

Mairie de Thonon-les-Bains
Registre des délibérations du Conseil Municipal
Séance du 20 novembre 2023

mis en ligne le 24/11/2023

CM20231120-08

Rapport annuel égalité Femmes Hommes

Madame BACON, Maire Adjointe en charge de la qualité des services publics et de la relation aux usagers, de la ville inclusive, de la lutte contre les discriminations, de la communication, du numérique et de l'innovation technologique, expose :

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Vu le Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Considérant 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.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2020-528 susvisé. 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 décrit les orientations pluriannuelles. »

Ceci étant exposé, il est proposé au Conseil Municipal :

- DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes pour l'exercice 2023.

Après en avoir débattu, le Conseil Municipal prend acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes pour l'exercice 2023.

Les signatures des Conseillers Municipaux figurent dans le registre, au feuillet de clôture de séance.

Le Maire,



Christophe ARMINJON

La secrétaire de séance,

Nicole JAILLET

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours gracieux devant M. le Maire de Thonon-les-Bains, dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal Administratif de Grenoble, par voie postale ou par voie électronique (www.telerecours.fr), dans ce délai ou à compter de la réponse de la Commune de Thonon-les-Bains, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

REPUBLIQUE FRANCAISE - DEPARTEMENT DE HAUTE-SAVOIE



VILLE DE THONON-LES-BAINS

**Registre des délibérations du Conseil Municipal
de la Ville de THONON-LES-BAINS**

Séance du 20 novembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le vingt novembre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal, convoqué régulièrement le quatorze novembre deux mille vingt-trois, s'est réuni dans le nouvel espace de conférences de l'Excelsior, Place Henry Bordeaux, à Thonon-les-Bains, sous la présidence de M. Christophe ARMINJON, Maire de la Ville.

Etaient présents MM. Les Conseillers Municipaux :

M. Christophe ARMINJON, M. Jean-Claude TERRIER, Mme Katia BACON, M. Gérard BASTIAN, Mme Nicole JAILLET, M. Jean-Pierre FAVRAT, Mme Isabelle PLACE-MARCOZ, M. Jean DORCIER, Mme Cassandra WAINHOUSE, M. Jean-Marc BRECHOTTE, Mme Véronique VULLIEZ, M. Philippe LAHOTTE, M. René GARCIN, Mme Carine DE LA IGLESIA, Mme Emmanuelle VUATTOUX (jusqu'à 22h17), M. Michel ELLENA, M. Patrick TISSUT, Mme Sylvie COVAC, M. Joël ANNE, Mme Catherine PERRIN, M. Serge DELSANTE, Mme Laurence BOURGEOIS, M. Mickaël MAQUAIRE, Mme Johanna LEROY, M. Osman ATES, M. Richard BAUD, M. Jean-Baptiste BAUD, Mme Sophie PARRA D'ANDERT, M. Thomas BARNET, Mme Marie-Jo GUIGNARD-DETRUCHE, M. Franck DALIBARD, M. Arnaud BERAST (arrivée à 19h40), Mme Astrid BAUD-ROCHE.

Absents excusés :

Les membres dont les noms suivent ont donné à des collègues de leur choix pouvoir écrit de voter, en leur nom, par application des dispositions de l'article L. 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

NOMS DES MANDANTS	A	NOMS DES MANDATAIRES
Mme Brigitte MOULIN	à	M. Gérard BASTIAN
Mme Emmanuelle VUATTOUX (à partir de 22h17)	à	M. René GARCIN
M. Mustafa GOKTEKIN	à	Mme Carine DE LA IGLESIA
Mme Deborah VERDIER	à	Mme Katia BACON
M. Marc-Antoine GRANDO	à	M. Jean-Baptiste BAUD
M. Jean-Louis ESCOFFIER	à	Mme Astrid BAUD-ROCHE
M. Quentin DUVOCELLE	à	M. Franck DALIBARD

Le Conseil Municipal a désigné secrétaire de séance Mme Nicole JAILLET.

La liste des délibérations examinée par le Conseil Municipal est affichée à la mairie et mise en ligne sur le site internet de la Commune.



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

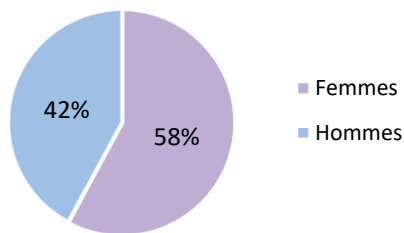
➔ COMMUNE DE THONON LES BAINS

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Haute-Savoie par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 269 femmes et 196 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

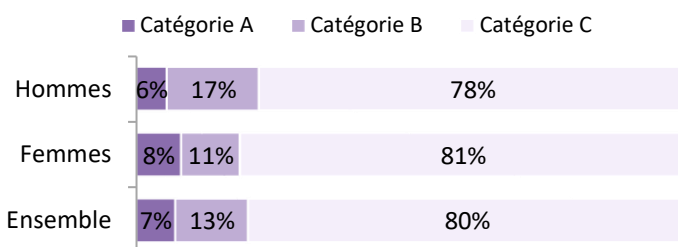


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 175,1 fonctionnaires hommes
- 197,7 fonctionnaires femmes
- 20,0 contractuels hommes
- 46,7 contractuelles femmes

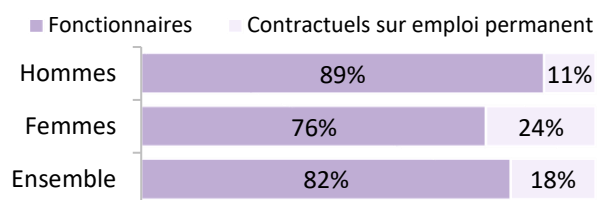
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	67%
Catégorie B	47%
Catégorie C	59%

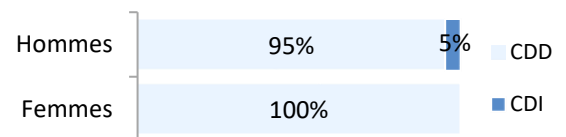
➔ 24 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 11 % des hommes



- ▶ 54 % des fonctionnaires sont des femmes et 46 % des hommes
- ▶ 74 % des contractuels permanents sont des femmes et 26 % des hommes

➔ Aucune femme contractuelle n'est en CDI contre 5 % des hommes

Au total, 1 agent en CDI sur 86 agents contractuels, soit 1 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	32%	68%
Culturelle	92%	8%
Sportive	20%	80%
Médico-sociale	98%	2%
Police	21%	79%
Incendie	-	-
Animation	-	-

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des éducateurs de jeunes enfants

Educateurs de jeunes enfants	100%
ASEM	100%
Agents sociaux	100%
Auxiliaires de puériculture	94%
Adjointes territoriales du patrimoine	93%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

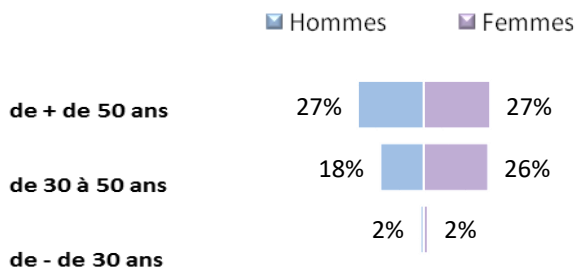
Agents de maîtrise	92%
Techniciens	80%
Educateurs des APS	80%
Agents de police municipale	77%
Adjointes techniques	65%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

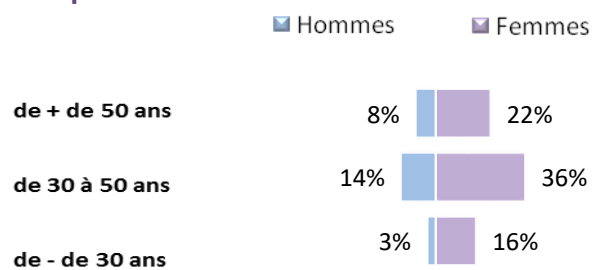
→ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,62	41,02	46,81
Hommes	49,94	43,64	49,23

→ Pyramide des âges des fonctionnaires



→ Pyramide des âges des contractuels permanents

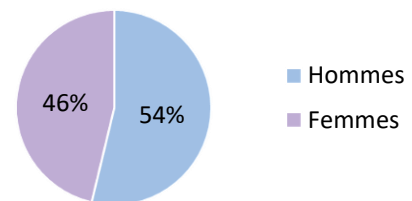


→ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	43%
Emplois aidés	-
Apprentis	-

* ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

→ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel

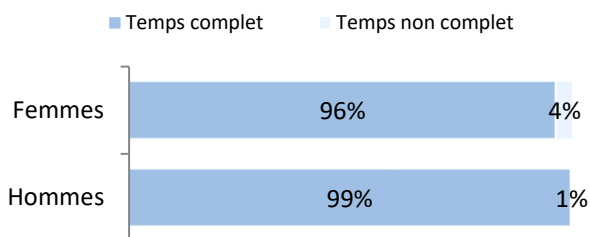
→ Aucun lauréat d'un examen professionnel

→ Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

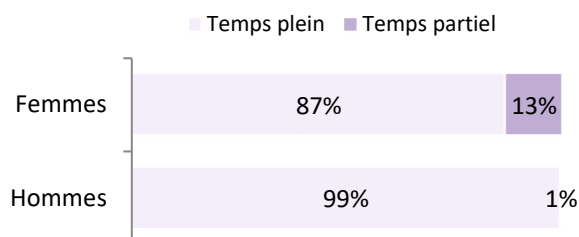
► Pour rappel, 54% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

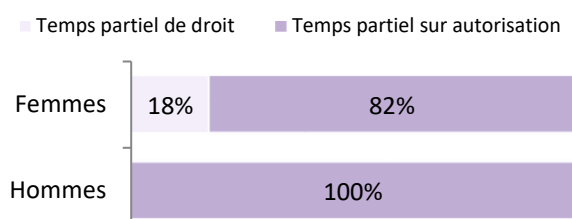
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,01%	3,98%
Ensemble : 4,00%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,38%	5,51%
Ensemble : 6,26%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,13%	5,57%
Ensemble : 7,05%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

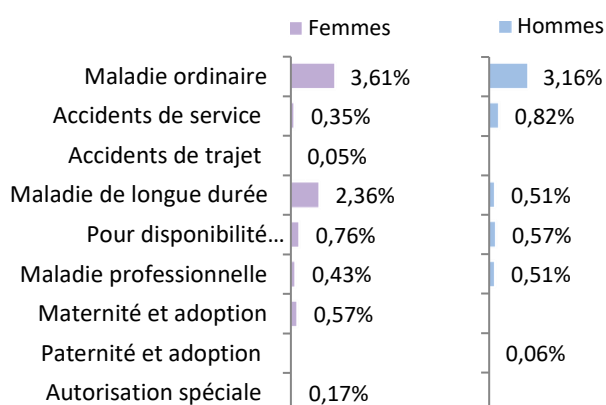
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 26,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 20,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 8 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 4 congés paternité ou adoption en 2021

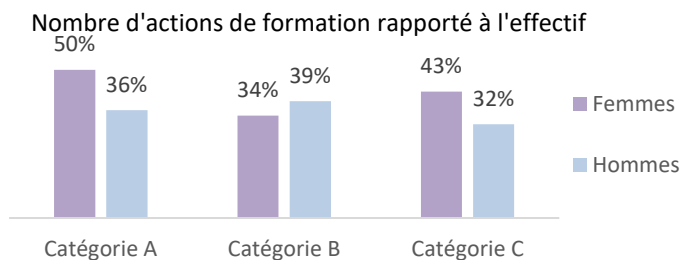
➔ 26 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 7,5 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 434 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 679 jours d'arrêt

Formation

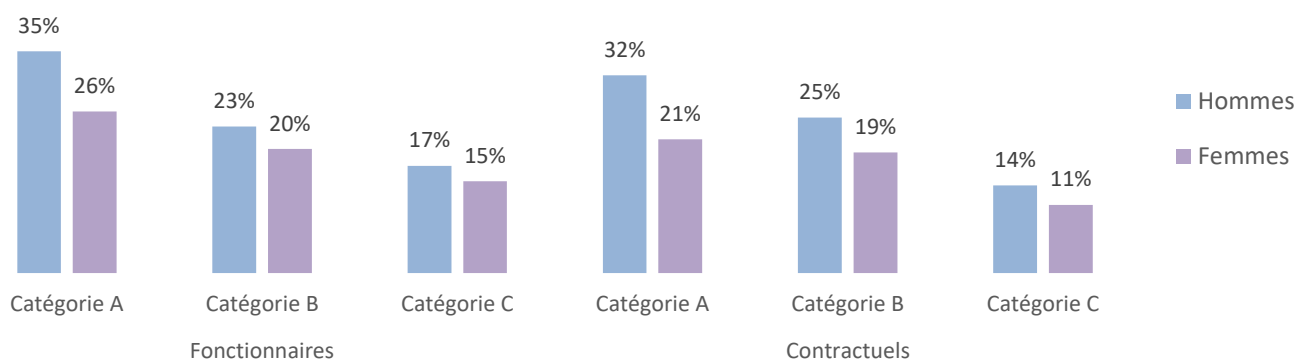
➔ 179 départs en formation concernant des agents permanents

➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021

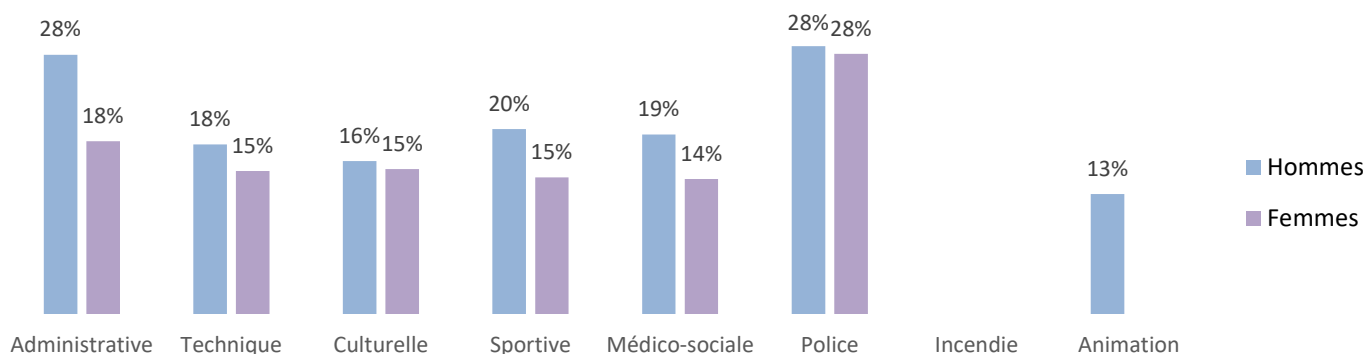


Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



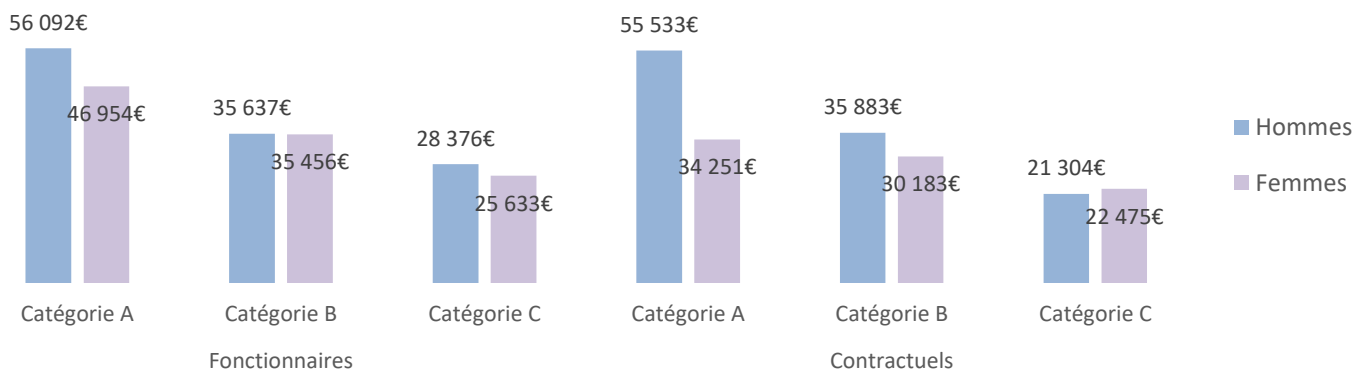
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



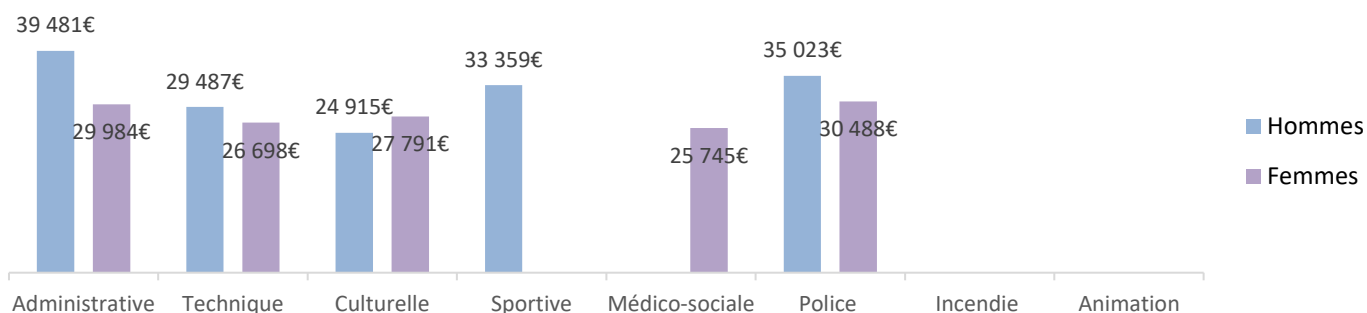
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	36%	28%	25%	21%	14%	16%
Technique	35%	32%	24%	23%	16%	12%
Culturelle		19%	17%	14%	15%	15%
Sportive			20%	15%		
Médico-sociale	22%	21%			16%	13%
Police	40%		27%		28%	28%
Incendie						
Animation					13%	

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	60 561 €	52 369 €	34 537 €	34 505 €	25 481 €	26 762 €
Technique	52 262 €	58 122 €	36 450 €	36 711 €	27 495 €	23 983 €
Culturelle		s	s	29 627 €	s	24 883 €
Sportive			33 359 €	s		
Médico-sociale	s	37 044 €			s	24 119 €
Police	s		s		33 324 €	30 488 €
Incendie						
Animation					s	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	4‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

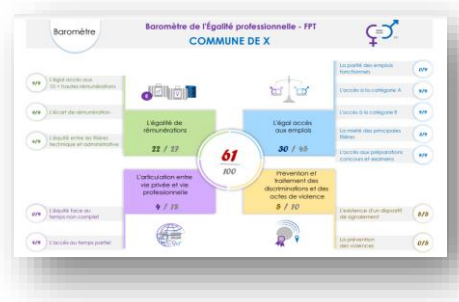
Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.