

RAPPORT ET PLAN D’ACTION PLURIANNUEL POUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE





La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. A cet effet, elle transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable. Ce plan doit faire l'objet d'une consultation préalable du Comité social territorial et doit être transmis au Préfet.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;

- 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 décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 précise les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Aussi, ce plan d'action définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines figurant ci-dessus.

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics.



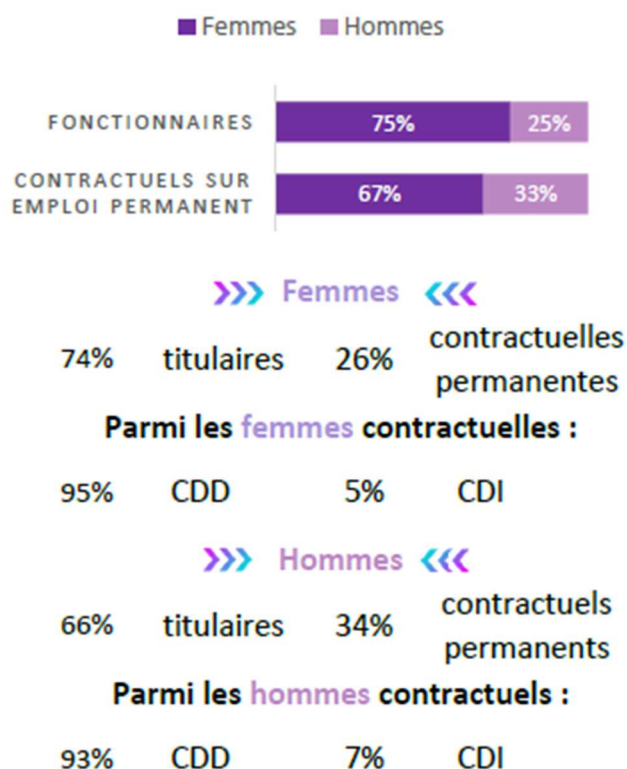
Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitants présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le taux important de féminisation de la Fonction Publique Territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres. La mise en place de plans d'actions visant à réduire ces écarts ne peut être fondée que sur la création d'indicateurs fiables.

A. PHOTOGRAPHIE DE LA COLLECTIVITE

➡ Répartition par statut et par genre



26% des femmes sont des contractuelles permanentes contre 34% des hommes.



- La part des femmes représentent 75% des fonctionnaires et 67% des contractuels permanents.
- La part des femmes augmente progressivement oscillant de 69% à 73% en fonction des années, pour atteindre 75% en 2024.
- La part des femmes contractuelles par rapport à la part des hommes contractuels tend à s'équilibrer, passant de 29% en 2023 à 26% en 2024 pour les femmes et de 27% en 2023 à 34% en 2024 pour les hommes.

➡ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	58%	42%
Culturelle	89%	11%
Sportive	25%	75%
Sociale	96%	4%
Police municipale	50%	50%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation	82%	18%
Incendie secours		

Taux de féminisation	Catégorie A	66%
par catégorie	Catégorie B	67%
hiérarchique :	Catégorie C	75%

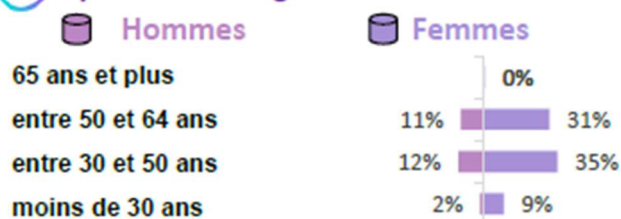
- On note une féminisation plus importante des agents de catégorie C avec une tendance en légère hausse pour les autres cadres d'emploi (61% en A et 65% en B en 2023)
- Les postes de direction sont occupés à 100,0% par des femmes.
- Les filières les plus féminisées restent la filière médico-sociale avec 100%, la filière sociale avec 96%, la filière culturelle avec 89%, la filière animation avec 82% et la filière administrative avec 82%.

➡ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,8	36,9	43,5
Hommes	47,3	31,6	41,9



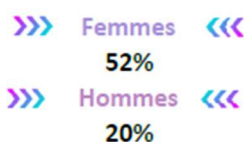
Pyramide des âges des fonctionnaires



- L'âge moyen des femmes est légèrement inférieur d'un an et demi à celui des hommes, l'écart sur les postes de contractuels permanent tend à diminuer en passant de + 3 ans en 2023 à + 2 ans en 2024 pour le personnel féminin.
- Parmi les femmes, on compte proportionnellement plus d'agents entre 30 et 50 ans : contre 12% des hommes.

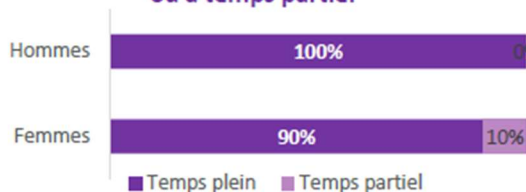
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

Part des emplois à temps non complet selon le genre

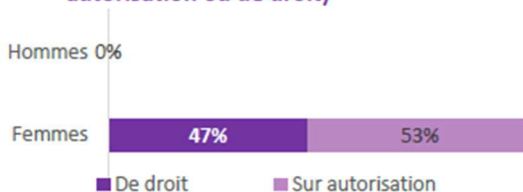


La collectivité dispose d'une charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



100% des agents à temps partiel sont des femmes.

- La part des agents féminins à temps non complet reste constante alors que celle des hommes augmente légèrement de 18 % en 2023 à 20 % en 2024.
- La part des agents masculins à temps partiels est en diminution, avec aucun homme concerné.
- Parmi les agents à temps partiel, les femmes bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation (53%) plutôt que d'un temps partiel de droit (47%).



→ Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,4%	0,7%
Accidents de trajet	0,0%	0,1%
ASA	0,2%	0,0%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,4%	-
Maladie longue durée	0,6%	0,2%
Disponibilité d'office-santé	0,7%	0,3%
Maladie ordinaire	4,9%	1,0%
Maladie professionnelle	0,1%	-
Maternité et adoption	0,8%	-
Naissance ou adoption	-	0,0%

→ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

16 congés maternité ou adoption

2 congés paternité ou adoption

→ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible »	7,4%	6,4%
(maladies ordinaires et accidents de travail)	Ensemble	7,1%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10,0%	7,9%
	Ensemble	9,4%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	11,3%	8,2%
	Ensemble	10,5%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Le taux d'absentéisme relatif aux accidents de service est en légère diminution chez les femmes (de 0,49 % en 2023 à 0,40 % en 2024) mais en forte diminution chez les hommes (de 2,09 % en 2023 à 0,70 % en 2024).

Le taux d'absentéisme lié à la maladie ordinaire est en légère diminution chez les femmes (de 5,66 % en 2023 à 4,90 % en 2024). Et en forte diminution chez les hommes (de 4,09 % en 2023 à 1 % en 2024).



- Par ailleurs on note une diminution du nombre de congés paternité, 10 en 2023 contre 2 en 2024 et en légère augmentation du nombre de congé maternité, 15 en 2023 contre 16 en 2024.
- Le taux de maladie longue durée reste baisse chez les hommes (1.63 % en 2023 contre 0.2 % en 2024) et chez les femmes, le taux diminue également (1.38 % en 2023 à 0.60 % en 2024).
- L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (11.3 %) sont plus absentes que les hommes (8.2 %), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	41 636 €	46 444 €	37 306 €	34 065 €	28 974 €	29 011 €
Animation	-	-	-	31 814 €	28 832 €	27 628 €
Culturelle	-	41 996 €	-	34 371 €	31 895 €	28 911 €
Médico-sociale	-	s	-	29 414 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	s	35 376 €
Sociale	-	39 447 €	-	-	s	28 375 €
Sportive	s	-	37 164 €	32 106 €	-	-
Technique	43 705 €	39 207 €	31 611 €	33 565 €	29 300 €	27 976 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	25%	27%	23%	29%	21%	21%
Animation	-	-	26%	-	18%	19%
Culturelle	15%	-	17%	-	18%	19%
Médico-sociale	s	-	17%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	31%	s
Sociale	17%	-	-	-	18%	s
Sportive	-	s	19%	24%	-	-
Technique	24%	24%	24%	-	19%	20%

- Sur 9 croisements filière et catégorie, on constate 6 écarts de rémunérations moyennes en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.



Sur 8 croisements filière et catégorie, on constate 6 écarts de part de primes sur les rémunérations en faveur des hommes et 2 à l'identique.

B. STRATEGIE PLURIANNUELLE

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique prévoit que le plan d'action comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des 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 ;
- 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.

Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Identifier et analyser les écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents concernés, par sexe : – **RÉALISÉ**

Concernant les fonctionnaires :

- Ecart lié à la quotité de temps de travail ;
- Ecart lié à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emploi ;
- Ecart lié à la différence de structure démographique au sein de chaque cadre d'emploi (par grade, échelon) ;
- Ecart lié à la composante indemnitaire (dont écart lié aux heures supplémentaires ou complémentaires, sur rémunération à temps partiel (à 80 % et 90 %) ;
- Ecart de ratios d'avancement de grade pour les cadres d'emploi (taux de promotions sexués).

Concernant les personnels contractuels : – **RÉALISÉ**

- Ecart de rémunération entre les personnels contractuels.

Une synthèse sur l'égalité professionnelle est présentée chaque année et regroupe différents indicateurs permettant d'analyser les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes notamment.

- Mesurer et traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence de la collectivité
 - Revoir les cotations de poste pour détecter une possible sous-évaluation des emplois liée à des représentations stéréotypées des compétences – **RÉALISÉ**



- S'engager à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emplois soient neutres – **RÉALISÉ**

Les annonces de poste en recrutement sont effectuées en collaboration avec les services, mais le service ressources humaines reste garant des descriptions et intitulés non genrés. Une attention particulière est portée à la définition des compétences afin que celle-ci s'expriment de manière transposable et sans connotation.

- Réajuster la politique salariale pour résorber les inégalités – **RÉALISÉ**

La politique salariale en place ne présente pas de point discriminant les hommes ou les femmes. L'application du régime indemnitaire est fonction de la critérisation du poste occupé qui ne tient pas compte de l'agent présent sur le poste. Le régime indemnitaire est donc totalement égalitaire pour un même poste occupé.

- S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes – **RÉALISÉ**

Une politique rémunération des agents contractuels a été validée, permettant la transparence du dispositif ainsi que l'équité de traitement entre tous les agents. Il s'appuie notamment sur le fonctionnement effectué pour les agents titulaires, permettant également un juste équilibre entre les agents fonctionnaires et contractuels féminins et masculins.

- Assurer l'accès à l'égalité de carrière des agents à leur retour de congé familial (maternité, adoption, parental d'éducation), notamment par l'assurance de la politique de promotion (avancement de grade) – **RÉALISÉ**

Une critérisation a été mise en place pour définir les critères d'avancement de grade et de promotion interne des agents. Une réunion d'information avec les représentants du personnel a lieu chaque année pour présenter les agents proposés et garantir la juste application des critères. Notons toutefois que la manière de service reste le principal critère pour un avancement de carrière.

Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Mixité des métiers

- Développer la mixité des métiers – **RÉALISÉ**

- S'engager à ce que 100% des descriptions et intitulés d'emplois soient à la fois féminisés et masculinisés
- Assurer une définition des métiers non genrée, sans stéréotype

- Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées et les stéréotypes qu'ils sous-entendent – **RÉALISÉ**

- Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communication dédiées **2025 - DÉCALÉ - 2026**

- Sensibiliser les encadrants ;
- Sensibiliser les agents selon des modalités adaptées.



- Diffuser les bonnes pratiques « dans la relation professionnelle » à tout le personnel et à tout nouveau collaborateur ~ **EN COURS 2025-2026**

Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles

- Mettre en place une procédure de recrutement favorisant la prise en compte de l'égalité professionnelle
 - Former les recruteurs : élus, cadres et services RH ~ **EN COURS 2025-2026**
 - Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises (référentiels de compétences, tests de mises en situation...) – **RÉALISÉ**

Une grille d'analyse a été mise en place pour permettre une juste évaluation des entretiens. Par ailleurs, les tests de mise en situation, lorsqu'ils ont lieu, s'effectuent sur les mêmes critères en fonction des agents. Le service ressources humaines est toujours présent lors des recrutements sur poste permanent ou contrat de plus d'un an pour garantir une totale équité de traitement envers les candidats.

- Présenter au manager au moins une candidature féminine ou masculine sur les métiers identifiés dès lors qu'au moins une candidature féminine ou masculine correspondants aux critères de l'offre a été reçue – **RÉALISÉ**

Le processus de recrutement intègre le fait de présenter l'ensemble des candidatures au service en demande. Une présélection est effectuée par le service ressources humaines et présentée au service. Une attention particulière est apportée à l'équilibre des effectifs pour chaque recrutement.

- Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes dans le but d'assurer une mixité des métiers – **RÉALISÉ**

- Mettre en place des actions de formation susceptibles d'attirer des agents dans des métiers traditionnellement occupés par des femmes ou des hommes (formation diplômante ou qualifiante à « x » agents volontaires, changement d'intitulé de postes) - **2025 ~ DÉCALÉ - 2026**

- Mettre en place une procédure de mobilité favorisant la prise en compte de l'égalité professionnelle - **2025 ~ DÉCALÉ - 2026**

- Suivre les règles de promotion, d'avancement et promotion interne pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements et promotions de grade – **RÉALISÉ**

- Suivre les principes d'accès à la formation – **RÉALISÉ**

La mise en place des règles de promotion et d'avancement garantit l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions internes. Parallèlement à cela, la ville a engagé un plan de formation orienté collectif plutôt qu'individuel ce qui permet une gestion par poste et non par agent, garantissant un égal accès et répondant au besoin de la collectivité. Les demandes individuelles sont également traitées lorsque l'on décèle un écart entre les compétences de l'agent et les compétences attendues sur le poste.



Améliorer l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- Adapter l'organisation du travail et du temps de travail
 - **Flexibilité et individualisation des horaires de travail : Donner des marges de manœuvre aux agents pour s'organiser : souplesse dans les horaires d'entrée et sortie, semaines comprimées, espace d'échanges de postes, possibilités de récupération, possibilités de changement de types d'horaires tous les 12 mois – **RÉALISÉ****
 - **Mettre en place le télétravail et travail en site distant – **RÉALISÉ****
 - **Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence... – **RÉALISÉ****
 - **Charte du temps de travail : limiter les réunions interservices après 17h, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte) – **RÉALISÉ****

Le référentiel de gestion des temps en place dans la collectivité intègre ces différents aspects liés à l'organisation du travail et du temps de travail. Il permet la souplesse des horaires, notamment par une mise en place individualisée, dans le respect des organisations de service. Par ailleurs, le télétravail est en place depuis janvier 2022 et intègre comme le forfait cadre des préconisations en lien avec le droit à déconnexion et la limitation des appels et courriels hors horaires « normaux » de travail. On note également la mise en place d'outils collaboratifs tels que Teams ou Skype qui permettent la mise en place de réunion à distance.

- Développer le soutien à la parentalité - **RÉALISÉ**
 - Sécuriser la situation des femmes enceintes
 - Faciliter la prise des congés familiaux et la reprise à l'issue par la mise en place d'entretien obligatoire, information sur les droits liés à la parentalité
- Étudier les services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats - **2025 - DÉCALÉ - 2026**
- Informer les agents sur les services d'aide à la personne afin de mieux concilier responsabilités professionnelles et exercice de responsabilités familiales (COS, CNAS) – **RÉALISÉ**

Une communication dédiée est effectuée chaque année afin de faire connaître le CNAS et COS local.

Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

- Dans le cadre de violence conjugales : Elaborer un protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales en lien avec le CCAS – **2025 - DÉCALÉ - 2026**
- **Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, de harcèlements et de discriminations – **RÉALISÉ****
- **Accompagner et soutenir les victimes par le biais des acteurs de prévention et des dispositifs mis en place – **RÉALISÉ****

Le dispositif de signalement a été mis en place en 2022. Il existait auparavant sous une forme un peu moins large n'incluant pas les parties explicitement exprimées des violences sexuelles et de du harcèlement.

Il est toutefois nécessaire de développer la communication autour de ce dispositif ainsi que la procédure associée. Ce dispositif est rattaché aux ressources humaines.



La prise en charge des agents est effectuée par le service RH, les agents sont orientés en fonction de leur besoin vers un accompagnement interne ou externe à la collectivité. Tous les acteurs sont présentés à l'agent pour favoriser une meilleure prise en charge.

- Former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, personnels) – **2025 ~ DÉCALÉ ~ 2026**

Gouverner la politique d'égalité professionnelle

- Définir le rôle et les missions des différents acteurs de la politique d'égalité professionnelle : services RH, médecine de prévention ou du travail, service social, encadrement – **RÉALISÉ**
- Organisation du pilotage de la politique, référent égalité – **RÉALISÉ**
- Etablir un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes – **RÉALISÉ**

Un premier diagnostic a été établi en 2021. Il est à noter la nécessité de dégager du temps pour apporter corps et structuration à cette politique.

- Organiser un suivi annuel et mettre en place une évaluation des dispositifs - **2025 ~ DÉCALÉ ~ 2026**
- Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires – **RÉALISÉ**

L'agenda du dialogue social intègre une partie sur la présentation des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

- Informer les agents sur le plan d'action et la politique d'égalité – **RÉALISÉ**
 - Communication interne et ses modalités (affichage, intranet, etc.)
 - Communication externe (recrutement, labellisation)

Le plan d'actions a été communiqué à l'ensemble des agents de la collectivité et du CCAS en 2021. Il a fait l'objet d'une communication portée par la direction générale et accompagnée par la communication interne.