

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SÉANCE DU CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 6 MARS 2023

D.CN.2023-21

**OBJET : RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Rapporteur : Abdelrahim ALI YAGOUB

Nombre de Conseillers en exercice : 69

Nombre de Conseillers présents et représentés : 69

Délibération réceptionnée en Préfecture le **13 MARS 2023**

Délibération publiée le 13 mars 2023

Le six mars deux mille vingt trois, à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la ville d'Annecy, dûment convoqué en séance officielle le vingt sept février deux mille vingt trois, s'est réuni dans la salle Cap Périaz, sous la présidence de François ASTORG, Maire.

PRÉSENTS :

ALI YAGOUB Abdelrahim, ALLARD Catherine, ANDREYS Etienne, ASTORG François, AVET LE VEUF Elodie, BANGUE Frédérique, BARRY Olivier, BEAUJARD Alexandra, BERTRAND Marie, BOLY Cécile, BOUCHETIBAT Bilel, BOULAND Corinne, BOUVERAT Evelyne, BOVIER Christian, BUI-XUAN PICCHEDDA Karine, CECCHINEL Lola, CERIATI MAURIS Odile, CHAMOSSET Philippe, COHEN Guillaume, DALL'AGLIO Sandrine, DEGENNE Jean-François, DELEAN Thierry, DERIPPE-PERRADIN Joëlle, DESMOUCELLES Gaël, DIJEAU Isabelle, DIXNEUF Samuel, DULELLARI Ornella, DUMONT Xavier, DUPERTHUY Denis, GARCIA Sophie, GEAY Pierre, GERY Fabien, GRANGE Antoine, GRANGER Anthony, GRARD Séverine, GREBERT Fabienne, GUEDRON Aurélie, KRIVOBOK Nicolas, LAFARIE Marion, LARDET Frédérique, LCONTE Patrick, LEPAGE Sophie, LEPAN Claire, MARIAS Benjamin, MARLE Viviane, MASSEIN Pierre-Louis, MESZAROS Thomas, MERMILLOD Stéphanie, MERMILLOD BLARDET Christelle, MODURIER Aurélien, MUGNIER Magali, MULATIER GACHET Alexandre, OSTERNAUD Xavier, PASQUIER Jean-Jacques, PETIT Christian, PEUGNIEZ Eric, PESSEY Tony, PESSEY-MAGNIFIQUE Catherine, RIGAUT Jean-Luc, RIVIERE Chloé, SEGAUD-LABIDI Nora, SERRATE Bénédicte, TATU Guillaume, THOME Jean-Luc, TOÉ Jean-Louis.

ONT DONNÉ PROCURATION :

FARMER Chantale (pouvoir à MULATIER GACHET Alexandre), JULIEN Charlotte (pouvoir à MARLE Viviane), LAYDEVANT Christiane (pouvoir à DIJEAU Isabelle), SAUTY Yannis (pouvoir à MARIAS Benjamin).

ABSENT(S) EXCUSÉ(S) :

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : MODURIER Aurélien

OBJET : RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapporteur : Abdelrahim ALI YAGOUB

La Constitution du 26 octobre 1946 consacrait comme principe constitutionnel l'égalité entre les femmes et les hommes. Repris dans l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958, il a été logiquement intégré dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Pour autant, il a été nécessaire de préciser 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, l'obligation de réaliser par chacune des administrations « un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ».

Un an après, 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, avec pour objectif d'assurer l'égalité professionnelle en réduisant les inégalités.

Suite à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il appartient désormais à l'exécutif de présenter, « préalablement aux débats sur le projet de budget [...] un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'il mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ». Cette disposition a été codifiée à l'article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales.

Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par l'article D. 2311-16 du Code général de collectivités territoriales relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle, en listant les différentes thématiques à aborder : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Depuis 1946, nous sommes passés des déclarations d'intentions à des obligations législatives et réglementaires qui s'empilent sans que les inégalités ne s'aplanissent ni ne disparaissent réellement. L'état des lieux de la Mairie d'Annecy (chiffres 2021 et 2022 essentiellement) porte uniquement sur les données internes à la collectivité et les actions envisagées au sein de ses services. Il met en exergue la persistance des disparités notamment en matière de rémunération mais aussi et surtout en matière de métiers exercés (qui restent très « genrés » dans la fonction publique) et de temps de travail avec une forte prédominance des femmes parmi les agents à temps partiels ou à temps non complet.

Les diverses mesures, notamment en termes de rééquilibrage (en 2021) et de revalorisation salariale (en 2022) tendent à amenuiser les écarts en termes de rémunération.

Il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir :

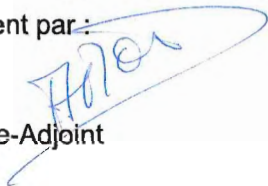
- **PRENDRE ACTE** du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Conseil Municipal en PREND ACTE

Le Secrétaire de séance
MODURIER Aurélien

Pour extrait conforme
Par délégation du Maire

Signé électroniquement par :
A. MODURIER
13/03/2023
: 17eme Maire-Adjoint



Signé électroniquement par :
Christine BRANDO
Date 10/03/2023
Cheffe de service

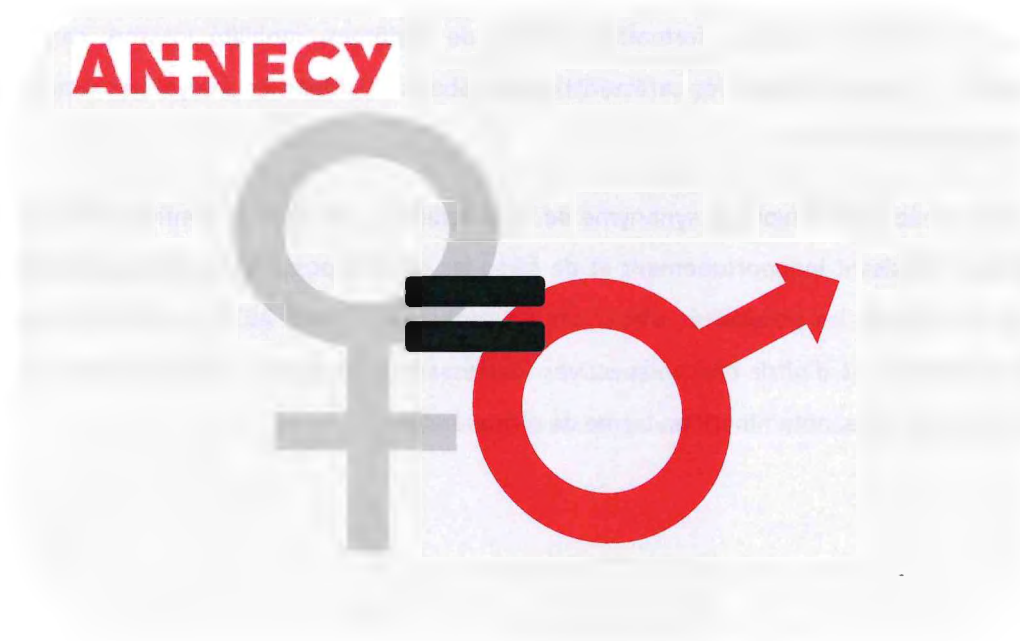


La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Maire de la Ville d'Annecy dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification.

Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble par voie postale (2 place Verdun, BP 1135, 38022 Grenoble cedex) ou par voie électronique (Télérecours citoyens, www.telerecours.fr) dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse de la ville d'Annecy, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Données 31/12/2021



INTRODUCTION

Le présent rapport offre pour l'année 2021 une photographie des effectifs présents et rémunérés au 31/12/2021 et permet de dégager les caractéristiques intrinsèques de la Ville d'Annecy.

L'égalité professionnelle est un sujet majeur à ce jour. En tant que premier employeur de France, avec 63 % de femmes, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle. Une progression qui continue au fil des années.

Notre collectivité, de par ses missions et les caractéristiques de son personnel, s'inscrit totalement dans les taux identifiés nationalement pour la Fonction Publique Territoriale. Pour autant, ce rapport a pour vocation de permettre à la collectivité, au-delà du constat, de mieux organiser son plan d'actions décrété en 2021 afin d'agir pour renforcer l'égalité Femmes/Hommes et pour faire évoluer concrètement et culturellement les mentalités, les pratiques et les réalités au quotidien.

L'enjeu pour l'année 2022 reste de compléter cette étude sur certaines données non recensées à l'échelle de la Ville d'Annecy (formation, niveau de diplômes, mobilité interne, candidats au recrutement, ...) pour dépasser les caractéristiques globales et affiner les analyses et donc identifier de nouveaux leviers d'action.

Après une année 2020 atypique, synonyme de crise sanitaire, périodes de confinements totales ou partielles et réduisant inopportunément et de facto les champs possibles d'actions concrètes mais altérant par ailleurs les possibilités d'analyses des données, l'année 2021 a permis de consolider certaines données et d'offrir des perspectives intéressantes en terme d'égalité entre nos agents féminins et masculins, notamment en terme de rémunération.

PREAMBULE

Les données sont issues et sont fondées sur le Rapport Social Unique 2021 de la ville d'Annecy, adopté à l'unanimité au Comité Technique du 30/11/2022.

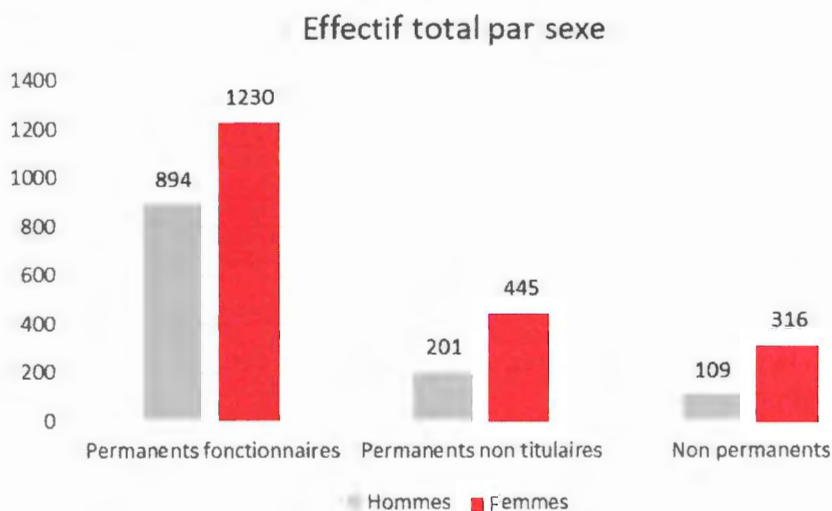
Définitions :

- **Les agents sur emplois permanents** comprennent :
 - Les fonctionnaires : titulaires, stagiaires et agents détachés de l'Etat ou de la Fonction Publique Hospitalière,
 - Les non titulaires affectés sur des postes permanents tels que les agents contractuels (remplaçants, catégorie A, catégorie B, catégorie C, article 38, emploi vacant) et les agents en CDI.

- **Les agents sur emplois non permanents** comprennent :
 - Les collaborateurs de cabinet,
 - Les assistantes maternelles,
 - Les non titulaires affectés sur des postes saisonniers ou occasionnels ("renforts"),
 - Les non titulaires en contrats de projet,
 - Les emplois aidés (emplois d'avenir depuis 2013 : contrat d'insertion ou PEC),
 - Les apprentis,
 - Les intervenants ponctuels ou personnes bénéficiant de rémunérations accessoires (enseignants intervenant en périscolaire, guides conférenciers, contrôleurs fiscaux et trésorier principal),
 - Les vacataires.

1) Cartographie des effectifs présents au 31/12/2021 sur emplois permanents et non permanents
(en personne physique)

A) Répartition de l'effectif par sexe

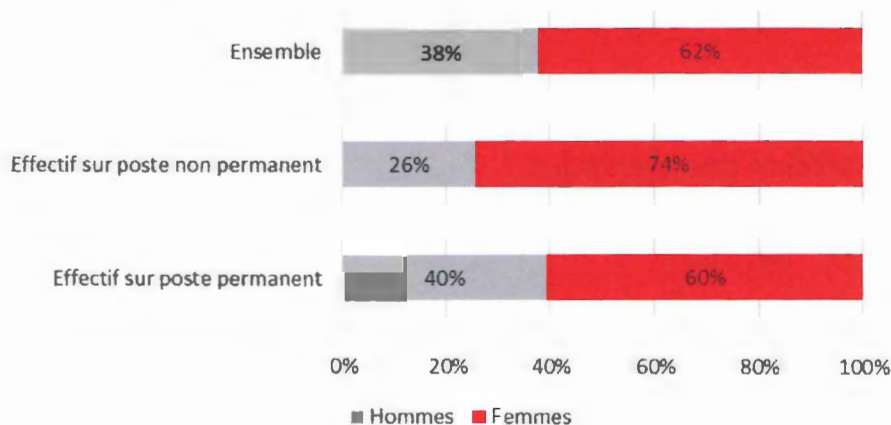


Pour l'année 2021, l'effectif total par sexe pour la Ville d'Annecy est majoritairement représenté par les femmes et ce, quel que soit le statut. La part est en augmentation d'ailleurs par rapport à 2020 sur la catégorie Permanents fonctionnaires notamment.

B) Répartition des effectifs des emplois sur postes permanents et non permanents

| | Effectif sur poste permanent | Effectif sur poste non permanent | TOTAL |
|--------|------------------------------|----------------------------------|---------------|
| Sexe | Nombre | Nombre | Nombre |
| Hommes | 1 095 (39.5%) | 109 (25.6%) | 1 204 (37.7%) |
| Femmes | 1 675 (60.5%) | 316 (74.4%) | 1 991 (62.3%) |
| TOTAL | 2 770 | 425 | 3 195 |

Répartition par sexe et par typologie de poste



L'effectif féminin sur poste permanent et non permanent est nettement supérieur en termes de personnes physiques quel que soit le statut du poste :

- 60 % de femmes pour 40 % d'hommes concernant les postes permanents,
- 74 % de femmes pour 26 % d'hommes concernant les postes non permanents.

La différence significative tant dans les effectifs sur emploi permanent que ceux sur emploi non permanent, vient en partie du fait des filières sociales, médicaux-sociales et des secteurs Scolaire et Petite Enfance très féminisées. Ces secteurs sont générateurs de ressources élevées en nombre (ATSEM, puéricultrices, auxiliaires de puériculture, infirmières en soins généraux...) accroissant ainsi le phénomène de féminisation dans la collectivité. Il s'agit d'un phénomène national, non propre à la ville d'Annecy.

Pour autant, notre collectivité présente, sur l'ensemble de ses agents, un taux de femmes légèrement inférieur à celui relevé nationalement (63% dans la Fonction Publique *).

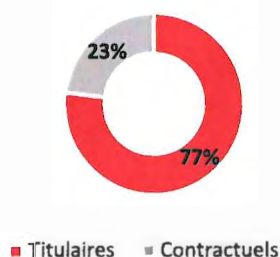
De manière relativement constante sur les dernières années, cette répartition est confirmée par le solde des arrivées et des départs, qui s'opèrent dans les mêmes proportions (autour de 60% de femmes et 40% d'hommes)

* Source Rapport annuel égalité femmes hommes dans la fonction publique – Edition 2022

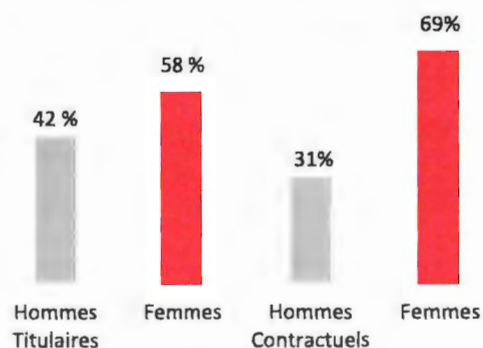
2) Cartographie des effectifs présents au 31/12/2021 sur emplois permanents (en personne physique)

A) Répartition des emplois sur postes permanents par statut et sexe

Répartition des agents sur emploi permanent par statut



Répartition par sexe



Une répartition femmes/hommes plus égalitaires pour les titulaires par rapport aux contractuels sur emploi permanent. Cela s'explique par le recrutement en nombre de contractuels femmes sur emploi permanent, notamment dans les services de la Petite Enfance et Direction de la vie Scolaire et Périscolaire

23% de l'effectif permanent est composé d'agents contractuels et 69% de cet effectif est féminin.

58% des agents fonctionnaires sur emploi permanent sont des femmes.

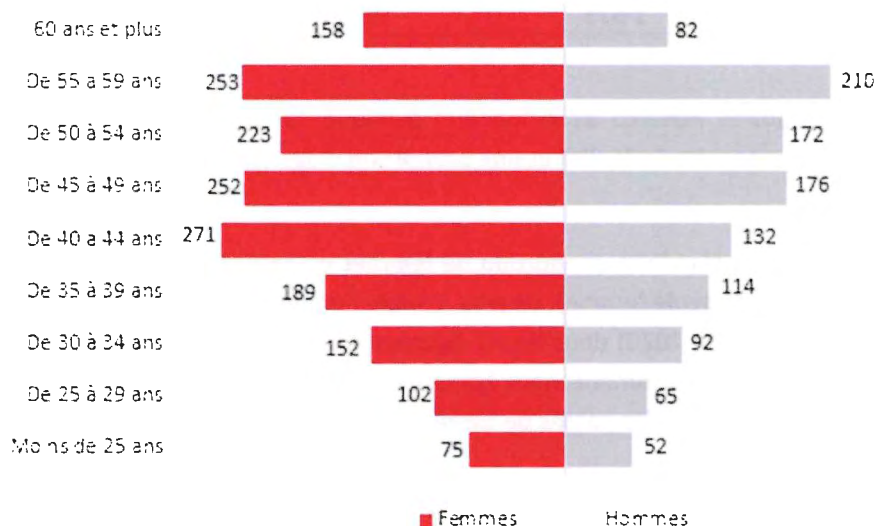
B) Répartition des emplois sur postes permanents par tranche d'âge

| | Hommes | Femmes | Taux de féminisation |
|-----------------|-------------|-------------|----------------------|
| Moins de 25 ans | 52 | 75 | 59% |
| De 25 à 29 ans | 65 | 102 | 61% |
| De 30 à 34 ans | 92 | 152 | 62% |
| De 35 à 39 ans | 114 | 189 | 62% |
| De 40 à 44 ans | 132 | 271 | 67% |
| De 45 à 49 ans | 176 | 252 | 59% |
| De 50 à 54 ans | 172 | 223 | 56% |
| De 55 à 59 ans | 210 | 253 | 55% |
| 60 ans et plus | 82 | 158 | 66% |
| Total | 1095 | 1675 | 60% |

On constate un taux de féminisation supérieure quelles que soient les tranches d'âges. La part des femmes est particulièrement bien représentée sur les tranches d'âges de 30 ans à 44 ans et de 60 ans et plus avec un taux de féminisation atteignant à 66%.

En règle générale, les femmes partent à la retraite plus tard que les hommes pour accéder à un montant de pension plus élevé car elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir travaillé à temps partiel ou à occuper un temps non complet, voire à suspendre/interrompre leur carrière pour élever leur(s) enfant(s) (disponibilité).

Pyramide des âges sur emplois permanents



En moyenne, les agents de notre collectivité ont 45 ans 2 mois : 45,6 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes. Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels, et ce, quel que soit le sexe. La moyenne d'âge est en légère augmentation par rapport à l'année précédente, ce qui conforte la pyramide inversée au sein de notre collectivité et valide le phénomène de l'augmentation des départs en retraite.

La pyramide des âges est inversée puisque c'est la tranche d'âge 55 ans à 59 ans qui est la plus représentée au sein des effectifs sur emplois permanents, immédiatement suivie par celle des 45 ans à 49 ans. Elle est également déséquilibrée soulignant la prépondérance des femmes quelle que soit la tranche d'âges considérée.

Pour l'ensemble de la collectivité, la part des moins de 30 ans diminue entre 2020 et 2021 ce qui montre la difficulté de recrutement de jeunes du fait notamment des problématiques d'installation sur le bassin annecien.

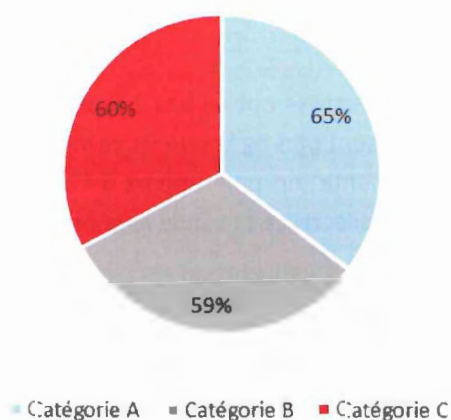
C) Répartition des emplois sur postes permanents par catégorie hiérarchique

| | Femmes | Hommes | % |
|--------------|---------------|--------------|--------------|
| Catégorie A | 198 (11.8%) | 106 (9.7%) | 11.0 % |
| Catégorie B | 260 (15.5%) | 182 (16.6%) | 15.9 % |
| Catégorie C | 1 217 (72.7%) | 807 (73.7%) | 73.1 % |
| TOTAL | 1 675 | 1 095 | 2 770 |

Par rapport aux deux autres versants de la fonction publique, la FPT se caractérise par une forte proportion d'agents de catégorie C (75,3%) et une proportion d'agents de catégorie A qui reste faible (12,2%).

Paradoxe : on retrouve une plus forte proportion de femmes en catégorie A mais très peu dans les emplois de direction (DGA) (1 seule femme). De plus, 1 seule femme dans le top 10 des rémunérations de la collectivité en 2021 (0 en 2020) dans lequel figurent de nombreux ingénieurs, cadre d'emploi majoritairement masculin. Ce phénomène vient également du fait de l'intégration de métiers comme les infirmières, les assistantes sociales passés de catégorie B à catégorie A.

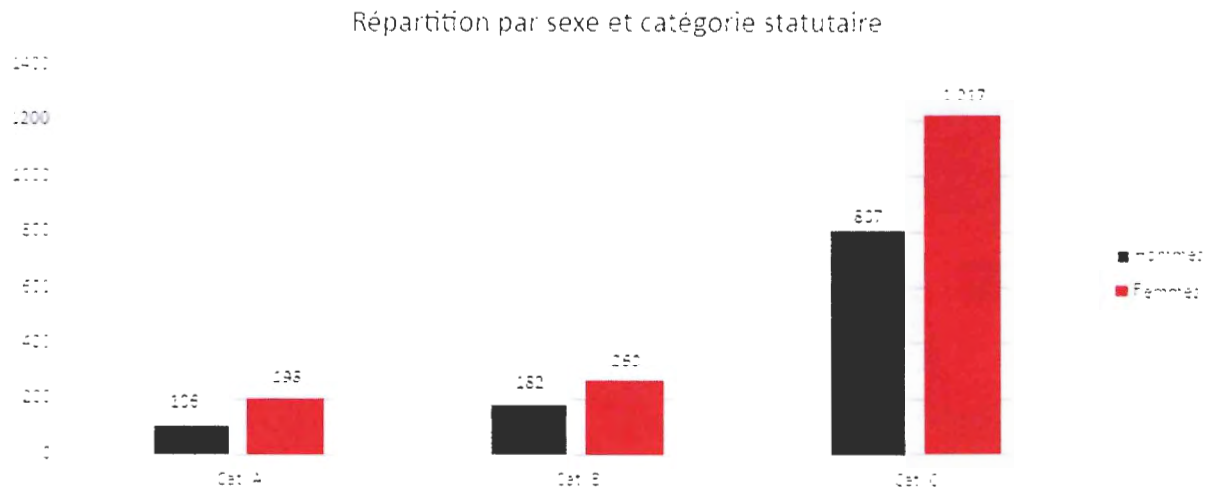
Taux de féminisation par catégorie



Le taux de féminisation par catégorie est conforme aux données nationales.

Les femmes sont représentées de façon supérieure sur toutes les catégories hiérarchiques.

72.7% de l'effectif féminin occupe un emploi sur poste permanent en catégorie C, principalement sur les cadres d'emplois d'agents administratifs territoriaux et adjoints territoriaux d'animation.

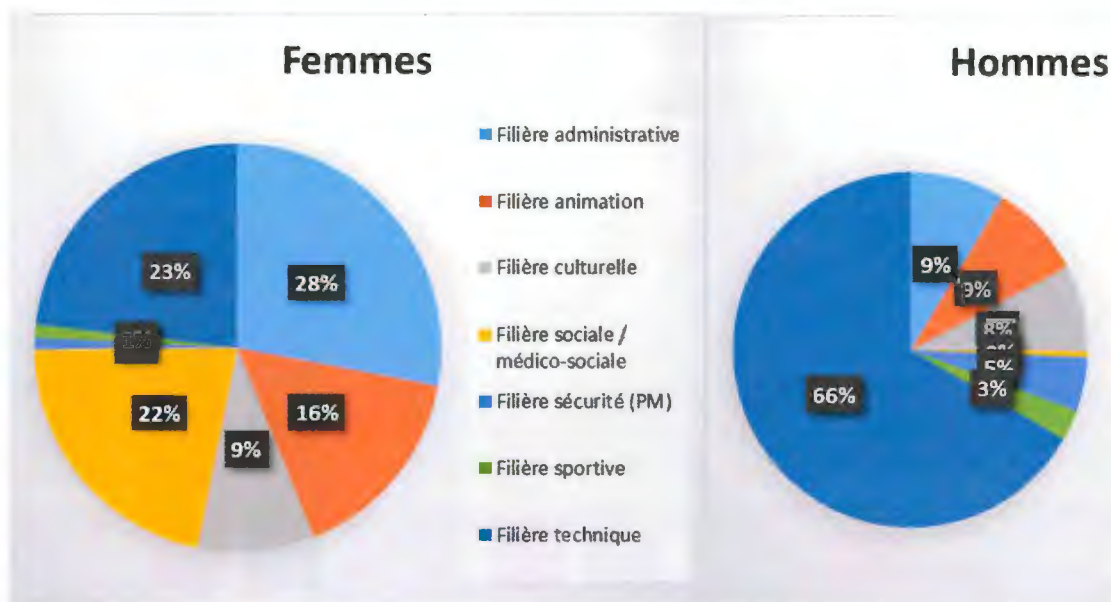


On constate une répartition différente selon les catégories entre les femmes et les hommes à savoir :

- Pour la catégorie A : 65 % de femmes pour 35 % d'hommes
- Pour la catégorie B : 59 % de femmes pour 41 % d'hommes
- Pour la catégorie C : 60 % de femmes pour 40 % d'hommes

Le ratio de femmes pour la catégorie B a évolué de 2 points en passant de 57% en 2019 à 59% en 2020 et se maintien en 2021. A noter le gain d'un point en 2021 pour les femmes (65% vs 64% en 2020).

D) Répartition des emplois sur postes permanents par filière



28 % des femmes travaillent dans la filière Administrative et 23 % dans la filière Technique (+2points). Ces deux filières représentent donc plus de 50% de l'effectif féminin sur emploi permanent.

Peu de femmes travaillent dans les filières sportives et sécurité.

Au niveau des hommes, on constate que la filière Technique demeure, de loin, celle la plus importante puisqu'elle concentre 66% des effectifs masculins. Les métiers qui y sont représentés restent culturellement connotés « métiers d'hommes ». A contrario, les hommes sont (quasiment) absents des filières médico-sociale et sociale. Il persiste toujours des écarts de rémunération entre les différentes filières, notamment techniques//sociales.

Les filières les plus féminisées sont : animation (74%), administrative (83%) et sociale/médico-sociale (98%).

2) Le recrutement

A l'occasion des recrutements, la collectivité, faute de candidats en nombre et en diversité de profils suffisants, ne peut pas concrètement tenter de développer une plus grande mixité de ses effectifs sur nombre de ses métiers. La collectivité s'attache à l'analyse des compétences avérées et des potentialités en premier lieu dans la sélection de ses nouveaux agents.

Ainsi, sur certains métiers, il est très rare de disposer de candidatures masculines, notamment ATSEM, auxiliaire de puéricultrice, travailleur social.

Dans certains métiers, la mixité devient de plus en plus la norme tels que, à titre d'exemple, jardinier, agent d'entretien ou chefs de service.

3) L'organisation du temps de travail

Les données présentées ci-dessous concernent l'intégralité des agents sur emplois permanents (permanents fonctionnaires et permanents non titulaires).

A) Répartition des temps partiels par sexe

| | Hommes | Femmes |
|--|--------|---------|
| Effectif à temps partiel de droit et autorisation (situation mi-temps thérapeutique) | 37 | 202 |
| Effectif global | 1 095 | 1 675 |
| % des effectifs à temps partiel/effectif global | 3,4 % | 12,06 % |

Traditionnellement l'activité à temps partiel est demandée par les femmes, cela se confirme dans les chiffres. Après une année de diminution en 2020, les niveaux de temps partiels retrouvent ceux de 2019.

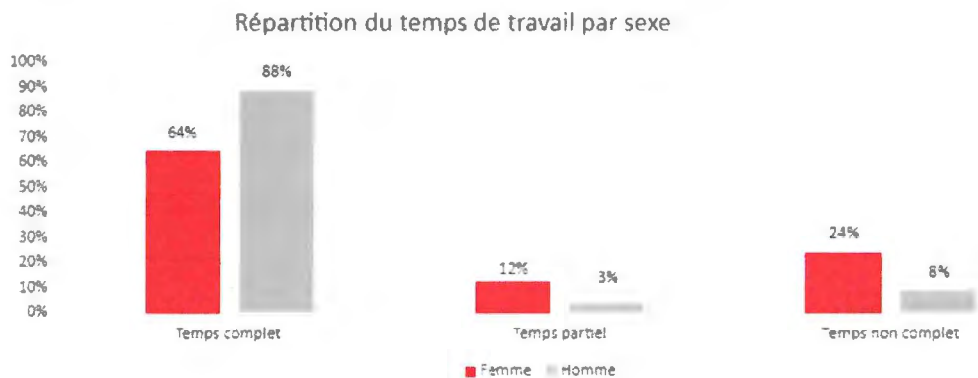
B) Répartition du temps de travail par sexe (situation des agents au 31/12/2021)

| | Hommes | Femmes | TOTAL | Répartition sur effectif global |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|
| Temps complet | 966 | 1 075 | 2 041 | 74 % |
| Temps partiel (tout confondu) | 37 | 202 | 239 | 8.5 % |
| Temps non complet | 92 | 398 | 490 | 17.5 % |
| TOTAL | 1 095 | 1 675 | 2 770 | 100 % |

Les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Dans la collectivité et comme au niveau national pour la FPT, un peu plus de 26% de l'effectif travaille à temps partiel ou non complet.

L'effectif global à temps complet (hors temps partiel) sur les emplois permanents est stable par rapport à 2020.

Une nouvelle vague de déprécarisation de certains postes de travail en transformant des postes à temps non complet en postes à temps complet est prévue en 2023 afin de proposer des contrats plus intéressants et plus stables aux agents dans l'optique de les fidéliser.

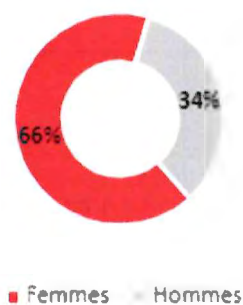


Les chiffres se confirment à nouveau concernant l'activité à temps partiel et à temps non complet qui est plus représentative chez les femmes.

Notre collectivité constate pour l'année 2021 que le ratio de l'activité à temps complet a perdu 1 point par rapport à 2020 au détriment des temps partiels. Les temps non complets chez les femmes est stable.

C) Absentéisme médical des emplois sur postes permanents par sexe (hors congés maternité et paternité)

Répartition de l'absentéisme médical par sexe



Au regard de la proportion de femmes sur l'ensemble des effectifs (62.3%), les femmes sont plus absentes que les hommes, 66 % contre 34 %. (+ 1 point chez les femmes par rapport à l'année 2020)

1) En nombre d'arrêts

| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|--|--------|--------|-------|
| Nombre d'arrêts (sans prise en compte des prolongations d'arrêts) (hors crise sanitaire) | 812 | 1730 | 2 542 |
| % de répartition | 32 % | 68 % | |

2) En nombre de jours d'arrêts

| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|---|---------|--------|---------|
| Nombre de jours d'arrêts (hors crise sanitaire) | 25953.5 | 50 112 | 76065.5 |
| % de répartition | 34 % | 66 % | |

On constate que les femmes sont plus absentes que les hommes. (à noter que les données sont hors maternité et paternité et crise sanitaire)

2.1) Maladies ordinaires et hospitalisations

| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|--|--------|--------|--------|
| Nombre de jours de maladie ordinaire et hospitalisations | 12 647 | 30 066 | 42 713 |
| % de répartition | 30 % | 70 % | |

Le nombre total de jours d'absences pour maladies ordinaires et hospitalisations exclut les jours d'absences inhérents à la crise sanitaire.

Ce motif d'absence a été créé et utilisé pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire décidé par le gouvernement entraînant alors la suppression de la journée de carence et de l'impact du demi-traitement.

Ces absences « Crise sanitaire » représentent 5% des jours d'absences pour 15% des arrêts en 2021.

2.2) CLM (Congé Longue Maladie), CLD (Congé Longue Durée), CGM (Congé Grave Maladie)

| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|--|--------|--------|--------|
| Nombre de jours de congé longue maladie/ longue durée/ grave maladie | 5 427 | 9 095 | 14 522 |
| % de répartition | 37% | 63 % | |

2.3) Accidents du travail et Maladies Professionnelles

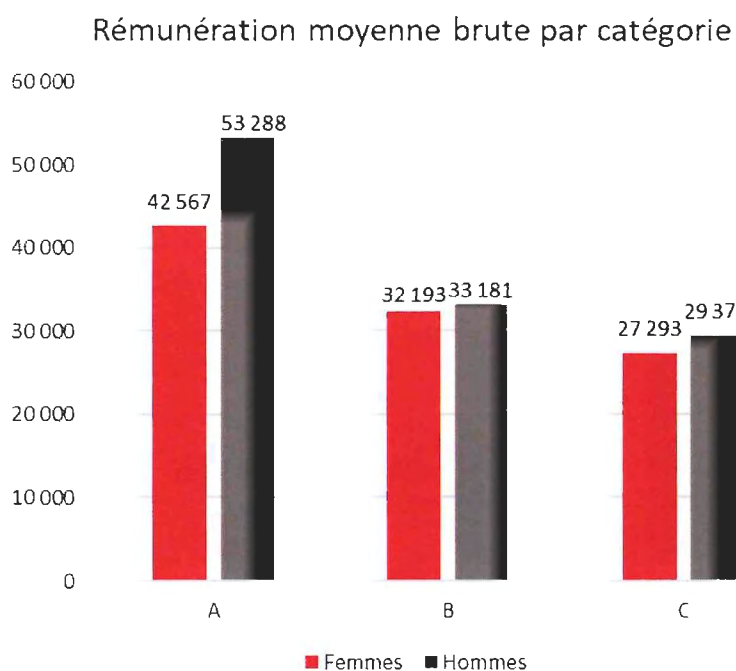
| | Hommes | Femmes | TOTAL |
|---|---------|--------|----------|
| Nombre de jours d'accidents du travail et maladies professionnelles | 7 879.5 | 11 424 | 19 303.5 |
| % de répartition | 41% | 59 % | |

Au regard de la proportion de femmes sur l'ensemble des effectifs (62.3 %), les femmes sont moins touchées par les accidents de travail ou la maladie professionnelle que les hommes. Cela s'explique par le fait que c'est la filière Technique qui est à la fois celle la plus exposée aux accidents de travail est également celle qui comptent le moins de femmes en ces rangs.

L'année 2021 marque la reprise de l'activité post confinement. Les jours d'accidents du travail et des maladies professionnelles repartant à la hausse par rapport à 2020.

4) Les éléments de rémunération

A) La rémunération moyenne brute



Quelle que soit la catégorie, la rémunération moyenne brute des femmes continue d'être moins élevée que celle des hommes.

Des rémunérations masculines supérieures à celles des femmes en lien avec la surreprésentation des hommes principalement sur les postes d'encadrement avec un haut niveau de rémunération (et particulièrement dans le domaine Technique) et une moyenne d'âge des hommes plus élevée, ce qui peut expliquer cet écart.

Cependant, il est à noter une réduction des écarts entre les hommes et les femmes par rapport aux années précédentes, montrant que la collectivité accorde un soin particulier dans l'égalité des chances.

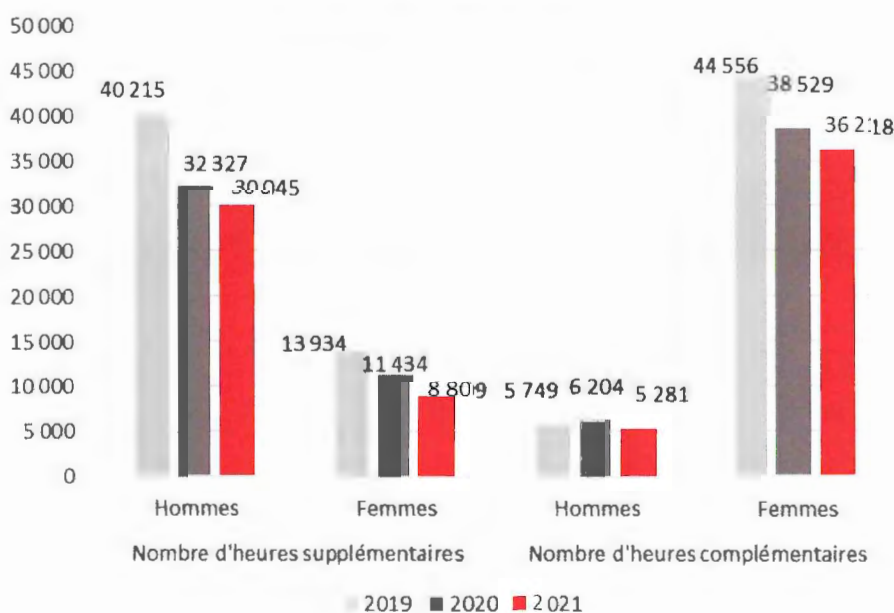
Si, sur le traitement indiciaire, le statut de la FPT garantit un même déroulement de carrière aux hommes et aux femmes, il persiste des écarts sur l'autre partie de la rémunération constituée par le régime indemnitaire (RI), issus des différences de possibilités de régime indemnitaire qui existaient avant la mise en place du RIFSEEP (2017) entre les filières et cadres d'emploi y afférent. Ainsi, historiquement, sur l'ensemble des catégories A, B et C, des écarts de Régime indemnitaire subsistent à niveau équivalent. Les filières disposant historiquement des niveaux de RI les plus faibles sont les filières animation, sociales, médico-sociales, filières qui sont les plus féminisées. Celle ayant le niveau de RI le plus élevé demeure encore la filière Technique restant fortement masculine.

Le rééquilibrage du RI effectué en 2021 et a été réalisé par groupe de fonction en prenant en compte toutes les filières et tend à lisser les inégalités qui persistent entre femmes et hommes.

Les résultats attendus en 2020 sont donc vérifiés

B) Heures supplémentaires et heures complémentaires par sexe

Répartition du nombre d'heures en fonction du sexe : évolution



Pour l'année 2021, les femmes effectuent 87% des heures complémentaires et 23% des heures supplémentaires. Cette différence est à mettre en corrélation avec le temps de travail. Pour rappel, 36% d'entre elles travaillent à temps non complet ou à temps partiel.

CONCLUSION :

Lorsque l'on regarde les résultats des indicateurs concernant la ville d'Annecy sur l'année 2021, on remarque que nos résultats et notre organisation correspondent aux données nationales de la Fonction Publique Territoriale.

L'effectif global présent au 31/12/2021 est majoritairement féminin (62.3%) et est en légère augmentation. La féminisation est vraie pour toutes les catégories.

Le rééquilibrage du régime indemnitaire réalisé en milieu d'année 2021 par groupe de cotation a permis de corriger/gommer les écarts pouvant exister entre les hommes et les femmes. Il demeure néanmoins un écart historique entre les filières technique (très masculinisée) et les filières, sociales, médico-sociales (très féminisées).

Plan d'action de la Ville d'Annecy

2021-2023

Depuis plusieurs années, la Ville d'Annecy produit les données que l'on retrouve dans le rapport égalité femmes hommes afin de connaître le cadre et la situation en matière d'égalité.

Les orientations et actions de la collectivité dans ce domaine se décomposent en 4 axes principaux.

AXE 1) Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

La ville d'Annecy a entrepris et mis en place sur l'année 2021 le rééquilibrage du régime indemnitaire. Cette première phase du rééquilibrage a gommé toutes les inégalités de RIFSEEP dans chaque groupe de fonction et a permis de lisser les montants individuels entre les filières, et par conséquent, entre les hommes et les femmes. Certaines filières moins rémunératrices étant représentées essentiellement par des femmes et d'autres par des hommes.

En 2022, une démarche de revalorisation salariale aura été menée, permettant de prendre en compte l'expérience de nos agents mais également de garantir un régime indemnitaire minimal revalorisé à la hauteur de la moyenne de chaque groupe de fonction. L'intégration du CIA dans l'IFSE a également été un élément fort de cette politique de rémunération, évidemment non genrée.

Mesurer les écarts suite à rééquilibrage

Comprendre les écarts

Formation : ouvrir au maximum les métiers techniques aux femmes

3 actions :

- Travailler sur l'augmentation des temps de travail des postes d'agents d'entretien, des cuisines, de l'animation qui sont des postes très féminisés et souvent à TNC avec des heures complémentaires.
- Poursuivre le travail sur le régime indemnitaire, notamment avec le CIA (2023) et la revue salariale (2022)
- Recrutement de femmes sur postes d'encadrement

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

Les femmes sont en minorité dans la filière technique, doit on prévoir un axe de formation, un axe spécifique recrutement, un axe mobilité ?

Les entretiens professionnels dématérialisés

Permettre de travailler sur la mixité des emplois.

3 actions :

- Favoriser la formation interne et la GPEC, mesurer la proportion de femmes les accompagnements et les mobilités
- Assurer une égalité de traitement dans les avancements de grade et les promotions internes.
- Faciliter l'accès aux préparations concours

AXE 3) Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Les aménagements sont nombreux pour faciliter l'articulation vie personnelle et vie professionnelle au sein de la commune d'Annecy. On peut notamment retrouver les temps de travail flexible, avec les cycles « 35h flexi » qui permettent des amplitudes en début et fin de journée flexibles. Par ailleurs, le règlement du temps de travail validé en Comité Technique début décembre 2020 sert de document de référence en matière de gestion des temps formalisant ainsi les règles facilitant les réponses aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle.

Nous retrouvons également la mise en place du travail à distance depuis le début de la crise sanitaire et le développement des postes télétravaillables permettant de réduire les frontières entre vie professionnelle et personnelle.

L'année 2021 a également été une année charnière dans la mise en œuvre du télétravail dont la mise en œuvre pérenne a été instauré au 01/01/2022. Des groupes de travail sur ce thème ont en effet été créés en 2021 pour élaborer et mettre en place ce mode d'organisation. Le télétravail est, on le sait, un facteur important dans les équilibres vie professionnelle / vie personnelle.

AXE 4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Mise en place du protocole agression dans le cadre d'un groupe projet regroupant les représentants du personnel et personnels encadrants. On retrouve également la mise en place d'une procédure de signalements en lien avec le Centre de Gestion de la Haute-Savoie et ce, afin de répondre à l'augmentation des procédures disciplinaires en lien avec des agissements et des comportements malveillants ou déplacés.

