

COMMUNAUTÉ DES COMMUNES DE LA HAUTE SAINTONGE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

L'an deux mille vingt-trois le 27 septembre 2023, à 15 h 30, le Conseil Communautaire dûment convoqué le 18 septembre 2023, s'est réuni au Centre des Congrès de Haute Saintonge à Jonzac, sous la présidence de Monsieur Claude BELOT, Président.

Etaient présents : MAINDRON Bernard, CHAINIER Bruno, AUDEBERT Michel, OLLIVIER Michel, POZZOBON Alain, BIRON Cécile, MATTIAZZO Lise, SAUVEZIE Dominique, BLANC Jeanne, JOURDAIN Serge , PLAT Pierre, CLEMENCEAU Thierry , FESTAL Emmanuel , BIGEY Laurent, QUOD Michel , TARDY Isabelle, ANDRE Franck, MARSAUD Eliane, CARRÉ Joël, FAURE Bruno, GIRAUDEAU Danielle, ROZOT Daniel, BOISSELET Claude, POTIER Jean Philippe , NEAU Christelle, CABRI Christophe, BELOT Claude, RAVET Pierre-Jean, THIBAUT Annick, LACHAMP Barbara, DELUT Jean-Luc, MARTY Michel, BOOR Pascal, SALAH Christian, FORTIER Manuella, SEGUIN Bernard, DURET Chantal, RAYMOND Claude , GIRAUDEAU Patrick, POUJADE Yves, BOULLE Christophe, MOUCHEBOEUF Julien , GUILLEMAIN Ghislaine, NUVET Raymond, MORASSUTTI Nicolas, GERVREAU Didier, LEFEVRE-FARCY Didier, RAPITEAU Jean Michel , MIGNOT Stéphane, BUREAU Marie-Christine, LANGLAIS Jean-Charles, BOTTON Jacky, SUIRE Claudine, TELINGE Sophie, FRADON Jean Marie , AMIAUD Dominique, QUANTIN Brigitte, NIVARD Laurent, VION Michel, CAPPELAERE Gérard , GERVREAU Jean Pierre, QUESSON Jacky, LOPEZ Evelyne, HULLIN Christian, MARTIAL Claude, CONTE Marie-Hélène, TESSONNEAU Raymond, PRÉVOT Marie Catherine , DEFOULOUNOUX David, ROBERT Bruno, CHAUSSEREAU Joël, BRUA Christiane, PAILLE Jean Marc , FEUILLET Alain, EDOUARD Loïc, BOUCHET Jean Pierre, OCTEAU Bernadette, THOMAS Jean-Marc, PENAUD Cyril, MEUGNIOT Benoît, MARCHAIS Jean Michel, BERTRAND Marc, MAINGOT Maud, PÉRENNÈS Jacques, BONIN Lionel, AMAT Pierre, BOURSIER Eric.

Etaient représentés : BROSSARD Bernard par MAURET Olivier, DESSAIVRE Jean-Jacques par LYS Chantal , BORDE Pierre par FURET Henri, TONNEAU Jean-Marie par LANDRAUD Michel, BERTRAND Georges par COTARD Gérard, CHAILLOU Philippe par SYMPHOR Dany, VALLIER Marie-Hélène par REVERIER yves, LHERMITE Karine par BOULIER Ludovic, BRIÈRE Christel par PERRIN Madeleine, ROUGER Christian par DISTRIQUIN Gilles, TALBOT Michel par GUYONNEAU Chantal , MENNEGUERRE Philippe par DUSSAULD Line, LETOURNEAU Antony par LOUASSIER Séverine, REYNAL Jean par FOSSIER-DURANT Michèle, PAVIE Christophe par MARTINIÈRE Jean-François, MICHEAU Jackie par PRODHOMME Laurent, BERNARD Didier par LABEYRIE Philippe, BOURDEZEAU Laurence par HEULIN Valérie, MARCHESIN Dominique par FILLON Benoît, MARIAU Jean-Pierre par VERNIAUD Patrick, OLIVIER Fabrice par BRUANT Franck, GEORGEON Raphaël par GENTIS Christine.

Procurations : LAVALETTE Christian à CABRI Christophe, ROBERT Mylène à RAYMOND Claude, DIEZ Elisabeth à GIRAUDEAU Patrick, BRIAUD Céline à BOULLE Christophe, PERONNEAU Chantal à MORASSUTTI Nicolas, VIAUD Thierry à SUIRE Claudine, CLEMENT Gérard à TELINGE Sophie, MOUNIER Pascal à LEFEVRE-FARCY Didier.

Absents excusés : ARRIVE Roland, COSSON-DESCUBES Suzy, TROGER Joël, LAPARLIÈRE Alain, RAYMOND Serge, ANNEREAU Thierry, PERRIER Jean-François , ROY Pierre Noël, BADIE Vincent, CHATELAIN Patrick, RODE Michel, PICQ Patrick, MARRAUD Christine, VIDEAU Jean-Michel, LAVALETTE Christian, FREDERIC Daniel, COUÉ Jean-François, CARTRON Jean Pascal, LANDREAU Bernard , BERGIER Paul, DEBORDE Bruno, ROBERT Mylène, DIEZ Elisabeth, BRIAUD Céline, GRUEL Marie-Françoise, PERONNEAU Chantal, MASERO Michel, DUGUE Christian, CHARLASSIER Hervé, VIAUD Thierry, CLEMENT Gérard, VELEZ Jean-Michel, GAGNON-BABIN Julie, YOU Agnès, BERTHELOT Patrick, BONNIN Christophe , DRIBAUT Anne, CHERAT Patrick, MAZZOCCHI Jean François, MOUNIER Pascal , DE OLIVEIRA Katia, MALANGIN Sylvie, FOUCHÉ Guy, DUFOUR Christian, ARCHAMBAUD Yves, MARCHAIS Gisèle, PERUFFO Bernard, PAIN Charles, RABEYROLLES Bastien.

Nombre de délégués communautaires en exercice : 158

Nombre de présents : 109

Nombre de votants : 117

Nombre d'absents excusés : 49

Nombre d'absents ayant donné procuration : 8

Monsieur Julien MOUCHEBOEUF a été élu secrétaire.

Objet : Prise d'acte de la présentation du rapport sur l'égalité femmes hommes 2023 et du plan d'actions.

Le Conseil Communautaire,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

017-200041523-20231215-DEL158_2023-DE

Reçu le 19/12/2023

Vu l'article L.2311-1-2 du CGCT précisant que préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président d'un EPCI de plus de 20 000 habitants doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

Vu le Code général de la Fonction publique ;

Vu le 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 ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Considérant que dans le cadre du rapport égalité femmes hommes, le plan d'actions est établi de façon pluriannuelle sur les années 2024 à 2026;

Considérant la présentation effectuée par le Président auprès de l'Assemblée communautaire ;

Sur la proposition de Monsieur le Président de la Communauté de Communes et après en avoir délibéré à l'unanimité ;

PREND ACTE de la présentation du rapport égalité femmes hommes 2023 et de son plan d'actions,

DONNE tout pouvoir au Président ou à son représentant pour signer tout acte concrétisant l'application de cette délibération.

Fait et délibéré à Jonzac, les jours, mois et an que dessus.

Ont signé au registre tous les membres présents.

Publié et notifié le **19 DEC. 2023**
Le Président
Claude BELOT

Pour copie conforme
Le Président
Claude BELOT

**Communauté de Communes
de la Haute-Saintonge**
7 rue Taillefer - CS 70002
17501 JONZAC Cedex

**Communauté de Communes
de la Haute-Saintonge**
7 rue Taillefer - CS 70002
17501 JONZAC Cedex

H A U T E



S A I N T O N G E

**RAPPORT ET PLAN D' ACTIONS SUR LA SITUATION
DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES**

-

**COMMUNAUTE DE COMMUNES
DE LA HAUTE-SAINTONGE**

Présenté en Conseil Communautaire le 15 décembre 2023

Contexte :

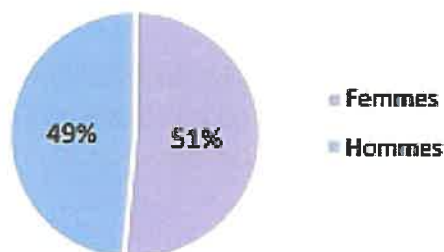
En application du décret 2015-761 du 24 juin 2015 précisant la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions, doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel faisant état de la situation en terme d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport a vocation à présenter la politique menée par la Communauté de Communes de Haute-Saintonge en matière d'égalité femmes/hommes en tant qu'employeur.

Les chiffres ci-après émanent du rapport sur l'état de la collectivité qui reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique (RSU) au 31/12/2021.

PREMIERE PARTIE :**L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA CDCHS**

La Communauté de Communes de la Haute-Saintonge, en tant qu'employeur, est invitée à se saisir du présent rapport afin de présenter sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de formation, de temps de travail, de conditions de travail, de rémunération et de contribution à l'articulation vie privée, vie professionnelle.

Les chiffres clés**Les effectifs présents au 31/12/2021 :****REPARTITION DES EFFECTIFS SUR EMPLOI PERMANENT PAR GENRE****REPARTITION TITULAIRES ET CONTRACTUELS SUR POSTES PERMANENTS PAR GENRE**

➤ 94 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 93 % des hommes

➤ 54 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 54 % des hommes

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent
Hommes	7%	93%
Femmes	6%	94%
Ensemble	6%	94%

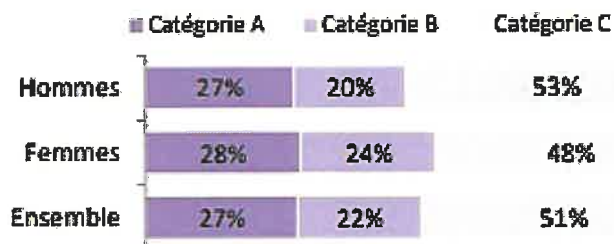
Genre	CDD	CDI
Hommes	46%	54%
Femmes	46%	54%

- ▶ 50 % des fonctionnaires sont des femmes et 50 % des hommes
- ▶ 51 % des contractuels permanents sont des femmes et 49 % des hommes

REPARTITION SUR POSTES PERMANENTS PAR GENRE SELON LA FILIERE

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	84%	16%
Technique	25%	75%
Culturelle	50%	50%
Sportive	-	-
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	60%	40%

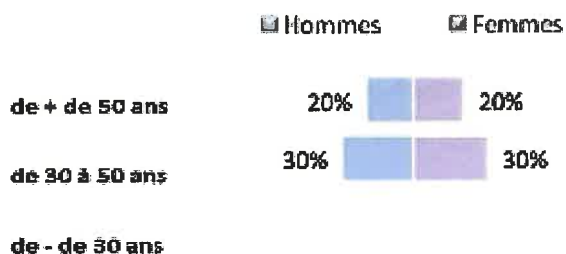
REPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATEGORIE (emplois permanents)



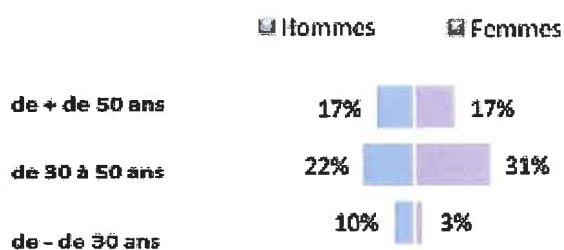
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	52%	56%	49%

PYRAMIDE DES AGES DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

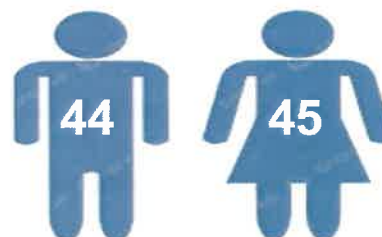
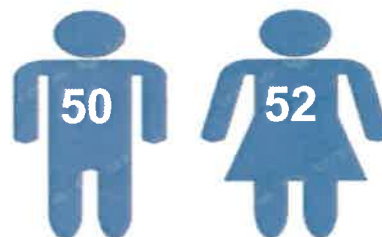
Fonctionnaires



Contractuels

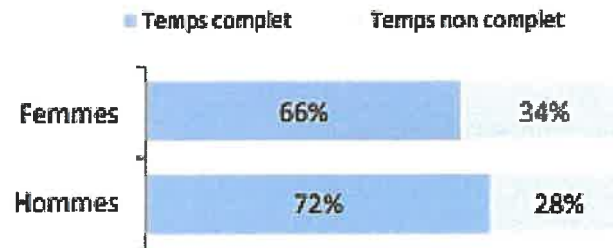


Sur les postes permanents, au sein de la CDCHS, l'âge moyen est :

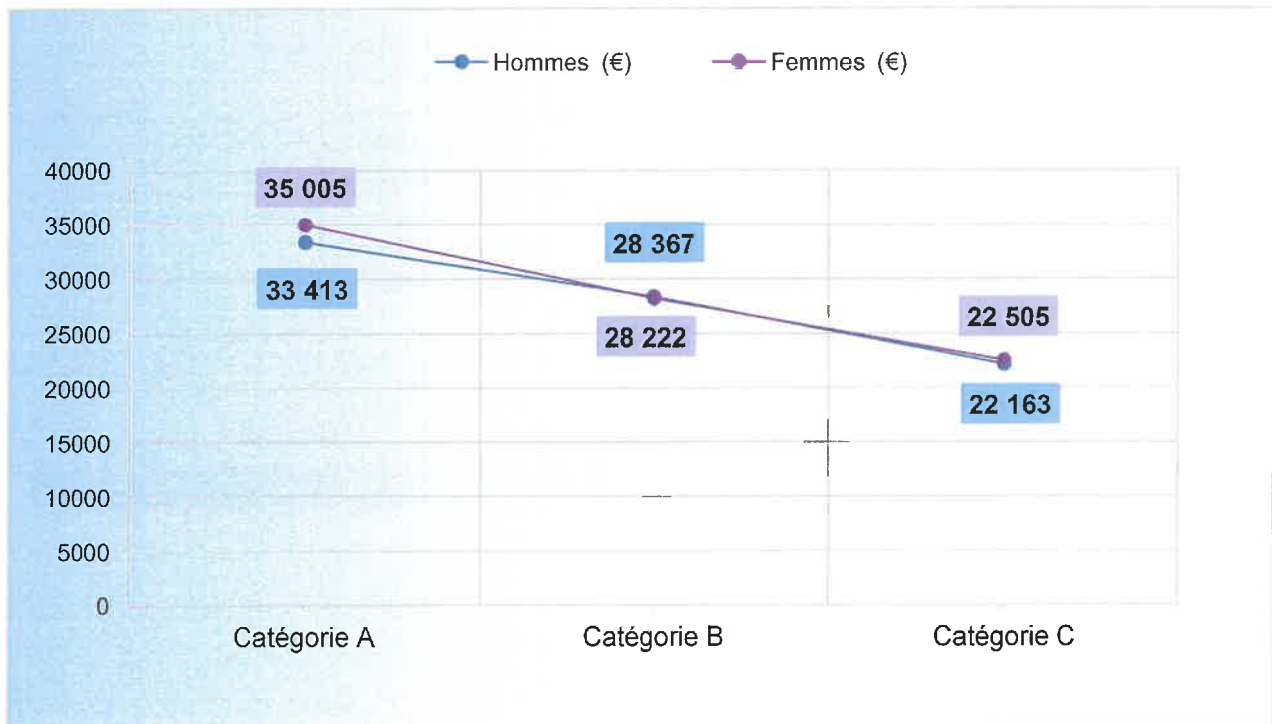


Le temps de travail

REPARTITION DES EMPLOIS A TEMPS COMPLET OU NON COMPLET



La rémunération

REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN
SELON LA CATEGORIE HIERARCHIQUE ET LE STATUT

Les conditions de travail et les congés

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- ➔ 13 accidents du travail déclarés en 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 28 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 40 jours d'arrêt

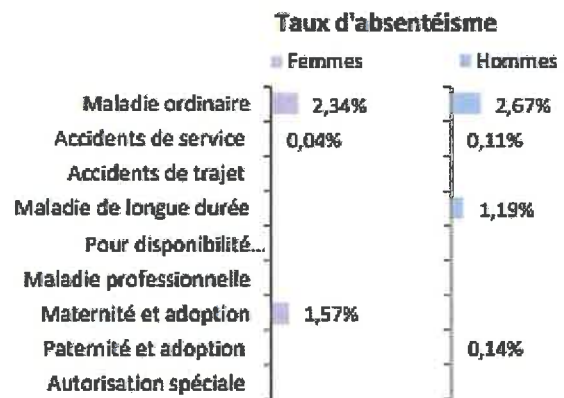
CONGES MATERNITE, PATERNITE OU ADOPTION
DES AGENTS PERMANENTS

- ▶ 3 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 4 congés paternité ou adoption en 2021

ABSENTEISME DES AGENTS PERMANENTS

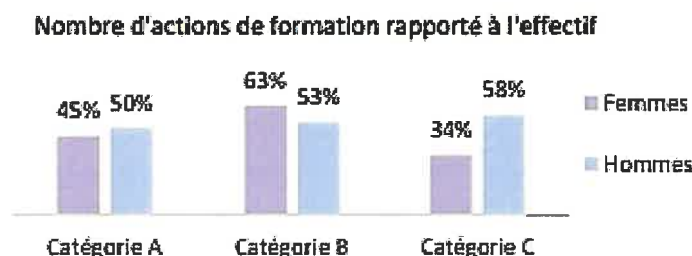
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,38%	2,78%
	Ensemble : 2,57%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	2,38%	3,97%
	Ensemble : 3,15%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	3,95%	4,11%
	Ensemble : 4,03%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)



La formation

- ➔ 76 départs en formation concernant des agents permanents



DEUXIEME PARTIE :**PLAN D' ACTIONS 2024 – 2026****POUR PROMOUVOIR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE HAUTE-SAINTONGE****AXE I****RECRUTER ET FORMER SANS DISCRIMINER****1.1 GARANTIR L'EGALITE A L'EMBAUCHE****A/ Produire des offres d'emplois non discriminantes**

Les offres d'emploi publiées par la collectivité devront mentionner explicitement qu'elles s'adressent toutes aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sans ordre de préférence.

A ce titre, on préférera par exemple l'expression « animateur/animateur(trice) » plutôt que « animateur (trice) ».

Quand aucun terme féminin ne peut être accolé au masculin, la mention « H/F » devra figurer dès le titre de l'offre d'emploi.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

B/ S'assurer d'une présence équilibrée entre femmes et hommes dans les jurys de recrutement

En accord avec l'article 83 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité veillera à ce que les jurys de recrutement soient composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres du jury, l'autorité territoriale respectera une proportion minimale de 40% de femmes et d'hommes. Dans le cas de jurys composés de trois personnes, il sera procédé à la nomination d'au moins une femme et un homme.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

1.2 FEMINISER LES FILIERES MASCULINES ET INVERSEMENT

A/ Revoir l'équilibre des charges de travail dans les services

Aller vers une organisation du travail ne ciblant pas des tâches dites « masculines » ou « féminines » afin que chacun puisse faire la démarche d'occuper ces fonctions.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

B/ Adapter, au cas par cas, les vestiaires et les toilettes afin de faciliter l'intégration des femmes dans les environnements fortement masculinisés

La collectivité s'engage à permettre concrètement une mixité de l'ensemble de ses services par la mise à disposition pour les femmes des équipements nécessaires à la réalisation de leurs fonctions dans des conditions de travail normales. En particulier, la collectivité créera des vestiaires et/ou des toilettes à disposition des agents féminins dans les lieux de travail n'en disposant pas encore.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

AXE II

FAIRE PROGRESSER CHACUNE ET CHACUN

2.1 FAVORISER LES NOMINATIONS ET RECRUTEMENTS EQUILIBRES

S'assurer de nominations équilibrées et de recrutements entre femmes et hommes au sein des postes de direction

La collectivité s'engage à maintenir la part des femmes aux postes de direction.

En accord avec l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la part de femmes et d'hommes dans les emplois de direction de la collectivité ne devra pas être inférieure à 40%.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

2.2 FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

A/ Moduler les conditions et temps de travail

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La collectivité s'engage en particulier à développer des solutions afin d'améliorer l'accompagnement des agents touchés par un événement de la vie.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

B/ Réduire les horaires découpés

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La collectivité s'engage en particulier à trouver des solutions permettant de réduire progressivement les horaires découpés quand cela est possible.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

AXE III

SENSIBILISER, MOBILISER, RESPONSABILISER

3.1 COMMUNIQUER SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

A/ Equilibrer et diversifier la représentation femmes/hommes dans tous les messages écrits et oraux afin que chacun se sente concerné

La collectivité s'engage à renforcer sa vigilance quant à une représentation plus équilibrée et diversifiée des femmes et des hommes dans l'ensemble de ses communications.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

B/ Mieux valoriser le compte-rendu réglementaire des avancées du plan d'actions sur l'égalité professionnelle à l'échelle de la collectivité

Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera désormais présenté sous forme d'affichage aux agents de la collectivité. Ses plans d'actions seront travaillés en plus étroite collaboration avec les services concernés.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

C/ Mieux communiquer sur les droits des femmes et hommes en matière de « congés et absences pour enfant malade »

Il s'agit notamment de porter à la connaissance des hommes et des femmes de la collectivité de leur droit à bénéficier de congés et absences pour enfant malade dès lors que ces derniers ont moins de 16 ans et sont à la charge de l'agent.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

3.2 FAIRE VIVRE LA DEMARCHE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE**A/ Produire des données fiabilisées relatives aux femmes et aux hommes**

La collectivité s'engage à produire des données relatives aux femmes et aux hommes pour l'ensemble de ses activités quand cela est pertinent. Par ailleurs, elle s'attachera à évaluer ses activités à travers le Rapport Social Unique (RSU).

A poursuivre

Débuté

A réaliser

B/ Renouveler le plan d'actions égalité femmes/hommes au moins tous les trois ans

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à mettre en application les actions préconisées par le nouveau plan d'actions qu'elle entend déployer, ainsi qu'à le revoir au plus tard en 2026.

A poursuivre

Débuté

A réaliser