

REPUBLICQUE FRANCAISE

=====

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA VILLE DE GAP**

Le vingt-cinq juin deux mille vingt et un à 18h15,

Le Conseil Municipal de la Ville de Gap, s'est réuni au Quattro, après convocation légale, sous la présidence de M. Roger DIDIER .

NOMBRE DE CONSEILLERS	En exercice : 43 Présents à la séance : 35
DATE DE LA CONVOCATION	18/06/2021
DATE DE L'AFFICHAGE PAR EXTRAIT DE LA PRESENTE DELIBERATION	02/07/2021

OBJET :

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Étaient présents :

M. Roger DIDIER , Mme Maryvonne GRENIER , M. Olivier PAUCHON , Mme Rolande LESBROS , M. Jérôme MAZET , Mme Paskale ROUGON , M. Jean-Louis BROCHIER , Mme Catherine ASSO , M. Cédryc AUGUSTE , M. Daniel GALLAND , Mme Zoubida EYRAUD-YAAGOUB , M. Jean-Pierre MARTIN , Mme Martine BOUCHARDY , M. Vincent MEDILI , Mme Françoise DUSSERRE , M. Claude BOUTRON , Mme Ginette MOSTACHI , M. Pierre PHILIP , Mme Chantal RAPIN , M. Joël REYNIER , Mme Françoise BERNERD , Mme Mélissa FOULQUE , Mme Chiara GENTY , M. Alexandre MOUGIN , Mme Evelyne COLONNA , M. Fabien VALERO , Mme Sabrina CAL , M. Bruno PATRON , M. Alain BLANC , M. Eric MONTROYA , Mme Christiane BAR , Mme Charlotte KUENTZ , M. Eric GARCIN , Mme Pimprenelle BUTZBACH , M. Michel BILLAUD

Conseillers Municipaux, formant la majorité des membres en exercice.

Excusé(es) :

M. Richard GAZIGUIAN procuration à M. Cédryc AUGUSTE, M. Gil SILVESTRI procuration à Mme Maryvonne GRENIER, M. Christophe PIERREL procuration à Mme Charlotte KUENTZ, Mme Isabelle DAVID procuration à M. Eric GARCIN, M. Nicolas GEIGER procuration à Mme Pimprenelle BUTZBACH, Mme Marie-José ALLEMAND procuration à M. Michel BILLAUD

Absent(s) :

Mme Solène FOREST, Mme Pauline FRABOULET

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil : M. Joël REYNIER, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné(e) pour remplir ces fonctions qu'il(elle) a acceptées.

Le rapporteur expose :

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ont dû mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixées par le décret du 4 mai 2020. Ce plan de trois ans maximum comporte au moins des mesures afin :

- d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Décision :

Il est proposé, sur avis favorables du Comité Technique réuni le 18 mai 2021 et de la Commission de l'Administration Générale et des Ressources Humaines réunie le 16 juin 2021 :

Article unique : de prendre acte du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui lui a été présenté.

Mise aux voix cette délibération est adoptée ainsi qu'il suit :

- POUR : 41

La Maire-Adjointe



Catherine ASSO

Transmis en Préfecture le : 6 JUIL. 2021

Affiché ou publié le : 6 JUIL. 2021

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ont dû mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixées par le décret du 4 mai 2020

Ce plan de trois ans maximum comporte au moins des mesures afin :

- d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Renforcement de l'obligation de nominations équilibrées

L'obligation de nominations équilibrées entre les femmes et les hommes sur les postes de direction et d'encadrement est renforcée.

Sont à présent tenus à cette obligation les collectivités et les EPCI de plus de 40 000 habitants. Le respect de l'obligation est dorénavant apprécié sur la durée du mandat, le cycle de nomination de référence est ramené à quatre nominations, et les effets de la réforme territoriale sont pris en compte. Des mesures d'adaptation du dispositif sont prévues pour la fonction publique territoriale.

En outre, une dispense de pénalité financière pour les employeurs dont les emplois concernés par le dispositif sont occupés à 40% au moins par des personnes de chaque sexe est créée.

Un décret du 30 décembre 2019 modifiant le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique fixe les conditions d'application de ces nouvelles mesures. Pour les collectivités de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants, les sanctions financières par nomination manquante sont portées à 50 000 euros (contre 90 000 euros pour le reste des administrations).

Mesures intéressant la grossesse

L'état de grossesse est ajouté à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, qui fixe les critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents.

De plus, le jour de carence en cas de congé maladie, introduit pour les agents publics par la loi de finances pour 2018, ne s'applique plus aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur.

Droits à avancement en cas de congé parental ou de disponibilité

En vue de réduire les écarts dans le déroulement de la carrière entre les femmes et les hommes, la loi prévoit que les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant de moins de huit ans conservent leurs droits à l'avancement. Le maintien des droits peut avoir lieu pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le corps ou le cadre d'emplois. Le décret du 5 mai 2020 porte application de cette mesure.

Avancement "équilibré"

En vertu de l'accord du 30 novembre 2018 précité, un dispositif destiné à assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans **les procédures d'avancement de grade au choix** est instauré dans toute la fonction publique. La situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois ou grades concernés lors de l'élaboration du tableau d'avancement est prise en compte. Pour ce faire, les lignes directrices de gestion, qui guident les administrations dans la sélection des bénéficiaires d'un tableau d'avancement au choix, doivent être établies en veillant à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité. La part respective des femmes et des hommes doit être précisée dans le vivier des agents promouvables et dans la liste des agents inscrits au tableau d'avancement.

1. Etat des lieux de la collectivité en matière d'égalité femmes/hommes au 31 décembre 2020

Au sein de la Ville de Gap, les femmes représentent 61 % des agents occupant un emploi permanent. En 2019, ce taux était de 60%, il y a donc eu une légère augmentation permettant une équivalence avec le taux national qui est lui aussi de 61% pour les communes.

Certaines filières sont très fortement féminisées. En effet, le taux de féminisation est proche de 100% au sein de la filière sociale, notamment sur les cadres d'emplois d'éducateur de jeunes enfants, d'agents spécialisés des écoles maternelles et d'agent social.

La filière administrative est également majoritairement féminine avec un taux de 84%, soit 11 points au-dessus du taux national.

La filière police municipale quant à elle est féminisée à 31%, ce qui est toujours bien au-dessus des chiffres nationaux qui se situent à 21%. Il en est de même dans la filière culturelle qui est au-dessus de la moyenne nationale de 11 points.

En filière technique, les femmes représentent 46% des agents, ce qui situe la collectivité à hauteur de la moyenne nationale qui est de 45%.

La filière sportive est en majorité masculine puisque les femmes ne représentent que 17%, ce qui est de 7 points inférieur à la moyenne nationale qui est à 24%.

Les femmes sont présentes en nombre dans 4 filières : administrative, culturelle, sociale et médico-sociale.

L'organigramme de la collectivité compte 15 femmes sur 35 à des postes de direction.

Parmi les agents à temps partiel au sein de la collectivité, 92% sont des femmes.

En 2020, au sein de la Ville de Gap, 22 agents ont été recrutés sur des postes vacants dont 15 femmes et 7 hommes. Au CCAS, ce sont 26 recrutements qui ont été réalisés, 23 au bénéfice des femmes et 3 pour les hommes.

En 2020, 56.5 journées de formations ont été organisées en intra, 87 femmes y ont participé et 119 hommes.

Dans le cadre de la commande publique, la collectivité sollicite une déclaration sur l'honneur en application du Code du Travail.

L. 2242-5 du code du travail :

L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Attestation sur l'honneur : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2. Plan d'actions

Axe 1 - Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Au sein de la collectivité, le rapport égalité hommes/femmes fait état des écarts suivants :

- En catégorie A, les écarts de salaires moyens sont de 24% au profit des hommes
- En catégorie B, les femmes ont un salaire moyen plus élevé que les hommes de 4,5%
- En catégorie C, le salaire moyen des hommes est supérieur de 80 € à celui des femmes.

Fiche action 1 : Prévenir les écarts de rémunération

Contexte :

L'une des causes d'inégalité professionnelle classiquement identifiée est la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans la fonction publique, celle-ci se matérialise à travers le régime indemnitaire, jusqu'alors différent selon les filières. Traditionnellement, la filière technique bénéficie d'un régime indemnitaire plus élevé que celui des autres filières et notamment administrative. Or, la filière technique est majoritairement masculine, tandis que la filière administrative est majoritairement féminine.

Objectif stratégique :

A l'occasion des recrutements, une attention particulière sera portée afin d'assurer une rémunération équivalente liée à la fonction et non pas à la filière.

Objectif opérationnel :

- Permettre d'aligner les régimes indemnitaires des agents exerçant les mêmes fonctions, quelle que soit leur filière, lors de leur recrutement
- Garantir une égalité salariale à quotité de travail égale entre les femmes et les hommes exerçant des fonctions identiques

Direction pilote : DRH

Directions associées / Partenaires : Ensemble des directions

Impact territorial et public visé : Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Égalité salariale entre les femmes et les hommes lors du recrutement.

Calendrier : dès 2021

Axe 2 - Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Fiche action 2 : Veiller à un équilibre des avancements et promotions

Contexte :

L'ensemble des agents qui en remplissent les conditions réglementaires sont inscrits sur les tableaux d'avancement, ayant ainsi la possibilité de voir leur dossier étudié par leur direction et la CAP compétente avant décision finale par l'autorité territoriale.

En 2020, 67% de femmes ont été promues pour 33% d'hommes.

En revanche, 83% des promotions internes ont été prononcées au bénéfice des hommes.

Objectif stratégique :

Il s'agira de veiller à ce que, dans une approche globale, le nombre de promotions ou avancements de grades, au sein d'un cadre d'emplois, ne joue pas plus particulièrement en faveur des femmes, ou en faveur des hommes.

Objectif opérationnel :

- Assurer une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents ayant des mérites équivalents

Direction pilote : DRH

Directions associées / Partenaires : Ensemble des directions

Impact territorial et public visé : Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Respect de la part respective des femmes et des hommes par grade pour les avancements et promotions

Calendrier : dès 2021

Fiche action 3 : Informer les agents de leurs droits et des impacts des congés familiaux et du temps partiel en termes de carrière et de retraite

Contexte :

Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite.

Les agents publics n'ont pas toujours une bonne connaissance de l'impact et des effets, en termes de carrière, de leurs choix concernant les congés familiaux et le

temps partiel. De plus, les règles applicables en la matière ne sont pas toujours maîtrisées par les agents.

Objectif stratégique :

Éclairer la prise de décision des agents grâce à l'information transmise.

Objectif opérationnel :

- Réaliser un document d'information relatif aux règles et aux droits aux congés familiaux, au temps partiel et présentation de l'impact de cette organisation du travail sur la carrière et la retraite

Direction pilote : DRH

Impact territorial et public visé : Ensemble du personnel municipal

Critère d'évaluation :

- Prise en compte des effets en terme de carrière et de retraite

Calendrier : À compter de 2022

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

Fiche action 4 : Concilier les temps de vie professionnelle et personnelle

Contexte :

La conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle est une des difficultés récurrentes des salariés, et singulièrement des femmes. L'organisation du temps de travail constitue un levier majeur pour construire des modalités de conciliation vertueuses au plan social et économique.

Objectif stratégique :

Permettre aux agents de mieux maîtriser l'articulation des horaires et des impératifs professionnels et personnels, ceux-ci étant facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes.

Objectifs opérationnels :

- Généraliser les horaires variables à l'ensemble des directions administratives dès lors qu'un outil performant de contrôle du temps de travail sera mis en place
- Inscrire un cadre préférentiel d'organisation des réunions
- Informer les agents sur la possibilité de faire appel à la psychologue du travail ou à l'assistante sociale

Direction pilote : DRH

Directions associées / Partenaires : Ensemble des directions

Impact territorial et public visé : Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Mise en place des horaires variables
- Nombre de réunions organisées en dehors du cadre préférentiel
- Nombre d'intervention de la psychologue ou de l'assistante sociale

Calendrier de réalisation : à partir de 2022

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

Fiche 5 : Mise en place d'un dispositif de signalement

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.

Objectif stratégique :

Il s'agit de concevoir un dispositif qui aura 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, et de les orienter vers les autorités et personnes compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Objectif opérationnel :

Améliorer la prise en charge des agents se déclarant victimes en leur offrant un espace de parole, d'orientation et d'accompagnement dans leur démarche

Direction pilote : DRH

Directions associées / Partenaires : Ensemble des directions

Impact territorial et public visé : Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Mise en place d'une procédure de recueil des signalements et des procédures d'orientation des agents

Calendrier : Dès 2021

Fiche action 6 : Information sur les dispositifs de droits commun existants

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.

Objectif stratégique :

Il s'agit de concevoir un document d'information de recensement des dispositifs de droit commun existants en matière de lutte contre le harcèlement.

Objectif opérationnel :

Améliorer la connaissance des agents afin de leur permettre de mieux s'orienter en cas de besoin.

Direction pilote : DRH

Directions associées / Partenaires :

Impact territorial et public visé : Ensemble du personnel municipal

Critères d'évaluation :

- Mise en place d'un document d'information à destination des agents concernant les dispositifs de droit commun existants

Calendrier : À partir de 2022

Fiche action 7 : Prévenir et lutter contre les discriminations, les harcèlements

Contexte :

La discrimination est une inégalité de traitement, un traitement défavorable, fondé sur un critère prohibé par la loi. Traiter des discriminations constitue donc une nécessité car les discriminations entaillent au principe d'égalité et viennent fragiliser la cohésion d'un groupe.

Il est donc indispensable de reconnaître des situations réelles ou supposées qui restent pourtant encore difficiles à appréhender.

Le harcèlement entraîne toujours une dégradation des conditions de travail et peut causer des troubles irréversibles pour les personnes qui en sont victimes. Il convient de décrypter les profils et techniques des harceleurs et de repérer les agissements susceptibles d'amener à une situation de harcèlement tout autant que d'appréhender suffisamment tôt les profils des victimes.

Objectif stratégique :

Maîtriser le cadre juridique de la prévention et de la lutte contre le harcèlement et la discrimination dans la fonction publique

Objectif opérationnel :

- Mieux appréhender les enjeux de la lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail
- Maîtriser le vocabulaire, le cadre réglementaire et avoir un socle commun de connaissances
- Prévenir les situations de discrimination et de harcèlement dans la fonction publique territoriale
- Appréhender les moyens d'action

Direction pilote : DRH

Impact territorial et public visé : Ensemble du personnel municipal

Critère d'évaluation :

- Mise en place d'une formation de sensibilisation pour prévenir et lutter contre les discriminations et les harcèlements.

Calendrier : À compter de 2022