

**RAPPORT 2020  
DE SITUATION COMPARÉE**

**PLAN D' ACTIONS  
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
2022-2023**

*La terre, la mer, l'avenir en commun*

    [saintbrieuc-armor-agglo.bzh](https://www.saintbrieuc-armor-agglo.bzh)

 **SAINT  
BRIEUC  
ARMOR**  
AGGLOMÉRATION

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent présenter chaque année, 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 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique introduit, en outre, la réalisation d'un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (3 ans maximum) et des pénalités pour les collectivités n'ayant pas réalisé de plan d'actions au 31 décembre 2020.

Ce plan d'actions aborde, a minima, les thématiques suivantes (en interne) :

- les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois
- l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiales
- la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

En mars 2021, Saint-Brieuc Armor Agglomération a adopté le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le plan d'actions 2021-2022, portant sur l'organisation de la collectivité et sur l'action territoriale.

Il convient désormais de présenter le rapport de situation comparée pour 2021 ainsi qu'un point d'avancement des actions entreprises ou à venir en 2021-2022.

**Christine ORAIN-GROVALET,**

Conseillère communautaire  
de Saint-Brieuc Armor Agglomération  
Référente pour l'égalité entre les femmes et les hommes



**Ronan KERDRAON,**

Président  
de Saint-Brieuc Armor Agglomération



# SOMMAIRE

## RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2020

|   |     |
|---|-----|
| CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI           | p 5 |
| ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET TITULARISATION | p 6 |
| ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL        | p 7 |
| CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGÉS         | p 7 |
| FORMATION                               | p 8 |
| RÉMUNÉRATIONS (AGENTS PERMANENTS)       | p 8 |
| ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT     | p 9 |

## PLAN D' ACTIONS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2022-2023

### FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES p 14

#### **10 actions à mener au sein de Saint-Brieuc Armor Agglomération**

Axe 1 | Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe 2 | Développer l'égalité dans les conditions de vie au travail et l'articulation des temps de vie

Axe 3 | Favoriser la mixité des filières et des métiers et un égal accès aux postes à responsabilité

### PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

p 19

#### **8 actions à mener sur le territoire de Saint-Brieuc Armor Agglomération**

Axe 4 | Sensibiliser pour faire évoluer les mentalités

Axe 5 | Une politique sportive favorisant l'égalité femmes-hommes

Axe 6 | Faire évoluer les pratiques dans les entreprises du territoire



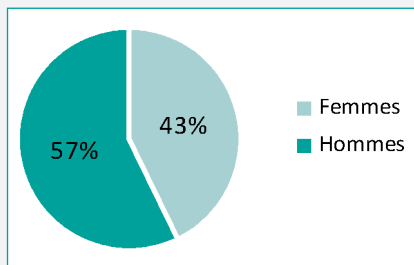
# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2020

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée par le Centre de Geson des Côtes d'Armor par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2020 transmis en 2021 par la collectivité.

## CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

AU 31 DÉCEMBRE 2020, LA COLLECTIVITÉ EMPLOYAIT 297 FEMMES ET 397 HOMMES SUR L'EMPLOI PERMANENT

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

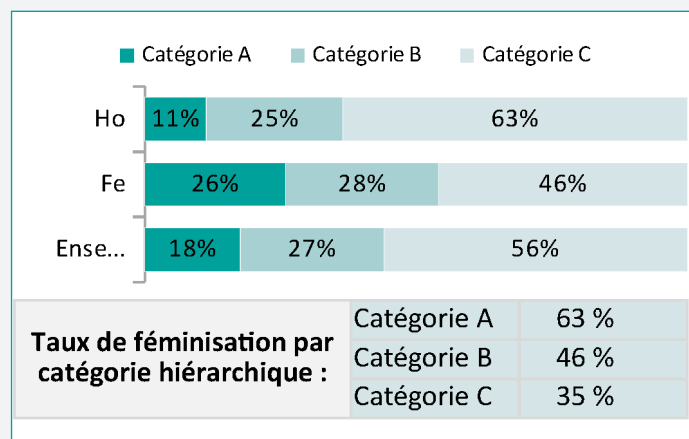


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes

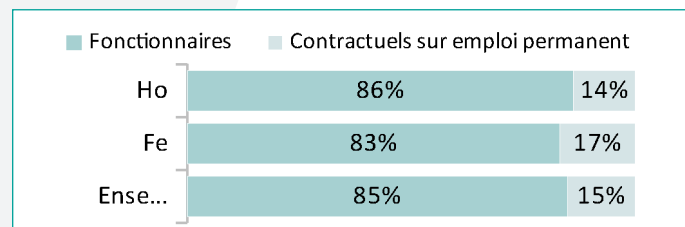
Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 340,9 fonctionnaires hommes
- 229,3 fonctionnaires femmes
- 49,3 contractuels hommes
- 53,3 contractuelles femmes

### RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE (EMPLOIS PERMANENTS)



### 17 % DES FEMMES SONT CONTRACTUELLES PERMANENTES CONTRE 14 % DES HOMMES



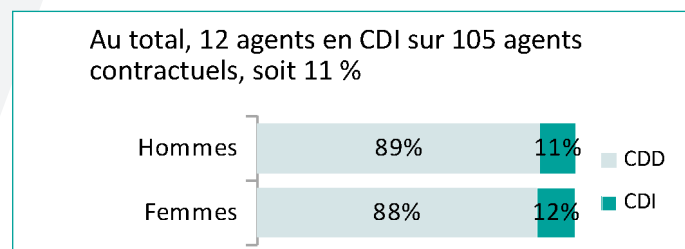
> 42 % des fonctionnaires sont des femmes et 58 % des hommes

> 48 % des contractuels permanents sont des femmes et 52 % des hommes

### RÉPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIÈRE (EMPLOIS PERMANENTS)

| Filière        | Femmes | Hommes |
|----------------|--------|--------|
| Administrative | 81%    | 19%    |
| Technique      | 18%    | 82%    |
| Culturelle     | 63%    | 37%    |
| Sportive       | 33%    | 67%    |
| Médico-sociale | 91%    | 9%     |
| Police         | -      | -      |
| Incendie       | -      | -      |
| Animation      | 70%    | 30%    |

### 12 % DES FEMMES CONTRACTUELLES SONT EN CDI CONTRE 11 % DES HOMMES



## LE CADRE D'EMPLOIS LE PLUS FÉMINISÉ EST CELUI DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| Adjointes administratifs            | 96% |
| Educatrices de jeunes enfants       | 92% |
| Adjointes territoriales d'animation | 75% |
| Rédactrices                         | 70% |
| Attachées                           | 64% |

## LE CADRE D'EMPLOIS LE PLUS MASCULINISÉ EST CELUI DES AGENTS DE MAÎTRISE

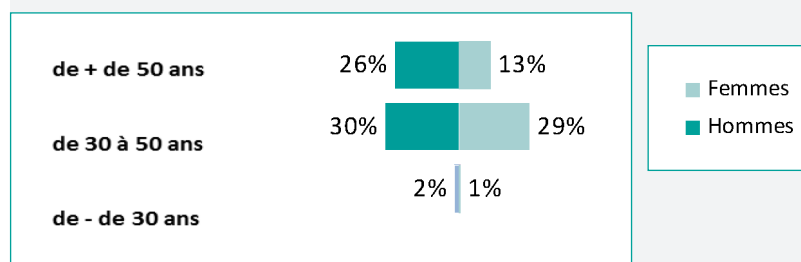
|                      |     |
|----------------------|-----|
| Agents de maîtrise   | 91% |
| Adjointes techniques | 89% |
| Techniciens          | 75% |
| Educatrices des APS  | 67% |

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

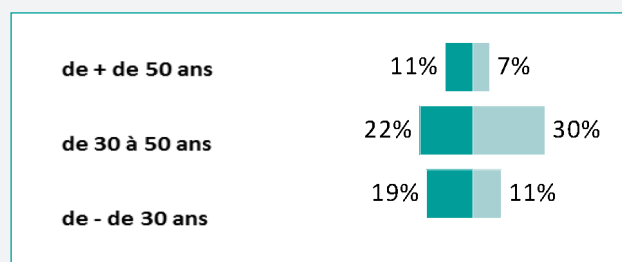
## ÂGE MOYEN DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

| Genre  | Fonctionnaire | Contractuel permanent | Ensemble des agents sur emploi permanent |
|--------|---------------|-----------------------|--|
| Femmes | 46,22         | 38,80                 | 44,97                                    |
| Hommes | 48,45         | 38,14                 | 47,02                                    |

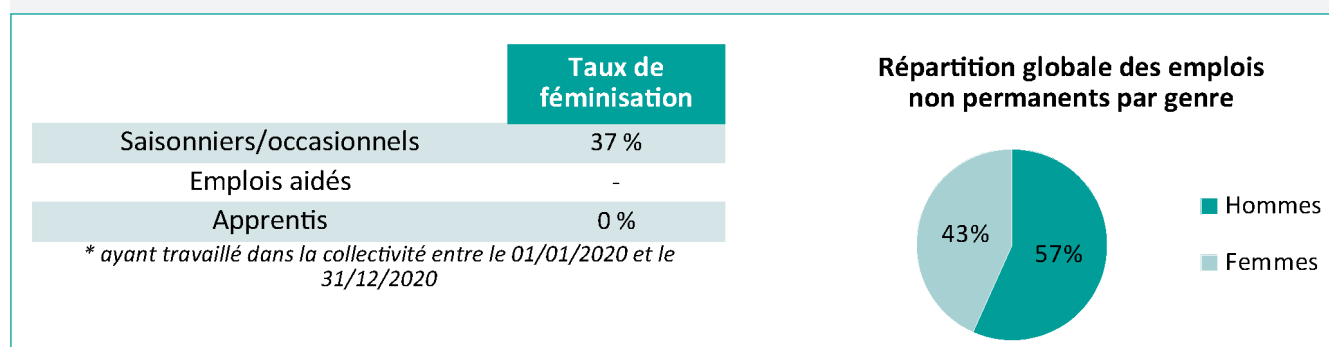
## PYRAMIDE DES ÂGES DES FONCTIONNAIRES



## PYRAMIDE DES ÂGES DES CONTRACTUELS PERMANENTS



## PRÉCISIONS : AGENTS SUR EMPLOI NON PERMANENT PRÉSENTS AU COURS DE L'ANNÉE 2020\*



## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET TITULARISATION

### 5 BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION INTERNE NOMMÉS

dont 20% des nominations concernent des femmes.

### 5 LAURÉATS D'UN CONCOURS NOMMÉS

dont 100% des nominations concernent des femmes.

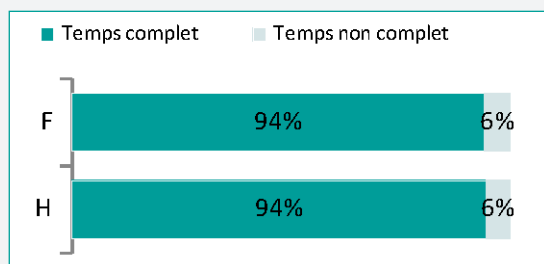
### 41 LAURÉATS D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL NOMMÉS

dont 100% des nominations concernent des femmes.

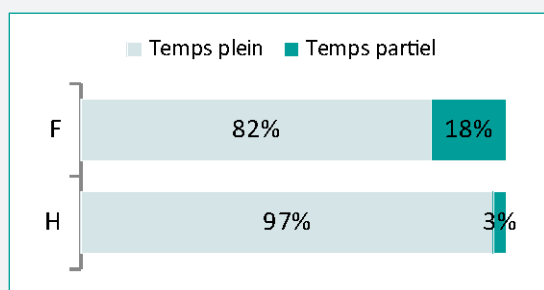
> Pour rappel, 42% des fonctionnaires sont des femmes.

# ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

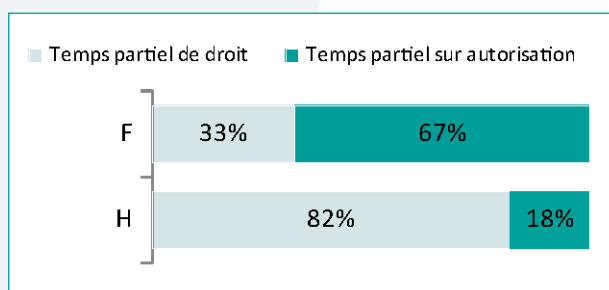
## RÉPARTITION DES EMPLOI À TEMPS COMPLET OU NON COMPLET



## RÉPARTITION DES EMPLOIS À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL



## PRÉCISIONS SUR LES TEMPS PARTIELS (SUR AUTORISATION OU DE DROIT)



# CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGÉS

## TAUX D'ABSENTÉISME DES AGENTS PERMANENTS

|  | Femmes        | Hommes        |
|--|---------------|---------------|
| <b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)     | <b>2,68 %</b> | <b>5,44 %</b> |
| Ensemble : 4,26%   |               |               |
| <b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)       | <b>4,99 %</b> | <b>8,70 %</b> |
| Ensemble : 7,11%   |               |               |
| <b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**) | <b>6,52 %</b> | <b>8,72 %</b> |
| Ensemble : 7,78%   |               |               |

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

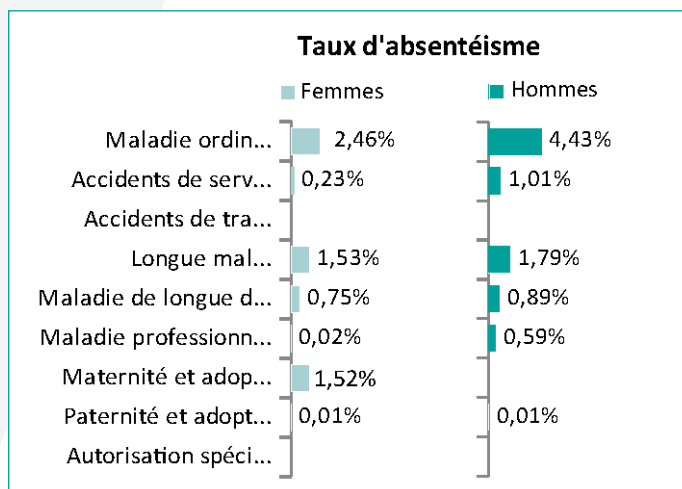
## NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE PAR AGENT PERMANENT EN 2020

> En moyenne, 18,2 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque femme présente dans la collectivité.

En moyenne, 31,8 jours d'absence pour tout motif médical\* en 2020 pour chaque homme présent dans la collectivité

\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

\*\*Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.



## CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION DES AGENTS PERMANENTS

> 14 congés maternité ou adoption en 2020

> 2 congés paternité ou adoption en 2020

## 32 ACCIDENTS DU TRAVAIL DÉCLARÉS EN 2020

> 1,8 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2020

> 6 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2020

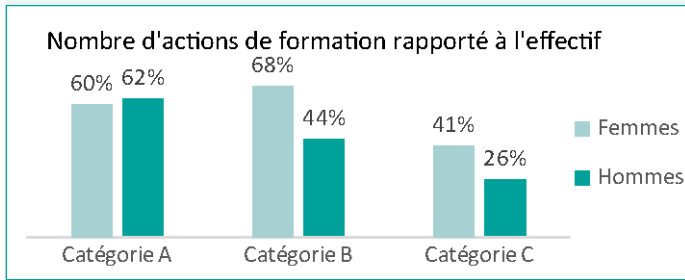
> Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 247 jours d'arrêt

> Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1462 jours d'arrêt

## FORMATION

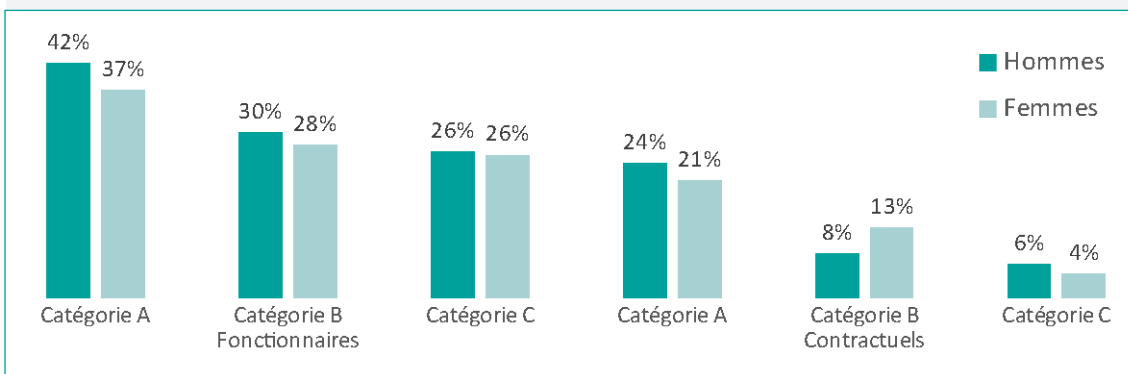
296 DÉPARTS EN FORMATION CONCERNANT DES AGENTS PERMANENTS

AUCUN DÉPART EN FORMATION POUR LES AGENTS NON PERMANENTS EN 2020

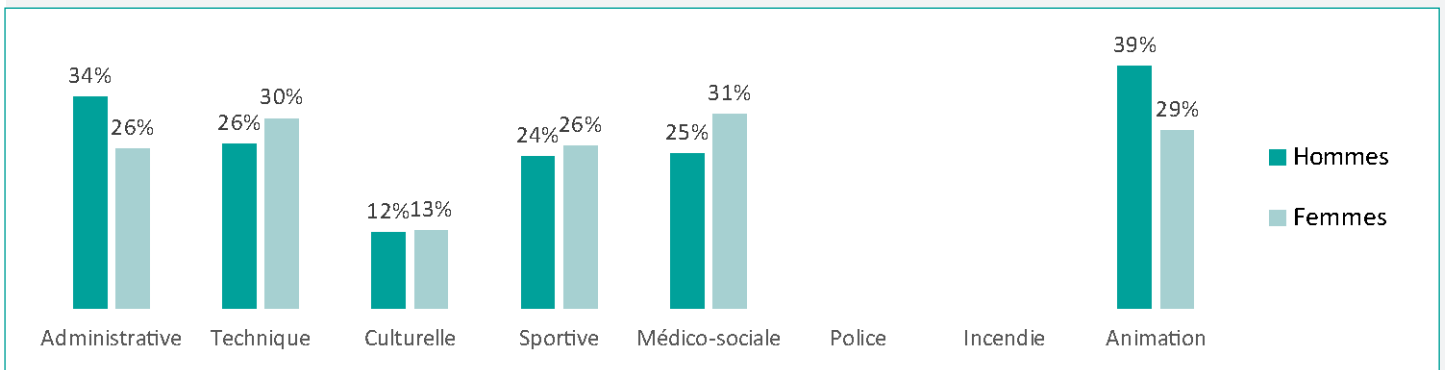


## RÉMUNÉRATIONS (AGENTS PERMANENTS)

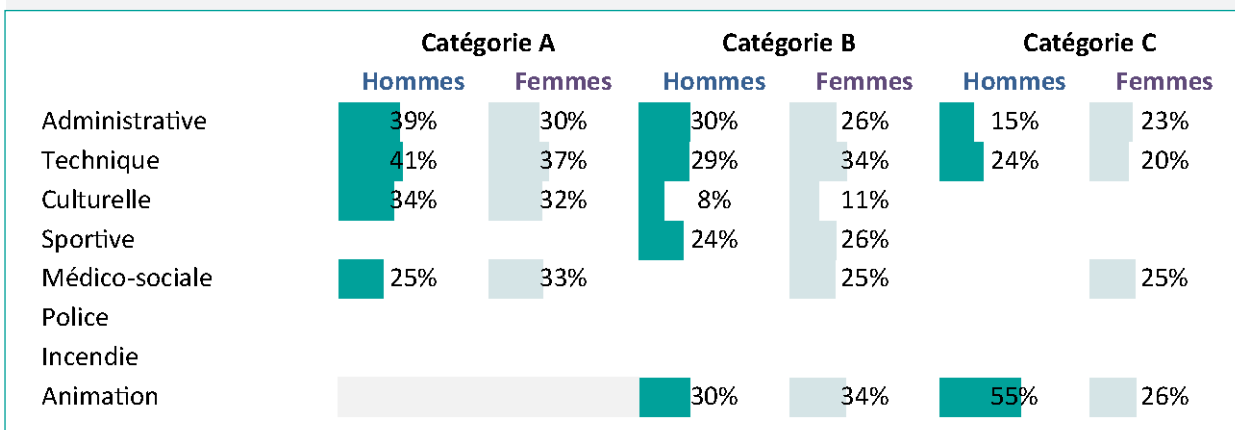
PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES SELON LA CATÉGORIE ET LE STATUT



PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES SELON LA FILIÈRE

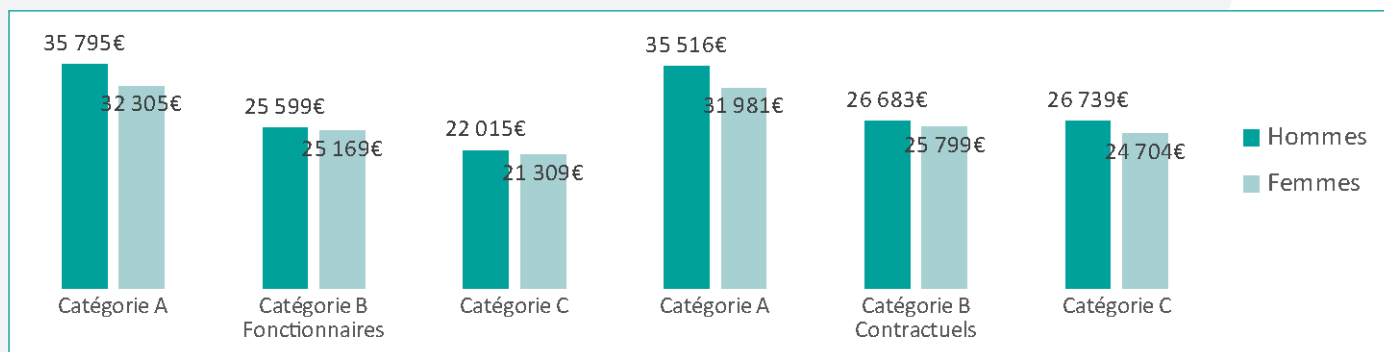


PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES SELON LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE

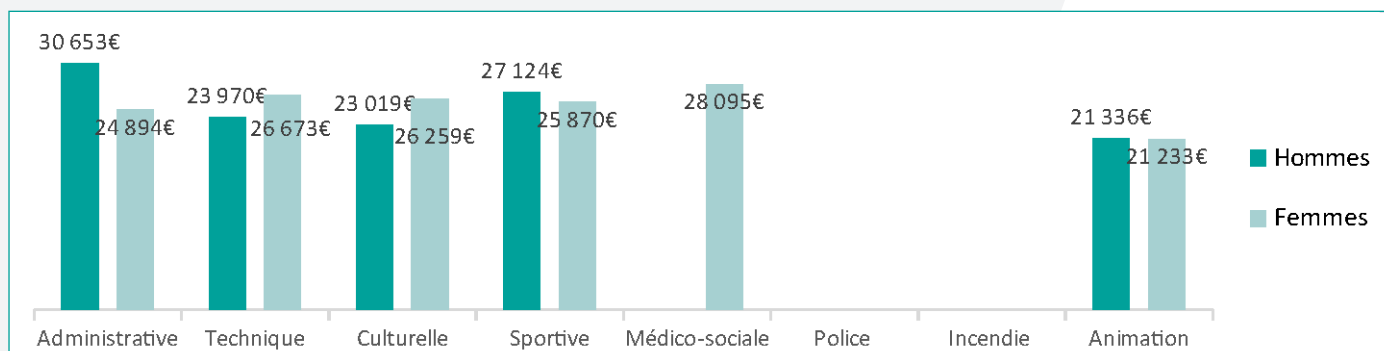




## RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR) SELON LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET LE STATUT



## RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ETPR SELON LA FILIÈRE



## RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ETPR SELON LA CATÉGORIE ET FILIÈRE

|                | Catégorie A |          | Catégorie B |          | Catégorie C |          |
|----------------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|
|                | Hommes      | Femmes   | Hommes      | Femmes   | Hommes      | Femmes   |
| Administrative | 35 510 €    | 33 450 € | 26 320 €    | 25 152 € | 22 197 €    | 21 498 € |
| Technique      | 36 407 €    | 33 273 € | 25 260 €    | 22 989 € | 22 604 €    | 22 755 € |
| Culturelle     | s           | s        | 22 185 €    | 27 012 € |             |          |
| Sportive       |             |          | 27 124 €    | 25 870 € |             |          |
| Médico-sociale | s           | 28 456 € |             | s        |             | 22 284 € |
| Police         |             |          |             |          |             |          |
| Incendie       |             |          |             |          |             |          |
| Animation      |             |          | s           | s        | s           | 21 617 € |

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

## ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES ENVERS LE PERSONNEL (Y COMPRIS VIOLENCES SEXUELLES) POUR 1000 AGENTS

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |

NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU DRH POUR HARCÈLEMENT MORAL POUR 1000 AGENTS

|  | Hommes | Femmes |
|--|--------|--------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | 0‰     | 0‰     |

**NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU DRH POUR  
HARCÈLEMENT SEXUEL POUR 1000 AGENTS**

|  | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> |
|--|---------------|---------------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |

**NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU DRH POUR AGISSE-  
MENTS SEXISTES POUR 1000 AGENTS**

|  | <b>Hommes</b> | <b>Femmes</b> |
|--|---------------|---------------|
| Émanant du personnel avec arrêt de travail | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |
| Émanant du personnel sans arrêt de travail | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |
| Émanant des usagers avec arrêt de travail  | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |
| Émanant des usagers sans arrêt de travail  | <b>0‰</b>     | <b>0‰</b>     |

**PLAN D' ACTIONS  
POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
2022-2023**





En mars 2021, Saint-Brieuc Armor Agglomération a adopté le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le plan d'actions 2021-2022, portant sur l'organisation de la collectivité et sur l'action territoriale.

Démarrée il y a plus de 70 ans, la lutte pour l'égalité des genres dans tous les aspects de notre société (le travail, la famille, etc.) a permis d'enregistrer de nombreuses avancées et de faire évoluer les modèles traditionnels vers plus d'égalité. Pour autant, la place des femmes dans la sphère familiale et professionnelle conserve encore aujourd'hui l'empreinte des modèles de société historiques, et le débat public s'empare de la problématique pour mettre au jour les inégalités qui perdurent et faire progresser la situation.

Par l'adoption de ce document stratégique et de planification, les élus de Saint-Brieuc Armor Agglomération souhaitent affirmer leur ambition de contribuer au débat de société sur les inégalités de genre et de participer à l'objectif d'un modèle plus égalitaire, à l'échelle de l'organisation d'une part et sur le territoire d'autre part via les compétences communautaires.

Cette ambition se traduit par :

• **La définition de 6 objectifs prioritaires pour les années 2022 et 2023 :**

sur le volet interne :

1. Promouvoir une culture et des pratiques en faveur de l'égalité femmes-hommes.
2. Développer l'égalité dans les conditions de vie au travail et l'articulation des temps de vie.
3. Favoriser la mixité des filières et des métiers, et un égal accès aux postes à responsabilité.

sur le volet territorial :

4. Sensibiliser pour faire évoluer les mentalités et les pratiques.
5. Viser une politique sportive favorisant l'égalité femmes-hommes.
6. Faire évoluer les pratiques dans les entreprises du territoire.

**Au total, ce plan d'actions prévoit 18 actions à mettre en œuvre sur 2 ans**, et la mise en place d'une organisation pour poursuivre la réflexion sur le long terme et identifier, chaque année, de nouveaux champs d'actions.


**Les instances et les moyens utilisés pour mener cette mission :**

- Un COPIL composé d'élus communautaires intéressés par cette thématique et animé par Madame Christine ORAIN-GROVALET, conseillère communautaire, en charge de ce dossier.
- Un COTECH composé d'agent.tes de la collectivité.
- Un binôme d'agent référent en interne, composé d'Amandine ANDRE, Direction Mutualisée des Ressources Humaines, et d'Isabelle BIDEAU, secrétaire générale.
- La mobilisation de réseaux de partenaires sur ce thème avec le Conseil Départemental des Côtes d'Armor, les 4 EPCI costarmoricains, le Conseil de développement et des acteurs engagés pour l'égalité entre les femmes et les hommes (État, associations, entreprises, etc.).
- L'accompagnement du cabinet PERFEGAL pour le diagnostic et la sensibilisation du personnel, cabinet lauréat de l'AMI régional « Collectiv'Egalité ».



# FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## 10 ACTIONS À MENER AU SEIN DE SAINT-BRIEUC ARMOR AGGLOMÉRATION

Les actions signalées par un  sont mutualisées avec la Ville de Saint-Brieuc. Le travail de convergence entre les démarches des deux collectivités sur le volet interne du plan d'actions est à poursuivre dans les mois qui viennent. D'autres actions pourraient donc être mutualisées à terme.

### AXE 1

## PROMOUVOIR UNE CULTURE ET DES PRATIQUES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Quel que soit le domaine observé sous l'angle de la parité (le recrutement, la rémunération, l'accès à des postes à responsabilité, etc.), les inégalités s'expliquent en tout premier lieu par le maintien de stéréotypes de genre, issus d'une vision traditionnelle du rôle de la femme dans la sphère familiale et professionnelle.

Aussi la sensibilisation et la dé-construction de ces croyances font partie des priorités de l'action de Saint-Brieuc Armor Agglomération auprès de ses agents. Pour les années 2022 et 2023, 4 actions sont envisagées pour engager la démarche et questionner les systèmes de valeur genrés au sein des équipes.

### ACTION 1 | Lancement d'une enquête sur les stéréotypes genrés et les agissements sexistes dans la collectivité



Il s'agit :

- > d'amener chaque agent à se questionner sur les stéréotypes qu'il peut porter, ou dont il aurait été témoin ou victime ;
- > d'estimer la présence des stéréotypes et d'agissements sexistes dans les deux collectivités (VSB et SBAA).

Cette enquête se veut la première étape du travail de Saint-Brieuc Armor Agglomération et de sa ville centre pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans leurs équipes.

#### **Moyens mobilisés :**

Un stagiaire (M2) sur 4 mois rattaché à la DMRH, chargé de conduire l'enquête pour le compte de des deux collectivités, à travers un questionnaire (numérique et papier) et des entretiens. L'analyse des résultats sera réalisée par le stagiaire, et présentée de manière distincte pour chacune des collectivités.

**Calendrier :** Enquête en ligne réalisée entre juin et septembre 2021. Taux de réponse de 27,3% dont 67,1% de femmes.

#### **Analyse de l'enquête :**

Une première analyse des résultats de l'enquête permet de souligner que 219 agents et agentes sur 803 ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 27.3%.

On trouve 30.6 % d'hommes et 67.1 % de femmes ; 27.8% appartiennent à la catégorie C, 32.5% à la Catégorie B, et 39.6% à la Catégorie A.

On constate que les trois actions importantes à développer selon les agent.es sont les suivantes :

- La mise en application d'un plan d'égalité professionnelle au niveau de la carrière ;
- Favoriser l'égal accès à des postes de responsabilité pour les femmes et les hommes ;
- L'articulation des temps de vie (vie privée/vie professionnelle).

Les résultats de l'enquête révèlent que plus de 50 % des répondants et des répondantes estiment utile et indispensable de mettre en place des actions de sensibilisation ou des journées de formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

On constate que face à des comportements sexistes, 67% des agents et agentes estiment être rarement confrontés à des comportements jugés sexistes et 16.6% estiment l'être fréquemment. La grande majorité des agent.es (67.6%) ont une méconnaissance des outils existants pour lutter contre les agissements sexistes au sein de la collectivité.

## ACTION 2 | Une sensibilisation sous deux formats



### • Une formation obligatoire pour tous les agents du COTECH et du CODIR sur les stéréotypes de genre

Une formation pour tous les agents du COTECH et du CODIR, sur le modèle des formations déontologie, réalisée par le Cabinet PERFEGAL.

L'objectif étant de toucher les agents du COTECH et du CODIR.

**Moyens mobilisés :** Cabinet PERFEGAL, pris en charge par les crédits Région.

**Calendrier :** créneaux de formation à planifier à partir de 2022.

### • Des formations obligatoires pour les nouveaux arrivants

Il s'agit d'organiser des temps de sensibilisation à destination des agents, sous la forme d'une demi-journée de formation obligatoire pour les nouveaux arrivants à Saint-Brieuc Armor Agglomération.

**Moyens mobilisés :** Auto-formation faite par les membres du COTECH et du CODIR formés.

**Calendrier :** 2022-2023.

## ACTION 3 | Plan de formation pluriannuel



Un plan de formation pluriannuel qui s'adresse aux acteurs et actrices intervenant dans le domaine des ressources humaines, services opérationnels ressources humaines et membres des CHSCT.

Ce plan de formation comprend, des formation obligatoires pour certains publics (CHSCT, DMRH, encadrants, participants aux entretiens de recrutement...) et des formations facultatives.

### Exemples de formations qui pourraient y figurer :

- Formation recrutement non genré – managers + DMRH.
- Formation identification et traitement des situations de harcèlement.
- Prendre conscience de la capacité et légitimité des femmes à postuler sur des postes de direction / encadrement intermédiaire.

**Moyens mobilisés :** coûts à estimer selon les formations.

**Calendrier :** définition du plan de formation en 2022, pour démarrage des formations en 2023.

## ACTION 4 | Relayer en interne les campagnes nationales et/ou locales pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Selon l'actualité, les autorités nationales, régionales ou départementales prennent parfois l'initiative de produire des campagnes de sensibilisation à destination des salariés ou agents de la fonction publique, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la défense des droits des femmes, ou la lutte contre les violences faites aux femmes.

Un groupe de travail issu du COPIL sera organisé pour proposer les actions à mener lors de la mois du mars.

## AXE 2

# DÉVELOPPER L'ÉGALITÉ DANS LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL ET L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

### ACTION 5 | Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (obligatoire)

La loi de Transformation de l'action publique prévoit une mise en place de ce dispositif pour le 1er mai 2020. Le dispositif a été déployé sur une plateforme numérique de recueil.

**Moyens mobilisés :** groupe de travail égalité, DMRH, DAJ pour la conception du dispositif. Plateforme numérique existante le cas échéant.

**Calendrier :** dispositif mis en place en 2021.

### ACTION 6 | Engagement d'une réflexion sur les équipements (EPI, douches et sanitaires) permettant de bonnes conditions de travail des femmes

Identifier les commandes d'EPI, mais aussi de matériaux, d'outillage et d'équipement dans les directions très genrées.

Recenser les vestiaires, douches et sanitaires individuels dans les métiers très genrés, et identifier les mises aux normes nécessaires afin de les intégrer aux projets d'évolution/rénovation des équipements communaux.

**Moyens mobilisés :** chiffrage à réaliser selon les besoins.

**Calendrier :** réflexion à lancer en 2022 sur les équipements sportifs.

### ACTION 7 | Mettre en place un dispositif expérimental de télétravail et évaluer sa mise en œuvre au regard de statistiques genrées\*



Un dispositif de télétravail a été mis en place pour les deux collectivités en septembre 2021.

Ce dispositif permet de faciliter l'articulation entre vie privée et professionnelle, en introduisant des facilités d'organisation et la réduction des temps de déplacement.

Il s'agit, une fois le cadre du télétravail fixé, de faire un suivi tant qualitatif que quantitatif avec des données genrées. Notamment nombre et genre des télétravailleurs, lieux de télétravail et conditions d'accueil. Ceci afin d'identifier l'impact du télétravail sur l'articulation vie privée/vie professionnelle, et l'impact de tels dispositifs sur les inégalités entre les femmes et les hommes.

**Moyens mobilisés :** temps DMRH pour le suivi.

**Calendrier :** mise en place du télétravail en 2021, analyses à partir de 2022.

Chiffres du télétravail :  
119 agents

|                    | Femme | Homme | Total | Pourcentage de l'effectif global |
|--------------------|-------|-------|-------|----------------------------------|
| A                  | 45    | 17    | 62    | 38,5%                            |
| B                  | 34    | 22    | 56    | 28%                              |
| C                  | 37    | 5     | 42    | 10%                              |
| Privé              | 4     | 1     | 5     | 9,5%                             |
| TOTAL              | 120   | 45    | 165   |                                  |
| Sur effectif total | 33%   | 10%   | 20%   |                                  |



## ACTION 8 | Réaliser un guide « Travail et parentalité »



Les agents, surtout en début de carrière, ont peu conscience que des choix professionnels effectués pour raisons familiales ont un impact sur leur déroulement de carrière, rémunération et retraite. Par ce guide, il s'agit de généraliser l'information des agents en matière de droits liés à la parentalité, aux congés familiaux et temps partiels et leurs conséquences sur la carrière. Ce guide, commun aux deux collectivités, pourra être décliné en 3 versions en fonction des publics : FPT, agents contractuels de droit public et agents contractuels de droit privé.

**Moyens mobilisés :** temps DMRH pour la réalisation du guide.

**Calendrier :** travail lancé en 2021, pour une parution en septembre 2022.



## AXE 3

# FAVORISER LA MIXITÉ DES FILIÈRES ET DES MÉTIERS ET UN ÉGAL ACCÈS AUX POSTES A RESPONSABILITÉ

## ACTION 9 | Parité des jurys et des nominations sur les emplois supérieurs (obligatoire)

En application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'agglomération s'efforcera d'assurer une composition à proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe des jurys de recrutement, d'avancement et promotion interne, et d'alterner les présidences de ces jurys. Pour les jurys de recrutement, cette mesure s'applique dans la limite des nécessités de composition du jury liées à la fonction des personnes représentées.

Par ailleurs, en application de cette même loi, les nominations dans les emplois supérieurs (DGS, DGA, DGST) doivent respecter des règles de représentation de chaque sexe.

**Calendrier :** effectif dès 2021.

## ACTION 10 | Mise en place d'un système de parrainage

Il s'agit de développer un système de parrainage/marrainage, tutorat, pour accompagner les cadres femmes et hommes dans leur prise de fonction.

**Moyens mobilisés :** groupe de travail pour définir les contours du dispositif et assurer sa mise en place.

**Calendrier :** 2022.

# PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## 8 ACTIONS À MENER SUR LE TERRITOIRE DE SAINT-BRIEUC ARMOR AGGLOMÉRATION

### AXE 4

### SENSIBILISER POUR FAIRE ÉVOLUER LES MENTALITÉS ET LES PRATIQUES

#### **ACTION 11 | Communiquer sur des portraits de femmes et d'hommes dans des métiers en tension pour favoriser la mixité des métiers**

La communauté d'agglomération agit pour la mixité des métiers sur le territoire, via notamment sa compétence Insertion et Emploi. Il s'agit de s'appuyer sur les événements et opérations réalisés dans ce cadre, pour communiquer sur des portraits de femmes et d'hommes exerçant des métiers traditionnellement genrés. Les supports produits à ces occasions pourront être réutilisés à plusieurs reprises, notamment dans les représentations liées aux compétences communautaires (forums, par exemple).

Ces campagnes de communication visent à déconstruire les stéréotypes genrés sur les capacités des femmes et des hommes à exercer des métiers techniques, par exemple, pour les femmes ou sociaux pour les hommes. Elles seront systématiquement rattachées à une action communautaire, y compris des campagnes de recrutement sur des métiers en tension par exemple.

**Moyens mobilisés :** budgets existants communication.

**Calendrier :** identification des opportunités au 1<sup>er</sup> semestre 2022, puis lancement selon l'actualité.

#### **ACTION 12 | Demander aux partenaires de l'Agglomération de communiquer sur leurs actions en faveur de l'égalité femmes-hommes**

Il s'agit d'inscrire dans nos partenariats avec les acteurs du territoire (conventions d'objectifs et de moyens avec des associations par exemple), le principe d'une communication sur leurs actions permettant de favoriser l'égalité femmes-hommes. Cette démarche contractuelle sera l'occasion d'engager une discussion avec le partenaire sur l'égalité des genres dans ses activités et sa gouvernance, de manière à valoriser les actions réalisées et initier des réflexions au sein de ces organisations.

Cette action est pensée comme une première étape d'enrichissement de nos partenariats sur l'égalité femmes-hommes. La prochaine étape pourra être la demande d'un travail constructif pour améliorer la situation d'égalité des genres dans les organisations.

**Moyens mobilisés :** temps de travail dans les directions concernées sous l'égide du Cabinet PERFEGAL.

**Calendrier :** à partir du 1<sup>er</sup> semestre 2022.



### **ACTION 13 | Développer des partenariats pour proposer aux agents exerçant des fonctions représentatives de la mixité des métiers, de présenter leur parcours en milieu scolaire**

Si la mixité des métiers est loin d'être atteinte au sein des équipes de la communauté d'Agglomération, dans les métiers techniques comme dans les métiers sociaux, certains agents exercent néanmoins des fonctions représentatives de la mixité des métiers. Dans un objectif de sensibilisation et de déconstruction des stéréotypes genrés, il leur sera proposé d'accueillir des scolaires pour présenter nos métiers et nos parcours professionnels lors de l'accueil des stagiaires de 3<sup>ème</sup>.

De premières interventions pourraient être organisées auprès de collégiens, dans le cadre d'un partenariat avec l'Education Nationale.

**Moyens mobilisés** : mobilisation des agents volontaires en lien avec le COTECH.

**Calendrier** : échanges avec l'Education Nationale en 2022.

### **ACTION 14 | Diffuser la culture de l'égalité dans les communes**

Pour renforcer l'impact de l'action communautaire sur le territoire et de la sensibilisation sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, la communauté d'Agglomération travaillera avec ses communes membres, via notamment des temps d'échange et de présentation dans des instances telles que la Conférence des Maires ou la DG32 (réunion mensuelle des DGS/secrétaires de mairie des 32 communes).

**Moyens mobilisés** : sans objet.

**Calendrier** : information faite en DG32 en septembre 2021. Information à faire en Conférence des Maires courant 2022.

## AXE 5

# UNE POLITIQUE SPORTIVE FAVORISANT L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

### ACTION 15 | Intégrer des clauses égalité femmes-hommes, dans nos conventions avec les clubs et associations sportifs

Il s'agit d'engager un travail d'enrichissement de nos partenariats avec les associations et clubs sportifs du territoire (soutien de clubs ou d'événements notamment), via une discussion systématique, lors du renouvellement de la convention, sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette discussion pourra porter sur les éléments suivants et se traduire par des engagements dans la convention d'objectifs et de moyens :

- la mise en place d'une gouvernance paritaire ;
- l'équité de l'attribution des équipements (terrains, vestiaires, matériel) aux différentes équipes du club (qualité et horaires égaux entre les équipes féminines et masculines) ;
- l'ouverture de sections mixtes ou féminines lorsqu'une demande existe sur le territoire ;
- les modalités de démonstration lors d'événements divers (forum des associations par exemple), en favorisant la parité ;
- l'organisation de compétition féminines ;
- l'attribution de trophées équivalents entre les femmes et les hommes lors des compétitions sportives.

D'autres déclinaisons de l'égalité femmes-hommes dans la pratique sportive, pourront être identifiées dans le cadre d'un échange avec le partenaire.

**Moyens mobilisés :** temps agent DSCGE.

**Calendrier :** à partir de 2021.

### ACTION 16 | Soutien sport de haut niveau : subvention majorée pour les équipes féminines ou mixtes (150%)

L'agglomération apporte à partir de 2021, une aide pour les clubs qui évoluent au haut niveau amateur (N1, N2, N3). Cette aide se décompose de la manière suivante :

- Une part fixe représentant 70 % du soutien. Cette part fixe est valorisée de 150 % si l'équipe éligible est une équipe féminine ou mixte afin de soutenir le développement de leurs pratiques et de corriger les inégalités d'accès.
- Une part variable représentant maximum 30 % du montant global afin de conditionner une part du soutien au respect des ambitions sociales (mixité, d'accessibilité, etc). Cette part fixe se traduit par la prise en compte des projets mis en place dans au moins 3 des domaines suivants : développement du sport féminin ; mixité des publics ; développement de ressources financières ; tarification solidaire ; formation des jeunes ; sport-santé.

**Moyens mobilisés :** budget sport de haut niveau. 1 club subventionné en 2021.

**Calendrier :** dès 2021 et les années suivantes.



## AXE 6

### FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES DANS LES ENTREPRISES DU TERRITOIRE

#### **ACTION 17 | Intégrer, dès que possible, une clause égalité femmes-hommes dans nos marchés publics**

Il s'agit d'engager un travail sur l'intégration de clauses sur l'égalité de genre dans nos marchés publics, en s'inspirant des démarches menées par d'autres collectivités comme les villes de Nantes ou de Lyon. Selon les marchés, les clauses d'attribution ou les clauses d'exécution pourront être visées, avec des niveaux de prescription à définir.

A titre d'exemple, il peut être demandé au prestataire de fournir un état des lieux de la situation femmes-hommes dans l'organisation et de s'engager à faire mieux dans le cadre de l'exécution du marché, en formant le personnel, en communiquant, ou en proposant des actions de découverte des métiers. Ou bien, dans le cadre d'une mission de prestation intellectuelle, il peut être demandé un accompagnement par une équipe paritaire.

Cette démarche s'inscrit dans la définition en cours d'une stratégie de commande publique responsable.

**Moyens mobilisés :** temps service commande publique, le Conseil de Développement et le Cabinet PERFEGAL.

**Calendrier :** réflexion à lancer au second semestre 2022

#### **ACTION 18 | Demander un bilan genré de l'accompagnement des entreprises à nos partenaires, lorsqu'il n'est pas déjà réalisé**

Saint-Brieuc Armor Agglomération travaille avec plusieurs partenaires pour l'accompagnement des entreprises et des porteurs de projet (Baie D'Armor Entreprises, Armor Angels, l'ADIE, le RTESS...). Il est proposé de demander chaque année à ces partenaires un bilan genré de l'accompagnement réalisé, qui sera inséré dans le rapport égalité femmes-hommes de l'agglomération.

Ces éléments permettront d'identifier des éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes accompagnés dans leur démarche entrepreneuriale, et de définir des mesures complémentaires permettant davantage d'équité sur cette compétence.

**Moyens mobilisés :** solliciter le Conseil de Développement et le Cabinet PERFEGAL.

**Calendrier :** en 2022.