

## Séance publique du jeudi 25 février 2016

Convoqué le jeudi 18 février 2016, le Conseil Municipal de la Ville de Montpellier s'est réuni en mairie, Salle du Conseil Municipal, le jeudi 25 février 2016 à 18h00, sous la présidence de Monsieur le Maire, Philippe Saurel

### Présents :

Fabien ABERT, Lorraine ACQUIER, Luc ALBERNHE, Rémi ASSIE, Guy BARRAL, Valérie BARTHAS-ORSAL, Maud BODKIN, Françoise BONNET, Anne BRISSAUD, Nancy CANAUD, Gérard CASTRE, Mylène CHARDES, Robert COTTE, Christophe COUR, Jean-Luc COUSQUER, Titina DASYLVA, Michaël DELAFOSSE, Cédric de SAINT-JOUAN, Jean-Marc DI RUGGIERO, Jacques DOMERGUE, Michèle DRAY-FITOUSSI, Christian DUMONT, Abdi EL KANDOUSSI, Julie FRECHE, Vincent HALUSKA, Clare HART, France JAMET, Stéphanie JANNIN, Sonia KERANGUEVEN, Anne Louise KNAPNOUGEL, Pascal KRZYZANSKI, Gérard LANNELONGUE, Max LEVITA, Chantal LEVY-RAMEAU, Nicole LIZA, Audrey LLEDO, Henri MAILLET, Mustapha MAJDOUL, Jérémie MALEK, Chantal MARION, Isabelle MARSALA, Hervé MARTIN, Dominique MARTIN-PRIVAT, Patricia MIRALLES, Jean-Pierre MOURE, Véronique PEREZ, Thibault RASSAT, Patrick RIVAS, Brigitte ROUSSEL-GALIANA, Samira SALOMON, Marie-Hélène SANTARELLI, Philippe SAUREL, Sauveur TORTORICI, Henri de VERBIZIER, Patrick VIGNAL, Annie YAGUE, Rabii YOUSSEF.

### Absents ayant voté par procuration en application de l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Sophia AYACHE, Sabria BOUALLAGA, Perla DANAN, Véronique DEMON, Alex LARUE, Caroline NAVARRE, Bernard TRAVIER.

### Absents :

Djamel BOUMAAZ,

## Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2015

Monsieur le Maire, Philippe SAUREL, rapporte :

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue depuis 1946 un principe constitutionnel, rappelé pour ce qui concerne la fonction publique par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'égalité de droits et de statuts entre femmes et hommes est garantie par la loi, toutefois l'égalité réelle reste en cours de construction et les employeurs publics se doivent de faire preuve d'exemplarité dans cette démarche.

Dans ce cadre, comme le prévoient la loi n°2014-783 du 4 août 2014 et le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est présenté au Conseil Municipal un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur au travers d'un rapport de situation comparée, d'un bilan des actions menées et d'orientations d'actions à mener.

Il présente également les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **I) Politique ressources humaines de la collectivité employeur en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

Le rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, tel que joint en annexe, porte sur les:

#### **I) Conditions générales d'emploi :**

- 1) Effectifs
- 2) Durée et organisation du travail
- 3) Comptes épargne temps
- 4) Carrières : positionnement et promotions

#### **II) Rémunérations**

### III) Formation

### IV) Conditions de travail

### V) Congés

#### Actions menées au sein de la collectivité afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:

- Prise en charge des violences faites aux agents sur leur lieu de travail :  
Elaboration et diffusion d'une procédure « protection fonctionnelle » adaptée aux éventuelles situations d'agression dont pourraient être victimes les femmes : alerte aux secours adéquats, information donnée au supérieur hiérarchique afin d'obtenir son soutien dans l'accomplissement des démarches, main courante ou dépôt de plainte au nom de l'agent ou de la commune, fiche d'incident de protection fonctionnelle visée par le supérieur hiérarchique, possibilité de demander un accompagnement auprès de la psychologue du travail, rappel du rôle d'information, de conseil et d'accompagnement du supérieur hiérarchique auprès des agents victimes ;
- Accès libre et confidentiel pour tout agent rencontrant des difficultés à une psychologue du travail interne à la collectivité, pouvant également contribuer à accompagner une alerte en cas d'apparition d'une situation de harcèlement ;
- Remplacement des agents en congé maternité pour éviter un surcroît de travail à la reprise du poste et favoriser l'accès à l'emploi pour les jeunes femmes ;
- Dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle : Formules d'aménagement du temps de travail sur 5 jours, sans RTT, ou 4,5 jours, avec RTT, et modalités d'aménagement de temps partiel souples et individualisées ;
- Flexibilité des temps de travail grâce à des plages variables (hors services nécessitant des plages de travail déterminées par les besoins de leur activité et du service rendu) pour permettre une souplesse d'aménagement du temps de travail, contribuant également à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- Campagne de formation « maîtrise des savoirs de base », qui contribue à développer l'offre de formation pour les femmes les moins qualifiées ;
- Projet « qualité de vie au travail » avec diffusion d'un questionnaire à l'ensemble des agents : l'analyse sexuée des réponses réalisée permettra de dégager certaines problématiques éventuelles et pistes d'action en conséquence, et pourra être creusée par le biais de groupes de travail.

#### Plan d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:

- Mettre en œuvre un groupe de travail de femmes responsables de service, directrices adjointes et directrices sur la base du volontariat, animé par une/des référentes volontaires, chargé de réfléchir notamment à la problématique du « plafond de verre » et d'animer en interne le débat sur l'égalité professionnelle ;
- Renforcer les possibilités d'aménagement du temps de travail : les plages variables, déjà en vigueur, vont être étendues en repoussant le matin le début de la plage fixe à 9h15 et en réduisant l'après midi la fin de la plage fixe de 17h à 16h30. Cette mesure sera mise en œuvre en 2016 ;
- Renforcer la garantie d'absence de discrimination au recrutement ;

- Etablir et mettre à disposition des jurys une liste des questions discriminantes à proscrire en entretien, afin de contribuer à garantir l'égalité à l'embauche
  - Entreprendre la féminisation systématique des intitulés des fiches de postes et des intitulés de postes à pourvoir dans le cadre des diffusions internes et externes (ex : Directrice / Directeur de ...)
  - Remplacer dans les vacances de postes la notion de « (grande) disponibilité » par celle de « travail possible soir et week-end » afin de réduire un éventuel frein aux candidatures de femmes face à la notion générique de « disponibilité »
- Entreprendre des actions de sensibilisation interne:
- Intégrer aux formations de management et aux formations des évaluateurs à l'entretien professionnel une sensibilisation à la problématique d'égalité femmes – hommes, notamment concernant l'accompagnement des femmes dans leurs perspectives d'évolution professionnelle afin de dépasser les freins éventuels tels que l'auto - censure
  - Diffuser à l'ensemble des directeurs et responsables de service des éléments d'information et de communication relatifs à l'égalité femmes – hommes et aux actions qui peuvent être menées dans ce cadre
  - Réaliser une plaquette interne destinée à sensibiliser les agents à la mixité des métiers, en présentant les portraits et témoignages de femmes et d'hommes évoluant dans des métiers considérés comme typiquement « féminins » ou « masculins », afin d'atténuer les préjugés de genre liés à certains métiers en luttant contre le stéréotypes et d'en renforcer l'attractivité.

II) <b><u>Politiques</u></b> <b><u>de</u></b> <b><u>hommes :</u></b>		<b>Montant enveloppe</b>
	2015	36 600 €
	2016	43 000 €

**menées sur le territoire en faveur**  
**l'égalité entre les femmes et les**

### Soutien au milieu associatif

La Ville de Montpellier développe depuis de nombreuses années un partenariat actif avec les associations œuvrant dans le domaine en leur attribuant des subventions de fonctionnement et pour la mise en place de projets. Ces associations mettent en place des actions de sensibilisation et d'information auprès de la population afin de permettre aux femmes de s'approprier et d'exercer leurs droits. Elles visent par ce biais à l'émergence de la parole des femmes et à la lutte contre toutes formes de discrimination.

### *Evolution de l'enveloppe des subventions sur la thématique droits des femmes*

### La journée internationale des droits de la femme

Depuis plusieurs années, la Ville de Montpellier organise, en partenariat avec des associations, une manifestation dans le cadre de la Journée des droits des femmes.

A compter de 2012, il a été retenu que cette journée serait organisée chaque année **autour d'une thématique spécifique** en lien avec l'actualité. Les thèmes qui ont déjà été développés sont :

- 2012 : Les violences faites aux femmes.
- 2013 : Egalité professionnelle Femmes /Hommes,
- 2014 : Femmes et politique,
- 2015 : Paroles de femmes, quelle éducation pour une égalité réelle entre filles et garçons ?

En 2016, le thème retenu est l'égalité professionnelle, il sera développé autour d'une conférence-exposition proposée et animée par l'Institut de Promotion de l'Egalité Professionnelle. L'exposition « L'égalité professionnelle en tout genre » se décline en 3 axes :

- Travail et emploi des femmes : état des lieux
- Cadre juridique et institutionnel de l'Egalité professionnelle
- Mise en œuvre de l'égalité professionnelle : outils et bonnes pratiques.

Le choix d'une thématique permet de développer en amont un travail partenarial avec l'ensemble des services de la Ville qui souhaitent s'associer à cette démarche. En outre, de manière complémentaire, cette action de la collectivité se double le plus souvent d'interventions associatives en lien avec la thématique choisie.

#### La lutte contre la violence faite aux femmes

Dans ce domaine particulier, Montpellier a toujours eu une action forte, grâce notamment à la création au début des années 1980 du centre Elisabeth Bouissonnade. Ce centre géré par le CCAS assure 3 missions principales :

- hébergement et réinsertion de femmes victimes de violences,
- accueil de jour,
- gestion d'une plateforme téléphonique : SOS femmes victimes de violences.

#### **En conséquence, il est proposé au Conseil municipal :**

- de prendre acte du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2015, annexé à la présente délibération ;
- d'autoriser Monsieur le Maire ou, à défaut, l'Adjoint délégué, à signer tous les documents relatifs à cette affaire.

**Le Conseil prend acte.**

**Pour extrait conforme, Monsieur le Maire,**



**Philippe SAUREL**

**Publiée le : 26/02/2016**