Ref : QC – EPIC
N° 2025 –_01_03

Extrait du registre des délibérations de l'Office de tourisme Quai Cyrano

Séance du jeudi 13 février 2025

Annexe de la délibération
N°03
Rapport égalité hommes – femmes
Quai Cyrano – année 2025

1. Introduction

La loi du 4 août 2014 et son article 61 prescrivant aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité.

L'article 1er précise que « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Il s'agit de considérer la situation des femmes et des hommes avant la mise en place ou le réajustement de toute action.
De plus, cette loi rappelle que la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment des actions visant à lutter contre les violences faites aux femmes ; à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes, à lutter contre la précarité des femmes ; à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité des métiers ; à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ; à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ; à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres.

2. Textes de référence

- La loi du 12 mars 2012 qui mentionne que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'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 indique, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ; et plus précisément les articles 61 et 77 de la loi 2014-873

- Décret 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 locales.

Les collectivités territoriales sont au cœur des questions d'égalité femmes-hommes de par leur statut d'employeuses publiques et leur potentiel d'action au niveau local.
Elles peuvent donc agir pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes, l'accès aux droits, à la culture, aux sports, aux loisirs et pour une communication non sexiste.

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est une obligation légale qui doit être présenté à l'occasion du débat d'orientation budgétaire (DOB).

Ce rapport prend en compte les données de janvier à décembre 2024.

3. Gestion des Ressources Humaines de l'Office de Tourisme Quai Cyrano

Au 31 Décembre 2024, les effectifs de l'Office de Tourisme se répartissent comme suit :

- 1 contrat de droit public en position de détachement
- 11 CDI de droit privé (dont 1 congé parental et 2 temps partiel)
- 3 CDD de droit privé (dont 1 mi-temps)
- 2 contrats en alternance

Nombre total d'employés = 17 employés
(Comptabilité effectuée sur l'année complète, comprenant 1 départs de CDI et 1 embauche en CDI)

A ces emplois il faut ajouter les vacataires qui viennent compléter les effectifs sur la période estivale : 10 salariés

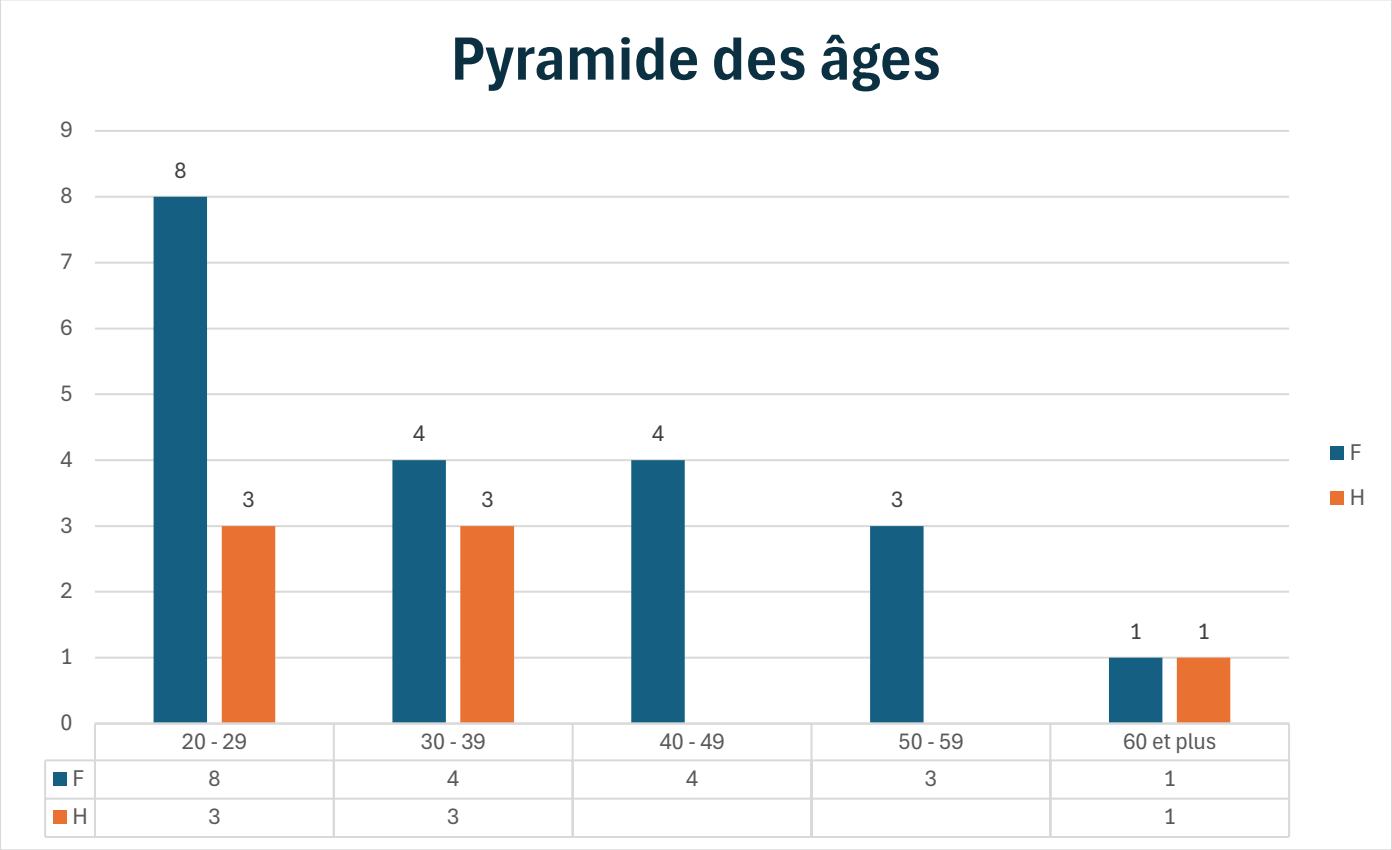
Catégorie d'emploi :

	Femmes	**Hommes**
Catégorie A – Droit Public	1	-
Cadre	2	
Agent de maîtrise – Droit Privé	1	
CDI – Droit Privé	6.33	2
CDD – Droit Privé	0.63	
Saisonniers – Droit privé	1.5	1.16
Total	**12.46**	**3.16**

L'ensemble des actions RH est mené afin de veiller à ne pas créer de situation discriminatoire, qui ne se limitera pas aux seuls champs de l'égalité femme-homme.

L'Office de Tourisme veille à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement des carrières des employés de l'office.

Pyramide des âges :



Rémunération :

L'Office de Tourisme respecte la grille des indices planchers prévue par la Convention Collective nationale des organismes de Tourisme quel que soit le sexe de la personne suivant la valeur du point et de l'indice en vigueur lors du recrutement pour les nouveaux recrutements. Pour les ETP déjà en poste à la création de l'EPIC, les salaires ont été harmonisés pour correspondre au mieux à la valeur du point.

Au 1er janvier 2024, la valeur du point des organismes de tourisme est de 1,23 euros (pas de révision au 1/1/2025).

A ce jour, il n'y a pas d'actions ciblées en matière d'égalité femmes/hommes dans les politiques RH de l'Office de Tourisme.

L'ensemble des actions RH est mené afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femme-homme.

L'Office de Tourisme veille à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement des carrières de ses employés.