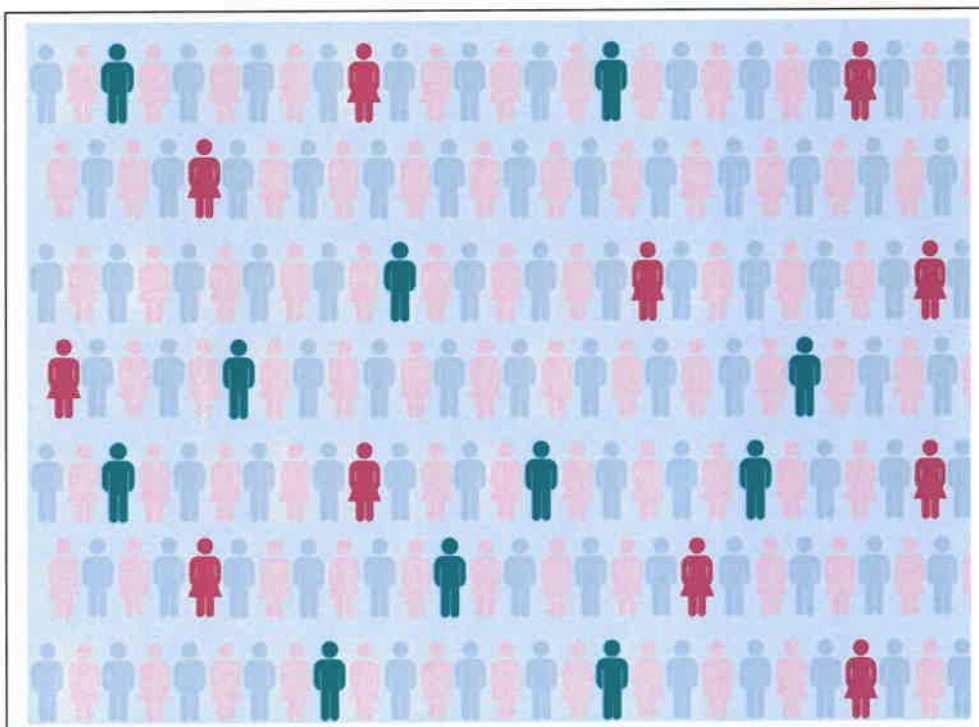


Rapport en matière d'égalité professionnelle hommes femmes et plan d'action triennal 2024 / 2026

Bilan du plan d'action 2021-2023



Conformément au code général de la fonction publique et notamment ses articles L. 132-1 à 132-11 ; L.135-6 ; L. 325-17 et L. 325-18, à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment ses articles 80 à 86, à la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, au décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle, à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et suite au bilan des actions menées dans le plan triennal pour l'égalité professionnelle 2021 - 2023, à l'analyse du rapport social unique de 2022, le plan d'action de la Ville et du CCAS a été actualisé pour 3 ans, de 2024 à 2026.

Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés et précise, pour chacun des domaines, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

Le comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Cette consultation permet à l'autorité territoriale, le cas échéant, de réviser le plan d'action.

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Une communication est déployée auprès de l'ensemble des agents afin de favoriser l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.

Le plan d'action est accessible via extranet :

<https://extranet.ville-draguignan.fr/diversite-et-egalite-professionnelle/>

Le premier plan d'action relatif à l'égalité professionnelle a été établi en 2019 pour une mise en œuvre au 1^{er} janvier 2020, il est actualisé tous les trois ans.

Le présent plan d'action, établi pour les années 2024, 2025 et 2026, a été élaboré à partir du bilan du plan d'action 2021/2023, de l'édition 2023 du rapport annuel du gouvernement sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique (article L. 132-11 du code général de la fonction publique), des échanges avec les services de la Ville et du CCAS, avec le réseau des assistants de prévention, avec les membres des instances représentatives du Comité Social Territorial et de la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail, les membres de la cellule de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel, moral et des agissements sexistes et les membres du comité de direction.

Il fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du 30 janvier 2024 et à l'assemblée délibérante le 7 février 2024.

Sommaire

- I. Propos introductifs Page 3**
- II. Photographie comparative en matière d'égalité entre les femmes et les hommesPage 3**
1. Répartition femmes-hommes globale
 2. Répartition femmes-hommes par filière, catégorie et responsabilité du poste des agents titulaires
 3. Répartition femmes-hommes par âge
 4. Répartition femmes-hommes temps partiel et congé parental
 5. Répartition promotion interne/avancement de grades 2022 et 2023
 6. Rémunération
- III. Bilan du plan d'action 2021 / 2023 Page 10**
- Axe 1** : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2** : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3** : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4** : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- IV. Plan d'action 2024 / 2026 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes Page 17**
- Axe 1** : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Axe 2** : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3** : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4** : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

I. Propos introductifs

La recherche de plus d'égalité entre les femmes et les hommes est un projet qui s'inscrit dans la durée et interroge tous les domaines d'intervention de la collectivité, tant dans les politiques RH que dans chacune des politiques publiques portées.

Le rapport annuel du gouvernement en matière d'égalité professionnelle réaffirme, dans son édition 2023, 5 axes essentiels pour promouvoir l'égalité professionnelle :

- Favoriser le bien-être au travail pour tou.te.s les agent.e.s ;
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- Mettre en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- Moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité ;
- Respecter les obligations légales et réglementaires.

II. Photographie comparative en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

1. Répartition femmes-hommes globale :

En 2022, la Ville compte 625 agents sur un emploi permanent dont 63% de femmes parmi les 449 titulaires, taux identique à celui de 2020 et 72 % de femmes contractuelles (pourcentage également identique aux données 2020).

Le CCAS compte 100 agents sur un emploi permanent, 69 fonctionnaires (dont 80% de femmes) et 31 contractuels (dont 74% de femmes).

Les femmes restent largement majoritaires. Le taux de féminisation des titulaires au sein de la Ville est légèrement supérieur à celui du national : 61 % des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes, contre 46 % dans le secteur privé. (Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Édition 2023)





2. Répartition femmes-hommes par filière, catégorie et responsabilité du poste des agents titulaires :

La répartition des femmes et des hommes par filière ne connaît pas de changement significatif par rapport à 2020, hormis la filière police municipale qui recrute une femme au sein de ses effectifs chaque année depuis 2019 : 1 seule femme en 2019, 2 en 2020, 3 en 2021 et 4 en 2022.

La filière technique reste majoritaire pour la Ville, compte tenu de ses missions, avec une répartition femmes-hommes très équilibrée.

Comme dans toutes les collectivités territoriales, le taux de féminisation est très important dans les filières médico-sociale, sociale et administrative, composantes essentielles du CCAS, en lien avec ses missions qui explique le taux de 78% de femmes, titulaires et contractuels réunis.

2022	 Ville de Dragnignan			 CCAS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
FILIERE ADMINISTRATIVE	19	106	125	3	21	24
CATÉGORIE A	5	11	16	1	3	4
CATÉGORIE B	1	22	23	0	2	2
CATÉGORIE C	13	73	86	2	16	18
FILIERE TECHNIQUE	109	107	216	7	4	11
CATÉGORIE A	3	1	4	0	0	0
CATÉGORIE B	21	1	22	0	0	0
CATÉGORIE C	85	105	190	7	4	11
FILIERE CULTURELLE	0	5	5	0	0	0
CATÉGORIE A	0	0	0	0	0	0
CATÉGORIE B	0	2	2	0	0	0
CATÉGORIE C	0	3	3	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	3	3	0	0	0
CATÉGORIE B	0	3	3	0	0	0
CATÉGORIE C	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	27	27	1	22	23
CATÉGORIE A	0	7	7	0	1	1
CATÉGORIE B	0	20	20	0	0	0
CATÉGORIE C	0	0	0	1	21	22
FILIERE MEDICO-SOCIALE	2	10	12	1	8	9
CATÉGORIE A	1	2	3	1	1	2
CATÉGORIE B	1	8	9	0	7	7
FILIERE POLICE MUNICIPALE	25	4	29	0	0	0
CATÉGORIE A	0	0	0	0	0	0
CATÉGORIE B	3	1	4	0	0	0
CATÉGORIE C	22	3	25	0	0	0
FILIERE ANIMATION	10	22	33	2	0	2
CATÉGORIE B	4	7	11	0	0	0
CATÉGORIE C	7	14	21	2	0	2
TOTAL	165	284	449	14	55	69

On note un équilibre femmes-hommes sur les postes de direction et les postes de responsables services : 25 femmes / 25 hommes à la Ville, données relativement stables par rapport à 2019.

Pas de changement pour les emplois fonctionnels.

7 femmes et 5 hommes sur les postes de direction et les postes de responsables au CCAS.

Concernant les postes de catégorie A à la Ville : les hommes représentent 5.5% de l'effectif masculin en catégorie A, les femmes 7.5% de l'effectif féminin.

Au CCAS, elles sont plus nombreuses en catégorie A mais proportionnellement, les hommes représentent 14% de l'effectif masculin et les femmes 9% de l'effectif féminin.

3. Répartition femmes-hommes par âge

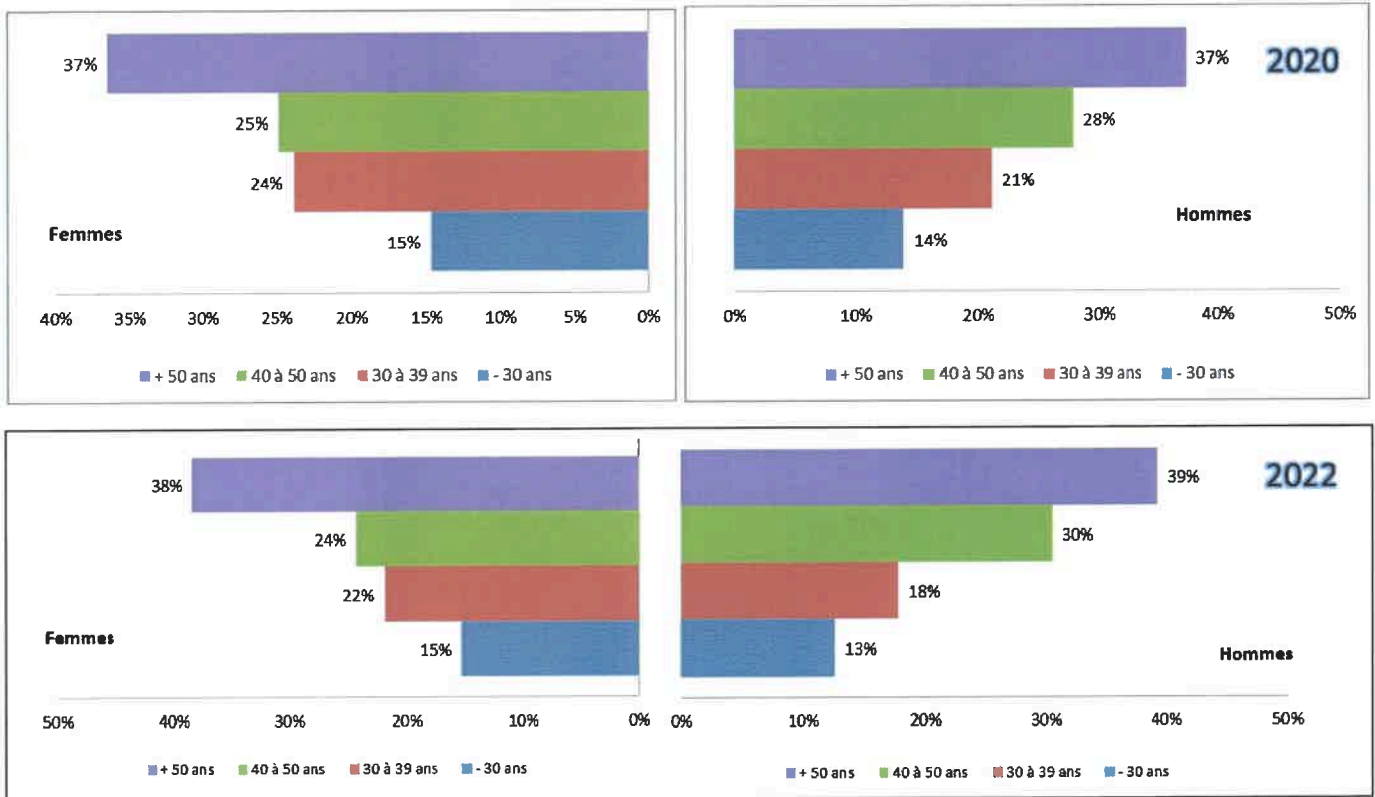
La pyramide des âges est très stable depuis 2019 lorsque l'ensemble des agents occupant un emploi permanent est considéré.

Au niveau national, le poids des agents âgés de 50 ans et plus dans la fonction publique s'est accru en 2019 et ces derniers représentent désormais 34,9 % des agents publics. La pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée dans la fonction publique territoriale où plus de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus. La FPT apparaît comme l'organisation professionnelle avec la moyenne d'âge la plus élevée. En plus du vieillissement de la population d'agents, les départs à la retraite des fonctionnaires se font de plus en plus tardivement.

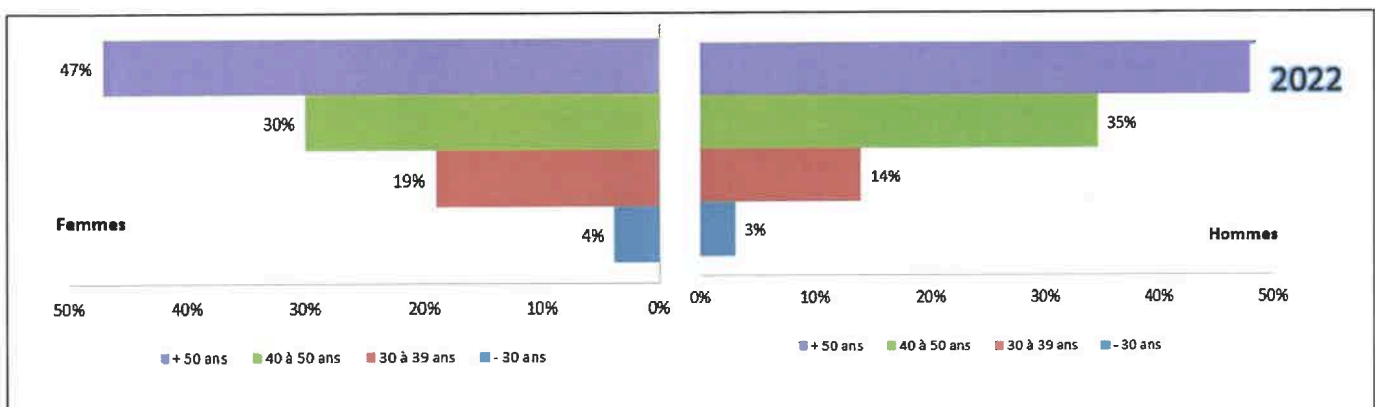
Dans ce contexte, 50% des collectivités déclarent envisager de recruter alors qu'elles n'étaient que 17% en 2015 (Baromètre HoRHizons). Le site emploi-territorial.fr, qui recense la quasi-totalité des besoins, affiche en moyenne 25 000 postes à pouvoir et 30 % de ces offres concernent des postes de catégorie A.

Avec un chômage faible, une évolution démographique favorable aux plus jeunes entrant sur le marché de l'emploi et une situation de quasi plein emploi chez les cadres, nous sommes depuis plusieurs années sur un marché « de candidats » où le rapport de force est inversé (63% plébiscitent les avantages financiers et 60% les plans de formation et de développement de carrière).

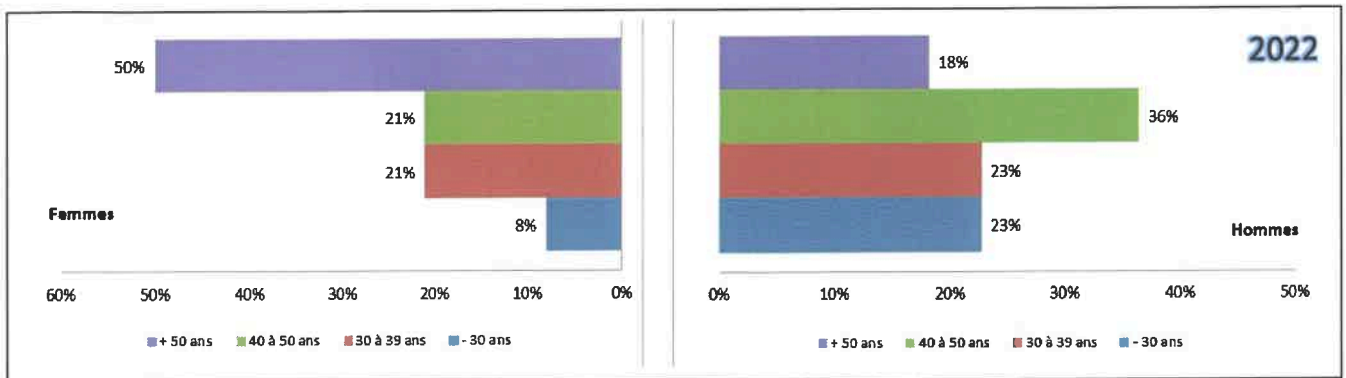
Pyramide des âges des services de la Ville : comparatif 2020 et 2022



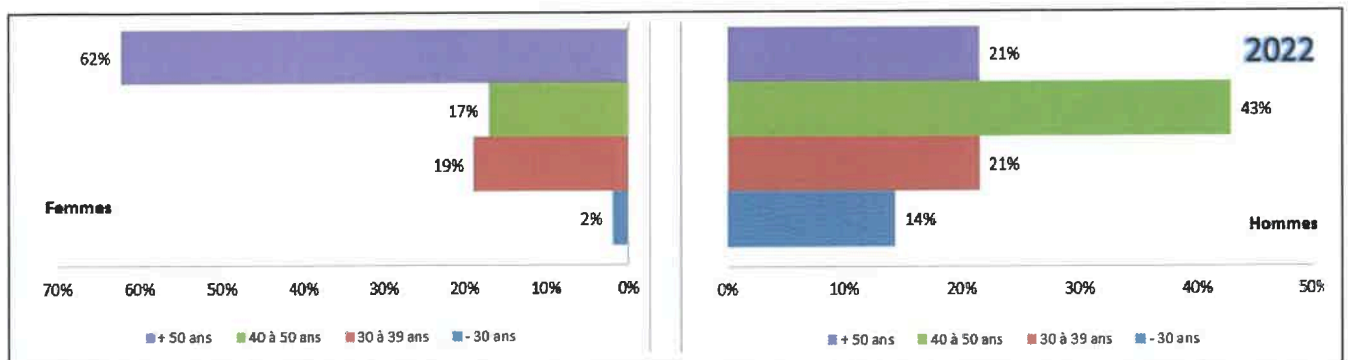
Le zoom sur les seuls fonctionnaires accentue le vieillissement :



Ensemble des agents sur un emploi permanent :



Seulement les agents titulaires :



4. Répartition femmes-hommes temps partiel et congé parental

Les temps partiels sont toujours majoritairement occupés par des femmes, un seul homme bénéficie de temps partiel à la Ville sur autorisation.

Le taux est stabilisé à 8% à la Ville depuis 2019 (5 temps partiels de droit et 13 sur autorisation) alors qu'il est de 21% au niveau national.

Le fléchissement observé depuis quelques années par rapport au taux national pourrait s'expliquer par la possibilité de réaliser un temps plein hebdomadaire en 4 jours grâce au développement du travail en continu.

Aucun congé parental n'a été pris par un homme à la Ville.

4 femmes en ont bénéficié en 2020 et 1 femme en a bénéficié en 2022.

100% des pères ont pris leur congé paternité en 2023 à la Ville.

Une agente à temps partiel au CCAS sur autorisation et 5 agentes de droit.

Aucun homme ne bénéficie de temps partiel au CCAS.

Pas de congé parental en 2022. Pas de situation de paternité au CCAS.

5. Répartition promotion interne/avancement de grades 2022 et 2023

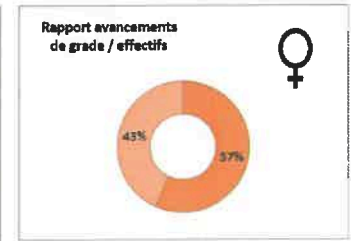
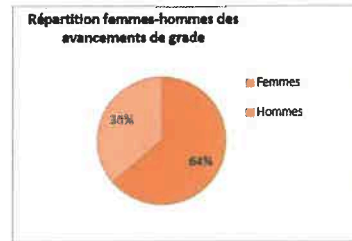
Les avancements de grade, Ville et CCAS confondus, ont été plus équilibrés entre les hommes et les femmes en 2022 (57% pour les femmes et 58% pour les hommes par rapport aux effectifs, alors qu'en 2020 il était également de 58% pour les femmes et de 62% pour les hommes).

Un déséquilibre s'observe de nouveau en 2023 (57% pour les femmes et 64% pour les hommes).

Contrairement à 2020 où il n'y avait que peu de possibilités de promotions internes, en lien avec les réussites aux concours et recrutements, les promotions internes ouvraient davantage de possibilités depuis et ont concerné 2 femmes et 1 homme en 2022 et en 2023 6 femmes et 4 hommes.

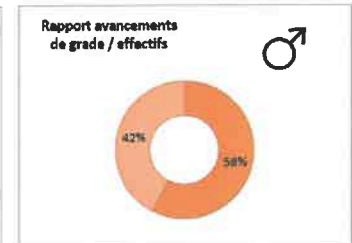
Avancements de grade 2022

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	3	3	100%	2	0	0%
cat B	11	1	9%	4	1	0%
cat C	44	40	91%	28	24	86%
Ensemble	58	44	76%	34	25	74%



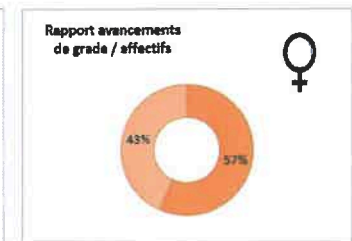
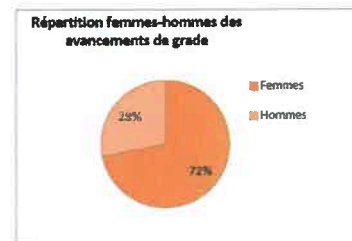
Promotions interne 2022

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	39	1	3%	23	0	0%
cat B	72	0	0%	81	1	1%
cat C	37	1	3%	16	0	0%
Ensemble	58	2	3%	34	1	3%



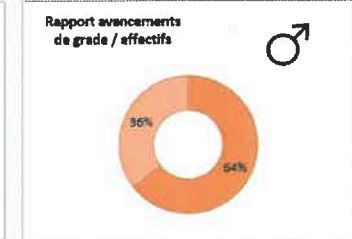
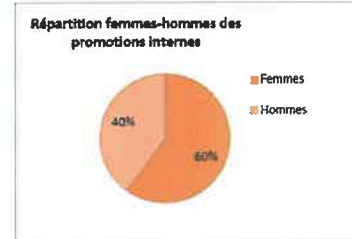
Avancements de grade 2023

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	2	2	100%	2	0	0%
cat B	10	3	30%	0	0	0%
cat C	42	36	86%	27	15	59%
Ensemble	54	41	76%	29	16	55%



Promotions Interne 2023

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	34	2	6%	23	0	0%
cat B	78	0	0%	77	2	3%
cat C	46	4	9%	15	2	13%
Ensemble	54	6	11%	29	4	14%





6. Rémunération

En 2020, concernant les titulaires, les femmes percevaient 60% des rémunérations totales brutes à la Ville contre 40% pour les hommes (302 femmes, 170 hommes, soit un taux de féminisation de 64%).

En 2022, le taux de féminisation des titulaires a baissé légèrement (284 femmes, 165 hommes, soit un taux de féminisation de 63%), les femmes perçoivent également 60% des rémunérations totales brutes, soit un écart de traitement H/F en défaveur des femmes légèrement diminué.

La revalorisation du régime indemnitaire a contribué à réduire l'écart, estompé par un départ à la retraite plus important chez les femmes cette même année (départs de 11 femmes et de 8 hommes). D'autre part, les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes à la Ville et il y a plus de femmes à temps partiel et à temps non complet, ce qui impacte leur traitement de base et la prime de fin d'année.

Au CCAS, en 2022, concernant les titulaires, les femmes perçoivent 78% des rémunérations totales brutes contre 22% pour les hommes (55 femmes, 14 hommes soit un taux de féminisation de 80%).

2022		Salaire mensuel moyen Catégorie C	Salaire mensuel moyen Catégorie B	Salaire mensuel moyen Catégorie A	Salaire mensuel moyen 3 catégories
	Femmes	1633	2150	2711	1787
	Hommes	1902	2503	4111	2129
	Femmes	1822	2086	2622	1946
	Hommes	1890	0	3452	2123
National	Femmes	1734	2218	2949	1945
	Hommes	1944	2658	3499	2126

Alors qu'au CCAS le régime indemnitaire est plus favorable aux femmes titulaires en catégorie A (39% des hommes perçoivent 33% du régime indemnitaire), il est légèrement plus favorable aux hommes titulaires en catégorie C (22% des hommes perçoivent 23% du régime indemnitaire - pas d'homme en catégorie B), à la Ville, la part des primes et indemnités reste plus favorable aux hommes, quelle que soit la catégorie, malgré les revalorisations entreprises courant 2022.

Les hommes de catégories C, qui représentent 38% de la catégorie, perçoivent 44% du régime indemnitaire dévolu aux titulaires de catégorie C.

L'IFSE des agents de catégorie C occupant un logement de fonction, concédé par nécessité absolue de service, n'est plus divisée par 2.

Alors que les hommes représentent le tiers des effectifs des agents de la catégorie B (30 hommes et 62 femmes), ils perçoivent la moitié du régime indemnitaire consacré aux agents de catégorie B. Le plan de revalorisation du régime indemnitaire des catégories B a été réalisé courant 2023 atténuant cette iniquité et sera plus significatif en année pleine soit en 2024.

Enfin, pour la catégorie A (9 hommes et 21 femmes), les hommes représentent 30% des effectifs de la catégorie et bénéficient de 33% du régime indemnitaire dédié aux catégories A.

Le travail de revalorisation est programmé courant 2024.

Le travail de revalorisation du régime indemnitaire entrepris en 2022 à la Ville a permis d'atténuer l'écart H/F observé en 2021 : les hommes représentaient 35% des effectifs de la catégorie C, ils percevaient 43% du régime indemnitaire des catégories C.

En 2022, comme indiqué plus haut, les hommes représentaient 38% des effectifs de la catégorie C, ils percevaient 44% du régime indemnitaire des catégories C.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, la revalorisation du régime indemnitaire poursuit également l'objectif d'une politique indemnitaire égalitaire en adaptant les salaires au niveau d'expertise et d'investissement. Ainsi, la revalorisation du régime indemnitaire a également concerné les hommes notamment en matière de sujétion (travaux en hauteur, exposition aux produits toxiques et travaux insalubres), laissant stable la répartition du régime indemnitaire entre les hommes et les femmes en 2023 : les hommes représentent 39% des effectifs de la catégorie C, ils perçoivent 45% du régime indemnitaire des catégories C.

III. Bilan du plan d'action 2021 / 2023

Axe 1 : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif 1 : affiner la cotation des postes grâce à la mise en œuvre du RIFSEEP pour déterminer le niveau de responsabilité, de sujétion et le degré d'expertise, sur 3 ans.

Indicateurs :

- Nombre d'agents bénéficiant d'une revalorisation
- Comparatif régime indemnitaire annuel

La grille de cotation du RIFSEEP a été affinée au fil de son utilisation pour déterminer une progressivité mettant en valeur l'expertise et l'expérience à partir du groupe de fonctions. 4 sujétions particulières ont été définies au regard de l'exposition des postes et des contraintes particulières, reconnaissant notamment les missions insalubres, celles d'assistant de prévention et d'accompagnement des agents en situation de handicap.

Pour la Ville, l'effort de revalorisation du régime indemnitaire des catégories C, réalisé en 2022, a concerné 195 femmes et 49 hommes pour un montant de 78 000 euros soit 142 500 euros en année pleine.

L'effort de revalorisation du régime indemnitaire des catégories B réalisé en 2023, a concerné 37 femmes et 16 hommes pour un montant de 75 000 euros en année pleine.

Il a été présenté en préparation budgétaire pour 2024 puis voté en budget primitif une revalorisation du régime indemnitaire d'un montant de 60 000 euros.

Pour le CCAS, la revalorisation du régime indemnitaire est budgétée en 2024 pour l'ensemble des catégories A, B et C pour un budget de 40 000 euros.

Objectif 2 : mettre en œuvre les lignes de direction, adoptées en 2020, pour favoriser la promotion en appréciant la valeur professionnelle et prenant en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Document présenté à tous les responsables de service qui l'ont porté à la connaissance de tous les agents (accusé de lecture), affiché sur chaque lieu de travail et en ligne sur extranet <https://extranet.ville-draguignan.fr/lignes-directrices-de-gestion/>

- Nombre de situations signalées par les organisations syndicales : une situation concernant le CCAS : un agent ayant réussi un concours territorial revendique sa nomination au sein de l'établissement. Il a été rappelé que la réussite au concours n'octroie pas d'accès automatique à un nouveau poste, n'exige pas une nomination de l'autorité territoriale et ne vaut pas inscription sur le tableau d'avancement, contrairement à la réussite à un examen professionnel.



- Nombre de recours reçus après la campagne de promotion : aucun

- Nombre d'agents auxquels les critères des LDG ont été appliqués :

En 2022 et 2023, les avancements de grade ont respecté le cadre fixé par les lignes directrices de gestion, privilégiant la manière de servir : investissement-motivation (en lien avec le compte-rendu d'évaluation), reconnaissant l'expérience acquise et la valeur professionnelle, prenant en compte les efforts de formation et de préparation aux concours, examens et privilégiant l'obtention d'un examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé.

Concernant la promotion interne, la recherche d'adéquation grade / fléchage du poste ont permis de promouvoir en 2022 et en 2023 les agents dont l'ancienneté dans le grade et dans l'emploi était également significative, toujours associé à une évaluation très favorable de la manière de servir.

La préparation aux concours et examens soutenue par la Ville et le CCAS par les inscriptions à la formation du CNFPT (aucun agent contractuel de catégorie A, ni B), l'utilisation du CPF ou encore l'organisation de jurys blancs préparatoires aux oraux, ont conduit en 2022 pour la Ville à un taux de réussite aux concours croissant :

		2022				2023			
		Toutes catégories	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Toutes catégories	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
 Ville de Draguignan	Ensemble	7	2	3	2	1		1	
	Hommes	0	0	0	0	0		0	
	Femmes	7	2	3	2	1		1	
 CCAS Centre communal d'action sociale	Ensemble	21	4	7	10	9	2	7	0
	Hommes	4	2	1	1	2	0	2	0
	Femmes	17	2	6	9	7	2	5	0

Tous les agents ont pu être nommés à la Ville compte tenu de l'adéquation du poste occupé avec le poste vacant. Tous les agents ayant réussi un concours dans le cadre d'emplois du poste occupé ont été nommés au CCAS.

Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif 1 : favoriser la mixité des métiers en luttant contre les stéréotypes

Depuis 2018, chaque appel à candidatures est automatiquement ouvert aux hommes et aux femmes. Les ports de charges (en kg) et les matériels disponibles sont spécifiés, les avis de recrutement sont neutres.

Les hommes et les femmes sont reçus en tenant compte des qualifications et compétences.

Quels que soient les efforts réalisés dès l'appel à candidatures, lors des pré-sélections et des commissions de recrutement, les hommes sont surreprésentés dans les métiers pénibles physiquement ou encore les métiers de l'informatique tandis qu'un seul candidat a postulé dans le domaine de la petite enfance et des écoles.

Le nombre de femmes postulant à la police municipale s'est largement développé, conjointement à nos recrutements. 3 policières évoluent vers un poste de responsable, 2 ont réussi le concours de catégorie B en 2023 et ont pu être nommées en janvier 2024.

Objectif 2 : accompagner les parcours et favoriser l'égalité professionnelle

Concernant les mobilités, la gestion de l'inaptitude et de l'usure professionnelle, en 2022 :
à la Ville :

- 2 bilans de parcours professionnel (BPP) ont été réalisés pour deux femmes, un BPP permettant le déploiement d'un plan de formation individualisé pour les archives en vue d'une reconversion en prévision d'un prochain départ à la retraite et un BPP orientant l'agent vers des missions administratives, aucun poste ne s'est libéré depuis correspondant aux attentes, les immersions sont alors organisées,
- 33 immersions ont été accompagnées dans le cadre d'une demande de l'agent, pour 20 femmes (2 agentes ont réalisé 2 immersions) et 11 hommes,
- permettant 26 changements de service :
 - pour 18 femmes : 5 changements de service au sein de la même filière, 10 reconversions professionnelles vers la filière administrative et 3 repositionnements pour raison de santé avec changement de filière,
 - pour 8 hommes : 3 changements de service au sein de la même filière, 1 recrutement de la Ville vers le CCAS sur un poste à responsabilité et 1 repositionnement pour raison de santé sans changement de filière.

Concernant les mobilités, la gestion de l'inaptitude et de l'usure professionnelle, en 2022 :
au CCAS :

- 1 BPP pour une femme a été réalisé ouvrant de nouvelles perspectives en matière de formation et de déploiement des missions au sein du poste occupé,
- 4 immersions ont été accompagnées dans le cadre d'une demande de l'agent, pour 2 femmes et 2 hommes,
- permettant 3 changements de service :
 - pour 2 femmes : 1 par voie de mutation vers la Ville et 1 par repositionnement pour raison de santé avec changement de filière,
 - pour 1 homme : 1 changement de service avec changement de filière.

Concernant les mobilités, la gestion de l'inaptitude et de l'usure professionnelle, en 2023 :
à la Ville :

- 4 BPP ont été réalisés, un BPP permettant le changement filière vers un poste à responsabilité, 2 BPP permettant de conforter le projet professionnel de changement, se soldant par 2 départs par voie de mutation, 1 BPP confortant également le besoin de changement, pas de poste vacant à ce jour,
- 28 immersions ont été accompagnées dans le cadre d'une demande de l'agent dont 1 pour découvrir les missions du CCAS sans demande de mobilité, pour 18 femmes et 10 hommes,
- permettant 3 évolutions vers un poste de responsable de service pour 1 femme et 2 hommes,
- permettant 20 changements de service :
 - pour 14 femmes : 7 changements de service au sein de la même filière, 6 reconversions professionnelles vers la filière administrative et 1 repositionnement pour raison de santé avec changement de filière,
 - pour 6 hommes : 5 changements de service au sein de la même filière et 1 mise à disposition à DPVa.

Concernant les mobilités, la gestion de l'inaptitude et de l'usure
au CCAS :

- 1 bilan de parcours professionnel confortant le besoin de changement, une évolution des missions au sein du service pourrait satisfaire ce besoin avant d'envisager un départ par voie de mutation,
- pas de mobilité en 2023,
- un accueil en immersion pour accompagner un agent Ville à la découverte des missions du CCAS, une immersion d'un agent vers la Ville.

Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif 1 : adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Le passage au cycle de 37 heures et la semaine en 4 jours

Poursuivant l'objectif d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle tout en établissant l'organisation en fonction des besoins de service public, le rythme de 37 heures hebdomadaires, ouvrant droit à 12 jours d'ARTT, est accepté à compter de 2022, à titre expérimental pour une année, sous réserve de la demande de l'agent·e et du bon fonctionnement du service.

Les principes du service public (continuité, mutabilité notamment) sont préservés : cette souplesse n'est évidemment pas applicable à tous les types de métiers.

Le temps de repas est de 45 minutes au minimum. Il n'est pas intégré au temps de travail, sauf si l'agent conserve la responsabilité de son poste pendant le temps de repas (travail dit posté ou continu), le temps de travail est alors réalisé en présence continue, le temps de pause méridien de 30 minutes est compris dans le temps de travail.

Réduire l'amplitude de la pause méridienne par le travail continu permet aux agent·es d'augmenter la durée de travail journalière sans nécessairement augmenter son amplitude, poursuivant le double objectif de conciliation vie privée/vie professionnelle et ouverture des services au public sur le temps méridien.

En 2023, seule une dizaine d'agents travaillent à leur demande sur un rythme de 36 heures et cinq agents travaillent sur 36 heures à la demande de leur service à la Ville. Le service d'accueil et de surveillance du Musée des Beaux-Arts fonctionne sur 35 heures hebdomadaires.

Le rythme de 37 heures est largement majoritaire : 380 agents à la Ville et 32 agents au CCAS (57 agents de l'EHPAD travaillent au rythme de 36 heures).

Le service personnel des écoles est annualisé et réalise leurs heures en 4 jours.

Le service enfance est annualisé selon les périodes scolaires et de vacances.

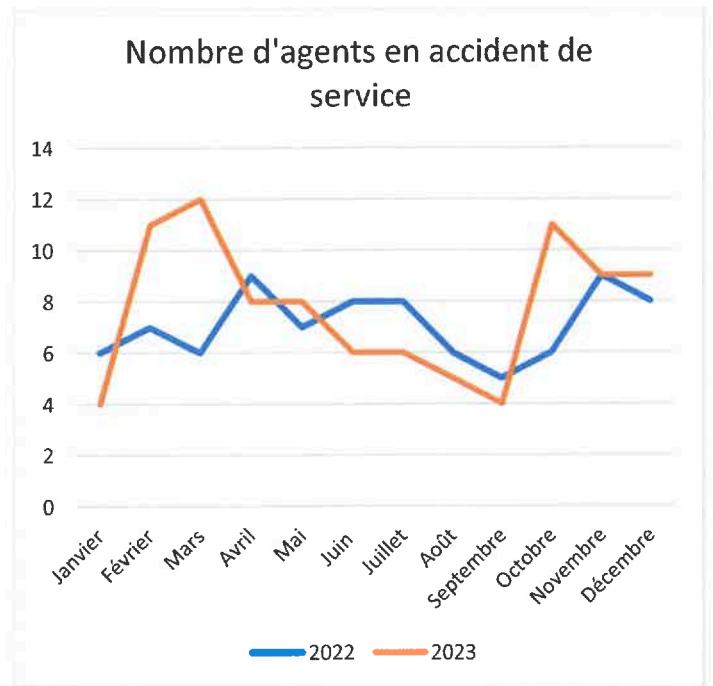
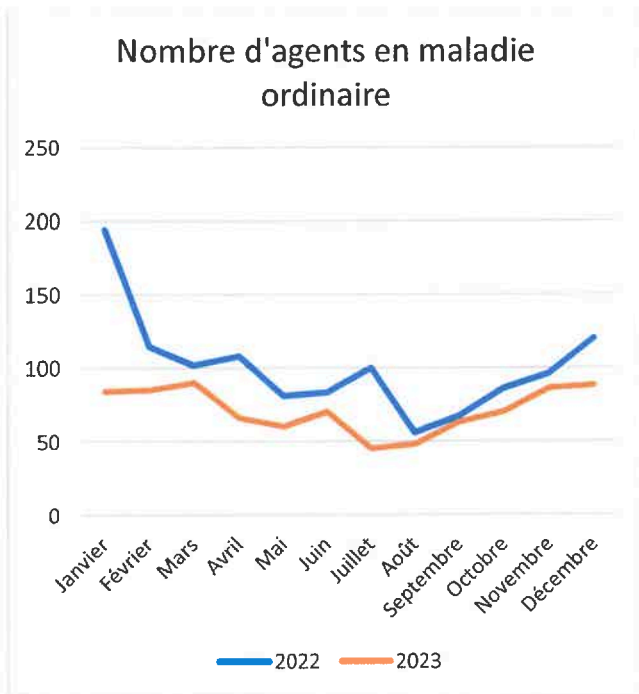
Le service de la police municipale est annualisé sur un cycle de petite et grande semaines (hormis les agents administratifs).

Le rythme de 4 jours est adopté et apprécié au sein des services administratifs, devenu un élément d'attractivité pour la collectivité.

Pour les services ne permettant pas ce fonctionnement, le rythme est de 4 jours et demi avec une coupure méridienne, il est majeur sur les services techniques.

En matière d'absence depuis ce changement de rythme et de cycle, le nombre d'agents en maladie ordinaire a baissé comparativement à 2022, quelle que soit la période de l'année observée.

Le nombre d'agents en accident de service varie entre 2022 et 2023 en 2023 en moyenne.

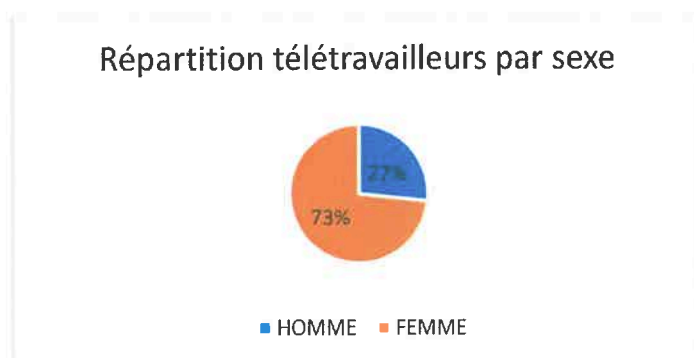


Objectif 2 : généralisation du télétravail

L'expérimentation du télétravail a été menée sur deux années (5 agents en 2018, 11 en 2019) et a permis la mise en œuvre du dispositif en janvier 2020 : un jour de télétravail régulier est octroyé à l'agent volontaire selon la compatibilité avec les tâches réalisées (missions télétravaillables définies dans le protocole de la collectivité). Le matériel nécessaire, un téléphone portable ainsi qu'un ordinateur portable, est fourni par la collectivité.

33 agents ont bénéficié de ce dispositif en 2020 (5 hommes et 28 femmes), reconduit en 2021 pour atteindre jusqu'à 83 conventions en 2022 (télétravail régulier et occasionnel).

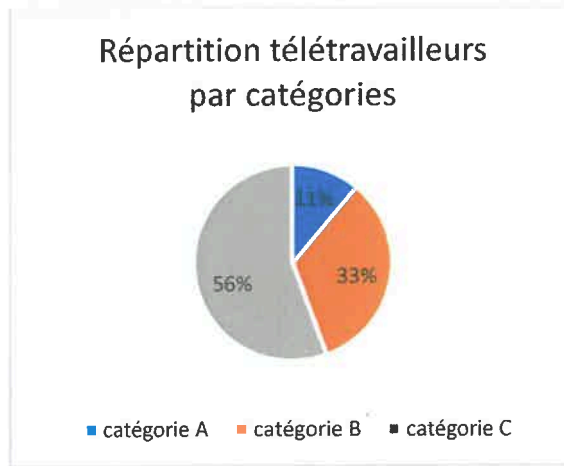
Au fil des années, le télétravail régulier s'est progressivement installé, il concerne 44 agents de façon régulière (12 hommes et 33 femmes) à la Ville et 1 agente au CCAS en 2023.



Sur les 44 agents, 38 agents bénéficient d'un télétravail sur une journée fixe alors que 7 agents bénéficient du télétravail de façon flottante, selon les besoins et l'activité du service.



4 agents bénéficient d'un télétravail pour raison de santé à la Ville, le nombre varie entre 2 et 3 jours selon la pathologie de l'agent après avis du médecin du travail. Le télétravail reste exclusif de l'arrêt maladie : l'agent en situation de travail doit être apte à exercer les tâches qui lui sont confiées. L'ensemble des catégories d'emplois est représenté par les agents ayant recours au télétravail. La catégorie C est la plus fortement représentée comptant 25 agents, 15 agents de catégorie B et 5 agents de catégorie A.



Chaque pôle ou direction compte des télétravailleurs ce qui met en valeur l'engagement des managers à veiller au bien être des agents et surtout de leur permettre de pouvoir concilier la balance entre vie privée et vie professionnelle. Le télétravail devient un mode d'organisation, il contribue à l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT) des agents en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration et en réduisant le stress et le coût des trajets. Il a été progressivement encouragé pour faire face à la crise, pour limiter le présentisme et protéger les agents. L'accent sur le volontariat et la réversibilité de ce dispositif reste majeur.

Objetif 3 : développer les animations de la pause méridienne

Permettre aux agents d'accéder gratuitement à des activités sportives, ludiques, culturelles, de détente, sur un temps personnel propice. Une animation de la pause méridienne est proposée gratuitement aux agent-es qui ne travaillent pas sur le temps méridien. Grâce à la mise à disposition de talents des agent-es de différents services, la collectivité propose des activités sportives : HITT, renforcement musculaire, Futsal, self-défense, et des activités réflexives ou de détente : sensibilisation au reïki et bols chantants.

Sensibilisation Reiki

Animation individualisée pour rééquilibrer la circulation des énergies par contact très léger

Le Reiki est une méthode qui associe relaxation et méditation permettant de retrouver bien-être, calme et sérénité

Il facilite la réduction du stress et de l'anxiété favorise le lâcher prise et permet de diminuer les tensions

Chaque lundi de 12h15 à 12h45
La période d'inscription se fait pour 2 séances.

En séance individuelle de 30 min. avec Chantal D4bul le lundi 24 octobre

Lieu d'Accueil Enfant Parent - Minire Papillon - 7 rue de Trains
04 94 85 07 85

animations PAUSE MÉRIDIENNE

TEMPS DE RENFORCEMENT MUSCULAIRE avec Aurere le jeudi

TEMPS DE HIIT (High Intensity Interval Training) avec Maxime le mardi

À PARTIR DE DÉBUT OCTOBRE SALLE DI GIOVANNI
12h15 > 13h hors périodes de vacances scolaires.

Préscriptions auprès d'Aurere & Maxime :
aurere.genshille-draguignan.fr
maxime.lataur@ville-draguignan.fr

PROJET DE FORMATION Self defense

Le maître de Deshayes conduit un projet de formation pour son personnel afin qu'il puisse se protéger en cas d'agressions physiques dans leurs fonctions, aussi bien sur leur lieu de travail que sur leur trajet (télétravail, programme ci-dessous).

À l'instar de nombreux professionnels, les agents de Mairie, plus particulièrement ceux qui reçoivent du public, sont exposés dans le cadre de leur travail, notamment d'accueil, aux risques d'agressions, d'attaques en tout genre.

La formation est répartie en 4 demi-journées. Quatre cours d'apprentissage de gestes techniques de base d'2h aux agents (volontaires) qui reçoivent du public, dans le respect du bon fonctionnement de leurs services.

MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Les cours se dérouleront, les mardis de 17h à 19h à la salle des Cordeliers à l'Hôtel de Ville sous la conduite de Esc. Coustou, Professeur Judo-ju Jitsu et 1er DDM de Karaté et 9 DDM de KRO/MAG.
- Une décharge de responsabilité sera remplie par les participants (en annexe accompagnée d'un certificat médical) et leur sera obligatoirement à effectuer les quatre modules.

PROGRAMME DES 4 MODULES

Gf1e, cours de poling échauffant et saïte	Mercure cours de longue distance course distance	Défense au sol et contre un mur	Formation des 3 modules repris
<ul style="list-style-type: none"> 20 min. de briefing/échauffement; Savoir réagir en cas d'agressions physiques sur un individu ou un coup de poing; Analyse des différentes agressions possibles, rue, lieu de travail, rue courante dans un espace ouvert ou restreint; 10 min. de débriefing. 	<ul style="list-style-type: none"> 20 min. de briefing/échauffement; Savoir réagir en cas d'agressions physiques dans un cadre "Hitt"; Les principes et concepts de base à connaître contre un agresseur arme d'une arme blanche; Comment prendre la fuite après avoir été mordu ou poignardé; 10 min. de débriefing. 	<ul style="list-style-type: none"> 20 min. de briefing/échauffement; Diffuse à la suite des agressions techniques de base, multiples menaces et démas; 10 min. de débriefing. 	<ul style="list-style-type: none"> 20 min. de briefing/échauffement; Diffuse à la suite des agressions multiples menaces et démas; 10 min. de débriefing.

Ville de Deshayes



Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif 1 : création et mise en œuvre d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations

La réflexion sur la création de la cellule a été engagée avec les membres du CHSCT et les assistants de prévention en 2019, à partir d'une formation en intra inscrite au plan d'action de l'égalité professionnelle. L'action de formation a été renouvelée en 2021 intégrant Maggie KOLODIEGE, psychologue et Sébastien GUILLEN, cadre de santé, qui reçoivent et examinent les signalements. Marie-Laure JOURDET, responsable santé et Christophe NERVI, chargé d'inspection en santé et sécurité, composent la cellule de pré-enquête.

La cellule de signalement peut être saisie par tout agent Ville et CCAS qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et des agissements sexistes, ainsi que par les agents témoins des actes concernés.

Grâce au déploiement des actions en faveur de la prévention, le sujet de lutte contre les violences sexuelles et sexistes sur les lieux de travail commence à être identifié.

Un dépliant et une série d'affiches illustrant les différents thèmes et reprenant les 25 critères de discrimination ont été conçues par le service de communication de la Ville et seront en ligne sur extranet, onglet « sécurité et santé » : <https://www.ville-draguignan.fr/securite-et-sante/sante-au-travail>





A partir des éléments recueillis par la cellule de signalement et de pré-enquête, la commission de traitement émet les préconisations et suites à donner au regard de la qualification établie (discrimination, inégalité de traitement, conflit relationnel ou toute autre situation). Les leviers administratifs (enquête administrative), juridiques (protection fonctionnelle), organisationnels, disciplinaires adéquats seront mis en œuvre pour que l'Autorité Territoriale puisse faire cesser les agissements.

A ce jour, aucune situation n'a nécessité le déploiement de la commission de traitement.

La cellule a été saisie en 2022 pour une situation traitée parallèlement par la direction des ressources humaines. La victime a été accompagnée, l'auteur sanctionné par le conseil de discipline.

Les agents interpellent davantage les membres de la cellule en informel pour des situations ponctuelles pour définir par exemple le harcèlement, l'injustice ou dénouer un conflit, sans nécessité d'intervention d'un autre interlocuteur.

Pas d'interpellation de la cellule en 2023.

Objectif 2 : formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements

Il s'agit de formations destinées aux agents pour combattre les préjugés sexistes, les comportements de harcèlement moral et sexuel, à la discrimination et à la violence.

L'objectif est de déconstruire les stéréotypes, d'informer les agents sur les voies de recours existantes, de savoir repérer les différentes formes de violences et agir, d'acquérir les compétences nécessaires à l'identification, la qualification et l'orientation des situations de violences rencontrées ainsi qu'à l'écoute et l'accompagnement des agentes et agents victimes.

La sensibilisation permet de présenter les membres de la cellule de signalement et de traitement de la Ville et du CCAS, son fonctionnement.



Indicateurs :

- nombre d'agents formés : 105 agents Ville formés en 2023 soit 474 agents Ville formés depuis 2021, 38 agents formés au CCAS.

La formation devient ainsi obligatoire constituant des groupes plus difficilement mobilisables.

Objectif 3 : Développer une démarche éducative égalitaire au sein de la collectivité à destination des jeunes publics par la formation des agents de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse sur les relations garçons filles.

Prendre conscience des inégalités sexuées, mesurer le poids et le rôle de la production des inégalités, s'approprier les enjeux d'une éducation égalitaire filles-garçons, pour la collectivité, les enfants et les parents.

Les projets de formation ont été recentrés sur la prévention des violences sexistes et sexuelles. Tous les agents du service enfance et personnel des écoles ont ainsi pu être formés lors de la journée pédagogique de 2023.

Démarche éducative reportée au plan d'action 2024 / 2026.

IV. Plan d'action 2024 / 2026 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe 1 : évaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Objectif 1 : finaliser la revalorisation du régime indemnitaire en travaillant sur les catégories A, tout en déployant la mise en œuvre de la grille pour toutes les catégories.

Indicateurs :

- Nombre d'agents de catégorie A bénéficiant d'une revalorisation
- Comparatif régime indemnitaire annuel

Objectif 2 : diminuer l'écart de rémunération entre les Hommes et les Femmes en poursuivant la revalorisation du régime indemnitaire à partir de la progressivité de la grille RIFSEEP en lien avec la cotation des fiches de poste et les évaluations professionnelles

Indicateurs :

- Nombre d'agents bénéficiant d'une revalorisation
- Comparatif régime indemnitaire annuel

Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Objectif 1 : développer les bilans de parcours professionnels (BPP) sous format collectif, pour accompagner de façon dynamique la démarche de mobilité, de reconversion et de prévention de l'usure professionnelle, tout en accompagnant de façon individuelle le reclassement.

Indicateurs :

- Nombre de BPP réalisés chaque année en individuel et en collectif, éclairé du plan d'action développé
- Nombre de demandes de mobilité et suites apportées
- Nombre de changements de service, de reconversions et de reclassement

Objectif 2 : Ré impulser la désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes et s'engager dans la labellisation Égalité professionnelle et diversité

Indicateur :

- Nombre d'agents intéressés, travail en réseau développé par un.e coordonateur.trice

Objectif 3 : favoriser l'égal accès aux cadres d'emplois dès l'apprentissage

Bilan des apprentissages :

En 2022, à la Ville, 6 femmes et 5 hommes ont été en situation d'apprentissage, les hommes au sein du service des espaces verts, du cimetière, du service transition numérique et à la direction de la communication, les femmes au sein de la petite enfance, de la direction des ressources humaines et de la direction de la communication.

1 femme en contrat d'apprentissage au sein du CCAS.

En 2023, 7 femmes et 5 hommes ont été en situation d'apprentissage, les hommes au sein des services transition numérique, communication, cimetières et espaces verts, les femmes au service petite enfance, à la direction des ressources humaines et de la communication.

1 femme en contrat d'apprentissage au sein du CCAS.

8 maîtres d'apprentissage sont des femmes sur les 12 maîtres d'apprentissage au sein des 2 collectivités.

En 2023, 4 apprentis ont été recrutés à la Ville dans l'emploi pour lequel ils ont été formés : 1 homme au sein des espaces verts, 3 femmes au sein des crèches et 1 femme titularisée à la direction de la communication.

Indicateurs :

- appliquer la procédure de recrutement aux commissions de sélection des apprentis pour les diplômes genrés : CAP Accueillant Educatif Petite Enfance, CAP Paysagiste, Diplôme informatique

Axe 3 : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Objectif 1 : adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail

Co-construction d'une charte simplifiant les règles applicables dans la collectivité dans le cadre du principe général des obligations de service : annualisation du temps de travail, horaires variables, la semaine en 4 jours alliée à une journée de télétravail, droit à la déconnexion...

Indicateurs :

- questionnaire auprès des agents et des responsables de service,
- gestion annuelle de la planification des jours de repos
- suivi de l'absentéisme

Objectif 2 : stabilisation du télétravail

Indicateurs :

- nombre de télétravailleurs (reconduction de la convention, nouveaux télétravailleurs),
questionnaire aux agents et aux responsables de service
- analyse du télétravail pour raison de santé

Objectif 3 : évolution des animations de la pause méridienne

Permettre aux agents d'accéder gratuitement à des activités sportives, ludiques, culturelles, de détente, sur un temps personnel propice.

Indicateurs :

- nombre de participants par activité
- nouvelles activités

Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Objectif 1 : évolution du dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Indicateurs :

- Statistiques des signalements
- Répertoire des suites données
- Bilan annuel présenté au CST via le RSU, puis dans le plan d'action

Objectif 2 : formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements, formation continue initiée suite à la sensibilisation

Informers les agents sur les voies de recours existantes, présenter les membres de la cellule de signalement et de traitement, son fonctionnement

Indicateurs :

- Nombre d'agents formés en initial

Objectif 3 : célébrer le 8 mars et le 25 novembre, journée internationale d'élimination des violences faites aux femmes dans le cadre de la semaine de l'égalité professionnelle

Indicateurs :

- actions menées lors de ces 2 journées au niveau politique et auprès des agents