

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'actions « 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'actions 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 l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions 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
- ▶ Organisation du temps de travail
- ▶ Évolution de carrière
- ▶ Formation
- ▶ Rémunérations
- ▶ Conditions de travail et congés
- ▶ Actes de violence ou de harcèlement

Le Comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'actions 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, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique, 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

#### Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

- Construction de la démarche
- Sensibilisation et information des agents
- Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
- Actions à mettre en œuvre

### Axe 2

#### Évaluer, 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 3

#### Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 4

#### Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 5

#### Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre



## 1

**Construction de la démarche**

Sous l'impulsion d'un cadre juridique qui se renforce, mais aussi d'actions volontaristes mise en œuvre dans le cadre du plan d'action précédent, des progrès notables ont été réalisés ces dernières années pour réduire les divers écarts entre femmes et hommes, stimuler la mixité dans les métiers, prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexuels et sexistes.

Il s'agit aujourd'hui de poursuivre et développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours.

La réglementation y incite à travers l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Ce plan d'action est prévu pour une période de 3 ans. Il est structuré autour des principales thématiques réglementaires. Le comité social est informé sur le plan d'action annuellement et de l'état de sa mise en œuvre. Il est ensuite rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement de celui-ci au terme de sa durée sera sanctionné par une pénalité dont le montant ne pourra excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des 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.

Un bilan à l'échelle nationale, issu de l'agglomération des bilans départementaux transmis par chaque Préfet, recense le nombre de collectivités territoriales et d'EPCI ainsi que le nombre de plans d'action élaborés par ceux-ci et le nombre de En application de l'axe 1.5 du protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, chaque établissement doit se doter d'un ou plusieurs référents égalité en fonction des effectifs de l'établissement.

**Rôle du référent**

Le référent porte le plan d'action. Il dispose d'une lettre de mission précisant ses missions, son positionnement et les moyens sur lesquels il peut s'appuyer. Il convient de préciser que « lorsqu'il n'exerce pas cette mission à temps complet, le référent Egalité dispose du temps nécessaire à l'exercice

de cette mission selon des modalités précisées par la lettre de mission » (DGAFP, Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics). Cette lettre est communiquée à ses supérieurs hiérarchiques.

Le référent dispose d'outils de communication et d'information permettant aux agents de le saisir d'interrogations ou de remarques.

## 2

**Sensibilisation et information des agents**

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient d'attirer l'attention des agents sur des comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente.

Les actions en faveur de la sensibilisation visent à informer sur les enjeux et les inégalités entre les genres, à déconstruire les idées reçues, à diffuser une culture de l'égalité et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels.

Fondement de la démarche pour l'égalité professionnelle, le travail de sensibilisation irrigue tout le plan d'actions.

Conformément au décret du 4 mai 2020, ce plan d'actions définit les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Ce 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 (RSU) de 2023 mais tenant compte des chiffres de 2022.

### PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN

- Nommer un Référent Egalité dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions) :  
Le référent ou référente égalité assurera au profit des agents une mission de conseil en matière de prévention
- sur toutes types de discriminations liées au sexe en transversalité avec le service communication et la direction des ressources humaines, l'agent devra bénéficier d' un parcours de formation adaptée sur l'égalité professionnelle
- S'appuyer sur l'expertise et les ressources de la mission en charge de l'égalité femmes hommes dans la collectivité

### IMPLICATION DES ACTEURS

- Informer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche
- Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail

### SENSIBILISATION DES AGENTS

- Intégrer la notion de l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)
- Intégrer la notion de l'égalité F-H dans le règlement intérieur
- Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative
- Intégrer les enjeux d'égalité F-H lors des événements internes à la collectivité
- Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H
- Sensibiliser les élus aux enjeux de l'égalité F-H



Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, plusieurs facteurs :

- ▶ la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- ▶ des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- ▶ le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- ▶ l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- ▶ des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

## 1

### Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

#### Les 10 plus hautes rémunérations : non concernée

	Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles			
Femmes ♀	63 189 €	1	10%
Hommes ♂	588 566 €	9	90%

10% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 1 bénéficiaire sur 10.

#### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR\*

##### Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	41 769 €	29 775 €	37 397 €	25 777 €	20 015 €	22 557 €	29 339 €	23 512 €
Animation	-	-	-	24 090 €	-	25 509 €	-	25 080 €
Culturelle	-	-	-	22 101 €	25 382 €	21 907 €	25 382 €	22 016 €
Incendie secours	-	-	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	25 956 €	-	21 547 €	-	-	-	22 496 €
Médico-technique	-	-	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	43 561 €	-	41 820 €	34 240 €	41 868 €	34 240 €
Sociale	33 219 €	27 445 €	-	-	-	24 690 €	33 219 €	25 698 €
Sportive	-	-	28 528 €	25 165 €	21 400 €	-	26 070 €	25 165 €
Technique	48 243 €	-	43 043 €	51 348 €	38 079 €	24 372 €	39 293 €	24 846 €
<b>Total</b>	<b>43 757 €</b>	<b>28 138 €</b>	<b>38 243 €</b>	<b>24 148 €</b>	<b>36 944 €</b>	<b>23 944 €</b>	<b>37 834 €</b>	<b>24 370 €</b>

## Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	11 995 €	11 620 €	2 542 €	5 828 €
Animation				
Culturelle			3 475 €	3 366 €
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			7 580 €	7 628 €
Sociale	5 774 €			7 521 €
Sportive		3 363 €		905 €
Technique		8 305 €	13 706 €	14 448 €
<b>Total</b>	<b>15 619 €</b>	<b>14 094 €</b>	<b>13 000 €</b>	<b>13 464 €</b>

Sur 9 croisements filière et catégorie, on constate 7 écarts de rémunération en faveur des hommes et 2 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 2 542 € min à 8 305 € max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 3 363 € min à 13 706 € max)

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 13 706 € et concerne la catégorie A de la filière Technique. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 8 305 € et concerne la catégorie B de la filière Technique.

## 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	56%	34%	38%	37%	26%	29%	43%	30%
Animation			-	0%	-	6%	-	4%
Culturelle	-	-	-	7%	31%	9%	31%	8%
Incendie secours								
Médico-sociale	-	0%	-	1%	-	-	-	0%
Médico-technique								
Police municipale	-	-	52%	-	10%	33%	11%	33%
Sociale	0%	10%	-	-	-	10%	0%	10%
Sportive	-	-	18%	31%	21%	-	19%	31%
Technique	16%	-	32%	49%	14%	11%	15%	12%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>19%</b>	<b>33%</b>	<b>18%</b>	<b>14%</b>	<b>20%</b>	<b>18%</b>	<b>20%</b>

## Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	22	1	3	13
Animation				
Culturelle			22	23
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			23	22
Sociale	10			10
Sportive		13		12
Technique		17	3	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

Sur 6 croisements filière et catégorie, on constate 3 écarts de rémunération en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 3 min à 23 max) est supérieur à l'écart en faveur des hommes (de 1 min à 22 max).

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 22 et concerne la catégorie A de la filière Administrative.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 23 et concerne la catégorie C de la filière Police municipale.

## 2

### Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

#### ATTRIBUTION DES PRIMES

- Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières
- Sensibiliser les encadrants sur les biais cognitifs lors de l'attribution des primes notamment le CIA

#### REPARTITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers

#### CONDITIONS DE TRAVAIL

- Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières
- Mise en place du télétravail dès 2023, en faire un outil d'amélioration de la QVT en formant les managers afin de garantir le droit à la déconnexion, non seulement pour éviter que la charge mentale et effective des femmes ne s'accroisse mais aussi pour restreindre les « effets de réseaux » encore très masculins qui s'exercent généralement en dehors des horaires de travail

#### RECRUTEMENT

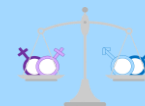
- Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.

#### CARRIERE ET PROMOTION

- Poursuivre la démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail, ...)
- Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes

#### INTERRUPTIONS DE CARRIERE ET QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

- Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du
- temps de travail par le développement de la flexibilité : annualisation, maintenir des plages horaires d'arrivée / départ variables, et maintenir voire étendre le télétravail
  - Mieux informer les agents des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite.



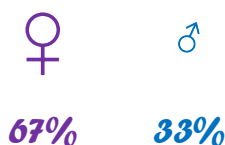
Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

## 1

## Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

## La place des femmes dans la collectivité

## La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



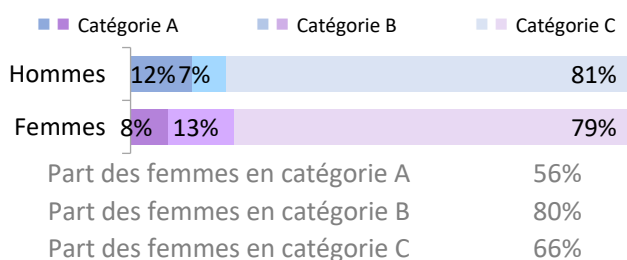
## L'accès au statut de fonctionnaire

26% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 14% des hommes

## L'accès au CDI

4% des femmes en CDI  
0% des hommes en CDI

## L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



## La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	83%	17%	84%
Animation	100%	0%	73%
Culturelle	89%	11%	64%
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	100%	0%	96%
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	21%	79%	22%
Sociale	97%	3%	96%
Sportive	25%	75%	30%
Technique	46%	54%	41%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 67%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :  
- Animation 100% - Sociale 97% - Culturelle 89% - Administrative 83%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 74,0% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 86,3% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 4% ont pu bénéficier d'un CDI contre 0% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (20,8% femmes en A et B contre 19,1% hommes en A et B)

## L'accès aux emplois fonctionnels

La collectivité emploie 4 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 hommes

Analyse

Les postes de Direction sont occupés à 0,0% par des femmes. Pour rappel, 66,9% des agents sur emploi permanent sont des femmes.

## L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

### Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	47,35	43,10	46,24
Hommes ♂	47,28	37,22	45,90

### Proportion des + de 50 ans

37% des femmes ont + de 50 ans  
contre 37% des hommes

Analyse

On compte proportionnellement autant d'hommes et de femmes de plus de 50 ans (37%).

## L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

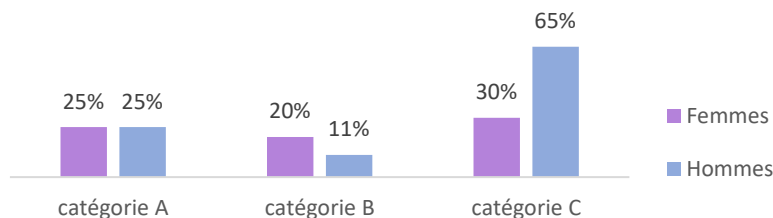
- ▶ Promotion interne : Aucune nomination
- ▶ Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- ▶ Lauréats de concours : 0% des nominations concernent des femmes (sur 1 nomination)

Analyse

Une femme titulaire de catégorie C a réussi le concours de catégorie B et sera nommée sur 2023 après sa période de stage

## L'accès à la formation

### Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement moins de femmes (27,9%) sur emploi permanent que d'hommes (56,5%) sont partis en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence +36 points en faveur des hommes.

## 2

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

### CADRES D'EMPLOIS

- Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers
- 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)
- Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)
- Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes

### PROMOTION ET AVANCEMENT

- Mettre en place la parité femmes-hommes dans les jurys de recrutement et d'examens professionnels
- Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels
- Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus
- Réfléchir aux critères internes d'accès aux avancements de grades lors du

### EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle
- Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs
- Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions (Ex: mentoring, mise en place d'un réseau professionnel féminin, proximité du lieu de formation, ...)



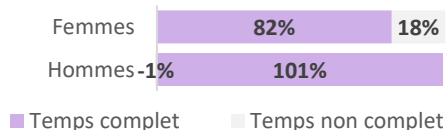
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

1

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

### L'organisation du temps de travail

#### La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet

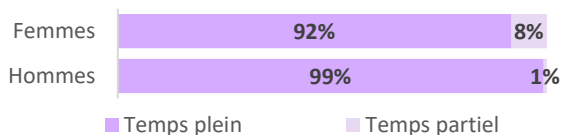


102% des agents à temps non complet sont des femmes

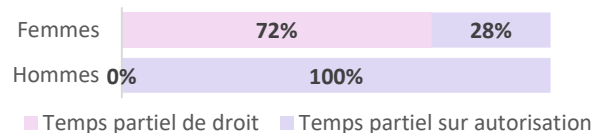
#### La collectivité dispose d'une charte du temps

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

#### L'accès au temps partiel



#### L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Analyse

Les femmes (18,5%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (-0,8%).

Les femmes (8,3%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (0,8%).

Parmi les agents à temps partiel, les femmes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (72,2%) que les hommes (0,0%) qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

## Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	1,40%	1,67%
Accidents de trajet	0,29%	0,47%
Autorisation spéciale	0,00%	0,00%
Congé de longue maladie	0,00%	0,00%
Maladie de longue durée	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire	1,90%	1,83%
Maladie professionnelle	0,17%	0,47%

### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Un congé maternité ou adoption
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption

### En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- ▶ 1 femmes en congé parental
- ▶ Aucun homme en congé parental

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (4,5%\*) sont plus absentes que les hommes (3,8%\*), en particulier en ce qui concerne la maladie professionnelle.

On relève un congé maternité, aucun congé paternité ou adoption, 1 congés parentaux au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

*\*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences.  
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

## Télétravail

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	0%	0%

Analyse

Aucun agent n'exerce leur fonction en télétravail dans le cadre du télétravail.

2

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

### TÉLÉTRAVAIL

- Sera mis en place dès 2023 , faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes
- Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

### ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

- Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement
- Encourager la déconnexion



L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

## 1

## 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) Oui

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, harcèlements et menaces

#### Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0

#### Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

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

Analyse

Aucun acte envers le personnel n'a été rapporté.

### PREVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

- Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.
- Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement
- Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral
- Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral
- Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire

### MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL

- Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins
- Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place
- Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement
- Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

*L'outil d'aide à l'élaboration des Plans d'action - égalité professionnelle ainsi que l'outil de calcul du baromètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert.*



en partenariat avec :



#### RECU EN PREFECTURE

Le 08 février 2024

VIA DOTELEC - iXBus

99\_DE-077-217700582-20240130-D20240000410

DATE D'AFFICHAGE : 08 février 2024