



RAPPORT ET PLAN D' ACTIONS SUR LA SITUATION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

—

COMMUNAUTE DE COMMUNES MELLOIS EN POITOU

Présenté en Conseil communautaire le 25 janvier 2024

Préalablement au débat d'orientation budgétaire

Envoyé en préfecture le 28/01/2024

Reçu en préfecture le 28/01/2024

Publié le 29/01/2024



ID : 079-200069755-20240125-C25_01_2024_02-DE

Propos liminaires

En application du décret 2015-761 du 24 juin 2015 précisant la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI (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 faisant état de la situation en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

La légitimité des EPCI dans l'élaboration d'un tel rapport est réaffirmée par le législateur en tant qu'employeur.

Les objectifs nationaux affichés tendent à souligner l'état de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, d'accès à l'emploi de mixité des métiers, de protection et de prévention contre les violences, de lutte contre la précarité, de lutte contre les stéréotypes, mais également en termes d'accès aux responsabilités électives et professionnelles.

Le présent rapport a vocation à présenter la politique menée par la Communauté de communes Mellois en Poitou en matière d'égalité femmes/hommes en tant qu'employeur.

PREMIERE PARTIE : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE MELLOIS EN POITOU

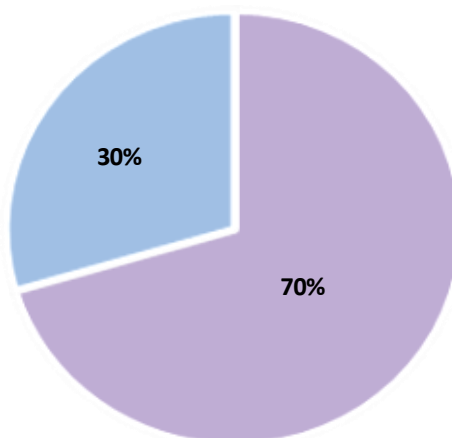
La Communauté de communes de Mellois en Poitou, en tant qu'employeur, est invitée à se saisir du présent rapport afin de présenter sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de formation, de temps de travail, de promotion professionnelle, de conditions de travail, de rémunération et de contribution à l'articulation vie privée, vie professionnelle.

Les chiffres clés

Les effectifs présents au 31/12/2023

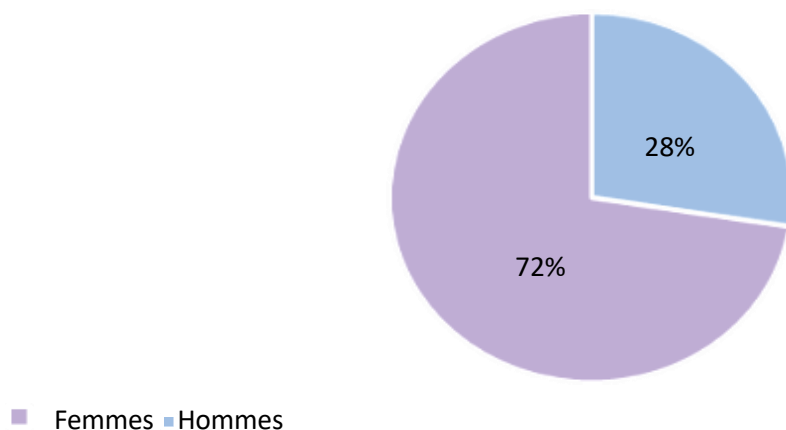
Les effectifs de Mellois en Poitou sont fortement féminisés, les compétences portées (petite enfance, enfance, scolaire) en sont la principale explication.

REPARTITION F/H DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT EN %

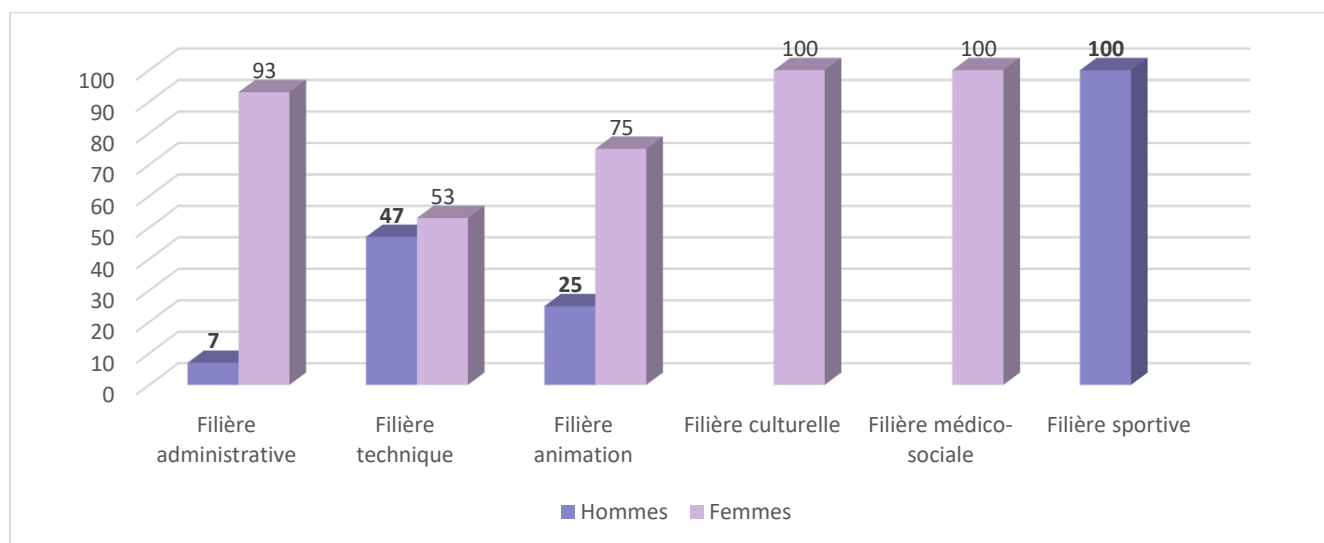


■ Femmes ■ Hommes

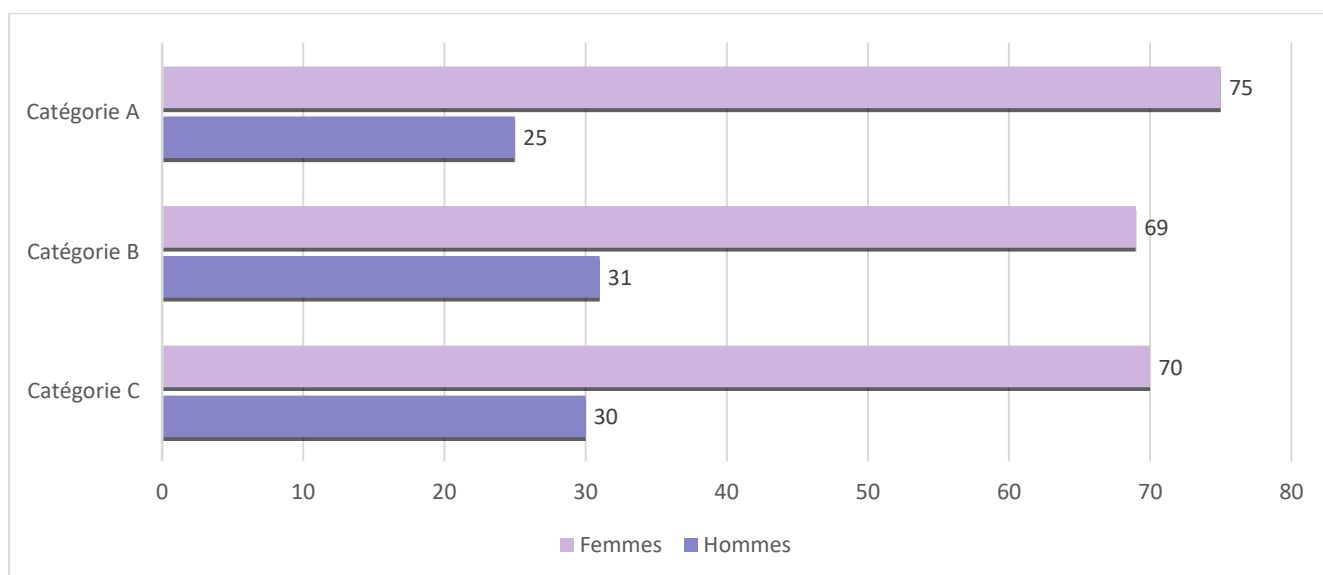
REPARTITION F/H SUR POSTES NON PERMANENTS EN %



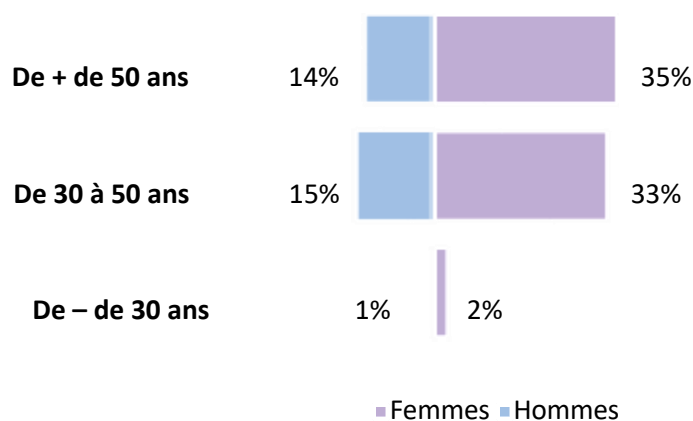
RÉPARTITION F/H SUR POSTES PERMANENTS PAR FILIERE EN %



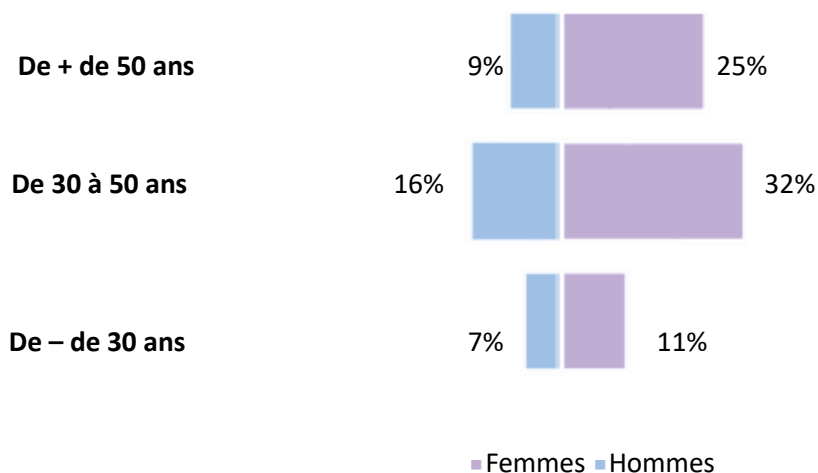
RÉPARTITION F/H PAR CATÉGORIE en %



PYRAMIDE DES AGES DES FONCTIONNAIRES EN %



PYRAMIDE DES AGES DES CONTRACTUELS PERMANENTS EN %

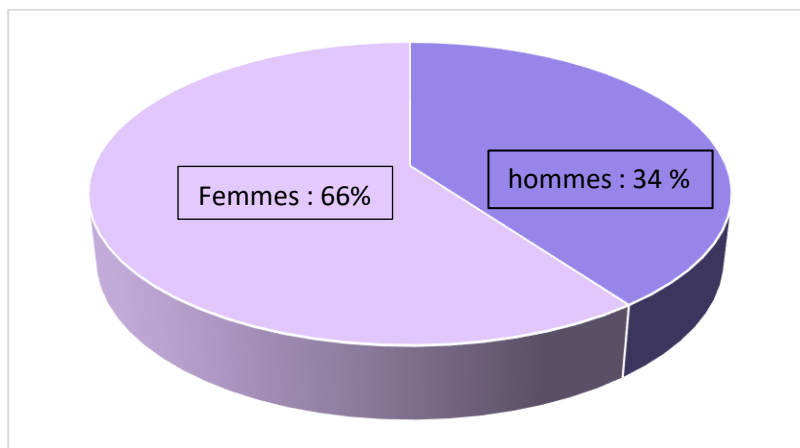


AGE MOYEN DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

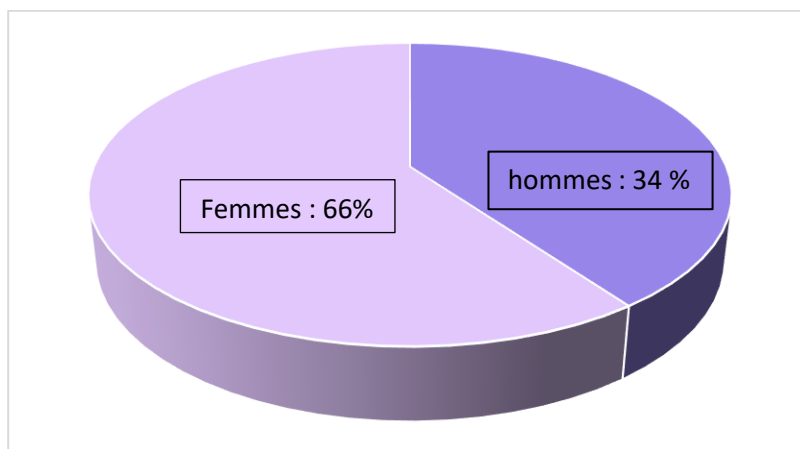
Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	48,38	44,17	47,94
Hommes	47,69	39,64	46,75

○ Le Management

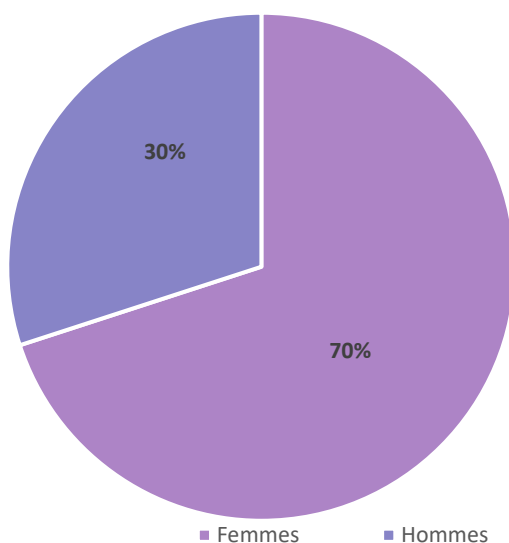
- Part des femmes et des hommes dans l'équipe de direction en %



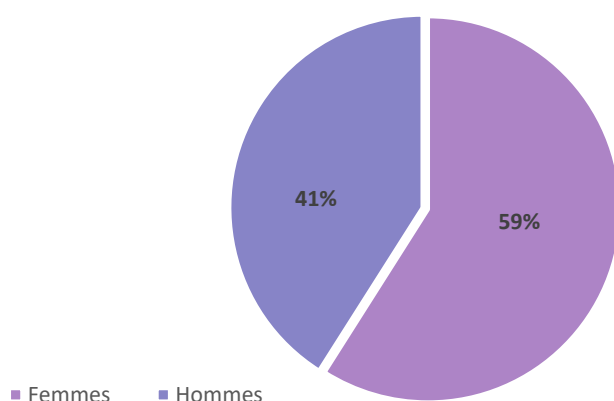
- Part des femmes et des hommes dans l'encadrement et sur postes d'expertise



Fonction de management de proximité



Fonction d'appui et de pilotage



- Part des femmes et des hommes – emploi fonctionnel

Au 31/12/2023, trois emplois fonctionnels sont identifiés au tableau des effectifs, occupés par trois hommes.

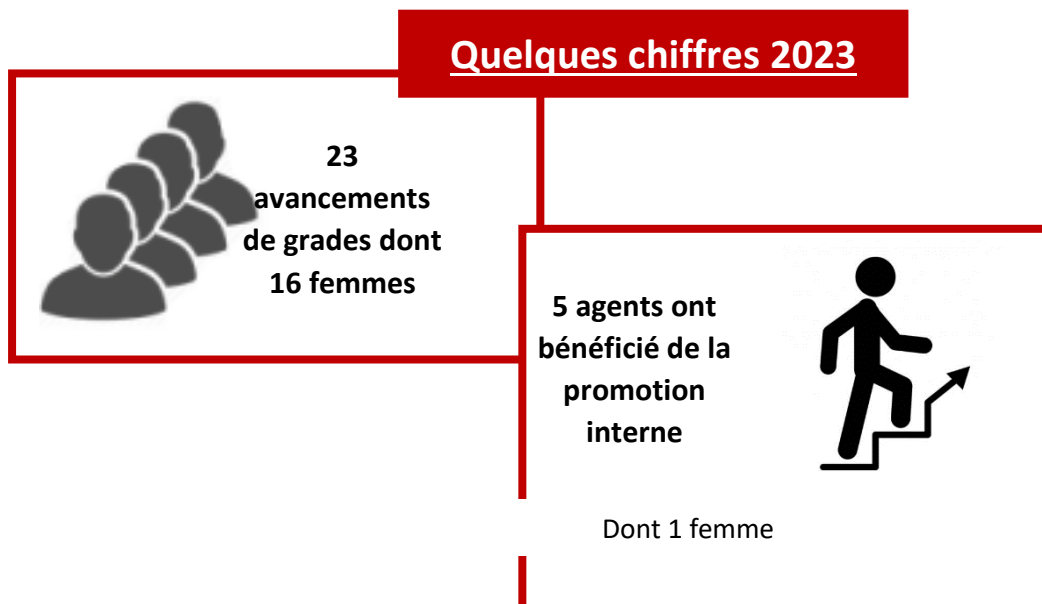
○ Promotions et avancements dans l'année 2023

- Avancement de grade et promotion interne

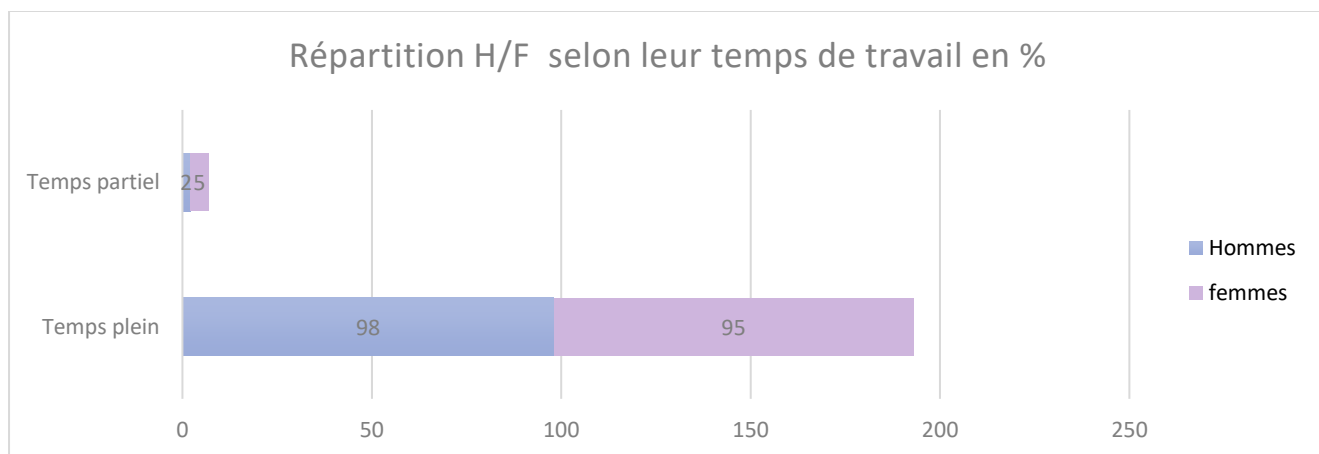
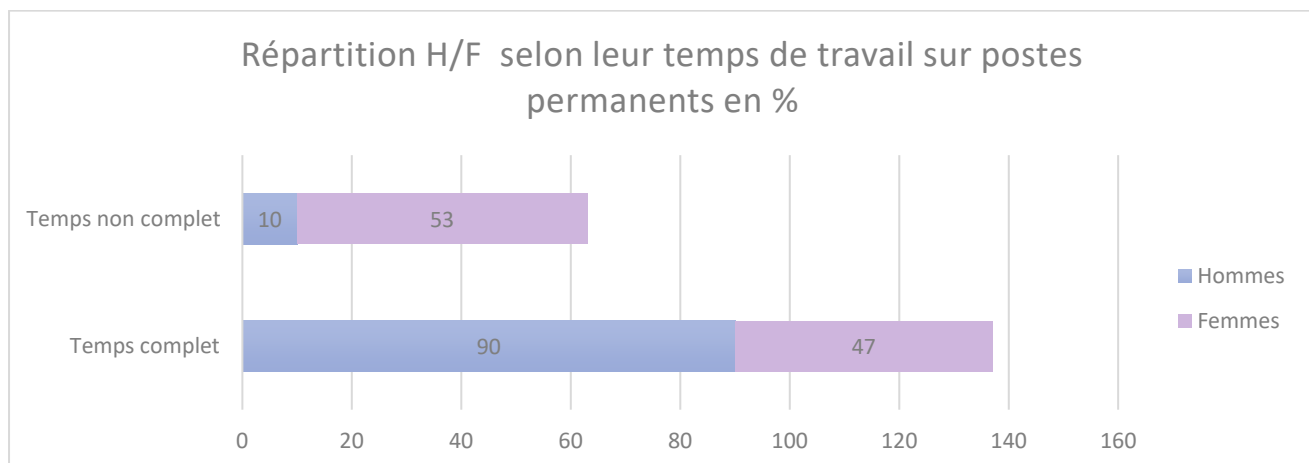
La répartition entre les femmes et les hommes n'est pas un critère d'avancement ou de promotion interne pour les agents promouvables.

Chaque supérieur hiérarchique direct puis le directeur émettent un avis motivé selon les critères communs prenant en compte : les modalités d'accès au grade antérieur, l'ancienneté dans le

grade, la manière de servir, l'engagement dans une préparation (examen professionnel ou concours), l'adéquation des missions actuelles et à venir par rapport au grade projeté.

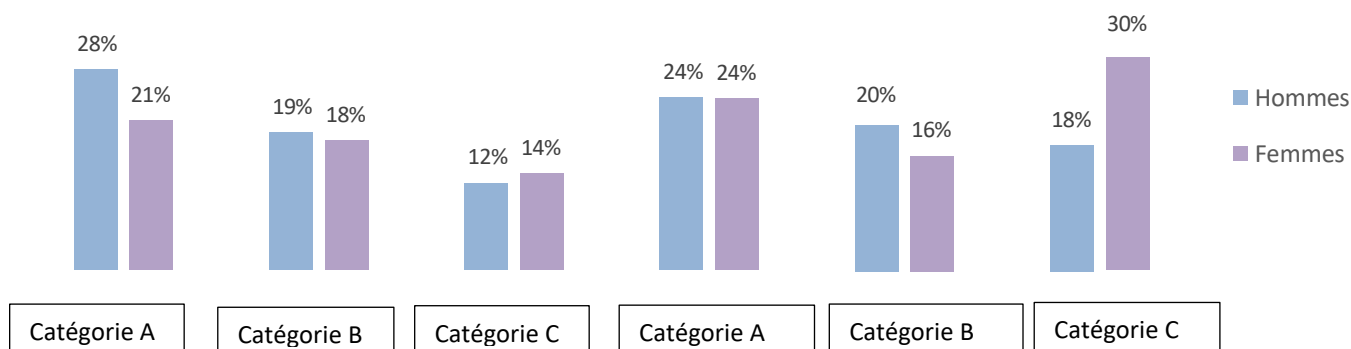


Le temps de travail



La rémunération

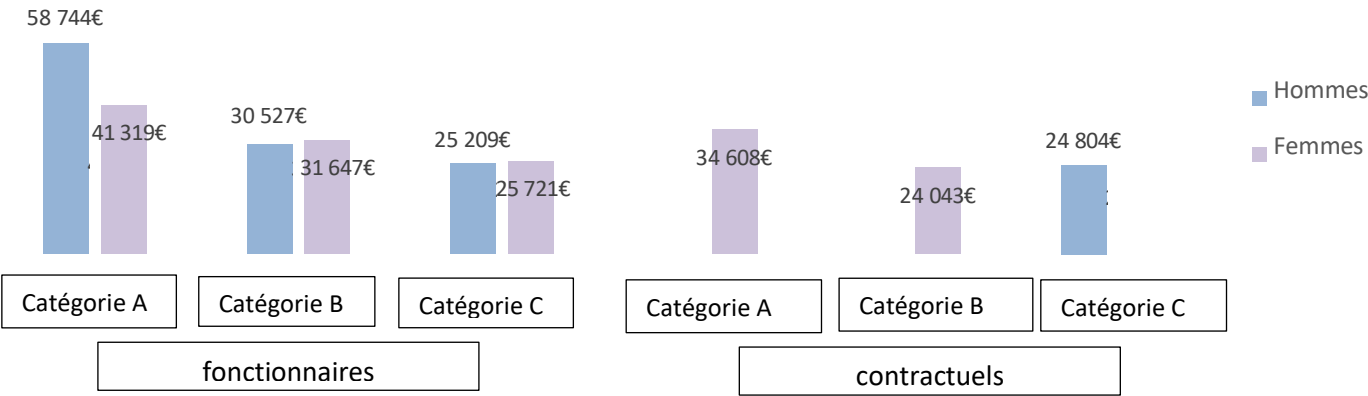
PART DES PRIMES SUR LES REMUNARTIONS BRUTES ANNUELLES SELON LA CATEGORIE ET LE STATUT (en %)



fonctionnaires

contractuels

REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ETPR SELON LA CATEGORIE ET LE STATUT



○ **Politique en termes de régime indemnitaire**

Le régime indemnitaire mis en place par l'assemblée délibérante (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – RIFSEEP) est composé d'une part fixe et d'une part variable. La part fixe garantit le même montant de la part de régime indemnitaire à poste identique. Liée au poste, cette part assure donc que pour un poste donné à missions identiques, malgré le changement de la personne, le montant perçu par l'agent reste le même.

Les critères identifiés pour le versement de la part variable sont également neutres. Sont valorisés dans ce cadre : des réalisations exceptionnelles.

Les conditions de travail

○ **Accident professionnel et maladie professionnelle**

Accident du travail		
Genre	Nombre d'accident en %	Nombre de jours d'arrêt
Hommes	6.4	306
Femmes	4.1	550

○ **Taux d'absentéisme en %**

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	4.47	5.80
Maladie de longue durée	0.11	0.24

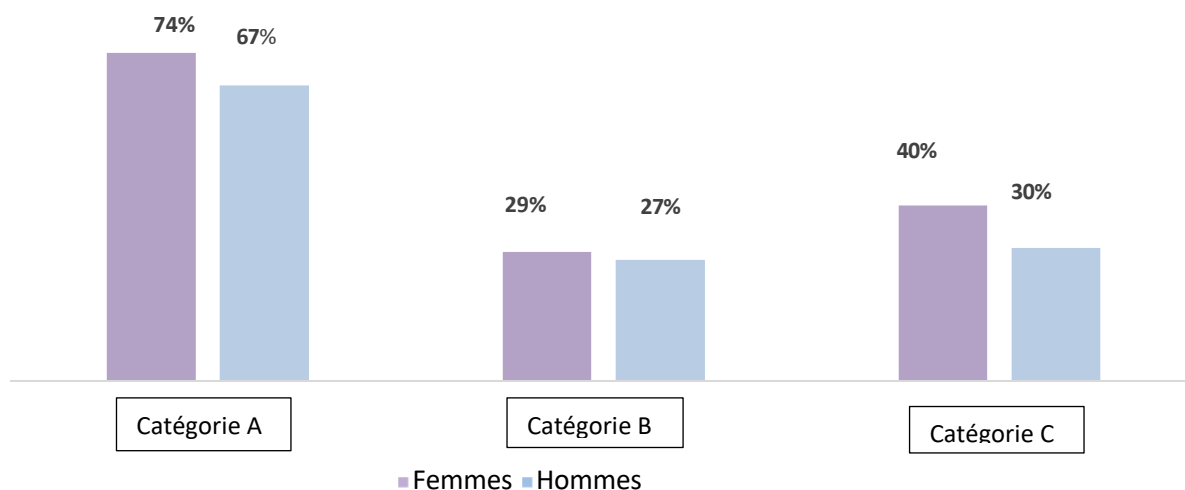
En moyenne, 16,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 23,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 pour chaque homme présent dans la collectivité

La formation

159 départs en formation concernant les agents permanents

○ Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



Les droits sociaux

○ Représentation des femmes et des hommes dans les instances syndicales

CST, membres titulaires : 50% de femmes
 F3SCT, membres titulaires : 50% de femmes

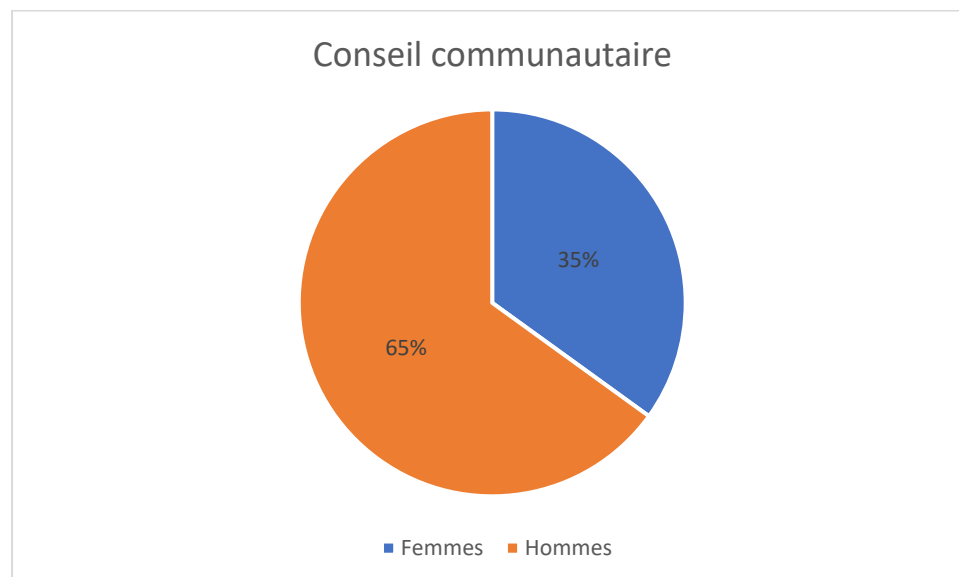
DEUXIEME PARTIE : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

POLITIQUE PUBLIQUE MENEES SUR LE TERRITOIRE DE MELLOIS EN POITOU

En matière de gouvernance

○ Le conseil communautaire

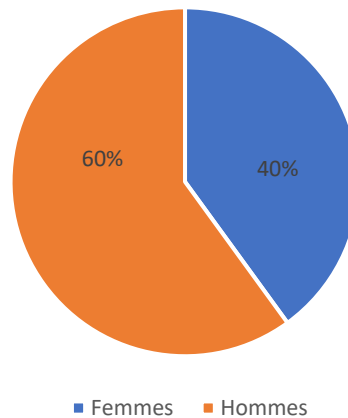
Sur les 143 élus communautaires titulaires et suppléants, la communauté de communes de Mellois en Poitou compte 50 femmes pour 93 hommes (soit 35 % de femmes pour 65 % d'hommes).



○ Le bureau communautaire

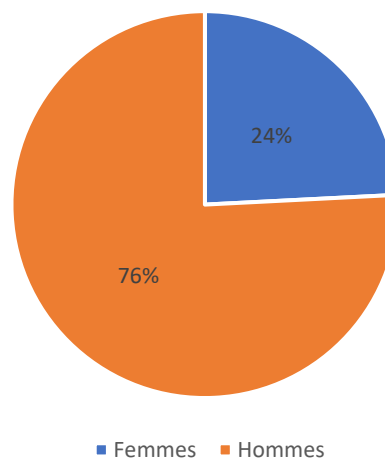
Le bureau communautaire (réunissant le président, les vice-présidents et 17 autres membres) est composé de 12 femmes pour 18 hommes (soit 40 % de femmes pour 60 % d'hommes).

Bureau communautaire

○ **La conférence des maires**

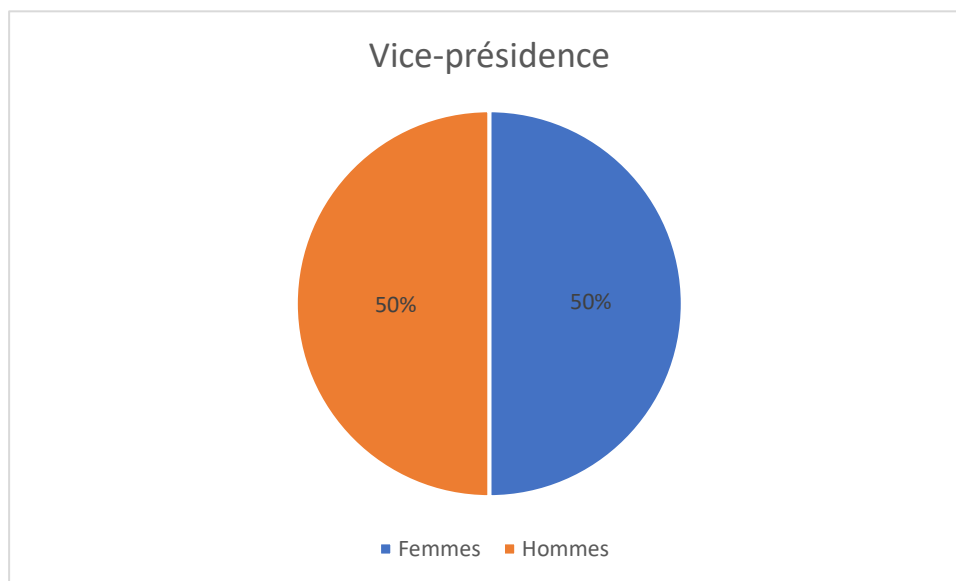
La conférence des maires, instance non-décisionnelle, est composée des maires des 62 communes de Mellois en Poitou. Elle réunit 15 femmes pour 47 hommes (soit 24 % de femmes pour 76 % d'hommes).

Conférence des maires



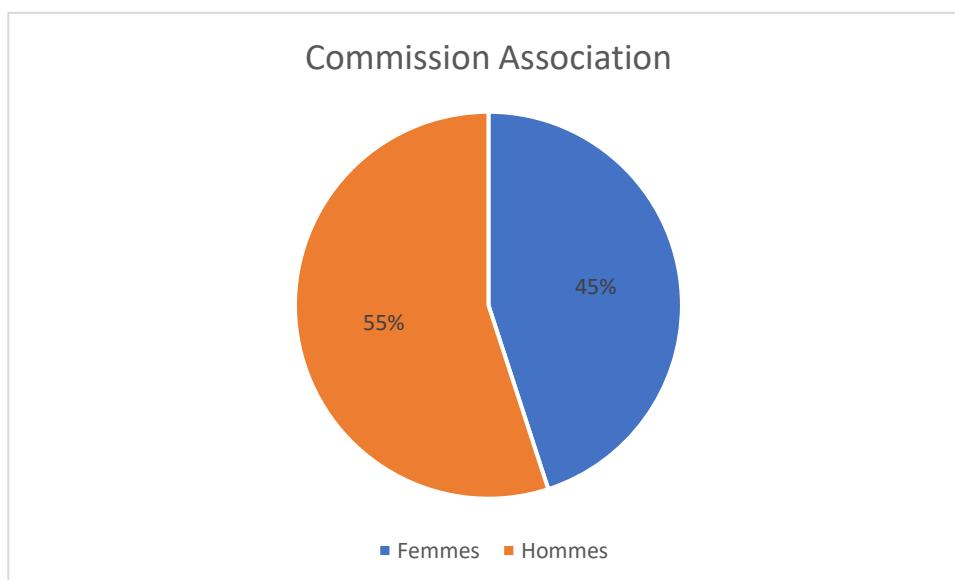
○ **L'exécutif**

L'exécutif est composé du président, 6 vice-présidentes et 6 vice-présidents.

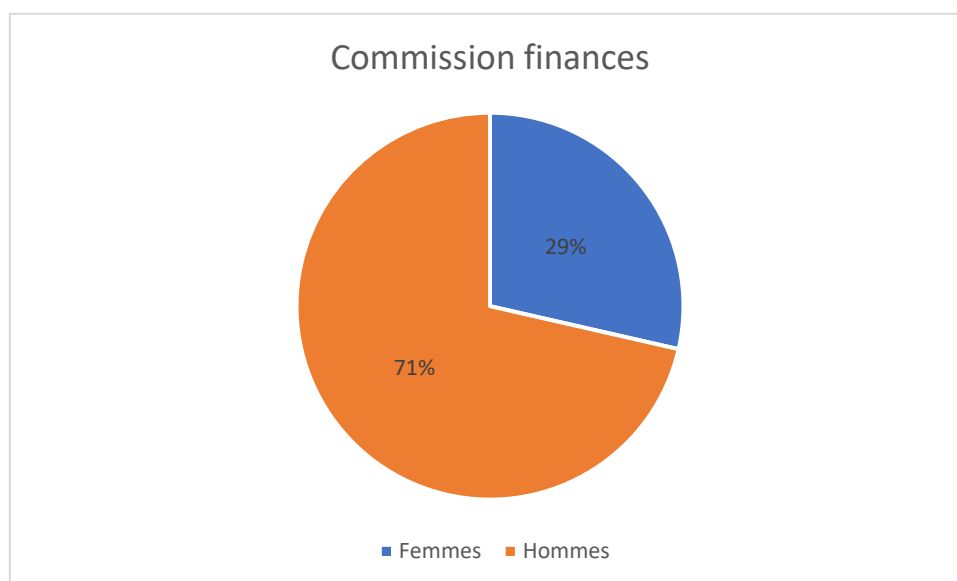


○ **Les commissions**

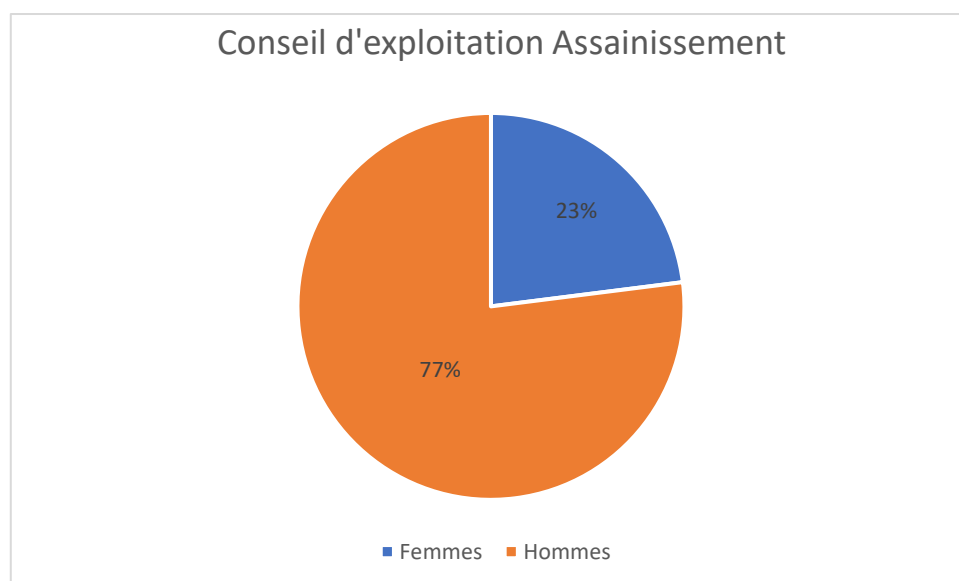
Commission Association (20 élus) : 9 femmes et 11 hommes (soit 45 % de femmes pour 55 % d'hommes)



Commission Finances (21 élus) : 6 femmes et 15 hommes (soit 29 % de femmes pour 71 % d'hommes)



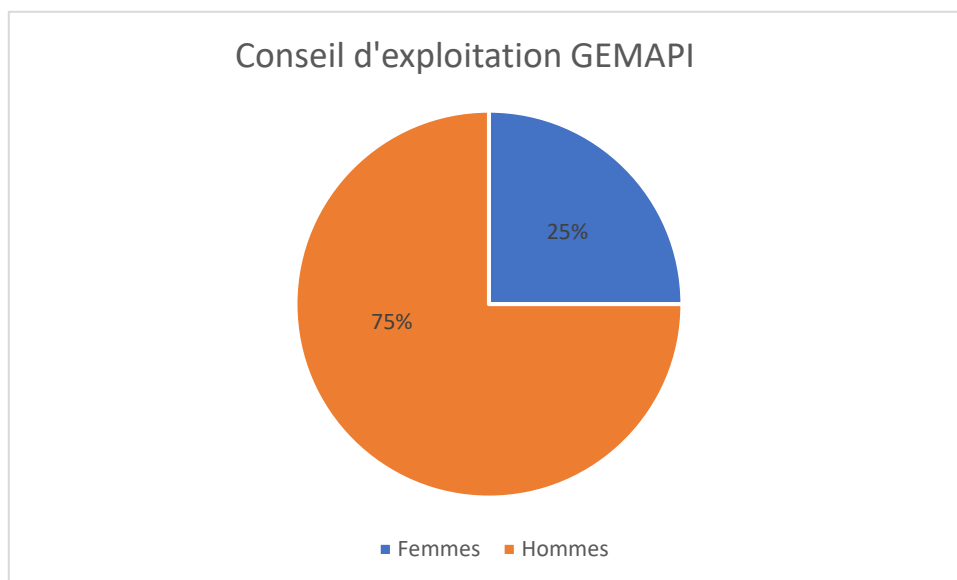
Conseil d'exploitation Assainissement (26 élus) : 6 femmes et 20 hommes (soit 23 % de femmes pour 77 % d'hommes)



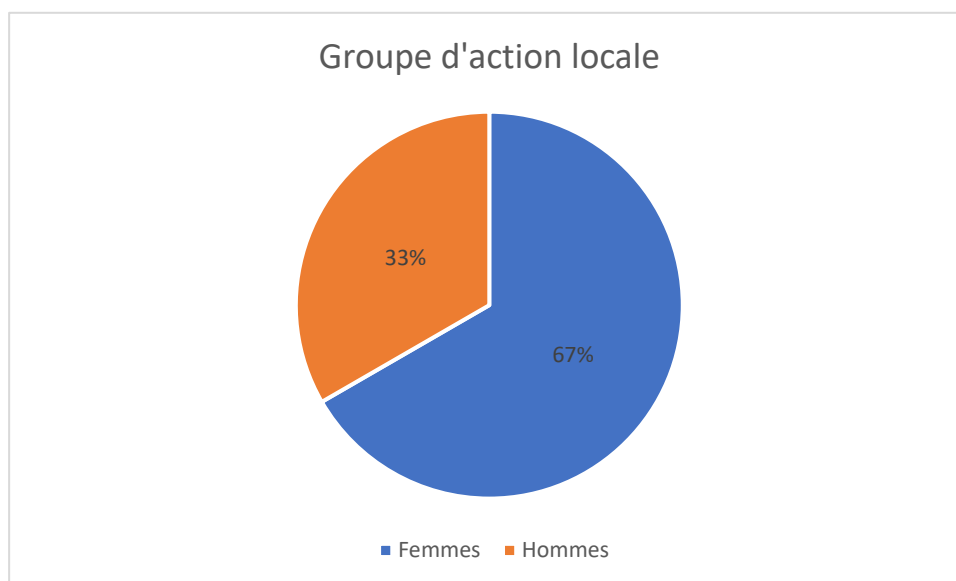
Conseil d'exploitation Photovoltaïque (3 élus) : 0 femmes et 3 hommes



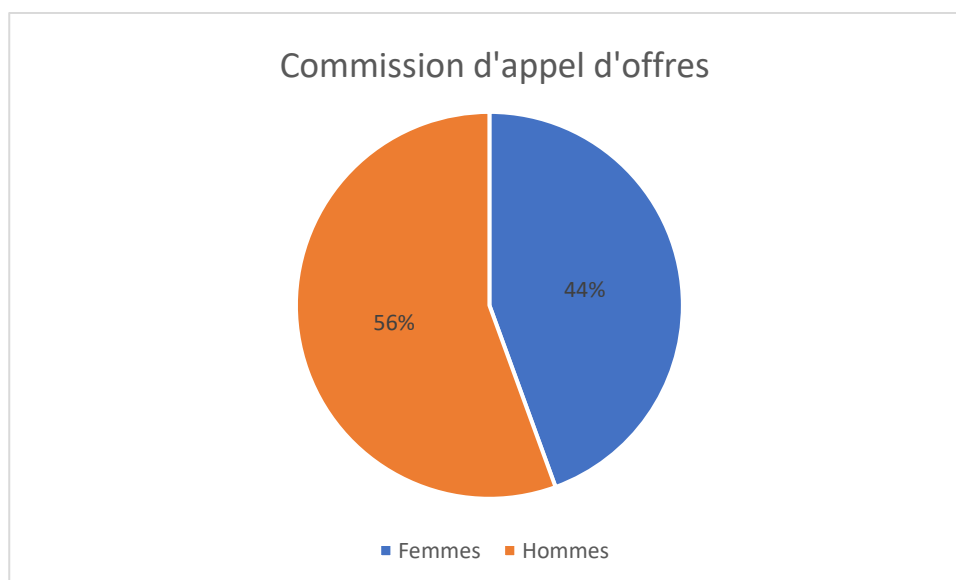
Conseil d'exploitation GEMAPI (16 élus) : 4 femmes et 12 hommes (soit 25 % de femmes pour 75 % d'hommes)



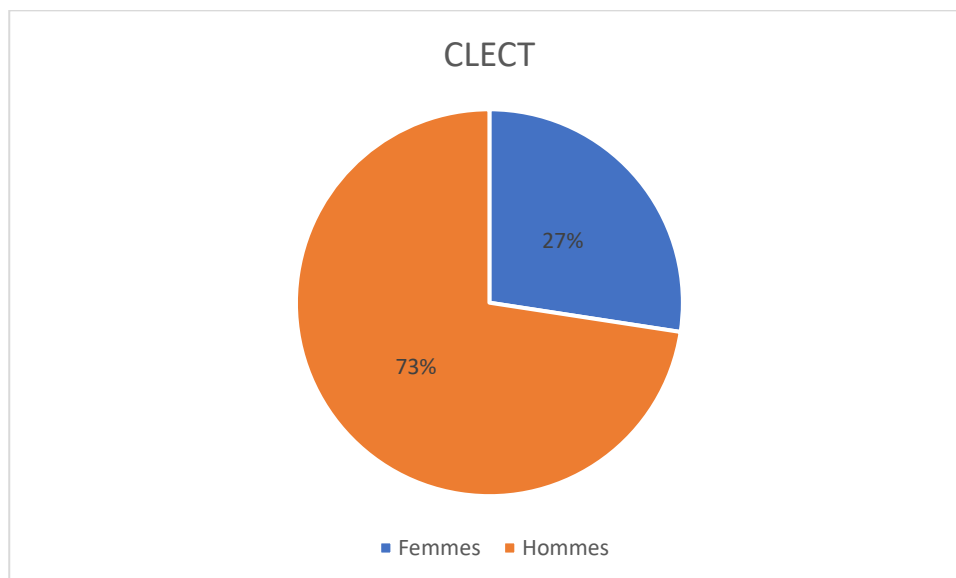
Groupe d'action locale (12 élus) : 12 femmes et 4 hommes (soit 83 % de femmes pour 17 % d'hommes)



Commission d'appel d'offres (10 élus) : 4 femmes et 5 hommes (soit 44 % de femmes pour 56 % d'hommes)



Commission locale d'évaluation des transferts de charges (62 titulaires, l'ensemble des communes n'ayant pas encore désigné un suppléant) : 17 femmes et 45 hommes (soit 27 % de femmes pour 73 % d'hommes)



Plan d'actions 2022-2024

à destination des services de la communauté de communes Mellois en Poitou

AXE I

RECRUTER ET FORMER SANS DISCRIMINER

I.1. Garantir l'égalité à l'embauche

Action I.1.1. : Produire des offres d'emplois non discriminantes

Les offres d'emplois publiées par la collectivité devront mentionner explicitement qu'elles s'adressent toutes aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sans ordre de préférence. A ce titre, on préférera par exemple l'expression « opérateur/opératrice » plutôt que « opérateur (trice) ». Quand aucun terme féminin ne peut être accolé au masculin, la mention « H/F » devra figurer dès le titre de l'offre d'emploi.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.1.2. : S'assurer d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40% chacun, dans les jurys de recrutement

En accord avec l'article 83 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité veillera à ce que les jurys de recrutement soient composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres du jury, l'autorité administrative respectera une proportion minimale de 40% de femmes et d'hommes. Dans le cas de jurys composés de trois personnes, il sera procédé à la nomination d'au moins une femme et un homme.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

I.2. Féminiser les filières masculines et inversement

Action I.2.1. : Revoir l'équilibre des charges de travail dans les directions

Aller vers une organisation du travail ne ciblant pas des tâches dites « masculines » ou « féminines » afin que chacun puisse faire la démarche d'occuper ces fonctions.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.2.2. : Adapter les conditions de travail aux femmes enceintes

La collectivité s'engage à mener une réflexion et à améliorer, tant par le biais de matériels spécifiques que de documents internes, les conditions de travail adaptées à la prévention des risques spécifiquement liés aux femmes enceintes.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.2.3. : Adapter partout, au cas par cas, les vestiaires et les toilettes afin de faciliter l'intégration des femmes dans les environnements fortement masculinisés

La collectivité s'engage à permettre concrètement une mixité de par la mise à disposition pour les femmes des équipements nécessaires à la réalisation de leurs fonctions dans des conditions de travail normales. En particulier, la collectivité créera des vestiaires et/ou des toilettes à disposition des agents féminins dans les lieux de travail n'en disposant pas encore.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

I.3. Assurer l'égal accès à la formation

Action I.3.1. : Proposer des formations en priorité aux agents revenant d'un congé familial

La collectivité s'engage à être plus attentive aux besoins de formation des agents revenant d'un congé familial et à émettre des propositions en ce sens.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.3.2. : Proposer aux femmes des formations de développement personnel : leadership, prise de parole en public, etc.

La collectivité poursuivra et renforcera les propositions de développement personnel faites aux femmes.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.3.3. : Insister sur la formation dans les directions fortement féminisées ou masculinisées pour permettre une meilleure mobilité des femmes et des hommes

La collectivité s'engage à être plus attentive aux besoins de formation des agents des directions fortement féminisées ou masculinisées et à émettre des propositions en ce sens afin de permettre à ces agents, si elles/ils le souhaitent, de pouvoir faire évoluer leur carrière vers des métiers différents.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

AXE II

FAIRE PROGRESSER CHACUNE ET CHACUN

II.1. Eviter les écarts de rémunération effective entre femmes et hommes

Action II.1.1. : Ne pas appliquer de jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse

En accord avec l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité renforcera ce droit en n'appliquant plus aux agents en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent et jusqu'au congé pour maternité.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.1.2. : Maintenir les droits à l'avancement durant 5 ans maximum pour les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit

En accord avec l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité prévoira, au bénéfice de tout fonctionnaire placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pour une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

II.2. Favoriser la prise de poste à responsabilité par des femmes

Action II.2.2. : S'assurer tous les ans de nominations équilibrées entre femmes et hommes au sein des postes de direction à hauteur d'au moins 40 %

La collectivité s'engage à maintenir la part des femmes aux postes de directions.

En accord avec l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la part de femmes et d'hommes dans les emplois de direction de la collectivité ne devra pas être inférieure à 40%.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

II.3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Action II.3.1. : Moduler les conditions de travail

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La collectivité s'engage en particulier à développer des solutions afin d'améliorer l'accompagnement des agents dont la carrière est touchée par un événement de la vie. Cela peut passer par l'offre du télétravail, une meilleure appréhension des absences longues ou la gestion du surcroît de travail.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.3.2. : Réduire les horaires découpés

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La collectivité s'engage en particulier à trouver des solutions permettant de réduire progressivement les horaires découpés quand cela est possible.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

AXE III

SENSIBILISER, MOBILISER, RESPONSABILISER

III.1. Former les acteurs de la collectivité à l'égalité professionnelle et lutter contre les stéréotypes

Action III.1.1. : Former encadrants et agents aux exigences concrètes de l'égalité professionnelle dans les services

La collectivité s'engage à accompagner les agents, en particulier par la formation, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et fera en sorte d'ajuster les standards de comportements à cet égard.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.1.2. : Faire participer chacun, dans les services, aux avancées souhaitées à travers des groupes de travail, boîtes à idées, etc.

La collectivité s'engage à faire participer chacune et chacun dans les services. Elle s'engage à communiquer vers tous les agents et à écouter tous les points de vue.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.1.3. : Prévenir et traiter le harcèlement sexuel et les agissements sexistes par la mise en place d'un dispositif de signalement

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à mettre en œuvre :

-une vigilance accrue quant au harcèlement sexuel et agissements sexistes,

- une prévention renforcée sur ces sujets, notamment par le biais d’actions de sensibilisation,
- une procédure précise de traitement de ces faits impliquant des interlocuteurs dédiés et spécialement formés au traitement de ces questions.

A poursuivre	Débuté	A réaliser
--------------	--------	------------

III.2. Communiquer sur l’égalité professionnelle

Action III.2.1. : Equilibrer et diversifier la représentation femmes/hommes dans tous les messages écrits et oraux afin que chacun se sente concerné

La collectivité s’engage à renforcer sa vigilance quant à une représentation plus équilibrée et diversifiée des femmes et des hommes dans l’ensemble de ses communications. Par exemple, elle sera particulièrement attentive aux mises en scène stéréotypées dans ses représentations des métiers de la collectivité, équilibrera le nombre de femmes et d’hommes présents dans ses publications ou intervenants lors de séminaires.

A poursuivre	Débuté	A réaliser
--------------	--------	------------

Action III.2.2. : Mieux valoriser le compte-rendu réglementaire des avancées du plan d’actions à l’échelle de la collectivité

En continuité des actions II.1.1. et II.1.2., le rapport Egalité femmes-hommes sera désormais présenté aux agents de la collectivité. Ses plans d’actions seront travaillés en plus étroite collaboration avec les services de la collectivité en vue d’une plus grande efficacité de ceux-ci et les résultats obtenus davantage partagés avec chacune et chacun.

A poursuivre	Débuté	A réaliser
--------------	--------	------------

Action III.2.3. : Mieux communiquer sur les droits des femmes et des hommes en matière de « congés et absences pour enfant malade »

Il s'agit notamment de porter à la connaissance des hommes de la collectivité de leur droit à bénéficier de congés et absences pour enfant malade dès lors que ces derniers ont moins de 16 ans et demeure à charge de l'agent.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

III.3. Faire vivre la démarche pour l'égalité professionnelle

Action III.3.1. : Produire des données fiabilisées relatives aux femmes et aux hommes

La collectivité s'engage à produire des données relatives aux femmes et aux hommes pour l'ensemble de ses activités quand cela est pertinent. Par ailleurs, elle s'attachera à évaluer ses activités à travers le prisme de la répartition femmes/hommes afin d'améliorer l'égalité professionnelle.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.3.2. : Renouveler le plan d'actions Egalité femmes -hommes au moins tous les trois ans

A poursuivre

Débuté

A réaliser