

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes Année 2019



Table des matières

//////////

Résumé :	1
1. Préambule :	2
2. Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de Thonon Agglomération et de son CIAS	3
a. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes	3
Thonon Agglomération	3
CIAS de Thonon Agglomération	9
b. Bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	12
c. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle	13
3. Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques de Thonon Agglomération et de son CIAS	14
a. Bilan des actions menées pour l'égalité dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques de Thonon Agglomération et de son CIAS	14
b. Les orientations pluriannuelles de ces actions	19
4. Sociologie des élus	20
5. Textes de référence	22

Résumé :

//////////

La loi du 04 août 2014 instaure un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement des collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants (diagnostic interne), les politiques qu'elles mènent sur leur territoire (diagnostic externe) et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le but in fine est de permettre le développement de politiques locales intégrées de l'égalité c'est-à-dire une prise en compte globale de la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de tous.

Les résultats synthétiques de l'analyse de l'égalité homme-femme au sein de Thonon Agglomération et de son CIAS sont les suivants :

- Au niveau de la politique de gestion des ressources humaines de la collectivité, l'égalité entre les hommes et les femmes à Thonon Agglomération est globalement respectée (notamment concernant les promotions, les emplois hiérarchiquement supérieurs). Des améliorations pourront être menées concernant la répartition dans les différentes filières et le temps de travail.
Du fait d'une très forte féminisation de ses effectifs et de sa structuration hiérarchique, les résultats concernant les agents du CIAS doivent être analysés avec prudence ; on note cependant des possibilités d'améliorations concernant la répartition homme-femme par catégorie hiérarchique et les temps de travail.
- Au niveau des politiques publiques menées : les valeurs d'égalité d'accès au service public et d'égalité de traitement sont respectées en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques sur le territoire de Thonon Agglomération et de son CIAS.
- Enfin, les orientations pluriannuelles définies dans ce rapport visent à maintenir la qualité des actions déjà engagées, la recherche d'amélioration ciblant quelques thématiques particulières. Les lignes directrices de gestion actuellement élaborées par la collectivité en constitueront un des outils de mise en œuvre.

Il est à noter que les différentes orientations décrites dans ce rapport (que ce soit au niveau des ressources humaines internes et des politiques publiques) ont été reprises des précédents rapports et seront prochainement opérationnalisées dans le futur plan d'action de Thonon Agglomération relatif à l'égalité professionnelle tel que prévu par l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

1. Préambule :

//////////

Consacrée grande cause nationale du quinquennat, l'égalité entre les hommes et les femmes représente aujourd'hui un sujet central dans le monde du travail. En plus des considérations théoriques selon lesquelles les individus ne doivent pas être discriminés selon leur sexe, l'égalité professionnelle entre hommes et femmes est avantageuse à plusieurs points de vue :

- Qualitativement : partage de savoirs et d'expériences entre collègues.
- Quantitativement : le manque à gagner lié aux discriminations au travail a été estimé en 2016 à 6.9% du PIB soit 150 milliards d'euros¹.

Les collectivités territoriales ne sont pas épargnées par les inégalités hommes-femmes, et ce, malgré leurs particularités (neutralité des agents, égalité de traitement des usagers).

- En interne : globalement, les femmes restent moins bien rémunérées que les hommes, elles occupent des postes plus précaires.
- En externe : les politiques publiques élaborées et mises en œuvre par les collectivités peuvent contribuer à renforcer les inégalités hommes-femmes.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61). Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité hommes-femmes avec :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet de ce rapport, mais ne se confond pas avec) ;
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics et prévoyant quinze mesures articulées autour de quatre axes afin de permettre cette égalité professionnelle ;
- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;
- La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;
- La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique avec notamment la mise en place d'un rapport social unique au 1^{er} janvier 2021 qui remplacera le bilan social et inclura une partie relative à l'égalité professionnelle homme-femme.

¹ France Stratégie, « Le coût économique des discriminations », septembre 2016

Les lignes directrices de gestion instituées par cette même loi s’inscrivent aussi dans la recherche de l’égalité homme-femme en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels (ex : assurer l’égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d’emplois et grades concernés) et de recrutements.

Le rapport annuel sur la situation en matière d’égalité entre les femmes et les hommes ainsi présenté est le quatrième. Il a vocation à être continuellement affiné et complété au fil des années selon la mise en œuvre des politiques publiques et l’organisation des services de Thonon Agglomération et les évolutions juridiques. A noter qu’il n’existe pas actuellement pour les collectivités d’outil (comme l’index de l’égalité femmes-hommes pour les entreprises sur la base de 5 indicateurs) leur permettant de mesurer cette égalité de façon identique et de se comparer entre elles (grâce à une note sur 100).

2. **Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de Thonon Agglomération et de son CIAS**

//////////

a. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes

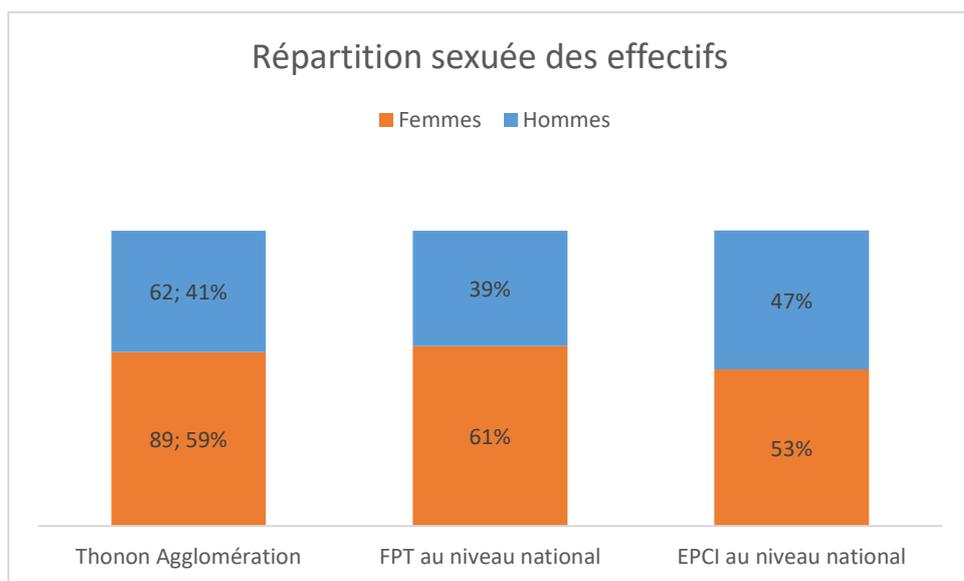
Thonon Agglomération

Les données présentées se rapportent toutes **au 31 décembre 2019**. Elles se rapportent aux agents occupant un emploi permanent et en activité à la date considérée.

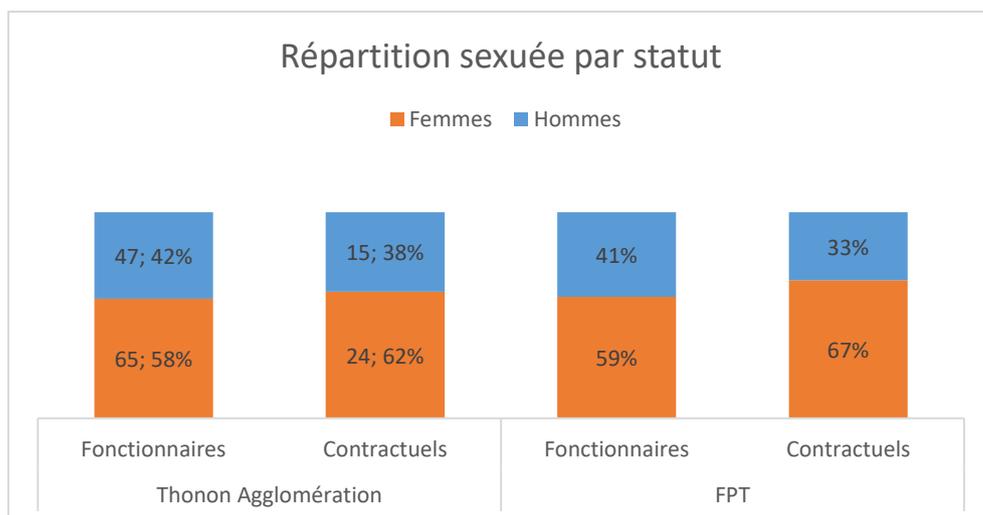
Les symboles de couleur indiquent la cohérence des données de Thonon Agglomération en termes d’égalité homme- femme ainsi qu’avec les chiffres de la fonction publique territoriale nationale ²(l’absence de symbole correspond au fait que les données ne permettent pas de déduire de résultats pertinents). Ils visent à faciliter l’accès et la lecture de ce rapport.

² Chiffres issus du rapport annuel sur l’état de la fonction publique, édition 2018

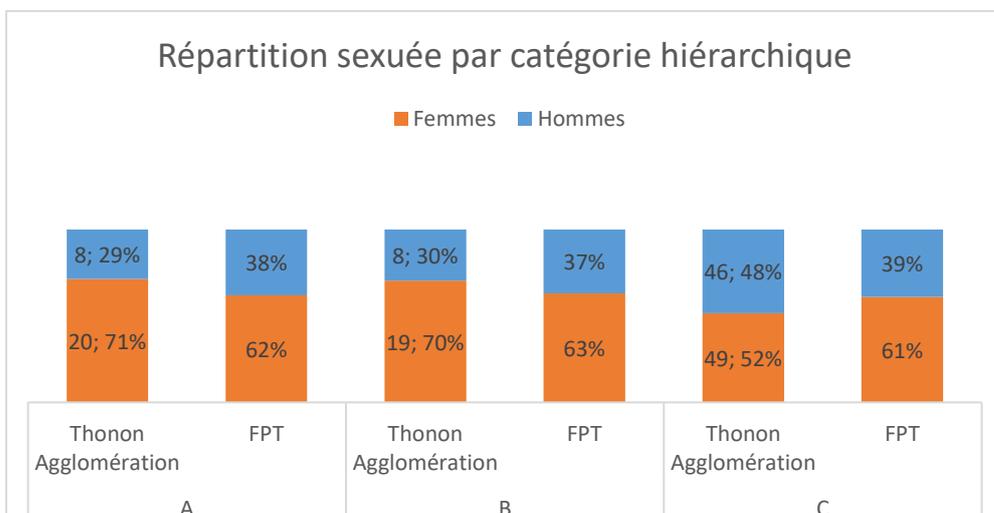
- Effectifs



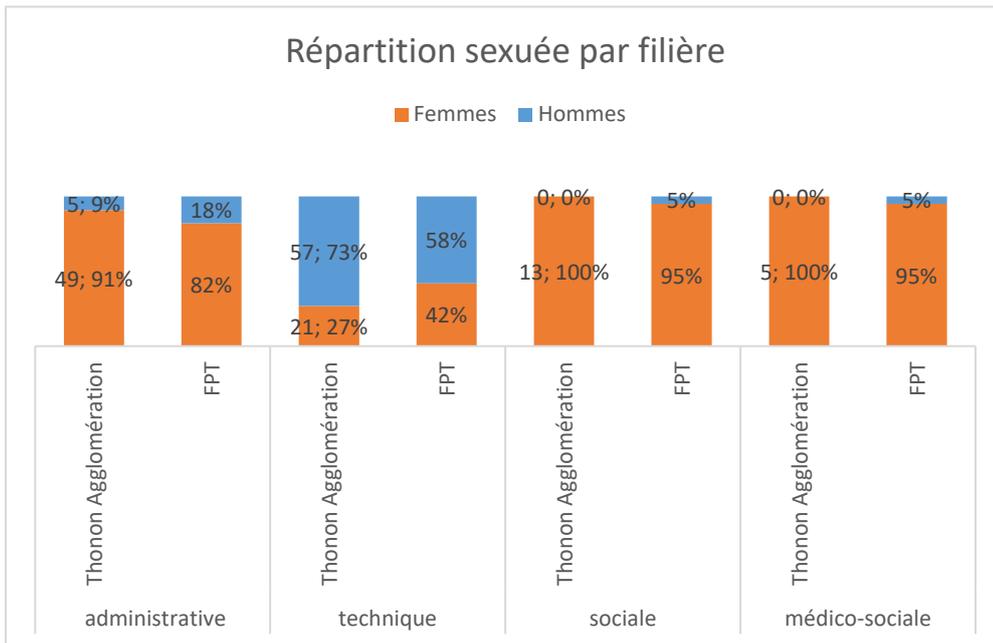
Thonon Agglomération dénombre 151 agents au 31 décembre 2019 ; parmi ceux-ci 89 sont des femmes et 62 des hommes. Ce taux de féminisation se rapproche du taux national de la fonction publique territoriale et dépasse celui des EPCI au niveau national.



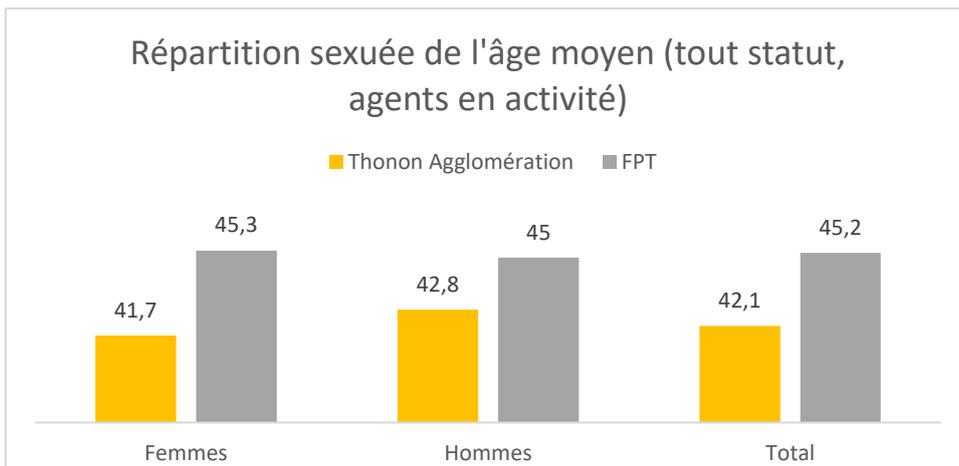
Les femmes sont majoritaires à la fois chez les fonctionnaires et chez les contractuels. Ces chiffres sont cohérents avec ceux de la fonction publique territoriale.



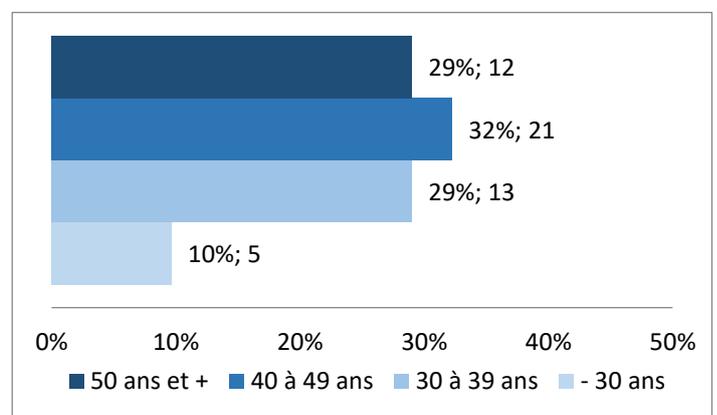
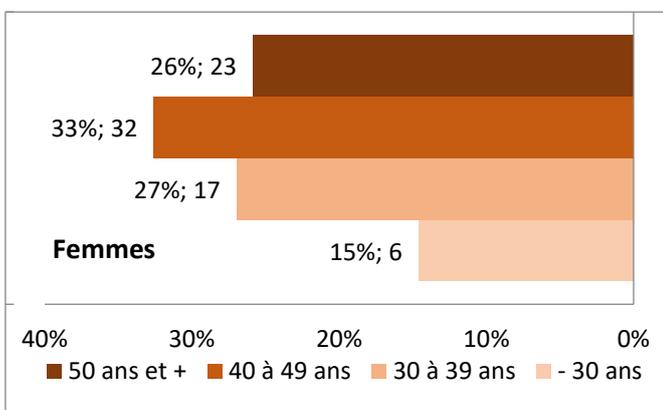
Les femmes sont également majoritaires dans chaque catégorie hiérarchique (A, B, C). A noter qu'en catégorie A et B, Thonon Agglomération présente une plus grande proportion de femmes par rapport à la fonction publique territoriale.



La répartition homme-femme par filière à Thonon Agglomération est relativement semblable aux chiffres nationaux. On note cependant une accentuation de la sur-féminisation de la filière administrative et de la sous-féminisation de la filière technique à Thonon Agglomération.

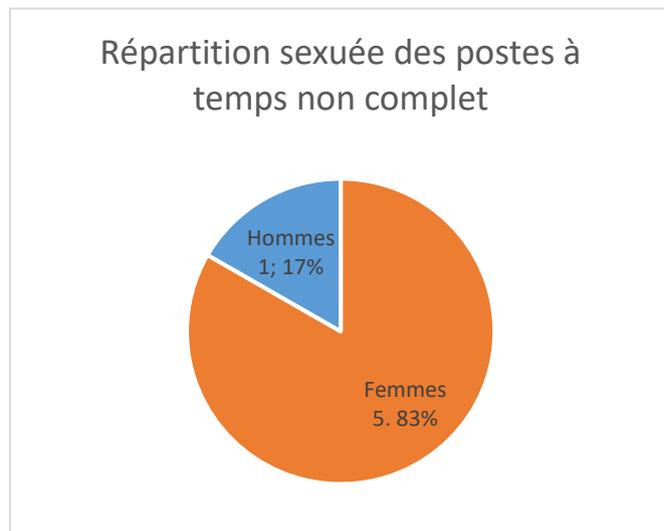


Les femmes sont en moyenne plus jeunes d'un an par rapport aux hommes. Les agents de Thonon Agglomération quel que soit leur sexe sont plus jeunes de 3 ans environ par rapport aux chiffres nationaux.

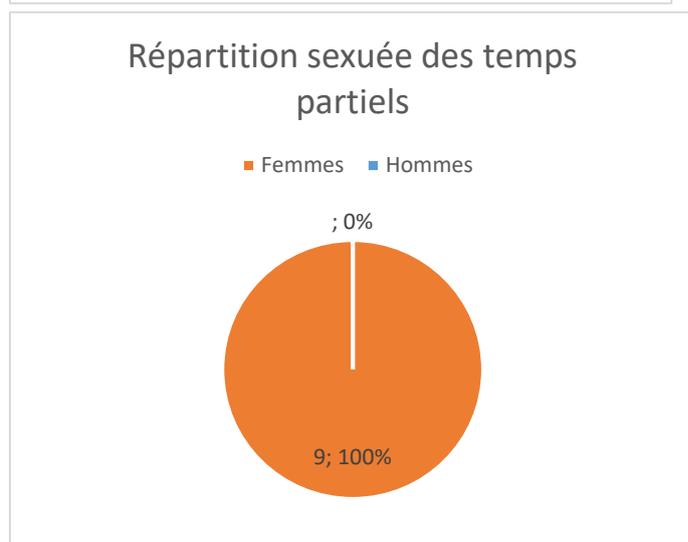


Les pyramides des âges des hommes et des femmes sont relativement semblables avec des effectifs qui se concentrent dans les classes d'âge supérieures (« 40 à 49 ans » et « 50 ans et plus »).

Durée et organisation du travail

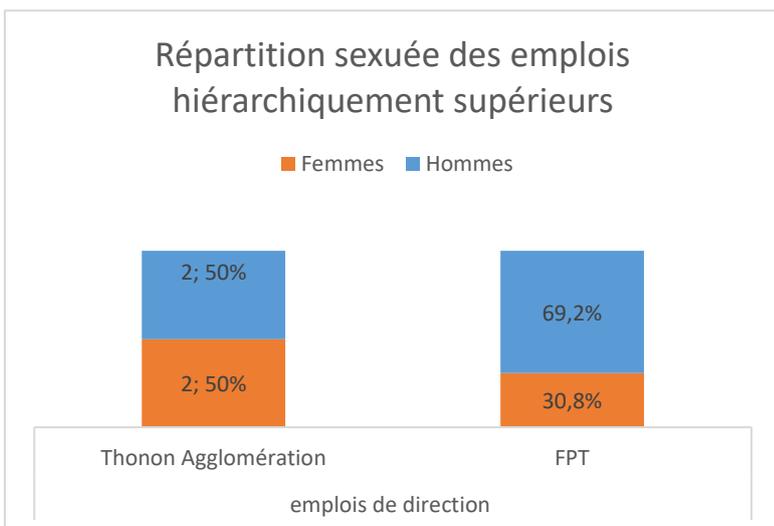


La majorité des postes de Thonon Agglomération sont à temps complet. Seul 4% des agents occupent des postes à temps non complet. Parmi ceux-ci les femmes en représentent la très grande majorité (83%).

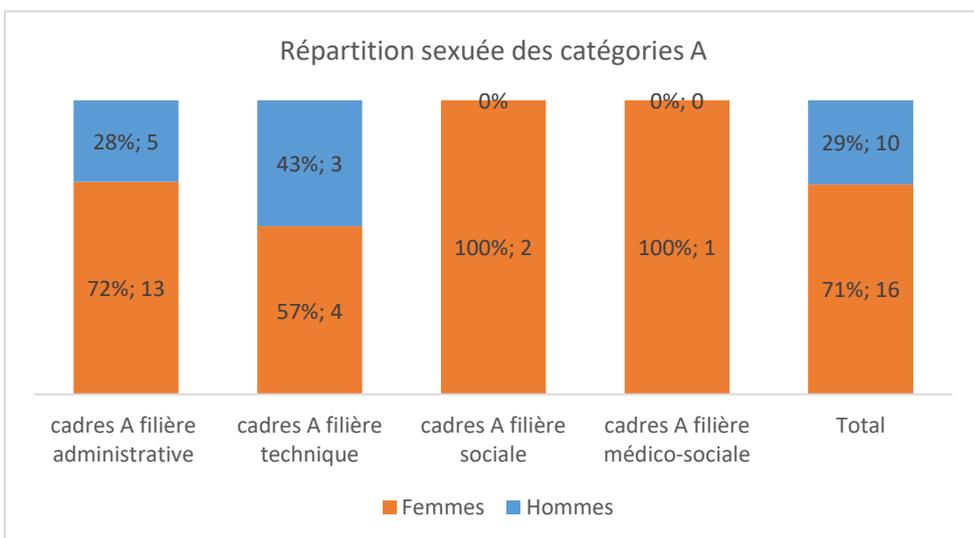


Concernant le temps de travail des agents de Thonon Agglomération, 9 agents travaillent à temps partiel ; ce sont toutes des femmes.

- **Positionnement**



La parité est strictement respectée concernant les emplois de direction (postes de DGS et directeurs-trices de pôles). Ces données dépassent les chiffres nationaux.

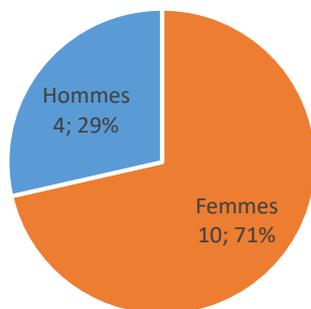


La répartition homme-femme des catégories A par filière présente des disparités importantes avec notamment une sous-féminisation en filière technique et une sur-féminisation en filières sociale et médico-sociale.



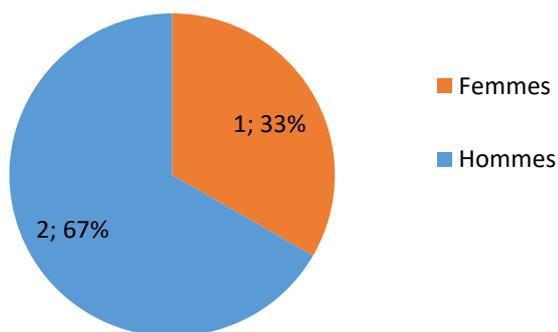
- **Promotions**

Répartition sexuée des avancements de grade en 2019



En 2019, 14 agents ont bénéficié d'un avancement de grade parmi lesquels 71% de femmes et 29% d'hommes. Elles sont donc mieux promues que leur taux de représentativité.

Répartition sexuée des promotions internes en 2019



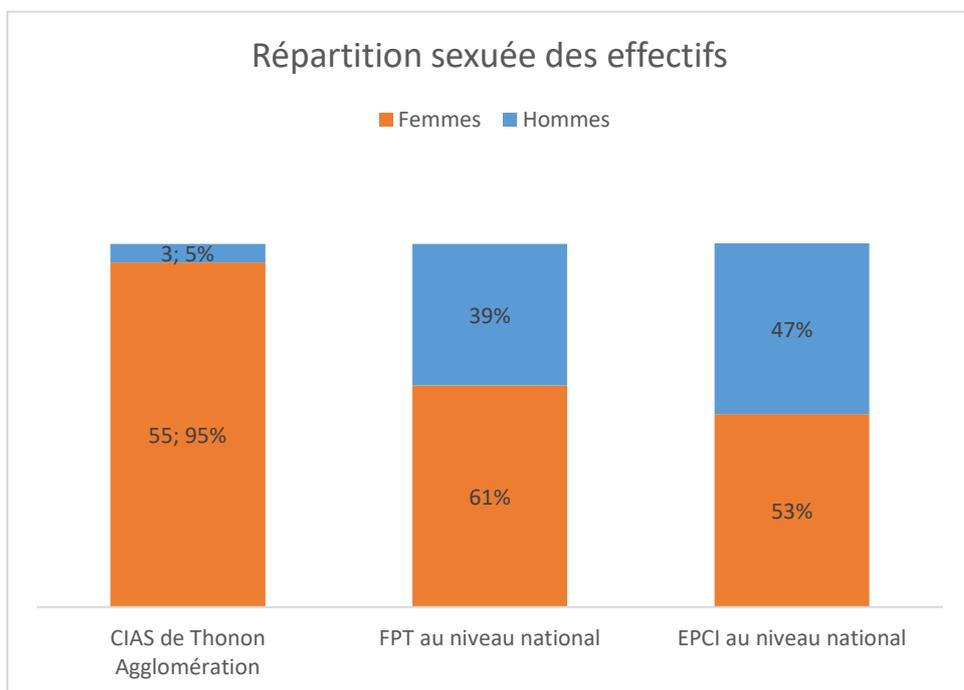
En revanche, les hommes sont majoritaires parmi les promotions internes. Ces résultats sont cependant à pondérer étant donné les faibles effectifs. De plus, la promotion interne obéit à un processus spécifique garantissant l'égalité homme—femme (passage en commission administrative paritaire impartiale, examen des dossiers de façon non sexuée).

- **Rémunérations**

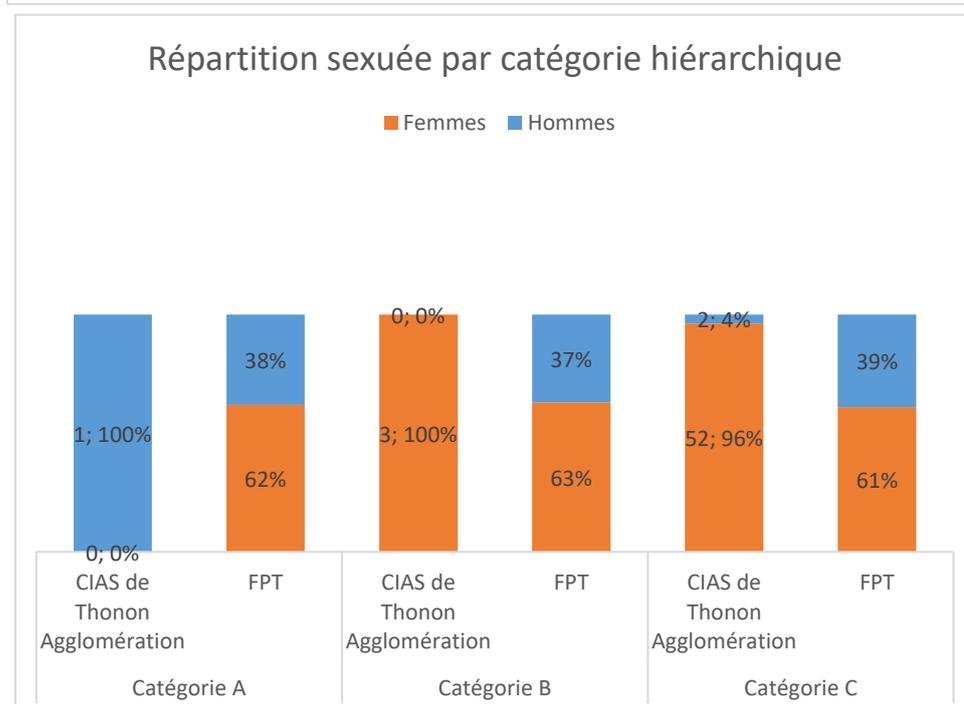
Depuis 2020, Thonon Agglomération publie la somme des 10 rémunérations les plus élevées de ces agents en indiquant le nombre de femmes et d'hommes y figurant. Il s'agit d'une obligation instituée par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. En 2019, 4 femmes sont parmi ces 10 plus hautes rémunérations ce qui représente une proportion inférieure (40%) à la proportion de femmes à Thonon Agglomération (59%).

CIAS de Thonon Agglomération

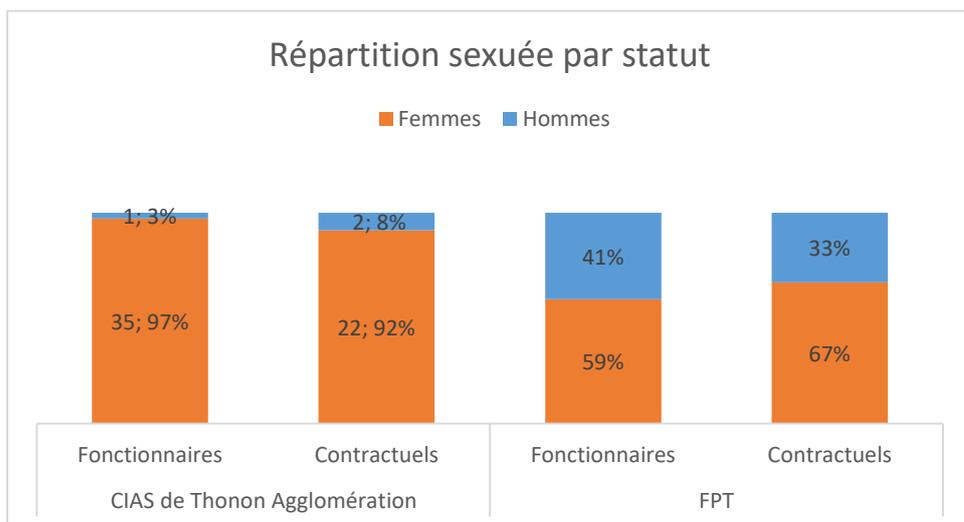
- **Effectifs**



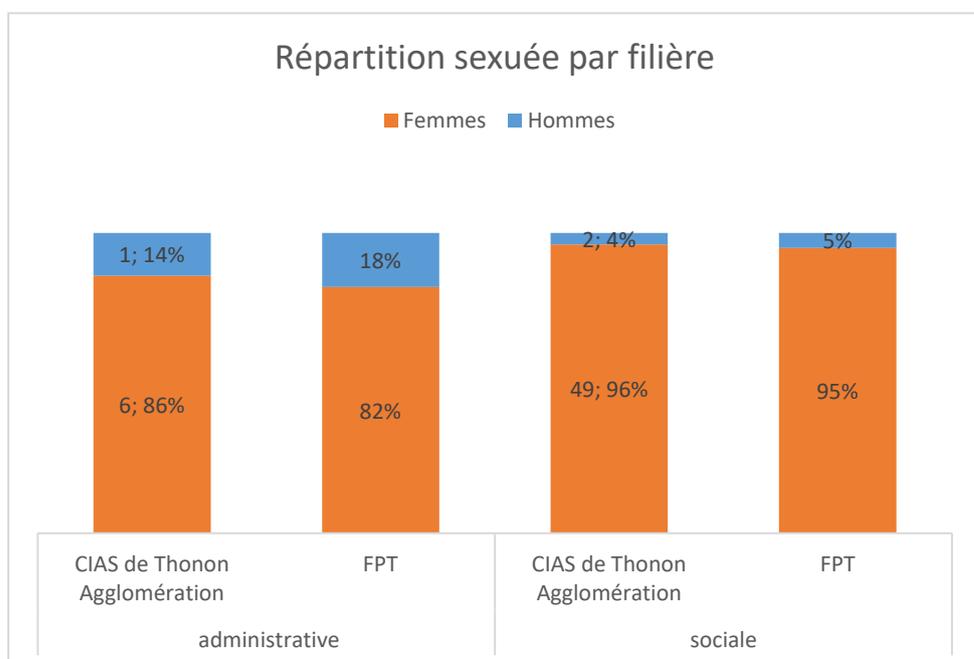
Au 31 décembre 2019, le CIAS de Thonon Agglomération dénombre 58 agents en activité sur emploi permanent, parmi ceux-ci on dénombre 55 femmes et 3 hommes. Ce taux de féminisation dépasse largement les taux nationaux. Cela s'explique historiquement par la forte féminisation de la filière sociale. Ce faible nombre d'hommes au CIAS incite à une interprétation prudente des résultats qui suivent.



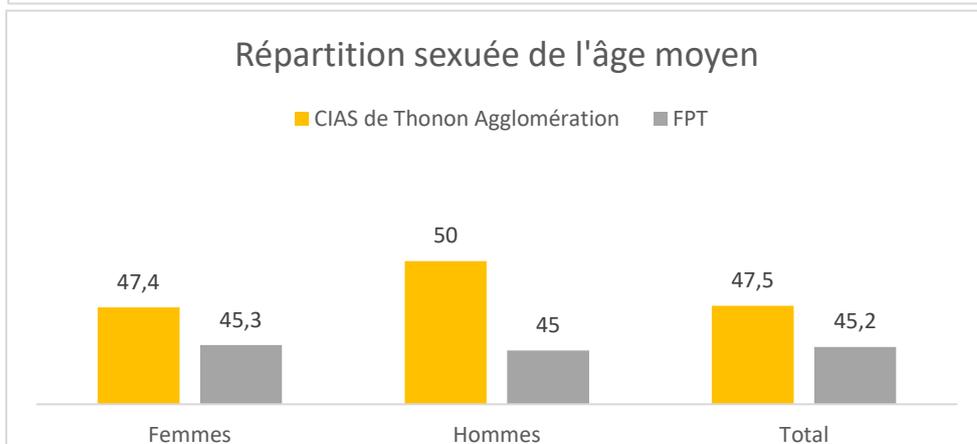
En effet, la répartition homme-femme par catégorie hiérarchique ne suit pas la tendance nationale. Les femmes représentent l'essentiel des catégories B et C. La catégorie A ne dénombre qu'un seul agent qui est un homme.



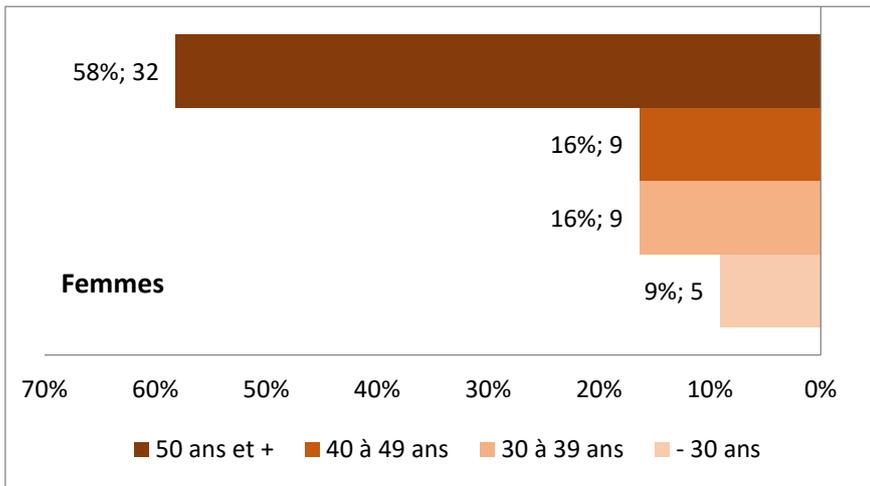
A nouveau la proportion de femmes parmi les fonctionnaires et contractuels dépasse fortement la tendance nationale. 1 seul des 3 hommes est fonctionnaire.



Seules les filières sociales et administratives sont représentées au CIAS. La répartition homme-femme par filière est quasiment identique aux chiffres nationaux et présente donc une forte féminisation.

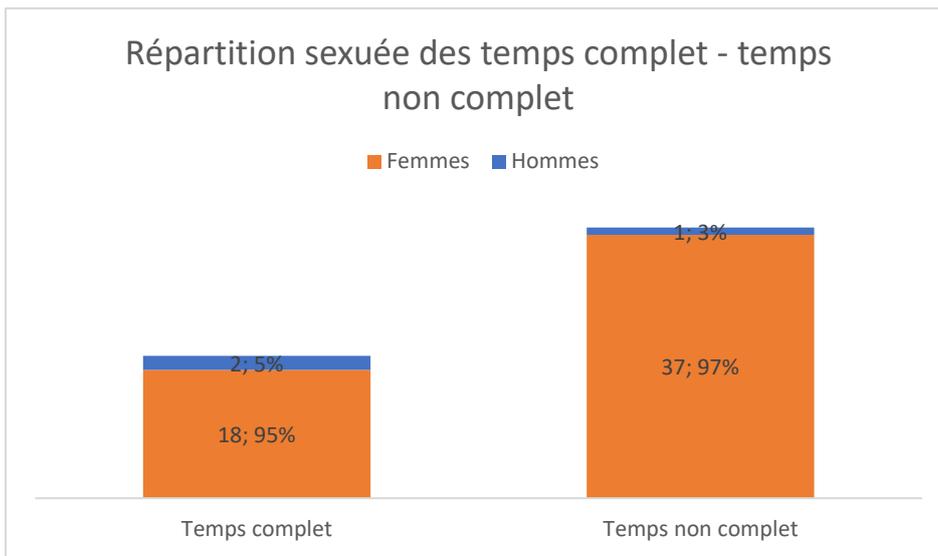


Les femmes sont en moyenne plus jeunes d'environ 3 ans que les hommes. Globalement les agents au CIAS sont plus âgés que les moyennes nationales.



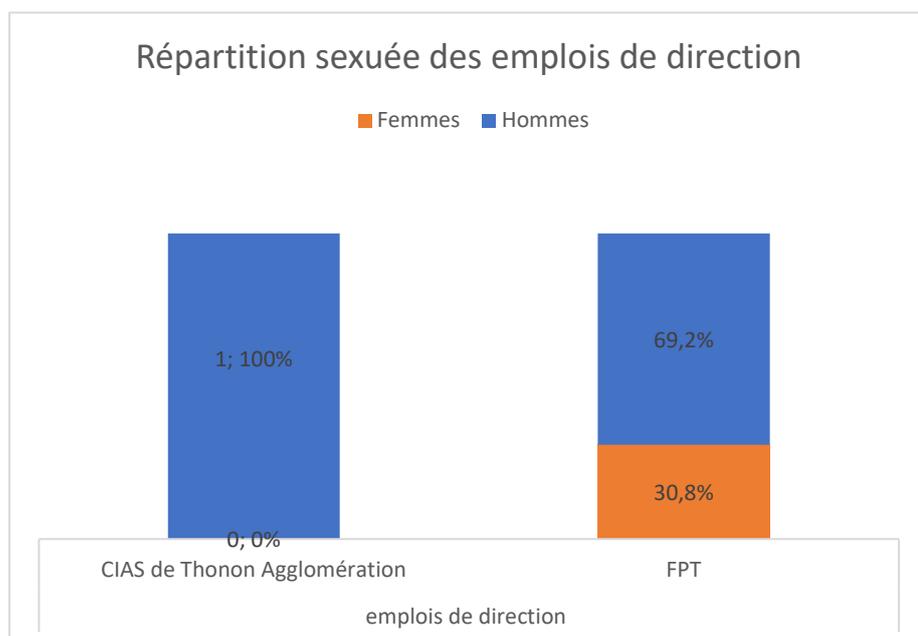
La pyramide des âges des femmes se concentre vers le haut avec des effectifs importants dans la classe d'âge « 50 ans et plus ». Cette proportion (58%) est supérieure aux pourcentages nationaux dans cette même catégorie d'âge (40.6%) ce qui incite à une certaine vigilance dans la gestion de ce personnel et laisse présager de futurs remplacements. La pyramide d'âge des hommes n'est pas présentée ici étant donné leur faible effectif (3).

Durée et organisation du travail



La majorité des postes au CIAS de Thonon Agglomération sont à temps non complet (66%) ce qui peut conduire à une certaine précarisation des agents les occupant. Parmi les agents occupant ces postes à temps non complet, 97% sont des femmes. Seuls 3 agents, exclusivement des femmes, occupent des postes à temps partiel.

- **Positionnement**



La répartition homme-femme des emplois de direction ne s'inscrit pas dans la tendance nationale étant donné que le seul emploi de direction au CIAS est occupé par un homme.

b. Bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- **Les rémunérations et parcours professionnels :**

Les cotations de postes effectuées au moment de l'harmonisation RH à Thonon Agglomération s'inscrivent dans la politique RH d'égalité entre hommes et femmes ; les différents postes ont été cotés en fonction des responsabilités exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent indépendamment du sexe.

Pour permettre aux agents de suivre un parcours professionnel correspondant à la fois à leurs attentes et aux besoins de la collectivité, Thonon Agglomération gère les carrières des agents de la même façon pour tous quel que soit leur sexe ce qui se reflète dans les conditions relatives à l'avancement de grade, la promotion interne, la formation et la mobilité (bilan de compétence, coaching, ateliers mobilité...).

- **La mixité dans les filières et les cadres d'emplois :**

Cela se traduit à la fois au niveau de Thonon Agglomération et de son CIAS par une politique de recrutement asexuée. Ainsi les annonces de postes mentionnent les deux sexes à chaque fois et les candidats sont sélectionnés selon des critères uniquement professionnels.

- **L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :**

Cet item est particulièrement dur à évaluer car multifactoriel. On peut citer, en plus de la mise en place d'un compte épargne temps et d'autorisations spéciales d'absence à Thonon Agglomération et à son CIAS, une des mesures introduites par la loi n°2019-628 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique à savoir la possibilité pour les agents allaitant leur enfant d'un aménagement d'horaire. De plus, les différents cycles de travail proposés à Thonon Agglomération peuvent contribuer à faciliter la conciliation vie professionnelle et vie personnelle (à travers les RTT et le cycle à 4 jours par semaine).

- **La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail :**

Les agents de Thonon Agglomération et de son CIAS peuvent faire remonter toute proposition de prévention des violences auxquels ils peuvent être confrontés à travers les registres de santé et de sécurité et également au moment de l'entretien professionnel annuel.

De plus, depuis juin 2020, Thonon Agglomération a adhéré au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes du centre de gestion de Haute -Savoie. Il en est de même pour le CIAS de Thonon Agglomération.

- **La lutte contre toute forme de harcèlement :**

Les agents de Thonon Agglomération et de son CIAS bénéficient, comme tout agent de la fonction publique, de la protection fonctionnelle³. Ainsi, il est possible pour la collectivité de prendre en charge les honoraires d'avocat si un agent victime de harcèlement engage une procédure pénale contre son harceleur.

- **La mixité dans les instances de dialogue social :**

Le comité technique et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail communs à Thonon Agglomération et à son CIAS disposent des mêmes membres et ont une composition quasiment paritaire : 11 femmes et 9 hommes (soit 7 femmes et 3 hommes parmi les représentants du personnel et 4 femmes et 6 hommes parmi les représentants des élus). A noter, cependant, que les femmes sont presque toutes concentrées parmi les suppléants pour le collège des élus.

c. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle

Les orientations décrites ci-dessous visent à maintenir la qualité des actions déjà entreprises, elles sont reprises des rapports antérieurs. Il est à noter que l'égalité homme-femme fait notamment partie des orientations fixées par les nouveaux élus et qu'avec la finalisation de la structuration de la fonction RH, ces orientations seront d'autant plus facilement déclinables.

³ Article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires

Elles concernent notamment :

- **La formation des agents et des élus**
 - Sensibiliser, former les agents et les élus à la question de l'égalité entre les sexes selon leur domaine d'intervention
- **Les parcours professionnels**
 - Atténuer les effets de la parentalité sur la carrière en informant les agents des incidences des congés familiaux et du temps partiel sur la rémunération et la retraite (via une note d'information, des entretiens...)
- **L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**
 - Continuer à favoriser le développement des formations à distance
 - Continuer à travailler sur la mise en place du télétravail
 - Fixer des limites d'horaires en termes d'organisation de réunion

3. **Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques de Thonon Agglomération et de son CIAS**

//////////

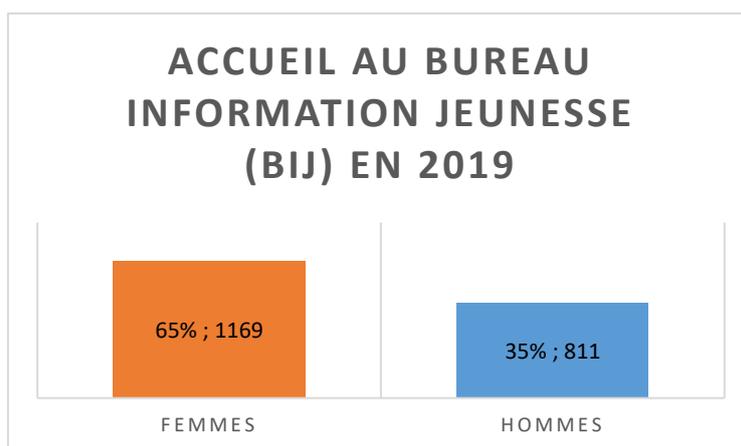
a. Bilan des actions menées pour l'égalité dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques de Thonon Agglomération et de son CIAS

- **Politique de la ville**

Bureau Information Jeunesse (BIJ) :

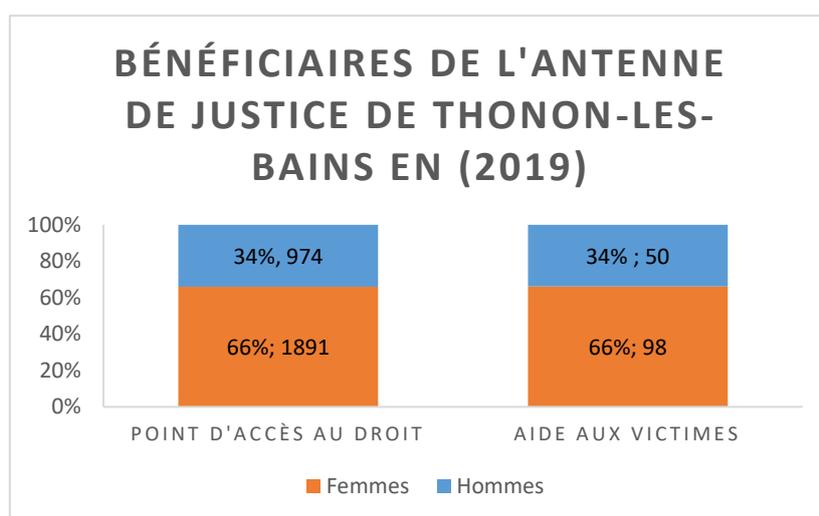
Conçu pour renseigner et accompagner les jeunes de 16 à 25 ans dans la réalisation de leurs projets (études, emploi, séjour à l'étranger...), le BIJ a accueilli 1169 femmes et 811 hommes en 2019 (accueil physique, téléphonique et courriel). Les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de l'action du BIJ (65% contre 52% de représentativité sur le territoire⁴).

⁴ Rapport entre les hommes et les femmes, Données économiques, Thonon Agglomération, Chablais Léman Développement, 2017



Antenne de Justice et du Droit :

L'Antenne de Justice et du Droit est conçue comme un lieu ouvert à tous les citoyens, hommes et femmes confondus, et vise à les informer gratuitement de leurs droits et obligations, des règlements des petits litiges civils et des infractions pénales légères. Elle vise aussi à constituer un lieu d'écoute à destination des victimes d'infraction.



A nouveau, les femmes sont les principales bénéficiaires des dispositifs proposés par l'Antenne de Justice et du Droit en 2019. La proportion de femmes y ayant eu recours est plus importante de 14 points par rapport à leur proportion sur le territoire (66% contre 52%⁵)

⁵ Rapport entre les hommes et les femmes, Données économiques, Thonon Agglomération, Chablais Léman Développement, 2017

Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD) :

Cette instance réunit 10 communes autour d'une stratégie territoriale intercommunale de sécurité et de prévention de la délinquance. Un groupe de travail existe dans ce cadre relatif aux violences intrafamiliales avec des actions s'y reportant principalement pour les femmes victimes de violences.

De plus, dans le cadre de son CISPD, Thonon Agglomération et 17 communes ont décidé de développer la vidéoprotection en coopération avec les services chargés de la sécurité publique. Les objectifs poursuivis de dissuasion du passage à l'acte délinquant et d'amélioration du sentiment de sécurité des habitants contribueront également à la prévention des atteintes physiques envers les femmes.

Contrat de ville :

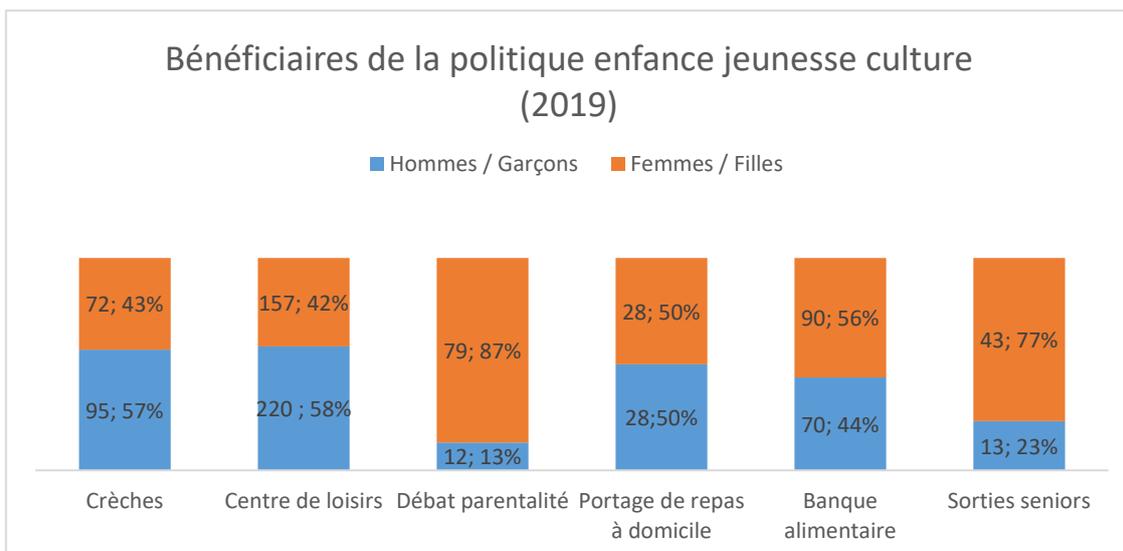
Ce document contient l'axe « femme-homme » inscrit de manière transversale ce qui se traduit par une prise en compte constante de l'égalité femme-homme dans toutes les actions entreprises : séjours, intervention de pôle emploi dans les quartiers, ...

D'autre part, les actions collectives mentionnées dans ce contrat doivent pouvoir s'adresser aussi bien à des hommes qu'à des femmes (ex : les séjours, les sorties, ...) à l'exception de certains temps dédiés : temps bien être pour les femmes et temps pères pour les hommes.

De plus, la création récente de 2 postes d'adultes-relais (avec des missions de médiation dans les quartiers prioritaires) et d'un poste d'intervenant social au sein du service politique de la ville constitueront de nouveaux moyens d'action pour prendre en compte l'égalité homme-femme.

- **Action sociale**

La politique sociale est déclinée au niveau de Thonon Agglomération à travers le Centre de loisirs (basé sur la commune d'Allinges) et deux crèches (à Allinges et au Lyaud). Au préalable, il est intéressant de comparer le nombre de bénéficiaires des prestations sociales avec les capacités d'accueil des structures. Ainsi, les crèches ont accueilli 167 enfants en 2019 pour une capacité d'accueil de 50 enfants et le centre de loisirs, 377 enfants pour une capacité d'accueil de 92 enfants. Ainsi, ces infrastructures répondent à un réel besoin de la population.



En 2019, si les répartitions femmes/hommes ou filles/garçons des bénéficiaires des crèches, du Centre de loisirs, du service de portage de repas à domicile et de la banque alimentaire sont relativement paritaires, il n'en est pas de même pour les autres prestations sociales conformément aux résultats des années précédentes. En effet, les hommes sont moins nombreux que les femmes à participer aux sorties seniors. Cet écart est encore plus prononcé pour les débats parentalité où 87% des participants sont des femmes ce qui conforte la vision selon laquelle la parentalité est un domaine traditionnellement attribué aux femmes.

Le Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) de Thonon Agglomération contribue également au développement de l'action sociale sur le territoire de Thonon Agglomération. En effet, il a pour mission principales d'assurer en direction des personnes âgées et handicapées les missions suivantes :

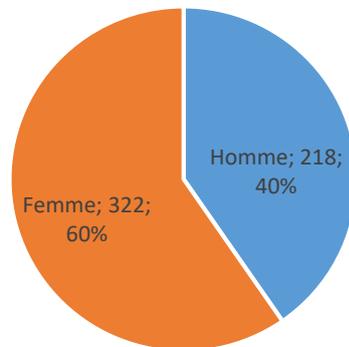
- Le portage des repas à domicile
- L'aide à domicile
- Un service mobilité
- Les services qui peuvent concourir au maintien des personnes à domicile

En 2019, 540 personnes ont bénéficié des services du CIAS de Thonon Agglomération. Proportionnellement à leur effectif sur le territoire de Thonon Agglomération, les femmes représentent la majorité des usagers des services du CIAS. En effet, elles représentent 52% des habitants du territoire de Thonon Agglomération⁶ mais 60% des usagers des services du CIAS.

⁶ Rapport entre les hommes et les femmes, Données économiques, Thonon Agglomération, Chablais Léman Développement, 2017

Répartition sexuée des bénéficiaires des services du CIAS en 2019

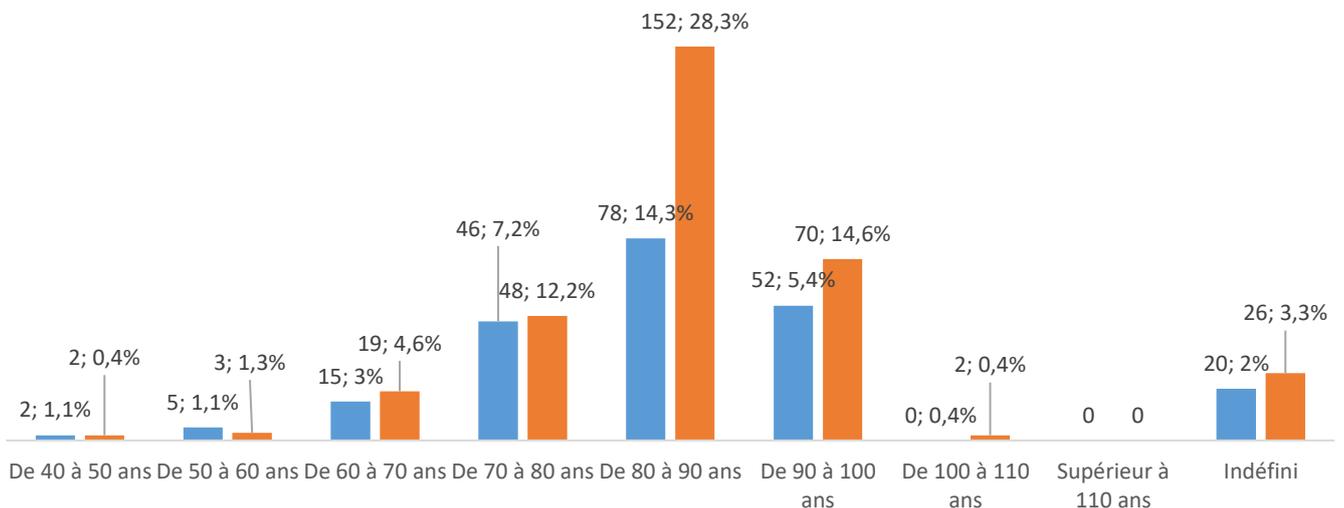
■ Homme ■ Femme



En étudiant la pyramide des âges sexuée des bénéficiaires des actions du CIAS, on constate que les femmes sont, dans la majorité des classes d'âge, plus nombreuses que les hommes. L'écart est particulièrement important chez les « 80-90 ans » et « 90-100 ans ». Un des facteurs d'explication serait l'espérance de vie des hommes inférieure à celle des femmes.

Répartition sexuée des bénéficiaires des services du CIAS en 2019

■ Homme ■ Femme



b. Les orientations pluriannuelles de ces actions

Par suite du diagnostic précédemment effectué, on constate que la promotion de l'égalité femme-homme sur le territoire de Thonon Agglomération suit une voie encourageante en ce qui concerne les domaines précédemment exposés. Ainsi, les orientations décrites ci-dessous visent surtout à maintenir la qualité actuelle. Elles ont pour but de sortir d'une vision militante du sujet de l'égalité femme-homme pour l'aborder en termes d'attractivité du territoire, de stratégie du changement (avec l'idée que la réduction des inégalités conduit à une amélioration globale de la vie des administrés). Elles concernent notamment :

- **Le futur Projet de Territoire de Thonon Agglomération :**

- Le futur projet de territoire de Thonon Agglomération, qui sera lancé en 2021, intégrera la thématique de l'égalité femme-homme de façon transversale à toutes les compétences de Thonon Agglomération dans le but de développer une réelle politique intégrée de l'égalité femme-homme (par exemple : pour la compétence « action sociale », quel soutien apporter aux aidants sachant que cette population est constituée essentiellement de femmes en activité professionnelle qui seront de moins en moins enclines à consacrer une grande partie de leur temps à cette prise en charge).

- **La commande publique :**

- Demander aux entreprises soumissionnaires, de façon aléatoire, 2 fois par an par exemple, les actions concrètes qu'elles mettent en place pour soutenir l'égalité femme-homme.

- **La communication :**

- Donner de la visibilité à la question de l'égalité femme-homme en prenant comme support les manifestations organisées.

Ces différentes orientations sont reprises des précédents rapports relatifs à l'égalité homme-femme car elle seront désormais opérationnalisées (liste des actions à mettre en place, échéancier, moyens utilisés, évaluation) avec la prochaine adoption du plan relatif à l'égalité professionnelle de Thonon Agglomération.

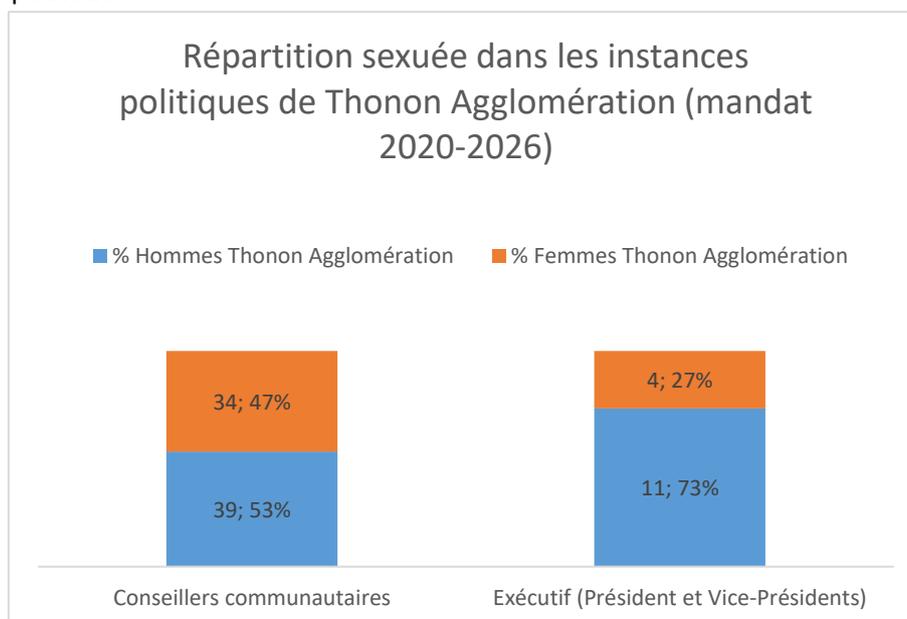
4. Sociologie des élus

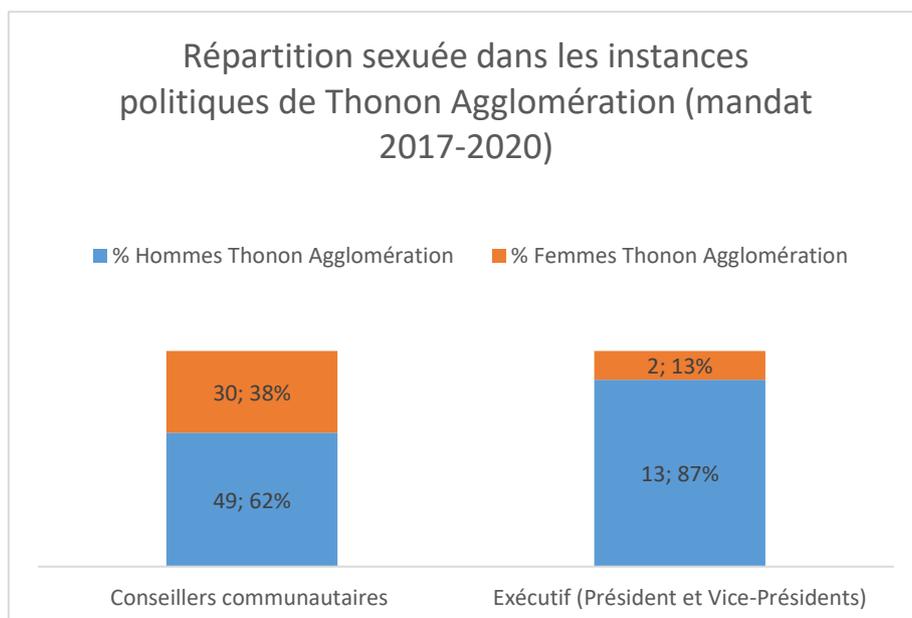
//////////

En complément de l'analyse de l'égalité professionnelle des agents de Thonon Agglomération et de son CIAS, il est également intéressant d'étudier l'égalité femme-homme au niveau des élus de Thonon Agglomération. Cela est d'autant plus intéressant qu'un nouveau mandat politique s'est ouvert en 2020 et permet une comparaison avec le mandat précédent.

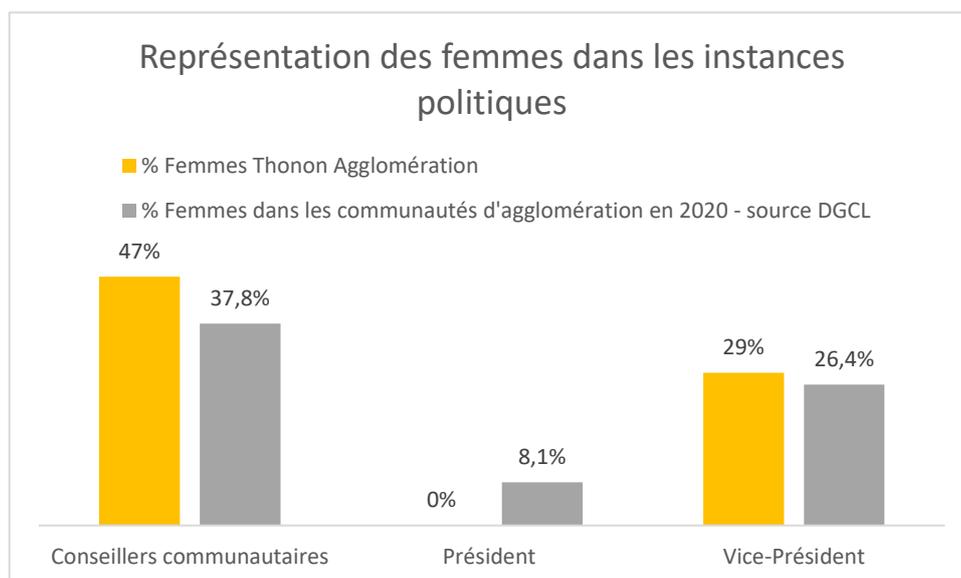
Par rapport au mandat 2017-2020, le mandat actuel voit une progression de la part des femmes parmi les conseillers communautaires (+9 points de pourcentage) et les membres de l'exécutif (+14 points).

Pour le mandat actuel 2020 – 2026, Thonon Agglomération s'approche très fortement de la parité en ce qui concerne les conseillers communautaires. Les inégalités se creusent quand on considère les membres de l'exécutif où quasiment les trois quarts des postes de vice-président sont occupés par des hommes et où la fonction de Président est occupée par un homme. On peut également ajouter que le couple président / 1^{er} vice-président est masculin renforçant ainsi la place des hommes dans les positions de pouvoir.





Toutefois, si l'on compare les données de Thonon Agglomération avec celles de la DGCL⁷ suites aux élections de 2020, on constate que Thonon Agglomération est au-dessus des chiffres nationaux relatifs à la part des femmes parmi les conseillers communautaires et vice-présidents.



⁷ Bulletin d'information statistique de la DGCL N° 146 - novembre 2020

5. Textes de référence

//////////

Textes juridiques :

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation des fonctionnaires

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

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

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

Autres textes :

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2018

France Stratégie, « Le coût économique des discriminations », septembre 2016

Rapport entre les hommes et les femmes, données économiques, Thonon Agglomération, Chablais Léman Développement, 2017

Bulletin d'information statistique de la DGCL N° 146 - novembre 2020

____ THONON agglomération

Thonon Agglomération

2, place de l'Hôtel de Ville – BP 80114 - 74207 Thonon-les-Bains Cedex
www.thononagglo.fr - accueil@thononagglo.fr

Contact : Service Ressources Humaines
Antenne Ballaison
Domaine de Thénières, 74140 BALLAISON
04 50 31 25 00