



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 | ▶ Rémunérations |
| ▶ Organisation du temps de travail | ▶ Conditions de travail et congés |
| ▶ Évolution de carrière | ▶ Actes de violence ou de harcèlement |
| ▶ Formation | |

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, 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.

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.

PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN

- Acter le portage politique de la démarche : 1 homme et 1 femme collèges représentant personnel et élus
- Informer les agents de la collectivité du portage politique :
- Nommer un Référent Egalite dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions)
- S'appuyer sur l'expertise et les ressources de la mission en charge de l'égalité femmes hommes dans la collectivité

IMPLICATION DES ACTEURS

- Impliquer et former les membres du Comité de pilotage
- Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche
- Former l'ensemble des membres du Comité Social au sujet de l'égalité professionnelle
- Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail en cas de besoin
- Mettre en place un groupe de travail "égalité pro" pour le suivi du plan d'action

SENSIBILISATION DES AGENTS

- Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)
- Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur
- Intégrer l'égalité F-H dans le parcours d'accueil des nouveaux arrivants
- Intégrer les enjeux d'égalité F-H lors des événements internes à la collectivité
- Former les élus aux enjeux de l'égalité professionnelle



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.

Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

1

Les 10 plus hautes rémunérations

	Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Femmes ♀	230 943 €	5	45%
Hommes ♂	280 357 €	5	55%

Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles

Analyse

45% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 5 bénéficiaires sur 10.

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR*

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	52 797 €	37 967 €	38 214 €	28 365 €	32 201 €	27 215 €	47 772 €	30 670 €
Animation	-	-	-	-	21 371 €	16 740 €	21 371 €	16 740 €
Culturelle	-	-	16 855 €	20 047 €	27 846 €	-	17 954 €	20 047 €
Médico-sociale	-	30 367 €	-	-	-	22 661 €	-	24 284 €
Technique	45 016 €	26 180 €	28 350 €	31 231 €	23 952 €	17 089 €	24 885 €	24 833 €
Total	51 500 €	33 469 €	20 551 €	25 911 €	23 675 €	20 750 €	25 907 €	24 360 €

Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	14 830 €	9 849 €	4 986 €	17 102 €
Animation			4 631 €	4 631 €
Culturelle		3 192 €		2 093 €
Médico-sociale				
Technique	18 836 €	2 881 €	6 863 €	52 €
Total	18 031 €	5 360 €	2 925 €	1 547 €

Sur 8 croisements filière et catégorie, on constate 5 écarts de rémunération en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.

Analyse

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 18 836 € et concerne la catégorie A de la filière Technique. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 4 986 € et concerne la catégorie C de la filière Administrative.

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	27%	27%	28%	19%	22%	19%	26%	21%
Animation			-	-	11%	10%	11%	10%
Culturelle	-	-	6%	4%		-	6%	4%
Médico-sociale	-	13%	-	-	-	9%	-	10%
Technique	27%	14%	18%	21%	14%	13%	15%	16%
Total	27%	20%	8%	14%	14%	11%	14%	13%

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	3	5
Animation			1	1
Culturelle		2		2
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale				
Sociale				
Sportive				
Technique	13	3	1	1
Total	7	6	3	1

Sur 7 croisements filière et catégorie, on constate 5 écarts de rémunération en faveur des hommes et 2 écarts en faveur des femmes.

Analyse

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 13 points et concerne la catégorie A de la filière Technique.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 3 points et concerne la catégorie B de la filière Technique.

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

- Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail, ...)

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, et la mise en place du télétravail

- Mieux 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



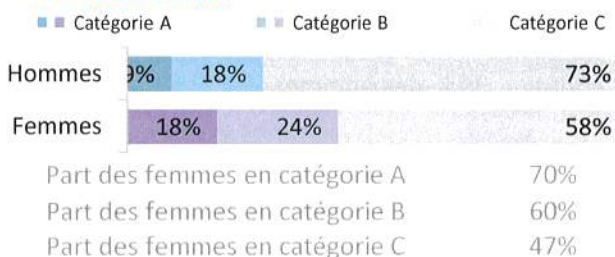
L'accès au statut de fonctionnaire

28% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 14% des hommes

L'accès au CDI

36% des femmes en CDI
18% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



La représentation au sein des filières

Filière	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	73%	27%	-
Animation	54%	46%	-
Culturelle	41%	59%	-
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	100%	0%	96%
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	-	-	-
Sociale	100%	0%	-
Sportive	0%	100%	-
Technique	16%	84%	-

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 53%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :
- Médico-sociale 100% - Administrative 73% - Animation 54%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 71,8% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 85,5% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 36% ont pu bénéficier d'un CDI contre 18% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (41,9% femmes en A et B contre 26,8% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels

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

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 ♀	45,63	42,32	44,70
Hommes ♂	45,89	39,04	44,90

Proportion des + de 50 ans

29% des femmes ont + de 50 ans
contre 35% des hommes

Analyse

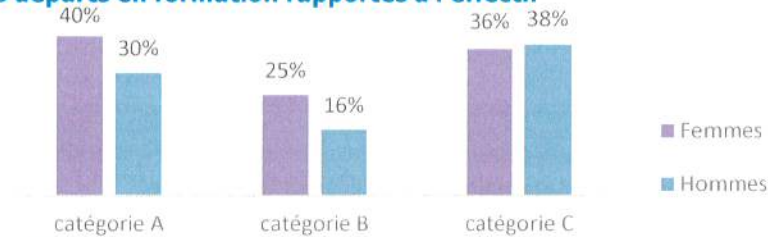
Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agents de plus de 50 ans : 29% des femmes contre 35% des hommes.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- › Promotion interne : Aucune nomination
- › Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- › Lauréats de concours : Aucune nomination

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement plus de femmes (34,2%) sur emploi permanent que d'hommes (33,1%) sont parties en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie A comprend la plus forte différence +9 points en faveur des femmes.

2

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

CADRES D'EMPLOIS

- Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...
- Former les recruteurs à la non-discrimination et à l'égalité femmes-hommes

PROMOTION ET AVANCEMENT

Actions déjà mises en place via les Lignes Directrices de Gestion

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Actions déjà mises en place via les Lignes Directrices de Gestion



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

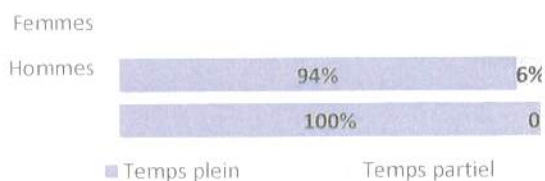
L'organisation du temps de travail

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



54% des agents à temps non complet sont des femmes

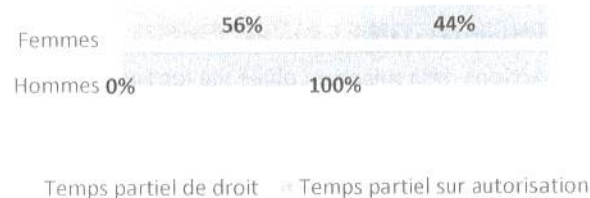
L'accès au temps partiel



La collectivité dispose 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 sur autorisation ou de droit



Les femmes (12,4%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (11,5%).

Les femmes (6,1%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (0,4%).

Parmi les agents à temps partiel, les femmes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (56,3%) que les hommes (0,0%) qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,72%	0,10%
Accidents de trajet	0,02%	0,03%
Autorisation spéciale	0,01%	0,04%
Congé de longue maladie	0,37%	-
Maladie de longue durée	0,37%	-
Maladie ordinaire	2,31%	3,44%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- › 1 congé maternité ou adoption
- › Aucun congé paternité ou adoption

En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- › 1 femme en congé parental
- › Aucun homme en congé parental

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (4,6%*) sont plus absentes que les hommes (4,4%*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

On relève 1 congé maternité ou adoption, aucun congé paternité ou adoption, 1 congé parental au bénéfice de 1 femme.

*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

Analyse

Agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Hommes	Femmes
1	2

Aucune

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, plages flexibles...)
- Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité
- Mettre en place ou à jour la charte du temps
- Développer la flexibilité du temps de travail

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

- Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental avec le N+1 pour prévenir l'impact des interruptions de carrière



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 Non

Violences, harcèlements et menaces

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0

Aucun acte envers le personnel n'a été rapporté.

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.
- Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement
- Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral
- 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
- Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire

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
- Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement
- 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

"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 Auclet."

ie
H

OBSERVATOIRE
DE L'EMPLOI ET DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
NOUVELLE-AQUITAINE
en partenariat avec :

CIG petite couronne

