

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 2024 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 sexistes

Le rapport comprend l'état d'avancement du plan d'action pluri annuel.

« 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

Diplomate, économiste, Homme d'état, Homme politique, Humaniste, Scientifique (1938-2018)

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2023



Table des matières

1	La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel	7
2	L'égalité professionnelle dans les collectivités	9
3	Politique Ressources humaines : Etat des lieux	12
3.1	Les effectifs.....	12
3.1.1	Les emplois de direction	12
3.1.2	La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par âge.....	13
3.1.3	Part des femmes et hommes par filière et catégorie	14
3.1.4	Les travailleurs handicapés	16
3.2	Les parcours professionnels.....	17
3.2.1	Les mouvements de personnel	17
3.2.2	Les promotions professionnelles	17
3.3	Les rémunérations	17
3.4	La formation et la promotion de la parité	18
3.4.1	Effectifs formés	18
3.4.2	Promotion de la parité dans les actions de formation	18
3.5	Les conditions de travail.....	18
3.5.1	Espaces de travail	18
3.5.2	Santé et sécurité au travail.....	18
3.5.3	Absences, accidents et maladies	18
3.5.4	Compte Epargne Temps (CET).....	19
3.5.5	Le temps partiel et temps non complet	20
4	Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions.....	21
4.1	Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines	21
4.1.1	Prévention des écarts de rémunération.....	21
4.1.2	Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte.....	21
4.2	Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle .	22
4.2.1	Horaires de travail et horaires atypiques	22
4.2.2	Congés	22
4.2.3	Le Télétravail	22
4.2.4	Actions de proximité et prestations sociales	23
4.3	Une démarche concertée et co construite	24
5	Politique Cœur de Garonne	25
5.1	Les instances communautaires	25

5.2	Politiques publiques : données statistiques.....	26
5.2.1	Données démographiques	26
5.2.2	Données sur les familles.....	27
5.2.3	Données sur l'emploi	28
6	Politiques publiques : Bilan des actions 2023	30
7	Etat d'avancement 2023 pour le plan d'actions 2023-2025	32
8	ANNEXES	33
8.1	LEXIQUE : 10 mots ou expressions de l'égalité.....	33
8.2	Fiche action égalité Femmes Hommes du projet éducatif et social 2023 2027	34
8.3	Affiches des manifestations.....	37

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

LA REPRESENTATION POLITIQUE

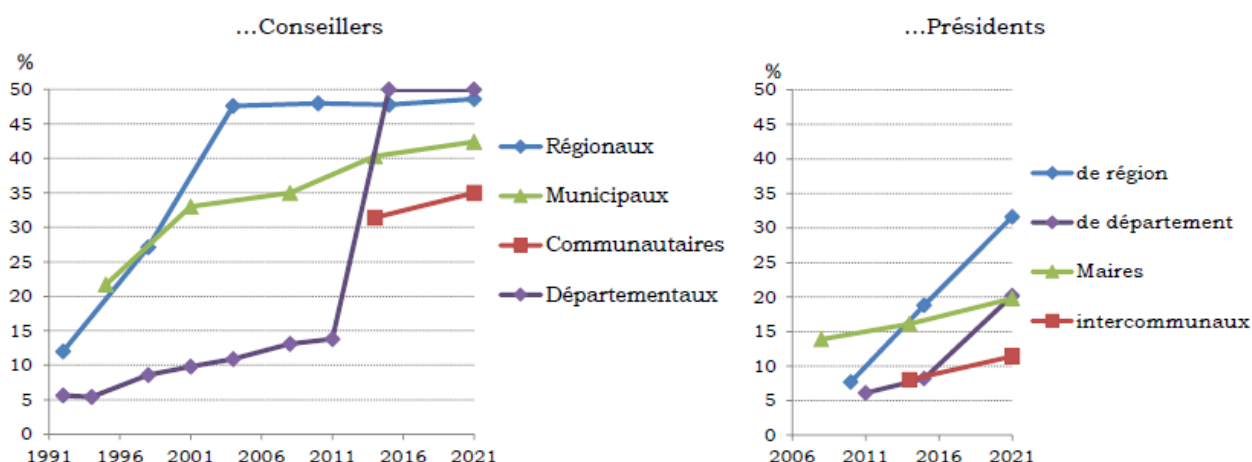
Quelques repères chronologiques :

- ✓ 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.

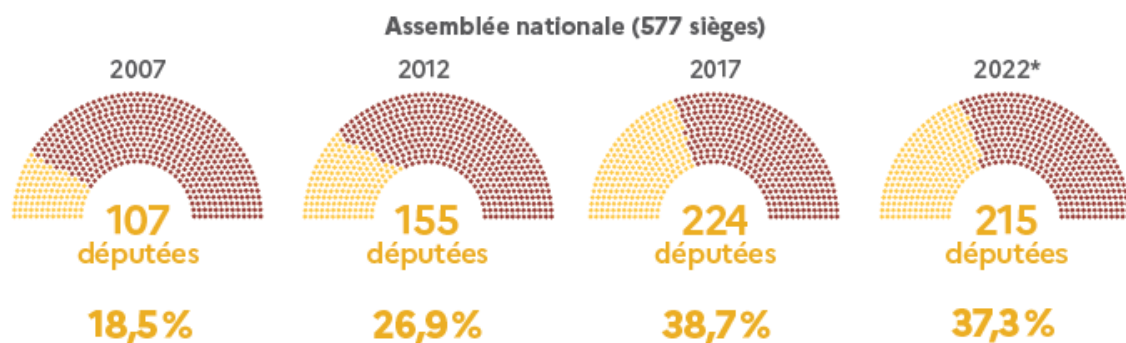
Dans les communes de moins de 1 000 habitant(e)s, il y a 37,6% des femmes contre 46,6% dans les communes de plus de 1 000 habitant(e)s (Source : DGCL nov 2020)

Proportion des femmes dans

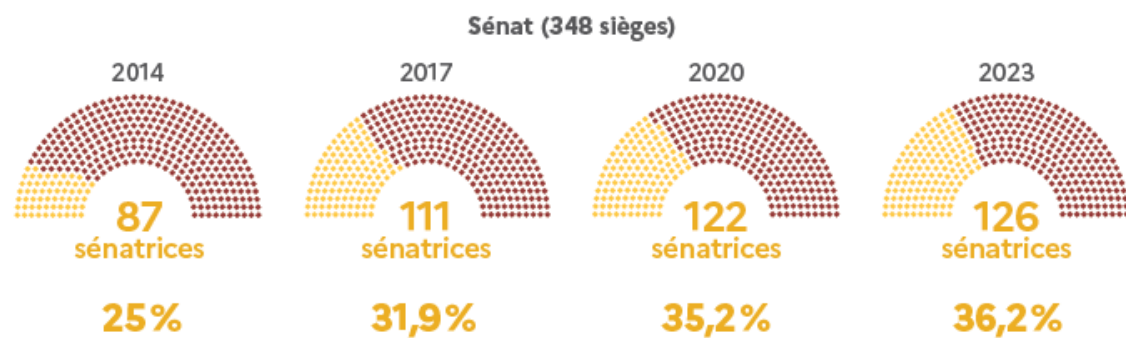


Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE).
Données 2021 : au 1^{er} janvier pour le bloc communal ; au 1^{er} août pour les départements et les régions.

Nombre et part des femmes élues à l'Assemblée nationale et au Sénat



Yaël Braun-Pivet devient en 2022 la **1^{re} femme à présider l'Assemblée nationale**.



* 219 députées au 3 octobre 2023.
Source : Assemblée nationale, Sénat.

2 L'égalité professionnelle dans les collectivités

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 équivalent 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

Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

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.

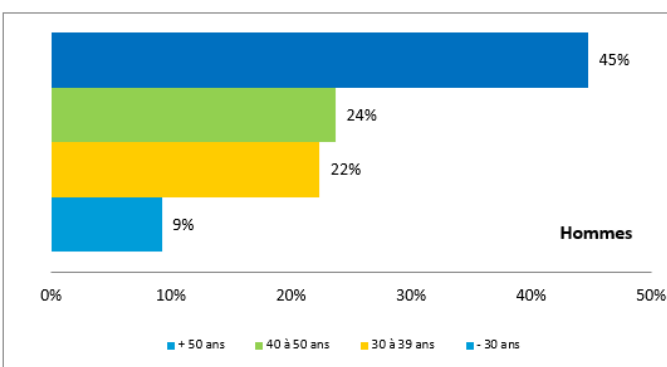
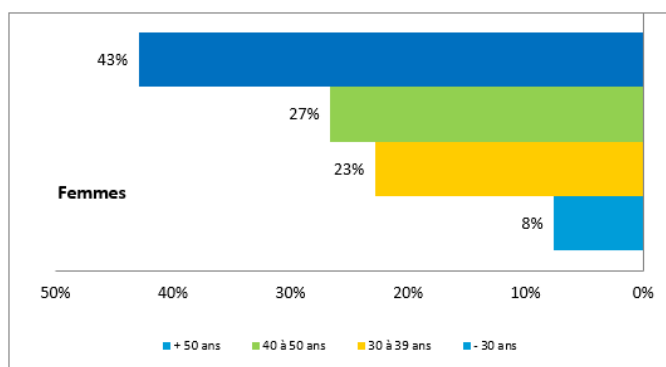
Les primo-nominations dans les EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2017

22 EPCI de plus de 80 000 habitants
159 primo-nominations
• Directeur général des services • 14 agents primo-nommés • 12 hommes (86%) • 2 femmes (14%)
• Directeur général adjoint des services • 86 agents primo-nommés : • 62 hommes (72%) • 24 femmes (40%)
• Directeur général des services techniques • 4 hommes primo-nommés (100%)

3.1.2 La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par âge

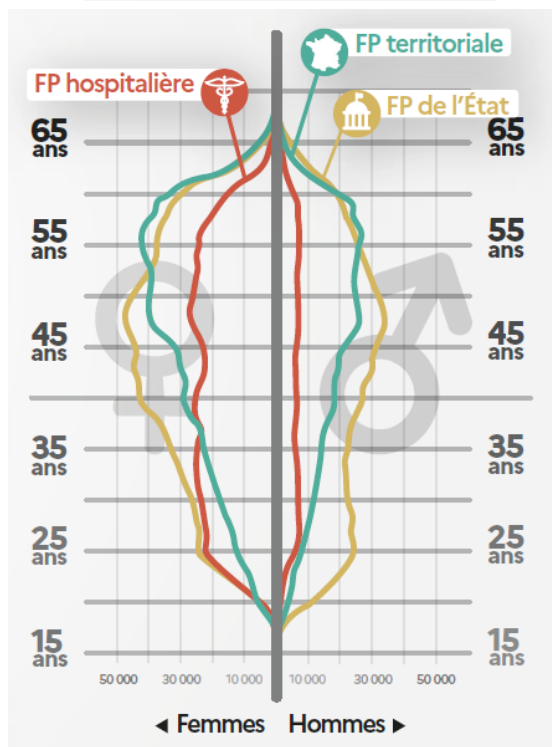
Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	79	43%	34	45%
40 à 50 ans	49	27%	18	24%
30 à 39 ans	42	23%	17	22%
- 30 ans	14	8%	7	9%
Total	184	100%	76	100%



Pour Cœur de Garonne, la moyenne d'âge est de 45 ans pour les femmes comme pour les hommes. Cette moyenne est calculée sur les titulaires et contractuels sur des emplois permanents.

La pyramide des âges par versant en 2020



Caractéristiques démographiques de la Fonction publique en 2021 :

en %

	Part des femmes	Âge moyen (en années)		Part des moins de 30 ans		Part des 50 ans et plus	
		Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
FPE	57	43	42	16	20	33	32
FPT	61	46	45	10	11	43	42
FPH	78	42	43	18	18	31	35
Ensemble FP	63	44	43	15	16	36	36
Privé	46	41	41	21	21	30	29

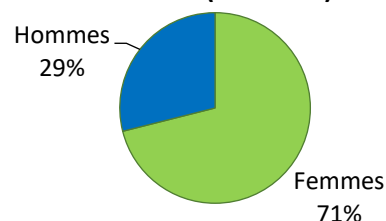
Sources : Siasp, Insee pour la FP, enquête Emploi Insee 4^e trimestre 2019 pour le secteur privé. Traitement DGAFP-SDessi.

3.1.3 Part des femmes et hommes par filière et catégorie

3.1.3.1 Part des femmes et hommes par filière –TITULAIRES

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	54	4	58
Filière technique	21	55	76
Filière animation	51	8	59
Filière culturelle	0	1	1
Filière sociale	31	0	31
Filière médico-sociale	10	0	10
TOTAL	167	68	235

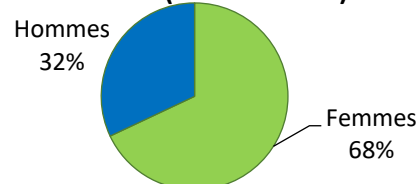
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



3.1.3.2 Part des femmes et hommes par filière – NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	5	0	5
Filière technique	0	6	6
Filière animation	6	2	8
Filière culturelle	0	0	0
Filière sociale	5	0	5
Filière médico-sociale	1	0	1
TOTAL	17	8	25

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)

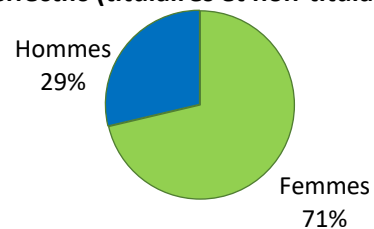


3.1.3.3 Part des femmes et hommes par filière – TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Filière administrative	59	4	63	94%	6%
Filière technique	21	61	82	26%	74%
Filière animation	57	10	67	85%	15%
Filière culturelle	0	1	1	0%	100%
Filière sociale	36	0	36	100%	0%
Filière médico-sociale	11	0	11	100%	0%
TOTAL	184	76	260	71%	29%

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

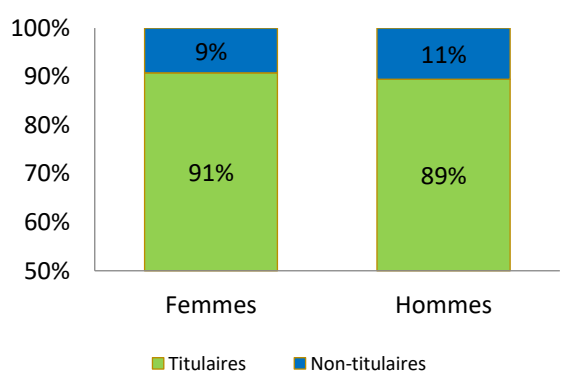


Part des titulaires et non titulaires

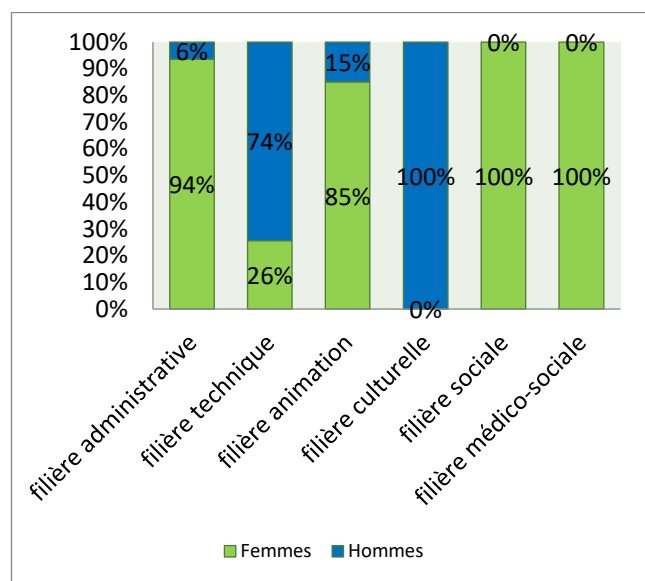
Fonction publique
territoriale



61 %
de femmes



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

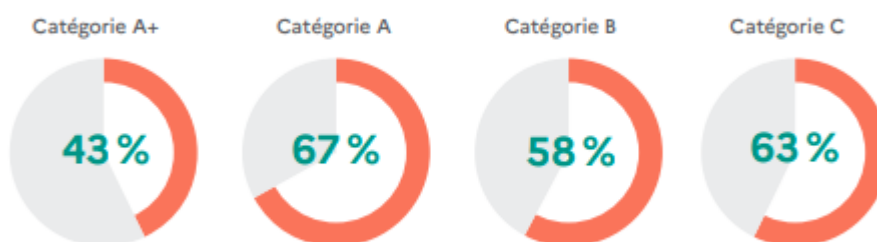
Filière médico-soc : 95% de femmes / 5 % d'hommes

Source : DGCL chiffres clés 2020

3.1.3.4 Part des femmes et hommes par catégorie– TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

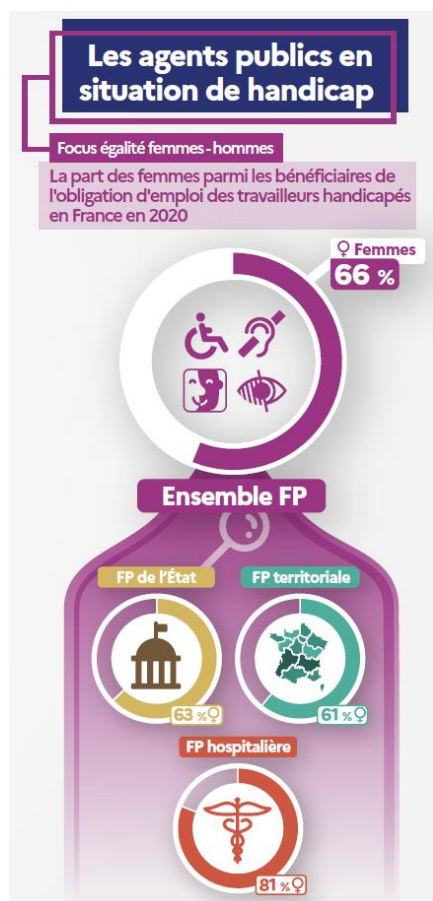
	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Cat A	26	1	96,30%	3,70%
Cat B	25	7	78,13%	21,88%
Cat C	133	76	63,64%	36,36%

Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2021



Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 », Stats rapides n° 97 et 98, juin 2023. Données Siaps, Insee. Traitement DGAFP – Sdssi.

3.1.4 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 2022 :

Effectif total en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2022	238.76
Effectif total rémunéré (ETR) au 31 décembre 2022	257
Nombre légal des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) 2021 (6% de l'ETR arrondi à l'inférieur)	15
Effectif total des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) au 31 décembre 2022	16
Taux d'emploi direct (Nombre de BOE/ETR) x 100	6,23%

Dépenses 2022 pouvant être valorisées au titre des actions à destination des BOE	10 832.13 €
--	--------------------

16 agents ont été déclarés travailleurs handicapés : 12 femmes-4 hommes

3.2 Les parcours professionnels

3.2.1 Les mouvements de personnel

Au 31 décembre 2023, la collectivité compte **260 agents (titulaires et non titulaires sur emploi permanent)**.

La répartition des entrées en 2023 est la suivante :

	Femmes	Hommes
Cat A	2	0
Cat B	2	1
Cat C	5	4

3.2.2 Les promotions professionnelles

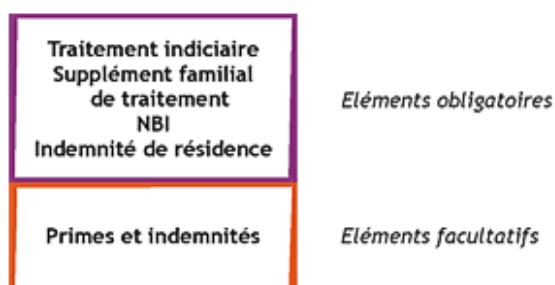
En 2023, il y a eu 15 avancements de grade et 1 promotion interne.

Avancements de grade

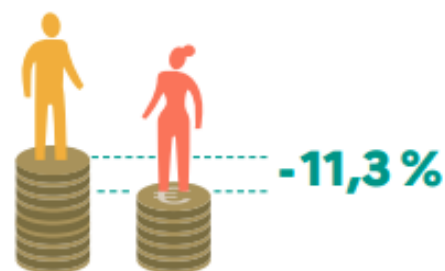
	Femmes	Hommes	Nbre d'avancements	%
Cat A	1	0	1	7%
Cat B	2	0	2	13%
Cat C	6	6	12	80%
Ensemble	9	6	15	100%

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.



Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)



Indice majoré moyen par catégorie (titulaires)

	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	567	427	375
Hommes	637	440	394

Au niveau national, dans la FPT :

Salaires nets mensuels :

Femmes : 1967 € / Hommes : 2 145 €, soit une différence de 178 €
(les hommes gagnent 9 % de plus que les femmes)

Evolution 2021/2020 en euros constants :

Femmes : -0.4 % / Hommes : -0.6%

Source : DGAFP, chiffres clés 2023

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'entretien professionnel annuel et reliée directement au programme global de formation de la collectivité pour identifier toutes les thématiques de formation qui pourraient 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

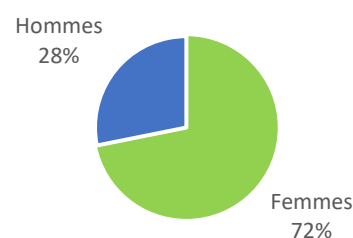
La collectivité s'assure chaque année de la parité dans les actions de formation lors de la présentation du bilan de l'exécution du plan de formation, en présentant des graphiques par genre et catégorie.

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 » ou « le management de proximité ».

⇒ 309 départs en formation concernant des agents permanents

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Cat A	41	6	87%	13%
Cat B	43	23	65%	35%
Cat C	138	58	70%	30%
TOTAL	222	87	72%	28%

Répartition femmes-hommes des formations



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). La Formation Spécialisé en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) peut être sollicitée 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 :

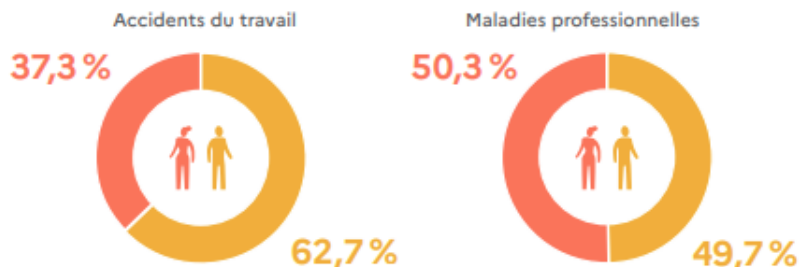
- Les absences pour motifs professionnels : les accidents du travail, les accidents des trajets domicile-travail et les maladies professionnelles (AT/MP),

- 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 2023 :

	Femmes	Hommes
AT/MP	4	7
MO	120	54
MAT	3	1

Part des femmes et des hommes parmi les victimes d'accidents du travail* et maladies professionnelles** en 2019



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

En 2023, il y a eu 3 congés maternité et 1 congé paternité.

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

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 31/12/2023

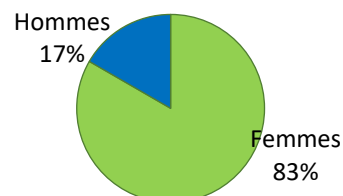
Catégorie	Femmes	Hommes
Catégorie A	20	0
Catégorie B	13	3
Catégorie C	71	44
Total	104	47

3.5.5 Le temps partiel et temps non complet

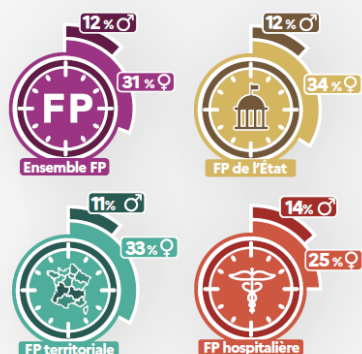
Répartition femmes-hommes sur les temps partiels

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	23	1
	Total	24	1
Catégorie B	Temps partiel	5	0
	Temps complet	25	7
	Total	30	6
Catégorie C	Temps partiel	8	3
	Temps complet	69	66
	Total	77	69
Total toutes catégories	Temps partiel	14	3
	Temps complet	117	74
	Total	131	77

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la fonction publique en France en 2020

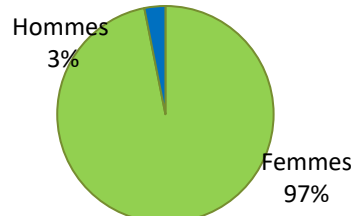


Ces éléments sont conformes aux indications précisées plus haut sur le fait que la communauté de communes Cœur de Garonne ne fait pas exception à la règle et que les femmes restent plus que majoritaires dans la recherche d'équilibre entre la vie de famille et les fonctions professionnelles, bien plus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

Répartition femmes-hommes sur les temps non complets

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps non complet	3	0
	Temps complet	23	1
	Total	26	1
Catégorie B	Temps non complet	0	0
	Temps complet	25	7
	Total	25	7
Catégorie C	Temps non complet	64	2
	Temps complet	69	66
	Total	133	68
Total toutes catégories	Temps non complet	67	2
	Temps complet	117	74
	Total	184	76

Répartition femmes-hommes dans les temps non complets



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet sont la filière Médico-Sociale (41%), de l'Animation (49%) 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 cadre d'emploi, 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 important 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, l'obligation de réexaminer la cotation des IFSE tous les 4 ans (2022) a permis d'harmoniser les montants d'IFSE par métier et d'effacer les écarts qui pouvaient exister entre genre.

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

Depuis le 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 de la F3SCT, 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 depuis le 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 a été suivie d'une demi-journée d'information et réponse aux questions.

Nous pouvons constater que les formes de violences sont de plus en plus fréquentes et touchent majoritairement les métiers pourvus par les femmes.

En 2023, la cellule alerte a été sollicitée deux fois sans que les accusations soient liées à une discrimination liée au genre.

Une formation sur les incivilités va être mise en œuvre en premier lieu auprès des encadrants et en second lieu auprès de l'ensemble des agents de la collectivité.

Par ailleurs, un groupe de travail va travailler plus spécifiquement sur les violences et incivilités au sein de la direction Actions Sociales. Les mesures, outils, process qui en sortiront pourront être partagés avec l'ensemble des services.

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 a fait 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.

Le télétravail, projet porté par la communauté de communes, a été expérimenté dans 16 directions ou services auprès de 38 télétravailleurs dont 13 encadrants en septembre 2022. Plébiscité par les agents dès la fin de la période de confinement en 2020, le télétravail répond à leurs attentes et représente une des nouvelles formes d'organisation du travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Le bilan a fait apparaître une grande satisfaction et une amélioration de la qualité de vie au travail, bien-être au travail, moins de fatigue, plus grande disponibilité des agents.

Plus précisément, il en ressort :

- Que le télétravail permet de résoudre le problème du bruit dans les bureaux à plusieurs et le passage fréquent
- Une activité des agents plus rapide et approfondie sur ces jours car facilitée par le calme
- Une atmosphère plus sereine sur les sites
- Du temps de gagné sur sa vie privée
- Un gain financier (carburant, usure de la voiture...)

Le déploiement du télétravail en 2023 avait pour objectif d'atteindre graduellement une centaine d'agents.

Au vu de tous les indicateurs positifs qui ressortaient de ce bilan, il a été décidé de poursuivre le déploiement du télétravail en 2023 auprès de 40 agents supplémentaires.

	Femmes	Hommes
A	18	2
B	20	7
C	27	4
Total	65	13

en %	
	Au moins un jour de télétravail
FPE	23
FPT	13
FPH	3
Ensemble FP	15
Privé	21
<i>Source : Enquêtes Emploi, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.</i>	

Chiffres 2022

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 2023, cette participation s'est élevée à 51 950 €.

En 2023, l'AP3CG compte 234 adhérents dont 64 hommes et 170 femmes.

4.3 Une démarche concertée et co construite

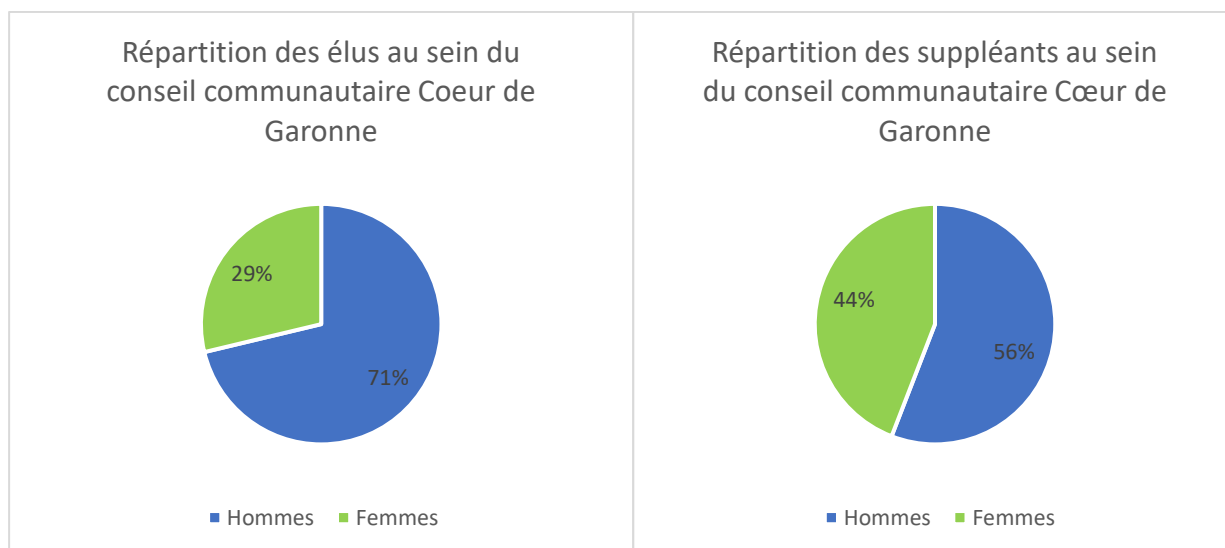
Suite à un appel à des volontaires, et le groupe « Mission égalité femmes hommes » qui avait été constitué, il a été décidé de continuer cette démarche de co construction par la création des ambassadeurs égalité, objet de la fiche action N°1.

L'année 2023 a permis aussi de présenter les résultats de l'enquête à chaque agent lors de réunions spécifiques sur les 3 sites de Cœur de Garonne : la Maison du Campet, la Maison des Pyrénées et la Maison du Touch. Ces réunions ont été riches en échanges.

5 Politique Cœur de Garonne

5.1 Les instances communautaires

Le conseil communautaire

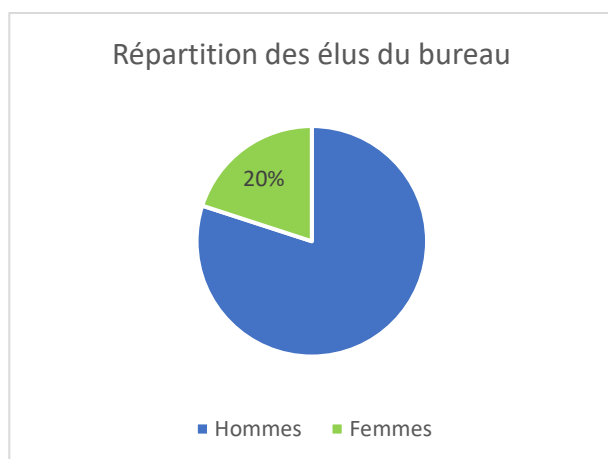


Le conseil communautaire est composé de 25 femmes et 62 hommes, soit 87 élus.

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, habitat

5.2 Politiques publiques : données statistiques

5.2.1 Données démographiques

Données générales

Populations légales au 1er janvier 2024 :

Population municipale : 35 015 hab.

Population comptée à part* : 675 hab.

Population totale : 35 690 hab.

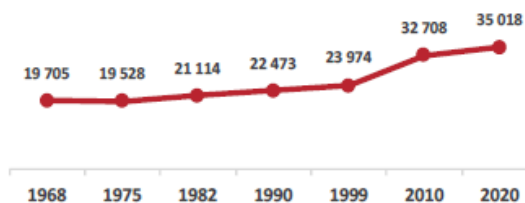
Superficie : 570,2 km²

Densité de population au km² : 61 habitants

Source : INSEE 2020 et INSEE 2024

Au 1er janvier 2024, la CC Coeur de Garonne accueille 35 015 habitants selon les dernières estimations de l'INSEE.

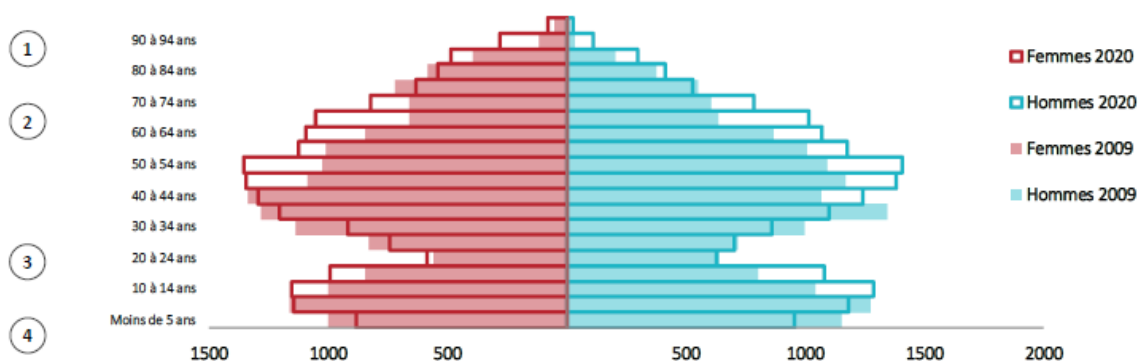
Indicateur clé | Évolution de la population de 1968 à 2020



INSEE 1968-2020

En 2020, la population était de 35 018 habitants.

Pyramide des âges de la population



Source : INSEE 2020

Population par sexe

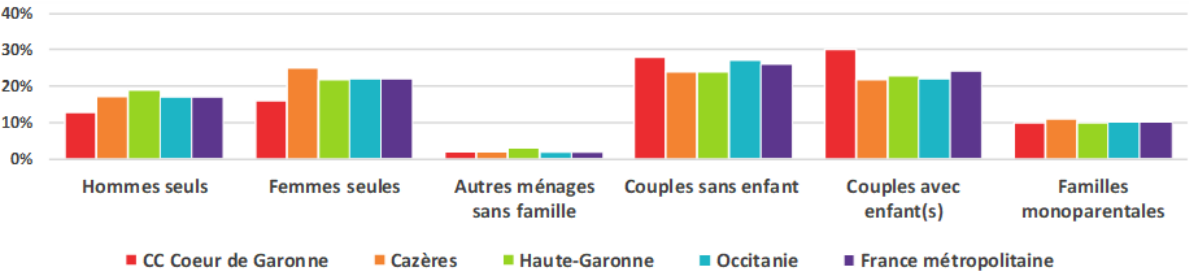


Source : INSEE 2020

En 2020, la CC Coeur de Garonne comptait 17 777 femmes pour 17 241 hommes.

5.2.2 Données sur les familles

Indicateur clé | Répartition des ménages par type



Source : INSEE 2020

En 2020, les hommes seuls représentaient 13% du total des ménages de l'EPCI, contre 17% pour la France métropolitaine.

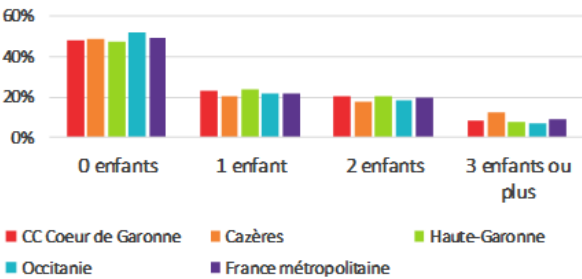
Les familles monoparentales avec enfant à charge

	2009	2014	2020	Evol. 2009-20
CC Cœur de Garonne	1 090	1 343	1 616	+48%
Cazères	184	280	235	+28%
Haute-Garonne	46 713	53 312	64 773	+39%
Occitanie	213 411	239 350	281 081	+32%
France métropolitaine	2 611 319	2 861 431	3 275 079	+25%

Source : INSEE 2009-2020

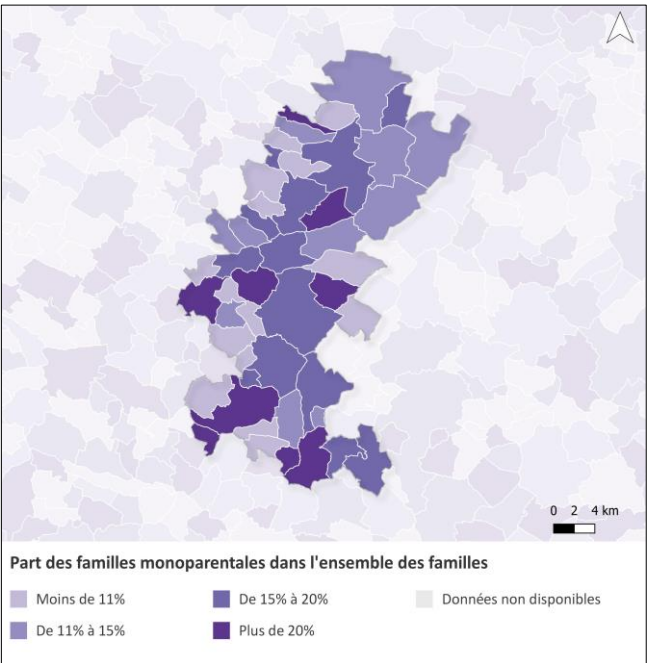
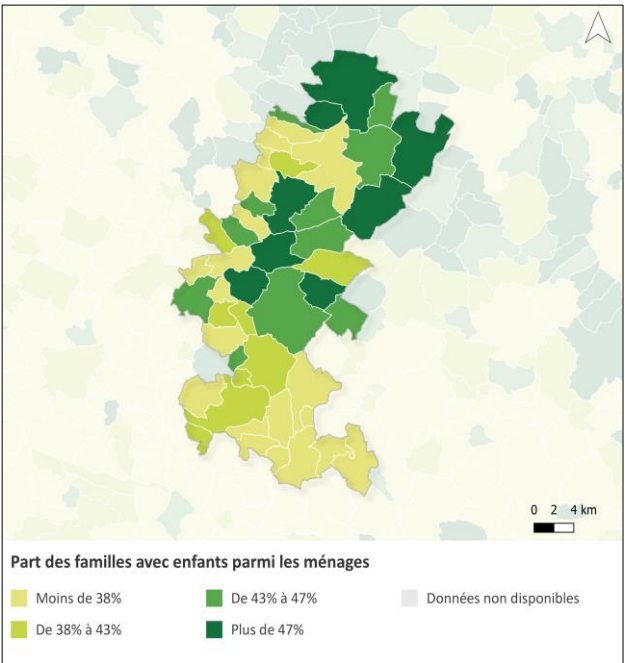
Entre 2009 et 2020, les familles monoparentales de l'EPCI sont passées de 1 090 à 1 616, ce qui correspond à une évolution de +48%.

Familles par nombre d'enfants de moins de 25 ans



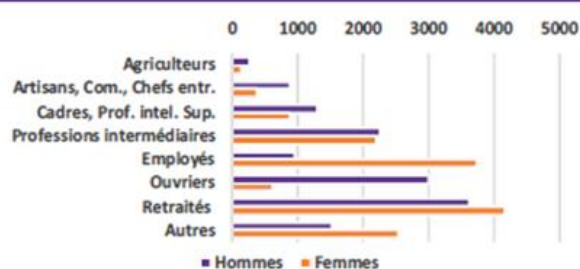
Source : INSEE 2020

En 2020, 8% des familles de l'EPCI avaient 3 enfants ou plus, contre 7% pour la Haute-Garonne.



5.2.3 Données sur l'emploi

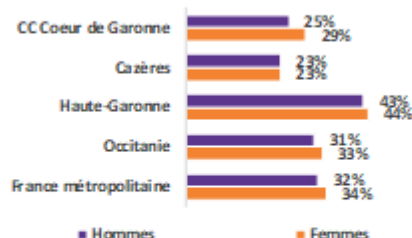
Indicateur clé | Population par catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE 2020

En 2020, les femmes de la CSP "employés" de l'EPCI représentaient 3 743 individus contre 960 pour les hommes.

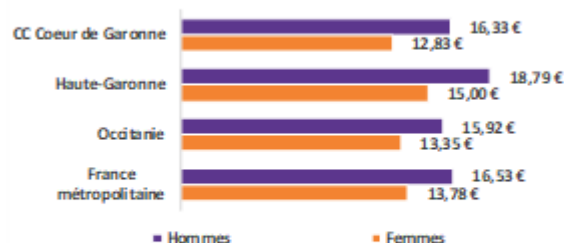
Diplômé(e)s de l'enseignement supérieur



Source : INSEE 2020

En 2020, 29% des femmes de l'EPCI de 15 ans ou plus non-scolarisées étaient diplômées de l'enseignement supérieur contre 25% des hommes.

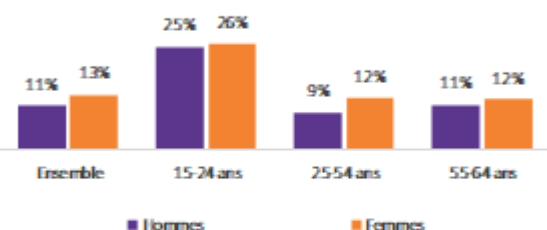
Écarts de salaires (à l'heure) des individus travaillant dans le territoire



Source : INSEE DADS 2020

En 2020, le salaire horaire moyen pour la CC Cœur de Garonne était de 12,83€ pour les femmes, contre 16,33€ pour les hommes.

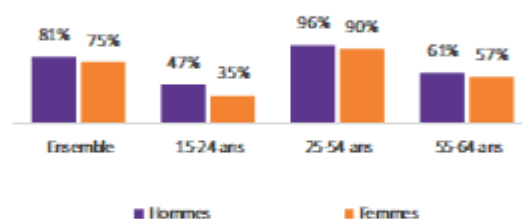
Taux de chômage* par tranche d'âge



Source : INSEE 2020

En 2020, le taux de chômage des femmes était de 13%, contre 11% pour les hommes de l'EPCI.

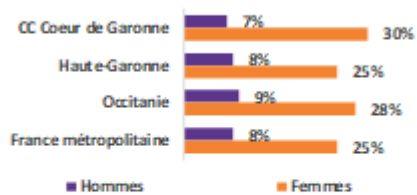
Taux d'activité par tranche d'âge



Source : INSEE 2020

En 2020, le taux d'activité des femmes de 55-64 ans était de 57%, contre 61% pour les hommes du même âge de l'EPCI.

Le travail à temps partiel*

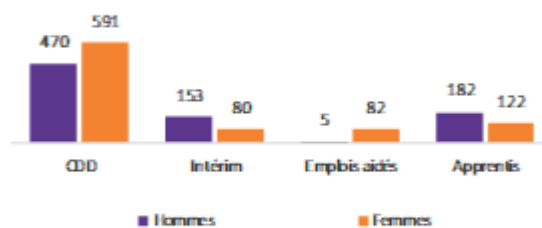


Nb total de femmes à temps partiel : 1 866

Source : INSEE 2020

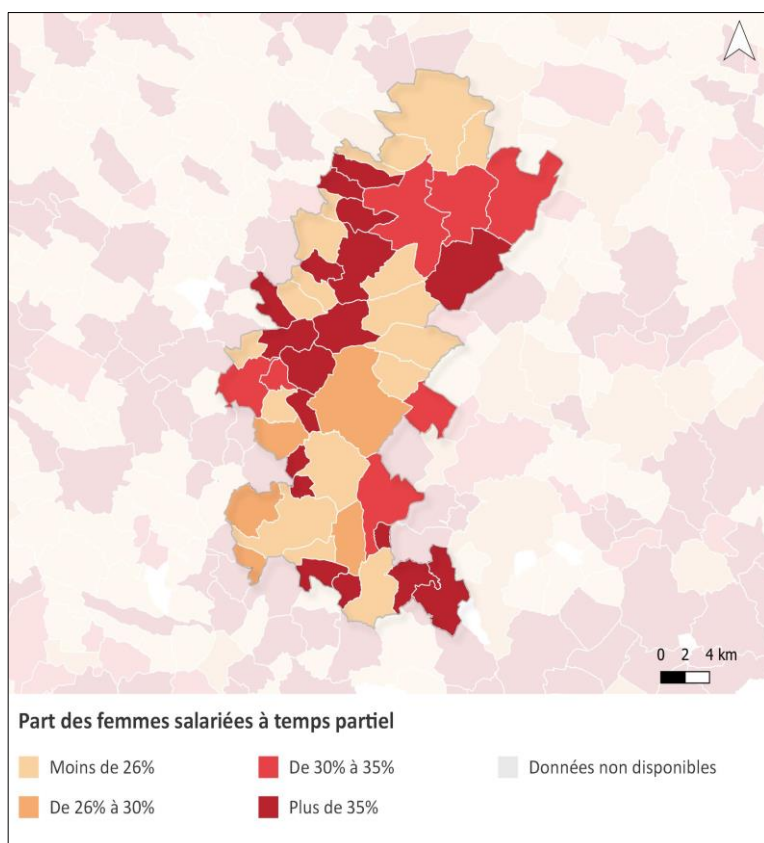
En 2020, 30% des femmes salariées de l'EPCI l'étaient à temps partiel, contre 25% pour la France métropolitaine.

Les emplois précaires



Source : INSEE 2020

En 2020, la CC Coeur de Garonne totalisait 80 femmes en intérim, contre 153 hommes avec ce même type d'emploi.



Source INSEE 2020

6 Politiques publiques : Bilan des actions 2023

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

Une fiche action dédiée a été créée dans le projet éducatif et social de territoire 2023-2027 (voir annexe 1)

Plusieurs fiches actions sont reliées à cette thématique telles que :

- Diversification et développement des modes de communication au plus près des habitants et des jeunes comprenant un gros volet de communication envers les familles
- Mise en place d'actions de sensibilisation contre toutes formes de discrimination et de violences
- Promotion du métier d'assistant(e)s maternel(le)s
- Développement de places dans les EAJE
- Mise en place d'outils et projets d'accompagnement à la périnatalité
- Développement des actions et des espaces parentalité
- Maintien et promotion de l'accompagnement numérique
- Création du service Cœur de Garonne emploi
- Développement d'actions d'accompagnement vers l'emploi

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

Une réponse à l'appel à projet crèches AVIP afin de favoriser l'accueil des parents en insertion ou en formation

Un développement de la capacité d'accueil de la crèche du Lherm de 10 places pour répondre aux demandes des familles.

Une harmonisation des fermetures des accueils petite enfance et enfance jeunesse permettant une meilleure adaptation avec la vie professionnelle des femmes pour toutes les communes avec des accueils de loisirs en régie

Dans la thématique du vivre ensemble et de la citoyenneté

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

- Des activités scientifiques
- Des activités sportives
- Des jeux égalité, coopératifs
- Un travail sur l'occupation et l'aménagement d'espaces
- La mise à disposition de jeux et de livres non genrés
- Un travail important sur le numérique, la protection de l'image, des données

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

Une journée « Partageons nos différences » organisée par le centre social de Cazères et soutenue par la Communauté de communes

Un projet portrait de maman « Maman mais pas que... » qui se conduit sur 2023 et 2024 porté par les Foyers Ruraux.

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, à l'emploi

Deux France-services existent sur Rieumes et Cazères

Des permanences dans les petites communes par la conseillère numérique

La labellisation de 3 structures Aptic permettant des ateliers d'initiation informatique gratuits pour les bénéficiaires les plus éloignés du numérique (pass numériques)

La création du service emploi avec des ateliers CV, la création d'une banque de candidatures

Des animations spécifiques pour mieux appréhender le métier d'assistant(e) maternel(e) et les métiers des services à la personne

7 Etat d'avancement 2023 pour le plan d'actions 2023-2025

	Actions	Indicateurs de suivi de l'action	Etat de réalisation
1	Création ambassadeurs égalité et actions de sensibilisation	- Création des ambassadeurs - Elargissement du groupe - Sensibilisation des ambassadeurs	
2	Lutte contre les stéréotypes grâce à la valorisation des métiers	- Réflexion en cours sur une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes	
3	Mise en place du télétravail	- L'expérimentation a été confirmée - Extension du télétravail aux agents en contrat à temps partiel et temps non complet - Investissement en matériel, rédaction d'un règlement du télétravail	
4	Commande publique	- Insertion d'une ou plusieurs clauses dans les marchés publics et dans le guide de la commande publique	
5	Ressources humaines	- 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 : il a été choisi de faire un entretien individuel spécifique pour chaque demande - Communication sur la circulaire du 9 mars 2018 faite	
6	Communication	- Création d'affiches, d'articles - Utilisation de différents supports - Participation à des événements dédiés	
7	Emploi des femmes	- Création de places en structures collectives ou individuels (Augmentation du nb de places sur la crèche du Lherm) - Travail sur la valorisation du métier d'assistant maternel (2réunions avec Pole emploi et les personnes pouvant être intéressées) - Accompagnement des équipes éducatives pour l'accueil des personnes en formation, recherche d'emploi (Dépôt d'un dossier de crèches AVIP à la CAF par le délégataire)	
8	Education	- 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	
9	Agir sur les violences faites aux femmes	- 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 1er accueil, information, accompagnement	

Etat de réalisation :  Réalisé  En cours de réalisation  Non réalisé

8 ANNEXES

8.1 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

Egalité : 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.

8.2 Fiche action égalité Femmes Hommes du projet éducatif et social 2023 2027



AXE 1 : ACCES AUX DROITS Promouvoir l'inclusion et la santé pour tous

Fiche
n°1.3.4

ACTION : Mise en œuvre du projet Egalité femmes-hommes

PRESENTATION DE L'ACTION

➤ DESCRIPTIF SOMMAIRE DE L'ACTION

Cette action consiste à favoriser l'égalité femmes hommes avec une démarche pro-active par des actions d'information et de sensibilisation, la lutte contre les stéréotypes, des actions de communication, la facilitation de l'emploi des femmes, l'éducation, et la lutte contre les violences faites aux femmes

➤ ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

Les structures ou dispositifs en faveur de l'égalité femmes hommes sur Cœur de Garonne et de la lutte contre les violences faites aux femmes :

- Deux associations « Du côté des femmes » et « Femmes de papier » soutenues par Cœur de Garonne
- 2 CESF
- Un logement de transition intercommunal sur Rieumes
- Conseil départemental (5 Assistantes sociales MDS et 2 puéricultrices)

Eléments statistiques :

- 5 920 familles dont 1470 familles monoparentales (1/4). Les femmes sont 4 fois plus nombreuses à élever seules leur(s) enfant(s) que les hommes.
- En Haute-Garonne les femmes (10.1%) sont 20 fois plus nombreuses que les hommes (0.53%) à être au foyer dans la population inactive, travaillent cinq fois plus à temps partiel (30.7%) que les hommes (6.3%), gagnent en moyenne 22% de moins que les hommes pour un temps complet (21 504€ net Vs 26 208€ nets) alors que plus diplômées que les hommes.
- 506 victimes de violences intra familiales en 2021 (secteur Muret) avec une hausse de 16% en un an. 66% de ces victimes sont des victimes de violences conjugales et + de 90 % sont des femmes.
- 18% des femmes victimes ont été confrontées à une forme grave de violence sur internet (HCE 2017)
- 1 jeune femme sur 5 déclare avoir été victime d'au moins un cyberharcèlement d'ordre sexuel depuis l'âge de 15 ans

Eléments diagnostic CTG :

En ce qui concerne les violences faites aux femmes, les ateliers CTG ont mis en évidence :

- Le manque de logement de transition, le manque de lieux d'écoute et d'accompagnement
- Les difficultés des procédures juridiques
- L'importance de renforcer le partenariat, de développer les permanences et l'itinérance des associations pour mieux accompagner les victimes
- La nécessité d'informer/former les habitants, professionnels, élus sur cette thématique

➤ OBJECTIFS POURSUIVIS PAR L'ACTION

• STRATEGIQUES/GENERAUX

- Informer et sensibiliser sur l'égalité femmes hommes
- Lutter contre les stéréotypes
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, les agissements sexistes par l'éducation

• OPERATIONNELS

- Créer des ambassadeurs égalité et des actions de sensibilisation
- Communiquer tout au long de l'année sur cette thématique
- Inclure la notion d'éducation d'égalité, d'éducation non genrée dans l'action éducative dès le plus jeune âge
- Eduquer au numérique (contenu, représentations dégradantes, contenu pornographique, traitements inégaux)
- Informer, prévenir, accompagner les femmes/hommes victimes de violences conjugales

➤ DESCRIPTIF SOMMAIRE DE L'ACTION

Cette action consiste à favoriser l'égalité femmes hommes avec une démarche pro-active par des actions d'information et de sensibilisation, la lutte contre les stéréotypes, des actions de communication, la facilitation de l'emploi des femmes, l'éducation, et la lutte contre les violences faites aux femmes

➤ ELEMENTS DE DIAGNOSTIC

Les structures ou dispositifs en faveur de l'égalité femmes hommes sur Cœur de Garonne et de la lutte contre les violences faites aux femmes :

- Deux associations « Du côté des femmes » et « Femmes de papier » soutenues par Cœur de Garonne
- 2 CESF
- Un logement de transition intercommunal sur Rieumes
- Conseil départemental (5 Assistantes sociales MDS et 2 puéricultrices)

Eléments statistiques :

- 5 920 familles dont 1470 familles monoparentales (1/4). Les femmes sont 4 fois plus nombreuses à élever seules leur(s) enfant(s) que les hommes.
- En Haute-Garonne les femmes (10.1%) sont 20 fois plus nombreuses que les hommes (0.53%) à être au foyer dans la population inactive, travaillent cinq fois plus à temps partiel (30.7%) que les hommes (6.3%), gagnent en moyenne 22% de moins que les hommes pour un temps complet (21 504€ net Vs 26 208€ nets) alors que plus diplômées que les hommes.
- 506 victimes de violences intra familiales en 2021 (secteur Muret) avec une hausse de 16% en un an. 66% de ces victimes sont des victimes de violences conjugales et + de 90 % sont des femmes.
- 18% des femmes victimes ont été confrontées à une forme grave de violence sur internet (HCE 2017)
- 1 jeune femme sur 5 déclare avoir été victime d'au moins un cyberharcèlement d'ordre sexuel depuis l'âge de 15 ans

Eléments diagnostic CTG :

En ce qui concerne les violences faites aux femmes, les ateliers CTG ont mis en évidence :

- Le manque de logement de transition, le manque de lieux d'écoute et d'accompagnement
- Les difficultés des procédures juridiques
- L'importance de renforcer le partenariat, de développer les permanences et l'itinérance des associations pour mieux accompagner les victimes
- La nécessité d'informer/former les habitants, professionnels, élus sur cette thématique

➤ OBJECTIFS POURSUIVIS PAR L'ACTION

• STRATEGIQUES/GENERAUX

- Informer et sensibiliser sur l'égalité femmes hommes
- Lutter contre les stéréotypes
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, les agissements sexistes par l'éducation

• OPERATIONNELS

- Créer des ambassadeurs égalité et des actions de sensibilisation
- Communiquer tout au long de l'année sur cette thématique
- Inclure la notion d'éducation d'égalité, d'éducation non genrée dans l'action éducative dès le plus jeune âge
- Eduquer au numérique (contenu, représentations dégradantes, contenu pornographique, traitements inégaux)
- Informer, prévenir, accompagner les femmes/hommes victimes de violences conjugales

➤ PUBLIC CIBLE :

Femmes, habitants, enfants et adolescents, familles, professionnels

➤ CONDITIONS DE REUSSITE :

Adhésion des différents acteurs, communication adaptée

EVALUATION	
➤ INDICATEURS QUANTITATIFS - Nombre d'ambassadeurs et nb d'actions - Nombre d'actions dans les structures éducatives /sociales - Nombre de victimes accompagnées - Nombre de communication ➤ INDICATEURS QUALITATIFS - Changement des comportements, attitudes dans les structures - Satisfaction des personnes accompagnées, sensibilisées ➤ MODALITES DE SUIVI - Tableau de bord / de suivi annuel	TAUX REUSSITE : 50 %

8.3 Affiches des manifestations

