



EXTRAIT du REGISTRE

des

DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

de la commune de Frontignan

Affiché le 04/08/2020

Retiré le

MAIRIE DE FRONTIGNAN

L'AN DEUX MILLE VINGT
LE 29 JUILLET A 18 HEURES 30

PROFECTURE
DE L'HERAULT
11 AOUT 2020
D.R.O.L
GREFFE - P.F.R.A.

LE CONSEIL MUNICIPAL DE CETTE COMMUNE, REGULIEREMENT CONVOQUE LE 23 JUILLET 2020, S'EST REUNI AU NOMBRE PRESCRIT PAR LA LOI, SALLE DE L'AIRE A FRONTIGNAN EN SESSION ORDINAIRE, SOUS LA PRESIDENCE DE MONSIEUR MICHEL ARROUY, MAIRE.

PRESENTS : Michel ARROUY, Claudie MINGUEZ, Youcef EL AMRI, Valérie MAILLARD, Oliver LAURENT, Caroline SUNE, Georges MOUREAUX, Caroline SALA, Eric BRINGUIER, Renée DURANTON-PORTELLI, Jean-Louis MOLTO (adjoints) - Kelvine GOUVENAYRE, Loïc LINARES, Nathalie GLAUDE, Max SAVY, Frédéric ALOY, Sophie CWICK, Fabien NEBOT, Chantal CARRION, Patrick BOURMOND, Isabel VILAVERDE-FIUZA, Jean-Louis BONNERIC, Nancy SUBITANI, David JARDON, Yannick COQUERY, Jean-Louis PATRY, Béatrice BUJ, Gérard PRATO, Claude COMBES, Guilaine TOUZELIER, Gilles ARDINAT, Marie-France BRITTO, Olivier RONGIER (conseillers municipaux).

ABSENTS EXCUSES REPRESENTES : M. Georges FORNER (procuration à Mme Claudie MINGUEZ), Mme Dominique PATTE (procuration à M. Gérard PRATO).

OBJET : Ressources humaines : Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalable au débat d'orientation budgétaire 2020.

N/REF : MA/DB/JLB/FAA - N°2020-207.

Mme Valérie Maillard informe les membres du conseil qu'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 préalablement aux débats sur le projet de budget.

Il conditionne la légalité du vote du budget au même titre que le débat d'orientation budgétaire et concerne le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport appréhende dans une première partie la collectivité comme employeur, en présentant la situation en matière de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il présente, dans une seconde partie, les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les services mobilisés autour de la promotion de l'égalité entre les genres ont œuvré en s'appuyant sur un plan d'actions défini par un comité composé d'élu(e)s municipaux, articulé autour de quatre axes :

- égalité professionnelle dans la collectivité,
- accès aux dispositifs, participation à la vie sociale et culturelle,
- droits de la personne et liberté de choix,
- éducation à l'égalité – "cultiver l'égalité".

Les femmes représentent 57% des effectifs communaux, proportion conforme à celle de la fonction publique en général, et principalement dans les filières médico-sociale, administrative (78%) et animation (75%).

La rémunération nette des agents de la ville, ramenés en équivalents temps plein, est conforme à celle de la moyenne nationale, conséquence de la politique d'harmonisation et de réévaluation du régime indemnitaire menée entre 2013 et 2015, autour d'une grille qui garantit que femmes et hommes perçoivent, à fonctions égales, un régime indemnitaire égal.

L'application de cette grille indemnitaire basée sur les fonctions occupées tend à réduire les écarts entre les femmes et les hommes en matière de rémunération. Elle laisse toutefois apparaître des écarts en faveur des hommes similaires à ceux constatés au plan national. Ces différences peuvent s'expliquer par :

- des événements de carrière (congé parental, disponibilité) ;
- la répartition inégale de la proportion d'heures supplémentaires au bénéfice des hommes.

En outre, les heures supplémentaires sont en baisse et effectuées :

- pour près d'un quart dans la filière police, et dans cette filière les hommes représentent 85% des effectifs,
- pour plus de la moitié dans la filière technique où les hommes représentent près de 90% des effectifs.

Le travail à temps partiel est très inférieur à la moyenne nationale et ce, quelle que soit la catégorie hiérarchique des agents.

517 agents dont 44% d'hommes et 56% de femmes ont suivi des formations en 2019. Parmi les domaines de formation les plus révélateurs :

- la sécurité : les hommes suivent majoritairement plus de formation dans ce domaine ;
- l'éducation enfance jeunesse : il est à noter cette année, une plus grande proportion de journées de formation suivies par des hommes que par des femmes.

Cette année, une attention particulière est portée au domaine des connaissances et outils fondamentaux marqué par le déploiement d'un séminaire de déontologie. La répartition du suivi de cette formation est identique à celle des effectifs de la ville (43% et 57 %).

Globalement, un nombre équivalent d'hommes et de femmes s'est positionné sur des préparations aux concours et examens, alors que les femmes (57%) se sont majoritairement inscrites aux épreuves.

Sur un plan statistique « ressources humaines », il ressort que si le statut de la fonction publique permet de garantir, par un cadre réglementaire strict, l'égalité entre les hommes et les femmes, des disparités demeurent. Toutefois, les efforts en termes de politique indemnitaire et de déroulement de carrière menés dans la collectivité permettent de les atténuer.

Les efforts sont désormais recentrés sur l'accès aux emplois de direction et d'encadrement intermédiaire.

Mais au-delà de toute politique RH ou managériale, il convient de constater que la répartition par genre dans des filières professionnelles et des métiers est sans doute la résultante du modèle social qui perdure depuis des années. Des changements dans ce domaine sont perceptibles mais ne seront, s'ils se confirment, apparents uniquement à l'échelle d'une génération au moins.

En outre, le travail à temps partiel et les congés parentaux restent principalement voire exclusivement féminins. Ceci, ajouté aux contraintes dites familiales qui parfois entrent en conflit avec celles professionnelles, conduit vraisemblablement à des inégalités entre les femmes et les hommes face au monde du travail et dans la collectivité.

Les différences entre les femmes et les hommes, au-delà du simple aspect physiologique, relèvent plus de discriminations sociales et de représentations ancrées dans nos cultures. Elles sont un exemple de ce que toutes les discriminations représentent dans le monde du travail et que la fonction publique (par ses statuts) et la collectivité (par les politiques menées en interne, notamment en matière de ressources humaines) tentent de gommer.

C'est pour cela que des actions transversales sont menées en interne et à l'externe à l'attention de la population, sur des axes et avec des supports variés.

Il s'agit désormais de changer de paradigme et de ne plus parler d'égalité entre les hommes et les femmes mais de tendre vers une égalité de traitement entre les personnes dans la société, comme cela est déjà posé dans les statuts de la fonction publique.

Parmi les actions réalisées en 2019 et engagées pour 2020 on peut citer notamment :

- l'organisation d'un café des langues hebdomadaire à l'EVS ;
- des actions autour de la journée du 8 mars :
 - o « sportons nous bien »
 - o « les droits de la femme, ça conte »
 - o Exposition sur les jouets féminins
 - o « femmes, au-delà des clichés » ;
- Animations culturelles et artistiques avec la médiathèque Montaigne et le Cinémistral ;
- Politique incitative auprès des associations sportives pour la féminisation ;
- En forme en ville et en forme au travail ;
- Dénomination des espaces publics en vue d'honorer certaines personnalités et avec pour but de remédier à l'invisibilité des femmes dans l'espace public et la construction historiographique.

Mme Valérie Maillard propose au conseil municipal d'acter le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire 2020.

**LE CONSEIL MUNICIPAL,
LE RAPPORTEUR ENTENDU,
APRES EN AVOIR DELIBERE,**

- **DECIDE** d'acter le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire 2020.

Affiché le 04/08/2020
Retiré le
MAIRIE DE FRONTIGNAN

Pour extrait conforme, Frontignan
Les jour, mois et an que dessus

PRÉFECTURE
DE L'HÉRAULT
11 AOÛT 2020
D.R.C.L.
GREFFE - P.F.R.A.



Michel Arrouy
Maire



