

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

**OBJET**

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

==

**Rapporteur :  
Mme la Présidente**

Date de convocation :  
11/02/21

Date d'affichage :  
11/02/21

Nombre de Conseillers  
en exercice : 76

Quorum : 26

Nombre de Conseillers  
présents ou représentés : 76

Nombre de Conseillers  
votants : 76

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL  
DES DELIBERATIONS**

**Séance du 17 février 2021 à 18h00**

**en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.**

Sont présent(e)s :

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCQ, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLEROT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEWICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHTNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s :

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s) :

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

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, par 75 voix pour et 1 abstention adopte le rapport présenté.

S'est abstenu(e) (par vote présent ou par pouvoir): Olivier TOURNAY

Pour extrait conforme,



**Frédérique MACAREZ**  
Présidente de la Communauté  
d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52262-DE-1-1

**Acte certifié exécutoire**

Réception par le préfet : 19 février 2021

Publication : 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente"  
par délégation



RAPPORT SUR LA SITUATION  
EN MATIÈRE



D'ÉGALITÉ  
FEMMES / HOMMES

# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNEE 2020

Introduction.....	2
1. Des constats d'inégalités toujours criants à l'échelle nationale	2
2. Objectifs du rapport	2
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 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	3
5. L'Agglo du Saint-Quentinois	3
I. L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'Agglo.....	10
1. Les effectifs de la collectivité au 30 septembre 2020 .....	10
2. Le recrutement et les mouvements internes.....	16
3. La formation .....	18
4. La promotion professionnelle .....	24
5. La rémunération.....	25
6. Les conditions de travail.....	31
7. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle .....	36
II. Les usagers et bénéficiaires des politiques publiques de l'Agglo du Saint-Quentinois.....	42
1. Les politiques menées par l'Agglo du Saint-Quentinois.....	42
2. L'implication des usagers dans le travail mené par l'Agglo : le Conseil de Développement	49
III. Le plan d'action pluriannuel 2021/2023 décliné en trois axes.....	51
1. Axe 1 : Faire progresser les agents tout au long de leur parcours professionnel.....	51
2. Axe 2 : Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels .....	53
3. Axe 3 : Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail .....	54

## INTRODUCTION

### **1. DES CONSTATS D'INEGALITES TOUJOURS CRIANTS A L'ECHELLE 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 2020, 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 2020. 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 hommes et des femmes qui travaillent aujourd'hui pour le territoire du Saint-Quentinois. La troisième partie a pour objectif de proposer le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2023.

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, hommes et femmes, 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 2020, 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 MATIERE D'EGALITE QUI REpond A DES OBLIGATIONS LEGALES**

Depuis la loi du 4 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, quel que 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 est devenu obligatoire pour les communes et établissements publics de coopération intercommunales à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. Ce rapport doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget. 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 ».

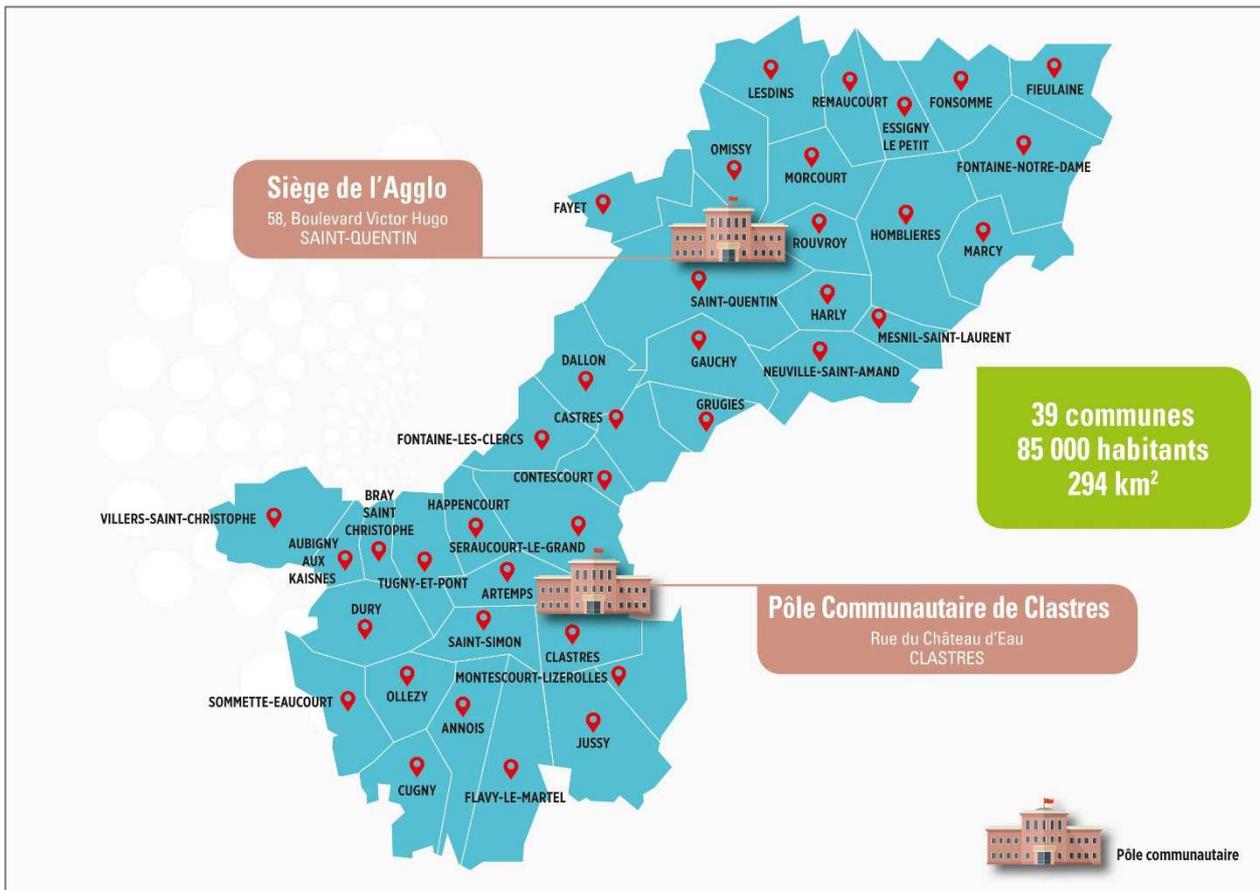
### **4. UN RAPPORT QUI INTRODUIT LES NOUVELLES OBLIGATIONS A LA CHARGE DES COLLECTIVITES INSCRITES DANS LA LOI DU 06 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**

La loi n° 2019-828 du 06 août 2019 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 sur les 3 prochaines années afin de mobiliser l'Agglo sur cette thématique et d'améliorer la situation des hommes et des femmes 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 1<sup>er</sup> 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 km<sup>2</sup>, soit 39 communes, et participe ainsi à la vie quotidienne de près de 85 000 habitants.



## - LES COMPETENCES COMMUNAUTAIRES

Les compétences obligatoires de l'Agglo concernent six domaines :

- Le développement économique
- L'aménagement de l'espace communautaire
- La politique de la ville
- La gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations (GEMAPI)
- L'aménagement et la gestion de l'aire d'accueil des gens du voyage
- La collecte et le traitement des déchets ménagers et assimilés

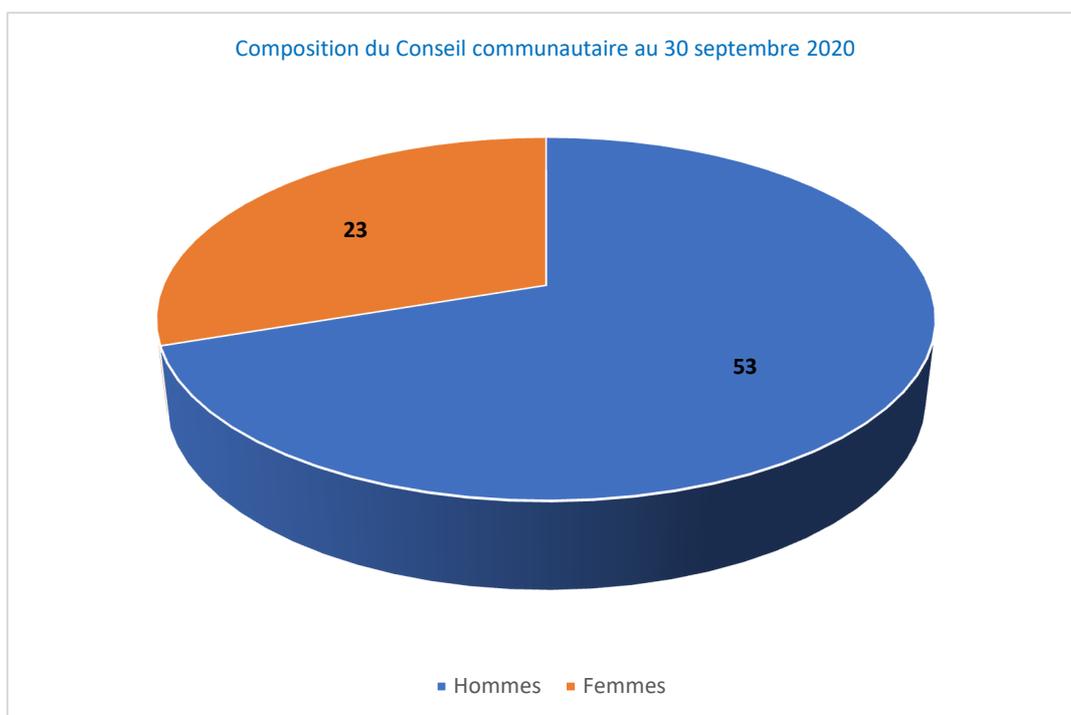
L'Agglo exerce également quatre compétences facultatives :

- La création, l'aménagement et l'entretien de la voirie d'intérêt communautaire
- L'eau potable et l'assainissement
- La protection et la mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie
- La construction et la gestion d'équipements culturels et sportifs d'intérêts communautaires

Au total, ce sont donc 10 compétences gérées au quotidien par les équipes de l'Agglo du Saint-Quentinois.

## - 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 %**.



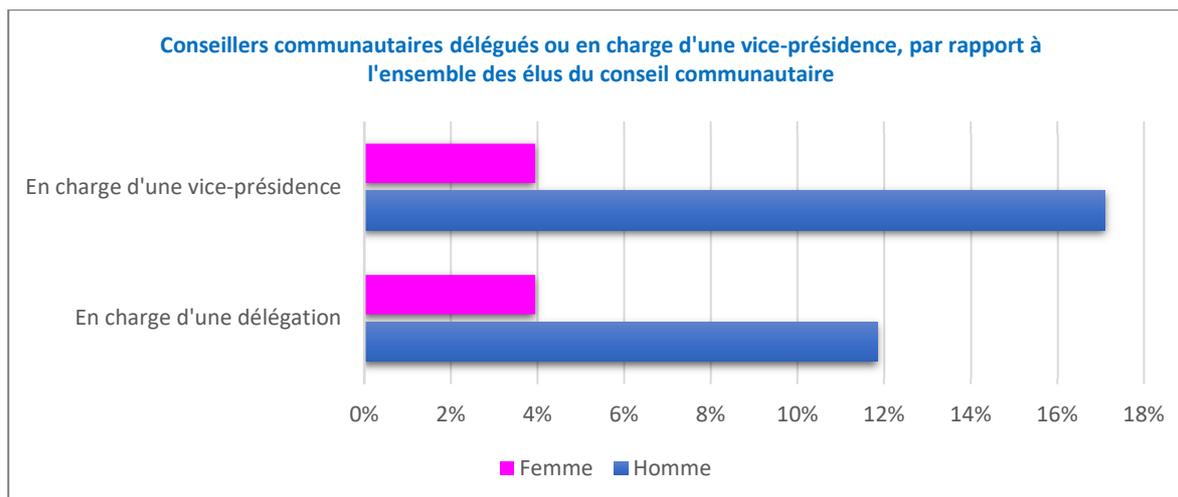
**A l'échelle nationale**, on constate une difficulté pour les établissements publics de coopération intercommunale à instaurer la parité dans leurs organes décisionnels, qui regroupent les élus des communes membres du groupement. En 2020, 23 % des têtes de listes sont des femmes, soit une progression de 6 points par rapport à 2014 et 19,8 % des maires de France après les élections municipales sont des femmes (+ 4 points). La part des femmes dans les conseils municipaux augmente pourtant, avec 42,4 % de conseillères municipales en France (+ 2 points). Sans atteindre la parité, le nombre de sièges occupés par des femmes au sein des [EPCI](#) est en augmentation. Si elles sont **proportionnellement moins représentées (35,8 %) qu'au sein des conseils municipaux (42,4%)**, elles enregistrent **une plus forte progression** (4,4 points). Enfin, on dénombre seulement 11 % de femmes présidentes d'intercommunalités en France (+ 3,5 points).

Le Conseil communautaire s'organise de la façon suivante :

<b>1 PRESIDENT</b>	
<b>15 VICE-PRESIDENCES</b> Vice-présidence en charge de :  dont 3 confiées à des femmes, soit <b>un taux de féminisation de l'exécutif de 20 %</b>	Du Cycle de l'eau et du développement rural
	De l'enseignement supérieur et de la stratégie robonumérique
	De l'Economie circulaire et des équipements de valorisation REV3
	Des événements de promotion du territoire
	Des politiques de Développement Durable et de l'Environnement
	De la protection de la Biodiversité des territoires et du Développement du Parc d'Isle - Jacques Braconnier
	Des relations avec les entreprises
	De l'Artisanat et des TPE
	Du patrimoine communautaire, et de la politique de l'Emploi
	De la cohésion communautaire
	De la politique de l'habitat
	Des Mobilités
	Des projets du domaine fluvial : perspectives du CSNE, port de plaisance et tourisme fluvestre
	De la politique de la Ville, de la prévention de la Récidive
<b>12 DOSSIERS SPECIFIQUES PORTES PAR DES ELUS DELEGUES</b> Conseiller communautaire délégué chargé de :  dont 3 confiées à des femmes, soit <b>un taux de féminisation de 25 %</b>	des relations avec les usagers. Président de la CCSPL
	Conseiller communautaire délégué chargé de l'apprentissage, de l'alternance et des filières professionnelles
	du tourisme et des relations internationales. Président de l'OTC
	Conseiller communautaire délégué chargé de la Gemapi et de la préservation des zones humides
	de l'accessibilité des services publics. Présidente de la CIAPH
	de l'évaluation des politiques publiques. Vice-président commission d'évaluation des politiques Publiques et des services usagers
	de l'insertion
	des relations avec le monde agricole
	des travaux sur l'harmonisation de la tarification de l'eau
	de la construction de l'offre d'accueil
	des gens du voyage
de l'animation du Parc d'Isle	
<b>76 ELUS COMMUNAUTAIRES dont 23 femmes soit un taux de féminisation du Conseil communautaire de 30 %.</b>	

Tableau 1 : Répartition des attributions des élus du Conseil Communautaire

Le taux de féminisation de l'exécutif est de 20 % et celui des délégués est de 25 %. 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. 4 % des femmes et 12 % des hommes du Conseil sont délégués à un dossier spécifique, tandis que 4 % des femmes et 15 % des hommes se sont vus confier une vice-présidence.



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 :

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 63 %
Commission consultative d'élaboration et de suivi du programme local de prévention (PLP)	13 élus titulaires dont 2 femmes, soit un taux de féminisation de la commission de 15 %
Commission consultative des services publics locaux (CCSPL)	6 membres titulaires dont 1 femme, soit un taux de féminisation de la commission de 17 %
Commission eau et assainissement	13 élus titulaires dont 1 femme soit un taux de féminisation de 8 %
Commission d'évaluation des politiques publiques et des services aux usagers	13 élus titulaires dont 1 femme soit un taux de féminisation de 8 %

Tableau 2 : Composition des commissions de l'Agglo du Saint-Quentinois

#### - COMPOSITION ORGANISATIONNELLE DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

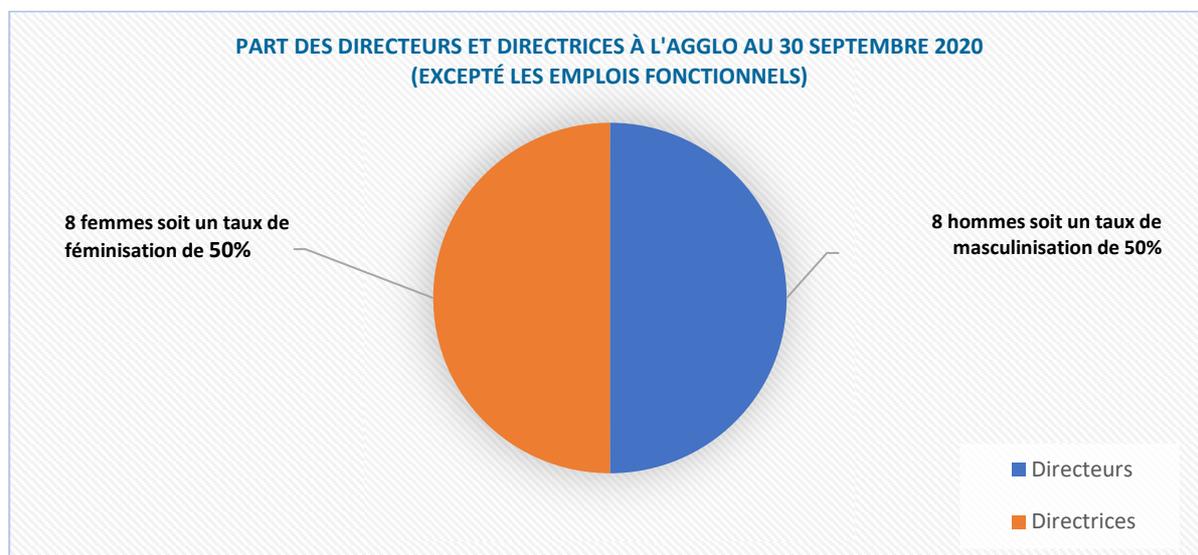
L'Agglo est structurée en 16 directions, organisée selon des compétences fonctionnelles ou opérationnelles, coordonnées par la Direction générale des services, selon l'organigramme suivant :

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)
	la Direction de la Modernisation de l'Action Publique (DMAP)

10 directions opérationnelles dont 5 dirigées par des femmes, soit un taux de féminisation de 50 %	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)
	Office du Tourisme et des Congrès du Saint-Quentinois (OCT)

Tableau 3 : Les directions de l'Agglo du Saint-Quentinois

**L'Agglo dispose d'un Comité de Direction paritaire**, puisque les 16 directions sont managées par 8 femmes et 8 hommes directeurs, soit une part de féminisation de 50% des fonctions de direction.



**- LES ORGANES DE PARTICIPATION ET DE REPRESENTATION DU PERSONNEL : LE COMITE TECHNIQUE, LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE 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 au moins deux fois par an. Il est composé de 24 personnes, dont 10 femmes et 14 hommes, soit un taux de féminisation de 42 %.

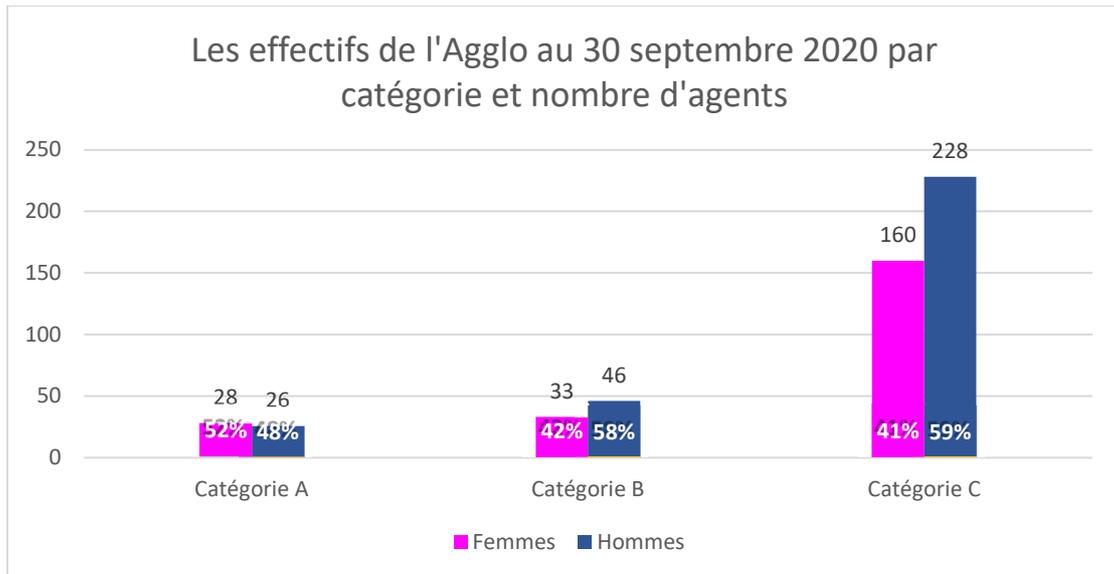
L'Agglo dispose également d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui se réunit au moins trois fois par an et qui est composé de 24 personnes : 9 femmes et 15 hommes soit un taux de féminisation de 38 %.

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 la collectivité et du personnel. Les CAP sont consultées sur les questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. 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 représentés dans les commissions paritaires presque à part égale, où les femmes sont représentées à 52%. Selon les CAP, la part des femmes est plus ou moins importante. Pour les catégories A et C, elles représentent 50 % de l'effectif, pour la catégorie B, 56 %.

<b>CAP A</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>CAP B</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>CAP C</b>	<b>F</b>	<b>H</b>
Elus titulaires	2	1	Elus titulaires	2	2	Elus titulaires	2	3
Personnels titulaires	2	1	Personnels titulaires	2	2	Personnels titulaires	2	3
<b>Sous-total titulaires</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>Sous-total titulaires</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>Sous-total titulaires</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
Personnels suppléants	1	2	Personnels suppléants	3	1	Personnels suppléants	3	2
Elus suppléants	1	2	Elus suppléants	2	2	Elus suppléants	3	2
<b>Sous-total suppléants</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>Sous-total suppléants</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>Sous-total suppléants</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Taux de représentation</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	<b>Taux de représentation</b>	<b>56 %</b>	<b>44 %</b>	<b>Taux de représentation</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>

Tableau 4 : Composition des commissions paritaires de l'Agglo

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 (49 % de femmes et 51 % d'hommes), de catégorie B (43 % de femmes et 57 % d'hommes) et de catégorie C (40 % de femmes et 60 % d'hommes).



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

### 1. Les effectifs de la collectivité au 30 septembre 2020

Au 30 septembre 2020, l'Agglo du Saint-Quentinois est composée de **521 agents permanents**. De ce fait, les données et analyses présentées ci-contre ne portent pas sur les collaborateurs du cabinet de la Présidente, les apprentis, les vacataires et les contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité.

Ainsi, les données présentées portent sur :

- Les 387 agents fonctionnaires territoriaux, qui composent 74% de l'effectif de l'Agglo.
- Les 23 fonctionnaires stagiaires qui correspondent à 4% des agents de la collectivité.
- Les 7 agents contractuels en CDI qui représentent 1 % des agents.
- Les 104 agents contractuels en CDD qui représentent 20 % des agents.

#### - **L'AGGLO : UNE COLLECTIVITÉ MAJORITAIREMENT MASCULINE...**

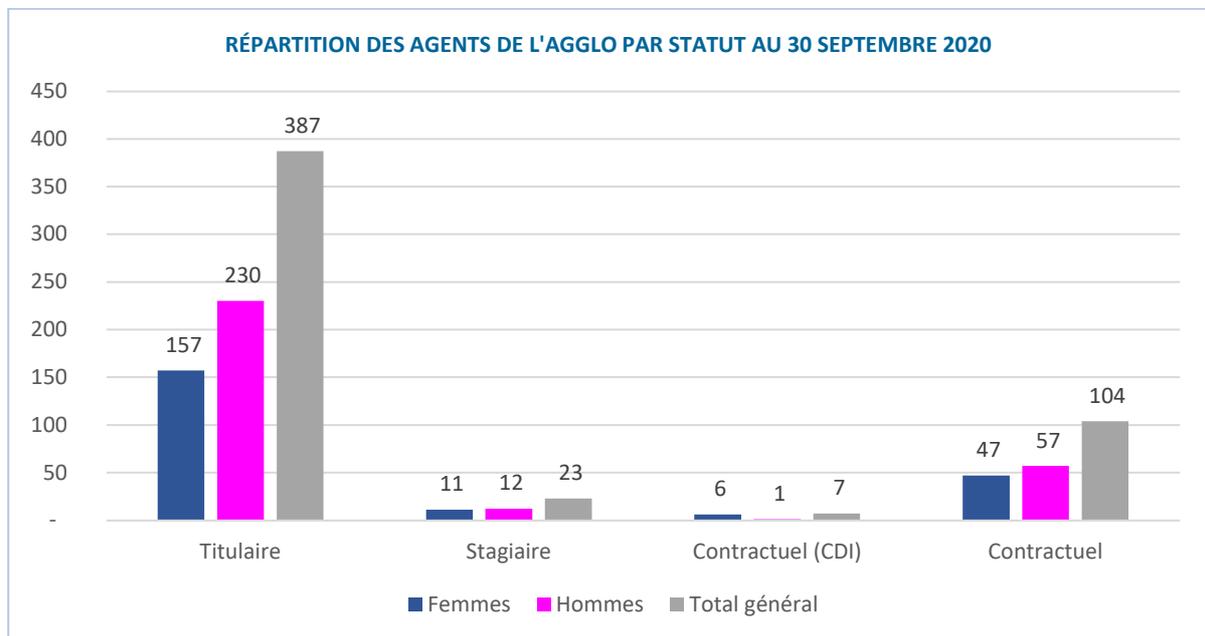
La collectivité est marquée par un taux de masculinisation des effectifs de l'ordre de 58% avec 300 agents hommes et un taux de féminisation de 42 % avec 221 agents femmes.



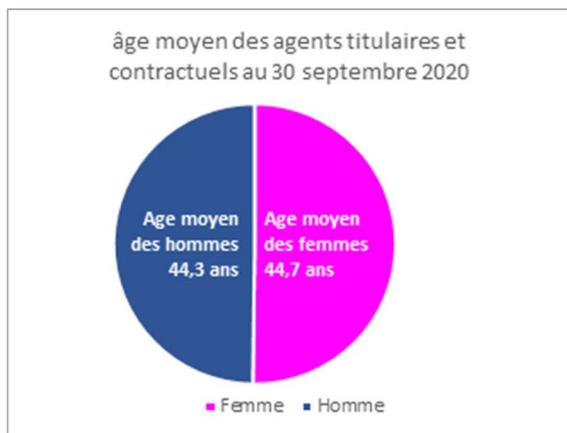
Chaque groupe d'agents (fonctionnaires territoriaux, fonctionnaires stagiaires et contractuels), comporte entre 52% et 59 % d'hommes. Ainsi, la part des femmes est minoritaire quel que soit le statut des agents de la collectivité, à l'exception des contractuels en CDI.

Statut	Nombre d'agents		% de Femmes
	Femmes	Hommes	
<b>Titulaire</b>	<b>157</b>	<b>230</b>	<b>41 %</b>
<b>Stagiaire</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>48 %</b>
<b>Contractuel (CDI)</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>86 %</b>
<b>Contractuel</b>	<b>47</b>	<b>57</b>	<b>45 %</b>
<b>TOTAL ...</b>	<b>221</b>	<b>300</b>	<b>42 %</b>

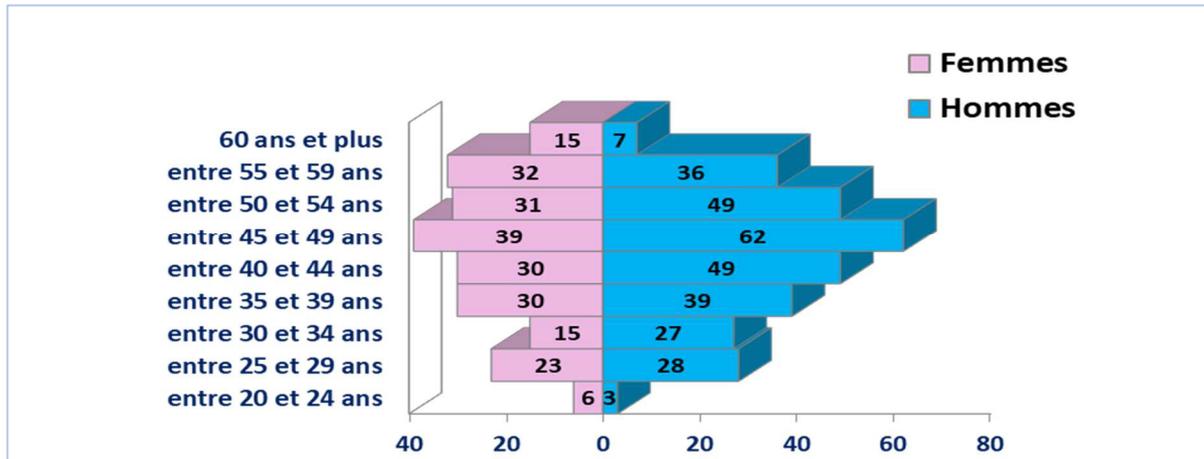
Tableau 5 : Composition des effectifs de l'Agglo au 30 septembre 2020



La répartition des âges des agents de la collectivité (titulaires et contractuels) nous indique une moyenne globale de de 44,3 ans pour les hommes et 44,7 ans pour les femmes.



La part des hommes est plus importante que la part des femmes pour chaque niveau d'âge. Les hommes étant plus nombreux dans la collectivité, il est normal de constater une plus grande proportion d'hommes à chaque échelle d'âge. La moyenne d'âge des hommes est inférieure à la moyenne d'âge des femmes car on dénombre moins d'hommes de plus de 60 ans dans la collectivité que de femmes. Le nombre d'hommes entre 35 et 59 ans est toujours supérieur au nombre de femmes de 35 à 59 ans. La majorité des femmes et des hommes de la collectivité ont entre 35 et 54 ans.

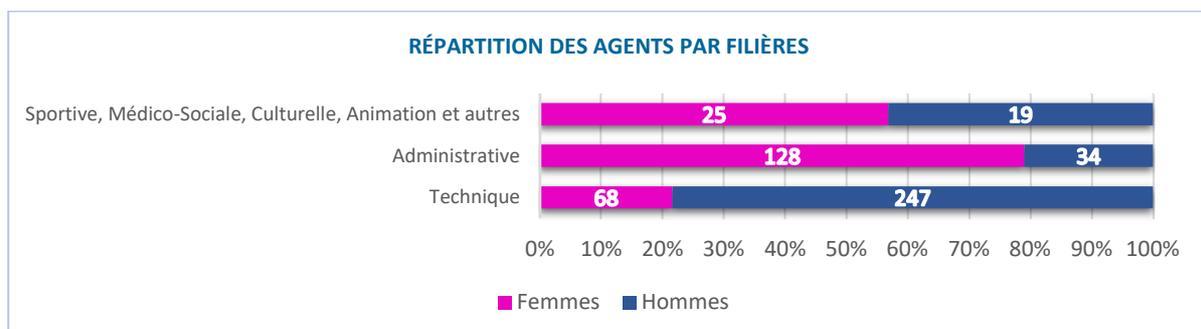


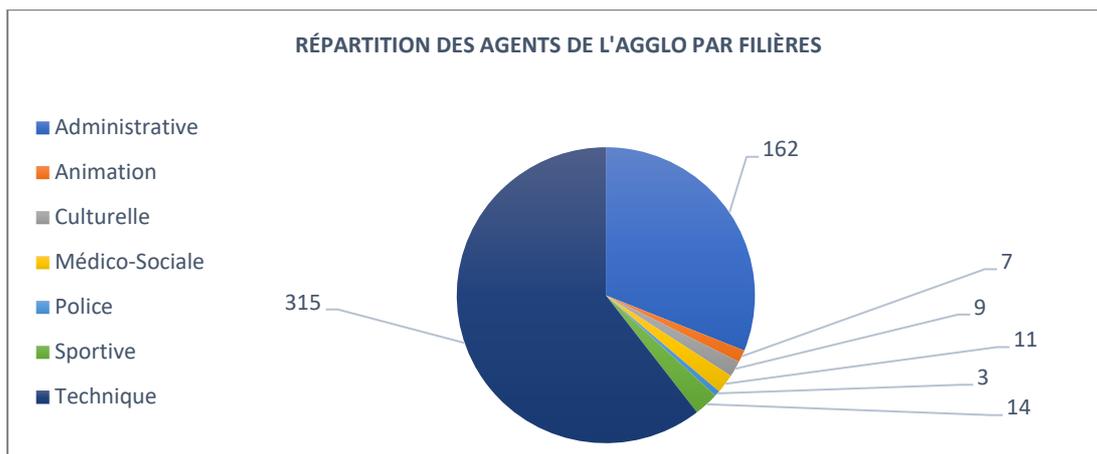
#### A l'échelle nationale

Les agents de l'Agglo sont en moyenne 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 2019 est de 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.

#### - ... MARQUEE PAR UNE FORTE SPECIALISATION DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

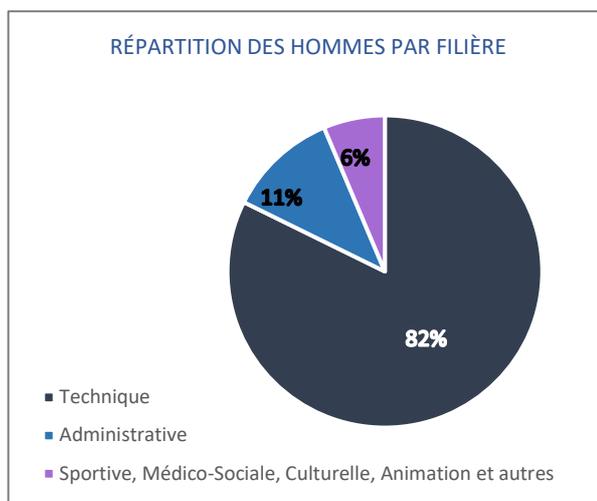
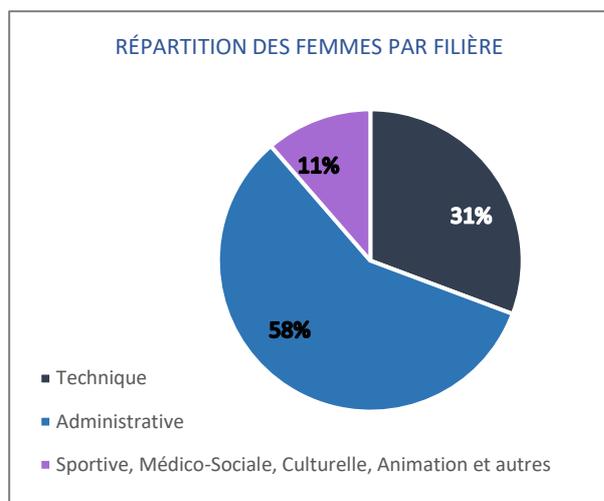
Les effectifs de l'Agglo du Saint-Quentinois sont fortement marqués par une spécialisation des activités, puisque plus de 60,5 % des agents de la collectivité travaillent dans la filière technique et plus de 31,1 % dans la filière administrative. Le reste des effectifs, soit un peu moins de 8,4 %, évolue dans les filières culturelle, animation, sportive, médico-sociale, police (garde-champêtres) et emplois fonctionnels.





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, 79 % des femmes occupent des postes administratifs, contre 21% des hommes. A l'inverse, **22% des femmes occupent des postes techniques, contre 78 % des hommes de l'Agglo.**

Ainsi, 58 % des agents féminins occupent des postes administratifs contre 31% pour des postes techniques. A l'inverse, 11% des agents masculins occupent des postes administratifs contre 82% pour des postes techniques



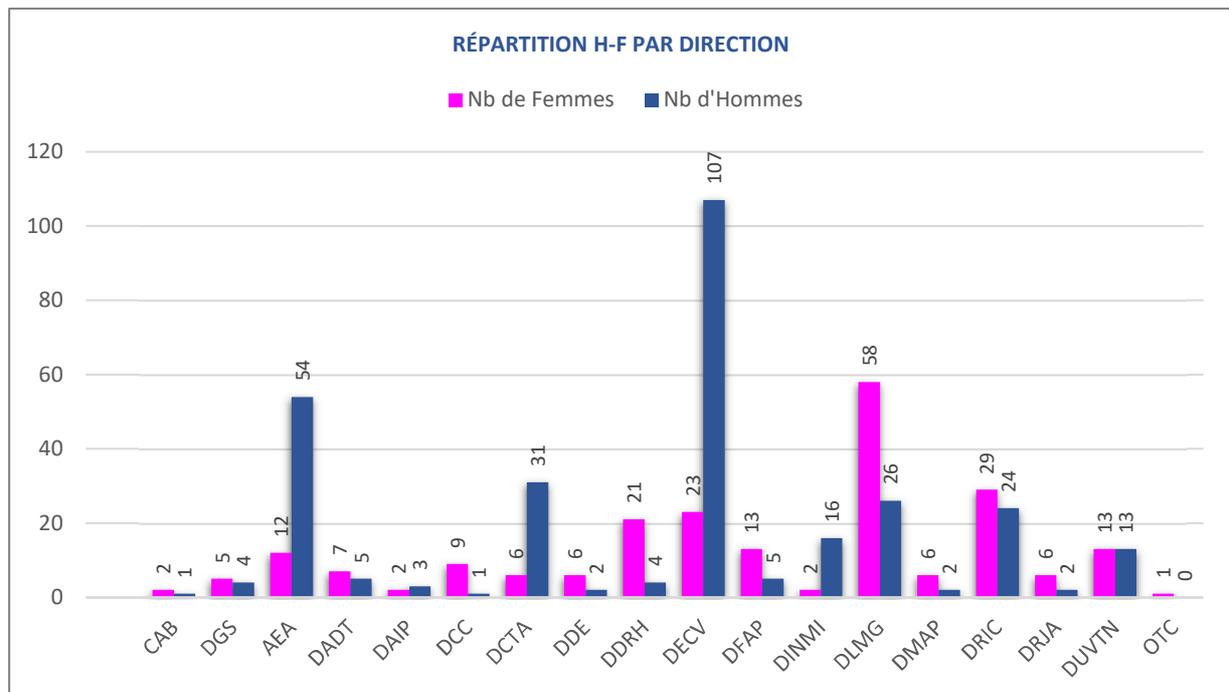
La faible mixité des filières demeure donc au sein de la collectivité, puisque les chiffres de 2020 sont similaires à ceux de 2019. **Ces chiffres sont également partagés à l'échelle nationale.** En effet, les chiffres clés 2020 de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, diffusés 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<sup>1</sup>.**

<sup>1</sup> Source : 6<sup>ème</sup> édition du guide des secteurs qui recrutent, réalisé par le Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ) en 2018.

- **QUI SE RETROUVE DANS LA COMPOSITION DES SERVICES ET DIRECTIONS**

Ainsi, au sein de la collectivité, on dénombre 16 directions fonctionnelles et opérationnelles ainsi que le Cabinet du Président et la Direction Générale des Services.

- ➔ 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.
- ➔ A l'inverse, on dénombre dix directions à dominante masculine ou féminine, 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.

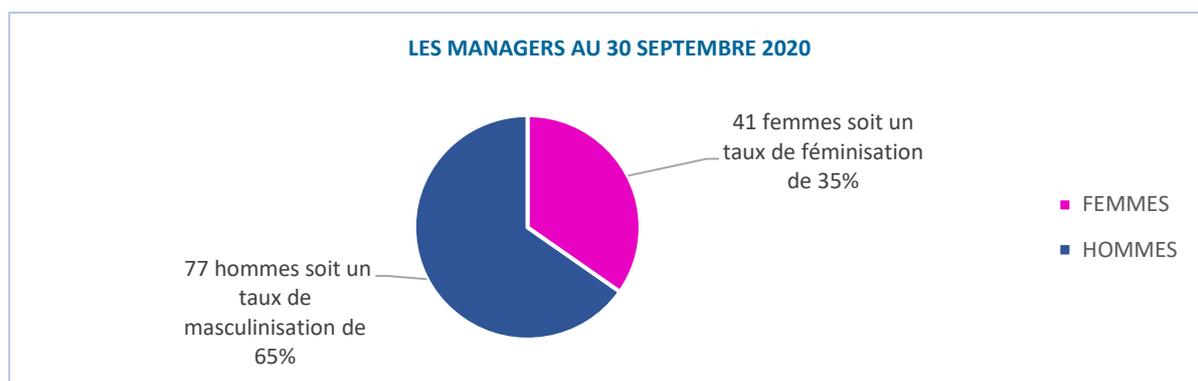


La faible mixité de certaines filières et métiers au sein de l'Agglo ne peut pas être seulement imputable à la structure de la collectivité. Les stéréotypes véhiculés par la société et les politiques en faveur de l'orientation des personnes sont à prendre en compte dans l'analyse du constat de la non-mixité de certains domaines d'intervention de l'Agglo. Ainsi, **en France**, les formations paramédicales et sociales sont plébiscitées à 86 % par des femmes et à 14 % par des hommes alors que les formations d'ingénieurs, du numérique, des sciences fondamentales et appliquées, ou du sport sont suivies à 66 % par des hommes<sup>2</sup>.

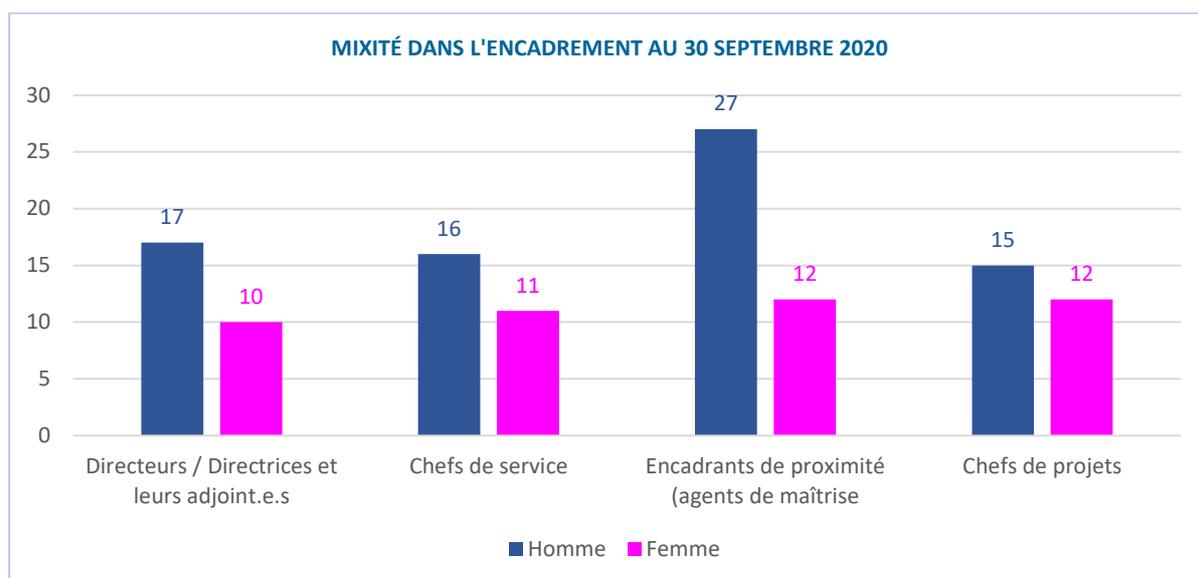
<sup>2</sup> Source : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur (données 2018) ; rapport publié par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance en 2020

## ET DANS LES POSTES A RESPONSABILITE

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 2020, **on comptabilise 118 managers, dont 41 femmes** et 77 hommes, soit un taux de féminisation de 35%.

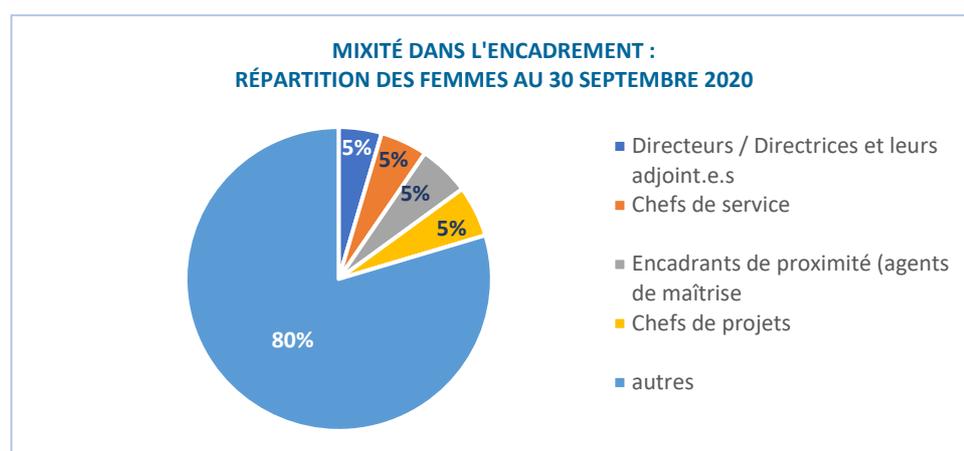
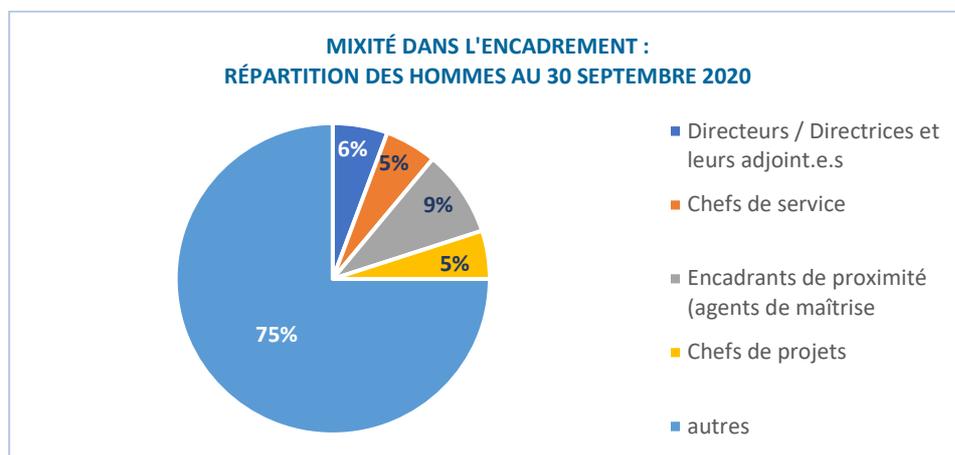


Le nombre de femmes étant inférieur au nombre d'hommes à l'Agglo, il semble logique de comptabiliser un nombre d'encadrants plus important chez les hommes que chez les femmes. L'étude des effectifs des managers montre toutefois que la répartition des hommes et des femmes sur les postes d'encadrement n'est pas égalitaire, puisqu'il y a près de deux fois plus d'hommes managers que de femmes managers. Plus d'un homme sur cinq assume des responsabilités d'encadrement, quand cela concerne moins d'une femme sur six.



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 soient de 37% et 41 %, 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.

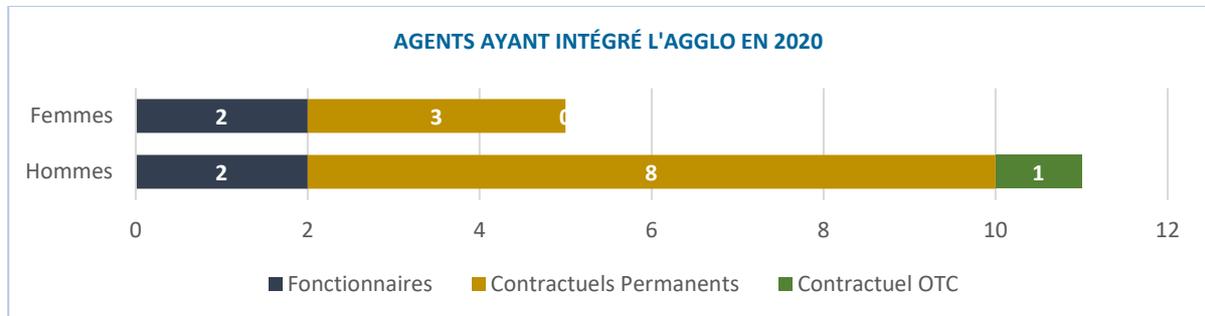
C'est à l'échelon de proximité que la différence s'opère entre les femmes et les hommes. En effet, la part des femmes encadrantes de proximité est de 5% quand celle des hommes plafonne à 10 %. Autrement dit, aujourd'hui, 10 % des hommes de l'Agglo occupent des fonctions d'encadrement de proximité, quand cela ne concerne que 5 % des femmes.



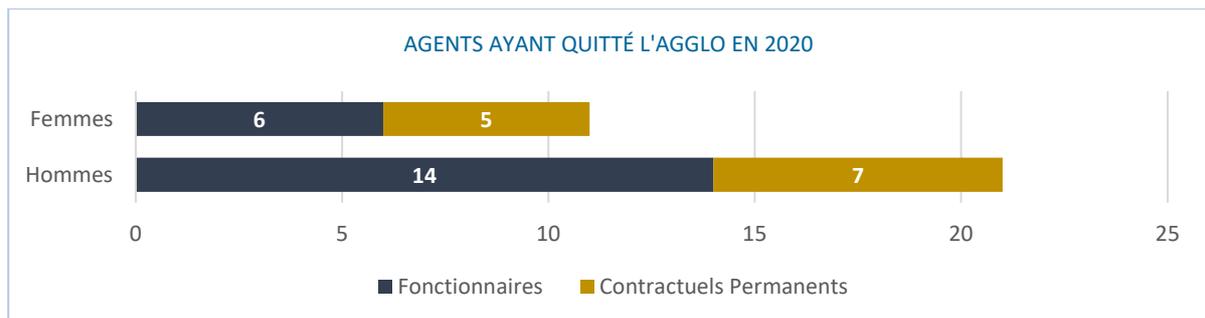
## 2. Le recrutement et les mouvements internes

En 2020, 16 agents ont intégré les services de l'Agglo, soit en tant qu'agent contractuel sur des postes permanents (9 hommes et 3 femmes), soit en tant que fonctionnaire (2 hommes et 2 femmes).

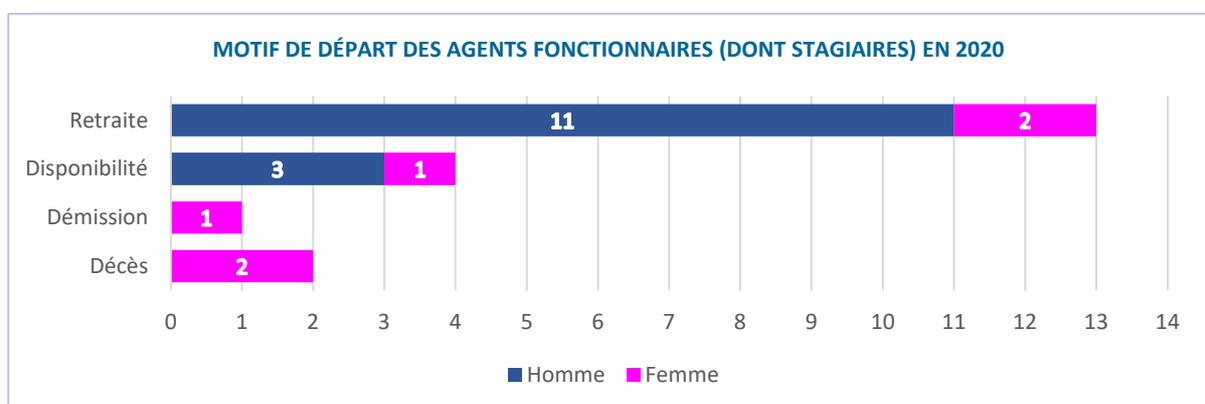
On constate donc une plus grande part d'agents masculins recrutés, notamment sur les postes de contractuels.



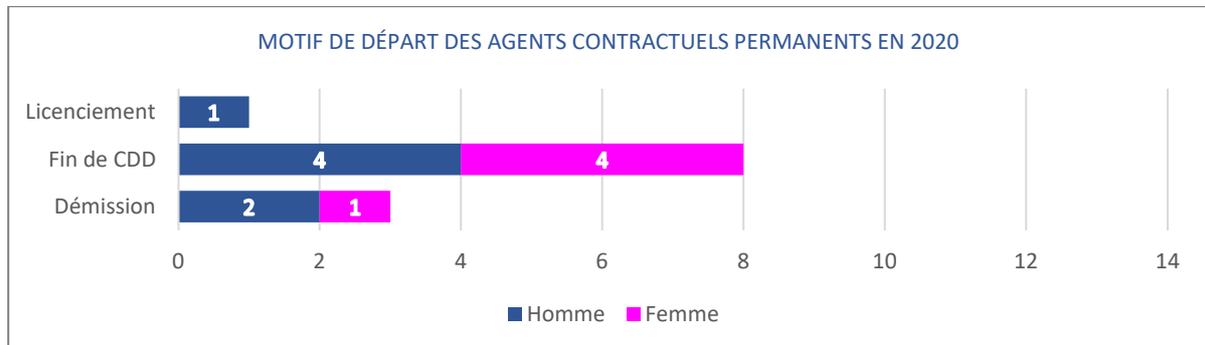
Concernant les départs, 21 hommes et 11 femmes ont quitté les effectifs de l'Agglo, soit 32 agents. On constate plus de départs d'agents fonctionnaires que de départs d'agents contractuels : 20 pour 12. Toutefois, chez les fonctionnaires on remarquera une moins grande part de femmes ayant quitté leur fonction en 2020, que d'hommes : 6 contre 14.



Chez les fonctionnaires, les départs s'expliquent en 2020 en majorité par le départ en retraite de 2 femmes et 11 hommes, qui concernent 65 % des départs de fonctionnaires. 1 femme et 3 hommes ont demandé leur mise en disponibilité. On note une démission et deux décès concernant des femmes.



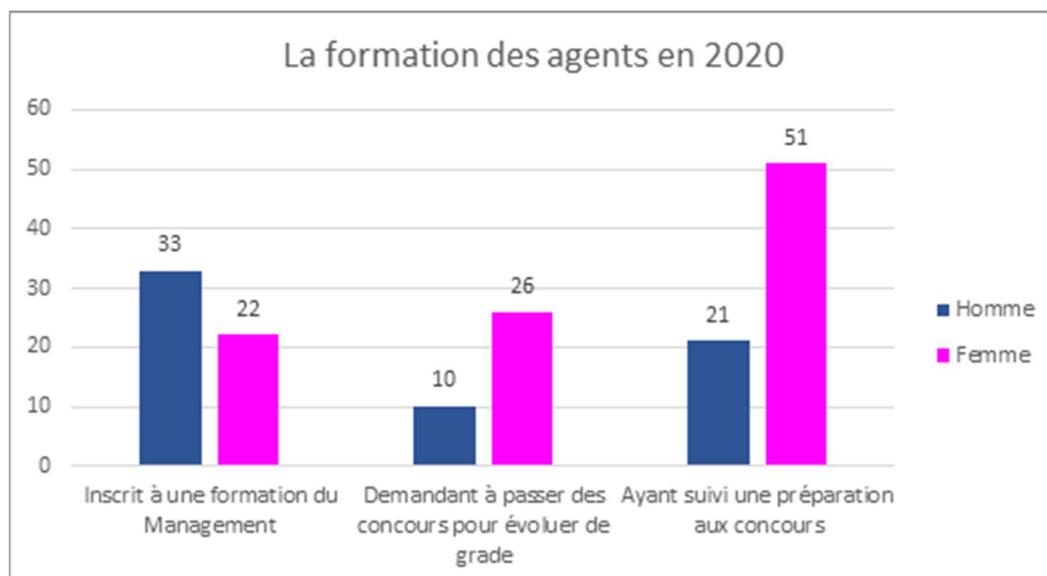
Pour les contractuels, 5 femmes et 7 hommes ont quitté les effectifs de l'Agglo, soit 12 agents. Pour les agents féminins, il s'agit à 25 % de démission, qui représentent 29% des raisons de départs des agents masculins et 20% pour les agents féminins. Pour 67 % d'entre eux, le départ est lié à la fin du contrat de travail à durée déterminée et pour 8% à une rupture de période d'essai.



### 3. La formation

La formation tout au long de la vie est nécessaire pour s'améliorer professionnellement, s'adapter aux nouveautés rencontrées dans ses missions ou dans des éventuelles évolutions de postes.

La formation permet également de faire progresser la carrière des agents, en les préparant à un concours ou à un examen de la fonction publique.

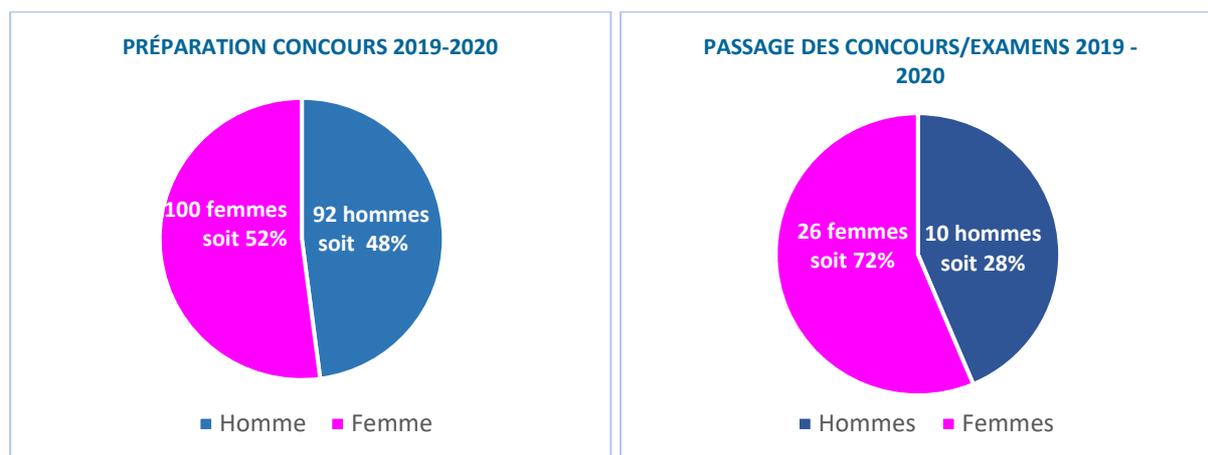


#### - PREPARATION ET PRESENTATION AUX CONCOURS

Les agents sollicitant des préparations aux concours et examens sont majoritairement motivés par un avancement de grade.

***Dans la collectivité, ce sont les femmes qui sollicitent davantage des formations de préparation aux concours et passent le plus de concours pour évoluer.*** En effet, 72% des agents qui ont passé des concours sont des femmes.

Ce constat est le signe d'une volonté chez les femmes de faire avancer leur carrière.



#### - FORMATION PROFESSIONNELLE

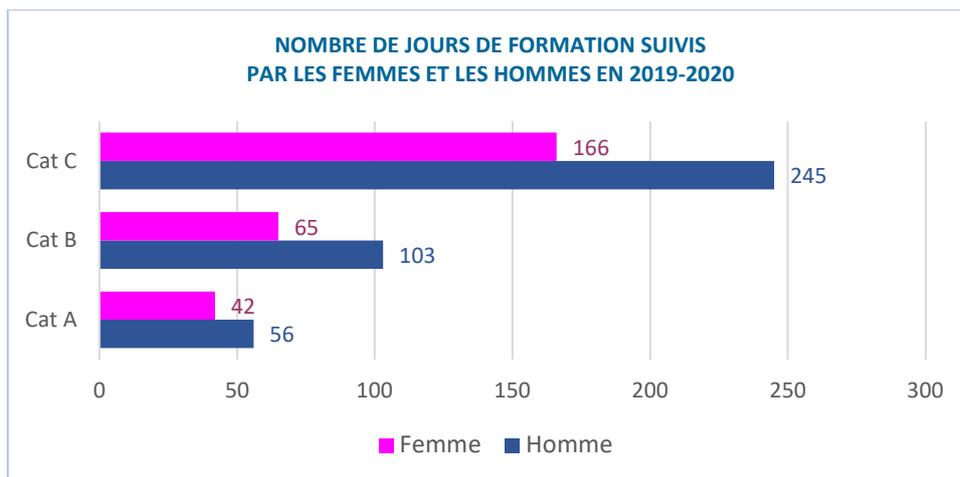
L'Agglo a pour ambition de faciliter l'accès de ses agents aux formations. Le Campus de l'Agglo, animé par deux personnes, accompagne les agents au quotidien sur la construction et la mise en œuvre de leur projet de formation, lié à une montée en compétence, nouvelle orientation professionnelle, une mobilité ... 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 dispense 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 agents.

Le Campus de l'Agglo porte enfin l'Ecole du Management. Chaque encadrant, tout niveau confondu, bénéficie d'un socle commun de connaissances en management. 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 agents partant en formation sont majoritairement des agents de catégorie C.

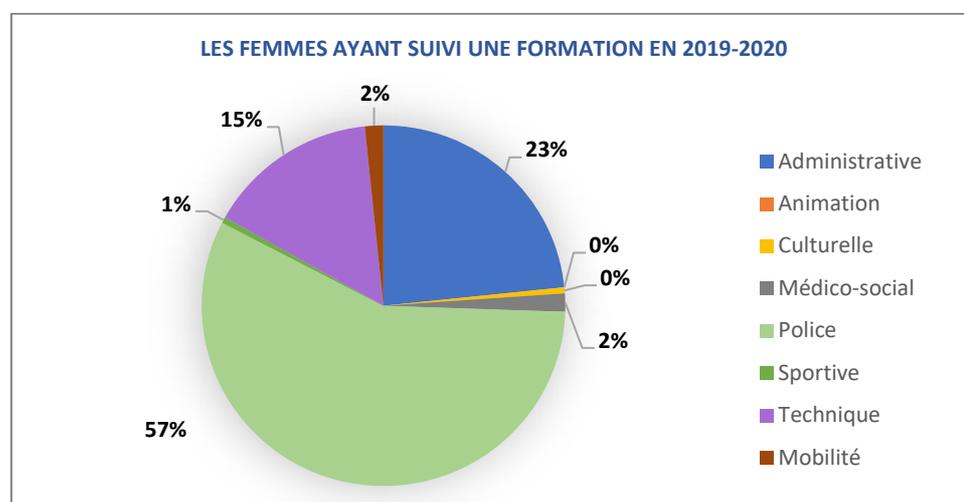
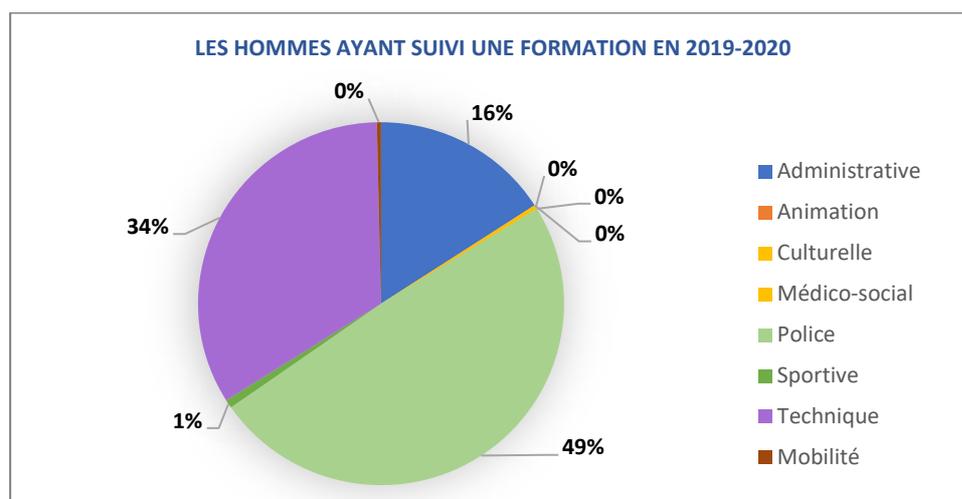
***On remarque que des inégalités de genre persistent au sein de chaque catégorie d'emploi.***

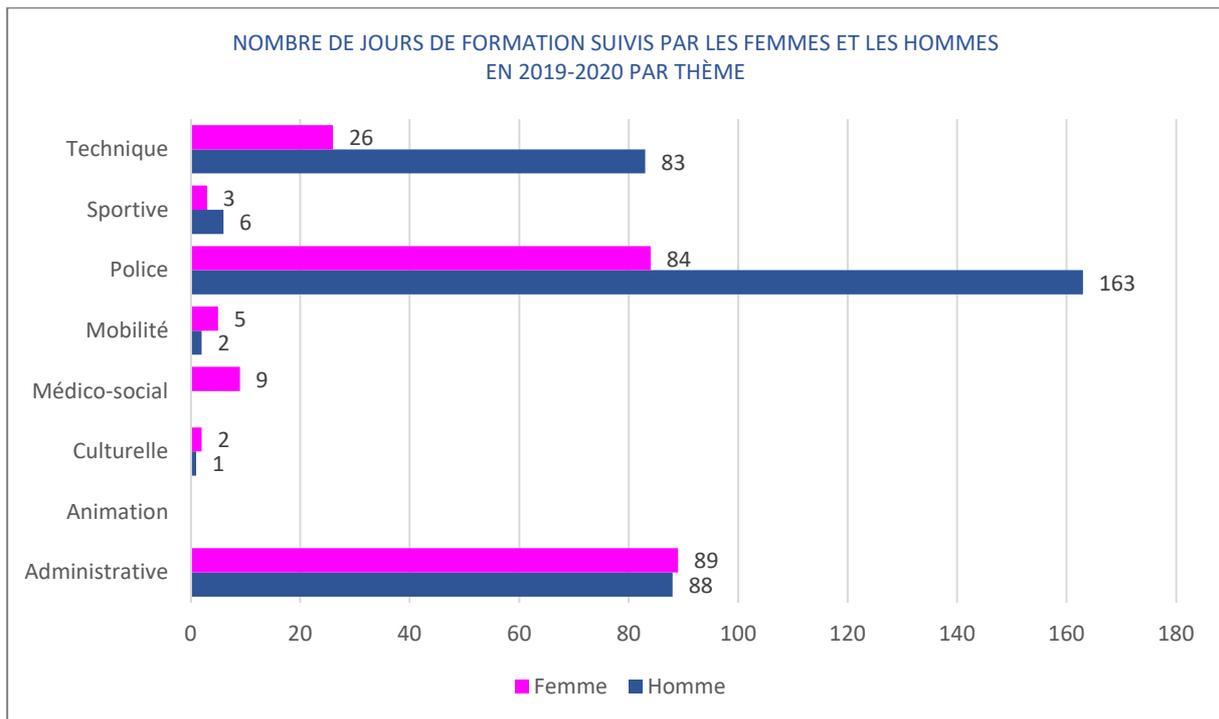
De manière générale, les femmes partent moins longtemps en formation que les hommes. La moyenne du nombre de jours de formation est de 3,1 jours pour les femmes et de 4 jours pour les hommes. Plus la position dans la hiérarchie est élevée, plus l'écart est réduit (48% d'écart pour les catégories C contre 33% en catégorie A).



En matière de typologies de formation, on constate un équilibre parfait entre les hommes et les femmes sur les formations administratives. A l'inverse, 76% des formations techniques sont suivies par les hommes et 100% des formations dans le domaine médico-social sont suivies par les femmes.

Un plus grand nombre de femmes demandent des ateliers de reconversion professionnelle à des fins de mobilité.





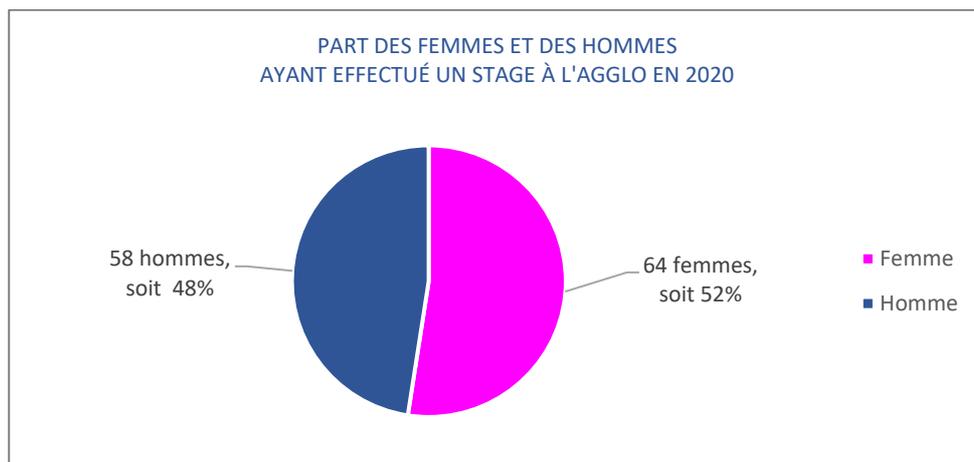
#### - L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

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.

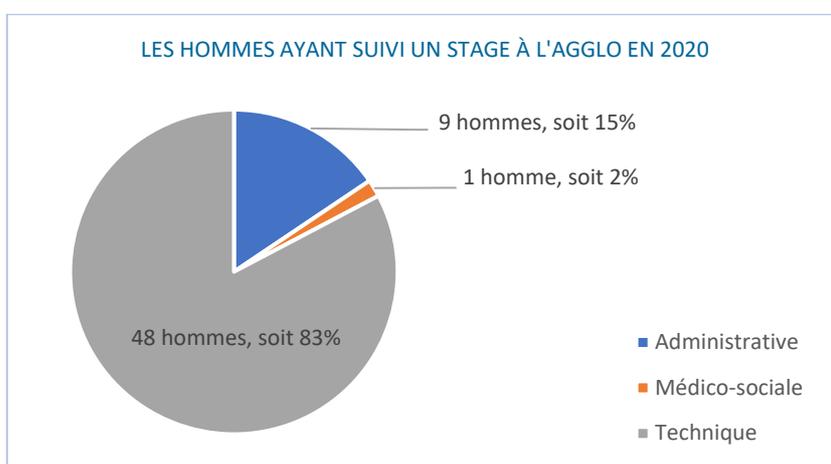
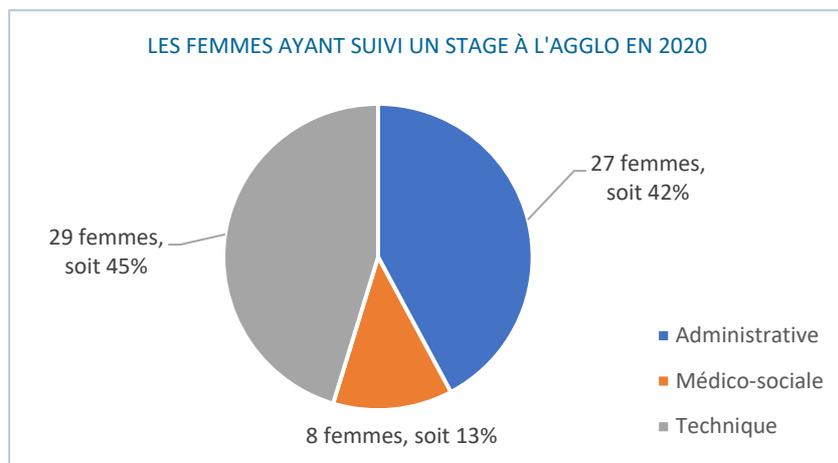
Pour mener une politique de stage dynamique, la DDRH s'est mobilisée autour de plusieurs axes :

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 2020, 122 personnes ont effectué un stage au sein de l'Agglo. On comptabilise 64 femmes et 58 hommes.**



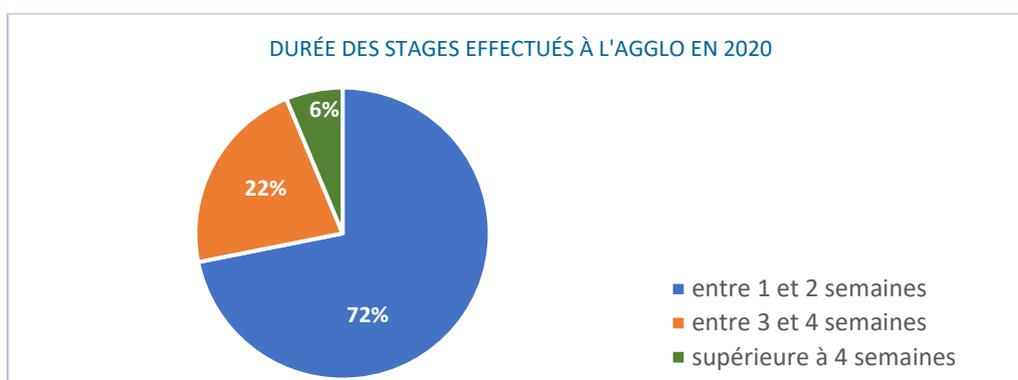
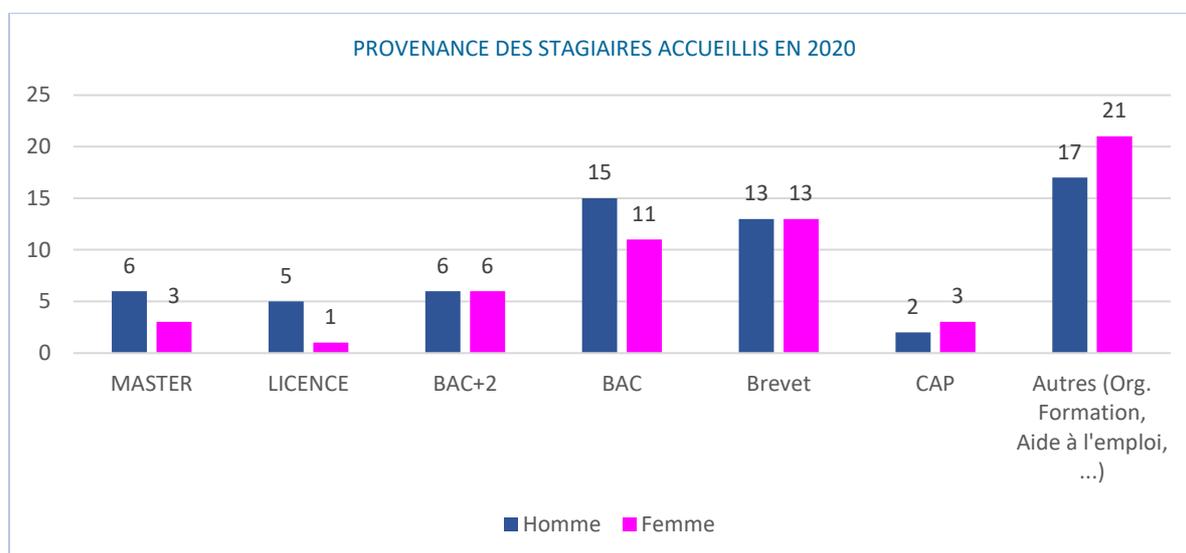
Les stages sont effectués en majorité dans les filières technique et administrative, qui correspondent aux filières de l'Agglo les plus importantes en nombre d'agents et de diversité de métiers. On constate que les stages effectués par les femmes sont plus diversifiés que les stages effectués par les hommes, qui se concentrent essentiellement sur les filières techniques. 62% des stages effectués dans la filière technique sont réalisés par des hommes contre 38 % des femmes. A l'inverse, 75 % 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.



## A 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<sup>3</sup>, 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 de formations ou d'aide au retour à l'emploi, ce qui représente 31 % des stagiaires accueillis en 2020. On dénombre ensuite 21 % de lycéens et 21 % de collégiens. Les stagiaires issus de cursus scolaires post bac représentent 22 % des effectifs accueillis. La majorité des stages effectués dure entre 1 et 2 semaines (70 % des stages) et près de 7 % durent plus d'un mois.



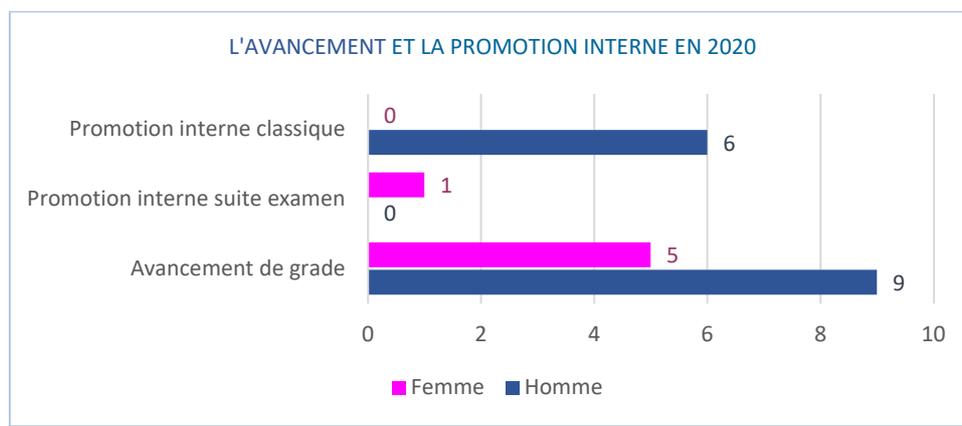
<sup>3</sup> Chiffres 2017 parus dans L'Essentiel des chiffres-clés édition 2019 sur l'Egalité réelle entre les femmes et les hommes, publié par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

#### 4. La promotion professionnelle

##### - REPARTITION DES PROMOTIONS ET AVANCEMENTS

En 2020, 21 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion interne.

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 2020, 14 agents ont bénéficié d'un avancement à l'ancienneté dont 5 femmes et 1 agent a bénéficié d'une promotion interne 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 2020.

On constate que les agents concernés par l'avancement ou la promotion interne sont majoritairement des hommes, à hauteur de 75 %. **L'agent promu ou bénéficiant d'un avancement à la suite d'un examen est une femme.**

En 2020, les agents hommes sollicitant des formations de préparation aux concours ont été moins nombreux que les agents femmes : 29% d'hommes et 71% de femmes.

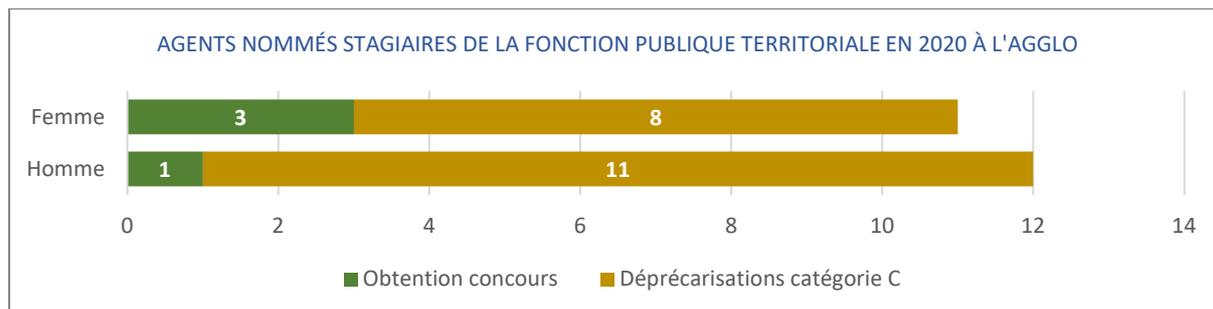
La collectivité s'engage fortement en faveur de la progression professionnelle de tous ses agents, hommes et femmes. En 2020, la collectivité a choisi de nommer l'ensemble des agents susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade, dans la limite des seuils de nomination, pour les agents ayant bénéficié d'un avis favorable lors de leur entretien annuel.

##### - NOMINATION DE STAGIAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Chaque année depuis 2015, l'Agglo du Saint-Quentinois fait le choix de « déprécier » certains de ses agents au cours d'une campagne de dépréciation annuelle. Les agents susceptibles d'être nommés stagiaires de la fonction publique doivent bénéficier de 3 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, police ou sportive).

**En 2020, 19 agents ont bénéficié de la campagne de déprécarisation : 11 hommes et 8 femmes.** 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, **la répartition Homme-Femme des agents nommés stagiaires est quasiment équilibrée. En effet, en 2020, 12 hommes et 11 femmes ont été nommés fonctionnaire stagiaire.** Durant une année, ces personnes ont un statut de stagiaire de la fonction publique. A l'issue de la période de stage, si leur manière de servir est satisfaisante, ils sont titularisés en qualité de fonctionnaires territoriaux.



Comme le montre le graphique ci-dessus, l'aspect déprécarisation concerne 92 % des effectifs masculins nommés stagiaires pour 73% des effectifs féminins.

En comparant les chiffres des campagnes de déprécarisation des quatre dernières années, on constate qu'après une augmentation du taux d'hommes nommés fonctionnaire stagiaire au fur et à mesure des années, l'année 2020 amorce un équilibre comme le montre le tableau ci-dessous.

	2017	2018	2019	2020
Pourcentage d'hommes nommés stagiaire	67%	67%	89%	52%
Pourcentage de femmes nommées stagiaire	33%	33%	11%	48%

Tableau 6 : Les stagiaires de l'Agglo

## 5. La rémunération

### - **MALGRE UN SYSTEME EN APPARENCE EGALITAIRE, DES DISPARITES 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 texte 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 9,1 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale**<sup>4</sup>. Les écarts entre les salaires des hommes et les salaires des femmes sont plus ou moins importants selon la catégorie de l'agent. Ainsi, 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.

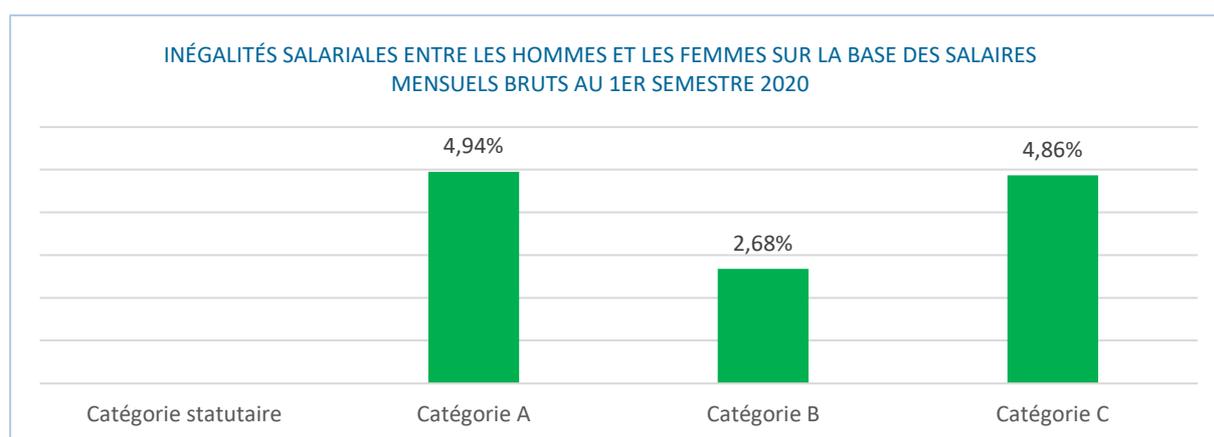
Les différences salariales dans la vie active ont un impact sur le calcul des pensions de retraites. Ainsi, le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique indique un écart de 15 % entre les pensions brutes des hommes et des femmes de la fonction publique territoriale<sup>5</sup>.

#### - QUELLE EST LA SITUATION A L'AGGLO ?

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<sup>er</sup> semestre 2020, qui comprennent le traitement de base, la nouvelle bonification indiciaire et le régime indemnitaire (TB, NBI, RI), **on constate un écart salarial moyen en faveur des hommes de l'ordre de 4,16 % ce qui est largement inférieur aux moyennes nationales**<sup>6</sup>.

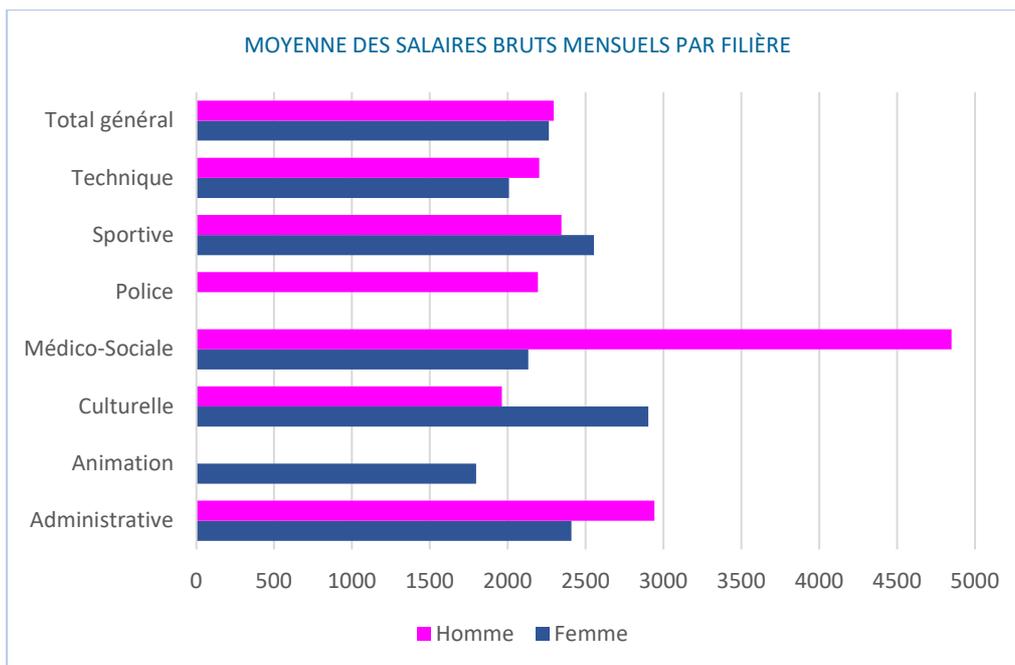
Dans le détail, on constate des **écarts salariaux entre hommes et femmes de 4,94 % pour la catégorie A, de 2,68 % pour la catégorie B et de 4,86 % pour la catégorie C, à chaque fois en faveur des hommes.**



<sup>4</sup> Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2019

<sup>5</sup> Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2019

<sup>6</sup> Calcul effectué sur la base de l'ensemble des salaires bruts mensuels, y compris les emplois fonctionnels



Selon les filières, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes diffèrent. Ainsi, on constate un écart de 18 % entre les salaires des femmes et des hommes dans la filière administrative<sup>7</sup>, tandis que pour la filière technique cet écart descend à 9 %. Dans toutes les filières, excepté celles où un seul genre exerce (la filière Police composée uniquement d'agents hommes et la filière Animation, composée exclusivement d'agents femmes), les écarts salariaux apparaissent.

Filières	Moyenne des salaires bruts des femmes	Moyenne des salaires bruts des hommes	Ecart salarial entre les moyennes des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes
Administrative	2408,96 €	2942,50 €	18 % en faveur des hommes
Animation	1796,98 €		100 % en faveur des femmes
Culturelle	2902,08 €	1962,70 €	32 % en faveur des femmes
Médico-Sociale	2132,88 €	4850,79 €	56 % en faveur des hommes
Police		2192,91 €	100 % en faveur des hommes
Sportive	2553,52 €	2344,46 €	8 % en faveur des femmes
Technique	2007,87 €	2202,63 €	9 % en faveur des hommes

Tableau 7 : Les écarts salariaux entre agents des différentes filières sur la base des salaires moyens bruts mensuels

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.

Ainsi, on constate que les écarts dans la filière administrative sont concentrés sur la catégorie B, tandis que sur la filière technique, les écarts sont concentrés sur la catégorie A (mais qui concerne très peu d'agents) et sur la catégorie B.

<sup>7</sup> Calcul effectué hors emplois fonctionnels

	Moyenne des salaires bruts des femmes	Moyenne des salaires bruts des hommes	Ecart salarial entre les moyennes des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes
<b>Filière Administrative</b>	<b>2408,96 €</b>	<b>2942,50 €</b>	<b>18 % en faveur des hommes</b>
Catégorie A	3697,11 €	3757,56 €	2 % en faveur des hommes
Catégorie B	2731,72 €	2960,67 €	8 % en faveur des hommes
Catégorie C	2034,93 €	2045,88 €	1 % en faveur des hommes
<b>Filière Technique</b>	<b>6110,36 €</b>	<b>4056,12 €</b>	<b>9 % en faveur des hommes</b>
Catégorie A	2476,41 €	2851,35 €	34 % en faveur des femmes
Catégorie B	1834,95 €	2033,02 €	13 % en faveur des hommes
Catégorie C	2269,81 €	2292,15 €	10 % en faveur des hommes

Tableau 8 : Les écarts salariaux entre catégories au sein des filières administratives et techniques sur la base des salaires mensuels nets au 1<sup>er</sup> semestre 2020

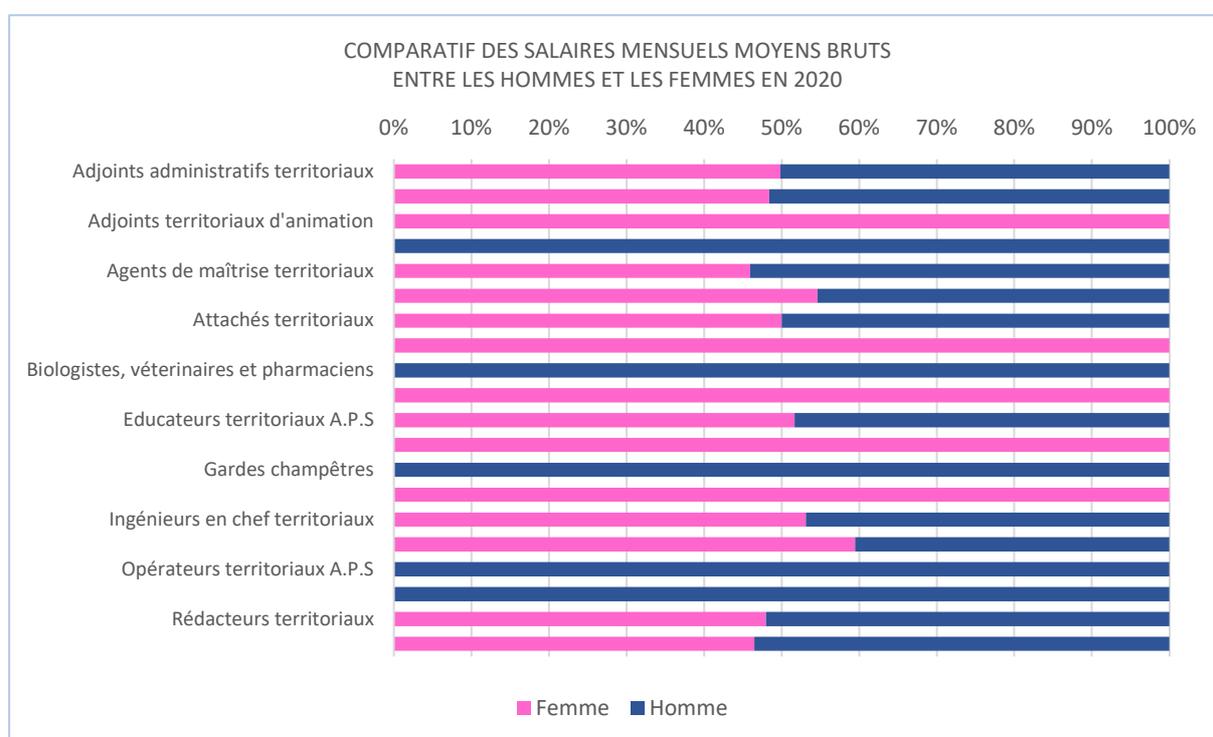
A l'échelle des cadres d'emplois, on constate également des écarts salariaux, tantôt en défaveur des femmes, tantôt en défaveur des hommes.

Ainsi, sur les 20 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. 10 cadres d'emplois ne sont représentés que par un seul genre. On recense 5 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 Administratifs Territoriaux et des rédacteurs territoriaux où une majorité de femmes évoluent au quotidien, mais dont la moyenne salariale est inférieure de 0,54% à 8,38% par rapport à celle des hommes. A l'inverse, dans les cadres d'emplois des Assistants Territoriaux d'Enseignement Artistique, des Educateurs territoriaux A.P.S et des ingénieurs où se trouvent une majorité d'Hommes mais dont la moyenne salariale est inférieure de 7,04% à 46,72%. 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'emplois des ingénieurs territoriaux, où on constate un écart de plus de 46,72 % en faveur des femmes, malgré leur faible nombre.

Cadre d'emplois	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
Adjoints administratifs territoriaux	Femme	0,54%	Homme
Adjoints techniques territoriaux	Homme	6,68%	Homme
Adjoints territoriaux d'animation	Femme	100,00%	Femme
Administrateurs territoriaux	Homme	100,00%	Homme
Agents de maîtrise territoriaux	Homme	17,62%	Homme
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Homme	20,39%	Femme
Attachés territoriaux	Femme	0,11%	Femme
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Femme	100,00%	Femme
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	Homme	100,00%	Homme

Conservateurs territoriaux du patrimoine	Femme	100,00%	Femme
Educateurs territoriaux A.P.S	Homme	7,04%	Femme
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Femme	100,00%	Femme
Gardes champêtres	Homme	100,00%	Homme
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Femme	100,00%	Femme
Ingénieurs en chef territoriaux	Egalité	13,40%	Femme
Ingénieurs territoriaux	Homme	46,72%	Femme
Opérateurs territoriaux A.P.S.	Homme	100,00%	Homme
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	Homme	100,00%	Homme
Rédacteurs territoriaux	Femme	8,38%	Homme
Techniciens territoriaux	Homme	15,15%	Homme

Tableau 9 : Les écarts salariaux par cadres d'emploi, sur la base des moyennes de salaires bruts mensuels

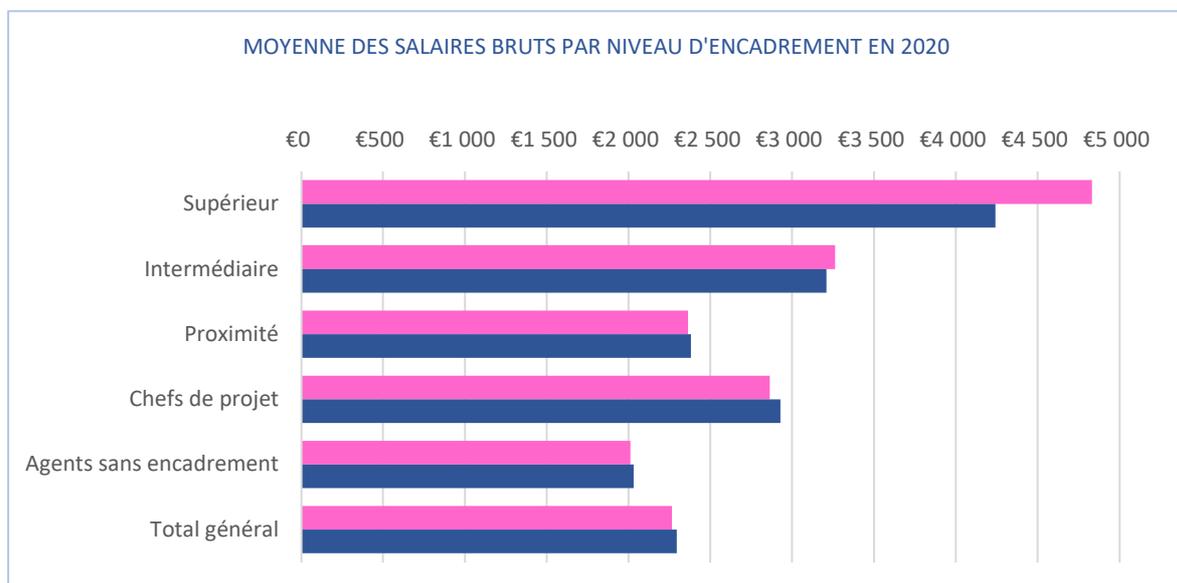


Les écarts, qui peuvent s'expliquer en fonction de la composition des effectifs (niveaux de responsabilité, date d'entrée dans la fonction publique, etc.) peuvent être analysés de plusieurs façons. Ainsi, si l'on se concentre sur les niveaux de rémunération d'agents d'un même niveau de responsabilité, 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 1 à 12 %, autant en faveur des femmes que des hommes. 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.

Niveau d'encadrement	Moyenne des salaires bruts mensuels des femmes	Moyenne des salaires bruts mensuels des hommes	Moyenne des salaires bruts mensuels hommes et femmes confondus	Ecart salarial entre les moyennes des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes
Supérieur	4 833 €	4 243 €	4 461 €	12,21% en faveur des femmes
Intermédiaire	3 263 €	3 209 €	3 230 €	1,65% en faveur des femmes
Proximité	2 364 €	2 381 €	2 376 €	0,68% en faveur de hommes
Chefs de projet	2 863 €	2 928 €	2 898 €	2,22% en faveur de hommes
Agents sans encadrement	2 012 €	2 032 €	2 023 €	0,98% en faveur de hommes

Tableau 10 : Les écarts salariaux par niveaux d'encadrement sur la base des salaires moyens bruts



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 globaux entre les hommes et les femmes sont du même ordre de grandeur, voire inférieurs, 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 détenu et les fonctions occupées que par le genre auquel on appartient.**

## 6. Les conditions de travail

### - LE POLE 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 2020, à l'occasion d'« Octobre Rose » une action de sensibilisation sur le cancer du sein n'a pas pu être organisée à l'Agglo comme les autres années au vu des mesures prises dans le cadre de la Covid 19. La Ligue contre le Cancer ne pouvant mettre en place leur atelier d'information, a fourni le matériel nécessaire afin de sensibiliser les agents sur le cancer du sein par une action collective via les messageries. Des cocardes roses ont été distribuées aux agents d'accueil afin d'avoir une visibilité et des informations ont été mises à disposition des agents durant tout le mois. Le bâtiment du siège de l'Agglo, situé avenue Victor Hugo à Saint-Quentin a également été éclairé en rose durant tout le mois d'octobre.

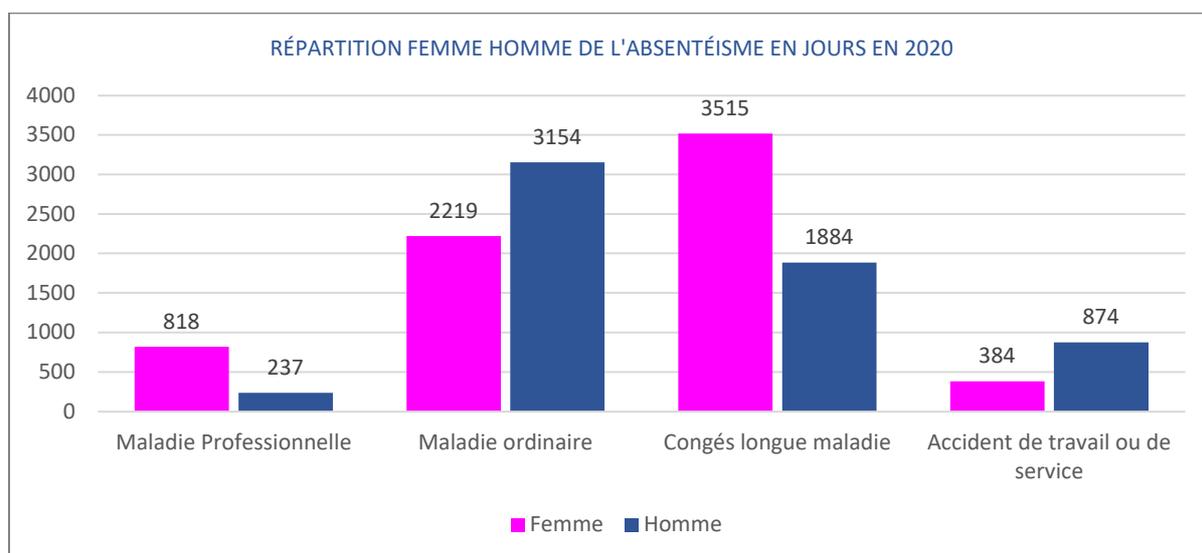
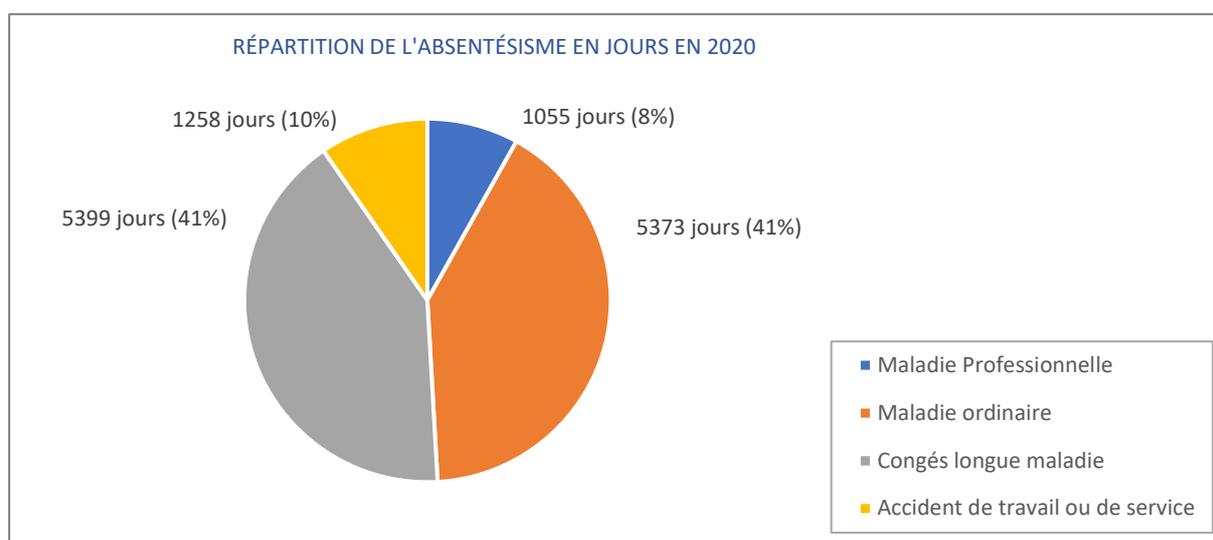
**La prévention des risques professionnels** est confiée, conformément à l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, à la conseillère en prévention des risques professionnels, chargée d'assister et de conseiller la collectivité dans la démarche de prévention des risques professionnels. A 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 (4 agents en poste à l'heure actuelle). Tous les agents, hommes et femmes, administratifs et techniques, sont amenés à être sensibilisés, de manière régulière, avant la fin de l'année 2020, 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.

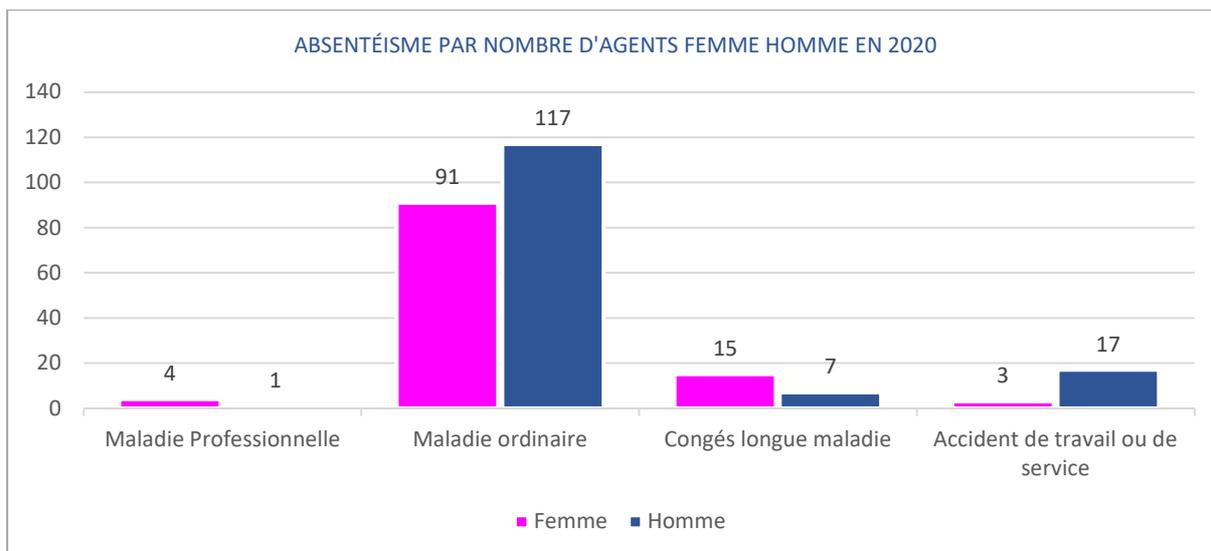
Le travail engagé par la conseillère de prévention des risques professionnels permet notamment d'adapter les postes de travail des agents de la collectivité, notamment dans le cadre de la rédaction du document unique. Ainsi, selon les métiers, la réglementation et les possibilités d'adaptation, les équipements 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 2020**

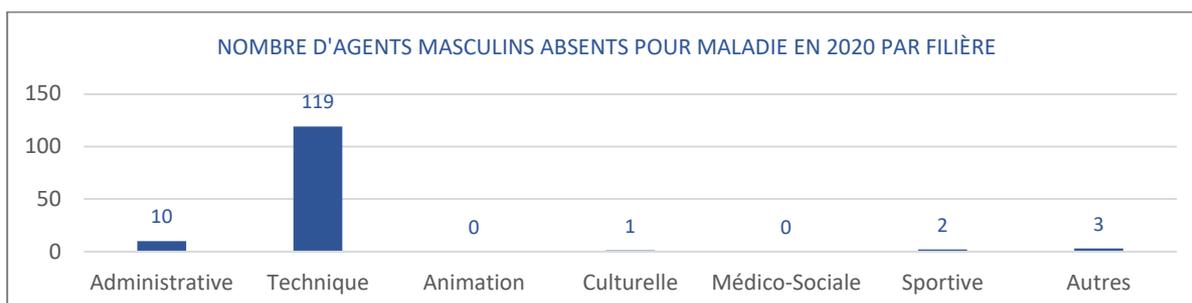
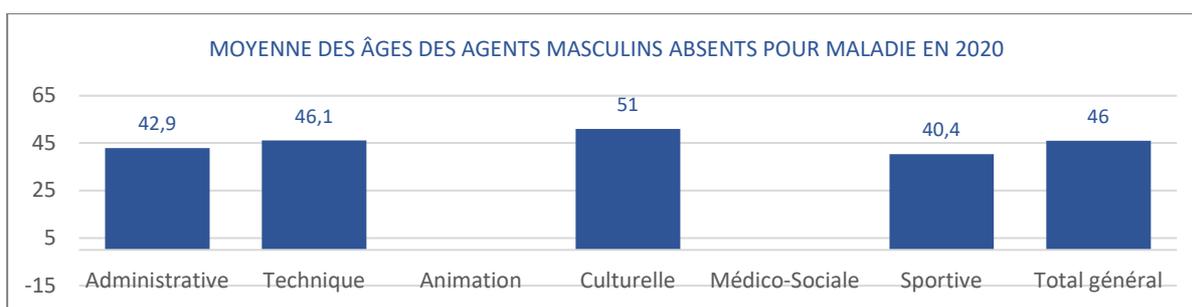
**De janvier à août 2020, 245 agents permanents ont été arrêtés pour raisons de santé, ce qui représente 13 085 jours d'absence.** La grande majorité des agents sont arrêtés pour maladie ordinaire ou pour longue maladie. L'accident de service représente 10 % des arrêts et les maladie professionnelles, 8%. La majorité des arrêts de travail sont délivrés aux agents techniques qui représentent 66 % des absences. Les absences des agents administratifs représentent 23 % des absences totales comptabilisées entre janvier et août 2020.



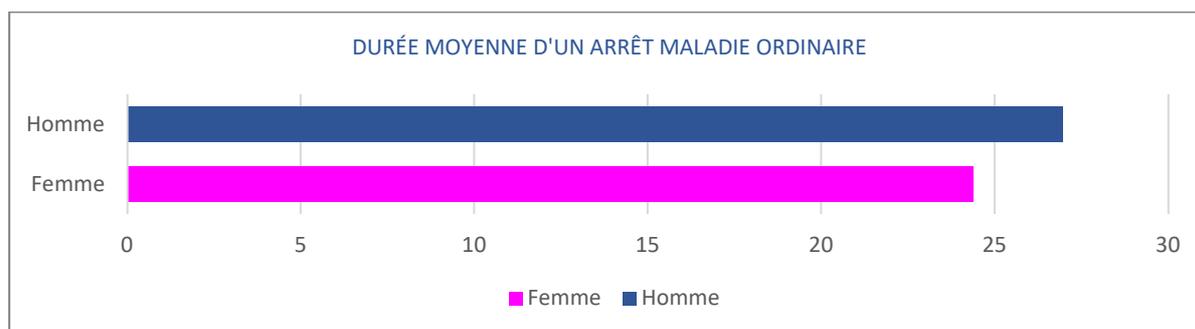
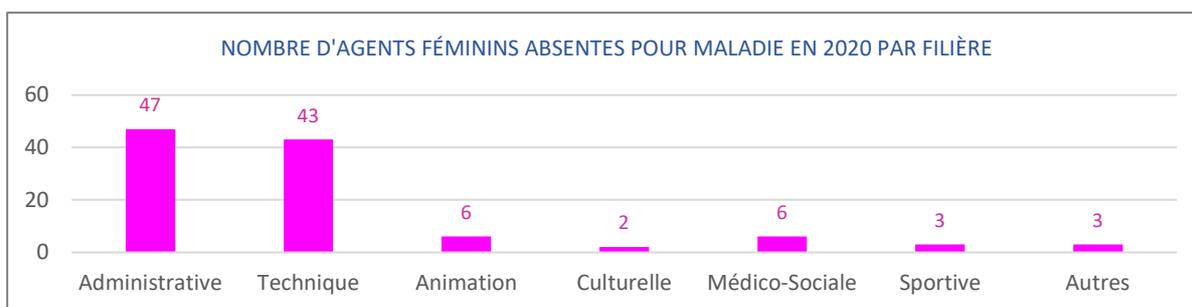
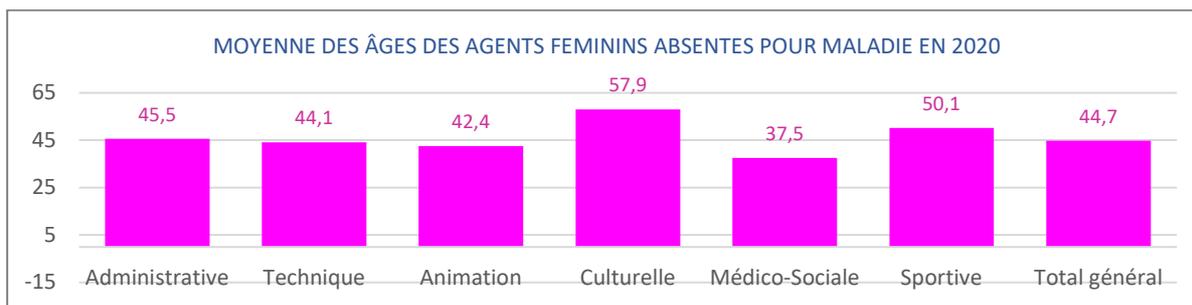


**Le nombre d'arrêts accordés aux agents de l'Agglo est plus important chez les hommes que chez les femmes : on dénombre 135 absences chez les hommes, soit 55 % des arrêts, et 110 chez les femmes, soit 45 % des arrêts.**

Chez les hommes, 82 % des arrêts de travail sont dus à une maladie ordinaire, 12 % à un accident de travail ou de service et 5 % à un congé longue maladie ou longue durée et 1% par un congé pour maladie professionnelle. 95 % des arrêts ont été accordés à des agents techniques. La moyenne d'âge des agents techniques hommes, qui est de 46 ans, est similaire à la moyenne générale 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 119 agents techniques arrêtés en 2020 composent 48% de l'effectif total des agents techniques masculins. A l'inverse, les agents administratifs masculins en arrêt en 2020 correspondent à 29 % de l'effectif masculin de la filière administrative.

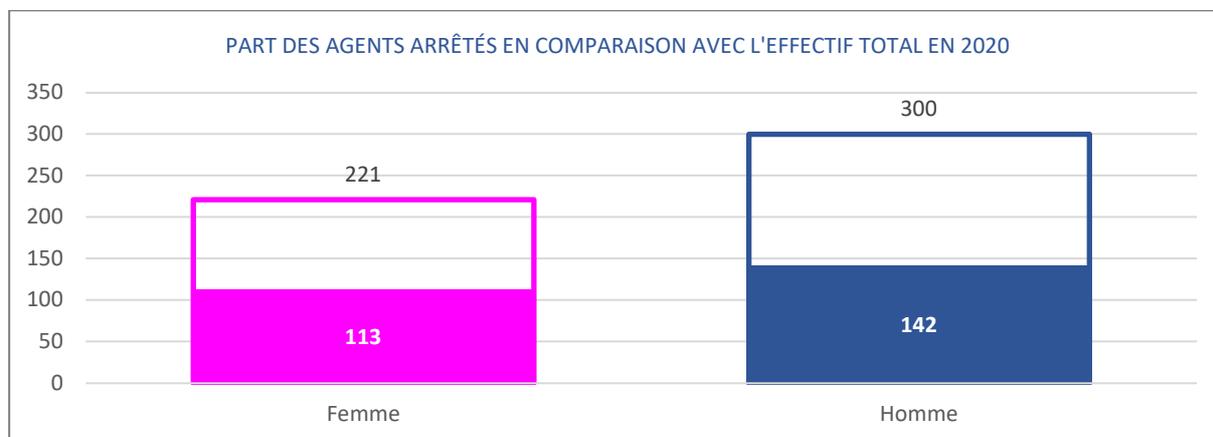


**Concernant l'absentéisme féminin, il a touché sur la période de janvier à août 2020, 50% des effectifs féminins, contre 45 % des effectifs masculins, toutes catégories confondues.** La répartition des arrêts de travail entre filières est moins marquée chez les femmes que chez les hommes, en raison de la meilleure répartition des femmes sur les différentes filières. Ainsi, on dénombre 47 agents administratifs femmes arrêtées en 2020, et 43 agents techniques femmes, soit 37 % et 63 % des effectifs de femmes des filières administratives et techniques. Les femmes sont arrêtées à 80 % pour maladie ordinaire, à 3 % pour accident de service, à 13 % pour congé longue maladie ou longue durée, et à 4 % pour maladie professionnelle.



Pour conclure, la part des femmes arrêtées pour raison de santé est plus importante que la part des hommes, puisque 50 % des femmes de l'Agglo ont été arrêtées en 2020, contre 45 % des hommes. Les arrêts de travail concernent de façon comparable les femmes des filières administrative et technique, mais concernent davantage les hommes de la filière technique que de la filière administrative. La durée d'un arrêt maladie, **tous types de maladies confondues** et quelle que soit la filière, est plus importante chez les femmes que chez les hommes, avec une moyenne de 43,3 jours chez les hommes et 61,4 jours chez les femmes.

Ces chiffres sont toutefois à pondérer compte tenu du contexte sanitaire qui a prévalu en 2020.



#### - PREVENTION DES VIOLENCES ET LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE HARCELEMENT

Dans le livret « Nous Agglo » distribué aux 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.

Le sujet du harcèlement est également abordé lors des formations de l'École 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.

Par ailleurs, Lors du comité technique du 16 septembre 2020, l'administration a mis en place, conformément aux dispositions réglementaires du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, un dispositif permettant de lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

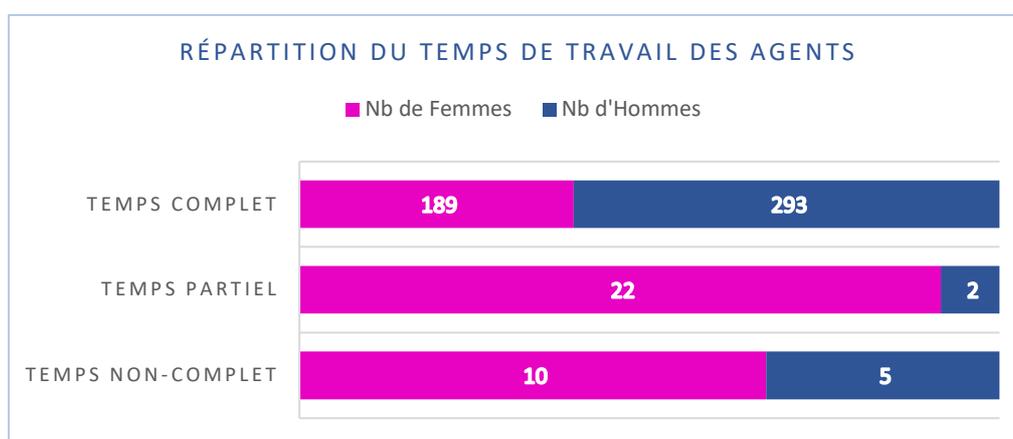
En 2020, aucune procédure pénale ni sanction disciplinaire n'a été engagée pour ce type d'agissements.

L'Agglo reste toutefois 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. 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 %.



**A l'Agglo, on comptabilise 10 % 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.

A l'Agglo, on dénombre 24 agents à temps partiel, dont 2 hommes et 22 femmes. **Les femmes à temps partiels représentent 7 % des femmes de catégorie C, 2 % des femmes de catégorie B et 1 % des femmes de catégorie A.** On observe plus de temps partiel chez les femmes de catégorie C au sein de l'Agglo.

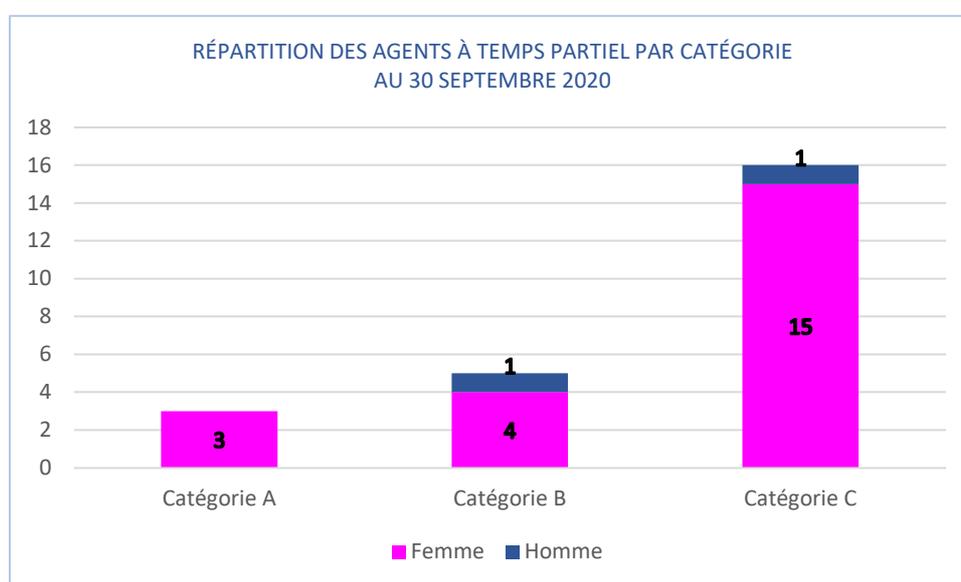
La majeure partie des agents de l'Agglo à temps partiel travaillent à 80 ou 90 %, et sollicitent un temps partiel pour raison familiale et notamment la garde d'enfants de moins de 3 ans. A l'image des chiffres nationaux, ce sont donc les femmes qui se mobilisent davantage pour s'occuper de leurs enfants. Au sein de l'Agglo, le rapport est de 92% de femmes pour 8 % d'hommes.

**A l'échelle nationale, 23 % des femmes fonctionnaires contre 6 % d'hommes fonctionnaires travaillent à temps partiel en France en 2018<sup>8</sup>.**

<sup>8</sup> Chiffres les plus récents, parus dans le Rapport annuel des faits et chiffres de la fonction publics, paru en décembre 2018 et communiqué par le Ministère de l'Action et des Comptes Publics.

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.



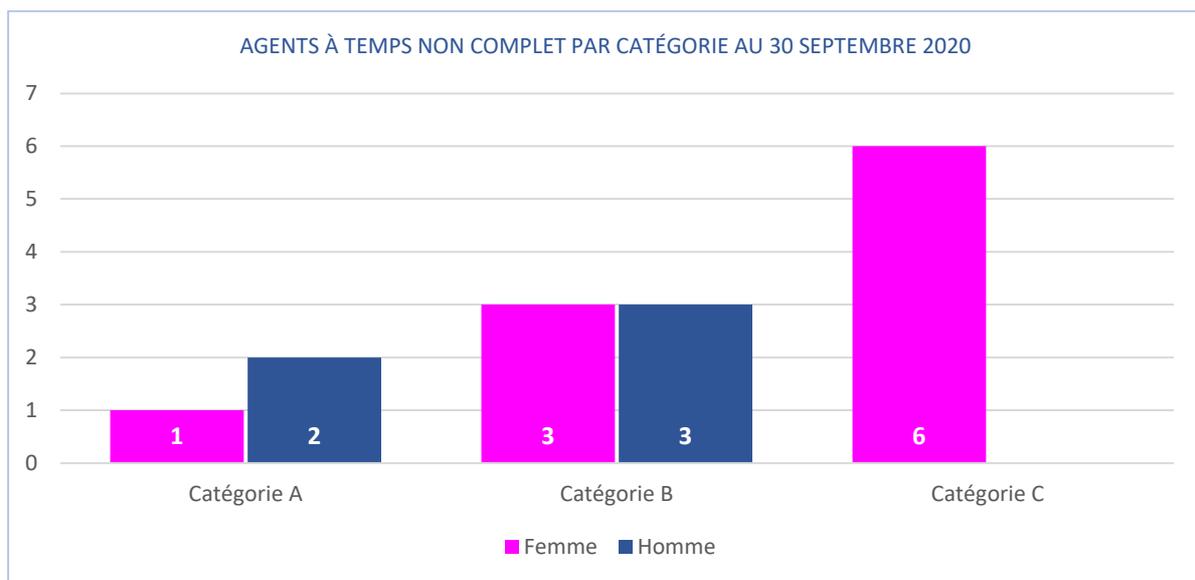
**Le temps non complet concerne 15 agents de l'Agglo : 10 femmes et 5 hommes.** A la différence du temps partiel, le temps non complet est une spécificité du poste : l'administration, en fonction de ses besoins définit la durée de travail du poste, qui est inférieure à la durée légale du travail à temps 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 20 % des postes à temps non complet en 2020.

On constate que le travail à temps non complet touche en majorité des femmes puisqu'elles constituent 2/3 des effectifs. 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 augmenté de 60 % entre 2019 et 2020, avec un passage de 2 à 5 agents hommes à temps non complet, et ce malgré une baisse du nombre de postes non complet de 18 à 15 agents. Si une étude plus fine est 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.



#### - 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 2020, 51 agents sont en position de télétravail suite à leur demande et 3 agents disposent d'un régime dérogatoire pour raisons de santé. Le télétravail concerne 43 % d'agents contractuels et 57 % d'agents titulaires. Il s'agit à 55% d'agents féminins et à 45 % d'agents masculins.

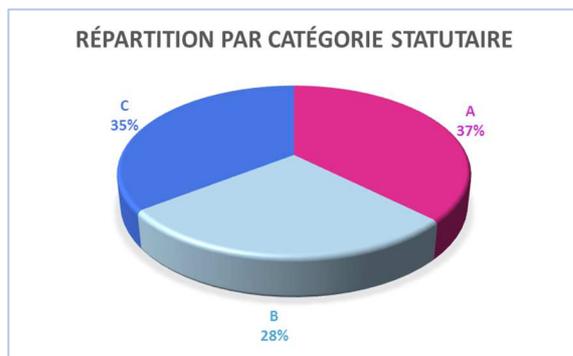
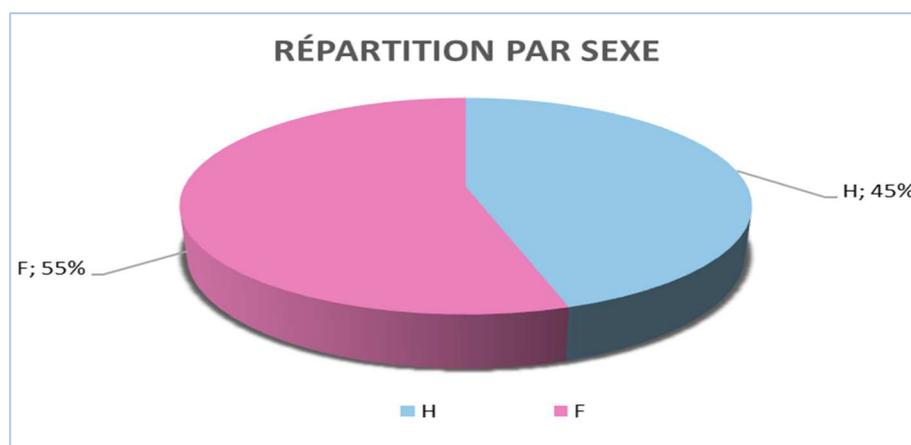
On voit ainsi le fort impact de la Covid-19 sur le nombre de demandes puisque 9 agents avaient fait une demande de télétravail en 2019 (+ 466 %).

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.).

Dans les points positifs recensés, on peut citer une meilleure productivité 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 respectent une organisation qui 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.

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 convient de développer davantage. Les critères ont été 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.

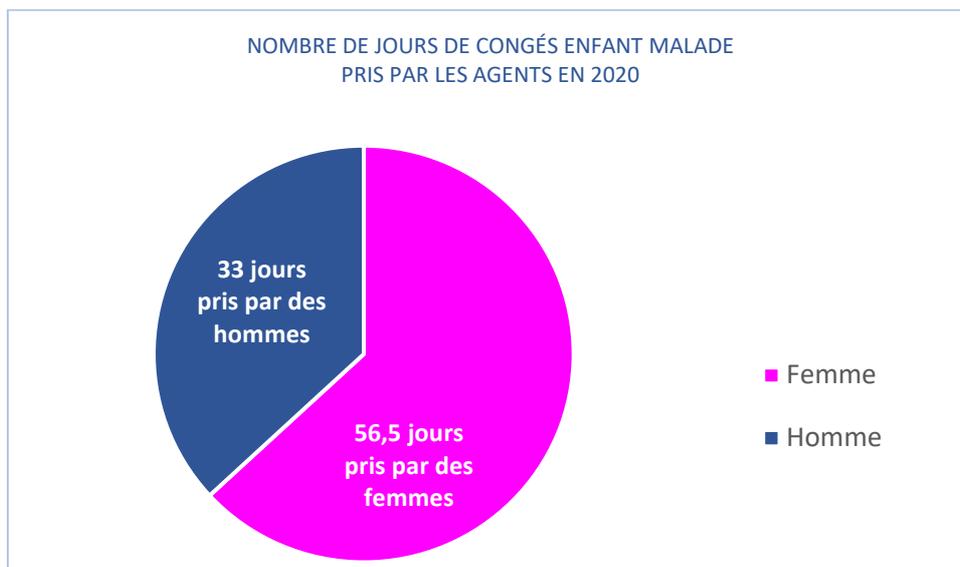


#### - CONGES ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

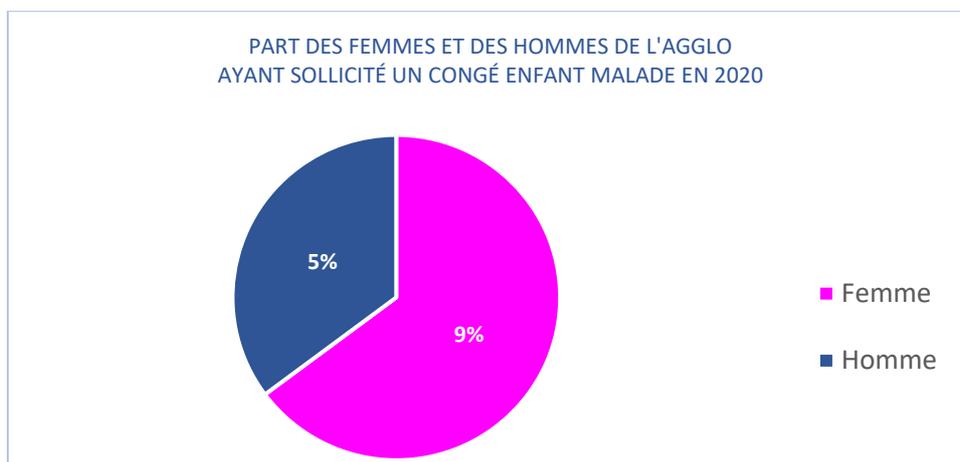
- Les autorisations d'absence pour la garde d'enfants malades

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<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2020, 89,5 jours ont été accordés à 33 agents de l'Agglo.



Les autorisations d'absences ont été accordés à 58 % de femmes (19 agents) et 42 % d'hommes (14 agents). De plus, 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 **9 % de femmes ayant sollicité un congé et 5% d'hommes**. Le nombre de jours total pris par les hommes est moins important que le nombre de jours pris par les femmes avec 33 jours posés au total par les hommes et 56,5 jours posés par les femmes.



Ainsi, **la moyenne du nombre de jours posés par un homme est légèrement moins élevée que la moyenne du nombre de jours posés par une femme pour s'occuper d'un enfant malade : 2,36 jours pour les hommes et 2,97 jours pour les femmes.**

➤ Les congés paternité en 2020

**De janvier à août 2020, 8 hommes sont devenus papa. 7 d'entre eux ont bénéficié à du congé de paternité de 11 jours.** Celui devenu papa en décembre 2019, a bénéficié d'un congé paternité en 2020. Ce qui porte à près de 89 % le taux de prise de congés paternité. 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 2017. 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<sup>9</sup> : 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 2020 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 a permis 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.

---

<sup>9</sup> Ne concerne pas tous les agents, notamment sur la filière technique

## II. LES USAGERS ET BENEFICIAIRES 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 bénéficiaires 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 EGALITE ET LA CLAUSE INSERTION DES MARCHES PUBLICS**

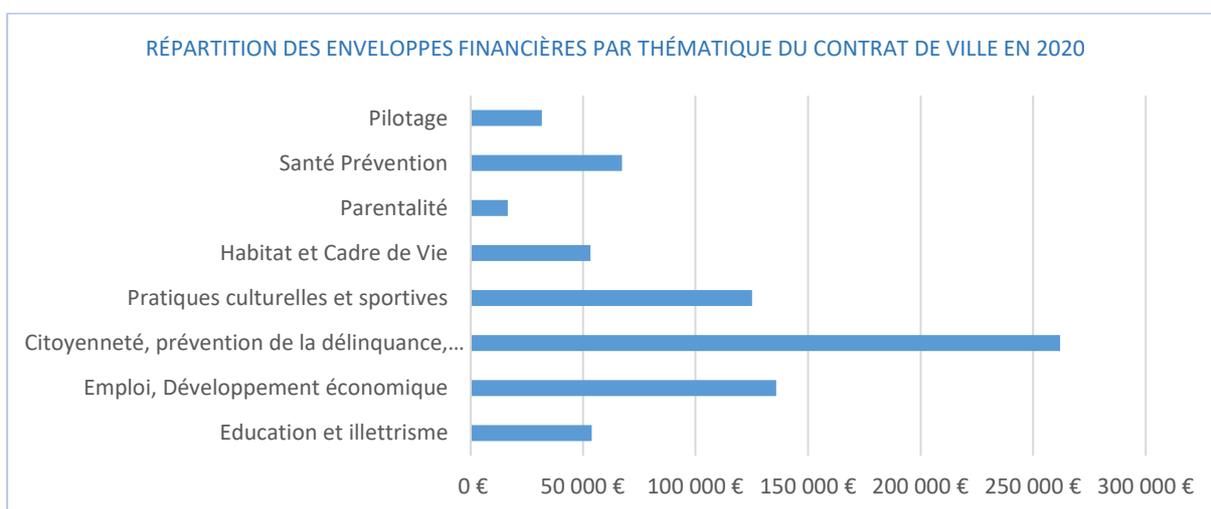
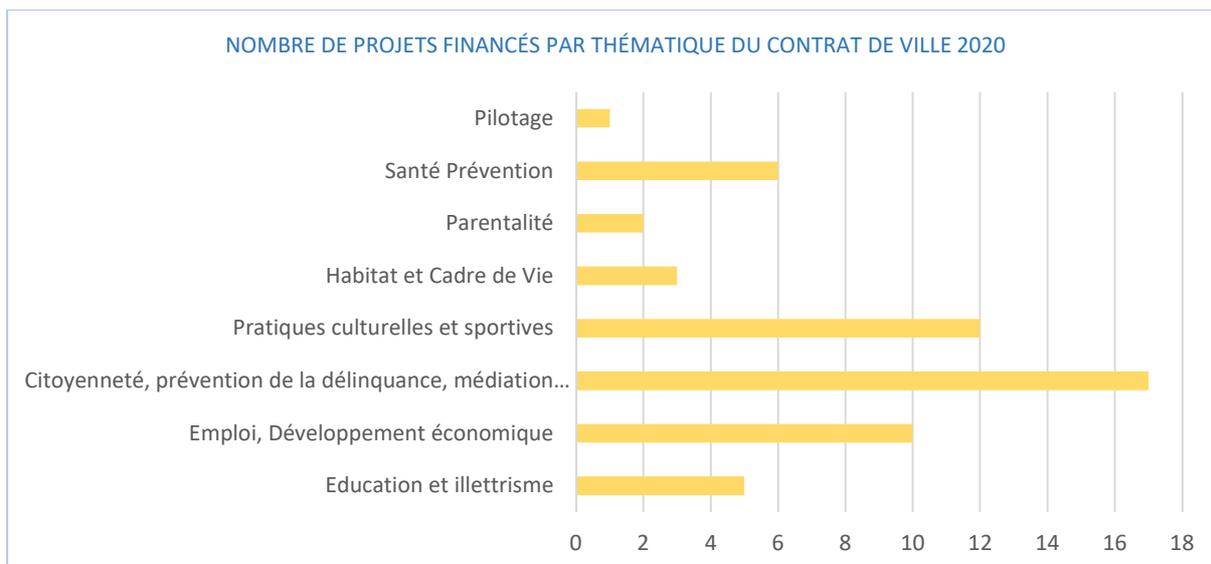
L'Agglo interroge les entreprises et associations qui répondent aux appels d'offres sur leurs pratiques en matière d'égalité professionnelle, et ce, depuis décembre 2014. Les entreprises et associations doivent fournir une attestation de respect de ce principe d'égalité.

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.

En 2020, 15 224 heures ont été réalisées, sur 67 contrats portant sur 16 opérations, ce qui a permis la sortie en emploi durable ou en formation qualifiante de 14 personnes. A titre d'information, en 2019, 5 560 heures avaient été réalisées, sur 18 contrats portant sur 8 opérations, ce qui avait permis la sortie en emploi durable ou en formation qualifiante de 11 personnes.

#### - **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 2020, 56 projets ont été subventionnés, pour un montant de subvention de 814 234 €.** 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. A titre d'exemple, une action portée par la Ville de Saint-Quentin prévoit la mise en place d'expositions temporaires et de témoignages de femmes engagées sur leur réussite professionnelle dans les établissements scolaires et dans les lieux publics. 1 500 jeunes des 4 quartiers prioritaires sont ciblés dans ce cadre.

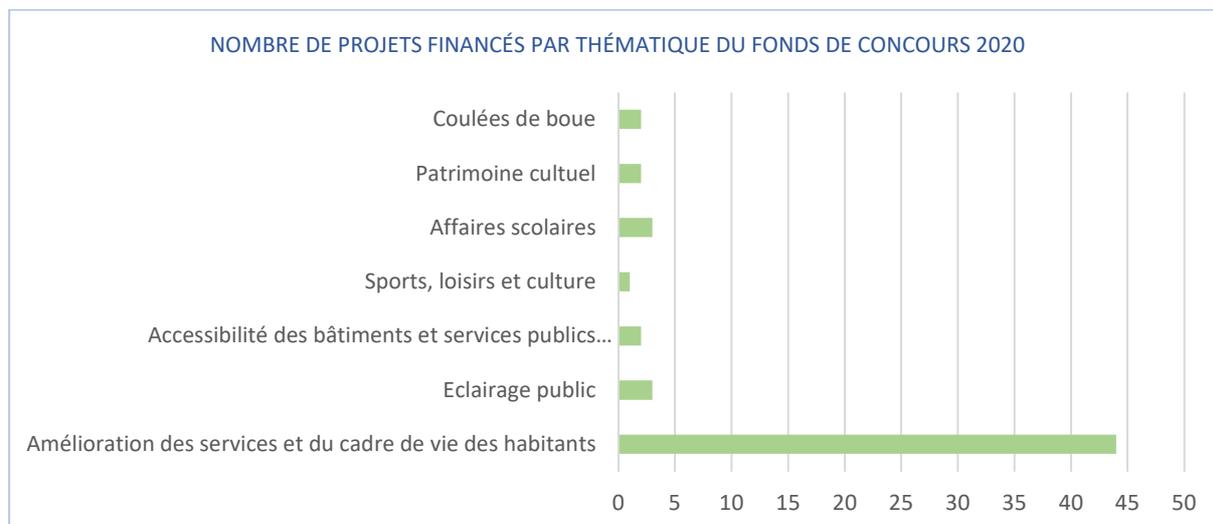
Les projets financés en 2020 par le Contrat de Ville doivent communiquer les résultats de leurs actions auprès des services de l'Agglo au plus tard le 31 janvier 2021, pour les projets renouvelés et avant juin 2021 pour les projets non-reconduits. Aussi, à la date d'écriture du rapport, il n'est pas possible de faire le bilan des projets issus de la politique de la Ville sur les publics féminins et masculins du Saint-Quentinois en 2020. En 2019, 49 % 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 :

	Nbres de personnes bénéficiaires en 2019	Nbre de femmes bénéficiaires en 2019	Taux de féminisation
Habitat et cadre de vie	1 064	532	50%
Développement économique et emploi	4 515	1 842	41%
Education, lutte contre l'illettrisme et promotion de la lecture	2 690	1 334	50%
Citoyenneté, prévention de la délinquance, médiation sociale et accès aux droits	12 205	6 220	51%
Pratiques culturelles et sportives	4 024	2 026	50%
Parentalité	718	391	54%
Santé prévention	3 008	1 537	51%
<b>TOTAL</b>	<b>28 224</b>	<b>13 882</b>	<b>49%</b>

Tableau 11 : Chiffres des publics touchés par la politique de la Ville communiqués par la Direction de la Cohésion Communautaire de l'Agglo du Saint-Quentinois

#### - LE FONDS DE CONCOURS

**En 2020, 57 projets de 30 communes différentes ont été financés par le Fonds de concours de l'Agglo, pour un budget total de 364 329 €.** La majorité des projets a été financée dans le but d'améliorer les services et le cadre de vie des habitants du Saint-Quentinois. 286 278,68 € ont été consacrés à cette thématique pour l'année 2020, soit 78.6 % de l'enveloppe totale dédiée bénéficiant à 20 776 habitants dont 10 593 femmes et 10 173 hommes.



## - ATELIERS A L'ATTENTION DES USAGERS

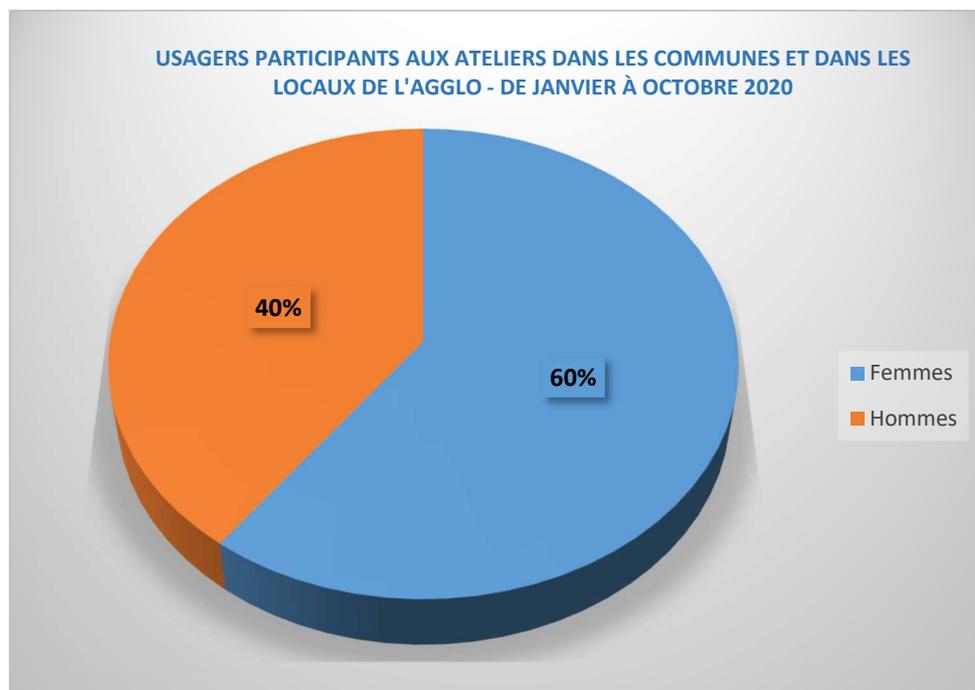
Dans une démarche de proximité avec les usagers « une agglo au plus proche de ses habitants », l'Agglomération met en place des ateliers dans ses locaux et dans les communes rurales (ateliers recyclage d'objets (réemploi d'un meuble, réemploi de livres abîmés...), confection d'un spray d'intérieur assainissant à base de produits respectueux de l'environnement, ateliers afin de promouvoir la mobilité douce ou pour contribuer à la préservation de l'environnement.

En 2020, près de 8 000 usagers (7871), contre 2 076 en 2019, ont bénéficié des 23 ateliers présentiels et ateliers vidéos dont 233 femmes et 154 hommes aux ateliers qui se sont déroulés en présentiel (répartition hommes/femmes des vues sur les réseaux sociaux non quantifiable).

L'écart s'explique notamment par le fait que le contexte sanitaire (confinement, puis application des protocoles sanitaires sur la voie publique) a amené à faire davantage d'ateliers vidéos et donc plus de visionnages.

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 47 % sont des mineurs (ne concerne que les ateliers ayant eu lieu en présentiel).

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.

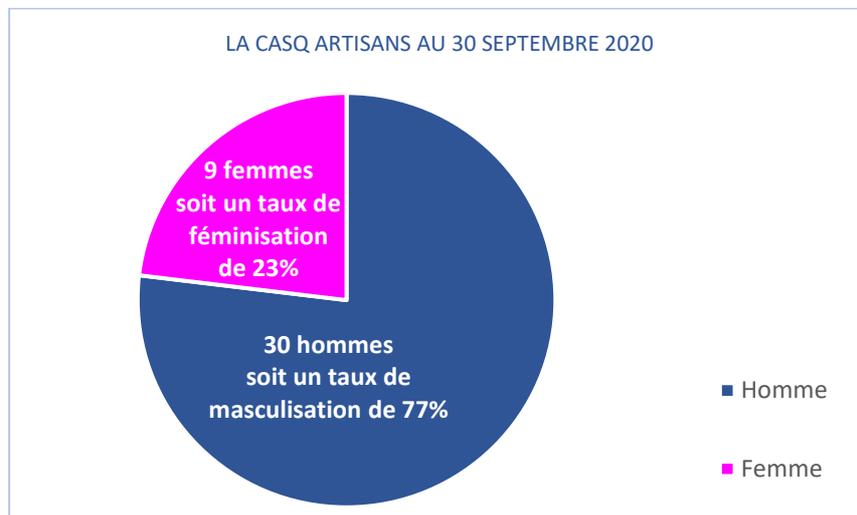


## - LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

### ➤ CASQ artisans

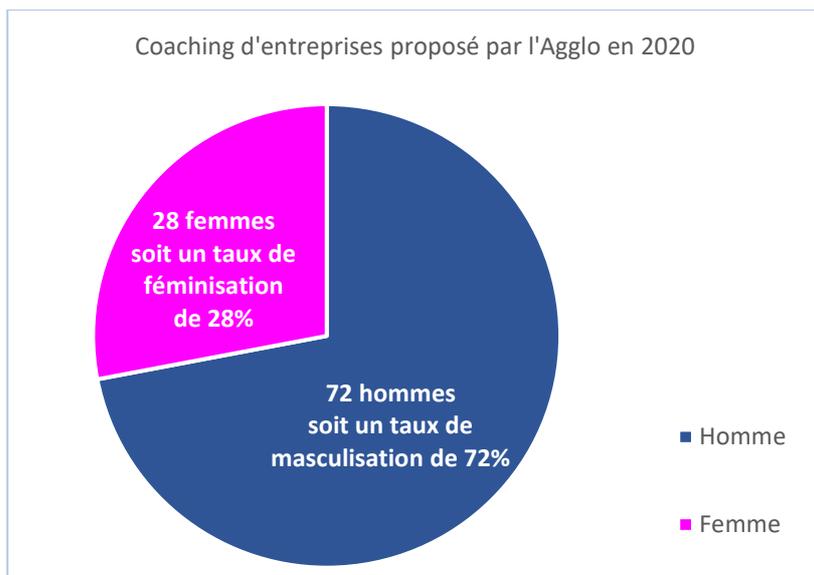
En novembre 2018, l'Agglo du Saint-Quentinois a renouvelé la convention signée avec la Région des Hauts-de-France, concernant le soutien économique aux artisans du territoire. Cette aide a pour objectif d'améliorer l'outil de production des artisans du territoire, en subventionnant par exemple l'achat 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 2020, les entrepreneurs masculins ont été davantage accompagnés que les entrepreneurs féminins : **30 hommes et 9 femmes ont reçu des subventions en 2020, soit un taux de féminisation de l'aide de 23 %.**



### ➤ Le coaching d'entreprises

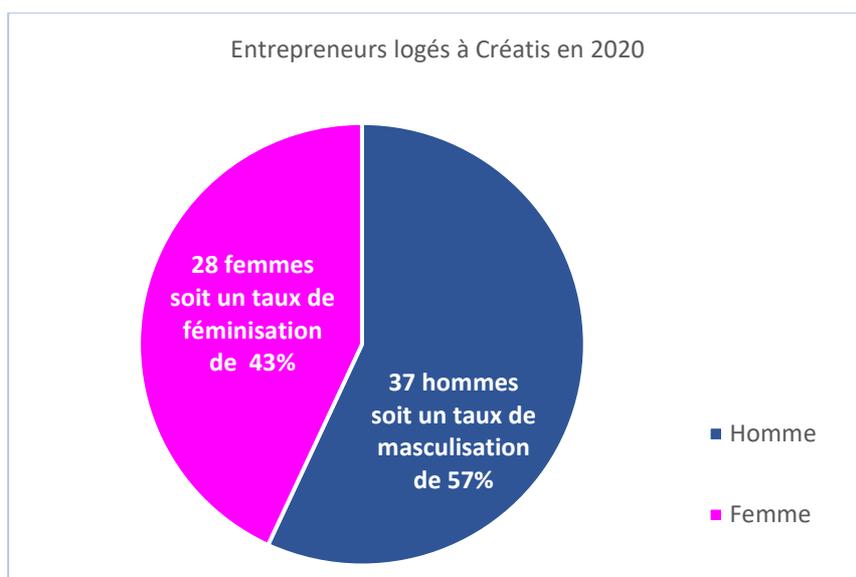
L'Agglo accompagne les entreprises du territoire qui souhaitent s'engager dans une démarche de coaching d'entreprises. Au 30 septembre 2020, 100 structures ont été accompagnées hors partenaires, pour travailler sur des problématiques multiples. **On dénombre 28 femmes et 72 hommes accompagnés soit un taux de féminisation de 28 %.** 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 organisationnel (posture du chef d'entreprise, réseautage, étude du marché, protection juridique, etc.).



➤ Créatis, la pépinière d'entreprises

En 2020, 19 structures entrepreneuriales et associatives utilisent les locaux de Créatis pour mener leurs activités. Au total, ce sont donc **65 personnes qui travaillent au quotidien au sein de la pépinière. On compte 28 femmes et 37 hommes, soit un taux de masculinisation de 57 %.**

Les chiffres de 2020 sont plus paritaires que ceux de 2019, où l'on comptabilisait 25 % de femmes et 75 % d'hommes.

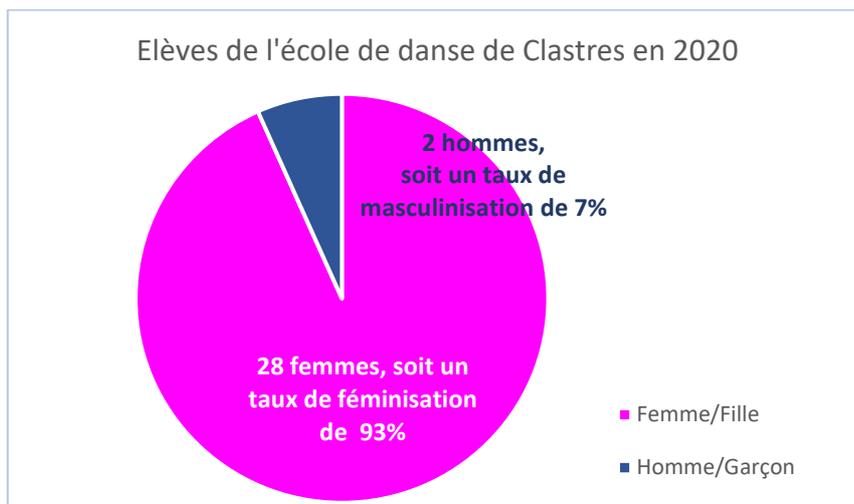
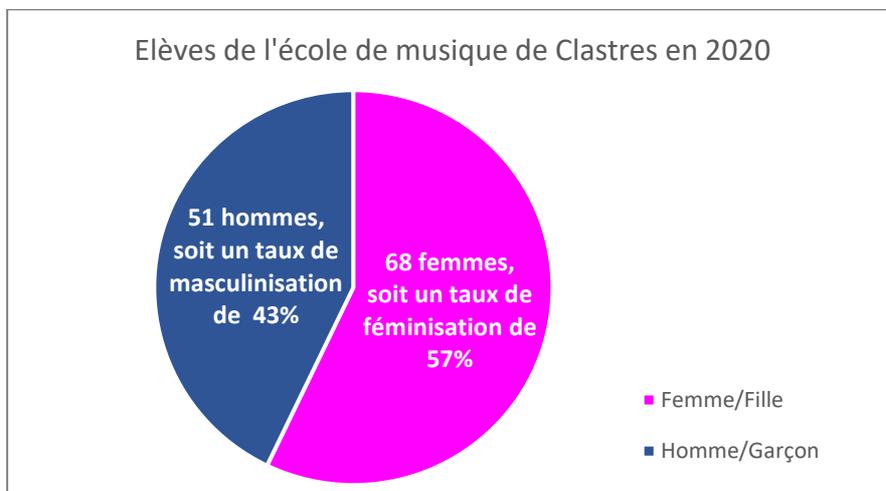


- **L'ÉCOLE DE DANSE ET DE MUSIQUE DE CLASTRES**

L'école de musique de Clastres recense 119 élèves, dont 68 femmes/filles et 51 hommes/garçons, soit **un taux de féminisation de 57 %**.

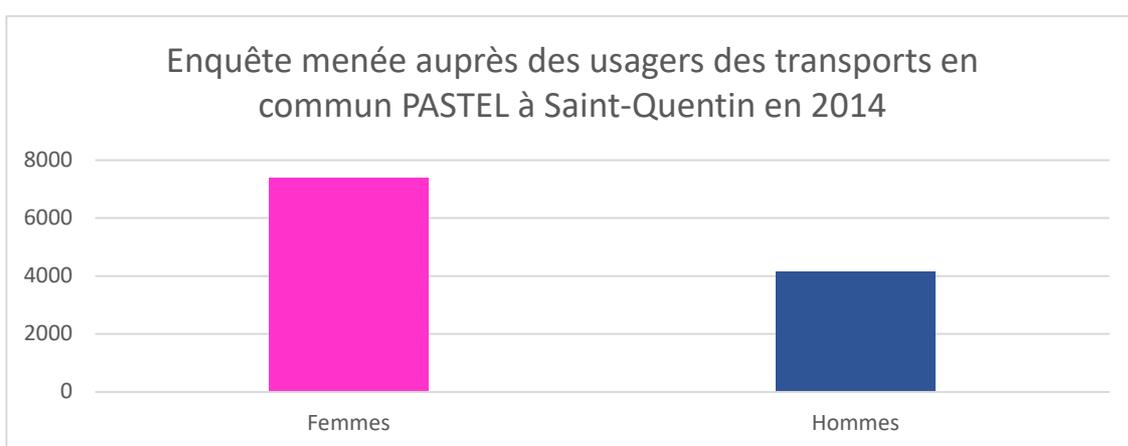
**Concernant l'école de danse, 93 % des effectifs sont féminins, avec seulement 2 hommes/garçons élèves.**

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.



## - 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.



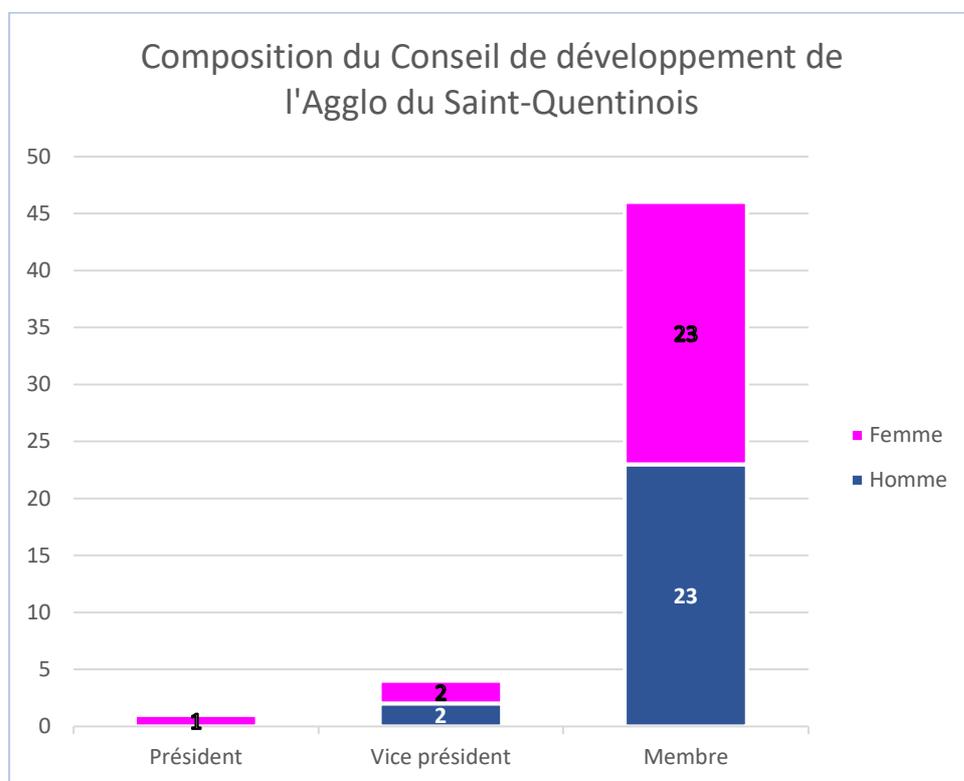
### 2. L'implication des usagers dans le travail mené par l'Agglo : le Conseil de Développement

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.

La loi du 4 février 1995 relative à l'aménagement du territoire, complétée par la loi du 7 août 2015 relative à la nouvelle organisation territoriale et par la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, prévoit la mise en place d'un Conseil de développement dans les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 50 000 habitants. Par voie de délibération du 10 juillet 2020, le conseil communautaire de l'Agglo crée un nouveau Conseil de développement (CODEV), suite au renouvellement de l'exécutif.

Le CODEV reflète la population du territoire, issus des milieux économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques, environnementaux et associatifs, et en veillant à la parité homme femme (écart de 1), et de tous âges.

Aussi, à l'issue de l'appel à candidatures lancé dans les 39 communes de l'Agglomération du Saint-Quentinois en septembre 2020, la composition du CODEV est arrêtée à 51 membres avec le Président du CODEV, dont 26 hommes et 25 femmes. Parmi eux, 2 hommes et 2 femmes ont été désignés en qualité de vice-président.



L'ensemble de ces données statistiques représentent l'état des lieux dressé pour l'année 2020 sur le plan de l'égalité femmes/hommes à l'Agglo du Saint-Quentinois.

Ceci posé, il y a lieu d'établir un plan d'action afin de développer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, en déterminant, par axes, l'ensemble des actions qui seront déployées sur les années 2021 à 2023.

### III. LE PLAN D'ACTION PLURIANNUEL 2021/2023 DECLINÉ EN TROIS AXES

#### 1. Axe 1 : Faire progresser les agents tout au long de leur parcours professionnel

Trop souvent les femmes se censurent elles-mêmes lorsqu'elles pourraient candidater sur un poste à responsabilités, ou faire évoluer leur carrière.

Selon les recommandations du Haut conseil à l'Égalité, il faut expliciter formellement la non-discrimination pour éviter que les femmes ne se censurent sur des postes auxquels elles auraient légitimement accès en vertu du principe d'égalité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est également centrale. Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, la collectivité doit mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

#### **1) Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement**

##### ➤ **Actions :**

- Etablir une charte d'engagement en matière de recrutement et de mobilité interne pour garantir l'accès des femmes à tous les emplois de la collectivité en :
  - Déterminant les valeurs et critères qui doivent guider nos procédures et la sélection des candidats
  - Adaptant et développant la communication des offres d'emploi
  - Instaurant la mixité dans les jurys de recrutement
- 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.

##### ➤ **Résultats attendus :**

- Atteindre l'objectif de mixité des effectifs dans les directions, dans les emplois et les métiers de la collectivité.
- Favoriser l'égal accès aux responsabilités (lutte contre le « plafond de verre »)
- Atteindre l'objectif de neutralité en termes de genre, des publicités pour le recrutement en interne comme en externe
- Ouvrir la perspective de tous les métiers aux hommes et aux femmes

##### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Compiler toutes les statistiques de mobilité et les «genrer» pour établir des proportions de recrutements de femmes et d'hommes selon les Directions, les grades, les métiers et les emplois

## 2) Faciliter l'égal accès aux formations

### ➤ **Actions :**

- Renforcer les actions de promotion des formations en interne pour en faciliter l'accès.
- Sensibiliser l'ensemble de la chaîne hiérarchique afin qu'ils relayent auprès de leurs équipes les formations et qu'ils favorisent les départs en formation.

### ➤ **Résultats attendus :**

- Conduire les agents à se former tout au long de la vie pour se qualifier et favoriser le déroulement normal de leur carrière professionnelle.
- Augmentation de la fréquentation des agents de catégorie C dans les formations.

### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Nombre de journées de formations suivies par les agents de catégories C par rapport aux autres cadres d'emploi, établissement de statistiques sexuées.

## 3) Réduire l'écart salarial

### ➤ **Actions :**

- Engager un travail de diagnostic des écarts salariaux par catégories/cadres d'emplois et métiers entre les femmes et les hommes
- Engager des actions correctives sur la base du diagnostic

### ➤ **Résultat attendu :**

- Supprimer les inégalités salariales

### ➤ **Indicateurs de suivi :**

- Calcul de l'index : écart de rémunération, écart du taux d'augmentations annuelles, écart du taux de promotions, taux d'augmentations à un retour de congé maternité, répartition parmi les 10 les plus hautes rémunérations.

#### **4) Identifier et lever les freins « genrés » à l'avancement**

##### ➤ **Actions :**

- Définir des critères d'avancement qui ne pénalisent pas les agents ayant pu avoir des absences liées aux congés maternité, à la famille afin que ceux-ci ne puissent avoir d'impact sur leur déroulement de carrière.
- Mettre en place un dispositif de valorisation des carrières pour les agents à temps non complet

##### ➤ **Résultat attendu :**

- Permettre un avancement normal de carrière aux femmes ayant une charge de famille

##### ➤ **Indicateur de suivi :**

- Mettre en place des statistiques d'avancement et de promotion par genre et procéder à leur analyse

#### **2. Axe 2 : Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels**

Plus que les hommes, les femmes prennent en charge des contraintes liées à la vie privée, majoritairement des contraintes familiales. Ceci résulte en partie des stéréotypes concernant le rôle des femmes dans la sphère familiale, qui viennent souvent également freiner le développement de leurs carrières.

Les femmes n'ont souvent pas conscience que des choix professionnels effectués pour des raisons familiales auront des conséquences à terme sur leur déroulement de carrière, leur rémunération et le niveau de leur retraite.

##### **1- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

##### ➤ **Actions :**

- Développer de nouvelles formes de travail comme le télétravail, le nomadisme (grâce aux nouveaux outils) pour réduire les temps de trajet, les déplacements...
- Elaborer une charte « Equilibre de vie » pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle :
  - Un travail de réflexion doit s'engager au sein de notre collectivité pour imaginer des améliorations dans l'organisation du temps de travail, les règles de vie interne... afin de faciliter la conciliation des temps de vie professionnelles et privés.
  - Aménager les postes à responsabilités.
  - Aménager les horaires : instaurer de nouvelles pratiques quant à la mobilisation des agents sur certains créneaux

➤ **Résultats attendus :**

- Permettre de concilier les différents temps de vie
- Introduire de la souplesse dans l'organisation du temps de travail, favoriser la conduite de la vie professionnelle en harmonie avec la vie privée

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Suivi Statistique des agents bénéficiant des nouvelles formes de travail

2- **Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière de leur choix en matière de congés familiaux et de temps partiel**

➤ **Actions :**

- Informer l'ensemble des agents des conséquences professionnelles des temps partiels et des congés parentaux.
- Informer l'ensemble des agents sur les dispositifs mobilisables pour accueillir un enfant et pourvoir à ses besoins (garde, scolarité et loisirs), en bonne harmonie avec leur activité professionnelle.
- Développer les mesures de soutien à la parentalité, encourager la prise du congé paternité.

➤ **Résultats attendus :**

- Sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel, de congé parental et d'accueil des enfants.
- Lutter contre les stéréotypes en la matière en préconisant l'implication des deux parents, indifféremment et éventuellement de façon complémentaire.

➤ **Indicateurs de suivi :**

- Suivi statistique genré des congés parentaux et des temps partiels

3. **Axe 3 : Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail**

Les stéréotypes entraînent souvent des préjugés et des comportements discriminants. Pas toujours conscients de ces mécanismes, certains agents s'exposent à des sanctions en interne du point de vue de la discipline, mais aussi à des sanctions au civil et au pénal.

Les violences du travail, de toutes sortes, notamment le harcèlement sexuel, sont quant à elles difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés à en témoigner qu'éprouvent les victimes de ces agissements

**1) Prendre en compte toutes les formes de discrimination et de violence liées au sexe (harcèlement, misogynie, homophobie) en garantissant la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses**

➤ **Actions :**

- Développer le dispositif de signalement apportant des garanties aux agents en termes de qualité de procédure (discrétion, réactivité, impartialité dans le traitement des situations).
- Sensibiliser et former l'encadrement et les agents aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements.
- Intégrer cet objectif au plan de formation de la collectivité.
- Accompagner les victimes de violences

➤ **Résultats attendus :**

- Relier cette thématique avec le travail en cours au sein de la Direction des Ressources Humaines sur la mise en place d'un dispositif d'alerte

➤ **Indicateurs de suivi :**

- - Etablir des statistiques générées concernant les saisines de la DRH

**2) Garantir un environnement de travail de qualité**

➤ **Actions :**

- Lancer une enquête psycho-sociale pour mesurer le niveau de qualité de vie au travail
- Inciter l'encadrement à aborder collectivement la question de la valeur professionnelle, élément central de l'évaluation professionnelle annuelle des agents

➤ **Résultats attendus :**

- Être exemplaire en matière de conditions de travail
- Acculturer les équipes concernant leurs droits et obligations et ouvrir la réflexion sur la question de la valeur professionnelle, notamment.

➤ **Indicateur de suivi :**

- - Exploiter les résultats de l'enquête psycho-sociale

