

Votants : 73

Convocation du Conseil d'Agglomération :
le 05 décembre 2023

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL

Séance du 11 décembre 2023

RESSOURCES HUMAINES - PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 ET ANNEXE RELATIVE À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Titulaires et suppléants présents :

Stéphanie ANTIGNY, Jérôme BALOGE, Annick BAMBERGER, Jeanine BARBOTIN, Fabrice BARREAULT, Daniel BAUDOUIN, Jacques BILLY, Gérard BOBINEAU, Claude BOISSON, François BONNET, Marie-Christelle BOUCHERY, Cédric BOUCHET, Christian BREMAUD, Françoise BURGAUD, Alain CANTEAU, Alain CHAUFFIER, Clément COHEN, Thierry DEVAUTOUR, Jean-Pierre DIGET, Patricia DOUEZ, Romain DUPEYROU, Gérard EPOULET, Emmanuel EXPOSITO, François GIBERT, Anne-Sophie GUICHET, François GUYON, Thibault HEBRARD, Florent JARRIAULT, Nadia JAUZELON, Guillaume JUIN, Gérard LABORDERIE, Anne-Lydie LARRIBAU, Alain LECOINTE, Gérard LEFEVRE, Philippe LEYSSENE, Alain LIAIGRE, Sonia LUSSIEZ, Elisabeth MAILLARD, Sophia MARC, Elmano MARTINS, Philippe MAUFFREY, Dany MICHAUD, Marcel MOINARD, Lucy MOREAU, Aurore NADAL, Frédéric NOURRIGEON, Michel PAILLEY, Richard PAILLOUX, Eric PERSAIS, Franck PORTZ, Claire RICHECOEUR, Corinne RIVET, BONNEAU, Agnès RONDEAU, Jean-François SALANON, Florent SIMMONET, Dominique SIX, Méлина TACHE, Séverine VACHON, Nicolas VIDEAU, Florence VILLES, Valérie VOLLAND, Lydia ZANATTA.

Titulaires absents ayant donné pouvoir :

Yamina BOUDAHMANI à Gérard LEFEVRE, Sophie BOUTRIT à Romain DUPEYROU, Christelle CHASSAGNE à Eric PERSAIS, Olivier D'ARAUJO à Clément COHEN, Cathy Corinne GIRARDIN à François GIBERT, Bastien MARCHIVE à Jérôme BALOGE, Marie-Paule MILLASSEAU à François GUYON, Rose-Marie NIETO à Thibault HEBRARD, Nicolas ROBIN à Florent SIMMONET, Johann SPITZ à Jacques BILLY, Philippe TERRASSIN à Dominique SIX.

Titulaires absents :

Ségolène BARDET, Jean-Michel BEAUDIC, Sophie BROSSARD, Christophe GUINOT, Lucien-Jean LAHOUSSE, Yvonne VACKER.

Titulaires absents excusés :

Noélie FERREIRA, Elsa FORTAGE, Sébastien MATHIEU.

Président de séance : Jérôme BALOGE

Secrétaire de séance : Aurore NADAL

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU NIORTAIS

CONSEIL D'AGGLOMERATION DU LUNDI 11 DÉCEMBRE 2023

RESSOURCES HUMAINES - PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022 ET ANNEXE RELATIVE À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Monsieur **Gérard LABORDERIE**, Vice-Président Délégué, expose,

Après examen par la Conférence des Maires,

Sur proposition du Président,

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L.231-1 à L.232-1 et L.234-4 ;

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.2311-1-2 ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'arrêté du 14 août 2023 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 16 octobre 2023 ;

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a fait évoluer le bilan social jusque-là produit tous les 2 ans par les collectivités en un Rapport Social Unique (RSU) annuel.

1. Le rapport social unique, un outil de suivi de la gestion des ressources humaines.

Le RSU met en évidence des éléments essentiels pour la gestion du personnel de l'EPCI. Véritable outil d'aide à la décision et au pilotage des ressources humaines, il permet à chaque collectivité de disposer d'indicateurs réguliers permettant de mesurer des évolutions dans le temps, de se situer par comparaison à des collectivités de taille similaire et d'évaluer les effets des politiques de gestion des ressources humaines mises en œuvre par la collectivité.

Pour le RSU au titre de l'année 2022, la Communauté d'Agglomération du Niortais (CAN), a utilisé les synthèses proposées en annexe telles que proposées par le Centre de Gestion via la plateforme « données-sociales » à partir des données respectivement fournies. Ces synthèses permettent la présentation des indicateurs par thématiques, effectifs, absentéisme, rémunération, santé sécurité au travail, risques psycho-sociaux, égalité professionnelle.

2. Le rapport social unique, un outil permettant de présenter un bilan de la politique de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci vient remplacer le « Bilan social » qui s'opérait tous les deux ans. Le RSU se substitue aux différents rapports existants au sein des collectivités, et notamment le rapport de situation comparée entre les hommes et les femmes institué par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Par ailleurs, lors de la séance traitant du débat d'orientations budgétaires, l'exécutif communautaire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'EPCI, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ce rapport reprend notamment les données issues du rapport social unique. Une annexe dédiée fait ainsi une synthèse des enjeux internes en matière d'égalité professionnelle (cf. document joint). Outre les éléments chiffrés, la CAN met en œuvre des actions internes en faveur de l'égalité professionnelle et inscrit cette dimension dans différents champs de politiques publiques. Aussi, sur le volet interne, la CAN en tant qu'employeur a mis en œuvre en 2022/2023 des mesures, en coopération avec la Ville de Niort, pour assurer l'égalité professionnelle au sein de ses effectifs, et notamment :

- La déconstruction des stéréotypes de genre dans les métiers de la fonction publique. La DRH s'est ainsi mobilisée en 2022 pour organiser des événements professionnels en lien avec l'égalité professionnelle. Ainsi, lors de la journée des droits des femmes le 8 mars 2023, l'opération « 8 femmes, 8 métiers, 8 histoires », plusieurs récits de parcours professionnels d'agentes de la CAN, de la Ville et du CCAS ont été présentés, avec comme objectifs d'évoquer des thèmes concrets : la prise de responsabilité dans la fonction publique, le sens du service public, les métiers en tension, les métiers méconnus, la mixité des genres dans les métiers, le travail en réseau. Dans une démarche plus générale de marque employeur, cette opération avait pour vocation d'améliorer la connaissance des métiers et des compétences de Niort Agglo, de la Ville et du CCAS, auprès du grand public.
- La mise en œuvre d'une politique de recrutement intégrant les enjeux de l'égalité, avec la formation des recruteurs, une attention portée à la rédaction des offres d'emploi pour prévenir toute discrimination et sur l'organisation d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40% chacun, dans les jurys de recrutement.
- La démarche d'amélioration des conditions de travail des agents communautaires intègre également l'enjeu de l'égalité professionnelle. C'est notamment le cas pour les femmes enceintes avec des dispositifs mis en œuvre par la médecine préventive et la DRH en matière d'adaptation des horaires de travail. En 2022, au-delà de l'enjeu d'une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle pour l'ensemble des agents, la charte générale en matière de télétravail délibérée par les élus a prévu expressément une possibilité d'aller au-delà de la durée de 2 jours hebdomadaire pour les femmes enceintes.
- En matière de carrière et de rémunération, les services RH de la CAN sont attentifs, en lien avec les élus RH, à assurer des promotions et des avancements de carrières intégrant les enjeux de l'égalité. C'est le cas notamment en matière de maintien du droit à l'avancement pour les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit. En matière de rémunération, les écarts constatés sont liés aux grilles de la fonction publique, avec des différences entre filières (techniques, administratives, culturelles) dont la répartition genrée est différente. Cet enjeu est intégré dans les réflexions portant sur le régime indemnitaire. L'action principale de la collectivité consiste à assurer un égal accès et une plus grande mixité au sein des différentes filières représentées dans son effectif.

- Enfin, des actions fortes sont menées en matière de sensibilisation interne. Un appel à participation a été lancée fin 2022 à tous les services communautaires pour constituer une équipe dédiée associant des encadrants représentant plusieurs directions de la CAN, des membres du service prévention (assistante sociale, conseiller en prévention des risques professionnels), une représentante de la DRH, une représentante de la communication interne, et des représentants du personnel. L'objectif de faire vivre les 4 axes du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, avec plusieurs livrables attendus courant 2023 : un plan de communication interne, un programme détaillé de sensibilisation et de formation et une base de ressources à l'attention des agents et ligne hiérarchique. Une action priorisée en 2022/2023 porte sur la sensibilisation aux propos, actes et violences sexistes au travail, via des temps d'échanges dédiés pendant le temps de travail et sur les sites communautaires.

L'enjeu de l'égalité constitue un axe structurant de la politique de la CAN, mais également de la Ville de Niort et des autres communes de l'agglomération. Pour poursuivre ces démarches d'exemplarité, la mutualisation de la DRH de la Ville de Niort et de la CAN a également été réfléchi pour consolider les moyens affectés aux dimensions attachées à la Responsabilité Sociale des Employeurs (RSE).

En matière de politiques publiques, plusieurs actions fortes continuent d'être menées et notamment, en matière de commande publique, la question de l'égalité est intégrée dans les dispositifs de clauses d'insertion, avec une attention particulière pour faire évoluer la part des femmes dans ces missions. Sur les 186 bénéficiaires des clauses d'insertion en 2022, 37 sont des femmes soit 20% des effectifs mais elles ne réalisent que 9% des heures. Le nombre moyen d'heures d'insertion réalisées par les femmes est de 109 contre 264 pour les hommes. Un important travail de diversification des secteurs d'activité est mené par l'équipe en charge du guichet pour répondre à cet enjeu. Notons par ailleurs, qu'en 2022/2023, la démarche collective de rédaction d'un schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER) intègre l'enjeu de l'égalité dans les critères d'évaluation des offres des marchés publics.

Le Conseil d'Agglomération, après en avoir délibéré :

- Prend acte de la présentation du Rapport Social Unique 2022 et de l'annexe relative à l'égalité femmes-hommes.

Aurore NADAL

Gérard LABORDERIE

Secrétaire de séance

Vice-Président Délégué