

ANNEE 2022

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 2022 relatives aux cinq axes stratégiques et perspectives 2023

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 31/12/2022

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	5	5	10
Catégorie B	10	4	14
Catégorie C	18	11	29
Total	33	20	53

Répartition de l'effectif par statut au 31/12/2022

Envoyé en préfecture le 06/03/2023

Reçu en préfecture le 06/03/2023

Publié le 06/03/2023



ID : 089-248900938-20230301-AG_2023_11-DE

Statut	Femmes	Hommes	
Titulaire	23	10	33
Contractuel sur emploi permanent	10	10	20
Total	33	20	53

Pyramide des âges au 31/12/2022

âges	Femmes	Hommes	Total
61 ans et +	1	1	1
56-60 ans	9	2	11
51-55 ans	1	2	3
46-50 ans	4	1	5
41-45 ans	8	3	11
36-40 ans	2	6	8
31-35 ans	4	3	7
26-30 ans	3	1	4
18-25 ans	1	1	2
Total	33	20	53

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, due à des missions d'encadrants et ayant plus d'ancienneté.

Rémunération moyenne mensuelle nette* par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
Femmes	3 510	2 152	1 800	2 155
Hommes	3 111	2 516	1 858	2 263

*Rémunération nette lissée sur 12 mois

FORMATIONS ET CONCOURS

La collectivité encourage la formation professionnelle.

Sur 53 agents, 15 agents ont participé sur l'année 2022 à une formation professionnelle dans le cadre de leur activité.

DE PROFESSIONNALISATION :

3 agents de catégorie A (1 femme / 2 hommes)

5 agents de catégorie B (3 femmes / 2 hommes)

7 agents de catégorie C (7 femmes)

Nombre total d'heures de formation : **213**

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^{ème} 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 2022 RELATIVES AUX CINQ AXES STRATEGIQUES, ET PERSPECTIVES 2023

Axes stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions mises en place en 2022	Perspectives 2023
Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1.1. Réaliser une étude des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Conforter la politique d'avancement de grade des agents très impliquer 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, qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe « fonction égale = régime indemnitaire égal.
	1.2. Mettre en place des formations pour les agents fonctionnaires et contractuels afin qu'ils.elles connaissent leurs droits en matière de rémunération	Accès aux formations CNFPT.	Poursuivre l'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des agents

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	2.1. Développer la mixité des métiers par des campagnes de communication au sein de la collectivité et à l'échelle du territoire	Lancement d'une réflexion autour de l'attractivité des métiers de la petite enfance, dans le cadre de la Convention territoriale globale avec la CAF.	
	2.2. Organiser un forum des métiers au féminin sur le territoire	Promotion, notamment auprès des publics jeunes, du forum des métiers au féminin organisé à Appoigny par l'association Fête	Organisation d'une sortie au forum des métiers au féminin fin janvier 2023 avec un groupe d'adolescent.e.s (service jeunesse)
	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	Lancement d'un projet autour de l'égalité filles-garçons et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles porté par le lycée Louis Davier.	Déploiement du projet sur 2023.
	2.4. Poursuivre et élargir la démarche expérimentale liée à l'éducation non genrée au sein des EAJE et des écoles maternelles.		
	2.5. Soutenir les actions de promotion de l'orientation scolaire non genrée en partenariat avec les établissements scolaires du territoire.	<p>Mise en place d'une commission « inclusion économique et ambition scolaire » dans le cadre de la cité éducative. La question de l'orientation scolaire non genrée y est traitée puisque le diagnostic cité éducative a fait état d'une différenciation importante entre les filles et les garçons concernant l'orientation scolaire.</p> <p>Projet « ateliers de l'orientation et stages » porté par la Chambre des métiers et de l'artisanat, pour accompagner les jeunes filles/garçons dans leur orientation scolaire.</p>	Expérimentation autour d'une plateforme de recherche de stage pour les jeunes.



	2.6. Mettre en place des procédures d'accompagnement des parcours favorisant l'égal accès aux responsabilités professionnelles	Mise en place des entretiens professionnels annuels. Formation des cadres de la collectivité à la conduite des entretiens professionnels annuels.	annuels et former les nouveaux encadrants
	2.7. Proposer des bilans de compétences pour les femmes en activité professionnelle.		Projet avec MJ Consulting : bilans de compétences et accompagnements VAE pour les femmes résidant le quartier prioritaire de la politique de la ville.
	2.8. Développer les actions d'accompagnement à l'insertion professionnelle des femmes.	Stage code de la route proposé par Mobil'éco (plateforme de mobilité solidaire). Ateliers sociolinguistiques proposés par Poinfor.	Projet avec MJ Consulting : bilans de compétences et accompagnements VAE pour les femmes résidant le quartier prioritaire de la politique de la ville.
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	3.1. Garantir une flexibilité et une individualisation des horaires de travail.	Mise en place du télétravail partiel et volontaire. 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.).	
	3.2. Développer le télétravail	Mise en place du télétravail partiel et volontaire.	Elaboration d'une charte du télétravail.
	3.3. Poursuivre le développement et la diversification des modes d'accueil du jeune enfant.	Mise en place des réunions PIMA (Point information modes d'accueil) chaque mois au centre social la Fabrik avec la participation de toutes les structures petite enfance du territoire. Mise en place du réseau petite enfance du territoire et projets communs des établissements.	Mise en place d'une expérimentation pour un mode de garde alternatif pour les parents en parcours d'insertion professionnelle. Projet dans le cadre du COTI (comité territorial d'insertion) porté par le conseil départemental.

		<p>Mise en place de projets culturels, éducatifs, au sein des EAJE (ex : projet théâtre musique, bibliothèque, initiations sportives...)</p> <p>Elaboration d'une fiche action dans le cadre de la CTG pour développer l'offre d'accueil et pallier le manque de places dans les EAJE et chez les assistantes maternelles.</p>	
	3.4. Initier un projet sport au féminin	Création du projet « A mon rythme » porté par l'UFOLEP en partenariat avec le centre social La Fabrik : séances sportives hebdomadaires pour les femmes et mères-ados.	Poursuite du projet « A mon rythme ».
Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	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, ouverte à tous les agents.
	4.2. Poursuivre et intensifier la diffusion de la fiche-réflexe pour les femmes victimes de violences.	Poursuite du CLSPD et du GLTD.	
	4.3. 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.	
	4.4. Au sein de la collectivité, mettre en place un espace d'écoute et d'expression pour les femmes qui le souhaitent.	<p>Groupe femmes du conseil citoyen, avec groupes de paroles animés par l'association « ENCIT ».</p> <p>Accueils inconditionnels au sein du centre social la Fabrik.</p>	Poursuite des actions engagées.
	4.5. Mettre en place une permanence juridique pour informer et	Labellisation du CCAS « Point justice ».	Poursuite des permanences.

	accompagner les femmes victimes de discrimination.	Permanence du CIDFF au CCAS. Permanence de l'ADAVIRS au CCAS. Permanence d'un conciliateur de justice au CCAS.	
Axe 5 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur le territoire intercommunal	5.1. Créer un Conseil local de lutte contre les violences faites aux femmes.	Poursuite du CLSPD et du GLTD.	
	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. Projet « 52 semaines, 52 films, 52 femmes » du cinéma Agnès Varda.	Projet « patrouilles de parapluies » avec la Compagnie Isabelle Strackier : théâtre de rue pour aborder les droits des femmes.
	5.3. Soutenir les projets favorisant l'expression des femmes sur leurs droits et leurs conditions	Groupe de parole de l'ENCIT. Actions du centre social La Fabrik.	
	5.4. Poursuivre les permanences des associations	Permanences de l'ADAVIRS au CCAS. Permanences du CIDFF au CCAS.	
	5.5. Déployer l'opération « sacs à pain »	Achat et diffusion de sacs à pain avec le violentomètre au sein des boulangeries joviniennes.	
	5.6. Initier des campagnes de communication pour lutter contre les stéréotypes de genre.		Réflexion au sein du service communication.
	5.7. Développer des actions de lutte contre la précarité menstruelle.		Création de distributeurs de protections menstruelles avec le fablab destinés à être installés à l'espace jeunes, au centre social, à la salle omnisport.



	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.	Restos du cœur. Actions portées par le service jeunesse.