



## **PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

#### **2025/2027**

**La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique** consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle et renforce les engagements et les obligations des employeurs publics.

Conformément aux directives réglementaires, ce plan est élaboré afin :

- D'évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- De garantir leur égal accès au corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- De favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- De prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

**Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 précise les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.**

Aussi, ce plan d'actions définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines figurant ci-dessus. Il précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre et les indicateurs de suivi.

Le plan d'actions est élaboré sur la base de données issues de **l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du dernier rapport social unique**.

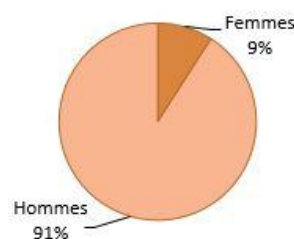
# I / Indicateurs graphiques égalité femmes - hommes du SMPBA

## 1 Part des femmes et des hommes par filières

### Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	2	4	6
filière technique	0	16	16
TOTAL	2	20	22

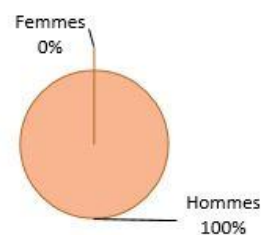
### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



### Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	0	1	1
filière technique	0	2	2
TOTAL	0	3	3

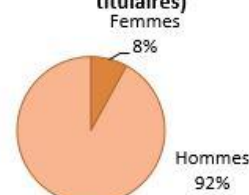
### Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



### Titulaires et non-titulaires emplois permanents

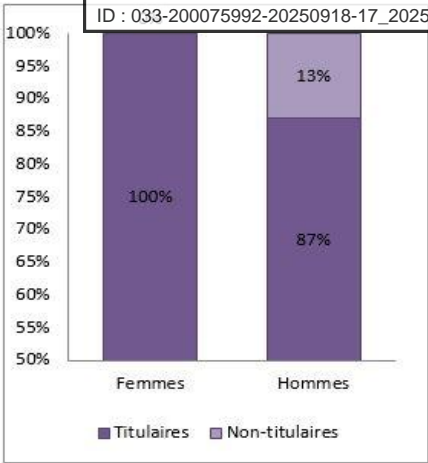
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	2	5	7	29%	71%
technique	0	18	18	0%	100%
TOTAL	2	23	25	8%	92%

### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)

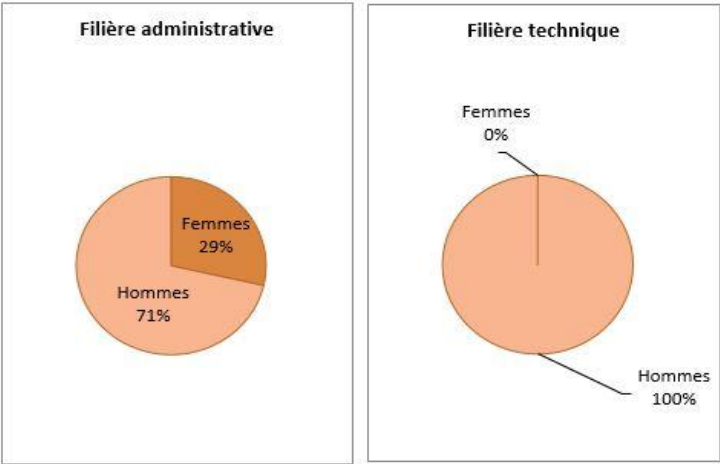
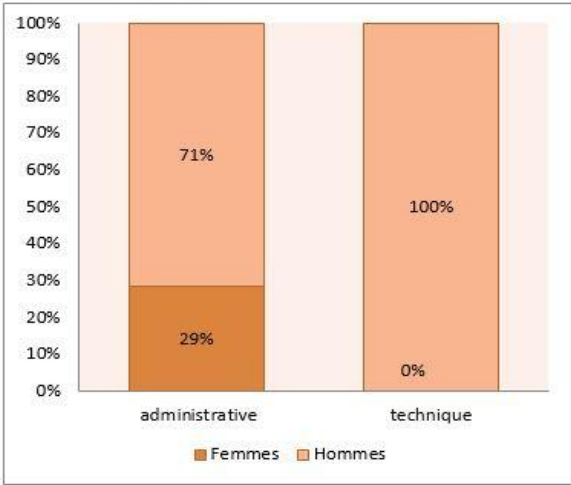


Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	100%	87%	9%	91%
Non-titulaires	0%	13%	0%	100%

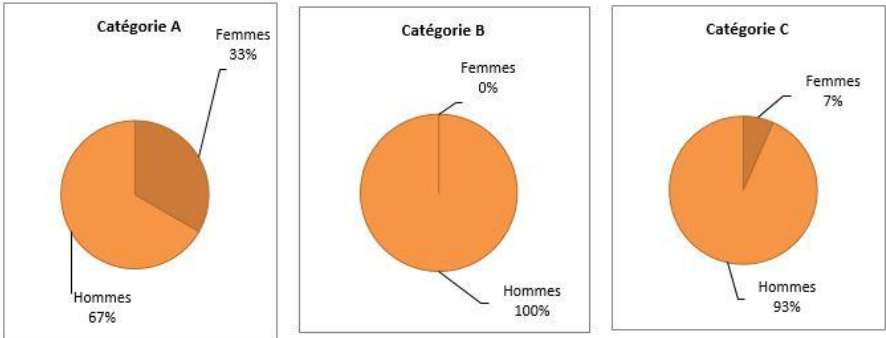


Répartition par filières



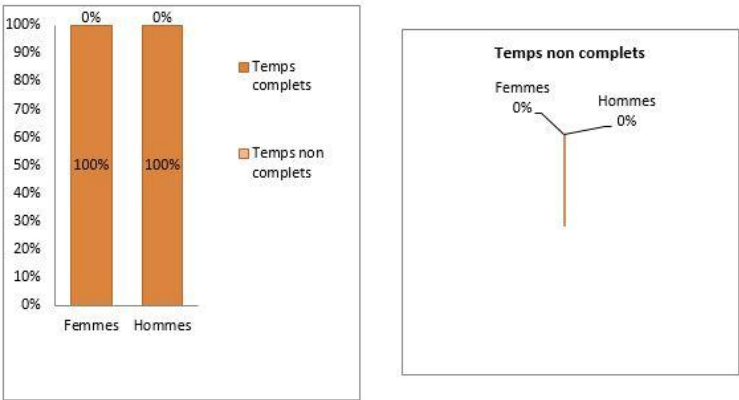
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	1	2
cat B	0	7
cat C	1	14



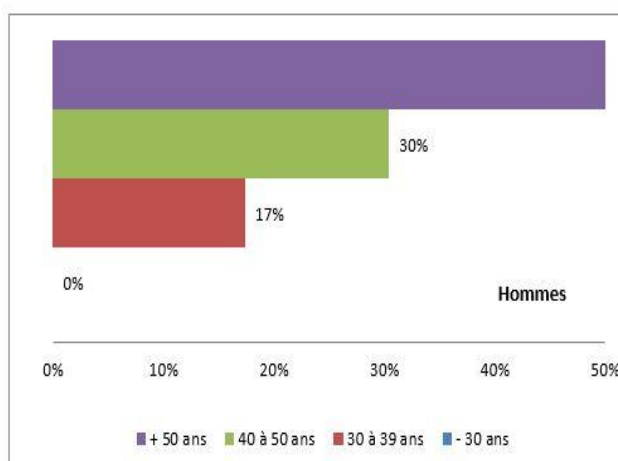
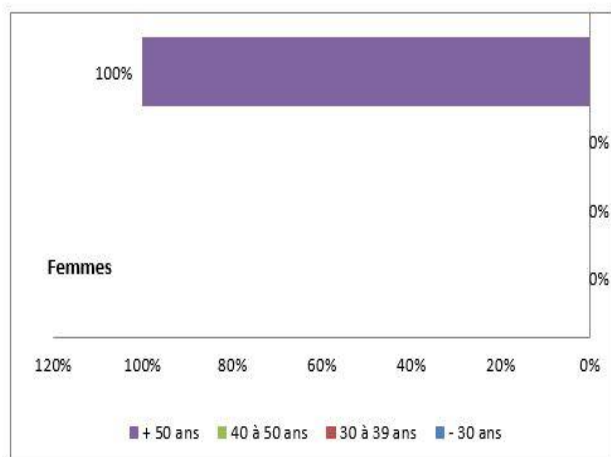
Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	2	23	100%	100%
Temps non complets	0	0	0%	0%
Total	2	23	100%	100%



## 2 Pyramide des âges

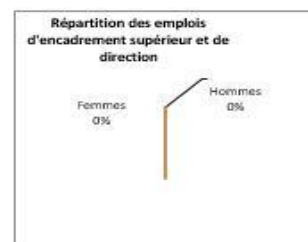
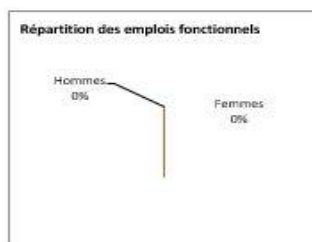
	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	2	100%	12	52%
40 à 50 ans	0	0%	7	30%
30 à 39 ans	0	0%	4	17%
- 30 ans	0	0%	0	0%
Total	2	100%	23	100%



## 3 Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

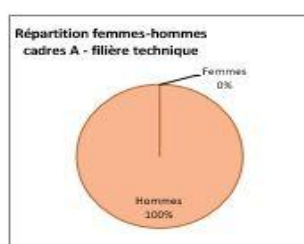
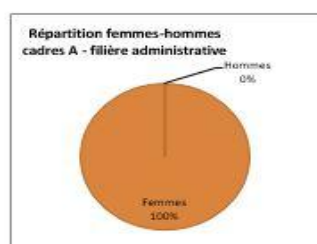
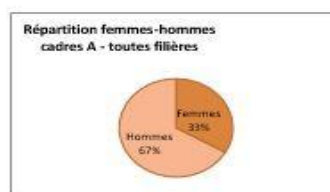
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	0	0
postes de direction	0	1	1
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	0	0	0
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	1	1	2
Total	1	2	3

\* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



### Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	0	1
cadres A filière technique	0	2	2
Total	1	2	3



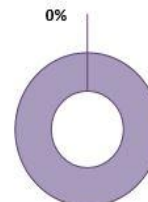
## 4 Répartition des femmes et des hommes sur le

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1	2
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	0	7
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1	14
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	0	0
	Temps complet	2	23
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>23</b>

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes travaillant à temps partiel



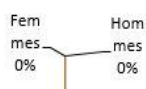
Part des hommes travaillant à temps partiel



### Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

### Congés parentaux



## 5 Avancement de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	0	0	0%	0	0	0%
cat B	0	0	0%	0	0	0%
cat C	0	0	0%	0	0	0%
Ensemble	0	0	0%	0	0	0%

Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Rapport avancements de grade / effectifs

0%



### Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	0	0	0%	0	0	0%
cat B	0	0	0%	0	0	0%
cat C	0	0	0%	0	0	0%
Ensemble	0	0	0%	0	0	0%

Répartition femmes-hommes des promotions internes



Rapport avancements de grade / effectifs

0%



## II / Mise en place du plan d'actions en faveur de l'égalité femmes et hommes du SMPBA

Le constat établi dans le premier plan est toujours d'actualité : la mixité professionnelle au sein du Syndicat Mixte des Ports du Bassin d'Arcachon s'explique par les compétences tournées vers des métiers techniques, occupés principalement par des hommes (les postes administratifs étant pourvus par des femmes et des hommes), la structure employant beaucoup plus d'agents techniques qu'administratifs.

Cette étude a été élaborée sur la base de données issues du dernier rapport social unique. Ces chiffres n'incluent pas les agents Mis à Disposition (2 hommes), les départs (retraite et mutation) de la collectivité de deux adjointes administratives, ainsi qu'une adjointe administrative recrutée temporairement par le biais du service remplacement et renfort du Centre de Gestion de la Gironde.

Le SMPBA souhaite valoriser les actions déjà mises en place sachant qu'un état des lieux a permis d'établir un retour positif de la part des agents (Télétravail afin d'équilibrer les temps de vie professionnel et personnel, charte du temps, Lignes Directrices de Gestion favorisant l'égalité, outils statistiques sur les recrutements, avancements et promotions, primes ainsi que les formations où le SMPBA avait fait le choix d'adhérer au Plan de Formation Mutualisé afin de proposer aux agents une offre élargie de formations sur le territoire et donc proche de leur lieu de domicile et de travail ...) tout en s'engageant encore plus sur des axes permettant la montée en puissance et l'obligation de progresser sur tous les champs de l'égalité femmes – hommes. Les 3 axes majeurs du plan initial permettant de fédérer cette égalité sont naturellement pérennisés, reconduits et renforcés dans le plan 2025 / 2027.

### AXE 1 : Lutter contre les stéréotypes

- Objectifs :
  - Sensibiliser le personnel et lutter contre toute forme de discrimination.
  - Prendre conscience de l'existence de situations stéréotypées dans la pratique professionnelle et s'améliorer.
- Actions renforcées :
  - Inscription d'agent à des formations dédiées sur l'égalité femmes – hommes.
  - Communiquer en interne.
  - Utilisation d'un vocabulaire égalitaire.

### AXE 2 : Promouvoir la mixité

- Objectifs :
  - Déconstruire les stéréotypes sur les métiers féminins et masculins.
  - Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.
  - Continuer à veiller à une rémunération et un déroulement de carrière équilibrés entre femmes et hommes.
- Actions renforcées :
  - Indiquer au féminin et au masculin les titres, grades et fonctions sur les fiches de poste et tous documents supports.
  - Veiller à la mixité et à la sensibilisation des jurys de recrutement.
  - Evaluation annuelle portant sur la rémunération et le déroulement des carrières.

### AXE 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

- Objectifs :
  - Former et sensibiliser le personnel.
  - Apprendre à repérer les personnes en situation de violences et les agissements sexistes.
- Actions renforcées :
  - Sensibiliser le personnel sur la circulaire du 09 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
  - Accompagner par le biais du Pôle Soutien en lien avec le Centre de Gestion (la médecine préventive...) avec un dispositif visant à lutter contre ces actes.

Avis Favorable du Comité Social territorial du : 24 juin 2025

Adoption par le Conseil Syndical du SMPBA le : 18 septembre 2025