

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES 2023

Présenté en Comité Social Technique du 16 décembre 2024

SOMMAIRE :

CONTEXTE RÈGLEMENTAIRE	page 3
RAPPEL D'UN HISTORIQUE	page 3
I- LE BILAN DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	page 4
a- Rappel des contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes	page 4
b- Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022 à la Communauté de Communes Roumois Seine	page 7
c- La répartition démographique des effectifs	page 11
d- La rémunération des agents	page 11
II- LE BILAN DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES MENÉES EN 2023	page 13
a- Un rappel règlementaire de l'objectif du plan d'action	page 13
b- Les engagements de la Communauté de Communes Roumois Seine	page 13
c- Le bilan des actions réalisées au titre de l'année 2023	page 14
III- LA FINALISATION DU PLAN D'ACTIONS	page 18

CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes.

Ce rapport est devenu obligatoire depuis 2016, le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 vient préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. Il doit donner un panorama des avancées égalitaires en interne, sur les politiques publiques et permettre la remise à jour du Plan d'actions relatif à l'Egalité entre les femmes et les hommes.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui tend à renforcer l'égalité professionnelle, et notamment son article V, en instaurant un volet « état de la situation comparée des femmes et des hommes » dans le document rapport social unique devant être réalisé par les administrations, collectivités ou établissements publics.

A compter de septembre 2024, ce rapport doit être complété par la publication chaque année des résultats de l'index de l'égalité professionnelle, comme prévu par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Deux décrets d'application en détaillent le détail des modalités de calcul et des pénalités en cas de non-respect de l'objectif. Cet index vise à mesurer et à traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce rapport a vocation à s'enrichir chaque année.

PRESENTATION DU CONTEXTE DE CE RAPPORT

Les données servant de base à la constitution du volet « bilan de la Politique Ressources Humaines » ne sont disponibles que par le biais du rapport social unique, qui est finalisé en septembre de chaque année.

Le rapport au titre de l'année 2023 est donc réalisé sur la base des données 2022 et reprend le volet « bilan de la politique Ressources Humaines » de la Communauté de Communes, dans l'analyse de ses effectifs et de la répartition de ceux-ci sous différents paramètres.

Une analyse plus précise des rémunérations était proposée dans le rapport 2022, en prospection de la proposition de loi portant obligation pour les employeurs publics, à l'instar de qui existe dans le secteur privé, d'établir et de publier un index de l'Egalité professionnelle.

Sur plusieurs années, ce rapport devient un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement et d'évaluer ainsi les mesures engagées. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

I- LE BILAN DE LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

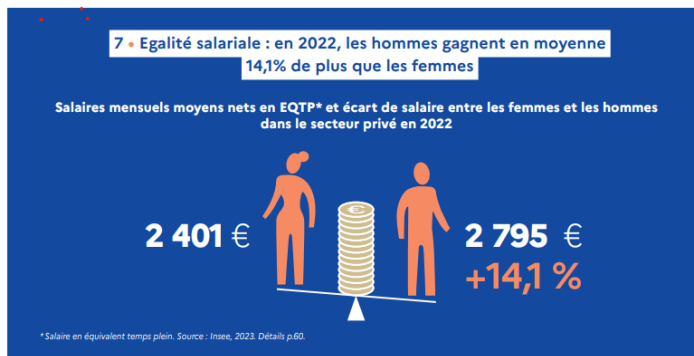
a- Rappel des contextes et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

Quelques chiffres – source chiffres INSEE 2020-2021-2022

🔗 Au niveau national tous secteurs confondus

- Les femmes gagnent en moyenne 24% de moins que les hommes tous types d'emplois et contrats et temps hebdomadaires confondus ;

→ Les valeurs en équivalent temps plein – ETP -, sont les suivantes :



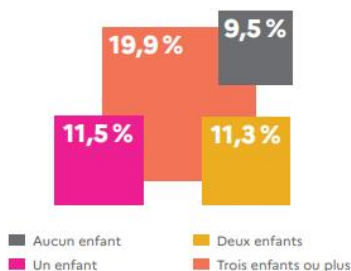
Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)



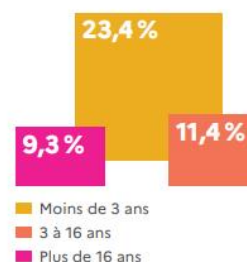
D'une manière générale, plus les rémunérations augmentent, moins les femmes sont représentées.

- Les femmes perçoivent des pensions de retraite d'environ 40% inférieure à celle des hommes ;
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres : en 2020, 42% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient diplômées du supérieur, contre 37% pour les hommes, mais les femmes n'étaient que 43% parmi les cadres ;
- 71% des ingénieurs sont des hommes ;
- Les femmes représentent 21% des dirigeants salariés ;
- Les femmes sont 3 fois plus nombreuses en temps partiel, 27% d'entre elles, contre 8% d'entre eux. La différence de volumes de travail rémunéré entre les femmes et les hommes augmente avec le nombre d'enfants du foyer :

Écart de volume de travail rémunéré entre les femmes et les hommes selon le nombre d'enfants en 2019



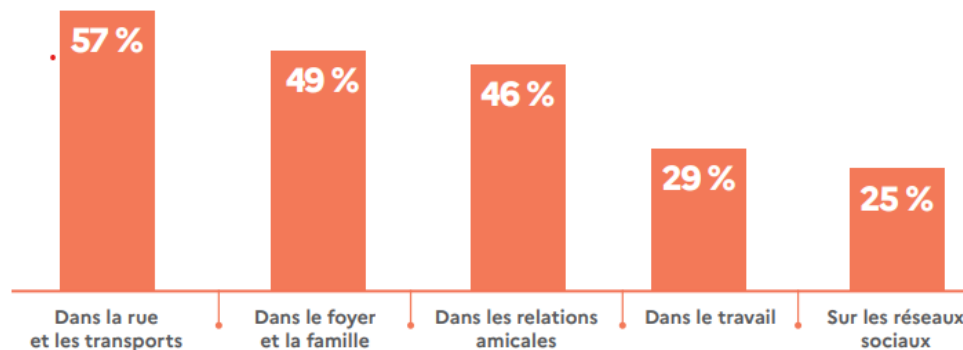
Écart de volume de travail rémunéré entre les femmes et les hommes selon l'âge du plus jeune enfant en 2019 (parents uniquement)



Lecture : en moyenne, le temps de travail des mères d'enfants de trois enfants ou plus est inférieur de 19,9 % à celui des pères de trois enfants ou plus.
 Champ : France hors Mayotte, salariés travaillant principalement dans le secteur privé hors apprentis et stagiaires, hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
 Source : Insee, panel Tous salariés 2019 apparié à l'échantillon démographique permanent.

- Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18% à celui des pères célibataires ;
- Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté. Chez les hommes, plus d'un père célibataire sur cinq vit sous le seuil de pauvreté (22%) ;
- 80% des femmes ont déjà eu l'impression d'avoir été moins bien traité en raison de leur sexe :

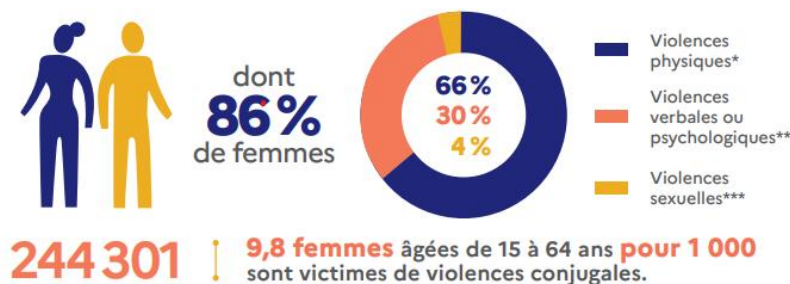
Part des femmes ayant vécu personnellement un acte sexiste selon le lieu



Champ : échantillon représentatif de 2 500 personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France métropolitaine, dont 1 304 femmes et 1 196 hommes.
Source : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), « Rapport annuel 2023 sur l'état du sexisme en France », janvier 2023. Données ViaVoice pour le HCE, Baromètre Sexisme 2023.

- Les femmes représentent 86% des victimes des violences conjugales en 2022 :

Nombre de victimes de violences conjugales enregistrées par la police et la gendarmerie en 2022



* Homicides, torture ou acte de barbarie, autres violences avec ou sans incapacité totale de travail (ITT).

** Harcèlement, menace, injure, diffamation, atteinte à la vie privée.

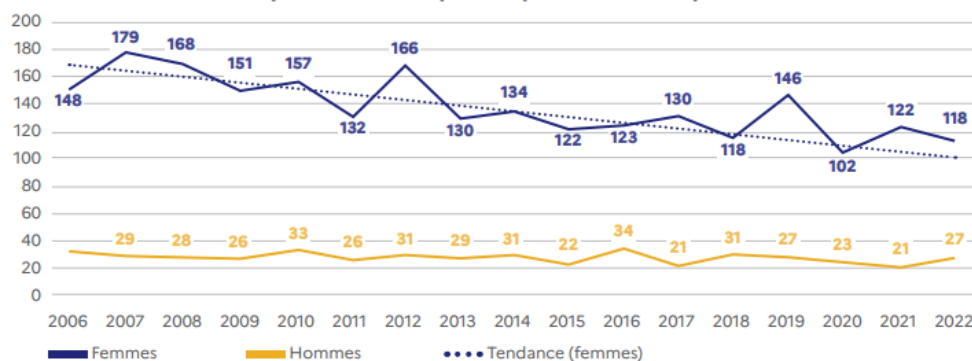
*** Viol ou tentative de viol, autre violence sexuelle.

Champ : France (Hexagone + DROM), personnes âgées de 15 ans et plus.

Source : Ssmi, « Les violences conjugales enregistrées par les services de sécurité en 2022 », Info Rapide n°28, novembre 2023. Données Ssmi, bases statistiques des victimes de crimes et délits enregistrés par la police et la gendarmerie en 2022.

En tout, 145 morts violentes au sein du couple ont été recensées sur l'année 2022, dont 118 féminicides.

Évolution du nombre de personnes tuées par leur partenaire ou ex-partenaire 2006 - 2022

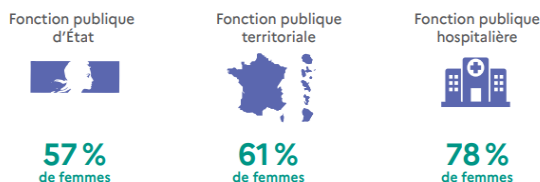


Source : Délégation aux victimes des directions générales de la police nationale et de la gendarmerie nationale, « Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple en 2022 », septembre 2023.

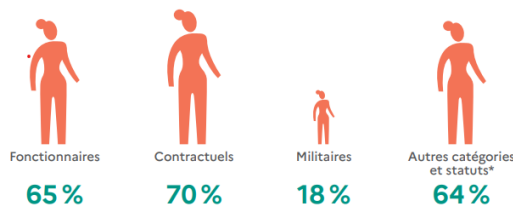
Sur le plan professionnel : la fonction publique territoriale, particulièrement féminisée

- 6 agents publics sur 10 sont des femmes. Elles sont surreprésentées parmi les contractuels et dans la fonction publique hospitalière :

Part des femmes dans les effectifs selon la fonction publique



Taux de féminisation par statut au 31 décembre 2021

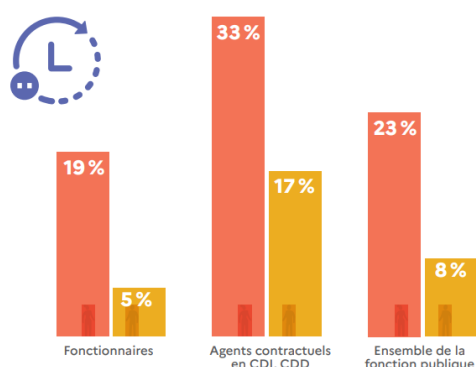


* La catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans la fonction publique d'État, des assistants maternels et familiaux dans la fonction publique territoriale, des médecins dans la fonction publique hospitalière et des apprentis dans les trois versants.
 Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.
 Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 », Stats rapides n° 97 et 99, juin 2023. Données Siaps, Insee. Traitement DGAFP – Sdssi.

Malgré cette forte représentativité, elles représentent :

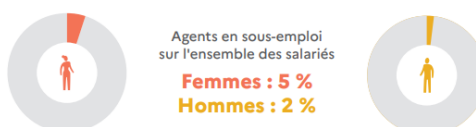
- 55% des cadres A et seulement 33% des postes de direction générale pour la fonction publique d'Etat ;
- 22% des nominations de direction générale des services ;
- 15% des nominations de direction des services techniques ;
- 35% des femmes occupent un emploi à temps partiel alors que c'est le cas pour 12% des hommes. Dans l'ensemble de la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi* concernent davantage les femmes contractuelles ;

Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la fonction publique selon le statut en 2022



Part des agents en sous-emploi dans la fonction publique selon le sexe en 2022

Une femme est 2 fois plus exposée au sous-emploi qu'un homme dans la fonction publique.



* Le sous-emploi concerne les personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire et les personnes à temps complet ou à temps partiel ayant travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel (chômage technique) ou de mauvais temps. En pratique, la quasi-totalité (97 %) des agents en sous-emploi sont à temps partiel.
 Lecture : 33 % des femmes contractuelles de la fonction publique sont à temps partiel.
 Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique s'étant déclarés fonctionnaires ou contractuels, toutes fonctions publiques.
 Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Dans la fonction publique, le temps partiel et le sous-emploi concernent davantage les contractuels », Point stat n° 42, juin 2023. Données Insee, enquête Emploi 2022, traitement DGAFP-Sdssi.

- 20% des maires et 12% des présidents de conseils communautaires sont des femmes pour 41,5% d'élus locaux féminins ;

Malgré un important champ législatif et des mesures visant la résorption des écarts, de réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : métiers genrés, difficultés d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, trajectoires professionnelles plus difficiles...

Les collectivités territoriales et les établissements publics sont également concernées par ce diagnostic.

La Communauté de Communes Roumois Seine a pris l'engagement d'une politique de Ressources Humaines volontariste pour l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes, qui se traduit par un plan d'actions.

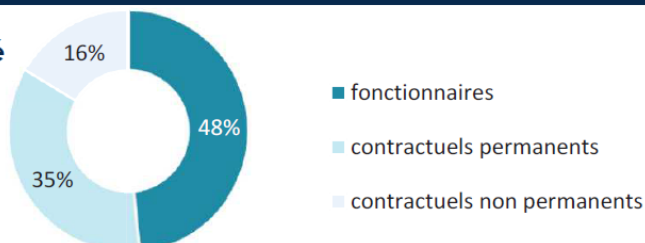
b- Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022 à la Communauté de Communes Roumois Seine

Les éléments de ce paragraphe constituent le rapport de situation comparée des éléments de rémunération des Femmes et hommes employés par la Communauté de communes Roumois Seine, sur la base des données RH au 31 décembre 2022.

Effectifs

419 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 203 fonctionnaires
- > 147 contractuels permanents
- > 69 contractuels non permanents



Nombre d'emploi aidés

0 | 0%
Part des emplois aidés (tous emplois)

Taux de féminisation (emplois permanents)

81,4%

Nombre de CDI

32 | 22%
Part des CDI (tous contrats)

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

62 | 15%
Part des saisonniers (tous emplois)

* Le taux moyen de féminisation reste très supérieur à la moyenne nationale qui est de 61 % (données 2017).

312 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

- > Fonctionnaires 179,9
- > Contractuels sur emploi permanent 104,1
- > Contractuels sur emploi non permanent 28,0

Répartition des ETPR permanents par catégorie

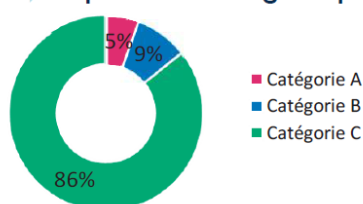
Catégorie A 14,3
 Catégorie B 29,1
 Catégorie C 240,6

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	24%	7%	17%
Technique	27%	16%	23%
Sportive	0%	1%	1%
Sociale	21%	22%	21%
Médico-sociale	4%	3%	3%
Animation	23%	52%	35%

Répartition des agents par catégorie



Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 52,6%
 Catégorie B 83,9%
 Catégorie C 83,0%

Taux de féminisation par statut

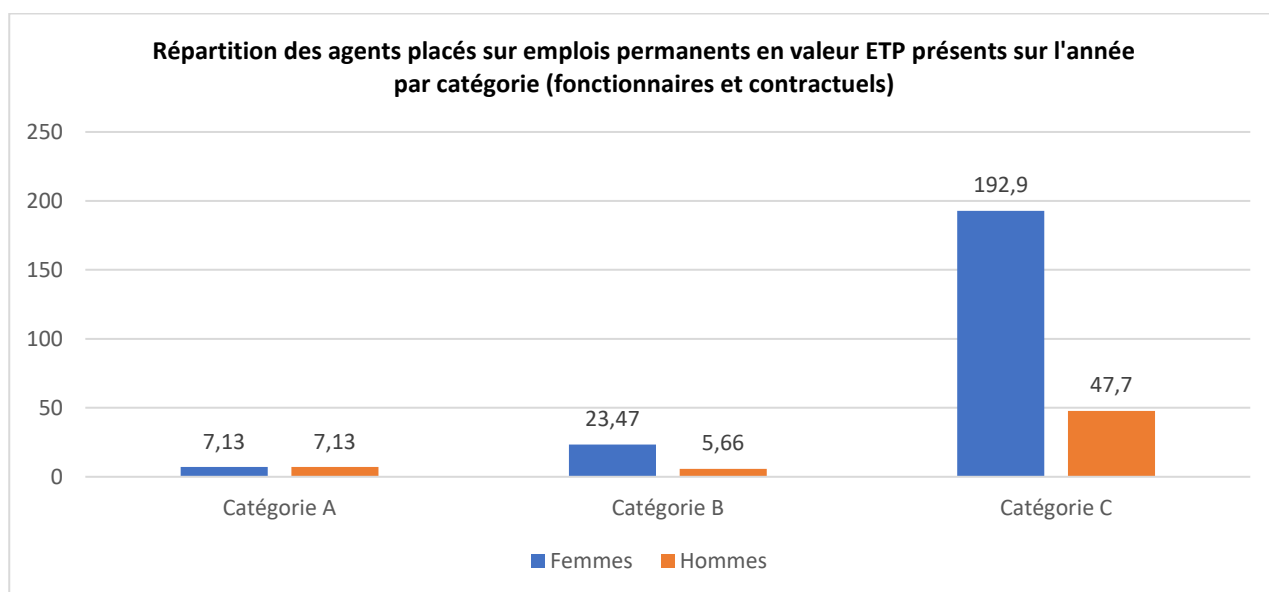
(emplois permanents)

Fonctionnaire 79,3%
 Contractuel 84,4%

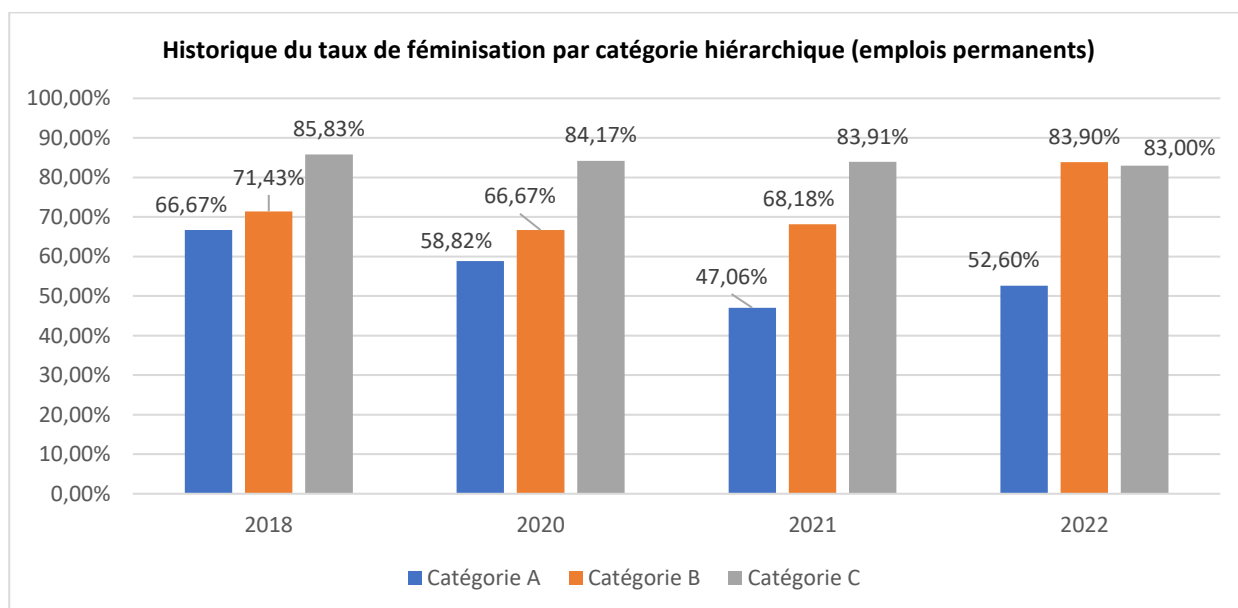
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints territoriaux d'animation	33%
Agents sociaux	21%
Adjoints techniques	19%
Adjoints administratifs	11%
Rédacteurs	3%

➤ Une approche par catégorie :



Comparaison du taux moyen de féminisation par catégorie hiérarchique entre 2018 et 2022



Le taux moyen national de féminisation par catégorie est de 61 % catégorie A, de 65 % pour les catégories B et de 60 % pour les catégories C (données 2017).

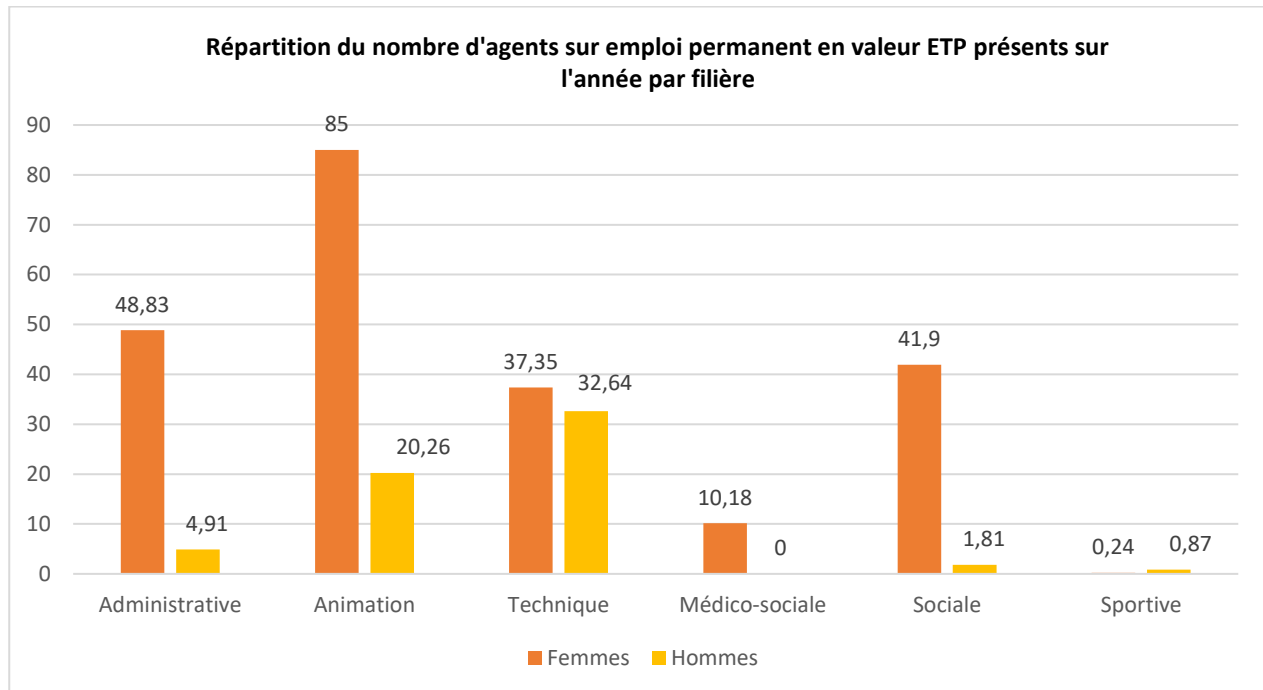
Au sein de la Communauté de communes au 31/12/2022, le taux de féminisation moyen par catégorie hiérarchique est établi comme suit :

- Catégorie A : environ 53 %
- Catégorie B : environ 84 %
- Catégorie C : environ 83 %

Les agents de catégorie C ont un taux de féminisation très supérieur au taux moyen national, ce qui correspond également aux deux services au public fortement féminisés : le service enfance/petite enfance et le service d'aide à domicile.

Le comité de direction générale est composée en 2023 de 4 hommes et 1 femme, dont deux emplois fonctionnels de DGS et DGS adjoint occupés par des hommes.

➤ Une approche par filières :

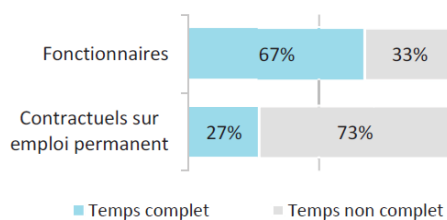


Analyse au 31/12/2022 : les filières administratives, médico-sociale, sociale et animation restent surreprésentées par le sexe féminin, conformément à la représentation nationale. Même si la filière technique semble plus équilibrée, sa configuration reste standardisée car les agents sont répartis comme suit : service entretien des bâtiments exclusivement composé de femmes et service voirie exclusivement masculin, et une seule femme dans le service maintenance des bâtiments (sur 4 agents).

➤ Une approche par temps de travail

Analyse réalisée sur le critère temps de travail des agents permanents.

➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Sociale	95%	Sociale	100%
Animation	26%	Animation	87%
Technique	20%	Technique	38%

Le taux de féminisation par temps de travail à temps non complet est quasi de :

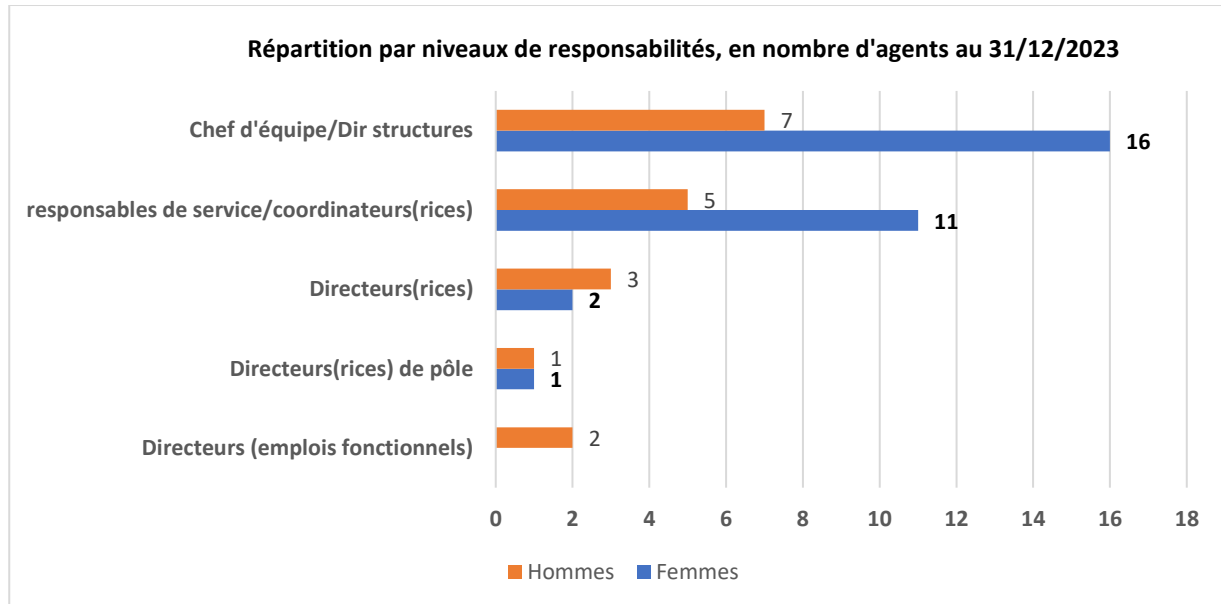
- 100 % pour la filière médico-sociale, ce service étant composé à hauteur de 99,9 % d'aides à domicile féminines ;
- de 80 % pour le service enfance, essentiellement sur les emplois d'agents d'animation ;
- concernant la filière technique, ces temps non complets se retrouvent sur les emplois d'agents d'entretien des locaux et de restauration, exclusivement occupés par des agents féminins.

Les emplois à temps non complet sont concentrés plus particulièrement sur des postes contractuels et font majoritairement l'objet d'une situation « subie ».

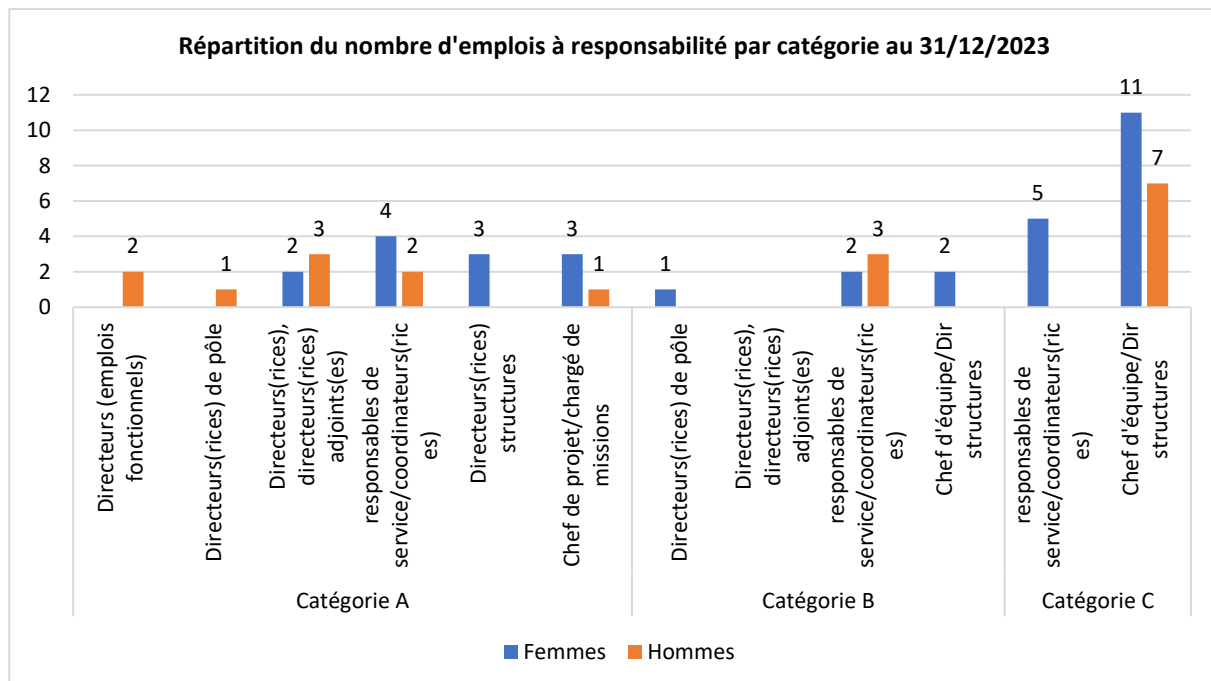
→ **Les temps partiels** : ceux-ci concernent 21 agents. Les temps partiels de droit sont exercés exclusivement par des femmes en 2022.

➤ **Une approche par fonctions de responsabilité et/ou d'encadrement**

Au sein de la Communauté de communes la répartition s'effectue comme **suit au 31/12/2023** :



→ **Une répartition des emplois en situation d'encadrement/Direction par catégorie hiérarchique**



Le taux moyen national pour les agents féminins en situation d'encadrement de catégorie A et B est de 37 % contre 31 % d'hommes.

Au sein de la Communauté de communes sur 48 agents, **au 31/12/2023**, en situation de responsabilité et/ou d'encadrement, la part féminine était de 30 agents, dont 14 étaient placées sur des grades de catégorie A ou B, soit un taux moyen de 30 %.

D'une manière globale, les femmes étaient représentées à hauteur d'environ 63% dans des postes de responsabilités.

NB : les données sont basées uniquement sur les postes permanents de la collectivité.

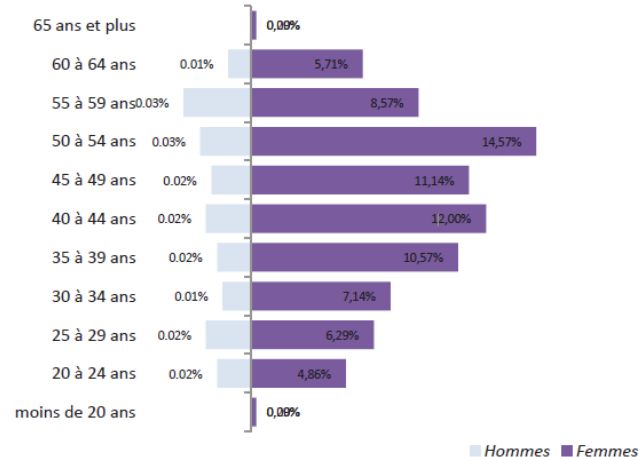
c- La répartition démographique des effectifs

En moyenne les agents de la collectivité ont 44 ans. Près de 50 % des agents féminins ont entre 35 et 54 ans.

Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	47,6
Contractuels sur emploi permanent	39,0
Emplois permanents	44,0

Pyramide des âges



d- La rémunération des agents

Etude basée sur les salaires annuels des emplois permanents 2022.

➤ Quelques moyennes tous emplois permanents confondus

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	27 526 €
Contractuels permanents	24 522 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	45 950 €
Catégorie B	29 962 €
Catégorie C	24 839 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	27 777 €
Femmes	26 059 €
Moyenne globale	
	26 425 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 27 526 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des catégorie C est de 24 839 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 26 059 €

➤ La rémunération moyenne annuelle brute est de 26 425 €

→ L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans la collectivité est défini comme suit :

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

Catégorie A **-25,7%**

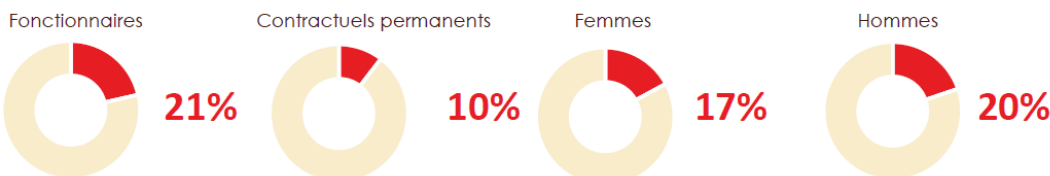
Catégorie B **-6,6%**

Catégorie C **+5%**

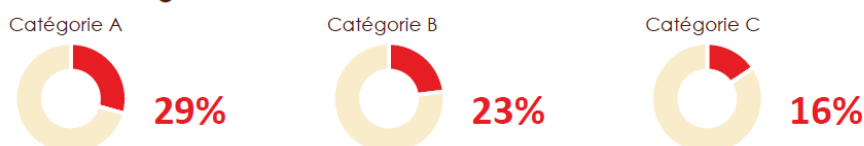
▸ L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

➤ Part des primes dans la rémunération annuelle brute

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



→ Zoom par catégories et genres :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Part des primes	23,7%	33,8%	23,0%	22,9%	15,9%	14,7%

Il est observé un écart de 10 points dans la part des primes pour la catégorie A.

La Communauté de Communes Roumois Seine semble à première vue être dans la configuration nationale pour la catégorie A. Une analyse plus précise de la composition des salaires en rapport au poste occupé s'avère nécessaire afin de confirmer ou non ce diagnostic.

II- LE BILAN DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES MENÉES EN 2023

a- Un rappel règlementaire de l'objectif du plan d'action

Les plans d'actions pour l'Egalité professionnelle entre les femmes et hommes des collectivités et établissements publics doit comporter des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- Favoriser l'articulation entre l'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

b- Les engagements de la Communauté de communes Roumois Seine

La Communauté de communes a entériné la mise en œuvre d'un plan d'actions de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, par délibération n° CC/RH/161-2021, après avis favorable du Comité Technique en date 20 septembre 2021, et en a défini les axes et les objectifs comme suit :

- **Axe n°1 : Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes**
- Objectif n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°2 : Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°3 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication externe de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°4 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°5 : Sensibiliser et former les agents de la Communauté de communes Roumois Seine à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination
- Objectif n°6 : Affiner les données statistiques relatives l'égalité entre les femmes et les hommes
- **Axe n°2 : Tendre vers l'exemplarité de la Communauté de communes Roumois Seine employeur**
- Objectif n°7 : Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes
- Objectif n°8 : Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes
- Objectif n°9 : Aider les agents à concilier leurs temps de vie
- **Axe n°3 : Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques communautaires**
- Objectif n°10 : Poursuivre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°11 : Promouvoir l'accès égalitaire aux équipements et événements sportifs portés par la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°12 : Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité
- Objectif n°13 : Promouvoir l'égalité auprès du jeune public
- **Axe n°4 : Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes**
- Objectif n°14 : Piloter et participer aux réseaux locaux, nationaux et européens sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°15 : Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°16 : Développer une offre de formation commune via le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination
- Objectif n°17 : Rendre lisible l'accès au droit sur le territoire

Les lignes directrices de gestion édictées par la Communauté de communes prennent en compte, notamment dans son chapitre 2.1 et 2.2 – paragraphe 7, les axes et objectifs ci-dessus définis.

c – Le bilan des actions réalisées au titre de l'année 2023

➤ La mise en œuvre d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination sur 2023

Le groupe de travail Egalité et la Direction a souhaité initier dès la première année des actions en faveur de la communication et sensibilisation à l'égalité en proposant différentes actions. Pour certaines, celles-ci suivent des événements nationaux.

La journée internationale des droits des femmes (8 mars) et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) sont des temps forts de sensibilisation et de mobilisation.

🔗 Evènement pour la journée du 8 mars – journée internationale des droits des femmes

Pour cette année 2023, la sensibilisation a porté sur le thème « promouvoir la liberté pour les femmes, comme pour les hommes, de choisir son métier » à travers les différents emplois de la Communauté de Communes.

Une campagne d’affichage a ainsi été menée sur la thématique des métiers de la CCRS en prenant des femmes exerçant un métier « d’homme » et vice-versa, afin de casser les stéréotypes (avec photo et mise en scène de nos agents volontaires). Les services suivants ont été identifiés : bâtiments, aide à domicile, animation, sports, ruissellement/gestion de l’eau. Trois élues ont également accepté de participer à la campagne.

Deux slogans différents, proposés par le groupe de travail, ont été apposés sur les affiches :

- Femme ou Homme, libre de choisir son métier ! Son engagement !
- A Roumois Seine un métier ça n’a pas de sexe, c’est le talent qui compte !

Le choix de ces agents a pris en compte de nombreux paramètres : valoriser l’égal accès des femmes à tous les métiers (des femmes sur des métiers « stéréotypés » hommes et inversement) comme aux postes d’encadrement, rester dans la thématique de la journée des droits de la femme et de l’égalité, rester aussi dans le même esprit de valoriser les métiers de nos collègues, plus ceux en situation d’encadrement de proximité, et également représenter des services différents de la Communauté de Communes à travers cette affiche.

→ **Plus le challenge d’entraîner tous les collègues (et +) dans cet évènement** : en proposant aux agents (et les enfants des ALSH, puisque le 8 mars était un mercredi) de porter pour cette journée le « ruban de l’égalité », de couleur mauve.

Concernant la confection des rubans pour la journée du 8 mars, un atelier a été organisé au sein de la salle d’activité de la résidence autonomie pour personnes âgées, avec les membres du groupe de travail disponibles et les agents de la résidence et résidents volontaires.

La campagne d’affichage quant à elle a été maintenue du 6 au 10 mars inclus, afin de laisser l’occasion à tous de la découvrir.

→ Retour sur le bilan de cette action :

- Une réalisation des contenus des affiches (idées, slogans, prise de contact et « négociation » avec les agents concernés) assurée par les membres du groupe de travail ;
- Une confection des rubans assurée par le groupe de travail, avec l’appui du service de la résidence et de certains de ses résidents ;
- Une campagne suivie par tous les services, que cela soit par la mise en place des affiches au plus près des agents, ou par le port du ruban sur la journée du 8 mars ;
- Un relais de l’évènement assurée par la lettre interne, la direction générale par le mail collaborateurs, la presse écrite, les réseaux sociaux et le site internet assurant la diffusion du message et la mise en avant de certains de nos collègues.

Le groupe de travail a fait un retour très positif de cette première action, tant par le plaisir de l’organiser, que de voir que l’ensemble des agents semblait avoir suivi l’initiative.

🔗 Evènement du 25 Novembre – journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes

La journée internationale pour l’élimination de la violence à l’égard des femmes invite les gouvernements, les organisations internationales et nationales à organiser ce jour-là des activités destinées à sensibiliser l’opinion publique au problème des violences faites aux femmes.

La Communauté de Communes s’est associée à cette cause par une campagne de sensibilisation à destination des agents et du public par le biais de deux actions :

- La mise en place de 15 stickers au sol diffusant des messages de sensibilisation sur cette thématique sur les 3 sites administratifs : siège à Bourg Achard, Le logis et les communes à Bourgheroulde. Format des stickers : 50 x 100 cm.
-

- La parution dans la lettre interne de la collectivité d'un article sur cette journée et les coordonnées d'une association d'aide aux femmes et aux familles : CIDFF

→ **Les différents attendus de cette mise en œuvre :**

- Informer le public sur l'association et sensibiliser à la cause défendue
- Afficher un soutien de la Communauté de communes à cette cause nationale et internationale.

→ **Retour sur le bilan de cette action :**

Le groupe de travail a souhaité que cette communication soit organisée sous un format différent, interpellant ainsi l'attention et l'intérêt de chacun.

Avec le concours de service bâtiments, les sites administratifs ont été revêtus, au sol, de différents parcours de sensibilisation à la lutte contre les violences faites aux femmes, dans l'esprit « réagir peut tout changer ».

Les messages et visuels délivrés ont été proposés par le groupe de travail et la direction DQEV, et touchaient les différentes sphères de la vie professionnelle, publique comme personnelle,

Les stickers sont encore en place depuis novembre 2023.

Le coût de l'opération s'est élevé à 405 € TTC, pour la fabrication des stickers.

III - LA FINALISATION DU PLAN D'ACTIONS

Un plan d'actions est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du Comité Technique. Celui-ci peut être annuel ou pluriannuel dans un maximum de trois ans.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 vient définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

La Communauté de commune s'engage à finaliser, en concertation avec les représentants du personnel, son plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2023.

Un plan pluriannuel d'actions 2024-2026 sera proposé grâce aux conclusions du groupe de travail et du Comité de pilotage.

Le Président et la Direction générale ont affirmé leur volonté de s'inscrire dans la politique égalité initiée en 2021, par la finalisation du plan d'actions. Ce dossier est mené en collaboration avec les représentants du personnel et les agents de la collectivité.

Un groupe de travail composé d'agents volontaires a été constitué afin de réfléchir, analyser et proposer des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce groupe pluridisciplinaire a commencé sa réflexion en novembre 2022, avec en objectif l'aboutissement d'une proposition de plan pluriannuel d'actions auprès d'un Comité de Pilotage, qui était fixé au deuxième semestre 2023.