Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022

RAPPORT EGALITE HOMMES FEMMES

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU PAYS DE DREUX

Les effectifs sur emploi permanents de la Communauté d'Agglomération du Pays de Dreux, en quelques chiffres (au 31 décembre 2021) :

Part des femmes et des hommes par filières

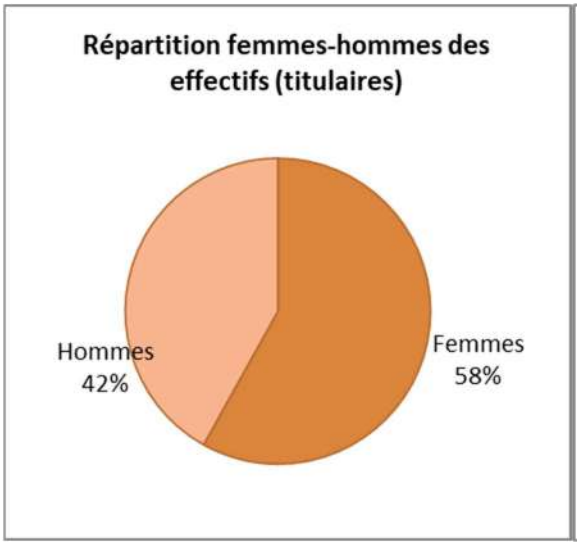
Titulaires et stagiaires

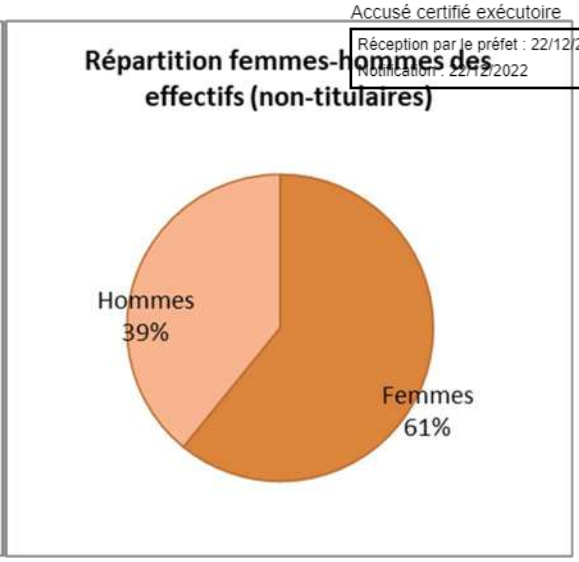
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	72	13	85
filière technique	24	90	114
filière animation	54	19	73
filière culturelle	18	13	31
filière sociale	13	0	13
filière médico-sociale	5	0	5
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	4	2	6
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	190	137	327

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	27	9	36
filière technique	12	15	27
filière animation	7	2	9
filière culturelle	5	8	13
filière sociale	2	0	2
filière médico-sociale	1	0	1
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	2	2	4
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	56	36	92

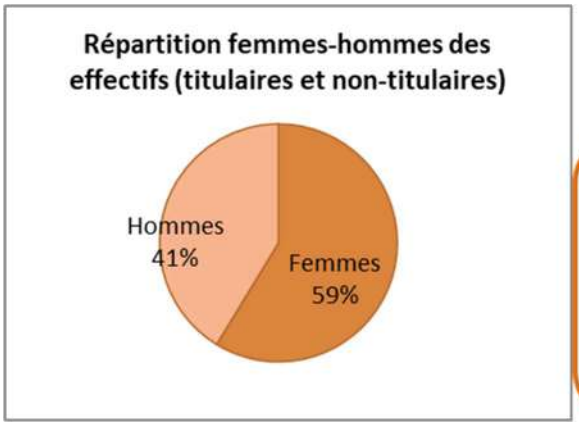
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022





Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	99	22	121	82%	18%
technique	36	105	141	26%	74%
animation	61	21	82	74%	26%
culturelle	23	21	44	52%	48%
sociale	15	0	15	100%	0%
médico-sociale	6	0	6	100%	0%
sportive	6	4	10	60%	40%
TOTAL	246	173	419	59%	41%



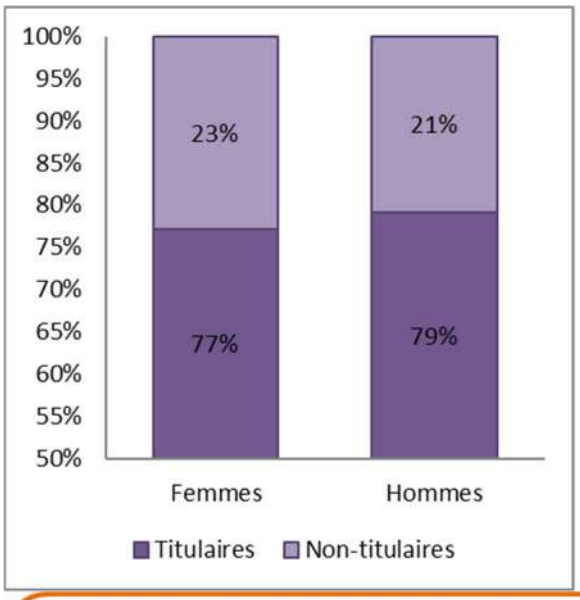
Au niveau national, dans la FPT:
Taux de féminisation: 61,3 %
communes: 61 %
EPCI: 53 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	77%	79%	58%	42%
Non-titulaires	23%	21%	61%	39%

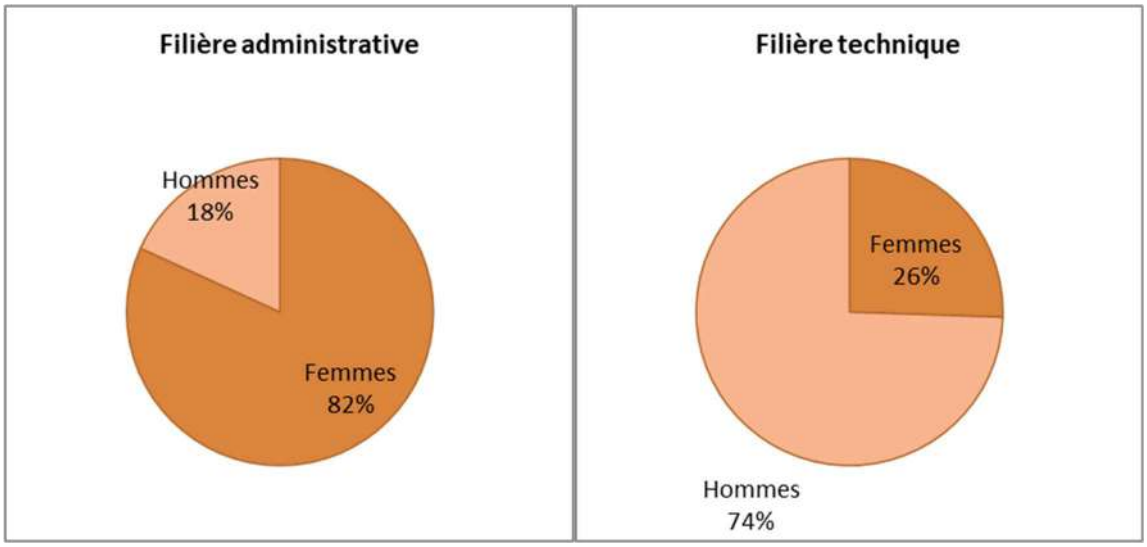
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022



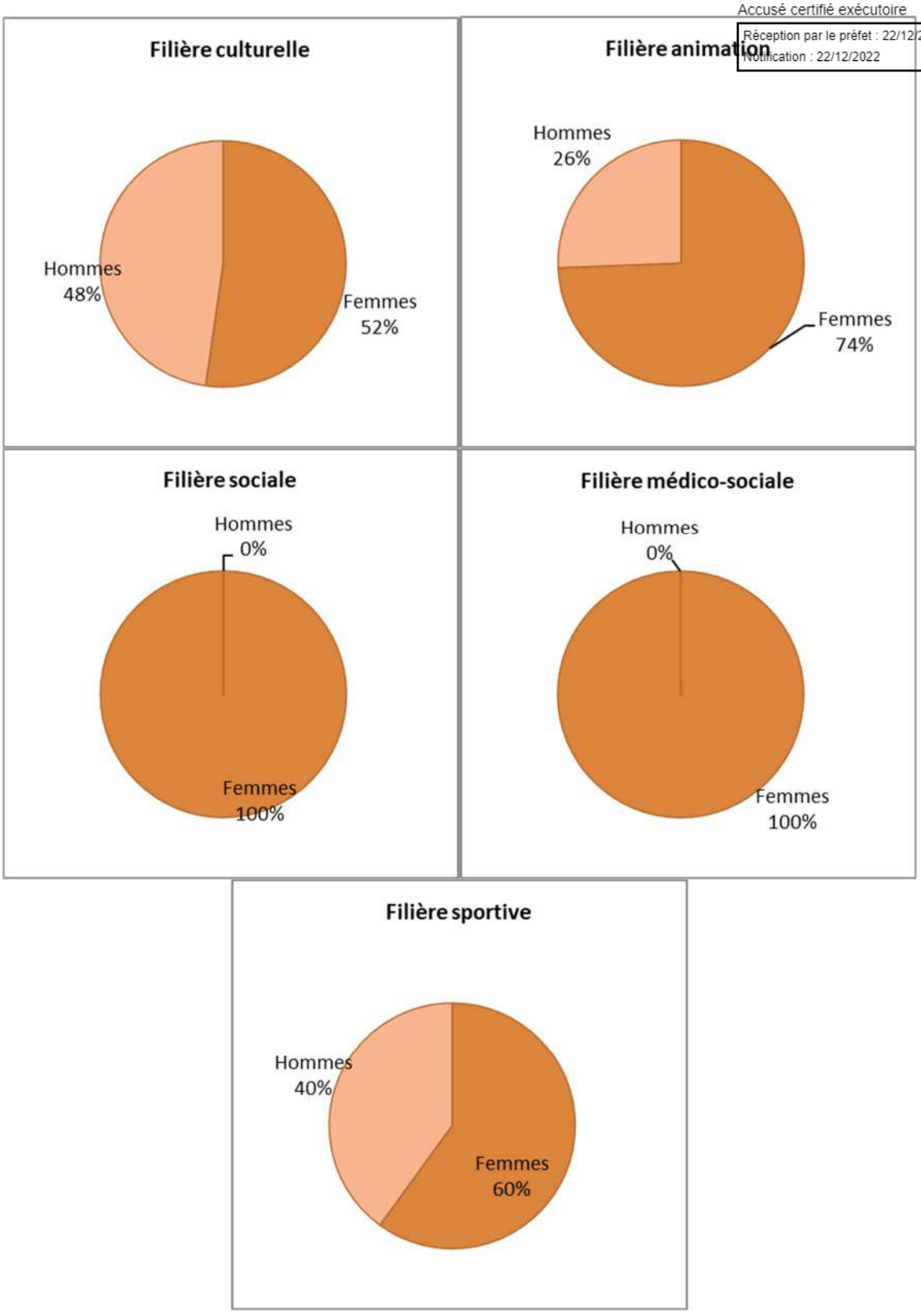
Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires: 58,8 % de femmes / 41,2 % d'hommes
Non-titulaires: 67,5 % de femmes / 32,5 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

Répartition par filières



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022

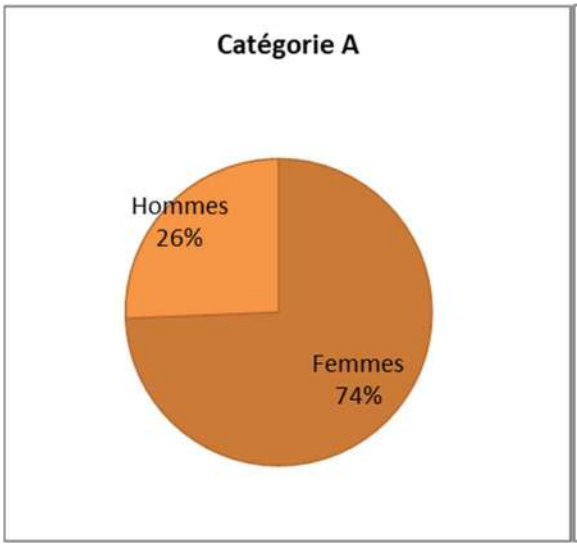
Au niveau national, dans la FPT:

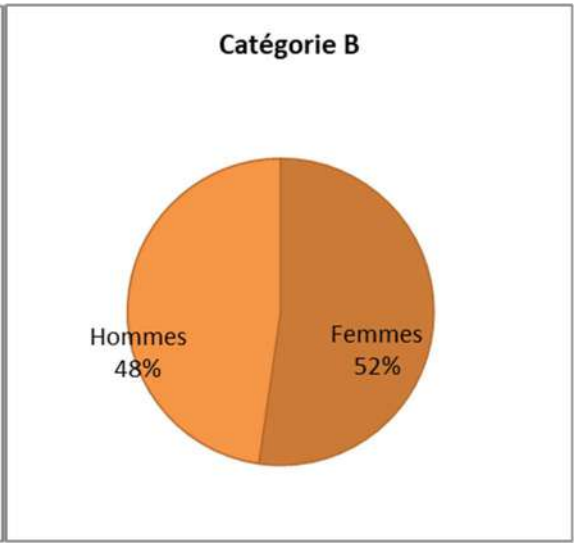
filière administrative:	82 % de femmes	/ 18 % d'hommes
filière technique:	41% de femmes	/ 59 % d'hommes
filière animation:	71% de femmes	/ 29 % d'hommes
filière culturelle:	63% de femmes	/ 37 % d'hommes
filière sociale:	96% de femmes	/ 4 % d'hommes
filière médico-soc:	96% de femmes	/ 4 % d'hommes
filière médico-tech:	74% de femmes	/ 26 % d'hommes
filière sportive:	28% de femmes	/ 72 % d'hommes
filière sécurité-police:	21% de femmes	/ 79 % d'hommes
filière incendie-sec:	4 % de femmes	/ 96 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

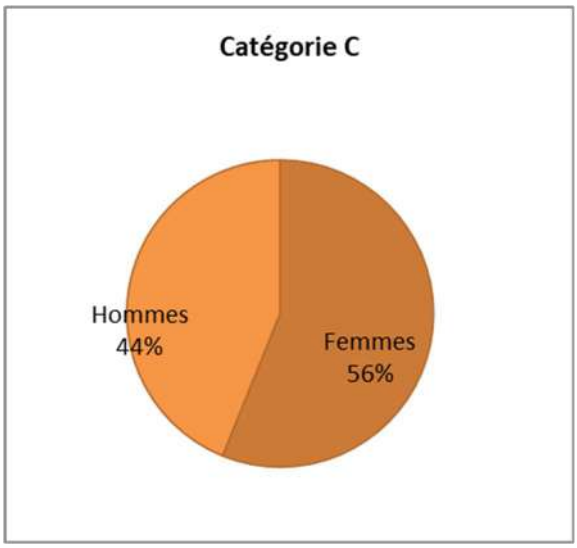
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	58	20
cat B	46	42
cat C	142	111





Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022



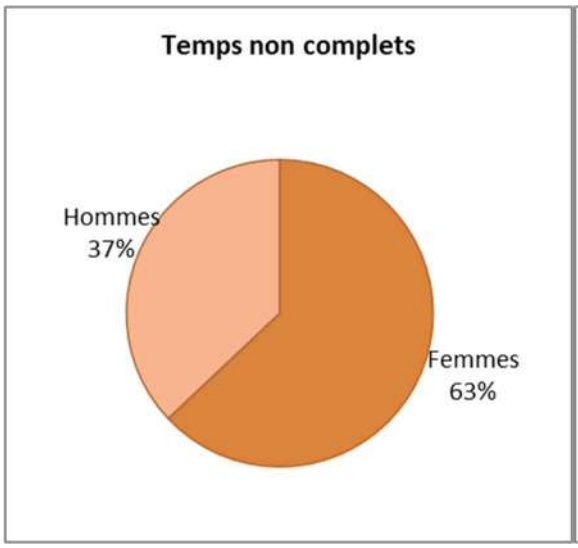
Au niveau national, dans la FPT:

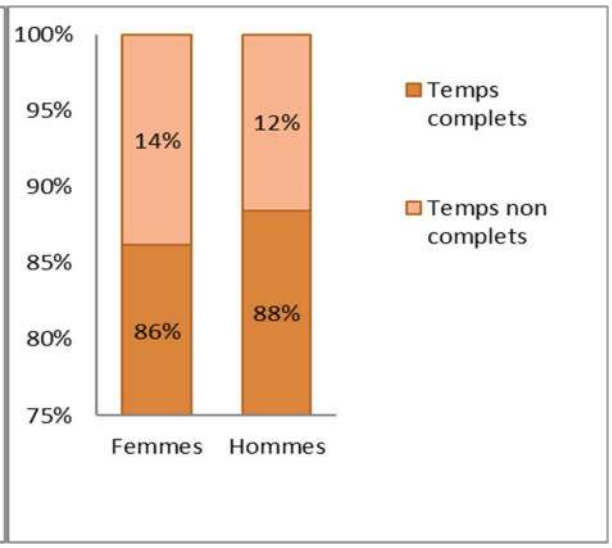
cat A: 64,4 % de femmes / 35,6 % d'hommes
cat B: 55,6 % de femmes / 44,4 % d'hommes
cat C: 63,2 % de femmes / 36,8 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	212	153	86%	88%
Temps non complets	34	20	14%	12%
Total	246	173	100%	100%



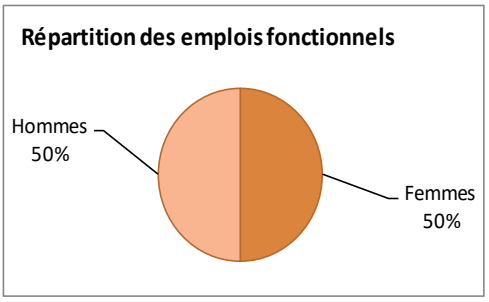


Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	1	2
postes de direction	15	7	22
Total	16	8	24

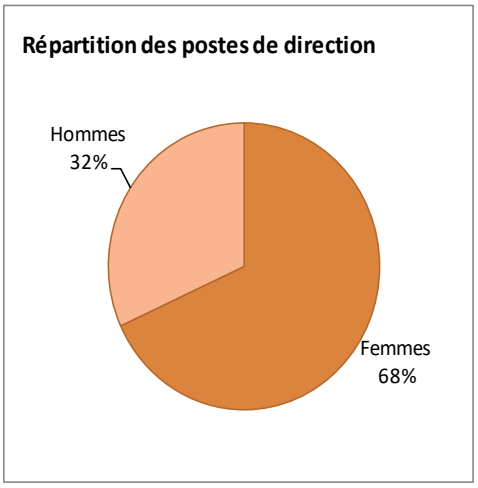
* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 30,8 % de femmes / 69,2 % d'hommes
Emplois fonctionnels administratifs: 30 % de femmes / 70 % d'hommes
Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

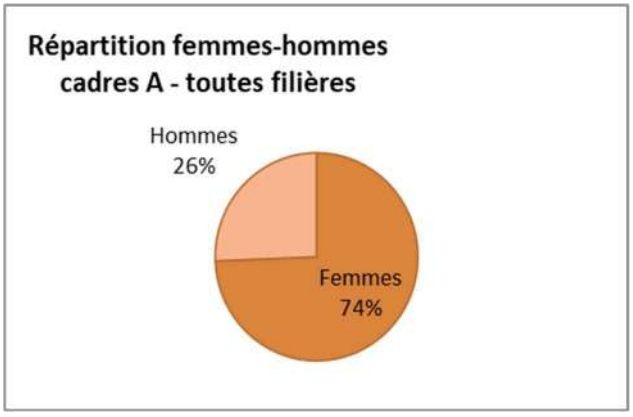
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017



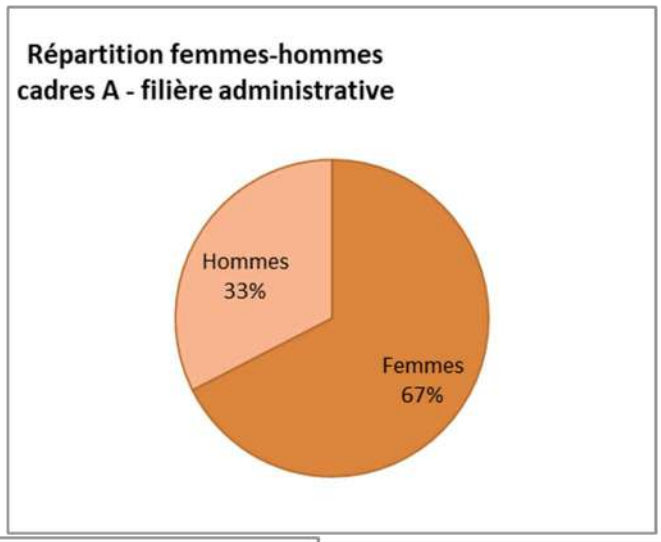
Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

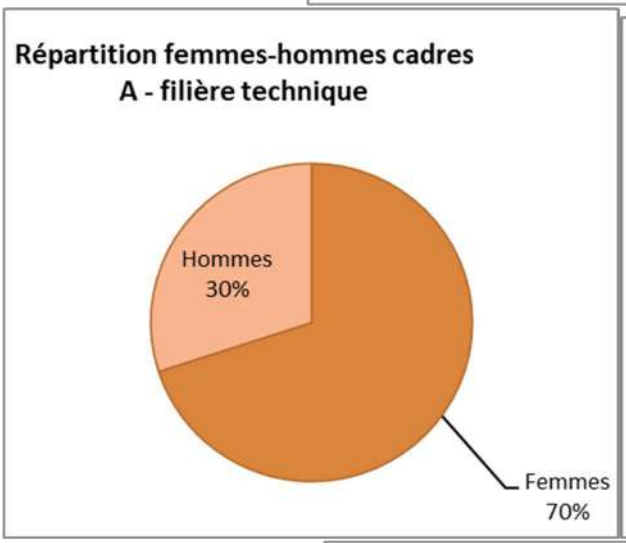
	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	27	13	40
cadres A filière technique	14	6	20
cadres A filière culturelle	3	1	4
cadres A filière sociale	14	0	14
Total	58	20	64

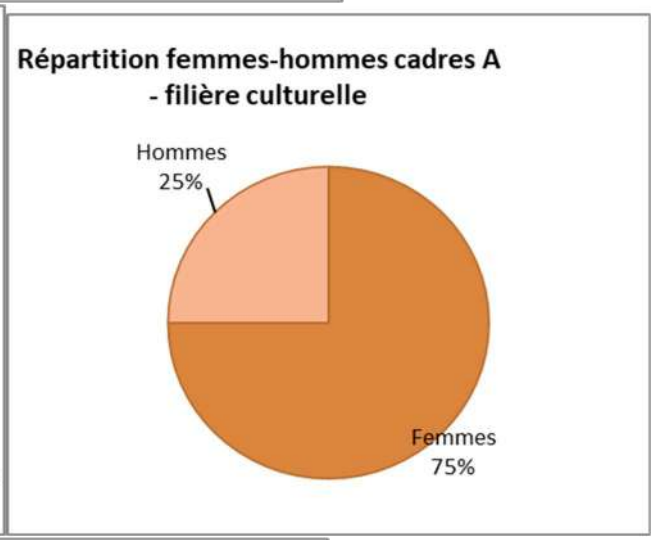
attention toutes les filières ne comprennent pas de cadre d'emplois de cat A

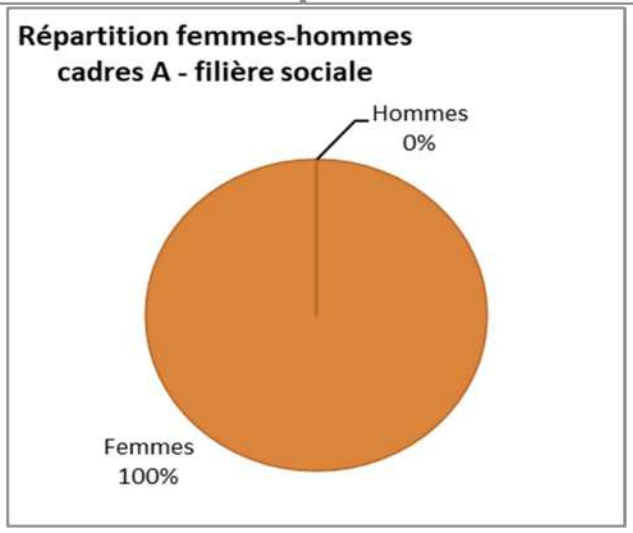


Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022









Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022

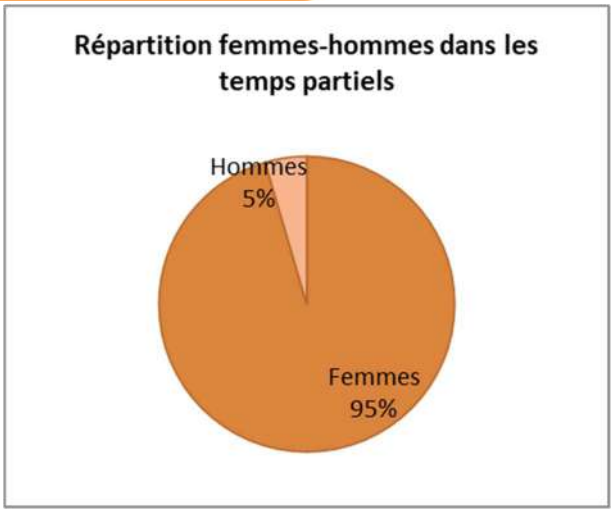
Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	5	0
	Temps plein	53	20
	Total	**58**	**20**
Catégorie B	Temps partiel	4	0
	Temps plein	42	42
	Total	**46**	**42**
Catégorie C	Temps partiel	12	1
	Temps plein	130	110
	Total	**142**	**111**
Total toutes catégories	Temps partiel	21	1
	Temps plein	225	172
	Total	**246**	**173**

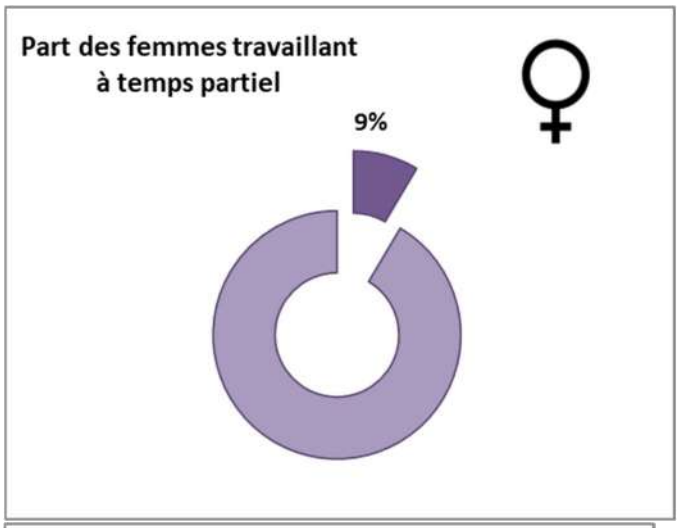
Au niveau national, dans la FPT:

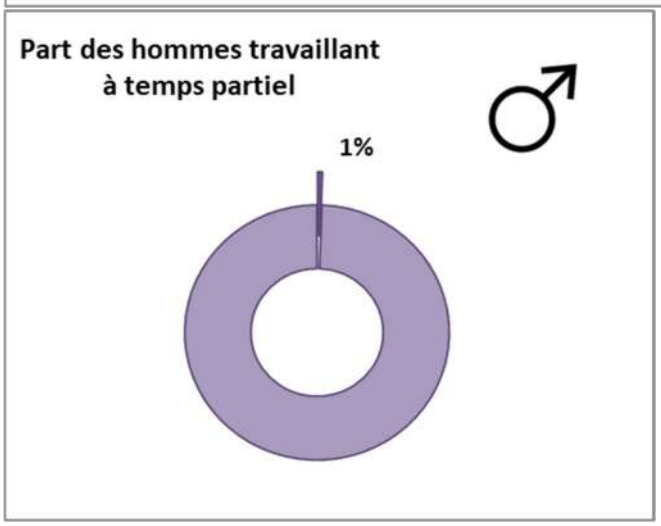
29,4 % des femmes sont à temps partiel / 7 % des hommes
en cat A: 22,2 % des femmes / 5,8 % des hommes
en cat B: 27,7 % des femmes / 9,5 % des hommes
en cat C: 30,8 % des femmes / 6,8 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022





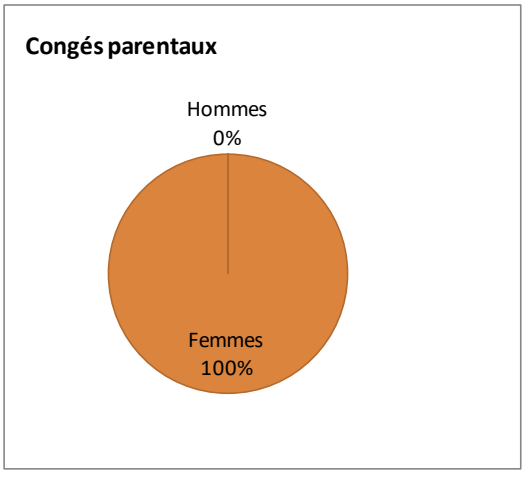
Congé parental

Femmes	2
Hommes	0
Total	2

Au niveau national, dans la FPT:

96,8 % des congés parentaux sont pris par des femmes

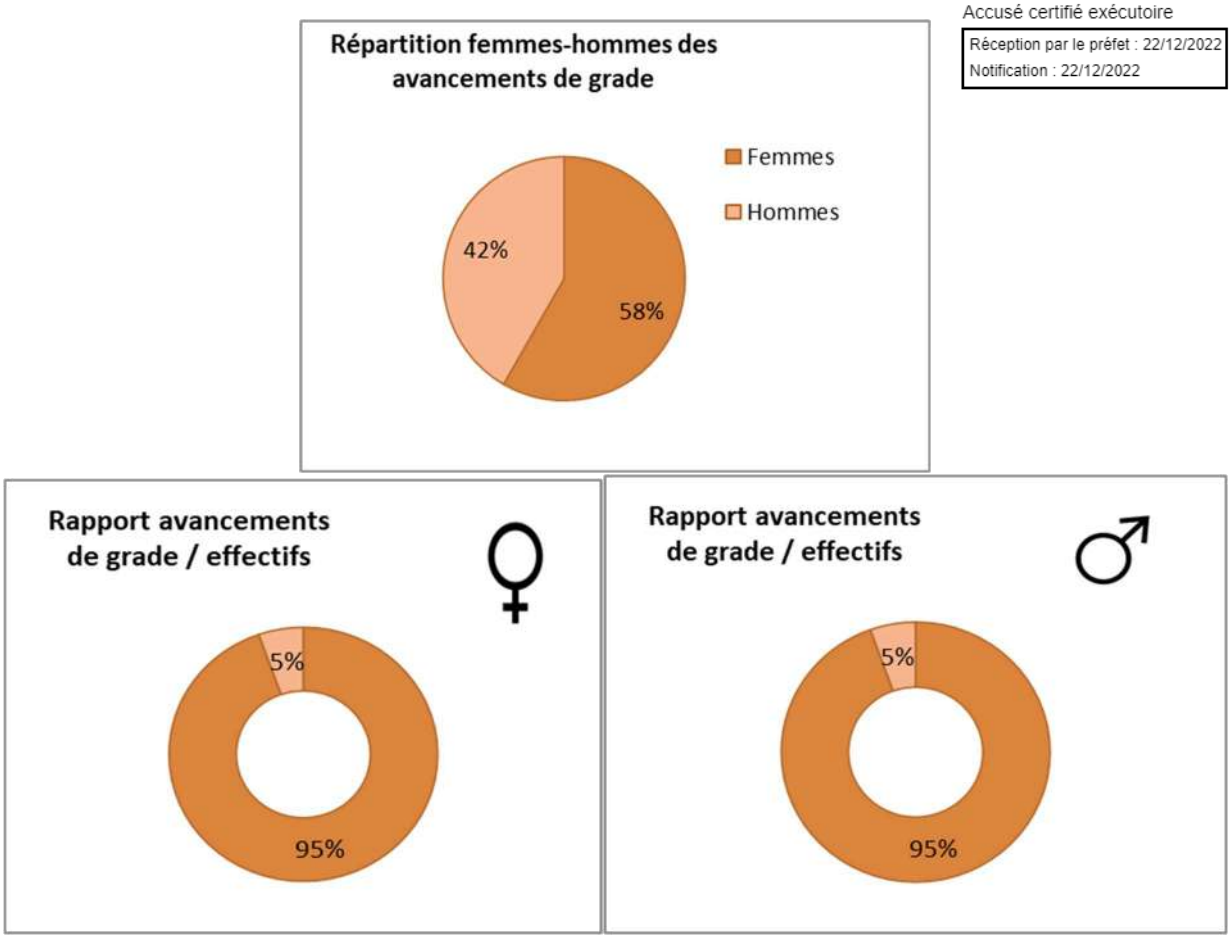
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	58	4	7%	20	2	10%
cat B	46	4	9%	42	3	7%
cat C	142	6	4%	111	5	5%
Ensemble	246	14	6%	173	10	6%

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022



Les cinq axes de travail pour la durée du mandat et constituant les orientations en termes d'égalité femmes-hommes sont les suivants :

- Axe 1 : la non-discrimination à l'emploi et promouvoir la mixité
- Axe 2 : garantir l'égalité tout au long de la carrière
- Axe 3 : former et sensibiliser le personnel à toutes formes de discriminations
- Axe 4 : veiller au respect de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle
- Axe 5 : lutter contre les violences sexuelles et sexistes

AXE 1 : GARANTIR LA NON-DISCRIMINATION A L'EMPLOI ET PROMOUVOIR LA MIXITE :

Etat des lieux actualisé :

Toutes les offres d'emploi publiées indiquent la possibilité de recruter un homme ou une femme.
Les métiers techniques sont de plus en plus occupés par des femmes ; les locaux sont équipés peu à peu pour faciliter l'emploi des femmes sur des emplois opérationnels.

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :

- Poursuivre la démarche en place dans les offres d'emploi et fiches de poste (H/F)
- Veiller à la mixité des jurys de recrutement dans la mesure du possible
- Adapter les postes de travail
- Communiquer et valoriser les femmes recrutées sur des métiers à forte connotation masculine
- Produire chaque année, un bilan de la répartition hommes/femmes dans chaque direction
- Faciliter l'insertion des femmes dans des emplois techniques via des dispositifs d'emploi spécifiques (apprentissage, services civiques …)

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022

AXE 2 : GARANTIR L'EGALITE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE :

Etat des lieux actualisé :
L'application des grilles indiciaires en matière de rémunération garantit un même niveau de salaire entre les hommes et les femmes de même grade et de même échelon
Les avancements d'échelon à la cadence unique permettent également un même déroulement de carrière pour les hommes et les femmes, depuis leur mise en œuvre
Le régime indemnitaire mis en œuvre au sein de l'Agglo ne fait pas référence au sexe de l'agent occupant le poste.
Les congés paternités et les congés parentaux sollicités par les pères, sont systématiquement accordés, aucun refus n'a été opéré depuis la mise en place de ces dispositifs.

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Poursuivre la démarche engagée en matière de rémunération, d'évolution de carrière et d'accès aux dispositifs de congé paternité/congé parental pour les hommes
- Indiquer dans les Lignes Directrices de Gestion, qu'à valeur professionnelle égale, l'Agglo doit promouvoir autant d'hommes que de femmes au titre des avancement de grades et promotions internes
- Veiller à ce que les instances et commissions créées soient constituées d'autant d'hommes que de femmes
- S'assurer que le matériel de protection (EPI) soit adapté aux corps féminins.

AXE 3 : FORMER ET SENSIBILISER LE PERSONNEL A TOUTES FORMES DE DISCRIMINATIONS

Etat des lieux actualisé :
Le plan de formation de l'Agglo du Pays de Dreux intègre une formation sur la laïcité.
Les formations techniques sont organisées par la collectivité sans distinction de sexe.
L'Agglo du Pays équipe les postes de travail au regard des préconisations médicales avec l'aide d'un ergonome qualifié.

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Poursuivre la démarche de formation engagée
- Sensibiliser l'ensemble des agents sur les questions de handicap, de discriminations liées aux origines.

AXE 4 : VEILLER AU RESPECT DE L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

Etat des lieux actualisé :
Le télétravail a été mis en place en 2020 ; les seuls refus qui ont été prononcés jusqu'alors, sont liés à des considérations techniques ou des nécessités de service, et impactent dans ce cas, à la fois les hommes et les femmes des directions concernées par ce refus.
Facilitée est donnée aux futures mamans pour télétravailler au-delà des jours « prescrits » et autorisés.
La Direction des Ressources Humaines renseigne précisément les agents concernés par des questions de maternité, paternité, congé parental, temps partiel, disponibilité de droit pour raisons familiales … Les congés paternités et les congés parentaux sollicités par les pères, sont systématiquement accordés, aucun refus n'a été opéré depuis la mise en place de ces dispositifs.
Les demandes de travail à temps partiel sur autorisation sont majoritairement accordées.
Les nouvelles mamans sollicitant la pose de leurs congés annuels à l'issue de leur congé maternité pour profiter un peu plus longtemps de leur famille, reçoivent systématiquement un avis favorable.

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Poursuivre les démarches engagées
- Généraliser le télétravail dès que cela est possible en application de la délibération cadre et des nécessités de service

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20221212-2022-283-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 22/12/2022
Notification : 22/12/2022

AXE 5 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Etat des lieux actualisé :
Aucune démarche n'a été engagée jusqu'alors sur cette thématique, seule la bienveillance et la vigilance de chacun vis-à-vis des collègues garantissent le bien être des agents

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Former les agents à repérer des personnes en situation de violences
- Procéder à des campagnes d'affichage sur ces thématiques
- Identifier un référent au sein de la collectivité qui soit formé pour gérer ce type de situation et communiquer sur son rôle
- Insérer dans le règlement intérieur un chapitre sur la prévention de ces violences.