



**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
SÉANCE DU 06 FEVRIER 2025**

NOMBRE DE MEMBRES

Afférents au Conseil Municipal : 39

En exercice : 39

Ayant pris part à la délibération : 34

Mis en ligne le : 11/02/2025

L'an deux-mille vingt-cinq et le six du mois de février à dix-huit heures, le Conseil Municipal de la Ville de VITROLLES a été assemblé au lieu habituel de ses séances, sur la convocation qui lui a été adressée par le Maire, conformément aux, articles, L 2121.10 à L 2121.12 du Code Général des Collectivités Territoriales, sous la présidence de M. GACHON Loïc, Maire.

Étaient présents à cette assemblée tous les conseillers municipaux à l'exception de :

Présents : M. GACHON - M. MONDOLONI - Mme CZURKA- M. AMAR - Mme MORBELLI - M. MERSALI- Mme CUIILLIERE - M. GARDIOL - Mme ATTAF - M. PORTE - Mme NERSESSIAN - M. MICHEL - Mme DESCLOUX - M. PIQUET - M. RENAUDIN - M. OULIE - - Mme MICHEL - Mme RAFIA - Mme ROSADONI - Mme BERTHOLLAZ - M. DE SOUZA- - M. MATHON - M. JESNE - M. SAURA - M. MENGEAUD - Mme MERAKCHI - M. SAHRAOUI -- M. SANCHEZ - Mme PIOMBINO - M. LARLET - M. WAHARTE -

Pouvoirs :

Mme HAMOU-THERREY à Mme RAFIA
Mme ROVARINO à Mme CUIILLIERE
Mme CHAUVIN à Mme MICHEL

Absents :

M. LICCIA - M. BOCCIA - Mme SAHUN- M. ALLIOTTE- M. BORELLI

Secrétaire de séance : M. Malick SAHRAOUI

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

N° Acte : 8.5

Délibération n°25-04

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L 2311-1-2 et D 2311-16,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi),

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et contenu du rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à présenter annuellement,

Vu la délibération municipale n° 22-18 du 25 janvier 2022 relative à l'approbation du rapport et du plan d'action 2022-2024 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

R E P U B L I Q U E F R A N C A I S E

Considérant qu'en application des articles 61 et 77 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Considérant le rapport en matière d'égalité femmes hommes présenté par l'adjoint au maire délégué au personnel municipal,

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Entendu l'exposé de son Président et après avoir délibéré, vote à l'Unanimité

PREND ACTE de la présentation du présent rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2025.

Le Secrétaire de Séance

M. SAHRAOUI



POUR EXTRAIT CONFORME
VITROLLES, le 10/02/2025

P. le Maire et par délégation
La Directrice des Affaires Juridiques et
Institutionnelles

C. LANZARONE



Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

La Ville de Vitrolles est fortement engagée dans une politique RH inclusive veillant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle s'appuie, pour ce faire, sur trois documents stratégiques :

- Le rapport social unique
- Les lignes directrices de gestion
- Le plan d'action pour l'égalité femmes hommes

I. Chiffres clefs (Rapport Social Unique)

Le Rapport Social Unique (RSU) est un rapport obligatoire et normalisé présenté chaque année au Comité Social Territorial depuis 2021. Il remplace le Rapport sur l'Etat de la Collectivité (REC) qui a lui-même remplacé le Bilan Social (BS).

La lecture croisée des trois éditions de ce rapport (2021, 2022 et 2023) permet de mettre en exergue les grandes tendances.

Clef de lecture : les chiffres sont donnés au 31 décembre de chaque année.

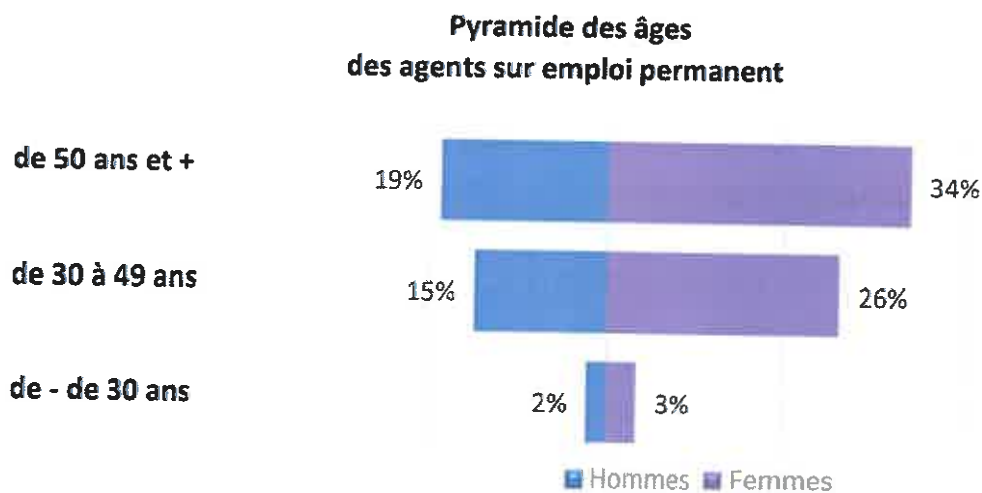
A. Les effectifs

Le pourcentage de femmes dans l'effectif total est stable, de l'ordre de 64%.

On constate toutefois une déprécarisation de l'emploi féminin puisque le pourcentage de femmes contractuelles passe de 85% à 73%. En parallèle, le pourcentage de femmes fonctionnaires gagne 1 point.

	2021	2022	2023
Effectif total tous statuts	1237	1202	1179
Dont % de femmes	64%	64%	64%
Dont fonctionnaires	61%	61%	62%
Dont contractuelles	85%	78%	73%

L'âge moyen dans la collectivité est de 49 ans au 31 décembre 2023. A cette même date, 34% de l'effectif est composé de femmes de + de 50 ans, et 26% de femmes entre 30 et 49 ans. La population féminine est donc relativement âgée.



** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

En comparaison pluriannuelle, on constate le vieillissement de l'effectif féminin.

Part des femmes dans l'effectif total	2021	2022	2023
De - de 30 ans	4%	4%	3%
Entre 30 et 49 ans	27%	28%	26%
De 50 ans et plus	33%	32%	34%

Les temps partiels ont fortement diminué mais concernent toujours plus les femmes que les hommes.

Part des agents à temps partiels	2021	2022	2023
Femmes	12%	5%	5%
Hommes	3%	1%	1%

B. Parcours professionnels

Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle est en forte augmentation du fait de la professionnalisation de la DRH et de sa meilleure capacité à proposer ce type de service. Il concerne majoritairement les femmes, au-delà de leur part dans l'effectif (64%).

	2021	2022	2023
Agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	25 dont 60% de femmes	37 dont 89,2% de femmes	96 dont 71,9% femmes

Les femmes sont de moins en moins concernées par les sanctions que les hommes.

	2021	2022	2023
Hommes sanctionnés	5	3	9
Femmes sanctionnées	5	2	0

C. Rémunération

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dépend de la composante de la rémunération.

	Traitement de base	NBI Titulaire	IFSE
Femmes	1 940,30 €	75,84 €	285,14 €
Hommes	2 094,05 €	76,32 €	372,29 €
Ratio	93%	99%	77%

Le traitement de base est strictement lié à la carrière des agents. L'écart de 7 points entre les hommes et les femmes met en évidence les ruptures de carrière vécues par les femmes : maternités, congés parentaux, temps partiels.

La NBI valorise la fonction. Les montants sont fixés par décret et sont donc similaires. L'écart d'un point s'explique par le mode de calcul (moyenne de différentes NBI). Seuls les agents titulaires y ont droit.

Enfin, l'IFSE est liée à la fonction, l'expertise et les sujétions particulières. L'étude de cet indicateur permet de mettre en évidence la moindre qualification des fonctions exercées par des femmes que par hommes.

En zoomant par catégorie, on constate que :

- L'écart de rémunération sur le traitement se creuse avec la catégorie. Il est d'un point pour les A mais de 10 points pour les C. Ainsi, plus une femme monte en catégorie, plus son déroulé de carrière se rapproche de celui d'un homme.
- En catégorie C, les montants de NBI sont strictement identiques pour les femmes et les hommes. En revanche, ils sont supérieurs pour les femmes en B et inférieurs en A.
- Concernant l'IFSE, c'est en catégorie A et C que l'écart est le plus notable, témoignant d'un déséquilibre sur les fonctions exercées. Concernant les A, cela s'explique par le fait que la Direction Générale est majoritairement masculine.

	Traitement de base	NBI Titulaire	IFSE
Catégorie A			
Femmes	2 922,32 €	110,25 €	710,41 €
Hommes	2 948,93 €	136,03 €	979,70 €
Ratio	99%	81%	73%
Catégorie B			
Femmes	2 142,02 €	93,20 €	373,80 €
Hommes	2 223,21 €	74,07 €	446,55 €
Ratio	96%	126%	84%
Catégorie C			
Femmes	1 770,40 €	66,36 €	211,12 €
Hommes	1 963,20 €	66,80 €	279,73 €
Ratio	90%	99%	75%

Quand on analyse des filières, on note un décrochage sur la filière animation.
En revanche, les femmes sont mieux payées que les hommes dans la filière culturelle.

	Traitement de base	NBI Titulaire	IFSE
Administrative			
Femme	2 175,03 €	70,98 €	431,80 €
Homme	2 278,33 €	100,69 €	595,05 €
Ratio	95%	70%	73%
Animation			
Femme	1 182,38 €	72,48 €	69,53 €
Homme	1 615,01 €	73,84 €	187,28 €
Ratio	73%	98%	37%
Culturelle			
Femme	2 225,12 €	92,58 €	260,37 €
Homme	2 171,84 €	85,56 €	298,79 €
Ratio	102%	108%	87%
Médico-Sociale			
Femme	2 087,79 €	60,92 €	295,07 €
Homme	2 197,20 €		327,40 €
Ratio	95%		90%
Police municipale			
Femme	2 059,96 €	73,84 €	554,78 €
Homme	2 154,91 €	74,25 €	704,21 €
Ratio	96%	99%	79%
Sportive			
Femme	2 445,39 €		408,05 €
Homme	2 625,68 €	73,84 €	455,03 €
Ratio	93%	0%	90%
Technique			
Femme	1 835,46 €	107,49 €	186,17 €
Homme	2 063,45 €	65,42 €	283,29 €
Ratio	89%	164%	66%

II. Application des lignes directrices de gestion

Les lignes directrices de gestion (LDG) constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Chaque administration doit édicter ses propres LDG, qui vont déterminer sa stratégie pluriannuelle des ressources humaines et fixer les orientations générales en matière de promotion.

A Vitrolles, la troisième et dernière version des LDG date de 2023. Elles contiennent un axe stratégique dédié à l'égalité professionnelle qui vise l'égalité entre les femmes et les hommes d'une part et la facilitation des parcours professionnels d'autre part.

Concernant l'égalité entre les femmes et les hommes, les LDG prévoient des mesures en matière de formation, d'absentéisme et de carrière.

A. Formation

Les LDG invitent à former et sensibiliser agents et élus contre les stéréotypes sexistes. En conséquence, les besoins spécifiques de chaque service ont été recueillis. Le plan de formation 2024-2024 prévoit l'organisation de formation visant à lutter contre les stéréotypes sexistes et les discriminations de genre.

En 2024, une formation tripartite « Ville, CNFPT, Education Nationale » a donc été organisée sur l'Education non-genrée. 3 sessions se sont tenues les 18 avril, 6 et 7 juin et ont touché 15 ATSEM et 22 enseignants travaillant en REP+. 95% des participants se sont déclarés « très satisfaits » et 5% « satisfaits ». 65% des participants ont indiqué qu'ils allaient « beaucoup » appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail quotidien, et 35% vont « un peu » l'appliquer. Le dispositif va être reconduit en 2025 sur d'autres écoles.

B. Absentéisme

Les LDG stipulent que les congés maternité, grossesse pathologique et couches pathologiques ne sont pas pris en compte dans le décompte des absences susceptibles d'avoir un impact sur la carrière ou la rémunération des agents.

C. Carrière

Les LDG indique que la collectivité assure l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures En matière d'appréciation, d'avancement et de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Dès lors, la DRH précise sur les listes des agents promouvables et sur les tableaux annuels d'avancement, la part respective des femmes et des hommes qui seront susceptibles d'être promus.

En matière d'avancement de grade, ce ratio est bien calculé et ce pour chaque grade ; il est même mentionné textuellement en haut de chaque tableau d'avancement de grade qui est dressé et affiché.

En matière de promotion, la DRH est tenue d'analyser et d'afficher les ratios par sexe. Toutefois, ces données sont difficiles à analyser car elles dépendent de nombreux facteurs autres que le sexe : ancienneté, réussite à concours ou examen professionnel, possibilité de nominations (quotas), etc.

	2021	2022	2023
Bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés	6 dont 17% de femmes	7 dont 57% de femmes	6 dont 0% femmes
Lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés	0	7 dont 57% de femmes	2 dont 50% de femmes
Lauréats d'un examen professionnel nommés	3 dont 33% de femmes	0	4 dont 0% femmes

III. Point d'avancement du plan d'action pour l'égalité femmes hommes

Le Plan d'action pour l'égalité femmes hommes a été approuvé en janvier 2022. Concernant son volet interne, il se décline en 5 axes.

A. Former et sensibiliser agents et élus contre les stéréotypes sexistes à l'encontre des femmes et des hommes

L'objectif couvert par cet axe est d'agir sur les schémas sociétaux et les stéréotypes de genre pour prévenir les comportements sexistes, harcèlement et discriminations envers femmes et hommes.



Trois types d'actions ont été mises en œuvre :

- **Formation** : comme vu précédemment, le plan de formation 2024-2026 inclut des sessions sur la lutte contre les stéréotypes sexistes et les discriminations de genre
- **Communication** : une campagne de communication interne sur les comportements sexistes a été mise en place, avec comme supports de communication un livret du Manuel des Agents de la Ville, du CCAS et de la Caisse des Ecoles de Vitrolles consacré à l'égalité femme homme diffusé en juillet 2023 et mars 2024
- **Cadre normatif** : un référentiel sur les comportements sexistes (« violentomètre ») pour aider à objectiver les situations est inclus dans le livret.

Par ailleurs, des opérations de communication interne sont réalisées dans le cadre du Dialogue ou par mail toutes boîtes à l'occasion de la Journée des Droits des Femmes.

Cf. ci-contre un exemple de conseil de lecture donné dans le Dialogue de février 2024 et ci-dessous le mail « toutes boîtes » envoyé le 8 mars 2024 au personnel municipal.

De : PASQUETTI Emmanuel

Envoyé : vendredi 8 mars 2024 08:06

À : 14 - Tout le monde <all.vitrolles@vitrolles13.fr>

Objet : Journée internationale des droits des femmes

Bonjour,

En cette journée internationale des droits des femmes, je tiens à souligner notre engagement commun en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A travers sa Maison du Droit Gisèle Halimi, son école Anne Sylvestre et bientôt sa maison de santé Simone Veil, Vitrolles honore les femmes qui ont combattu pour l'égalité des droits et fait entendre leurs voix.

Mais au delà de ça, la ville s'est également donné les moyens d'agir, en adoptant le 25 janvier 2022 un plan d'action visant principalement à lutter contre les stéréotypes sexistes, à favoriser la mixité des filières et à agir en prévention des violences sexistes et sexuelles.

Ce plan d'action est aujourd'hui largement mis en œuvre à travers des actions de sensibilisation régulières, une programmation culturelle engagée ou encore une documentation interne dédiée.

Vous trouverez notamment ci-joint:

- **Le livret VIII du Manuel des agents consacré à l'égalité Femmes Hommes.** N'hésitez pas à la relire car il contient de nombreuses informations indispensables, y compris pour vous Messieurs !
- **Le dispositif de recueil et de signalements des agissements sexistes**, qui doit vous guider si vous êtes victime ou témoin d'une situation à risques. Les agents du Pôle Conditions de travail - Prévention ont été spécialement formés pour recueillir votre parole et agir en conséquence.
- **Le quiz** pour tester vos connaissances sur l'histoire des droits des femmes concocté par nos collègues des archives

Vitrolles: Quiz 6 : les droits des femmes (vitrolles13.fr)

Je vous rappelle également tous les événements organisés par la ville autour de la journée internationale des droits des femmes :

- **Du 27 février au 9 mars** : l'exposition "femmes célèbres" à la Médiathèque La Passerelle
- **8 mars** : la pièce de théâtre "Burlesk" à Fontblanche
- **9 mars** : une marche de pleine nature contre la charge mentale
- **10 mars** : une action de sensibilisation à la précarité menstruelle
- **16 mars** : la projection d'un documentaire "Je ne serai pas où vous serez demain" au cinéma Les Lumières

La bataille pour l'égalité n'est pas encore gagnée, mais nous pouvons toutes et tous y contribuer !

Dans le cadre de son plan de lutte contre les discriminations et pour l'égalité Femmes Hommes, la Ville de Vitrolles met la lumière sur....

LA JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

9 et 10 mars 2024



samedi 9 mars 9h30 à 12h

Marche de pleine nature contre la charge mentale

Marche conviviale à la source de
l'Infernet (Vitrolles)

Encadrée par la Direction des Sports de
la Ville qui proposera un atelier de
méditation/ TAI-CHI.

Départ 9h30

de la Maison de Quartier Ferme de Croze

Gratuit et ouvert à tous sur inscription à
marchedesfemmes@ville-vitrolles13.fr ou par
SMS au 07.63.76.07.13 avant le 7 mars 2024

Dimanche 10 mars 10h à 12h

Sensibilisation à la précarité menstruelle

sur le marché du centre urbain
avec distribution gratuite de
kits d'hygiène "Oops bags" en
partenariat avec l'association
Look'n'Job

Vitrolles
ville sociale

B. Mieux concilier les temps de vie professionnels et personnels

L'objectif est de lever un des freins à l'égalité professionnelle : le déséquilibre de la répartition des tâches liées à l'exercice des responsabilités familiales.

Des vignettes de sensibilisations des cadres sur cette thématique ont été inclus dans le livret sur l'égalité femmes hommes. Intitulées « truc et astuces management », elles évoquent notamment le fait de :

- Garantir l'égalité réelle entre les agents sur les ASA : non stigmatisation, rappel des droits (notamment à la naissance des enfants)
- Généraliser la réorganisation des équipes lorsqu'un ou plusieurs temps partiels sont pris.

- Penser l'organisation en TP dès le recrutement en ouvrant les postes à la possibilité de TP
- Ne pas organiser les réunions stratégiques le mercredi ou après 17h

C. Agir en prévention des violences faites aux agent(e)s

Il s'agit de donner aux agents des repères concrets sur la question des violences (harcèlement, agressions verbales, etc.) dans le cadre professionnel, pour leur donner la possibilité d'agir de manière adaptée s'ils se trouvaient confrontés à la situation en tant que victime et/ou témoins.

Un dispositif de signalement des actes de violences sexuelles et sexistes a été mis en place et diffusé largement. Des « fiches réflexes » sur ce qu'il y a lieu de faire en cas de violences ont été rédigées. Les préventeurs ont été spécifiquement formés en tant que lanceurs d'alerte neutres en dehors des liens hiérarchiques. Leurs coordonnées sont dans le livret.

Ce dispositif a été activé une seule fois. L'enquête n'a pas été conclusive. L'agent concernée, contractuelle, n'a pas renouvelé son contrat.

Deux actions de formation restent à organiser :

- Formation des encadrants sur l'accompagnement des victimes et des auteurs présumés
- Formation de tous les agents sur les notions « administrativement corrélées » : (protection fonctionnelle, procédures disciplinaires, sanctions, enquêtes administratives etc.) et sous l'angle du développement personnel (capacité d'agir, comment dire non, etc.)

D. Inscrire l'égalité femmes-hommes dans les règlements de consultation

Cette obligation réglementaire découle de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans les marchés publics qui indique que les entreprises doivent, pour les contrats conclus à compter du 1er décembre 2014, respecter les exigences d'égalité professionnelle pour pouvoir accéder aux marchés publics.

E. Favoriser la mixité des métiers et des filières

L'objectif est d'encourager, à compétences égales, l'accès des femmes sous représentées aux postes à responsabilité et plus généralement de diversifier les secteurs professionnels.

Un travail sur les représentations collectives des emplois et des métiers est engagé par la Communication Interne en valorisant les exemples de témoins hommes occupant des postes dits féminins et vice versa (encarts dans Dialogue, utilisation de l'extranet).

Par ailleurs, les leviers RH suivants sont mobilisés :

- Lancement du projet « Vis ma vie » qui prévoit des journées immersives « Découverte de métiers » en binôme homme-femme
- Travail sur la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement « sexués » en objectivant les compétences et en promouvant les passerelles possibles.
- Attention portée à l'accueil des stagiaires de 3ème : Privilégier les filles au sein de la PM ou de la Direction des sports/ stagiaires masculins au sein de la filière sociale et médicosociale
- Attention portée à la parité lors des recrutements
- Attention portée au rééquilibrage d'hommes et de femmes lors des mobilités lorsque cela est possible dans une dynamique de mobilité active et non subie

Ce travail de fond est réalisé par la Direction des Ressources Humaines, avec une double contrainte. D'une part elle est elle-même confrontée à des inégalités structurelles qui se traduisent par exemple par une pénurie de candidats masculins pour les métiers dits féminins et inversement. D'autre part, elle se doit de respecter la réglementation et ne pas mettre en place une politique de discrimination positive.

