

RAPPORT DE SITUATION
2020
ET
PLAN D'ACTION
« Egalité
Femmes/Hommes »

Sommaire

- Avant-propos
- **Partie I** – Rapport de situation 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes
- **Partie II** – Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2021-2026

Avant-propos

L'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes a été initiée par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018 et rendu obligatoire par l'article 80 de la loi de transformation de la Fonction Publique du 06 août 2019. Cette obligation figure désormais à l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La mise en œuvre de ce plan au sein de la Communauté de Communes des 2 Morin, permettra de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et d'améliorer la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

Afin d'établir un état des lieux sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au sein de la CC2M, la Direction des Ressources Humaines a élaboré un rapport de situation comparée (RSC) qui rassemble les données sexuées du bilan social à travers des indicateurs relatifs aux effectifs, la carrière, la formation, l'organisation du temps et des conditions de travail.

Ce premier rapport de situation comparée, effectué à partir des éléments 2019-2020, permet d'établir un diagnostic sur une année précise ; il deviendra au fil de l'eau un outil de suivi et de mesure des évolutions engagées.

Partie I –

Rapport de situation 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Partie I –

I- Les effectifs

A- Les effectifs en activité

B- Les effectifs physiques et ETP

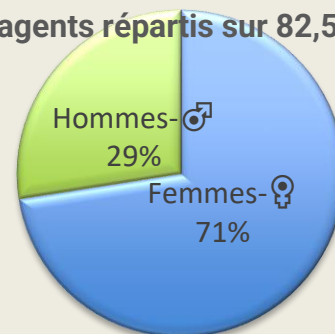
C- La pyramide des âges

I) Les Effectifs

A) Les effectifs en activité en 2020

Répartition femmes-hommes
des effectifs (titulaires et non-
titulaires)

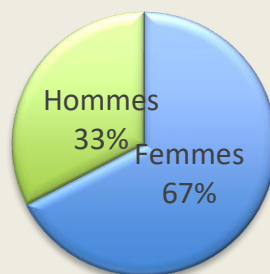
89 agents répartis sur 82,58 ETP



■ Femmes-♀ ■ Hommes-♂

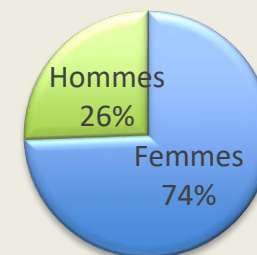
Décomposés comme suit :

Répartition femmes-hommes des
effectifs (titulaires)



■ Femmes ■ Hommes

Répartition femmes-hommes des
effectifs (non-titulaires)



■ Femmes ■ Hommes

B) Les effectifs physiques et ETP (fonctionnaires et contractuels)

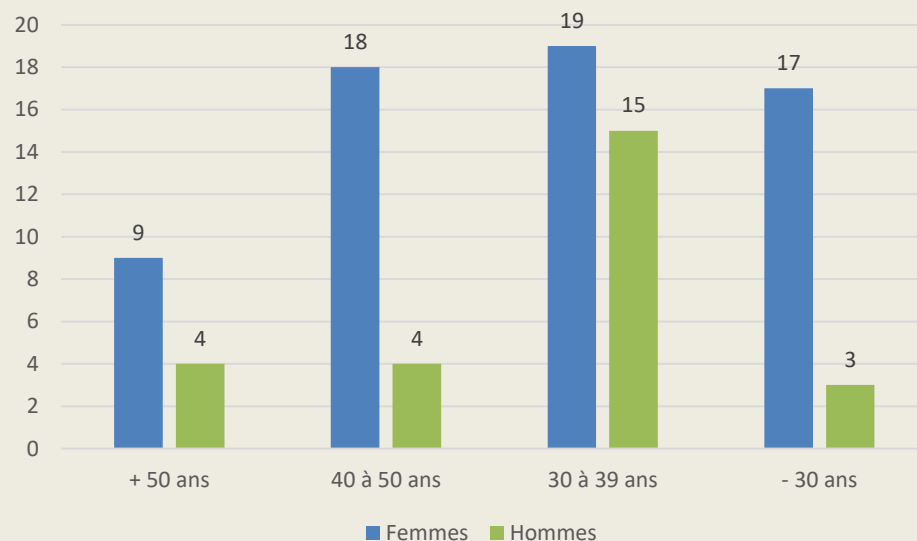
Filière	Femme ♀	Hommes ♂	Total	Total ETP	% Femmes ♀	% Hommes ♂
Administrative	15	2	17	15,80	88%	12%
Technique	5	21	26	25,80	19%	81%
Animation	17	2	19	17,49	89%	11%
Culturelle	1	0	1	1	100%	0%
Médico-sociale	24	0	24	20,49	100%	0%
Sportive	1	1	2	2	50%	50%
TOTAL	63	26	89	82,58 ETP	71%	29%

Constat :

La prise de compétence « gestion des ALSH » au 1^{er} janvier 2020, a fortement augmentée la représentativité féminine, qui jusqu'à ce jour était quasi-proportionnelle à celle des hommes au sein des effectifs.

C) La pyramide des âges

Tranche d'âge	Femmes ♀	%	Hommes ♂	%
+ 50 ans	9	14%	4	15%
40 à 50 ans	18	29%	4	15%
30 à 39 ans	19	30%	15	58%
- 30 ans	17	27%	3	12%
Total	63	100%	26	100%



Constat : toutes les tranches d'âge sont majoritairement représentées par les femmes notamment au sein des filières administrative, Médico-sociale et animation.

Partie I –

II- Les carrières

A- Le recrutement

B- Le positionnement

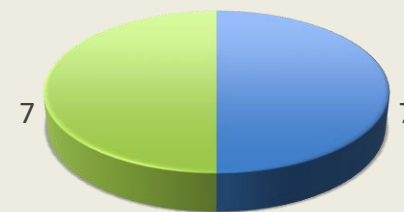
C- La rémunération

D- la promotion

II) Les Carrières

Les départs

A) Le recrutement



Départ des agents (fonctionnaires et contractuels)

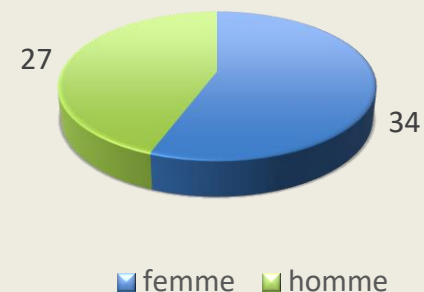
Filière	Catégorie	RETRAITE FONCTIONNAIRE		MUTATION/ MVT ou MISE A DISPOSITION		DEMISSION/ ABANDON DE POSTE FONCTIONNAIRE		DISPONIBILITE FONCTIONNAIRE		FIN DE CONTRAT CONTRACTUEL		DEMISSION CONTRACTUEL		TOTAL	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
Administrative	A													0	0
	B													0	0
	C													0	0
Technique	A													0	0
	B				1									0	1
	C		1				1			3			4	3	6
Animation	A													0	0
	B													0	0
	C									1		1		2	0
Culturelle	A													0	0
	B													0	0
	C													0	0
Médico- sociale	A													0	0
	B													0	0
	C							1				1		2	0
Sportive	A													0	0
	B													0	0
	C													0	0
TOTAL		0	1	0	1	0	1	1	0	4	0	2	4	7	7

■ femme ■ homme

Entrées des agents (fonctionnaires et contractuels)

Filières	Catégorie	Mutation (ou détachement)		CDI		CDD		Total	
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂
administrative	A		1					0	1
	B							0	0
	C	2					1	2	1
technique	A							0	0
	B							0	0
	C		1			5	7	5	8
animation	A							0	0
	B							0	0
	C	5		2	1	11	1	18	2
culturelle	A							0	0
	B	1						1	0
	C	0						0	0
médico-sociale	A	1				1		2	0
	B							0	0
	C	3				8		11	0
sportive	A				0			0	0
	B							0	0
	C			0				0	0
TOTAL		12	2	2	1	25	9	26	34

Les entrées



B) Le positionnement

Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

	♀	♂	Total	% ♀
Emplois fonctionnels	1	0	1	100%
Postes de direction	4	4	8	50%
<i>Direction d'équipement (directeurs de structures)</i>	3	1	4	75%
Cadres intermédiaires (chefs de service)	5	2	7	71%
Total	13	7	20	65%

Constat :

Au sein de la Communauté de communes, les femmes sont fortement représentées dans les emplois de direction que ce soit au niveau du Comité de Direction, des directions d'équipements ou des cadres intermédiaires.

C) La rémunération

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

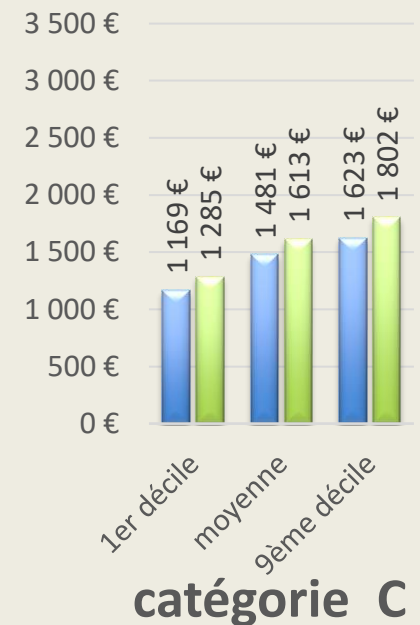
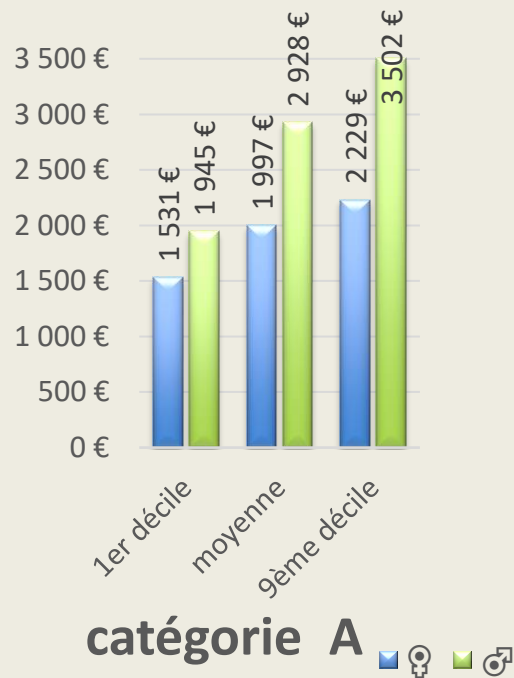
L'indicateur rémunération est une moyenne comprenant la situation de tous les personnels, quelque soit la quotité de travail.

Les déciles sont les valeurs qui partagent une distribution en dix parties égales. Ainsi, pour une distribution de salaires :

- Le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.
- Le dernier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.

		Emploi fonctionnel	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble
♀	1 ^{er} décile	4 795 €	1 531 €	1 650 €	1 169 €	4 351 €
	moyenne	4 795 €	1 997 €	1 714 €	1 481 €	5 192 €
	9 ^{ème} décile	4 795 €	2 229 €	1 778 €	1 623 €	5 630 €
♂	1 ^{er} décile	-	1 945 €	2 107 €	1 285 €	5 337 €
	moyenne	-	2 928 €	2 136 €	1 613 €	6 677 €
	9 ^{ème} décile	-	3 502 €	2 164 €	1 802 €	7 468 €

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)



Constat :

Dans l'ensemble, la rémunération moyenne des femmes est plus faible que pour les hommes (et plus particulièrement en catégorie B et C avec une ancienneté équivalente).

D) La promotion

Filières	Catégorie	Avancement d'Echelon		Avancement de Grade		Liste d'aptitude		Concours ou examen professionnel		Total		% ♀
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	
Administrative	A									0	0	0%
	B									0	0	0%
	C	3		2						5	0	100%
Technique	A									0	0	0%
	B									0	0	0%
	C	1	5		3					1	8	10%
Animation	A									0	0	0%
	B									0	0	0%
	C	2								2	0	100%
Culturelle	A									0	0	0%
	B									0	0	0%
	C									0	0	0%
Médico-sociale	A	2		1						3	0	100%
	B									0	0	0%
	C	2		1						3	0	100%
Sportive	A									0	0	0%
	B									0	0	0%
	C									0	0	0%
TOTAL		10	5	4	3	0	0	0	0	14	8	64%

Constat :

Les agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'échelon en fonction de leur ancienneté représentent 22 % des femmes et 13 % des hommes sur l'effectif global.

E) La retraite

Seul un agent correspondant à la limite d'âge de 62 ans a demandé sa retraite en 2020.

Partie I –

III- La formation

A- Nombre de jours de formation

B- Effectifs répartis par type de formation

III) La Formation

L'année 2020 ayant été marquée par la COVID 19, seules les formations de 2 femmes de la filière médico-sociale ont été maintenues

A) Nombre moyen de jours de formation

7 jours de formations (5 jours + 2 jours)

B) Effectifs répartis par type de formation

2 femmes

Partie I –

IV-Organisation du temps de travail et condition de travail

A- La durée et l'organisation du temps de travail

**B- Les absentéismes - recours aux congés
- recours au CET**

C- la politique de l'aide sociale

IV) Organisation du temps de travail et condition de travail

A) La durée et l'organisation du temps de travail

Catégorie	Temps partiel			Temps non complet			Temps complet			Ensemble des effectifs		
	♀	♂	% ♀	♀	♂	% ♀	♀	♂	% ♀	♀	♂	% ♀
Catégorie A	0	0	0%	2	0	100%	10	3	77%	12	3	80%
Catégorie B	1	0	100%	0	0	0%	1	0	100%	2	0	100%
Catégorie C	0	0	0%	8	0	100%	42	22	66%	50	22	69%
Total	1	0	100%	10	0	100%	53	25	60%	64	25	72%

Constat : les femmes représentent 60 % des effectifs à temps plein et 100 % des effectifs à temps partiel ou non complet.

B) les Absentéismes - recours aux congés

Recours aux congés		Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL	
Typologie des congés		♂	♀	♂	♀	♂	♀
Accident de service	Nbre d'agent	2	3			2	3
	Nbre de jours	416	428			416	428
Accident du travail/ Maladie professionnelle	Nbre d'agent			1		1	0
	Nbre de jours			20		20	0
Longue Maladie/ Maladie Grave	Nbre d'agent		2			0	2
	Nbre de jours		64			0	64
Maladie de Longue durée	Nbre d'agent		1			0	1
	Nbre de jours		432			0	432
Maladie professionnelle	Nbre d'agent					0	0
	Nbre de jours					0	0
Congé Maternité	Nbre d'agent		2			0	2
	Nbre de jours		223			0	223
Maladie Ordinaire	Nbre d'agent	6	7	3	12	9	19
	Nbre de jours	207	231	53	358	260	589
Agent bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité	Nbre d'agent					0	0
	Nbre de jours					0	0
TOTAL en nbre d'agents		8	15	4	12	12	27

B) les Absentéismes - recours au CET

Filières	Catégorie	FONCTIONNAIRES		CDI		CDD		TOTAL		Nbre de jours de CET pris dans l'année
		♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	
Administrative	A	2	1	1				3	1	0
	B	1						1	0	0
	C	5	1					5	1	0
Technique	A		1					0	1	0
	B		1					0	1	0
	C		5				4	0	9	0
Animation	A							0	0	0
	B							0	0	0
	C	2			1	3		5	1	0
Culturelle	A							0	0	0
	B	1						1	0	0
	C	0						0	0	0
Médico-sociale	A	1				1		2	0	0
	B							0	0	0
	C	4				1		5	0	0
Sportive	A							0	0	0
	B							0	0	0
	C							0	0	0
TOTAL		16	9	1	1	5	4	22	14	0

Constat : dès la création du CET en 2020, 35 % de l'effectif total féminin a ouvert un CET.
A ce jour, aucun agent n'y a eu recours.

C) La politique de l'aide sociale (tickets restaurant + CNAS)

- 90 % des agents bénéficient des chèques repas.
- 100 % des agents (fonctionnaires et contractuels avec une ancienneté de plus de 6 mois) peuvent bénéficier des avantages du CNAS.

Partie 2 –

Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2021-2026

Axe 1 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Axe 1 – Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

En vue d'aboutir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est nécessaire que la gouvernance de l'établissement soit pleinement engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action.

Voici les objectifs définis à atteindre et les actions proposées :

Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action

- ➔ Inscrire la diversité et l'égalité professionnelle dans l'ensemble des politiques de l'établissement : au sein de la division des ressources humaines (le recrutement, la formation et la carrière) mais aussi au sein de la communication.
- ➔ Créer un réseau de partenaires institutionnels et/ou externes.
- ➔ Mettre en place une commission égalité, structurer en groupes de travail, pour proposer des actions spécifiques.

Nommer un-e référent-e égalité pour assurer la coordination du plan d'action

- ➔ Former un-e référent-e dans l'établissement
- ➔ Coordination du ou de la référent-e égalité professionnelle qui s'assurera de la diffusion du plan d'action, en lien avec le réseau de référent-es égalité ;

Assurer la diffusion du plan égalité en interne et externe

- ➔ Communiquer sur l'intranet ainsi que sur le site internet pour les agent-e-s
- ➔ Diffuser le plan d'action à l'ensemble du personnel via les réunions de service, la réunion des nouveaux arrivants...
- ➔ Intervention du ou de la référent-e égalité lors de réunions de service et/ou auprès des directeur-trice-s.

Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité

- ➔ Présenter un rapport d'étape
- ➔ Etablir un nouveau rapport de situation comparée chaque année pour mesurer les évolutions sur la situation respective des femmes et des hommes

Axe 2 – Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Axe 2 – Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Même si les traitements à corps, grade et échelon identiques sont équitables dans la fonction publique, il est important de souligner que le temps partiel et la sous-représentation des femmes dans les grades et les échelons les plus élevés concourent à un niveau de rémunération globalement plus faible chez les femmes.

Voici les mesures possibles pour essayer d'améliorer ces écarts :

S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes

- ➔ Réaliser un bilan annuel portant sur les recrutements pour vérifier que sur un même poste, à diplôme et expérience professionnelle équivalents, la rémunération est identique.
- ➔ Réajuster la politique RH pour réduire les inégalités salariales

Identifier les écarts de rémunération pour les effectifs présents/existants

- ➔ Observer et analyser les écarts de rémunération entre personnes titulaires et personnes contractuelles

Prévenir les écarts de rémunération

- ➔ Indiquer la cotation des postes avec des critères transparents selon le poste occupé et l'expérience de l'agent-e :
 - Réévaluer la trame de l'entretien professionnel pour que l'agent-e puisse parler librement de sa rémunération et de sa prime à un moment défini ;
 - Expliquer aux agent le pourcentage du plafond de l'IFSE .
 - Etablir une fiche pédagogique pour la lecture du bulletin de paie.

- ➔ Informer les agent-e-s concerné-e-s par les listes d'aptitudes et les tableaux d'avancement des modalités de promotion.

- ➔ Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de mobilité dans les collectivités

Axe 3 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Axe 3 - Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

Dans une politique d'égalité professionnelle, l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois pourra être favorisé grâce au développement d'une mixité des métiers que ce soit par le recrutement, la communication, mais aussi par un accompagnement des parcours visant l'égal accès aux responsabilités professionnelles.

Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidats

- ➔ Mise à jour des fiches de poste en incluant un en-tête indiquant l'engagement de l'établissement pour la diversité et l'inclusion
- ➔ Mettre en place une charte de recrutement contenant les 5 principes clés :
 - Non discrimination et égalité des chances ;
 - Confidentialité ;
 - Transparence ;
 - Objectivité ;
 - Réserve et accompagnement.

Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre

- Mettre en place un « guide des bonnes pratiques » dans la communication et sur les réseaux sociaux pour éviter les stéréotypes femmes/hommes et l'exclusion d'une partie de la population.
- Travailler sur les représentations des métiers et des postes

Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination dans le but de développer une culture de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations

- Sensibiliser les nouveaux personnels lors des journées d'intégration avec une intervention du ou de la référent-e égalité sur le sujet.
- Proposer une journée « vis ma vie » au sein des services pour le personnel ou administrés qui souhaiteraient s'orienter ou se réorienter professionnellement.

Favoriser une politique de mobilité

- Communiquer sur les lignes directrices de gestion (LDG) relatives à la mobilité des personnels dont les grands principes sont les suivants :
- Transparence des procédures ;
 - Traitement équitable des candidatures ;
 - Favoriser en priorité le recours à la mutation ;
 - Recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidat-e-s.

Assurer l'égal accès à la formation pour tous

- Communiquer chaque année sur le plan de développement des compétences et sur les nouvelles formations
- Effectuer chaque année une campagne sur le compte professionnel de formation auprès des personnels.
- Favoriser l'accès aux formations qualifiantes
- Développer la formation à distance, afin qu'elle soit accessible par tout-e-s.

Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Axe 4 - Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L'établissement doit pouvoir permettre à ses agent-es de concilier plus facilement le temps de vie personnelle et professionnelle. Pour cela, l'aménagement de l'organisation du travail et du temps de travail s'avérera primordial

Organiser le travail à distance

- ➔ Mettre en place le télétravail avec une fiche de candidature destinée aux personnels qui souhaitent en bénéficier avec une validation de la direction, dans le but d'harmoniser la vie professionnelle et la vie personnelle pour tous les agent-es.
- ➔ Former les managers et les télétravailleur-ses sur la thématique « le management en télétravail ».

Favoriser l'articulation des temps de vie

- ➔ Mise en place d'un groupe de travail au sein de la DRH pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie. Création d'une charte des temps :
 - Amélioration des conditions de travail et conciliation vie privée et vie professionnelle ;
 - Travail en réseau et communication ;
- ➔ Assurer la diffusion de cette charte par le ou la référent-e égalité
- ➔ Assurer le suivi et l'évaluation de la charte des temps
- ➔ Rappeler l'importance du droit à la déconnexion

S'assurer que l'organisation du travail prenne en compte la thématique de l'égalité professionnelle et de la mixité

- Création d'une plaquette sur le soutien à la parentalité
- Sécurisation de la situation des femmes enceintes
- Favoriser et encourager le congé paternité

Accompagner la réadaptation au poste de travail au retour d'un congé lié à la parentalité

**Axe 5 - Lutte contre les violences
sexistes et sexuelles, les
harcèlements et les discriminations**

Axe 5 – Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Dans le cadre de l'article 80 de la loi de la transformation publique du 6 août 2019, il est de la responsabilité de l'établissement de mettre en place obligatoirement un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissement sexistes.

Sensibiliser sur les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations par une campagne de communication

- ➔ Mettre en place une formation des managers, des membres de la commission égalité, de la direction des ressources humaines et des représentants du personnel ;
- ➔ Effectuer une formation complémentaire à destination de la direction des ressources humaines pour maîtriser les impacts réglementaires ;

Inclure un dispositif de signalement et de traitement des VSS et des discriminations

- ➔ Créer une adresse générique de signalement pour les VSS et les discriminations
- ➔ Diffuser l'information auprès des personnels pour les encourager à contacter la cellule de veille ;
- ➔ Rédiger les procédures de gestion des cas de VSS et des discriminations ;
- ➔ Faire valider le dispositif par les instances de l'établissement ;
- ➔ Suivre et évaluer le fonctionnement du dispositif en effectuant un bilan annuel des saisines effectuées et des suites apportées.

Calendrier 2021-2026

2022

- Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action
- Nommer un-e référent-e égalité pour assurer la coordination du plan d'action
- Assurer la diffusion du plan égalité en interne et en externe
- Diagnostic, suivi régulier et évaluation du plan d'action et de son efficacité (2022-2024)
- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes
- Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidats
- Favoriser une politique de mobilité
- Assurer l'égal accès à la formation pour tous
- Organiser le travail à distance
- Favoriser l'articulation des temps de vie
- S'assurer que l'organisation du travail prenne en compte la thématique de l'égalité professionnelle et de la mixité
- Accompagner la réadaptation au poste de travail au retour d'un congé lié à la parentalité

2023

- Identifier les écarts de rémunération pour les effectifs présents/existants
- Prévenir les écarts de rémunération
- Communiquer sur les métiers sans stéréotypes de genre
- Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination dans le but de développer une culture de l'égalité professionnelle et de la prévention des discriminations

2024

- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes- (2022/2024)