REPUBLIQUE FRANCAISE
DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA VILLE DE SAINT-JEAN DE BRAYE

- 20221216CM154 -

L'an deux mille vingt deux, le seize décembre, à 18h00, le conseil municipal, convoqué le 9 décembre 2022, s'est légalement réuni, en mairie, en séance publique, sous la présidence de Madame Vanessa SLIMANI, Maire.

Tous les membres en exercice étaient présents sauf :

Excusés :
Monsieur KAMENDJE-TCHOKOBOU a donné pouvoir à Monsieur BAZOUNGOULA
Madame ROUSSILLAT a donné pouvoir à Madame BURY-DAGOT
Monsieur BOUAYADINE a donné pouvoir à Monsieur DE LA FOURNIERE
Madame AUBOURG-DEVERGNE a donné pouvoir à Madame MARTIN-CHABBERT
Monsieur de LA ROCHEFOUCAULD a donné pouvoir à Monsieur LALANDE
Monsieur ROBIN a donné pouvoir à Madame PRIGENT

Absents :
Madame BOURET, Madame TAFFOUREAU

En vertu de l'article L 2121-15 du code général des collectivités territoriales est désigné en tant que secrétaire de séance : *Monsieur Timothé LUCIUS*

Nombre de conseillers en exercice : 35 Transmis en Préfecture le 22/12/2022
Nombre de conseillers votants : 33 Publication le 22/12/2022

20221216CM154 - Égalité entre les femmes et les hommes – Rapport 2021 et Plan d'actions 2022-2026

La ville de Saint-Jean de Braye s'engage depuis plusieurs mandats à promouvoir les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes. Ces valeurs fondamentales de la démocratie sont inscrites à l'article 1er de la Constitution de la Vème République du 4 octobre 1958, qui prévoit que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. La ville de Saint-Jean de Braye est signataire de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Le cadre législatif est renforcé régulièrement, les politiques en faveur de l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires pour les collectivités. Dans la fonction publique, l'égalité et la non-discrimination entre les agents et les agentes constituent des principes consacrés par la loi modifiée du 13 juillet 1983 et la loi modifiée n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 indique que les politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont mises en œuvre dans les collectivités territoriales selon le principe d'une approche intégrée, c'est-à-dire une approche qui imprègne l'ensemble des politiques publiques et des actions qu'elle conduit. Parmi les domaines visés par cet article, plusieurs concernent la responsabilité de la collectivité en tant qu'employeur :

- la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

- l'articulation des temps de vie et le partage équilibré des responsabilités parentales ;
- l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

Sous l'impulsion d'un cadre juridique consolidé, mais aussi d'actions volontaristes mises en œuvre dans le cadre de plans d'actions, des progrès ont été réalisés ces dernières années pour réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, stimuler la mixité dans les métiers, prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes.
Il s'agit aujourd'hui de poursuivre et développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours.
La réglementation y incite à travers l'article 94, XVII de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Ce plan d'actions vient prendre la suite de celui élaboré en 2015.

Ce plan est prévu pour une période allant du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2026. Il est structuré autour des axes suivants :
- Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle ;
- Evaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Condition de travail et environnement professionnel.

Le plan pour l'égalité accompagnant le rapport 2021 comprend deux phases. La première en 2022 et 2023, consistera à élaborer le diagnostic en 2022 de la situation de la ville de Saint-Jean de Braye tant au niveau de la dimension de ville employeuse que des actions envers le grand public pour faire évoluer pratiques et mentalités. Quatre actions décrites dans le plan, une par axe, seront menées lors de cette phase envers les agents et agentes. Celles-ci visent à garantir l'égalité de traitement dans plusieurs processus RH tels que le recrutement ou la promotion, de mieux connaître et d'objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres, de communiquer autour de cette thématique et de permettre une organisation du travail flexible prenant en compte les différents temps des agents et agentes.
Le diagnostic et le contenu de la deuxième phase du plan d'actions seront construits dans la concertation avec les organisations syndicales ainsi qu'en associant les services de la ville.
Le recours à deux volontaires en service civique est proposé pour accompagner les services dans cette première phase de la mission égalité.

A l'issue de la première phase, le plan d'actions sera renforcé pour les années 2024 à 2026, autour des mêmes axes mais en augmentant le nombre d'actions selon les prescriptions du diagnostic et en diversifiant les publics (agents/agentes, abraysiens/abraysiennes).
Cette deuxième phase fera l'objet d'une nouvelle délibération.

Par cette méthode et ce plan d'actions pour l'égalité professionnelle élargie au tout public, la ville de Saint-Jean de Braye démontre son ambition à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à son échelle - dans sa responsabilité d'employeur et sur son territoire. La ville de Saint-Jean de Braye souhaite contribuer à faire évoluer un enjeu sociétal majeur et parvenir à des résultats concrets et mesurables. A travers cette feuille de route pour les cinq prochaines années, la ville de Saint-Jean de Braye réaffirme son engagement pour faire monter en puissance l'intégration des enjeux propres à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son fonctionnement interne et envers le grand public.

Enfin, depuis le 1er janvier 2016 et conformément à la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les conseils municipaux des villes de plus de 20 000 habitants doivent examiner, un rapport sur la « situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ».
La présentation ne nécessite pas un vote. La délibération atteste de l'existence du rapport de présentation.

Ceci étant exposé,

Vu le code de la fonction publique et notamment les articles L 132-1 à 11,

Vu l'article 94, XVII de la loi du 6 août 2019 posant le principe de l'élaboration des plans d'actions

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

Après avis favorable de la commission compétente,

A l'unanimité, le conseil municipal décide :

- de prendre acte du rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la ville de Saint-Jean de Braye

- d'adopter le plan d'actions en deux phases pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville de Saint-Jean de Braye

La délibération, le rapport 2021 et le plan d'actions seront transmis au représentant de l'Etat conformément à la réglementation.

Pour extrait conforme
Fait à Saint-Jean de Braye, le 19 décembre 2022
Pour le Maire - Conseillère départementale du Loiret et par délégation,
L'adjointe déléguée à la communication et aux affaires générales

MAIRIE de St-JEAN de BRAYE (LOIRET)

Colette MARTIN-CHABBERT

Rapport annuel égalité Femmes-Hommes Mairie de Saint-Jean de Braye

Année 2021

SAINT-JEAN
DE BRAYE

Sommaire

Préambule.....p3

Partie I : Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire dans le cadre du plan d'actions voté par la Ville p4

Axe 1 : Sensibiliser aux inégalités et lutter contre les stéréotypes sexués p5

Axe 2 : Diffuser la culture de l'égalité dans les politiques publiques de la Ville...p9

Axe 3 : Promouvoir l'égalité professionnelle en direction des acteurs de la vie économique locale.....p11

Partie II : Bilan des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle p12

Conclusion p18

Préambule

Au sein de la collectivité :

Suite aux élections et à l'installation du conseil municipal, Léa Aubourg Devergne est conseillère municipale déléguée à la promotion de l'égalité. La collectivité compte un agent en charge des questions d'égalité hommes-femmes, qui a pour mission notamment la rédaction du rapport annuel, l'organisation d'actions en lien avec les journées du 8 mars et du 25 novembre, de Festiv'Elles et la mise en place d'actions en direction du personnel.

Ce rapport permet de revenir sur les actions menées en 2021 sur le territoire de Saint-Jean de Braye afin de recenser les bonnes pratiques et d'évaluer les progrès accomplis au fil des ans. Ce rapport s'inscrit dans le contexte de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il constitue un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Pour mémoire :

Le 8 mars 2013 : signature par la ville de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Le 22 juin 2015 : vote du plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes dans la ville.

Première partie

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire dans le cadre du plan d'actions voté par la Ville

La Ville de Saint-Jean de Braye a voté en juin 2015 un plan d'actions qui s'articule autour de trois axes. Le présent rapport reprend axe par axe les actions réalisées en 2020 :

- Axe 1 : Sensibiliser aux inégalités et lutter contre les stéréotypes sexués

- Axe 2 : Diffuser la culture de l'égalité dans nos politiques publiques pour :
  - faciliter l'accès des femmes et des hommes aux services publics et à la participation à la vie locale
  - améliorer le bien-être des femmes et des hommes
  - promouvoir l'accès des femmes et des hommes aux loisirs, à la culture et aux sports
  - aménager une ville pour toutes et tous

- Axe 3 : Promouvoir l'égalité professionnelle, au sein de la collectivité et avec l'ensemble des acteurs de la vie économique locale.

Les actions menées obéissent à deux logiques :

- la mise en place d'actions spécifiques destinées à promouvoir l'égalité. Un budget identifié est dédié à l'organisation de ces actions.

- la généralisation d'une "approche intégrée" qui consiste à considérer le critère d'égalité dans l'ensemble des choix politiques de la collectivité ainsi que dans leur mise en œuvre.

AXE 1 : Sensibiliser aux inégalités et lutter contre les stéréotypes sexués

La sensibilisation aux inégalités et aux stéréotypes sexués intervient dans de nombreuses actions de la collectivité, que cela soit de façon ponctuelle, à l'instar de Festiv'elles, ou de façon permanente, par exemple, les animations proposées aux enfants dans les accueils de loisirs.

La ville de Saint-Jean de Braye et ses services veillent à ce que cette sensibilisation touche toutes les tranches d'âge. C'est un axe majeur pour le bien vivre ensemble. Ce rapport permettra d'avoir une vue d'ensemble des actions menées au sein de la Ville par la collectivité et les associations.

Recensement des actions de sensibilisation menées sur la commune :

Sensibilisation tout public

ASCA

● Exposition « Amour sans violence » mise à disposition par le CIDFF, du 14 mars au 6 mai, successivement dans les 3 Centre Sociaux et l'Espace Jeunesse.

Pour faire comprendre le phénomène et inciter les victimes à libérer la parole et les témoins à réagir...Le contenu des panneaux informe sur les stéréotypes, les chiffres des violences sexistes et sexuelles, les formes de violences, le cycle des violences, les dispositifs et associations à contacter.

Avec des focus sur des notions clés telles que le consentement, la jalousie, les cyberviolences, la culture du viol...

Avec atelier /échanges autour de l'exposition et jeu « l'arbre du genre » (Exercices proposés pour comprendre comment se construisent les stéréotypes et donc comment les déconstruire) - 14 femmes

Par ailleurs des échanges informels ont eu lieu à propos de l'exposition avec les divers usagers des Centres au fil des semaines.

● Jeu « Femmes et Citoyenne »

3 ateliers (1 dans chaque Centre Social) - 17 femmes pour favoriser l'accès aux droits des femmes étrangères, en leur donnant quelques repères en termes d'égalité femmes-hommes, de lutte contre les violences sexistes... Il y a 6 thématiques de questions permettant d'aborder des interrogations concrètes que peuvent se poser les personnes à leur arrivée en France mais également les notions-clés de l'égalité femmes-hommes et des valeurs de la République (droit de vote des femmes, laïcité...)

● 1 atelier sur les stéréotypes :

Temps d'échange sur la place de la femme en société « En tant que femme, je peux... », « En tant que femme, je ne peux pas... », sur les origines de nos représentations (physiques, légales ou culturelles).Un temps plus théorique et vertical sur le cercle de la violence dans le couple suit ce temps d'échanges - 8 femmes

● Ateliers/échanges sur 2 séances

- contraception masculine / la place des hommes au quotidien puis la contraception masculine - 8 femmes

- comment parler de sexualité à ses enfants et plus particulièrement aux garçons - 4 femmes

● 1 Échanges/débat

autour de 3 courts documentaires vidéos où des femmes sont parvenues à obtenir plus de droits (autant que les hommes) , d'une société dans laquelle les femmes sont elles travaillent et ce sont les hommes de la famille qui s'occupent des enfants.. ; Échanges avec les participantes sur les habitudes et les représentation dans différents pays concernant le rapport au travail, à l'argent, à l'éducation, à l'amour (choix du partenaire...) - 10 femmes

AXE 1 : Sensibiliser aux inégalités et lutter contre les stéréotypes sexués

Mairie de Saint-Jean de braye

● 17 mai : sensibilisation à la lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

La Journée Mondiale de Lutte Contre l'Homophobie, la transphobie et la biphobie a pour but d'articuler action et réflexion, afin de lutter contre toutes les violences physiques, morales ou symboliques liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

L'organisation d'une journée de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie dans chaque pays, permet d'inscrire les luttes dans une démarche de solidarité avec toutes les personnes lesbiennes, gaies, bi et trans (LGBT) du monde entier.

Afin de célébrer cette Journée, la Ville de Saint-Jean de Braye a hissé un drapeau «arc en ciel» devant la mairie.
Le discours de Vanessa Slimani a été diffusé pour cette Journée Mondiale de Lutte.
La Médiathèque a proposé une sélection d'ouvrage et de films : La médiathèque s'associe à la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie du 17 mai en proposant pendant une semaine, une mise en valeur d'une sélection de documents autour de l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle : albums, romans, bandes dessinées, films ou documentaires, pour un public jeune ou adulte, tous empruntables.

Un partenariat pour sensibiliser et informer avec le Groupe Action Gay et Lesbien du Loiret (GAGL- 45)
Le GAGL-45 s'associe aux actions organisées par la ville de Saint-Jean de Braye, avec la tenue d'un stand d'information à la médiathèque le mercredi 19 mai après-midi.
Sur place, des marque-page ont été mis à disposition présentant les actions et les coordonnées de l'association, ainsi que les services utiles pour les jeunes sur le harcèlement, l'orientation sexuelle et le genre, et la santé.

● Lutte contre les violences faites aux femmes

Programmation de «Femme Porcelaine» : Spectacle programmé autour de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Suivi d'un échange avec les artistes.

Vendredi 10 décembre, Théâtre - entrée libre

« Femme porcelaine » ce sont des chroniques qui font écho à de nombreux entretiens et témoignages, tous issus d'une réalité que l'on préférerait imaginaire. Ces souvenirs sont la rencontre de l'art et de destins bouleversants, d'histoires de femmes à couper le souffle, de petits riens, de rires, de larmes, mais surtout de beaucoup d'humanité. Ces femmes que nous mettrons en lumière sont des survivantes, qui ont entrepris de braver l'inconstance : elles ont osé prendre la parole, elles ont raconté, et ont donné naissance à Femme porcelaine.

AXE 1 : Sensibiliser aux inégalités et lutter contre les stéréotypes sexués

Sensibilisation dès le plus jeune âge

ASCA

● A destination des jeunes de 12 à 17 ans (avec le CIDFF) : 3 ateliers - 11 jeunes

- les stéréotypes de genre
- Diaporama « Amour Sans Violence »
- « escape game » numérique - (apprendre à identifier si un/une jeune est victime de harcèlement)

● A destination des collégiens :

- Découverte de l'expo « Amour sans violence » de manière informelle et échanges avec une animatrice - 5 jeunes

- 2 groupes de parole en présence d'une psychologue, autour de questions telles que le port de la jupe au collège (règlement intérieur) ; les sorties autorisées pour les garçons et pas pour les filles ; harcèlement /attouchement des garçons envers les filles.. le jeudi 17 mars et le jeudi 19 mai -10 jeunes

● A destination des enfants de 6 à 10 ans :

3 ateliers sur les stéréotypes de genres (support : images, tableau, mimes ; débat, discussion, échanges), avec le CIDFF - 9 enfants

2 ateliers menés par des professionnelles de l'ASCA : utilisation du jeu «Non mais genre». Le but du jeu est le débat et l'échange en utilisant des phrases stéréotypées sur le genre - 16 enfants.

Scolaires

● Périscolaire, centres de loisirs

La mixité et l'égalité fille-garçon est une préoccupation constante aussi bien dans la programmation proposée que dans le choix des équipes. En effet, la mixité se fait dès le recrutement de l'équipe de direction du périscolaire. Une attention est également portée sur le choix des activités qui se veulent ni sexuées, ni connotées. Sensibiliser les enfants, les jeunes et l'équipe d'animation à la notion de mixité pour qu'elle devienne une valeur aux yeux de tous est un objectif récurrent pour les animateurs.

AXE 1 : Sensibiliser aux inégalités et lutter contre les stéréotypes sexués

Actions de communication de la ville

De nombreux articles ont été rédigés pour le magazine de la Ville « Regards », en vue de :

- Valoriser des femmes dans la collectivité :
- « Isabelle Prouteau, nouvelle responsable de la Police Municipale » (Regards d'Octobre 2021) : Mise à l'honneur d'une femme qui a un poste à responsabilité dans une profession majoritairement masculine.

- « Besoin d'aide ? Pensez au CCAS ! » (Regards d'Octobre 2021) : Mise à l'honneur d'une femme directrice du CCAS : Véronique Cornu

- Participer à lutter contre les violences faites aux femmes avec :
- « 25 novembre : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes » (Regards novembre 2021)Article de prévention + diffusion des numéros utiles en cas de violences conjugales.

- Sensibiliser au cancer du sein :
- Via un article sur Octobre Rose et les actions de la Ville durant cet événement. « Regards » d'octobre 2020.

- Le 8 mars :
- Le 8 mars, journée internationale des Droits de la Femme, Vanessa Slimani, maire, s'est exprimée en vidéo.

- Les femmes dans l'histoire :
- « Rose Valland figue de la Résistance civile» (Regards de mai 2021)

Par ailleurs, le service communication veille à ce que tous les supports de communication représentent autant de femmes que d'hommes et ne véhiculent pas de stéréotypes.

Actions de sensibilisation en interne

Une élue à la promotion de l'égalité

Léa AUBOURG DEVERGNE, élue à la promotion de l'égalité succède à Hélène LAILHEUGUE. En interne, la collectivité compte une chargée de mission égalité hommes-femmes ainsi qu'un budget dédié. La Ville participe également à l'organisation et participe à la programmation de Festiv'Elles.

Communication autour de la journée du 8 mars

Malheureusement l'animation prévue en interne fin mars autour de ce thème n'a pu avoir lieu suite à la crise sanitaire.

AXE 2 : Diffuser la culture de l'égalité dans les politiques publiques de la Ville

Promouvoir l'accès des femmes et des hommes aux loisirs, à la culture et aux sports

Promouvoir l'accès des femmes et des hommes à la culture

● Du 05 au 28 mars : Festiv'elles

Festiv'elles 7ème édition
La crise sanitaire avait annulé brutalement l'édition 2020. Festiv'elles a été de nouveau impactés par la crise sanitaire en 2021.

Festiv'elles est un programme d'animations et de spectacles inscrit dans le cadre de la Journée Internationale pour les Droits des Femmes afin de mettre en avant les avancées, mais aussi les manques et les revendications relatifs à la situation et au droit des femmes à travers le monde. Festiv'elles aura pour thème cette année «Les Femmes engagées».
Pour cette nouvelle édition, 12 communes de la Métropole se partagent la programmation et l'organisation du festival (contre 4 en 2015 !). Saint-Denis en Val est la nouvelle commune à s'engager.

Un festival pluridisciplinaire
Festiv'elles est un festival destiné à tous les publics qui offre une programmation variée : expositions, danses, spectacles, lectures, conférences, concerts... avec pour objectifs de faire réfléchir, d'interpeller mais aussi de faire découvrir des parcours de femmes engagées.

Saint-Jean de Braye accueille la soirée d'ouverture
La soirée d'ouverture du festival avec sa présentation, la signature de la convention et des animations autour de l'engagement féminin se déroule pour la première fois à Saint-Jean de Braye.

Au programme sur Saint-Jean de Braye :
- Lundi 8 mars, 20 h, Ouverture officielle, Salle des Fêtes
- Mercredi 17 mars à 15 h , Salle des Fêtes : «Elle pas princesse, lui pas héros». Théâtre jeune public dès 7 ans, par le théâtre de Romette - Gratuit - Durée 1h30
- Du 19 mars au 4 avril : Exposition de peinture et sculpture des oeuvres de Bernard Vermot et Joëlle Roy. Du mardi au dimanche de 14 h à 17h au château des Longues Allées.

Malheureusement l'ouverture du festival et une bonne partie de la programmation ont été annulées du fait des contraintes sanitaires en vigueur. A Saint-Jean de Braye, seul le spectacle jeune public «Elle pas princesse, lui pas héros» du thèâtre de Romette a pu se dérouler devant les enfants au centre de la Godde.

Différents temps de sensibilisation ont été menés auprès des enfants. Les élèves de l'école Gallouedec ont bénéficié d'une journée «Dicrisport» avec l'USEP. Ils ont rencontré des joueuses des Panthères, club de handball de Fleury-les-Aubrais et ont joué en situation de handicap afin de sensibiliser à la lutte contre toutes les formes de discriminations et les stéréotypes.

AXE 2 : Diffuser la culture de l'égalité dans les politiques publiques de la Ville

Améliorer le bien-être des femmes et des hommes sur le territoire de la ville

Le CCAS

La Ville accompagne les femmes en difficulté

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et les services de la Police Municipale accueillent et soutiennent les femmes victimes de violences physiques et/ou morales en les écoutant et en les accompagnant à leur rythme.

Le CCAS oriente et assiste les victimes dans les démarches juridiques, médicales et d'aides qu'elles soient financière, de logement ou alimentaire avec l'inscription à l'épicerie solidaire par exemple. Allant de quelques semaines à plusieurs mois, cet accompagnement est réalisé de manière discrète et individualisée.

La prostitution

Afin de lutter contre le système prostitutionnel la Ville subventionne l'association « Le Nid » qui intervient auprès des personnes qui se prostituent sur la commune. La Ville participe également à la commission départementale, qui organise la stratégie en matière de lutte contre le phénomène prostitutionnel. Elle prévoit des parcours de sortie des personnes en situation de prostitution. 2021 était la troisième participation à cette commission. Elle a notamment permis d'examiner des propositions de parcours de sortie de personnes accompagnées par le Nid.

AXE 3 : Promouvoir l'égalité professionnelle en direction des acteurs de la vie économique locale

Actions auprès des demandeurs d'emploi

L'Arche Abraysienne

Malheureusement à cause de la crise sanitaire, l'Arche Abraysienne n'a pas pu organiser d'action de groupe.

Mise à disposition dans l'espace magazines : EDIT portrait de femmes entrepreneuses et l'Epicentre, ainsi que des livres sur la mixité dans le monde du travail.

Regards : le magazine de la Ville

- « Lancer sa propre affaire » (Regards de novembre 2021) : la Ville a choisi une femme pour illuster l'article avec le témoignage de Chi-Wan Ho, praticienne Reiki

Deuxième partie

Bilan des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle

SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2020

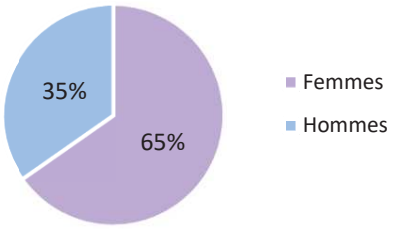
COMMUNE DE SAINT JEAN DE BRAYE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Loiret par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 267 femmes et 142 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

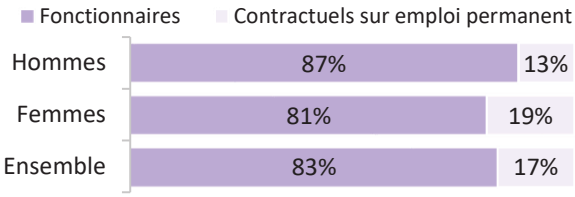


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

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

- 128,3 fonctionnaires hommes
- 209,1 fonctionnaires femmes
- 14,6 contractuels hommes
- 41,8 contractuelles femmes

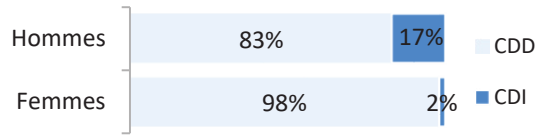
19 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 13 % des hommes



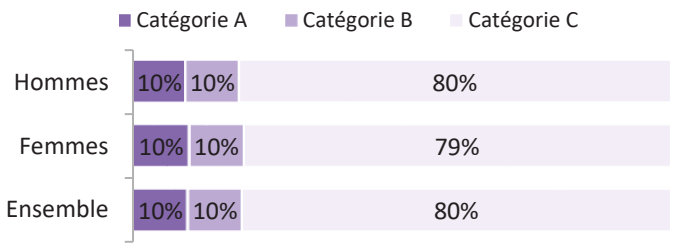
- **63 % des fonctionnaires sont des femmes et 37 % des hommes**
- **74 % des contractuels permanents sont des femmes et 26 % des hommes**

2 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 17 % des hommes

Au total, 4 agents en CDI sur 70 agents contractuels, soit 6 %



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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	67%
	Catégorie B	66%
	Catégorie C	65%

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	78%	22%
Technique	53%	47%
Culturelle	80%	20%
Sportive	33%	67%
Médico-sociale	100%	
Police	23%	77%
Incendie	-	-
Animation	71%	29%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des educateurs de jeunes enfants

Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Rédacteurs	92%
Adjoints administratifs	87%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de police municipale

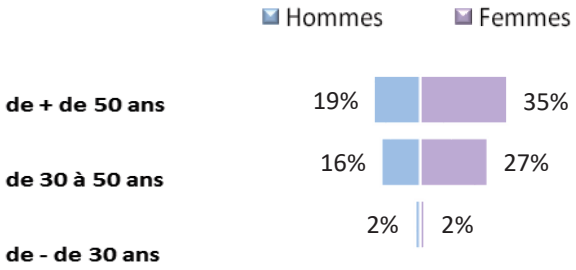
Agents de police municipale	73%
Agents de maîtrise	67%
Educateurs des APS	67%
Techniciens	56%
Attachés	55%

**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*

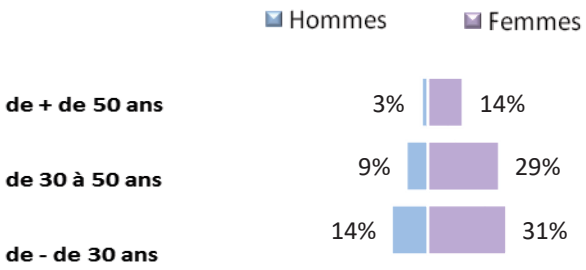
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,36	36,73	**46,90**
Hommes	47,98	32,50	**46,02**

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

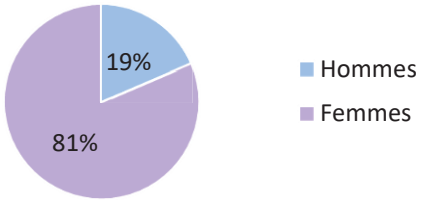


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2020*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	76%
CAE/CUI	75%
Emploi aidé	100%

** 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

2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

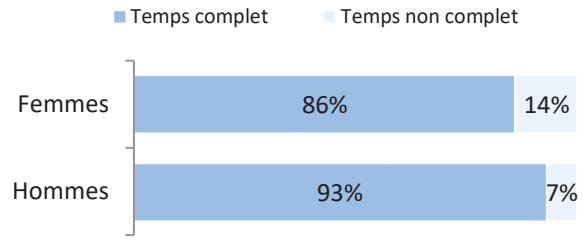
Aucune nomination concerne des femmes

Aucun lauréat d'un concours

- Pour rappel, 63% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

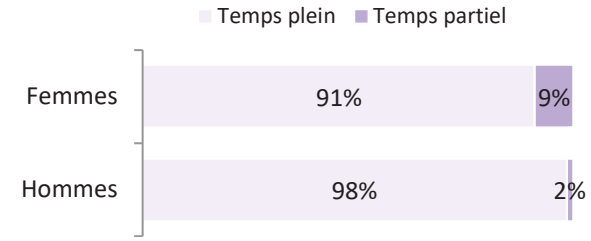
Répartition des emplois à temps complet ou non complet



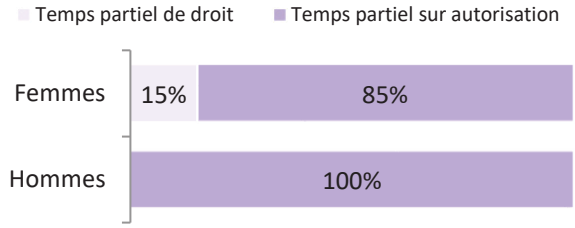
Au 31 décembre 2020, une charte du temps était en cours de réalisation

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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

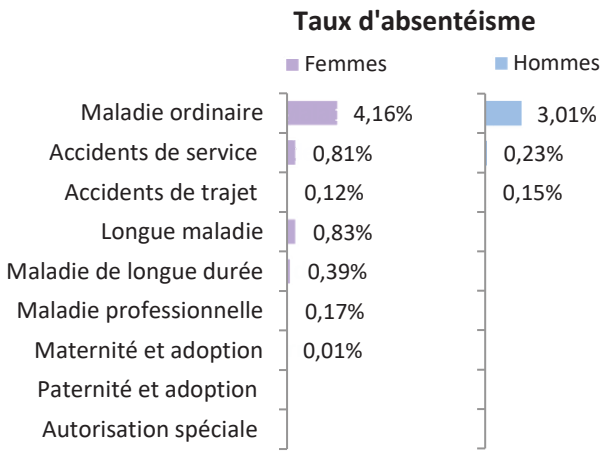


Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**5,10%**	**3,38%**
	Ensemble : 4,50%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**6,50%**	**3,38%**
	Ensemble : 5,41%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**6,51%**	**3,38%**
	Ensemble : 5,42%	

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 2020

- En moyenne, 23,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité

  En moyenne, 12,3 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 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.*

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

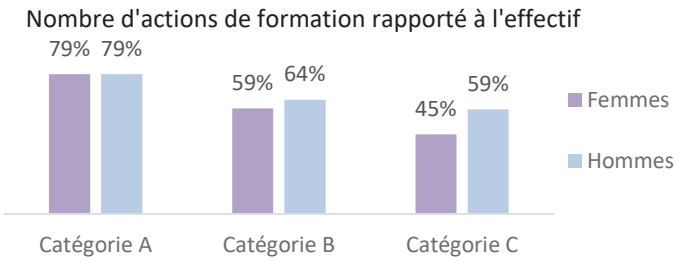
- Un congé maternité ou adoption en 2020
- Aucun congé paternité ou adoption en 2020

35 accidents du travail déclarés en 2020

- 7,5 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- 8,1 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1219 jours d'arrêt
- Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 195 jours d'arrêt

Formation

220 départs en formation concernant des agents permanents

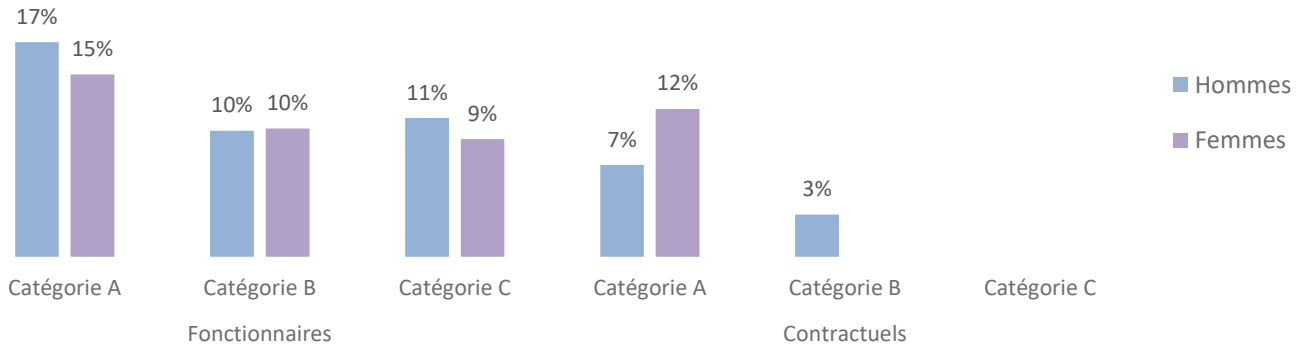


7 départs en formation pour les agents non permanents

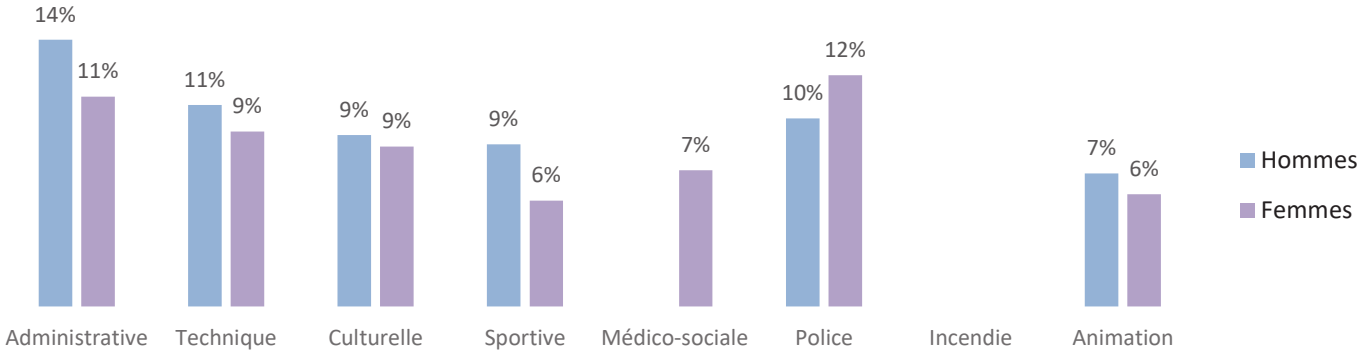
1 départ en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 6 départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

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



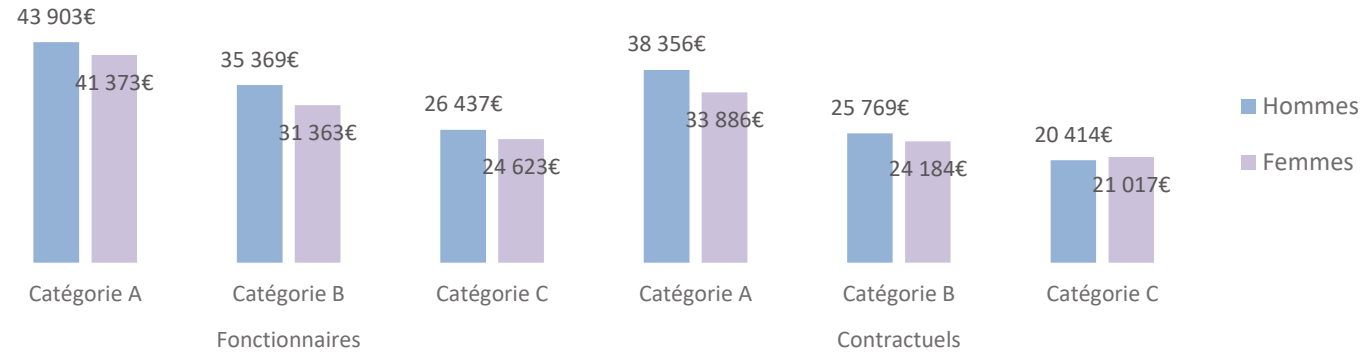
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière



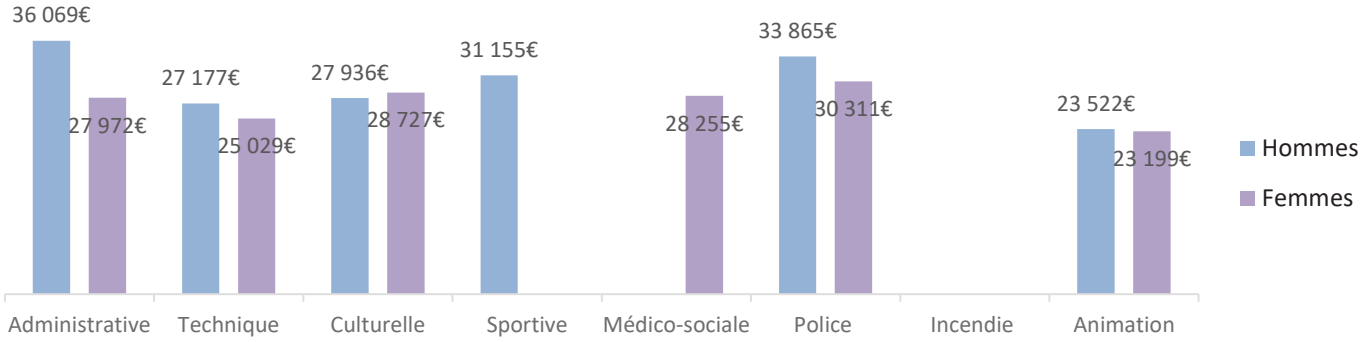
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	16%	20%	13%	9%	9%	9%
Technique	7%	21%	11%	11%	11%	8%
Culturelle		8%	7%	7%	10%	9%
Sportive			9%	6%		
Médico-sociale		6%				8%
Police			2%		13%	12%
Incendie						
Animation			11%	9%	7%	5%

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	41 829 €	43 379 €	s	30 052 €	27 616 €	24 326 €
Technique	42 561 €	47 771 €	33 446 €	34 351 €	25 859 €	23 709 €
Culturelle		s	s	30 539 €	s	25 834 €
Sportive			31 155 €	s		
Médico-sociale		33 803 €				25 611 €
Police			s		31 531 €	30 311 €
Incendie						
Animation			s	29 696 €	23 093 €	21 893 €

**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‰	4‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	15‰
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 harcelement 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

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjoints-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :

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.

OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE

Date de publication : octobre 2021
Synthèse réalisée par le Centre de Gestion du Loiret
Version 2

Conclusion

L'égalité est devenue au fil des années et au fil des mesures gouvernementales, une politique publique à part entière. Nous avons à cœur de la porter et de mettre en avant toute son importance. Il est nécessaire de faire comprendre à toutes et tous que la prise en compte des problèmes ne doit pas être sectorisée, que l'égalité ne passe pas par une politique où chacune et chacun sont identifiés par leur différence. Par exemple, les immigrés, les personnes handicapées, les pauvres... La loi constitue le levier, parfois sous la nécessaire contrainte, pour permettre des avancées.

La présentation de ce rapport, dans le respect de la loi du 4 août 2014, est donc l'occasion de faire le point sur les actions entreprises, de diagnostiquer et d'analyser nos forces et nos faiblesses en nous appuyant non seulement sur le rapport social présenté devant les instances paritaires de la collectivité, mais également sur la manière dont les actions ont été conduites soit en direct, soit avec nos partenaires associatifs et institutionnels. Dans la continuité des engagements pris en matière d'égalité pour cette nouvelle mandature, nous poursuivons nos actions en direction des services et la déclinaison du plan d'actions adopté en juin 2015 par le conseil municipal.

La ville de Saint-Jean de Braye contribue ainsi à une prise de conscience des agents municipaux tant sur les plans professionnel, que personnel, en œuvrant à la modification des comportements et / ou attitudes déviants. Sa prise de position publique face à sa ville jumelle polonaise de Tuchów est l'illustration de sa volonté de lutter contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations.

Nous poursuivrons notre engagement et nos priorités restent et demeurent l'égalité professionnelle, la place des femmes dans la société et dans l'espace public, la lutte contre tout type de violence, les actions en faveur du bien-être et de la santé. Notre ville continuera à agir afin de garantir une ville toujours plus égalitaire. C'est en ce sens qu'elle s'engage à évaluer son plan d'actions et à le faire vivre en tant qu'employeur et dans ses diverses politiques publiques.

PLAN D'ACTIONS RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Ville de Saint-Jean de Braye

Axe 1 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Action 1 : Organiser et diffuser une campagne de communication pour sensibiliser les agents sur les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

Objectif
Sensibiliser les agents contre les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes.
Sensibiliser les agents ayant du public (encadrants de jeunes, cadres, agents d'accueil…).

Contexte
Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail passent par une bonne connaissance de ces notions et un rappel de l'interdiction par une communication ciblée et récurrente.

Description de l'action
- Organiser une campagne de communication à destination des agents pour les sensibiliser aux différentes manifestions de discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes. Cette campagne sera largement diffusée au sein des services par le biais d'affiches, du journal interne, des fiches de paye et sur l'intranet de la collectivité.
- Proposer des formations à destination des cadres et publics prioritaires (DRH, représentants du personnel, membres CHSCT, encadrants d'enfants et jeunes…).

Résultats attendus
Asseoir une culture commune en la matière et susciter une prise de conscience et une réduction des pratiques.
Permettre une libération de la parole des personnes victimes et témoins de victimes.

Indicateurs
Nombre d'actions de sensibilisation et de formation organisées
Résultats du dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes (fiches RPS et autres à développer ?).

Public ciblé	Agents de la collectivité + destinataires des formations
Direction pilote	DG/DRH/communication
Calendrier	2022/2023

Axe 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, corps, grades et emplois

Action 2 : Encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement et favoriser une égalité de traitement des femmes et des hommes dans les recrutements et promotions (à discuter concernant la promotion)

Objectif

S'assurer lors du recrutement que les femmes et les hommes disposent des mêmes possibilités d'accès à un poste (particulièrement aux postes majoritairement masculins ou féminins) et agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le processus de recrutement en mettant en place des conditions de recrutement qui ne soient pas discriminantes. Ce principe doit s'appliquer également aux promotions.

Contexte

Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent jouer et conduire à un traitement différencié des candidats en fonction notamment de la catégorie du genre des personnes. Il est important de s'assurer que les femmes et les hommes disposent des mêmes possibilités d'accès à un poste lors du processus de recrutement.

Description de l'action

Veiller à l'égalité des femmes et des hommes dans les différentes phases de recrutement :

- Rédaction des offres de postes,
- Critères de sélection choisis pour retenir les candidats et candidates devant se présenter devant les jury,
- Recevoir un certain pourcentage de femmes et d'hommes lors des entretiens de recrutement, (à discuter)
- Composition des jurys, (idem)
- Grilles d'entretien.

Veiller à un équilibre des personnes promues par rapport aux effectifs globaux au regard de leur genre (ATTENTION peut déroger au principe de méritocratie)

Résultats attendus

Non-discrimination des femmes et des hommes dans le recrutement et les promotions.
Corriger, si nécessaire, les pratiques de recrutement stéréotypées ou genrées (ST, petite enfance,….).

Indicateurs

Proportion des femmes et d'hommes recrutés par filière et métiers.
Comparaison annuelle entre les femmes candidats/les femmes recrutés, les hommes candidats/les hommes recrutés.
Nombre de femmes accédant à des métiers dits masculins, d'hommes choisis pour des métiers considérés comme féminins.
Composition des jurys. (à discuter)
Proportion des femmes et d'hommes promus au regard des effectifs genrés.

Public ciblé	Tous les agents
Direction pilote	DRH
Calendrier	2022/2023

Axe 3 Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Action 3 : Agir en faveur de l'égalité professionnelle en termes de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif

- Agir en faveur de l'égalité professionnelle en termes de rémunération
- « Observer » dans les directions et services, la représentation des responsables de services et de pôles et comparer les écarts de rémunération par genre

Contexte

L'une des premières causes d'inégalité professionnelle est la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans la fonction publique, celle-ci peut se matérialiser à travers le régime indemnitaire. Certains grades de la filière technique pourraient, par exemple, bénéficier d'un régime indemnitaire plus élevé que celui de la filière administrative.
A noter, la filière technique est majoritairement masculine, tandis que la filière administrative a une prédominance féminine.

Description de l'action

- Réaliser une analyse chiffrée pour comparer la rémunération entre les différentes filières et cadres d'emplois.
- Établir un diagnostic de la répartition et des rémunérations femme/homme au sein des services (responsables de service et de pôles) afin de mieux définir les pistes de rééquilibrage en termes de rémunération.

Résultats attendus

Prendre connaissance des écarts de rémunération et proposer à la suite de l'analyse des actions pour garantir une égalité salariale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions similaires.

Indicateurs

Ecarts liés à la rémunération et quotité de temps de travail, à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emploi et à la composante indemnitaire.

Public ciblé	Tous les agents
Direction pilote	DRH
Calendrier	2022/2023

Axe 4 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action 4 : Garantir la flexibilité de l'organisation du temps de travail et favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale grâce au télétravail et annualisation

Objectif
Soutenir la flexibilité des temps de travail et permettre aux agents femmes et hommes de mieux maîtriser l'articulation des horaires et impératifs professionnels et personnels.

Contexte
Permettre à tous les agents, hommes et femmes, de dégager du temps personnel pour agir plus égalitairement dans les actes du quotidien.

Description de l'action
- Développer de nouvelles organisations de travail comme le télétravail
- Afficher le droit à la déconnexion
- Permettre aux agents d'organiser leur temps de travail à leur convenance en respectant le règlement intérieur.
- Limiter les réunions avant 9h, après 17h (et les mercredis).

Résultats attendus
Améliorer la QVT des agents tout en conservant une qualité du service public optimale.

Indicateurs
Statistiques sur le télétravail
Nombre de réunions par service en dehors des plages fixes.
Nombre de connexions le week-end ?!

Public ciblé	Agents en situation de monoparentalité / responsables de service ???
Direction pilote	DG/DRH
Calendrier	2022/2023