

Direction des ressources humaines
CCD/ID

Membres du Comité Social Territorial

P.J.

Le 13 mars 2024

Procès-verbal Comité social territorial du 1^{er} février 2024

Présent(e)s

Représentants de la collectivité titulaires

- . Christophe QUINIOU
- . Robert PELLARINI
- . Christophe NOVOTNY
- . Claire COLIN-DUCROS

Représentants suppléants

Représentants du personnel titulaires

- . Aurélien POLO - unsa
- . Roland MARION - unsa
- . Audrey PARRA - unsa
- . Josiane MARECHAL - fo
- . Annick PINCHENORE - fo

Représentants suppléants

- . BLEIN Jessica - fo

Absent(e)s / Excusé(e)s

Représentants de la collectivité titulaires

- . Gérard REVELLIN

Représentants suppléants

- . Odette GARBRECHT
- . Lionel CLARINI
- . Grégory ACHARD
- . Lilian DONDIN
- . Sophie TREMEAUD

Représentants du personnel titulaires

Représentants suppléants

- . Christine LAURENT - unsa
- . Karine LOURDIN - unsa
- . Emmanuel FOURNAND - fo
- . Sébastien LLORCA - unsa

Après s'être assuré du quorum, le président ouvre la séance à 9 heures 40.

Sont désignés Christophe NOVOTNY, en qualité de secrétaire, et Josiane MARECHAL, secrétaire adointe

Monsieur le maire rappelle l'ordre du jour :

1. Approbation du procès verbal du CST du 7 décembre 2023
2. Mise en place de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
3. Vers un service technique centralisé : mise en œuvre de la phase 2
4. Modification de l'organigramme du conservatoire
5. Modifications de postes
6. Présentation du rapport social unique 2022
7. Rapport annuel sur l'égalité femme-homme
8. Questions diverses

Le quorum étant atteint, la réunion peut se tenir.

1. APPROBATION DU PROCÈS VERBAL DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 7 DÉCEMBRE 2023

Monsieur le maire demande s'il y a des remarques concernant le procès-verbal du Comité social territorial du 7 décembre 2023.

En l'absence de remarque, le procès-verbal est mis au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

2. MISE EN PLACE DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Claire COLIN DUCROS fait part du souhait de la Ville de mettre en œuvre la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat. En effet, si cette prime est obligatoire pour les fonctions publiques d'État et hospitalière, elle est facultative dans la fonction publique territoriale.

Pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent réunir trois conditions cumulatives, c'est-à-dire :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public territorial à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant individuel de la prime est déterminé en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée de l'emploi de l'agent public sur ladite période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les collectivités territoriales ont la liberté, d'une part, de déterminer des montants forfaitaires inférieurs à ceux prévus par le décret précité et, d'autre part, de décider du versement de la prime en une ou plusieurs fois avant le 30 juin 2024.

Compte tenu du contexte d'inflation et de la perte de pouvoir d'achat des agents publics, il sera proposé à l'assemblée délibérante lors de sa séance du 8 février 2024 de consacrer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à tous les agents publics éligibles comme suit.

Les montants forfaitaires selon le niveau de rémunération brute perçue par les agents publics sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 seront :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au « à juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	500€
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	437,5€
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	375€
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	312,5€
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	250€
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	218,75€
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	187,5€

Elle précise que les montants correspondent au maximum versé pour un agent à temps plein et présent toute l'année et que le versement devrait se faire probablement en mars et au plus tard juin 2024.

Monsieur le maire ajoute que le maximum a été fait compte tenu des possibilités budgétaires.

Claire COLIN DUCROS précise que cela représente environ 180 000 euros d'après les premiers calculs.

Aurélien POLO remercie monsieur le maire pour cette proposition.

Monsieur le maire ajoute qu'il a conscience que la rémunération des agents publics reste insuffisante et qu'il aimerait faire mieux car cela est nécessaire si on souhaite des agents motivés. Il a donc saisi cette opportunité.

Josiane MARECHAL remercie également monsieur le maire.

Monsieur le maire rappelle l'effort collectif à faire sur toutes les dépenses de fonctionnement ce qui permet d'avoir une latitude budgétaire pour le reste. Il cite l'exemple de la médiathèque où il a été décidé d'arrêter les CD et DVD compte tenu du faible taux de rotation.

Josiane MARECHAL souhaite savoir combien d'agents bénéficieront de cette prime.

Claire COLIN DUCROS répond que moins de 50 agents ne l'auront pas donc environ 85 % l'auront.

Christophe NOVOTNY ajoute que monsieur le maire est allé au-delà de ce que le DGS et la DRH avaient envisagé ; il remercie donc monsieur le maire au nom des agents de la Ville.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la mise en œuvre de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

3. VERS UN SERVICE TECHNIQUE CENTRALISÉ : MISE EN ŒUVRE DE LA PHASE 2

Claire COLIN-DUCROS rappelle que lors du CST du 21 septembre dernier, les différentes phases du projet « vers un service technique centralisé » ont été présentées.

La première phase, initiée le 1er octobre dernier, a consisté en le rattachement de l'ensemble de l'équipe technique de la direction de l'enfance et de l'éducation à la direction des services techniques, sans aucune modification de leurs missions ni de leur affectation ainsi que la transformation des postes de gardiens de l'hôtel de ville pour en faire des agents techniques de proximité, avec des missions de sécurité des bâtiments.

Depuis début octobre, une concertation avec les anciens agents techniques de la direction de l'Enfance et de l'Éducation et les agents des services techniques s'est mise en place. Par ailleurs, il a été acté qu'il n'y aurait pas de modification dans le régime des logements de fonction, les missions des agents concernées nécessitant toujours un logement pour nécessité absolue de service.

Les différentes discussions ont abouti à l'organisation suivante qui répond à la fois aux besoins de la collectivité tout en respectant les conditions de travail des agents.

Cette nouvelle organisation se mettra en place le 1er mars, afin de se laisser le temps d'échanger et de la présenter aux différents partenaires.

I. Organigramme

1. Le service régie bâtiment s'organisera en plusieurs unités :

- l'unité technique de proximité, piloté par un chef d'équipe (poste ouvert au cadre d'emplois des agents de maîtrise) regroupant l'équipe technique maintenance de proximité (anciens gardiens logés de la DEE) et l'équipe maintenance polyvalente.

Chaque agent se verra confier la gestion de deux bâtiments, soit en général deux groupes scolaires. Ils resteront logés pour nécessité absolue de service et leur prise de poste se fera dans les écoles.

Les agents de l'équipe maintenance polyvalente seront en charge de la maintenance de 1er et 2ème niveau des autres bâtiments de la ville (sauf ceux qui sont, à ce jour, gérés par la direction du développement et de la solidarité ainsi que par les agents des sports). Leur prise de poste se fera dans les locaux du CTM comme pour tous les agents du service régie des bâtiments.

Grâce à un pilotage unique, ces deux équipes pourront être amenées à travailler ensemble (lors des préparations des rentrées scolaires par exemple ou au regard de la nature des missions) et une polyvalence leur sera demandée.

- les pôles spécialisés organisés en unités : unité électricité piloté par le responsable du service régie bâtiments, une unité plomberie/peinture avec un chef d'équipe et une unité serrurerie avec un chef d'équipe. Ces pôles regrouperont les agents dits spécialisés qui interviendront dans leurs domaines de compétences respectives. Au cours de cette phase, certains agents, au regard de leurs diplômes initiaux ou formations diplômantes, ont basculé dans les pôles spécialisés.

Toutes ces équipes pourront être affectées à des missions secondaires avec notamment leur intervention lors d'événements d'envergure sur la ville tels que les élections, la fête de la musique..

2. Création d'une unité aires de jeux au service espaces verts et naturels.

Un agent sera en charge de toutes les aires de jeux de la Ville, ce qui sera plus efficace et permettra d'avoir un seul interlocuteur. Ce poste sera intégré à l'unité production horticole/propreté. Un adjoint technique y sera affecté.

Au niveau des espaces verts, l'organigramme sera également modifié avec la création d'une unité entretien et embellissement, fusion des deux équipes en charge des secteurs Est et Ouest.

3. Deux ajustements dans l'organisation globale de la direction des services techniques et du cadre de vie.

Suite à une année de fonctionnement, deux ajustements sont à prévoir afin de renforcer l'efficacité de la direction :

- le rattachement du magasin municipal au pôle exploitation et maintenance bâtiments, avec son transfert programmé en fin d'année de la rue Joseph Desbois vers le CTM ;

- un pilotage unique de l'ensemble des équipes présentes au centre technique municipal, avec un directeur du CTM qui sera également le responsable du pôle exploitation et maintenance.

II. Cycles de travail et horaires :

Avec l'intégration de l'équipe des agents techniques de la direction de l'enfance et de l'éducation, 2 cycles d'horaires cohabitaient. Par ailleurs, la Ville avait exprimé sa volonté que les services techniques travaillent du lundi au vendredi après midi et non plus sur 4,5 jours du lundi au vendredi midi.

C'est pourquoi, la formule à 37 h 30 sur 5 jours avec une demi-journée libre par semaine a été proposée à l'ensemble des équipes, ce qui leur donnera 6 jours de RTT supplémentaires.

• Les agents techniques de proximité logés

Amplitude	Du lundi au vendredi
Bornes horaires journalières	6h -18h30
Pause méridienne	Entre 1 et 3 heures en période scolaire 1 heure en période de vacances scolaires
Spécificités	Astreinte : 1 semaine sur 5 Congés : de préférence pendant les vacances scolaires. Activités secondaires : intervention lors des événements organisés par la ville, élections...

• Les agents du pôle exploitation et maintenance bâtiment

Amplitude	Du lundi au vendredi
Bornes horaires journalières	6h -17h
Pause méridienne	1 heure
Spécificités	Astreintes selon planning annuel Activités secondaires : intervention lors des événements organisés par la ville, élections...

• Les agents du pôle espaces verts et naturels

Amplitude	Du lundi au vendredi
Bornes horaires journalières	6h -17h (journée continue en période estivale : 15 mai au 15 septembre, ajustable selon les conditions climatiques réelles)
Pause méridienne	1 heure 20 minutes de le cadre de la journée continue (période estivale)
Spécificités	Astreintes selon planning annuel Activités secondaires : intervention lors des événements organisés par la ville, élections...

Cette organisation permettra d'avoir des agents présents chaque après-midi sans pour autant remettre en cause trop profondément l'organisation personnelle des agents. Les responsables du pôle seront en charge de la mise en œuvre des plannings par note de service et veilleront à leur cohérence.

L'expérimentation de la semaine en 4 jours (35 heures) restera une possibilité pour les agents des pôles Espaces Verts / Naturels et Exploitation et Maintenance des Bâtiments. Il est proposé de faire évoluer cette expérimentation d'une semaine de 36 heures en 4 jours, avec 6 RTT.

Cette expérimentation pourra s'appliquer à l'ensemble d'un service ou d'une équipe; il sera important de respecter une cohésion globale. Pour des questions d'organisation, deux horaires différents ne pourront pas cohabiter dans une même équipe.

Ce passage de 35 à 36 heures pour la semaine en 4 jours sera également proposé aux agents s'étant engagés dans l'expérimentation depuis le 1er janvier; elle pourra également être proposée à d'autres agents, selon les besoins et l'organisation du service.

Pour l'ensemble des horaires qui seront appliqués, les responsables seront les garants d'une présence d'agents sur tous les jours de la semaine. Une évaluation sera réalisée pour tous les horaires, afin de mesurer l'efficacité de ceux-ci dans le bon fonctionnement au quotidien.

Aurélien POLO signale qu'il n'a pas eu trop de retours des gardiens d'écoles mais précise que ce qui a permis de rassurer les agents des écoles c'est que les gardiens vont prendre leur poste sur l'une des écoles qu'ils gèrent.

Il demande ce qu'il en est des autres phases.

Claire COLIN-DUCROS signale qu'il y aura une phase 2-bis relative aux astreintes afin d'uniformiser tous les services. Il sera également examiné l'utilité de rattacher d'autres agents aux services techniques selon leurs missions, qui sera l'objet de la phase 3. Donc, les autres phases continuent mais il n'y a pas encore de calendrier. Il est important de bien mettre en place la phase 2 avant.

Monsieur le maire rappelle également la nécessité de procédures en matière de sécurité comme cela a été fait en matière d'incendie. Il évoque également un gros travail sur les astreintes car il y a besoin d'avoir des relais.

Aurélien POLO ajoute qu'on s'est laissé le temps nécessaire pour ce travail de réorganisation et qu'il a également permis de faire remonter d'autres questionnements.

Josiane MARECHAL souhaite en savoir plus sur les missions du gardien de l'hôtel de Ville.

Claire COLIN-DUCROS précise que la phase 2-bis a pour objectif de retravailler les fiches de postes.

Josiane MARECHAL demande qui est en charge de la réception des entreprises qui interviennent sur l'hôtel de ville.

Claire COLIN-DUCROS répond que l'objectif du directeur des services techniques est que les chargés d'opération concernés par ces travaux soient présents et non le gardien.

Josiane MARECHAL ajoute que donner le pass aux entreprises extérieures ne relève pas de la responsabilité des agents d'accueil.

Christophe NOVOTNY confirme que la mission des chargés d'opération n'est pas seulement de traiter la commande mais qu'ils doivent réceptionner l'entreprise et vérifier le travail fait avant leur départ.

Il demande si le gardien vérifie le bâtiment avant de quitter son poste.

Josiane MARECHAL répond qu'elle ne le pense pas car des lumières restent allumées, des portes et fenêtres ouvertes...

Christophe NOVOTNY constate qu'il faut responsabiliser les agents.

Monsieur le maire s'interroge sur les moyens de vérifier s'il y a quelqu'un dans le bâtiment avant sa fermeture. Il pense que le badge pourrait être utilisé pour sortir mais craint que cela soit mal interprété. Il faut absolument éviter de se retrouver tout seul.

Josiane MARECHAL ajoute que se pose toujours le problème des travailleurs isolés.

Josiane MARECHAL souhaite en savoir plus sur le poste d'assistante administrative correspondante RH qui figure sur l'organigramme.

Claire COLIN-DUCROS répond que l'agent fait le lien avec la DRH comme toute assistante administrative de direction.

Josiane MARECHAL demande si l'agent en charge des aires de jeux interviendra uniquement au point de vue technique ou s'il aura également le suivi des vérifications annuelles.

Claire COLIN-DUCROS répond qu'il mettra en œuvre les préconisations ou les besoins, repérés par exemple par un enseignant.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la mise en œuvre de la phase 2 de la réorganisation des services techniques est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

4. MODIFICATION DE L'ORGANIGRAMME DU CONSERVATOIRE

Claire COLIN-DUCROS rappelle que le directeur du conservatoire actuel a pris ses fonctions le 26 juin 2023. Après une phase d'observation, il a constaté que les encadrants intermédiaires en exercice sur l'équipement rencontraient des difficultés en lien avec cette responsabilité.

En effet, ces deux encadrants intermédiaires avaient pour mission de manager une partie de l'équipe enseignante du conservatoire avec notamment la planification des entretiens professionnels annuels.

En réalité il s'avère que ce lien hiérarchique n'est pas adapté du fait :

- que l'organisation du travail actuelle ne leur permet pas de suivre les cours des enseignants à évaluer ;
- que sur leur temps de travail hebdomadaire en présentiel, soit de 16h ou 20h par semaine, ils étaient peu voire pas du tout en lien avec les enseignants à évaluer ;
- qu'en plus de mettre en difficultés ces agents, cette mission n'avait pas de sens et créait un climat anxiogène.

C'est pourquoi il est proposé de modifier l'organigramme en donnant au directeur du conservatoire la responsabilité d'encadrer l'intégralité du personnel municipal exerçant au conservatoire hormis les intervenants en milieu scolaire. En effet, il paraît pertinent de créer un lien hiérarchique entre ces enseignants et un coordinateur présent sur les écoles durant leur activité.

(Voir organigramme en pj)

Josiane MARECHAL demande ce que vont faire les deux encadrants intermédiaires si le directeur fait tous les EPA.

Claire COLIN-DUCROS répond qu'ils continueront à faire de la coordination.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la modification de l'organisation du Conservatoire de musique et d'art dramatique est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité
avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

5. MODIFICATIONS DE POSTES

Claire COLIN-DUCROS fait part de la difficulté rencontrée pour recruter certains postes à pourvoir et qu'il convient d'élargir le champs de recherche de candidats en ouvrant ces postes à d'autres cadres d'emplois. Il est proposé les modifications suivantes :

1- Ouverture du poste de chargé de coopération petite enfance et parentalité aux cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux, auxiliaires de puériculture et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

Au sein de la direction de l'enfance et de l'éducation, ce poste a pour missions principales de conduire un diagnostic de territoire, de développer et d'animer un réseau des partenaires, de participer à l'activité du pôle petite enfance et de mettre en œuvre la thématique petite enfance et parentalité ainsi que les actions inscrites dans le cadre de la Convention Globale Territoriale. Ce poste est actuellement ouvert au cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Suite au départ de l'agent et afin d'élargir les profils susceptibles d'effectuer ces missions, il est proposé d'ouvrir ce poste également aux cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux, des auxiliaires de puériculture et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

2- Ouverture du poste coordinateur du Programme de réussite éducative et chargé de coopération enfance aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des animateurs territoriaux et des assistants territoriaux socio-éducatifs.

Au sein de la direction de l'enfance et de l'éducation, ce poste a pour mission de coordonner, animer, suivre et dresser le bilan du programme de réussite éducative et de mettre en œuvre la thématique enfance ainsi que les actions inscrites dans le cadre de la Convention Globale Territoriale. Ce poste est actuellement ouvert au cadre d'emplois des rédacteurs.

Suite au départ de l'agent et afin d'élargir les profils susceptibles d'effectuer ces missions, il est proposé d'ouvrir ce poste également aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des animateurs territoriaux et des assistants territoriaux socio-éducatifs.

Josiane MARECHAL demande si les agents relevant de ces cadres d'emplois ont les pré-requis pour occuper ces postes.

Claire COLIN-DUCROS répond que cela ouvre le panel des candidats potentiels parmi lesquels peuvent se trouver des agents avec le souhait d'évoluer dans un cadre plus général mais toujours en lien avec la petite enfance.

Josiane MARECHAL souhaite savoir s'ils seront formés avant de prendre leur poste.

Claire COLIN-DUCROS répond que cela dépendra des candidats mais cet élargissement permet de ne pas se fermer de portes.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, la modification de postes est mise au vote :

avis favorable à l'unanimité des représentants de la collectivité

avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel

6. PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Claire COLIN-DUCROS rappelle que l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics le Rapport Social Unique (RSU).

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Il se réfère à dix thématiques (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline) et précise, pour chacune d'entre elles, la nature des éléments qui devront être contenus dans la base de données.

Monsieur le maire demande si les membres du CST souhaitent une analyse complète du rapport ou si la lecture de la synthèse leur suffit ou s'ils souhaitent que soient abordés certains points.

Claire COLIN-DUCROS signale que la DRH s'est dotée d'un logiciel pour élaborer le RSU et que les membres du CST ainsi que les responsables de direction pourront accéder aux détails des données. Une formation sera faite en ce sens.

Aurélien POLO s'étonne du faible montant concernant la prévention.

Claire COLIN-DUCROS précise que toutes les données n'ont pas pu être collectées.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, le point suivant est abordé.

Pj synthèse

7. RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME

Claire COLIN-DUCROS rappelle que ce rapport s'inscrit dans le cadre du plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2022-2024 approuvé par le conseil municipal du 15 décembre 2022 par la délibération n°2022.VI.141. Ce plan est construit autour de 4 grands axes :

1. Évaluer, prévenir 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 corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
3. Favoriser l'articulation entre activité 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

Concrètement, ce plan vise à mesurer, comprendre, corriger, former, communiquer et sensibiliser à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Il convient aujourd'hui de faire état de la situation en matière d'égalité professionnelle au 31 décembre 2022. Toutes les données relevées dans ce rapport sont issues du rapport social unique.

Données générales sur les effectifs, la répartition par statut, par filière et par âge

Par statut (%)	2020		2021		2022	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Titulaires	93	92	95	90	94	88
contractuels sur emplois permanents	7	8	5	10	6	12

Au 31 décembre 2022, la ville compte 68% de femmes et 32% d'hommes soit davantage de femmes que la moyenne nationale de la fonction publique territoriale qui est plus proche de 60 % de femmes. Ce taux plus élevé de femmes se retrouve aussi bien au niveau des agents titulaires que contractuels puisque 81% des contractuels sont des femmes.

En revanche, en 2022 la répartition entre les titulaires et les contractuels est différente entre les hommes et les femmes. En effet, on retrouve deux fois plus de contractuels chez les femmes que chez les hommes. Cela signifie qu'elles ont un statut plus précaire que les hommes au sein de la collectivité. Cette tendance se confirme depuis 2021.

En ce qui concerne la répartition des femmes et des hommes par filière, la ville est comparable avec les données nationales. Par rapport à 2021, on peut constater :

- une majorité de femmes dans la filière animation ;
- quasiment une parité dans la filière sécurité et culturelle ;
- une non-mixité totale dans la filière sportive ;
- le maintien d'un agent de sexe masculin dans la filière médico-sociale et sociale.

Au niveau des métiers dits masculins, plusieurs postes au sein de la collectivité occupés généralement par des hommes sont occupés par des femmes : une responsable du centre technique municipal, une directrice de la tranquillité publique, une directrice des finances, une responsable des systèmes d'information, etc.

Même constat au sein des délégations octroyées aux élus locaux :

- une première adjointe déléguée à l'urbanisme et aux logements ;
- un adjoint délégué aux solidarités.

La pyramide des âges de la ville est vieillissante avec une sur-représentation de la tranche des plus de 50 ans surtout au niveau des femmes.

Ce phénomène s'explique par plusieurs facteurs : l'allongement de la durée de cotisation et le fait que certains agents aient besoin de travailler plus longtemps pour pouvoir bénéficier d'une retraite plus élevée. Cela touche d'autant plus les femmes qui connaissent le plus souvent des ruptures de carrière liées aux congés familiaux ou qui travaillent à temps partiel.

Au niveau des postes de direction, même si seulement les collectivités de plus de 40 000 habitants sont soumises à une obligation de parité quant à la nomination aux postes d'encadrement supérieur (cf. article 82 de la loi du 6 août 2019), la ville est dotée d'un comité de direction paritaire au 31 décembre 2022.

Aussi, on constate que de plus en plus de femmes ont accès à un poste à responsabilités. La ville ne met donc aucun frein à l'évolution professionnelle des femmes même s'il n'est pas toujours possible de maintenir la parité dans les recrutements en raison des profils qui se présentent et de l'appréciation des candidatures.

Si on remarque l'accès des femmes aux postes à responsabilités, parallèlement elles sont sur-représentées en catégorie C notamment en raison du nombre important d'ATSEM et d'agents de la petite enfance.

Au niveau de l'organisation du travail, on constate une grande évolution : un agent de sexe masculin travaille à temps partiel au 31 décembre 2022.. C'est la première fois depuis des années. Aussi, on constate que la part des femmes travaillant à temps partiel n'a pas évolué depuis 2019 : 12 %.

Cet écart peut s'expliquer en partie par la proportion plus importante de femmes dans certaines filières ou de femmes à temps partiels. Rappelons par ailleurs que dans la révision du régime indemnitaire voté en 2023, un des objectifs a été de réduire l'écart entre les filières avec une uniformisation des planchers.

Les membres du comité social territorial pourront bientôt suivre instantanément l'évolution des données sociales grâce à l'application Adelyce : l'atelier social.

Josiane MARECHAL demande si ces quotas peuvent poser des problèmes et insiste sur l'importance des compétences.

Monsieur le maire constate qu'on n'a pas ce problème à Meyzieu mais on doit veiller à cela pas seulement à l'embauche mais aussi dans le quotidien. Ce sont les compétences qui priment.

Monsieur le maire demande s'il y a des questions. En l'absence, les questions diverses sont abordées.

8. QUESTIONS DIVERSES

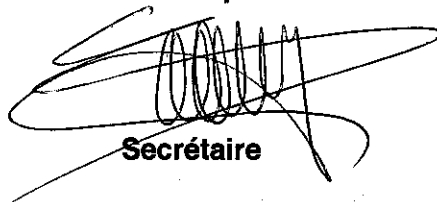
Monsieur le maire demande s'il y a des questions ou remarques. En l'absence, la séance est levée à 10 heures 45.

Christophe QUINIOU



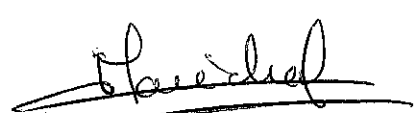
Président

Christophe NOVOTNY



Secrétaire

Josiane MARECHAL



Secrétaire adjointe
représentante du personnel