

Mise en ligne le 18.11.2024



Réf dossier : 10094
N° ordre de passage : 39
N° annuel : C2024_0673

DÉLIBÉRATION **RÉUNION DU CONSEIL DU 12 NOVEMBRE 2024**

Construire un territoire attractif et solidaire - Solidarité, emploi - - Présentation du rapport annuel 2023 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Bien que l'égalité entre femmes et hommes ait progressé, des inégalités demeurent encore en France et la crise sanitaire a eu un effet démultiplicateur sur ces inégalités.

Depuis la loi du 4 août 2014, l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais une politique publique à part entière. Cette loi réaffirme le rôle essentiel des collectivités pour lutter contre les inégalités femmes-hommes. L'article 1^{er} dispose que « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que les établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

En application de l'article 61 de cette même loi, les collectivités doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, concernant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes pour corriger ces inégalités.

Les objectifs de ce rapport sont :

- de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes,
- de porter et rendre visible ce sujet,
- d'évaluer nos politiques en matière d'égalité femmes-hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret en date du 24 juin 2015. Il présente :

- la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Concernant la politique ressources humaines de la Métropole :

Résolu à poursuivre les efforts pour créer un environnement de travail équitable, plus mixte, inclusif et attractif pour tous les agents notamment en termes de qualité de vie et conditions de travail, le plan d'actions travaillé en 2023 et mis en œuvre en 2024-2026 s'articule autour de 3 axes

principaux :

- Axe 1 : Porter et piloter la démarche égalité professionnelle au service de tous les agents et dans une logique de renforcement de l'attractivité du secteur public, engagement du programme fonction publique plus
- Axe 2 : Améliorer la mixité, l'accès et les parcours professionnels en poursuivant l'objectif d'égalité professionnelle dans le déroulement de carrière et la rémunération
- Axe 3 : s'engager en amélioration continue dans la démarche Bien vivre ensemble au travail (plan de qualité de vie au travail) participant de l'égalité professionnelle et de l'attractivité

Sur 2023, il convient de noter :

- L'intégration de formations égalité pro dans le parcours managérial encadrants et proposé aux partenaires sociaux (cst) sur l'égalité et les violences sexistes et sexuelles au travail avec le CNFPT,
- Le recrutement de 2 Directrices Générales Adjointes femmes,
- La réalisation d'études d'impact égalité sur certains sujets RH, de rémunération, protection sociale
- La présentation des dispositifs d'accompagnement mobilité lors de sessions aux agents cumulant de l'ancienneté sur métiers à risques (+10 ans et à partir de 45 ans),
- La sensibilisation usure professionnelle métiers pénibles et dispositif de mobilité déterminé en 2023 pour agents de curage, commencé en 2022 pour autres métiers dits pénibles.

- La nomination de référent violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)
- La présentation du guide réalisé en 2022, livre, procédure avec sensibilisations et communication interne,
- La signature d'un protocole de lutte contre les incivilités en cas de violences par les usagers du service public avec la justice et présentations sur sites des process de signalement et de traitement,

- Offre et développement de la communication sur les offres sociales et de protection sociale complémentaire (mutuelle/prévoyance) permettant des vacances, aides rentrée scolaire, permis, chèques emplois service soutenant les agents dans leurs conditions de vie, de santé et de parentalité.

- des sensibilisations par le réseau social interne dans la communauté vie au travail et santé et action sociale en référençant les thématiques comme le soutien à la parentalité,
- l'adaptation du dispositif de temps de travail dont le temps partiel.

Quelques chiffres :

Egalité femmes-hommes : agents à statut public - bilan 2023

En synthèse les indicateurs de pilotage RH/genre en suivis et évolution :

Évolution des effectifs, mixité :

- Un peu plus de femmes depuis 2016,
- Augmentation des femmes contractuelles et légère baisse des contractuels hommes,
- Les hommes sont surtout en catégorie C : 69,76 %,
- Les femmes sont surreprésentées dans la filière administrative et y sont mieux positionnées que dans les filières technique et culturelle. Globalement, elles sont surtout dans les catégories B et A,
- L'âge moyen des agents augmente : + 3,14 ans
- L'ancienneté est en légère augmentation, notamment chez les hommes.

Parcours professionnels

- 23 changements de fonction pour les femmes et 7 pour les hommes.
- 5 niveaux de responsabilité (sur 10 niveaux) regroupent 96% des effectifs femmes : 3A, 3B, 4A, 4B et 5.
- 5 niveaux de responsabilité regroupent aussi la majorité des hommes, principalement sur le niveau 5 puis des niveaux supérieurs aux femmes.
- 42 recrutements de femmes dans la catégorie A en 2023 avec une baisse globale.
- taux d'encadrement de 9,68% pour les femmes et 12,94 % pour les hommes.
- Le taux de mobilité-promotion augmente légèrement en faveur des femmes.
- Le taux de formation global est en augmentation, notamment pour les femmes.

Rémunération

- L'écart de rémunération tend à la baisse depuis 2021. Il est en faveur des femmes en 2023 : + 0,30 % (1,3 % en brut). L'index salarial dont la publication est prévue en septembre 2024 impliquera de regarder les écarts de salaires par statuts (titulaires/contractuels).
- Les heures supplémentaires et les astreintes augmentent pour les hommes de catégorie C.
- Aucune femme dans les 10 plus hautes rémunérations public et privé, avec 2 DGA femmes en 2023.

Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

- Les hommes travaillent davantage en horaires fixes et les femmes en horaires variables.
- Les femmes télétravaillent plus.
- Le taux d'absentéisme a globalement baissé mais est plus fort chez les femmes et sur une tranche d'âge plus large (45-64 ans) que pour les hommes.
- Le recours au temps partiel tend à diminuer pour les femmes et à augmenter pour les hommes.

Egalité femmes- hommes : salariés de droit privé des régies eau et assainissement – bilan 2023 en synthèse les éléments de pilotage suivants :

Évolution des effectifs/mixité :

- Le déséquilibre de la mixité reste stable avec 75,3 % d'hommes et 24,7 % de femmes.
- Baisse globale des CDD depuis 2021.
- La répartition des effectifs dans les emplois est très genrée. Les hommes sont majoritairement dans les groupes d'emplois ouvriers et techniciens et surtout sur les fonctions d'agents, coordinateurs, responsables, coordinateurs ou chefs d'équipe. Les femmes sont techniciennes, ingénieures ou cadres. 45 femmes sont dans l'administration et 35 sont coordinatrices.

Parcours professionnel :

- Baisse de l'effectif des femmes dans la catégorie ouvriers-employés et augmentation dans la catégorie « techniciens et cadres ».
- 4 recrutements de femmes en ingénieurs et cadres en 2023.
- Changements de fonction et mobilité-promotion : 3 changements de fonction pour les femmes et 7 pour les hommes.
- Taux de mobilité-promotion en légère augmentation

- L'ancienneté moyenne est stable : 8 ans pour les hommes contre 7 ans pour les femmes.
- L'âge moyen et l'écart d'âge entre les sexes augmentent.

Rémunération

- L'écart de salaire continue de diminuer en faveur des hommes en Equivalent Temps Plein (EQTP) (10,94 %) avec des groupes d'effectifs parfois peu comparables eu égard aux effectifs considérés

Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

- 3 changements de fonction pour les femmes et 7 pour les hommes, ce qui est positif relativement à la proportion des effectifs.

S'agissant des politiques publiques menées par la Métropole sur son territoire, les actions menées ont concerné :

- le renouvellement des conventions pluriannuelles avec les associations CAPS (accompagnement des femmes victimes de violences), FAS (prise en charge des auteurs de violences conjugales), CIDFF76 (sensibilisation à l'égalité filles-garçons, accès aux droits, lutte contre les violences faites aux femmes),
- pour la culture, un accompagnement de la 2ème édition de l'observatoire pour l'égalité femmes-hommes dans les arts et la culture, porté par HF Normandie ; participation aux journées du Matrimoine ; groupe de travail sur la prévention en milieu festif, dont la prévention des violences sexistes et sexuelles (acquisition de protections de verres pour le 106 et le Zénith),
- un programme d'actions en lien avec la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : sensibilisation des publics jeunes et étudiants ; campagne de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les transports en commun,
- le soutien à l'élaboration du premier festival écoféministe normand, prévu en 2024 à Rouen.

Il vous est proposé de prendre connaissance du rapport 2023 sur l'égalité entre les femmes et les hommes, qui porte sur les domaines suivants : communication, conventionnements, commande publique, finances, représentation et participation citoyenne, égalité professionnelle, espaces publics, mobilité, sport, arts et culture, solidarité, habitat, lutte contre les violences et journées internationales.

Le Quorum constaté,

Le Conseil métropolitain,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment les articles L 2311-1-2 et D 2311-16,

Vu les statuts de la Métropole,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les articles 61 et 77,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au contenu du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités,

Vu la délibération du Conseil du 31 janvier 2011 approuvant la signature de la Charte Européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique locale,

Vu la délibération du Conseil du 12 décembre 2016 relative à la définition de l'intérêt métropolitain en matière d'actions et d'activités sociales pour l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais d'un plan d'actions,

Vu la délibération du Conseil du 5 juillet 2021 relative au quatrième plan égalité femmes-hommes de la Métropole Rouen Normandie (2021-2026),

Vu l'arrêté du 12 janvier 2024 en matière d'égalité professionnelle pour les agents de droit public et la décision du 7 février 2024 pour les salariés de droit privé,

Ayant entendu l'exposé de Monsieur Nicolas MAYER-ROSSIGNOL, Président,

Après en avoir délibéré,

Considérant :

- qu'il est nécessaire de présenter, en amont des débats sur le projet du budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes concernant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes pour corriger ces inégalités,

- que le présent rapport, annexé à cette délibération, dresse un bilan des actions et politiques menées par la Métropole en matière d'égalité professionnelle, et d'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, et présente les orientations pluriannuelles de ces actions,

Décide à 22h08 :

- de prendre acte de la présentation du rapport annuel 2023 sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Fait à ROUEN les jour, mois et an susdits.

SUIVENT LES SIGNATURES
POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME

LE SECRETAIRE DE SEANCE

LE PRÉSIDENT

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Rouen, 53 avenue Gustave Flaubert, 76000 ROUEN, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et/ou notification. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi via l'application informatique "télérecours citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr.

RÉUNION DU CONSEIL DU 12 NOVEMBRE 2024 À 18H00

Sur convocation des 5 et 6 novembre 2024

Etaient présents :

M. AMICE (Saint-Pierre-de-Manneville), M. ANQUETIN (Saint-Aubin-Epinay), M. BARON (Freneuse), M. BARRE (Oissel), M. BEREGOVOY (Rouen), M. BIGOT (Petit-Couronne), Mme BIVILLE (Saint-Etienne-du-Rouvray), Mme BONA (Ymare), M. BONNATERRE (Caudebec-lès-Elbeuf) à partir de 19h04, Mme BOTTE (Oissel) jusqu'à 20h38, Mme BOUCQUIAUX (Saint-Léger-du-Bourg-Denis), Mme BOURGAIS (Saint-Martin-de-Boscherville), M. BREUGNOT (Gouy), M. BUREL (Canteleu), M. CALLAIS (Le Trait), Mme CARON Marine (Rouen) jusqu'à 21h57, Mme CERCEL (Tourville-la-Rivière) à partir de 18h58, Mme COGNETTA (Sotteville-lès-Rouen), Mme DE CINTRE (Rouen), M. DEHAIL (Saint-Aubin-Celloville), M. DELALANDRE Jean (Duclair) jusqu'à 21h09, M. DELAPORTE (Val-de-la-Haye), M. DELAUNAY (Saint-Jacques-sur-Darnétal), Mme DELOIGNON (Déville-lès-Rouen), Mme DUTARTE (Rouen), Mme EL KHILI (Rouen), M. EZABORI (Grand-Quevilly), Mme FERON (Grand-Quevilly) à partir de 18h49, M. GAMBIER (Déville-lès-Rouen), Mme GOUJON (Petit-Quevilly) à partir de 19h56, M. GUILBERT (Franqueville-Saint-Pierre), M. HIS (Saint-Paër), M. HUE (Quévreville-la-Poterie), M. JAOUEN (La Londe) à partir de 18h49, M. JOUENNE (Sahurs), Mme LABAYE (Rouen), Mme LAMOTTE (Sainte-Marguerite-sur-Duclair), M. LANGLOIS (Amfreville-la-Mivoie), M. LARCHEVEQUE (Yville-sur-Seine), M. LE COUSIN (Saint-Etienne-du-Rouvray), M. LECOUTEUX (Belbeuf), M. LE GOFF (Moulineaux), Mme LESAGE (Grand-Couronne), Mme MABILLE (Bois-Guillaume), Mme MALLEVILLE (Rouen), Mme MANSOURI (Rouen), M. MARCHANI (Rouen), M. MARCHE (Cléon), M. MARTOT (Rouen), M. MARUT (Grand-Quevilly), M. MAUGER (Saint-Pierre-de-Varengeville), M. MAYER-ROSSIGNOL (Rouen), M. MENG (La Bouille), Mme MEYER (Caudebec-lès-Elbeuf), Mme MEZRAR (Saint-Pierre-lès-Elbeuf), M. de MONTCHALIN (Rouen), M. MOREAU (Rouen), Mme MOTTE (Petit-Quevilly), M. MOYSE (Saint-Etienne-du-Rouvray), Mme MULOT (Notre-Dame-de-Bondeville), M. NAIZET (Rouen), Mme NICQ-CROIZAT (Mont-Saint-Aignan), Mme PANE (Sotteville-lès-Rouen), M. PEREZ (Bois-Guillaume) à partir de 18h58, M. PETIT (Quevillon), M. RAOULT (Grand-Couronne) à partir de 19h13, Mme RAVACHE (Saint-Etienne-du-Rouvray), Mme RENO (Sotteville-lès-Rouen), M. RIGAUD (Petit-Quevilly) à partir de 19h30, M. ROULY (Grand-Quevilly), M. ROUSSEAU (Bardouville) à partir de 18h49, M. ROUSSEL (Hautot-sur-Seine), M. ROYER (Hénouville), Mme SANTO (Roncherolles-sur-le-Vivier), M. SOW (Rouen) à partir de 20h14, Mme THIBAUDEAU (Epinay-sur-Duclair), M. TIMMERMAN (Sotteville-lès-Rouen), M. VERNIER (Sotteville-lès-Rouen)

Mme BERTHEOL supplée M. MERLIN (Saint-Martin-du-Vivier)

M. MIRIANON supplée Mme ROSSIGNOL (Montmain)

Etaient représentés conformément aux dispositions de l'article L 2121.20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Mme ARGENTIN (Rouen) pouvoir à M. MOYSE, Mme BERNAY (Malaunay) pouvoir à Mme SANTO, M. BONNATERRE (Caudebec-lès-Elbeuf) pouvoir à Mme CARON Marine jusqu'à 19h04, Mme BOTTE (Oissel) pouvoir à Mme CERCEL à partir de 20h38, Mme BOULANGER (Canteleu) pouvoir à M. BUREL, M. CAILLOT (Elbeuf) pouvoir à M. BARON, Mme CARON Marie (Canteleu) pouvoir à Mme BIVILLE, Mme CERCEL (Tourville-la-Rivière) pouvoir à Mme BOTTE jusqu'à 18h58, M. DEBREY (Fontaine-sous-Préaux) pouvoir à M. GUILBERT, M. DELALANDRE Julien (Jumièges) pouvoir à Mme LAMOTTE, Mme DEL SOLE (Yainville) pouvoir à M. CALLAIS, Mme DIALLO (Grand-Quevilly) pouvoir à M. MARUT, M. DUCHESNE (Orival) pouvoir à Mme MEZRAR, M. DUFLOS (Les Authieux-sur-le-Port-Saint-Ouen) pouvoir à Mme BONA, Mme GOUJON (Petit-Quevilly) pouvoir à Mme RENOU jusqu'à 19h56, M. GRENIER (Le Houlme) pouvoir à Mme MULOT, M. GRISEL (Boos) pouvoir à M. MAYER-ROSSIGNOL, Mme HEROUIN LEAUTEY (Rouen) pouvoir à Mme DUTARTE, M. LABBE (Rouen) pouvoir à Mme MOTTE, M. LAMIRAY (Maromme) pouvoir à M. AMICE, M. LECERF (Darnétal) pouvoir à Mme CARON Marine à partir de 19h04 et jusqu'à 21h57, M. LEFEBVRE (Anneville-Ambourville) pouvoir à M. LECOUTEUX, Mme LESCONNEC (Rouen) pouvoir à Mme NICQ-CROIZAT, M. LESIEUR (Sotteville-lès-Rouen) pouvoir à Mme PANE, M. MASSON (Saint-Aubin-lès-Elbeuf) pouvoir à M. MENG, M. MERABET (Elbeuf) pouvoir à M. ROULY, M. OBIN (Petit-Quevilly) pouvoir à M. NAIZET, M. PEREZ (Bois-Guillaume) pouvoir à Mme BOUCQUIAUX jusqu'à 18h58, M. RAOULT (Grand-Couronne) pouvoir à Mme LESAGE jusqu'à 19h13, M. RIGAUD (Petit-Quevilly) pouvoir à M. MOREAU jusqu'à 19h30, Mme RODRIGUEZ (Saint-Etienne-du-Rouvray) pouvoir à Mme RAVACHE, Mme SERAIT (Elbeuf) pouvoir à M. BARRE, M. SORET (Rouen) pouvoir à Mme LABAYE, M. SOW (Rouen) pouvoir à M. de MONTCHALIN jusqu'à 20h14, Mme TOCQUEVILLE (Maromme) pouvoir à M. ROUSSEL, M. VENNIN (Le Mesnil-Esnard) pouvoir à M. Jean DELALANDRE jusqu'à 21h09, M. VEZIER (Le Mesnil-sous-Jumièges) pouvoir à M. LARCHEVEQUE, M. WULFRANC (Saint-Etienne-du-Rouvray) pouvoir à M. LE COUSIN

Etaient absents :

Mme BOURGET (Houpeville)
Mme CARON Marine (Rouen) à partir de 21h57
Mme CHABERT-DUKEN (Mont-Saint-Aignan)
M. COUPARD LA DROITTE (Rouen)
M. DELALANDRE Jean (Duclair) à partir de 21h09
M. DEMAZURE (La Neuville-Chant-d'Oisel)
Mme FERON (Grand-Quevilly) jusqu'à 18h49
Mme FLAVIGNY (Mont-Saint-Aignan)
M. GRELAUD (Bonsecours)
Mme GROULT (Darnétal)
M. HOUBRON (Bihorel)
M. JAOUEN (La Londe) jusqu'à 18h49

M. LECERF (Darnétal) début de la représentation à 19h04 et fin de la représentation à 21h57

Mme MAMERI (Rouen)

M. MEYER (Sotteville-sous-le-Val)

M. PELTIER (Isneauville)

M. PONTY (Berville-sur-Seine)

M. ROUSSEAU (Bardouville) jusqu'à 18h49

Mme SLIMANI (Rouen)

M. SPRIMONT (Rouen)

M. VENNIN (Le Mesnil-Esnard) fin de la représentation à 21h09

M. VION (Mont-Saint-Aignan)