



Nombre de conseillers en exercice : 33
Votants : 26
Abstentions :
Pour : 26
Contre :

Département de Loire-Atlantique

Ville de LA CHAPELLE-SUR-ERDRE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 02 AVRIL 2024

L'an deux mille vingt quatre, le 02 avril à 19 h, le Conseil Municipal, légalement convoqué le 26 mars 2024, s'est réuni salle Édith Piaf à Capellia, sous la présidence de Monsieur Fabrice ROUSSEL, Maire.

Étaient présents :

Fabrice ROUSSEL
Katell ANDROMAQUE
Jean-Noël LEBOSSÉ
Noelle CORNO
Laurent GODET
Muriel DINTHEER
Philippe LE DUAULT
Camille BRANCHEREAU
Laurent BREZAC
Laurence RANNOU
Viviane CAPITAINE

Frédéric CHATELLIER
Denis BRIANT
Anne OLIVIER
Eric NOZAY
Nathalie LEBLANC
Marc FLEURY
Sylvie LAJEANNE
Philippe RODRIGUES
Isabelle LE HEIN
Thérèse TRESPEUCH

formant la majorité des membres en exercice.

Étaient absents excusés :

Claude LEFORT, Jean-Pierre GUYONNAUD, Martin MOTTET, Oscar NAVARRO, Charlotte PERCHER, Erwan BOUVAIS, Annie LE GAL LA SALLE, Christophe BOUVIER-BRAULT, Myriam BASOSILA MBEWA, Christian GUILLEMINÉAU, Bénédicte de LANTIVY, Sébastien ROUSSEL

Avaient donné procuration, conformément à l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Claude LEFORT à Fabrice ROUSSEL, Jean-Pierre GUYONNAUD à Muriel DINTHEER, Martin MOTTET à Noelle CORNO, Oscar NAVARRO à Marc FLEURY, Charlotte PERCHER à Laurent GODET

Madame Isabelle LE HEIN a été élue Secrétaire de Séance.

Rapport annuel 2022 sur l'égalité femmes-hommes

DL_2024_04_15

Madame BRANCHEREAU expose :

La loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a créé une nouvelle obligation pour les collectivités locales de plus de 20 000 habitants : présenter un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à compter du 1er janvier 2016.

Le présent rapport présente un certain nombre de données socio-démographiques, permettant d'éclairer la situation comparée des femmes et des hommes dans les différents domaines de compétence de la commune.

Comme l'exige le décret n°2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport doit intégrer deux volets.

Le premier volet reprend les données du rapport de situation comparé femmes – hommes en matière d'égalité professionnelle de la loi du 12 mars 2012.

Le second volet présente le recensement des politiques publiques menées par la ville en faveur de l'égalité des sexes.

Rappel des actions engagées par la collectivité en la matière :

- la mise en place d'un dispositif de signalement, incluant les agissements sexistes, la discrimination, le harcèlement, ainsi qu'un travail autour de sa communication et sa promotion
- la mise en place du télétravail, un des outils permettant une régularisation de la gestion du temps et de l'articulation vie privée / vie professionnelle
- un travail dans le cadre de l'accord temps de travail sur les Autorisations Spéciales d'Absences liées à la paternité et la maternité, ainsi que leur communication et leur promotion au sein de la collectivité
- un travail en cours d'élaboration d'une charte des temps, dans le cadre de l'accord télétravail, outil mis en avant par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
- la mise en place d'une nouvelle procédure de recrutement intégrant des grilles d'analyse des candidatures pour valoriser l'objectivité du jury
- une sensibilisation « recruter sans discriminer » à destination des membres de jury, agents comme élus.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16 ;

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77 ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Vu l'avis de la Commission Ressources réunie le 18 mars 2024

Le Conseil Municipal prend acte la présentation du rapport 2022 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

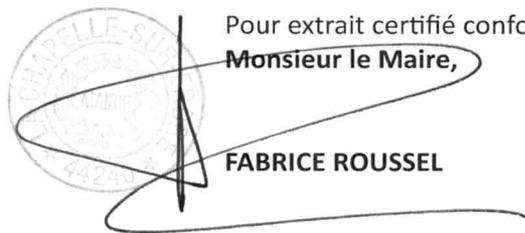
Pour extrait certifié conforme,
La secrétaire de séance

ISABELLE LE HEIN



Pour extrait certifié conforme,
Monsieur le Maire,

FABRICE ROUSSEL





Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un Plan d'actions « *Égalité professionnelle* ».

Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Afin d'aider les collectivités dans leurs démarches en faveur de l'égalité professionnelle, l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction publique territoriale des Centres de gestion de la Nouvelle Aquitaine, en partenariat avec les Centres intercommunaux de gestion Petite et Grande Couronne, a développé un baromètre de l'égalité professionnelle qui doit permettre à chaque collectivité de se situer et mesurer l'évolution de ses pratiques afin d'adapter ses actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Le présent document a pour objectif de présenter 4 axes de travail dont l'analyse doit permettre de constater les progrès de la collectivité en faveur de l'égalité professionnelle, à savoir :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes **aux cadres d'emplois, grades et emplois**
- Favoriser l'articulation entre **activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement** moral ou sexuel ainsi que des **agissements sexistes**

La partie diagnostic s'appuie en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- Conditions générales de l'emploi
- Organisation du temps de travail
- Évolution de carrière
- Formation
- Rémunérations
- Conditions de travail et congés
- Actes de violence ou de harcèlement

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs 2022, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

Sommaire

Axe 1

Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les indicateurs d'évaluation
- Actions à mettre en œuvre

Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

Axe 3

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

Axe 4

Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes. Parmi les causes explicatives de cette inégalité, plusieurs facteurs sont identifiés :

- la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

1 Quelques indicateurs d'évaluation

Les 10 plus hautes rémunérations

	Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles	Femmes à saisir	3	29,6 %
	Hommes à saisir	7	70,4 %

Répartition par filière et par sexe

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	35 %	65 %	13 %	87 %	14 %	86 %	19 %	81 %
Animation			43 %	57 %	24 %	76 %	26 %	74 %
Culturelle	0 %	100 %	0 %	100 %	29 %	71 %	22 %	78 %
Médico-sociale	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
Police municipale	0 %	0 %	0 %	100 %	67 %	33 %	50 %	50 %
Sociale	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	100 %
Sportive	0 %	0 %	50 %	50 %	0 %	0 %	50 %	50 %
Technique	60 %	40 %	58 %	42 %	48 %	52 %	49 %	51 %
Total	26 %	74 %	28 %	72 %	31 %	69 %	30 %	70 %

2 Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle

ATTRIBUTION DES PRIMES

Analyser des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières (une formation spécifique est nécessaire pour une maîtrise optimale du logiciel métier)

RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers

CONDITIONS DE TRAVAIL

Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières

Réduire les emplois à temps non complet

RECRUTEMENT

Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels

CARRIÈRE ET PROMOTION

Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail, ...)

INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE ET QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du temps de travail par le développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ, et la mise en place du télétravail

Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel

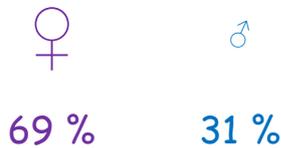
Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

1

Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

Part des femmes en catégorie A	68 %
Part des femmes en catégorie B	78 %
Part des femmes en catégorie C	68 %

L'accès au statut de fonctionnaire

6% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent
contre 5% des hommes

La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	84 %	16 %	84 %
Animation	74 %	26 %	73 %
Culturelle	71 %	29 %	63 %
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	100 %	0 %	96 %
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	40 %	60 %	21 %
Sociale	100 %	0 %	97 %
Sportive	50 %	50 %	28 %
Technique	49 %	51 %	42 %

L'accès au CDI

0% des femmes en CDI
0% des hommes en CDI

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 69%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :
- Médico-sociale 100% - Administrative 84% - Animation 74% - Culturelle 71%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 94,4% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 94,9% des hommes.

Aucun agent n'est en CDI.

Les femmes accèdent proportionnellement moins aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (22,3% femmes en A et B contre 23,2% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels

La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 3 hommes.

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

Âge moyen des agents

Femmes ♀ 43,4

Hommes ♂ 42,9

Proportion des + de 50 ans

39 % des femmes ont + de 50 ans

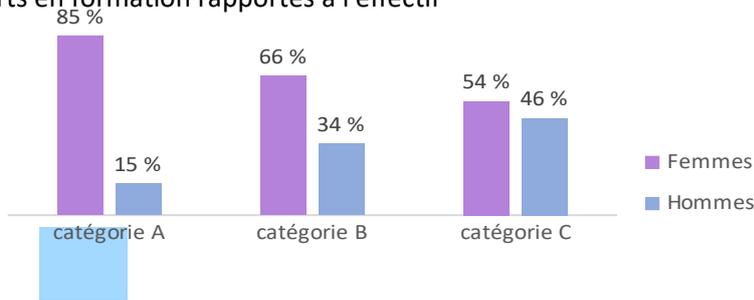
contre 35 % des hommes

Analyse Parmi les femmes, on compte proportionnellement plus d'agents de plus de 50 ans : 39% des femmes contre 35% des hommes.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- Promotion interne : 5 nominations dont 3 femmes
- Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- Lauréats de concours : Aucune nomination

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement plus de femmes (59%) que d'hommes sont parties en formation en 2022.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie A comprend la plus forte disparité entre femmes et hommes.

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

CADRES D'EMPLOIS

Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers

Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...

Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi

Évaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...)

Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)

Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes

PROMOTION ET AVANCEMENT

Mettre en place la parité femmes-hommes dans les jurys de recrutement et d'examens professionnels

Évaluer le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels par sexe et le corriger le cas échéant

Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels

Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus

Réfléchir aux critères internes d'accès aux avancements de grades

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle

Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions (Ex: mise en place d'un réseau professionnel féminin, proximité du lieu de formation,...)

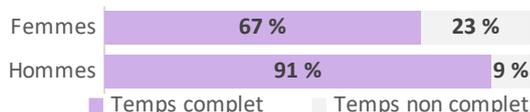
Axe 3

Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

1 Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'organisation du temps de travail

La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet

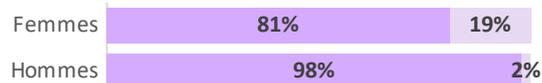


93% des agents à temps non complet sont des femmes

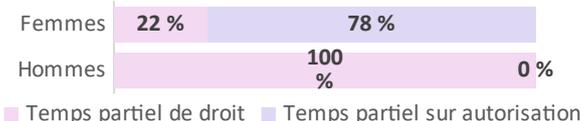
La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Les femmes (23,0%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (9,0%).
 Les femmes (19,0%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (2,1%).
 Parmi les agents à temps partiel, les hommes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (100,0%) que les femmes (22,2%) qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

Analyse

Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,36 %	1,77 %
Accidents de trajet	0,06 %	0,00 %
Autorisation spéciale	0,22 %	0,29 %
Congé de longue maladie, congé de grave maladie, longue durée	7,20 %	4,40 %
Maladie ordinaire	7,20 %	9,20 %
Maladie professionnelle	1,49 %	0,00 %

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 11 congés maternité ou adoption
- 3 congés paternité ou adoption

En congé parental (article 75) Fonctionnaires et contractuels

- Aucune femme en congé parental
- Aucun homme en congé parental

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les hommes (10,1%*) sont plus absents que les femmes (9,7%*), en particulier en ce qui concerne le congé de longue maladie / grave maladie.

**Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences.
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

Télétravail

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	16 %	84 %

Analyse

44 agents exercent une partie de leurs fonctions en télétravail.

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

TEMPS DE TRAVAIL

Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, plages flexibles...)

Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité

Mettre en place ou à jour la charte du temps

Développer la flexibilité du temps de travail

TÉLÉTRAVAIL

Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes

Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental avec le N+1 pour prévenir l'impact des interruptions de carrière

Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement

Encourager la déconnexion

Envoyé en préfecture le 08/04/2024

Reçu en préfecture le 08/04/2024

Publié le 09/04/2024



ID : 044-214400350-20240402-DL_2024_04_15-DE



L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

1 Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé)

Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Oui

Violences, harcèlements et menaces

Nombre d'actes envers le personnel

<i>Victimes recensées</i>	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	1	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	4	2

Nombre d'actes envers le personnel

	Hommes	Femmes	Ensemble
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0

Analyse

7 fiches de signalement transmises concernent davantage les hommes (5 victimes) que les femmes (2).
1 fiche de signalement a été émise contre un usager.

PRÉVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.

Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement

Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral

Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral

Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL

Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins

Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins

Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place

Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement

Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes