

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNÉE 2022

L'article L 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales rend obligatoire, pour les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, la réalisation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport fait état de la politique interne de ressources humaines de l'agglomération en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et des politiques menées par l'agglomération sur son territoire. Il doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport se compose de 3 parties :

- La première partie fait état de la structure des effectifs de la communauté d'agglomération ;
- La deuxième partie comporte un descriptif des données en matière de ressources humaines, un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et un point sur les orientations retenues ;
- La troisième partie présente les politiques menées par l'agglomération sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE I – STRUCTURE DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022, la communauté d'agglomération comptait :

- 92 agents titulaires/stagiaires et contractuels rémunérés, en activité, occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps non-complet.
- 1 agent contractuel rémunéré, en activité, occupant un emploi non-permanent, à temps complet.
- 1 apprentie rémunérée au 31 décembre 2022.
- 3 agents dans une autre position administrative que l'activité (congé parental, disponibilité pour convenances personnelles ou d'office, etc).

Sur les 92 agents titulaires/stagiaires ou contractuels en activité, on comptabilise :

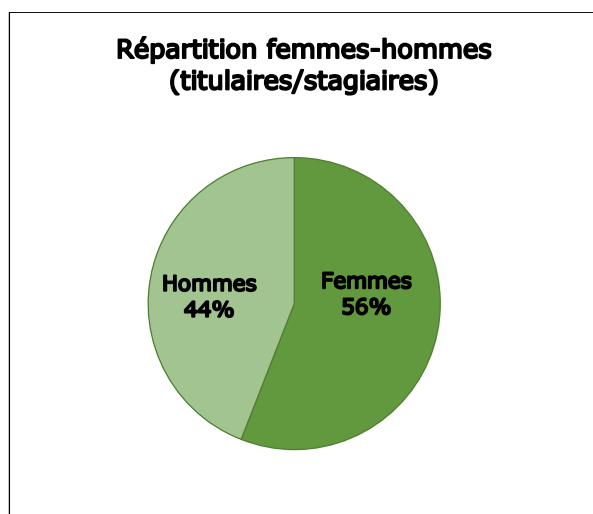
- 59 agents titulaires ou stagiaires répartis en 33 femmes et 26 hommes.
- 33 agents contractuels répartis en 19 femmes et 14 hommes.

Au 31 décembre 2022, on recense ainsi 52 femmes et 40 hommes, occupant un emploi permanent rémunéré. Les femmes représentent ainsi 57 % des effectifs sur emploi permanent contre 43 % des hommes. A titre de comparaison, les femmes représentent environ 63 % des effectifs dans la fonction publique.

I. Répartition femmes/hommes par statut

A. Répartition femmes/hommes titulaires et stagiaires

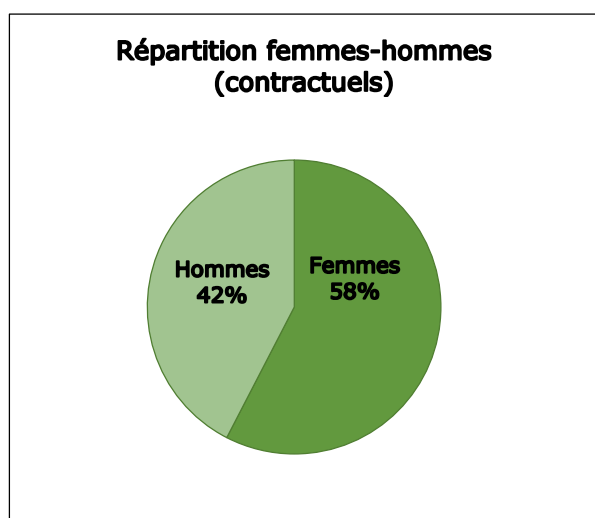
	Femmes	Hommes
Filière administrative	19	8
Filière technique	4	16
Filière animation	5	0
Filière médico-sociale	1	0
Filière médico-technique	1	0
Filière sportive	3	2
TOTAL	33	26



56 % des effectifs titulaires/stagiaires sont des femmes, les hommes ne représentant que 44 % des effectifs titulaires/stagiaires.

B. Répartition femmes/hommes contractuels

	Femmes	Hommes
Filière administrative	9	3
Filière technique	2	7
Filière animation	6	1
Filière médico-sociale	0	0
Filière médico-technique	0	0
Filière sportive	2	3
TOTAL	19	14



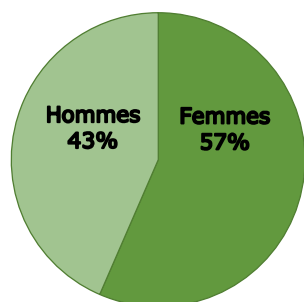
58 % des effectifs contractuels sont des femmes, les hommes ne représentant que 42 % des effectifs contractuels.

Il faut souligner qu'une femme occupe également un emploi non permanent et qu'une femme est employée en tant qu'apprentie.

C. Répartition femmes/hommes titulaires, stagiaires et contractuels

	Femmes	Hommes
Filière administrative	28	11
Filière technique	6	23
Filière animation	11	1
Filière médico-sociale	1	0
Filière médico-technique	1	0
Filière sportive	5	5
TOTAL	52	40

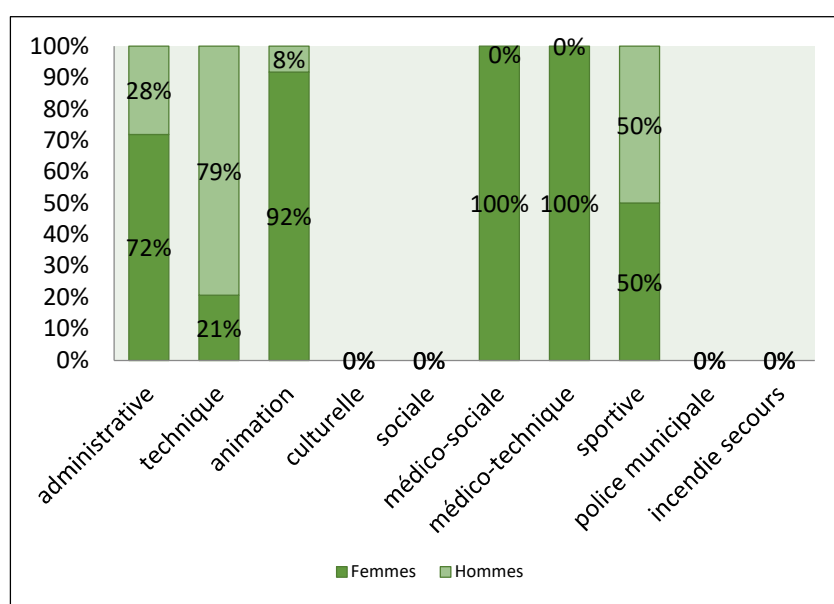
Répartition femmes-hommes (titulaires/stagiaires et contractuels)



57 % des effectifs sont des femmes, les hommes ne représentant que 43 % des effectifs. La part des femmes a ainsi évolué de 30 % entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 (40 femmes à 52 femmes), alors que la part des hommes n'a évolué que de 2,5 % au cours de cette période (39 hommes à 40 hommes). Par rapport à 2021, les femmes représentent désormais plus de la moitié des effectifs de l'agglomération. Cette évolution s'explique notamment par les mobilités externes et les recrutements réalisés en 2022.

II. Répartition femmes/hommes par filière

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	28	11	39
Filière technique	6	23	29
Filière animation	11	1	12
Filière médico-sociale	1	0	1
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	5	5	10



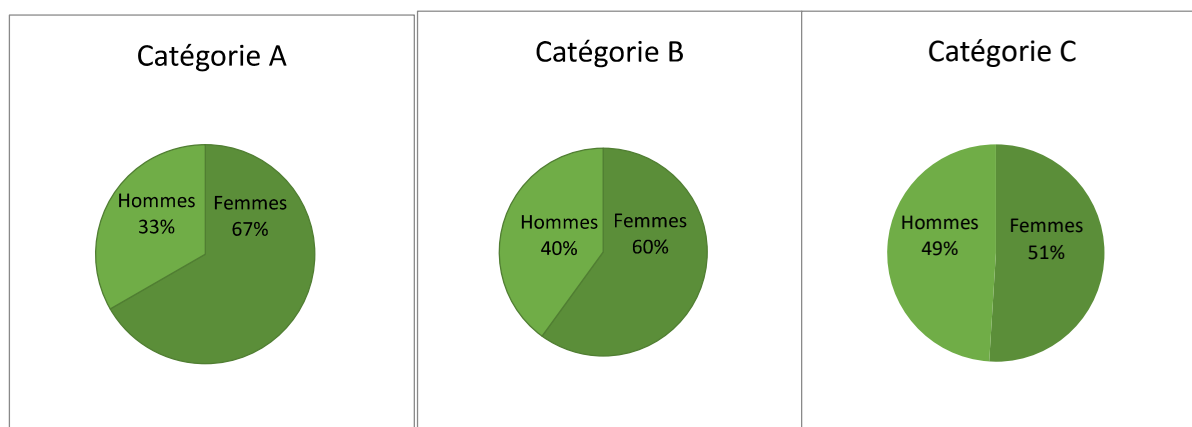
La répartition des agents par filière montre que les femmes sont surreprésentées dans les filières médico-sociale (100 %), médico-technique (100 %), animation (92 %) et administrative (72 %), alors que les hommes sont surreprésentés dans la filière technique (79 %). La représentation dans la filière sportive est la seule à afficher la parité.

On constate, comme dans la fonction publique de manière générale, que certains métiers sont particulièrement genrés :

- Exclusivité de femmes : agents d'animation, assistants administratifs, etc.
- Exclusivité d'hommes : agents techniques travaillant sur les stades sportifs, etc.

III. Répartition femmes/hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	14	7	21
Catégorie B	12	8	20
Catégorie C	26	25	51

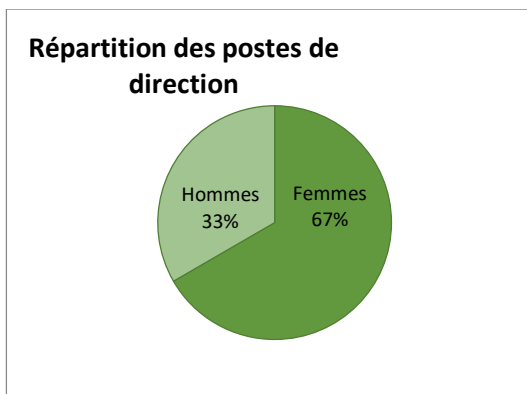


Les femmes sont en supériorité numérique par rapport aux hommes dans toutes les catégories : catégorie A (67 % de femmes), catégorie B (60 % de femmes) et catégorie C (51 % de femmes).

La catégorie C demeure la plus représentée autant chez les femmes, que chez les hommes.

IV. Répartition femmes/hommes sur les emplois de direction

	Femmes	Hommes	TOTAL
Emplois de direction	6	3	9
<i>Dont emploi fonctionnel</i>		1	1

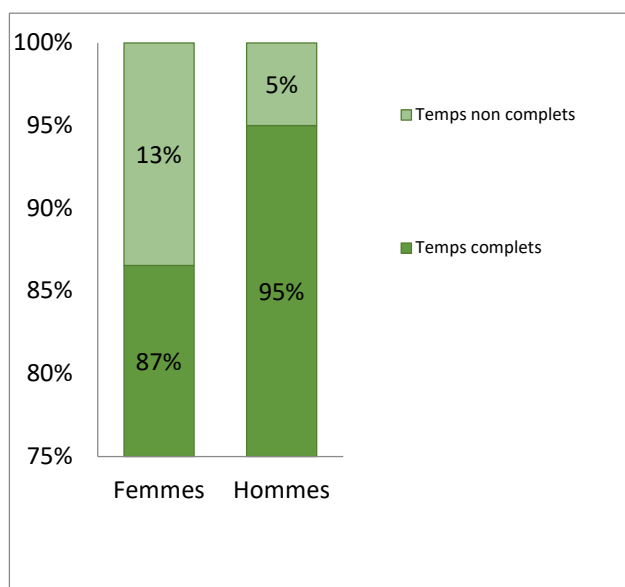


Ont été comptabilisés dans ce comparatif, tous les agents présents en comité de direction, quelque soit leurs cadres d'emplois. Les femmes sont majoritaires sur les postes de direction : 5 catégories A et 1 catégorie B, contre 3 hommes catégorie A, dont 1 emploi fonctionnel. On compte également un emploi de direction non permanent occupé par une femme.

Pour rappel, la réglementation impose que les nominations dans les emplois de direction des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. A ce jour, la communauté d'agglomération n'est pas concernée par ce dispositif car elle compte moins de trois emplois fonctionnels de direction.

V. Répartition femmes/hommes par temps de travail

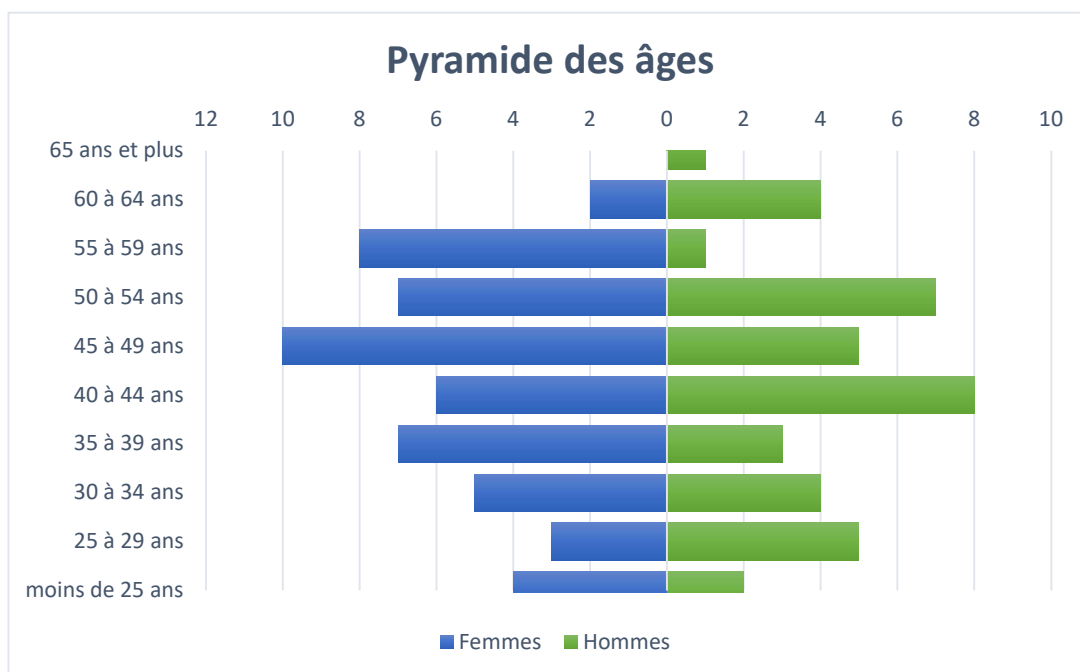
	Femmes	Hommes
Temps complet	45	38
Temps non complet	7	2
TOTAL	52	40



La part des femmes occupant un emploi à temps non complet est de 13 % (7 femmes sur 45), alors que la part d'hommes occupant un emploi à temps non complet est de 5 % (2 hommes sur 38).

VI. Répartition femmes/hommes par âge

Age	Femmes	Hommes	TOTAL
Moins de 25 ans	4	2	6
25 à 29 ans	3	5	8
30 à 34 ans	5	4	9
35 à 39 ans	7	3	10
40 à 44 ans	6	8	14
45 à 49 ans	10	5	15
50 à 54 ans	7	7	14
55 à 59 ans	8	1	9
60 à 64 ans	2	4	6
65 ans et plus	0	1	1
TOTAL	52	40	92



On observe la répartition par tranche d'âge suivante :

- Tranche d'âge de moins de 25 ans : la part des femmes est de 67 %.
- Tranche d'âge entre 25 et 29 ans : la part des femmes est de 37,5 %.
- Tranche d'âge entre 30 et 34 ans : la part des femmes est de 55,5 %.
- Tranche d'âge entre 35 et 39 ans : la part des femmes est de 70 %.
- Tranche d'âge entre 40 et 44 ans : la part des femmes est de 43 %.
- Tranche d'âge entre 45 et 49 ans : la part des femmes est de 67 %.
- Tranche d'âge entre 50 et 54 ans : la part des femmes est de 50 %.
- Tranche d'âge entre 55 et 59 ans : la part des femmes est de 89 %.
- Tranche d'âge entre 60 et 64 ans : la part des femmes est de 33 %.
- Tranche d'âge de 65 ans et plus : la part des femmes est de 0%.

Au 31 décembre 2022, la moyenne d'âge à l'agglomération, est de 44,5 ans. La moyenne d'âge chez les femmes est de 44 ans et chez les hommes de 45 ans. A titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale au niveau national, la moyenne d'âge est de 46 ans.

Les femmes sont majoritaires dans 5 tranches d'âge. On constate une augmentation du vieillissement des effectifs avec notamment 10 femmes qui ont 55 ans ou plus contre 6 hommes. 1 femme et 1 homme ont déjà fait part de leur intention de solliciter leur retraite en 2023.

TITRE II - DONNÉES, BILAN ET ORIENTATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Données, bilan et orientations en matière de recrutement

A. Données

En 2022, on recense le recrutement externe ou interne de 31 agents, sur des emplois permanents à temps complet ou à temps non-complet :

- 23 agents recrutés (15 femmes et 8 hommes) pour remplacer des agents ayant quitté l'agglomération.
- 1 agent recruté (1 femme) pour remplacer un agent en congé de maternité.
- 5 agents recrutés (4 femmes et 1 homme) à la suite de créations de poste en 2021 et 2022.
- 2 agents recrutés par le biais de la mobilité interne (1 femme et 1 homme).

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative			
Catégorie A	5	-	5
Catégorie B	3	1	4
Catégorie C	2	2	4
Filière technique			
Catégorie A	-	1	1
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	4	4
Filière animation			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	8	1	9
Filière médico-sociale			
Toutes catégories	-	-	-
Filière médico-technique			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	1	-	1
Catégorie C	-	-	-
Filière sportive			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	2	1	3
TOTAL	21	10	31

B. Bilan et ressources mobilisées

Les femmes représentent 68 % des recrutements de l'année 2022 (21 femmes recrutées sur 31 recrutements), contre 32 % d'hommes (10 hommes recrutés sur 31 recrutements).

Le service des ressources humaines gère les recrutements et un agent a notamment été recruté fin 2022 pour renforcer les actions en la matière.

C. Orientations

Conformément au plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'agglomération veille à assurer des

Accusé de réception en préfecture
07/12/2023 14:48:20
Date de réception préfecture : 06/04/2023

identiques entre les femmes et les hommes. Les recrutements sont ainsi effectués indépendamment du sexe et de l'âge de l'agent de manière à garantir des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la communauté d'agglomération. Les candidatures sont ainsi analysées au vu de critères non genrés et les intitulés de poste sont désormais écrits sous leur forme féminine et leur forme masculine.

Ces orientations continueront à s'appliquer en 2023 sous le pilotage du service des ressources humaines.

II. Données, bilan et orientations en matière de formation

A. Données

En 2022, 49 agents ont suivi une action de formation, ce qui représente 53 % de l'effectif global.

1. Effectifs formés

26 femmes et 23 hommes ont suivi au moins une journée de formation en 2022.

	Femmes	Hommes
Catégorie A	10	7
Catégorie B	10	6
Catégorie C	6	10
TOTAL	26	23

2. Nombre de jours de formation

En 2022, 227 jours de formation ont été réalisés.

112 jours de formation ont été réalisés par des femmes :

- 86 jours de formation avec le CNFPT.
- 26 jours de formation via d'autres organismes.

115 jours de formation ont été réalisés par des hommes :

- 70 jours de formation avec le CNFPT.
- 45 jours de formation via d'autres organismes.

B. Bilan et ressources mobilisées

50 % des femmes (26 femmes sur 52) ont suivi une action de formation, contre 57,5 % des hommes (23 hommes sur 40). On constate ainsi que les hommes sont plus nombreux à suivre des formations.

On observe que :

- Les femmes catégorie A se forment moins que les hommes catégorie A (71 % de femmes contre 100 % d'hommes).
- Les femmes catégorie B se forment plus que les hommes catégorie B (83 % de femmes contre 75 % d'hommes).
- Les femmes catégorie C se forment moins que les hommes catégorie C (23 % de femmes contre 40 % d'hommes).

On constate enfin que les agents de catégorie A et de catégorie B se sont proportionnellement plus formés en 2022 que les agents de catégorie C. En effet, 81 % des agents en catégorie A et 80 % des agents en catégorie B sont partis au moins une fois en formation contre 31 % des agents en catégorie C.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces données :

- Les catégories A et B ont accès à un catalogue de formations bien plus large que les catégories C qui évoluent sur des métiers plus spécialisés ;
- Les hommes catégorie C sont plus formés que les femmes catégorie C, en raison de l'importance des formations obligatoires dans les métiers techniques occupés par des hommes.

Le service des ressources humaines gère la formation et un agent a notamment été recruté fin 2022 pour renforcer les actions en la matière.

C. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023, l'agglomération a déployé son plan de formation 2022/2024 qui prévoit les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences des agents, tout en les adaptant aux besoins de l'agglomération.

Pour la période 2022-2024, le plan de formation de la communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau s'articule autour de 4 axes :

- Axe 1 : Les formations statutaires obligatoires
- Axe 2 : Les formations en hygiène et sécurité
- Axe 3 : Les formations bureautiques
- Axe 4 : Les formations facultatives

L'agglomération poursuit ainsi sa politique volontariste en matière de formation des agents en :

- Soutenant les formations FIL qui se déroulent sur le territoire et qui permettent ainsi de faciliter le départ en formation des femmes comme des hommes ;
- Maintenant un rythme soutenu de formations en intra afin de faire bénéficier à tous les agents de l'agglomération d'au moins une formation tous les 2 ans ;
- Permettant aux nouveaux arrivants de bénéficier de formations dès leur arrivée, sans délai de carence ;
- Mettant en œuvre les formations d'intégration pour les contractuels.

Ces orientations continueront à s'appliquer en 2023 sous le pilotage du service des ressources humaines.

III. Données, bilan et orientations en matière de temps de travail

A. Données

1. Temps et cycles de travail

	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps non complet	7	2	9
35h/semaine	9	5	14
37h30/semaine	31	24	55
37h30/annualisé	3	0	3
38h45/semaine	2	9	11
TOTAL	52	40	92

Les cycles de travail de l'agglomération sont organisés de la façon suivante :

Emplois à temps non complet

- Pas de cycle de travail et pas de génération de RTT.

Emplois à temps complet

- Un cycle hebdomadaire de 35 heures sans génération de RTT. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 37 heures 30 minutes avec génération de 15 jours de RTT, auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle annuel de 37 heures 30 minutes avec génération de 15 jours de RTT, auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 38 heures 45 minutes avec génération de 21,5 jours de RTT, auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B, sauf pour les 3 agents du stade équestre du Grand Parquet dont les heures supplémentaires du dimanche sont rémunérées.

Les cycles de travail sont affectés aux agents en fonction des emplois qu'ils occupent.

2 Sujétions particulières

Nombre d'agents bénéficiant d'un temps de travail réduit du fait de sujétions particulières et de repos compensateurs

3 femmes (catégorie C – filière technique) bénéficient d'un temps de travail réduit par des repos compensateurs, du fait de sujétions particulières (travail les week-ends et en soirée).

2 femmes (catégorie C – filière administrative) bénéficient d'un temps de travail réduit par des repos compensateurs, du fait de sujétions particulières (travail les week-ends et en soirée).

3 femmes (catégorie B – filière sportive) bénéficient de repos compensateurs.

1 homme (catégorie B – filière sportive) bénéficie de repos compensateurs.

Nombre d'agents soumis à des astreintes

Aucun agent n'a été soumis à des astreintes en 2022.

B. Bilan et ressources mobilisées

Lors de sa création, la communauté d'agglomération n'a pas adopté de nouveaux protocoles en matière de temps de travail et les services ont continué à travailler selon les cycles de travail mis en place par les anciennes intercommunalités. Quelques spécificités émanant des anciennes intercommunalités ont ainsi perduré, mais elles sont justifiées par des contraintes de service public (travail en soirée et les week-ends, etc). Enfin, aucun avantage particulier n'a été transféré des anciennes intercommunalités concernant des jours non fondés juridiquement (jours de retraite, jours de médaille, jours d'ancienneté...).

L'organisation du travail est structurée de la manière suivante :

- 10 % des agents travaillent sur un emploi permanent à temps non complet (9 agents sur 92), dont 8 % de femmes (7 femmes sur 92 agents).
- 15 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 35 heures (14 agents sur 92), dont 10 % de femmes (9 femmes sur 92 agents).
- 60 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 37 heures 30 minutes (55 agents sur 92), dont 34 % de femmes (31 femmes sur 92 agents).
- 3 % des agents travaillent sur un cycle annuel de 37 heures 30 minutes (3 agents sur 92), dont 3 % de femmes (3 femmes sur 92 agents).
- 12 % des agents travaillent sur un cycle hebdomadaire de 38 heures 45 minutes (11 agents sur 92), dont 2 % de femmes (2 femmes sur 92 agents).

Le service des ressources humaines gère la thématique du temps de travail, en lien avec les responsables de service.

C. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023, il est prévu de traiter la question du temps de travail en 2023. En effet, cette étude a pour objectif d'adapter ou de repenser les cycles de travail, afin d'améliorer l'organisation du travail et d'ajuster le temps de travail aux contraintes du service public, tout en veillant à la qualité de vie au travail.

Cette ligne directrice de gestion sera mise en œuvre en 2023 sous le pilotage du service des ressources humaines.

IV. Données, bilan et orientations en matière d'évolution professionnelle

A. Données

1. Nomination stagiaire et titularisation

Nombre de titularisation, prolongation de stage et refus de titularisation à l'issue d'un stage, par sexe

2 agents ont été titularisés en 2022 :

- 1 femme (filière administrative).
- 1 homme (filière sportive).

Une prorogation de stage a été effectuée : il s'agit d'un homme (filière technique).

Nombre d'agents contractuels, sur emploi permanent, titularisés sans stage sur un emploi permanent, dont handicapés (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée), par sexe

Aucun agent n'a été titularisé par ce biais.

Nombre d'agents contractuels nommés stagiaires

3 nominations stagiaires en catégorie C, sans réussite à un concours, ont été réalisées en 2022 :

- 1 femme (filière animation).
- 2 hommes (filière technique).

1 nomination stagiaire en catégorie B a été réalisée en 2022, suite à la réussite à un concours :

- 1 homme (filière sportive).

2. Avancements et promotion interne

Avancement d'échelon

25 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2022 : 16 femmes et 9 hommes.

Avancement de grade, par filière et par catégorie hiérarchique

En 2022, 4 agents ont bénéficié d'un avancement de grade au choix, c'est-à-dire sans réussite à un examen professionnel :

- 1 femme catégorie B - filière animation - avancement au grade d'animateur principal de 1^{ère} classe.
- 1 femme catégorie C - filière administrative - avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.
- 1 homme catégorie B - filière technique - avancement au grade de technicien principal de 2^{ème} classe.
- 1 homme catégorie C - filière technique - avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe.

Promotion interne

1 femme a été présentée à la promotion interne, mais son dossier n'a pas été retenu par le centre de gestion de Seine-et-Marne.

3. Concours et examen professionnel

Concours

1 homme a été nommé stagiaire en 2022 suite à la réussite à un concours (filière sportive – éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe).

Examen professionnel

En 2022, aucun agent n'a réussi d'examen professionnel.

Nombre de lauréats sur liste d'aptitude des concours et examens professionnels par filière, par cadre d'emplois et par sexe

1 homme (filière sportive) a été inscrit sur liste d'aptitude en 2022 (éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe).

B. Bilan et ressources mobilisées

1. Nomination stagiaire et titularisation

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023 et notamment à la ligne directrice de gestion relative à la lutte contre la précarité professionnelle, la communauté d'agglomération soutient une politique volontariste de sécurisation des parcours professionnel, en proposant la nomination stagiaire en catégorie C aux agents qui ont effectué au moins 2 ans de contrat sur un emploi permanent à temps complet et dont la valeur et l'implication professionnelles sont avérées.

Les agents qui ont été nommés stagiaires sans concours, en 2022, ont été sélectionnés conformément aux critères détaillés dans cette ligne directrice de gestion.

2. Avancements et promotion interne

Avancements d'échelon

Les avancements d'échelons sont automatiques depuis plusieurs années (règle du cadencement unique).

Avancements de grade

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire. Le fonctionnaire qui bénéficie d'un avancement de grade accède à un grade et à des fonctions d'un niveau supérieur. L'éligibilité administrative signifie que les agents, pour être proposés à l'avancement, doivent réunir des conditions administratives préalables définies par les statuts particuliers.

	Femmes éligibles	Hommes éligibles	Femmes nommées	Hommes nommés
Filière administrative				
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	2	0	1	0
Filière technique				
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	0	1	0	1
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	0	1	0	1
Filière animation				
Animateur principal de 1 ^{ère} classe	1	0	1	0

En 2022, 2 femmes et 2 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade au choix. Les dossiers des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2022 ont été sélectionnés conformément aux critères détaillés dans la ligne directrice de gestion relative aux avancements de grade.

Promotion interne

Aucun agent n'a été retenu à la promotion interne par le centre de gestion de Seine-et-Marne.

3. Concours et examen professionnel

L'agent ayant réussi un concours en 2022 a bénéficié d'une nomination stagiaire, conformément aux critères détaillés dans la ligne directrice de gestion relative à la nomination suite à la réussite à un concours.

Le service des ressources humaines gère l'évolution professionnelle des agents, en lien avec les responsables de service.

C. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023 relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels et au plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'agglomération veille à assurer des conditions de déroulement de carrière identiques entre les femmes et les hommes. A ce titre, les déroulements de carrière sont effectués conformément aux critères détaillés dans les lignes directrices de gestion de manière à garantir des conditions d'évolution non-discriminantes.

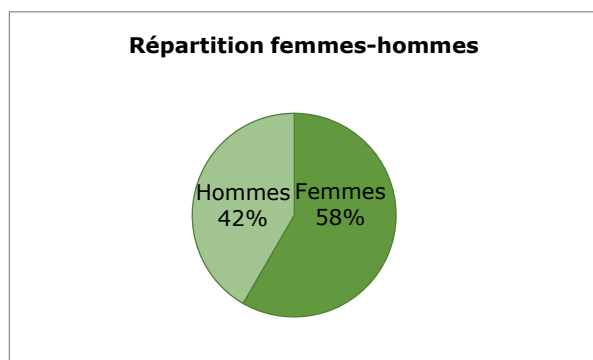
Ces orientations continueront à s'appliquer en 2023 sous le pilotage du service des ressources humaines.

V. Données, bilan et orientation en matière de conditions de travail

A. Télétravail

1. Données

	Femmes	Hommes
Filière administrative	11	9
Filière technique	1	1
Filière animation	1	0
Filière médico-sociale	0	0
Filière médico-technique	1	0
Filière sportive	0	0
TOTAL	14	10



2. Bilan et ressources mobilisées

Si le temps de travail n'a pas évolué en 2022, l'organisation du travail a, quant à elle, été modifiée suite à la mise en place effective du télétravail en juillet 2022. Le déploiement de ce nouveau mode d'organisation du travail a permis la modernisation des pratiques professionnelles, le développement de l'autonomie des agents et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Sa mise en place a, toutefois, nécessité une adaptation des méthodes de travail, alliant responsabilisation des agents et contrôle des résultats et des délais par les responsables hiérarchiques.

24 agents sur 92 agents titulaires/stagiaires et contractuels en activité, occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps non-complet, rémunérés au 31 décembre 2022, exerçaient, au 31 décembre 2022, une partie de leurs activités professionnelles en télétravail, soit 26 % de l'effectif global, dont 15 % de femmes et 11 % d'hommes.

Seuls une cinquantaine de poste de travail sont éligibles au télétravail. Parmi les télétravailleurs, la part des femmes est supérieure à celle des hommes (58 % de femmes contre 42 % d'hommes), ce qui s'explique principalement par la plus grande proportion d'hommes issus de la filière technique et dont les activités ne sont pas éligibles au télétravail.

3. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2021/2023, la ligne directrice de gestion relative au télétravail a été mise en œuvre en 2022.

Le télétravail continuera de se développer en 2023 et fera notamment l'objet d'un bilan annuel sous le pilotage du service des ressources humaines.

B. Autres conditions de travail

1. Données

Nombre de signalements d'actes de violences physiques, dont d'actes de violences sexuelles sur agents, par catégorie hiérarchique et par sexe, et par catégorie d'actes

Aucun agent n'a signalé avoir été victime d'actes de violence physique en 2022.

Nombre de signalements d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sur agents, par sexe, et par catégorie d'actes

1 femme a signalé en 2022 avoir été victime de la part d'un collègue de travail, d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation.

2. Bilan et ressources mobilisées

Suite au signalement effectué par l'agent, le service des ressources humaines a assuré le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative menée auprès des agents concernés et des responsables hiérarchiques. Des entretiens individuels ont également eu lieu.

3. Orientations

Le plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

Il est ainsi envisagé de mettre en place en 2023 la procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels agissements.

VI. Données, bilan et orientations en matière de rémunération

A. Données

	Rémunérations brutes annuelles moyennes en € (ramenés aux ETPR)		
	Femmes	Hommes	Ecart
Moyenne	34 506,23	34 018,72	+ 1,43 %
Catégorie A	45 712,82	64 169,00	- 28,70 %
Catégorie B	33 868,41	30 898,55	+ 9,61 %
Catégorie C	27 657,29	26 033,28	+ 6,24 %

B. Bilan et ressources mobilisées

Les montants moyens des rémunérations annuelles brutes des agents de l'agglomération font apparaître, au contraire de nombreuses collectivités, un montant légèrement supérieur pour les femmes.

Le faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein des services de l'agglomération s'explique par de multiples facteurs :

- La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'engagement et de l'expertise professionnelle (RIFSEEP) et notamment de la part IFSE, a permis d'objectiver le régime indemnitaire des agents de l'agglomération, en fondant l'attribution et le montant de l'IFSE sur des critères objectifs tenant aux fonctions, aux responsabilités, aux sujétions et à l'expertise ;
- Le fait que le RIFSEEP de l'agglomération ne favorise pas la filière technique par rapport aux autres filières, au contraire de nombreuses collectivités territoriales ;
- Le fait que les temps partiels sont peu nombreux à l'agglomération (3 % des effectifs globaux dont 3 % de femmes) ;
- Le fait que les heures supplémentaires ne sont pas payées mais compensées (le paiement des heures favorise plus les hommes qui travaillent sur les équipements sportifs en horaires décalés) ;
- Le fait que les astreintes n'ont pas été déployées (les astreintes ont vocation à se déployer plus particulièrement sur les équipements sportifs dont le personnel est exclusivement masculin) ;
- La vigilance du service des ressources humaines de ne pas créer de distorsion entre les femmes et les hommes.

Le service des ressources humaines gère la thématique de la rémunération.

C. Orientations

Les orientations qui tendent à ne pas créer d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération continueront à s'appliquer en 2023 sous le pilotage du service des ressources humaines.

VII. Données, bilan et orientations en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

A. Données

1. Temps complet et temps non complet

	Femmes	Hommes
Temps complet	45	38
Temps non complet	7	2
TOTAL	52	40

2. Temps partiel

Au 31 décembre 2022, 3 femmes ont demandé le renouvellement de leur temps partiel sur 52 femmes. Aucun homme n'a sollicité de temps partiel.

3. Congé maternité, congé paternité et congé parental

2 femmes ont été en congé maternité en 2022, mais ne le sont plus à la date du 31 décembre 2022.

1 homme a bénéficié d'un congé de paternité en 2022.

1 femme bénéficie d'un congé parental à la date du 31 décembre 2022.

B. Bilan et ressources mobilisées

1. Temps complet et temps non complet

Au regard des effectifs globaux, 8 % des femmes occupent un emploi à temps non complet (7 femmes sur 92 agents), contre 2 % des hommes (2 hommes sur 92 agents).

Ce décalage s'explique par le fait que les emplois permanents à temps non complet correspondent principalement aux emplois d'animateurs à l'accueil de loisirs pour lesquels il est très difficile de recruter des hommes. Les autres emplois à temps non complet sont des emplois de surveillant de bassin pour lesquels il est plus facile d'assurer la mixité.

2. Temps partiel

3 % des effectifs sont à temps partiel : il s'agit uniquement de femmes (3 femmes sur 92 agents). Aucun homme n'est à temps partiel. De manière générale, le nombre de temps partiel est relativement faible à l'agglomération.

Les temps partiels accordés sont des temps partiels pour convenances personnelles, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas de droit et qu'ils sont soumis à l'accord de l'administration au regard des nécessités de service. Toutefois, la politique de l'agglomération est d'examiner favorablement les demandes afin de préserver l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.

3. Congé maternité, congé paternité et congé parental

Pour rappel, l'agglomération n'applique pas de jours de carence pour les femmes enceintes.

Le service des ressources humaines gère cette thématique.

C. Orientations

Conformément au plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'agglomération s'est engagée à veiller à la conciliation des temps entre vie professionnelle et personnelle et a intégré cette thématique à la ligne directrice de gestion relative à la redéfinition du temps de travail. En effet, l'organisation du temps de travail constitue un levier majeur pour permettre aux agents de mieux maîtriser cette articulation.

Comme vu précédemment, la démarche de redéfinition du temps de travail qui intégrera cette orientation, sera mise en œuvre en 2023, sous le pilotage du service des ressources humaines.

Enfin, une nouvelle orientation va être déclinée en 2023, avec pour objectif d'améliorer l'information à destination des agents sur les questions de temps partiel ou du congé parental et de leurs conséquences sur la carrière ou la retraite.

TITRE III - POLITIQUES MENÉES PAR L'AGGLOMÉRATION SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans le cadre des actions menées par le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), la communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau a conclu, en septembre 2021, avec l'État et la communauté de communes du Pays de Nemours, une convention triennale de partenariat aux fins de recruter un intervenant social dont les missions sont de faciliter l'accueil des personnes en situation de détresse sociale (et notamment les femmes victimes de violences), de les orienter et les conseiller, ainsi que d'effectuer le relais vers les partenaires concernés. Cet intervenant social a vocation à travailler au sein du commissariat de Nemours et secondairement de Fontainebleau, au sein de la Compagnie de gendarmerie départementale de Fontainebleau ainsi, qu'au sein des brigades de Cély, la Chapelle La Reine, Château-Landon et Lorrez-le-Bocage-Préaux. Le recrutement de cet intervenant est engagé par l'association spécialisée Espoir. L'État contribue pour 50 % au financement du poste concerné. La communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau et la communauté de communes du Pays de Nemours ont été chacune sollicitées à hauteur de 25 % du coût du poste. Ce dispositif a été poursuivi en 2022.

II. Programmes favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes

A. Politique de promotion de la pratique féminine sportive

La communauté d'agglomération a « hérité », dans ses statuts, de plusieurs définitions du soutien aux associations variant suivant le périmètre des ex-intercommunalités. Les élus communautaires ont souhaité une harmonisation de ces définitions.

La définition des modalités de soutien aux associations a fait l'objet d'un travail, en 2021 et 2022, avec les élus du territoire et les associations. Le Pays de Fontainebleau a notamment affirmé la promotion de la pratique sportive féminine comme fondamentale à sa politique de subventionnement des associations sportives. La communauté d'agglomération a ainsi opéré, en 2022, une modification de ses statuts. Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2023, le montant du soutien apporté aux associations sportives intégrera la féminisation de la pratique sportive soutenue.

B. Formations des agents

En fonction des missions exercées, les agents sont orientés vers des formations qui traitent, entre autres, de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A ce titre, plusieurs actions de formation ont été suivies en 2022 :

- Cyberharcèlement : 1 femme formée.
- Égalité fille-garçon - Accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle - Éducation à la sexualité et prévention des violences sexuelles : 4 femmes formées.
- Sensibilisation sur les violences intra-familiales : 4 femmes formées.

C. Accueil de loisirs sans hébergement

L'agglomération soumet la tarification de son service Enfance Jeunesse au quotient familial, mesure avantageuse pour les familles monoparentales (11,8 % de familles monoparentales sur le territoire de l'agglomération – source INSEE) qui sont plus spécifiquement des femmes.

D. Clause d'égalité dans les marchés publics

Cette mesure, pour sa partie liée aux obligations en matière de commande publique, est mise en œuvre à l'agglomération, mais à minima car l'agglomération contrôle uniquement les interdictions de soumissionner aux marchés publics. En effet, l'article L. 2141-4 du code de la commande publique sanctionne les entreprises qui ne respectent pas les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes par une interdiction de soumissionner aux contrats publics. Le formulaire DC1 signé par les candidats ayant soumissionné à un marché public inclut le respect des obligations légales en matière d'égalité. Le candidat s'engage ainsi sur l'honneur ne pas entrer dans un des cas d'exclusion. La volonté d'aller plus loin dans les critères de jugement ou clauses d'exécution, n'est quant à elle pas explorée.