

Egalité Femmes-Hommes

Rapport annuel 2024 de situation en matière
d'égalité des hommes et des femmes



L'ÉGALITÉ
ÇA SE TRAVAILLE !



Egalité Femmes-Hommes

Rapport annuel 2024 de situation en matière d'égalité des hommes et des femmes

1. Les données issues du rapport social unique

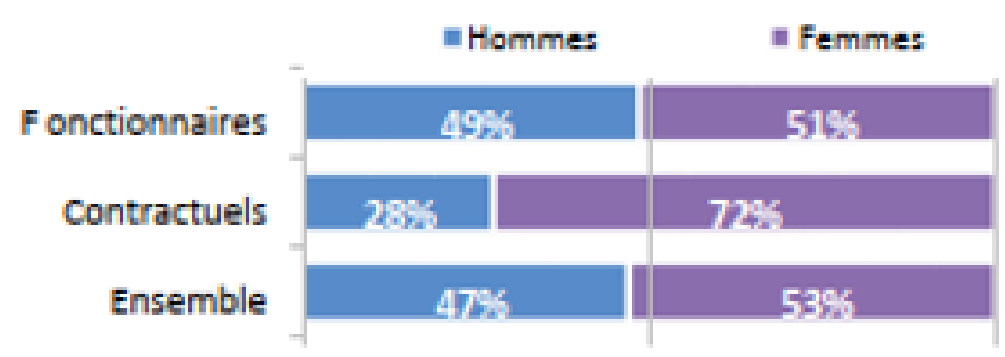
2. Le bilan des actions égalité femmes-hommes 2024



1. Les données issues du rapport social unique

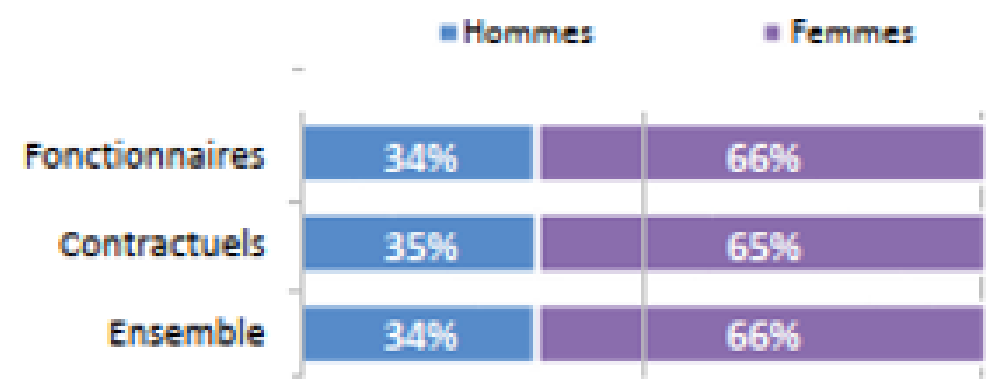
VILLE

▮ Répartition par genre et par statut



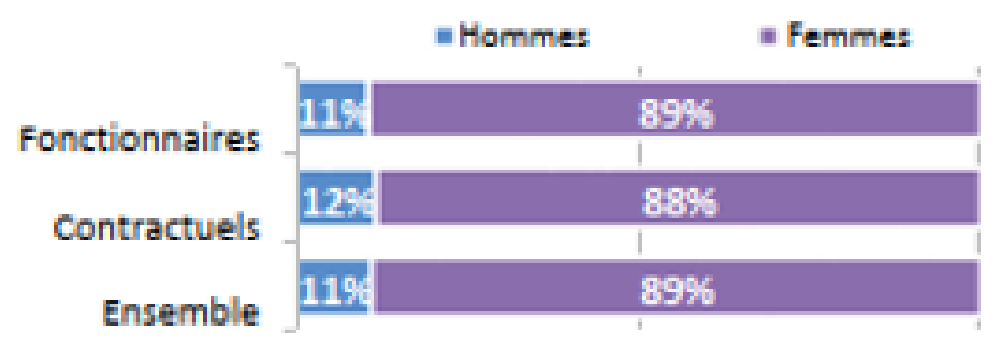
AGGLO

▮ Répartition par genre et par statut



▮ Répartition par genre et par statut

CIAS



1. Les données issues du rapport social unique

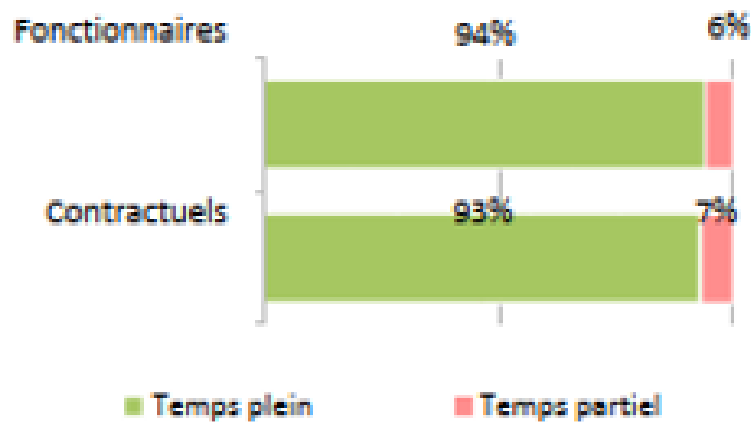
Fonctionnaires et contractuels ayant participé à au moins une formation en 2023					TOTAL
	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	2	8	0	2	12
Catégorie B	9	10	0	2	21
Catégorie C	67	58	3	2	130
Total	78	76	3	6	163



1. Les données issues du rapport social unique

VILLE

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel

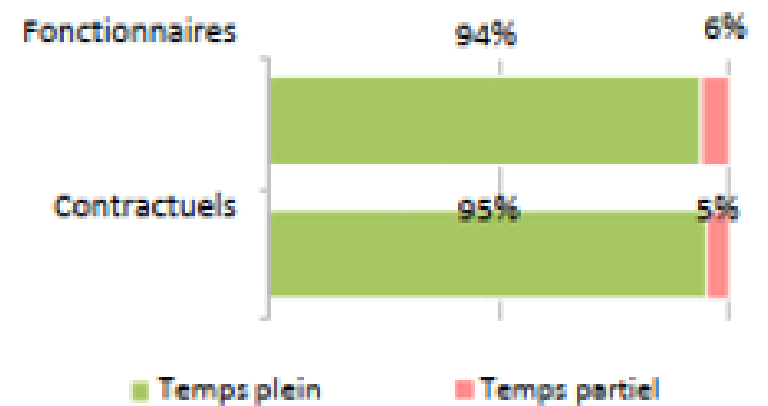


Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

3% des hommes à temps partiel
8% des femmes à temps partiel

AGGLO

Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

7% des hommes à temps partiel
5% des femmes à temps partiel



1. Les données issues du rapport social unique

VILLE D'ANNONAY

Évolution professionnelle

9 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Dont 56% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

100 avancements d'échelon et 9 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

10 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 50,0 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C



1. Les données issues du rapport social unique

AGGLO

Évolution professionnelle

2 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

63 avancements d'échelon et 15 avancements de grade

1 lauréat d'un examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

10 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle



1. Les données issues du rapport social unique

CIAS

Évolution professionnelle

1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnel nommé

dont 100% des nominations concernent des femmes

Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité

51 avancement d'échelon et 8 avancements de grade

Aucun lauréat d'un examen professionnel

8 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

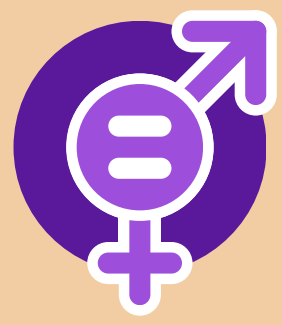
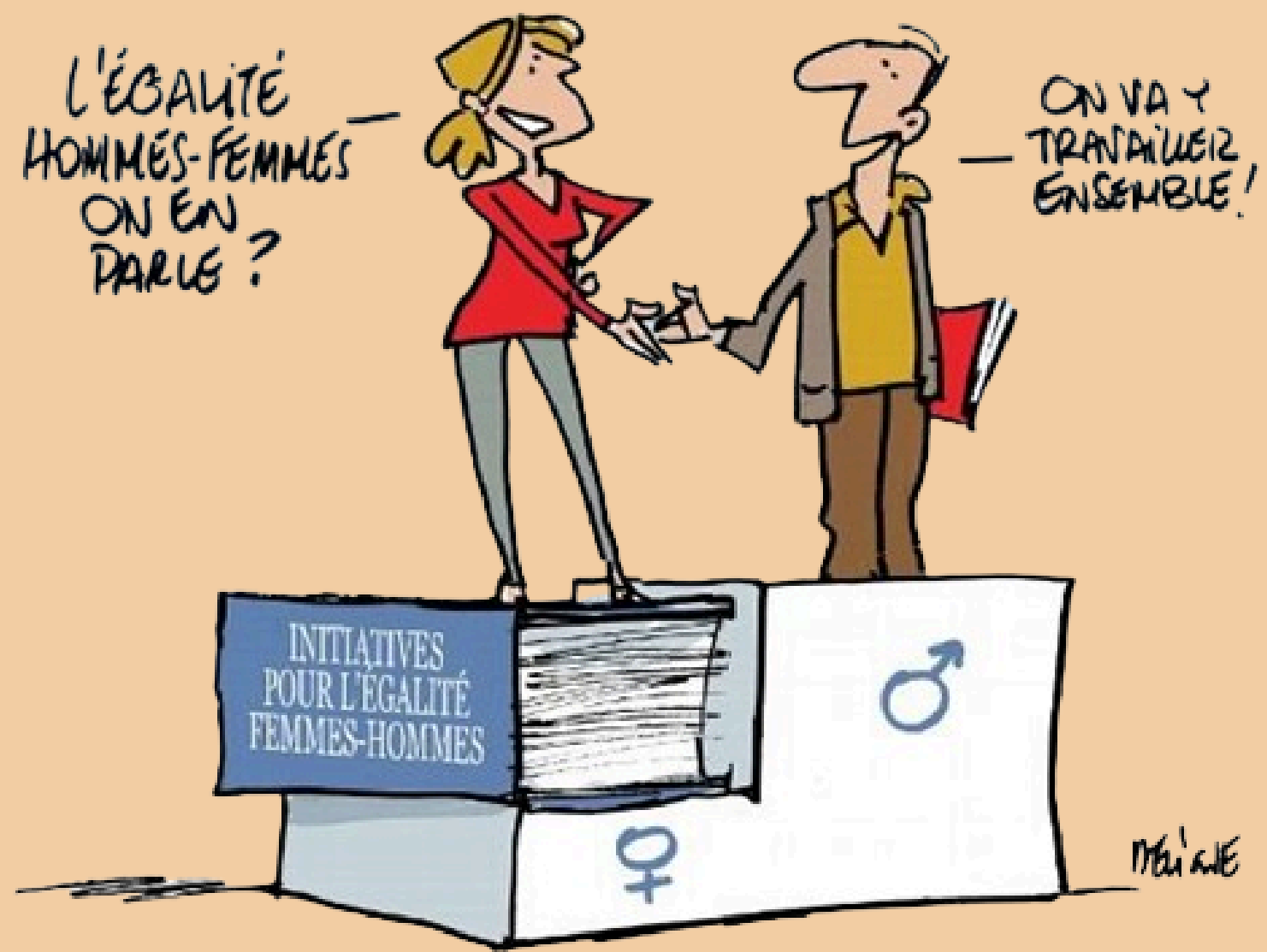
dont 87,5 % femmes
dont 100,0 % de catégorie C



2. Le bilan des actions égalité femmes-hommes 2024



Groupe de travail Egalité Femme-Homme



Contexte et chronologie

Un diagnostic approfondi

Conduit en 2021, le diagnostic de la situation comparée des hommes et des femmes rassemble :

Une analyse des données RH entre 2019 et 2021

La représentation de l'égalité des agents de la collectivité – recueillie par questionnaire

Un travail d'équipe



Un plan d'actions

Plan d'actions triennal

Plan d'actions évolutif

Plan d'actions suivi par les élues et le groupe de travail

1

Mai- octobre 2021
Analyse des données et des réponses au questionnaire ET
Rédaction du rapport EFH

2

Février- avril 2022
Constitution du groupe de travail et élaboration COLLECTIVE du plan d'actions

3

Juin – décembre 2022
Validation du plan d'actions

4

2023-2025
MISE EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

5

2023-2025
SUIVI DES ACTIONS ET ENRICHISSEMENT DU PLAN D' ACTIONS

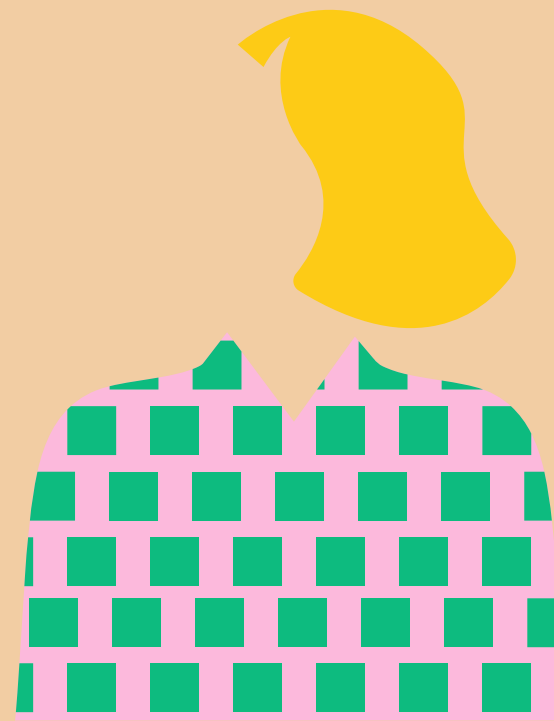
↑
Présentation aux élues référentes, au CODIR et dans les instances de la structure mutualisée

Groupe EFH - les élues référentes

Envoyé en préfecture le 18/02/2025
Reçu en préfecture le 18/02/2025
Publié le
ID : 007-200072015-20250218-ANARA_2025_010-CC



STÉPHANIE BARBATO



SYLVIE BONNET



SIMON PLENET



Groupe EFH - les agent.e.s

Envoyé en préfecture le 18/02/2025
Reçu en préfecture le 18/02/2025
Publié le
ID : 007-200072015-20250218-ANARA_2025_010-CC



AURÉLIE
TOURNIER



SÉBASTIEN
CHANEGUIER



RAPHAËLLE
LAURET



SWANNIE EPAL



MARIE CHOMEL



SAMUEL CREMER



VALENTINE
BROCHIER



NELLY ROCHE



ANAÏS
LAMBERT

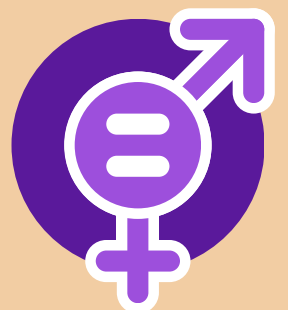


EMILIE
DRAPPER



Orientations stratégiques plan EFH

- Reconnaître l'égalité professionnelle comme valeur de la collectivité
- Permettre une meilleure articulation vie professionnelle et personnelle
- Assurer l'équité en matière de ressources humaines
- Favoriser la mixité et atténuer les stéréotypes de genre
- Lutter contre les actes de harcèlement et de sexisme



Déclinaison opérationnelle des actions

Actions de prévention du sexisme au travail : connaître l'autre, travailler sur les stéréotypes de genre

- Projet « vis ma vie » + Exposition et video-témoignage sur les métiers genrés
- Guide d'entretien pour la gestion des absences pour congé maternité/ paternité/ parental/ autre lié à la parentalité
- Guide "J'attends un enfant : mes droits et mes démarches"

Actions de sensibilisation : le sexisme on en parle !

- Théâtre forum
- débat mouvant



Projet “Vis ma vie”

Objectifs:

- Faire découvrir les métiers de la structure mutualisée, qu'ils soient plutôt genrés ou non, et ainsi favoriser la mobilité choisie
- Echanger dans les services sur les métiers et le genre



Projet "Vis ma vie"

Connaître l'autre !

Envoyé en préfecture le 18/02/2025

Reçu en préfecture le 18/02/2025

Publié le

ID : 007-200072015-20250218-ANARA_2025_010-CC



"Il est reconnu que moins les gens se connaissent, plus il est difficile de les comprendre et de les accepter."

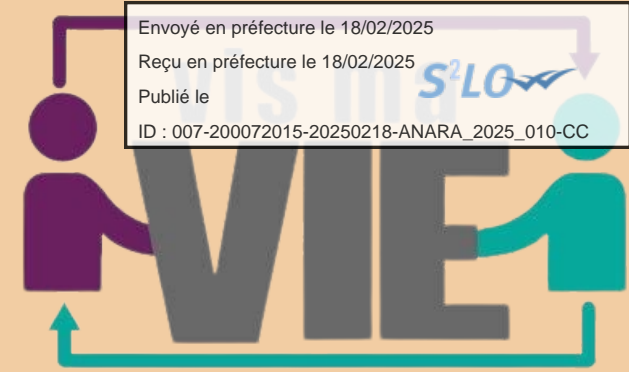
"se plonger pleinement dans le quotidien d'un collègue permet de déjouer les idées reçues au sein de structures parfois (encore trop) silotées et peu transversales."

"Vivre le quotidien d'un autre est levier de réussite et de performance. Pourquoi ne pas essayer ?"

Le dispositif doit être mis en valeur en interne pour que les managers et les collaborateur·rices — participant·es et référent·es — comprennent ses enjeux et ses bénéfices



Projet “Vis ma vie”



Modalités:

Opérationnel :

- un formulaire à remplir par l'agent qui fait valider par son n+1 et le n+1 du service d'accueil - et envoie en DRH pour visa
- Une journée par an hors projet d'évolution professionnelle
- cette proposition du GT EFH a conduit à réinterroger la structuration des immersions au niveau RH

Communication

- une communication prévue axée sur les métiers genrés : portraits d'agents
- en attente de financements extérieurs



Projet “Vis ma vie”

- **projet impulsé par le GT EFH et mis en place par la DRH**
- **Le GT EFH travaillera sur une communication spécifique sur les métiers genrés au travers de vidéos**



Actions de sensibilisation : le sexisme on en parle!

CODIR
favorable

Théâtre forum

- Groupe EFH : rédaction des saynètes
- Recrutement d'un groupe d'acteurs en interne
- Animation du groupe, formation et travail des saynètes : Samira SAHNOUNE
- Premières représentations prévues pour :



Actions de sensibilisation : le sexisme on en parle!

Débat mouvant

- Groupe EFH : choix des questions, garant du cadre, animation des débats
- 5 débats conduits en 2024 - plus de 100 agents sensibilisés
- résultats : permet l'échange en direct, aller au-delà des tabous, fait se croiser les idées et donne des idées d'actions EFH



Actions de sensibilisation sexisme on en parle!



Théâtre forum: saynètes écrites, groupe de théâtre d'agents en interne en répétition

Débat mouvant: 5 débats réalisés, d'autres à venir
Qualité des échanges



Guide des droits et démarches

- Groupe EFH a travaillé sur une trame de guide, en relevant des questions pratiques : à qui je m'adresse, quand, quel document, pour quoi faire ?
- DRH a réalisé un guide général sur les droits et démarches autour de la parentalité + 2 fiches spécifiques congé maternité/paternité et parental

Mes démarches ?

Mes droits ?

Mon congé mat' ?



Maternité/paternité

démarche de ré-accueil

- Le groupe EFH a travaillé sur une procédure de ré-accueil pour
 - > préparer un départ en congé maternité/paternité/parental
 - > préparer l'accueil de l'agent en retour de congé
- La DRH a formalisé cette procédure + un guide d'entretien
- et l'a généralisée au ré-acceuil de tout agent suite à un arrêt long.

Mes démarches ?

Mes droits ?

Mon congé mat' ?



Maternité/paternité

Envoyé en préfecture le 18/02/2025

Reçu en préfecture le 18/02/2025

Publié le

ID : 007-200072015-20250218-ANARA_2025_010-CC

S²LO

Des guides et procédures à faire vivre et s'approprier :

- **guide et fiches maternité/paternité**
- **démarche de ré-acceuil généralisée à tous les arrêts longs**



Projet Santé des Femmes

Boîtes pour mise à disposition des protections hygiéniques dans les locaux professionnels

Objectifs :

- contribuer à briser le tabou autour des menstruations
- favoriser la solidarité par un réassort solidaire

Résultats :

- Construction des boîtes par les ateliers
- 20 boîtes installées
- Fournitures (tampons, serviettes) sur budget EFH 2024 et complétées par les femmes (solidarité).

Communication

- 1 décor graphique pour les boîtes
- 1 affiche explicative de la démarche



projet “boites à règles”



18 boites installées

Objectif de faire parler : réussi...?



Synthèse

Boîtes protections


 **hygiéniques**

 **Démarche de ré-acueil
arrêts longs**

 **Théâtre
forum**

 **débats mouvants**

 **Vis ma vie**

 **Guide "J'attends un
enfant : mes droits et
mes démarches"**

