

DEPARTEMENT  
DU RHONE

ARRONDISSEMENT  
DE LYON

CANTON  
DE SAINT GENIS LAVAL

REPUBLIQUE FRANCAISE

CANTON DE SAINT GENIS LAVAL

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du : 28 janvier 2021

Compte-rendu affiché le 02 février 2021

Date de convocation du Conseil Municipal : 22  
janvier 2021

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, Stéphane GONZALEZ, Laure LAURENT, Jacky BÉJEAN, Ikrame TOURI, David HORNUS, Françoise BÉRARD, Patrick FAURE, Céline MAROLLEAU, Yves GAVault, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Camille EL-BATAL, Claudia VOLFF, Eric VALOIS, Sonia MONFORT, Caroline VARGIOLU, Bruno DANDOY, Coralie TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Céline BALITRAN-FAURE, Philippe MASSON, Eliane NAVILLE, Pascale ROTIVEL, Fabienne TIRTIAUX, Guillaume COUALLIER, Fabien BAGNON, Eric PEREZ, Nejma REDJEM

Membres absents excusés à la séance :

Etienne FILLOT, Jean-Christian DARNE

Pouvoirs :

Etienne FILLOT à Françoise BÉRARD, Jean-Christian DARNE à Philippe MASSON,

Membres absents à la séance :

Emile BEYROUTI

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

BILAN ET PERSPECTIVES  
RELATIFS À L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE

Délibération : 01.2021.005

Transmis en préfecture le :  
02 février 2021

## **RAPPORTEUR : Monsieur Jacky BÉJEAN**

La loi n°2014-873 du 4 Août 2014 portant égalité réelle entre les femmes et les hommes a institué certaines obligations aux collectivités de plus de 20 000 habitants, notamment la présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes lors du débat d'orientation budgétaire.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 Août 2019, dans son décret du 4 Mai 2020 a renforcé ces obligations.

Dorénavant les collectivités doivent établir un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plan d'actions qui se décline en 4 axes, à savoir :

1. évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
2. garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
3. favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
4. prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La Ville de Saint Genis Laval présente ainsi pour la première fois une délibération dédiée à un état des lieux sur la situation de la collectivité à travers des indicateurs relatifs à la situation comparée (rapport présenté en annexe).

La collectivité de Saint Genis Laval est une collectivité fortement féminisée : 67 % des agents sont des femmes au 31/12/2019, chiffre constant au fil des années. Pour comparaison, au niveau national, 61 % des fonctionnaires territoriaux sont des femmes.

Le taux de féminisation des fonctions d'encadrement se situe en revanche à 62,17 %.

Les cadres d'emplois les plus féminisés restent les métiers relevant de la filière médico-sociale et du secteur administratif (Éducatrices de jeunes enfants, auxiliaires de puéricultrice, ATSEM, adjointes administratives...). En revanche, les métiers les plus masculinisés relèvent de la filière technique (gardiens, adjoints techniques, jardiniers...)

Aussi, au regard des objectifs posés par la Loi du 6 août 2019 et des indicateurs relatifs à la situation comparée, la collectivité propose de mettre en place les actions suivantes :

1<sup>er</sup> objectif : 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.
- Informer les agents concernés de l'impact du temps partiel ou des interruptions de carrière sur les rémunérations et/ou la retraite.
- Sensibiliser les agents à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.

2<sup>ème</sup> objectif : 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.
- Veiller à féminiser les titres et fonctions des agents pour que les femmes comme les hommes puissent s'approprier les emplois ou les carrières 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.

3<sup>ème</sup> objectif : 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.
- Structurer les outils de suivi de la mixité et construire les indicateurs annuels chiffrés et pertinents pour mesurer l'évolution et mettre en place des actions correctives.

4<sup>ème</sup> objectif : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

- Informer et sensibiliser les agents pour lutter contre les violences physiques, verbales et les comportements et propos sexistes.

- Instaurer, par l'intermédiaire d'un conventionnement avec le Centre de Gestion 69, le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes.

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 1 du 18 janvier 2021;

Vu 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,
- **VALIDER** 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 DE CETTE DELIBERATION -**

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

**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 GAVAUULT, Aïcha BEZZAYER, Delphine CHAPUIS, Laurent DURIEUX, Frédéric RAGON, Camille EL-BATAL, Claudia VOLFF, Etienne FILLOT, Eric VALOIS, Sonia MONFORT, Caroline VARGIOLU, Bruno DANDOY, Coralie TRACQ, Laurent KAZMIERCZAK, Yamina SERI, Céline BALITRAN-FAURE, Philippe MASSON, Jean-Christian DARNE, Eliane NAVILLE, Pascale ROTIVEL, Fabienne TIRTIAUX, Guillaume COUALLIER, Fabien BAGNON, Eric PEREZ, Nejma REDJEM.

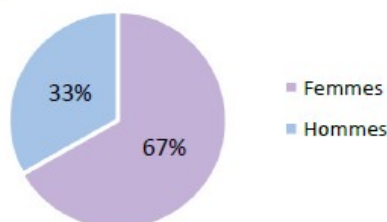
En cas de contestation, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Lyon dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification.

## ELEMENTS DU RAPPORT EGALITE HOMMES-FEMMES

### Conditions générales d'emploi

1. Au 31/12/2019, la collectivité comptait 256 agents sur des emplois permanents, dont **67 % de femmes**.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



2. Comme en 2017, **70 % des fonctionnaires** sont des femmes et 30 % des hommes. La répartition par catégorie est la suivante

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	69%	65%	67%

Par ailleurs, le taux de féminisation des fonctions d'encadrant (toutes catégories confondues) est de 62,17 %

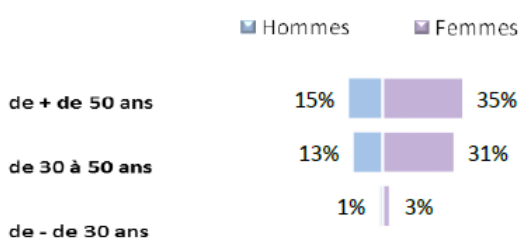
3. La répartition par filière démontre **une prépondérance** des femmes dans les secteurs **administratif, culturel et médico-social**.

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

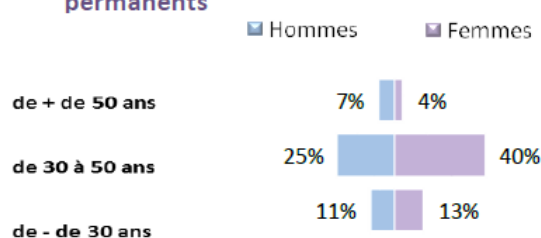
Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	44%	56%
Culturelle	88%	13%
Sportive	67%	33%
Médico-sociale	100%	
Police	20%	80%
Incendie	-	-
Animation	64%	36%

- 4- Des **femmes plus âgées** surtout chez les fonctionnaires, mais une moyenne d'âge quasi identique pour l'ensemble des agents sur emploi permanent : 46,13ans pour les femmes et 45,26 ans pour les hommes

#### ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



#### ➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



ce qui explique peut être un taux d'absentéisme plus important chez les femmes

➔ **Taux d'absentéisme des agents permanents**

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	<b>7,15%</b>	<b>2,13%</b>
	Ensemble : 5,49%	
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	<b>8,91%</b>	<b>3,44%</b>
	Ensemble : 7,09%	
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	<b>10,40%</b>	<b>3,72%</b>
	Ensemble : 8,18%	

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

5. En termes de rémunération

➔ **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	23%	23%	20%	16%	14%	14%
Technique	17%	16%	17%	16%	15%	13%
Culturelle		32%		15%	13%	13%
Sportive		15%	12%	17%		
Médico-sociale	9%	13%				12%
Police			19%		22%	23%
Incendie						
Animation			14%	14%	14%	16%