



PLAN D' ACTIONS ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2021/2024

La loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. A cet effet, elle transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. **En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.**

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, un plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La durée de ce plan est de trois ans (au maximum) renouvelable. Ce plan doit faire l'objet d'une consultation préalable du Comité Technique (puis CST) et doit être transmis au préfet avant le 1^{er} mars 2021.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès au corps, cadre 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 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 mises en œuvre des plans d'action 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, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

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 bilan social** (puis du rapport social unique).

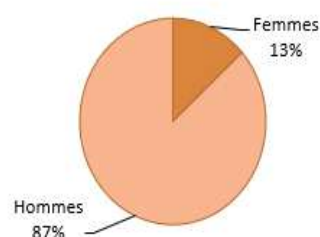
I / Indicateurs graphiques égalité femmes - hommes du SMPBA

1 Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	2	2	4
filière technique	0	11	11
TOTAL	2	13	15

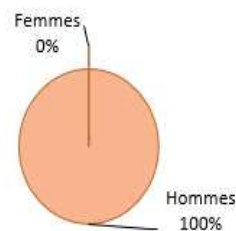
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Non-titulaires emplois permanents

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

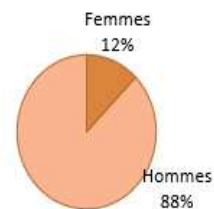
Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

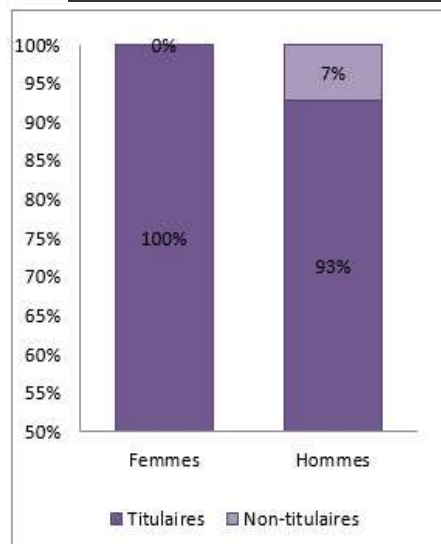
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	2	2	4	50%	50%
technique	0	12	12	0%	100%
TOTAL	2	14	16	13%	88%

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

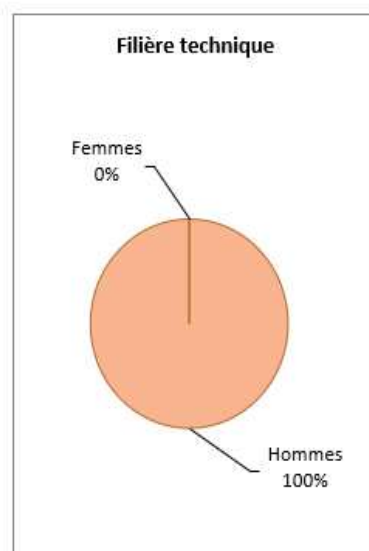
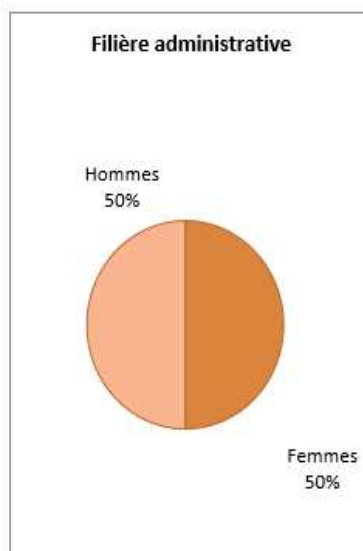
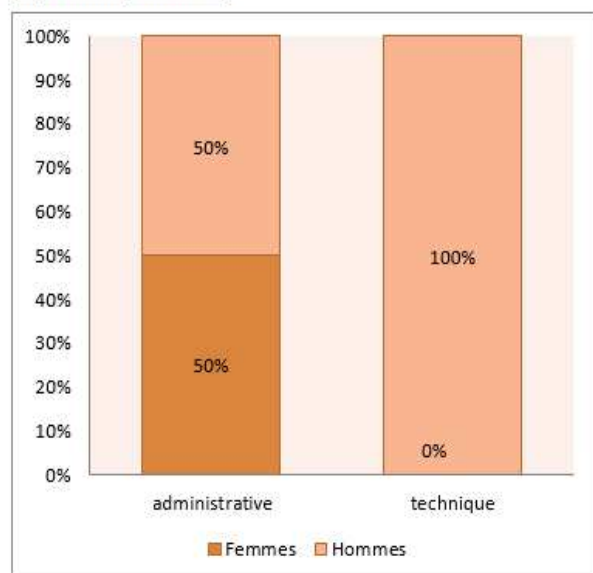


Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	100%	93%	13%	87%
Non-titulaires	0%	7%	0%	100%

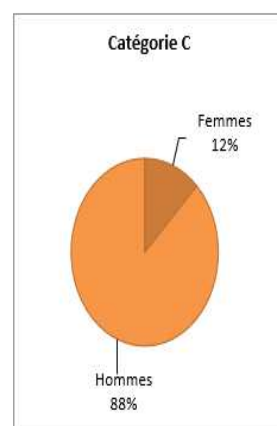
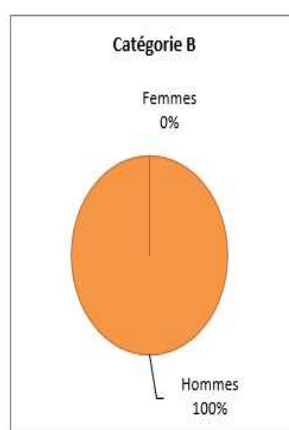
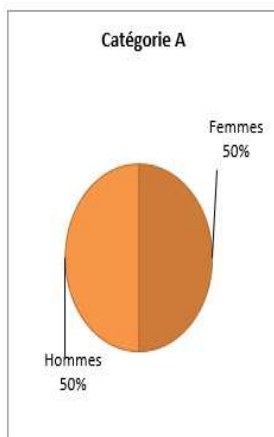


Répartition par filières



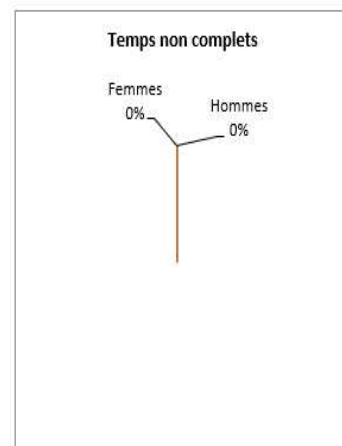
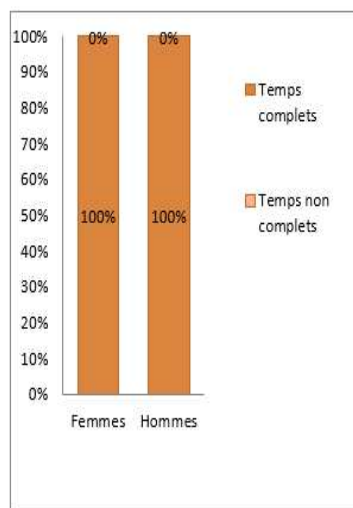
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	1	1
cat B	0	6
cat C	1	7



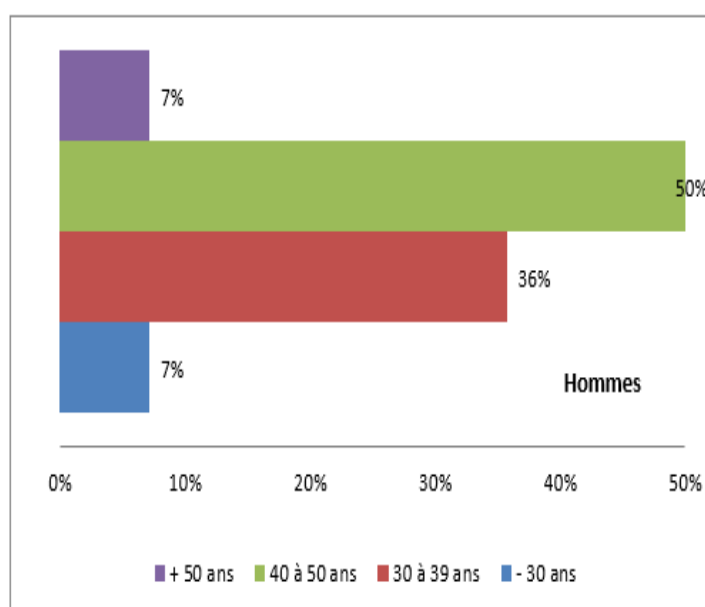
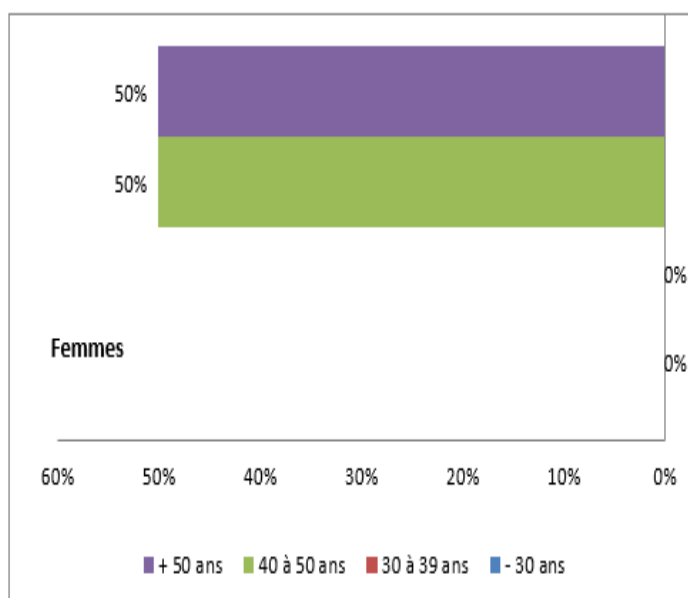
Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	2	14	100%	100%
Temps non complets	0	0	0%	0%
Total	2	14	100%	100%



2 Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	1	50%	1	7%
40 à 50 ans	1	50%	7	50%
30 à 39 ans	0	0%	5	36%
- 30 ans	0	0%	1	7%
Total	2	100%	14	100%

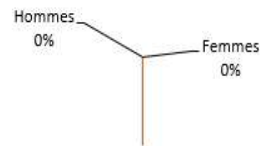


3 Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

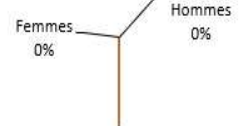
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	0	0
postes de direction	0	1	1
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	0	0	0
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	1	0	1
Total	1	1	2

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

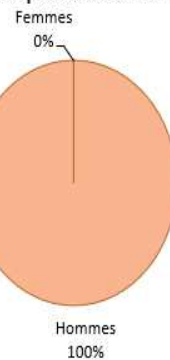
Répartition des emplois fonctionnels



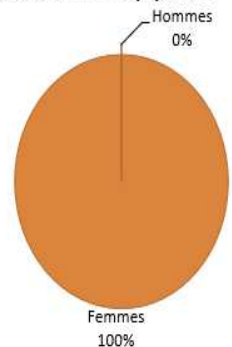
Répartition des emplois d'encadrement supérieur et de direction



Répartition des postes de direction



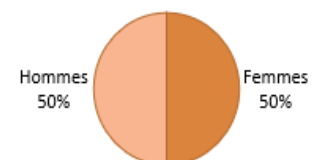
Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



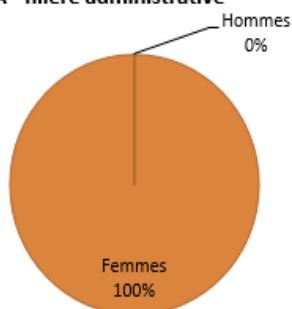
Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

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

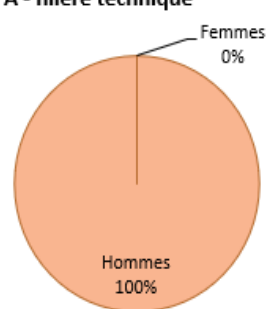
Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



Répartition femmes-hommes cadres A - filière administrative



Répartition femmes-hommes cadres A - filière technique



4 Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1	1
	Total	1	1
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	0	6
	Total	0	6
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1	7
	Total	1	7
Total toutes catégories	Temps partiel	0	0
	Temps complet	2	14
	Total	2	14

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes travaillant à temps partiel

0%



Part des hommes travaillant à temps partiel

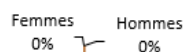
0%



Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

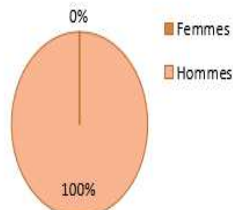
Congés parentaux



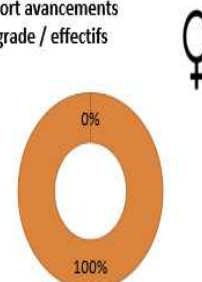
5 Avancement de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	1	0	0%	1	0	0%
cat B	0	0	#DIV/0!	5	2	40%
cat C	1	0	0%	7	0	0%
Ensemble	2	0	0%	13	2	15%

Répartition femmes-hommes des
avancements de grade



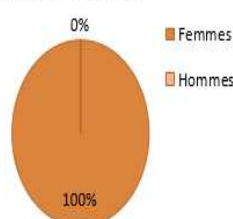
Rapport advancements
de grade / effectifs



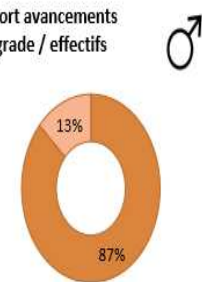
Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	1	1	100%	1	0	0%
cat B	0	0	#DIV/0!	5	0	0%
cat C	1	0	0%	7	0	0%
Ensemble	2	1	50%	13	0	0%

Répartition femmes-hommes des
promotions internes



Rapport advancements
de grade / effectifs



II / Mise en place du plan d'action en faveur de l'égalité femmes - hommes du SMPBA

La mixité professionnelle au sein 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 équitablement par des femmes et des hommes), la structure employant beaucoup plus d'agent techniques qu'administratifs.

Cette étude a été élaborée sur la base de données issues du bilan social 2019. Ces chiffres n'incluent pas les agents Mis à Disposition (3 femmes et 6 hommes).

Le SMPBA souhaite valoriser les actions déjà mises en place (Télétravail afin d'équilibrer des temps de vie professionnelle et personnel, charte du temps, outils statistiques sur les recrutements, les avancements et promotions, les primes ainsi que les formations ...) tout en s'engageant sur des axes permettant la montée en puissance et l'obligation de progresser sur tous les champs de l'égalité femmes – hommes.

AXE 1 : Lutter contre les stéréotypes

- Objectif :
 - Sensibiliser le personnel.
 - Prendre conscience de l'existence de situations stéréotypées dans la pratique professionnelle et s'améliorer.
- Actions :
 - Inscription d'agent à des formations dédiées sur l'égalité femmes – hommes.
 - Utilisation d'un vocabulaire égalitaire.

AXE 2 : Promouvoir la mixité

- Objectifs ;
 - Faire évoluer les représentations dans les secteurs dits féminisés ou masculinisés.
 - Déconstruire les stéréotypes sur les métiers féminins et masculins.
 - Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.
 - Veiller à une rémunération et un déroulement de carrière équilibrés entre femmes et hommes.
- Actions :
 - 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.

AXE 3 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

- Objectifs :
 - Former et sensibiliser le personnel.
 - Apprendre à repérer les personnes en situation de violences.
- Actions :
 - 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 Ressources Humaines / Administration Générale en lien avec le Centre de Gestion (la médecine préventive...)

Avis Favorable du Comité technique du 16 mars 2021

Adoption par le Conseil Syndical du SMPBA le : 07 avril 2021