

Conseil Municipal du		5 février 2018	à	18h00
N°ordre	8			
N° identifiant	2018-0013			
Rapporteur(s)	Mme Nicole BORDES			
Date de la convocation	16/01/2018			
Président de séance	Mme Laurence VALLOIS-ROUET			
Secrétaire(s) de séance	M.BLANCHARD François et Mme BREUILLE Coralie			
Membres en exercice	53			
Quorum				
Présents	41	<p>Mme Laurence VALLOIS-ROUET - M. Francis CHALARD - M. Bernard CORNU - Mme Jacqueline GAUBERT - Mme Christine SARRAZIN-BAUDOUX - Mme Patricia PERSICO - M. Jean-Daniel BLUSSEAU - M. Abderrazak HALLOUMI - M. François BLANCHARD - Mme Régine FAGET-LAPRIE - M. Christian PETIT - Mme Marie-Thérèse PINTUREAU <b>Adjoint</b> Mme Eliane ROUSSEAU - Mme Nicole BORDES - M. Daniel HOFNUNG - M. Yves JEAN - Mme Francette MORCEAU - M. El Mustapha BELGSIR - Mme Michèle HENRI - Mme Christine BURGERES - M. Patrick CORONAS - M. Laurent LUCAUD - Mme Anne GERARD - Mme Diane GUERINEAU - Mme Clotilde BALLON - Mme Jacqueline DAIGRE - M. Philippe PALISSE - M. Jean-José MASSOL - Mme Valérie FRANCHET-JUBERT - Mme Stéphanie DELHUMEAU-DIDELOT - M. Jacques ARFEUILLERE - Mme Manon LABAYE - M. Alain VERDIN - M. Michel BERTHIER - M. Jean-Claude BONNEFON - Mme Coralie BREUILLE - Mme Christiane FRAYSSE - Mme Marie-Madeleine JOUBERT - M. Sylvain POTHIER-LEROUX - Mme Nathalie RIMBAULT-HERIGAULT - Mme Peggy TOMASINI <b>Conseillers municipaux</b></p>		
Absents	3	<p>M. Alain CLAEYS - <b>Maire</b> M. Aurélien TRICOT <b>Adjoint</b> M. Jean-Baptiste RICCO <b>Conseiller Municipal</b></p>		

Mandats	9	<u>Mandants</u> M. Jean-Marie COMPTE M. Jules AIME Mme Martine APERCE Mme Marie-Dolorès PROST M. Edouard ROBLOT Mme Aïcha HOUSSEIN M. Frédéric BOUCHAREB Mme Michèle FAURY-CHARTIER Mme Nathalie RIMBAULT-RAITIERE	<u>Mandataires</u> M. Michel BERTHIER M. Abderrazak HALLOUMI Mme Valérie FRANCHET-JUBERT Mme Jacqueline DAIGRE Mme Stéphanie DELHUMEAU-DIDELOT M. Alain VERDIN M. Jean-José MASSOL Mme Nicole BORDES M. Patrick CORONAS
Observations	L'ordre de passage des délibérations est le suivant : de 1 à 9, puis 17, puis de 10 à 20. Départ de MM. Edouard ROBLOT et Frédéric BOUCHAREB.		

Projet de délibération étudié par:	1- Commission générale Finances - Ressources - Personnel
------------------------------------	--

Service référent	Direction Générale Ressources humaines Direction Pilotage - Carrière - Rémunération
------------------	--

Vu la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires;

Vu la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Considérant qu'il y a lieu de présenter un rapport annuel sur l'égalité professionnelle femmes / hommes au sein de la collectivité.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est un principe constitutionnel depuis 1946 (inscrit dans le préambule de la constitution).

Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce principe a, également, été précisé dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Ce protocole comporte un ensemble de 15 mesures, dont l'une d'entre elle est l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà aux entreprises (loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

L'objet de la présente délibération est donc de vous présenter à travers l'annexe jointe le rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle pour les agents de la Ville de Poitiers au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

POUR	50	
CONTRE	0	
Abstention	0	
Ne prend pas part au vote	0	

Pour le Maire,



RESULTAT DU VOTE

Adopte

Affichée le	8 février 2018
Date de publication au Recueil des Actes Administratifs	
Date de réception en préfecture	7 février 2018
Identifiant de télétransmission	086-218601946-20180205-lmc179750-DE-1-1

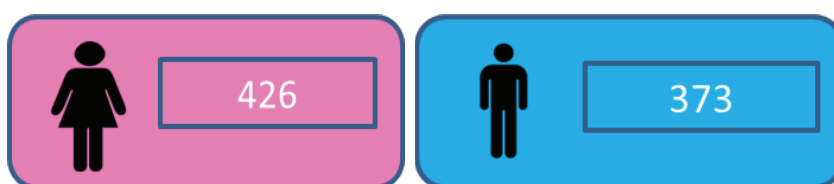
Nomenclature Préfecture	4.1
Nomenclature Préfecture	Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

## Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Poitiers au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Présentation des indicateurs, analyses et actions dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Les chiffres présentés ci-dessous correspondent aux données de personnel au 1<sup>er</sup> janvier 2018**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Ville de Poitiers compte 799 agents permanents correspondant à 782,57 équivalent temps plein. :



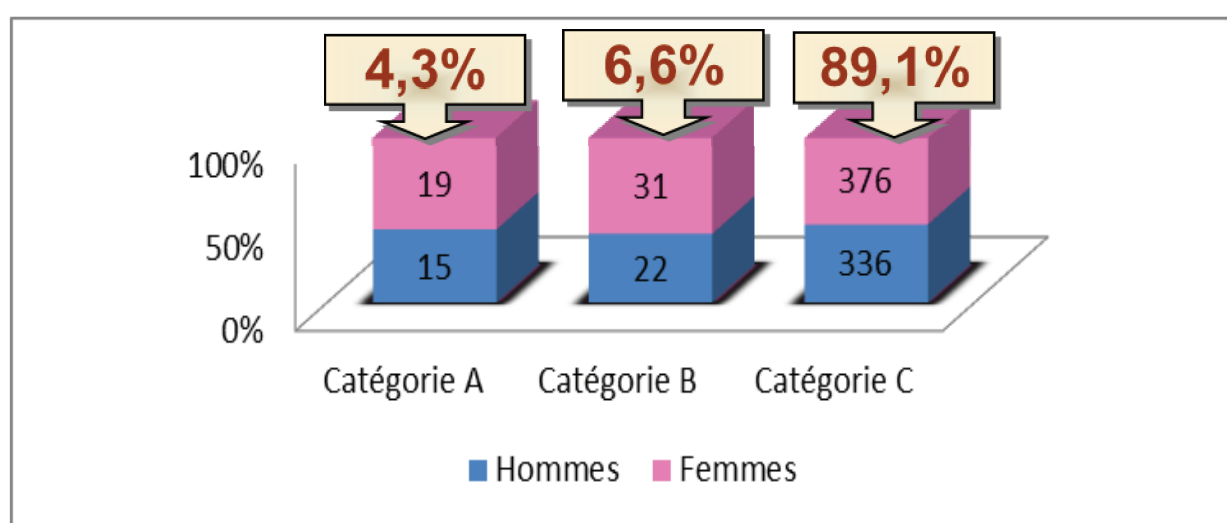
	Hommes	Femmes	TOTAL
Agents	373	426	799
Equivalent Temps Plein	369,82	412,75	782,57
	46,7%	53,3%	

Au sein des effectifs de la Ville de Poitiers on constate **un effectif plus important de femmes.**

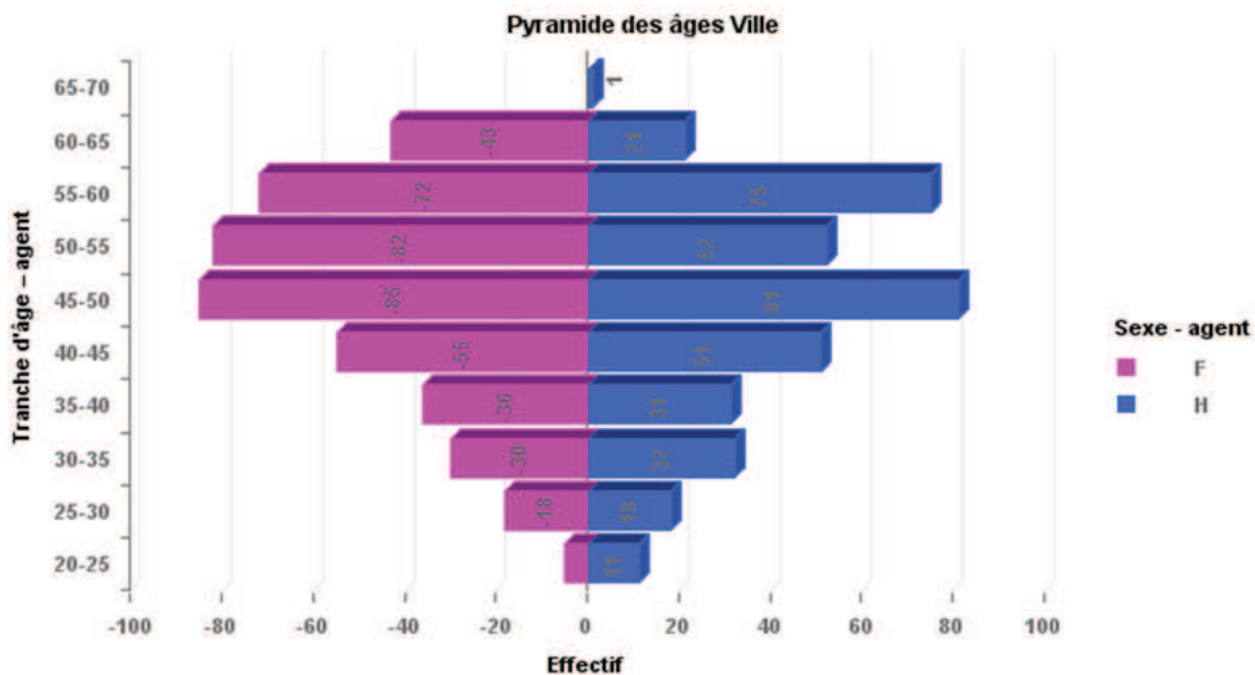
### Répartition des agents par catégorie et par sexe

	Hommes	Femmes	TOTAL	
Catégorie A	15	19	34	4,3%
Catégorie B	22	31	53	6,6%
Catégorie C	336	376	712	89,1%

Conformément à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Poitiers, l'effectif féminin par catégorie est plus important y compris au sein de l'encadrement.



### Pyramide des âges des agents permanents et répartition par sexe et par tranche d'âge :



**L'âge moyen pour les femmes est de 47,49 ans**

**L'âge moyen pour les hommes est de 46,26 ans**

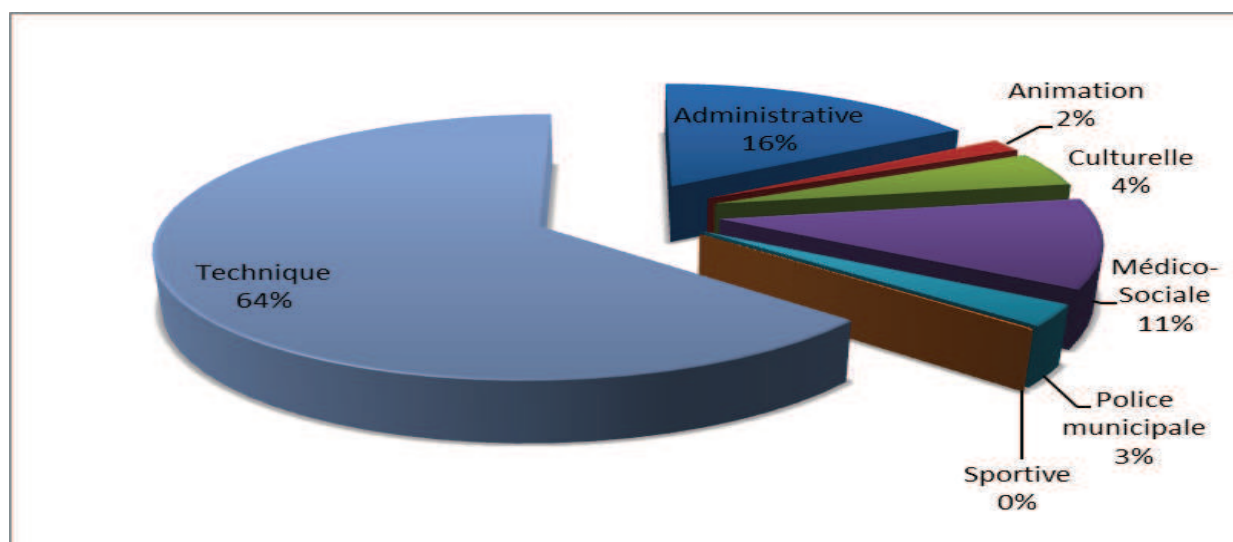
	Hommes	Femmes	TOTAL	
moins de 25 ans	11	5	<b>16</b>	<b>2,00%</b>
25 à 29 ans	18	18	<b>36</b>	<b>4,51%</b>
30 à 34 ans	32	30	<b>62</b>	<b>7,76%</b>
35 à 39 ans	31	36	<b>67</b>	<b>8,39%</b>
40 à 44 ans	51	55	<b>106</b>	<b>13,27%</b>
45 à 49 ans	81	85	<b>166</b>	<b>20,78%</b>
50 à 54 ans	52	82	<b>134</b>	<b>16,77%</b>
55 à 59 ans	75	72	<b>147</b>	<b>18,40%</b>
60 ans et plus	22	43	<b>65</b>	<b>8,14%</b>

Les femmes sont plus représentées au sein des tranches d'âge qui vont de 45 à 59 ans.  
Les hommes, sont quant à eux les plus nombreux dans la tranche d'âge 45 à 49 ans.

Au-delà de la répartition femmes / hommes on constate un vieillissement des effectifs sur lequel il convient d'agir notamment au travers de l'amélioration des conditions de travail.

## Répartition des agents permanents par filière et par sexe

	Hommes	Femmes	TOTAL	
Administrative	22	109	<b>131</b>	<b>16,40%</b>
Animation	5	8	<b>13</b>	<b>1,63%</b>
Culturelle	13	22	<b>35</b>	<b>4,38%</b>
Médico-Sociale	4	85	<b>89</b>	<b>11,14%</b>
Police municipale	11	10	<b>21</b>	<b>2,63%</b>
Sportive		1	<b>1</b>	<b>0,13%</b>
Technique	318	191	<b>509</b>	<b>63,70%</b>



**La filière technique représente quasiment 64% des métiers exercés à la Ville de Poitiers.** Elle est essentiellement représentée à travers les métiers d'agent d'entretien au sein des groupes scolaires, d'agent polyvalent de restauration collective et de jardiniers.

On constate également une « **surreprésentation** » des femmes au sein de la **filière médico-sociale**. Les agents de cette filière sont des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, métier quasi exclusivement exercé par des femmes.

Les **métiers administratifs** sont également très représentés chez les femmes.

Au sein de la **filière police municipale**, la représentativité des deux entre les femmes et les hommes est quasi **équilibrée**.



## Temps de travail des agents permanents de la Ville de Poitiers

	Femmes	Hommes	Total général	
Temps complet	392	360	758	97,6%
Temps non complet	34	7	41	2,4%
<b>Total général</b>	<b>426</b>	<b>367</b>	<b>799</b>	

Les temps non complet sont très majoritairement occupés par des femmes.

	Femmes	Hommes	Total général	
Temps complet	359	360	719	90,0%
Temps non complet	34	7	41	5,1%
Temps partiel	33	6	39	4,9%
<b>Total général</b>	<b>426</b>	<b>373</b>	<b>799</b>	

Le temps partiel (modalité du temps complet) est peu utilisé chez les hommes.

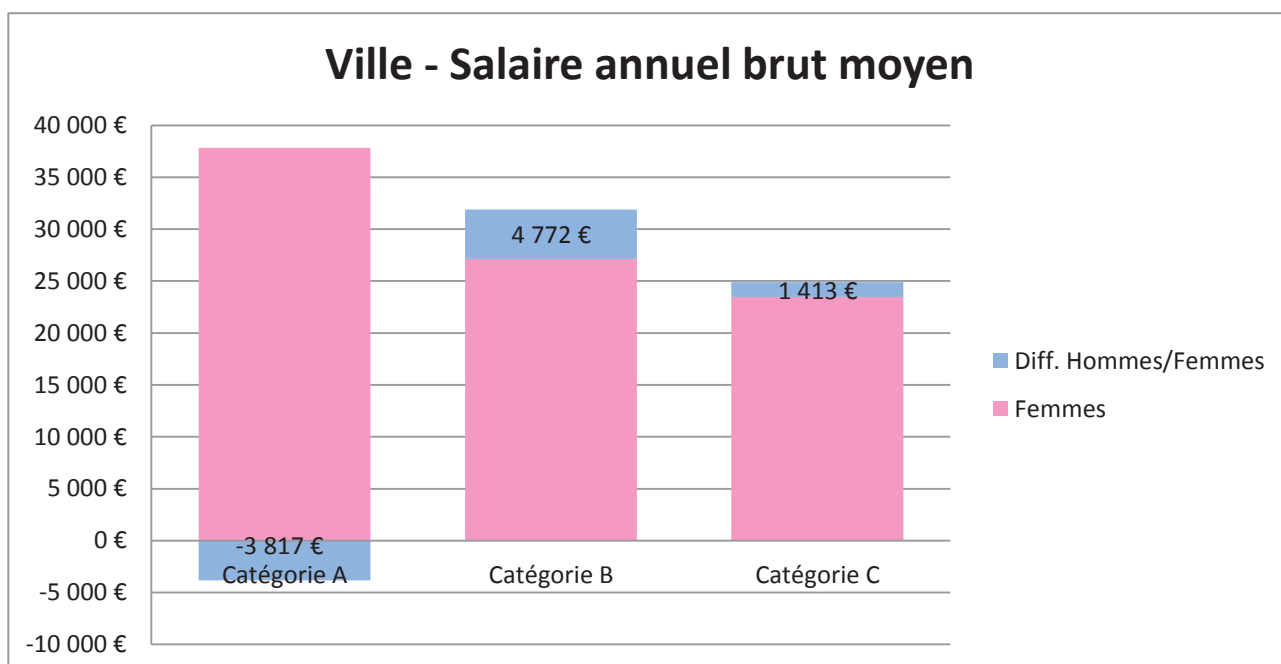
### Présentation des temps de travail par filière

	Complet Féminin	TNC Féminin	TP Féminin	Complet Masculin	TNC Masculin	TP Masculin	Total général	
Administrative	101	1	7	22			131	16,4%
Animation	4	1	3	4	1		13	1,6%
Culturelle	19	2	1	13			35	4,4%
Médico-Sociale	76		9	3		1	89	11,1%
Police municipale	9		1	11			21	2,6%
Sportive	1						1	0,1%
Technique	149	30	12	307	6	5	509	63,7%
<b>Total général</b>	<b>359</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>360</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>799</b>	

## Présentation des rémunérations annuelles brutes par cadre d'emplois et par sexe

### Ville de POITIERS Salaire annuel brut moyen selon le cadre d'emplois Agents travaillant à temps complet (Montants 2017)

	Catégorie statutaire	Femmes	H	Diff. Hommes/Femmes	Diff H / F
Ville de Poitiers (86)	Catégorie A	37 826 €	34 009 €	-3 817 €	-11,22%
Ville de Poitiers (86)	Catégorie B	27 128 €	31 900 €	4 772 €	14,96%
Ville de Poitiers (86)	Catégorie C	23 485 €	24 899 €	1 413 €	5,68%



Au sein de la Ville de Poitiers, les rémunérations sont liées au grade et à l'échelon de l'agent, conformément au statut de la fonction publique territoriale, ainsi que les régimes indemnitaires. Les différences de salaires bruts annuels s'expliquent uniquement par les niveaux d'ancienneté au sein de la fonction publique.

Une politique strictement égalitariste en matière de rémunération est menée.

### Les recrutements externes réalisés en 2017 à la Ville de Poitiers

Sexe	Nombre
<b>Féminin</b>	<b>12</b>
B	1
C	11
<b>Masculin</b>	<b>9</b>
A	1
C	8
<b>Total général</b>	<b>21</b>

Au travers des opérations de recrutement externes réalisées en 2017, on constate plus de recrutements de femmes par rapport aux hommes. Ce chiffre s'explique au travers des métiers sur lesquels les opérations de recrutement ont été réalisées.

Les recrutements en catégorie C chez les hommes sont des recrutements sur des postes de jardinier, gardien de police, agent de surveillance de la voie publique (ASVP).

Pour les recrutements en catégorie C de femmes, ils ont été faits sur le métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), agent d'entretien.

### Les mobilités internes réalisées en 2017 à la Ville de Poitiers

Sexe	Nombre
<b>Féminin</b>	<b>12</b>
B	1
C	11
<b>Masculin</b>	<b>19</b>
B	3
C	16
<b>Total général</b>	<b>31</b>

A noter que les chiffres présentés recensent les mobilités accompagnées et non accompagnées.

Pour les femmes, les métiers sur lesquels la Ville de Poitiers a recruté via une mobilité interne sont les suivants :

- ATSEM,
- agent d'accueil,
- agent de gestion administrative.

Pour les hommes, les métiers sur lesquels la Ville de Poitiers a recruté via une mobilité interne sont les suivants :

- agent d'entretien,
- concierge,
- agent d'accueil

En matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe à la Ville de Poitiers, la Direction des Ressources Humaines s'assure :

- que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique,
- que l'ajout de la spécificité H/F soit automatique,
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (a minima dans la même proportion que celle des CV reçus lorsque cela est possible),
- que des fiches d'évaluation individuelles des candidats soient systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades,
- qu'un compte-rendu du recrutement, explicitant le choix du candidat retenu, soit rédigé (traçabilité du processus de recrutement).

En 2018, la collectivité s'engage dans une démarche de labellisation pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. A travers ce label, la collectivité s'engage au quotidien à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de ses ressources humaines, qui distingue les bonnes pratiques et atteste de l'exemplarité de notre collectivité en la matière.