AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE 2023-2026

Communauté de Communes du Périgord Ribéracois

11 rue Couleau – 24 600 RIBERAC

05.53.92.50.60

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

Dans le cadre de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, tous les établissements publics de plus de 20 000 habitants ont l'obligation d'élaborer un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article 6 septies de l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 précise que :

Article 1 – Le plan d'action comporte des mesures visant à :

1. Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Article 2 – Pour chacun de ces domaines, le plan d'action précise les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Article 3 – Le plan d'action est élaboré pour une durée de trois ans.

Article 4 – Le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Article 5 – Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le présent document a reçu un avis favorable à l'unanimité des représentants du personnel et des représentants de la collectivité lors de la séance du Comité Social Territorial en date du 19 juin 2023

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

Préambule

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

L'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et, le cas échéant, révise par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social Territorial.

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.
Les Lignes Directrices de Gestion doivent en tenir compte et définir les modalités d'action. Elles visent notamment à assurer l'égalité femmes / hommes à tous les niveaux : promotions/avancements, valorisation des parcours, recrutements, rémunérations.

Le Comité Social Territorial est informé annuellement de l'état de la mise en œuvre du plan d'action.

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

Sommaire

I. Diagnostic

I 1- Répartition femmes-hommes au sein des effectifs de la CCPR

a. Répartition des emplois d'encadrement en 2021
b. Une féminisation importante
c. Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique
d. Principales causes de départ
e. Avancement de grade et promotion interne

I 2- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

I 3- Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale

a. Le temps partiel et le temps non complet
b. Le télétravail
c. Les absences (accident de trajet, maladies professionnelles…)
d. Le Compte Epargne Temps
e. Le recours à la formation professionnelle
f. Représentation au sein des instances consultatives

I 4- Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

II. Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

La communauté de communes du Périgord Ribéracois s'est emparée de la problématique de l'égalité professionnelle dès l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) arrêtées en 2021 :

Extrait des Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la CCPR :

III – La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH

Au vu de l'état des lieux et du projet politique, la collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

-organiser / préparer certains services à la mutualisation
-résorber l'emploi précaire
- Œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle
- Améliorer la qualité de vie au travail
- Professionnaliser l'organisation des services

Afin de remplir cet objectif d'égalité professionnelle, les LDG ont fixé une série d'actions à mener :

Extrait des Lignes Directrices de Gestion (LDG) de la CCPR :

Œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle	Mettre en adéquation filière et métier à l'embauche et lorsque ce n'est pas pénalisant pour l'agent Etablir un bilan de la situation comparée F/H Réaliser le questionnaire DOVALE Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social Sensibiliser et former les agents chargés des RH et du management intermédiaire à l'égalité professionnelle Aménager les conditions de travail : télétravail, horaires variables… Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement Organiser la complémentarité prévention/ conditions de travail/ traitement des situations de handicap : nouvel assistant de prévention ou temps de travail de contrôleur de prévention

Il est nécessaire de commencer par connaître les éléments précis concernant notre collectivité. C'est pourquoi la première action à mettre en place est d'**établir un bilan de la situation comparée femmes/hommes.**

Une fois cet état des lieux réalisé, les élus souhaitent le porter à connaissance des instances paritaires afin d'impliquer les agents dans l'étude de la problématique : **inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires.**

Des actions de **sensibilisation,** de **formation,** ainsi qu'une réflexion sur les **aménagements des conditions de travail** sont également prévues dans les actions inscrites dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion.

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

I. DIAGNOSTIC

Le préalable au lancement d'un plan d'action est de disposer d'une bonne connaissance de la situation de départ. Un diagnostic précis et détaillé permet de distinguer les priorités d'action et de définir de manière pertinente des objectifs à atteindre.

S'appuyant sur le dernier bilan social et les procédures existantes au sein de la collectivité, les données suivantes dressent la situation de la Communauté de Communes du Périgord Ribéracois en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

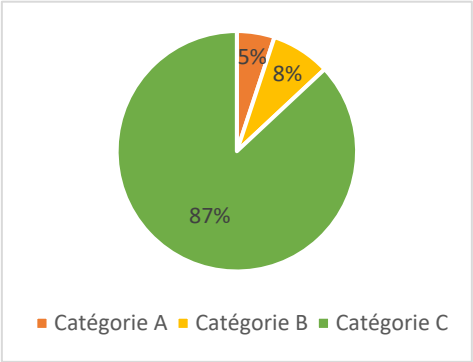
I 1- Répartition femmes-hommes au sein des effectifs de la Communautés de Communes du Périgord Ribéracois

En 2021, la Communauté de communes du Périgord Ribéracois comptait 138 agents dont 104 fonctionnaires et 34 contractuels (17 contrats CCPR et 17 contrats Centre de Gestion) : 90 sont des femmes (soit 59%) et 48 sont des hommes.

Répartition des agents par catégorie en 2021 :

	Fonctionnaires		Contractuels				Total
			Contrat CCPR		Contrat CDG		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	1	5	1	0	0	0	**7**
Catégorie B	2	8	0	1	0	0	**11**
Catégorie C	31	57	4	11	9	8	**120**
Total	**34**	**70**	**5**	**12**	**9**	**8**	**138**

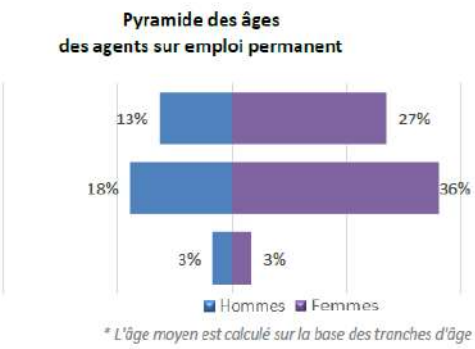
87% des agents relèvent de la catégorie C.



En moyenne, les agents de la collectivité ont 46 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	45,64
Contractuels permanents	51,94
Ensemble des permanents	46,11

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	37,05

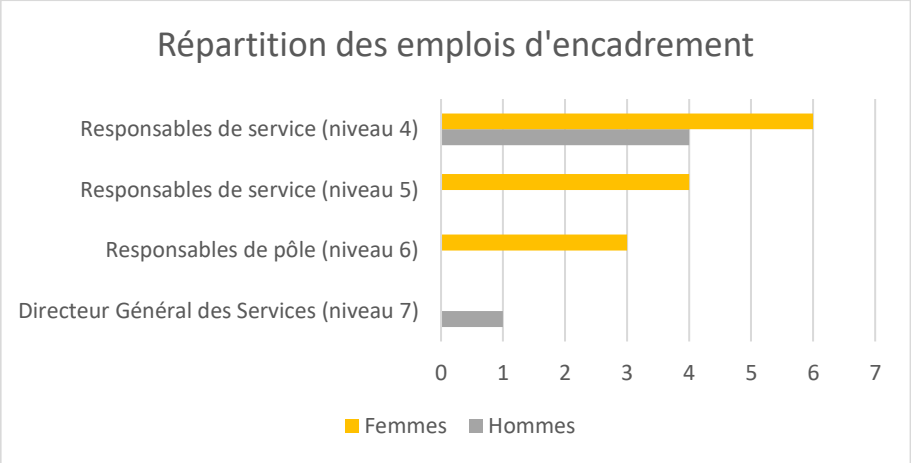


L'âge moyen des agents est de 46 ans (36% des femmes ont entre 30 et 49 ans et 18% chez les hommes).

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

a) Répartition des emplois d'encadrement en 2021

Au niveau de l'organigramme :
- Le niveau le plus élevé niveau 7 (DGS) est occupé par un homme,
- Les niveaux 5 et 6 sont exclusivement occupés par des femmes.
- Et au niveau des postes de niveau 4 (responsables de services), le ratio est 6 femmes pour 4 hommes.

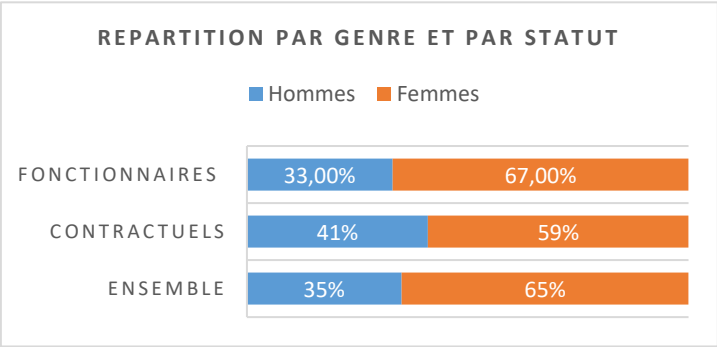


Répartition des emplois d'encadrement en fonction des catégories :
Catégorie A : 2 hommes et 5 femmes soit 71% de femmes
Catégorie B : 2 hommes et 7 femmes soit 78% de femmes
Catégorie C : 1 femme et 1 homme soit 50%.

Il apparaît donc que **les postes d'encadrement sont majoritairement occupés par des femmes.**

b) Une féminisation importante

Au titre de l'année 2021, la collectivité présente un taux de féminisation de **65%** dans la globalité (fonctionnaires et contractuels, tous services confondus).



c) Un taux de féminisation variable en fonction des filières et du niveau hiérarchique

Répartition femmes-hommes selon les filières :

	Fonctionnaires		Contractuels		Total	% femmes	% hommes
Filière	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**			
Administrative	3	17	2	2	24	**79**	**21**
Technique	19	18	5	7	49	**51**	**49**
Animation	10	24	7	11	52	**67**	**33**
Sportive	2	0	0	0	2	**0**	**100**
Sociale	0	11	0	0	11	**100**	**0**
Total	**34**	**70**	**14**	**20**	**138**		
% femmes	**67**		**59**		**65**		
% hommes	**33**		**41**		**35**		

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

La filière « animation » plutôt féminin, qui est une des filières concernées par les emplois à temps non complet. La filière sportive est exclusivement masculine. La filière sociale exclusivement féminine.
La filière technique est particulièrement « équilibrée ». La responsable du pôle technique est une femme ainsi que la responsable du Service Public d'Assainissement Non Collectif (SPANC) qui est un service relevant de la filière technique.

Par ailleurs, les services sont genrés par rapports aux missions : les adjoints techniques femmes sont essentiellement des agents d'entretien des locaux ou des agents des écoles.

Ainsi les services sont fortement genrés mais des passerelles existent entre les services avec présences de femmes dans des services traditionnellement « masculins » (présence d'une femme au service voirie ayant muté du service enfance-jeunesse).

Répartition femmes-hommes selon le niveau hiérarchique :

	Fonctionnaires		Contractuels		Total	% femmes	% hommes
Niveau hiérarchique	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**			
Niveau 7	1	0	0	0	1	0	100
Niveau 6	0	3	0	0	3	100	0
Niveau 5	0	4	0	0	4	100	0
Niveau 4	3	4	1	1	9	55	45
Niveau 3	6	12	1	0	19	63	37
Niveau 2	9	12	3	3	27	45	55
Niveau 1	15	35	9	16	75	68	32
Total	**34**	**70**	**14**	**20**	**138**	**65**	**35**

d) Principales causes de départ

Départ de fonctionnaires par catégorie hiérarchique et par sexe en 2021 :

	Femmes	Hommes
Départ retraite	3	0
Mutation	1	0
Détachement	0	1
Congé parental	1	0
Total	**5**	**1**

e) Avancements de grade et promotion interne

Les agents sont informés annuellement de leurs possibilités d'avancement lors de leur évaluation et un rappel est effectué par le service RH.

La promotion interne 2021 s'est présentée comme suit :

- Catégorie C : **Agent de maîtrise** : 20 agents étaient promouvables (13 femmes et 7 hommes)
  - 3 hommes ont fait la demande de promotion (acceptée)

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

- Catégorie B : **Animateur** : 16 agents étaient promouvables (9 femmes et 7 hommes)
  - 0 demande

  Technicien : 4 agents étaient promouvables (4 hommes)
  - 2 hommes ont déposé leur demande (refusé)

  Rédacteur : 2 agents étaient promouvables (1 femme et 1 homme)
  - 1 homme a déposé son dossier (refusé)

- Cat A : **Attaché** : 2 femmes promouvables
  - 1 dossier présenté (refusé)

- Cat A+ : **Conseillé socio-éducatif** : 1 femme promouvable
  - 0 dossier déposé

Répartition hommes-femmes :

	Femmes	Hommes	Total
Avancement de grade au choix	10	2	12
Promotion interne	0	3	3
Nomination après concours	0	0	0
Total	**10**	**5**	

En 2021, sur 12 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, 10 étaient des femmes soit 83%. En revanche, seuls des hommes ont bénéficié d'une promotion interne. Ces 3 agents appartiennent à la filière technique. Ces 3 adjoints technique principal sont passés agent de maitrise (catégorie C +). Au niveau hiérarchique, 2 de ces agents sont au niveau 2 et 1 au niveau 3.
Tous les dépôts de dossiers de promotion interne sont étudiés par une commission spécifique sous le prisme des Lignes Directrices de Gestion. Il est à noter qu'en 2021 aucun dossier de promotion interne n'avait été déposé par une femme.

Répartition des avancements de grades au choix par catégorie :

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	2	0	2
Catégorie B	3	0	3
Catégorie C	5	2	7
Total	10	2	

Les avancements de grade ne semblent pas corrélés avec la catégorie.

Répartition des avancements de grades par filière :

	Femmes	Hommes
Administrative	7	0
Technique	1	1
Animation	1	1
Sportive	0	0
Sociale	1	0

On ne note pas de discrimination en 2021 sur les avancements de grades mais on constate que les hommes sont avantagés sur les promotions internes notamment du fait du passage au grade d'agent de maîtrise.

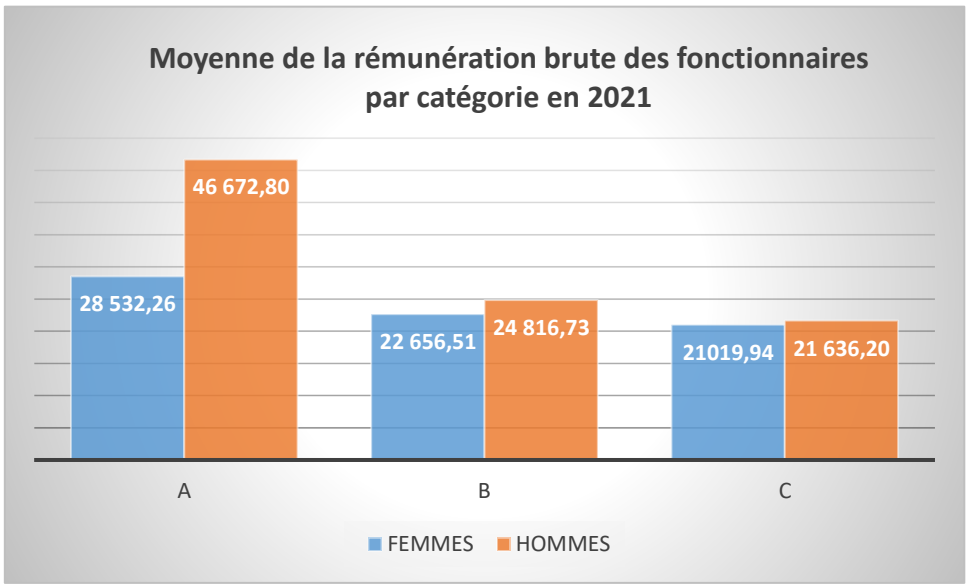
AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

I 2- Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

« *Il existe 11,8 % de différence salariale entre femmes et hommes à postes égaux. Il ne s'agit pas de discrimination, mais il y a également un écart de primes de 16 %.* » Stanislas Guerini sur La Gazette du 10 mars 2023.

Moyenne de la rémunération brute des fonctionnaires par catégorie en 2021 :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	28 532,26	22 656,51	21 019,94
Hommes	46 672,80	24 816,73	21 636,20
% variation hommes/femmes	**63,58**	**9,53**	**2,93**



Une première approche de la rémunération globale dans la collectivité montre **une différence de rémunération en faveur des hommes, allant de +2,93% pour les catégories C à +9,53 % pour les B**.

Toutefois, les pourcentages de variation sont modifiés en intégrant les contractuels. En effet, en catégorie A le pourcentage de variation H/F passe de 63,58% à 34,12% ; en catégorie B de 9,53% à 4,65% ; en catégorie C de 2,93% à 3,23%.

Il apparait que lorsque l'on intègre les contractuels de catégorie A et B, cela devient plus favorable aux femmes.

Il convient désormais d'analyser plus finement la situation afin de définir si ces différences sont liées aux éléments statutaires, puisqu'on sait que ce sont principalement les femmes qui subissent des carrières hachées, ou si la différence se situe également au niveau du régime indemnitaire.

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

Moyenne du régime indemnitaire (CIA + IFSE) hommes-femmes par catégorie sur l'année 2021 :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	9505	4812,19	2109.67
Hommes	15600	6376,98	2482.12
% variation hommes/femmes sur RI total (IFSE+CIA)	**64,12**	**32,52**	**17,65**

Il apparaît que **le régime indemnitaire est défavorable aux femmes : de 17,65% pour les catégories C à 32,52% pour les catégories B.**

Il convient de regarder plus dans le détail en établissant la moyenne du régime indemnitaire par niveaux d'organigramme (niveaux 1 à 4).

Moyenne du régime indemnitaire (IFSE + CIA) hommes-femmes par niveau d'organigramme de l'année 2021 :

	Hommes	Femmes	**% de variation des hommes par rapport aux femmes**
Niveau 1	1722,32	1806,18	**- 4,64**
Niveau 2	2953.71	2144.06	**37.76**
Niveau 3	3614,4	3149.56	**14.76**
Niveau 4	5704,65	3961.83	**43.99**

Il apparaît que **le régime indemnitaire est défavorable aux femmes, de façon variable, du niveau 2 au niveau 4 mais favorable au niveau 1.**

Moyenne du régime indemnitaire service technique (voirie - hommes niveau 1) / ATSEM (femmes niveau 1) :

	Genre	Moyenne RI (IFSE + CIA) Année 2021	**% variation des hommes par rapport aux femmes**
Service voirie	Masculin	1828,67	**-6.87**
ATSEM	Féminin	1963,48	

En comparant sur un même niveau d'organigramme (niveau 1) le service voirie genré masculin et le service ATSEM genré féminin, il apparait que **sur le niveau 1, le RI n'est pas défavorable aux métiers « typés » féminins puisque les ATSEM ont un RI moyen favorable par rapport aux agents (hommes) du service voirie.**

S'agissant des autres niveaux d'organigramme, il va s'agir de retraiter les données en supprimant certains cas particuliers qui correspondent principalement à des maintiens d'anciens régimes indemnitaires existant avant la fusion :

	Hommes	Femmes	% de variation des hommes par rapport aux femmes
Niveau 2	2526,80	2219,22	**13,86**
Niveau 3	3420	3149.56	**8,59**
Niveau 4	3759,5	3961.83	**- 5,11**

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

Ces nouvelles données font apparaitre un régime indemnitaire **favorable aux femmes du niveau 4 et toujours défavorable aux niveaux 2 et 3 même si l'écart s'est notablement réduit.**

Pour finir, pour réaliser une analyse par catégorie, il va s'agir de recalculer la moyenne du régime indemnitaire pour les catégories B et C en écartant à nouveau ces cas particuliers.

	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	4812,19	2113,67
Hommes	3159	2241,12
% variation hommes/femmes sur RI total (IFSE+CIA)	**- 34,35**	**6,03**

Il apparait que le régime indemnitaire devient **favorable pour les femmes de catégorie B (+34,35%) et toujours défavorable mais dans de moindres proportions pour les femmes de catégorie C (-6,03%).**

Ainsi il apparaît que le régime indemnitaire est globalement favorable aux hommes, à l'exception notable des femmes de niveau 4 et des catégories B ; l'écart des catégories C est plus faible mais néanmoins en faveur des hommes (6,03%) ; enfin des cas particuliers liés au maintien de régimes antérieurs à la fusion aggravent cette situation en faveur des hommes.

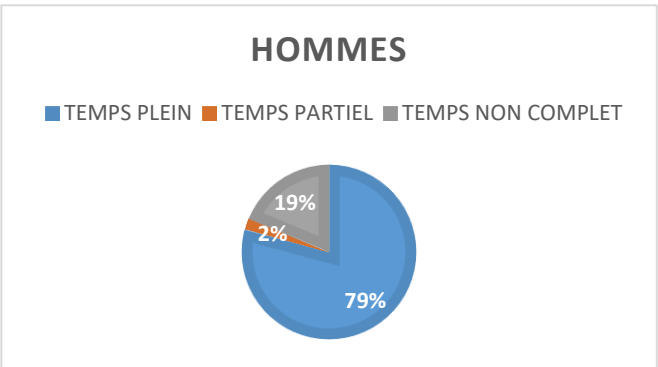
I 3- Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale

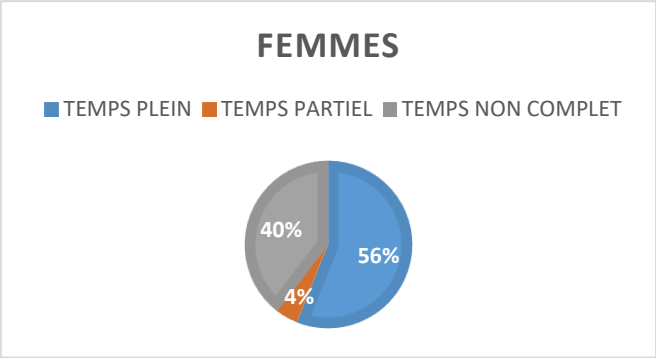
Conscients de la charge qui peut peser sur les agents en dehors du champ professionnel, les élus de la Communauté de Communes du Périgord Ribéracois ont souhaité travailler sur les éléments pouvant faciliter le lien entre la vie privée et la vie professionnelle. Certains sont déjà en place (télétravail notamment).

a) Le temps partiel et le temps non complet

Répartition temps de travail plein / partiel / non complet entre femmes et hommes en 2021 :

	Fonctionnaires		**Contractuels (contrat CCPR et CDG)**		**Total**
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	
Temps plein	46	29	4	9	**88**
Temps partiel	4	1	0	0	**5**
Temps non complet	20	4	16	5	**45**
Total	**70**	**34**	**20**	**14**	**138**





AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

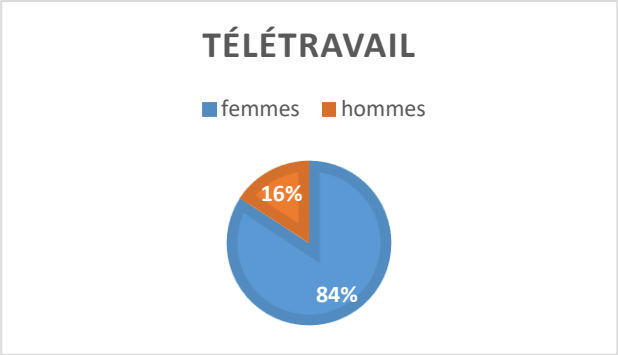
Il apparaît que **les femmes sont plus soumises aux emplois à temps non complet, c'est-à-dire aux temps non pleins de façon imposée** : 40% contre 19% chez les hommes.

En revanche le temps partiel, qui est un temps non plein choisi (demande de réalisation de 50%, 80% ...de son temps de travail normal), même s'il est plus utilisé par les femmes (4%), est également utilisé chez les hommes (2%).

Répartition temps de travail entre femmes et hommes par filière en 2021 :

	Temps plein (88)		Temps partiel (5)		Temps non complet (45)	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Administrative	14	5	2	0	2	0
Technique	7	24	1	0	16	0
Animation	23	7	1	1	13	9
Sportive	0	2	0	0	0	0
Sociale	6	0	0	0	5	0
Total	**50**	**38**	**4**	**1**	**36**	**9**

b) Le télétravail



Le télétravail contribue à améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment).

Le télétravail a été mis en place dans la collectivité en 2018, selon des modalités assez restrictives : maximum 1 jour par semaine, uniquement les mardis ou jeudis.

Suite au confinement en 2020, le télétravail a été élargi en 2020 avec possibilité de télétravailler maximum 3 jours par semaine pour les agents n'ayant pas de fonction d'encadrement, 2 jours par semaine pour les encadrants. De plus les agents ont possibilité d'opter pour des jours de télétravail « flottant », c'est-à-dire de façon non fixe, selon leurs besoins et les contraintes du service.

Au titre de l'année 2021, 19 agents ont fait une demande de télétravail (sur 138 agents) :

- 12 agents dans la filière administrative (9 femmes, 3 hommes)
- 1 agent dans la filière sociale (1 femme)
- 5 agents dans la filière animation (5 femmes)
- 1 agent dans la filière technique (1 femme)

En 2021, 14% des agents font du télétravail : 19 agents dont 16 femmes et 3 hommes.

On voit que le télétravail est un levier majoritairement actionné par les femmes (84%).

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

c) Les absences (accident de travail, maladie professionnelle…) de l'année 2021

	Nombres d'agents		Nombres de jours	
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Maladie ordinaire	35 Soit 39%	23 Soit 48%	951 Soit 27j/arrêt	384 Soit 16j/arrêt
Accidents du travail	0	0	0	0
Accidents du trajet	0	0	0	0
Longue maladie, grave maladie	0	0	0	0
Maladie de longue durée	0	0	0	0
Maladie professionnelle	0	0	0	0
Maternité et adoption	8	/	1215	/
Paternité, accueil enfant et adoption	/	1	/	14
Congé parental	0	0	0	0
ASA enfant malade	9	4	24	13
Autres ASA	3	7	9	20,5
Total	**55**	**35**	**2199**	**431,5**

S'agissant de la répartition des arrêts maladies ordinaires en 2021 : 39% des femmes et 48% des hommes ont subi un arrêt. En revanche la durée des arrêts est beaucoup plus importante pour les femmes : 27 jours par femme arrêtée contre 16 jours pour les hommes.

Les ASA pour enfants malades sont plus utilisés par les femmes que par les hommes mais les hommes les utilisent aussi.

d) Le Compte Epargne Temps

Nombre d'agents ayant un CET en 2021 selon la filière :

	Femmes	Hommes
Administrative	12	2
Technique	4	8
Animation	3	1
Sport	0	0
Sociale	0	0
Total	**26**	**19**

Nombre de jours de CET épargnés en 2021 :

	Femmes	Hommes
Administrative	71	21
Technique	39	74
Animation	30	0
Sport	0	0
Sociale	0	0
Total	**140**	**95**

La filière Administrative (fortement genré féminin) et la filière technique sont celles qui mobilisent le plus le Compte Epargne Temps.

Au cours de l'année 2021, 235 jours ont été épargnés : 140 jours par les femmes et 95 jours par les hommes.

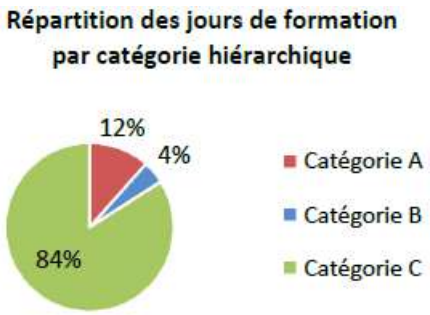
Par ailleurs, 3 agents ont utilisé les jours de leur C.E.T. : 2 femmes (22 jours) et 1 homme (5 jours).

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

e) Le recours à la formation professionnelle

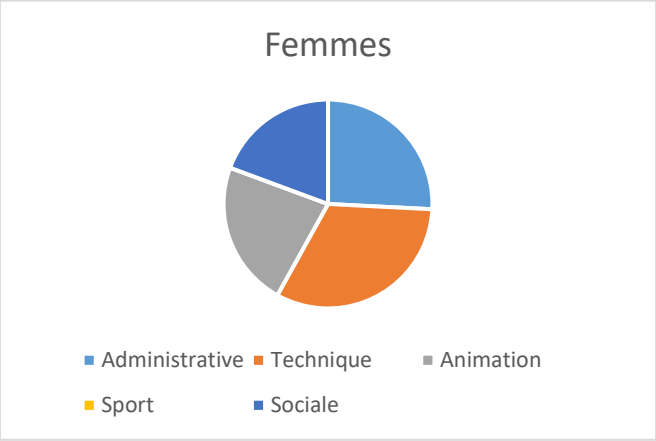
En 2021, 51,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour.

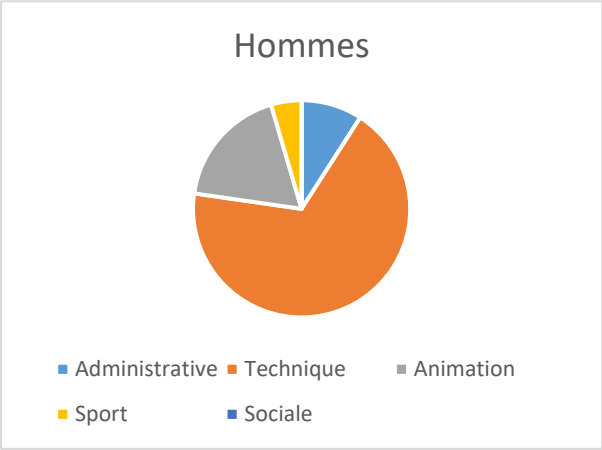
Au total, 250 jours de formations ont été suivis par les agents permanents en 2021 ce qui fait 2,1 jours par agents (nombre moyen de jours de formation par agent permanent).



Répartition femmes-hommes des agents ayant fait au moins 1 journée de formation dans l'année 2021 par filière :

	Femmes (90)	Hommes (48)
Administrative	8	2
Technique	10	15
Animation	7	4
Sport	0	1
Sociale	6	0
Total	**31 soit 34%**	**22 soit 46%**

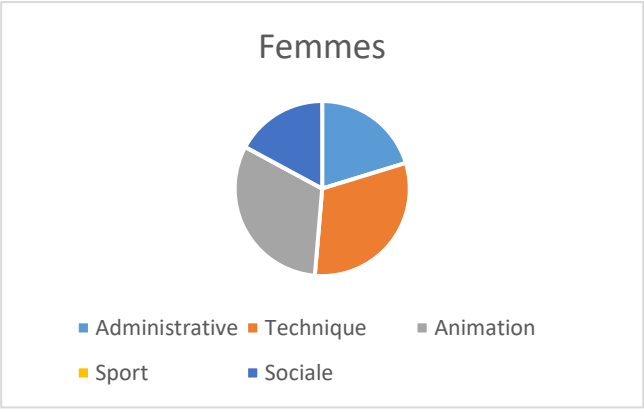


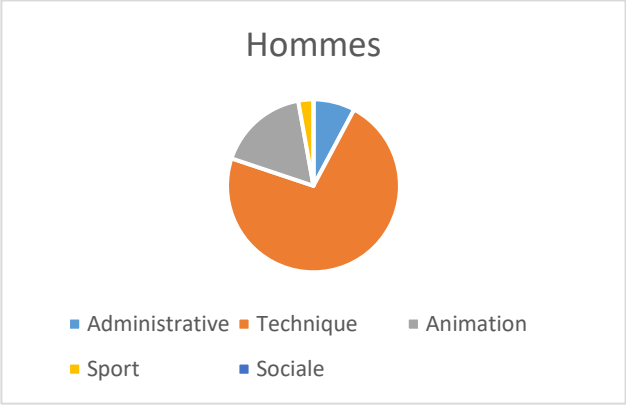


AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

Nombre de journées de formation dans l'années 2021 par filière :

	Femmes	Hommes
Administrative	22,5	5,5
Technique	34,5	51
Animation	35	12
Sport	0	2
Sociale	19	0
Total	**111 soit 3,6jours/formation**	**70,5 soit 3,2 jours/formation**





Il apparait que le nombre de jours mobilisés par formation est relativement équilibré entre les hommes et les femmes.

f) Représentation au sein des instances consultatives

Nombre de femmes et d'hommes siégeant au Comité Technique de 2019 à 2022 :

	Femmes	Hommes	Total
Représentants de la collectivité			
Titulaires	1	3	4
Suppléants	1	3	4
Représentants du personnel			
Titulaires	1	3	4
Suppléants	2	2	4

Nombre de femmes et d'hommes siégeant au Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail de 2019 à 2022 :

	Femmes	Hommes	Total
Représentants de la collectivité			
Titulaires	1	3	4
Suppléants	1	3	4
Représentants du personnel			
Titulaires	2	2	4
Suppléants	2	2	4

Les règles en vigueur imposaient que la composition des listes électorales au CT et CHSCT reflètent la représentation hommes/femmes de la collectivité. Le CT et CHSCT issus des élections de 2018 devaient respecter la proportion de 66% de femmes et 33% d'hommes. Si les listes avaient été établies avec une stricte alternance hommes/femmes, il y aurait ainsi dû y avoir 5 femmes pour 3 hommes. Or elles étaient minoritaires au CT et en nombre égal aux hommes au CHSCT.

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

I 4- Actions relatives aux discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes

Les propos discriminatoires et/ou déplacés, les agissements sexistes, le harcèlement moral ou sexuel sont condamnés par la collectivité qui met en œuvre des actions disciplinaires à l'encontre des agents qui font preuve de manquements à leurs obligations d'agent public.

Au sein de la collectivité, pas de sanction de ce type en 2021.

La CCPR souhaitait mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement. Néanmoins, ce dispositif devait proposer une gestion sécurisée des informations et nécessitait d'être géré par des professionnels, ainsi la CCPR était favorable à la mise en place d'un dispositif mutualisé.

Depuis le 1er avril 2023, le Centre de Gestion 24 a mis en place sur son site un formulaire de saisine. Ce dispositif permet de recueillir les signalements effectués par les agents des collectivités afin de pouvoir les orienter vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ainsi que les orienter vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés.

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

II. MESURES EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La Communauté de Communes du Périgord Ribéracois souhaite mettre en place un référent égalité professionnelle afin d'insuffler une dynamique.

Axe 1 : Evaluation, prévention, le cas échéant traitement des écarts de rémunération

⇨ Mesure 1 : Promotion et valorisation des parcours professionnels	
Objectif à atteindre	Poursuivre la mise en œuvre des lignes directrices de gestion quant à la promotion et la valorisation des parcours Promouvoir le temps complet auprès des chefs de service et des élus
Critères d'évolution de grades Inscrits dans les LDG	- Mise en adéquation grade / fonctions et responsabilités / organigramme - L'avancement de grade est subordonné à la réalisation de l'entretien annuel de l'année précédente - S'assurer de la non-discrimination femmes / hommes - Privilégier l'obtention d'un examen professionnel - Prendre en compte l'effort de formation à concours ou examen et/ou de préparation d'un concours et examen - Adéquation avec le tableau des postes éligibles
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Résorber l'emploi précaire y compris dans sa composante : quotité de temps de travail
Identification et analyse des écarts de rémunération	- Ecarts liés à la quotité du temps de travail - Ecarts de ratio d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi
Indicateurs de suivi	Bilan comparé des évolutions de carrière présenté annuellement au CST avec le rapport social unique
Calendrier de mise en œuvre	Révision annuelle

⇨ Mesure 2 : Suivre les écarts liés à la composante indemnitaire	
Objectif à atteindre	Réduire les écarts liés à la composante indemnitaire
Eléments à prendre en considération dans la déclinaison de l'objectif	Travail sur la prise en compte des critères de pénibilité auprès des chefs de services et élus.
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Révision du RIFSEEP (critères d'attribution IFSE et CIA, des mini et maxi) pour les critères de pénibilité
Indicateurs de suivi	Révision lors des nominations stagiaires et validation annuelle Bilan comparé annuel
Calendrier de mise en œuvre	2025

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique

⇨ Mesure 1 : Accompagner les parcours et favoriser l'égal accès aux responsabilités professionnelles	
Objectif à atteindre	Procédure de recrutement à formaliser Favoriser la mobilité interne (intégration directe des femmes dans les services techniques et sportifs / intégration directe des hommes dans les services administratifs et filière sociale sur base de volontariat) Accès à la formation sur le nouveau poste
Eléments à prendre en considération dans la déclinaison de l'objectif	Lignes Directrices de Gestion
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Favoriser l'information des agents sur leurs droits et leurs devoirs à la formation - Proposer la mise en place du livret individuel de formation - Elaboration d'un plan et règlement de formation - Sensibiliser et former les agents chargés des RH et du management intermédiaire à l'égalité professionnelle
Indicateurs de suivi	Suivi comparé des formations des agents et mise à jour annuelle du plan de formation Focus sur les préparations concours
Calendrier de mise en œuvre	2024

⇨ Mesure 2 : Garantir l'égalité dans les progressions de carrières	
Objectif à atteindre	Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les progressions de carrière
Eléments à prendre en considération dans la déclinaison de l'objectif	Les lignes directrices de gestion (LDG) relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont ainsi posé comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements.
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Sensibiliser et former les agents chargés des RH et du management intermédiaire à l'égalité professionnelle et chefs de services et élus - Communiquer sur les dispositifs de préparation aux concours et examens - Fixer les règles des accès aux préparations concours / examens : cadencement / lien avec le besoin de la collectivité/réponse à un besoin de reclassement - Communiquer sur les suites pouvant être données à la réussite à un concours ou examen : nomination interne / tableau des postes éligibles - Favoriser l'accès à des parcours spécifiques y compris qualifiants
Indicateurs de suivi	Bilan comparé des préparations et obtentions des concours et examens et des suites données à la collectivité
Calendrier de mise en œuvre	Permanent

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

⇨ Mesure 3 : Encourager la mixité des métiers	
Objectif à atteindre	Encourager la mixité des métiers
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Développer la connaissance des métiers - Elargir les viviers pour une plus grande mixité des métiers - Promouvoir la mixité dans le cadre des mobilités internes - Dans le cadre des mobilités internes : communiquer sur les métiers sans stéréotype de genre - Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de formations à l'égalité professionnelle ou d'actions de communications dédiées
Indicateurs de suivi	Bilan comparé des mobilités internes présenté annuellement au CST avec le RSU
Calendrier de mise en œuvre	Permanent

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale

⇨ Mesure 1 : Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail	
Objectif à atteindre	Permettre une organisation du travail favorable à l'égalité professionnelle Préservation de la vie privée des agents et soutien à la parentalité
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Déterminer des règles en matière de programmation des réunions (éviter les réunions tardives, anticiper le temps nécessaire…) - Aménager les conditions de travail : télétravail, horaires variables... - Examiner et réorganiser le temps de travail (horaires, récupérations, annualisation...) et déployer des outils de suivi du temps de travail - Flexibilité et individualisation des horaires de travail dans le cadre des obligations de service. - Réviser l'organigramme pour tous les services y compris mutualisation avec le CIAS - Aménagements ayant pour but de faciliter le lien vie privée / vie professionnelle (temps partiel) - Garantir aux agents le droit à la déconnexion : élaboration d'une charte - Mise en place d'un logiciel RH (Horoquartz) : plannings, gestion des absences… - Promouvoir un siège pour adaptation des horaires
Indicateurs de suivi	Bilan comparé des aménagements de postes et réunions
Calendrier de mise en œuvre	Echéance 2023/2024

AR Prefecture
024-200040400-20230926-2023_155-DE
Reçu le 05/10/2023

⇨ Mesure 2 : Mise en œuvre du télétravail	
Objectif à atteindre	Amélioration effective de la qualité de vie au travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress (des trajets notamment) Allègement des charges de déplacement Amélioration de l'empreinte écologique de la collectivité Développement de l'attractivité de la collectivité Amélioration de la motivation au travail, de l'efficacité et de la qualité du travail
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Poursuivre la mise en œuvre du télétravail dans la collectivité (jours flottants, ouverture aux postes éligibles…)
Indicateurs de suivi	Fiche de présence télétravail : bilan annuel
Calendrier de mise en œuvre	Permanent

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

⇨ Mesure 1 : Utilisation du nouveau dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations	
Objectif à atteindre	Faciliter le signalement des actes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement et de discriminations Informer l'employeur pour lui permettre de prendre rapidement les mesures correctives nécessaires
Eléments à prendre en considération dans la déclinaison de l'objectif	Mise en place d'une fiche de signalement d'incident (travail empêché/dérangé, menaces verbales et/ou physiques, agressions, injures, coups et blessures…)
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Informer, communiquer aux agents la mise en place du nouveau dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement, discrimination.
Indicateurs de suivi	Démarche personnelle et/ou suivi des services RH
Calendrier de mise en œuvre	2023

⇨ Mesure 2 : Sensibiliser et former les personnels aux enjeux du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations	
Objectif à atteindre	Sensibilisation et formation du personnel
Actions de mise en œuvre de la mesure	- Fournir des informations claires et centralisées permettant l'appropriation des bonnes pratiques par tous les personnels - Former les agents en particulier les agents prioritaires : encadrants, services RH, représentants du personnel,…) - Définir des modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention (médecin de prévention, référent)
Indicateurs de suivi	Attestation de présence : bilan annuel
Calendrier de mise en œuvre	2025