

SÉANCE DU 12 AVRIL 2024

Mise en ligne sur le site internet de la commune de Libourne le 18 avril 2024

24-04-074

Nombre de conseillers composant le Conseil Municipal : 35

Date de convocation : 5 avril 2024

L'an deux mille vingt quatre, le douze avril à 19 H 00, le conseil municipal s'est réuni, en la salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur Philippe BUISSON

Présents :

Philippe BUISSON, Maire, Laurence ROUEDE, Adjointe, Jean-Philippe LE GAL, Adjoint, Agnès SEJOURNET, Adjointe, Jean-Louis ARCARAZ, Adjoint, Christophe-Luc ROBIN, Adjoint, Thierry MARTY, Adjoint, Marie-Sophie BERNADEAU, Adjointe, Denis SIRDEY, Adjoint, Julie DUMONT, Adjointe, Régis GRELOT, Adjoint, Baptiste ROUSSEAU, Conseiller municipal délégué, Gabi HÖPER, Conseillère municipale déléguée, Laurent KERMABON, Conseiller municipal délégué, Marie-Noëlle LAVIE, Conseillère municipale déléguée, Monique JULIEN, Conseillère municipale déléguée, Jean-François LE STRAT, Conseiller municipal délégué, Esther SCHREIBER, Conseillère municipale déléguée, Karine BERRUEL, Conseillère municipale déléguée, Bilal HALHOUL, Conseiller municipal délégué, Sabine AGGOUN, Conseillère municipale déléguée, Juliette HEURTEBIS, Conseillère municipale déléguée, Christophe GIGOT, Conseiller municipal, Laurence GARREAU, Conseillère municipale déléguée, Emmanuelle MERIT, Conseillère municipale, Pierre PRUNIS, Conseiller municipal délégué, Valérie VOGIN, Conseillère municipale déléguée

Absents :

Christophe DARDENNE, Gonzague MALHERBE, Marie-Antoinette DALLAIS

Absents excusés ayant donné pouvoir de vote:

Sandy CHAUVEAU pouvoir à Laurence ROUEDE, Michel GALAND pouvoir à Régis GRELOT, Daniel BEAUFILS pouvoir à Jean-Louis ARCARAZ, Antoine LE NY pouvoir à Marie-Sophie BERNADEAU, Edwige NOMDEDEU pouvoir à Emmanuelle MERIT

Monsieur Baptiste ROUSSEAU a été nommé secrétaire de séance

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

RAPPORT ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Vu le Code Général de la fonction publique, et plus particulièrement ses articles L. 132-1 à 132-11, L.135-6, L. 325-17 et L. 325-18,

Vu la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Vu la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Vu les protocoles d'accord du 20 novembre 2018 et du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en oeuvre du 08 juillet 2013.

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Considérant que la politique municipale en matière de ressources humaines se doit de garantir l'égalité des chances,

Ce rapport présente :

- les données sociales 2023 de la Ville de Libourne en matière d'égalité professionnelle ;
- les mesures mises en œuvre ou envisagées en faveur de la mixité dans les métiers et l'exercice des responsabilités, de la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, d'égal accès à l'avancement de carrière ainsi que de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Par conséquent,

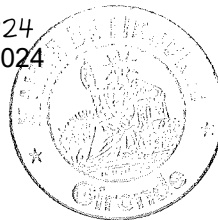
Après en avoir délibéré,
Et à l'unanimité (**32** conseillers présents ou ayant donné pouvoir),

Le Conseil Municipal :

- prend acte du présent rapport
- autorise Monsieur le Maire ou son représentant, à prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre des objectifs fixés dans son plan d'action

Certifié exécutoire compte tenu de la
transmission en Sous-Préfecture le 17/04/2024
et de la publication, le 18/04/2024
Fait à Libourne

Le Maire,
Philippe BUISSON



Pour expédition conforme
Philippe BUISSON, Maire
de la Commune de Libourne

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

www.libourne.fr

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle

CONSEIL MUNICIPAL DU 12.04.2024

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le



ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

1- POLITIQUE RH / DONNÉES RELATIVES AU PERSONNEL DE LA VILLE

Les conditions générales d'emploi - Effectifs

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

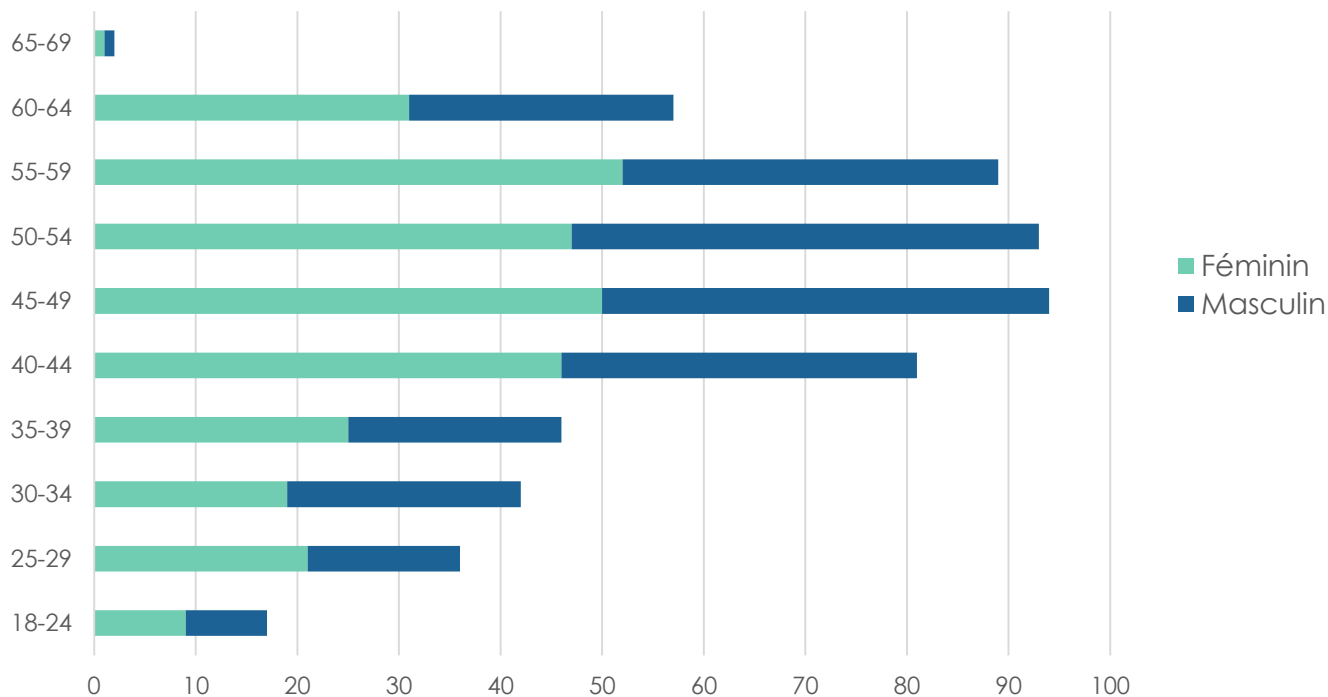
Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE



Pyramide des âges Emplois permanents - 31 décembre 2023



	Part des femmes	Âge Moyen
FP*	62,5%	43,5 ans
FPT*	61,3%	45,5 ans
Commune*	61,3%	45,5 ans
Ville de Libourne**	54,04%	46,5 ans

Les conditions générales d'emploi - Effectifs

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE



Statut	Femme		Homme	
Apprenti	11	1,9%	3	0,5%
Collaborateur	0	0%	1	0%
Contractuel sur emploi emploi permanent (hors CDD de remplacement)	34	5,85%	18	3,1%
Contractuel remplaçant	24	4,1%	16	2,75%
Fonctionnaire	243	41,8%	222	38,2%
Service civique	5	0,8%	4	0,7%

En 2018, selon les chiffres de la DGAFP , près d'1 agent public sur 5 était contractuel

Au 31 décembre 2023, à la Ville de Libourne :

- 16,5 % des agents des emplois permanents étaient contractuels
- Dont 43,5 % en contrat de remplacement

Les conditions générales d'emploi - Effectifs

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

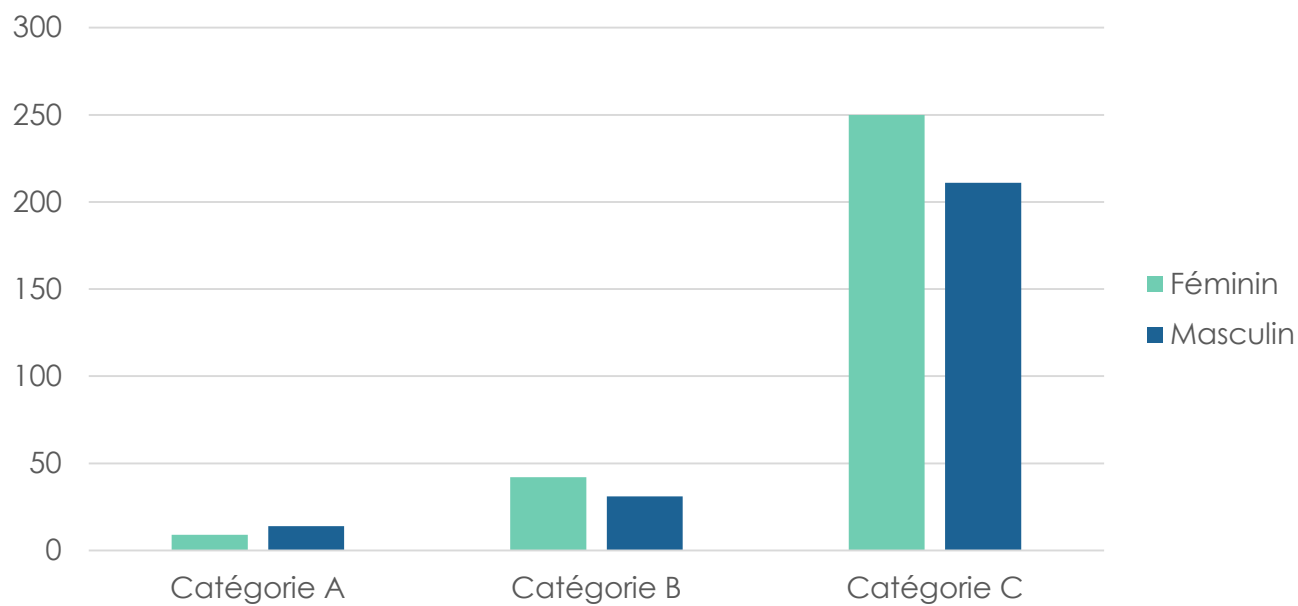
Publié le



ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

Catégorie	Femme**		Homme**		Ville**	FP*	FPT*
					Libourne		
Catégorie A	9	1,5%	14	2,5%	4%	35%	9%
Catégorie B	42	7,5%	31	5,5%	13%	19%	14%
Catégorie C	250	45%	211	38%	83%	46%	75%

Effectifs par catégorie
(Emplois permanents - 31.12.2023)



Les conditions générales d'emploi - Effectifs

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

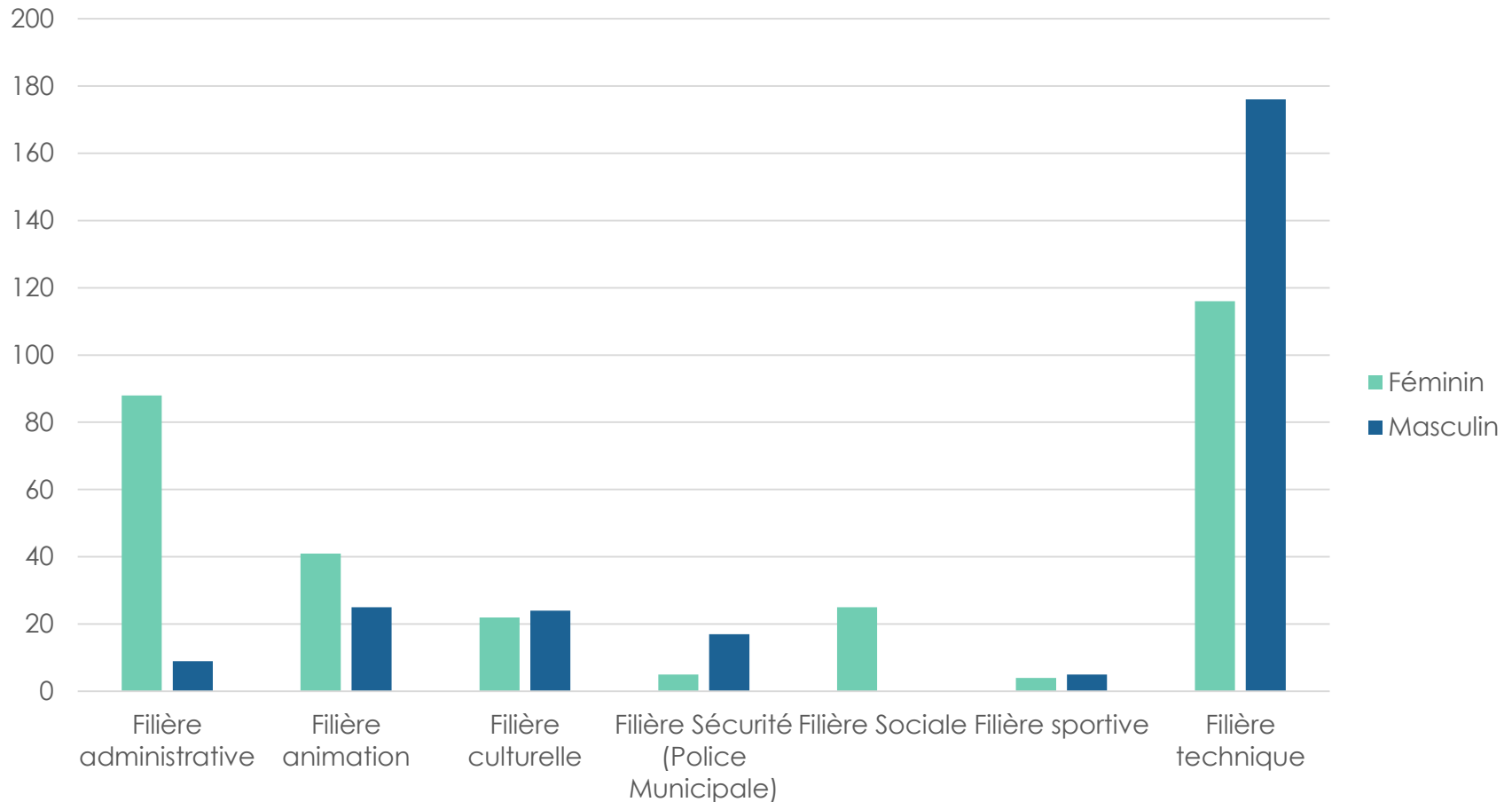
Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

S²LO

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

Effectifs par filière (Emplois permanents - 31.12.2023)



Les conditions générales d'emploi - temps de travail

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

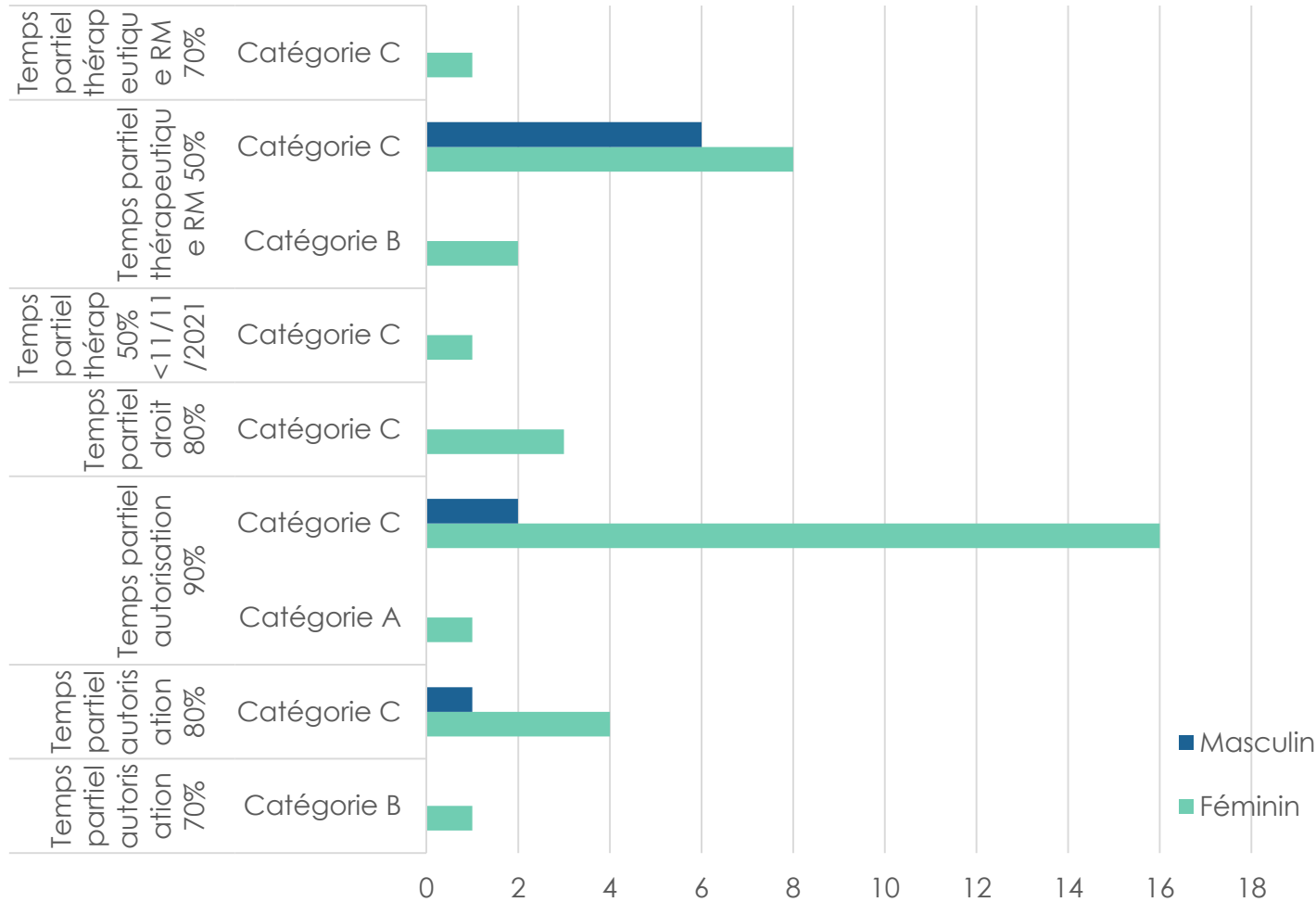
Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE



Répartition des agents à temps partiel (tous motifs)



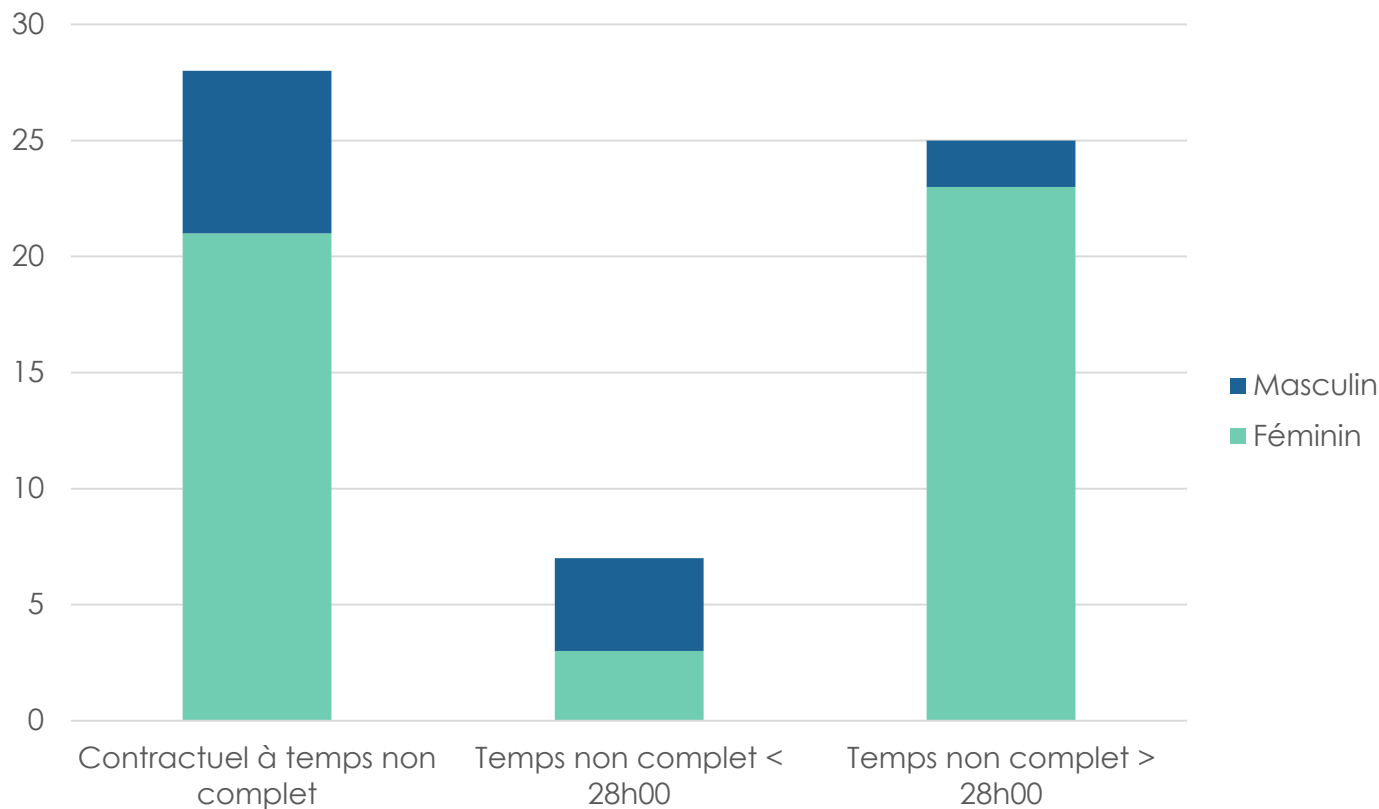
Selon la DGAFP, en 2022, dans la FPT :

- 34,9% des femmes sont à temps partiel
- 17,5% des emplois sont des temps non complets

A la ville de Libourne, au 31 décembre 2023 :

- Près de 24% des femmes étaient à temps non complet ou partiel (*hors TP thérapeutiques*), contre un peu plus de 6 % des hommes

Répartition des emplois à temps non complet

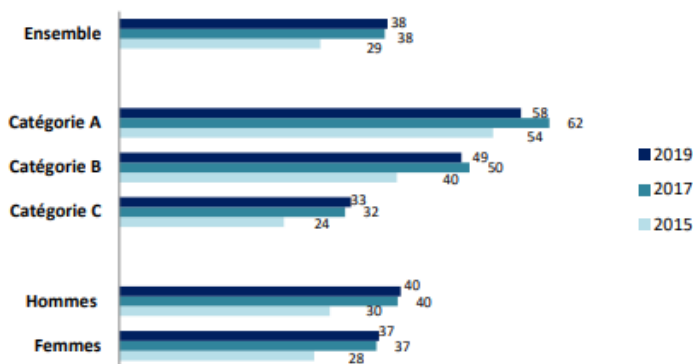


Les conditions générales d'emploi - Compte épargne temps

Ville de Libourne		Agents disposant d'un CET	Part des agents	Moyenne du nombre total de jours accumulés par agent
			ayant un CET	
Femmes	Catégorie A	13	5%	29,8
	Catégorie B	28	10%	24,2
	Catégorie C	95	35%	20,7
Hommes	Catégorie A	6	2%	36
	Catégorie B	16	6%	28,3
	Catégorie C	117	43%	15,8

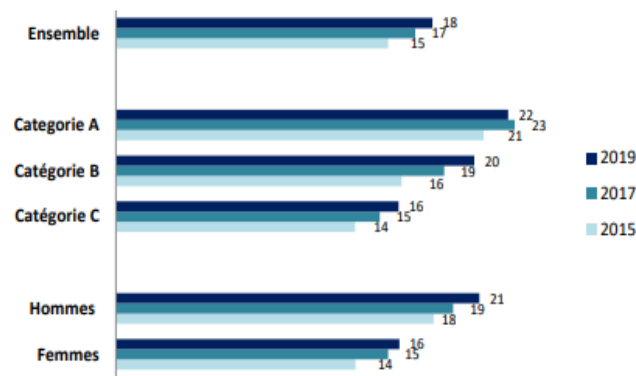
Données nationales

Figure 1 : Part des agents ayant un CET (en %)



Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

Figure 2 : Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET



Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

Les conditions générales d'emploi – Mixité dans

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

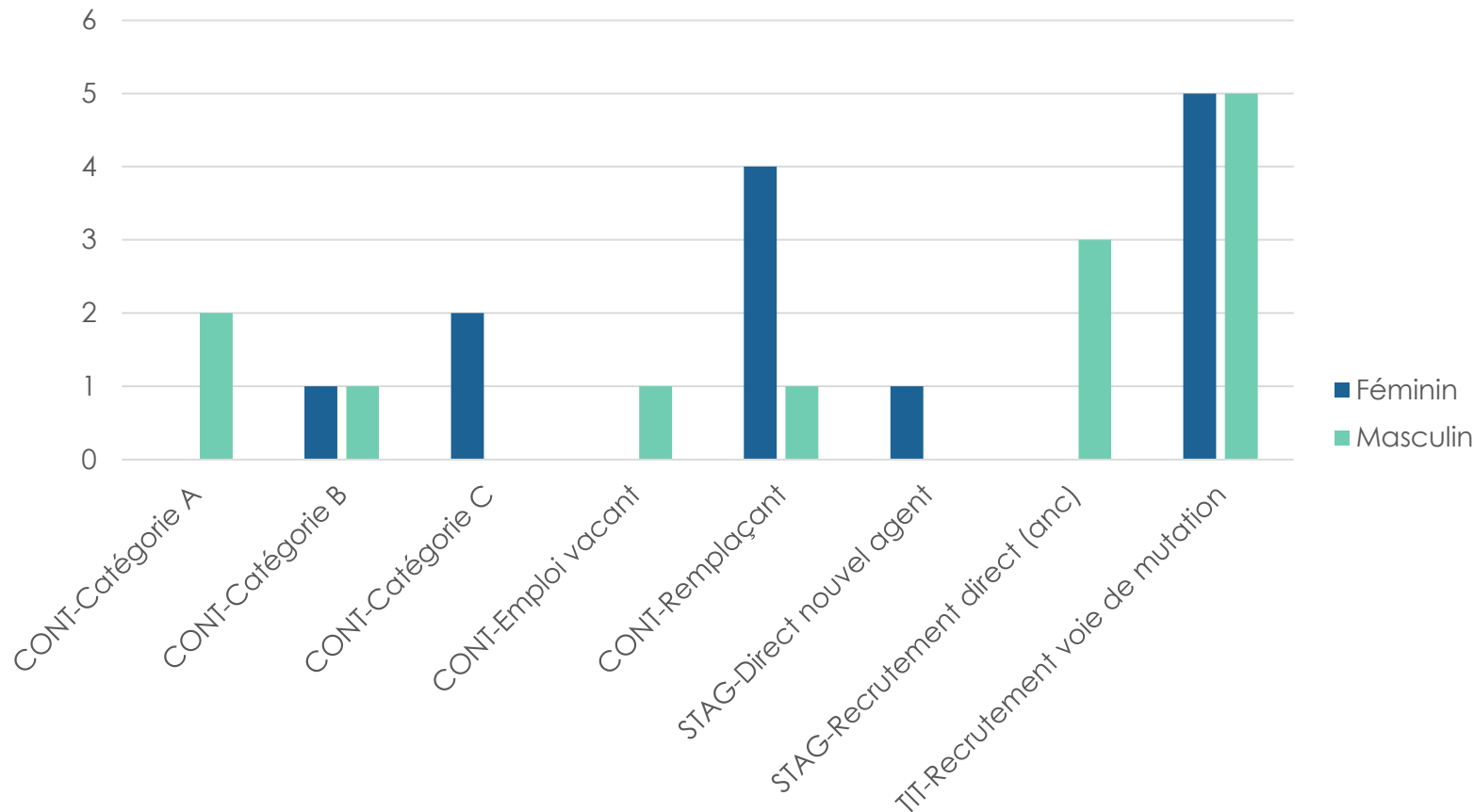
Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE



Mixité dans les recrutements (emplois permanents)



Les conditions générales d'emploi – Mixité dans direction

Envoyé en préfecture le 17/04/2024
Reçu en préfecture le 17/04/2024
Publié le
ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

Au 31/12/2023	Emplois fonctionnels	
	Femme	Homme
Direction mutualisée Ville-Cali	1	3
VILLE	1	0

- > 1 départ en détachement longue durée d'une femme DGAS mutualisée Ville-Cali le 01.09.2023
- > 1 nomination d'une femme sur le poste vacant de DGST mutualisé le 01.09.2023

Les conditions générales d'emploi - Promotions

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

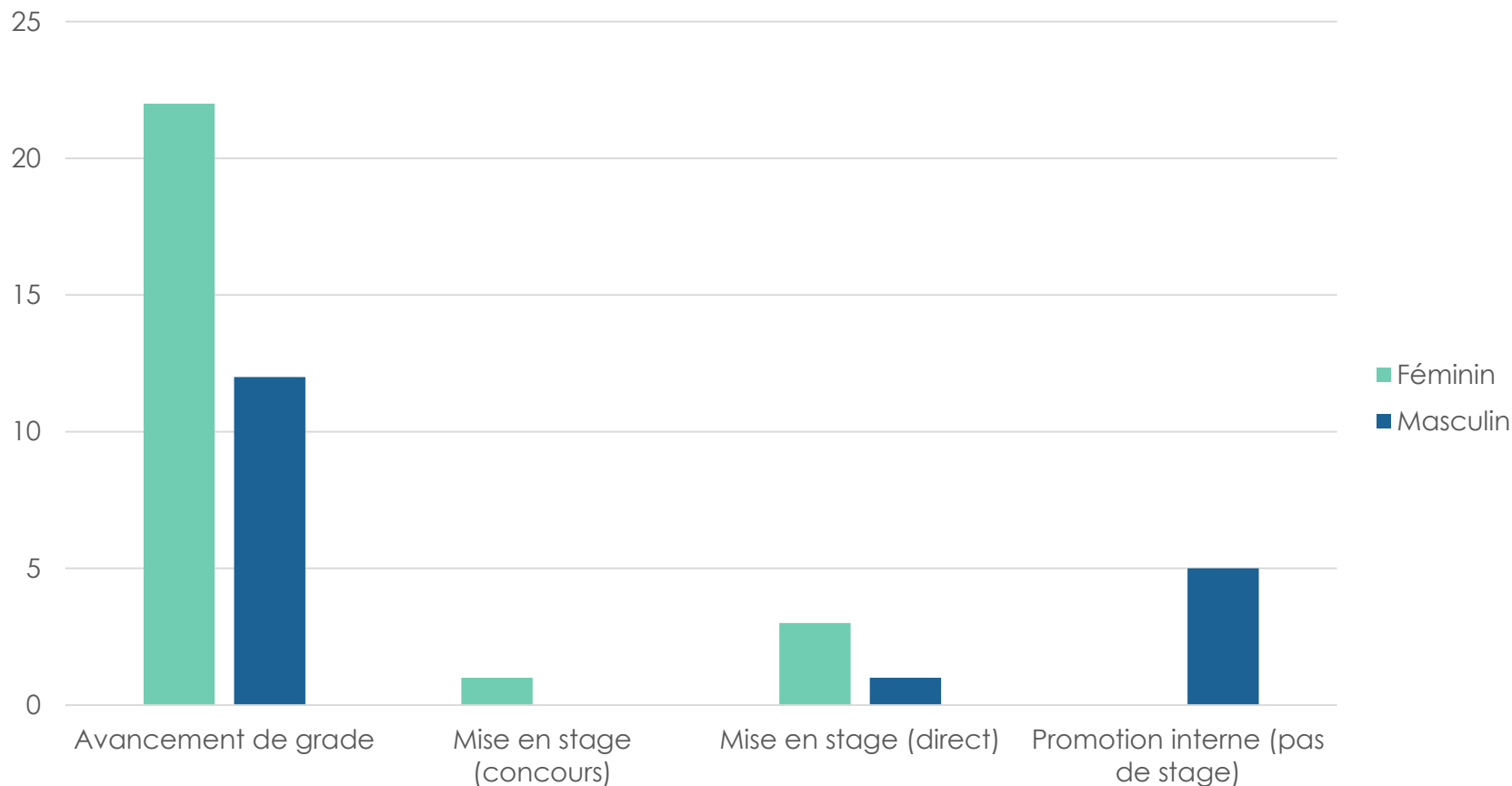
Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

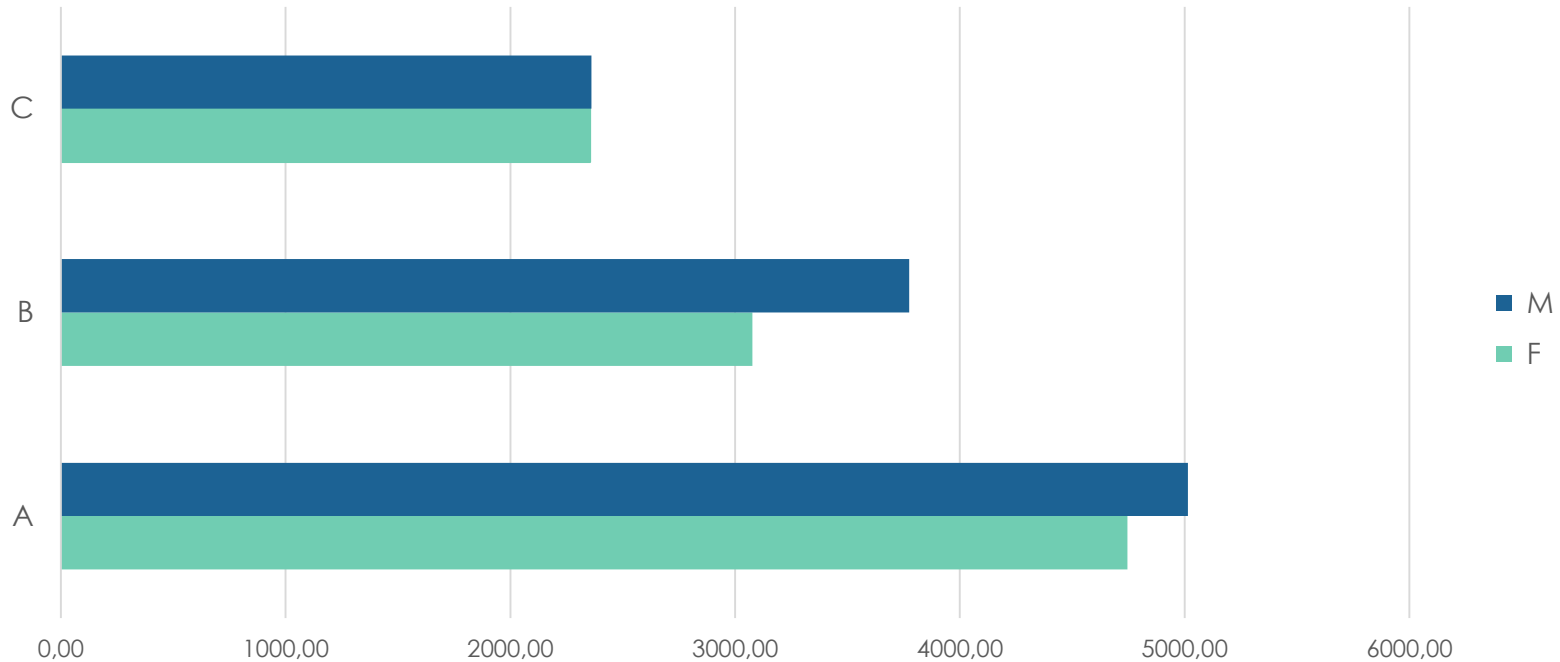
ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE



Mixité dans les évolutions de carrière



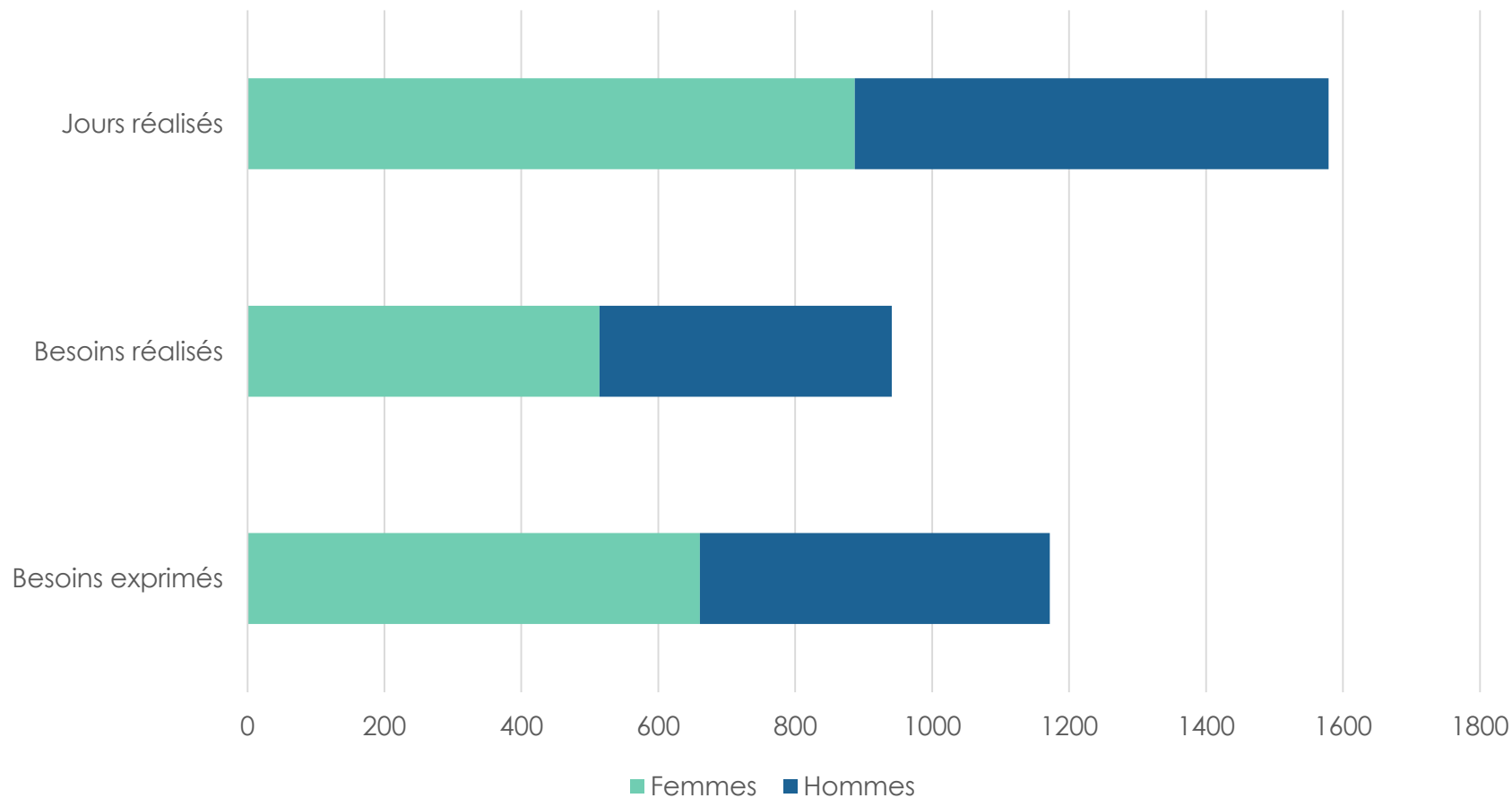
Equilibre homme/femme des salaires (brut mensuel moyen par catégorie)



Selon le rapport de la DGAFP basé sur les chiffres 2020, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 11,8 % à celui des hommes au sein de la fonction publique.

Pour la Ville de Libourne, en 2023, les écarts de rémunération sont en moyenne de 6% en faveur des hommes, contre 6,7% en 2022 : le nouveau règlement du régime indemnitaire (RIFSEEP) semble commencer à produire des effets de lissage cadre des inégalités préexistantes.

Besoins de formation exprimés et réalisés en 2023



Conditions de travail : AT/MP

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

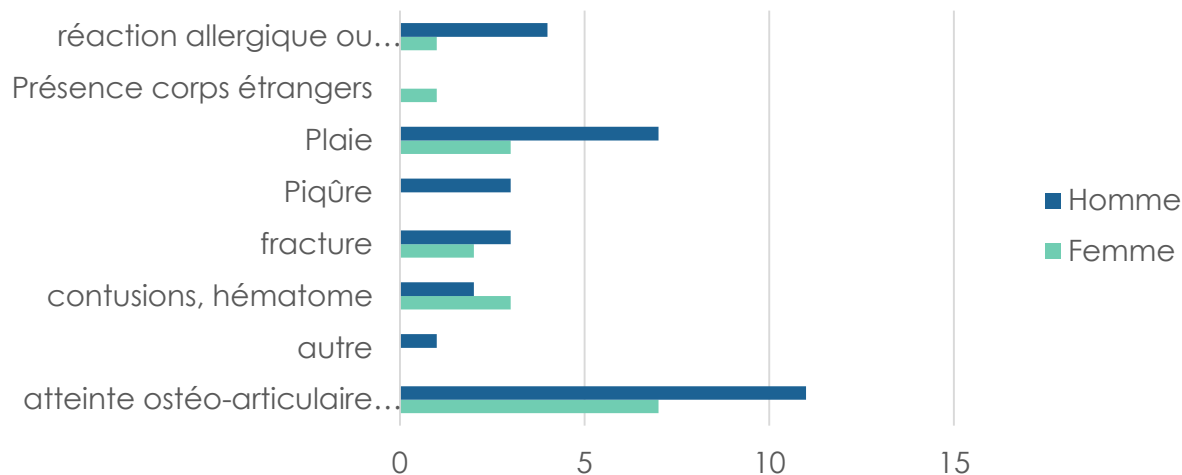
Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le



ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

Répartition des AT par risques



11 maladies professionnelles ont par ailleurs été reconnues imputables au service en 2023 :

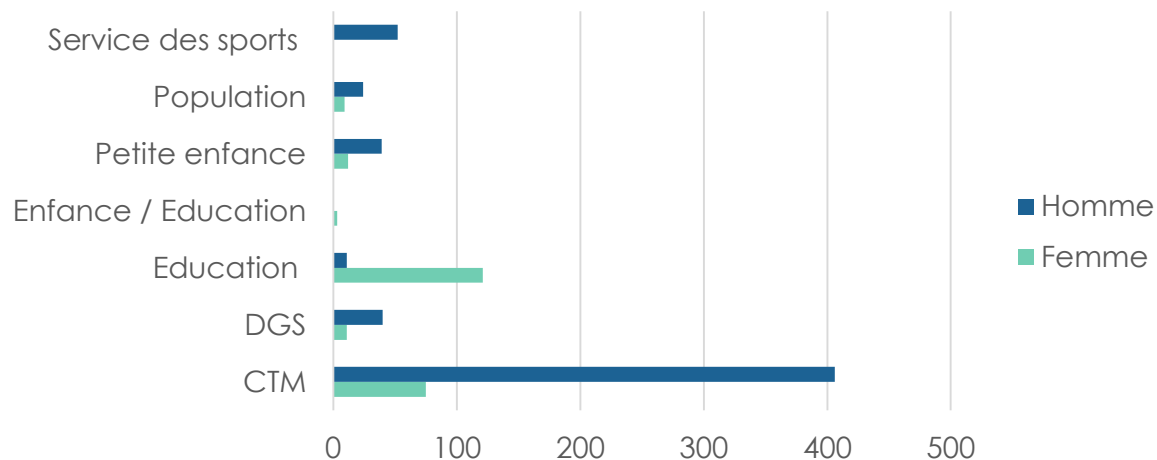
2 hommes :

- > coude/ service propreté
- > Coude/espaces verts

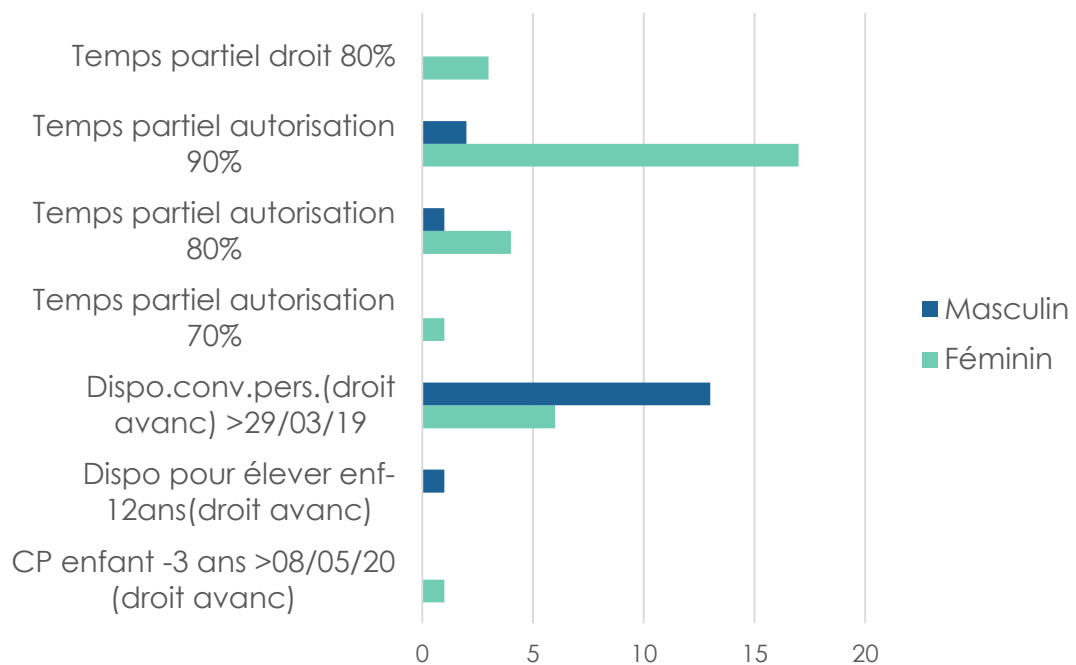
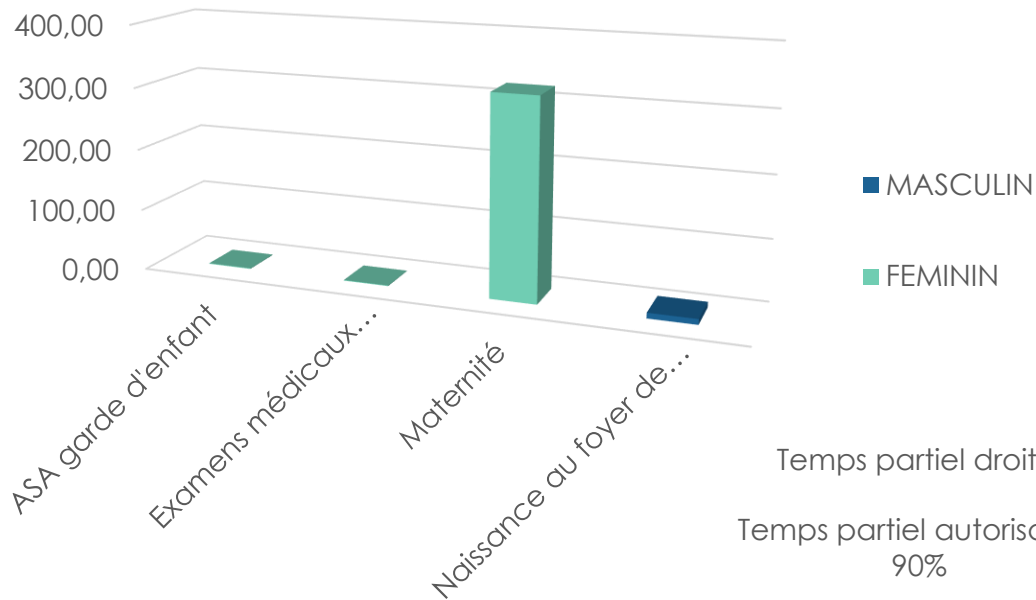
3 femmes :

- > coude/service Education
- > épaule, mains/service Education
- > mains, coudes, épaule/cuisine centrale

Répartition des AT par services



Congés – Absences pour raisons familiales



Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le



ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

4- PLANS D' ACTIONS

PERSPECTIVES 2024

Le plan d'actions égalité professionnelle : rappel du juridique

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

- > Code général de la fonction publique, et notamment son article L.132-1
- > 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

Ce plan doit comporter des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle : actions mises en œuvre et à venir

Envoyé en préfecture le 17/04/2024

Reçu en préfecture le 17/04/2024

Publié le

ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- > Depuis 2021, un régime indemnitaire lié aux missions exercées (R.I.F.S.E.E.P)
- > Des groupes de fonctions à réinterroger en 2024 pour un classement des postes au plus juste de leur niveau et de leurs évolutions au fil du temps.
- > Une part de la rémunération basée sur les objectifs (complément indemnitaire annuel) à déployer à échéance 2025 en veillant à suivre les mêmes principes directeurs de transparence et d'objectivité que pour la part poste (IFSE) du RIFSEEP.

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grade et emplois de la fonction publique

- > Des campagnes de recrutement menées sans distinction de genre pour agir sur le manque de mixité dans certaines filières
- > Recherche d'une représentation équilibrée dans la composition des jurys de recrutement
- > Un examen annuel des avancements de carrière mené dans un objectif d'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes, conformément aux lignes directives de gestion

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle : œuvre et à venir

Envoyé en préfecture le 17/04/2024
Reçu en préfecture le 17/04/2024
Publié le
ID : 033-213302433-20240412-DELIB_24_04_074-DE

Permettre l'articulation entre vie personnelle et professionnelle

- > La stabilité du nombre de bénéficiaires d'une autorisation de télétravail depuis 3 ans illustre la réussite de ce dispositif et se révèle être une modalité indispensable à l'attractivité de certains postes lors des recrutements.
- > Information facilitée des futurs parents et des aidants familiaux sur leurs droits à congés ou sur les possibilités d'aménagement de leur temps de travail pour raisons familiales (mise à disposition de supports d'information, accompagnement individualisé au sein de la DRH)
- > Existence d'une charte du temps portant notamment droit à la déconnexion et prévoyant des horaires d'accès aux réseaux adaptés en conséquence

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

- > Adhésion en juin 2023 à la cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes mise en place par le CDG33
- > Désignation de deux référents internes : 1 homme et 1 femme
- > Objectifs 2024-25: mener des campagnes d'information et de sensibilisation aux stéréotypes de genre, aux violences et aux discriminations en direction de toutes les catégories de personnel.