

DEPARTEMENT
DU RHONE

ARRONDISSEMENT
DE LYON

CANTON
DE SAINT GENIS LAVAL

REPUBLIQUE FRANCAISE

CANTON DE SAINT GENIS LAVAL

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 27 janvier 2022

Compte-rendu affiché le 03 février 2022

Date de convocation du Conseil Municipal : 21
janvier 2022

Nombre des Conseillers Municipaux
en exercice au jour de la séance : 35

Président : Madame Marylène MILLET

Secrétaire élu : Madame Camille EL-BATAL

Membres présents à la séance :

Marylène MILLET, Stéphane GONZALEZ, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, Françoise BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Yves GAVault, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Camille EL-BATAL, Claudia VOLFF, Etienne FILLot, Eric VALOIS, Sonia MONFORT, Bruno DANDOY, Coralie TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Emile BEYROUTI, Céline BALITRAN-FAURE, Philippe MASSON, Jean-Christian DARNE, Eliane NAVILLE, Pascale ROTIVEL, Fabienne TIRTIAUX, Fabien BAGNON, Eric PEREZ, Nejma REDJEM

Membres absents excusés à la séance :

David HORNUS, Caroline VARGIOLU, Guillaume COUALLIER

Pouvoirs :

David HORNUS à Céline MAROLLEAU, Caroline VARGIOLU à Stéphane GONZALEZ, Guillaume COUALLIER à Jean-Christian DARNE,

Membres absents à la séance :

Nombre de membres	
Art L2121-2 code des collectivités territoriales :	35

RAPPORT DE SITUATION
COMPARÉE

Délibération : 01.2022.010

Transmis en préfecture le : 03/02/2022

RAPPORTEUR : Monsieur Jacky BÉJEAN

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946, rappelé dans l'article 1er de la constitution de 1958.

Les lois n° 2012-347 du 12 mars 2012 et n°2014-873 du 4 août 2014 ont précisé les obligations des collectivités territoriales en la matière. Plus précisément, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 portant égalité réelle entre les femmes et les hommes a institué l'obligation pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, de présenter préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport de situation comparée.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 Août 2019 a renforcé ces obligations en demandant aux collectivités d'établir un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers 4 axes. Le conseil municipal, en sa séance du 28 janvier 2021, a validé les propositions d'actions qui restent inchangées et dont la mise en œuvre est toujours en cours.

Le rapport de situation comparée présente une photographie de la collectivité sous l'angle du genre dans 4 domaines qui sont les conditions générales d'emploi, la carrière et le développement des compétences, la rémunération et les conditions de travail.

Le rapport de situation comparé annexé a été élaboré par le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (CDG 69), à partir d'extraction de données fournies par la collectivité, lesquelles sont partiellement lacunaires ou faussées pour la période concernée (année 2020), en raison notamment de la pandémie de covid-19 et des mesures de confinement. Les chiffres pour l'année 2020 sont présentés dans la synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle pour la commune de Saint-Genis-Laval.

Le suivi dans le temps des indicateurs permet de percevoir quelques évolutions pour un sujet très complexe, aux multiples enjeux : sociétaux, de formation, d'éducation ou encore de génération.

1. Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2020, la commune employait 164 femmes et 82 hommes sur emploi permanent. La collectivité de Saint-Genis-Laval reste une collectivité fortement féminisée, avec ainsi 67 % de ses effectifs féminins. Par comparaison, en 2017, au sein de la fonction publique en général, les femmes représentaient 62 % du personnel dont 56 % dans la fonction publique d'État, 61 % dans la fonction publique territoriale et 78 % dans la fonction publique hospitalière. Cette féminisation est d'autant plus notable quand on constate que les femmes ne représentent que 46 % des salariés dans le secteur privé.

Sans surprise, les cadres d'emplois les plus féminisés sont ceux des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), des auxiliaires de puériculture, des rédacteurs et des adjoints administratifs, quand les cadres d'emplois les plus masculinisés sont les agents de maîtrise, la police municipale, les techniciens et les adjoints techniques. L'âge moyen des agents est quant à lui de 45,95 ans pour les femmes et de 44,02 ans pour les hommes.

2. Carrière et développement des compétences

En 2020 168 agents permanents ont bénéficié de formation, des femmes dans une proportion plus importante : 83% des femmes de catégorie A et 58% des hommes de catégorie A, respectivement 82% et 69% pour les agents de catégorie B et 86% et 58% pour les agents de catégorie C.

En outre, sur les 19 agents bénéficiaires d'un avancement de grade sur l'année 2020, 16 étaient des agents féminins soit 84 %.

3. Rémunérations

Si les écarts de rémunération sont réduits par rapport au secteur privé ils sont néanmoins existants dans la fonction publique en général, résultant principalement de plusieurs facteurs qui sont notamment la non-mixité des métiers, un plus grand nombre d'interruptions de carrière liées à la

famille, une plus grande précarité dans l'emploi féminin ou un moindre accès aux postes à responsabilité.

Ainsi en 2017, l'écart de rémunération en défaveur des femmes par rapport aux hommes était globalement dans la fonction publique de 9,1 % ; mais il était de 19 % en catégorie A, de 7 % en catégorie B et de 13 % en catégorie C. Pour autant dans ce contexte, la commune présente des écarts moindres pour les fonctionnaires des catégories A et C, respectivement 7,7 % et 6,1 %, alors que la catégorie B présente un écart de 16,1 % qui peut s'expliquer par le fait que les hommes en catégorie B sont moins nombreux (5 contre 13) et qu'ils ont plus d'ancienneté (la rémunération moyenne des hommes se trouve donc mathématiquement augmentée).

4. Conditions de travail

Les données sur l'absentéisme sont peu représentatives sur l'année 2020, marquée par la crise sanitaire et deux périodes de confinement.

En ce qui concerne la répartition des emplois à temps complet/non complet et les temps partiels, la commune ne fait pas exception et présente un taux plus élevé parmi les femmes : 16% sont à temps non complet et 2% des hommes, alors que le temps partiel concerne 17% des femmes et 0% d'hommes.

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 portant égalité réelle entre les femmes et les hommes;

Vu la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019;

Vu le décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique;

Vu l'avis de la commission n°4 « Finances, Affaires générales, Développement économique, Ressources humaines et Numérique » du 20 janvier 2022 ;

Oùï l'exposé du rapporteur;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir :

- **PRENDRE ACTE** des éléments du diagnostic sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Après avoir entendu l'exposé de **Monsieur Jacky BÉJEAN**,
Invité à se prononcer et après en avoir délibéré,

- LE CONSEIL ADOPTE A L'UNANIMITE CETTE DELIBERATION -

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits,
Ont signé au registre les membres présents,

La Maire,

Marylène MILLET



En cas de contestation, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.