

**ANNEE 2023**

## **RAPPORT RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET BILAN DES ACTIONS.**



### **SOMMAIRE :**

#### **I – Cadre règlementaire – rappel du plan d'action**

#### **II – Diagnostic réactualisé : politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

#### **III – Bilan des actions menées en 2023 relatives aux cinq axes stratégiques et perspectives 2024**

1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
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 ;
5. Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le territoire intercommunal.

## Textes de référence :

- Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation du fonctionnaire ;
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ;
- 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.

En effet, la loi n°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 leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d’action en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d’action doit comporter au moins des mesures visant à :

- Evaluer, 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 corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d’avancement est inférieur à cette même part de vivier des agents promouvables, le plan d’action précise les actions mises en œuvre pour garantir l’égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d’avancement de grade,
- 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 les agissements sexistes.

Malgré un certain nombre d’actions d’ores et déjà mises en œuvre pour les combattre, de nombreuses études montrent que des disparités persistent entre les hommes et les femmes dans de nombreux domaines, notamment l’égalité professionnelle et salariale, la précarité et la pauvreté, la prise en charge des contraintes domestiques et familiales. Ces inégalités sont systématiquement en la défaveur des femmes. Particulièrement exposées dans la vie domestique, ce sont elles aussi qui subissent davantage les violences sexuelles notamment au sein de la famille. Dans le secteur économique, elles sont plus souvent au chômage, et occupent des emplois moins valorisés. Les orientations scolaires restent encore parfois guidées par la socialisation du genre.

## II – DIAGNOSTIC REACTUALISE : POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D’EGALITE FEMMES-HOMMES

La collectivité a défini ses directives de gestion visant notamment à assurer l’égalité femmes/hommes à tous les niveaux : promotion/avancements, valorisation des parcours, recrutements, rémunération.

### Répartition de l’effectif par catégorie et par genre au 31/12/2023

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	5	6	11
Catégorie B	10	4	14
Catégorie C	19	12	31
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>56</b>

## Répartition de l'effectif par statut au 31/12/2023

Envoyé en préfecture le 08/03/2024

Reçu en préfecture le 08/03/2024

Publié le 08/03/2024



ID : 089-248900938-20240304-AG\_2024\_02-DE

Statut	Femmes	Hommes	
Titulaire	22	10	32
Contractuel sur emploi permanent	12	12	24
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>56</b>

## Pyramide des âges au 31/12/2023

âges	Femmes	Hommes	Total
61 ans et +	5	1	6
56-60 ans	4	1	5
51-55 ans	1	3	4
46-50 ans	9	1	10
41-45 ans	6	3	9
36-40 ans	0	7	7
31-35 ans	5	3	8
26-30 ans	2	0	2
18-25 ans	2	3	5
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>56</b>

La moyenne d'âge des agents de la collectivité est de 46 ans.

## REMUNÉRATION MOYENNE

La rémunération moyenne mensuelle nette est à peu près équilibrée entre les femmes et les hommes, ces derniers percevant toutefois 108€ de plus en moyenne. La rémunération moyenne est légèrement supérieure pour les femmes de catégorie A, ayant plus d'ancienneté dans la fonction publique, sur la catégorie B, la rémunération des hommes est supérieure à celle des femmes, dûe à des missions d'encadrants et ayant plus d'ancienneté.

### Rémunération moyenne mensuelle nette\* par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
<b>Femmes</b>	3 700	2 230	1 850	2 593
<b>Hommes</b>	3 350	2 600	1 880	2 610

\*Rémunération nette lissée sur 12 mois

## FORMATIONS ET CONCOURS

Sur 56 agents, 14 agents ont participé sur l'année 2023 à une formation professionnelle dans le cadre de leur activité.

### DE PROFESSIONNALISATION :

3 agents de catégorie A (2 femmes / 1 homme)

5 agents de catégorie B (5 femmes)

6 agents de catégorie C (5 femmes/1 homme)

Nombre total d'heures de formation : **410**

**TEMPS DE TRAVAIL**

L'organisation du temps de travail annuel des agents de la communauté fixée à 1 607 heures. Certains postes de la collectivité ont été créés pour un temps de travail au-delà de la réglementation. Les agents concernés bénéficient du dispositif de la réduction du temps de travail (RTT).

Toutefois, deux agents ont fait le choix de travailler à temps partiel afin de favoriser aussi leur vie familiale.

**ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE**

Les agents employés par la Communauté de Communes du Jovinien bénéficient tous d'autorisations spéciales d'absences liés à des événements familiaux (enfants malades, mariage – PACS...), de la vie courante (accompagnement d'un proche pour des soins) et d'absences liées à la maternité (séances préparatoires à l'accouchement, aménagements horaires de travail, heure d'autorisation d'absence dès le 3<sup>ème</sup> mois de grossesse)

1 agent a bénéficié d'un congé parental durant l'année.

2 agents ont opté pour un temps partiel, pour raison familiale.

La collectivité poursuit sa démarche sur la mise en place du télétravail pour les agents qui le souhaitent et dont les missions le permettent.

**III – BILAN DES ACTIONS MENEES EN 2023 RELATIVES AUX CINQ AXES STRATEGIQUES, ET PERSPECTIVES 2024**

<b>Axes stratégiques</b>	<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Actions mises en place en 2023</b>	<b>Perspectives 2024</b>
<b>Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	1.1. Conforter la politique d'avancement de grade des agents très impliqués professionnellement, ce qui contribue à la progression de carrière des agents.	Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel	Renforcer le principe selon lequel à fonction égale le régime indemnitaire est le même.
	1.2. Mettre en place des formations pour les agents fonctionnaires et contractuels afin d'avoir les connaissances nécessaires pour travailler dans la fonction publique (statut – rémunération- droit et obligation)	Accès aux formations CNFPT.	Poursuivre l'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des agents



<p><b>Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</b></p>	<p>2.1. Développer la mixité des métiers par des campagnes de communication au sein de la collectivité et à l'échelle du territoire</p>		<p>valoriser les métiers accessibles dans le secteur public et leur mixité. Mettre en place un intranet pour une meilleur communication</p>
	<p>2.2. Organiser un forum des métiers au féminin sur le territoire</p>	<p>Sortie au forum des métiers au féminin fin janvier 2023 avec un groupe d'adolescent.e.s (service jeunesse)</p>	
	<p>2.3. Mettre en place des journées de sensibilisation (formations) pour lutter contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans l'accès aux différents corps de métier</p>	<p>Déploiement du projet autour de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au lycée Louis Davier.</p>	
	<p>2.4. Mettre en place des procédures d'accompagnement des parcours favorisant l'égal accès aux responsabilités professionnelles</p>	<p>Mise en place des entretiens professionnels annuels.</p>	<p>Poursuivre les entretiens professionnels annuels et former les nouveaux encadrants</p>
	<p>2.5. Développer les actions d'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes.</p>	<p>Projet avec MJ Consulting : bilans de compétences et accompagnements VAE pour les femmes résidant le quartier prioritaire de la politique de la ville.</p>	
<p><b>Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b></p>	<p>3.1. Garantir une flexibilité et une individualisation des horaires de travail.</p>	<p>Acceptation de demandes individuelles d'adaptation du temps de travail pour concilier vie familiale et professionnelle (ex : réaménagement des horaires pour libérer le mercredi après-midi, etc.).</p>	<p>Poursuite des actions en ce sens</p>
	<p>3.2. Développer le télétravail</p>	<p>Mise en place du télétravail sur le volontariat – 1 jour/semaine.</p>	



	3.3. Favoriser le bien-être des futurs ou des jeunes parents	Adaptation des emplois du temps et flexibilité accrue	
<b>Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes</b>	4.1. Mettre en place des formations à destination de tous les agents sur les discriminations sexistes, les violences faites aux femmes	Accès aux formations CNFPT	Mise en place d'une formation pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail, ouverte à tous les agents.
	4.2. Former les agents d'accueil à l'accueil des femmes victimes de violences afin de les orienter auprès des bons interlocuteurs.	Formation des agents d'accueil du centre social et de la maison France service.	Proposer une formation groupée à l'ensemble des secrétaires de mairie de la CC du Jovinien
	4.4. Au sein de la collectivité, mettre en place une cellule d'écoute interne et d'expression pour les femmes qui le souhaitent.	Accueils inconditionnels au sein du centre social la Fabrik.	Poursuite des actions engagées.
<b>Axe 5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le territoire intercommunal</b>	5.1. Créer un Conseil intercommunal local de lutte contre les violences faites aux femmes.	Poursuite du CILSPD et du GILTD.	Conseil à mettre en place
	5.2. Développer un programme d'animation autour des journées du 8 mars et du 25 novembre	Organisation d'animations et de conférences/expositions en lien avec les associations et les acteurs éducatifs et culturels du territoire.	
	5.3. Soutenir les projets favorisant l'expression des femmes sur leurs droits et leurs conditions	Actions du centre social La Fabrik.	Actions à réfléchir au sein du RPE et des crèches ou accueils de loisirs du territoire. Formations à mettre en place.
	5.8. Soutenir les actions de lutte contre le sexisme, l'homophobie et la transphobie	Lancement du projet égalité filles-garçons du lycée Louis Davier.	Actions portées par le service jeunesse.