



PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Date d'application : 01/01/2024

Avis favorable du Comité Technique le : 19/12/2023

Délibération du Conseil Municipal : 25/01/2024

SOMMAIRE

1. Cadre d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle	4
1.1. Cadre réglementaire	4
1.2. L'égalité professionnelle dans la fonction publique	5
1.3. Les engagements de la Ville de Carcassonne 2024- 2026	8
2. Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Ville de Carcassonne en 2022	10
2.1. Cadre général	10
2.2. Recrutement	11
2.3. Répartition dans les filières et cadres d'emplois	12
2.4. Emplois de direction et emplois fonctionnels	13
2.5. Pyramide des âges	14
2.6. Rémunération	14
2.7. Parcours professionnels	17
3. Bilan du Plan d'Action relatif à l'égalité professionnelle 2021 -2023	19
1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	19
2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois	20
3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	21
4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	22
III. Mesures en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026	23
3.1. Nomination d'un référent Egalité	23
3.2. Mise en place du baromètre Egalité professionnelle	24
3.3. Mise en œuvre des nouvelles obligations issues de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'égal accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique	26

1. Cadre d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle

1.1. Cadre réglementaire

Dans un objectif d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les mesures en faveur de l'égalité professionnelle.

Elle a instauré l'obligation de mettre en place un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Ce plan d'action doit comporter les mesures suivantes :

- 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. Lorsque, pour l'application de l'article L522-24 du code général de la Fonction Publique, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 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.

Ce plan d'action 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).

Le Comité Social Territorial est consulté sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre. Le plan d'action est ensuite rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le premier plan a été validé par le Comité Technique le 08 décembre 2020.

Un nouveau plan d'action définit les actions à mener pour les années 2024 – 2026. Après validation par le Comité Social Territorial, il devra être transmis avant le 1^{er} mars 2024 au préfet (article 5 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020).

Ce nouveau plan d'action pourra être modifié chaque année pour tenir compte de l'évolution des données et des actions mises en œuvre.

En cas de non-respect de l'obligation législative d'élaboration du plan d'action, de sa transmission à l'autorité compétente ou de son renouvellement, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

1.2. L'égalité professionnelle dans la fonction publique¹

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le Président de la République.

Représentant 20 % de l'emploi en France, avec 63 % de femmes (données 2022), la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, afin de favoriser la cohésion sociale et d'être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 63 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels (données 2022) :

- Part des femmes au sein des postes d'encadrement supérieur et de direction : 43 % (38,6% dans la fonction publique territoriale)
- Part de femmes et d'hommes à temps partiel dans la fonction publique : 23% des femmes (34% dans la FPT) et 8% des hommes (12% dans la FPT) sont à temps partiel.

- **Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 08 mars 2013**

Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.

Le protocole prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

La mise en œuvre du protocole du 8 mars 2013 est présentée aux employeurs publics et aux organisations syndicales dans le cadre des travaux de la formation spécialisée « Égalité » du Conseil commun de la fonction publique. Cette instance se réunit plusieurs fois par an, depuis 2013.

- **La circulaire relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 22 décembre 2016**

La circulaire du Ministre de la fonction publique vient renforcer la dynamique initiée en 2013 et préconise des actions autour de quatre axes majeurs :

- Décliner l'accord du 08 mars 2013 dans chacune des administrations publiques ;
- Parvenir à l'égalité de traitement en matière de rémunération, de parcours professionnels et de pensions ;
- Concevoir des organisations de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle ;
- Lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique.

¹ Source : Direction Générale de l'Administration et de la fonction publique

- **L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

Dans le cadre du Comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018 qui prévoit des actions pour « un service public exemplaire en France et à l'international », le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé, le 9 mars 2018, une concertation sur l'égalité professionnelle, prenant acte du bilan du protocole d'accord Égalité du 8 mars 2013 réalisé début 2018.

Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, de harcèlement et les agissements sexistes et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds Égalité.

Les 5 axes de l'accord sont les suivants :

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer d'ici le 31 décembre 2020 un plan d'action « égalité professionnelle » comportant notamment des mesures de résorption des écarts de rémunération, sous peine de sanctions financières, ainsi que la création d'un fonds en faveur de l'égalité professionnelle permettant de cofinancer des actions de sensibilisation et d'accompagnement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Il prévoit notamment l'extension et le renforcement du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant, avec l'intégration dans le champ des emplois de dirigeants d'établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales comprises entre 40 000 et 80 000 habitants ainsi que la mise en place d'un dispositif « d'avancement équilibré », avec la prise en compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les viviers d'agents promouvables pour l'égal accès aux avancements au choix.

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Il prévoit le déploiement d'une méthodologie d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics.

Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Il prévoit notamment la suppression du jour de carence pour les congés de maladie pendant la grossesse, la préservation des droits à avancement pendant les congés parentaux et les disponibilités pour raisons familiales dans la limite de cinq ans au cours de carrière et l'extension du bénéfice de la disponibilité de droit jusqu'au 12 ans de l'enfant ainsi que création de 1000 berceaux supplémentaires au sein de l'Etat.

Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Il prévoit notamment l'obligation pour les employeurs publics de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes.

- **Le plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027**

Ce plan s'articule autour de quatre grands axes :

- la lutte contre les violences faites aux femmes
- la santé des femmes
- l'égalité professionnelle et économique
- la culture de l'égalité

La lutte contre les violences faites aux femmes constitue le premier pilier de ce plan.

- Des mesures vont permettre de rompre l'isolement des victimes et de les accompagner partout sur le territoire. D'ici à 2024, chaque département sera doté d'une maison des femmes, structure de prise en charge globale des femmes victimes de tous types de violences, adossée à un centre hospitalier, où les plaintes pourront aussi être recueillies. Le « pack nouveau départ » va aussi être progressivement déployé pour les femmes qui doivent quitter leur domicile ou qui préfèrent y rester après l'éviction de l'ex-conjoint.
- La complexité et la spécificité des violences conjugales rendent nécessaires la formation de tous les acteurs. Reprenant les premières orientations de la mission confiée par la Première ministre à deux parlementaires, Émilie Chandler et Dominique Vérien, le plan prévoit le déploiement de pôles spécialisés dans chaque juridiction. Le Garde des Sceaux en précisera les modalités de mise en œuvre concrètes d'ici à l'été.
- Le fichier de protection des victimes de violences intrafamiliales, dont le déploiement est prévu à compter de la fin 2023 avec des données relatives à l'auteur, sera à terme enrichi de données relatives à la victime.
- Des travaux d'intérêt général spécifiques pour les violences faites aux femmes vont être déployés dans différents territoires pour sensibiliser les auteurs et limiter les risques de récidive.

Sur l'axe de la santé des femmes et dans le prolongement de la politique menée par le Gouvernement lors du dernier quinquennat avec la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose, ce plan propose une approche globale en faveur de la santé des femmes. Parmi les mesures :

- Les conséquences dues aux fausses couches seront mieux prises en compte avec la suppression du délai de carence dès le premier jour de l'arrêt de travail.
- Pour lutter contre la précarité menstruelle, les protections périodiques réutilisables seront remboursées pour les femmes jusqu'à 25 ans.

Concernant le pilier égalité professionnelle et économique, le plan renforce le rôle des entreprises et de la fonction publique dans l'atteinte de l'égalité salariale et de l'accès égal à des postes à responsabilité. L'index égalité professionnelle va s'appliquer à toute la fonction publique et les dispositifs de nomination équilibrée seront renforcés.

Pour mettre fin aux préjugés, il est essentiel de diffuser et de transmettre une culture de l'égalité. C'est l'objet du quatrième et dernier axe du plan qui prévoit notamment le soutien à la création d'un musée des féminismes ou encore l'accompagnement global de 10 000 jeunes filles pour intégrer les métiers du numérique et de la tech.

- **La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

Cette loi vient modifier le dispositif de nominations équilibrées (DNE) aux emplois fonctionnels en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013 :

- Le taux de représentation de chaque genre parmi les personnes nommées aux emplois fonctionnels pour la première fois est relevé de 40% à 50%
- La dispense de pénalité financière accordée aux collectivités et EPCI qui ne respectent pas l'obligation de nominations équilibrées mais qui comptent au moins 40% de personnes de chaque genre dans les emplois fonctionnels sera supprimée à compter du 1^{er} janvier 2027
- Chaque collectivité relevant du DNE est tenue de publier chaque année le nombre de femmes et d'hommes nommés aux emplois fonctionnels ainsi que la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois fonctionnels. Ces chiffres sont rendus publics et le non-respect de ces nouvelles obligations de publication sera sanctionné par le versement d'une contribution forfaitaire.

De plus, pour accélérer la féminisation de l'encadrement supérieur, une présence minimale de personnes de chaque genre dans les emplois fonctionnels est instaurée en complément du dispositif sur les nominations. En effet, la présence d'au moins 40% de personnes de chaque genre dans les emplois fonctionnels sera imposée en complément de l'obligation de nominations équilibrées. En cas de non-respect du taux légal, l'employeur dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai, si les résultats sont insuffisants, une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale sera appliquée.

Par ailleurs, la loi contient des mesures visant à objectiver et à supprimer les écarts de rémunération entre les deux genres.

- Les employeurs devront publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer. En cas de résultats inférieurs à « une cible définie par décret », des objectifs de progression de chacun des indicateurs seront fixés et publiés. L'employeur disposera de 3 ans pour s'y conformer. A défaut, des pénalités seront appliquées (contribution forfaitaire ou pénalités pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale. L'index de l'égalité professionnelle s'appliquera au plus tard le 30 septembre 2024
- Le seuil de population au-delà duquel les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre sont tenus de publier chaque année sur leur site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées de leurs agents, et le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci est abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Cette modification est entrée en vigueur le 21 juillet 2023

1.3. Les engagements de la Ville de Carcassonne 2024- 2026

La Ville de Carcassonne mène, depuis plusieurs années, une politique RH visant à respecter une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes :

- Les effectifs féminins de la collectivité sur emplois permanents sont stables et relativement équilibrés : 46% de femmes en 2019, 2021 et 2022 (titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents).
- Une représentation des effectifs féminins sur les postes de direction a été maintenue : 66% en 2022 soit au-delà du taux national de 38,6 % constaté en 2022.
- L'accès aux emplois est neutre et les jurys de sélection des candidats sont équilibrés, selon les disponibilités des membres et les directions concernées.

Pour autant, des axes de progression demeurent, notamment en termes de rémunération et d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Aussi, la Ville de Carcassonne souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, au travers du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle 2024-2026.

Ce plan a été élaboré compte tenu du diagnostic sur la situation des hommes et des femmes en 2022 au sein de la collectivité, des orientations politiques et des obligations législatives et réglementaires à mettre en œuvre.

2. Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Ville de Carcassonne en 2022

La mise en place de mesures visant à favoriser une égalité professionnelle nécessite au préalable un diagnostic sur la situation des femmes et des hommes au sein de la Ville de Carcassonne.

Les thèmes présentés permettront de dresser un bilan de la politique en matière d'égalité professionnelle : recrutement, temps de travail, promotion, conditions de travail, rémunération et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

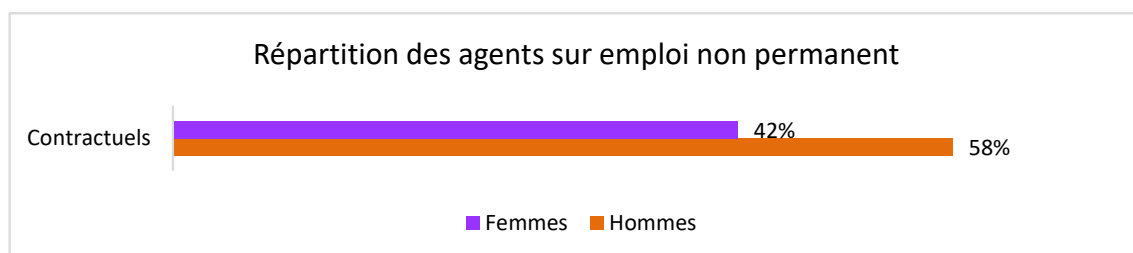
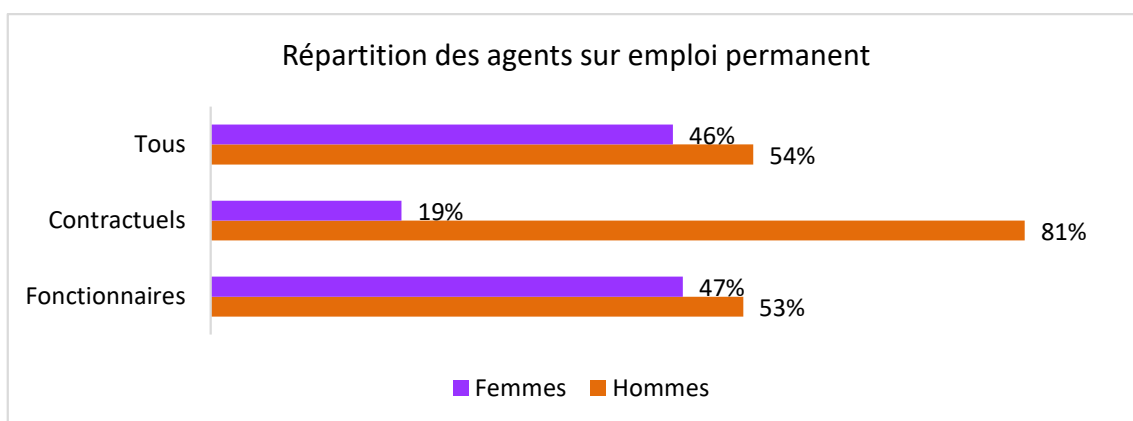
Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive mais dresse des tendances sur la place des femmes et des hommes au sein de la collectivité. Des comparaisons avec les tendances nationales ont été intégrées dans cette analyse afin d'apporter des éléments de comparaison.

2.1. Cadre général

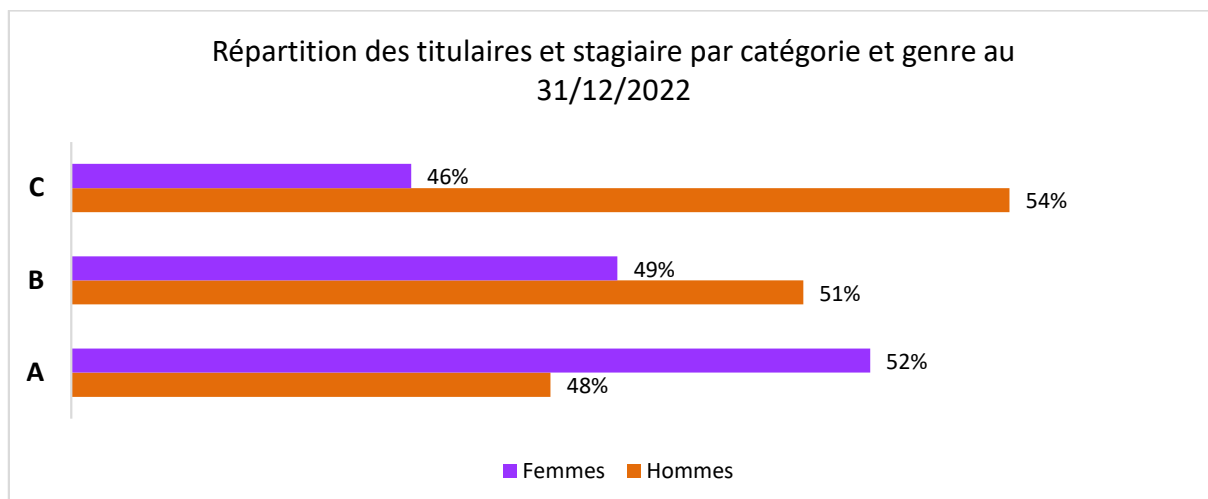
La tendance nationale établit la part des femmes à 63 % des effectifs pour l'ensemble de la Fonction Publique.

L'effectif de la collectivité compte 837 agents sur emplois permanents au 31 décembre 2022 dont 805 agents titulaires et stagiaires et 32 agents contractuels sur postes permanents. 382 postes sont occupés par des femmes.

La part des femmes s'établit donc à 46% des effectifs sur emploi permanent. Cet écart avec la tendance nationale peut s'expliquer par la spécificité de certains métiers exercés par des agents issus de la filière technique.



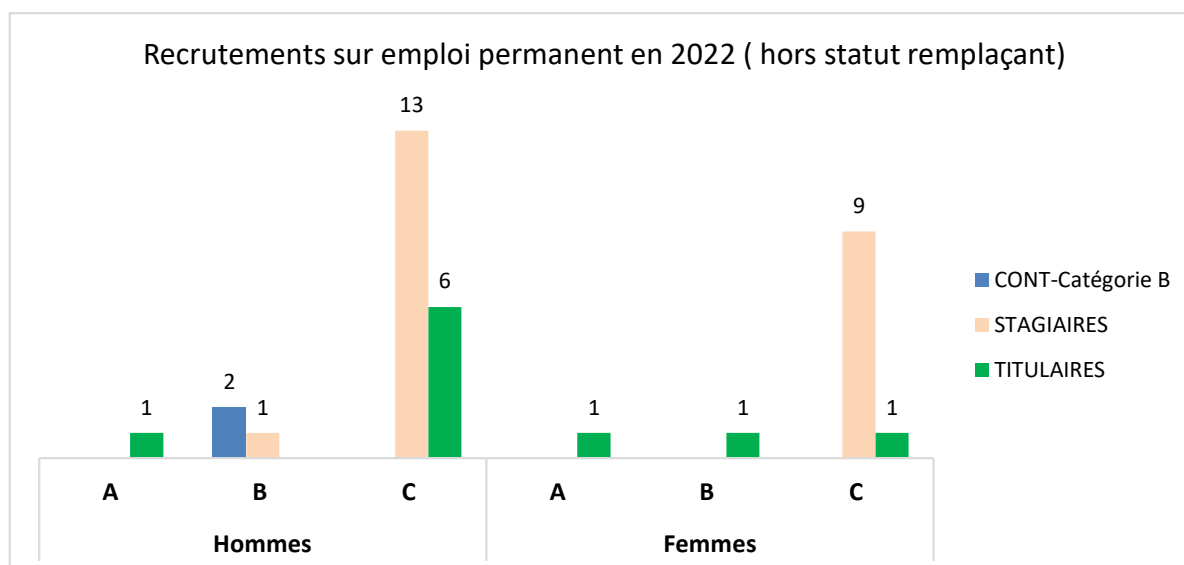
Zoom sur les agents titulaires et stagiaires



Chez les agents titulaires et stagiaires, 47 % des postes sont occupés par des femmes en 2022. Cette part reste stable par rapport aux années précédentes.

2.2. Recrutement

La proportion des femmes et des hommes parmi les arrivées sur emplois permanents pour l'année 2022 s'établit de la manière suivante :



Au cours de l'année 2022, la part des recrutements sur emplois permanents est de 34 % de femmes (36 % en 2021) pour 66 % d'hommes (64 % en 2021). La tendance est en légère baisse par rapport à 2021, notamment du fait de la réorganisation de la Direction Générale des Services Techniques et de la création de nouvelles équipes techniques pour optimiser le service rendu à la population.

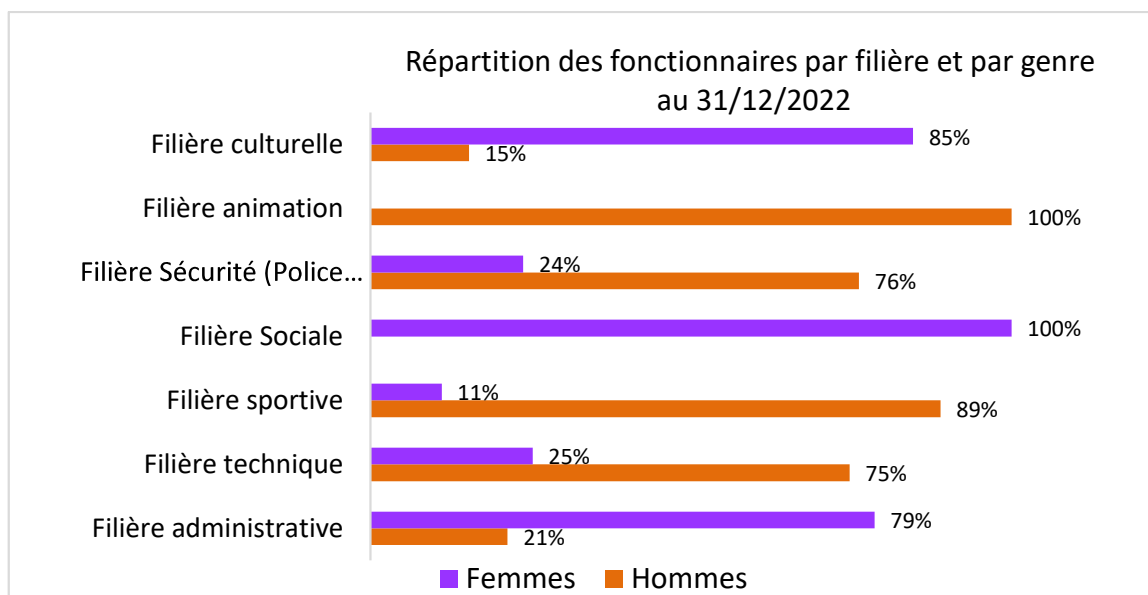
Les procédures de recrutement mises en œuvre au sein de la municipalité s'inscrivent dans le respect de la légalité. Les avis de recrutement restent neutres, s'adressant indifféremment aux femmes et aux hommes.

Par ailleurs les jurys d'examen des candidatures sont composés de manière mixte, sous réserve des disponibilités des membres, à savoir : le DGA, ou DGST, les Directeurs ou Directrices du domaine de recrutement, éventuellement accompagnés par le chef ou la cheffe de service concerné (e), et la Directrice des Ressources Humaines ou une collaboratrice soit une représentation féminine de 34 à 50 % selon les directions concernées par le recrutement.

2.3. Répartition dans les filières et cadres d'emplois

Les agents sur emploi permanent travaillent principalement dans les filières technique et administrative.

56 % des fonctionnaires et 69 % des contractuels dans la filière technique.
26 % des fonctionnaires et 19 % des contractuels dans la filière administrative.



L'effectif est important dans la filière technique, du fait de la spécificité des métiers nécessaires pour satisfaire l'intérêt général et les besoins de Carcassonnais, particulièrement portés par la Direction Générale des Services Techniques (travaux et entretien de la voie publique, des bâtiments, des espaces verts...) et la Direction de l'Education (entretien de l'ensemble des écoles de la Ville).

La répartition des agents par genre et par filière n'échappe pas aux tendances classiques des métiers, comprenant des filières majoritairement masculines notamment technique (75 %), sportive (89 %), police (76 %) et des bastions féminins en filières administrative (79 %) et sociale (100 %).

La filière animation est à 100 % masculine mais correspond à un effectif d'un agent.

La répartition des femmes et des hommes par catégorie permet de constater des taux de féminisation relativement stables selon la catégorie hiérarchique. En effet, la part des femmes oscille entre 46% et 52% selon la catégorie.

Catégories	% Cat/ Eff. Total	Dont part des femmes
A	3%	52% de femmes en Cat A (13)
B	49%	49% de femmes en Cat B (42)
C	86%	46% de femmes en Cat C (321)

La part des femmes en catégorie A est au-dessus de celle des hommes (52 % au 31 décembre 2022), elle rejoint le principe d'égalité pour les catégories B et C (respectivement 49 et 46 %), soit sur les effectifs les plus importants de la collectivité.

Cette tendance reste stable par rapport aux années précédentes (entre 49 et 47 % en 2021).

2.4. Emplois de direction et emplois fonctionnels

Au 31 décembre 2019, 33 % des femmes occupaient un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique dont 34 % pour la fonction publique territoriale.

La collectivité se situe en deçà des chiffres nationaux avec 30 % d'emplois dans l'encadrement supérieur, occupés par des femmes.

En revanche, sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2022, à savoir le poste de Directeur Général des Services Techniques et les deux postes de Directeur Général Adjoint, les 2/3 sont occupés par des femmes soit un taux de 67 %.

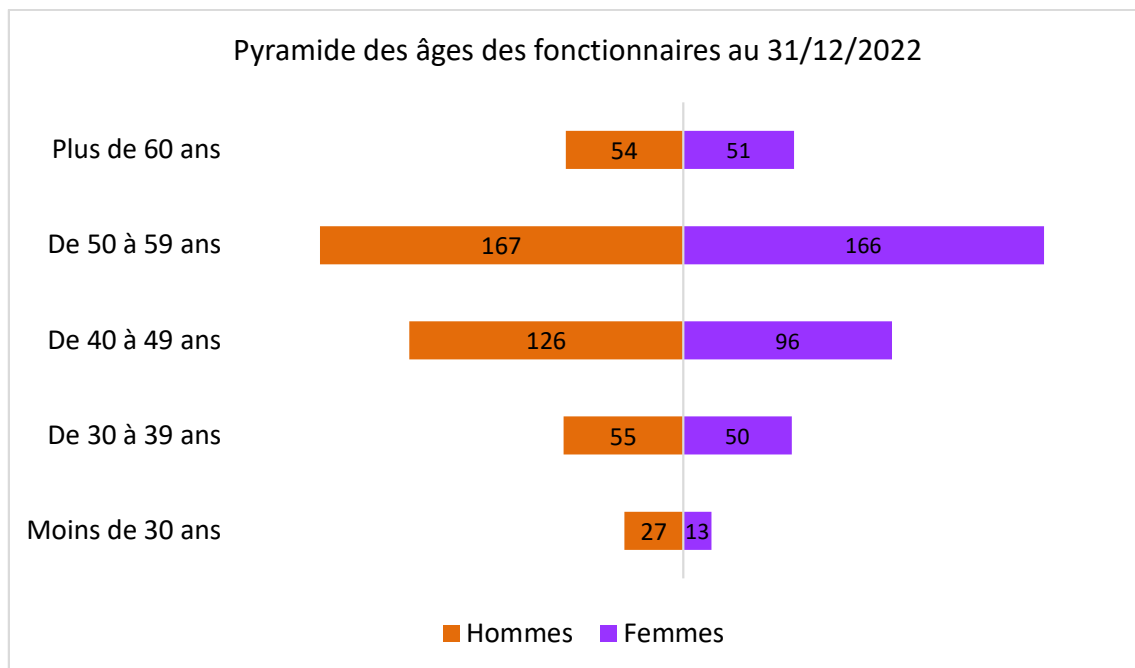
En 2019, sur 353 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées, seuls 37, soit 10 % d'entre eux, ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2019. En 2018, 45 collectivités territoriales et EPCI avaient achevé au moins un cycle de nominations pour un total de 355 entités soumises à l'obligation, soit 13 % d'entre elles. Parmi ces collectivités territoriales et EPCI ayant achevé un cycle complet de cinq nominations au cours de l'année 2019, 5 sont des régions, 15 des départements (contre 19 en 2018), 10 des communes et 7 des EPCI de plus de 80 000 habitants. Seule la ville de Paris a achevé son cycle en une année, une collectivité a accompli un cycle sur une période de deux ans, 13 collectivités ou EPCI sur trois années, 4 sur quatre années, 1 sur cinq années et 17 sur six années. La durée moyenne pour la réalisation d'un cycle est de quatre années en 2019, une durée similaire à celle observée en 2018.

Par ailleurs, l'Association des Maires de France souligne qu'en 2020, 41 % des femmes occupaient un emploi fonctionnel dans les communes.

En 2022, on ne comptabilise pas de nomination chez les femmes en primo-nomination.

2.5. Pyramide des âges

La répartition des femmes et des hommes titulaires et stagiaires par tranches d'âges ne démontre aucune différence significative.



Globalement, la structure par tranche d'âge des femmes est proche de celle des hommes. La part des agents de plus de 50 ans représente 41 % des effectifs des fonctionnaires.

La Collectivité est ainsi marquée par un vieillissement de ses agents titulaires avec un âge moyen établi à 49 ans au 31 décembre 2022.

La fonction publique territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique. En comparaison, ses agents ont en moyenne 46 ans au 31 décembre 2021.

2.6. Rémunération

Un rapport de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique publié le 10 mars 2015, présente une synthèse des travaux de recherche et explique les raisons des disparités de rémunération dans la Fonction publique :

- Essentiellement liées à la différence de la durée de travail (temps partiel et temps de service effectif)
- Puis à la répartition entre les filières : principalement le déroulement et l'avancement de carrières ainsi que les grilles indiciaires des filières technique et administrative (filières respectivement en sur-représentation masculine et féminine)

- Egalement aux missions liant l'agent à la nécessité d'astreintes, ou la réalisation d'heures supplémentaires (public masculin majoritairement concerné)
- Enfin des écarts sont très prononcés dans la Fonction Publique Territoriale en défaveur des femmes des catégories A et C puisque respectivement 13 % et 14% des différences de rémunération constatées sont liées au genre. Pour la catégorie C, les différences résultent davantage du montant des primes que du traitement indiciaire. Pour les femmes relevant de la catégorie A, elles sont davantage liées aux différences de déroulement de carrière. En fin de carrière, un écart des rémunérations annuelles brutes peut être constaté à hauteur de 11 400€.

- **Evolution du salaire moyen**

Dans la collectivité, en 2022, le salaire moyen mensuel net était établi ainsi :

Catégories	salaire net moyen annuel	femmes	hommes	Ecart femmes / hommes
catégorie A	3 252,97 €	3 152,89 €	3 340,42 €	187,54 €
catégorie B	2 406,57 €	2 427,64 €	2 386,01 €	41,63 €
catégorie C	1 847,44 €	1 771,13 €	1 914,75 €	143,63 €
moyenne 2022	1 964,06 €	1 899,91 €	2 021,23 €	96,51 €

Le niveau de rémunération le plus élevé connaît la différence salariale la plus importante (+187.54 €). Cet écart s'est réduit pour la catégorie A / 2019 (688€ d'écart), ceci s'explique par l'accession par les femmes aux emplois fonctionnels.

Le salaire moyen (calculé proportionnellement au nombre d'agents par catégorie) des agents titulaires et stagiaires (toutes catégories confondues) est égal à 1899.91 € pour les femmes et à 2021.23 € pour les hommes en 2022, soit une différence 96.51 €.

Le salaire moyen en équivalent temps plein par genre, globalement puis par filière en 2022

Salaire moyen par filière	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	2 277	2 101	2 182
Filière animation	2 388		2 388
Filière culturelle	1 498	1 742	1 703
Filière Sécurité (Police Municipale)	2 437	2 114	2 361
Filière Sociale		1 824	1 824
Filière sportive	2 148	2 028	2 135
Filière technique	1 917	1 665	1 852

- **Evolution des heures supplémentaires :**

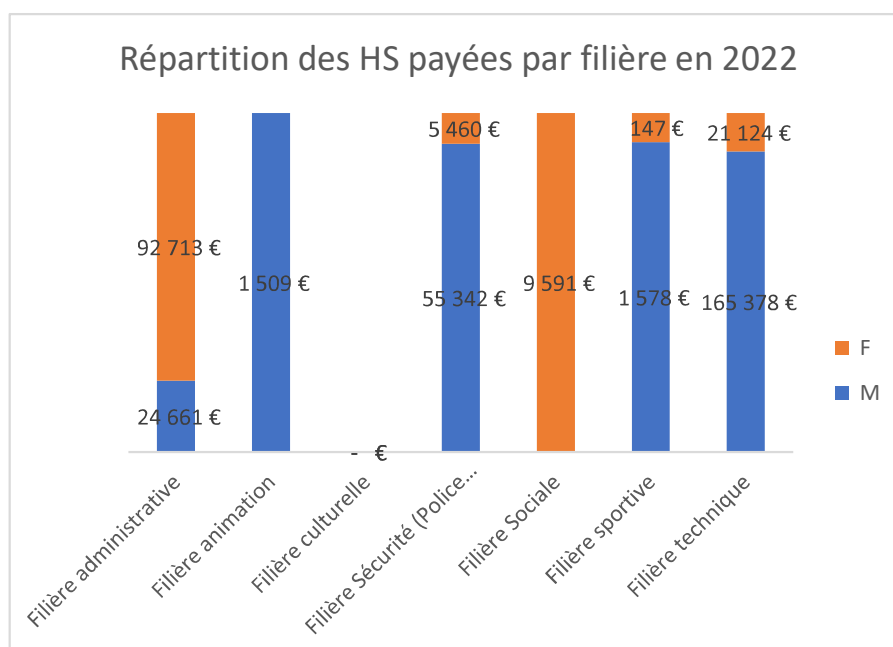
Heures supplémentaires payées par genre et filière en 2022

Salaire moyen par filière	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	24 661	92 712	117 373
Filière animation	1 509		1 509
Filière culturelle			0
Filière Sécurité (Police Municipale)	55 342	5 459	60 801
Filière Sociale		9 591	9 591
Filière sportive	1 578	147	1 725
Filière technique	165 378	21 124	186 502
Total	248 468	129 033	377 501

Le montant des heures supplémentaires payées en 2022 tous statuts confondus s'élève à 392 332€ (soit 16 496 heures), dont 96.22% pour les fonctionnaires avec 377 501€.

La répartition des heures supplémentaires entre les hommes et les femmes est la suivante : 2/3 pour les hommes et 1/3 pour les femmes alors que l'effectif des hommes représente 53% et celui des femmes 47%.

Cet écart de traitement s'explique en partie par la nature des travaux demandés, c'est la filière technique qui est la plus sollicitée (près de 50% des heures supplémentaires avec 186 503€). Inversement, la part des femmes (79%) est plus importante dans la filière administrative.

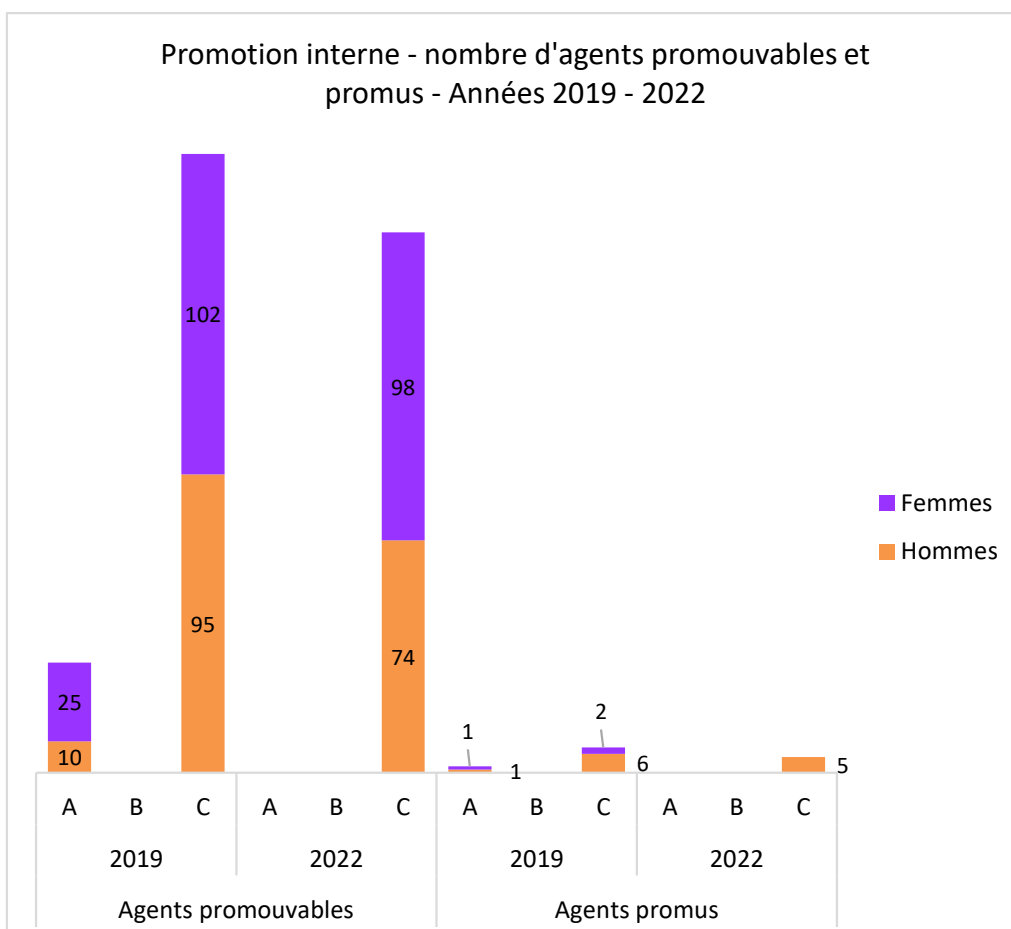
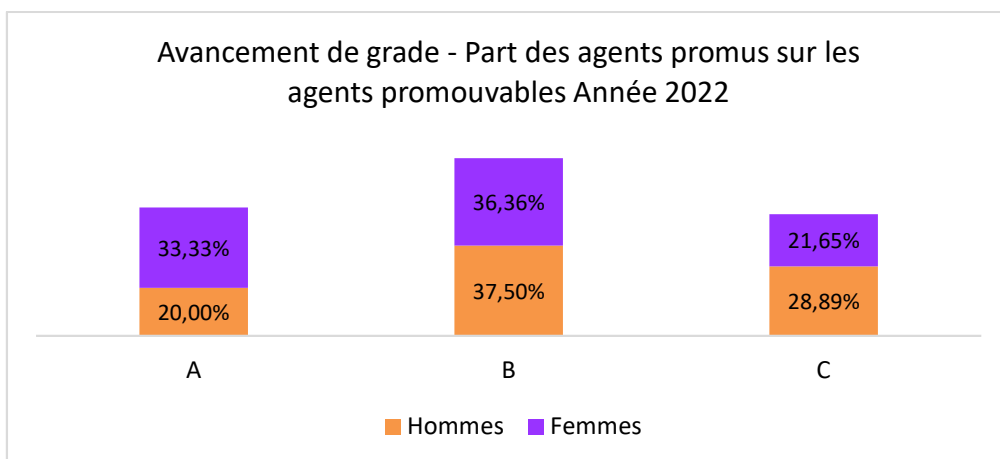


2.7. Parcours professionnels

En 2022, 46 % des avancements de grade ont bénéficié aux agentes féminines.

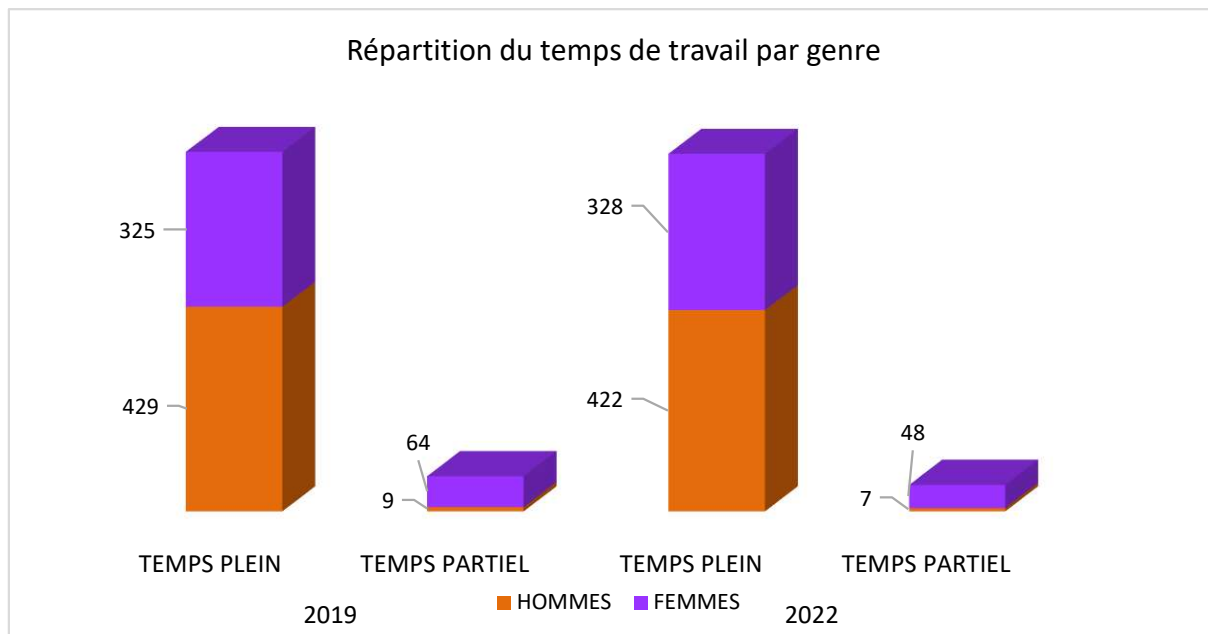
Par ailleurs, 6,91% des femmes (6,3 % en 2019) et 6,99 % des hommes (3,7 % en 2019) ont bénéficié d'un avancement de grade.

En revanche, 100 % des promotions internes ont bénéficié aux agents masculins de la collectivité (70 % en 2019).



2.8. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La conciliation entre temps professionnel et temps personnel est une autre problématique impactant généralement les femmes.



Dans la Collectivité 87,27 % des agents (87,67 % en 2019), qui bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, sont des femmes. On constate les mêmes tendances au niveau national, avec une majorité de femmes en position de temps partiel.

100% des congés parentaux au 31 décembre 2022 sont pris par des femmes.

2.9. Conclusions

L'analyse consacrée à l'égalité professionnelle au sein des effectifs de la Ville de Carcassonne met en évidence certains facteurs d'inégalité persistant entre les femmes et les hommes, notamment la répartition dans les filières et la rémunération, ainsi que la part des agents travaillant à temps partiel.

En revanche, elle corrobore la plupart des tendances nationales dont les évolutions positives en matière d'égalité professionnelle, avec notamment une répartition des effectifs globalement homogène, une présence maintenue des femmes aux postes de direction, un accès à la mise en stage équilibré et enfin une pyramide des âges ne décelant aucune différence significative.

3. Bilan du Plan d'Action relatif à l'égalité professionnelle 2021 - 2023

En date du 10 décembre 2020, le Conseil Municipal a approuvé un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle 2021-2023, après avis favorable du Comité Technique du 08 décembre 2020.

La Ville de Carcassonne s'est engagée dans quatre actions en faveur de l'égalité professionnelle, dans le cadre des mesures imposées par la réglementation :

- Mise en place du RIFSEEP,
- Mise en place des Lignes Directrices de Gestion,
- Définition d'une charte sur le télétravail,
- Mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

1. Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

ENGAGEMENT N°1 : EVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION	
Mesure	Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
Objectif à atteindre	Mettre en place des critères et une cotation visant à réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes
Indicateurs de suivi et d'évaluation	Evolution du salaire moyen net par genre, par filière, en équivalent temps plein, hors IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires)
Calendrier	<ul style="list-style-type: none">- Application du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2022- Réduction des écarts à long terme (remplacement important des départs à la retraite sur les 10 prochaines années)
Actions menées	✓ Mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2022 : harmonisation des montants entre les filières

2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

ENGAGEMENT N°2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS	
Mesure	<p>Mise en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG), dans le respect de l'égalité professionnelle et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte la situation des hommes et des femmes dans la collectivité pour l'établissement des LDG - Indiquer la part des hommes et des femmes dans le tableau annuel d'avancement au choix - Respecter la part des hommes et des femmes entre les agents promouvables et les agents promus - Mise en place d'une commission d'harmonisation des entretiens professionnels
Objectif à atteindre	Poursuivre les efforts déjà déployés pour garantir l'égal accès des hommes et des femmes dans le recrutement, le déroulement de leur carrière et des mobilités
Calendrier	Courant 2021
Actions menées	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lignes Directrices de Gestion arrêtées le 1^{er} juillet 2021, après avis du Comité Technique du 17 juin 2021 ✓ Indication et prise en compte de la part des hommes et des femmes des agents promouvables (dans les LDG) et des agents promus (sur les tableaux d'avancement de grade et listes d'aptitude)

3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

ENGAGEMENT N°3 : ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	
Mesure	Définir une charte sur le télétravail : moderniser l'organisation du temps de travail en permettant aux agents dont les missions le permettent, de travailler en dehors des locaux professionnels, de façon régulière, au moyen des Technologies de l'Information et de la Communication (généralement depuis leur domicile)
Objectif à atteindre	Améliorer la qualité de vie au travail en trouvant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle
Calendrier	- Lancement du chantier : 2021
Actions menées	✓ Lancement d'un questionnaire le 30 août 2021 à destination des agents concernés par le travail à distance et bilan présenté au CHSCT le 7 décembre 2021 et au Comité Technique du 13 décembre 2021. Projet non abouti.

4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

ENGAGEMENT N°4 : LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, LES HARCELEMENTS ET LES DISCRIMINATIONS	
Mesure	<p>Mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Recueil des signalements</u> effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements - <u>Orientation</u> de ces agents vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien, vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative
Objectif à atteindre	Renforcer la protection et la sécurité de tous les agents
Calendrier	- Courant 2021
Actions menées	<p>✓ Mise en place d'un dispositif global d'alerte de Risques Psycho-Sociaux (RPS), intégrant le dispositif de signalement des actes de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, et, dans une considération plus générale, du traitement et de la prévention des risques psychosociaux. En 2022, 19 personnes ont fait appel à ce dispositif d'alerte.</p>

III. Mesures en faveur de l'égalité professionnelle 2024-2026

3.1. Nomination d'un référent Egalité

Les référents Egalité sont obligatoirement nommés dans la fonction publique d'état. Ils jouent un rôle essentiel dans le déploiement de la politique d'égalité professionnelle, notamment pour la faire vivre au quotidien, au plus près des agents, et réaliser des retours d'expérience utiles en étant un point d'entrée de cette politique. Acteurs de proximité, ils ont vocation à dialoguer avec tous les niveaux hiérarchiques de la structure et avec les autres acteurs de l'égalité professionnelle.

Ils sont choisis pour leurs compétences et/ou leur appétence en matière d'égalité professionnelle et leur capacité à interagir avec l'ensemble des agents de la structure. Ils disposent d'une lettre de mission précisant leurs missions, leur positionnement, les moyens sur lesquels ils peuvent s'appuyer et, le cas échéant, l'articulation avec leurs autres fonctions et missions, notamment celles relatives au portage de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les missions du Référent Egalité :

- ✓ **L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par leur administration** : Les référents Egalité assurent, par tous moyens de communication (événements, réseaux sociaux, intranet, site Internet, publications, lettre de veille, etc.), l'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle et les actions menées par leur collectivité, et plus largement par le Gouvernement en matière d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations liées notamment au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique.
Ils peuvent ainsi participer, initier et animer des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre).
- ✓ **La réalisation d'actions de sensibilisation des agents à l'égalité professionnelle** : Les référents Egalité participent à la sensibilisation des agents publics aux questions d'égalité professionnelle, à la déconstruction des stéréotypes de genre, à la prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ils assurent cette sensibilisation en l'adaptant aux fonctions exercées par les agents (agents en situation d'encadrement, assistants de prévention, tout agent, etc.). Ils peuvent également participer à des actions de formation.
- ✓ **Le conseil aux agents et aux services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle** : Les référents Egalité assurent au profit des agents en situation d'encadrement une mission de conseil en matière d'égalité professionnelle, notamment dans le cadre des processus de ressources humaines, ou sur la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle. Ils assurent également cette mission auprès de l'ensemble des agents. Lorsque les référents ont à connaître d'actes de violences sexuelles, de harcèlement ou

d'agissements sexistes ou de discriminations, notamment liées au genre, ils orientent les victimes vers le dispositif de signalement mis en place par leur structure, les services de ressources humaines ou d'action sociale compétents.

- ✓ **La participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par la collectivité** : Les référents sont en charge du suivi du Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle et établissent un bilan des actions menées chaque année et proposent des actions d'amélioration.

De par son profil, ses compétences et son positionnement, il est proposé de nommer **Priscilla RAMON, actuellement assistante sociale, « Référente égalité professionnelle »**, à compter du 1^{er} janvier 2024. Elle effectuera cette mission en plus de ses missions actuelles et disposera du temps et des moyens nécessaires.

Actions à réaliser :

- Etablir la **lettre de mission** de la Référente Egalité à compter du 1^{er} janvier 2024.
- Inscrire la Référente à des **formations** lui permettant de pouvoir assumer pleinement ses nouvelles missions
- **Créer des outils de communication et d'information** (intranet, site Internet, réseaux sociaux, lettre à l'attention des agents, courriel, livret d'accueil des agents, etc.), informant ainsi les agents de ses missions et des moyens permettant de la saisir.
- Mettre en place le **Baromètre de l'égalité professionnelle**
- Mettre en place des **actions de sensibilisation** en matière d'égalité professionnelle, de santé des femmes, de prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Etablir un **bilan annuel** portant sur les actions réalisées en matière d'égalité professionnelle et les pistes d'amélioration, en fonction du baromètre de l'égalité professionnelle.

3.2. Mise en place du baromètre Egalité professionnelle

L'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert a développé deux outils à destination des collectivités territoriales :

- un baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle
- un outil d'aide à l'élaboration des plans d'action triennaux.

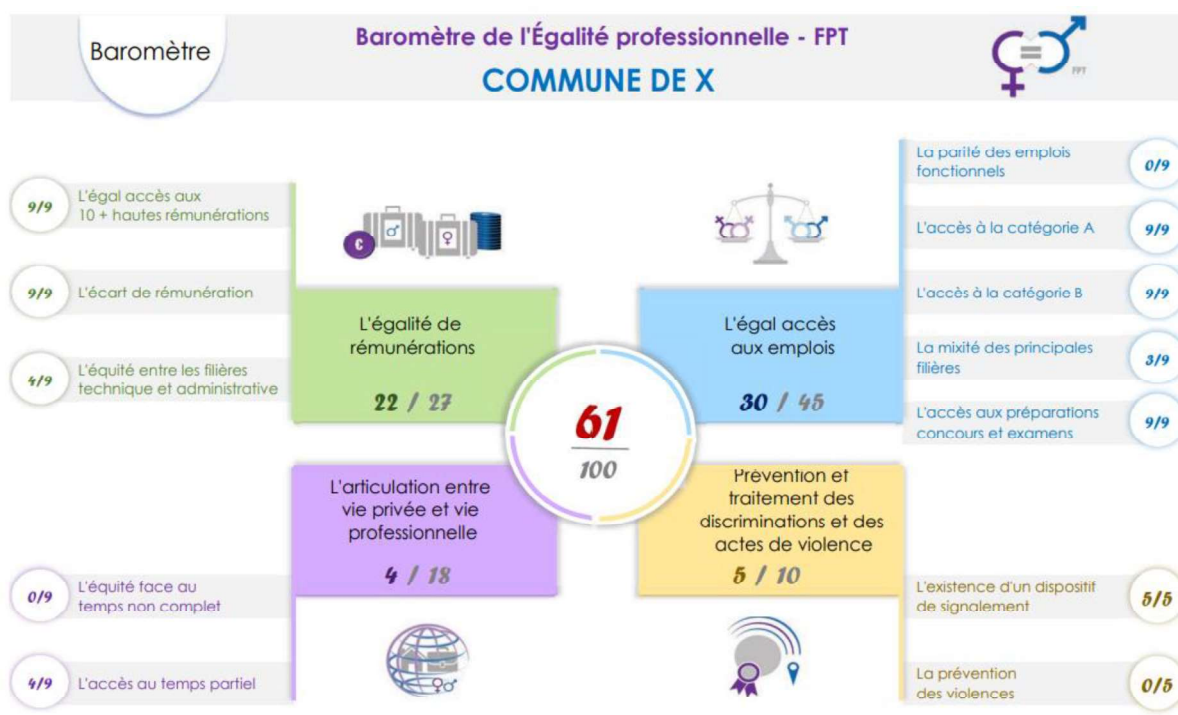
Ces deux outils sont alimentés par les données du Rapport Social Unique (RSU) et visent à permettre aux collectivités de **se situer et mesurer l'évolution de leurs pratiques afin d'adapter leurs actions** en faveur de l'égalité professionnelle. L'objectif est de proposer aux collectivités une trame de réflexion pour l'élaboration de leurs stratégies. Ils ont été élaborés à

destination de toutes les collectivités qu'elles soient ou non concernées par l'obligation.

Le Baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle est composé de **12 indicateurs** relatifs aux **4 axes obligatoires** du plan d'actions :

- **Évaluer, 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 cadres d'emplois, grades et emplois ;
- **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 des agissements sexistes.

Des points sont attribués à chaque indicateur, dont l'addition forme une **note globale sur 100** sauf pour les collectivités (leur note globale varie en fonction du nombre d'indicateurs calculables).



Afin de permettre aux collectivités d'engager une démarche en faveur de l'égalité professionnelle, le baromètre s'accompagne d'un **outil d'aide à l'élaboration des Plans d'actions « Egalité professionnelle »**. Cet outil est composé de 5 parties :

- L'aide à la mise en place d'un plan triennal dans une démarche participative
- Le calcul des éventuels écarts de rémunération entre femmes et hommes
- Un bilan de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- L'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- L'analyse des actions de prévention et de traitement des discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes

Chaque partie comprend un **diagnostic établi** à partir des indicateurs du Rapport Social Unique, des **analyses automatisées**, ainsi que des **propositions d'actions** à mettre en œuvre.

Ces deux outils sont **automatiquement alimentés** par les **données du Rapport Social Unique** réalisés et transmis par les collectivités.

Actions à réaliser :

- **Mettre en place ces deux outils** : compléter les données manquantes, analyser les résultats et déterminer les actions à mettre en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle
- **Présenter les données du baromètre chaque année**, après validation du Rapport Social Unique, dans le cadre du bilan annuel présenté par la Référente Egalité, aux membres du Comité Technique.
- **Ajuster les propositions d'action** en fonction de l'évolution des données.

3.3. [Mise en œuvre des nouvelles obligations issues de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'égal accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique](#)

S'agissant de l'obligation de nominations équilibrées, la Ville de Carcassonne respecte les nouvelles modalités qui s'imposent désormais à la collectivité :

- Respecter le taux de représentation de chaque sexe parmi les personnes nommées aux emplois fonctionnels pour la première fois qui est relevé de 40% à 50%
- Respecter une présence d'au moins 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois fonctionnels, imposée en complément de l'obligation de nominations équilibrées.

En revanche, de nouvelles obligations imposent de mettre en place de nouvelles actions.

Actions à réaliser par la collectivité :

- Publier chaque année le **nombre de femmes et d'hommes nommés aux emplois fonctionnels** ainsi que la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois fonctionnels.
- Publier chaque année **des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.
- **Publier chaque année sur son site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents**, et le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi celles-ci (le seuil de population des collectivités concernées ayant été abaissé de 80 000 à 40 000 habitants).