Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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 23 janvier 2025

Préalablement au débat d'orientation budgétaire

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-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.

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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

Index Egalité

Un nouvel indicateur vient enrichir cette année le rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : l'index égalité (conformément à la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023).

Les articles L.132-93-3 à L.132-5 du CGFP prévoient une obligation de publication annuelle sur le site internet de l'employeur et de transmission au préfet :

- des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- des actions mises en œuvre pour les supprimer si le taux est inférieur à 75%.

Mellois en Poitou affiche un score global de 90/100 pour l'année 2023.



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

Publication des 10 plus hautes rémunérations

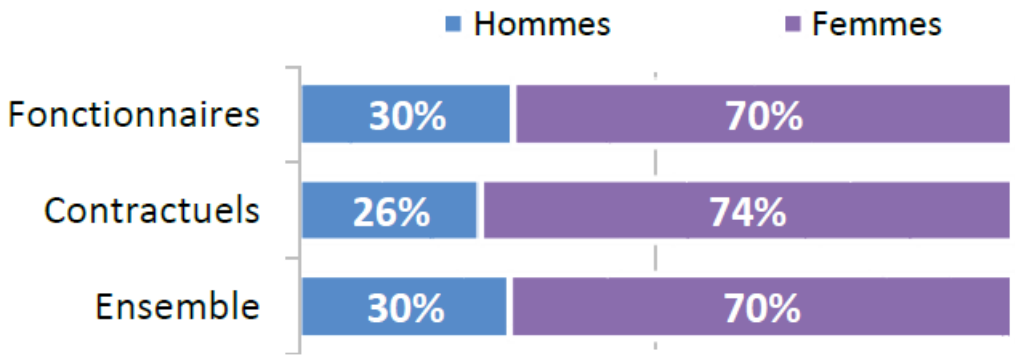
Pour l'année 2023, les 10 plus fortes rémunérations concernent 6 hommes et 4 femmes.

Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires
4	6

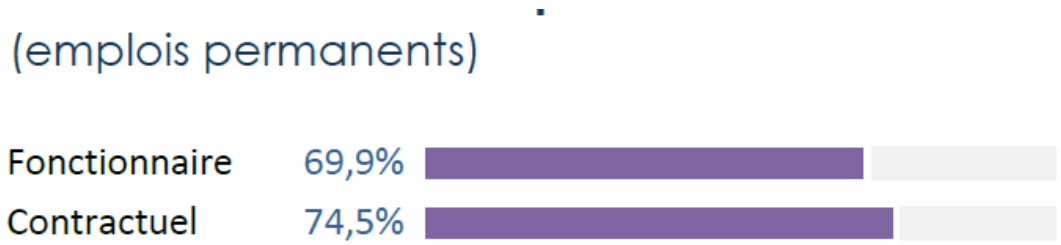
Les effectifs présents au 01/01/2024

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

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR STATUT



TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT

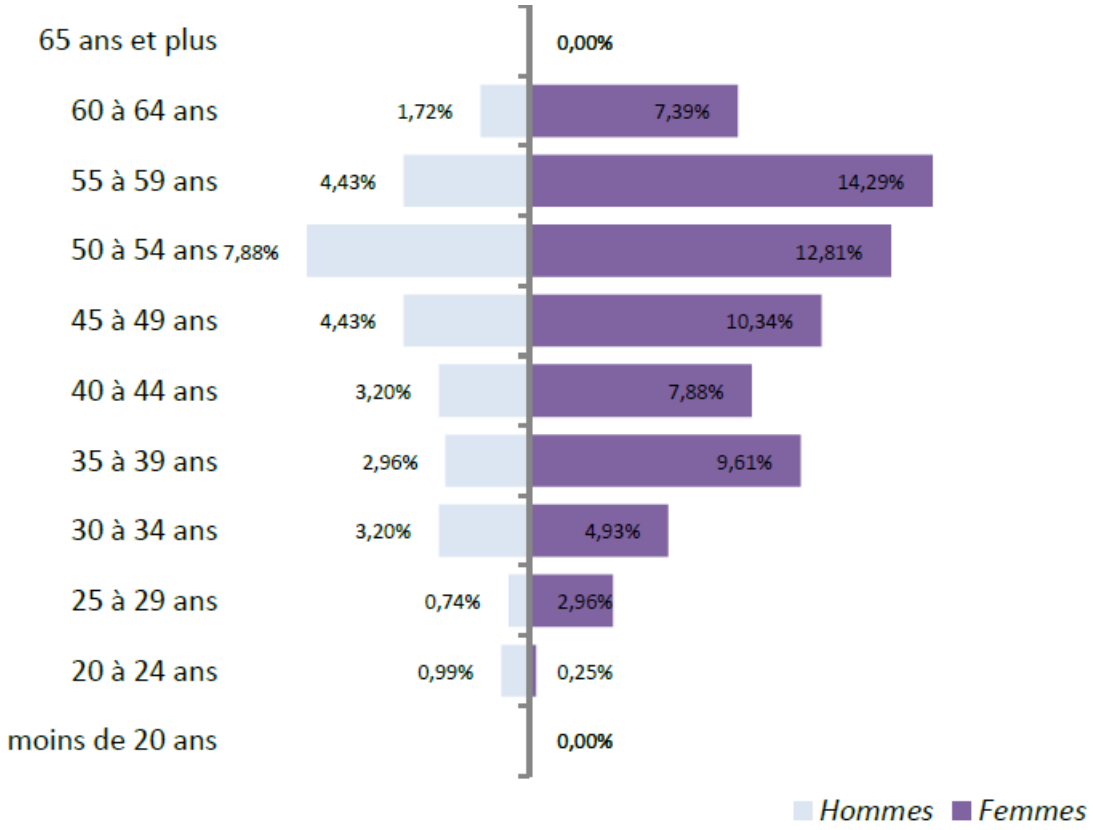


TAUX DE FEMINISATION PAR CATÉGORIE



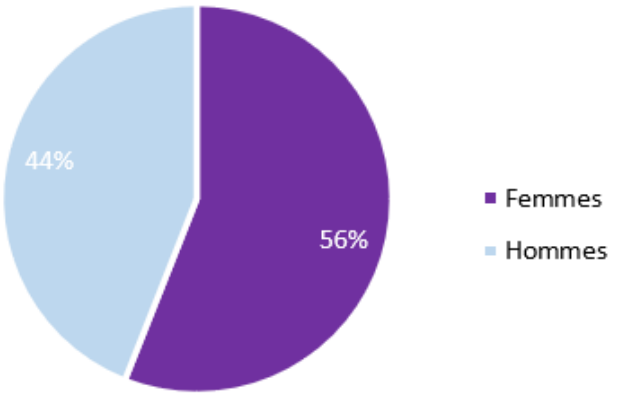
Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

PYRAMIDE DES AGES



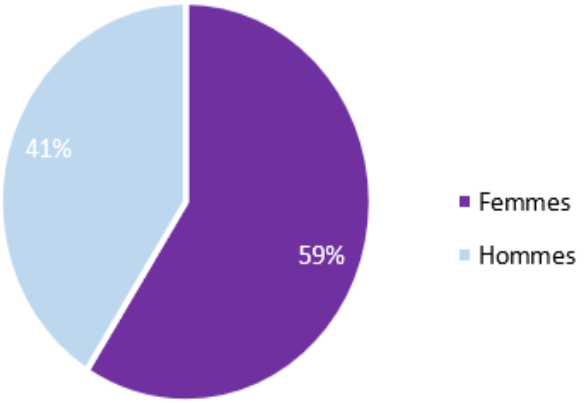
- **Le Management**

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

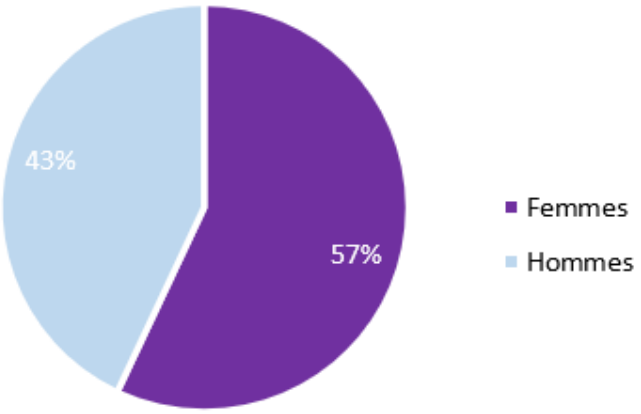


Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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



- Part des femmes et des hommes dans les fonctions de management de proximité



- Part des femmes et des hommes – emploi fonctionnel

Au 31/12/2024, quatre emplois fonctionnels sont identifiés au tableau des effectifs, occupés par deux hommes et deux femmes.

- **Promotions et avancements dans l'année 2024**

- 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.

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

Chaque supérieur hiérarchique direct puis le directeur émettent un avis sur les dossiers selon des 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.

Quelques chiffres 2024



22 avancements de grades dont 15 femmes

4 agents ont bénéficié de la promotion interne



Dont 3 femmes

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

Le temps de travail

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



La rémunération

REMUNERATIONS (emplois permanents) au 01/01/2024

Moyenne selon le genre	
Hommes	27 490 €
Femmes	28 603 €

REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ETPR SELON LA CATEGORIE ET LE STATUT AU 01/01/2024

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Filières	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	42 540 €	40 051 €	31 557 €	s	26 248 €	s
Animation	-	-	32 039 €	30 297 €	26 870 €	25 428 €
Culturelle	s	-	s	-	s	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	s	-	28 561 €	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	32 097 €	-	-	-	27 814 €	-
Sportive	-	-	-	31 636 €	-	-
Technique	37 862 €	44 463 €	37 664 €	33 011 €	26 069 €	25 496 €
Moyenne toute filière	40 179 €	42 913 €	31 809 €	31 414 €	26 472 €	25 481 €

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Part des primes	14,8%	18,1%	13,8%	14,2%	16,3%	11,2%

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

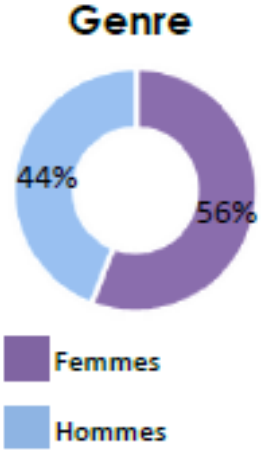
Le régime indemnitaire mis en place par l'assemblée délibérante (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel – RIFSEEP) est composé d'une part fixe et d'une part variable. La part fixe garantit le même montant de la part de régime indemnitaire à poste 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

- **Accidents du travail**

  25 accidents déclarés en 2023



- **Part des agents absents pour maladie ordinaire %**
  Taux d'absentéisme : 6.3%
  Durée moyenne d'un arrêt en 2023 : 12 jours



- **Part des agents absents pour longue maladie, disponibilité d'office, grave maladie, maladie de longue durée %**



Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

Les droits sociaux

- **Représentation des femmes et des hommes dans les instances syndicales**

CST, membres titulaires : 75% de femmes
F3SCT, membres titulaires : 75% de femmes

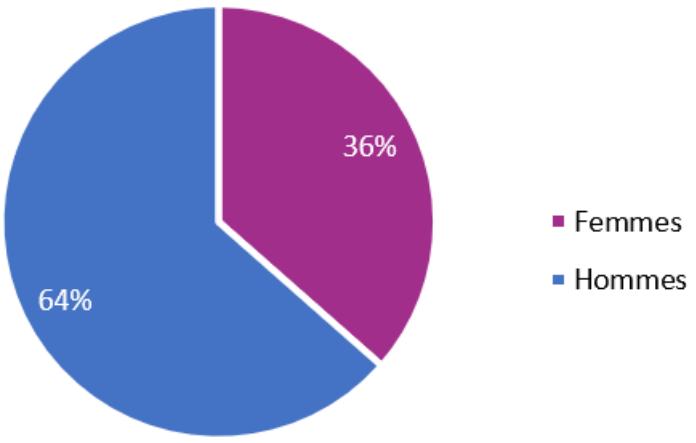
DEUXIEME PARTIE : L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DES POLITIQUES PUBLIQUES MENEES SUR LE TERRITOIRE DE MELLOIS EN POITOU

En matière de gouvernance

Au 31/12/2024

- **Le conseil communautaire**

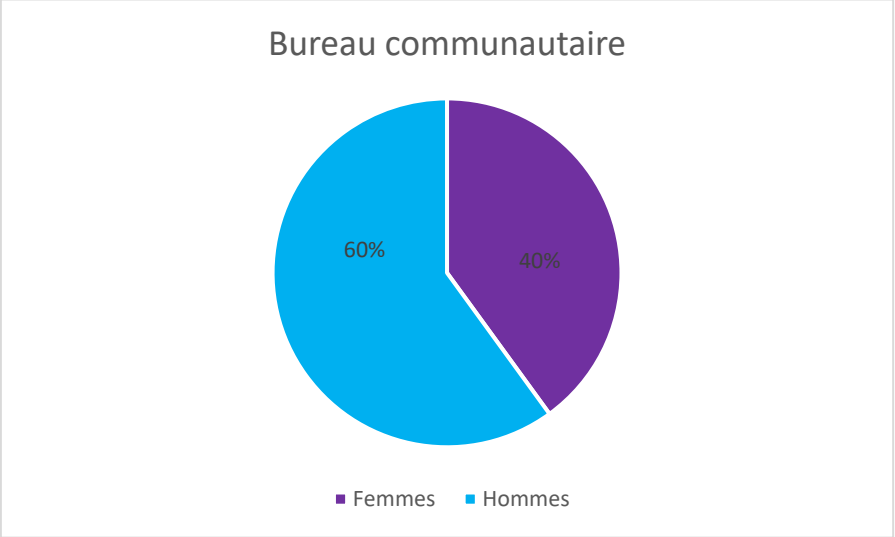
Sur les 137 élus communautaires titulaires et suppléants, la communauté de communes de Mellois en Poitou compte 50 femmes pour 87 hommes (soit 36 % de femmes pour 64 % d'hommes).



Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

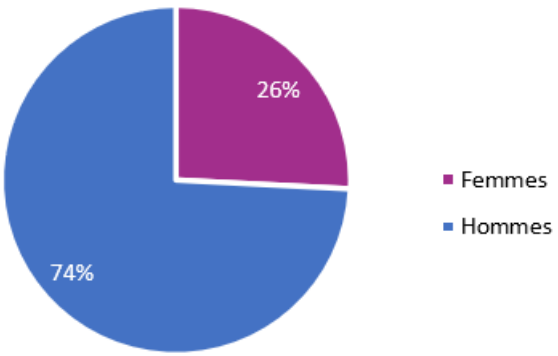
- **Le bureau communautaire**

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).



- **La conférence des maires**

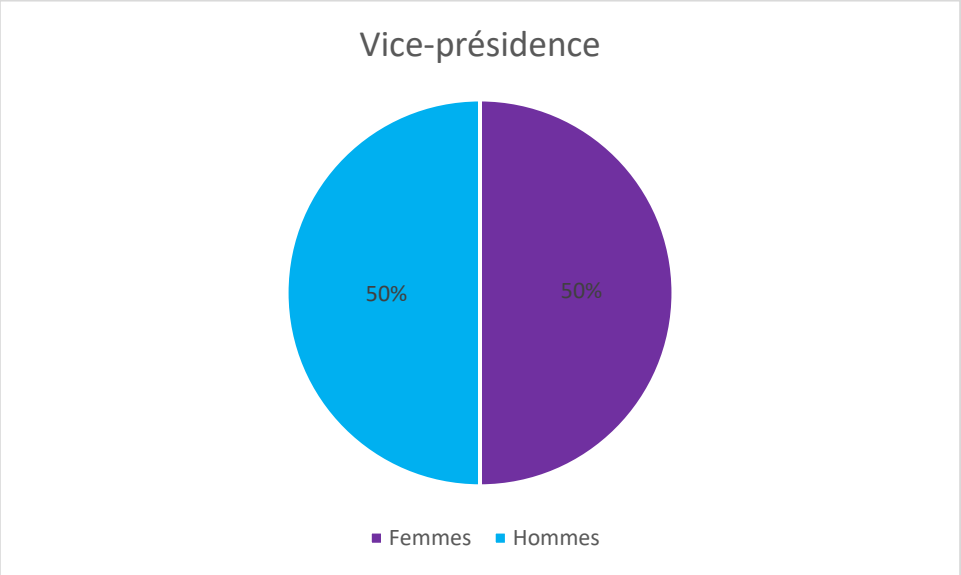
La conférence des maires, instance non-décisionnelle, est composée des maires des 62 communes de Mellois en Poitou. Elle réunit 16 femmes pour 46 hommes (soit 26 % de femmes pour 74 % d'hommes).



Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

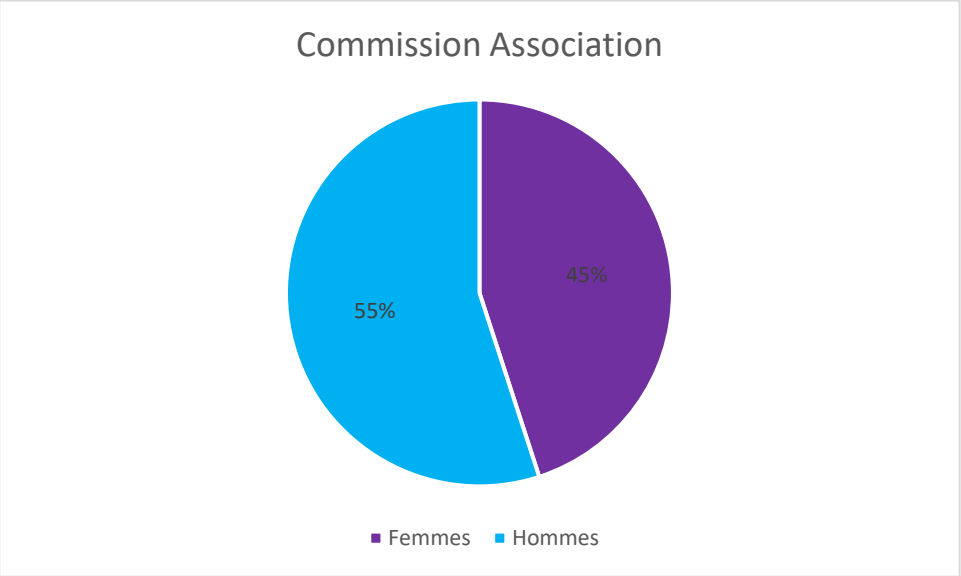
- **L'exécutif**

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



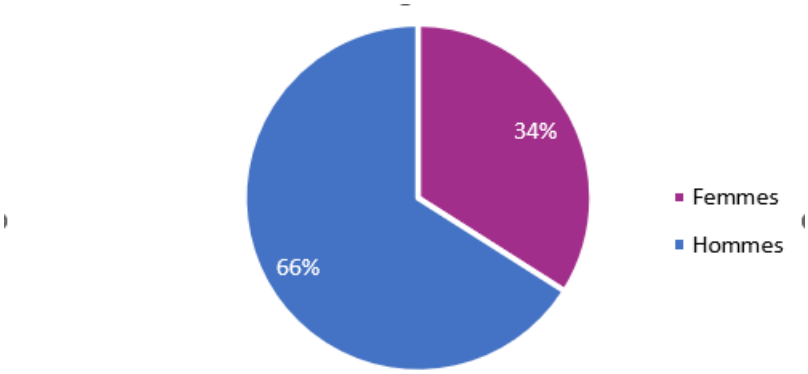
- **Les commissions**

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

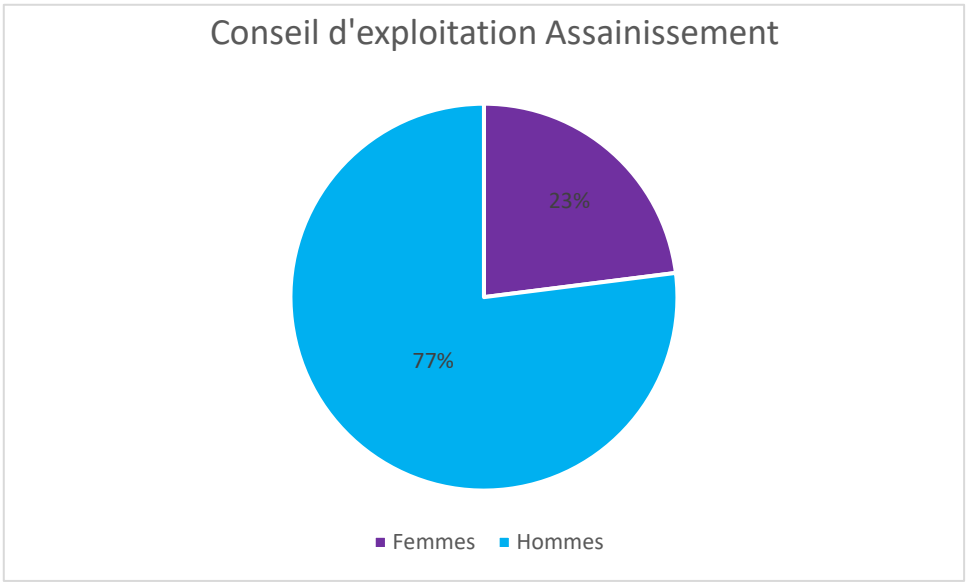


Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

Commission Finances (18 élus) : 6 femmes et 12 hommes (soit 34 % de femmes pour 66 % d'hommes)

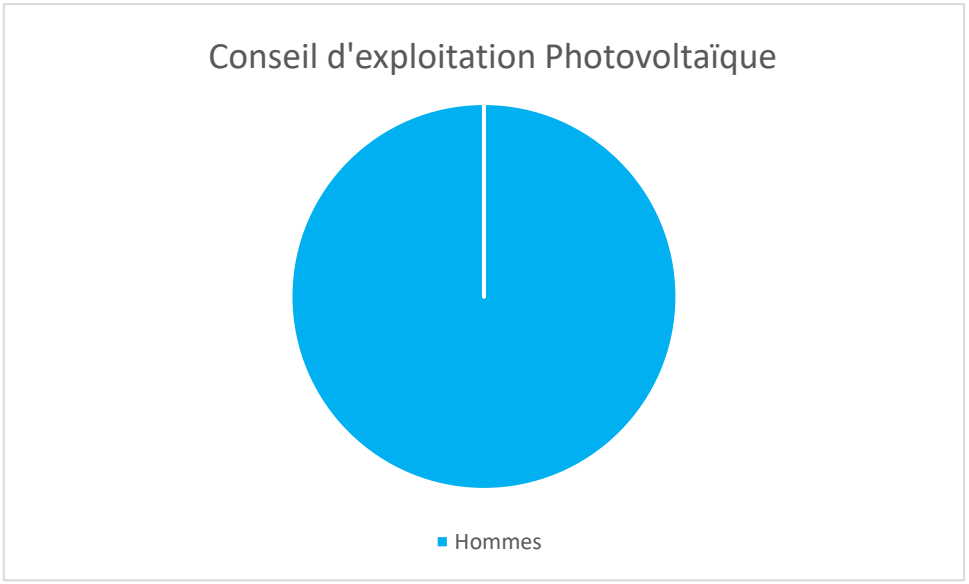


Conseil d'exploitation Assainissement (26 élus) : 6 femmes et 20 hommes (soit 23 % de femmes pour 77 % d'hommes)

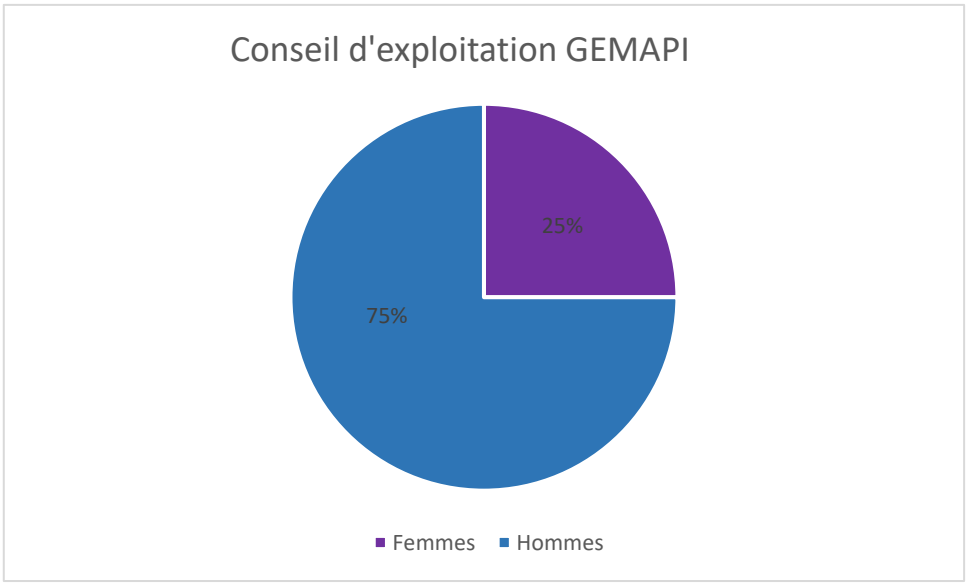


Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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

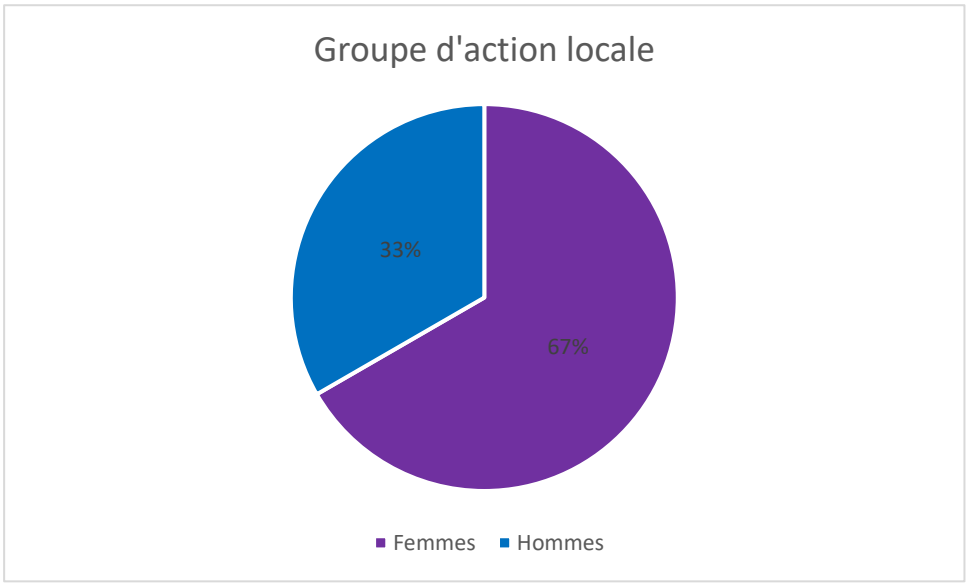


Conseil d'exploitation GEMAPI (16 élus) : 4 femmes et 12 hommes (soit 25 % de femmes pour 75 % d'hommes)

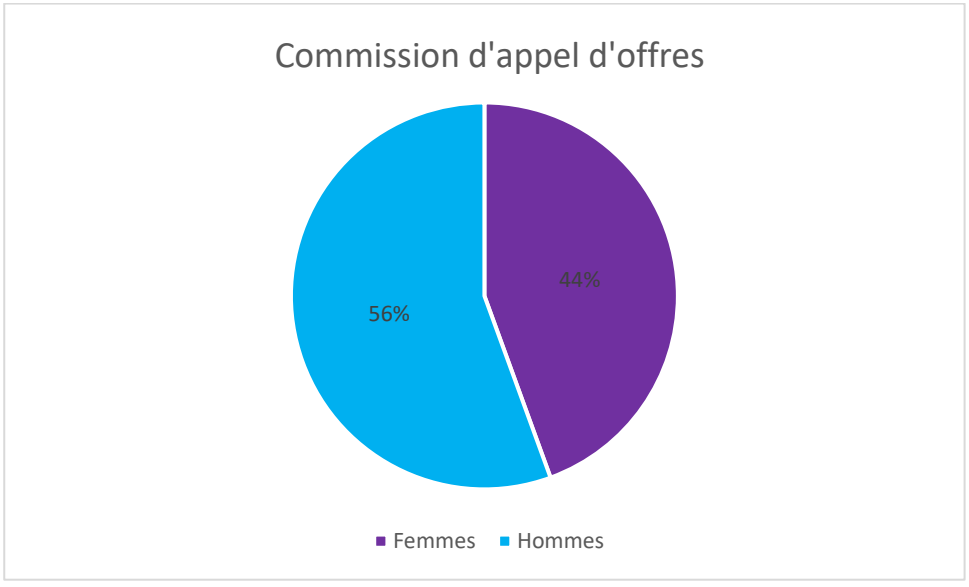


Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

Groupe d'action locale (12 élus) : 12 femmes et 4 hommes (soit 33 % de femmes pour 17 % d'hommes)

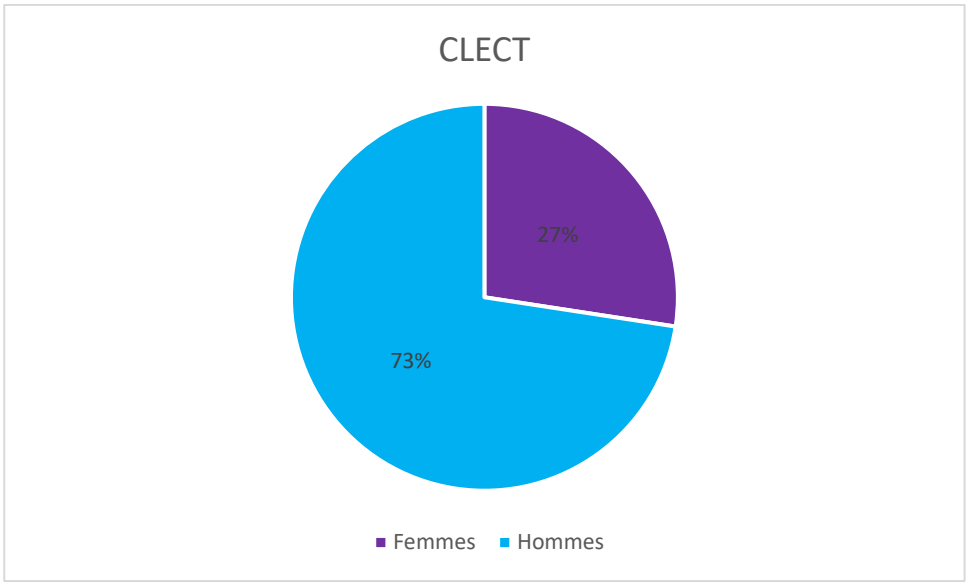


Commission d'appel d'offres (10 élus) : 4 femmes et 5 hommes (soit 44 % de femmes pour 56 % d'hommes)



Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

Commission locale d'évaluation des transferts de charges [illegible] des communes n'ayant pas encore désigné un suppléant) : 17 femmes et 45 hommes (soit 27 % de femmes pour 73 % d'hommes)



Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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 l'ensemble de ses services 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

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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

*****

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

solutions permettant de réduire progressivement les horaires découpés quand cela est possible.

A poursuivre	Débuté	A réaliser

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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,

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

-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

Envoyé en préfecture le 01/02/2025
Reçu en préfecture le 01/02/2025
Publié le 04/02/2025
ID : 079-200069755-20250127-C23_01_2025_05-DE

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