

RAPPORT 2020 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics. Il prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle
- le fait de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique
- la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- la prévention des violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail

La première des mesures prévue par le protocole d'accord du 8 mars 2013 rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales, codifiant l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dispose : « 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. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Pour l'application de ces dispositions, l'article D 2311-16 dudit code, codifiant l'article 1^{er} du 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, prévoit :

« I. - En application de l'article L.2311-1-2, le Maire ou le Président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au Conseil municipal ou au Conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire ».

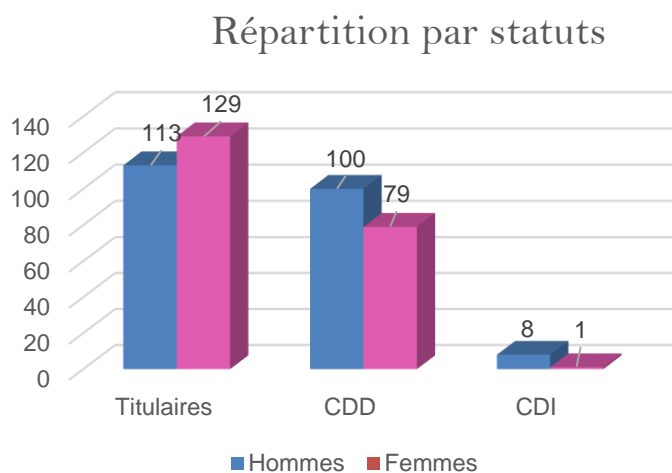
Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un plan actions ont été soumis au Comité technique du 17 décembre 2020.

Au-delà de l'obligation légale, la collectivité souhaite en faire un principe fort de son action quotidienne.

Sommaire

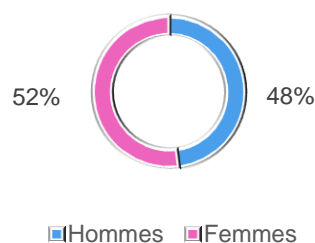
| | |
|--|---|
| 1) Les effectifs par statuts | 3 |
| 3) La rémunération | 3 |
| 4) Les promotions et avancements | 4 |
| 5) La formation | 4 |
| 6) Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes..... | 5 |

1) Les effectifs par statuts



2) Répartition des postes de direction

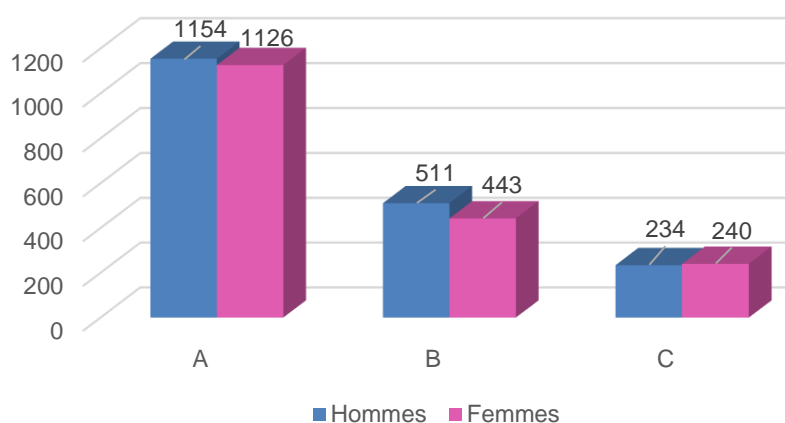
Répartition des postes de direction



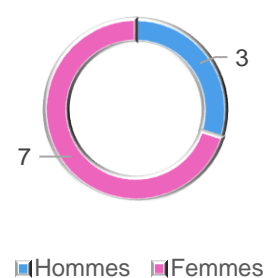
3) La rémunération

Notre plan d'action rappelle que la politique salariale est encadrée par des grilles indiciaires statutaires, et le régime indemnitaire est plafonné en fonction des cadres d'emploi et défini par les textes.

Montant moyen du régime indemnitaire par catégories

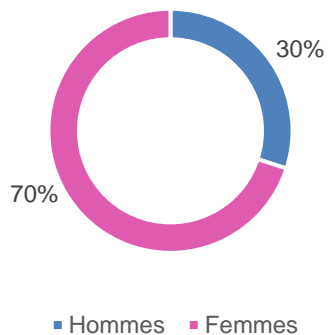


Répartition des 10 plus hautes rémunérations

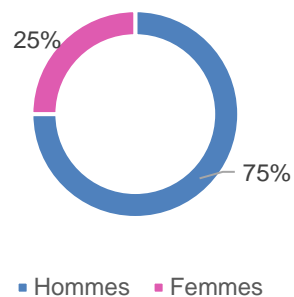


4) Les promotions et avancements

Avancements de grade

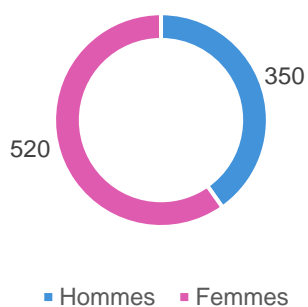


Présentation des dossiers de promotion interne

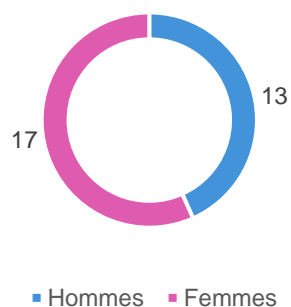


5) La formation

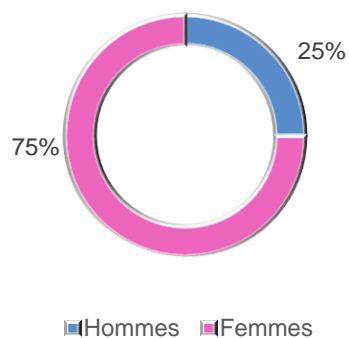
Nombre de jours de formation suivies (données 2019)



Répartition du nombre de préparation concours suivies



Revalorisations salariales



6) Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Les orientations et actions de la collectivité dans ce domaine se décomposent en 4 axes :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique,
- Favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Afin de répondre au premier axe, la collectivité s'engage à :

- Mesurer annuellement les écarts de rémunération moyenne femmes / moyens par catégorie hiérarchique et par groupe de fonctions,
- Mettre en place les groupes de fonctions du RIFSEEP pour garantir la cohérence et l'équité des régimes indemnitaires, sans discrimination entre métiers fortement masculins ou féminins,
- Assurer une répartition équilibrée des femmes et des hommes dans les bénéficiaires du CIA et des augmentations annuelles

Ensuite, dans l'objectif de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique, il est prévu de :

- Mener un diagnostic relatif à la mixité des métiers,
- Mener un diagnostic relatif à la mixité des grades d'emplois et des grades d'avancement,
- Formaliser dans les lignes directrices de gestion un critère de priorité en cas de déséquilibre d'un sexe par rapport à l'autre entre la composition du grade et celle des grades d'avancement,
- Mettre en place des actions de communications destinées à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles,
- Favoriser l'égal accès des hommes et des femmes sur l'ensemble des métiers en maintenant des critères de sélection identiques (formation, expérience, compétences, etc),
- Continuer d'assurer la neutralité des offres d'emploi publiées en interne et en externe, précisant l'accessibilité aux postes aussi bien aux hommes qu'aux femmes,
- Accompagner les managers dans la conduite de l'entretien, notamment pour garantir la non-discrimination lors des recrutements.

Pour favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle, les actions suivantes seront mises en place :

- Eviter les réunions trop précoces ou trop tardives (hors instances politiques),
- Faciliter les autorisations d'absence pour rentrée scolaire,
- Faciliter les autorisations d'absence pour femme enceinte et allaitement,
- Faciliter le temps partiel des parents.

Dans l'objectif de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, la collectivité s'engage aux actions suivantes :

- Mettre en place des actions de sensibilisation concernant l'égalité hommes/femmes, la déconstruction des stéréotypes sexistes et la lutte contre les discriminations,
- Former en priorité les encadrants à intégrer l'égalité dans leurs pratiques professionnelles,
- Mettre en place un dispositif de prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles, en collaboration avec le CIG,
- Intégrer un volet au document unique d'évaluation des risques professionnels concernant la prévention des situations de violence et de harcèlement sur le lieu de travail,
- Maintenir une permanence d'un intervenant social, notamment pour les violences conjugales,
- Maintenir une permanence d'un juriste du CIDS95 et d'un conseiller en médiation sociale, notamment pour l'accompagnement et le conseil aux femmes.