

## **CONSEIL MUNICIPAL**

### **REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

**Le vingt-cinq novembre deux mille vingt-deux, à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la Ville de Meaux s'est réuni dans les salons d'honneur de l'Hôtel de Ville, sur une convocation en date du dix-huit novembre deux mille vingt-deux, en exécution de l'article L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.**

**ETAIENT PRESENTS** : M. COPÉ, Maire

Mme VIELPEAU, Mme BLAY, M. BRAS, Mme MAHOUKOU, M. MOURADOUDI, Mme PONOT-ROGER, Mme DE KESLING, M. DELL'OSTE, M. ABASSI et Mme BUFFE, Adjoints au Maire,

M. PARIGI, M. LOCICIRO, Mme DIOP, M. ATTALI, M. RODRIGUES, Mme VAISSIERE, Mme GILEWSKI, M. MARIE-LUCE, M. LELOUP, Mme LEFEVRE, M. REZEG, M. GUERRAUD, Mme GOSSELIN, Mme LACROIX, Mme BENHAMED, Mme GUIBEGA, Mme EBOUMBOU, M. MALKIC, M. PASTOR, M. GOURDY, M. HEMERY, Mme DESDOITS-HUBLET, M. SISSOKO, Mme GALAOU, M. MOUKHINE-FORTIER, Mme ROUSSEAU, Mme IMA, M. SAVERET,

M. TISSERAND, Mme GONCALVES, Mme OZTURK, M. BOURGEOIS, Mme TORN, ont donné pouvoir à Mme VIELPEAU, M. MOURADOUDI, Mme BLAY, Mme GUIBEGA, M. BRAS.

**Absent excusé** : M. ALLARD

**Arrivée / départ en cours de séance** : Sortie de Mme DE KESLING (avant la délibération 7), sortie de M. PARIGI (avant la délibération 8), retour de Mme DE KESLING et de M. PARIGI (avant la délibération 12)

Mme BLAY est désignée comme secrétaire de séance.

Date de Notification	Date d’Affichage	N° de deliberation	Direction des Ressources Humaines
	02/12/2022	22110502	

**Objet : Rapport annuel en matière d'égalité Femmes-Hommes – Année 2022**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment l'article L2311-1-2,

**VU** le Code Général de la Fonction Publique,

**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°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

**VU** le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

**VU** le rapport annuel en matière d'égalité Femmes-Hommes – Année 2022 ci-annexé,

**CONSIDERANT** que dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente 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,

**OUI** Mme VIELPEAU, Rapporteur en Conseil Municipal,

**PREND ACTE** de la présentation du rapport annuel en matière de situation d'égalité entre les femmes et les hommes 2022 ci-annexé.

Le Maire,



Jean-François COPÉ

La Secrétaire de séance,

A blue ink signature, likely of Laëtitia Blay, written over a horizontal line.

Laëtitia BLAY

## Rapport annuel en matière d'égalité Femmes-Hommes Année 2022



## Sommaire

Note de contexte : égalité femmes-hommes dans la FTP .....	3
1. Egalité femmes-hommes dans les effectifs de la Ville de Meaux .....	3
1.1. Répartition des agents par statut .....	3
1.2. Répartition des agents par catégorie .....	3
1.3. Répartition femmes-hommes dans les emplois de direction .....	4
1.4. Répartition des agents par filières.....	4
1.5. Répartition des avancements de grade.....	5
1.6. Répartition des agents par âge.....	5
1.7. Répartition des recrutements sur 2022 .....	6
1.8. Répartition des départs sur 2022 .....	7
1.9. Répartition des rémunérations.....	7
1.10. Répartition des agents par temps de travail.....	8
1.11. Répartition du Compte-Epargne-Temps (CET) .....	9
1.12. Répartition des absences .....	9
2. Plan d'actions .....	9
3. Actions publiques menées par la ville de Meaux.....	10
3.1. Actions sportives.....	10
3.2. Actions culturelles.....	10
3.3. Actions sociales.....	10

## Note de contexte : égalité femmes-hommes dans la FTP

En matière d'égalité professionnelle la Fonction Publique Territoriale (FTP) se doit du fait de la loi et de par sa nature même, d'être garante en son sein, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Un nombre conséquent de textes, depuis le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 affirme le principe d'égalité de traitement, et notamment :

- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La loi du 12 mars 2012 qui met en place des quotas (40 % de chaque sexe pour les nominations sur les emplois supérieurs de la fonction publique, concernant notamment les EPCI de plus de 80 000 habitants) ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en place des actions constituant une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, selon une approche intégrée.

### 1. Egalité femmes-hommes dans les effectifs de la Ville de Meaux

Au 30 septembre 2022, la Ville de Meaux compte 1087 agents sur emploi permanent, dont 644 femmes. La part des femmes dans les effectifs de la Ville de Meaux s'établit à 59 %.

#### 1.1. Répartition des agents par statut

Le part de femmes titulaires s'élève à 81 % des effectifs féminins. Cet indicateur est légèrement inférieur à celui des hommes (85 %).

	Femmes	Hommes	Total
<b>Titulaires</b>	522	378	<b>900</b>
<b>Non Titulaires</b>	122	65	<b>187</b>
<b>Total</b>	<b>644</b>	<b>443</b>	<b>1087</b>

Part des femmes	Part des hommes
58%	42%
65%	35%
<b>59%</b>	<b>41%</b>

<b>Part des titulaires</b>	81%	85%	83%
<b>Part des non titulaires</b>	19%	15%	17%

#### 1.2. Répartition des agents par catégorie

Les femmes sont mieux représentées dans les effectifs quelle que soit la catégorie (respectivement 70 %, 79 % et 56%).

On note également que 7% des femmes sont en catégorie A, contre 5% pour les hommes. L'année 2022 est marquée par le reclassement des agents auxiliaires de puériculture en catégorie B, cela explique la forte augmentation de la part des femmes en catégorie B par rapport à 2021.

	Femmes	Hommes	Total
CS_A	48	21	69
CS_B	101	27	128
CS_C	495	395	890
<b>Total</b>	<b>644</b>	<b>443</b>	<b>1087</b>

Part des femmes	Part des hommes
70%	30%
79%	21%
56%	44%
<b>59%</b>	<b>41%</b>

<b>Part des Cat A</b>	7%	5%	6%
<b>Part des Cat B</b>	16%	6%	12%
<b>Part des Cat C</b>	77%	89%	82%

### 1.3. Répartition femmes-hommes dans les emplois de direction

La part des femmes au sein des emplois d'encadrement supérieur et de direction<sup>1</sup> s'élève à 41 % dans les effectifs de la Ville de Meaux, contre seulement 35 % dans la FTP à l'échelle nationale<sup>2</sup>. A noter que si on considère l'ensemble des Directeurs Ville/CAPM, la répartition est de 50% de femmes et 50% d'hommes, tout comme la répartition H/F au sein du Comité de Direction Générale.

### 1.4. Répartition des agents par filières

Au global, la ville de Meaux connaît une parité imparfaite qui laisse apparaître des équipes plus féminines, à nuancer sur certaines filières.

Les filières médico-sociale (99 % de femmes), culturelle (75%) et administrative (72 %) sont les plus féminisées. Au contraire, les filières sportive (20 % de femmes), de police municipale (25 %) sont les moins féminisées.

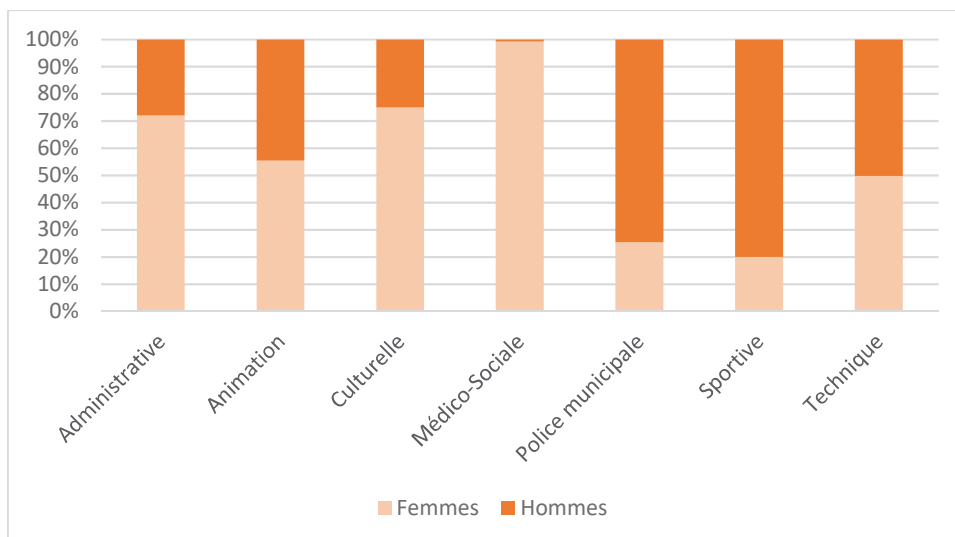
Cette répartition est conforme à la tendance nationale pour les filières médico-sociale et de police qui compte respectivement 95% et 23% de femmes dans la Fonction Publique Territoriale.

En revanche, on note une tendance à la parité plus prononcée à la Ville de Meaux dans la filière administrative qu'au niveau national où l'on compte 82% de femmes dans la Fonction Publique Territoriale.<sup>2</sup>

Les femmes continuent d'exercer massivement des fonctions à consonance administrative. Cette ventilation n'est que la résultante des orientations des jeunes générations dans les différentes filières.

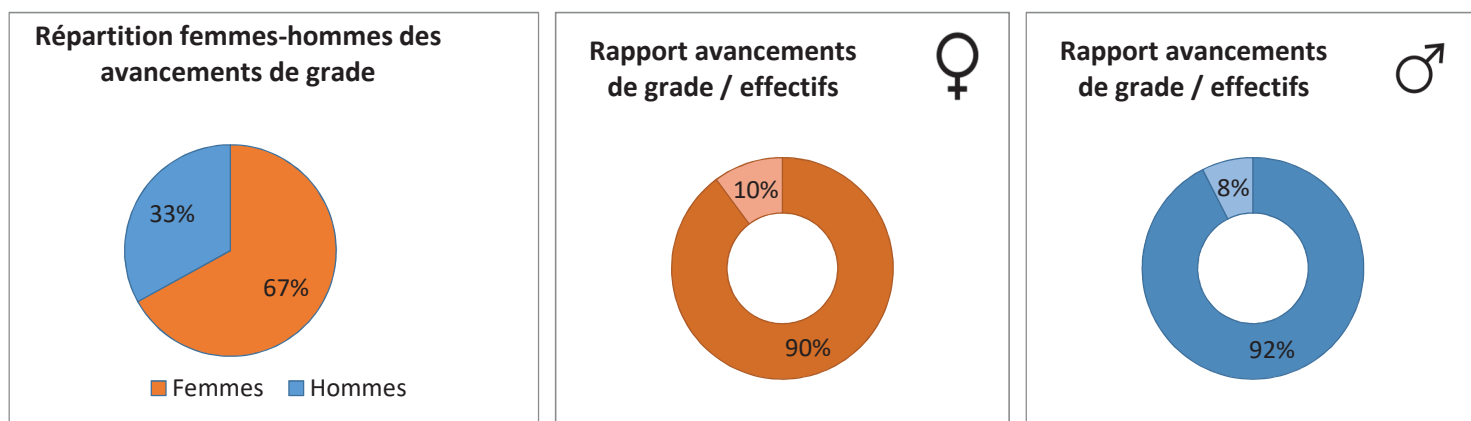
<sup>1</sup> Les emplois d'encadrement supérieur et de direction sont composés des postes suivants : DGS, DGA, directeurs.

<sup>2</sup> Source : Chiffres-clés 2021 de la fonction publique

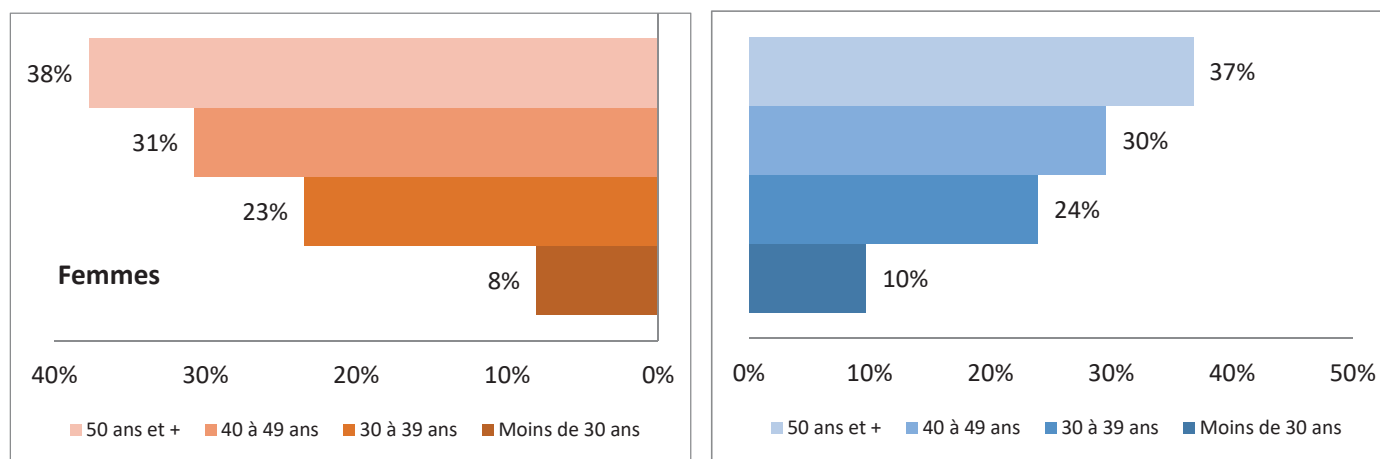


### 1.5. Répartition des avancements de grade

Les avancements de grade ont concerné 109 agents en 2022 : 73 femmes et 36 hommes.



### 1.6. Répartition des agents par âge



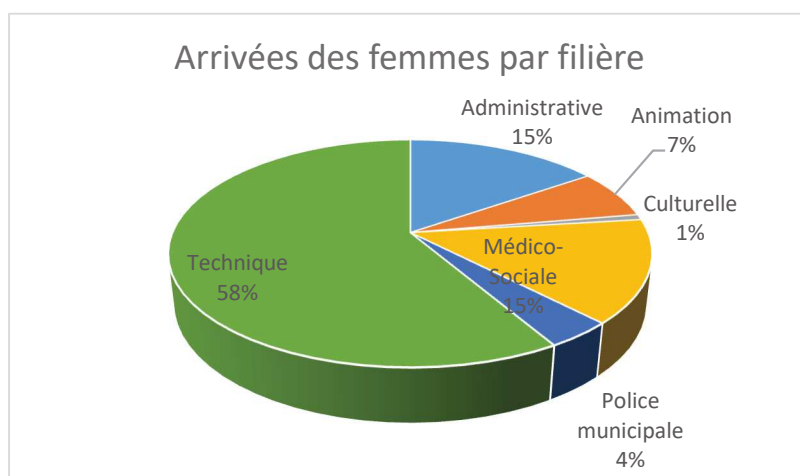
Une pyramide des âges qui repose en partie sur son sommet laisse apparaître un nombre important d'agents de plus de 50 ans. Ce phénomène se constate aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

### 1.7. Répartition des recrutements sur 2022

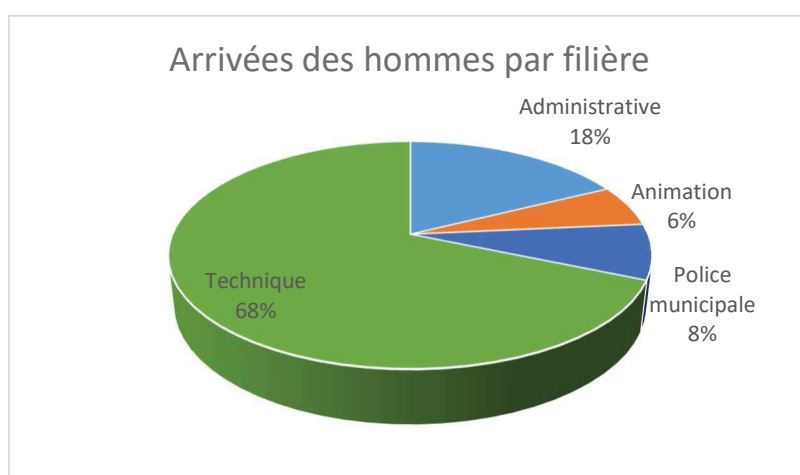
Sur 2022 près de 72% des arrivées concernait des femmes, contre 28% pour les hommes.

Parmi les arrivées du personnel féminin, plus de la moitié d'entre elles ont concerné la filière technique et près d'un tiers les filières administrative et médico-sociale.

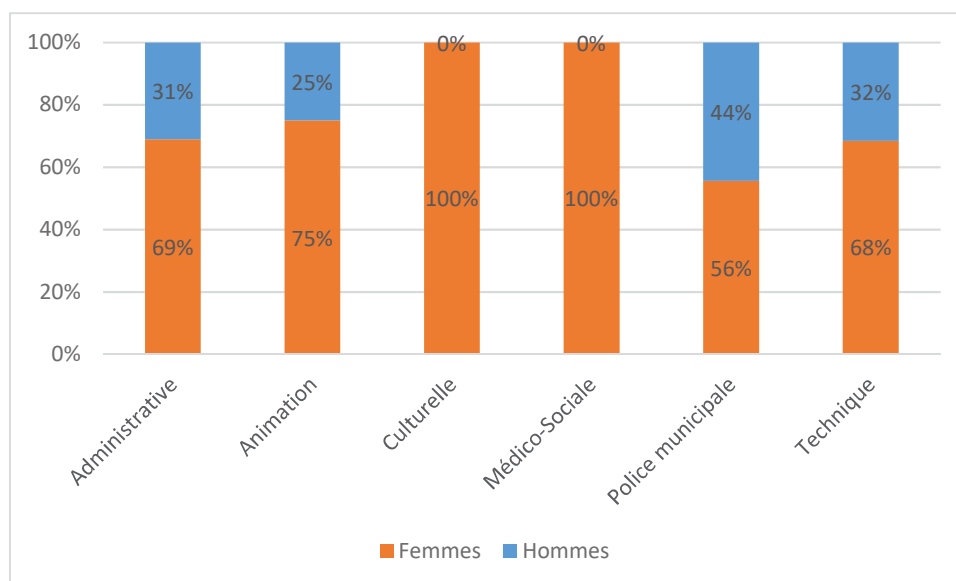
A noter que les recrutements au sein de la filière technique pour les agents féminins concernent à près de 80% la direction de l'Education.



Parmi les arrivées du personnel masculin, plus des deux tiers d'entre elles ont concerné la filière technique et près de 18% la filière administrative.





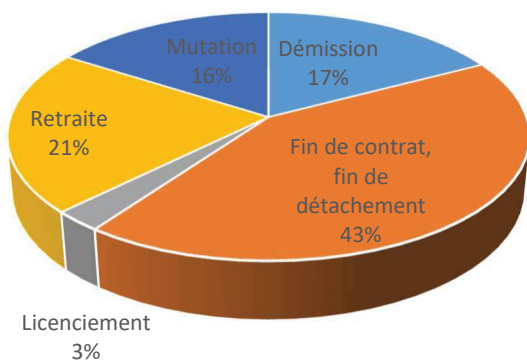


### 1.8. Répartition des départs sur 2022

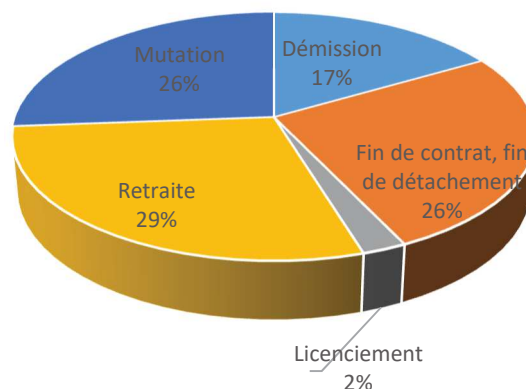
Sur 2022, près de 64% des départs concernaient des femmes, contre plus de 36% pour les hommes.

Que ce soit pour le personnel masculin ou féminin, on retrouve les mêmes types de motifs de départ dans des proportions variables.

Motifs de départ pour les femmes



Motifs de départ pour les hommes



### 1.9. Répartition des rémunérations

Globalement, l'écart salarial<sup>3</sup> hommes-femmes s'établit à 4.55 % dans les effectifs de la Ville de Meaux, contre un écart de 9,97% dans la FPT à l'échelle nationale<sup>4</sup>.

Cet écart est plus prononcé sur les agents de catégorie A.

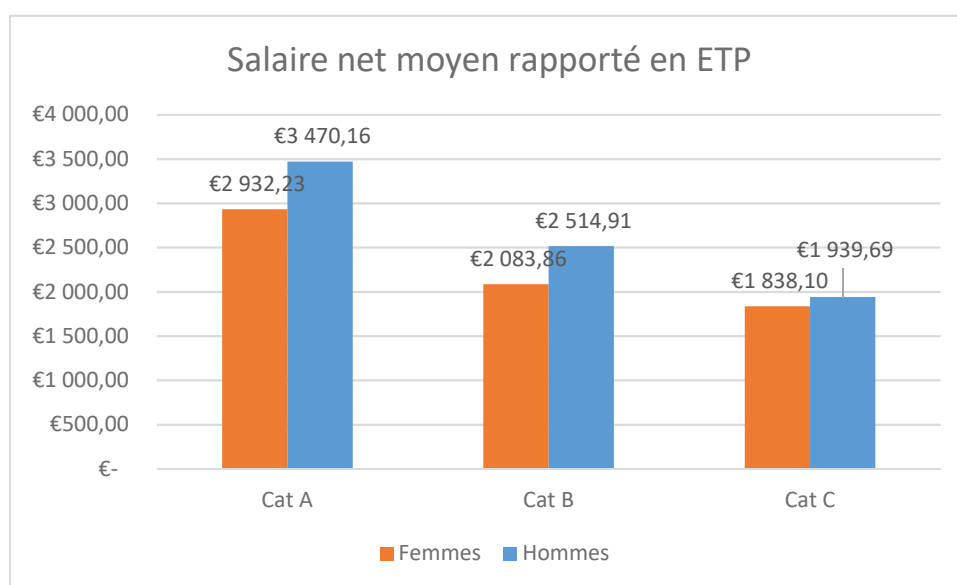
<sup>3</sup> Salaire net mensuel / ETP

<sup>4</sup> Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2018.

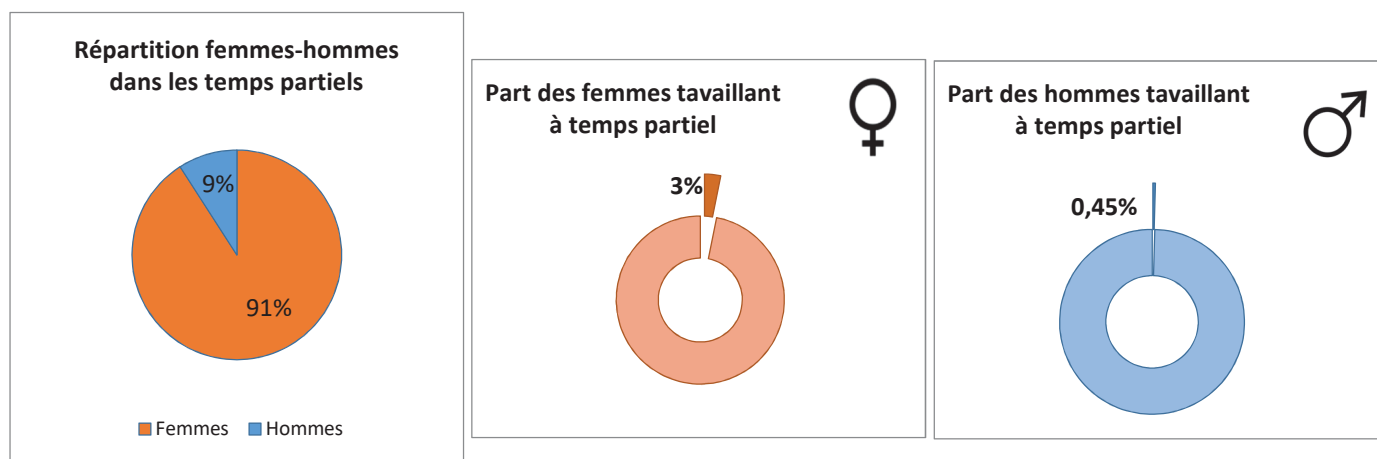
En comparaison avec les chiffres 2021 on note un écart plus prononcé pour les agents de la catégorie B en raison de l'intégration du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture au sein de la catégorie B.

Cette intégration a un impact d'autant plus significatif sur la catégorie B que la population des auxiliaires de puériculture représente près des  $\frac{3}{4}$  de l'effectif des femmes de cette catégorie. De même, la composition de la population de catégorie B étant modifiée de façon importante, la moyenne des rémunérations des femmes ne peut pas être comparée avec celle de 2021.

Par ailleurs, on constate une hausse des rémunérations de manière généralisée en raison de la hausse de la valeur du point d'indice depuis juillet 2022.



### 1.10. Répartition des agents par temps de travail

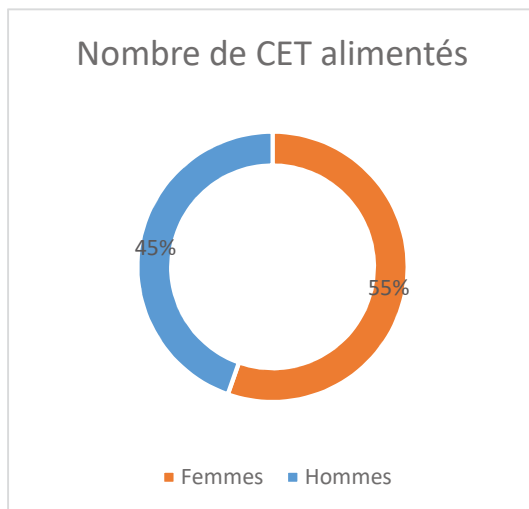


Les femmes représentent plus de 90% des agents travaillant à temps partiel.

Par ailleurs, parmi la population féminine, près de 3% des agentes travaillent à temps partiel alors que parmi la population masculine, moins de 1% des agents travaillent à temps partiel.

### 1.11 Répartition du Compte-Epargne-Temps (CET)

Au 31 décembre 2022 parmi les agents ayant un CET alimenté en jours de congés, la part des femmes s'établit à 55%



### 1.12. Répartition des absences

Sur 2022, les deux tiers des agents ayant été absents au moins une fois pour un motif de maladie ordinaire sont des femmes<sup>5 6</sup>.

La durée moyenne des absences pour motif de maladie ordinaire des femmes est supérieure de 3 jours à celle des hommes.

Les agents ayant été absents en raison d'accidents de service ou de trajet sont également majoritairement des femmes.

En revanche, la durée moyenne des absences pour accidents de service ou de trajet est plus longue pour les hommes que pour les femmes.

	Femmes	Hommes
Nb agents absents pour maladie ordinaire	449	250
Durée moyenne des maladies ordinaires	26,09	20,64
Nb agents absents pour accident de service ou trajet	40	31
Durée moyenne des accidents de services ou trajets	65,13	99,13

## 2. Plan d'actions

Afin de répondre à l'obligation législative mais également pour promouvoir la place faite aux femmes, un plan d'action visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré pour une durée de 6 ans renouvelables à partir d'un diagnostic à réaliser en 2021.

<sup>5</sup> Un agent ayant été absent plusieurs fois pour un même motif n'est comptabilisé qu'une seule fois.

<sup>6</sup> Les absences pour raison de maternité ou de garde d'enfant ne sont pas comptabilisées

Conformément à la loi du 6 août 2019, ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- S'engager collectivement en faveur d'une rémunération équitable entre les genres. Il s'agira de répondre à un objectif d'égalité en s'assurant d'une rémunération équitable entre les genres à poste égal. A court terme, la collectivité devra analyser de façon précise les écarts de rémunération identifiés entre les genres par catégorie, par filière et par poste
- Agir en faveur de l'égalité professionnelle dès le recrutement ce qui impliquera de répondre à un objectif de lutte contre les discriminations dès l'embauche, et en faire un levier de mixité et d'égalité au sein des équipes. La collectivité devra cibler les profils souhaités en amont des recrutements dans une logique d'attractivité et de mixité au sein des services.
- Utiliser la formation comme levier de mixité et de valorisation des parcours professionnels. La DRH devra élaborer une évolution prospective des départs en retraite
- Accompagner le changement de culture des métiers et l'adaptation de leur condition de travail. La DRH doit recenser de façon opérationnelle les inégalités perçues au sein des sites de la collectivité. Pour exemple : l'évolution de certains métiers amène à repenser les vestiaires Hommes/femmes sur certains sites.

### 3. Actions publiques menées par la ville de Meaux

Au-delà des informations statistiques sur la composition des effectifs de la collectivité, le présent rapport se doit de mettre en évidence certains des actions engagées ou soutenues par la Ville en matière d'égalité femmes – hommes.

#### 3.1 Actions sportives

**Le tour de France féminin** : Pour la 1<sup>ère</sup> fois, le Département de Seine-et-Marne a accueilli les coureuses du Tour de France Femmes, le 25 juillet 2022.  
Au cours de cette 2<sup>e</sup> étape, les coureuses se sont élancées de Meaux pour Provins.

**La Meldoise** est la course nature solidaire officielle que pour les filles. Elle se déroule sur 7500m depuis la plage de Meaux et dans le magnifique parc naturel du Pâtis. Elle se déroule chaque année en mars.

**La marche de nuit du 9 novembre 2022** organisée par la direction des sports en partenariat avec le Zonta club de Meaux. Cette marche fut associée à la sensibilisation aux violences faites aux femmes.

#### 3.2 Actions culturelles

**On&On by Muzik'elles**, le 24 septembre 2022, fête de préfiguration avant son retour original en 2023. Festival qui met à l'honneur des chanteuses féminines.

### 3.3 Actions sociales

**-la Journée Lady en juin 2022.** Depuis de nombreuses années, l'association Dynamic jeunes met en place différents projets à destination des femmes. Pour la journée mondiale de la femme, est créé depuis cinq ans « la journée Lady » qui se veut être un projet original (temps d'échanges autour d'un goûter, ...) et tout en étant un moment convivial, cette journée, particulièrement dédiée aux Femmes, est l'occasion de donner des idées sur différents projets : moments conviviaux ou d'entraides. Cette journée est suivie par une fin d'après-midi dansante avec un repas partagé.