Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

VILLE DE
LA POSSESSION.RE
Ensemb' toujours mieux !

RAPPORT 2023

PORTANT EGALITE ENTRE LES

FEMMES ET LES HOMMES

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

Table des matières

INTRODUCTION

I – PLACE DE L'EMPLOI PUBLIC

A - Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

B - La place de l'emploi public sur le territoire de La Possession au 31/12/2022

C - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

II– POLITIQUE PUBLIQUE DE LA VILLE

A - Les actions menées

B - Les actions menées par la ville

C – Perspectives 2024

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

INTRODUCTION

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique.

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord porte sur cinq axes :

1- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2- Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a quant à lui prévu l'élaboration d'un rapport social unique rendu public, en remplacement du bilan social.

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, élaborent et mettent en oeuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1) Evaluer, 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 corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en oeuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
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.

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

A - Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

Quelques chiffres :

Au niveau national tous secteurs confondus

- Les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.
- À volume de travail égal, l'écart est de rémunération entre hommes et femmes est de 15% dans le secteur privé, et de 12% dans le secteur public.
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 40% inférieures à celles des hommes.
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres : en 2020, 42% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient diplômées du supérieur, contre 37% des hommes, mais les femmes n'étaient que 43% parmi les cadres.
- 71% des ingénieurs sont des hommes.
- Les femmes représentent 21% des dirigeants salariés.
- Les femmes sont trois fois plus nombreuses en temps partiel, 27% d'entre elles, contre 8% d'entre eux.
- Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18 % à celui des pères célibataires.
- Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté. Chez les hommes, plus d'un père célibataire sur cinq vit sous le seuil de pauvreté (22%).
- Les femmes représentent 87% des victimes de violences conjugales.
- En tout, 143 morts violentes au sein du couple ont été recensées, dont 122 féminicides, soit 85%. En 2021, 208.000 victimes de violences conjugales ont été recensées en France.

Chiffres INSEE 2020 2021

Sur le plan professionnel : la fonction publique territoriale, particulièrement féminisée

En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la territoriale de 61% est supérieur à celui de l'Etat (54,4 %) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (77,4 %).

Malgré cette forte représentativité, elles représentent :

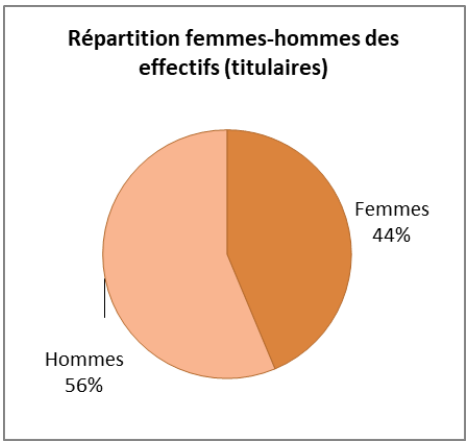
- 52% des cadres A et seulement 34 % des postes de direction générale dans les collectivités de plus de 80 000 habitants.
- 22% des nominations de Direction Générale des Services
- 15% des nominations de Direction des Services Technique
- 35% de femmes occupent un emploi à temps partiel alors que c'est le cas pour 12% des hommes
- 20% des maires sont des femmes.

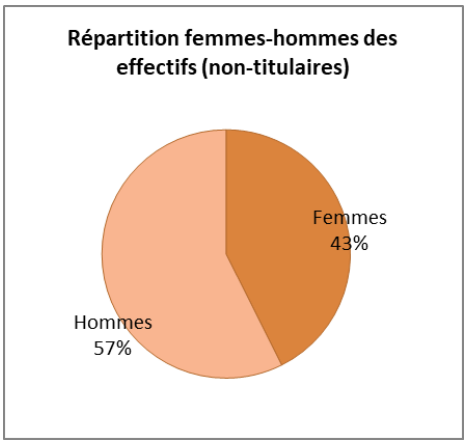
Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la résorbtion des écarts, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.
De réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : métiers genrés, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, trajectoires professionnelles plus difficiles...
Les collectivités territoriales et les établissements publics sont concernés par ce diagnostic.

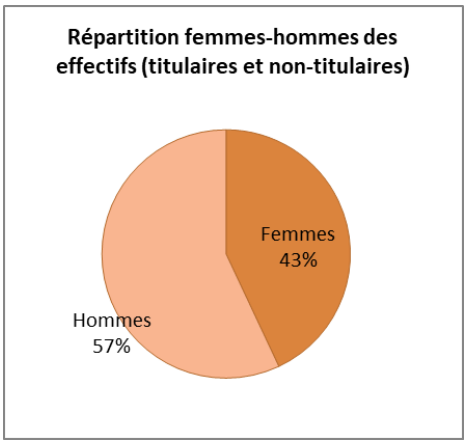
Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

B - La place de l'emploi public sur le territoire de La Possession au 31/12/2022

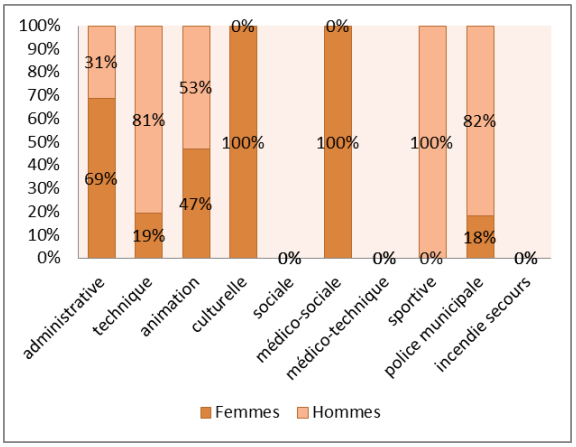
VILLE DE LA POSSESSION

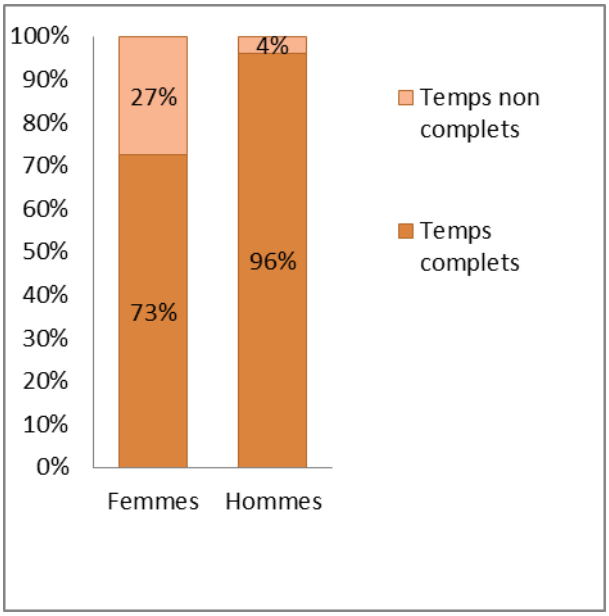






Répartition par filières



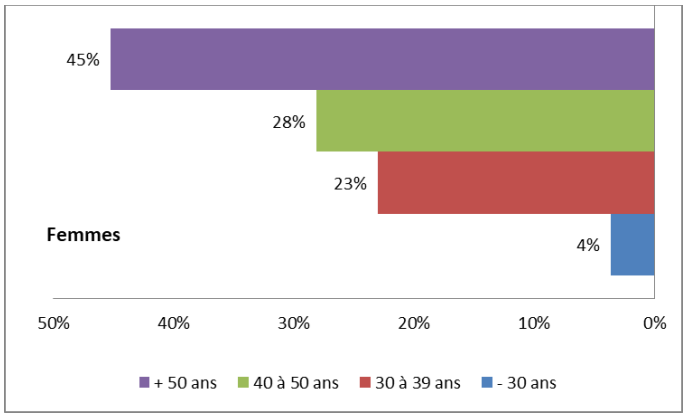


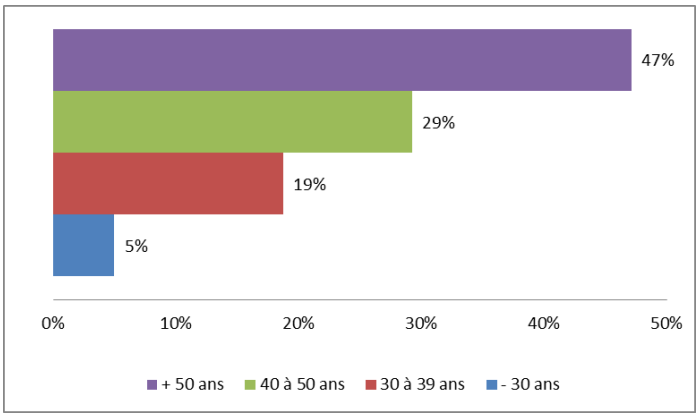
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	17	28
cat B	17	39
cat C	240	296

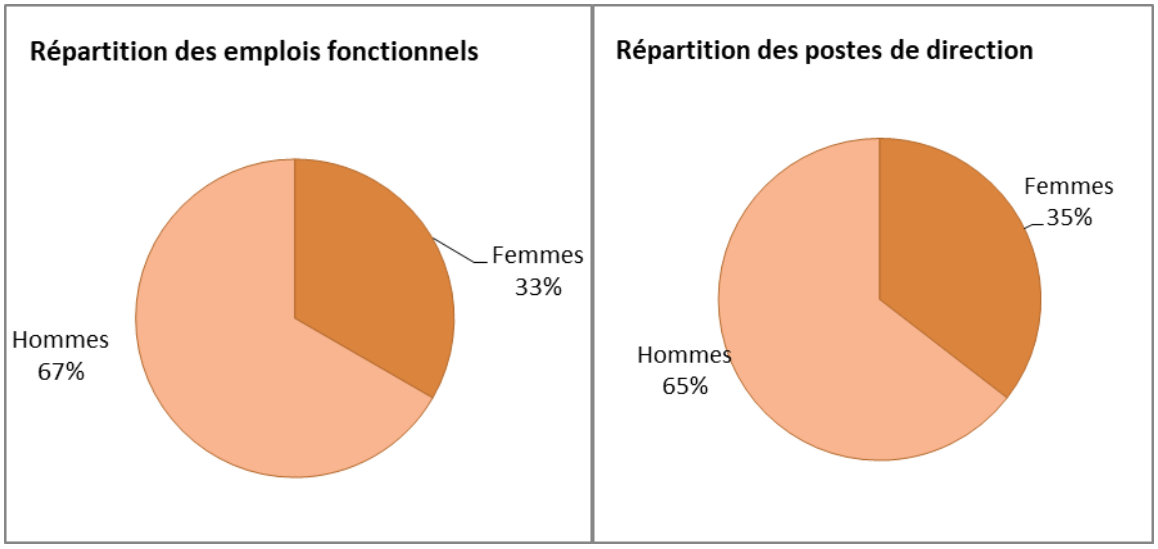
Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

Pyramide des âges

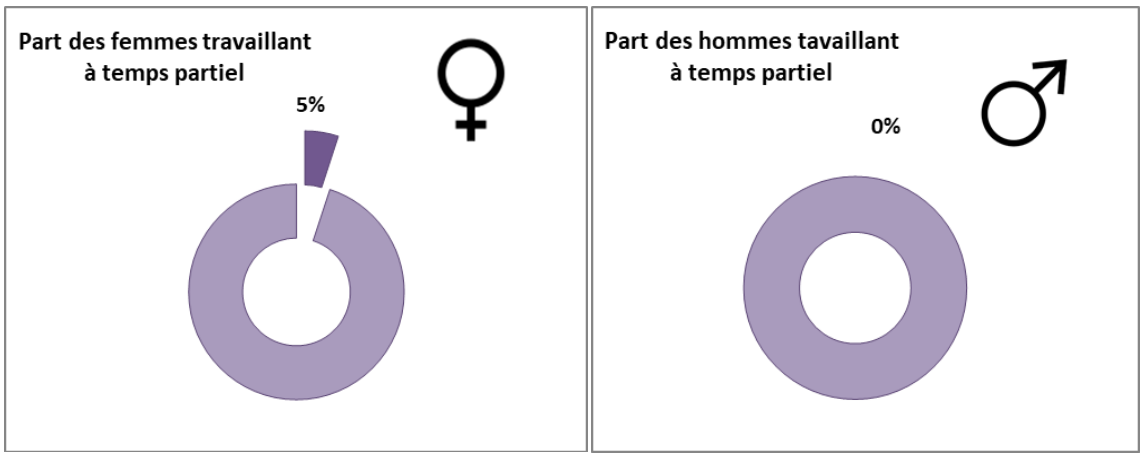




Répartition poste encadrement



Temps partiel



Au 31 décembre 2022, 2 femmes étaient en congé parental.

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

Les statistiques ont été faites sur des emplois permanents.

Il est à noter qu'il y avait également des emplois non permanents (contrat de droit privé, contrat occasionnel, collaborateur de cabinet…) pour :

- La Ville de la Possession : 187 agents dont 123 femmes et 64 hommes, donc une répartition en effectif total confondus de 397 femmes et 427 hommes

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

C - Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Rémunérations

La rémunération dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) est généralement déterminée par des grilles indiciaires, et elle est donc censée être égale entre les hommes et les femmes occupant le même grade ou poste. Cela est dû au principe d'égalité salariale inscrit dans la législation, visant à éliminer les discriminations basées sur le genre dans le domaine de la rémunération.

Cependant, il est important de souligner que même si les grilles indiciaires fixent les rémunérations de base, des inégalités de rémunération entre les genres peuvent persister en raison d'autres facteurs, tels que les primes, les avantages en nature, les promotions, et les possibilités de formation. Il est essentiel de rester vigilant et de s'assurer que l'égalité salariale est respectée à tous les niveaux au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Types de nominations

Les emplois permanents des Collectivités Territoriales et Etablissements Publics administratifs territoriaux, sont, conformément aux termes de l'article 3 de la Loi du 13 juillet 1983 (titre I du statut général des fonctionnaires) occupés par des fonctionnaires, sauf dérogation prévue par une disposition législative. En vertu de ce principe, le recours à des agents contractuels pour pourvoir des emplois permanents, reste l'exception et n'est envisageable que lorsque la recherche de fonctionnaire est restée infructueuse.

Dans ce cadre, la ville a décidé de poursuivre son plan d'action contre la précarité des non-titulaires, en mettant fin à une pratique d'intégration du personnel permanent. S'appuyant sur les nouvelles dispositions réglementaires en matière de Cdi-sation prévues dans ladite loi de TFP, elle entend pérenniser durablement l'emploi sur une base légale solide afin de transformer le statut des « intégrés » disposant de plus de 6 ans de contrat public, en contrat à durée indéterminée. Cette situation sera résorbée pour 2024.

De plus, dans sa volonté de maintenir depuis 2015 ses efforts, afin de pérenniser la situation professionnelle de ses agents, la Ville continuera à mettre en œuvre son plan de titularisation. Il est à noter que le volume de « stagiairisation » sera déterminé en fonction de volume financier disponible qui sera déterminé lors de chaque exercice budgétaire.

Promotions de fonctionnaires

En matière de promotion interne, les lignes directrices de gestion sont définies par le centre de gestion pour les collectivités territoriales obligatoirement affiliés.
Les LDG s'appuient sur des valeurs d'égalité de traitement, de non-discrimination, de valorisation des carrières et de transparence.

Les critères d'examens des dossiers de promotion interne sont basés sur des critères objectifs tels que :

- l'ancienneté ;
- la formation ;
- les concours ;
- la fonction ;
- les diplômes ;
- l'évaluation professionnelle

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par chaque collectivité.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.
L'assemblée délibérante a fixé ce taux de promotion à 100% pour tous les cadres d'emplois.
Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100% des agents promouvables ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière. Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercées par l'agent doivent être prises en considération.

Selon la catégorie d'appartenance, les critères seront identiques, quoique conditionnés par un avis hiérarchique favorable. A partir de ces différents éléments, les critères retenus seront les suivants :

- nomination de l'agent qui aura satisfait aux épreuves du concours ou de l'examen professionnel,
- permettre l'avancement au grade de principal de 2ème classe à l'ensemble des agents remplissant les conditions statu- taires sous réserve de la manière de servir.
- Prise en compte de l'évaluation professionnelle de l'année n-1,
- absence de sanction au cours des 2 années précédences,
- avis hiérarchique ;
- fonctions occupées par l'agent ;
- aptitude de l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

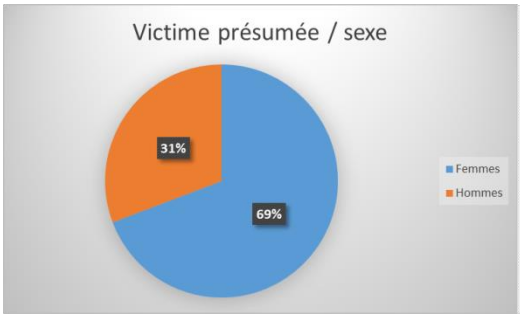
L'établissement de critères pour les avancements de grade et la promotion interne ont pour finalité de privilégier les compétences, l'implication, et le savoir-être des agents, et d'inciter les agents à évoluer professionnellement et non uniquement statutairement.

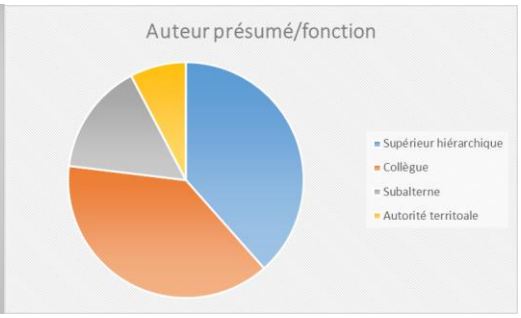
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS

La ville collabore avec le Centre de Gestion de La Réunion.
L'enquête est menée par des intervenants du CDG disposant des compétences nécessaires, selon un cadre et une méthodologie établis préalablement et garantissant leur indépendance. Cette intervention permet à la collectivité de bénéficier du regard neutre d'un « tiers de confiance ».

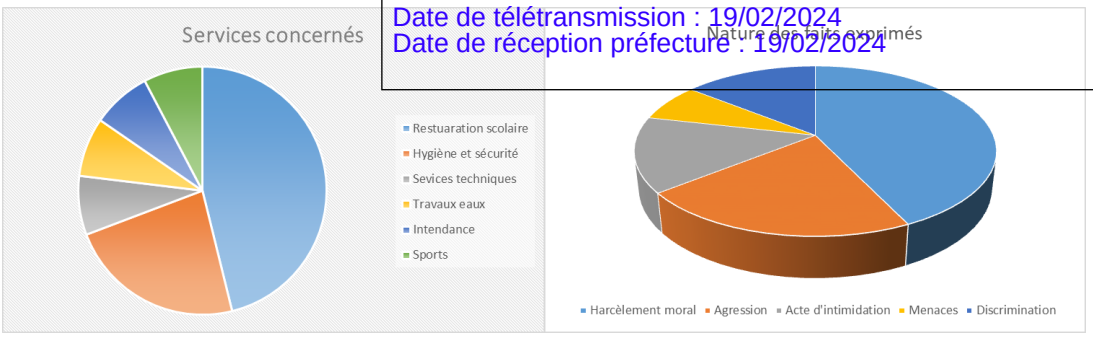
Pour autant, la collectivité a deux référents signalements au sein de la collectivité, 1 homme et 1 femme.
Des actiens de sensibilisation vont de nouveau avoir lieu, avec intervention d'agents du CDG.

En 2023, 13 signalements =





Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024



Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

II - Politique publique de la ville

A - Les actions menées par les établissements

Dans le cadre de ses ambitions, la ville a décidé d'accorder une place à la Femme en donnant tout d'abord une délégation exclusive à une Elue afin de pouvoir en toute transversalité assurer l'impulsion et l'harmonisation des actions en faveur de la Femme.

Quelques constats et chiffres frappants au niveau national :

- Morts violentes au sein du couple : en 2022, 118 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire
- Prostitution : les femmes sont les premières victimes de la traite des êtres humains pour une exploitation sexuelle
- Santé des femmes : 1 femme sur 10 serait concernée par l'endométriose
- Santé périnatale : 1 grossesse sur 5 s'arrête avant 14 semaines
- Mixité des métiers : 8 salariés sur 10 exercent un métier non-mixte (Un métier est considéré comme non-mixte lorsqu'au moins 65 % des salariés qui l'exercent sont des femmes ou respectivement des hommes. Source : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2023.
- Egalité salariale : en 2022, les hommes gagnent en moyenne 14,1% de plus que les femmes
- Culture de l'égalité : même si elle progresse, la mixité dans certains de femmes diplômes doit se renforcer
- Parité politique : au Parlement, la parité progresse mais n'est toujours pas atteinte
- Monde : 190 millions de femmes dans le monde n'ont pas accès à la contraception alors qu'elles le souhaitent

B - Les actions menées par la ville

La ville de La Possession poursuit sa collaboration fructueuse avec un cabinet d'assistante sociale, offrant un soutien essentiel aux agents dans leurs démarches professionnelles et personnelles. Cette initiative permet à certains agents de se confier à des professionnels qui ont des liens privilégiés avec d'autres prestataires tels que la CAF, la CGSS, et des psychologues.

Depuis 2018, la Ville ainsi que ses établissements publics ont mis en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Expérience professionnelle (RIFSEEP) avec une approche fonctionnelle, permettant ainsi de valoriser équitablement les fonctions exercées, indépendamment du genre. En octobre 2023, le RIFSEEP a été revu pour simplifier et harmoniser davantage son fonctionnement.

En 2022, la ville et ses établissements ont délibéré sur la gestion du temps de travail. Des réunions ont été organisées pour mettre en place les 1607 heures de travail. L'autorité a décidé de créer une plage fixe d'horaires de travail et une plage variable dans le cadre du débit et du crédit d'heures, favorisant ainsi une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle.

Le travail à distance a été intégré dans les pratiques de la collectivité et de ses établissements publics depuis le confinement lié au COVID-19. Bien que ce mode de travail ait présenté des défis, notamment en ce qui concerne la garde d'enfants, la possibilité de travailler à distance, maintenue à deux jours par semaine pour les agents qui le peuvent, est désormais un élément légalement reconnu de la qualité de vie au travail, contribuant à la réduction des inégalités liées au genre.

En 2023, à l'occasion de la Journée mondiale des droits de la femme, la Ville de La Possession a mis en place un programme étendu tout au long du mois de mars, comprenant des ateliers, une exposition, un concert, un café citoyen, des discussions sur la santé, et d'autres événements, visant à sensibiliser sur divers sujets liés aux droits des femmes.

Le dispositif de signalement en partenariat avec le CDG a été lancé pour identifier des situations telles que le harcèlement et la discrimination, et des enquêtes administratives ont été menées.

Accusé de réception en préfecture
974-219740081-20240207-07-FEV2024-DE
Date de télétransmission : 19/02/2024
Date de réception préfecture : 19/02/2024

La Ville de la Possession a été représentée fièrement à la marche de l'odyssea par la participation de nombreux agents sur cet évènement contre le cancer du sein.

La collectivité réaffirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau des politiques publiques locales qu'au sein du fonctionnement interne de la collectivité et de ses établissements.

C – Perspectives 2024

- Analyser les éléments statistiques sus présentés
- Approfondir la question de l'organisation du temps de travail notamment avec la mise en place de l'horodatage
- Approfondir la mise en place du télétravail (kit du télétravailleur, notice, qualité de vie au travail….)
- Mise en place de temps d'échange et d'atelier sur la qualité de vie au travail
- Améliorer la collaboration avec le CDG sur la mission signalement
- Identifier les historiques des écarts de rémunération afin d'apporter les mesures correctives.
- En février 2024, journée lutte contre le cancer notamment le cancer du sein
- Poursuivre les actions autour de la journée de la femme, violence conjugale, discrimination, la santé….
- Pour la journée de la Femme 2024, un projet dont la thématique portera sur « la précarité menstruelle », sous réserve de financement sera mis en œuvre.

Le diagnostic de la situation de la Ville de la Possession et de ses établissements publics montre un réel progrès de l'égalité femmes/hommes dans de nombreux domaines. Toutefois, les inégalités perdurent encore et souvent au détriment des femmes mais aussi parfois au préjudice des hommes, ce qui souligne l'importance du travail qui reste à accomplir.

La lucidité et la modestie montrent que les institutions publiques ne peuvent à elles seules faire disparaître des inégalités entre les femmes et les hommes. Néanmoins, la collectivité et ses établissements publics, par ses initiatives concrètes, doivent prendre sa juste place pour permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier effectivement des mêmes possibilités dans leur vie privée comme de leur vie professionnelle.

La Ville de la Possession reste engagée pour cette cause qui aujourd'hui fait partie intégrante de sa culture.