



COMMUNAUTE DE COMMUNES AUNIS SUD

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 18 octobre 2022  
DELIBERATION n°2022\_10\_09PRESENTATION DU PLAN D'ACTION D'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Nombre de membres :			L'an deux mille vingt-deux, le dix-huit octobre à dix-huit heures, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Aunis Sud, légalement convoqué, s'est réuni au siège de la Communauté de Communes sur la commune de Surgères, sous la présidence de Monsieur Jean GORIOUX.
En exercice	Présents	Votants	
50	32	37	
<b>Quorum : 26</b>			
<b>Présents / Membres titulaires :</b> Jean GORIOUX – Catherine DESPREZ (a reçu pouvoir de Laurent ROUFFET) – Gilles GAY (a reçu pouvoir de Joël LALOYLAUX) - Raymond DESILLE – Micheline BERNARD - Christian BRUNIER - Walter GARCIA - Christophe RAULT – Pascal TARDY – Barbara GAUTIER – Pascale GRIS - Sophie DESCAMPS (a reçu pouvoir de Marie-France MORANT) - Florence VILLAIN - Eric BERNARDIN - Éric GUINOISEAU – Lydia BERETTI – Philippe BARITEAU, Jean-Michel SOUSSIN (a reçu pouvoir d'Emmanuel NICOLAS) – Christelle GRASSO – David CHAMARD ( a reçu pouvoir de Steve GABET ) - Pascale BERTEAU - Bruno CALMONT - Philippe BODET – Marline LLEU - Didier BARREAU (a reçu pouvoir de Marylise BOCHE) – Sylvie PLAIRE – Jean Yves ROUSSEAU – Stéphane AUGÉ - Didier TOUVRON - Danielle BALLANGER – Thierry PILLAUD			
<b>Présente/ Membre suppléant :</b> Françoise DURRIEU			
<b>Absents :</b> François PELLETIER, Hervé GAILDRAT, Olivier DENECHAUD, Baptiste PAIN, Matthieu CADOT, Jean-Pierre SECQ, Younes BIAR, Thierry BLASZEZYK Angélique PEINTRE, Nadia AUDEBERT, Alisson CURTY, Frédérique RAGOT			

<b>Secrétaire de Séance :</b> Bruno CALMONT
<b>Convocation envoyée le :</b> 12 octobre 2022
<b>Affichage de la convocation le :</b> 12 octobre 2022

<b>Auteur de l'acte :</b> Jean GORIOUX, Président
<b>Télétransmission en préfecture le :</b> 21 OCT. 2022
n°: 017-200041614-20221018-2022_10_09-DE
<b>Date de publication sur le site Internet :</b> 25 OCT. 2022

**PRESENTATION DU PLAN D'ACTION D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment en son article 80, instituant un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitants,

Vu le 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,

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action territoriaux pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Vu la délibération n°DEL20220113-6 en date du 13 janvier 2022 du Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Charente-Maritime, relative à la mise à disposition de l'outil baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'aide à l'élaboration des plans d'action et accompagnement à la rédaction du plan,

Vu la délibération n°2022-07-13 du 26 juillet 2022 permettant de conventionner avec le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime pour la mise à disposition de l'outil baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et d'aide à l'élaboration des plans d'action et accompagnement à la rédaction du plan,

Vu l'avis favorable du comité technique du 4 octobre 2022,

Vu l'avis favorable du bureau communautaire du 4 octobre 2022,

**Monsieur Christophe RAULT**, Vice-Président en charge des Ressources Humaines indique que conformément au protocole d'accord du 30 novembre 2018 et à la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'action « égalité professionnelle ».

Ce plan d'action dont la durée d'application ne peut excéder trois ans renouvelables définit la stratégie destinée à réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Celui-ci comporte donc des mesures en vue de les évaluer, de les prévenir et de les traiter. Il prévoit également les actions qui seront entreprises par la Communauté de Communes pour garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Ce plan précise à l'issue d'un diagnostic, les mesures destinées à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action énonce donc pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

**Monsieur Christophe RAULT** ajoute que les collectivités et les EPCI doivent ensuite transmettre leur plan d'action au préfet. Dans l'hypothèse où le plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ne serait pas élaboré ou non renouvelé au terme de sa durée, la Communauté de Communes serait sanctionnée par une pénalité. Celle-ci n'excède pas 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le baromètre d'égalité professionnelle, mis à disposition par le Centre de Gestion de la Charente-Maritime et présenté en annexe, tient lieu de diagnostic de la situation de la Communauté de Communes et reprend les données du rapport social 2020.

Celui-ci est composé de 12 indicateurs et s'articule autour de 4 axes obligatoires du plan d'action. Ce premier baromètre indique un score de 51/73 et permet de définir les orientations du plan d'action.

Ce plan d'action, structuré autour de quatre axes, est prévu pour une période de trois ans de 2022 à 2024. Il s'articule autour des thématiques suivantes :

- évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles.

Le contenu du plan s'est construit en concertation avec les représentants du personnel lors de deux réunions de travail.

Le plan pour l'égalité professionnelle femmes-hommes joint à la présente délibération comprend les actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines tels que le recrutement ou la promotion.

**Monsieur Christophe RAULT** propose donc au Conseil communautaire de prendre acte du plan d'action égalité professionnelle 2022-2024 présenté.

Ces explications entendues, **Monsieur le Président** demande au Conseil Communautaire de se prononcer sur la présente délibération

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire,

- **avec 1 abstention** (Madame Danielle BALLANGER)
- **et 37 votes « POUR »**
  
- Donne acte au rapporteur des explications ci-dessus détaillées,
  
- Prend acte du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022-2024. Le baromètre et le plan d'action sont annexés à la présente délibération et un exemplaire a été envoyé aux membres du conseil communautaire à l'appui de la convocation à la réunion de ce jour,
  
- Autorise Monsieur le Président à prendre toutes dispositions pour ce qui concerne le suivi administratif, technique et financier de la présente délibération.

Pour Extrait Conforme :  
Les signatures sont au registre.  
Fait à Surgères,  
Le 20 octobre 2022

AR Prefecture

017-200041614-20221020-2022\_10\_09-DE  
Reçu le 21/10/2022

Le Président

Le secrétaire de séance

Jean GORIOUX



Bruno CALMONT

Délais et voies de recours

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans le délai de deux mois suivant la publication et/ou la notification. Le recours peut également être déposé sur l'application internet Télérecours citoyens à l'adresse suivante : [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr). La délibération peut également faire l'objet d'un recours administratif auprès du Président dans le même délai ; en cas de réponse négative ou en cas d'absence de réponse dans un délai de deux mois, le demandeur dispose d'un nouveau délai de deux mois pour introduire un recours contentieux.





Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'actions « Egalité professionnelle »**. Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- ▶ Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- ▶ Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes **aux cadres d'emplois, grades et emplois**
- ▶ Favoriser l'articulation entre **activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- ▶ Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement** moral ou sexuel ainsi que des **agissements sexistes**

Au vu des enjeux relatifs à cette thématique, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions contient une partie diagnostic qui s'appuie sur les indicateurs du Rapport Social Unique, en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- ▶ Conditions générales de l'emploi
- ▶ Organisation du temps de travail
- ▶ Évolution de carrière
- ▶ Formation
- ▶ Rémunérations
- ▶ Conditions de travail et congés
- ▶ Actes de violence ou de harcèlement

Le Comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique 2020, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

## Sommaire

### Axe 1

#### Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

- Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
- Sensibilisation et information des agents
- Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
- Actions à mettre en œuvre

### Axe 2

#### Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les indicateurs d'évaluation
- Actions à mettre en œuvre

### Axe 3

#### Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 4

#### Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 5

#### Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre



## 1

**Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche**

Première étape du plan d'actions, le pilotage de la démarche est une condition essentielle pour sa réussite. Il est donc nécessaire d'identifier un référent, de définir le rôle de tous les acteurs et l'articulation des missions, d'associer les représentants du personnel, de planifier les modalités de communication interne et externe et d'organiser les modalités ou instances de suivi et d'évaluation.

Ces éléments sont nécessaires pour garantir l'implication des acteurs et la réalisation des actions définies.

De plus, il paraît fondamental que l'autorité territoriale se positionne sur un sujet si important, et que les Direction Générale / Direction des Ressources Humaines lui viennent en soutien. Ainsi, les actions bénéficieront d'un portage et d'un pilotage politique et opérationnel visibles.

La démarche est pilotée par les membres du Comité Technique puis du Comité Social Territorial ;

Durée du plan : 2022 à 2024 (dans le cadre de la mise en place du CST en 2023, les actions pourront être révisées) ;

Nomination de deux référents parmi le collège agents du CT : Cécile PHILIPPOT et Cédric BOIZEAU.

## 2

**Sensibilisation et information des agents**

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient d'attirer l'attention des agents sur des comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente.

Les actions en faveur de la sensibilisation visent à informer sur les enjeux et les inégalités entre les genres, à déconstruire les idées reçues, à diffuser une culture de l'égalité et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels.

Fondement de la démarche pour l'égalité professionnelle, le travail de sensibilisation irrigue tout le plan d'actions.

## 3

**Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action**

Conformément au décret du 4 mai 2020, ce plan d'actions va prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Réunions préparatoires avec les membres du CT les 13 et 20 septembre 2022 ;

Présentation au Comité Technique le 4 octobre 2022 ;

Information au Conseil Communautaire le 18 octobre 2022.

2ème semestre : Communiquer aux agents la synthèse des indicateurs relative à l'égalité professionnelle.



**PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN**

- Acter le portage politique de la démarche :
- Informer les agents de la démarche par le biais du service Communication de la CdC Aunis Sud.
- Nommer deux référents ( Femme / Homme ) au sein des membres agents du CT , puis du CST.

**IMPLICATION DES ACTEURS**

- Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche : point périodique lors des réunions.
- Former l'ensemble des membres du Comité Social au sujet de l'égalité professionnelle : inscription à des formations.
- Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention
- Définir des indicateurs de suivi du plan d'actions
- Participation et élaboration puis suivi du déploiement du plan d'actions par les membres du CT puis CST.

**SENSIBILISATION DES AGENTS**

- Intégrer l'égalité F-H dans les formations management ( formations CNFPT : l'égalité femmes/hommes dans le management d'équité de proximité / les propos et comportements sexistes au travail : de la libération de la parole à la prévention).
- Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative : suivre la formation proposée par l'INSET : la fabrique des préjugés et des stéréotypes.
- Intégrer les enjeux d'égalité F-H lors des événements internes à la collectivité par le biais d'une communication adaptée.
- Former les élus aux enjeux de l'égalité professionnelle (AMF)



Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

- ▶ la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- ▶ des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- ▶ le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- ▶ l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- ▶ des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

## 1

## Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

## Les 10 plus hautes rémunérations

		Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles	Femmes ♀	294 615 €	6	61%
	Hommes ♂	188 794 €	4	39%

Analyse

61% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 6 bénéficiaires sur 10.

## Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR\*

\*ETPR : équivalent temps plein rémunéré

## Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	47 143 €	s	31 462 €	25 906 €	23 768 €	34 538 €	29 881 €
Technique	s	48 382 €	28 471 €	s	23 904 €	20 155 €	26 523 €	28 783 €
Culturelle	s	s	25 674 €	25 960 €			30 171 €	26 128 €
Sportive			33 999 €	28 096 €			33 999 €	28 096 €
Médico-sociale		28 573 €						28 573 €
Police								
Incendie								
Animation				s		22 361 €		23 775 €
<b>Total</b>	<b>47 555 €</b>	<b>40 243 €</b>	<b>30 430 €</b>	<b>27 876 €</b>	<b>24 181 €</b>	<b>22 889 €</b>	<b>29 750 €</b>	<b>28 598 €</b>

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR



## AR Prefecture

### Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	s	s	2 138 €	4 657 €
Technique	c	c	3 748 €	2 260 €
Culturelle	s	286 €		4 043 €
Sportive		5 903 €		5 903 €
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation		s		
<b>Total</b>	<b>7 312 €</b>	<b>2 554 €</b>	<b>1 292 €</b>	<b>1 152 €</b>

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

### Analyse

Sur 4 croisements filière et catégorie, on constate 3 écarts de rémunération en faveur des hommes et un écart en faveur des femmes.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 5 903 € et concerne la catégorie B de la filière Sportive.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 286 € et concerne la catégorie B de la filière Culturelle.

### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

#### Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	28%	19%	27%	19%	13%	13%	23%	16%
Technique	26%	17%	12%	0%	14%	10%	15%	12%
Culturelle	4%	9%	2%	1%			3%	2%
Sportive			22%	18%			22%	18%
Médico-sociale		8%						8%
Police								
Incendie								
Animation				19%		7%		12%
<b>Total</b>	<b>21%</b>	<b>16%</b>	<b>15%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>16%</b>	<b>13%</b>

### Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	9	8	0	7
Technique	9	12	4	3
Culturelle	5	1		1
Sportive		4		4
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation				
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Sur 9 croisements filière et catégorie, on constate 7 écarts de rémunération en faveur des hommes et un écart en faveur des femmes.

017-100041614-20221029-2022\_10\_09-DE  
Reçu le 21/10/2022

Analyse

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 12 et concerne la catégorie B de la filière Technique.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 5 et concerne la catégorie A de la filière Culturelle.

## 2

### Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

#### ATTRIBUTION DES PRIMES

- Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières

#### CONDITIONS DE TRAVAIL

- Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières
- Réduire les emplois à temps non complet

#### RECRUTEMENT

- Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.

#### CARRIERE ET PROMOTION

- Appliquer les lignes directives de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne (arrêté n°2020-RH-431 du 28.12.2020)

#### INTERRUPTIONS DE CARRIERE ET QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

- Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du temps de travail par le développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ (choix du planning hebdomadaire), et la mise en place du télétravail selon les services.
- Continuer à informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel





Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

1

Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



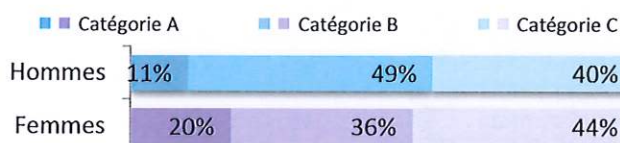
L'accès au statut de fonctionnaire

6% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 6% des hommes

L'accès au CDI

33% des femmes en CDI  
 0% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Part des femmes en catégorie A	71%
Part des femmes en catégorie B	51%
Part des femmes en catégorie C	61%

La représentation des femmes et des hommes au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	82%	18%	83%
Technique	36%	64%	40%
Culturelle	56%	44%	62%
Sportive	25%	75%	34%
Médico-sociale	100%	0%	96%
Police	-	-	21%
Incendie	-	-	6%
Animation	100%	0%	69%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 59%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

- Médico-sociale 100% - Administrative 82%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 94,0% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 94,3% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 33% ont pu bénéficier d'un CDI contre 0% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement moins aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (56,0% femmes en A et B contre 60,0% hommes en A et B)



L'accès aux emplois fonctionnels017180041614-20221020-2022\_10\_09-DE  
Reçu le 21/10/2022

La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes

Analyse

Les postes de Direction sont occupés à 100,0% par des femmes. Pour rappel, 58,8% des agents sur emploi permanent sont des femmes.

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

## Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	47,50	42,50	47,20
Hommes ♂	49,32	47,50	49,21

## Proportion des + de 50 ans

45% des femmes ont + de 50 ans  
contre 52% des hommes

Analyse

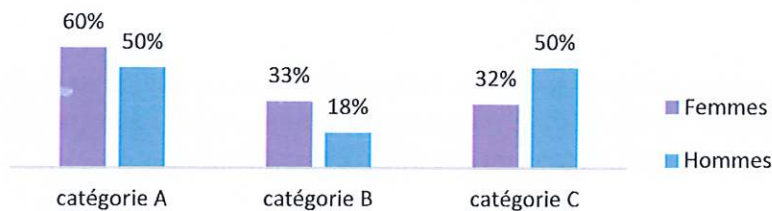
Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agents de plus de 50 ans : 45% des femmes contre 52% des hommes.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- ▶ 100% des agents ayant accédé au statut de fonctionnaire stagiaire sont des femmes (sur 5 stagiairisations)
- ▶ Promotion interne : Aucune nomination ne concerne des femmes
- ▶ Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- ▶ Lauréats de concours : Aucune nomination

Analyse

## Les départs en formation rapportés à l'effectif



Globalement plus de femmes (38,0%) sur emploi permanent que d'hommes (34,3%) sont parties en formation.

Analyse

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence +18 points en faveur des hommes.

## 2

## Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

**CADRES D'EMPLOIS**

- Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi

**PROMOTION ET AVANCEMENT**

- Tendre à la parité femmes-hommes dans les jurys de recrutement
- Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels
- Appliquer les critères internes d'accès aux avancements de grades (cf lignes directives de gestion)

**EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

- Maintenir l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle



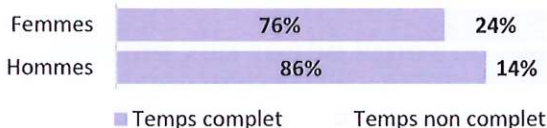
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

1

## Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### L'organisation du temps de travail

#### La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet

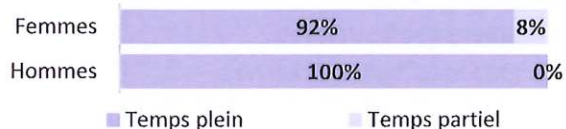


- ▶ 71% des agents à temps non complet sont des femmes

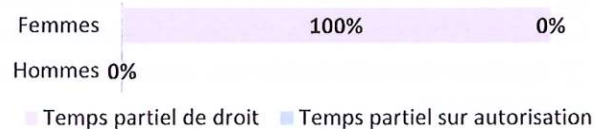
#### La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

#### L'accès au temps partiel



#### L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Les femmes (24,0%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (14,3%).

Les femmes (7,9%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (0,0%).

Analyse

Nota : la collectivité ne dispose pas d'une charte du temps.



**Taux d'absentéisme**

	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	3,06%	6,02%
Accidents de service	0,95%	0,73%
Accidents de trajet	0,13%	0,00%
Longue maladie	0,00%	0,03%
Maladie de longue durée	0,00%	0,00%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%
Maternité et adoption	0,00%	0,00%
Paternité et adoption	0,00%	0,00%
Autorisation spéciale	0,18%	0,26%

**Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents**

- ▶ Aucun congé maternité ou adoption en 2020
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2020

**En congé parental (article 75)***Fonctionnaires et contractuels*

- ▶ Aucune femme en congé parental en 2020
- ▶ Aucun homme en congé parental en 2020

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (7,0%\*) sont plus absentes que les hommes (4,3%\*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

On relève aucun congé maternité ou adoption, aucun congé paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

\*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences.  
 Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

**Télétravail**

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	17%	20%

Analyse

On constate que proportionnellement plus de femmes (20,0%) que d'hommes (17,1%) exercent leur fonction en télétravail.

situation hors COVID

2

**Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale****TEMPS DE TRAVAIL**

- Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, choix individualisé du planning hebdomadaire...)

**TÉLÉTRAVAIL**

- Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes

**ARTICULATION DES TEMPS DE VIE**

- Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental avec les RH et N+1 pour prévenir l'impact des interruptions de carrière
- Continuer de faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement
- Maintenir l'accès aux services à la personne (CESU etc.) par le CNAS
- Encourager la déconnexion

**AR Prefecture**

017-200041614-20221020-2022\_10\_09-DE  
Reçu le 21/10/2022



L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

1

## Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

### Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Oui

### Violences physiques et harcèlement moral

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	20‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Analyse

Les violences physiques envers le personnel ont affecté plus les femmes (20,0‰) que les hommes (0,0‰).

Aucun signalement pour harcèlement moral n'a été rapporté.



Nombre de signalements au DPE pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

Nombre de signalements pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Analyse

Aucun signalement pour harcèlement sexuel n'a été rapporté.

Aucun signalement pour agissements sexistes n'a été rapporté.

2

## Les actions à mettre en œuvre en faveur de la prévention des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

### PREVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

- Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.
- Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement
- Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral

### MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL

- Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins
- Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins
- Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place
- Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

L'outil d'aide à l'élaboration des Plans d'action - égalité professionnelle ainsi que l'outil de calcul du baromètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.



en partenariat avec :

