

2023-2025

Agissons pour

**L'ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES**

en Coeur de Garonne





Paul-Marie BLANC

Président de la communauté de communes Cœur de Garonne

Dans notre société démocratique, l'égalité femmes hommes est un droit fondamental. Ce droit concerne tous les aspects de la vie : politique, économique, professionnelle, sociale, culturelle, familiale....

Les articles 61 et 77 de la Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes préalablement aux débats d'orientation budgétaire.

Ce rapport comprend un état des lieux et un plan d'actions tant pour la collectivité territoriale que pour son territoire et ses politiques publiques

Outre l'obligation légale, la communauté de communes Cœur de Garonne souhaite s'engager fortement pour l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre les discriminations en interne et dans son projet éducatif social, contractualisé avec la CAF, le Conseil Départemental, la MSA et l'Education Nationale sur les 5 prochaines années.

Ce rapport Egalité femmes hommes a été présenté préalablement au comité technique et au débat d'orientations budgétaires 2023 et a fait l'objet d'une délibération.

Le plan d'action 2023-2025 est le fruit d'un groupe de travail comprenant des élus et des techniciens de Cœur de Garonne. Il reprend aussi des préconisations issues de la grande concertation des agents qui a eu lieu en 2022.

Afin d'en faciliter la lecture et suite aux circulaires du 21 novembre 2017 et du 5 mai 2021 sur les règles de féminisation, nous avons volontairement choisi d'écrire ce rapport dans les règles de droit commun et non en écriture inclusive.

Les axes d'action sont indiqués dans chaque fiche ainsi que le public (collectivité/territoire Cœur de Garonne) :

- Evaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (comprend les nominations, actions de promotion et d'avancement de grade)
- 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 les agissements sexiste

« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance »

Kofi Annan (1938-2018)

Diplomate, économiste, Homme d'état, Homme politique, Humaniste, Scientifique

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2022



Table des matières

1	La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel	7
2	L'égalité professionnelle dans la collectivité	8
3	Politique Ressources humaines : Etat des lieux	11
3.1	Les effectifs.....	11
3.1.1	Les emplois de direction	11
	La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par catégorie et filière.....	11
3.1.2	Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES	12
3.1.3	Les travailleurs handicapés	14
3.2	Les parcours professionnels.....	15
3.2.1	Les mouvements de personnel	15
3.2.2	Les promotions professionnelles	15
3.3	Les rémunérations	15
3.4	La formation et la promotion de la parité	16
3.4.1	Effectifs formés	16
3.4.2	Promotion de la parité dans les actions de formation	16
3.5	Les conditions de travail.....	16
3.5.2	Espaces de travail	16
3.5.2	Santé et sécurité au travail.....	16
3.5.3	Absences, accidents et maladies	16
3.5.4	Compte Epargne Temps (CET).....	17
3.5.5	Le temps partiel et temps non complets	18
4	Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions.....	19
4.1	Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines	19
4.1.1	Prévention des écarts de rémunération.....	19
4.1.2	Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte	19
4.2	Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle .	20
4.2.1	Horaires de travail et horaires atypiques	20
4.2.2	Congés	20
4.2.3	Le Télétravail	20
4.2.4	Actions de proximité et prestations sociales	21
4.3	Une démarche concertée et co construite	21
5	Politique Cœur de Garonne	23

5.1	Les instances communautaires	23
5.2	Politiques publiques : données statistiques.....	24
5.2.1	Données démographiques	24
5.2.2	Données sur les familles.....	25
5.2.3	Données sur l'emploi	26
6	Politiques publiques : Bilan des actions	28
7	Bilan du plan d'actions 2022.....	29
ANNEXES.....		30
7.1	LEXIQUE : 10 mots ou expressions de l'égalité.....	30
7.2	Article journal communautaire et affiche.....	31
7.3	Le questionnaire	32
7.4	Livret d'enquête.....	35
Plan Egalité Femmes Hommes 2023-2026		44

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

LA REPRESENTATION POLITIQUE

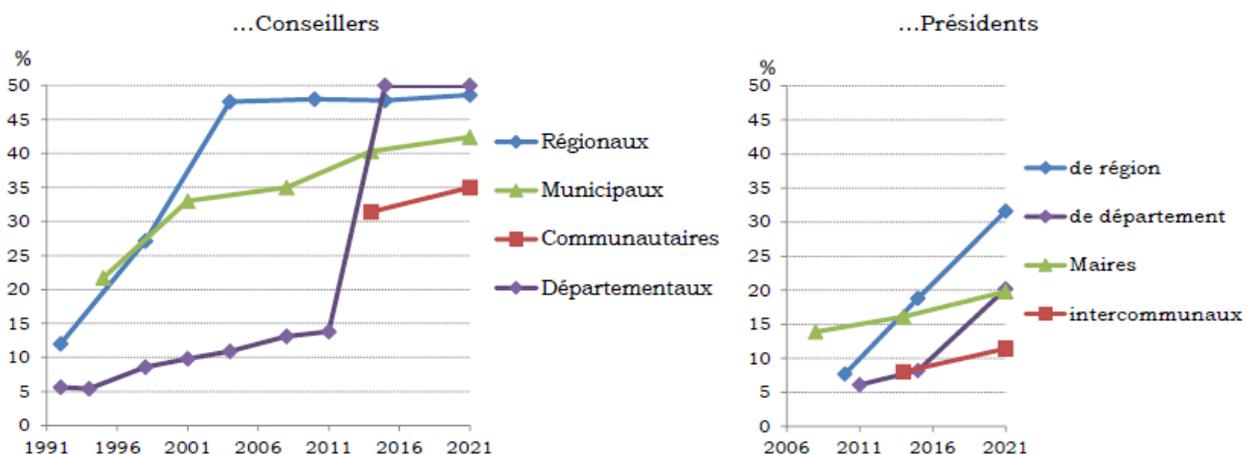
Quelques repères chronologiques :

- ✓ 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 1^{ère} 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

En 2020, les femmes représentent 42,4% des conseillers municipaux, 48% des conseillers régionaux et territoriaux, 50,3% des conseillers départementaux et 35,8% des conseillers communautaires.

Dans les communes de moins de 1 000 habitant(e)s, il y a 37,6% des femmes contre 46,6% dans les communes de plus de 1 000 habitant(e)s (Source : DGCL nov 2020)

Proportion des femmes dans



Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE). Données 2021 : au 1^{er} janvier pour le bloc communal ; au 1^{er} août pour les départements et les régions.

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
- ✓ 2002 : loi de modernisation sociale aborde la lutte contre le harcèlement moral au travail
- ✓ 2008 : Loi constitutionnelle complétant l'article 1^{er} de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »
- ✓ 2010 : Loi n°2010-769 relative aux violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples

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'EGALITE 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 publiée 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.

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

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comporte elle aussi un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle :

- le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction est étendu et renforcé.
- les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe).
- les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnes en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- la loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix
- le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption.
- les droits à avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière.
- le jour de carence pour maladie est supprimé pour les femmes enceintes
- toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes. Il leur appartient également d'accompagner et d'orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements.

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique qui doit intégrer des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes (Article 5 de la loi n° 2019-828 TFP)

Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

3 Politique Ressources humaines : Etat des lieux

3.1 Les effectifs

3.1.1 Les emplois de direction

Depuis le 1^{er} 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 EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2017



La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par catégorie et filière

3.1.1.1 La pyramide des âges

Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	77	42%	35	46%
40 à 50 ans	45	25%	16	21%
30 à 39 ans	41	23%	16	21%
- 30 ans	19	10%	9	12%
Total	182	100%	76	100%

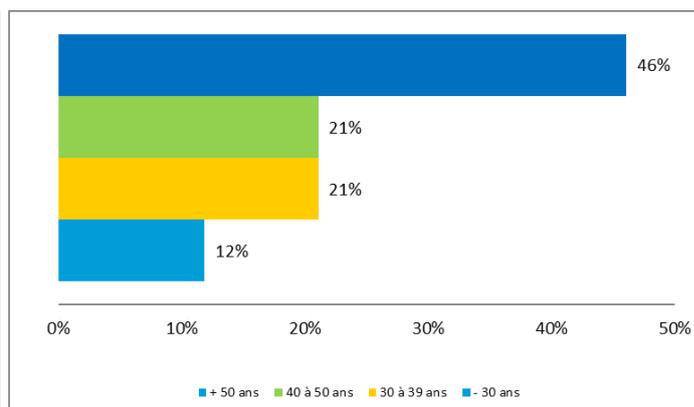
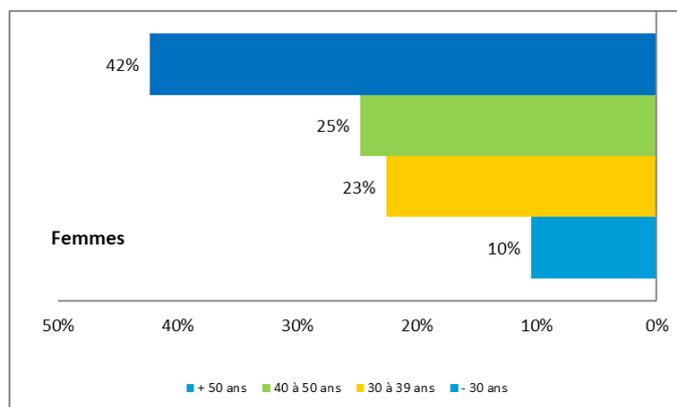
Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 45.6 ans

hommes : 45.5 ans

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2020

Pour Cœur de Garonne : Age moyen des femmes 44 ans, Age moyen des hommes : 44 ans



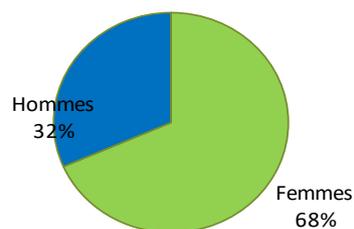
3.1.2 Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	48	2	50
filière technique	19	59	78
filière animation	48	9	57
filière culturelle	0	1	1
filière sociale	27	0	27
filière médico-sociale	12	0	12
TOTAL	154	71	225

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)

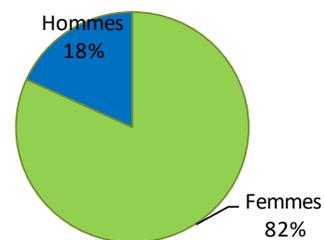


3.1.2.1 Part des femmes et hommes par filières – NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	8	1	9
filière technique	0	2	2
filière animation	13	2	15
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	6	0	6
filière médico-sociale	0	1	1
TOTAL	27	6	33

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)

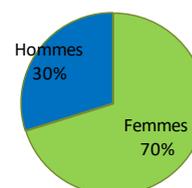


3.1.2.2 Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
filière administrative	56	3	59	95%	5%
filière technique	19	61	80	24%	76%
filière animation	61	11	72	85%	15%
filière culturelle	0	1	1	0%	100%
filière sociale	33	0	33	100%	0%
filière médico-sociale	12	1	13	92%	8%
TOTAL	181	77	258	70%	30%

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



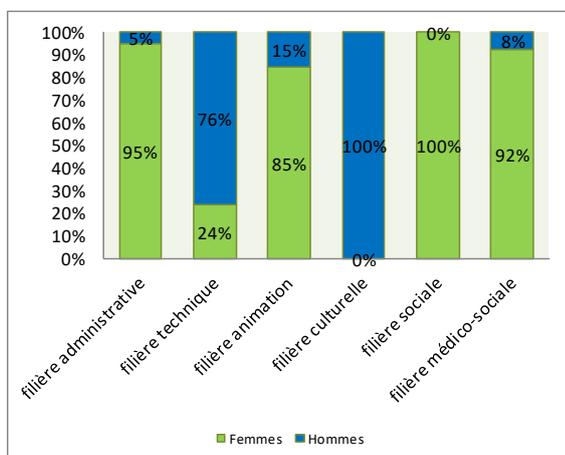
Au niveau national, dans les EPCI :

Titulaires : 51.1% de femmes / 48.9 % d'hommes

Non-titulaires : 58.4% de femmes / 41.6 % d'hommes

Source : DGL, chiffres clés 2020

Répartition par filière



Au niveau national, dans la FPT :

filière administrative : 82.8 % de femmes / 17.2 % d'hommes

filière technique : 41.4 % de femmes / 58.6 % d'hommes

filière animation : 72.7 % de femmes / 27.3 % d'hommes

filière culturelle : 64.3% de femmes / 35.7 % d'hommes

filière sociale : 95.3% de femmes / 4.7% d'hommes

filière médico-soc : 95% de femmes / 5 % d'hommes

Source : DGCL chiffres clés 2020

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Cat A	24	1	96,00%	4,00%
Cat B	23	10	69,70%	30,30%
Cat C	135	65	67,50%	32,50%

Au niveau national, dans les EPCI :

cat A : 62.7 % de femmes / 37.3 % d'hommes

cat B : 56.1 % de femmes / 43.9 % d'hommes

cat C : 51.1 % de femmes / 48.9 % d'hommes

Source : DGCL, chiffres clés 2020

3.1.3 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 2021 :

Effectif total en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2021	208.18
Effectif total rémunéré (ETR) au 31 décembre 2021	232
Nombre légal des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) 2021 (6% de l'ETR arrondi à l'inférieur)	13
Effectif total des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) au 31 décembre 2021	15
Taux d'emploi direct (Nombre de BOE/ETR) x 100	6,47%

Dépenses 2021 pouvant être valorisées au titre des actions à destination des BOE	8 003,76 €
--	-------------------

15 agents ont été déclarés travailleurs handicapés : 11 femmes-4 hommes

3.2 Les parcours professionnels

3.2.1 Les mouvements de personnel

Au 31 décembre 2022, la collectivité compte **261 agents (titulaires et non titulaires sur emploi permanent)**.

La répartition des entrées en 2022 est la suivante :

	Femmes	Hommes
Cat A	3	0
Cat B	1	2
Cat C	20	2

3.2.2 Les promotions professionnelles

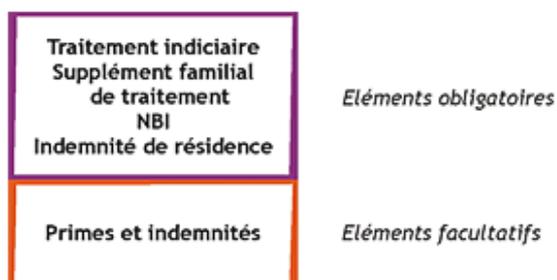
Du fait de la crise sanitaire, il y a eu 15 avancements de grade en 2022 et 1 promotion interne.

Avancements de grade

	Femmes	Hommes		
	Total	Total	Nbre d'avancements	%
Cat A	1	0	1	7%
Cat B	1	0	4	7%
Cat C	10	3	13	87%
Ensemble	12	3	15	100%

3.3 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.



Au niveau national, dans la FPT :

Femmes : 1 867 € / Hommes : 2 053 €,
soit une différence de 186 € (les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes)

chez les cadres :

Femmes : 3 162€ / Hommes : 3 622€, soit
une différence de 460 € (les hommes cadres gagnent 15 % de plus que les femmes cadres)

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019 puis 2017 (cadres)

Indice majoré moyen par catégorie (que les titulaires)

	cat A	cat B	cat C
Femmes	545	421	365
Hommes	513	432	384

3.4 La formation et la promotion de la parité

3.4.1 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).

3.4.2 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.

- ⇒ 83 départs en formation concernant des agents permanents
- ⇒ 4 départs en formation pour les agents non permanents : 1 départ en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 3 départs des femmes

	F	H
Cat A	83%	0%
Cat B	60%	30%
Cat C	38%	8%

3.5 Les conditions de travail

3.5.1 Espaces de travail

Les espaces de travail sont mixtes.

3.5.2 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.

3.5.3 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 2022 :

	H	F
AT/MP	9	16
MO	32	103
MAT	0	5

Le congé de paternité est entré en application le 1^{er} janvier 2002.

A compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée, elle est désormais de **28 jours calendaires** (intégrant week-ends et jours fériés) contre 14 jours auparavant. En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à **32 jours calendaires** (intégrant week-ends et jours fériés) contre 18 auparavant. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Naissance d'un enfant 28 jours	Naissance multiple 32 jours
3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance	3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance
21 jours	28 jours

Au niveau national, dans la FPT :

96.8 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

En 2022, il y a eu 5 congés maternité et 1 congé paternité.

3.5.4 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.

Répartition femmes-hommes sur CET au 31/12/2022

Catégorie	Femmes	Hommes
Catégorie A	17	0
Catégorie B	12	3
Catégorie C	67	46
Total	96	49

3.5.5 Le temps partiel et temps non complets

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	23	1
	Total	24	1
Catégorie B	Temps partiel	5	0
	Temps complet	18	10
	Total	23	10
Catégorie C	Temps partiel	7	0
	Temps complet	128	65
	Total	135	65
Total toutes catégories	Temps partiel	13	0
	Temps complet	169	76
	Total	182	76

En 2022, 100% des temps partiels ont été pris par des femmes.

Au niveau national, dans la FPT :

29 % des femmes sont à temps partiel / 7% des hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

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.

Répartition femmes-hommes sur les temps non complets

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps non complet	3	0
	Temps complet	21	1
	Total	24	1
Catégorie B	Temps non complet	2	0
	Temps complet	21	10
	Total	23	10
Catégorie C	Temps non complet	82	5
	Temps complet	53	60
	Total	135	65
Total toutes catégories	Temps non complet	82	5
	Temps complet	100	71
	Total	182	76

Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet sont la filière Médico-Sociale (57%), de l'Animation (45%) et Administrative (11%) qui concernent plus particulièrement les métiers d'aide à domicile et d'animateur(ice).

4 Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions

4.1 Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines

4.1.1 Prévention des écarts de rémunération

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 bruts 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.

4.1.2 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte

A compter du 1^{er} mai 2020, et selon le décret n°2020-256 du 13 Mars 2020, toute collectivité territoriale doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Un groupe de travail a vu le jour en début d'année 2021 afin de mettre en place une cellule alerte permettant de répondre aux besoins de recueil des signalements. Ce groupe de travail est composé d'une élue, de la DRH, de la gestionnaire Santé au travail et prévention, du conseiller prévention, de deux représentants du CHSCT, du médecin de prévention du CDG31 et du Consultant en prévention du CDG31.

Cette « cellule alerte » a pour objectif :

- Le recueil des signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant,
- L'alerte des autorités compétentes, le cas échéant,
- L'accompagnement et la protection des victimes et le traitement des faits signalés.

Elle s'adresse à toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut (élus compris), les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), les agents ayant quitté les services (retraite, démission) depuis moins de 6 mois, et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum. Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (ex : violences conjugales).

Elle est effective au 1^{er} janvier 2023.

Le numéro est porté à la connaissance de tous les agents via le site intranet et les encadrants ont eu une information particulière sur ce sujet qui sera suivie d'une demi-journée d'information et réponse aux questions.

Nous pouvons indiquer que les formes de violences ne sont, fort heureusement, pas nombreuses au regard des actes effectués par les agents quotidiennement.

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

4.2.1 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. Par ailleurs, 5 différents cycles de travail ont été proposés afin de favoriser les échanges entre l'agent et son responsable (de 35h à 40h hebdomadaires).

4.2.2 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.

4.2.3 Le Télétravail

La définition du télétravail fixée à l'article 2 du décret du 11 février 2016 suscitée a été légèrement modifiée pour intégrer la possibilité d'un recours au télétravail à titre ponctuel.

Ainsi, la mention que le télétravail s'effectue «**de façon régulière et volontaire** » a été supprimée.

Le nouvel article 2 du décret du 11 février 2016 définissant le télétravail dispose désormais que ce dernier est « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

La réflexion sur cette modalité organisationnelle a été lancée en interne en juin 2021. Elle fait actuellement l'objet d'un groupe de pilotage composé du Président, de la DGS et des deux DGA et du DGST et d'un groupe de travail composé d'une élue, d'un représentant de chaque syndicat, de la DRH, du conseiller prévention, du technicien informatique, de la responsable communication, de deux encadrants et de trois agents volontaires.

Le choix de mettre en place un tel projet demande une bonne compréhension des enjeux, risques et opportunités. Un changement organisationnel qui doit s'intégrer aux projets de la collectivité ainsi qu'aux contraintes liées à l'activité.

Conception de la démarche, validée :

Objectif : donner du sens au projet au regard de la stratégie de la collectivité et des attentes des agents

- Une démarche réunissant différents acteurs autour du projet
- Un cadrage du projet définissant les points suivants :
 - Un calendrier, des modalités pratiques
 - Un cadre d'expérimentation et de déploiement
 - Un plan de communication
- Un budget estimatif du coût induit du projet

Le groupe test a été mis en œuvre en septembre 2022 pour une trentaine d'agents. Un bilan sera fait courant mars 2023 afin de valider les modalités d'organisation ainsi que la prolongation et l'élargissement à l'ensemble des postes télétravaillables.

4.2.4 Actions de proximité et prestations sociales

Créé en 1991, l'amicale du personnel AP4C devenue amicale du personnel AP3CG au 1^{er} 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^{er} 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 2022, cette participation s'est élevée à 49 668 €.

En 2022, l'AP3CG compte 212 adhérents dont 64 hommes et 148 femmes

4.3 Une démarche concertée et co construite

Suite à un appel à des volontaires, un groupe de travail constitué d'agents de différents services a été constitué.

Les objectifs de ce groupe « Mission égalité femmes hommes » ont été :

- Fédérer et mobiliser grâce à une démarche de diagnostic concertée
- Impliquer les managers dans la démarche
- Passer de l'égalité de droits à l'égalité de faits
- Favoriser une prise de conscience collective
- Engager la collectivité dans une politique volontariste

Les différentes actions ont été :

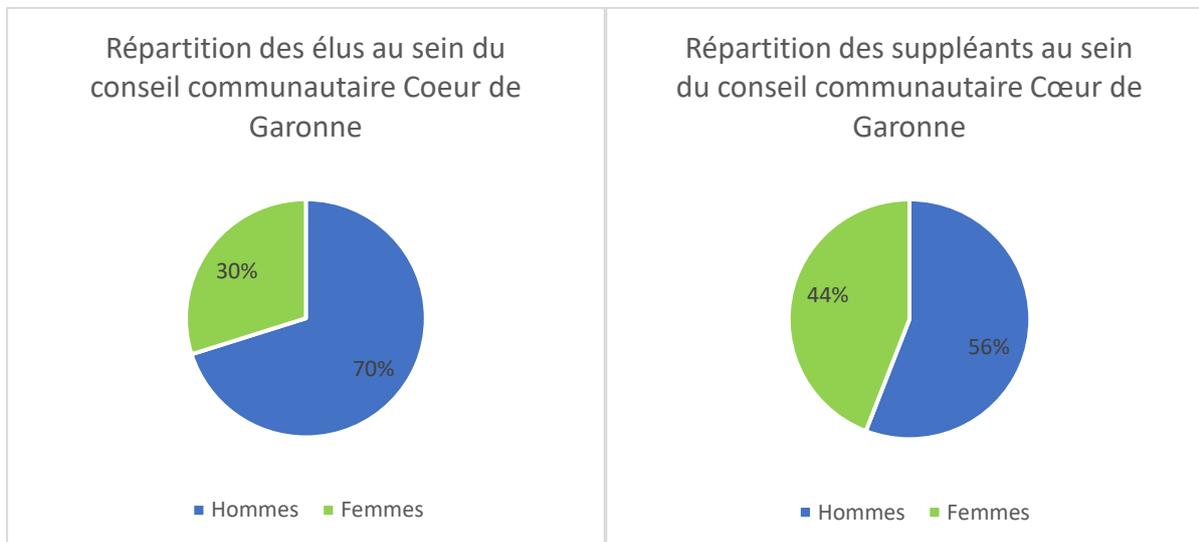
- Constitution d'un groupe de travail (référents Egalité femmes hommes) et d'un comité de pilotage
- Création d'un questionnaire individuel qui a été diffusé du 30 novembre 2022 au 16 décembre 2022
- Sensibilisation de tous les cadres à la démarche lors de réunions du comité de direction
- Création d'un outil pour chaque service permettant le recueil de leurs constats et de leurs propositions, tant pour la collectivité que pour les politiques publiques avec une version numérique et une version papier pour tous les agents des services techniques, enfance jeunesse et services aides à domicile
- Traitement du diagnostic et communication du livret d'enquête : 129 agents ont répondu à l'enquête dont 53 en version numérique

Le livret d'enquête est en annexe.

5 Politique Cœur de Garonne

5.1 Les instances communautaires

Le conseil communautaire

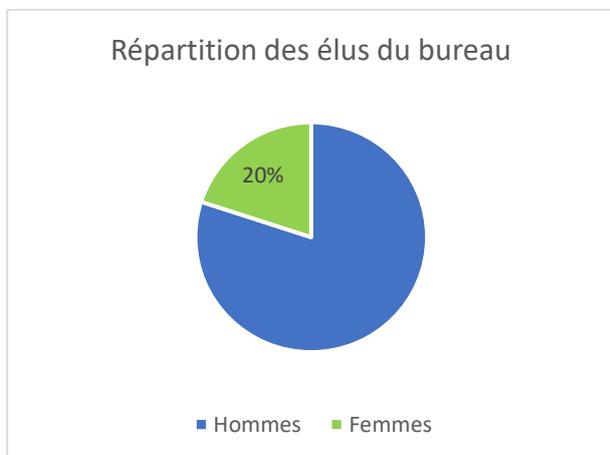


Le conseil communautaire est composé de 26 femmes et 61 hommes, soit 87 élus.

Les suppléants, au nombre de 34 comprennent 15 femmes et 19 hommes

8 femmes sont maires au sein des 48 communes.

Le bureau



Le bureau comprend 3 femmes et 12 hommes.

Les 3 femmes sont aussi vice-présidentes avec les délégations suivantes : petite enfance, action sociale, logement cadre de vie

5.2 Politiques publiques : données statistiques

5.2.1 Données démographiques

Données générales

Populations légales au 1er janvier 2021 :

Population municipale : 34793 hab.

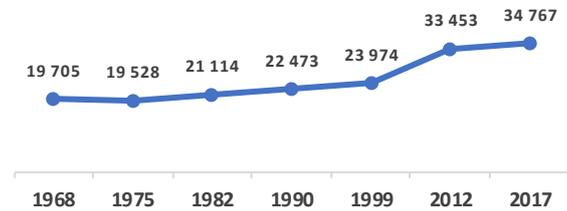
Population comptée à part : 655 hab.

Population totale : 35448 hab.

Superficie : 570,2 km²

Densité de population au km² : 61 habitants

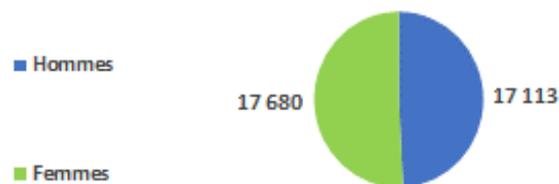
Evolution de la population de 1968 à 2016



INSEE 1968-2017

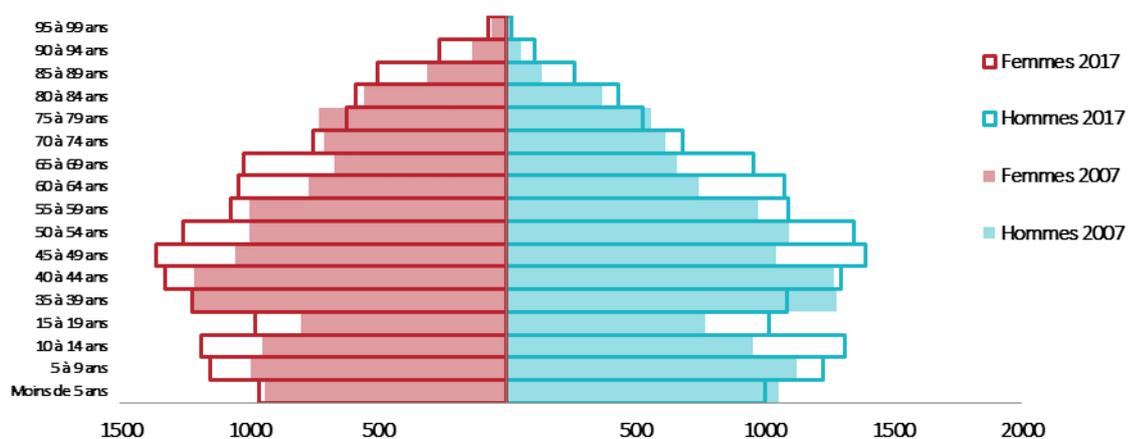
Source : INSEE 2017 et INSEE 2021 En 2017, la population était de 34 767 habitants.

Population par sexe



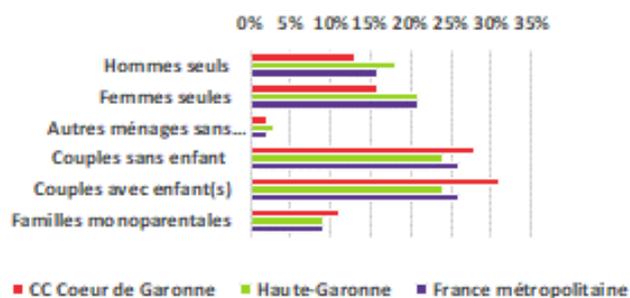
Source : INSEE 2018

En 2018, la CC Coeur de Garonne comptait 15 365 femmes pour 14 881 hommes.



5.2.2 Données sur les familles

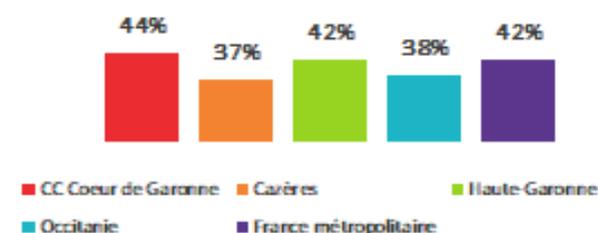
Répartition des ménages par type



Source : INSEE 2018

En 2018, les hommes seuls représentaient 13% du total des ménages de l'EPCI, contre 16% pour la France métropolitaine.

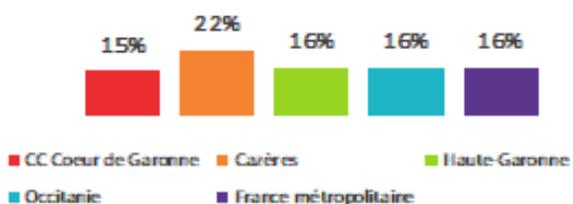
Les couples avec enfants - Démographie



Source : INSEE 2018

En 2018, les couples avec enfants représentaient 44% des familles de l'EPCI, contre 42% pour la France métropolitaine.

Les familles monoparentales - Démographie



Source : INSEE 2018

En 2018, les familles monoparentales représentaient 16% des familles de l'EPCI, contre 16% pour la France métropolitaine.

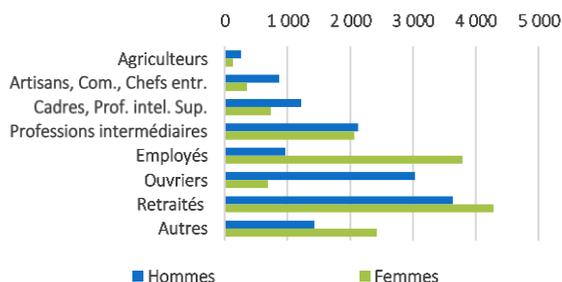
	2007	2012	2017	Evol. 2007-17
CC Coeur de Garonne	1039	1216	1613	+55%
Cazères	184	209	292	+59%
Haute-Garonne	45 785	51 798	59 518	+30%
Occitanie	210 563	233 762	264 716	+26%
France métropolitaine	2 272 304	2 494 963	2 775 654	+22%

A noter :

- 63% des allocataires CAF sont des familles avec enfants, c'est le plus fort taux du département (moyenne :46%) sans compter les ressortissants MSA
- le taux de familles monoparentales sur Cazères est le plus haut du département
- l'augmentation des familles monoparentales sur Cœur de Garonne est deux fois plus rapide que l'augmentation au niveau national

5.2.3 Données sur l'emploi

Population par catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE 2017

En 2017, les femmes de la CSP "employés" de l'EPCI représentaient 3 789 individus contre 967 pour les hommes.

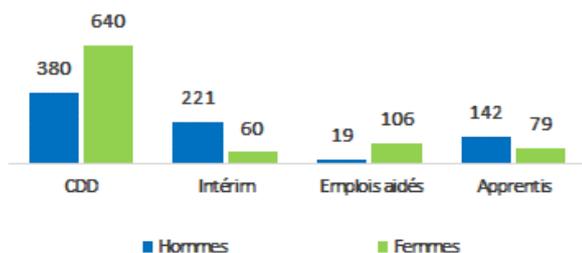
Ecart de salaires (à l'heure)



Source : INSEE DADS 2016

En 2016, le salaire horaire moyen pour la CC Coeur de Garonne était de 11,90€ pour les femmes, contre 14,75€ pour les hommes.

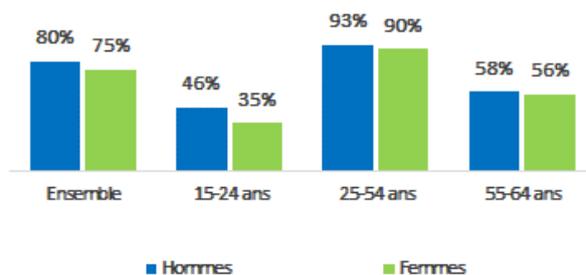
Les emplois précaires



Source : INSEE 2018

En 2018, la CC Coeur de Garonne totalisait 640 femmes en CDD, contre 380 hommes.

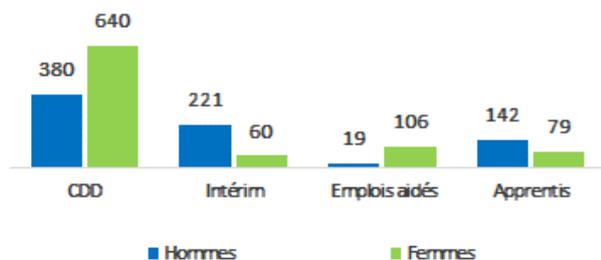
Taux d'activité par tranche d'âge



Source : INSEE 2018

En 2018, le taux d'activité des femmes était de 75%, contre 80% pour les hommes.

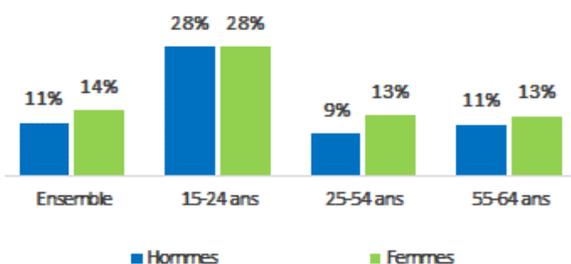
Les emplois précaires



Source : INSEE 2018

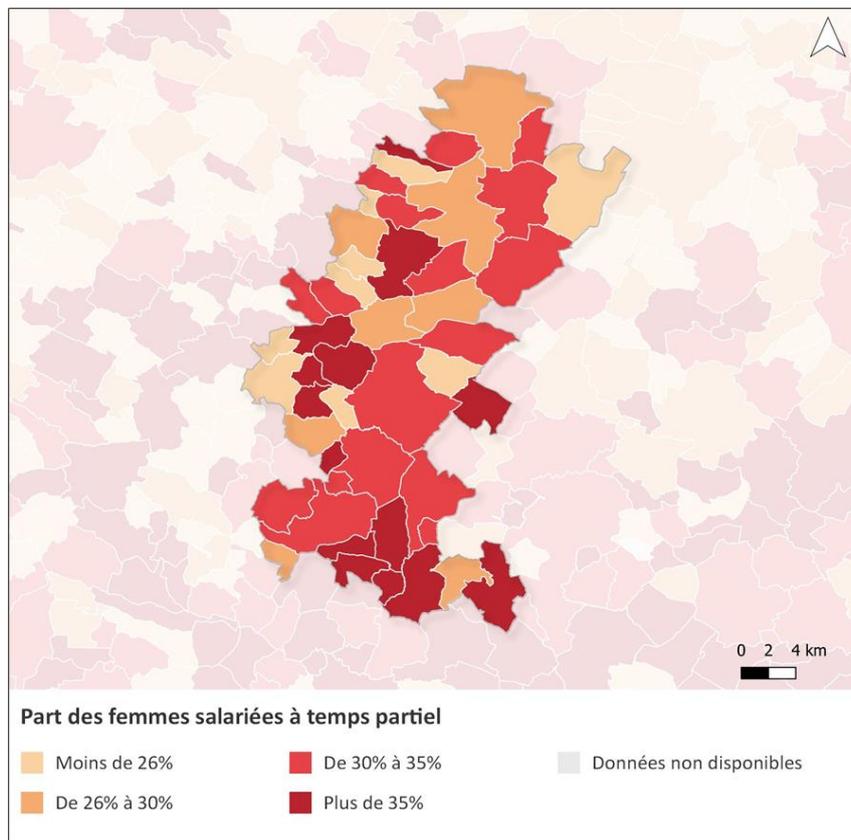
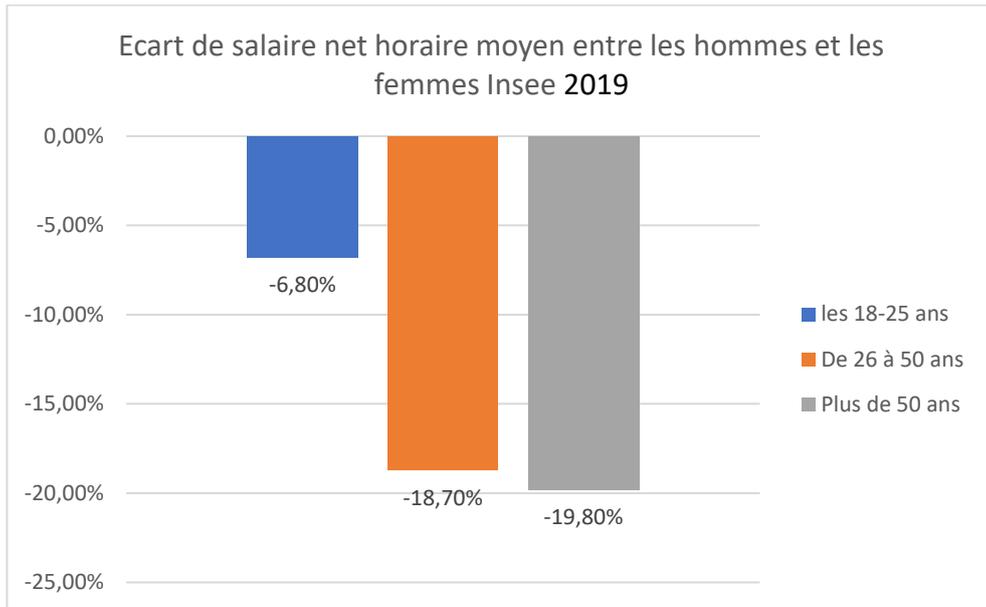
En 2018, la CC Coeur de Garonne totalisait 640 femmes en CDD, contre 380 hommes.

Taux de chômage* par tranche d'âge



Source : INSEE 2018

En 2018, le taux de chômage des femmes entre 25 et 54 ans était de 13%, contre 9% pour les hommes de l'EPCI.



Les femmes travaillant à temps partiel sont plus représentées sur le sud du territoire.

6 Politiques publiques : Bilan des actions

Dans le projet social de territoire contractualisé dans la Convention Territoriale Globale

Plusieurs fiches actions sont reliées à cette thématique telles que :

- Agir sur les représentations, la précarité, le handicap et toutes formes d'exclusion (prévention en amont)
- Accès et formations au numérique (car les femmes sont les premières concernées par l'exclusion numérique)
- Développement de la parentalité pour tout public (besoins repérés lors du diagnostic et plus particulièrement pour les familles monoparentales)

En petite enfance

Les critères d'affectation des places en crèches ont été modifiés en 2021 afin de favoriser l'accueil des familles du territoire. Des critères sociaux sont aussi pris en compte

Les rencontres parentalité ont été créées le samedi matin à la place des conférences en soirée permettant une plus grande participation des familles

Un travail est fait avec la crèche du Lherm pour une augmentation de places permettant un accueil de plus de familles en demande.

Un travail est en cours pour harmoniser les fermetures des accueils petite enfance et enfance jeunesse permettant une meilleure adaptation avec la vie professionnelle des femmes.

Dans la thématique du vivre ensemble et de la citoyenneté

Les services petites enfance et enfance jeunesse mettent en place de nombreuses actions au sein des structures afin d'agir en prévention pour l'égalité filles-garçons

La mixité y est favorisée et valorisée dans tous les bilans d'activité

Dans la thématique de l'accompagnement des femmes victimes de violence

La communauté de communes actionne plusieurs leviers :

- Un conventionnement avec l'association « Du côté des femmes » et « Femmes de papier »
- La mise à disposition d'un logement dit d'urgence intercommunal
- Un accompagnement social par les conseillères en économie sociale et familiale

Dans la thématique de l'accès aux droits

Un nouveau France services sur Cazères en plus de celui déjà existant sur Rieumes

La labellisation de 4 structures Aptic permettant des ateliers d'initiation informatique gratuits pour les bénéficiaires les plus éloignés du numérique (pass numériques)

7 Bilan du plan d'actions 2022

	Actions	Indicateurs de suivi de l'action	Etat de réalisation
1	Démarche concertée et co construite avec tout le personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Création groupe de travail - 4 réunions - Création d'un questionnaire - 129 réponses - Elaboration du livret d'enquête 	
2	Diagnostic Egalité Femmes Hommes sur le territoire	<ul style="list-style-type: none"> - Un cabinet d'études - Diagnostic comprenant cette thématique avec les élus, les groupes CTG, un questionnaire à la population - 847 répondants - Thématique retenue dans le futur projet éducatif et social de territoire 	
3	Lutter contre les stéréotypes grâce à la valorisation des métiers	<ul style="list-style-type: none"> - Des présentations des métiers ont bien été faites avec des présentations pour dépasser les clichés (ex animateurs hommes, voirie femmes) lettre interne, journal communautaire 	
5	Mise en place de l'expérimentation du télétravail	<ul style="list-style-type: none"> - Création du groupe de travail et d'un comité de pilotage - 8 réunions - Mise en place d'une réunion d'information globale - Expérimentation sur un échantillon de 30 agents 	
6	Commande publique	<ul style="list-style-type: none"> - Travail en cours sur l'écriture de clauses spécifiques adaptées aux différents marchés - Une clause a été insérée dans le guide de la commande publique 	
7	Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration d'une clause dans toutes les fiches métiers en cours - Mise en place d'une information sur les conséquences des arrêts ou réduction temps de travail : les entretiens ont été faits, l'écriture d'une fiche est en cours - Communication sur la circulaire du 9 mars 2018 faite 	
8	Agir sur les violences faites aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion avec la gendarmerie pour avoir un état des lieux et mieux coordonner nos actions - Travail avec les associations spécialisées dans le cadre de la CTG - Une ½ page dans le journal communautaire sur cette thématique p 14 numéro 13 	

Etat de réalisation :



Réalisé



En cours de réalisation



Non réalisé

ANNEXES

7.1 LEXIQUE : 10 mots ou expressions de l'égalité

Discrimination : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service)

Disparité : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération

Égalité : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

Équité : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

Mixité : elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale

Mur de verre : concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers

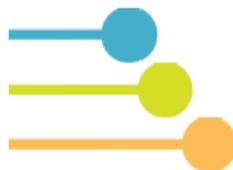
Parité : elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre : expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

Quota : détermination d'une proposition ou d'un nombre défini de poste ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur

Stéréotypes : croyances partagées et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportement de groupes d'individus ; Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, progressions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

7.2 Article journal communautaire et affiche



Femmes victimes

Depuis plusieurs années, Cœur de Garonne, engagée dans l'égalité femmes/hommes, finance des associations pour contribuer à la lutte contre les violences faites aux femmes.

FEMMES DE PAPIER

41bis avenue du
Maréchal Joffre à
Saint-Gaudens
05 61 89 43 07
association@
femmesdepapier.fr

FEMMES DE PAPIER et DU CÔTÉ DES FEMMES sont deux associations membres de la Fédération Nationale Solidarité Femmes, porteuse du n° vert 3919. Elles partagent un label « Accueil de jour femmes victimes de violences » attribué par l'Etat depuis 2013. Elles collaborent étroitement en faveur des femmes victimes de violences conjugales. Leur rôle est d'accompagner, de mettre en sécurité et de défendre les droits des femmes sur notre territoire. Elles proposent de l'hébergement d'urgence au nombre de 16 places et accompagnent les femmes dans le relogement.

DU CÔTÉ DES FEMMES

8 rue Jean Jaurès à
Muret
05 34 63 16 74
accueil.femmes@
ducotedesfemmes31.fr

Elles sont spécialisées dans l'accompagnement global des femmes victimes de violences et la promotion de l'égalité femmes hommes en milieu rural dont les spécificités telles que la mobilité ou l'accès à l'information en font des territoires particulièrement sensibles.

Leur expertise se décline également dans des actions de formation professionnelle, de sensibilisation du grand public et de prévention des violences sexistes auprès des jeunes.

En 2021, ces associations ont accompagné 334 femmes victimes de violences.

Que vous soyez victime de violences physiques, psychologiques ou verbales ou que vous soyez témoin de violences faites à une femme, vous pouvez contacter une de ces associations.



Mission égalité FEMMES/HOMMES

Pas sans vous !



Répondez à l'enquête
avant le 15/12 !

[L'égalité n'est pas une option
venez faire des propositions]



Pour plus d'information, contactez
Janv Schmitz au 06 72 64 93 09 ou j.schmitz@cc-cosurdegaronne.fr

7.3 Le questionnaire



EGALITE FEMMES HOMMES

AVANCONS :
REPONDEZ AU QUESTIONNAIRE

La Communauté de Communes Cœur de Garonne mène actuellement une étude sur l'égalité femmes hommes au sein de la collectivité afin de mieux connaître vos besoins et attentes sur cette thématique.

Ce questionnaire a été élaboré par un groupe de travail composé d'agents volontaires de différents services et permettra d'élaborer un plan d'actions.

Votre participation est essentielle pour avancer ensemble vers une réelle égalité.

Égalité : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

EN GENERAL

Qu'évoque pour vous l'égalité entre les femmes et les hommes ? (Une seule réponse)

- Un combat à mener pour l'égalité réelle Un combat dépassé
 Un débat non prioritaire Un principe déjà atteint ou proche de l'être
 Autre :

Selon vous, quelles sont les priorités d'une politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ? (Cochez 4 cases maximum)

- L'éducation non différenciée
 L'articulation des temps de vie professionnels, familiaux et de loisirs
 L'égalité professionnelle
 L'éducation à la sexualité
 La lutte contre les violences faites aux femmes
 L'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité
 Autre :

VOTRE RESSENTI

A Cœur de Garonne, pour vous, les femmes et les hommes sont-ils traités de manière :

- Très inégale Assez inégale Assez égale Parfaitement égale

Pourquoi ?

Avec quelle affirmation êtes-vous d'accord pour Cœur de Garonne ?

- L'avis des hommes est plus écouté que celui des femmes
 L'avis des femmes est plus écouté que celui des hommes
 Les avis des femmes et des hommes sont autant écoutés
 Autre :

Pour le déroulement de carrière dans Cœur de Garonne, pensez-vous :

- Que lors des entretiens de recrutement les questions sont identiques pour les hommes et les femmes ?
 Oui Non
Si Non, pourriez-vous svp donner des exemples ?
- Qu'il existe des différences de rémunération entre les femmes et les hommes ?
 Oui Non
- Que la promotion au sein de Cœur de Garonne :
 Des hommes est plus lente que celle des femmes Des femmes est plus lente que celle des hommes
 Est identique
- Que les postes à responsabilité au sein de Cœur de Garonne sont occupés plus par :
 Des hommes Des femmes Les deux de manière identique

Discrimination : acte qui consiste à traiter de façon inégale (le plus souvent négativement) dans une situation comparable, une personne ou un groupe de personnes en raison par exemple de son sexe, son handicap, sa religion, son orientation sexuelle, son état de santé

A titre personnel, avez-vous vécu une situation qui vous paraît discriminante au sein de Cœur de Garonne ?

Oui Non

Si oui, pourriez-vous préciser le cadre ?

• En avez-vous parlé dans le cadre professionnel ?

- Oui, avec un ou des collègues Oui, avec mon supérieur hiérarchique, la direction
 Oui, au service Ressources humaines Oui, auprès des syndicats
 Oui, autres :
 Non, pourquoi ?

• Avez-vous trouvé du soutien dans le cadre professionnel ?

- Oui, avec un ou des collègues Oui, avec mon supérieur hiérarchique, la direction
 Oui, au service Ressources humaines Oui, auprès des syndicats
 Oui, autres :
 Non, pourquoi ?

• Est-ce que la situation a été résolue ?

Oui Non

Si oui, comment ?

Pensez-vous qu'avoir un enfant (des enfants) vous a pénalisé sur le plan professionnel dans Cœur de Garonne ?

Oui Non Sans Enfant

Si oui pourquoi ?

Avez-vous déjà vécu un manque de respect lié au fait d'être une femme, un homme dans la collectivité ?

Oui Non

• Avez-vous déjà assisté à un manque de respect lié au fait d'être une femme, un homme dans la collectivité ?

- Oui par rapport à une femme par rapport à un homme
 Non

• Quelle(s) forme(s) a pris ce manque de respect (*plusieurs cases possibles*) ?

- Propos déplacés Humiliation
 Attitude ou geste inapproprié Mépris
 Autre :

Selon vous, quelles sont les trois bonnes pratiques à promouvoir au sein de Cœur de Garonne ? Classez-les par ordre de priorité en les numérotant de 1 à 3 (*de la plus importante à la moins importante*) :

- L'articulation des temps de vie (professionnels/privés)
 La déconstruction des préjugés et des stéréotypes sexuels et sexistes
 La lutte contre les violences faites aux femmes
 La lutte contre les violences faites aux hommes
 La formation et sensibilisation aux inégalités femmes hommes
 L'égalité salariale
 La mixité des équipes
 L'égalité dans le déroulement de la carrière
 L'accès aux postes à responsabilité
 Autre :

Diriez-vous que Cœur de Garonne vous aide à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle :

- Oui tout à fait
 Oui plutôt
 Non pas vraiment
 Non pas du tout

Et plus précisément pour chacune des pratiques citées ci-dessous ?

- La flexibilité des horaires de travail (*besoins ponctuels : rdvs médicaux, garde d'enfants imprévue...*) :

- Oui
 Non pas vraiment
 Non pas du tout

Précisez :

- L'aménagement du temps de travail (*planning annuel*) :

- Oui
 Non pas vraiment
 Non pas du tout

Précisez :

- La possibilité de télétravail :

- Oui
 Non pas vraiment
 Non pas du tout
 Non concerné

- Les horaires de réunions :

- Oui
 Non pas vraiment
 Non pas du tout
 Non concerné

Diriez-vous que les conditions de travail au sein de Cœur de Garonne (*environnement, locaux, aménagement de poste...*) sont égales entre les femmes et les hommes ?

- Oui
 Non pas vraiment
 Non pas du tout

Précisez :

Pour favoriser l'égalité femmes hommes dans les conditions de travail, avez-vous des suggestions ?

.....

.....

Avez-vous des remarques, des propositions que vous souhaitez formuler pour l'égalité femmes hommes dans Cœur de Garonne et en général ?

.....

.....

Vous êtes :

- Une femme
 Un homme

Quel âge avez-vous ?

- Entre 18 et 30 ans
 Entre 36 et 45 ans
 Entre 31 et 35 ans
 Plus de 45 ans

Quelle est votre situation familiale ?

- En couple sans enfant
 En couple avec enfant(s)
 Parent seul
 Personne seule

Autre, précisez :

Dans quel service travaillez-vous ?

- Services développement territorial (culture, tourisme, mobilité, développement économique...)
 Services éducation/cohésion sociale (petite enfance, enfance-jeunesse, action sociale)
 Services administratifs (services supports et tous les administratifs des autres services...)
 Services techniques (déchets, voirie, services techniques ...)

Autres :

Vous êtes ?

- Contractuel/Contractuelle
 Titulaire ou stagiaire

Vous travaillez à ?

- Temps complet
 Temps partiel
 Temps non complet

Merci pour votre temps et votre participation

7.4 Livret d'enquête



MISSION EGALITE
FEMMES HOMMES

LIVRET ENQUETE

Janvier 2023

MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

Elaboration et diffusion de l'enquête

- **Auteur du questionnaire** : Communauté de communes Cœur de Garonne – Groupe Mission Egalité Femmes Hommes.
- **Thématiques traitées** : L'égalité femmes hommes en général, le ressenti par rapport à l'égalité femmes hommes en Cœur de Garonne, l'expérience sur l'égalité femmes hommes en Cœur de Garonne et les propositions pour promouvoir l'égalité.
- **Dates de diffusion** : du 30 novembre au 16 décembre 2022.
- **Canaux de diffusion** :
 - Version numérique (formulaire en ligne sur un Google Form)
 - Version papier déposée dans tous les accueils Cœur de Garonne et distribuée aux agents techniques, enfance-jeunesse, service aides à domicile
- **Répondants** : 129 agents ont répondu à l'enquête dont 53 en version numérique.

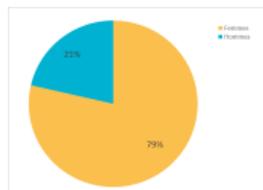
Traitement de l'enquête

Intégration des réponses papier et numérique, traitement des réponses et élaboration du présent livret par le groupe Mission Egalité Femmes Hommes.

LE PROFIL DES REpondANTS

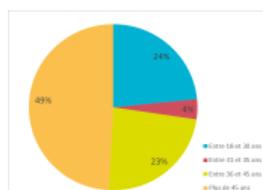
Sur les **129 personnes** ont répondu à l'enquête :

→ Une part plus importante de femmes (79%) ont répondu à l'enquête, un constat général qui n'est pas propre à cette enquête



→ La tranche d'âge la plus représentée est les + de 45 ans (63)

- 30 ont entre 18 et 30 ans
- 30 ont entre 36 et 45 ans
- 5 ont entre 31 et 35 ans



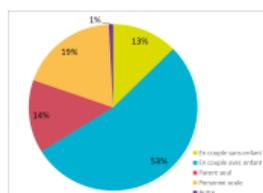
(NDLR : les femmes représentent 70 % du personnel de Cœur de Garonne et la moyenne d'âge des agents est de 44 ans)

Page 3

Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

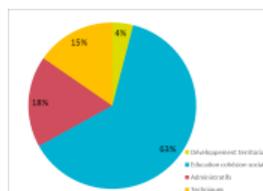
→ La majorité sont des couples avec enfants (68)

- 18 sont parents isolés
- 16 sont en couple sans enfant
- 24 sont des célibataires



→ Les agents travaillent dans les services suivants (125 réponses)

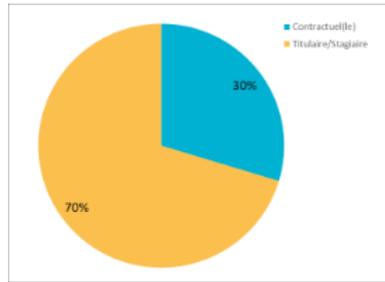
- Education cohésion sociale 78
- Tous services administratifs 22
- Services techniques 19
- Services développement territorial 5



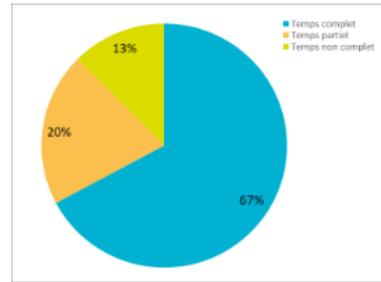
NDLR : certains agents se sont mis dans des services thématiques alors qu'ils occupent un poste administratif

Page 4

Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête



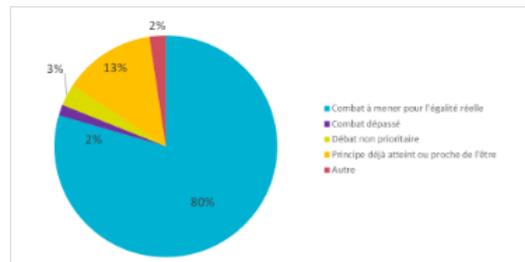
- 90 sont titulaires ou stagiaires
- 38 contractuels



- 86 travaillent à temps complet
 - 26 à temps partiel
 - 16 à temps non complet
- (dont un agent qui travaille à temps partiel dans un temps non complet)*

CE QU'ÉVOQUE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES POUR LES RÉPONDANTS

- Pour la très grande majorité des répondants, l'égalité Femmes Hommes évoque un **combat à mener pour une égalité réelle** (101 réponses).
- Pour 17, c'est un principe déjà atteint ou proche de l'être.
- Pour seulement 6 personnes, c'est un combat non prioritaire ou un combat dépassé.
- Les remarques portent sur un sujet d'actualité, une attention pour favoriser la non discrimination et un combat à mener sur le respect.

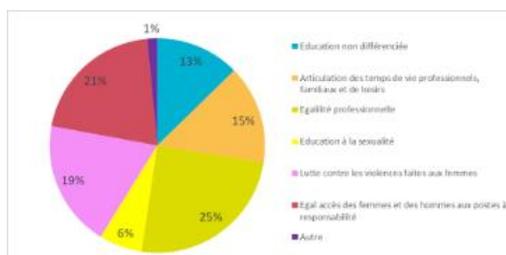


PRIORITÉS D'UNE POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

→ Les priorités sont par ordre dégressif sur 128 répondants :

- L'égalité professionnelle (100)
- L'égal accès aux postes à responsabilité (83)
- La lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes (77)
- L'articulation des temps vie professionnels, familiaux, loisirs (60)
- L'éducation non différenciée (51)
- L'éducation à la sexualité (26)
- Autres priorités évoquées :

la lutte contre toutes formes de violence, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la non prise en compte du sexe (6)



Page 7

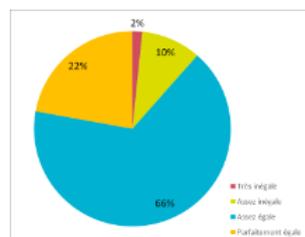
Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

RESSENTI SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

→ Plus de 85 % des agents pensent qu'au sein de la collectivité **les femmes et les hommes sont traités de manière « assez égale »** et **« parfaitement égale »** et donc qu'il n'y a pas trop de différence.

→ Il est noté que les différences sont au niveau des métiers essentiels masculins (techniques) ou féminins (aides à domicile), et que les postes à responsabilité sont essentiellement féminins.

→ Certains (4) mentionnent qu'il leur est difficile de donner un avis, n'ayant pas connaissance des salaires par exemple. Nous retrouvons cette mention sur les autres questions liées au ressenti (déroulement de carrière, entretien de recrutement, promotion, postes à responsabilité..)



Page 8

Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

RESSENTI SUR L'ÉGALITÉ

→ **L'écoute des agents** (126 répondants)

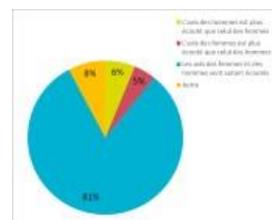
- 105 pensent que les avis des femmes et des hommes sont autant écoutés. 8 agents pensent que l'avis des hommes est plus écouté et 6 que l'avis des femmes est plus écouté.

→ **Les entretiens de recrutement** (116 répondants)

- Plus de 83% pensent que les questions lors des entretiens de recrutement sont identiques selon le sexe. Pour les agents pensant qu'il y a des différences, il est souvent mentionné des questions sur la maternité, les enfants, les gardes d'enfant malade, l'organisation entre la vie privée et la vie professionnelle

→ **La rémunération** (115 répondants dont 9 qui ne savent pas)

- 68% des répondants pensent qu'il n'existe pas de différence de rémunération entre les femmes et les hommes et 32% le contraire



Page 9

Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

SYNTHÈSE RESENTI

CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ **Un combat à mener**
L'égalité femmes hommes est un combat à mener pour 80% des répondants
- ✓ **Les priorités d'une politique EFH**
sont l'égalité professionnelle, l'égal accès aux postes de responsabilité, la lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes, l'articulation des différents temps de vie, l'éducation non différenciée.
- ✓ **Ressenti sur l'Égalité de traitement Cœur de Garonne**
80 % pensent qu'il n'y a pas trop de différences entre les femmes et les hommes (écoute, promotion, recrutement). Pour les rémunérations et postes à responsabilité, le pourcentage est moins important.

PISTES DE RÉFLEXION

- ✗ **Un portage politique avec**
 - de la sensibilisation/formation des élus et des agents
 - une inscription dans le projet éducatif et social de territoire
 - des réunions mixtes élus/agents
- ✗ **La mise en place de temps d'échanges**
 - Temps réguliers au sein des services mais aussi des groupes croisés, libérer la parole
 - Conférences, visio, café, radio
 - Sensibilisation, formation
- ✗ **Un plan de communication**
 - Lettre interne pour les agents avec rappel du cadre réglementaire et travailler sur le ressenti (rémunération...)
 - Journal communautaire, site internet pour la volonté politique, le combat à mener, la mixité des métiers

Page 11

Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

SITUATIONS DISCRIMINANTES AU SEIN DE CŒUR DE GARONNE

- ➔ 10 agents ont vécu une situation discriminante dans la collectivité (126 répondants)
 - 2 mentionnent ces situations dans le cadre d'interventions à domicile
 - 3 dans l'inégalité de traitement entre les temps partiels ou non complets sur les RTT et/ou le télétravail ou la baisse de missions à responsabilité suite à un retour de maternité et une demande de temps partiel.
 - Les autres situations portent sur des remarques (sexistes, handicap, racisme) ou sur des questions au sujet de garde d'enfants par les hommes.
- ➔ 8 agents en ont parlé principalement à des collègues puis la direction ou supérieur hiérarchique et au service RH et ont trouvé du soutien dans les mêmes proportions. La situation a été résolue dans la moitié des cas avec, pour les aides à domicile, un retrait des interventions chez la personne.
- ➔ Pour ceux n'en ayant pas parlé, il est souligné la difficulté à exprimer un ressenti, celui-ci pouvant être différent d'une personne à l'autre.

Page 12

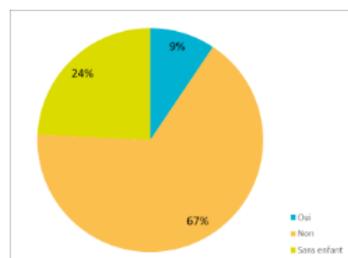
Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

ÊTRE PARENT A CŒUR DE GARONNE

- ➔ 12 agents sur 97 répondants avec enfants pensent qu'avoir un ou des enfants les ont pénalisés au sein de Cœur de Garonne (31 répondants sans enfant)

Sont remontées :

- la difficulté à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (horaires, temps de travail, difficultés liées aux gardes alternées)
- la différence de traitement entre les temps partiels et les temps complets.



Page 13

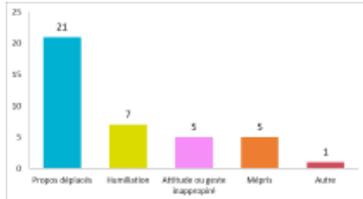
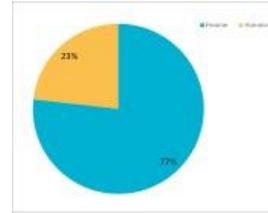
Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

MANQUE DE RESPECT

→ 13 agents ont vécu un manque de respect lié au genre au sein de Cœur de Garonne (129 répondants)

→ 24 agents affirment avoir été témoins d'un manque de respect lié au genre dans la collectivité (119 répondants)

Ce manque de respect était par rapport à une femme pour la très grande majorité



→ Ce manque de respect était essentiellement sur des propos déplacés (54%), suivi dans des proportions moindres de l'humiliation (18%), attitudes et/ou gestes inappropriés (13%) et du mépris (13%)

LES BONNES PRATIQUES À PROMOUVOIR

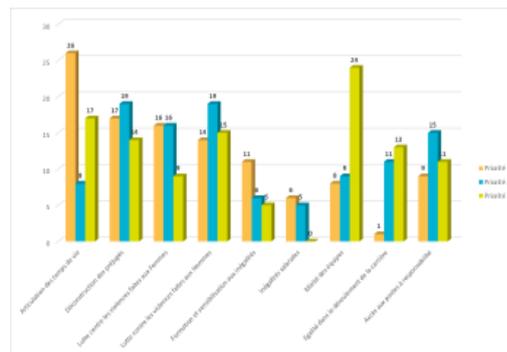
→ Les bonnes pratiques à promouvoir se concentrent essentiellement (125 réponses dont 17 non exploitables) sur :

Priorité n°1

- L'articulation des temps de vie (professionnels/privés)

Autres priorités

- La déconstruction des préjugés et des stéréotypes sexuels et sexistes
- La lutte contre les violences qu'elles soient faites aux femmes ou aux hommes
- La mixité des équipes

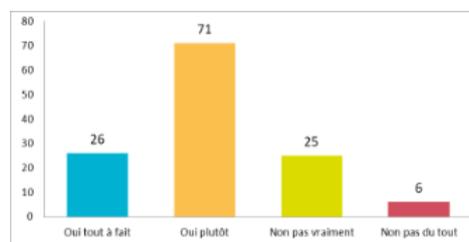


EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ 53% des agents indiquent que Cœur de Garonne les aide plutôt à trouver un équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

→ 19% indiquent que «Oui, tout à fait»

→ 19% indiquent «Non, pas vraiment»



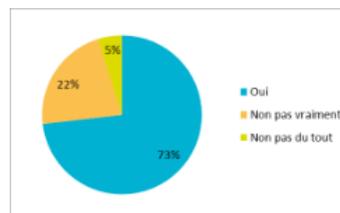
EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ Par rapport à la flexibilité du temps de travail (128 répondants)

Une très grande majorité des répondants indique que Cœur de Garonne s'aide pour des besoins ponctuels tels que des RDV médicaux ou gardes d'enfants imprévues.

Les remarques portent sur (16 réponses):

- la flexibilité est impossible en fonction des métiers (3)
- une bienveillance à ce sujet surtout pour des rdv médicaux (6) celle-ci ne semble pas être identique selon les chefs de service (1)
- des plannings donnés tous les 15 jours ou tous les mois, ce qui ne permet pas d'anticiper les rdv personnels



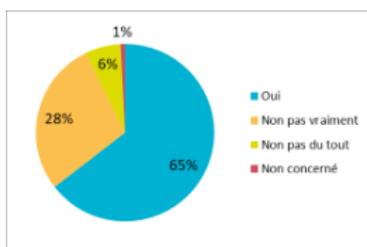
EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ Par rapport à l'aménagement du temps de travail (124 répondants)

Une grande majorité des répondants indique que Cœur de Garonne facilite l'aménagement du temps de travail dans les plannings réguliers.

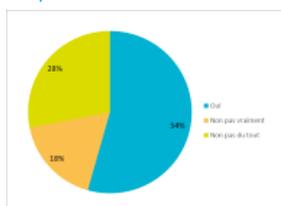
Les remarques portent sur (19 réponses):

- L'annualisation des semaines de travail chargées, pas de consultation préalable ou communication du planning 15 jours avant ce qui ne permet pas de s'organiser
- Les RTT (les 5 jours à poser librement ne sont pas suffisants)
- L'adaptation des horaires de travail aux horaires des écoles
- La semaine de 4,5 jours pour 35h ce qui permettrait de ne pas poser de RTT 1 mercredi sur 2 et d'économiser sur les frais de garde
- Les contraintes en termes de congés

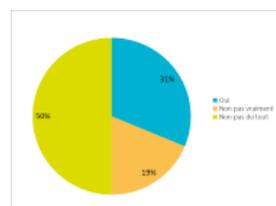


EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ Par rapport à la possibilité de télétravail (125 répondants dont 68 non concernés)



→ Femmes de moins de 45 ans avec enfants

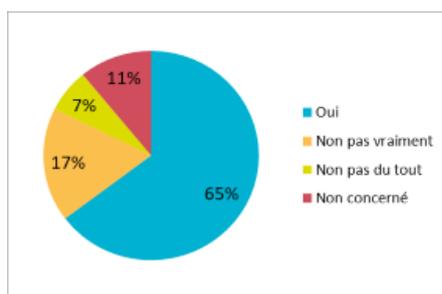


54% des agents dont le poste permet le télétravail pensent que Cœur de Garonne favorise l'équilibre professionnel/vie personnelle avec la possibilité de télétravail,

Ce taux tombe à 1% pour les femmes de moins de 45 ans avec enfant(s).

EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

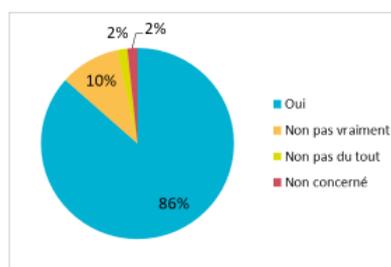
→ Par rapport aux horaires de réunions (119 répondants)



La majorité des répondants pense que les horaires de réunions fixés par Cœur de Garonne ne sont pas un frein à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

→ 86% des agents pensent que les conditions de travail (environnement, locaux, aménagement de postes) sont égales entre les femmes et les hommes (119 réponses).



Hormis l'inhérence des conditions de travail liées aux métiers, il est relevé un manque de vestiaires pour les femmes dans les déchetteries, services techniques (3)

SUGGESTIONS DES AGENTS POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

(24 réponses)



Sensibiliser

- Communication
- Journée de rencontres spécifiques avec ateliers et théâtre impro
- Formation à la prévention VSS sur le sexisme insidieux et inconscient
- Ateliers vis ma vie dans les différents services



Aller vers plus d'équité entre les temps partiels/non complets et les temps complets

- Possibilité de télétravail pour les postes compatibles
- Extension des RTT



Autres

- Enlever photo et sexe sur les lors des recrutements
- Être plus transparents sur les salaires
- Être plus à l'écoute des agents
- Travailler sur la mixité des équipes

SYNTHÈSE EXPÉRIENCE

CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ **10 agents** ont vécu une situation discriminante, 8 en ont parlé et la situation a été résolue dans la moitié des cas. Il est mentionné la difficulté à savoir si c'est dans le cadre du ressenti ou un fait, où commence la discrimination ?
- ✓ **37 agents** ont vécu ou ont été témoins d'un manque de respect
- ✓ **La majorité** des agents pensent que Cœur de Garonne aide à l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Cet avis n'est pas partagé par les femmes de - de 45 ans ayant des enfants pour le télétravail ou pour l'aménagement du temps de travail
- ✓ **Les bonnes pratiques à promouvoir :**
 - l'articulation des temps (professionnels/privés)
 - la déconstruction des préjugés et stéréotypes
 - la lutte contre les violences et la mixité des équipes

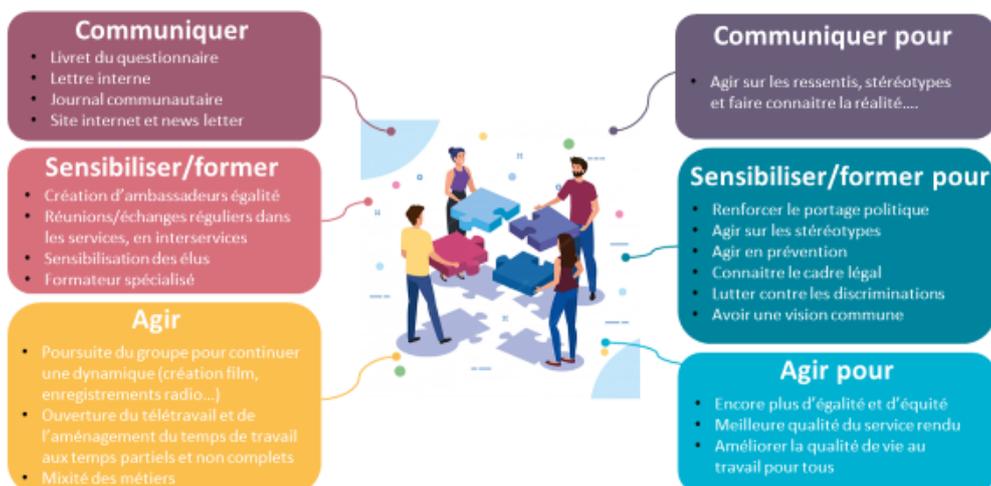
PISTES DE RÉFLEXION

- ✗ **SENSIBILISATION/FORMATION**
 - communiquer sur cette enquête et régulièrement sur cette thématique
 - définir ce qui est une discrimination, manque de respect
 - libérer la parole avec des moments qui facilitent des échanges sur ce sujet
 - avoir des actions style « vis ma vie »
 - avoir des ambassadeurs égalité
- ✗ **TEMPS DE TRAVAIL**
 - Pour les annualisations, avoir plus de concertation en amont et être informé des plannings plus tôt quand c'est possible
 - Ouvrir la possibilité d'aménagement de temps de travail aux temps non complets et/ou partiels

Page 23

Communauté de communes Cœur de Garonne | Egalité Femmes/Hommes | Livret Enquête

LES PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL



Page 24

Communauté de communes Cœur de Garonne | Egalité Femmes/Hommes | Livret Enquête

PLAN D' ACTIONS

2023-2025



AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

CONSTAT

Un groupe d'agents volontaires a mis en place un questionnaire en 2022, a fait le traitement du dit questionnaire et a émis des propositions pour agir concrètement pour la prévention de toute discrimination et pour une réelle égalité femmes hommes. Les agents souhaitent continuer leur action par la création d'ambassadeurs Egalité et la mise en place d'actions concrètes dans les services et sur Cœur de Garonne en général.

OBJECTIFS

- Fédérer et mobiliser les collaboratrices et collaborateurs grâce à une démarche de diagnostic concertée
- Impliquer les managers dans la démarche
- Passer de l'égalité de droits à l'égalité de faits
- Favoriser une prise de conscience collective
- Engager la collectivité dans une politique volontariste, en s'appuyant sur les collaboratrices et collaborateurs de tous les services et toutes catégories

DESCRITIF DE L'ACTION

- Création d'un groupe d'ambassadeurs Egalité
- Formation et/ou sensibilisation des ambassadeurs
- Transmission et explication du livret d'enquête dans les différents services et structures de Cœur de Garonne
- Proposition d'actions et mise en œuvre de ces actions

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions
- Nombre de collaboratrices et collaborateurs sensibilisés et variété des services
- Nombre d'actions et variété

Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Variété des propositions d'améliorations
- Questionnaire d'évaluation à la fin des actions

MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les collaboratrices et collaborateurs
- Un intervenant extérieur pour lancement de la démarche
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Création d'une dynamique
- Implication des managers et des collaboratrices et collaborateurs sur le long terme
- Réduction des comportements sexistes grâce à une nouvelle prise de conscience

AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique

CONSTAT

Alors que plus diplômées que les hommes :

- 58.4% des étudiants en post bac sont des filles (d'après une étude de l'observatoire des inégalités en 2017)
- 47% des femmes ont terminé leurs études supérieures contre 33 % des hommes d'après une étude du ministère de l'enseignement supérieur datant de 2020.)

Les femmes occupent en général des emplois moins qualifiés, plus précaires, moins bien rémunérés et plus souvent à temps partiel.

Il n'y pas d'écarts de rémunération dans la collectivité entre les femmes et les hommes, le régime indemnitaire mis en place étant lié aux différentes fonctions d'un poste et non au genre. Les écarts de rémunération constatés portent uniquement sur la mixité des métiers et filières. Sur 87 familles professionnelles, seules 17 sont mixtes (avec 40% de femmes et 60% d'hommes). Les temps non complets sont aussi occupés majoritairement par des femmes.

Enfin, les stéréotypes de genre peuvent amener à considérer des compétences communicationnelles, relationnelles, sociales comme des compétences naturelles plus que de réelles compétences professionnelles.

OBJECTIFS

Travailler sur la mixité des métiers dans la collectivité

DESCRPTIF DE L'ACTION

Création d'une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes liés au genre comprenant différents médias tels que articles, affiches et des évènements

Proposition aux collaboratrices et collaborateurs de pouvoir découvrir différents postes par le biais de mise en situation

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre et variété des médias
- Nombre des collaboratrices et collaborateurs sensibilisés

Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Retour des collaboratrices et collaborateurs sur la campagne

MOYENS MOBILISES

- Chargée de communication
- Affiches, articles dans journal, lettre interne
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Sensibilisation à la question du genre, de l'égalité, des discriminations
- Changement des stéréotypes

AXE CONCERNE

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

CONSTAT

Le télétravail a plusieurs objectifs : il vise à l'amélioration de la qualité de vie au travail par le gain de temps dans les transports et moins de fatigue et à une amélioration des émissions de gaz à effet de serre grâce à la limitation des déplacements domicile-travail.

Lors des périodes de confinements liées à la crise sanitaire les collaboratrices et collaborateurs ont pu expérimenter le travail à distance et sont demandeurs de la mise en place du télétravail.

L'expérimentation mise en place en 2022 pour une trentaine d'agents à temps complet et titulaire avec une seule journée de télétravail hebdomadaire s'est avérée positive.

OBJECTIFS

Confirmer l'expérimentation en validant la possibilité de télétravail pour les postes télétravaillables

Engager une réflexion pour étendre pour les autres postes télétravaillables

Engager une réflexion sur les modalités de mise en œuvre de télétravail

Permettre à Cœur de Garonne de travailler sur son impact environnemental en limitant les trajets pendulaires

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Continuer le groupe télétravail et le comité de pilotage
- Extension des publics de télétravail
- Continuer l'achat de matériel adéquat

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions des groupes de travail et du comité de pilotage
- Nombre de demandes et Nombre d'agents pouvant télétravailler
- Nombre d'améliorations apportées

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des collaboratrices et collaborateurs pratiquant le télétravail

MOYENS MOBILISES

- DRH et personnel
- Moyens matériels : ordinateurs, téléphone, VPN....
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Meilleure articulation vie professionnelle, vie privée
- Attrait de la collectivité pour les recrutements et pour éviter les turn over
- Augmentation de la qualité de vie au travail avec moins de trajets pendulaires

AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

CONSTAT

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, trois nouvelles interdictions d'accès aux contrats publics en matière d'égalité professionnelle et de discriminations ont été instaurées. Désormais ne peuvent candidater :

- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour l'infraction prévue à l'article 225-1 du Code pénal constituée par toute discrimination, c'est-à-dire toute distinction opérée entre les personnes notamment en raison de leur sexe.

- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans d'une condamnation pour l'infraction à l'article L.1146-1 DU Code du travail constituée par la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité femmes hommes (discrimination à l'embauche ou à l'occasion d'un renouvellement du contrat ou d'une mutation ainsi que qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion notamment en considération du sexe)

- les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

L'ensemble de ces dispositions est mis en œuvre dans le cadre des marchés publics par un contrôle systématique de la production de l'attestation correspondante en phase de candidature

OBJECTIFS

- Dépasser l'obligation légale par l'insertion de clauses dans nos cahiers des charges pour que la commande publique devienne un levier pour l'égalité

- Diffuser notre exigence vers d'autres organisations

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Rédaction d'une ou plusieurs clauses permettant de réduire les inégalités de genre

Inclusion de ces clauses dans nos marchés publics

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de clauses intégrées aux marchés publics

Indicateurs qualitatifs :

- Variété des marchés publics comportant cette clause

MOYENS MOBILISES

- Service commande publique

RESULTATS ATTENDUS

- Promotion de l'égalité femmes hommes dans nos commandes publique

AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

CONSTAT

Le statut de la fonction publique tend à protéger les collaboratrices et collaborateurs face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Même si le taux de féminisation des effectifs est important avec près de 60% de femmes, certains freins à l'égalité persistent parfois et peuvent concerner le déroulement de carrières, la rémunération, l'accès aux postes à responsabilité etc...

La Direction des ressources humaines de Cœur de Garonne assure trois grandes missions :

- la gestion administrative liée aux ressources humaines (paie, contrat, cadre juridique)
 - le développement des compétences (GPEC, recrutement, formation)
 - la qualité de vie au travail en favorisant le bien-être physique et psychique des collaboratrices et collaborateurs
- Dans ce cadre, il est primordial d'assurer un environnement de travail exempt de toutes discriminations (dont celles le genre), de toutes formes de sexisme conscientes ou inconscientes.

Le dispositif de signalement permettant le recueil des signalements est déjà mis en place ainsi que la procédure idoïne.

OBJECTIFS

- Dépasser l'obligation légale par plusieurs actions portées par le service ressources humaines pour une réelle égalité femmes hommes.
- Diffuser notre exigence vers tous les services

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Intégration d'une mention dans toutes les fiches métiers

Rédaction de la mention

Transmission et explication aux directeurs de services

Inclusion de la mention dans toutes nos fiches métiers et information aux collaboratrices et collaborateurs

Mise en place d'une information sur les conséquences des réductions de temps de travail liés à la parentalité sur la carrière ou la retraite

Rédaction d'une note spécifique et entretien individuel

Communication sur la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique

Préparation d'une campagne de communication sur cette circulaire

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de mentions sur l'égalité femmes hommes insérées dans les fiches métiers
- Nombre de communication et/ou d'entretiens sur les conséquences des réductions des temps de travail liés à la parentalité

- Nombre de communication sur la circulaire du 9 mars

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des collaboratrices et collaborateurs ayant reçu l'information sur les conséquences des réductions de temps de travail liés à la parentalité (demandes d'informations complémentaires, confirmation du choix initial ou non...)
- Retours des collaboratrices et collaborateurs sur la campagne de communication sur la circulaire du 9 mars

MOYENS MOBILISES

- Service ressources humaines et service communication
- Flyers, affiches, évènements
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tout le personnel
- Choix éclairé pour les réductions de temps de travail liés à la parentalité
- Baisse des comportements sexistes

AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir un égal accès des femmes et des hommes aux corps cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

CONSTAT

La communication est un axe majeur pour la prise de conscience et l'évolution des mentalités. C'est en communiquant sur le plan d'action mais aussi plus largement sur le sujet de l'égalité Femmes hommes que nous pourrons toucher un plus large public.

OBJECTIFS

- Publier des articles tout au long de l'année (et plus particulièrement lors des grandes dates annuelles) sur l'égalité femmes hommes, les actions Cœur de Garonne, la prévention, la lutte contre le sexisme
- Créer des affiches qui interpellent tant pour le public qu'en interne
- Etendre les espaces de communication à tous les services recevant du public
- Favoriser une prise de conscience collective

DESCRIPTEUR DE L'ACTION

- Création d'affiches, d'articles
- Utilisation de différents supports
- Participation à des événements dédiés

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de campagnes de communication
- Nombre d'articles, supports de communication et variété des supports

Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Variété des propositions d'améliorations

MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les collaboratrices et collaborateurs
- Les services et structures de la collectivité, les associations éducatives et culturelles
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Création d'une dynamique
- Implication des managers et des collaboratrices et collaborateurs sur le long terme
- Réduction des comportements sexistes grâce à une nouvelle prise de conscience

AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

CONSTAT

Les familles avec enfants représentent 41% des ménages du territoire. ; Il y a 4450 couples avec enfants et 1500 familles monoparentales.

Le taux d'activité des femmes (75%) est inférieur à celui des hommes (80%). 30.7% des femmes sont à temps partiel contre seulement 6.3% des hommes.

Avoir des accueils de qualité pour garder les enfants et permettre aux femmes de travailler est essentiel.

Les services sont déjà conséquents sur Cœur de Garonne :

- Petite enfance : 8 crèches accueillant 226 enfants et 110 assistants maternels en activité.
- Enfance : 18 accueils de loisirs associés à l'école, 3 garderies, 11 accueils de loisirs sans hébergement
- Emploi : un service emploi nouvellement créé permettant un meilleur accompagnement des personnes éloignées de l'emploi, ateliers CV....

OBJECTIFS

- Permettre la garde des enfants dans des accueils de qualité
- Développer les places d'accueil petite enfance que ce soit en accueil individuel ou collectif
- Favoriser l'insertion professionnelle avec le développement de dispositif type crèche AVIP (A vocation d'insertion Professionnelle) et le service Emploi Cœur de Garonne

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Création de places en structures collectives ou en accueil individuel
- Travail sur la valorisation du métier d'assistant maternel et accompagnement des projets
- Accompagnement des équipes petite enfance pour l'accueil des personnes en formation, en recherche d'emploi....
- Accompagnement des demandeurs d'emploi, information sur la reconversion professionnelle et la VAE ...

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de places en petite enfance, Nombre d'heures en accueil de loisirs
- Nombre d'actions et nombre de participants pour la valorisation du métier d'assistant maternel
- Nombre d'accueil spécifique de personnes en insertion dans les crèches
- Nombre d'actions, d'accompagnement, d'information pour le service emploi

Indicateurs qualitatifs :

- Questionnaire de qualité pour les accueils
- Variété des propositions pour la valorisation du métier d'assistants maternels
- Retour des personnes en insertion accompagnées, et sortie vers l'emploi (si connaissance)

MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les services et structures petite enfance, enfance – jeunesse, communication et développement économique
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Emploi des femmes
- Implication des services dans l'accompagnement des personnes en insertion professionnelle

AXES CONCERNES

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

CONSTAT

Le Haut Conseil à l'Égalité alerte dans son rapport 2023 sur l'état du sexisme qui perdure en France. La persistance du sexisme ordinaire est préoccupante car elle peut conduire aux manifestations les plus violentes. Parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus, 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants. 80% des femmes estiment être moins bien traitées que les hommes en fonction de leur sexe et 37% disent avoir déjà subi des rapports sexuels non consentis.

OBJECTIFS

- Inclure la notion d'égalité, d'éducation non genrée dès le plus jeune âge dans l'action éducative de la petite enfance aux jeunes adultes (crèches, RPE, LAEP, accueils de loisirs, espaces jeunes)
- Aborder l'éducation à la sexualité et à la vie affective dans les espaces jeunes
- Eduquer au numérique (contenus, représentations dégradantes, traitements inégaux entre les femmes et les hommes, contenu pornographique...) et accompagner les parents dans le contrôle parental

DESCRRIPTIF DE L'ACTION

- Valorisation de cette thématique dans les rapports annuels des structures
- Information et sensibilisation des personnels
- Création d'actions spécifiques sur cette thématique
- Création d'actions sur le numérique abordant cette thématique
- Accompagnement de la parentalité sur l'éducation non genrée et sur la vigilance sur le numérique

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre d'actions, projets
- Nombre de participants
- Proportion des jouets, livres genrés dans les structures

Indicateurs qualitatifs :

- Variété des propositions
- Changement des comportements, attitudes

MOYENS MOBILISES

- Les services et structures petite enfance, enfance – jeunesse
- Partenariat avec l'Éducation Nationale
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Changement des stéréotypes et des comportements sur le long terme

AXE CONCERNE

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

CONSTAT

LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE

En 2019, en moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui, au cours d'une année, sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur conjoint ou ex-conjoint, est estimé à 213 000 femmes. L'auteur de ces violences est le mari, le concubin, le pacsé, le petit-ami, ancien ou actuel, cohabitant ou non.

7 femmes victimes sur 10 déclarent avoir subi des faits répétés. 8 femmes victimes sur 10 déclarent avoir également été soumises à des atteintes psychologiques ou des agressions verbales.

Parmi ces femmes victimes, 18% déclarent avoir déposé une plainte en gendarmerie ou en commissariat de police suite à ces violences.

Cette estimation est issue des résultats de l'enquête de victimation annuelle « Cadre de vie et sécurité » (INSEE-ONDRP-SSMSI). Champ : Femmes âgées de 18 à 75 ans vivant en ménage ordinaire en métropole. Note : Ces chiffres sont des moyennes obtenues à partir des résultats des enquêtes de 2012 à 2019. Source : Enquête « Cadre de vie et sécurité » 2012-2019 - INSEE-ONDRP-SSMSI.

LES VIOLENCES SEXUELLES

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au cours d'une année sont victimes de viols et/ou de tentatives de viol est estimé à 94 000 femmes. De la même manière que pour les chiffres des violences au sein du couple présentés ci-dessus, il s'agit d'une estimation minimale.

Dans 91% des cas, ces agressions ont été perpétrées par une personne connue de la victime. Dans 47% des cas, c'est le conjoint ou l'ex-conjoint qui est l'auteur des faits.

Suite aux viols ou tentatives de viol qu'elles ont subi, seules 12 % des victimes ont porté plainte

Par ailleurs, en 2016, l'enquête « Violences et rapports de genre » (VIRAGE) menée par l'INED, a permis de mesurer le nombre de personnes ayant subi des violence sexuelles (viols, tentatives de viol, attouchements du sexe, des seins ou des fesses, baisers imposés par la force, pelotage) au cours de leur vie. Ces violences ont concerné 14,5 % des femmes et 3,9 % des hommes âgés de 20 à 69 ans. Source : Enquête « VIRAGE », INED, 2016.

En haute Garonne, au 1^{er} novembre 2021 :

- 6 homicides contre 3 en 2020, 8 tentatives d'homicides
- une augmentation de 34.47% des violences sexuelles
- 109 viols sur des personnes majeures contre 87 en 2020
- une hausse de 11.87% des violences intra familiales par rapport à la même période en 2020 (4500 interventions)

OBJECTIFS

- Identifier et renforcer le partenariat local pour un meilleur accompagnement
- Communiquer pour mieux informer les femmes y compris dans le cadre de la prévention
- Favoriser l'information de l'ensemble des professionnels pouvant être en 1^{er} accueil, information, accompagnement

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Identification des partenariats au niveau local et formalisation d'un partenariat

Création d'une page spécifique d'information sur le site internet Cœur de Garonne avec une information dans la news letter

Création d'une affiche ou flyer sur cette thématique

Informations spécifiques lors des réunions de service

INDICATEURS D’EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de supports de communication et nombre de personnes potentiellement touchées
- Nombre de conventions de partenariats
- Nombre de professionnels sensibilisés sur les questions des violences conjugales et intrafamiliales
- Nombre de constats par nos services

Indicateurs qualitatifs :

- Amélioration de l’accompagnement des personnes victimes de violences
- Liens entre les divers partenaires

MOYENS MOBILISES

- Services accueil, France Services, Petite enfance, Enfance-Jeunesse, Action sociale
- Service communication
- Flyers, affiches, évènements
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tous les collaboratrices et collaborateurs
- Augmentation des femmes informées et des possibilités d’accès aux services spécifiques

INDICATEURS D’EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de supports de communication et nombre de personnes potentiellement touchées
- Nombre de conventions de partenariats
- Nombre de professionnels sensibilisés sur les questions des violences conjugales et intrafamiliales
- Nombre de constats par nos services

Indicateurs qualitatifs :

- Amélioration de l’accompagnement des personnes victimes de violences
- Liens entre les divers partenaires

MOYENS MOBILISES

- Services accueil, France Services, Petite enfance, Enfance-Jeunesse, Action sociale
- Service communication
- Flyers, affiches, évènements
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tous les collaboratrices et collaborateurs
- Augmentation des femmes informées et des possibilités d’accès aux services spécifiques