

**FUMEL**
— VALLÉE DU LOT —

SERVICE RESSOURCES HUMAINES

Plan d'égalité Femmes - Hommes

Introduction

Définition INSEE : Parité et égalité entre femmes et hommes

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions. La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Au nom de ce principe ont été édictées plusieurs lois visant à réduire les disparités dans les domaines des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique.

Ainsi, depuis 1850, un certain nombre de lois ont fait en sorte d'avancer vers l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple :

- Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire (1907) ;
- Les femmes obtiennent le droit de vote et l'éligibilité (1944) ;
- Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes (1946)
- Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu (1972).

Malgré ces différentes lois, les inégalités entre les femmes et les hommes demeurent au sein de notre société.

Plus récemment dans la fonction publique, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 est ensuite venu définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le décret précise que le plan d'action doit préciser pour chacun de ces domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre :

1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Fumel Vallée du Lot s'engage en faveur de l'égalité professionnelle et notamment celle entre les femmes et les hommes.

Les élus et la Direction souhaite affirmer leur engagement pour l'égalité entre tous.

FUMEL VALLÉE DU LOT

4, Place du Château, BP 10037, 47502 FUMEL CEDEX - Tél. : 05 53 40 46 70 - Fax : 05 53 71 35 16

www.fumelvalleedulot.com

Cette ambition se traduit par un plan d'action détaillé ci-dessous.

Au total, ce plan d'actions prévoit 5 axes d'actions découpés en 10 mesures à mettre en œuvre sur 2 ans de 2023 à fin 2024.

Le comité social technique est informé chaque année de l'état d'avancement des actions.

Chapitre I - Etats de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de Fumel Vallée du Lot

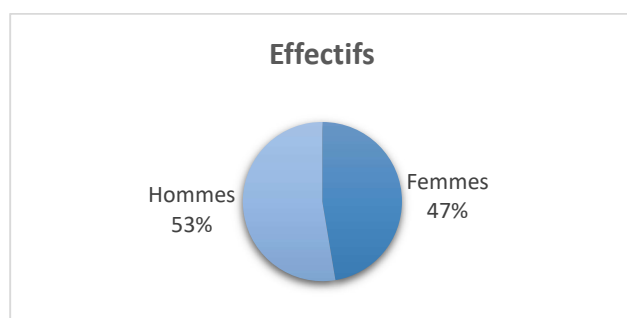
L'INSEE reconnaît l'égalité dès lors que la répartition femmes – hommes est comprise entre 40 et 60%.

Les données communiquées ci-dessous sont issues du rapport social unique de 2020 et concerne uniquement les emplois permanents (sauf mention contraire).

Ce premier état permettra d'avoir des premiers indicateurs chiffrés afin de proposer pour les prochaines années des plans d'actions adaptés aux enjeux de la collectivité en matière d'égalité.

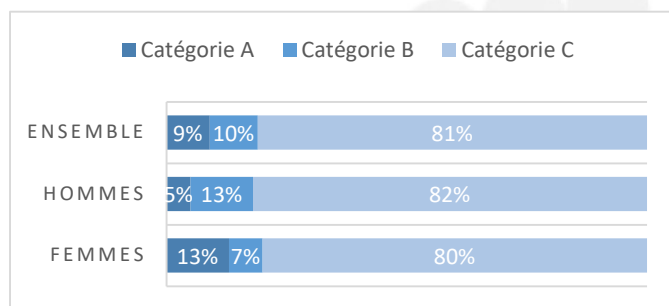
I – Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2020, la collectivité employait 116 agents sur emplois permanents, 55 femmes et 61 hommes :



L'égalité Femmes – Hommes est respectée au sein de Fumel Vallée du Lot dans les effectifs.

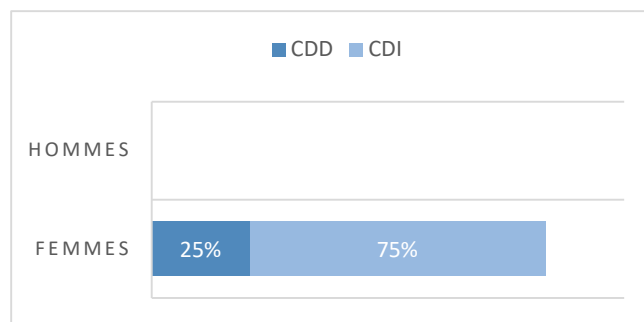
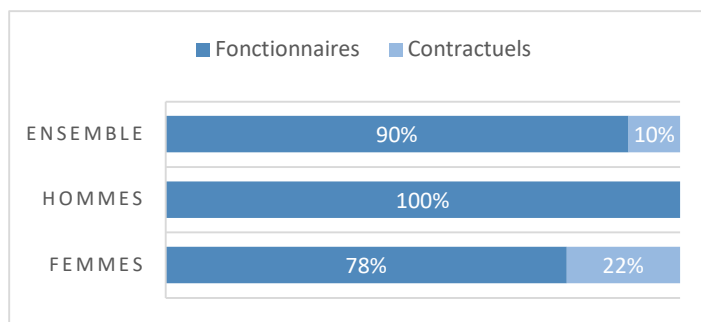
Répartition des agents par genre et par catégorie :



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	70 %
Catégorie B	33 %
Catégorie C	47 %

Répartition des Femmes et des Hommes par statut :



41% des fonctionnaires sont des femmes et 59% des hommes.

22% des femmes sont des agents contractuels contre aucun homme. Tous les agents contractuels permanents de la collectivité sont des femmes.

75% des femmes sont en CDI.

Répartition des Femmes et des Hommes dans les filières :

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86 %	14 %
Technique	17 %	83 %
Culturelle	50 %	50 %
Sportive		100 %
Médico-sociale	100 %	
Animation	62 %	38 %

Cadres d'emploi	Taux de femmes
Agents sociaux	100 %
Adjoints administratifs	93 %
Adjoints territoriaux d'animation	75 %
Attachés	60 %

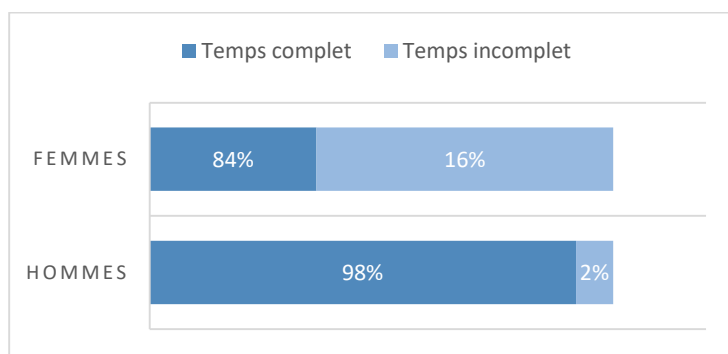
Cadres d'emploi	Taux d'hommes
Adjoints techniques	83 %
Animateurs	60 %

Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des agents sociaux (personnels de crèche) et le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des adjoints techniques.

II. Organisation du temps de travail

Les agents administratifs de la collectivité peuvent bénéficier d'aménagements horaires afin de concilier vie privée et vie professionnelle. Aucun agent n'a demandé à bénéficier de temps partiels de droit (pour élever un enfant).

Il existe quelques postes à temps non complet au sein de la collectivité notamment sur les postes d'enseignants artistiques.

Répartition des emplois à temps complet ou non complet :

Les femmes occupent majoritairement les postes à temps non complet, ce qui peut constituer une précarité pour elles.

III. Conditions de travail et congésTaux d'absentéisme des agents permanents :

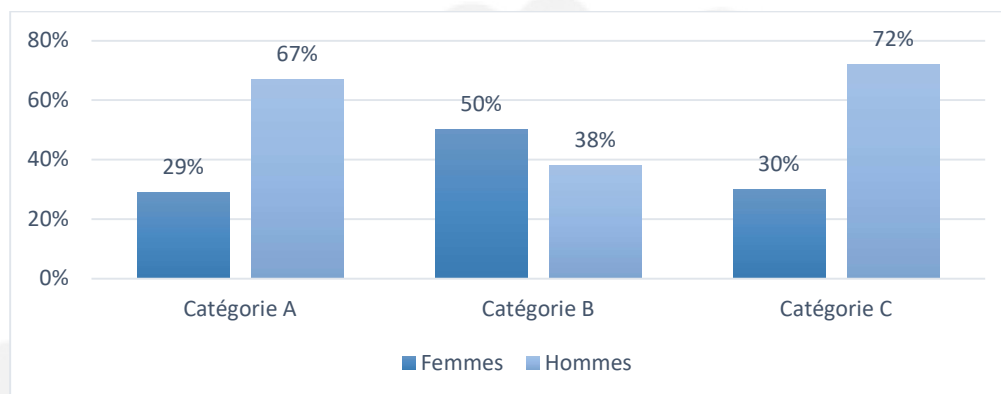
Taux d'absentéisme...	Femmes	Hommes
... lié à la maladie ordinaire et aux accidents de travail	3,46 %	4,05 %
... médical (maladie ordinaire, longue maladie, accidents de travail, maladie professionnelle...)	7,11 %	4,05 %
... toutes absences (maladie + autorisations spéciales d'absences)	9,14 %	5,10 %

En moyenne, il y a eu 26 jours d'absence pour tout motif médical par femme contre 14,8 jours par homme.

Il n'y a eu, au titre de l'année 2020 aucun congé maternité, paternité ou d'adoption.

IV. Formation

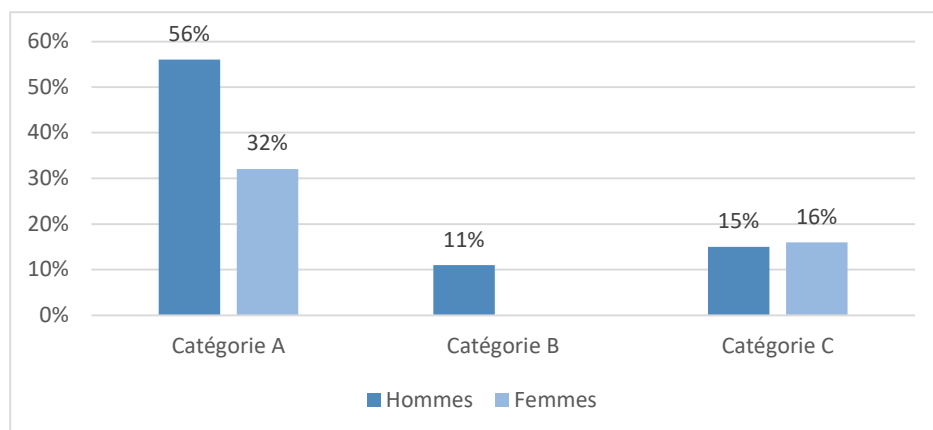
Au titre de l'année 2020, la collectivité a compté 58 départs en formation.

Nombre d'actions de formation en fonction de la catégorie et de la répartition femmes – hommes :

V. Rémunération

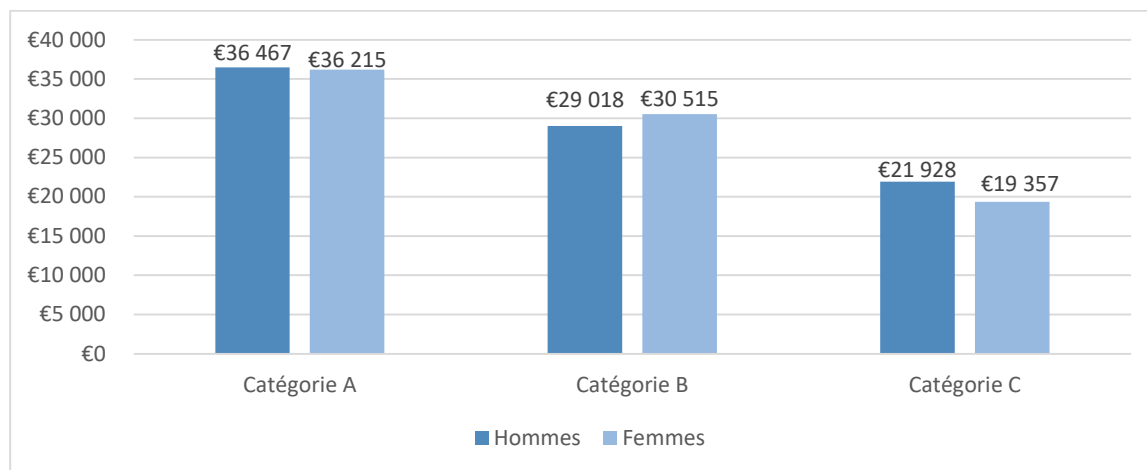
Le régime indemnitaire de la collectivité sera revu au cours de l'année 2023. L'objectif de cette refonte sera à la fois d'assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en fonction des postes occupés et des expériences de chacun.

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie :

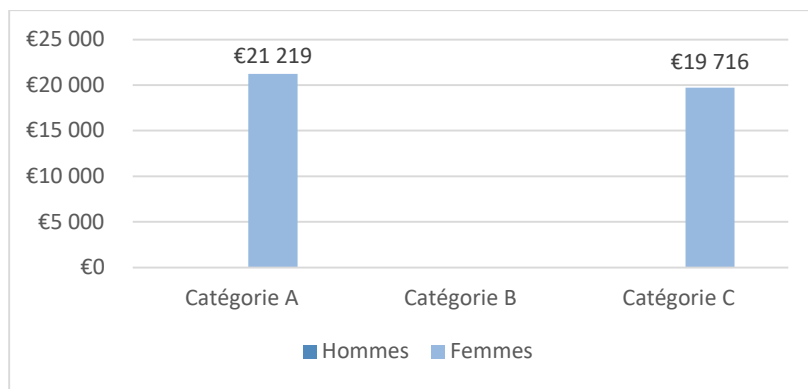


Rémunérations annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein selon la catégorie hiérarchique et le statut :

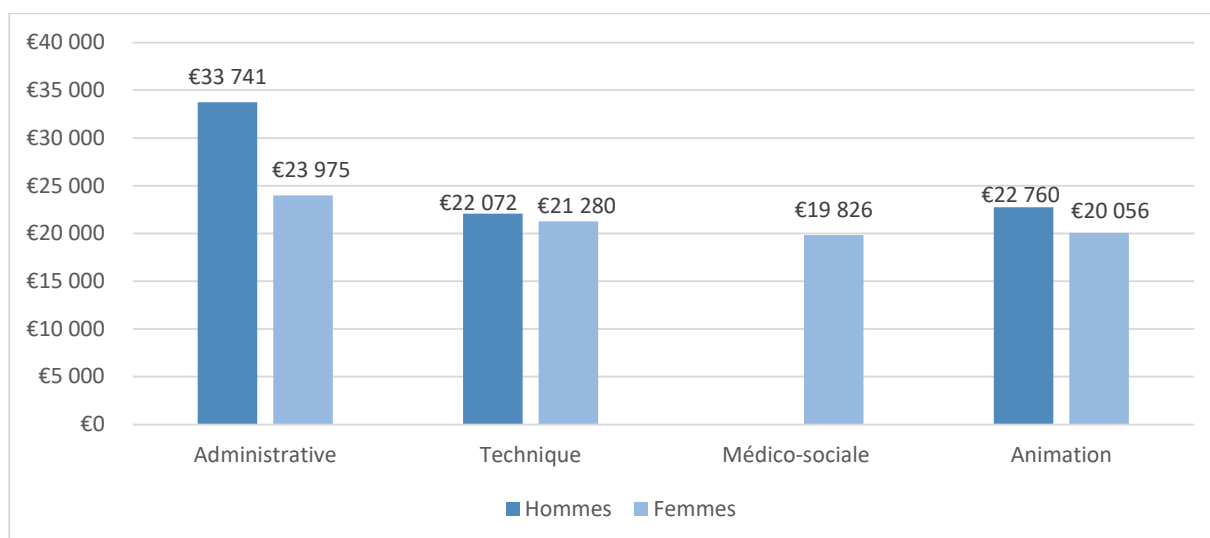
Fonctionnaires :



Contractuels :



Rémunération annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein selon la filière :



Les filières culturelle et sportive ne sont pas représentées en application du secret statistique qui s'applique lorsque le nombre d'agents est inférieure ou égale à 2.

VI. Acte de violence ou de harcèlement

Aucun acte de violence physique envers le personnel et d'harcèlement moral n'ont été remontés.

Un dispositif de signalement devra toutefois être mis en place.

Chapitre II – Plan d’actions

Le plan d’action est découpé selon les 5 axes. Chaque axe comprend une ou plusieurs mesures dont l’objectif, les indicateurs de suivi ainsi que le calendrier de mise en œuvre.

1. Pilotage et mise en œuvre du plan égalité femmes – hommes

Le dialogue social et le bon pilotage du plan égalité femmes-hommes sont primordiaux pour sa bonne réussite.

Afin de porter le projet, il convient à la fois de désigner un(e) élu(e) en charge de l’égalité ainsi que d’un référent en interne pour assurer le suivi et le pilotage de la mise en œuvre du plan égalité femmes – hommes. Ces deux mesures de ce premier axe d’action devront être menées en priorité.

1.1 Mesure : Désigner un élu / une élue en charge de l’égalité femmes – hommes

Objectif : Sensibiliser les élus à l’égalité entre les femmes et les hommes et les inciter à se saisir du sujet.

Indicateurs : Nomination de l’élu et communication.

Calendrier de mise en œuvre : 1^{er} semestre 2023

1.2 Mesure : Désigner un référent égalité femmes – hommes et mettre en place un comité de suivi du plan d’action

Objectif : Création du comité de suivi et communication sur les membres.

Indicateurs : Nombre de réunion du comité de suivi

Calendrier de mise en œuvre : 1^{er} semestre 2023.

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

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est un enjeu sociétal majeur. Alors que l’égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique (grille de rémunération en fonction des cadres d’emplois), il existe des écarts de rémunération. En effet, dans la fonction publique, un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 12,3% demeure (source Insee).

Une étude sur la rémunération au sein de la collectivité constituera donc un premier socle sur lequel nous pourrons travailler et établir des indicateurs de suivi.

Des écarts de rémunération pourront toutefois exister mais devront être justifiés de manière objective au regard du poste occupé, de l’expérience du candidat, des difficultés de recrutement... Les écarts ne pourront toutefois avoir un caractère récurrent.

2.1 Mesure : Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors du recrutement au sein de la collectivité

Objectif : Etudier de manière plus approfondie les écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes et définir des indicateurs clés de suivis.

Indicateurs : A définir

Calendrier de mise en œuvre : Deuxième semestre 2023

2.2 Mesure : Refondre le régime indemnitaire

Objectif : S'assurer de l'égalité de traitement des femmes et des hommes sur les postes à responsabilités et compétences identiques.

Indicateurs : Analyse de l'IFSE par grade et par sexe.

Calendrier de mise en œuvre : Premier semestre 2023

3. **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.**

3.1 Mesure : Faciliter l'accès des femmes et des hommes aux formations et à l'information en matière d'emploi.

Objectif : Mettre en place un plan de formation afin de favoriser le départ des agents en formation. Communiquer sur les dispositifs de formation.

Indicateurs : Nombre de jours de formation par sexe

Calendrier de mise en œuvre : 2024

3.2 Mesure : Faciliter la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes dans le cadre des recrutements

Objectif : Développer la mixité des métiers à travers une communication et/ ou une sensibilisation contre les stéréotypes – Diffuser les offres d'emploi sans genre - Veiller à la mixité des jurys de recrutement.

Indicateurs : Nombre de supports de communication – Taux de féminisation sur les métiers techniques

Calendrier de mise en œuvre : 2024

4. **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.**

Concilier sa vie professionnelle, sa vie personnelle et familiale est, tout comme la rémunération, un enjeu de société. Les mesures en faveur de cette conciliation peuvent également devenir un vrai atout lors du recrutement.

4.1 Mesure : Mettre en place le télétravail pour améliorer la qualité de vie au travail et réduire les temps de trajet domicile - travail

Objectif : Rédaction d'une charte sur le télétravail – Développer l'attractivité

Indicateurs : Nombre de demande

Calendrier de mise en œuvre : Deuxième semestre 2023

4.2 Mesure : Mettre en place une politique d'action sociale

Objectif : Améliorer la qualité de vie des agents en augmentant leur pouvoir d'achat

Indicateurs : Nombre de bénéficiaires

Calendrier de mise en œuvre : 2024

5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

1 femme sur 2 a déjà été confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail en France (source IFOP-Fondation Jean Jaurès, 2019). Les violences faites aux femmes touchent toutes les catégories socioprofessionnelles sans distinction. Elles peuvent être physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques et s'exercer tant sur la sphère publique que privée.

La collectivité ne peut porter seule la prise en charge des victimes de violences mais elle peut sensibiliser, communiquer et orienter les victimes.

5.1 Mesure : Sensibiliser sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) à travers une campagne de communication

Objectif : Former et informer les agents sur les VSS et les risques encourus – Communiquer et diffuser les numéros d'urgence, la liste des associations locales et des services sociaux – Soutenir les associations locales

Indicateurs : Nombre d'agents formés – Nombre d'association locale – Supports de communication diffusés

Calendrier de mise en œuvre : Deuxième semestre 2023 – Premier semestre 2024

5.2 Mesure : Mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des VSS

Objectif : Désigner un référent et mettre en place un dispositif de signalement

Indicateurs : Rédiger une lettre de mission pour le référent – Nombre de signalement effectué via le dispositif – Bilan des actions menées à la suite de(s) signalement(s).

Calendrier de mise en œuvre : 1^{er} semestre 2023