

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
VENTOUX-COMTAT VENAISIN
84200 CARPENTRAS

L'an deux mille vingt-deux et le douze décembre, le conseil de communauté, régulièrement convoqué par sa Présidente dans les délais légaux, a été appelé à délibérer sur les questions suivantes.

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL DE
COMMUNAUTÉ

SÉANCE DU
12 décembre 2022

Date de convocation : 2 décembre 2022

Mise en ligne le : 6 décembre 2022

Nombre de conseillers : 60

Nombre de présents : 51 (délibérations n°166-22 à 188-22) ; 50 (délibérations n°189-22 à 200-22)

Nombre de votants : 58 (délibérations n°166-22 à 188-22); 57 (délibérations n°189-22 à 200-22) ;

Nombre d'absents : 2 (délibérations n°166-22 à 188-22), 3 (délibérations n°189-22 à 200-22) ;

PRÉSENTS : Aubignan : Siegfried BIELLE - Laurence BADEI - Frédéric FRIZET - Marie THOMAS de MALEVILLE **Beaumes-de-Venise :** Jérôme BOULETIN **Beaumont-du-Ventoux :** Alain BREMOND **Bédoin :** Alain CONSTANT - Dominique VISSECCQ **Caromb :** Valérie MICHELIER - Olivier METZGER **Carpentras :** Serge ANDRIEU - Yvette GUIOU - Michel BLANCHARD - Jacqueline BOUYAC - Franck DUPAS - Jaouad ZIATI - Caroline BALAS - Alain BELHOMME - Bernard BOSSAN - Joël BOTREAU - Jean-François SENAC - Laurence BOSSERAI - Jean-Pierre CAVIN - Bertrand de LA CHESNAIS - Christiane MORIN-FAVROT - Catherine RIMBERT - Pierre BOURDELLES - Jean-Marc ISSARTIER **Crillon le Brave :** Guy GIRARD **Flassan :** Michel JOUVE **Gigondas :** Michel MEFFRE **Lafare :** Philippe SOARD **La Roque Alric :** José LINHARES **Le Barroux :** Bernard MONNET **Le Beaucet :** François ILLE **Loriol du Comtat :** Gérard BORGIO - Brigitte MATHIEU **Malaucène :** Frédéric TENON - Chantal MOCZADLO **Mazan :** Louis BONNET (jusqu'à la délibération n°188-22) - Georges MICHEL - Bruno GANDON **Modène :** Norbert LEPATRE **Saint Didier :** Gilles VÈVE **Saint Pierre de Vassols :** Sandrine RAYMOND **Saint Hippolyte le Graveyron :** André AIELLO **Sarrians :** Anne-Marie BARDET - Patrice FLAGEAT - Alexandre KORMANYOS **Suzette :** Patricia OLIVERO **Venasque :** Dominique PLANCHER.

EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION : Céline ALLIES-CORTEGGIANI à Laurence BOSSERAI ; Victorine SURTEL à Jaouad ZIATI ; Véronique MENCARELLI à Caroline BALAS ; Claude MELQUIOR à André AIELLO ; Joséphine AUDRIN à Louis BONNET (jusqu'à la délibération n°188-22) ; Audrey FRANQUET à Anne-Marie BARDET ; Philippe BOUTEILLER à Jérôme BOULETIN ; Louis BONNET à George MICHEL (à partir de la délibération n°189-22).

ABSENTS EXCUSÉS : Pauline DREANO ; Philippe DELEBECQUE ; Joséphine AUDRIN (à partir de la délibération n°189-22).

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Bernard MONNET.

Conseil communautaire du 12 décembre 2022

Délibération n°196-22

Objet : Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes et plan d'action 2021-2022 concernant l'égalité professionnelle

Conseil communautaire du 12 décembre 2022

Délibération n°196-22

Objet : Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes et plan d'action 2021-2022 concernant l'égalité professionnelle

Le conseil communautaire,

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

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du Code général des collectivités territoriales,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015,

Vu l'avis du comité technique du 1er décembre 2022 concernant le plan d'action égalité professionnelle femme homme 2023-2026,

La Présidente informe l'assemblée que les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2023,

Après en avoir débattu,

Décide

Article unique : DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes et de la présentation du plan d'action 2023-2026 concernant l'égalité professionnelle.

le secrétaire de séance,

Bernard Monnet

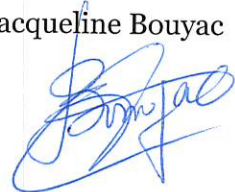


Pour extrait certifié conforme

Jacqueline Bouyac
Présidente de la CoVe

la Présidente,

Jacqueline Bouyac



En application des articles R.421-1 et suivants du Code de la Justice Administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Nîmes (16 avenue Feuchères -CS 88010 - 30 941 Nîmes CEDEX 09 - Tél.: 04 66 27 37 00 - Fax: 04 66 36 27 86 - greffe.ta-nimes@juradm.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa mise en ligne et de sa réception par le représentant de l'État. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique "Télérécourse citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr



Rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes



Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2026

Rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

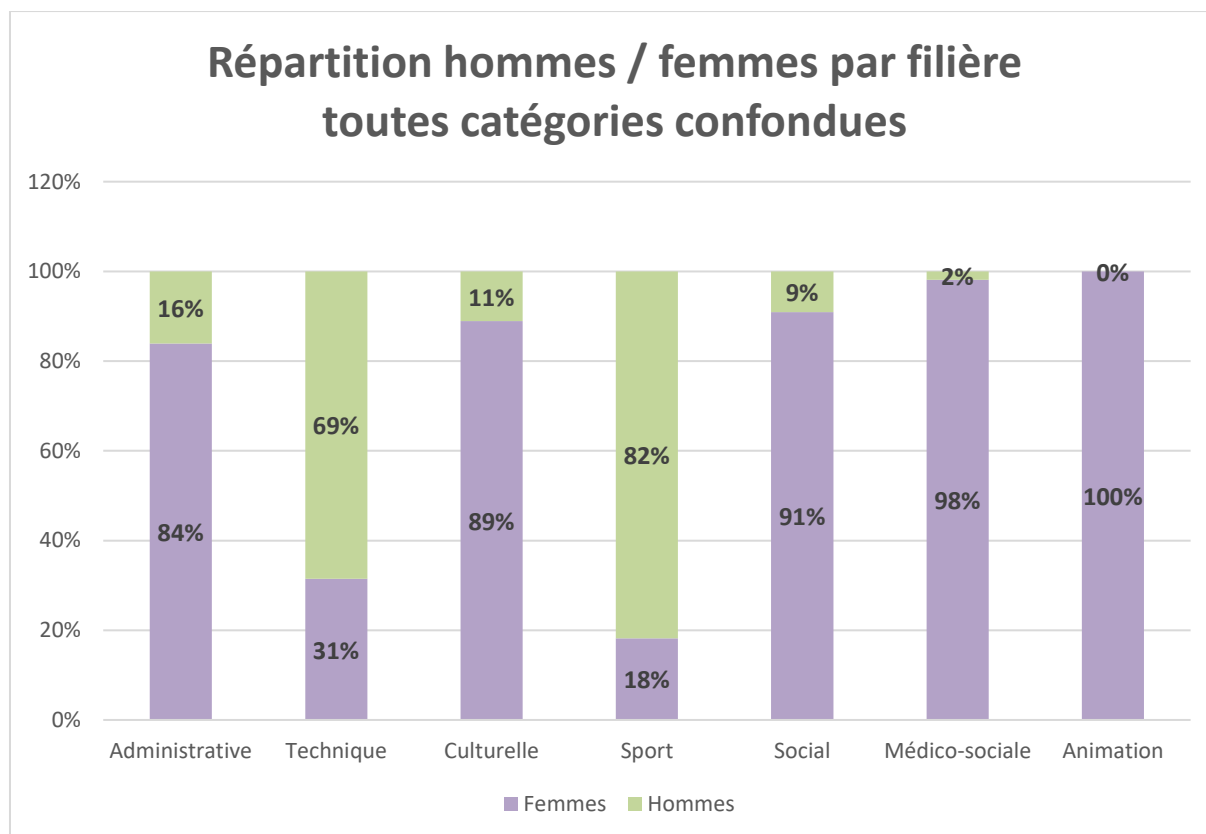
Egalité femmes-hommes en matière de ressources humaines

Les éléments quantitatifs ci-dessous s'appuient sur les chiffres du rapport social unique 2021 de la CoVe. Ils se rapportent à la situation des 409 agents sur emploi territorial permanent de l'établissement public au 31/12/2021.

Au global, **les femmes représentent 55% de l'effectif de l'agglomération**. Au niveau national, pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, elles représentent 61% des effectifs (Source DGAFP, 2019).

Mixité des filières et des cadres d'emploi

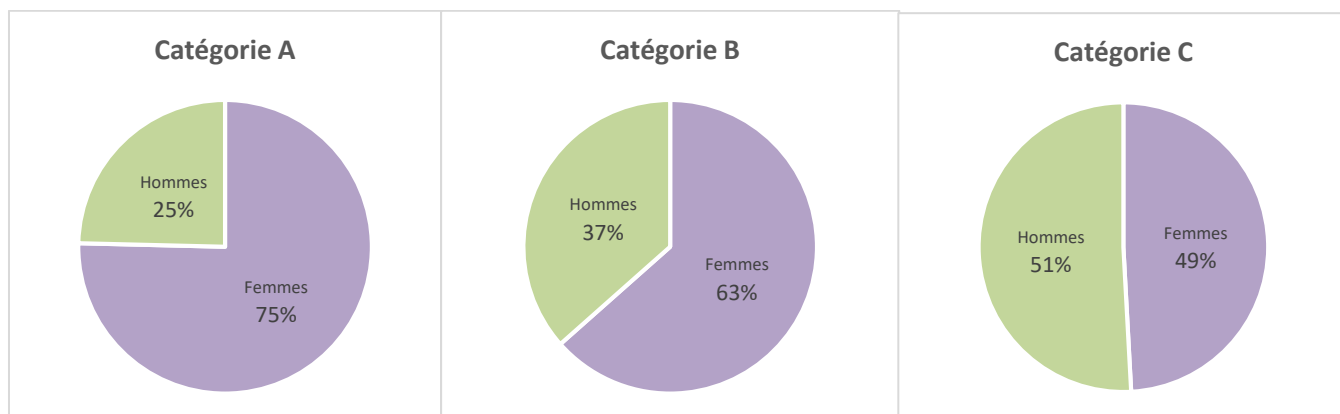
Répartition des effectifs par filière



On note un fort taux de féminisation des filières sociale, médico-sociale, animation, administrative et culturelle, situation qui correspond aux observations nationales à l'échelle de la fonction publique territoriale.

Pour la filière technique, la part des femmes (31%) est inférieure à la moyenne nationale (42%).

Répartition des effectifs par grade



On note une plus forte féminisation des catégories A et B. Pour les catégories A le taux de féminisation est supérieur à la moyenne nationale. Il est inférieur à la moyenne pour les agents de catégorie C.

Cette situation pourrait s'expliquer, pour la catégorie A, par l'exercice de la compétence petite enfance, avec un ou plusieurs agents de catégorie A en encadrement de chaque structure.

Au niveau national, dans la FPT :

Cat A : 61% de femmes / 39% d'hommes

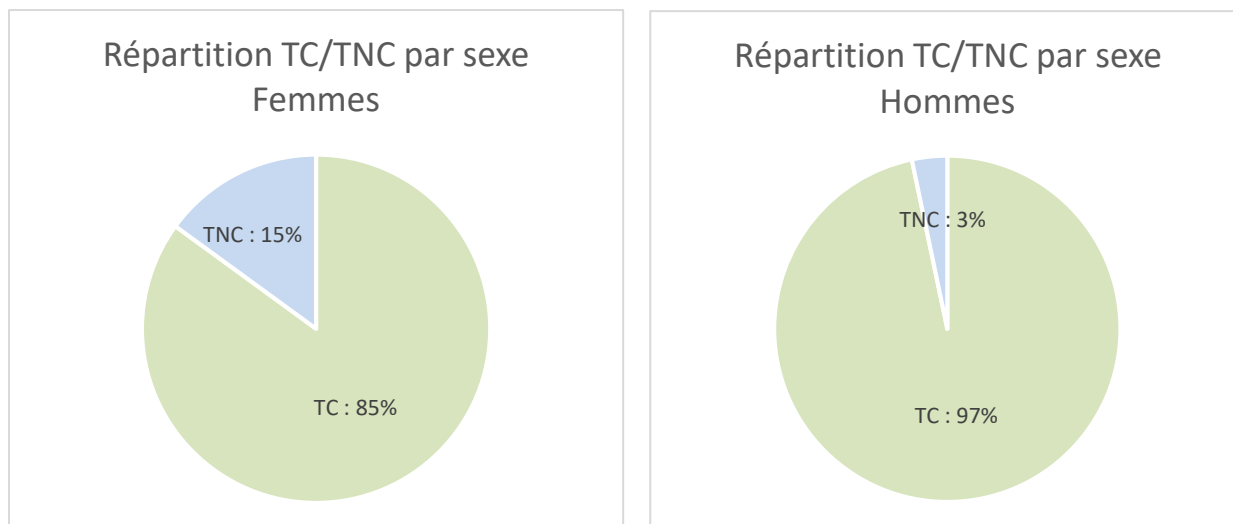
Cat B : 65% de femmes / 35% d'hommes

Cat C : 61% de femmes / 39% d'hommes

Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019

Temps de travail

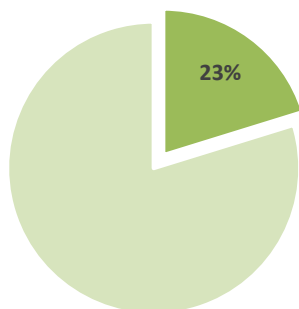
Répartition Temps Complètes / Temps non Complètes



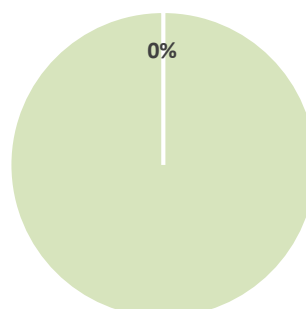
Les 40 emplois permanents à temps non complets de la CoVe sont occupés majoritairement par des femmes. 15% des femmes sur emplois permanents à la CoVe travaillent à temps non complet contre 3% des hommes.



Part des femmes
travaillant à temps partiel



Part des hommes
travaillant à temps partiel



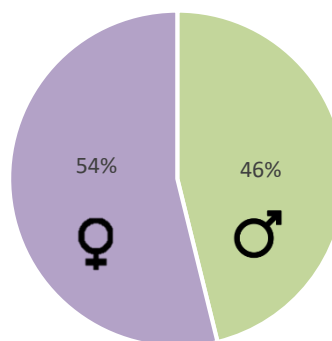
Il n'y a aucun homme en temps partiel à la CoVe. La part des femmes en temps partiel (23%) est moins élevée que dans la moyenne nationale (29%).

Promotion professionnelle

Le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires d'un avancement de grade en 2021 quasi équivalent.

Rapporté aux effectifs, 8% des femmes fonctionnaires et 10% des hommes ont bénéficié d'un avancement.

Répartition femmes / hommes des avancements de grade 2021



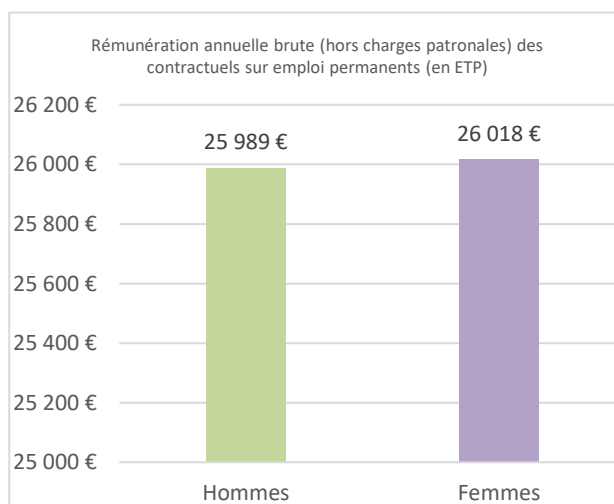
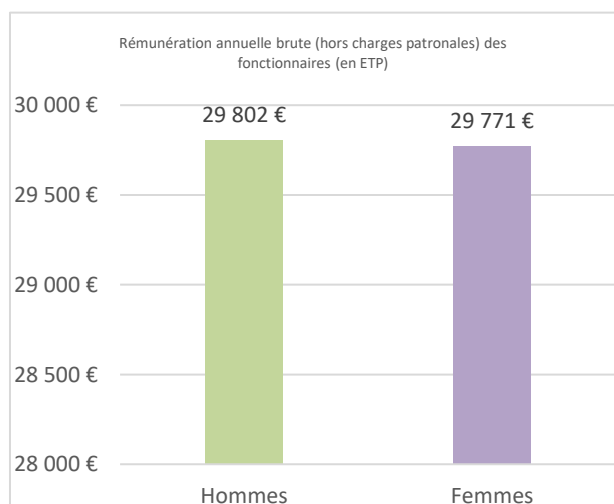
Poste à responsabilité

La répartition par sexe des postes de direction en emploi fonctionnel n'est pas opérante puisqu'il n'en existe qu'un seul au sein de la collectivité.

En matière d'encadrement supérieur (postes de direction et responsables de services), la répartition est relativement équilibrée. Sur ces 42 postes, 25 sont tenus par des femmes (soit 60%), 17 par des hommes (soit 40%).

Rémunérations

Rapportées aux affectifs en équivalents temps pleins (ETP), les rémunérations brutes annuelles des hommes et des femmes sont identiques à la CoVe, quel que soit le statut de l'agent.



Egalité femmes-hommes et politiques publiques

La Cove contribue à la lutte contre les inégalités hommes/femmes à travers la mise en œuvre de ses politiques publiques. Ainsi, en matière de :

Prévention de la délinquance et Sécurité

Dans le cadre du CISPD, la COVE a révisé sa stratégie territoriale en matière de sécurité et de prévention de la délinquance fin 2020/début 2021.

L'axe 2 retenu concerne la protection des personnes vulnérables : femmes victimes de violences conjugales, enfants exposés, personnes âgées, personnes handicapées, adolescents et jeunes. Cette révision a donné lieu à de nouvelles actions réalisées ou à réaliser en 2021.

Les actions financées en 2021 et 2022 par la CoVe et qui ont contribué un aller vers l'égalité hommes /femmes sont les suivantes :

- **Envers les femmes victimes de violences intrafamiliales avec :**

- le financement de l'Accueil départemental des violences faites aux femmes

Accueil et accompagnement des femmes victimes sans rendez-vous dans les locaux de l'association RHESO avenue Pierre Séward

- le financement de Permanences du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) qui informe et oriente en priorité les femmes dans les domaines suivants : l'accès au droit, les violences sexistes, le soutien à la parentalité, l'emploi, la formation professionnelle et la création d'entreprise et la sexualité et santé.
- L'appartement "grave danger" : hébergement temporaire d'urgence destiné aux femmes victimes de violences et leurs enfants.
- Campagne de prévention des violences dans les communes rurales de la CoVe du 18 au 30 octobre 2021, au moyen de messages et de coordonnées imprimés sur les étuis de baguettes de pain. 80 000 étuis ont été mis à disposition dans les 19 boulangeries partenaires. Cette action a été mise en place en partenariat avec la Maison de Confiance et de protection des Familles (unité spéciale de la Gendarmerie).
- Le projet "relais ruraux" en partenariat avec l'association RHESO, projet destiné à former des professionnels "relais" dans les communes rurales de la CoVe, destinés à favoriser le repérage et l'orientation des personnes victimes.

- Un projet d'accompagnement individuel et collectif des femmes victimes de violences, proposé par l'association Isofaculté de Mazan. Cet accompagnement destiné aux personnes victimes seules ou avec leurs enfants se réalise par l'outil de l'Equihomologie.
- **Envers les agents territoriaux et les élus** avec :
 - la formation des professionnels du territoire de la CoVe et en priorité des policiers municipaux, agents d'accueil des mairies et des CCAS à la problématique des violences conjugales afin d'améliorer le repérage des victimes et leur orientation vers les structures ressources. Les formations prévues en 2020 n'ont pas pu être réalisées en raison des conditions sanitaires mais ont été reportées le 23 novembre 2021 et le 25 janvier 2022.

Politique de la Ville

L'appel à projet contrat de ville ainsi que le CERFA rappellent que les projets doivent respecter le principe d'égalité homme/femme. L'appel à projets 2022 réaffirme la priorité donnée à la lutte contre les violences faites aux femmes, au soutien aux victimes de violences intrafamiliales et à la prévention de différentes formes de délinquance, de violence et des comportements à risque dès le plus jeune âge. Il promeut également les actions contribuant au mieux vivre ensemble : mixité de genre, d'âge, de religion, d'origine.

En 2022, plusieurs projets sont ou ont été menés qui favorisent la mixité :

- critères d'admission sur la plateforme alpha du centre social Tricadou : le règlement intérieur que les usagers signent comprend expressément l'acceptation de la mixité,
- les séjours de vacances et séjours apprenants des différents centres sociaux ou de loisirs sont systématiquement mixtes et proposent des temps de réflexion sur la relation filles/garçons,
- les actions citoyennes du club ados du centre social Tricadou sont systématiquement menées par des groupes mixtes : exemple : les missions solidaires de la Régie jeunes sont réalisées par des équipes de jeunes filles et garçons mélangés,
- dans son projet de lutte « combattre l'emprise mentale et les cyberdangers », la Compagnie des Autres propose aux collégiens de réfléchir à l'usage d'internet et aux pratiques pouvant relever du harcèlement,
- le collectif Ariane, par son action « Santé psychique : parentalité, éducation, interculturalité », accompagne des femmes et des hommes dans la compréhension et l'acceptation de modèles différents de la place des femmes dans la société,
- l'action d'auto-réhabilitation accompagnée des Compagnons Bâisseurs Provence qui permet à des habitants d'acquérir les gestes utiles pour l'entretien locatif de leur logement, touche

majoritairement des femmes et leur permet d'acquérir une autonomie sur des tâches qu'elles pensaient réservées aux hommes,

- l'action portée par Pôle emploi "Club femmes en difficulté" qui consiste en un accompagnement renforcé quotidien de femmes issues majoritairement des Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) et demandeuses d'emploi depuis plus de 12 mois vers la reprise d'un emploi.

L'action concerne plus d'une soixantaine de femmes dans l'année dont au moins 70% issues des QPV.

- Toujours en matière d'emploi, l'action « les cercles de l'emploi et du recrutement » portée par l'UP Ventoux permet à des demandeurs d'emploi d'accéder rapidement à des offres locales proposées par des entreprises sur des secteurs en tension : plusieurs sessions ont concerné des « métiers d'hommes » rendus accessibles aux femmes par le biais de cette action de médiation.

Programme de Réussite Educative

Au sein du dispositif PRE, depuis la mise en œuvre, les parcours en direction des filles et des garçons sont construits dans le respect des valeurs d'égalité et de fraternité de la République (ouverture à tous, mixité, égalité femmes-hommes, non-discrimination).

Les situations relevant de l'équipe pluridisciplinaire de réussite éducative sont des situations d'enfants ou d'adolescents/ et de leur famille. En 2021, 152 enfants/adolescents ont été suivis dont 64 filles et 88 garçons répartis comme suit : 7 de 2-6 ans, 52 de 7-11 ans, 93 de 12 à 16 ans.

Atelier santé ville

L'Atelier santé ville agit sur l'égalité, le respect femmes/hommes ainsi que la mixité en développant et en coordonnant des actions favorisant la mixité ainsi que le respect et l'égalité femmes/hommes.

En 2022, plusieurs actions du Plan local de santé publique de Carpentras ont permis de mobiliser un large public féminin et masculin :

- Forum santé bien être seniors : 80 participants âgés de plus de 60 ans, dont 25 hommes et 55 femmes. Lors de cette journée il a été proposé au public de faire des dépistages dentaire, vision, audition, mémoire, de s'informer auprès de nombreux partenaires sur leurs droits, et de participer à des ateliers sophrologie, danse, pound en groupe mixte.
- Check'up santé jeunes : 140 participants âgés de 15 à 30 ans, dont 75 filles et 65 garçons. Action offrant la possibilité aux filles et aux garçons de faire des dépistages dentaire, vision, audition, VIH, ainsi que d'échanger entre jeunes et avec des professionnels du Point accueil

écoute jeunes Le Passage, du centre de planification, de l'hôpital de Carpentras, de l'association Rheso et de la Maison de protection des familles, sur la vie affective et sexuelle, la contraception, les IST, les violences intrafamiliales et l'égalité femmes/hommes.

- « Parents d'aujourd'hui pour enfants de demain », action en cours qui vise à aborder des sujets tels que l'égalité femmes/hommes, la place de la femme au sein des familles, la vie sexuelle et affective, la contraception, le consentement, lors de temps d'échanges animés par le planning familial du Vaucluse.

Petite Enfance

Concernant les activités proposées aux enfants, un travail est fait auprès des équipes pour que les enfants ne soient pas orientés vers une activité plutôt qu'une autre. Des formations sont proposées pour sensibiliser les agents sur la portée de certaines paroles et intégrer des changements dans les pratiques professionnelles.

La plupart des équipes ont également réfléchi à la pratique qui est assez ancrée de communiquer en premier lieu avec les mères lorsqu'il est nécessaire de prévenir les parents. L'objectif est de mettre sur un même niveau d'information le père comme la mère dans leur rôle de parents.

Enfin, l'ensemble des actions proposées ou soutenues par la collectivité en matière de soutien à la parentalité contribuent à requestionner le rôle respectif des papas et des mamans dans le bon fonctionnement de la famille et l'éducation des enfants.

Interventions en milieu scolaire en sport et musique

Les intervenants en pratique sportive et musicales intègrent dans leur pédagogie :

- Accès à la culture pour toutes et tous
- Lutte contre les stéréotypes sexistes (ex : le choix des chants étudiés, écoute de musiques composées ou chantées par des hommes comme des femmes...)
- Interventions qui favorisent le partage, la co-construction, la mixité.

Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023-2026

Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades et emplois

Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes

Contexte :

La collectivité porte une attention particulière à la non-discrimination dans tout son processus de recrutement. Depuis 2020, les offres d'emploi ont été neutralisées dans leur intitulé et leur contenu. Une procédure de recrutement recherchant l'égalité est à l'œuvre depuis plusieurs années (présence systématique de la DRH dans les entretiens relatifs aux emplois permanents, présence régulière dans les entretiens relatifs aux emplois non permanents, grille de critères...).

Actions :

- Veiller à la neutralité des contenus des offres de poste
- Neutraliser ou féminiser les intitulés de poste dans les organigrammes
- Poursuivre l'accompagnement des agents dans la découverte de nouveaux métiers et encourager la mixité

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans la communication interne de le CoVe

Actions :

- Poursuivre l'attention portée sur la mixité des profils dans les publications internes.

Affiner les données statistiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Contexte :

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que toutes les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitant-e-s doivent présenter devant l'organe délibérant, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Ce rapport est obligatoire depuis 2016. Il comporte une

première partie concernant les ressources humaines (RH) et une seconde partie relative à la mise en œuvre d'actions ou des politiques publiques favorisant l'égalité femmes-hommes.

Le rapport annuel sur l'Egalité permet de mesurer chaque année les avancées de l'établissement, de valoriser l'engagement des services, de mettre en place de nouvelles actions, de donner à voir l'engagement de l'agglomération. Ce document pourrait s'enrichir avec le temps.

Actions :

- Produire de nouvelles données RH pertinentes pour affiner l'analyse annuelle si nécessaire
- Produire le rapport annuel et le diffuser sur intranet après présentation au comité technique et au conseil communautaire

Prévenir les écarts de rémunération

Contexte :

L'une des premières causes d'inégalité professionnelle classiquement identifiée est la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Dans la fonction publique, celle-ci se matérialise à travers le régime indemnitaire. Avec la mise en place du RIFSEEP, le régime indemnitaire est désormais lié à la fonction et non plus à la filière. A la CoVe, le choix a été fait de définir un régime indemnitaire sur la base du principe suivant : « à fonctions identiques, régime indemnitaire identique ».

Ce choix permet d'aligner les régimes indemnitaires des agents exerçant les mêmes fonctions, quelle que soit leur filière, gommant ainsi, à quotité de travail égale, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Actions :

- Appliquer le cadre défini par le dispositif de régime indemnitaire RIFSEEP

Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes

Actions :

- Veiller, par des données statistiques, à suivre ou à anticiper l'équilibre homme-femme des avancements de grades et promotion interne des agents ayant des mérites équivalents
- Informer les agents des impacts du temps partiel en termes de carrière et de retraite et plus particulièrement les futurs et nouveaux parents de leurs droits et des conséquences de leurs choix (temps partiel, congé parental)

Axe 2 : Aider les agents à concilier leur temps de vie

Contexte :

La conciliation des temps apparaît comme un sujet prioritaire. En effet, les agents ressentent de plus en plus de difficultés à articuler leurs responsabilités professionnelles et personnelles : diversité des situations individuelles (devoirs familiaux, engagements citoyens, associatifs, aspirations aux loisirs...), nouveaux enjeux liés à l'allongement de la vie (autre le soutien de leurs enfants et jeunes adultes, de

plus en plus d'actifs ont également à prendre en charge leurs propres parents ou à assurer une présence auprès des petits-enfants).

Faire vivre le dispositif de gestion des temps

Contexte :

La CoVe déploie depuis plusieurs années des outils d'aide à la conciliation des temps de vie de ses agents : existence de plusieurs formules d'aménagement du temps de travail, temps partiel hebdomadaire ou sur deux semaines

Actions :

- Mieux relayer cet outil auprès de tous les agents et en particulier des encadrants, pour une meilleure appropriation

Garantir le droit à la déconnexion et à la bonne gestion des réunions

Actions :

- Création d'outils à l'attention des agents sur la bonne gestion des outils numériques et des réunions.

Pérenniser puis améliorer le dispositif de télétravail

Contexte :

Un des objectifs du télétravail est de faciliter l'articulation entre vie privée et professionnelle, en introduisant des facilités d'organisation et la réduction des temps de déplacement.

Actions :

- Pérenniser le télétravail comme mode d'organisation du travail

Axe 3 : Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Déployer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes

Contexte : La loi de transformation de l'action publique prévoit une mise en place de ce dispositif pour le 1^{er} mai 2020.

Actions :

- Suivre et faire vivre la convention avec le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Vaucluse pour le recueil des signalements
- Donner davantage de visibilité sur ce dispositif mis en place en 2022