

**RAPPORT
SUR L'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
DANS L'ETABLISSEMENT
POUR L'ANNÉE 2023**

« L'égalité des sexes est plus
qu'un objectif en soi.

C'est une condition préalable pour relever le
défi de la réduction de la pauvreté,
de la promotion du développement durable
et de la bonne gouvernance. »

Kofi Annan

Diplomate, économiste, Homme d'état, Homme politique, Humaniste,
Scientifique (1938 - 2018)

I. CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a souhaité donner une priorité à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Président de la République, Emmanuel Macron, a, lors de son discours du 25 novembre 2017, appelé à faire de l'égalité hommes-femmes une « grande cause du quinquennat ».

L'établissement de l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un objectif majeur que s'est donné notre pays. Il s'agit de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les espaces de notre société. Ainsi, les Collectivités sont amenées à jouer un rôle moteur dans cette lutte contre ces inégalités.

Un encadrement juridique de cette action est apparu nécessaire avec l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », imposant aux Collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération. Il met en avant également le souhait de la Collectivité de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité hommes-femmes, tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management.

CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

- 1907** La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
- 1909** Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.
- 1924** Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.
- 1936** Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.
- 1938** Suppression de l'incapacité civile des femmes.
- 1944** Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.
- 1946** Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
- 1947** Première femme nommée ministre (santé publique et population).
- 1965** Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.
- 1967** Loi Neuwirth qui autorise la contraception.
- 1970** Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité.
Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille».
- 1972** Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- 1973** La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.
- 1975** Instauration du divorce par consentement mutuel.
Obligation de la mixité scolaire.
La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.
- 1979** Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.
- 1981** Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.
- 1982** IVG remboursé par la sécurité sociale.
- 1983** Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
- 1985** Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.
Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
- 1987** Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.
- 1990** Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG.
La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.
- 1992** Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
- 1993** La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.

1995 Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999 Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000 Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.

2001 Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.

Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.

2002 Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.

2004 Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.

2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.

2007 Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008 Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ». Modification de l'article 1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2008 Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général. Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.

2008 Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1er de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

2010 Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

2010 La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

2011 La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

2012 Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

2013 Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures. Ce décret établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans.

Loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les départements qui élisent trois sénateurs ou plus, ce qui représente environ 73% des sièges. De plus, dans les communes de plus de 1 000 habitant-e-s, les conseils municipaux élisent un certain nombre de délégués qui iront siéger au

collège électoral qui élit les sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral : Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

2014 Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

2018 Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

2019 Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V.

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail (le décret est pris pour l'application des articles 104 et 105 de La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1^{er} septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés, depuis le 1er mars 2020.

LES GRANDS CHIFFRES

De la réalité du sexisme

40% des femmes estiment avoir subi une injustice en raison du sexe

80% des femmes s'estiment régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans leur milieu professionnel

72 % des tâches domestiques sont réalisées par des femmes

Une mixité encore trop faible

84% de filles dans les formations paramédicales et sociales

65% de garçons dans les filières universitaires scientifiques et sportives

Des inégalités professionnelles persistantes

30% des femmes à temps partiel contre 8% des hommes

25% d'écart de salaires dont 9% non expliqués

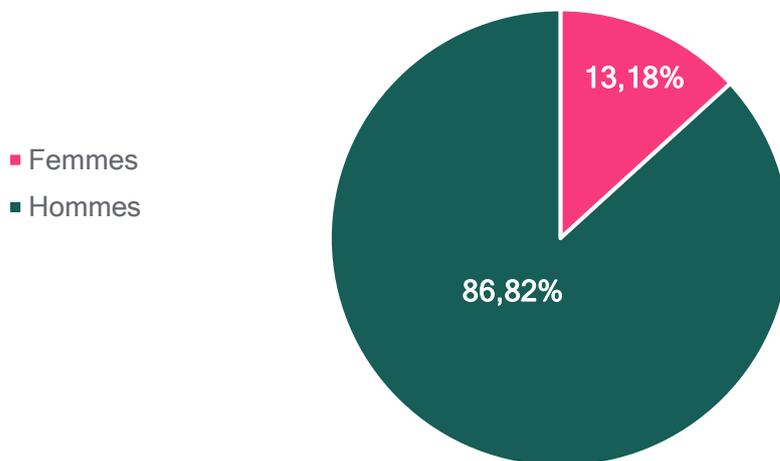
3% de femmes présidentes d'entreprise

15% de femmes membres exécutifs

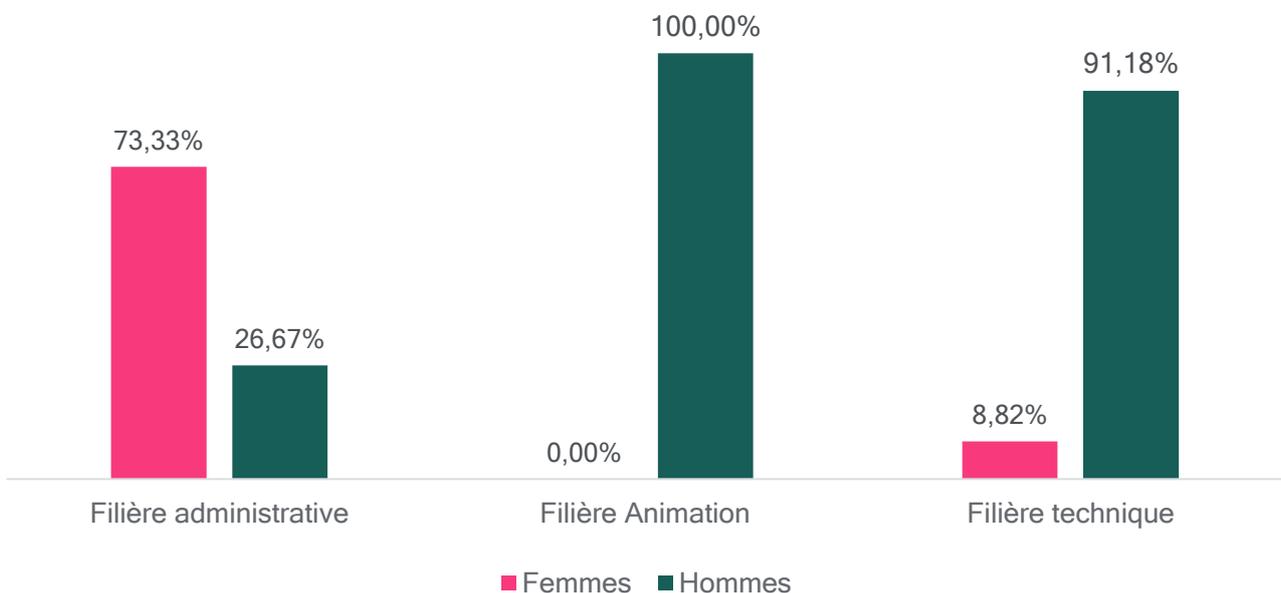
BILAN DE LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

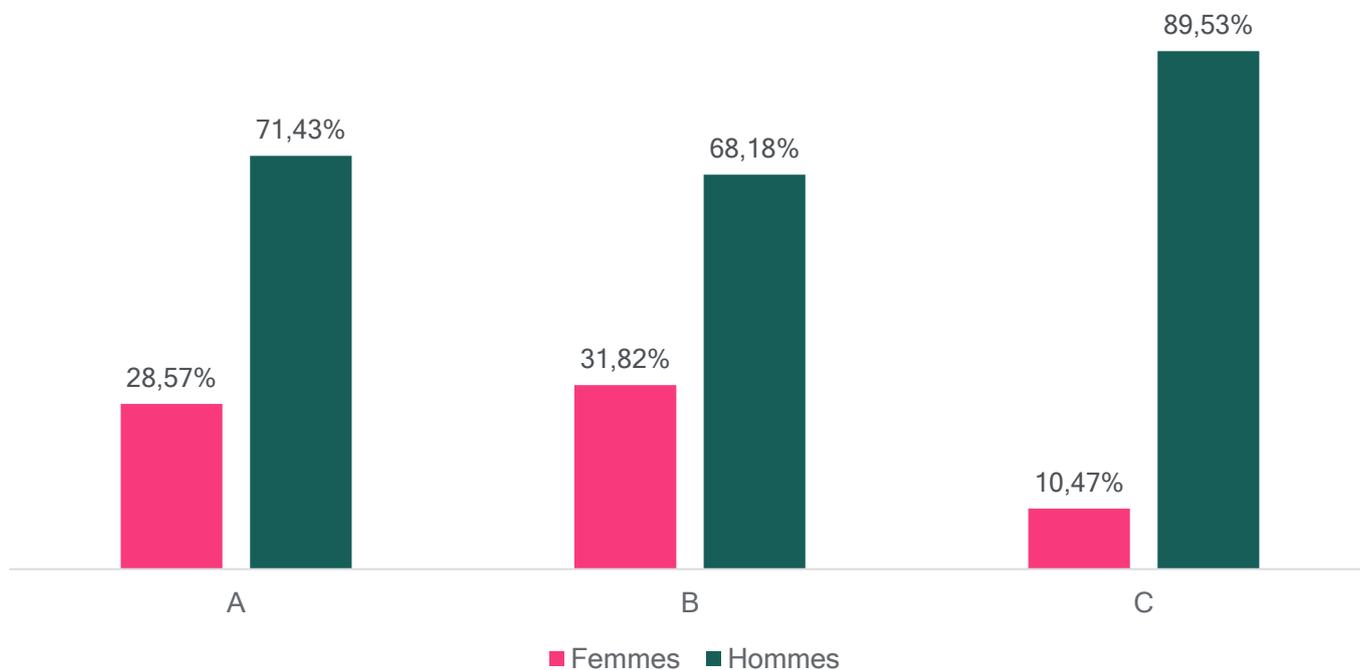
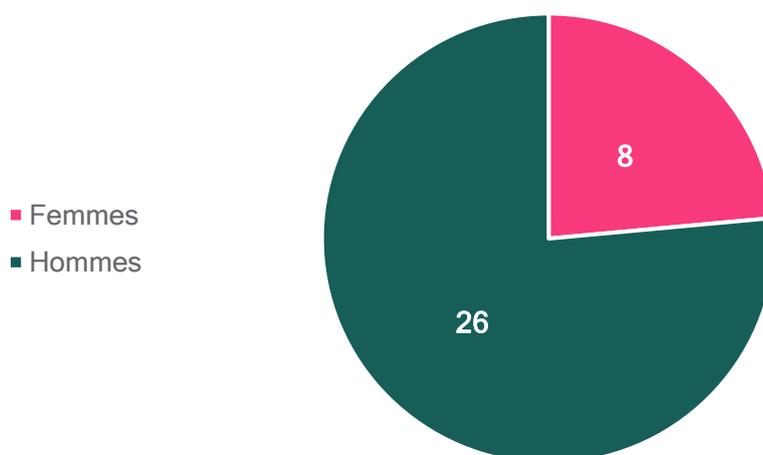
LES EFFECTIFS

Répartition de l'effectif permanent

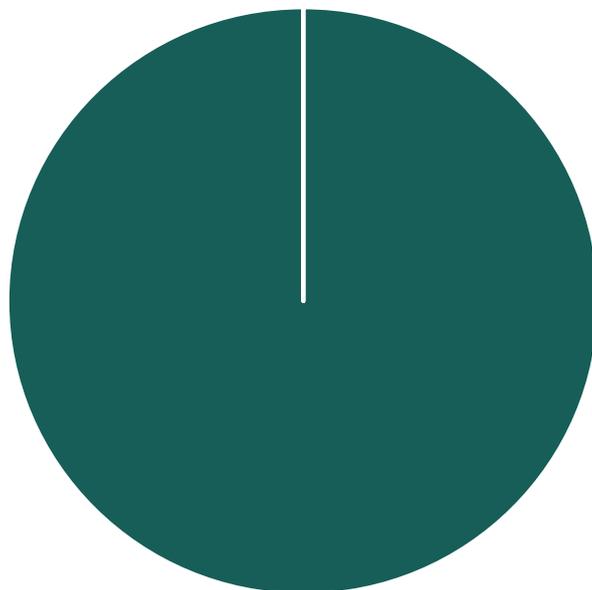


Répartition de l'effectif permanent par filière



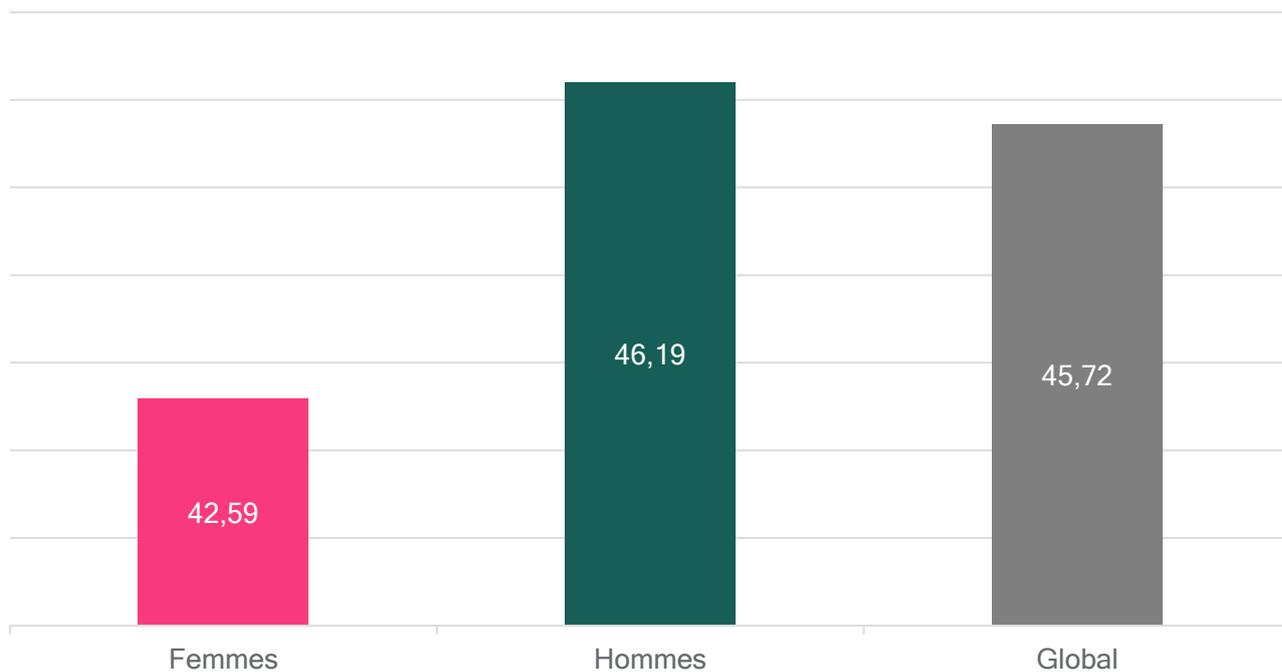
Répartition de l'effectif permanent par catégorie*Répartition des agents contractuels*

Répartition des Directeurs Généraux et Directeurs



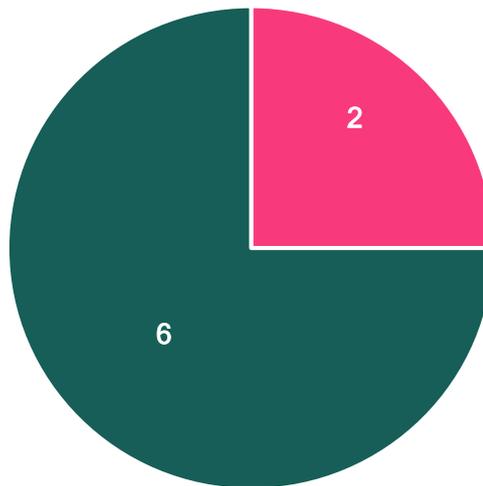
■ Femmes ■ Hommes

Age moyen de l'effectif permanent



LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

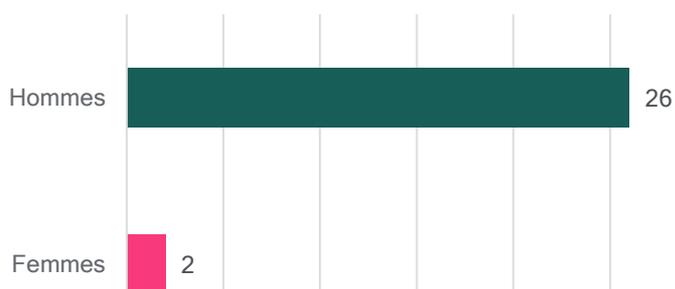
Stagjairisation



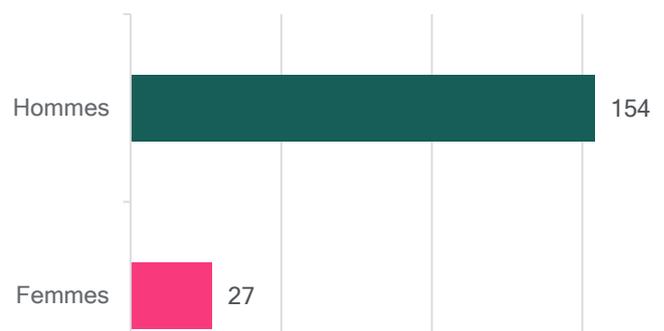
■ Femmes ■ Hommes

Il n'y a pas eu de Titularisation en 2022

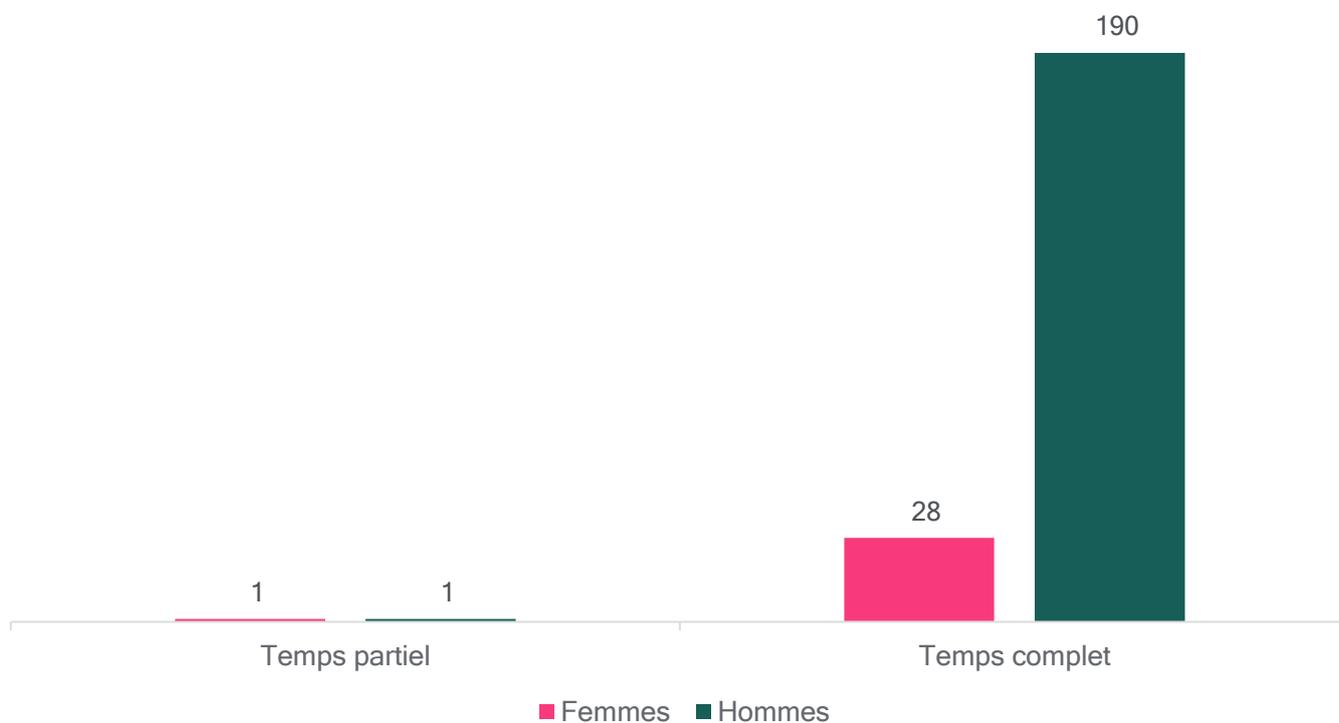
Avancements de Grade et Promotions Internes



Avancements d'Echelons

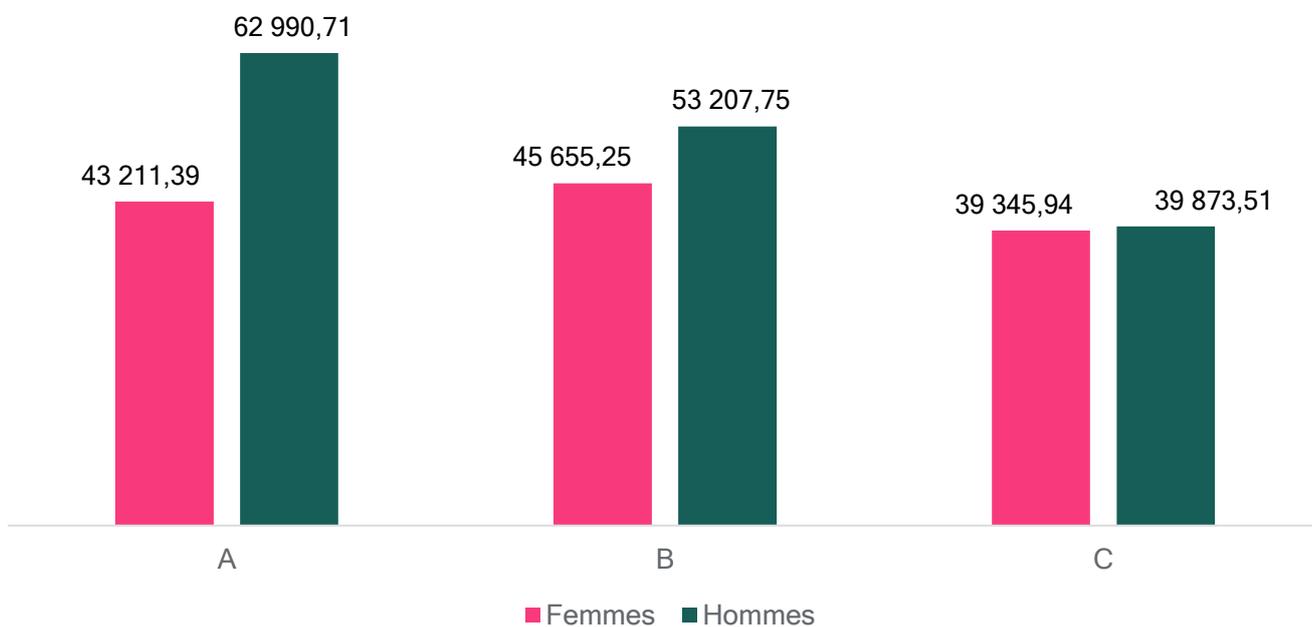


L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

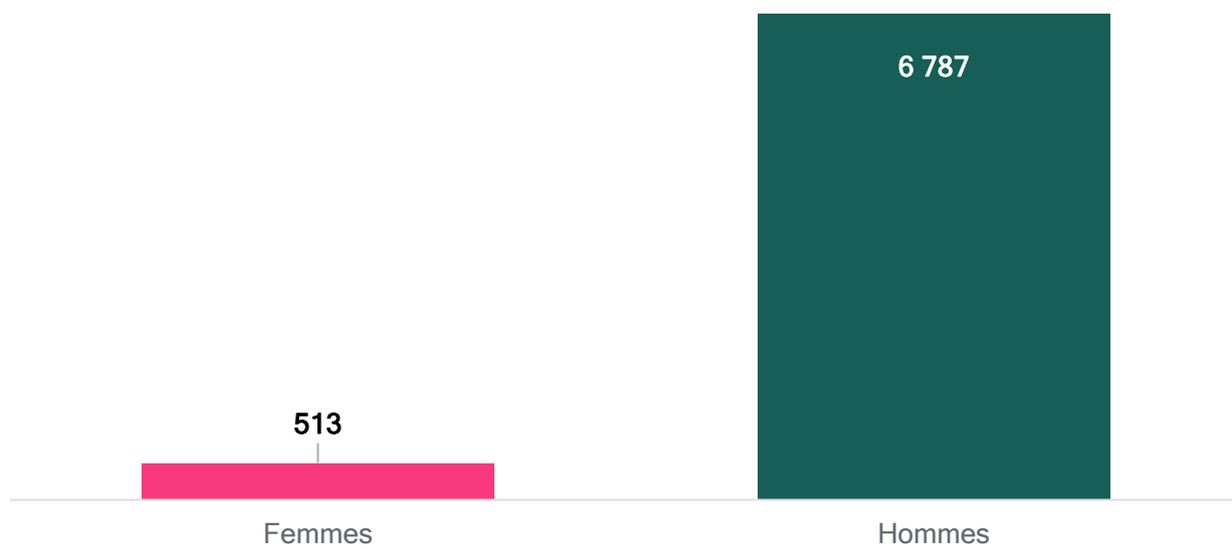


REMUNERATION

Coût moyen annuel par catégorie - Effectifs permanents



L'ABSENTEISME

Répartition des jours d'absences

ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE POUR FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE L'ETABLISSEMENT

AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération

Action n°1 : Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe « fonction égale = régime indemnitaire égal ».

Action n°2 : Evaluer le RIFSEEP adopté et ses conséquences salariales, afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir des taux de convergence à mettre en œuvre.

Action n°3 : Conforter la politique d'avancement de grade des agents très volontariste, qui contribue à la progression de carrière des agents.

AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Action n°1 : Mettre en œuvre les lignes de gestion en matière de promotion interne en tenant compte des enjeux d'égalité femmes-hommes.

Action n°2 : Poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents.

Action n°3 : Renforcer les enjeux de mixité des métiers lors des recrutements.

Action n°4 : Désigner un référent au sein de l'établissement, en lien avec les réseaux de prévention de santé et de sécurité au travail, afin de lutter contre toutes les formes de discrimination.

AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Action n°1 : Conforter les dispositions d'horaires variables de travail pour les agents, dont le poste est éligible.

Action n°2 : Conforter le règlement intérieur du temps de travail facilitant la pose de jours de congés et de RTT, avec des délais de prévenance et des modalités de pose répondant aux enjeux de la vie personnelle et professionnelle.

Action n°3 : Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit.

Action n°4 : Intégrer l'enjeu de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale dans la future organisation du temps de travail.

Action n°5 : Evaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail actuellement en place afin de les ajuster et de le pérenniser.

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

Action n°1 : Poursuivre une politique de transversalité avec les acteurs de la santé au travail afin de garantir les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables.

Action n°2 : Poursuivre une politique RH de garantie d'accès à des services sociaux au travail (un service d'accompagnement et de conseil auprès des agents victimes de violence)

Action n°3 : Développer la politique de communication interne afin de garantir la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.