

RESSOURCES HUMAINES

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2021-2023

COMITE TECHNIQUE DU 9 NOVEMBRE 2021
CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 25 NOVEMBRE 2021

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
PAYS D'APT LUBERON

COMMUNAUTÉ
DE COMMUNES
PAYS D'APT
LUBERON

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception en préfecture : 07/12/2021

TABLE DES MATIERES

Textes et documents de référence	3
Introduction	3
Etat des lieux :	4
1. Conditions générales d'emploi.....	4
2. Evolution de carrière et titularisation	5
3. Organisation du temps de travail.....	5
4. Conditions de travail et congés	6
5. Formation.....	6
6. Rémunérations (personnel permanent).....	7
Axe 1 : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.....	8
Axe 2 : Traiter les écarts de rémunération	9
Axe 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	9
Axe 4 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	10
Axe 5 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles	10

TEXTES ET DOCUMENTS DE REFERENCE

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, article 6 septies
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- 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
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Référentiel de plans de plan relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

INTRODUCTION

Le président de la République a consacré en 2017 l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat ».

L'accord signé le 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par tous les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique rend obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action par tous les employeurs publics. La mise en œuvre effective de cette obligation prévoit que les plans d'action doivent être élaborés avant le 31 décembre 2020 et transmis au représentant de l'état avant le 1^{er} mars 2021.

Cette obligation incombe à l'Etat et ses établissements publics administratifs, ainsi qu'aux établissements publics de la fonction publique hospitalière **et aux collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants.**

En cas de non-respect de cette obligation, les employeurs s'exposent à des pénalités financières dans la limite maximale de 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

La Communauté de Communes Pays d'Apt Luberon doit donc mettre en place un plan d'action après consultation du comité technique.

Le contenu minimal du plan d'action est spécifié dans le décret 2020-528 du 4 mai 2020 :

Il doit identifier les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre pour chacun des quatre domaines énoncés par la loi à savoir :

- Evaluer, 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 grades et emplois de la fonction publique.
- 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.

Ce plan couvre la période 2021 à 2023 et s'applique à tous les services de la CCPAL.

Le plan fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation annuelle afin de le réajuster le cas échéant. Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan d'action.

Le plan d'action doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen.

Accusé de réception en préfecture
084-200040824-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

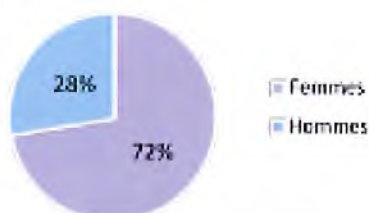
ÉTAT DES LIEUX :

Cet état des lieux sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion du Vaucluse par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

1. Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 144 femmes et 55 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

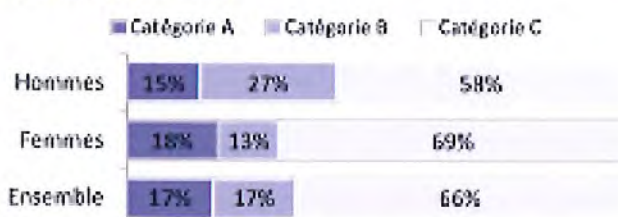


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

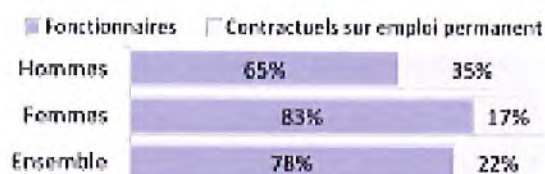
- 44,6 fonctionnaires hommes
- 120,3 fonctionnaires femmes
- 4,9 contractuels hommes
- 23,1 contractuelles femmes

- ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	76%	55%	76%

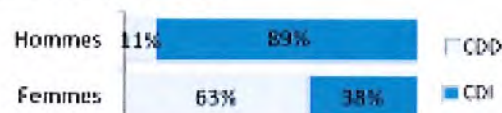
- ➔ 17 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 35 % des hommes



- ➔ 77 % des fonctionnaires sont des femmes et 23 % des hommes
- ➔ 56 % des contractuels permanents sont des femmes et 44 % des hommes

- ➔ 38 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 89 % des hommes

Au total, 26 agents en CDI sur 43 agents contractuels, soit 60 %



- ➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	41%	59%
Culturelle	45%	55%
Sportive	-	-
Médico-sociale	97%	3%
Police	-	100%
Incendie	-	-
Animation	100%	-

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des infirmiers territoriaux en soins généraux

Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes territoriales d'animation	100%
Adjointes administratives	97%
Educatrices de jeunes enfants	93%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

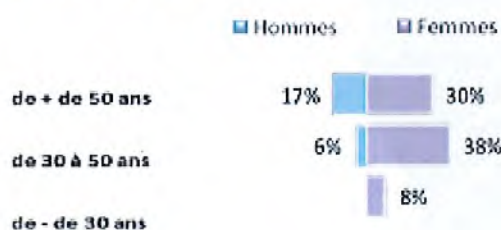
Agents de maîtrise	100%
Techniciens	83%
Adjointes techniques	52%

*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50% sont pris en compte

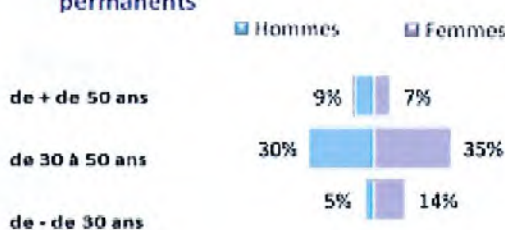
➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,33	38,75	45,07
Hommes	52,92	42,24	49,23

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



➔ Pyramide des âges des contractuels permanents

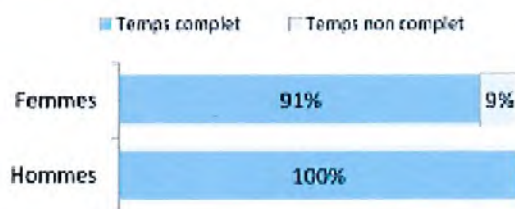


2. Evolution de carrière et titularisation

4 lauréats d'un concours nommés : dont 75 % concernent des femmes

3. Organisation du temps de travail

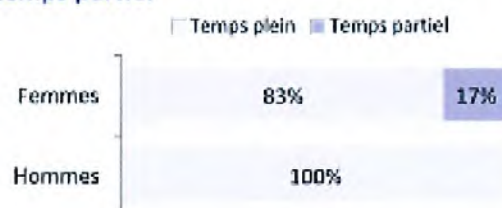
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



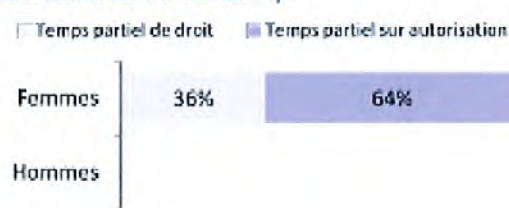
➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

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

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Accusé de réception en préfecture
084-200040824-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

4. Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	9,50%	2,68%
	Ensemble : 7,61%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,70%	2,68%
	Ensemble : 8,49%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,84%	2,74%
	Ensemble : 9,33%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

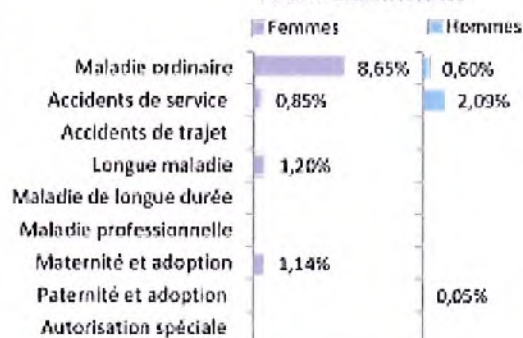
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2020

- ▶ En moyenne, 39,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 9,8 jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 7 congés maternité ou adoption en 2020
- ▶ Un congé paternité ou adoption en 2020

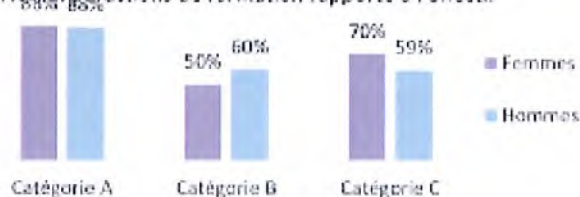
➔ 7 accidents du travail déclarés en 2020

- ▶ 2,8 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ 3 accidents du travail pour 56 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 447 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 419 jours d'arrêt

5. Formation

➔ 137 départs en formation concernant des agents permanents

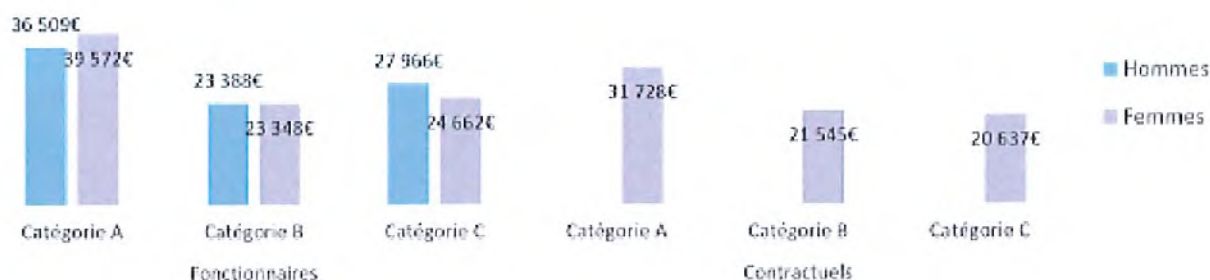
Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



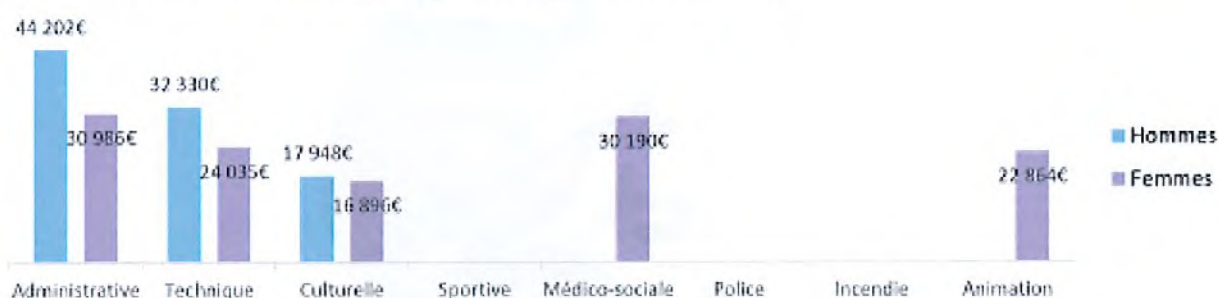
➔ Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2020

6. Rémunérations (personnel permanent)

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	59 213 €	47 084 €	s	35 697 €	s	27 584 €
Technique	s	44 504 €	39 446 €	s	28 856 €	21 530 €
Culturelle	17 345 €	s	17 914 €	16 896 €	s	s
Sportive	s	s	s	s	s	s
Médico-sociale	s	33 790 €	s	s	s	25 114 €
Police	s	s	s	s	s	s
Incendie	s	s	s	s	s	s
Animation	s	s	s	s	s	22 489 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

AXE 1 : GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

Afin de s'inscrire dans une démarche active en matière d'égalité professionnelle, il est nécessaire que les membres du conseil communautaire de la Communauté de Communes du Pays d'Apt Luberon soient pleinement engagés dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan d'action.

Voici les objectifs à atteindre et les actions proposées :

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Soutenir l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'égalité et du plan d'action	Nommer un.e élu.e. en charge de l'égalité professionnelle	Nommé en juillet 2020
Nommer en interne un.e référent.e. égalité pour assurer la coordination du plan d'action	La Direction des ressources Humaines sera en charge de ce dossier	Fin d'année 2021
Création d'un groupe de travail paritaire	Composition proposée : <ul style="list-style-type: none"> • Le président de la CCPAL • Un.e. élu.e. référent.e de l'égalité professionnelle • Le Directeur général des services • La Directrice des ressources humaines • Les représentants du personnel siégeant au comité technique 	1 ^{er} trimestre 2022
Sensibilisation des élu.e.s à la démarche d'égalité	Proposer une demi-journée de sensibilisation aux membres du conseil communautaire	2 ^{ème} semestre 2022
Assurer la diffusion du plan en interne et en externe	<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer via : la messagerie électronique professionnelles (envois groupés et/ou ciblés des informations : mails, newsletters, etc....) • Tous les supports internes existants (flash info RH, guides, affiches, etc...) ou tout autre support à développer. • Campagnes de communication interne relayées à l'externe (trait d'union, ou autres supports à définir). 	<p>Première communication : fin d'année 2021 diffusion du plan d'action délibéré par les membres du conseil communautaire</p> <p>Communication suivante : à chaque étape d'avancement du plan d'action</p>
Assurer un suivi annuel du plan d'actions :	Présenter un plan d'étape chaque année au comité technique et au bureau ou au conseil communautaire	Dernier trimestre de chaque année

Accusé de réception en préfecture
084 20004624 20211125 2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

AXE 2 : TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION

Le préalable au lancement d'un plan d'action est de disposer d'une bonne connaissance de la situation actuelle en matière de rémunération.

La CCPAL s'est engagée depuis 2018 dans une politique de rémunération non discriminante en mettant en œuvre pour les titulaires et non titulaires un régime indemnitaire basé sur les fonctions.

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Identifier les écarts de rémunération éventuels pour des emplois de même nature	Mettre à jour annuellement les données qui pourront être extraite en partie du rapport unique social	Dernier trimestre de chaque année
Analyser et réduire les écarts si nécessaire	Diagnostiquer et préconiser des mesures pour réduire les écarts si nécessaire	Démarche pluriannuelle
S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Réaliser un bilan annuel	Démarche pluriannuelle

AXE 3 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans une politique d'égalité professionnelle, l'égal accès des femmes et des hommes aux grades et emplois pourra être favorisé grâce au développement d'une mixité de métier, que ce soit par le recrutement, la communication, mais aussi par un accompagnement de parcours visant à l'égal accès aux responsabilités professionnelles.

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Développer la mixité des métiers et assurer l'absence de discrimination dans le processus de sélection des candidatures	<p>Actions proposées :</p> <ol style="list-style-type: none"> Mise à jour des fiches de poste sans stéréotype de sexe Mettre en avant des portraits de femmes et d'hommes dans des métiers où un genre est minoritaire Mettre à jour la charte du recrutement Former les jurys de recrutement Mixité des jurys de recrutement 	<p>Fin 2021</p> <p>Courant 2022</p> <p>Fin 2023</p> <p>Fin 2023</p> <p>Fin 2023</p>
Assurer l'égal accès à la formation pour tous	<ol style="list-style-type: none"> Communiquer chaque année sur le plan de formation Favoriser l'accès des formations aux personnels peu qualifiés Développer la formation à distance afin qu'elle soit accessible pour tout.te.s. 	Démarche annuelle à chaque préparation des budgets

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DE
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021

AXE 4 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Veiller au respect du temps de travail, des droits et garantie	Informier et rappeler régulièrement les règles aux responsables de service à ce sujet	2021-2022-2023
Organiser le travail à distance	1. Mise en place du télétravail à compter du 1 ^{er} janvier 2021 2. Former les managers et les agents	Déjà mis en place Formation prévue en 2022
Adapter l'organisation du travail et le temps de travail	1. Etudier avec bienveillance les demandes de temps partiel, 2. Etudier avec bienveillance les demande d'aménagement d'horaire, 3. Rappeler le droit à la déconnexion,	Déjà mis en place Etablir une charte du droit à la déconnexion en 2023
Accompagner la maternité et la paternité	Informier les agents concernés de leur droits	Déjà mis en place
Redynamiser la communication sur la politique sociale existante, notamment à destination des familles	1. Diffusion chaque année des informations du Comité National d'Actions sociales (CNAS)	Déjà mis en place

AXE 5 : PREVENIR ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020, relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique Toutes les collectivités ou établissement public doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

La CCPAL propose de signer la convention avec le Centre de gestion du Vaucluse.

OBJECTIFS	ACTIONS	CALENDRIER PREVISIONNEL/ OBSERVATIONS
Déployer un dispositif de signalement	Signer la convention avec le centre de gestion du Vaucluse	Fin d'année 2021
Orienter les agents victimes de violences vers les structures compétentes	Informier le personnel de l'existence du dispositif mis en place par le CDG 84 et orienter les agents.	Communication faite par note de service et par mail – fin d'année 2021
Traitement des situations	Par la commission mise en place par le centre de gestion du Vaucluse	En fonction des signalements

Accusé de réception en préfecture
084-200040624-20211125-2021-124-DF
Date de télétransmission : 07/12/2021
Date de réception préfecture : 07/12/2021