

Rapport Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Plan d’actions



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 « Egalite 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, est proposé 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 :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Conditions générales de l’emploi | <input type="checkbox"/> Rémunérations |
| <input type="checkbox"/> Organisation du temps de travail | <input type="checkbox"/> Conditions de travail et congés |
| <input type="checkbox"/> Évolution de carrière | <input type="checkbox"/> Actes de violence ou de harcèlement |
| <input type="checkbox"/> 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.

-
- 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

Axe 1

Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative



1

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.

2

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.

3

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 : DG/DRH/ représentants du personnels

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
- Mettre en place un réseau "égalité pro" des encadrants
- 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 entretiens professionnels
- Lutter contre les stéréotypes / préjugés auprès de l'ensemble des agents par une démarche participative
- 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 en place une communication sur égalité F-H
- Former les élus aux enjeux de l'égalité professionnelle

Axe 2

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, en charge de l'égalité Hommes/ Femmes 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

1

Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Les 10 plus hautes rémunérations

| | Montant en euros | Nombre de bénéficiaires | % de rémunération attribué |
|--|------------------|-------------------------|----------------------------|
| Femmes  | 190 883 € | 3 | 26% |
| Hommes  | 552 956 € | 7 | 74% |
| Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles | | | |

26% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 3 bénéficiaires sur 10

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR*

*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 | 77 753 € | 52 257 € | 35 975 € | 34 831 € | 24 517 € | 26 257 € | 43 155 € | 29 298 € |
| Technique | 52 772 € | 54 972 € | 34 840 € | 36 715 € | 27 008 € | 23 652 € | 28 911 € | 26 235 € |
| Culturelle | | s | s | 29 263 € | 24 509 € | 24 004 € | 24 427 € | 27 111 € |
| Sportive | | | 34 447 € | s | | | 34 447 € | s |
| Médico-sociale | s | 38 371 € | | | s | 24 161 € | s | 25 866 € |
| Police | s | | s | | 33 731 € | 30 345 € | 36 559 € | 30 345 € |
| Incendie | | | | | | | | |
| Animation | | | | | s | | s | |
| Total | 66 333 € | 45 232 € | 35 033 € | 33 688 € | 27 296 € | 24 775 € | 31 066 € | 27 300 € |

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|----------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| Administrative | 25 496 € | 1 145 € | 1 740 € | 13 857 € |
| Technique | 2 200 € | 1 875 € | 3 356 € | 2 676 € |
| Culturelle | s | s | 505 € | 2 684 € |
| Sportive | | s | | s |
| Médico-sociale | s | | s | s |
| Police | s | s | 3 386 € | 6 214 € |
| Incendie | | | | |
| Animation | | | s | s |
| Total | 21 101 € | 1 345 € | 2 521 € | 3 766 € |

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

Analyse

Sur 8 croisements filière et catégorie, on constate 5 écarts de rémunération en faveur des hommes et 3 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 1 740 € min à 2 200 € max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 505 € min à 25 496 € max)

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 25 496 € et concerne la catégorie A de la filière Administrative.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 2 200 € et concerne la catégorie A de la filière Technique.

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 | 36% | 28% | 27% | 20% | 14% | 16% | 29% | 18% |
| Technique | 35% | 31% | 25% | 24% | 16% | 13% | 19% | 16% |
| Culturelle | | 19% | 18% | 16% | 17% | 15% | 18% | 16% |
| Sportive | | | 20% | 14% | | | 20% | 14% |
| Médico-sociale | 21% | 21% | | | 16% | 13% | 17% | 14% |
| Police | 35% | | 28% | | 27% | 28% | 28% | 28% |
| Incendie | | | | | | | | |
| Animation | | | | | 14% | | 14% | |
| Total | 35% | 25% | 25% | 20% | 17% | 14% | 21% | 16% |

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

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total |
|----------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| Administrative | 8 | 7 | 2 | 11 |
| Technique | 4 | 1 | 3 | 3 |
| Culturelle | | 2 | 2 | 2 |
| Sportive | | 6 | | 6 |
| Médico-sociale | 0 | | 3 | 3 |
| Police | | | 1 | 0 |
| Incendie | | | | |
| Animation | | | | |
| Total | 10 | 5 | 3 | 5 |

■ en faveur des femmes

■ en faveur des hommes

Sur 12 croisements filière et catégorie, on constate 9 écarts de rémunération en faveur des hommes et 2 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 1 min à 2 max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 1 min à 8 max).

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 8 et concerne la catégorie A de la filière Administrative.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 2 et concerne la catégorie C de la filière Administrative.

2

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

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

REPARTITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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 et les emplois rémunérés à l'heure

RECRUTEMENT

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

CARRIERE ET PROMOTION

Poursuivre la 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 CARRIERE ET QUOTITE 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 confirmation écrite des informations données à l'occasion de l'entretien avec l'agent lorsqu'il formule une demande de temps partiel

Axe 3

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



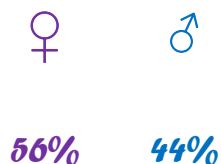
Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes,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

1

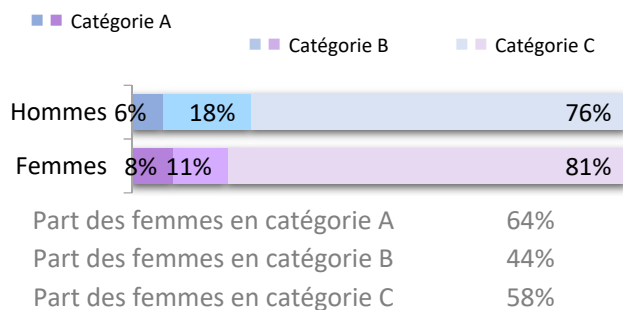
Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



L'accès au statut de fonctionnaire

19% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre **13%** des hommes

La représentation des femmes et des hommes au sein des filières

| | Femmes | Hommes | Part des femmes dans la FPT |
|----------------|--------|--------|-----------------------------|
| Administrative | 80% | 20% | 83% |
| Technique | 29% | 71% | 40% |
| Culturelle | 89% | 11% | 62% |
| Sportive | 20% | 80% | 34% |
| Médico-sociale | 98% | 3% | 96% |
| Police | 18% | 82% | 21% |
| Incendie | - | - | 6% |
| Animation | - | - | 69% |

L'accès au CDI

des femmes en **2%** CDI

8% des hommes en CDI

Analyse

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 56%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :
 - Médico-sociale 98% - Culturelle 89% - Administrative 80%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 81,4% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 87,2% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 2% ont pu bénéficier d'un CDI contre 8% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement moins aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (19,4% femmes en A et B contre 24,1% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels



La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 hommes

Analyse

Les postes de la Direction Générale sont occupés à 0,0% par des femmes. Pour rappel, 56,5% 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 |  | 48,37 | 37,93 | 46,43 |
| Hommes |  | 49,68 | 42,10 | 48,71 |

Proportion des + de 50 ans

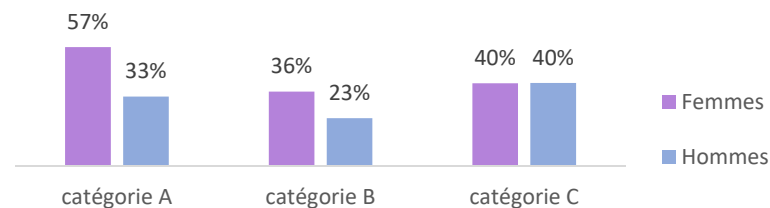
49% des femmes ont + de 50 ans
contre **58%** des hommes

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- ▶ **36% des agents ayant accédé au statut de fonctionnaire stagiaire sont des femmes (sur 14 stagiairisations)**
- ▶ Promotion interne : 50% des nominations concernent des femmes (sur 2 nominations)
- ▶ Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination
- ▶ Lauréats de concours : 33% des nominations concernent des femmes (sur 3 nominations)

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement plus de femmes (40,7%) sur emploi permanent que d'hommes (36,4%) sont parties en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie A comprend la plus forte différence +24 points en faveur des femmes.

2

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, des méthodes d'entretien des locaux

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 chaque fois que possible une proportion égale de femmes et d'hommes promouvables et promus

EVOLUTION 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

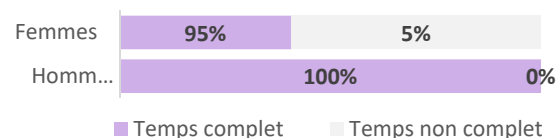
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.



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

L'organisation du temps de travail

La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet

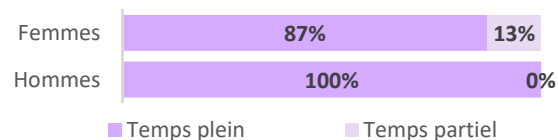


- ▶ 100% des agents à temps non complet sont des femmes

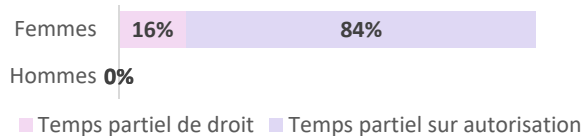
La collectivité dispose d'une charte du temps

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



Les femmes (4,7%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (0,0%).

Les femmes (12,9%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (0,0%).

Congés et conditions de travail

| Taux d'absentéisme | Hommes | Femmes | |
|-------------------------|--------|--------|--|
| Maladie ordinaire | 4,70% | 5,31% | Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents |
| Accidents de service | 0,42% | 0,62% | |
| Accidents de trajet | 0,00% | 0,00% | ▶ 7 congés maternité ou adoption |
| Longue maladie | 1,43% | 1,25% | ▶ 4 congés paternité ou adoption |
| Maladie de longue durée | 0,00% | 2,49% | En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et contractuels</i> |
| Maladie professionnelle | 0,00% | 0,44% | |
| Maternité et adoption | 0,00% | 0,92% | |
| Paternité et adoption | 0,06% | 0,00% | |
| Autorisation spéciale | 0,00% | 0,00% | ▶ Aucun homme en congé parental |

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (11,0%*) sont plus absentes que les hommes (6,6%*), en particulier en ce qui concerne la maladie de longue durée.

On relève 7 congés maternité ou adoption, 4 congés paternité ou adoption, 5 congés parentaux 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

Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail

| Hommes | Femmes |
|--------|--------|
| 0% | 0% |

Analyse

Aucun agent n'exerce leur fonction en télétravail dans le cadre du télétravail, sauf circonstances exceptionnelles : crise sanitaire, situation de handicap

2

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

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

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 prévenir l'impact des interruptions de carrière, outre l'entretien avec la DRH

Faciliter la prise de congé paternité en renouvelant t l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement

Développer l'accès aux services à la personne

Encourager la déconnexion

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.

1

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 violence 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 se prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Oui

Violences physiques et harcèlement moral

| | Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents | | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents | | |
|--|---|--------|--|--------|----|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

Analyse

Aucun acte de de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) n'a été signalé.

1 signalement pour harcèlement moral été rapporté et a été traité par la collectivité

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

| | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents | | Nombre de signalements pour agissements sexistes pour 1 000 agents | | |
|--|---|--------|--|--------|----|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant des usagers avec arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ | Émanant des usagers sans arrêt de travail | 0‰ | 0‰ |

Analyse

Aucun signalement pour harcèlement sexuel n'a été rapporté.

Aucun signalement pour agissements sexistes n'a été rapporté.

2

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

PREVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.

Rappeler régulièrement aux agents et encadrants le conventionnement de la collectivité auprès du Centre de Gestion 74 pour traiter les signalements des actes 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 du harcèlement (communication régulière, campagnes d'affichage)

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

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