



N°2022-87

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL DE TASSIN LA DEMI-LUNE

Séance du Mercredi 14 décembre 2022

L'an deux mil vingt-deux, le quatorze du mois de décembre à dix-neuf heures se sont réunis en salle du Conseil municipal de l'Hôtel de Ville de Tassin la Demi-Lune, les membres du Conseil municipal de la Ville de Tassin la Demi-Lune, sous la présidence de M. Pascal CHARMOT, Maire de Tassin la Demi-Lune.

Date de la convocation : 8 décembre 2022

Nombre de conseillers en exercice :	35
Nombre de votants :	35

Nombre de conseillers présent(s) :

ACQUAVIVA Caroline, BERGERET Pierre, BLANCHIN Jacques, BOURGOGNON Henri, BOUVIER Ghislaine, CADILLAT Michel, CHARMOT Pascal, CHARPENTIER Marie-Catherine, CHARRIER Isabelle, DE UFFREDI Sabrina, DU VERGER Laurence, ESSAYAN Martine, GANDON Francis, GARRIGOU Christine, GAUTIER Eric, HACHANI Yohann, HUSSON Serge, JANNIN Pierrick, JELEFF Michèle, JOLY Franck-Alain, JOURDAN Milouda, KALITA Matthieu, MONTOYA Marc-Antoine, PECHARD Katia, RANC Julien, RIO Jean-Baptiste, SCHUTZ Claire.
Formant la majorité des membres en exercice.

Nombre de conseillers absent(s) avec pouvoir : 8 (BOULAY Christine donne pouvoir à PECHARD Katia, CONTREL Nathalie donne pouvoir à ACQUAVIVA Caroline, CUZIN Sandrine donne pouvoir à KALITA Matthieu, FERRAND Benoît donne pouvoir à Laurence DU VERGER, MARGERI Marielle donne pouvoir à JOLY Franck-Alain, MEJAT Yves donne pouvoir à Martine ESSAYAN, PARENTHOEN Yannick donne pouvoir à BOUVIER Ghislaine, VERNET Cédric donne pouvoir à RANC Julien.

Nombre de conseillers absent(s) sans pouvoir : 0

Le secrétariat a été assuré par : BOURGOGNON Henri

Objet : Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Accusé de réception en préfecture
06/12/2022 15:02:23 - D4692
Date de réception préfecture : 12/11/2022

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 ;

Vu les délibérations n°2021-96 du 15 décembre 2021 de la Ville de Tassin la Demi-Lune et n°2021-040 du 16 décembre 2021 du CCAS de Tassin la Demi-Lune adhérant au dispositif de signalement du Centre de Gestion du Rhône ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1er décembre 2022 ;

Considérant que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant que ce plan d'action doit comporter obligatoirement des mesures portant sur les 4 axes suivants et visant à :

1° prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale ;

3° favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Considérant que la commune de Tassin la Demi-Lune et son CCAS ont d'ores et déjà mis en œuvre ce 4^e axe via l'adhésion en décembre 2021 au dispositif de signalement « AlloDiscrim » proposé par le Centre de Gestion du Rhône (CDG 69) ;

Considérant qu'il convient d'initier la démarche pour les trois autres axes, étant précisé que le plan d'action, après consultation du comité technique, doit préciser pour chacun de ces domaines, et sur la base d'indicateurs au 31 décembre, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre ;

Compte-tenu des observations ;

Le Conseil Municipal :

- 1) ADOPTE** le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ci-annexé pour une période de 2 ans à compter du 1^{er} janvier 2023.

Après en avoir délibéré : **A l'unanimité**

Fait et délibéré en séance le : 14 décembre 2022

Accusé de réception en préfecture 069-216902445-20221221-D2022-87-DE Date de réception préfecture : 21/12/2022
--

Certifié exécutoire par :

- Transmission en préfecture du Rhône le : **21 DEC. 2022**
- Mise en ligne sur le site Internet de la Commune de Tassin la Demi-Lune le **21 DEC. 2022**



Pascal CHARMOT
Maire de Tassin la Demi-Lune

Henri BOURGOGNON
Secrétaire de séance

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Lyon, dans un délai de deux mois à compter de sa publication. Elle peut également faire l'objet d'un recours gracieux dans les mêmes conditions de délai.

Accusé de réception en préfecture
069-216902445-20221221-D2022-87-DE
Date de réception préfecture : 21/12/2022



Plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la collectivité (Ville, CCAS et SIOL)

Comme démontré lors de la présentation du rapport égalité Femmes-Hommes effectuée en annexe du Rapport d'orientations budgétaires, la collectivité répond globalement aux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la présence des femmes dans les fonctions d'encadrement et de direction.

Cependant, des axes d'amélioration, s'inscrivant dans des problématiques sociétales générales, restent à travailler, notamment :

- La répartition des femmes et des hommes entre et au sein des filières ;
- L'inégale répartition sur certains métiers ;
- Les écarts de rémunération (liées aux écarts de rémunération entre catégorie / filières, et au temps de travail).

1 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Si la différence de salaire brut pour les agents est variable selon les catégories, il est néanmoins constaté que la rémunération d'un agent féminin est en moyenne inférieure de 12,7% à celle d'un agent masculin fin 2021.

Le travail à temps partiel, qui concerne des postes majoritairement occupés par des femmes, explique pour partie cet écart.

ACTION	INDICATEURS	CALENDRIER
Analyser et diagnostiquer les éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.	Production annuelle des données. Veiller à l'équilibre des nominations (avancements de grade, promotions internes...) Vigilance lors de la campagne d'attribution du CIA.	2023-2024

2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.

La collectivité porte une attention particulière à la non-discrimination dans tout son processus de recrutement.

Il est proposé de formaliser cette politique à travers la rédaction d'un règlement de la formation et la production de tableaux de suivi.

ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les hommes et les femmes.	Diffuser des offres d'emploi sans distinction de genre (F/H)	Pratiques RH existantes
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux formations organisées en intra.	Éviter certaines périodes (congés scolaires) et jours (mercredis)	Pratiques RH existantes Rédaction d'un règlement de la formation en cours
Renforcer les principes d'égalités entre les femmes et les hommes en matière de promotion.	Veiller à l'équilibre des nominations (avancements de grade, promotions internes...) Tableau de suivi et veille RH	Campagnes à venir

3- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

En lien avec les nécessités de service, l'aménagement du temps de travail de la collectivité prend en considération la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Plusieurs actions ont été initiées et d'autres seront développées dans les prochains mois pour atteindre cet objectif :

ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Mettre en œuvre et favoriser le télétravail.	Bilan annuel.	Réalisé. CT du 1 ^{er} décembre 2021. Délibérations des 15 et 16 décembre 2021.

Développer la communication sur les droits des agents relatifs aux différents congés familiaux, leurs effets en termes de carrières et de temps partiel et aux aménagements d'horaires liés à la maternité.	Élaboration d'un règlement intérieur sur l'organisation du temps de travail au sein de la collectivité. Diffusion à l'ensemble des agents ainsi qu'aux nouveaux arrivants.	2023
Diminuer l'impact des temps partiels sur la vie professionnelle.	Être vigilant et ne pas exclure les personnes à temps partiel pour les postes d'encadrement. Veiller à prendre en compte les disponibilités des personnes à temps partiel pour l'organisation des réunions.	2023-2024

4 - Prévenir et traiter les actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Proposer un dispositif de « signalement » et diffuser l'information auprès des agents.	Recueil des signalements : <ul style="list-style-type: none"> • Accès à une plateforme internet sécurisée • Solution d'alerte clé en main • Qualification du signalement et examen de sa recevabilité Orientation et accompagnement des victimes vers un professionnel compétent selon les besoins de l'agent.	Réalisé. Cabinet ALLO DISCRIM via le CDG 69. CT du 1 ^{er} décembre 2021 / délibérations des 15 et 16 décembre 2021