

VILLE DE ROANNE

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance publique du jeudi 21 décembre 2023

MONSIEUR LE MAIRE CERTIFIE :

N°3

RESSOURCES HUMAINES

**- Rapport sur la situation
municipale en matière
d'égalité femmes-hommes
- Année 2022
- Examen**

1. *que la convocation de tous les conseillers municipaux en exercice a été faite dans les formes et délais prescrits par la loi ;*
2. *que le nombre des conseillers en exercice, au jour de la séance était de 39 sur lesquels il y avait 33 membres présents lors de la présente délibération, à savoir :*

M. Yves NICOLIN, Mme Clotilde ROBIN, M. Lucien MURZI, Mme Sophie ROTKOPF, M. Jean-Jacques BANCHET, Mme Corinne TRONCY, M. Fabien LAMBERT, M. Gilles PASSOT, Mme Fanny FESNOUX, M. Pascal LASSAIGNE, Mme Marie-Laure DANA BURNICHON, M. Edmond BOURGEON, Mme Hélène LAPALUS, M. Guy SERGENTON, Mme Maryvonne LOUGHRAIEB, Mme Catherine BRUN, M. Christian DORANGE, Mme Valérie PROST MALLET, Mme Virginie BERNIER, M. Guillaume BRASSEUR MINARD, Mme Adina LUPU BRATILOVEANU, Mme Jade PETIT, M. Mahdi NOUIBAT, Mme Vickie REDEUILH, M. Romain BOST, M. Alexandre GRANGE, Mme Sabine VERMOREL, M. Estéban PIAT, M. Christophe PION, M. Franck BEYSSON, Mme Brigitte DUMOULIN, Mme Marie-Hélène RIAMON, M. Andrea IACOVELLA

Secrétaire élu(e) pour la durée de la session : M. Estéban PIAT

A l'ouverture de la séance, Monsieur le Président a déposé sur le bureau de l'assemblée, le pouvoir écrit donné à un collègue par les conseillers municipaux empêchés d'assister à la séance, de voter en leur nom, par application de l'article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Absents ayant donné mandat :

Mme Catherine DUFOSSE à Mme Valérie PROST MALLET, Mme Vanessa BARBANT à M. Jean-Jacques BANCHET, M. Quentin GUILLERMIN à M. Gilles PASSOT, Mme Christine CHEVILLARD à M. Franck BEYSSON, M. Denis VANHECKE à Mme Brigitte DUMOULIN

Absent sans mandat :

M. Bernard GERBOT

Le Conseil Municipal a donné acte de ce dépôt.

Mme Fanny FESNOUX, Adjointe, soumet au Conseil Municipal le rapport suivant :

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et E.P.C.I. de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Vu l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales qui dispose :
«*Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.*»

Vu le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Considérant que, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Considérant que le rapport annuel ci-joint est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2024.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- prendre acte de la présentation du rapport sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2024.

Le Conseil Municipal prend acte de la présentation du rapport sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2024.

ROANNE, le 27 DEC 2023

Le Secrétaire de séance,

Le Maire,

Estéban PIAT

Yves NICOLIN
Président de Roannais Agglomération



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214201873-20231221-21DECN3-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 27/12/2023

Affichage : 27/12/2023

Rapport sur la situation en matière d'égalité

Femmes-Hommes 2022

PREAMBULE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale est en partie garantie par le statut, du fait des grilles de rémunérations et d'avancement d'échelons, et le cadre législatif et réglementaire rappelé ci-après.

- La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
- Le protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013.
- Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique.
- La loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Le décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
- 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.

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue renforcer dans son axe 5, l'égalité professionnelle et améliorer des dispositifs préexistants de prévention des discriminations en posant notamment deux obligations essentielles :

- La création d'un dispositif de signalement destiné aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes.
- La mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

LA VILLE DE ROANNE

Chaque année, la présentation du présent rapport permet de faire un état des lieux chiffré de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de la Ville de Roanne et d'identifier les éventuelles inégalités.

La Ville de Roanne avec ce rapport 2022 souhaite renouveler son engagement en faveur de cette égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ajustant ses priorités au regard des derniers constats.

Les effectifs de la Ville de Roanne sont composés de 55% de femmes et de 45% d'hommes. La collectivité a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif.

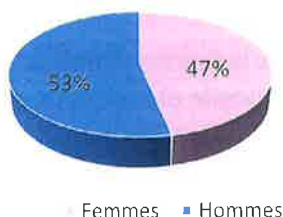
MIXITE DE L'EMPLOI SUR 2022

❖ Répartition des effectifs sur emplois permanents

Au 31 décembre 2022, les effectifs sur emplois permanents de La Ville de Roanne sont majoritairement masculins : avec 53% d'hommes sur l'ensemble des emplois permanents, la répartition femmes-hommes au sein de La Ville de Roanne reste très stable depuis des années à l'instar de l'ensemble de la fonction publique

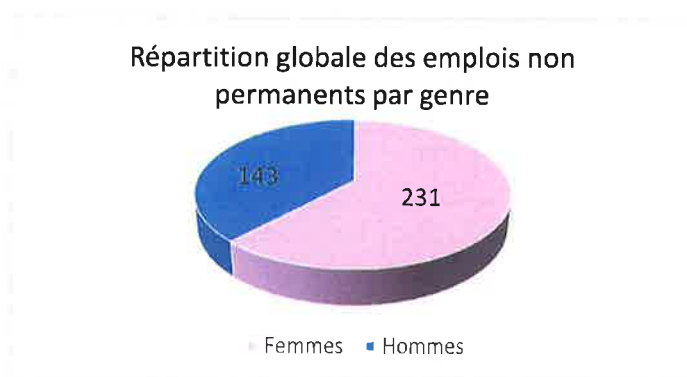
Répartition	2022
Femmes	222
Hommes	254
	476

Répartition au 31/12/2022



❖ **Répartition des effectifs non permanent ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2022**

	Femmes	Hommes
Occasionnels/ Saisonniers	209	108
Emplois aidés	17	27
Apprentis	5	8



❖ **Répartition des emplois permanents entre fonctionnaires et contractuels**

La répartition femmes/hommes pour chaque catégorie d'emplois permanents est la suivante :

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP
Femmes	45%	79%
Hommes	55%	21%

❖ **Répartition par genre selon la filière**

	Femmes	Hommes
Filière administrative	87%	13%
Filière animation	30%	70%
Filière culturelle	86%	14%
Filière Médico-Sociale	92%	8%
Filière technique	34%	66%
Emplois fonctionnels	-	100%

La répartition par genre dans les filières semble à l'image de ce qui se passe dans la société avec des filières qui restent très genrées du fait des métiers qui y sont rattachés.

Pour ce qui est des emplois fonctionnels, on compte en 2022, 2 hommes.

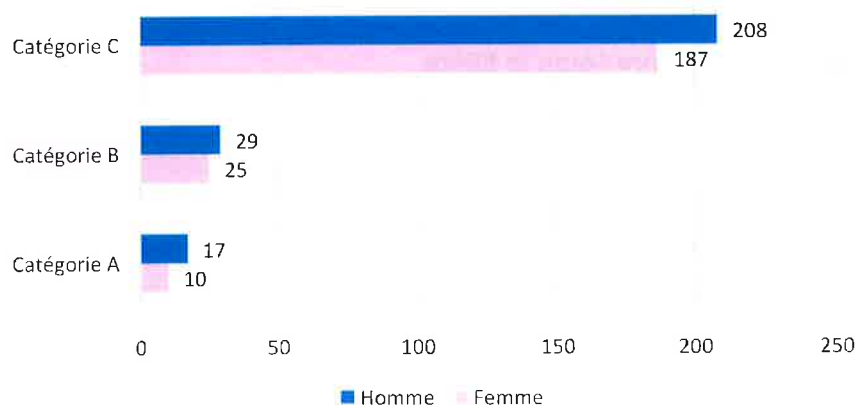
❖ Répartition par genre selon le cadre d'emplois

Sans surprise on constate que certains cadres d'emplois restent très genrés avec des femmes qui sont les plus représentées dans celui des Adjoints administratifs, et des hommes dans celui des Agents de Maîtrise.

Cadre d'emplois (*)	Femmes	Hommes
Adjoints administratifs	24%	
Agents spécialisés des écoles maternelles	10%	
Adjoints techniques	39%	48%
Agents de Maîtrise	6%	25%
Techniciens		8%
Agents de police municipale		6%
Rédacteurs	7%	-
Divers* (ensemble des femmes ou hommes représentant - 5% dans les cadres d'emplois)	14%	13%

❖ Répartition par catégorie

Les différents métiers représentés dans la collectivité mènent à la répartition suivante par catégorie :



- ❖ Force est de constater que les hommes sont plus nombreux dans notre collectivité et que les femmes sont minoritaires dans chacune des catégories, plus particulièrement en catégorie A.

Taux de féminisation par catégorie	Catégorie A	37%
	Catégorie B	46%
	Catégorie C	47%

MIXITE PAR AGE SUR 2022

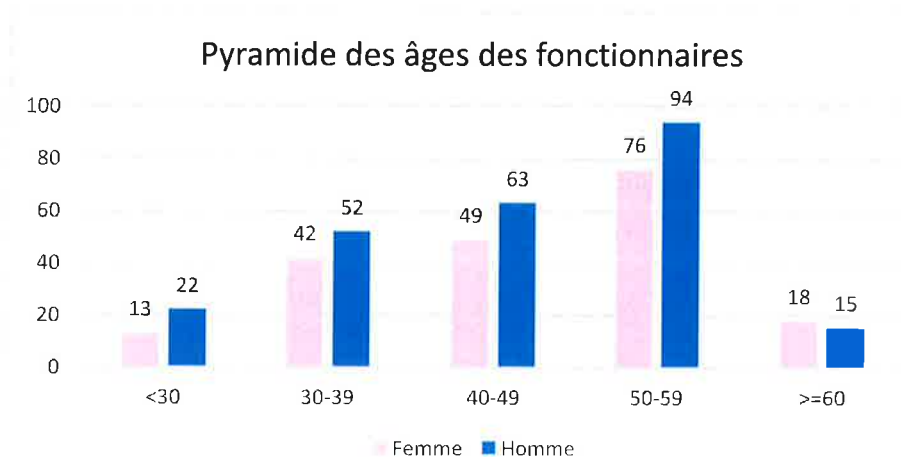
- ❖ **Âge moyen sur emploi permanent**

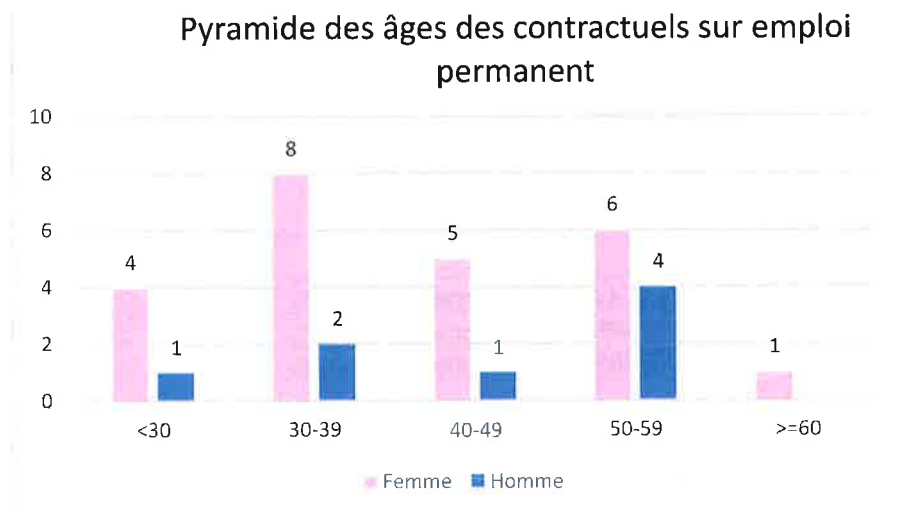
	Fonctionnaires	Contractuels sur EP
Femmes	46	43
Hommes	46	41

On constate une tendance à la diminution de l'âge moyen des agents sur emploi permanent par rapport à l'année précédente, compte tenu des départs en retraite et le remplacement par un effectif plus jeune.

- ❖ **Pyramide des âges sur emploi permanent**

On constate une population vieillissante sur les fonctionnaires, et plus jeunes sur les contractuels. Il semblerait par conséquent que les statutaires restent attachés à notre structure.





MIXITE SUR L'EVOLUTION DE CARRIERES

- Fonctionnaires ayant bénéficié d'une promotion au choix en 2022 :
 - 459 avancements d'échelons dont 160 femmes et 193 hommes (103 agents ont bénéficié au moins 2 fois d'un avancement d'échelon compte tenu de reclassements réglementaires)
 - 24 avancements de grades, 13 femmes, 11 hommes
 - 14 promotions internes, 6 femmes, 8 hommes
 - 19 agents ont été nommés stagiaires, 11 femmes et 8 hommes
 - 15 agents stagiaires ont été titularisés, 5 femmes et 10 hommes

MIXITE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL SUR 2022 **(agents sur emploi permanent au 31/12/2022)**

Les données suivantes confirment que les emplois à temps non complet ou à temps partiel impactent d'avantage les femmes. Ceci reflète la situation générale de notre société.

❖ Répartition des emplois à temps complet ou temps non complet

	Temps plein	Temps non complet
Femmes	221	1
Hommes	254	0

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-214201873-20231221-21DECN3-DE

Accusé certifié exécutoire

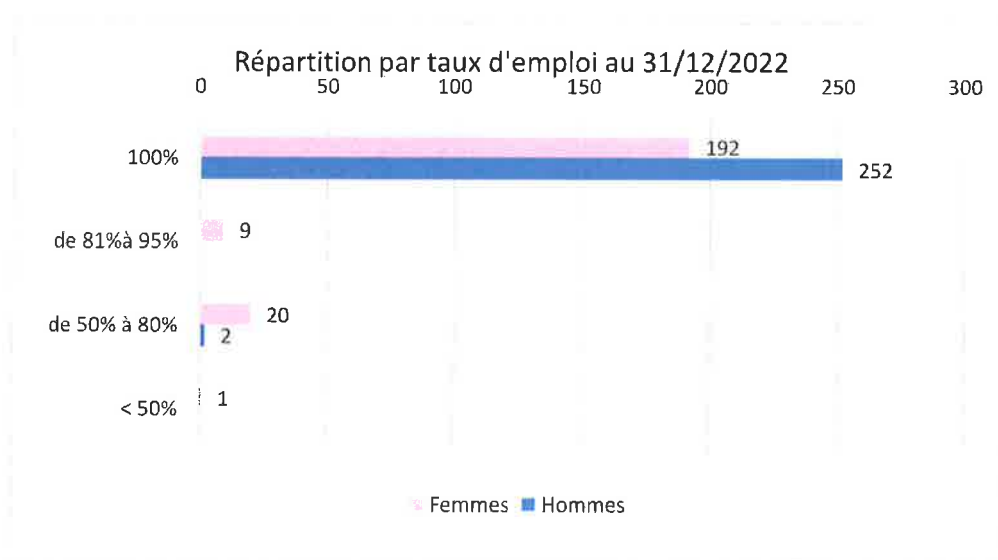
Réception par le préfet : 27/12/2023

Affichage : 27/12/2023

❖ Répartition des emplois à temps plein ou temps partiel

Le constat de la féminisation des temps partiels est sans appel et conforme aux années précédentes : parmi les mesures figurant au plan d'égalité professionnel une communication forte est proposée pour rappeler les possibilités de congés de paternité et de temps partiel de droit pour les pères.

	Temps plein	Temps partiel
Femmes	192	29
Hommes	252	2



MIXITE SUR LES ABSENCES MALADIE

(agents sur emplois permanents)

La balance de l'absentéisme penche en défaveur des hommes, ce qui peut s'expliquer par une population masculine exerçant des métiers propices à l'usure (personnel technique et de terrain). Elle serait à mettre en regard d'une vue générale portant sur la maladie impactant la population française, dont nous ne disposons pas.

Absentéisme (jours)	Année 2022	
	Hommes	Femmes
Maladie Ordinaire	4190	3070
MLD-LM	2409	932
AT-MP	1389	1737
Total	7988	5739

MIXITE SUR LA FORMATION

La formation est dispensée indifféremment aux femmes et aux hommes.

Nombre d'agents partis en formation	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	182	140
Contractuels sur EP	5	15
Emplois non permanents	26	16
TOTAL	213	171

MIXITE SUR LES REMUNERATIONS (agents permanents)

- Rémunérations mensuelles brutes moyennes selon la catégorie et la filière.

Sur les Catégories A les salaires moyens des hommes semblent un peu plus élevés que celui des femmes, mais aucune conclusion ne peut être tirée de ce constat. En effet il serait nécessaire d'étayer ce constat avec l'ancienneté acquise pour chaque sexe ainsi que la quotité de travail. Les salaires correspondent d'une part aux grilles indiciaires qui ne laissent place à aucune iniquité et d'autre part au régime indemnitaire qui a été revu au 1^{er} janvier 2022 pour apporter un cadre permettant également un traitement plus équitable.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	3 531,40 €	4 183,12 €	2 586,87 €	2 232,36 €	2 262,03 €	2 236,77 €
Animation	Non concerné		2 459,51 €	2 701,82 €	Non concerné	2 311,01 €
Culturelle	2 211,91 €	S	2 051,86 €	Non concerné	2 049,07 €	Non concerné
Emplois fonctionnels	Non concerné		6 027,00 €		Non concerné	
Médico-Sociale	S	S		S	2 166,35 €	
Police municipale		S	S	3 309,79 €	2 745,60 €	2 606,40 €
Technique	4 269,47 €	3 620,25 €	2 783,52 €	2 989,81 €	2 060,68 €	2 295,72 €
Droit Privé	Non concerné		Non concerné		S	S

S* : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

CONCLUSION

La Ville de Roanne met tout en œuvre pour établir la meilleure équité entre ses agents, quel que soit leur genre, et poursuit au quotidien des actions pour prendre en compte les problématiques propres à chacun des sexes.

- La notion d'égalité Hommes/Femmes est inscrite dans le règlement intérieur qui a été mis en place le 1er janvier 2019 à La Ville de Roanne.
- La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Pour l'année 2023, La Ville de Roanne affirme son intention de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inscrit dans son plan égalité professionnelle. Ce plan, porté par la Direction des Ressources Humaines, est établi sur la base des propositions faites par un groupe de travail constitué de cadres, de représentants du personnel.

Certaines actions sont d'ores et déjà mises en œuvre :

- Un poste de conseiller en parcours professionnel au sein de la DRH a été créé au 1^{er} janvier 2022, et sera renforcé d'ici la fin 2023 par un second poste, ceci afin de favoriser le maintien et le retour dans l'emploi des agents avec une attention particulière sur les métiers induisant une usure spécifique,
- Une nouvelle organisation de la DRH permet de mieux cibler les interlocuteurs internes capables d'informer les agents sur les conséquences en matière de carrière et de retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels,
- L'effort est constant pour tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements en développant une communication mettant en avant la possibilité de candidater autant pour des hommes que des femmes sur tout type de poste.
- Un développement notable des possibilités d'organisation du temps de travail (temps compressé, télétravail, forfait cadre, journée continue, etc.)
- Les réponses aux demandes de temps partiel sur autorisation sont étudiées avec bienveillance et accordées dès qu'elles sont compatibles avec le bon fonctionnement des services,
- L'écoute se renforce sur les situations spécifiques de proche aidant,
- Différentes dispositions d'écoute et de réponses médicales sont proposées aux agents : un service prévention-sécurité au travail.
- De nouveaux dispositifs seront mis en place début 2024 pour la prise en compte des faits de nature discriminatoire