



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

Le cadre législatif et réglementaire

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- la loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle,
- la loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville,
- la loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes et prévoit en son article 61 la rédaction d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à cette action. Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

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 2019.

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 2019, la Communauté de Communes représentait 15 communes pour 50 240 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.

La Communauté de Communes du Pays de Lunel a diffusé à l'ensemble de ses agents les documents suivants afin de mieux appréhender leurs droits en la matière :

- La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique,
- Le Guide Pratique et Juridique du Ministère du Travail concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail,
- Une Fiche de concepts juridiques clefs à ce sujet.

En outre, il est rappelé qu'une attention particulière est apportée par la Communauté de Communes du Pays de Lunel à la gestion des temps de travail afin de concilier les 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.

En outre, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle s'illustre par des autorisations de travail à temps partiel pour 12 femmes et 1 homme, des aménagements d'horaires lors de la rentrée des classes des enfants jusqu'en 6^{ème} par exemple.

Les autorisations d'absences liées à des événements familiaux sont données indifféremment aux hommes et aux femmes (congés 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 l'application du décret du 26 Août 2010.

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

	Maximum	Minimum
Femmes	2 765 €	763 € (mi-temps)
Hommes	3 711 €	1 527 €

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

	Avancement de grade	Promotion interne
Femmes	4	0
Hommes	0	0

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

Recrutement : 4 recrutements ont eu lieu en 2019 : 3 femmes et 1 homme

Agents titularisés et stagiaires

Stagiairisation en 2019 : 5 agents (4 femmes et 1 homme)

Titularisation en 2019 : 6 agents (4 hommes et 2 femmes)

Services civiques : 3 hommes 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.

	Femmes			Hommes		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Nb personnes	11	21	38	1	6	44
Nb jours formation	16	35	63	2	12	69

*A noter que lors d'une formation en union, un intervenant a eu des propos déplacés à caractère sexiste. Le formateur a été rappelé à l'ordre par le CNFPT, suite à l'intervention de la CCPL.

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.

Représentation par catégorie (Titulaires et contractuels)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	13	19	56	88
Hommes	2	9	53	64

Représentation par filière (Titulaires et contractuels)

	Administration	Technique/police	Culturelle	Animation	Médico-sociale	Total
Femmes	36	17	18	12	5	88
Hommes	1	55	2	4	2	64

Le document unique obligatoire contribue à garantir la santé et la sécurité des agents au travail. Il est élaboré par la Communauté de Communes du Pays de Lunel. En 2019 :

* Une formation sur « l'accueil des personnes en situation de handicap dans les ERP » a été organisée en union avec des communes membres, au service enfance.

* Une formation relative à la formation des membres du CHSCT (composé de 3 femmes et 2 hommes pour le collège des représentants du personnel) a été dispensée à l'ensemble des représentants du personnel concerné ainsi qu'au service des Ressources Humaines.

* Les formations concernant les bases des marchés publics, le harcèlement en milieu scolaire, les formations STT recyclage ou encore sur les « travaux en hauteur » ont également été dispensées à la CCPL et au personnel de certaines communes.

* Prochainement, une formation sur le « management pressé » à destination de tous les responsables de la collectivité sera organisée (décembre 2019- janvier 2020).

Toutes ces actions vont dans le sens d'une meilleure prise en compte de la santé au travail.

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 Communauté de Communes du Pays de Lunel permet de repérer également 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.

La Directrice des ressources humaines assiste aux rencontres sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes proposées par le CNFPT, afin de poursuivre une réflexion sur la politique de la RH de la collectivité en matière d'égalité professionnelle.

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.

La Communauté de communes du Pays de Lunel intègre la promotion de l'égalité des droits des femmes et des hommes dans ses diverses politiques publiques et dans l'exercice de ses compétences, recouvrant des secteurs aussi divers que les structures jeunesse, enfance, l'action sociale, le développement économique, le développement durable etc...

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.

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 ».

*Dans les marchés de travaux, la Communauté de communes du Pays de Lunel intègre des clauses relatives au travail en insertion des personnes qui relèvent du PLI (Plan Local d'insertion) afin d'intégrer les publics les plus fragiles au monde de l'emploi.

A ce jour, certaines personnes ont trouvé un emploi grâce à cette politique. (ex : travaux du PEM : 4000 heures d'insertion prévues, 1 agent a même signé un CDI). Cette politique favorise l'emploi local. Il faut reconnaître que les tâches proposées attirent davantage les hommes.

En ce qui concerne le service Petite enfance :



*En 2019, les accueils de loisirs ont enregistré une augmentation de 1% de fréquentation par rapport à 2018 : filles et garçons confondus.

*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 Communauté de communes du Pays de Lunel évite les stéréotypes dès le plus jeune âge en proposant les mêmes activités et les mêmes jeux aux filles et aux garçons.

*La Communauté de communes du Pays de Lunel sensibilise les assistants maternels 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 ce qui concerne les activités de pleine nature et le service de navettes :



* La Communauté de communes du Pays de Lunel 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.

*Le projet de voie verte entre Lunel et Marsillargues se poursuit et devrait se concrétiser en 2020.

*Un service de navettes en direction des plages est proposé pendant la période estivale. 9 000 passagers environ empruntent ce service.

En ce qui concerne la culture :

Les femmes restent à l'honneur à la Médiathèque qui a participé, en 2019, comme en 2018, à la mise en valeur d'une auteure, Madame Juliette MEZENC, à travers cinq ateliers d'écriture. Madame Vanessa Lalo, psychologue du numérique est intervenue au sein de la médiathèque pour expliquer les phénomènes d'isolement ou les problèmes d'addiction dans l'univers des jeux vidéo. Madame Teddie Allin, conteuse et éducatrice de jeunes enfants a animé dix ateliers sur la création d'un tablier à histoires, auprès des parents.

Le mois du film documentaire a mis en lumière l'œuvre de Mme Laurence KIRSCH, réalisatrice du film EMMA. Dans le cadre du festival Babil, semaine d'animations pour les tous petits, Malika Doray,

illustratrice jeunesse, intervient sur des ateliers jeunesse. Le lectorat 2019 reste principalement féminin. L'ensemble des actions menées en 2019, à la médiathèque, s'est adressé à tout public.

En ce qui concerne le CIAS :

Au titre de l'année 2019 : Les conventions relatives au protocole femmes victimes de violences conjugales ont été renouvelées et améliorées avec l'intégration d'un nouvel hôtel ainsi que d'une compagnie de taxi dans le dispositif.

*Une femme mise à l'abri à l'hôtel dans le cadre du protocole « femmes victimes de violence conjugale » - 2 nuitées

*13 personnes ou familles hébergées dans les logements d'urgence intercommunaux (12 femmes dont 6 avec enfants – 1 homme).

Pour ce qui est de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA : sur 766 dossiers suivis, nous comptons 298 femmes et 468 hommes.

En ce qui concerne le développement durable :



*La relance de la politique éco-responsabilité a permis de mobiliser à nouveau les agents de la Communauté de communes du Pays de Lunel autour des enjeux de développements durable.

*Le Plan Intercommunal d'Amélioration des Pratiques Phytosanitaires et Horticoles (PIAPPH) avec l'objectif « Zéro pesticide » : Plus qu'une question d'environnement et de biodiversité, il s'agit aussi d'un enjeu de santé publique. Le PIAPPH permet notamment d'assainir le cadre de vie, d'enrichir la biodiversité des espaces verts et de réduire les volumes d'eau et les apports de fertilisants.

*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. Il en est de même avec la participation de la Communauté de communes du Pays de Lunel au dispositif du PIG (Programme d'Intérêt Général) lancé par le Département de l'Hérault et permettant d'aider financièrement les propriétaires privés, avec l'octroi de subventions pour la réalisation de travaux significatifs d'amélioration de logements anciens tels que les travaux d'amélioration de la performance, les travaux de remise aux normes et de rénovation de logements dégradés ou vacants, les travaux d'adaptation au vieillissement ou au handicap.

Encore et toujours, 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). 30% des enfants scolarisés sur le territoire 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 Communauté de communes du Pays de Lunel, il est tenu compte des disponibilités et des charges familiales de chacun.

*En 2019, le service a recruté 2 femmes suite aux départs d'un homme et d'une femme.



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 2020 :

→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.

La collectivité se propose de travailler plus particulièrement sur l'axe 5, au titre de l'année 2020 :

→ Renforcer la prévention et la lutte contre les comportements à caractère sexistes

A travers le renforcement d'une politique de communication interne permettant de sensibiliser les agents afin de faire évoluer les comportements et lutter contre les clichés sexistes, les incitations à la discrimination, le rappel du devoir de réserve et de l'obligation de dignité.