

# VILLE DE ROANNE

## DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance publique du mercredi 14 décembre 2022

MONSIEUR LE MAIRE CERTIFIE :

N°4

### RESSOURCES HUMAINES

**- Rapport sur la situation  
municipale en matière  
d'égalité femmes-hommes  
- Année 2021  
- Examen**

1. *que la convocation de tous les conseillers municipaux en exercice a été faite dans les formes et délais prescrits par la loi ;*
2. *que le nombre des conseillers en exercice, au jour de la séance était de 39 sur lesquels il y avait 34 membres présents lors de la présente délibération, à savoir :*

M. Yves NICOLIN, Mme Clotilde ROBIN, M. Lucien MURZI, Mme Sophie ROTKOPF, M. Jean-Jacques BANCHET, Mme Corinne TRONCY, Mme Catherine DUFOSSE, M. Gilles PASSOT, Mme Fanny FESNOUX, M. Pascal LASSAIGNE, Mme Marie-Laure DANA BURNICHON, M. Edmond BOURGEON, Mme Hélène LAPALUS, M. Guy SERGENTON, Mme Maryvonne LOUGHRAIEB, Mme Catherine BRUN, M. Christian DORANGE, Mme Valérie PROST MALLET, Mme Virginie BERNIER, M. Guillaume BRASSEUR MINARD, Mme Adina LUPU BRATILOVEANU, Mme Vanessa BARBANT, Mme Vickie REDEUILH, M. Romain BOST, M. Quentin GUILLERMIN, M. Alexandre GRANGE, Mme Sabine VERMOREL, Estéban PIAT, Mme Christine CHEVILLARD, M. Bernard GERBOT, M. Franck BEYSSON, M. Denis VANHECKE, Mme Marie-Hélène RIAMON, M. Andrea IACOVELLA

*Secrétaire élu(e) pour la durée de la session :* Mme Hélène LAPALUS

A l'ouverture de la séance, Monsieur le Président a déposé sur le bureau de l'assemblée, le pouvoir écrit donné à un collègue par les conseillers municipaux empêchés d'assister à la séance, de voter en leur nom, par application de l'article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

*Absents ayant donné mandat :*

M. Fabien LAMBERT à M. Gilles PASSOT, Mme Jade PETIT à M. Edmond BOURGEON, M. Mahdi NOUIBAT à Mme Corinne TRONCY, Mme Brigitte DUMOULIN à M. Denis VANHECKE

*Absents sans mandat :*

M. Christophe PION

Le Conseil Municipal a donné acte de ce dépôt.

Mme Adina LUPU BRATILOVEANU, Conseillère Municipale, soumet au Conseil Municipal le rapport suivant :

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), les communes et E.P.C.I. de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour les communes et E.P.C.I., l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.* »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité 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.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2023.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

- prendre acte de la présentation du rapport sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2023.

Le Conseil Municipal prend acte de la présentation du rapport sur la situation municipale en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2023. Aucune remarque ni observation ne sont formulées.

ROANNE, le 20 DEC 2022

La Secrétaire de séance,

**Mme Hélène LAPALUS**

Le Maire,

**Yves NICOLIN**

Président de Roannais Agglomération



## **Rapport sur la situation en matière d'égalité**

### **Femmes-Hommes 2021**

#### **Préambule**

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

Dans la fonction publique, malgré un statut protecteur et garant de l'égalité entre les fonctionnaires, des inégalités peuvent parfois persister. Un cadre législatif et réglementaire adapté a été mis en place pour garantir l'égalité Femmes / Hommes.

- La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.
- Le protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013.
- Le décret n° 2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique.
- La loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Le décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

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

En dernier lieu, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, prenant appui sur les cinq axes définis dans l'accord du 30 novembre 2018, est venue renforcer dans son axe 5, l'égalité professionnelle et améliorer des dispositifs préexistants de prévention des discriminations en posant notamment deux obligations essentielles :

- La création d'un dispositif de signalement destiné aux agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ou d'agissements sexistes.
- La mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Chaque année, la présentation du présent rapport permet de faire un état des lieux chiffré de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de la Ville de Roanne et d'identifier les éventuelles inégalités. La Ville de Roanne avec ce rapport 2021 souhaite renouveler son engagement en faveur de cette égalité de traitement entre les femmes et les hommes en ajustant ses priorités au regard des derniers constats.

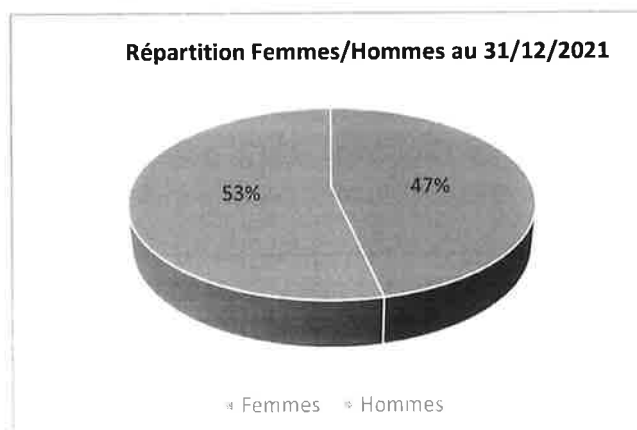
Les effectifs de la Ville de Roanne sont composés de 47% de femmes et de 53% d'hommes. La Ville de Roanne a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de l'égalité salariale.

## **MIXITE DE L'EMPLOI SUR 2021**

### **❖ Répartition des effectifs**

Au 31 décembre 2021, la ville de Roanne employait 216 femmes et 248 hommes sur emploi permanent. Avec 47% d'effectifs féminins sur emploi permanent, la répartition femmes-hommes au sein de la Ville de Roanne reste très stable depuis des années à l'instar de l'ensemble de la fonction publique.

Répartition	31/12/2021
Femmes	216
Hommes	248
	464



❖ **Répartition des emplois permanents entre fonctionnaires et contractuels**

La répartition des emplois permanents entre fonctionnaires et contractuels est la suivante :

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP
Femmes	47%	46%
Hommes	53%	54%

Pour un sexe donné, la répartition entre fonctionnaires et contractuels permanents est assez semblable.

	Fonctionnaires	Contractuels sur EP
Femmes	97,22%	2,78%
Hommes	97,18%	2,82%
Ensemble	97,20%	2,80%

Sur 13 contractuels sur emplois permanents, 4 agents sont en CDI dont 50% de femmes et 50 % d'hommes.

	CDD	CDI
Hommes	5	2
Femmes	4	2

A la lecture des emplois permanents en équivalent temps plein, on constate que le temps partiel impacte plus la population féminine.

	Nombre d'agents	Nombre d'agent ETP
<b>Fonctionnaires</b>		
Femmes	210	207,89
Hommes	241	240,72
<b>Contractuels</b>		
Femmes	6	5,26
Hommes	7	7

### ❖ Répartition par genre selon la filière

	Femmes	Hommes
Filière Administrative	89%	11%
Filière Animation	40%	60%
Filière Culturelle	89%	11%
Emplois fonctionnels*	0%	100%
Filière Médico-Sociale	94%	6%
Filière Police municipale	31%	69%
Filière Technique	28%	72%
Autres (droit privé)	25%	75%

(\*) A noter 2 DGA mutualisées avec l'agglomération sont des femmes

### ❖ Répartition par genre selon le cadre d'emplois

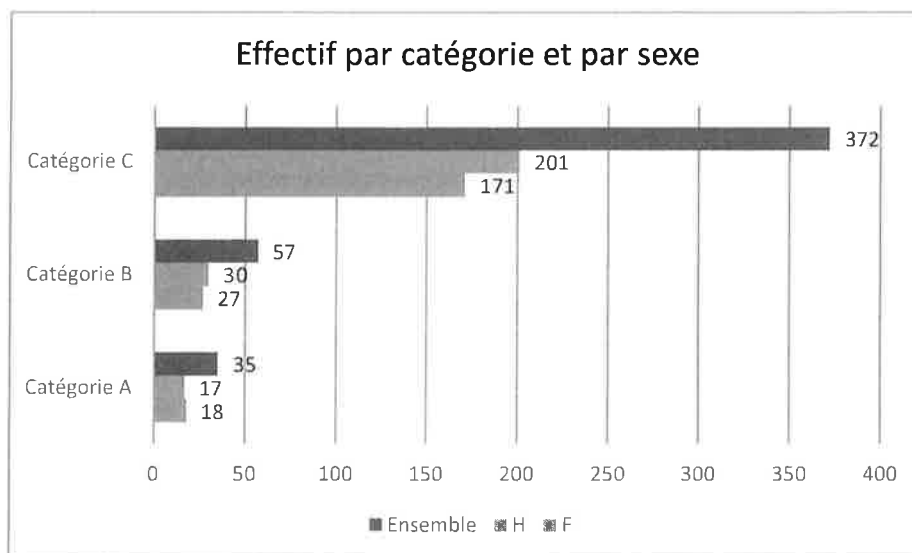
Sans surprise on constate que les femmes sont très représentées dans le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs et les hommes dans le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise.

Cadre d'emplois (*)	Femmes	Hommes
Adjoints administratifs	25%	
Agents spécialisés des écoles maternelles	12,0%	
Adjoints techniques	30,1%	48,8%
Agents de Maîtrise		23,8%
Agents de police municipale		5,6%
Attachés	8%	
Techniciens		7,3%

(\*) Seuls les cadres d'emplois où les femmes ou les hommes représentent au moins 5% du cadre d'emploi sont présentés

### ❖ Répartition par catégorie

Les différents métiers représentés dans la collectivité mènent à la répartition suivante par catégorie :



On constate une quasi-égalité entre Femmes et Hommes sur la catégorie A, les autres catégories sont encore majoritairement occupées par des emplois avec une population masculine. Ceci s'explique par les emplois proposés qui sont majoritairement des emplois de terrain et techniques.

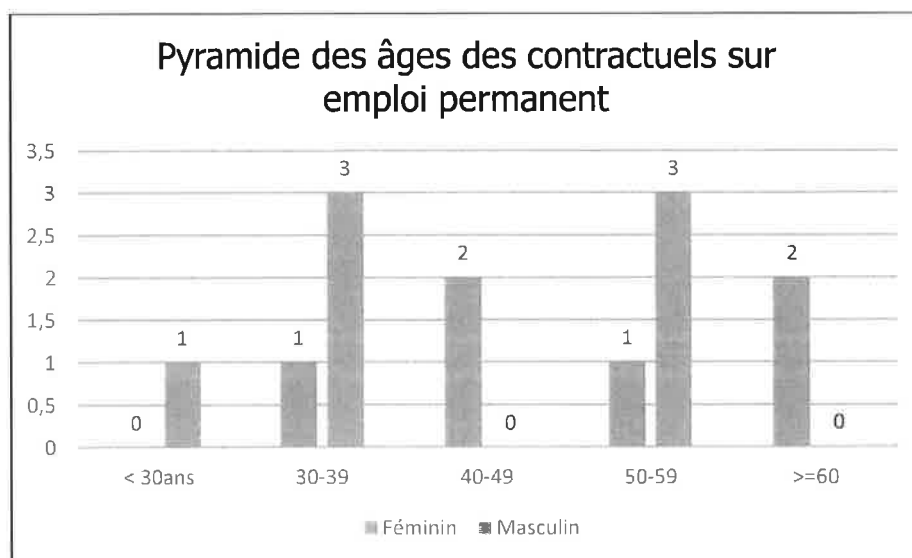
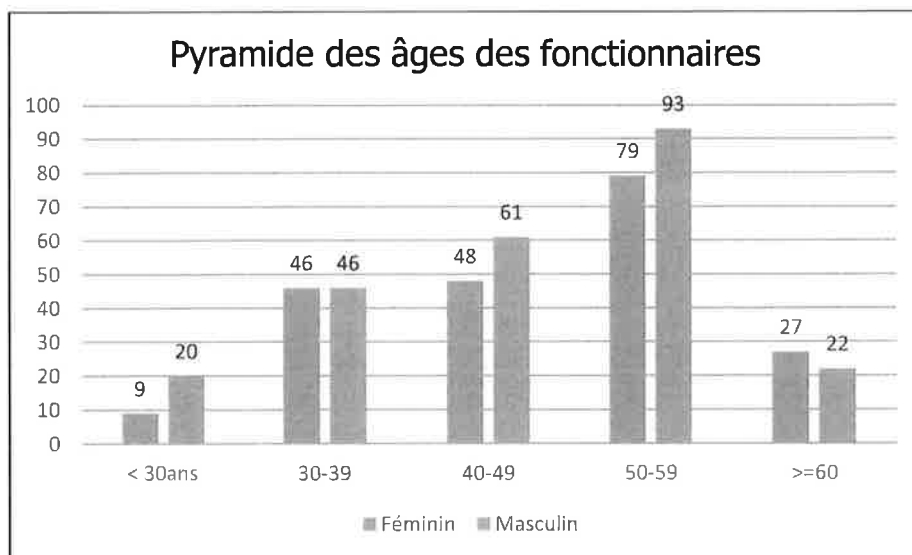
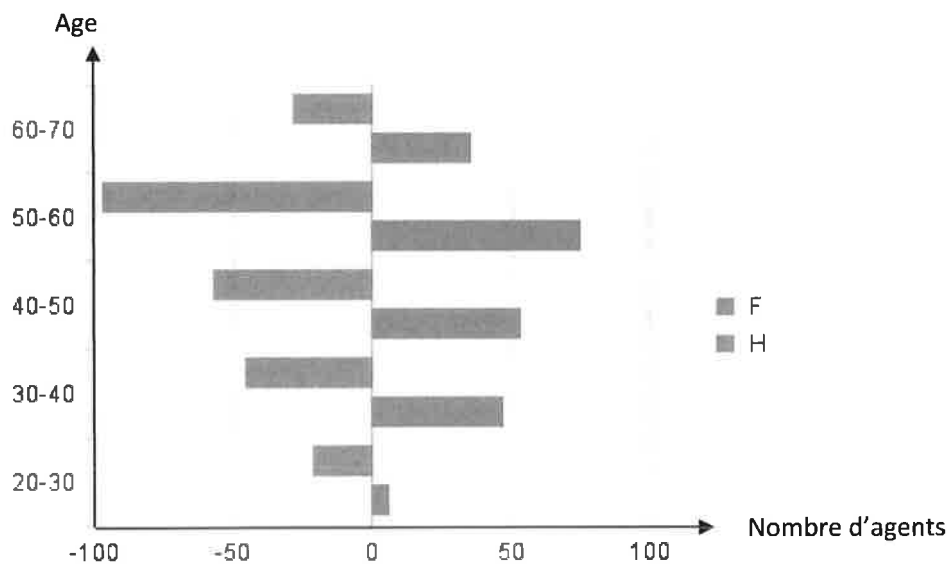
Taux de féminisation par catégorie	Catégorie A	51%
	Catégorie B	47%
	Catégorie C	46%

## **MIXITE PAR AGE SUR 2021**

### ❖ **Âge moyen sur emploi permanent**

	Fonctionnaires	Contractuel sur EP	Ensemble sur EP
Femmes	48	52	47
Hommes	47	41	47

Malgré un âge moyen autour des 50 ans, on constate une population masculine vieillissante puisque 37% de cette population est au-delà de 50 ans





❖ **Agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2021**

	Femmes	Hommes
Occasionnels/ Saisonniers	106	104
Emplois aidés	15	22
Apprentis	3	8



**MIXITE SUR L'EVOLUTION DE CARRIERES**

- 55 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion au choix en 2021 :
  - 34 avancements de grades, 15 femmes, 19 hommes
  - 21 promotions internes, 6 femmes, 15 hommes
- 247 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2021 :
  - 87 femmes,
  - 160 hommes

L'avancement d'échelon est accordé de plein droit à l'agent selon un cadencement unique.

**MIXITE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL SUR 2021**  
**(agents sur emploi permanent au 31/12/2021)**

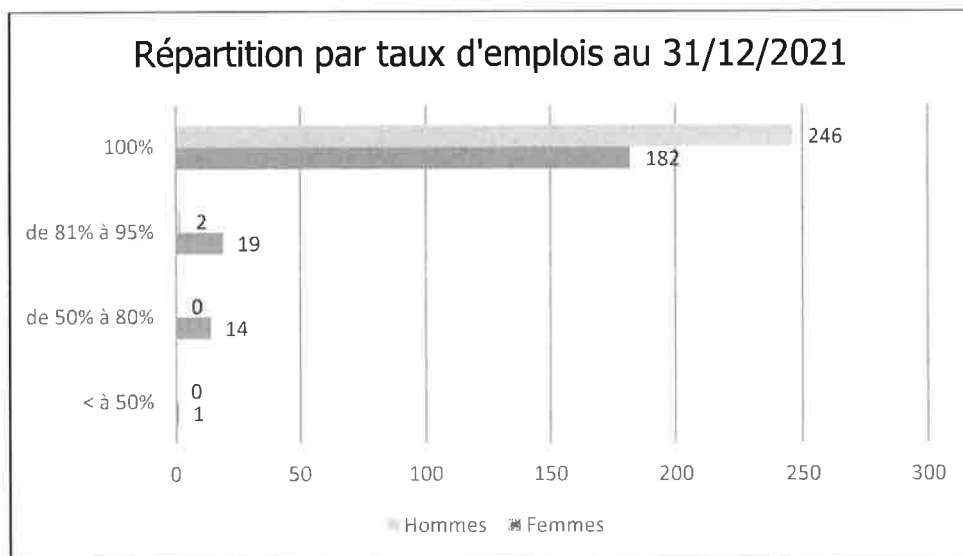
Les données suivantes confirment que les emplois à temps non complet ou à temps partiel impactent d'avantage les femmes. Ceci reflète la situation générale de notre société.

❖ **Répartition des emplois à temps complet ou temps non complet**

	Temps plein	Temps non complet
Femmes	214	2
Hommes	248	0

❖ **Répartition des emplois à temps plein ou temps partiel**

	Temps plein	Temps partiel
Femmes	182	32
Hommes	246	2



**MIXITE SUR LES ABSENCES MALADIE**  
**(agents sur emplois permanents)**

La balance de l'absentéisme penche en défaveur des femmes, ce qui peut s'expliquer par une population féminine exerçant des métiers propices à l'usure (personnel

d'entretien, personnel des écoles), ceci s'ajoutant sans doute aux tâches du quotidien. Elle serait à mettre en regard d'une vue générale portant sur la maladie impactant la population française, dont nous ne disposons pas.

<b>Absentéisme (jours)</b>	<b>Année 2021</b>	
	Hommes	Femmes
Maladie Ordinaire	3 470	3 651,50
MLD-LM	2231	1 447
AT-MP	1 331	2 051
Total	7 032	7 149,50

### **MIXITE SUR LA FORMATION**

Un égal accès à la formation pour les femmes et les hommes.

<b>Nombre d'agents partis en formation</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Fonctionnaires	170	175
Contractuels sur EP	6	4
Emplois non permanents	18	52
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>231</b>

### **Mixité sur les rémunérations (agents permanents)**

- Rémunérations annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein rémunéré selon la catégorie et la filière.

Sur les Catégories A les salaires moyens des hommes sont plus élevés que celui des femmes sauf pour la filière technique, mais aucune conclusion ne peut-être tirée de ce constat qu'il serait nécessaire d'étayer avec l'ancienneté acquise pour

chaque sexe ainsi que la quotité de travail. En effet, les salaires correspondent d'une part aux grilles indiciaires qui ne laissent place à aucune iniquité et d'autre part au régime indemnitaire qui a été revu au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour apporter un cadre permettant également un traitement plus équitable.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	3 263,71 €	3 993,89 €	2 376,64 €	2 140,78 €	2 029,75 €	S
Animation	Non concerné		2 204,40 €	2 417,05 €	Non concerné	2 098,47 €
Culturelle	2 310,74 €	S	S	Non concerné	1 802,41 €	Non concerné
Emplois fonctionnels	Non concerné	5 515,59 €	Non concerné			
Médico-Sociale	S	S	Non concerné	S	2 065,28 €	Non concerné
Police municipale	Non concerné	S	S	3 127,19 €	2 432,07 €	2 476,13 €
Technique	3 965,72 €	3 882,17 €	2 826,60 €	2 735,62 €	1 948,48 €	2 060,35 €
Droit Privé	Non concerné	S	Non concerné		S	2 355,62 €

S\* : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### **Acte de violence ou de harcèlement**

En 2021, 6 agents de la Ville de Roanne ont été victimes d'agressions verbales (1 hommes – 171 jours d'arrêt) ou physiques (5 hommes – 31 jours d'arrêt).

## **CONCLUSION**

**La Ville de Roanne met tout en œuvre pour établir la meilleure équité entre ses agents, quel que soit leur sexe, et poursuit au quotidien des actions pour prendre en compte les problématiques propres à chacun des sexes.**

- La notion d'égalité Hommes/Femmes est inscrite dans le règlement intérieur qui a été mis en place le 1<sup>er</sup> janvier 2019 à la Ville de Roanne.
- La communication, l'information et la formation sont des moyens sur lesquels l'ensemble des services s'appuie pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.

**Pour l'année 2023, la Ville de Roanne poursuit son action sur les axes suivants :**

- **Evaluer, prévenir les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**
  - La mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2022 d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe "fonction égale = régime indemnitaire égal"
  - La politique d'avancement de grade des agents contribue à la progression de carrière des agents qu'ils soient femmes ou hommes sans élément de discrimination
- **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique grâce à des mesures spécifiques :**
  - Un poste de conseiller en parcours professionnel au sein de la DRH a été créé au 1<sup>er</sup> janvier 2022, afin de favoriser le maintien et le retour dans l'emploi des agents avec une attention particulière sur les métiers induisant une usure spécifique,
  - Une nouvelle organisation de la DRH permet de mieux cibler les interlocuteurs internes capables d'informer les agents sur les conséquences en matière de carrière et de retraite, des choix opérés en termes de congés et temps partiels,
  - La mise en œuvre des lignes de gestion en matière de promotion interne en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes,
  - L'effort est constant pour tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements.
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale pour tous les agents aussi bien femmes qu'hommes**
  - Un développement notable des possibilités d'organisation du temps de travail (temps compressé, télétravail, forfait cadre, journée continue, etc.) se fait chaque année
  - Le dispositif de télétravail évolue suite à l'accord cadre de septembre 2021 pour les emplois qui le permettent, offrant plus de possibilités

- Les réponses aux demandes de temps partiel sur autorisation sont étudiées avec bienveillance et accordées dès qu'elles sont compatibles avec le bon fonctionnement des services.
  - L'écoute se renforce sur les situations spécifiques de proche aidant
- 
- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**
- Différentes dispositions d'écoute et de réponses médicales sont proposées aux agents : une service prévention-sécurité au travail, une offre spécifique Roannais For Me (téléconsultation, aide psychologiques)
  - Les faits de nature discriminatoire portés à la connaissance de l'autorité territoriale donnent systématiquement lieu à des enquêtes administratives et un accompagnement spécifique de l'agent concerné.