

**COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION
DU
SAINT-
QUENTINOIS**

OBJET

**ADMINISTRATION
GENERALE - Rapport
sur la situation en matière
d'égalité femmes-hommes.**

==

**RAPPORTEUR
M. le Président**

Date de convocation :
29/01/20

Date d'affichage :
29/01/20

Nombre de Conseillers
en exercice : 76

Quorum : 39

Nombre de Conseillers
présents ou représentés : 71

Nombre de Conseillers
votants : 71

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DES DELIBERATIONS**

Séance du 4 FÉVRIER 2020 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 ROUVROY.

Sont présent(e)s :

M. Xavier BERTRAND, M. Roland RENARD, Mme Frédérique MACAREZ, M. Guy DAMBRE, M. Jean-Marc WEBER, Mme Denise LEFEBVRE, M. Jérôme LECLERCQ, M. Alain VAN HYFTE, Mme Colette BLEROT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Christian MOIRET, Mme Agnès POTEL, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Paul GIRONDE, M. Gilles GILLET, M. Michel BONO, M. Jean-Claude DUSANTER, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Danielle LANCO, M. Christian PIERRET, Mme Guylaine BROUTIN, M. Michel LANGLET, Mme Patricia KUKULSKI, M. Jean-Marc BERTRAND, M. Damien NICOLAS, M. Bernard DESTOMBES, M. Hugues VAN MAELE, M. Jean-Marie GONDRY, M. Jean-Pierre MENET, M. Patrick MERLINAT, M. Christophe FRANCOIS, Mme Anne CARDON, M. Philippe LEMOINE, Mme Monique RYO, Mme Françoise JACOB, M. Frédéric ALLIOT, M. Alexis GRANDIN, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Dominique FERNANDE, M. José PEREZ, M. Bernard DELAIRE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Sandrine DIDIER, M. Philippe CAMELLE, Mme Djamila MALLIARD, Mme Mélanie MASSOT, Mme Christine LEDORAY, Mme Carole BERLEMONT, M. Jacques HERY, M. Olivier TOURNAY, M. Roger LURIN, M. Denis LIESSE.

M. Philippe LOCOCHE suppléant de Mme Myriam HARTOG, Mme Chantal ZIMMERMANN suppléant de M. Fabien BLONDEL, M. Bernard BRY suppléant de M. Elie BOUTROY, Mme Edith FOUCART suppléant de M. Paul PREVOST

Sont excusé(e)s représenté(e)s :

M. Roland MORTELLI représenté(e) par M. Jean-Marie ACCART, M. Claude VASSET représenté(e) par M. Christophe FRANCOIS, M. Christian HUGUET représenté(e) par M. Alexis GRANDIN, M. Philippe VIGNON représenté(e) par Mme Monique RYO, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Vincent SAVELLI représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Sylvie ROBERT représenté(e) par Mme Denise LEFEBVRE, Mme Yvonne SAINT-JEAN représenté(e) par M. José PEREZ, Mme Sylvie SAILLARD représenté(e) par Mme Christine LEDORAY, Mme Marie-Anne VALENTIN représenté(e) par Mme Carole BERLEMONT, M. Jean LEFEVRE représenté(e) par M. Philippe CAMELLE

Absent(e)s :

M. Richard TELATYNSKI, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Karim SAÏDI, M. Yannick LEJEUNE, M. Michel LEFEVRE

Secrétaire de séance : Thomas DUDEBOUT

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 de plus de 20 000 habitants, et les établissements publics de coopération intercommunale, doivent présenter à leurs assemblées délibérantes un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport prévu par l'article 61 de la loi de 2014 doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de toutes et tous.

Les modalités et contenus de ce rapport ont été précisés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Il comporte :

- un état des lieux concernant la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle) ;

- un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire ;

- la définition des orientations pluriannuelles destinées à conforter cette égalité et à lutter contre les discriminations, à la fois dans les fonctionnements internes de la collectivité comme employeur et dans ses actions en direction de la population.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- d'approuver le rapport annexé à la présente délibération.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, adopte à l'unanimité, le rapport présenté.

Pour extrait conforme,



Le Président

Xavier BERTRAND

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

002-200071892-20200204-48155-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 14/02/20

Publication : 11/02/20

Pour l'"Autorité Compétente"
par délégation



RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE



D'ÉGALITÉ
FEMMES / HOMMES

2019

SOMMAIRE

INTRODUCTION ■ 3

1. Des constats d'inégalités toujours criants à l'échelle nationale ■ 3
2. Objectifs du rapport ■ 3
3. Un rapport sur la situation en matière d'égalité qui répond à des obligations légales ■ 3
4. Un rapport qui introduit les nouvelles obligations à la charge des collectivités inscrites dans la loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ■ 4
5. L'Agglo du Saint-Quentinois ■ 4

I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'AGGLO ■ 11

1. Les effectifs de la collectivité au 30 septembre 2019 ■ 11
2. Le recrutement et les mouvements internes ■ 18
3. La formation ■ 19
4. La promotion professionnelle ■ 26
5. La rémunération ■ 28
6. Les conditions de travail ■ 33
7. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ■ 37

II. LES USAGERS ET BÉNÉFICIAIRES DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS ■ 43

1. Les politiques menées par l'Agglo du Saint-Quentinois ■ 43
2. L'implication des usagers dans le travail mené par l'Agglo : le Conseil de Développement ■ 48

III. LES PISTES DE RÉFLEXION POUR 2020 ■ 49

1. Une concertation menée avec les agents ■ 49
2. Les objectifs fixés par la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ■ 50
3. Les mesures de l'Agglo du Saint-Quentinois en termes d'égalité professionnelle ■ 51

IV. ANNEXES ■ 52

1. DES CONSTATS D'INÉGALITÉS TOUJOURS CRIANTS A L'ÉCHELLE NATIONALE

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution depuis 1946 seulement, il faut attendre 1972 pour que le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale soit reconnue. Or, en 2019, on constate que cette égalité légale n'est pas vérifiée puisque les écarts de revenus salariaux entre les hommes et les femmes sont de 24 % de manière générale et de 9 % à postes et compétences égales.

Dans la fonction publique, qui correspond à 20 % des emplois en France, les inégalités persistent, malgré des apparences d'équité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, 62 % des agents publics sont des femmes (toutes fonctions publiques confondues : hospitalière, d'Etat et territoriale), alors qu'elles ne sont que 46 % à travailler dans le privé. Dans la fonction publique territoriale, malgré 61 % de femmes chez les catégories A, on ne recense que 29 % de femmes à des postes d'encadrement supérieur et de direction.

2. OBJECTIFS DU RAPPORT

Le présent rapport a pour objectif de présenter la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'Agglo du Saint-Quentinois en 2019. Composé en trois grandes parties, à savoir une partie sur la situation des femmes et des hommes employés de l'Agglo, et une partie sur les politiques publiques menées par la collectivité à destination des usagers. Ce rapport est l'occasion de s'arrêter sur la situation des femmes et des hommes qui travaillent aujourd'hui pour le territoire du Saint-Quentinois. La troisième partie a pour objectif de proposer des pistes d'actions pour l'avenir.

En matière de ressources humaines, il s'agit dans un premier temps d'analyser les effectifs, sa composition et la manière dont les agents de l'Agglo, femmes et hommes, travaillent, se forment, évoluent professionnellement, etc.

En termes de politiques publiques, l'objectif est de dresser un bilan et d'évaluer la pertinence des actions portées par l'Agglo au regard des bénéficiaires des politiques publiques communautaires, afin que toutes et tous accèdent aux services de la collectivité de la même manière.

La question des inégalités entre les femmes et les hommes est une question complexe, multiple, qui nécessite un travail constant. L'analyse proposée ici n'a qu'un seul objectif : faire état de la situation en 2019, à partir des données sexuées dont disposent les services de l'Agglo.

Le rapport se veut objectif et permet de faire émerger des actions à mettre en œuvre pour faire progresser la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il permet de dresser un constat et a vocation à servir d'aide à la décision.

3. UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ QUI RÉPOND A DES OBLIGATIONS LÉGALES

Depuis la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'approche intégrée est devenue la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Ainsi, prendre en compte les éventuels déséquilibres et inégalités entre les femmes et les hommes lors de la conception des politiques et actions publiques est nécessaire, dans le but d'y remédier.

De plus, la loi précise que l'approche intégrée peut être complétée par une approche spécifique, qui permet d'apporter, par des actions précises et ciblées, des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes ou les hommes, quelques soit le domaine. Il s'agit donc d'actions correctives, visibles, intelligibles et adaptées à la collectivité.

Enfin, l'obligation de réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes devient obligatoire pour les communes et établissements publics de coopération intercommunales à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. Il s'agit de présenter « le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ⁽¹⁾ ».

⁽¹⁾ En annexe, le contenu du décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

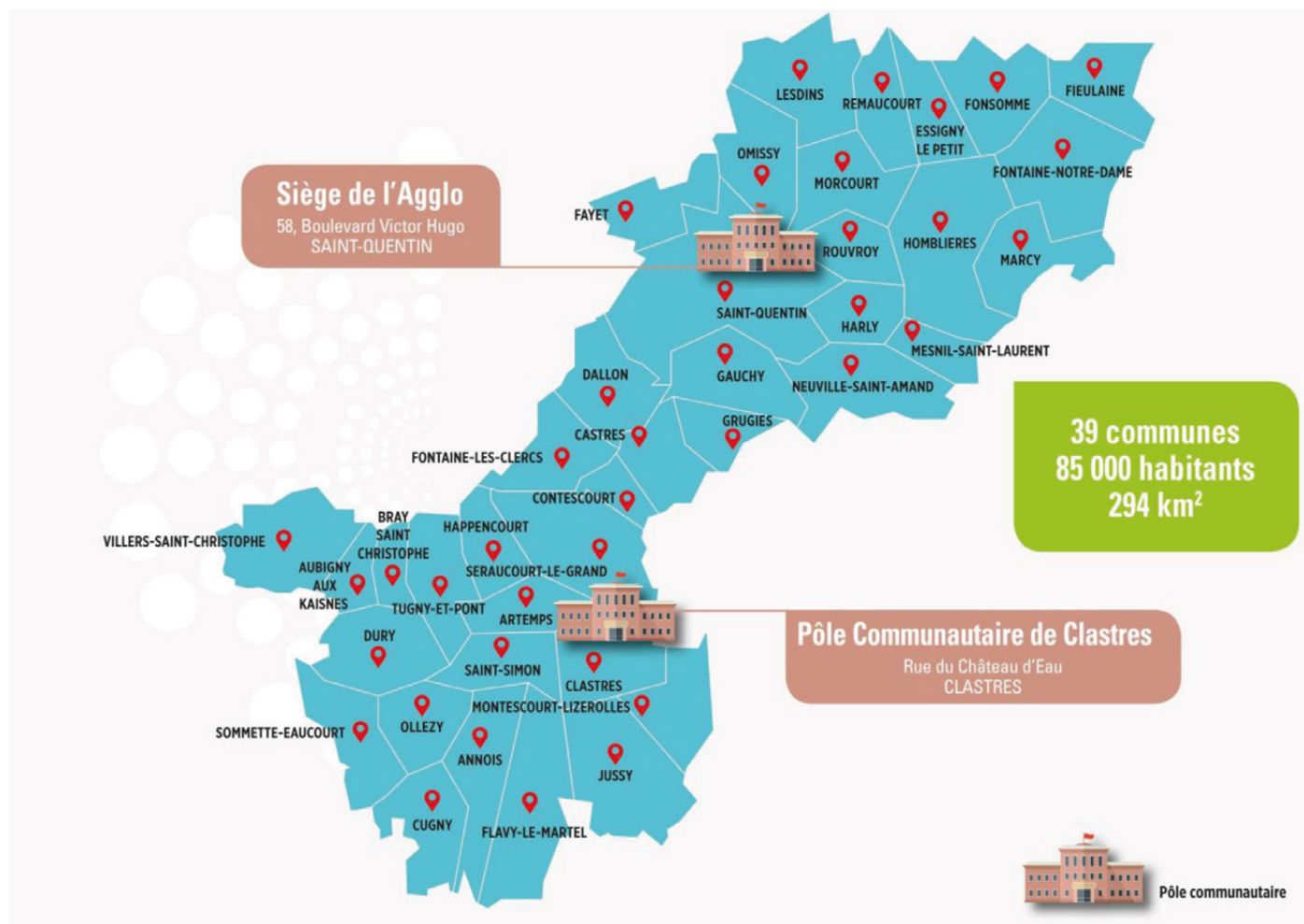
4. UN RAPPORT QUI INTRODUIT LES NOUVELLES OBLIGATIONS À LA CHARGE DES COLLECTIVITÉS INSCRITES DANS LA LOI DU 06 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n° 2019-828 du 06 août 2019 ⁽²⁾ de transformation de la fonction publique fait état de nouvelles obligations à la charge des collectivités, afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces nouvelles obligations sont présentées dans ce rapport et permettent d'introduire des propositions d'actions à mettre en œuvre en 2020 afin de mobiliser l'Agglo sur cette thématique et d'améliorer la situation des femmes et des hommes de la collectivité et du territoire.

5. L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

L'Agglo du Saint-Quentinois est née de la fusion de la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin et de la Communauté de communes du Canton de Saint-Simon le 1er janvier 2017, en application de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, plus connue en tant que Loi NOTRe.

L'Agglo exerce ses nombreuses compétences (détaillées ci-dessous) sur un territoire de 294 km², soit 39 communes, et participe ainsi à la vie quotidienne de près de 85 000 habitants.



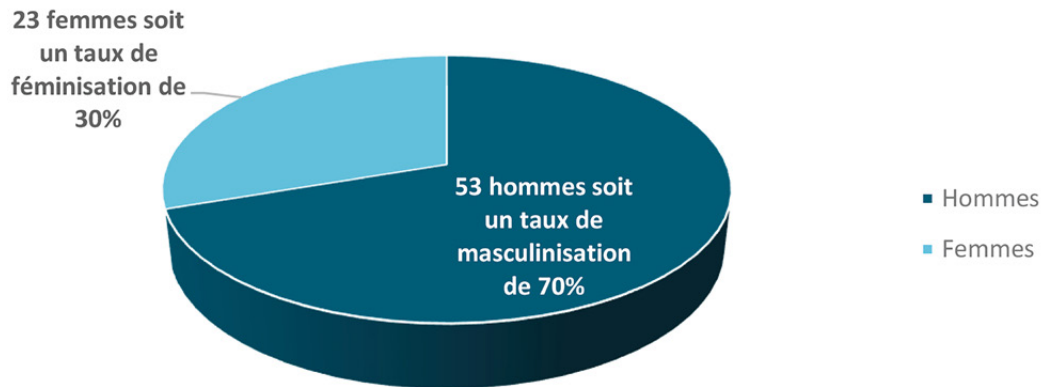
⁽²⁾ En annexe, le contenu de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique relatif à l'égalité professionnelle « Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle »



■ LES INSTANCES DE DECISION ET DE PILOTAGE DE LA COLLECTIVITE

L'Agglo du Saint-Quentinois est composée de 76 élus issus des conseils municipaux des 39 communes de l'Agglo. On dénombre 53 hommes et 23 femmes, **soit un taux de féminisation de 30 %**.

COMPOSITION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE AU 30 SEPTEMBRE 2019



À l'échelle nationale, on constate une difficulté pour les établissements publics de coopération intercommunale à instaurer la parité dans leurs organes décisionnels, qui regroupent les élus des communes membres du groupement. En 2014, 17,1 % des têtes de listes sont des femmes, et 16,1 % des maires de France après les élections municipales sont des femmes. La part des femmes dans les conseils municipaux augmente pourtant, avec près de 40 % de conseillères municipales en France. Malgré tout, la part des femmes dans les conseils communautaires ne suit pas cette tendance, puisque seuls 8 intercommunalités françaises disposent de 40 % de conseillères communautaires, à l'image du nombre de conseillères municipales au sein des communes membres du groupement.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE S'ORGANISE DE LA FAÇON SUIVANTE :

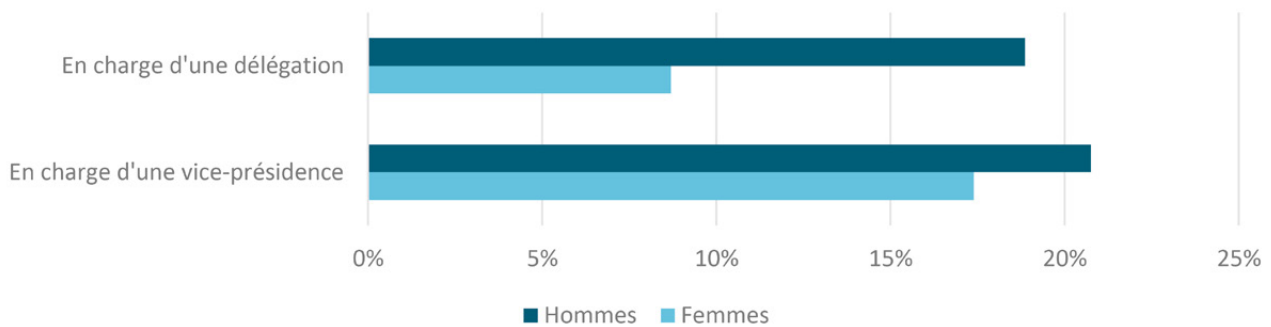
TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES ATTRIBUTIONS DES ÉLUS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

1 PRÉSIDENT	
15 VICE-PRÉSIDENTES dont 3 confiées à des femmes, soit un taux de féminisation de l'exécutif de 20 %	Vice-présidence en charge de l'aménagement et politiques contractuelles
	Vice-présidence en charge de l'économie, de la stratégie robonumérique et smart territoire, et de l'enseignement supérieur
	Vice-présidence en charge de l'administration générale
	Vice-présidence en charge de la promotion du territoire et de l'animation du conseil de développement
	Vice-présidence en charge du patrimoine naturel et du cadre de vie
	Vice-présidence en charge du cycle de l'eau et des réseaux, du développement rural et agricole
	Vice-présidence en charge de l'environnement et de la gestion des milieux aquatiques et préventions des inondations (GEMAPI)
	Vice-présidence en charge de l'artisanat et des Très Petites Entreprises (TPE)
	Vice-présidence en charge de la coordination de travaux, du patrimoine et des équipements communautaires
	Vice-présidence en charge des relations avec les entreprises
	Vice-présidence en charge du développement durable et de la 3 ^{ème} révolution industrielle
	Vice-présidence en charge de la politique de l'habitat
	Vice-présidence en charge de l'emploi et de l'insertion
	Vice-présidence en charge des transports et de la mobilité
	Vice-présidence en charge de l'aménagement de la Clef des Champs
12 DOSSIERS SPÉCIFIQUES PORTÉS PAR DES ÉLUS DÉLÉGUÉS dont 2 femmes, soit un taux de féminisation de 17 %	Relations avec les usagers
	Urbanisme
	Apprentissage, alternance et filières professionnelles
	Tourisme et relations internationales
	Organisation de l'espace communautaire
	Coordination de la prise de compétence eau et assainissement pour les communes en régie et les syndicats
	Suivi des marchés publics
	Handicaps
	Politiques jeunes publics
	Evaluation des politiques publiques
	Déchets ménagers et assimilés
	Accès à la prévention et aux soins
76 ÉLUS COMMUNAUTAIRES	
dont 23 femmes soit un taux de féminisation du Conseil communautaire de 30 %.	



Le taux de féminisation de l'exécutif est de 20 % et celui des délégués est de 17 %. Cependant, en comparant les chiffres de l'ensemble de l'effectif, et notamment du nombre d'élues femmes et du nombre d'élus hommes, on constate que les élus en charge d'une délégation ou d'une vice-présidence correspondent à 35 % de l'effectif du Conseil communautaire. 9 % des femmes et 19 % des hommes du Conseil sont délégués à un dossier spécifique, tandis que 17 % des femmes et 21 % des hommes se sont vus confiés une vice-présidence.

CONSEILLERS COMMUNAUTAIRES DÉLÉGUÉS OU EN CHARGE D'UNE VICE-PRÉSIDENTE, PAR RAPPORT À L'ENSEMBLE DES ÉLUS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE



Les élus se réunissent également au sein de différentes commissions pour échanger et proposer des politiques publiques sur les sujets abordés. Elles sont au nombre de 6 et organisées de la façon suivante :

TABEAU 2 : COMPOSITION DES COMMISSIONS DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

Commission d'appel d'offres (CAO)	5 élus titulaires dont 1 femme, soit un taux de féminisation de la commission de 20 %
Commission intercommunale d'accessibilité des personnes handicapées (CIAPH)	8 élus titulaires dont 5 femmes, soit un taux de féminisation de la commission de 62 %
Commission consultative d'élaboration et de suivi du programme local de prévention (PLP)	13 élus titulaires dont 1 femme, soit un taux de féminisation de la commission de 7 %
Commission consultative des services publics locaux (CCSPL)	8 membres titulaires (dont 4 représentants d'associations d'usagers), dont 1 femme, soit un taux de féminisation de la commission de 12,5 %
Commission politiques à destination des jeunes publics	14 membres dont 5 femmes, soit un taux de féminisation de la commission de 36 %
Commission eau et assainissement	14 élus titulaires dont 2 femmes soit un taux de féminisation de 14 %
Commission d'évaluation des politiques publiques et des services aux usagers	14 élus titulaires dont 2 femmes soit un taux de féminisation de 14 %

COMPOSITION ORGANISATIONNELLE DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

L'Agglo est structurée en 15 directions, organisée selon des compétences fonctionnelles ou opérationnelles, coordonnées par la Direction générale des services, selon l'organigramme suivant :

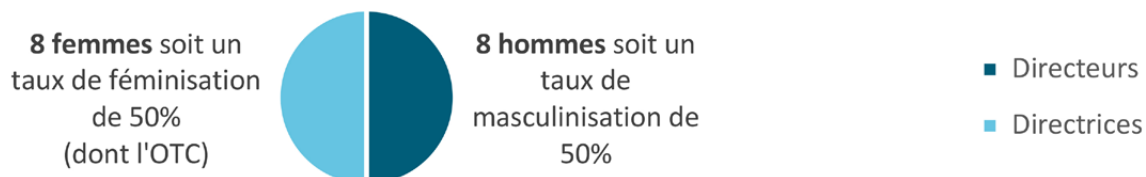
TABLEAU 3 : LES DIRECTIONS DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

DIRECTION GENERALE DES SERVICES	
6 DIRECTIONS FONCTIONNELLES DONT 3 DIRIGÉES PAR DES FEMMES, SOIT UN TAUX DE FÉMINISATION DE 50 %	Direction du Risque Juridique et des Assemblées (DRJA)
	Direction du Développement des Ressources Humaines (DDRH)
	Direction des Finances et de l'Achat Public (DFAP)
	Direction de la Logistique et des Moyens Généraux (DLMG)
	Direction de l'Innovation Numérique et du Management de l'Information (DINMI)
	Direction de la Modernisation de l'Action Publique (DMAP)
9 DIRECTIONS OPÉRATIONNELLES DONT 4 DIRIGÉES PAR DES FEMMES, SOIT UN TAUX DE FÉMINISATION DE 45 %	Direction de l'Aménagement et du Développement des Territoires (DADT)
	Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie (DECV)
	Direction de la Cohésion Communautaire (DCC)
	Direction des Ressources et Ingénierie Communautaires (DRIC)
	Direction du Développement Economique (DDE)
	Agence de l'Eau et de l'Assainissement (AEA)
	Direction d'Appui et Ingénierie de Projets (DAIP)
	Direction de l'Urbanisme, de la Voirie et des Travaux Neufs (DUVTN)
	Direction du Centre Technique d'Agglomération (DCTA)

L'Agglo dispose d'un **Comité de Direction paritaire**, composé de 8 femmes (dont l'Office du Tourisme et des Congrès) et 8 hommes, soit une part de féminisation de 50% ⁽³⁾.

La part des femmes et des hommes s'équilibre également au sein du Comité de Direction (CoDir) élargi, qui réunit le directeur général des services et le directeur général adjoint, les directeurs et leurs adjoints, la directrice et la cheffe de cabinet du Président, mais également les chefs de mission de la Direction générale des services.

Part des directeurs et directrices à l'Agglo au 30 septembre 2019 (excepté les emplois fonctionnels)



⁽³⁾ Excepté les emplois fonctionnels de Direction générale des services, portés, au 30 septembre 2019, par deux hommes : le directeur général des services et le directeur général adjoint.

■ LES ORGANES DE PARTICIPATION ET DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL :

LE COMITÉ TECHNIQUE, LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Le Comité technique exerce des attributions consultatives dans les domaines liés à l'organisation et au fonctionnement des services, à la formation mais également à la politique indemnitaire et à l'action sociale. Il est composé de représentants du personnel et des représentants de la collectivité. Le Comité technique se réunit deux à trois fois par an, avant chaque Conseil Communautaire. Il est composé de 24 personnes, dont 8 femmes et 16 hommes, soit un taux de féminisation de 33 %.

L'Agglo dispose également d'un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), qui se réunit trois fois par an au minimum et qui est composé de 24 personnes : 7 femmes et 17 hommes soit un taux de féminisation de 29 %.

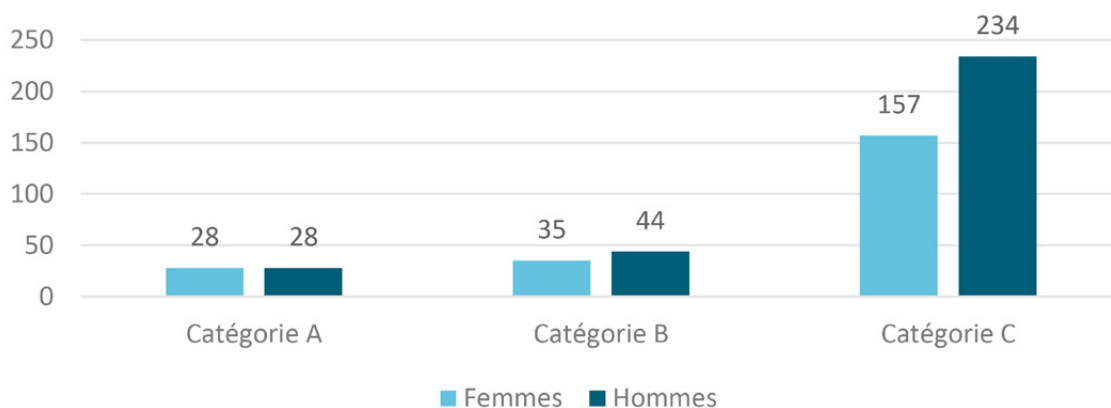
Enfin, chaque catégorie de fonctionnaires (A, B et C), dispose d'une commission administrative paritaire (CAP), qui est présidée par l'autorité territoriale et comprend un nombre égal de représentants de l'administration et du personnel. Les CAP sont consultées sur les questions d'ordre individuel, telles que les avancements, la promotion interne, etc. C'est également la CAP qui siège en formation restreinte comme conseil de discipline sur les problématiques disciplinaires des agents. Les femmes et les hommes sont inégalement représentés dans les commissions paritaires, où les femmes ne sont représentées qu'à 25%. Selon les CAP, la part des femmes est plus ou moins importante. Pour la catégorie A, elles représentent 33 % de l'effectif, pour la catégorie B, 25 % et pour la catégorie C, 20 %.

TABEAU 4 : COMPOSITION DES COMMISSIONS PARITAIRES DE L'AGGLO

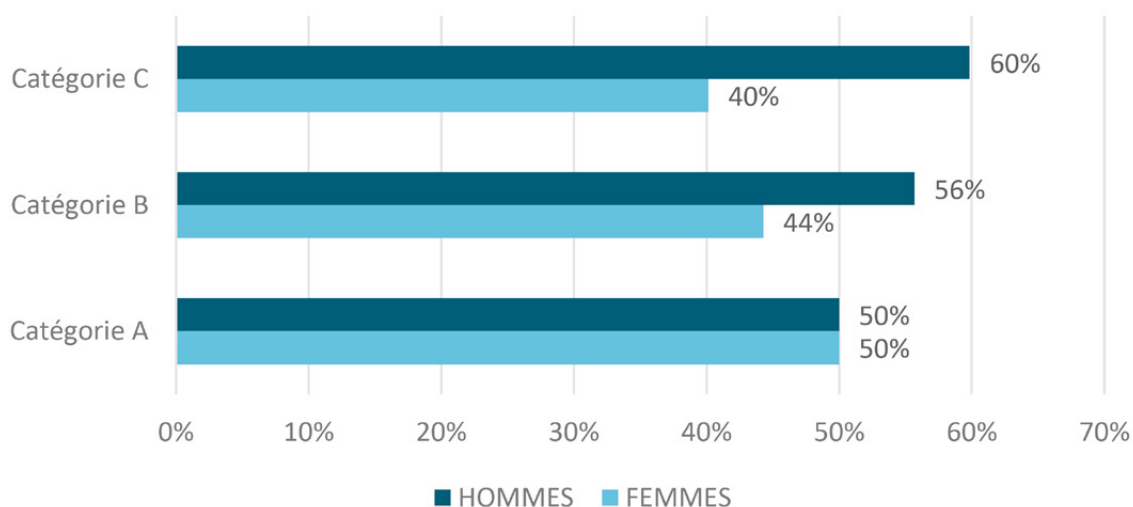
CAP A	F	H	CAP B	F	H	CAP C	F	H
Elus titulaires	0	3	Elus titulaires	0	4	Elus titulaires	0	5
Personnels titulaires	2	1	Personnels titulaires	2	2	Personnels titulaires	2	3
Sous-total titulaires	2	4	Sous-total titulaires	2	6	Sous-total titulaires	2	8
Personnels suppléants	1	2	Personnels suppléants	3	1	Personnels suppléants	2	3
Elus suppléants	1	2	Elus suppléants	2	2	Elus suppléants	2	3
Sous-total suppléants	2	4	Sous-total suppléants	5	3	Sous-total suppléants	4	6
Total	5	10	Total	7	13	Total	6	14
Taux de représentation	33 %	67 %	Taux de représentation	25 %	75 %	Taux de représentation	20 %	80 %

La représentation des agents en CAP ne correspond pas à la composition des effectifs de l'Agglo, puisque on retrouve un nombre similaire d'hommes et de femmes de catégorie A (50 % de femmes et 50 % d'hommes) et de catégorie B (44 % de femmes et 56 % d'hommes).

Les effectifs de l'Agglo au 30 septembre 2019 par catégorie et nombre d'agents



La part des femmes et des hommes par catégorie au 30 septembre 2019





I. L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE L'AGGLO

1. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE AU 30 SEPTEMBRE 2019

Au 30 septembre 2019, l'Agglo du Saint-Quentinois est composée de **526 agents permanents**. De ce fait, les données et analyses présentées ci-contre ne portent pas sur les collaborateurs du cabinet du président, les apprentis, les vacataires et les contractuels recrutés pour accroissement temporaire de travail.

Ainsi, les données présentées portent sur :

- Les 384 agents fonctionnaires territoriaux, qui composent 74% de l'effectif de l'Agglo.
- Les 13 fonctionnaires stagiaires qui correspondent à 2% des agents de la collectivité.
- Les 2 agents contractuels en CDI qui représentent 0,3 % des agents.
- Et les 122 agents contractuels en CDD, qui représentent 23 % de l'effectif.

La collectivité est marquée par un taux de masculinisation des effectifs de l'ordre de 58% avec 306 agents hommes et un taux de féminisation de 42 % avec 220 agents femmes. Cela s'explique par une forte proportion de métiers techniques, liée à la gestion de compétences en régie.

Composition des effectifs de l'Agglo au 30 septembre 2019

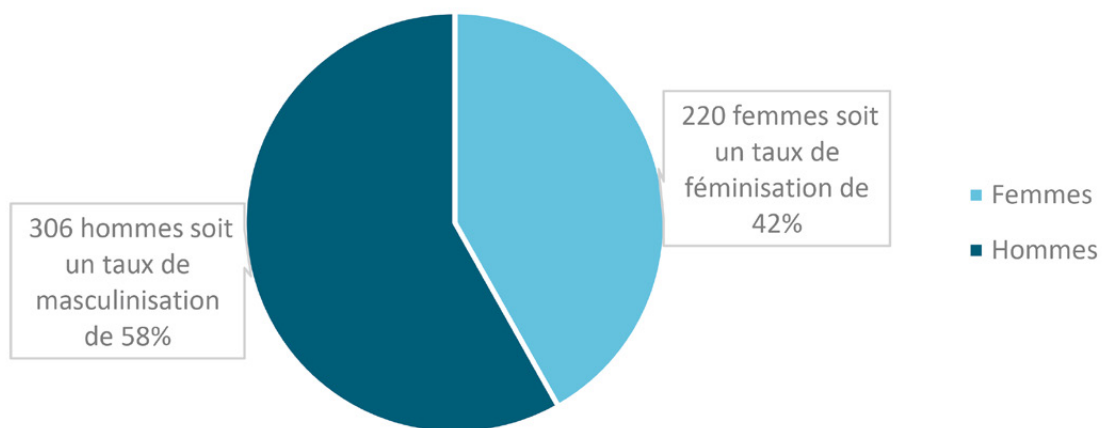
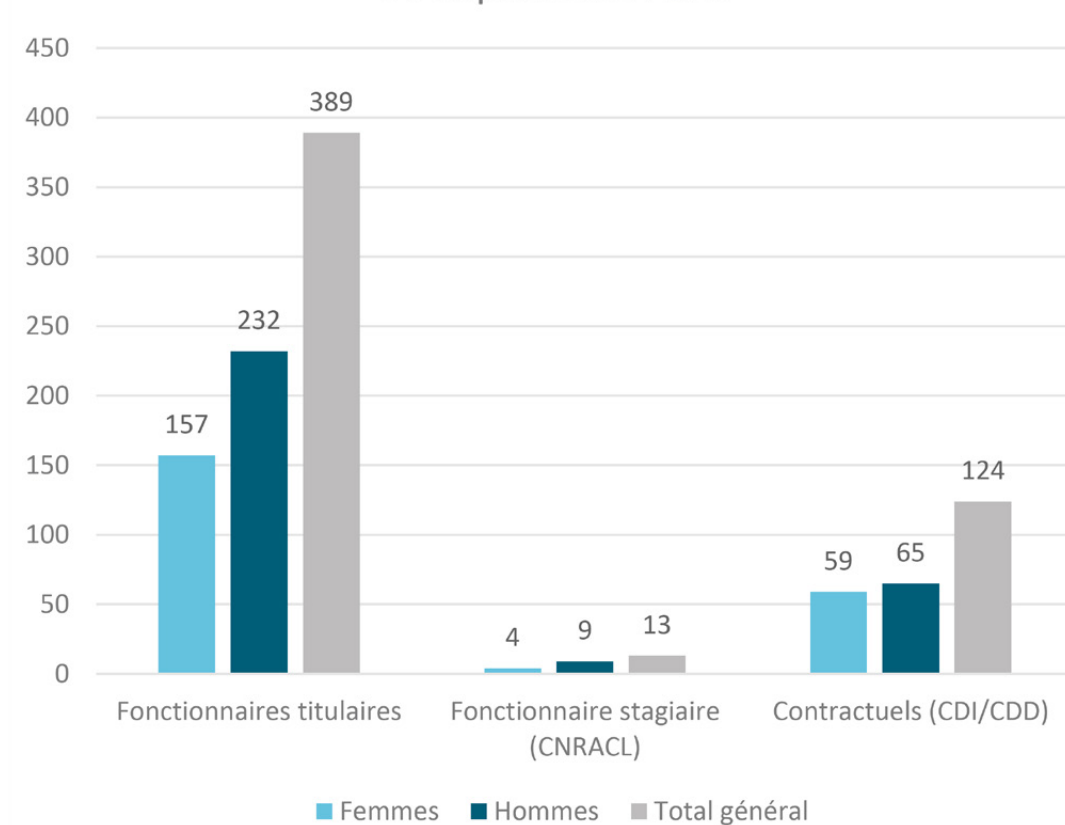


TABLEAU 5 : COMPOSITION DES EFFECTIFS DE L'AGGLO AU 30 SEPTEMBRE 2019

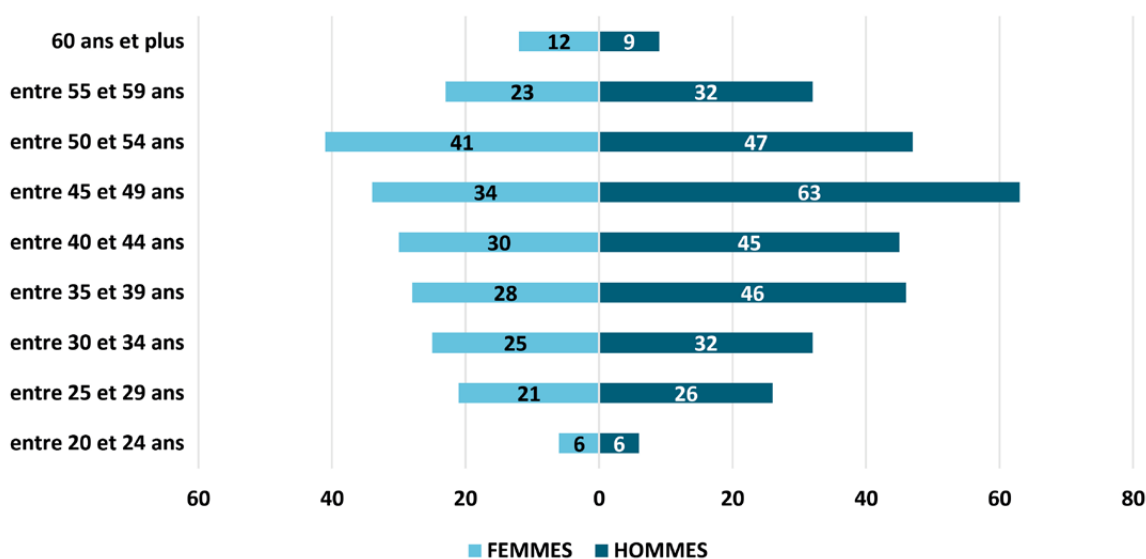
Type d'agents	Femmes	Hommes	Taux de féminisation de l'effectif	Total général
Fonctionnaires titulaires	157	232	40%	389
Fonctionnaire stagiaire (CNRACL)	4	9	31%	13
Contractuels (CDI/CDD)	59	65	48%	124
Total général	220	306	42%	526

Répartition des agents de l'Agglo par statut au 30 septembre 2019



La répartition des âges des agents de la collectivité nous indique une moyenne d'âge de 44 ans pour l'ensemble des agents, avec une moyenne à 44,30 ans pour les femmes et une moyenne à 43,77 ans pour les hommes.

Répartition des agents par tranches d'âge



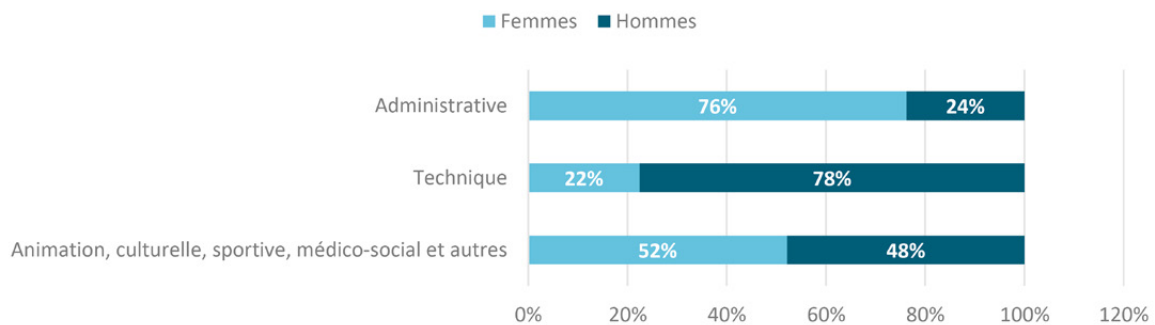


À l'échelle nationale

Les agents de l'Agglo sont en moyenne légèrement plus jeunes que les agents de la fonction publique territoriale en France, puisque la moyenne d'âge nationale des agents de la fonction publique territoriale en 2017 est de 45,1 ans pour les femmes et 44,8 ans pour les hommes.

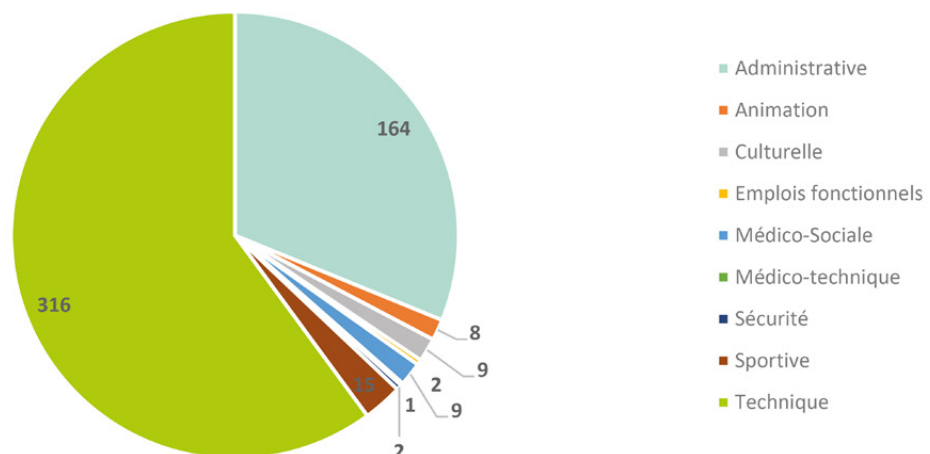
Les effectifs de l'Agglo du Saint-Quentinois sont fortement marqués par une spécialisation des activités, puisque plus de 60 % des agents de la collectivité travaillent dans la filière technique et plus de 30 % dans Les filières administrative et animation, culturelle, sportive, médico-social sont principalement occupées par des femmes avec respectivement 76% et 52% d'agents féminins, tandis que la filière technique est composée à 78 % d'hommes.

RÉPARTITION DES AGENTS PAR FILIÈRES



La filière administrative est principalement occupée par des femmes avec 76% d'agents féminins, tandis que la filière technique est composée à 78 % d'hommes.

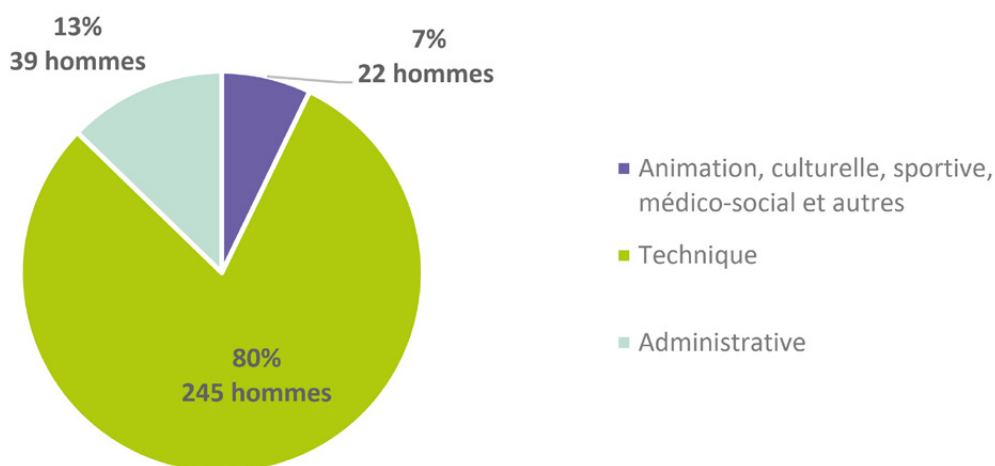
Répartition des agents de l'Agglo au 30 septembre 2019



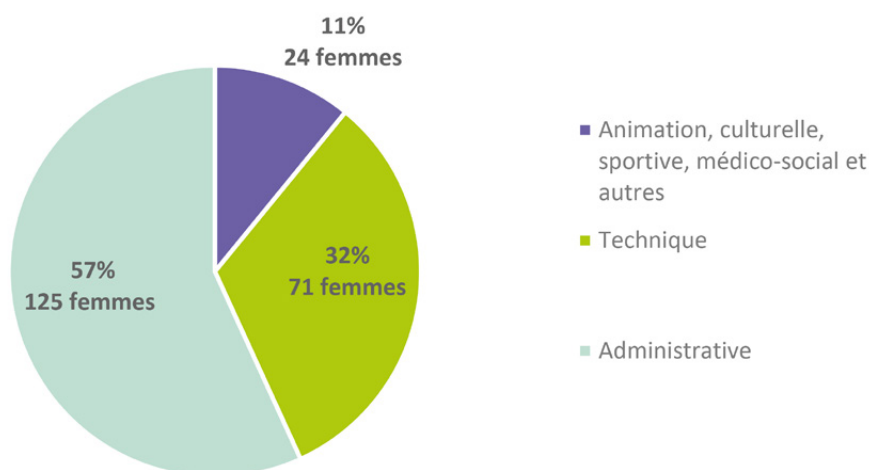
Lorsque l'on s'intéresse aux métiers et postes occupés par les femmes et les hommes de l'Agglo, on constate une corrélation entre le taux de masculinisation de la collectivité et la forte proportion d'agents techniques. Ainsi, 56 % des femmes occupent des postes administratifs, contre 12% des hommes.

À l'inverse, 33% des femmes occupent des postes techniques, contre 80 % des hommes de l'Agglo.

Répartition des hommes par filière



Répartition des femmes par filière



La faible mixité des filières demeure donc au sein de la collectivité, puisque les chiffres de 2018 sont similaires à ceux de 2019. **Ces chiffres sont également partagés à l'échelle nationale.** En effet, les chiffres clés 2019 de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, diffusés par le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, permettent de constater que les filières sont très sexuées en France. **Ainsi, seuls 17 % des métiers aujourd'hui en France sont mixtes, c'est-à-dire comportant entre 40 et 60 % d'hommes et de femmes** ⁽⁴⁾.

■ QUI SE RETROUVE DANS LA COMPOSITION DES SERVICES ET DIRECTIONS

Ainsi, au sein de la collectivité, on dénombre 15 directions.

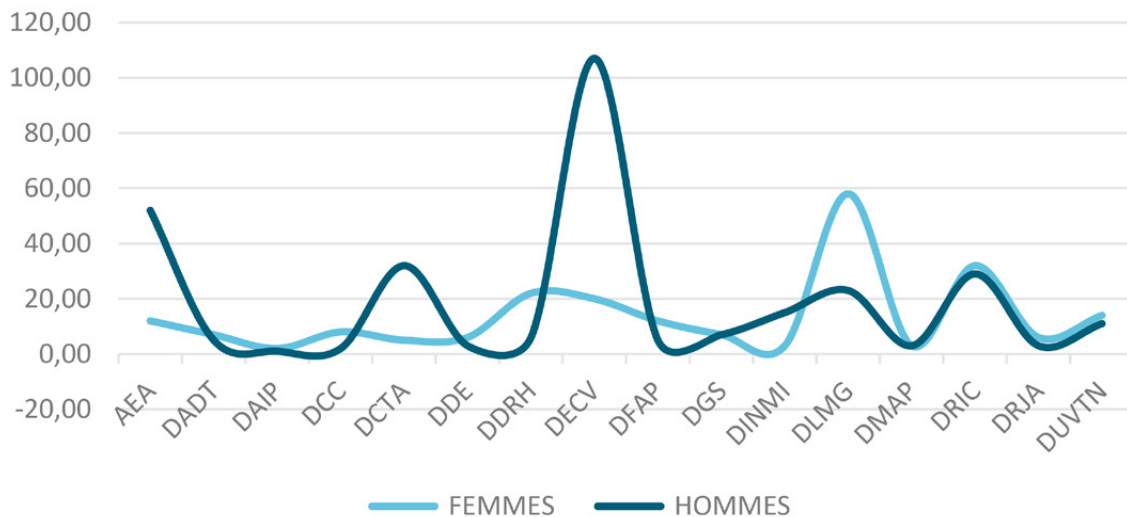
- Six directions telles que la Direction Générale des Services, la Direction de la Modernisation de l'Action Publique (DMAP), ou la Direction des Ressources et Ingénierie Communautaires (DRIC) sont paritaires ou s'en approchent fortement. Ces directions, fortement marquées par la présence d'agents administratifs ou issus des filières animations et sportives, sont composées de métiers divers, ce qui permet d'expliquer la mixité effective au sein de leurs services.

⁽⁴⁾ Source : 6^{ème} édition du guide des secteurs qui recrutent, réalisé par le Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ) en 2018.



➤ À l'inverse, on dénombre 10 directions aux missions techniques, à dominante masculines ou féminines, telles que la Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie (DECV) ou l'Agence de l'Eau et de l'Assainissement (AEA) qui comportent davantage d'agents hommes, largement affiliés à la filière technique. A contrario, la Direction du Développement des Ressources Humaines (DDRH), ou la Direction des Finances et de l'Achat Public (DFAP) aux missions administratives, sont majoritairement composées d'agents féminins.

RÉPARTITION DES HOMMES ET FEMMES PAR DIRECTION



La faible mixité de certaines filières et métiers au sein de l'Agglo ne peut pas être seulement imputable à la responsabilité de la collectivité. Les stéréotypes véhiculés par la société et les politiques en faveur de l'orientation des personnes sont à prendre en compte dans l'analyse du constat de la non-mixité de certains domaines d'intervention de l'Agglo. Ainsi, **en France**, les formations paramédicales et sociales sont plébiscitées à 85 % par des femmes, et à 15 % par des hommes, alors que les formations d'ingénieurs, du numérique, des sciences fondamentales et appliquées, ou du sport sont suivies à plus de 70 % par des hommes.

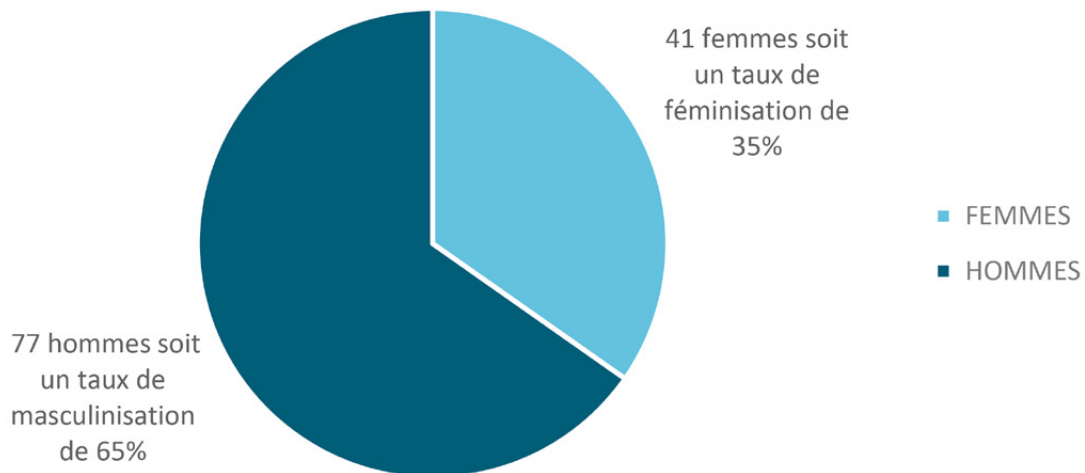
PROPOSITION D'ACTION

Toutefois, en tant qu'employeur, l'Agglo s'engage pour que chaque homme et chaque femme puisse se porter candidat ou candidate sur les postes vacants proposés. Ainsi, depuis 2018, l'Agglo encourage les agents à participer à l'opération « Mon boulot à l'Agglo », qui permet à chacun et chacune de s'immerger dans le quotidien professionnel d'un ou une collègue, sur une demi-journée. Cette action participe à la sensibilisation des agents sur la diversité des métiers exercés au sein de la collectivité, et encourage à la mobilité et l'évolution professionnelle. Afin de sensibiliser les jeunes et les candidats à l'embauche du travail effectué par les femmes et les hommes de l'Agglo, et de la richesse des métiers territoriaux, l'Agglo pourrait lancer une campagne de promotion des métiers à destination des habitants du territoire, dans l'objectif de réduire les stéréotypes et d'attirer de nouveaux talents, garçons ou filles. En parallèle, il serait également possible de féminiser et de masculiniser toutes les fiches de postes et offres d'emploi (exemple : égoutière/égoutier, directeur/directrice, puéricultrice/puériculteur, etc.). En effet, aujourd'hui, tous les noms de postes des agents de la collectivité sont systématiquement écrits au masculin, bien qu'ouvert aux femmes comme aux hommes.

■ ET DANS LES POSTES A RESPONSABILITÉS

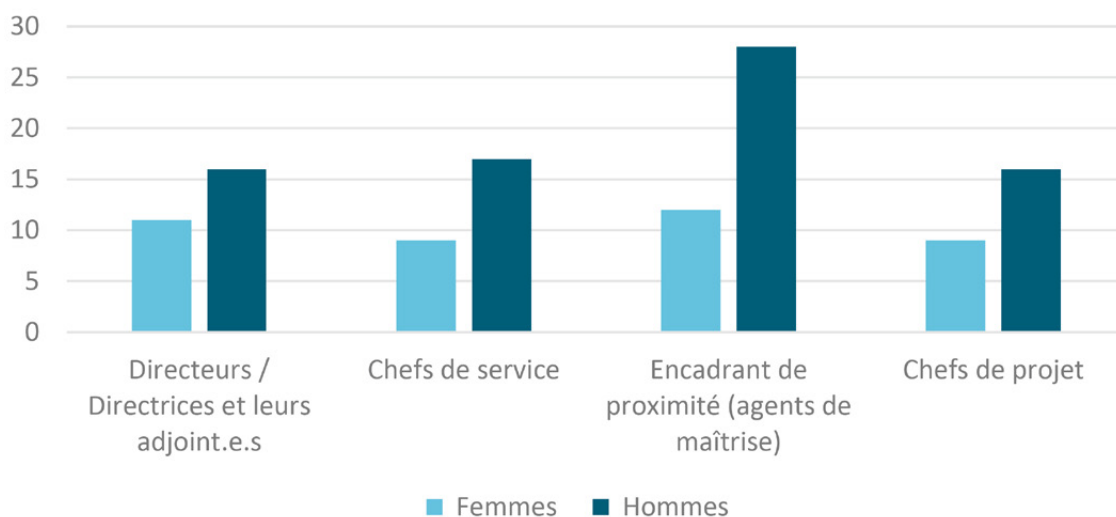
L'encadrement des agents de l'Agglo est organisé en plusieurs niveaux : le niveau 3 qui correspond aux encadrants de proximité ou agents de maîtrise, le niveau 2, intermédiaire, qui correspond aux chefs de services, et le niveau 1, supérieur, qui correspond aux directeurs et directrices et leurs adjoints. On distingue également les chefs de projet. Au 30 septembre 2019, **on comptabilise 118 managers, dont 41 femmes** et 77 hommes, soit un taux de féminisation de 35%.

Les managers au 30 septembre 2019



Le nombre de femmes étant inférieur au nombre d'hommes à l'Agglo, il semble logique de comptabiliser un nombre d'encadrants plus important chez les hommes que chez les femmes.

Mixité dans l'encadrement au 30 septembre 2019



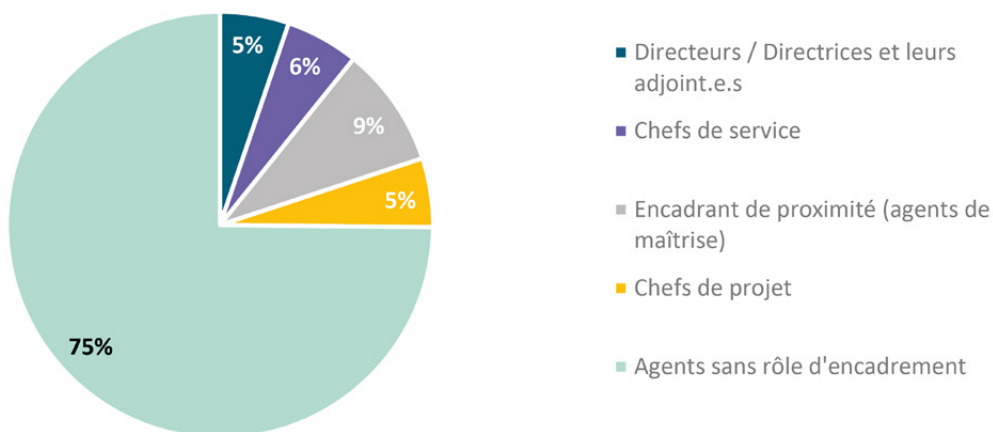
En affinant l'analyse, on constate que la part des femmes de l'Agglo s'étant vu confier des responsabilités d'encadrement de niveau supérieur et intermédiaire, est similaire à la part des hommes. Bien que les taux de féminisation des postes de directeurs/directrices et chefs de services sont de 39 % et 35 %, le ratio entre le nombre de femmes directrices/chefs de services et le nombre de femmes travaillant à l'Agglo est le même que le ratio entre le nombre d'hommes directeurs/chefs de service et le nombre d'hommes travaillant à l'Agglo. Cela signifie concrètement que 5% des femmes et 5 % des hommes de l'Agglo occupent des postes de manager de niveau supérieur et intermédiaire. On observe donc une parité sur ce niveau de management.



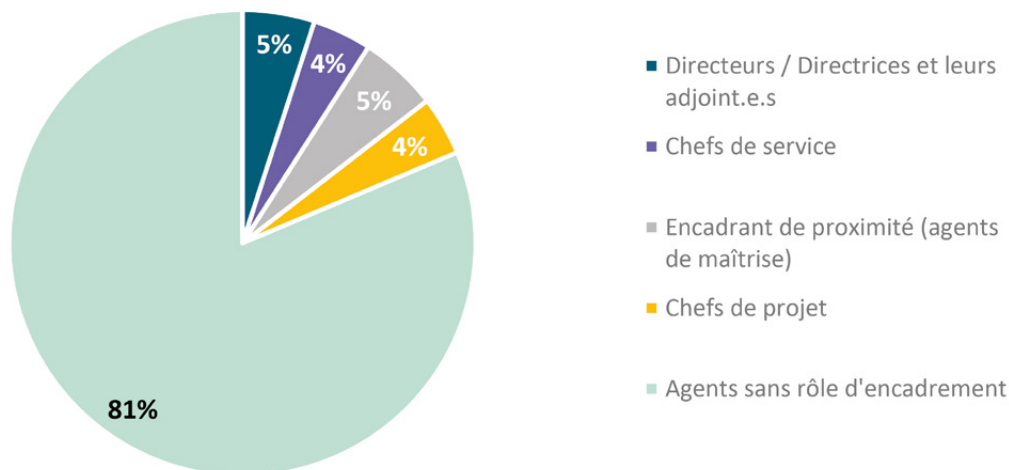
PROPOSITION D'ACTION

On peut facilement faire le lien entre le nombre d'encadrants de proximité hommes et la filière technique, majoritairement composée d'agents masculins. Il serait néanmoins intéressant d'analyser davantage les chiffres, afin de vérifier que la nomination des hommes en tant qu'agents de maîtrise ne concerne que des services où les hommes sont majoritaires. Et de savoir si des femmes se portent candidates pour des postes de ce type. Par ailleurs, des actions de sensibilisation, de communication, de formation des femmes pourraient être envisagées, afin de promouvoir l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Répartition des hommes au 30 septembre 2019



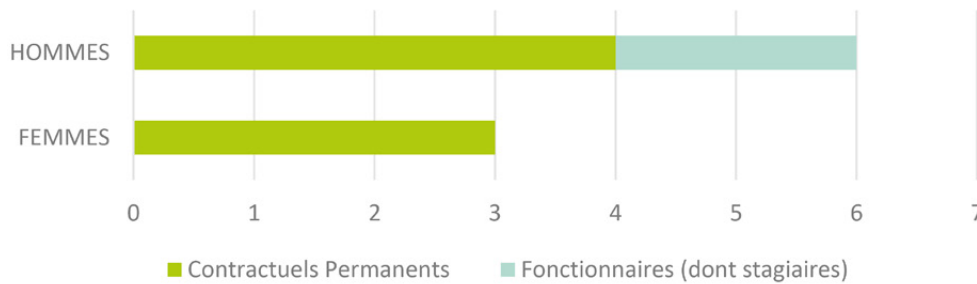
Répartition des femmes au 30 septembre 2019



2. LE RECRUTEMENT ET LES MOUVEMENTS INTERNES

En 2019, 9 agents ont intégré les services de l'Agglo, soit en tant qu'agent contractuel sur des postes permanents (4 hommes et 3 femmes), soit en tant que fonctionnaire (y compris stagiaire) (2 hommes).

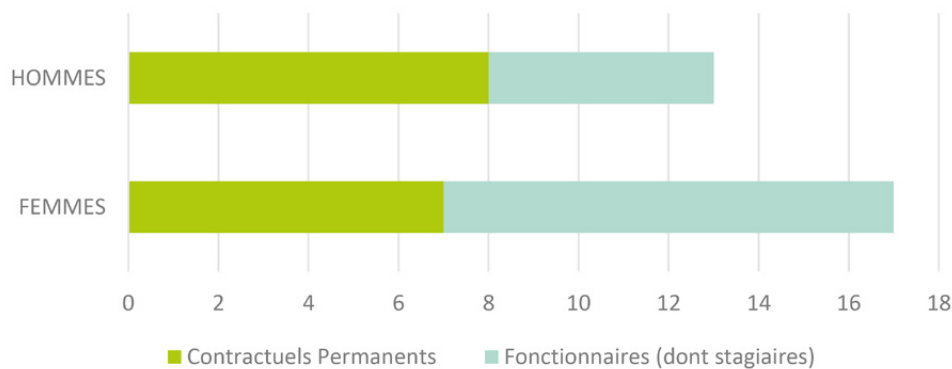
Agents ayant intégré l'Agglo entre le 1er janvier et le 30 septembre 2019



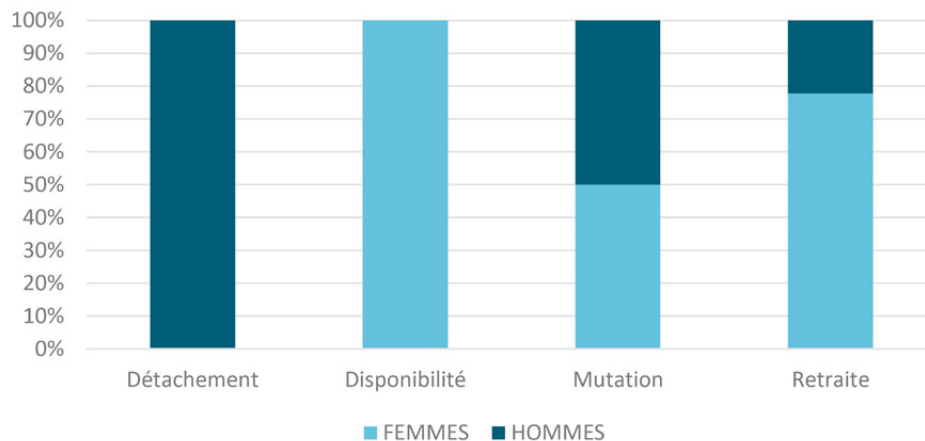
Concernant les départs, 13 hommes et 17 femmes ont quitté les effectifs de l'Agglo, soit 30 agents. On constate une égalité parfaite entre les départs d'agents fonctionnaires et les départs d'agents contractuels. Toutefois, on remarquera une plus grande part de femmes fonctionnaires ayant quitté leur fonction en 2019, que de fonctionnaires hommes (10 contre 5).

Chez les fonctionnaires, les départs s'expliquent en 2019 en majorité par le départ en retraite de 7 femmes et 2 hommes, qui concernent 60 % des départs de fonctionnaires. 2 femmes et 2 hommes ont demandé leur mutation professionnelle et 1 femme s'est mise en disponibilité.

Agents ayant quitté l'Agglo entre le 1er janvier et le 30 septembre 2019

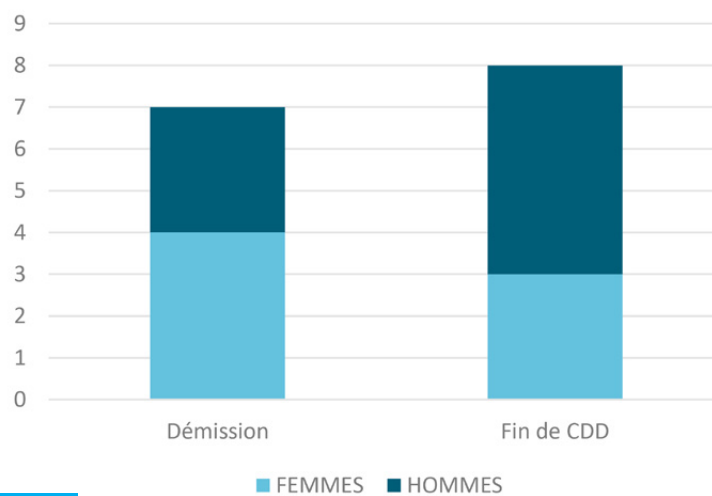


Motif de départ des agents fonctionnaires (dont stagiaires) en 2019



Pour les contractuels, 7 femmes et 8 hommes ont quitté les effectifs de l'Agglo, soit 15 agents. Pour les agents féminins, il s'agit à 57 % de démission, qui ne représentent que 37% des raisons de départs des agents masculins. En effet, pour 63 % d'entre eux, le départ est lié à la fin du contrat de travail à durée déterminée.

Motif de départ des agents contractuels permanents en 2019



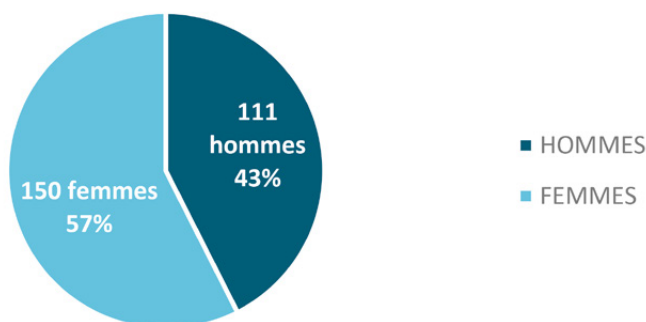
3. LA FORMATION

■ PRÉPARATION AUX CONCOURS ET FORMATION PROFESSIONNELLE

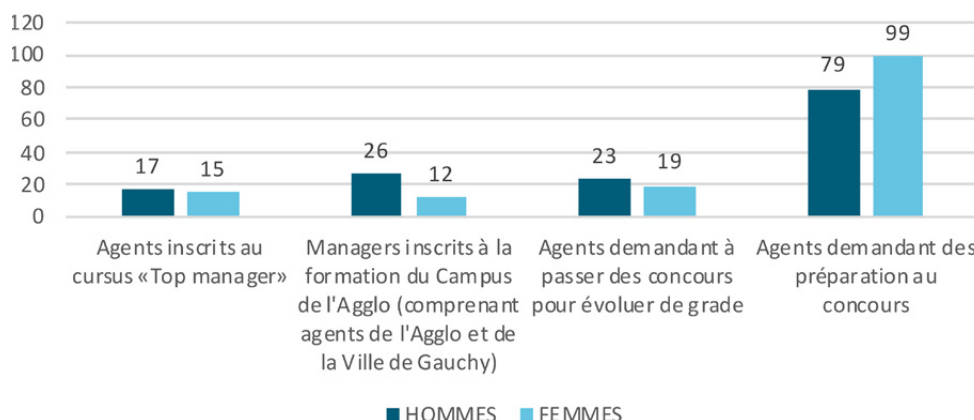
La formation tout au long de la vie est nécessaire pour s'améliorer professionnellement, s'adapter aux nouveautés rencontrées dans de nouvelles missions ou dans des éventuelles évolutions de postes. La formation permet également de faire progresser la carrière des agents, qui peuvent préparer un concours ou un examen de la fonction publique. **À l'Agglo sur la période 2018-2019, les femmes sollicitent davantage des formations de préparation aux concours, avec 150 demandes, soit 57 % des besoins recensés.** Dans les agents sollicitant des préparations aux concours et examens, on distingue les agents motivés par un avancement de grade, des autres agents qui ne mentionnent pas cet objectif.

Dans les deux cas, le nombre de femmes est plus important que le nombre d'hommes. Si les agents souhaitant bénéficier des préparations aux examens et concours sont nombreux, cela ne se retrouve pas dans les demandes d'avancement ou les nominations en tant que stagiaires. Les agents préparent le concours mais ne l'obtiennent pas toujours. La collectivité est informée des résultats de ses agents lorsque ceux-ci demandent à être nommés stagiaires de la fonction publique ou sollicitent un avancement.

Agents permanents ayant sollicité des préparations concours sur la période 2018-2019



La formation des agents en 2019



L'Agglo possède une ambition forte en termes de formation des agents. Le Campus de l'Agglo, animé par quatre personnes, accompagne les agents au quotidien sur le développement de leur projet de formation, qui peut être lié à une nouvelle orientation professionnelle ou à une mobilité par exemple. Le Campus forme également les agents, notamment sur la sécurité-prévention. Conformément aux dispositions en vigueur, tous les agents de l'Agglo reçoivent la formation « Prévention et Secours Civiques de niveau 1 » qui a pour objectif de faire acquérir à toute personne les compétences nécessaires à l'exécution d'une action citoyenne d'assistance à personne en réalisant les gestes élémentaires de secours, aussi bien dans la vie de tous les jours que sur son lieu de travail. A l'issue de la formation d'une durée de 7h, un certificat de compétences de citoyen de sécurité civile est délivré aux stagiaires.

Le Campus de l'Agglo porte également l'Ecole du Management. Chaque agent chargé d'encadrer une équipe est formé pour acquérir les bonnes méthodes de management. Au sein de cette formation, on distingue le Cycle supérieur du Management dédiés aux directeurs/directrices et à leurs adjoints et adjointes. Le nombre de femmes et d'hommes inscrits à ces formations est donc proportionnel au nombre d'hommes et de femmes chargés d'encadrement.

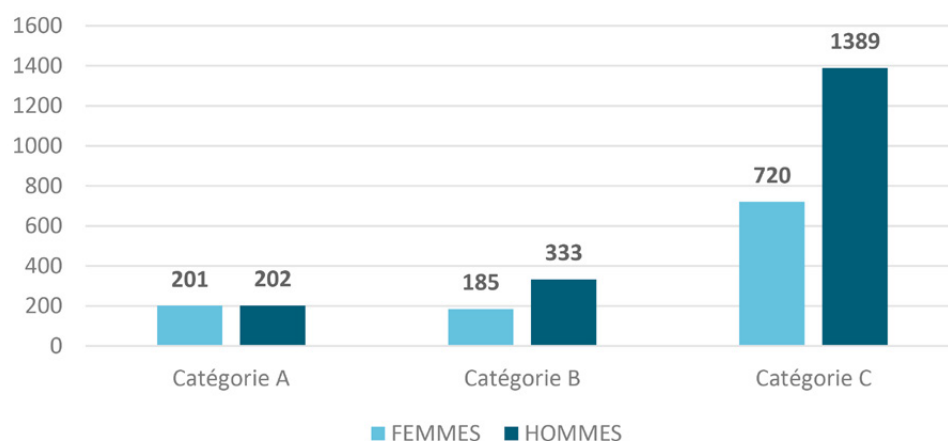
Les chiffres présentés ci-contre comportent également les formations obligatoires qui permettent aux agents de se mettre en conformité avec les nouvelles réglementations et règles d'utilisation des machines (CATEC, habilitation électrique, CACES, etc.).

Sur la période 2018-2019, près de 3 030 jours de formation ont été dispensés aux agents de la collectivité, public composé à 44 % de femmes et à 56 % d'hommes. **En termes de proportion, 78 % des hommes et 79 % des femmes de la collectivité ont suivi une ou plusieurs journées de formation au cours des deux dernières années.**

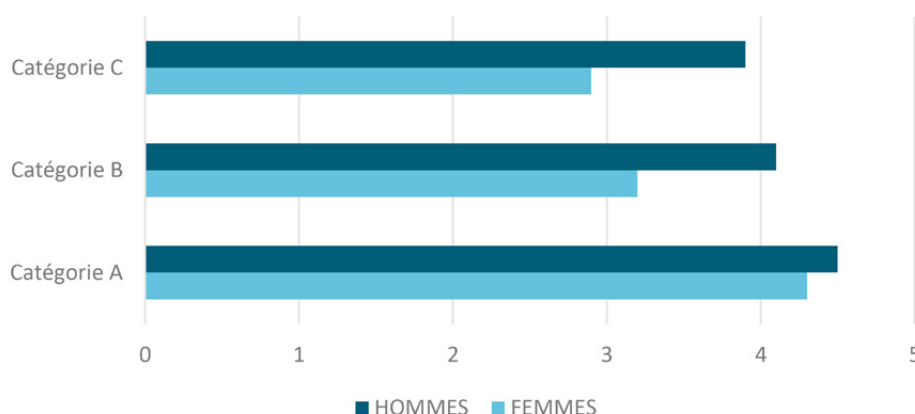
Les agents partant en formation sont majoritairement des agents de catégorie C, qui comptabilisent plus de 2 100 jours de formation. On remarque toutefois que la durée moyenne de formation varie en fonction de la catégorie de l'agent. Que l'on soit une femme ou un homme, un agent de catégorie A part davantage en formation qu'un agent de catégorie B, qui lui-même part davantage en formation qu'un agent de catégorie C. Des corrélations entre le type de métier exercé et les formations obligatoires peuvent expliquer ces disparités de temps de formation entre les catégories.

On remarque que des inégalités de genre persistent au sein de chaque catégorie. Ainsi, les femmes de catégorie A partent en moyenne moins longtemps en formation que les hommes de catégorie A (de l'ordre de 5%), de même que les femmes de catégorie B dont la durée moyenne de formation est 29 % moins longue que celle des hommes, et que les femmes de catégorie C, dont la durée moyenne de formation est 36 % inférieure à celle des hommes de catégorie C. Ainsi, si la moyenne du nombre de jours de formation est de 3,1 jours pour les femmes, celle des hommes est de 4 jours. Des corrélations entre le type de métier exercé et les formations techniques obligatoires peuvent expliquer ces disparités de temps de formation entre les femmes et les hommes.

Nombre de jours de formation suivis par les femmes et les hommes en 2018-2019



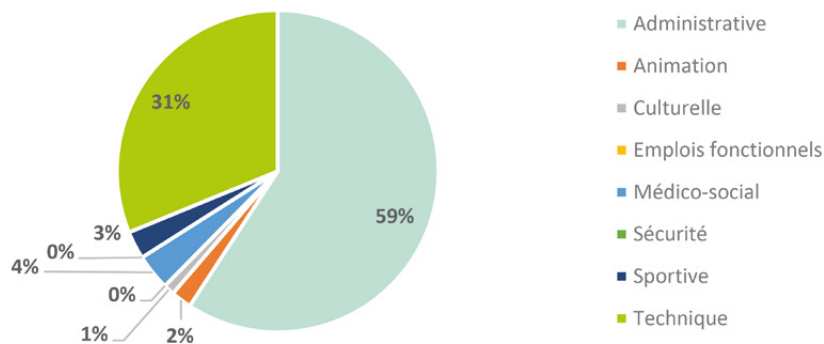
Nombre de jours moyen par hommes et femmes stagiaires en 2018-2019



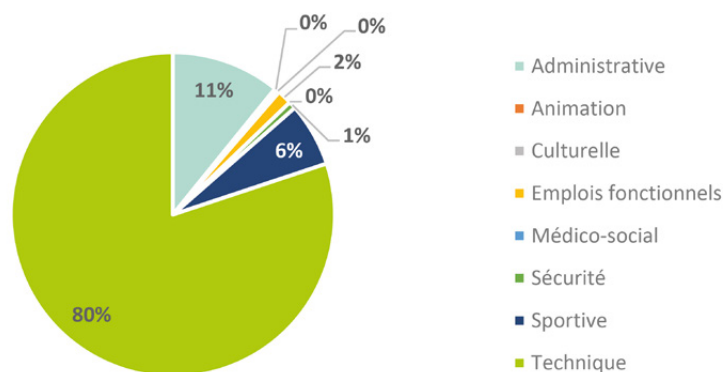
Des écarts entre les femmes et les hommes sont également visibles, selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ainsi, la durée moyenne de formation d'une femme de catégorie A est plus longue que la durée moyenne de formation d'une femme de catégorie B ou C. Chez les femmes, la moyenne de jours de formation oscille entre 4,3 jours pour la catégorie A et 2,9 jours pour la catégorie C, soit un écart de 33 % ou 1,5 jours. Chez les hommes, l'écart entre A et C est de 13 %, soit un peu plus d'une demi-journée de formation.

Lorsque l'on analyse les chiffres des formations suivies par les agents en fonction de leurs filières, on constate que les stagiaires sont principalement issus des filières techniques et administratives, qui regroupent la majeure partie des agents. Sur les deux dernières années, les formations techniques sont suivies à 82 % par des hommes et à 18% par des femmes, tandis que les formations administratives sont suivies à 76 % par des femmes et 24 % par des hommes, reflétant ainsi la composition des effectifs de l'Agglo.

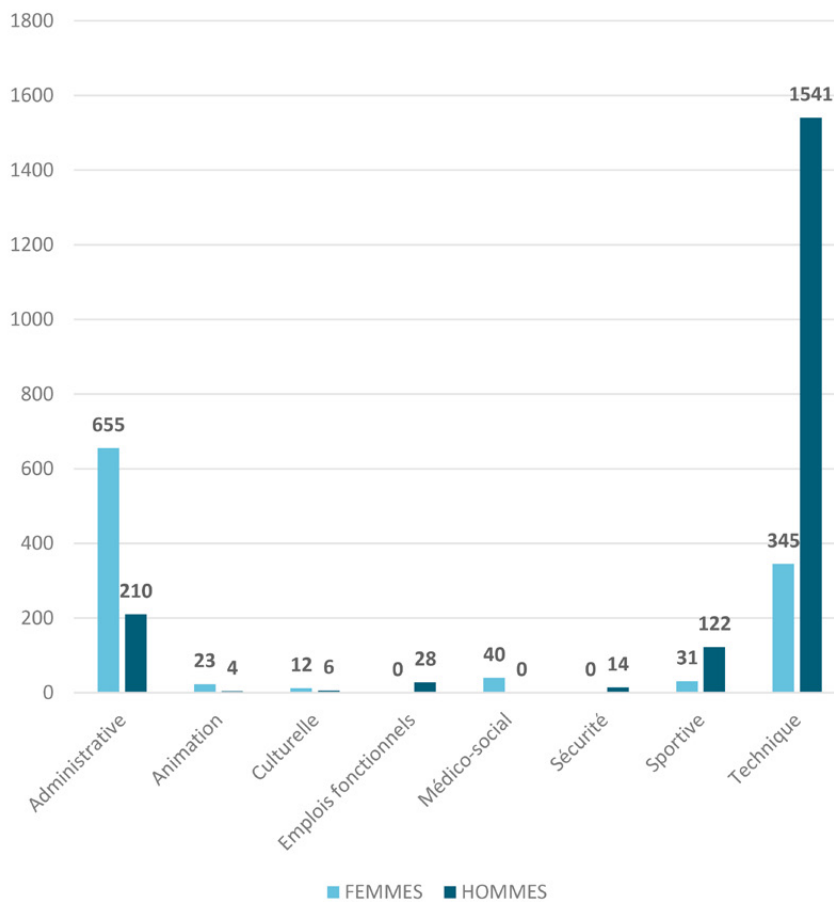
Les femmes ayant suivi une formation
en 2018-2019



Les hommes ayant suivi une formation
en 2018-2019



Nombre de jours de formation suivis par les femmes et les hommes en 2018-2019 par filière



■ L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

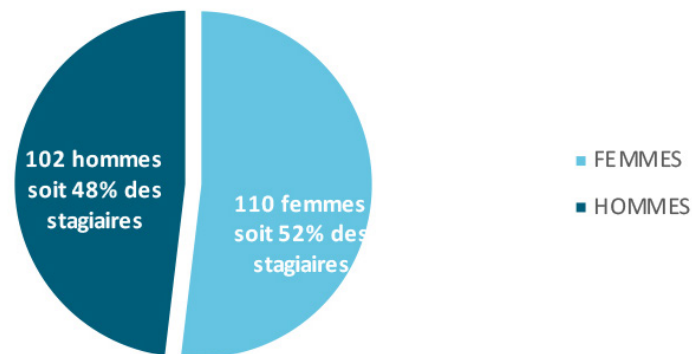
L'Agglo accueille régulièrement des personnes en stage, sur des durées variables et dans des objectifs différents selon les stagiaires accueillis : découverte du monde du travail pour certains ou confirmation d'une orientation professionnelle pour d'autres. Le stage est porteur d'enjeux immédiats pour le stagiaire mais peut également s'avérer bénéfique à plus long terme tant pour le stagiaire que pour l'Agglo. En effet, le stagiaire contribue aux missions et projets de la collectivité en apportant une aide et une expertise complémentaire auprès des services. À plus long terme, le recours aux stagiaires, permet de préparer et former des futurs professionnels et de repérer des jeunes diplômés à fort potentiel.

Pour mener une politique de stage dynamique, la DDRH s'est mobilisée autour de plusieurs axes :

1. **Accompagner les stagiaires jusqu'à leur départ en leur prodiguant des conseils en insertion professionnelle,**
2. **Développer les partenariats avec des écoles et des organismes de formation pour enrichir le vivier de candidatures de la collectivité sur le long terme**
3. **Définir une politique d'accueil du stagiaire de qualité :**
 - En s'assurant de sa place et de sa fonction au sein du service et en vérifiant la cohérence de la mission avec le niveau de qualification du stagiaire,
 - En soignant l'arrivée du stagiaire, qui doit disposer d'un tuteur disponible, l'accueillant par un petit-déjeuner au siège de l'Agglo, et l'équipant du matériel nécessaire,
 - En accompagnant les tuteurs dans leur mission d'encadrement des stagiaires,
 - En évaluant le stage.

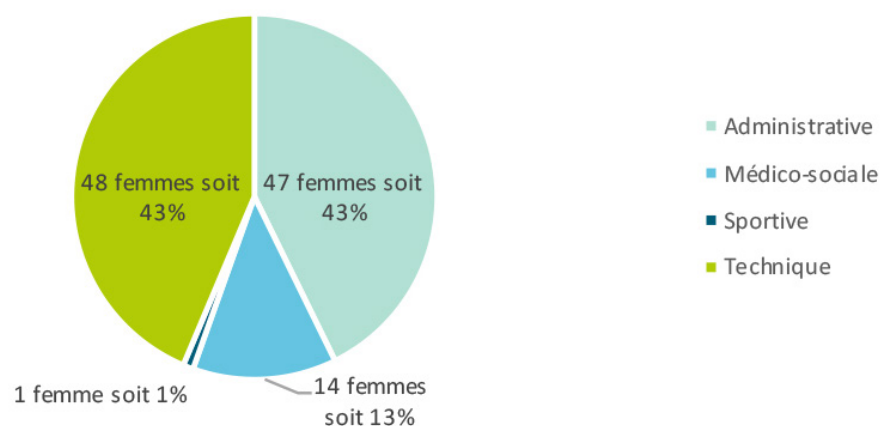
En 2019, 212 personnes ont effectué un stage au sein de l'Agglo. On comptabilise 110 femmes et 102 hommes, soit une majorité de femmes.

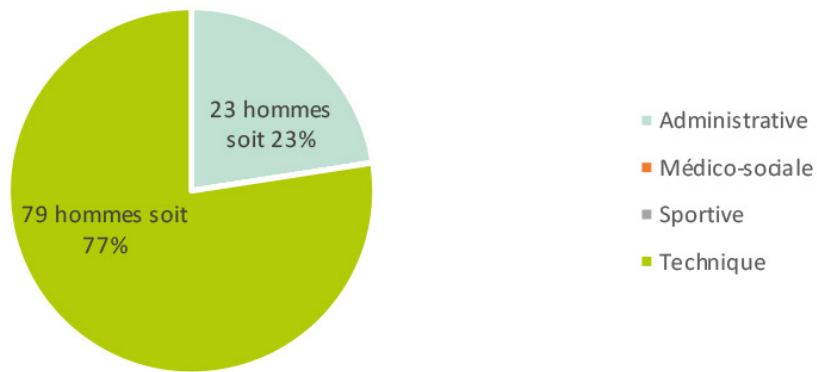
Part des femmes et des hommes ayant effectué un stage à l'Agglo en 2019



Les stages sont effectués en majorité dans les filières technique et administrative, qui correspondent aux filières de l'Agglo les plus importantes en nombre d'agents et de diversité de métiers. On constate que les stages effectués par des femmes sont plus diversifiés que les stages effectués par les hommes, qui se concentrent uniquement sur les filières technique et administrative. 62 % des stages effectués dans la filière technique sont réalisés par des hommes contre 38 % des femmes. A l'inverse, 67 % des stages effectués dans la filière administrative sont réalisés par des femmes. Ainsi, et comme cité précédemment, la faible mixité de certaines filières est visible également sur les stagiaires.

Les femmes ayant suivi un stage à l'Agglo en 2019

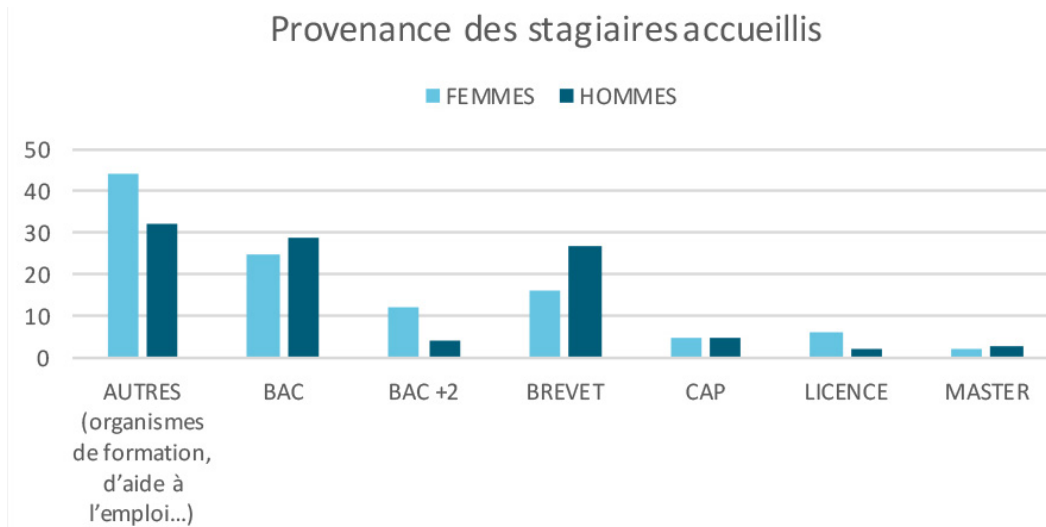




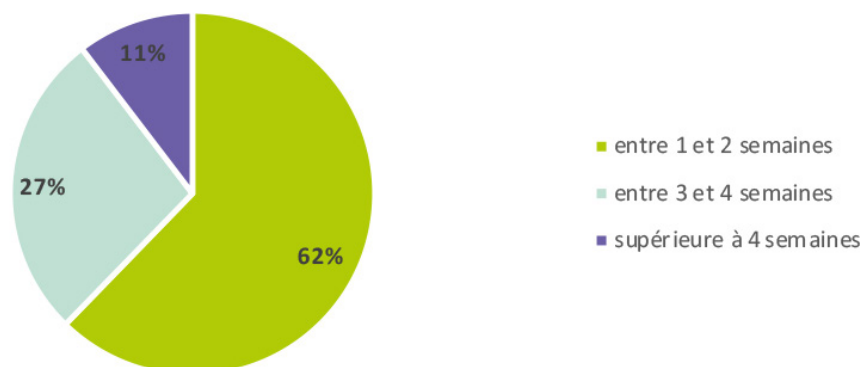
À l'échelle nationale

La sous-direction des Systèmes d'Information et des Etudes Statistiques (SIES) des Ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche⁽⁵⁾, indique que les filières sont toujours très sexuées en France, puisque les formations paramédicales et sociales sont suivies à 70 % par des femmes, de même que les enseignements des facultés de lettres et de sciences humaines. Elles ne sont que 30 % à étudier les sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS) ou à devenir ingénieure.

L'Agglo accueille principalement des personnes issues d'organismes ou de formations d'aide de retour à l'emploi, ce qui représente 36 % des stagiaires accueillis en 2019. On dénombre ensuite 25 % de lycéens et 20 % de collégiens. Les stagiaires issus des organismes de formation supérieure représentent 6 % des effectifs accueillis. La majorité des stages effectués durent entre 1 et 2 semaines (62 % des stages), et près de 10 % durent plus d'un mois.



Durée des stages effectués à l'Agglo en 2019



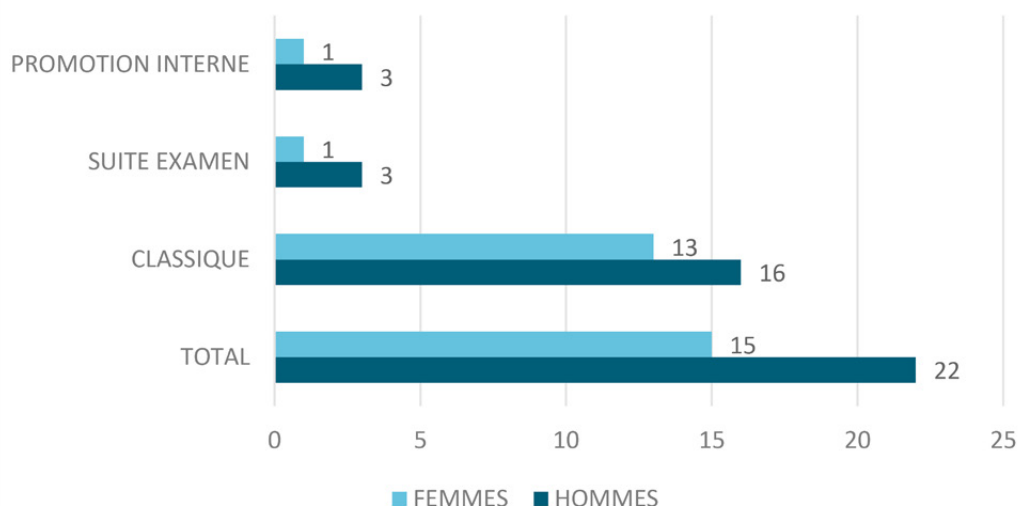
⁽⁵⁾ Chiffres 2017 parus dans L'Essentiel des chiffres-clés édition 2019 sur l'Egalité réelle entre les femmes et les hommes, publié par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

4. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

■ RÉPARTITION DES PROMOTIONS ET AVANCEMENTS

En 2019, 37 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion interne.

L'avancement et la promotion interne en 2019



Les avancements de grade sont attribués aux agents qui remplissent les conditions de leur cadre d'emplois, et ont bénéficié d'un avis favorable de leur supérieur hiérarchique lors de leur entretien professionnel annuel. Ainsi, en 2019, 29 agents ont bénéficié d'un avancement à l'ancienneté et 4 agents ont bénéficié d'un avancement à la suite de la réussite à un examen professionnel.

Concernant la promotion interne, les agents promus remplissent les conditions administratives leur permettant de progresser professionnellement, à savoir la réussite à un concours ou à un examen professionnel et l'attribution de fonctions liées à leurs concours ou examens. Ainsi, seuls les agents ayant le concours d'agent de maîtrise et exerçant les fonctions liées à ce cadre d'emplois, ont été promus en 2019.

On constate que les agents concernés par l'avancement ou la promotion interne sont majoritairement des hommes, à hauteur de 59 %. Les hommes représentent 75% des agents promus ou bénéficiant d'un avancement à la suite d'un examen. Les femmes semblent donc, sur l'année 2019, avoir davantage bénéficié d'avancement de grade lié à l'ancienneté.

Le Campus de l'Agglo a constaté que les agents hommes sollicitant des formations pour changer de grade sont légèrement plus nombreux que les agents femmes : 54 % sont des hommes et 46% des femmes.

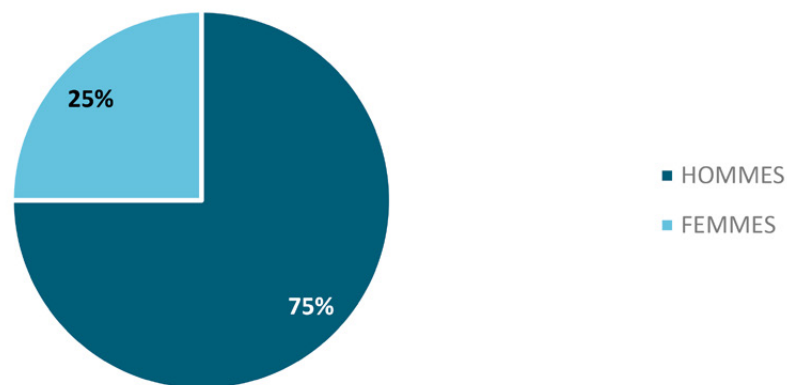
La collectivité s'engage fortement en faveur de la progression professionnelle de tous ses agents, hommes et femmes. En 2019, la collectivité a choisi de nommer l'ensemble des agents susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade, dans la limite des seuils de nomination, pour les agents ayant bénéficié d'un avis favorable lors de leur entretien annuel.

NOMINATION DE FONCTIONNAIRES STAGIAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Chaque année depuis 2015, l'Agglo du Saint-Quentinois fait le choix de « déprécariser » certains de ses agents au cours d'une campagne de déprécarisation annuelle. Les agents susceptibles d'être nommés stagiaires de la fonction publique doivent bénéficier de 4 années d'ancienneté en équivalent temps plein à l'Agglo et appartenir à la catégorie C de toute filière présente à l'Agglo (filière administrative, animation, culturelle, médico-sociale, sécurité ou sportive).

En 2019, 9 agents ont bénéficié de la campagne de déprécarisation : 8 hommes et 1 femme. L'Agglo a également fait le choix de nommer fonctionnaires stagiaires des lauréats de concours externes de la fonction publique territoriale. Comme le montre le graphique ci-contre, les agents nommés stagiaires sont principalement des hommes, à hauteur de 75 %.

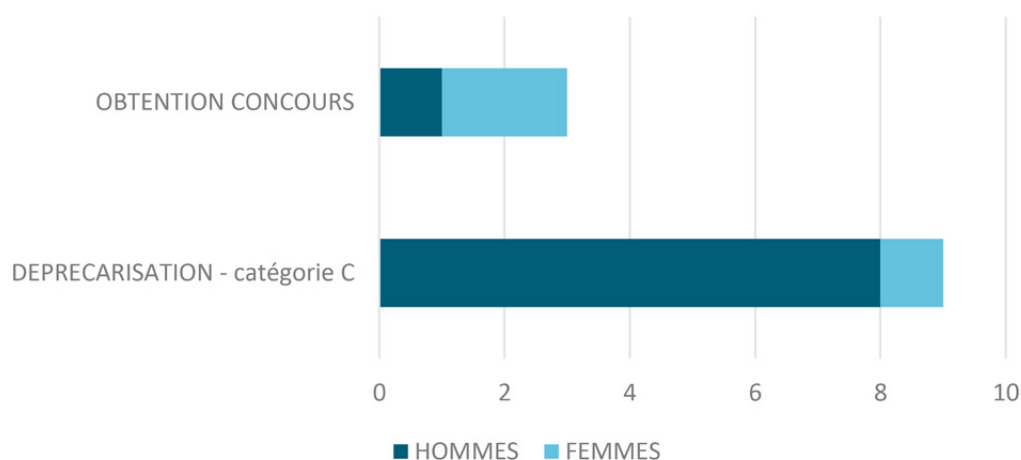
Agents nommés fonctionnaires stagiaires en 2019



En 2019, 1 homme (catégorie A) et 2 femmes (catégorie A et catégorie C) ont été concernés par une nomination après concours. Durant une année, ces personnes ont un statut de stagiaire de la fonction publique. A l'issue de la période de stage, si les agents satisfont la collectivité dans leur mission et leur sens du service public, ils sont titularisés en qualité de fonctionnaires territoriaux.

Comme le montre le graphique ci-contre, les agents nommés stagiaires sont principalement des hommes, à hauteur de 75 %. Sur le seul aspect déprécarisation, ils concernent 89 % des effectifs nommés stagiaires.

Agents nommés titulaires de la fonction publique territoriale en 2019 à l'Agglo



En comparant les chiffres des campagnes de déprécarisation des trois dernières années, on constate une augmentation du taux d'hommes nommés fonctionnaires stagiaires au fur et à mesure des années, comme le montre le tableau ci-contre.

TABLEAU 6 : LES FONCTIONNAIRES STAGIAIRES DE L'AGGLO

	2017	2018	2019	Moyenne sur 3 ans
Pourcentage d'hommes nommés stagiaires	67%	67%	89%	74%
Pourcentage de femmes nommées stagiaires	33%	33%	11%	26%

5. LA RÉMUNÉRATION

■ MALGRÉ UN SYSTÈME EN APPARENCE ÉGALITAIRE, DES DISPARITÉS SALARIALES SUBSISTENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Il est souvent pensé que les salaires dans la fonction publique sont égaux entre les hommes et les femmes et que les salaires des fonctionnaires territoriaux participent donc, en principe, à l'égalité entre tous les agents hommes et femmes. En effet, selon l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires territoriaux ont le droit, après service fait, à une rémunération qui comprend un traitement de base, dont le montant dépend de l'échelon de l'agent, et d'indemnités ou primes, qui sont instituées par un cadre législatif ou réglementaire.

Ces indemnités et primes étant variables selon les collectivités et les cadres d'emplois concernés, on constate des différences salariales entre les fonctionnaires territoriaux hommes et femmes. En effet, **à l'échelle nationale, on constate des écarts salariaux de l'ordre de 9,3 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale** ⁽⁶⁾. Les écarts entre les salaires des hommes et les salaires des femmes sont plus ou moins importants selon la catégorie de l'agent. Aussi, les différences sont de l'ordre de 14,17 % pour les cadres, 5,27 % pour les professions intermédiaires et 10,03 % pour les employés/ouvriers. Pour les trois catégories, les salaires des hommes sont supérieurs aux salaires des femmes.

Pour comprendre d'où viennent ces différences, la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique ainsi que le Défenseur des Droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les premiers résultats ont permis de conclure que, dans la fonction publique territoriale, les caractéristiques associées au niveau de salaire, c'est-à-dire le niveau de diplôme, l'âge, la situation familiale ou la région de travail par exemple, ne sont pas à l'origine des inégalités salariales entre les hommes et les femmes. De plus, on constate également une plus faible dispersion des rémunérations dans la fonction publique territoriale, en comparaison avec le secteur privé par exemple.

Ainsi, l'écart moyen entre les salaires est plus faible car les écarts de rémunération dans la fonction publique sont moins importants que dans le secteur privé. Enfin, les travaux menés par Lebon en 2015, montrent que la naissance d'un enfant a des conséquences différentes sur les salaires des hommes et des femmes. Chez les femmes, on constate une pénalité financière, qui s'explique par un volume horaire moindre, du fait de la prise d'un temps partiel par exemple. A l'inverse, chez les hommes, l'arrivée d'un enfant se traduit souvent par l'obtention d'une prime (supplément familial). Cet effet s'accroît en fonction du nombre d'enfants.

⁽⁶⁾ Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2017

Les différences salariales dans la vie active ont un impact sur le calcul des pensions de retraites. Ainsi, en 2017, le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique indique un écart de 16 % entre les pensions des hommes et des femmes de la fonction publique territoriale.

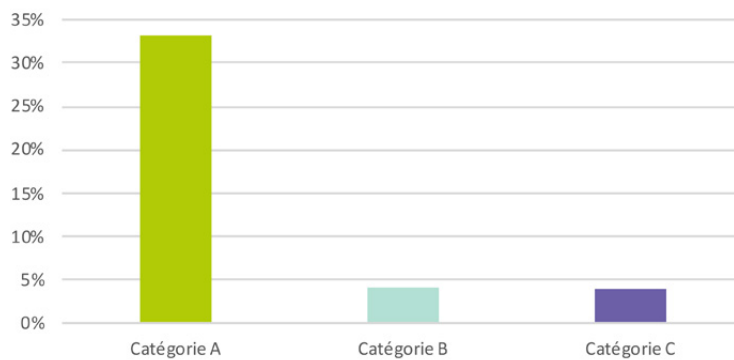
■ QUELLE EST LA SITUATION A L'AGGLO ?

A l'échelle de l'Agglo, on constate des écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Les calculs ont été réalisés sur la base d'un équivalent temps plein (ETP), c'est-à-dire que les salaires des personnes travaillant à temps partiel ou à temps non-complet ont été ramenés sur la base d'un temps plein afin de faciliter le comparatif entre les salaires.

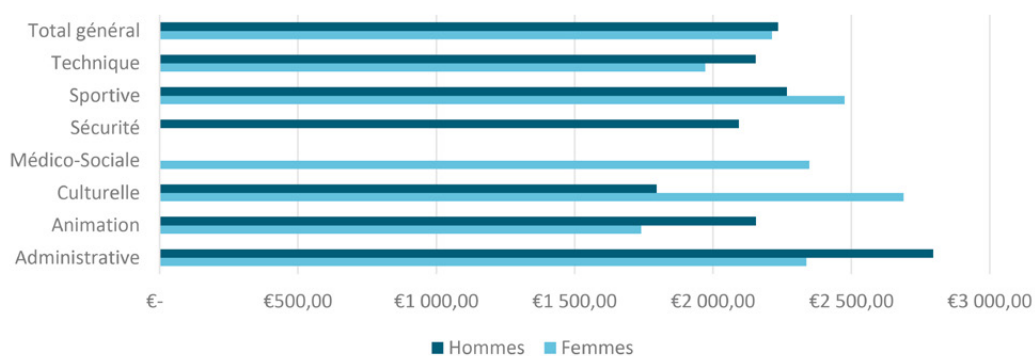
Sur la base des salaires mensuels bruts du 1^{er} semestre 2019, qui comprennent le traitement de base, la nouvelle bonification indiciaire et le régime indemnitaire (TB, NBI, RI), **on constate un écart salarial en faveur des hommes de l'ordre de 2,62 %.**

Dans le détail, on constate des écarts salariaux entre hommes et femmes de 33 % pour la catégorie A, de 4 % pour la catégorie B et de 4% pour la catégorie C.

Inégalités salariales entre les hommes et les femmes sur la base des salaires mensuels bruts au 1^{er} semestre 2019



Moyenne des salaires bruts mensuels par filière



Selon les filières, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes diffèrent. Ainsi, on constate un écart de 20 % entre les salaires des femmes et des hommes dans la filière administrative, tandis que pour la filière technique cet écart descend à 9 %. Dans toutes les filières, exceptées celles où un seul genre exerce (la filière sécurité composée uniquement d'agents hommes et la filière médico-sociale, composée exclusivement d'agents femmes), les écarts salariaux apparaissent.

La comparaison entre les salaires des hommes et des femmes ne peut se faire sans analyser un maximum de critères et de situations. Si l'on compare les écarts salariaux entre catégories pour les filières, on constate des écarts différents entre les salaires des hommes et des femmes. Selon les métiers, les rémunérations sont composées différemment et peuvent inclure des primes liées au risque ou à la pénibilité du travail à mener.

A l'échelle des cadres d'emplois, on constate également des écarts salariaux, tantôt en défaveur des femmes, tantôt en défaveur des hommes.

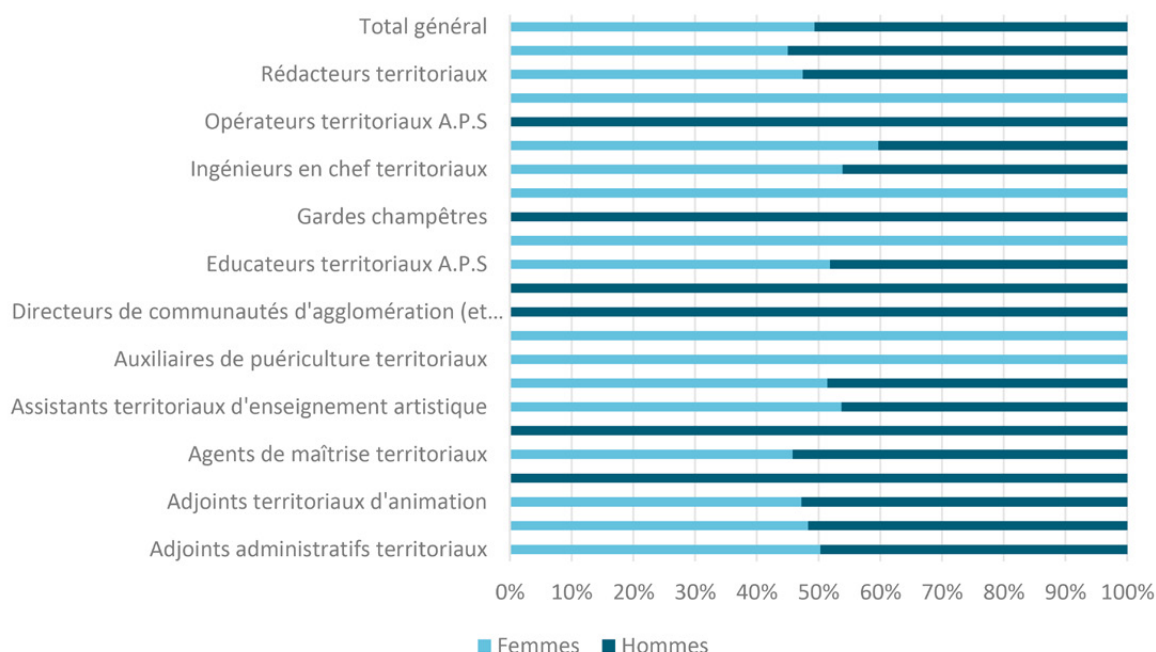
Ainsi, sur les 22 cadres d'emplois listés ci-contre, on constate l'absence automatique de corrélation entre la prédominance d'hommes ou de femmes y travaillant, et la majoration salariale. On recense 6 cadres d'emplois où le genre minoritaire en nombre d'agents gagne en moyenne davantage que le genre majoritaire. Il s'agit par exemple des adjoints techniques territoriaux ou des rédacteurs territoriaux, où une majorité de femmes évoluent au quotidien, mais dont la moyenne salariale est inférieure de 7 % et 10,85 % par rapport à celle des hommes. A l'inverse, les éducatrices territoriales gagnent en moyenne 7 % de plus que leurs collègues masculins. La majoration salariale des femmes est davantage visible sur des cadres d'emplois aux petits effectifs. Ainsi, le salaire plus élevé d'une ou plusieurs femmes élève rapidement la moyenne salariale des femmes, en comparaison avec celle des hommes. C'est notamment le cas pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, où on constate un écart de plus de 32 % en faveur des femmes, malgré leur faible nombre.



TABLEAU 7 : LES ÉCARTS SALARIAUX PAR CADRES D'EMPLOI, SUR LA BASE DES MOYENNES DE SALAIRES BRUTS MENSUELS

Cadre d'emploi	Genre majoritaire en nombre d'agents	Ecart salarial entre les femmes et les hommes (sur la base des moyennes de salaires bruts mensuels)	Genre dominant en termes de salaire
Adjointes administratifs territoriaux	Femmes	1,12 %	Femmes
Adjointes techniques territoriaux	Femmes	7,00 %	Hommes
Adjointes territoriaux d'animation	Femmes	11,88 %	Hommes
Administrateurs territoriaux	Hommes	NC	Hommes
Agents de maîtrise territoriaux	Hommes	18,41 %	Hommes
Animateurs territoriaux	Hommes	NC	Hommes
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Egalité	13,84 %	Femmes
Attachés territoriaux	Femmes	5,56 %	Femmes
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Femmes	NC	Femmes
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Femmes	NC	Femmes
Directeurs de communautés d'agglomération (et adjoints)	Hommes	NC	Hommes
Directeurs généraux des établissements publics (et adjoints)	Hommes	NC	Hommes
Educateurs territoriaux A.P.S	Hommes	7,03 %	Femmes
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Femmes	NC	Femmes
Gardes champêtres	Hommes	NC	Hommes
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Femmes	NC	Femmes
Ingénieurs en chef territoriaux	Egalité	14,36 %	Femmes
Ingénieurs territoriaux	Hommes	32,46 %	Femmes
Opérateurs territoriaux A.P.S	Hommes	NC	Hommes
Psychologues territoriaux	Femmes	NC	Femmes
Rédacteurs territoriaux	Femmes	10,85 %	Hommes
Techniciens territoriaux	Hommes	22,04 %	Hommes

Comparatif des salaires mensuels moyens bruts entre les hommes et les femmes en 2019



Les écarts, qui peuvent s'expliquer en fonction de la composition des effectifs (niveaux de responsabilité, date d'entrée dans la fonction publique, etc.) peuvent être analysés de plusieurs façons. Ainsi, si l'on se concentre sur les niveaux de rémunération d'agents d'un même niveau de responsabilité, on constate que les différences s'atténuent considérablement, et bien que perceptibles, deviennent moins significatives. En effet, **le Centre Hubertine Auclert, spécialiste de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, indique qu'une différence est notable dès lors qu'elle dépasse 5 %.**

Sur la moyenne des salaires par niveau d'encadrement, les écarts varient de 3 à 5 %, principalement en défaveur des femmes, excepté pour les chefs de projet. Ainsi, la moyenne salariale des femmes encadrantes est inférieure de 3 % à la moyenne salariale mensuelle des hommes encadrants. Il est toutefois important de rappeler qu'il y a deux fois plus d'encadrants hommes que d'encadrants femmes. Ainsi, outre la plus grande difficulté pour une femme d'accéder à un poste à responsabilité dans la collectivité, le niveau salarial est en moyenne inférieur à celui des hommes de même niveau.

L'Agglo, en tant qu'employeur public, inscrit l'ensemble des rémunérations versées à ses agents dans le cadre strict des grilles indiciaires et régimes indemnitaires établis. Les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont similaires à ceux que l'on peut constater sur le territoire national. La fonction publique territoriale, par sa diversité de métiers et d'agents, ne peut pas assurer l'égalité salariale stricte entre tous ses agents. Les études menées par l'Etat ont du mal à cerner, au sein de la fonction publique territoriale, les raisons qui justifient les écarts salariaux entre les agents, mais la grande liberté dans l'attribution des régimes indemnitaire peut en partie expliquer les différences salariales.

Toutefois, l'Agglo, en appliquant les grilles indiciaires et régimes indemnitaires établis propose une règle de fonctionnement similaire pour tous les agents, s'évertuant ainsi à une égalité de traitement et de valeur. **Les différences salariales s'expliquent davantage aujourd'hui par le grade occupé et les fonctions affiliées que par le genre auquel on appartient.**

■ LE PÔLE PREVENTION DE LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

L'Agglo et plus précisément la Direction du Développement des Ressources Humaines porte un Pôle Prévention composée de plusieurs agents qui agissent quotidiennement pour la santé et la sécurité des agents de l'Agglo.

L'infirmière de santé au travail est un appui essentiel du médecin de prévention puisqu'elle effectue les pré-visites des agents avant l'examen médical du médecin de prévention (réalisation de tous les examens complémentaires tels que les tests visuels, auditifs et respiratoires, etc.). Elle détecte également les situations à risques et oriente les agents vers le médecin de prévention, la psychologue du travail, la conseillère en prévention. L'infirmière est parfois sollicitée pour des situations de violences conjugales ou de difficultés familiales (notamment de familles monoparentales féminines avec enfants). Elle oriente alors les agents vers des structures extérieures, telles que le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles de l'Aisne (CIDFF 02) qui réalise une permanence hebdomadaire à Saint-Quentin. L'infirmière propose et coordonne la mise en place d'actions de prévention et d'éducation à la santé. Le 08 octobre 2019, à l'occasion d'« Octobre Rose » une action de sensibilisation sur le cancer du sein a été organisée à l'Agglo. La Ligue contre le Cancer a tenu, sur une demi-journée, un atelier d'information et de sensibilisation des agents sur le cancer du sein. Des cocardes roses ont été distribuées auprès des agents et des informations ont été mises à disposition des agents durant tout le mois. Le bâtiment du siège de l'Agglo, situé boulevard Victor Hugo à Saint-Quentin a également été éclairé en rose durant tout le mois d'octobre.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est portée par la psychologue du travail qui intervient sur ces questions via 2 missions principales :

- L'accompagnement et le suivi individuel des agents en souffrance au travail : une prise en charge individuelle est proposée avec des entretiens psychologiques.
- La mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) en matière de risques psycho-sociaux (RPS) : des réunions de travail collectives sont organisées, un recueil des mesures à mettre en œuvre est élaboré et un plan d'actions de prévention contre les violences et le harcèlement au travail est réalisé.

Afin de gagner en efficacité et de prévenir les risques professionnels, la psychologue du travail a été certifiée médiateur d'entreprise. Elle intervient auprès des agents pour la résolution de conflits inter-individuels ou d'équipe et faciliter la circulation de la parole.

Les managers sont également formés à la gestion des conflits dans le cadre de leur formation de management organisé par le Campus de l'Agglo.

La prévention des risques professionnels est confiée, conformément à l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, à la conseillère en prévention des risques professionnels, chargée d'assister et de conseiller la collectivité dans la démarche de prévention des risques professionnels. A ce jour, elle assure le suivi réglementaire de la mission de prévention des risques professionnels et coordonne la mise en œuvre d'un réseau des assistants de prévention au sein des services de l'Agglo. Tous les agents, hommes et femmes, administratifs et techniques, sont amenés à être sensibilisés, avant la fin de l'année 2019, aux risques professionnels via des formations dispensées sur une demi-journée, afin de responsabiliser tous les agents sur les dangers et risques de leurs métiers respectifs.

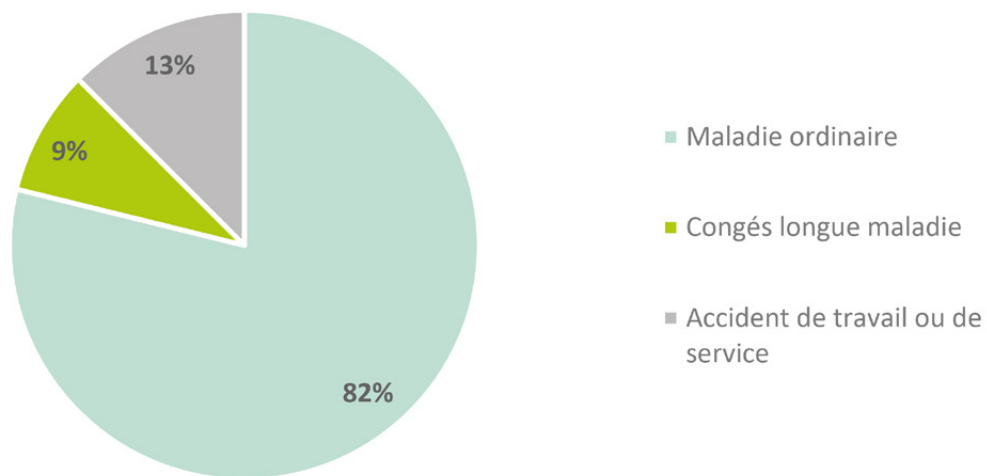
Le travail engagé par la conseillère de prévention des risques professionnels permet notamment d'adapter les postes de travail des agents de la collectivité, notamment dans le cadre de la rédaction du document unique. Ainsi, selon les métiers, la réglementation et les possibilités d'adaptation, les équipements de travail proposés aux agents, sont adaptés à leurs morphologies. Ce qui convient pour une femme ne conviendra pas forcément pour un homme et vice-versa. Le travail réalisé par la conseillère de prévention a permis notamment de changer la taille de bureaux non-adaptés à certains gabarits (personnes de grande taille) ou d'acquérir des outils adaptés à tous les agents. Ainsi, des différenciations ont pu être demandées sur certains outils de jardinage (tondeuse par exemple), pour que les agents amenés à utiliser les machines puissent le faire en toute sécurité et intégrité physique.

Cette mission, en permettant à tous les agents hommes et femmes de posséder des outils de travail adaptés à leurs gabarits, s'inscrit dans une véritable logique de réduction des inégalités de genre au travail.

■ L'ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE EN 2019

De janvier à août 2019, 211 agents permanents ont été arrêtés pour raisons de santé, ce qui représente 12 246 jours d'absence. La grande majorité des agents sont arrêtés pour maladie ordinaire. On comptabilise 18 % d'arrêts suite à un accident de service. La majorité des arrêts de travail sont dispensés aux agents techniques qui représentent 66 % des absences. Les absences des agents administratifs représentent 29 % des absences totales comptabilisées entre janvier et août 2019.

L'absentéisme de janvier à août 2019



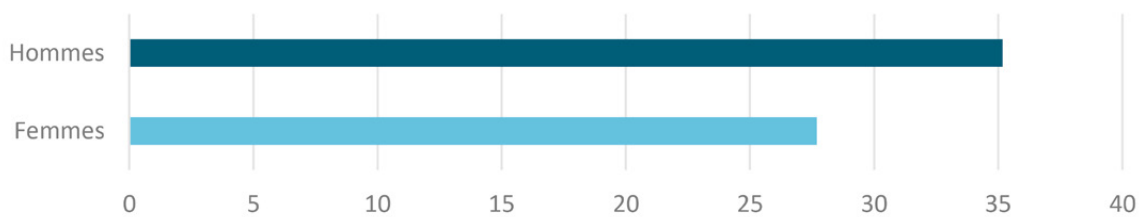
Le nombre d'arrêts accordés aux agents de l'Agglo est plus important chez les hommes que chez les femmes : on dénombre 116 absences chez les hommes, soit 55 % des arrêts, et 95 chez les femmes, soit 45 % des arrêts.



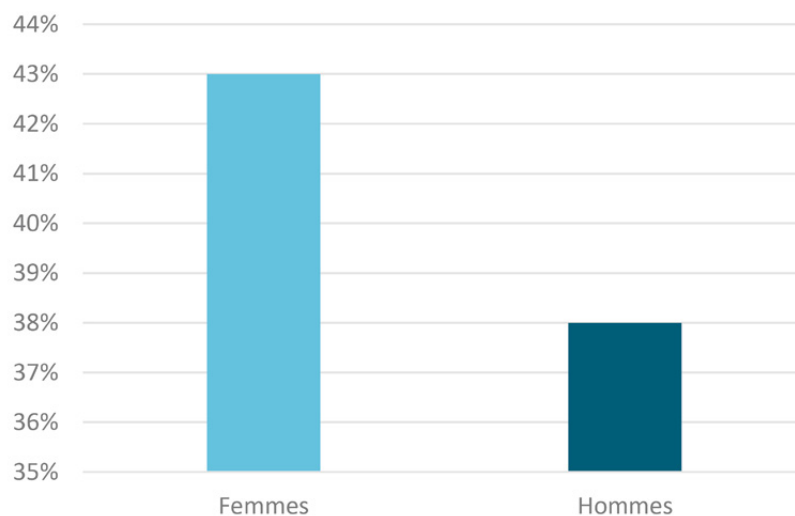
Chez les hommes, 80 % des arrêts de travail sont dus à une maladie ordinaire, 14 % à un accident de travail ou de service et 6 % à un congé longue maladie ou longue durée. 86 % des arrêts ont été accordés à des agents techniques. La moyenne d'âge des agents techniques hommes, qui est de 44 ans, est similaire aux autres catégories professionnelles et ne peut expliquer à elle seule le nombre plus important d'arrêts de travail. En revanche, les conditions et le caractère physique du travail engagé par les agents techniques peuvent être invoqués pour expliquer cet absentéisme. En termes de proportion, les 100 agents techniques arrêtés en 2019 composent 43 % de l'effectif total des agents techniques masculins. A l'inverse, les agents administratifs masculins en arrêt en 2019 correspondent à 30 % de l'effectif masculin de la filière administrative. En moyenne, l'arrêt de travail d'un agent technique masculin est de 55,5 jours, contre 43 jours pour les agents administratifs masculins.

Concernant l'absentéisme féminin, il a touché sur la période de janvier à août 2019, 43 % des effectifs féminins, contre 38 % des effectifs masculins, toutes catégories confondues. La répartition des arrêts de travail entre filières est moins marquée chez les femmes que chez les hommes, en raison de la meilleure répartition des femmes sur les différentes filières. Ainsi, on dénombre 49 agents administratifs femmes arrêtées en 2019, et 39 agents techniques femmes, soit 39 % et 54 % des effectifs de femmes des filières administratives et techniques. Les femmes sont arrêtées à 74 % pour maladie ordinaire, à 10 % pour accident de service, à 12 % pour congé longue maladie ou longue durée, et à 4 % pour maladie professionnelle. En termes de proportion, une femme est arrêtée en moyenne 27,7 jours pour maladie ordinaire, contre 35,18 jours pour les hommes sur ce même type de maladie, toutes filières confondues.

Durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire en 2019



Part des agents arrêtés en comparaison avec l'effectif total



■ PRÉVENTION DES VIOLENCES INTERNES ET LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT

Dans le livret « Nous Agglo » distribué à tous les agents de la collectivité lors de sa parution en 2017, les articles 22 « Protection contre le harcèlement moral » et 23 « Protection contre le harcèlement sexuel », de la Charte des droits et des devoirs présentent aux agents leurs droits et devoirs s'ils sont victimes ou témoins de harcèlement ⁽⁷⁾.

Le sujet du harcèlement est également abordé lors des formations de l'Ecole du Management, où un module de deux jours est consacré au rôle de l'encadrant pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psycho-sociaux, notamment la prévention des violences et de tous les types de harcèlement. Ce module a notamment pour objectif de présenter les enjeux des risques psycho-sociaux (RPS), les facteurs de risques et les conséquences des RPS sur les agents et de décrypter les situations de souffrance au travail. Il permet également aux encadrants d'analyser leur pratique managériale et d'identifier les interlocuteurs et acteurs de prévention qui pourront être sollicités pour accompagner leurs agents. La psychologue du travail, qui accompagne des agents en difficulté, peut ainsi être saisie sur ce type de problématique.

L'Agglo reste vigilante à ce que ses agents ne soient pas victimes, dans leur vie privée, de violences et harcèlement. Le Pôle Prévention de la Direction du Développement des Ressources Humaines peut donc être sollicité par des agents sur ce type de sujets. En cas de violences conjugales par exemple, l'agent est dirigé vers des structures d'accueil et de suivi locales.

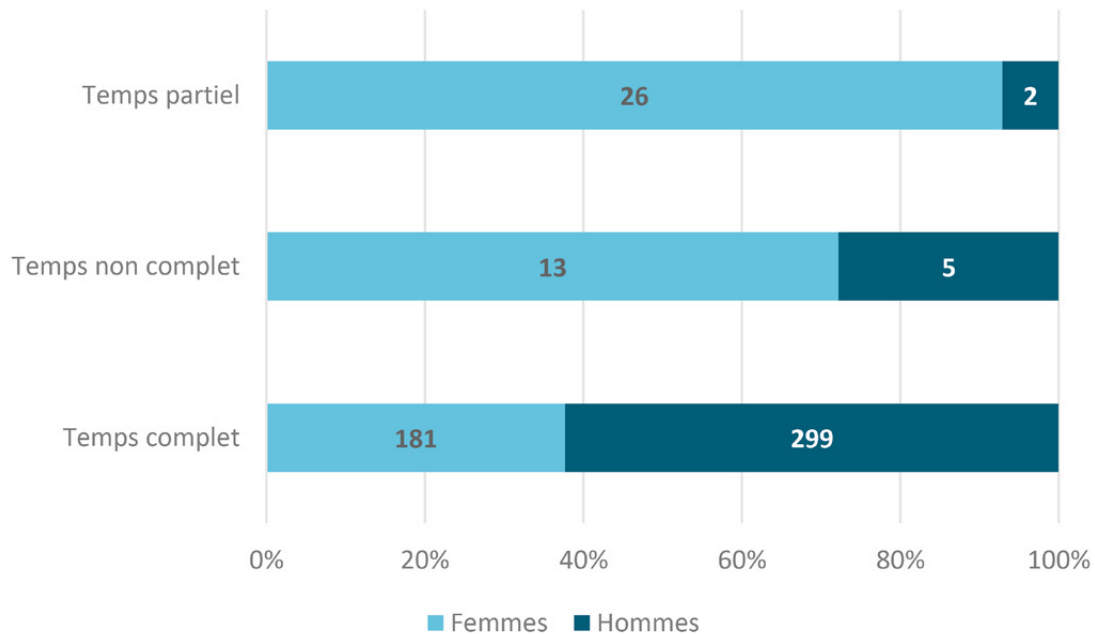
⁽⁷⁾ Voir en annexes le contenu de chacun des deux articles.

7. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

■ HORAIRES DE TRAVAIL

Les agents publics peuvent exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel, ou occuper un emploi à temps non complet. Les équipes de l'Agglo sont composées à 92 % d'agents travaillant à temps complet. Le temps partiel concerne 5 % des agents de la collectivité et le temps non complet 3 %.

Répartition du temps de travail des agents



À l'Agglo, on comptabilise 12 % de femmes et 1 % d'hommes à temps partiel. Est considéré comme travaillant à temps partiel tout agent dont la durée de travail est inférieure à la durée légale annuelle (soit 1607 heures). Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent et est accordée par l'Agglo lorsqu'il s'agit d'une demande de droit, pour raison de santé ou raison familiale par exemple. Dans le cas où il ne s'agit pas d'un temps partiel de droit, il est autorisé par l'employeur après analyse des nécessités de service.

À l'Agglo, on dénombre 28 agents à temps partiel, dont 2 hommes et 26 femmes. **Les femmes à temps partiels représentent 12 % des femmes de catégorie C, 11 % des femmes de catégorie B et 11 % des femmes de catégorie A.** On observe donc une homogénéité parfaite des temps partiels chez les femmes, quelle que soit leur catégorie au sein de l'Agglo.

Chez les hommes, le temps partiel concerne 0,4% des hommes de catégorie C, 2 % des hommes de catégorie B, et 0 % des hommes de catégorie A.

La majeure partie des agents de l'Agglo à temps partiel travaillent à 80 ou 90 %, et sollicitent un temps partiel pour raison familiale et notamment la garde d'enfants de moins de 3 ans. A l'image des chiffres nationaux, ce sont donc les femmes qui se mobilisent davantage pour s'occuper de leurs enfants.

À l'échelle nationale, 23 % des femmes fonctionnaires contre 6 % d'hommes fonctionnaires travaillent à temps partiel en France en 2018 ⁽⁸⁾.

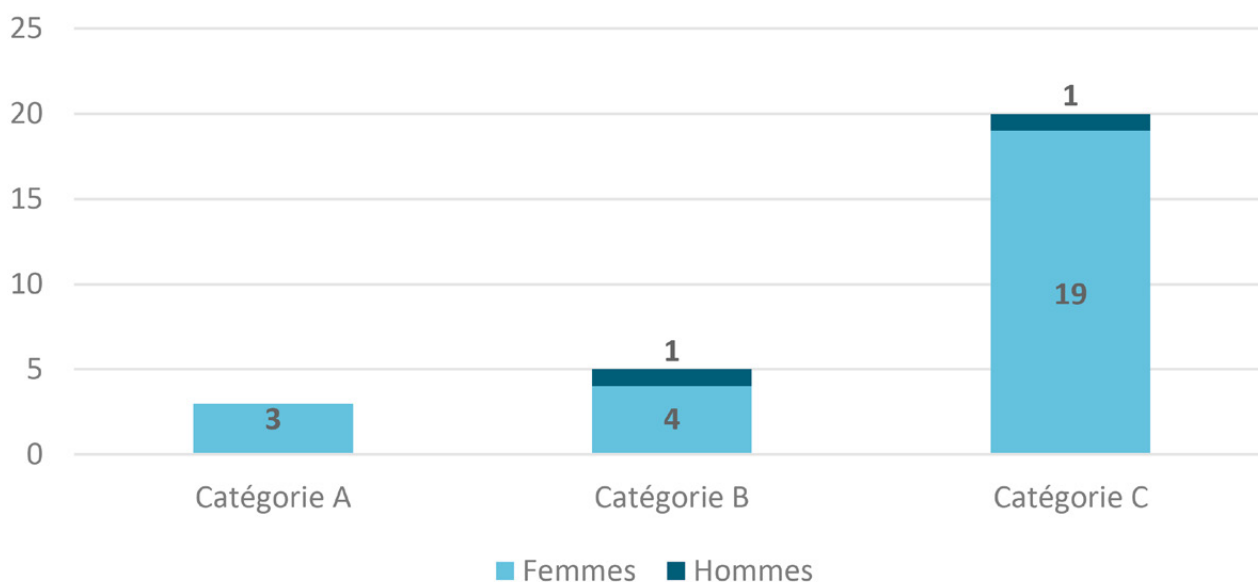
Si les effectifs en termes de composition sont similaires à l'année 2018, on constate toutefois une augmentation du nombre de femmes à temps partiel de l'ordre de 19 % (5 nouvelles femmes travaillent à temps partiel) et ce malgré des effectifs qui diminuent.

La situation personnelle des personnes étant largement à l'origine de cette situation, il convient d'accompagner au mieux les agents dans cette période de travail réduit, en leur indiquant notamment les conséquences de ce choix sur leur avenir.

Ainsi, peu de personnes sont informées des conséquences financières d'une période de temps partiel sur leurs droits à la retraite. De plus, elles n'ont pas toujours conscience de leur possibilité de surcotiser durant leur temps partiel, afin de limiter le ralentissement de la validation de leurs trimestres en fin de carrière.

La question du temps partiel est intimement liée aux conditions d'accueil et de gestion des enfants sur les territoires. La CAF ne versant plus d'allocations de complément de mode de garde pour les enfants de plus de 6 ans, leur gestion les jours où ils n'ont pas classe peut être difficile, notamment en milieu rural où la prise en charge des enfants par les centres de loisirs et garderies n'est pas toujours possible. La présence du parent est alors nécessaire pour la garde de l'enfant.

Répartition des agents à temps partiel par catégorie au 30 septembre 2019



⁽⁸⁾ Chiffres les plus récents, parus dans le Rapport annuel des faits et chiffres de la fonction publique, paru en décembre 2018 et communiqué par le Ministère de l'Action et des Comptes Publics.



Le temps non complet concerne 18 agents de l'Agglo : 13 femmes et 5 hommes. A la différence du temps partiel, le temps non complet est une spécificité du poste : l'administration, en fonction de ses besoins définit la durée de travail du poste, qui est inférieure à la durée légale du travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). Cette durée de travail est imposée à l'agent qui l'occupe. Les personnes qui occupent un temps non complet ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel.

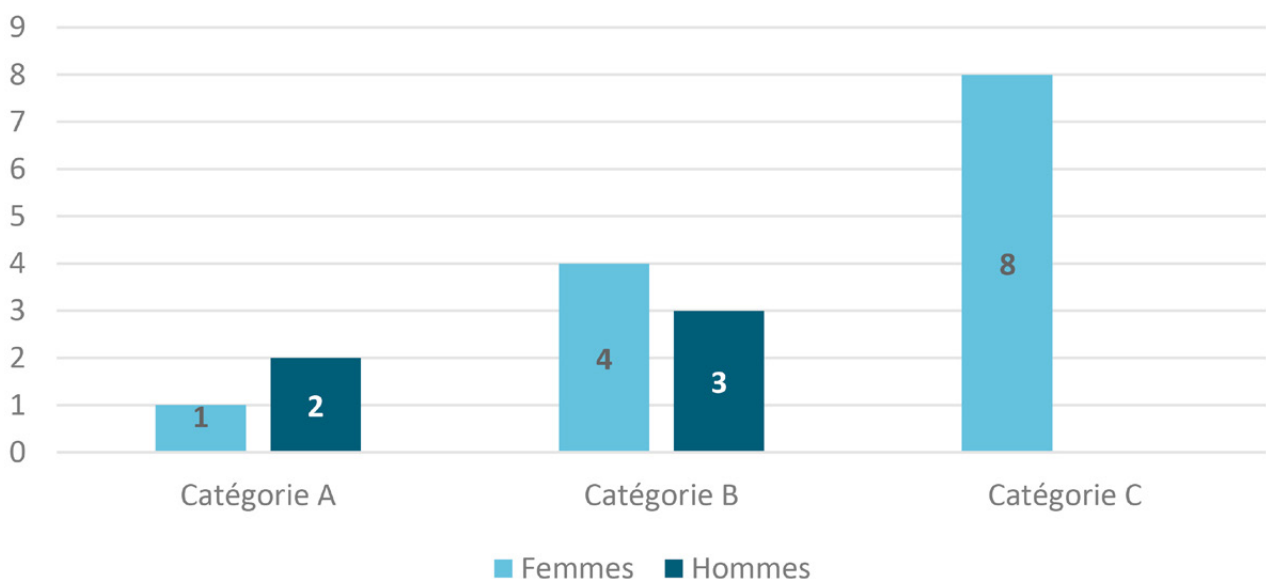
La durée de travail est très variable d'un agent à l'autre et, par définition, dépend de la nature de son poste. Ainsi, les agents à temps non complet travaillent entre 15 % et 86 % pour l'Agglo, sur des postes de professeur de musique et de coordinateur de l'école de musique, de vétérinaire, d'agent d'entretien, d'éducateur de jeunes enfants ou d'assistant d'accueil petite enfance.

Les agents à temps non complet sont issus des différentes catégories bien qu'on observe dans une plus faible mesure des agents de catégorie A sur ce type de poste. Ils ne représentent que 16 % des postes à temps non complet en 2019.

On constate que le travail à temps non complet touche en majorité des femmes puisqu'elles constituent 72 % des effectifs contre 28 % d'hommes. De plus, elles appartiennent majoritairement à la catégorie C et représentent 44 % des effectifs à elles-seules.

La part des hommes à temps non complet a baissé de 60 % entre 2018 et 2019, avec un passage de 5 à 2 agents hommes à temps non complet, et ce malgré une augmentation du nombre de postes non complet de 5 %. Si une étude plus fine serait nécessaire pour établir la situation économique de l'ensemble des agents à temps non complet, il est toutefois possible de remarquer que celui-ci, tout comme le temps partiel, touche davantage les femmes, et suppose des salaires moins importants qui entraineront des conséquences sur le taux de leur retraite à venir.

Agents à temps non complet par catégorie au 30 septembre 2019



■ LE TELETRAVAIL

La collectivité permet, pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté et pouvant travailler à distance, de travailler depuis son domicile une ou plusieurs fois par semaine.

Au 30 septembre 2019, 7 agents de l'Agglo télétravaillent. Il s'agit à 71% d'agents administratifs et à 29 % d'agents techniques. Le télétravail concerne davantage d'agents contractuels que d'agents titulaires, puisque 5 agents sur les 7 travaillant à distance sont des contractuels. **Il s'agit à 57% d'agents féminins et à 43 % d'agents masculins.** La moyenne d'âge des femmes télétravaillant est de 33,5 ans et celle des hommes de 37 ans.

La possibilité de télétravailler peut être une source d'attractivité pour de nouveaux talents ou pour des agents évoluant dans leur vie privée (distance domicile-travail importante, contraintes familiales, etc.). Les agents télétravaillant ont été invités à répondre à un questionnaire pour faire remonter les conclusions de cette expérience professionnelle.

À l'unanimité des réponses reçues, les agents sont satisfaits de cette nouvelle organisation de travail. En effet, les agents ayant choisi de télétravailler évoquent des problématiques personnelles comme une distance domicile-travail importante ou des raisons de santé.

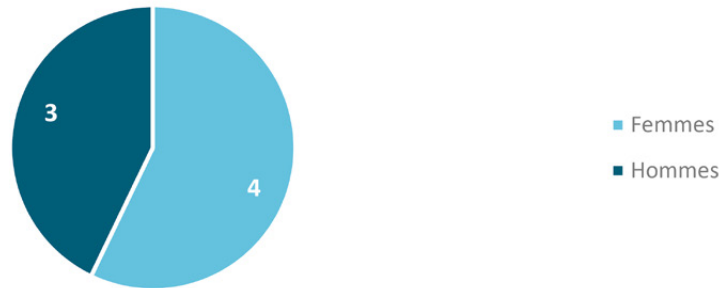
Dans les points positifs qui ont été remontés, on recense une meilleure productivité de travail sur la journée de travail effectuée depuis le domicile, une meilleure articulation des temps de vies personnelle et professionnelle (due notamment à la baisse du temps de transports qui engendre moins de fatigue et permet aux agents de profiter davantage de leur vie personnelle), et enfin un avantage économique, puisque les jours travaillés depuis le domicile permettent d'éviter de prendre le véhicule personnel pour se rendre au travail.

Les agents se sentent globalement soutenus par leur hiérarchie dans ce choix et se sont organisés pour que le télétravail ne perturbe pas le fonctionnement de leurs services. Ainsi, les agents managers s'organisent pour diffuser les consignes et encadrer le travail de leurs agents lorsqu'ils sont en présentiel, tandis que d'autres agents acceptent de moduler leurs jours de télétravail en fonction des besoins de service.

PROPOSITION D'ACTION

Il apparaît clairement que le télétravail, qui est pour certains prédominant dans leur travail hebdomadaire (jusqu'à trois jours de télétravail par semaine possible), est une réelle opportunité professionnelle qu'il conviendrait de développer. Les critères viennent d'être assouplis, notamment sur la distance domicile-travail ou sur l'obligation d'être sur un poste à temps plein. En effet, on sait que la majeure partie des personnes télétravaillant sont des femmes, tout comme la majorité des agents à temps partiel ou non complet.

Répartition des agents bénéficiant du télétravail



■ CONGÉS ET AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES

➤ Les autorisations d'absence pour la garde d'enfants malades

La collectivité octroie aux agents des autorisations d'absences pour la garde d'enfants malades, qui sont destinées à soigner un enfant malade de moins de 16 ans ou à assurer momentanément sa garde. Elles sont accordées sur production d'un justificatif (certificat médical ou toute autre pièce attestant de la présence indispensable auprès de l'enfant). La limite d'âge n'est pas applicable aux parents d'enfants handicapés. Le nombre de jours qui peut être accordé est fixé par famille et est indépendant du nombre d'enfants. En fonction de la composition familiale, l'agent peut bénéficier jusqu'à 12 jours d'autorisation d'absence par an. Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, 163,5 jours ont été accordés à 68 agents de l'Agglo.

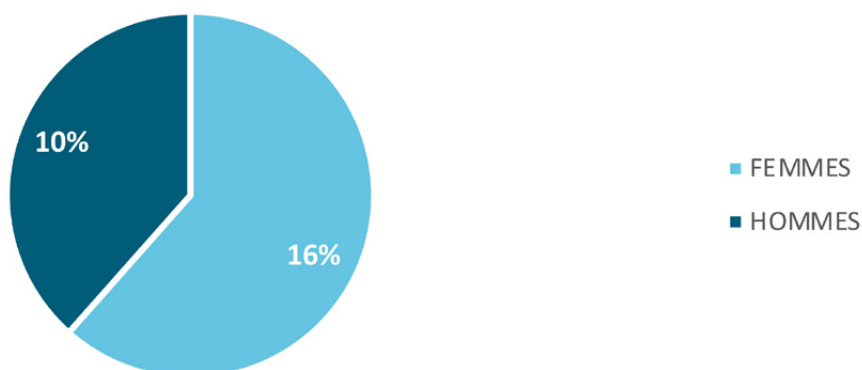
Nombre de jours de congés enfant malade pris par les agents en 2019



Le nombre d'agents masculins étant plus important que le nombre d'agents féminins dans la collectivité, il convient de présenter la part des hommes et la part des femmes de l'Agglo ayant sollicité un congé pour garde d'enfant malade. Selon ce calcul, on constate que la part des femmes est plus importante, avec **16 % de femmes ayant sollicité un congé et 10 % d'hommes.**

Le nombre de jours total pris par les femmes est plus important que le nombre de jours pris par les hommes avec 79 jours posés au total par les hommes et 84,5 jours posés par les femmes.

Part des femmes et des hommes de l'Agglo ayant sollicité un congé enfant malade en 2019



Ainsi, la moyenne du nombre de jours posés par un homme est légèrement plus élevée que la moyenne du nombre de jours posés par une femme pour s'occuper d'un enfant malade : 2,46 jours pour les hommes et 2,34 jours pour les femmes.

► Les congés paternité en 2019

De janvier à août 2019, 5 hommes sont devenus papa. Ils ont tous bénéficié à 100 % du congé de paternité de 11 jours. La collectivité encourage les hommes à profiter pleinement de ce congé de droit qui est à prendre dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

■ LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sauf exception, les agents de l'Agglo sont tenus d'effectuer 38h de travail hebdomadaire. Un système de pointage est mis en place depuis 2015. Ce système permet aux agents de gérer leur durée de travail hebdomadaire, dans la limite des plages fixes et des plages variables encadrées par l'Agglo⁽¹¹⁾ : 7h45 - 9h le matin, 11h30 - 14h le midi et 16h30 - 18h le soir. Ainsi, chaque agent détermine quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ, sous réserve du bon fonctionnement du service et du respect de la durée quotidienne et hebdomadaire légale du temps de travail. Ce système permet aux agents de s'organiser afin de pouvoir gérer au mieux leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

La mise en place du travail en horaires regroupés (THR) depuis mars 2019 permet également aux agents de propreté et d'hygiène des locaux de travailler dans des conditions de travail plus confortables. Outre le fait d'être désormais intégrés pleinement dans les services dans lesquels ils évoluent, les agents disposent de rythmes de travail moins soutenus et peuvent davantage profiter de leur vie personnelle après leur journée de travail. La fatigue est moins importante également pour ces agents qui travaillaient auparavant tôt le matin et tard le soir. La majeure partie des équipes bénéficiant du THR étant des femmes, l'Agglo a œuvré pour une meilleure articulation de la vie de ces personnels.

L'ouverture d'une Conciergerie au siège de l'Agglo permet également aux agents de mieux articuler leur vie privée et leur vie professionnelle. En permettant aux agents de faire livrer leurs colis, repas, ou autre prestation directement sur leur lieu de travail, ils évitent de perdre du temps de vie personnelle dans la gestion de ces différents aspects de la vie quotidienne.

L'Agglo encourage également ses agents à se mobiliser pour des causes nobles, comme le don du sang. Ainsi, les campagnes de sensibilisation de collecte de sang sont affichées dans les locaux, et les agents qui souhaitent y participer peuvent bénéficier d'une demi-journée d'absence pour pouvoir s'y rendre.

II. LES USAGERS ET BÉNÉFICIAIRES DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

1. LES POLITIQUES MENÉES PAR L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

L'ensemble des politiques publiques menées par l'Agglo du Saint-Quentinois ne possède pas d'indicateurs sexués sur les usagers bénéficiaires. Aussi, l'analyse présentée ci-contre ne permet pas de mesurer pleinement les égalités et inégalités de bénéfices des activités et politiques publiques mises en place par la collectivité. Toutefois, il s'agit de dresser un portrait rapide des principales politiques publiques mises en œuvre par la collectivité, et de les analyser par le prisme du genre quand cela est possible.

■ LA CLAUSE ÉGALITÉ ET LA CLAUSE INSERTION DES MARCHÉS PUBLICS

L'Agglo interroge les entreprises et associations qui répondent aux appels d'offres sur leurs pratiques en matière d'égalité professionnelle, et ce, depuis décembre 2014. Les entreprises et associations doivent fournir une attestation de respect de ce principe d'égalité.

Par ailleurs, l'Agglo applique également la clause d'insertion dans les marchés publics. Les entreprises retenues par un marché public doivent faire exécuter obligatoirement et au minimum 8% des heures travaillées pour l'exécution du marché par des personnes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (jeunes sans qualifications, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, bénéficiaires du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) et pour lesquelles les emplois d'insertion ouverts sur le chantier doivent contribuer à faire acquérir ou à améliorer la qualification et l'employabilité en vue d'une insertion professionnelle dans les entreprises de travaux publics.

A ce jour, 5 560 heures ont été réalisées, sur 18 contrats portants sur 8 opérations, ce qui a permis la sortie en emploi durable ou en formation qualifiante de 11 personnes.

A ce titre, l'Agglo soutient le chantier de réinsertion avec formation qualifiante « CAP VERT » qui est porté par l'association d'insertion du Pays du Saint-Quentinois (AIPSQ). L'Agglo accompagne l'association dans la formation de 12 bénéficiaires, dont du personnel féminin, grâce à un soutien financier de 16 000 € en 2019 et à des conseils techniques.

■ LE CONTRAT DE VILLE

Le Contrat de Ville qui lie l'Agglo du Saint-Quentinois à la Ville de Saint-Quentin, à l'Etat et à la Région des Hauts-de-France, accompagne chaque année des projets en lien avec différentes thématiques telles que la santé et la prévention, le développement économique et l'emploi, les pratiques culturelles et sportives ou la citoyenneté et la prévention de la délinquance. **En 2019, 57 projets ont été subventionnés, pour un montant de subvention de 735 934 €.** L'Agglo est le deuxième financeur après l'Etat en termes de montants investis.

Chaque projet doit faire l'objet d'un recensement des publics visés, ciblés et atteints par les actions mises en œuvre, et différencier les publics féminins et les publics masculins touchés. Le Contrat de Ville encourage également la mise en œuvre d'actions de sensibilisation des publics à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est dans le cadre de cet objectif que le Centre d'Information sur les Droits de Femmes et des Familles de l'Aisne (le CIDFF 02), a mené une action spécifique en 2019 sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes, en direction de 75 jeunes du collège Montaigne.

Les projets financés en 2019 par le Contrat de Ville doivent communiquer les résultats de leurs actions auprès des services de l'Agglo avant juin 2020. Aussi, à la date d'écriture du rapport, il n'est pas possible de faire le bilan des projets issus de la politique de la Ville sur les publics féminins et masculins du Saint-Quentinois en 2019. En 2018, 52 % des publics touchés par les actions du Contrat de Ville étaient des femmes. Le nombre de femmes touchées ainsi que le taux de féminisation est présenté dans le tableau ci-contre :

TABLEAU 9 : CHIFFRES DES PUBLICS TOUCHÉS PAR LA POLITIQUE DE LA VILLE COMMUNIQUÉS PAR LA DIRECTION DE LA COHÉSION COMMUNAUTAIRE DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

	Nombre personnes touchées en 2018	Nombre femmes touchées en 2018	Taux de féminisation
Habitat et cadre de vie	1079	745	69%
Développement économique et emploi	4878	2488	51%
Education, lutte contre l'illettrisme et promotion de la lecture	2729	1747	64%
Citoyenneté, prévention de la délinquance, médiation sociale et accès aux droits	9308	5399	58%
Pratiques culturelles et sportives	10877	4677	43%
Parentalité	1050	609	58%
Santé prévention	4923	2511	51%
TOTAL	34844	18174	52%

■ LE FONDS DE CONCOURS

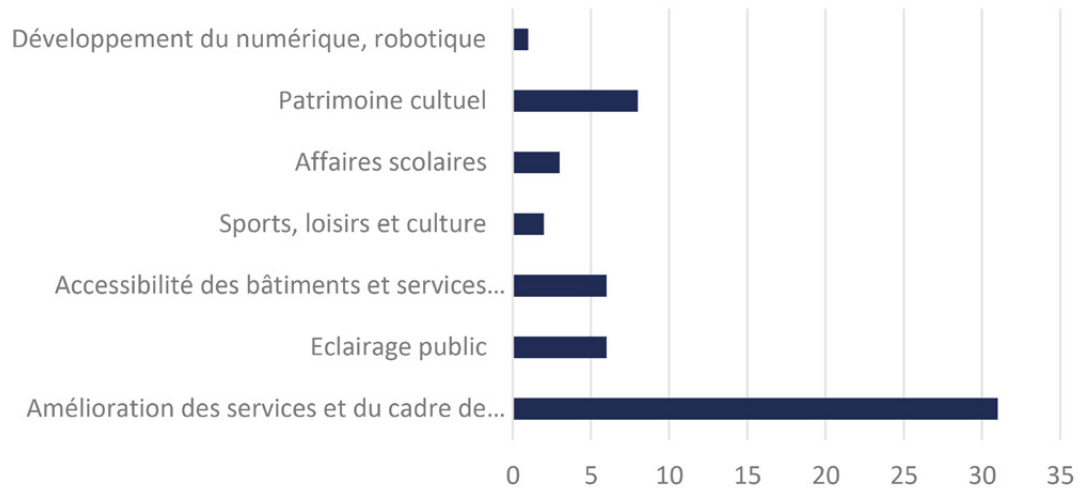
En 2019, 57 projets de 29 communes différentes ont été financés par le Fonds de concours de l'Agglo, pour un budget total de 364 329 €. La majorité des projets ont été financés dans le but d'améliorer les services et le cadre de vie des habitants du Saint-Quentinois. Cette thématique a bénéficié d'un budget de 194 953 € pour l'année 2019, soit un peu plus de 50 % de l'enveloppe totale dédiée.

PROPOSITION D'ACTION

Les porteurs de projet ne sont pas tenus d'évaluer l'impact de leurs actions sur les hommes et les femmes, bien que leurs projets doivent s'adresser à tous. A l'avenir, il pourrait être souhaitable d'instaurer des indicateurs permettant de mesurer à quels publics s'adressent les projets financés.



Nombre de projets financés par thématiques du fonds de concours en 2019

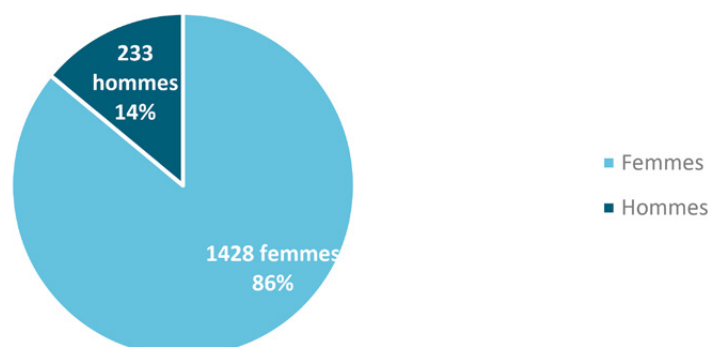


■ ATELIERS A L'ATTENTION DES USAGERS

L'Agglo organise régulièrement des ateliers à destination des usagers dans les communes de l'intercommunalité. En 2019, 1 428 femmes et 233 hommes ont assisté à ces ateliers, soit un taux de féminisation de 86 %. Ce chiffre est à nuancer, car l'attractivité des ateliers et animations proposées varient selon les animations proposées. Ainsi, sur le mois d'août 2019, des structures gonflables ont été installées dans une dizaine de communes du territoire et ont attiré 1 208 personnes, soit 72 % des participants recensées pendant l'année écoulée. Le recensement sexué des participants a débuté avec les ateliers estivaux. Les ateliers ont majoritairement lieu en semaine. Les femmes qui assistent aux ateliers accompagnent principalement des enfants : il peut s'agir notamment d'assistantes maternelles, de parents ou grands-parents en charge de la garde des enfants. La majorité des participants ont entre 26 et 45 ans, et plus de 20 % sont des mineurs. Sur les ateliers structures gonflables, on a recensé un grand nombre de femmes accompagnant leurs enfants.

Le suivi d'indicateurs sexués permet de connaître davantage la population intéressée par les activités proposées par l'Agglo et d'adapter les contenus des animations. On recense un taux de satisfaction de près de 100 % des usagers interrogés sur leur participation aux ateliers. Ce type d'actions publiques semble donc répondre à une attente de la population, majoritairement féminine d'après les statistiques relevées.

Usagers participants aux ateliers dans les communes de l'Agglo - de janvier à août 2019



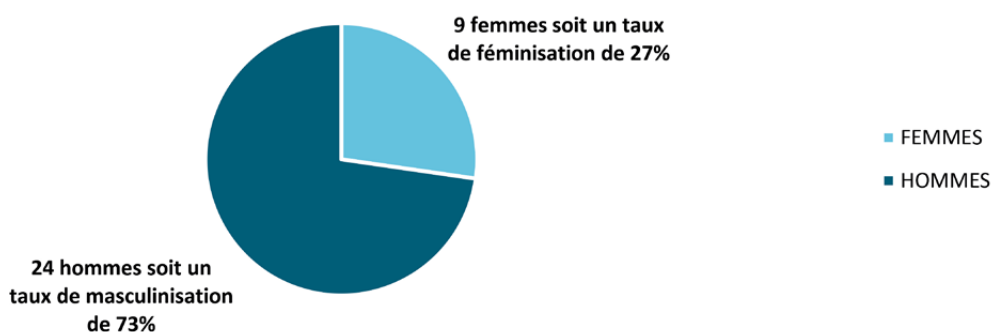
■ LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

➤ CASQ artisans

En novembre 2018, l'Agglo du Saint-Quentinois a renouvelé la convention signée avec la Région des Hauts-de-France, concernant le soutien économique aux artisans du territoire. Cette aide a pour objectif d'améliorer l'outil de production des artisans du territoire, en subventionnant par exemple l'achat de matériel, d'un véhicule ou des travaux d'amélioration des locaux professionnels. L'Agglo dispose d'une enveloppe annuelle de 80 000 €, et peut accompagner les entreprises à hauteur de 3 000 € maximum. Les activités accompagnées permettent de garantir l'équilibre économique du territoire. Les investissements portés par les entreprises sont de l'ordre de 600 000 €. L'Agglo intervient sur des secteurs qui ne sont pas éligibles aux aides régionales.

Sur l'année 2019, les entrepreneurs masculins ont été davantage accompagnés que les entrepreneurs féminins : **24 hommes et 9 femmes ont reçu des subventions en 2019, soit un taux de féminisation de l'aide de 27 %**. Il est important de souligner que 8 des 9 femmes accompagnées ont reçu des subventions au titre d'une activité portée avec leur conjoint. Il s'agit notamment de commerce de bouche, tels que des boulangeries ou des boucheries. Parmi les projets soutenus par des hommes, on dénombre les métiers du bâtiment et de l'automobile (électricité, menuiserie, plomberie, chauffage, peinture, garage/mécanique), et des services à la personne (coiffure, taxi).

Le CASQ Artisans au 30 septembre 2019



➤ L'accompagnement des entreprises

L'Agglo accompagne les entreprises du territoire qui souhaitent s'engager dans une démarche de coaching d'entreprises. Au 30 septembre 2019, 53 entrepreneurs ont été accompagnés, pour travailler sur des problématiques multiples. **On dénombre 12 femmes et 41 hommes accompagnés soit un taux de féminisation de 23 %**. Les problématiques rencontrées par les entrepreneurs ne se distinguent pas selon le genre : hommes et femmes sont confrontés aux mêmes difficultés entrepreneuriales. Les entreprises accompagnées sont majoritairement des petites structures, qui sont confrontées à des difficultés d'ordre organisationnelles (posture du chef d'entreprise, réseautage, étude du marché, protection juridique, etc.).

Coaching d'entreprises proposé par l'Agglo en 2019

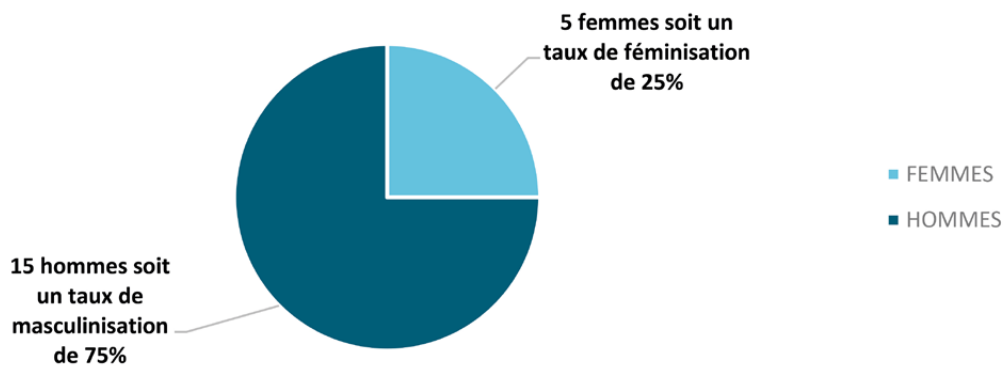


► Créatis, la pépinière d'entreprises

En 2019, 17 structures entrepreneuriales et associatives utilisent les locaux de Créatis pour mener leurs activités. On compte 3 structures portées par un binôme masculin ou mixte. Au total, ce sont donc **20 personnes qui travaillent au quotidien au sein de la pépinière. On compte 5 femmes, soit un quart des effectifs, et 15 hommes, soit un taux de masculinisation de 75 %.**

Les chiffres de 2019 sont moins paritaires que ceux de 2018, où l'on comptabilisait 45 % de femmes et 55 % d'hommes. Les entreprises portées par les hommes à Créatis évoluent dans les domaines du numérique, de l'industrie, du sport, du loisir et de la création artistique. Chez les femmes, on recense des activités liées à la formation, au commerce de gros, à la communication et au numérique.

Entrepreneurs logés à Créatis en 2019



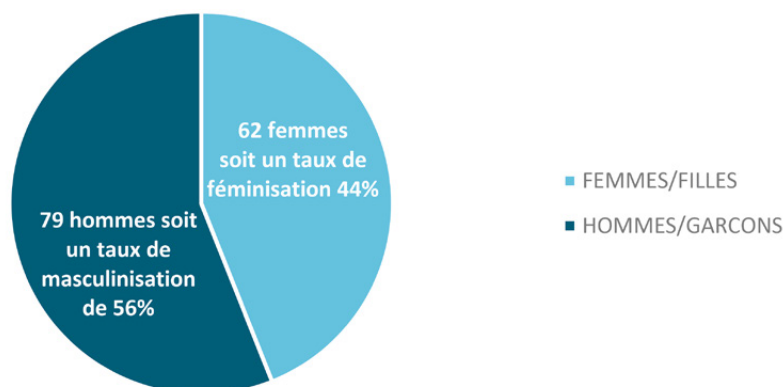
■ L'ÉCOLE DE DANSE ET DE MUSIQUE DE CLASTRES

L'école de musique de Clastres recense 141 élèves, dont 62 femmes/filles et 79 hommes/garçons, soit **un taux de féminisation de 44 %.**

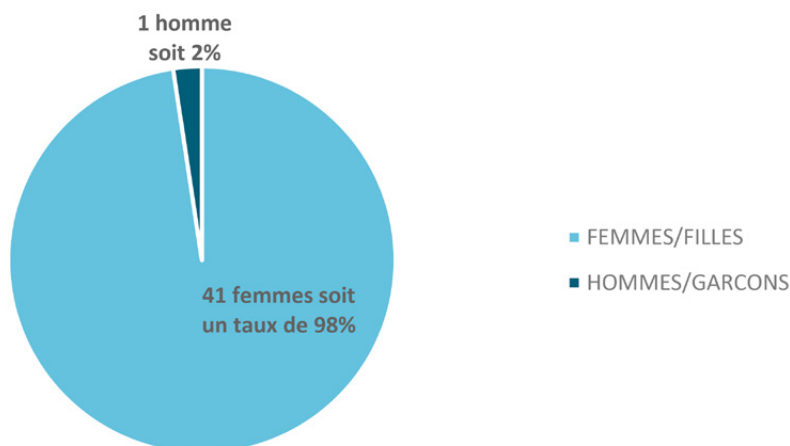
Concernant l'école de danse, 98 % des effectifs sont féminins, avec seulement 1 homme/garçon élève.

Ces chiffres sont similaires à ceux que l'on peut observer partout en France : la pratique de la musique est plus mixte que la pratique de la danse, encore fortement réservée aux filles.

Elèves de l'école de musique de Clastres en 2019



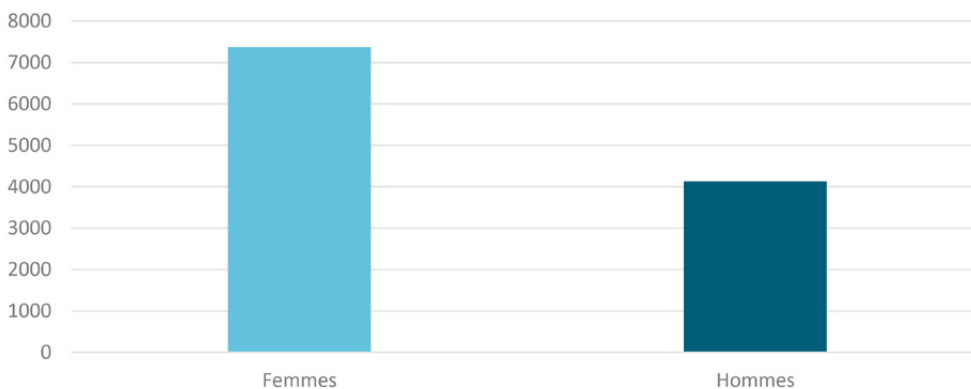
Elèves de l'école de danse de Clastres en 2019



■ LES TRANSPORTS EN COMMUN

L'Agglo du Saint-Quentinois, est, depuis 2017, Autorité Organisatrice de la Mobilité pour les 39 communes du territoire (AMO). Le transport urbain est délégué à Saint-Quentin Mobilités filiale du groupe TRANSDEV jusqu'en 2029. Le réseau de bus est plus connu sous le nom commercial « PASTEL ». Le réseau compte aujourd'hui 6 lignes de transport en commun. En décembre 2014, Transdev a réalisé une étude pour connaître les habitudes d'usages des utilisateurs des transports en commun, notamment sur l'origine et la destination des voyages. Sur les 11 503 questionnaires renseignés, il s'est avéré que 35,9 % des voyageurs étaient des hommes et 64,1 % des femmes.

Enquête menée auprès des usagers des transports en commun PASTEL à Saint-Quentin en 2014



2. L'IMPLICATION DES USAGERS DANS LE TRAVAIL MENÉ PAR L'AGGLO : LE CONSEIL DE DÉVELOPPEMENT

En 2016, l'Agglo a proposé la formation d'un Conseil de Développement local dans le but de développer la démocratie participative et d'inclure davantage les habitants dans la réflexion sur les politiques et projets à mettre en œuvre sur le territoire. Les contributions du Conseil de Développement nourrissent la stratégie de développement et de valorisation du territoire. Les recherches réalisées, les échanges d'expériences, et les entretiens menés avec les partenaires, les élus et les services permettent au Conseil de Développement de formaliser des avis sur des thématiques diverses, telles que l'attractivité des entreprises, la mobilité, l'aménagement de l'espace public ou l'amélioration du bien-être et de la qualité de vie des habitants du territoire. Le Conseil de Développement est composé de 46 personnes, dont 32 hommes et 14 femmes, soit un taux de féminisation de 30 %.

III. LES PISTES DE REFLEXION POUR 2020

1. UNE CONCERTATION MENÉE AVEC LES AGENTS

Un travail collaboratif a été mené auprès des agents, afin de connaître leurs ressentis et leurs besoins vis à vis de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'Agglo. En insufflant une démarche de concertation, l'objectif est de sensibiliser l'ensemble des agents de la collectivité, et que chacun et chacune se sente concerné par cette problématique. L'engagement de l'Agglo dans une démarche de Responsabilité Sociétale (RSO), traduit également cette volonté de travailler à l'égalité entre toutes et tous. Un format dynamique de style World Café, permettant d'échanger librement et en toute créativité a été proposé aux 35 agents mobilisés le 29 novembre pour réfléchir collectivement aux cinq thématiques suivantes :

- Gouvernance des politiques d'égalité professionnelle
- Egal accès aux métiers, aux responsabilités professionnelles, aux formations
- Ecart de rémunération et de déroulement de carrière
- Articulation vie privée-vie pro, parentalité, grossesse
- Prévention et lutte contre les violences sexistes, le harcèlement et les agissements sexistes

Les agents ont fait remonter qu'à l'Agglo, on ne ressent pas de façon permanente les inégalités entre les femmes et les hommes. Cependant, des témoignages ont permis de partager le ressenti de certaines femmes, qui, selon leur milieu de travail, doivent prouver davantage que les hommes ce qu'elles sont capables de faire, leurs compétences et leurs idées. Les inégalités se ressentent au niveau de l'accès à la promotion professionnelle, notamment sur l'accès aux postes à responsabilités. L'équilibre vie pro-vie perso semble être un facteur de frein pour l'accès aux postes à responsabilités, ou pour l'accès aux formations, et ce, notamment chez les personnes gérant des enfants ou des personnes en situation de dépendance.

L'ensemble des agents s'étonne que l'égalité entre les femmes et les hommes soit encore un sujet de débat en 2019. Pour eux, l'égalité est normale, et globalement, on a ressenti une opposition à ce qu'on pourrait nommer « la fabrique à égalité ». Néanmoins, la création d'une cellule Egalité est ressortie dans les deux ateliers.

Les deux groupes de travail ont fait émerger des pistes de questionnements qui pourraient faire l'objet de séances de travail au LabInnoVAgglo afin de poursuivre le travail de concertation engagé et de définir des pistes d'actions. Ainsi :

- Comment favoriser l'intégration et l'acceptation d'une femme dans un milieu d'hommes ou un homme dans un milieu de femmes ?
- Comment communiquer et se mobiliser davantage l'égalité hommes-femmes, en travaillant notamment sur les stéréotypes, attitudes et situations sexistes inconscientes des uns et des autres ?
- Comment soutenir les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de leurs droits et devoirs (parentalité, adaptation vie privée-vie pro en fonction des contraintes de chacun, etc.) ?
- Comment accompagner la mise en œuvre de l'égalité de façon naturelle, et privilégier l'équité plutôt que l'égalité ?

2. LES OBJECTIFS FIXÉS PAR LA LOI N° 2019-828 DU 06 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure de nouvelles obligations à la charge des collectivités territoriales, afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. La loi reprend en partie des éléments présents dans le protocole d'accord de la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 entre la fonction publique, les organisations syndicales et l'Etat ⁽¹²⁾.

En attendant les décrets qui préciseront le contenu des mesures à instaurer, l'Agglo du Saint-Quentinois a pris connaissance du contenu de la loi afin de répondre aux obligations réglementaires dès 2020.

CONTENU DE LA LOI

Indiquer dans les tableaux d'avancement de grade, la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus.

Prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés pour les décisions d'avancement, dans le cadre de ligne directrices de gestion.

Elaborer, après avis du CT et du CHSCT, et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle dans les collectivités et les EPCI de plus de 20 000 habitants.
Il devra comporter des mesures permettant notamment de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égalité dans le déroulement de carrière, de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

L'absence d'élaboration d'un plan d'actions pluriannuel pourra être sanctionnée par une pénalité financière égale au maximum à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Répondre à l'extension du dispositif de nomination équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants.

Créer un dispositif de signalement des violences, discriminations, des actes de harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes, avec, le cas échéant, le concours des centres de gestion.

3. LES MESURES DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS EN TERMES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



- Mesure 1** Répondre aux obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, inscrites dans la loi du 06 août 2019 pourtant sur la transformation de la fonction publique (définition d'un plan d'actions pluriannuel, créer un dispositif de signalement des violences, discriminations, actes de harcèlement moral, sexuel, et agissements sexistes)
- Mesure 2** Veillez au respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes pour toutes les politiques menées par l'Agglo. La collectivité réalise un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis 2017. Il serait intéressant d'instaurer une mission « Egalité professionnelle », afin d'assurer le suivi de cette thématique et de monter en compétences sur le sujet. L'expertise permettait à la collectivité d'être informée et conseillée techniquement, dans le but de mettre en place des actions correctrices.
- Mesure 3** Mettre en place un Comité de suivi Egalité, afin de réfléchir, mettre en œuvre et évaluer les actions et mesures à instaurer à l'Agglo.
Ce Comité, réunissant a minima des agents de la Direction Générale des Services, de la Direction du Développement des Ressources Humaines, et de la Direction du Risque Juridique et des Assemblées et des représentants du personnel, pourrait travailler de façon régulière sur des propositions soumises par la mission « galité professionnelle ». Selon les thématiques abordées, les directions de la collectivité pourront être associées, afin de faire partager leurs visions, expériences et expertises. L'objectif est de progresser à la fois sur la question des ressources humaines et sur les politiques publiques mises en œuvre par l'Agglo.
- Mesure 4** Appliquer les 10 recommandations pour une communication publique sans stéréotypes de sexe, rédigé par le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes ⁽⁹⁾.
- Mesure 5** Renseigner des indicateurs sexués pour toutes les politiques et toutes les activités de l'Agglo, afin de pouvoir bénéficier d'une base de données permettant l'analyse d'égalité entre les femmes et les hommes ⁽⁹⁾.
- Mesure 6** Mener une enquête de terrain afin de mesurer la connaissance des agents sur l'égalité entre les femmes et les hommes et définir l'étendue des stéréotypes à combattre.
Engagement de la discussion et des échanges grâce à la démarche de co-construction engagée auprès des agents le 29 novembre 2019.
- Mesure 7** Développer des actions de ressources humaines en faveur de l'égalité entre toutes et tous
- ▶ En termes de formation : engager une démarche de formation de l'ensemble des agents, à commencer par les managers sur les discriminations au genre, la lutte contre les stéréotypes, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement. Encourager les femmes à partir davantage en formation, et notamment la catégorie C, afin d'équilibrer le temps de formation entre les femmes et les hommes.
 - ▶ En termes d'évolution de carrière : communiquer sur les conséquences du temps partiel sur les pensions de retraites.
 - ▶ En termes de promotion des métiers et de recrutement : communiquer et sensibiliser sur les métiers de l'Agglo, masculiniser et féminiser toutes les offres d'emplois et toutes les fiches de postes, afin d'ouvrir la perspective de tous les métiers aux hommes et aux femmes.
- Mesure 8** Organiser une campagne de promotion des femmes et des hommes de l'Agglo, permettant de sensibiliser à l'égalité entre les genres et de lutter contre les discriminations et les violences. Se saisir de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars pour communiquer et sensibiliser les agents et les usagers sur ces deux thématiques.
- Mesure 9** Saisir le Conseil de Développement sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes sur les politiques menées ou à mener par l'Agglo.

⁽⁹⁾ À retrouver en annexes

IV. ANNEXES

ANNEXE 1 : DÉCRET N° 2015-761 DU 24 JUIN 2015 RELATIF AU RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INTÉRESSANT LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

JORF n°0148 du 28 juin 2015

Texte n°31

DÉCRET N° 2015-761 DU 24 JUIN 2015 RELATIF AU RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INTÉRESSANT LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

NOR: RDFB1510068D

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/6/24/RDFB1510068D/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2015/6/24/2015-761/jo/texte>

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1^{er} janvier 2016 et, pour les régions issues de regroupements au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Notice : en application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Références : le décret est pris pour l'application des articles 61 et 77 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014. Le code général des collectivités territoriales (partie réglementaire) modifié par le présent texte peut être consulté, dans sa version issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, du ministre de l'intérieur et de la ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 51 ;

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment ses articles 61 et 77 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 27 mai 2015 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 4 juin 2015 ;

Vu la saisine du gouvernement de la Polynésie française en date du 11 mai 2015,

Décète :

Article 1

Le chapitre Ier du titre Ier du livre III de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales est complété par un article D. 2311-16 ainsi rédigé :

« Art. D. 2311-16. - I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

Article 2 (...)

Article 3 (...)

Article 4 (...)

Article 5 (...)

Article 6

L'article D. 2573-29 du chapitre III du titre VII du livre V de la deuxième partie du code général des collectivités territoriales est ainsi modifié :

1° Après la référence D. 2311-14 sont insérés les mots : « et l'article D. 2311-16 » ;

2° Il est ajouté un V ainsi rédigé :

« V. - Pour l'application de l'article D. 2311-16, les deux premières phrases du II sont remplacées par la phrase suivante :

« "Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne le recrutement, la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle." »

Article 7 (...)

Article 8

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes, le ministre de l'intérieur, la ministre de la décentralisation et de la fonction publique, la ministre des outre-mer et la secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juin 2015.

Manuel Valls

Par le Premier ministre :

La ministre de la décentralisation et de la fonction publique,

Marylise Lebranchu

La ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,

Marisol Touraine

Le ministre de l'intérieur,

Bernard Cazeneuve

La ministre des outre-mer,

George Pau-Langevin

La secrétaire d'Etat chargée des droits des femmes,

Pascale Boistard

ANNEXE 2 : EXTRAIT DE LA LOI N° 2019-828 DU 06 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

JORF n°0182 du 7 août 2019
Texte n°1

LOI N° 2019-828 DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE (1)

NOR: CPAF1832065L

ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/CPAF1832065L/jo/texte>

Alias : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2019/8/6/2019-828/jo/texte>

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1er août 2019,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Titre V : RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chapitre I^{er} : Égalité professionnelle et prévention des discriminations

Article 80

I.-La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Après l'article 6 ter, il est inséré un article 6 quater A ainsi rédigé :

« Art. 6 quater A.-Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

« Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article, notamment les conditions dans lesquelles le dispositif peut être mutualisé ainsi que les exigences en termes de respect de la confidentialité et d'accessibilité du dispositif. » ;

2° Après l'article 6 sexies, il est inséré un article 6 septies ainsi rédigé :

« Art. 6 septies.-Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux

articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

« Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

« 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. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;

« 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 d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la présente loi établi chaque année par les administrations mentionnées à l'article 2.

« Les comités prévus à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles, aux articles L. 6144-1, L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique et à l'article 25 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

« 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 brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

« Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

II.-Après l'article 26-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, il est inséré un article 26-2 ainsi rédigé :

« Art. 26-2.-Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée. »

III.-L'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique est abrogé.

Article 81

Au deuxième alinéa de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, après le mot : « famille », sont insérés les mots : « ou de grossesse ».

Article 82

L'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi rédigé :

« Art. 6 quater.-I.-Au titre de chaque année civile, les nominations dans les emplois supérieurs de l'Etat, dans les autres emplois de direction de l'Etat et de ses établissements publics, dans les emplois de directeur général des agences régionales de santé, dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et du Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que dans les emplois de direction de la fonction

publique hospitalière doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure.

« Le respect de l'obligation mentionnée au premier alinéa du présent I est apprécié, au terme de chaque année civile, par département ministériel pour l'Etat, ses établissements publics et les agences régionales de santé, par autorité territoriale ou établissement public de coopération intercommunale et globalement pour les établissements relevant de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Toutefois, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation.

« En outre, en cas de fusion de collectivités territoriales ou d'établissements publics de coopération intercommunale, la nomination, dans les six mois à compter de cette fusion, d'un agent occupant un emploi de direction au sein de l'une de ces collectivités ou l'un de ces établissements publics dans un emploi de direction au sein de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion est considérée comme un renouvellement dans le même emploi.

« Lorsque, au titre d'une même année civile, l'autorité territoriale n'a pas procédé à des nominations dans au moins quatre emplois soumis à l'obligation prévue au même premier alinéa, cette obligation s'apprécie sur un cycle de quatre nominations successives entre deux renouvellements généraux des organes délibérants.

« II.-En cas de non-respect de l'obligation prévue au I, une contribution est due, selon le cas, par le département ministériel, la collectivité territoriale ou l'établissement public de coopération intercommunale concerné ainsi que, au titre des nominations dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière, par l'établissement public mentionné à l'article 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée.

« Le montant de cette contribution est égal au nombre de bénéficiaires manquants au regard de l'obligation prévue au I du présent article, constaté au titre de l'année écoulée ou au titre de l'année au cours de laquelle se clôt le cycle de nominations prévu au dernier alinéa du même I multiplié par un montant unitaire.

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent II, l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Le nombre de personnes de chaque sexe devant occuper ces emplois en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Les mesures permettant de tendre vers cette proportion sont définies par chaque employeur au sein du plan d'action prévu à l'article 6 septies.

« III.-Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article, notamment la liste des emplois et types d'emplois concernés, le montant unitaire de la contribution ainsi que les conditions de déclaration, par les redevables, des montants dus. »

Article 83

I.-Après l'article 16 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée, sont insérés des articles 16 ter et 16 quater ainsi rédigés :

« Art. 16 ter.-Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

« Pour la désignation des membres des jurys et des instances de sélection mentionnés au premier alinéa, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

« A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue au deuxième alinéa.

« Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article.

« Art. 16 quater.-La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

« Les recrutements et avancements de fonctionnaires mentionnés au premier alinéa sont ceux organisés sur le fondement :

« 1° De l'article 19, du 1° de l'article 26 et des 2° et 3° de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

« 2° De l'article 36, du 1° de l'article 39 et des 2° et 3° de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

« 3° De l'article 29, du 1° de l'article 35 et des 2° et 3° de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

« Des dérogations au présent article peuvent être prévues par décret en Conseil d'Etat. »

II.-Les articles 20 bis, 26 bis et 58 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée sont abrogés.

III.-Le dernier alinéa de l'article 42 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est supprimé.

IV.-L'article 30-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est abrogé et le dernier alinéa de l'article 35 de la même loi est supprimé.

V.-L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précitée est abrogé.

Article 84

Le II de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un 5° ainsi rédigé :

« 5° Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité. »

Article 85

I.-La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 51, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

2° L'article 54 est ainsi modifié :

a) Les trois dernières phrases du deuxième alinéa sont supprimées ;

b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

3° Après le même article 54, il est rétabli un article 54 bis ainsi rédigé :

« Art. 54 bis.-Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du quatrième alinéa de l'article 51 ou d'un congé parental en application de l'article 54, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour

l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

4° Le 1° de l'article 58 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés, dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 18. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

II.-La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifiée :

1° Le deuxième alinéa de l'article 72 est ainsi modifié :

a) A la première phrase, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

b) A la fin de la seconde phrase, le mot : « corps » est remplacé par les mots : « cadre d'emplois » ;

2° Le deuxième alinéa de l'article 75 est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Cette position est accordée de droit sur simple demande du fonctionnaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de moins de trois ans. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer. En cas de naissances multiples, le congé parental peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire du plus jeune des enfants.

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

3° La section 6 du chapitre V est complétée par un article 75-1 ainsi rédigé :

« Art. 75-1.-Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du troisième alinéa de l'article 72 ou d'un congé parental en application de l'article 75, il conserve, au titre de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emplois. » ;

4° Le 1° de l'article 79 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues au même article 33-5. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

III.-La loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifiée :

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article 62, après le mot : « professionnelle », sont insérés les mots : « ou d'une disponibilité pour élever un enfant » ;

2° L'article 64 est ainsi modifié :

a) Les trois dernières phrases du deuxième alinéa sont supprimées ;

b) Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans cette position, le fonctionnaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant. Il conserve ses droits à l'avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

3° Après le même article 64, il est inséré un article 64-1 ainsi rédigé :

« Art. 64-1.-Lorsque le fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité pour élever un enfant en application du deuxième alinéa de l'article 62 ou d'un congé parental en application de l'article 64, il conserve, au titre

de ces deux positions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

4° Le 1° de l'article 69 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Il est tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion prévues à l'article 26. Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci ; ».

Article 86

La quatrième partie du code de la défense est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article L. 4138-14 est ainsi modifié :

a) Après le mot : « enfant ; », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. » ;

b) La deuxième phrase est ainsi rédigée : « Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

2° Après le troisième alinéa de l'article L. 4138-16, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Dans le cas où le militaire bénéficie d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant, il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. Les modalités d'application du présent alinéa sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° La section 4 du chapitre VIII du titre III du livre Ier est complétée par un article L. 4138-17 ainsi rédigé :

« Art. L. 4138-17.-Lorsque le militaire bénéficie d'un congé pour convenances personnelles pour élever un enfant au titre de l'article L. 4138-16 ou d'un congé parental au titre de l'article L. 4138-14, il conserve, au titre de ces deux dispositions, l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. » ;

4° Le livre III est ainsi modifié :

a) Au cinquième alinéa de l'article L. 4341-1, la référence : « , L. 4138-16 » est supprimée ;

b) Au sixième alinéa de l'article L. 4351-1 et de l'article L. 4361-1, la référence : « , L. 4138-16 » est supprimée ;

c) Au quatrième alinéa de l'article L. 4371-1, la référence : « , L. 4138-16 » est supprimée ;

d) Les articles L. 4341-1, L. 4351-1, L. 4361-1 et L. 4371-1 sont complétés par un alinéa ainsi rédigé :

« Les articles L. 4138-14, L. 4138-16 et L. 4138-17 sont applicables dans leur rédaction résultant de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. »

Chapitre II : Organisation des concours

Article 87

I.- L'avant-dernier alinéa de l'article 19 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

Les concours peuvent être organisés :

a) Au niveau national en vue de pourvoir des emplois offerts sur l'ensemble du territoire national ;

b) Au niveau national en vue de pourvoir des emplois offerts au titre d'une ou de plusieurs circonscriptions administratives déterminées, dans des conditions et selon des critères définis par décret en Conseil d'Etat ;

c) Au niveau déconcentré.

Dans les cas prévus aux a et b, la compétence des ministres en matière d'organisation des concours et, le cas échéant, de nomination subséquente peut être déléguée, par arrêté conjoint du ministre intéressé et du ministre chargé de la fonction publique, après consultation des comités sociaux d'administration, au

représentant de l'Etat dans la région, dans le département, dans les collectivités mentionnées à l'article 72 de la Constitution ou en Nouvelle-Calédonie, pour le recrutement des personnels placés sous son autorité. II.-L'article 1er de la loi n° 66-496 du 11 juillet 1966 relative à la création de corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : Ils peuvent appartenir, dans l'ordre hiérarchique décroissant, aux catégories A, B ou C. ;

2° Après le même premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

Les corps de fonctionnaires de l'Etat pour l'administration de la Polynésie française peuvent être communs à plusieurs départements ministériels. Les agents de ces corps peuvent bénéficier d'actions de formation initiale ou continue communes à celles dont bénéficient les agents relevant des corps régis par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Article 88

Au dernier alinéa du I de l'article 31 de la loi n° 2018-607 du 13 juillet 2018 relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025 et portant diverses dispositions intéressant la défense, le taux : « 30 % » est remplacé par le taux : « 50 % ».

Article 89

L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au début de la première phrase de l'avant-dernier alinéa, les mots : Dans les filières sociale, médico-sociale et médico-technique, sont supprimés ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

Lorsque plusieurs centres de gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours prévues aux 1° et 2° du présent article. Les modalités d'application du présent alinéa sont précisées par décret.

Chapitre III : Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap

Article 90

I.-La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifiée :

1° Le troisième alinéa de l'article 9 ter est supprimé ;

2° Il est ajouté un chapitre V ainsi rédigé :

Chapitre V

« De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés

« Art. 33.-I.-L'Etat est assujetti à l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-2 du code du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 5212-7 et L. 5212-10 du même code.

« Lorsqu'ils comptent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, cette obligation s'applique également :

« 1° Aux établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux ;

- « 2° Aux juridictions administratives et financières ;
- « 3° Aux autorités publiques et administratives indépendantes ;
- « 4° Aux groupements d'intérêt public ;
- « 5° Aux groupements de coopération sanitaire lorsque ces derniers sont qualifiés de personne morale de droit public au sens de l'article L. 6133-3 du code de la santé publique ;
- « 6° Aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux ;
- « 7° Aux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
- « II.-Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ne sont assujettis à l'obligation d'emploi prévue au I du présent article que pour leurs agents permanents. Leurs agents non permanents sont décomptés dans les effectifs de la collectivité ou de l'établissement qui les accueille dans les conditions prévues à l'article 34 de la présente loi, excepté lorsqu'ils remplacent des agents permanents momentanément indisponibles.
- « III.-Tout employeur public qui occupe au moins vingt agents au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder la durée prévue à l'article L. 5212-4 du code du travail.
- « IV.-Les employeurs publics mentionnés au I du présent article qui comptent moins de vingt agents à temps plein ou leur équivalent déclarent leurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- « Art. 34.-I.-Pour le calcul du taux d'emploi fixé à l'article L. 5212-2 du code du travail, l'effectif total pris en compte est constitué, chaque année, de l'ensemble des agents rémunérés par chaque employeur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.
- « Chaque agent compte pour une unité. Toutefois, les agents affectés sur des emplois non permanents ne sont pas comptabilisés lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à six mois au cours de l'année écoulée.
- « II.-Outre les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :
 - « 1° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement en application de l'article 63 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, des articles 81 à 85-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ou des articles 71 à 75-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;
 - « 2° Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité en application de l'article 65 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, de l'article L. 417-8 du code des communes, du III de l'article 119 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ou de l'article 80 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée ;
 - « 3° Les titulaires d'un emploi réservé attribué en application du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- « Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.
- « III.-Le taux d'emploi correspond à l'effectif déterminé au II du présent article par rapport à celui du I.
- « Art. 35.-I.-Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est un établissement public national ayant pour mission de :
 - « 1° Favoriser l'accueil, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein des trois fonctions publiques, ainsi que leur formation et leur information ;
 - « 2° Conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés.
- « II.-Un comité national, composé de représentants des employeurs publics, des personnels, du service public de l'emploi et des personnes handicapées :
 - « 1° Définit les orientations concernant l'utilisation des crédits du fonds et sa politique de conventionnement avec les employeurs publics ;
 - « 2° Oriente l'activité des comités locaux et les actions territoriales du fonds ;
 - « 3° Détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes handicapées sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du fonds ;

« 4° Etablit un rapport annuel, qui est ensuite soumis au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

« Art. 36.-Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique publie, dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics.

« Art. 37.-I.-Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique est saisi par les employeurs publics ou, le cas échéant, par les personnes mentionnées au II de l'article 34.

« II.-Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique et avec lesquels le fonds a conclu une convention.

« Art. 38.-I.-Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation d'emploi en versant au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer.

« Cette contribution est calculée en fonction du nombre d'unités manquantes constatées chaque année, à une date fixée par décret en Conseil d'Etat.

« II.-Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre :

« 1° Le nombre total d'agents rémunérés par l'employeur auquel est appliquée la proportion fixée à l'article L. 5212-2 du code du travail, arrondi à l'unité inférieure ;

« 2° Et le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi effectivement rémunérés par l'employeur.

« III.-Le montant de la contribution est égal au nombre d'unités manquantes, multiplié par un montant unitaire. Sous réserve des spécificités de la fonction publique, les modalités de calcul de ce montant unitaire sont identiques à celles prévues à l'article L. 5212-9 du même code.

« Pour les services de l'Etat, le calcul de la contribution est effectué au niveau de l'ensemble des personnels rémunérés par chaque ministère.

« Peuvent être déduites du montant de la contribution :

« 1° Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;

« 2° Les dépenses mentionnées à l'article L. 5212-10-1 dudit code, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

« IV.-Les employeurs publics déposent auprès du comptable public compétent une déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat.

« Le contrôle de la déclaration annuelle est effectué par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

« À défaut de déclaration et de régularisation dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, l'employeur public est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Le montant de sa contribution est alors calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré. Dans cette situation ou dans les cas de défaut de paiement ou de paiement insuffisant, le gestionnaire du fonds émet un titre exécutoire qui est recouvré par le comptable public compétent selon les règles applicables au recouvrement des créances étrangères à l'impôt et au domaine.

« Art. 39.-Les associations ayant pour objet principal la défense des intérêts des bénéficiaires du présent chapitre peuvent exercer une action civile lorsque les employeurs publics ne respectent pas les prescriptions du présent chapitre et que cette situation porte un préjudice certain à l'intérêt collectif qu'elles représentent.

« Art. 40.-Les conditions d'application du présent chapitre sont précisées par décret en Conseil d'Etat. »

II.-Les articles L. 323-2 à L. 323-8-8 du code du travail sont abrogés.

III.-La section 1 du chapitre Ier du titre III de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est ainsi modifiée :

1° A la fin du II de l'article 68, la référence : « L. 323-2 du même code » est remplacée par la référence : « 34 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires » ;

2° Les articles 72 à 74 sont abrogés.

IV.-L'article 5 de la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes est abrogé.

V.-A la fin de l'avant-dernière phrase du III de l'article L. 712-6-1 du code de l'éducation, les mots : « instituée par l'article L. 323-2 du code du travail » sont remplacés par les mots : « d'emploi de travailleurs handicapés prévue à l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

VI.-Au VI de l'article 208 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, la référence : « L. 323-8-6-1 du même code » est remplacée par la référence : « 35 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ».

VII.-Le deuxième alinéa de l'article 122 de la loi n° 2014-1654 du 29 décembre 2014 de finances pour 2015 est ainsi modifié :

1° A la fin de la première phrase, la référence : « mentionné à l'article L. 323-8-6-1 du code du travail » est supprimée ;

2° A la fin de la seconde phrase, les mots : « même code » sont remplacés par les mots : « code du travail ».

VIII.-Le présent article entre en vigueur le 1er janvier 2020. A titre dérogatoire, le IV de l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires entre en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'Etat et, au plus tard, le 1er janvier 2022.

Article 91

À titre expérimental et pour une durée de cinq ans à compter de la publication de la présente loi, les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent être titularisées, à l'issue d'un contrat conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'elles occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce au vu du parcours professionnel de l'agent et après un entretien avec celui-ci.

Un décret en Conseil d'Etat définit les modalités de cette expérimentation. Il précise les conditions minimales de diplôme exigées et les conditions du renouvellement éventuel du contrat d'apprentissage.

Une évaluation de cette expérimentation est présentée au Parlement un an avant son terme.

Article 92

I.-L'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I.- » ;

b) Les mots : « de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée » sont remplacés par les mots : « de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ainsi que de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle » ;

2° Sont ajoutés des II, III, IV et V ainsi rédigés :

« II.-Tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

« L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

« La fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

« III.-Pour tout changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité, les administrations mentionnées à l'article 2 de la présente loi prennent les mesures appropriées permettant aux agents mentionnés au I du présent

article de conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail.

« IV.-Le Conseil national consultatif des personnes handicapées est saisi pour avis des projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'accueil, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

« V.-Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'application du présent article. »

II.-L'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa du I, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° Le dernier alinéa du même I est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent I ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation.

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'avant-dernier alinéa du présent I. » ;

3° Au III, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

III.-L'article 35 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent article ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

IV.-Le I de l'article 27 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ayant fait l'objet d'une orientation en milieu ordinaire de travail par la commission prévue à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles » sont supprimés ;

2° L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« Des dérogations aux règles normales de déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens sont prévues afin d'adapter la durée et le fractionnement des épreuves à la situation des candidats mentionnés au premier alinéa du présent I ou de leur apporter les aides humaines et techniques nécessaires précisées par eux préalablement au déroulement des épreuves. Des temps de repos suffisants sont accordés à ces candidats entre deux épreuves successives, de manière à leur permettre de composer dans des conditions compatibles avec leur situation. Les conditions d'application de ces dérogations sont fixées par décret en Conseil d'Etat. » ;

3° Au dernier alinéa, les mots : « fonctionnaires handicapés » sont remplacés par les mots : « agents publics en situation de handicap ».

Article 93

A compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31 décembre 2025, par dérogation à l'article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires mentionnés à

l'article 2 de la même loi en situation de handicap relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail peuvent accéder à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics. Au terme d'une durée minimale de détachement, qui peut, le cas échéant, être renouvelée, ils peuvent être intégrés dans ce corps ou cadre d'emplois. Le détachement et, le cas échéant, l'intégration sont prononcés après appréciation par une commission de l'aptitude professionnelle des fonctionnaires à exercer les missions du corps ou cadre d'emplois.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du premier alinéa du présent article, notamment la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement éventuel et les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration. Il fixe également la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire.

Au plus tard un an avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Titre VI : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 94

I. - Le II de l'article 2 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale.

II. - A. - Les articles 4, 8 et 12 entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Par dérogation au premier alinéa du présent A, à compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la présente loi et jusqu'au prochain renouvellement général de ces instances :

1° Les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service ;

2° Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

3° Les comités techniques sont compétents pour l'examen des lignes directrices mentionnées à l'article 30 et du plan d'action mentionné à l'article 80.

B. - L'article 6 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

C. - Le b du 2° du I de l'article 11 entre en vigueur au titre des affectations prenant effet à compter du 1er janvier 2020.

D. - Le a du 2° et le 4° du I de l'article 11 entrent en vigueur en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

E. - L'article 13 entre en vigueur lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

III. - Le I de l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales est abrogé lors de la mise en place des comités sociaux d'établissement prévus aux articles L. 6144-3 et L. 6144-3-1 du code de la santé publique dans leur rédaction résultant du IV de l'article 4 de la présente loi et du comité social d'établissement prévu à l'article L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles dans sa rédaction résultant du VI de l'article 4 de la présente loi.

IV. - L'article 10 s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Par dérogation au premier alinéa du présent IV :

1° Les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des attributions des commissions administratives paritaires à compter du 1er janvier 2020, au sein de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ;

2° Le I, le 1° du III , les 2° et 6° du V et le VI de l'article 10 de la présente loi ainsi que les quatre premiers alinéas de l'article 14 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant du 1° du II de l'article 10 de la présente loi, entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances ;

3° Le 1° du V de l'article 10 entre en vigueur le lendemain de la publication de la présente loi.

V. - L'article 16, les I, II et IV de l'article 18 et l'article 21 de la présente loi entrent en vigueur le lendemain de la publication des dispositions réglementaires prises pour l'application de l'article 15.

VI. - L'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction résultant de l'article 25 de la présente loi s'applique aux décisions individuelles relatives aux mutations prenant effet à compter du 1er janvier 2020.

VII. - L'article 27 entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

VIII. - L'article 30, en tant qu'il concerne les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de mobilité dans la fonction publique de l'Etat, s'applique aux décisions individuelles prises à compter du 1er janvier 2020.

L'article 30, en tant qu'il concerne les compétences des commissions administratives paritaires en matière de promotion et d'avancement ainsi que les lignes directrices de gestion qui fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours, s'applique en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

IX. - Le 2° des III et IV de l'article 31 entre en vigueur après le prochain renouvellement général des instances.

X. - Les articles L. 232-2, L. 232-3, L. 232-7, L. 712-6-2 et L. 811-5 du code de l'éducation, dans leur rédaction antérieure à l'article 33 de la présente loi, demeurent applicables aux procédures en cours à la date de publication de la présente loi, ainsi qu'aux appels formés contre les décisions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche.

XI. - L'article 32 n'est pas applicable aux recours formés contre les sanctions disciplinaires intervenues avant la date de publication de la présente loi devant les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire régis par les dispositions abrogées ou supprimées par le même article 32. La validité des dispositions réglementaires nécessaires à l'organisation et au fonctionnement des organes supérieurs de recours précités est maintenue pour l'application du présent XI.

XII. - Les articles 34 et 35 entrent en vigueur le 1er février 2020.

La commission de déontologie de la fonction publique est saisie et examine les demandes faites, jusqu'au 31 janvier 2020, sur le fondement du chapitre IV de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi. L'absence d'avis de la commission dans un délai de deux mois à compter de sa saisine vaut avis de compatibilité. Ses membres demeurent en fonction jusqu'à la fin de l'examen des saisines.

Les demandes présentées à compter du 1er février 2020 sont examinées par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, dans les conditions prévues au même chapitre IV, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XIII. - Les e et f du 3° de l'article 50 entrent en vigueur à compter du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIV. - Les I et II de l'article 58 entrent en vigueur à compter de la publication des dispositions réglementaires prises pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2020.

XV. - L'article 66 s'applique aux fonctionnaires de l'Etat dont la mise à disposition ou le détachement est prononcé ou renouvelé avec prise d'effet à compter du 1er janvier 2020.

XVI. - L'article 78 de la présente loi est applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emploi pris en charge à la date de publication de la présente loi par le Centre national de la fonction publique territoriale ou un centre de gestion selon les modalités suivantes :

1° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis moins de deux ans, la réduction de 10 % par an de la rémunération débute deux ans après leur date de prise en charge ;

2° Pour les fonctionnaires pris en charge depuis deux ans ou plus, la réduction de 10 % par an entre en vigueur un an après la publication de la présente loi ;

3° Les fonctionnaires pris en charge à la date de publication de la présente loi, d'une part, et le centre de gestion compétent ou le Centre national de la fonction publique territoriale, d'autre part, disposent d'un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi pour élaborer conjointement le projet personnalisé destiné à favoriser le retour à l'emploi ;

4° Sans préjudice des cas de licenciement prévus à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa rédaction résultant de la présente loi, la prise en charge des fonctionnaires relevant depuis plus de dix ans, à la date de publication de la présente loi, du Centre national de la fonction publique territoriale ou du centre de gestion cesse dans un délai d'un an à compter de cette même date. Dans les autres cas, la durée de prise en charge constatée antérieurement à la date de publication de la présente loi est prise en compte dans le calcul du délai au terme duquel cesse cette prise en charge. La prise en charge cesse selon les modalités définies au IV dudit article 97, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XVII. - Les plans d'action mentionnés à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée sont élaborés par les administrations au plus tard au 31 décembre 2020.

XVIII. - Pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, l'article 82 entre en vigueur à compter du prochain renouvellement général de leurs assemblées délibérantes et, s'agissant du Centre national de la fonction publique territoriale, à compter du renouvellement de son conseil d'administration à l'issue du prochain renouvellement général des conseils municipaux.

XIX. - A. - Les dispositions de la présente loi sont directement applicables aux administrations parisiennes :

1° Aux dates prévues pour les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi ;

2° Aux dates prévues pour les administrations de l'Etat, lorsqu'elles modifient des dispositions de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

B. - Les articles 33-5, 72, 75-1 et 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée sont applicables aux agents des administrations parisiennes dans leur rédaction résultant de la présente loi.

C. - Les emplois de sous-directeur des administrations parisiennes et les emplois de directeur général et directeur général adjoint des services des mairies d'arrondissement de Paris dont la population est supérieure à 80 000 habitants peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, dans sa rédaction résultant de la présente loi.

XX. - Le titre Ier et les articles 25, 27 et 30 de la présente loi s'appliquent nonobstant toute disposition statutaire contraire.

Article 95

Le Gouvernement remet chaque année au Parlement un rapport précisant le montant des rémunérations des membres nommés au sein du Conseil constitutionnel, des autorités administratives et publiques indépendantes et des agences de l'Etat.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait au fort de Brégançon, le 6 août 2019.



Emmanuel Macron

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
Edouard Philippe

La garde des sceaux, ministre de la justice,
Nicole Belloubet

Le ministre de l'Europe et des affaires étrangères,
Jean-Yves Le Drian

La ministre des armées,
Florence Parly

La ministre de la transition écologique et solidaire,
Elisabeth Borne

La ministre des solidarités et de la santé,
Agnès Buzyn

Le ministre de l'économie et des finances,
Bruno Le Maire

Le ministre de l'action et des comptes publics,
Gérald Darmanin

La ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation,
Frédérique Vidal

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,
Jacqueline Gourault

La ministre des outre-mer,
Annick Girardin

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,
Didier Guillaume

La ministre des sports,
Roxana Maracineanu

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations,
Marlène Schiappa

La secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées,
Sophie Cluzel

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics,
Olivier Dussopt

(1) Travaux préparatoires : loi n° 2019-828.

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 1802 ;

Rapport de Mme Emilie Chalas, au nom de la commission des lois, n° 1924 ;

Rapport d'information de Mme Laurence Gayte, au nom de la délégation aux droits des femmes, n° 1873 ;

Rapport d'information de M. Eric Poulliat, au nom de la délégation aux collectivités territoriales, n° 1909 ;

Discussion les 13, 14, 16, 17, 20 et 21 mai 2019 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 28 mai 2019 (TA n° 279).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 532 (2018-2019) ;

Rapport de Mme Catherine Di Folco et M. Loïc Hervé, au nom de la commission des lois, n° 570 (2018-2019) ;

Texte de la commission n° 571 (2018-2019) ;

Discussion les 18, 19, 20, 25, 26 et 27 juin 2019 et adoption le 27 juin 2019 (TA n° 121, 2018-2019).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 2083 ;

Rapport de Mme Emilie Chalas, au nom de la commission mixte paritaire, n° 2115 ;

Discussion et adoption le 18 juillet 2019 (TA n° 321).

Sénat :

Rapport de Mme Catherine Di Folco, au nom de la commission mixte paritaire, n° 633 (2018-2019) ;

Texte de la commission n° 634 (2018-2019) ;

Discussion et adoption le 23 juillet 2019 (TA n° 140, 2018-2019).

Conseil constitutionnel :

Décision n° 2019-790 DC du 1er août 2019 publiée au Journal officiel de ce jour.

ANNEXE 3 : EXTRAIT DE LA CHARTE DES DROITS ET DES DEVOIRS DES AGENTS DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS CONCERNANT L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ POUR LA PROTECTION DES AGENTS.

Article 22 – Protection contre le harcèlement moral

« Aucun agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, en prenant en considération :

- le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au paragraphe ci-dessus,
- le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements,
- ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus est passible d'une procédure pénale et d'une sanction disciplinaire. »

Article 23 – Protection contre le harcèlement sexuel

« Aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur cet agent dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir témoigné des agissements définis ci-dessus ou pour les avoir relatés.

Tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus, est passible de procédures pénales et disciplinaires. »

ANNEXE 4 : LES ACTIONS DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2018, RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 30 novembre 2018, la fonction publique a signé, avec les organisations syndicales et les employeurs publics, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un travail de plusieurs mois, lancé par le Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a permis aux partenaires sociaux de dégager cinq axes d'actions pour engager la responsabilité des employeurs en matière d'égalité professionnelle, de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes. L'objectif affiché par le texte est d'obtenir des résultats tangibles avant 2022. Les collectivités concernées ont jusqu'à fin décembre 2020 pour engager des actions permettant de répondre aux objectifs des cinq axes présentés ci-contre. Ce protocole n'est pas opposable aux collectivités qui ne l'auraient pas appliqué.

AXE 1 – RENFORCER LA GOUVERNANCE DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières.

<p>Action 1.1 :</p> <p>Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »</p>	<p>Réalisation d'un plan d'action pluriannuel devant comporter obligatoirement des mesures sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prévention et le traitement des écarts de rémunération • La mixité des métiers, les parcours professionnels et le déroulement de carrière • L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle • La lutte contre les violences sexuelles et sexistes
<p>Action 1.2 :</p> <p>Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.</p>	<p>Les comités techniques et comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail, et les futures instances en charge des questions collectives, devront être pleinement associées et consultées dans le cadre du suivi de la mise en œuvre des plans d'actions « égalité professionnelle », en fonction de leur périmètre de compétences et selon des modalités pratiques définies dans les plans d'actions.</p>
<p>Action 1.3 :</p> <p>Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social</p>	<p>Appliquer les règles de composition équilibrée des instances de dialogue social, afin que celles-ci soient représentatives des personnes ou services représentés.</p>
<p>Action 1.4 :</p> <p>Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle</p>	<p>Produire des données sexuées, les suivre et les analysées pour tous les services et toutes les politiques menées sur le territoire communautaire, afin de nourrir les plans d'actions. Des remontées annuelles des données pourront être demandées par les services de l'Etat.</p>
<p>Action 1.5 :</p> <p>Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité, travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place.</p>	<p>Chaque employeur public doit être doté d'un ou plusieurs référents Egalité, et peut s'appuyer sur un réseau de référents mutualisés chargés du déploiement des politiques d'égalité et de la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les politiques de ressources humaines.</p> <p>Les référents ont un rôle essentiel d'information, de conseil, d'alerte, tant auprès des agents que de leur administration. Ils doivent être formés sur les enjeux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et le harcèlement, dans l'année qui suit leur désignation.</p>
<p>Action 1.6 :</p> <p>Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle</p>	<p>Afin de favoriser le déploiement des politiques d'égalité professionnelle, les personnels d'encadrement doivent systématiquement être formés aux questions d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de déconstruction des stéréotypes, et de prévention des violences sexuelles et sexistes.</p> <p>L'évaluation annuelle des cadres supérieurs et dirigeants doit être modifiée afin d'intégrer une évaluation de leur action en ce domaine.</p>

<p>Action 1.7 : Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique.</p>	<p>Sera alimenté par les pénalités financières dispensées aux employeurs de la fonction publique d'Etat au titre du dispositif des nominations équilibrées et du non-respect des plans d'action « égalité professionnelle ».</p> <p>Le fonds servira à cofinancer des actions de prévention et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.</p>
<p>Action 1.8 : Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.</p>	<p>Les employeurs publics veillent à informer et associer les agents publics dans le cadre de l'élaboration des plans d'actions Egalité professionnelle selon des formes adaptées (consultations en ligne, constitution de groupes tests, appels à idées, ...).</p> <p>Les agents publics sont également informés de l'état d'avancement du plan d'actions, par tout moyen approprié.</p>
<p>AXE 2 : CREER LES CONDITIONS D'UN EGAL ACCES AUX METIERS ET AUX RESPONSABILITES PROFESSIONNELLES</p>	
<p><i>Il prévoit notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.</i></p>	
<p>Action 2.1 : Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de services publics pour une plus grande mixité des métiers</p>	<p>Les employeurs publics s'engagent à lutter, notamment dans leurs politiques et pratiques de recrutement, titulaire ou contractuel, contre les stéréotypes de genre afin d'assurer une véritable mixité dans leurs équipes et à lutter contre les discriminations à toutes les étapes du recrutement.</p>
<p>Action 2.2 : Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations</p>	<p>La sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations constitue une priorité afin de faire évoluer les comportements. Elle devra être obligatoire pour tous les agents publics.</p>
<p>Action 2.3 : Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique.</p>	<p>La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 renforcée par la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose aux employeurs publics un taux de primo-nominations équilibrés entre les femmes et les hommes de 40 % depuis 2017. L'objectif est de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction et de responsabilité supérieures.</p> <p>Pour la fonction publique territoriale, le seuil des collectivités concernées passe de 80 000 à 40 000 habitants et ne s'applique que si la collectivité ou l'établissement dispose d'au moins trois emplois fonctionnels.</p>
<p>Action 2.4 : Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique</p>	<p>Ne concerne que la fonction publique d'Etat.</p>

AXE 3 : SUPPRIMER LES SITUATIONS D'ECARTS DE REMUNERATION ET DE DEROULEMENT DE CARRIERE

Il prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

<p>Action 3.1 : Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique</p>	<p>Les causes des écarts de rémunération sont multiples et doivent être clairement identifiées et chiffrées au niveau le plus proche des agents. Un outil établi et mis à disposition des employeurs publics de manière progressive et permettra d'autodiagnostiquer les écarts de rémunération des agents publics, tels que par exemple, la démographie, les conditions d'avancement et de déroulement de la carrière, les primes, les heures supplémentaires etc...</p>
<p>Action 3.2 : Intégrer, dans les plans d'action « Egalité professionnelle », des mesures de résorption des écarts de rémunération</p>	<p>Il s'agira de développer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un calendrier de déploiement de l'évaluation progressive des écarts de rémunération de l'ensemble des corps, cadres d'emplois et emplois, • Des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, • Des actions assorties d'objectifs chiffrés de résorption des écarts de rémunération à des échéances déterminées.
<p>Action 3.3 : Assurer la transparence des rémunérations</p>	<p>La rémunération doit être plus lisible, car elle constitue un facteur d'attractivité pour les employeurs publics et une motivation pour les agents. Le manque de transparence peut nuire à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ne permet pas une comparaison optimale des postes et l'identification de biais discriminatoires.</p>
<p>Action 3.4 : Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière</p>	<p>Des dispositions doivent être inscrites dans la loi de transformation de la fonction publique, concernant la conservation des droits à l'avancement d'échelon de l'agent bénéficiant d'un congé ou d'une disponibilité pour élever son enfant. La disponibilité de droit devrait être effective jusqu'au 12 ans de l'enfant.</p>
<p>Action 3.5 : Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental</p>	<p>Afin de permettre aux agents publics de bénéficier d'une alternative au congé parental, tout agent public bénéficiant d'un temps partiel annualisé pourra choisir de cumuler la période non-travaillée sur une durée limitée dans le temps. L'objectif est de permettre à l'agent de lisser l'impact de la période d'absence sur sa rémunération. Ce mode d'organisation sera de droit pour les parents d'un enfant de moins de trois ans.</p>
<p>Action 3.6 : Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement</p>	<p>Les dispositions relatives à l'avancement de grade seront modifiées afin de prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes dans les corps, cadres d'emplois et grades concernés lors de l'élaboration des tableaux d'avancement au choix.</p>

AXE 4 : MIEUX ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE GROSSESSE, LA PARENTALITE ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE

Il prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant.

<p>Action 4.1 : Reconnaître la coparentalité</p>	<p>Il s'agit d'un enjeu important pour favoriser le partage égal des responsabilités entre les deux parents, mais également accompagner la parentalité dans toutes ses composantes, pour accompagner l'évolution des structures familiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Créer une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint ou à la conjointe agent public de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse • Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
<p>Action 4.2 : Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence</p>	<p>Afin de protéger les femmes enceintes, les congés de maladie pendant la grossesse sont exclus du champ d'application de la journée de carence, qu'ils résultent ou non d'un état pathologique lié à la grossesse. Cette mesure sera portée dans le cadre du projet de loi fonction publique.</p>
<p>Action 4.3 : Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux</p>	<p>Ne concerne que la fonction publique d'Etat.</p>
<p>Action 4.4 : Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité</p>	<p>Afin que la grossesse ne soit pas un obstacle ou une source de discrimination à l'encontre des femmes qui réussissent un concours de la fonction publique, il est rappelé que les fonctionnaires stagiaires bénéficient du droit au congé de maternité, paternité ou d'adoption dans les mêmes conditions que les autres agents publics et que la prolongation de stage imputable à l'un de ces congés est sans effet sur la date de titularisation dans le corps ou cadre d'emplois.</p>
<p>Action 4.5 : Assouplir les règles d'utilisation du congé parental</p>	<p>Afin de donner plus de souplesse dans l'utilisation du congé parental et de mieux satisfaire les besoins des agents, la durée minimale de placement en congé parental sera réduite à deux mois, contre six mois aujourd'hui, et les règles du renouvellement du congé parental seront simplifiées. Ces assouplissements doivent s'intégrer aux décrets relatifs aux positions statutaires courant 2019.</p>
<p>Action 4.6 : Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail</p>	<p>Les employeurs préciseront, dans leur plan d'action « Egalité professionnelle » les mesures mises en place pour favoriser l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle, notamment relatives à l'organisation du temps de travail, assorties d'indicateurs de suivi. Une attention particulière devra être accordée aux femmes en état de grossesse, aux parents de jeunes enfants ainsi qu'aux aidants familiaux.</p>
<p>Action 4.7 : Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics</p>	<p>Les employeurs publics s'engagent à renforcer les dispositifs d'accompagnement des parents de jeunes enfants, notamment par la mise à disposition de solutions de garde d'enfants, à tous les niveaux pertinents. Ils veilleront notamment à prendre en considération la question des horaires atypiques dans les dispositifs mis en œuvre à l'attention des parents de jeunes enfants.</p>

AXE 5 : RENFORCER LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES, LE HARCELEMENT ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

<p>Action 5.1 : Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « Egalité professionnelle » des employeurs publics</p>	<p>Les plans d'action « Egalité professionnelle » devront comporter obligatoirement un axe relatif à la prévention et la lutte contre l'ensemble des violences sexuelles et sexistes qui précisera le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures définies. Des indicateurs de suivi des signalements et de leur traitement devront être inclus dans les plans d'actions.</p>
<p>Action 5.2 : Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public</p>	<p>Cette obligation vise à s'assurer que toutes les situations de violences sexuelles et sexistes y compris de harcèlement moral ou sexuel, seront traitées en respect du principe « tolérance zéro ». Il s'agira de privilégier la mise en place d'un dispositif collégial ou d'une équipe pluridisciplinaire et de prévoir systématiquement des mesures d'accompagnement et de protection des victimes.</p>
<p>Action 5.3 : Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de services publics) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</p>	<p>La formation des agents publics constitue un levier déterminant pour prévenir et mieux traiter les situations de violences.</p>
<p>Action 5.4 : Accompagner les agents victimes de violences</p>	<p>En lien étroit avec les acteurs de la prévention, les employeurs publics sont tenus de prendre toutes les mesures visant à assurer le soutien et l'accompagnement des agents victimes d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou d'agissements sexistes. L'auteur présumé des violences devra faire l'objet de mesures conservatoires pour permettre la neutralité de l'enquête et assurer la protection de la victime.</p>
<p>Action 5.5 : Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire</p>	<p>Les employeurs doivent prendre toutes les mesures utiles pour engager les procédures disciplinaires dans les plus brefs délais.</p>

ANNEXE 4 : LES 10 RECOMMANDATIONS DU HAUT CONSEIL À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR UNE COMMUNICATION PUBLIQUE SANS STÉRÉOTYPES DE SEXE.

10 RECOMMANDATIONS pour une communication publique sans stéréotype de sexe

- ✓ **1 Éliminer toutes expressions sexistes**
- ✓ **2 Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions**
- ✓ **3 User du féminin et du masculin**
dans les messages adressés à tous et toutes
- ✓ **4 Utiliser l'ordre alphabétique** lors d'une énumération
- ✓ **5 Présenter intégralement l'identité**
des femmes et des hommes
- ✓ **6 Ne pas réserver aux femmes**
les questions sur la vie personnelle
- ✓ **7 Parler «des femmes» plutôt que de «la femme»,**
*de la « journée internationale des droits des femmes »
plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des « droits de l'homme »*
- ✓ **8 Diversifier les représentations** des femmes
et des hommes
- ✓ **9 Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes**
 - sur les images et dans les vidéos ;
 - qui font l'objet d'une communication ;
 - à la tribune d'événements
ainsi que dans le temps de parole ;
 - parmi les noms de rues, des bâtiments,
des équipements, des salles.
- ✓ **10 Former les professionnel.le.s et diffuser ce guide**



