

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE DIJON**

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

Séance du 5 février 2025

Président de Séance : M. Antoine HOAREAU.

Date de convocation : 30 janvier 2025.

Membres présents : (10) M. HOAREAU, Mme CHOLLET, M. MEZUI, M. AVENA, M. FOUILLOT, M. FOUSSET, Mme GINDRE, Mme LECOMTE, M. JASPART, Mme VIAN.

Membres excusés représentés : (3) Mme KOENDERS représentée par M. HOAREAU, Mme JACQUEMARD représentée par Mme GINDRE, Mme JACQUENET représentée par Mme VIAN.

Membres excusés : (4) : M. BERTHIER, M. LEHENOFF, Mme TENENBAUM, M. FAVERJON.

Objet : Présentation du rapport annuel 2024 diversité et égalité professionnelle femmes - hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique et leurs décrets d'application dont les derniers parus le 13 juillet 2024 concourent à :

Améliorer l'égalité en matière de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes,
Prévenir les discriminations relatives au sexe.

Dans ce cadre les collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents doivent dorénavant élaborer un index de l'égalité qui aboutira à la mise en œuvre d'un plan d'actions pluriannuel qui doit comporter des mesures relatives à :

- La réduction des écarts de rémunération,
- L'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois,
- Une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- La prévention et au traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La labellisation égalité et diversité

La présentation du rapport s'inscrit à la fois dans le cadre des obligations légales mais aussi dans les engagements de la collectivité qui se traduisent par la double labellisation égalité et diversité obtenue en 2018 et renouvelée en 2022.

Afin de présenter les résultats obtenus, les modalités de mise en œuvre et les difficultés rencontrées, un rapport est rédigé chaque année depuis 2020. Il prend une nouvelle forme en 2024 et il se veut davantage :

- En adéquation avec le cahier des charges de l'Association Française de Normalisation (AFNOR),
- Précis quant à des données ne figurant pas au bilan social,
- Accessible à tous.

La dernière partie du rapport annuel est consacrée aux pistes d'amélioration identifiées lors de l'audit intermédiaire intervenu sur les mois de janvier et de février 2024 ainsi qu'identifiées par différents acteurs internes.

Conformément à la réglementation en vigueur, le dossier a fait l'objet au préalable d'une présentation au Comité Social Territorial. Si le rapport permet d'identifier des progrès qui restent à accomplir, il met aussi en avant les bons résultats obtenus, par exemple en matière :

- d'égalité salariale ;
- de promotion ;
- de recrutements qui assurent une représentation équilibrée y compris sur les postes
- d'encadrement supérieur ;
- d'accès et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ainsi, les membres du Conseil d'administration prennent acte du rapport annuel 2024 diversité et égalité professionnelle femmes - hommes.

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

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

Ressources internes : 1

Ressources Humaines : 1