

DEPARTEMENT
DU RHONE

ARRONDISSEMENT
DE LYON

CANTON
DE SAINT GENIS LAVAL

REPUBLIQUE FRANCAISE

CANTON DE SAINT GENIS LAVAL

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : 02 février 2023

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

Liste des délibérations examinées affichée le 04
février 2023

Date de convocation du Conseil Municipal : 27
janvier 2023

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

RAPPORT DE SITUATION
COMPARÉE

Président : Madame Marylène MILLET

Secrétaire élu : Madame Laure LAURENT

Membres présents à la séance :

Marylène MILLET, Stéphane GONZALEZ, Laure
LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, Françoise
BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Aïcha
BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX,
Frédéric RAGON, Claudia VOLFF, Etienne FILLLOT,
Sonia MONFORT, Bruno DANDOY, Coralie TRACQ,
Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Emile
BEYROUTI, Céline BALITRAN-FAURE, Jean-Christian
DARNE, Eliane NAVILLE, Pascale ROTIVEL, Fabienne
TIRTIAUX, Guillaume COUALLIER, Fabien BAGNON,
Nejma REDJEM

Délibération : 02.2023.005

Membres absents excusés à la séance :

David HORNUS, Yves GAVault, Camille EL-BATAL,
Eric VALOIS, Caroline VARGIOLU, Philippe MASSON,
Eric PEREZ

Transmis en préfecture le : 06/02/2023

Pouvoirs :

David HORNUS à Céline MAROLLEAU, Yves GAVault à
Laure LAURENT, Camille EL-BATAL à Jacky BÉJEAN,
Caroline VARGIOLU à Stéphane GONZALEZ, Philippe
MASSON à Eliane NAVILLE, Eric PEREZ à Fabien
BAGNON,

Membres absents à la séance :

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 pour l'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 n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique 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 quatre axes :

- 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 corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- 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 les agissements sexistes.

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.

Les différentes actions correspondant aux axes énumérés ci-dessus, sont les suivantes :

Propositions d'action formulées en 2021	Modalité de mise en œuvre
1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	
Porter une attention particulière aux enjeux de l'égalité femmes-hommes lors d'évolutions concernant le régime indemnitaire.	Le régime indemnitaire étant attribué par fonction, les évolutions éventuelles demandées rentrent dans ce champ. Par ailleurs, le groupe de travail sur le régime indemnitaire mené l'an dernier a confirmé cette attention.
Informers les agents concernés de l'impact du temps partiel ou des interruptions de carrière sur les rémunérations et/ou la retraite.	Le service ressources humaines explique aux agents qui souhaitent changer de temps de travail les incidences sur leur carrière et leur retraite.
Sensibiliser les agents à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.	Ce sujet est travaillé au cas par cas dans les services avec l'appui de la direction des ressources humaines pour rappeler l'importance du respect de ce principe constitutionnel. Dans le cadre du plan de formation 2023, une sensibilisation des chefs de services notamment sera proposée.
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	
Sensibiliser les acteurs du recrutement et de la mobilité à un recrutement sans discrimination et sans stéréotype.	La responsable recrutement ainsi que la gestionnaire des vacataires au sein du service enseignement ont suivi une formation « recruter sans discriminer ». Il est envisagé d'étendre cette formation aux responsables de service.
Veiller à féminiser les titres et fonctions des agents pour que les femmes comme les hommes puissent s'approprier les emplois ou les carrières	Les titres et fonctions des agents ont été féminisés tant dans les profils de poste, que dans les délibérations.

dites « genrées ».	
Communiquer sur des portraits de femmes et d'hommes dans des métiers traditionnellement masculins ou féminins, et ainsi permettre aux jeunes de se projeter sur des métiers traditionnellement masculins ou féminins.	Cette action est développée en utilisant les outils de communication interne propres à la collectivité, tels que l'intranet et la lettre mensuelle « Dans les coulisses ».
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	
Au sein du règlement de l'organisation et de la gestion du temps de travail, porter une attention particulière aux horaires de réunion.	Le droit à la déconnexion est dorénavant inscrit dans la Charte d'utilisation des outils informatiques.
Structurer les outils de suivi de la parité et construire les indicateurs annuels chiffrés et pertinents pour mesurer l'évolution et mettre en place des actions correctives.	Cette action est à développer. Au-delà du rapport social, un baromètre de l'égalité a été mis en place. Le score de la collectivité est perfectible, car les effectifs sont très féminisés y compris dans les fonctions de direction.
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	
Informier et sensibiliser les agents pour lutter contre les violences physiques, verbales et les comportements et propos sexistes.	En 2023, une formation est organisée pour aider les agents d'accueil et état civil à réagir dans les situations de violence verbale et physique.
Instaurer, par l'intermédiaire d'un conventionnement avec le Centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon (cdg69), le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.	La collectivité a conventionné et a communiqué auprès des agents, mais il est nécessaire de communiquer à nouveau prochainement sur ce dispositif. Une sensibilisation et/ou formation à destination des agents sera mise en place sur l'année 2023.

Le rapport de situation comparée présente une photographie de la collectivité sous l'angle du genre dans quatre 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 (cdg69), à partir d'extraction de données fournies par la collectivité. Les chiffres pour l'année 2021 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 2021, la commune employait 172 femmes et 90 hommes sur emploi permanent. La collectivité de Saint-Genis-Laval reste une collectivité fortement féminisée, avec un taux de féminisation de 66 %. En précisant les informations, on peut noter que 67 % des fonctionnaires sont des femmes et 33 % des hommes. Quant à la répartition pour les agents contractuels sur postes permanents, elle s'établit à 62 % de femmes et 38 % d'hommes. Le taux de féminisation le plus important est celui des catégories A et se situe à 73 %.

Les cadres d'emplois les plus féminisés sont les métiers d'auxiliaires de puériculture, d'agent territorial spécialisé ou agente territoriale spécialisée des écoles maternelles (ATSEM), de rédacteurs ou rédactrices, d'adjoint administratif ou adjointe administrative et d'éducateur ou éducatrice de jeunes enfants (EJE). En revanche, les métiers les plus masculinisés sont ceux d'agent ou agente de maîtrise, de policier municipal ou policière municipale, de technicien ou technicienne et adjoint ou adjointe technique.

L'âge moyen des agents reste stable : 46,08 ans pour les femmes et de 44,04 ans pour les hommes. Pour autant, on dénombre 33 % de femmes dans la tranche 30-50 ans pour les fonctionnaires et 38 % pour les contractuels. On note également que 31 % des femmes fonctionnaires ont plus de 50 ans, quant il s'agit de 8% pour les agents contractuels sur poste permanent.

Concernant les emplois non permanents (animateur ou animatrice, vacataire, saisonnier...), ils sont occupés à 72 % par des femmes.

2. Carrière et développement des compétences

En 2021, 168 agents permanents ont bénéficié de formation, des femmes dans une proportion plus importante : 66% des femmes de catégorie A et 55% des hommes de catégorie A, respectivement 77% et 94 % pour les agents de catégorie B et 57% et 65% pour les agents de catégorie C.

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 que 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.

On peut distinguer 2 éléments concernant la rémunération : la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes ne met pas en évidence de gros écarts entre les hommes et les femmes, pour les catégories A.

Concernant les catégories B, l'écart s'explique par la valorisation du régime indemnitaire de certains agents de catégorie B faisant fonction de catégorie A.

En catégorie C, l'écart s'explique sur des postes techniques traditionnellement occupés par des hommes, car dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise, on trouve essentiellement un public masculin, qu'on ne retrouve pas dans le groupe des agents techniques traditionnellement occupé par des femmes (entretien scolaire et bâtiments). Enfin sur la rémunération globale, on constate des écarts globaux plus importants mais qui s'expliquent essentiellement par l'impact de la carrière des agents sur la rémunération, la part des primes prouvant l'égalité de traitement au regard de la rémunération.

4. Conditions de travail

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 1% des hommes, alors que le temps partiel concerne 15% des femmes et 1% d'hommes. 48 % des temps partiels des femmes sont des temps partiels sur autorisation.

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

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

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 26 janvier 2023 ;

Oui l'exposé du rapporteur;

Mesdames, Messieurs,

Je vous demande de bien vouloir :

- **PRENDRE ACTE** des éléments du rapport 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 PREND ACTE -

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

La secrétaire,

Laure LAURENT

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 délais de deux mois à compter de sa publication ou notification.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021



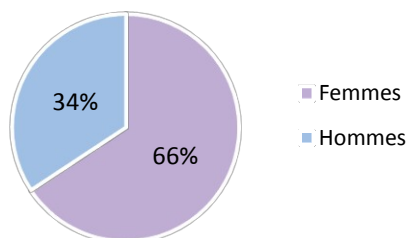
COMMUNE DE SAINT GENIS LAVAL

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Rhône par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 172 femmes et 90 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

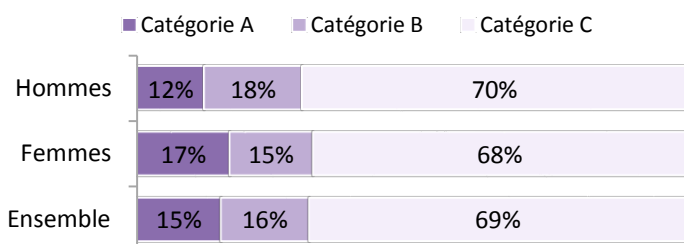


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 1 homme

→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 72,2 fonctionnaires hommes
- 134,7 fonctionnaires femmes
- 22,0 contractuels hommes
- 33,6 contractuelles femmes

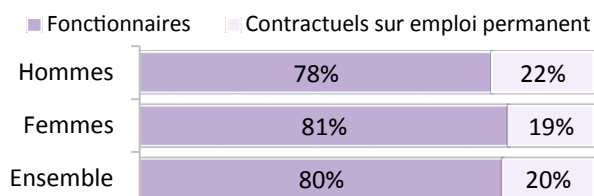
→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	73%
Catégorie B	62%
Catégorie C	65%

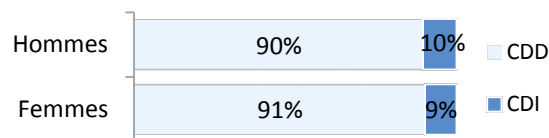
→ 19 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 22 % des hommes



- ▶ 67 % des fonctionnaires sont des femmes et 33 % des hommes
- ▶ 62 % des contractuels permanents sont des femmes et 38 % des hommes

→ 9 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 10 % des hommes

Au total, 5 agents en CDI sur 52 agents contractuels, soit 10 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	38%	62%
Culturelle	87%	13%
Sportive	67%	33%
Médico-sociale	97%	3%
Police	15%	85%
Incendie	-	-
Animation	67%	33%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des asem

ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes administratifs	89%
Rédacteurs	89%
Educateurs de jeunes enfants	83%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des ingénieurs

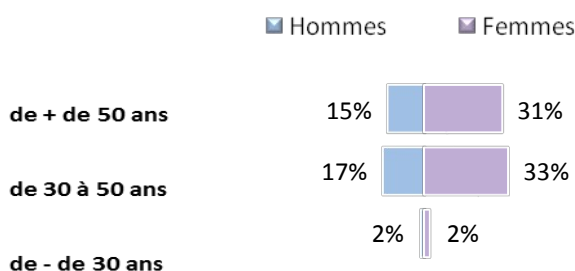
Ingénieurs	100%
Techniciens	83%
Agents de police municipale	82%
Agents de maîtrise	78%
Adjointes techniques	54%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

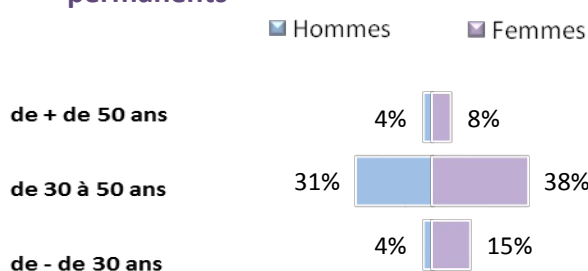
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,96	37,81	46,08
Hommes	46,07	38,75	44,44

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

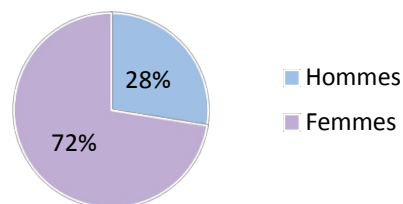


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	21%
Emplois aidés	-
Apprentis	50%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel dont 1 n'ayant pas été nommé(s)

dont 67% des nominations concernent des femmes

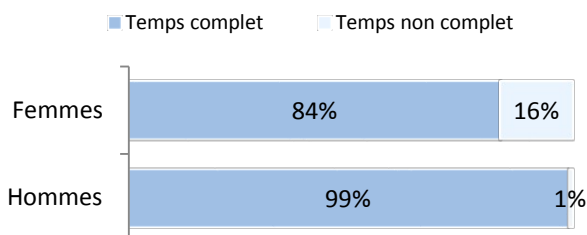
Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

► Pour rappel, 67% des fonctionnaires sont des femmes

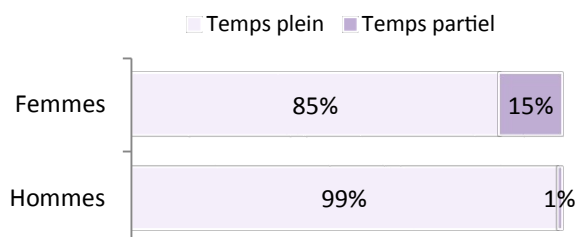
Aucun lauréat d'un examen professionnel

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

→ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



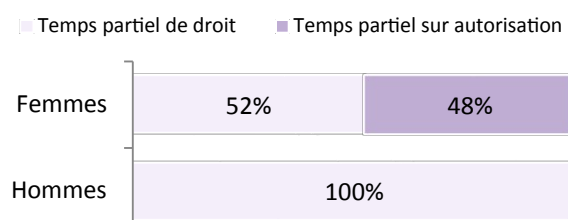
→ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



→ La collectivité ne dispose pas 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.

→ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,53%	2,35%
Ensemble : 3,12%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3,53%	2,35%
Ensemble : 3,12%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	3,53%	2,35%
Ensemble : 3,12%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

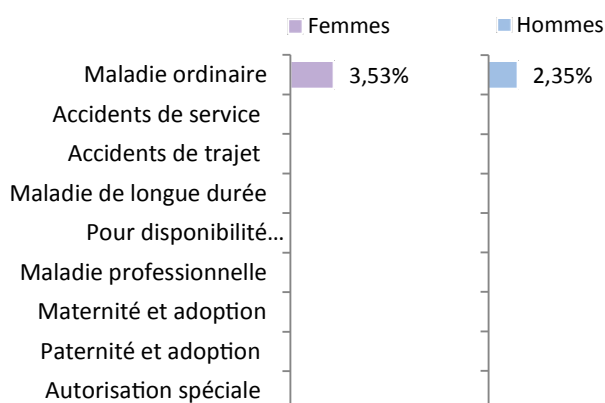
→ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 12,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- En moyenne, 8,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Aucun congé maternité ou adoption en 2021
- Aucun congé paternité ou adoption en 2021

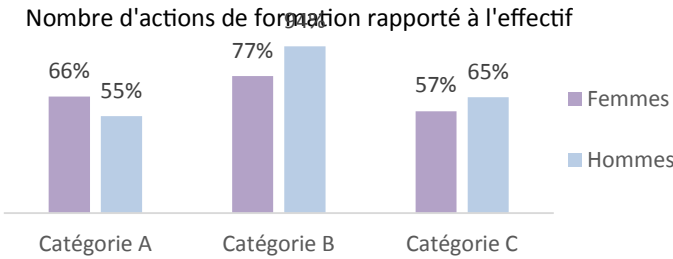
→ 21 accidents du travail déclarés en 2021

- 4,3 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 9,9 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 78 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 499 jours d'arrêt

Formation

➔ 168 départs en formation concernant des agents permanents

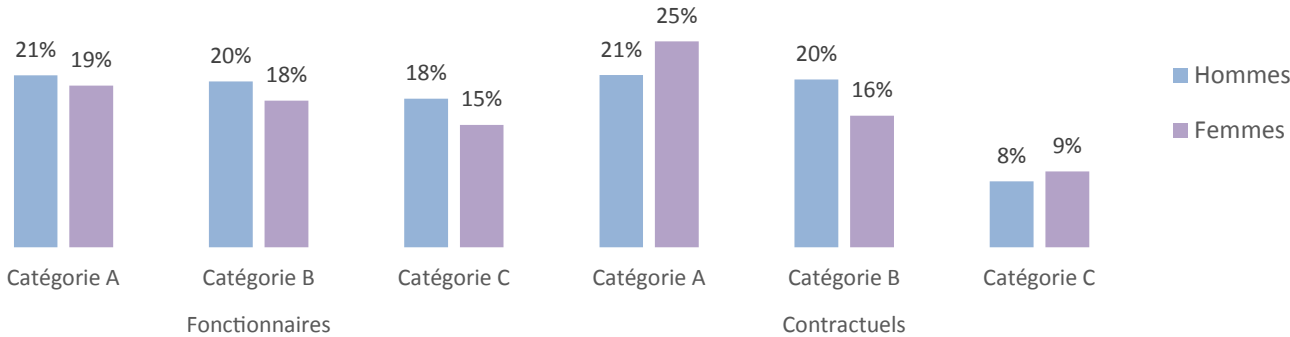
➔ 1 départ en formation pour les agents non permanents



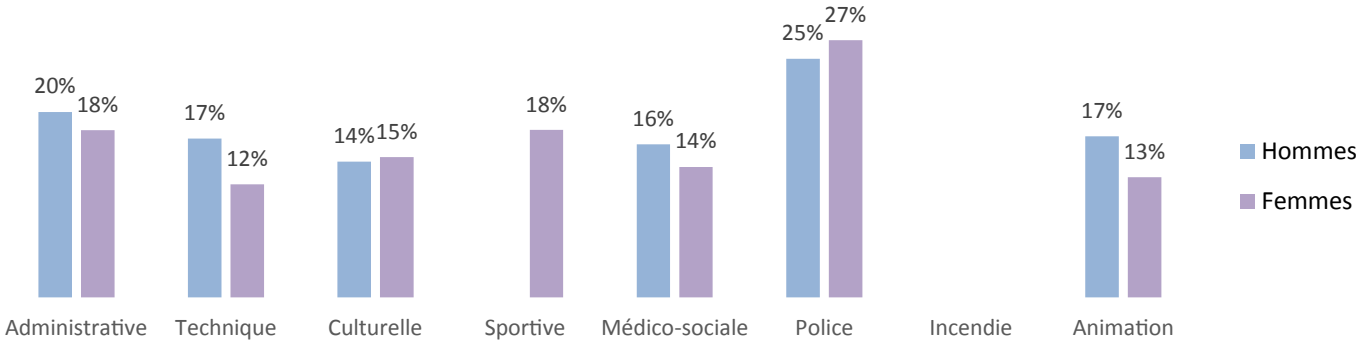
Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



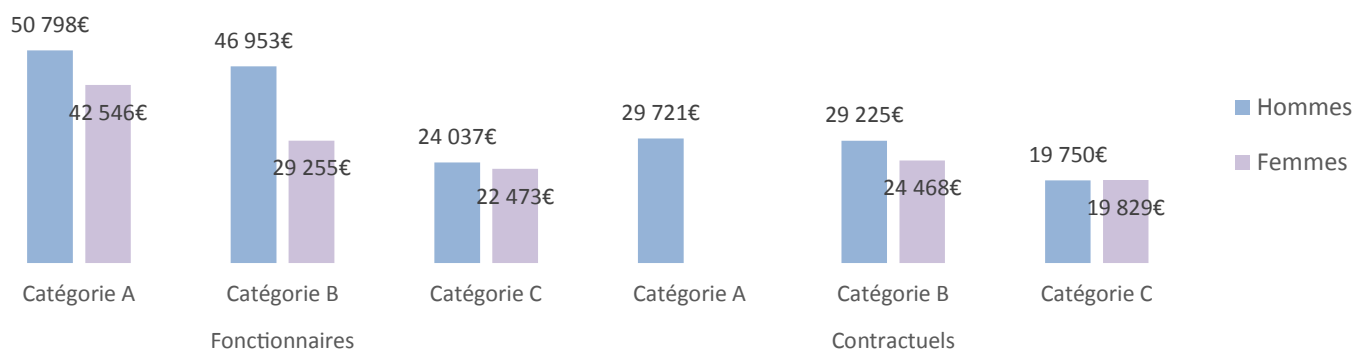
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



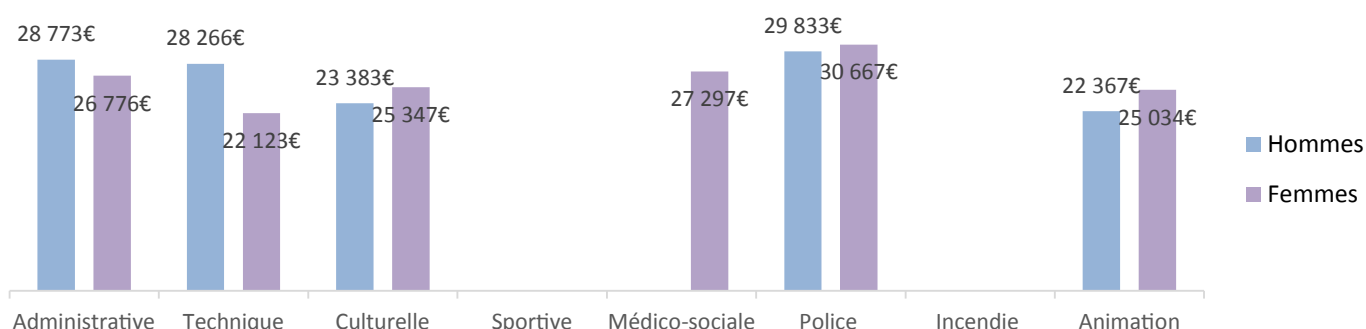
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	22%	22%	22%	18%	15%	15%
Technique	20%		21%	16%	14%	11%
Culturelle		16%		16%	14%	14%
Sportive		17%		19%		
Médico-sociale	16%	15%				13%
Police			19%		27%	27%
Incendie						
Animation			14%	14%	17%	11%

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	32 281 €	44 472 €	s	27 195 €	25 583 €	21 327 €
Technique	54 887 €		44 119 €	47 804 €	22 328 €	20 322 €
Culturelle		s		21 968 €	23 383 €	20 298 €
Sportive		s	s	s		
Médico-sociale	s	34 374 €			s	24 930 €
Police			s		28 383 €	30 667 €
Incendie						
Animation			s	25 590 €	22 390 €	24 344 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

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

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

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

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

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

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

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

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.