

Rapport & Plan d'action 2021-2023 « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes »



Année 2021

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes, principe constitutionnel depuis 1946, est rappelé à l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi qu'à 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 lancée 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'écart de rémunérations 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 2020 pour la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire. Les données présentées sont basées sur l'effectif permanent, ce qui représente 386 agents au 31 décembre 2020.

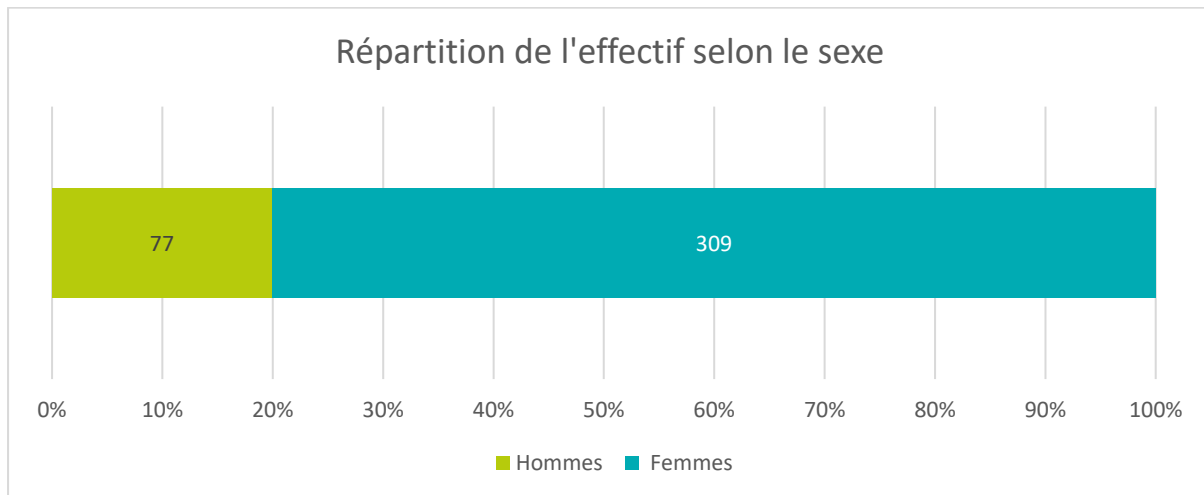
Table des matières

| | | |
|------|---|----|
| I. | La parité au sein de la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire | 3 |
| 1. | Le taux de féminisation des effectifs | 3 |
| 2. | Qualité, statut et temps de travail..... | 5 |
| 3. | Les femmes face aux postes à responsabilités | 7 |
| 4. | Revenus annuels des agents..... | 8 |
| 5. | Les formations..... | 9 |
| 6. | Arrêts maladie, accidents du travail et maladies professionnelles sur tous cadres..... | 9 |
| 6.1 | Arrêts maladie (maladie ordinaire, longue durée, grave maladie et longue maladie)..... | 10 |
| 6.2 | Absence pour enfant malade | 12 |
| 6.3 | Accident du travail et maladie professionnelle | 13 |
| 7. | Les recrutements..... | 14 |
| II. | Actions mise en place au sein de la communauté d'agglomération Agglo Pays d'Issoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes | 15 |
| 1. | Articulation vie professionnelle et vie familiale..... | 15 |
| 2. | Le harcèlement..... | 15 |
| 3. | Insertion | 15 |
| III. | Plan d'action..... | 16 |

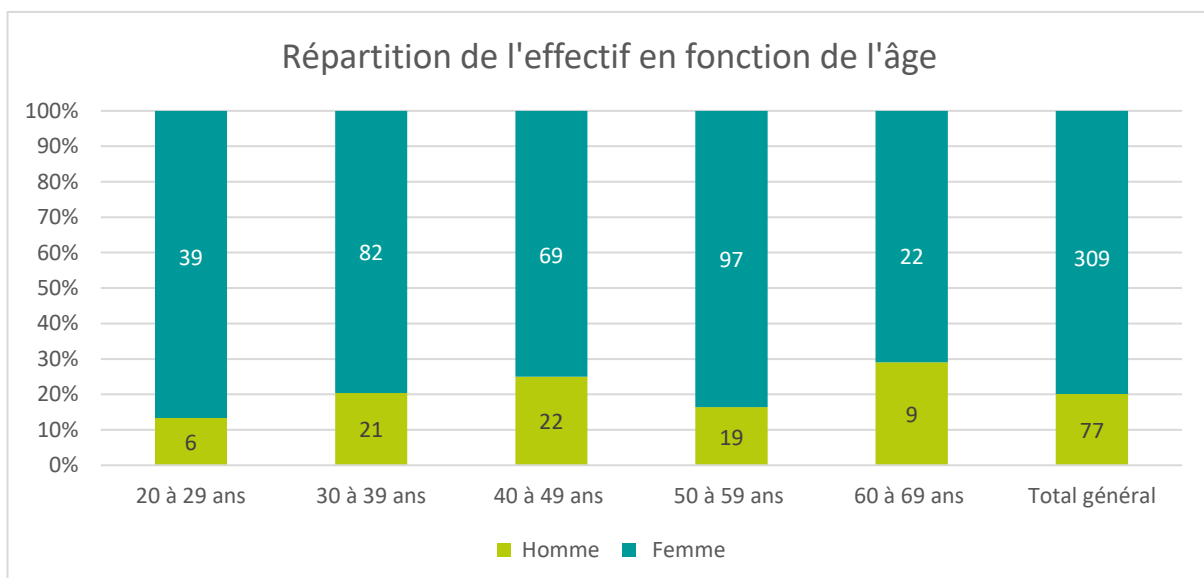
I. La parité au sein de la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire

1. Le taux de féminisation des effectifs

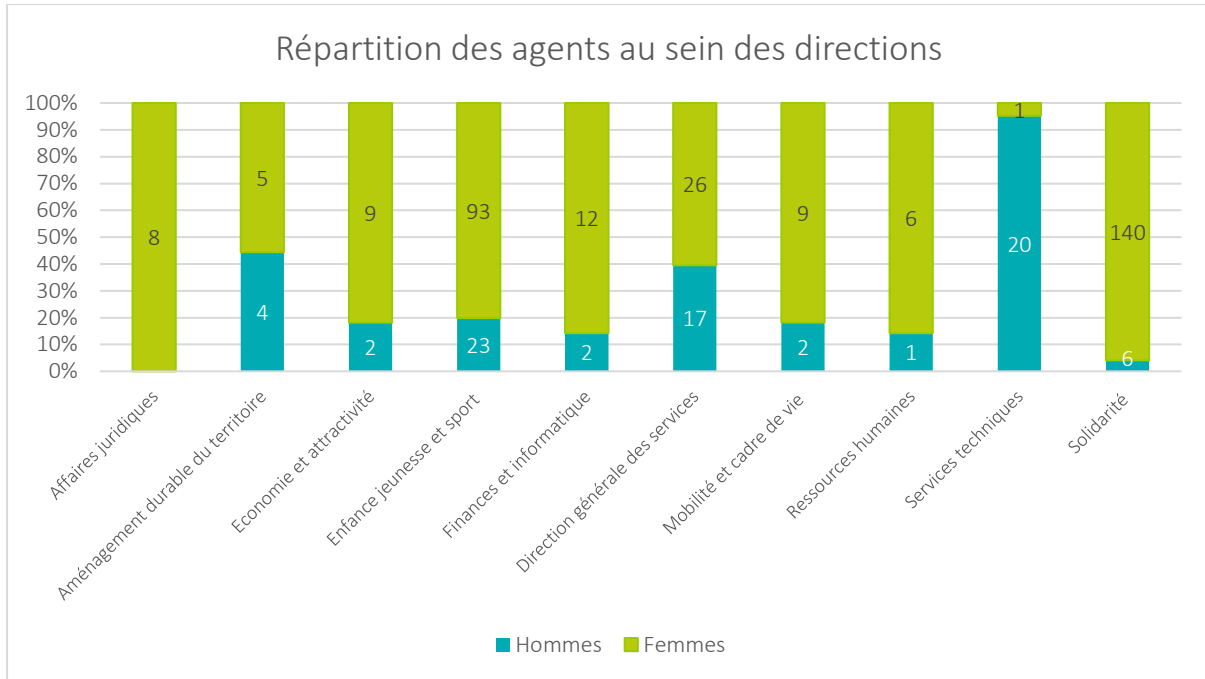
Au sein de la fonction publique territoriale, le taux de féminisation sur emploi permanent est de 61%¹ en 2017 tandis qu'à l'Agglo Pays d'Issoire, la part des femmes représente près de 80% de l'effectif global en 2020. Ce taux varie en fonction du type de collectivité, de leurs compétences et donc des filières représentées. En effet, il a été démontré que les collectivités présentant des filières médico-sociales ont une part plus importante de femmes.



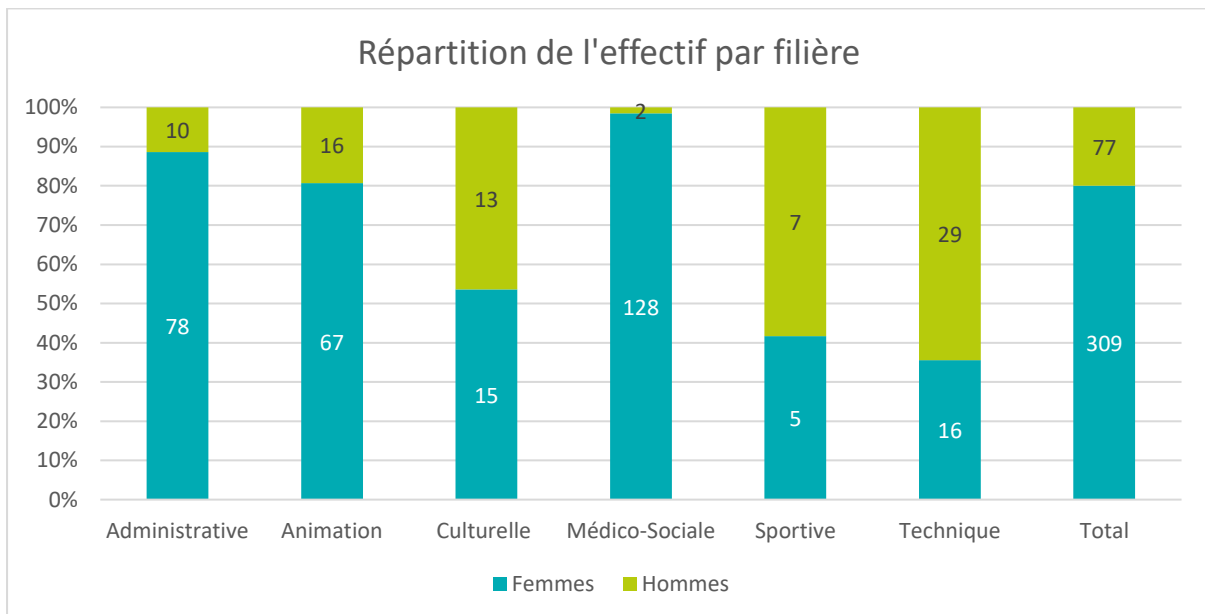
L'effectif sur emploi permanent présent au 31 décembre 2020 ayant très peu bougé entre 2019 et 2020 (+5 agents), les proportions de femmes et d'hommes dans chaque catégorie ont elles aussi peu évoluées. On constate une diminution des effectifs hommes (-4 agents) et une augmentation des effectifs femmes (+ 9 agents).



¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-0>



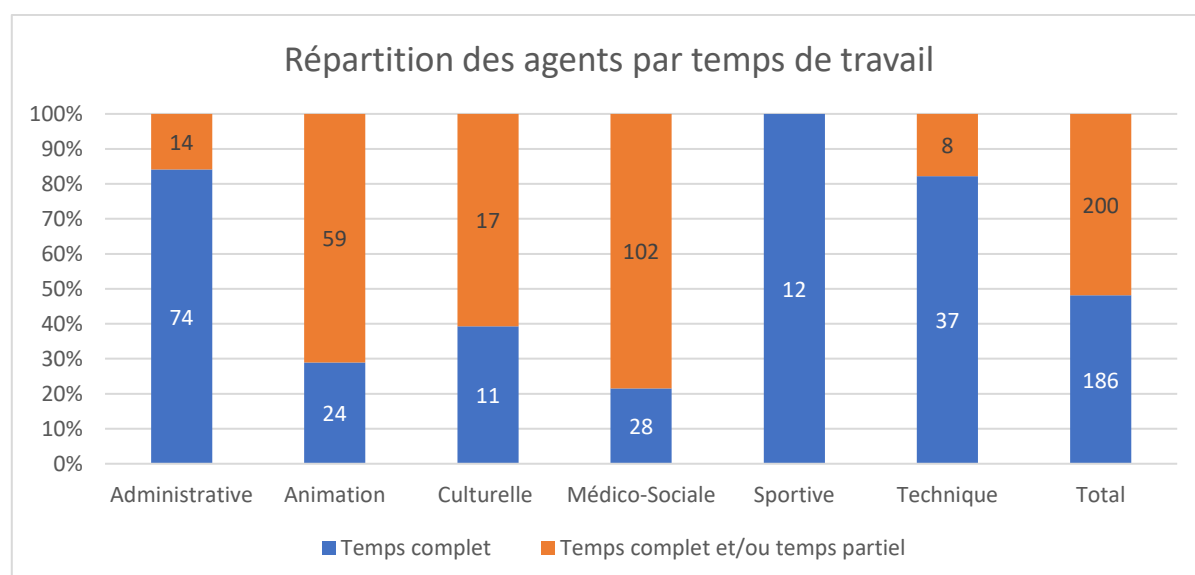
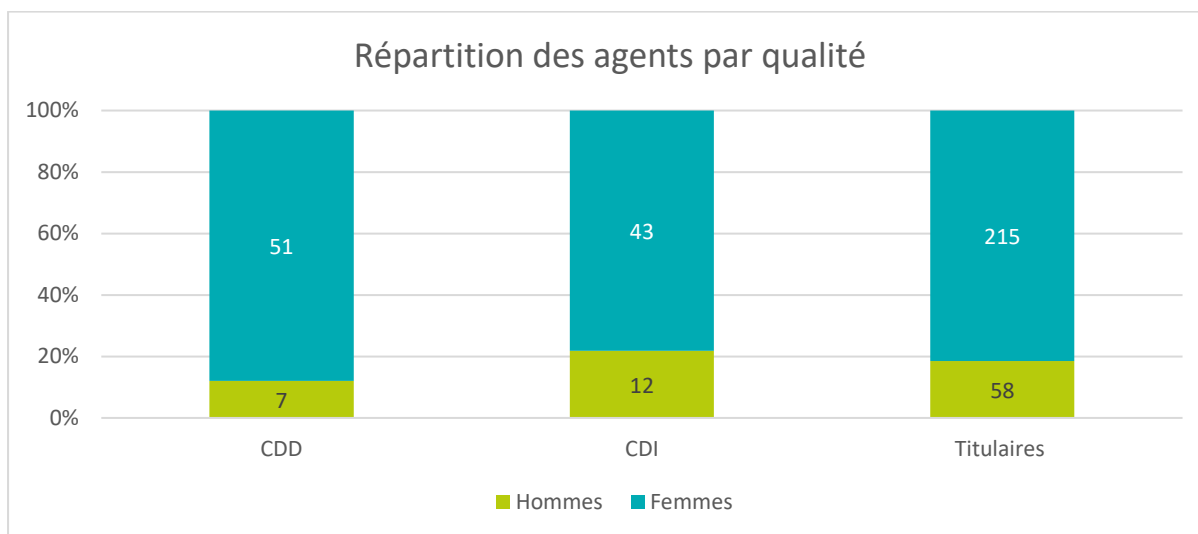
Dans la répartition des agents au sein des directions, il n’y a aucun changement majeur entre 2019 et 2020. Les directions les plus représentées par les femmes sont les affaires juridiques qui ne comptent aucun homme, suivie par la solidarité, la Direction Enfance jeunesse et sport et la Direction Ressources Humaines. La Direction Services techniques est quant à elle majoritairement masculine.



Pour 2020, nous constatons une légère augmentation de la part des femmes dans la filière sportive, nous comptons 5 femmes pour 7 hommes actuellement contre 4 femmes pour 8 hommes l’année dernière. Dans la filière culturelle, on observe une augmentation du nombre de femmes entre l’année 2019 et l’année 2020 (15 femmes pour 13 hommes actuellement contre 13 femmes pour 15 hommes auparavant).

Comme vu précédemment, la part des femmes au sein de notre établissement est importante, cela est en grande partie dû aux filières médicosociale, administrative, et à celle de l’animation, ce qui représente plus de la moitié des femmes de l’effectif total.

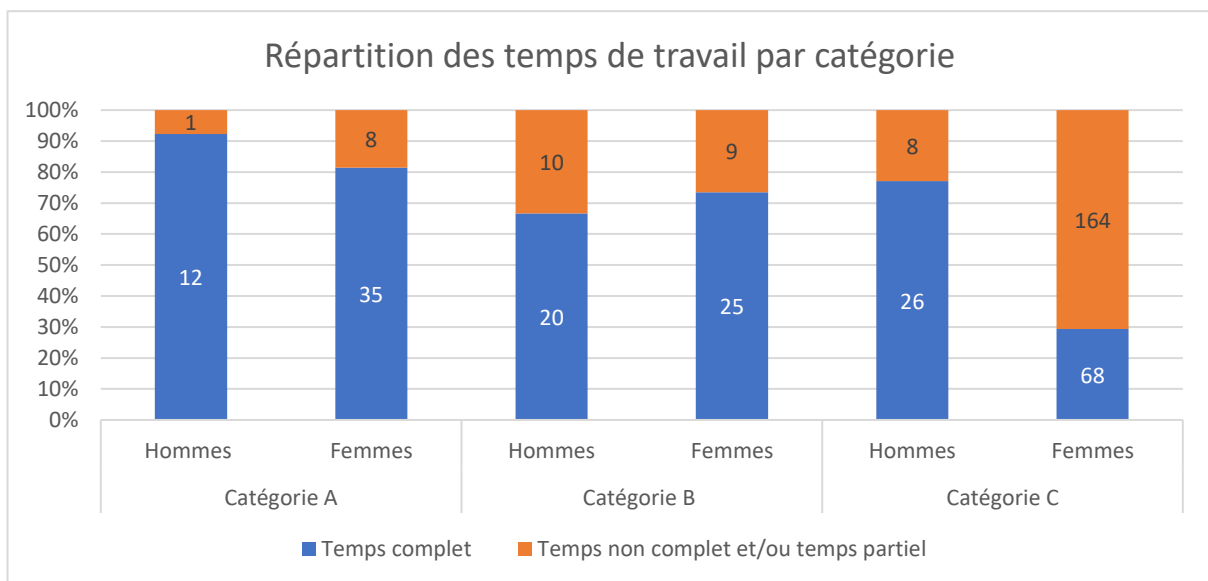
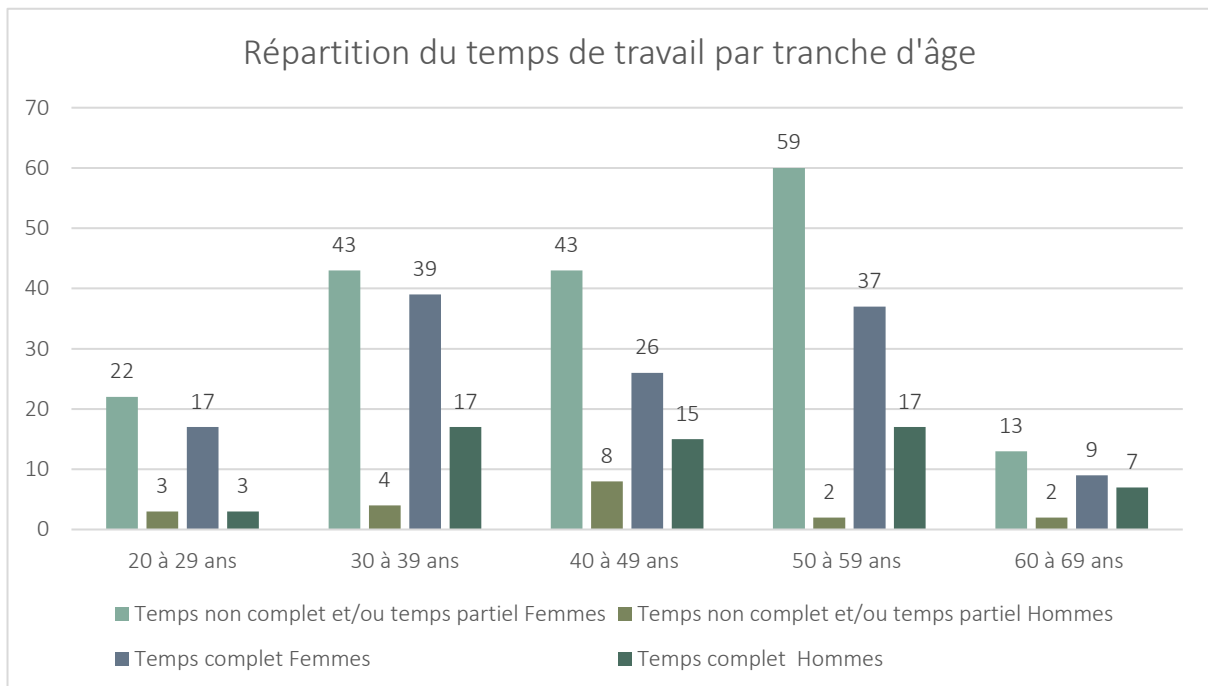
2. Qualité, statut et temps de travail



Dans l'établissement, il y a 68,3% d'agents titulaires, 14,2% de contractuels à durée indéterminée et 17,5% de contractuels à durée déterminée. En 2020, nous recensons 200 agents travaillant à temps non complet et/ou à temps partiel, soit 12 agents de plus par rapport à 2019. 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 est de 29/35^{ème} en 2020 contre 24/35^{ème} en 2019.

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.



L'année 2020 est marquée également par la représentation des femmes, qui sont majoritaires à occuper un emploi à temps partiel/temps non complet, notamment chez les 40-59 ans.

Selon l'INSEE² en 2020, 91,6% des hommes étaient à temps complet contre 72,6% des femmes, 27,4 % des femmes étaient à temps partiel contre 8,4% des hommes.

Cela s'explique d'une part, par la forte féminisation des métiers relevant des filières médico-sociales et sociales qui sont des postes majoritairement à temps non complet et, d'autre part, par le fait que les femmes sont toujours plus nombreuses à solliciter un temps partiel notamment pour raisons familiales.

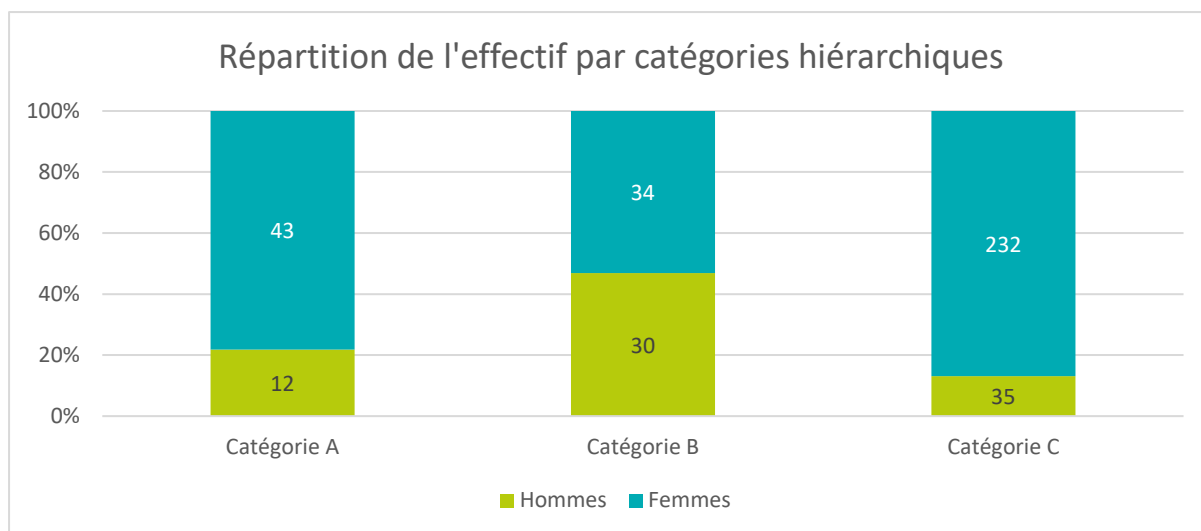
Dans nos effectifs 75,33% des hommes sont à temps complet et 41,42% des femmes sont à temps complet.

² https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489589#tableau-figure1_radio1

La surreprésentation des femmes dans les postes à temps non complet s'explique dans notre établissement par leur présence majoritaire dans les métiers d'aide à domicile où les postes sont en grande partie à temps non complet. En effet, sur 148 agents du service d'aide à domicile, 119 sont à temps non complet, dont seulement 2 hommes.

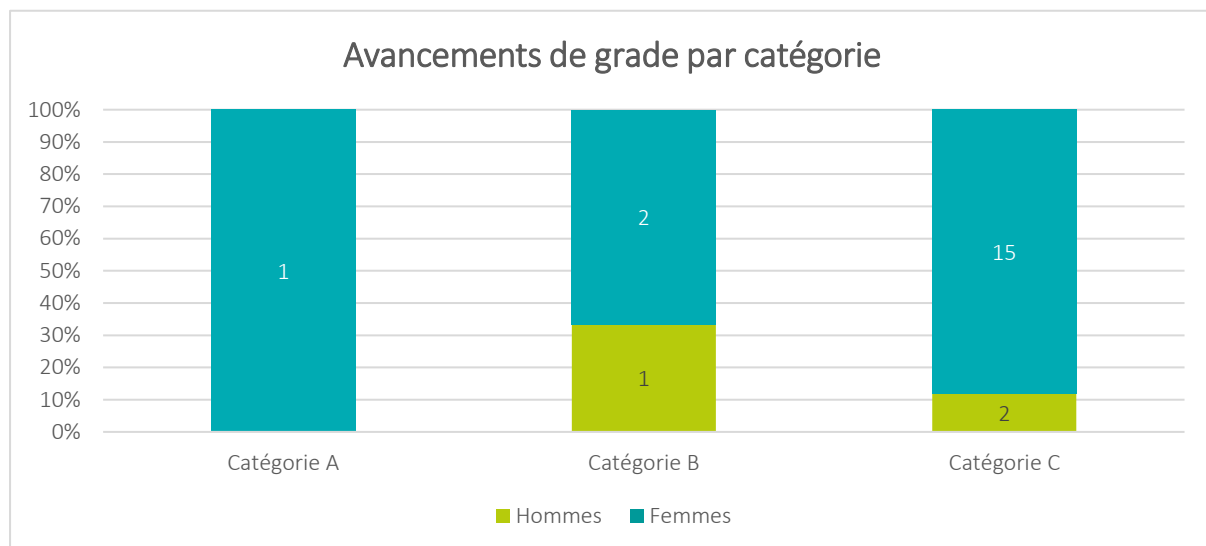
A noter que les temps non complet ou temps partiel touche particulièrement la catégorie C dans notre établissement.

3. Les femmes face aux postes à responsabilités



Si on rapporte ces données au nombre total de femmes soit 309 femmes, nous observons que 75% d'entre elles font partie de la catégorie C contre 11% pour la catégorie B et 14% pour la catégorie A.

Concernant les hommes, nous avons 45% d'entre eux en catégorie C, 39% dans la catégorie B et 16% dans la catégorie A. Au niveau des directions, nous recensons 6 directrices pour 4 directeurs.

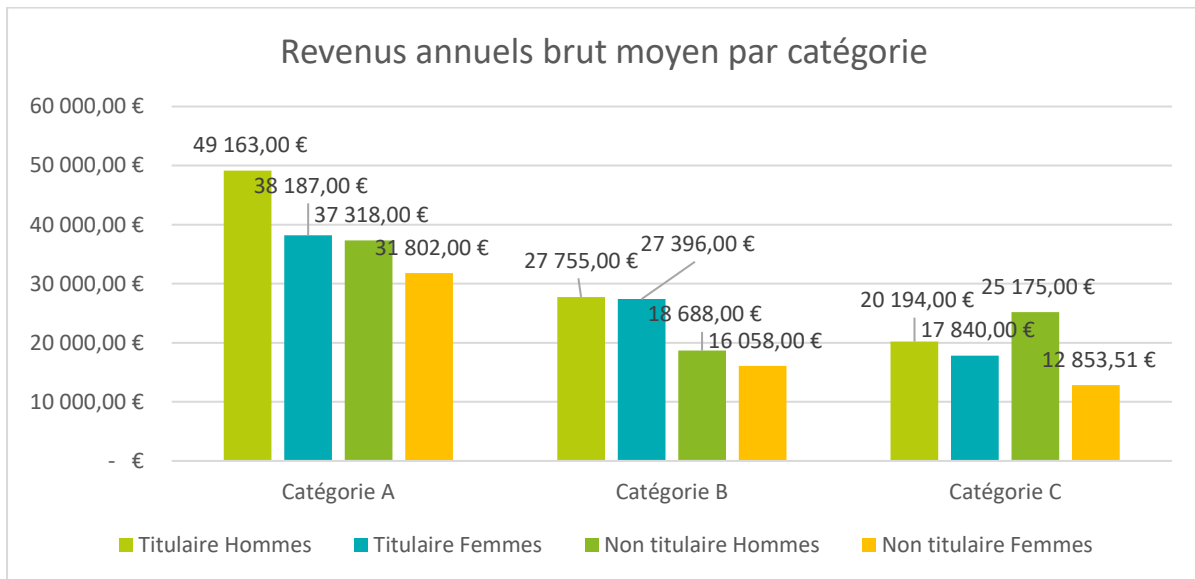


Au 31 décembre 2019, nous avons 12 avancements de grade au sein de l'établissement. En 2020, 21 agents ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne. A noter que cette année la catégorie A est concernée, contrairement aux années 2018 et 2019.

Ci-dessous les filières et répartition homme/femme concernées par les avancements de grade et promotion interne :

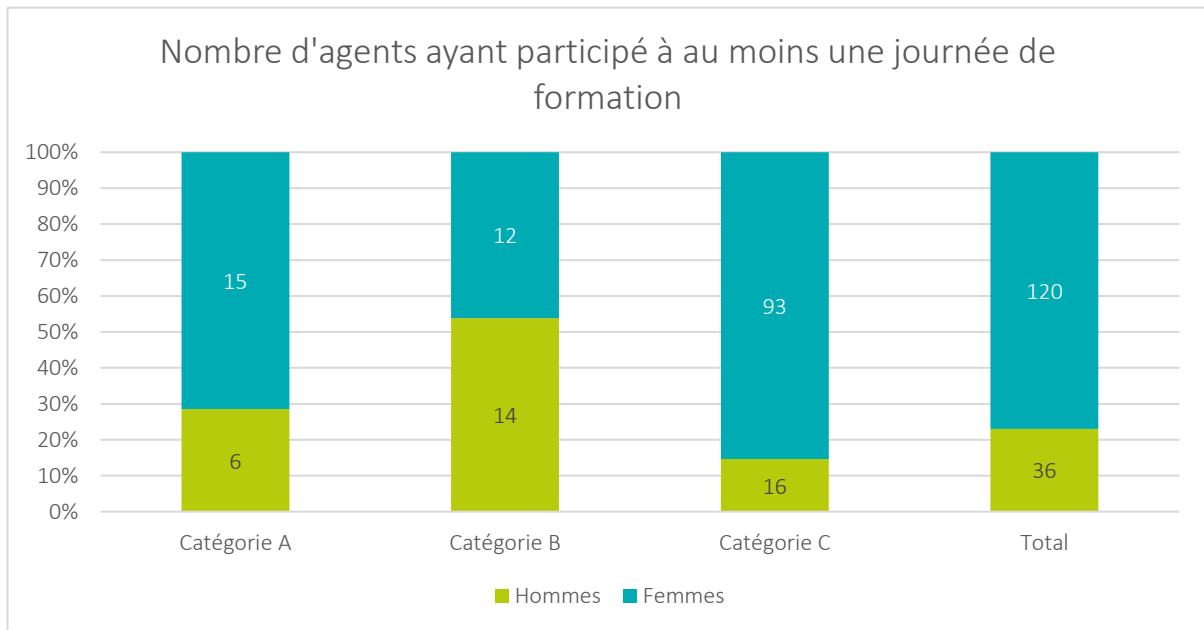
- ✓ Administrative : 7 femmes
- ✓ Technique : 4 femmes – 2 hommes (les 2 hommes sont concernés par la promotion interne)
- ✓ Sportive : 1 femme – 1 homme
- ✓ Médico-sociale : 5 femmes
- ✓ Animation : 1 femme

4. Revenus annuels des agents



Un écart de rémunération se distingue entre les agents titulaires hommes et titulaires femmes notamment sur la catégorie A qui s'explique par l'occupation d'un emploi fonctionnel. La différence de rémunération entre titulaires hommes et femmes en catégorie C s'explique par l'occupation d'emplois à temps non complet sur la filière sociale.

5. Les formations



En 2020, environ 40% de l'effectif permanent a effectué au moins une formation (CNFPT et/ou autres) au cours de l'année 2020, ce qui représente une durée totale de 548 jours. On constate une importante différence entre l'année 2019 et 2020 dû à la Covid-19 (annulation de formation, non report de ces dernières...). En effet, nous observons une diminution de 52% des jours de formation réalisés entre 2019 et 2020, notamment due aux contraintes mises en place suite à la COVID-19.

6. Arrêts maladie, accidents du travail et maladies professionnelles 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 à 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.

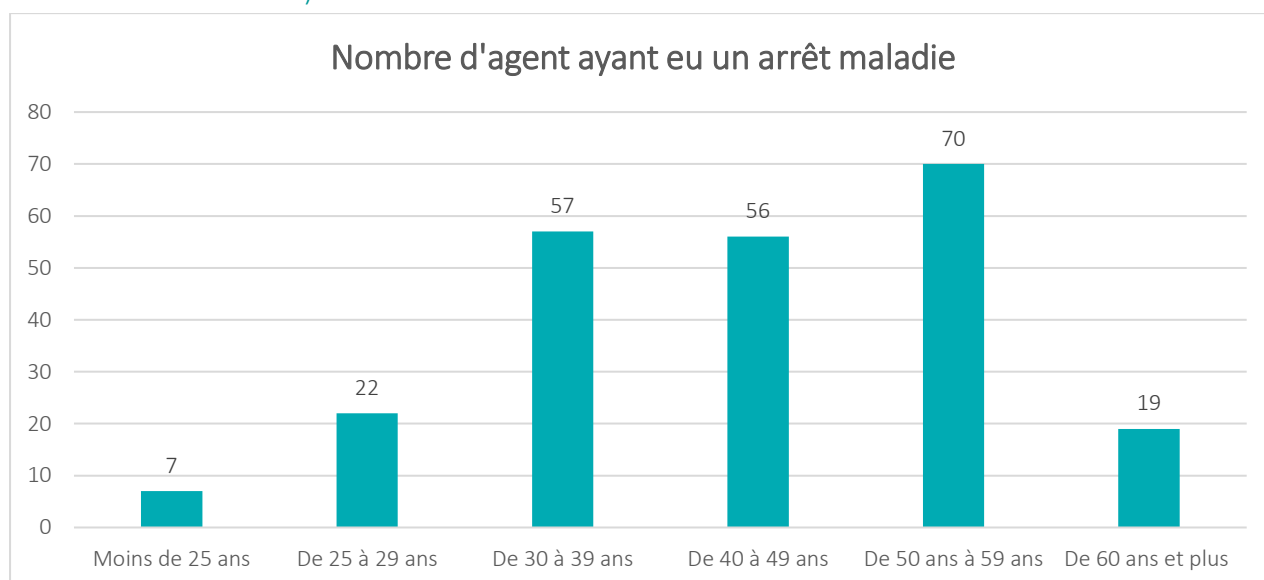
Le fonctionnaire peut obtenir 5 ans de CLD au cours de sa carrière au titre de chacun des 5 groupes de maladies citées. Il n'est pas renouvelable pour la même affection mais le fonctionnaire peut obtenir un congé au titre des autres pathologies mentionnées. A savoir le congé de longue durée n'est pas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

✓ Grave maladie :

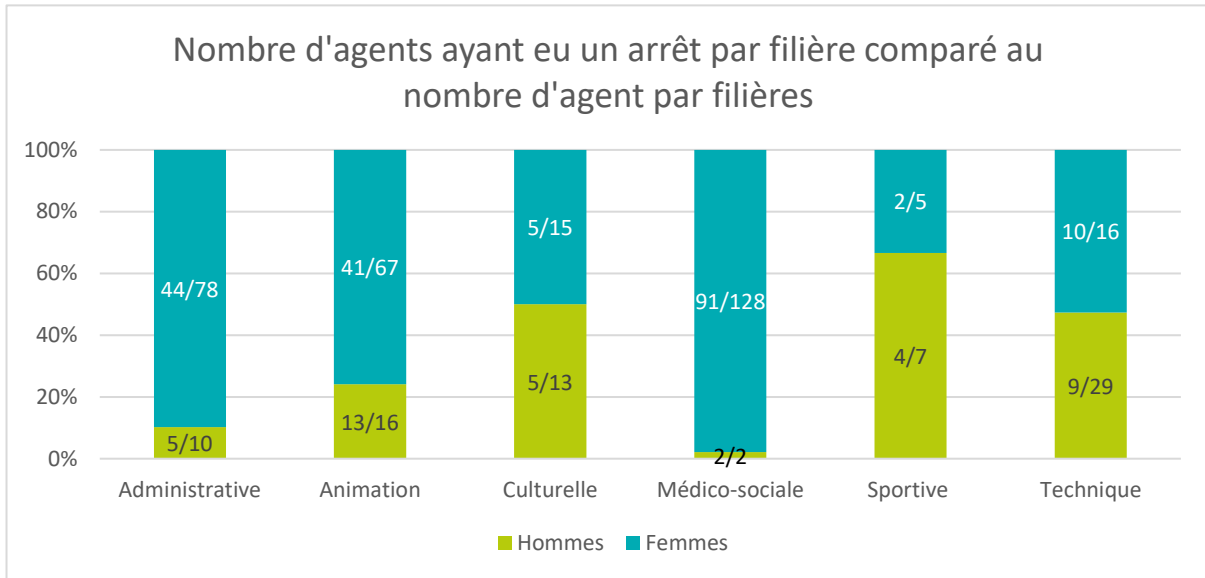
L'agent contractuel de droit public (ou stagiaire/titulaire d'un emploi de moins de 28h par semaine) qui justifie d'au moins trois ans de service, peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite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

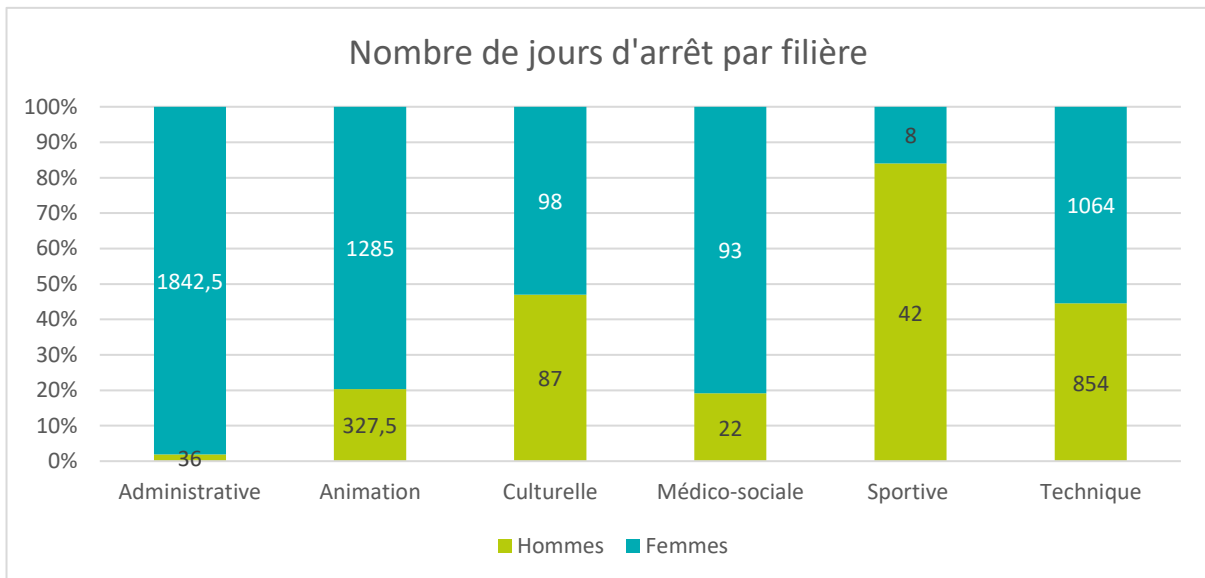
6.1 Arrêts maladie (maladie ordinaire, longue durée, grave maladie et longue maladie)

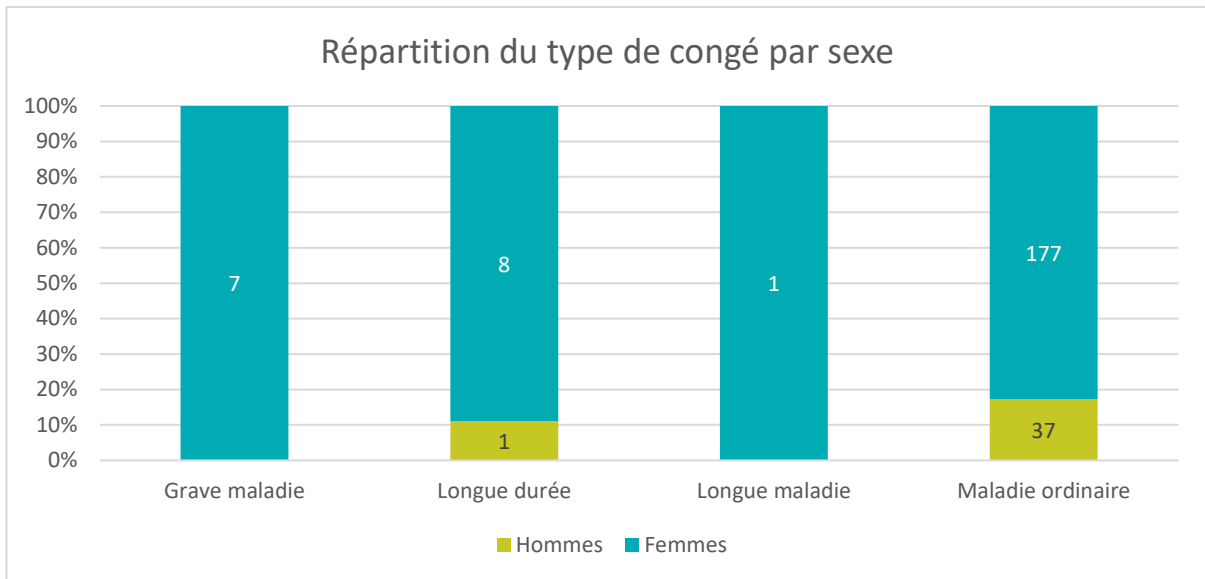


Cette année, nous observons une augmentation du nombre d'agents ayant présentés un arrêt maladie, 231 au total, soit 59,9% de l'effectif permanent. La majeure partie des jours d'arrêts proviennent de la filière médico-sociale et animation et dans la tranche d'âge 50-59 ans. Cela s'explique en partie par le métier en lui-même, sujet aux troubles musculosquelettiques et aux congés pour invalidité temporaire imputable au service. Il est nécessaire de noter que l'année 2020 a été bouleversée par la COVID-19, un nombre important d'arrêt maladie a été reçu en lien avec la crise sanitaire impactant de manière importante ces données.



Nous pouvons voir que les femmes, comme l'année précédente, sont plus nombreuses à avoir été arrêtées sur la période de référence. Cependant, le nombre total de femmes et d'hommes ayant présentés un arrêt dans les filières culturelle, sportive et technique est quasi équivalent.

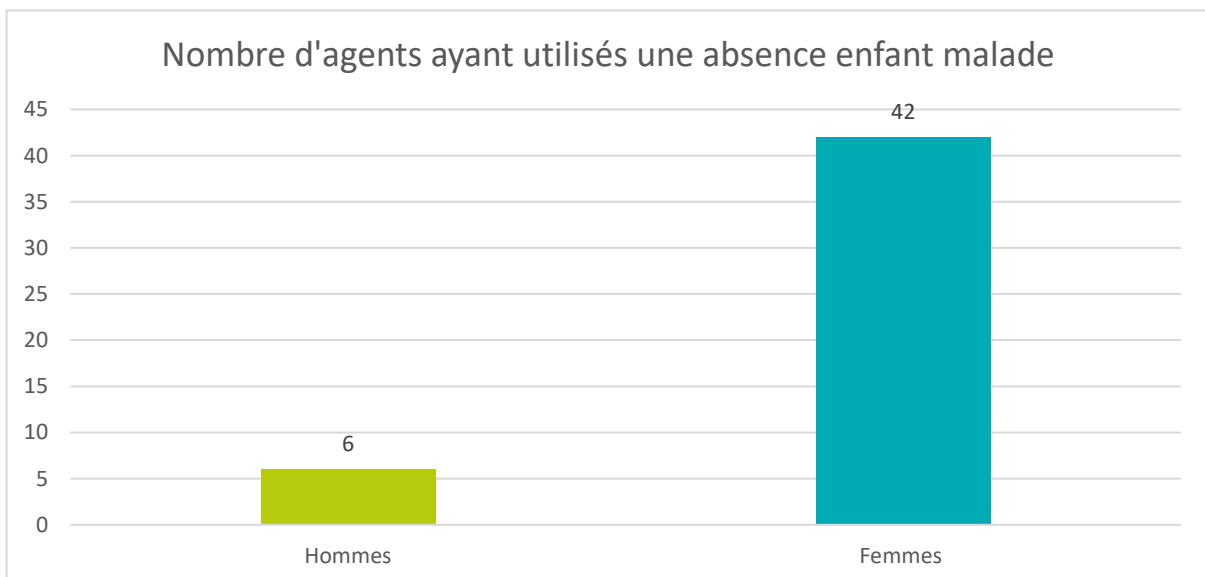




La maladie ordinaire concerne 93% des arrêts, soit 1 point de plus par rapport à l'année 2019. En moyenne la durée d'un arrêt est de 57 jours contre 36 jours pour les hommes. On observe une augmentation par rapport à 2019 où la moyenne s'élevait à 19 jours pour les femmes et 18 jours pour les hommes.

6.2 Absence pour enfant malade

48 agents sur 111 potentiels bénéficiaires ont utilisé leurs absences pour enfant malade soit environ 43% des agents contre environ 38% l'année dernière. En 2020, cela représente 67 jours demandés pour les femmes contre 8,5 jours pour les hommes.



6.3 Accident du travail et maladie professionnelle

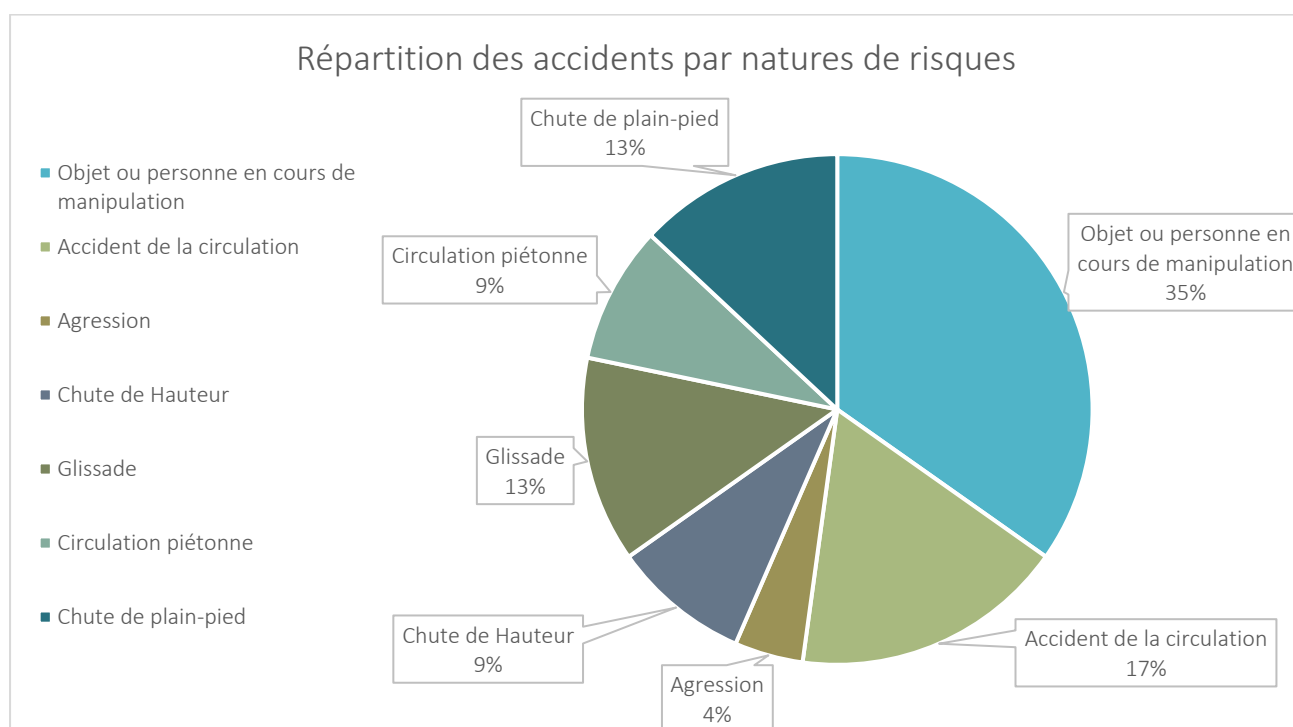
Un fonctionnaire peut être victime d'un accident entraînant des dommages corporels pendant l'accomplissement de son service.

- 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).

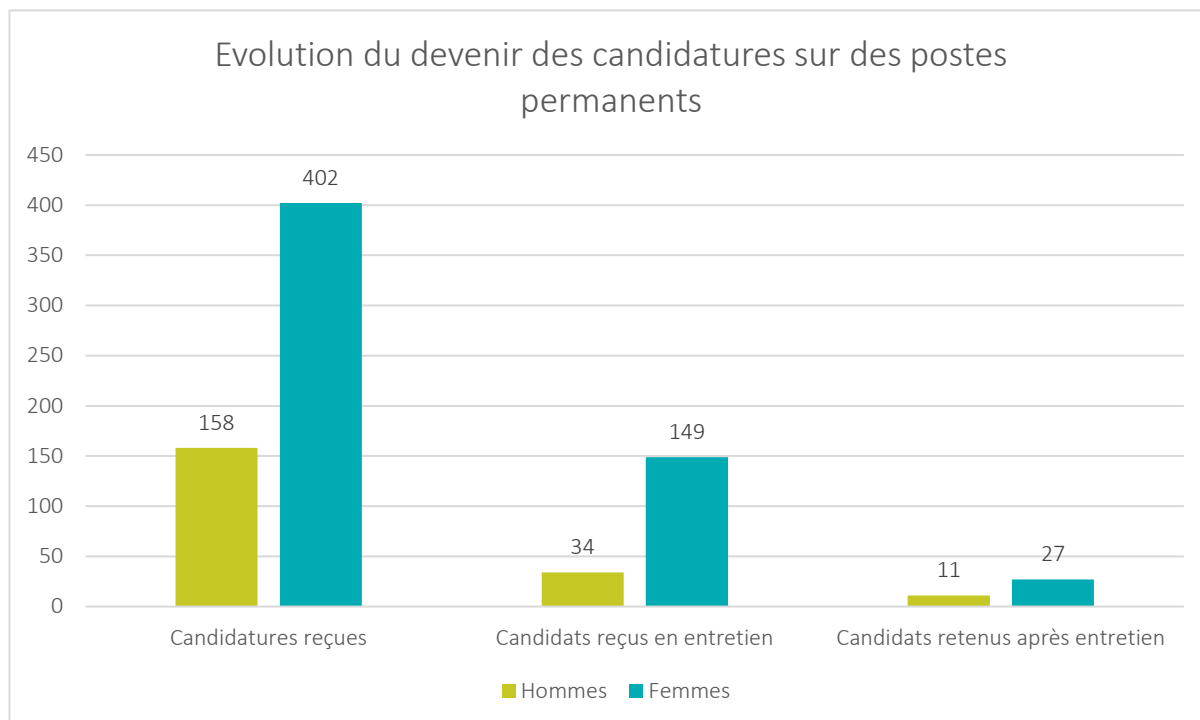
En 2020, sur tous types d'emplois, 27 femmes et 4 hommes ont été en arrêt pour accident du travail, cela représente 8 accidents pour 100 agents.

Sur ces 31 accidents de travail :

- ✓ 8 n'ont pas donné lieu à un arrêt de travail
- ✓ 10 sont issus de la Direction Solidarités, les métiers du SAAD étant plus à risques
- ✓ La 1^{ère} cause d'accident est la manipulation d'objets ou de personnes
- ✓ Un agent a vu sa maladie professionnelle reconnue en 2020



7. Les recrutements



En 2020, nous avons reçu près de 560 candidatures sur 53 annonces de postes permanents, soit environ deux fois moins de candidatures qu'en 2019 (1205 candidatures reçues). Ce nombre s'explique par les types de postes que nous avons publiés, par exemple moins de postes sur la filière administrative (14 offres en 2020, 19 offres en 2019). Cela peut également s'expliquer par les difficultés liées à la crise sanitaire (confinement, nécessité d'autorisation de sortie, acceptation de porter le masque...).

Parmi les 560 candidatures, 71,8% était des femmes. Au sein de ce groupe, 37% ont été reçues en entretien et parmi les 149 candidates reçues, 18,1% ont été retenues. Pour les hommes, cela représente respectivement 28%, 21% et 32%. On constate un écart entre les candidats reçus et les candidates reçues de 15,55 points en faveur des candidates. L'écart entre les candidats retenus et les candidates retenues est de 14,2 points en faveur cette fois-ci des candidats.

A noter que la communauté d'agglomération diffuse ses annonces de manière inclusive, et les postes sont ouverts à l'ensemble des personnes en situation de handicap, les compétences des candidats sont analysées en fonction d'une fiche de poste, ainsi le regard sur le candidat reste objectif.

II. Actions mise en place au sein de la communauté d'agglomération Agglo Pays d'Issoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

1. Articulation vie professionnelle et vie familiale

Dans la continuité de 2019, 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 est également un levier visant à favoriser cette articulation, en 2020, l'organisme a ainsi enregistré un pourcentage d'utilisateurs de 52%. Les prestations les plus demandées sont liées aux enfants (Noël des enfants, séjour, permis de conduire...).

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.

Depuis 2020, un règlement intérieur a été fait et mentionne les démarches à faire en cas d'harcèlement. Ce document est observable dans le bureau n°201 ou bien sur le serveur commun « Ressources Humaines ».

3. Insertion

Au sein de la Communauté d'Agglomération Agglo Pays d'Issoire, 2 chantiers permettent l'insertion des personnes vulnérables :

- ✓ La Ressourcerie : accueil physique et téléphonique, collecte et tri d'objets, remise en état ;
- ✓ Hors les murs services : entretien des locaux, prestation cuisine.

En 2020, 62 salariés (30 femmes et 32 hommes) ont été en contrat au sein de ces chantiers d'insertion. Nous comptabilisons au 31 décembre 2020 :

- ➔ 9 sorties positives (5 femmes et 4 hommes) dont voici la répartition :
- ✓ 3 secteur industriel : 2 femmes et 1 homme
- ✓ 1 homme dans le domaine du bâtiment (menuiserie)
- ✓ 1 femme en restauration (agent polyvalente)
- ✓ 1 femme en auxiliaire de vie
- ✓ 1 femme vendeuse polyvalente
- ✓ 1 homme agent d'entretien
- ✓ 1 homme agent technique au sein d'une commune

L'année précédente compte 10 sorties positives supplémentaires. Cependant le service et l'insertion de ces agents ont également été perturbé par la COVID-19.

III. Plan d'action

Action n°1 : Recrutement

| | |
|--|--|
| <u>Objectifs :</u> | Susciter les candidatures du genre sous représenté |
| <u>Descriptif de l'action :</u> | <p>Privilégier, à compétences et qualifications comparables, l'embauche de femmes ou d'hommes dans les filières et métiers comportant un déséquilibre important entre genres (Solidarité et filière technique)</p> <p>Sensibilisation au niveau de la communication, tant externe qu'interne afin de déconstruire les stéréotypes. Diversifier les représentations (origine, genre, type de vêtements portés, environnement...)</p> <p>Engager la réflexion avec les services en lien avec la jeunesse pour des actions concrètes sur le thème de l'égalité filles / garçons et les stéréotypes</p> |
| <u>Résultats attendus :</u> | <p>Diminution du déséquilibre de genre dans les métiers et filières non mixtes</p> <p>Augmentation des candidatures des genres sous représentés en fonction des postes</p> |
| <u>Indicateur de suivi :</u> | <p>Part des genres dans les filières non mixtes</p> <p>Nombre de sensibilisation effectuées</p> |
| <u>Pilotes :</u> | Responsable recrutement |
| <u>Calendrier :</u> | 2021-2023 |

Action n°2 : Déroulement de carrière

| | |
|--|--|
| <u>Objectifs :</u> | Assurer l'égalité dans le déroulement de carrière |
| <u>Descriptif de l'action :</u> | <p>Vérifier chaque année que la proportion de femmes promouvables parmi les agents promus soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif de chaque filière</p> <p>Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation</p> <p>Prise en compte de la situation des femmes et des hommes pour l'avancement de grade Art. 79 loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : Prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés par un avancement de grade. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci</p> |
| <u>Résultats attendus :</u> | Représentation équitable des effectifs promouvables |
| <u>Indicateur de suivi :</u> | <p>Part des genres dans les filières non mixtes</p> <p>Nombre d'entretiens suite à la procédure absentéisme effectué</p> |
| <u>Pilotes :</u> | <p>Parts des genres dans les filières</p> <p>Parts des genres dans les effectifs promouvables</p> |
| <u>Calendrier :</u> | 2021-2023 |

Action n°2-1 : Déroulement de carrière

| | |
|--|---|
| <u>Objectifs</u> : | Améliorer et pérenniser la représentation paritaire au sein des postes de direction |
| <u>Descriptif de l'action</u> : | Mise en adéquation entre fonction, cadre d'emploi et grade |
| <u>Résultats attendus</u> : | Augmentation du nombre de femmes sur des postes d'encadrement |
| <u>Indicateur de suivi</u> : | Tableau des effectifs |
| <u>Pilotes</u> : | Directeur Général des Services Directrice Ressources Humaines Responsable Recrutement formation |
| <u>Calendrier</u> : | 2021-2023 |

Action n°2-2 : Déroulement de carrière

| | |
|--|---|
| <u>Objectifs</u> : | Améliorer l'articulation vie familiale et vie professionnelle |
| <u>Descriptif de l'action</u> : | Mise en place de communication autour des moyens disponibles pour concilier vie familiale et vie professionnelle (télétravail, temps partiel de droit, temps partiel annualisé à l'issu de congé maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil enfant) Maintien des moyens mis en place (CNAS, ASA en lien avec la COVID, jours enfants malade...) |
| <u>Résultats attendus</u> : | Meilleure conciliation |
| <u>Indicateur de suivi</u> : | Nombre de demandes reçues |
| <u>Pilotes</u> : | Responsables de services / Directeurs/ Ressources humaines/ service communication |

| | |
|---------------------|-----------|
| <u>Calendrier</u> : | 2021-2023 |
|---------------------|-----------|

Action n°3 : Rémunération

| | |
|---------------------------------|---|
| <u>Objectifs</u> : | Réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes |
| <u>Descriptif de l'action</u> : | Analyse genrée des données sur les rémunérations moyennes des agents par catégorie, filière, niveau d'encadrement. Recherche des causes d'inégalités salariales : moyenne d'âge, statut et régime indemnitaire plus favorable Proposition et mise en œuvre de mesures correctrices pour les cas non explicables |
| <u>Résultats attendus</u> : | Correction des écarts structurels à l'instant T |
| <u>Indicateur de suivi</u> : | Grille de rémunération moyenne par genre, catégorie, filière et fonction suivies dans le temps |
| <u>Pilotes</u> : | Directeur Général des Services Ressources humaines |
| <u>Calendrier</u> : | 2021-2023 |

Action n°4 : Formation

| | |
|---------------------------------|---|
| <u>Objectifs</u> : | Faciliter l'accès et la participation à la préparation aux concours |
| <u>Descriptif de l'action</u> : | Vérifier l'égal accès aux concours des agents de la collectivité |

| | |
|-------------------------------------|--|
| <u>Résultats attendus :</u> | Augmentation du nombre d'agents inscrits aux concours |
| <u>Indicateur de suivi :</u> | Taux de présence à la préparation Taux de réussite aux concours |
| <u>Pilotes :</u> | Responsable Recrutement Formation |
| <u>Calendrier :</u> | 2021-2023 |

Action n°5 : Régime de retraite

| | |
|--|--|
| <u>Objectifs :</u> | Communiquer sur les impacts du temps partiel sur la retraite |
| <u>Descriptif de l'action :</u> | <p>Analyse du temps partiel à l'aide d'une base de données statistiques</p> <p>Démonstration des impacts du temps partiel sur la carrière des agents par une comparaison entre deux panels similaires d'agents (les uns à temps partiels, les autres non)</p> <p>Mise en place des groupes tests composés d'agents à temps partiel</p> <p>Production d'un questionnaire d'approfondissement et enquête auprès des agents à temps partiel pour déterminer les mesures correctrices à mettre en place</p> <p>Communication sur les impacts des temps partiels et proposition de surcotisation (temps partiel autorisation et création d'entreprise ou pour donner des soins)</p> |
| <u>Résultats attendus :</u> | Meilleure connaissance des impacts du temps partiel |
| <u>Indicateur de suivi :</u> | Nombre de temps partiel et demande de surcotisation |
| <u>Pilotes :</u> | Ressources humaines |
| <u>Calendrier :</u> | 2021-2023 |

Action n°6 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

| | |
|---|--|
| <u>Objectifs :</u> | Former / Sensibiliser le personnel aux violences sexistes et sexuelles |
| <u>Descriptif de l'action :</u> | Apprendre à repérer et à orienter les personnes en situation de violence Créer une affiche de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes |
| <u>Indicateur de suivi et résultats attendus :</u> | Absence de signalements |
| <u>Pilotes :</u> | Ressources humaines |
| <u>Calendrier :</u> | 2021-2023 |

L'ensemble de ses actions n'est possible qu'avec la participation de tous, c'est pourquoi il est intéressant que chaque Direction puisse rendre compte de son implication en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.