

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'AIN

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA DOMBES DU 13 FEVRIER 2025

Nombre de membres :

 En exercice : 59
 Présents : 38
 Pouvoirs : 11
 Votants : 46

Date de convocation et d'affichage :

7 février 2025

Numéro :

D20250213_30

Objet :

Présentation du Rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2024

L'an deux mille vingt-cinq, le 13 février, à 19 heures 30 minutes, le Conseil de la Communauté de Communes de la Dombes, légalement convoqué, s'est réuni à l'Espace Culturel de Rencontre à Châtillon-la-Palud, sous la présidence de Madame Isabelle DUBOIS

COMMUNES	DELEGUES		Présent(s)	Absent(s)	Donne pouvoir à
ABERGEMENT-CLEMENCIAT	Daniel	BOULON	x		
BANEINS	Jean-Pierre	GRANGE	x		
BIRIEUX	Cyril	BAILLET		x	
BOULIGNEUX	Laurent	COMTET	x		
CHALAMONT	Roseline	FLACHER	x		
	Thierry	JOLIVET		x	
	Stéphane	MERIEUX		x	
CHANEINS	Patrice	FLAMAND		x	
CHATENAY	Evelyne	BERNARD	x		
CHÂTILLON LA PALUD	Dominique	LAMY	x		
	Chantal	BROUILLET	x		
CHATILLON SUR CHALARONNE	Patrick	MATHIAS	x		
	Sylvie	BIAJOUX	x		
	Michel	JACQUARD	x		
	Fabienne	BAS-DESFARGES		x	P. MATHIAS
	Pascal	CURNILLON	x		
	Bernadette	CARLOT-MARTIN		x	S. BIAJOUX
	Jean-François	JANNET		x	A. CHEVALIER
CONDEISSIAT	Stephen	GAUTIER	x		
CRANS	Françoise	MORTREUX	x		
DOMPIERRE SUR CHALARONNE	Didier	MUNERET	x		
LA CHAPELLE DU CHATELARD	Cyrille	RIMAUD		x	L. COMTET
LAPEYROUSE	Gilles	DUBOST	x		
LE PLANTAY	Philippe	POTTIER	x		
MARLIEUX	Jean-Paul	GRANDJEAN	x		
MIONNAY	Henri	CORMORECHE		x	
	Émilie	FLEURY	x		
	Jean-Luc	BOURDIN		x	

MONTHIEUX	Denis	PROST	x		
NEUVILLE LES DAMES	Michel	CHALAYER		x	C. MONIER
	Rachel	RIONET		x	JP. GRANGE
RELEVANT	Christiane	CURNILLON	x		
ROMANS	Jean-Michel	GAUTHIER		x	D. BOULON
SAINT ANDRE DE CORCY	Ludovic	LOREAU	x		
	Evelyne	ESCRIVA		x	L. LOREAU
	Pascal	GAGNOLET		x	
	Claude	LEFEVER	x		
SAINT ANDRE LE BOUCHOUX	Alain	JAYR		x	C. CURNILLON
SAINT GEORGES SUR RENON	Sonia	PERI	x		
SAINT GERMAIN SUR RENON	Christophe	MONIER	x		
SAINT MARCEL EN DOMBES	Dominique	PETRONE	x		
SAINT NIZIER LE DESERT	Jean-Paul	COURRIER	x		
SAINTE OLIVE	Thierry	PAUCHARD	x		
SAINT PAUL DE VARAX	Cédric	MANCINI	x		
	Evelyne	ABRAM-PASSOT	x		
SAINT TRIVIER SUR MOIGNANS	Marcel	LANIER		x	M. MOREL PIRON
	Martine	MOREL-PIRON	x		
SANDRANS	Audrey	CHEVALIER	x		
SULIGNAT	Alain	GENESTOUX		x	
VALEINS	Frédéric	BARDON		x	S. PERI
VERSAILLEUX	Gérard	BRANCHY	x		
VILLARS LES DOMBES	Pierre	LARRIEU	x		
	Isabelle	DUBOIS	x		
	François	MARECHAL	x		
	Marie Anne	ROUX		x	
	Didier	FROMENTIN	x		
	Agnès	DUPERRIER	x		
	Jacques	LIENHARDT		x	
VILLETTE SUR AIN	Jean-Pierre	HUMBERT	x		

Secrétaire de séance élu : **Laurent COMTET**

Rapporteur : **Isabelle DUBOIS**

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 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 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour les communes et EPCI : l'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2024.

Il est proposé au Conseil communautaire de prendre acte du Rapport d'égalité Femmes-Hommes de la Communauté de Communes de la Dombes 2024.

Le Conseil communautaire

après en avoir délibéré, décide par 46 voix pour et 3 abstentions :

- **De prendre acte** du Rapport d'égalité Femmes-Hommes de la Communauté de Communes de la Dombes 2024.

Ainsi fait et délibéré, le 13 février 2025.

La Présidente,
Isabelle DUBOIS



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES 2024-2025

PREAMBULE

La rédaction du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes constitue une obligation légale pour toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants. Elle est prévue à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

L'obligation d'élaboration de ce rapport vise à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité des genres. L'élaboration de ce rapport vise également à sensibiliser les élus et les agents en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, la présentation du rapport ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant. Il n'est d'ailleurs pas soumis au contrôle de légalité, seule la délibération attestant de l'existence et de la présentation du rapport devant l'assemblée délibérante y est soumise.

INTRODUCTION

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème} alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits. En effet, en dépit des principes et des nombreuses dispositions qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités persistantes, tant dans l'accès à l'emploi, les carrières et la rémunération qu'en matière de conditions de vie et de participation à la vie associative ou politique.

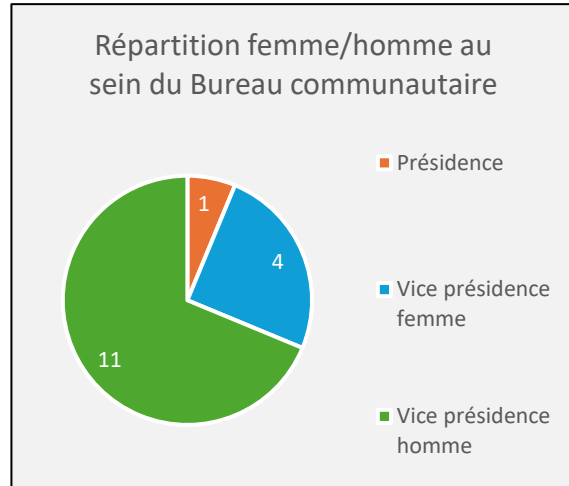
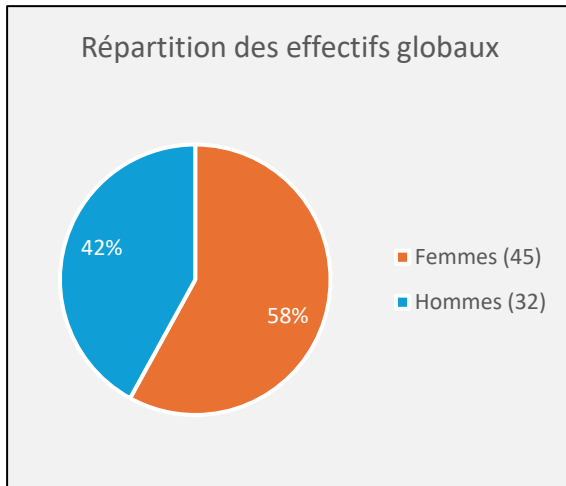
Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

En son article 611, la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales sont, en effet, 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.

Au sein de la Communauté de Communes de la Dombes

EFFECTIF

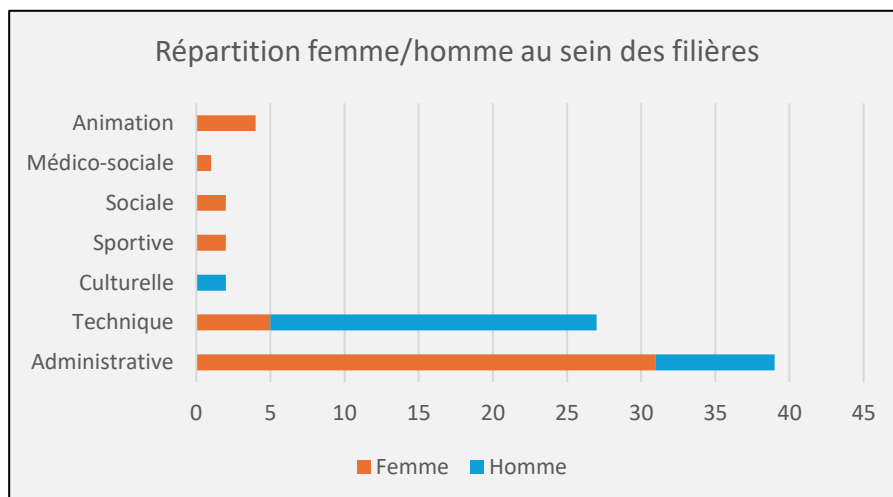
Au 31 décembre 2024, la Communauté de Communes de la Dombes emploie, au total, 77 agents parmi lesquels 45 femmes et 32 hommes.



Il est constaté un taux de féminisation important. Cette caractéristique, propre à la fonction publique territoriale, est davantage marquée au niveau de la CCD où l'on constate une importante féminisation du secteur social.

FILIERE

En 2024, les agents de la CCD se répartissent entre sept filières (administrative, technique, culturelle, sportive, sociale, médico-sociale, animation).



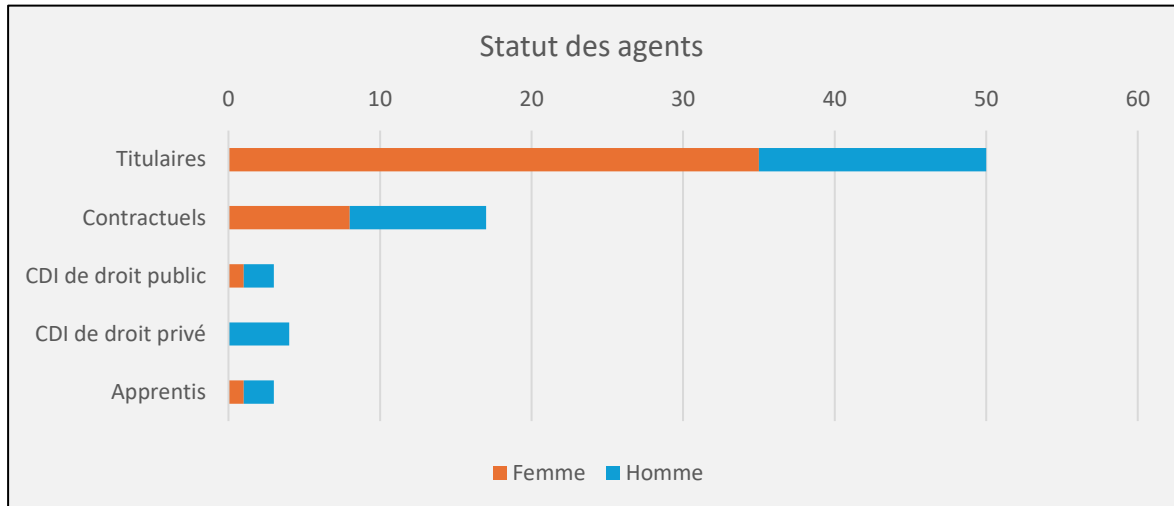
Comme indiqué ci-dessus et comme au niveau national, au sein de la CCD, les femmes sont sur-représentées dans la filière administrative.

Nous pouvons remarquer que la diversification des filières est plus représentée chez les femmes, avec 6 filières, que chez les hommes, seulement 3.

STATUT

Au 31 décembre 2024, parmi l'ensemble des agents sont dénombrés 50 titulaires, 17 contractuels, 3 apprentis, 3 CDI de droit public et 4 CDI de droit privé.

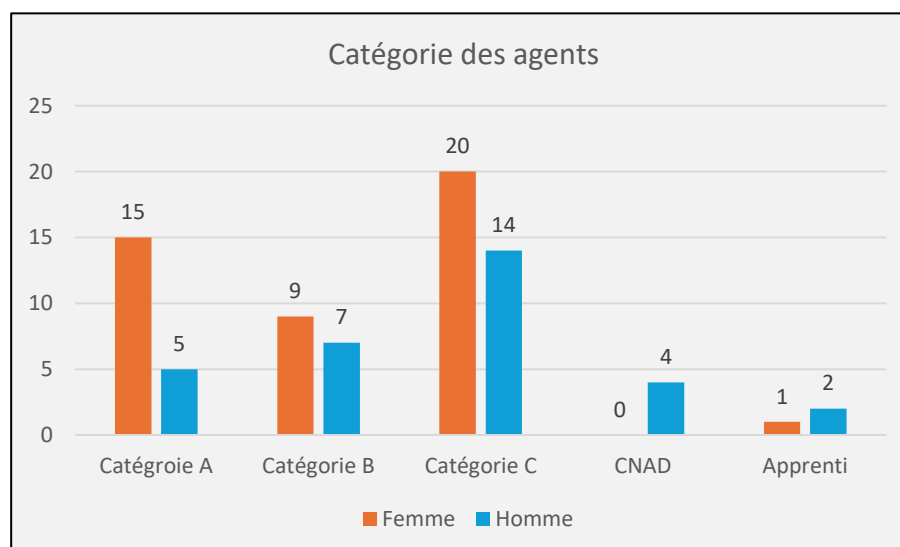
Parmi les titulaires, sont dénombrés 35 femmes et 15 hommes, parmi les contractuels sont 8 femmes et 9 hommes, 1 femme et 2 hommes sont en apprentissage, 1 femme et 2 hommes sont en CDI de droit public et 4 hommes sont en CDI de droit privé. Ces chiffres s'expliquent principalement par le taux de féminisation important des effectifs.



CATEGORIE

Tous genres confondus, 34 agents de la CCD occupent un emploi de catégorie C, 16 un emploi de catégorie B et 20 un emploi de catégorie A.

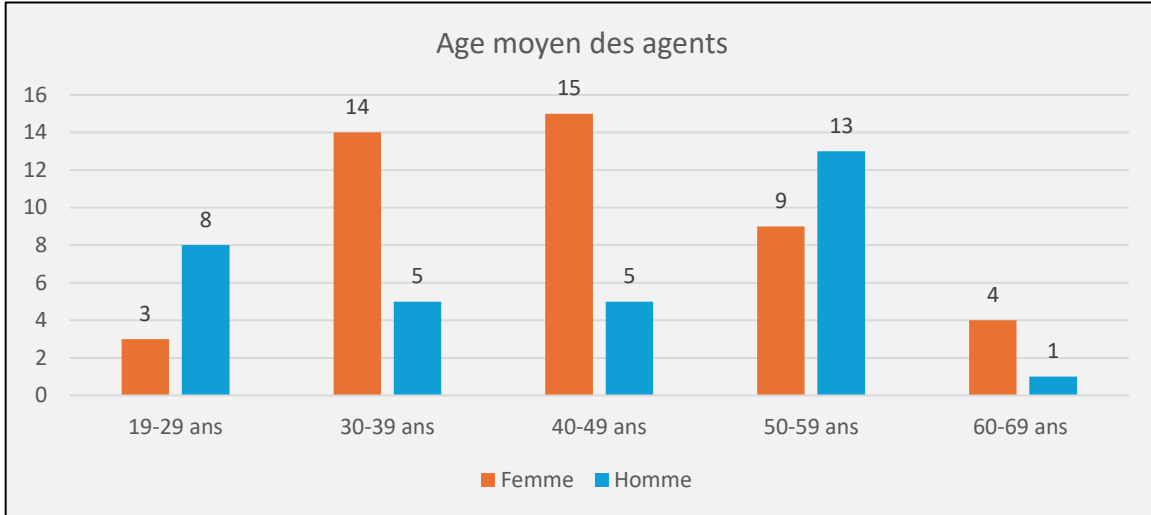
La parité est quasiment atteinte pour les fonctions d'application (catégorie B). En revanche, dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) ainsi que dans celles d'exécution (catégorie C), les femmes sont majoritaires.



Convention Nationale des Activités du Déchet (CNAD)

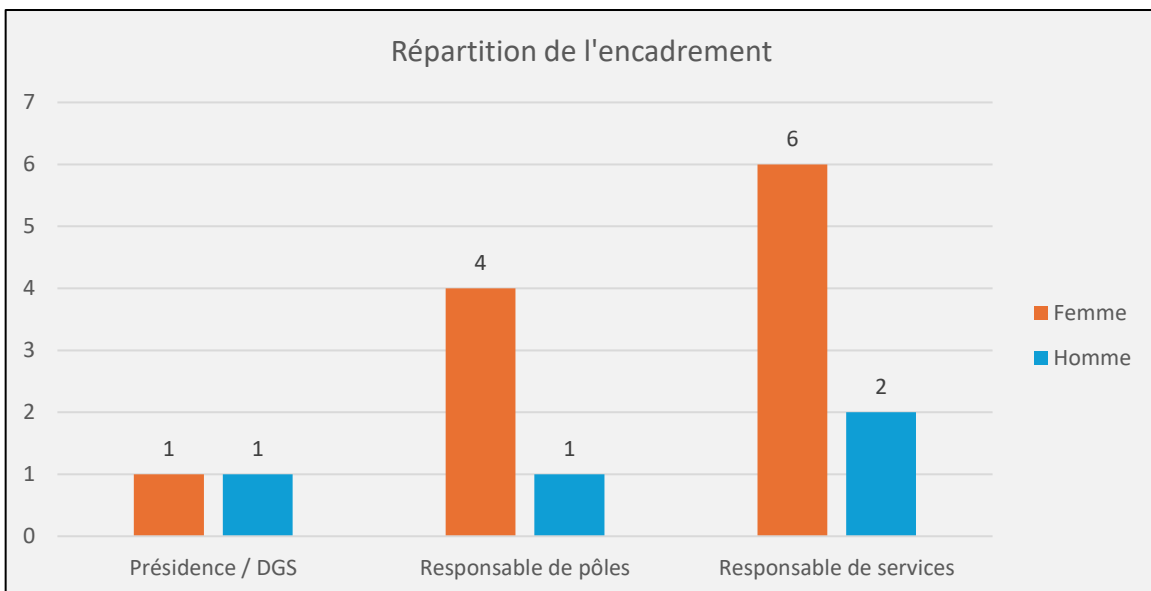
AGE

Les agents de sexe masculin sont en moyenne légèrement plus jeunes que leurs collègues de sexe féminin. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 44 ans et celle des hommes de 42 ans.

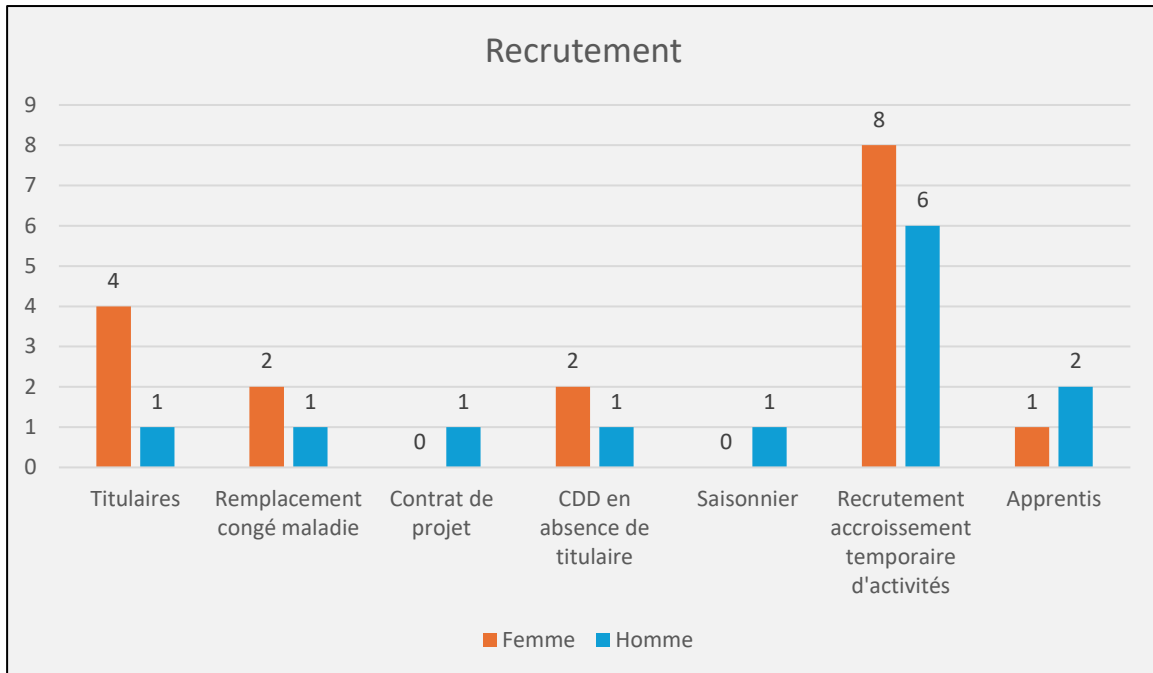


ENCADREMENT

73% des postes d'encadrement de la CCD sont occupés par des femmes, ce qui est élevé comparé à la répartition globale homme/femme qui est de 42% (H) et 58% (F).



RECRUTEMENT



AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

Avancement de grade

L'avancement de grade permet un changement de grade à l'intérieur d'un cadre d'emplois, et l'accès à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

En 2024, deux femmes et un homme ont bénéficié d'un avancement de grade.

Promotion interne

Les agents justifiant d'une expérience professionnelle conséquente bénéficient de possibilités particulières d'accès aux cadres d'emplois de niveau supérieur au titre de la promotion interne. Ces nominations étaient pour la plupart soumises à quotas en fonction du nombre de postes ouverts par le CDG.

En 2024, cinq femmes et un homme ont été présentés à la promotion interne. Une femme et un homme ont été nommés en catégorie B et C.

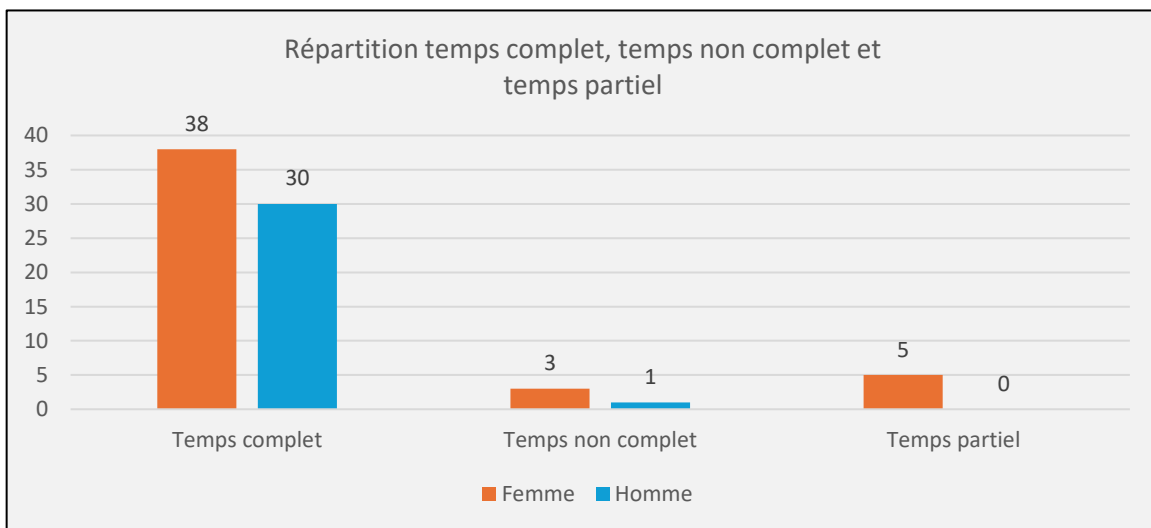
TEMPS DE TRAVAIL

En 2024, les femmes sont davantage concernées par les emplois à temps partiel et à temps non-complet que les hommes. En effet, on dénombre 3 temps non complet chez les femmes, contre 1 temps non complet chez les hommes et 5 temps partiels chez les femmes contre 0 chez les hommes.

Les 4 contrats de temps non complet sont répartis ainsi :

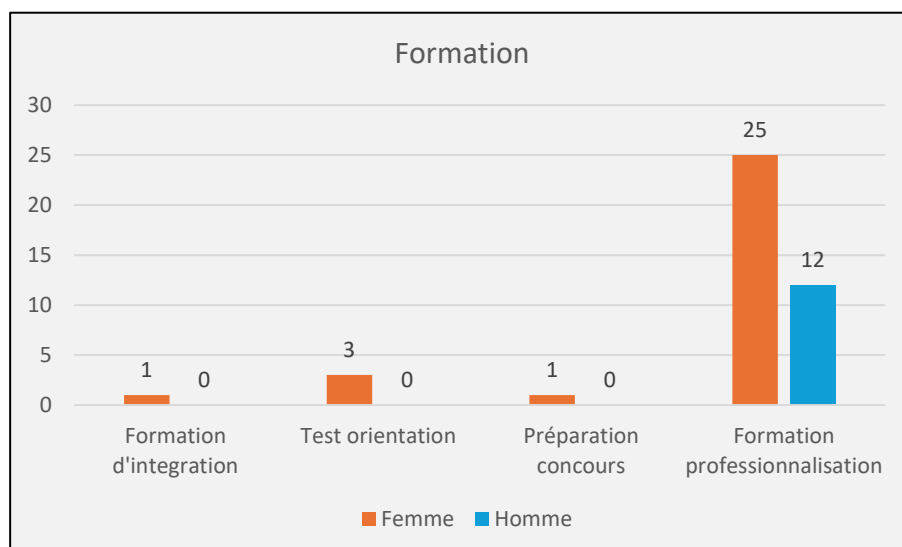
- 1 contrat homme de 14.63h, en tant qu'intervenant musique en milieu scolaire
- 1 contrat femme de 17.5h, complété par un contrat de 20h30 sur une autre commune
- 1 contrat femme de 25.29h, en tant qu'intervenant sport en milieu scolaire
- 1 contrat femme de 30h, sur demande de l'agent

Les 5 contrats à temps partiel sont répartis ainsi 3 contrats à 80 %, 1 à 65 % et 1 à 50 %.



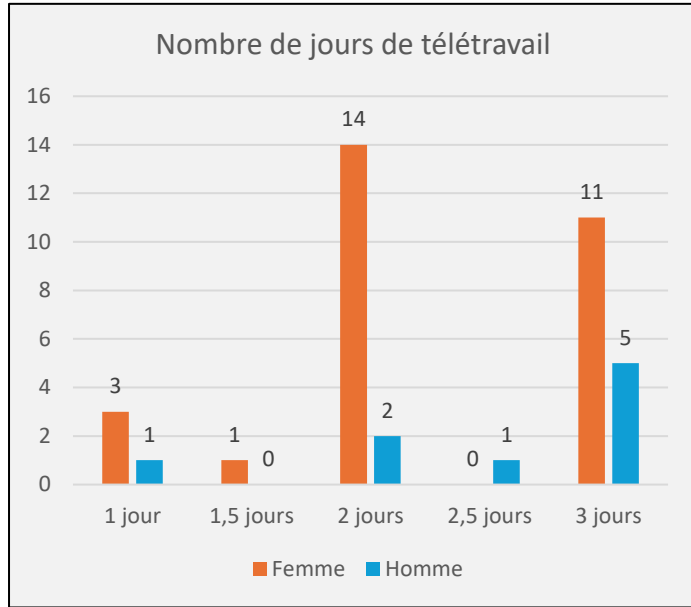
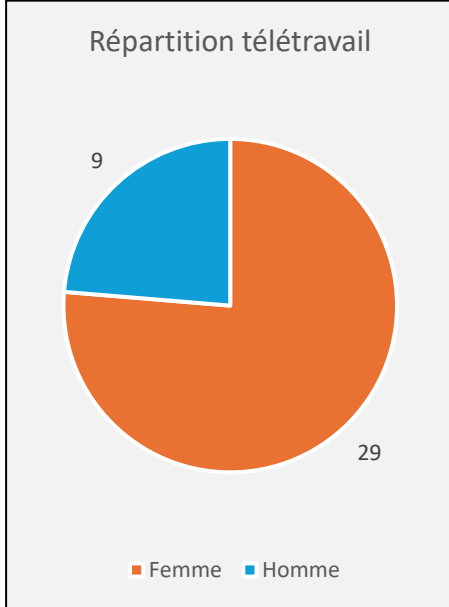
FORMATION

En 2024, la CCD a organisé avec le CNFPT une formation en intra « Culture et valeurs territoriales » et une en union « L'organisation et la gestion de son temps ».



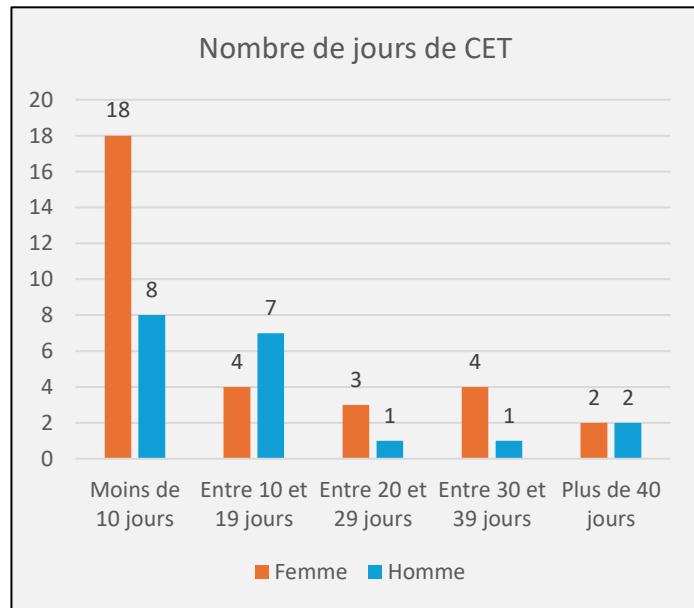
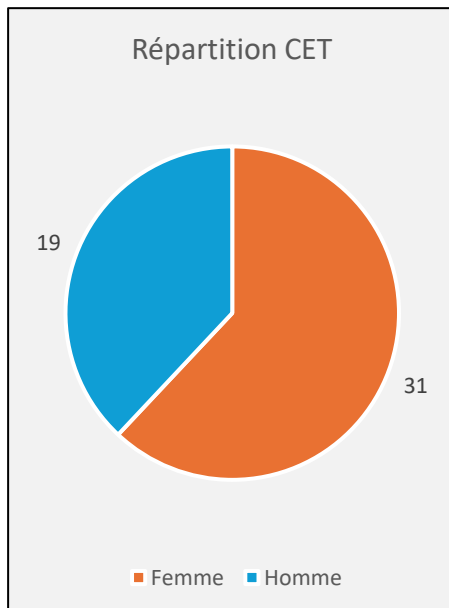
TELETRAVAIL

Au 31 décembre 2024, sur 77 agents, 38 bénéficient du télétravail. 29 femmes sont en télétravail, contre 9 hommes.



COMPTE EPARGNE TEMPS

Au 31 décembre 2024, sur 77 agents, 50 bénéficient d'un compte épargne temps.



ABSENCE

Les effectifs sont composés davantage de femmes que d'hommes. De ce fait, ces derniers sont, en nombre, moins concernés par les arrêts maladie.

Congés pour maladie ordinaire

Il est compté, pour 2024, 669 jours d'absence décomposés comme suit :

- 548 jours pour 18 femmes,
- 121 jours pour 4 hommes.

Congés pour accident de travail

Il est compté, pour 2024, 188 jours d'absence décomposés comme suit :

- 188 jours pour 4 hommes.

Congés maternité/paternité

En 2024, deux hommes ont bénéficié d'un congé paternité.

Congés « enfants malades »

Au 31 décembre 2024, 5 femmes ont pris des journées « enfants malades » pour un total de 16 jours et 2 hommes ont pris des congés pour un total de 3 jours.

Cela représente 72 enfants de moins de 16 ans.

Autorisations Spéciales d'Absences

En 2024, les autorisations spéciales d'absence ont concerné 13 femmes pour 29 jours et 2 hommes pour 4 jours.

SOCIAL

Participation au financement de la prévoyance

Pour l'année 2024, la CCD a participé aux frais de prévoyance de 22 femmes et de 7 hommes, pour un montant total de 10 886.40 €.

Adhésion au CNAS

La CCD est adhérente du CNAS (Comité National d'Action Sociale). Cet organisme propose des prestations et un accompagnement social tels que des réductions sur certains spectacles, des locations de vacances, des bons cadeaux, des crédits à taux inférieur à ceux des banques, des aides financières en cas de situations sociales difficiles, etc.

En 2024, le montant de la cotisation au CNAS s'élève à 16 347.33 € avec un retour estimé de prestations versées directement aux agents de 20 063.29 € et 2 384.05 € d'avantages soit 22 447.34 €.

Attribution de titres restaurants

Cette action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics, notamment dans le domaine de la restauration.

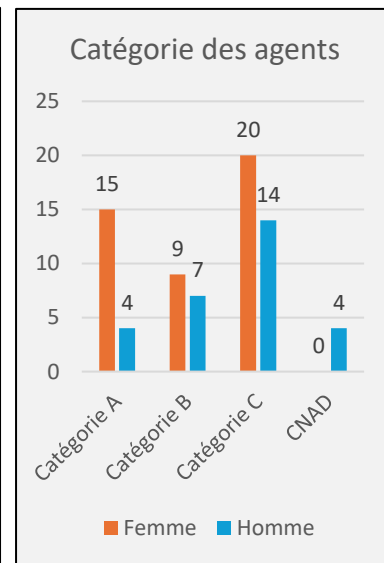
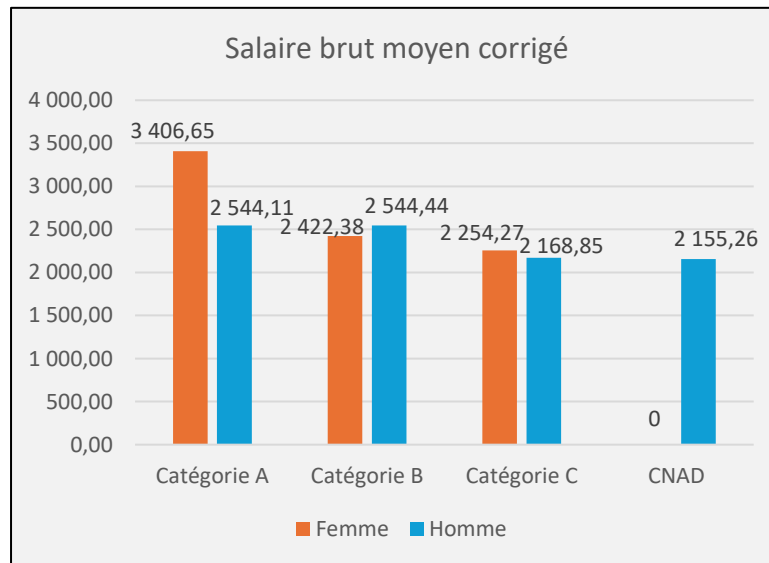
En 2024, 11 281 Tickets Restaurant ont été achetés (7 366 par des femmes et 3 915 par des hommes).

REMUNERATION

Calculs effectués sur les agents présents au 31/12/2024, hors 1 emploi fonctionnel sur les salaires bruts (traitement de base et IFSE).

NB : Le calcul des rémunérations s'effectue à partir d'équivalents temps plein : les salaires indiqués ne représentent donc pas les salaires effectifs des agents mais leur extrapolation permettant de pallier les biais induits par les rémunérations de temps partiels.

	Nombre d'agents	Moyenne de salaire brut corrigé	Différence
Femme	44	2 681.52 €	+ 10 %
Homme	29	2 397.12 €	



PLAN D'ACTION

Cette seconde partie a pour but de revêtir un caractère plus prospectif en proposant des initiatives afin de corriger les entraves à l'égalité professionnelle, notamment celles révélées lors de la première partie.

Ces différents dispositifs sont en partie inspirés d'expériences conduites dans différentes collectivités publiques françaises, mais également le fruit d'une réflexion propre aux spécificités de la Communauté de Communes de la Dombes, présenté dans le rapport de l'an dernier.

Toutefois, il convient de rappeler que ce rapport n'est pas performatif, et que sa portée ainsi que son efficacité dépend d'initiatives de terrains conditionnées par l'intention de la direction et des élus communautaires.

Nous proposons ainsi à travers ce plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique une série de mesures déclinées au gré des 4 axes mentionnés ci-dessous :

- **Axe 1** : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Axe 2** : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- **Axe 3** : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- **Axe 4** : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

AXE 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts rémunération entre les femmes et les hommes

Dans l'intention de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la CCD peut s'appuyer sur un certain nombre de dispositifs :

- Les modalités d'attribution des **primes**, notamment la part variable au mérite ou encore les primes liées au temps de travail peuvent elles aussi être consacrées à la réduction des écarts salariaux puisqu'elles dépendent d'une initiative arbitraire.
- Une politique de **promotion** prenant en compte l'avancement des carrières, soucieuse de leur égalité mais également des problématiques de sécurité et de stabilité de l'emploi.
- Continuer à réviser les règles de gestion des **retours de congés familiaux** en neutralisant l'incidence des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.

PLAN D'ACTION

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

2.1. S'inspirer du dispositif des « nomination équilibrées » dans les emplois de direction et à la décision :

Mis en place en 2012, le dispositif des nominations équilibrées a pour objectif d'inciter à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Pour ce faire, il incite les employeurs publics à respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois de l'encadrement supérieur. Depuis 2017, l'objectif fixé est de 40 %. En cas de non-respect de cet objectif, l'employeur public est contraint de verser une pénalité financière de 90 000 euros par unité manquante. Très structurant, ce dispositif agit à la fois sur le « flux » et le « stock » : le taux de femmes primo-nommées sur ces emplois est ainsi passé de 32% en 2013 à 37 % en 2018 et le taux de femmes en fonctions sur ces emplois de 27 % en 2015 à 31 % en 2018.

Ce dispositif, obligatoire pour les collectivités publiques administrant plus de 40 000 habitants, concerne donc la Communauté de Communes de la Dombes depuis 2023. Ce document est publié sur le site internet de la CCD depuis 2023.

2.2. Sensibilisation aux stéréotypes sexistes et à leur diffusion par nos manières de communiquer :

La CCD se veut par ailleurs vigilante quant à sa manière de communiquer. En effet, que cela soit à destination de son public, de ses divers(e)s interlocuteur/trices ou partenaires, la communication écrite ou visuelle est en mesure de véhiculer des stéréotypes de genre voire sexistes. A ce titre, une telle initiative implique la sensibilisation des agents et plus particulièrement celles et ceux en charge de la communication de l'établissement. En matière de communication visuelle, la CCD veille également à ce que soit respectée une mixité ainsi que des critères de parité en cas d'usage de représentations mettant en scène plusieurs personnes.

2.3. Procéder à un recrutement inclusif et non stéréotypé :

Depuis 2023, la CCD publie ses offres d'emploi en écriture inclusive. Cela contribue à ne pas catégoriser les emplois recherchés selon des stéréotypes de genre, et garantit par la même occasion l'ouverture des candidatures à des profils d'hommes comme de femmes (pouvant être amené(e)s à se censurer si celles-ci sont rédigée en un genre unique).

La CCD s'engage à dispenser des entretiens avec le souci de ne pas véhiculer de stéréotypes, de genre ou autres. De plus, cela s'accompagne de la mise en place de jurys paritaires afin de ne pas placer le demandeur ou la demandeuse d'emploi dans une situation oppressante.

PLAN D'ACTION

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

3.1. Réviser la situation des agents actuellement sous contrat :

Les initiatives en faveur de l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale doivent être conditionnées à la révision préalable de la situation des agents de la CCD, contractuel(le)s comme fonctionnaires. En effet, il s'agit de revoir et questionner en présence de ces derniers les aménagements horaires auxquels ils se trouvent soumis(e)s, et ainsi repérer les potentielles contraintes qu'ils pourraient renfermer. Par ailleurs, la question des aménagements suggère par la même occasion le recours possible aux nouveaux dispositifs de télétravail, démocratisés lors de la crise sanitaire, auxquels les agents sont sensibilisés.

Une telle mise à jour peut s'effectuer à l'occasion de l'entretien professionnel annuel, ou faire l'objet d'une discussion entre chaque agent et son responsable hiérarchique.

3.2. Porter de nouveaux dispositifs à la connaissance des agents :

En remplacement du congé de soutien familial, le **congé de proche aidant** permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Pendant ce congé, le proche aidant reste affecté sur son emploi. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension. La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du **congé paternité** double pour passer de 14 à 28 jours dont 7 jours obligatoires. Ce congé est composé :

- du congé de naissance de 3 jours ouvrables
- de 25 jours calendaires, dont 4 jours qui doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance précité

Par ailleurs, le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence le supplément familial de traitement (SFT) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ainsi que les primes et indemnités sont versés en totalité pendant ce congé. De plus, le congé de paternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

Son allongement poursuit deux objectifs :

- il offre de meilleures conditions de développement pour les nouveau-nés, en permettant au second parent d'être plus présent pendant ses premiers jours ;
- il contribue à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents.

PLAN D'ACTION

3.3. Informer des dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale :

Afin d'assurer à ses agents la pleine connaissance des dispositifs d'accompagnement des personnels, le service des ressources humaines est disponible pour apporter des réponses adaptées aux différentes demandes des agents et à leur situation particulière.

Voici par exemple quelques aménagements à disposition des agents :

- Le congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant
- Le temps partiel annualisé de droit
- L'utilisation du compte épargne temps
- L'évolution des conditions et des modalités de mise en œuvre du télétravail
- Le CESU-garde d'enfant

3.4. La mise en place d'entretiens pré-post congé parental :

La grossesse et l'entrée dans la parentalité peuvent être des étapes difficiles à vivre sur le plan professionnel et constituer des sources de blocage dans les parcours professionnels, notamment féminins, voire le début de mécanismes d'éviction. Afin de mieux accompagner ces situations, il a été envisagé la mise en place d'entretiens réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption puis à la reprise d'activité. L'objectif est de s'inscrire dans une gestion anticipée de ces congés de façon à en limiter les conséquences sur le fonctionnement du service, à faciliter le départ de l'agent(e) et sa réintégration à l'équipe après le congé et à garantir que la parentalité n'aura aucun impact négatif ni sur sa carrière ni sur sa rémunération.

Les études sur les inégalités professionnelles et sur les discriminations ont pointé le moment de la maternité comme « à risque » tant au niveau de la discrimination (la grossesse et la maternité constituent le 3^{ème} motif de discrimination cité par les femmes selon le Défenseur des droits) que dans l'accentuation des inégalités.

Les entretiens pré et post maternité sont envisagés comme un dispositif pour :

- Garantir le suivi des missions notamment des dossiers prioritaires et/ou sensibles en l'absence de l'agente et tenir compte de son avis sur son remplacement et les points de vigilance sur les dossiers ; ceci doit permettre de limiter le stress lié à une absence prolongée.
- Maintenir l'agente dans la dynamique de travail : un congé maternité dure en effet entre 16 et 46 semaines et, à son retour, celle-ci doit pouvoir à sa reprise actualiser sa connaissance des dossiers et se projeter dans les dossiers à venir. Il s'agit de faciliter le retour au sein du collectif de travail.
- Améliorer l'accompagnement de carrière des agentes concernées par la maternité.
- Anticiper et limiter les risques de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

PLAN D'ACTION

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

4.1. Mesurer le sentiment de discrimination perçu par les agents afin d'identifier les actions d'amélioration à engager :

Afin d'accompagner l'élaboration de son plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CCD envisage la conduite d'une action empirique visant à recueillir le sentiment de discrimination de ses agent(e)s. Initialement mis en place auprès des agent(e)s de la Métropole de Nantes, ce dispositif permet d'évaluer le ressenti de discrimination en tant que victime et/ou témoin, identifier les critères de discrimination les plus invoqués et sur lesquels agir, mesurer le niveau de connaissance s'agissant des dispositifs mis en place par les collectivités en constituant les premiers objectifs.

Une initiative peut s'effectuer à l'occasion de l'entretien professionnel annuel, ou faire l'objet d'une discussion entre chaque agent et son responsable hiérarchique.

4.2. Mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discriminations, de harcèlement moral et d'agissement sexiste :

La CCD a pour objectif la mise en place d'un dispositif permettant de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. La mise en place du dispositif peut se faire par la prise d'arrêté donnant délégation au CDG 01.

A destination des victimes mais également des témoins de tels actes, ce dispositif se doit par ailleurs d'être en mesure d'orienter les agent(e)s vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien ou de protection des victimes, tout en prenant la charge de traiter les faits signalés. Ce dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements entrant dans le champ du dispositif, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

4.3. Formations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail :

La CCD envisage de s'appuyer sur les dispositifs existants du CNFPT en matière de formation. En effet, depuis 2017, l'organisme développe des formations pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail en accompagnant les collectivités territoriales, en tant qu'employeurs, et les professionnels territoriaux (dimensions managériales, ressources humaines). Ces formations peuvent porter sur des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents ou sur des actions plus spécifiques destinées aux services ressources humaines, aux encadrants ou aux chargés de prévention.

Enfin, pour sensibiliser le plus grand nombre aux violences faites aux femmes ou aux violences sexuelles et sexistes au travail, le CNFPT organise également des journées d'actualité et des événements.