

Intervention Conseil Municipal

Rapport 5 Plan d'action pluriannuelle égalité Femme / Homme

Madame le maire,

Sur la délibération précédente, on constate qu'il existe un effectif féminisé mais en réalité, les emplois genrés sont prégnants, les stéréotypes persistent

- Les emplois sportifs sont majoritairement masculins
- Les médico sociaux 100 % féminin
- L'administratif est féminin

Par contre, la filière technique ou policière est masculine.

Madame le maire vous avez la possibilité de réduire cette inégalité en commençant par remettre au goût du jour le système de régime indemnitaire mis en place en 2012

Madame le maire pouvez-vous dire combien il y a de femmes et combien d'hommes **en cotation 1** ?

Vous pouvez tout à fait mettre une valeur en euros à la cotation 1, qui à ce jour correspond 0 euros de revenu sur le régime indemnitaire pour les grades de catégorie C

La catégorie C, la ou les revenus sont les plus faible, vous pouvez si vous le souhaitez rétablir cette injustice

Ainsi madame le maire, vous agirez sur deux leviers

La rémunération et l'attractivité de ces filières

Réviser les coefficients, ce n'est ni plus, ni moins, que d'aller dans le sens de votre engagement envers les syndicats de la ville concernant "la ligne directrice de gestion relative à la promotion des agents", que nous verrons au rapport suivant.

Si vous souhaitez conserver les règles qui sont actuellement en vigueur dans les commissions administratives paritaires (CAP A, B et C), malgré la loi du 6 août, qui exclut les partenaires sociaux, des instances, vous devez aller plus loin pour les agents de catégorie C, notamment, pour les ATSEM et les agents administratifs toutes filières confondues.

Toujours sur ce même sujet et cette préoccupation de l'égalité entre les femmes et les hommes

Il nous semble pertinent que l'ensemble des personnels soit formé sur les questions de mixité et d'égalité, dans les filières.