

contact@yvetot-normandie.fr
yvetot-normandie.fr

RAPPORT ET PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Validé au Comité Technique du 27 mai 2021

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. A cet effet, elle transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable. Ce plan doit faire l'objet d'une consultation préalable du Comité Technique et doit être transmis au Préfet.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

Le plan d'action est rendu obligatoire pour les collectivités territoriales et établissement publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants. La durée de ce plan d'action ne peut excéder trois ans renouvelables.

Les membres du Comité Technique de la CCYN se sont réunis le jeudi 27 mai 2021 afin de valider le rapport de situation établi par le Centre de Gestion 76 à partir des éléments transmis pour l'établissement du bilan social 2019 (chapitre I) et sur la mise en place du plan d'action sur l'égalité professionnelle femmes / hommes (chapitre II orientations – chapitre III actions retenues).

LES OBJECTIFS :

- Renforcer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction Publique
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- 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.

PORTEE JURIDIQUE :

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de la durée de trois ans prévus par les textes. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts de rémunération constatés.

Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

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

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

I. ETAT DES LIEUX

RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES DE LA CCYN

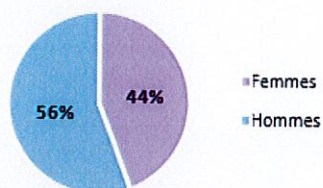
Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

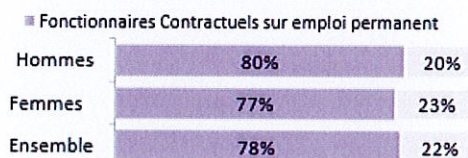
□ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 35 femmes et 44 hommes sur emploi permanent

□ 23 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 20 % des hommes

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme



} 44 % des fonctionnaires sont des femmes et 56 % des hommes

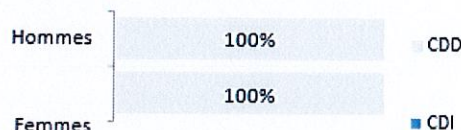
} 47 % des contractuels permanents sont des femmes et 53 % des hommes

□ Aucun agent contractuel n'est en CDI

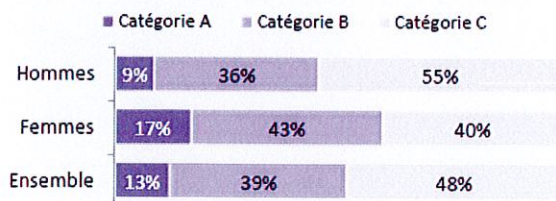
↳ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 30,2 fonctionnaires hommes
- 23,9 fonctionnaires femmes
- 7,9 contractuels hommes
- 6,8 contractuelles femmes

Aucun agent en CDI



➡ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	60%
	Catégorie B	48%
	Catégorie C	37%

➡ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	65%	35%
Technique	16%	84%
Culturelle	53%	47%
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	78%
Adjoints territoriaux du patrimoine	63%
Rédacteurs	57%

Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des adjoints techniques

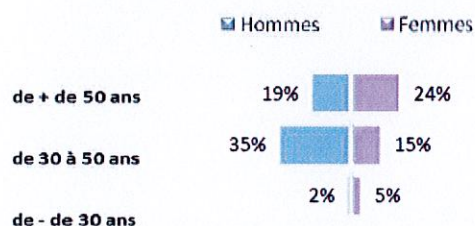
Adjoints techniques	89%
Assistants d'enseignement artistique	60%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

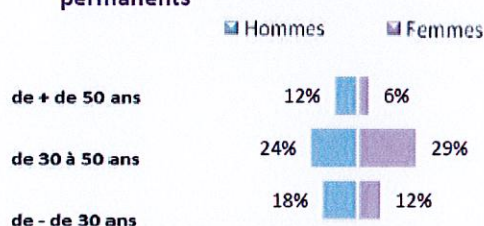
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,87	37,50	45,50
Hommes	46,64	38,06	44,89

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

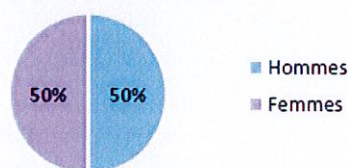


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
CAE/CUI	-
Emploi aidé	-

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

2 agents sont lauréats d'un concours ou d'un examen professionnel dont 2 suivis d'une nomination

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un concours contre 0,0 % des femmes

0,0 % des hommes nommés suite à la réussite à un examen professionnel contre 0,0 % des femmes

► Pour rappel, 44% des fonctionnaires sont des femmes

Titularisation

3 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 1 femme et 2 hommes

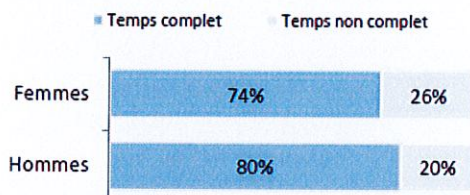
4 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 2 femmes et 2 hommes

5 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

5,7 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 11,1 % des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

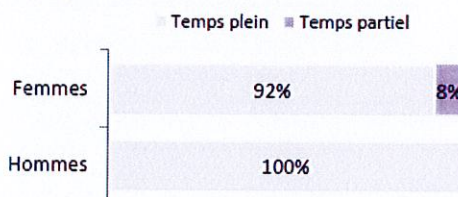
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



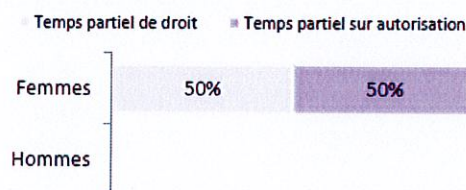
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

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

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)

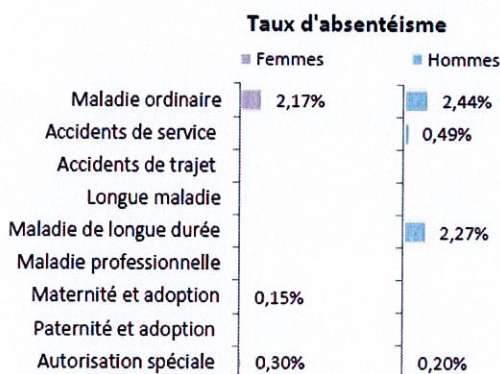


Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,17%	2,94%
	Ensemble : 2,60%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	2,17%	5,21%
	Ensemble : 3,86%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	2,62%	5,41%
	Ensemble : 4,17%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)



➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 7,9 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 19 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 2 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2019

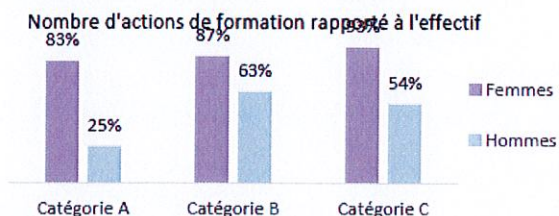
➔ 5 accidents du travail déclarés en 2019

- ▶ Aucun accident du travail ne concernait des femmes
- ▶ 5 accidents du travail pour 44 hommes en position d'activité au 31 décembre 2019
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 79 jours d'arrêt

Formation

➔ 55 départs en formation concernant des agents permanents

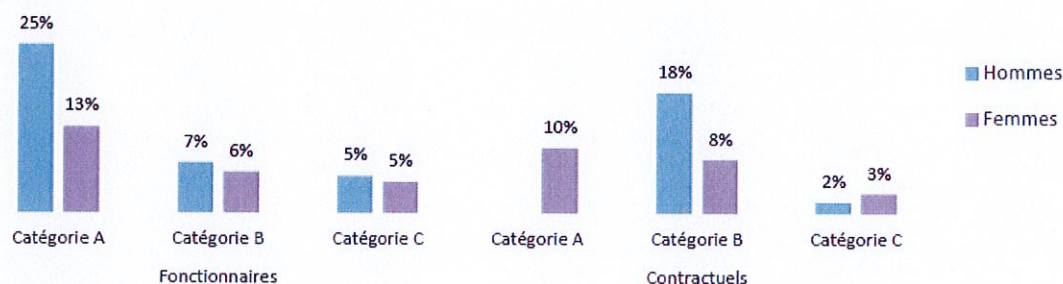
➔ 1 départ en formation pour les agents non permanents



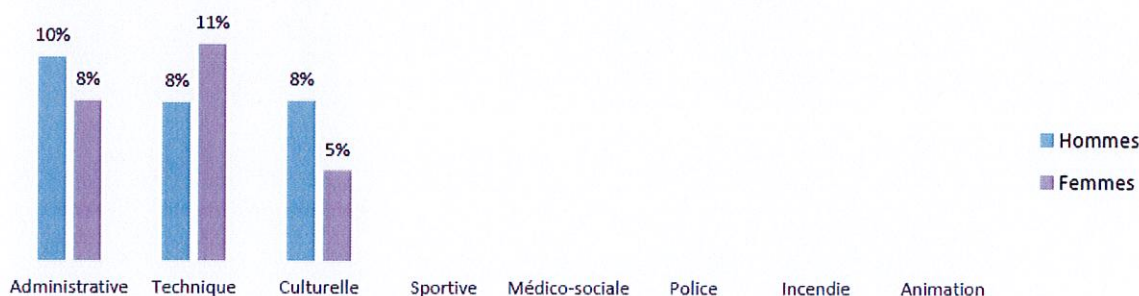
Ce départ en formation concernait une femme sur emploi non permanent

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



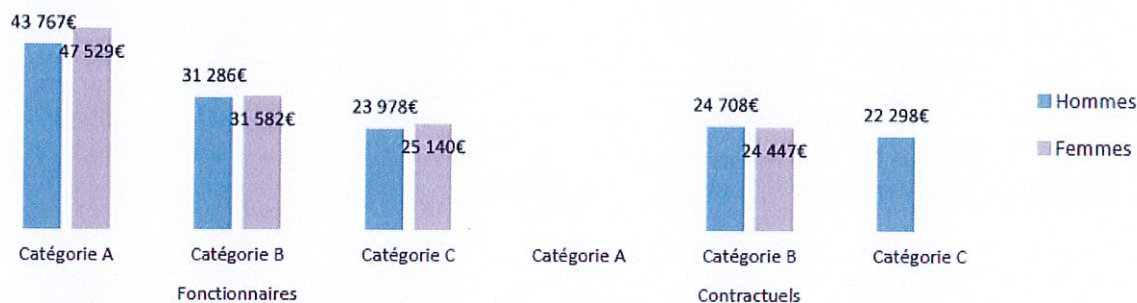
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	10%	11%	13%	9%	5%	6%
Technique	27%	15%	30%		5%	3%
Culturelle	29%	8%	5%	5%	4%	2%
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	s	33 310 €	31 767 €	s	25 142 €
Technique	s	s	s		23 512 €	23 267 €
Culturelle	s	s	29 016 €	28 256 €	24 200 €	24 386 €
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— Acte de violence ou de harcèlement

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec 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 sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec 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 sans arrêt de travail	23‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec 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 sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec 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 sans arrêt de travail	0‰	0‰

II. STRATEGIE PLURIANNUELLE DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

Dans cette partie, Il convient de lister les orientations en matière de stratégie d'élaboration d'un plan d'action afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les enjeux, objectifs et actions en découlant en tiendront compte.

Le plan d'action établi au chapitre III précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la CCYN retient la mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes hommes et propose d'agir dans les trois domaines suivants :

1. Démocratie et vie citoyenne
2. Ressources humaines
3. Politiques publiques

Orientations et actions retenues :

1 Démocratie et vie citoyenne :

- a) *Mise en place d'une clause de mixité / parité dans les instances consultatives : ajout de la clause de mixité dans le règlement intérieur de chaque instance*
- b) *Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social et dans les instances paritaires : validation du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes / hommes et rendu d'un rapport annuel de suivi*

2 Ressources humaines :

- a) *Désignation d'un référent sur l'égalité femmes – hommes : les représentants du personnel sont appelés à désigner un référent*
- b) *Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement : lors des recrutements, ne pas faire de discrimination femmes / hommes, la CCYN ne pratique déjà aucune discrimination lors des recrutements*
- c) *Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite en fonction des choix opérés en termes de congés et temps partiel : en cas de demande de temps partiel ou de congés spécifiques pour élever les enfants, le service ressources humaines devra conseiller au mieux les agents sur les conséquences en matière de carrière et de retraite*
- d) *Elaborer et adopter une charte du temps pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : le protocole temps de travail a été conçu en ce sens*
- e) *Mettre en place des outils statistiques sur les recrutements, avancements et promotions : construire des tableaux de bord recrutements, avancements et promotions*
- f) *Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents : poursuivre la politique déjà mise en place en ce domaine, aucune discrimination n'est présente au sein de la CCYN*
- g) *Favoriser la mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement sexués : par exemple pour la filière technique*
- h) *Organiser un avancement équilibré : prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré : Réalisé depuis cette année, les tableaux d'avancement précisent désormais le nombre de femmes et d'hommes promus pour chaque cadre d'emplois*

- i) *Elaborer un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes dont l'objectif est de définir, pour la période, la stratégie et les mesures de réduction des écarts constatés : Plan d'action présenté ce jour à valider et rendu de statistiques annuelles pour son suivi*

3 Politiques publiques :

- a) *Produire et analyser des données par sexe sur les politiques engagées par la CCYN par exemple au sein des services culturels : demander aux établissements des statistiques en matière de fréquentation*
 b) *Acquisition d'ouvrages sur l'égalité femmes – hommes par la médiathèque : voir si ce n'est déjà fait sinon proposer la mise en place de ces acquisitions*

III. ACTIONS RETENUES EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

• Actions retenues par la CCYN et délais de mise en œuvre :

1 Démocratie et vie citoyenne :

ACTION	REALISATION ET DELAI DE MISE EN OEUVRE
a) <i>Mise en place d'une clause de mixité / parité dans les instances consultatives : ajout de la clause de mixité dans le règlement intérieur de chaque instance</i>	<i>Réalisé, les instances consultatives sont mixtes depuis les élections professionnelles de décembre 2018</i>
b) <i>Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social et dans les instances paritaires : validation du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes / hommes et rendu d'un rapport annuel de suivi</i>	<i>Le plan d'action a été validé lors du Comité technique du 27 mai 2021 par les représentants de l'administration et du personnel</i>

2 Ressources humaines :

ACTION	REALISATION ET DELAI DE MISE EN OEUVRE
a) <i>Désignation d'un référent sur l'égalité femmes – hommes : les représentants du personnel sont appelés à désigner un référent</i>	<i>Action décidée lors du Comité technique du 27 mai 2021, la référente est Mme Lucie GAUTHIER, rédacteur territorial au sein du service environnement</i>
b) <i>Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement : lors des recrutements, ne pas faire de discrimination femmes / hommes, la CCYN ne pratique déjà aucune discrimination lors des recrutements</i>	<i>Les processus de recrutement au sein de la CCYN ne font apparaître aucune discrimination</i>
c) <i>Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite en fonction des choix opérés en termes de congés et temps partiel : en cas de demande de temps partiel ou de congés spécifiques pour élever les enfants, le service ressources humaines devra conseiller au mieux les agents sur les conséquences en matière de carrière et de retraite</i>	<i>Le service RH s'engage à recevoir en rendez-vous chaque agent déclarant une grossesse afin de l'informer de ses droits en termes de congés, temps partiel, retraite...</i>
d) <i>Elaborer et adopter une charte du temps pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : le protocole temps de travail a été conçu en ce sens</i>	<i>La charte du temps mise en place en 2015 est en cours de révision et sera travaillée avec les représentants du personnel au cours du dernier trimestre 2021 pour une validation en conseil communautaire en fin d'année et une mise en application à compter du 1^{er} janvier 2022 comme le prévoit la réglementation en vigueur</i>
e) <i>Mettre en place des outils statistiques sur les recrutements, avancements et promotions : construire des</i>	<i>Le service RH a pour objectif à compter de janvier 2022 d'établir des tableaux de bord sur les</i>

<i>tableaux de bord recrutements, avancements et promotions</i>	<i>recrutements, avancements et promotions à des fins statistiques</i>
<i>f) Respecter l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents : poursuivre la politique déjà mise en place en ce domaine, aucune discrimination n'est présente au sein de la CCYN</i>	<i>La mise en place du RIFSEEP en 2019 a permis de gommer les disparités en matière de primes, les régimes indemnitaires sont attribués en fonction de la cotation du poste occupé par l'agent. Les salaires de base ne sont pas concernés par cette égalité de traitement, en effet, les fonctionnaires sont rémunérés sur la base d'un indice correspondant à leur grade et ancienneté dans l'échelon</i>
<i>g) Favoriser la mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement sexués : par exemple pour la filière technique</i>	<i>Lors des recrutements notamment en filière technique peu de candidatures féminines se présentent, la CCYN les étudie toutes de la même façon</i>
<i>h) Organiser un avancement équilibré : prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré : Réalisé depuis cette année, les tableaux d'avancement précisent désormais le nombre de femmes et d'hommes promus pour chaque cadre d'emplois</i>	<i>Action en place au sein de la CCYN, les avancements de grades et échelons sont respectés et se font sans discrimination. Les tableaux d'avancement comportent désormais les indications du nombre de nommés femmes et hommes</i>
<i>i) Elaborer un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes dont l'objectif est de définir, pour la période, la stratégie et les mesures de réduction des écarts constatés : Plan d'action présenté ce jour à valider et rendu de statistiques annuelles pour son suivi</i>	<i>Plan d'action validé le 27 mai 2021 par les membres du Comité technique</i>

3 Politiques publiques :

<i>ACTION</i>	<i>REALISATION ET DELAI DE MISE EN OEUVRE</i>
<i>a) Produire et analyser des données par sexe sur les politiques engagées par la CCYN par exemple au sein des services culturels : demander aux établissements des statistiques en matière de fréquentation</i>	<p><i>2021/2022 des statistiques de fréquentation seront demandées aux établissements culturels de la CCYN</i></p> <p><i>La Médiathèque intercommunale a été questionnée sur ce sujet suite au Comité technique du 27 mai 2021 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- la fréquentation globale 2020, tous âges confondus, est de 63 % de femmes contre 37 % d'hommes</i> <i>- jusqu'à 14 ans, 52 % des inscrits sont des femmes et 48 % des garçons</i> <i>- après 15 ans, 75 % sont des femmes et la proportion hommes chute à 25 %</i> <p><i>Cela reflète, au moins pour partie, une tendance nationale : la pratique de la lecture est plus répandue chez les femmes, et ce dès l'adolescence. Plus globalement, la féminisation des pratiques culturelles est observée depuis quelques années.</i></p> <p><i>Le Conservatoire de musique sera également sollicité fin 2021 début 2022 afin d'établir également des statistiques de fréquentation.</i></p>
<i>b) Acquisition d'ouvrages sur l'égalité femmes – hommes par la médiathèque : voir si ce n'est déjà fait sinon proposer la mise en place de ces acquisitions</i>	<i>Les documents sur la parité, la médiathèque propose des documents assez variés sur l'histoire égalité</i>

femmes / hommes et sur l'histoire de l'émancipation féminine, tant en section adulte qu'en jeunesse. Les agents affectés au secteur « jeunesse » ont également constitué une malle à l'attention des enseignants : « filles / garçons ».

Chaque année, il conviendra également d'établir chaque année, pour chaque sexe, un état des lieux portant sur les effectifs moyens, le bilan des recrutements, les formations, les avancements et les promotions, les rémunérations et le temps de travail.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes / hommes sera établi à partir d'un bilan annuel sur les actions retenues par les représentants du personnel et l'autorité territoriale.

IV. DATE D'EFFET ET DUREE DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action pour l'égalité femmes hommes est établi pour une durée de : 3 ans

Un rapport de situation sera présenté chaque année aux membres du comité technique

Avis favorable du Comité technique en date du : 27 mai 2021

Date et modalités de communication aux agents : Le présent rapport et plan d'action a été transmis par voie électronique dès signature du compte-rendu de séance du Comité Technique du 27 mai 2021

Le plan d'action sera présenté en Conseil Communautaire le 23 septembre 2021

Date d'effet : 1^{er} octobre 2021



Le Président,

Gérard CHARASSIER