

EGALITE FEMMES / HOMMES

RAPPORT ANNUEL 2023



Références

- ❖ Code de la fonction publique et notamment ses articles L. 132-1 à 132-11 ; L.135-6 ; L. 325-17 et L. 325-18.
- ❖ Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et notamment ses articles 80 à 86
- ❖ Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- ❖ 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
- ❖ Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
- ❖ Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- ❖ Protocoles d'accord du 20 novembre 2018 et du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en oeuvre du 08 juillet 2013.
- ❖ Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

INTRODUCTION

La communauté de communes Estuaire et Sillon est constituée de 11 communes regroupant 40 845 habitants au 1^{er} janvier 2023 :

- Bouée
- Campbon
- Cordemais
- Lavau sur Loire
- La Chapelle-Launay
- Le Temple de Bretagne
- Malville
- Prinquiau
- Quilly
- Saint Etienne de Montluc
- Savenay



Estuaire et Sillon assure, pour le compte de ses communes, la gestion des services à la population et favorise un développement harmonieux du territoire au travers notamment de la gestion du développement économique et de l'aménagement de l'espace.

Afin d'assurer un service de qualité et de proximité, la collectivité a procédé à **139 recrutements au cours de l'année 2023 (permanents et non permanents – dont 56 saisonniers)** et peut compter sur les **242 agents permanents**, qui mettent leur expertise et leur savoir-faire au service de l'ensemble des usagers.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a introduit des dispositions relatives à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales.

Les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent donc présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget. La loi n'impose pas de débat et de vote mais l'exécutif peut décider de soumettre le rapport à la discussion et au vote. A minima, la présentation devra être attestée par une délibération.

Il conditionne la légalité du vote des budgets des collectivités concernées au même titre que le débat d'orientation budgétaire.

Contenu

Ce rapport a pour but de dresser un bilan des politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de présenter les mesures mises en œuvre en termes d'emploi, de formation, de rémunération et de prévention.

Ce bilan concerne plus précisément :

- les rémunérations et les parcours professionnels,
- la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation,
- la mixité dans les filières et les cadres d'emploi,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail,
- la lutte contre toute forme de harcèlement.

L'objet de ce rapport est donc de présenter, au travers de données chiffrées, les éléments marquants relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes Estuaire et Sillon.



EFFECTIFS ET EMPLOIS

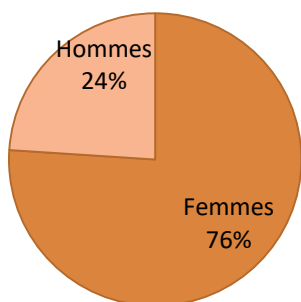
La Communauté de Communes Estuaire et Sillon a procédé à **139 recrutements** (permanents et non permanents – dont 56 saisonniers) durant l'année 2023 pour assurer la continuité des services, notamment par le remplacement des agents ayant quitté la collectivité.

Au cours de l'année 2023, 99 agents féminins (dont 37 saisonniers) ont été recrutés contre 40 agents masculins (dont 16 saisonniers).

La collectivité compte aujourd'hui **242 agents** sur emplois permanents (effectifs au 31/12/2023). Soit 210 ETP.

Répartition hommes-femmes dans la collectivité

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

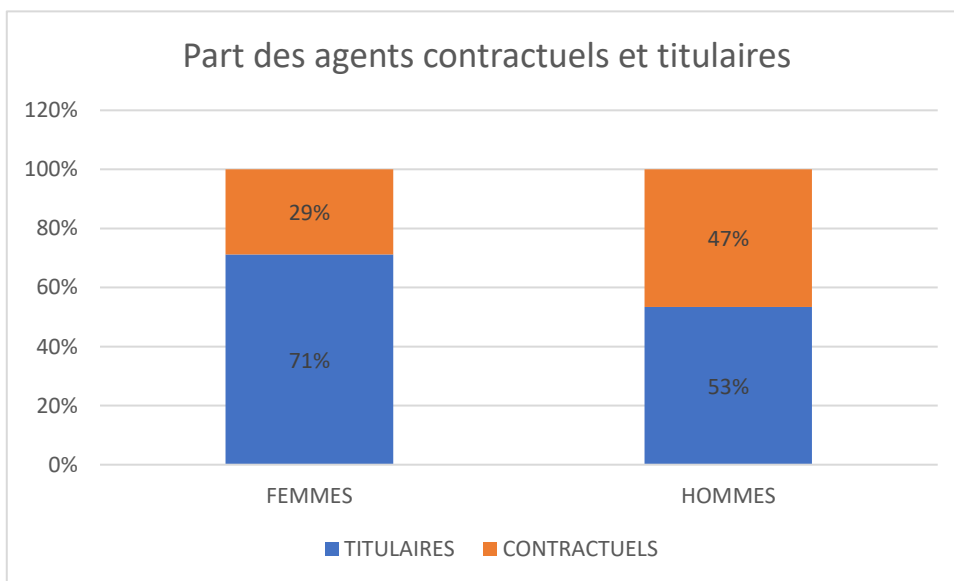


Au niveau national, 63% des agents de la fonction publique sont des femmes.

Le taux de féminisation dans la FPT est de 61%.

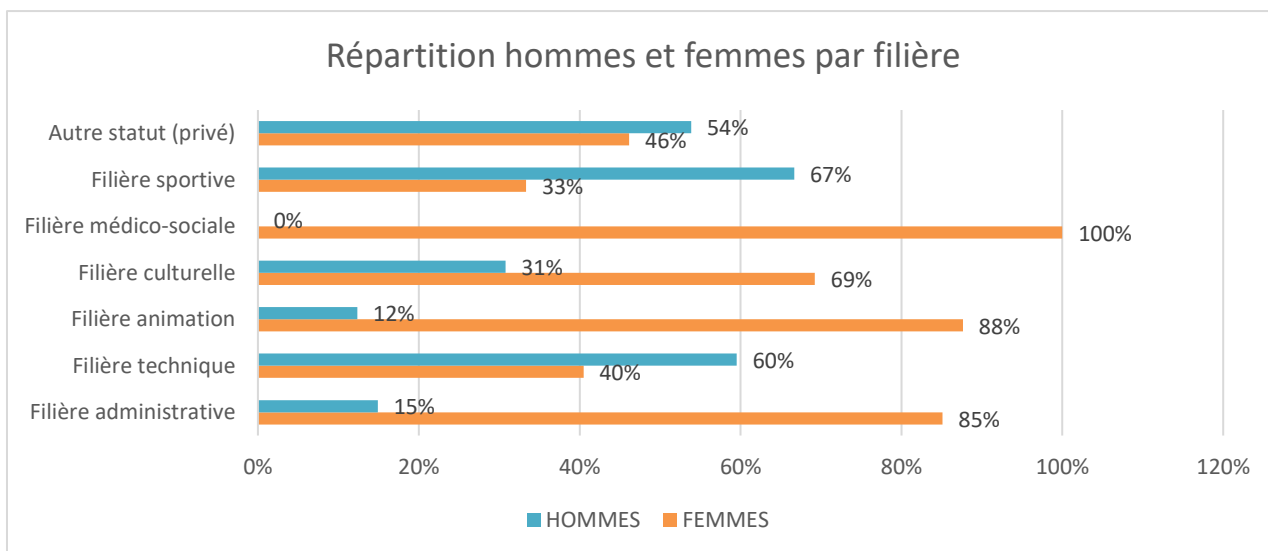
59 % des agents féminins de la FPT sont fonctionnaires.

Part des agents contractuels et titulaires



Répartition des agents titulaires et contractuels sur emplois permanents par filière :

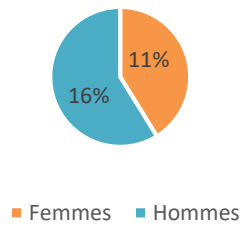
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	40	7	47
Filière technique	17	25	42
Filière animation	78	11	89
Filière culturelle	9	4	13
Filière médico-sociale	32	0	32
Filière sportive	2	4	6
Autre statut (privé)	6	7	13
TOTAL	184	58	242



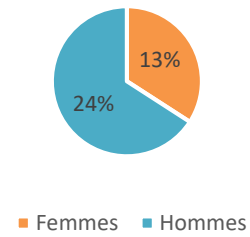
Répartition des agents sur emplois permanents par catégorie hiérarchique :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	20	9
Catégorie B	23	14
Catégorie C	135	28
Autre statut (privé)	6	7
TOTAL	184	58

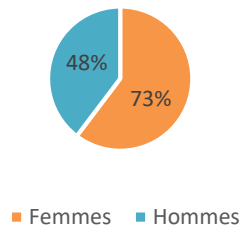
Part des catégories A



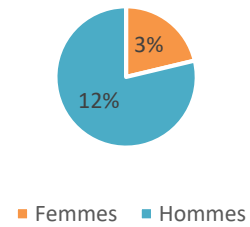
Part des catégories B



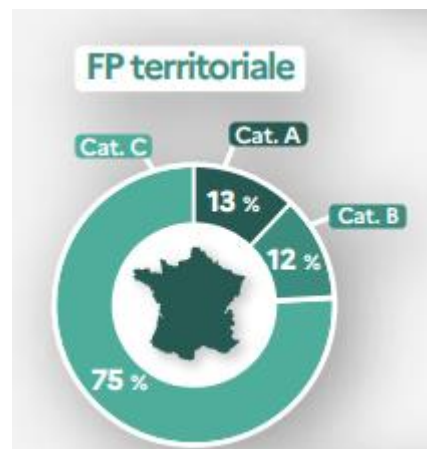
Part des catégories C



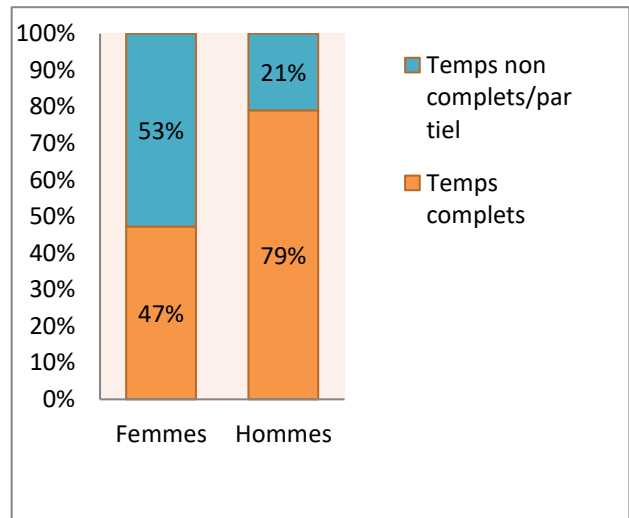
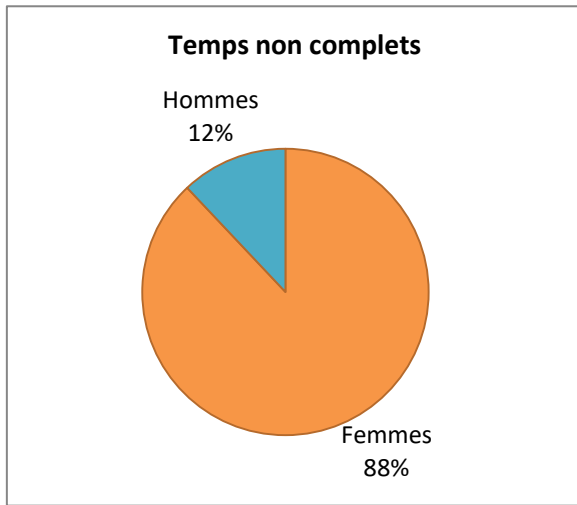
Part Autre statut (privé)



Part des femmes par catégorie hiérarchique dans la FPT

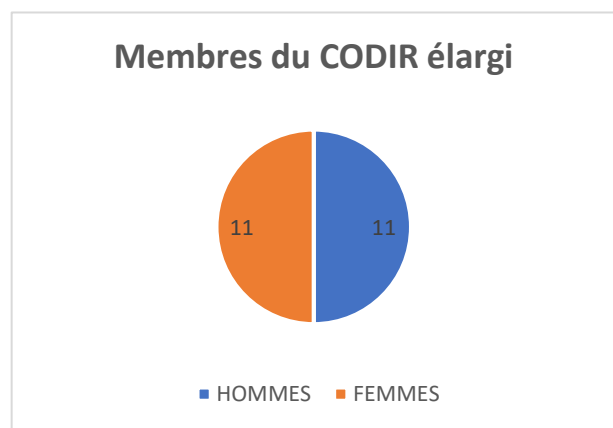
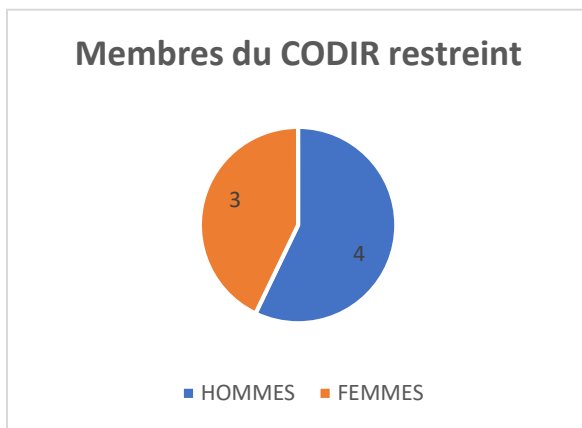


Répartition des agents à temps complet, à temps partiel et à temps non complet :



La part importante de femmes à temps non complet s'explique par la représentation importante des celles-ci dans la filière animation dans laquelle on retrouve la majorité des postes à temps non complet.

Répartition des femmes et des hommes au sein des Comités de Direction (CODIR) :

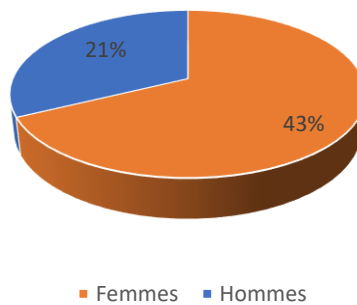


FORMATION PROFESSIONNELLE

Au titre de l'année 2023, 38% des agents ont suivi une formation dont 85% d'agents féminins. 300 jours de formation ont été délivrés, ce qui correspond à une moyenne de 3.5 jours par stagiaire (formation à distance et/ou en présentiel).

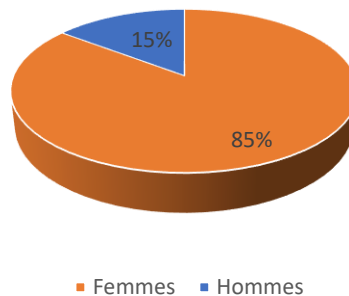
Nombre d'agents formés * / 2023	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	10	2	12
Catégorie B	14	3	17
Catégorie C	56	7	63
TOTAL	80	12	92
TOTAL Effectifs	184	58	242

Part des agents formés



Nombre de jours de formation * / 2023	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	36	5	41
Catégorie B	51	11	62
Catégorie C	169	28	197
TOTAL	256	44	300

Répartition des jours de formation

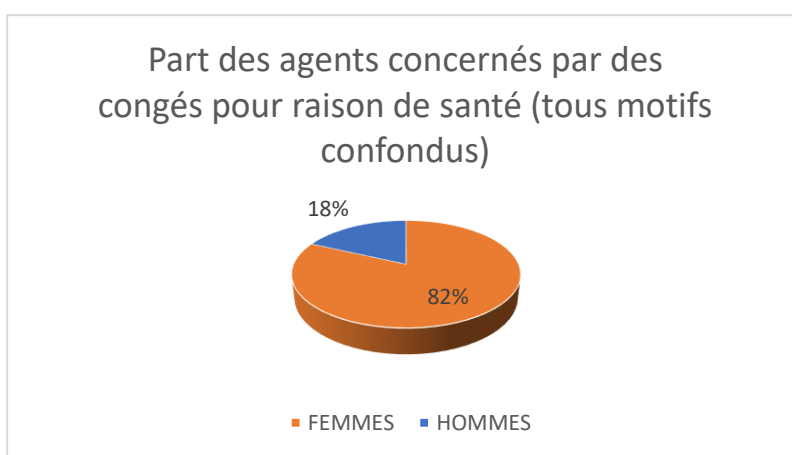


ABSENTEISME POUR DES RAISONS DE SANTE

En 2023, il y a eu **6 796.50** jours de congés pour raisons de santé tous motifs confondus soit un nombre moyen de jours d'absence de 32 jours par agent en arrêt.

En 2023, le taux d'absentéisme est de 9 % au sein de la CCES, ce qui équivaut à l'absence de 19 ETP en moyenne sur l'année.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents concernés par un congé pour raisons de santé	154	34	188



Répartition des jours de congés pour raisons de santé par motif :

		Femmes	Hommes	Total
Maladie ordinaire	Nombre de jours	4 245,50	699,00	4 944,50
	Nombre d'agents concernés	137,00	27,00	164,00
	Moyenne par agents	30,99	25,89	30,00
Accident du travail / trajet	Nombre de jours	81,00	724,00	805,00
	Nombre d'agents concernés	5,00	10,00	15,00
	Moyenne par agents	16,20	72,40	53,67
Maladie professionnelle	Nombre de jours	365,00	-	365,00
	Nombre d'agents concernés	1,00		1,00
	Moyenne par agents	365,00		365,00
congé longue maladie/longue durée	Nombre de jours	682,00		682,00
	Nombre d'agents concernés	2,00		2,00
	Moyenne par agents	341,00		341,00
Total congés pour maladie	Nombre de jours	5 373,50	1 423,00	6 796,50
	Nombre d'agents concernés	154,00	54,00	208,00
	Moyenne par agents	34,89	26,35	32,68

Par rapport à 2023, le nombre de jours de congés pour raison de santé en 2021 était inférieur de 2 034 jours par an. On constate un nombre plus important de jours d'absence pour accident de

travail (805 en 2023 contre 122 en 2021). Il faut ajouter également 682 jours de congés longue maladie/longue durée et +627 jours de maladie ordinaire.

Ce sont les hommes les plus touchés par les accidents du travail du fait des métiers à risque qu'ils occupent (service technique et déchets).

REGIME INDEMNITAIRE

Depuis le 1er janvier 2019, un nouveau régime indemnitaire a été mis en place au profit des agents de la collectivité avec le versement d'une nouvelle indemnité : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Par délibération du conseil communautaire en date du 19 novembre 2020 et conformément au décret n°2020-182 du 27 février 2020, tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, présents au sein de la collectivité, peuvent désormais bénéficier du RIFSEEP.

Montants de régime indemnitaire au 31/12/2023 par catégorie d'emplois :

Effectifs de catégorie A

Catégorie A		Régime indemnitaire brut mensuel en ETP (hors indemnité de responsabilité)			
Genre	Nombre	Montant moyen	Montant médian	Montant minimum	Montant maximum
Hommes	9	936,61 €	845,72 €	517,66 €	1 852,18 €
Femmes	20	619,69 €	512,21 €	335,00 €	1 768,00 €
total	29	718,04 €	570,00 €	335,00 €	1 852,18 €

Effectifs de catégorie B

Catégorie B		Régime indemnitaire brut mensuel en ETP			
Genre	Nombre	Montant moyen	Montant médian	Montant minimum	Montant maximum
Hommes	15	513,56 €	500,00 €	280,00 €	920,00 €
Femmes	23	439,39 €	400,00 €	208,33 €	745,00 €
total	38	453,14 €	442,30 €	208,33 €	920,00 €

Effectifs de catégorie C

Catégorie C		Régime indemnitaire brut mensuel en ETP			
Genre	Nombre	Montant moyen	Montant médian	Montant minimum	Montant maximum
Hommes	27	301,43 €	244,69 €	208,33 €	700,00 €
Femmes	139	284,37 €	238,33 €	208,33 €	647,27 €
total	166	287,14 €	238,33 €	208,33 €	700,00 €

Ces données salariales ne peuvent pas être plus affinées pour des raisons tenant à la confidentialité. En effet, compte-tenu des effectifs restreints sur les catégories A et B, il n'est pas possible de présenter des chiffres par sous-catégories, au risque de pouvoir identifier les régimes indemnitaires individuellement perçus.

Par ailleurs, les écarts de rémunération qui peuvent être constatés entre les hommes et les femmes sont à interpréter avec prudence et doivent notamment tenir compte de l'ancienneté des agents, de leurs parcours professionnels au sein de différentes collectivités ou employeurs précédents, de la valorisation de certaines filières par le passé (filière technique) ...

En conséquence, s'il devait y avoir des ajustements, ils seraient d'ordre individuel et non pas d'ordre collectif.

EVOLUTION DE CARRIERE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les collectivités et établissements publics territoriaux établissent des lignes directrices de gestion qui comprennent un volet sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et un volet sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

La rédaction de ces lignes directrices de gestion vise à garantir la transparence et l'équité dans la gestion des agents publics, à valoriser la diversité des parcours et des expériences professionnelles, à favoriser les mobilités, à anticiper l'évolution des agents, des métiers et des compétences, et à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les lignes directrices de gestion de l'EPCI ont été soumises à l'avis du comité technique du 07 décembre 2021 et arrêtées par le Président le 9 décembre 2021. Elles sont établies pour la durée du mandat – soit 6 ans – pour la période 2021-2026. Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du comité technique.

La liste des agents promouvables est établie au vu des conditions statutaires définies par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois, que ce soit pour la promotion interne (accès au cadre d'emplois supérieur) ou pour l'avancement de grade (au sein du même cadre d'emplois).

Après établissement de cette liste, la Direction des Ressources Humaines définit les agents éligibles après vérification des critères définis par les lignes directrices de gestion.

La liste est ensuite transmise aux membres du CODIR restreint afin que la chaîne hiérarchique concernée puisse émettre un avis sur la valeur professionnelle, la manière de servir et l'engagement professionnel des agents concernés.

La liste et les avis hiérarchiques sont ensuite transmis à l'autorité territoriale pour un arbitrage final, sachant que les ratios d'avancement de grade sont fixés à 100% pour l'ensemble des grades. Dès lors, la liste des agents promouvables, par ordre de classement, est prise en compte par le service RH, pour préparer les dossiers de promotions internes et les tableaux d'avancement au titre de l'année considérée.

Avancements de grade :

L'avancement de grade permet un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois, et l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

L'avancement de grade est conditionné au respect de la procédure et des critères définis par les lignes directrices de gestion.

En 2023, en raison des difficultés rencontrées par le service ressources humaines, un seul avancement de grade a pu être prononcé pour un agent homme de catégorie C ayant réussi un examen professionnel en 2022.

Promotions internes :

Les agents justifiant d'une expérience professionnelle conséquente bénéficient de possibilités particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne.

La promotion interne correspond à un changement de cadre d'emplois. Le statut particulier fixe les modalités spécifiques d'accès suivantes :

- soit par inscription sur une liste d'aptitude après réussite à l'examen professionnel,
- soit par inscription sur une liste d'aptitude établie après avis du Centre de Gestion à partir des critères définis par les lignes directrices de gestion.

En effet, en tant que collectivité adhérente au Centre de Gestion, les LDG relatives à la promotion interne ont été arrêtées par le Président du CDG44 le 15 avril 2021 (Arrêté CDG44 LDG Promotion interne - Annexe à l'arrêté du 15 avril 2021) ce qui implique que la décision d'inscription sur les listes d'aptitudes, au titre de la promotion interne, relève de la compétence exclusive du Centre de Gestion de la Loire-Atlantique

En 2023, la collectivité a proposé 6 agents à la promotion interne : 5 fonctionnaires féminins de catégorie B et 1 fonctionnaire féminin de catégorie B.

Sur les 6 agents proposés, 2 agents ont effectivement été inscrits par le centre de gestion sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne : **2 agents féminins de catégorie C ont été nommés sur un poste de catégorie B.**

REPRESENTANTS AU SEIN DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Représentation des personnels au sein du Comité Social Territorial au 31/12/2023 :

Il est à noter que la composition de cette instance, pour ce qui concerne les représentants du personnel, s'est faite par tirage au sort.

Formation plénière :

	Collège Administration		Collège Représentants du personnel	
	Hommes	Femmes		
Titulaires	3	1	Titulaires	1
Suppléants	3	1	Suppléants	0

Formation spécialisée :

	Collège Administration		Collège Représentants du personnel	
	Hommes	Femmes		
Titulaires	3	1	Titulaires	2
Suppléants	3	1	Suppléants	0

En 2023, les membres de la formation plénière et spécialisée se sont réunis 4 fois.

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La collectivité s'est engagée dans une véritable démarche de prévention des risques professionnels et met en œuvre un certain nombre d'actions pour préserver la santé et la sécurité de ses agents.

Les acteurs de la prévention

La collectivité dispose d'une équipe de prévention constituée d'une conseillère en prévention des risques professionnels et de 2 assistants de prévention. Ils sont en charge de poursuivre l'engagement de la collectivité dans une démarche globale de préventions des risques.

Les assistants de prévention sont des référents de proximité en matière de prévention, chargés d'accompagner la mise en œuvre de projets « santé et sécurité » au sein de la collectivité, en lien avec la conseillère en prévention.

En 2023, le réseau des assistants de prévention comptait **1 assistante** et **1 assistant** dans l'attente de nouveaux volontaires pouvant consolider cette équipe.

En 2023, il est également à noter un changement dans les acteurs de prévention, internes à la collectivité, avec l'élection du nouveau Comité Social Territorial (CST) et sa formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). La F3SCT a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale. Elle est composée actuellement de 5 agents représentant le personnel (2 hommes et 3 femmes) ayant suivi, en 2023, une formation de 5 jours pour leur permettre d'appréhender le cadre réglementaire, comprendre leurs attributions, leurs missions et connaître les moyens dont ils disposent.

Les équipements de protection

La collectivité poursuit sa démarche d'évaluation des risques professionnels afin de veiller à l'adéquation des équipements de protection avec les activités réalisées par ses agents. En parallèle, la collectivité répond à ses obligations de fournir à ses agents du matériel de protection pour leur santé.

Accompagnement dans l'emploi

La collectivité s'engage, généralement en partenariat avec CAP EMPLOI 44, à accompagner certains de ses agents dans leur emploi, face à certaines difficultés de santé.

En 2023, la conseillère en prévention a finalisé 2 dossiers d'études ergonomiques, concernant 2 agents féminins, pour suivre et appliquer les restrictions d'aptitude apportées par le médecin du travail, aux postes occupés. Ces études se sont achevées par l'achat et l'investissement, de la collectivité, dans du matériel et des équipements, adaptés aux situations de chaque agent.

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Le choix de son cycle de travail

Dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, plusieurs cycles de travail sont proposés (5), sous réserve d'éligibilité et des nécessités de services.

Cette possibilité de choisir son cycle de travail est un réel avantage qui permet de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Certains cycles permettent d'effectuer une semaine de travail sur 4 jours ou 4 jours ½ ou de réaliser des semaines avec des amplitudes horaires plus longues permettant de bénéficier de plus de jours de RTT.

Le télétravail

Le télétravail a été instauré par une délibération en date du 16 juillet 2020. Les agents ont la possibilité de télétravailler, soit chez eux, soit dans un tiers-lieu à proximité de leur domicile (espace de coworking par exemple).

Cela concerne toutes les activités qui peuvent être télétravaillables.

Le nombre de jours de travail en présentiel ne peut être inférieur à 3 jours par semaine, quel que soit le planning de travail ou la quotité d'emploi. Les agents ont la possibilité de choisir soit 2 jours, soit 1 jour, soit par demi-journée ou alors prendre des jours flottants à la semaine ou au mois.

15 nouvelles demandes ont été acceptées en 2023 ce qui porte le nombre d'agents autorisés à télétravailler à 37 actuellement.

Le compte personnel de formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Ce compte est alimenté au 31 décembre de chaque année dans la limite de 150h. Tout agent a ainsi la possibilité de solliciter le financement d'une action de formation ayant pour objet la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Dans une délibération en date du 19 décembre 2019, le conseil communautaire a validé les modalités de mise en œuvre et de plafond de prise en charge du CPF suivants : une prise en charge des frais pédagogiques de la formation à hauteur de 50% du montant de cette dernière, dans la limite de 500 €/an par agent.

En 2023, **6 agents féminins** ont bénéficié de la mise en œuvre de leurs droits acquis au titre du CPF, pour des formations qualifiantes (BAFD, BAFA...) dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet professionnel au sein de l'EPCI.