



Communauté de Communes
de l'Est Lyonnais

Envoyé en préfecture le 24/03/2023

Reçu en préfecture le 24/03/2023

Publié le 24/03/2023

ID : 069-246900575-20230321-2023_03_11-DE



Rapport annuel Egalité Hommes/Femmes 2023

Plan d'action sur l'égalité

1. Etat des lieux 2023 au regard des 7 indicateurs :

(au 1/1/2023)

1.1. Conditions générales de l'emploi

La place des femmes dans la collectivité

Femmes **56%**
Hommes **44%**

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Hommes	31%	54%	15%
Femmes	28%	39%	33%

Part des femmes en catégorie A **55%**
Part des femmes en catégorie B **50%**
Part des femmes en catégorie C **58%**

La représentation des femmes et des hommes au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	74%	26%	83%
Technique	12%	88%	40%

Les recrutements en 2022

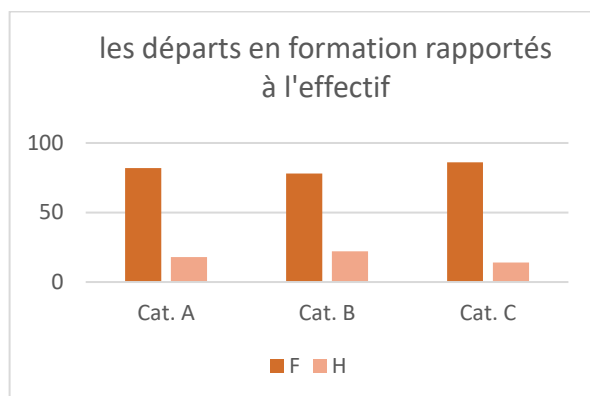
100% des recrutements par voie de mutation sont des femmes.

50% des recrutements par voie de CDD sont des femmes.

L'accès au statut de fonctionnaire

*27% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent
contre 21% des hommes.*

1.4. Formation



1.5. Rémunération

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR*

*ETPR : équivalent temps plein rémunéré

Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	60 255 €	s	41 703 €	34 032 €	s	28 724 €	51 349 €	32 278 €
Technique	s	s	34 060 €	s			34 166 €	42 183 €
Culturelle								
Sportive								
Médico-sociale								
Police								
Incendie								
Animation								
Total	59 323 €	40 405 €	36 183 €	34 191 €	s	28 724 €	43 890 €	34 329 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	25%	19%	30%	24%	25%	22%	26%	22%
Technique	22%	35%	20%	16%			20%	27%
Culturelle								
Sportive								
Médico-sociale								
Police								
Incendie								
Animation								
Total	25%	26%	23%	22%	25%	22%	24%	23%

1.6. Conditions de travail et congés

Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	1,50%	3,50%
Accidents de service	0%	0%
Accidents de trajet	0%	0%
Longue maladie	0%	0%
Longue maladie	0%	0%
Maladie professionnelle	0%	0%
Maternité et adoption	0%	0%
Paternité et adoption	0%	0%

Pas d'agent en congé maternité ou paternité sur 2022.

Pas d'agent en congé parental sur 2022.

1.7. Actes de violence ou de harcèlement

Aucun acte de de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) n'a été signalé.

Aucun signalement pour harcèlement moral n'a été rapporté.

Aucun signalement pour harcèlement sexuel n'a été rapporté.

Aucun signalement pour agissements sexistes n'a été rapporté.

2. Plan d'action Egalité

La CCEL par le biais de sa DRH, Mme Delphine ZBIK, référente égalité a commencé à mettre en œuvre un certain nombre d'actions conformément au plan triennal, selon 4 axes :

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

Par le biais du rapport annuel, la CCEL peut veiller à ce que les écarts ne dérivent pas. Pour autant notre faible effectif peut rendre les statistiques peu opérantes.

C'est pourquoi il faut avoir une analyse qualitative de la situation plus que quantitative.

La DRH est garante de la cohérence d'ensemble des traitements des agents, et notamment au moment des embauches.

Les responsables de service sont sensibilisés à ces question qui sont traitées en Comité de Direction.

Les assistants de prévention sont associés à cette démarche ; il est prévu que cette question soit systématiquement inscrite à l'ordre du jour de chaque temps d'échanges avec la DRH.

AXE 2/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi grade et emploi

Les postes de la CCEL sont systématiquement ouverts indifféremment aux hommes et aux femmes. La CCEL se veut accueillante à tout nouveau collaborateur et développe dans ce cadre une politique de marque employeur qui passe par des annonces mettant en avant les conditions de travail et le dynamisme de la collectivité. Elle met aussi en avant ses embauches, en veillant là aussi à la parité, par le biais de vidéos des agents sur les réseaux sociaux professionnels. Une communication interne active permet également de favoriser l'esprit d'équipe et de lutter contre les stéréotypes et les discriminations.

Les lignes directrices de gestion, établies au sein de la CCEL, veillent au respect de l'égalité femmes-hommes en matière d'avancement.

AXE 3/ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Un Livret d'accueil des agents de la CCEL a été établi en 2022. Diffusé à tout nouvel arrivant et en libre accès sur le serveur, il donne toutes les informations sur les modalités d'organisation du travail et les différents rythmes possibles.

La CCEL a mis en place des modalités de travail en distanciel (matériel et VPN) au moment du COVID qui depuis se sont normalisés, sont encadrés et sont aussi sécurisés.

L'ensemble de ces modalités ont permis d'instaurer de la souplesse et sont une bonne alternative à certaines absences et conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle.

AXE 4/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

La CCEL a conventionné avec le CDG 69 sur le dispositif de signalement du harcèlement.

Cette information est partagée dans les supports de communication interne.

Au-delà du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore le bien-être au travail des agents et agentes, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions des actions inscrites au plan.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.