

COMMUNE DE CHÂTELLERAULT

Délibération du conseil municipal

ACTE N° CM-20240208-001

du 08 février 2024

n°001

page 1/2

EXTRAIT :



Nombre de membres en exercice : 39

PRESENTS (27) : Jean-Pierre ABELIN, Maryse LAVRARD, Evelyne AZIHARI, Jeannie MARECOT, Jacques MELQUIOND, Laurence RABUSSIER, Jean-Michel MEUNIER, Françoise BRAUD, Corine FARINEAU, Stéphane RAYNAUD, Béatrice ROUSSENQUE, Michel DROIN, Anne-Florence BOURAT, Hubert PREHER, Amine MESSAOUDENE, Patrice CANTINOLLE, Élisabeth PHILIPPONNEAU, Frédérique NAUD COLAS, Ahmed BEN DJILLALI, Gilles MAUDUIT, Manuel COSTA NOBRE, Françoise MÉRY, Yves TROUSSELLE, Maryline ALLEMANDOU-DOMINGO, Pierre BARAUDON, Patricia BAZIN, David SIMON

POUVOIRS (10) : Thomas BAUDIN donne pouvoir à Jean-Pierre ABELIN
Yasin ERGÜL donne pouvoir à Corine FARINEAU
Jean-Claude BAUDRY donne pouvoir à Elisabeth PHILIPPONNEAU
Gwenaëlle PRINCET donne pouvoir à Evelyne AZIHARI
Sophie GUEGUEN donne pouvoir à J. MELQUIOND
Michel FRESNEAU donne pouvoir à Maryse LAVRARD
Séverine Bart donne pouvoir à Jean-Michel MEUNIER
Isabelle DUCHER donne pouvoir à Françoise BRAUD
Elsa FARHAT donne pouvoir à Stéphane RAYNAUD
Flavy FRUCHON donne pouvoir à Béatrice ROUSSENQUE

EXCUSES (2) : Isabelle MIGUET, Stéphane VERDIER

Nom du secrétaire de séance : Françoise BRAUD

RAPPORTEUR : Madame Évelyne AZIHARI

OBJET : Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi) et des dispositions de l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales, les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes portant sur le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit.

Cette présentation doit avoir lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le rapport appréhende la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle. Il présente également un volet territorial qui concerne les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le bilan des actions menées par la ville de Châtellerault en 2023 est annexé à la présente délibération. Il reprend les actions s'intéressant à la fois à la politique de ressources humaines mise en place par la collectivité mais également aux politiques publiques menées en 2023.

* * * * *

COMMUNE DE CHÂTELLERAULT

Délibération du conseil municipal

ACTE N° CM-20240208-001

du 08 février 2024

n°001

page 2/2

VU le Code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2121-29, L. 2311-1-2 et D. 2311-16,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales,

VU l'information faite au Comité social territorial le 30 novembre 2023,

VU le rapport 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente délibération,

CONSIDERANT que les communes doivent présenter un rapport annuel sur leur situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, que cette présentation doit avoir lieu préalablement aux débats sur le projet de budget,

Le conseil municipal, ayant délibéré, décide :

- De prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annexé à la présente.

Vote : Adopté à l'unanimité

Pour ampliation,
Pour le maire et par délégation,
La directrice des affaires juridiques et institutionnelles,
Céline NICOUD

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification. La juridiction administrative compétente peut notamment être saisie via une requête remise ou envoyée au greffe du tribunal administratif ou aussi par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site www.telerecours.fr



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes Ville de Châtelleraut

Sources :

- Rapport social unique 2022 de la ville
- « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2023 » publié par la DGAFP
- « Fonction publique chiffres clés 2023 » publié par la DGAFP



Table des matières

PARTIE A : Plan d'actions 2022 – 2024.....	3
PARTIE B : Données issues du rapport social unique 2022.....	4
PARTIE C : Les actions réalisées en 2022-2023.....	10
PARTIE D : Les priorités définies pour 2024.....	11
PARTIE E : L'égalité professionnelle sur le territoire.....	12

PARTIE A : Plan d'actions 2022 – 2024

L'ambition à atteindre pour 2024 se décline en 4 points :

- Plan de carrière et mixité : accompagner la mobilité interne et externe et faciliter l'accès à la formation (proximité, durée, organisation, temps, etc.)
- Sensibiliser la hiérarchie : pour ne pas stigmatiser les agents qui font valoir leur droits à l'égalité femmes-hommes
- Violences sexuelles et agissements sexistes au travail : que chaque agent connaisse ses droits, ses obligations et la procédure d'enquête interne
- Refuser le sexisme « au quotidien » : les attitudes, le langage et les images sexistes doivent être proscrits des réunions, des publications, des outils de communication, etc.

Pour un pilotage global et transversal, il convient de mettre en place différentes actions dans le cadre des 4 axes définis.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir aux femmes et hommes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

PARTIE B : Données issues du rapport social unique 2022

■ 1. Les effectifs de la ville de Châtelleraut

607 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- 399 fonctionnaires dont 53 % d'hommes et 47 % de femmes
 - 21 contractuels permanents
 - 187 contractuels non permanents
- } dont 62 % d'hommes et 38 % de femmes

Taux de féminisation dans la fonction publique territoriale (FPT) en 2021 toutes catégories et tous statuts confondus : 61 % (ville: 46%)

En 2022 dans la FPT 22 % d'agents contractuels (ville : 34%)

Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2022

Aucun

Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent au 31/12/2022 par filière

Filière	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
administrative	5	8 %	58	92 %	63
technique	190	71 %	76	29 %	266
sportive	2	40 %	3	60 %	5
sociale	0	0 %	29	100 %	29
Police municipale	10	83 %	2	17 %	12
animation	6	25 %	18	75 %	24
Total	213	53 %	186	47 %	399

Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent au 31/12/2022 par filière

Filière	Hommes		Femmes		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
administrative	3	100 %	0	0 %	3
technique	10	67 %	5	33 %	15
sociale	0	0 %	1	100 %	1
médico-sociale	0	0 %	1	100 %	1
animation	0	0 %	1	100 %	1
Total	13	62 %	8	38 %	21

Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires présents dans les effectifs au 31/12/2022

Age	Hommes		Femmes		Total	
Moins de 20 ans	8	36 %	14	64 %	22	3,6 %
20 à 24 ans	10	29 %	24	71 %	34	5,6 %
25 à 29 ans	12	37 %	20	63 %	32	5,3 %
30 à 34 ans	22	41 %	31	59 %	53	8,7 %
35 à 39 ans	29	54 %	25	46 %	54	8,9 %
40 à 44 ans	24	40 %	36	60 %	60	9,9 %
45 à 49 ans	33	43 %	44	57 %	77	12,7 %
50 à 54 ans	44	41 %	63	59 %	107	17,6 %
55 à 59 ans	60	52 %	55	48 %	115	19 %
60 à 64 ans	16	33 %	33	67 %	49	8 %
65 ans et plus	0	0 %	4	100 %	4	0,7 %
Total	258		349		607	100 %

Dans la FPT en 2021, 43 % des agents ont plus de 50 ans dont 62 % de femmes (ville 45,3 % ont plus de 50 ans dont 56 % de femmes)

■ 2. Avancements et promotions

Avancements et promotions internes dans l'année 2022

	Hommes		Femmes		Total
Avancements d'échelon	95	50 %	95	50 %	190
Avancements de grade	21	40 %	32	60 %	53
Promotions internes	5	55 %	4	45 %	9

Avancements de grade dans l'année 2022 par catégorie hiérarchique

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	0	0 %	0	0 %	0
Catégorie B	1	33 %	2	67 %	3
Catégorie C	20	41 %	29	59 %	49

■ 3. Organisation du travail

Quotité de temps de travail des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022

	Hommes		Femmes		Total	
Temps plein	209	56 %	162	44 %	371	95 %
Temps partiel <80 %	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Temps partiel de 80 à 90 %	0	0 %	4	100 %	4	1 %
Temps partiel 90 % et plus	1	7 %	14	93 %	15	4 %
Total	210		180		390	

Quotité de temps de travail des contractuels occupant un emploi à temps complet rémunérés au 31/12/2022

	Hommes		Femmes		Total	
Temps plein	13	68 %	6	32 %	19	100 %
Temps partiel <80 %	0	0 %		0	0 %	
Temps partiel de 80 à 90 %	0	0 %		0	0 %	
Temps partiel 90 % et plus	0	0 %		0	0 %	
Total	13		6		19	

Dans la FPT en 2022 : 23 % d'agents à temps partiel dont 17 % de fonctionnaires et 37 % de contractuels (ville: 4,6 % d'agents à temps partiel dont 100 % de fonctionnaires)

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

Catégorie	Sexe	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total
Catégorie A	Hommes	0	0 %	0	0 %	0
	Femmes	0	0 %	0	0 %	0
Catégorie B	Hommes	0	0 %	0	0 %	0
	Femmes	0	0 %	1	100 %	1
Catégorie C	Hommes	0	0 %	1	100 %	1
	Femmes	2	12 %	15	88 %	17
Total						19

19 titulaires soit 5 % de l'effectif



Nombre d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique

	Hommes		Femmes		Total
Catégorie A	2	67 %	1	33 %	3
Catégorie B	0	0 %	4	100 %	4
Catégorie C	1	11 %	8	89 %	9
Total	3		13		16

Dans la FPT en 2022 : 13 % d'agents en télétravail (ville 12%)

■ 4. Rémunération

Écarts de rémunération fonctionnaires hommes-femmes par catégorie

Catégorie	Sexe	Salaire brut moyen	Salaire brut mensuel
Catégorie A	Hommes	51 042	4 253
	Femmes	44 925	3 743
Catégorie B	Hommes	36 585	3 048
	Femmes	33 165	2 763
Catégorie C	Hommes	30 663	2 555
	Femmes	30 297	2 524

En 2021 salaire moyen brut mensuel des fonctionnaires : 2 497 euros (ville: 2 466 euros)

Écarts de rémunération contractuels hommes-femmes par catégorie

Catégorie	Sexe	Salaire brut moyen	Salaire brut mensuel
Catégorie A	Hommes	39 414	3 284
	Femmes	30 356	2 529
Catégorie B	Hommes	27 364	2 280
	Femmes	27 430	2 285
Catégorie C	Hommes	24 521	2 043
	Femmes	22 589	1 882

En 2021 le salaire moyen brut mensuel des femmes : 2 326 euros (ville : 2 621 euros)

En 2021 le salaire moyen brut mensuel des hommes : 2 622 euros (ville : 2 910 euros)

Écarts de rémunération fonctionnaires hommes-femmes par filière

Filière	Salaire moyen hommes	brut annuel	Salaire moyen hommes	brut mensuel	Salaire moyen femmes	brut annuel	Salaire moyen femmes	brut mensuel
administrative	33 490		2 790		30 355		2 529	
technique	29 053		2 421		29 259		2 438	
sportive	41 534		3 461		32 055		2 671	
sociale					28 679		2 389	
animation	30 093		2 532		28 122		2 343	
Police municipale	34 181		2 848		36 263		3 021	

Écarts de rémunération contractuels hommes-femmes par filière

Filière	Salaire moyen hommes	brut	Salaire moyen hommes	brut mensuel	Salaire moyen femmes	brut	Salaire moyen femmes	brut mensuel
administrative	39 414		3 284		20 612		1 717	
technique	24 890		2 074		25 621		2 135	
sociale					29 586		2 465	
médico-sociale					31 127		2 593	
animation					21 289		1 774	

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en 2022

	Nombre de bénéficiaires	Sommes brutes annuelles
Femmes	5	216 220
Hommes	5	270 785
Total	10	

Part des femmes 39 % (ville : 50%)

Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12/2022 ayant participé à au moins une formation en 2022

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cat A	17	28	4	11	60
Cat B	24	45	15	6	90
Cat C	72	77	0	0	149
Total	113 (26,2%)	150 (34,8%)	19 (21,8%)	17 (19,5%)	299 (57,7%)

Nombre de journées de formation suivies et nombre d'agents fonctionnaires sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une journée de formation en 2022

	Nombre de journées de formation suivies	Nombre d'hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre moyen de jours par agent
Cat A	25	2	6	3
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	0	0	0	0
Cat B	140	15	7	6
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	0	0	0	0
Cat C	816	159	53	4
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	32	1	1	16
Total	981	17	13	4,3

Nombre de journées de formation suivies et nombre d'agents contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2022 ayant participé à au moins une journée de formation en 2022

	Nombre de journées de formation suivies	Nombre d'hommes bénéficiaires	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre moyen de jours par agent
Cat A	0	0	0	0
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	0	0	0	0
Cat B	5	1	2	1,5
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	0	0	0	0
Cat C	27	5	2	4
<i>Dont formations préparations aux concours et examens</i>	0	0	0	0
Total	32	6	4	1,7

Nombre moyen de jours par agent dans la FP en 2021 :

- Catégorie A : 2,8 dont 0,1 pour préparation aux examens et concours
- Catégorie B : 8,4 dont 0,5 pour préparation aux examens et concours
- Catégorie C : 5 dont 0,1 pour préparation aux examens et concours

PARTIE C : Les actions réalisées en 2022-2023

- Désignation d'une référente égalité professionnelle au 01/09/2023.
- Organisation de comités de pilotage et comités techniques.
- Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et d'agissements sexistes piloté par le psychologue du travail. La procédure a été revue et présentée en comité social territorial du 30/11/2023. Le dispositif de signalement est élargi à tout acte de violence interne.
- Publication des 10 plus hautes rémunérations sur le site internet de la collectivité.
- Données générées dans la base de données du rapport social unique mise à disposition des représentants des personnels.

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

RIFSEEP : règles de réévaluation de l'IFSE 2 (lié à l'expérience professionnelle) redéfinies en 2022 pour une meilleure valorisation et équité entre agents et déploiement du RIFSEEP sur de nouvelles filières

Axe 2 : Garantir aux femmes et hommes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

- Travaux en cours sur la mobilité et l'employabilité
- Désignation d'une coordonnatrice maintien dans l'emploi
- Préparation aux oraux de concours et entretiens de recrutement

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familial

- Mise en œuvre du télétravail avec 2 modalités : TT fixe et TT flottant
- 9 cycles de travail permettant de mieux concilier vie pro / vie perso
- Mise à disposition de « Lily facilite la vie » pour les agents de la collectivité
- Réseau de formateurs interne avec des formations sur la fréquence cardiaque
- Atelier d'auto massage et d'ostéopathie lors de 5 journées de la prévention des 21 et 22 novembre 2023

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Communication sur les obligations de l'employeur sur E-toile
- Élaboration des procédures pour les violences et le harcèlement
- Sur l'intranet, articles sur la journée internationale des droits des femmes
- Présence du centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) lors des journées de la prévention des 21 et 22 novembre 2023

PARTIE D : Les priorités définies pour 2024

■ Dépôt d'un projet dans le cadre de l'appel à projet du fonds d'égalité professionnelle

Organisation d'une demi-journée de sensibilisation à destination des encadrants et des élus, le 13 mars 2024 à l'occasion de la semaine dédiée à l'égalité professionnelle, avec l'intervention de différents partenaires (ARACT Nouvelle-Aquitaine, CIDFF, Coop Egal, AVFT) et une pièce de théâtre « à parts égales ».

■ Actions de communication dans le cadre de la semaine de l'égalité professionnelle

Diffusion de portraits d'agents

Différentes actions de communication en lien avec l'intranet

■ Développement de partenariats

Le préfet a mis en place fin 2022 un réseau de référents égalité professionnelle de la fonction publique d'État, dans la Vienne qui devrait être élargi aux collectivités territoriales pour permettre à notre collectivité d'intégrer ce réseau en 2024.

Travailler en lien étroit avec le CIDFF et l'ARACT Nouvelle-Aquitaine

■ Formation des personnels

Les actions de formation sont inscrites au programme de formation 2024

PARTIE E : L'égalité professionnelle sur le territoire

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes oblige, entre autres,

que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre les femmes et les

hommes. L'article 61 prescrit aux collectivités de plus de 20 000 habitant.es de présenter, préalablement aux débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire, et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin relatif à ce rapport précise le contenu attendu, sous 2 volets :

- un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, temps de travail, promotion interne, mobilité, conditions de travail, rémunération, articulation vie personnelle et vie professionnelle...).
- Un volet externe relatif aux politiques publiques menées par la collectivité, de nature à favoriser l'égalité sur son territoire. Il est appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation stratégique

Depuis le 1er novembre 2023, la collectivité a réaffirmé un 0,5 ETP sur la question des « Egalités » : égalité femmes hommes, lutte contre les discriminations...

En 2024, Châtelleraut prévoit de mettre en œuvre une méthodologie de travail permettant la réalisation d'un plan d'action égalité 2025-2027, adossé au plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Une articulation entre le volet interne (RH) et le volet externe (politiques publiques) sera recherchée.

Calendrier :

- Décembre 2023- avril 2024 : qualification de la référente égalité femmes hommes

- Avril 2024- août 2024 : Diagnostic territorial - Etat des lieux

Analyse de données locales, enquête auprès des acteurs associatifs et institutionnels (ressources locales, actions égalités FH, besoins...), identification d'axes prioritaires

Une mission de stage viendra soutenir ce travail.

- Septembre 2024-novembre 2024 : Élaboration d'un plan d'actions égalité 2025-2027

A partir du diagnostic réalisé au premier semestre, rédaction d'un plan d'action identifiant les initiatives à poursuivre ou développer sur le territoire en faveur de l'égalité pour la période 2025-2027 (avec résultats attendus, indicateurs de suivi...)

- Décembre 2024 : passage en délibération