

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

20
22



CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a souhaité donner une priorité à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Président de la République, Emmanuel Macron, a, lors de son discours du 25 novembre 2017, appelé à faire de l'égalité hommes-femmes une « grande cause du quinquennat ».

L'établissement de l'égalité entre les femmes et les hommes est donc un objectif majeur que s'est donné notre pays. Il s'agit de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les espaces de notre société. Ainsi, les Collectivités sont amenées à jouer un rôle moteur dans cette lutte contre ces inégalités.

Un encadrement juridique de cette action est apparu nécessaire avec l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2014 « pour l'égalité entre les femmes et les hommes », imposant aux Collectivités de plus de 20 000 habitants de produire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisations et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération.

Il met en avant également le souhait de la Collectivité de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité hommes-femmes, tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management.

Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que la Collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité hommes-femmes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.





CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

1907 La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire

1909 Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement

1924 Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons

1936 Premières femmes sous-secrétaires d'Etat

1938 Suppression de l'incapacité civile des femmes

1944 Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes

1946 Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution

1947 Première femme nommée ministre (santé publique et population)

1965 Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leur biens propres

1967 Loi Neuwirth qui autorise la contraception

1970 Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité
Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille »

1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi

1973 La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel

1975 Instauration du divorce par consentement mutuel

Obligation de la mixité scolaire

La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans

1979 Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975

1981 Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle





1982 IVG remboursé par la sécurité sociale

1983 Loi Roudy sur l'égalité professionnelle

1985 Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés
Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants

1987 Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés

1990 Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG
La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.

1992 Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail

1993 La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG

1995 Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

1999 Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives

2000 Loi de mise en oeuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.
Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire

2001 Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.

Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la Preuve

2002 Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants

2004 Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence

2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple

2007 Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

2008 Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ».

Modification de l'article 1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »

2008 Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller Général. Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.





2008 Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1er de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

2010 Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

2010 La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

2011 La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

2012 Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforce le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

2013 Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures. Ce décret établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans. Loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les départements qui élisent trois sénateurs ou plus, ce qui représente environ 73% des sièges.





De plus, dans les communes de plus de 1 000 habitant-e-s, les conseils municipaux élisent un certain nombre de délégués qui iront siéger au collège électoral qui élit les sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral : Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

2014 Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

2018 Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

2019 Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V.

Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail (le décret est pris pour l'application des articles 104 et 105 de

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel).

Mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1^{er} septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés, depuis le 1er mars 2020.



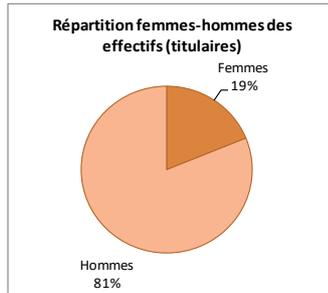


RÉPARTITION PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIÈRES AU SEIN DE LA C3SM

Part des femmes et des hommes par filières

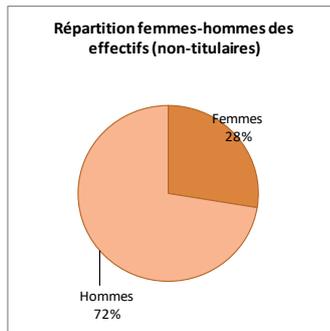
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	12	4	16
filière technique	1	52	53
TOTAL	13	56	69



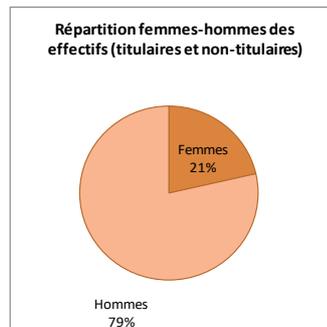
Non-titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	4	0	4
filière technique	4	21	25
TOTAL	8	21	29



Titulaires et non-titulaires

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	16	4	20	80%	20%
technique	5	73	78	6%	94%
TOTAL	21	77	98	21%	79%

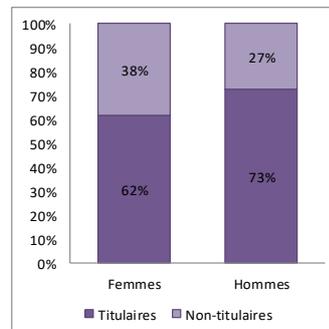


Au niveau national, dans la FPT:
Taux de féminisation: 61 %
communes: 60 %

Part des titulaires et non titulaires

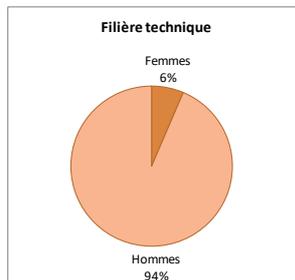
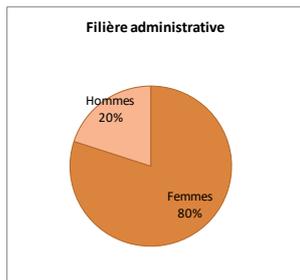
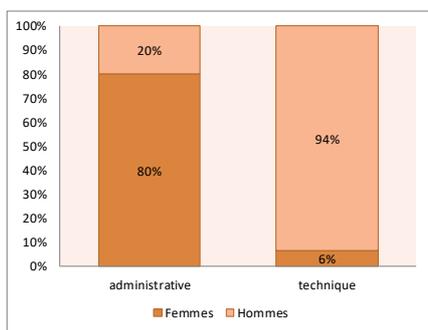
	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	62%	73%	19%	81%
Non-titulaires	38%	27%	28%	72%

Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014





Répartition par filières



Au niveau national, dans la FPT:

- filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
- filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
- filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes
- filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
- filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes
- filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes
- filière sécurité-police: 21% de femmes / 79 % d'hommes
- filière incendie-sec: 4 % de femmes / 96 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

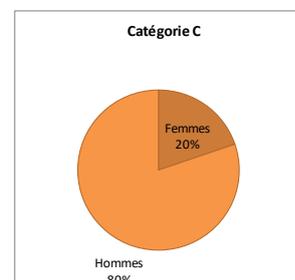
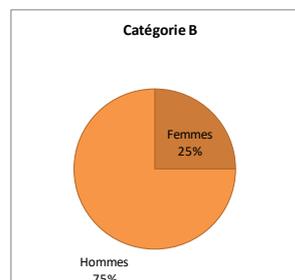
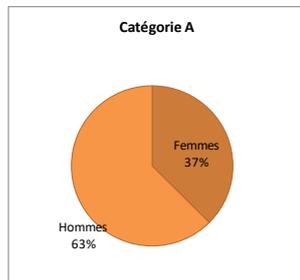
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	3	5
cat B	1	3
cat C	17	69

Au niveau national, dans la FPT:

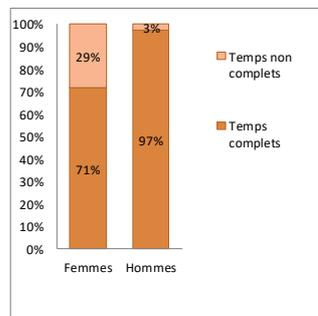
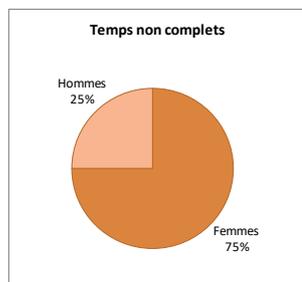
- cat A: 60% de femmes / 40 % d'hommes
- cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
- cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	15	75	71%	97%
Temps non complets	6	2	29%	3%
Total	21	77	100%	100%





PYRAMIDE DES ÂGES AU SEIN DE LA C3SM

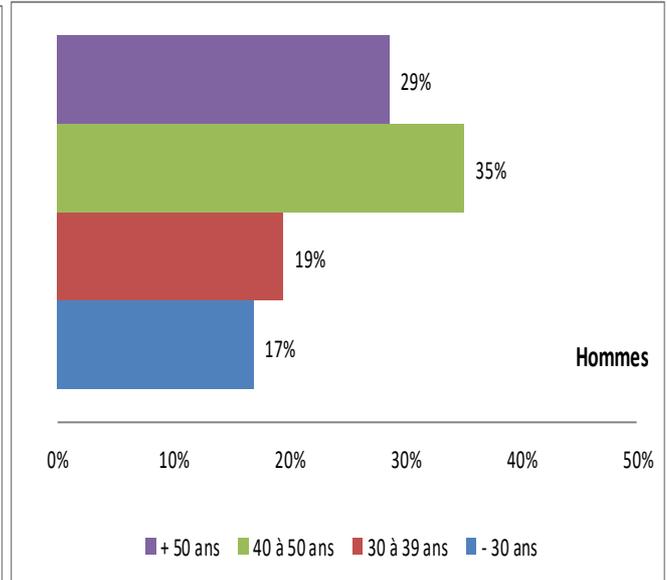
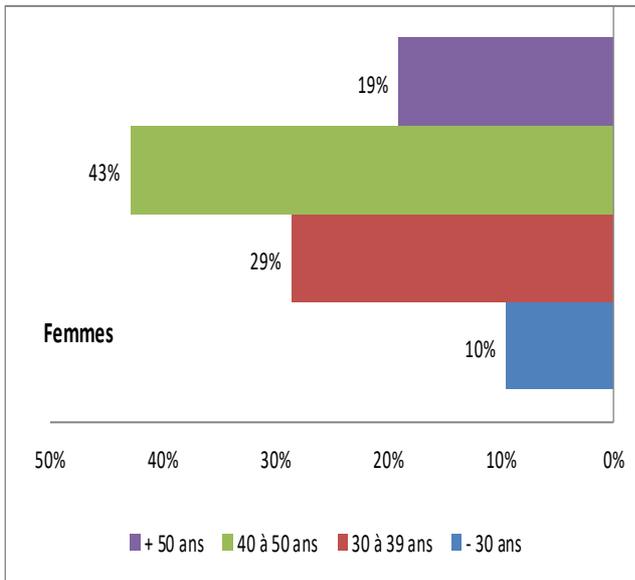
Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	4	19%	22	29%
40 à 50 ans	9	43%	27	35%
30 à 39 ans	6	29%	15	19%
- 30 ans	2	10%	13	17%
Total	21	100%	77	100%

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans
hommes: 43,6 ans
Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)
Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
hommes: 33,4 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014





RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LES EMPLOIS DE RESPONSABILITÉS AU SEIN DE LA C3SM

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels		2	2
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	5	7	12
Total	5	7	12

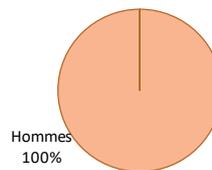
* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

Au niveau national, dans la FPT:

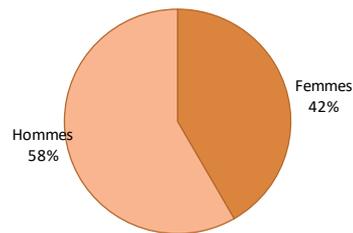
Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35% de femmes / 65% d'hommes
Emplois fonctionnels administratifs: 35% de femmes / 65% d'hommes
Emplois fonctionnels techniques: 16,5% de femmes / 83,5% d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition des emplois fonctionnels



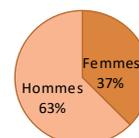
Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



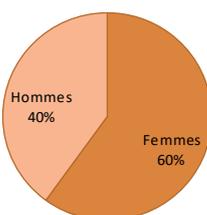
Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	3	2	5
cadres A filière technique	0	3	3
Total	3	5	8

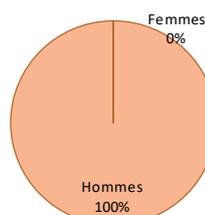
Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



Répartition femmes-hommes cadres A - filière administrative



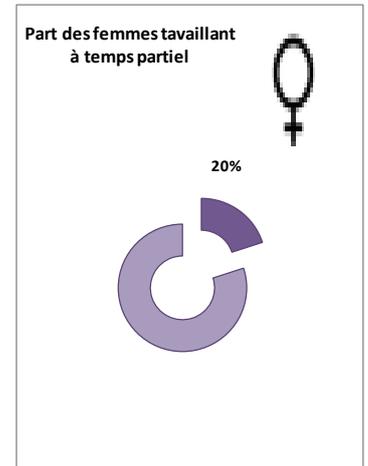
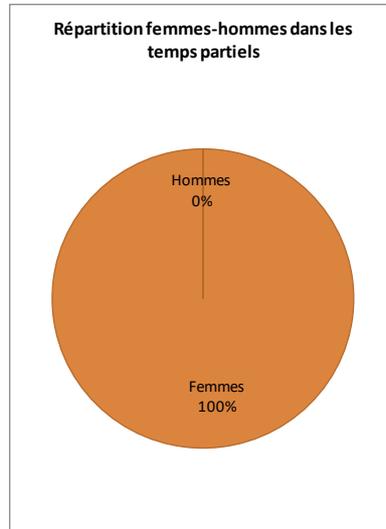
Répartition femmes-hommes cadres A - filière technique





RÉPARTITION FEMMES-HOMMES SUR LE TEMPS PARTIEL

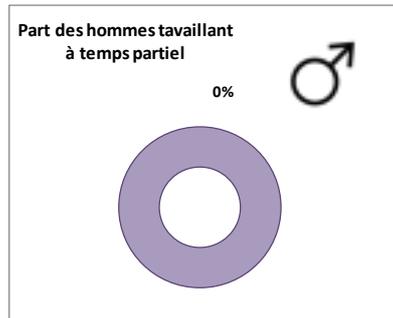
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps	3	5
	Total	3	5
Catégorie B	Temps partiel	1	0
	Temps	0	3
	Total	1	3
Catégorie C	Temps partiel	2	0
	Temps	9	67
	Total	11	67
Total toutes catégories	Temps partiel	3	0
	Temps	12	75
	Total	15	75



Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
 en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
 en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



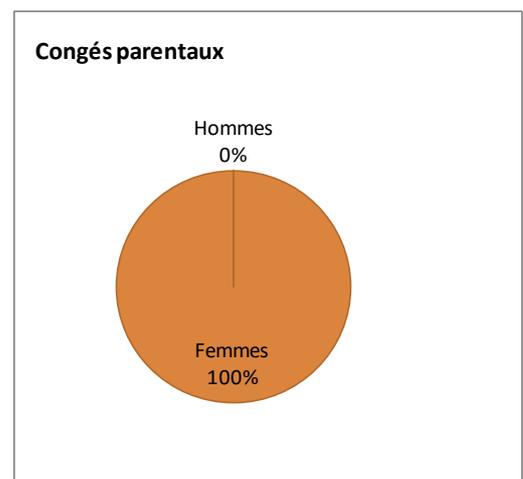
Congé parental

Femmes	1
Hommes	0
Total	1

Au niveau national, dans la FPT:

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



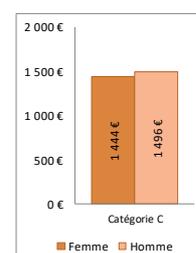
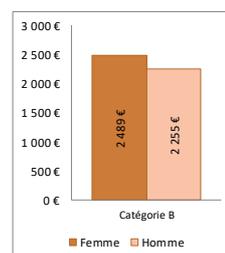
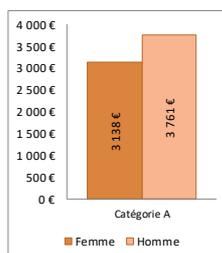


RÉMUNÉRATION CARRIÈRE

FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA C3SM

Salaires nets mensuels moyens

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femme	3 138 €	2 489 €	1 444 €
Homme	3 761 €	2 255 €	1 496 €



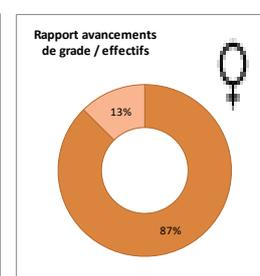
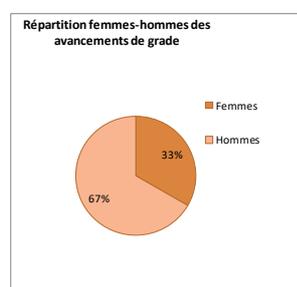
Au niveau national, dans la FPT:

Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)
chez les cadres:
Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

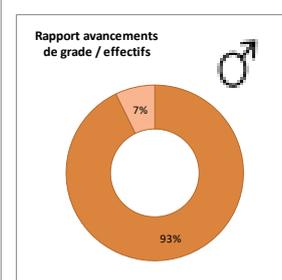
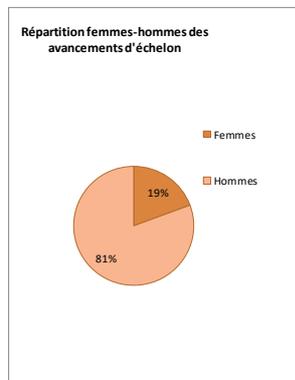
Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	3	0	0%	3	0	0%
cat B	1	1	100%	5	0	0%
cat C	17	2	12%	69	6	9%
Ensemble	21	3	14%	77	6	8%



Avancement d'échelon

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancement échelon unique	%	Total	nbre d'avancement échelon unique	%
cat A	3	0	0%	3	0	0%
cat B	1	0	0%	5	0	0%
cat C	17	6	35%	69	25	36%
Ensemble	21	6	29%	77	25	32%



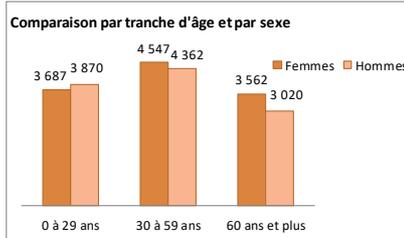
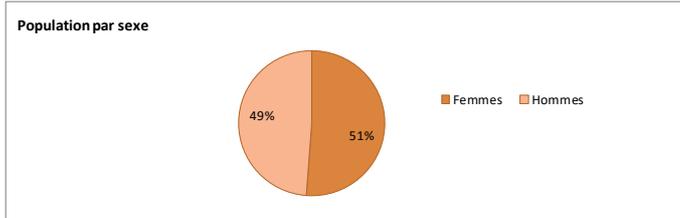


COMPARAISON INTERCOMMUNALITÉ/NATIONAL

Population par sexe et tranche d'âge

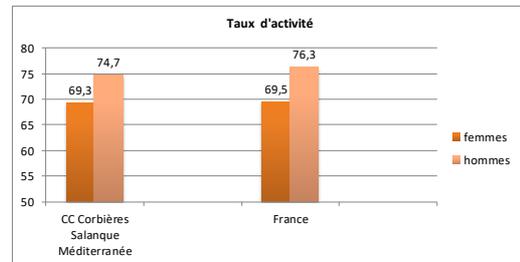
Tranche d'âge	CC Corbières Salanque Méditerranée				National			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Total		23 048			66 988 403			
Ensemble	11 796	51,18	11 252	48,82	34 591 962	51,64	32 396 441	48,36
0 à 29 ans	3 687	31,26	3 870	34,39	11 678 742	33,76	12 057 217	37,22
30 à 59 ans	4 547	38,55	4 362	38,77	13 164 818	38,06	12 667 196	39,10
60 ans et plus	3 562	30,20	3 020	26,84	9 748 404	28,18	7 672 028	23,68

Source: INSEE - RP 2019



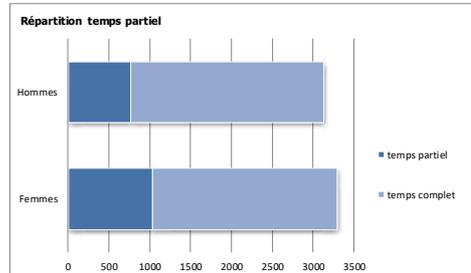
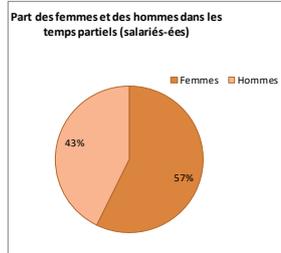
Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire

	CC Corbières Salanque Méditerranée	France
Femmes	69,3	69,5
Hommes	74,7	76,3



Répartition du temps partiel chez les salariés-ées

CC Corbières Salanque Méditerranée	Femmes	Hommes
ensemble	3292	3127
%	31,3	24,6
temps partiel	1030	769
%	57%	43%
temps complet	2262	2358

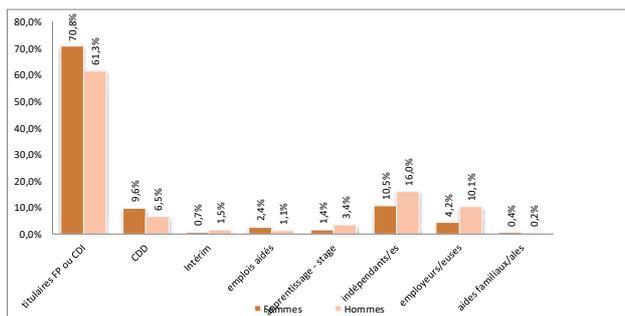


Statut et conditions d'emploi

CC Corbières Salanque Méditerranée	%	Femmes	%	Hommes	% F	% H
titulaires FP ou CDI	70,8%	2766	61,3%	2618	51%	49%
CDD	9,6%	374	6,5%	276	58%	42%
Intérim	0,7%	27	1,5%	62	30%	70%
emplois aidés	2,4%	94	1,1%	48	66%	34%
apprentissage - stage	1,4%	54	3,4%	145	27%	73%
indépendants/es	10,5%	412	16,0%	682	38%	62%
employeurs/euses	4,2%	165	10,1%	432	28%	72%
aides familiaux/ales	0,4%	16	0,2%	8	67%	33%
Total		3908		4271		

France			
Femmes	% F	Hommes	% H
9 923 532	75,52%	9 990 842	71,24
1 351 725	10,29%	960 785	6,85
153 030	1,16%	361 031	2,57
129 570	0,99%	77 379	0,55
265 348	2,02%	380 404	2,71
893 173	6,80%	1 211 553	8,64
394 388	3%	1 026 499	7,32
29 494	0,22%	16 518	0,12

14025011





LES ACTIONS MENÉES EN 2022

Lors du précédent rapport sur l'égalité femmes hommes, la C3SM s'est fixée 4 grands objectifs à mettre en œuvre jusqu'à la fin du mandat :

- *Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération*
- *Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grade et emplois*
- *Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle*
- *Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations*

L'an dernier plusieurs actions ont été menées afin d'atteindre les objectifs fixés.

ACTION N° 1

MESURES DE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION relevant de la compétence de l'employeur, accompagnées d'objectifs chiffrés de résorption

La C3SM a étudié la liste des rémunérations versées à chaque agent (prime IFSE, NBI, supplément familiale...). Cette étude a permis de régulariser la situation financière de nombreux agents.

ACTION N° 2

ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS ET ÉGAL ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

La C3SM a amélioré sa procédure de recrutement en mettant en place des jurys de recrutement pour les postes de responsabilités permettant ainsi une procédure de recrutement exempte de discrimination.

ACTION N° 3

ADAPTATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

La C3SM a voté l'an dernier la mise en place du télétravail et la modification de son règlement sur le temps de travail. Ces décisions permettent une meilleure flexibilité du temps de travail et améliorent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

ACTION N° 4

MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DES HARCÈLEMENTS ET DES DISCRIMINATIONS

La C3SM, par délibération du 17 Novembre 2022, a décidé la mise en place de registres relatifs aux accidents et incidents du travail, aux dangers graves et imminents ainsi qu'à la santé et sécurité au travail. Ces registres vont être complétés cette année par un registre des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations.





LES ACTIONS MENÉES EN 2022

ACTION N° 5

MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SOUTIEN DES VICTIMES PAR LE BIAIS DES ACTEURS DE PRÉVENTION

La nomination de deux conseillers de prévention au mois de septembre 2022 contribue à l'amélioration des moyens de prévention des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations. Ces deux agents ont suivi et vont poursuivre des cycles de formations leur permettant d'améliorer la prise en charge d'éventuelles victimes.

ACTION N° 6

SOUTIEN À LA PARENTALITÉ

Proposer aux agents des outils permettant d'organiser au mieux l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée est essentiel pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et développer la qualité de vie au travail.

La C3SM a œuvré dans ce sens en 2022 par :

- **L'aménagement du temps de travail modifié**
 - Plages horaires fixes et variables
 - Les jours de congés enfants malade
- **Les autorisations de temps partiel** (*3 demandes en 2022*)
- **Le compte épargne temps**
- **La valorisation de la parentalité à travers les prestations sociales du Comité des Œuvres Sociales (COS) relatives aux enfants**
 - La rentrée scolaire permet aux adhérents de bénéficier de 30 € par enfants scolarisés
 - Noël des enfants, carte cadeaux de 40 € par enfants de moins de 16 ans
 - Naissance : chèque de 100 €
 - Chèques vacances d'une valeur de 200 € avec participation du COS et de l'adhérent en fonction de son quotient familial



