



ARRÊTÉ D'ADOPTION DU PLAN EGALITE PROFESSIONNELLE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU HAUT LIMOUSIN EN MARCHÉ

2023-002

Le Président de la Communauté de Communes du Haut Limousin en Marche,
Vu la loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019,
Vu le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,
Vu l'avis du comité technique de la CCHLeM du 7 octobre 2022.

ARRÊTÉ

Article 1 : Le Président de la CCHLeM arrête le plan triennal égalité professionnelle ci-annexé à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 2 : Les mesures des axes 2 et 5 de ce plan seront à mettre en œuvre sur l'année 2023.

La mise en œuvre des axes 3 et 4 de ce plan s'échelonnera, quant à elle, jusqu'en 2025.

Article 2 : Le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- Transmis au Représentant de l'Etat.

Ampliation sera adressée :

- à la Présidente du Centre de Gestion de la Haute-Vienne,
- au Comptable de l'établissement public,

Fait à Bellac, le 16 janvier 2023

Le Président



Jean-François PERRIN



Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes HAUT LIMOUSIN EN MARCHÉ



Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'actions « Egalité professionnelle »**. Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- ▶ Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- ▶ Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes **aux cadres d'emplois, grades et emplois**
- ▶ Favoriser l'articulation entre **activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- ▶ Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement** moral ou sexuel ainsi que des **agissements sexistes**

Au vu des enjeux relatifs à cette thématique, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan.

Cet axe comprend une partie sur les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions contient une partie diagnostic qui s'appuie sur les indicateurs du Rapport Social Unique, en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| ▶ Conditions générales de l'emploi | ▶ Rémunérations |
| ▶ Organisation du temps de travail | ▶ Conditions de travail et congés |
| ▶ Évolution de carrière | ▶ Actes de violence ou de harcèlement |
| ▶ Formation | |

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

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique 2020, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

SOMMAIRE

Axe 1

Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

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

Axe 2

Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre

Axe 3

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

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

Axe 4

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

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

Axe 5

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

Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre

Axe 1

Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative



1 Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche

Première étape du plan d'actions, le pilotage de la démarche est une condition essentielle pour sa réussite. Il est donc nécessaire d'identifier un référent, de définir le rôle de tous les acteurs et l'articulation des missions, d'associer les représentants du personnel, de planifier les modalités de communication interne et externe et d'organiser les modalités ou instances de suivi et d'évaluation.

Ces éléments sont nécessaires pour garantir l'implication des acteurs et la réalisation des actions définies.

De plus, il paraît fondamental que l'autorité territoriale se positionne sur un sujet si important, et que les Direction Générale / Direction des Ressources Humaines lui viennent en soutien. Ainsi, les actions bénéficieront d'un portage et d'un pilotage politique et opérationnel visibles.

2 Sensibilisation et information des agents

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

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

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

3 Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action

Conformément au décret du 4 mai 2020, ce plan d'actions va prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

4

Actions à mettre en œuvre

PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN

- Acter le portage politique de la démarche : en comité technique
- Déterminer le pilotage du plan d'action : par le service des ressources humaines
- Informer les agents de la collectivité du portage politique :
Communiquer sur le plan en interne
- Nommer un Référent Egalite dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions) :
Responsable RH (suivi et mise à jour du plan égalité professionnelle)

IMPLICATION DES ACTEURS

Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail

SENSIBILISATION DES AGENTS

Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)

Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur

Axe 2

Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter
les écarts de rémunération entre les
femmes et les hommes



Au niveau national, les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

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

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

1 Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Les 10 plus hautes rémunérations

		Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles	Femmes 	258 476 €	6	69%
	Hommes 	117 701 €	4	31%

Analyse

69% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 6 bénéficiaires sur 10.

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR*

*ETPR : équivalent temps plein rémunéré

Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	41 302 €	37 105 €		28 630 €	s	22 373 €	36 511 €	27 289 €
Technique		s	s	s	21 604 €	21 606 €	22 284 €	25 284 €
Culturelle	s			s	20 870 €	23 812 €	25 903 €	23 854 €
Sportive					s		s	
Médico-sociale		28 666 €				22 183 €		24 979 €
Police								
Incendie								
Animation				s	21 116 €	21 227 €	21 116 €	21 786 €
Total	39 524 €	34 606 €	s	28 278 €	21 479 €	22 016 €	23 588 €	24 597 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	4 197 €		s	9 222 €
Technique	s	s	2 €	3 000 €
Culturelle	s	s	2 942 €	2 049 €
Sportive			s	s
Médico-sociale				
Police				
Incendie				
Animation		s	112 €	670 €
Total	4 918 €	s	536 €	1 009 €

Sur 4 croisements filière et catégorie, on constate un écart de rémunération en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 4 197 € et concerne la catégorie A de la filière Administrative.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 2 942 € et concerne la catégorie C de la filière Culturelle.

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

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

ATTRIBUTION DES PRIMES

Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières

CONDITIONS DE TRAVAIL

Réduire les emplois à temps non complet

RECRUTEMENT

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

CARRIERE ET PROMOTION

Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail, ...)

INTERRUPTIONS DE CARRIERE ET QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du temps de travail par le développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ, et la mise en place du télétravail

Axe 3

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



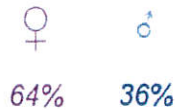
Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes,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

1

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

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



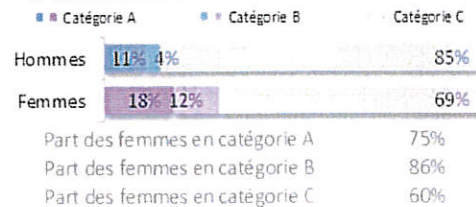
L'accès au statut de fonctionnaire

18% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 15% des hommes

L'accès au CDI

33% des femmes en CDI
0% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



La représentation des femmes et des hommes au sein des filières

Filière	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	89%	11%	83%
Technique	31%	69%	40%
Culturelle	70%	30%	62%
Sportive	-	-	34%
Médico-sociale	100%	0%	96%
Police	-	-	21%
Incendie	-	-	6%
Animation	73%	27%	69%

Analyse

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 64%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

- Médico-sociale 100% - Administrative 89% - Animation 73% - Culturelle 70%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 81,6% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 85,2% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 33% ont pu bénéficier d'un CDI contre 0% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (30,6% femmes en A et B contre 14,8% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels

Aucun agent sur emploi fonctionnel

Analyse

Le Directeur général des services est positionné sur un emploi fonctionnel depuis 2021.

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

Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	43,13	42,50	43,01
Hommes ♂	41,63	41,25	41,57

Proportion des + de 50 ans

20% des femmes ont + de 50 ans
 contre 30% des hommes

Analyse

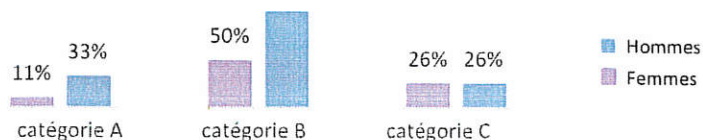
Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agents de plus de 50 ans : 20% des femmes contre 30% des hommes.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- 71% des agents ayant accédé au statut de fonctionnaire stagiaire sont des femmes (sur 7 stagiairisations)
- Promotion interne : Aucune nomination
- Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- Lauréats de concours : Aucune nomination

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement moins de femmes (26,5%) sur emploi permanent que d'hommes (29,6%) sont partis en formation. Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie B comprend la plus forte différence +50 points en faveur des hommes.

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

CADRES D'EMPLOIS

Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes

PROMOTION ET AVANCEMENT

Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle

Axe 4

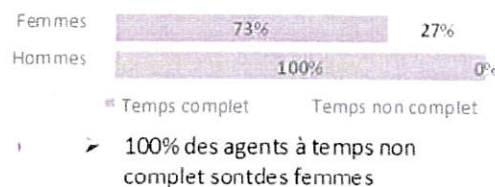
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

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

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

L'organisation du temps de travail

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



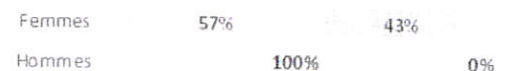
La collectivité dispose d'une charte du temps

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

L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Les femmes (26,5%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (0,0%).

Les femmes (19,4%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (3,7%).

Analyse

Les femmes occupent majoritairement les emplois à temps non complet (73%). De plus, les femmes (81%) accèdent plus largement au temps partiel que les hommes (4%).

Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Maladie-ordinaire	2,69%	2,05%
Accidents-de-service	0,00%	0,00%
Accidents-de-trajet	0,00%	0,00%
Longue-maladie	7,56%	0,00%
Maladie-de-longue-durée	0,00%	2,05%
Maladie-professionnelle	0,00%	0,00%
Maternité-et-adoption	0,00%	1,34%
Paternité-et-adoption	0,00%	0,00%
Autorisation-spéciale	0,00%	0,00%

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 2 congés maternité ou adoption en 2020
- Aucun congé paternité ou adoption en 2020

En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- Une femme en congé parental en 2020
- Aucun homme en congé parental en 2020

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les hommes (10,2%*) sont plus absents que les femmes (5,4%*), en particulier en ce qui concerne la longue maladie.

On relève 2 congés maternité ou adoption, aucun congé paternité ou adoption, un congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

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

Télétravail

Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

Hommes	Femmes
4%	0%

On constate que proportionnellement moins de femme (0.0%) que d'hommes (3.7%) exercent leur fonction en télétravail.

Pour mémoire, la mise en place du télétravail n'était pas effective en 2020 pour l'ensemble des agents ; elle l'est en 2022. Un bilan sera dressé en 2023.

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

TEMPS DE TRAVAIL

Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, plages flexibles...)

Mettre à jour la charte du temps de travail

Développer la flexibilité du temps de travail

TÉLÉTRAVAIL

Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes

Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Encourager la déconnexion

Axe 5 **Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles**

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

1 Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Non

Violences physiques et harcèlement moral

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰	Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Analyse Aucun acte de de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) n'a été signalé.

Aucun signalement pour harcèlement moral n'a été rapporté.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Analyse

Aucun signalement pour harcèlement sexuel n'a été rapporté.

Aucun signalement pour agissements sexistes n'a été rapporté.

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de la prévention des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

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

Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.

Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement.

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL

Informier régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place.

Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.