



La domitienne
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES EN BITERROIS

Rapport 2019 sur l'égalité femmes-hommes

REÇU EN PREFECTURE

le 12/03/2019

Application agréée E-legalite.com

99_DE-034-243400488-20190220-DELIB_19_00

Etabli par le service des ressources humaines de la Communauté de communes La Domitienne

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas seulement être reconnu légalement mais il doit effectivement être exercé et concerner tous les aspects de la vie politique, économique, sociale et culturelle. En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Des inégalités persistent – par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique. Ces inégalités sont le fruit de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société. »

(Extrait de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale)

Préambule

C'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes « dans tous les domaines » a été inscrite au préambule de la Constitution française. Depuis, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont succédées.

Plus récemment la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité.

Cette loi a ainsi introduit de **nouvelles obligations** parmi lesquelles (article 61) la **présentation par le président du Conseil communautaire La Domitienne à l'Assemblée communautaire d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Le contenu de ce rapport a été précisé dans le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Il porte sur :

- la politique des ressources humaines de la collectivité,

Pour cet axe, ce rapport doit comporter un **bilan des actions menées**, des **ressources mobilisées** et décrire des **orientations pluriannuelles et programmes** de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport aborde le **thème de l'égalité professionnelle des agents de la collectivité** au travers

- des parcours professionnels,
- de la rémunération,
- de la formation,
- des conditions de travail,
- des modalités permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce rapport de situation comparée a été adressé pour avis aux membres du Comité Technique en janvier 2019.

Le diagnostic réalisé a vocation à être approfondi puis partagé par les membres du comité techniques qui pourront effectuer un certain nombre de propositions ; des orientations pluriannuelles restent à définir.

Ce rapport contient cependant les bases nécessaires à un **débat (qui se poursuivra tout au long de l'année 2019)** permettant ainsi d'**inscrire dans les habitudes de la vie démocratique de la collectivité les questions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes**, qui relèvent à l'évidence d'une approche transversale.

Ce deuxième rapport intègre les actions qui ont été conduites et celles qui n'ont pu être conduites sur 2018 et qui, le cas échéant, nécessiteront d'être poursuivies sur 2019 à minima.

REÇU EN PREFECTURE

le 12/03/2019

Application agréée E-legalite.com

99_DE-034-243400488-20190220-DELIB_19_00

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Préambule | 2 |
| - La prise en compte de l'égalité femmes / hommes DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL... | 4 |
| 2 - L'égalité professionnelle dans la collectivité..... | 4 |
| Préambule | 4 |
| 1.1 – Etat des lieux de la mixité dans la collectivité en 2018 | 5 |
| 1.1.1 Les emplois de direction..... | 5 |
| 1.1.2 La Décomposition des effectifs de La Domitienne par catégories et filières | 6 |
| 1.1.3 Les travailleurs handicapés | 13 |
| 1.2 – Les parcours professionnels | 13 |
| 1.2.1 Les mouvements de personnel | 13 |
| 1.2.2 Les promotions professionnelles..... | 14 |
| 1.3 – Les rémunérations..... | 14 |
| 1.4 – La formation et la promotion de la parité | 15 |
| 1.4.1 Effectifs formés | 15 |
| 1.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation..... | 15 |
| 1.5 – Les conditions de travail | 16 |
| 1.5.1 Espaces de travail | 16 |
| 1.5.2 Santé et sécurité au travail..... | 16 |
| 1.5.3 Absences, accidents et maladies..... | 16 |
| 1.5.4 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement | 17 |
| 1.6 – Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la..... | 18 |
| vie professionnelle et la vie personnelle..... | 18 |
| 1.6.1 Horaires de travail et horaires atypiques..... | 18 |
| 1.6.2 Congés | 18 |
| 1.6.3 Compte Epargne Temps (CET)..... | 18 |
| 1.6.4 Temps partiel..... | 18 |
| 1.6.5 Le Télétravail | 19 |
| 1.6.6 Actions de proximité et prestations sociales..... | 19 |
| 1.7 – Premières orientations d'action en faveur de l'égalité professionnelle | 20 |

- La prise en compte de l'égalité femmes / hommes DANS LE FONCTIONNEMENT INSTITUTIONNEL

La représentation politique

Quelques repères chronologiques

- 1791 : « La femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune » Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne (article 10), d'Olympe de Gouges (morte guillotinée en 1793),
- 1848 : institution du suffrage dit « universel » sans droit de vote accordé aux femmes,
- 1944 : droit de vote et d'éligibilité des femmes en France,
- 2000 : promulgation de la 1^{ère} loi sur la parité politique,
- 2008 : inscription dans la Constitution de l' « égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »,
- 2011 : 14% des conseillers généraux sont des femmes,
- 2012 : les femmes représentent désormais plus du quart des députés à l'Assemblée Nationale.
- 2013 : Extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (22/07/2013)
- 2013 : Instauration du scrutin binominal – une femme et un homme – pour les élections départementales ; modification du scrutin pour les élections municipales et intercommunales visant à favoriser la parité : l'alternance stricte femme-homme est désormais appliquée aux communes de 1 000 habitants (es) et plus, et la liste des candidats (es) au conseil communautaire devra également respecter cette alternance (17/05/2013)
- 2014 : Généralisation de la parité : Le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités s'applique désormais dans tous les secteurs de la vie sociale, des (fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.) loi du 4 août 2014

2 - L'égalité professionnelle dans la collectivité

Préambule

☞ Quelques repères chronologiques en matière d'égalité professionnelle

- 1907 : la femme mariée peut disposer de son salaire,
- 1909 : institution d'un congé maternité de 8 semaines, sans compensation de la perte de revenus,
- 1945 : le congé de maternité devient obligatoire et est partiellement indemnisé,
- 1965 : la femme peut ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari,
- 1971 : reconnaissance du principe : « à travail égal, salaire égal »,
- 1983 : la loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents,

- 2002 : création du congé de paternité.

☞ L'égalité professionnelle dans la fonction publique

La loi n° 83-634 du **13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires** (loi dite loi Le Pors) rappelle en son article 6 bis que : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.* »

On notera que, le même jour était publiée la loi n°83-635 portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (loi dite Roudy). Cette loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes.

Une nouvelle étape est franchie avec la **loi n° 2012-347 du 12 mars 2012** relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Cette loi de 2012 prévoit en effet qu'**un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit présenté chaque année devant les comités techniques des administrations de l'Etat et des collectivités.**

L'année 2013 marque un tournant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dans son ensemble : **un accord a été signé le 08 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics** (dont l'AMF) **et dix organisations syndicales représentatives.** Cet accord s'applique aux 5,4 millions d'agents publics. Le protocole fait le constat que « *cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions*».

4 axes de travail constituent l'architecture de ce **protocole d'accord** :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- l'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

1.1 – Etat des lieux de la mixité dans la collectivité en 2018

1.1.1 Les emplois de direction

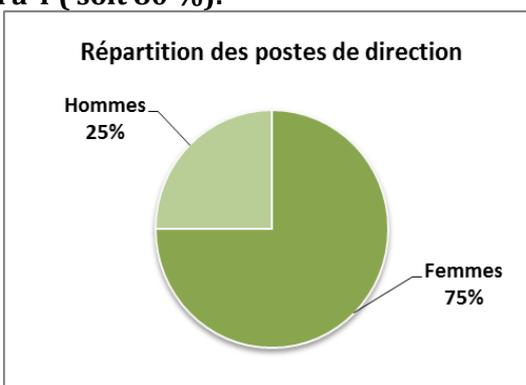
_ La collectivité n'est pas encore concernée par le taux de primo-nominations

Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40% à partir de janvier 2017. L'objectif chiffré de nominations s'établit sur un cycle de 5 primo-nominations successives et peut ainsi être pluriannuel.

Ce taux est de 60 % à La Domitienne avec un DGS, un Directeur de pôle et 3 Directrices de Pôle. Les femmes sont donc majoritaires dans les emplois de direction au sein de la

Communauté de communes La Domitienne. Ce rapport sera conforté à compter de mars 2019 où le nombre d'agents féminins passera à 4 (soit 80 %).

| | Femmes | Hommes | Total |
|--|----------|----------|-----------|
| emplois fonctionnels | 0 | 1 | 1 |
| postes de direction | 3 | 1 | 4 |
| emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)* | 0 | 0 | 0 |
| postes de chef-fe de service | 6 | 5 | 11 |
| Total | 9 | 7 | 16 |

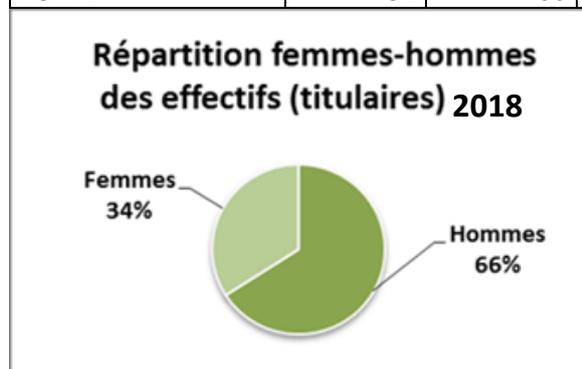


1.1.2 La Décomposition des effectifs de La Domitienne par catégories et filières

Part des femmes et hommes par filières

1 TITULAIRES

| | 2018 | | | 2017 |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Total | Total |
| filière administrative | 21 | 5 | 26 | 21 |
| filière technique | 3 | 54 | 57 | 50 |
| filière animation | 4 | 1 | 5 | 5 |
| filière culturelle | 1 | 0 | 1 | 1 |
| filière sociale | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière médico-sociale | 2 | 0 | 2 | 2 |
| filière médico-technique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière sportive | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière police municipale | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière incendie secours | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 31 | 60 | 91 | 79 |



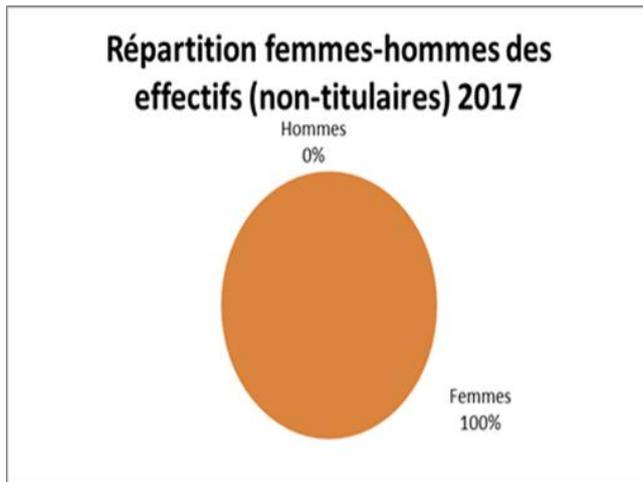
2 NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

| | 2018 | | | 2017 |
|---------------------------|--------|--------|-------|-------|
| | Femmes | Hommes | Total | Total |
| filière administrative | 5 | 0 | 5 | 3 |
| filière technique | 1 | 1 | 2 | 0 |
| filière animation | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière culturelle | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière sociale | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière médico-sociale | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière médico-technique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière sportive | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière police municipale | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière incendie secours | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 6 | 1 | 7 | 3 |

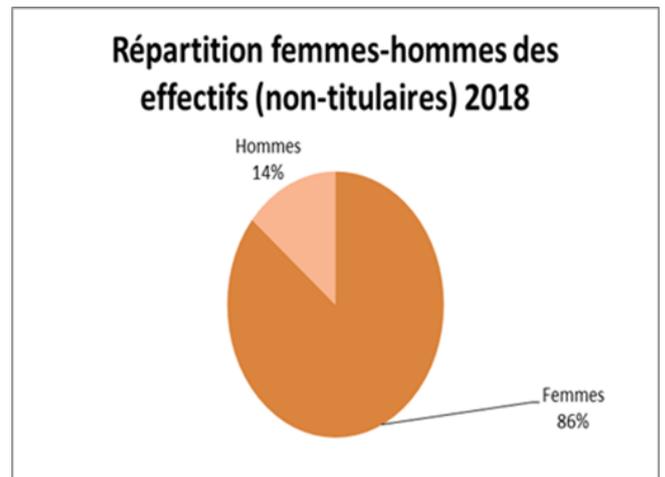
REÇU EN PREFECTURE

le 12/03/2019

Application agréée E-legalite.com

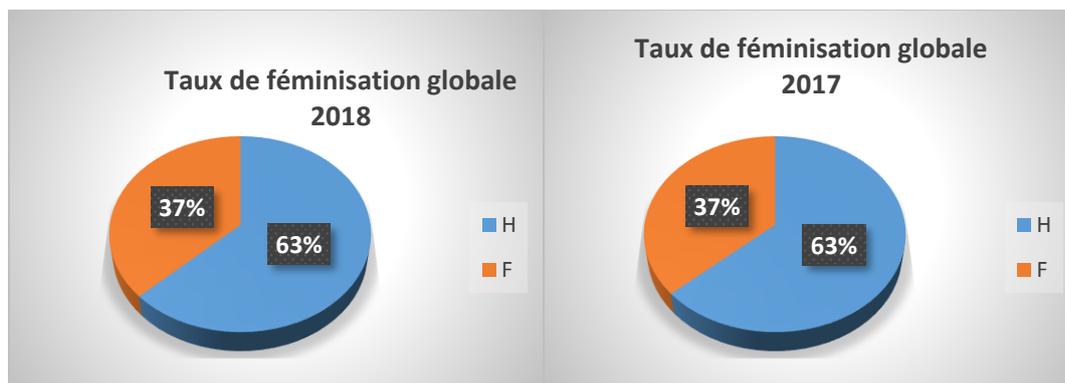


3 TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS



| | 2018 | | | 2017 |
|------------------------|--------|--------|-------|-------|
| | Femmes | Hommes | Total | Total |
| filière administrative | 25 | 5 | 30 | 24 |
| filière technique | 4 | 55 | 59 | 50 |
| filière animation | 4 | 1 | 5 | 5 |
| filière culturelle | 1 | 0 | 1 | 1 |
| filière sociale | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | | | | |
|---------------------------|----|----|----|----|
| filière médico-sociale | 2 | 0 | 2 | 2 |
| filière médico-technique | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière sportive | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière police municipale | 0 | 0 | 0 | 0 |
| filière incendie secours | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 36 | 61 | 97 | 82 |



Au niveau national, dans la FPT:

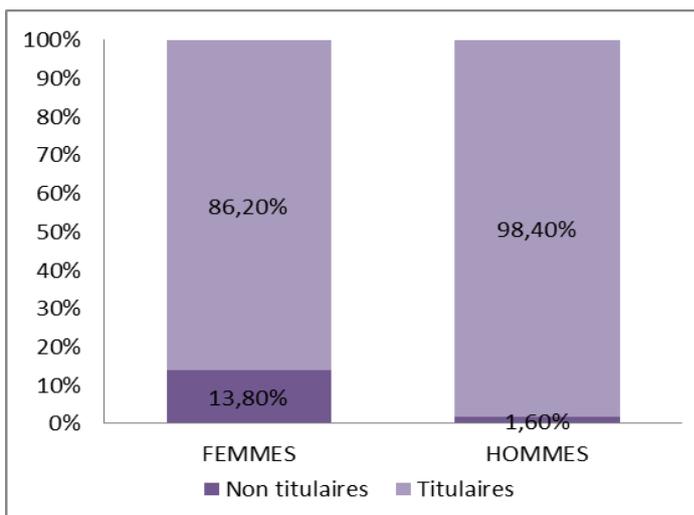
Taux de féminisation: 61 %
communes: 60 %
EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %
entre 50 et 499 agents: 61 %
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Part des titulaires et non titulaire

| | FEMMES | HOMMES |
|----------------|--------|--------|
| TITULAIRES | 86,20% | 98,40% |
| NON TITULAIRES | 13,80% | 1,60% |

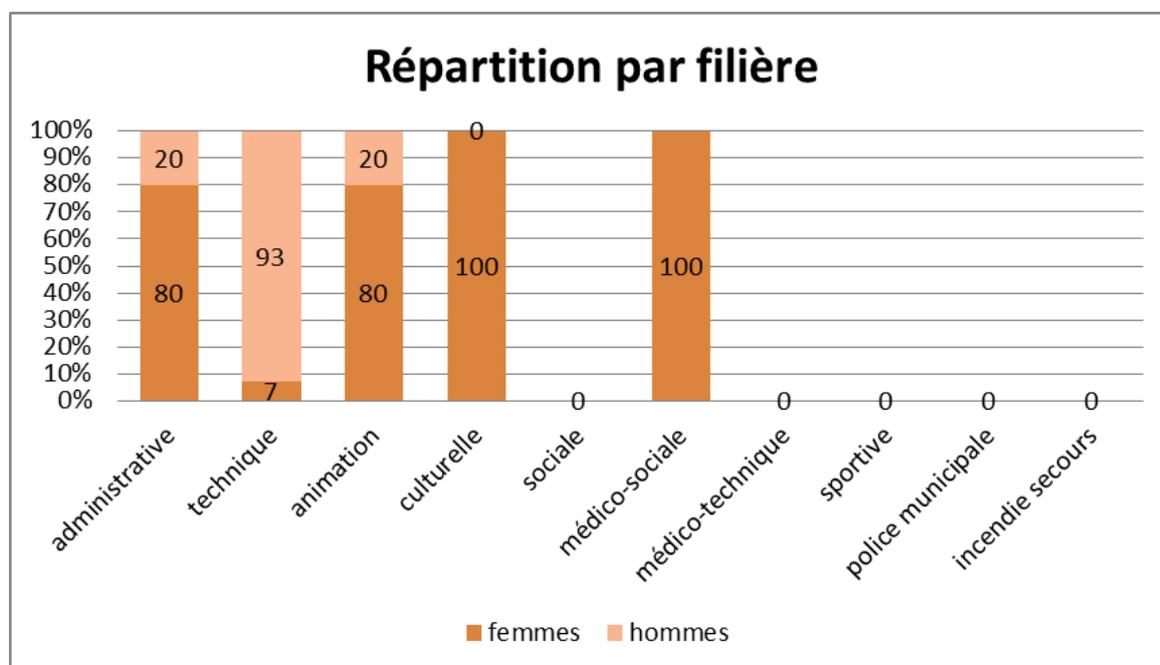


Au niveau national, dans la FPT:

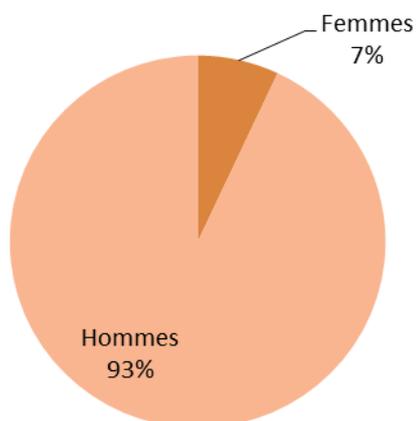
Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

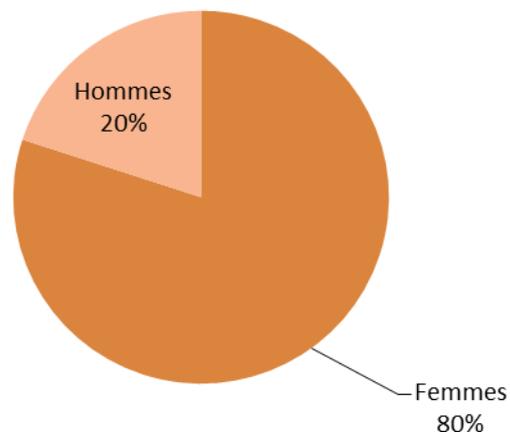
Répartition par filière :



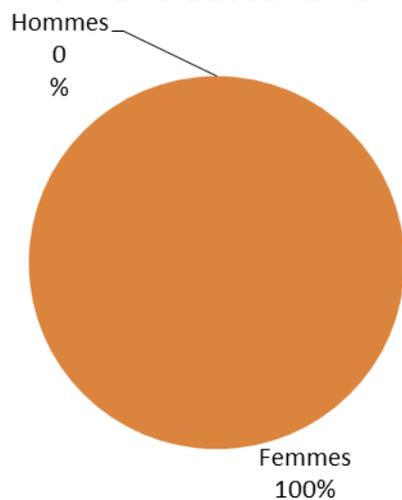
Filière technique



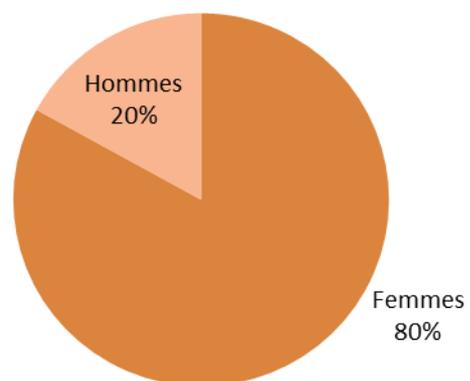
Filière animation



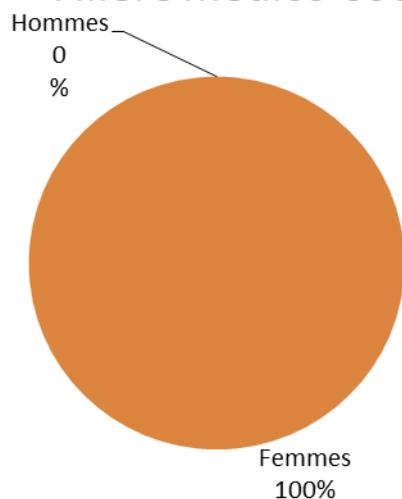
Filière culturelle



Filière administrative



Filière médico-sociale



REÇU EN PREFECTURE

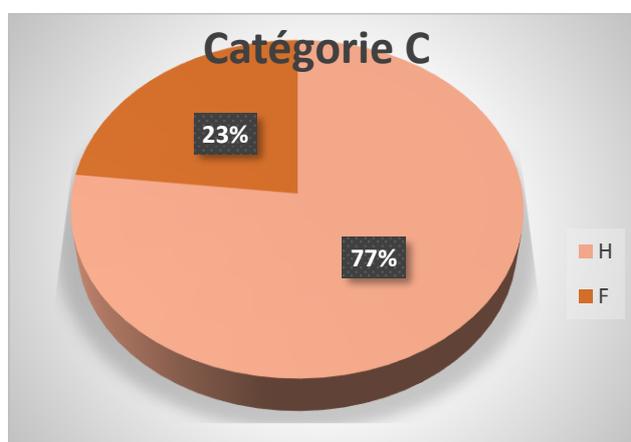
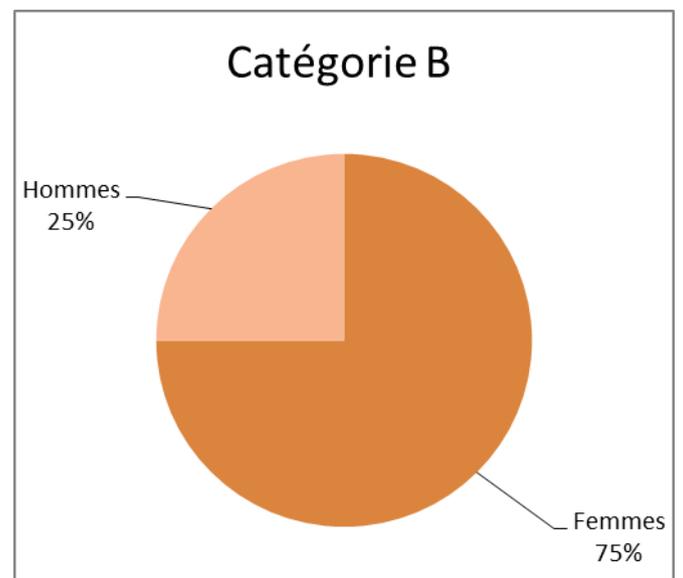
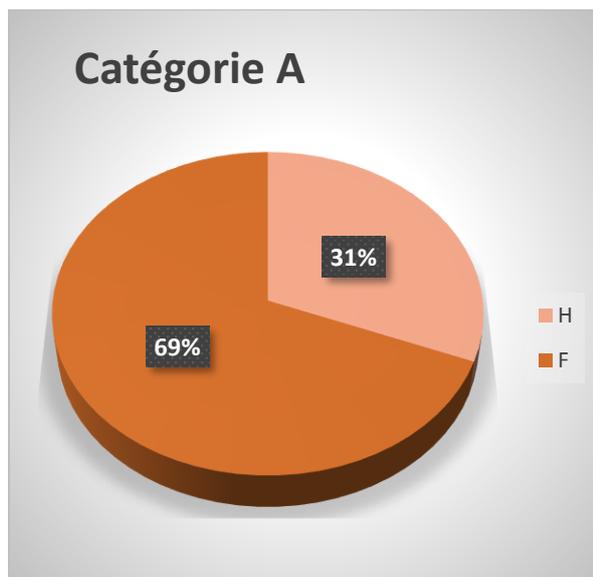
le 12/03/2019

Application agréée E-legalite.com

99_DE-034-243400488-20190220-DEL IB_19_00

Répartition par catégorie hiérarchique

| | FEMMES | HOMMES |
|--------|--------|--------|
| Cat. A | 11 | 5 |
| Cat. B | 9 | 3 |
| Cat.C | 16 | 53 |



Temps complet/non complet

| | FEMMES | HOMMES | % F | % H |
|-------------------|--------|--------|-------|-------|
| TEMPS COMPLET | 31 | 60 | 86,11 | 98,36 |
| TEMPS NON COMPLET | 5 | 1 | 13,88 | 1,63 |
| TOTAL | 36 | 61 | 100 | 100 |

Cf également page n°19

Pyramide des âges

| | FEMMES | HOMMES | %Femmes | %Hommes |
|-------------|--------|--------|---------|---------|
| (+50 ANS) | 9 | 16 | 25,00% | 26% |
| 40 à 50 ans | 11 | 30 | 30,50% | 49% |
| 30 à 39 ans | 13 | 12 | 36% | 20% |
| (-30 ans) | 3 | 3 | 8,50% | 5% |
| total | 36 | 61 | 100% | 100% |

1.1.3 Les travailleurs handicapés

Les employeurs publics doivent employer 6% de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents. Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

- recruter du personnel en situation de handicap ;
- maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales ;
- conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail.

En cas de non-respect de ce seuil de 6%, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

La Communauté de communes La Domitienne n'est pas contributrice au FIPHFP dans la mesure où elle dépasse largement ses obligations en la matière et fait de l'adaptation des postes des agents souffrant d'un handicap une de ses priorités en matière de ressources humaines.

En 2018, 9 agents ont été déclarés travailleurs handicapés. 4 femmes- 5 hommes

1.2 – Les parcours professionnels

1.2.1 Les mouvements de personnel

Les recrutements

Les recrutements qui sont opérés par la Collectivités ont essentiellement été en lien avec l'augmentation de la charge de travail issue du transfert d'un certain nombre de compétences impulsées par la loi Notre sur fonds de perte potentielle de la DGF bonifiée et le départ d'agent pour la poursuite de leur carrière.

1.2.2 Les promotions professionnelles

Les avancements de grade n'étant pas encore fixés au moment de la rédaction du présent rapport, il n'est pas possible d'en effectuer une synthèse et une analyse.

26 agents seraient promouvables à un avancement de grade pour 2018. 15 hommes- 3 femmes.

1.3 – Les rémunérations



Il s'agit ici de l'aspect du rapport qui traditionnellement cristallise le plus les critiques, l'analyse et les contestations.

Il convient toutefois de rappeler que le statut de la fonction publique est structuré de telle sorte qu'il ne peut pas y avoir de différence entre les traitements indiciaires brutes des agents de même corps, grade et ancienneté. Les différences, en revanche, peuvent exister pour de nombreuses raisons :

- L'agent a sur son nom le supplément familial de traitement, ce qui fausse les résultats
- L'agent dispose d'une ancienneté et d'un grade plus importants que celui d'autres agents de sa catégorie (A, B ou C), ce qui peut également fausser grandement la comparaison
- L'agent est entré dans la collectivité avec un régime indemnitaire qui a été conservé (avant l'instauration du RIFSEEP et donc de l'IFSE) et qui était plus avantageux que celui mis en place à La Domitienne, ce qui là encore va fausser mécaniquement les comparaisons.

Or, nous avons, parmi le personnel de la collectivité, l'ensemble de ces cas qui sont réunis.

Par ailleurs, les écarts auraient pu être encore plus grands si l'autorité territoriale, dans le cadre du protocole transactionnel et la mise en place du nouveau régime indemnitaire (le RIFSEEP), n'avait pas décidé de les limiter en répartissant une enveloppe de 30 K€ en faveur des agents ayant un écart conséquent. Le critère d'équité de traitement entre les agents a été systématiquement appliqué, même s'il n'est pas possible de gommer tous les aspects de l'histoire individuelle de l'ensemble des agents, sauf à faire exploser le budget consacré à la rémunération du personnel. Toutefois, des clauses de revoyure sont prévues pour renégocier individuellement le niveau de l'IFSE tous les 4 ans. Ceci permettra de tenir compte des régularisations à effectuer sur le critère de la valeur professionnelle, la façon de servir, les compétences nouvelles acquises pour ce faire, la façon de rendre le service public, etc.

L'ensemble de ces éléments explique les chiffres suivants qu'il n'a pas été possible d'approfondir au cas par cas, ce qui n'est pas l'objet de ce rapport ; toutefois, les données individuelles ont été transmises à l'autorité territoriale.

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

| | | CAT. A | CAT B. | CAT. C |
|--------|---------|--------|--------|--------|
| FEMMES | moyenne | 2360 | 1973 | 1526 |
| HOMMES | moyenne | 3141 | 1656 | 1580 |

Cette situation a été réalisée en sortant la situation individuelle du DGS.

Au niveau national, dans la FPT:
*Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)
chez les cadres:
Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

1.4 – La formation et la promotion de la parité

1.4.1 Effectifs formés

L'ensemble des agents suivent chaque année une ou plusieurs formation(s) en interne et en externe. Une rubrique spécifique à la formation a été intégrée au dispositif d'évaluation annuelle et reliée directement au programme global de formation de la collectivité pour identifier toutes les thématiques de formation qui pourrait intéresser (en particulier celles réalisées en intra) plusieurs services.

Le plan de formation de la Collectivité est établi en lien avec la définition des besoins de la collectivité et les capacités d'accompagnement du CNFPT (formation en intra et en union confondues).

1.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation

La Collectivité ouvre les formations sur cette thématique à l'ensemble des agents intéressés, sous réserve de formation spécifiques dédiées et proposées par le CNFPT et sous réserve des nécessités de service.

1.5 – Les conditions de travail

1.5.1 Espaces de travail

Les espaces de travail sont mixtes.

1.5.2 Santé et sécurité au travail

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées au risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différente selon les femmes et les hommes). Les femmes enceintes bénéficient de précautions et surveillance médicale renforcée. Des aménagements d'horaires de travail sont possibles.

A La Domitienne, compte tenu de la spécificité des métiers exercés, une visite médicale préventive est systématisée dès connaissance de l'état de grossesse de l'agent. Des aménagements sont mis en place selon les préconisations de la médecine préventive, permettant ainsi d'éviter une exposition à certains produits dangereux (chimiques ou bactériologiques).

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peut être sollicité sur certains sujets tels l'équipement de vestiaires ou sanitaires différenciés.

1.5.3 Absences, accidents et maladies

Il est ici proposé de distinguer 3 grands types d'absence :

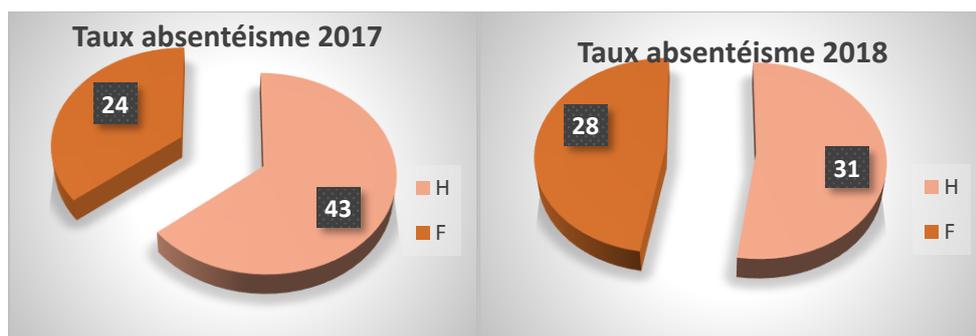
- les absences pour **motifs professionnel** : les accidents du travail, les accidents des trajets domicile-travail et les maladies professionnelles,
- les absences pour **raison de santé** : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie,
- les absences liées à **l'accueil d'un enfant** : congé maternité, paternité et adoption.

Absentéisme pour maladies ordinaires 2017/2018

De janvier 2018 à septembre 2018, nombre d'agents absents par genre :

- 26 femmes
- 27 hommes

Taux absentéisme pour maladies ordinaires 2017 & 2018



Maladie et accident professionnels

On considère ici :

- les accidents du travail imputables au travail,
- les accidents du travail imputables au trajet domicile-travail,
- les maladies professionnelles.

Recensement :

En 2017 : 7 hommes

En 2018 : 6 hommes

Maladies longues, grave et de longue durée

La Communauté de communes la Domitienne recense sur 2018 3 agents relevant de cette catégorie.

Congés liés à l'accueil d'un enfant

Le congé de paternité est entré en application le 1^{er} janvier 2002. D'une durée de 11 jours calendaires (intégrant week-ends et jours fériés) — 18 jours calendaires lors de la naissance de plusieurs enfants, le congé de paternité est accordé au père légal, après la naissance, en plus des 3 jours légaux de congé de naissance. Ce congé peut être pris à la suite des 3 jours du congé de naissance et doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Les jours ne doivent pas être fractionnés.

| | |
|-------------------------------------|---|
| CONGES LIES A L'ACCUEIL D'UN ENFANT | |
| FEMME | 0 |
| HOMME | 1 |

1.5.4 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement

Les actes de violence envers le personnel

Des fiches sécurité (fiches SST) ont été mises à la disposition des agents et toutes les formes de violences (physiques et orales) sont consignées ; le prochain rapport en fera une présentation détaillée. Nous pouvons toutefois indiquer qu'elles ne sont – fort heureusement – pas nombreuses au regard des actes effectués par les agents quotidiennement.

La politique de prévention des violences

La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dite Le Pors a initialement défini le harcèlement sexuel dans son article 6ter. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rajouté un article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983.

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Sa dénonciation ne peut avoir de conséquences sur la carrière de l'agent qui en est victime ou de celui qui l'a dénoncé ».

Dans les services, l'adoption d'un plan de prévention des risques psycho-sociaux donne lieu à un déploiement actif et participatif. Le CHSCT de La Domitienne s'est parfaitement saisi de cette problématique. Par ailleurs, la collectivité s'est engagée dans une démarche de prévention des risques psycho-sociaux et de bien-être au travail avec la mobilisation de l'ensemble des agents et de leurs représentants (déploiement en cours).

En complément et afin de réaliser un état des lieux le plus objectif possible, le groupe de travail a souhaité donner à chacun des agents l'occasion de s'exprimer sur ce sujet de façon totalement anonyme au moyen d'un questionnaire, validé par le CHSCT.

Ce questionnaire a été adressé aux agents. A l'issue de cette enquête, les résultats ont été restitués et un plan d'actions de prévention des risques psychosociaux a été validé par le CHSCT ; il a été établi afin de définir des préconisations visant à réduire les risques répertoriés.

1.6 – Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1.6.1 Horaires de travail et horaires atypiques

L'ensemble des horaires de travail des agents de la collectivité a été fixé dans un règlement sur le temps de travail avec mise en place d'un système de plages fixes et variables qui offre aux agents une certaine souplesse dans l'organisation de leur temps de travail. De même, certains dispositifs permettent, aux femmes principalement, de mieux conjuguer leur temps de travail et leur vie de famille avec, par exemple, la possibilité de concentrer les 35 heures sur 4,5 jours au lieu de 5.

1.6.2 Congés

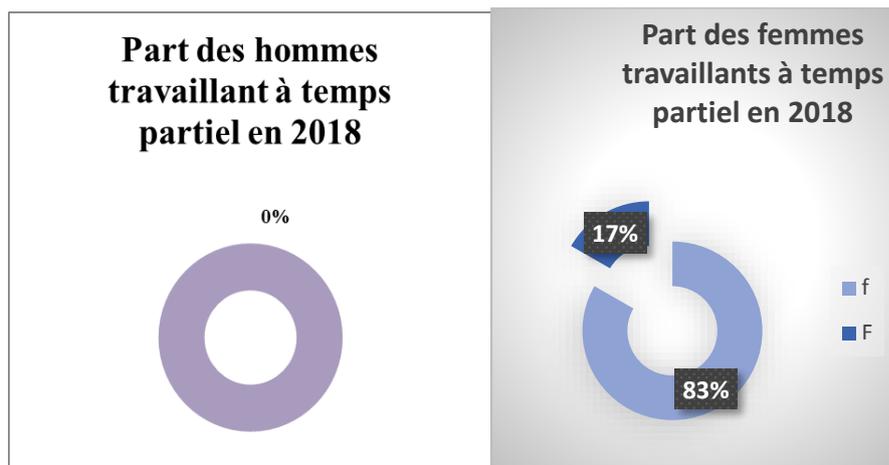
Les congés sont dorénavant suivis par informatique et peuvent être gérés par les agents directement, sans passer par le service des ressources humaines. La règle interne de 50 % de présence nécessite toutefois que les services s'organisent pour assurer la continuité du service public.

1.6.3 Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps est intégré au règlement sur le temps de travail et chaque agent peut en disposer comme il le souhaite, sous condition de nécessité de service. Toutefois, la monétisation des jours placés en CET n'est pas prévue.

1.6.4 Temps partiel

| | | 2018 | | 2017 | |
|--------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | HOMMES | FEMMES | HOMMES | FEMMES |
| CAT. A | temsp partiel | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | temsp complet | 5 | 10 | 3 | 8 |
| CAT.B | temsp partiel | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | temsp complet | 3 | 8 | 3 | 7 |
| CAT.C | temsp partiel | 0 | 4 | 0 | 1 |
| | temsp complet | 53 | 12 | 46 | 12 |
| Total | | 61 | 36 | 52 | 30 |



Ces éléments sont conformes aux indications précisées plus haut sur le fait que La Domitienne ne fait pas exception à la règle et que les femmes restent plus que majoritaires dans la recherche d'équilibre entre la vie de famille et les fonctions professionnelles, bien plus qu'au niveau national.

1.6.5 Le Télétravail

La réflexion sur cette modalité organisationnelle n'a pas été lancée en interne ; elle ne semble toutefois pas être adaptée au fonctionnement actuel des services.

1.6.6 Actions de proximité et prestations sociales

Créé en 1991, le Comité des Œuvres sociales de l'Hérault (**COS 34**) s'est rapidement imposé comme l'interlocuteur des communes et des établissements publics du département en matière d'action sociale en faveur de leurs agents.

En 2016, le COS 34 compte ainsi 264 collectivités adhérentes pour un total de plus de 9000 agents bénéficiaires de prestations.

Ces prestations concernent tous les différents domaines de la vie privée et professionnelle de l'agent (titulaire ou non-titulaire) :

- Solidarité : (aides pour la garde d'enfants ; enfant en situation de handicap ; chèque emploi service universel...).
 - Loisirs (tarifs préférentiels grâce à une participation sur la billetterie cinémas, piscines et spectacles ; Coupon Sport ; Chèques Culture®, Chèques-Vacances® ; partenariats locaux et nationaux, etc.).
 - Voyages : gîtes, locations été-hiver, court et moyen séjours, voyages « long courrier ».
- Prêts : automobile, accession/extension/amélioration de l'habitat, adoption, catastrophe naturelle, etc.

Pour adhérer au COS 34, les collectivités s'acquittent d'un taux de cotisation de 1 % leur masse salariale.

La Communauté de communes La Domitienne y adhère et le propose toujours à l'ensemble de ses agents.

1.7 – Premières orientations d'action en faveur de l'égalité professionnelle

Le présent rapport sur l'égalité Femmes – Hommes est le deuxième réalisé par la collectivité. De nombreuses pistes sont ici proposées et devront faire l'objet d'une programmation plus fine et concertée pour que nous puissions envisager un déploiement rapide dès 2019 et un premier bilan partagé sera effectué en cours d'année.

REÇU EN PREFECTURE

le 12/03/2019

Application agréée E-legalite.com