

**Egalité professionnelle Femmes / Hommes**

**LE PLAN D'ACTION**



2022/2023

Accusé de réception en préfecture  
974-219740107-20221213-DEL106112022-DE  
Date de réception préfecture : 15/12/2022

## ❖ Sommaire

❖ Sommaire .....	1
❖ Préambule : .....	2
❖ Référence juridiques : .....	2
<b>AXE 1° : Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>3</b>
<b>I. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération .....</b>	<b>3</b>
A. Rémunérations .....	3
B. Compte épargne temps (CET).....	3
C. Evolution de carrière des titulaires en 2022.....	3
D. Promotions de fonctionnaires .....	4
❖ Politique de promotion : .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
E. Répartition des congés familiaux par catégorie hiérarchique en 2022 .....	4
<b>II. Analyse globale : .....</b>	<b>4</b>
<b>III. Actions de la collectivité : .....</b>	<b>4</b>
<b>AXE 2° : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique .....</b>	<b>5</b>
<b>I. Etude de la collectivité .....</b>	<b>5</b>
A. Emploi permanent .....	5
B. Nombre de contractuel(le)s en CDI .....	5
C. Emplois fonctionnels .....	5
D. Reconnaissance qualité travailleur handicapé .....	5
E. Emplois permanents en ETP .....	5
F. Répartition par genre et selon le grade et la catégorie hiérarchique .....	6
G. Temps de travail .....	8
H. Formation (année 2021).....	8
<b>II. Actions de la collectivité : .....</b>	<b>9</b>
<b>AXE 3° : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....</b>	<b>10</b>
<b>I. Répartition des congés familiaux par catégorie hiérarchique en 2022 .....</b>	<b>10</b>
<b>II. Actions de la collectivité : .....</b>	<b>10</b>
<b>AXE 4° : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes .....</b>	<b>11</b>
<b>I. Dispositif de la procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en œuvre au sein de la mairie de Saint-Benoît.....</b>	<b>11</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>13</b>

## ❖ Préambule :

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique, l'article L 132-1 du Code général de la fonction publique prévoit que « [...] les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants [...] élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables ».

En vertu de l'article L 132-2 du CGFP, ce plan d'action doit comporter obligatoirement des mesures portant que les quatre axes suivants : « 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».

Le plan définit pour chacun de ces domaines des objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le présent plan d'action est élaboré les années 2022 et 2023.

## ❖ Référence juridiques :

- Code général de la fonction publique et notamment, ses articles L.132-1 et L.132-4,
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
- 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,
- Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

**AXE 1° : Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

**I. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**

**A. Rémunérations**

Répartition des primes (en %)	Genre	Stagiaires et titulaires	Contractuel(le)s
Catégorie A	Femmes	3,73 %	2,41 %
	Hommes	2,22 %	0,84 %
Catégorie B	Femmes	0,82 %	1,67 %
	Hommes	2,57 %	3,82 %
Catégorie C	Femmes	0,28 %	37,68 %
	Hommes	2,27 %	41,69 %

**B. Compte épargne temps (CET)**

Nombre d'agents ayant ouvert un CET	Genre	Stagiaires et titulaires	Contractuel(le)s
Catégorie A	Femmes	8	4
	Hommes	8	2
Catégorie B	Femmes	4	1
	Hommes	6	3
Catégorie C	Femmes	20	60
	Hommes	40	80

**C. Evolution de carrière des titulaires en 2022**

Types de nominations	Genre	Stagiaires et titulaires
Nomination suite à la réussite à un concours	Femmes	2
	Hommes	1
Nomination suite à la réussite à un examen professionnel	Femmes	2
	Hommes	0
Promotion interne	Femmes	0
	Hommes	0
Avancement de grade	Femmes	1
	Hommes	2

#### D. Promotions de fonctionnaires

En 2022, la collectivité décide de définir des critères de dépôt d'un dossier « Promotion interne » auprès du CDG, selon la condition suivante : il sera possible de nommer sur promotion interne lorsque la collectivité aura recruté en externe deux agents sur le même grade.

#### E. Répartition des congés familiaux par catégorie hiérarchique en 2022

		Genre	Stagiaires et titulaires	Contractuel(le)s
Congés maternité	A		2	1
	B		1	1
	C		0	4
Congés paternité	A		0	1
	B		0	1
	C		2	6

#### II. Analyse globale :

Bien qu'il y ait une disparité entre les femmes et les hommes en faveur de ces-derniers, les écarts ne sont que très peu significatifs et la collectivité encourage l'évolution professionnelle des femmes. En effet, bien que les primes profitent davantage aux hommes qu'aux femmes (53% des hommes contre 47% des femmes), davantage de femmes bénéficient d'une évolution de carrière (5 femmes contre 3 hommes).

#### III. Actions de la collectivité :

ACTION N°1 : L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

ACTION N°2 : Politique de mobilité

ACTION N°3 : Amélioration des conditions de travail

**AXE 2° : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

**I. Etude de la collectivité**

**A. Emploi permanent**

	Stagiaires et titulaires	Contractuel(le)s
Nombre de femmes	85	395
Nombre d'hommes	158	415
TOTAL	243	810

**B. Nombre de contractuel(le)s en CDI**

Nombre de femmes	359
Nombre d'hommes	392
TOTAL	751

**C. Emplois fonctionnels**

Nombre de femmes	3
Nombre d'hommes	1
TOTAL	4

**D. Reconnaissance qualité travailleur handicapé**

Nombre de femmes	41
Nombre d'hommes	41
TOTAL	82

**E. Emplois permanents en ETP**

Nombre de femmes	453
Nombre d'hommes	563,5
TOTAL	1016,5

## F. Répartition par genre et selon le grade et la catégorie hiérarchique

Grades	Genre	Stagiaires et titulaires	Contractuel(le)s
--------	-------	-----------------------------	------------------

### *Filière administrative*

Administrateur	A	Femmes	1	0
		Hommes	0	0
Attaché	A	Femmes	9	11
		Hommes	4	8
Rédacteur	B	Femmes	5	11
		Hommes	2	5
Adjoint administratif	C	Femmes	26	74
		Hommes	26	17

### *Filière technique*

Ingénieur en chef	A	Femmes	0	0
		Hommes	2	0
Ingénieur principal	A	Femmes	0	0
		Hommes	3	0
Ingénieur	A	Femmes	1	0
		Hommes	0	0
Technicien	B	Femmes	0	0
		Hommes	8	10
Agent de maîtrise	C	Femmes	1	0
		Hommes	9	20
Adjoint technique	C	Femmes	4	145
		Hommes	73	316

**Filière médico-sociale**

Infirmière	A	Femmes	1	1
		Hommes	0	0
Educateur de jeunes enfants	A	Femmes	2	2
		Hommes	0	0
Auxiliaire de puériculture	B	Femmes	13	11
		Hommes	1	0
Agent spécialisé des écoles maternelles	C	Femmes	0	77
		Hommes	0	0
Agent social	C	Femmes	11	0
		Hommes	0	0

**Filière culturel**

Conservateur du patrimoine	A	Femmes	0	0
		Hommes	0	2
Bibliothécaire	A	Femmes	4	0
		Hommes	0	0
Assistant de conservation du patrimoine	B	Femmes	0	2
		Hommes	0	2
Adjoint du patrimoine	C	Femmes	6	25
		Hommes	0	6

**Filière animation**

Animateur	B	Femmes	0	1
		Hommes	0	3
Adjoint d'animation	C	Femmes	2	34
		Hommes	8	19



### **Filière sportive**

Conseiller des APS	A	Femmes	0	0
		Hommes	1	0
Educateur des APS	B	Femmes	0	0
		Hommes	4	4
Opérateur des APS	C	Femmes	0	1
		Hommes	3	3

### **Filière Police**

Chef de service de police municipale	B	Femmes	0	0
		Hommes	4	0
Brigadier-Chef Principal	C	Femmes	1	0
		Hommes	6	0
Brigadier	C	Femmes	0	0
		Hommes	2	0

### **G. Temps de travail**

	Genre	Stagiaires et titulaires	Contractuel(le)s
Temps complet	Femmes	75	261
	Hommes	158	381
Temps non complet	Femmes	10	134
	Hommes	0	34

### **H. Formation (année 2021)**

		Nombre de jours de formation
Formation inter	Femmes	58
	Hommes	159
Formation intra	Femmes	63
	Hommes	63

## II. Actions de la collectivité :

ACTION N°4 : Une procédure de recrutement neutre

ACTION N°5 : Un jury de recrutement paritaire

ACTION N°6 : Santé et sécurité au travail

ACTION N°7 : Formation après une absence prolongée

**AXE 3° : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

**I. Répartition des congés familiaux par catégorie hiérarchique en 2022**

		Genre	Stagiaires et titulaires	Contractuel(le)s
Congés maternité	A		2	1
	B		1	1
	C		0	4
Congés paternité	A		0	1
	B		0	1
	C		2	6

**II. Actions de la collectivité :**

ACTION N°8 : La formation en intra

## AXE 4° : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

### I. Dispositif de la procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes mis en œuvre au sein de la mairie de Saint-Benoît

Le dispositif comporte une procédure de recueil des signalements, une procédure d'orientation des auteurs des signalements et des victimes vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ainsi qu'une procédure d'orientation des auteurs des signalements et victimes vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure appropriée et en assurer le traitement.

Le dispositif de signalement vise :

- les atteintes volontaires à l'intégrité physique ;
- les actes de violence ;
- les actes de discrimination ;
- les actes de harcèlement moral ou sexuel ;
- les agissements sexistes ;
- les menaces ou tout autre acte d'intimidation.

Ce dispositif s'applique également aux actes d'origine extra-professionnelle détectés sur le lieu de travail ou ayant un impact sur l'activité professionnelle.

Le dispositif est ouvert aux individus s'estimant victimes ou témoins des actes ou des agissements visés ci-dessus, parmi :

- l'ensemble des personnels de la collectivité (stagiaire, titulaire, contractuel, apprenti, bénévole, etc.) ;
- les élèves ou étudiants en stage ;
- les personnels d'organismes extérieurs intervenant au sein de la collectivité ;
- les agents ayant quitté les services (retraite, démission, etc.) depuis moins de six mois ;
- les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut, notamment, être un collègue, un formateur, un prestataire ou encore un administré.

Les signalements des victimes ou témoins sont effectués auprès des agents de la cellule *Conditions de vie au travail* de la Direction des *Ressources humaines*.

L'instruction est confiée à la Directrice des *Affaires juridiques* pour examen, ou, en cas d'impossibilité, à la Directrice des *Ressources humaines*.

Peuvent être associés à cette instruction toutes personnalités qualifiées ayant besoin d'en connaître pour le traitement du signalement, dans le respect des exigences de confidentialité requises, après l'information préalable de la victime et de l'auteur du signalement dans le cas où il est distinct de cette dernière.



## ANNEXES

ACTION N°1 : L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.....	14
ACTION N°2 : Politique de mobilité .....	15
ACTION N°3 : Amélioration des conditions de travail .....	16
ACTION N°4 : Une procédure de recrutement neutre.....	17
ACTION N°5 : Un jury de recrutement paritaire .....	18
ACTION N°6 : Santé et sécurité au travail.....	19
ACTION N°7 : Formation après une absence prolongée.....	20
ACTION N°8 : La formation en intra.....	21

## **ACTION N°1 : L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

### **1. FINALITE DE L'ACTION**

Assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors de l'intégration au sein de la collectivité.

### **2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION**

Réalisation de contrôle périodique comparatif des salaires lors du recrutement de l'agent.

### **3. RESULTAT ATTENDU**

A catégorie hiérarchique et à emploi égaux, obtenir une égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### **4. INITIATIVE DEJA PRISE EN FAVEUR DE CETTE ACTION**

La mise en place du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2023 qui s'appliquera indifféremment du genre de l'agent.

### **5. INDICATEURS DE RESULTATS**

Deux contrôles seront réalisés dans l'année (à chaque fin de semestre).

### **6. CALENDRIER**

Un premier contrôle sera réalisé au dernier trimestre de l'année 2022 et les résultats seront analysés au premier trimestre de l'année 2023.

Un nouveau contrôle sera fait à la fin du premier semestre 2023 pour une analyse des résultats durant le trimestre qui suit. Ce rythme de contrôle et d'analyse des résultats sera maintenu par la suite.

### **7. RESSOURCES A MOBILISER**

La Direction des ressources humaines sera en charge de ce contrôle et de produire le rapport d'analyse.

## **ACTION N°2 : Politique de mobilité**

### **1. FINALITE DE L'ACTION**

Favoriser une meilleure communication autour des possibilités de mobilité dans la collectivité.

### **2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION**

Détermination d'un mode de diffusion des postes ouverts à la mobilité dans la collectivité permettant ainsi une meilleure visibilité.

Diffusion d'une procédure de demande de mobilité en interne et des modalités de gestion.

### **3. RESULTAT ATTENDU**

Un égal accès à la mobilité en interne.

### **4. INDICATEURS DE RESULTATS**

Nombre d'offres de mobilité et nombre de candidatures.

### **5. INITIATIVE DEJA PRISE EN FAVEUR DE CETTE ACTION**

Mise en place du tableau des emplois en décembre 2021 et mise à jour régulière de ce tableau.

Diffusion des offres de mobilité via la messagerie professionnelle.

### **6. CALENDRIER**

Diffusion d'une procédure de demande de mobilité en interne et des modalités de gestion au premier trimestre de l'année 2023.

Analyse des résultats à la fin de l'année.

### **7. RESSOURCES A MOBILISER**

La Direction des ressources humaines sera en charge de déterminer et de diffuser la procédure.

Un rapport d'analyse sera proposé en fin d'année.



## **ACTION N°3 : Amélioration des conditions de travail**

### **1. FINALITE DE L'ACTION**

Effectuer des études de faisabilité d'automatisation ou d'aménagements par la mise en place d'outil d'aide à la manutention.

### **2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION**

Renforcer l'étude de poste des agents exposés à des conditions de travail identifiées comme "pénibles" sur des postes à forte représentation féminine ou masculine.

### **3. RESULTAT ATTENDU**

Aménagement des postes.

### **4. INDICATEURS DE RESULTATS**

Nombre d'études déployées par poste au sein de la collectivité.

### **5. INITIATIVE DEJA PRISE EN FAVEUR DE CETTE ACTION**

Des visites de postes sont régulièrement organisées par les préventeurs de la Ville accompagnés occasionnellement, par le Centre de gestion et la médecine du travail.

Réponse à un appel à projet du fond national de prévention des risques de la CNRAL relatif à la « Réalisation d'analyses approfondies des situations de travail des auxiliaires de puériculture » (années 2022/2023).

Attribution d'un budget de 10 000€ en 2022, à la Cellule Condition de Vie au Travail afin de permettre l'achat de matériels spécifiques.

### **6. CALENDRIER**

Présentation d'un rapport relatif à l'amélioration des conditions de travail des agents en fin d'année.

Premier rapport en 2023.

### **7. RESSOURCES A MOBILISER**

La Cellule Condition de Vie au Travail de la Direction des ressources humaines aura la charge d'organiser les visites de poste et d'en assurer le suivi.

Un rapport d'analyse sera proposé en fin d'année.

## **ACTION N°4 : Une procédure de recrutement neutre**

### 1. FINALITE DE L'ACTION

Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans la collectivité et mettre en place un plan de communication vers l'extérieur destiné à neutraliser l'image sexuée de la collectivité et de ses métiers.

### 2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Rédiger dans chaque annonce d'emploi, un paragraphe réaffirmant les valeurs de la collectivité et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité.

### 3. RESULTAT ATTENDU

Neutraliser l'image sexuée de la collectivité et de ses métiers en encourageant la mixité.

### 4. INDICATEURS DE RESULTATS

Nombre d'annonces d'emploi ayant intégrées ce paragraphe.

### 5. CALENDRIER

Dès le quatrième trimestre de l'année 2022.

### 6. RESSOURCES A MOBILISER

La Direction des ressources humaines devra veiller à inclure dans ses offres d'emploi un paragraphe promouvant l'égal accès à l'emploi des femmes et des hommes.

Un rapport d'analyse sera proposé en fin d'année.

## **ACTION N°5 : Un jury de recrutement paritaire**

### 1. FINALITE DE L'ACTION

Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement dans la collectivité.

### 2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Favoriser la parité dans le jury lors des entretiens de recrutement.

### 3. RESULTAT ATTENDU

Neutraliser l'image sexuée de la collectivité et de ses métiers en promouvant l'égal accès à l'emploi des femmes et des hommes.

### 4. INDICATEURS DE RESULTATS

Nombre de jurys paritaires constitués.

### 5. CALENDRIER

Dès le quatrième trimestre de l'année 2022.

### 6. RESSOURCES A MOBILISER

La Direction des ressources humaines devra veiller à la parité dans la constitution des jurys en sollicitant autant de femmes que d'hommes.

Un rapport d'analyse sera proposé en fin d'année.

## **ACTION N°6 : Santé et sécurité au travail**

### 1. FINALITE DE L'ACTION

Assurer une meilleure implication des responsables de service dans la santé et la sécurité au travail de leurs équipes.

Sensibiliser les agents aux risques liés à la santé et la sécurité au travail.

### 2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Proposer un dispositif de formation à destination des responsables de service et des agents sur la thématique de l'égalité professionnelle et de la santé au travail.

### 3. RESULTAT ATTENDU

Des responsables et des équipes sensibilisés aux problématiques liées à la santé au travail et aux inégalités professionnelles.

### 4. INDICATEURS DE RESULTATS

Nombre de responsables de service et d'agents formés.

### 5. INITIATIVE DEJA PRISE EN FAVEUR DE CETTE ACTION

Mise en place de plusieurs formation PRAP et SST en 2022.

Formation des responsables sur les RPS programmée pour la fin du mois de novembre 2022.

### 6. CALENDRIER

Des actions ont déjà commencé et seront prolongées en 2023.

### 7. RESSOURCES A MOBILISER

La chargée de formation et la Cellule Condition de Vie au Travail proposeront un plan de sensibilisation.

Ce travail pourra se faire en collaboration avec le Centre de gestion ou le CNFPT.

Un rapport d'analyse sera proposé en fin d'année.

## **ACTION N°7 : Formation après une absence prolongée**

### 1. FINALITE DE L'ACTION

Favoriser la réadaptation à leur poste de travail des agents qui ont bénéficié d'une absence prolongée pour raison familiale d'au moins 12 mois.

### 2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION

Lors d'un entretien avec la chargée de formation, déterminer d'un commun accord des formations dont l'agent sera bénéficiaire dans l'année suivant son retour au sein de la collectivité.

### 3. RESULTAT ATTENDU

Un retour à l'emploi conforme aux attentes et aux besoins de l'agent.

### 4. INDICATEURS DE RESULTATS

Proportion d'agents revenant de congé familial et ayant suivi une formation au cours de l'année suivante.

### 5. CALENDRIER

Dès le quatrième trimestre de l'année 2022.

### 6. RESSOURCES A MOBILISER

La Chargée de formation, au besoin la Directrice des ressources humaines, recevra l'agent dans le mois suivants son retour.

Un rapport d'analyse sera proposé en fin d'année.

## **ACTION N°8 : La formation en intra**

### **1. FINALITE DE L'ACTION**

Encourager la formation en facilitant la gestion de la parentalité en limitant les déplacements.

### **2. CONTEXTE ET DESCRIPTION DE L'ACTION**

Développer l'offre de formation en intra.

### **3. RESULTAT ATTENDU**

Augmenter le nombre d'agents formés.

### **4. INDICATEURS DE RESULTATS**

Nombre de formations dispensées, nombre de jours de formation et nombre d'agents formés.

### **5. INITIATIVE DEJA PRISE EN FAVEUR DE CETTE ACTION**

Mise en place de plusieurs formation PRAP et SST en intra, en 2022.

Formation en intra, des référentes dans les écoles en gestion d'une équipe, en 2022.

Formation en intra des cadres, en 2022.

Formation des responsables en intra, sur les RPS programmée pour la fin du mois de novembre 2022.

### **6. RESSOURCES A MOBILISER**

La chargée de formation proposera un plan de formation.

Ce travail pourra se faire en collaboration avec le Centre de gestion ou le CNFPT.

Un rapport d'analyse sera proposé en fin d'année.