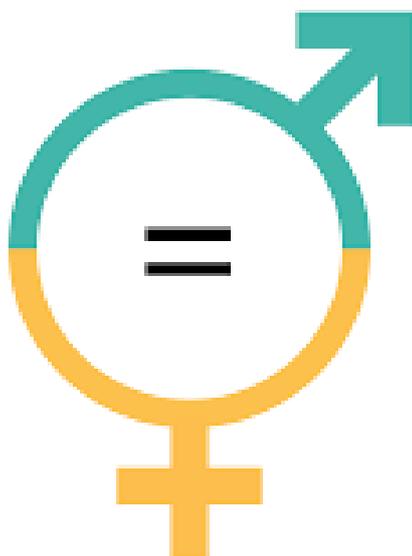


Égalité professionnelle Entre les Femmes et les Hommes

Plan d'actions 2024



Axe 1 : Évaluer, prévenir et réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes

Orientation 1.1 – Identifier, analyser et traiter les écarts de rémunération

L'agglomération a souhaité travailler sur sa politique salariale et d'action sociale en 2023 avec l'accompagnement d'un consultant. Dans le cadre de cette étude, Politeia, le prestataire retenu suite à appel d'offres, a mené un benchmark interne (analyses des données RH de l'agglomération) et externe (recherches de données auprès des EPCI voisins, hors département et hors Bretagne).

Ce benchmark a ainsi pu mettre en lumière par exemple un décrochage en matière de rémunération dans la filière médico-sociale, très féminine.

Actions à mener en 2024 :

- Commencer à corriger les écarts de rémunération entre femmes et hommes au regard du diagnostic établi par Politeia par l'octroi de l'IFSE revisité avec Politeia
- Réaliser un bilan après 12 mois d'application sur les corrections apportées afin d'identifier les manquements éventuels

Axe 2 : Favoriser la mixité des emplois, ainsi que l'égal accès aux promotions et aux avancements de grade

Orientation 2.1 : Proposer un déroulement de carrière pour les agents contractuels en CDI et CDD sur emplois permanents

Le décrochage dans la filière médico-sociale mis en avant dans le benchmark interne réalisé par Politeia s'explique aussi par le statut de ces agents, la majorité étant en contrat à durée indéterminée de droit public. En effet, toutes les crèches du territoire ont d'abord été des crèches associatives avant d'être reprises en régie par les anciennes communautés de communes. Le personnel qui y travaillait était donc en CDI de droit privé, repris en CDI de droit public. Or le déroulement de carrière n'est pas prévu dans le code de la fonction publique

Actions à mener en 2024 :

- Reprendre les situations individuelles des agents en CDI et CDD de droit public sur emploi permanent pour leur permettre de bénéficier d'un déroulement de carrière

Orientation 2.2 : Avancements de grade et promotion interne

Dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (loi du 06 août 2019), l'agglomération a défini au 1^{er} janvier 2021 des critères internes pour prétendre à un avancement de grade.

En 2023, 29 agent-es ont bénéficié d'un avancement de grade (contre 21 en 2022 et 26 en 2021) dont 15 femmes et 14 hommes. On peut ainsi relever qu'il y a autant de femmes à avoir bénéficié d'un avancement de grade en comparaison à 2022.

Les avancements de grade en 2023 portent sur les avancements liés à l'ancienneté et aussi suite à la réussite à des examens professionnels.

Grade d'avancement	Femmes au 31 déc. 2023	Femmes au 31 déc. 2022	Femmes au 31 déc. 2021	Hommes au 31 déc. 2023	Hommes au 31 déc. 2022	Hommes au 31 déc. 2021
A	0	2	3	0	0	1
B	2	3	4	1	1	7
C	13	9	8	13	6	3
Total	15	14	15	14	7	11

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, l'agglomération a également défini des critères internes pour l'examen des dossiers de promotion interne en vue de les déposer ensuite auprès du Centre de gestion.

Dossiers de Promotion Interne	Femmes au 31 déc. 2023	Femmes au 31 déc. 2022	Femmes au 31 déc. 2021	Hommes au 31 déc. 2023	Hommes au 31 déc. 2022	Hommes au 31 déc. 2021
Dossiers transmis au CDG*	14	9	5	3	3	1
Retour favorable du CDG	3	1	2	0	2	0

* Après examen et validation DG au regard des critères internes établis dans le cadre des lignes directrices de gestion au 1^{er} janvier 2021

En 2023, 19 demandes de promotion interne ont été déposées auprès du service Carrière et paie. Sur ces 19 demandes, 17 dossiers (14 femmes et 3 hommes) remplissaient les conditions d'éligibilité pour être transmises au Centre de Gestion. 3 dossiers ont eu un retour favorable du Centre de Gestion concernant uniquement des femmes.

Actions à mener en 2024 :

- Maintenir un équilibre entre les femmes et les hommes proposés sur les grades d'avancement et de promotion interne.

Orientation 2.3 : Plan de formation triennal

En décembre 2022, l'Agglomération a reconduit son plan de formation triennal en y prévoyant un axe supplémentaire : l'axe 5-4 « Mettre en place/développer l'égalité entre les femmes et les hommes »

De même l'agglomération a choisi de mobiliser dès 2023 ses services pour qu'ils ciblent des actions visant à développer une culture de l'égalité femmes-hommes sur le territoire. Le service enfance-jeunesse a choisi de sensibiliser ses équipes aux stéréotypes de genre par des formations et journées pédagogiques de mise en situation.

Actions à mener en 2024 :

- Envisager une sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes-hommes aux agents qui participeront au groupe de travail sur cette thématique
- Poursuivre la prise en charge des formations/ mise en situation autour de l'égalité filles-garçons à destination des agents travaillant dans les centre de loisirs et service jeunesse

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

Orientation 3.1 : Télétravail

L'agglomération a instauré le télétravail par délibération en décembre 2019 à raison de 1 jour par semaine. Le dispositif, qui faisait suite à une expérimentation concluante, s'adressait à tous les cadres d'emplois et filières de la collectivité dès lors que les critères identifiés en interne étaient remplis. Après le confinement de 2020 et le succès du télétravail pendant cette période (presque 200 agents connectés), l'agglomération a élargi son dispositif en septembre 2020 à 2 jours par semaine (fixes ou aléatoires), a ouvert la possibilité pour les agents (principalement féminins) à temps partiel 80% de télétravailler également 1 jour par semaine, et a aussi ouvert la possibilité de télétravailler jusqu'à 3 adresses privées différentes y compris hors du département costarmoricain.

Actions à mener en 2024 :

- Établir un bilan sur le télétravail dans l'agglomération (quantitatif)
- Envisager un assouplissement de la procédure administrative pour en faciliter la gestion et l'accès

Orientation 3.2 : Les aménagements horaires

L'agglomération prévoit plusieurs cycles de travail permettant pour les agents à 36h d'avoir ½ journée par semaine de repos, ou 1 jours de repos tous les 15 jours ; pour les agents à 38h d'avoir 17 RTT et pour les agents à 40h d'avoir 27 RTT

Il n'est pas prévu au règlement intérieur de plages fixes et variables permettant une plus grande souplesse quant au prise de poste et départs.

Des aménagements permettent aux agents de s'absenter en journée pour des rdv médicaux, notamment pour les rdv des enfants, sous réserve évidemment de récupérer ce temps de travail par la suite.

Actions à mener en 2024

- Expérimentation du logiciel de gestion des absences sur des services tests
- Réflexion à engager sur la semaine à 4 jours

Axe 4 : Lutter contre les discriminations ainsi que les différentes formes d'agissements et violences sexuels ou sexistes

Depuis janvier 2023, l'agglomération a mis en place un dispositif pour se conformer à l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et au décret d'application du 13 mars 2020. Un binôme de référents, une femme et un homme, tous les 2 agents de la Direction RH a été identifié. La procédure de ce dispositif en interne a été présenté en café d'actus auprès des managers en mai 2023.

Actions à mener en 2024 :

- Poursuivre le dispositif