Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023

RAPPORT EGALITE HOMMES FEMMES
AGGLO DU PAYS DE DREUX

Les effectifs sur emploi permanents de la Communauté d'Agglomération du Pays de Dreux, en quelques chiffres (au 31 décembre 2022) :

Part des femmes et des hommes par filières

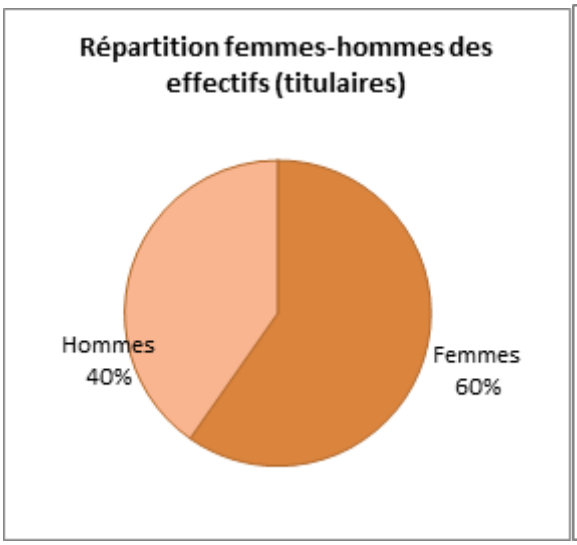
Titulaires

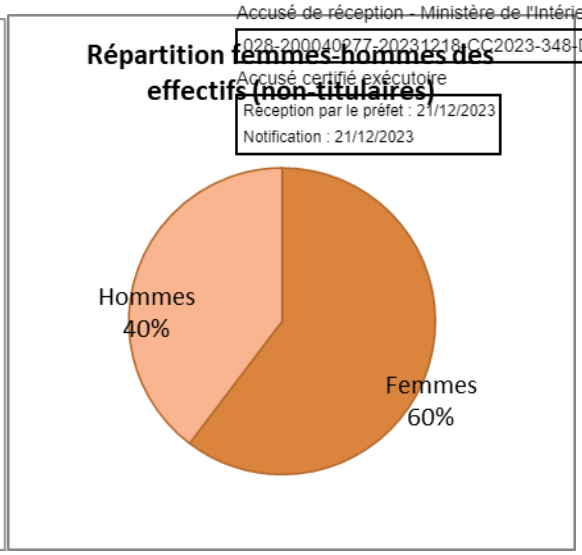
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	77	12	89
filière technique	25	91	116
filière animation	52	17	69
filière culturelle	20	11	31
filière sociale	12	0	12
filière médico-sociale	7	0	7
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	4	2	6
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	197	133	330

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	35	11	46
filière technique	15	26	41
filière animation	16	3	19
filière culturelle	7	8	15
filière sociale	2	0	2
filière médico-sociale	1	0	1
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	2	2
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	76	50	126

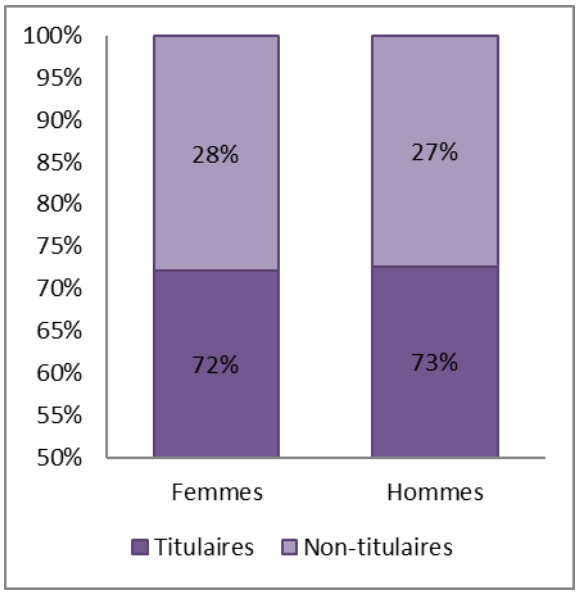
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040077-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023





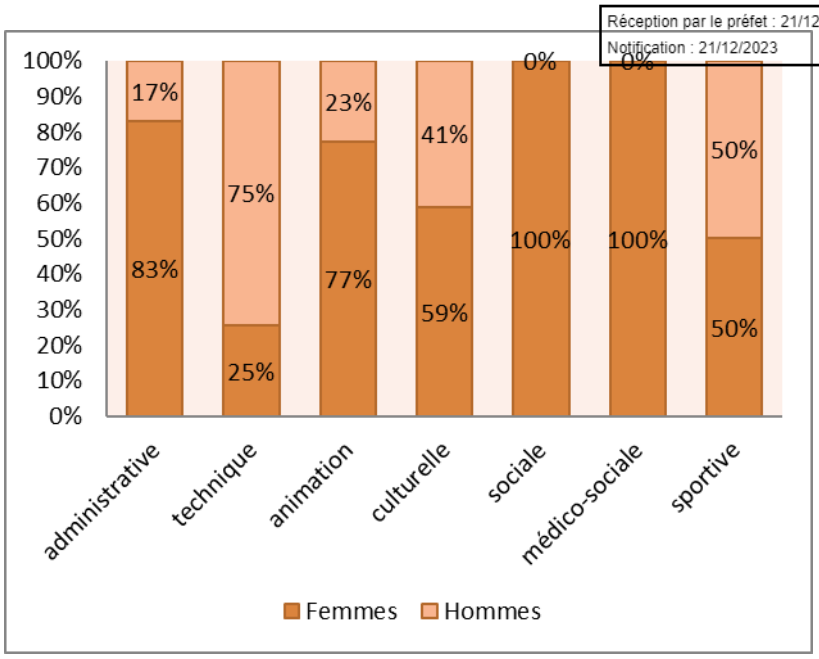
Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	112	23	135	83%	17%
technique	40	117	157	25%	75%
animation	68	20	88	77%	23%
culturelle	27	19	46	59%	41%
sociale	14	0	14	100%	0%
médico-sociale	8	0	8	100%	0%
sportive	4	4	8	50%	50%
TOTAL	273	183	456	60%	40%



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023

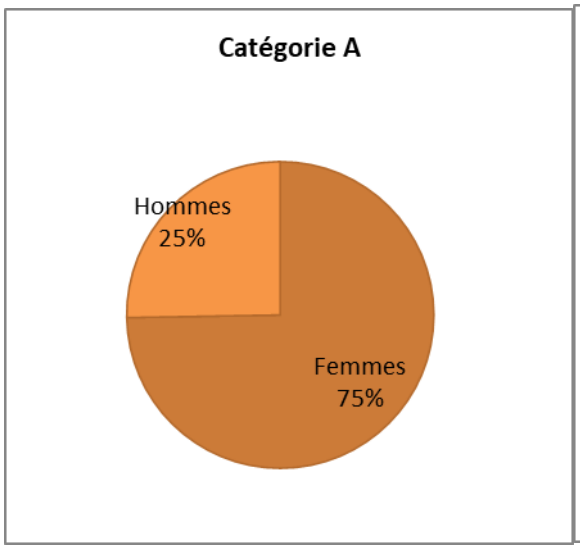
Répartition par filières

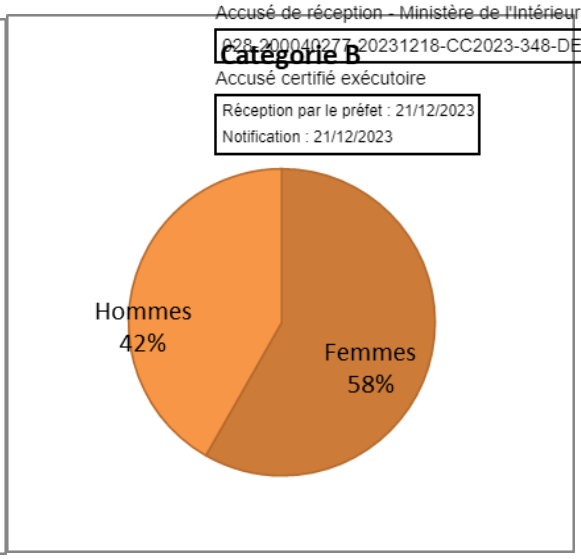


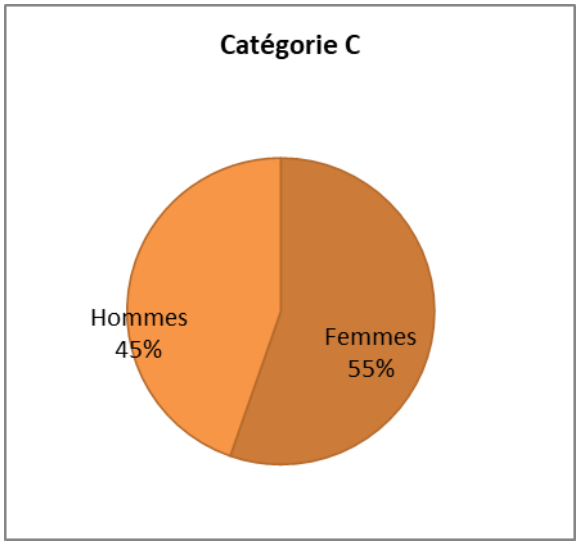
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	68	23
cat B	60	43
cat C	145	117

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023



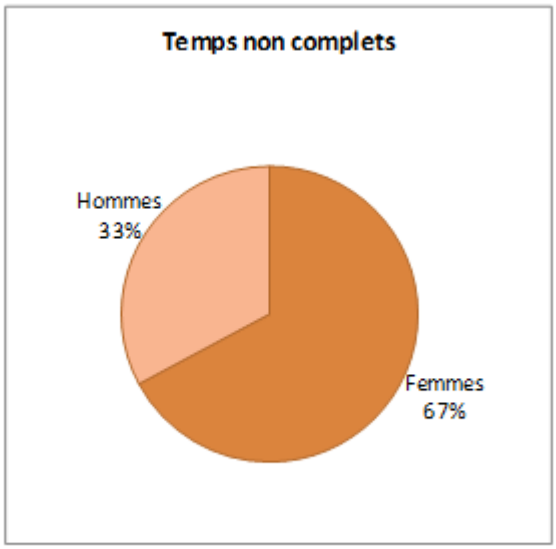


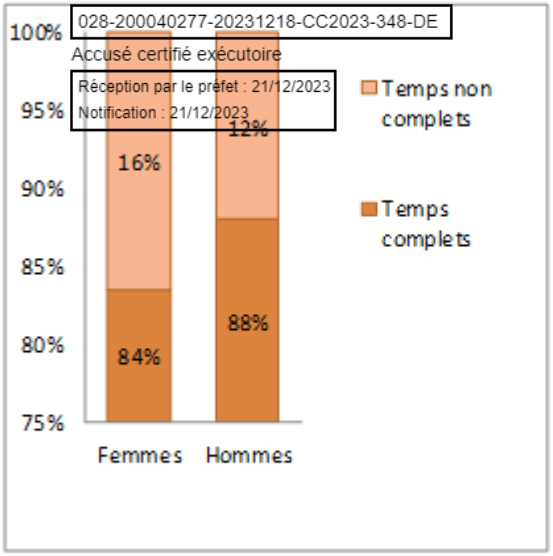


Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	228	161	84%	88%
Temps non complets	45	22	16%	12%
Total	273	183	100%	100%

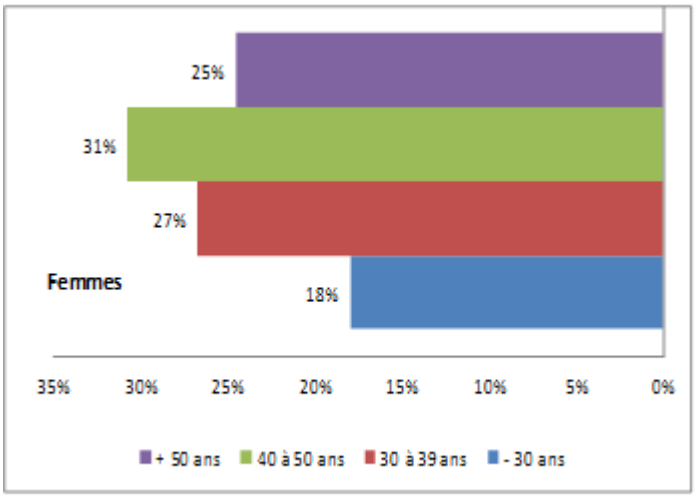
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023

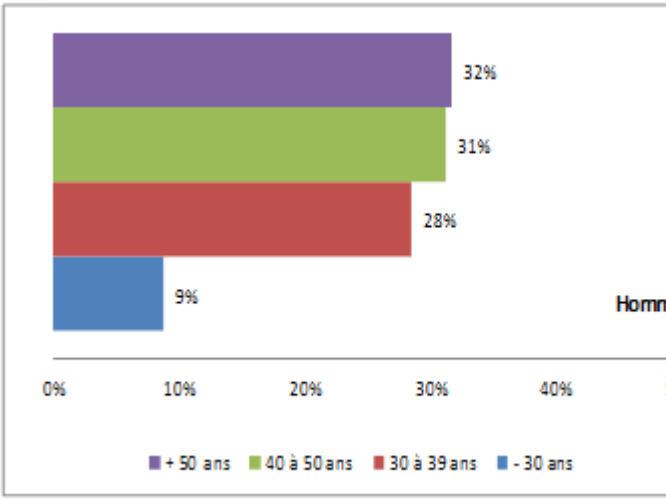




Pyramide des âges tous statuts confondus

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	67	25%	58	32%
40 à 50 ans	84	31%	57	31%
30 à 39 ans	73	27%	52	28%
- 30 ans	49	18%	16	9%
Total	273	100%	183	100%

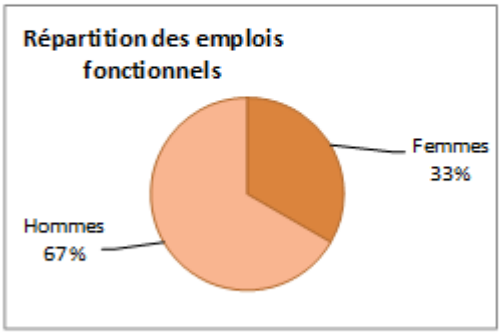


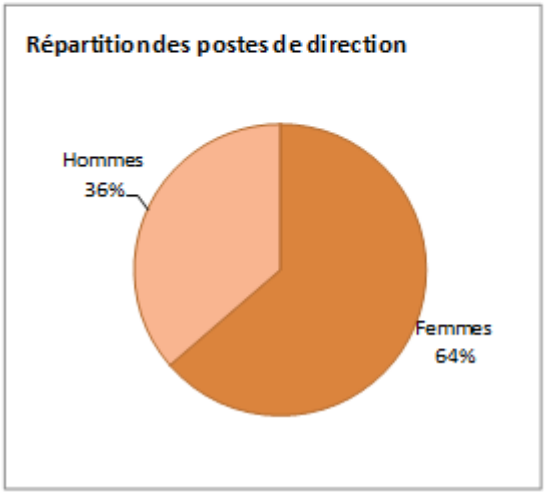


Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Acte certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

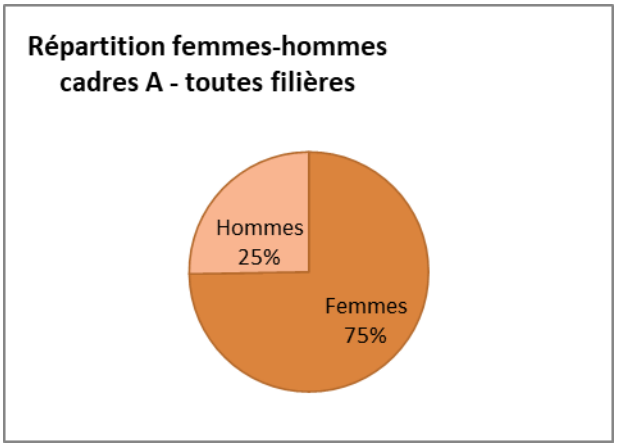
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	2	3
postes de direction	14	8	22
Total	15	10	25





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

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	36	13	49
cadres A filière technique	15	9	24
cadres A filière culturelle	3	1	4
cadres A filière sociale	14	0	14
cadres A filière sportive	0	0	0
Total	68	23	77



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

		Femmes	Hommes
	Temps partiel	13	2
	Temps complet	260	181
	Total	**273**	**183**

Congé parental

Femmes	3
Hommes	0
Total	3

Avancements de grade

	Femmes titulaires			Hommes titulaires		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	36	2	6%	8	0	0%
cat B	42	4	10%	27	0	0%
cat C	114	4	4%	103	14	14%
Ensemble	192	10	5%	138	14	10%

Promotions interne

	Femmes titulaires			Hommes titulaires		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	36	3	8%	8	0	0%
cat B	42	0	0%	27	0	0%
cat C	114	0	0%	103	1	1%
Ensemble	192	3	2%	138	1	1%

Pour mémoire, les cinq axes de travail pour la durée du mandat et constituant les orientations en termes d'égalité femmes-hommes ont été définis de la façon suivante :

- 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 À L'EMPLOI ET PROMOUVOIR LA MIXITÉ :

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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Notification : 21/12/2023

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 …)

AXE 2 : GARANTIR L'ÉGALITÉ TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE :

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 proportionnellement 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
- Veiller à ce que les installations professionnelles soient accessibles aux femmes et aux hommes (ex : vestiaires adaptés)

AXE 3 : FORMER ET SENSIBILISER LE PERSONNEL À 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'ÉQUILIBRE 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20231218-CC2023-348-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 21/12/2023
Publication : 21/12/2023

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

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.