



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 12 AVRIL 2022

L'an deux mille vingt-deux, le mardi douze du mois d'Avril à dix-huit heures les membres du conseil municipal, dûment convoqués le mercredi 06 Avril 2022 se sont réunis dans la salle des délibérations de l'hôtel de Ville, sous la présidence de Gabrielle LOUIS-CARABIN, Maire.

Etaient présents : MM. Gabrielle LOUIS-CARABIN, Jean ANZALA, Marie-Michelle HILDEBERT, Rose-Marie LOQUES, Bernard SAINT-JULIEN, Patrick PELAGE, Joseph HILL, Grégory MANICOM, Alina GORDON, Marie-Alice RUSCADE, Rosette GRADEL, Daniel DULAC, Annick CARMONT, Seetha DOULAYRAM, Pinchard DEROS, Ingrid FOSTIN, Bernard RAYAPIN

Etaient représentés : MM. Betty ARMOUGOM (Jean ANZALA), Pierre PORLON (Daniel DULAC) Marcelin CHINGAN (Rosette GRADEL), Sylvia SERMANSON (Rose-Marie LOQUES), Michel SURET (Joseph HILL), Elsa SUARES (Gabrielle LOUIS-CARABIN), Thierry FULBERT (Seetha DOULAYRAM), Nadia OUJAGIR (Marie-Michelle HILDEBERT), José OUANA (Patrick PELAGE), Sandra SERMANSON (Marie-Michelle HILDEBERT), Jérôme CHOUNI (Grégory MANICOM), Justine BENIN (Pinchard DEROS), Yvane RHINAN (Ingrid FOSTIN), Hermann SAINT-JULIEN (Bernard RAYAPIN)

Etait absent : M. Jacques RAMAYE

Etaient absents excusés : MM. Eveline CLOTILDE, Gina THOMAR, Marie-Joël TAVARS

Membres en exercice :	Membres présents :	Membres Représentés :	Absents Excusés :	Absent :
35	17	14	03	01

Le quorum étant atteint, dix-sept (17) Conseillers étant présents, quatorze (14) représentés, trois (03) absents excusés et un (01) absent, le Maire Gabrielle LOUIS-CARABIN, déclare la séance ouverte.

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales Monsieur Patrick PELAGE est désigné pour assurer le Secrétariat de séance.

Rapport Egalité Hommes-Femmes

2/DCM2022/29

Le Conseil Municipal

Vu le Code Général des Collectivités ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n° 2014-873 du 04 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Notifiée et publiée le 25/04/2022

Vu la loi n° 2019 -828 du 6 Août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

Vu le décret 2015-761 du 24 Juin 2015 ;

Vu la circulaire interministérielle du 28 Février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants ;

Vu l'accord du 30 Novembre 2018, relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique ;

Considérant que la circulaire interministérielle du 28 février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20.000 habitants, est venue rappeler aux collectivités et EPCI de plus de 20.000 habitants l'une de leurs obligations : la présentation d'un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Considérant que « Les départements, les régions, ainsi que les communes et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants » sont dans l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et hommes ».

Considérant que, fixée par la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, cette circulaire interministérielle conduit les collectivités et EPCI concernés à dresser à la fois l'état des lieux et le bilan de leur politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Considérant qu'en vertu du décret 2015-761 du 24 juin 2015, le rapport doit faire état de la politique des ressources humaines relative à l'égalité homme-femme, notamment concernant les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Considérant que parallèlement, le rapport doit présenter les politiques menées par la ville entre les hommes et les femmes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

Considérant qu'enfin, il faut noter que, prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

*Ouï le Maire en son exposé,
Après discussion et échanges de vues,
DÉCIDE A L'UNANIMITE
Vote à scrutin public*

Article 1 : De prendre acte du rapport sur la situation de la ville en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, tel que présenté.

Article 2 : Le Maire et le Directeur Général des Services sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Article 3 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. Ce recours pourra être effectué par le biais de l'application informatique « Télé recours citoyens » (www.telerecours.fr).

Fait à Le Moule, le 12 Avril 2022

Pour extrait conforme

Le Maire,



Gabrielle LOUIS-CARABIN

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Notifiée et publiée le 25/04/2022



VILLE DU MOULINS

RAPPORT

EGALITE FEMMES – HOMMES

ANNEE 2021

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Notifiée et publiée le 25/04/2022

SOMMAIRE

INTRODUCTION	Page 3
I – REPRESENTATIONS ET ANALYSES	Page 4
A -Egalité professionnelle dans la Gestion des Ressources Humaines	Page 5
B - Egalité femmes - hommes dans les politiques publiques	Page 28
II – BILAN –PERSPECTIVES	
A – Bilan des actions conduites au cours de l'année 2021	Page 46
B – Orientations visant à améliorer l'égalité femmes – hommes	Page 47

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

INTRODUCTION

Les avancées conquises par les femmes sont nombreuses : droit de vote, droit de travailler sans l'autorisation d'un tiers, droit de disposer de son salaire ou droit de maîtriser son corps.

Malgré tout, force est de constater que des inégalités persistent entre les femmes et les hommes, que ce soit dans le champ politique, commercial ou dans les sphères professionnelles, sociales et domestiques.

Datée du 4 août 2014, la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privée, professionnelle et publique.

Dans le cadre de l'application de cette loi et de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Maire présente au Conseil municipal un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

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

Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport annuel sera présenté en deux parties, la première est relative aux représentations et analyses de l'égalité professionnelle femmes – hommes ; la seconde fait état du bilan et des perspectives à l'échelle du territoire communal.

Accusé de réception en préfecture
9710119711173-20220412-ZDCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

I – REPRESENTATIONS ET ANALYSES

L'analyse du budget des collectivités sous l'angle de l'égalité consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au volet financier des politiques publiques. Ainsi, cette analyse conduit à se demander si la collecte (impôts, taxes, paiement du service etc.) et la distribution des ressources financières (subventions aux associations, investissements dans des équipements, fonctionnement de services, etc.) renforcent ou diminuent les inégalités entre les sexes.

L'égalité professionnelle permet donc aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- L'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe (de manière directe ou indirecte)
- L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

Pour parler d'égalité hommes/femmes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement, etc.

Bien que le cadre statutaire offre des garanties certaines pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, force est de constater que certaines de ces dispositions ainsi que des pratiques encore ancrées dans la société conduisent à créer des inégalités sur lesquelles la collectivité dispose de très peu de marges de manoeuvre (différence de structure du régime indemnitaire selon les filières, impact des temps partiels sur la carrière et régime des congés familiaux).

L'évolution du régime indemnitaire lors de la mise en œuvre du Régime indemnitaire des fonctionnaires de l'État (RIFSEEP) a néanmoins contribué à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en rapprochant les filières administratives et techniques.

De plus, une cellule de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes doit voir le jour pour, permettre à la fois une plus grande prévention des violences sexistes et sexuelles et une procédure d'intervention dédiée, interne à la collectivité.

A- EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

BILAN RH 2021



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

LES EFFECTIFS

Agents sur des emplois permanents

- 203 Femmes
- 183 Hommes

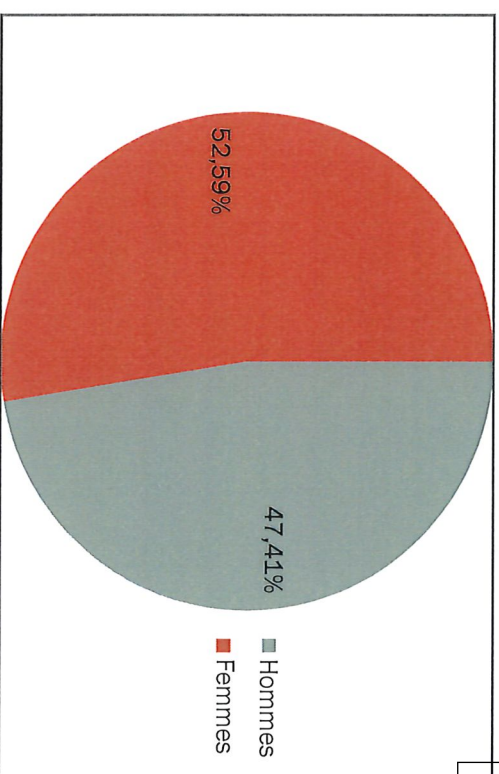
□ 379 Fonctionnaires

- 201 Femmes
- 178 Hommes

□ 7 Contractuels

- 2 Femmes
- 5 Hommes

- Sur les 386 agents occupants un emploi permanent 7 sont des contractuels dont 2 femmes et 5 hommes.
- 100% des contractuels hommes occupent un emploi à durée indéterminée et 50% des femmes.
- Au total 6 agents sur 7 sont en CDI.

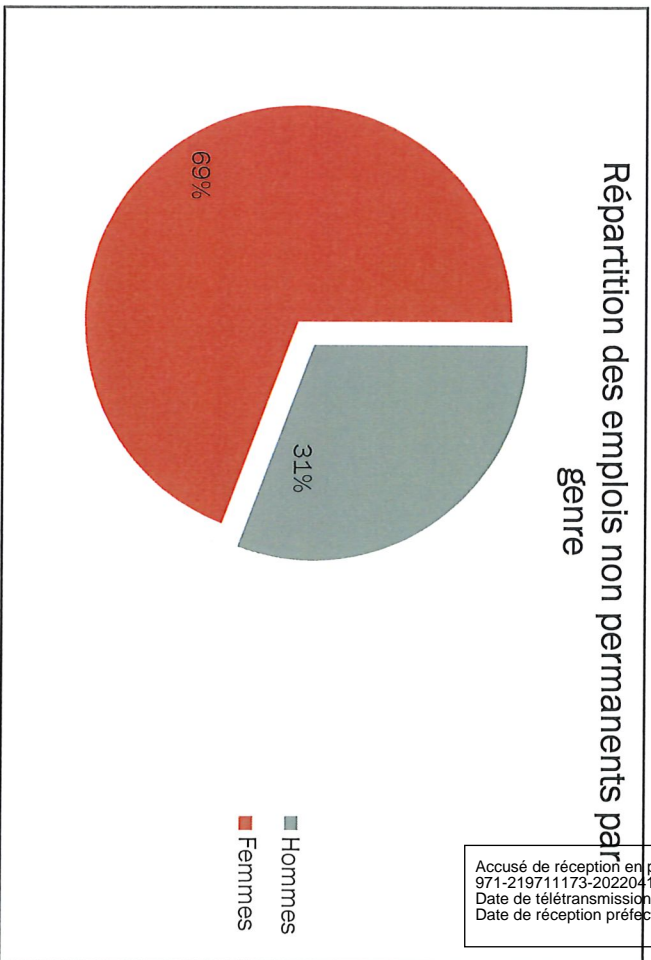


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes

Actusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Agents sur les emplois non permanents

- 90 Femmes
- 40 Hommes



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

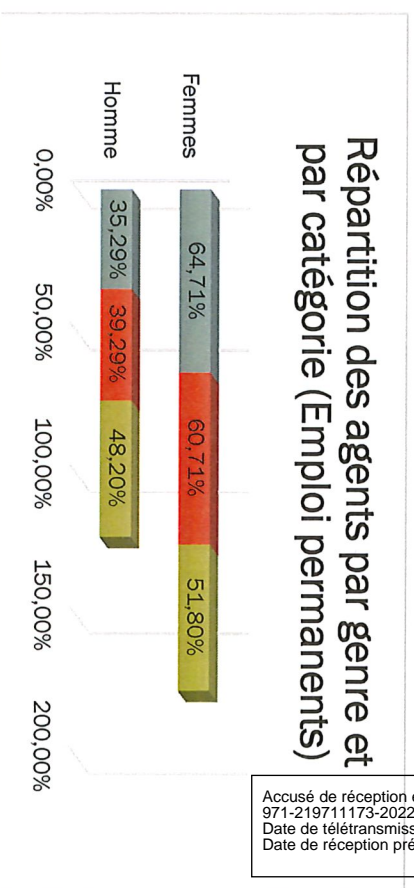
Répartition des emplois permanents par catégorie

a) Titulaires et stagiaires

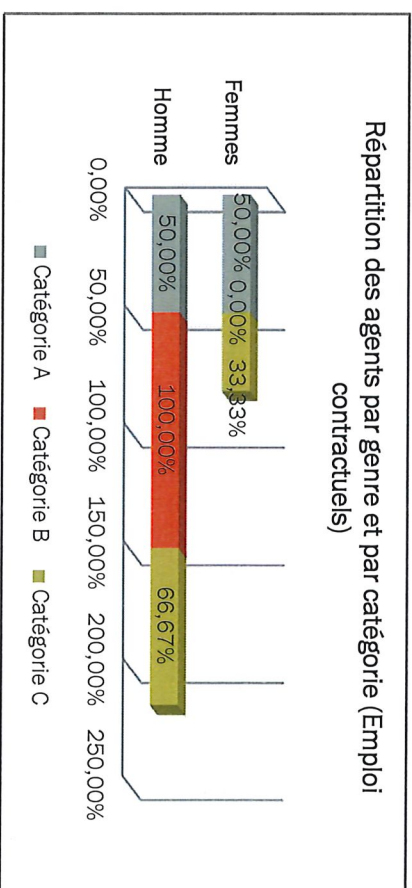
CATEGORIES	EFFECTIFS	Hommes	Hommes en %	Femmes	Femmes en %
Catégorie A	17	6	35,29%	11	64,71%
Catégorie B	28	11	39,29%	17	60,71%
Catégorie C	334	161	48,20%	173	51,80%
TOTAL	379	178	46,97%	201	53,03%

b) Contractuels permanents

CATEGORIES	EFFECTIFS	Hommes	Homme en %	Femmes	Femmes en %
Catégorie A	2	1	50,00%	1	50,00%
Catégorie B	2	2	100,00%	0	0,00%
Catégorie C	3	2	66,67%	1	33,33%
TOTAL	7	5	71,43%	2	28,57%



Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022



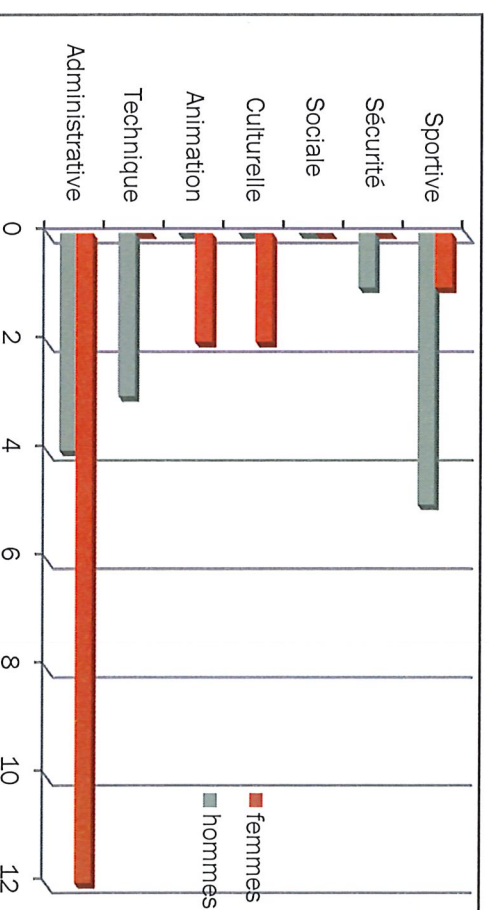
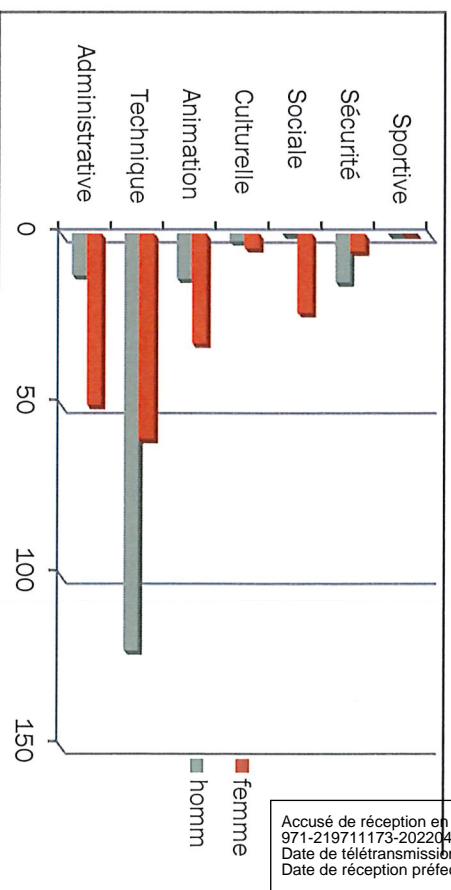
Répartition par catégorie et par filière

Catégorie C

FILIERES	Hommes	Femmes	TOTAL
Administrative	12	50	62
Technique	122	60	182
Animation	13	32	45
Culturelle	2	4	6
Sociale	0	23	23
Sécurité	14	5	19
Sportive	0	0	0
TOTAL	163	174	337

Catégorie B

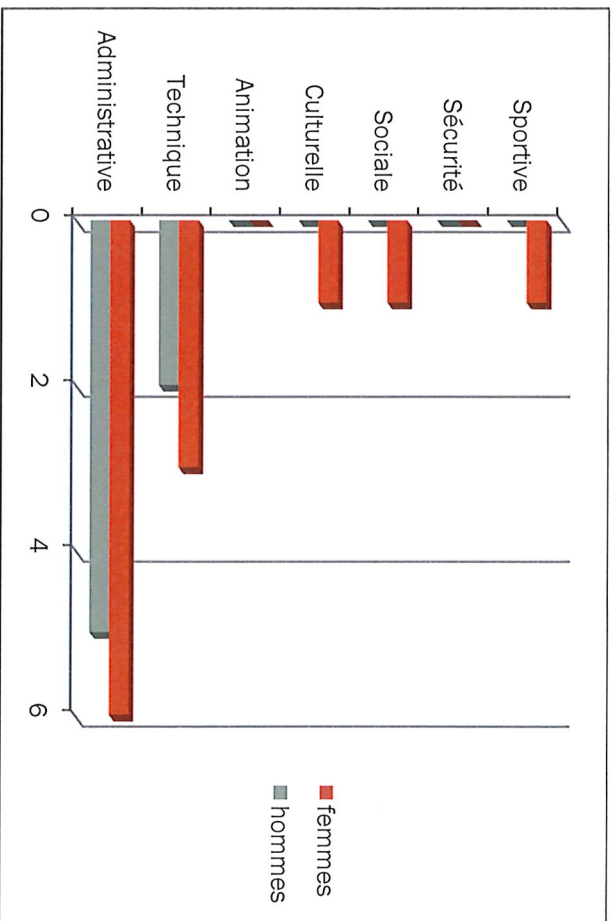
FILIERES	Hommes	Femmes	TOTAL
Administrative	4	12	16
Technique	3	0	3
Animation	0	2	2
Culturelle	0	2	2
Sociale	0	0	0
Sécurité	1	0	1
Sportive	5	1	6
TOTAL	13	17	30



Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022

Catégorie A

FILIERES	Hommes	Femmes	TOTAL
Administrative	5	6	11
Technique	2	3	5
Animation	0	0	0
Culturelle	0	1	1
Sociale	0	1	1
Sécurité	0	0	0
Sportive	0	1	1
	7	12	19



Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022

Répartition par âge

Âge moyen des agents sur emploi permanent

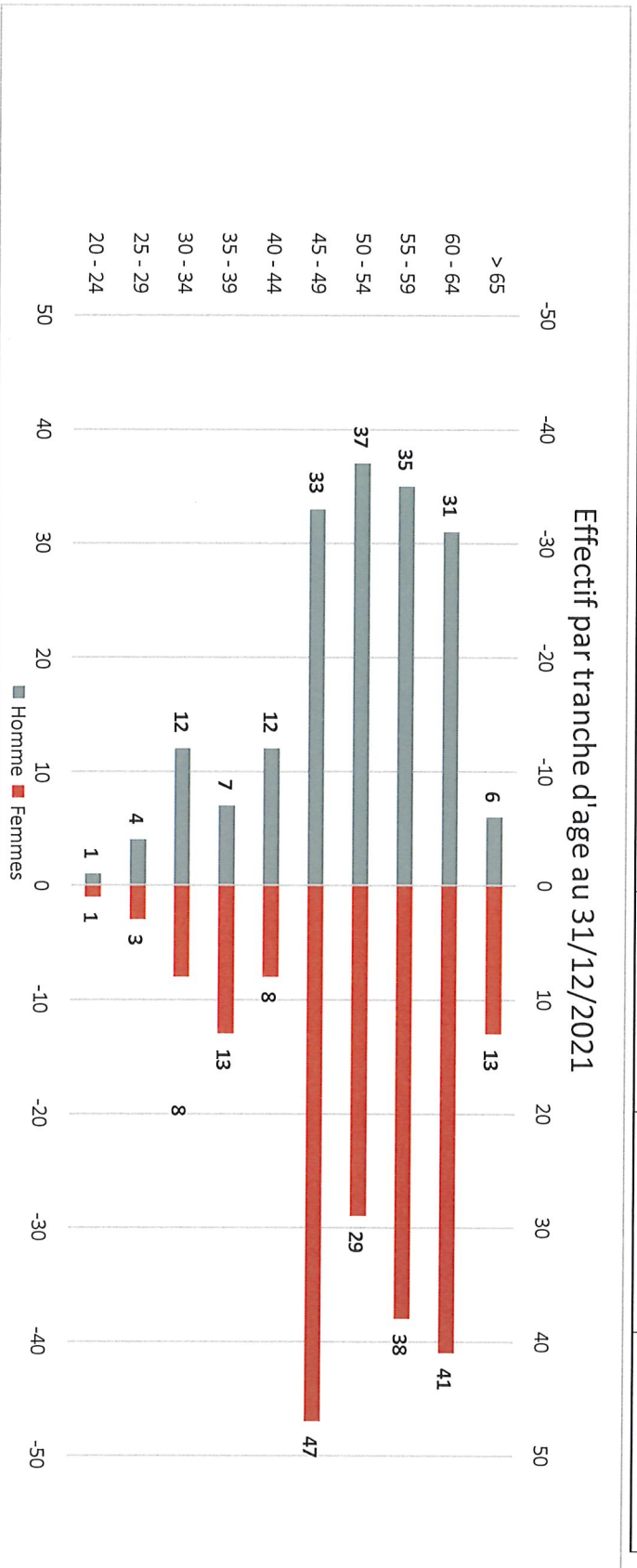
	Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
âge moyen	50.78	52,03	60	47.5
Âge moyen global	51,45		51.40	

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Répartition par tranche d'âge des fonctionnaires

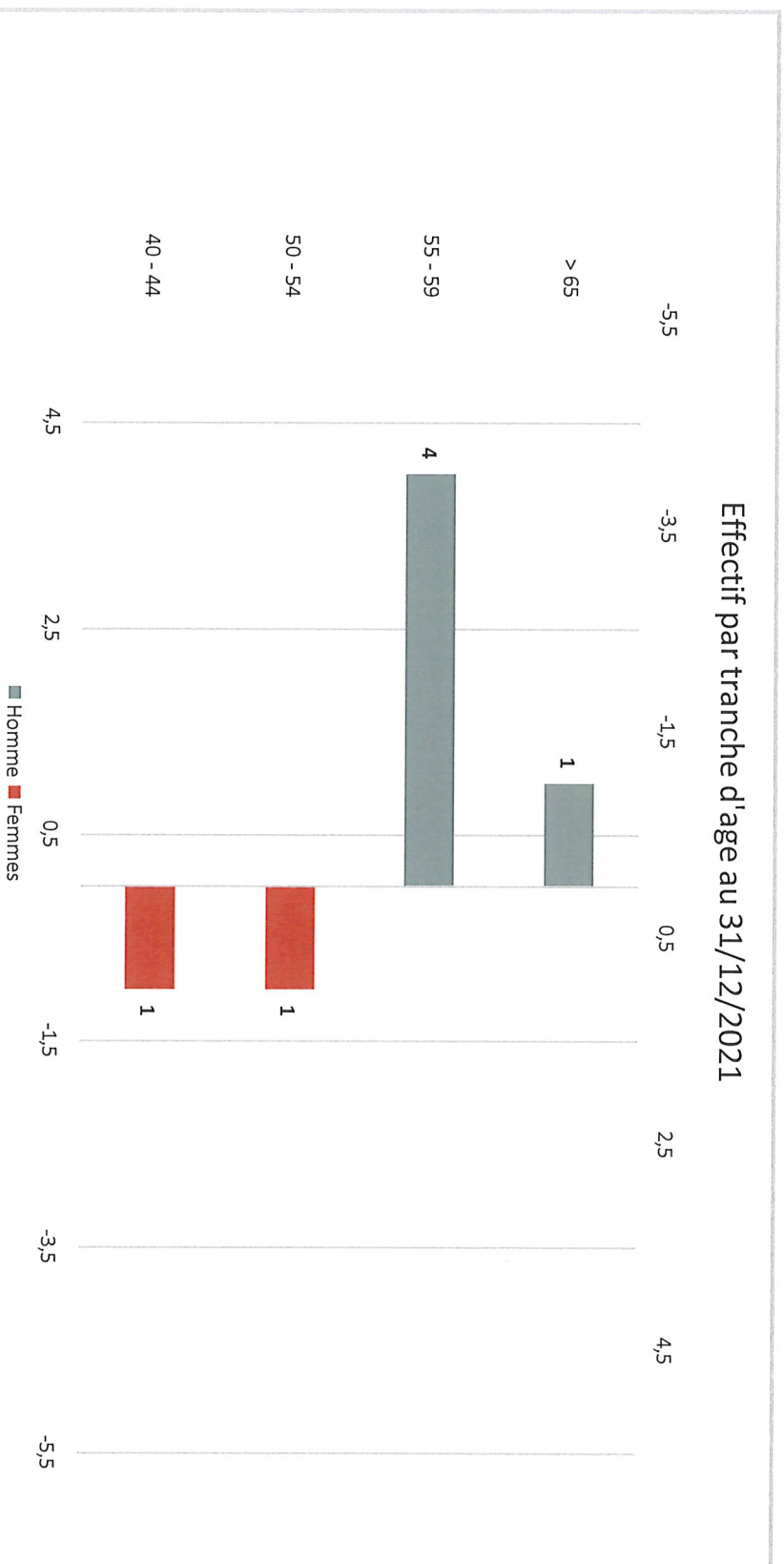
TRANCHE D'ÂGE	EFFECTIFS	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
20 - 24	2	1	1	50,00%	50,00%
25 - 29	7	4	3	57,14%	42,86%
30 - 34	20	12	8	60,00%	40,00%
35 - 39	20	7	13	35,00%	65,00%
40 - 44	20	12	8	60,00%	40,00%
45 - 49	80	33	47	41,25%	58,75%
50 - 54	66	37	29	56,06%	43,94%
55 - 59	73	35	38	47,95%	52,05%
60 - 64	72	31	41	43,06%	56,94%
> 65	19	6	13	31,58%	68,42%
TOTAL	379	178	201	46,97%	53,03%

Accusé de réception en préfecture
 971-219711 | 73-202204122DOM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022



Répartition par tranche d'âge des contractuels permanents

TRANCHE D'ÂGE	EFFECTIFS	Hommes	Femmes	Femmes
40 - 44	1	0,00%	1	100,00%
50 - 54	1	0,00%	1	100,00%
55 - 59	4	100,00%	0,00%	0,00%
> 65	1	100,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	7	71,43%	2	28,57%



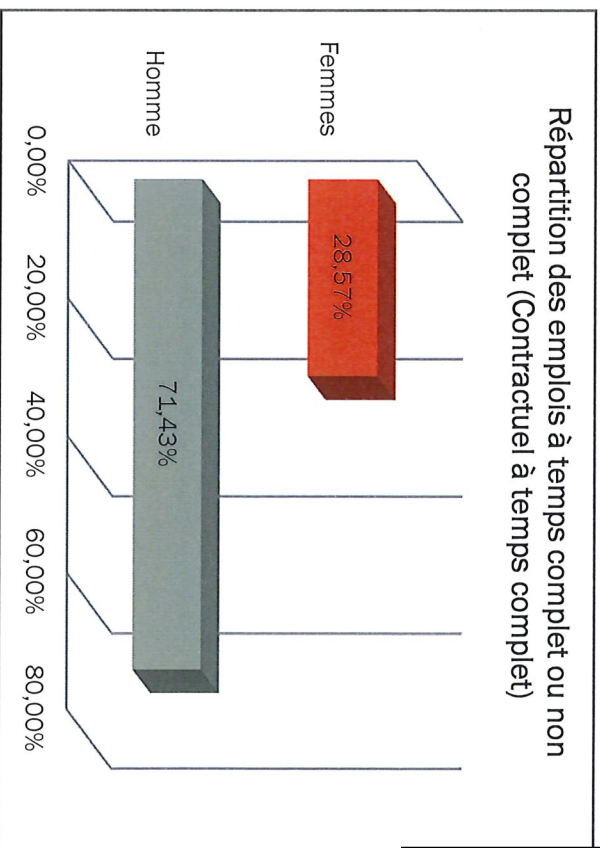
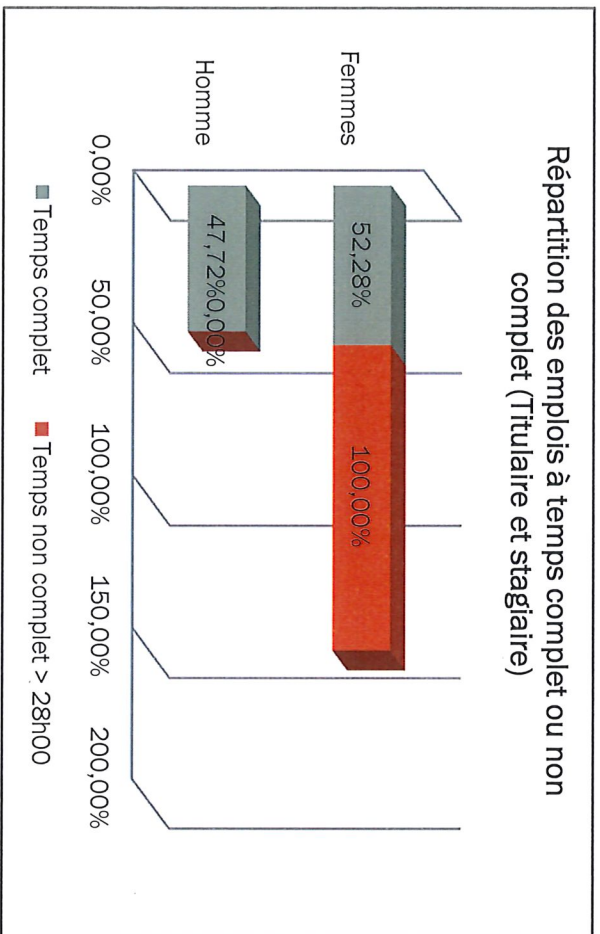
Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022

Répartition par type de temps

TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIFS	Hommes	Hommes	Femmes	Femmes
Temps complet	373	178	47,72%	195	52,28%
Temps non complet > 28h00	6	0	0,00%	6	100,00%

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Contractuel à temps complet	7	5	71,43%	2	28,57%
TOTAL	386	183	47,41%	203	52,59%



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

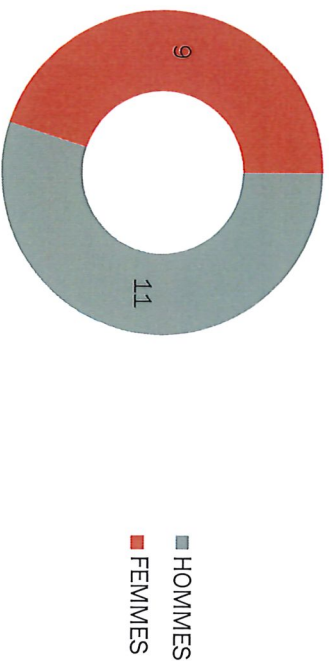
MOUVEMENTS

Répartition des mouvements

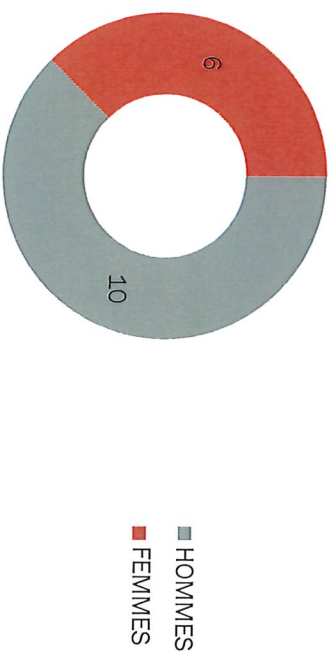
	Effectif au 31/12/2020	Nombre d'arrivées dans la collectivité en 2021	Nombre de départs de la collectivité en 2021	Effectif au 31/12/2021
Nombre d'agents	382	20	16	386

Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022

Arrivés dans la collectivité



Départs de la collectivité



REMUNERATION

Répartition rémunération

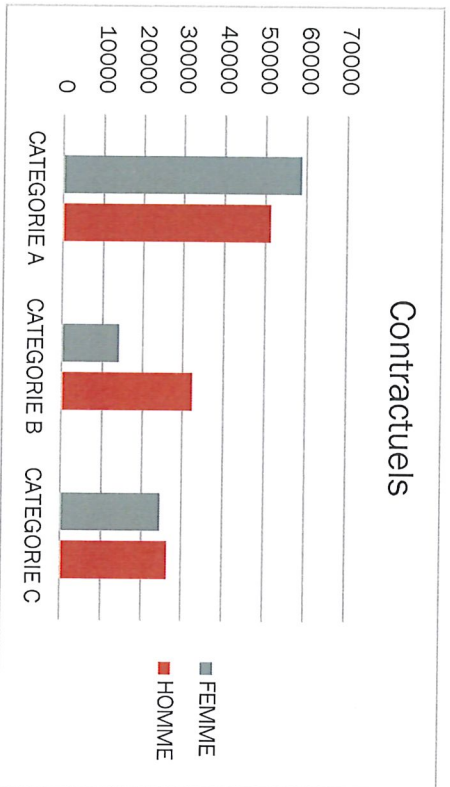
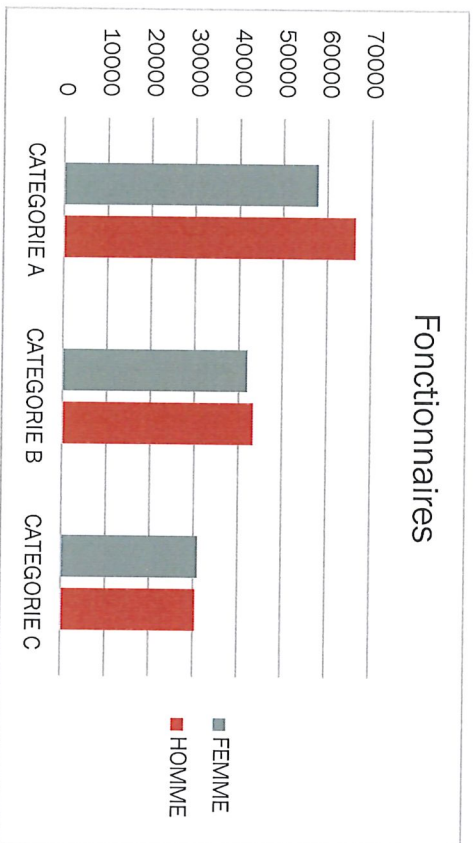
Rémunération annuelle emploi permanent 2021

FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont IFSE		dont CIA		dont primes police		dont Autres primes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CATEGORIE A	386 395 €	635 938 €	63 195 €	89 304 €	7 016 €	10 779 €	0 €	0 €	16 685 €	48 744 €
CATEGORIE B	477 090 €	706 136 €	39 331 €	89 206 €	6 417 €	11 706 €	7 743 €	0 €	13 211 €	0 €
CATEGORIE C	5 210 103 €	5 456 389 €	262 568 €	340 638 €	41 465 €	47 672 €	80 276 €	15 900 €	0 €	0 €
Total	6 073 588 €	6 798 462 €	365 094 €	519 148 €	54 898 €	70 157 €	88 020 €	15 900 €	29 896 €	48 744 €

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont IFSE		dont CIA		dont Autres primes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CATEGORIE A	51 282 €	58 702 €	16 210 €	1 251 €	1 019 €	968 €	0 €	13 928 €
CATEGORIE B	64 487 €	14 104 €	7 634 €	2 000 €	1 465 €	0 €	0 €	0 €
CATEGORIE C	52 472 €	24 492 €	3 706 €	2 302 €	587 €	339 €	2 407 €	2 282 €
Total	168 240 €	97 298 €	27 550 €	5 553 €	3 070 €	1 307 €	2 407 €	16 210 €

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

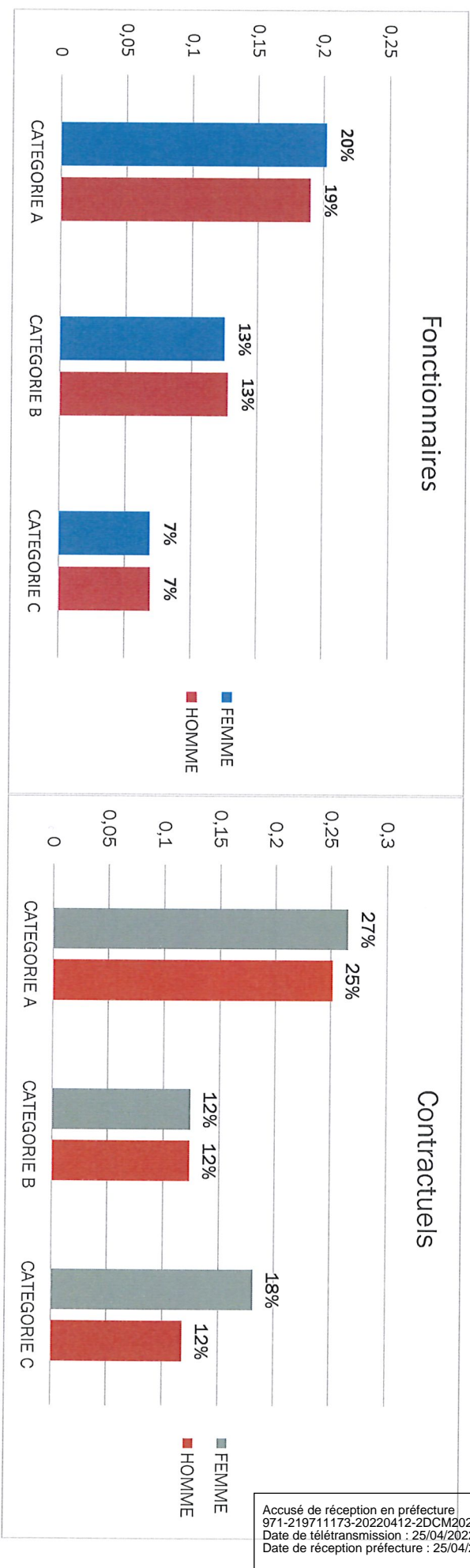
Rémunération annuelle brute moyenne en ETPR selon la catégorie hiérarchique et le statut



FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	ETP		Rémunération brutes moyennes en ETPR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CATEGORIE A	5,83	11,00	66 276,95 €	57 812,50 €
CATEGORIE B	11,01	16,82	43 332,45 €	41 981,90 €
CATEGORIE C	171,16	176,15	30 439,96 €	30 975,56 €
Total	188,00	203,97		

CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	ETP		Rémunération brutes moyennes en ETPR	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CATEGORIE A	1,00	1,00	51 281,59 €	58 702,15 €
CATEGORIE B	2,00	1,00	32 243,56 €	14 104,00 €
CATEGORIE C	2,00	1,00	26 235,75 €	24 492,04 €
Total	5,00	3,00		

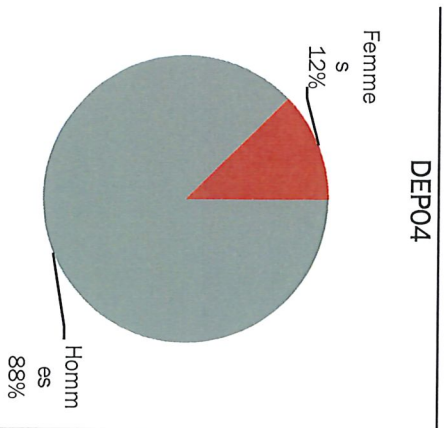
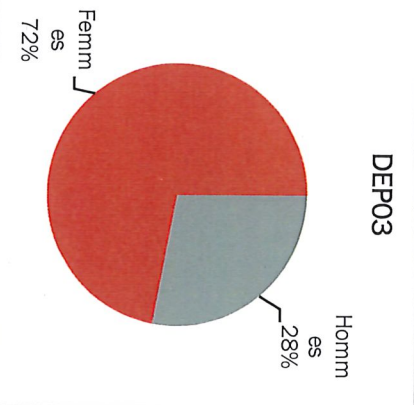
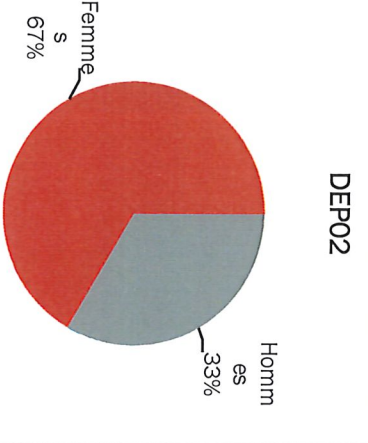
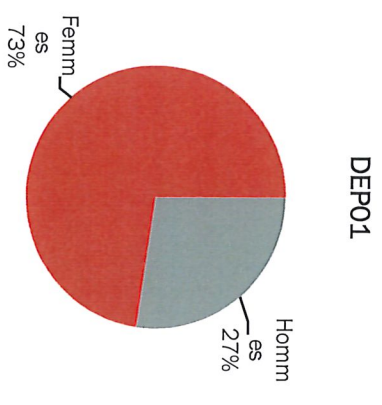
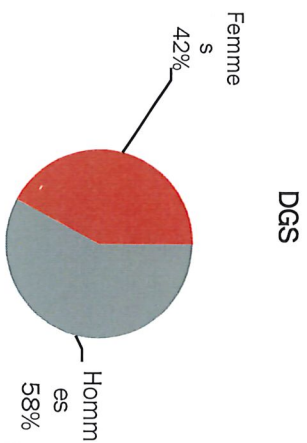
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022

Taux de féminisation par département

Département	Nombre de femmes	Taux
DGS Direction Générale des Services	27	42%
DEP01 Département des moyens internes, modernisation et innovation du service public, organisation des services, des achats et concessions	24	73%
DEP02 Département service à la population, interventions sociales, affaires juridiques et domaniales	24	67%
DEP03 Département Culture, sport et affaires scolaires	206	72%
DEP04 Département de l'aménagement du territoire et des services techniques	12	12%

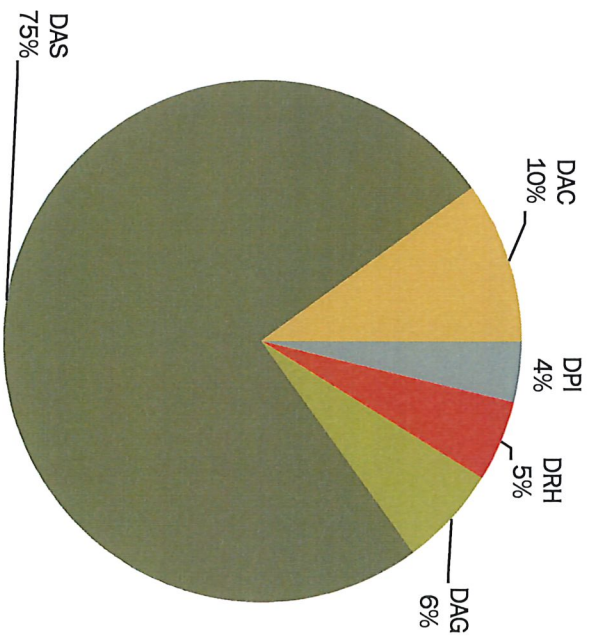


Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022

Taux de féminisation par direction

Les 5 directions au taux de féminisation plus élevée

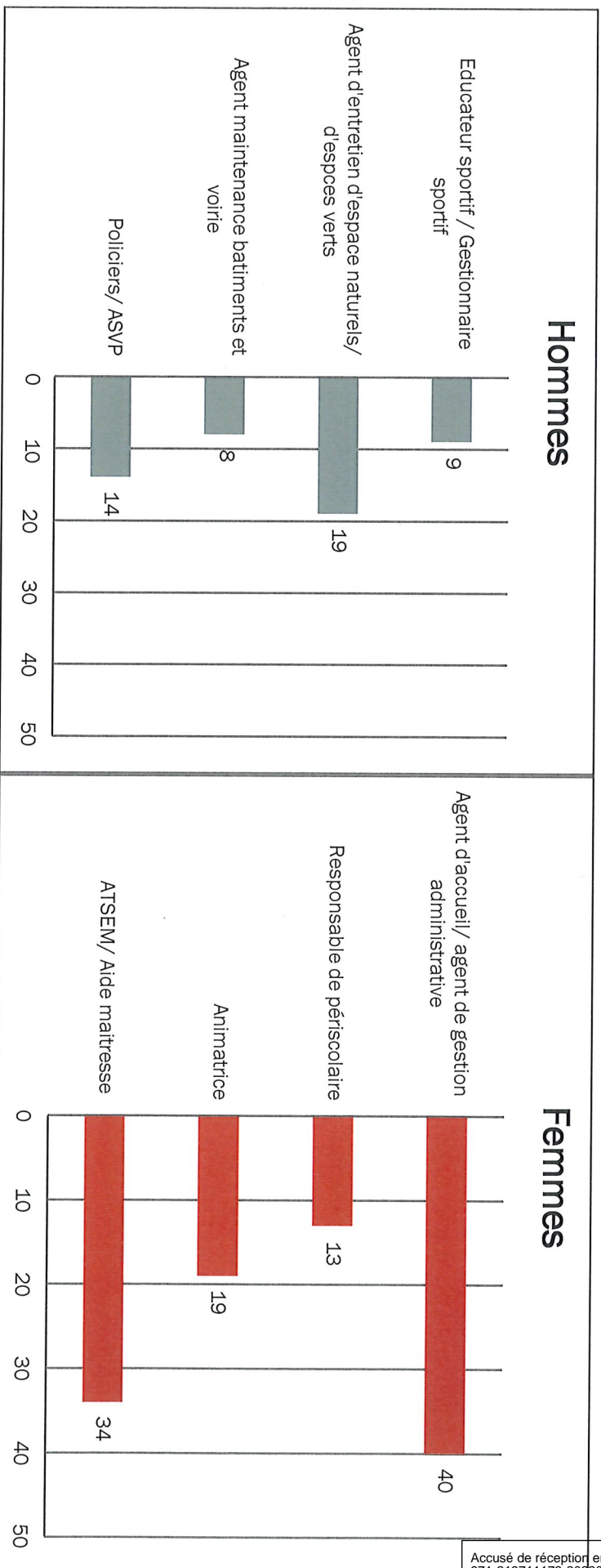
Direction	Nombre de femmes	Taux
Direction Générale des services DPI	10	4%
DRH Direction des Ressources Humaines	12	5%
DAG Direction Administration Générale	14	6%
DAS Direction des Affaires Scolaires	176	75%
DAC Direction des Affaires Culturelles	22	9%



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Répartition par métier

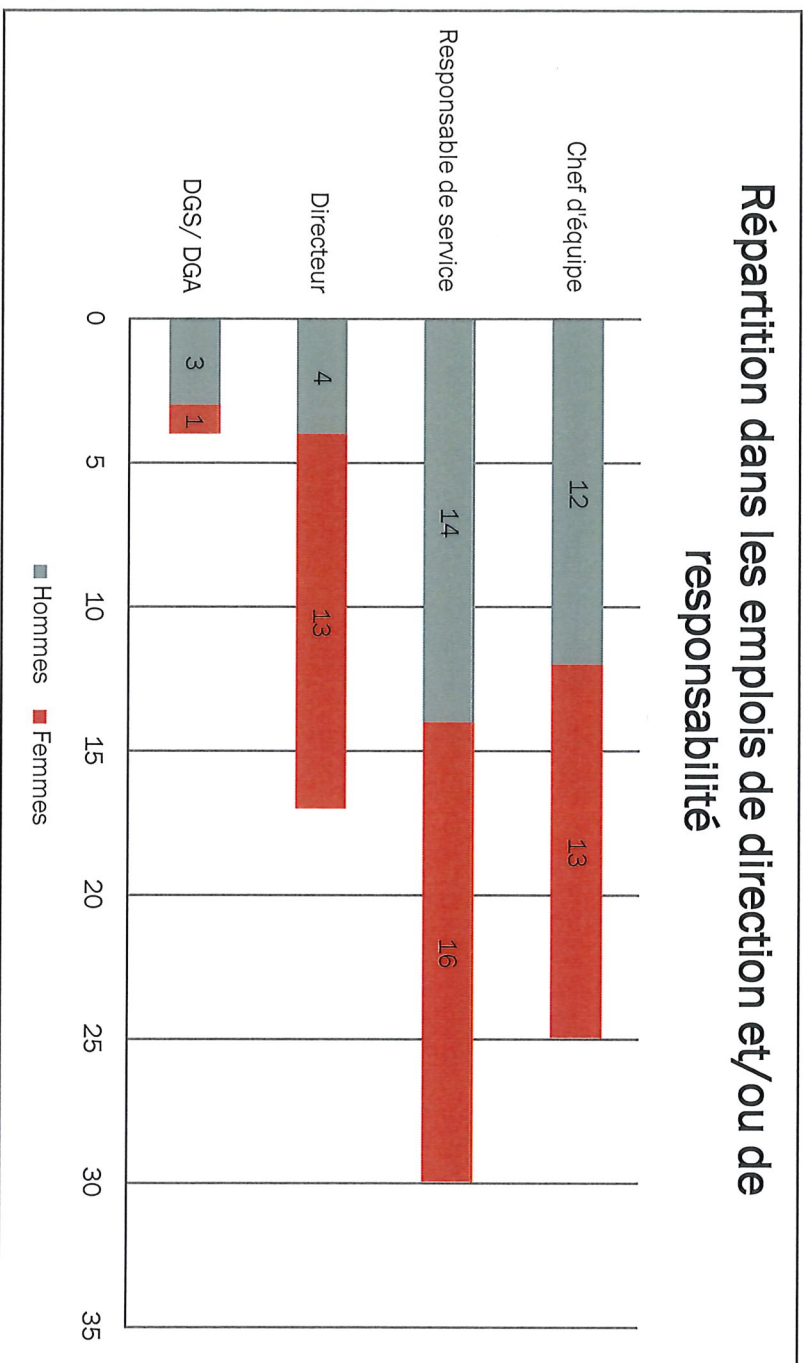
Les 5 métiers regroupant le plus de femmes et d'hommes



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télérmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Répartition dans les emplois de direction et/ou de responsabilité

Répartition dans les emplois de direction et/ou de responsabilité

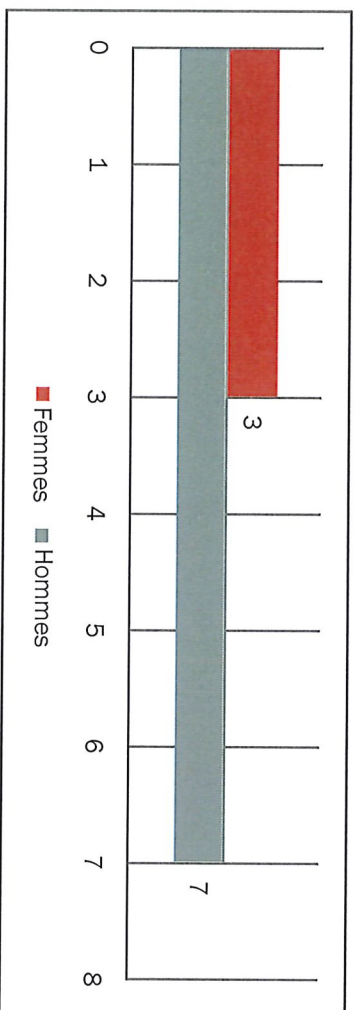


Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

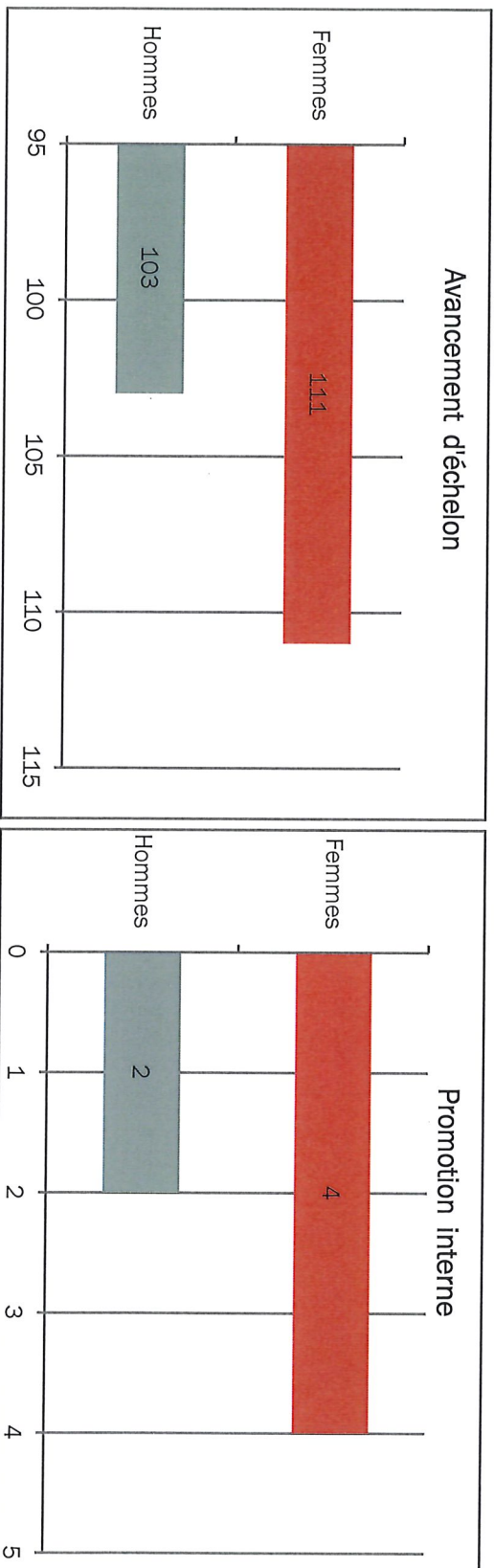
CARRIERE

Répartition carrière

Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2021



Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :



FORMATION

Répartition par jours de formation

Nombre d'agents sur un emploi permanent par catégorie ayant participé au moins à une formation en 2021

	TITULAIRES ET STAGIAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	5	11	1	1	18
Catégorie B	11	16	1	1	29
Catégorie C	69	89	0	1	159
TOTAL	85	116	2	3	206

Nombre de journées de formation accomplies par les agents sur un emploi permanent par catégorie

	TITULAIRES ET STAGIAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	39	86	4,5	10	139,5
Catégorie B	50	127	6	7,5	190,5
Catégorie C	294	378	0	2	330
TOTAL	383	591	10,5	19,5	1004

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

ABSENCES

Répartition par type d'absence

		Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)		Nombre de journées d'absence		Nombre de jours garde enfant malade			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Medical	Compressible	Pour maladie ordinaire		65	85	1068	2657	108	120
		Pour accidents de travail imputables au service		6	8	408	152	8	8
		Pour accidents du travail imputables au trajet		3	1	34	12	5	2
	Pour longue maladie, disponibilité d'office et gravemaladie		1	4	365	939	3	7	
	Pour maladie de longue durée		4	7	1221	1756	10	13	
	Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel		0	1	0	365	0	2	
	Pour maternité et adoption		0	2	0	239	0	4	
	Pour paternité, accueil de l'enfant et adoption		3	0	54	0	3	0	
	Pour autorisation spéciale d'absence (enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, participation au Comité d'Oeuvres Sociales, réserviste, pompier volontaire, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation		27	39	39	130.6	16	60	
	Autres raisons		Pour isolement / covid 19		34	33	616	502	72
		Pour absences sans excuses		6	4	37	16	27	7
		Total		149	184	3842	6768.6	252	355

- 2 hommes (en moyenne 1 jour) et 13 femmes (en moyenne 4,5 jours) ont bénéficié de jours garde enfant malade

BOETH*

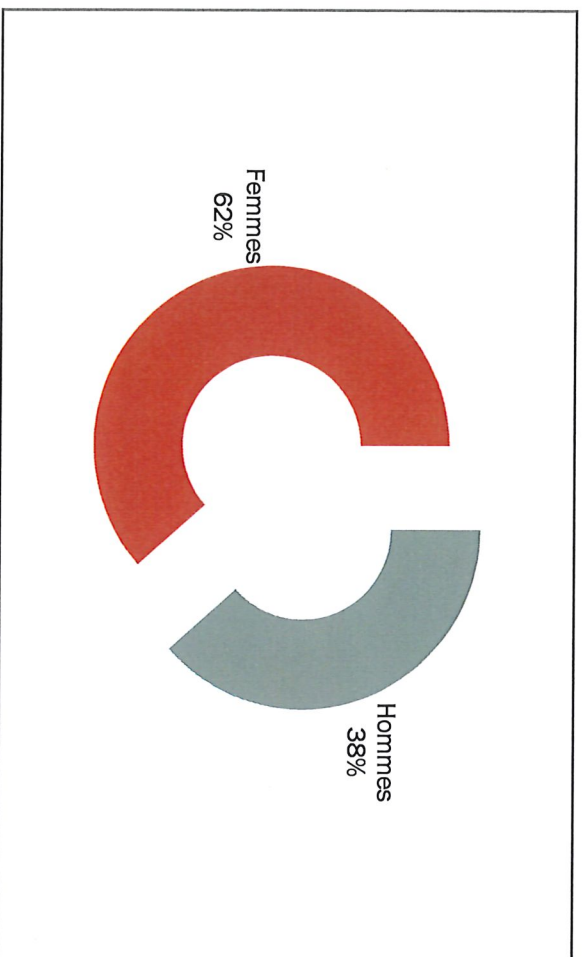
*Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Répartition RQTH par catégorie et par statut

(Effectifs en nombre de personnes physiques rémunérées au 31/12/2021)

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels non permanents		TOTAL		TOTAL		
	Hommes	Femmes	H + F	Hommes	Femmes	Femmes			
Catégorie C	4	8	12	1	2	3	5	8	15

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022



Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap :

Nombre de bénéficiaire / effectif total rémunéré x 100

$$15/412 \times 100 = 3.64 \%$$

B – EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.

L'INSEE a publié sur son site, des données concernant le Ville du Moule.

Dans le cadre de ce rapport, certaines de ces données peuvent être des repères pour en interpréter les éléments.

1-ELEMENTS STATISTIQUES CONCERNANT LA POPULATION MOULIENNE

Évolution et structure de la population en 2018

Commune du Moule (97117)

La population par grandes tranches d'âges :

	2008	%	2013	%	2018	%
Ensemble	21 347	100,0	22 456	100,0	22 315	100,0
0 à 14 ans	4 982	23,3	4 768	21,2	4 246	19,0
15 à 29 ans	3 544	16,6	3 708	16,5	3 254	14,6
30 à 44 ans	4 914	23,0	4 321	19,2	3 647	16,3
45 à 59 ans	4 062	19,0	4 968	22,1	5 361	24,0
60 à 74 ans	2 534	11,9	3 118	13,9	3 958	17,7
75 ans ou plus	1 311	6,1	1 573	7,0	1 849	8,3

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

On peut observer que la population Moulienne n'a que très sensiblement évolué ces dix dernières années, avec une tendance globale à la hausse. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-59 ans vient ensuite les 0-14ans, puis les 60-74 ans.

La population par sexe et par âge :

POP T3 - Population par sexe et âge en 2018

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	10 469	100,0	11 846	100,0
0 à 14 ans	2 187	20,9	2 059	17,4
15 à 29 ans	1 681	16,1	1 572	13,3
30 à 44 ans	1 479	14,1	2 167	18,3
45 à 59 ans	2 548	24,3	2 812	23,7
60 à 74 ans	1 774	16,9	2 185	18,4
75 à 89 ans	719	6,9	873	7,4
90 ans ou plus	80	0,8	177	1,5
0 à 19 ans	2 905	27,7	2 762	23,3
20 à 64 ans	5 697	54,4	6 646	56,1
65 ans ou plus	1 868	17,8	2 438	20,6

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

Chez les hommes comme chez les femmes, la tranche d'âge la plus représentée est celle des 45-59 ans. La part d'homme et de femme dans la population est sensiblement égale au sein de la population. Proportions similaires à celles constatées pour les enfants scolarisés.

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

La population de 15 ans ou plus par sexe, âge et C.S.P

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2018

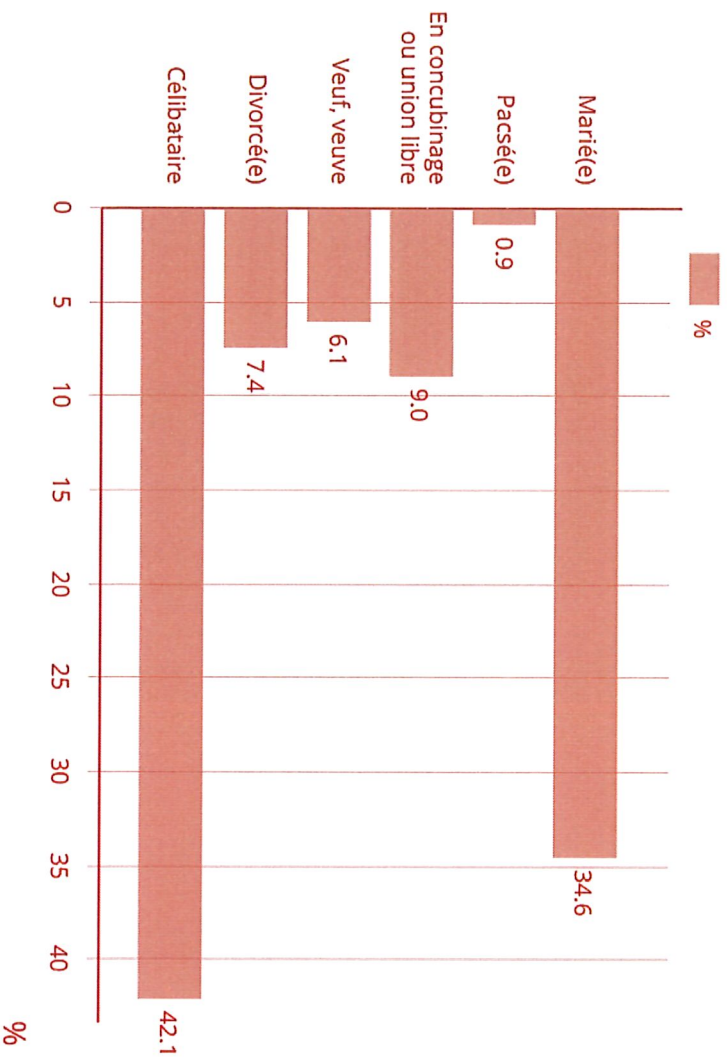
	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	8 285	9 794	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	223	54	0,0	2,1	1,4
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	695	341	0,7	8,4	4,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	323	399	0,0	7,2	1,8
Professions intermédiaires	724	1 262	4,9	18,3	4,8
Employés	713	2 380	8,4	27,6	8,4
Ouvriers	1 833	404	7,9	19,4	6,1
Retraités	1 961	2 488	0,0	0,2	59,1
Autres personnes sans activité professionnelle	1 814	2 467	78,1	16,9	13,9

Source : Insee, RP2018 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2021.

On peut ici remarquer que la part d'inactifs (retraités, étudiants et jeunes sans emplois) est la plus importante. Certaines catégories semblent être représentées plus par les hommes que par les femmes et inversement à l'instar de la catégorie « Employés », très représentée chez les femmes, alors que la catégorie « Ouvrier » l'est chez les hommes. On peut noter que, si bien chez l'homme que chez la femme la catégorie « retraité » est majoritaire. Les politiques publiques, mises en œuvre, singulièrement celles des services culturel et sportif, et du CCAS tiennent bien compte de cette réalité, en proposant des programmes d'activités spécifiques aux seniors.

Statut conjugal des personnes de 15 ans et plus et composition des familles

FAM G4 - Statut conjugal des personnes de 15 ans ou plus en 2018



Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

Dans son rapport, l'INSEE indique que 42.5% de la population mouléenne est célibataire.

Ce qui nous amène dans l'analyse, à faire une corrélation avec le nombre de familles monoparentales, qui représente 37.6 % de la population.

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

FAM T3 - Composition des familles

	2008	%	2013	%	2018	%
Ensemble	5 773	100,0	6 167	100,0	6 196	100,0
Couples avec enfant(s)	2 552	44,2	2 321	37,6	2 204	35,6
Familles monoparentales	1 959	33,9	2 316	37,5	2 328	37,6
Hommes seuls avec enfant(s)	216	3,7	256	4,2	241	3,9
Femmes seules avec enfant(s)	1 743	30,2	2 060	33,4	2 086	33,7
Couples sans enfant	1 262	21,9	1 530	24,8	1 664	26,9

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

A noter que contrairement à la tendance qui vise à expliquer certaines difficultés sociales, on peut voir que le nombre de familles monoparentales n'a pas « explosé » ces dernières années, mais est constant.

Ces quelques éléments du rapport de l'INSEE consultables en se rendant sur le lien suivant :

<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=COM-97117#consulter-sommaire>

Permettent de mettre en évidence une certaine cohérence des politiques publiques menées par la collectivité.

L'égalité entre les femmes et les hommes est partie prenante dans les réflexions et les orientations des politiques publiques. Un état des lieux de la situation est réalisé à travers ce rapport depuis maintenant quatre ans ; un bilan des actions menées est présenté et des orientations sont mises en évidence afin d'améliorer la parité en terme de participation de la population ainsi que la réduction des inégalités constatées.

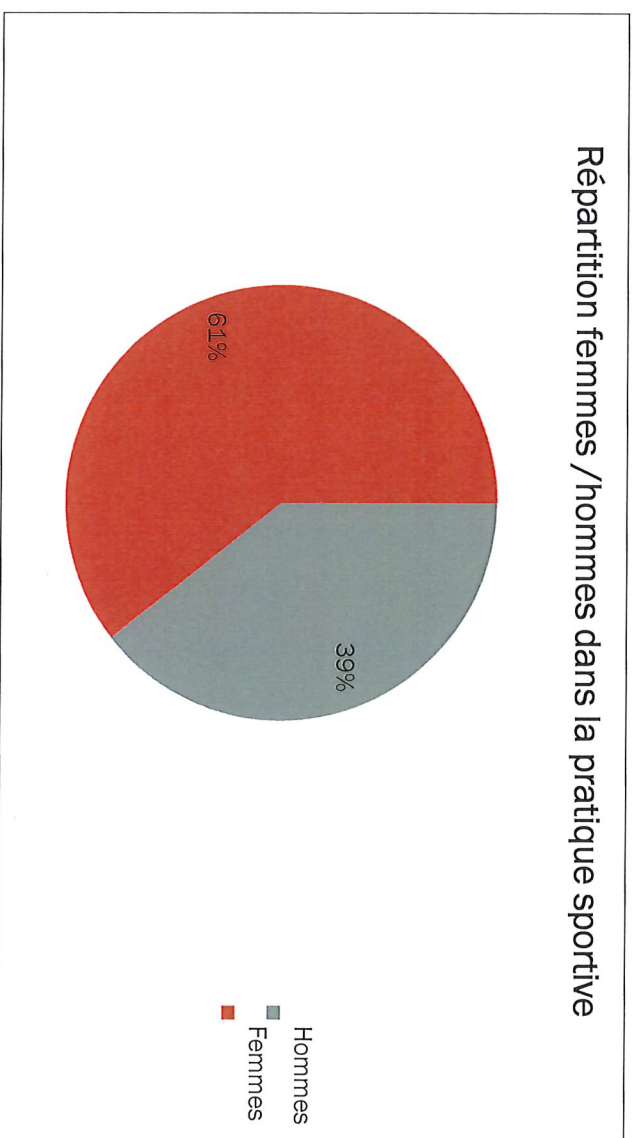
Durant l'année 2021, la crise sanitaire a continué à paralyser l'activité, ainsi qu'une grève ayant duré un peu plus de 2 mois. Ce contexte contraint pour les services de la commune et singulièrement pour les activités culturelles et sportives, est difficile pour la population, privée notamment

de relations sociales et d'activités de loisirs et dont l'absence d'adhésion à la vaccination, a une conséquence directe sur la participation aux activités proposées.

2-LES POLITIQUES CULTURELLES ET SPORTIVES

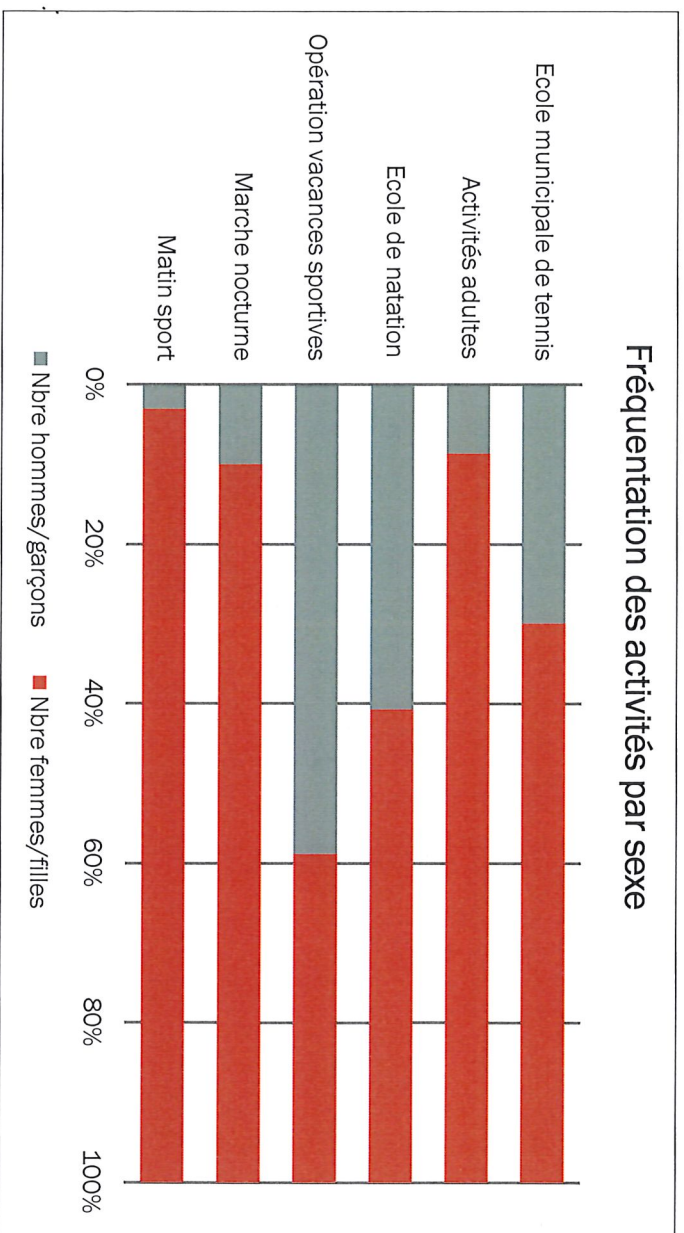
Les pratiques culturelles et sportives, sont des axes populaires de la politique publique. Elles fédèrent toutes les générations et permettent mettre à profit son temps libre. La crise sanitaire et la mise en place du Passe vaccinal a fortement impacté la fréquentation des activités Sport et de la Culture.

a) REPARTITION PAR SEXE DANS LA PRACTIQUE SPORTIVE :



Avis de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-D
Date de transmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Détail par type d'activités :



Les femmes sont beaucoup plus nombreuses à pratiquer les activités physiques d'entretien encadrées, proposées par la Régie des sports à l'instar des « matins sport » ou encore les marches nocturnes.

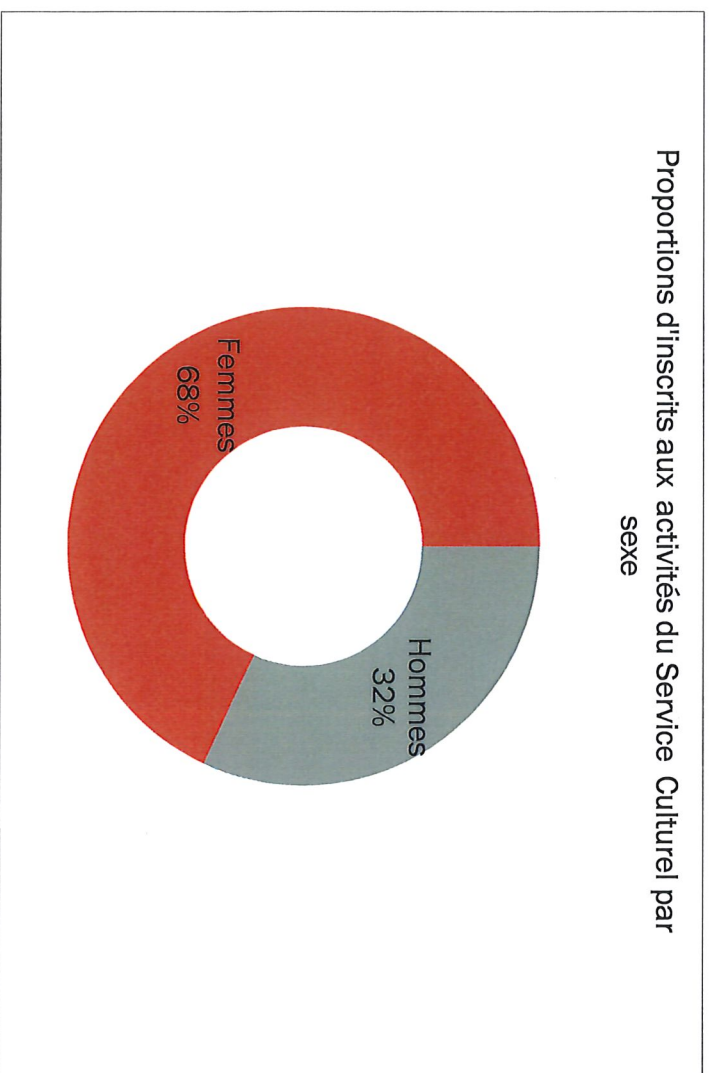
Les manifestations annuelles (3 jou boulo moule, 15kms du Moule, 10 kms de marche sportive) n'ont pas eu lieu compte tenu de la crise sanitaire et de la grève qui a paralysé l'activité dans les collectivités de mars à fin avril. Ces activités sportives, étant plus majoritairement exercées par des hommes provoque une baisse de la fréquentation masculine de -59.26%.

Les autres activités renseignées dans le tableau ont également souffert de la grève, des confinements et des restrictions successives.

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

De plus, l'obligation de présentation du passe sanitaire en vigueur depuis fin aout pour accéder aux équipements de type X et PA (piscine, stade, gymnase, courts de tennis) est un frein supplémentaire pour le public, enfant comme adulte, de fréquenter nos équipements et participer aux activités que nous organisons.

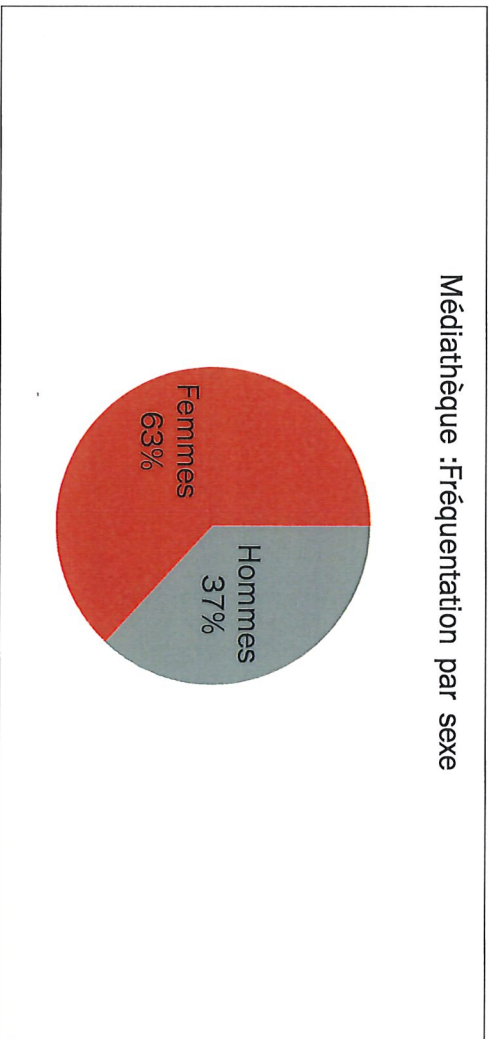
b) PARTICIPATIONS AUX ACTIVITES CULTURELLES



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

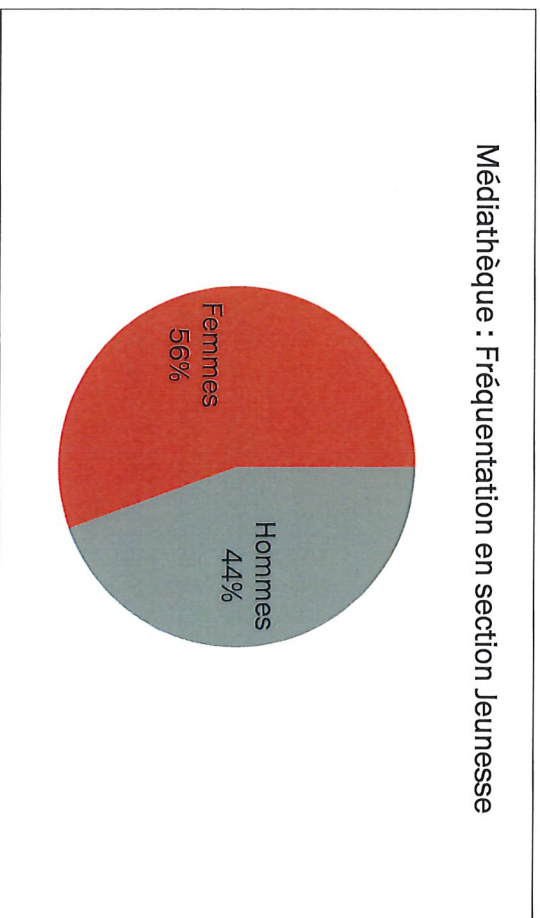
1-ACTIVITES DE LA MEDIATHEQUE :

Médiathèque :Fréquentation par sexe



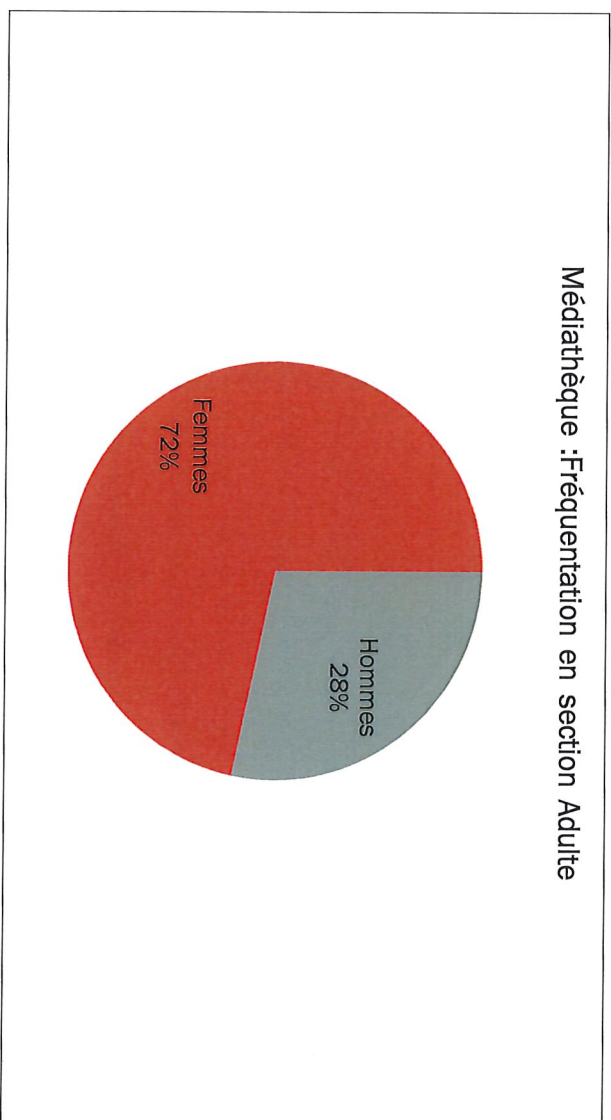
Détails par sections :

Médiathèque : Fréquentation en section Jeunesse



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Détails par sections (suite) :

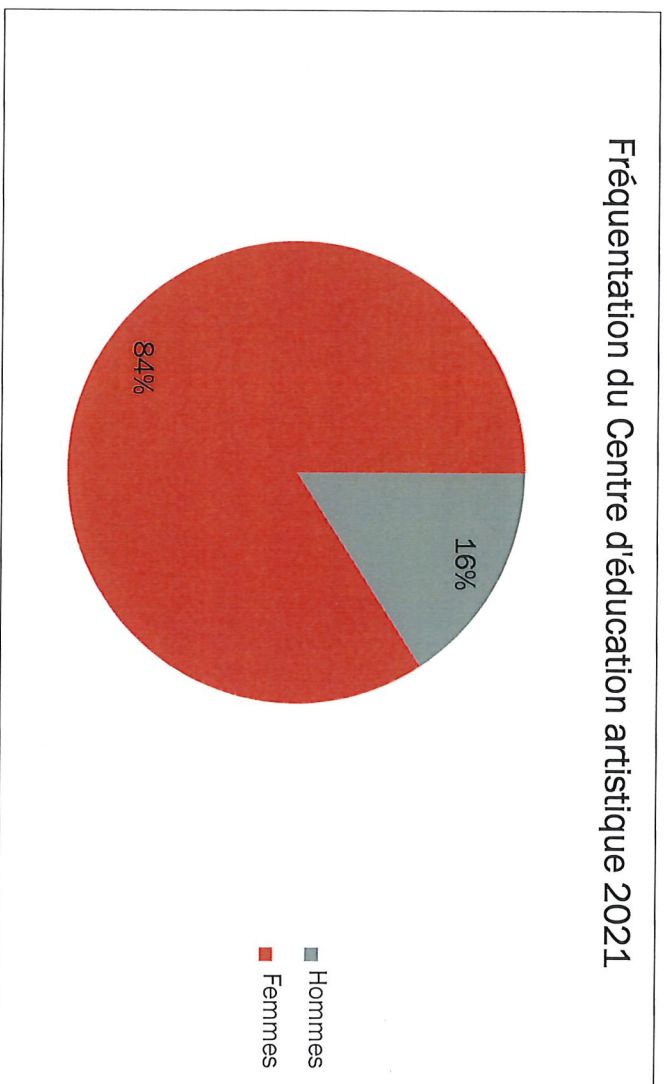


Ainsi quelle que soit la section, la proportion de femmes abonnées à la Médiathèque est plus importante. Il est intéressant de mettre en relation ces données à l'étude des pratiques culturelles des guadeloupéens indiquant que « Comme en France métropolitaine, les femmes en Guadeloupe lisent davantage que les hommes (38 % des femmes ne lisent jamais contre 56 % des hommes). »

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

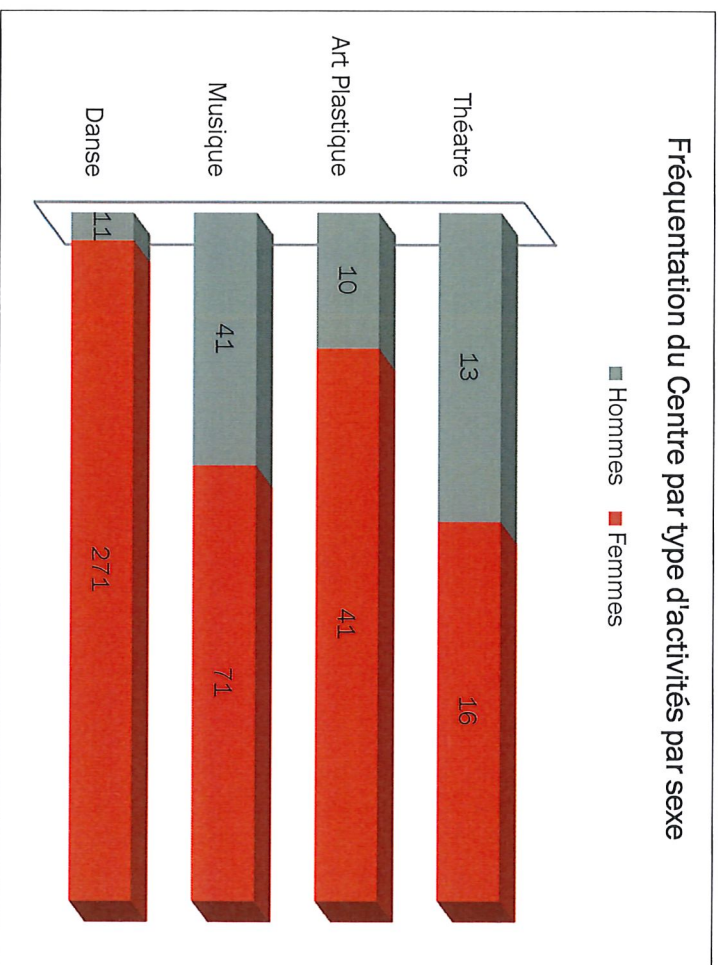
2-ACTIVITES DU CENTRE D'EDUCATION ARTISTIQUE

Fréquentation du Centre d'éducation artistique 2021



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Détail par type d'activités :



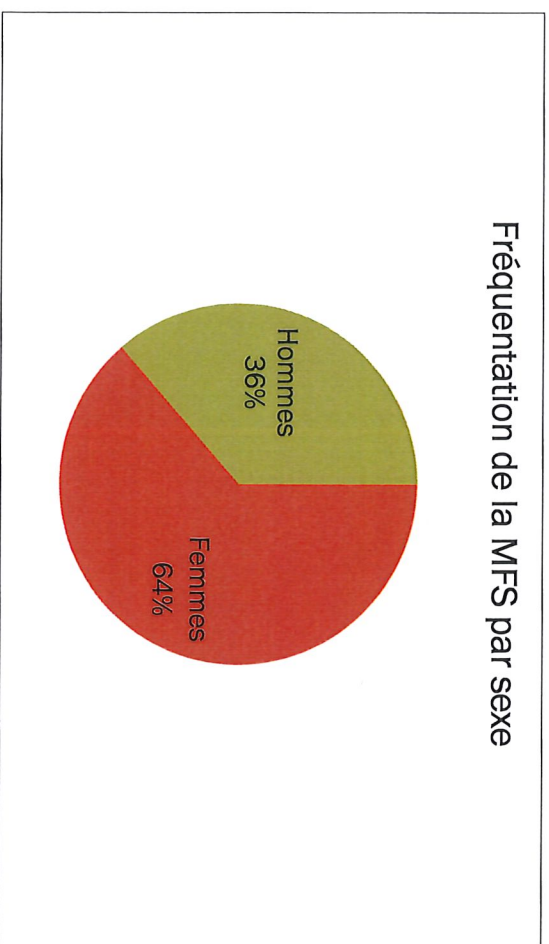
Le Centre d'éducation artistique a enregistré une baisse de ses inscriptions (-50.13%) Les causes principales de cette baisse, sont dues à 2 facteurs : L'obligation de présenter un passe sanitaire pour participer aux activités, et le renouvellement de l'équipe d'animation qui n'a pu être réalisé totalement, eu égard aux aléas (grève, mesures de restrictions). Le Centre reste toutefois majoritairement fréquenté par des femmes et en danse.

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

3-LA POLITIQUE SOCIALE

La politique sociale tend à réduire les inégalités en apportant un soutien aux plus démunis, en terme de démarches administratives pour la Maison France Service, d'aides financières et d'assistance sociale avec le Centre Communal d'Action Sociale ; mais également l'accompagnement pour les droits et la prévention de la délinquance par des dispositifs comme le Point d'Accès aux Droits, ou le Conseil de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD).

a) FREQUENTATION DE LA MAISON FRANCE SERVICES

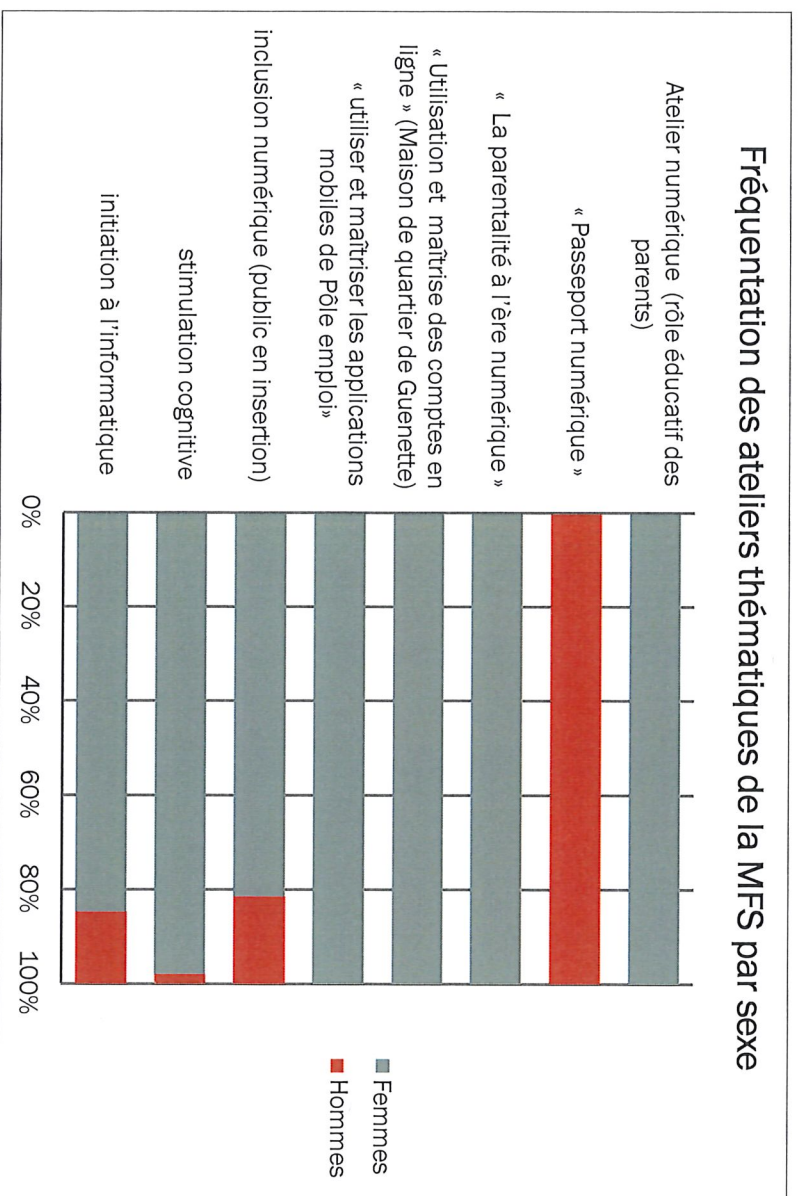


Il faut distinguer la fréquentation de la participation aux ateliers, qui ne sont pas forcément les mêmes populations. L'activité de la Maison France Services (MFS) en 2021 a été très fortement impactée par la situation sanitaire et les mouvements sociaux. Cependant, nous avons pu constater une augmentation du nombre de :

Accusé de réception en préfecture
971-2197113-3-20220412-20220412-20220412-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception en préfecture : 25/04/2022

- sollicitation des nouveaux usagers pour la réalisation des démarches en ligne (la situation sanitaire favorisant la dématérialisation)
 - demandes de Revenu de Solidarité Active (RSA) eu égard à l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique notamment.
- Ci-après, le détail par sexe, de la fréquentation par ateliers et actions spécifiques menées par la MFS sur 2021 :

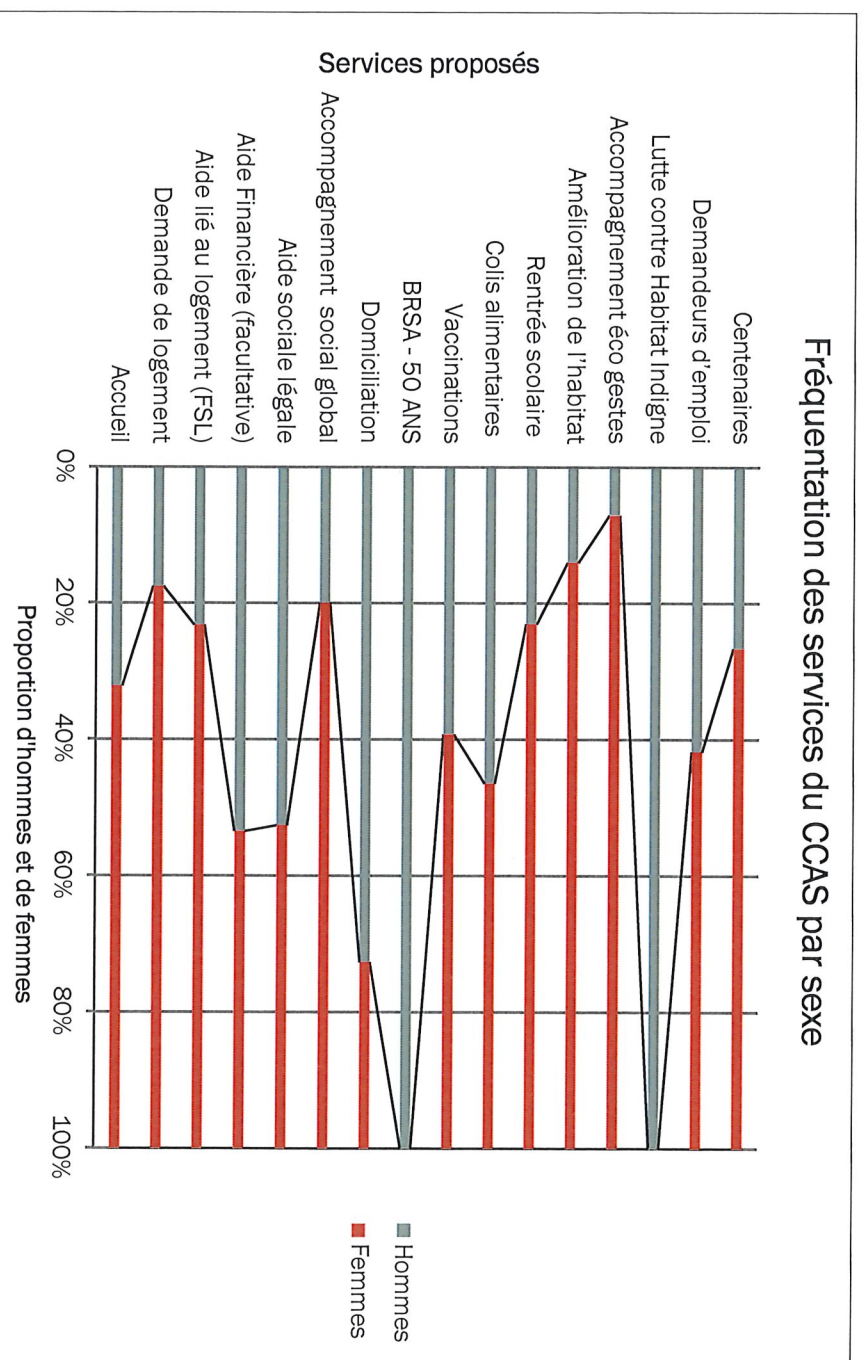
Détails par ateliers :



Toujours une grande proportion de femmes (83%) sur l'ensemble des actions menées sur l'année 2020, comme sur les années précédentes.

Soulignons que le thème spécifique du numérique, a suscité l'intérêt chez les hommes. Les ateliers « utiles et pratiques » restent la préférence par rapport aux réunions d'informations, majoritairement fréquentées par les femmes.

b) LES BENEFICIAIRES DU CCAS



Les femmes demeurent majoritaires dans l'ensemble, sauf dans la domiciliation, l'accompagnement des BRSA, l'aide financière, aide légale.

Accusé de réception en préfecture
 971-219711173-20220412-2DCM202229-DE
 Date de télétransmission : 25/04/2022
 Date de réception préfecture : 25/04/2022

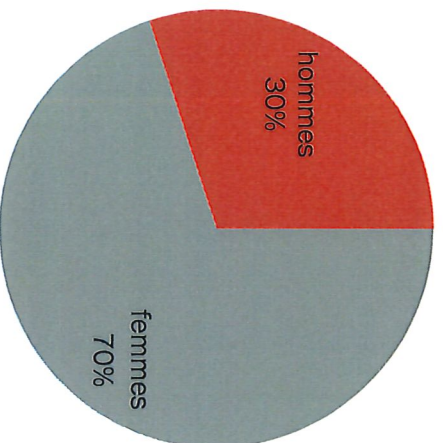
Durant la crise sanitaire, Le CCAS a répondu aux problématiques des usagers à travers divers actions notamment, pour palier à l'isolement des personnes âgées, répondre à l'urgence sociale, accompagner les personnes en rupture de droits sociaux etc...

Compte tenu du rôle implicitement attribué aux femmes concernant les démarches administratives, celles-ci fréquentent massivement le CCAS ce n'est donc pas un indicateur probant mettant à jour des inégalités au sein de notre population en l'état. Il demeurerait intéressant par exemple, que le CCAS mesure si les démarches accomplies le sont pour le compte d'un tiers ou pour soi-même.

Les chiffres du Point Relais Mission Locale n'ont pas été communiqués.

c) LE POINT D'ACCES AUX DROITS

Fréquentation par sexe du PAD

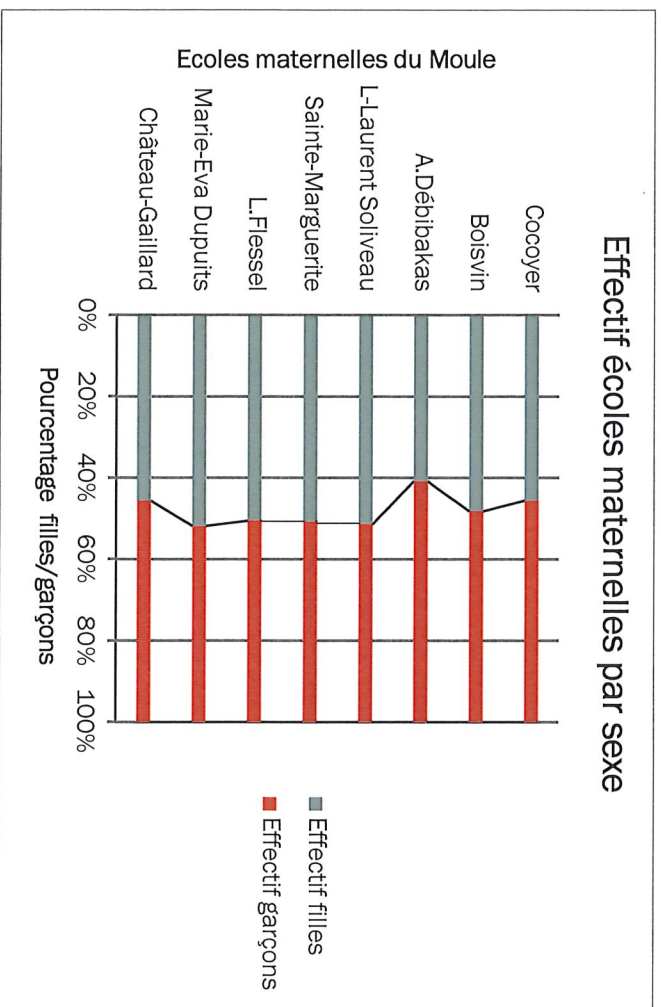


Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-20412-2022-DE
Date de télétransmission : 26/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Bien que, comme évoqué précédemment, les femmes accomplissent majoritairement plus de démarches pour le compte de tiers qui fait augmenter la fréquentation féminine, mais qui n'est pas un indicateur d'inégalité, la nuance est à apporter sur le Point d'accès aux droits, les femmes, dans les cas de divorces, ou de litiges en général, entament plus facilement les démarches que les hommes, qui sont eux nombreux à faire la démarche quand il s'agit de se défendre au regard de la loi.

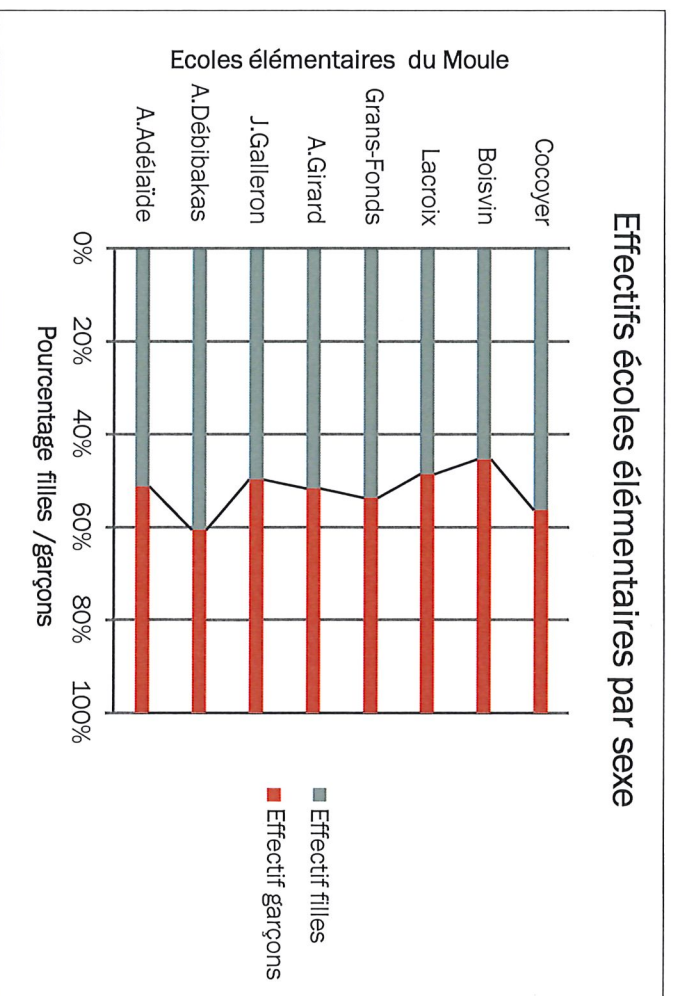
4-LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

a) LES ECOLES MATERNELLES



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20220412-2022-04-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

b) LES ECOLES ELEMENTAIRES



Selon l'analyse des affaires scolaires, l'augmentation des inscrits, trouve son explication dans le nombre de familles qui sont venues s'installer en Guadeloupe suite à la pandémie de Covid 19. Nous pouvons constater un nombre de filles légèrement supérieur au nombre de garçons en général, mais le pourcentage de filles et de garçons est sensiblement égal. Il sera important, pour inscrire la parité dans l'avenir, de mener des actions qui viseront à sensibiliser les enfants à l'égalité entre les hommes et les femmes.

II - BILAN - PERSPECTIVES

L'année 2021 a été fortement impactée par la crise sanitaire et par les périodes de confinement. Par conséquent, les services municipaux n'ont pas tous été en mesure de fournir des données genrées. En effet, certains équipements ont dû fermer, et d'autres ont été sur-sollicités.

A-BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'ANNEE 2021

« Lignes Directrices de Gestion »

Dans une dynamique partagée, ce projet a été validé au comité technique en novembre 2021 et doit faire l'objet d'une présentation au conseil municipal très prochainement avant d'être communiqué aux agents, ainsi :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines a été déterminée et fait une place à l'égalité professionnelle;
- les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, ont été fixées. Il s'agit d'assurer l'égalité (et non la parité) entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Les tableaux annuels d'avancement de grade doivent préciser la part respective des femmes et des hommes au sein des agents promouvables et celle des agents inscrits à ce tableau.

En réponse à ce rapport et compte tenu du contexte, les actions proposées pour l'année 2020 et n'ayant pas pu aboutir, ont été reconduite en 2021 sans forcément plus de succès : La survenance de la grève, qui a paralysé l'activité des collectivités, consécutivement à la crise sanitaire qui a connu, elle, un rebond au début du second semestre, avec une augmentation du nombre de contaminations et des mesures de restrictions, ont eu pour effet un fort ralentissement de l'activité économique et sociale à l'échelle régionale.

La mobilisation des différents services, en vue de l'alimentation du rapport a été une fois de plus difficile cette année. Chacun étant dans ses urgences et la résorption de travail accumulé durant la période de grève.

Un comité de pilotage a été créé, afin de mener une réflexion sur la méthodologie, faciliter la production du rapport annuel avec la mise en place d'outils et de tableaux de bords, mais il est primordial que l'importance de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, soit comprise et appréhendée dans sa globalité, par un référent officiellement nommé, avec pour feuille de route l'animation et le suivi des actions visant à réduire les inégalités, ainsi que l'application du plan pluriannuel et l'élaboration du rapport entre autres actions.

B - ORIENTATIONS VISANT A AMELIORER L'EGALITE FEMMES HOMMES

Accusé de réception en préfecture
071-21971473-20220412-2DCM202229-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

LE PLAN PLURIANNUEL PREVU PAR LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi du 6 août 2019 transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques Les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un plan pluriannuel s'étalant sur une durée de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- ✓ Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- ✓ Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il s'agit plus précisément :

- de donner plus de lisibilité à la promotion de l'égalité professionnelle, en développant un partenariat avec le CNFPT pour l'organisation de journées thématiques sur la question de l'égalité professionnelle ?
- d'informer pour influencer sur les comportements en communiquant sur les dispositifs existants et favoriser l'articulation des temps de vie en organisant un forum sur la qualité de vie au travail en partenariat avec la CANGT dans le cadre du service commun santé et sécurité au travail, en communiquant sur le droit à la parentalité et leurs conséquences;
- de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes en élaborant différentes procédures :
 - ✓ procédure de recueil de des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins, une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,

Accusé de réception en préfecture
971-21971110-20220412-20220412-20220412-20220412-DE
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

- ✓ une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et pour assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées, après information du comité social compétent par décision de l'autorité territoriale;

Des actions relevant des politiques publiques, comme par exemple celles qui permettraient aux enfants d'appréhender la notion d'égalité entre les femmes et les hommes et le refus des discriminations sont également à élaborer.

Le plan pluriannuel de la collectivité sera très prochainement présenté au Comité Technique avant d'être validé en Conseil Municipal.

Des projets RH à mener...

Sous l'impulsion de la loi de transformation du 6 août 2019, des chantiers à forts impacts sur le pilotage RH des collectivités et leur organisation du travail sont inscrits à l'agenda des prochains mois. Certains relèvent d'obligations légales : temps de travail, Lignes directrices de gestion (LDG), Rapport Social Unique (RSU). D'autres, tel que le télétravail, ont pris un tel relief depuis 2020 qu'il semble difficile de s'y soustraire.

Ces projets ont l'ambition d'être menés en transversalité et concertation avec les parties prenantes (élus, agents, autres partenaires).

- **Mise en place 1607 heures**

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impose aux collectivités territoriales une mise en conformité relative au temps de travail légal, soit 1607 heures par an. Ceci à compter du 1er janvier 2022.

- **Mise en place du Télétravail**

Accusé de réception en préfecture
971-21974173-20220412-DCM202229-
Date de transmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Les employeurs publics locaux doivent également veiller à la bonne application d'un accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail. Une indemnisation forfaitaire télétravail, sous réserve de délibération, est aussi allouée aux télétravailleurs (2,5 euros par jour de télétravail plafonné à 220 euros par an).

- **Organisation d'un débat sur la protection sociale complémentaire**

Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics devront organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire dans un délai d'un an à compter de la publication de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire (PSC). Il devra donc y avoir un débat devant les assemblées délibérantes au sujet de la protection sociale complémentaire

- **Révision des lignes directrices de gestion**

En 2021, la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH a été déterminée notamment en matière de GPEEC. A ce titre, ce document sera désormais la référence pour la gestion des RH. Plus précisément, il s'agira de déployer la stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines et de procéder aux avancements de carrière sur la base des critères définis par les LDG. Ce document peut être révisé chaque année.

- **Elaboration du rapport social unique**

Un décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique instituant un rapport social unique et une base de données sociales dans les administrations publiques.

Pendant une période transitoire, du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, le rapport social unique est présenté au comité technique compétent

- **Organisation des élections professionnelles 2022 et comité social unique**

Accusé de réception en préfecture
974219711173-20220412-ZDCM2022-29
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Un nouveau décret fixe l'organisation, la composition, les missions et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux, instances uniques créées par la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 et issues de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les Comités Sociaux Territoriaux (CST) seront mis en place lors du prochain renouvellement des instances de dialogue social prévu le 8 décembre 2022.

- **Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violences**

S'inscrivant dans le cadre de la grande cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique de août 2019 a intégré un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans le statut général des fonctionnaires. Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre. Ainsi, les collectivités mettent en place un dispositif de signalement ayant pour objet de :

- ✓ recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation,
- ✓ d'orienter les agents vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

- **Elaboration et communication d'un livret sur la parentalité**

Il s'agit de mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont en effet des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite

- **Organisation d'un forum "bien être et qualité de vie au travail" organisé le 19 octobre 2022 : 9h00/14h00 Site de Duval petit Canal**

Acté de réception en préfecture
19711173-20220412-2022229-0
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

L'objectif étant d'assurer un Accompagnement pluridisciplinaire des agents partants à la retraite dans les 15 prochaines années quel que soit leur statut. Ainsi, seront mise en œuvre des actions pour :

- ✓ Préparer le départ à la retraite (droits sociaux [dossier de retraite, mutuelles, assurance vie, épargne retraite, prestations CNAV] échanger avec des conseillers des caisses de retraite et de la protection sociale, découvrir les offres de la complémentaire santé ...
- ✓ Poursuivre et approfondir la gestion des fins de carrière (reconversion, formations, immersions, mobilités, transferts de compétences tutorat) en vue de renforcer le pilotage global de la RH (tableaux de bord, GPEEC...) et en anticiper les impacts organisationnels pour services (réorganisation des services, horaires, fonctionnement, recrutement...);
- ✓ Permettre aux agents de rencontrer des experts pour compléter leurs revenus et protéger leur patrimoine, de faire le point sur la succession, sur les nouvelles dispositions réglementaires et bénéficier de consultations gratuites, aménagement de l'habitat,
- ✓ Proposer des activités de bien-être (cohérence cardiaque, sophrologie, développement personnel, estime de soi, yoga, activités sportives et culturelles (conventions intercommunales ?) CGSS en vue de contribuer à la qualité de vie et le bien-être favorisant la cohésion et la cohérence au sein des services,
- ✓ Participer à la bonne gestion budgétaire (banques, assurances, Atelier budget maîtrisé, assistant social, conseiller en économie sociale et familiale, CCAS, action sociale du conseil départemental et conseil régional,
- ✓ Présenter des actions de prévention en matière de santé (maladies chroniques, addictions (CSAPA, Docteur ROMUALD (CHU) mutuelles, alimentation (producteurs locaux de fruits et légumes et industriels de transformations de produits agricoles, la diététique (association MVQ, nutritionnistes, entreprises de diététiques) et d'accidents domestique (ergonome, kinésithérapeute, mutuelles) en vue de sensibiliser les agents aux bons gestes / bonnes pratiques notamment dans une démarche préventive, prévention de la maladie d'Alzheimer,
- ✓ Accompagner les personnes en situation d'handicap (RQTH, MDPH, retraite pour invalidité, aménagement et équipement du poste de travail et du domicile, dégrèvement et crédits d'impôts) pour penser les aménagements de poste, de parcours et de missions,
- ✓ Organiser une action de sensibilisation au numérique pour bénéficier d'un accès adapté aux services publics en ligne et aux différents usages favorisant la préparation de son parcours retraite (démarches administratives en ligne, accès aux différents acteurs institutionnels, pour tester des produits et services innovants, trouver des outils pour rester connecté, communiquer avec ses proches.

Accusé de réception en préfecture
071-2197141-73-20220412-DCM202229
Date de télétransmission : 25/04/2022
Date de réception préfecture : 25/04/2022

Notifiée et publiée le 25/04/2022