



[www.paysdelunel.fr](http://www.paysdelunel.fr)

# Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes

## Le cadre législatif et réglementaire

L'égalité entre les femmes et les hommes a été reconnu en tant que principe constitutionnel en 1946. Il est également rappelé dans l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur, sans nécessité de débat ni de vote. Toutefois, une délibération spécifique permet d'attester de la présentation effective du rapport à l'organe délibérant de la collectivité.

Par ailleurs, l'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Enfin, lors du Comité interministériel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé une concertation sur l'égalité professionnelle. Cette concertation a abouti à la signature de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

## Actions de la Communauté de Communes du Pays de Lunel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au titre de l'année 2018.

La Communauté de Communes du Pays de Lunel est née de la transformation du SIVOM du canton de Lunel en Communauté de Communes le 24 décembre 1993.

En 2018, la Communauté de Communes représentait 15 communes pour 49 190 habitants.

Le présent rapport est articulé selon 3 axes :

- Le volet interne relatif à la politique des Ressources Humaines
- Le volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire.
- Le Plan d'action pluriannuel et les programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

### Le Volet Interne relatif à la politique des Ressources humaines

*La politique en matière de ressources humaines et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*

Une attention particulière est apportée par la Communauté de Communes du Pays de Lunel à la gestion des temps de travail : conciliation des besoins du service avec les contraintes familiales.

Ainsi, l'application de la circulaire relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi de finances pour 2011 (loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010) a été étendue aux agents à temps partiel qui sont principalement des femmes. L'application de cette circulaire permet aux agents de bénéficier de jours de Réduction de temps de travail supplémentaires (RTT) à l'instar des agents exerçant à temps complet sur une base de 36 heures.

Les autorisations d'absences liées à des événements familiaux sont données indifféremment aux hommes et aux femmes (congrés paternité/autorisations d'absence liées à la maternité).

Les rémunérations sont établies sur la base du cadre d'emploi, de grade et des fonctions. Le régime indemnitaire est maintenu pendant le congé maternité, paternité ou d'adoption, selon les règles en vigueur ainsi que pendant les autorisations d'absence pour garde d'enfant.

Rémunération Brute Mensuelle de base sans les primes : (les écarts s'expliquent par l'ancienneté)

	maxi	mini
<b>F</b>	2 929 €	1 524 €
<b>H</b>	3 440 €	1 524 €

Les parcours professionnels se déroulent strictement dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences :

Avancement	Grade	Promotion Interne
<b>F</b>	11	0
<b>H</b>	4	0

Les recrutements s'effectuent indifféremment entre les femmes et les hommes selon le besoin défini du poste et les compétences du candidat.

**Recrutement** : 6 recrutements ont eu lieu en 2018 : 6 femmes

**Agents titularisés et stagiaires**

Stagiairisation en 2018 : 5 agents (3 hommes et 2 femmes)

Titularisation en 2018 : 3 agents (2 hommes et 1 femme)

**Services civiques** : 1 homme et 2 femmes

La formation est également ouverte aux femmes et aux hommes en fonction des demandes des agents, en accord avec leur responsable de service, et aux besoins des services.

	F			M		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
<b>Nb personnes</b>	4	6	26	1	4	39
<b>Nb jours formation</b>	37	25	77	1	28	112

La mixité dans les filières et cadres d'emploi est générale. Cependant, on peut noter une représentation plus élevée des femmes dans les services administratifs.

#### REPARTITION PAR CATEGORIE

	Cat A	Cat B	Cat C
<b>F</b>	13	18	55
<b>H</b>	4	5	63

#### REPARTITION PAR FILIERE

	Administration	Technique/police	Culturelle	Animation	Médico-sociale
<b>F</b>	37	12	18	14	5
<b>H</b>	2	62	3	4	1

L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle s'illustre par des autorisations de travail à temps partiel pour 12 femmes, des aménagements d'horaires lors de la rentrée des classes des enfants jusqu'en 6<sup>ème</sup> par exemple.

Le document unique obligatoire contribue à garantir la santé et la sécurité des agents au travail. Il est élaboré à la CCPL. En 2018 :

\*Une formation sur « l'accueil du public difficile » a été organisée en intra, à la Médiathèque.

\*Une formation relative à l'utilisation de produits écologiques a été dispensée à l'ensemble des agents qui s'occupent de l'entretien des locaux (des femmes essentiellement) pour préserver leur santé.

\*La lutte contre toute forme de harcèlement est matérialisée, entre autres, au travers de la mise en œuvre du plan de prévention des risques psychosociaux (RPS), permettant de détecter les situations à risque et d'apporter des solutions correctives. La psychologue du travail intervient dans la collectivité lorsque des situations de travail le nécessitent. Le service des ressources humaines collabore activement avec le service de médecine préventive en général.

Le dialogue social informel et dynamique existant depuis de nombreuses années au sein de la CCPL permet de repérer des situations de mal être au travail, que des agents ne feraient pas remonter à leur hiérarchie ou à la direction des Ressources Humaines, mais évoqueraient avec les représentants du personnel.

### **Le Volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire.**

*Les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.*

**En ce qui concerne les marchés publics :**

\*L'interdiction de soumissionner à un marché public pour les entreprises qui n'auraient pas respecté l'obligation de négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est toujours en vigueur (article 45 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics et le décret du 25 mars 2016).

En effet, cette obligation codifiée à l'article L.2242-5 du Code du travail et issue de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 prévoit notamment que :

*« La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :*

*(...) 4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ».*

**En ce qui concerne le service Petite enfance :**

\*Au niveau de l'encadrement des séjours, les animateurs recrutés sont pour moitié des hommes et pour moitié des femmes afin de garantir l'équilibre affectif.

\*La CCPL évite les stéréotypes dès le plus jeune âge en proposant les mêmes activités et les mêmes jeux aux filles et aux garçons.

\*La CCPL traite de manière égalitaire les demandes pour des enfants filles ou garçons.

\*La CCPL sensibilise les assistantes maternelles dans le cadre du RAM en ce sens (A titre d'information, 272 assistants maternels sont sur le territoire du Pays de Lunel dont 2 hommes).

\*En 2018, les accueils de loisirs ont enregistré une augmentation de 20% de fréquentation : filles et garçons confondus.

**En ce qui concerne les activités de pleine nature :**

\* La CCPL crée et développe des activités ludiques en famille et des sentiers de randonnée permettant une pratique sportive et familiale d'activités de plein air, de détente.

\*Un service de navettes en direction des plages est proposé pendant la période estivale. 8 000 passagers environ empruntent ce service.

\*Un projet de voie verte entre Lunel et Marsillargues est en projet et devrait se concrétiser en 2020.

**En ce qui concerne la culture :**

\*La CCPL a participé, en 2018, à la mise en valeur d'un auteur, Mme Juliette MEZENC, qui a animé plusieurs ateliers d'écriture. Par ailleurs, Mme Ilya GREEN, auteur illustratrice jeunesse est intervenue au sein de la Médiathèque pour des expositions, des rencontres, des dédicaces et des ateliers auprès des enfants. Le mois du film documentaire a mis en lumière l'œuvre de Mme Laurence KIRSCH, réalisatrice. Les femmes ont donc été mises à l'honneur pour cette année 2018.

Il a été constaté que le lectorat adulte reste principalement féminin (70%). Toutes les autres actions menées en 2018 à la Médiathèque se sont adressées indifféremment aux hommes et aux femmes.

**En ce qui concerne le CIAS :**

Pour 2018 : 2 femmes mises à l'abri à l'hôtel suite à des violences conjugales.

Logements intercommunaux :

En 2018 : 14 familles ou personnes ont été hébergées dans les logements d'urgence intercommunaux, dont 13 femmes seules.

Suivi dossiers RSA :

Sur 645 dossiers suivies : 253 femmes et 392 hommes.

\* La CCPL a signé un protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences dans la sphère conjugale en 2007. Les signataires se sont donnés pour objectif de faire progresser la réponse globale apportée à ces situations et notamment en matière d'accueil d'urgence. Dans ce cadre, les conventions de mise à l'abri avec les hôtels et les taxis sont en cours de renouvellement.

#### **En ce qui concerne le développement durable :**

\*La permanence espace info énergie aide les habitants à maîtriser leurs factures d'énergie et donc à lutter contre la précarité énergétique notamment pour les publics les plus fragilisés qu'ils soient des femmes ou des hommes.

\*Des actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire : deux kits de sensibilisation ont été réalisés (pour les primaires et pour les collégiens et les lycéens). 2 200 élèves environ ont été sensibilisés tout sexe confondu.

#### **En ce qui concerne le développement économique**

\*Lorsque des réunions thématiques ou des formations sont organisées à destination des porteurs de projets suivis par la CCPL, il est tenu compte des disponibilités et des charges familiales de chacun.

#### **De façon générale, la CCPL sensibilise à la citoyenneté et au respect des différences en :**

\*Portant une attention aux violences en général,

\*Permettant aux femmes d'intégrer des filières techniques (A noter qu'une femme a occupé un poste de gardien de déchetterie (saisonnier) et une autre femme est en poste au service technique des déchets, emplois généralement occupés par des hommes).

## **Le Plan d'action pluriannuel**

#### **Les objectifs 2019 :**

→La mise en œuvre progressive de l'accord signé par les sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics.

Ce nouvel accord comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le fonds égalité.

Les 5 axes de l'accord sont les suivants :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière,

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

#### **Les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes :**

\*En faveur du personnel, la poursuite de la mise en œuvre du plan de prévention des RPS (risques psycho sociaux), en appui avec un psychologue du travail du Centre de Gestion de l'Hérault permet d'anticiper des situations génératrices d'inégalité.

\*En matière de commande publique, le respect strict du règlement applicable aux marchés publics continuera à être préservé.

\*En matière de petite enfance, une attention particulière est apportée dans l'achat des jeux, l'organisation des activités et l'aménagement des équipements pour les établissements d'accueil des enfants et des centres de loisirs afin de continuer à favoriser la mixité.

\*En matière de culture, la CCPL est attentive aux initiatives liées à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

\*En matière de sport, la CCPL poursuit la création d'équipements et de sentiers de randonnée favorisant les pratiques et échanges pour tous.

\*Les transports intercommunaux du Pays de Lunel évoluent et répondent à de nouveaux besoins (87 000 passagers concernés par an). Ils sont utilisés aussi bien par des femmes que par des hommes.

\*La réalisation du pôle d'échange multimodal encouragera la mobilité et favorisera la proximité : c'est un enjeu important pour le territoire car la mobilité est à la fois source de plusieurs contingences et de solutions : développement économique, déplacements professionnels et personnels voire ludiques et touristiques, désenclavement, accessibilité, attractivité, accès aux services, commerces, administrations... et un enjeu important pour les personnes les plus fragiles.