

Rapport sur l'année 2018 sur l'égalité Femmes-Hommes sur le territoire communautaire

Annexe au rapport 3

Conseil communautaire du 25 février 2019

Références réglementaires

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

Code générale des collectivités territoriales et notamment ses articles L2311-1-2 et D 2311-16 ;

Préambule :

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT). Le décret d'application du 24 juin 2015, en fixe le contenu :

Ce rapport doit se composer de deux parties :

1. La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de l'EPCI. A cet effet, il reprend notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation en vie professionnelle et vie personnelle.
2. La seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Le rapport fait état des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment (loi n°2014-873) :

- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et à la mixité dans les métiers ;
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

Première partie :

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la CCPO :

L'étude statistique présentée ci-après porte sur les 30 agents travaillant à la communauté de communes au 31 décembre 2018 (16 agents à la CCPO + 14 agents à l'Ecole de Musique de l'Ozon). L'effectif est identique à celui de 2017 autant en nombre que dans sa répartition homme-femme.

A Répartition statutaire des effectifs

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	11	7	61%	39%
Non-titulaires	7	5	58%	42%

Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes
Non-titulaires: 68 % de femmes / 32 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

Titulaires et non-titulaires emplois permanents et non permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	11	0	11	100%	0%
Culturelle	6	8	14	43%	57%
Technique	1	4	5	20%	80%
TOTAL	18	12	30	61%	39%

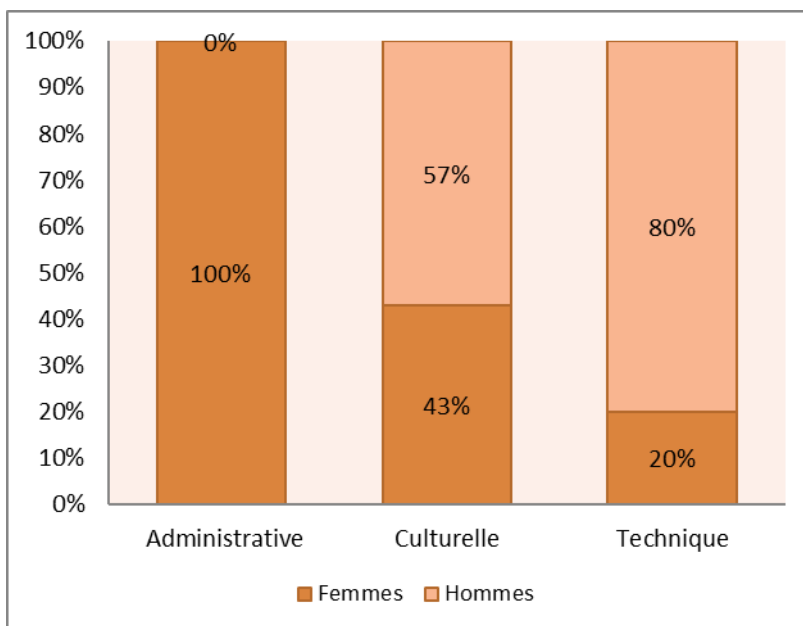
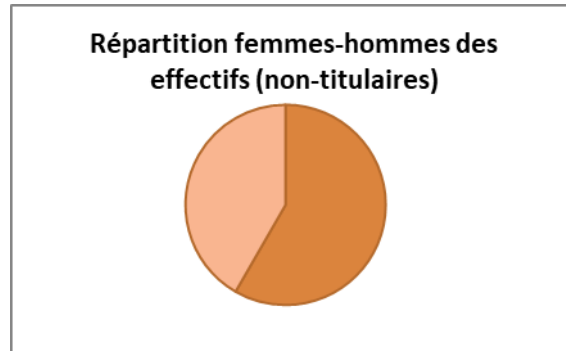
Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

entre 5 et 49 agents: 66 %
entre 50 et 499 agents: 61 %
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

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



Au niveau national, dans la FPT:
 filière administrative:
 82 % de femmes / 18 % d'hommes
 filière technique:
 41% de femmes / 59% d'hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014 et 2016

Conformément à 2017, on note une dominance des hommes dans la filière technique, métiers traditionnellement plus masculins et l'effet inverse dans la filière administrative. Il est à noter cependant que de nombreux postes (DGS, secrétariat, assistant de prévention), ont des fonctions transversales qui les conduisent selon les cas à manager ou à travailler avec ou au sein du pôle technique.

B Répartition des effectifs par catégorie

La répartition par catégorie reflète la typologie des missions exercées par la CCPO et notamment l'importance en masse de l'enseignement musical qui recrute essentiellement des catégories B. A noter par rapport à 2016, la stabilité des effectifs et de sa répartition homme/femme

	Femmes	Hommes
cat A	4	1
cat B	9	10
cat C	5	1

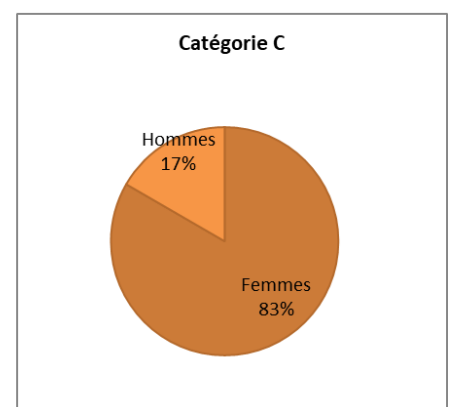
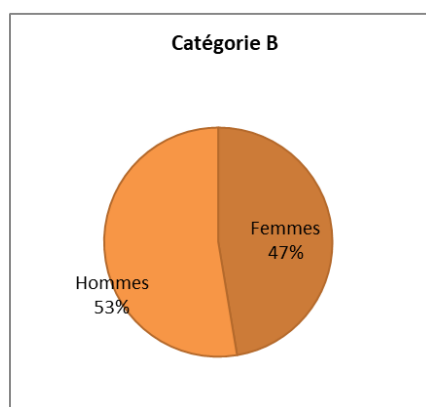
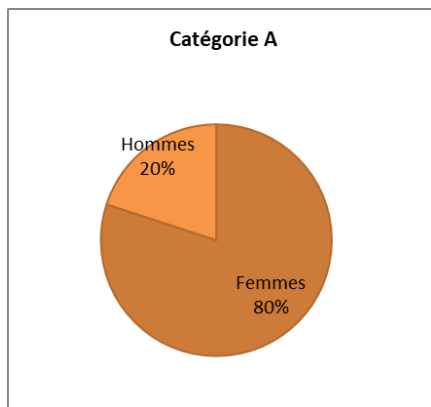
Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 62 % de femmes / 38 % d'hommes

cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes

cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

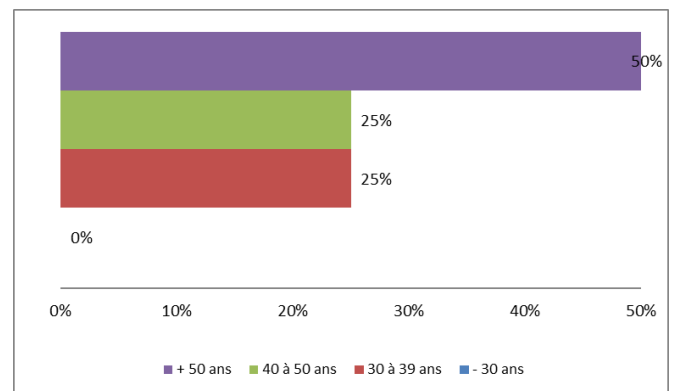
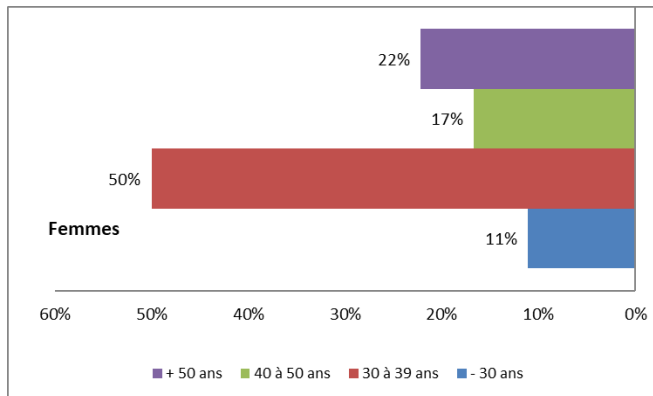
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017



Comme les années précédentes, on n'observe le respect de la parité femmes –hommes qu'au sein de la catégorie B où les 3 filières (culturelle, technique et administrative) sont représentées. Cette hétérogénéité des fonctions facilite cette mixité homme-femme. Les catégories A et C, en dehors du responsable des services techniques et d'un agent de maîtrise, présentent des profils de poste essentiellement à caractère administratif, dont les candidatures sont davantage féminines.

C Répartition des effectifs par âge

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	4	21%	6	50%
40 à 50 ans	3	21%	3	25%
30 à 39 ans	9	47%	3	25%
- 30 ans	2	11%	0	0%
Total	18	100%	12	100%



Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 45,1 ans
hommes: 44,8 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 et 2017

La CCPO dispose d'effectifs hétérogènes en âge, surtout chez les femmes.

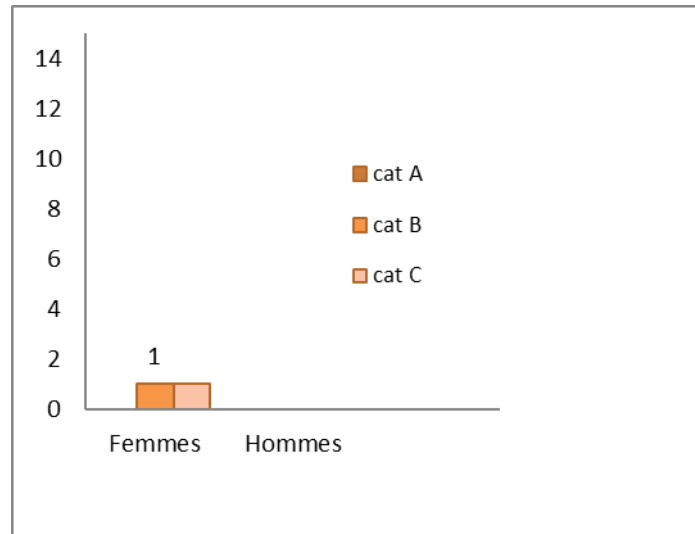
La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est celle des 30- 39 ans.

Chez les hommes, c'est la tranche des plus de 50 ans qui est la plus représentée, notamment dans la filière culturelle qui compte 4 agents âgés de plus de 52 ans et dans la filière technique où 2 agents ont plus de 52 ans.

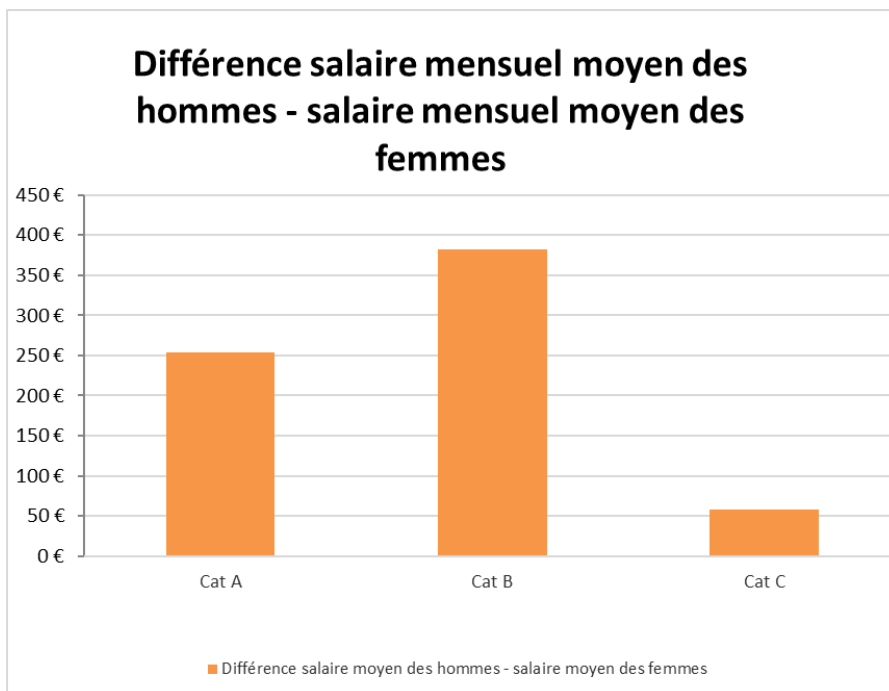
D Recrutement en 2018

2 recrutements ont eu lieu en 2018 dans le cadre de remplacement d'agent ayant quitté leur fonction au sein de la CCPO.

	Femmes	Hommes
cat A		
cat B	1	
cat C	1	



E Revenu moyen



Au niveau national, dans la FPT:

Femmes: 1 813 € / Hommes: 1 998 € soit une différence de 185 € (les hommes gagnent 10 % 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 et 2017

La différence de salaire moyen entre les hommes et les femmes est inférieure à la moyenne nationale pour les catégories A et C. En revanche, au sein de la catégorie B, elle est plus marquée. Comme cela l'a été souligné préalablement les agents de catégories B présentent une grande hétérogénéité en termes de fonction. L'évolution des salaires de la CCPO est la résultante du déroulement de la carrière établi par des grilles indiciaires et d'un régime Indemnitaires qui tient compte de l'expérience des agents et des évaluations annuelles.

F Organisation du travail

Sur l'effectif total, au 31 décembre 2018, aucun agent ne travaille à temps partiel.

On note également un nombre important de temps non complets, ceci étant lié aux effectifs de l'école de musique.

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	4	1
	Temps non complet	0	0
	Total	4	1
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	3	2
	Temps non complet	6	8
	Total	9	10
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	5	1
	Temps non complet	0	0
	Total	5	1
Total toutes catégories	Temps partiel	0	0
	Temps complet	12	5
	Temps non complet	6	8
	Total	18	12

Au niveau national, dans la FPT:

94,5 % des congés parentaux sont pris par des femmes

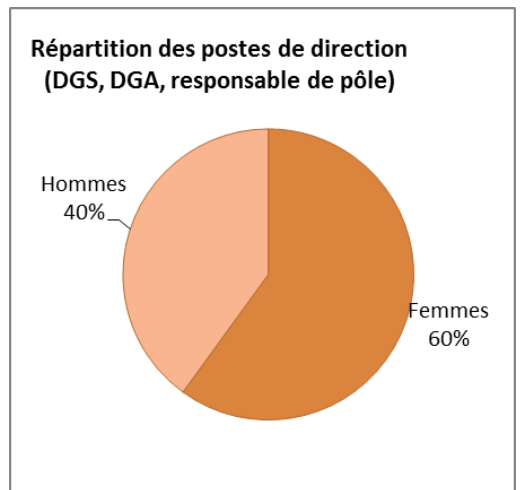
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

Aucun agent n'a bénéficié en 2018 de congé parental, cependant un agent a bénéficié d'un congé paternité.

G Positionnement au sein de la structure

	Femmes	Hommes	Total
postes de direction (DGS, DGA, responsable de pôle)	3	2	5

Si les postes de DGS et de DGA, filière administrative, sont occupés par des femmes, les postes de responsable de pôle sont occupés par 2 hommes et une femme, comme en 2017.



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

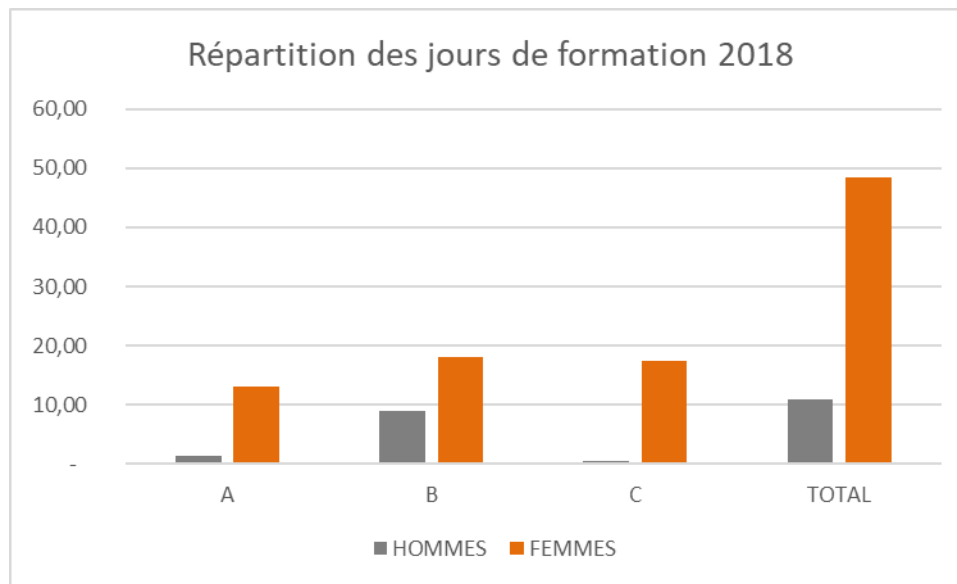
H Déroulement de la carrière

En 2018, 2 hommes et 1 femme ont bénéficié d'un avancement de garde.

I Accès à la formation

CATEGORIE	HOMMES	FEMMES
A	1.5	13
B	9	18
C	0.5	17.5
TOTAL	11	48.5

En 2018 l'accès à la formation a été principalement féminin. Cette donnée s'explique du fait de la répartition femmes – hommes au sein de la CCPO.



Le présent bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de l'entité. La CCPO souhaite cependant poursuivre ces actions afin de parfaire cette équité de traitement indifféremment de toute considération de genre.

Deuxième partie :

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes - hommes

1/ Actions mises en œuvre

Parmi les types d'actions listées dans l'article 1 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la communauté de communes du Pays de l'Ozon s'investit pour promouvoir :

- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

Au niveau de sa politique des Ressources humaines par :

- Le maintien de la parité dans le cadre des actions de formation ;
- L'information aux agents des conséquences sur la carrière et la retraite des conséquences d'un congé parental et d'un temps partiel ;
- L'adaptation des intitulés de poste donc féminisation ou masculinisation en fonction de l'agent recruté : annonces de recrutement, organigramme ... ;
- La mise en place d'outils de statistiques pour le suivi des indicateurs d'égalité femmes – hommes ;

Dans le cadre de la communication réalisée par la CCPO :

- Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée ;
- Utilisation d'un vocabulaire égalitaire ;

2 Engagement d'une vision pluriannuelle :

Désignation de Jean-Jacques BRUN comme, élu en charge de l'égalité femmes – hommes.

Désignation de Fabienne MAUREL, comme agent référent sur l'égalité femmes-hommes.

Communication sur le site Internet de l'EPCI du rapport, comme cela a été fait l'année précédente.

Promouvoir les filières auprès des jeunes dans le cadre de forum et de l'accueil de stagiaire.