



Communauté de Communes
PONTHIEU-MARQUENTERRE



Centre Intercommunal d'Action Sociale
PONTHIEU-MARQUENTERRE

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2024-2026



Préambule

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle au sein des administrations, le protocole d'accord du 8 mars 2013 vise à établir un diagnostic et à rassembler des données objectives sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé un article dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle comporte un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle :

- Le dispositif de nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction est étendu et renforcé.
- Les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en place un plan d'action pluriannuel d'une durée de 3 ans renouvelables sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels en cas d'absence de plan de de défaut d'actualisation.
- La loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix.
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congés maternité, paternité et adoption.
- Les droits à l'avancement et promotion sont conservés pendant le congés 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 ont 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'agissement sexiste. Il leur appartient également d'accompagner et d'orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Ce plan d'action précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés. Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'action a été présenté au Comité Technique le 5 novembre 2021, et l'avis a été recueilli.

Le renouvellement du plan d'action est présenté au Comité Social Territorial le 6 décembre 2023 pour avis.

Le Centre Intercommunal d'Action Sociale de la Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre est associé à ce rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Un amendement du plan d'action est présenté au Comité Social Territorial le 17 mai 2024 pour avis.

Introduction

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental, valeur essentielle pour notre société démocratique. Elle a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2023-2027) a été présenté le 8 mars 2023 par la Première ministre.

La Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre a établi un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de 2020 à 2023. Ce Plan est reconduit pour une seconde fois de 2024 à 2027.

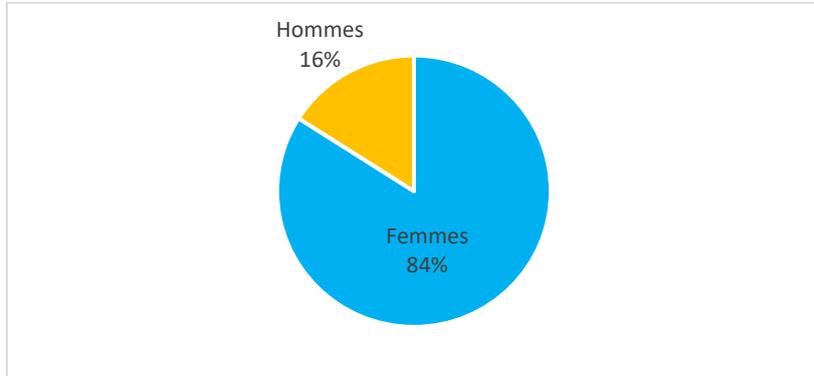
Au 1^{er} janvier 2022, les agents sociaux du service d'aide à la personne ont été transférés au Centre Intercommunal d'Action Sociale de la CCPM.

Ce plan d'action est élaboré pour les deux structures que sont la CCPM et le CIAS.

La situation de l'égalité femmes/hommes au sein de la Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre et du CIAS

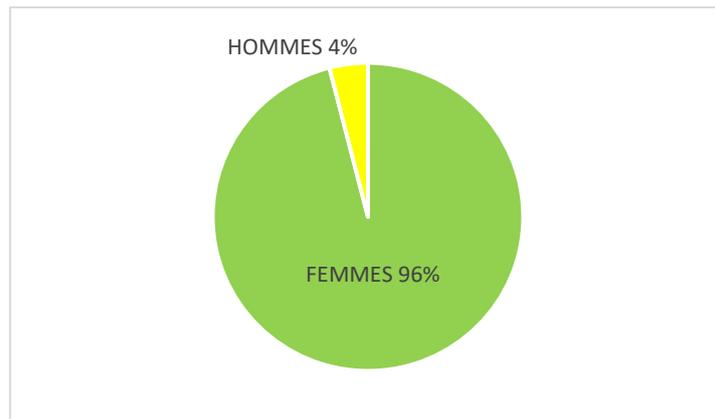
Les effectifs :

Au 1^{er} janvier 2023, la collectivité employait 163 femmes et 31 hommes.



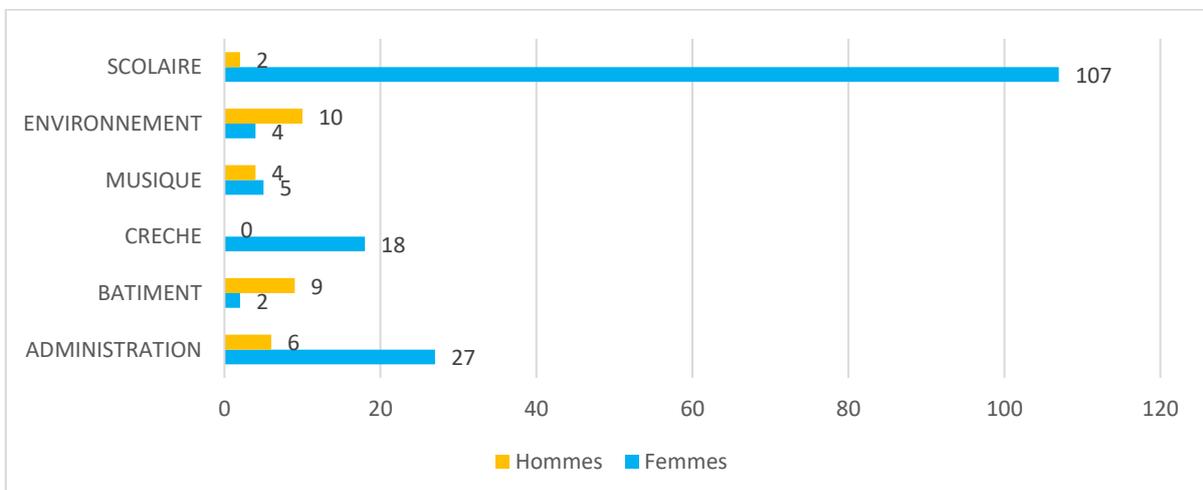
Le 1^{er} janvier 2022, le service d'aide à la personne a été transféré au CIAS (Centre Intercommunal d'Action Sociale de la Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre). Le CIAS a été créé en 2019, il avait la compétence du portage de repas.

Le CIAS, au 1^{er} janvier 2023 employait 51 femmes et 2 hommes



Répartition des effectifs par genre et par service :

Pour la CCPM



Date de transmission de l'acte: 18/06/2024

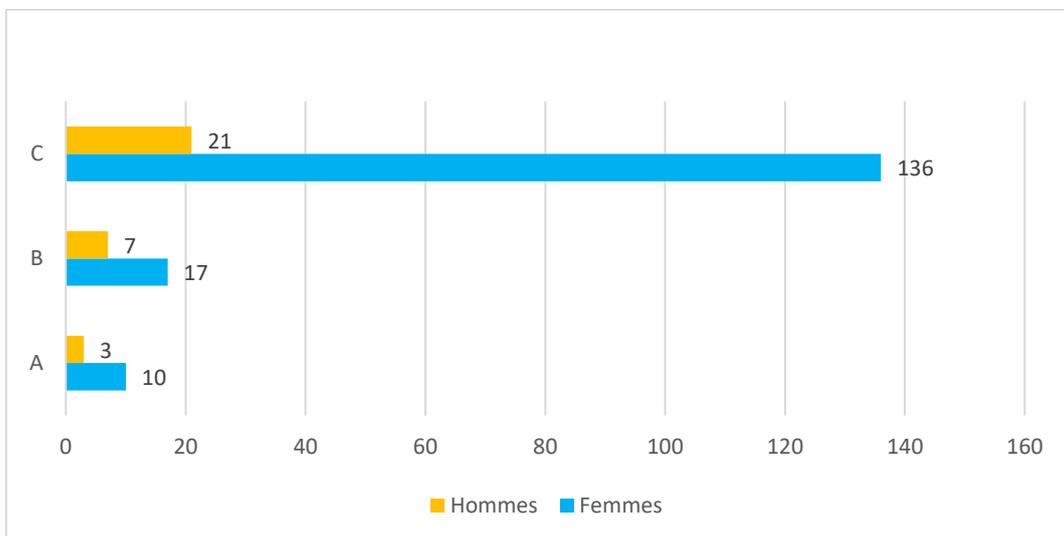
Date de réception de l'AR: 18/06/2024

080-200070936-DE_2024_053-DE
A G E D I

La Communauté de communes Ponthieu-Marquenterre dispose de compétences dans les secteurs scolaire, petite enfance qui sont majoritairement peuplés de femmes ; ce qui explique la disparité entre les femmes et les hommes.

Le CIAS dispose d'un service administratif avec 1 directrice, 2 directrices adjointes, 3 gestionnaires administratifs et 1 agent d'accueil. Le CIAS est constitué d'un service de portage de repas (3 agents) et d'un service d'aide à la personne composé de 45 agents sociaux.

Répartition des effectifs par genre et par catégorie CCPM :



Femmes :

Catégorie A : 76,90 %

Catégorie B : 70,80 %

Catégorie C : 86,60%

Hommes :

Catégorie A : 23,10 %

Catégorie B : 29,20 %

Catégorie C : 13,40 %

Pour le CIAS :

Le service d'aide à la personne est composé de 45 agents sociaux de catégorie C, (44 femmes et 1 homme)

Le service portage de repas est composé de 3 agents techniques de catégorie C (2 femmes et 1 homme)

Le service administratif est composé de 7 femmes, agents administratifs (1 catégorie A, 1 catégorie B et 5 catégorie C)

Répartition des effectifs par genre selon la filière CCPM :

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	91,89%	8,11%
Animation	89,29%	10,71%
Culturelle	63,64%	36,36%
Médico-Sociale	100%	
Technique	73,42%	26,58%

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	100 %	
Médico-Sociale	98 %	2 %
Technique	67 %	33 %

Date de transmission de l'acte: 18/06/2024

Date de réception de l'AR: 18/06/2024

080-200070936-DE_2024_053-DE

A G E D I

Age moyen des agents :

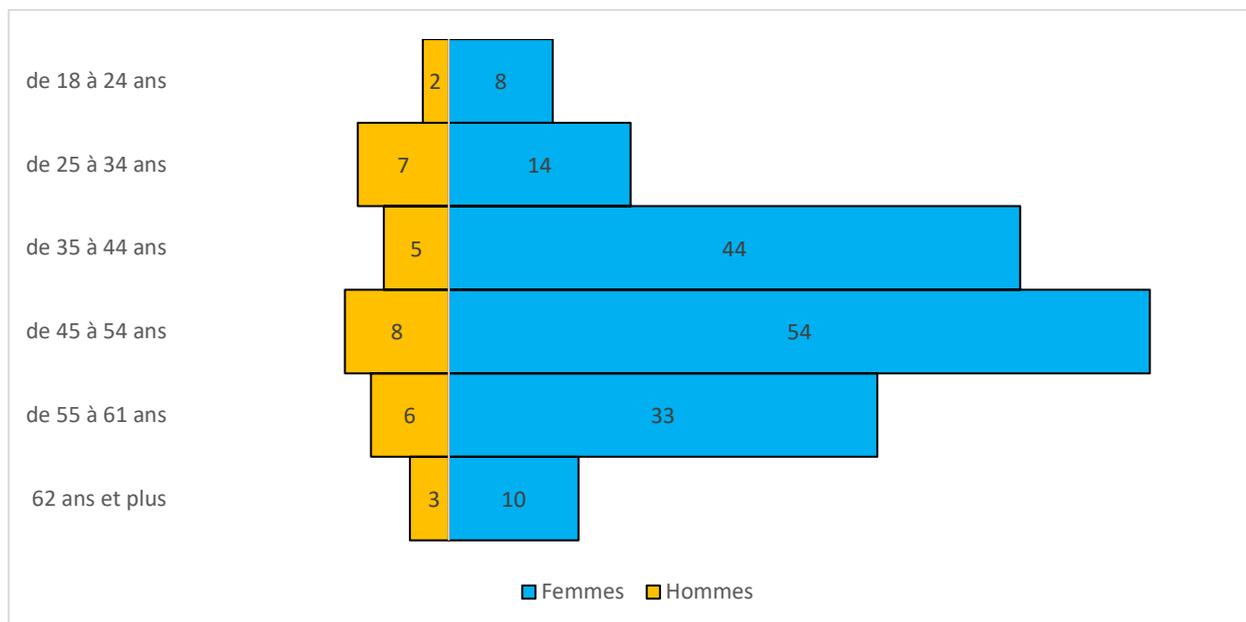
Pour la CCPM

- 8,3 % des femmes et 2,7 % des hommes ont moins de 30 ans
- 40,3% des femmes et 5,8% des hommes ont entre 30 et 50 ans
- 35,1 % des femmes et 7,8% des hommes ont plus de 50 ans

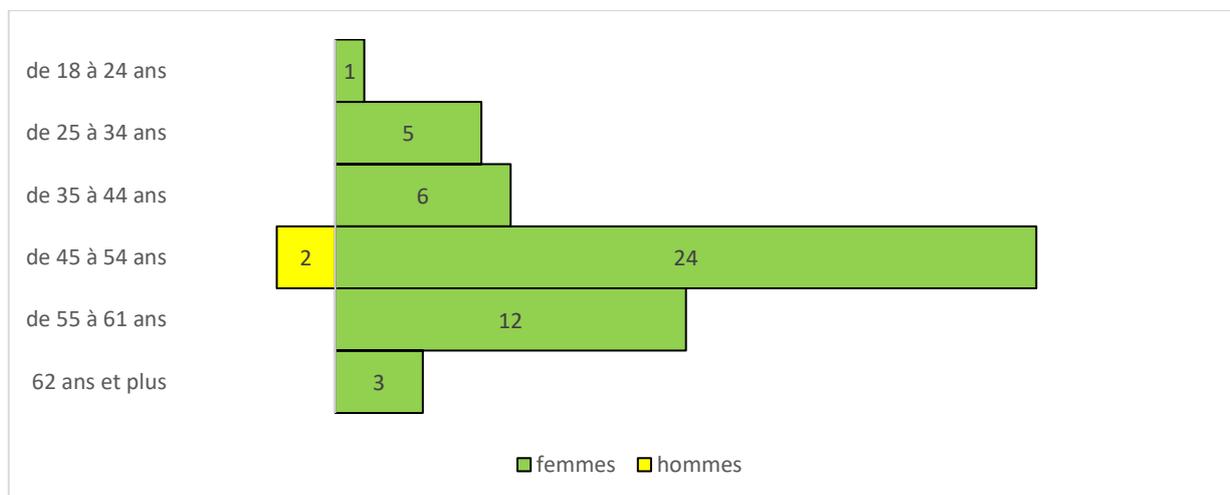
Pour le CIAS

- 3.8 % des femmes ont moins de 30 ans
- 41.5 % des femmes 1.9 % des hommes ont entre 30 et 50 ans
- 50.90 % des femmes et 1.9 % des hommes ont plus de 50 ans

Pyramide des âges des agents CCPM :



Pyramide des âges des agents CIAS :



Date de transmission de l'acte: 18/06/2024

Date de reception de l'AR: 18/06/2024

080-200070936-DE_2024_053-DE
A G E D I

Evolution de carrière et titularisation en 2023 :

Pour la CCPM :

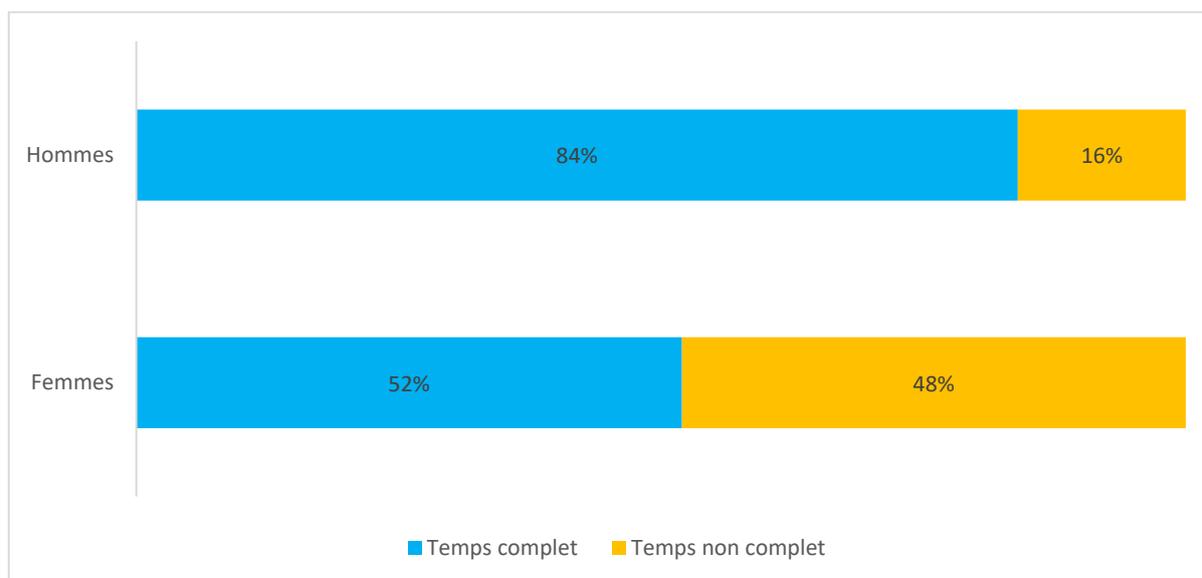
1 agent a bénéficié d'une promotion interne au grade d'attaché en 2023, un agent a été lauréat de l'examen professionnel de Rédacteur principal de 2^{ème} classe. 5 agents ont été stagiaires en 2023, 2 ATSEM, 1 adjoint technique, 1 adjoint administratif, 1 auxiliaire de puériculture.

19 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 17 femmes et 2 hommes.

Pour le CIAS :

Un agent a été lauréat d'un concours et a été nommé sur le grade de Rédacteur principal 2^{ème} classe.

Répartition des emplois à temps complet ou non complet CCPM :



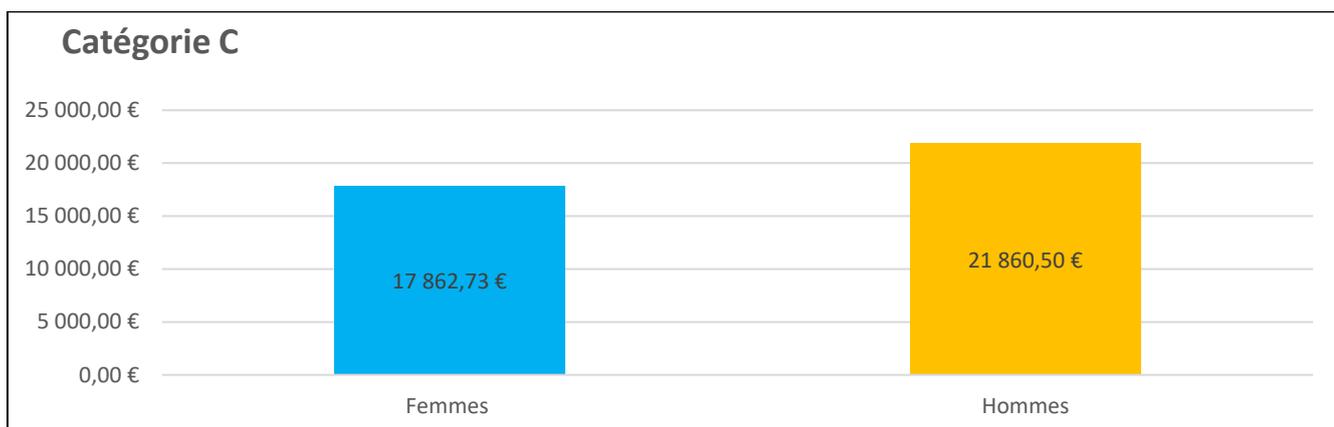
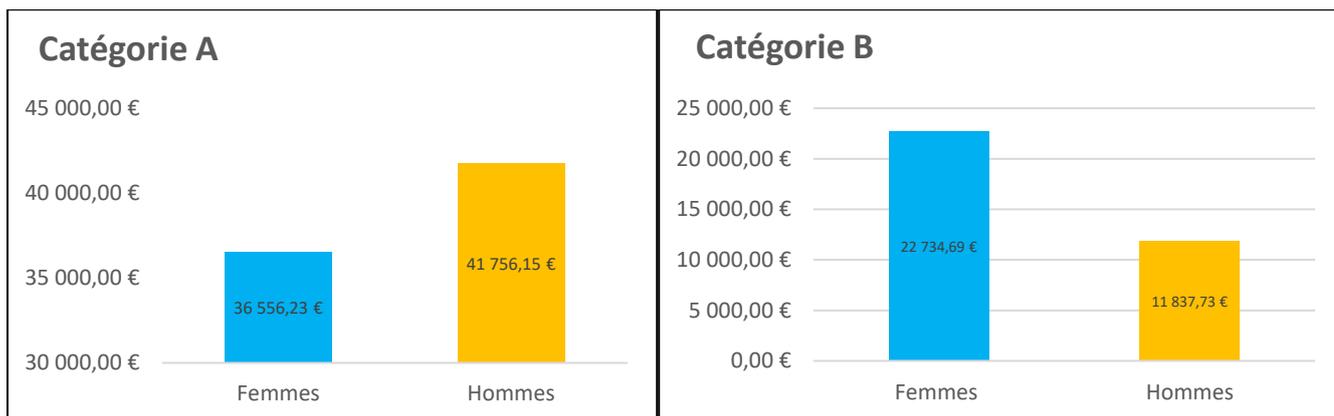
Une majorité de femmes est à temps non complet dans la collectivité. Le secteur le plus touché est le secteur scolaire, périscolaire.

Ce service est soumis à un temps de travail particulier, par exemple l'emploi du temps plus important en période scolaire et bénéficie de temps de récupération lors des vacances. Afin de proposer des contrats avec des durées hebdomadaires plus importantes, la collectivité propose aux agents de participer aux accueils de loisirs. Pour ce faire, la Communauté de communes finance le BAFA et le BAFD pour les agents le souhaitant.

Répartition des emplois à temps partiel :

Sur l'ensemble de l'effectif de la collectivité, 5 agents travaillent à temps partiel (5 femmes), dont 2 temps partiel de droit et 3 temps partiel sur autorisation.

Rémunération annuelle brut par catégorie des agents sur emploi permanent CCPM :



Ces écarts de rémunération sont liés à la part des agents à temps non complet.

La comparaison des salaires entre les femmes et les hommes du CIAS ne peut être effectuée car le secret statistique est appliqué en dessous de 2 ETP. Et, afficher le salaire moyen des agents sociaux femmes seul n'a pas d'impact pour l'étude.

Projection prévisionnelle des départs en retraite :

Pour la CCPM

	2024	2025	2026
Femmes	10	4	4
Hommes	3	2	0

Pour le CIAS

	2024	2025	2026
Femmes	3	2	2
Hommes	0	0	0

Date de transmission de l'acte: 18/06/2024

Date de réception de l'AR: 18/06/2024

080-200070936-DE_2024_053-DE

A G E D I

1^{er} axe : Evaluer, prévenir, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Actions effectuées :

Réévaluation du salaire des aides à domicile, prime de déplacement

Mise en place des astreintes le weekend pour les aides à domicile et des astreintes de semaine pour les agents du service administratif

- Actions en cours :

La direction des ressources humaines collecte toutes les fiches de postes avec les entretiens professionnels individuels pour établir sur un état des lieux des régimes indemnitaires par poste. Un travail sur l'harmonisation du RIFSEEP pourra être envisagé courant 2024.

- Proposition d'actions :

Tableau des emplois à mettre en place avec une cotation des postes pour les 2 collectivités (CCPM/CIAS).

Réflexion sur les emplois permanents contractuels afin d'appliquer une évolution de carrière aux mêmes conditions que les agents titulaires (avancement d'échelon).

- Indicateurs :

Les évolutions seront analysées grâce aux indicateurs du Rapport Social Unique tous les ans.

2^{ème} axe : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emploi de la fonction publique

Condition d'accès à l'emploi :

Les critères retenus lors de l'embauche sont strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualificatifs des candidats.

Actions pour favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes :

- Féminiser et masculiniser les titres, grades et fonctions notamment pour les offres d'emploi, avis de vacance de poste en mobilité interne, les fiches de poste, les documents et supports produits.
- Ecrire, illustrer le site internet, réseaux sociaux et intranet en pensant égalité et lutte contre les stéréotypes.
- Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les documents.
- Développer la mixité des métiers : faire témoigner des femmes exerçant des métiers dans lesquels les femmes sont sous-représentées et inversement en faisant témoigner des hommes.

Accès à la formation professionnelle :

La Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre et le Centre Intercommunal d'Action Sociale vont poursuivre leur politique de formation en veillant à apporter à chacun, quelque soit sa classification et son sexe, les formations nécessaires au développement des compétences professionnelles et aux adaptations aux évolutions de la collectivité.

L'objectif est de faire participer le plus grand nombre d'agents aux actions de formation. Les agents en raison des contraintes de déplacement ou familiales ne souhaitent pas participer aux actions de formations. Afin d'y pallier, la collectivité en partenariat avec le CNFPT met en place des formations INTRA sur les sites de la CCPM.

La promotion professionnelle :

L'objectif est de veiller à ce que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne soit pas un frein à la promotion.

Le retour à l'emploi :

Date de transmission de l'acte: 18/06/2024

Date de réception de l'AR: 18/06/2024

080-200070936-DE_2024_053-DE

A G E D I

Afin de faciliter le retour à l'emploi des agents qui s'absentent pour exercer leur responsabilité parentale ou du fait d'une affection longue durée ou dans le cadre d'un détachement ou d'une suspension de contrat, la collectivité s'engage à accompagner ses agents dans leur reprise d'activité.

Un entretien sera organisé avec l'agent concerné, sa hiérarchie et le service des ressources humaines, en vue de permettre la réinsertion.

Indicateurs :

Le plan de formation pluriannuel sera présenté tous les ans au Comité Social Territorial pour un bilan des actions de formations menées l'année N-1 ainsi qu'une actualisation selon les différents besoins des services et de la direction.

La proportion de femmes et d'hommes présentée sur les différents canaux de communication (site internet, intranet, journaux communautaires, journaux internes... Travail collaboratif entre le service communication et les autres services des collectivités (CCPM/CIAS)

L'évolution des avancements de grades et des dossiers transmis au centre de gestion pour les promotions internes seront analysées grâce au RSU de manière annuelle.

3^{ème} axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'articulation des temps entre le travail, la vie familiale et la vie personnelle constitue une réelle préoccupation pour les agents.

La collectivité, selon la réglementation, a mis en place les mesures suivantes :

- Les agents disposent de 6 jours pour enfant malade porté à 12 jours si le parent élève seul son enfant ou si leur conjoint n'y a pas le droit.
- Les femmes enceintes peuvent réduire leur durée quotidienne de travail de 1 heure par jour à compter du 3^{ème} mois de grossesse.

Pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle, il faut informer les agents des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Informer les hommes qui souhaitent mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales de leurs droits.

Plusieurs actions pourront être mises en place :

- Faciliter la prise de congés familiaux et de proche aidant et la reprise des agents à la suite de ces congés.
- Informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et de temps partiel.
- Promouvoir l'action du CNAS sur les différentes aides proposées dont l'aide financière aux modes de garde.

Le temps de travail :

Un protocole d'aménagement du temps de travail est mis en place depuis le 1^{er} janvier 2022 pour la CCPM. Une mise à jour de ce protocole est prévue courant 2024.

Une réflexion est en cours sur la mise en place du travail hybride. Un nouveau serveur doit être installé courant deuxième semestre 2024 pour permettre le travail des agents à distance. Une expérimentation pourra être enclenchée avant une généralisation dans la collectivité. Cette démarche aura pour objectif de déployer le travail hybride dans la collectivité, être plus attractif dans le processus de recrutement, améliorer la qualité de vie au travail des agents, pour alléger des charges de déplacement et améliorer l'empreinte écologique de la collectivité.

Pour le CIAS, un protocole d'aménagement du temps de travail va être élaboré courant 2024. Une expérimentation de cycles de travail ainsi que des astreintes ont été mises en place en 2023. Un compte rendu de cette expérimentation sera présenté en Comité Social Territorial et servira de base de travail du protocole ARTT.

Actions à mettre en place :

- Communiquer sur le droit à la déconnexion
- Optimiser les déplacements professionnels (travail hybride)

Date de transmission de l'acte: 18/06/2024

Date de réception de l'AR: 18/06/2024

080-200070936-DE_2024_053-DE

A G E D I

Indicateurs :

Présentation des protocoles de temps de travail (CCPM et CIAS) lors du comité social territorial courant décembre 2024.

Pour le travail hybride, réunions d'échanges entre les agents participants à l'expérimentation, bilan présenté au comité social territorial courant 2025.

Les évolutions pourront être analysées grâce au RSU annuellement. Evolution des pourcentages de femmes et d'hommes à temps partiel, évolution des journées d'absences pour les jours de présence parentale.

Bilan d'utilisation du CNAS par les agents.

4^{ème} axe : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit aux agents de la fonction publique une protection contre les violences physiques et verbales dont ils pourraient être victimes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel ou moral.

« Les administrations mettent en place un dispositif (...) qui a pour objectif de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ». Article 6 quater A de la loi n°83-634.

Afin de l'appliquer, la collectivité va mettre en place une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins, une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien. Le centre de gestion propose une adhésion par voie de convention à ce dispositif.

Actions à mettre en place :

Des formations à destination des encadrants, agent du service des ressources humaines, agent de prévention... seront effectuées.

Elaborer un programme de prévention au sein du FSSSCT.

Mener une réflexion sur la mise en place d'un/d'une référent(e) et une procédure de signalement (victimes et/ou témoins) et d'un suivi (création d'une boîte mail de signalement, un registre...)

Informers les agents sur les voies de recours existantes.

Mener une campagne d'information auprès des agents sur la marche à suivre pour signaler une situation.

Réaliser un diagnostic pour mieux connaître, prévenir et traiter l'exposition aux risques professionnels.

Indicateurs :

Nombre de formations suivies dans l'année sur cette thématique.

Nombre de situations traitées par le/la référent(e) et leurs typologies

Publication et diffusion d'une campagne d'information

Actions globales à mettre en place :

- Sensibiliser l'ensemble des agents et les élus sur la thématique de l'égalité et des discriminations : outils de communication (journal interne, réseaux sociaux...), temps forts sur l'égalité à différents moments de l'année (8 mars, semaine de la mixité des métiers...)
- Sensibiliser les encadrants sur le sujet pour les inciter à se saisir du sujet.
- Mener des groupes de travail avec les représentants du personnel pour assurer le suivi et l'évaluation du plan d'action mais aussi travailler sur son renouvellement et les thématiques/actions à enclencher. Par exemple, déclinaison du plan d'action en fiches actions.

Conclusion

Ce plan d'action a vocation à ne pas rester figé dans le temps, il s'enrichira des réflexions que la Communauté de Communes Ponthieu-Marquenterre et le Centre Intercommunal d'Action Sociale entend poursuivre tout au long de la durée du plan sur le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle est une thématique transverse au sein des collectivités (CCPM et CIAS). Pour assurer le déploiement et le suivi du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, un travail collaboratif et une appropriation des actions par les agents doit être amorcée.

Pour ce faire, le plan d'action s'appuiera sur un portage politique et technique pour valoriser les engagements. Cette mise en œuvre sera coordonnée par la direction des ressources humaines en s'appuyant sur :

- Un groupe de travail qui aura la charge du suivi des actions, de l'analyse des indicateurs du RSU. Il sera réuni plusieurs fois par l'année pour travailler sur les actions mises en œuvre et la préparation en fin d'année du bilan pour une présentation en Comité Social Territorial (début décembre).
- Un comité de pilotage sera réuni une fois par an pour travailler sur le déploiement des actions au regard du plan établi. Il pourra réajuster la stratégie globale et travailler sur les thématiques à venir.