

IRAPPORT
SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES
DANS LA COLLECTIVITÉ
POUR L'ANNÉE 2021

***« L'égalité des sexes est plus
qu'un objectif en soi.
C'est une condition préalable pour relever le
défi de la réduction de la pauvreté,
de la promotion du développement durable
et de la bonne gouvernance. »***

Kofi Annan

Diplomate, économiste, Homme d'état, Homme politique, Humaniste, Scientifique (1938 - 2018)

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a souhaité donner une priorité à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Président de la République, Emmanuel Macron, a, lors de son discours du 25 novembre 2017, appelé à faire de l'égalité hommes-femmes une « grande cause du quinquennat ».

L'établissement de l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un objectif majeur que s'est donné notre pays. Il s'agit de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les espaces de notre société. Ainsi, les Collectivités sont amenées à jouer un rôle moteur dans cette lutte contre ces inégalités.

Un encadrement juridique de cette action est apparu nécessaire avec l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », imposant aux Collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération.

Il met en avant également le souhait de la Collectivité de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité hommes-femmes, tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management.

Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que la Collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité hommes-femmes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

I DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AUX POLITIQUES PUBLIQUES

- Bilan de la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à Nîmes Métropole.
- Agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la carrière.
- Veiller au rééquilibrage des inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.
- Se donner les moyens de l'exemplarité, un enjeu du quotidien.
- Transmettre et diffuser la culture de l'Egalite conformément aux demandes du comité interministériel au droit des femmes et à l'Egalite entre les femmes et les hommes.

I ÉDITOS

« Les pays ayant plus d'égalité des sexes ont une meilleure croissance économique. Les entreprises avec plus de femmes leaders se comportent mieux. Les accords de paix qui incluent les femmes sont plus durables (...) : l'égalité pour les femmes signifie le progrès pour tous. »

A l'image de Ban Ki-Moon, ancien Secrétaire général des Nations-Unies, je suis convaincu que l'égalité des sexes et l'autonomisation économique et sociale des femmes constituent le socle essentiel d'un développement économique et durable.

Face à la montée des communautarismes, tandis que les droits des femmes reculent de manière inquiétante à l'échelle mondiale, les collectivités territoriales, à l'instar des tous les organes de la République, se doivent d'être aux avant-postes de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par son statut d'employeur local, Nîmes Métropole assume pleinement cette responsabilité, qui imprègne également toutes nos politiques publiques. Et pour le concrétiser davantage, j'ai nommé fin 2021 une élue communautaire référente à l'égalité femmes-hommes.

J'ai investi Tiphaine Leblond, conseillère communautaire jeune et engagée, d'une mission visant à donner un souffle nouveau à cet enjeu sur le plan territorial. Elle a toute ma confiance et les projets que nous allons mener en 2022 devront être marqués du sceau de cette volonté.



Franck Proust
Président
de Nîmes Métropole



Tiphaine Leblond

Conseillère communautaire
de Nîmes Métropole,
chargée de la promotion
de l'égalité
femmes-hommes

M'investir pour la Ville et l'Agglomération, m'occuper de la chose publique, c'est une aventure collective dans laquelle je me suis lancée en juin 2020, une vision ouverte et un engagement fort pour un territoire composé d'une grande variété de communes avec leur identité propre.

Engagée en ma qualité de conseillère municipale en faveur de la jeunesse, j'ai immédiatement accepté la mission communautaire dont m'a chargé le Président de Nîmes Métropole visant à l'égalité femmes-hommes car je pense que les deux enjeux peuvent s'imbriquer.

Même s'il peut survenir des reculs nés de pressions communautaristes, j'ai la conviction que les jeunes peuvent « normaliser » l'égalité entre les sexes par la discussion, le débat, l'échange « sans faire la morale » systématique ; ainsi se créent des liens positifs entre jeunes filles et jeunes hommes.

Être à l'écoute d'abord, pour éviter de préjuger, pour avancer ensemble. Être dans l'action ensuite, au plus près des publics concernés, par le biais de projets concrets, inclusifs et ludiques. Plusieurs seront menés en 2022 notamment auprès des jeunes publics.

L'égalité femmes-hommes n'est pas une guerre où il s'agit d'amoindrir un des deux sexes, mais bien un chemin fait d'étapes et de conquêtes humanistes. Je suis très fière de porter ce message et cette politique publique pour notre territoire !

CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- 1907** La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
- 1909** Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.
- 1924** Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.
- 1936** Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.
- 1938** Suppression de l'incapacité civile des femmes.
- 1944** Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.
- 1946** Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
- 1947** Première femme nommée ministre (santé publique et population).
- 1965** Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leur biens propres.
- 1967** Loi Neuwirth qui autorise la contraception.
- 1970** Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité.
Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».
- 1972** Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- 1973** La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.
- 1975** Instauration du divorce par consentement mutuel.
Obligation de la mixité scolaire.
La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.
- 1979** Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.
- 1981** Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.

1982 IVG remboursé par la sécurité sociale.

1983 Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

1985 Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.
Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

1987 Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.

1990 Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG.
La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.

1992 Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1993 La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.

1995 Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999 Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000 Loi de mise en oeuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.
Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.

2001 Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.

Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.

2002 Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.

2004 Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.

2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.

2007 Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008 Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ».

Modification de l'article 1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2008 Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général. Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.

2008 Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1er de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

2010 Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

2010 La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

2011 La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

2012 Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

2013 Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures. Ce décret établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance

maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans. Loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les départements qui élisent trois sénateurs ou plus, ce qui représente environ 73% des sièges. De plus, dans les communes de plus de 1 000 habitant-e-s, les conseils municipaux élisent un certain nombre de délégués qui iront siéger au collège électoral qui élit les sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral : Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

2014 Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

2018 Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

2019 Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V.

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail (le décret est pris pour l'application des articles 104 et 105 de La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1er septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés, depuis le 1er mars 2020.

LES GRANDS CHIFFRES

De la réalité du sexisme

40% des femmes estiment avoir subi une injustice en raison du sexe

80% des femmes s'estiment régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans leur milieu professionnel

72% des tâches domestiques sont réalisées par des femmes

Une mixité encore trop faible

84% de filles dans les formations paramédicales et sociales

65% de garçons dans les filières universitaires scientifiques et sportives

Des inégalités professionnelles persistantes

30% des femmes à temps partiel contre **8%** des hommes

25% d'écart de salaires dont **9%** non expliqués

3% de femmes présidentes d'entreprise

15% de femmes membres exécutifs

La persistance des violences

1 femme décède tous les **3 jours** sous les coups de son conjoint

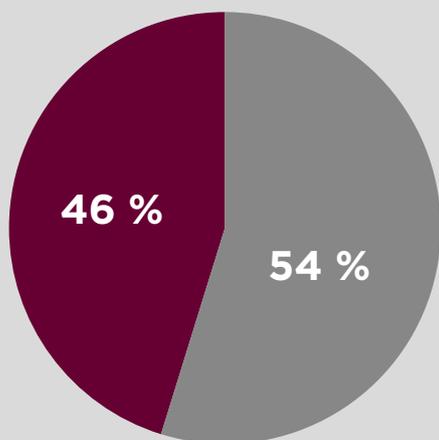
94 000 viols et tentatives de viols en 2019*

*Source site du Gouvernement : <https://arretonslesviolences.gouv.fr/je-suis-professionnel/chiffres-de-reference-violences-faites-aux-femmes>
#les_principaux_chiffres_sur_les_violences_faites_aux_femmes_en_20192

BILAN DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À NÎMES MÉTROPOLE

Répartition du nombre de fonctionnaires

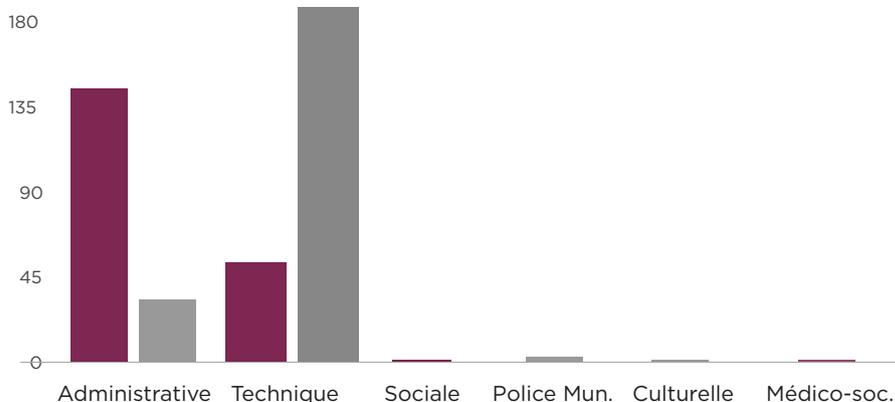
● Femmes	199
● Hommes	232



LES EFFECTIFS

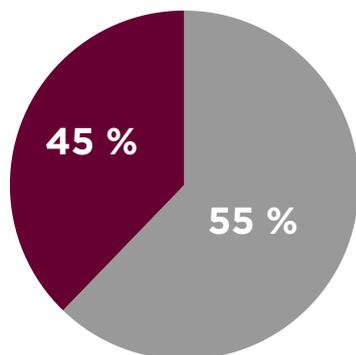
Répartition du nombre de fonctionnaires par filière

	Administ.	Technique	Sociale	Police Mun.	Culturelle	Médico-soc.
● Femmes	142	55	1	0	0	1
● Hommes	44	185	0	2	1	0



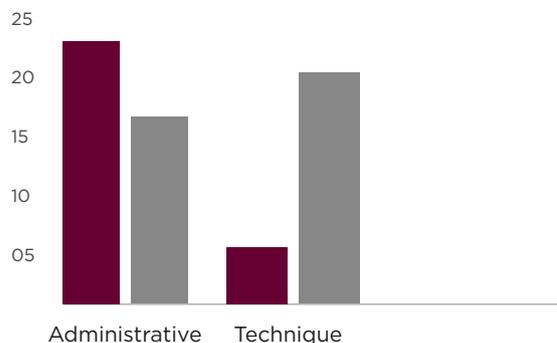
Répartition des agents contractuels

- Femmes 29
- Hommes 36



Répartition du nombre de contractuels par filière

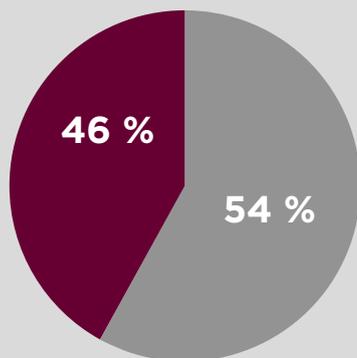
	Administrative	Technique
● Femmes	24	5
● Hommes	16	20



Répartition du nombre total d'agents sur un emploi permanent

Fonctionnaires et contractuels

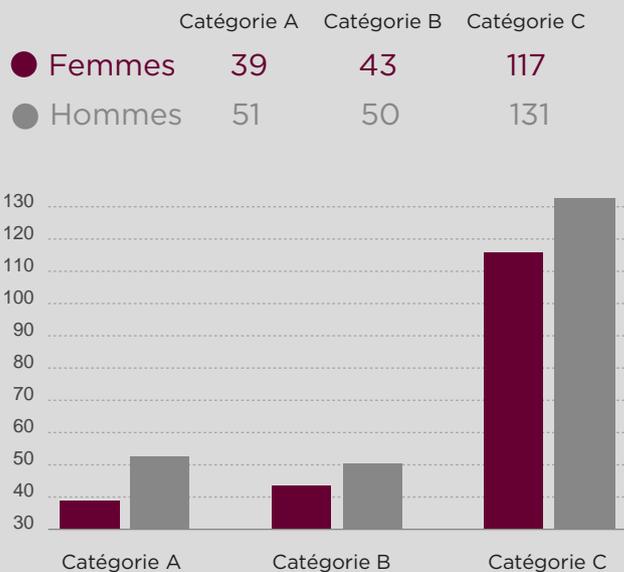
- Femmes 228
- Hommes 268



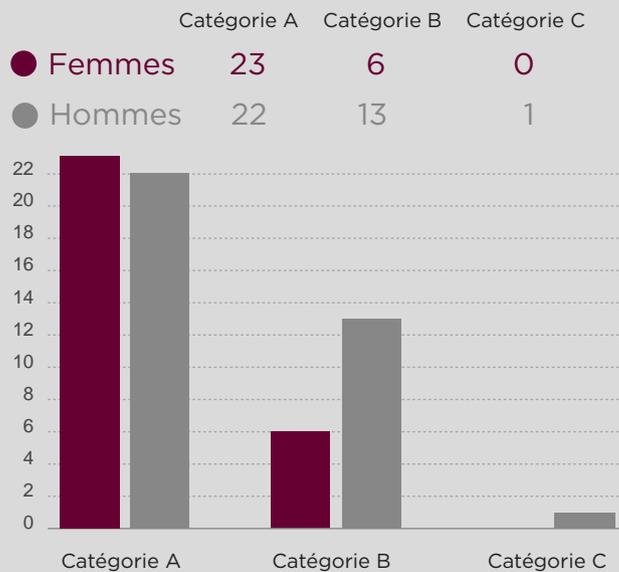
Au regard des chiffres affichés par la Collectivité, on peut observer que l'objectif de parité est proche d'être atteint au sein de Nîmes Métropole.

Répartitions par catégorie

Répartition des fonctionnaires par catégorie

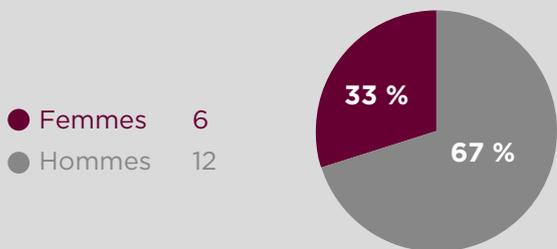


Répartition des contractuels par catégorie

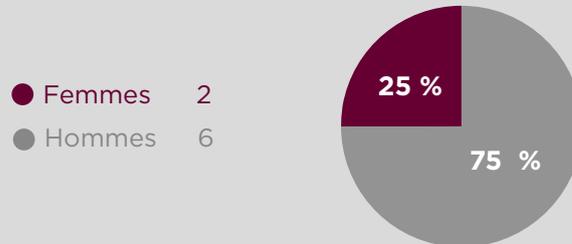


Répartition Directeurs Généraux et Directeurs

Directeurs (Directeurs et Directeurs adjoints)



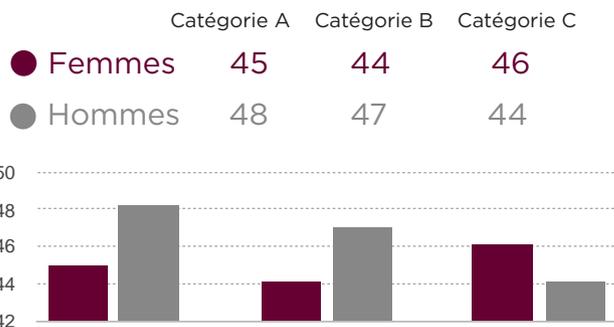
Directeurs Généraux (emplois fonctionnels)



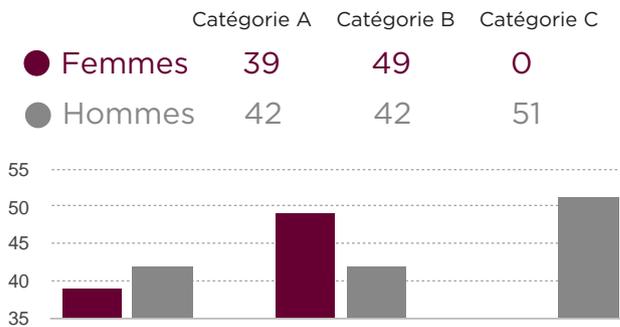
Le pourcentage de femmes, qui occupent un emploi fonctionnel au niveau national est de 27%. Par le biais des nominations équilibrées, la Collectivité tend à rejoindre, dans les deux prochaines années, ce niveau national.

Age moyen des agents par catégorie

Moyenne d'âge par catégorie pour les fonctionnaires



Moyenne d'âge par catégorie pour les contractuels



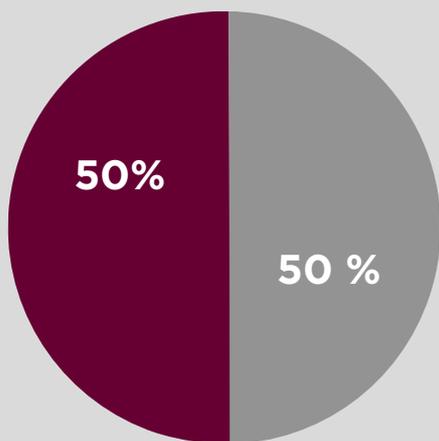
La moyenne d'âge au sein de la Collectivité (41,41 ans) est sensiblement plus jeune que les chiffres nationaux, puisque l'âge moyen est de 45,2 ans dans la fonction publique territoriale.

Les données qui sont mentionnées dans le présent rapport ne concernent que les agents occupant un emploi permanent.

Ces données sont mises en lumière, par le biais du rapport annuel de la DGAFP, sous l'égide du Ministère de l'action et des comptes publics, concernant les chiffres-clés de la fonction publique pour 2017, rendant un comparatif possible dans certains domaines entre la Collectivité et les chiffres nationaux.

Les titularisations

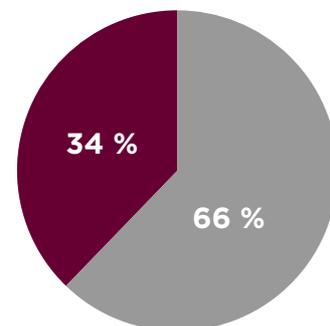
- Femmes 13
- Hommes 13



LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Les avancements et promotions

- Femmes 10
- Hommes 19

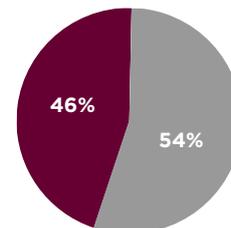


Ces chiffres importants traduisent une politique volontariste et activiste de la Collectivité en matière d'avancements et de promotions.

Les départs en formation

Plusieurs départs par agent possibles

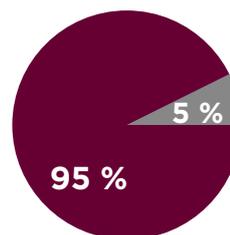
- Femmes 640
- Hommes 561



L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Agents à temps partiel

● Femmes	18
● Hommes	1



Le Compte Epargne Temps

Nombre de jours utilisés sur le Compte Epargne Temps par catégorie

	Catégories		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
● Femmes	36	5	32
● Hommes	80	5	40

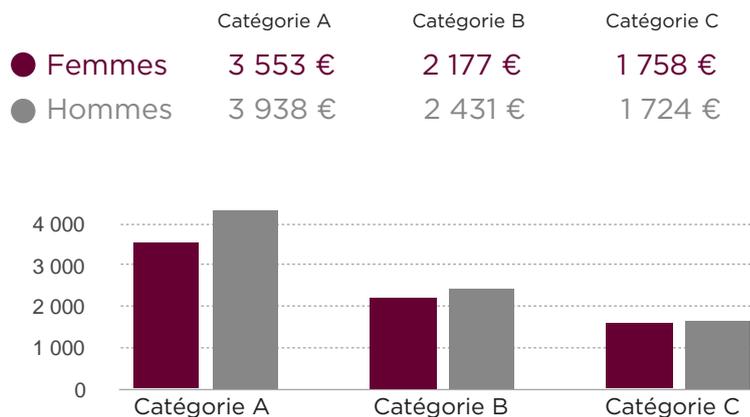


Nous souhaitons inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de la gestion des ressources humaines de Nîmes Métropole mais également au sein de nos politiques publiques.

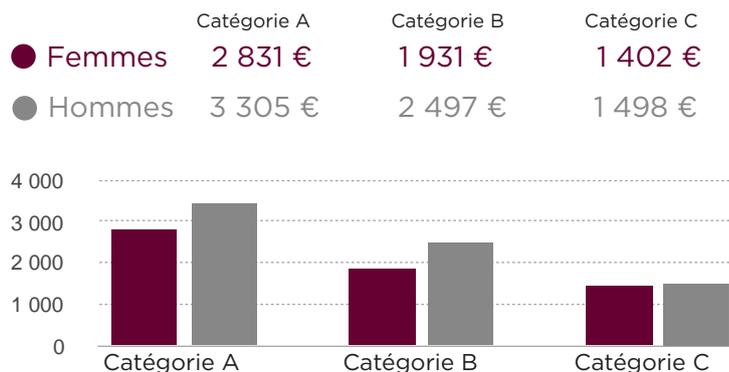
RÉMUNÉRATION DES AGENTS

(Calculs basés sur la paie du mois de novembre 2019)

Rémunération nette moyenne par catégorie pour les fonctionnaires

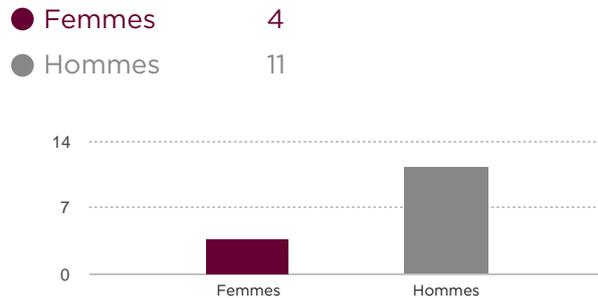


Rémunération nette moyenne par catégorie pour les contractuels



Se donner les moyens de l'exemplarité, un enjeu du quotidien

ACCIDENT DE SERVICE ET DE TRAJET

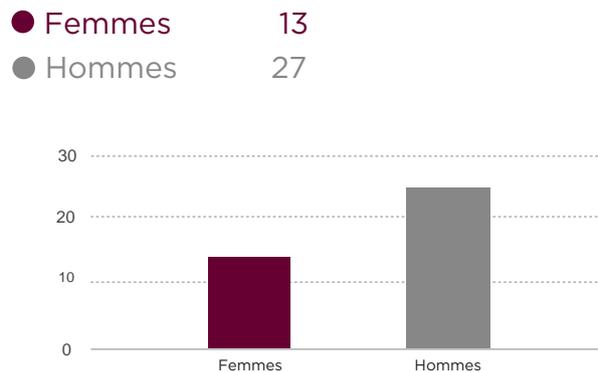


LE HANDICAP

La forte présence d'agents ayant un handicap, au sein des effectifs de la Collectivité, traduit une réelle politique d'inclusion et de lutte contre les discriminations en raison du handicap.

Il est important de relever que ces chiffres sont à prendre en considération, en sachant qu'il n'y a pas d'obligation pour l'agent souffrant de handicap de le déclarer à son employeur.

Handicap déclaré dans la collectivité



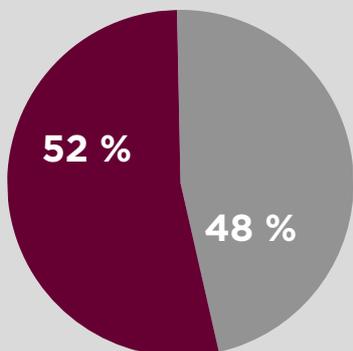
Handicap par catégorie



MOUVEMENTS AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

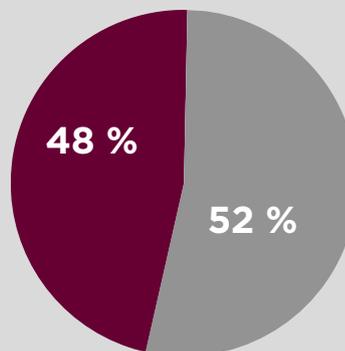
Arrivées dans la collectivité

● Femmes	13
● Hommes	12



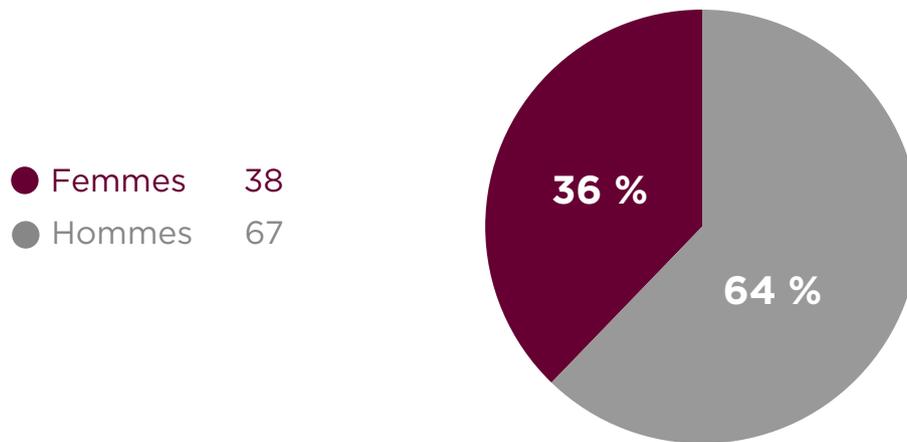
Départs de la collectivité

● Femmes	13
● Hommes	14



LES ÉLUS COMMUNAUTAIRES

Répartition du nombre d'élus au sein du Conseil communautaire de Nîmes Métropole



AU SEIN DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE, DES MISSIONS STRATÉGIQUES

4

FEMMES MAIRES

2

VICE-PRÉSIDENTES

6

MEMBRES DU BUREAU

30

CONSEILLÈRES
COMMUNAUTAIRES



Catherine Bergogne

Maire de
Saint-Mamert-du-Gard
Membre du Bureau
communautaire



Claude de Girardi

Adjointe de quartier mairie de Nîmes
Membre du Bureau communautaire,
déléguee au transport routier de
voyageurs urbain et périurbain,
déléguee à la gestion des milieux
aquatiques & prévention des
inondations (Gemapi)



Maryse Giannaccini

Maire de Fons-outré-Gardon
Membre du Bureau
communautaire



Tiphaine Leblond

Conseillère municipale
de Nîmes
Conseillère communautaire,
promotion de l'égalité
femmes-hommes



Hélène Lecoq

Adjointe au maire de Clarensac
Membre du Bureau
communautaire,
déléguee à la qualité des services
publics et aux relations usagers



**Véronique
Poignet-Senger**

Maire de Montignargues
Membre du Bureau
communautaire



Géraldine Rey-Deschamps

Conseillère municipale de Nîmes
Vice-présidente
de Nîmes Métropole,
déléguee à l'habitat et au
renouvellement urbain



Fabienne Richard

Maire de Redessan
Vice-présidente
de Nîmes Métropole,
déléguee au projet
alimentaire territorial



Dominique Tudela

Adjointe au Maire de
Saint-Gilles
Membre du Bureau
communautaire

Le nombre de femmes au sein du Conseil communautaire n'est certes pas satisfaisant mais les missions qu'elles y occupent sont particulièrement stratégiques.

POLITIQUE MENÉE PAR NÎMES MÉTROPOLE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En matière d'égalité Femme/Homme, Nîmes Métropole a agi en mettant en œuvre toutes les dispositions réglementaires existantes s'appliquant aux collectivités publiques.

C'est ainsi qu'un **RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE** a été désigné en janvier 2019, dont la mission est de protéger les agents territoriaux, les accompagner et les orienter dans l'application de leurs obligations. Il peut dans ce cadre être saisi sur les situations de discrimination ou harcèlement de toute nature.

Il est également chargé de recueillir et traiter les signalements émis par les lanceurs d'alerte, témoins de crimes ou de délits de toute nature, ce qui peut donc inclure les actes de discrimination sexistes ou harcèlement.

Mais spécifiquement en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, un **DISPOSITIF DE RECUEIL DES SIGNALEMENTS** des agents qui s'estiment victimes ou simplement témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, a été mis en place en octobre 2020.

Il prévoit une procédure de recueil des signalements et des procédures d'orientation des agents.

C'est également le Référent déontologue qui est chargé de cette mission et qui de fait, peut être considéré comme le « référent égalité Femme/Homme » de la collectivité. L'arrêté communautaire mettant en place ce dispositif a été signé par le Président, une fois toutes les instances paritaires informées, conformément à la réglementation. A l'issue, les modalités de saisine ont été mises en ligne sur le site et sur l'intranet de Nîmes Métropole, accompagnées d'actions de communication interne.

La mise en œuvre effective du dispositif a été réalisée au **1^{ER} TRIMESTRE 2021**.

SYNTHÈSE DE CE DISPOSITIF

Objectifs, missions et champ d'application du dispositif de signalement et de traitement

1. Objectifs du dispositif

L'objectif de ce dispositif est quadruple :

- 1) Recueillir les signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant ;
- 2) Alerter les autorités compétentes, le cas échéant ;
- 3) Accompagner et protéger les victimes ;
- 4) Traiter les faits signalés.

Le dispositif doit prévoir, afin de protéger les victimes et sanctionner les auteurs des actes :

- La mise en place d'une procédure de recueil des saisines ou réclamations des victimes et des témoins ;
- La mise en place de systèmes d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les agents, leur protection et leur soutien, notamment en cas de situation d'urgence ;
- L'établissement de procédures de qualification et de traitement des faits ;
- L'élaboration d'un bilan annuel, qui alimente le plan d'action porté par l'employeur public afin de prendre les mesures nécessaires pour prévenir la survenance des violences, des discriminations, des harcèlements et des agissements sexistes. Ce bilan annuel est présenté devant les instances compétentes ;
- L'articulation avec les procédures disciplinaires engagées à l'encontre des auteurs.

Ce dispositif, qui constitue un moyen d'action supplémentaire pour les agents, ne se substitue pas aux autres voies, telles que :

- La procédure pénale (art.40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte,...) ;
- Le recours hiérarchique ;
- La saisine des représentants du personnel ;
- La réclamation auprès du Défenseur des droits.

Les obligations en matière de protection des victimes concernent également les élu.e.s de la collectivité. (Art. L2123-35 du Code général des collectivités).

2. Agents couverts par le dispositif

Le dispositif de signalement et de traitement est ouvert aux personnes s'estimant victimes ou témoins de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, ou d'agissements sexistes.

Les personnes couvertes par ce dispositif sont :

- L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole,...) ;
- Les élèves ou étudiants en stage ;
- Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité ;
- Les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de six mois, les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum,
- Les usagers du service public,

En effet, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un formateur, un prestataire, ou un usager du service.

En outre, le bénéfice de ce dispositif est étendu aux victimes de violences, de harcèlements ou d'agissements sexistes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail, notamment dans le cadre des violences conjugales.

3. Information et communication concernant le dispositif

Sera prévue une information et une communication larges et régulières auprès des agents par le biais par exemple d'un affichage dédié dans chaque structure de la collectivité, d'une communication via l'intranet, d'une diffusion à chaque agent avec les feuilles de paie, d'une information systématique des personnes nouvellement recrutées, des réunions de sensibilisation des agents organisées régulièrement, etc.

L'information concerne notamment les moyens d'accès au dispositif et doit clairement indiquer les garanties de confidentialité.

4. Articulation du dispositif avec les autres procédures, outils et acteurs existants

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ne se substitue pas aux autres moyens d'alerte à disposition des agents, il les complète.

Peuvent ainsi être saisis de ces situations :

- Les responsables hiérarchiques ;
- Le service RH ;
- La médecine de prévention ;
- Les agents en charge d'une fonction d'inspection (ACFI) ;
- Les conseillers et assistants de prévention ;
- Les représentants du personnel ;
- Les instances de dialogue social (associées au suivi notamment par le biais de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique) ;
- Les assistants de service social ;
- Les associations.

L'ensemble de ces acteurs peuvent orienter les victimes ou témoins vers le dispositif, et peuvent concourir à sa mise en œuvre.

Garanties minimales offertes par le dispositif de signalement et de traitement

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes assure le respect des personnes, tant des victimes présumées que des auteurs présumés des actes et agissements signalés.

Ainsi, le dispositif de signalement et de traitement mis en place assure :

- La confidentialité des données recueillies en application de l'article 26 du statut général des fonctionnaires qu'il s'agisse d'un dispositif internalisé ou externalisé ;
- La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes ;
- L'impartialité et l'indépendance des acteurs du dispositif ;
- Le traitement rapide des signalements.

A titre d'illustrations : adresse mail dédiée et sécurisée, dispositif externe assuré par des avocats, données échangées conservées sur un serveur crypté, lettre d'engagement signée par chaque acteur du dispositif, etc.

En outre, une attention particulière est apportée au respect des obligations légales relatives à la protection des données personnelles (RGPD - règlement général sur la protection des données).

Le dispositif comportera des outils et des indicateurs permettant d'assurer son évaluation et de produire un bilan d'activité a minima annuel.

Ainsi, un suivi des signalements effectués (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires) sera établi.

Le bilan des signalements reçus dans le cadre du dispositif et des suites qui y sont données est présenté chaque année au CHSCT compétent. Il est intégré dans l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes du rapport social unique.

Procédure pour le dispositif de signalement et de traitement

1. Acteurs à mobiliser dans le cadre du dispositif

Les acteurs en charge du dispositif sont formés à la prévention et à la lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes, incluant la connaissance de l'ensemble des acteurs compétents et des procédures disciplinaires et pénales en ces domaines.

Les compétences suivantes doivent pouvoir être mobilisées :

- Expertise juridique, pour être en mesure d'apprécier la nature des faits et éventuellement d'orienter la victime vers le contentieux pénal ;
- Connaissances administratives, afin d'être en mesure d'orienter la victime vers les interlocuteurs les plus pertinents notamment en termes de soutien social, ou d'enclencher les procédures nécessaires au traitement de la situation (procédure administrative, procédure pénale) ;
- Capacité à orienter, si besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique.

2. Actions à prévoir dans le cadre du dispositif

Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle, d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel ou moral ou d'un d'agissement sexiste, sont signalés par un agent ou un témoin, la collectivité doit, dans les plus brefs délais, en fonction de la nature des faits signalés, notamment :

- Faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire, y compris l'éloignement de l'auteur supposé des faits ou, le cas échéant, de la victime ;

- Orienter le plaignant vers les acteurs adéquats (service RH, médecine de prévention, service social,...) ;
- Procéder à une enquête administrative interne ;
- S'assurer que la victime des actes ne subit pas de la part de quiconque des actes de représailles ou des pressions.

Un entretien doit être proposé à la victime dans un cadre sécurisant qui garantit l'anonymat. La victime doit être informée de ses droits, des procédures et des suites possibles. Elle doit être orientée vers des professionnel.les qui proposent un accompagnement médical, psychologique et juridique, au sein de la collectivité ou en dehors.

Les délais de l'enquête doivent être définis en amont et doivent être adéquats pour apporter une réponse rapide. En cas d'urgence, un protocole spécifique peut être élaboré pour accélérer l'enquête.

Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard des victimes et des témoins qui ont fait un recours auprès d'un supérieur hiérarchique suite aux violences (Art. 6 ter et Art. 6 ter A de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Les agents victimes ayant saisi le dispositif de signalement et de traitement sont impérativement tenus informés par leur employeur des suites données à leur signalement.

En outre, la collectivité a l'obligation de signaler tout crime ou délit dont elle a connaissance au Procureur de la République.

Enfin, les actes constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, doivent être sanctionnés par le biais de la procédure disciplinaire et le cas échéant par le juge pénal. Ils peuvent également donner lieu à une indemnisation par le juge civil.

3. Protection et accompagnement des victimes

Des mesures d'accompagnement, de protection et de soutien des victimes sont prévues dans le dispositif de signalement et de traitement.

La victime peut solliciter la protection fonctionnelle. L'employeur doit l'accorder suite à la demande de la victime dès lors qu'elle apporte des éléments qui laissent supposer que des faits ont eu lieu.

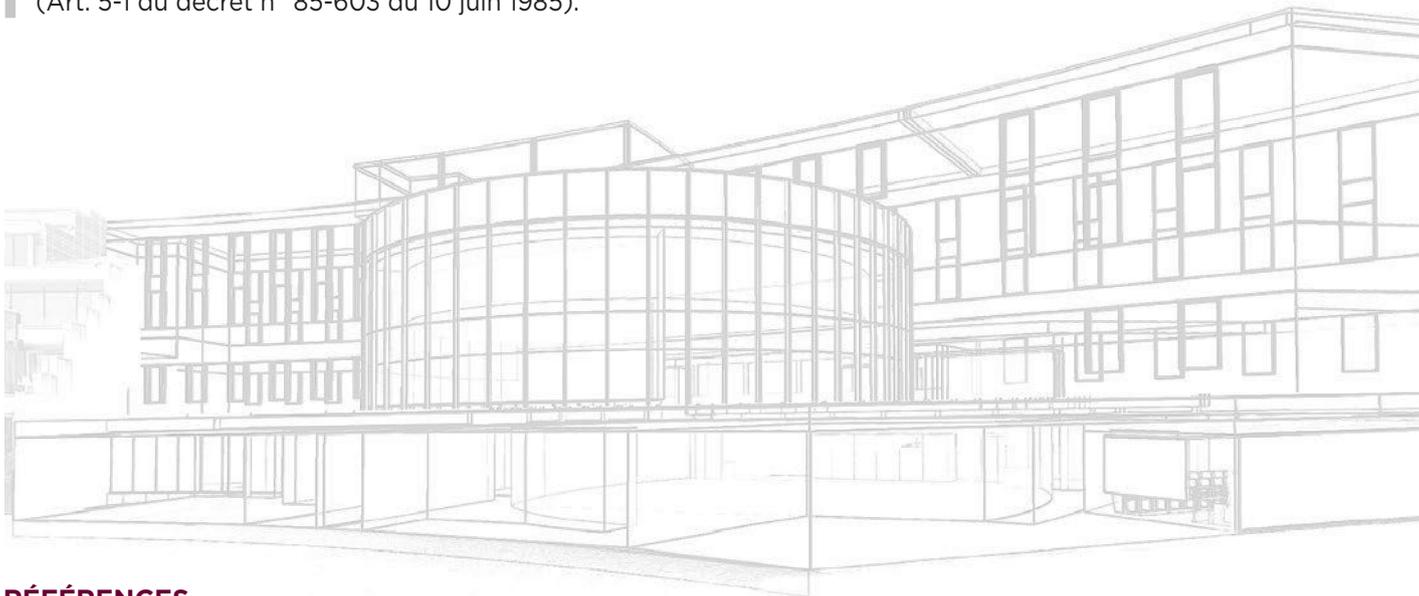
La protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations :

- De prévention : une fois informée des agissements répréhensibles, la collectivité doit mettre en œuvre toute action appropriée pour éviter ou faire cesser les violences auxquelles l'agent victime est exposé, même lorsqu'aucune procédure judiciaire n'est enclenchée (mesure interne de changement d'affectation, suspension de l'auteur présumé de l'acte dans l'attente du conseil de discipline,...) ;
- D'assistance juridique : il s'agit principalement d'apporter à l'agent victime une aide dans les procédures judiciaires engagées ; la collectivité peut prendre en charge les frais de l'avocat désigné par l'agent victime dès lors qu'elle a signé une convention avec ledit avocat notamment ;
- De réparation : la mise en œuvre de la protection accordée par la collectivité ouvre à la victime le droit d'obtenir directement auprès d'elle la réparation du préjudice subi du fait des attaques.

Le soutien des victimes consiste en un accompagnement social et psychologique. Un tel accompagnement peut également être prévu au bénéfice des auteurs des alertes, des témoins, et des auteurs présumés ou avérés des faits, lorsque les circonstances le requièrent.

Enfin, la victime peut exercer un droit de retrait. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui a sollicité son droit de retrait s'il ou elle estimait avoir un motif raisonnable de penser que la situation représentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

(Art. 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985).



RÉFÉRENCES

- Article 61 de la loi du 4 août 2014
- Article 77 de la loi du 4 août 2014
- Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales
- Article 51 de la loi du 12 mars 2012

Dispositif VSST

- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 80)
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Le rapport annuel de la DGAFP est disponible et en libre accès en scannant le Qr code suivant :



| RAPPORT
SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES
HOMMES
DANS LA COLLECTIVITÉ
POUR L'ANNÉE 2021