

REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DE LA REUNION



COMMUNE DE SAINT-ANDRE

EXTRAIT DU PROCES VERBAL
DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU 9 MARS 2022

DCM20220309/003

Egalité Femmes-Hommes

Le Maire de Saint-André certifie que le compte-rendu de cette délibération a été affiché à la porte principale de la mairie le 3 mars 2022.

Que la convocation a été faite le 3 mars 2022.

Le nombre de membres en exercice étant de 45 :

Présents :	37
Représentés :	5
Absents :	3
Total des votes :	42

Le Maire



Joé BEDIER

L'an deux mille vingt-deux, le neuf mars, le conseil municipal de SAINT-ANDRE s'est réuni, après convocation légale, sous la présidence de Monsieur Jean-Marc PEQUIN, 1er adjoint de la commune.

ETAIENT PRESENTS :

MM. RAMASSAMY Laurent, CEVAMY Primilla, CONSTANT Jean-Paul, SOUPOU Alexa, RAMIN Jean Yannick, POÏNY-TOPLAN, Stéphanie, PAPAYA Laurent, PAYET Catherine Anne, NAZE Gilles, COUPOU Jimmye, ASSICANON Jean Thierry, VIRAPIN KICHENIN Marie Linda, GRONDIN Jimmy, SABABADY Marie Josette, GOURAMA Jean-Pierre, MAZEAU Michel, ALAMELE Maryse Brigitte, MOUTAMA RAMAYE Alain, PERRIER Charles, PARVEDY Georges, GRONDIN Migline, SOUBAYA PAJANIANDY Mickaël, BALBINE Valérie Larissa, PERMACAONDIN Isabelle, BENOIT Sabrina, PRAUD Elodie, PERIANIN-CARPIN Audrey, CHANE TO Marie Lise, LATCHOUMY Rosange, SINARETTY RAMARETTY Alain Bernard, VIRAPOULLE Jean-Marie, FENELON Jean Claude, PAYET BEN HAMIDA Viviane, SOUPRAMANIEN Stéphane, BARBE Ludovic, RAMIN Odile

ETAIENT REPRESENTES :

MM. BEDIER Joé, LARIVIERE Marie, CERVEAUX Adelaide, SAID Moussa, TIPAKA Nadia

ETAIENT ABSENTS :

MM. DIJOUX Sabrina, MAILLOT Serge René, NAUD CARPANIN Marie-Hélène

SECRETAIRE DE SEANCE :

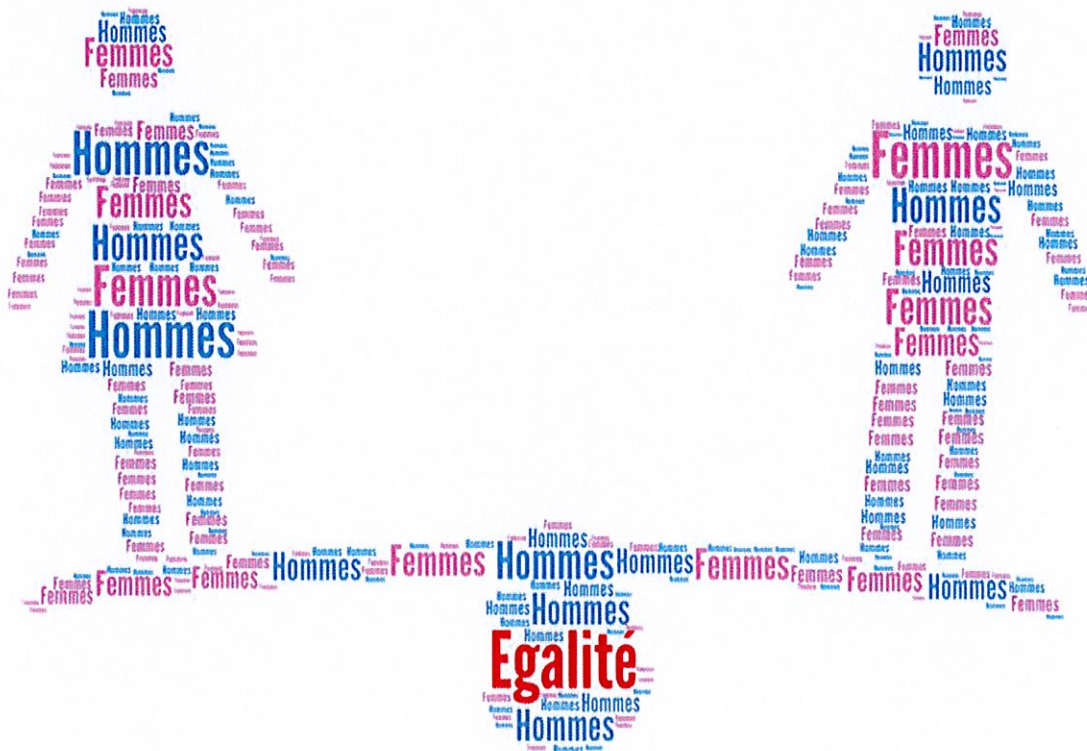
Madame Primilla CEVAMY a été désignée et a accepté de remplir cette fonction.

LE QUORUM ETANT ATTEINT, LE CONSEIL MUNICIPAL PEUT VALABLEMENT DELIBERER

DCM20220309/003 - Egalité Femmes-Hommes.

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu le Code général des collectivités territoriales
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,
- Vu le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 02 août 2013,
- Vu la loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine
- Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des femmes et des hommes,
- Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 sur le rapport égalité hommes femmes,
- Vu la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires,
- Vu la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,
- Vu la circulaire du 22 décembre 2016 visant à renforcer la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

RAPPORT 2021 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Préambule

Extrait de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas seulement être reconnu légalement mais il doit effectivement être exercé et concerner tous les aspects de la vie politique, économique, sociale et culturelle. En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Des inégalités persistent par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique. Ces inégalités sont le fruit de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société. »

En application de la «Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale» et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire

Le Maire informe l'assemblée :

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 EPCI 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 EPCI, 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.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.* »

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

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles.* »

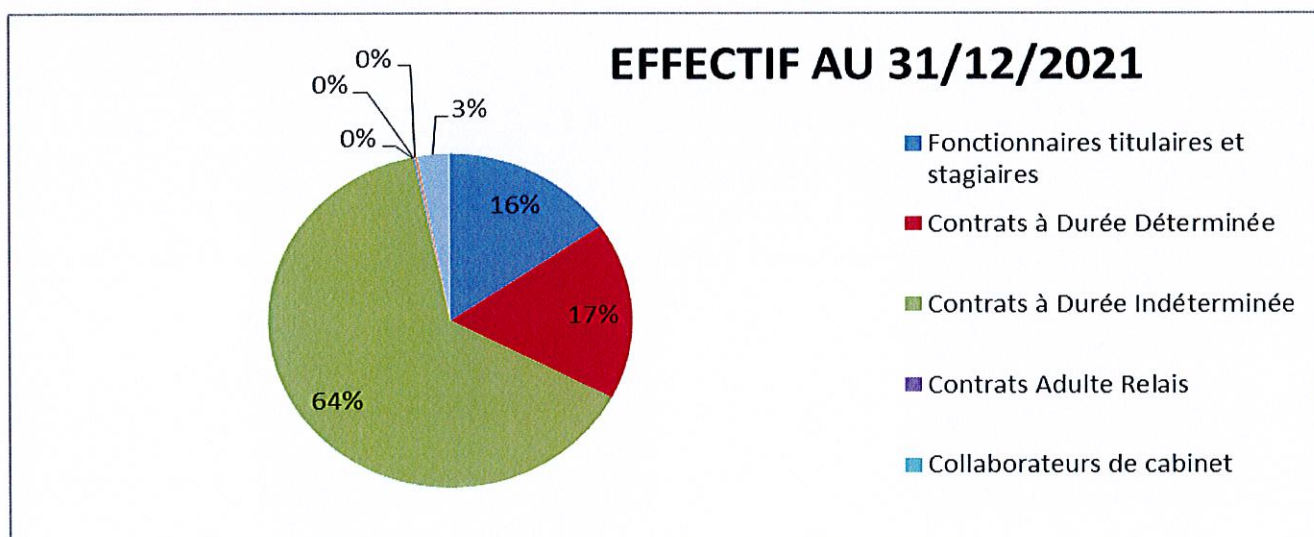
Il présente également les politiques menées par la commune sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

1. Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines

- **Etat des lieux des effectifs au 31 décembre 2021**

Au 31/12/2021, les effectifs de la Collectivité se répartissent comme suit :

	EFFECTIF	EFFECTIF EN ETP	%
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	246,00	244.45	15,45
Contrats à Durée Déterminée	274,00	236.24	17.21
Contrats à Durée Indéterminée	1 019,00	972.14	64.01
Contrats Adultes Relais	100	1,00	0,06
Collaborateurs de Cabinet	2,00	2,00	0,13
Apprentis	3,00	3,00	0,19
Animateur Mercredi Jeunesse	47,00	28.5	2,95
TOTAL	1 592,00	1 487.33	100,00



• **Répartition des effectifs par filière**

Les femmes sont légèrement majoritaires au sein des effectifs de la Ville de Saint André qui compte 797 femmes pour 742 hommes (effectif permanent).

Elles représentent 69% de la filière administrative, 98% de la filière sociale et 70% de la filière culturelle.

Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique (65%), police (100%), sportive (77%) et animation (85%).

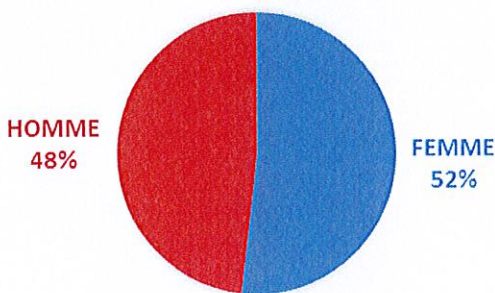
Titulaires et contractuels sur emplois permanents

FILIERE	FEMME	%	HOMME	%	Total général
ADMINISTRATIVE	241	15,66%	105	6,82%	346
ANIMATION	2	0,13%	12	0,78%	14
CULTURELLE	7	0,45%	3	0,19%	10
POLICE		0,00%	14	0,91%	14
SOCIALE	228	14,81%	4	0,26%	232
SPORTIVE	6	0,39%	21	1,36%	27
TECHNIQUE	313	20,34%	583	37,88%	896
Total général	797	51,79%	742	48,21%	1539

Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale :

- Taux de féminisation : 61%
- Commune : 60%

**RÉPARTITION FEMMES - HOMMES
 DANS LES EFFECTIFS PERMANENTS**



- **Répartition des effectifs selon le statut**

Les femmes sous statut contractuels sont plus nombreuses que les hommes (692 femmes pour 601 hommes) alors qu'il s'agit de l'inverse pour les femmes sous statut fonctionnaire (105 femmes pour 141 hommes).

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	105	42,68%	141	57,32%	246
Agents contractuels permanents	692	53,51%	601	46,48%	1 293
TOTAL	797	51,78%	742	48,23 %	1 539

- **Répartition des effectifs par niveau hiérarchique**

Les femmes représentent 52% des catégories C, 36% des catégories B et 58% des catégories A.

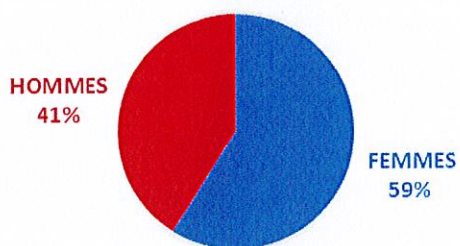
Sur les 4 emplois fonctionnels de direction de la collectivité, 1 est une femme soit 25%.

Si les postes de direction sont majoritairement occupés par des femmes (56% de femmes), la tendance s'inverse pour les postes de responsables de service (43% de femmes).

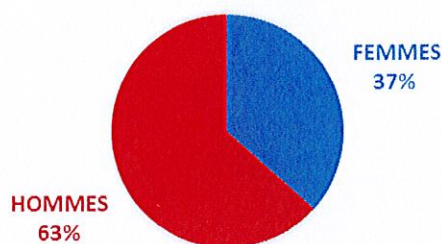
	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A	33	23	56
Catégorie B	30	52	82
Catégorie C	734	667	1401
TOTAL	797	742	1539

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Emplois fonctionnels	1	3	4
Postes de direction	26	20	46
Poste de responsable de service	38	50	88
TOTAL	65	73	138

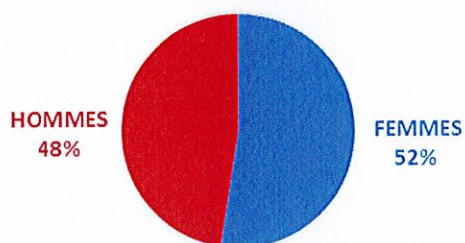
CATÉGORIE A



CATÉGORIE B



CATÉGORIE C



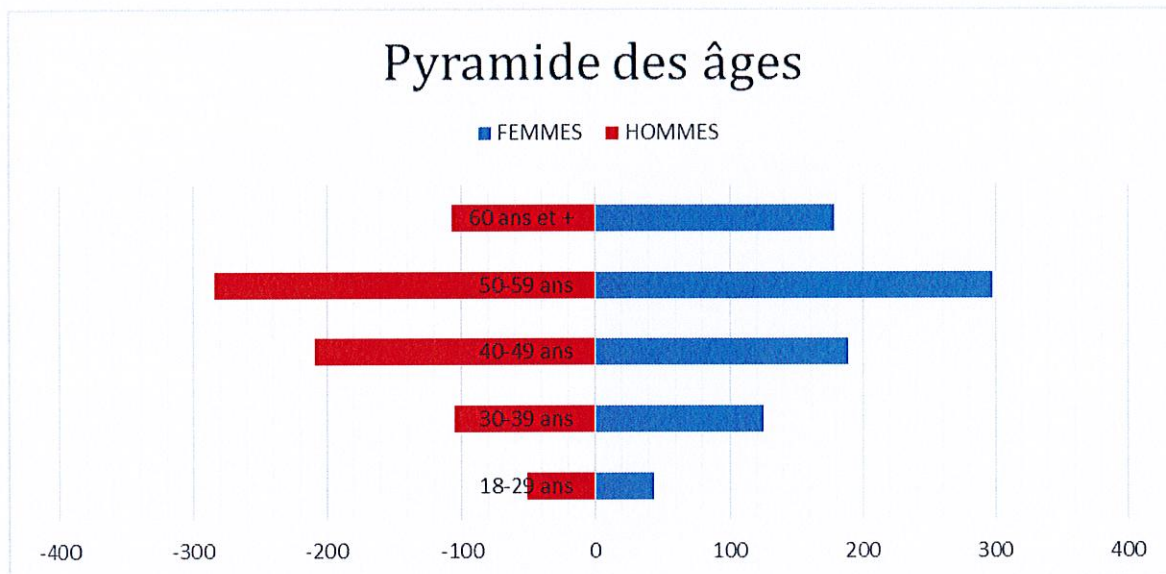
Au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale :

Catégorie A : 60% femmes – 40% hommes
 Catégorie B : 64% femmes – 36% hommes
 Catégorie C : 60% femmes – 40% hommes

- Répartition des effectifs par âge

30% des femmes ont plus de 50 ans pour 24% d'hommes dans la même tranche d'âge.

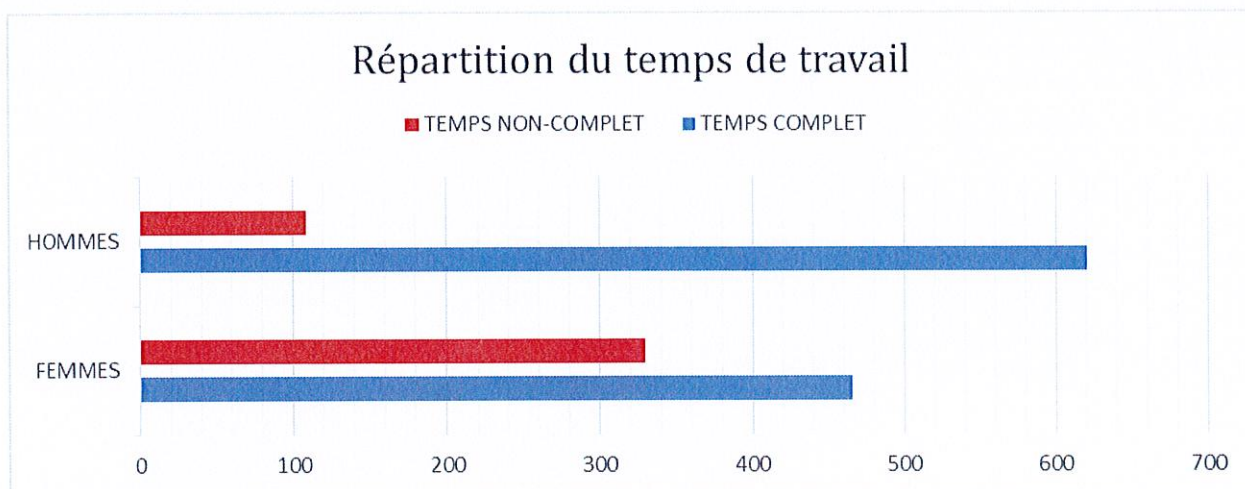
Tranche d'âge	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL
18-29 ans	44	2,76%	51	3,20%	95
30-39 ans	126	7,91%	105	6,60%	231
40-49 ans	189	11,87%	209	13,13%	398
50-59 ans	298	18,72%	284	17,84%	582
60 ans et +	179	11,24%	107	6,72%	286
total	836	52,51%	756	47,49%	1592

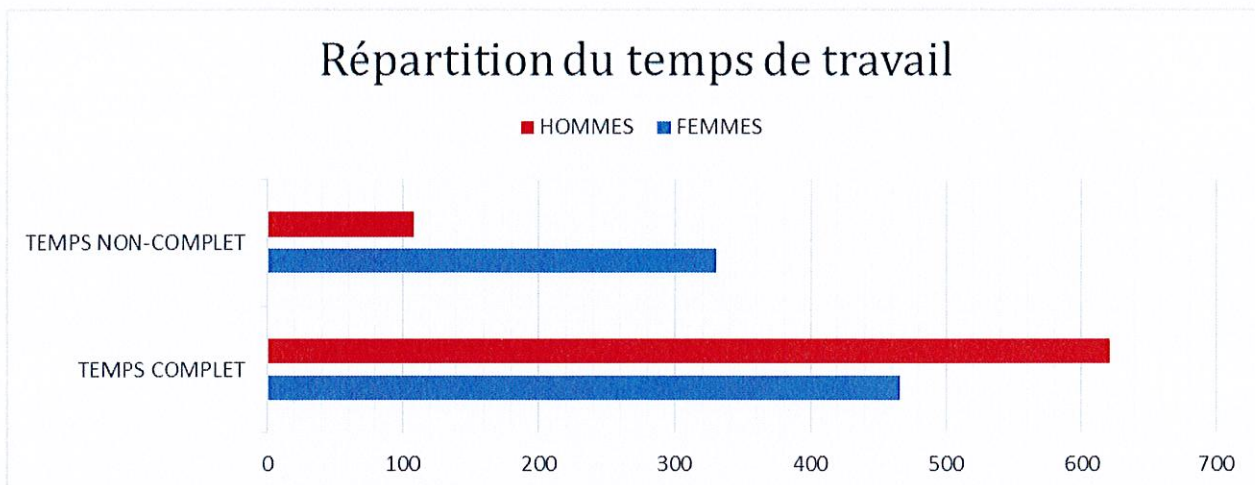


- **Répartition par type de temps**

Sur l'ensemble de l'effectif communal, le temps non complet est principalement réservé au personnel des écoles et représente 28% de l'effectif (41% de l'effectif féminin).

	FEMMES		HOMMES		TOTAL
TEMPS COMPLET	466	43 %	621	57%	1 087
TEMPS NON-COMPLET	330	75%	108	25%	438

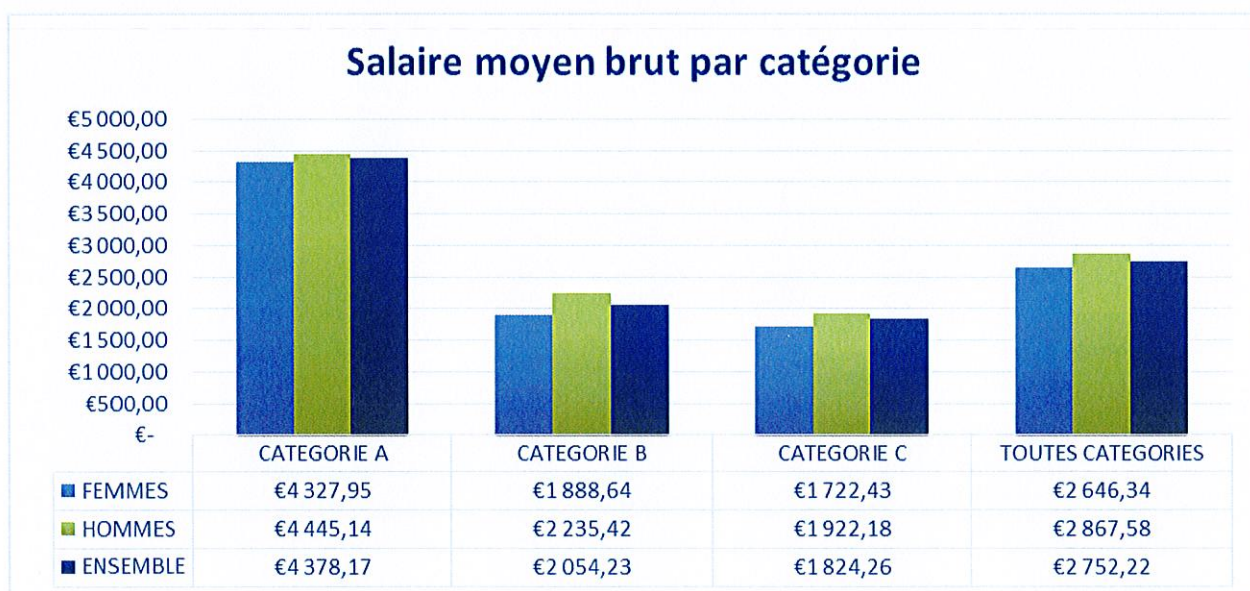




- **Répartition des effectifs par rémunérations**

Selon l'INSEE, dans la fonction publique territoriale, le salaire net moyen s'élève à 1 900 euros par mois (1 985€ pour les fonctionnaires) et le salaire net des femmes est inférieur de 9,1% en moyenne à celui des hommes.

L'analyse des rémunérations des agents de la Ville de Saint André met en évidence un écart moyen de rémunération de 8% entre les femmes et les hommes (toutes catégories confondues). Les femmes sont globalement moins bien rémunérées que les hommes (écart de 3% pour la catégorie A, 17% pour la catégorie B et 11% pour la catégorie C).



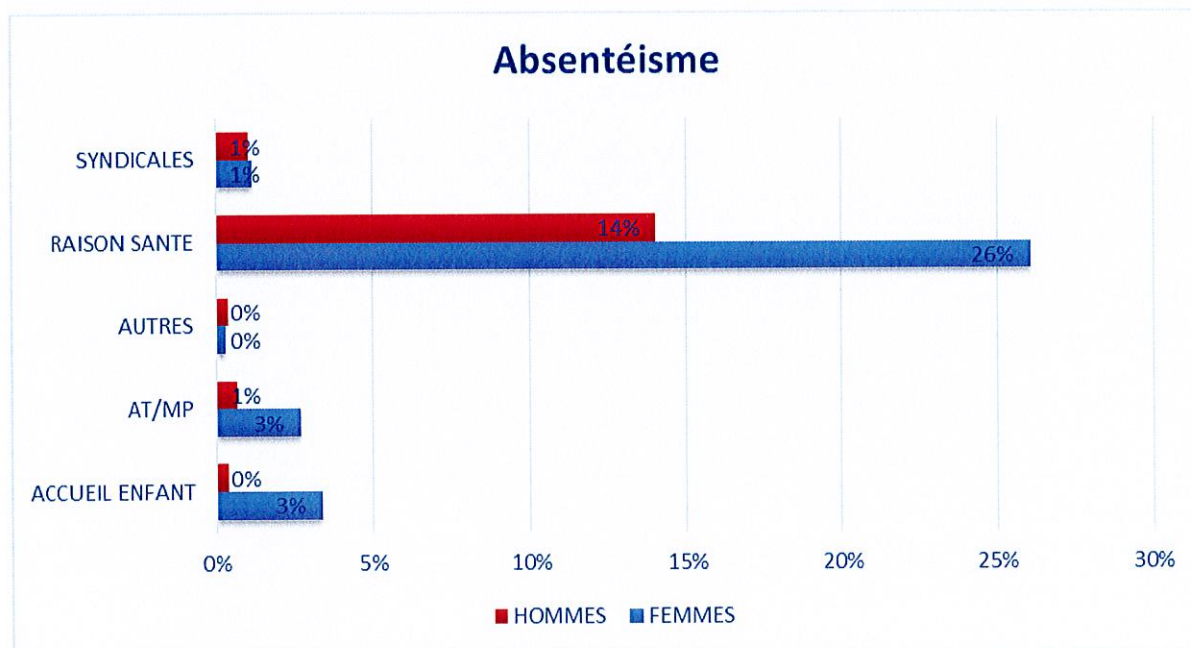
- **Absences et maladies**

Les absences peuvent être réparties en 3 catégories :

- Les absences pour raison de santé : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie (MO)
- Les maladies pour motifs professionnels : les accidents de travail, les accidents de trajet domicile-travail et les maladies professionnelles (AT/MP)
- Les absences liées à l'accueil d'un enfant : congé maternité, paternité et adoption (MAT)
- Les autres absences : déménagement, décès, ...

Les femmes sont globalement plus absentes que les hommes pour raison de santé (65% de femmes pour 35% d'hommes).

Les absences liées aux maladies pour motifs professionnels sont plus importantes chez les femmes (81% de femmes pour 19% d'hommes).



- **Les conditions de travail**

Les espaces de travail sont mixtes.

Le critère hommes/femmes n'est pas pris en compte dans la démarche d'évaluation des risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différentes entre les femmes et les hommes). Les femmes enceintes bénéficient de précautions et d'une surveillance médicale renforcée, des aménagements d'horaires sont possibles.

- **La prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement et discrimination**

Une réflexion sera menée avec le CHSCT afin d'établir un document à la disposition des agents où toutes les formes de violences (physiques ou verbales) seront consignées.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite Le Pors a initialement défini le harcèlement sexuel dans son article 6ter. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rajouté un article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983: « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Sa dénonciation ne peut avoir de conséquences sur la carrière de l'agent qui en est victime ou de celui qui l'a dénoncé».

Il s'agit d'un chantier que mènera la Direction des Ressources Humaines de communication et de sensibilisation auprès des encadrants afin de prévenir les risques psycho-sociaux. Le prochain rapport en fera une présentation détaillée.

2. Le plan d'actions

Les principaux enseignements de l'état des lieux peuvent se résumer ainsi :

- Une répartition globalement équilibrée entre les hommes et les femmes
- Un déficit de femmes dans l'encadrement des services, en particulier dans les emplois fonctionnels et responsables de service
- Un écart de rémunération moyen significatif à la défaveur des femmes
-

A travers ces constats, il est possible d'envisager plusieurs actions :

Actions	Acteurs
Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes	DRH
Mise en place de formation pour les agents sur l'égalité Femmes-Hommes, les stéréotypes, les violences, ...	Direction Générale DRH
Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée	Direction Générale DRH Service Communication
Encourager et favoriser l'inscription des femmes à des formations en vue d'accéder aux emplois de direction de la collectivité	Direction Générale DRH
Porter une attention particulière au niveau de la rémunération des femmes grâce notamment à la mise en place du RIFSEEP	Direction Générale DRH
Porter une attention accrue aux possibilités d'évolution de carrière	Direction Générale DRH
Mise en place d'un groupe de travail sur le télétravail	Direction Générale DRH
Mobiliser autour de la Journée internationale pour les droits des femmes qui a lieu chaque année le 8 mars.	Direction Générale DRH Service Communication
Communiquer autour de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes qui a lieu chaque année le 25 novembre.	Direction Générale Service Communication
Etablir un diagnostic de la répartition femme-homme au sein des directions afin de mieux définir les pistes d'amélioration	Direction Générale DRH
Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance (discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes)	Direction Générale DRH

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint est présenté préalablement au débat sur le projet de budget de l'exercice 2022.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide :

Article 1 :

- De prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2022.



Article 2 :

- D'adopter ledit rapport

Conformément à l'article L.2131-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, la présente délibération fera l'objet d'un affichage en mairie pendant un délai de deux mois.

Pour extrait conforme

Fait à Saint-André le 21 MARS 2022

 Le Maire

Joé BEDIER