

Envoyé en préfecture le 03/11/2020

Reçu en préfecture le 03/11/2020

Affiché le



ID : 063-200070407-20201029-DEL20200540RH-DE

Rapport relatif à la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes



Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire

Rapport 2019

Préambule

Depuis 1946 l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013. Ce protocole a pour finalité de rendre effective cette égalité professionnelle au travers de quatre axes :

- ✓ Un dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- ✓ Les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- ✓ Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- ✓ La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Prenant acte du bilan de ce protocole, le 9 mars 2018 est lancé par le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, une concertation sur l'égalité professionnelle. L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est alors signé. Cet accord s'articule autour de 5 axes :

- ✓ Renforcer la gouvernance des politiques d'égalités
- ✓ Créer des conditions d'accès égales aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- ✓ Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- ✓ Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et le temps de vie professionnelle et personnelle
- ✓ Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations sont mises en place. L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable. De plus, au 1er mai 2020 toutes les administrations doivent mettre en place un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements des témoins. Son contenu a été précisé dans un décret du 13 mars 2020: il doit prévoir une procédure de recueil des signalements et des procédures d'orientation des agents.

Le présent rapport présente la situation 2019 pour la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire. Les données présentées sont basées sur l'effectif permanent ce qui représente 378 agents au 31 décembre 2019.

Table des matières

I.	LA PARITE AU SEIN DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION AGGLO PAYS D'ISSOIRE.....	3
1.	UN TAUX DE FEMINISATION DES EFFECTIFS IMPORTANT	3
2.	QUALITE, STATUT ET TEMPS DE TRAVAIL	6
3.	LES FEMMES FACE AUX POSTES A RESPONSABILITES	9
4.	REVENUS ANNUELS DES AGENTS.....	9
5.	FORMATIONS.....	11
6.	ARRETS MALADIE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE SUR TOUS CADRES	13
6.1	ARRETS MALADIE (MALADIE ORDINAIRE, LONGUE DUREE, GRAVE MALADIE ET LONGUE MALADIE).....	14
6.2	ABSENCE POUR ENFANT MALADE	16
6.3	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	18
6.4	TRAVAILLEURS HANDICAPES	18
II.	LES RECRUTEMENTS	19
III.	ACTIONS MISES EN PLACE AU SEIN DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION AGGLO PAYS D'ISSOIRE	19
1.	ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE	20
2.	LE HARCELEMENT	20
3.	INSERTION	20
4.	POINTS D'AMELIORATION ET OU A MAINTENIR.....	21

I. La parité au sein de la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire

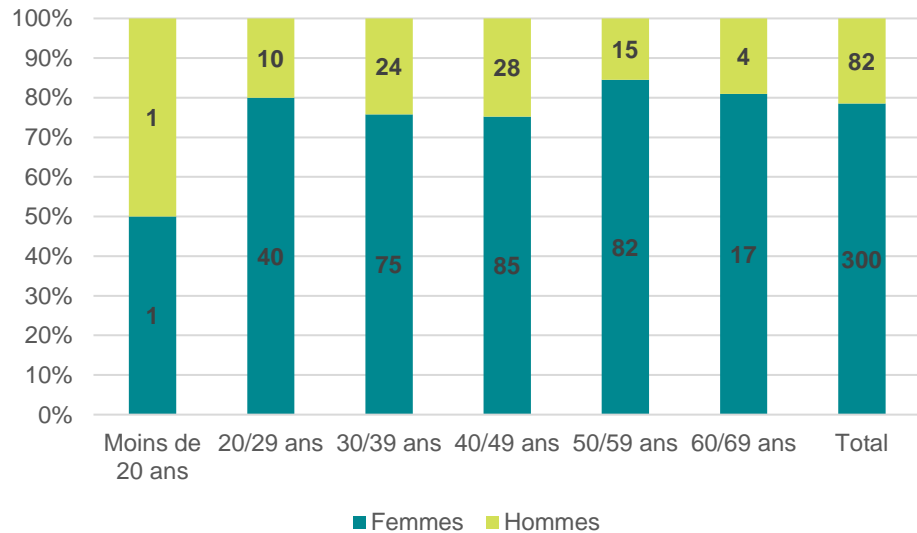
1. Un taux de féminisation des effectifs important

Répartition de l'effectif selon le sexe



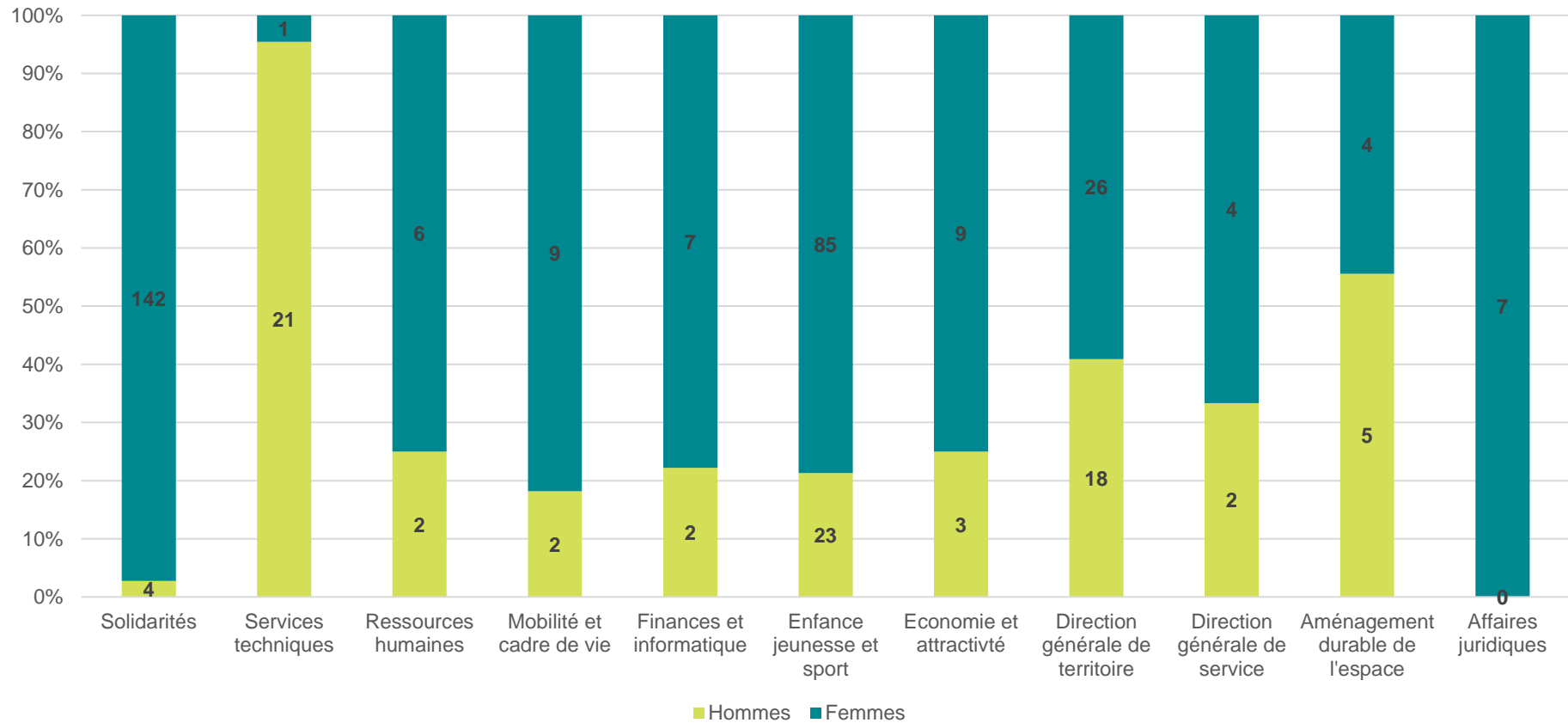
Au sein de la fonction publique territoriale le taux de féminisation sur emploi permanent est de 61%, à l'Agglo Pays d'Issoire la part des femmes représente près de 80% de l'effectif global. Ce taux varie en fonction du type de collectivités, en effet, il a été montré que les collectivités présentant des filières médico-sociales ont une part plus importante de femmes.

Répartition de l'effectif en fonction de l'âge



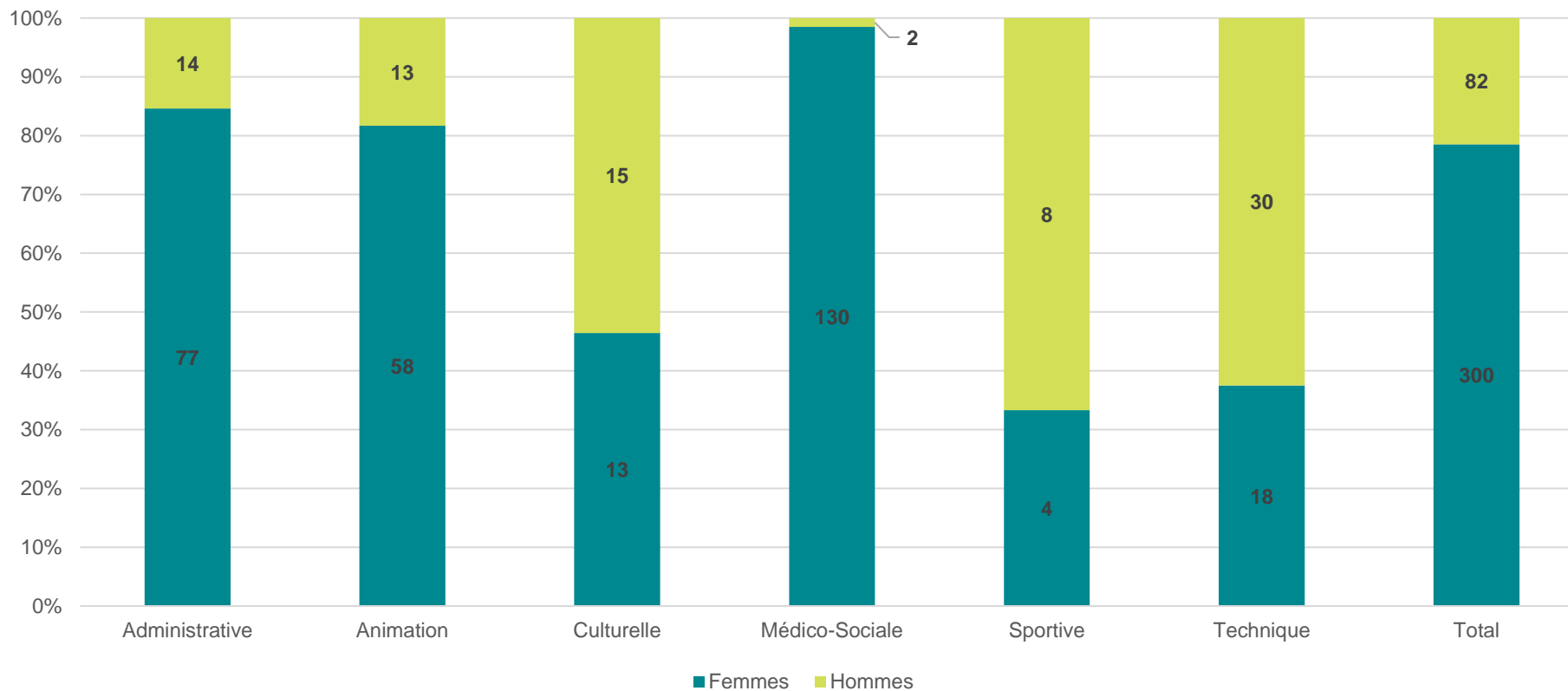
L'effectif sur emploi permanent présent au 31 décembre 2019 ayant très peu bougé entre 2018 et 2019 (+11 agents) les proportions de femmes et d'hommes dans chaque catégorie a elle aussi peu évolué. Cependant en 2019, nous avons 2 agents ayant moins de 20 ans ce qui n'était pas le cas précédemment.

Répartition des agents au sein des directions



Les directions les plus représentées par les femmes sont la direction Affaires juridiques qui ne compte aucun homme suivi par la Solidarités et enfin la direction Enfance jeunesse et sport. La direction Services technique est quant à elle majoritairement masculine. Nous pouvons voir que la parité est quasiment respectée pour les autres directions.

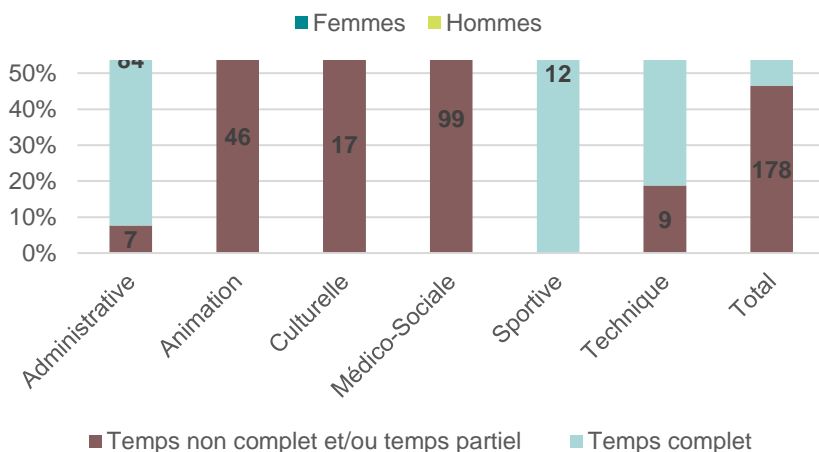
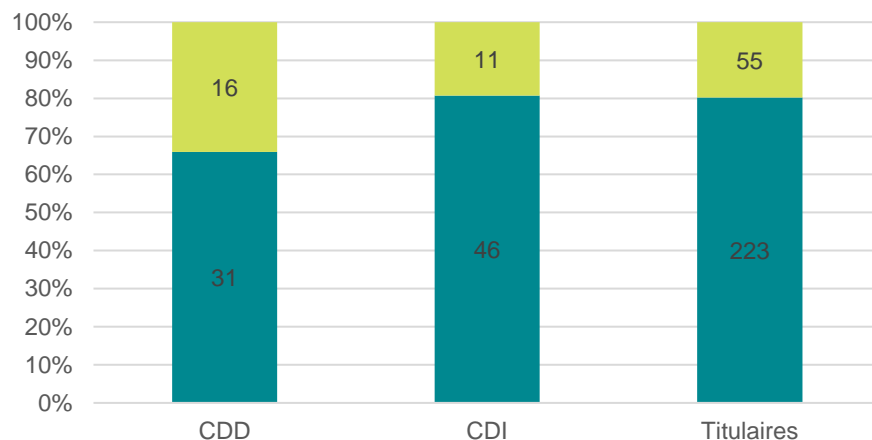
Répartition de l'effectif par filière



Pour 2019, nous constatons une augmentation de la part des femmes dans la filière animation, nous comptons 58 femmes pour 13 hommes actuellement contre 43 femmes et 12 hommes l'année dernière.

Comme vu précédemment, la part des femmes au sein de notre établissement est importante mais cela est en grande partie dû à la filière médicosociale, qui, à elle seule représente près de la moitié des femmes de l'effectif total.

Répartition des agents par qualité



2. Qualité, statut et temps de travail

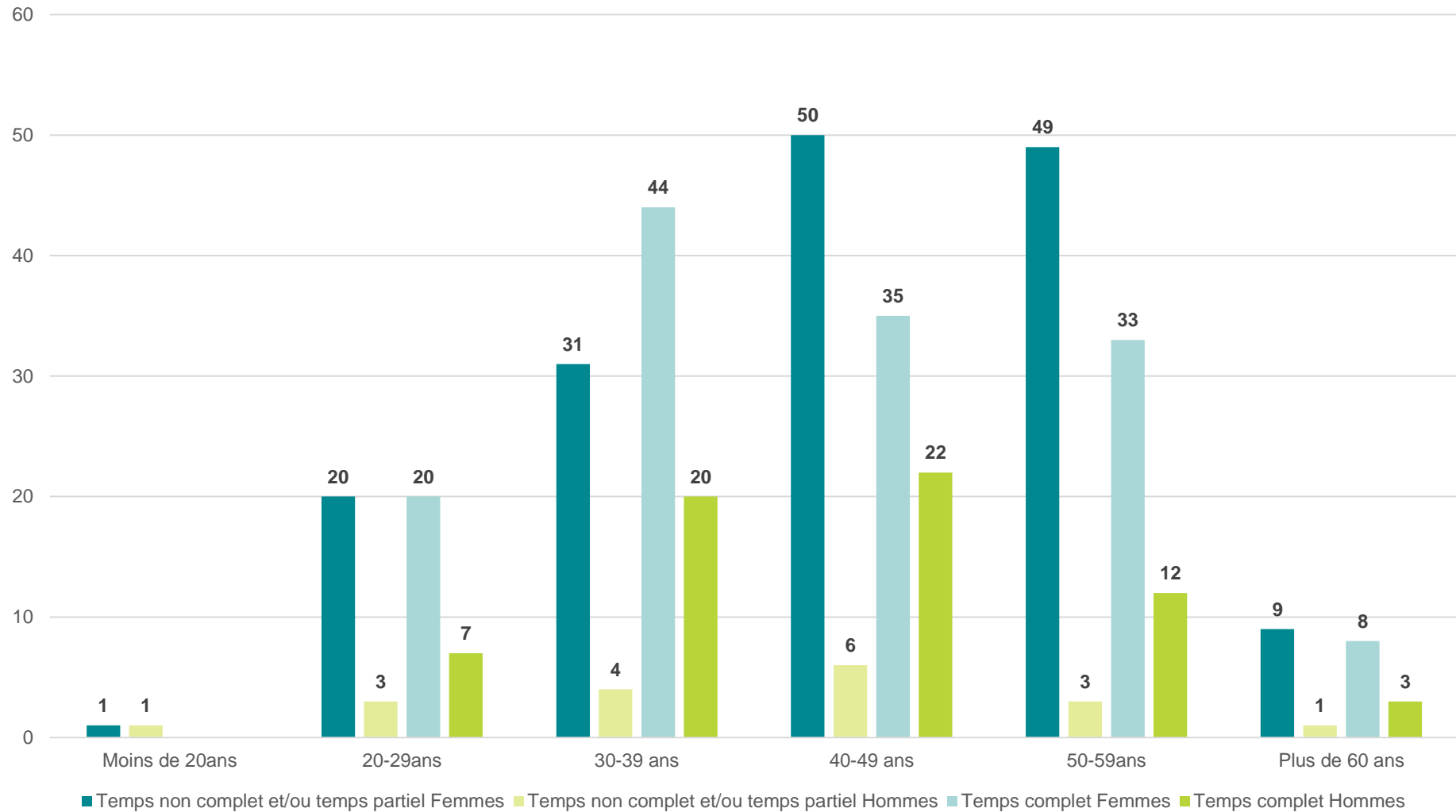
Dans l'établissement, sur emploi permanent nous avons 72.8 % de nos agents titulaires, 14.9% de contractuels à durée indéterminée et 12.3% de contractuel à durée déterminée. En 2019, nous recensons 188 agents travaillant à temps non complet et/ou à temps partiel. Ces agents sont majoritairement issus de la filière médico-sociale et de la filière animation. La moyenne de nos temps non complet et ou temps partiel sont de 24/35ème.

Pour rappel :

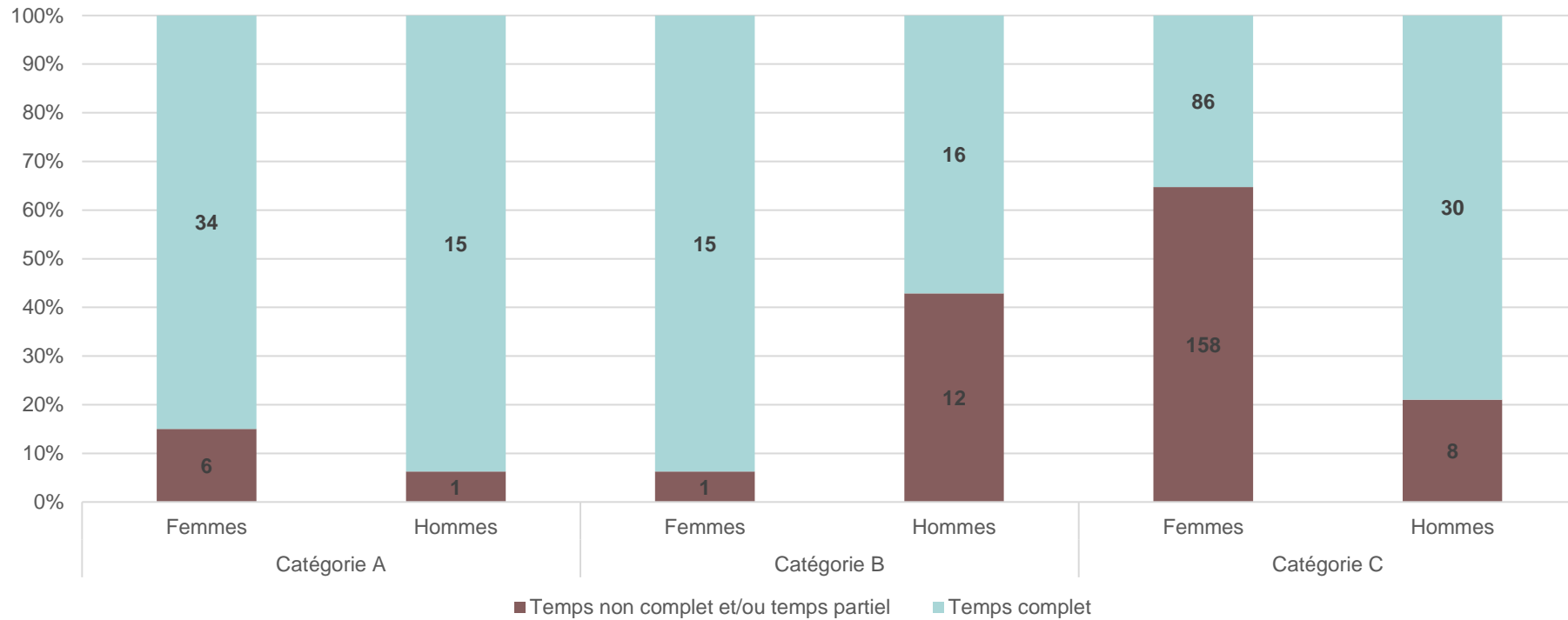
✓ Un agent public à temps partiel est celui dont la durée de travail est inférieure à la durée légale (1 607 heures annuelles), ou à la durée de travail en vigueur dans son administration. Il s'exprime en pourcentage du temps plein. Il est mis en place à la demande de l'agent. Selon le motif pour laquelle elle est demandée, l'autorisation de travail à temps partiel est accordée : si les nécessités de service le permettent, ou de droit (c'est-à-dire qu'elle ne peut pas être refusée par l'administration).

✓ Un travail à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35h hebdomadaires). À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

Répartition du temps de travail par tranche d'âge



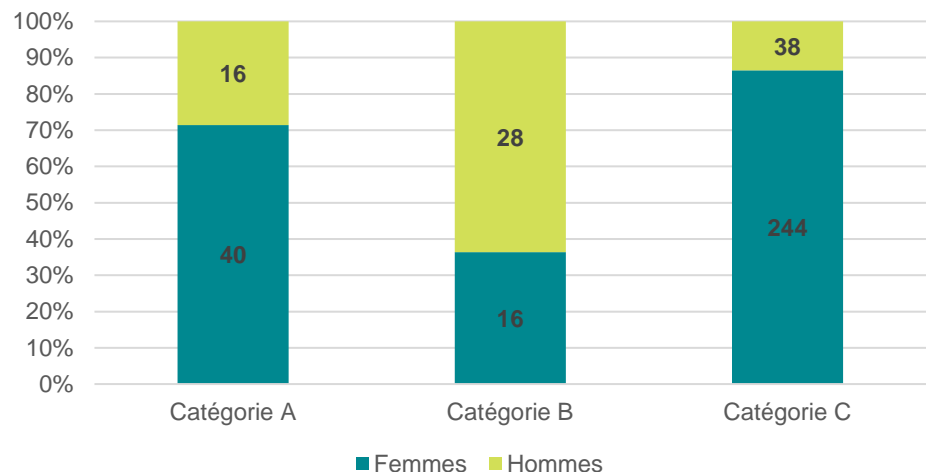
Répartition des temps de travail par catégorie



Cette année encore, les femmes sont encore très majoritaires à occuper un emploi à temps partiel/temps non complet. Selon l'INSEE en 2019, 91.7% des hommes étaient à temps complet contre 71.6% des femmes. Selon eux, cela s'explique par le fait que les femmes ont plus tendance à diminuer leur quotité de travail suite à l'arrivée d'un enfant notamment. Dans nos effectifs, cela touche particulièrement la catégorie C.

3. Les femmes face aux postes à responsabilités

Répartition de l'effectif par catégorie



Si l'on rapporte ces données au nombre total de femmes à savoir 300, on se rend compte que pour 81.3% d'entre elles sont dans des emplois de catégorie C contre 5.33% pour la catégorie B et 13.33% pour la catégorie A. Si l'on fait de même avec les hommes nous avons 19.5% pour la catégorie A, 34.1% pour la catégorie B et 46.34% en catégorie C. Les hommes sont donc majoritairement recrutés sur des postes de catégorie A.

La catégorie C est majoritairement féminine, comme vu précédemment cela est lié à la filière à laquelle elles appartiennent. Au niveau des directions, la parité est respectée puisque nous recensons tout de même 6 directrices pour 5 directeurs.

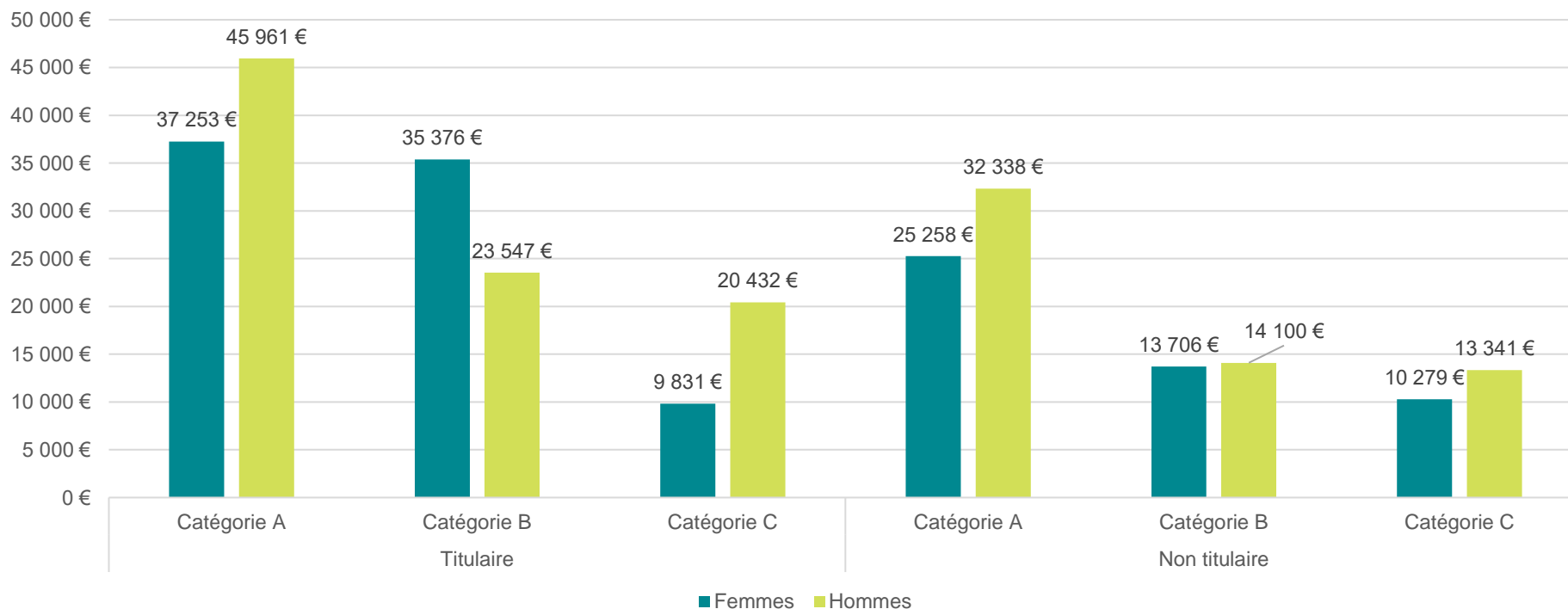
En 2018, nous avons 50 avancements de grade au sein de l'établissement cela étant dû à des rattrapages suite à la fusion de 2017, c'est pourquoi en 2019 nous comptabilisons 12 avancements grade au 31 décembre. Tout comme l'an passé, ceux sont les catégories B et C qui sont concernées, ces avancements de grade sont issus de la filière :

- ✓ Administrative : 2 femmes – 1 homme
- ✓ Technique : 4 hommes
- ✓ Médico-sociale : 5 femmes

A noter qu'une promotion interne a eu lieu en 2019, celle-ci concerne une femme passant de la catégorie B à A au sein de la Direction Enfance jeunesse et sport.

4. Revenus annuels des agents

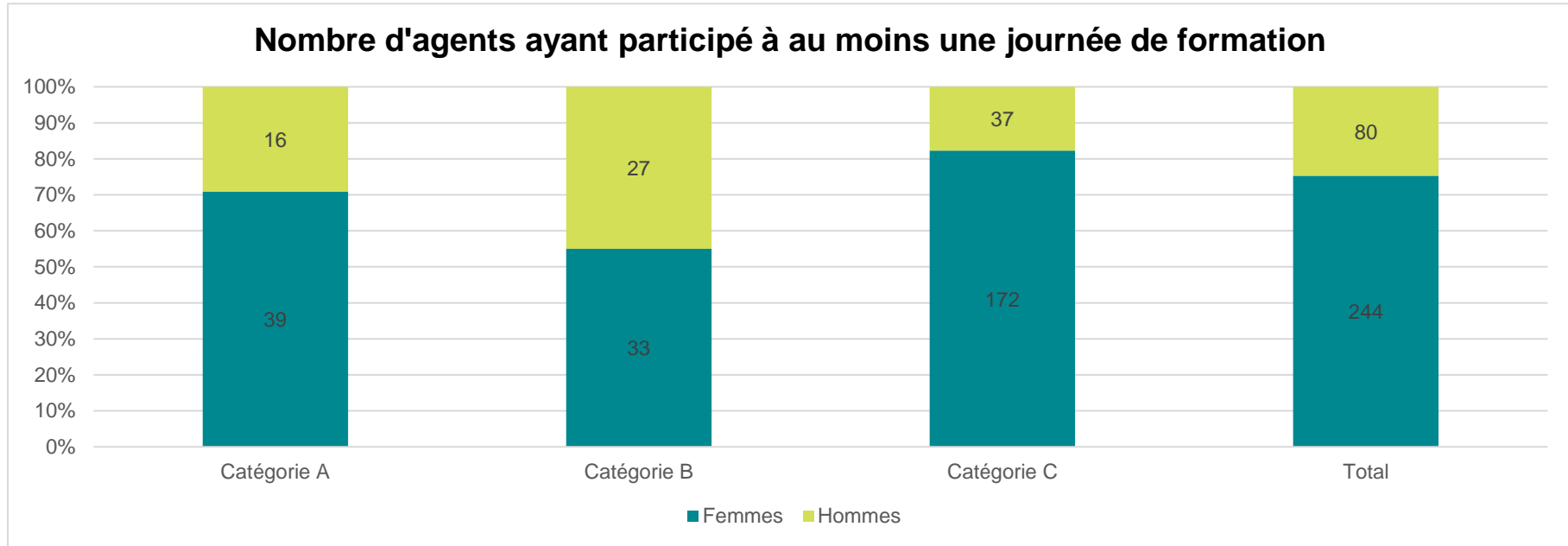
Revenus annuels brut moyen par catégorie



En 2019, la moyenne globale des revenus brut des agents sur emplois permanent est de 21 950€ pour les femmes et de 24 953€ pour les hommes. Nous pouvons voir que les femmes en catégorie C ont un revenus bruts annuels proche de 10 000€, il faut faire attention à cette donnée, en effet, les données présentées prennent en compte toutes personnes ayant été rémunérées sur l'année 2019 (sur postes permanents), que l'agent soit présent sur l'ensemble de l'année ou bien 1mois. De plus, la catégorie C pour rappel est celle comportant le plus d'agent à temps non complet/partiel ce qui explique également cette donnée.

La Communauté d'Agglomération rémunère ses agents sur la base d'un grade et d'un échelon, il ne peut donc n'y avoir aucunes différences entre une femme et un homme présentant exactement le même parcours.

5. Formations



84.8% de l'effectif permanent ont effectué au moins une formation (CNFPT et/ou autres) au cours de l'année 2019, une durée totale de 1167 jours. Cette année, la durée moyenne des formations est de 3.6jours, nous sommes légèrement au-dessus de la moyenne nationale (2.5 jours).

Nous pouvons noter que 19% des femmes et 2% des hommes n'ont pas effectués de formations au cours de l'année 2019 ce qui constitue un point d'amélioration pour l'année 2020 notamment chez les femmes.

6. Arrêts maladie, accidents du travail et maladie professionnelle sur tous cadres

Rappel :

✓ Congé de maladie ordinaire :

Tout agent public en position d'activité et atteint d'une maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions a droit à un congé de maladie ordinaire prévu par l'article 57-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pour les fonctionnaires. La durée des droits de congé de maladie ordinaire peut atteindre 1 an maximum.

✓ Congé longue maladie :

L'agent adresse à l'employeur un certificat médical de son médecin traitant constatant : que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ; que la nature de cette maladie justifie l'octroi d'un congé de longue maladie sans indiquer le diagnostic. Pour le renouvellement de ce congé il est obligatoire d'avoir l'avis du comité médical. Le congé longue maladie est accordé par période de 3 à 6 mois, renouvelables dans les mêmes limites de durée.

✓ Congé de longue durée :

Le congé de longue durée (CLD) peut être accordé à l'agent (fonctionnaire titulaire ou stagiaire relevant du régime spécial de sécurité sociale et donc affilié à la CNRACL) présentant une des cinq affections suivantes : tuberculose, maladie mentale, cancer, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

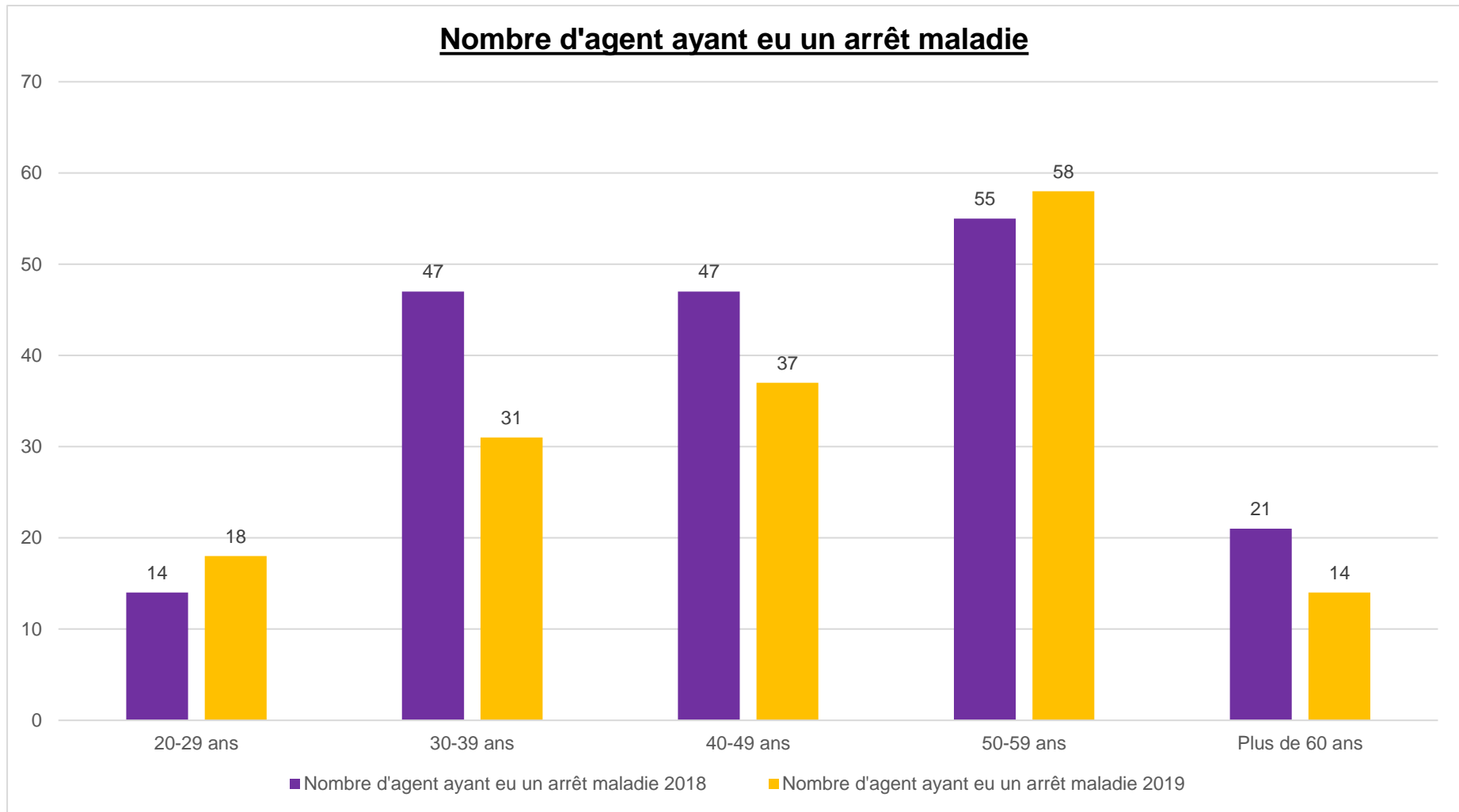
Le fonctionnaire peut obtenir 5 ans de CLD au cours de sa carrière au titre de chacun des 5 groupes de maladies citées. Il n'est pas renouvelable pour la même affection mais le fonctionnaire peut obtenir un congé au titre des autres pathologies mentionnées. A savoir le congé de longue durée n'est pas adapté aux maladies comportant des périodes de rémission.

✓ Grave maladie :

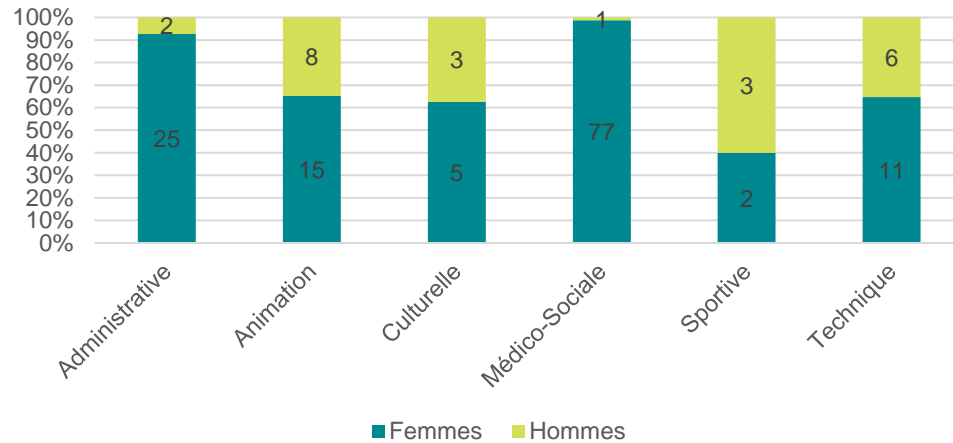
L'agent contractuel de droit public (ou stagiaire/titulaire d'un emploi de moins de 28h par semaine) qui justifie d'au moins trois ans de service, peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du comité médical.

6.1 Arrêts maladie (maladie ordinaire, longue durée, grave maladie et longue maladie)



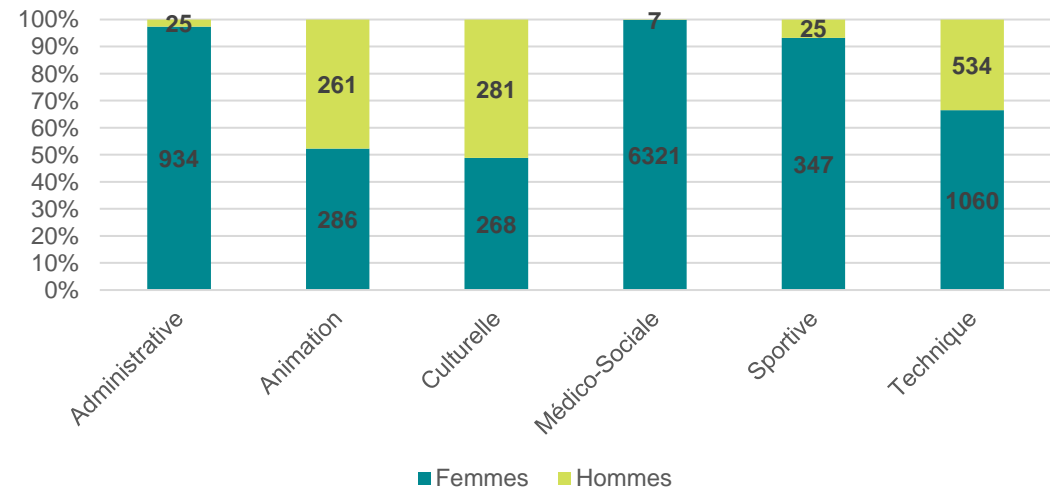
Nombre d'agents ayant eu un arrêt par filière



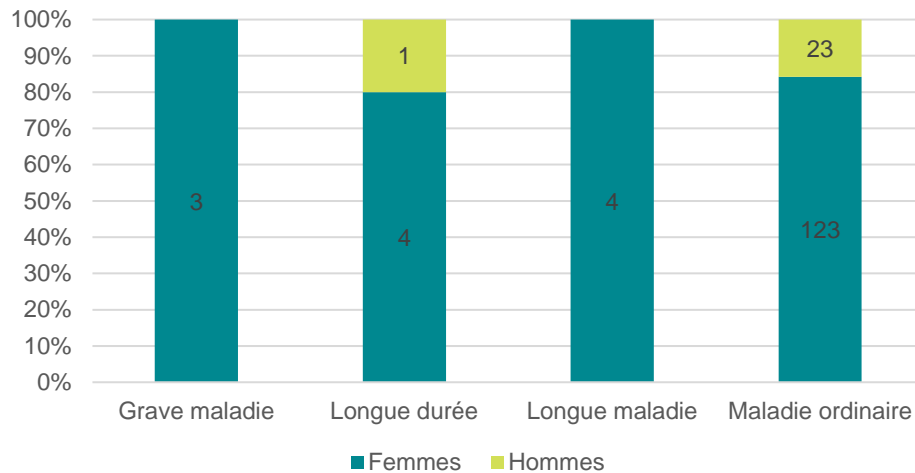
Cette année, nous avons eu une légère baisse du nombre d'agents ayant présentés un arrêt maladie 158 au total soit 41.4% de l'effectif permanent. La majeure partie des jours d'arrêts proviennent de la filière médicosociale et administrative et dans la tranche d'âge 30-59 ans.

Si l'on regarde plus en détail, nous voyons que les femmes sont plus nombreuses (cf le taux de féminisation de l'établissement), cependant le nombre de jours total des femmes et des hommes dans les filières animation et culturelle sont quasiment identiques.

Nombre de jours d'arrêts par filière

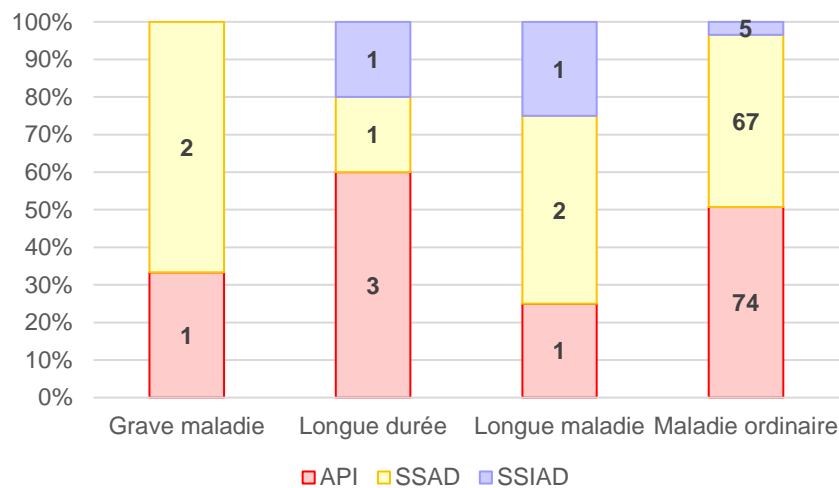


Répartition du type de congé par sexe



92% des arrêts concernent la maladie ordinaire, en moyenne la durée d'un arrêt est de 19 jours pour les femmes contre 18 jours pour les hommes, la moyenne nationale étant de 22 jours d'arrêts nous sommes légèrement en dessous, en revanche notre proportion d'arrêts pour maladie ordinaire est plus importante que la moyenne nationale (+7 points).

eu un arrêt par établissement

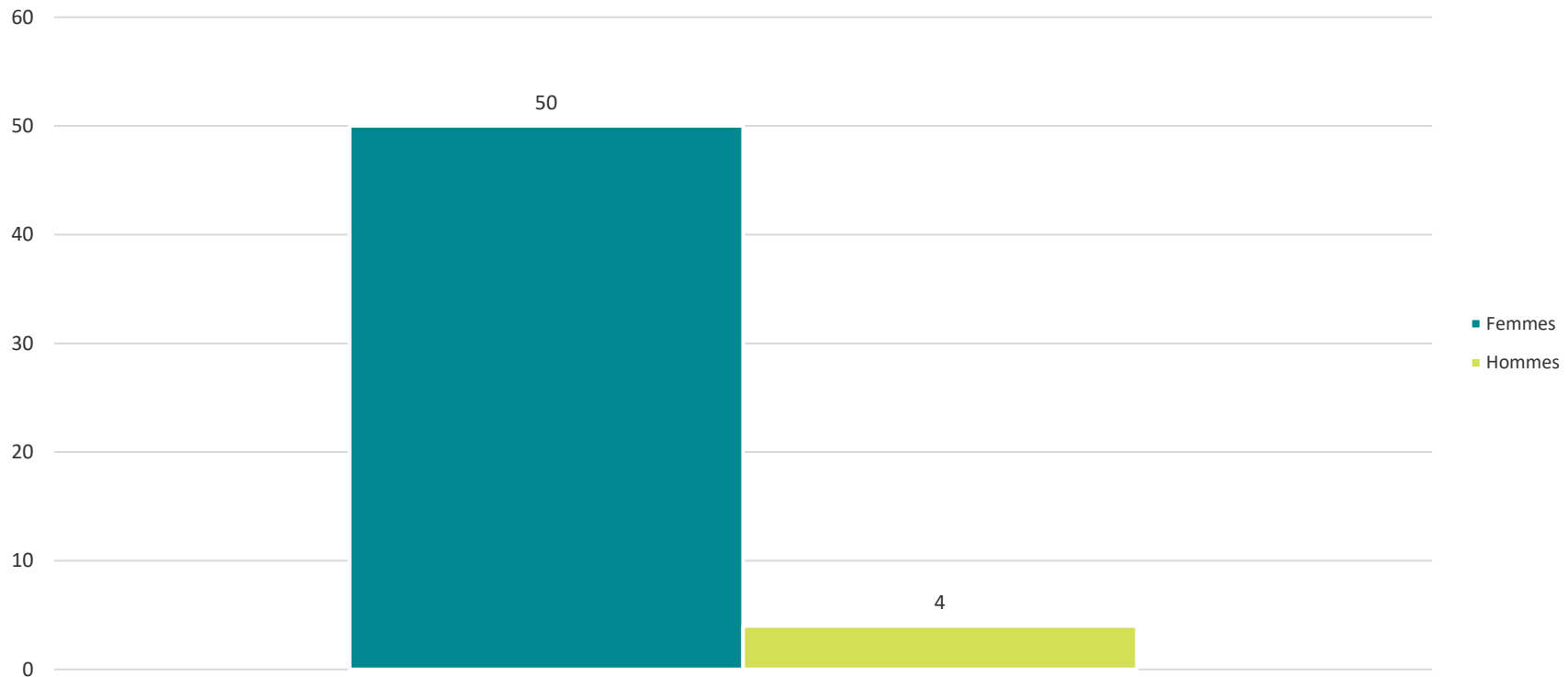


Notons que le nombre d'arrêts entre le SSAD est API est quasiment identique.

6.2 Absence pour enfant malade

54 agents sur 140 ont utilisé leurs absences pour enfant malade, ce qui représente 107.5 jours demandés pour les femmes contre 6 pour les hommes.

Nombre d'agents ayant utilisés une absence enfant malade



6.3 Accident du travail et maladie professionnelle

Un fonctionnaire peut être victime d'un accident entraînant des dommages corporels pendant l'accomplissement de son service.

- Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. (Article L 411-1 du Code de la sécurité sociale)
- L'accident peut également survenir au cours des trajets entre la résidence habituelle de l'agent et son travail dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu pour un motif d'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. (Circulaire ministérielle du 13 mars 2006).

En 2019, sur tous types d'emplois 20 femmes et 7 hommes ont été en arrêt pour accident du travail, cela représente 6.2 accidents pour 100 agents. Nous sommes légèrement au-dessus de la moyenne nationale qui était de 5.5 en 2015. La moyenne d'âge des femmes ayant subi un accident est de 43.5 ans contre 38 ans pour les hommes.

Sur ces 27 accidents de travail :

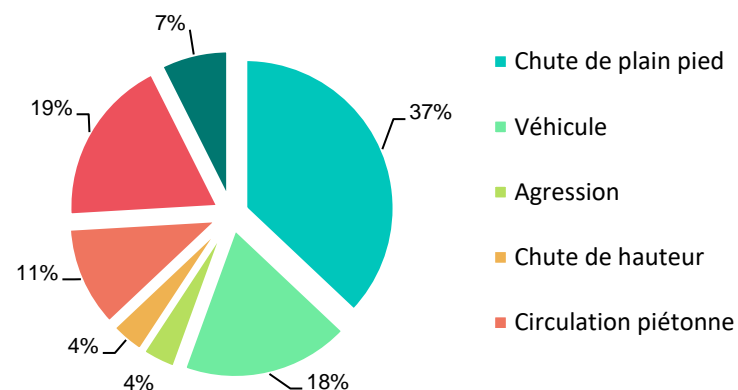
- ✓ 6 n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail.
- ✓ 16 sont issus de la filière Solidarités (13 femmes contre 3 hommes)
- ✓ La 1^{ère} cause d'accident est à 37 % dû à des chutes de plain-pied (10 femmes)
- ✓ 1 femme a été placée en maladie professionnelle reconnu imputable au service en 2019

6.4 Travailleurs handicapés

En 2019, nous recensons 20 travailleurs handicapés :

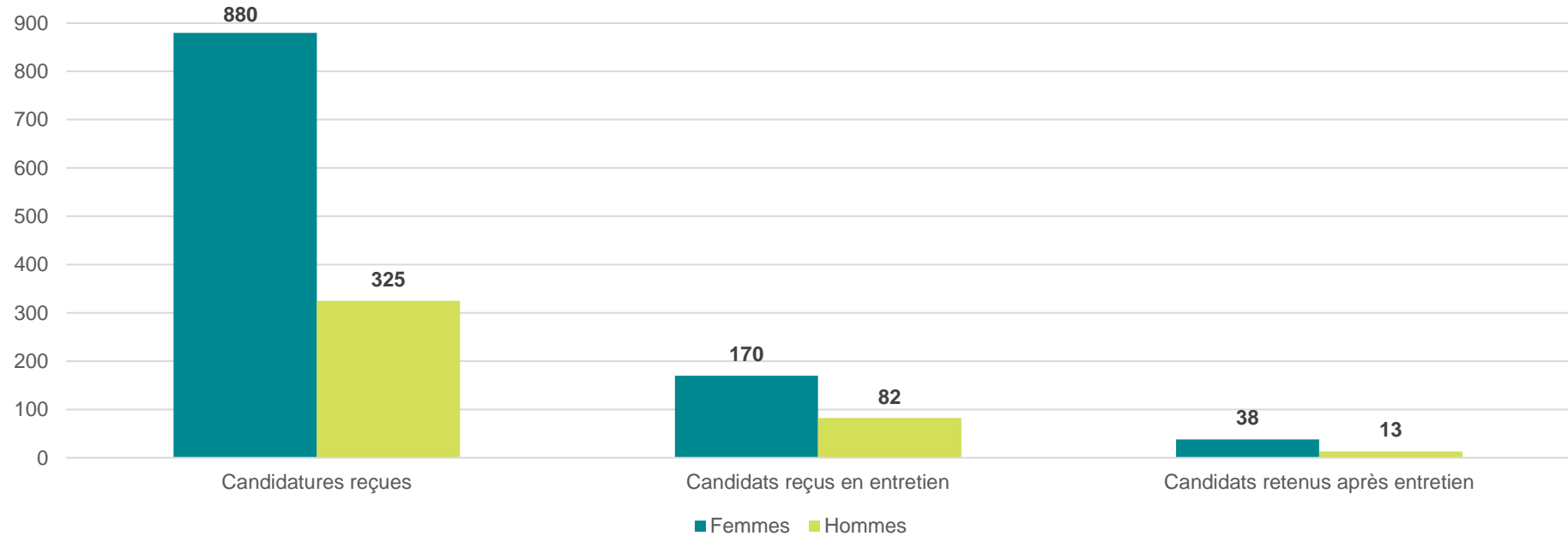
- ➔ 13 sur emplois permanent et 7 sur emplois non permanent.
- ✓ Cela représente 15 femmes pour 5 hommes.
 - 15 sont de catégorie C
 - 3 en catégorie B
 - 2 en catégorie A

Répartition des accidents par natures de risques



II. Les recrutements

Evolution du devenir des candidatures sur des postes permanents



En 2019, nous avons reçu près de 1205 candidatures sur 62 annonces de postes permanents, nous avons donc reçu 4 fois plus de candidatures qu'en 2018 (340 candidatures reçues). Ce nombre important s'explique par les types de postes que nous avons publiés, par exemple le poste de chargé(e) d'accueil, qui, à lui seul regroupe 202 candidats. Parmi les 1205 candidatures, 73% était des femmes, au sein de ce groupe 19.5% ont été vu en entretien et parmi les 170, 22% ont été retenues. Pour les hommes cela représente respectivement 27%, 25% et 16%. Lors des entretiens plus d'hommes ont été vu mais moins ont été retenus contrairement aux femmes.

De plus, la discrimination n'existe pas au sein de la Communauté d'Agglomération, en effet, celle-ci diffuse ses annonces de manière inclusive, et les postes sont ouvert à l'ensemble des personnes en situation handicap, les compétences des candidats sont analysées en fonction d'une fiche de poste ainsi le regard sur le candidat reste objectif.

III. Actions mises en place au sein de la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire

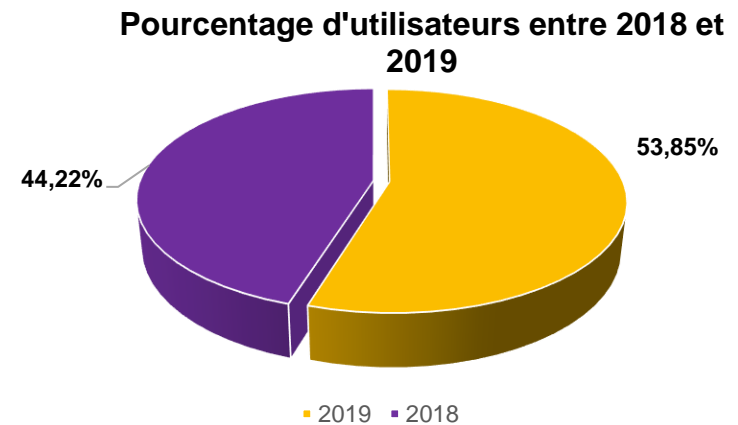
1. Articulation vie professionnelle et vie familiale

Dans la continuité de 2018, l'articulation de la vie professionnelle et familiale est favorisée par la possibilité de demander des absences exceptionnelles pour enfants malades. Les mises à temps partiels de droit vont en ce sens également.

Le CNAS, enregistre-lui aussi davantage d'utilisateurs. Les prestations les plus demandées sont liées aux enfants :

- ✓ 130 demandes effectuées pour le Noël des enfants
- ✓ 126 demandes liées à la rentrée scolaire
- ✓ 92 pour les vacances, accueil de loisirs...

305 femmes sont bénéficiaires du CNAS pour 82 hommes sur l'ensemble



2. Le harcèlement

Le harcèlement se caractérise par le fait d'imposer à une personne une conduite abusive qui peut porter atteinte à ses droits, à sa dignité, ou altérer son état de santé ou compromettre son avenir professionnel. Il convient de distinguer deux types de harcèlement : le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Les faits de harcèlement de toute nature sont interdits au sein de l'établissement. Au-delà des sanctions pénales encourues, les auteurs de harcèlement feront systématiquement l'objet d'une sanction disciplinaire.

L'élaboration du règlement intérieur de l'établissement prévu en 2020 contiendra une fiche pratique reprenant les définitions de ce qu'est un harcèlement (sexuel ou morale) ainsi que la procédure à suivre si un agent est dans ce cas.

3. Insertion

Au sein de la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire, 3 chantiers permettent l'insertion des personnes.

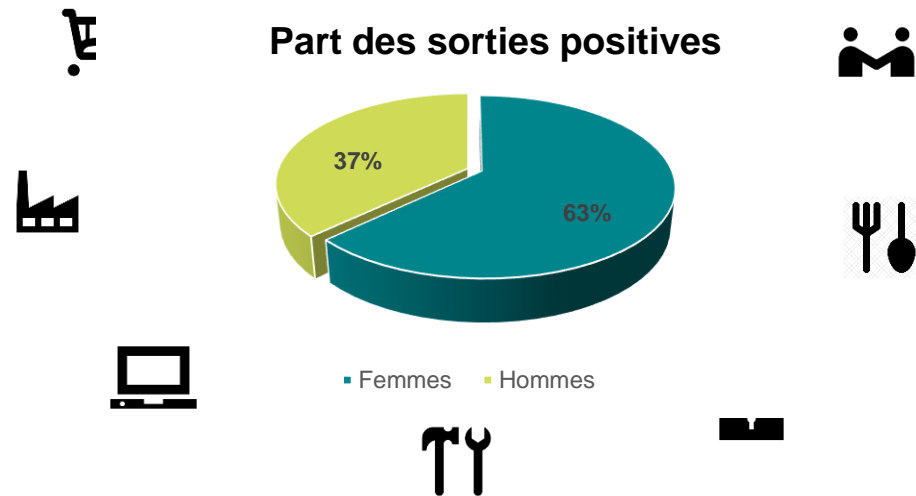
Nous avons :

- ✓ Ressourcerie : accueil physique et téléphonique, collecte et tri des objets, remise en état
- ✓ Hors les murs services : entretien des locaux, prestation cuisine
- ✓ Hors les murs bâtiments : petits travaux de maçonnerie et de bricolage intérieur

En 2019, 74 agents (36 femmes et 38 hommes) ont été en contrat au sein de ces chantiers d'insertion et nous comptabilisons au 31 décembre 2019 :

➔ 19 sorties positives (12 femmes et 7 hommes) dont voici la répartition :

- ✓ 8 femmes dans le secteur du service à la personne
- ✓ 1 homme dans l'entretien des locaux
- ✓ 2 femmes et 1 homme dans la vente
- ✓ 4 hommes dans le secteur de l'industrie
- ✓ 1 femme dans la comptabilité
- ✓ 1 femme dans le secteur de la cuisine
- ✓ 1 homme dans la sécurité



4. Points d'amélioration et ou à maintenir

La Communauté d'Agglomération aurait 3 points à améliorer :

- Réduire les écarts entre les hommes et les femmes dans certaines filières
- Continuer de former l'ensemble des agents avec une attention particulière aux femmes n'ayant pas été en formation en 2019.
- Communiquer davantage sur les offres CNAS permettant d'allier vie privée et vie professionnelle