

DEPARTEMENT

DES

BOUCHES-DU-RHONE

ARRONDISSEMENT

D'ARLES

**N° 143/2021**

**Objet : Plan d'actions pour  
l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les  
hommes**

Envoyé en préfecture le 30/07/2021

Reçu en préfecture le 30/07/2021

Affiché le

ID : 013-200035087-20210729-143\_2021-DE

REP  
LIBERTE

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
EGALITE - FRATERNITE

Berger  
Levrault

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION  
TERRE DE PROVENCE**

**EXTRAIT DU REGISTRE  
DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL DE COMMUNAUTE**

**SÉANCE DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2021**

L'an deux mil vingt et un, le 29 juillet, à dix-huit heures trente, le Conseil de Communauté de TERRE DE PROVENCE AGGLOMERATION, dûment convoqué s'est réuni à Eyragues, au nombre prescrit par la loi en séance ordinaire sous la présidence de Mme Corinne CHABAUD

Date de convocation du Conseil de Communauté : 23 juillet 2021.

**PRÉSENTS :**

Pour la Commune de BARBENTANE : DAUDET Jean-Christophe, BIANCONE Edith.

Pour la Commune de CABANNES : HAAS-FALANGA Josiane, ONTIVEROS Christian.

Pour la Commune de CHATEAURENARD : MARTEL Marcel, PONCHON Solange, CHAUVET Éric, DARASSE Adélaïde, MARTIN Pierre-Hubert, ANZALONE Marie-Laurence, SEISSON Jean-Pierre, SALZE Annie.

Pour la Commune d'EYRAGUES : GILLES Max, DELABRE Éric.

Pour la Commune de GRAVESON : PECOUT Michel, CORNILLE Annie, DI FELICE Jean-Marc.

Pour la Commune de MAILLANE : LECOFFRE Éric, MARÈS Frédérique.

Pour la Commune de MOLLEGES : CHABAUD Corinne, MARCON Patrick.

Pour la Commune de NOVES : JULLIEN Georges, LANDREAU Edith, FERRIER Pierre, REY Christian.

Pour la Commune d'ORGON : YTIER-CLARETON Angélique.

Pour la Commune de PLAN d'ORGON : LEPIAN Jean-Louis, COUDERC-VALLET Jocelyne.

Pour la Commune de ROGNONAS : PICARDA Yves.

Pour la Commune de SAINT- ANDIOL : ROBERT Daniel, CHABAS Sylvie.

**ABSENTS AYANT DONNÉ POUVOIR :**

Pour la Commune de BARBENTANE : BLANC Michel (*absent ayant donné pouvoir à Mme CHABAUD Corinne*)

Pour la Commune de CHATEAURENARD : LUCIANI-RIPETTI Marina (*absente ayant donné pouvoir à Mme ANZALONE Marie-Laurence*), AMIEL Cyril (*absent ayant donné pouvoir à MARTIN Pierre-Hubert*), REYNÈS Bernard (*absent ayant donné pouvoir à M. JULLIEN*).

Pour la Commune d'EYRAGUES : POURTIER Yvette (*absente ayant donné pouvoir à Mme CHABAUD Corinne*).

Pour la Commune d'ORGON : PORTAL Serge (*absent ayant donné pouvoir à Mme YTIER CLARETON Angélique*).

Pour la Commune de ROGNONAS : MONDET Cécile (*absente ayant donné pouvoir à M. Yves PICARDA*), ALIZARD Dominique (*absent ayant donné pouvoir à M. Yves PICARDA*).

Pour la Commune de VERQUIERES : MARTIN-TEISSÈRE Jean-Marc (*absent ayant donné pouvoir à M. Max GILLES*).

**ABSENTS :**

Pour la Commune de CHATEAURENARD : DIET-PENCHINAT Sylvie.

Pour la Commune de CABANNES : CHEILAN François.

**Secrétaire de séance : M. Max GILLES.**

Mme la Présidente expose que les structures de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée de trois ans. Ce plan d'actions doit être établi par l'autorité compétente. A défaut de l'élaboration de ce document, une pénalité fixée à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels sera appliquée.

Ce plan d'actions pluriannuel comporte obligatoirement des mesures portant sur les quatre axes suivants et visant à :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades publique,
- favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Leur cadre législatif ne cessant d'être renforcé, les politiques en faveur de l'égalité professionnelle ne sont plus optionnelles pour les collectivités. Dans la fonction publique, l'égalité et la non-discrimination entre les agents et les agentes constituent des principes consacrés par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 depuis sa modification par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sous l'impulsion d'un cadre juridique qui se renforce, mais aussi d'actions volontaristes mises en œuvre dans le cadre de plans d'actions successifs, des progrès notables ont été réalisés ces dernières années pour réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, stimuler la mixité dans les métiers.

La réglementation y incite à travers l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Ce plan d'actions annexé est prévu pour une période pluriannuelle de 3 ans (2021 - 2023) et sert à assurer l'égalité professionnelle.

Suite aux éléments cités ci-dessus, il est proposé au Conseil Communautaire d'approuver le plan d'actions pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes joint en annexe.

Après exposé du rapporteur,

#### LE CONSEIL DE COMMUNAUTE

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 80,

**VU** le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

**CONSIDÉRANT** qu'il appartient au Conseil Communautaire d'approuver le plan d'actions pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**AYANT OUI** l'exposé du rapporteur et après en avoir délibéré :

**APPROUVE** le plan d'actions pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes annexé à la présente délibération,

**AUTORISE** la présidente à mettre en œuvre ces actions et à signer l'ensemble des documents nécessaires au bon déroulements des actions de ce plan.

Membres en exercice :	42
Votants :	40
Votes pour :	40
Votes contre :	0
Abstentions :	0

Ainsi fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.

Fait à Eyragues, le 29 juillet 2021

Pour Extrait Conforme,  
La Présidente,  
Corinne CHABAUD



## PLAN D' ACTIONS RELATIF A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION TERRE DE PROVENCE

### I. INTRODUCTION – GENERALITES SUR L'EGALITE HOMMES/FEMMES

Depuis plusieurs siècles des femmes et des hommes se sont mobilisés pour dénoncer les inégalités dans les lois et dans les faits. Malgré des progrès accomplis et des lois adoptées, l'égalité entre les femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique, et notamment dans le milieu professionnel.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue.

Ces inégalités sont le résultat 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... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels. Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Les collectivités territoriales, échelon de gouvernance le plus proche du citoyen, sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

### II. LE CONTEXTE REGLEMENTAIRE – PLAN D' ACTIONS SUR L'EGALITE HOMMES/FEMMES

La loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit dans son article 80, l'obligation de mettre en place, pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20000 habitants, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sa durée ne peut excéder 3 ans.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1% de la rémunération brut annuelle globale de l'ensemble des personnels.

### III. ÉTAT DES LIEUX ACTUEL DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION TERRE DE PROVENCE (TPA)

#### **A) La répartition des effectifs par sexe à TPA**

Au 31 décembre 2020, au sein de la structure on comptait environ 30% d'agents de sexe féminin et 70% d'agents de sexe masculin.

	<b>Fonctionnaires</b>	<b>Contractuels</b>
<b>Agents masculins</b>	<b>70 %</b>	<b>68 %</b>
<b>Agents féminins</b>	<b>30 %</b>	<b>32 %</b>

Le taux de féminisation de l'EPCI est constant sur les derniers bilans sociaux, puisque les femmes représentent en moyenne 30% des effectifs.

On peut ainsi remarquer que les femmes sont sous-représentées au sein de la communauté d'agglomération car le taux de féminisation dans la structure est nettement inférieur à la moyenne nationale (61%). Cette situation s'explique par le fait que :

- la compétence communautaire la plus pourvoyeuse d'emplois au sein de la communauté d'agglomération à savoir la compétence collecte des déchets (collecte OM, déchetteries, repasse de propreté) est composée essentiellement d'agents masculins, ce service étant le plus gros service en termes d'effectif de la structure, puisqu'il représente 38% des effectifs de la communauté.
- la filière technique qui compte une forte présence d'agents masculins est largement représentée au sein de la communauté d'agglomération alors qu'elle est composée essentiellement de métiers « terrains » (chauffeurs de bennes à ordures ménagères, agents de collecte, agents techniques eau & assainissement), donc peu féminisés

#### **B / Les promotions, les responsabilités et le temps de travail en fonction du sexe à TPA**

- Temps de travail :

Concernant la part des agents exerçant leurs missions à temps partiel, ceux-ci représentent 3% de l'effectif, soit seulement 4 agents : on y retrouve 3 femmes et 1 homme.

Il est par ailleurs à noter que pour les intercommunalités de même strate, en moyenne 9,6% de femmes exerçant leurs fonctions à temps partiel, ce qui est bien plus élevée qu'au sein de la communauté.

- Promotion :

Si on s'intéresse ensuite à la promotion des agents, on constate que :

- sur les avancements de grade, seuls 4 hommes ont été promus durant l'année 2020,
- Sur la promotion interne (liste d'aptitude CDG13), aucun agent n'a été promu.

Il est à préciser néanmoins qu'aucune femme n'était promouvable pour un avancement de grade, ce qui explique que seuls des hommes aient été promus.

- Responsabilités :

Sur les 14 agents de la structure (hors Régie des Eaux de Terre de Provence) qui occupent des emplois de chef de service, on compte une parfaite égalité, à savoir 7 femmes et 7 hommes.

### ***C/ La rémunération en fonction du sexe à TPA***

Le salaire moyen d'une femme au sein de la Communauté d'Agglomération s'élève à environ 22 040 € net annuel soit 1 836,52 € net mensuel et pour un homme à 21 875 € net annuel soit 1 822,88 € net mensuel. L'écart salarial entre les deux reste donc minime.

Le montant de régime indemnitaire moyen d'une femme au sein de la Communauté d'Agglomération s'élève quant à lui à environ 6 500 € annuel soit environ 540 € mensuel et pour un homme à 5000 € annuel soit 420 € mensuel. Cette différence s'explique par le fait que la majeure partie des emplois occupés par des hommes sont des emplois de catégorie C, donc le moins rémunérés, la proportion d'hommes en catégorie C est en effet prépondérante.

### ***D/ Conclusion***

Cet état des lieux permet globalement de mettre en évidence que malgré un taux de féminisation nettement inférieur à la moyenne nationale, les différences entre hommes et femmes en termes de responsabilités, de rémunération et de temps de travail restent faibles.

## **IV. PLAN D'ACTION AUTOURS DES 4 AXES MAJEURS**

### **A/ Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,**

- **Objectif** : analyser et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- **Action n°1** : stabiliser et réduire des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
- ➔ Mettre en place un tableau de bord pour assurer le suivi des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, avec analyse et suivi par métiers et type de poste
- ➔ Mettre en place une politique de rémunération permettant de traiter les éventuels écarts de rémunération constatés via le suivi mis en place

### **B/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale**

- **Objectif** : Avoir une communication interne non stéréotypée
- **Action n°1** : Intégrer une formation-sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le plan de formation de la Communauté d'Agglomération
- ➔ Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication
- ➔ Supprimer la mention « Mademoiselle » sur les invitations et coupons réponses et les documents administratifs
- **Objectif** : Encourager l'embauche des femmes et des hommes dans les secteurs dits « masculinisés ou féminisés »

- Action n°1 : Faire évoluer les représentations et sensibiliser les agents / agentes
  - ➔ Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi et documents et supports produits par la direction des ressources humaines
  - ➔ Mettre en situation les personnes en reclassement sur des nouveaux métiers
  - ➔ Veiller à la mixité des jurys de recrutement et des candidats
  - ➔ Sensibiliser les agents / agentes qui recrutent
  
- Action n°2 : Adapter les postes de travail
  - ➔ Répertorier les aménagements de locaux à réaliser et les vestiaires non mixtes
  
- Objectif : Promouvoir la mixité des métiers et mettre en valeur des agents / agentes exerçant des métiers à connotation fortement masculine ou féminine
  
- Action n°3 : Déconstruire les stéréotypes sur les métiers masculins (agent de collecte) / féminins (assistante administrative) et montrer aux jeunes que tout métier est accessible aux deux sexes
  - ➔ Réaliser une vidéo d'agents -Interviews croisés

### **C/ Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale**

- Objectif : Améliorer la qualité de vie au travail
  
- Action n°1 : Amélioration et développement de la qualité de vie au travail
  - ➔ Engager une réflexion sur la mise en place du télétravail
  - ➔ Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (améliorer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité, aide du comité d'entreprise)
  - ➔ S'inspirer des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie – Ministère des droits des femmes
  - ➔ Favoriser et étudier les demandes de temps partiel sur autorisation pour élever son enfant
  - ➔ Organiser des formations proposées aux femmes et aux hommes au plus proche de leur lieu de travail et respecter les rythmes de travail habituels et notamment les horaires typiques, en évitant les vacances scolaires et les mercredis.

### **D/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

- Objectif : Sensibiliser le personnel et les élus / élues
  
- Action n°1 : Sensibilisation contre les stéréotypes
  - ➔ Partager un référentiel commun sur la question de l'égalité femmes - hommes, les représentations et communications stéréotypées, violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
  - ➔ Faire prendre conscience de l'utilisation courante de stéréotypes dans la pratique professionnelle et s'améliorer.
- Objectif : Former / Sensibiliser le personnel
  
- Action n°2 : Apprendre à repérer et orienter les personnes en situation de violences

- Inscrire au plan de formation, une formation sur les violences faites aux femmes (notamment pour les agents qui font de l'accompagnement de personnes ou qui sont en relation avec des personnes extérieures)
- Sensibiliser le personnel sur la nouvelle circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Former les encadrants à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations.
- Réaliser un « quart d'heure sécurité » sur le thème des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Communiquer autour de la Journée internationale contre les violences faites aux femmes qui a lieu chaque année le 25 novembre
- Créer une affiche de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes
- Proposer aux agents de porter un ruban blanc autour du 8 mars (journée internationale des droits des femmes)

## V. CONCLUSION

En proposant un plan d'action transversal et dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la Communauté d'Agglomération Terre de Provence confirme sa volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, tant au niveau des politiques publiques locales qu'au niveau du fonctionnement interne de la collectivité.

Ce plan d'action s'articule autour des 4 axes majeurs détaillés et cités ci-dessus et a été élaboré en prenant en compte le travail réalisé pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion.

Ainsi, les actions identifiées permettent de prévoir des phases d'évaluation et d'ajustement par l'atteinte des objectifs fixés pour l'égalité entre les femmes et les hommes.