

PLAN D'ACTION

EGALITE

FEMMES/HOMMES

COMMUNE DU TAMPON



• **DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'article 80 de la loi du 6 août 2019 a été abrogé par l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique. Les dispositions afférentes sont aujourd'hui codifiées aux articles L 132-1 à L 132-4 du code général de la fonction publique.

Aussi, les employeurs publics sont incités à mettre en place ce plan d'action, afin que tous les agents quelle que soit la taille de la structure qui les emploie, puissent être couverts par un tel dispositif.

D'autant que, dans toutes les collectivités, les Lignes Directrices de Gestion (LDG) devront tendre notamment à assurer l'égalité femmes/hommes à tous les niveaux : promotion/avancements, valorisation des parcours, recrutements, rémunération.

❖ **Thématiques obligatoires du plan d'action**

Le plan d'action doit comporter a minima des mesures visant à :

- Evaluer, 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 corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 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 les agissements sexistes.

Le plan doit être élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique et sa mise en œuvre et son suivi doivent être présentés chaque année au comité technique de la collectivité.

La durée de ce plan ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Le comité social territorial est consulté pour l'élaboration du plan d'action et informé de l'état de sa mise en œuvre chaque année.

Il est également soumis au débat d'orientation budgétaire de la collectivité.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents.

Référence juridiques :

- *Code général de la fonction publique, articles L 132-1 à L132-4*
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abrogée par l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique,*
- *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*
- *Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*
- *Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*

SOMMAIRE

I - L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE AU 31 DECEMBRE 2021

- A) La parité au sein de la gouvernance politique

- B) L'état des lieux de la mixité dans les services communaux
 - 1/ Effectif global de la collectivité par statut et par genre (31/12/2021)
 - 2/ La répartition par filière du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2021)

- C) Pyramide des âges du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2021)

- D) La catégorie statutaire du personnel permanent
 - 1/ La répartition Homme/Femme par catégorie
 - 2/ La répartition des emplois fonctionnels et de direction

- E) L'évolution de carrière du personnel titulaire et en CDI
 - 1/ La répartition des déroulements de carrière (année 2021)
 - a) Les avancements de grade
 - b) La promotion interne
 - 2/ La rémunération
 - 3/ La formation
 - 4/ Les congés
 - a) Les congés maternité et paternité
 - b) Différentes positions administratives (*autre que la position activité*)

II - LE PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

AXE 1 : Lancer une démarche de communication interne

AXE 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

AXE 3 : Garantir l'égal accès aux corps, aux cadres d'emplois, aux grades et emplois dans la fonction publique

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

III - INFORMATIONS RELATIVES AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION INSTAUREES EN 2021

I - L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITE ET AU 31 DECEMBRE 2021

A. La parité au sein de la gouvernance politique

Effectif légal du Conseil municipal : 49

<i>Fonctions</i>	<i>Répartition femmes/hommes</i>	
	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>
Maire		1
Adjoint	7	7
Conseiller municipal	17	17

B. L'état des lieux de la mixité dans les services communaux

1/ Effectif global de la collectivité par statut et par genre (31/12/2021)

Statut	Femme	Homme	Total
Apprentis	1	0	1
collaborateur de cabinet		3	3
CDI	104	204	308
CDD de droit public	22	44	66
Non titulaires	32	40	72
PEC	602	438	1040
Titulaires/stagiaires	233	210	443
Total	994	939	1933

Observations :

- Part des femmes dans l'effectif total : 51,42% (forte concentration des femmes au niveau du personnel en contrat PEC)
- Part des hommes dans l'effectif total : 48,58% (concentration plus importante des hommes au niveau du personnel permanent)

2/ La répartition par filière du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2021)

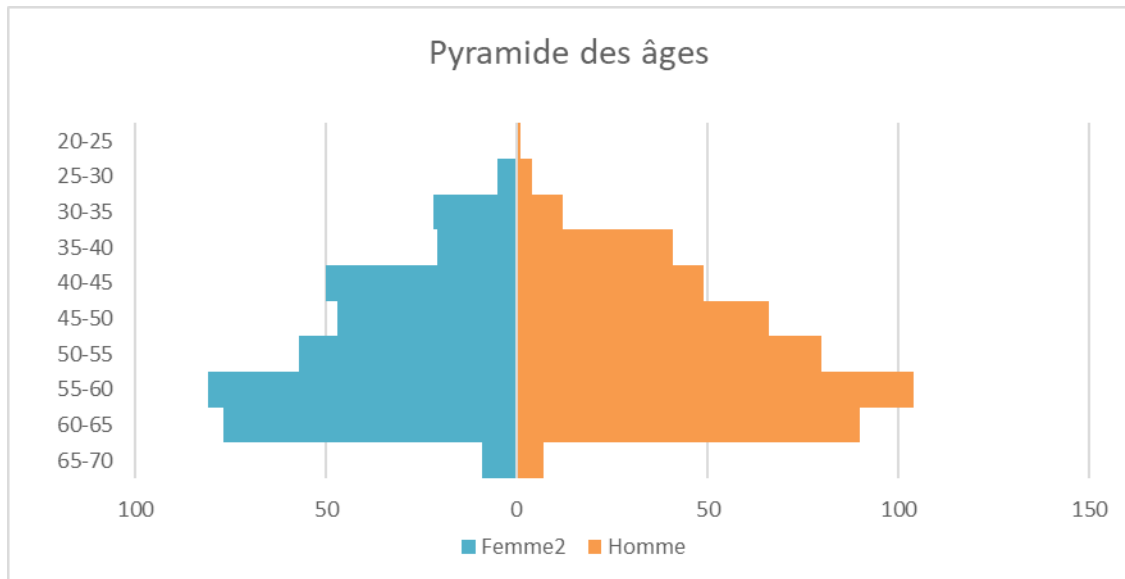
Filière	Femme	Homme	Total	Part
Filière administrative	197	51	248	30%
Filière animation	6	4	10	1%
Filière culturelle	8	2	10	1%
Filière Sécurité (Police Municipale)	3	20	23	3%
Filière Sociale	3		3	0%
Filière sportive	1	7	8	1%
Filière technique	151	370	521	63%
Total	369	454	823	100%

Observations :

- Une nette représentativité des hommes dans l'effectif total du personnel permanent (55% contre 45% pour les femmes).
- Une forte concentration des hommes dans la filière technique (71% contre 29% pour les femmes).
- Une forte concentration des femmes dans la filière administrative (79% contre 21% pour les hommes)

c. Pyramide des âges du personnel permanent (CDI ; Non titulaires, stagiaires, titulaires) (31/12/2021)

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
20-25	0	1	1
25-30	5	4	9
30-35	22	12	34
35-40	21	41	62
40-45	50	49	99
45-50	47	66	113
50-55	57	80	137
55-60	81	104	185
60-65	77	90	167
65-70	9	7	16
Total	369	454	823



- Age moyen des femmes : 51,7 ans
- Age moyen des hommes : 52 ans
- Age moyen total : 51,79 ans

D. La catégorie statutaire du personnel permanent

1/ La répartition Homme/Femme par catégorie

Catégorie	Femme	Homme	Total
A	15	13	28
B	27	19	46
C	327	422	749
Total	369	454	823

Observations :

- Nette représentativité des femmes dans les catégories A et B (encadrement supérieur et intermédiaire)
- Forte concentration des hommes au niveau de la catégorie C (56% contre 44% pour les femmes)

2/ La répartition des emplois fonctionnels et de direction

Répartition équilibrée sur emplois fonctionnels au titre de l'année 2021

(E) Nominations en 2021 (y compris primo-nominations)		
Emplois fonctionnels concernés	HOMME	FEMME
DGS	1	
DGA		1
DGST		
Total par sexe	1	1

Répartition des emplois de direction par sexe au titre de l'année 2021

10 emplois de direction occupés en 2021 dont 7 occupés par des femmes

E. L'évolution de carrière du personnel titulaire et en CDI

1/ La répartition des déroulements de carrière (année 2021)

a. Les avancements de grade

Catégorie	Grade	Femme	Homme
B	Rédacteur principal de 1ère classe	3	1
	Rédacteur principal de 2ème classe	4	
	Technicien territorial principal de 1ère classe		1
C	Agent de maîtrise principal		1
	Adjoint technique principal de 2ème classe	2	10
	Adjoint technique principal de 1ère classe		2
	Brigadier chef principal	2	3
	Adjoint administratif principal de 2ème classe	3	1
Total des avancements de grade 2021 par sexe		14	19

b. La promotion interne

Catégorie	Grade/cadre d'emploi	Nombre de dossiers présentés au CDG	Nombre de dossiers retenus
A	Attaché territorial	1 (femme)	0
	Ingénieur territorial	1 (homme)	1 (homme)
B	Chef de service de police municipale	1 (homme)	0
	Technicien	1 (homme)	0
	Rédacteur	2 (1 femme/1 homme)	0
C	Agent de maîtrise	30 (18 femmes/12 hommes)	30 (18 femmes/12 hommes)
Total promotion interne par sexe		36 (20 femmes/16 hommes)	31 (18 femmes/13 hommes)

Pour leur part, les agents contractuels (CDI, permanent) bénéficient d'un déroulement de carrière en matière d'avancement d'échelon, de reclassement indiciaire eu égard aux dispositions réglementaires en vigueur pour les agents titulaires sans distinction de sexe.

2/ La rémunération

CATEGORIE (tous les statuts confondus)	MOYENNE REMUNERATION NETTE VERSEE AU 31/12/2021			ECART REMUNERATION FEMMES/HOMMES
	Femme	Homme	Global	
A	3 234,48 €	3 593,43 €	3 406,78 €	-10%
B	2 643,74 €	2 310,78 €	2 471,52 €	14%
C	1 699,71 €	1 745,60 €	1 725,97 €	-3%

Le niveau de rémunération s'explique principalement par l'ancienneté, le grade détenu et l'emploi occupé.

Il est à noter que l'écart de rémunération nette versée est de 10% de moins pour les femmes par rapport aux hommes pour la catégorie A. Sur ce constat, il convient néanmoins de souligner que les postes occupés par des hommes dans la catégorie A sont pour certains dans la filière technique, plus avantageuse que la filière administrative.

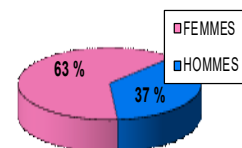
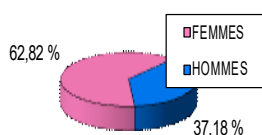
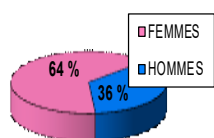
3/ La formation

Rapport Egalité Hommes / Femmes des heures de Formation Réalisées

Nombre de formations réalisées			
CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	14	13	27
B	16	64	80
C	195	330	525
PEC	396	721	1117
Total :	621	1128	1749

Nombre de salariés formés			
CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	10	10	20
B	11	21	32
C	116	173	289
PEC	325	575	900
Total :	461	779	1240

Nombre d'Heures de Formation			
CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	126	210	336
B	252	555	807
C	2544	4230	6774
PEC	3240	5676	8916
Total :	6162	10671	16833



3/ Les congés

a. Les congés maternité et paternité

Type de congé	Nombre d'agents	Nombre de jours
Maternité	12	1 441
Paternité	18	339

b. Différentes positions administratives (autre que la position activité)

Motif positions administratives	Femme	Homme	Total
<i>Activité à temps partiel 50%</i>	2	1	3
<i>Activité à temps partiel 60%</i>	1		1
<i>Activité à temps partiel 70%</i>		1	1
<i>Activité à temps partiel 80%</i>	11	1	12
<i>Activité à temps partiel 90%</i>	1		1
<i>Mise à disposition hors structure</i>	1		1
<i>Congé parental</i>	1		1
<i>Congé sans traitement</i>	3	2	5
<i>Détachement longue durée</i>	2	1	3
<i>Détachement pour stagiaire Etat</i>	1		1
<i>Disponibilité pour convenances personnelles</i>	1	4	5
<i>Disponibilité pour soins conjoint/enfant</i>	1		1
<i>Disponibilité pour suivre conjoint</i>	1		1
<i>Temps partiel thérapeutique 50%</i>	12	8	20
Total par sexe	38	18	56
Proportion par sexe	68%	32%	100%

II - LE PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

AXE 1 : Lancer une démarche de communication interne

- Instaurer une promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la mise en place d'une communication dédiée : intranet, fiche d'information ad hoc, affichage etc.
- Adapter la communication selon le public concerné
- Ancrer la culture de l'égalité professionnelle dans l'organisation et le fonctionnement des services communaux
- Tenir des réunions d'information pour expliquer l'intérêt de la démarche, les attendus du plan d'action et porter à la connaissance du personnel les actions prévues ;
- Sensibiliser les différents niveaux d'encadrement afin qu'ils soient eux-mêmes des vecteurs de l'information et contribuent par leur action à la réussite de cette démarche

AXE 2 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

- Identifier et analyser les écarts de rémunération par sexe pour l'ensemble des agents concernés sur la base d'indicateurs tels que : quotité de temps de travail ; différence de représentation des sexes dans les corps et cadres d'emploi ; différence de structure démographique au sein de chaque corps et cadre d'emploi (grade/échelon) ; composante indemnitaire ; ratios d'avancement de grade (taux de promotion sexués) ; écart de rémunération entre contractuels
- Réajuster la politique RH pour réduire les inégalités salariales et mettre en œuvre des mesures correctives telles que la cotation des postes ; modalités d'attribution des primes dont la part variable liée au mérite ; politique de promotion ; règles de gestion des retours de congés familiaux : mixité des métiers
- Veiller à l'égalité d'accès à la promotion interne par la réalisation d'une analyse annuelle et d'un suivi des promotions internes des femmes et des hommes

- Travailler sur les représentations des métiers et des postes et mettre en place des actions de sensibilisation pour communiquer sur les modernisations technologiques effectuées et déconstruire les stéréotypes de genre (à l'attention des femmes et des hommes en interne et/ou des demandeurs d'emploi en externe)
- Réduire les écarts liés aux quotités de temps de travail dans certaines catégories de fonction, en fonction des besoins de service

AXE 3 : Garantir l'égal accès aux corps, aux cadres d'emplois, aux grades et emplois dans la fonction publique

Le recrutement

- Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées du recrutement, des stéréotypes femmes / hommes par la mise en place d'une formation dédiée ;
- Réaliser un guide du recrutement à destination des responsables de service afin de présenter les dispositions légales et réglementaires relatives à la discrimination dans la collectivité.
- Dans le cadre de la formation individuelle des responsables de service, identification par la collectivité, de modules de formation en faveur de la politique d'égalité professionnelle et de la mixité des recrutements
- Organiser des journées portes ouvertes dans la collectivité pour présenter les métiers aux demandeurs d'emploi dans le cadre notamment des « mardi nou lé la »
- Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans la collectivité et rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de la collectivité et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité

La formation

- Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des agents qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale et dans le cadre de l'entretien professionnel, déterminer d'un commun accord des formations dont l'agent sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour au sein de la collectivité

- Informer et sensibiliser l'ensemble des agents sur les enjeux de la mixité dans la collectivité et organiser des réunions, des moments d'échanges, de sensibilisation, faire appel à des intervenants extérieurs pour sensibiliser l'ensemble des agents à la mixité et à l'égalité professionnelle

AXE 4 : Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

- Améliorer les conditions de retour des agents dans la collectivité à l'issue des congés familiaux, notamment par la promotion d'un temps d'échange entre la hiérarchie et les agents
- Permettre une meilleure anticipation de la gestion des compétences dans le cadre des congés familiaux. Définir de bonnes pratiques visant à préparer un départ pour congés familiaux et communiquer auprès des responsables de services
- Instaurer une démarche expérimentale relative au télétravail et développer l'utilisation des nouvelles technologies, afin d'éviter au maximum des déplacements professionnels en vue notamment de faciliter la gestion de la parentalité au sein de la collectivité

AXE 5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation est prévu par les **articles L.135-6 et L.452.43 du Code de la fonction publique.**

Il est ouvert aux agents, fonctionnaires, ou contractuels de droit public, s'estimant victimes ou témoins d'agissements tels que définis ci-dessous :

- Les **actes de violence** qui se caractérisent par un ensemble d'attitudes manifestant de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures, gestes ou agissements d'intimidation, acte ou tentative d'acte sexuel...);

- Les **actes de discrimination** qui résultent des traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, leur sexe, leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. Il existe en tout 18 critères sanctionnés par la loi ;
- Les **actes de harcèlement moral** qui sont des agissements répétés visant à une dégradation des conditions de travail et portant atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent ;
- Les **actes de harcèlement sexuel** qui sont le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- Les **agissements sexistes** qui sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- La **menace** qui peut être définie comme l'expression d'un projet nuisible, par atteinte aux personnes ou aux biens, souvent par la parole.
- L'**acte d'intimidation** qui inspire la crainte d'un mal à la victime.

Ainsi, depuis le 1er mai 2020, toutes les collectivités territoriales, tous les établissements publics doivent mettre en place un dispositif permettant à leurs agents de signaler les faits tels que décrits précédemment.

Les collectivités et établissements publics peuvent déléguer ce dispositif aux centres de gestion, s'ils le souhaitent par le biais d'une convention d'adhésion.

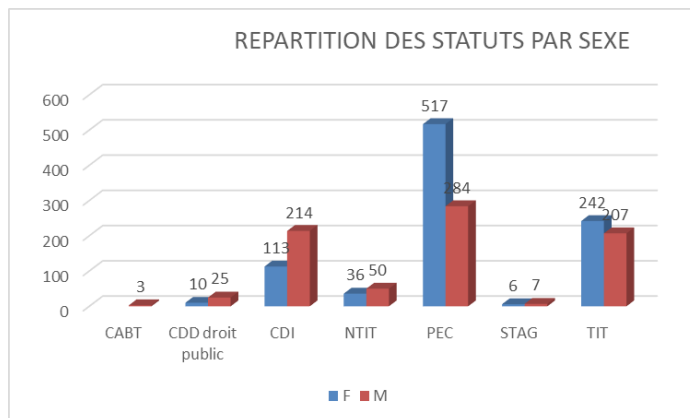
- **MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF AU SEIN DE LA COMMUNE DU TAMPON**

Le Centre de gestion de la Réunion dispose de la structuration nécessaire pour répondre aux obligations inhérentes à ce dispositif. Les collectivités et établissements publics peuvent faire le choix de déléguer ce dispositif, s'ils le souhaitent.

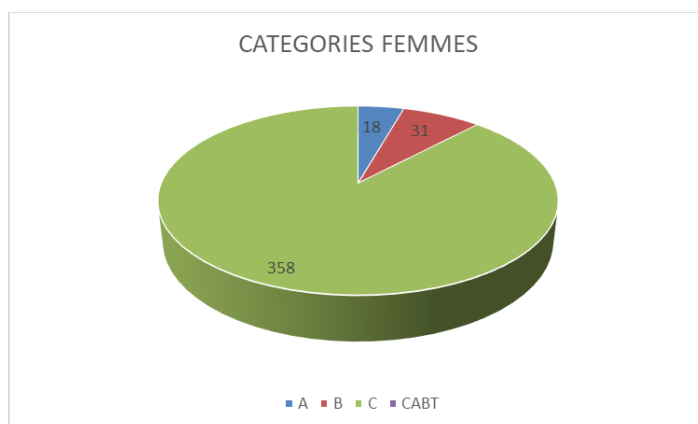
S'agissant de l'application de ce dispositif de signalement au sein de la Commune du Tampon, la Collectivité entend déléguer par convention d'adhésion cette obligation au Centre de gestion. La convention afférente sera soumise à l'approbation du Conseil municipal après consultation du Comité Social Territorial en 2023.

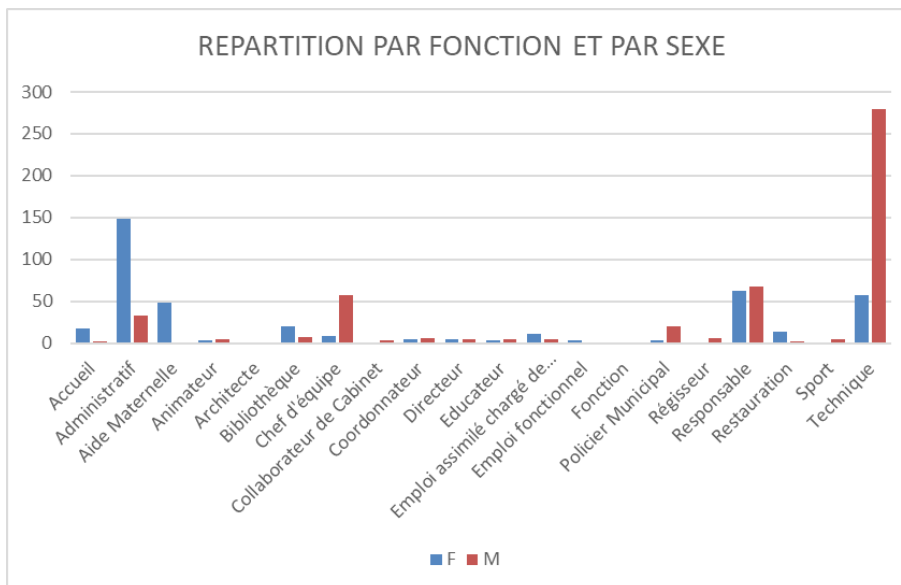
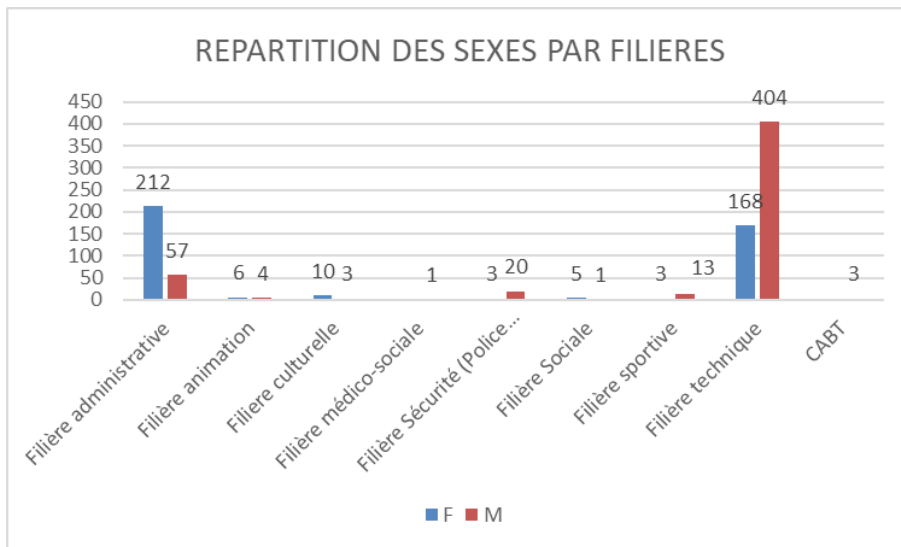
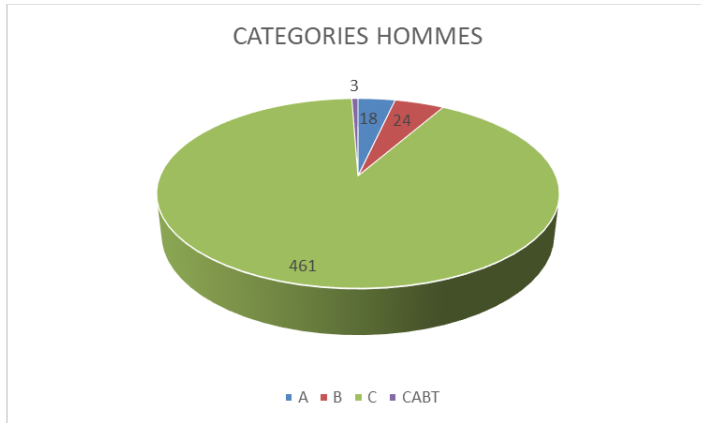
III - INFORMATIONS RELATIVES AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION INSTAUREES EN 2021

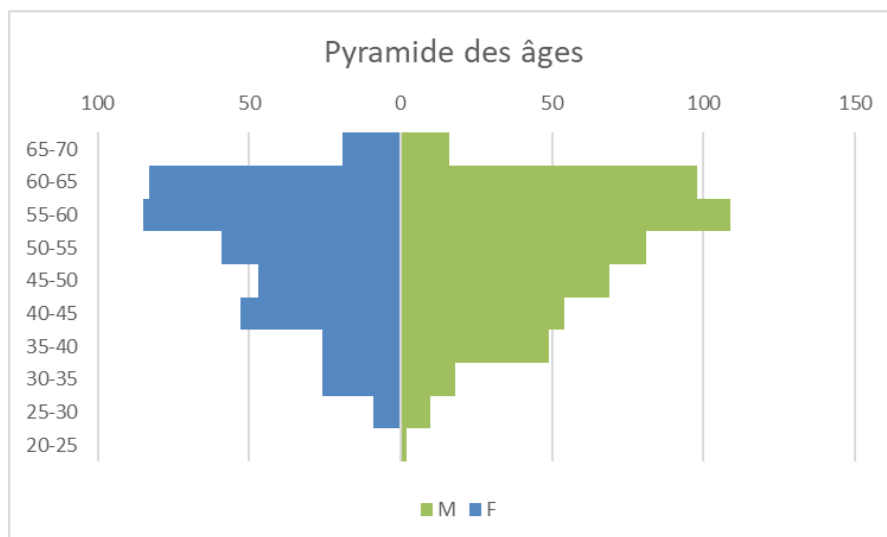
Il convient ici de rappeler les engagements pris en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes lors dans les lignes directrices de gestion instaurées en 2021.



Personnel permanent







Moyenne d'âge : 51 ans

TRANCHES D'AGE	FEMME	HOMME	TOTAL
20-25		2	2
25-30	9	10	19
30-35	26	18	44
35-40	26	49	75
40-45	53	54	107
45-50	47	69	116
50-55	59	81	140
55-60	85	109	194
60-65	83	98	181
65-70	19	16	35
TOTAL	407	506	913

A Les données chiffrées présentées ci-dessus sont issues du rapport social unique 2021 (31/12/2020).

Actions

- Revoir la dénomination des postes dans les offres d'emploi afin de ne pas faire référence à un sexe en particulier
- Sensibiliser les recruteurs à l'égalité femme-homme pour un même poste afin qu'ils adoptent selon le même canevas qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme
- Veiller à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes pour un même poste
- Encourager les femmes à occuper des emplois de direction
- Encourager les femmes à occuper des métiers habituellement occupés par des hommes

- Veiller au respect de l'obligation de nomination équilibrée sur les emplois de direction
- Veiller à la mixité dans les cadres d'emploi
- Mettre ne place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes
- Sensibiliser le personnel et notamment les managers sur le harcèlement