

L'an deux mille vingt-trois et le dix-huit 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
18 décembre 2023**

Date de convocation : 12 décembre 2023

Mise en ligne le : 12 décembre 2023

Nombre de conseillers : 60

Nombre de présents : 46

Nombre de votants : 55

Nombre d'absents : 5

PRÉSENTS : Aubignan : Siegfried BIELLE - Laurence BADEI - Marie THOMAS de MALEVILLE Beaumes de Venise : Jérôme BOULETIN Beaumont du Ventoux : Alain BREMOND Bédoin : Alain CONSTANT Caromb : Olivier METZGER Carpentras : Serge ANDRIEU - Yvette GUIOU - Michel BLANCHARD - Jacqueline BOUYAC - Jaouad ZIATI - Caroline BALAS - Victorine SURTEL - Joël BOTREAU - Jean-François SENAC - Laurence BOSSERAI - Jean-Pierre CAVIN - Véronique MENCARELLI - Claudine MORA - Bertrand de LA CHESNAIS - Christiane MORIN-FAVROT - Catherine RIMBERT - Jean-Marc ISSARTIER Crillon le Brave : Guy GIRARD Flassan : Michel JOUVE Gigondas : Michel MEFFRE Lafare : Philippe SOARD La Roque Alric : José LINHARES La Roque sur Pernes : Philippe DELEBECQUE Le Barroux : Bernard MONNET Loriol du Comtat : Gérard BORGIO - Brigitte MATHIEU Malaucène : Frédéric TENON - Chantal MOCZADLO Mazan : Louis BONNET - Georges MICHEL - Bruno GANDON Saint Didier : Nicolas RIFFAUD suppléant de Gilles VÈVE Saint Pierre de Vassols : Sandrine RAYMOND Saint Hippolyte le Graveyron : André AIELLO Sarrians : Anne-Marie BARDET - Audrey FRANQUET - Alexandre KORMANYOS Vacqueyras : Philippe BOUTEILLER Venasque : Dominique PLANCHER.

EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION : Dominique VISSECQ à Alain CONSTANT - Valérie MICHELIER à Olivier METZGER - Franck DUPAS à Jaouad ZIATI - Alain BELHOMME à Caroline BALAS - Bernard BOSSAN à Jean-Pierre CAVIN - Pierre BOURDELLES à Bertrand de LA CHESNAIS - Joséphine AUDRIN à Louis BONNET - Patrice FLAGEAT à Audrey FRANQUET - Patricia OLIVERO à Philippe SOARD.

ABSENTS EXCUSÉS : Frédéric FRIZET - Pauline DREANO - Claude MELQUIOR - François ILLE - Norbert LEPATRE.

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Sandrine RAYMOND

Conseil communautaire du 18 décembre 2023

Délibération n°209-23

Objet : Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes

Conseil communautaire du 18 décembre 2023
Délibération n°209-23
Objet : Rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes

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 social territorial du 7 décembre 2023,

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 2024,

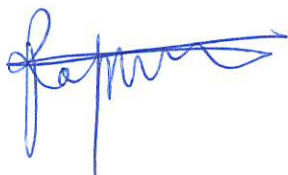
Après en avoir débattu,

Décide

Article unique : DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

la secrétaire de séance,

Sandrine Raymond



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 "Télérécourts citoyens" accessible par le site internet www.telerecours.fr



Envoyé en préfecture le 21/12/2023

Reçu en préfecture le 21/12/2023

Publié le 21/12/2023



ID : 084-248400053-20231218-DELIB209_23-DE

Rapport 2022 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 2022 de la CoVe. Ils se rapportent à la situation des 454 agents sur emploi territorial permanent de l'établissement public au 31/12/2022.

Au global, **les femmes représentent 59% de l'effectif de l'agglomération**. Au niveau national, pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, elles représentent 63% des effectifs (Source DGAFP, 2019).

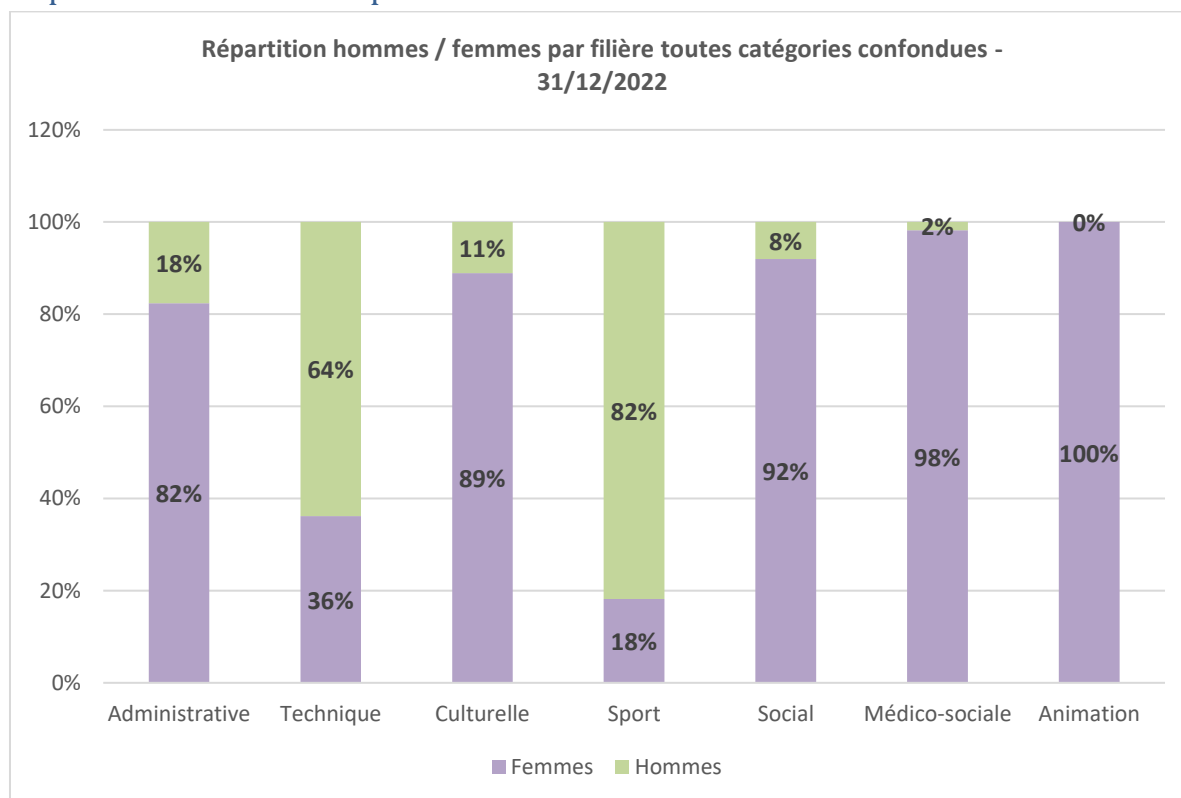
60% des fonctionnaires et 56% des contractuels permanents sont des femmes.

15% des femmes contractuelles sont en CDI contre 20% des hommes.

Les femmes ont une moyenne d'âge de 3 ans inférieure à celle des hommes (44 ans contre 47 ans).

Les emplois non permanents de la collectivité sont tenus à 49% par des femmes. Le taux de féminisation des emplois aidés est de 83% (les emplois aidés sont essentiellement recrutés dans le secteur très féminisé de la petite enfance). Il est de 71% pour les apprentis.

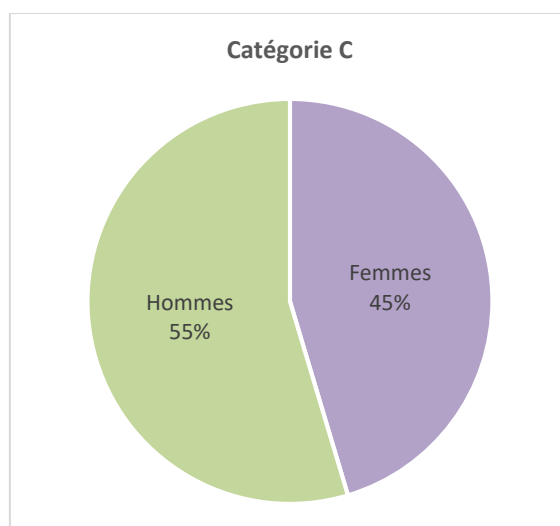
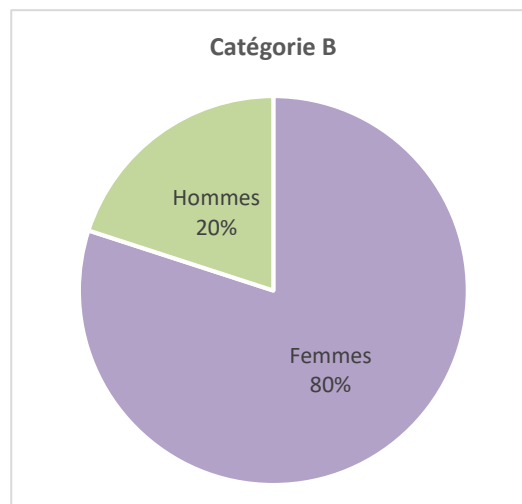
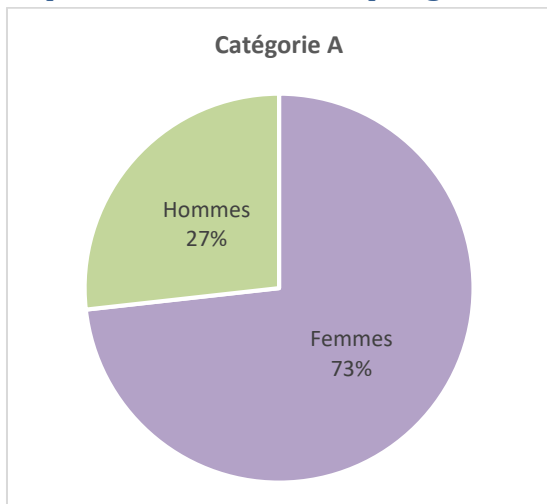
Répartition des effectifs par filière



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 (36%) 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 B 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 : 69% de femmes / 31% d'hommes

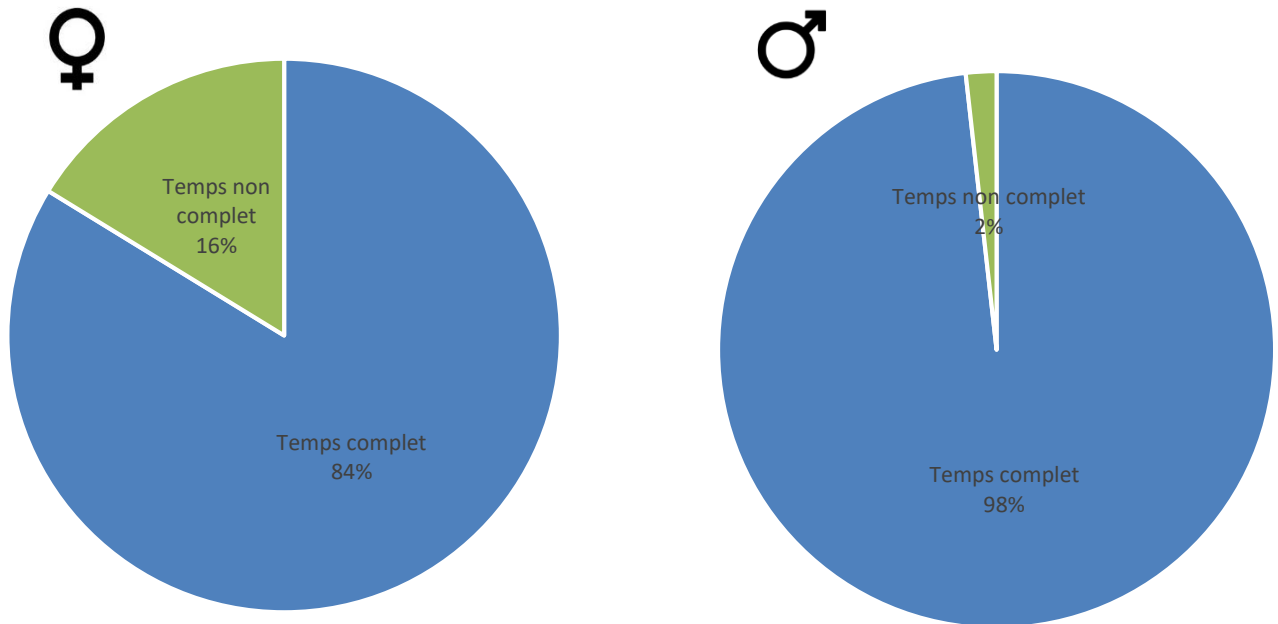
Cat B : 57% de femmes / 43% d'hommes

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

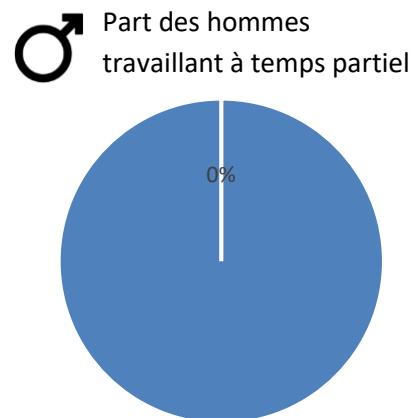
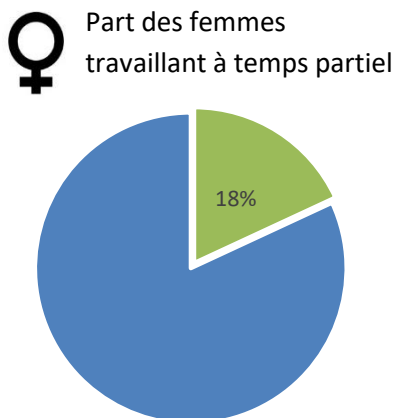
Source DGAFP, caractéristiques des agents de la FP en 2021

Temps de travail

Répartition Temps Complètes / Temps non Complètes

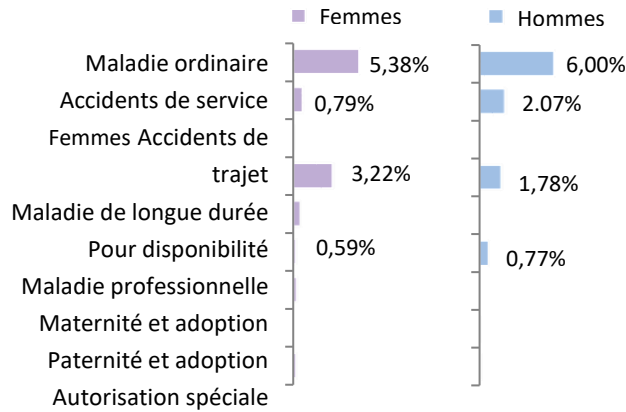


Les 42 emplois permanents à temps non complets de la CoVe sont occupés à 93% par des femmes. 16% des femmes sur emplois permanents à la CoVe travaillent à temps non complet.



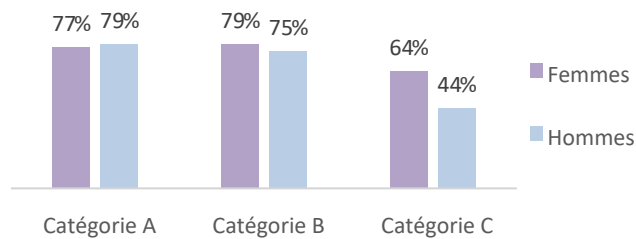
Il n'y a aucun homme en temps partiel à la CoVe. La part des femmes en temps partiel (18%) est moins élevée que dans la moyenne nationale (29%).

Absentéisme



Formation

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

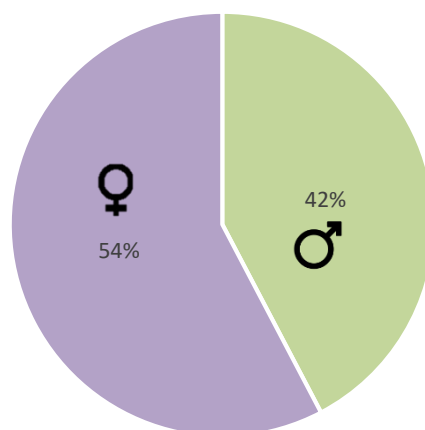


Promotion professionnelle

Le nombre de femmes et d'hommes bénéficiaires d'un avancement de grade en 2022 quasi équivalent.

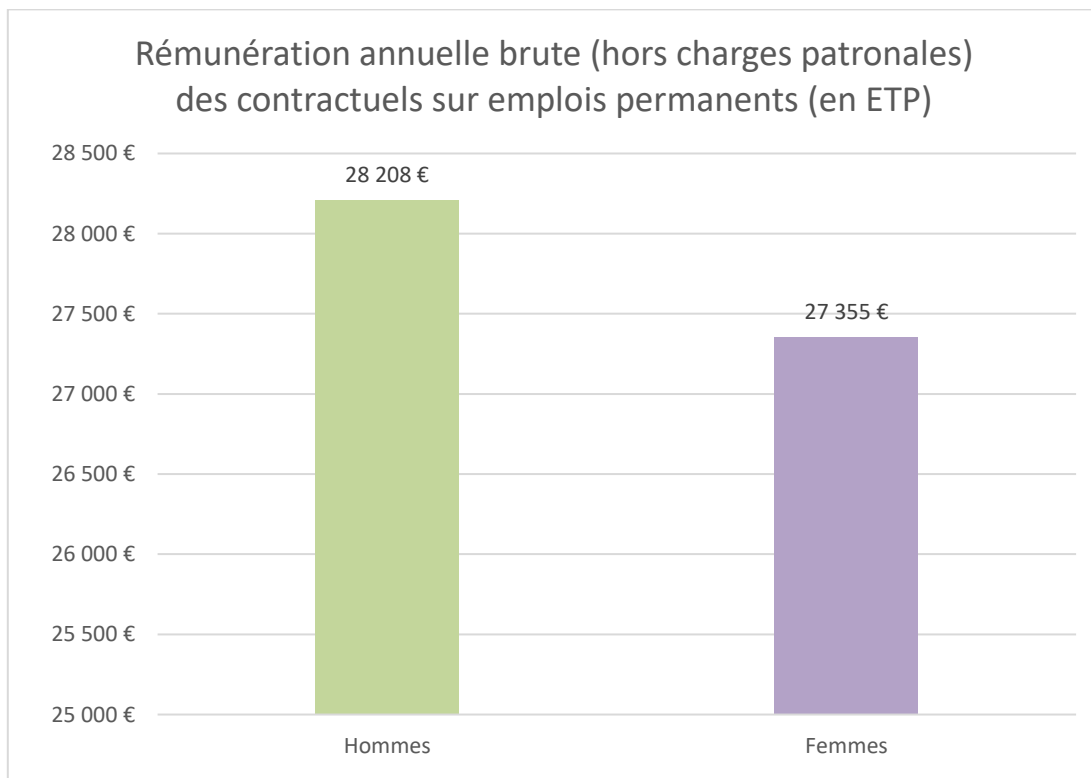
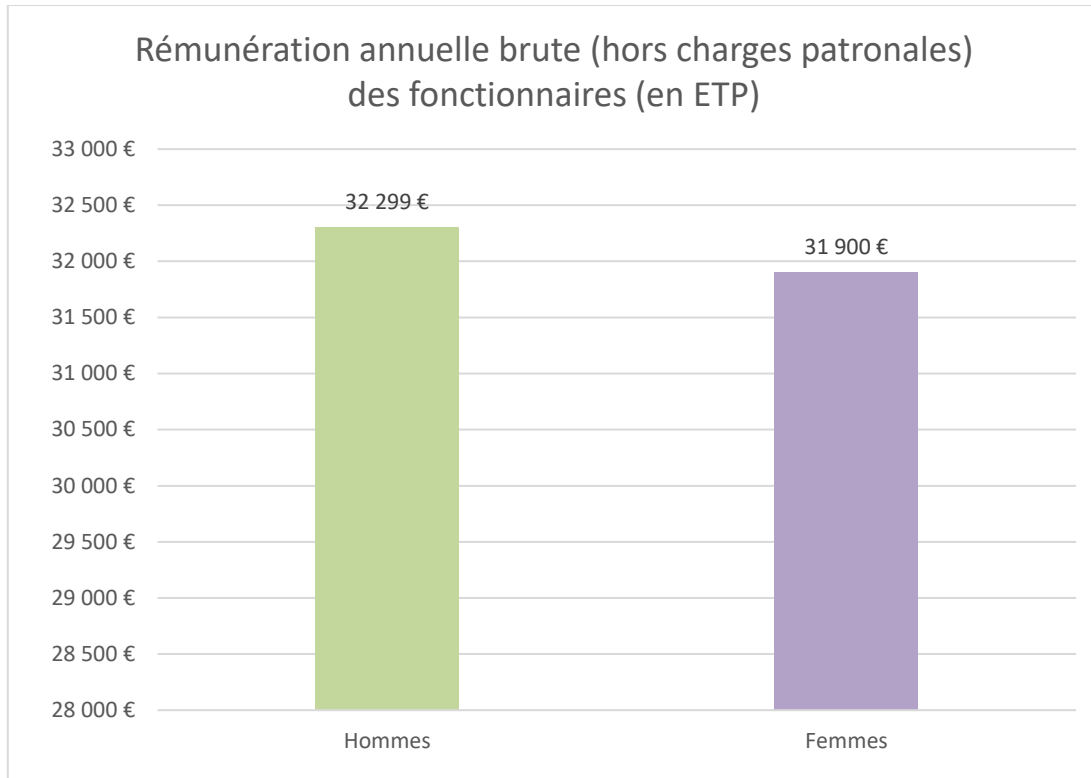
Rapporté aux effectifs, 9% des femmes fonctionnaires et 10% des hommes ont bénéficié d'un avancement.

Répartition femmes / hommes des avancements de grade 2022



Rémunération

Il existe un écart de rémunération entre les hommes et les femmes de 1,25% pour les fonctionnaires et de 3% pour les contractuels sur emplois permanents.



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.

Sur les 33 postes relevant des 5 premiers groupes de cotations servant de base au RIFSEEP, la répartition est relativement équilibrée : 19 sont tenus par des femmes (soit 58%), 14 par des hommes (soit 42%).

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 de sa stratégie territoriale en matière de sécurité et de prévention de la délinquance, la CoVe contribue au travers des actions menées en matière de prévention, à l'égalité hommes/femmes.

Les actions co-financées en 2022 par la CoVe et qui ont contribué à 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.
 - Projet « relais ruraux » qui vise à améliorer le repérage et l'orientation des femmes victimes de violences intra familiales, sur l'ensemble du territoire de la CoVe et en particulier dans les communes rurales
 - Représentation de théâtre « sorcières aussi » à Mazan afin de sensibiliser aux violences faites aux femmes
 - Accompagnement multimodal pour femmes, enfants et familles en situation de violences intra familiales, par des séances d'équihomologie.

- **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. En 2022, une formation a été proposée le 25 janvier et a réuni 13 professionnels et élus des communes de la CoVe : agents de bibliothèques, agents d'accueil, agents de CCAS, conseillers municipaux, ASVP etc.

Politique de la Ville

L'appel à projets contrat de ville ainsi que le dossier CERFA rappellent que les projets doivent respecter le principe d'égalité homme/femme. L'appel à projets 2022 inclut une priorité sur la lutte contre les violences faites aux femmes comme la stratégie de prévention de la délinquance et le soutien aux victimes de violences intrafamiliales. Il promeut également les actions contribuant au mieux vivre ensemble : mixité de genre, d'âge, de religion, d'origine.

En 2022, plusieurs projets 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 actions citoyennes du club ados du centre social et citoyen Tricadou sont systématiquement menées par des groupes mixtes : exemple : les missions solidaires de la Régie jeunes sont réalisées par des équipes mixtes, les séjours ados sont également mixtes et font l'objet si nécessaire de négociation avec les familles
- le théâtre forum proposé par la Cie des Autres sur la question du cyber harcèlement et du harcèlement scolaire invite les jeunes collégiens à questionner leur comportement au quotidien,
- l'action "athlétisme au Pous du Plan" portée par l'UAC et dont l'objectif est de faire découvrir l'athlétisme à des enfants de CM2 afin de susciter l'envie de s'inscrire dans une pratique régulière et autonome a accueilli autant de filles que de garçons alors même que l'on sait que dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, la pratique sportive des filles est moindre que celle des garçons,
- l'Espace Social et Culturel Villemarie , via son "espace ressources jeunes" propose des temps d'échange et de réflexion sous le forme de débats-philo à des jeunes, filles et garçons, sur des sujets d'actualité et de vivre ensemble,
- l'action "Familles d'aujourd'hui pour enfants de demain" du Planning familial permet à des jeunes entre eux et avec leurs parents d'aborder des sujets tels que l'intimité, la sexualité, etc. en amenant une réflexion sur les rapports filles/garçons,
- en matière d'emploi : la mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics sur le territoire de la CoVe a permis à une nombre quasi équivalent de femmes et d'hommes de bénéficier de ce tremplin vers l'emploi, parité remarquable au regard des chiffres nationaux (moins de 20% de femmes bénéficiaires) et qui s'explique notamment par le choix de clausurer

des marchés de service et non seulement de marchés de travaux et de réserver certains marchés à des structures d'insertion dès lors que cela est possible.

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 2022, 193 enfants/adolescents ont été suivis dont 78 filles et 115 garçons répartis comme suit : 11 de 2-5 ans, 64 de 6-10 ans, 116 de 11 à 16 ans et 2 de plus de 17 ans.

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. Une formation à l'éducation non genrée a été organisée en 2023 à laquelle 75 agent(e)s ont participé.

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.

De la même façon, lors des transmissions de fin de journée aux familles, toutes les activités et jeux réalisés par les enfants sont valorisées et les parents sont accompagnés lorsqu'il y a des réticences (par exemple un petit garçon déguisé en princesse ou une petite fille qui joue en pirate).

Enfin, l'ensemble des actions proposées ou soutenues par la collectivité en matière de soutien à la parentalité contribuent à questionner 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.

Culture et Patrimoine

L'égalité hommes-femmes est un pilier de la politique culturelle de la CoVe, qui a un rôle essentiel à jouer pour favoriser la diversité, lutter contre les stéréotypes et encourager le changement sociétal. Les animations conçues et proposées par le service culture et patrimoine intègrent dans leurs principes :

- Pour les publics : l'accès à la culture pour toutes et tous.
- Pour les intervenants et artistes : respecter la parité dans la sélection de la programmation.
- Pour notre opérateur en chantiers d'insertion du patrimoine, l'UP Ventoux : la mixité des publics bénéficiaires des parcours d'insertion est exigée.
- La lutte contre les stéréotypes sexistes est prise en compte dans le choix des spectacles, des livres et albums lus pendant les séances en ateliers...
- Interventions qui favorisent le débat et la prise de parole sur le sujet du respect et de la mixité, notamment durant les ateliers du patrimoine sur la citoyenneté organisés en temps scolaire et en hors-temps scolaire avec les centres sociaux et les centres de loisirs.
- Deux temps forts chaque année sur ce sujet dans notre programmation : pour la journée internationale du droit des femmes le 8 mars et durant la semaine de la laïcité mi-décembre.

Mise en œuvre du 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 offres de poste et de leur contenu
- 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 s'enrichit avec le temps.

Actions :

- Consolider les données RH permettant d'affiner l'analyse annuelle si nécessaire
- Produire le rapport annuel et le diffuser sur intranet après présentation au comité social territorial 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 et développer l'égalité dans les conditions de vie au travail

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 (outre 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.

Faciliter l'accès à la formation et la conciliation de celle-ci avec l'organisation personnelle et familiale

Actions :

- Développer les formations Intra/Inter dans les locaux ou sur le territoire de la Cove (déplacements réduits voire inexistantes)

Faire vivre le dispositif pérenne 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 :

- Faire vivre le télétravail comme mode pérenne d'organisation (dispositif de télétravail pérenne adopté le 12 décembre 2022). 1805 jours de télétravail ont été effectués en 2022.

Engagement d'une réflexion sur les équipements (douches et sanitaires) permettant de bonnes conditions de travail des femmes

Actions :

- Identifier les équipements sanitaires et douches dans les directions très genrées et identifier les évolutions nécessaires afin de les intégrer aux projets d'évolution/rénovation des équipements communautaires

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. Une convention a été conclue avec le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale pour le recueil des signalements en 2022. Une page intranet spécifique a été créée dans la foulée.

Actions :

- Informer les agents de la mise en place récente de ce dispositif
- Appuyer, conseiller l'encadrement lorsque l'existence, présumée ou établie d'un comportement discriminatoire est portée à sa connaissance