

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POINT D'ETAPE A L'ISSUE D'UNE ANNEE

Conformément à l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 complété par le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, la Communauté de communes du Grand Chambord, établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, a élaboré et transmis au préfet le 17 février 2021, son plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'une durée maximale de 3 ans doit comporter des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- 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.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la même loi, établi chaque année par la collectivité ou l'établissement.

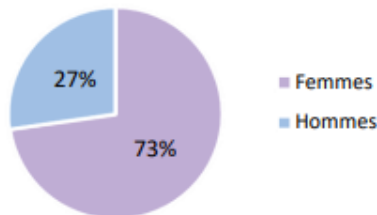
Le comité technique placé auprès du Centre Départemental de Gestion est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Cette information est intervenue le 16 décembre dans le cadre de sa saisine relative à l'actualisation de nos lignes directrices de gestion.

Pour mémoire, en cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant, après mis en demeure, est passible d'une pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels. Cette pénalité pourra être réduite de moitié si la collectivité transmet tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action.

Etat des effectifs (Extrait du dernier Rapport Social Unique – données 2020)

➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 32 femmes et 12 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

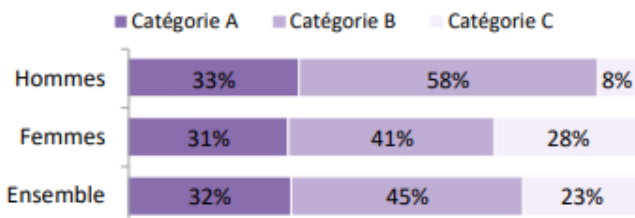


La collectivité emploie 2 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 1 homme

➤ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 3,7 fonctionnaires hommes
- 20,2 fonctionnaires femmes
- 4,5 contractuels hommes
- 7,1 contractuelles femmes

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

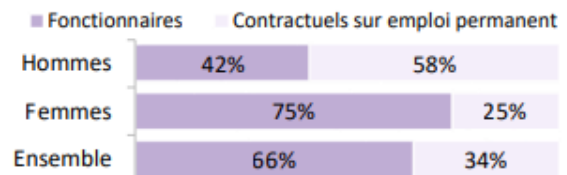


Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	71%	65%	90%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	90%
Attachés	75%
Assistants d'enseignement artistique	50%

➔ 25 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 58 % des hommes

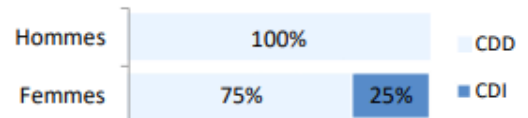


➤ 83 % des fonctionnaires sont des femmes et 17 % des hommes

➤ 53 % des contractuels permanents sont des femmes et 47 % des hommes

➔ 25 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 2 agents en CDI sur 15 agents contractuels, soit 13 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	85%	15%
Technique	75%	25%
Culturelle	50%	50%
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

➔ Le seul cadre d'emplois majoritairement masculin est celui des assistants

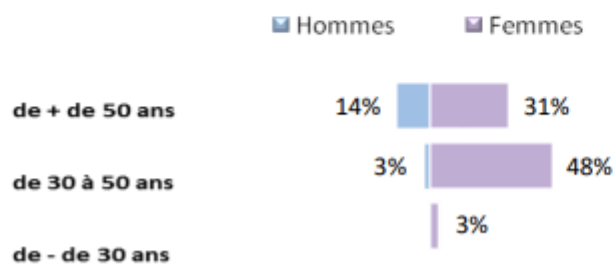
Assistants d'enseignement artistique	50%
--------------------------------------	-----

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

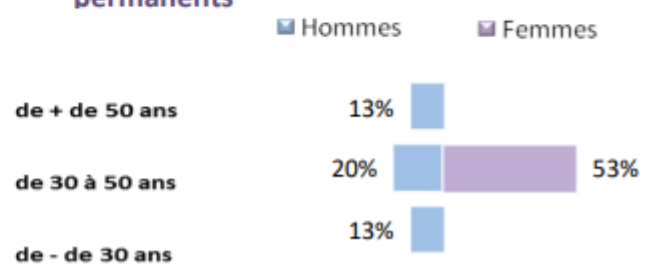
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,25	41,88	45,16
Hommes	52,50	40,36	45,42

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires

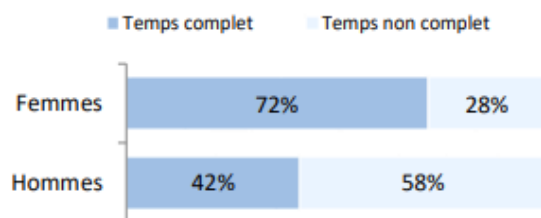


➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



— Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

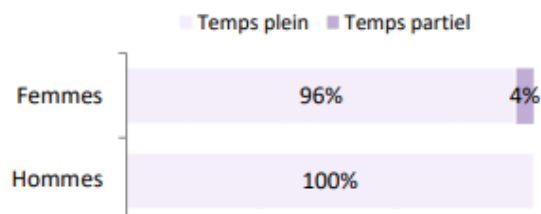
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



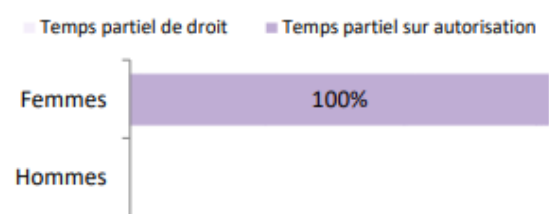
➔ Au 31 décembre 2020, une charte du temps était en cours de réalisation

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

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Etat d'avancée des actions inscrites 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	Etat d'avancée
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	Actualisation de notre règlement Télétravail le 20 décembre 2021 avec ouverture à 2 jours par semaine sans critère de distance
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	Réponse du CDG le 20 octobre 2021 Ci-dessous



**CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIR-ET-CHER**



Monsieur Gilles CLÉMENT
Président de la Communauté de Communes
du Grand Chambord

22 Avenue de la Sablière
41250 BRACIEUX

Affaire suivie par : Ph. DUMAS
Ligne directe : 02.54.56.22.94.
✉ : p.dumas@cdg41.org

La Chaussée-Saint-Victor, le 18 octobre 2021

N/Réf : CG.198.21 – EM/DP/ML

Objet : Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Monsieur le Président,

cher Gilles

J'accuse réception de votre courrier en date du 06 octobre dernier sollicitant, conformément à l'article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Loir-et-Cher pour la mise en place et la gestion du recueil des signalements, pour le compte de la Communauté de communes du Grand Chambord.

A ce titre, je souhaite vous informer que ce dispositif fait actuellement l'objet d'un travail de coordination régionale au niveau des six centres de gestion de la région Centre-Val de Loire.

Aussi, j'ai bien pris note de votre demande et ne manquerai pas de vous tenir informé de la mise en œuvre effective de cette nouvelle mission au sein du centre de gestion, ainsi que des modalités d'adhésion à ce nouveau service à destination des collectivités et établissements publics du département.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération distinguée.

Cordialement,

Le Président,

Eric Martellière



Eric MARTELLIERE