



EXTRAIT DU REGISTRE DES
**CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATIONS**

Envoyé en préfecture le 14/04/2023
Reçu en préfecture le 14/04/2023
Publié le
ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE



SÉANCE DU 5 AVRIL 2023

DELIBERATION n°2023-04-128 – 1/2

Nombre de conseillers composant le Conseil Communautaire : 78

Nombre de conseillers communautaires en exercice : 76

Date de convocation : 30/03/2023

L'an deux mille vingt trois, le 5 avril à 18 H 00, le Conseil communautaire s'est réuni, en la salle Daniel Malville à Vayres, sous la présidence de Monsieur Philippe BUISSON

Présents : 48

Philippe BUISSON, Président, Jacques LEGRAND, Vice-Président, Fabienne FONTENEAU, Vice-présidente, Hervé ALLOY, Vice-président, Jean-Philippe LE GAL, Vice-Président, Laurent DE LAUNAY, Vice-président, Chantal GANTCH, Vice-présidente, Jean-Luc LAMAISON, Vice-président, Laurent KERMABON, Vice-président, David REDON, Vice-Président, Thierry MARTY, Vice-Président, Stéphanie DUPUY, Vice-présidente, Jean-Luc DARQUEST, Conseiller délégué, Michel MILLAIRE, Conseiller délégué, Bernard GUILHEM, Conseiller délégué, Brigitte NABET-GIRARD, Conseillère déléguée, Gabi HOPER, Conseillère déléguée, Denis SIRDEY, Conseiller délégué, Jean Claude ABANADES, Conseiller délégué, Jean-Pierre ARNAUD, Armand BATTISTON, Sophie BLANCHETON, Joachim BOISARD, Emeline BRISSEAU, Renaud CHALLENGEAS, Sandy CHAUEAU, Mireille CONTE-JAUBERT, Jean Louis D'ANGLADE, Philippe DURAND-TEYSSIER, Hélène ESTRADE, Lionel GACHARD, Philippe GIRARD, Patrick HUCHET, Patrick JARJANETTE, Monique JULIEN, Fabienne KRIER, Bruno LAVIDALIE, Martine LECOULEUX, Jocelyne LEMOINE, Frédéric MALVILLE, Pierre MALVILLE, Honoré SEGUY (*suppléant d'Alain PAIGNE*), Paquerette PEYRIDIEUX, David RESENDÉ, Agnès SEJOURNET, Marie-Claude SOUDRY, François TOSI, Jean-Philippe VIRONNEAU

Absents : 15

Michel MASSIAS, Bernard BACCI, Jean-Luc BARBEYRON, Marie-Sophie BERNADEAU, Didier CAZENAVE, Christophe DARDENNE, Christophe GIGOT, Marie-Noëlle LAVIE, Odile LUMINO, Gonzague MALHERBE, Edwige NOMDEDEU, Christophe-Luc ROBIN, Baptiste ROUSSEAU, Josette TRAVAILLOT, Michel VACHER

Absents excusés ayant donné pouvoir de vote : 13

Eveline LAVAURE-CARDONA pouvoir à Chantal GANTCH, Sébastien LABORDE pouvoir à Fabienne FONTENEAU, Alain JAMBON pouvoir à Denis SIRDEY, Jean Louis ARCARAZ pouvoir à Monique JULIEN, Marianne CHOLLET pouvoir à Jean-Philippe LE GAL, Jérôme COSNARD pouvoir à Philippe BUISSON, Julie DUMONT pouvoir à Agnès SEJOURNET, Christophe GALAN pouvoir à Hervé ALLOY, Michèle LACOSTE pouvoir à Brigitte NABET-GIRARD, Pierre-Jean MARTINET pouvoir à Hélène ESTRADE, Gérard MOULINIER pouvoir à Jean-Pierre ARNAUD, Laura RAMOS pouvoir à Thierry MARTY, Laurence ROUEDE pouvoir à Gabi HOPER

Madame Fabienne FONTENEAU a été nommée secrétaire de séance

RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT ANNUEL EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2023

Sur proposition de Chantal GANTCH, Vice-présidente déléguée aux Ressources humaines,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et plus particulièrement son article L 2311-1-2,
Vu la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment son article 61, l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée,
Vu le décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015 (JO du 28 juin 2015) rendant obligatoire l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement aux débats sur le projet de budget,
Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités et de mise en œuvre des plans d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,
Vu la saisine pour avis du Comité technique en date du 02.12.2020,
Vu la délibération 2021-03-032 présentant le rapport d'action en faveur de l'égalité professionnelle qui définit, pour une durée pouvant aller jusqu'à trois ans, la stratégie et les mesures visant à réduire les écarts entre les femmes et les hommes en matière notamment de rémunération, d'égal accès aux cadres d'emplois, de promotion et de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce rapport présente :

- la contribution de la collectivité en sa qualité d'employeur qui veille à garantir l'égalité professionnelle, la mixité dans les métiers et dans l'exercice des responsabilités mais également à faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle et de vie familiale
- les mesures mises en œuvre prévues dans le plan d'action.

Après en avoir délibéré,
et à l'**unanimité** (61 conseillers présents ou ayant donné pouvoir),

Le Conseil Communautaire décide :

- de prendre acte du présent rapport ;
- d'autoriser Monsieur le Président, ou son représentant, à prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre des objectifs fixés dans son plan d'actions.

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture et de la publication, mise en ligne sur le site de La Calé

Fait à Libourne

18 avril 2023

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État

Le Président,
Philippe BUISSON

Pour expédition conforme
et par délégation
Philippe BUISSON,
Président de la Communauté d'Agglomération du Libournais,
Président de séance



Fabienne FONTENEAU,
Vice-présidente,
Secrétaire de séance

Conseil communautaire du 05.04.2023 (vote B.P.)

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle

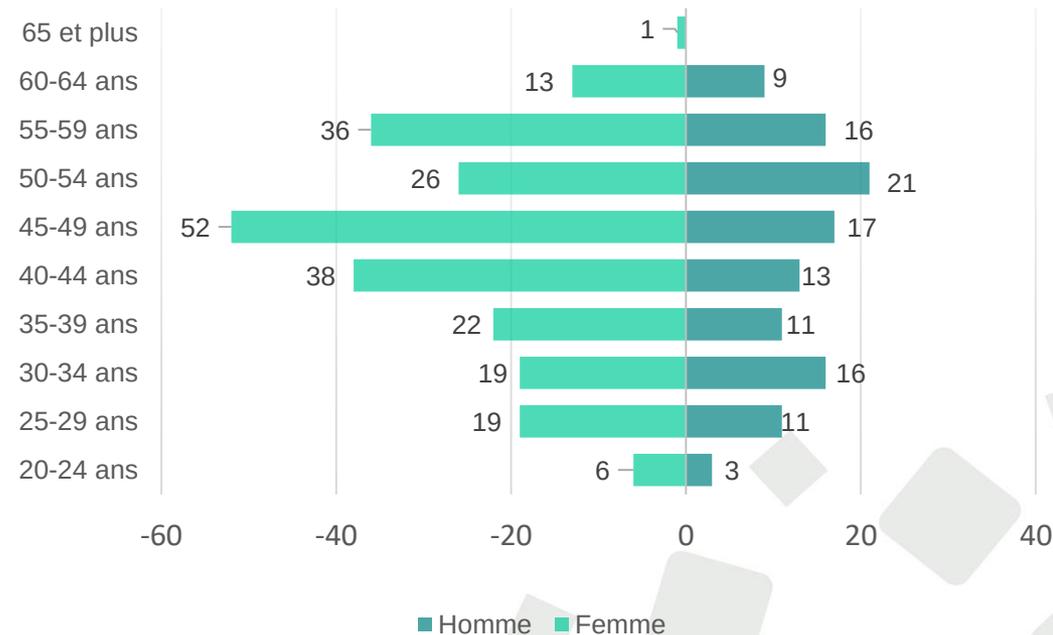
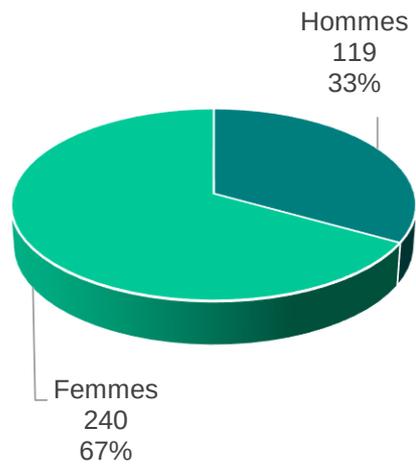
1- POLITIQUE RH / DONNÉES RELATIVES AU PERSONNEL DE LA CALI

Les conditions générales d'emploi - Effectifs

Envoyé en préfecture le 14/04/2023
Reçu en préfecture le 14/04/2023
Publié le
ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE



PYRAMIDE DES ÂGES (EMPLOIS PERMANENTS – 31 DÉCEMBRE 2022)



	Part des femmes	Âge Moyen
FP*	62,5%	43,5 ans
FPT*	61,3%	45,5 ans
Ets. Intercommunaux*	53,1%	44 ans
CALI**	67 %	43,2 ans

Les conditions générales d'emploi – Effectifs permanents et non permanents au 31.12.2022

Envoyé en préfecture le 14/04/2023
 Reçu en préfecture le 14/04/2023
 Publié le
 ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE

Statut	Femme		Homme	
	Effectif	Pourcentage	Effectif	Pourcentage
Apprentis	4	0,78 %	1	0,19%
Assistante maternelle	7	1,36 %	0	0%
Collaborateur	1	0,19 %	0	0%
Contractuel cat. A	5	0,97%	7	1,36%
Contractuel cat. B	15	2,91%	14	2,71%
Contractuel cat. C	2	0,39%	5	0,97%
Contractuel CDI	7	1,36%	3	0,58%
Contractuel sur emploi vacant	8	1,55 %	3	0,58 %
Contractuel remplaçant	16	3,10 %	8	1,55 %
Contractuel saisonnier	1	0,19 %	0	0 %
Contractuel temporaire	106	20,54 %	36	6,98 %
Parcours emploi compétences	1	0,19 %	0	0 %
Fonctionnaire	187	36,24 %	79	15,31%

En 2018, selon les chiffres de la DGAFP , près d'1 agent public sur 5 était contractuel

Source : *DGAPF – au 31 décembre 2018 - ** Extraction des données dans la base SIRH au 31 décembre 2021 / agents sur emploi permanent

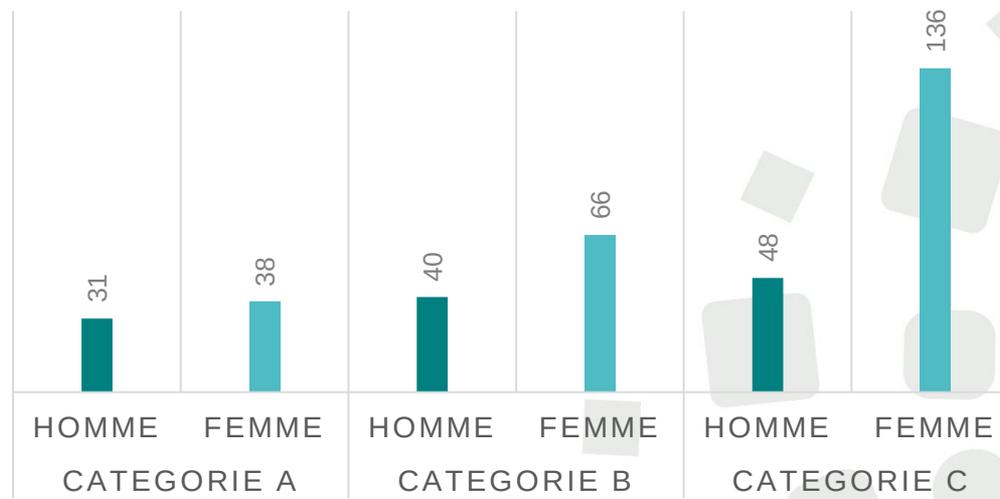
Les conditions générales d'emploi - Effectifs

Envoyé en préfecture le 14/04/2023
 Reçu en préfecture le 14/04/2023
 Publié le
 ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE



Catégorie	Femme**		Homme**		CALI**	FP*	FPT*
Catégorie A	38	11%	31	9%	19%	35%	9%
Catégorie B	66	18%	40	11%	30%	19%	14%
Catégorie C	136	38%	48	13%	51%	46%	75%

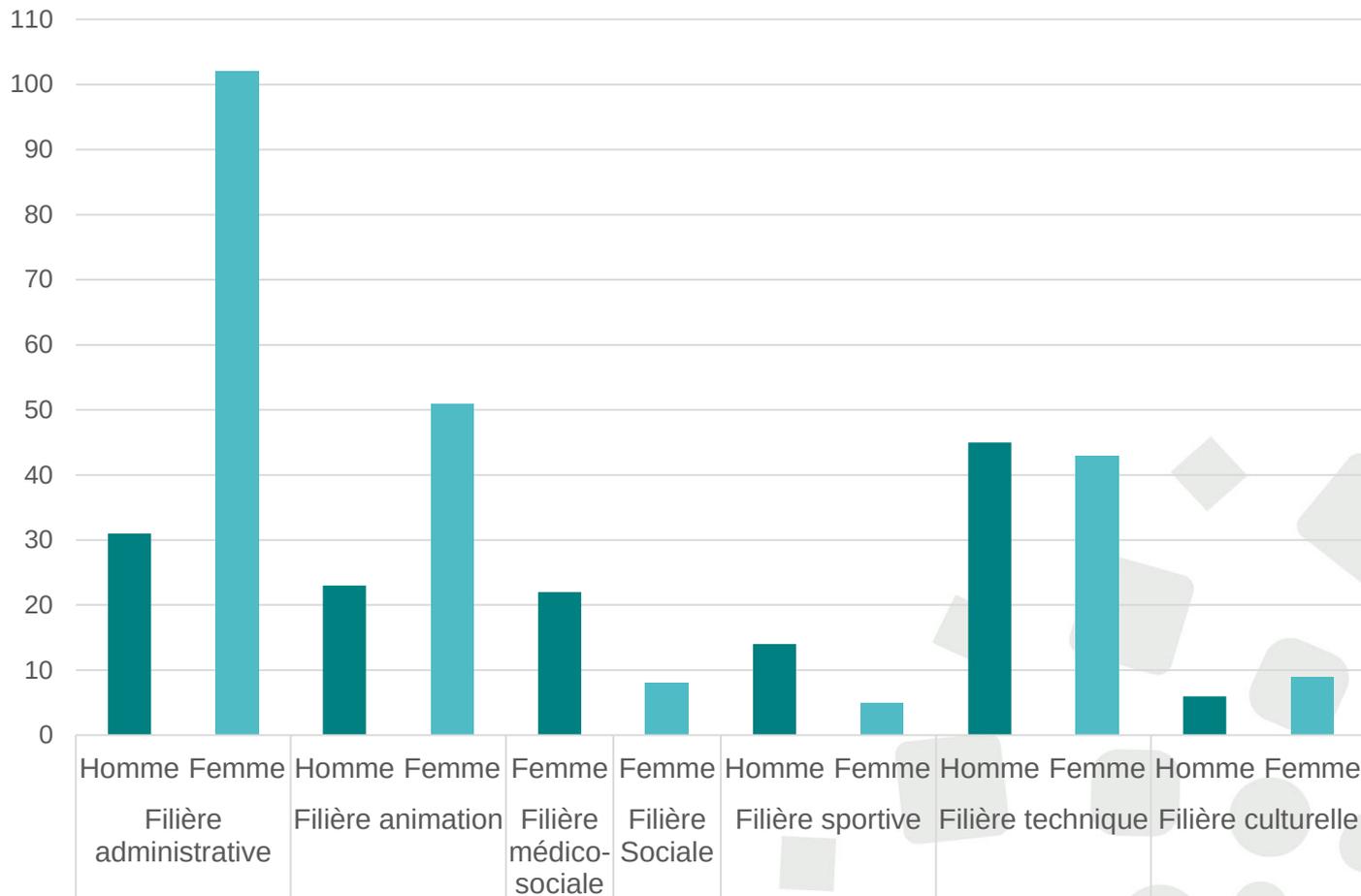
**EFFECTIFS PAR CATÉGORIE
 (EMPLOIS PERMANENTS –
 31 DÉCEMBRE 2022)**



Communauté
 d'agglomération
 du Libournais
 BP 2026
 33502 Libourne Cedex
 tél : 05 57 25 01 51
 contact@lacali.fr
 www.lacali.fr

Source : *DGAPF – au 31 décembre 2018 - ** Extraction des données dans la base SIRH au 31 décembre 2022 / agents sur emploi permanent

EFFECTIFS PAR FILIÈRE (EMPLOIS PERMANENTS – 31 DÉCEMBRE 2022)



Source : Extraction des données dans la base SIRH au 31 décembre 2022

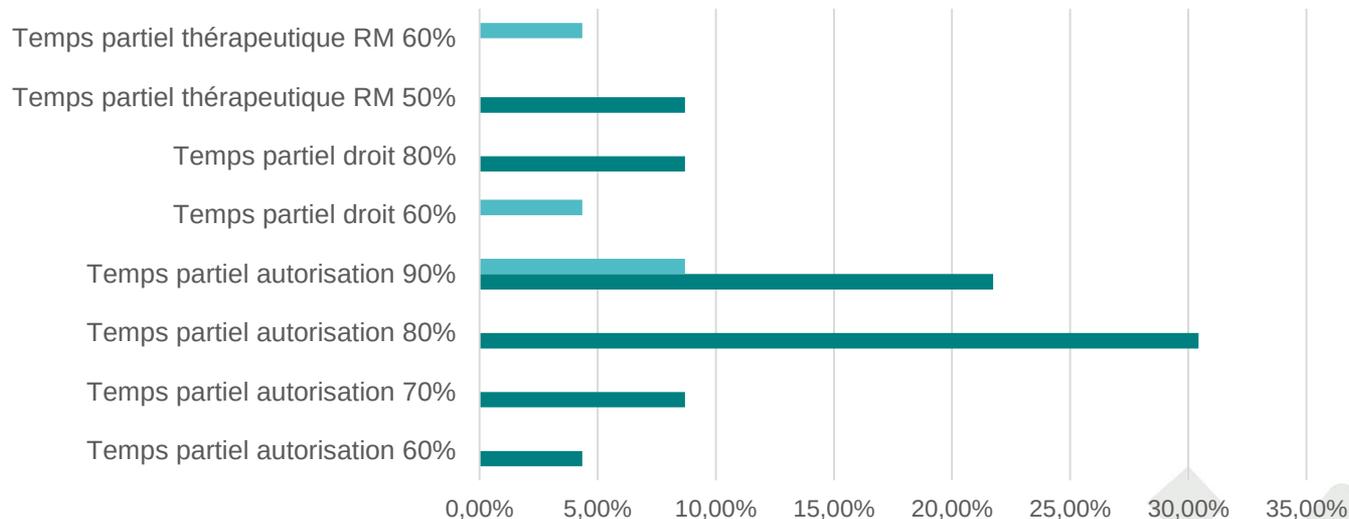


Les conditions générales d'emploi

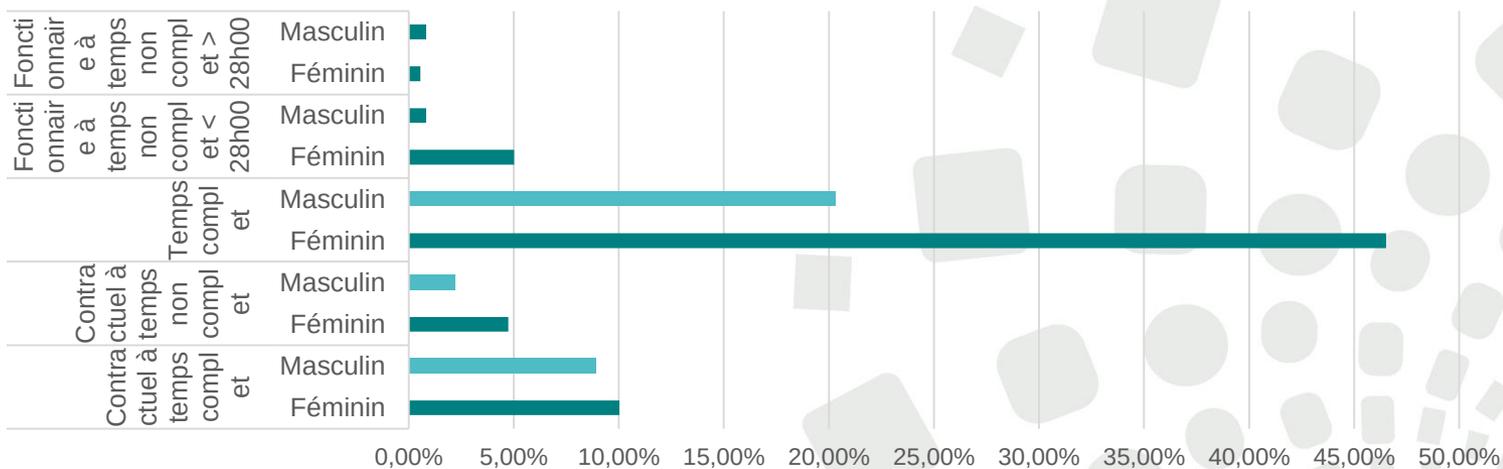
Durée du temps de travail – TC – TP - TNC

Envoyé en préfecture le 14/04/2023
 Reçu en préfecture le 14/04/2023
 Publié le
 ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE

Répartition des agents à temps partiel



Répartition des agents à temps non complet



Selon la DGAFP, au 31.12.2018, dans la FPT :

- 34,9% des femmes sont à temps partiel
- 17,5% des emplois sont des temps non complets

A la CALI :

- Les hommes ne représentent que 17,39% des bénéficiaires d'un temps partiel
- Les femmes à temps non complet représentent 10,31% de l'effectif total

Communauté
 d'agglomération
 du Libournais
 BP 2026
 33502 Libourne Cedex
 tél : 05 57 25 01 51
 contact@lacali.fr
 www.lacali.fr

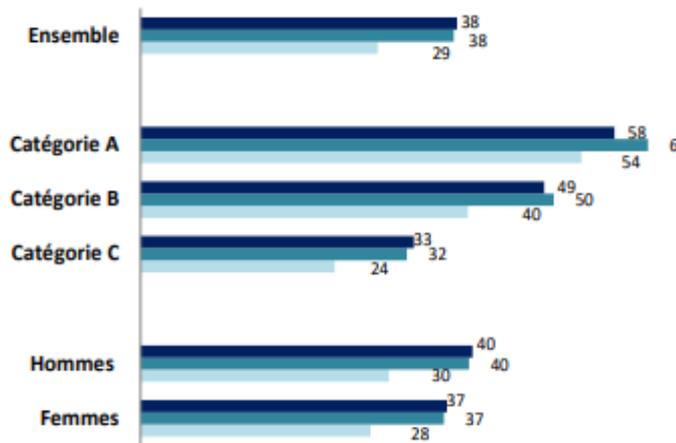
Les conditions générales d'emploi - Compte

Envoyé en préfecture le 14/04/2023
 Reçu en préfecture le 14/04/2023
 Publié le
 ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE



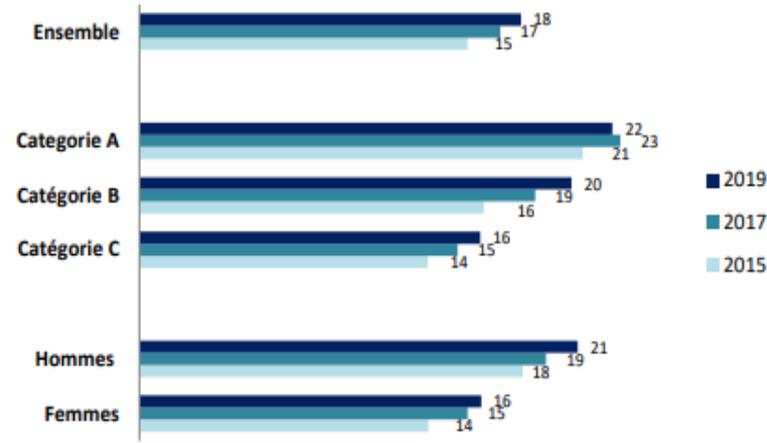
		Nombre d'agent disposant d'un CET	Part des agents ayant un CET	Moyenne du nombre total de jours accumulés par agent
Femmes	Cat.A	28	74 %	25,9
	Cat.B	27	41 %	17,5
	Cat.C	74	54 %	14,6
Hommes	Cat.A	20	65 %	29
	Cat.B	21	52,5 %	16,9
	Cat.C	21	44 %	11,7

Figure 1 : Part des agents ayant un CET (en %)



Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

Figure 2 : Nombre moyen de jours cumulés par agent ayant un CET

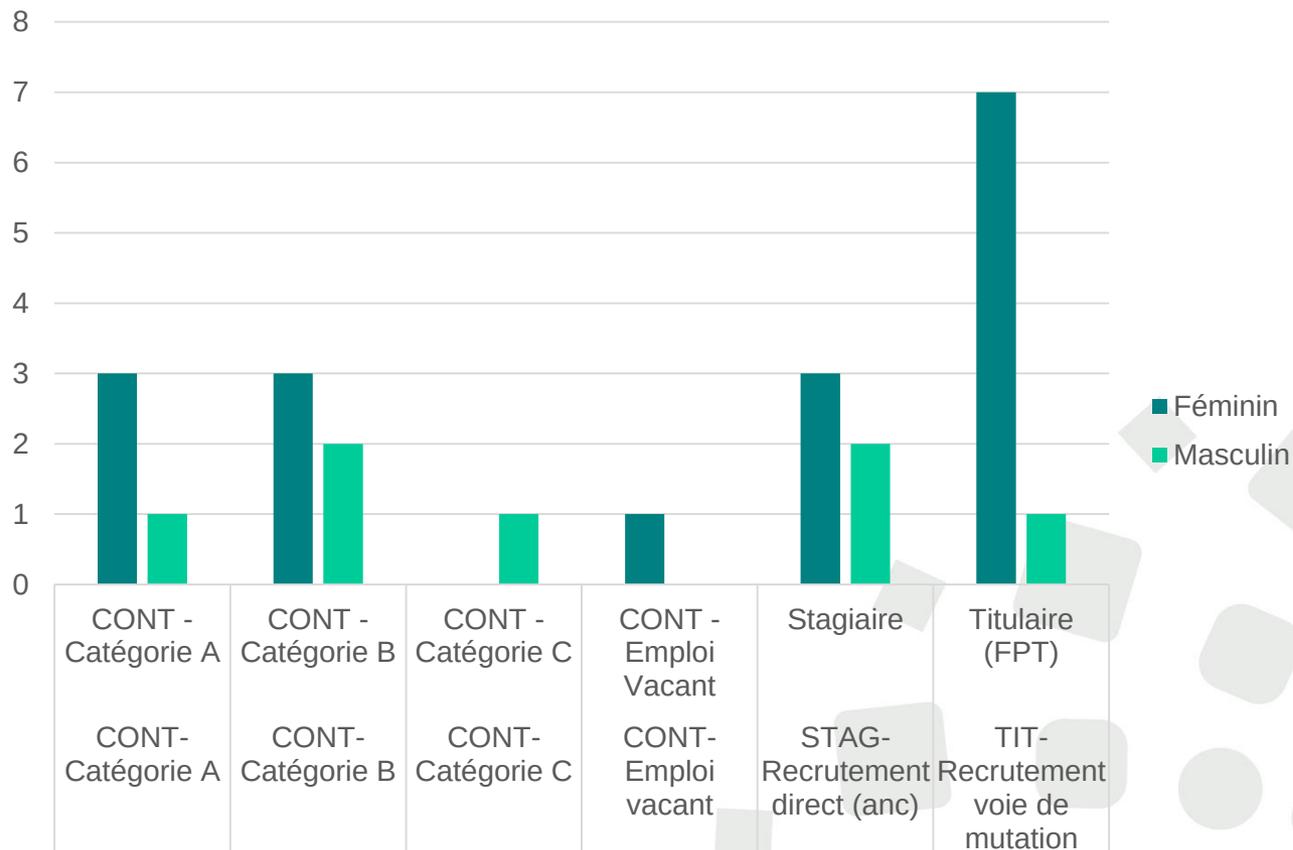


Sources : Bilans Sociaux 2015, 2017 et 2019

Données
 DGCL –
 synthèse des
 bilans
 sociaux

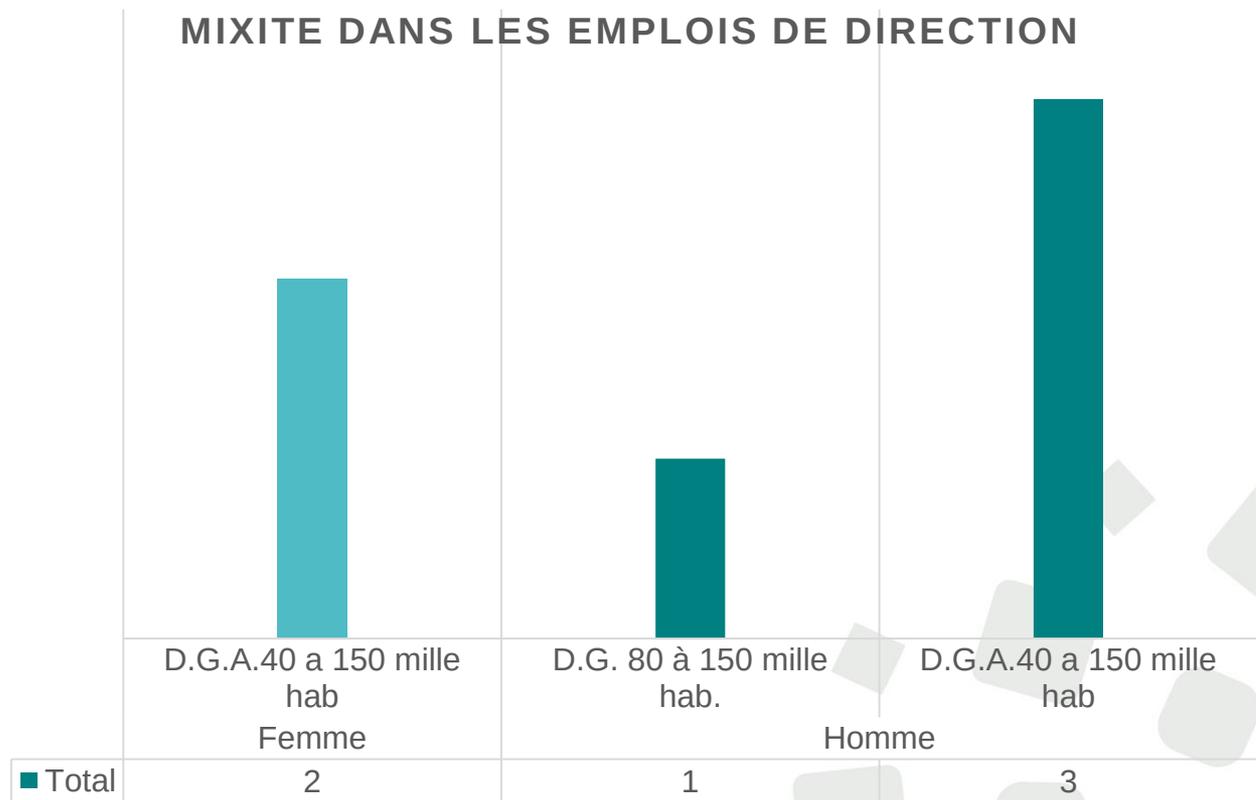
Communauté
 d'agglomération
 du Libournais
 BP 2026
 33502 Libourne Cedex
 tél : 05 57 25 01 51
 contact@lacali.fr
 www.lacali.fr

MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS (EMPLOIS PERMANENTS)



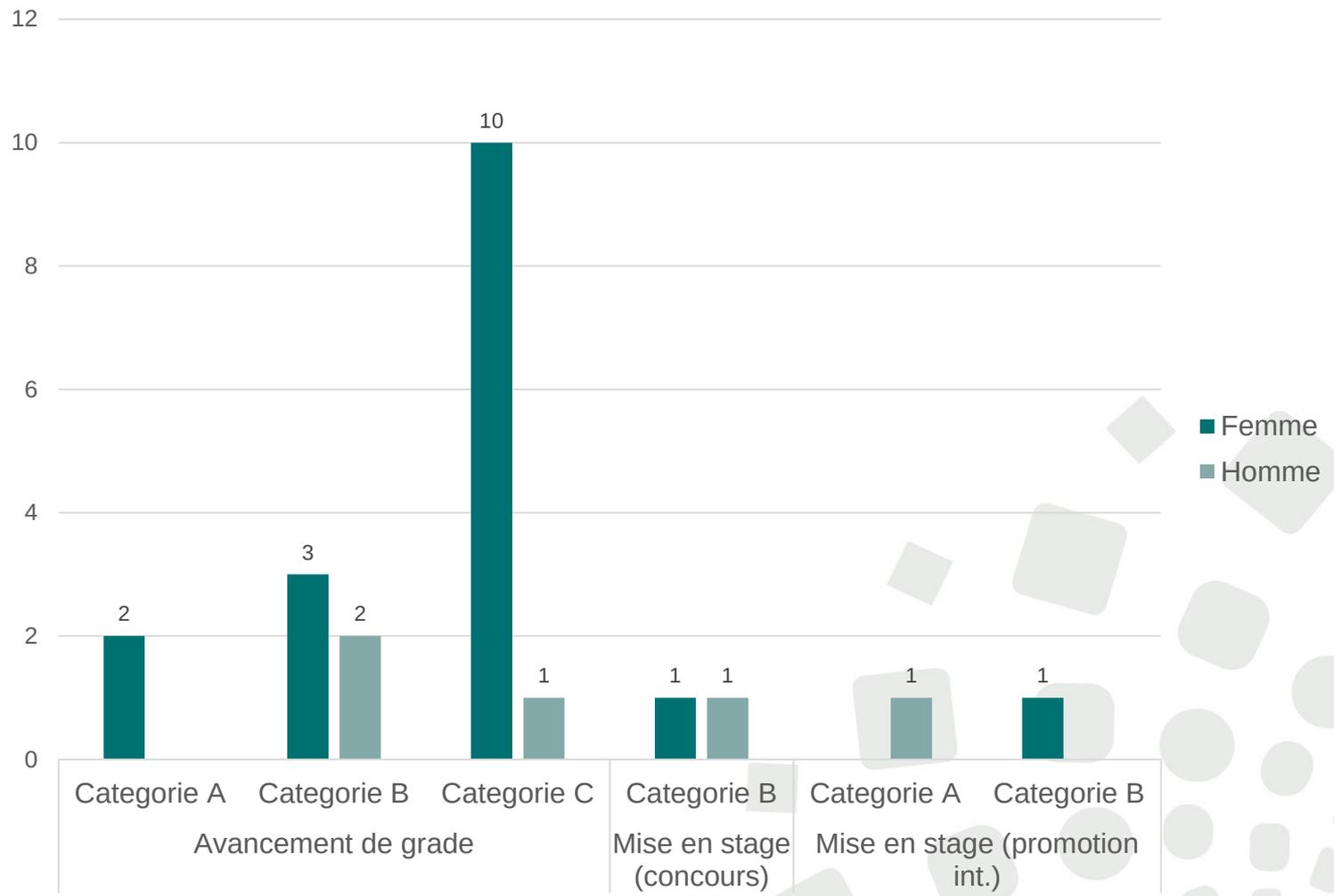
Source : Données du service recrutement SIRH pour l'année 2022

MIXITE DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION



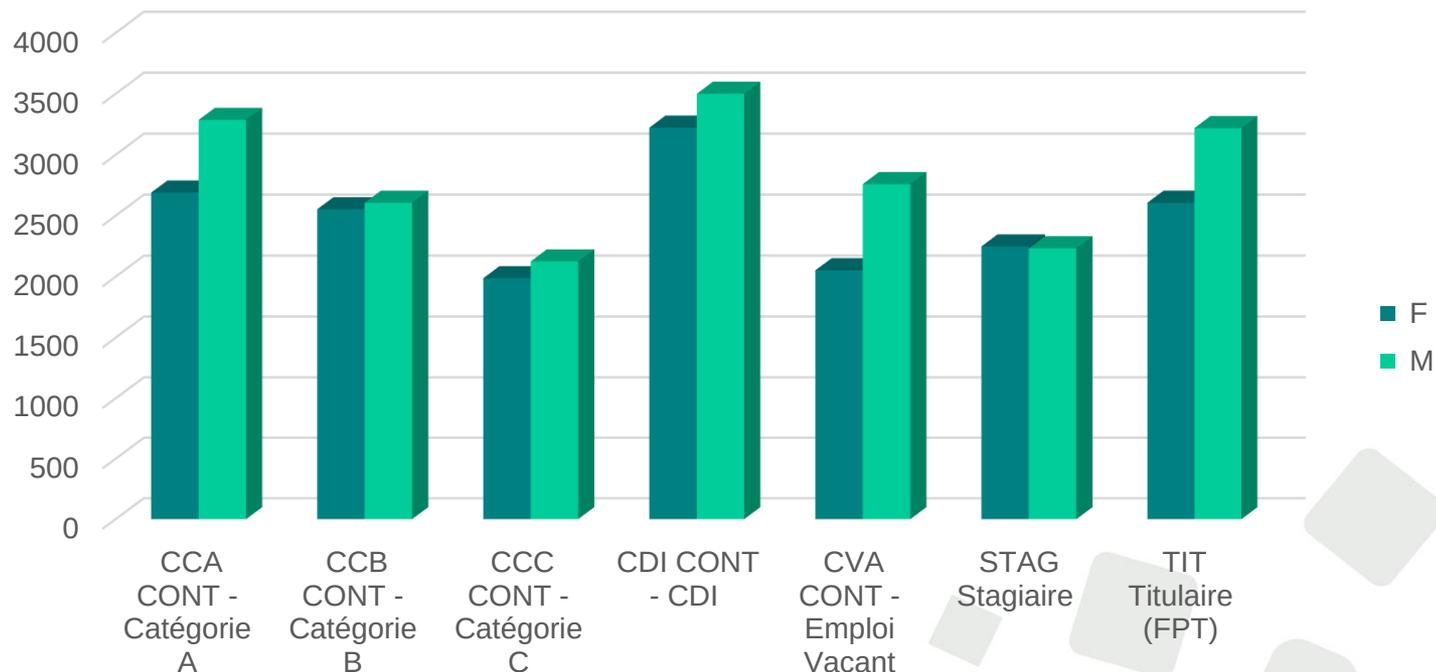
Il n'y a pas eu cette année de nomination aux emplois de direction

RÉPARTITION DES PROMOTIONS EN 2022



Source : Extraction des données dans la base SIRH du 01 janvier au 31 décembre 2022 / Agents sur emploi permanents

BRUT MENSUEL MOYEN POUR UN AGENT À TEMPS PLEIN PAR CATÉGORIE

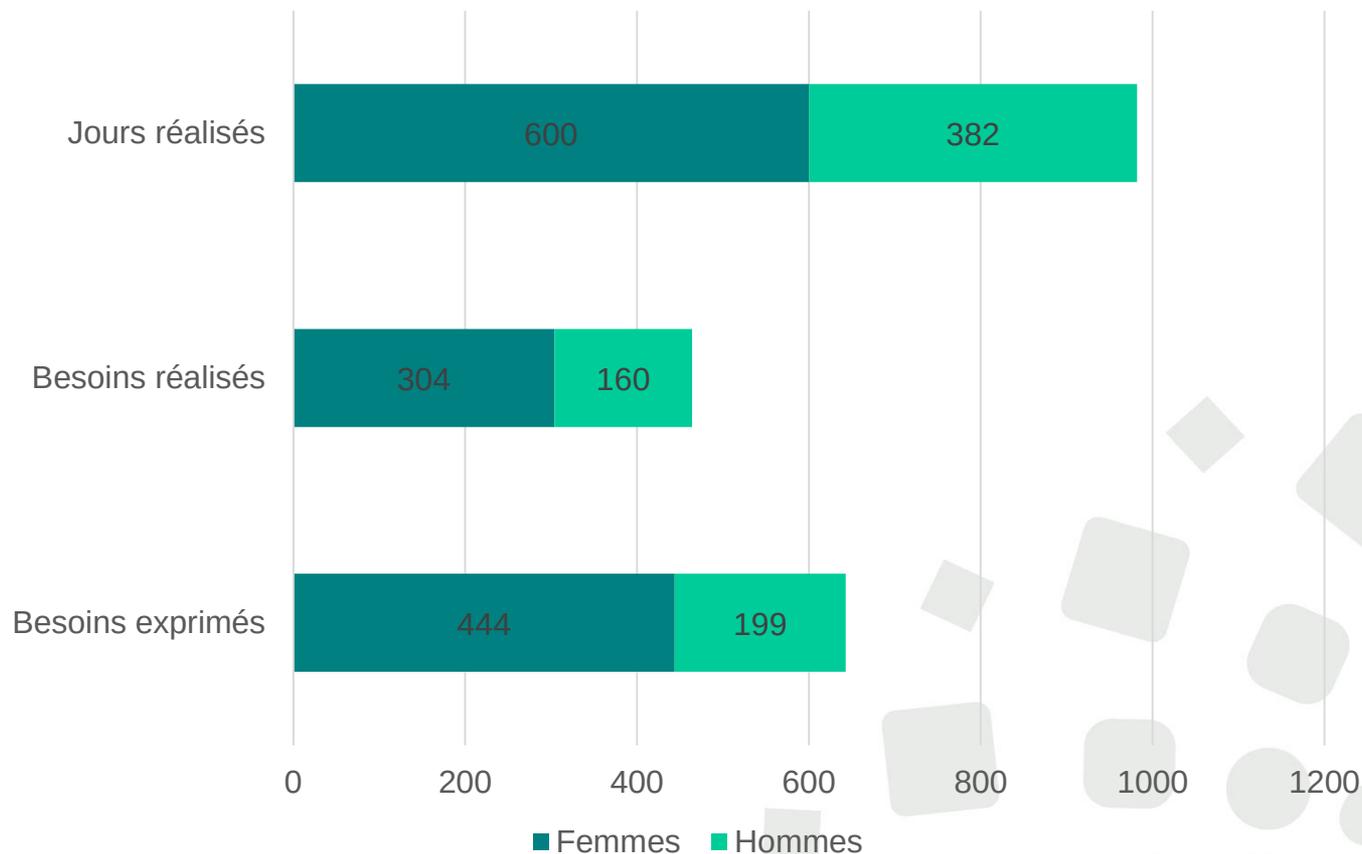


Selon le rapport de la DGAFP basé sur les chiffres 2020, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 11,8 % à celui des hommes au sein de la fonction publique.

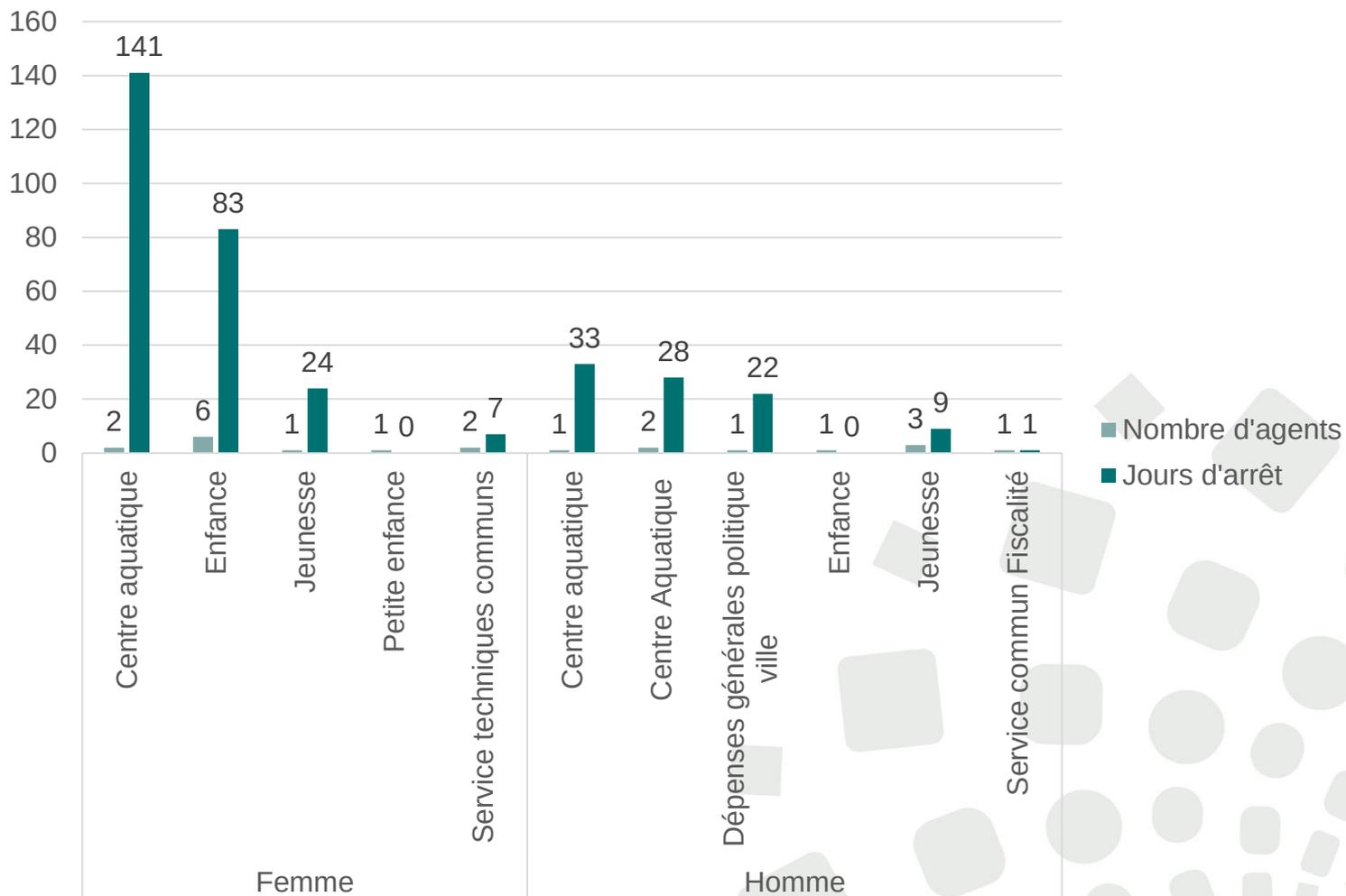
Pour la CALI, en 2022, les écarts de rémunération sont en moyenne de 18 % en faveur des hommes (*contre 19% en 2021*).

Source : Extraction des données dans la base SIRH du 01 janvier au 31 décembre 2022

BESOINS DE FORMATION EXPRIMÉS ET RÉALISÉS



RÉPARTITION DES CONGÉS POUR INVALIDITÉ TEMPORAIRE IMPUTABLE AU SERVICE

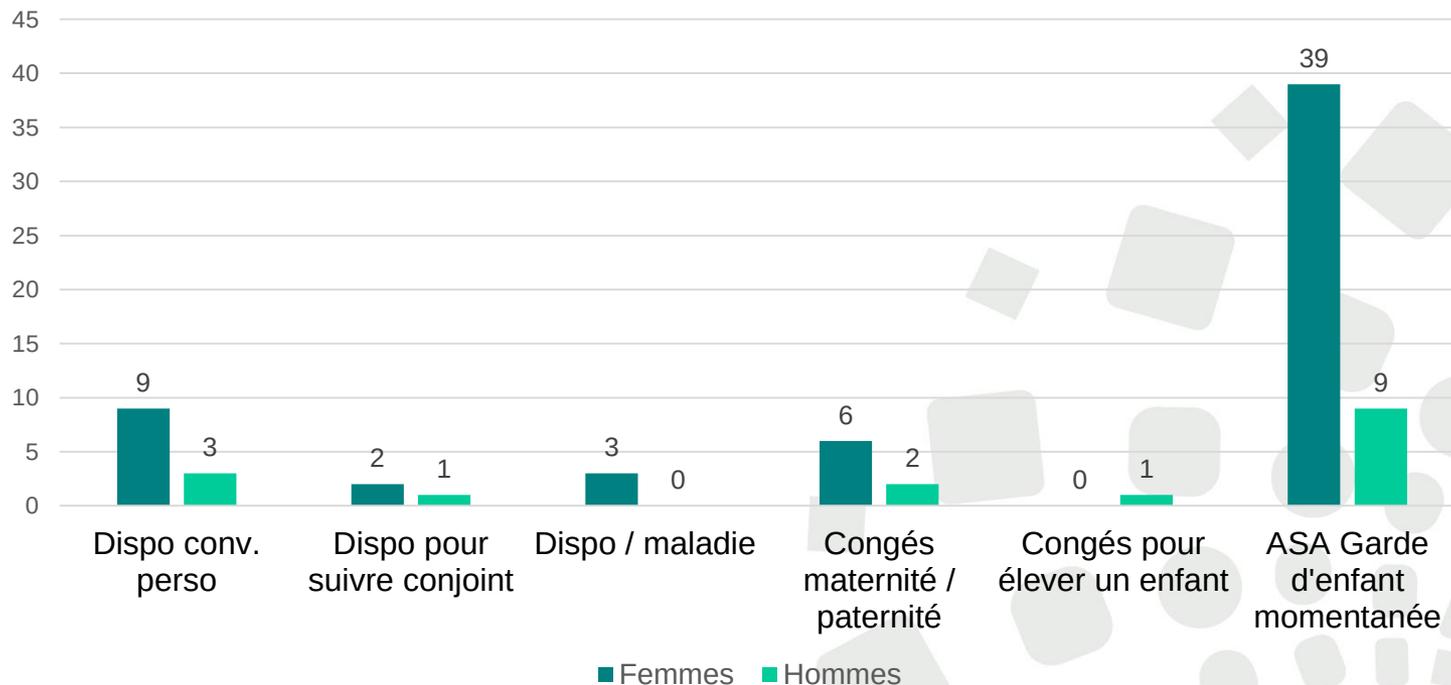


Source : Extraction des données dans la base SIRH du 01 janvier au 31 décembre 2022

Congés - Absences pour raisons familiales / Santé

Envoyé en préfecture le 14/04/2023
 Reçu en préfecture le 14/04/2023
 Publié le
 ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE

Nombre de bénéficiaires	Dispo conv. perso	Dispo pour suivre conjoint	Dispo / maladie	Congés maternité / paternité	Congés pour élever un enfant	ASA Garde d'enfant momentanée
Femmes	10	2	3	3	0	9
Hommes	2	0	0	1	1	2



2- PLANS D' ACTIONS

PERSPECTIVES 2023



Le plan d'actions égalité professionnelle : rappel du contexte

Envoyé en préfecture le 14/04/2023

Reçu en préfecture le 14/04/2023

Publié le

ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE

- **Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes :**
 - Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
 - Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
 - Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
 - Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- **Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :**
 - Dispositif obligatoire de signalement des violences sexistes et sexuelles
 - Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à élaborer d'ici le 31 décembre 2020 pour une durée de 3 ans

Le plan d'actions égalité professionnelle : actions à l'œuvre

Envoyé en préfecture le 14/04/2023

Reçu en préfecture le 14/04/2023

Publié le

ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE

- **Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :**
 - > Une politique indemnitaire basée sur un classement des postes par groupes de fonctions : le montant du régime indemnitaire alloué est lié aux missions exercées (R.I.F.S.E.E.P)
 - > Un bilan périodique en C.S.T. des ajustements apportés sur les postes dont l'évolution nécessite une réévaluation de leur classement vient renforcer la transparence de la démarche
- **Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grade et emplois de la fonction publique**
 - > Des campagnes de recrutement menées sans distinction de genre pour agir sur le manque de mixité dans certaines filières
 - > Un examen annuel des avancements de carrière mené dans un objectif d'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes, conformément aux lignes directrices de gestion
 - > Etude des modalités de mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées tel que prévue par l'article L132-5 du Code général de la fonction publique

Le plan d'actions égalité professionnelle : actions à l'œuvre

Envoyé en préfecture le 14/04/2023

Reçu en préfecture le 14/04/2023

Publié le

ID : 033-200070092-20230405-2023_04_128-DE

- **Articulation entre vie personnelle et professionnelle**

- > Pérennisation du télétravail depuis la fin de l'état d'urgence sanitaire, à raison de 2 jours/semaine pour la très grande majorité des bénéficiaires. Le pouvoir de révision des modalités d'exercice du télétravail s'exerce aussi bien côté agent (ajustements lors de changements d'organisation familiale) que côté encadrement (modification des jours accordés ou suspension occasionnelle dans l'intérêt du service)
- > Information facilitée des futurs parents et des aidants familiaux sur leurs droits à congés ou à aménagement de leur temps de travail (mise à disposition d'un guide thématique, référent dédié au sein de la DRH)
- > Adoption d'une charte du temps visant notamment à expliciter le droit à la déconnexion

Le plan d'actions égalité professionnelle : nouveaux axes de travail

- > **Signalement, traitement et suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discrimination** : projet d'adhésion, à échéance 2nd trimestre 2023, au dispositif tout récemment mis en place par le CDG33, après information préalable du CST.
- > **Diffusion et promotion d'une culture de l'égalité** par les choix éditoriaux de la nouvelle lettre de communication interne « *A la Ville comme à l'Agglo* » et par la politique de formation des agents de la collectivité
- > **Poursuite des efforts d'améliorations matérielles des conditions de travail en adaptant les moyens à la mixité de nos effectifs** (vestiaires, EPI, etc.)