



# COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SUD-ARTOIS

## EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES PLAN D'ACTION SUR 3 ANS (2021-2023)

### Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes ne se décrète pas mais se construit.

Il faut non seulement donner les mêmes chances à toutes et à tous d'accéder aux biens et aux positions, mais aussi veiller à ce que cet accès soit effectif pour toutes et tous.

L'exigence d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la société, répond à des impératifs de natures diverses :

- L'égalité est un impératif politique.  
C'est une valeur républicaine, un devoir démocratique, un enjeu de la citoyenneté à part entière.
- L'égalité constitue un facteur de développement.  
La reconnaissance et la garantie réelle des droits fondamentaux de la personne humaine créent les conditions de la liberté individuelle et collective et libère les énergies créatrices.
- L'égalité constitue un impératif de cohésion sociale.  
C'est un moyen de répondre aux inégalités de fait, comme la distorsion entre les performances scolaires des filles, l'ancrage des femmes dans le milieu professionnel et la permanence des inégalités professionnelles.
- L'égalité est une injonction juridique.
- L'égalité professionnelle comme valeur de la fonction publique.  
Au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit permettre au premier employeur de France d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et afin d'être représentative de la société qu'elle sert.

### Références

- *Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation du fonctionnaire*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique,*
- *Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans 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*

La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales de plus de 20.000 habitants, un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

## Thématiques du plan d'action

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique doit comporter des mesures sur les 4 axes suivants :

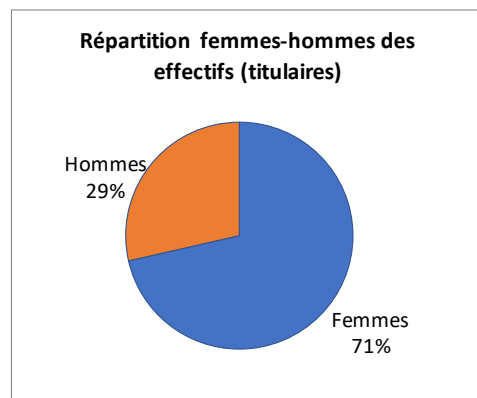
- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle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

## L'état des lieux – Agents permanents

### Part des femmes et des hommes par filières

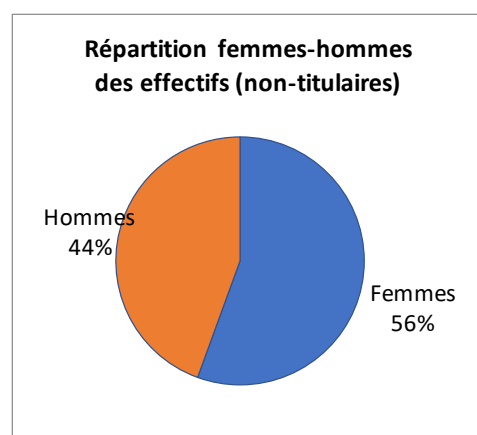
#### Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	7	4	11
Filière technique	6	4	10
Filière animation	9	4	13
Filière culturelle	1		1
Filière sociale	4		4
Filière médico-sociale	1		1
Filière sportive	2		2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>42</b>



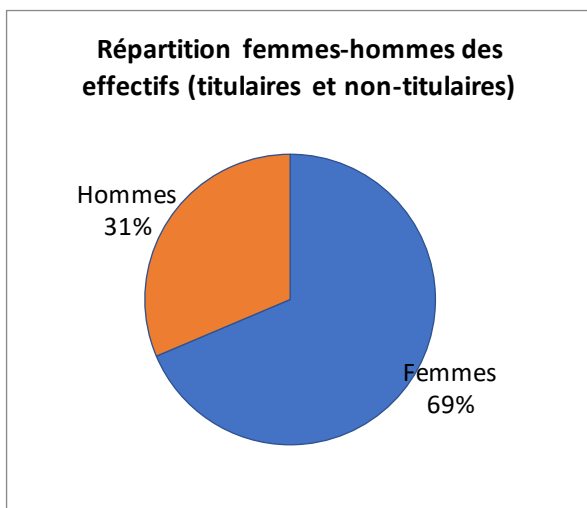
#### Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	2	2	4
Filière technique		1	1
Filière animation			0
Filière culturelle			0
Filière sociale	2		2
Filière médico-sociale	1		1
Filière sportive		1	1
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>



## Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Filière administrative	9	6	15	60%	40%
Filière technique	6	5	11	55%	45%
Filière animation	9	4	13	69%	31%
Filière culturelle	1	0	1	100%	0%
Filière sociale	6	0	6	100%	0%
Filière médico-sociale	2	0	2	100%	0%
Filière sportive	2	1	3	67%	33%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>

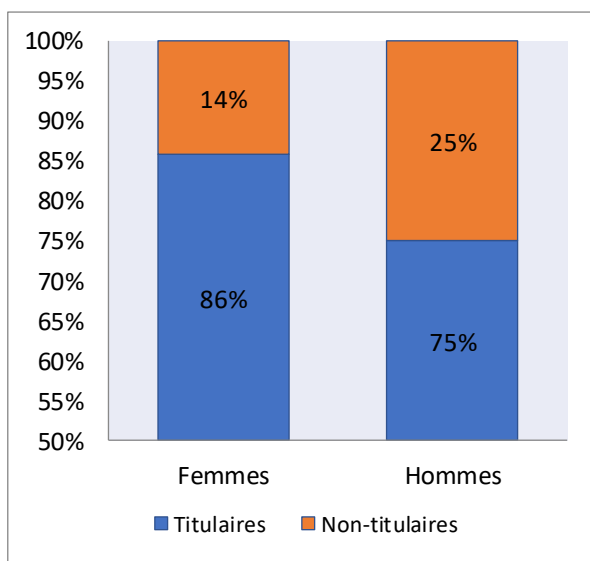


Au niveau national, dans la FPT:  
Taux de féminisation: 61 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

## Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Titulaires	86%	75%	71%	29%
Non-titulaires	14%	25%	56%	44%



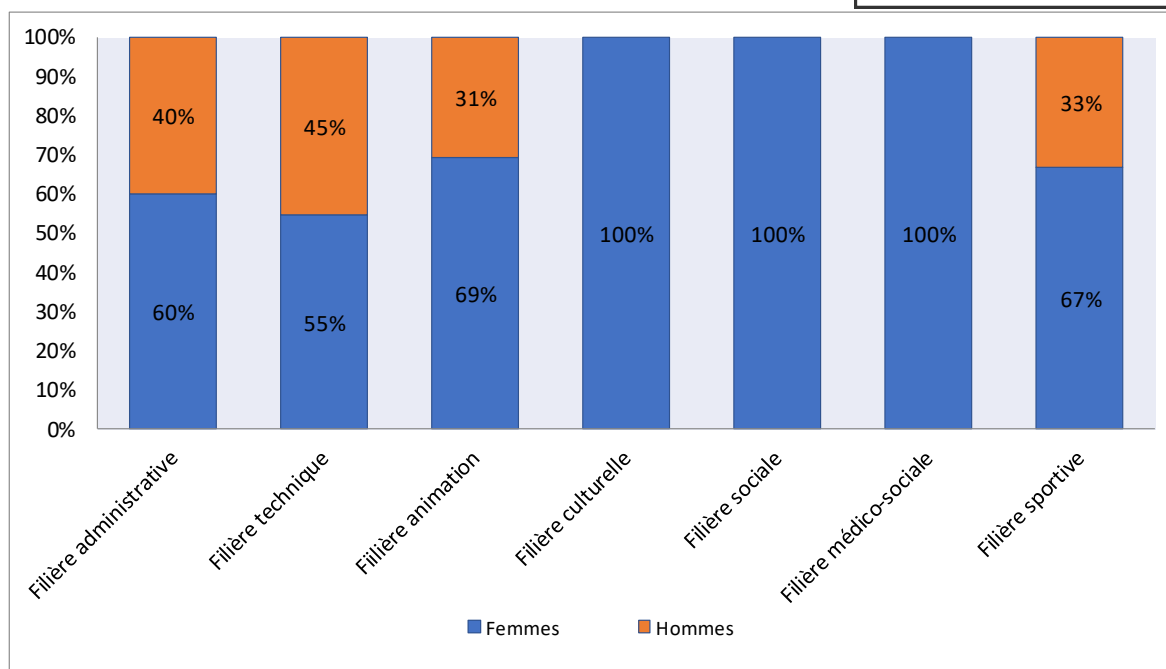
Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes

Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

## Répartition par filières



Au niveau national, dans la FPT:

Filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes  
 Filière technique: 41 % de femmes / 59 % d'hommes  
 Filière animation: 72 % de femmes / 28 % d'hommes  
 Filière culturelle: 63 % de femmes / 37 % d'hommes  
 Filière sociale: 95 % de femmes / 5 % d'hommes  
 Filière médico-soc: 95 % de femmes / 5 % d'hommes  
 Filière sportive: 28 % de femmes / 72 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018



## Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
<b>Cat A</b>	6	4
<b>Cat B</b>	4	5
<b>Cat C</b>	25	7
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>16</b>

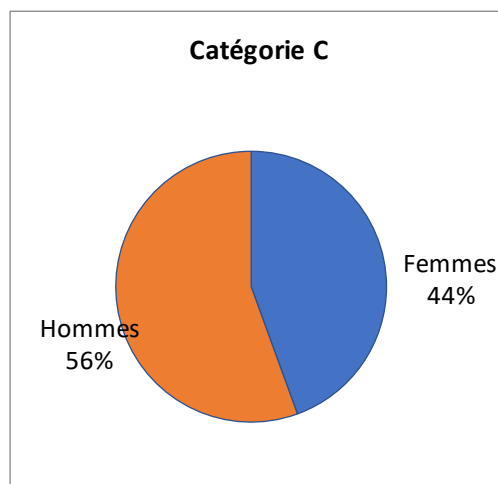
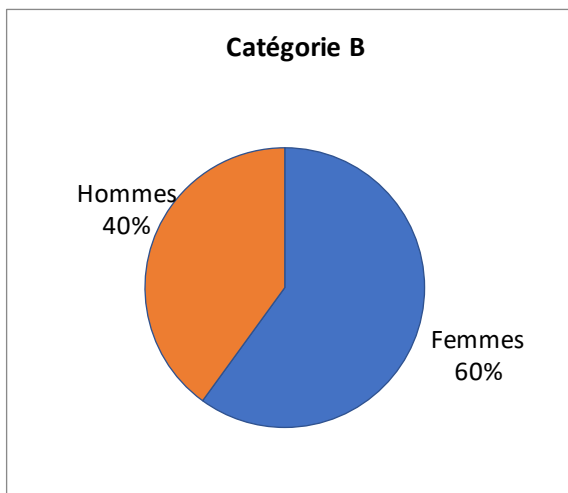
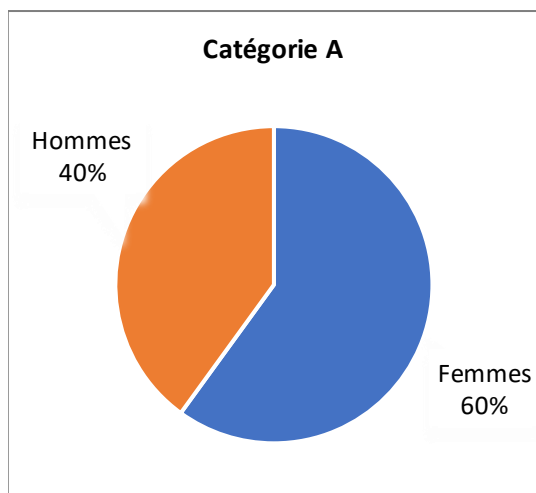
Au niveau national, dans la FPT:

Cat A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes

Cat B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes

Cat C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018



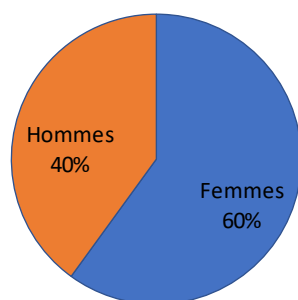
**Répartition par genre et selon le grade et la catégorie hiérarchique**

Grades	Categorie	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Ensemble
<b>Filière administrative</b>						
Attaché	A	2	3,9%	4	7,8%	6
Rédacteur	B	1	2,0%	1	2,0%	2
Adjoint administratif	C	6	11,8%	1	2,0%	7
<b>Filière Technique</b>						
Technicien	B	-		2	3,9%	2
Adjoint technique	C	6	11,8%	3	5,9%	9
<b>Filière Médico-sociale</b>						
Auxiliaire de puériculture	C	2	3,9%	-		2
<b>Filière Sociale</b>						
Assistant socio-éducatif	A	1	2,0%	-		1
Educateur de jeunes enfants	A	3	5,9%	-		3
Agent social	C	2	3,9%	-		2
<b>Filière Culturelle</b>						
Adjoint du patrimoine	C	1	2,0%	-		1
<b>Filière Animation</b>						
Animateur	B	2	3,9%	1	2,0%	3
Adjoint d'animation	C	7	13,7%	3	5,9%	10
<b>Filière Sportive</b>						
Educateur des APS	B	1	2,0%	1	2,0%	2
Opérateur des APS	C	1	2,0%	-		1
		<b>35</b>	<b>68,6%</b>	<b>16</b>	<b>31,4%</b>	<b>51</b>

**Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois**

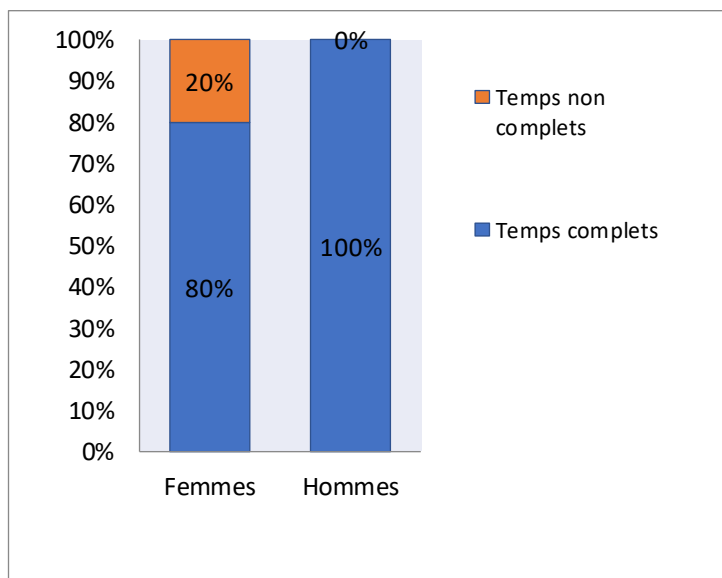
	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	2	4	6
Cadres A filière technique			0
Cadres A filière culturelle			0
Cadres A filière sociale	4		4
Cadres A filière sportive			0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>

Répartition femmes-hommes  
cadres A - toutes filières



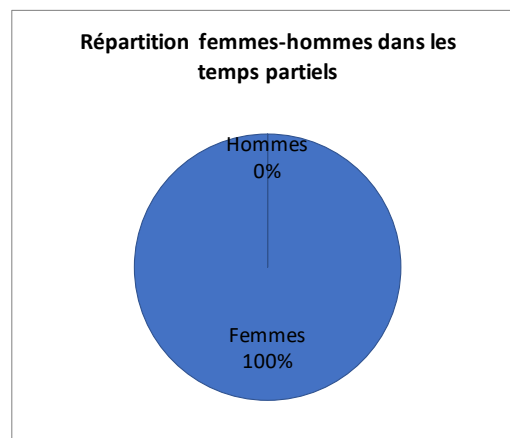
## Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Temps complets	28	16	80%	100%
Temps non complets	7		20%	0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



## Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	Temps partiel		
<b>Catégorie B</b>	Temps partiel		
<b>Catégorie C</b>	Temps partiel	2	
<b>Total toutes catégories</b>	<b>Temps partiel</b>	<b>2</b>	<b>0</b>



Au niveau national, dans la FPT:

29,4 % des femmes sont à temps partiel / 7 % des hommes  
 en cat A: 22,2 % des femmes / 5,8 % des hommes  
 en cat B: 287,7 % des femmes / 9,5 % des hommes  
 en cat C: 310,8 % des femmes / 6,8 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018



## Congé parental

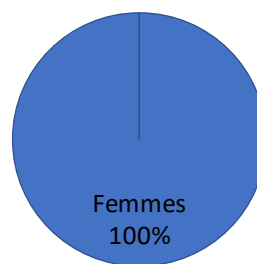
Femmes	1
Hommes	
<b>Total</b>	<b>1</b>

Au niveau national, dans la FPT:

96,8 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro

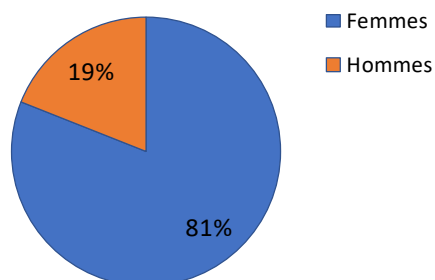
### Congés parentaux



## Formation

	NB de jours de
Femmes	32,0
Hommes	7,5
<b>Ensemble</b>	<b>39,5</b>

### Répartition femmes-hommes - Formation

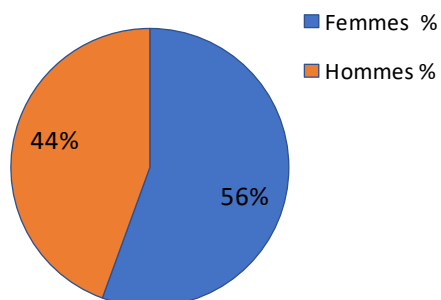




## Recrutements sur emplois permanents

	Femmes			Hommes		
	Total	NB de recrutements	%	Total	NB de recrutements	%
<b>Cat A</b>	1	1	100%	1		0%
<b>Cat B</b>	3	1	33%	3	2	0%
<b>Cat C</b>	5	3	60%	5	2	40%
<b>Ensemble</b>	9	5	56%	9	4	44%

Répartition femmes-hommes sur recrutements - emplois permanents



**Types de nominations**

	<b>Genre</b>	<b>Stagiaires et titulaires</b>	<b>Contractuel- le-s</b>
Sélections professionnelles (loi du 12 mars 2012)	Femmes Hommes		
Mutation interne	Femmes Hommes		
Mutation externe	Femmes Hommes	1 1	
Détachement	Femmes Hommes		
Liste d'aptitude après concours	Femmes Hommes	1 1	
Promotion interne	Femmes Hommes		
Reclassement pour inaptitude physique	Femmes Hommes		
Transfert de compétence	Femmes Hommes		
Réintégration	Femmes Hommes		
Intégration directe	Femmes Hommes		
Autres motifs	Femmes Hommes	4 2	1 1
	<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

**Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels**

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels			0
Postes de direction			0
Emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*		2	2
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	4	2	6
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

\* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

Au niveau national, dans la FPT:

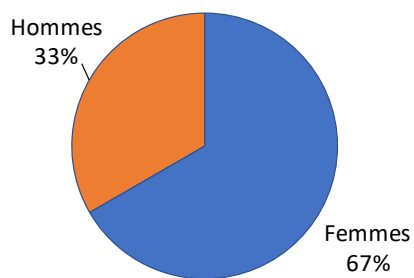
Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 30,8 % de femmes / 69,2 % d'hommes

Emplois fonctionnels administratifs: 41,2 % de femmes / 58,8 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques: 24,7 % de femmes / 75,3 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

**Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement**

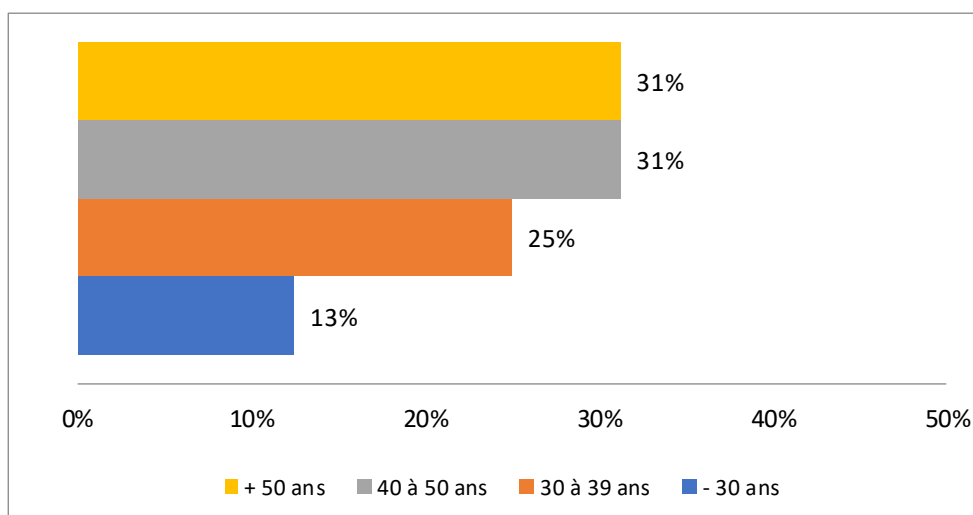
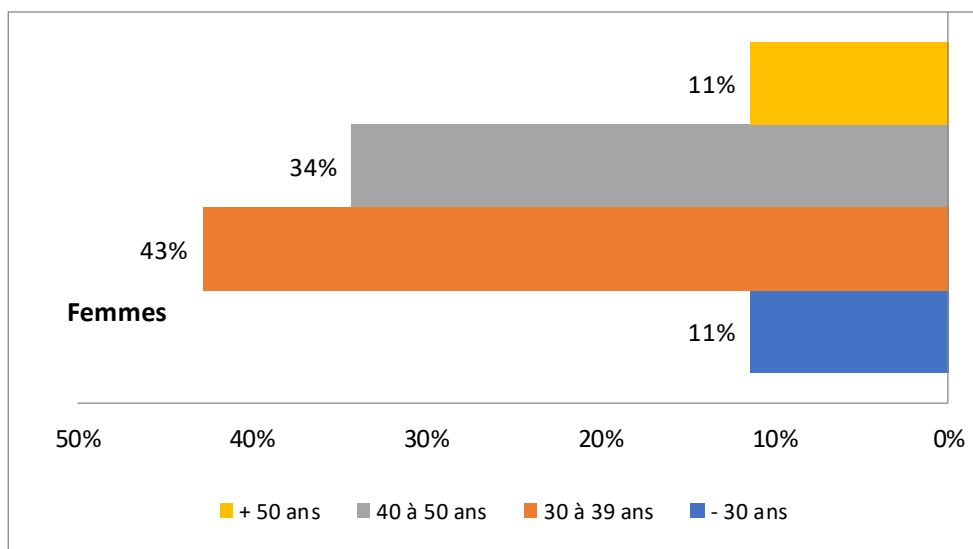


**Répartition des emplois d'encadrement supérieur et de direction**



## Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	4	11%	5	31%
40 à 50 ans	12	34%	5	31%
30 à 39 ans	15	43%	4	25%
- 30 ans	4	11%	2	13%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>
<b>Age moyen</b>	<b>39</b>		<b>43</b>	



Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 45,3 ans  
hommes: 45,0 ans

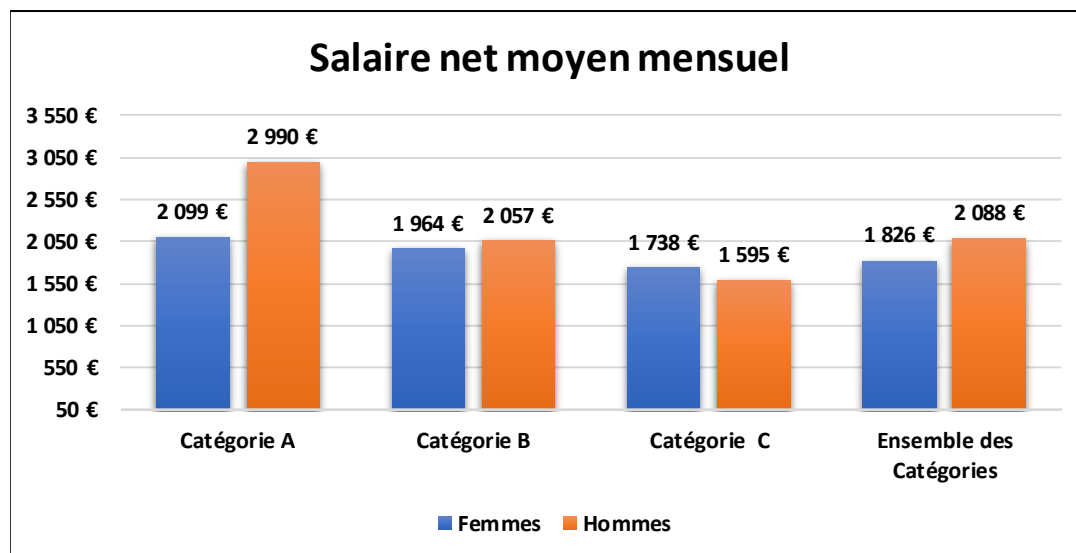
Part des moins de 30 ans: Femmes 10,0 % / Hommes 10,3 %

Part des plus de 50 ans: Femmes 40,6 % / Hommes 33,1 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2018

## Salaire net mensuel moyen (ramené en ETP)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble des Catégories
Femmes	2 099 €	1 964 €	1 738 €	1 826 €
Hommes	2 990 €	2 057 €	1 595 €	2 088 €



Au niveau national, dans la FPT:

*Femmes: 1 826 € / Hommes: 2 008 €  
soit une différence de 262 € (les hommes gagnent 14 % de plus que les femmes)*

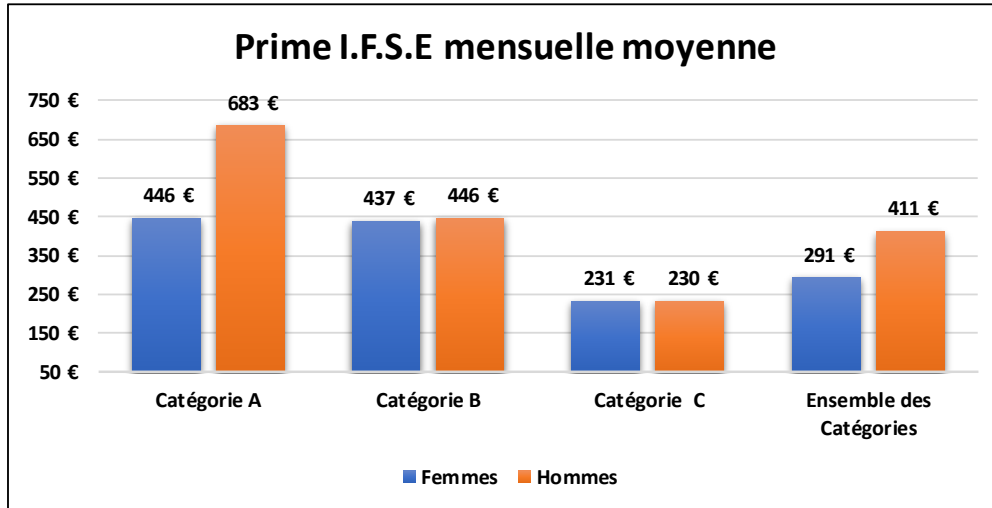
*Chez les cadres:  
Femmes: 3 084 € / Hommes: 3 562 €  
soit une différence de 478 € (les hommes cadres gagnent 15 % de plus que les femmes cadres)*

*Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018*

Au niveau de la Communauté de communes du Sud Artois (CCSA), les femmes gagnent en moyenne 262 € de moins par mois que les hommes, soit 14 %.

**Part mensuelle moyenne de l'I.F.S.E dans les rémunérations brutes (ramenée en FTP)**

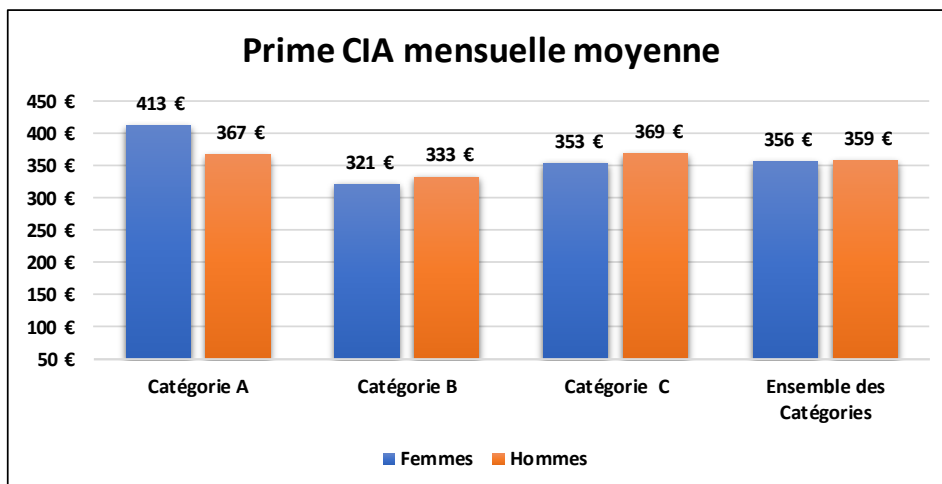
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble des Catégories
Femmes	446 €	437 €	231 €	291 €
Hommes	683 €	446 €	230 €	411 €



L'I.F.S.E versée aux femmes de la CCSA est moins élevée que celle des hommes. L'écart est de 120 €, soit 41 %.

**Part mensuelle moyenne de la prime CIA dans les rémunérations brutes (ramenée en ETP)**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Ensemble des Catégories
Femmes	413 €	321 €	353 €	356 €
Hommes	367 €	333 €	369 €	359 €



## PLAN D'ACTION 2021 – 2022

### AXE 1. Évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Développer des indicateurs spécifiques et leur suivi dans le temps dans certains secteurs/services ou certains métiers
  - Objectifs :
    - Comprendre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
    - Evaluer ces écarts de rémunération
    - Mettre en place des mesures ciblées suite aux données récupérées afin de réduire ces écarts
  - Indicateurs :
    - Rémunération nette mensuelle moyenne par catégorie F/H pour les fonctionnaires et les agents contractuels
    - Effectifs moyens de l'établissement par catégorie F/H pour les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires titulaires, les agents en CDD et en CDI
    - Répartition des F/H par filière, par catégorie
    - % de F/H réalisant des heures supplémentaires et/ou complémentaires par filière ou par catégorie
    - Ecart de primes octroyées par grades, emplois
    - Durée moyenne entre deux augmentations par sexe

### AXE 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de l'établissement

- Sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais notamment de formations à l'égalité professionnelle
  - Objectifs :
    - Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions
  - Moyens :
    - Former les services de ressources humaines et les encadrants à recruter sans stéréotypes
    - Proposer systématiquement une formation aux encadrants nouveaux venus dans la collectivité ou les agents accédant à des fonctions d'encadrement à la lutte contre les discriminations et sur la prise en compte de l'égalité F/H dans leur management et leur recrutement
    - Appliquer l'écriture inclusive dans les annonces
- Accompagner les parcours ainsi que l'égal accès aux responsabilités professionnelles
  - Objectifs :
    - Veiller à l'égalité d'accès à la promotion et à l'avancement
    - Diminuer la féminisation et la masculinisation de certaines fonctions
    - Réduire les stéréotypes liés à l'exercice des fonctions
    - Favoriser la mixité des métiers
  - Indicateurs :
    - Une analyse annuelle et un suivi des promotions et avancements des femmes et des hommes
      - Proportion des femmes et des hommes bénéficiaires d'une promotion ou d'un avancement

- Durée moyenne entre 2 promotions ou avancements sur le nombre total de promotion ou avancement par an et par sexe
- % de corps, emplois, métiers féminisés ou masculinisés
- Le suivi de la part de femmes et d'hommes encadrant par emploi

### AXE 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle

- Faciliter l'articulation vie professionnelle – vie privée des agents.
  - Actions :
    - Analyser et mettre en œuvre des dispositifs favorisant l'équilibre vie professionnelle - vie privée et la parentalité partagée
      - Télétravail
      - Réflexion sur une adaptation individuelle des temps de travail
    - Informer les agents sur les dispositifs existants en matière de parentalité, les droits des parents, les conséquences sur les carrières et retraites des choix opérés
  - Indicateurs :
    - Nombre de dispositifs d'aménagements d'horaire pouvant être puis étant mis en place
    - Nombre d'agents pouvant puis ayant bénéficié de ces dispositifs
    - Nombre de personnes pouvant bénéficier puis bénéficiant du télétravail
    - Nombre d'agents F/H ayant pris un congé parental, adoption et autres congés liés à la vie de famille
- Améliorer la qualité de vie au travail
  - Actions :
    - Développer l'utilisation des nouvelles technologies, afin d'éviter au maximum des déplacements professionnels
    - Adapter les horaires et temps de réunion sauf instances obligatoires

### AXE 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Actions :
  - Réfléchir sur la mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations
  - Proposer des formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires
    - Encadrants
    - Services RH
    - Assistants sociaux
  - Réfléchir aux modalités d'accompagnement et de soutien des victimes
  - Nommer un référent et/ou mettre en place une cellule d'écoute
- Indicateurs :
  - Nombre de F/H ayant signalé un acte de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes
  - Nombre de F/H ayant bénéficié d'un accompagnement en cas discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel et/ou d'agissements sexistes