

Édito



Alors que nous connaissons une amélioration sensible de la situation sanitaire dans nos collectivités, l'actualité RH reste très concentrée autour de la mise en œuvre de réformes lancées par la loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019 notamment autour de l'égalité.

Cette thématique se retrouve dans toutes les actions et politiques publiques locales et j'en veux pour preuve l'adoption par de plus en plus de collectivités de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, qui nous invite à nous engager publiquement en tant qu'élus, en faveur de l'égalité des sexes.

Le Centre de gestion s'implique fortement dans la déclinaison RH de l'égalité pour transformer des obligations légales en outils de dynamisation des ressources humaines des collectivités, de modernisation managériale et d'attractivité de l'emploi territorial, au moment où nombre de collectivités peinent à recruter.

C'est ainsi que dans ce nouveau numéro du Mag, vous pourrez découvrir comment l'utilisation et la valorisation des données sociales collectées dans le cadre de l'élaboration du RSU, ont permis de développer un baromètre de l'égalité professionnelle et un dispositif d'élaboration du plan d'égalité professionnelle qui, s'il est obligatoire uniquement pour les structures dépassant 20 000 habitants, peut se révéler très utile à celles souhaitant s'engager dans la démarche à titre volontaire.

Enfin et pour tenir compte une nouvelle fois de l'évolution du rôle des employeurs territoriaux, le Centre de gestion met également en place un référent laïcité qui sera chargé, auprès des collectivités, de faciliter la compréhension de ces principes républicains qui garantissent l'égalité des citoyens face au service public, en participant notamment à la sensibilisation des agents publics.

L'équipe du Centre de gestion travaille sur des solutions RH concrètes et à l'accompagnement des employeurs territoriaux, n'hésitez pas à prendre contact pour aller plus loin sur le sujet !

Alexandre GRENOT

Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime,
Maire des Gonds,
Vice-Président de la CDA de Saintes,
Vice-Président du Département de la Charente-Maritime.

DOSSIER

L'égalité professionnelle

ACTU EMPLOYEUR

Mission action administrative
Mission Laïcité mutualisée
Code de la fonction publique

ACTIVITÉ DU CDG

Le service retraites

L'égalité professionnelle femme/homme, un enjeu pour l'avenir de la gestion RH des collectivités

La Fonction publique territoriale, par l'intermédiaire de plus de 40 000 employeurs différents, rassemble presque 2 millions de personnes (environ 7% de la population active). Si 58% des fonctionnaires territoriaux sont des femmes, elles représentent 63% des agents contractuels au statut plus précaire et ne travaillent pas toujours à temps complet.

Les agents territoriaux exercent leurs missions dans le cadre d'environ 230 métiers autour de thématiques telles que l'organisation et les ressources, le social et la santé, la citoyenneté, l'éducation, la culture et le sport, l'aménagement et le développement durable des territoires, l'exploitation et l'entretien techniques, la sécurité et les secours.

Les femmes représentent 95% des effectifs de la filière médico-sociale, 86% de la filière administrative, 76% de la filière animation et a contrario la filière incendie et secours est masculinisée à 96%, celle de la police municipale à 82% et la filière sportive à 65%.

À ces constats, on peut ajouter qu'en moyenne dans la Fonction Publique Territoriale, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 15 % par rapport à celle des femmes notamment en raison d'un accès plus difficile aux fonctions de direction ou de rémunérations variables selon les filières et de disparités encore parfois importantes dans l'individualisation du régime indemnitaire.

Ces enseignements importants émergent de l'exploitation des données collectées auprès des collectivités via le Registre Social Unique (RSU, ex-Bilan social) et qui sont analysées par les Observatoires régionaux de l'emploi territorial animés par les Centres de gestion. Et pourtant, l'évolution de notre société au sein de laquelle les femmes représentent 52% de la population, doit se refléter dans l'organisation du service public pour répondre aux attentes des usagers et de ses acteurs (agents comme élus).

Les employeurs publics ont l'opportunité de contribuer à la diffusion d'une véritable culture de l'égalité

professionnelle en donnant l'exemple dans la gestion de leurs ressources humaines et particulièrement en Charente-Maritime où 59% des agents sont des femmes.

Une première étape a été franchie avec la signature d'un protocole d'accord en 2018 mais surtout avec l'obligation légale plus récente, pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, d'élaborer un Plan d'action « Égalité professionnelle ». Enfin, les financements assurés par le Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale, constitue une occasion pour tous les employeurs de s'emparer du sujet.



Conscient des enjeux, notamment en lien avec les difficultés de recrutement et la nécessaire restauration de l'attractivité des collectivités sur le marché de l'emploi, le Centre de gestion de la Charente-Maritime a rapidement mobilisé l'Observatoire régional de l'emploi territorial des Centres de gestion de Nouvelle Aquitaine - qu'il anime avec le Centre de gestion des Pyrénées Atlantique - pour développer des outils, simples et intuitifs permettant à toutes les collectivités, quelle que soit leur taille, de réaliser un diagnostic et de concevoir un plan d'égalité professionnelle femme/homme.

Ce plan, qui est adopté pour une durée de 3 ans maximum, définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines suivants :

- 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 ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

La conception du Baromètre de l'égalité et de l'outil d'aide à l'élaboration d'un plan d'action a été menée par l'Observatoire de l'emploi territorial des Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les Centres Interdépartementaux de Gestion de Petite et Grande Couronnes de la région parisienne et en s'appuyant sur le Centre Hubertine Auclert, espace d'information et de réflexion sur l'égalité femme-homme en Ile-de-France, dont l'expertise lui assure une audience nationale.

Ces outils sont désormais mis à la disposition des employeurs dans le cadre d'une prestation présentée en page 3.

LE FORUM DE L'ÉGALITÉ

À l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes le mardi 8 mars 2022, le CDG17 a participé à la 3^e édition du Forum Egalité Femmes Hommes organisé par le Département de la Charente Maritime. Laurent BOUILLÉ, Vice-Président du CDG17 en charge de l'Égalité professionnelle, et Nathalie PARLANT, Directrice du CDG17, ont présenté la démarche de l'établissement et les outils mis à la disposition des employeurs territoriaux, en compagnie d'Antoine BERTIN, Référent égalité du CDG17 et d'Aurélien MARTIN co-animateur de l'Observatoire régional de l'Emploi Territorial des Centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine.



PRESTATION ÉGALITE PROFESSIONNELLE

Le Baromètre de l'égalité professionnelle et l'outil d'aide à l'élaboration des plans d'action « Égalité professionnelle » développés par l'Observatoire de l'emploi de Nouvelle Aquitaine sont d'ores et déjà disponibles, par conventionnement, sous réserve que les collectivités concernées réalisent leur Rapport Social Unique (RSU). L'outil est présenté collectivement et mis à disposition à titre gracieux par le CDG mais un accompagnement individualisé (présentation spécifique, aide à la rédaction du plan d'action) par le CDG17 est aussi possible sur la base d'une tarification horaire.

Responsable : Aurélien MARTIN : 05 46 27 47 31 - gpeec@cdg17.fr

ACTUS EMPLOYEURS

NOUVEAU : MISSION LAÏCITÉ MUTUALISÉE

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les collectivités et établissements publics doivent mettre en place un référent Laïcité.

Afin d'aider les employeurs territoriaux à assumer cette nouvelle obligation, un référent, placé auprès du Président du CDG17, pourra être saisi de toute question portant sur la mise en œuvre pratique du principe de laïcité qui garantit la liberté de conscience, l'égalité des citoyens face au service public mais également la neutralité des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions. Ce référent pourra être saisi directement par tous les agents et responsables qui exercent leurs fonctions dans une collectivité du département affiliée ou non (sous réserve dans ce cas qu'elle soit adhérente au socle commun) sur des situations individuelles comme sur des questions d'ordre général, il participera également à la journée annuelle de la Laïcité.

LANCEMENT DE LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ACTION ADMINISTRATIVE

Comme annoncé dans le précédent numéro du « Mag », le CDG17 permet désormais aux collectivités confrontées à un aléa administratif de bénéficier dans le cadre d'une convention, d'un soutien ciblé et ponctuel sur des dossiers techniques (document budgétaire, demande de subvention, procédure de marché public...) en présentiel ou à distance.

Depuis le 14 mars, Sidonie SENE, Secrétaire de mairie expérimentée et agent permanent du CDG17, est à votre disposition pour tout renseignement quant aux modalités de l'adhésion au service et pour programmer avec vous une intervention adaptée à vos besoins.

Ligne directe : 05 46 27 47 30 - emploi@cdg17.fr

À compter du 1^{er} mai 2022, vous pourrez saisir le référent de façon dématérialisée directement sur l'adresse dédiée referent.deontologue@cdg17.fr ou par courrier, avec la mention « CONFIDENTIEL – NE PAS OUVRIR » Référent laïcité Centre de Gestion de la FPT de la Charente-Maritime - 85 Boulevard de la République - CS 50002 - 17076 LA ROCHELLE CEDEX 9.

NOUVEAU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE

Depuis le 1^{er} mars 2022, l'ensemble des textes législatifs applicables à la fonction publique est rassemblé au sein d'un même code : le Code général de la fonction publique (CGFP). Cette démarche vise à simplifier et faciliter l'accessibilité du droit de la fonction publique, en regroupant à droit constant l'ensemble des dispositions législatives et, à terme, réglementaires, applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels.

Les services du CDG17 intègrent actuellement les nouvelles références textuelles sur tous les modèles et documents mis à disposition des collectivités.



ACTIVITÉ DU CDG

LE SERVICE RETRAITES

L'employeur joue un rôle important dans la gestion des dossiers de retraite puisqu'il en assure la mise à jour et doit également garantir le droit à l'information des agents.

La compréhension de la réglementation relative aux retraites et son application nécessite une expertise particulière dont s'est doté le Centre de gestion, qui dispose d'un service facultatif dédié.

En partenariat avec la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), le CDG17 assure, pour les employeurs territoriaux, une mission de vérification des dossiers de liquidation (âge légal, carrières longues, invalidité...) en amont de l'envoi des dossiers de retraite à la CNRACL.

De plus, il informe, conseille et accompagne les gestionnaires des collectivités et établissements affiliés sur les procédures et la réglementation de différents fonds gérés par la CNRACL.

Pour rejoindre les 304 utilisateurs ayant déjà conventionné avec le CDG17, il suffit de contacter le service retraites.

Responsable :

Xavier PRONO 05 16 19 61 36

Gestionnaire :

Bérangère MONSEAU 05 46 27 47 06

retraites@cdg17.fr



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Pour rappel, les prochaines élections professionnelles se dérouleront le 8 décembre 2022 afin de renouveler la composition des instances paritaires et garantir l'exercice du dialogue social. Le CDG17 a réalisé en début d'année, un état des effectifs des collectivités et établissements affiliés (taux de retour des questionnaires : 99,36%). Les informations récoltées ont permis de déterminer le nombre de sièges de chacune des instances rattachées au CDG17.



Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de la Charente-Maritime

85, Boulevard de la République - CS 50002
17076 LA ROCHELLE CEDEX 9
Tél 05 46 27 47 00 - cdg17@cdg17.fr
www.cdg17.fr



Gardons le contact :
abonnez-vous à notre page LinkedIn,
pour connaître l'actualité des employeurs
territoriaux et du CDG17.

Directeur de la publication : Alexandre GRENOT
Rédacteur en chef : Nathalie PARLANT
Ont contribué à ce numéro :
Anne-Laure HUMBERT, Corinne LARRERE
Crédits photos : Marion BERTIN, CDG17, DR
ISSN : en cours