

EGALITE PROFESSIONNELLE

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE – PLAN D’ACTION 2024 – 2026

Un Rapport de Situation Comparée (RSC) sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été réalisé et un plan d'actions défini pour la période 2020 – 2023.

Dans ce même cadre légal, en réponse aux mêmes obligations et objectifs ; au terme de cette période, ce RSC a été mis à jour pour permettre :

- Une nouvelle comparaison entre les données de la collectivité et celles de la FPT au niveau national sur les items principaux.
- Une estimation des avancées sur les axes suivants retenus comme prioritaires sur la collectivité.
- La confirmation, modification et/ou précision de ces axes en accord avec les partenaires sociaux suite à leur rencontre les 06/09/2023, 26/09/2023 et 23/10/2023 pour la période 2024 - 2026.

Sur les orientations retenues comme prioritaires sur la période 2020 – 2023 :

- **Indicateurs** : Un suivi des indicateurs au service des orientations retenues.

Les indicateurs, issus notamment des Bilans Sociaux (BS) puis du Rapport Social Unique (RSU) à mettre en œuvre à compter de cette année, ont été régulièrement mis à jour, présentés et débattus avec les partenaires sociaux. Ceci sans ignorer la difficulté de mettre en œuvre le suivi des mêmes données sur plusieurs années compte tenu des évolutions légales avec le passage du BS au RSU, et du changement de logiciel en interne. **Cet axe, avec pour objectif une fiabilisation des données du RSU et un suivi des indicateurs sur 3 ans pour mesurer, notamment, les avancées au regard du plan d'actions ou prévenir les dérives, a été confirmé avec les partenaires sociaux.**

- **Recrutement** : Veiller à la mixité des profils dans l'organisation des jurys. Mettre en regard le pourcentage femmes / hommes dans les candidatures reçues, convoquées, puis recrutées.

Sans avoir précisément mis en place ce suivi considérant la complexification du marché du travail et en conséquence du recrutement, les items relatifs aux recrutements confirment l'absence de discrimination femmes / hommes sur ce terrain, la collectivité restant très proche des données nationales, avec quelques avancées à signaler dans la féminisation de certaines filières (PM, Technique).

- **Formation** : Maintenir l'équilibre femmes / hommes dans les formations dispensées.

Les indicateurs confirment que cet objectif est tenu. La formation prévue de l'ensemble de l'encadrement sur le sujet de l'égalité professionnelle a, par contre, été reportée pour donner la priorité au cadre plus large des Projet d'Administration et Projet RH. **Il est retenu de plus de veiller à l'accès à la formation sur les métiers fortement féminisés et/ou la continuité de service est difficile à assurer.**

- **Parcours professionnels** : Suivre le pourcentage femmes / hommes dans les avancements de grade et promotions internes accordés. Prendre les mesures adaptées si le constat met en évidence un déséquilibre inexplicable par des éléments objectifs.

Les chiffres présentés ne soulèvent pas d'interrogation et restent proches voire mieux disant que les données nationales, pour autant le maintien de cet axe comme prioritaire a été confirmé avec les

partenaires sociaux. **Il est retenu de suivre plus précisément les filières / métiers très féminisés sur lesquels les règles d'avancement sont parfois mal définies.**

- **Conditions de travail** : Repérer au niveau du service SST les indicateurs pertinents sur le sujet (accidents du travail, absentéisme maladie...).

Ce travail reste à conduire, la priorité ayant été donnée à la mise en œuvre du projet RH puis à l'élaboration du Projet d'Administration. Après échanges avec les partenaires sociaux la collectivité retient comme axe prioritaire 2024 – 2026 la mise en œuvre des Projet d'Administration, projet RH et d'une Charte Qualité de vie et conditions de travail. **Il est retenu de mettre en place l'entretien de mi-carrière prioritairement sur les postes repérés à risque en termes d'absentéisme et d'usure professionnelle.**

- **Equilibre vie professionnelle – vie privée** : A partir des indicateurs suivis et à développer dans le RSC, veiller au respect des ambitions posées en termes de GRH dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Un grand travail a été fait sur ce sujet à l'occasion de la négociation du passage du temps de travail à 1607 heures annuelles, en confirmant les organisations de travail sur 5 jours, 4 jours ½, en élargissant l'annualisation et en ouvrant ces organisations au télétravail.

Il est à noter que si l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes n'a pas été retenu comme une orientation prioritaire, en ce que la rémunération résulte de l'application de règles bien entendu appliquées sans distinction de genre. Une des explications de cet écart de rémunération résulte d'une forte féminisation des postes non-permanents à temps partiel ou non complet. Un travail significatif a été engagé pour lutter contre cette forme de précarité inhérente à la nature de ces contrats, en organisant lorsque cela est possible et pour les agents qui le souhaitent le passage sur certains de ces postes d'un contrat horaire à un CDD dans un premier temps. L'ouverture à des CDI restant à envisager si cette expérimentation s'avère probante. **Ainsi qu'en veillant pour ces agents à un accès prioritaire aux CDD et CDI ouverts ou libérés.**

Les orientations retenues pour la période 2024 – 2026 :

Au terme des rencontres tenues avec les partenaires sociaux la collectivité retient de poursuivre le travail engagé sur ces orientations pour la période 2024 – 2026 **telles que réprécisées ci-dessus** ; à partir, en termes de plan d'actions, de la mise en œuvre du Projet d'administration, du Projet RH, de la mise en œuvre d'une Charte sur la qualité de vie et les conditions de travail, en cohérence avec les principes posés dans les LDG.