

# PLAN D'ACTION

**2024 - 2026**

**RELATIF À L'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE FEMMES HOMMES**

Présentation en Conseil  
Communautaire du 6 octobre 2024



## PREAMBULE

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, **un rapport** sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique impose, en outre, aux collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel afin d'assurer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Le plan d'action doit à minima comporter des mesures visant :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Par délibération n° 21-76 du 7 octobre 2021 le Conseil Communautaire a adopté son 1<sup>er</sup> plan d'action 2021-2023 relatif à l'égalité professionnelle Femmes Hommes.

Afin de poursuivre les actions engagées par la Communauté de Communes, un nouveau plan d'action doit être mis en œuvre pour 3 ans sur la période 2024-2026.

La mise en œuvre des actions à engager en faveur de l'égalité professionnelle répond dans la continuité du 1<sup>er</sup> plan aux objectifs liés au bien-être au travail, à la cohésion des équipes, au sentiment d'appartenance et, au-delà, à l'attractivité de notre Collectivité.

Le Comité Social Territorial en sa séance du 18/09/2024 a émis un avis favorable.

Le plan d'action sera rendu accessible sur le site internet de la collectivité.

## RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

↪ **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (abrogée)**

↪ **Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique**

- Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, apportant des éléments méthodologiques afin de mettre en œuvre une série d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle femmes hommes.

Les 15 mesures prévues se déclinent selon quatre axes :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- Rendre effective l'égalité dans les parcours professionnels et les rémunérations ;
- La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- La prévention des violences faites aux agents sur le lieu de travail.

↪ **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**

- Protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Cet accord prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans.

Il se décline en 5 axes régissant les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes



[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll\\_les\\_essentiels/plaquette-accord-egalite-pro-nov2018.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_les_essentiels/plaquette-accord-egalite-pro-nov2018.pdf)

↪ **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

Elle impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- renforcer l'égalité professionnelle,
- prévenir toute discrimination,
- favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

Cette loi crée deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :

- la mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038889182/2020-03-30/>

L'article L 132-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) créé par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

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

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

Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non-respect de ces obligations.

L'absence d'élaboration du plan d'action ou le non renouvellement du plan d'action au terme de sa durée peut être sanctionné par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000038899068/](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000038899068/)

↪ **Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique**

Il concerne l'ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article L 132-1 du CGCT.

Il définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi et, le cas échéant, révisé par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social Territorial.

Il précise la période sur laquelle il porte, dans la limite de trois ans.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés.

Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041853744/>

## DONNEES LOCALES - DIAGNOSTIC

### PARTIE I - REPARTITION FEMMES HOMMES AU SEIN DES INSTANCES COMMUNAUTAIRES

#### A. Répartition des femmes et des hommes Maires

Le territoire de la Communauté de Communes de la Région de MOLSHEIM-MUTZIG est constitué de 18 communes.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

**4 communes sont administrées par des femmes maires (22%)**  
**14 communes sont administrées par des hommes maires (78%)**

Lors du renouvellement municipal de 2020 :

**3 communes étaient administrées par des femmes maires (17%)**  
**15 communes étaient administrées par des hommes maires (83%)**

#### B. Répartition des femmes et des hommes au sein du Conseil Communautaire

Le nombre de sièges au sein du Conseil Communautaire est fixé à 48.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

**20 femmes (42%) et 28 hommes (58%)**

Au renouvellement de 2020, le Conseil Communautaire est composé de :

**21 femmes (44%) et 27 hommes (56%)**

#### C. Répartition des femmes et des hommes au sein du bureau communautaire

Par délibération n°20-31 & 33 du 16 Juillet 2020, le Conseil Communautaire a décidé de fixer à 7 le nombre de vice-présidents.

Les 8 membres du bureau communautaire se répartissent comme suit :

**2 femmes (25%) et 6 hommes (75%)**

### PARTIE II – REPARTITION FEMMES HOMMES AU SEIN DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

La Communauté de Communes dispose de son propre Comité Social Territorial (CST) depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Ainsi, à l'issue du scrutin des élections professionnelles de 2022, ont été élus pour le **collège des représentants du personnel au CST** :

- Titulaires : 1 homme et 2 femmes
- Suppléants : 3 hommes et 1 femme

**Le collège des représentants de la collectivité** est quant à lui constitué comme suit :

- Titulaires : 1 homme et 2 femmes
- Suppléants : 2 hommes et 1 femme

## PARTIE III - REPARTITION FEMMES HOMMES AU SEIN DES EFFECTIFS INTERCOMMUNAUX

### A. Répartition par genre

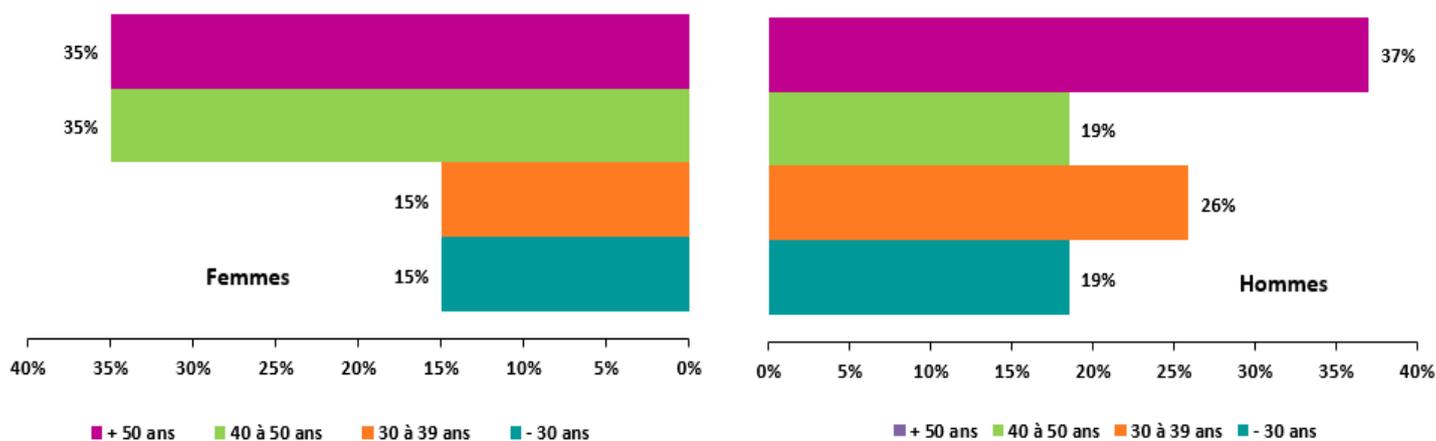
- Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2023 (50 agents) :

|           | Fonctionnaires |    | Contractuels permanents |       | Contractuels non permanents (publics/privés) |      |
|-----------|----------------|----|-------------------------|-------|--|------|
|           | F              | H  | F                       | H     | F  | H    |
| En nombre | 17             | 14 | 3                       | 13    | 1  | 2    |
| En ETP    | 15,20          | 14 | 3                       | 12,70 | 1  | 1,20 |

Les femmes constituent 42 % de l'effectif de la Communauté de Communes.

### B. Répartition par âge

Sur la base d'un effectif de 47 agents permanents au 31 décembre 2023, la répartition par tranche d'âge est la suivante :



La moyenne d'âge est de 44 ans pour les femmes et de 48 ans pour les hommes.

### C. Répartition par statut

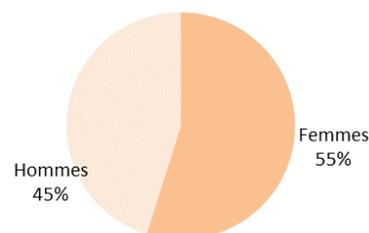
Les agents de la collectivité se répartissent en 3 catégories :

les titulaires, les contractuels, les apprentis

### Titulaires

| Filière                   | Femmes    | Hommes    | Total     |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Filière administrative    | 10        | 1         | 11        |
| Filière animation         |           |           |           |
| Filière culturelle        |           |           |           |
| Filière incendie secours  |           |           |           |
| Filière médico-sociale    | 1         |           | 1         |
| Filière médico-technique  |           |           |           |
| Filière police municipale |           |           |           |
| Filière sociale           |           |           |           |
| Filière sportive          | 2         | 6         | 8         |
| Filière technique         | 4         | 7         | 11        |
| <b>TOTAL</b>              | <b>17</b> | <b>14</b> | <b>31</b> |

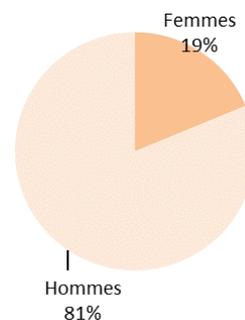
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



### Contractuels sur emplois permanents

| Filière                   | Femmes   | Hommes    | Total     |
|---------------------------|----------|-----------|-----------|
| Filière administrative    | 1        |           | 1         |
| Filière animation         |          |           |           |
| Filière culturelle        |          |           |           |
| Filière incendie secours  |          |           |           |
| Filière médico-sociale    | 1        |           | 1         |
| Filière médico-technique  |          |           |           |
| Filière police municipale |          |           |           |
| Filière sociale           |          |           |           |
| Filière sportive          |          | 5         | 5         |
| Filière technique         | 1        | 8         | 9         |
| <b>TOTAL</b>              | <b>3</b> | <b>13</b> | <b>16</b> |

Répartition femmes-hommes des effectifs (contractuels)



### Apprentis

| Filière           | Femmes   | Hommes   | Total    |
|-------------------|----------|----------|----------|
| Filière technique | 1        | 1        | 2        |
| <b>TOTAL</b>      | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> |

## D. Répartition des effectifs par genre, par catégorie et par filière

- Répartition par catégorie :

| Fonctionnaires et contractuels | En nombre |           | En ETP      |             |
|--------------------------------|-----------|-----------|-------------|-------------|
|                                | F         | H         | F           | H           |
| Catégorie A                    | 5         | 3         | 4,6         | 3           |
| Catégorie B                    | 4         | 15        | 3,7         | 15          |
| Catégorie C                    | 11        | 9         | 9,9         | 8,7         |
| <b>Total</b>                   | <b>20</b> | <b>27</b> | <b>18,2</b> | <b>26,7</b> |

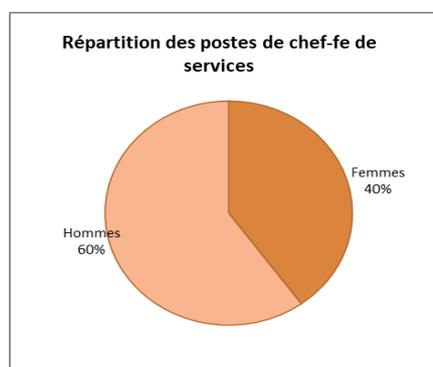
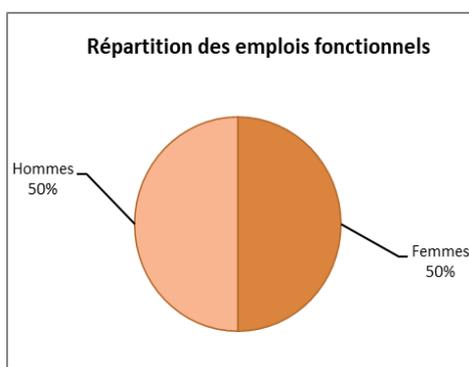
• Répartition par filière et par statut :

| Filières                  | Fonctionnaires |           | Contractuels droit public<br>+ droit privé |           | Total     |           |             |             |
|---------------------------|----------------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|-------------|-------------|
|                           | F              | H         | F  | H         | En nombre |           | En ETP      |             |
|                           |                |           |  |           | F         | H         | F           | H           |
| Filière administrative    | 10             | 1         | 1  |           | 11        | 1         | 9,2         | 1           |
| Filière animation         |                |           |  |           |           |           |             |             |
| Filière culturelle        |                |           |  |           |           |           |             |             |
| Filière incendie secours  |                |           |  |           |           |           |             |             |
| Filière médico-sociale    | 1              |           | 1  |           | 2         |           | 2           |             |
| Filière médico-technique  |                |           |  |           |           |           |             |             |
| Filière police municipale |                |           |  |           |           |           |             |             |
| Filière sociale           |                |           |  |           |           |           |             |             |
| Filière sportive          | 2              | 6         | 1  | 6         | 3         | 12        | 3           | 12          |
| Filière technique         | 4              | 7         | 1  | 8         | 5         | 15        | 5           | 14,7        |
| <b>Total</b>              | <b>17</b>      | <b>14</b> | <b>4</b>                                   | <b>14</b> | <b>21</b> | <b>28</b> | <b>19,2</b> | <b>22,7</b> |

**E. Répartition par genre des agents encadrants**

| Types d'emplois  | Femmes   | Hommes   | Total    |
|--|----------|----------|----------|
| Emplois fonctionnels                                     | 1        | 1        | 2        |
| Postes de direction                                      |          |          |          |
| <i>Emplois d'encadrement sup et de</i>                   |          |          |          |
| Postes de chef-fe de service /<br>direction d'équipement | 2        | 3        | 5        |
| <b>Total</b>   | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>7</b> |

Parmi les 7 encadrants, 3 sont des femmes et 4 sont des hommes.



**F. Rémunérations**

Relevant de la Fonction Publique Territoriale, la rémunération des agents comprend :

- le traitement de base, déterminé par rapport à une grille indiciaire, en fonction du grade et de l'échelon, fixée par décret ;
- le régime indemnitaire, complément de traitement défini par la collectivité et comprenant des primes et indemnités afférentes aux différents cadres d'emplois territoriaux. Les primes sont déterminées en lien avec les fonctions exercées, que le poste soit occupé par une femme ou un homme.

Depuis 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'ensemble du personnel est éligible au RIFSEEP.

Sur ces bases, la rémunération de fonctionnaires territoriaux obéit aux principes de parité et d'égalité de traitement, garantissant un égal salaire entre les femmes et les hommes relevant d'un même cadre d'emploi, justifiant d'une même ancienneté et exerçant les mêmes fonctions.

Pour 2023, les salaires nets mensuels moyens (par ETP) sont les suivants :

| Sexe   | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Moyenne        |
|--------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| Femmes | 3 397 €     | 2 342 €     | 1 995 €     | <b>2 578 €</b> |
| Hommes | 3 910 €     | 2 382 €     | 1 770 €     | <b>2 688 €</b> |

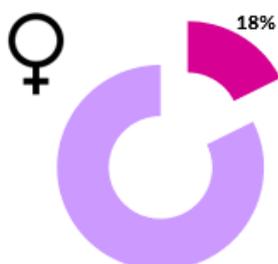
Les chiffres sont à interpréter avec beaucoup de précautions : il s'agit de la moyenne des salaires bruts par catégorie qui peuvent mêler des agents à temps partiel, à temps non complet et/ou des agents arrivés en cours d'année, voire des remplacements.

### G. Temps de travail Femmes Hommes

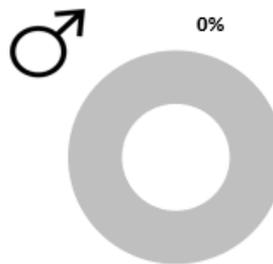
La collectivité permet aux agents de certains services d'aménager leur temps de travail sur la semaine, favorisant ainsi une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

### H. Répartition femmes hommes sur le temps partiel

Part des femmes travaillant à temps partiel



Part des hommes travaillant à temps partiel



### I. Départs en formation

Pour l'année 2022, les départs en formation représentent un volume de 63,50 jours : 23,50 jours de formation pour les femmes et 40 jours de formation pour les hommes.

| Organismes de formation | Femmes       | Hommes       |
|-------------------------|--------------|--------------|
| CNFPT                   | 20,50        | 17,00        |
| Autres organismes       | 3,00         | 23,00        |
| <b>Total</b>            | <b>23,50</b> | <b>40,00</b> |

Pour l'année **2023**, les départs en formation représentent un volume de 116 jours : 42,50 jours de formation pour les femmes et 73,50 jours de formation pour les hommes.

| Organismes de formation | Femmes       | Hommes       |
|-------------------------|--------------|--------------|
| CNFPT                   | 30,50        | 49,50        |
| Autres organismes       | 12,00        | 24,00        |
| <b>Total</b>            | <b>42,50</b> | <b>73,50</b> |

En 2023, les stagiarisations impliquant des formations d'intégration ont concerné davantage les hommes.

## J. Déroulement de carrière

### **AVANCEMENT DE GRADE 2021**

| Catégorie       | Femmes          |            | Hommes          |           |
|-----------------|-----------------|------------|-----------------|-----------|
|                 | Nb d'avancement | %          | Nb d'avancement | %         |
| Cat A           |                 | 0%         |                 | 0%        |
| Cat B           | 1               | 25%        | 1               | 17%       |
| Cat C           | 2               | 20%        |                 | 0%        |
| <b>Ensemble</b> | <b>3</b>        | <b>16%</b> | <b>1</b>        | <b>8%</b> |

### **PROMOTIONS INTERNES 2021**

| Catégorie       | Femmes          |           | Hommes          |           |
|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
|                 | Nb de promotion | %         | Nb de promotion | %         |
| Cat A           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| Cat B           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| Cat C           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| <b>Ensemble</b> | <b>0</b>        | <b>0%</b> | <b>0</b>        | <b>0%</b> |

### **AVANCEMENT DE GRADE 2022**

| Catégorie       | Femmes          |            | Hommes          |           |
|-----------------|-----------------|------------|-----------------|-----------|
|                 | Nb d'avancement | %          | Nb d'avancement | %         |
| Cat A           | 1               | 20%        |                 | 0%        |
| Cat B           |                 | 0%         |                 | 0%        |
| Cat C           | 1               | 10%        |                 | 0%        |
| <b>Ensemble</b> | <b>2</b>        | <b>11%</b> | <b>0</b>        | <b>0%</b> |

### **PROMOTIONS INTERNES 2022**

| Catégorie       | Femmes          |           | Hommes          |           |
|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
|                 | Nb de promotion | %         | Nb de promotion | %         |
| Cat A           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| Cat B           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| Cat C           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| <b>Ensemble</b> | <b>0</b>        | <b>0%</b> | <b>0</b>        | <b>0%</b> |

### **AVANCEMENT DE GRADE 2023**

| Catégorie       | Femmes          |           | Hommes          |           |
|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
|                 | Nb d'avancement | %         | Nb d'avancement | %         |
| Cat A           |                 | 0%        | 1               | 50%       |
| Cat B           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| Cat C           | 1               | 10%       |                 | 0%        |
| <b>Ensemble</b> | <b>1</b>        | <b>6%</b> | <b>1</b>        | <b>7%</b> |

### **PROMOTIONS INTERNES 2023**

| Catégorie       | Femmes          |           | Hommes          |           |
|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|
|                 | Nb de promotion | %         | Nb de promotion | %         |
| Cat A           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| Cat B           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| Cat C           |                 | 0%        |                 | 0%        |
| <b>Ensemble</b> | <b>0</b>        | <b>0%</b> | <b>0</b>        | <b>0%</b> |

Le critère « genre » n'intervient pas dans le choix des avancements de grade.

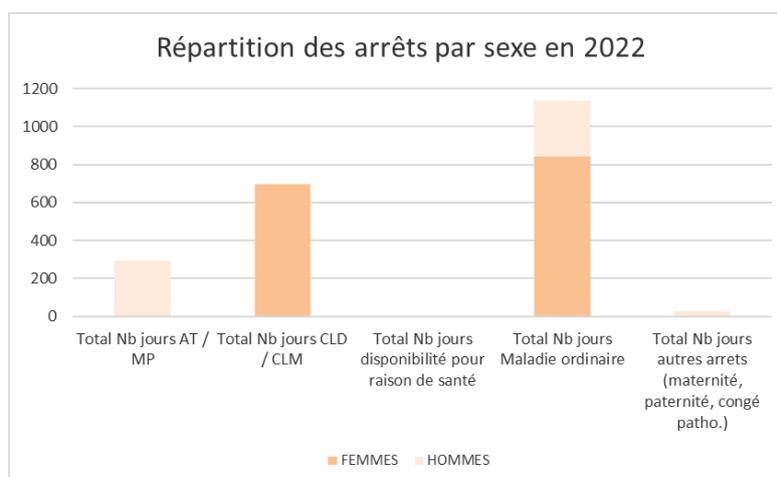
## K. Départs en retraite

| Année | Départ en retraite |        | Remplacement |        |
|-------|--------------------|--------|--------------|--------|
|       | Femmes             | Hommes | Femmes       | Hommes |
| 2023  |                    |        |              |        |
| 2022  |                    |        |              |        |
| 2021  |                    |        |              |        |
| 2020  |                    | 2      | 1            |        |
| 2019  | -                  | -      | -            | -      |
| 2018  | 1                  | -      | 1            |        |
| 2017  | 1                  | -      | 1            |        |

## L. Absences maladie

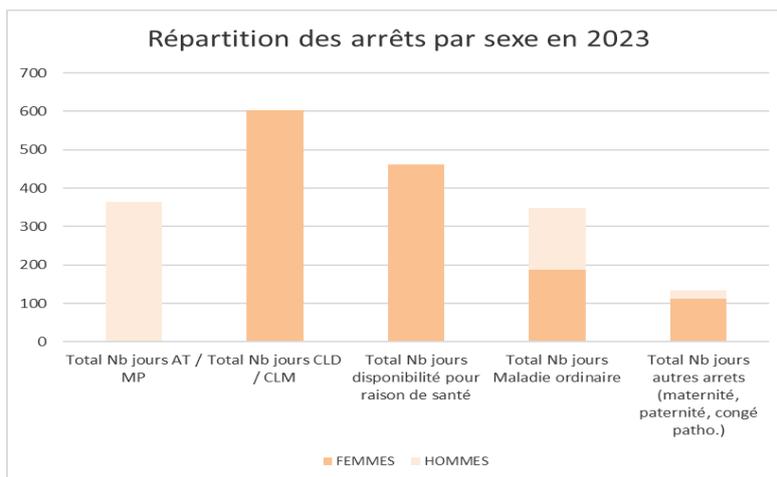
### Année 2022

| Nature de l'arrêt   | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|
| Total Nb jours AT / MP  | 0      | 293    |
| Total Nb jours CLD / CLM  | 694    | 0      |
| Total Nb jours disponibilité pour raison de santé                 | 0      | 0      |
| Total Nb jours Maladie ordinaire                                  | 841    | 298    |
| Total Nb jours autres arrêts (maternité, paternité, congé patho.) | 0      | 29     |



### Année 2023

| Nature de l'arrêt   | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|
| Total Nb jours AT / MP  | 0      | 365    |
| Total Nb jours CLD / CLM  | 603    | 0      |
| Total Nb jours disponibilité pour raison de santé                 | 462    | 0      |
| Total Nb jours Maladie ordinaire                                  | 187    | 162    |
| Total Nb jours autres arrêts (maternité, paternité, congé patho.) | 112    | 21     |



**M. Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2023**

Néant

**N. Bénéficiaires de l'action sociale, contrat collectif prévoyance maintien de salaire et complémentaire santé**

➤ [CNAS](#)

Tous les agents permanents de la collectivité, après 1 an d'ancienneté, bénéficient d'un accès à une action sociale de qualité. La collectivité a fait le choix en 2012 d'adhérer au CNAS, sans demander aux agents de participation.

Ces prestations concernent tous les différents domaines de la vie privée et professionnelle de l'agent (titulaire ou non-titulaire) au travers du prestataire CNAS :

- Solidarité (aides pour la garde d'enfants ; enfant en situation de handicap ; chèque emploi service universel...)
- Loisirs (tarifs préférentiels grâce à une participation sur la billetterie cinémas, piscines et spectacles ; Coupon Sport ; Chèques Culture®, Chèques-Vacances® ; partenariats locaux et nationaux, etc.).
- Voyages : gîtes, locations été-hiver, court et moyen séjours, voyages « long courrier »
- Prêts : automobile, accession/extension/amélioration de l'habitat, adoption, catastrophe naturelle, etc.

➤ [Souscription des agents au contrat collectif prévoyance maintien de salaire](#)

Au 31 décembre 2023, 34 agents adhèrent au contrat collectif prévoyance maintien de salaire : 19 femmes et 15 hommes.

➤ [Souscription des agents à la complémentaire santé](#)

Au 31 décembre 2023, 33 agents adhèrent à la complémentaire santé MUT'EST : 16 femmes et 17 hommes.

**SYNTHESE DE L'ETAT DES LIEUX - PARTIE 3**

Les femmes représentent 42% (46% en 2020) de l'effectif de la Communauté de Communes – 58% pour les hommes.

Le service des piscines concentre 49 % de l'effectif de la Communauté de Communes.

Les postes techniques sont majoritairement occupés par des hommes, tandis que les postes d'agents d'entretien et d'accueil caisse / vestiaire restent occupés par des femmes.

Les emplois de Maitres-Nageurs comptent encore majoritairement des hommes faute de candidates au recrutement.

Concernant le Relais Petite Enfance, occupées par des femmes, il est à noter que la formation d'éducateurs de jeunes enfants continue d'attirer essentiellement des femmes.

## Partie IV. PLAN D'ACTION AU SEIN DES SERVICES COMMUNAUTAIRES 2024-2026

### AXE 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

A la lecture du diagnostic, les écarts de rémunération sont peu élevés au sein de la Communauté de Communes de la Région de Molsheim-Mutzig, et sont liés aux grades/responsabilités, à l'ancienneté des agents recrutés, aux sujétions du métier, ainsi qu'à l'indemnisation dans les métiers techniques des astreintes et des heures supplémentaires qui en découlent, voire aux possibilités d'évolutions de carrière plus favorables à certaines filières comme la filière technique, notamment en catégorie C.

| <b>Actions</b> |   | <b>Calendrier</b> |
|----------------|---|-------------------|
| <b>1</b>       | Analyser les rémunérations à postes/métiers équivalents afin d'effectuer les rattrapages de rémunérations si besoin   | <b>annuel</b>     |
| <b>2</b>       | Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), qui garantit plus de transparence et d'équité avec comme principe "fonction égale = régime indemnitaire égal" | <b>2024-2026</b>  |
| <b>3</b>       | Evaluer le RIFSEEP adopté en 2016 et 2020 et ses conséquences salariales, afin de mesurer les écarts indemnitaires persistants et définir des taux de convergence à mettre en œuvre   | <b>2024-2025</b>  |
| <b>4</b>       | Conforter la politique d'avancement de grade des agents très volontaristes, qui contribue à la progression de carrière des agents   | <b>annuel</b>     |

| <b>Actions</b> | <b>Objectifs</b>   | <b>Indicateurs de suivi</b>            |
|----------------|--|--|
| <b>1 à 2</b>   | <i>Déterminer objectivement les niveaux de responsabilité et les sujétions des postes afin de tenir compte de toutes les dimensions de la politique des ressources humaines (Régime indemnitaire, adéquation grade poste...)</i> | <i>Mise à jour des fiches de poste</i> |
| <b>1 à 2</b>   | <i>Mettre en œuvre un régime indemnitaire basé sur les fonctions et l'implication professionnelle de l'agent</i>   | <i>A définir</i>                       |
| <b>3</b>       | <i>Identifier l'impact du genre sur l'attribution du Régime indemnitaire et le cas échéant supprimer les écarts de primes entre femmes et hommes</i>   | <i>A définir</i>                       |
| <b>4</b>       | <i>Valoriser l'engagement professionnel et veiller au maintien de la parité des avancements de grade et des promotions internes</i>  | <i>A définir</i>                       |

**AXE 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre de dispositifs des nominations équilibrées)**

| <b>Actions</b> |  | <b>Calendrier</b> |
|----------------|--|-------------------|
| <b>5</b>       | Développer le conseil en parcours professionnel, afin de favoriser le maintien et le retour dans l'emploi des agents, ainsi que mieux informer sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiel | <b>2025</b>       |
| <b>6</b>       | Poursuivre l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels en développant le droit à la formation   | <b>2025</b>       |
| <b>7</b>       | Veiller à tenir des enjeux de mixité des métiers lors des recrutements (ex : accueil d'apprentis BPJEPS femmes et hommes)  | <b>annuel</b>     |
| <b>8</b>       | Mettre en place, quand les conditions le permettent, des jurys de recrutement mixtes   | <b>ponctuel</b>   |

| <b>Actions</b> | <b>Objectifs</b>                                       | <b>Indicateurs de suivi</b>   |
|----------------|--|---|
| <b>5</b>       | <i>Informier et sensibiliser l'ensemble des agents</i> | <i>A définir</i>  |
| <b>6</b>       | <i>Pérenniser les postes</i>                           | <i>Taux de formation et taux de réussite aux concours</i>                                     |
| <b>7-8</b>     | <i>Garantir l'égal accès aux emplois</i>               | <i>A définir</i>  |
| <b>7-8</b>     | <i>Assurer la mixité des équipes</i>                   | <i>Evolution du pourcentage de candidatures du genre sous-représenté sur les postes visés</i> |

**AXE 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (adaptation à l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité)**

| <b>Actions</b> |  | <b>Calendrier</b> |
|----------------|--|-------------------|
| <b>9</b>       | Conforter les dispositions d'horaires variables de travail pour les agents, dont le poste est éligible   | <b>2024-2026</b>  |
| <b>10</b>      | Mettre à jour le règlement intérieur du temps de travail de répondant aux enjeux de l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, garantissant l'égal traitement des femmes et des hommes et l'égal accès à la formation | <b>2024-2025</b>  |
| <b>11</b>      | Faciliter les réponses favorables aux demandes de temps partiel, qui ne sont pas de droit  | <b>2024-2026</b>  |
| <b>12</b>      | Instaurer un Compte Epargne Temps  | <b>2026</b>       |
| <b>13</b>      | Maintenir la politique de participation financière au CNAS, à la santé et à la prévoyance pour tous les agents   | <b>2024-2026</b>  |

| <b>Actions</b> | <b>Objectifs</b>   | <b>Indicateurs de suivi</b>  |
|----------------|--|--|
| <b>9</b>       | <i>Faciliter la gestion de la parentalité au sein de la collectivité</i>   | <i>A définir</i>   |
| <b>10 à 12</b> | <i>Faciliter l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle<br/>Améliorer la qualité de vie au travail</i> | <i>Validation du<br/>Règlement<br/>Intérieur du<br/>Temps de travail</i> |
| <b>13</b>      | <i>Offrir un dispositif de prestations d'actions sociales et d'aides financières à tous les agents</i>                       | <i>Statistiques de<br/>mobilisation des<br/>prestations</i>              |

**AXE 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations, formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements)**

| <b>Actions</b> |  | <b>Calendrier</b> |
|----------------|--|-------------------|
| <b>14</b>      | Développer une politique de communication interne qui renforce la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes                                    | <b>2025</b>       |
| <b>15</b>      | Mise en place d'un dispositif de signalement de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations                                    | <b>2024-2026</b>  |
| <b>16</b>      | Désigner un(e) Référent(e) Signalement des actes de violence ou de harcèlement   | <b>2025</b>       |
| <b>17</b>      | Poursuivre la mise en place du plan de formation dans lequel est inscrit la lutte contre les discriminations, et la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements | <b>2024</b>       |
| <b>18</b>      | Développer une politique de communication interne en matière de santé au travail   | <b>2024-2026</b>  |
| <b>19</b>      | Développer les supports de communications afin de sensibiliser les agents aux comportements sexistes   | <b>2024-2026</b>  |

| <b>Actions</b> | <b>Objectifs</b>  | <b>Indicateurs de suivi</b>  |
|----------------|---|--|
| <b>14</b>      | <i>Lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminants pour favoriser la mixité des métiers et le travailler ensemble</i>  | <i>A définir</i>   |
| <b>15</b>      | <i>Informier l'employeur de toutes situations de violence sexuelle ou sexiste, de harcèlement ou de discrimination<br/>Permettre à l'employeur de prendre rapidement toutes les mesures correctives nécessaires</i> | <i>Mise en place d'un recueil de signalement</i>                           |
| <b>16</b>      | <i>Améliorer la prévention des risques et participer, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels</i>  | <i>A définir</i>   |
| <b>17 à 19</b> | <i>Former et sensibiliser les agents</i>  | <i>Nombre d'agents formés ;<br/>Actions de communications développées.</i> |

**AXE 5 : Renforcer la gouvernance de la politique pour l'égalité professionnelle**

| <b>Actions</b> |  | <b>Calendrier</b> |
|----------------|--|-------------------|
| <b>20</b>      | Relayer auprès des agents l'information sur les évènements du territoire, rendre visible et encourager la participation des agents aux manifestations qu'elle soutient | <b>Annuel</b>     |

| <b>Actions</b> | <b>Objectifs</b>  | <b>Indicateurs de suivi</b> |
|----------------|---|-----------------------------|
| <b>20</b>      | Renforcer une culture commune autour de l'égalité femmes-hommes | <i>A définir</i>            |

## PARTIE V - PLAN D'ACTION EN MATIERE DE POLITIQUES TERRITORIALES

Au regard des compétences exercées par la Communauté de Communes, des statistiques de fréquentation sont établies dans les services au contact du public mais n'intègrent pas encore la notion de genre. Les actions sont centrées sur les services du RPE et des Piscines Intercommunales qui drainent le plus d'utilisateurs.

### 1. RELAIS PETITE ENFANCE (RPE)

#### ➤ La lutte contre les stéréotypes filles garçons : un enjeu d'égalité et de mixité dès l'enfance

##### **La charte nationale d'accueil du jeune enfant**

Le RPE, service petite enfance, évoque dans ses échanges réguliers avec les parents et les assistant.e.s maternel.le.s les principes évoqués dans la « Charte nationale d'accueil du jeune enfant ».

Le 7<sup>ème</sup> principe souligne à ce titre : « Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.le.s qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité. ».

Il est à noter que cette charte est distribuée et discutée avec tout professionnel.le. débutant son activité. Elle est également abordée en contenu lors de la formation initiale suivie par les candidat.e.s en voie d'agrément.

##### **Le jeu « enjeu » au RPE**

Le RPE veille également à la mixité dans le jeu par l'ensemble et la variété des jouets mis à disposition.

Au quotidien, filles ou garçons prennent plaisir à jouer avec l'ensemble du matériel symbolique à leur disposition : mallette du docteur, coin cuisine, poupées/poussettes, camions, déguisements, jeux de construction... Le plaisir et le choix spontané des enfants sont essentiellement recherchés, car ils permettent aux enfants d'évoluer dans leurs découvertes et qu'ils favorisent leurs apprentissages.

La ludothèque d'Obernai intervient également ponctuellement sur ces temps d'éveil organisés par le RPE. Les jouets et jeux sont mis à disposition des enfants et répartis en plusieurs espaces (salle aménagée à cet effet). Le matériel n'est pas mis en scène volontairement pour permettre aux enfants de s'orienter spontanément vers les éléments de leur choix.

##### **La posture de l'adulte lors des temps d'éveil**

L'adulte (parent, professionnel.le. de la petite enfance) soutient le jeu et le valorise par l'observation et l'accompagnement.

En lien avec la charte d'accueil réfléchi et rédigée par le RPE, les adultes présents sur les temps collectifs sont amenés à respecter **le besoin universel** des enfants d'être respectés et reconnus dans leur individualité. Les adultes sont invités à mesurer leurs paroles au-dessus de la tête des enfants, à les laisser avancer à leur rythme, à les encourager, à respecter leurs choix en s'appuyant sur le principe d'unicité de chaque enfant (temps de concentration, intérêt ou désintérêt pour certaines activités, autonomie dans la vie quotidienne, besoin d'observer plus que de faire...).

Les animatrices de relais sont également vigilantes dans le cadre de leurs animations à leurs mots et leur posture pour éviter toute forme de stéréotypes genrés.

### **Intervenants extérieurs**

A côté de cela, les professionnel.le.s et enfants (moins de 3 ans) bénéficient de temps d'éveil aux **thématiques larges** : petits et grands partent ensemble à la découverte collective de la zumbini, de la sophrologie, de la musique, de l'art plastique, du jardinage, des parcours moteurs, des jeux de transvasement, bricolages de saison ... Des activités vécues et partagées, dans un même élan de découverte, par tous.

Le RPE fait appel en 2024 à 12 intervenants extérieurs. 3 d'entre eux sont des hommes (plasticien, EJE, intervenant sportif).

Les compétences et profils de chacun(e) sont reconnus et appréciés des usagers.

#### ➤ La place du père et de la mère dans l'éducation de l'enfant

Le RPE reconnaît et soutient la place des 2 parents dans l'accompagnement et l'épanouissement du jeune enfant. A ce titre, le RPE multiplie ses propositions à l'égard des pères, mères ou futurs parents qui sont conviés à des conférences (le sommeil du tout-petit, les effets néfastes des écrans, décoder les pleurs du tout petit) ; des temps d'échanges en soirée appelés cafés parents ; des temps d'accueil parents enfants ...

Ces dernières années, force est de constater que la représentation masculine prend de l'ampleur même si pour le moment la participation reste majoritairement féminine.

#### ➤ Le métier d'assistant.e maternel.le.s exercé majoritairement par les femmes

Ce métier très peu attractif financièrement souffre encore fortement des stéréotypes liés au genre que ce soit de la part des parents ou des professionnel.le.s. Si le métier demeure à ce jour essentiellement féminin, il s'ouvre très lentement aux hommes.

En 2023, 2% des professionnels de l'accueil familial en activité étaient des hommes (4 sur 250 Assistants maternels en activité). L'un d'eux participe régulièrement aux temps d'éveil ou temps de formations organisés par le RPE.

#### Action envisagée :

- Promouvoir le métier auprès des hommes

## **2. PISCINES INTERCOMMUNALES**

La fréquentation globale des piscines intercommunales s'est élevée à 196.863 entrées en 2023 et 191.863 entrées en 2022.

| <b>Entrées</b> | <b>2022</b>    | <b>2023</b>    |
|----------------|----------------|----------------|
| Association    | 59 753         | 61 892         |
| Scolaire       | 23 220         | 25 226         |
| Public         | 88 709         | 87 766         |
| Animation      | 20 181         | 22 105         |
| <b>Total</b>   | <b>191 863</b> | <b>196 989</b> |

Le taux de fréquentation intégrant le critère genre hors animations n'est pas connu.

Les animations (aquagym, aquabike, aquatraining...) concernent presque exclusivement une clientèle féminine :

| <b>2023</b>               | <b>Femmes</b> | <b>Hommes</b> |
|---------------------------|---------------|---------------|
| Aqua Bike                 | 90            | 10            |
| Aqua Gym                  | 99            | 1             |
| Running/Training          | 100           |               |
| Perfectionnement natation | 50            | 50            |
| Aqua Phobie               | 80            | 20            |

### **Action envisagée :**

- Acquérir une connaissance plus fine des utilisateurs des piscines
- Développer et encourager les pratiques sportives pour tous

## **3. TOUR-VELO DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES**

Manifestation « sportive » de loisirs familiale, cette fête du vélo organisée chaque année répond à l'enjeu de faire la promotion des circulations douces et de la pratique du vélo pour tous avec l'objectif de présenter le réseau cyclable déployé sur le territoire de la Communauté de Communes.

### **Action envisagée :**

- Poursuite des actions liées aux mobilités douces.