

Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Références :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors 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

Référentiel de plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

dans la fonction publique – source : DGAFP

Préambule :

Ce plan d'action est établi sur la base du bilan social 2019 adopté en 2020, conformément aux éléments réglementaires qui prévoient, transitoirement, son établissement sur la base des données disponibles dans l'attente de la mise en place effective du rapport social unique.

Il reprend les éléments du rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes, adopté en marge du débat d'orientation budgétaire en 2020.

Sa période d'application couvre les années 2021 à 2023. Il est amendable en cours de période.

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

1.1 écarts liés à la quotité de temps partiel

Données :

6% des agents travaillent à temps partiel, qui sont à 79% des femmes. Bien que la population concernée soit faible, il est important de noter le poids de plus en plus important des hommes dans les agents à temps partiel, pour un indicateur traditionnellement quasi-exclusivement féminin.

→ conseiller les agents qui demandent un temps partiel

Dans le cadre d'une demande de temps partiel, les agents (essentiellement des femmes) sont informés sur les incidences en matière de cotisations retraite.

Par exemple, un agent à temps partiel à 80% pendant cinq ans perd un an de cotisation retraite par rapport à un agent à temps complet.

A noter cependant qu'une part non négligeable des temps partiels (20%) sont exercés par des hommes. Ce taux, bien qu'appliqué à une population de petite taille est très au-delà des standards sociétaux.

L'agglomération examine avec la même bienveillance les demandes de temps partiel de ses agents, quel que soit leur sexe.

1.2 écarts liés à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emploi

Données :

70% des agents de la communauté d'agglomération sont des hommes. Cette proportion s'inverse quasiment pour les agents de catégorie A, les femmes représentant 55% de cette catégorie. Cette tendance est accentuée depuis 2018 avec le passage en catégorie A des agents des cadres d'emploi d'assistant socio-éducatif et d'éducatrices de jeunes enfants.

Malgré ce transfert, les femmes restent sur-représentées en catégorie B, du fait de poids important de la filière culturelle, traditionnellement féminine, dans cette catégorie.

Les hommes sont en revanche sur représentés (75%) dans les emplois de catégorie C, du fait de la prépondérance de la filière technique. 90% des agents de la filière technique sont en effet des hommes, alors que les femmes restent très majoritaires (85%) dans les filières administrative et culturelle.

Ces éléments sociétaux sont sans incidence sur la rémunération.

1.3 écarts liés à la composante indemnitaire

Données :

La rémunération plus élevée des hommes (9%) s'explique par le poids prépondérant de la filière technique et des régimes indemnitaires particuliers correspondant, notamment en catégorie B. Le poids relatif des filières doit également être pris en compte, l'ancien régime indemnitaire étant historiquement favorable à la filière administrative, essentiellement féminine en catégorie C, et à la filière technique, notamment pour les catégories A et B.

En catégorie C, l'importance de la filière technique reste encore prépondérante et favorable aux hommes, en particulier du fait des heures supplémentaires rémunérées, notamment sous astreinte.

En catégorie A, l'arrivée des cadres d'emploi des EJE et des assistants socio-éducatifs fait décrocher la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes.

→ instaurer un régime indemnitaire lié au poste

Ces différences ont cependant tendance à diminuer du fait de l'instauration du rifseep, en mars 2019, qui tend à rétablir une égalité de traitement entre les filières.

En effet, la mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) via un système de cotation des postes, atténue les écarts de régime indemnitaire existants liés aux filières, qui disparaîtront à terme.

Il n'y a pas de prime liée au temps de travail à l'agglomération.

1.4 écarts de ratios d'avancement

Il n'y a pas d'écarts de ratios d'avancement entre les hommes et les femmes, ceux-ci étant définis, conformément à la réglementation, par catégorie.

Données :

34% des 46 avancements et promotions internes prononcés au titre de l'année 2021 concernent des femmes, ce qui correspond à leur poids dans les effectifs de l'agglomération.

→ veiller au maintien de l'équilibre des avancements entre hommes et femmes

Dans le cadre du travail en cours, de définition des lignes directrices de gestion, une attention particulière devra continuer d'être portée au respect de ce critère.

2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique

2.1 mixité des métiers

Depuis plusieurs années, une attention particulière est portée sur la communication sur les métiers sans stéréotype de genre, qu'il s'agit des annonces d'emploi internes ou externes.

→ des fiches de postes et annonces emploi H/F

Les fiches de postes et annonces de mobilité interne ou de recrutement externe sont rédigées de manière à permettre à tout agent de se projeter sur le poste : la mention H/F est systématisée et les noms génériques masculins peuvent être féminisés.

Une attention particulière est toutefois apportée, afin de veiller à ce que ce mode de rédaction ne nuise pas à la compréhension des informations figurant dans ces documents.

→ lutter contre les stéréotypes

Dans les métiers socialement particulièrement sexués, des recrutements « à l'inverse » existent : ainsi, deux femmes travaillent sur les fonctions exclusivement masculines jusqu'alors d'agent de propreté urbaine.

Les nouveaux locaux prennent en compte la possibilité d'accueillir des femmes dans les services exclusivement masculins (collecte des déchets, par exemple) alors même que l'effectif actuel du service ne compte aucune femme.

Une masculinisation des métiers traditionnellement féminins, quoique encore limitée, est également encouragée, par exemple concernant les métiers du secrétariat.

→ la formation des encadrants de terrain

Dans le cadre des actions transversales de formation liés à l'exercice des fonctions d'encadrant de petites équipes (chef d'équipe), une sensibilisation contre les stéréotypes de genre et les discriminations a été introduite dans les contenus de la formation

2.2 accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles

Tous les recrutements font l'objet d'une procédure formalisée, et d'entretiens de recrutement. Le respect d'une procédure formalisée permet d'éviter les discriminations à l'embauche.

Une part importante des postes ouverts au recrutement étant pourvus par des agents en mobilité interne, cette attention particulière permet ainsi le même accompagnement des parcours pour les hommes et les femmes.

→ une procédure de recrutement exempte de discriminations

Afin de garantir l'absence de discrimination dans les recrutements, la procédure de recrutement mise en œuvre, quel que soit le statut du poste concerné, est celle décrite dans le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

→ permettre la mobilité interne comme favorisant la mixité des métiers

La mobilité interne est favorisée dans les modes de recrutement, permettant aux agents, quel que soit leur sexe, de travailler dans divers champs professionnels tout au long de leur carrière.

La création d'une direction mutualisée des ressources humaines a permis d'élargir la logique de mobilité interne à l'ensemble du territoire intercommunal, favorisant encore ce processus de mobilité.

→ la création d'un poste de responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, référent parcours professionnels

En 2020, la direction mutualisée des ressources humaines s'est dotée d'un poste de responsable de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, référent parcours professionnels. L'objectif de cette création est de faciliter l'accompagnement des agents en réorientation professionnelle, conséquence – ou non – d'une inaptitude ou d'un reclassement. Ce poste, en permettant les changements de parcours, favorise la mixité des métiers.

2.3 accès à la formation

Données :

La part des femmes dans le nombre d'agents ayant suivi une formation est équivalente à leur poids dans la population générale de l'agglomération, ce qui confirme le rééquilibrage constaté depuis 2016.

Cet équilibre est à souligner, compte tenu de la part importante des formations obligatoires en filière technique, essentiellement masculine.

→ maintenir l'accès à la formation pour tous les agents

→ la voie du reclassement

Certains bastions restent à conquérir, tels que par exemple le métier de ripeur, exercé exclusivement par des hommes au sein de la communauté d'agglomération. Il doit cependant être entendu que certaines évolutions ne sont pas encore envisageables : en effet, aucun candidat féminin n'a postulé sur les recrutements ouverts à ces

postes. Parallèlement, les hommes restent encore très éloignés des métiers de secrétariat ou très minoritaires en filière culturelle.

Des évolutions sont cependant envisageables, notamment dans le cadre de procédures de reclassement.

C'est le cas au sein du réseau des médiathèques, où des procédures de reclassement ont concerné des agents masculins et peuvent ainsi concourir à un rééquilibrage partiel des poids relatifs des hommes et des femmes.

Ces changements de métiers sont cependant des étapes complexes, et il n'est pas toujours possible de les mener à bien.

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

3.1 adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Malgré de notables avancées, la gestion de la logistique familiale est encore majoritairement assurée par les femmes. La gestion des temps doit permettre une bonne articulation entre temps de travail et temps personnel.

→ conserver les plages fixes et plages variables

L'existence – très ancienne – d'un système de plages fixes et variables pour organiser les prises et sorties de postes pour les fonctions administratives a été maintenue, au moment du passage aux 1607 heures en 2016.

→ instaurer le télétravail

Une concertation avec les représentants du personnel est menée depuis fin 2020, dans l'objectif de délibérer sur un cadre applicable au télétravail dans la collectivité. Cette concertation devrait aboutir en 2021.

3.2 soutien à la parentalité

→ faciliter la prise du congé paternité

Données

100% des agents bénéficiant d'un droit au congé paternité sont en mesure de l'exercer

Une attention particulière devra continuer d'être portée à cet indicateur, avec l'allongement de la durée de ce congé en 2021.

→ entretiens spécifiques en lien avec les modalités de l'entretien de retour

Un travail de préparation a été conduit visant à instituer un entretien de retour, pour faciliter la reprise du travail des agents absents pendant des périodes relativement longues.

Dans la logique des entretiens de retour, des entretiens pré/post maternité (ou tout autre type d'absence longue) sont encouragés. Leurs objectifs sont les suivants :

- permettre un départ du service dans de bonnes conditions : point sur les dossiers en cours au moment du départ, répartition des tâches de l'agent entre

ses collègues, information quant à un éventuel remplacement de l'agent pendant son absence

- faciliter le retour au travail : point sur les évolutions du service pendant l'absence, reprise des dossiers ou des tâches, etc...

4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

4.1 dispositif de signalement

Dans la lignée du travail coopératif avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique du Tarn ayant conduit à la création du collège de déontologie, une collaboration de même nature va être instituée dans le domaine du signalement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

La pertinence de cette collaboration réside, au cas particulier, dans la possibilité pour l'agent de signaler les faits dont il serait victime à une entité extérieure à la collectivité, renforçant ainsi sa protection, et facilitant cette démarche (logique de « tiers de confiance »)

4.2 formation

Dès mise en place de ce dispositif, des actions d'information et de formation seront mises en place, qui compléteront les sensibilisations déjà instaurées, notamment auprès de l'encadrement de proximité.

* * * * *

Dans le cadre de la concertation régulière avec les partenaires sociaux, et notamment le travail sur les lignes directrices de gestion, il a été convenu que ce plan d'actions, applicable dès 2021, ferait l'objet d'un travail complémentaire.

L'objectif de cette concertation sera d'en élargir le champs d'application, au delà de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à la lutte contre les discriminations de toutes natures.