



**LA CHAPELLE  
SUR ERDRE**

Nombre de conseillers en exercice : 33  
Présents : 30  
Absents : 3  
Pouvoirs : 2  
Votants : 32

Département de Loire-Atlantique

Ville de LA CHAPELLE-SUR-ERDRE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SÉANCE DU 31 MARS 2025**

L'an deux mille vingt cinq, le 31 mars à 19 h, le Conseil Municipal, légalement convoqué le 25 mars 2025, s'est réuni salle Édith Piaf à Capellia, sous la présidence de Monsieur Laurent GODET, Maire.

**Étaient présents :**

Laurent GODET  
Katell ANDROMAQUE  
Jean-Noël LEBOSSÉ  
Noëlle CORNO  
Philippe LE DUAULT  
Muriel DINTHEER  
Laurent BREZAC  
Camille BRANCHEREAU  
Eric NOZAY  
Laurence RANNOU  
Viviane CAPITAINE  
Claude LEFORT  
Denis BRIANT  
Jean-Pierre GUYONNAUD  
Anne OLIVIER

Sylvie LAJEANNE  
Charlotte PERCHER  
Frédéric CHATELLIER  
Nathalie LEBLANC  
Isabelle LE HEIN  
Martin MOTTET  
Thérèse TRESPEUCH  
Fabrice ROUSSEL  
Erwan BOUVAIS  
Annie LE GAL LA SALLE  
Christophe BOUVIER-BRAULT  
Myriam BASOSILA MBEWA  
Christian GUILLEMINEAU  
Bénédicte de LANTIVY  
Sébastien ROUSSEL

formant la majorité des membres en exercice.

**Étaient absents :**

Philippe RODRIGUES

**Étaient absents excusés :**

Marc FLEURY, Oscar NAVARRO

**Avait donné procuration**, conformément à l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales :

Marc FLEURY à Katell ANDROMAQUE, Oscar NAVARRO à Denis BRIANT

**Mme Nathalie LEBLANC a été élue Secrétaire de Séance.**

---

## **DL\_2025\_03\_03 - Rapport annuel 2023 sur l'égalité femmes-hommes**

---

### **Madame BRANCHEREAU expose :**

La loi du 4 août 2014 pour l'Égalité réelle entre les femmes et les hommes a créé une nouvelle obligation pour les collectivités locales de plus de 20 000 habitants : présenter un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes, à compter du 1er janvier 2016.

Le présent rapport présente un certain nombre de données socio-démographiques, permettant d'éclairer la situation comparée des femmes et des hommes dans les différents domaines de compétence de la commune.

Comme l'exige le décret n°2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport doit intégrer deux volets. Le premier volet reprend les données du rapport de situation comparé femmes – hommes en matière d'égalité professionnelle de la loi du 12 mars 2012.

Le second volet présente le recensement des politiques publiques menées par la ville en faveur de l'égalité des sexes.

Rappel des actions engagées par la collectivité en la matière :

- la mise en place d'un dispositif de signalement, incluant les agissements sexistes, la discrimination, le harcèlement, ainsi qu'un travail autour de sa communication et sa promotion
- la mise en place du télétravail, un des outils permettant une régularisation de la gestion du temps et de l'articulation vie privée / vie professionnelle
- un travail dans le cadre de l'accord temps de travail sur les Autorisations Spéciales d'Absences liées à la paternité et la maternité, ainsi que leur communication et leur promotion au sein de la collectivité
- un travail en cours d'élaboration d'une charte des temps, dans le cadre de l'accord télétravail, outil mis en avant par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
- la mise en place d'une nouvelle procédure de recrutement intégrant des grilles d'analyse des candidatures pour valoriser l'objectivité du jury
- une sensibilisation « recruter sans discriminer » à destination des membres de jury, agents comme élus.

### **Après avoir entendu ce rapport,**

*Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16 ;*

*Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77 ;*

*Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;*

*Vu l'avis de la Commission Ressources réunie le 17 mars 2025 ;*

### **Le Conseil Municipal à l'unanimité :**

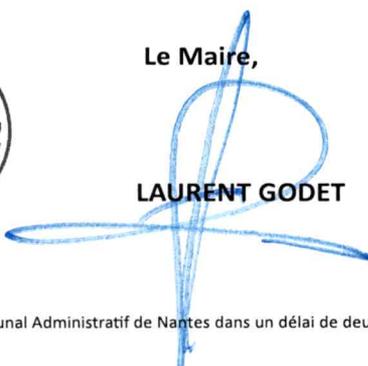
- **PREND ACTE de la présentation du rapport 2023 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, tel que joint en annexe.**

- **AUTORISE Monsieur le Maire à prendre toute mesure nécessaire à l'exécution de la présente délibération.**

La secrétaire de séance,

  
NATHALIE LEBLANC

Le Maire,

  
LAURENT GODET

Le Maire informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Nantes dans un délai de deux mois à partir de la date soit de transmission en Préfecture, soit de sa publication, soit de sa notification.  
Le Maire certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.

Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'actions « Égalité professionnelle »**. Conformément au 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, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- Évaluer, 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 cadres d'emplois, grades et emplois**
- 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 des **agissements sexistes**

Au vu des enjeux relatifs à cette thématique, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions contient une partie diagnostic qui s'appuie sur les indicateurs du Rapport Social Unique, en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- |                                    |                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| □ Conditions générales de l'emploi | □ Rémunérations                       |
| □ Organisation du temps de travail | □ Conditions de travail et congés     |
| □ Évolution de carrière            | □ Actes de violence ou de harcèlement |
| □ Formation                        |                                       |

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

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

## Sommaire

### Axe 1

#### Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

- Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
- Sensibilisation et information des agents
- Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
- Actions à mettre en œuvre

### Axe 2

#### Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les indicateurs d'évaluation
- Actions à mettre en œuvre

### Axe 3

#### Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 4

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

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

### Axe 5

#### Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

- Les indicateurs d'évaluation
- Les actions à mettre en œuvre

# Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative

Envoyé en préfecture le 04/04/2025

Reçu en préfecture le 04/04/2025

Publié le 07/04/2025

ID : 044-214400350-20250331-DL\_2025\_03\_03-DE



## Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche

Première étape du plan d'actions, le pilotage de la démarche est une condition essentielle pour sa réussite. Il est donc nécessaire d'identifier un référent, de définir le rôle de tous les acteurs et l'articulation des missions, d'associer les représentants du personnel, de planifier les modalités de communication interne et externe et d'organiser les modalités ou instances de suivi et d'évaluation.

Ces éléments sont nécessaires pour garantir l'implication des acteurs et la réalisation des actions définies. De plus, il paraît fondamental que l'autorité territoriale se positionne sur un sujet si important, et que les Direction Générale / Direction des Ressources Humaines lui viennent en soutien. Ainsi, les actions bénéficieront d'un portage et d'un pilotage politique et opérationnel visibles.

## Sensibilisation et information des agents

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite de sensibiliser l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient d'attirer l'attention des agents sur des comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente.

Les actions en faveur de la sensibilisation visent à informer sur les enjeux et les inégalités entre les genres, à déconstruire les idées reçues, à diffuser une culture de l'égalité et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels.

Fondement de la démarche pour l'égalité professionnelle, le travail de sensibilisation irrigue tout le plan d'actions.

## Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action

Conformément au décret du 4 mai 2020, ce plan d'actions va prévoir les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

## Actions à mettre en œuvre

### PORTAGE ET MISE EN PLACE DU PLAN

- Acter le portage politique de la démarche
- Déterminer le pilotage du plan d'action
- Informar les agents de la collectivité du portage politique
- Nommer un Référent Égalité dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions)
- S'appuyer sur un prestataire extérieur pour porter le plan d'action auprès des acteurs dans une démarche participative
- S'appuyer sur l'expertise et les ressources de la mission en charge de l'égalité femmes hommes dans la collectivité

### IMPLICATION DES ACTEURS

- Impliquer et former les membres du Comité de pilotage
- Impliquer le Comité Social Territorial tout au long de la démarche
- Former l'ensemble des membres du Comité Social au sujet de l'égalité professionnelle
- Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail
- Organisation de groupes de travail thématiques pour alimenter le plan d'actions
- Mettre en place un groupe de travail "égalité pro" pour le suivi du plan d'action
- Mettre en place un réseau "égalité pro" des encadrants
- Définir des indicateurs de suivi du plan d'actions (cf. suivi annexe)
- Mettre en place un réseau de référents « égalité pro » associant des agents de différentes catégories dont des encadrants

### SENSIBILISATION DES AGENTS

- Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)

- Intégrer l'égalité F-H dans les entretiens professionnels
- Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement
- Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une
- Intégrer l'égalité F-H dans le parcours d'accueil des nouveaux arrivants
- Intégrer les enjeux d'égalité F-H lors des événements internes à la collectivité
- Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H
- Mettre en place une communication Nudge sur égalité F-H
- Former les élus aux enjeux de l'égalité professionnelle

## Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

- la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

### Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

#### Les 10 plus hautes rémunérations

		Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations annuelles chargées	Femmes	194 929 €	3	29 %
	Hommes	477 126 €	7	71 %

#### Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR (équivalent temps plein rémunéré)

##### Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	54 303 €	47 264 €	39 429 €	32 245 €	28 145 €	29 329 €	39 658 €	33 025 €
Animation			35 423 €	29 501 €	27 181 €	26 337 €	27 589 €	26 666 €
Culturelle	-	40 338 €	-	24 172 €	26 263 €	30 152 €	26 263 €	29 927 €
Incendie secours								
Médico-sociale	-	44 788 €	-	28 833 €	-	-	-	31 492 €
Médico-technique								
Police municipale	-	-	-	42 596 €	31 760 €	33 270 €	31 760 €	37 933 €
Sociale	-	37 440 €	-	-	-	28 680 €	-	31 700 €
Sportive	-	-	33 308 €	43 173 €	-	-	33 308 €	43 173 €
Technique	50 247 €	40 110 €	35 308 €	33 155 €	28 768 €	27 629 €	30 285 €	28 538 €
<b>Total</b>	<b>52 733 €</b>	<b>42 139 €</b>	<b>35 986 €</b>	<b>31 290 €</b>	<b>28 531 €</b>	<b>28 060 €</b>	<b>31 160 €</b>	<b>30 396 €</b>

## Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

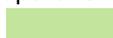


Administrative	7 038 €			
Animation				
Culturelle				
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			1 510 €	6 173 €
Sociale				
Sportive		9 865 €		9 865 €
Technique	10 137 €	2 153 €	1 139 €	1 747 €
<b>Total</b>	<b>10 594 €</b>	<b>4 696 €</b>	<b>471 €</b>	<b>764 €</b>

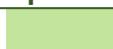
Envoyé en préfecture le 04/04/2025 6 634 €  
 Reçu en préfecture le 04/04/2025 9 233 €  
 Publié le 07/04/2025 3 889 € 3 664 €  
 ID : 044-214400350-20250331-DL\_2025\_03\_03-DE

Analyse

Sur 11 croisements filière et catégorie, on constate 7 écarts de rémunération en faveur des hommes et 4 écarts en faveur des femmes.  
 L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 1 184 € min à 9 865 € max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 844 € min à 10 137 € max).  
 L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 10 137 € et concerne la catégorie A de la filière Technique. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 9 865 € et concerne la catégorie B de la filière Sportive.

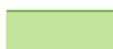


## Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes



### Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	18 %	18 %	18 %	21 %	18 %	16 %	18 %	17 %
Animation			24 %	22 %	18 %	16 %	18 %	17 %
Culturelle	-	21 %	-	21 %	17 %	16 %	17 %	18 %
Incendie secours								
Médico-sociale	-	20 %	-	15 %	-	-	-	16 %
Médico-technique								
Police municipale	-	-	-	26 %	16 %	22 %	16 %	24 %
Sociale	-	17 %	-	-	-	15 %	-	16 %
Sportive	-	-	23 %	18 %	-	-	23 %	18 %
Technique	22 %	21 %	19 %	19 %	16 %	17 %	17 %	17 %
<b>Total</b>	<b>19 %</b>	<b>18 %</b>	<b>19 %</b>	<b>19 %</b>	<b>17 %</b>	<b>16 %</b>	<b>17 %</b>	<b>17 %</b>



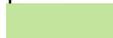
### Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	0	3	2	1
Animation		2	2	1
Culturelle			1	1
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			6	8
Sociale				
Sportive		5		5
Technique	1	0	1	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Sur 11 croisements filière et catégorie, on constate 6 écarts de rémunération en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.  
 L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 1 min à 6 max) est égal à l'écart en faveur des hommes (de 1 min à 5 max).  
 L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 5 et concerne la catégorie B de la filière Sportive.  
 L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 6 et concerne la catégorie C de la filière Police municipale.



## Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Envoyé en préfecture le 04/04/2025

Reçu en préfecture le 04/04/2025

Publié le 07/04/2025

ID : 044-214400350-20250331-DL\_2025\_03\_03-DE



Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

### ATTRIBUTION DES PRIMES

Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières

Sensibiliser les encadrants sur les biais cognitifs lors de l'attribution des primes notamment le CIA

### RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers

Agir sur les causes de la sous-représentation des femmes dans la prise des heures supplémentaires (horaires et missions peu accessibles, etc.)

### CONDITIONS DE TRAVAIL

Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières

Réduire les emplois à temps non complet

### RECRUTEMENT

Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.

### CARRIÈRE ET PROMOTION

Mettre en place une démarche de résorption de l'emploi précaire (titularisations, temps de travail, ...)

Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes

### INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE ET QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL

Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du temps de travail par le développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ, et la mise en place du télétravail

Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel

## Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

### Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

#### La place des femmes dans la collectivité

##### La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



67 %



33 %

##### L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

•• Catégorie A

•• Catégorie B

•• Catégorie C

Part des femmes en catégorie A

72%

Part des femmes en catégorie B

80%

## L'accès au statut de fonctionnaire

11% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 6% des hommes

## L'accès au CDI

0% des femmes en CDI  
0% des hommes en CDI

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 67%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

- Médico-sociale 100% - Culturelle 86% - Administrative 80% - Animation 71%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 89,5% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 94,3% des hommes.

Aucun agent n'est en CDI.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (32,1% femmes en A et B contre 20,0% hommes en A et B)

## La représentation

	Femmes	Hommes	Total
Administrative	80 %	20 %	84 %
Animation	71 %	29 %	73 %
Culturelle	86 %	14 %	64 %
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	100 %	0 %	96 %
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	40 %	60 %	22 %
Sociale	100 %	0 %	96 %
Sportive	0 %	100 %	30 %
Technique	46 %	54 %	41 %

## L'accès aux emplois fonctionnels

La collectivité emploie 6 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femmes et 5 hommes

Les postes de Direction sont occupés à 16,7% par des femmes. Pour rappel, 66,6% des agents sur emploi permanent sont des femmes.

## L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

### Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	45,98	39,84	45,33
Hommes	45,68	28,33	44,69

### Proportion des + de 50 ans

38% des femmes ont + de 50 ans contre 36% des hommes

Parmi les femmes, on compte proportionnellement plus d'agents de plus de 50 ans : 38% des femmes contre 36% des hommes.

## L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- Promotion interne : 75% des nominations concernent des femmes (sur 4 nominations)
- Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- Lauréats de concours : Aucune nomination

## L'accès à la formation

Globalement plus de femmes (53,1%) sur emploi permanent que d'hommes (51,4%). Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité conc : catégorie A comprend la plus forte différence +5 points en faveur des femmes.

## Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

### CADRES D'EMPLOIS

Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers  
Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...  
Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi  
Évaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...)  
Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)  
Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes

### PROMOTION ET AVANCEMENT

Mettre en place la parité femmes-hommes dans les jurys de recrutement et d'examens professionnels  
Évaluer le niveau de participation et de réussite aux concours et examens professionnels par sexe et le corriger le cas échéant  
Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels  
Garantir une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus  
Réfléchir aux critères internes d'accès aux avancements de grades

### ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle  
Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs imposée aux collectivités de plus de 40 000 habitants  
Faciliter l'accès des femmes aux emplois fonctionnels et aux emplois d'encadrement par diverses actions (Ex: mentoring, mise en place d'un réseau professionnel féminin, proximité du lieu de formation, ...)

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

Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

## Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### L'organisation du temps de travail

#### Taux de féminisation des temps non complets

89% des agents à temps non complet sont des femmes

#### La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

## L'accès au temps partiel

## L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit

**Analyse** Les femmes (15,8%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (3,8%).  
Les femmes (13,1%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (3,0%).  
Parmi les agents à temps partiel, les hommes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (100,0%) que les femmes (47,8%) qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

## Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,50 %	0,59 %
Accidents de trajet	-	0,03 %
Autorisation spéciale	0,51 %	0,22 %
Congé de longue maladie, congé de grave maladie	1,83 %	0,47 %
Maladie de longue durée	1,60 %	1,53 %
Maladie ordinaire	3,89 %	4,51 %
Maladie professionnelle	-	0,01 %

### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

9 congés maternité ou adoption

3 congés paternité ou adoption

### En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

Aucune femme en congé parental

Aucun homme en congé parental

**Analyse** L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (9,5%\*) sont plus absentes que les hommes (9,4%\*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.  
On relève 9 congés maternité ou adoption, 3 congés paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

\*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Télétravail

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	9 %	17 %

**Analyse** On constate que proportionnellement plus de femmes (16,7%) que d'hommes (8,6%) exercent leur fonction en télétravail.

## Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### TEMPS DE TRAVAIL

Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, plages flexibles...)

Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité

Mettre en place ou à jour la charte du temps

Développer la flexibilité du temps de travail

### TÉLÉTRAVAIL

Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes

Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

### ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

Prévoir un entretien pré et post congé maternité / congé parental avec le N+1 pour  
de carrière  
Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents  
d'encadrement  
Développer l'accès aux services à la personne (CESU etc.)  
Encourager la déconnexion

Envoyé en préfecture le 04/04/2025  
Reçu en préfecture le 04/04/2025  
Publié le 07/04/2025  
ID : 044-214400350-20250331-DL\_2025\_03\_03-DE

## Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination 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.

### Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

#### Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Oui

#### Violences, harcèlements et menaces

##### Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	-	
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation		14,4

##### Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

	Hommes	Femmes	Ensemble
Émanant des usagers avec arrêt de travail	-		
Émanant des usagers sans arrêt de travail	19,0		9,6
Émanant du personnel avec arrêt de travail		9,6	9,6
Émanant du personnel sans arrêt de travail	-	9,6	6,4

38,2 actes envers le personnel pour 1000 agents ont été rapportés.

Les actes envers le personnel concernent plus les femmes (19,1%) que les hommes (19,0%).

### Les actions à mettre en œuvre en faveur de la prévention des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et s'accompagner les victimes et les témoins.

Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et de harcèlement

Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral

Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral

Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire

Appliquer une égalité de traitement F/H concernant les critères d'évaluation de la tenue vestimentaire

Envoyé en préfecture le 04/04/2025  
Reçu en préfecture le 04/04/2025  
Publié le 07/04/2025  
ID : 044-214400350-20250331-DL\_2025\_03\_03-DE



## **MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL**

Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins

Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins

Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place

Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement

Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes