

Plan d'actions Egalité Femmes Hommes 2021-2023

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

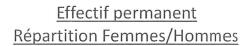
Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

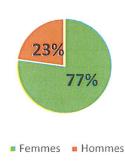
- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie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

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique.

Etat des lieux de la parité

⇒ Répartition des effectifs permanents



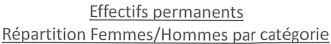


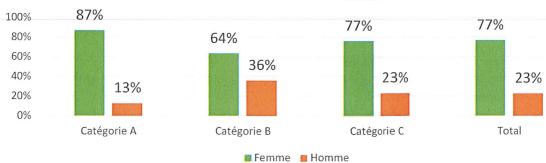
A fin décembre 2021, le SIVOM de la Communauté du Bruaysis dispose d'un effectif permanent de 161 femmes et 48 hommes.

Le taux de féminisation au sein du SIVOM est supérieur au taux national de la Fonction Publique Territoriale (61%). Cela s'explique par la surreprésentation du nombre de femmes employées au sein du Pôle Social.

⇒ Répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique

	Catégor	ie A	Catégor	ie B	Catégorie C		Total général	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	20	87%	7	64%	134	77%	161	77%
Homme	3	13%	4	36%	41	23%	48	23%
Total	23		11		175		209	



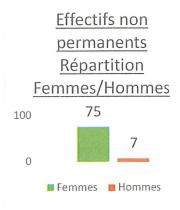


Cette répartition hommes-femmes est favorable aux femmes. Pour la catégorie C, cela s'explique par la forte féminisation des emplois dans la filière médico-sociale.

En tout état de cause, à ce jour, les chiffres de féminisation au SIVOM sont supérieurs à ceux de la fonction publique territoriale pour les catégories A et C. D'après le rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique portant sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique (édition 2017), 61 % sont des femmes dans la Territoriale ; sachant que celle-ci comporte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C.

⇒ Répartition des effectifs non permanents

	Equivalent agent			Equivalent temps plein		
	Femme	Homme	Total général	Femme	Homme	Total général
Apprenti	0	0	0	0	0	0
Adulte relais	0	0	0	0	0	0
Non titulaire de droit public	75	7	82	44,41	5,02	49,43
Total général	75	7	82	44,41	5,02	49,43

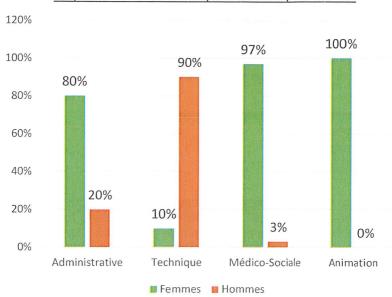


⇒ Répartition par genre selon la filière

	Femmes	Hommes	Total	Femmes*	Hommes*	Total**
Administrative	28	7	35	80%	20%	16,7%
Technique	4	37	41	10%	90%	19,6%
Médico-Sociale	125	4	129	97%	3%	61,7%
Animation	4		4	100%	0%	2%
Total	161	48	209	77%	23%	100%

^{*} Répartition des femmes et des hommes au sein de la filière.

Effectifs permanents Répartition Femmes/Hommes par filière



⇒ Répartition par genre selon le cadre d'emploi

	Femmes		Н	ommes	Total		
Adjoints administratifs territoriaux	19	83%	4	17%	23	11%	
Adjoints techniques territoriaux	4	17%	20	83%	24	11%	
Adjoints territoriaux d'animation	2	100%		0%	2	1%	
Agents de maîtrise territoriaux		0%	13	100%	13	6%	
Agents sociaux territoriaux	73	99%	1	1%	74	35%	
Animateurs territoriaux	2	100%		0%	2	1%	
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2	100%		0%	2	1%	
Attachés territoriaux	4	67%	2	33%	6	3%	
Auxiliaires de soins territoriaux	36	92%	3	8%	39	19%	

^{**} Représentativité de la filière au sein du SIVOM du Bruaysis.

Conseillers territoriaux socio-éducatifs	1	100%		0%	1	0%
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	4	100%		0%	4	2%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	9	100%		0%	9	4%
Ingénieurs territoriaux		0%	1	100%	1	0%
Rédacteurs territoriaux	5	83%	1	17%	6	3%
Techniciens territoriaux		0%	3	100%	3	1%
	161	77%	48	23%	209	100%

Il ressort que les cadres d'emplois les plus féminisés sont :

- les auxiliaires de soins (92%)
- les agents sociaux territoriaux (99%)
- les animateurs et adjoints territoriaux d'animation (100%)
- les cadres territoriaux de santé paramédicaux (100%)
- les assistants socio-éducatifs territoriaux (100%)
- les éducateurs territoriaux de jeunes enfants (100%)
- les infirmiers territoriaux en soins généraux (100%)

A contrario, les cadres d'emploi les plus masculinisés sont :

- les ingénieurs (100 %)
- les agents de maîtrise (100 %)
- les techniciens (100 %)

A la lecture de ces éléments, il apparaît nécessaire de poursuivre la politique de gestion des ressources humaines qui favorise la mixité et la parité. Toutefois dans les métiers fortement féminisés du pôle social, il sera difficile d'infléchir la tendance en l'absence de profils masculins formés aux métiers sociomédico et socio-éducatifs. Cela se confirme au niveau de la formation initiale dans les filières spécialisées des établissements.

⇒ Répartition par âge moyen des agent(e)s

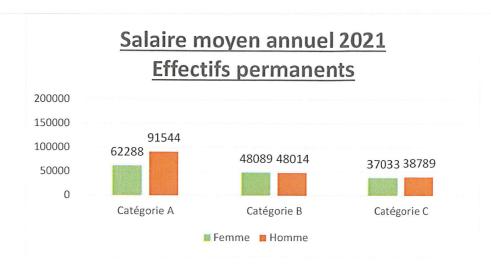
	2020	2021
Moyenne d'âge des femmes :	48 ans et 5 mois	49 ans et demi
Moyenne d'âge des hommes :	47 ans et 1 mois	47 ans et 9 mois
Moyenne d'âge générale :	48 ans et 1 mois	49 ans et 2 mois

La moyenne d'âge des titulaires dans la collectivité est relativement élevée soit 49 ans et 2 mois avec une moyenne de 49 ans et demi pour les femmes et de 47 ans et 9 mois pour les hommes.

⇒ Répartition par temps de travail

Cette répartition sur le temps de travail met clairement en évidence que l'activité en temps non complet ou partiel concerne essentiellement les femmes (61%).

⇒ Répartition par coût salarial (rémunération + charges) annuel en euro



Au sein de la collectivité, l'écart de revenu entre les femmes et les hommes est marqué pour la catégorie A. Cette situation s'explique notamment par l'écart existant entre les différentes grilles indiciaires sur lesquelles les agent(e)s sont positionné(e)s en fonction de leur cadre d'emploi. Pour les catégories B et C, les salaires moyens annuels sont globalement équivalents.

⇒ Répartition des entrées et sorties

		20	17	20	18	20)19	20)20	202	21
		Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
	Femme	2	40%	2	40%	0		1	100%	2	40%
ENTREES	Homme	3	60%	3	60%	1	100%	0		3	60%
	Total	5		5		1		1		5	
	Femme	12	80%	10	91%	10	62,5%	17	85%	18	67%
SORTIES	Homme	3	20%	1	9%	6	37,5%	3	15%	9	33%
	Total	15		11		16		20		27	

2 phénomènes expliquent le volume des départs. Le 1^{er} résulte de la démutualisation des services entre la ville de Bruay-La-Buissière et le SIVOM du Bruaysis qui a généré le transfert de 14 agents au sein des effectifs de la Ville. Le 2nd confirme la tendance déjà observée les années précédentes, à savoir, un nombre de départs en retraite qui reste élevé compte tenu de la moyenne d'âge du SIVOM qui ne cesse d'augmenter. Le nombre de départs en retraite pour 2021 s'élève à 7.

Le plan d'actions 2021-2023

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

Objectif n°1:	Mettre en place un observatoire des rémunérations
Actions	✓ Développer des indicateurs de suivi des rémunérations pour identifier les
Actions	causes de disparités éventuelles sur le plan de la rémunération

Objectif n°2:	Garantir l'équité dans la gestion des rémunérations entre les femmes et les hommes
Actions	 ✓ Garantir la mise en œuvre d'un régime indemnitaire identique à chaque agent(e) ✓ Veiller à l'équilibre des déroulements de carrière entre les femmes et les hommes au sein d'un grade équivalent

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

Objectif n°3:	Mettre en place des sessions pour sensibiliser sur le sujet de l'égalité femme- homme ainsi que des conférences ou temps d'échanges sur les enjeux de la mixité.
Actions	✓ Identifier un partenaire externe pour porter une communication sur le sujet de l'égalité femme-homme auprès de l'encadrement puis de l'ensemble du personnel.

Objectif n°4:	Atténuer l'impact du genre dans les supports de communication
	✓ Systématiser et généraliser le recours à la féminisation des postes et des
Actions	emplois dans les fiches de poste, les délibérations et autres rapports.
	✓ Garantir une communication non stéréotypée.

⇒ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif n°5:	Intégrer la notion de parentalité dans la gestion des effectifs
Actions	✓ Identifier les contraintes liées à la parentalité en tenant compte de l'âge des enfants et y apporter des solutions tout en garantissant la qualité et la continuité du service rendu aux usagers.

Objectif n°6:	Identifier les freins à une articulation sereine entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
Actions	✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour identifier les freins
	et les solutions permettant de les lever.
	✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.

Objectif n°7:	Mettre en œuvre la possibilité de recourir au télétravail en période d'activité classique
Actions	 ✓ Constituer un groupe de travail représentatif et paritaire pour définir le cadre du télétravail. ✓ Déployer les solutions validées par l'Autorité Territoriale.

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

Objectif n°8:	Lutter contre toutes formes de discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
Actions	✓ Développer une campagne de communication en interne sur le sujet
Objectif n°9 :	Sensibiliser les agents sur les différentes situations
Actions	✓ Elaborer un mode opératoire à destination de l'ensemble du personnel pour lui permettre de réagir lorsque qu'il a connaissance de faits dont serait victime un/une collègue.
Objectif n°10 :	Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents en souffrance
Actions	✓ Identifier, informer, organiser la prise en charge et orienter les agents victimes de violence (partenaires et professionnels spécialisés dans la gestion de cette

problématique).