

# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

## RAPPORT 2019



# Préambule

*Extrait de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale :*

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour toutes et tous et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas seulement être reconnu légalement mais il doit effectivement être exercé et concerner tous les aspects de la vie politique, économique, sociale et culturelle. En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Des inégalités persistent par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique. Ces inégalités sont le fruit de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société. »

C'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes « dans tous les domaines » a été inscrite au préambule de la Constitution française. Depuis, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont succédées.

Plus récemment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité. Cette loi a ainsi introduit de nouvelles obligations parmi lesquelles (article 61) la présentation par le président du conseil communautaire Cœur de Garonne à l'Assemblée communautaire d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (les collectivités de plus de 20 000 habitant(e)s sont concernées).

Le contenu de ce rapport a été précisé dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

Il porte sur :

- ✓ La politique des ressources humaines de la collectivité : bilan des actions menées, des ressources mobilisées et description des orientations pluriannuelles et programmes de nature à améliorer cette situation.
- ✓ L'égalité professionnelle des agents de la collectivité au travers des parcours professionnels, de la rémunération, de la formation, des conditions de travail, des modalités permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce rapport de situation comparée sera adressé pour avis aux membres du Comité Technique qui se réuniront le 6 février 2020. Le diagnostic réalisé a vocation à être approfondi puis partagé par les membres du Comité Technique qui pourront effectuer un certain nombre de propositions ; des orientations pluriannuelles restent à définir. Ce rapport contient cependant les bases nécessaires à un débat (qui se poursuivra tout au long de l'année 2020) permettant ainsi d'inscrire dans les habitudes de la vie démocratique de la collectivité les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui relèvent à l'évidence d'une approche transversale.

# Table des matières

<b>1</b>	<b>La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>L'égalité professionnelle dans la collectivité .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Etat des lieux de la mixité dans la collectivité en 2019.....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1</b>	<b>Les emplois de direction .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2</b>	<b>La Décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par catégories et filières.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1.3</b>	<b>Les travailleurs handicapés .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2</b>	<b>Les parcours professionnels.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Les mouvements de personnel .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Les promotions professionnelles .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3</b>	<b>Les rémunérations .....</b>	<b>13</b>
<b>2.4</b>	<b>La formation et la promotion de la parité .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4.1</b>	<b>Effectifs formés .....</b>	<b>14</b>
<b>2.4.2</b>	<b>Promotion de la parité dans les actions de formation .....</b>	<b>14</b>
<b>2.5</b>	<b>Les conditions de travail.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5.1</b>	<b>Espaces de travail .....</b>	<b>15</b>
<b>2.5.2</b>	<b>Santé et sécurité au travail.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5.3</b>	<b>Absences, accidents et maladies .....</b>	<b>15</b>
<b>2.5.4</b>	<b>Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement.....</b>	<b>16</b>
<b>2.6</b>	<b>Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.....</b>	<b>16</b>
<b>2.6.1</b>	<b>Horaires de travail et horaires atypiques .....</b>	<b>16</b>
<b>2.6.2</b>	<b>Congés .....</b>	<b>16</b>
<b>2.6.3</b>	<b>Compte Epargne Temps (CET).....</b>	<b>16</b>
<b>2.6.4</b>	<b>Le temps partiel.....</b>	<b>17</b>
<b>2.6.5</b>	<b>Le Télétravail .....</b>	<b>18</b>
<b>2.6.6</b>	<b>Actions de proximité et prestations sociales .....</b>	<b>18</b>
<b>3</b>	<b>Premières orientations d'action en faveur de l'égalité professionnelle.....</b>	<b>18</b>

# 1 La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel

## La représentation politique

### Quelques repères chronologiques :

- ✓ 1791 : « La femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune » Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne (article 10), écrite par Olympe de Gouges (morte guillotinée en 1793)
- ✓ 1848 : institution du suffrage dit « universel » sans droit de vote accordé aux femmes
- ✓ 1944 : droit de vote et d'éligibilité des femmes en France,
- ✓ 2000 : promulgation de la 1ère loi sur la parité politique,
- ✓ 2008 : inscription dans la Constitution de « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »,
- ✓ 2011 : 14% des conseillers généraux sont des femmes,
- ✓ 2012 : les femmes représentent désormais plus du quart des députés à l'Assemblée Nationale.
- ✓ 2013 : Extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (22/07/2013)
- ✓ 2013 : Instauration du scrutin binominal –une femme et un homme –pour les élections départementales ; modification du scrutin pour les élections municipales et intercommunales visant à favoriser la parité : l'alternance stricte femme-homme est désormais appliquée aux communes de 1 000 habitant(e)s et plus, et la liste des candidat(e)s au conseil communautaire devra également respecter cette alternance (17/05/2013)
- ✓ 2014 : Généralisation de la parité : Le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités s'applique désormais dans tous les secteurs de la vie sociale (des fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.) - loi du 4 août 2014

## 2 L'égalité professionnelle dans la collectivité

### Quelques repères chronologiques :

- ✓ 1907 : la femme mariée peut disposer de son salaire
- ✓ 1909 : institution d'un congé maternité de 8 semaines, sans compensation de la perte de revenus
- ✓ 1945 : le congé de maternité devient obligatoire et est partiellement indemnisé
- ✓ 1965 : la femme peut ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari
- ✓ 1971 : reconnaissance du principe : « à travail égal, salaire égal »
- ✓ 1983 : la loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents
- ✓ 2002 : création du congé de paternité

### Quelques inégalités en France :

- ✓ En 2012, dans le secteur privé et semi-public, les femmes gagnaient un salaire net moyen inférieur à 19,2% à celui des hommes
- ✓ En 2012, le montant moyen de la retraite perçue par les femmes est inférieur à 40 % à celui des hommes
- ✓ Suite aux élections municipales de 2014, seuls 16% des maires étaient des femmes

### L'égalité professionnelle dans la fonction publique

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) rappelle en son article 6 bis que : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Le même jour était publié la loi n°83-635 portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Roudy). Cette loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes.

Une nouvelle étape est franchie avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elle comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles 50 à 58).

Cette loi prévoit notamment la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques. Plus précisément l'article 51 dispose que « chaque année est présenté devant les comités techniques, ..., dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelles.

L'année 2013 marque un tournant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dans son ensemble : un accord a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics (dont l'AMF) et dix organisations syndicales représentatives. Cet accord s'applique aux 5,4 millions d'agents publics. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions ».

4 axes de travail constituent l'architecture de ce protocole d'accord :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- L'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Enfin, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 oblige, dans son article 61, les collectivités à produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Ce rapport est présenté annuellement à l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet du budget pour les EPCI de plus de 20 000 habitants.

Celui-ci comporte deux volets :

- Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire

## 2.1 Etat des lieux de la mixité dans la collectivité en 2019

### 2.1.1 Les emplois de direction

Depuis le 1er janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois (dite primo-nomination) aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : seuls les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et **les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI)** entrent dans le champ du dispositif.

Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

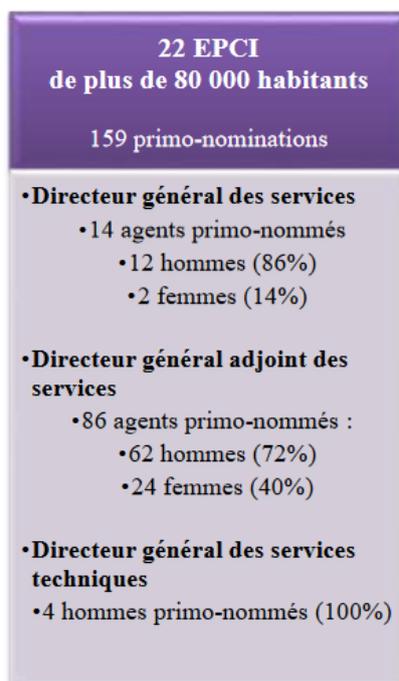
- Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40% à partir de janvier 2017.

L'objectif chiffré de nominations s'établit sur un cycle de 5 primo-nominations successives et peut ainsi être pluriannuel.

**La collectivité Cœur de Garonne n'est pas encore concernée par le taux de primo-nominations.**

Toutefois, ce taux s'établit à 75 % avec une DGS, 2 Directrices générales adjointes et 1 Directeur général des services techniques. Les femmes sont donc majoritaires dans les emplois de direction.



**Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2017**

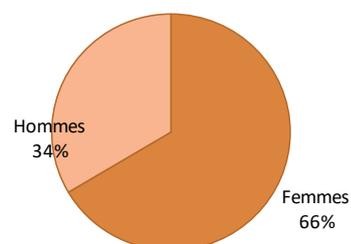
## 2.1.2 La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par catégories et filières

### 2.1.2.1 Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES

#### Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	35	1	36
filière technique	17	57	74
filière animation	37	7	44
filière culturelle	0		0
filière sociale	29		29
filière médico-sociale	11		11
filière médico-technique	0		0
filière sportive	0		0
filière police municipale	0		0
filière incendie secours	0		0
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>65</b>	<b>194</b>

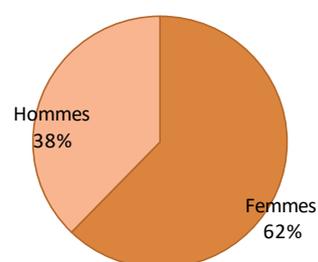
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



### 2.1.2.2 Part des femmes et hommes par filières – NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative		1	1
filière technique	2	14	16
filière animation	18	4	22
filière culturelle		1	1
filière sociale	12		12
filière médico-sociale	1		1
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>53</b>

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)

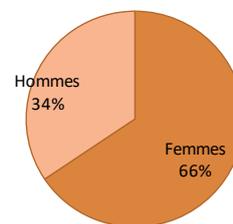


### 2.1.2.3 Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

#### Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	35	2	37	95%	5%
technique	19	71	90	21%	79%
animation	55	11	66	83%	17%
culturelle	0	1	1	0%	100%
sociale	41	0	41	100%	0%
médico-sociale	12	0	12	100%	0%
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%
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>85</b>	<b>247</b>	<b>66%</b>	<b>34%</b>

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



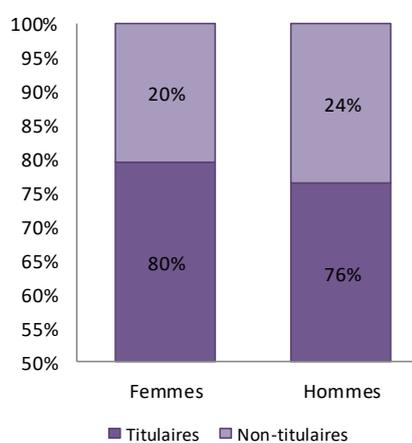
#### Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes
Titulaires	80%	76%
Non-titulaires	20%	24%

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



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 %

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

### 2.1.3 Les travailleurs handicapés

Les employeurs publics doivent employer **6% de personnes en situation de handicap** dès lors que leur effectif atteint 20 agents.

Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

- ✓ Recruter du personnel en situation de handicap ;
- ✓ Maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales
- ✓ Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail.

En cas de non-respect de ce seuil de 6%, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La communauté de communes Cœur de Garonne n'est pas contributrice au FIPHFP dans la mesure où elle dépasse largement ses obligations en la matière et fait de l'adaptation des postes des agents souffrant d'un handicap une de ses priorités en matière de ressources humaines.

En 2019, 9 agents ont été déclarés travailleurs handicapés : 4 femmes-5 hommes

## 2.2 Les parcours professionnels

### 2.2.1 Les mouvements de personnel

2017, année de fusion, mise en œuvre d'une nouvelle organisation à travers la création de Pôles et structuration de chaque Pôle.



Cette structuration s'est poursuivie en 2018 avec la volonté politique de conserver l'ensemble des compétences exercées par au moins un des anciens EPCI et d'étendre les services existants sur tout le territoire.

Du fait de l'augmentation des agents par service, des responsables intermédiaires ont été positionnés en interne sur les diverses compétences.

Des directeurs/responsables ont été recrutés sur les services nécessitant une expertise particulière :

- ✓ Directrice financière (2017)
- ✓ Responsable communication (2018)
- ✓ Directrice des ressources humaines (2019)
- ✓ Informaticien (2019)
- ✓ Archiviste intercommunal (2019)

Des services ont été renforcés :

- ✓ Voirie : 4 techniciens – 1 agent administratif
- ✓ Ordures ménagères : 1 ambassadrice du tri – 1 animatrice prévention
- ✓ Services techniques / équipements sportifs : 1 coordonnateur
- ✓ Finances : 2 agents comptables
- ✓ Ressources humaines : 1 agent
- ✓ Enfance-jeunesse : animateurs pour respecter les taux d'encadrement – animateurs « volants »

La mobilité interne a été largement privilégiée.

En 2018, ont été transférées et/ou étendues les compétences/services :

- ✓ Enfance-jeunesse (ALAE, ALSH, espaces jeunes) – **74 agents** transférés des communes, 124 agents mis à disposition pour la gestion des 14 ALAE, 10 ALSH, 6 espaces jeunes et 2 garderies
- ✓ Équipements sportifs : stades et gymnases – création d'un service entretien des stades Nord et Sud – **8 agents** transférés ou recrutés – 1 agent mis à disposition
- ✓ Services techniques : extension service Sud – **3 agents** recrutés
- ✓ Tourisme et gestion des offices de tourisme – **1 agent** recruté
- ✓ Accompagnement des personnes rencontrant des difficultés sociales : permanences étendues – **2 agents** recrutés
- ✓ Service Portage de repas étendu à l'ensemble du territoire
- ✓ Actions en faveur des séniors : ateliers sport-santé, animations diverses – **1 agent recruté**
- ✓ Reprise en régie des relais d'assistants maternels et transformation des ateliers parents enfants en lieux accueil enfants parents – **4 agents** recrutés

Au 31 décembre 2018, la collectivité compte **295 agents**.

En 2019, un audit du personnel a été réalisé sur les compétences enfance-jeunesse/action sociale/service d'aides à domicile afin d'évaluer le fonctionnement de ces compétences.

Cet audit a conduit à une nouvelle restructuration mise en œuvre à compter de septembre 2019.

Toutes les compétences ayant attrait à l'action sociale ont été regroupées sous une même direction « éducation/cohésion sociale » pour un meilleur pilotage et une cohérence globale plus forte, sous la direction d'une directrice nommée en interne.

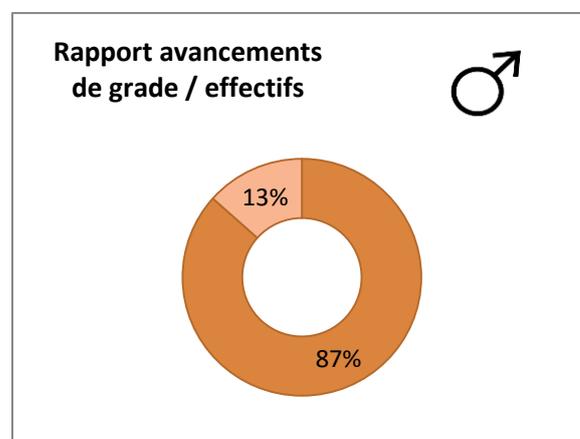
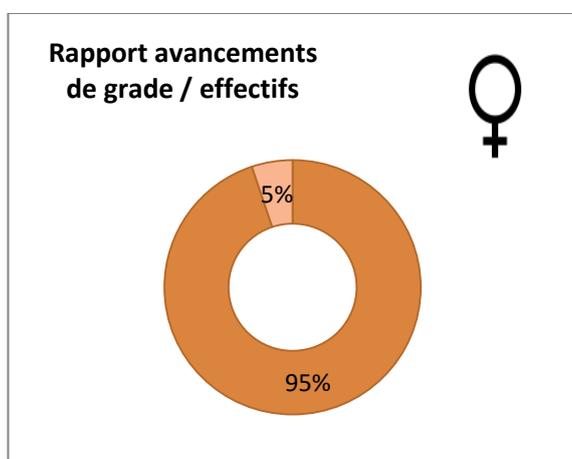
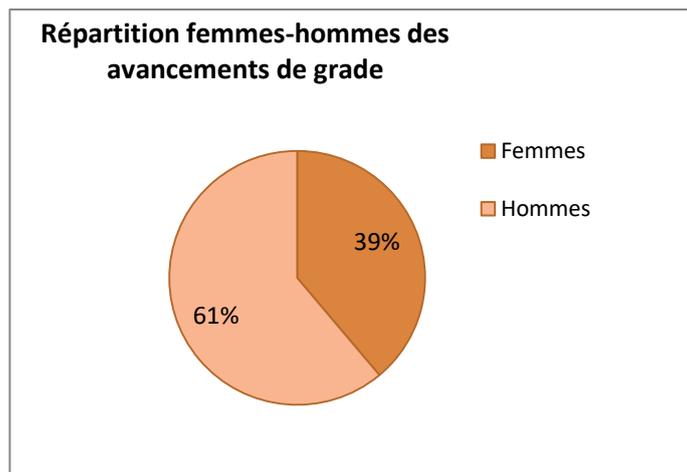
- Un service « action sociale » a été créé regroupant les services d'aide à domicile, de portage de repas, d'accompagnement social, de transport à la demande, le partenariat avec le centre social et l'espace de vie sociale et la MSAP labellisée en septembre 2019 (recrutement d'une animatrice), sous la direction d'une seule directrice nommée en interne.
- Une direction « développement territorial » a été créée, sous la responsabilité d'une directrice nommée en interne. Dans le cadre du développement des compétences « développement économique » et « habitat-mobilité », 2 chargées de missions ont été recrutées. La responsable du service tourisme/culture a sollicité une mutation, elle n'a pas été remplacée.
- Les postes de DGA ont été réorganisés :
  - Elargissement du périmètre de responsabilité d'un poste de DGA avec le pilotage des directions « éducation-cohésion sociale et « développement territorial »
  - Création d'un poste de DGA « projets transverses » en charge des questions d'ingénierie, construction de projets en transversalité avec les directions « éducation-cohésion sociale » et « développement territorial »
- Création de 2 postes d'assistante de direction pour les services enfance-jeunesse et action sociale

### 2.2.2 Les promotions professionnelles

Les avancements de grade 2019 : 11 hommes - 7 femmes.

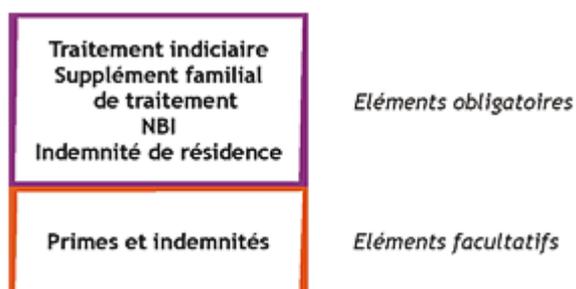
#### **Avancements de grade**

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	11	1	9%	0	0	0%
cat B	21	1	5%	6	2	33%
cat C	97	5	5%	59	9	15%
Ensemble	129	7	5%	65	11	17%



### 2.3 Les rémunérations

La rémunération des fonctionnaires est un droit, une fois le service effectué, selon la règle dite du “service fait”. Cette rémunération se compose de plusieurs éléments, obligatoires et facultatifs.



Chaque agent appartient à un cadre d'emplois. Dans ce cadre d'emplois, l'agent a un grade et un échelon. À chaque échelon est associé un « indice brut » qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. Enfin, à chaque indice brut correspond un « indice majoré » permettant le calcul de la rémunération.

Ainsi le statut de la fonction publique est structuré de telle sorte qu'il ne peut pas y avoir de différence entre les traitements indiciaires brutes des agents de même corps, grade et ancienneté.

Les différences, en revanche, peuvent exister pour de nombreuses raisons :

- L'agent bénéficie ou pas du supplément familial de traitement,
- L'agent dispose d'une ancienneté et d'un grade plus importants que celui d'autres agents de sa catégorie (A, B ou C),
- L'agent est entré dans la collectivité avec un régime indemnitaire qui a été conservé (avant l'instauration du RIFSEEP et donc de l'IFSE) et qui était plus avantageux que celui mis en place à Cœur de Garonne,

Nous avons, parmi le personnel de la collectivité, l'ensemble de ces cas qui sont réunis. Par ailleurs, les écarts auraient pu être encore plus grands si l'autorité territoriale, dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), n'avait pas décidé de les limiter en répartissant une enveloppe de 56 K€ en faveur des agents ayant un écart conséquent.

Le critère d'équité de traitement entre les agents a été systématiquement appliqué, même s'il n'est pas possible de gommer tous les aspects de l'histoire individuelle de l'ensemble des agents, sauf à faire exploser le budget consacré à la rémunération du personnel. Toutefois, des clauses de revoyure sont prévues pour renégocier individuellement le niveau de l'IFSE tous les 4 ans. Ceci permettra de tenir compte des régularisations à effectuer sur le critère de la valeur professionnelle, la façon de servir, les compétences nouvelles acquises pour ce faire, la façon de rendre le service public, etc.

## 2.4 La formation et la promotion de la parité

### 2.4.1 Effectifs formés

L'ensemble des agents suivent chaque année une ou plusieurs formation(s) en interne et en externe. Une fiche spécifique à la formation est intégrée au dispositif d'évaluation annuelle et reliée directement au programme global de formation de la collectivité pour identifier toutes les thématiques de formation qui pourrait intéresser (en particulier celles réalisées en intra) plusieurs services. Le plan de formation de la Collectivité est établi en lien avec la définition des besoins de la collectivité et les capacités d'accompagnement du CNFPT (formation en intra et en union confondues).

### 2.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation

La collectivité s'assure chaque année de la parité dans les actions de formation lors de la présentation du bilan de l'exécution du plan de formation, en présentant des graphiques par genre et catégorie.

Elle met en œuvre également des formations sur des thématiques d'ordre général afin de favoriser la mixité des genres mais également des métiers, comme la formation « Evacuation » par exemple.

## 2.5 Les conditions de travail

### 2.5.1 Espaces de travail

Les espaces de travail sont mixtes.

### 2.5.2 Santé et sécurité au travail

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées aux risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différente selon les femmes et les hommes). Les femmes enceintes bénéficient de précautions et d'une surveillance médicale renforcée. Des aménagements d'horaires de travail sont possibles.

A la communauté de communes Cœur de Garonne, compte tenu de la spécificité des métiers exercés, une visite médicale préventive est systématisée dès connaissance de l'état de grossesse de l'agent. Des aménagements sont mis en place selon les préconisations de la médecine préventive, permettant ainsi d'éviter une exposition à certains produits dangereux (chimiques ou bactériologiques). Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peut être sollicité sur certains sujets tels l'équipement de vestiaires ou sanitaires différenciés.

### 2.5.3 Absences, accidents et maladies

Il est ici proposé de distinguer 3 grands types d'absence :

- Les absences pour motifs professionnels : les accidents du travail, les accidents des trajets domicile-travail et les maladies professionnelles (AT/MP),
- Les absences pour raison de santé : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie (MO),
- Les absences liées à l'accueil d'un enfant : congé maternité, paternité et adoption (MAT).

Recensement du nombre d'agents concernés par une absence par genre, en 2019 :

	H	F
AT/MP	10	13
MO	36	108
MAT	1	1

Le congé de paternité est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

D'une durée de 11 jours calendaires (intégrant week-ends et jours fériés) — 18 jours calendaires lors de la naissance de plusieurs enfants, le congé de paternité est accordé au père légal, après la naissance, en plus des 3 jours légaux de congé de naissance. Ce congé peut être pris à la suite des 3 jours du congé de naissance et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Les jours ne doivent pas être fractionnés.

#### 2.5.4 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement

Une réflexion est en cours avec le CHSCT afin d'établir un document mis à la disposition des agents où toutes les formes de violences (physiques et orales) seraient consignées.

Le prochain rapport en fera une présentation détaillée. Nous pouvons toutefois indiquer qu'elles ne sont, fort heureusement, pas nombreuses au regard des actes effectués par les agents quotidiennement.

##### La politique de prévention des violences

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite Le Pors a initialement défini le harcèlement sexuel dans son article 6ter. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rajouté un article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 : « Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Sa dénonciation ne peut avoir de conséquences sur la carrière de l'agent qui en est victime ou de celui qui l'a dénoncé ».

La Direction des Ressources Humaines a débuté un travail d'information auprès des encadrants afin de prévenir les risques psycho-sociaux.

Par ailleurs, à chaque CHSCT, un tableau de suivi des impacts en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail a été mis en place afin d'anticiper ce type de risques.

Le CHSCT doit se saisir de cette problématique et faire des préconisations.

## 2.6 Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

### 2.6.1 Horaires de travail et horaires atypiques

L'ensemble des horaires de travail des agents de la collectivité a été fixé dans un règlement intérieur avec mise en place d'un système de plages fixes et variables qui offre aux agents une certaine souplesse dans l'organisation de leur temps de travail. De même, certains dispositifs permettent, aux femmes principalement, de mieux conjuguer leur temps de travail et leur vie de famille avec, par exemple, la possibilité de concentrer les 35 heures sur 4,5 jours au lieu de 5.

### 2.6.2 Congés

Les congés sont gérés par chaque service avec mise en place d'un calendrier informatique, ce qui permet plus d'autonomie pour les services. A plus long terme, la collectivité souhaite se doter d'un logiciel de gestion du temps pour que les agents puissent gérer directement leur activité avec leur hiérarchie, sans passer par le service des ressources humaines. La règle interne de 50 % de présence qui est préconisée nécessite toutefois que les services s'organisent pour assurer la continuité du service public.

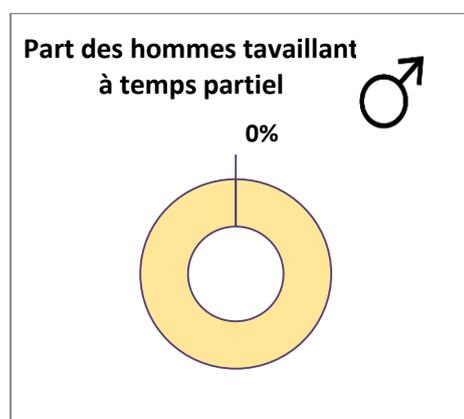
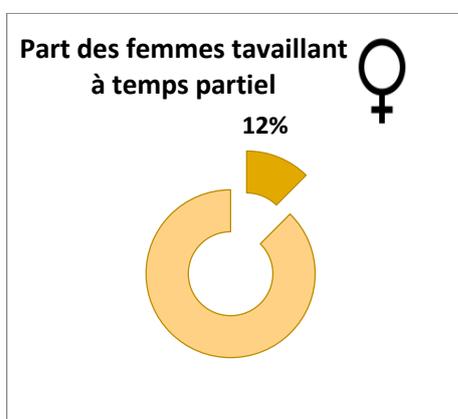
### 2.6.3 Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps est intégré au règlement interne et chaque agent peut en disposer comme il le souhaite, sous condition de nécessité de service. Toutefois, la monétisation des jours placés en CET n'est pas prévue.

#### 2.6.4 Le temps partiel

##### **Répartition femmes-hommes sur le temps partiel**

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	2	0
	Temps complet	9	0
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
Catégorie B	Temps partiel	2	0
	Temps complet	19	6
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>6</b>
Catégorie C	Temps partiel	12	0
	Temps complet	85	59
	<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>59</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	16	0
	Temps complet	113	65
	<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>65</b>



Ces éléments sont conformes aux indications précisées plus haut sur le fait que la communauté de communes Cœur de Garonne ne fait pas exception à la règle et que les femmes restent plus que majoritaires dans la recherche d'équilibre entre la vie de famille et les fonctions professionnelles, bien plus qu'au niveau national.

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

### 2.6.5 Le Télétravail

La réflexion sur cette modalité organisationnelle n'a pas été lancée en interne. Elle pourra être l'objet d'un débat ultérieur.

### 2.6.6 Actions de proximité et prestations sociales

Créé en 1991, l'amicale du personnel AP4C devenue amicale du personnel AP3CG au 1er janvier 2018 à l'issue de la fusion des 3 communautés de communes a été constituée dans le but de fédérer le personnel de la collectivité. D'une manière générale, l'AP3CG exerce son champ de compétence dans tous les domaines ayant trait à la culture, aux loisirs, au sport ainsi qu'à tous les services à caractère social.

La communauté de communes a décidé par délibération en date du 28 novembre 2018 de déléguer la gestion de l'action sociale (hors tickets restaurants et participation aux risques Santé et Prévoyance) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 à l'AP3CG.

Ces prestations concernent tous les différents domaines de la vie privée et professionnelle de l'agent (titulaire ou non-titulaire) au travers du prestataire CNAS :

- Solidarité (aides pour la garde d'enfants ; enfant en situation de handicap ; chèque emploi service universel...)
- Loisirs (tarifs préférentiels grâce à une participation sur la billetterie cinémas, piscines et spectacles ; Coupon Sport ; Chèques Culture®, Chèques-Vacances® ; partenariats locaux et nationaux, etc.).
- Voyages : gîtes, locations été-hiver, court et moyen séjours, voyages « long courrier »
- Prêts : automobile, accession/extension/amélioration de l'habitat, adoption, catastrophe naturelle, etc.

Une convention a été conclue qui reprend les actions et les engagements de chacun et qui fixe la participation financière de la collectivité. En 2019, cette participation s'est élevée à 47 000 €.

**En 2019, l'AP3CG compte 219 adhérents dont 61 hommes et 158 femmes**

## 3 Premières orientations d'action en faveur de l'égalité professionnelle

Le présent rapport sur l'égalité Femmes – Hommes est le premier réalisé par la collectivité.

**Pour l'année 2020, il est proposé de mener un certain nombre d'actions, elles pourront être complétées au cours de l'année :**

<b>Démocratie Vie citoyenne</b>	1	Désignation d'un élu/une élue en charge de l'égalité femmes-hommes	Suite au renouvellement du conseil communautaire
	2	Mise en place d'une formation pour les élus/es sur l'égalité f-h, les stéréotypes, les violences ....	
	3	Mise en place d'une clause de mixité/parité dans les instances consultatives CT/CHSCT (dans le cadre du renouvellement)	
<b>Ressources humaines</b>	4	Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes	Février 2020
	5	Mise en place d'une formation pour les agents sur l'égalité F-H, les stéréotypes, les violences ....	1 <sup>er</sup> semestre 2020
	6	Nom des postes en masculin et féminin : annonces de recrutement, organigramme ...	Immédiat
	7	Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels	2 <sup>nd</sup> semestre 2020
	8	Page dédiée sur le site internet de la collectivité	1 <sup>er</sup> semestre 2020
	9	Page dédiée sur le livret d'accueil des agents	Elaboration livret d'accueil en cours – 1 <sup>er</sup> semestre 2020
	10	Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée	Immédiat
	11	Utilisation d'un vocabulaire égalitaire	Immédiat