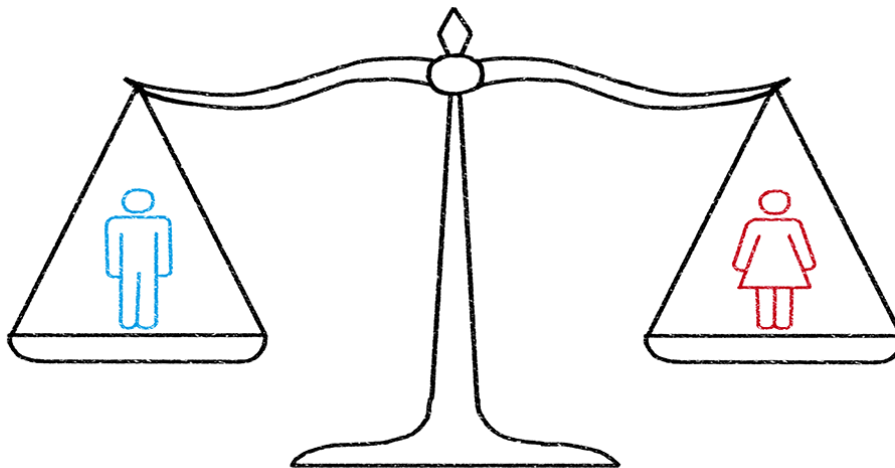


Egalité professionnelle Femmes / Hommes PLAN D'ACTION TRIENNAL



Préambule :

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'action « 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'action 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, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre. Le plan d'action 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 | - Rémunération |
| - 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'action 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, 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

Evaluer, 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 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre

Axe 3

Favoriser l'articulation entre activités professionnelles et vie personnelles et familiale

Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre

Axe 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre

Axe 1**Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes****Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération****Les 10 plus hautes rémunérations**

Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles		Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
	Femmes ♀	116 397 €	4	39 %
	Hommes ♂	182 226 €	6	61 %

Analyse : 39 % de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 4 bénéficiaires sur 10, contre 61 % de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des hommes pour 6 bénéficiaires sur 10.

Rémunérations annuelles brutes moyennes

Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Moyenne tous grades	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	37 012 €	s	0	24 834 €	s	19 368 €	32 000 €	20 051 €
Technique	0 €	s	0	s	19 566 €	0 €	20 454 €	29 494 €
Total	37 012 €	s	0	24 834 €	19 566 €	19 368 €	52 454 €	49 545 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	50 %	-	-	41 %	36 %	24 %	48 %	27 %
Technique	-	39 %	-	29 %	20 %	-	20 %	37 %

Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération**CONDITIONS DE TRAVAIL**

- Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières.

RECRUTEMENT

- Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.

Axe 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale 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.

Les indicateurs d'évolution de l'égal accès aux cadres d'emplois, grade et emploi

La place des femmes et des hommes dans la collectivité (en poste au 31/12/2025)

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre :

♀ Femmes : 33 %

♂ Hommes : 67 %

La répartition des effectifs sur emploi non permanent par genre :

♀ Femmes : 20 %

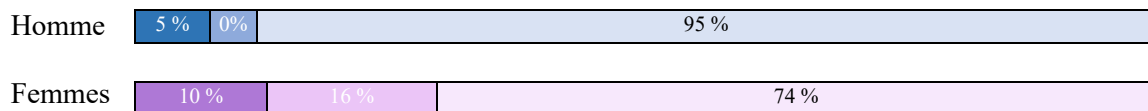
♂ Hommes : 80 %

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement :

■ Catégorie A

■ Catégorie B

■ Catégorie C



La représentation des femmes et des hommes au sein des filières :

	Femmes	Hommes
Administrative	85 %	15 %
Technique	5 %	95 %

Analyse :

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 33 %.

On constate que les femmes sont surreprésentées dans la filière administrative pour 85 % et les hommes surreprésentés dans la filière technique pour 95 %.

L'accès aux emplois fonctionnels

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

L'écart des âges entre les femmes et les hommes

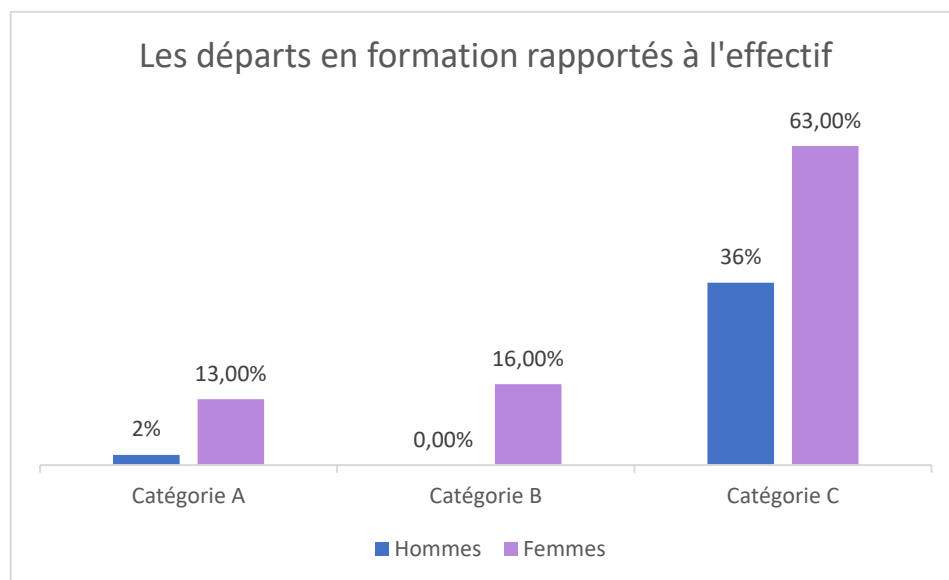
Age moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires / Contractuels permanents
Femmes ♀	41 ans
Hommes ♂	50 ans

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- Sur 4 agents ayant accédé au statut de fonctionnaire stagiaire, 4 sont des hommes.
- Sur 9 agents ayant accédé au statut de fonctionnaire titulaire, 6 sont des hommes et 3 sont des femmes.
- Promotion interne : 1 agent en 2025.
- Lauréats de concours : Un lauréat de concours en 2025 au grade d'agent de maîtrise

L'accès à la formation en 2025



Analyse :

Plus de femmes sur emploi permanent sont parties en formation.

On constate également que les hommes de catégorie C ont suivi plus de formations que les hommes des autres catégories. Cela s'explique par le grand nombre d'agents dans cette catégorie, essentiellement dans la filière technique où les formations obligatoires sont nombreuses (CACES, FIMO/FCO, etc).

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

- 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...)

Axe 3

Favoriser l'articulation entre activités professionnelles et vie personnelles 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.

Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'organisation du temps de travail - agents permanents

L'accès au temps partiel des hommes : 2 hommes (TP sur autorisation)

L'accès au temps partiel des femmes : 1 femme (TP de droit)

La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps.

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

Analyse :

Deux hommes sont concernés par le temps partiel pour une femme.

Nota : la collectivité ne dispose pas d'une charte du temps.

Congés et conditions de travail - agents permanents

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	191	83,5
Accidents de services	144	0
Accidents de trajet	0	0
Longue maladie	0	0
Maladie de longue durée	365	0
Maladie professionnelle	0	0
Maternité/Paternité/ adoption	50	0
Autorisations spéciales d'absence	22	8

Congés maternité, paternité ou adoption :

- 0 congé maternité ou adoption en 2025
- 2 congés paternité ou adoption en 2025

En congé parental (article 75)

- Aucune femme en congé parental en 2025
- Aucun homme en congé parental en 2025

Analyse :

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les hommes sont plus absents que les femmes, en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire, les accidents de services et les congés de longue durée.

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Développer la flexibilité du temps de travail

Axe 4

Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

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) :	Convention avec le CDG
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 physiques et harcèlement moral

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0 %	0 %

Nombre de signalements pour harcèlement moral

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0 %	0 %

Analyse :

Aucun acte de violences physiques envers le personnel.
Aucun signalement pour harcèlement moral n'a été rapporté.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Nombre de signalement pour harcèlement sexuel

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0 %	0 %

Nombre de signalements pour agissements sexistes

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0 %	0 %
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0 %	0 %

Analyse

Aucun signalement pour harcèlement sexuel n'a été rapporté.
Aucun signalement pour agissements sexistes n'a été rapporté

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

Maintenir la convention avec le Centre de Gestion pour l'adhésion au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.