

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

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

Accusé de réception en préfecture
021-262101066-20201126-30caccas-DE
Date de télétransmission : 07/12/2020
Date de réception préfecture : 07/12/2020

Séance du 26 novembre 2020

à laquelle étaient présents :

Président de Séance : M. Antoine HOAREAU.

Membres présents : (11) Mme TENENBAUM, M. BERTHIER, Mme AKPINAR-ISTIQUAM, Mme CHOLLET, Mme GINDRE, Mme VIAN, M. FOUSSET, Mme LECOMTE, M. FOUILLOT, M. JASPART, M. AVENA.

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

Membres excusés : (3) Mme HERVIEU, Mme JACQUEMARD, Mme VINDY.

Date de convocation : 20 novembre 2020.

Délibération n° : 30-2020

Objet : Ressources humaines – 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, la collectivité porte un engagement fort en faveur de l'égalité femmes-hommes, qui s'est traduit par des actions déployées depuis plus de 18 ans.

Elle a conduit en 2017 une démarche en vue de l'obtention des labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle s'est vue décerner en 2018 et pour 4 ans ce double label, qui témoigne de l'engagement de la collectivité sur ces thématiques tant en interne qu'en direction des usagers.

Bien que réglementairement non obligatoire, la collectivité 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'actions 2018-2021.

En 2020, sur la base du rapport de l'audit de suivi à deux ans, l'Afnor Certification a maintenu le label diversité et le label égalité professionnelle femmes-hommes.

Cette année, un rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2020, commun aux trois collectivités (Ville, CCAS et Dijon métropole) présente les nombreuses actions réalisées en 2019 telles que prévues au plan d'actions 2018-2021.

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.

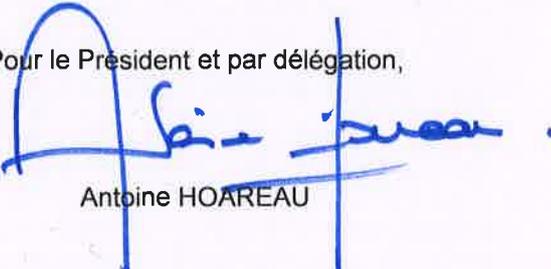
Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT ;

Le Conseil d'Administration prend acte du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2021.

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

Destinataires :
Préfecture : 1
Registre : 1
Ressources internes : 1

Pour le Président et par délégation,



Antoine HOAREAU