

DEPARTEMENT  
DU RHONE

ARRONDISSEMENT  
DE LYON

CANTON  
DE SAINT GENIS LAVAL

REPUBLIQUE FRANCAISE

CANTON DE SAINT GENIS LAVAL

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du : 08 avril 2025

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

Liste des délibérations examinées affichée le 14  
avril 2025

Date de convocation du Conseil Municipal : 02 avril  
2025

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

Président : Madame Marylène MILLET

Secrétaire élu : Monsieur Jacky BÉJEAN

Membres présents à la séance :

Marylène MILLET, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN,  
Ikrame TOURI, David HORNUS, Françoise BÉRARD,  
Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Yves GAVault,  
Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Claudia VOLFF,  
Etienne FILLOT, Eric VALOIS, Emile BEYROUTI, Céline  
BALITRAN-FAURE, Jean-Christian DARNE, Eliane  
NAVILLE, Fabienne TIRTIAUX, Guillaume COUALLIER,  
Fabien BAGNON, Eric PEREZ

Membres absents excusés à la séance :

Stéphane GONZALEZ, Aïcha BEZZAYER, Delphine  
CHAPUIS, Camille EL-BATAL, Sonia MONFORT,  
Caroline VARGIOLU, Bruno DANDOY, Coralie  
TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI,  
Pascale ROTIVEL, Christophe GODIGNON, Nejma  
REDJEM

Pouvoirs :

Stéphane GONZALEZ à Frédéric RAGON, Aïcha  
BEZZAYER à Ikrame TOURI, Delphine CHAPUIS à  
Patrick FAURE, Sonia MONFORT à Françoise BÉRARD,  
Caroline VARGIOLU à Céline MAROLLEAU, Bruno  
DANDOY à Claudia VOLFF, Coralie TRACQ à Yves  
GAVault, Laurent KAZMIERCZAK à Laure LAURENT,  
Yamina SERI à David HORNUS, Pascale ROTIVEL à Eric  
PEREZ, Christophe GODIGNON à Guillaume  
COUALLIER, Nejma REDJEM à Fabien BAGNON,

Membres absents à la séance :

RAPPORT DE SITUATION  
COMPARÉE EN MATIÈRE  
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES

Délibération : 04-2025-049

Transmis en préfecture le : 14/04/2025

## **RAPPORTEUR : Monsieur Jacky BÉJEAN**

Le Rapport social unique (RSU) constitue un outil essentiel pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, conformément aux exigences légales inscrites dans le Code général de la fonction publique. Il doit permettre de suivre les évolutions et mesurer les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle. Il est élaboré chaque année et rassemble des données clés permettant ainsi une analyse approfondie des disparités entre les femmes et les hommes notamment.

Il vise à :

- Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Apporter une transparence sur la situation comparée des agents, en mettant en lumière les inégalités et les avancées réalisées au cours de l'année écoulée ;
- Contribuer à la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, comme l'exige la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Il comporte des données sexuées sur plusieurs thématiques essentielles telles que :

*Le recrutement*

*La promotion professionnelle*

*Les conditions de travail*

*Le temps de travail*

*La formation*

*Les actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes*

*La rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale*

- Les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération

En effet, l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles est un principe inscrit dans la Constitution française. L'article 1er de la Constitution stipule « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ». Cela confère à l'égalité professionnelle une valeur constitutionnelle, la plaçant au cœur des principes fondamentaux de notre droit.

Dans le cadre de la fonction publique, deux accords majeurs ont été signés pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- L'accord du 8 mars 2013 : Cet accord, signé par les syndicats représentatifs et les employeurs publics, visait à instaurer un cadre pour l'égalité professionnelle, en introduisant des mesures pour réduire les inégalités entre les sexes
- L'accord du 30 novembre 2018 : Ce second accord vient renforcer le précédent en introduisant de nouvelles mesures plus contraignantes et en détaillant davantage les actions à mettre en œuvre pour améliorer l'égalité professionnelle

Ces deux accords ont permis de réformer le statut de la fonction publique pour en faire un véritable levier en faveur de l'égalité.

En application de ces accords, plusieurs mesures ont été introduites dans le statut de la fonction publique pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- **Nominations équilibrées sur les emplois de direction** : des dispositifs sont mis en place pour garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de direction, notamment à travers des critères de nominations favorisant cette égalité ;
- **Composition équilibrée des instances de concertation et de sélection** (jurys, commissions, etc.) : les instances chargées de la sélection des candidats ou de la gestion des ressources humaines doivent être composées de manière à garantir une égalité entre les sexes, contribuant ainsi à réduire les biais sexistes dans les décisions ;
- **Plan d'action pour l'égalité professionnelle** : les employeurs publics sont tenus de mettre en œuvre un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, qui inclut des mesures spécifiques pour réduire les inégalités dans la fonction publique, en particulier sur les aspects de la rémunération, des carrières et des conditions de travail ;
- **Dispositif de signalement pour les violences sexuelles et sexistes** : un dispositif de signalement a été introduit pour traiter les situations de violences sexuelles et sexistes, assurant ainsi une prise en charge rapide et adaptée de ces situations ;

- **Renforcement des congés familiaux** : l'accord de 2018 prévoit également des mesures pour renforcer les congés familiaux, contribuant ainsi à une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

En conclusion, ces actions visent à garantir une fonction publique plus inclusive, où chaque agent, quel que soit son sexe, peut évoluer dans des conditions de travail équitables et respectueuses de ses droits fondamentaux.

Dans ce contexte, la commune a mis en œuvre son premier plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes en 2021, avec un suivi et une évaluation des actions entreprises. En 2023, ce plan a été réévalué et adapté afin de mieux répondre aux enjeux et aux évolutions constatées au sein de la collectivité, tout en renforçant les actions pour garantir une égalité professionnelle effective.

Dorénavant, il convient d'une part, d'analyser les données chiffrées survenues depuis le dernier bilan (I et II) mais également de prévoir les actions futures nécessaires pour réduire les écarts éventuellement constatés (III).

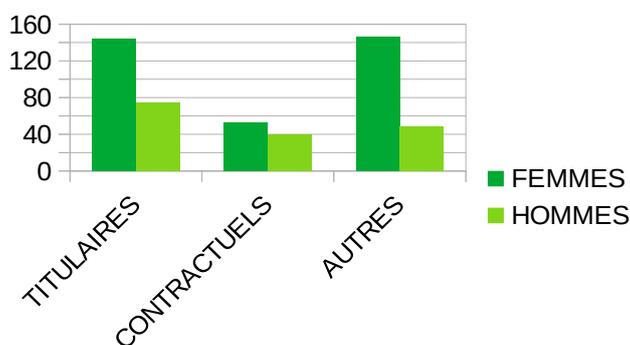
### I. Rapport social unique de la ville de Saint-Genis-Laval 2024 (données 2023)

#### Répartition par sexes

En 2023, 505 agents ont été employés au moins une fois dans l'année, sur emplois permanents et non permanents ou dans le cadre de vacation par la Ville. Sur ces derniers, 343 étaient des femmes (soit 68%) et 162 étaient des hommes (soit 32%).

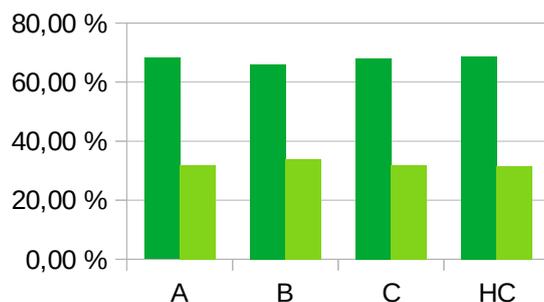
#### Répartition par statuts

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
TITULAIRES	144	66,06 %	74	33,94 %	218
CONTRACTUELS	53	56,99 %	40	43,01 %	93
AUTRES	146	75,26 %	48	24,74 %	194



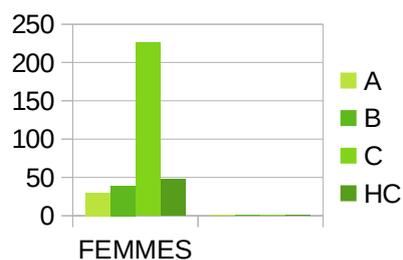
#### Répartition par catégories

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
A	30	68,18 %	14	31,82 %	44
B	39	66,10 %	20	33,90 %	59
C	226	68,07 %	106	31,93 %	332
HC	48	68,57 %	22	31,43 %	70
TOTAL	343	67,92 %	162	32,08 %	505



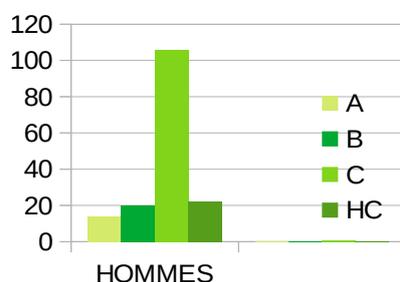
Soit, pour les femmes :

- 8,75 % étaient des cadres supérieures (A)
- 11,37 % étaient des cadres intermédiaires (B)
- 65,89 % étaient du personnel d'exécution (C)
- 13,99 % étaient hors catégories statutaires (apprentis, recenseurs, vacataires ...)



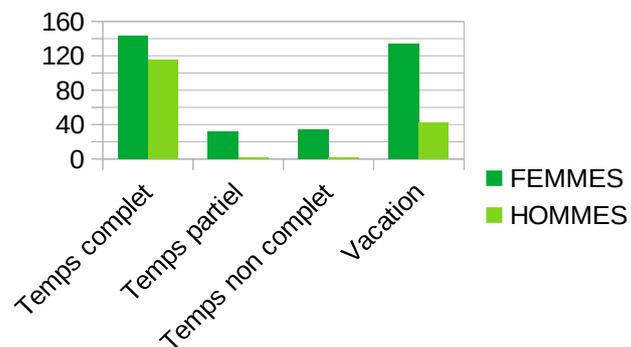
Et, pour les hommes :

- ◆ 8,64 % étaient des cadres supérieurs (A)
- ◆ 12,35 % étaient des cadres intermédiaires (B)
- ◆ 65,43 % étaient du personnel d'exécution (C)
- ◆ 13,58 % étaient hors catégories statutaires (apprentis, recenseurs, vacataires ...)



### Répartition par temps de travail

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
	Count	Percentage	Count	Percentage	
Temps complet	143	55,21 %	116	44,79 %	259
Temps partiel	32	94,12 %	2	5,88 %	34
Temps non complet	34	94,44 %	2	5,56 %	36
Vacation	134	76,14 %	42	23,86 %	176

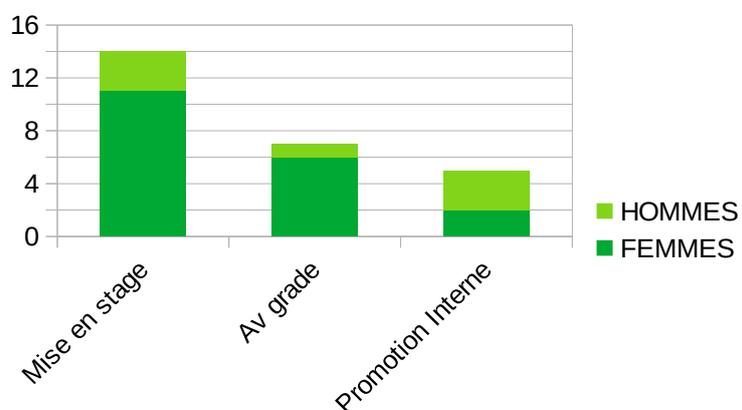


### La formation

	Nb de jours suivis	Nb d'agents concernés	Nb d'agents total	%
FEMMES	166	152	343	44,31 %
HOMMES	79	62	162	38,27 %
TOTAL	245	214	505	42,38 %

### L'évolution professionnelle

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
Mise en stage	11	78,57 %	3	21,43 %	14
Av grade	6	85,71 %	1	14,29 %	7
Promotion Interne	2	40,00 %	3	60,00 %	5



## II. Analyse des données chiffrées 2023

Après analyse de la répartition des effectifs au sein de notre commune, plusieurs éléments importants ressortent concernant la composition de notre personnel. Tout d'abord, nous constatons

que les femmes sont largement représentées dans nos effectifs, leur présence étant prépondérante, ce qui place les hommes en position de sous-représentation.

Concernant la répartition des effectifs par catégorie professionnelle (A, B, C), elle se révèle équilibrée entre les femmes et les hommes. Aucun sexe ne prédomine de manière significative dans les différentes catégories de personnel, ce qui témoigne d'une réelle équité dans l'accès aux différents postes.

La rémunération des agents repose sur deux critères principaux : la carrière de l'agent (ancienneté, expérience, qualification) et les missions exercées. Ces éléments déterminent objectivement le niveau de rémunération, indépendamment du sexe. Cependant, il convient de souligner que des différences dans l'évolution de l'ancienneté peuvent exister en fonction de situations de carrière spécifiques. Par exemple, certaines femmes peuvent choisir de suspendre ou d'adapter leur parcours professionnel pour des raisons familiales. Ces périodes d'interruption ou de réduction d'activité peuvent impacter l'ancienneté et, par conséquent, le déroulé de leur carrière ainsi que leur évolution salariale. Il est essentiel de préciser que cette situation ne découle pas d'une volonté de la collectivité de créer des inégalités, mais que certaines dynamiques externes peuvent influencer l'évolution de carrière, notamment en ce qui concerne la gestion du temps de travail.

Il ressort également de notre analyse que les femmes sont plus nombreuses à réduire leur temps de travail, une tendance qui ne s'explique pas exclusivement par des raisons familiales. En effet, bien que 50 % des réductions de temps de travail soient justifiées par des motifs familiaux (tels que l'éducation des enfants ou le soutien aux proches), nous observons que cette réduction touche une proportion significative de femmes. Cette tendance pourrait être en partie influencée par des facteurs sociétaux : dans de nombreuses situations, la réduction du temps de travail semble plus socialement acceptable lorsqu'elle est demandée par une femme, même si les raisons invoquées ne sont pas nécessairement liées à des obligations familiales. Les femmes pourraient ainsi se sentir plus enclines à demander des aménagements de temps de travail, non seulement pour des raisons familiales, mais aussi pour des choix personnels, tels que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ou pour leur épanouissement individuel.

Parallèlement, nous avons observé que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie "Autre", notamment en tant que vacataires. Cette situation s'explique principalement par leur forte présence notamment dans le milieu scolaire. Les femmes sont en effet très largement employées sous ce statut pour des missions spécifiques, souvent temporaires, qui sont plus fréquentes dans les secteurs liés à l'éducation et aux activités périscolaires. Il convient de noter que ces emplois sont souvent associés à une situation précaire.

Concernant la formation des agents, nous notons que moins de 50% des agents bénéficient de sessions de formation. Cette situation s'explique en partie par le fait que les agents vacataires ne bénéficient pas du droit à la formation, ce qui impacte globalement la participation à ces programmes. Il est à souligner qu'il n'existe pas de disparités entre les femmes et les hommes concernant l'accès à la formation, puisque le ratio de femmes et d'hommes parmi les agents formés est équitable. Ainsi, bien que la participation à la formation soit relativement faible, celle-ci est distribuée de manière équilibrée entre les sexes, ce qui témoigne d'une égalité d'accès aux opportunités de développement professionnel pour les deux sexes, dans les limites des critères d'éligibilité.

Enfin, concernant la promotion (avancement de grade, promotion interne et mise en stage), nous constatons qu'une fois encore, les femmes ne sont pas sous-représentées dans ces processus, ce qui témoigne de l'égalité des chances en matière de progression de carrière au sein de la collectivité.

A la lumière de cette analyse, le plan d'actions suivant pourrait être mené dans les prochaines années.

### **III. Plan d'actions futures en faveur de l'égalité femmes-hommes**

#### **Renforcer la sensibilisation à l'égalité professionnelle**

- Mettre en place des formations pour tous les agents, à la fois sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes et sur la gestion du temps de travail, afin de mieux prendre en compte les aspirations personnelles et professionnelles des femmes et des hommes. Sur ce dernier point, en lien avec une demande des représentants du personnel, le service des ressources humaines réfléchit à des sessions d'informations, à destination des agents, sur les bases du

statut de la fonction publique et notamment les impacts en matière de temps de travail, comme par exemple la mise en place d'une fresque du sexisme ou de l'équité à destination des agents.

#### **Agir sur les parcours de carrière**

- Identifier et lever les obstacles spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans leur évolution de carrière, notamment les périodes d'interruption ou de réduction du temps de travail. Des mesures spécifiques seront prises pour accompagner les agents qui connaissent ces situations.
- Favoriser l'accès aux postes à responsabilités pour les femmes, en particulier dans les domaines où elles sont sous-représentées.

#### **Réduire les inégalités liées au temps de travail et à la précarité**

- Mettre en place des dispositifs visant à réduire les inégalités liées à la réduction du temps de travail et à l'emploi précaire, en particulier pour les femmes en situation de vacataires. Des initiatives pourront inclure la création de contrats plus stables et l'accès à des droits à la formation pour tous les agents.

#### **Favoriser l'accès à la formation**

- Augmenter la participation des agents à des formations professionnelles en élargissant les critères d'éligibilité et en garantissant un accès équitable pour les femmes et les hommes, notamment pour les vacataires.

#### **Suivi et évaluation**

- Mettre en place un suivi régulier de la mise en œuvre du plan d'action, avec une évaluation annuelle de l'évolution des indicateurs d'égalité professionnelle (répartition des effectifs, temps de travail, formation, évolution salariale et de carrière).
- Assurer la communication des résultats et des actions entreprises auprès des agents afin de maintenir la transparence et l'engagement de la collectivité en matière d'égalité.

Par ces actions, la commune réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et veillera à ce que chaque agent puisse bénéficier des mêmes chances de développement et de réussite au sein de la collectivité.

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

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

Vu le 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 ;

Vu les délibérations n°01-2021-005, n°01-2022-010 et 02-2023-005 ;

Vu l'avis de la commission n°1 « Enfance, Jeunesse, Enseignement, Cohésion sociale, Egalité » du 27 mars 2025 ;

Oui 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 ;

- **APPROUVER** les actions proposées ci-dessus.

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,

**Le secrétaire de séance,  
Jacky BÉJEAN**

**La Maire,  
Marylène MILLET**



**Liste des élus ayant voté POUR**

Marylène MILLET, Stéphane GONZALEZ, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, David HORNUS, Françoise BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Yves GAVALT, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Claudia VOLFF, Etienne FILLOT, Eric VALOIS, Sonia MONFORT, Caroline VARGIOLU, 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, Eric PEREZ, Christophe GODIGNON, Nejma REDJEM

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.