



**PLAN D'ACTION RELATIF A  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
2021 - 2023**

En application des dispositions de l'article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

# LES EFFECTIFS ET LA REMUNERATION

## I. LES CHIFFRES CLES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION

- Des effectifs majoritairement féminins

La Communauté d'Agglomération Portes de France - Thionville (CAPFT) compte, tous services, catégories et statuts confondus, 62 % d'agents féminins et 38 % d'agents masculins, au 31 décembre 2020.

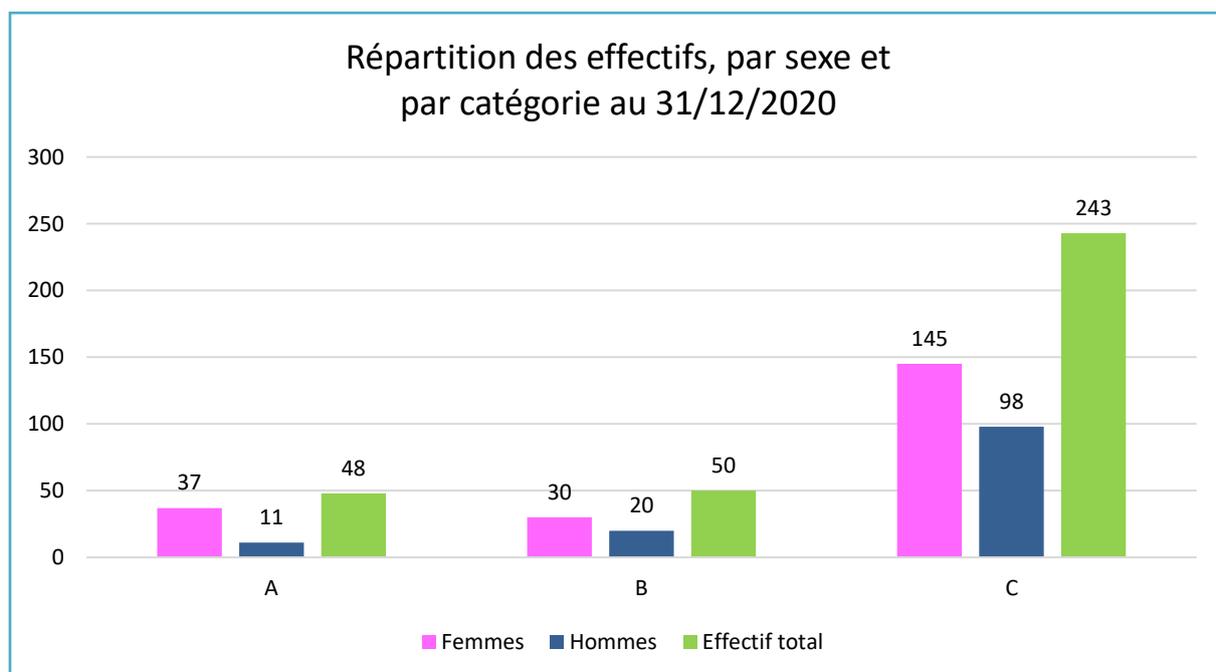
Les différentes catégories sont ainsi représentées comme suit :

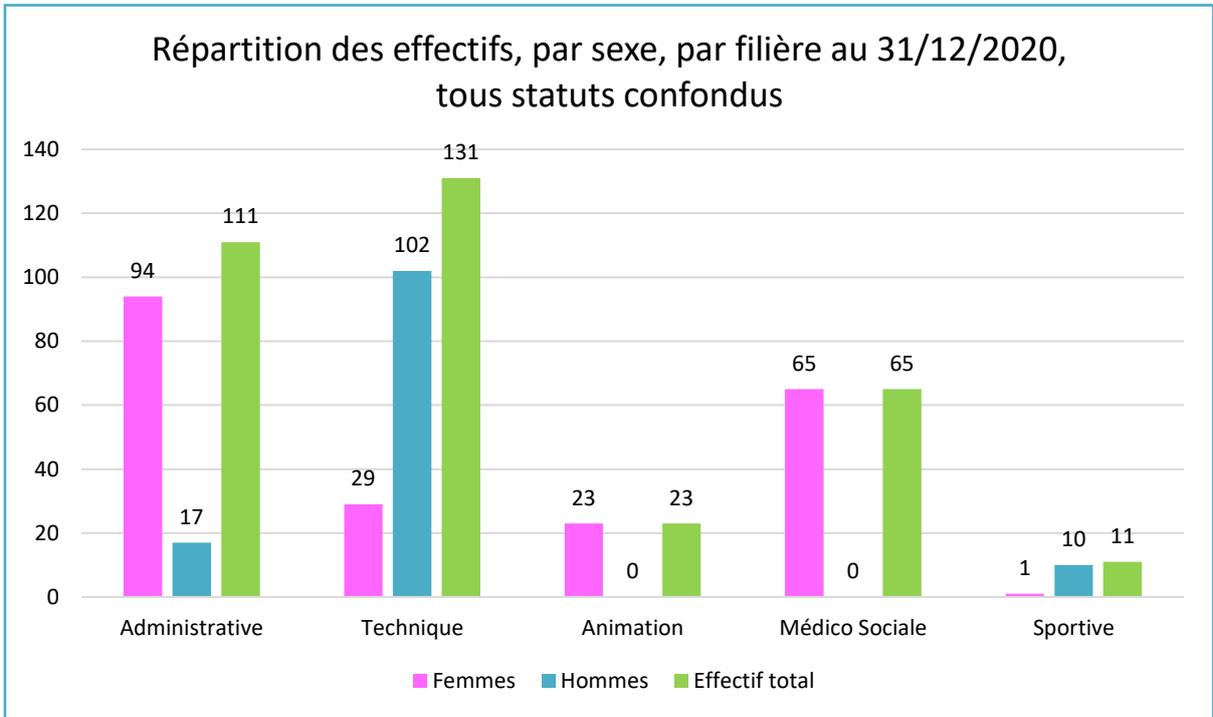
CATEGORIES	FEMMES	HOMMES
A	37	11
B	30	20
C	145	98
<b>TOTAL</b>	<b>212</b>	<b>129</b>

*I. Fonctionnaires, contractuels permanents et non permanents (hors droit privé, activités accessoires, Cabinet et agents hors position d'activité).*

En 2020, 65,52 % des emplois de Direction sont occupés par des femmes, contre 68,42% en 2019 et 58,82% en 2018, hors emplois fonctionnels.

Les emplois fonctionnels sont quant à eux caractérisés par une parité stricte, l'emploi fonctionnel de Directeur général des Services étant occupé par un homme.



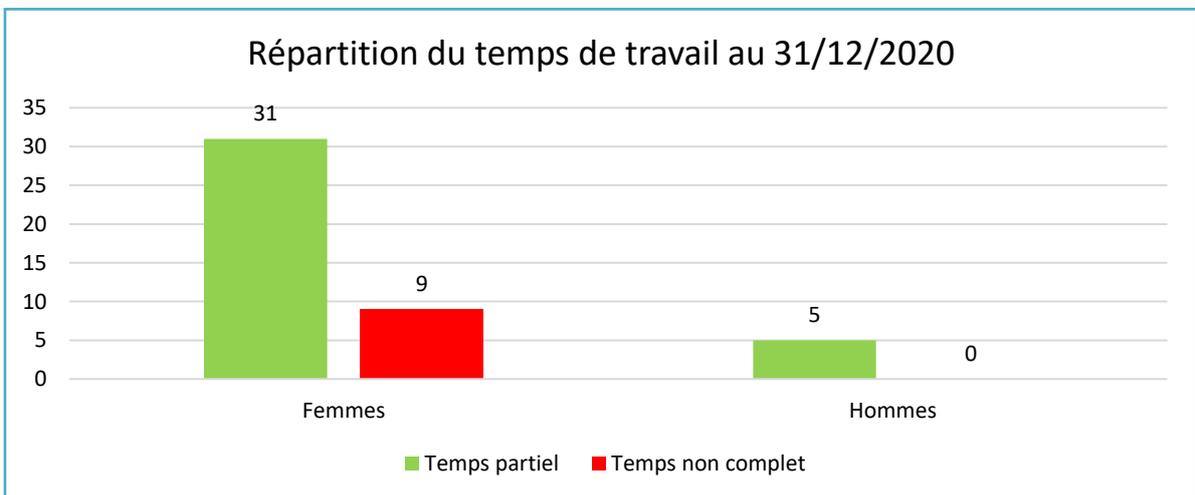


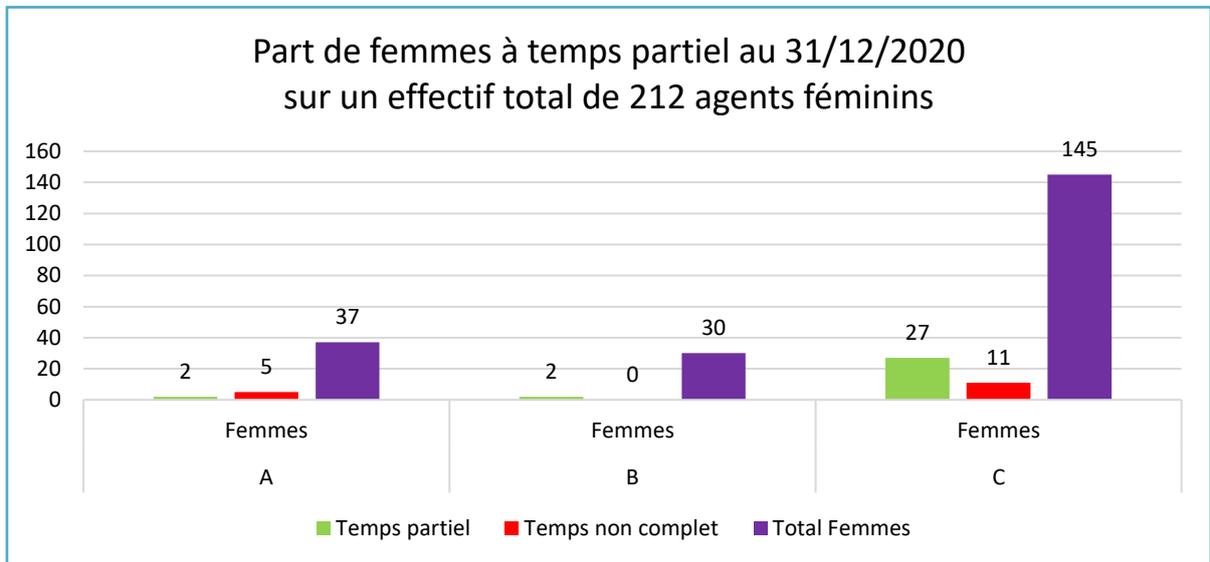
- **Temps partiel et temps non complet : une considération féminine**

Alors que les emplois à temps partiel et temps non complet représentent 16,25% de l'effectif du personnel titulaire, le taux de féminisation des emplois exercés à temps partiel est fixé à 88,89 % au 31 décembre 2020, contre 93,18 % au 31 décembre 2019.

Conformément aux tendances sociétales, temps partiels et temps non complets demeurent majoritairement féminins, les rémunérations correspondantes s'en trouvant nécessairement impactées.

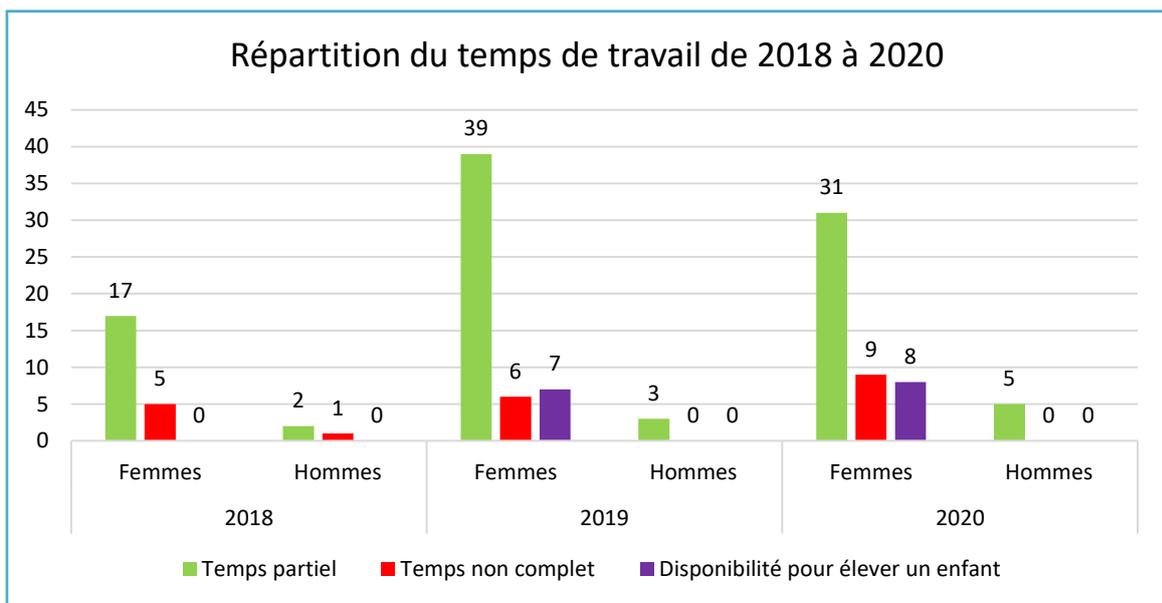
TEMPS DE TRAVAIL	FEMMES TITULAIRES	HOMMES TITULAIRES
<b>Temps complet</b>	129	103
<b>Temps partiel</b>	31	5
<b>Temps non complet</b>	9	0
<b>TOTAL</b>	<b>169</b>	<b>108</b>





*\*Fonctionnaires, contractuels permanents et non permanents (hors droit privé, activités accessoires, Cabinet et agents hors position d'activité).*

La disponibilité de droit pour élever un enfant constitue quant à elle un parcours purement féminin, tel que confirmé au titre des années 2019 et 2020.

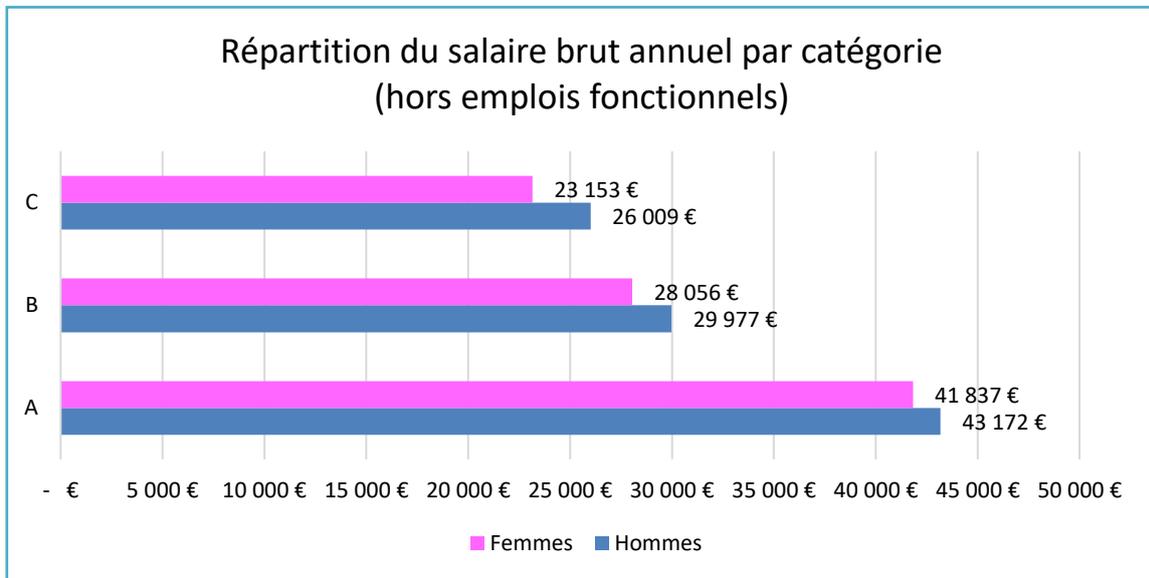


- **Rémunérations et régime indemnitaire : des disparités constatées**

En premier lieu, la comparaison des rémunérations globales brutes annuelles 2020, hors emplois fonctionnels, fait apparaître certaines disparités entre les femmes et les hommes, à mettre en corrélation avec la pyramide des âges et les contraintes des postes occupés.

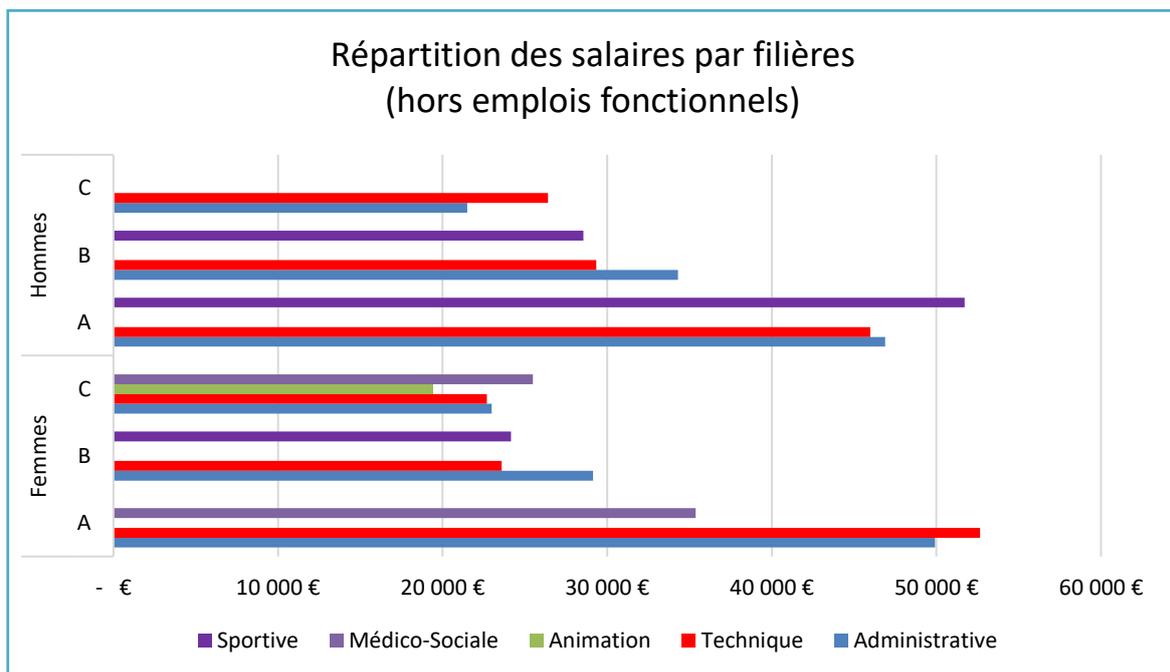
Ainsi, les rémunérations brutes globales des personnels masculins atteignent un niveau supérieur à celles des agents féminins, comme suit :

- Catégorie A : 3 % ;
- Catégorie B : 6,5 % ;
- Catégorie C : 11%.



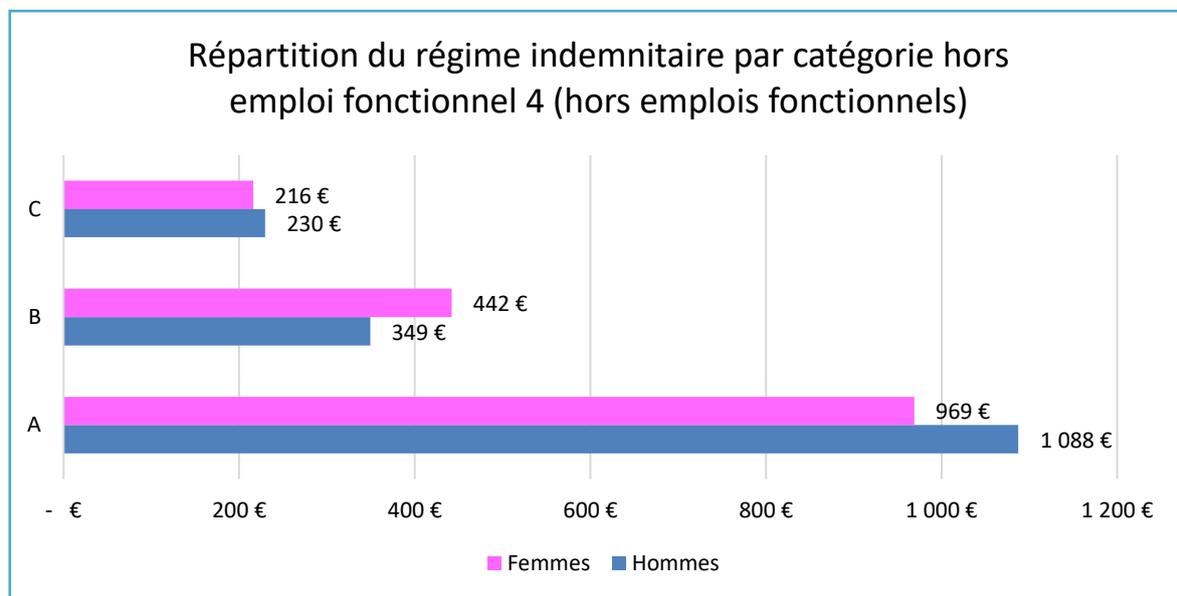
Les écarts précités sont expliqués par les éléments suivants :

- Catégorie A : rémunérations corrélées à la pyramide des âges ;
- Catégorie B et C : personnels masculins concernés par des contraintes de postes spécifiques à la filière technique (heures supplémentaires, missions insalubres et astreintes).



Par ailleurs, les tendances précitées demeurent lors de l'analyse des écarts relatifs au versement du seul régime indemnitaire, aux agents placés sur emplois permanents, hors compléments indemnitaires annuels, le régime indemnitaire de la Communauté d'Agglomération valorisant notamment les contraintes liées aux « travaux insalubres », « horaires » et « habilitations électriques ».

La courbe est inversée en catégorie B, considérant notamment le régime indemnitaire spécifique attribué aux Services communs, davantage marqués par une présence féminine.



## II. LES ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Un régime indemnitaire transparent et équitable**

Mis en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et renforcé par le cadre légal du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le régime indemnitaire de la Communauté d'Agglomération Portes de France-Thionville (CAPFT) est fondé sur la base de critères objectifs, déterminés par catégories, niveau d'encadrement, et sujétions liées au poste occupé.

Deux agents nommés sur emplois permanents, relevant de la même catégorie (A, B ou C) et justifiant de fonctions analogues, se verront dès lors attribuer un régime indemnitaire mensuel identique, ce quelles que soient leurs services d'affectation.

L'investissement personnel est également pris en considération, via le présentisme et l'appréciation de la manière de servir, dans le cadre du versement des compléments indemnitaires annuels.

Considérant ce qui précède, le régime indemnitaire de la CAPFT garantit dès lors égalité de traitement et équité, à l'ensemble du personnel.

Des indemnités spécifiques à la filière technique, dont la composition est majoritairement masculine, étant mises en œuvre pour assurer des astreintes et prendre en compte la pénibilité de certains emplois, celles-ci bénéficient plus naturellement aux hommes.

- **Rémunération et bienveillance portée à l'exercice de la parentalité**

L'ensemble des agents de la CAPFT, tous statuts confondus, voient leur rémunération maintenue et garantie à 100%, dans le cadre du bénéfice de congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant, ou congés d'adoption.

En effet, le régime indemnitaire mensuel ne fait l'objet d'aucun abattement lié à l'absentéisme, tandis que tous les agents contractuels de droit public, permanents ou non permanents, font l'objet du maintien de leur rémunération via subrogation, dans le respect des droits à traitement statutaires.

### III. LA STRATEGIE A METTRE EN PLACE

OBJET	PROPOSITION	ECHEANCE
Régime indemnitaire mensuel	Etudier l'opportunité de créer une nouvelle contrainte liée à la technicité administrative (rédaction, bureautique)	2022
Frais de santé	Mutuelle : étudier la possibilité de maintenir le bénéfice du contrat groupe à tarif préférentiel mais sans participation employeur, aux agents placés en congé parental ou disponibilité pour élever un enfant.	2022

## LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

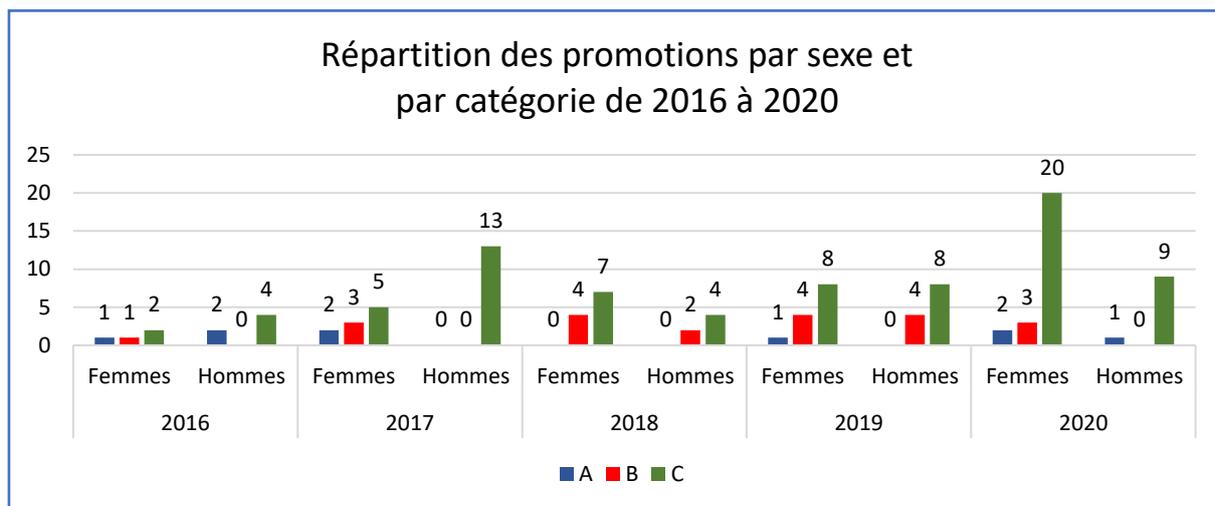
### I. LES CHIFFRES CLES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION

- **Une parité respectée**

En moyenne, plus de 57% des promotions professionnelles concernent les femmes, sur les cinq dernières années ; corrélée à la part de femmes au sein de la CAPFT, fixée à 62% au titre de l'année 2020, cette tendance connaît une certaine cohérence.

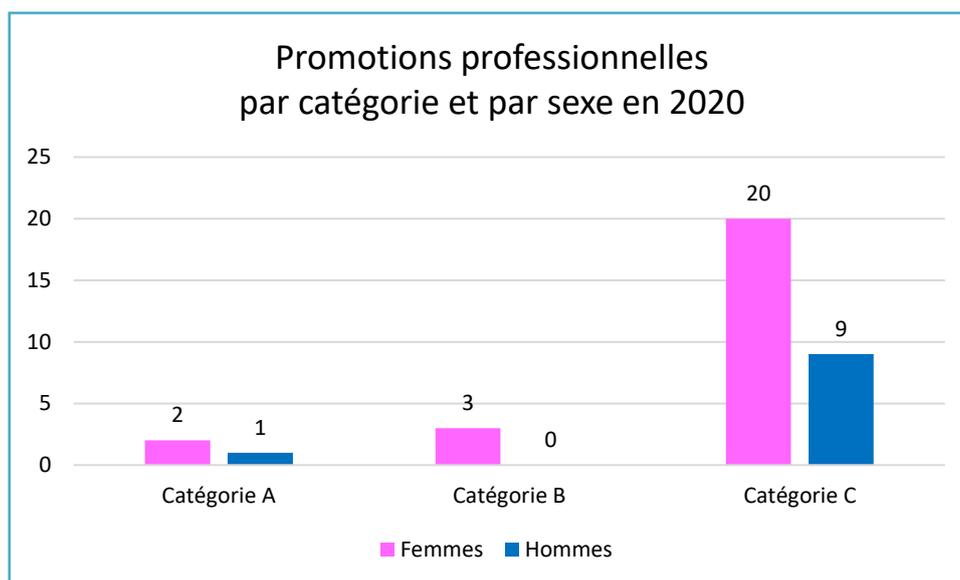
ANNEES	FEMMES	HOMMES	TOTAL
2016	4	6	10
2017	10	13	23
2018	11	6	17
2019	13	12	25
2020	25	10	35

<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>47</b>	<b>110</b>
--------------	-----------	-----------	------------

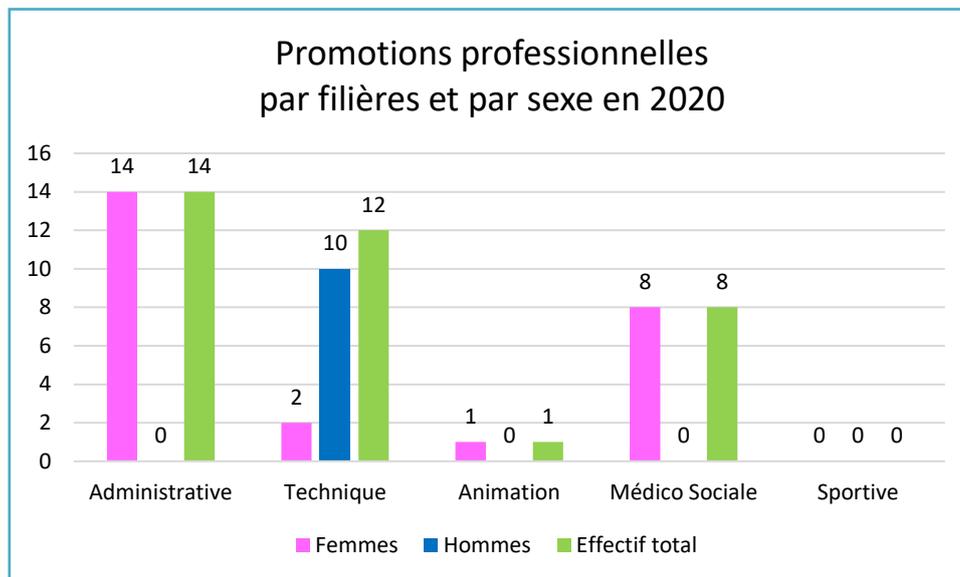


- **Une répartition cohérente en 2020**

L'année 2020 connaît une représentation féminine exceptionnelle, plus de 71% des promotions concernant des agents féminins, considérant le transfert de la compétence petite enfance de la Ville de Thionville vers la Communauté d'Agglomération, au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (avancements au grade d'Auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>ème</sup> classe).



A l'instar des années précédentes et comme le veulent les tendances nationales, les advancements et promotions relevant de la filière administrative sont exclusivement féminins, la filière technique connaissant une représentativité essentiellement masculine.



A noter enfin que l'ensemble des agents ayant satisfait à un concours en 2020 a fait l'objet d'une nomination, soit 2 femmes relevant de la catégorie B et de la filière administrative.

## **II. LES ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS**

Afin de favoriser la promotion professionnelle des agents satisfaisant aux conditions statutaires déterminées par les cadres d'emplois dont ils relèvent, la CAPFT a choisi de fixer, après avis favorable du Comité technique, l'ensemble des ratios d'avancement de grade à 100%, sans distinction inhérente à la catégorie d'appartenance, au cadre d'emplois, aux fonctions exercées ou encore à la quotité de temps de travail.

Dès lors, tous les agents satisfaisant aux conditions statutaires nécessaires à un avancement de grade ou à une promotion interne, ayant fait l'objet d'un avis favorable formulé par le supérieur hiérarchique concerné, sont susceptibles de voir leur avancement ou promotion proposés par l'autorité territoriale, sous réserve des nécessités de service.

Une saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP) placée auprès du Centre Départemental de Gestion de la Moselle était alors opérée en conséquence jusqu'en 2020, la nomination correspondante étant subordonnée à l'avis favorable de cette instance.

Ce mécanisme vise à favoriser une promotion professionnelle équitable.

## **III. LA STRATEGIE A METTRE EN PLACE**

<b>OBJET</b>	<b>PROPOSITION</b>	<b>ECHÉANCE</b>
<b>Lignes directrices de gestion</b>	Dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion, il est obligatoire d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la procédure d'avancement de grade, en tenant compte de la part respective de chacun dans les cadres d'emplois et les grades concernés.	1 <sup>er</sup> trimestre 2021

# LA FORMATION

## I. LES CHIFFRES CLES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION

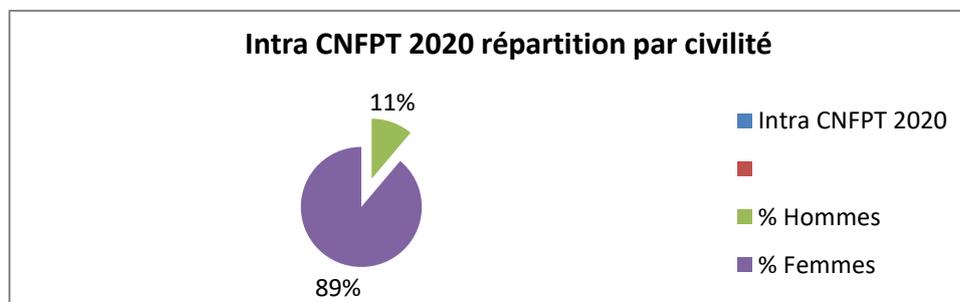
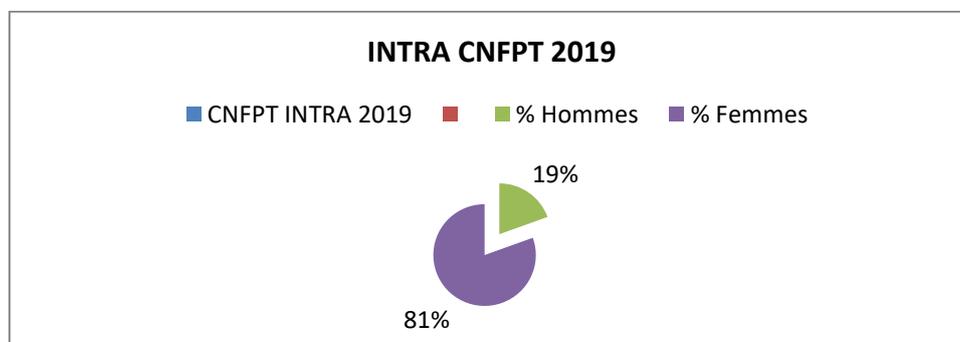
- **Une fréquentation plutôt féminine**

Le suivi des actions de formation aux cours des deux dernières années est fortement marqué par une présence féminine, tous types de formations confondus (formations de professionnalisation, préparations aux concours et examens professionnels, etc...).

ANNEES	PART DE FEMMES	PART D'HOMMES
2019	79,66 %	20,34 %
2020	73,07 %	26,93 %

Cette présence féminine se confirme dans le suivi des actions de formation réalisées en « intra », sur le territoire de la Communauté d'Agglomération, ce en vue de :

- Préserver l'équilibre vie personnelle & vie professionnelle ;
- Organiser les formations au plus près des domiciles personnels des agents, afin de limiter les contraintes liées au déplacement et de faciliter l'accès à la formation ;
- Respecter les temps de formation, c'est-à-dire leur mise en œuvre sur le temps de travail.



- **La formation comme levier d'évolution professionnelle : une parité constatée**

En termes de gestion de la carrière professionnelle, tant les hommes que les femmes ont eu pour souci, au titre des années 2019 et 2020, d'accéder aux formations de préparation aux

concours et examens professionnels de la fonction publique ; femmes et hommes restent dès lors indéniablement acteurs de leur vie professionnelle, même si la part d'hommes demeure plus accentuée, la filière technique demeurant davantage concernée par la mise en œuvre d'examens professionnels (accès au grade d'Agent de maîtrise notamment).

ANNEES	PART DE FEMMES	PART D'HOMMES
2019	42,86 %	57,14 %
2020	40 %	60 %

## II. LES ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Un égal accès à la formation garanti par le Règlement de Formation et le Règlement Intérieur**

La loi du 19 février 2007 relative à la formation des fonctionnaires territoriaux fait du Plan de Formation la clé de voute d'une politique de formation professionnelle visant l'ensemble des agents publics territoriaux, tout au long de leur carrière. Ce dernier est essentiellement financé via la cotisation obligatoire versée au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), fixée à 0,9% de la masse salariale de chaque collectivité ou établissement.

Visant à développer les compétences de chacun, à accroître la qualité du service public, à favoriser l'épanouissement personnel et professionnel, la formation constitue dès lors un élément essentiel à la politique de gestion des Ressources humaines impulsée par la CAPFT, en faveur de l'égalité des chances et de la parité professionnelle.

La politique de formation de la CAPFT est dès lors traduite par le biais du Règlement de Formation, garantissant un égal accès aux actions de formations à tous les agents, tous statuts, catégories et sexes confondus.

Ce dernier, concerne en effet l'ensemble de l'offre de formation :

- Perfectionnement ;
- Professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi, tout au long de la carrière et lors d'une prise de poste à responsabilités ;
- Préparation aux concours et examens professionnels ;
- Intégration ;
- Ateliers de reconversion ;
- Remise à niveau.

Par ailleurs, le Règlement Intérieur de la CAPFT, mis en œuvre en 2013, garantit l'égal accès aux actions de formation ; ce document fixe en les droits et obligations de chaque catégorie de personnel, au vu des dispositions législatives et réglementaires applicables et de l'action de formation envisagée (préparation aux concours, formations obligatoires, tout au long de la carrière, personnelle, etc.).

- **Une politique volontariste dans l'accompagnement des agents « hommes-femmes »**

La création d'un Service commun Ressources humaines avec la Ville de Thionville, le 1<sup>er</sup> juillet 2019, garantit une politique volontariste dans l'accompagnement des agents de la CAPFT, en

permettant notamment le déploiement du Plan de Formation de la Ville centre au profit des agents de la CAPFT, et à la participation de ceux-ci aux formations proposées en Intra, par le biais du partenariat existant entre la Ville de Thionville et le CNFPT.

De même, l'accès aux formations à distance s'en trouve facilité, une salle de formation dédiée existant dans les locaux de la Ville de Thionville, depuis 2019.

Dans le prolongement des actions de formation dispensées par le CNFPT, la CAPFT permet également un accès aux formations dispensées par des prestataires privés, comme en témoignent les formations spécifiques organisées au titre des années 2019 et 2020 dans les domaines énoncés ci-après :

- Formation personnelle et/ou professionnelle : accès au congé de formation professionnelle ou à la validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue de l'accès à un niveau de responsabilité supérieure ou d'une modification de l'orientation professionnelle - Effectif 100 % féminin en 2019/2020 ;
- Sécurité : financement d'actions de formation continue des chauffeurs poids lourds (FCO), de permis poids lourds, d'habilitations électriques, ou encore de formations permettant l'actualisation des connaissances générales et la révision des capacités requises par la profession de Maître-nageur Sauveteur - Effectif 100 % masculin en 2019/2020 ;
- Renforcement des compétences techniques et métiers : mise en œuvre d'un « Parcours RH » en 2020, spécifique aux agents relevant du Service commun Ressources humaines, ayant pour objectif de professionnaliser l'équipe, de développer des connaissances homogènes et d'harmonisant les pratiques, pour un meilleur service rendu aux usagers - Effectif 100 % féminin ;
- Economie circulaire, appliquée à la Communication & événementiel, à la Commande publique, ainsi qu'à la Prévention & gestion des déchets : actions de formation dispensée à l'égard des Cadres de la CAPFT, en vue de permettre l'acquisition des clés de compréhension et connaissances de base liées aux enjeux du développement durable et du réchauffement climatique - 72 % de participation féminine ;
- Remise à niveau : grammaire, écrits professionnels, mathématiques, français, découverte des outils informatiques et bureautique ou encore ateliers de reconversion choisie ou suble ont ainsi marqué les deux dernières années. Il s'agit ici de permettre aux agents de développer leur confiance en eux, de les rendre acteurs de la construction d'un projet professionnel et de permettre une égalité d'accès aux concours et examens professionnels, sur des thématiques variées intéressant tant les agents féminins que masculins.

### III. LA STRATEGIE A METTRE EN PLACE

OBJET	PROPOSITION	ECHEANCE
Règlement de formation	Mise à jour, conformément à l'évolution des dispositions réglementaires et aux besoins du personnel de la CAPFT	2021

<b>Plan de formation</b>	Mise en place d'un plan de formation triennal 2022-2024 commun à la CAPFT et à la Ville de Thionville.	2021
	Mise en œuvre d'actions de formation dédiées à l'affirmation de soi, au leadership, aux techniques de négociation, en vue de l'accompagnement des femmes à la prise en charge de leur carrière, ainsi qu'à l'accès de celles-ci aux postes à responsabilités.	2021-2023

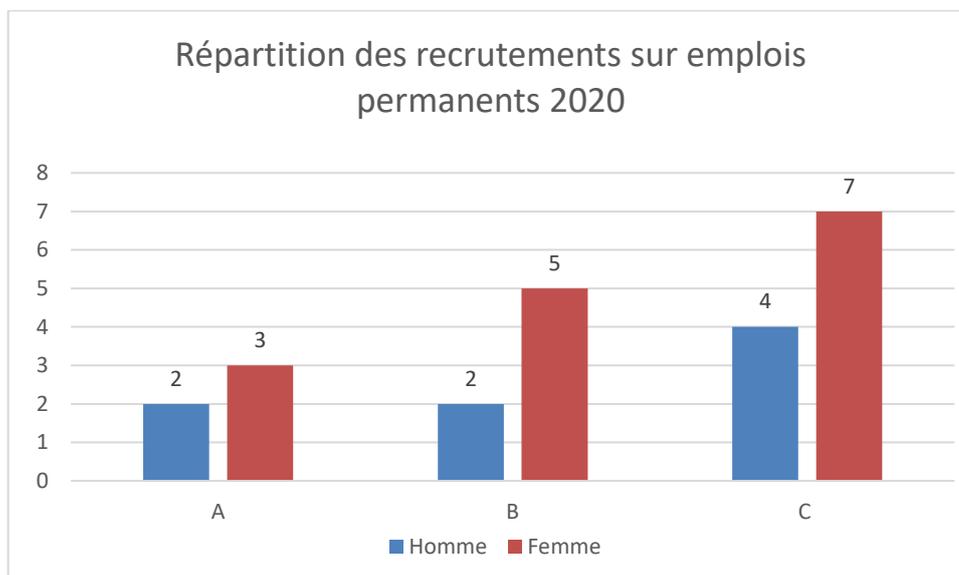
## LE RECRUTEMENT

### I. LES CHIFFRES CLES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION

Au titre de l'année 2020, la CAPFT a procédé à 23 recrutements sur emplois permanents, soit 15 femmes (65,20 %) et 8 hommes (34,80 %) ; ces taux d'emplois correspondent à la répartition des effectifs femmes / hommes de l'établissement, tel que cités plus haut (62 % d'agents féminins et 38 % d'agents masculins en 2020).

La forte représentation féminine des recrutements ainsi opérés peut être expliquée comme suit :

- 70% des postes à pourvoir en 2020, ont concerné des emplois administratifs (Gestionnaire des Ressources humaines, Assistant de direction) ou le secteur de la Petite enfance (Auxiliaire de puériculture, Educateur de jeunes enfants, Infirmier). Ces emplois connaissent traditionnellement un taux de féminisation accru ;
- 30% des recrutements mis en œuvre ont concerné des postes techniques relevant des catégories A et B, davantage marqués par une représentativité masculine (Informatique, Technicien au sein de la Direction de l'Eau, Technicien Assainissement et Technicien en maintenance des bâtiments).



### II. LES ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Une rédaction des profils de postes non discriminante**

Les offres d'emplois sont rédigées de façon neutre, ce quels que soient les supports de diffusion utilisés, métiers, filières, cadres d'emplois ou catégories concernés.

En effet, aucune référence au sexe ou à une quelconque terminologie discriminante n'y figure (ex : « Assistant(e) de Direction H/F »).

Les profils de postes comprennent dès lors uniquement le détail des missions à effectuer, le profil recherché (diplôme / compétences/ savoir être), rémunération et/ou avantages du poste à pourvoir et modalités de candidature, aux fins de recevoir des candidatures en adéquation avec le poste à pourvoir.

- **Un processus de recrutement objectif et impartial**

Durant le processus de recrutement, le Chargé de Recrutement relevant du Service commun Ressources humaines accompagne le Service ou la Direction concernée à chaque étape (analyse des candidatures, pré-entretiens téléphoniques, sélection des candidats à recevoir en entretien, entretiens de recrutement sauf exceptions, choix du candidat retenu) ; de cette manière, le professionnel RH s'assure d'un traitement en toute objectivité et impartialité.

En outre, l'analyse des différentes candidatures réceptionnées est mise en œuvre au moyen de critères objectifs tels que le diplôme, les compétences et les différentes expériences professionnelles, tout critère discriminatoire étant exclu.

Les agents convoqués en entretien seront ceux dont le profil est le plus en adéquation avec les critères énoncés dans l'offre d'emploi, à l'exclusion de tout critère discriminant (sexe, âge, nationalité, religion...), conformément aux dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le jury du recrutement interroge enfin les candidats sur les compétences demandées par l'emploi et sur toute contrainte attendue au regard du poste (horaires, accueil du public, temps de travail, cycle de travail...).

A l'issue des entretiens de recrutement, un compte rendu est rédigé afin d'expliquer le choix du candidat retenu, cette démarche permettant à la CAPFT de conserver une traçabilité du processus de recrutement.

### **III. LA STRATEGIE A METTRE EN PLACE**

<b>OBJET</b>	<b>PROPOSITION</b>	<b>ECHEANCE</b>
<b>Guide d'entretien</b>	Elaboration d'un guide d'entretien à destination des membres de jurys, écartant toute question discriminante, à ne pas poser. Inclure la notion de handicap.	2022

# L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE & FAMILIALE

## I. LES CHIFFRES CLES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION

- **Une expérimentation du télétravail menée en 2020**

Par délibération du 5 décembre 2019 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la CAPFT entamait une expérimentation du télétravail.

Cinq agents, 3 femmes et 2 hommes, ont été concernés par cette expérimentation, à hauteur d'1 journée par semaine durant 1 an.

Suite à cette expérimentation, une Charte a été approuvée par délibération du 17 décembre 2020, en vue d'élargir le dispositif à l'ensemble du personnel de la CAPFT ; une disposition particulière permet en outre de faciliter l'accès au télétravail des femmes en situation de grossesse.

Le déploiement correspondant sera effectué en plusieurs étapes, à compter de l'année 2021, dès que le contexte sanitaire le permettra.

- **L'importance accordée à la Petite enfance**

Dans le cadre de la politique liée à la Petite enfance menée par la CAPFT, il apparaît que la réflexion inhérente au développement de nouvelles structures d'accueil, et à la garantie d'un nombre de places préférentielles à destination des agents de l'établissement, est poursuivie. Cette démarche tend à favoriser la parité professionnelle femmes - hommes.

Au 31/12/2020, le territoire de la CAPFT compte 383 places en crèches communautaires.

## II. LES ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **La mise en œuvre d'une Charte dédiée à la Parentalité**

Soucieuse de favoriser la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, la CAPFT s'engageait, le 28 novembre 2011, dans la signature d'une Charte de Parentalité, poursuivant trois objectifs :

- Créer un environnement favorable aux agents, aux parents, et aux femmes enceintes ;
- Respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle ;
- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité au sein de l'établissement.

Par cet acte, la CAPFT tend à garantir à l'ensemble des agents relevant de sa compétence un certain équilibre, permettant la conciliation du rôle de parent avec un engagement professionnel fort, garantissant tant l'épanouissement personnel qu'un service public de qualité.

- **Une politique de gestion des Ressources humaines soucieuse d'une bonne adéquation entre vie personnelle et vie professionnelle**

La politique des Ressources Humaines impulsée par la CAPFT tend à favoriser un rythme de vie harmonieux, via la mise en application de dispositifs issus du statut de la fonction publique territoriale et d'une politique d'action sociale affirmée :

- Accès au temps partiel pour raison familiale et à l'aménagement des horaires de travail à compter du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse ;
- Autorisations spéciales d'absence accordées dans le cadre des démarches de Procréation Médicale Assistée ;
- Règlement intérieur garantissant le bénéfice d'autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux et la garde d'enfants malades ;
- Droit à congés annuels favorable ;
- Adhésion au Comité National d'Action Sociale (tickets CESU, prêts, prime de naissance, billetterie à tarifs préférentiels, prime de vacances et de Noël à l'attention des enfants, etc.) ;
- Action sociale servie par la CAPFT (aide au départ en vacances annuelles des enfants notamment) ;
- Aménagement du temps de travail et mise en œuvre de journées de récupération du temps de travail à l'attention des cadres de l'établissement ;
- Régime indemnitaire mis en œuvre pour l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels nommés sur emploi permanent, toutes catégories confondues ;
- Organisation de formations en Intra/Inter, dans les locaux ou sur le territoire de la CAPFT, afin de faciliter l'accès à la formation et la conciliation de celle-ci avec l'organisation personnelle et familiale (déplacements réduits voire inexistantes) ;
- Prise de poste décalée accessible à l'ensemble du personnel le jour de la rentrée des classes de septembre de chaque année.

### III. LA STRATEGIE A METTRE EN PLACE

OBJET	PROPOSITION	ECHEANCE
<b>Temps de travail</b>	Dans le cadre de la mise en œuvre des 1607 heures, réflexion à mener sur l'organisation du travail (RTT, pointeuse, souplesse...).	2021-2022
<b>Autorisations spéciales d'absence</b>	Etude de la possibilité d'élargir le dispositif d'ASA, si la réglementation le permet (cours de préparation à l'accouchement, y compris pour le conjoint, participation du conjoint aux examens obligatoires, etc.)	2021-2023
<b>Sondage interne</b>	Questionnaire adressé aux agents, afin de mesurer les besoins, attentes et éventuelles difficultés rencontrées, puis recueillir des idées en termes d'actions à privilégier.	2022-2023
<b>Télétravail</b>	Etude de la possibilité d'élargissement du dispositif à 2 jours/semaine.	2022-2023

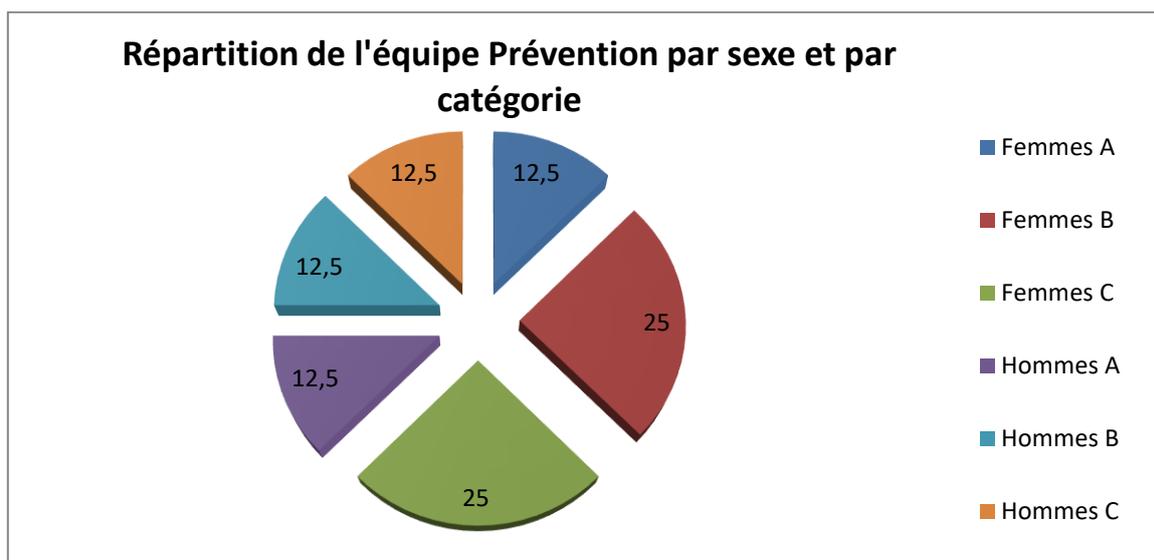
# LA PREVENTION

## I. LES CHIFFRES CLES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION

### • **Equipe Prévention : une représentation équilibrée**

Au 31 décembre 2020, l'équipe Prévention de la CAPFT comptait 8 Assistants(tes) de prévention, répartis comme suit :

- 5 femmes, représentant 62,5 % de l'équipe ;
- 3 hommes, soit 37,5 % de l'effectif.



Il est à noter que deux agents de cette équipe (1 homme et 1 femme) ont suivi avec succès :

- La formation de formateur acteur PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ;
- La formation initiale obligatoire des conseillers de prévention (stage suivant celui de conseiller de prévention).

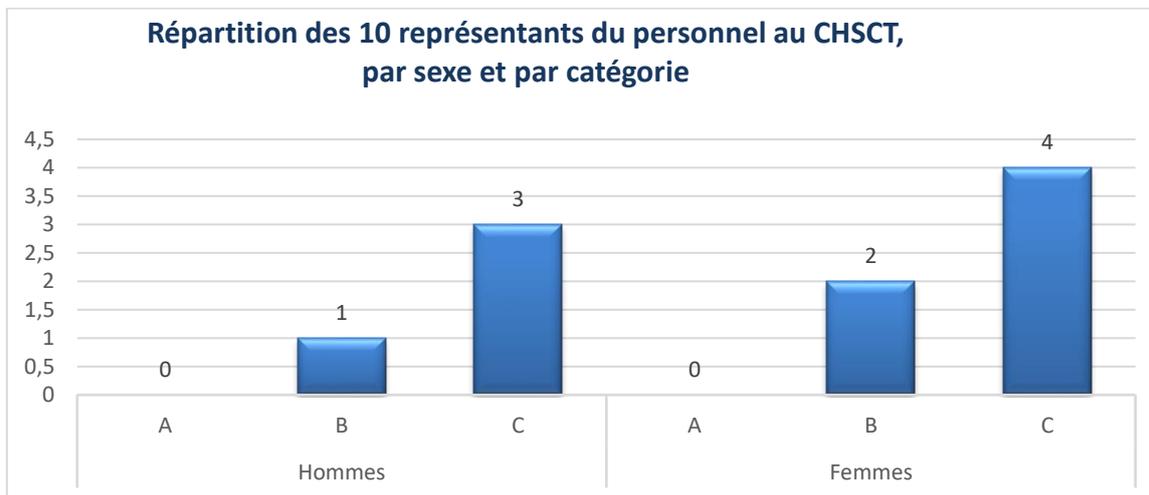
### • **CHSCT : une évolution en cours d'année**

La composition du CHSCT a connu une modification au cours de l'année 2020, puisque, suite aux Elections Municipales de juin 2020, le Conseil Communautaire a délibéré le 16 juillet 2020 pour nommer de nouveaux représentants de l'Administration ; les représentants du personnel, désignés par tirage au sort en décembre 2018, seront quant à eux renouvelés en 2022.

#### ➤ **De janvier à juin 2020**

Le CHSCT compte dès lors 20 représentants, soit 12 hommes et 8 femmes, répartis comme suit :

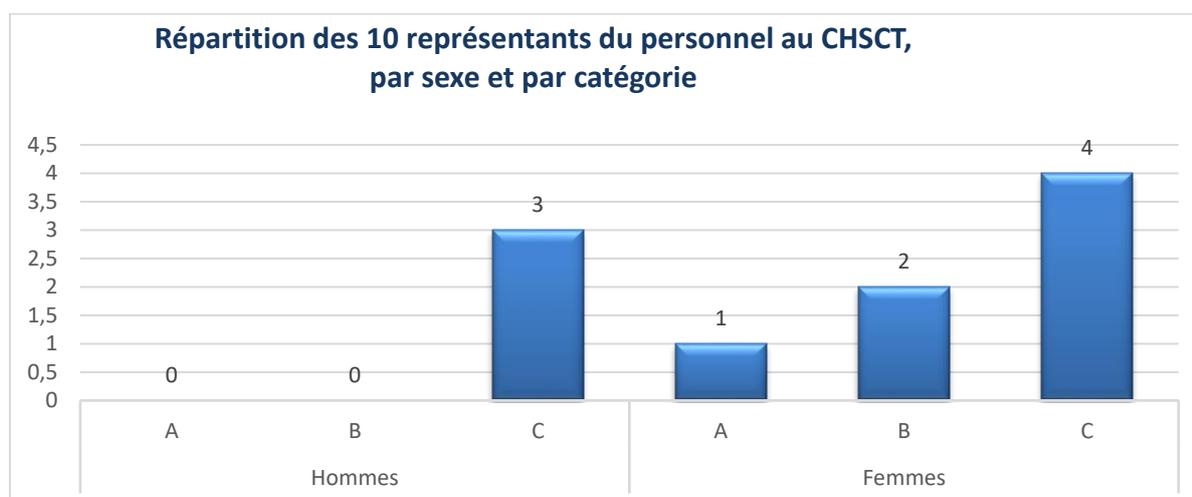
- Représentants de l'Administration (Elus) : 8 hommes et 2 femmes, soit 20% d'effectif féminin ;
- Représentants du personnel : 4 hommes et 6 femmes, soit 60 % d'effectif féminin.



➤ **De juin à décembre 2020**

Une évolution de la répartition femmes/hommes est constatée, la tendance s'étant inversée ; le CHSCT compte en effet 8 hommes et 12 femmes, répartis comme suit :

- Représentants de l'Administration (Elus) : 5 hommes et 5 femmes, soit 50% d'effectif féminin ;
- Représentants du personnel : 3 hommes et 7 femmes, soit 70 % d'effectif féminin.



• **Les accidents du travail**

Il y a eu 23 accidents du travail en 2020 au sein de la CAPFT, concernant majoritairement des femmes :

- 6 Hommes : 4 au service environnement et 2 au service assainissement
- 17 femmes : 3 au service commun des ressources humaines et 14 à la direction de la Petite Enfance.

La nature de ces accidents relève essentiellement de chutes, manipulations/manutentions et de chocs/faux-mouvements.

Une analyse de l'accident de travail est systématiquement organisée avec l'agent après survenance, en vue d'en déterminer les causes et le contexte, dans l'objectif de proposer des mesures correctives ou préventives, pour l'avenir.

## II. LES ELEMENTS REMARQUABLES EXISTANTS

- **Le Recrutement d'une Chargée de mission lutte contre les discriminations**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les effectifs de la Communauté d'Agglomération comptent le recrutement d'une Chargée de mission en charge de la lutte contre les discriminations, dont les missions sont déterminées comme suit :

- Elaboration d'un plan de lutte contre les discriminations, au moyen du contrat de ville ;
- Création d'un Centre Intercommunal de Sécurité et de Prévention des discriminations.

Les actions ainsi menées contribuent à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes, sur le territoire de la CAPFT.

A noter également qu'aucune procédure de saisine du référent Déontologue, Laïcité et Lanceur d'alerte placé auprès du Centre Départemental de Gestion de la Moselle (CDG57) n'a été mise en œuvre à ce jour, tandis que le Service Prévention n'a pas été sollicité de son côté au titre de situations de discrimination, violence ou harcèlement.

- **Fonctions d'inspection ou la signature d'une convention avec le Centre Départemental de Gestion de la Moselle**

En sa séance du 22 octobre 2020, le Bureau Communautaire confiait la mission d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail au CDG57, via la signature d'une convention.

Le Chargé de l'Inspection en Santé et Sécurité au Travail (CISST) a ainsi pour mission de contrôler les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, et de proposer à l'autorité territoriale toute mesure lui paraissant de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que la prévention des risques professionnels.

Par cette décision, la CAPFT a fait le choix de la neutralité, au bénéfice de son personnel.

## III. LA STRATEGIE A METTRE EN PLACE

OBJET	PROPOSITION	ECHEANCE
<b>DUER</b>	Abonder le document unique par un travail sur les risques sociaux	2021-2022
<b>Sondage interne</b>	Questionnaire adressé aux agents, afin de mesurer les besoins, attentes et éventuelles difficultés rencontrées, puis recueillir des idées en termes d'actions à privilégier.	2021-2023
<b>Formation PRAP</b>	Actualiser les connaissances des 2 formateurs internes en intégrant les spécificités liées à l'état de grossesse.	2022-2023
<b>Actions de sensibilisation</b>	Développer une ou plusieurs actions de sensibilisation aux discriminations et actes de violence, de manière formelle (formation des managers...) ou ludique (théâtre...).	2022-2023