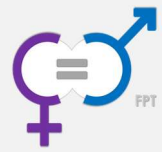


Plan
d'action
2024-2026

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

COMMUNAUTE DE COMMUNES L'OREE DE LA BRIE



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, il est proposé 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

Axe 1

Mettre en place un plan d'actions dans une démarche participative



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.

4

Actions à mettre en œuvre

PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN

Acter le portage politique de la démarche

Déterminer le pilotage du plan d'action

Informar 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

Organisation de groupes de travail thématiques pour alimenter le plan d'actions

Définir des indicateurs de suivi du plan d'actions

Mettre en place un réseau de référents « égalité pro » associant des agents de différentes catégories dont des encadrants

SENSIBILISATION DES AGENTS

Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)

Intégrer l'égalité F-H dans les entretiens professionnels

Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur

Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative

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

Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H

Mettre en place une communication sur égalité F-H

Axe 2

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



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

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

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

1

Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

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		56 036 €	-	22 075 €	-	22 171 €	-	28 519 €
Animation			-	-	-	-	-	-
Culturelle								
Incendie secours								
Médico-sociale								
Médico-technique								
Police municipale		-	-	-	19 598 €	-	19 598 €	-
Sociale								
Sportive								
Technique		-	26 607 €	-	19 920 €	21 165 €	21 472 €	21 165 €
Total		56 036 €	26 607 €	22 075 €	19 836 €	21 907 €	21 074 €	27 188 €

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				
Animation				
Culturelle				
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale				
Sociale				
Sportive				
Technique			1 245 €	306 €
Total			4 532 €	6 114 €

Analyse

Sur 1 croisements filière et catégorie, on constate aucun écart de rémunération en faveur des hommes et un écart en faveur des femmes.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 1 245 € et concerne la catégorie C 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

Sensibiliser les encadrants sur les biais cognitifs lors de l'attribution des primes notamment le CIA

REPARTITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers

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

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, ...)

Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes

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

Axe 3

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



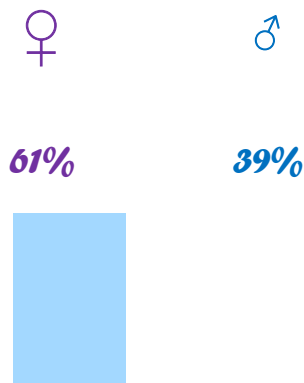
Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, 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

29% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent des hommes

contre 38% hommes

L'accès au CDI

25% des femmes en CDI

0% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

Part des femmes en catégorie A	100%
Part des femmes en catégorie B	40%
Part des femmes en catégorie C	67%

La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	100%	0%	84%
Animation	-	-	73%
Culturelle	-	-	-
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	0%	100%	22%
Sociale	-	-	-
Sportive	-	-	-
Technique	17%	83%	41%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 61%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

- Administrative 100%

Analyse

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 71,4% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 62,5% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 25% ont pu bénéficier d'un CDI contre 0% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement moins aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (28,6% femmes en A et B contre 37,5% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels

Aucun agent sur emploi fonctionnel

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 ♀	45,50	37,50	43,21
Hommes ♂	48,33	29,17	41,94

Proportion des + de 50 ans

29% des femmes ont + de 50 ans

contre 33% des hommes

Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agents de plus de 50 ans : 29% des femmes contre 33% des hommes.

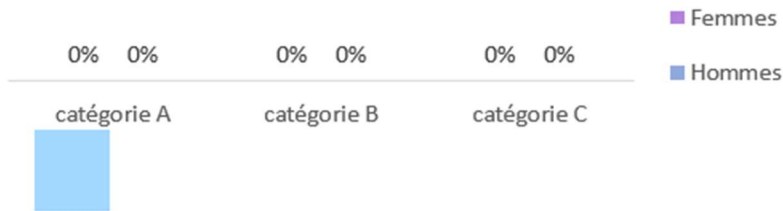
Analyse

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



On compte proportionnellement autant d'hommes et de femmes partis en formation (0,0%).

Analyse

Les départs en formation sont équivalents quelque soit le genre et la catégorie hiérarchique

2

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

CADRES D'EMPLOIS

Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers

Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...

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

Évaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...)

Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)

PROMOTION ET AVANCEMENT

Évaluer le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels par sexe et le corriger le cas échéant

Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels

Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus

Réfléchir aux critères internes d'accès aux avancements de grades

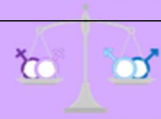
EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle

Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions (Ex: mentoring, mise en place d'un réseau professionnel féminin, proximité du lieu de formation, ...)

Axe 4

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



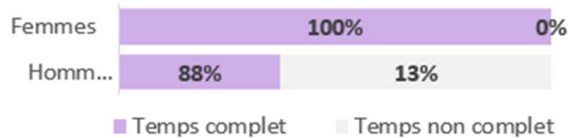
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

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

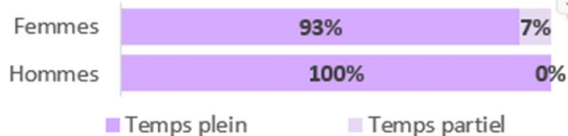


0% des agents à temps non complet sont des femmes

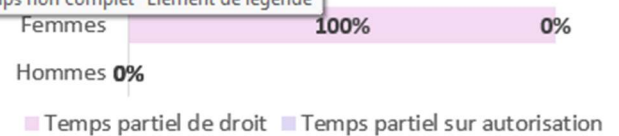
Aucune information n'est disponible concernant la charte du temps

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

L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme

	Hommes	Femmes
Accidents de service	####	####
Accidents de trajet	####	####
Autorisation spéciale	####	####
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	####	####
Maladie de longue durée	####	####
Maladie ordinaire	0,17%	2,11 %
Maladie professionnelle	####	####

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

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

En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

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

Télétravail

Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Hommes Femmes

5%

50%

Analyse

La Communauté de communes de l'Orée de la Brie offre la possibilité aux agents, dont les fonctions le permettent de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine.

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, ...)

Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité

Mettre à jour la charte du temps

Développer la flexibilité du temps de travail

TÉLÉTRAVAIL

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

Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

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

Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement

Encourager la déconnexion

Axe 5

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



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

Anal
yse

Aucun acte envers le personnel n'a été rapporté.

2

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

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

Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.

Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement

Former les 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

Appliquer une égalité de traitement F/H concernant les critères d'évaluation de la tenue vestimentaire

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