



**CONSEIL MUNICIPAL
EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS**

**Séance du 29 septembre 2022 (18h30)
Hôtel de Ville - Salle Montgolfier**

**DGA Ressources
Service des Affaires Juridiques,
Administratives et Foncières**

| | | |
|--------------------------|--------------|---------------|
| Nombre de membres | : 33 | |
| En exercice | : 33 | |
| Présents | : 27 | |
| Votants | : 29 | |
| Convocation et affichage | : 23/09/2022 | |
| Président de séance | : Monsieur | Simon PLENET |
| Secrétaire de séance | : Madame | Louisa GRENOT |

Etaient présents : Edith MANTELIN, Patrick SAIGNE, Marc-Antoine QUENETTE, Nadège COUZON, Pascal PAILHA, Jérôme DOZANCE, Danielle MAGAND, Gracinda HERNANDEZ, Michel SEVENIER, Eric PLAGNAT, Claudie COSTE, Catherine MICHALON, Maryanne BOURDIN, Assia BAIBEN-MEZGUELDI, Lokman ÜNLÜ, Stéphanie BARBATO-BARBE, Clément CHAPEL, Antoinette SCHERER, Jérémy FRAYSSE, Romain EVRARD, Juanita GARDIER, Simon PLENET, Antoine MARTINEZ, Louisa GRENOT, François CHAUVIN, Frédéric GONDRAND, Michel HENRY-BLANC.

Pouvoirs : Bernard CHAMPANHET (pouvoir à Assia BAIBEN-MEZGUELDI), Catherine MOINE (pouvoir à Catherine MICHALON).

Etaient absents et excusés : Sophal LIM, Véronique NEE, Jamal NAJI, Laura MARTINS PEIXOTO.

**CM-2022-251 - RESSOURCES HUMAINES - PLAN D'EGALITE
PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES**

Rapporteur : Madame Stéphanie BARBATO-BARBE

La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit dans son article 80 l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20.000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction du personnel des structures en question.

L'entité mutualisée entre Annonay Rhone Agglo, la ville d'Annonay, le CCAS et le CIAS s'est saisie de ce sujet, et la décision a été prise de mener un plan d'action couvrant l'ensemble des structures, bien que l'obligation réglementaire n'aille pas jusque-là.

Ainsi, en 2021, un travail de récolte des données et de rédaction du rapport d'égalité professionnelle a été réalisé.

Les résultats pour l'entité mutualisée se rapprochent de ce qui peut être constaté au niveau national, mais les réponses en termes de plan d'action sont spécifiques et adaptée à ses besoins, avec une démarche de participation directe des agents (de différentes catégories et des deux sexes) et des organisations syndicales à l'élaboration dudit plan.

Afin de répondre aux inégalités constatées, le plan d'actions triennal comporte des mesures de prévention et de correction. Il a fait l'objet de plusieurs échanges et est soutenu par la direction générale et les élus.

Le rapport devant être révisé chaque année dans le cadre du rapport social unique, les actions du plan seront évaluées et réajustées en fonction des l'évolution de ce baromètre d'égalité professionnelle.

VU la loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,

VU l'avis du Comité technique,

VU le rapport et le plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la structure mutualisée en annexe,

VU l'avis favorable de la commission générale du 22 septembre 2022

DÉLIBÉRÉ

LE CONSEIL MUNICIPAL

Après en avoir délibéré, et à l'unanimité

PREND ACTE du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la structure mutualisée,

APPROUVE le plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de la structure mutualisée,

AUTORISE Monsieur le Maire à signer toutes les pièces afférentes à ce dossier et le charge d'effectuer toutes les démarches nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Fait à Annonay le : 03/10/22

Affiché le : 03/10/22

Transmis en sous-préfecture le : 03/10/22

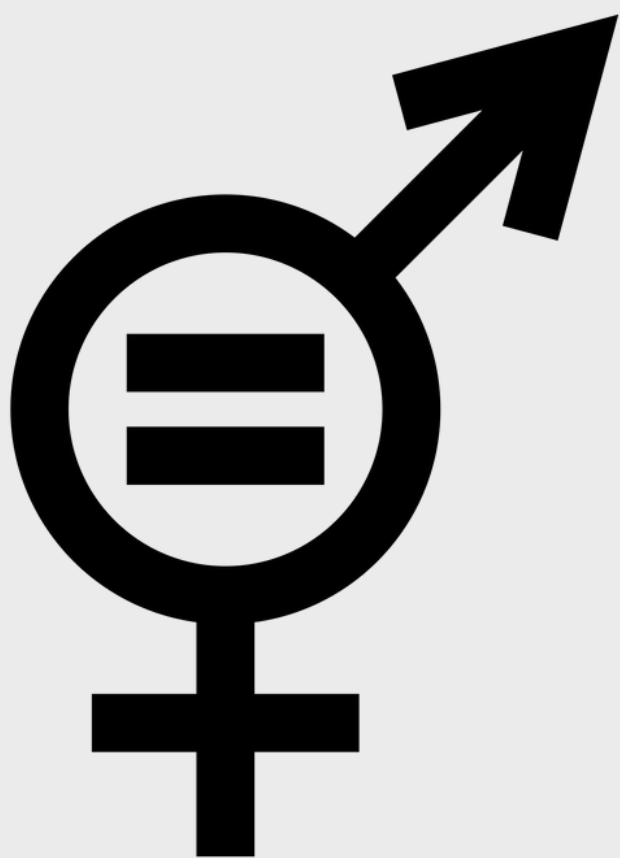
Identifiant télétransmission : 007-210700100-20220929-35747-DE-1-1

Pour extrait certifié conforme au
registre des délibérations du
CONSEIL MUNICIPAL
Le Maire

Simon PLENET

Rapport de situation comparée entre les Femmes et les Hommes

2022



Préparé par : DRH de l'entité
mutualisée

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|--|
| 1 | Introduction au rapport |
| 2 | Conditions générales d'emploi |
| 3 | Rémunération |
| 4 | Conditions de travail |
| 5 | Parentalité et retraite |
| 6 | Participation et intérêt |
| 7 | L'agent et sa carrière |
| 8 | Actes et situations de sexisme et/ou vécues comme dévalorisantes |

Enquête quantitative

Enquête qualitative

01

Introduction au rapport



Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le milieu professionnel sont toujours un sujet d'actualité.

Les collectivités doivent présenter un rapport annuel de situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes comportant deux volets :

- Un volet politique publique, à l'échelle du territoire
- Un volet ressources humaines, au sein de la collectivité territoriale, en lien avec le bilan social.

Afin de renforcer le dispositif, il est demandé aux collectivités d'élaborer un plan d'action triennal (article 5 de la loi de « transformation de la fonction publique » du 6 août 2019).

Le présent rapport de situation sera ensuite complété par un plan d'actions adapté aux besoins de l'entité mutualisée, recensés dans l'analyse.

«LE RAPPORT DE SITUATION RÉCAPITULE EN UN DOCUMENT LES PRINCIPALES DONNÉES CHIFFRÉES PERMETTANT D'APPRÉCIER LA SITUATION DANS LA COLLECTIVITÉ EN CE QUI CONCERNE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES»

Il doit comporter des données chiffrées sur les domaines suivants (Art. D. 2311-16 du CGCT) :

- La formation,
- Le temps de travail,
- La promotion professionnelle,
- Les conditions de travail,
- Les actes de violence,
- Le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes,
- La rémunération
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

A l'avenir, le Rapport Social Unique (RSU) devra comprendre un état de la situation comparée des femmes et des hommes (décret 30 novembre 2020). Se substituant au rapport de situation comparée cité précédemment, il traitera les mêmes données et les mêmes catégories d'informations.

Afin d'obtenir une image plus complète de la situation de la structure mutualisée, le rapport d'enquête quantitative est basé sur les données des années 2019 et 2020. La partie qualitative est basée sur un questionnaire diffusé à l'été 2021.

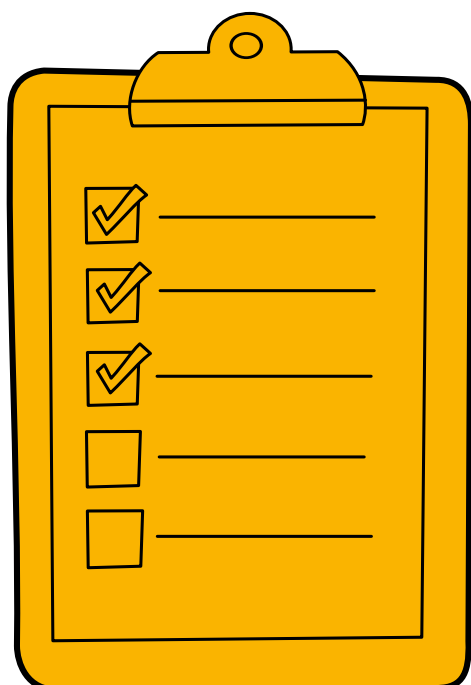


A la suite de l'élaboration du rapport de situation, une démarche de concertation sera organisée et permettra la production d'un plan d'action en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la structure mutualisée.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et, le cas échéant, révisé par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent. Il doit être transmis au préfet au plus tard au 1er Mars de l'année suivant le terme du plan précédent.

Le plan d'action définit, pour une période de 3 ans, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'action doit :



1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes à la fonction publique et en matière d'avancement ;

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

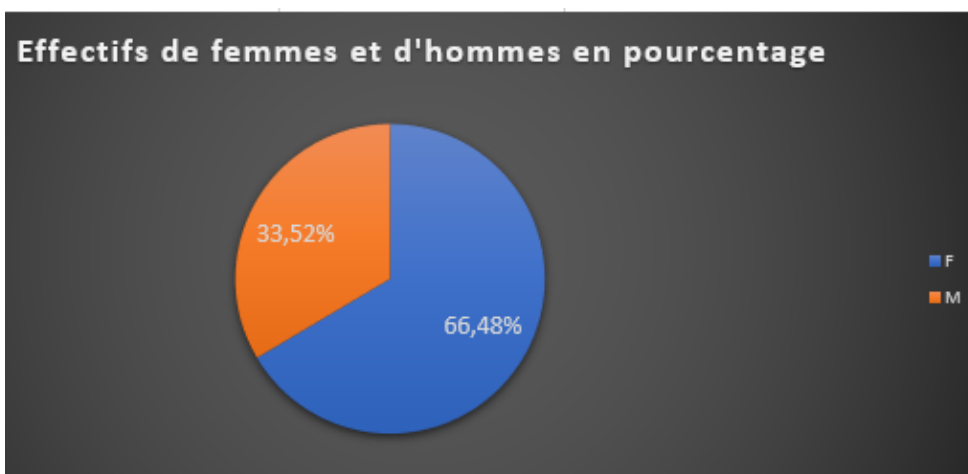
Le comité technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Conditions générales d'emploi

Les effectifs

02

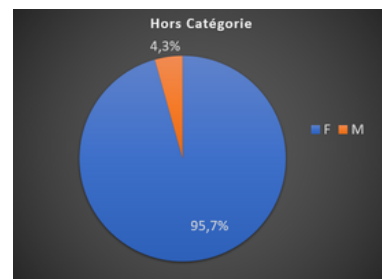
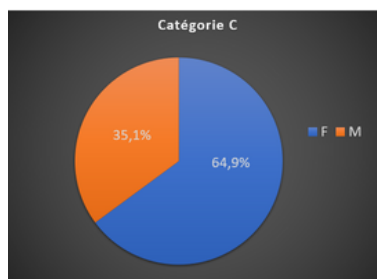
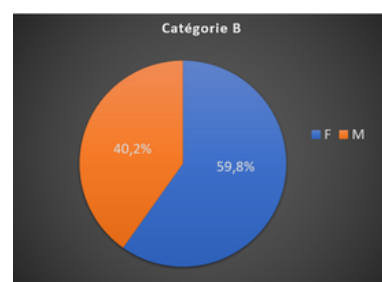
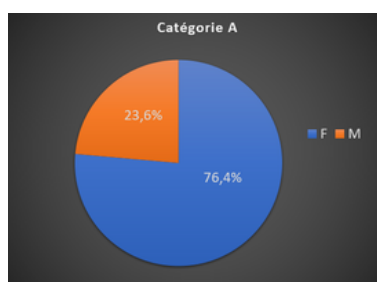
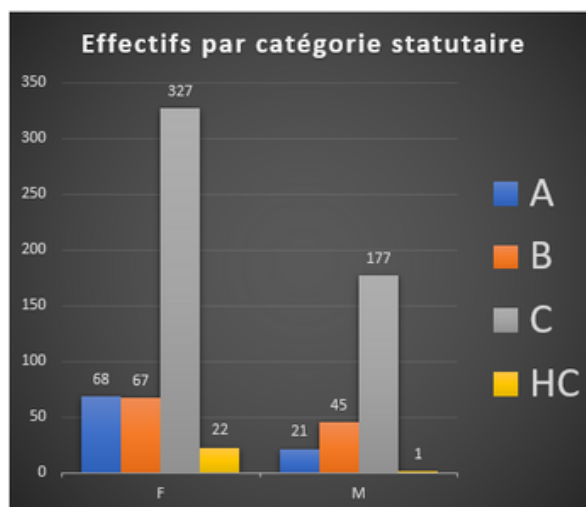
EFFECTIFS TOTAUX



A titre de comparaison : En 2019, 61% des agents de la fonction publique territoriale étaient des femmes.

On peut constater que les effectifs de la structure mutualisée sont majoritairement composés de femmes. Ce schéma est globalement présent au niveau des catégories, avec une proportion de femmes plus importante sur les postes de catégorie A (76%), que sur les postes de catégorie C (65%) et B (60%).

EFFECTIFS PAR CATÉGORIE STATUTAIRE

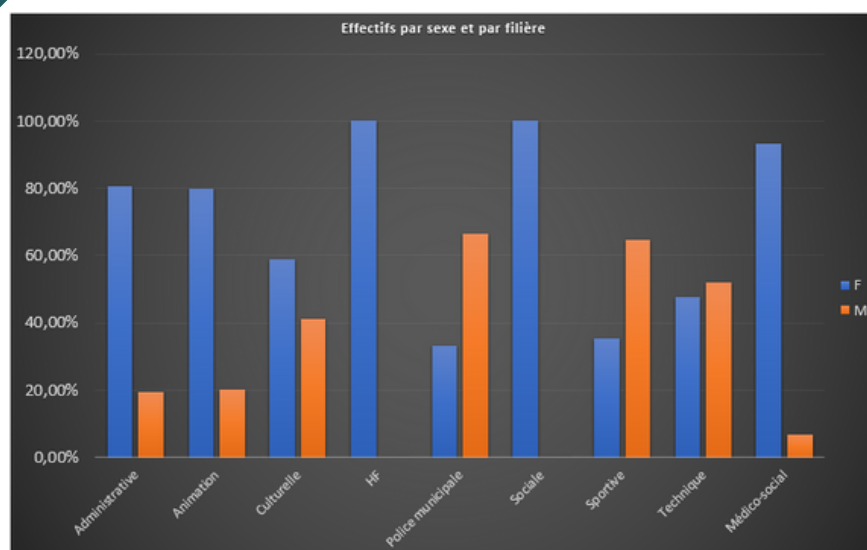


A titre de comparaison, en 2019 dans la FPT,

- 62% des agents de catégorie A étaient des femmes.
- 63% des agents de catégorie B étaient des femmes.
- 61% des agents de catégorie C étaient des femmes.

On peut constater un écart de 10 points entre le pourcentage de femmes en catégorie A (76%) et celui global dans les effectifs (66%).

EFFECTIFS PAR FILIÈRE



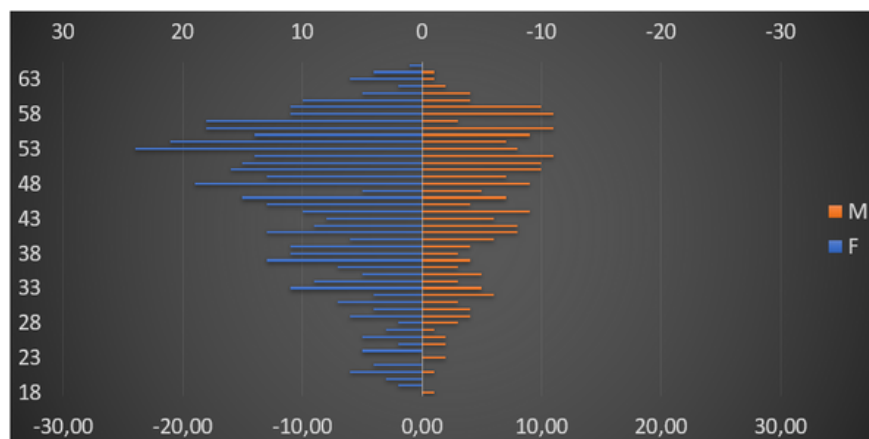
A titre de comparaison, en 2019 la FPT comptait :

- 96% de femmes dans la filière sociale
- 95% de femmes dans la filière médico-sociale
- 82% de femmes dans la filière administrative
- 72% de femmes dans la filière animation
- 22% de femmes dans la filière sécurité-police municipale
- 41% de femmes dans la filière technique

La répartition par genre des filières de la structure mutualisée est sensiblement la même que celle constatée au niveau national, avec une forte sur-représentation féminine dans des filières telles que les filières sociales ou médico-sociales par exemple.

Au-delà de la répartition par filière, la structure mutualisée est marquée par une répartition par service très genrée : par exemple au sein de la filière technique le service nettoyage est composé presque exclusivement de femmes quand les services voirie/espaces verts/régies techniques sont composées presque exclusivement par des hommes.

PYRAMIDE DES AGES ET AGE MOYEN PAR CATÉGORIE



| Moyenne d'âge des agents | Femmes | Hommes |
|--------------------------|--------|--------|
| A | 44 | 46 |
| B | 47 | 45 |
| C | 46 | 47 |
| HC | 49 | 26 |

La pyramide des âges ci-dessus montre de manière détaillée la proportion d'agent par tranche d'âge. De cette manière, on peut voir que la majorité des agents ont entre 43 ans et 58 ans avec un pic à 53 ans pour les femmes et une certaine homogénéité chez les hommes.

Au sein de la structure mutualisée :

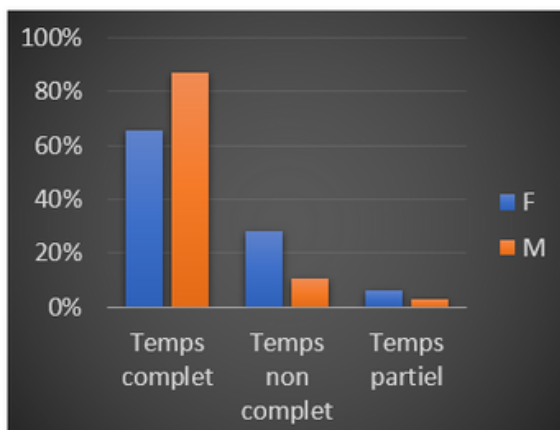
- La moyenne d'âge pour les femmes est de 46 ans
- La moyenne d'âge pour les hommes est de 46 ans

A titre de comparaison, en 2019 dans la FPT :

- La moyenne d'âge pour les femmes est de 45,5 ans
- La moyenne d'âge pour les hommes est de 45,1 ans

Temps de travail

TEMPS DE TRAVAIL PRIVILÉGIÉ PAR SEXE



A titre de comparaison, dans la FPT, 29 % des femmes fonctionnaires contre 7 % des hommes travaillent à temps partiel.

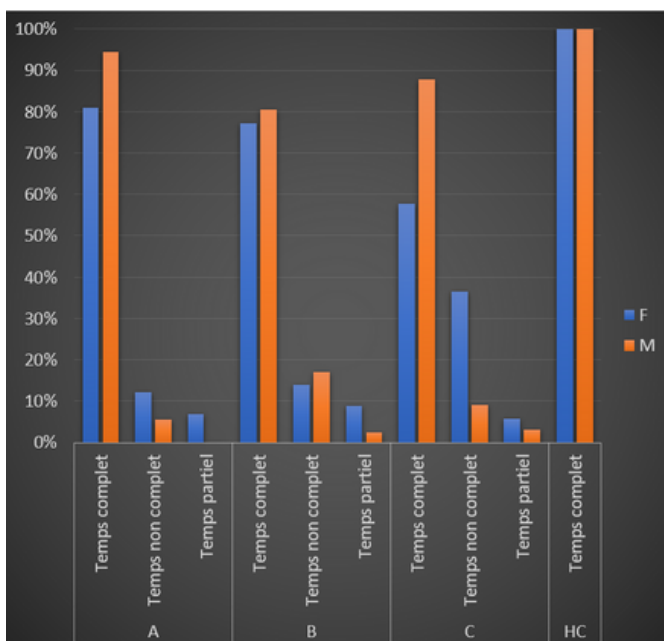
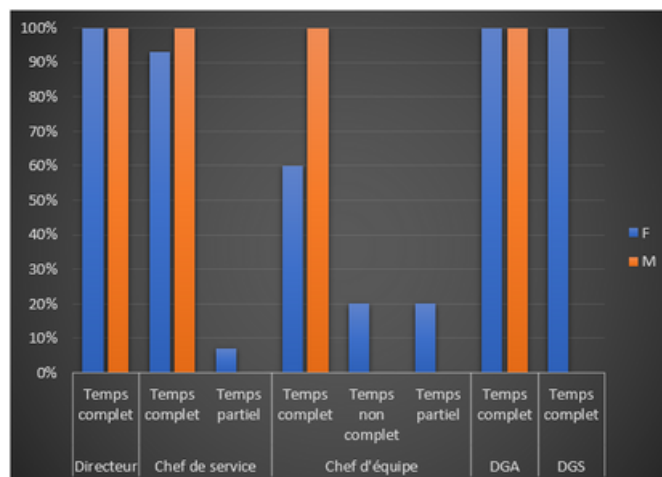
Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). L'agent public à temps partiel est celui qui occupe un emploi à temps complet, c'est-à-dire un emploi créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui demande de travailler moins de 35 heures.

Le temps non complet est de manière générale un rythme de travail subi et non choisi.

Au sein de la structure mutualisée, le temps non complet est privilégié au temps partiel. Les femmes sont davantage concernées par cette quotité de travail.

De plus, les postes de direction sont à temps plein, hommes et femmes confondus. Ces chiffres incitent à l'approfondissement de ce thème :

- De quelle manière les agents sont accompagnés sur ces rythmes de travail ?
- Est-ce un choix et pour quelle catégorie ?
- Le temps partiel est-il bien accueilli sur
- les postes de catégorie A ?



Ce graphique montre peu de temps partiels sur les postes d'encadrement, ce thème pourrait être approfondi pour en connaître les raisons, personnelles, institutionnelles, sociétales, etc.

Compte Epargne Temps

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

PART D'AGENTS AYANT OUVERT UN CET, PAR SEXE ET PAR CATÉGORIE

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020

| | Femmes | Hommes |
|-------------------------------------|--------|--------|
| Nombre d'agents ayant ouvert un CET | 28,10% | 49,59% |
| A | 33,82% | 66,67% |
| B | 41,79% | 28,89% |
| C | 25,69% | 53,67% |

Proportionnellement, les hommes ouvrent plus de CET que les femmes.

Cette différence est du simple au double sur les postes de catégorie A et C mais pour les postes de catégorie B la tendance est à l'inverse.

NOMBRE DE JOURS STOCKÉS ET UTILISÉS, PAR SEXE

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020

Les femmes prennent davantage leurs congés que les hommes. Ainsi, il leur est plus difficile de stocker leurs congés, puis de les utiliser.

| | Femmes | Hommes |
|--------------------------|--------|--------|
| Nombre de jours stockés | 2308,5 | 2488 |
| Nombre de jours utilisés | 37 | 71 |

NB : le nombre de jours stockés est équivalent pour les femmes et les hommes alors que les femmes sont près de 2 fois plus nombreuses dans la collectivité

Avancement

PROMOTION : AGENTS PROMUS ET PROMOUVABLES PAR SEXE

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020

| | Femmes | Hommes |
|--------------|--------|--------|
| Promouvables | 120 | 104 |
| Promus | 3 | 3 |

| | Femmes | Hommes |
|--------------|--------|--------|
| Promouvables | 24,8% | 42,6% |
| Promus | 0,6% | 1,2% |

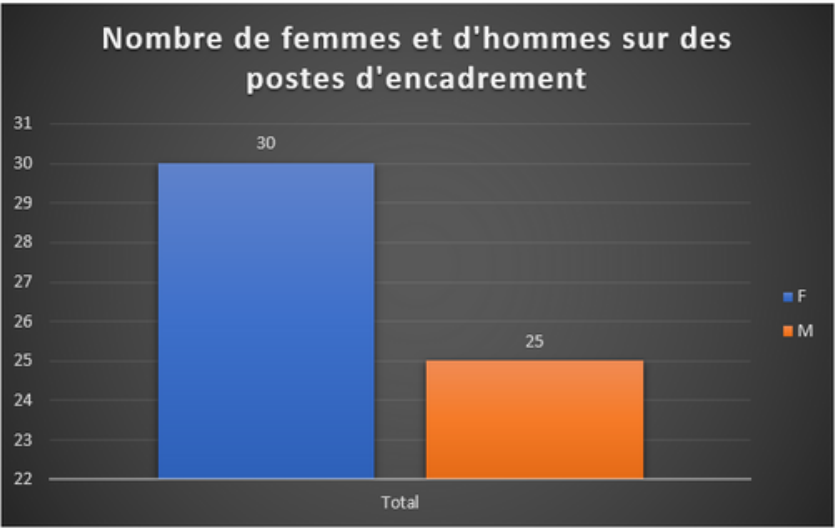
Il est difficile de tirer des conclusions concernant la promotion. En effet, en valeur absolue les chiffres sont très faibles : 3 hommes et 3 femmes promus sur 2 années.

Reste que proportionnellement, les femmes sont moins promouvables, les explications sont à étudier en fonction des critères de promotion interne.

L'étude mériterait d'être approfondie sur un pas de temps plus long.

Positionnement

NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES SUR DES POSTES D'ENCADREMENT



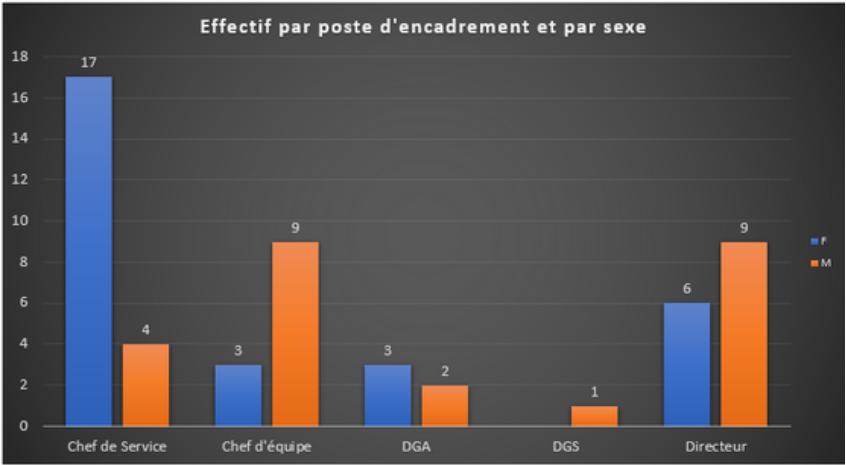
Dans la FPT, les femmes représentent 51 % des agents A+ et des postes de direction, et 54% des agents exerçant sur des postes d'encadrement.

Pour l'entité mutualisée les femmes sont légèrement plus nombreuses sur les postes d'encadrement : 25 hommes et 30 femmes.
Soit 54% de femmes dans l'encadrement - quand elles sont 76% en catégorie A.

NOMBRE D'AGENTS PAR POSTE D'ENCADREMENT ET PAR SEXE

On peut observer le respect de la parité pour les postes de direction générale et générale adjointe au sein de la structure mutualisée.

Les hommes sont plus répartis dans les différents postes d'encadrement. Les femmes sont majoritairement dans la catégorie des chefs de service.



Formation

PART DE FEMMES ET D'HOMMES AYANT SUIVI AU MOINS 1 JOUR DE FORMATION

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020

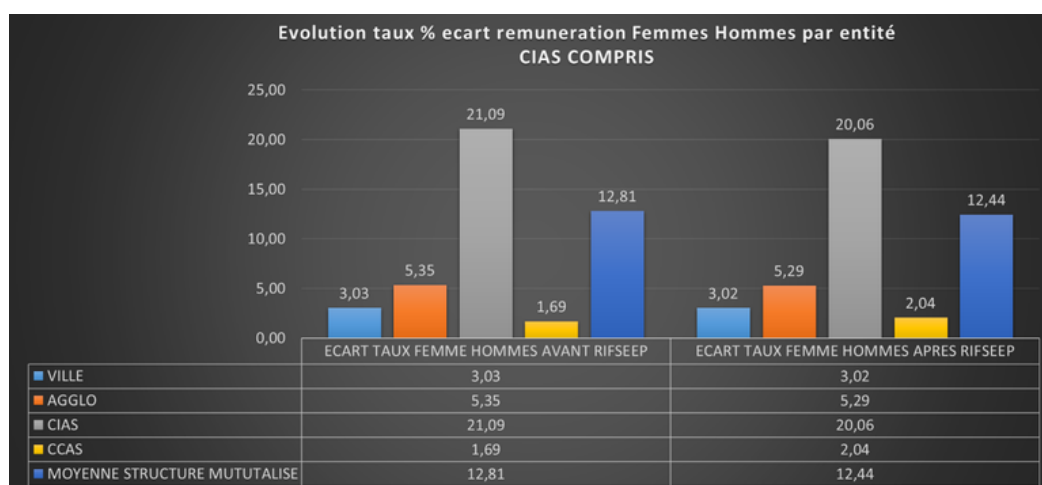
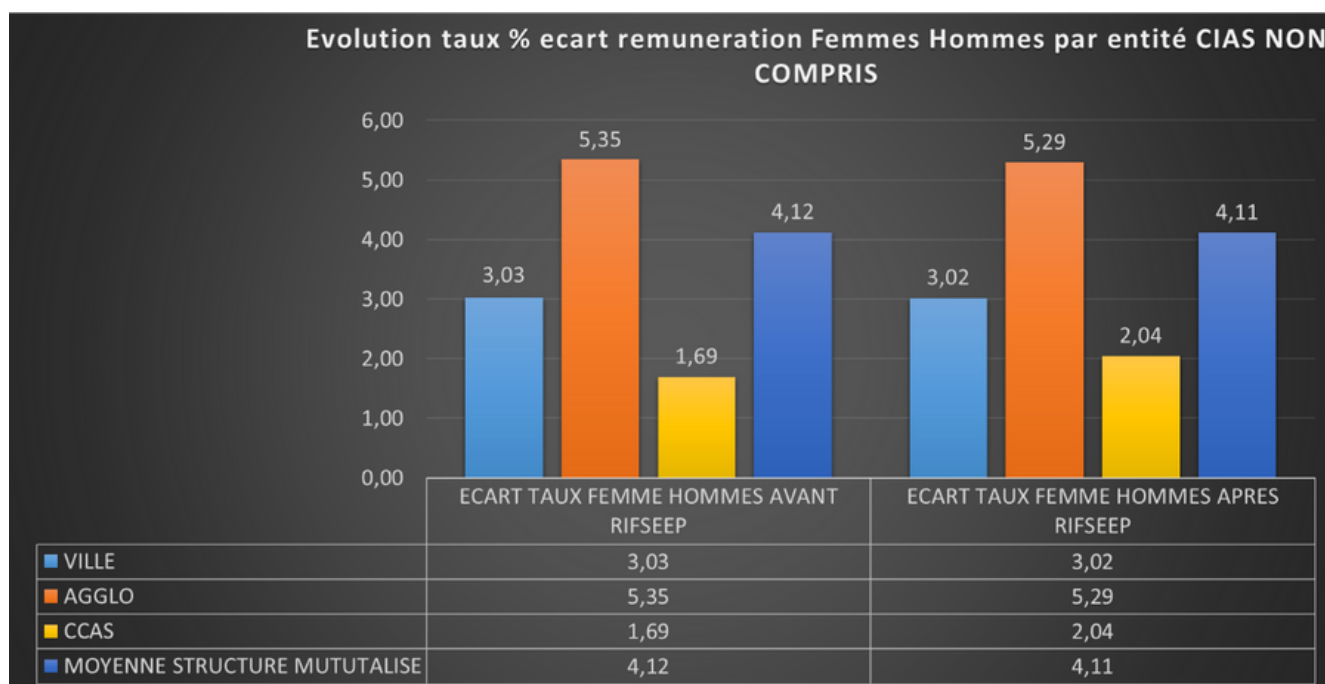
Les hommes se forment plus que les femmes, cela peut être près de deux fois plus concernant les agents de catégorie C.

| | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|
| A | 4,3% | 7,4% |
| B | 4,3% | 5,7% |
| C | 38,8% | 68,4% |

Au sein de la structure mutualisée, la question de la formation semble être une thématique à approfondir au regard des différences entre filières et services.

Rémunération 03

RÉMUNÉRATION MOYENNE BRUTE ANNUELLE PAR SEXE ET PAR ENTITÉ



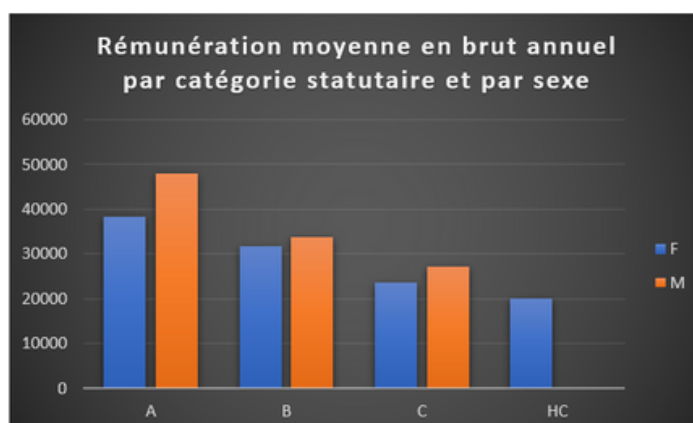
L'écart de rémunération ici de 4, 11 % est inférieur à la moyenne nationale (9, 5%).

L'entité CIAS modifie fortement cette moyenne (passage à 12,5). Il s'agira d'étudier cette bascule afin de mieux comprendre les leviers d'action possibles.

RÉMUNÉRATION MOYENNE BRUTE ANNUELLE PAR CATÉGORIE STATUTAIRE ET PAR SEXE

Toutes catégories confondues, la rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes.

L'écart est plus marqué sur les postes de catégorie A.

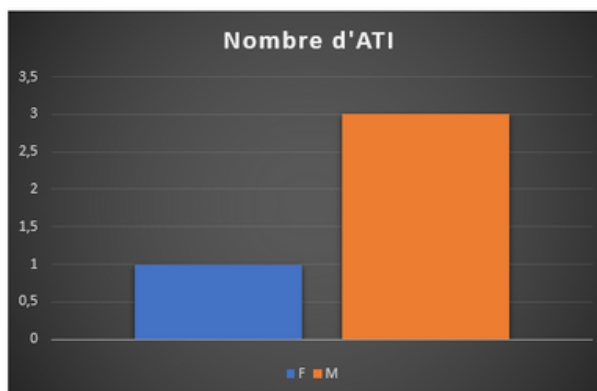


Conditions de travail 04

NOMBRE D'ATI (ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ)

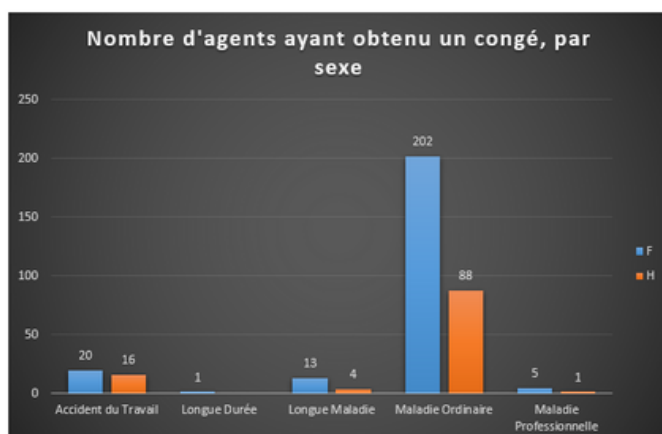
L'ATI est une prestation attribuée à un fonctionnaire qui, à la suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle, présente des infirmités permanentes lui permettant néanmoins de reprendre ses fonctions.

Ma les chiffres étant faibles en valeur absolue (4 agents concernés), aucune généralité ne peut être déduite.



NOMBRE D'AGENTS AYANT OBTENU UN CONGÉ LIÉ À SA SANTÉ, PAR SEXE

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020



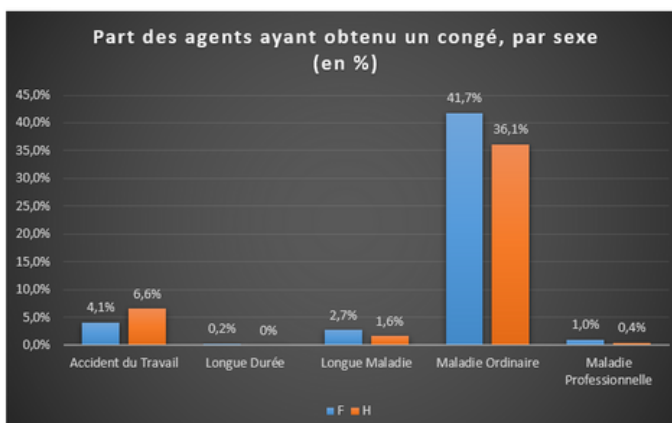
Les filières technique et médico-sociale sont les plus touchées par les maladies professionnelles ou les accidents de travail.

PART D'AGENTS AYANT OBTENU UN CONGÉ LIÉ À SA SANTÉ, PAR SEXE

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020

En nombre, les femmes sont davantage malades car elles sont plus nombreuses (graphique ci-dessus).

En proportion, l'écart n'est que de 5%. Les accidents du travail concernent davantage les hommes.



Parentalité et retraite 05

NOMBRE D'AGENTS AYANT PRIS UN CONGÉ LIÉ À LA PARENTALITÉ AINSI QUE L'ÉQUIVALENT EN JOURS

| | Congés paternité | Congés maternité |
|-----------------|------------------|------------------|
| nombre d'agents | 14 | 15 |
| nombre de jours | 154 | 1533 |

En moyenne, les hommes posent 11 jours de congé paternité, soit la totalité de leurs congés.

Cette donnée est toutefois trop partielle pour être analysée de manière pertinente : il serait plus intéressant de pouvoir comparer les congés parentaux et non les congés maternité/paternité.

MOYENNE D'ÂGE DE DÉPART À LA RETRAITE, PAR SEXE

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020

| | |
|---|------|
| | |
| F | 60,2 |
| M | 61,1 |

Au niveau national l'âge moyen de départ à la retraite dans la fonction publique territoriale est de 61.5 ans.

NOMBRE DE DÉPARTS À LA RETRAITE, PAR SEXE

CHIFFRES DES ANNÉES 2019 ET 2020

| | |
|---|----|
| F | 19 |
| M | 12 |

38,7% des personnes parties à la retraite en 2019 et 2020 sont des hommes.
A titre de comparaison, dans la FTP, 45% des personnes parties à la retraite sont des hommes.

Les chiffres s'expliquent selon deux facteurs :

- il y a plus de femmes que d'hommes dans la structure mutualisée
- il y a plus de femmes que d'hommes dans la tranche d'âge de départ à la retraite au sein de la structure mutualisée

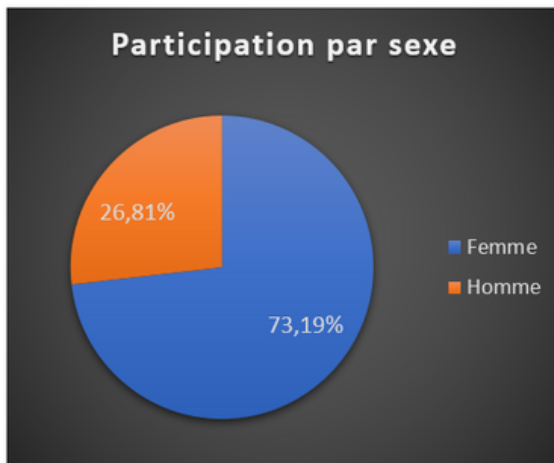
Participation et intérêt 06

PARTICIPATION GÉNÉRALE

18,96%
DES AGENTS ONT PARTICIPÉ
AU QUESTIONNAIRE

Dans la suite du document, les mentions "les hommes" et "les femmes" font références aux proportions de répondants masculins et féminins.

PARTICIPATION PAR SEXE



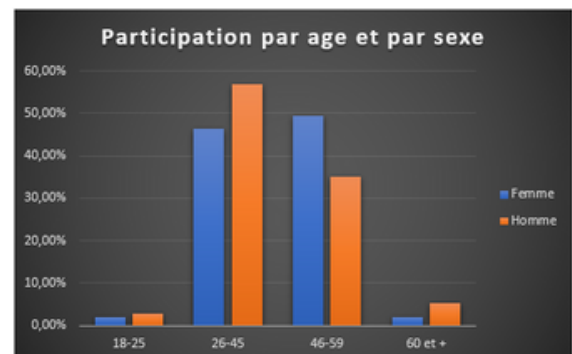
Sachant que les effectifs des entités mutualisées sont composés du double d'agents féminins (66,48%) par rapport aux hommes (33,52%) leur participation allait évidemment être plus élevée.

On constate que la proportion de femmes ayant répondu est plus importante que celle des hommes.

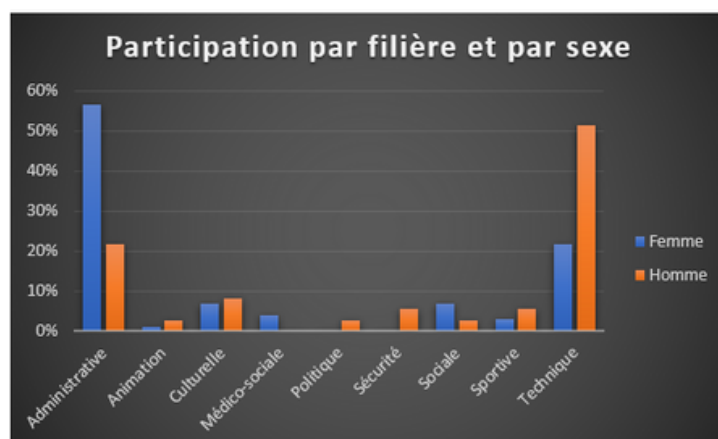
PARTICIPATION PAR AGE ET PAR SEXE

La participation est plus importante chez les femmes âgées de 26 à 59 ans et les hommes âgés de 26 à 45 ans.

Ainsi, pour les hommes, ce sont les agents les plus jeunes qui s'approprient le plus le sujet. Alors que chez les femmes, l'intérêt est équivalent selon les tranches d'âge.



PARTICIPATION PAR FILIÈRE ET PAR SEXE

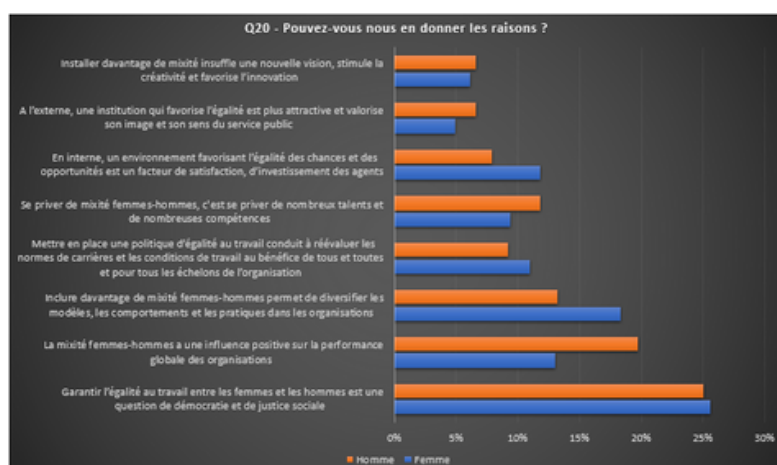
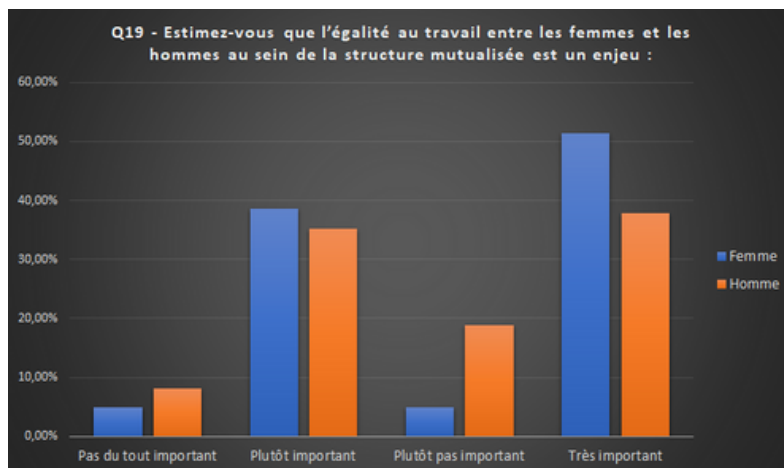


Ramené aux effectifs par filière, les filières autres que technique et administrative ont peu répondu.

Ceci peut être dû au mode de questionnaire (en ligne privilégié) et à la mobilisation particulière des chefs d'équipe techniques masculin et non des autres encadrants (médico sociale par exemple).

Au sein des entités mutualisées, les hommes comme les femmes considèrent que **l'égalité au travail est un enjeu plutôt important voire très important** :

- pour environ 70% des hommes
- pour environ 80% des femmes



Les raisons de l'importance de l'égalité femmes-hommes :

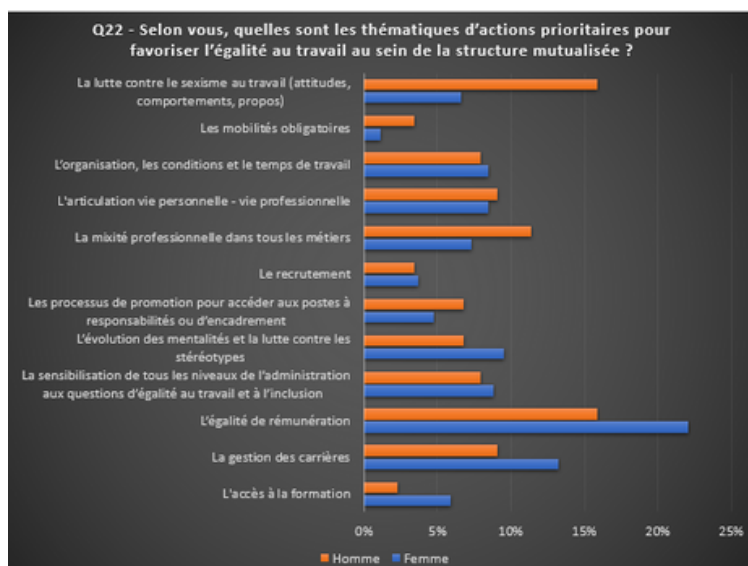
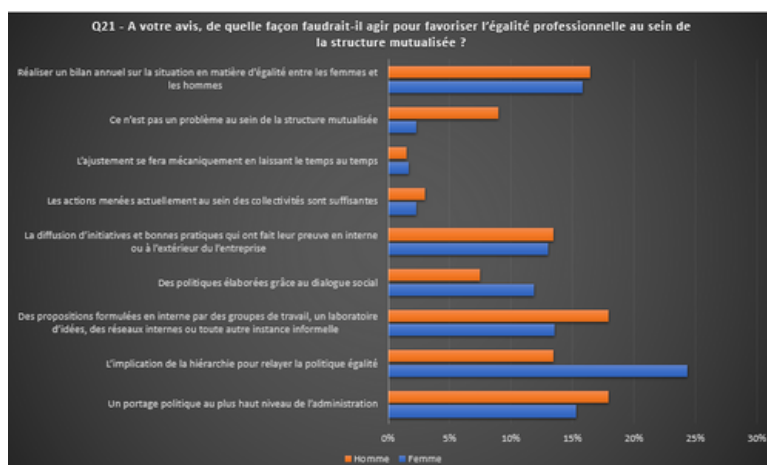
- **garantir l'égalité au travail** - réponse la plus donnée
- la mixité a une **influence sur la performance** : seconde réponse la plus donnée par les **hommes**
- la mixité permet de **diversifier les modèles, comportements et pratiques** : réponse la plus donnée par les **femmes**

Afin de favoriser l'égalité professionnelle :

Il est clair que **le statut quo n'est pas suffisant**.

Les actions les plus promues sont les suivantes :

- un **bilan annuel**
- des **propositions par un groupe de travail**, et la **diffusion de bonnes pratiques**
- **l'implication de la hiérarchie** : point le plus important pour les **femmes**
- un **portage politique** - second point le plus important pour les **hommes**



Les actions prioritaires :

En tête :

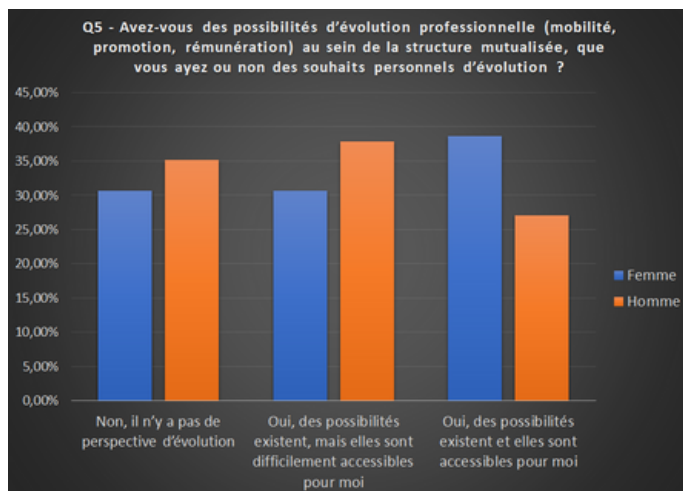
- la **lutte contre le sexisme au travail**, davantage pour les **hommes**
- **l'égalité de rémunération**, davantage pour les **femmes**

Viennent ensuite :

- la **mixité professionnelle**
- **l'articulation vie professionnelle/vie privée**
- **l'organisation, les conditions et le temps de travail**
- la **gestion des carrières** - davantage pour les **femmes**

L'agent et sa carrière 07

RECONNAISSANCE AU TRAVAIL ET PROMOTIONS

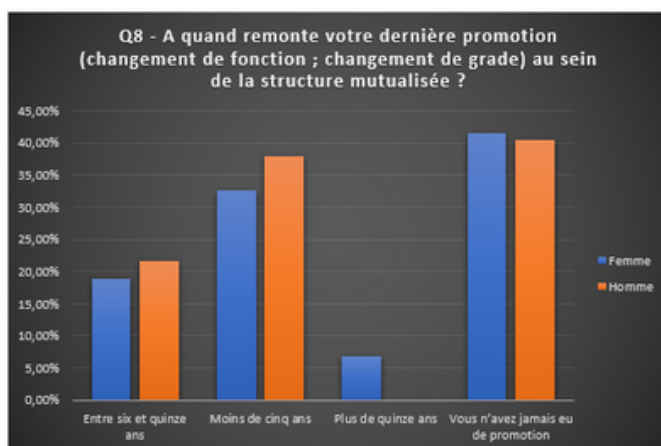


On peut noter d'après ce graphique que les femmes sont plus optimistes que les hommes concernant leurs possibilités d'évolution professionnelles.

Toutefois, près d'un tiers des hommes et femmes considèrent ne pas avoir de perspective d'évolution professionnelle.

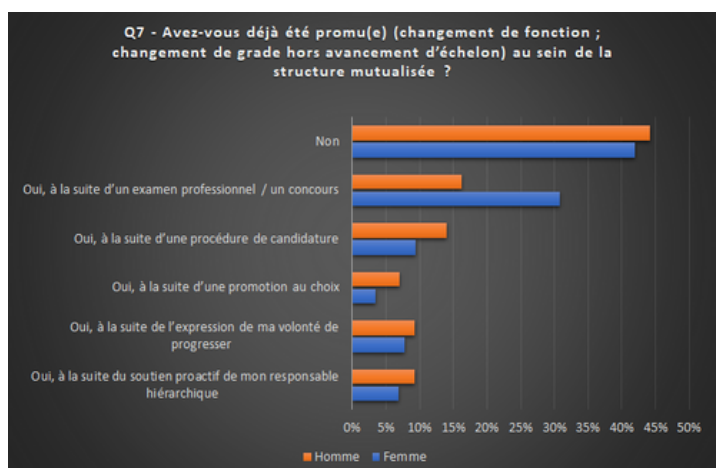
Près de 56% des femmes se sentent reconnues alors que 60% des hommes ressentent un manque de reconnaissance dans leur travail.

40% des agents ne se sentent pas reconnus dans leur travail.



La majorité des agents a déjà été promue au sein de la structure mutualisée. Plus de 40% des hommes et femmes n'ont jamais eu de promotion.

Un tiers des promus l'a été depuis moins de cinq ans.

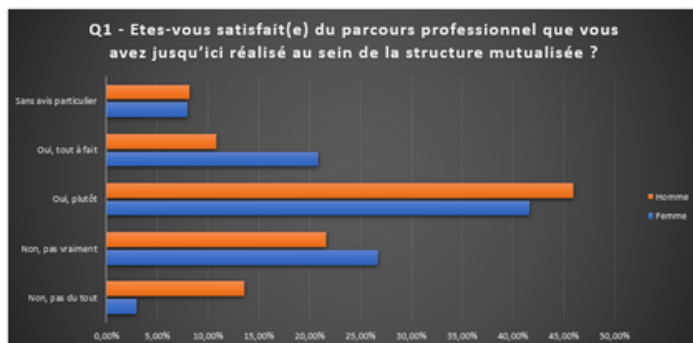


De leur perception :

- les femmes ont davantage bénéficié d'une promotion à la suite d'un examen professionnel ou d'un concours.

- les hommes sont plus nombreux que les femmes à s'être vus promus à la suite d'une promotion au choix, de l'expression d'une volonté, d'une procédure de candidature ou encore du soutien proactif de leur responsable hiérarchique.

EVOLUTION DANS LA STRUCTURE ET LA CARRIÈRE



60% des femmes sont plutôt ou tout à fait satisfaites de leur parcours professionnel et plus de 55 % des hommes.

Environ 30% des hommes et des femmes ne sont pas vraiment ou pas du tout satisfaits.

Davantage d'hommes ne sont pas du tout satisfaits. Davantage de femmes sont tout à fait satisfaites.

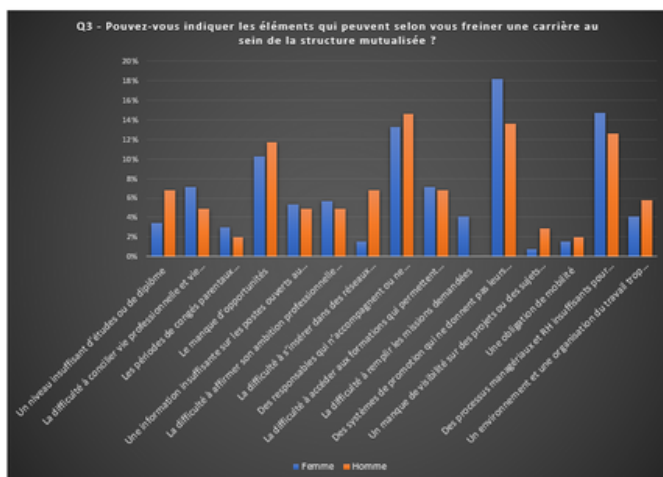
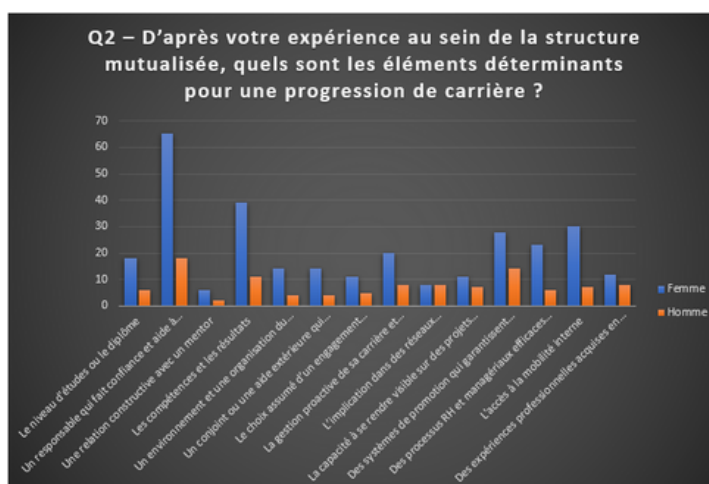
Pour les femmes - en priorité :

- avoir un responsable qui fait confiance et aide à progresser - largement en tête
- les compétences et résultats

- puis : le système de promotion interne, l'accès à la mobilité interne, les processus managériaux efficaces

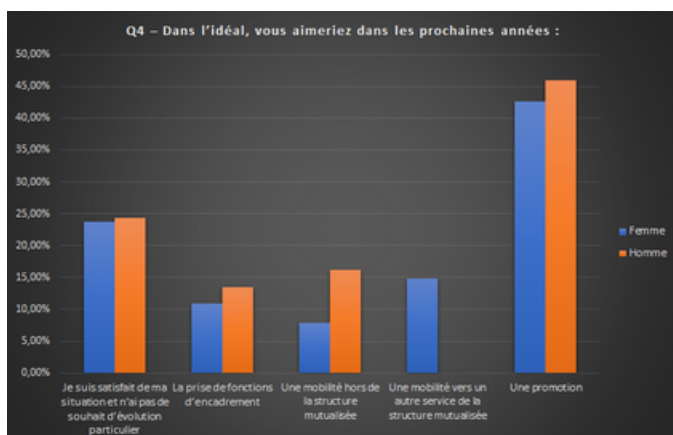
Pour les hommes les réponses sont plus diluées avec en tête :

- le responsable de confiance
- les garanties dans le système de promotion interne
- les compétences et les résultats



Freins de carrière - ici les mêmes éléments sont mis en avant par les hommes et les femmes :

- un **système de promotion** qui ne donne pas leurs chances à toutes et tous
- des **responsables qui n'accompagnent ou ne soutiennent pas / ou / peu l'évolution professionnelle**
- des **processus managériaux et RH insuffisants** pour accompagner le déroulement de carrière
- un **manque d'opportunités**



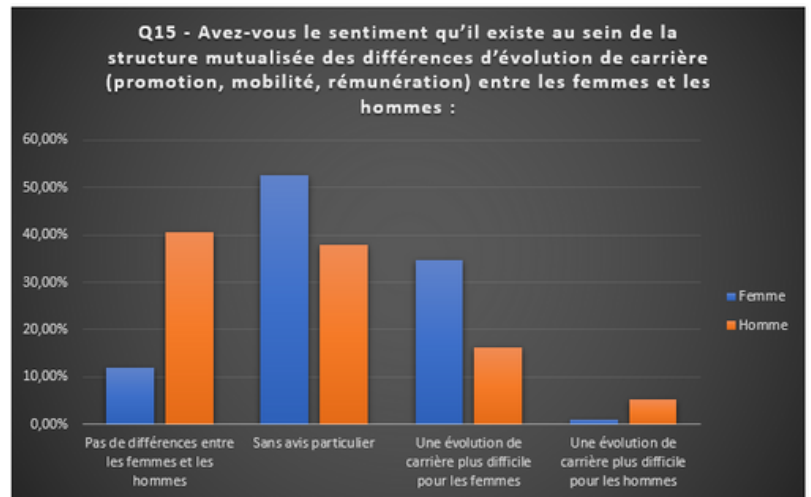
Dans l'idéal :

- moins de 15% des agents souhaitent un poste d'encadrement
- davantage d'hommes que de femmes envisagent une mobilité externe
- davantage de femmes que d'hommes envisagent une mobilité vers un autre service
- la grande majorité des répondants, hommes comme femmes souhaitent une promotion

Les perceptions sont inversées sur ce sujet : pour 40% des hommes il n'y a pas de différence d'évolution de carrière entre les hommes et les femmes, alors que pour 35% des femmes il y a une différence.

Un grande minorité pense que l'évolution de carrière est plus difficile pour les hommes.

La majorité des femmes n'ont pas d'avis sur le sujet.



Selon les hommes, les raisons pour lesquelles l'évolution de carrière est plus difficile **pour les femmes** sont les suivantes :

- Le poids des responsabilités domestiques et familiales,
- La présence moins importante des femmes dans certains métiers
- Les contraintes spécifiques à l'activité
- Les limites posées par les stéréotypes ou préjugés

Alors que **selon les femmes,** les raisons sont les suivantes :

- Les limites posées par les stéréotypes ou préjugés
- Un manque de processus formalisé de gestion de carrière
- Des mécanismes de promotion pas suffisamment clairs et transparents

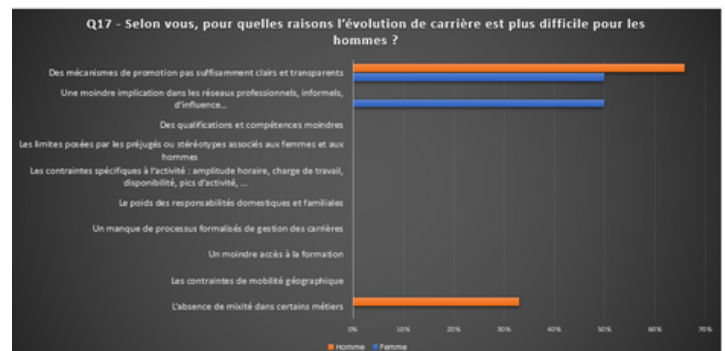
Selon les femmes, les raisons pour lesquelles l'évolution de carrière est plus difficile **pour les hommes** sont les suivantes :

- Des mécanismes de promotion pas suffisamment clairs et transparents
- Une moindre implication dans les réseaux professionnels

Selon les hommes, les raisons sont les suivantes :

- Des mécanismes de promotion pas suffisamment clairs et transparents
- L'absence de mixité dans certains métiers

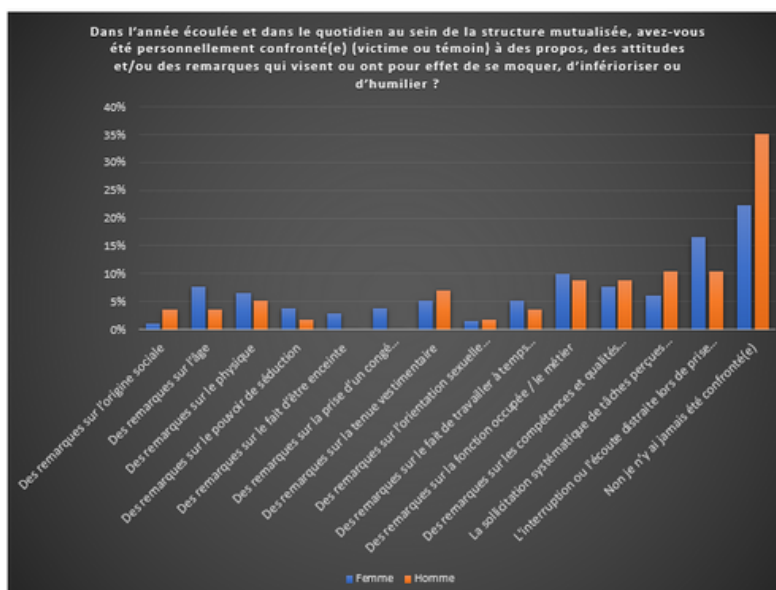
A noter toutefois qu'un très faible nombre d'agent considère que l'évolution de carrière est plus difficile pour les hommes.



Actes et situations de sexisme et/ou vécues comme dévalorisantes

08

LES FAITS ET CONTRAINTES



L'analyse des réponses montre qu'il n'y a pas de type de fait de harcèlement et de sexisme dominant au sein de la structure mutualisée. Cependant ces faits existent pour 75% des femmes et 65% des hommes et se manifestent de la manière suivante :

Pour les hommes :

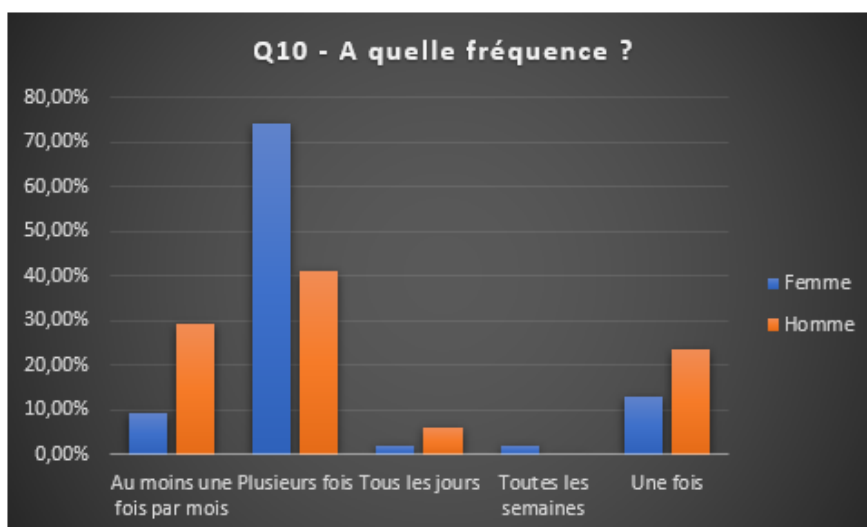
- Des interruptions ou une écoute distraite par les autres agents lors de la prise de parole,
- La sollicitation systématique de tâches perçues comme ingrates ou dévalorisantes
- Des remarques sur les compétences et qualités dites féminines ou masculines

Pour les femmes :

- L'interruption ou l'écoute distraite lors de prise de parole en réunion
- Des remarques sur la fonction occupée / le métier
- Des remarques sur les compétences et qualités dites féminines ou masculines

Environ 75% des femmes ont été confrontées plusieurs fois aux actes cités précédemment.

Les hommes ont été plusieurs fois (40%) confrontés à ces actes et 30% affirment l'être au moins une fois par mois.



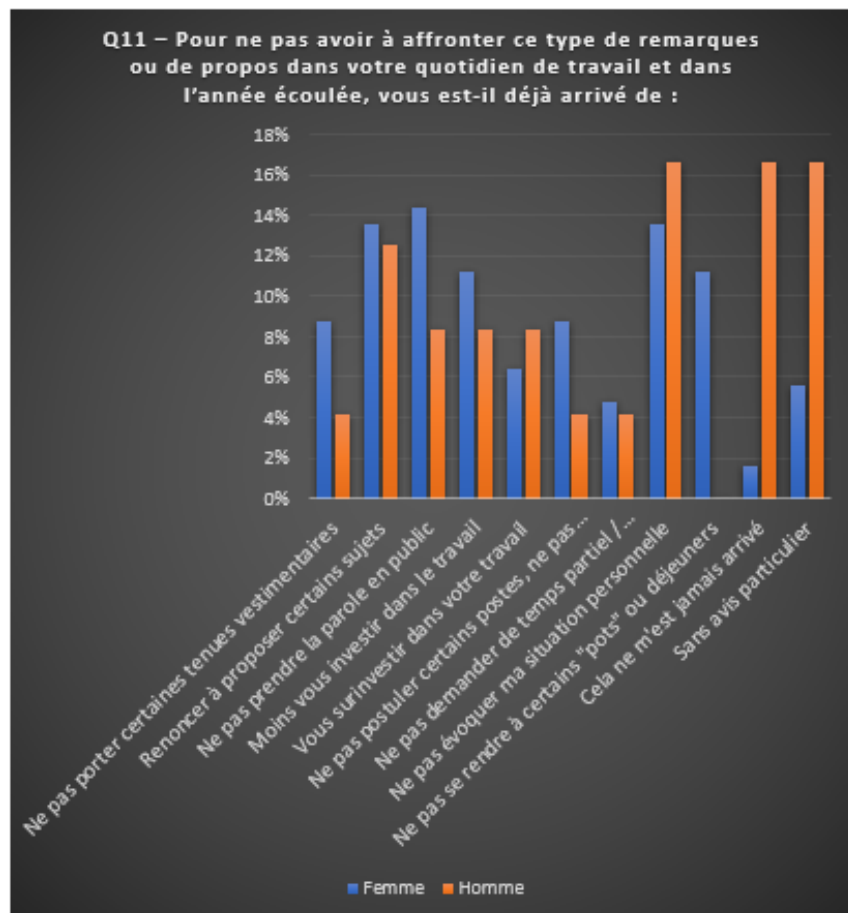
Afin d'éviter ce type d'actes,

Les hommes :

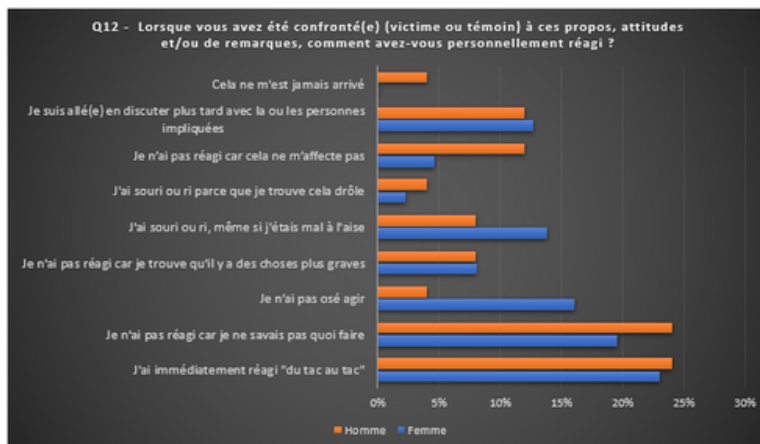
- sont souvent sans avis ou non concernés
- n'évoquent pas leur situation personnelle
- renoncent à proposer certains sujets.

Les femmes :

- ne prennent pas la parole en public,
- renoncent à certains sujets,
- n'évoquent pas leur situation personnelle
- ne se rendent pas à certains « pots » ou déjeuners
- s'investissent moins dans leur travail.



LES REFLEXES



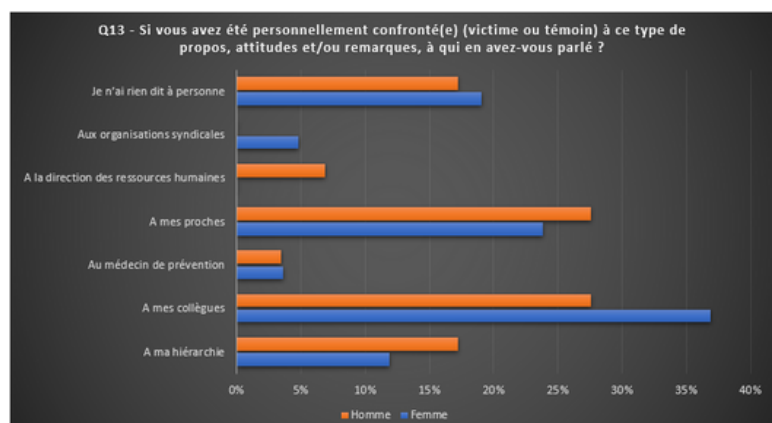
En réaction aux actes cités précédemment, un quart des hommes réagit du tac au tac et un autre quart ne sait pas quoi faire.

Les femmes également, mais **beaucoup plus n'osent pas réagir ou ont souri ou ri même si elles étaient mal à l'aise.**

Une fois confronté à ce type de propos, les hommes comme les femmes en parlent :

- à leurs collègues (davantage pour les femmes)
- à leur proche
- et dans près de 20% des cas n'en parlent pas

Les femmes comme les hommes se tournent peu vers leur hiérarchie, le médecin de prévention et les organisations syndicales.



Conclusion

La production de ce rapport met en évidence un besoin important de la structure mutualisée d'alimenter et d'actualiser les données concernant ses agents.

Concernant les conditions générales d'emploi rapportées à l'échelle nationale, la collectivité se situe dans la moyenne.

Les effectifs sont majoritairement composés de femmes et les chiffres présentés se rapprochent sensiblement des proportions nationales ou les dépassent, notamment dans la catégorie A. Toutefois, la répartition par filières en fonction du sexe est très présente dans la structure mutualisée. Un nouvel équilibre pourrait être trouvé dans les effectifs, notamment à travers la promotion des filières dans lesquelles la représentation d'un des sexes prédomine, afin de favoriser la mixité.

Le temps de travail met en exergue une inégalité entre les femmes et les hommes. Les femmes tendent plus à travailler à temps partiel ou non complet, alors que les hommes travaillent généralement à temps complet. Les femmes sont davantage soumises au temps non complet, souvent non choisi.

Le CET est un autre marqueur d'inégalité. Les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes à en avoir ouvert un. De la même manière, les agents masculins ont deux fois plus accès à la formation.

Sur le point du positionnement de la hiérarchie, les femmes sont légèrement majoritaires sur les postes d'encadrement, essentiellement sur des postes administratifs de chef de service.

La rémunération des femmes et des hommes au sein de la collectivité suit le schéma national, c'est-à-dire qu'il existe un écart moyen de rémunération de 9% en faveur des hommes, plus particulièrement dans la catégorie A, à temps de travail équivalent.

Les conditions générales de travail mettent en évidence le fait que les hommes sont davantage touchés par les accidents de travail au sein de la structure mutualisée.

Les statistiques concernant la parentalité et la retraite entrent dans les moyennes nationales. Toutefois, il serait intéressant de renforcer l'analyse pour identifier les causes des différences importantes dans les prises de congés liées à l'accueil d'un enfant entre les femmes et les hommes.

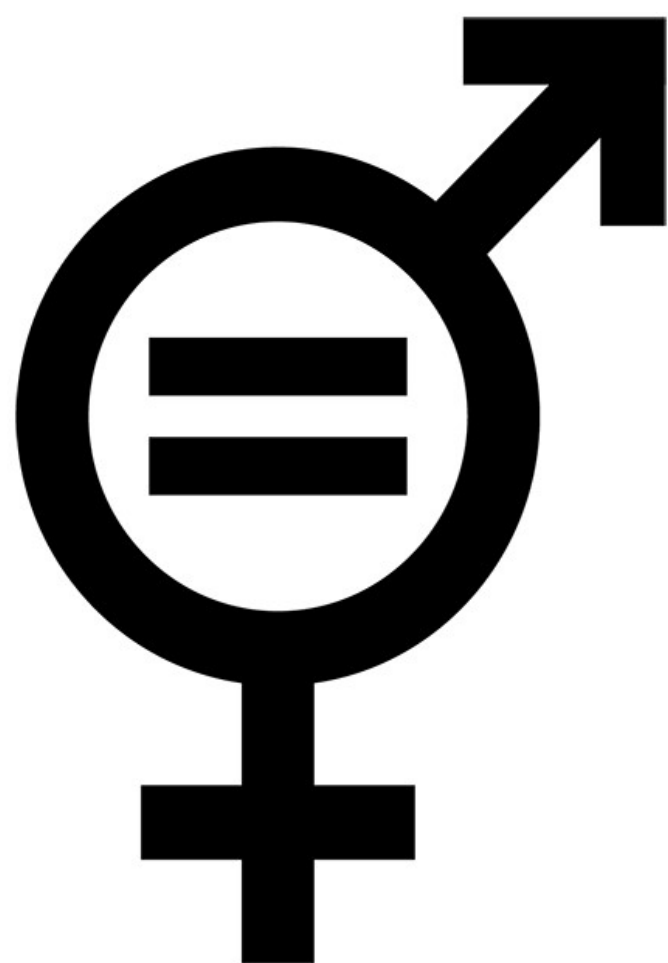
L'enquête qualitative a permis de relever plusieurs points issus de l'expression de l'opinion des agents. D'abord, la participation a montré un intérêt assez modéré des agents pour la thématique abordée.

Ensuite, dans un enjeu de démocratie et justice sociale, les agents expriment le souhait de voir se développer un portage politique plus fort et un soutien accru de la hiérarchie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cela passerait par la favorisation de la mixité au travail, la lutte contre le sexisme, le renforcement de la gestion des carrières et une plus grande reconnaissance au travail.

En effet, l'établissement d'un lien de confiance plus fort et l'amélioration des systèmes de promotions seraient aussi des facteurs d'atténuation des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de la structure mutualisée. Aussi, 75% des femmes ont été confrontées à des propos, des attitudes et/ou des remarques qui visent ou ont pour effet de se moquer, d'inférioriser ou d'humilier et environ 40% ressentent un malaise ou n'osent pas réagir. Une sensibilisation sur ce sujet semble nécessaire.

La reconnaissance au travail et la mixité au sein des équipes sont des leviers qui semblent pertinents à travailler au sein de la structure mutualisée afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des effectifs.

PLAN D' ACTIONS
EGALITE
PROFESSIONNELLE
FEMMES HOMMES



Le plan d’actions a été élaboré par un groupe de travail interne, composé de 15 agents volontaires et de 2 représentants par organisation syndicale.

Les propositions d’actions découlent d’un travail approfondi de ce groupe, suite à l’analyse du rapport d’égalité femmes-hommes. C’est la collaboration et l’échange des idées qui a permis l’écriture de ces actions.

Ce plan d’actions est par principe évolutif, il évoluera suivant les données du rapport social unique sur la situation comparée des hommes et des femmes, et suivant l’évolution des besoins et des priorités sur ce sujet de l’égalité professionnelle.

Afin de suivre l’évolution du plan, le groupe de travail EFH se réunira 2 fois par ans, pour faire le bilan des actions écoulée, et pour établir le calendrier des actions à venir.

1. Reconnaître l’égalité professionnelle comme valeur de la collectivité

| OBJECTIF | ACTION | DESCRIPTION | PILOTE | CALENDRIER | BUDGET | INDICATEURS/ELEMENT DE SUIVI |
|---|---|---|--|------------|-------------|--|
| Assurer le portage et le suivi du plan d’actions pour l’égalité professionnelle | Identifier le portage politique de la thématique pour les 4 entités | Duo élus Femme/Homme identifié porteur de la démarche - 1 élu ville/1 élu aggro Fixation des objectifs/indicateurs chiffrés, allocation de moyens techniques (dont temps agent) et budget dédié Compte rendu annuel écrit et partagé aux élus | | NA | neutre | Afficher des objectifs précis et des indicateurs chiffrés : le présent plan d’actions |
| | Assurer le suivi technique de la démarche | Groupe de travail technique EFH : bilan et calendrier des actions Temps de pilotage RH | Coordinateur EFH + groupe de travail EFH | NA | Temps agent | 1 réunion par semestre du groupe de travail 1 pilote identifié Intégration des actions EFH dans les plans de charge des agents de la DRH concernés |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---------------|---|---|
| Rendre visible les actions sur l'égalité professionnelle | Communication interne régulière sur les actions et leur bilan | Indicateur dans l'info RH - encart « des nouvelles de l'EFH » Intranet onglet EFH ➤ Informations sur les actions ➤ Nouvelles chiffrées - indicateurs | Coordinateur EFH | | Temps agent | 1 fois par an |
| | Mettre en place des actions simples de communication/Sensibilisation concernant l'égalité professionnelle | Faire un recueil des ressources sur l'EFH : BD, video, spectacles, etc. Diffuser des informations ou des ressources (exemple : video-débat, page de BD, etc.) Point de vigilance : adaptation des types de com selon les services (solliciter les chefs d'équipe) | Coordinateur EFH Temps agent chargé de la communication interne | | 500€ par an + temps agent | 1 diffusion de communications/sensibilisation divers dans l'année |
| | Action spécifique 8 mars | Une journée portée par l'employeur, organisée par le groupe travail EFH et pilotée par la DRH Sur la journée : expositions, temps de débats, projections de films, entretiens avec les membres du groupe de travail, etc. Veiller à l'égalité de traitement entre les femmes. | Coordinateur EFH | 1 fois par an | 500€ par an | 1 temps dédié par an avec animations |
| | Sensibiliser/former les managers à la thématique de l'EFH | Interventions EFH en codir élargi | Coordinateur EFH pour les informations en interne | | A préciser selon les actions prioritaires | 1 information EFH globale en codir élargi |

2. Permettre une meilleure articulation vie professionnelle, personnelle et familiale

| OBJECTIF | ACTION | DESCRIPTION | PILOTE | A préciser | BUDGET | INDICATEURS/ELEMENT DE SUIVI |
|--|---|---|--------------------------------------|------------|------------------------------------|---|
| Mieux prendre en compte et accompagner les interruptions de carrière, les choix de temps autre que le temps complet et les retours au travail après une interruption de carrière (disponibilité, congé parental, etc.) : | Prévoir une procédure en cas d'interruption de carrière et de passage à temps partiel | Entretien avec le n+1 avant le changement et entretien avant le retour au travail ou la reprise à temps complet Procédure à rédiger et communiquer aux managers + 2 trames d'entretiens (avant le changement pro et après) Sujets à intégrer (notamment) : - le passage à temps partiel dans les plans de charge (en particulier à 80%) - l'allaitement après la reprise du travail | Service CQVT | 2023 | Temps agent | Nombre et 100age de personnes bénéficiant de l'accompagnement Communication de la procédure aux managers |
| Faire connaître les droits pour les interruptions de travail ou les modalités autres que les temps complets | Ajouter un feuillet dans le guide de l'agent sur : - les temps partiel, temps non complet, disponibilité (disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans notamment) - les possibilités en cas de problématiques spécifiquement féminines de type endométriose, ou PMA : télétravail ponctuel ? dispositif de maladie fractionné ? | | Service CQVT - avec appui service CP | NA | Temps agent | Dans la refonte du guide de l'agent |
| Approfondir et répondre aux besoins en matière d'accompagnement de la parentalité | Prévoir un espace dédié pour permettre aux mères allaitantes qui le souhaitent de tirer leur lait | Achat d'un kit spécial (hors tire-lait) : des paravents pliables type paravent d'hôpital Prévoir un espace sur chaque site - ou un espace mobile Préciser les droits et possibilités matérielles en cas d'allaitement dans le guide de l'agent Intégrer allaitement dans la procédure de reprise du travail | Agents préventeurs | 2023 | 500€ d'investissement - à préciser | Achat du kit et info des managers Suivi des demandes |

| | | | | | | |
|--|---|---|------------|--|--|------------------------|
| | | | | | | |
| | Engagement d'une réflexion sur les valeurs et les contraintes de la collectivité concernant les horaires par rapport à l'articulation des temps de vie. | Réflexion Point de vigilance : diversité des métiers, avec des métiers à contraintes horaires très fortes et d'autres moins. Question- exemples : <ul style="list-style-type: none"> ➤ réunions avant 9h - après 18h ➤ logique de déconnexion ➤ réflexion sur les heures flottantes (intégration de raisons personnelles, cadre, récupération) | DRH / DGA | A intégrer à la réflexion lors des mises à jour du règlement du temps de travail | Temps agent | NA - réflexion à mener |
| | Engagement d'une réflexion concernant la prise en charge de frais de garde d'enfant | Eléments de réflexion <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une prise en charge dans le cadre de l'action sociale - en cas de contrainte professionnelle spécifique sortant du cycle de travail de l'agent | DRH / DGA | 2022 pour l'action sociale | A préciser selon l'orientation retenue | NA - réflexion à mener |
| | Jours d'enfants malades | Analyser qui prends les jours enfants malade, homme ou femme et pourquoi ? privé/public | Service CP | 2024 | A préciser selon l'orientation retenue | NA - réflexion à mener |

3. Assurer l'équité en matière de ressources humaines

| OBJECTIF | ACTION | DESCRIPTION | PILOTE | CALENDRIER | BUDGET | INDICATEURS/ELEMENT DE SUIVI |
|---|---|--|---------|------------|-------------|------------------------------|
| Améliorer la situation des agents en temps partiel non choisi et horaires fractionnés | Supprimer le statut d'agents horaires et limiter le recours aux horaires fractionnés sur la journée | Suppression du statut d'agent horaire Travail pour limiter le recours aux horaires fractionnés, notamment aux services entretien et scolaire | DRH/DGA | 2022 | A étudier | |
| | Engager une réflexion des compléments de postes pour les agents à temps non complet | Pour les agents volontaires permettre des compléments sur des missions qui peuvent être très différentes Peut également favoriser la mixité dans les services pour des postes qui peuvent | DRH | 2024 | Temps agent | NA - réflexion à mener |

| | | | | | | |
|---|---|--|---------------------------|-----------|--|--|
| | | <p>être physiquement difficile à temps plein selon les genres (exemple : service scolaire et quelques heures aux espaces verts).</p> <p>Point de vigilance : difficultés et freins administratifs : statut, salaire</p> <p>Demander les remontées des besoins des agents</p> | | | | |
| Réduire et suivre les écarts de rémunération | Approfondir l'analyse de la différence salariale | y a-t-il des métiers plus défavorisés dans la différence Hommes/femmes ? Si oui une revalorisation spécifique peut être envisagée (comme c'est le cas en 2022 pour les métiers particulièrement en tension de recrutement). | Service CP | 2022-2023 | Temps agent | <p>Objectif réduction totale de l'inégalité salariale à l'issue du plan d'actions</p> <p>Suivi annuel de l'indicateur de salaire</p> |
| | Analyser l'impact EFH du RIFSEP | | Service CP | 2022 | Temps agent | Action réalisée /Non réalisée |
| | Analyse EFH des heures supplémentaires | Quand est-ce que les heures supplémentaires donnent droit à paiement, ou à récupération, ou sont considérées comme des astreintes Puis rééquilibrage si besoin | Service CP | 2023 | Temps agent + à préciser selon l'orientation choisie | Action réalisée /Non réalisée |
| Approfondir l'analyse, assurer et suivre l'égalité d'accès à la promotion | Approfondir l'analyse de l'accès à la promotion au regard de l'EFH - notamment le critère d'obligation de formation | | service CP (observatoire) | 2023 | Temps agent | suivi du nombre d'hommes et de femmes promues et canal de promotion (concours, soutien managérial...) |
| | Permettre une meilleure lisibilité des critères de promotion interne : intégration dans le guide de l'agent | | service CP (observatoire) | 2022 | Temps agent | Intégration dans le guide de l'agent |
| | Informers les agents qu'ils sont promouvables : par la DRH, par leur manager | Clarification de la procédure d'information concernant la promotion interne | service CP (observatoire) | 2023 | Temps agent | 100% des personnes éligibles sont informées |
| | Prévoir des jurys paritaires chaque fois que c'est possible | Vigilance RH sur la composition des jurys Au moins 1 homme ou au moins une femme par jury | Service CQVT | 2022 | neutre | Suivi des jurys paritaires |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|--|
| Accompagner pour favoriser les départs en formation des femmes | Approfondir l'analyse : pourquoi une différence H/F dans les départs en formation ? | Intégrer la question dans les entretiens annuels ? | Service CQVT + service CP (observatoire) | 2022 | Temps agent | NA - réflexion à mener |
| | Selon les résultats de l'analyse EFH/formation : Organiser des permanences du service formation dans les services concernés pour accompagner les agents dans leurs besoins de formation | A noter : recherche frein du catalogue informatique et inscription pour les formations en ligne uniquement | Service CQVT | A préciser selon les résultats de l'analyse EFH/formation | Temps agent | Suivi H/F dans les DEPARTS en formation |
| | Selon les résultats de l'analyse EFH/formation : Former les managers concernés pour être des relais concernant les dispositifs de formation | Présentation des formations possibles, de l'outil en ligne CNFPT, etc | Service CQVT | A préciser selon les résultats de l'analyse EFH/formation | Temps agent | Suivi de l'expression des besoins :H/F sur les DEMANDES de formation |
| | Organiser davantage de formation intra | Analyse des besoins préalable - et de la pertinence | Service CQVT | 2022 | Temps agent + à préciser selon les formations ciblées | Nombre de formations intra |
| | Autres actions ciblées, selon les résultats de l'analyse | Exemples : Prise en charge de garde ponctuelle pour favoriser les départs en formation Meilleure prise en charge des formations Récupération des temps de trajet | | A préciser selon les résultats de l'analyse EFH/formation | Temps agent + à préciser selon l'orientation choisie | Suivi des demandes spécifiques ou freins aux départs en formation |

4. Favoriser la mixité et atténuer les stéréotypes de genre

| OBJECTIF | ACTION | DESCRIPTION | PILOTE | CALENDRIER | BUDGET | INDICATEURS/ELEMENT DE SUIVI |
|---|--|--|--|---|--|---|
| Favoriser la mixité dans les services très genrés | Faire un film pour présenter les métiers de la collectivité | | Service CQVT + service communication | 2023 | 5000€ | Action réalisée/non réalisée |
| | « Vis mon métier » : permettre aux agents volontaires de découvrir un autre métier sur 1 journée ou ½ journée | Sous forme de « mini immersion » Par exemple : une découverte des femmes dans les services genrés à dominante masculine et une fois découverte des hommes dans les services genrés à dominante féminine | Service CQVT | 2023 | Temps agent | Action réalisée/non réalisée |
| Préparer l'accueil du genre minoritaire dans les services très genrés | Prévoir des vestiaires adaptés, du matériel adapté : matériel plus léger, matériel pour faciliter le port de charges lourdes (ventouses par ex.), etc. | Diagnostic des besoins Mise en place concrète en cas de besoin avéré | Agents préventeurs | Vérification 2022 - correctifs éventuels 2023 | A préciser selon les besoins répertoriés | Nombre de sites contrôlés |
| | Supprimer les images à caractère sexiste dans les espaces communs, mixtes ou non mixtes | Information des agents - notamment via le relai des chefs d'équipe | Agents préventeurs - relais chefs d'équipe | 2023 | Temps agent | Plus d'images à caractère sexiste sur site |
| | Mettre en place une procédure spécifique pour faciliter l'accueil d'une personne du sexe opposé dans un service très genré | A définir : entretien spécifique avec l'agent concerné, temps de parole en équipe avant l'accueil sans l'agent, bilans régulier - manager + soutien RH Idée nova : préparer l'accueil avec du théâtre forum | Ch mission EFH/RPS | 2023 | Temps agent | Action réalisée/non réalisée |
| Veiller aux inégalités symboliques | Veiller à un égal accès aux véhicules de service - notamment pour les départs en formation | Vérifier les données d'accès et les critères d'accès aux véhicules de service pour les besoins ponctuels (type formation) | Magasin-garage | 2023 | Temps agent | NA - réflexion à mener |
| | Supprimer les inégalités de stéréotypes | Inégalité constatée 2022 : - les services à dominante féminine assurent eux-mêmes l'entretien de leurs vestiaires, et non ceux à dominante masculine > à vérifier, selon ce qui est dans la fiche de poste des agents (entretien des locaux ?) | Selon les constats | 2022 et au fur et à mesure des constats | Temps agent + à préciser selon l'orientation choisie | Supprimer les inégalités de stéréotype au fur et à mesure quand elles sont relevées |

5. Lutter contre les actes de harcèlement et de sexisme

| OBJECTIF | ACTION | DESCRIPTION | PILOTE | CALENDRIER | BUDGET | INDICATEURS/ELEMENT DE SUIVI |
|--|---|--|----------------------------------|------------|---|--|
| Sortir du silence : parler d'actes à caractères sexiste, communiquer, suivre | Rédiger des documents d'information accessibles à tous les agents | <p>Communication écrite : Editer le baromètre des violences à caractère sexiste</p> <p>Rédiger un document spécifique : en tant que victime, que faire, à qui s'adresser - au sein de la collectivité + médecine du travail + associations</p> | Ch mission EFH/RPS + préventeurs | 2023 | 200€ par an | 2025 suivi actes de harcèlement par questionnaire (biais questionnaire...) |
| | Actions de sensibilisation spécifiques sur cette thématique | <p>Enjeu : comprendre la différence d'interprétation et de ressenti des gestes, mais aussi des mots ou des demandes (faire le ménage, le café...)</p> <p><i>Idées :</i></p> <ul style="list-style-type: none">➤ <i>recueil de témoignages d'agents sur les actes à caractère sexistes « ordinaires »</i>➤ <i>théâtre-forum</i> <p>Nota : les actions de sensibilisation sont particulièrement importantes concernant cette thématique</p> | Ch mission EFH/RPS + préventeurs | 2023-2024 | A préciser selon les actions choisies : intégré dans le budget communication EFH (objectif 1) | Nb d'actions / an |

| | | | | | | |
|--|---|--|----------------------------------|------|--|--|
| Favoriser le signalement et l'action de la collectivité pour la prise en charge des victimes et témoins d'actes de harcèlement et de sexisme | Communiquer sur le dispositif de signalement - pour les actes à caractère sexiste importance de : Garantir la confidentialité Pouvoir s'adresser soit à un homme soit à une femme | | Ch mission EFH/RPS + préventeurs | 2022 | A intégrer dans le budget communication-sensibilisation annuel | Suivi annuel du nb de signalement Rappels de communications annuels |
| | Créer un partenariat avec la médecine du travail : identifier un interlocuteur externe à la collectivité pour les agents. | | Ch mission EFH/RPS | 2023 | Temps agent | Action réalisée/non réalisée |

