

RAPPORT ET PLAN D'ACTION
SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES
2021

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 21 MARS 2022

INTRODUCTION

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Cet accord porte sur 5 axes :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- supprimer les situations d'écarts 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, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes.

Les principaux indicateurs étudiés pour alimenter le diagnostic sont les suivants :

1. Pyramide des âges effectifs et emplois
2. Répartition par catégorie hiérarchique
3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction
4. Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel
5. Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

Table des matières

INTRODUCTION	1
A. LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL	3
B. LA SITUATION DE LA CCVH	5
I. PYRAMIDE DES ÂGES	6
II. REPARTITION PAR FILIERE	8
III. REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	10
IV. REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL	10
V. ANALYSE DES REMUNERATIONS	11
VI. SYNTHESE	11
C. PLAN D'ACTION	12

A. LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2019

La fonction publique représente 20% de l'emploi en France.

Le titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique reprend des mesures emblématiques, notamment, de l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle, de l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes, de la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes (à partir de la déclaration de grossesse), de l'extension du dispositif des nominations équilibrées, de la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou de la disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans, ainsi que de la création de 1 000 places en crèche supplémentaires sur trois ans, dont un tiers déployé dès 2019.

Quelques chiffres :

- Fin 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % parmi les salariés du privé. Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des femmes progresse de 0,2 point en un an, soit à un rythme identique à l'évolution annuelle moyenne depuis 2010
- Dans la FPT, les femmes représentent 61 % des effectifs et près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (dont 57 % des agents sont issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines) et plus de deux tiers dans les départements. À l'inverse, elles ne représentent qu'un quart des effectifs dans les établissements départementaux, structures dans lesquelles 58 % des agents exercent dans la filière « incendie et secours » (filiale dans laquelle la part des femmes est inférieure à 5 %)
- Dans la FPT, 67 % des agents contractuels sont des femmes contre 59 % des fonctionnaires.
- Les femmes représentent 59.6% des ETP de la fonction publique territoriale.
- L'âge moyen des femmes dans la FPT est supérieur à celui des hommes :

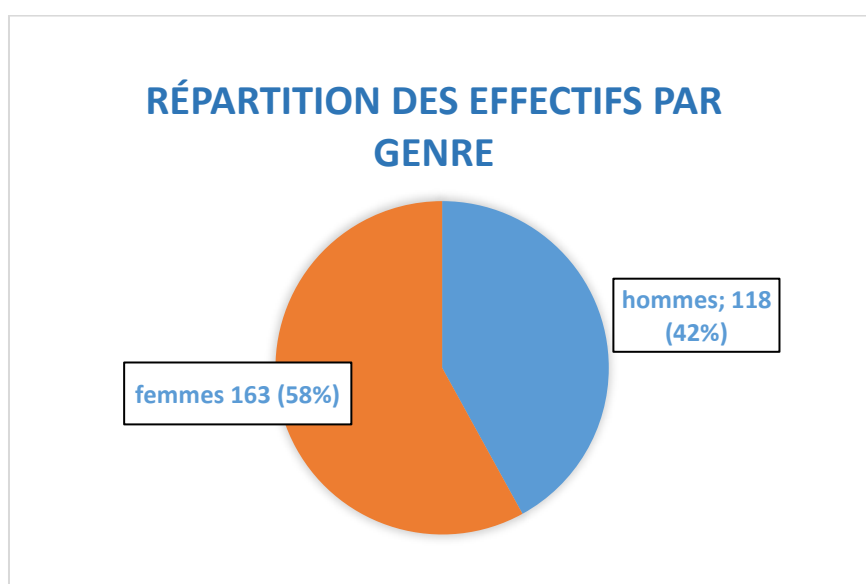
Âge moyen des agents de la FPT en fonction du statut :

STATUT	Âge moyen Hommes	Âge moyen des Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	46.50	47.10	46.9
Contractuels	38.9	39.10	39
Autres catégories	34.8	49.50	47.2
Total	45.1	45.5	45.3

B. LA SITUATION DE LA CCVH

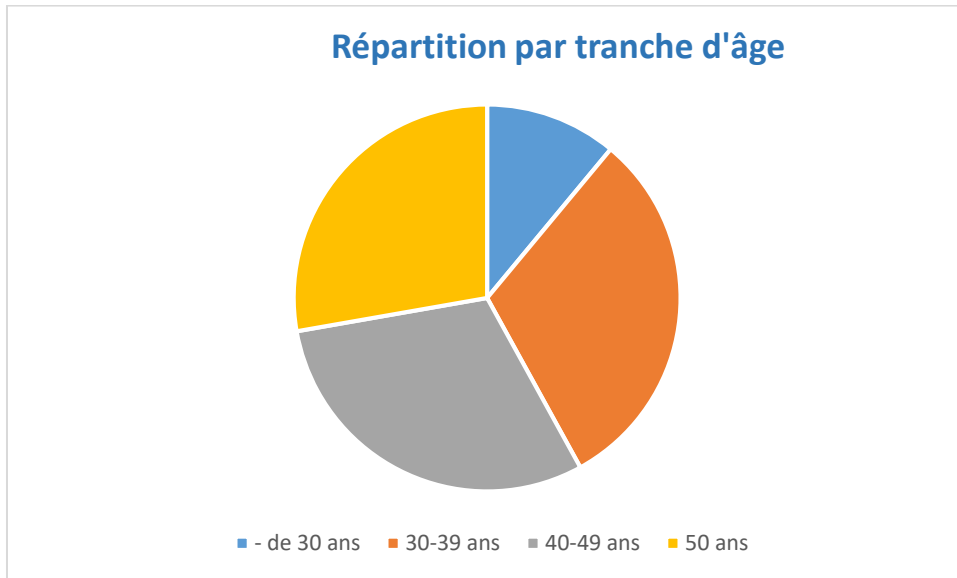
Les données utilisées dans ce rapport sont extraites du logiciel métier, et basées sur la paye de décembre 2021.

Les agents en disponibilité, les agents mis à disposition ainsi que les apprentis et les stagiaires école ont été retirés. De même, les agents recrutés temporairement pour des contrats inférieurs à 2 mois en fin d'année en raison de l'absentéisme « COVID » n'ont pas été pris en compte dans l'analyse dans la mesure où ils ne reflètent pas la réalité de l'étude sur l'année 2021. De plus, le recours à cette catégorie d'emplois contractuels de courte durée a été fait essentiellement au profit du service de la Gestion des Déchets Ménagers (essentiellement masculinisé) et au service de la Petite Enfance (essentiellement féminisée).



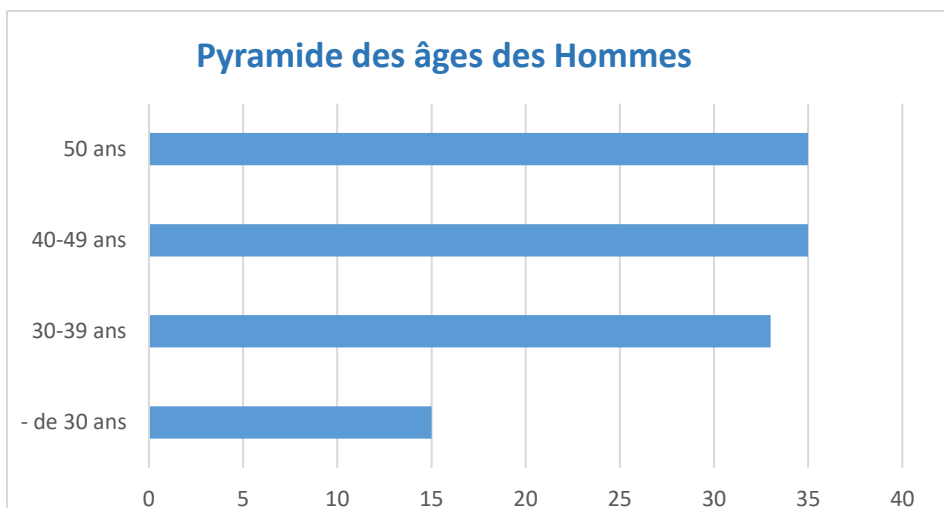
Sur l'effectif corrigé de 281 agents, la CCVH compte 58% de femmes (59% au niveau national) et 42% d'hommes.

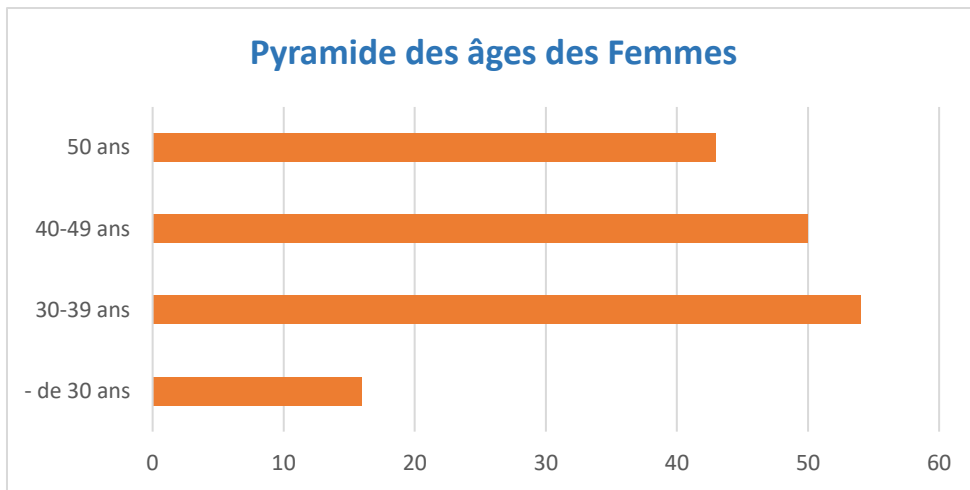
I. PYRAMIDE DES ÂGES



L'âge moyen est de 42.64 ans
Âge moyen des femmes = 42.6
Âge moyen des hommes = 44.94

En comparaison des indicateurs nationaux, les hommes comme les femmes sont plus jeunes à la CCVH et les femmes sont plus jeunes que les hommes de 2 ans.

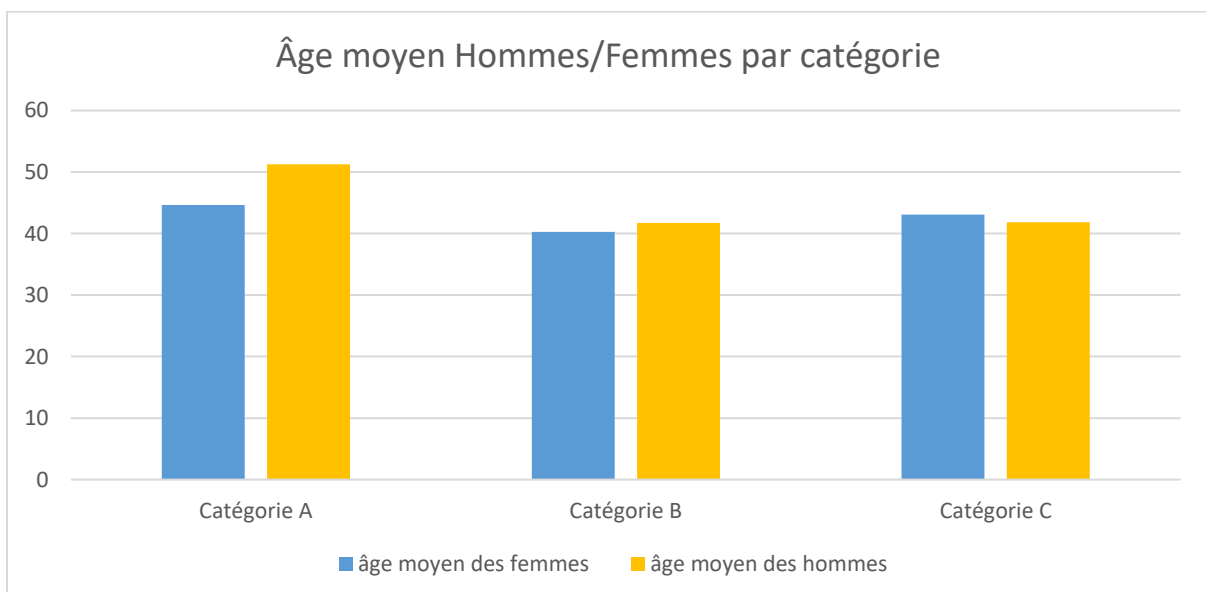




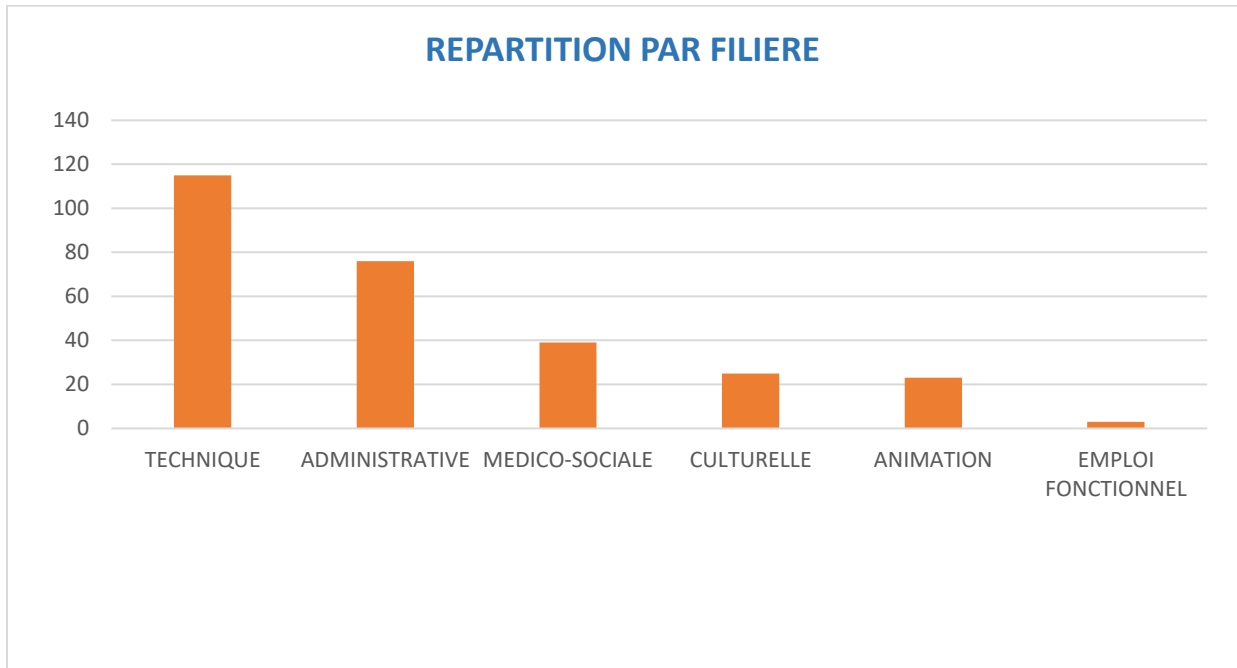
La répartition par tranche d'âge entre les hommes et les femmes est différente dans la catégorie des 30-39 ans, dans laquelle les femmes sont plus nombreuses.

De même, on constate qu'il y a un écart important relatif à l'âge en fonction de la catégorie d'emploi. L'âge moyen des hommes est plus élevé au sein de la catégorie A (plus de 6 points d'écart avec les femmes qui sont plus jeunes). En revanche, les femmes sont plus âgées d'1 an sur la catégorie C.

	Âge moyen des femmes	Âge moyen des hommes	ECART EN ANNEE
Catégorie A	44,65	51,27	6,62
Catégorie B	40,26	41,73	1,47
Catégorie C	43,06	41,83	-1,23

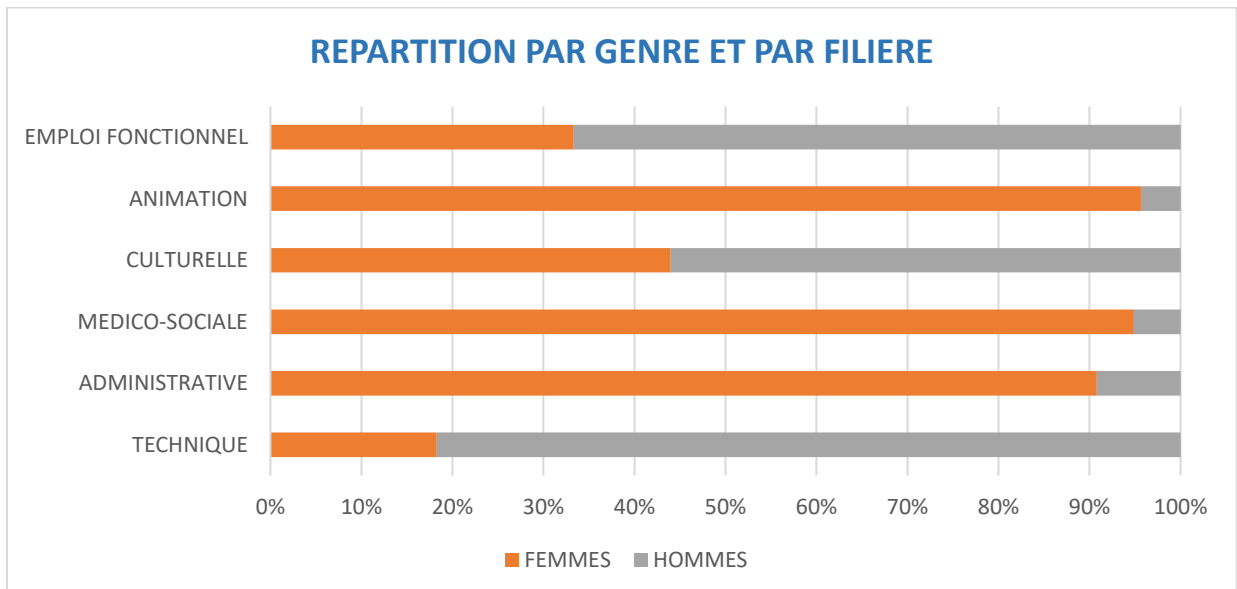


II. REPARTITION PAR FILIERE



La filière technique est la plus représentée à la CCVH, compte tenu des compétences principales exercées par l'EPCI.

La filière administrative arrive en seconde position.

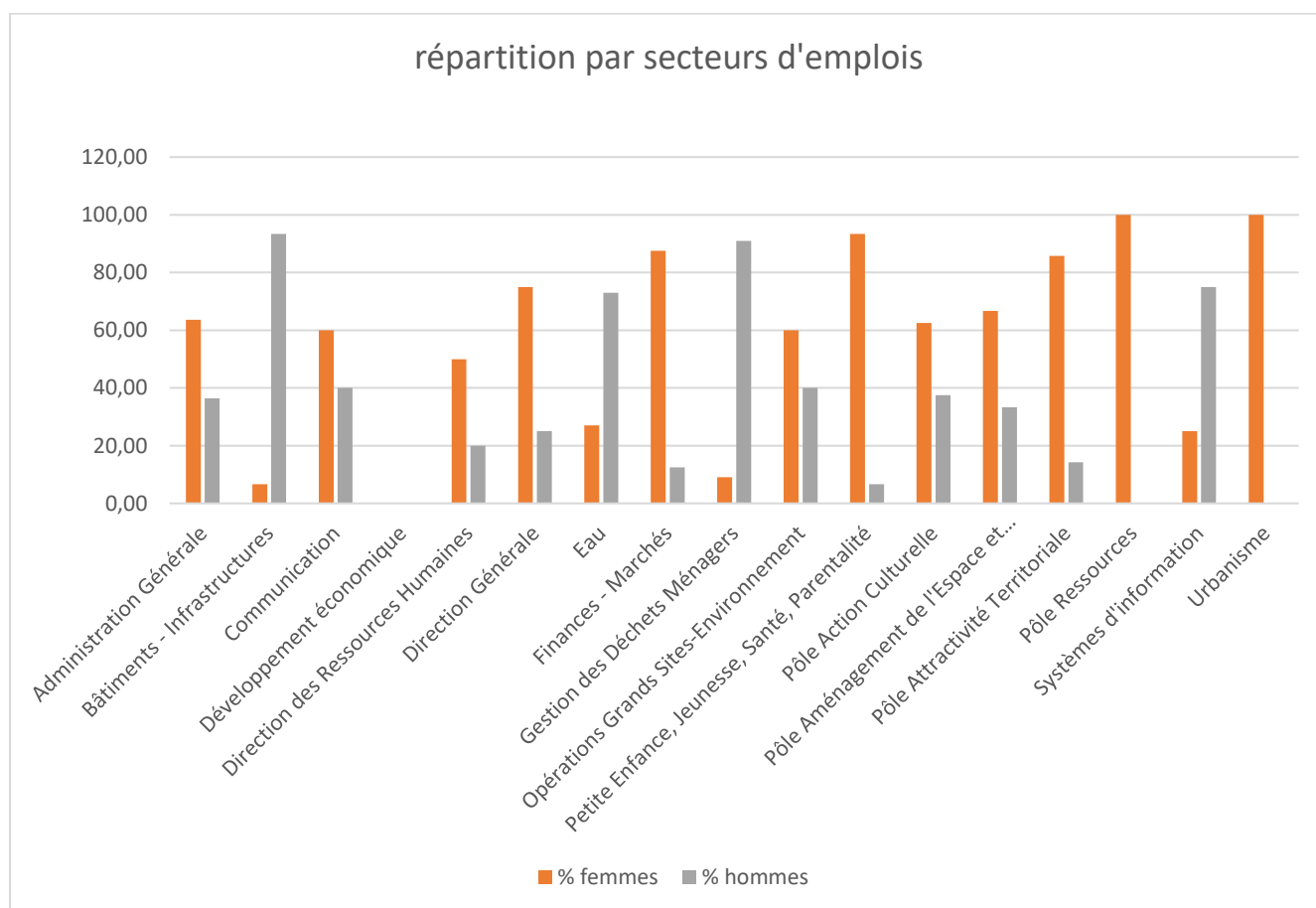


De manière constante, les filières restent très genrées : les femmes sont employées en majorité dans les filières animation, médico-sociales et administratives. Inversement, les hommes sont majoritairement représentés au sein des emplois fonctionnels et dans la filière technique.

Toutefois, pour nuancer ce constat, l'équipe de Direction Générale comprend 1 DGS homme (occupant également la fonction de DGA Ressources), 1 DGST homme, 1 DGA femme (Pôle Attractivité Territoriale) et 1 Directeur de pôle femme sur le pôle Action Culturelle, ce qui traduit une mixité parfaite.

Ce progrès doit être mis en avant, car il correspond à une évolution voulue depuis l'année précédente au cours de laquelle 100% des emplois fonctionnels étaient occupés par les hommes.

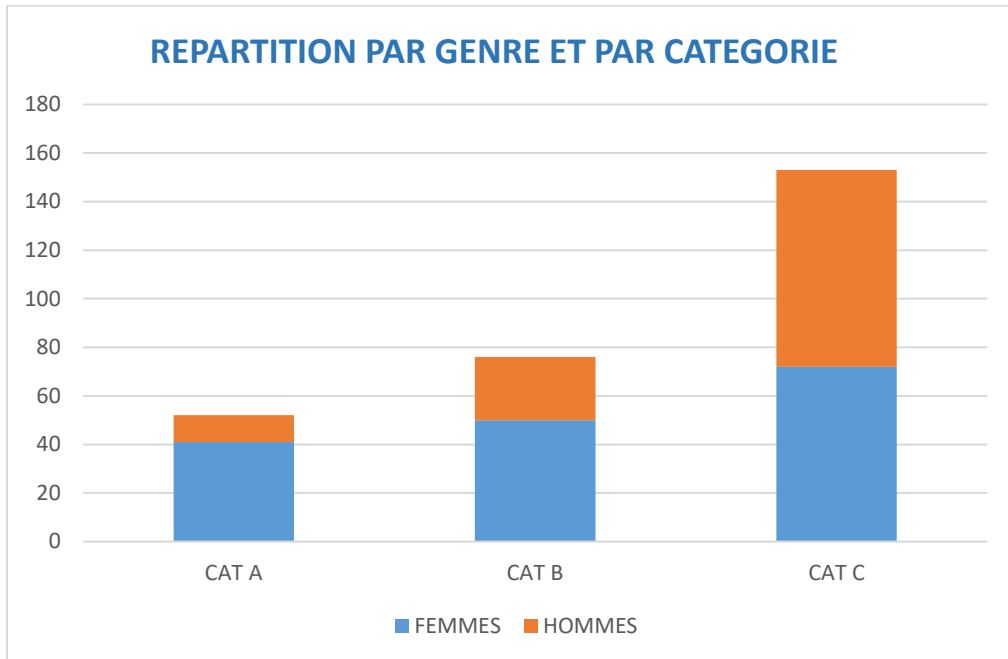
L'inégale répartition femme/hommes constatée au sein des filières se décline logiquement par secteur d'emploi :



Hormis les emplois du service de l'Urbanisme considéré comme technique, où les femmes représentent près de 100% de l'effectif, les femmes sont minoritaires à la Directions des Systèmes d'Information -*constat national de sous-représentation des femmes dans le domaine de l'innovation et du Numérique*- au services des Déchets ménagers, à la Direction de l'Eau, et au service des Bâtiments et Infrastructures.

Elles sont largement majoritaires au sein des Pôles Supports Ressources et Finances, dans l'Administration Générale et la Communication à l'Attractivité Territoriale et dans le secteur de la Petite Enfance – *secteur historiquement occupé par les femmes*-

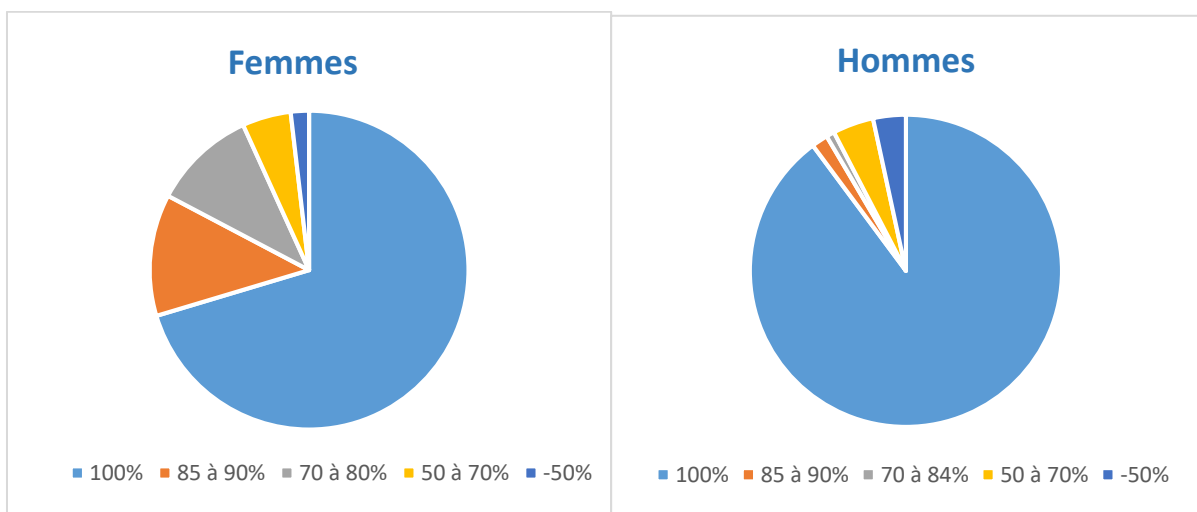
III. REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Les hommes et les femmes se retrouvent représentés de manière équilibrée au sein de la catégorie C. Les services de la CCVH employant le plus d'effectifs de catégorie C sont la Petite Enfance, et la Direction de l'Eau et des Déchets ménagers. Ce constat est donc cohérent.

Les femmes sont largement majoritaires dans la catégorie A (41 femmes et 11 hommes) et majoritaire de près de la moitié supplémentaire dans la catégorie B.

IV. REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL



78,64% des agents travaillent à temps complet. 21,35% des agents sont donc à temps partiel ou à temps incomplet

- ✓ 69,94% des femmes sont à temps complet alors que les hommes sont majoritaires à 89,83%.

La majorité des femmes en temps partiel travaillent sur une quotité comprise entre 70 et 80%, souvent pour élever un enfant et concilier vie privée et vie professionnelle. Les femmes employées au sein de la catégorie A sont toutes à temps complet, sauf les Directrices des Multi accueil, qui sont sur des emplois par essence à temps non complet (7 agents).

V. ANALYSE DES REMUNERATIONS

L'étude a été réalisée sur la base des traitements bruts afin de neutraliser l'impact du prélèvement à la source.

	HOMMES	FEMMES	MOYENNE	ECART F/H
MONTANT SALAIRE BRUT	2363,85	2112,82	2218,05	-251,03
MONTANT selon quotité de travail de 100%	2491,77	2327,61	2406,32	-164,16
MONTANT CAT A	4856,43	3082,88	3526,27	-1773,55
MONTANT CAT B	2585,7	2208,4	2343,66	-377,3
MONTANT CAT C	2121,16	1883,55	2029,62	-237,61

Toutes catégories confondues et toutes quotités de travail, les femmes ont un écart de rémunération de -251.03€ bruts. L'écart se réduit de moitié environ si l'on considère la base de travail à 100%.

L'écart est encore plus significatif au sein de la catégorie A, à plus de 1 773 € en leur défaveur. Cet écart s'explique par le fait que les emplois fonctionnels sont occupés par 2 hommes et une femme nouvellement arrivée avec moins d'ancienneté.

VI. SYNTHÈSE

Dans l'ensemble des domaines RH, la Communauté de Communes applique de manière indifférenciée les différents règlements qu'il s'agisse de formation, de rémunération, de promotion ou de déroulement de carrière afin de contribuer à l'égalité.

Toutefois, les principaux constats de cette analyse sont les suivants :

Des métiers qui restent particulièrement genrés.

Des écarts de rémunération qui existent en faveur des hommes mais qui s'expliquent en partie pyramide des âges, par les emplois fonctionnels occupés par des hommes et par les temps partiels ou temps non complets principalement occupés par des femmes.

C. PLAN D'ACTION

Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonctions publique		Actions menées au cours de l'année 2021
Action 1	Prêter une attention à la mixité des métiers dans les services lors des procédures de recrutements	Action réalisée qui se poursuit sur l'année 2022
Action 2	Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement	Plus de 80% des jurys organisés en 2022 ont respecté la parité
Action 3	Développer des formations et actions, à destination des agents, pour lutter contre les stéréotypes	Non réalisée, mais à organiser en 2022
Action 4	Contribuer à la présentation/ connaissances des métiers par les jeunes afin de lutter contre les stéréotypes	Accueil de stagiaires Ecole (classe 3°)
Action 5	Appliquer une communication publique sans stéréotype	Les diffusions des offres d'emploi sont non genrées
Objectif : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		
Action 6	Identifier et analyser les écarts de rémunération annuellement et rechercher des pistes d'amélioration	Analyse en fin d'année
Action 7	Favoriser la mixité sur les emplois fonctionnels	Action réalisée à la suite du recrutement d'une DGA Attractivité

Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale		
Action 8	Favoriser la mise en place du télétravail pour les missions qui le permettent - en dehors de la situation COVID	Relance du Projet d'administration sur ce sujet avant l'été 2022
Action 9	Mettre en place des horaires d'arrivée ou de départ variables lorsque l'organisation du service le permet	Action réalisée
Action 10	Affiner la connaissance des typologies d'agents à temps partiel	A poursuivre
Objectif : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
Action 14	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Procédure toujours active
Action 15	Etre acteur du réseau du départemental du CNFPT en faveur de l'égalité professionnelle	Suspension du fait de la crise sanitaire
Action 16	Mettre en place des actions de formation et/ou de sensibilisation à la prévention des discriminations	Travailler sur des propositions de communications
Action 17	Apporter une attention aux femmes lors de la journée de la femme	Mettre à la disposition une boîte à idées
Objectif : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle		
Action 18	Réaliser et partager en comité technique et conseil communautaire le rapport d'analyse comparé et le suivi du plan d'actions	
Action 19	Réaliser des temps participatifs sur ces thèmes dans le cadre du projet d'administration	A programmer au cours de l'année 2023

