

Publié le 15/02/2024



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU COTENTIN

Délibération n° DEL2024_005

OBJET : Rapport égalité entre les femmes et les hommes 2023

Exposé

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser son contenu.

L'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose ainsi que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le Cotentin pour l'année 2023 est joint à la présente délibération.

Délibération

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L 2311-1-2 et D 2311-16,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Le conseil communautaire a délibéré (Pour : 175 - Contre : 0 - Abstentions : 3- Messieurs Jean-Louis CAUVIN et Dominique JEANNE ne prennent pas part au vote) pour :

- **Prendre acte** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2023,

Délibération n° DEL2024_005

- **Autoriser** le Président ou son délégataire à signer toute pièce nécessaire à l'exécution de la présente délibération.
- **Dire** que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Caen (par voie postale au 3 rue Arthur Leduc 14000 Caen ou par voie dématérialisée via l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de l'accomplissement des formalités de publicité requises.

LE PRESIDENT,

LE SECRETAIRE DE SEANCE,

David MARGUERITTE

Hubert LEMONNIER

Annexe(s) :
Rapport 2023

8 FÉVRIER 2024

Date d'envoi de la convocation : le 26/01/2024

Nombre de membres : 192

Nombre de présents : 161

Nombre de votants : 176

A l'ouverture de la séance

Secrétaire de séance : Hubert LEMONNIER

L'an deux mille vingt quatre, le jeudi 8 février, le Conseil de la Communauté d'Agglomération du Cotentin, dûment convoqué, s'est réuni au complexe sportif Marcel Lechanoine à Valognes à 18h00 sous la présidence de David MARGUERITTE,

Etaient présents :

AMBROIS Anne (à partir de 19h06), AMIOT André, AMIOT Guy, AMIOT Sylvie, ANNE Philippe, ANTOINE Joanna, ASSELINE Etienne, ASSELINE Yves, BAUDRY Jean-Marc, BELLIOU DELACOUR Nicole, BERHAULT Bernard, BERNARD Christian (jusqu'à 20h02), BERTEAUX Jean-Pierre, BIHEL Catherine, BLESTEL Gérard, BOTTA Francis, BOUSSELMAME Noureddine, BRANTHOMME Nicole, BRIENS Eric, BRISSET Franck, BROQUAIRE Guy, BUHOT Sophie, BURNOUF Elisabeth, CAILLOT Annick, CAPELLE Jacques, LAFFONT Christine suppléante de CASTELEIN Christèle, CATHERINE Arnaud, CAUVIN Jean-Louis, COQUELIN Jacques, COUPÉ Stéphanie, CRESPIN Francis, CROIZER Alain, D'AIGREMONT Jean-Marie, DE BOURSETTY Olivier, DENIS Daniel, DIGARD Antoine, DOREY Jean-Marie, DOUCET Gilbert, DUBOIS Ghislain, DUCHEMIN Maurice, DUCOURET Chantal, DUVAL Karine, FAGNEN Sébastien (à partir de 19h10), FAUDEMÉR Christian, FIDELIN Benoît (à partir de 18h22), FONTAINE Hervé, FRANCOIS Yves, FRANCOISE Bruno (à partir de 18h24), GANCEL Daniel, MESNIL Thérèse suppléante de GILLES Geneviève, GODAN Dominique, GOSSELIN Bernard, GOURDIN Sédrick, GRUNEWALD Martine, GUILBERT Joël, GUILLEMETTE Nathalie, HAMEL Estelle, HAMON Myriam, HARDY René, HAYÉ Laurent, HEBERT Karine, HELAOUET Georges, HERVY Isabelle, HERY Sophie, HOULLEGATTE Valérie, HULIN Bertrand, HUREL Karine, HURLOT Juliette, JEANNE Dominique, JOUANNEAULT Tony, JOZEAU-MARIGNE Muriel, LAFOSSE Michel, LAINÉ Sylvie, LAMORT Philippe, LAMOTTE Jean-François, LANGLOIS Hubert, LE BLOND Auguste, LE CLECH Philippe, LE DANOIS Francis, LE GUILLOU Alexandrina, LE POITTEVIN Lydie, LEBRETON Robert, LECHATREUX Jean-René, LECHEVALIER Isabelle, LECOQ Jacques, LECOURT Marc, LEFAIX-VERON Odile, LEFAUCONNIER François, LEFAUCONNIER Jean, LEFER Denis, LEFEVRE Hubert, LEFRANC Bertrand, LEGOUET David, LEGOUPIL Jean-Claude, LELONG Gilles, DOUASBIN Corinne suppléante de LELOUEY Dominique, LEMENUÉL Dominique, LEMOIGNE Jean-Paul, LEMONNIER Hubert, LEMONNIER Thierry, LEONARD Christine (jusqu'à 20h33), LEPETIT Gilbert, LEPLEY Bruno, LEPOITTEVIN Gilbert, LEPOITTEVIN Sonia, LEQUERTIER Colette, LEQUILBEC Frédéric, LERENDU Patrick, LEROSSIGNOL Françoise, LEROUX Patrice, LESEIGNEUR Jacques, LETERRIER Richard, LEVAVASSEUR Jocelyne, MABIRE Caroline, MABIRE Edouard (jusqu'à 18h40), MADELEINE Anne, MAGHE Jean-Michel, MAHIER Manuela, MARGUERITTE Camille, MARGUERITTE David, MARIE Jacky, MARTIN Serge, MARTIN-MORVAN Véronique, MAUGER Michel, MAUQUEST Jean-Pierre, MEDERNACH Françoise, MIGNOT Henri, MORIN Daniel, MOUCHEL Evelyne, MOUCHEL Jacky, MOUCHEL Jean-Marie, OLIVIER Stéphane, PARENT Gérard, PECORARO Yvonne, PELLERIN Jean-Luc, PERRIER Didier, PERROTTE Thomas, PIC Anna, PLAINEAU Nadège, POIGNANT Jean-Pierre, POISSON Nicolas, PROVAUX Loïc, RENARD Jean-

Marie, ROCQUES Jean-Marie, ROUELLÉ Maurice, ROUSSEAU
SANSON Odile, SCHMITT Gilles, SIMON François, SIMONIN Ph
SOLIER Luc, SOURISSE Claudine, TARIN Sandrine, TAVARD Agnes, THOMINET Odile,
TOLLEMER Jean-Pierre, VANSTEELANT Gérard, VARENNE Valérie, VASSAL Emmanuel,
VASSELIN Jean-Paul, VIGER Jacques, VILLETTE Gilbert, VIVIER Nicolas.

Ont donné procurations

AMIOT Florence à PLAINEAU Nadège
ARRIVÉ Benoît à CATHERINE Arnaud,
BERNARD Christian à BERHAULT Bernard (à partir de 20h02)
BRANTONNE Pascal à PECORARO Yvonne
DUBOST Nathalie à MAHIER Manuela,
FAGNEN Sébastien à DUVAL Karine (jusqu'à 19h10)
GASNIER Philippe à GUILLEMETTE Nathalie,
GENTILE Catherine à VASSAL Emmanuel
GERVAISE Thierry à LE CLECH Philippe,
HAMON-BARBÉ Françoise à MAGHE Jean-Michel
HEBERT Dominique à BOUSSELMAME Noureddine,
LEJEUNE Pierre-François à LE POITTEVIN Lydie
LEMOIGNE Sophie à HULIN Bertrand
LEONARD Christine à SOLIER Luc (à partir de 20h33)
MABIRE Edouard à LEFRANC Bertrand (à partir de 18h40)
MARTIN Patrice à LELONG Gilles (à partir de 18h33)
PIQUOT Jean-Louis à VILLETTE Gilbert
RODRIGUEZ Fabrice à MOUCHEL Jacky
RON SIN Chantal à SIMONIN Philippe,

Absents/Excusés :

BALDACCI Nathalie,
BARBÉ Stéphane
BROQUET Patrick,
COLLAS Hubert,
DESTRES Henri,
FALAIZE Marie-Hélène,
GIOT Gilbert,
GROULT André,
LEJAMTEL Ralph,
LE PETIT Philippe,
MARGUERIE Jacques
VIVIER Sylvain

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

En application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un **rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.

Ce rapport doit **mettre en exergue la façon dont la collectivité territoriale prend en compte l'égalité femmes-hommes dans son fonctionnement et dans les politiques qu'elle mène** sur son territoire. Il doit en outre **préciser les orientations et programmes** que la collectivité s'engage à mettre en œuvre pour améliorer la situation constatée.

(cf. Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 et articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales)

Après un rapide panorama territorial, le présent document présente donc l'action menée par Le Cotentin pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes en 2023 et pour les prochains mois.

A noter : Le rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle est désormais intégré à ce rapport global tel que demandé par la Loi.

1. Le contexte territorial

2. La situation au sein de la Communauté d'agglomération

3. Les perspectives 2024

Annexe – Bilan complet de l'égalité professionnelle CA Cotentin 2023

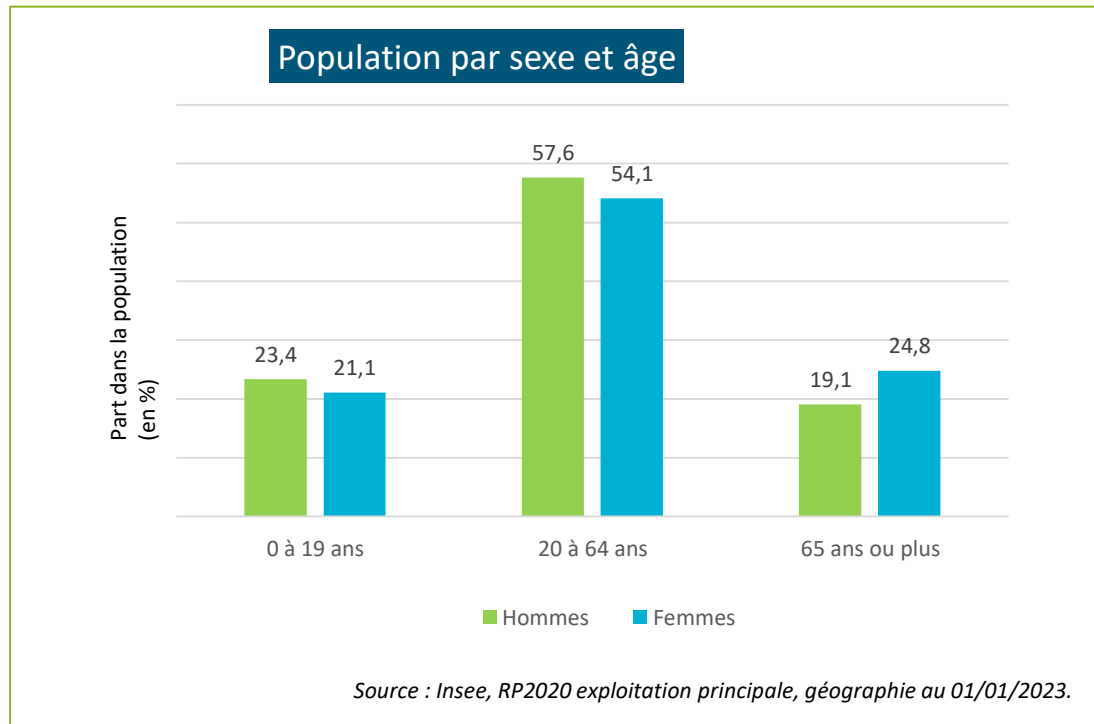
Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024
Reçu en préfecture le 15/02/2024
Publié le
ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE



1. Le contexte territorial

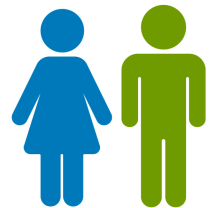


Le Cotentin regroupe 178 020 habitants dont
51% sont des femmes

A l'instar de la démographie normande,
les femmes sont plus nombreuses et plus âgées
que les hommes dans le Cotentin

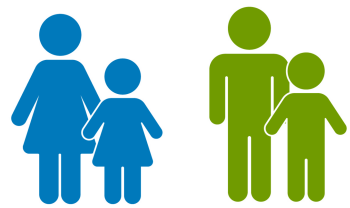


Ménage d'une personne



| | |
|---------------|---------------|
| Femme seule | Homme seul |
| 54,6 % | 45,4 % |
| 57,6% | 42,4% |

Familles monoparentales



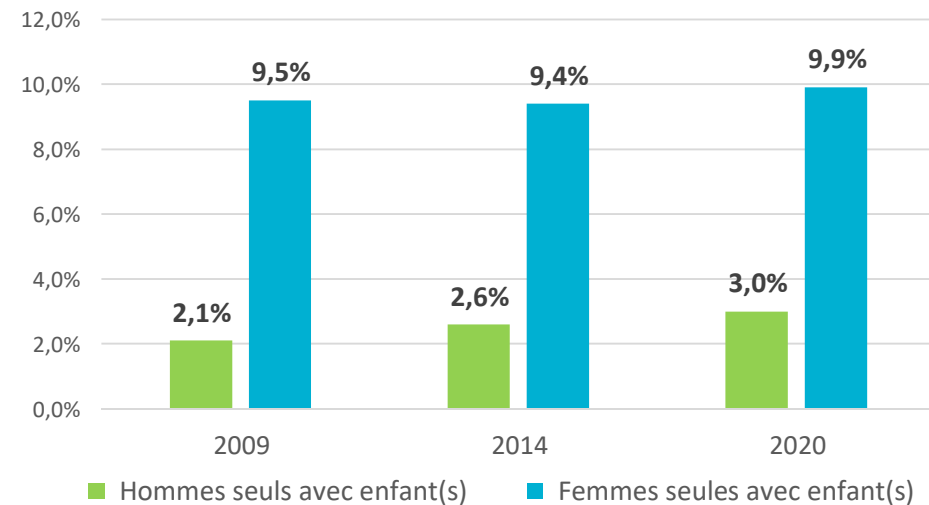
| | |
|----------------------------|---------------------------|
| Femme seule avec enfant(s) | Homme seul avec enfant(s) |
| 77 % | 23 % |
| 81% | 19% |

Source : Insee, RP2020, géographie au 01/01/2023.

Comparaison données régionales

Evolution de la part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles

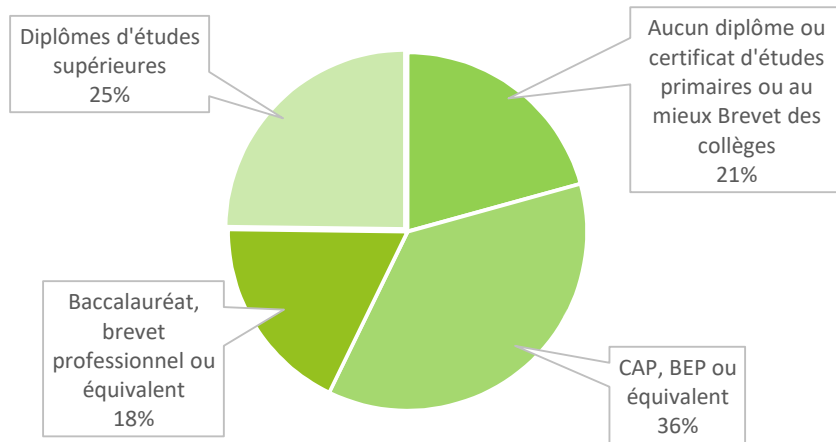
Source : Insee, RP2009, RP2019 et RP2020 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2023.



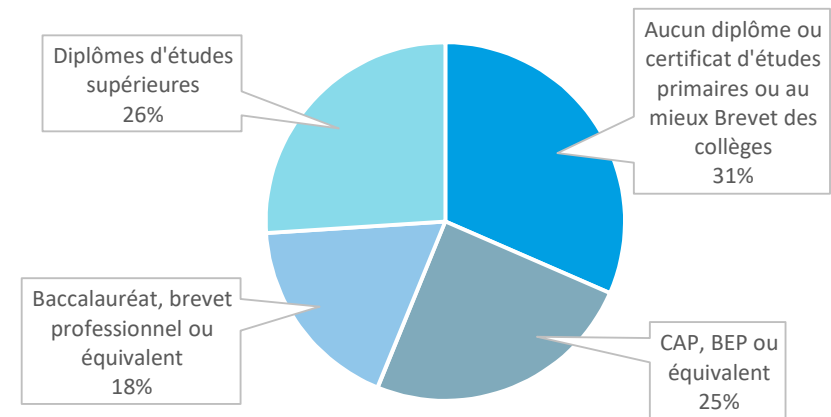
Comme dans le reste de la région Normandie, on constate une **monoparentalité largement féminine** et davantage de femmes seules sur le Cotentin



Diplôme le plus élevé des hommes non scolarisés de 15 ans ou plus en 2020

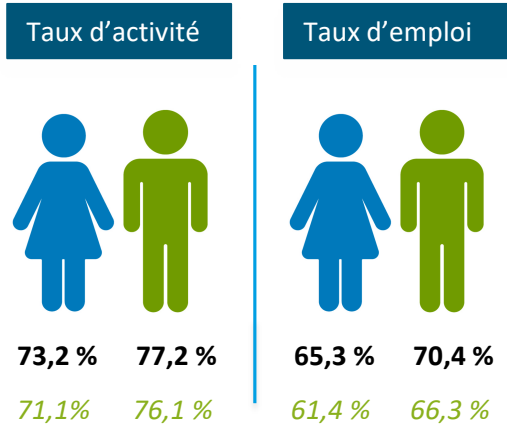


Diplôme le plus élevé des femmes non scolarisées de 15 ans et plus en 2020



Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Près d'1/3 des femmes n'a aucun diplôme ou au mieux le brevet pour seulement 21% des hommes.



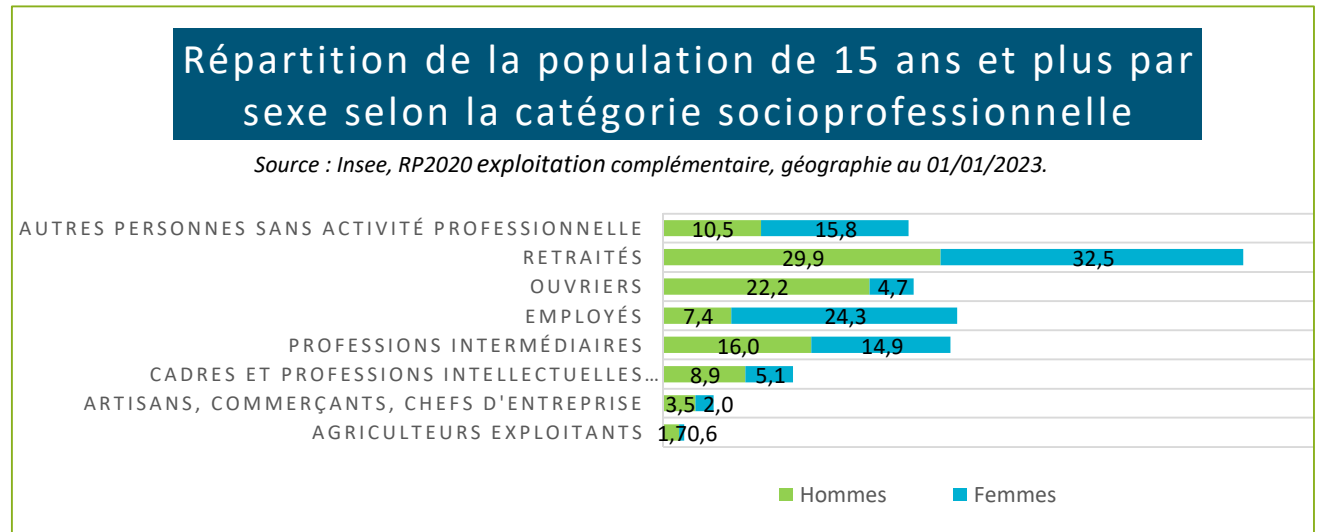
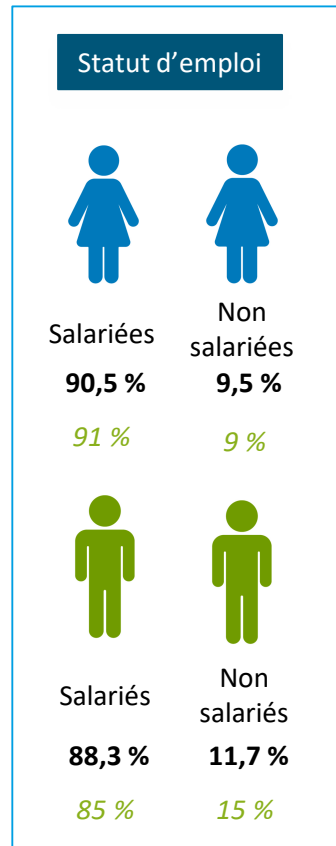
Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Taux d'emploi : rapport entre le nombre de personnes en emploi et le nombre total de personnes.

« Salariés » : CDI, CDD, apprentissage, stages, intérim, emplois aidés / « Non salariés » : Indépendants, employeurs, aides familiales.

Source : Insee, RP2019.

Comparaison données régionales

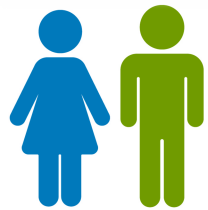


Le taux d'activité des femmes est inférieur de 4% à celui des hommes.

Elles sont majoritairement salariées (+2,2 pts par rapport aux hommes) et sont fortement représentées dans la catégorie « employés » (+16,9 pts par rapport aux hommes).

Emploi et conditions de travail

Part des salariés à temps partiel



29,8 % **6 %**
27,0% *7,7 %*

Source : Insee, RP 2020.
Comparaison données régionales

Si la part des salariés à temps partiel hommes a augmenté depuis 2013, elle reste très en deçà de la part des salariées femmes (plus de 20 pts d'écart).

Les femmes gagnent en moyenne 13,7% de moins que les hommes (similaire aux données régionales).

Salaire net horaire moyen selon la catégorie socioprofessionnelle

Salaire net horaire moyen F



21,4 €
22,10 €

14 €
14,50 €

10,8 €
11,10 €

10,6 €
10,90 €

Cadres,
professions
intellectuelles
supérieures et
chefs
d'entreprises
salariés

Professions
intermédiaires

Employés

Ouvriers

Salaire net horaire moyen H



25,4 €
26,90 €

17,1 €
16,90 €

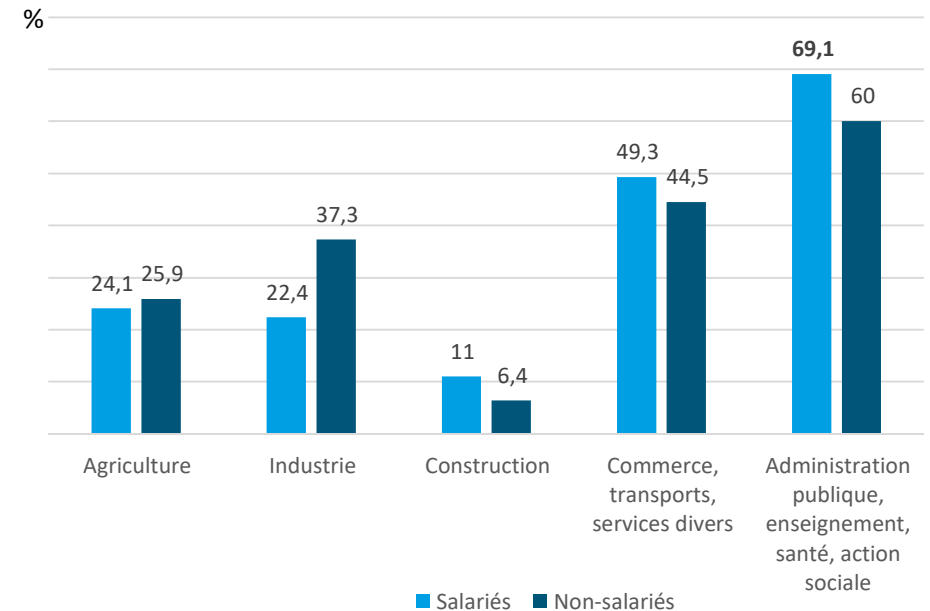
12,0 €
11,70 €

12,8 €
12,60 €

Source : Insee, Base tous salariés 2020.
Comparaison données régionales

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité

Source : INSEE, RP2020 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2023.



Les femmes sont surreprésentées dans le secteur des services. Le secteur du commerce est celui qui se rapproche le plus de la parité.

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

Reçu en préfecture le 15/02/2024

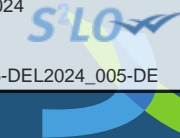
Publié le

ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE



2. La situation au sein de la communauté d'agglomération

L'égalité dans le fonctionnement de la collectivité



L'égalité professionnelle

Une action volontariste pour promouvoir l'égalité des agents

CF. Rapport égalité professionnelle 2023 complet en annexe

L'égalité dans la commande publique

Un prisme retenu pour élaborer le SPASER du Cotentin

(Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables)

L'égalité dans la communication

Une vigilance renforcée pour lutter contre les stéréotypes de sexe dans les communications interne et institutionnelle



La prise en compte de l'égalité dans les politiques publiques menées

Sensibiliser / Former pour prendre en compte

- Sensibilisation des élus
- Formation des agents

Sensibilisation des agents à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles par le biais d'une intervention théâtrale de la Cie *Le rhino l'a vu*

Intervention du cabinet *Perfégal* auprès du Bureau communautaire et de la commission prospective Santé, Ruralité, Mobilités

Compter pour rendre visible

- Travail sur la mise en place de diagnostics sexués

Lancement d'un auto-diagnostic sur les différents champs de compétences de la CA Le Cotentin

Mise en place d'une réflexion sensible au genre pour tenir des tableaux de bords « égalité » dans les domaines de la prévention de la délinquance, de l'attractivité médicale, de l'inclusion, des services aux familles, de l'économie sociale et solidaire, des mobilités, de l'enseignement supérieur et la recherche, ...

Agir pour faire bouger les lignes

- Organisation d'actions spécifiques pour une égalité femmes-hommes
- Mise en place d'une politique d'égalité intégrée

Soutien et participation à l'organisation d'évènements autour des journées internationales du 8 mars, du 25 novembre, ...

Renforcer les services de proximité via un appui aux communes (coordination des services aux familles et appui financier)

Mobilisation des partenaires institutionnels et associatifs via les dispositifs communautaires (CIA, CISP...)

Ajout d'un prisme égalité dans l'appel à projet ESS

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024
Reçu en préfecture le 15/02/2024
Publié le
ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE



3. Les perspectives 2024



Se mobiliser sur **3 axes simultanément** pour agir de façon cohérente et complémentaire sur la période 2024-2026



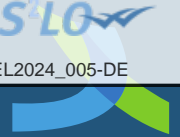
Et chaque année,
organiser **1 action phare** au
croisement de ces axes

**Signature de la charte européenne pour
l'égalité des femmes et des hommes
dans la vie locale**

Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Rapport 2023

Envoyé en préfecture le 15/02/2024
Reçu en préfecture le 15/02/2024
Publié le
ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE

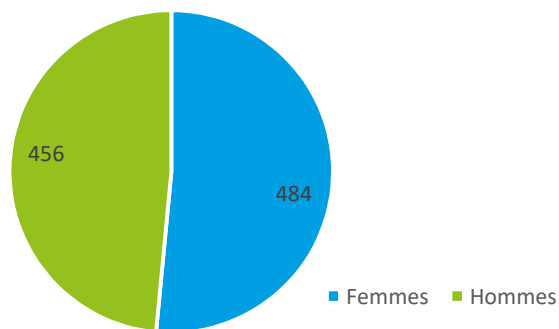


Annexe : Bilan égalité professionnelle 2023



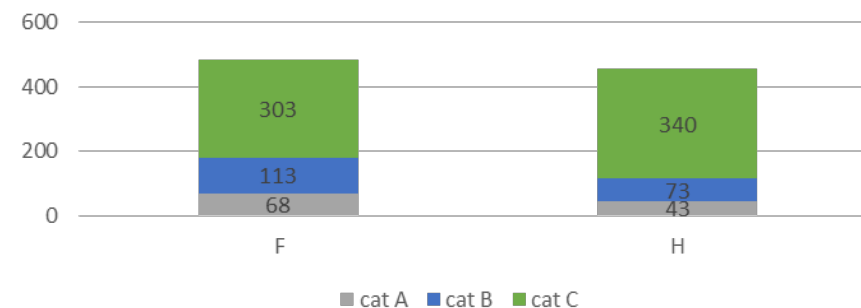
1. Rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Répartition F/H de l'effectif permanent 2022

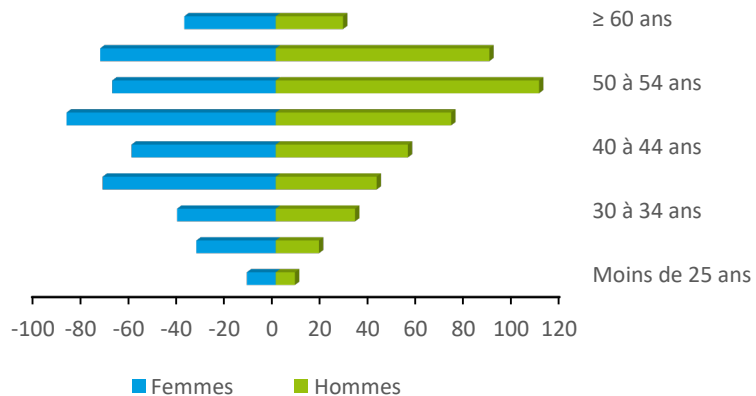


L'effectif permanent est majoritairement féminin, à 51%, soit 4 points de plus qu'en 2021.

Répartition des agents par genre et par catégorie - 2022 (emplois permanents)



Pyramide des âges au 31.12.2022



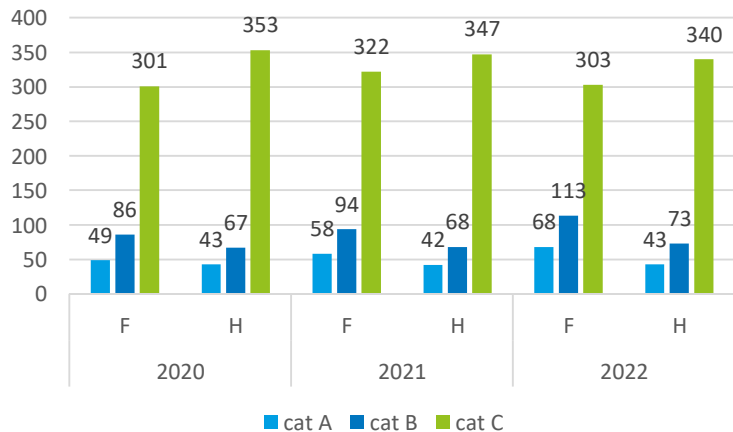
Répartition des agents par genre et par catégorie - 2022 (emplois permanents)

| | 2022 | |
|------------------------|------------|------------|
| | F | H |
| Administrative | 192 | 32 |
| Technique | 170 | 389 |
| Culturelle | 12 | 14 |
| Sportive | 9 | 14 |
| Sociale/Médico-sociale | 63 | 2 |
| Animation | 38 | 5 |
| Total | 484 | 456 |

Rapport de situation comparée – Conditions générales



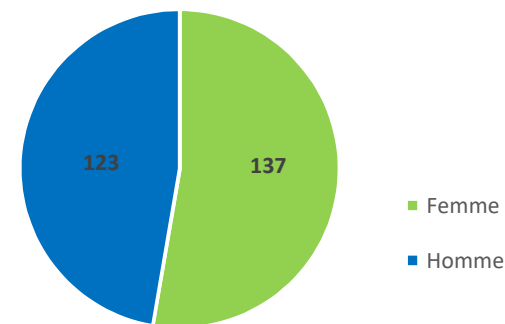
Répartition de l'effectif permanent
Par catégorie et grade



Taux de féminisation par catégorie du grade
de 2020 à 2022

| | % 2020 | % 2021 | % 2022 |
|-------|--------|--------|--------|
| A | 53,26 | 58,00 | 61,26 |
| B | 56,58 | 58,02 | 60,75 |
| C | 46,02 | 48,13 | 47,12 |
| Total | 48,50 | 50,91 | 51,49 |

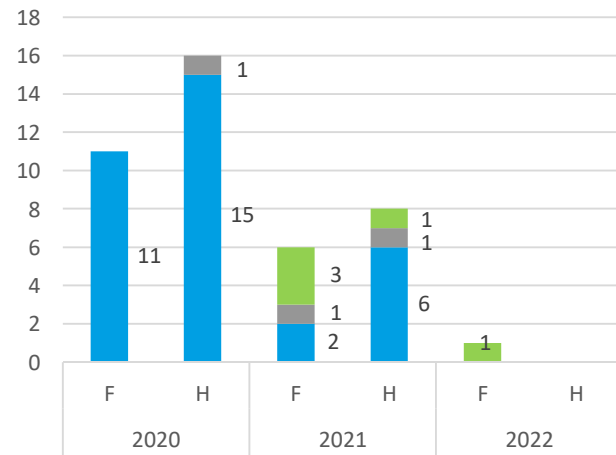
Répartition F/H agents non permanents
2022



Rapport de situation comparée – Evolution de carrière et titularisation

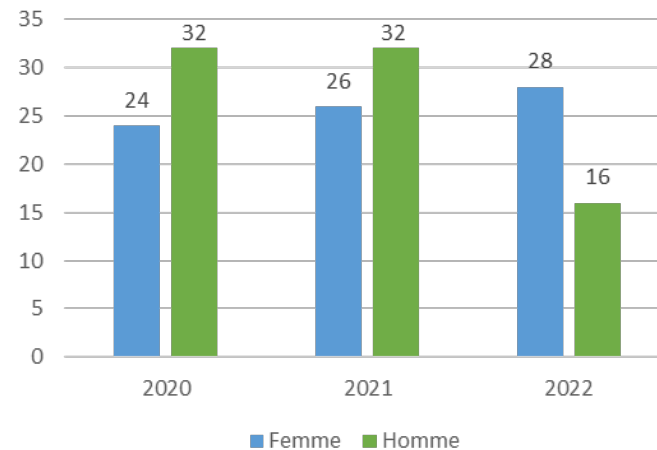


Avancements de 2020 à 2022

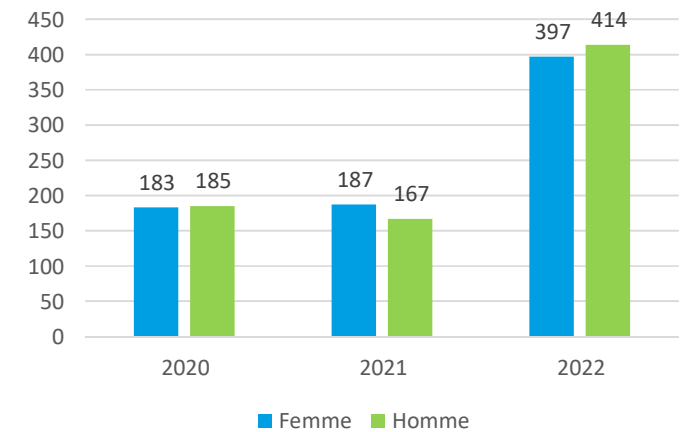


- Réussite à concours
- Promotion interne suite examen professionnel
- Promotion interne

Agents bénéficiaires d'un avancement de grade



Agents bénéficiaires d'un avancement d'échelon



Somme des dix rémunérations les plus élevées

| 2022 | nbre d'agents | total rémunération |
|-------|---------------|--------------------|
| Femme | 3 | 212 096,65 € |
| Homme | 7 | 541 531,20 € |

Agents bénéficiant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

| Catégorie | Femmes | | Catégorie | Hommes | |
|--------------|-------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------------|
| | Nb. Bénéficiaires | Coût | | Nb. Bénéficiaires | Coût |
| A | 2 | 1 523,99 € | A | 0 | 0 € |
| B | 6 | 1 077,20 € | B | 11 | 4 505,24 € |
| C | 31 | 2 081,35 € | C | 40 | 7 426,82 € |
| Total | 39 | 4 682,54 € | Total | 51 | 11 932,06 € |

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes (emplois permanents)

| EN % | Hommes | Femmes |
|-------|--------|--------|
| CAT A | 29,16 | 26,2 |
| CAT B | 18,47 | 19,89 |
| CAT C | 16,92 | 16,65 |

Formation

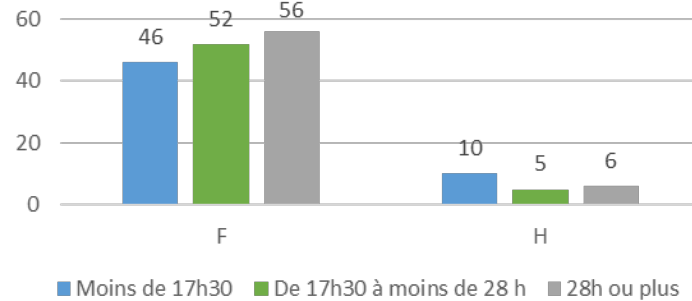
L'intégration du nouveau logiciel de suivi/gestion des formations en 2023 fait que les données des requêtes ne peuvent être éditées de manière suffisamment fiable pour être mentionnées dans ce rapport cette année.

Bilan égalité professionnelle

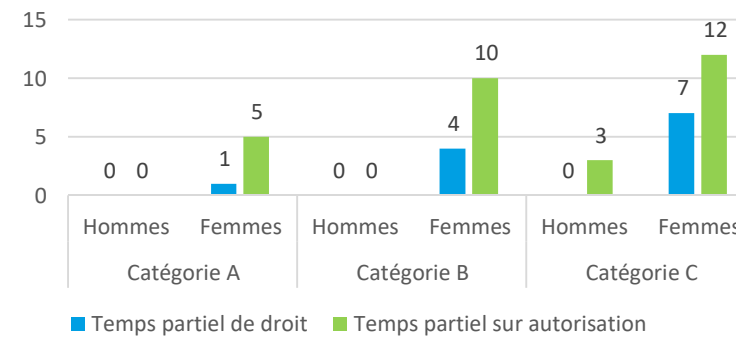
Rapport de situation comparée – Organisation du temps de travail



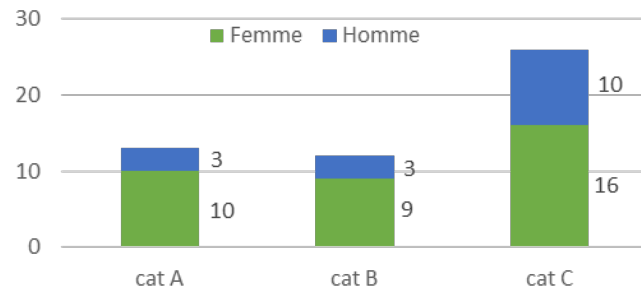
Répartition des agents permanents à temps non complet (en %)



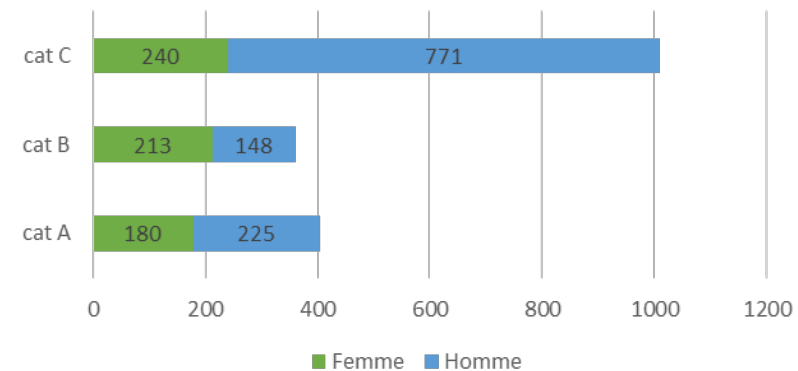
Agents permanents à temps partiel de droit ou sur autorisation



Nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps 2022



Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps 2022



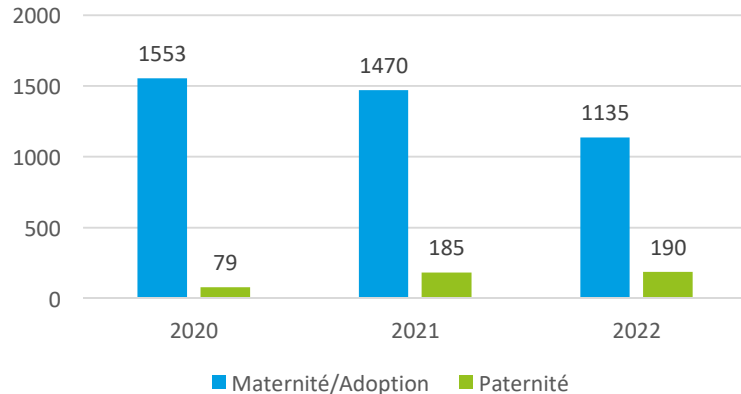
Rapport de situation comparée – Conditions de travail et congés



Congés maternité, paternité ou adoption des agents (sur emplois permanents)

- 190 jours de congés paternité ou adoption en 2022
- 1135 jours de congés maternité ou adoption en 2022

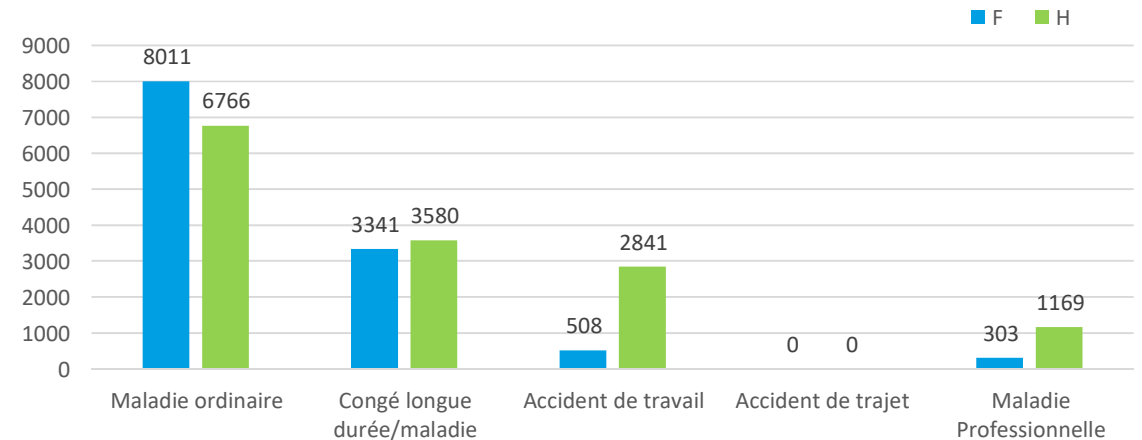
Evolution du nombre de jours maternité/paternité 2020 à 2022



Les jours d'arrêt pour maladie professionnelle en 2022

1472 jours d'arrêt pour maladie professionnelle, uniquement dans la filière technique et en catégorie C, dont 1320 jours pour les hommes et 152 pour les femmes.

Nombre de journées d'absence de l'effectif permanent en cours de l'année 2022





2. Bilan du plan d'actions 2021-2023

Plan D'actions 2021-2023 : BILAN

Légende :

✓ Actions déjà réalisées ⚠ Actions à renforcer + Actions en projet

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

| | Objectifs | Pilote | Actions à mettre en œuvre | Indicateurs | Délai de réalisation | | | Suivi : |
|-----------------------|--|--------|---|--|----------------------|------|------|---|
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Politique recrutement | Favoriser la mixité par le recrutement | DPA | Veiller à une sélection équilibrée des candidatures | Nbre de sélections équilibrées | | ⚠ | ✓ | Le sexe des candidats ne fait aucunement partie des critères de sélection des candidatures. Les conseillères en recrutement, sensibilisées aux aspects discriminatoires, veillent à ce que le services recruteurs ne tiennent pas compte de quelque critère discriminatoire dans leur sélection de candidat, notamment, du sexe des candidats et rappellent, si nécessaire, les règles en matière de discrimination et s'assurent que la sélection n'est établie qu'en fonction des compétences des candidats . |
| | | | A compétences égales, recruter le sexe le moins représenté dans le métier ou l'équipe de travail (pour tous les recrutements : postes permanents, CDD, stagiaires...) | Evolution du % de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté | ⚠ | ⚠ | ✓ | Le nouveau process de recrutement et ses outils sont venus appuyer cette démarche, les outils permettant une sélection plus objective à partir de critères mettant en avant la vérification des compétences des candidats (en matière de savoir, savoir-faire et savoir-être) de manière harmonisée entre tous les candidats d'une même procédure de recrutement. Nos outils informatiques actuels ne nous permettent pas l'édition des indicateurs prévus pour vérifier les |

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

| actions définies. | | | | | | | | |
|------------------------|--|--------|--|---|----------------------|------|---|---|
| | | | | | | | <p>Toutefois, nous pouvons noter que sur 114 procédures de recrutement portées et ayant abouties en 2023:</p> <p>58 postes ont été pourvus par des femmes</p> <p>56 postes ont été pourvus par des hommes</p> | |
| | Objectifs | Pilote | Actions à mettre en œuvre | Indicateurs | Délai de réalisation | | | Suivi : |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Politique Rémunération | Disposer d'indicateurs complets sur la rémunération des agents (but : objectiver les causes éventuelles des écarts de rémunérations) | DPR | <p>Réaliser une analyse des rémunérations approfondies par :</p> <ul style="list-style-type: none"> une analyse des écarts au regard de variables explicatives (âge, ancienneté, niveau de responsabilité, d'encadrement) analyse de l'impact éventuel du temps partiel et mettre en place un groupe de travail sur le sujet si nécessaire | Réalisation d'analyses sur les écarts de rémunération | | + | ⊖ | <p>Au niveau de la moyenne des rémunérations annuelles brutes en 2021 et 2022, l'écart est moins important entre les femmes et les hommes qu'au niveau national. Par ailleurs, on constate un écart qui se réduit entre les femmes et les hommes de 2021 à 2022 (passé de 10,08 à 7,45%), avec une augmentation de la rémunération annuelle moyenne plus importante pour les femmes</p> |
| | Equilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation | DSPF | <p>Privilégier les formations courtes et modulaires pour les agents exerçant leur activité à temps partiel</p> | Nbre et type de formations, nbre d'heures, par sexe | | + | ✓ | <p>Plan 2023 (au 11 décembre 2023) :</p> <p>1480,5 jours réalisés dont 42,55% par des femmes</p> <p>10035,5 heures réalisées dont 43,82% par des femmes</p> <p>1250 départs en formation dont 55,04% par des femmes</p> |

Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

| | Objectifs | Pilote | Actions à mettre en œuvre | Indicateurs | Délai de réalisation | | | Suivi : |
|------------------|--|--------|--|--|----------------------|------|------|---|
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Politique Mixité | Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux agents des deux sexes | DSPF | Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agents, femmes et hommes. (vestiaires...) | Nbre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre d'agents concernés | ☹ | ☹ | ☑ | Passage d'un marché avec AZERGO en 2023 pour faciliter l'achat de matériel ergonomique et l'aménagement de postes de travail. |
| | | | Etude de postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager | Nbre d'études réalisées Nbre de postes aménagés | ☹ | ☹ | ☑ | 39 interventions pour aménagements de poste ont été réalisées en 2023 par les conseillers de prévention. |

Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

| | Objectifs | Pilote | Actions à mettre en œuvre | Indicateurs | Délai de réalisation | | | Suivi : |
|---|--|--|---|--|----------------------|------|--|--|
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Politique communication/sensibilisation | Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité) | DDASGT | Restituer le diagnostic et le plan d'actions (intranet ou tout autre moyen) | Restitution effective | + | ✓ | ✓ | Chaque année, l'information d'un bilan est réalisée en CST et en comité de Direction. Mise à disposition des rapports annuels dans l'espace SharePoint dédié. |
| | | | Créer un espace spécifique Egalité sur intranet | Nbre de visiteurs | | | ✓ | Création de l'espace sur SharePoint dans l'espace ressources humaines. |
| | | | Faire des portraits d'agents (journal interne) | Nombre de portraits | ✓ | ✓ | ✓ | Les portraits ont été fait régulièrement dans le bimestriel, avec un portrait dans chacun d'eux, alternée femme/homme. |
| | | | Informers: organiser des quizz, des campagnes d'affichage pour sensibiliser sur l'Egalité et la lutte contre toute discrimination | Nombre de communication Nombre de lieux d'affichage | | + | ✓ | Diffusion de scénettes réalisées par une troupe d'acteurs sur le sujet des discriminations en lien avec l'activité de la cellule de signalement. Evènement pour la journée de la femme 2023. |
| | | | Diffuser une information ciblée via le journal interne: fiche sur le congé de paternité, impact temps partiels sur la retraite, protection sociale... | Nombre d'informations dans ce sens | + | ⌚ | ✓ | Une information formalisée en 2021 concernant la protection sociale, une information ne 2023 sur la prévoyance. |
| | | | Faire connaître la politique menée par la collectivité en matière d'égalité (LDG...) | Nbre de canaux privilégiés | + | ⌚ | ✓ | Diffusion du document des LDG en 2021 et mise à disposition dans le SharePoint RH. |
| | Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes | DSPF | S'appuyer sur le réseau d'assistants de prévention pour sensibiliser sur égalité, et lutte contre toute discrimination | Nombre d'assistants formés déployés | | | ✓ | 4 agents formés en 2023 9 agents formés au total entre 2021 et 2023 |
| | DSPF | Mise en place de la cellule de signalement (fiche processus de traitement, et formations des agents concernés) | Edition des fiches processus Taux de formation des agents ciblés | + | | ✓ | 2022 : définition de l'organisation souhaitée 2023 : mise en place de la cellule et de son fonctionnement | |

Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|-------------------------------|-----------------------------|-------------|--|--|
| | DPA | Informers les agents sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation | Nbre d'informations dans ces sens | ✓ | ✓ | ✓ | Un agent a été informé en 2021, aucun en 2022 et deux agents l'ont été en 2023 | |
| | DPA | Mise en place d'enquêtes administratives | Nbre d'enquêtes administratives diligentées sur cette thématique | + | + | ✓ | Une des deux enquêtes administratives diligentées en 2023 portait notamment sur ce thème | |
| | DSPF | Présentation d'un bilan des signalements et des suites données (bilan social, CHSCT) | Evolution du nombre de cas recensés | + | | ✓ | Le bilan figure dans le rapport d'activité annuel de la direction et bilan social de l'agglomération. Il est présenté au F3SCT (ex CHSCT). 2021 et 2022 : la cellule n'existait pas encore. 2023 : 1 signalement en cours de traitement (recevabilité) | |
| Objectifs | | Pilote | Actions à mettre en œuvre | Indicateurs | Délai de réalisation | | | Suivi : |
| | | | | | 2021 | 2022 | 2023 | |
| Politique formation égalité | Former les agents à l'égalité et à la mixité | DSPF | Intégrer l'égalité F/H dans les formations aux managers | Nbre de formations effectuées | | + | ✓ | 0 en 2023 Accompagnement en cours (2023-2024) sur cycle de management. A voir pour intégrer en 2024 (lien avec la DG) |
| | | DSPF | Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements | Nbre de formations effectuées | + | ↻ | ✓ | 2022 : 1 agent formé en 2022 sur l'action « Assurer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes » 2022 : 5 agents formés sur l'action « Assurer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes » 2023 : 14 agents LC formés sur la cellule signalement et le périmètre d'intervention |

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

Reçu en préfecture le 15/02/2024

Publié le

ID : 050-200067205-20240215-DEL2024_005-DE

