

Plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Introduction

La communauté d'agglomération Coulommiers Pays de Brie rassemble 54 communes et plus de 90 000 habitants et emploie 245 agents territoriaux (titulaires et contractuels) depuis le 1^{er} janvier 2020.

Pour rappel, il y a eu la fusion entre la communauté de communes du Pays de Coulommiers et du Pays Fertois au 1^{er} janvier 2018, de ce fait la création de la communauté d'agglomération Coulommiers Pays de Brie à cette même date.

Au 1^{er} janvier 2020, il y a eu la fusion entre la CA Coulommiers Pays de Brie et la CC du Pays Créçois. Cette nouvelle entité a conservé le nom Coulommiers Pays de Brie.

La fusion du 1^{er} janvier ayant entraîné la dissolution des comités techniques des deux anciennes collectivités, des élections professionnelles devaient avoir lieu au printemps 2020. La crise sanitaire, notamment la période de confinement, nous a obligé à décaler le calendrier des opérations électorales des élections professionnelles. Le scrutin est fixé au 5 novembre 2020, le premier comité technique d'installation aura lieu début décembre 2020.

Du fait de l'absence de validation du plan d'action, il sera réexaminé dès que possible à la suite des élections professionnelles et pourra être modifié si cela est jugé nécessaire.

Nous allons présenter le constat qui a été fait au sein de la collectivité sur l'emploi et la rémunération, sur l'articulation de la vie personnelle et professionnelle et enfin le volet concernant les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

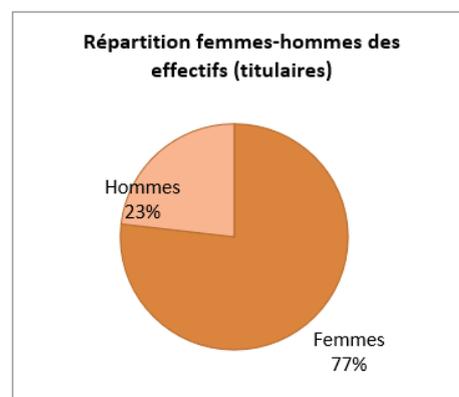
I) Evaluation des écarts de rémunération et de l'emploi F/H

Données statistiques au 1^{er} octobre 2020

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

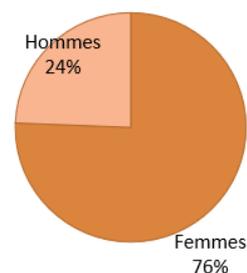
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	37	5	42
filière technique	17	24	41
filière animation	21	3	24
filière culturelle	3	3	6
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	38	0	38
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	116	35	151



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	14	4	18
filière technique	9	3	12
filière animation	21	7	28
filière culturelle	5	5	10
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	13	1	14
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	62	20	82

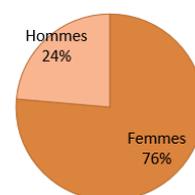
Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	51	9	60	85%	15%
technique	26	27	53	49%	51%
animation	42	10	52	81%	19%
culturelle	8	8	16	50%	50%
sociale	0	0	0	0%	0%
médico-sociale	51	1	52	98%	2%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	0	0	0	0%	0%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	178	55	233	76%	24%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %
communes: 60 %
EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %
entre 50 et 499 agents: 61 %
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

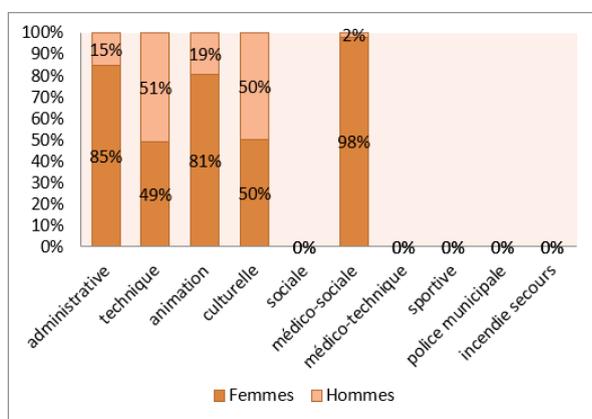
Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes

Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

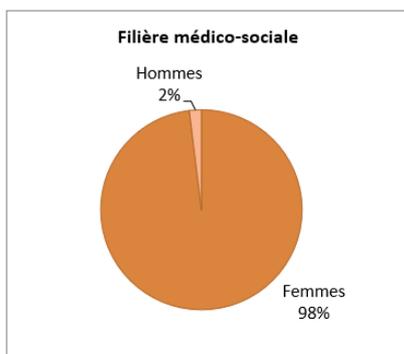
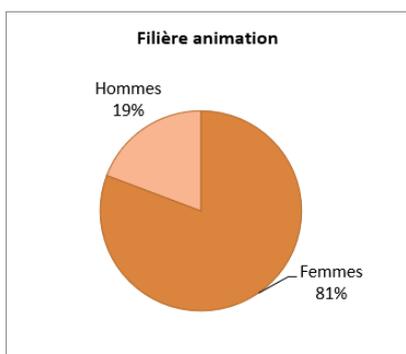
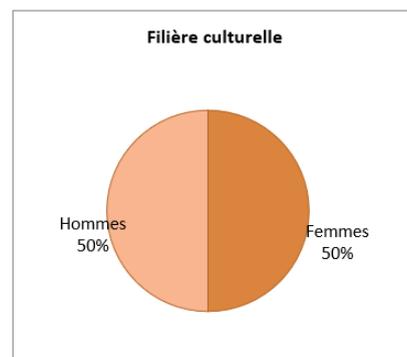
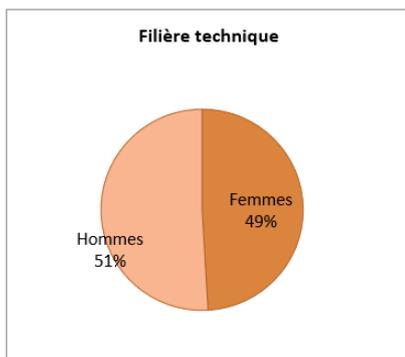
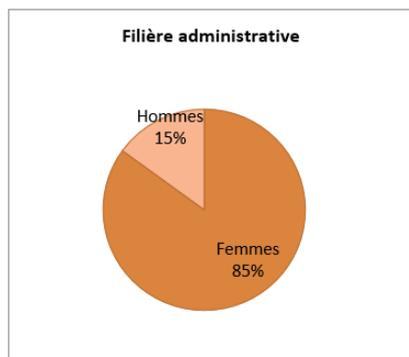
Répartition par filières



Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes
filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes
filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes
filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes
filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes
filière sécurité-police: 21% de femmes / 79 % d'hommes
filière incendie-sec: 4 % de femmes / 96 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

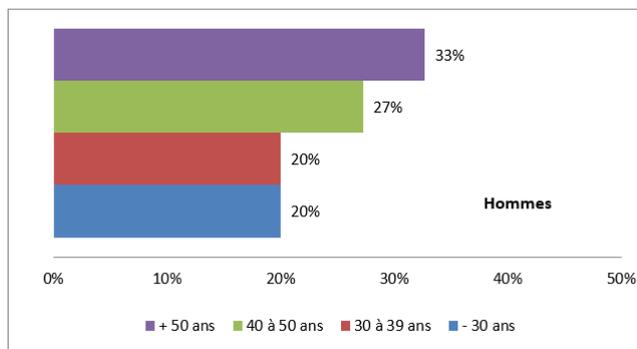
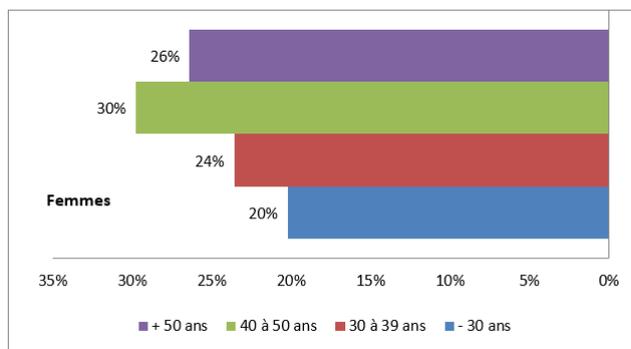


Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	47	26%	18	33%
40 à 50 ans	53	30%	15	27%
30 à 39 ans	42	24%	11	20%
- 30 ans	36	20%	11	20%
Total	178	100%	55	100%

Au niveau national, dans la FPT:

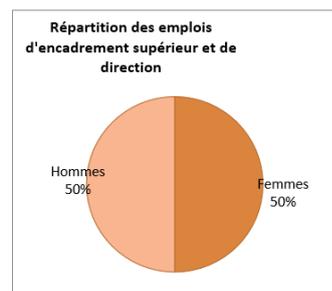
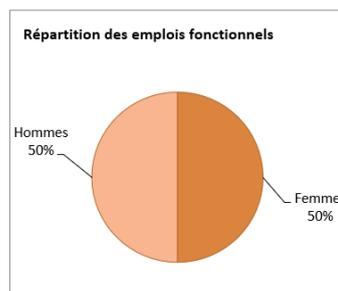
Age moyen: femmes: 43,9 ans
 hommes: 43,6 ans
 Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)
 Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
 hommes: 33,4 %



Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction

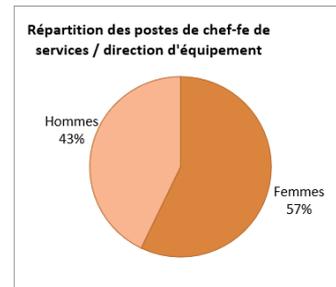
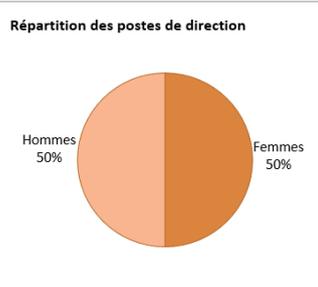
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	1	2
postes de direction	6	6	12
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	7	7	14
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	8	6	14
Total	22	20	42

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



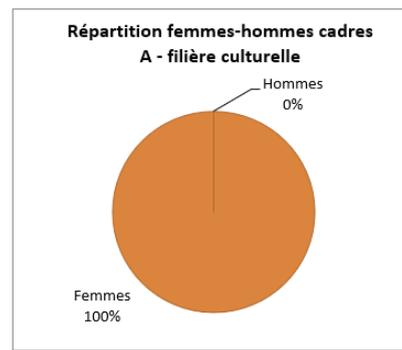
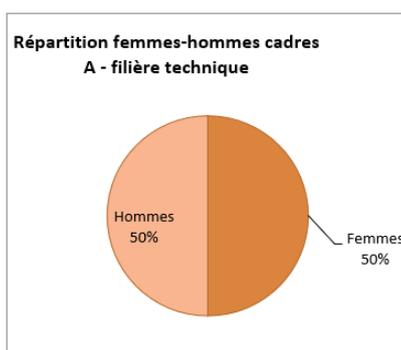
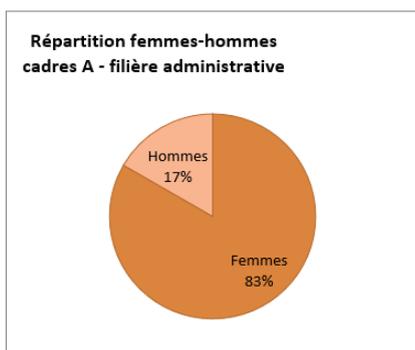
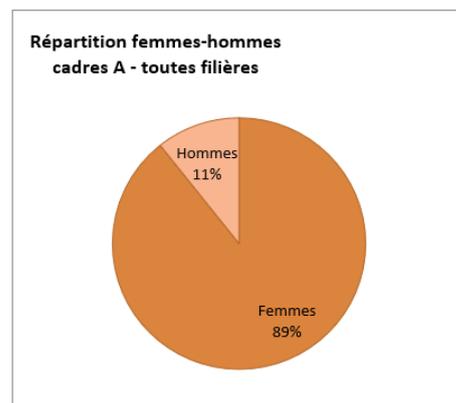
Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes



Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	5	1	6
cadres A filière technique	2	2	4
cadres A filière culturelle	1	0	1
cadres A filière sociale	0	0	0
cadres A filière sportive	0	0	0
cadres A filière police	0	0	0
cadres A filière médico-sociale	17	0	17
Total	25	3	11



On peut constater une disparité sur les filières administrative, médico-sociale et animation.

Sur les autres filières les chiffres de la collectivité correspondent aux chiffres nationaux.

En effet, nos processus de recrutements ne sont pas féminisés (profil de poste non genré) mais sur certains postes nous ne recevons que des candidatures de femmes.

Exemple - Derniers recrutements sur la filière médico-sociale :

Auxiliaire de puériculture / assistant(e) petite enfance / assistant(e) maternel(le) :

La totalité des candidatures reçues étaient féminines.

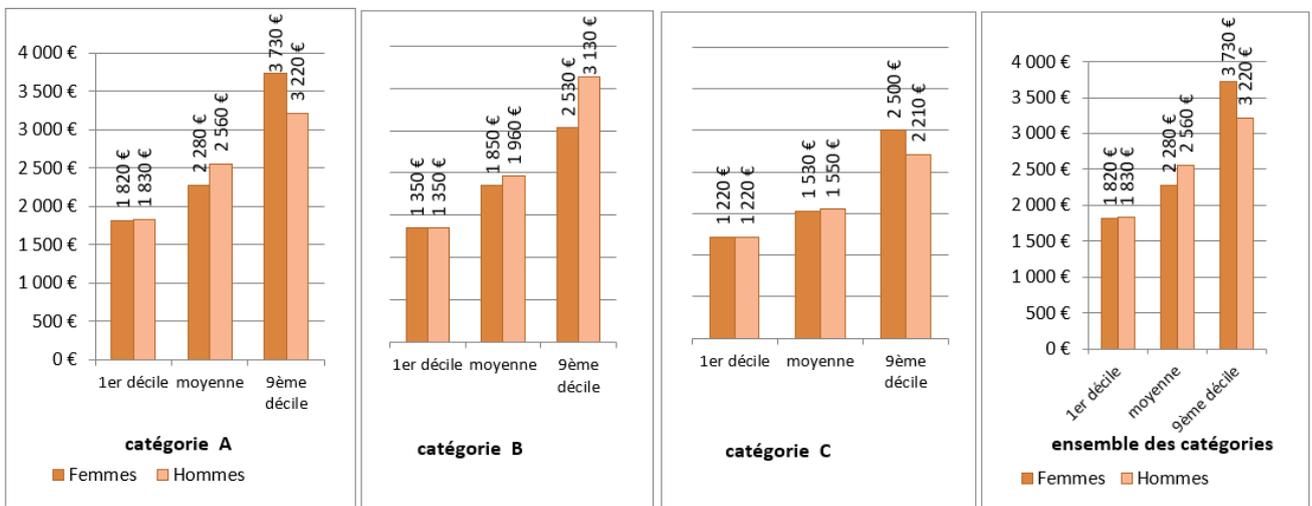
Notre mode opératoire de recrutement est centré sur les compétences et l'expérience professionnelle du candidat ou de la candidate en cohérence avec le poste à pourvoir.

Nous avons une politique de mixité des métiers notamment dans nos emplois de direction.

Lors de notre dernier recrutement sur le poste de coordination du chantier d'insertion nous avons reçu en majorité des CV masculins mais c'est une femme qui a été recrutée car son profil correspondait parfaitement avec notre recherche.

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	1 ^{er} décile	1 820 €	1 350 €	1 220 €	1 460 €
	moyenne	2 280 €	1 850 €	1 530 €	1 890 €
	9 ^{ème} décile	3 730 €	2 530 €	2 500 €	2 920 €
Hommes	1 ^{er} décile	1 830 €	1 350 €	1 220 €	1 470 €
	moyenne	2 560 €	1 960 €	1 550 €	2 020 €
	9 ^{ème} décile	3 220 €	3 130 €	2 210 €	2 850 €



Au niveau national, dans la FPT:

*Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)*

*chez les cadres:
Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

II) Articulation entre la vie professionnelle et personnelle

La communauté d'agglomération Coulommiers Pays de Brie travaille actuellement sur plusieurs dossiers qui doivent passer au Comité Technique qui sera mis en place en fin d'année.

L'harmonisation du temps de travail :

Les agents des deux anciennes entités n'ont pas les mêmes règlements en matière de temps de travail, de cycle de travail et de congés.

Le service des Ressources Humaines travaille sur ce projet d'harmonisation afin que chaque agent puisse bénéficier des mêmes conditions de travail. Ce projet d'harmonisation sera basé sur dans respect de l'égalité F/H.

Ce sujet sera abordé dans les meilleurs délais avec les membres du CT dès qu'il sera constitué.

Aujourd'hui les agents qui sont positionnés sur un temps complet à 37h30 hebdomadaires bénéficient de 15 jours d'ARTT. Ces jours de congés leur permettent de profiter de leur famille et d'avoir plus de temps pour leur vie personnelle : mis en avant d'un certain équilibre familial permettant à l'agent d'avoir de surcroît une activité professionnelle équilibrée.

Mise en place de notes d'information

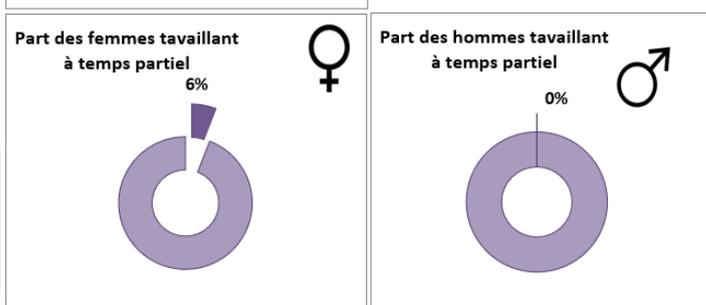
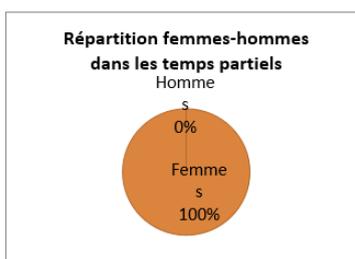
Les agents doivent être informés de leurs droits en matière de congé parental, de temps partiel (de droit ou sur autorisation), de disponibilité (de droit ou sur autorisation). En fonction des services, de la fonction et des connaissances personnelles, tous les agents ne sont pas au fait des possibilités qu'ils ont concernant ces diverses positions administratives. Il nous paraît donc primordial de mettre en place des notes RH qui seront diffusées à l'ensemble des agents pour que chacun puisse bénéficier de ces informations.

La collectivité a toujours accepté les demandes de temps partiel et de disponibilité de ses agents.

En 2020 nous avons reçus 3 demandes d'attribution de disponibilité et 6 demandes de renouvellement, qui ont toutes été acceptées.

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	3	0
	Temps complet	18	2
	Total	21	2
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	10	9
	Total	10	9
Catégorie C	Temps partiel	6	0
	Temps complet	115	21
	Total	121	21
Total toutes catégories	Temps partiel	9	0
	Temps complet	143	32
	Total	152	32



Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
 en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
 en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Mise en place du télétravail

Ce sujet sera étudié par le Comité Technique au cours du premier semestre 2021 car il n'est pas en vigueur au sein de la CA actuellement.

La période de confinement a permis aux élus de l'agglomération de se rendre compte que les services qui avaient la possibilité de télétravailler (administration générale, urbanisme, eau-assainissement, ...) avaient été très productifs.

Le décret 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n°2016-151 du 01 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature permet un certain assouplissement pour la mise en œuvre du télétravail, notamment :

- L'attribution de jours flottants ;
- La possibilité de télétravailler au-delà de la règle de principe des trois jours réglementaires.

Avant le décret du 5 mai 2020, le recours au télétravail était uniquement régulier et à jours fixes déterminés à l'avance dans l'arrêté (pour les fonctionnaires) ou l'avenant (pour les agents contractuels). Désormais, l'agent peut aussi avoir recours au télétravail de manière ponctuelle via l'attribution d'un volume de jours flottants.

III) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

- Nous avons commencé une réflexion sur la mise en place d'un intranet au sein de la collectivité afin de pouvoir partager un maximum d'informations avec nos agents.

Par cet outil numérique il serait intéressant de pouvoir mettre en place différentes fiches pratiques comme :

- La liste des numéros d'urgence ;
 - La définition du harcèlement moral / du harcèlement sexuel / des différents types de discriminations / des violences sexuelles et sexistes ;
 - Une fiche de signalement (victime / témoin) ;
 - Les droits et les obligations des agents (la liberté d'opinion et le principe de non-discrimination / le droit à la protection fonctionnelle / le droit à la protection contre le harcèlement dans les relations de travail / l'obligation de neutralité et de respect du principe de laïcité, ...).
- Il est nécessaire aujourd'hui de prendre conscience de l'importance de la formation des managers/responsables afin d'instaurer un climat de travail serein et d'éviter, de ce fait, des pratiques encourageant le harcèlement moral.
Le service des Ressources Humaines pourrait proposer des formations collectives pour l'ensemble des managers/responsables de la collectivité.

Conclusion

Le plan d'action sera mis en place à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée d'un an.

Il sera proposé aux élus de la collectivité de signer la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Il sera étudié par le Comité Technique qui pourra préconiser des modifications, des axes d'améliorations si nécessaire. Une fois que le CT aura pu étudier ce dossier, le plan d'action pourra être pérennisé sur une période de trois ans afin de pouvoir mettre en place les différentes stratégies évoquées et permettre à l'agglomération d'atteindre les objectifs dans le respect du calendrier qui sera établi.