

RAPPORT 2021
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

édito

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 « *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 familiale
- la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

A noter également la forte mobilisation des agent.es et l'intérêt porté sur les formations. Durant cette dernière année, notre collectivité lauréate d'un appel à projet auprès de la Région a travaillé sur différentes politiques publiques : sport, culture, économie/insertion permettant une petite avancée.

Christine ORAIN-GROVALET,
Conseillère communautaire
de Saint-Brieuc Armor Agglomération
Référénte pour l'égalite entre les femmes et les hommes



Ronan KERDRAON,
Président
de Saint-Brieuc Armor Agglomération



SOMMAIRE

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2021

CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI	p 5
ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET TITULARISATION	p 6
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	p 6
CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGÉS	p 7
FORMATION	p 7
RÉMUNÉRATIONS (AGENTS PERMANENTS)	p 8
ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT	p 10

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

FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMESp 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'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES..... p 19

10 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



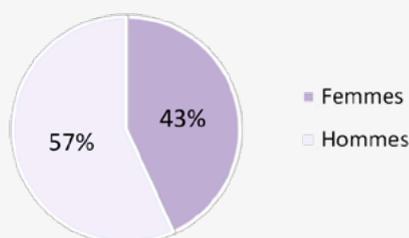
RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2021

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Côtes d'Armor par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

AU 31 DÉCEMBRE 2021, LA COLLECTIVITÉ EMPLOYAIT 335 FEMMES ET 440 HOMMES SUR L'EMPLOI PERMANENT

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

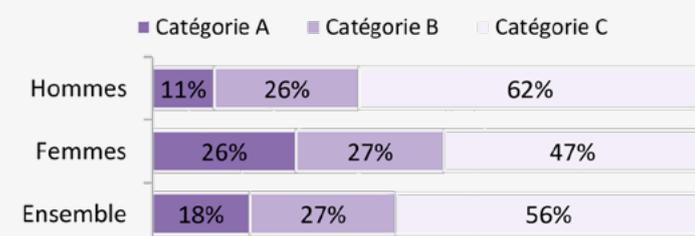


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 1 femme et 2 hommes

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

- 333 fonctionnaires hommes
- 238,8 fonctionnaires femmes
- 59,9 contractuels hommes
- 56,2 contractuelles femmes

RÉPARTITION DES AGENTS PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE (emplois permanents)



24 % DES FEMMES SONT CONTRACTUELLES PERMANENTES CONTRE 24 % DES HOMMES



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

Catégorie A	64%
Catégorie B	44%
Catégorie C	36%

> 43 % des fonctionnaires sont des femmes et 57 % des hommes

> 44 % des contractuels permanents sont des femmes et 56 % des hommes

RÉPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIÈRE (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	81%	19%
Technique	19%	81%
Culturelle	59%	41%
Sportive	27%	73%
Médico-sociale	86%	14%
Police		
Incendie		
Animation	75%	25%

31 % DES FEMMES CONTRACTUELLES SONT EN CDI CONTRE 44 % DES HOMMES



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

Adjoint administratifs	93%
Educateurs de jeunes enfants	92%
Adjoint territoriaux d'animation	75%
Attachés	71%
Rédacteurs	69%

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

Agents de maîtrise	91%
Adjoint techniques	86%
Techniciens	74%
Educateurs des APS	73%
Ingénieurs	51%

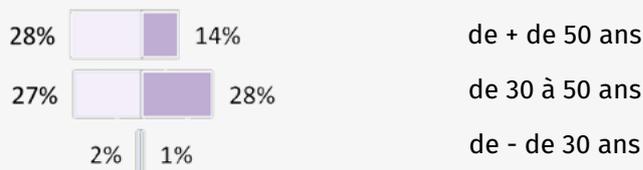
*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte

ÂGE MOYEN DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,69	36,88	44,32
Hommes	49,43	39,74	47,11

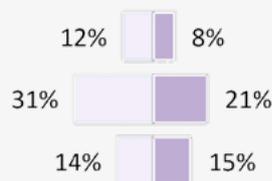
PYRAMIDE DES ÂGES DES FONCTIONNAIRES

Hommes Femmes



PYRAMIDE DES ÂGES DES CONTRACTUELS PERMANENTS

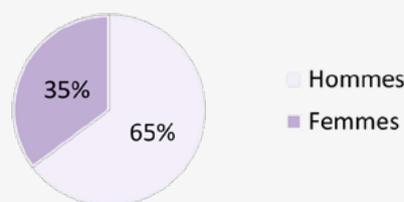
Hommes Femmes



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

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	29%
Emplois aidés	-
Apprentis	43%

Répartition globale des emplois non permanents par genre



ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET TITULARISATION

4 BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROMOTION INTERNE SANS EXAMEN PROFESSIONNEL NOMMÉS

dont 25% des nominations concernent des femmes.

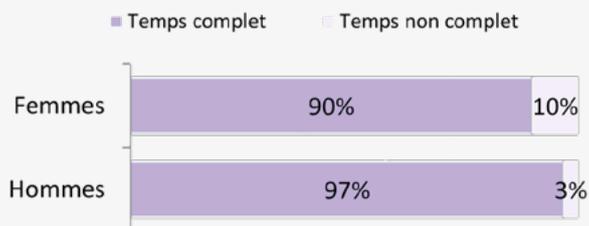
AUCUN LAURÉAT D'UN CONCOURS D'AGENTS DÉJÀ FONCTIONNAIRES DANS LA COLLECTIVITÉ

AUCUN LAURÉAT D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL NOMMÉS

> Pour rappel, 43% des fonctionnaires sont des femmes.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (agents sur emploi permanent)

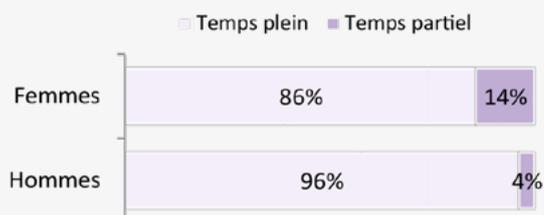
RÉPARTITION DES EMPLOI À TEMPS COMPLET OU NON COMPLET



AU 31 DÉCEMBRE 2021, UNE CHARTE DU TEMPS ÉTAIT EN COURS DE RÉALISATION

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

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
Taux d'absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,67%	4,27%
	Ensemble : 3,58%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	4,83%	7,01%
	Ensemble : 6,06%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences, y compris maternité, paternité et autre**)	5,09%	7,01%
	Ensemble : 6,18%	

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 2021

> En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité.

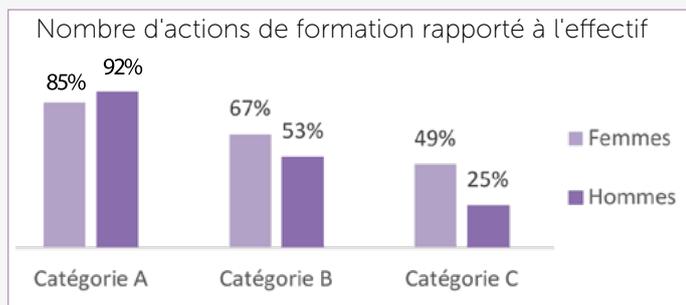
En moyenne, 25,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

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

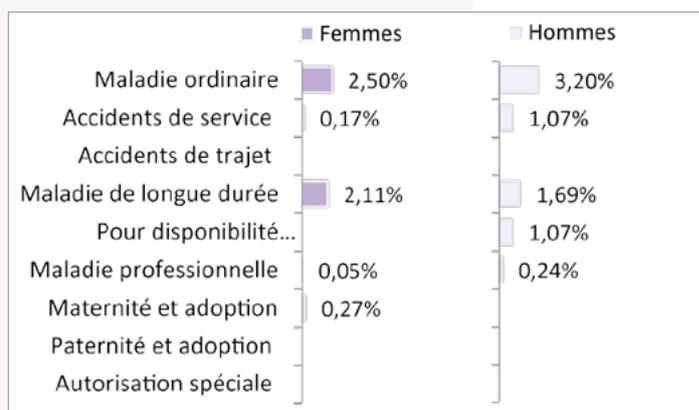
**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

FORMATION

389 DÉPARTS EN FORMATION CONCERNANT DES AGENTS PERMANENTS



Taux d'absentéisme



CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION DES AGENTS PERMANENTS

> 5 congés maternité ou adoption en 2021

> Aucun congé paternité ou adoption en 2021

22 ACCIDENTS DU TRAVAIL DÉCLARÉS EN 2021

> 1,2 accident du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021

> 4 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021

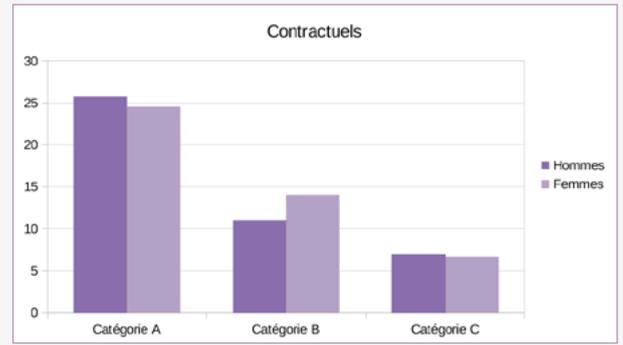
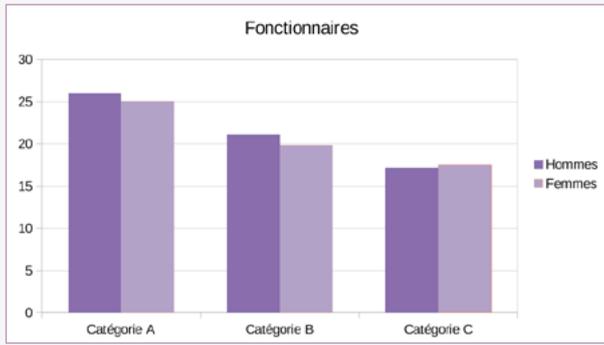
> Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 263 jours d'arrêt

> Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1 758 jours d'arrêt

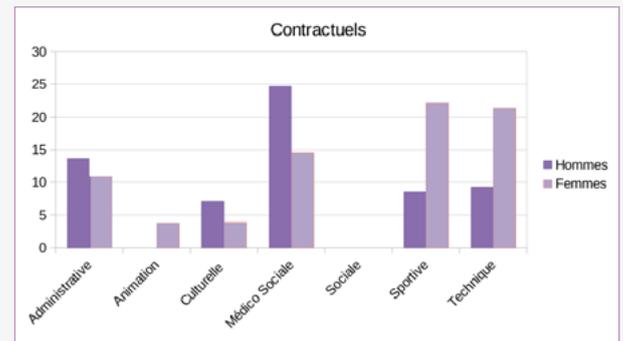
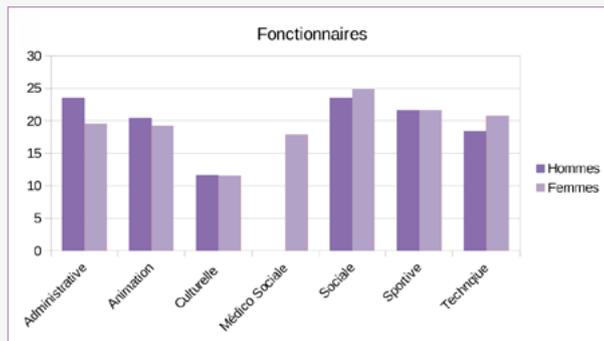
AUCUN DÉPART EN FORMATION POUR LES AGENTS NON PERMANENTS EN 2021

RÉMUNÉRATIONS (agents permanents)

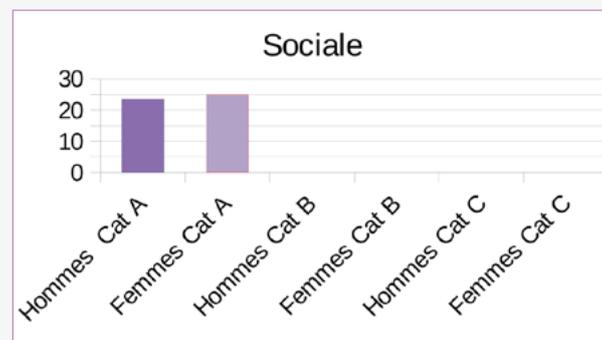
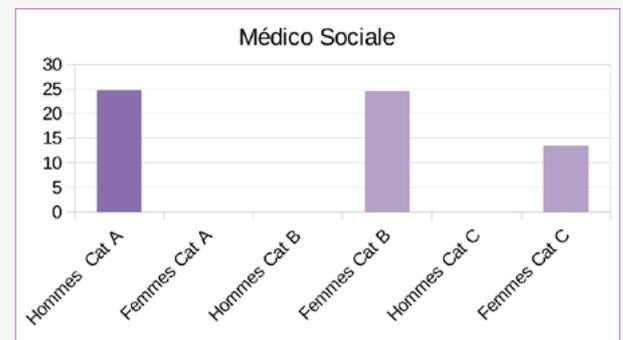
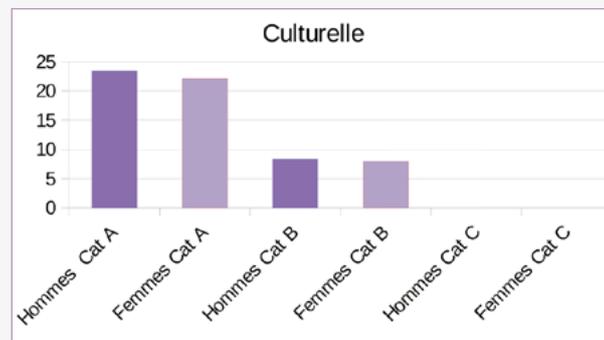
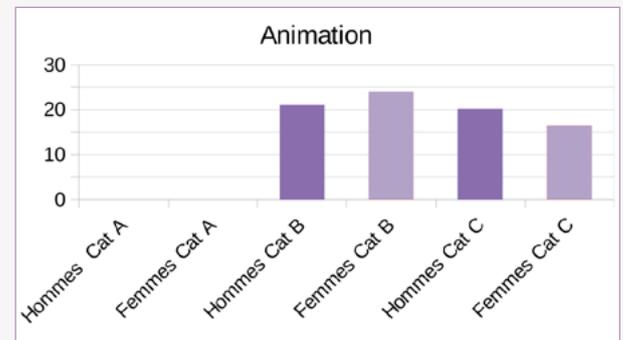
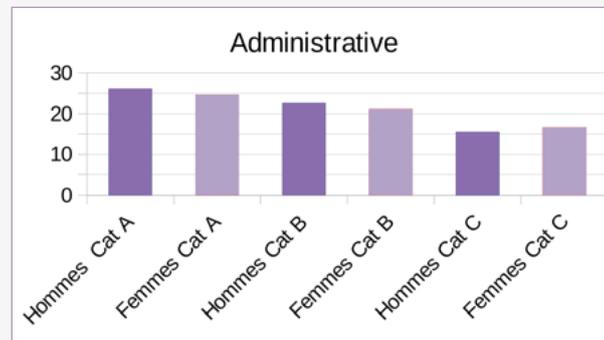
PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES SELON LA CATÉGORIE ET LE STATUT



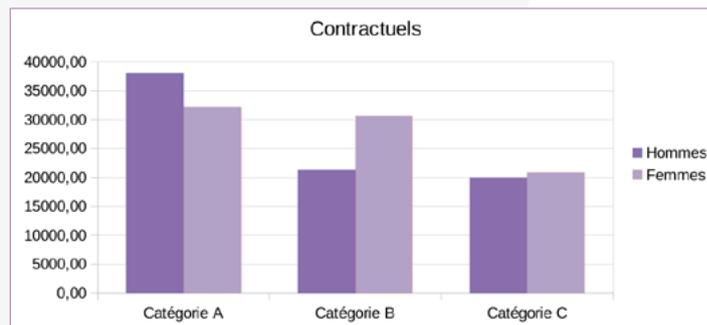
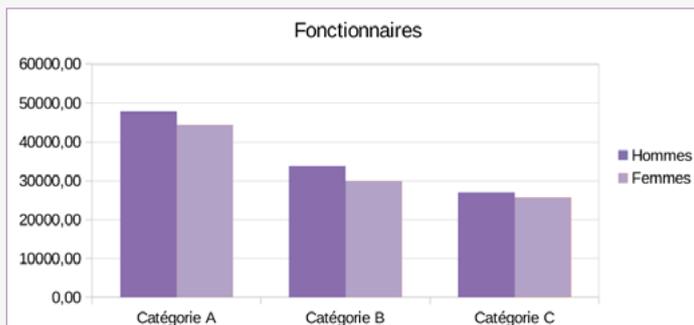
PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES SELON LA FILIÈRE



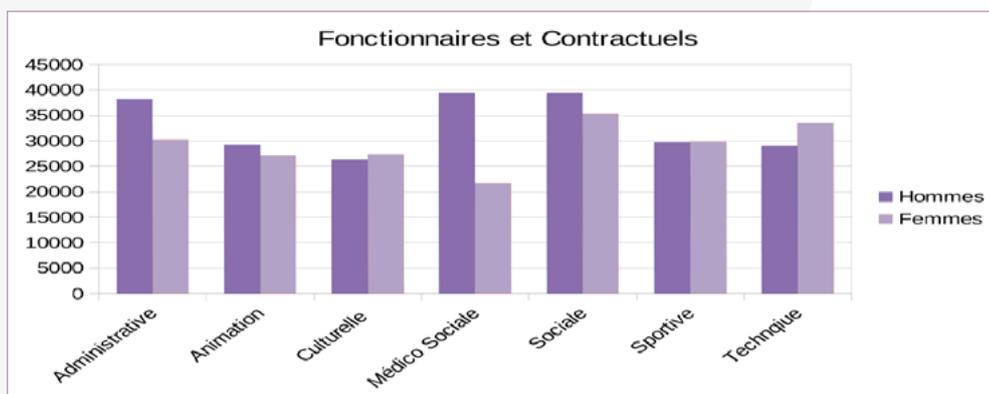
PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES SELON LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE



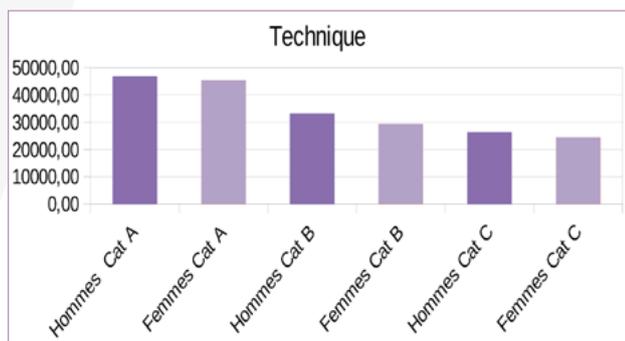
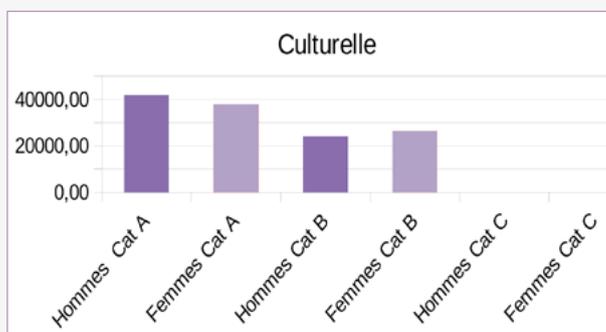
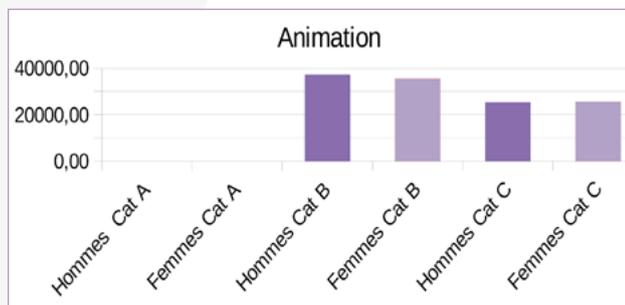
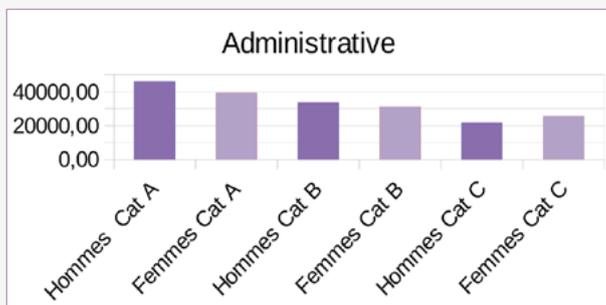
RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ (ETPR) SELON LA CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET LE STATUT



RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ETPR SELON LA FILIÈRE



RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES MOYENNES EN ETPR SELON LA CATÉGORIE ET FILIÈRE



ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT

NOMBRE D'ACTES DE VIOLENCES PHYSIQUES ENVERS LE PERSONNEL (Y COMPRIS VIOLENCES SEXUELLES) POUR 1 000 AGENTS

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	2‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU DRH POUR HARCÈLEMENT MORAL POUR 1 000 AGENTS

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU DRH POUR HARCÈLEMENT SEXUEL POUR 1 000 AGENTS

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

NOMBRE DE SIGNALEMENTS AU DRH POUR AGISSEMENTS SEXISTES POUR 1 000 AGENTS

	Hommes	Femmes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰

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



Depuis 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 **20 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 COFIL - COTECH composé, d'une part, d'élus.es communautaires et, d'autre part, d'agent.es intéressé.es par cette thématique et animé par Madame Christine ORAIN-GROVALET.
- Une équipe projet animée par 4 agentes de la collectivité, membres de la Direction Mutualisée des Ressources Humaines, de la Direction Générale, de la Direction Sport, Culture et Grands Evènements et de la Direction des Finances.
- La mobilisation de réseaux de partenaires sur ce thème avec le Conseil Départemental des Côtes d'Armor, Madame la Déléguée du Préfet sur l'Egalité Femme-Homme, les 4 EPCI costarmoricains, le Conseil de développement et des acteurs engagés pour l'égalité entre les femmes et les hommes (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 sont les priorités de l'action de Saint-Brieuc Armor Agglomération auprès de ses agents afin d'acculturer le maximum de personnes sur ce sujet complexe et ainsi parler le même langage.

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



Les résultats de l'enquête menée au 2^{ème} semestre 2021 auprès des agents de l'Agglomération a révélé que plus de 50 % des répondant.es estimaient 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 agent.es 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



1 Une formation obligatoire pour tous les membres du COTECH- COPIL sur les stéréotypes de genre

Une formation pour tous les membres du COTECH-COPIL, réalisée par le Cabinet PERFEGAL, lors de 2 sessions.

Moyens mobilisés : Cabinet PERFEGAL, pris en charge par des crédits de la Région.

Calendrier : action réalisée lors de la 1^{ère} session le 22 novembre 2022 pour les élu.es du COPIL et le 5 janvier 2023 pour les membres du COTECH.

2 Une formation obligatoire « expert » pour les 4 membres de l'équipe projet (à savoir Amandine ANDRE, Isabelle BIDEAU, Hélène DURECHOU et Christine FALEUR)

Cette formation va permettre ensuite à ces 4 personnes de former en interne tout nouvel arrivant à Saint-Brieuc Armor Agglomération ou de faire de la sensibilisation sur cette thématique.

Moyens mobilisés : Cabinet PERFEGAL, pris en charge par des crédits de la Région.

Calendrier : action réalisée le 16 mars 2023.

3 Des formations obligatoires pour les nouveaux arrivants

Cette formation est dispensée aux nouveaux arrivants à Saint-Brieuc Armor Agglomération, sur le modèle des formations de déontologie.

Moyens mobilisés : formation réalisée avec les membres de l'équipe projet

Calendrier : action réalisée lors de 3 sessions de formation au 1^{er} semestre 2023 (le 4 avril 2023) et accueillant au total 18 personnes. Il est prévu de reconduire ces formations au 2^{ème} semestre 2023 et de les poursuivre ensuite chaque année.

ACTION 3 | Plan de formation pluriannuel



Sur les conseils du cabinet PERFEGAL, nous avons fait le choix, dans un 1^{er} temps, de sensibiliser en masse les agent.es de la collectivité avant de programmer des formations plus spécifiques.

1 Sensibilisation sur le thème de l'Égalité femme-homme sur les agissements sexistes

Cette année, le choix a été fait de sensibiliser le maximum d'agent.es de Saint-Brieuc Armor Agglomération sur les agissements sexistes. Cette formation était obligatoire.

Moyens mobilisés : formation organisée par le CNFPT avec une sociologue sur les crédits de formation.

Calendrier : action réalisée sur 4 sessions d'une demie-journée sur les dates suivantes :

1 ^{er} mars 2023	matin	174 agent.es	Au total, ce sont 509 agent.es qui ont suivi, au 1 ^{er} semestre 2023, cette sensibilisation. Une nouvelle session sur une journée est prévue le 6 octobre 2023.
	après-midi	130 agent.es	
5 avril 2023	matin	129 agent.es	La question se pose de faire cette sensibilisation sur le même format pour les élu.es communautaires au 2 ^{ème} semestre 2023.
	après-midi	76 agent.es	

2 Une journée de formation à destination des managers

Exemple : identifier et traiter des situations de harcèlement dans le cadre de la politique de « Manager autrement » telle que définie dans le livret managérial.

Moyens mobilisés : le CNFPT sur les crédits de formation.

Calendrier : une journée au 2^{ème} semestre 2023.

3 Une formation pour les élu.es et technicien.nes de Saint-Brieuc Armor Agglomération, de la Ville de Saint-Brieuc et du Conseil Départemental 22 sur la question de l'Égalité femme-homme dans l'aménagement de l'espace public

Moyens mobilisés : le cabinet « Genre et Ville », formation payée à part égale entre les 3 collectivités pour 15 élu.es et technicien.nes de l'agglomération. Crédits pris sur l'enveloppe formation.

Calendrier : formation de deux jours les 29 et 30 juin 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.

En mars 2023, Saint-Brieuc Armor Agglomération a relayé auprès des agent.es le programme départemental élaboré par la Déléguée du Préfet à l'Égalité femme-homme reprenant toutes les actions et animations des collectivités du département des Côtes d'Armor sur ce thème.

Il est prévu de constituer un groupe de travail issu du COTECH-COPIL pour proposer des actions à mener pour l'édition 2024.



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.

A noter que lors de la sensibilisation sur les agissements sexistes, la promotion de cette plateforme a été faite aux agent.es et son accès est mis sur l'intranet de la collectivité.

Moyens mobilisés : DAJ pour la conception du dispositif, procédure mise en place et plateforme activée.

Calendrier : opérationnel depuis mars 2023. Une campagne de communication est à venir.

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.

Suite à l'accompagnement réalisé au 2^{ème} semestre 2022 par le cabinet PERFEGAL et le travail des services, le recensement des vestiaires, douches et sanitaires a commencé sur les équipements sportifs. Le travail est à poursuivre en 2023 sur l'ensemble des sites de l'agglomération et identifier les mises aux normes nécessaires afin de les intégrer aux projets d'évolution/rénovation des équipements communautaires.

Moyens utilisés : chiffrage à réaliser selon les besoins.

Calendrier : poursuivre la réflexion sur les équipements sportifs et étudier les autres sites communautaires.

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.

En 2023, le bilan du télétravail a été réalisé afin de actualiser le dispositif. Des enquêtes ont été faites auprès des personnes ayant télétravaillé mais aussi les managers ainsi que le reste des équipes.

Quelques exemple des réponses :

Depuis que vous testez le télétravail, constatez-vous un impact sur l'articulation vie privée/vie professionnelle ?	Pas d'impact : 10 réponses (11% des répondants) Positivement : 78 réponses (88% des répondants) Négativement : 2 réponses (2% des répondants)	<ul style="list-style-type: none">• 161 dossiers traités (42 hommes 26% et 119 femmes 74 %)• 66 collègues de catégorie A• 49 collègues de catégorie B• 38 collègues de catégorie C• 8 salariés• 143 agents ont le grand forfait (88%)• 17 agents ont le petit forfait (12%)• 15.6 km en moyenne : distance domicile -> travail• 114 collègues en filière administrative soit 71% des télétravailleurs (26 en technique, 1 en culturelle, 11 en médico social).• 9 agents ont demandé à pouvoir télétravailler dans deux endroits• 104 agents, soit 60% ont un ordinateur portable professionnel et 115 agents ont un téléphone portable professionnel.
Avez-vous constaté une évolution sur votre fatigue, stress ou votre motivation ?	Pas de changement : 13 réponses (15% des répondants) Positivement : 65 réponses (73% des répondants) Négativement : 2 réponses (2% des répondants)	
Dans la pratique, avez-vous l'impression que des missions que vous envisagiez télétravaillables s'avèrent en réalité plus complexes à exécuter à distance ?	Oui, pour quelques missions : 25 réponses (28% des répondants) Non : 64 réponses (72% des répondants)	

Moyens mobilisés : DMRH pour le suivi

Calendrier : action réalisé fin 2022, à reprogrammer tous les ans.

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 : Direction Mutualisée des Ressources Humaines pour la réalisation du guide.

Calendrier : fin 2023.



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. Le dispositif est défini dans ses grandes lignes et sera à intégrer au livret managérial de la collectivité après validation par les instances internes.

Moyens mobilisés : groupe de travail pour définir la mise en place du dispositif et sa promotion.

Calendrier : fin 2023.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

Il convient de préciser en préambule que l'accompagnement réalisé avec le Cabinet PERFEGAL avec l'auto-diagnostic de nos politiques publiques mené en matière de sport, de culture et d'économie-insertion a permis de revoir notre vision et d'adapter nos actions.

Nous avons pu bénéficier de conseils précieux, d'une boîte à outils pour traiter de l'Égalité femme-homme dans nos politiques publiques, ainsi que des ressources documentaires mais aussi des contacts tant au niveau national et aussi régional sur cette thématique.

De plus, nous avons travaillé en réseau avec les 3 autres EPCI du département et avec Madame la Déléguée Départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il ressort de tous ses travaux qu'il est essentiel dans un premier temps de recueillir des données sur nos politiques publiques afin de passer « d'un sentiment de » à du factuel. Ensuite, il est essentiel de mobiliser l'ensemble des acteurs et de les fédérer autour d'objectifs communs. Il est préférable de définir un plan d'actions réaliste dans le temps en fonction des moyens humains et budgétaires alloués.

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 : en fonction de l'actualité du moment.

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 : fin 2023.

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^{ème}.

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 : fin 2023.

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 : intervention d'Isabelle BIDEAU en DG 32 et de Christine ORAIN-GROVALET pour les élu.es.

Calendrier : 1^{ère} information faite en septembre 2021 en DG32, nouvelle sensibilisation à faire au 2^{ème} semestre 2023.

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 compétitions 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 : Direction Sport, Culture et Grands Evénements et groupe de travail.

Calendrier : fin 2023 et à poursuivre en 2024.

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, 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.

Il est prévu de poursuivre et d'amplifier ce soutien comme, par exemple, la majoration du soutien financier pour les clubs féminins du territoire, ou les aides individuelles pour les sportifs de haut niveau. Mais il est prévu également de promouvoir le sport féminin dans les réseaux sociaux et les magazines de sport, ainsi que de sensibiliser les clubs sur les violences sexuelles dans le sport.

Moyens mobilisés : les budgets des directions concernées.

Calendrier : 2^{ème} semestre 2023 et à poursuivre en 2024.

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

Suite aux conseils du cabinet PERFEGAL, il semble assez compliqué pour l'instant de mettre en place une clause égalité femme-homme dans nos marchés publics. Lors des discussions, nous avons plutôt opté pour des bonifications de subventions pour l'entrepreneuriat féminin et de réfléchir comment aider les femmes à prendre un travail. Cette réflexion est à poursuivre en 2023.

Moyens mobilisés : Direction du Développement Economique – insertion et groupe de travail

Calendrier : fin 2023

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 : les ressources et contacts transmis par le Cabinet PERFEGAL.

Calendrier : fin 2023.

ACTION 19 | Avoir en fil rouge la question de l'égalité femme-homme dans les événements culturels de l'Agglomération

Ce fil rouge prendra la forme d'exposition éphémère trimestrielle sur ce thème organisé dans les locaux de l'Agglomération ou sur l'espace public.

A noter : l'édition de Photo Festival 2023, organisé du 15 avril au 27 août, va mettre en lumière la production, avec l'exposition "(Dé)constructions", un binôme d'artistes Camille CIER et Rafaël WOLF sur la vision des jeunes de l'égalité femme-homme. Une médiation est prévue ainsi qu'une "visite sandwich".

Moyens mobilisés : Direction Sport, Culture et Grands Evènements (DSCGE) et groupe de travail, budget de la DSCGE.

Calendrier : à planifier par trimestre sur l'année 2023.

ACTION 20 | Introduire dans les règlements intérieurs des équipements culturels des grilles de lecture pour collecter des données sexuées sur les usagers de ces services

Le recueil de ces données est essentiel pour pouvoir être factuel et analyser ces éléments. Une réflexion est en cours avec les autres EPCI pour réaliser une grille de lecture commune afin de recueillir les données et de les analyser.

Moyens mobilisés : Direction Sport, Culture et Grands Evènements et groupe de travail

Calendrier : fin 2023.