

Actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap (extrait des lignes directrices de gestion 2024-2026 – Délibération n°386-23 du Conseil communautaire du 14 décembre 2023)

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.

A) Etat des lieux

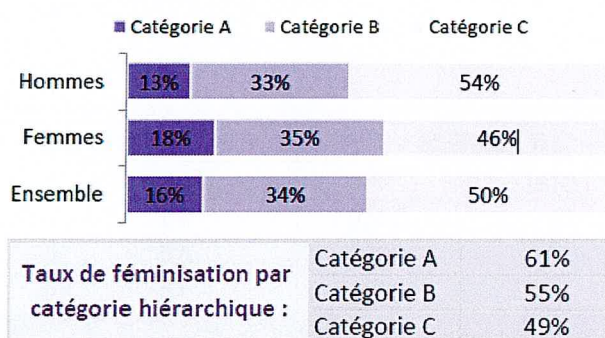
a. En ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au 31 décembre 2022, la CAPSO employait 293 femmes (54 %) et 249 hommes (46 %) sur un emploi permanent.

Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

Données au 31/12/2019

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	23%	77%
Culturelle	55%	45%
Sportive	22%	78%
Médico-sociale	100%	
Police		100%
Incendie	-	-
Animation	89%	11%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assistants socio-éducatifs

Assistants socio-éducatifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Agents sociaux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes administratifs	86%

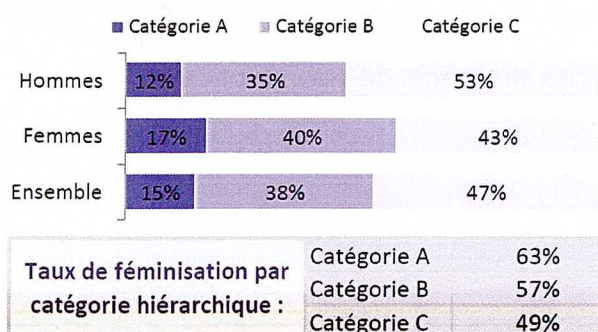
➔ Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

Agents de maîtrise	89%
Techniciens	80%
Educateurs des APS	78%
Adjointes techniques	77%
Ingénieurs	67%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

Données au 31/12/2022

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	83%	17%
Technique	23%	77%
Culturelle	53%	47%
Sportive	22%	78%
Médico-sociale	100%	
Police		100%
Incendie	-	-
Animation	89%	11%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des assistants socio-éducatifs

Assistants socio-éducatifs	100%
Educateurs de jeunes enfants	100%
Agents sociaux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Adjointes administratifs	88%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des techniciens

Techniciens	91%
Agents de maîtrise	90%
Educateurs des APS	78%
Adjointes techniques	75%
Professeurs d'enseignement artistique	71%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

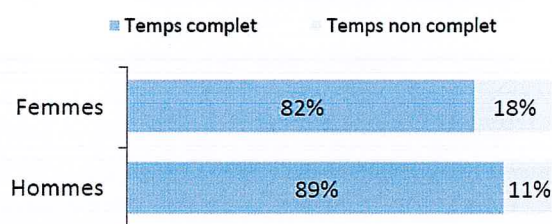
Synthèse :

La filière technique représente la majorité des effectifs hommes de la CAPSO en raison notamment de la présence de certaines directions comme la collecte des déchets ménagers composée d'une grande majorité d'hommes. Les métiers administratifs sont à contrario très représentés chez les femmes.

On constate également une représentation significative des femmes au sein des filières sociale et médico-sociale. Les agents de ces filières sont des agents exerçant la profession d'auxiliaire de puériculture et d'agent social, métiers quasiment exclusivement encore exercés par des femmes.

La répartition des agents à temps non complet

CATEGORIE	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	Total	%	Total	%	Total	%
A	4	36%	7	64%	11	13%
B	21	48%	23	52%	44	50%
C	31	97%	1	3%	32	37%
TOTAL	56 62 en 2019)	64%	31 (41 en 2019)	36%	87 (103 en 2019)	100%

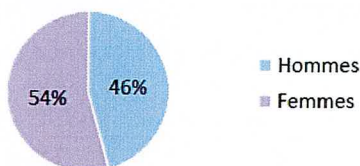


En 2022, le constat reste le même : une répartition globalement équilibrée entre les femmes et les hommes à temps non complet avec un effectif plus important d'agents en catégorie B. Ce constat peut s'expliquer par une proportion plus grande d'agents exerçant en qualité d'enseignants à temps non complet et ayant plusieurs employeurs. Le nombre total d'agents à temps non complet a toutefois diminué, la CAPSO s'efforçant de proposer un passage à temps complet aux agents lorsqu'une opportunité se présente. Ces évolutions de temps de travail font d'ailleurs l'objet de présentation en comité social territorial.

Les agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2022

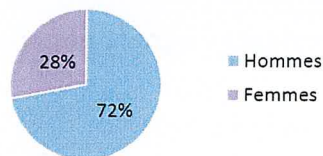
Au 31/12/2019

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Au 31/12/2022

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Cette évolution peut s'expliquer par le fait que le recrutement des personnes en contrat à durée déterminée concerne plus d'hommes notamment au sein des services de collecte. La direction petite enfance continue de pallier les remplacements en recrutant du personnel féminin en CDD avec des contrats plus longs et donc un nombre de femmes en diminution.

La répartition des effectifs sur les emplois supérieurs

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
.DGS/DGA	0	4	4
Chef(fe) de pôle (autre que DGS et DGA)	3	2	5
TOTAL	3 (3 en 2019)	6 (8 en 2019)	9 (11 en 2019)

L'évolution du nombre de femmes au comité de direction a évolué positivement avec la refonte de l'organigramme en novembre 2018 puis en 2020.

Au 31 décembre 2022, si l'on étend les chiffres aux membres du comité de direction élargi (directeurs inclus), on constate une répartition plus équilibrée (14 femmes, 14 hommes).

Les recrutements 2022 sur poste permanent

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	2	1	3
B	7	16	23
C	9	5	14
Total	18 (24 en 2019)	22 (13 en 2019)	40 (37 en 2019)

Ces éléments concernent les postes pourvus en recrutement externe.

En 2022, les recrutements sur poste permanents étaient équilibrés. En effet 18 femmes et 22 hommes ont été recrutés.

En matière de recrutement, que le processus soit interne ou externe, la direction des ressources humaines s'assure :

- que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique
- que l'ajout de la spécificité homme / femme soit automatique
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes
- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (a minima dans la même proportion que celle des CV reçus lorsque cela est possible)

- que des fiches individuelles d'évaluation individuelles des candidats soient systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades
- qu'un compte-rendu de recrutement, explicitant le choix du candidat retenu, soit rédigé (traçabilité du processus de recrutement).

Promotions, avancements de grade et nominations 2022

	Femmes				Hommes			
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Promotion interne	1	0	0	1	2	0	0	2
Avancement de grade	2	3	10	15	2	1	9	12
Nomination suite à concours	5	9	1	15	0	6	0	6
Total	8 (7 en 2019)	12 (15 en 2019)	11 (19 en 2019)	31 (41 en 2019)	4 (2 en 2019)	7 (10 en 2019)	9 (14 en 2019)	20 (26 en 2019)

Rémunération

Rémunération moyenne par catégorie (en euros bruts)

CATEGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
A	3 571	5 027	4 299
B	2 909	3 088	2998
C	2271	2 700	2485
REMUNERATION MOYENNE	2 916	3608	3261

Un écart de rémunération existe entre les femmes et les hommes sur les catégories A et C. Cela s'explique par une moindre représentation des femmes sur les postes de direction pour les catégories A.

Pour les postes techniques de catégorie C principalement occupés par des hommes (collecte, régie eau, ...), la réalisation d'astreintes et/ou d'heures supplémentaires ainsi que la prise en compte dans les régimes indemnitaires d'une pénibilité plus forte explique cet écart.

Conditions de travail

Nombre d'agents sur emploi permanent ayant été absents

	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Maladie ordinaire	117	166	89	114	206	280
Accident de travail / maladie professionnelle	8	8	25	13	33	21

Congés de longue maladie ou de longue durée	10	11	8	8	18	19
Congés maternité / paternité	20	15	8	10	28	25
Absences liées à la maladie d'un enfant	62	65	16	26	78	91
TOTAL	217	265	146	171	363	436

On observe que les absences pour enfant malade restent prioritairement prises par les femmes mais on constate également une augmentation du nombre d'hommes.

b. En ce qui concerne l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Effectif	13	13	26

B) Plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

Le plan d'actions comporte des mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Pour agir en direction de l'égalité professionnelle, plusieurs actions ont déjà été mises en place :

	<i>Actions menées et à poursuivre</i>
<p>Axe 1 : rémunération</p> <p>- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle : le critère d'assiduité retenu dans le cadre de la procédure d'avancement de grade ne tient pas compte des congés liés à la maternité ou à la paternité (intégré dans les critères relatifs aux avancements de grade dès les prochaines campagnes de promotion) - Favoriser l'égalité de rémunération : <ul style="list-style-type: none"> o Attribution du régime indemnitaire par fonction o Déploiement du RIFSEEP à l'ensemble des cadres d'emplois éligibles o Evolution de carrière des agents à temps partiel et à temps non complet comparable à celle des agents à temps plein. - Appliquer la réglementation relative aux 10 plus hautes rémunérations
<p>Axe 2 : effectifs et emploi</p> <p>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction public</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer l'égal accès à la formation (toutes les demandes sont visées par la hiérarchie et validées par la DRH qui en assurent le traitement équitable et non discriminant) - Développer un partenariat avec des structures spécialisés dans le recrutement des travailleurs porteurs d'un handicap - Diffuser systématiquement toutes les offres de postes ouvertes en externe auprès de ces structures spécialisées

	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement <ul style="list-style-type: none"> ○ Les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne font aucune référence à un genre spécifique ○ Ajout automatique de la spécificité homme / femme ○ Les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes ○ Objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste ○ Les fiches individuelles d'évaluation individuelles des candidats sont systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades (les comptes-rendus doivent être objectifs en tout point) ○ Un compte-rendu de recrutement, explicitant le choix du candidat retenu, est rédigé (traçabilité du processus de recrutement). - Appliquer la réglementation relative aux nominations équilibrées pour les emplois fonctionnels pour tendre à une proportion plus équilibrée femmes / hommes
<p>Axe 3 : Equilibre vie professionnelle – vie privée</p> <p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Adapter l'organisation du temps de travail : Elaboration du protocole de temps de travail depuis le 1^{er} janvier 2019 et mis à jour en 2023 pour une application au 1^{er} janvier 2024, incluant les dispositions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place d'horaires variables, facilitant la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle, ○ Mise en place du télétravail depuis le 1^{er} janvier 2018, Autorisations exceptionnelles d'absence (ex : sensibilisation des agents à partir du 3^{ème} mois de grossesse sur la possibilité de bénéficier d'une heure d'aménagement du temps de travail par jour, autorisations de disponibilité pour convenances personnelles), ○ Dons de jours de congés octroyés dans certaines situations et selon des critères fixés par la loi ○ Non-application du jour de carence pour les femmes enceintes (loi 2019) ○ Promouvoir le droit à la déconnexion (Charte des Echanges) ○ Mise en place d'aménagements de postes en lien avec le médecin de prévention (mobiliers, organisation des horaires et du temps de travail, ...) - Développement du partenariat avec le FIPHP dont les missions sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ L'accessibilité des locaux professionnels et des outils/logiciels de travail, ○ Le recrutement, ○ La formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel, ○ Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap - Soutien à la parentalité : <ul style="list-style-type: none"> ○ Facilitation de la prise de congés familiaux et entretien préalable à la reprise après congé parental ○ Mise à disposition d'informations relatives aux modes de garde sur le territoire de la Collectivité, aux dispositifs d'aides diverses auxquelles peuvent prétendre les agents quel que soit leur sexe.

	Intégrer ces informations dans le package du nouvel arrivant
<p>Axe 4 : Lutte contre le harcèlement et les discriminations</p> <p>Prévenir et traiter les discriminations, le harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de la démarche QVT des actions concrètes sont mises en place : <ul style="list-style-type: none"> ○ Sensibiliser les agents aux questions de santé ○ Mettre en place une campagne d'informations liée au dépistage des différents cancers touchant pour certains des femmes pour d'autres des hommes, - Protection des agents : <ul style="list-style-type: none"> ○ Garantir les conditions de travail des agents ○ Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle concernant les 2 thématiques (hommes/femmes et handicap) : former / informer les agents de la collectivité (encadrants, services RH, représentants du personnel) ○ Gérer les situations de harcèlement en lien avec les acteurs internes de la prévention (DRH, assistant de prévention, référente QVT, médecine préventive) ○ Mettre en place une cellule d'écoute et d'accompagnement en lien avec une Conseillère en économie sociale et familiale du CIAS ○ Recours aux psychologues du travail du CDG62 en fonction de certaines situations ○ Mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ○ Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue auprès des instances paritaires ○ Procédure interne d'alerte éthique ○ Procédure de signalement – convention avec le CDG 62 - Partenariat avec l'association Capital'Filles : dispositif de parrainage de jeunes étudiantes en classe de Terminale, au sein de lycées professionnels par des agents féminins de la collectivité afin de les guider dans la construction de leur parcours professionnel et de les conseiller dans leurs démarches - Faire connaître des métiers pour lequel le taux de féminisation ou de masculinisation est important (ex : petite enfance et collecte); intervention dans les lycées, les collèges

Gouvernance des lignes de gestion et de l'égalité professionnelle

a. Composante du comité de pilotage

Le groupe de travail ayant participé à l'élaboration des lignes de gestion est composé de la manière suivante :

- Les Elus en charge des Ressources Humaines
- Le Directeur Général des Services
- La Direction des Ressources Humaines
- Les Représentants du personnel

b. Rôle du comité de pilotage - Modalité de suivi et d'évaluation des dispositifs

Le groupe de travail se réunira six mois avant le terme des présentes lignes de gestion pour préparer les lignes de gestions postérieures à 2026.

Plan de communication

Les lignes directrices de gestion seront communiquées à l'ensemble des élus et des agents de la CAPSO et du CIAS par le biais des différents outils existants (note de service via info-RH, mise en ligne sur l'intranet, envoi d'un dossier papier au sein de chaque site communautaire).

Des informations relatives à la politique RH des deux établissements seront également mises en ligne sur le site internet.

Date d'effet et durée des LDG

Le renouvellement des LDG est applicable à toutes décisions individuelles (promotion, nomination, mobilité...) prises à compter du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026.

Elles peuvent faire l'objet de révisions à tout moment, après avis du comité social territorial.

Avis du Comité technique en date du 26 novembre 2020, du 28 janvier 2021 et du comité social territorial commun de la CAPSO et du CIAS en date du 14 décembre 2023.

Fait à l'hôtel communautaire,
Longuenesse, le 28 décembre 2023

Le Président,


Joël DUQUENOY