

République Française



Ville de Draguignan

N°2019-192

Membres		
Membres afférents au Conseil Municipal	Membres en exercice	Votants
39	39	34

**RAPPORT DE LA COMMUNE SUR LA SITUATION 2018-2019 EN MATIÈRE  
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Mairie de Draguignan

**EXTRAIT des Registres des Délibérations du Conseil Municipal  
de la Ville de Draguignan**

**Séance du 25 novembre 2019**

L'An deux mille dix-neuf et le vint-cinq novembre à dix-huit heures, le CONSEIL MUNICIPAL, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en séance publique, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Richard STRAMBIO, Maire.

**PRÉSENTS :**

RICHARD STRAMBIO, CHRISTINE PRÉMOSELLI, SYLVIE FRANCIN, BRIGITTE DUBOUIS, CHRISTINE NICCOLETTI, FRANÇOIS GIBAUD, FLORENCE LEROUX, STÉPHAN CÉRET, SOPHIE DUFOUR, JEAN-YVES FORT, GRÉGORY LOEW, DANIELLE ADOUX COPIN, GUY DEMARTINI, ALAIN VIGIER, FRANÇOISE JOSSET, SYLVIANE NERVI SITA, MARTINE ZERBONE, SYLVIE FAYE, ÉRIC FERRIER, RICHARD TYLINSKI, FRÉDÉRIC MARCEL, HUGUES BONNET, MATHILDE KOUJI DECOURT, ÉVELYNE LORCET, JACQUES GAUTRON, ANNE-MARIE COLOMBANI, JEAN-DANIEL SANTONI, MARIE-CHRISTINE GUIOL, ALAIN MACKÉ

**PROCURATIONS :**

ALAIN HAINAUT à BRIGITTE DUBOUIS, BRUNO SCRIVO à FRANÇOISE JOSSET, JENNIFER PAILLAUX à RICHARD STRAMBIO, JEAN-JACQUES LION à JEAN-DANIEL SANTONI, AUDREY GIUNCHIGLIA à ALAIN MACKÉ

**ABSENTS :**

MARC GUILLAUME, MARIE-PAULE DAHOT, OLIVIER AUDIBERT TROIN, VALÉRIA VECCHIO, MARIE-FRANCE PASSAVANT

**Secrétaire de Séance : MATHILDE KOUJI DECOURT**

**Publié le : 28 NOV. 2019**

**RAPPORTEUR : CHRISTINE PRÉMOSELLI**

En application des dispositions des articles 61 et 77 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale 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.

S'agissant des communes de plus de 20 000 habitants, l'article L. 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales dispose que : « (...) *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 (...).* »

Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration ont, par ailleurs, été définis par le décret n° 2015-761 en date du 24 juin 2015.

Compte tenu de ce qui précède, l'assemblée délibérante est invitée à prendre connaissance du rapport sur la situation pour 2018/2019 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, joint en annexe, au sein duquel la Commune présente :

- sa politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle et vie personnelle ;
- un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et une description des orientations pluriannuelles ;
- les politiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, trois axes de travail ont été définis comme suit :

- renforcer l'égalité professionnelle ;
- faciliter la conciliation vie professionnelle/vie privée ;
- développer le dispositif du signalement défini par la circulaire du 9 mars 2018.

De réelles avancées ont été soulignées. Toutefois, des marges de progression existent encore. Aussi, de nouvelles perspectives ont été fixées pour les années à venir, à savoir :

- lutter contre les stéréotypes et le sexisme en menant des actions globales de prévention en interne et en partenariat avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ;
- lutter contre les violences sexuelles et sexistes sur le terrain à partir du réseau des assistants de prévention et à travers la nomination de référents égalité femmes/hommes ;

Ceci étant exposé, il est demandé au Conseil Municipal de bien vouloir prendre acte du rapport de la Commune, joint en annexe, portant sur la situation pour 2018/2019 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil Municipal, ouï l'exposé qui précède,

- prend acte du rapport de la Commune, joint en annexe, portant sur la situation pour 2018/2019 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Fait à Draguignan, le 25 novembre 2019.

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de la présente délibération,

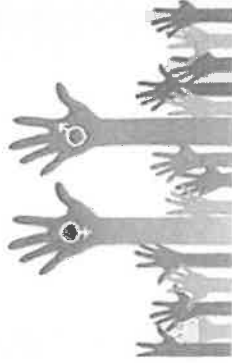


Richard STRAMBIO

Maire de Draguignan



# Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2018 / 2019



## SOMMAIRE

Préambule	2
1. Trois axes de travail majeurs	3
2. Une photographie de la collectivité à partir de quelques chiffres	4
3. La carrière des agents, des promotions équilibrées	5
4. La formation, des femmes et des hommes formés équitablement	6
5. Le recrutement	6
6. Des réflexions sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle	7
7. La prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	8
8. Plan d'action 2020	9



## Préambule

« L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes consacrée « grande cause nationale » pour des mesures de plus en plus opérationnelles et contraignantes dans la Fonction Publique »

En matière d'égalité professionnelle la Fonction Publique se doit du fait de la loi et de par sa nature même, d'être garante en son sein, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Que ce soit en termes de rémunération, d'avancement, de formation, de gestion du temps de travail, la Fonction Publique (les 3 fonctions publiques confondues) et encore plus la Fonction Publique Territoriale (FPT), qui représente 20% de l'emploi public et compte 62 % de femmes, se situe loin devant le secteur privé (ex. salaire net des femmes inférieur de 18,5% dans le secteur privé, de 13,1% dans la fonction publique et de 9,3% dans le FPT - Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - Ministère de l'action et des comptes publics - Edition 2017).

Pour autant, force est de constater une différence encore trop grande.

De fait, un nombre conséquent de textes depuis le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 jusqu'à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de plus en plus concrets, réaffirme le principe d'égalité de traitement. Depuis 2012, la législation s'est accélérée et précisée dans la fonction publique, notamment avec la mise en place de quotas prévue par la loi du 12 mars (40% de chaque sexe pour les nominations sur les emplois supérieurs de la fonction publique, régions, départements et communes / EPCI de plus de 80 000 habitants); et avec la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en place des actions constituant une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, selon une approche intégrée.

Depuis le 25 novembre 2017, trois mesures clés sont intégrées dans les priorités du plan d'action gouvernemental pour « un service public exemplaire en France et à l'international » :

- ▶ Une négociation avec les partenaires sociaux et les employeurs publics visant à réduire les écarts de rémunération et de parcours ;
- ▶ L'engagement de labellisation « égalité » de chaque ministère et des nominations plus équilibrées notamment dans les établissements publics ;
- ▶ Un dispositif de signalement des violences dans toutes les administrations, collectivités territoriales et établissements publics hospitaliers.

Dans le sillage du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les employeurs publics et les organisations syndicales ont signé, le 30 novembre 2018, un accord sur l'égalité professionnelle qui comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics. L'égalité professionnelle, notamment les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, renforce les engagements des employeurs publics tout en les accompagnant dans cette démarche notamment par la création d'un Fonds dédié à l'égalité professionnelle.

À travers un ensemble de mesures incluses dans ce protocole d'accord, la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 renforce l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes et prévient les discriminations.

## 1. Trois axes de travail majeurs

Le rapport est basé sur 3 axes de travail majeurs qui se déclinent en actions auprès des services et implique la collectivité à la fois comme employeur et comme acteur public :

- renforcer l'égalité professionnelle
- faciliter la conciliation vie professionnelle/vie privée
- mettre en œuvre de la circulaire du 9 mars 2018

Les actions menées sont, pour la plupart, très concrètes et profitent à la fois aux agents et directement aux habitants de la commune avec les actions renouvelées chaque année comme la marche rose pour lutter contre le cancer du sein ou encore l'aide aux femmes victimes de violence.

En février 2019, Monsieur le Maire est signataire de l'e-charte "PAS DE SEXISME DANS MON ENTREPRISE" en tant qu'employeur public. Un symbole fort de la part d'une collectivité territoriale pour faire évoluer les mentalités et changer le regard porté sur les victimes.

Dans le cadre du plan Valeurs de la république et laïcité, Marc GUIDONI, formateur CNFPT et intervenant au sein du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET PACA) accompagne la collectivité en sensibilisant au principe de la laïcité à partir de conférences en intra à l'intention des agents et des élus à la faculté de droit.

## 2. Une photographie de la collectivité à partir de quelques chiffres

Au 31 décembre 2018, la Ville de Draguignan compte 602 agents exerçant leurs fonctions sur des postes permanents, 396 sont des femmes et 206 sont des hommes.

Répartition des effectifs permanents par sexe (titulaires et contractuels)



Au sein des effectifs de la Ville de Draguignan, les titulaires représentent 80% dont 63% sont des femmes et 37% sont des hommes.

Les contractuels représentent 20% dont 77% sont des femmes.

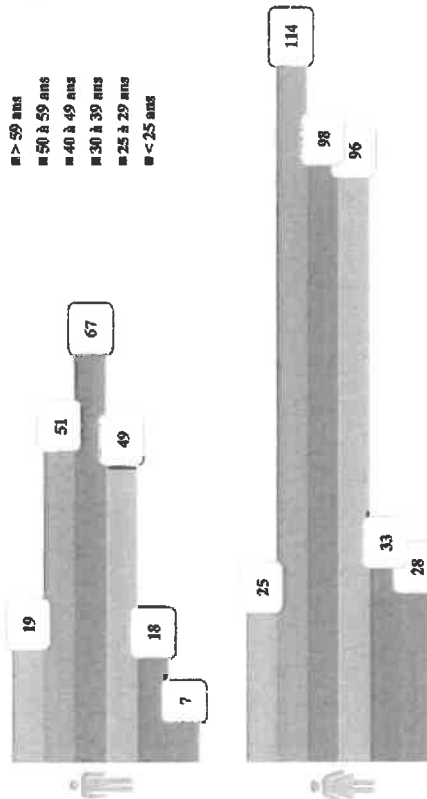
Par statut, les parts des hommes et des femmes se répartissent comme suit :



L'âge moyen femmes et hommes confondus était de 44,6 ans en 2017, il est de 43,5 ans en 2018 : 42,7 ans en moyenne pour les femmes et 45,8 ans en moyenne pour les hommes.

Au-delà de la répartition femmes / hommes on constate un vieillissement des effectifs sur lequel il convient d'agir notamment au travers de l'amélioration des conditions de travail.

Répartition des effectifs femmes-hommes Mairie de Draguignan par tranche d'âge (emplois permanents)

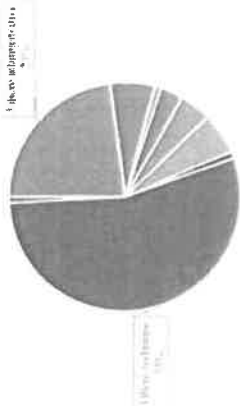


Tranche d'âge	Femmes	Femmes %	Hommes	Hommes %	Ensemble	Ensemble %
plus de 59 ans	25	57%	19	43%	44	7%
50 à 59 ans	114	69%	51	31%	165	27%
40 à 49 ans	98	59%	67	41%	165	27%
30 à 39 ans	96	66%	49	34%	145	24%
25 à 29 ans	33	65%	18	35%	51	8%
moins de 25 ans	28	80%	7	20%	35	6%
<b>Total</b>	<b>394</b>		<b>211</b>		<b>605</b>	<b>100%</b>

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A
Femmes	26	0	0
Hommes	37	2	0

Répartition par filières femmes-hommes confondus



- Filière administrative
- Filière animation
- Filière culturelle
- Filière médico-sociale
- Filière police municipale
- Filière sociale
- Filière sportive
- Filière technique
- Emplois fonctionnels

Avec 329 agents, la filière technique représente 55% des métiers exercés pour la Ville de Draguignan. Elle représente également la filière pour laquelle la répartition femmes/hommes est la moins déséquilibrée. On note cependant une surreprésentation genrée des métiers, comme fréquemment dans la Fonction Publique Territoriale, à travers les métiers d'agent d'entretien au sein des groupes scolaires, d'agent polyvalent et de manutention au sein des services techniques.

On constate également une surreprésentation des femmes au sein de la filière médico-sociale. Les agents de cette filière sont des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, métier quasi exclusivement exercé par des femmes (un homme en 2017 puis deux hommes au sein des écoles élémentaires en 2018).

Les métiers administratifs sont également très représentés chez les femmes (la filière administrative, toutes catégories confondues, ne compte que 21 agents hommes sur 137 agents).

La filière municipale est, quant à elle, surreprésentée par les hommes (une femme policière dans les chiffres 2018, 1 recrutement en 2019 donc deux femmes en 2019).

Filière	Femmes			TOTAL	% Femmes
	A	B	C		
Filière administrative	9	27	80	116	29%
Filière animation	0	15	10	25	6%
Filière culturelle	0	1	3	4	1%
Filière médico-sociale	6	0	13	19	5%
Filière police municipale	0	1	0	1	0,3%
Filière sociale	0	9	26	35	9%
Filière sportive	0	3	0	3	1%
Filière technique	1	0	192	193	49%
Emplois fonctionnels	0	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>56</b>	<b>324</b>	<b>396</b>	<b>100%</b>

Répartition femmes-hommes par filière

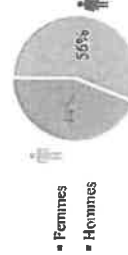


Conformément à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes au sein de la Ville de Draguignan, l'effectif féminin par catégorie est plus important y compris au sein de l'encadrement.

Catégorie	Femmes		Hommes		Ensemble	% Ensemble
	Femmes %	Hommes %	Femmes	Hommes		
Catégorie A	4%	5%	10	26	26	4%
Catégorie B	14%	17%	36	92	92	15%
Catégorie C	81%	78%	160	484	484	80%
<b>Total</b>			<b>206</b>	<b>602</b>	<b>602</b>	<b>100%</b>

Selon les catégories hiérarchiques, les parts des femmes et des hommes se répartissent comme suit :

Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



La majorité des agents travaille à temps complet, toutes catégories confondues.

	Femmes	Hommes	Ensemble	% Ensemble
Temps complet	319	191	510	85%
Temps partiel	30	2	32	5%
Temps non complet	47	13	60	10%
<b>Total</b>	<b>396</b>	<b>206</b>	<b>602</b>	<b>100%</b>

Les temps partiels et temps non complets sont très majoritairement occupés par des femmes ; 30 femmes en 2018.

Sur l'ensemble des effectifs permanents de la collectivité, 5,3% des agents sont à temps partiel et 9,9% des agents sont à temps non complet, femmes et hommes confondus.

Cette disparité s'explique par le nombre de femmes occupant des postes à temps non complet principalement affectés dans la Direction Enfance Jeunesse et par le recours au temps partiel demandé majoritairement par les femmes.

Présentation des rémunérations annuelles brutes par catégorie et par genre pour la collectivité sur la base des salaires bruts annuels pour les agents permanents :

D'une manière générale, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a nettement plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, ce qui impacte l'écart concernant le traitement de base mensuel et la prime de fin d'année.

Les filières technique est majoritaire ; l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique par le fait que les hommes sont pour la plupart sur les grades d'agents de maîtrise et sur les grades de catégorie B, contrairement aux femmes qui sont, quant à elles, sur les grades d'adjoints techniques.

Il est important de noter que l'évolution du statut des Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM) va permettre au fil des années de réduire cet écart en permettant l'accès aux grades d'agents de maîtrise et au grade d'animateur (catégorie B). De plus, la collectivité a fait le choix de soutenir cette évolution en nommant 11 responsables d'équipe de proximité au sein du service du personnel des écoles.

Par ailleurs, l'écart est creusé avec le nombre d'hommes en grande majorité à la Police Municipale ; le salaire des policiers municipaux de catégorie C est plus important que celui d'un agent de même catégorie dans les autres filières.

Ces écarts de rémunération persistent malgré la politique égalitariste menée sur ce point depuis en matière de rémunération est menée depuis 2016 en matière de régime indemnitaire et conduit aujourd'hui à un équilibre au sein d'une même filière.

**Salaires moyen annuel et mensuel des agents de la Ville de Draguignan en fonction de leur catégorie :**

	Salaires annuel Catégorie C	Salaires annuel Catégorie B	Salaires annuel Catégorie A	Salaires annuel toutes catégories 2018
Femmes	19 555,00 €	26 964,00 €	34 815,00 €	27 112,33 €
Hommes	22 555,00 €	31 052,00 €	51 463,00 €	35 023,33 €

	Salaires annuel Catégorie C	Salaires annuel Catégorie B	Salaires annuel Catégorie A	Salaires annuel toutes catégories 2018
Femmes	1 629,83 €	2 247,00 €	2 901,25 €	2 259,36 €
Hommes	1 879,58 €	2 587,67 €	4 288,58 €	2 918,61 €

### 3. La carrière des agents, des promotions équilibrées

L'accès des femmes aux postes de direction augmente chaque année, en conformité avec la hausse des effectifs féminins.

Uniquement masculin en 2015, le comité de direction s'est progressivement féminisé. Il est désormais composé de 4 femmes et de 6 hommes. La première Directrice Générale Adjointe des Services a été nommée en octobre 2019.

24 responsables de service sont des femmes sur les 51 postes au total sur l'organigramme général de la Ville.

#### Les commissions administratives paritaires :

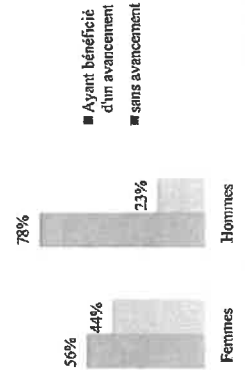
En 2018, répartition des agents par sexe et par catégorie proposables à un avancement de grade :

	Femmes			Hommes		
	Lorsque possibilités d'avancement, nombre de femmes proposables	Nombre d'avancements de grade	Lorsque possibilités d'avancement, nombre d'hommes proposables	Lorsque possibilités d'avancement, nombre d'hommes proposables	Nombre d'avancement de grade	
Catégorie A	2	1	0	0	0	
Catégorie B	5	4	0	0	0	
Catégorie C	88	48	40	40	11	
<b>Ensemble</b>	<b>95</b>	<b>53</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>31</b>

#### Répartition des agents par sexe et par catégorie proposables à la promotion interne :

	Femmes			Hommes		
	Lorsque possibilités de promotion, nombre de femmes proposables	Nombre de promotions internes	Lorsque possibilités de promotion, nombre d'hommes proposables	Nombre de promotions internes	Nombre de promotions internes	
Catégorie A	0	0	0	0	0	
Catégorie B	9	4	1	1	0	
Catégorie C	46	2	27	27	15	
<b>Ensemble</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	

Répartition des avancements de grade par sexe (2018)



Répartition des promotions internes par sexe (2018)



Il apparaît que 56% des femmes proposées ont bénéficié d'un avancement de grade dont 5 femmes de catégorie B et A (uniquement des femmes proposées sur ces catégories en 2018).

Pour la promotion interne, et plus précisément l'accès au grade d'agent de maîtrise, la différence femmes-hommes (89% de femmes n'ont pas accédé à la promotion interne contre 46% pour les hommes) s'explique en partie par le fait que les femmes proposées ont refusé majoritairement de devenir responsable d'équipe de proximité, ne souhaitant pas occuper cette fonction (évolution du statut des ATSEM permettant l'accès au grade d'agent de maîtrise).

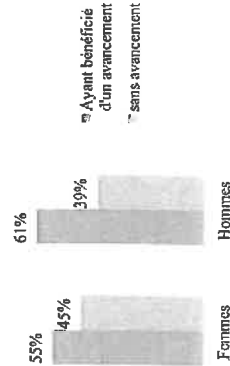
En 2019, répartition des agents par sexe et par catégorie proposées à un avancement de grade :

	Femmes		Hommes	
	Lorsque possibilités d'avancement, nombre de femmes proposées	Nombre d'avancements de grade	Lorsque possibilités d'avancement, nombre d'hommes proposés	Nombre d'avancement de grade
Catégorie A	4	4	2	2
Catégorie B	0	0	7	4
Catégorie C	47	24	19	11
<b>Ensemble</b>	<b>51</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>17</b>

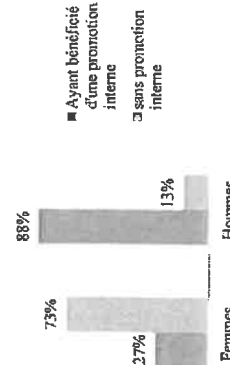
Répartition des agents par sexe et par catégorie proposées à la promotion interne :

	Femmes		Hommes	
	Lorsque possibilités de promotion, nombre de femmes proposées	Nombre de promotions internes	Lorsque possibilités de promotion, nombre d'hommes proposés	Nombre de promotions internes
Catégorie A	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	52	14	16	14
<b>Ensemble</b>	<b>52</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>14</b>

Répartition des avancements de grade par sexe (2019)



Répartition des promotions internes par sexe (2019)



Comme pour 2018, l'accès au grade d'agent de maîtrise est majoritairement refusé par les femmes.

#### 4. La formation : Des femmes et des hommes formés équitablement

Le nombre de départs en formation est signe d'une volonté des agents de se professionnaliser et de maintenir leurs connaissances.

Pour ce qui concerne les agents de catégorie C, les nombreux départs en formation correspondent au réel besoin d'acquisition de nouvelles compétences face aux évolutions de carrière, aux réorientations et aux reclassements effectués dans l'intérêt conjoint des agents et de la collectivité.

Le pourcentage est équilibré lorsque ce chiffre est ramené à la répartition Hommes / Femmes au sein de la collectivité ; 75% de départs en formation pour les femmes, 76% pour les hommes.

En moyenne, les agents de la collectivité ont bénéficié de 3,5 jours de formation pour les femmes et 3,3 jours de formation pour les hommes pour l'année 2018.

#### 5. Le recrutement

Comme en 2017, le nombre de recrutements de femmes est plus important par rapport aux hommes en 2018 et en 2019. Ce chiffre s'explique au travers des métiers sur lesquels les opérations de recrutement sont réalisées. Les recrutements en catégorie C ont été faits sur le métier d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), agent territorial des écoles élémentaires (ATEE), accueillante en crèche et agent d'entretien.

Les effectifs de police ont été renforcés par l'arrivée d'une femme en 2019, soit 2 sur 24 agents. Parallèlement, le service du personnel des écoles a également été renforcé par l'arrivée d'un homme, soit 2 sur 105 agents.

Le service petite enfance accueille un auxiliaire de puériculture sur 18 femmes auxiliaires de puériculture.

Ces évolutions positives en terme de filière restent faibles, elles sont malgré tout le fruit d'un effort constant dans les procédures de recrutement, ces filières restent très genrées.

Par ailleurs, les candidatures spontanées sont le plus souvent réalisées par des femmes ; 200 candidatures féminines ayant abouti à 17 recrutements, 85 candidatures masculines ayant abouti à 4 recrutements.

#### Article magazine : les métiers de femme

##### PORTRAITS DE DRACÉNOISES

###### EMMY DURU

Une femme aux espaces verts  
Depuis un peu plus d'un an, Emyy est employée par la mairie aux espaces verts. Distraite d'origine ce corps de métier lui a permis de découvrir les métiers d'entretien des espaces verts. Elle aime travailler dans les équipes et faire découvrir les métiers d'entretien des espaces verts.

Constatant une forte demande de travailler aux espaces verts, Emyy le propose chaque jour. Sa mission est de faire passer une compétence de la commune à la commune voisine en participant à des ateliers de travail.

"J'ai vraiment eu beaucoup de chance à la mairie. Ça fait des années que je me bats pour avoir une place dans les espaces verts parce que c'est ma passion."



###### MARIE SCHEFFER,

responsable du service pluvial

À la suite des événements de juin 2018, le maire a souhaité créer un poste dédié à la maîtrise des eaux pluviales. Marie Scheffer, responsable du service pluvial, trouve à ce poste de nombreux défis. Elle est en charge des équipes des auxiliaires et des techniciens de la mise en œuvre de programmes d'actions de lutte contre le ruissellement.

Après de nombreux jours de travail, la responsable du service pluvial a un impact réel sur la vie des agents, qui en composent avec les différents techniciens que possède la commune. Elle agit sur la position du ruissellement des eaux pluviales. Elle agit sur la politique des débris en matière de ruissellement et de remplacement en végétal. Avec la participation importante de l'équipe technique, elle mène un combat de tous les jours pour assurer la sécurité des habitants de la commune.

"Je m'investis dans mon travail parce que je comprends les personnes impactées par les inondations."



En matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe à la Ville de Draguignan, la Direction des Ressources Humaines s'assure :

- que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique,
- que l'ajout de la spécificité I/F soit automatique, en mentionnant dans les offres d'emplois les ports de charges (en kg) et le matériel disponible,
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (à minima dans la même proportion que celle des CV reçus lorsque cela est possible),
- que l'évaluation individuelle des candidats soit systématiquement élaborée sur des critères de sélection qui ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades,
- de la mixité des jurys de recrutement notamment lors des postes techniques,
- de proposer des immersions en interne avant tout changement de poste.

Le service hygiène et sécurité forme et sensibilise les responsables de service sur l'utilisation de matériels de port de charge à disposition dans les directions les plus concernées afin de diminuer la pénibilité des tâches pour ne pas éloigner ou rebuter les femmes intéressées par ces postes. Ce plan d'action permet d'agir à la fois sur les mentalités et les conditions de travail.

## 6. Des réflexions sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Le télétravail a été expérimenté en 2018/2019. 8 télétravailleuses sur les 9 bénéficiaires ont témoigné de la facilitation apportées en ce sens par le télétravail. Le travail alterné entre bureau et domicile permet, à minima, de limiter les temps de transport.

## 7. La prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

[https://www.fonction-publique.fr/files/files/publications/col\\_outils\\_de\\_la\\_GRH/\\_guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf](https://www.fonction-publique.fr/files/files/publications/col_outils_de_la_GRH/_guide-formation-prevention-violences-sexuelles-2018.pdf)

A partir du guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, des nouvelles mesures d'information et de traitement des signalement ont été présentées aux membres du CHSCT, diffusées aux directeurs et mises en lignes sur extranet, comme le kit pédagogique élaboré par la Mission Interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre le harcèlement sexuel (MIPROF) « une femme comme moi ».



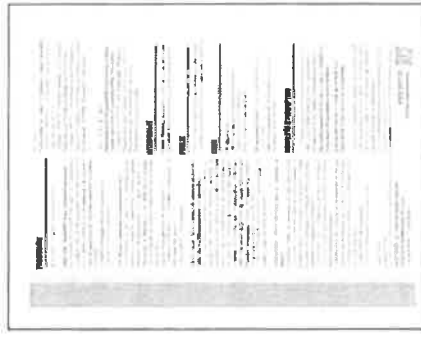
En partenariat avec le Centre de Gestion du Var, les premiers outils ont été constitués puis développés à partir de la conférence sur le sexisme et le harcèlement sexuel.



Diaporama en ligne sur le site du centre de gestion du Var:  
[https://www.cd-var.fr/wp-content/uploads/2019/10/bnt\\_com%3%A9rence\\_191017\\_v0.pdf](https://www.cd-var.fr/wp-content/uploads/2019/10/bnt_com%3%A9rence_191017_v0.pdf)

Une dizaine de référents égalité ont été nommés dans les services suite au dernier plan d'action. Avec les assistants de prévention et les membres du CHSCT, ils seront formés à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail en continue. Ils seront ainsi personnes ressources pour les agents et contribueront à l'amélioration du dispositif de signalement et du circuit de traitement.

Une formation initiale sera ensuite déployée pour l'ensemble des agents de la Ville et du CCAS sera faite en 2020, conformément à la circulaire du 9 mars 2018, sous forme de conférence en mitra, sur le modèle des journées d'actualité menées par le CNFPT.



Un groupe de travail sera constitué, en partenariat avec les représentants du personnel, pour évaluer les actions menées, développer le plan des actions à suivre sur la mixité et entretenir la préoccupation collective sur le sujet. Il pourrait élaborer les règles d'un environnement respectueux des femmes et des hommes.

Le plan d'action se veut cohérent avec les autres plans et contrats de territoire (politique de la Projct Éducatif Territorial ...) et favorise le partenariat entre directions et collectivités. Il promeut l'égalité dès le plus jeune âge et favorise l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la culture, aux loisirs et à la pratique sportive. Il garantit l'égalité aux droits et à la participation citoyenne.