

Le Conseil Municipal de la Commune d'HYERES s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Jean-Pierre GIRAN Maire de la ville de Hyères les Palmiers

ETAIENT PRESENTS :

Monsieur GIRAN, Monsieur ROUX, Monsieur CARRASSAN, Madame MARINO, Madame MANA, Monsieur CORNILEAU, Madame BATTESTI, Monsieur FRATELLIA-GUIOL, Madame RITONDALE, Monsieur THIEBAUD, Madame PARENT, Monsieur BRUNEL, Madame BUTTAFOGHI, Madame SCANTAMBURLO, Monsieur BERNARDI, Madame VERDINO, Monsieur CUNEO, Madame PAPALEO, Madame DECUGIS, Monsieur MONPATE, Monsieur CIRCOSTA, Monsieur COLIN, Madame GALLART, Monsieur MAUTE, Monsieur MICALLEF, Madame LEGOUHY, Monsieur LIBESSART, Madame TROPINI, Madame AGOSTA, Madame BURKI, Madame FERJANI, Monsieur MASSUCO, Madame BERNARDINI, Madame COLLIN, Monsieur EYNARD-TOMATIS.

ABSENTS :

Madame Isabelle MONFORT, Madame Marie BARRUE, Madame Marie-Paule PRESTAT, Madame Chantal PORTUESE.

EXCUSES ET ONT DONNE PROCURATION DE VOTER, conformément à la loi n°47.1744 du 6 Septembre 1947,

Monsieur GIRARDO (pouvoir à Monsieur Jean-François MAUTE)
Monsieur PHILIP (pouvoir à Monsieur Francis ROUX)
Monsieur FOUQUE (pouvoir à Monsieur Jean-luc BRUNEL)
Monsieur MARTIN (pouvoir à Madame Karine TROPINI)
Monsieur MARION (pouvoir à Madame Genevieve BURKI)
Monsieur LAURENT (pouvoir à Madame Isabelle BUTTAFOGHI)

CONSEILLERS EN EXERCICE : 45

DATE DE LA CONVOCATION : 29/03/2024

SECRETAIRE DE SEANCE : M. Olivier MICALLEF

Lecture a été donnée de ce qui suit :

Accusé de réception en préfecture 083-218300697-20240405-2-DE Date de télétransmission : 10/04/2024 Date de réception préfecture : 10/04/2024
--

OBJET : DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES - Rapport de situation comparée Femmes Hommes 2023

RAPPORTEUR : Madame Sophie MANA - 5eme Adjoint

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prescrivent aux communes de plus de 20 000 habitants d'élaborer chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Ce rapport annuel permet de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration hyéroise. Il propose des indicateurs de suivi statistiques permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, rémunération...).

Sur plusieurs années il deviendra un outil de référence pour observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes dans notre administration et pour évaluer ainsi les mesures engagées.

Il s'agit d'approuver le rapport ci-après relatif à la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2023.

La collectivité s'est engagée dans une stratégie pluriannuelle des ressources humaines qui définit les enjeux et les objectifs à conduire tenant compte des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les actions suivantes ont été engagées :

- mise en place de sensibilisation à l'égalité femmes/hommes,
- mise en place d'une politique indemnitaire équilibrée,
- favoriser la mixité des équipes.

LE CONSEIL MUNICIPAL,

ENTENDU l'exposé des motifs,

VU les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT (*pour les communes et EPCI*),

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU le décret n°2015-761 du 24 juin 2015,

VU l'avis du Comité Social Territorial du 27 mars 2024,

VU l'avis de la 4e commission,

PREND ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2024

FAIT ET DELIBERE

les jour, mois et an susdits,


Monsieur Olivier MICALEL **CMD**
Secrétaire de séance



Le Maire
Jean-Pierre GIRAN



ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ (41 VOIX)

Publié le

Reçu en préfecture le

RAPPORT
DE SITUATION
COMPARÉE
FEMMES - HOMMES
2023



RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMME – HOMME 2023

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise que dans les communes de plus de 20 000 habitants, 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 doit être présenté préalablement au vote du budget.

Afin de permettre un suivi et une évaluation de la situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le rapport annuel présente les données au 31 décembre 2023, notamment en termes d'effectifs, de responsabilités, de carrières.

Depuis l'existence de ce rapport, la situation dans notre collectivité est relativement stable et équilibrée. En 2023, le rapport entre les femmes et les hommes reste stable pour les titulaires, 48% de femmes pour 52% d'hommes contrairement aux contractuels où les hommes, 68%, ont un taux en baisse mais plus élevé que les femmes, 32%. On note toujours des disparités constantes selon les filières avec une forte féminisation des filières administratives (84%), médico-sociale (100%), animation (63%) au détriment des filières technique (12%), sportive (30%) ou policière (19%).

Par catégorie, les hommes restent majoritaires dans les catégories B et C, mais on continue de constater une progression et une majorité de femmes (60% femmes / 40% hommes) en catégorie A et A+, quelque soient les filières.

Actuellement dans notre collectivité, 2 femmes pour 1 homme occupent des emplois fonctionnels.

Parmi les 40 postes de direction et de chefs de service, le rapport est également équilibré.

La pyramide des âges, bien que assez équilibrée en termes de répartition femmes-hommes, reflète une moyenne d'âge des effectifs de 47.7 ans, moyenne relativement stable depuis 2016 et comparable au niveau national.

Le rapport fait également apparaître que les demandes de temps partiels, qui étaient en baisse de manière générale depuis 2016, sont à nouveau en progression. Les femmes sollicitent majoritairement (11.4%), pour des raisons familiales ou personnelles, des temps partiels, de façon assez modérées pour les catégories A (5.7%) et pour les B (9.1%) et plus importante pour les C (85.2%). La part des hommes augmente légèrement également (1.8%).

En ce qui concerne les avancements de grade et les promotions prononcés en 2023, il est constaté que la parité n'a pu être respectée compte tenu de la nature des postes qui ont été ouverts (réglementés par des quotas selon la catégorie et la filière) avec une

majorité d'hommes pour les promotions, 86%. Le rapport est toutefois en faveur des femmes pour les avancements.

Ces chiffres confortent l'équilibre qui existe dans les effectifs en matière de répartition entre les femmes et les hommes. Les femmes partent à peu près autant que les hommes en formation par rapport à leur représentation dans les effectifs. 527 agents ont bénéficié de formations dans un rapport 48% / 52% de femmes et d'hommes.

De plus, en vue de favoriser les progressions de carrière et les avancements et quelque soit le sexe de l'agent, la Commune encourage les actions de préparation aux concours et examens professionnels en lien avec l'activité de l'agent lorsqu'il en fait la demande. Pour les concours et examens en 2023, on a pu comptabiliser 39 femmes inscrites pour 14 réussites contre 18 hommes inscrits pour 10 réussites.

La comparaison en termes de salaires nets moyens (réajustés à temps complet) reflète un écart modéré de 154€ au profit des hommes, toutes catégories confondues. Néanmoins des disparités existent entre catégories et selon les filières. Cet écart peut s'expliquer par l'octroi d'astreintes et d'heures supplémentaires, notamment dans le domaine technique et de la sécurité.

La collectivité s'est engagée dans une stratégie pluriannuelle qui définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les actions suivantes sont engagées :

- La collectivité a mis en place un dispositif de signalement des RPS englobant également les actes répréhensibles de sexisme, discrimination, harcèlement ou agression. Une commission spécifique traite ces signalements.

- Mise en place d'une politique indemnitaire équilibrée :

La mise en place du RIFSEEP dans notre collectivité devrait entraîner une répartition plus équitable du régime indemnitaire en fonction des postes occupés et des compétences des agents afin de parer aux écarts de rémunération et favoriser l'évolution professionnelle.

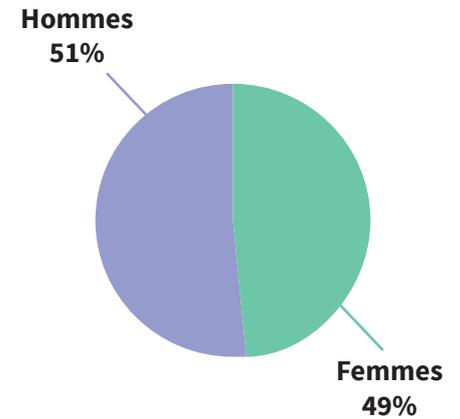
- Favoriser la mixité des équipes :

Selon les besoins, la collectivité s'emploie à assurer des conditions de recrutement, de mobilité et de déroulement de carrière favorables à l'égalité femme / homme.

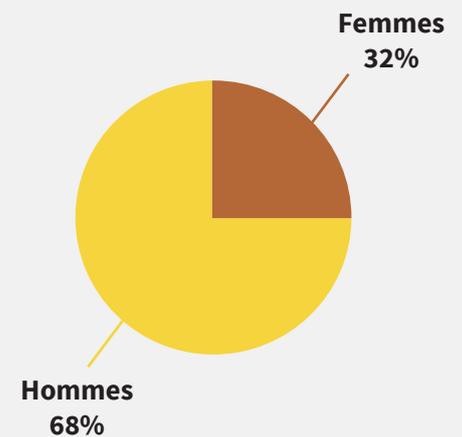
Que ce soit pour la constitution des instances paritaires ou des jurys de recrutement, la collectivité s'attache à respecter autant que possible la mixité des participants.

PART DES FEMMES ET DES HOMMES **PAR FILIÈRE**► **Titulaires**

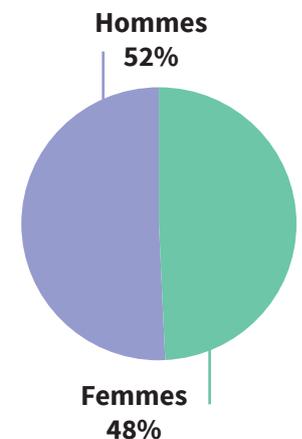
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	199	37	236
filière technique	33	224	257
filière animation	52	30	82
filière culturelle	12	10	22
filière médico-sociale	44	0	44
filière sportive	10	23	33
filière police municipale	13	57	70
Total	363	381	744
	49%	51%	100%

► **Non-titulaires emplois permanents**

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	9	4	13
filière technique	2	22	24
filière animation	2	2	4
filière culturelle	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
Total	13	28	41
	32%	68%	100%

► **Titulaires et non-titulaires emplois permanents**

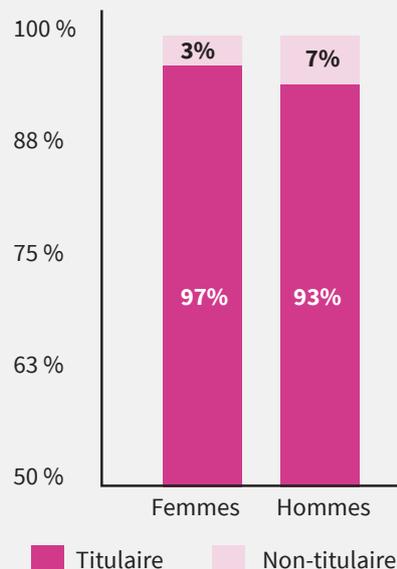
	Femmes	Hommes	Total	%F	%H
administrative	208	41	249	84%	16%
technique	35	246	281	12%	88%
animation	54	32	86	63%	37%
culturelle	12	10	22	55%	45%
médico-sociale	44	0	44	100%	0%
sportive	10	23	33	30%	70%
police municipale	13	57	70	19%	81%
Total	376	409	785	48%	52%

► **Au niveau de la Métropole MTPM (chiffres 2022)**

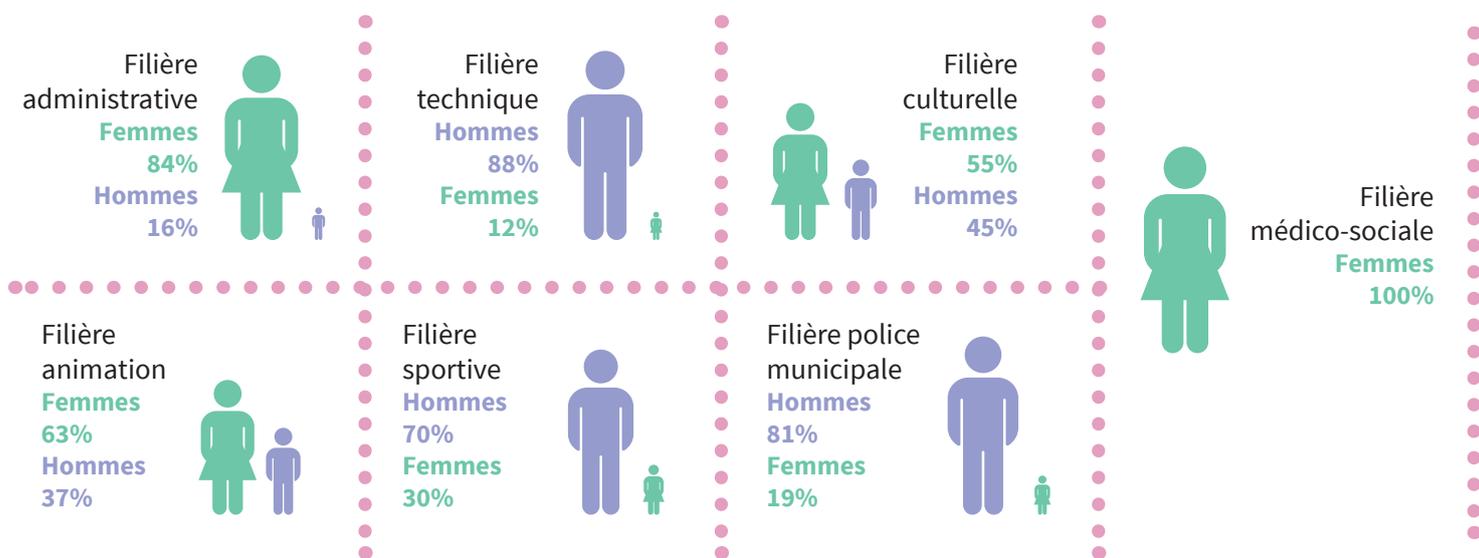
La part des femmes s'élève à 67% et 33% pour les hommes.

Part des titulaires et non-titulaires

	Femmes	Hommes
Titulaires	97%	93%
Non-titulaires	3%	7%



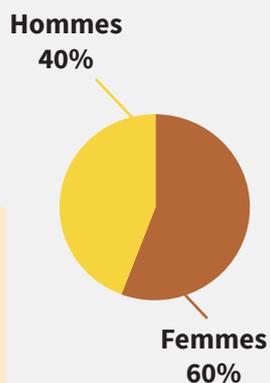
Répartition par filières



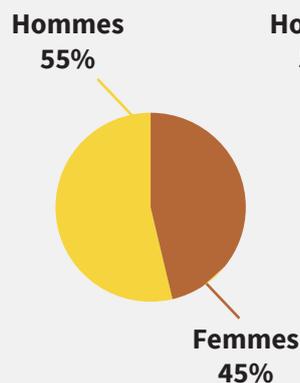
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
Cat A	28	19
Cat B	43	52
Cat C	305	338
Total	376	409

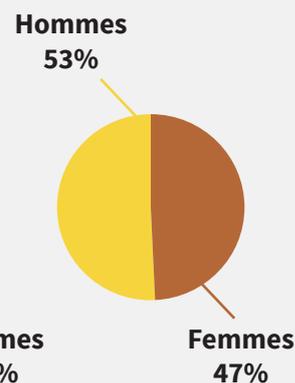
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



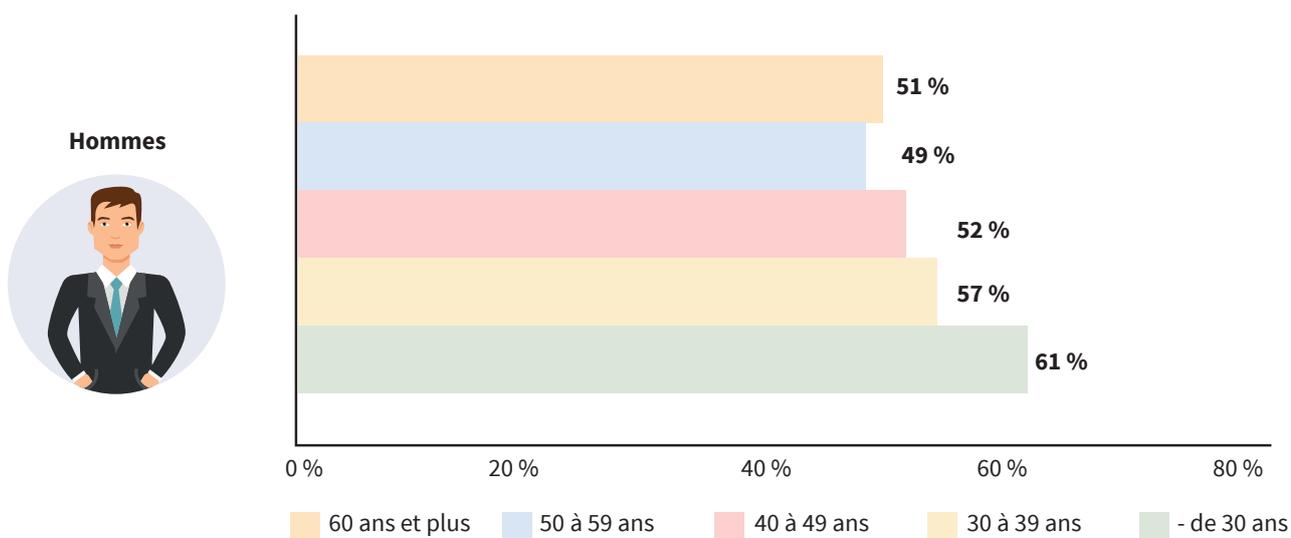
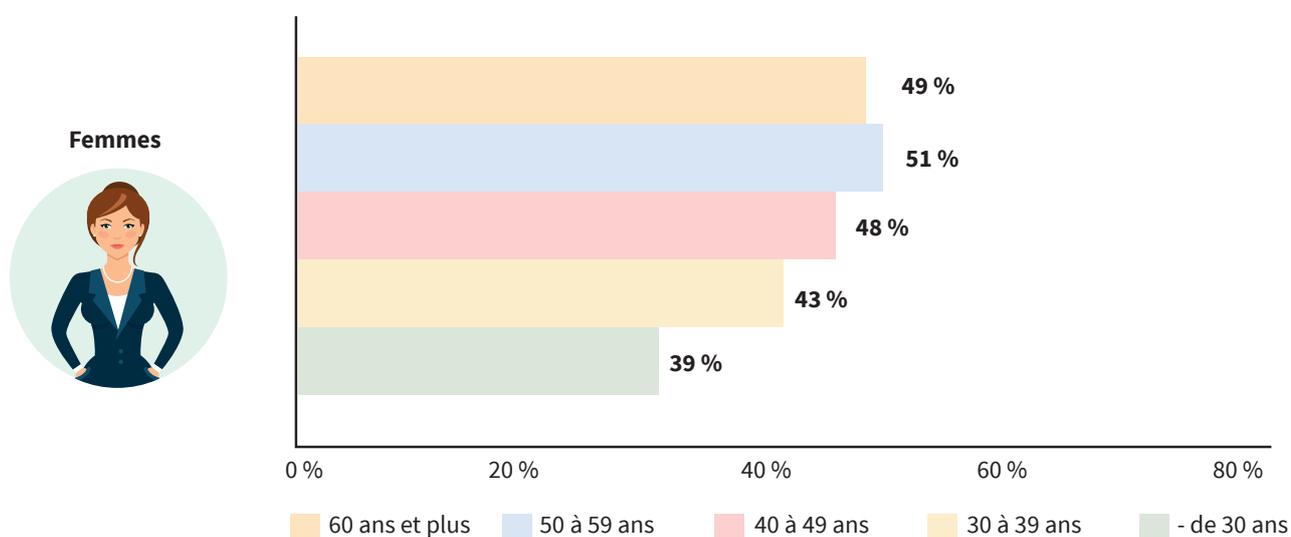
Au niveau de la Métropole MTPM (chiffres 2022)

Cat A : 49% femmes / 51% hommes
 Cat B : 47% femmes / 53% hommes
 Cat C : 25% femmes / 75% hommes

PYRAMIDE DES ÂGES

ÂGE MOYEN : 47,7 ANS

	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
60 ans et plus	50	49	52	51	102	13
50 à 59 ans	140	51	133	49	273	35
40 à 49 ans	109	48	120	52	229	29
30 à 39 ans	62	43	81	57	143	18
- de 30 ans	15	39	23	61	38	5
Total	376	49	409	52	785	100
Âge moyen	48,2 ans		47,3 ans		47,7 ans	



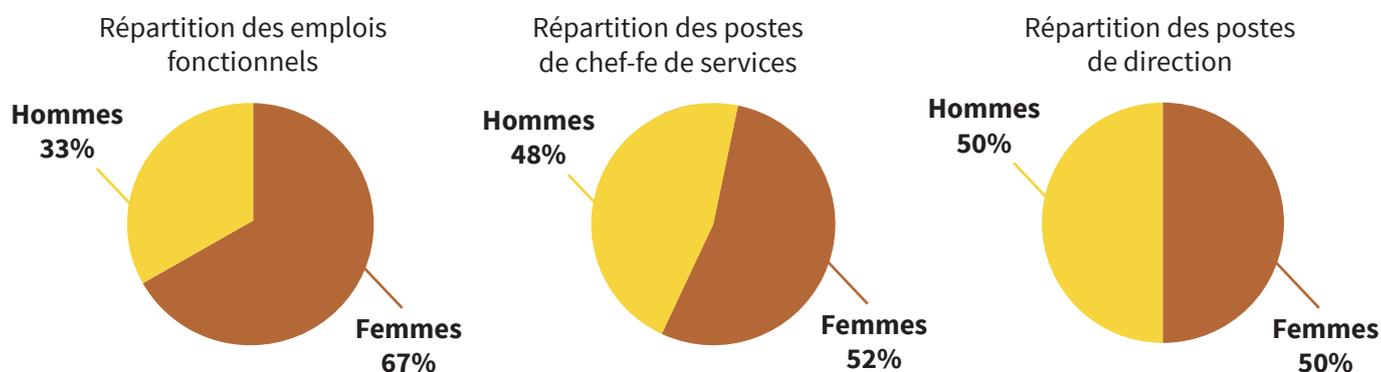
► Au niveau de la Métropole MTPM (chiffres 2022)

Age moyen : 48.8 ans pour les femmes /
47.2 ans pour les hommes

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES EMPLOIS FONCTIONNELS ET D'ENCADREMENTS

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	2	1	3
postes de direction	2	2	4
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	4	3	7
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	16	17	33
Total	20	20	40

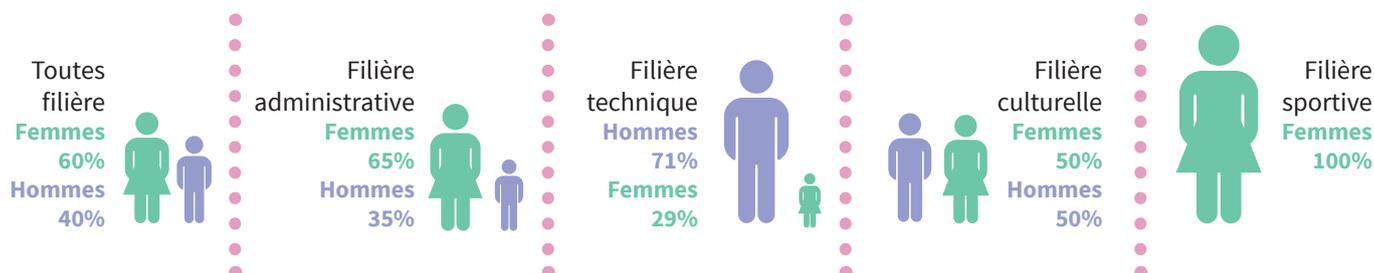
* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATÉGORIE / FILIÈRES

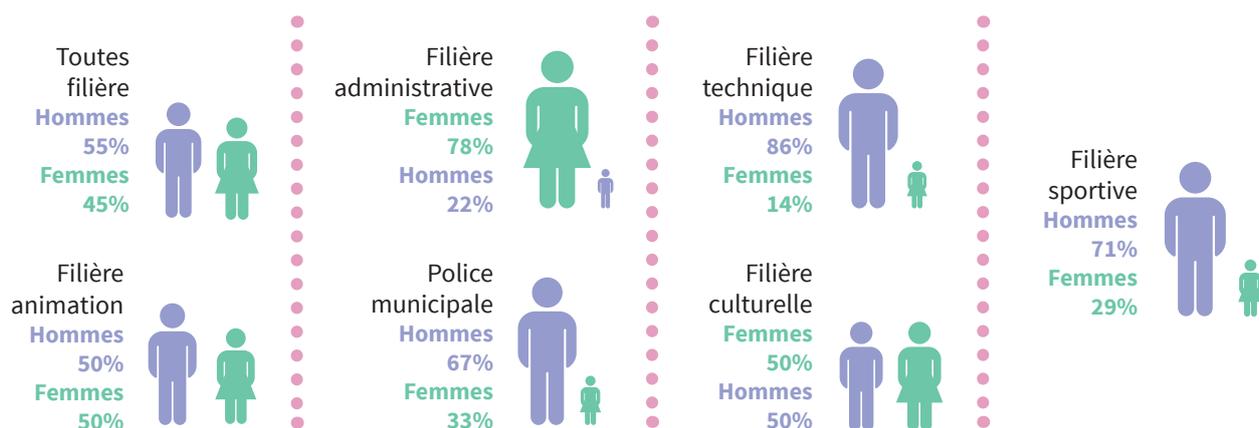
► Répartition des femmes et des hommes en catégorie A par filière

filière Cat A	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	22	12	34
filière technique	2	5	7
filière culturelle	2	2	4
filière sportive	2	0	2
Total	28	19	47



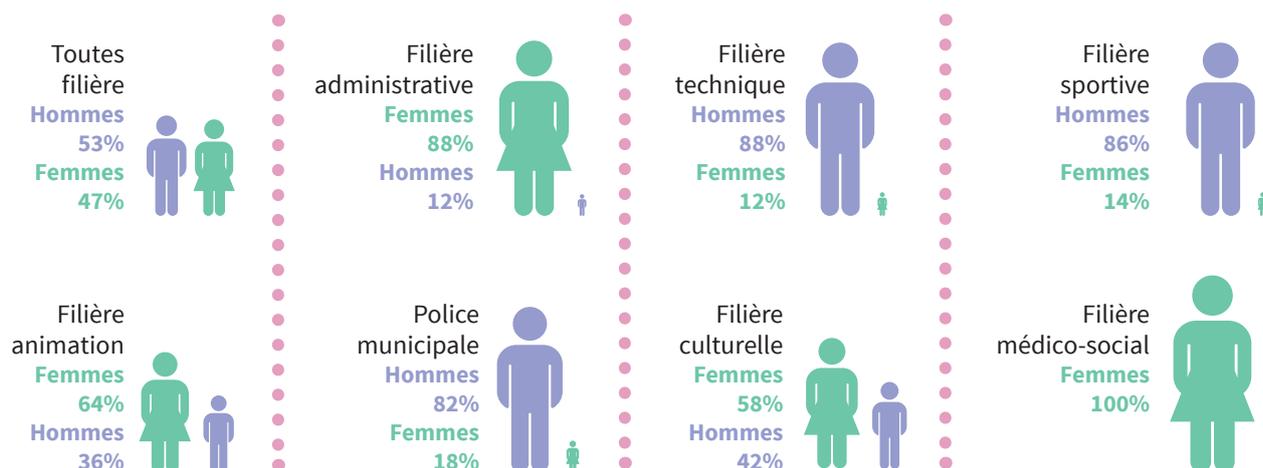
► Répartition des femmes et des hommes en catégorie B par filière

filière Cat B	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	25	7	32
filière technique	3	19	22
filière culturelle	3	3	6
filière sportive	7	17	24
filière police municipale	1	2	3
filière animation	4	4	8
Total	43	52	95



► Répartition des femmes et des hommes en catégorie C par filière

filière Cat C	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	161	22	183
filière technique	30	222	252
filière culturelle	7	5	12
filière sportive	1	6	7
filière police municipale	12	55	67
Filière animation	50	28	78
filière médico-sociale	44	0	44
Total	305	338	643



RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR TEMPS DE TRAVAIL

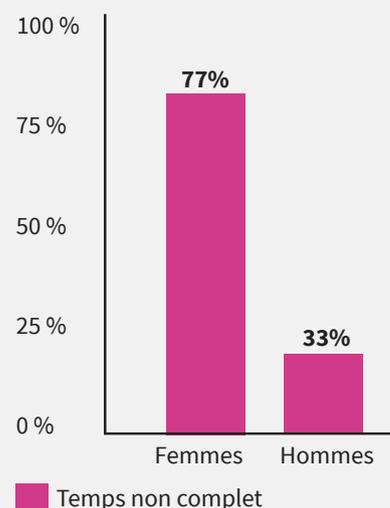
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	5	0
	Temps complet	23	19
	Total	28	19
Catégorie B	Temps partiel	8	3
	Temps complet	35	49
	Total	43	52
Catégorie C	Temps partiel	75	11
	Temps complet	219	324
	Total	294	335
Total toutes catégories	Temps partiel	88	14
	Temps complet	277	392
	Total	365	406

► Au niveau de la Métropole MTPM (chiffres 2022)

La part des femmes s'élève à 11% et 3% pour les hommes.

► Temps complet / non complet

	Femmes	Hommes	Total
Temps non complet	11	3	14
Temps complet	277	392	669



► Congé parental

Femmes	5
Hommes	0



RÉMUNÉRATION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Salaires nets mensuels moyens

Filière	Catégorie	Femmes	Hommes
Administrative	A	3 265	3 853
	B	2 354	2 354
	C	1 947	1 883

Filière	Catégorie	Femmes	Hommes
Animation	B	2 225	2 286
	C	1 794	1 836

Filière	Catégorie	Femmes	Hommes
Culturelle	A	3 104	3 537
	B	2 184	1 787
	C	1 878	1 829

Filière	Catégorie	Femmes	Hommes
Police municipale	B	2 882	3 253
	C	2 184	2 393

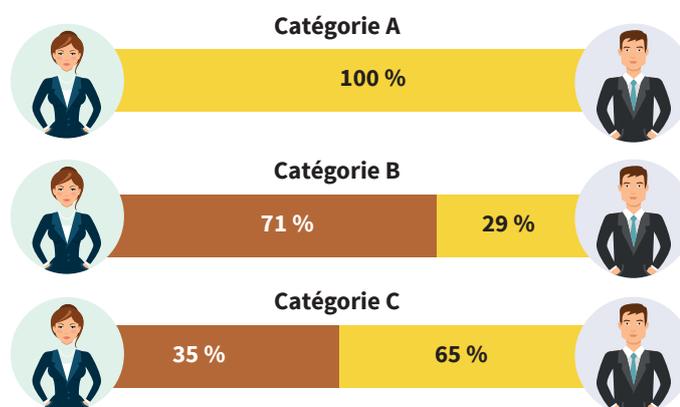
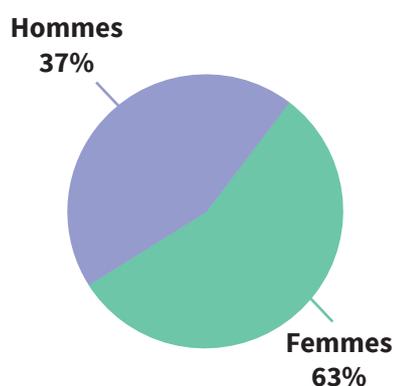
Filière	Catégorie	Femmes	Hommes
Sportive	A	3 076	
	B	2 275	2 206
	C	2 035	1 940

Filière	Catégorie	Femmes	Hommes
Technique	A	4 308	4 229
	B	2 348	2 489
	C	2 014	2 096

Filière	Catégorie	Femmes	Hommes
Sanitaire et sociale	C	1 820	0

► Avancement de grade

	Ensemble	Femmes	%F	Ensemble	Hommes	%H
	Total	Nombre d'avancement	%	Total	Nombre d'avancement	%
Cat A	3	0	0	3	3	100
Cat B	14	10	71	14	4	29
Cat C	37	24	65	37	13	35
Ensemble	54	34	63	54	20	37



► Promotions interne

	Ensemble	Femmes	%F	Ensemble	Hommes	%H
	Total	Nombre de promotion	%	Total	Nombre de promotion	%
Cat A	1	1	100	1	0	0
Cat B	1	0	0	1	1	100
Cat C	6	0	0	6	6	100
Ensemble	7	1	14	7	6	86

