



Plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027



Le Cadre Réglementaire

Les inégalités professionnelles femme-homme dans la fonction publique ont suscité une prise de conscience progressive qui s'est traduite par le premier protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique transpose, notamment, les dispositions de l'accord.

L'article L.132-1 du code général de la fonction publique prévoit que « *pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables* ».

Le plan doit comporter à minima des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'actions est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du Rapport Social Unique (RSU) établi chaque année par l'établissement.

Le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Le plan est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Etat des lieux au sein de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte Baume

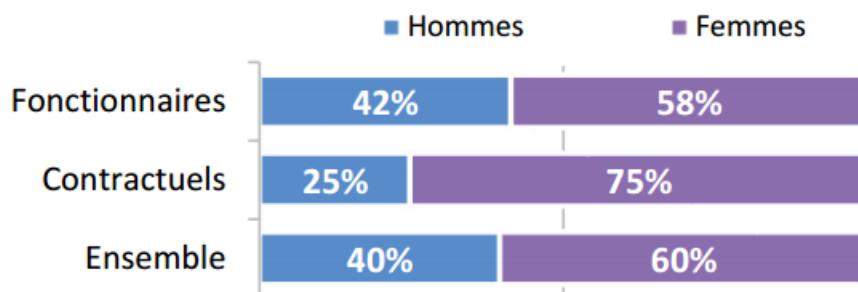
La communauté d'agglomération Sud Sainte Baume (CASSB) est un établissement public à coopération intercommunale à fiscalité propre dans le département du Var. Son territoire comprend 9 communes et 66 148 habitants.

La CASSB exerce 21 compétences au service des habitants dont notamment :

- Le développement économique,
- L'aménagement de l'espace,
- La promotion du tourisme,
- L'équilibre social de l'habitat,
- La politique de la ville,
- La gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations,
- L'accueil des gents du voyage,
- La collecte, le traitement et la valorisation des déchets,
- L'eau et l'assainissement...

Pour l'exercice de ces compétences, la CASSB est dotée de services supports (finances, ressources humaines, marchés publics) et de services techniques nécessaires à la bonne réalisation des missions de service public.

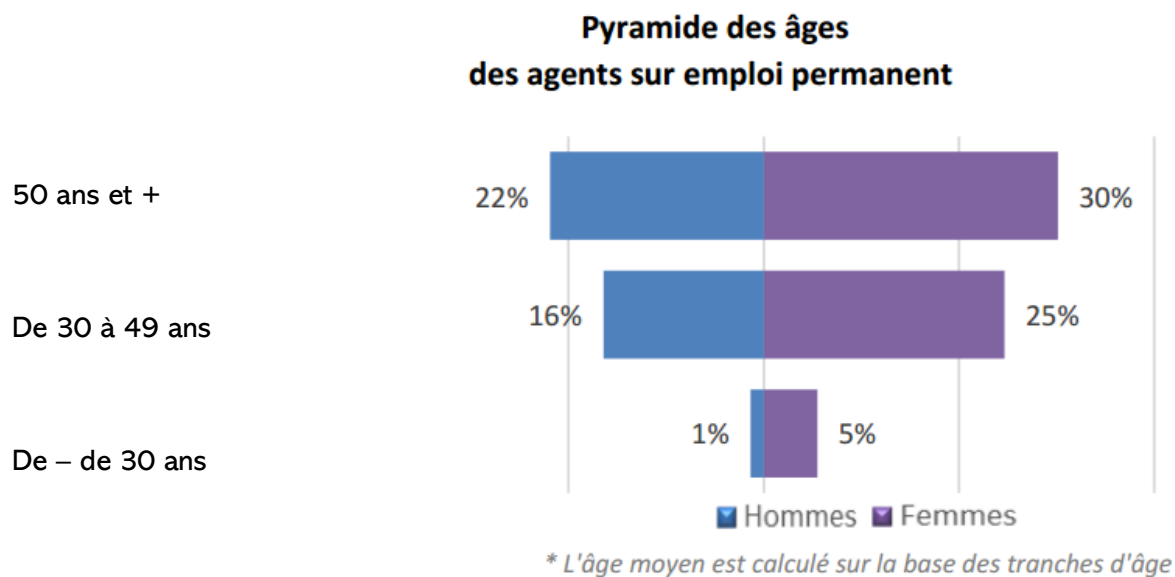
Pour l'année 2024*, la communauté d'agglomération compte environ **80 agents répartis comme suit** :



**Données issues du Rapport Social Unique 2024.*

Le graphique démontre une représentation plus importante des femmes au sein de la CASSB.

Toujours pour l'année 2024, la **pyramide des âges** des agents communautaires est représentée comme suit :



La représentation plus importante des femmes est également apparente sur la pyramide des âges. Elle est plus marquée sur les profils juniors de la communauté d'agglomération.

- ➔ La volonté de la communauté d'agglomération est de rester vigilante au respect des équilibres. Cependant, elle continue d'opérer une politique de recrutement axée sur les compétences plutôt que sur le genre. A ce titre, aucun déséquilibre majeur n'est à constater avec cette politique de recrutement.

Concernant le **volet rémunération**, la répartition entre les hommes et les femmes par catégorie est la suivante :

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	21 254 €	1 578 €	7%	26 806 €	2 823 €	10%	s	s		s	s	
Catégorie B	s	s		s	s		s	s		s	s	
Catégorie C	6 561 €	546 €	8%	3 650 €	294 €	7%	902 €	169 €	16%	s	s	

Il est constaté un écart entre la rémunération des femmes et des hommes de même catégorie. Toutefois, l'écart demeure faible.

- ➔ La communauté d'agglomération compte travailler sur une attribution plus transparente des primes des agents communautaires afin de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de même catégorie. Une étude approfondie sera réalisée pour analyser les causes de ces différences et proposer des pistes d'amélioration concrètes sans remettre en cause l'équilibre des enveloppes budgétaires dédiées.

Mixité sur les postes d'encadrement

La loi du 4 août 2014 prévoit l'obligation de parité (40% de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités et établissements de plus de 80 000 habitants. Ce seuil a été abaissé à 40 000 habitants depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Fin 2024, le poste de DGS était occupé par une femme et un poste de DGA était occupé par un homme.

Le comité de direction comptait 4 femmes et 1 homme.

Il est à noter qu'au sein de la CASSB, les métiers à forte valeur technique au sein de la Direction Générale des Services Techniques, composés majoritairement d'hommes, sont encadrés principalement par des femmes.

Conciliation vie professionnelle & vie personnelle

La communauté d'agglomération Sud Sainte Baume a souhaité instaurer un **système de comptabilisation du temps de travail** afin de permettre aux agents communautaires de bénéficier d'une plus grande souplesse dans l'organisation de leur vie professionnelle et personnelle.

En effet, les agents peuvent cumuler jusqu'à 10 heures sur le compteur et les récupérer dans la limite des plages horaires fixes, soit de 09h30 à 11h00 et de 14h30 à 16h00.

Ce dispositif permet, occasionnellement, d'arriver plus tard et/ou de partir plus tôt, sous réserve des nécessités de service.

Le **télétravail** a également été mis en place pour les emplois compatibles avec ce type d'organisation. Les demandes concernent majoritairement des agents dont le temps de travail domicile/travail est important. L'étendue du territoire de la communauté d'agglomération ainsi que son positionnement contribuent à cet éloignement.

En 2024, la part des agents qui exercent du télétravail était la suivante :

- 3 hommes
- 23 femmes

Chaque année, un bilan relatif à la mise en œuvre du télétravail est présenté en Comité Social Territorial aux représentants du personnels et aux élus membres.

Le temps partiel est peu demandé par les agents de la communauté d'agglomération. Pour l'année 2024, seulement 2 agents exercent leurs fonctions à temps partiels.

Les deux agents sont des femmes et les temps partiels sont accordés de plein droit.

Politique d'avancement, de promotion et de nomination

Pour mémoire, la loi de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation pour toutes les collectivités territoriales et les établissements publics de définir leurs Lignes Directrices de Gestion (LDG) depuis le 1^{er} janvier 2021.

Les LDG recouvrent deux volets et visent à :

- Déterminer la stratégie pluriannuelle des ressources humaines notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences,
- Fixer les orientations générales en matière de promotion (avancement de grade et promotion interne) et de valorisation des parcours.

Les LDG du centre de gestion du Var s'appliquent pour la procédure de promotion interne.

Concernant les avancements de grade, un travail de refonte sera lancé en 2025 pour être effectif en 2026. Il sera inscrit dans les LDG 2026-2032 de la CASSB en cours de rédaction.

Le plan d'actions 2025-2027

AXE 1 : RECRUTER ET REMUNERER SANS DISCRIMINER

Afin de permettre un égal accès de tous à l'emploi, la CASSB souhaite poursuivre sa **politique de recrutement non discriminante**, opérée essentiellement sur les compétences et non le genre.

La sélection des candidats à l'embauche s'effectue par le biais de grille de critères identiques pour les femmes et les hommes, des questions identiques et des rapports d'entretien sans distinction du genre.

- La CASSB s'engage à tout mettre en œuvre pour neutraliser le genre pour les intitulés des postes pour leur publicité, dans l'annuaire et sur l'organigramme.

La CASSB souhaite assurer une **égalité et une transparence quant à la rémunération à l'embauche**, quel que soit le sexe, à compétence et expériences équivalentes.

- La CASSB s'engage à tout mettre en œuvre pour déterminer lors du recrutement d'un agent à un poste vacant, le niveau de régime indemnitaire afférent à ce poste au moment de la diffusion de l'offre.

AXE 2 : FAIRE PROGRESSER CHACUN ET CHACUNE

Actions	Indicateur de suivi
Faire bénéficier tout nouvel agent d'informations sur les modes d'évaluation dans la fonction publique territoriale lors de son arrivée dans la communauté d'agglomération	Nombre de rendez-vous RH sur l'évolution professionnelle
Garantir, à compétences égales, une politique de promotion d'avancement et de nomination (inscription de la notion comme critère dans les LDG)	Nombre de femmes et d'hommes proposés par an
Communiquer sur l'offre de formation sans distinction	Nombre d'agents formés par sexe
Communiquer sur les concours et les préparations aux concours sans distinction	Nombre d'agents ayant suivi une préparation par sexe et par catégorie

Accompagner les demandes de reconversions professionnelles	Nombre de CPF octroyés et de rdv RH dédiés à la reconversion professionnelle
Mise en place de mesure de mentorat	Nombre de mentorat par sexe

AXE 3 : CONCILIER LES TEMPS DE VIE

La CASSB a déjà largement développé les dispositifs permettant de mieux concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle (comptabilisation du temps de travail, aménagement des horaires, télétravail...).

Toutefois, il est possible de faire évoluer certaines pratiques :

- ➔ La CASSB s'engage à être attentive à la condition des femmes enceintes. Il pourra notamment être proposées des mesures comme la non-prise en compte des absences pour maternité dans le calcul du CIA ou la possibilité d'un jour de télétravail supplémentaire pour les femmes enceintes. Un groupe de travail sera constitué avec des agents femmes et hommes, encadrants et non encadrants pour proposer des pistes d'amélioration à l'autorité territoriale.
- ➔ La CASSB s'engage à promouvoir le partage des responsabilités familiales en informant mieux les agents sur les droits liés à la prise de congés familiaux tant par le père que par la mère.

AXE 4 : PROTEGER TOUS LES AGENTS

Conformément au décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, les employeurs publics doivent mettre en place ce dispositif.

- ➔ La CASSB s'engage à proposer des actions concrètes pour sensibiliser et prévenir les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Il pourra s'agir de séminaire de cadres, de diffusion de plaquettes informatives ou bien de la mise en place de groupes de travail.
- ➔ A ce titre, à compter du 1^{er} janvier 2026, la CASSB va conventionner avec le Centre de Gestion du Var pour la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.