

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

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

Séance du 27 novembre 2018

à laquelle étaient présents :

Présidente de Séance : Mme Françoise TENENBAUM

Membres présents (10) : Mme AKPINAR-ISTIQAM, M. BOURGUIGNAT, Mme GAUTHIÉ, M. JASPART, M. JORROT, Mme LECOMTE LE GRAND, Mme MIELLE, Mme OBRIOT, Mme TENENBAUM, Mme VIAN.

Membres excusés représentés (4) : M. REBSAMEN (représenté par Mme TENENBAUM), Mme AVENA (représentée par Mme AKPINAR-ISTIQAM), Mme GINDRE (représentée par Mme GAUTHIÉ), Mme MARTIN-GENDRE (représentée par Mme LECOMTE LE GRAND).

Membres excusés (3) : M. BERTHIER, Mme HERVIEU, Mme TROUWBORST.

Date de convocation : 19 novembre 2018.

Délibération n° : 45-2018

Objet : Personnel municipal – rapport sur la situation en matière d'égalité 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...* »

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 se traduit par des actions déployées depuis plus de 15 ans.

La ville de Dijon et son CCAS ont conduit en 2017 une démarche en vue de l'obtention des labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils se sont vus décerner en 2018 ce double label, qui témoigne de son engagement sur ces thématiques tant en interne qu'en direction des usagers.

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

Le Conseil d'Administration prend acte du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes présenté préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2019.

Adopté à l'unanimité.

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

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

Ressources Humaines : 1

Ressources internes : 1

Receveur Municipal : 1

Accusé de réception en préfecture
021-262101066-20181127-45-2018-DE
Date de télétransmission : 05/12/2018
Date de réception préfecture : 05/12/2018

Certifié conforme à l'acte transmis au contrôle de légalité