

Envoyé en préfecture le 13/12/2023

Reçu en préfecture le 13/12/2023

Publié le

Berger
Levrault

ID : 088-200048726-20231207-DELIB47_2023-DE



Plan d'actions égalité professionnelle du PETR du Pays d'Epinal Cœur des Vosges 2024-2026

Préambule

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'action « Égalité professionnelle ». Conformément au décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions 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'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les 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, grade 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

Le comité social compétent est informé, chaque année, de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action 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, 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 2022, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

Le présent document présente donc le plan d'actions égalité professionnelle du PETR du Pays d'Epinal Cœur des Vosges pour la période 2024-2026

Envoyé en préfecture le 13/12/2023

Reçu en préfecture le 13/12/2023

Publié le



ID : 088-200048726-20231207-DELIB47_2023-DE

I. Evaluation du plan d'actions 2021-2023

Le plan d'actions du PETR du Pays d'Epinal 2021-2023 se structurait autour de quatre entrées, à savoir :

- Axe 1 - Intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans la stratégie RH de la collectivité ;
- Axe 2 - Lever les freins à l'accessibilité et au déroulement de carrière ;
- Axe 3 – Articuler les temps de vie ;
- Axe 4 – Garantir l'égalité de traitement dans les politiques publiques de la collectivité

L'évaluation du niveau de réalisation s'opère de manière synthétique comme suit :

- Vert : action pleinement opérée ;
- Orange : action partiellement conduite
- Rouge : action non conduite

1) Axe 1 – intégrer la dimension égalité femmes-hommes dans la stratégie RH de la collectivité

Mesures du plan d'actions	Indicateurs de résultat	Etat de réalisation
Action 1 - Mise en place d'indicateurs de suivi genrés dans le cadre du bilan social	Formaliser un tableau de suivi en parallèle des possibilités d'insertion dans le bilan social (normé au niveau national)	Utilisation des indicateurs fournis par l'outil proposé par le CDG 88
Action 2 – Adapter les fiches de poste (mention H/F, vigilance sur les formulations)	Evolution des recrutements par catégorie et filière avec analyse genrée	Une attention apportée dans les formulations
Action 3 – Garantir un équilibre de rémunération des femmes et des hommes	Réalisation d'analyses sur les écarts de rémunération	Une stratégie de rémunération partagée par les cadres de la collectivité a été formalisée avec une approche équilibrée entre femmes et hommes

2) Axe 2 – lever les freins à l'accessibilité et au déroulement de carrière

Mesures du plan d'actions	Indicateurs de résultat	Etat de réalisation
Action 4 – Favoriser l'égal accès à la formation en sensibilisant les évaluateurs à l'entretien d'évaluation	Part des femmes et des hommes par catégorie ayant été sensibilisés	Un taux de recours à la formation davantage mobilisée par les femmes. Des actions de sensibilisation des évaluateurs et évalués avaient été engagées pour insister sur l'enjeu du recours à la formation.
Action 5 – Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement	Part des femmes occupant un poste d'encadrement Part des femmes en catégorie A	Une majorité de femmes sur les postes de cadres : 1 homme sur la fonction de DGS 3 femmes pour 1 homme sur les fonctions de chef de service.
Action 6 – Garantir le principe de non discrimination dans le cadre des procédures de recrutement	Formalisation de grille de sélection Formalisation de grille d'entretien Respecter la parité dans les jurys quand cela est possible	Grille d'entretien formalisée Jury avec une parité respectée, voire avec une majorité de femmes dans le jury.

3) Axe 3 – articuler les temps de vie

Mesures du plan d'actions	Indicateurs de résultat	Etat de réalisation
Action 7 – Encadrer les heures de réunions internes – ne pas les fixer après 18h ou entre 12h et 14h et formaliser des plannings	Suppression des réunions tardives à l'exception de celles associant des élus Planification stabilisée des réunions et points dossiers internes	Une attention sur le calage des réunions organisées par la collectivité – seules les réunion associant les élus se tiennent à 18h
Action 8 – Mise en place du télétravail	Nombre d'agents concernés Degré de satisfaction des agents	Le télétravail a été mis en place avec équipement fourni aux agents et une

		cha rappelant notamment le droit à la deconnexion
--	--	---

4) Axe 4 – garantir l'égalité de traitement dans les politiques publiques de la collectivité

Mesures du plan d'actions	Indicateurs de résultat	Etat de réalisation
Action 9 – Favoriser une égale participation des femmes et des hommes dans les instances de la collectivité	Augmentation du taux de féminisation des différentes instances (comité syndical, bureau, commission, CAO)	Pas de modification majeure des instances – inscription aux réunions de travail pour les élus sur la base du volontariat.
Action 10 – Veiller à l'égalité dans la commande publique en demandant une déclaration à l'entreprise comme quoi elle est non-discriminante et respecte la législation en termes d'égalité hommes-femmes	Respect dans chaque consultation des dispositions de l'article R. 2143-3 du code de la commande publique	Point non mis en place
Action 11 - Mise en place d'indicateurs de suivi genrés dans le cadre des politiques sectorielles de la collectivité	Formaliser des tableaux de suivi par politique sectorielle support à l'élaboration du rapport d'activité de la collectivité	Une attention portée autour : - De l'accès aux services d'accès aux droits ; - Des actions de médiations et d'accès à la culture

5) Synthèse

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Un plan formalisé avec une majorité d'action conduite ; - Une habitude dans le traitement non discriminant des candidats et agents – l'évaluation des indicateurs de la collectivité a permis de conforter cette approche avec même une situation plus favorable pour les agents femmes en matière de rémunération ; - Une attention dans le cadre de l'organisation de réunion afin de renforcer la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ; - Un réflexe plus marqué du public féminin dans la montée en compétence avec le suivi de formation ; - Une opportunité engagée dès la sortie du COVID avec la mise en place d'une charte télétravail, couplé à l'équipement des agents en ordinateur portable ; - Absence de refus de prise de congés et souplesse dans la gestion des rentrées scolaires pour les agents, tout en garantissant la continuité de service. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un manque de diffusion de cette approche au sein de l'ensemble des agents de la collectivité ; - Non réalisation de l'action n°10 du plan d'actions 2021-2023 ; - Le nombre d'élu femme à des postes de Vice-Présidence : 1 sur 4 ; - Un défaut de formation et de modèle proposé pour formaliser un plan et un suivi de ce plan par l'Etat, couplé à l'absence d'une absence de pilotage à l'échelle départementale pour partager et mutualiser le cas échéant les bonnes pratiques ; - Un recours aux ASA pour enfant malade uniquement utilisé par les agents femmes et parfois non partagé avec le conjoint.
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - L'évaluation du plan 2021-2023, croisé avec le travail en matière d'hygiène et sécurité a permis d'interroger les procédures existantes au sein de la collectivité ; - La conduite en cours d'une analyse des besoins sociaux qui permet d'avoir une attention dans la prise en charge du public féminin dans les politiques d'accès aux droits de la collectivité ; - Absence de signalement ou de retour de cas de harcèlement au sein de la collectivité. 	

Envoyé en préfecture le 13/12/2023

Reçu en préfecture le 13/12/2023

Publié le



ID : 088-200048726-20231207-DELIB47_2023-DE

II. Diagnostic

I. Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

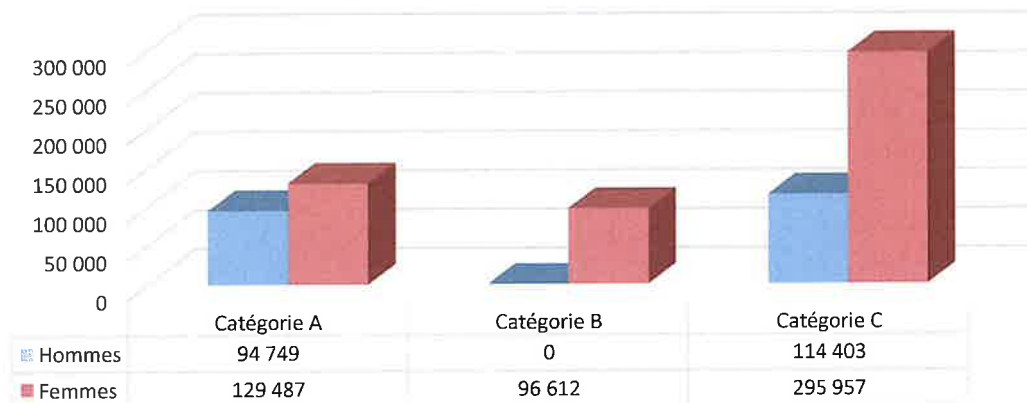
Les 10 plus hautes rémunérations 2022

	Montant	Nombre de bénéficiaire	% de rémunération attribué
Femmes	276 060 €	8	74%
Hommes	94 747 €	2	26%

Au vu de la taille de la collectivité, ces données ne sont pas exploitables en tant que telle. En effet, en 2022, la collectivité ne comptait que 23 agents. Les 10 agents les plus rémunérés représentent ainsi 43% des agents.

Rémunération brute par catégorie et filière 2022

Montant total des rémunérations annuelles brutes
Par catégorie et par sexe (hors charges patronales)



Ecart de rémunération selon la catégorie et la filière

TITULAIRE	MOYENNE	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative			65352		33579	s	27616	s	33362
Technique						s		s	
Culturelle									
Sportive									
Total								24856	33362

Pour les titulaires, un écart est observé, en faveur des femmes. Cela s'explique notamment par un niveau d'expérience et une ancienneté dans la collectivité plus importante pour certaines femmes.

CONTRACTUEL	MOYENNE	Catégorie A		Catégorie B		Cat			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative			45330		s	21408	21092	21408	27025
Technique	s							s	
Culturelle	s							s	
Sportive					s				s
Total								36461	26932

Concernant les contractuels, l'écart est en faveur des hommes. Si l'on retire l'emploi de direction, l'écart est toujours en faveur des hommes, mais avec une moins grande différence.

Part de l'IFSE dans la rémunération annuelle brute

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administratif		34%		23%	6%	17%	6%	25%
Technique	38%				32%		35%	
Culturelle	12%						12%	
Sportive				1%				1%
Total	25%	34%		12%	19%	17%	18%	13%

La part de l'IFSE dans la rémunération brute annuelle est plus importante pour les hommes (18%) que pour les femmes (13%). En effet, lors de la mise en place de l'IFSE, la collectivité a appliqué le principe du maintien de l'ancien régime de prime, de façon à ne pas pénaliser les agents lors du changement.

En outre, les rémunérations des agents sont établies sur la base d'une base articulant la catégorie de l'agent, le niveau de responsabilité et celui de l'expérience.

Il est à noter que tous les agents ne perçoivent pas d'IFSE.

Ecart sur obtention du CIA

	Total	CIA perçu	%
Homme	5	2	40%
Femme	18	11	61%

Proportionnellement, les femmes ont davantage perçu un CIA.

Cela s'explique par une plus forte proportion de femme aux postes à responsabilité – secteur où tous les agents ont bénéficié d'un CIA.

Les agents non éligibles sont ceux n'ayant pas atteints les objectifs fixés ou ne bénéficiant pas d'IFSE dans le cadre de leur rémunération.

Ecart du CIA

	CIA Total versé	Moyenne	Médiane
Homme	3 630,12	1 815,06	1 815,06
Femme	5 545,31	504,12	332,00
Total	9 175,43	705,80	442,20

Il apparaît une très grande différence de traitement dans le versement du CIA entre les hommes et les femmes.

Cela s'explique par l'effet de nombre où la très grande disparité des ag le montant moyen de CIA par rapport au fait que seuls deux hommes (en plus des cadres) ont bénéficié du CIA.

Aussi, les données restent difficilement comparables.

II. Garantir l'accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grade et emploi

Répartition des effectifs par genre

Le taux de féminisation global de l'emploi est de 78%.

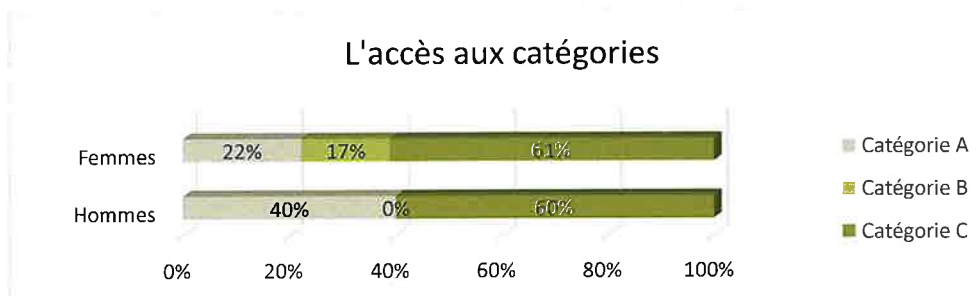
Accès au statut de fonctionnaire par genre

61% des femmes sont fonctionnaires contre 20% pour les hommes.

Evolution par genre de l'accès au CDI

Les femmes ont la faveur du nombre de CDI (deux) sur les trois CDI présents dans la collectivité.

Accès aux différentes catégories



On peut constater que :

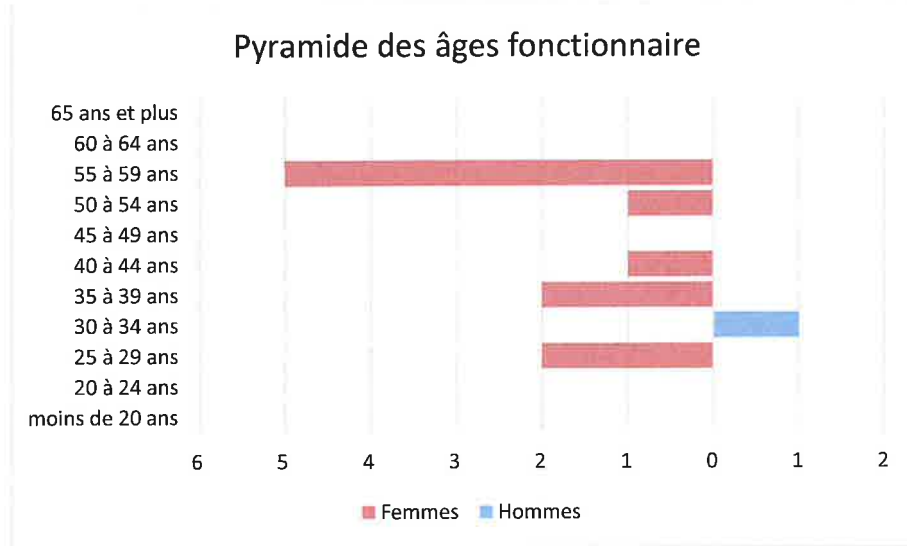
- La répartition en catégorie C est identique entre les femmes et les hommes ;
- Contrairement aux femmes, les hommes sont absents de la catégorie B ;
- La représentation des hommes en catégorie A est donc plus importante.

A noter que sur les trois postes occupés par des femmes en catégorie B, deux pourraient potentiellement évoluer sur de la catégorie A au regard des niveaux de responsabilité demandés.



Age moyen des agents sur emploi permanent avec analyse :

a. Fonctionnaire

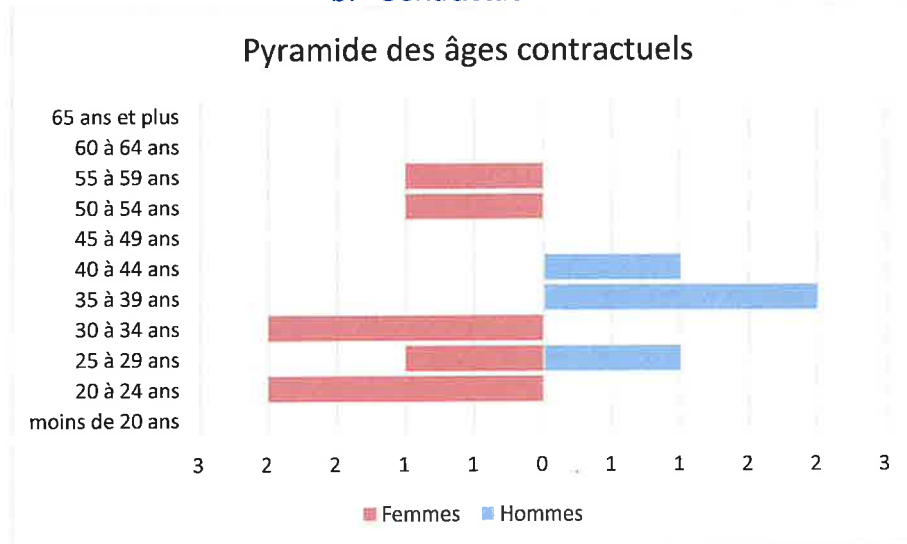


Analyse femme/homme peut probante au vu du nombre d'homme fonctionnaire. Cependant, il est à noter que plus de la moitié des femmes fonctionnaires a plus de 50 ans.

Des départs à la retraite sont à prévoir dans les 10 prochaines années, et sont donc à anticiper.

Un accent devra être porté sur l'adaptation du poste de travail ainsi qu'un accompagnement pour préparer les départs à la retraite.

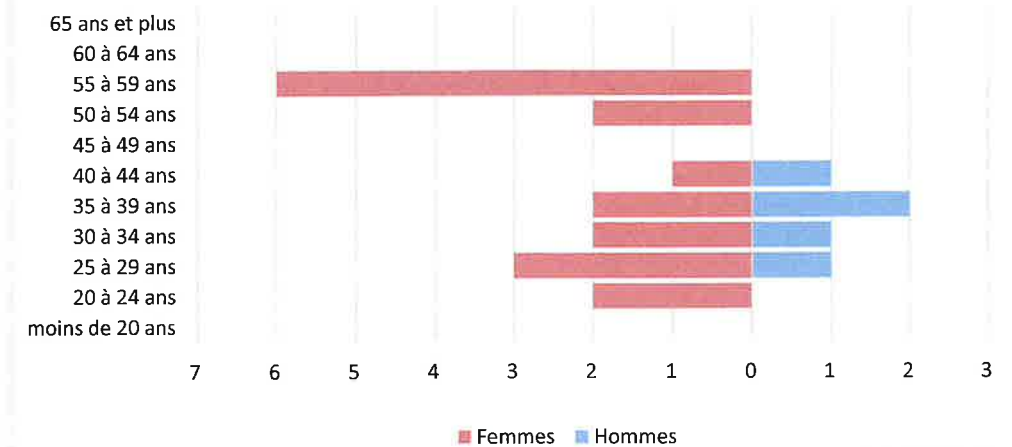
b. Contractuel



Les contractuels ont majoritairement moins de 45 ans. Les postes du PETR attirent le plus souvent des jeunes en découverte de la fonction publique territoriale.

c. Ensemble des agents

Pyramide des âges totale



Une majorité d'agents « jeunes » même si le niveau d'expérience des agents recrutés a fortement augmenté pour les postes à responsabilité.

Part des plus de 50 ans

Il n'y a pas d'hommes âgé de plus de 50 ans au sein de la collectivité et 44% des femmes ont plus de 50 ans.

A noter que le PETR, collectivité où il y a une majorité de poste administratif, éprouve des difficultés à recruter des hommes.

Accès aux évolutions de carrières

- 0% par genre des personnes ayant accédé au statut de fonctionnaire stagiaire. Cependant une évolution a eu lieu depuis le début du mandat, avec une demande de titularisation des agents. Le processus est en cours.
- 0% par genre des personnes ayant obtenu un changement de grade

Accès à la formation

Seulement 3 départs en formations ont été enregistrées : il s'agit uniquement de femme et chacune dans une catégorie différente.

Il est cependant à noter que bien que les entretiens annuels d'évaluation des agents incitent les agents à partir en formation, ceux-ci restent peu enclins à suivre ce processus.

Aussi, des temps non considérés comme de la formation, ont été mis en place tel que du coaching, un voyage d'études, de l'analyse de la pratique, ...

III. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

Répartition des emplois temps complets et temps partiels par genre

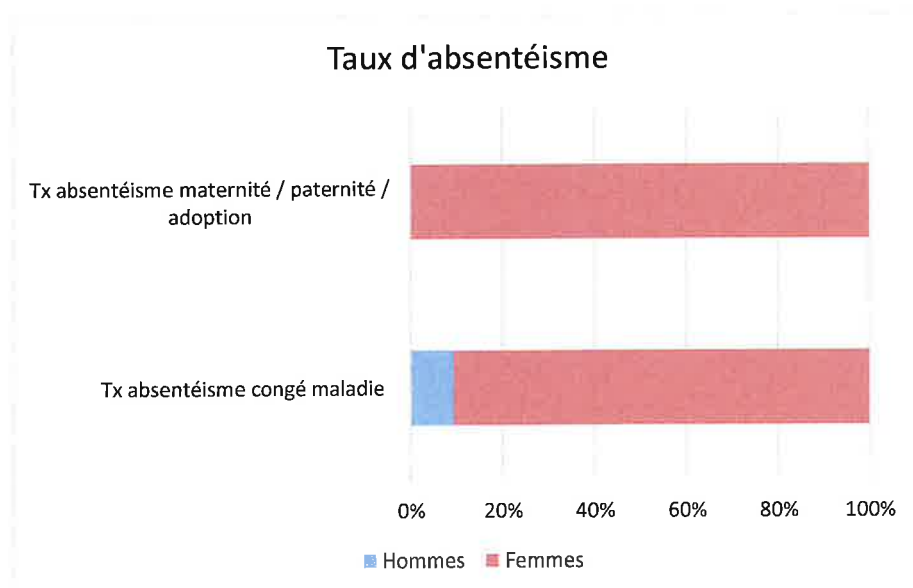
La totalité des emplois sont à temps complets, hormis les guides conférenciers (6 guides à raison de 8h/contrat).

Répartition de l'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit

Aucun agent n'a demandé à bénéficier d'un temps partiel. Ce sujet est bien entendu abordé lors des entretiens d'évaluation.

Répartition du taux d'absentéisme par motif par genre (intègre les ASA)

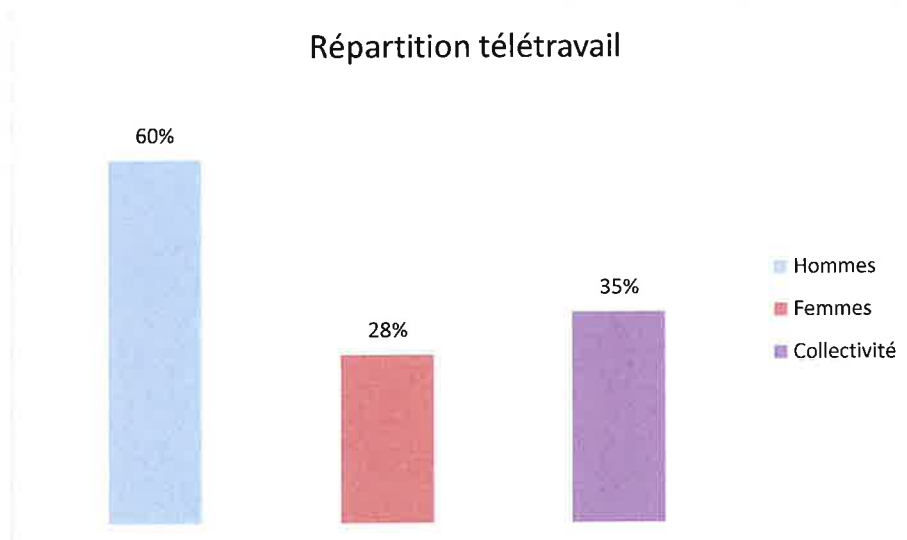
Du côté femme, l'équivalent de 1,85 temps plein est comptabilisé en absence. Il faut préciser qu'il ne s'agit pas d'une succession de petits arrêts, mais de deux situations de Congé de Longue Maladie/Durée cumulées avec des arrêts plus petits.



La part d'agent ayant bénéficié d'un congé maternité, paternité ou d'adoption est entièrement dédiée aux femmes.

Peu de congé pour maladie sont comptabilisés pour les hommes.

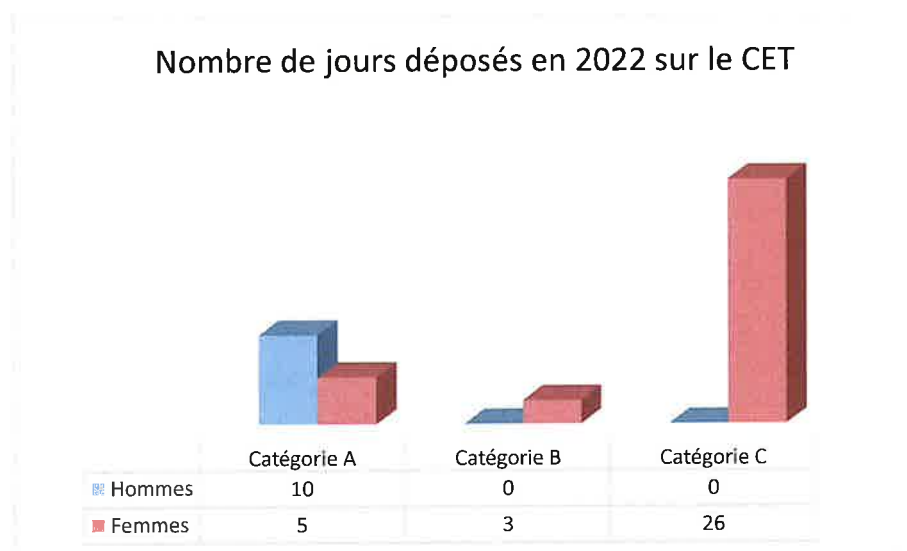
Répartition du % d'agents exerçant le télétravail par genre



On constate que proportionnellement moins de femmes (28%) que d'hommes (60%) exercent leur fonction en télétravail.

Le faible pourcentage d'agent prétendant au télétravail s'explique, tout comme le taux afférent au public féminin, par le fait qu'une grande partie des postes a des contraintes de présence physique - ce sont des travaux postés puisque relevant de l'accueil du public.

Nombre de jours moyens déposés sur le compte épargne temps suivant le genre et par catégorie



67% des femmes disposent d'un CET contre 40% pour les hommes.

Dans cette répartition, en moyenne, chaque femme (10 femmes) a posé 3.4 jours sur son CET contre 5 jours pour les hommes (2 hommes).

Sur 14 agents disposant d'un CET, 12 ont épargnés des jours.

IV. Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

Emanant du personnel avec et sans arrêt de travail : 0
Emanant des usagers avec et sans arrêt du travail : 0

Nombre de signalement à la cellule RH pour harcèlement moral

Emanant du personnel avec et sans arrêt de travail : 0
Emanant des usagers avec et sans arrêt du travail : 0

Nombre de signalement à la cellule RH pour harcèlement sexuel

Emanant du personnel avec et sans arrêt de travail : 0
Emanant des usagers avec et sans arrêt du travail : 0

Nombre de signalement à la cellule RH pour agissements sexistes

Emanant du personnel avec et sans arrêt de travail : 0
Emanant des usagers avec et sans arrêt du travail : 0

Il y a plusieurs manières d'appréhender ces résultats :

- Soit, il n'y a eu réellement aucun acte de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles
- Soit les agents ne sont pas suffisamment formés et ne savent pas identifier correctement les actes en question.

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Collectivité de taille humaine - Collectivité avec des agents ayant de l'expertise dans les domaines d'intervention demandé - Stratégie de rémunération établie à l'échelle de la collectivité - Dispositif de télétravail mis en place - Adaptation des conditions de travail des femmes dans le cadre de l'allaitement - Absence de signalement 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés de recrutement genré type homme - Un faible recours à la formation - Absentéisme lié aux congés pour maladie - Taux de télétravail
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Dispositif PSC mis en place avec un cadre d'intervention volontariste sur la partie maintien de salaire - Accès à la stagiairisation favorisé dans le cadre du processus de professionnalisation des agents - ASA avec un cadre souple pour les situations « enfants malades » avec une demande aux praticiens que les demandes mentionnent le besoin d'un parent et non de la mère ; - Mise à jour de l'état d'avancée de la collectivité en matière d'hygiène et sécurité avec mise en place dès la fin d'année 2023 d'une formation de sensibilisation de tous les agents de la collectivité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vieillesse de la population à anticiper au regard du taux d'agents de plus de 50 ans.

Envoyé en préfecture le 13/12/2023

Reçu en préfecture le 13/12/2023

Publié le



ID : 088-200048726-20231207-DELIB47_2023-DE

IV. Plan d'actions

Mesures du plan d'actions	Année de mise en oeuvre	Indicateurs de résultat
Action 1 – Information des agents sur différents types de signalement	2024	Mise en œuvre effective de la formation Nombre d'agents formés
Action 2 – Sensibilisation à la non-discrimination	2025	Mise en œuvre effective de la formation Nombre d'agents formés
Action 3 – Sensibilisation sur les violences faites aux femmes	2025	Mise en œuvre effective de la formation pour les agents en charge de l'accueil d'usagers Nombre d'agents formés
Action 4 – Poursuivre les actions visant à créer une équité de rémunération entre les femmes et les hommes	2024	Evolution des écarts de rémunération entre catégorie mais également sur la base des postes occupés
Action 5 – Favoriser l'accès à la formation	2024-2026	Mise en place effective de formation obligatoire sur des éléments de base utile aux agents : hygiène et sécurité, non discrimination, ...) Evolution du nombre d'agents formés Evolution du nombre de jours de formations à l'échelle de la collectivité Evolution du taux de recours à la formation rapporté au nombre d'agent total de la collectivité
Action 6 – Poursuivre les aménagements de poste de travail	2024-2026	Mise à jour effective du document unique pour chaque site Conduite d'une diagnostic d'agencement des lieux pour des sites France Services identifiés comme prioritaires : Épinal, Darney, Rambervillers
Action 7 – Accompagner le maintien dans le postes des plus de 50 ans	2024-2026	Intégrer de manière formelle un point d'échange sur ce sujet pour les agents concernés dans le cadre de l'entretien d'évaluation Nombre d'actions engagées chaque année après signalement par un agent
Action 8 – Favoriser une égale participation des femmes et des hommes dans les instances de la collectivité	2024-2026	Suivi du taux de féminisation des instances de la collectivité
Action 9 – Généraliser le recours à des indicateurs genrés dans le cadre des politiques sectorielles de la collectivité	2024-2026	Mise en place effective d'indicateurs genrés Suivi effectif des indicateurs genrés
Action 10 – Participation des sites France Services aux dispositifs promouvant l'égalité femmes-hommes	2025-2026	Nombre de site France Services participant au dispositif angela Nombre de site France Services proposant des ateliers spécifiques