



Rapport annuel 2022

EGALITE FEMMES-HOMMES

Sommaire

Introduction

- 1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'Égalité Femmes-Hommes**
- 2. Données locales : administration de Clichy-sous-Bois (14 indicateurs statistiques)**
- 3. Plan d'actions**

Introduction

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

Les constats sont connus :

- ✓ Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- ✓ Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- ✓ Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

La ville de Clichy-sous-Bois souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'employeuse.

Le présent rapport annuel permet de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'administration clicheoise. Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les grandes données nationales propres à la fonction publiques et ses composantes (Etat, hospitalière et territoriale), propose quatorze 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, formations, handicap, prévention, rémunération, ...) et présente les premières actions mises en œuvre par la collectivité.

Sur plusieurs années, il deviendra un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer ainsi les mesures engagées. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

1. Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes

1.1 L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/plaquette-accord-egalite-pro-nov2018.pdf

1.2. Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20000 habitants de :

- renforcer l'égalité professionnelle,
- prévenir toute discrimination,
- favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-03-30/>

La présente loi a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies. Ce nouvel article qui affirme les objectifs du plan d'action pluriannuelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables. Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- ✓ évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;

- ✓ garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- ✓ 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.

https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038899068/

1.3. Décret no 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

Publics concernés: ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article 6 septies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

· Objet: plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Notice: le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>

2. Données locales : administration de Clichy-sous-Bois (15 indicateurs statistiques)

Les présentes données sont fondées sur les bilans sociaux 2021 de la ville et du centre communal d'action social adoptés à l'unanimité des deux collèges du comité technique.

2.1 Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2021, par statut, cadres d'emplois, sexe et grade de détachement.

Emplois fonctionnels	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale									
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois fonctionnels administratifs :										
Directeur général des services ou directeur	1									
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint			1	1						
Emplois fonctionnels techniques :										
Directeur des services techniques					1		0			
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.2. Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2021 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et le sexe

	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)						TOTAL				
	100%		Moins de 80%		De 80% à moins de 90%		90% et plus						
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	%	Femmes	%	
FILIERE ADMINISTRATIVE	19	93	0	0	1	11	0	0	20	16%	104	84 %	124
FILIERE TECHNIQUE	106	67	0	0	1	4	0	1	107	60%	72	40%	179
FILIERE CULTURELLE	6	10	0	0	0	1	0	0	6	35%	11	65%	17
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	0	0	0	0	0	1	100%	0	0%	1
FILIERE SOCIALE	0	38	0	0	0	2	0	1	0	0%	41	100%	41
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0%	14	100%	14
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	3	3	0	0	0	0	0	0	3	50%	3	50%	6
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE ANIMATION	16	11	0	0	0	3	1	0	17	55%	14	45%	31
TOTAL	151	236	0	0	2	21	1	2	154		259		413

Le tableau ci-dessus concerne les agents titulaires et stagiaires (ville et CCAS) occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2021

2.3. Nombre de fonctionnaires (ville et CCAS) bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes	1	0
	Femmes	2	1
	Total	3	1
Catégorie B	Hommes	0	0
	Femmes	2	1
	Total	2	1
Catégorie C	Hommes	1	0
	Femmes	12	6
	Total	13	6

2.4. Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2021 occupant un emploi permanent à temps complet par filières, cadre d'emplois, selon la quotité de travail et le sexe

	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)						TOTAL				
	100%		Moins de 80%		De 80% à moins de 90%		90% et plus						
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	%	Femmes	%	
FILIERE ADMINISTRATIVE	9	13	0	1	0	0	0	0	9	39%	14	61%	23
FILIERE TECHNIQUE	23	25	0	1	0	0	0	0	23	47%	26	53%	49
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0%	2	100%	2
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE INCENDIE-SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0%	0
FILIERE ANIMATION	4	5	0	0	0	0	0	0	4	44%	5	56%	9
TOTAL	36	45	0	2	0	0	0	0	36		47		83

2.5. Nombre d'agents contractuels rémunérés bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2021, par catégorie et sexe

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
Catégorie A	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0
Catégorie B	Hommes		
	Femmes		
	Total	0	0
Catégorie C	Hommes		
	Femmes		1
	Total	0	1

2.6. Titularisation et stages au cours de l'année 2021

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	15	17
Prolongation de stage		
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)		
Refus de titularisation		
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2021		
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021	6	9
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021		

2.7. Avancements dans l'année 2021

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon	80	124
. avancement de grade		
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :	Hommes	Femmes
. promotion au choix	8	25
. réussite à un examen professionnel de promotion interne :		
- ayant entraîné une "nomination stagiaire"		
- n'ayant pas entraîné une "nomination stagiaire"		2
.réussite à un concours :		
- ayant entraîné "une nomination stagiaire"		1
- n'ayant pas entraîné "une nomination stagiaire"		

2.8. Avancements de grade dans l'année 2021 par filière et catégorie hiérarchique

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2021	Suite à l'avancement de grade					
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filières						
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	1	0	1	0	3
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	6	14
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	1	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0		0	
FILIERE SOCIALE (CCAS)	0	0	0		0	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	2	0			4
FILIERE POLICE MUNICIPALE					1	
FILIERE ANIMATION	0	0	0	1	1	
TOTAL	0	4	0	3	8	21

2.9. Nombre d'agents en situation de handicap par catégorie hiérarchique, statut et sexe, rémunérés au 31/12/2021

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A		2		
B		1		
C	21	28	0	0

Emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent			
TOTAL		Dont apprentis	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
0	2	0	0

2.10. Modalités d'organisation du temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2021		
	Hommes	Femmes	Total
Agents sur cycle hebdomadaire			0
Cycle mensuel			0
Cycle saisonnier			0
Cycle annuel			0
Autre cycle	200	313	513
Forfait			0
Total tous types de cycles	200	313	479
<i>dont cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002</i>			0
Rappel : nombre total d'agents concernés ville et CCAS			500

2.11. Contraintes particulières concernant le temps de travail

	Nombre de fonctionnaires et de contractuels sur emploi permanent à temps complet concernés au 31 décembre 2021		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés			0
Travail de nuit			0
Travail le week-end			0
Forfait (équipes de direction, cadres ou personnels itinérants ayant un forfait de jours de RTT sans décompte horaire			0

2.12. Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2021

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2021	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		1
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	1
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail		
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
Total	0	0

2.13. Journées de formations suivies par les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents au 31/12/2021 et nombre d'agents suremploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation en 2021

Titulaires et stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées en 2021	Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année		
		Hommes	Femmes	Total
	Total			
Agent catégorie A				
Préparations aux concours et examens à la F.P.T				
formation d'intégration				
formation de professionnalisation				
Formation prévue par les statuts particuliers	0	0	0	0
Agent catégorie B				
Préparations aux concours et examens à la F.P.T				
formation d'intégration				
formation de professionnalisation				
Formation prévue par les statuts particuliers				
Agent catégorie C				
Préparations aux concours et examens à la F.P.T				
formation d'intégration	10	6	4	10
formation de professionnalisation				
Formation prévue par les statuts particuliers				
TOTAL	10	6	4	10

3. Plan d'actions 2022

A la lecture des indicateurs précédents et dans la continuité de l'action déjà engagée par la municipalité depuis de nombreuses années, il a été arrêté le plan d'action ci-après.

Axe 1	<i>Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</i>	Action n°1	<i>Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe "fonction égale = régime indemnitaire égal"</i>
		Action n°2	<i>Evaluer le RIFSEEP adopté en 2017 et ses conséquences salariales, afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir des taux de convergence à mettre en œuvre</i>
		Action n°3	<i>Conforter la politique d'avancement de grade des agents très volontariste, qui contribue à la progression de carrière des agents</i>

Axe 2	<i>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</i>	Action n°4	<i>Recruter un conseiller en parcours professionnel, afin de favoriser le maintien et le retour dans l'emploi des agents, ainsi que mieux informer sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels</i>
		Action n°5	<i>Mettre en œuvre les lignes de gestion en matière de promotion interne en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes</i>
		Action n°6	<i>Poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi d'agents dits "vacataires" en développant le recours aux contrats, voire à la mise en stage</i>
		Action n°7	<i>Continuer à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : accueil d'apprentis hommes au service petite enfance ou ATSEM, recrutement de femmes à la direction de la sécurité, de la prévention et de la tranquillité publiques)</i>

Axe 3	<i>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</i>	Action n°8	<i>Conforter les dispositions d'horaires variables de travail pour les agents, dont le poste est éligible. Lorsque cela est possible, les agents peuvent arriver entre 8h00 et 9h30, déjeuner entre 12h00 et 14h00 et quitter leur poste de travail à partir de 16h00. Ils répondent ainsi à l'obligation de durée hebdomadaire de travail avec souplesse.</i>
		Action n°9	<i>Conforter le règlement intérieur du temps de travail qui facilite la pose de jours de RTT avec des délais de prévenance et des modalités de pose facilitant la réponse aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle</i>
		Action n°10	<i>Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit</i>
		Action n°11	<i>Conforter la mise en place au 1er janvier 2020 de l'indemnité de l'allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans en poursuivant l'action d'information de la DRH</i>
		Action n°12	<i>Intégrer l'enjeu de l'articulation entre activité personnelle et vie personnelle et familiale dans la future organisation du temps de travail</i>
		Action n°13	<i>Mettre en place le télétravail à hauteur d'une journée par semaine dans le cadre d'un forfait annuel de 40 jours</i>
		Action n°14	<i>Maintenir la politique de soutien financier de la collectivité dans la prise en charge des frais d'accueil de loisirs des agents</i>

Axe 4	<i>Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes</i>	Action n°15	<i>Poursuivre une politique RH dotée de compétences de santé au travail (deux agents administratifs, un médecin de prévention, un psychologue du travail), afin de mettre à la disposition des agents les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables</i>
		Action n°16	<i>Poursuivre une politique RH dotée de compétences de service social au travail (une assistante sociale du travail, afin, notamment, d'accompagner et de conseiller les agents victimes de violence</i>
		Action n°17	<i>Développer une politique de communication interne qui renforce la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes</i>
		Action n°18	<i>Désigner des référents handicap et harcèlement au sein de l'administration, en lien avec les réseaux de prévention de santé et de sécurité au travail, afin de lutter contre toutes les formes de discrimination</i>
		Action n°19	<i>Poursuivre la mise en place du plan de formation dans lequel est inscrit la lutte contre les discriminations</i>

Le présent rapport fera l'objet d'une présentation annuelle en comité technique.