

RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes introduit l'obligation pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants de constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte deux volets :

- Un volet interne qui fait état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Un volet externe qui présente les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Jusqu'à présent, et en dépit des nombreuses dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le milieu professionnel, les inégalités persistent : accès aux responsabilités, temps de travail, comportements sexistes, etc.

Avec la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes sont renforcées :

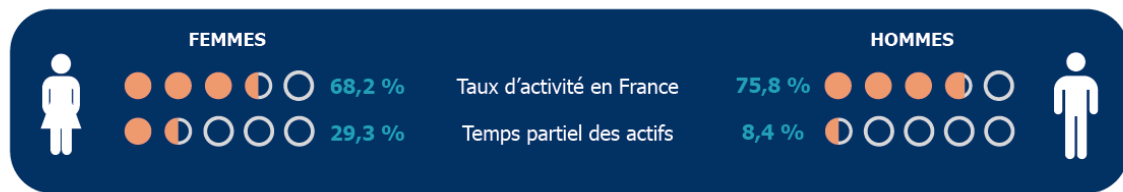
- Etablissement d'un plan d'actions relatifs à l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants (Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020). Ce plan d'actions définit, pour une période de 3 ans maximum, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés notamment pour les domaines suivants :
 - Rémunération ;
 - Accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
 - Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
 - Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

- Mise en place d'actions en faveur de l'égalité F/H dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dans toutes les collectivités territoriales ;
- Obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Quelques chiffres nationaux

En France



Ecart de salaires
entre les femmes et les hommes

18,5 %

En équivalent
temps plein

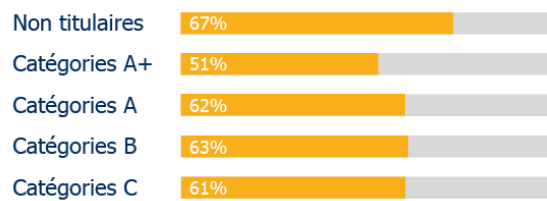
9 %

A poste et
compétences
égales

Et dans la fonction publique territoriale ?

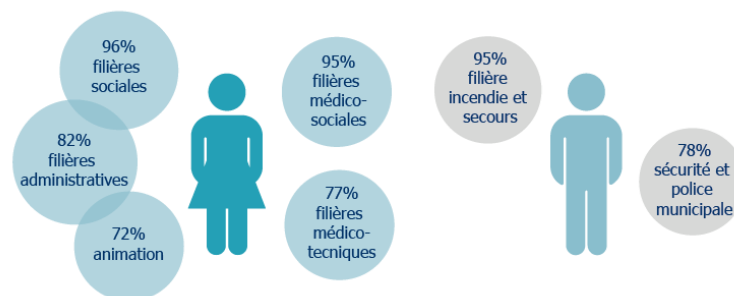


**62 % des agents
de la FPT
sont des femmes**



**mais seulement 31% sur des postes d'encadrement supérieur
et de direction**

**Selon les filières,
les hommes et
les femmes sont
plus ou moins bien
représentés**



Sources :

- Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres-clés Edition 2019 – Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

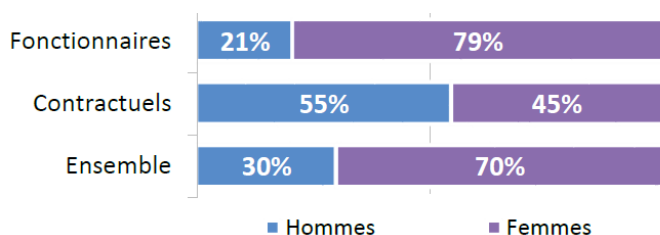
- Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2019 - DGAFP

Situation à la Communauté de communes du Grand Chambord

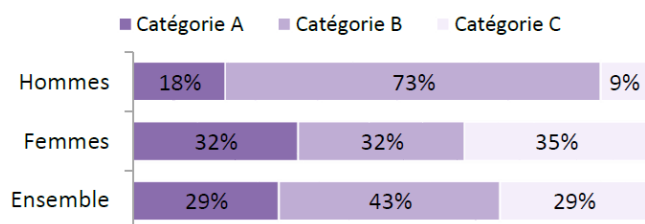
(Extrait des Lignes directrices de gestion)

Taux de féminisation des emplois permanents

CCGC	Moyenne dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (Donnée issue des bilans sociaux 2017 collectés par les CDG)
74 %	61 %



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	83%
Catégorie B	56%
Catégorie C	92%

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	91%	9%
Technique	75%	25%
Culturelle	50%	50%
Sportive		100%
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

Part des femmes parmi les agents sur emploi fonctionnel

CCGC	Moyenne dans les intercommunalités de 20 à 49 agents (Donnée issue des bilans sociaux 2017 collectés par les CDG)
50 %	50 %

A noter : EPCI de moins de 40 000 habitants, la Communauté de communes du Grand Chambord n'est pas soumise à l'obligation de nominations équilibrées prévue à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, qui impose une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour la nomination dans certains emplois de direction.

Ecarts de traitement en matière de rémunération et d'avancement

Depuis le 1er janvier 2020, les agents de la Communauté de communes (à l'exception des enseignants de l'école de musique) bénéficient du RIFSEEP. Compte tenu des critères d'attribution définis par la délibération que ce soit pour l'IFSE ou pour le CIA, et des principes fondateurs du dispositif retenu à la Communauté de communes fondés sur l'objectivité, la lisibilité et la transparence, il ne peut y avoir de disparités liées au genre dans l'attribution du régime indemnitaire.

Ecarts de traitement en matière d'avancement

S'agissant du déroulement de carrière, dès lors que les agents occupent des fonctions correspondant au grade accessible par voie d'avancement ou de promotion, la collectivité procède à la nomination. S'il n'y a eu aucune promotion interne en 2018 et 2019, trois avancements de grade sont intervenus :

Avancement de grade	2018	2019	2020
Homme	1		
Femme		1	1

Au regard de ces données et à l'instar des années passées, la répartition Femmes/Hommes au sein des services de la Communauté de communes du Grand Chambord est largement en faveur des femmes.

Dans ce contexte, et s'agissant spécifiquement de la politique de ressources humaines, les actions mises en œuvre depuis 2019 et celles inscrites dans les lignes directrices de gestion visent à préserver l'égalité hommes – femmes :

☞ En matière de recrutement :

- Aucune référence à un genre spécifique dans les annonces et fiches de poste,
- Féminisation ou masculinisation des noms de métiers ou ajout automatique de la spécification H/F,
- Neutralité dans la communication.

☞ En matière de bien-être au travail

- Facilité la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle avec la mise en œuvre du télétravail. Sur ce point, l'année 2020, compte tenu de l'état d'urgence sanitaire, a accéléré le déploiement d'une pratique qui restait au sein des services expérimentale.

Progressivement, tous les agents de la Communauté de communes ont été placés en télétravail et ont pu assurer totalement ou partiellement leurs missions, avec la mise en place en parallèle d'outils adaptés au travail à distance. Au travers d'une enquête menée auprès des agents à l'issue du premier semestre donc au terme du premier confinement, si les agents ont bien eu conscience que le télétravail s'exerçait dans des conditions dégradées (11,5% des agents de la Communauté de communes devaient concilier télétravail avec leur rôle de parent : sollicitations des enfants, continuité pédagogique à la maison), il s'avère que la vision du télétravail a évolué très positivement : 77% souhaiteraient en effet poursuivre le télétravail, 85% de manière régulière dont 50% 2 à 3 jours par semaine.

☞ En matière de déroulement de carrière

- Les critères définis reposent sur les missions, les compétences et la valeur professionnelle des agents. Une vigilance est apportée en matière d'avancement de grade puisque le tableau précisera la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur le tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

S'agissant de l'obligation légale de mettre en place un dispositif de signalement, le législateur a prévu que les collectivités locales et leurs établissements publics puissent déléguer sa mise en œuvre à leur Centre de Gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur, qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité, et d'indépendance. En effet, ce dispositif requiert certaines garanties et compétences en matière d'accompagnement. Il ne s'agit pas d'un simple recueil des signalements des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Celui-ci doit s'opérer en toute confidentialité et doit permettre de relever tous les éléments utiles à la compréhension de la situation pour orienter au mieux les agents vers les structures et services adaptés (associations d'aide aux

victimes, autorités judiciaires...) étant entendu que de son côté, la collectivité devra prendre toute mesure pour assurer la protection fonctionnelle et réaliser une enquête administrative afin d'assurer le traitement des faits signalés.

Au terme de l'exposé, Monsieur le Président propose de poursuivre ces actions en les inscrivant dans le plan d'actions de la Communauté de communes du Grand Chambord pour la période 2021 à 2023.

Domaines	Objectifs à atteindre	Indicateurs de suivi	Calendrier de mise en œuvre
Rémunération	Préserver l'égalité Femmes-Hommes	Le rapport social unique annuel qui comporte les éléments et une analyse relative à la situation comparée des femmes et des hommes	-
Accès aux cadres d'emplois, grades et emplois	Préserver l'égalité Femmes-Hommes	Le rapport social unique annuel qui comporte les éléments et une analyse relative à la situation comparée des femmes et des hommes	-
Articulation vie professionnelle et vie personnelle	Assouplissement du dispositif de télétravail en supprimant notamment le critère de distance domicile-travail	Le rapport social unique annuel qui comporte les éléments et une analyse relative à la situation comparée des femmes et des hommes	2021-2023
Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes	Déléguer la mise en place du dispositif de signalement au Centre Départemental de Gestion	Courrier à adresser au Président du CDG41	2021

Il est précisé que ce plan d'actions devait être adopté pour la première fois avant le 31 décembre 2020. S'il peut paraître redondant avec les Lignes Directrices de Gestion présentées au Conseil communautaire du 14 décembre 2020, il convient de se mettre en conformité avec la loi avant toute demande du Préfet. Par la suite, le plan d'action sera transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent au préfet. En tout état de cause, si après une première demande du Préfet puis une mise en demeure, la collectivité n'a pas transmis le plan d'action, une sanction financière peut lui être infligée à hauteur de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel.