

Plan d'actions égalité
professionnelle
femmes – hommes

1^{er} janvier 2025

-

31 décembre 2027

Préambule

Envoyé en préfecture le 28/03/2025

Reçu en préfecture le 28/03/2025

Publié le



ID : 069-216900910-20250327-DEL20250327_42-DE

L'égalité est le principe selon lequel tous les êtres humains disposent des mêmes droits et ont les mêmes devoirs.

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les dispositions déjà existantes sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment avec la rédaction d'un plan d'actions pluriannuel en matière d'égalité dans les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Le plan d'action doit a minima comporter les mesures suivantes :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Sommaire

Introduction

I - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes à la ville de Givors – extraits du bilan social

1 - Caractéristiques démographiques

2 - Emploi

3 - Déroulement de carrière

4 - Rémunération

5- Temps de travail

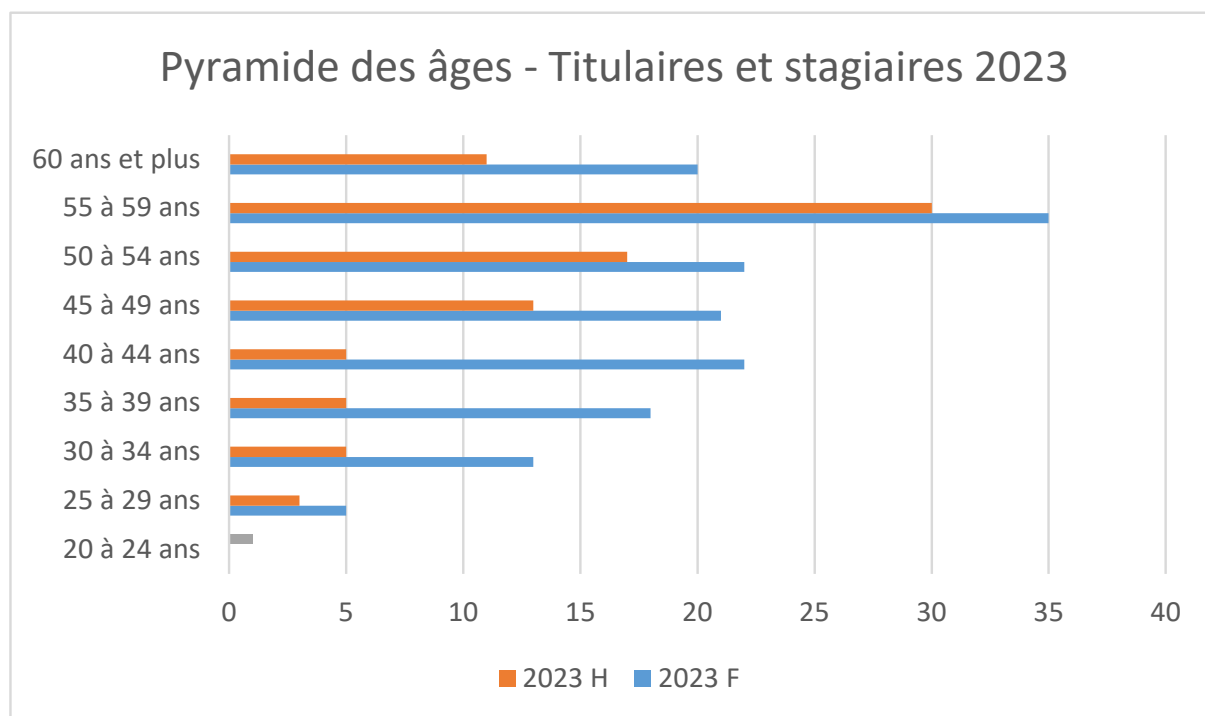
II – Plan d’actions 2025-2027 relatif à l’égalité professionnelle entre femmes et hommes

I - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes à la ville de Givors – Extrait du bilan social 2023

1 - Caractéristiques démographiques (titulaires et stagiaires)

	2022			2023			VARIATION en %		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
20 à 24 ans	1	4	5	0	0	0	-	-	-
25 à 29 ans	6	2	8	5	3	8	-16,5%	50%	-
30 à 34 ans	10	6	16	13	5	18	30%	-16,5%	12,5%
35 à 39 ans	21	3	24	18	5	23	-14,5%	66,5%	- 4%
40 à 44 ans	18	8	26	22	5	27	22%	-37,5%	4%
45 à 49 ans	22	14	36	21	13	34	-4,5%	-7%	-6%
50 à 54 ans	27	20	47	22	17	39	-18,5%	-15%	-17%
55 à 59 ans	37	25	62	35	30	65	-5,5%	20%	5%
60 ans et plus	21	16	37	20	11	31	-5%	-31%	-16%
	163	98	261	156	89	245	-5%	-9%	-6%

Le taux de féminisation chez les titulaires est de 63,5% au sein de notre collectivité contre 61% dans la FPT au niveau national (effectifs 2022).



Un « Vieillessement » des agents communaux qui ralentit : 55% des titulaires ont plus de 50 ans (56% en 2022, 59% en 2021).

2 - Emploi

Titulaires et stagiaires par filière

Envoyé en préfecture le 28/03/2025

Reçu en préfecture le 28/03/2025

Publié le



ID : 069-216900910-20250327-DEL20250327_42-DE

Filière	Titulaires et stagiaires 2022				Titulaires et stagiaires 2023			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Administrative	9	69	78	30%	7	60	67	27,5%
Technique	62	25	87	33.5%	58	25	83	34%
Culturelle	11	13	24	9%	8	13	21	8,5%
Sportive	6	1	7	2.5%	6	1	7	3%
Médico-Sociale	0	47	47	18%	0	49	49	20%
Police Municipale	8	2	10	4%	8	2	10	4%
Sociale	0	0	0	0%	0	0	0	-
Animation	2	6	8	3%	2	6	8	3%
Total	98	163	261	100%	89	156	245	100%

Les femmes sont sur représentées dans la filière administrative et médico-sociale. A l'inverse, sur représentation des hommes dans la filière technique, sportive et police municipale. Cela correspond à la tendance au niveau national dans la FPT.

Part des titulaires et non titulaires (emplois permanents et temporaires)

Statut	2022				2023			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Titulaires	98	163	261	65.5%	89	156	245	62%
Non-titulaires	61	76	137	34.5	64	85	149	38%
Total	145	239	398	100%	159	239	394	100%

Les non-titulaires représentent 35,5% des agents féminins et 40 % des agents masculins en 2023.

3 - Déroulement de carrière

Avancements de grade en pourcentage des effectifs de titulaires et par sexe :

Catégorie	2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	1	0	0
B	0	0	0	0
C	9	0	11	1
	9	1	11	1

La répartition des avancements de grade entre les femmes et les hommes reste dans le même ordre de grandeur par rapport à 2021, et proportionnellement homme à l'échelle de l'effectif global.

Promotions internes

	2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Promus	0	2	1	2

En 2023, 8 agents ont été proposés à la promotion interne (4 hommes et 4 femmes), c'est ensuite le Centre de Gestion du Rhône qui fixe les quotas et instruit les dossiers.

4 - Rémunération

Salaires bruts pour les effectifs titulaires et stagiaires présents au 31 décembre 2023 (au prorata équivalent temps plein sur 2023)

Catégorie		2022		2023	
		femmes	hommes	femmes	hommes
A	salaire	595 399 €	443 040 €	768 797 €	487 613 €
	Moyenne/mois	3 375 €	4 343 €	3 444 €	4 369 €
B	salaire	847 002 €	607 899 €	1 001 557 €	559 106 €
	Moyenne/mois	2 657 €	2 806 €	2 692 €	2 858 €
C	salaire	2 753 490 €	1 973 663 €	2 997 564 €	2 070 057 €
	Moyenne/mois	2 241 €	2 563 €	2 394 €	2 688 €
Toutes	salaire	4 195 892 €	3 024 602 €	4 767 920 €	3 117 493 €
	Moyenne	2 434 €	2 778 €	2 581 €	2 893 €

Cette différence s'explique entre autre par le fait que les heures supplémentaires rémunérées sont principalement faites par les hommes (dans le cadre des astreintes notamment).

L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes continue de diminuer : 15% en 2021, 14% en 2022 contre 12 % en 2023.

5 - Temps de travail

Répartition femmes-hommes entre temps incomplet (temps partiel ou temps non-complet) et temps complet des titulaires et stagiaires

		2022		2023	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps incomplet	5	2	9	1
	Temps complet	16	10	11	9
	Total	21	12	20	10
Catégorie B	Temps incomplet	7	4	6	5
	Temps complet	25	10	28	11
	Total	32	14	34	16
Catégorie C	Temps incomplet	10	0	10	0
	Temps complet	100	72	92	63
	Total	110	72	102	63
Total toutes catégories	Temps incomplet	22	6	25	6
	Temps complet	141	92	139	83
	Total	163	98	156	89

80 % des emplois à temps incomplet sont occupés par des femmes. 16 % des femmes sont à temps incomplet contre 6,75 % chez les hommes.

II – Plan d'actions 2025-2027 relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Le plan d'actions précise la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	
Bilan plan d'actions 2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> - Volonté de ne pas restreindre l'embauche des femmes et des hommes dans les filières pré-genrées (pour exemple : 2 hommes recrutés en tant qu'ATSEM, binôme féminin à la direction des services techniques...) - Sensibilisation à la mixité en indiquant au féminin et au masculin les grades et fonctions sur les offres d'emploi ; - Des déroulés de carrière (avancement de grade et promotion interne) équilibrés ;
Actions à mettre en oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en avant des portraits de femmes et d'hommes dans des métiers où un genre est minoritaire via le journal interne ; - Veiller à la mixité dans les jurys de recrutement ;

Évaluer, prévenir, et le cas échéant traiter les écarts de rémunération au sein de la collectivité

Bilan plan d'actions 2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une cotation des postes par fonctions, et non par grade, dans la délibération RIFSEEP du 1^{er} décembre 2022 qui permet de ne pas favoriser ou défavoriser, en matière de régime indemnitaire, les filières sur représentées en terme de genre ; De la même manière, il a été acté un montant de CIA identique pour toutes les catégories (A, B et C) permettant ainsi de ne pas creuser l'écart de rémunération F/H ; - Ecart de rémunération F/H qui diminue chaque année depuis 2021 : 15 % en 2021, 14 % en 2022 et 12 % en 2023 ; - Mise en place du bonus attractivité au 1^{er} juillet 2025 qui concerne les agents travaillant au sein d'établissement d'accueil du jeune enfant donc principalement féminins qui va contribuer à réduire les écarts de rémunération ;
Actions à mettre en oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre et affiner la mesure des écarts de rémunération ;

Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Bilan précédent plan d'actions 2022-2024	<ul style="list-style-type: none"> - Réflexion sur le temps de travail au sein de la collectivité avec de nouveaux cycles de travail à compter du 1^{er} janvier 2022, avec un système au choix entre 3 formules, qui permet de mieux articuler vie professionnelle/vie personnelle pour les agents ; - Pérennisation du télétravail, à raison de 2 jours maximum pour un temps plein pour les agents remplissant les conditions d'éligibilité, correspond à une logique d'amélioration de la qualité de vie au travail ; - Procédure en cours d'élaboration pour entretien de réaccueil (maladie, maternité...)
Actions à mettre en oeuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer sur les dispositions statutaires relatives à la maternité et à la paternité (les congés parentaux peuvent être octroyés aux pères comme aux mères), le temps partiel, le congé de paternité ; - Faciliter la prise des congés familiaux ; - Soutenir les hommes qui souhaitent mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales ; - Communiquer en direction des agents sur le

partage des responsabilités parentales ;
- Informer sur le droit à la déconnexion



Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Bilan précédent plan d'actions 2022-2024

- Adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes par délibération en date du 22 juin 2023 : Aucun signalement sur l'ensemble de la durée de la convention. Le renouvellement de notre adhésion a été acté en fin d'année 2024.
Une communication a été déployée sur ce dispositif auprès de tous les agents.

Actions à mettre en oeuvre

- Sensibilisation de tous les agents sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes