

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

EXTRAIT du Registre des Délibérations
du Centre Communal d'Action Sociale de DIJON

Séance du 2 décembre 2021

à laquelle étaient présents :

Président de Séance : M. Antoine HOAREAU.

Membres présents : (9) M. BERTHIER, M. MEZUI, Mme CHOLLET, Mme GINDRE, Mme VIAN, M. FOUSSET, M. FOUILLOT, M. JASPART, M. AVENA.

Membres excusés représentés : (2) M. REBSAMEN représenté par M. HOAREAU, Mme HERVIEU représentée par Mme CHOLLET.

Membres excusés : (5) Mme TENENBAUM, Mme AKPINAR-ISTIQUAM, Mme JACQUEMARD, Mme LECOMTE, Mme VINDY.

Date de convocation : 26 novembre 2021.

Délibération n° : 30-2021

Objet : Rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (et notamment l'article 61), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

L'article L 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales dispose : « *dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants* ».

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

Le rapport fait état de la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunérations, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

En complément de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles* ».

Au-delà de l'obligation réglementaire, le CCAS porte un engagement fort en faveur de l'égalité femmes-hommes depuis de nombreuses années, récompensé par l'obtention, en 2018, de l'Alliance des Labels diversité / égalité professionnelle entre les femmes et les hommes délivrée par l'AFNOR, maintenue en 2020 à l'issue de l'audit de suivi.

Bien que réglementairement non obligatoire, le CCAS rédige depuis 2017 un rapport diversité faisant état des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, telles que prévues au plan d'action 2018-2021.

Pour la deuxième année, un rapport annuel diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun aux trois collectivités (Ville de Dijon, CCAS et Dijon Métropole), présente les nombreuses actions réalisées en 2020, marquée par la crise sanitaire.

Ce rapport réunit le bilan de la politique de ressources humaines en faveur de l'égalité et de la diversité avec les données statistiques générales relatives aux agents publics exerçant leurs fonctions au sein des trois collectivités et le bilan des politiques territoriales en faveur de l'égalité et de la diversité, avec des données statistiques relatives à la population du territoire, réparties par genre.

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT ;

Le Conseil d'administration prend acte du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes présenté préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2022.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

Ressources Internes : 1