



RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Année 2021

Conseil communautaire du 28 février 2022
Annexe au rapport 6

Préambule

Les communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

La rédaction de ce rapport a été instauré par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, codé à l'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le 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 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 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.

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines

Pour procéder à l'examen de la situation entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon (CCPO), l'effectif étudié est **l'effectif présent au 31 décembre 2021**.

Les éléments de comparaison s'effectuent en lien avec les chiffres clés issus du rapport de l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale édition 2019, émanant de la DGAFP.

L'effectif de la CCPO inclut les agents travaillant à l'École de Musique de l'Ozon (EMO).

Au 31 décembre 2021, on dénombre 34 agents : 19 agents à la CCPO et 15 agents à l'EMO.

A- REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT

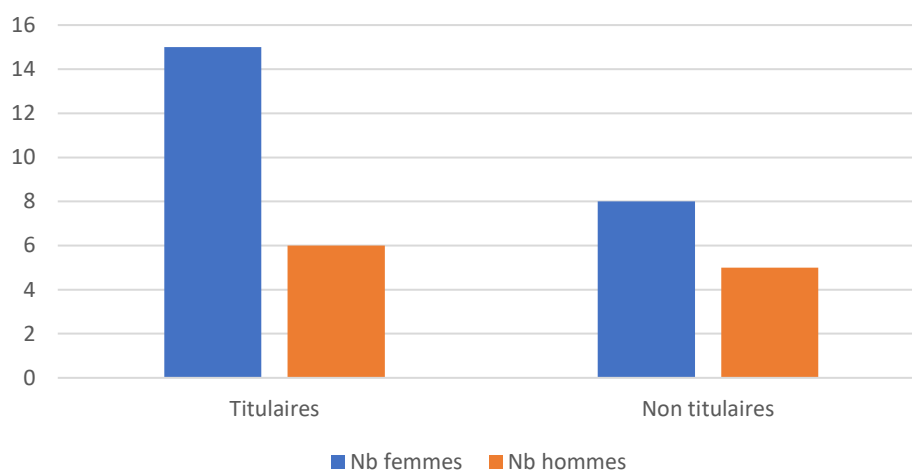
STATUT	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total	% de Femmes	% d'Hommes
Titulaires	15	6	21	71	29
Non-titulaires	8	5	13	62	38
Total	23	11	34	68	32

La part des femmes à la CCPO est au-dessus du taux national de 59% pour les agentes titulaires.

La part des femmes à la CCPO est en-dessous du taux national de 67% pour les agentes non titulaires.

Le taux de féminisation à la CCPO est de 68% contre 61% au niveau national.

Répartition des effectifs par statut

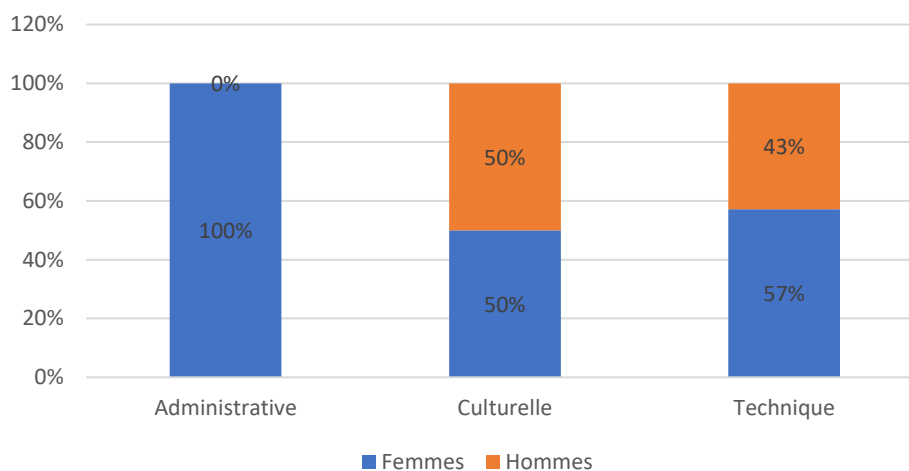


B- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

FILIERE	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total	% de Femmes	% d'Hommes
Administrative	11	0	11	100	0
Culturelle	8	8	16	50	50
Technique	4	3	7	57	43
Total	23	11	34	68	32

On observe une dominance des femmes dans la filière administrative.
 Son taux de représentation est supérieur au taux national de 82%.
 Un rééquilibrage de la parité femmes-hommes se fait au sein de la filière culturelle et technique.

Part des effectifs par filière



C- REPARTITION DES AGENTS PAR FILIERE

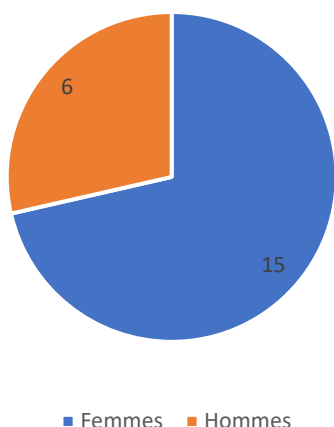
A. Agents titulaires

FILIERE	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total	% de Femmes	% d'Hommes
Administrative	9	0	9	100	0
Culturelle	3	4	7	43	57
Technique	3	2	5	60	40
Total	15	6	21	71	29

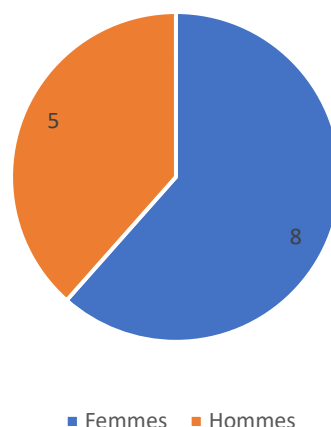
B. Agents non titulaires

FILIERE	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total	% de Femmes	% d'Hommes
Administrative	2	0	2	100	0
Culturelle	5	4	9	56	44
Technique	1	1	2	50	50
Total	8	5	13	62	38

Répartition des titulaires



Répartition des non titulaires



D- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE

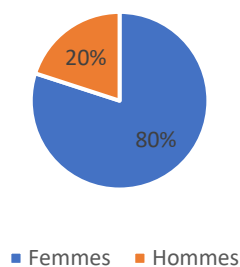
CATEGORIE	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total	% de Femmes	% d'Hommes
A	4	1	5	80	20
B	13	9	22	59	41
C	6	1	7	86	14
Total	23	11	34	68	32

La répartition par catégorie reflète la typologie des missions exercées par les agents de la CCPO et la spécificité des agents de l'EMO qui sont réglementairement recrutés sur des postes de catégorie B pour pratiquer l'enseignement musical.

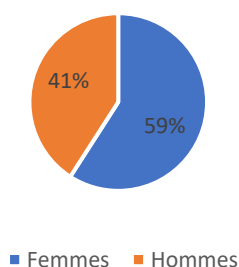
On observe une grande présence des femmes toute catégorie confondue.

Au niveau national on dénombre 62% de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61% en catégorie C.

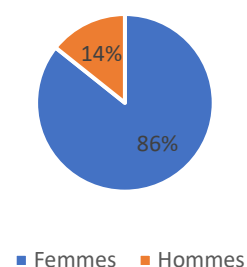
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



E- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE

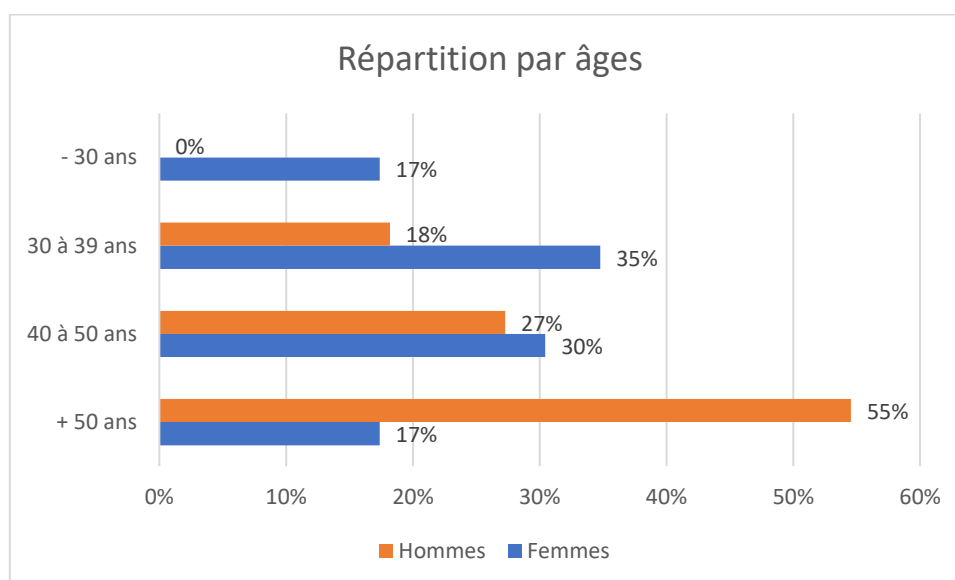
TRANCHE D'AGE	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	% de Femmes	% d'Hommes
+ 50 ans	4	6	17	55
40 à 50 ans	7	3	30	27
30 à 39 ans	8	2	35	18
- 30 ans	4	0	17	0
Total	23	11	100	100

La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est celle des 30-39 ans, suivie de près par la tranche d'âge des 40 à 50 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 dont 3 partiront à la retraite en 2022.

La moyenne des âges à la CCPO est de 38.6 ans pour les femmes, ce qui laisse apparaître un effectif dont l'âge moyen est inférieur à celui de 45.5 ans au niveau national (- 7 ans).

La moyenne des âges à la CCPO est de 50.4 ans pour les hommes, ce qui laisse apparaître un effectif dont l'âge moyen est supérieur à celui de 45.1 ans au niveau national (+ 5 ans).



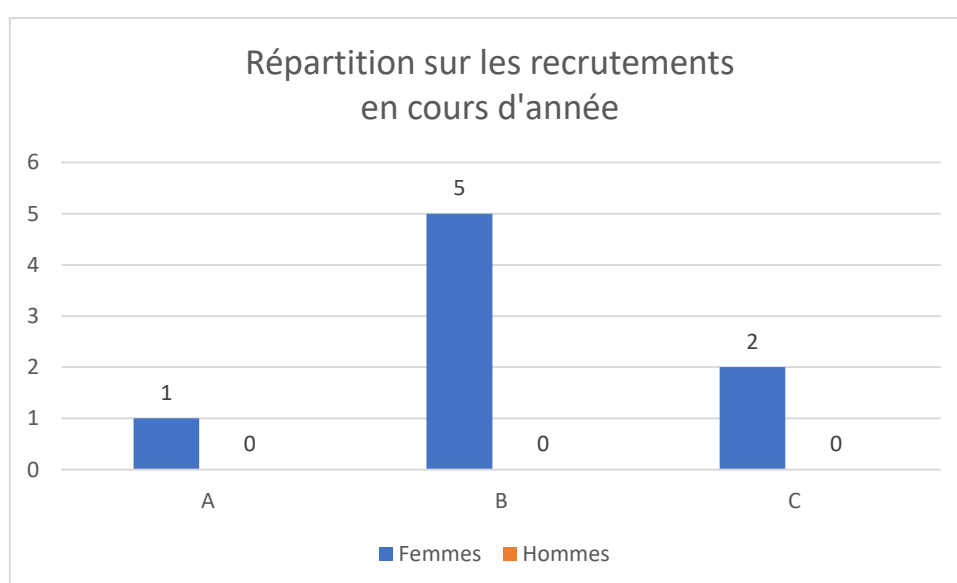
F- RECRUTEMENTS EN 2021

Il y a eu 9 recrutements externes en 2021. 8 agents issus de ces recrutements sont toujours présents au 31 décembre 2021 et sont venus pourvoir les postes suivants :

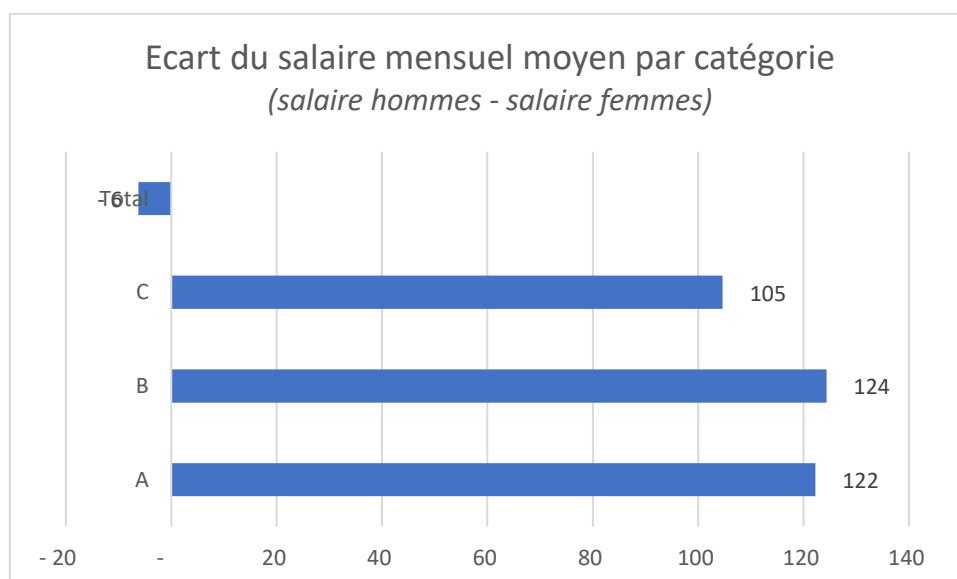
- 1 agent en CDD pour pallier à une surcharge de travail sur les missions liées à l'environnement, la transition énergétique et l'agriculture ;
- 1 agent en CDD pour remplacer un agent titulaire en congé de maternité sur les missions liées à la mobilité ;
- 1 agent en CDD pour pallier à une surcharge de travail sur les missions de secrétariat au pôle Aménagement et développement économique ;
- 1 agent en CDD pour assurer l'enseignement de la formation musicale suite à une fin de contrat ;

- 1 agent en CDD pour assurer l'enseignement du piano suite à la hausse des inscriptions dans cette discipline ;
- 1 agent en CDD pour assurer l'enseignement du chant suite à une fin de contrat ;
- 1 agent recruté par voie de mutation externe sur un poste vacant de technicien/ne VRD ;
- 1 agent recruté par voie de mutation externe sur un poste vacant de coordinateur/trice de réseaux des bibliothèques.

CATEGORIE	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total
A	1	0	1
B	5	0	5
C	2	0	2
Total	8	0	8



G- REVENU NET MENSUEL MOYEN EN ETP



Le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique territoriale s'établit à 1944 euros. Il est de 2018 euros à la CCPO (+ 74 euros).

Dans la fonction publique territoriale, le salaire net mensuel moyen est de 1867 euros pour les femmes contre 2053 euros pour les hommes, soit un écart de 186 euros.

Au sein de la CCPO, il est de 2021 euros pour les femmes et de 2015 euros pour les hommes, soit un écart de -6 euros.

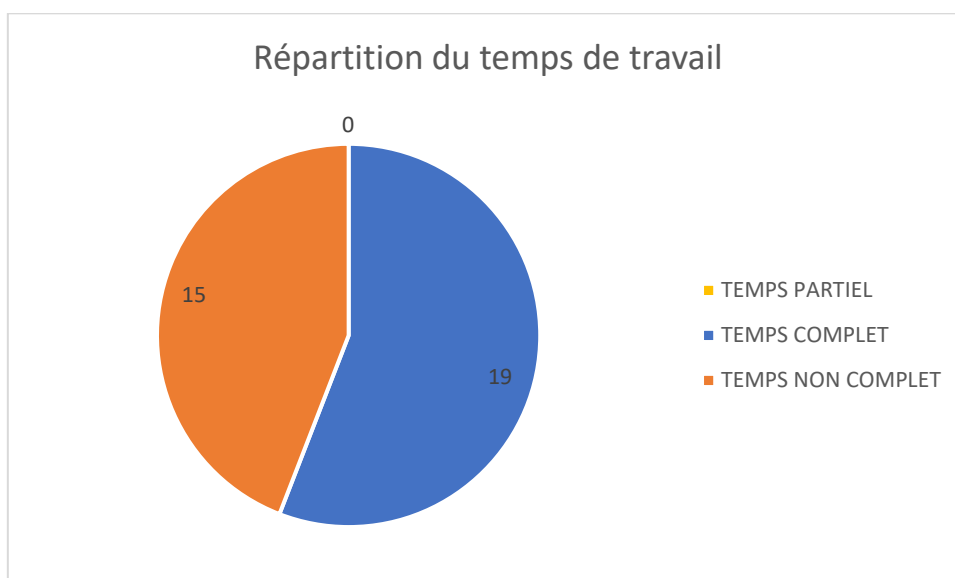
H- ORGANISATION DU TRAVAIL

Sur l'effectif total, au 31 décembre 2021, aucun agent travaille à temps partiel.

On note un nombre important d'agents travaillant à temps non complet, celui-ci étant lié aux effectifs de l'Ecole de Musique de l'Ozon. En effet, la plupart des professeurs de musique travaillent pour plusieurs employeurs sur des contrats à temps non complet.

A. Temps de travail des agents

CATEGORIE	Temps de travail	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total
A	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	4	0	4
	Temps non complet	0	1	1
	Total	4	1	5
B	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	6	2	8
	Temps non complet	7	7	14
	Total	13	9	22
C	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	6	1	7
	Temps non complet	0	0	0
	Total	6	1	7
Total toute catégorie	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	16	3	19
	Temps non complet	7	8	15
	Total	23	11	34



B. Congé parental

En 2021, aucun agent n'a bénéficié d'un congé parental.

I- POSITIONNEMENT AU SEIN DE LA STRUCTURE

A la CCPO, il n'y a pas de postes d'emplois fonctionnels.

On y trouve un poste de direction (DGS) et des postes de responsables de pôle, dont voici la répartition par catégorie.

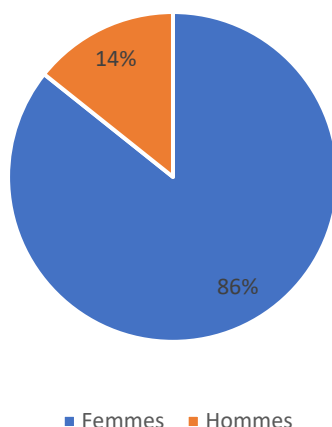
CATEGORIE	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Total
A	3	1	4
B	2	0	2
C	1	0	1
Total	6	1	7

Le poste de Directeur Général des Services, catégorie A de la filière administrative, est occupé par une femme.

Les postes de responsable de pôle sont occupés par 5 femmes et 1 homme :

- 2 femmes de catégorie A aux pôles « Aménagement et développement » et « Technique »,
- 2 femmes de catégorie B aux pôles « Ressources » et « Réseau des bibliothèques Liaison »,
- 1 femme de catégorie C au pôle « Communication »,
- 1 homme de catégorie A pour assurer les missions de Directeur de l'École de Musique de l'Ozon.

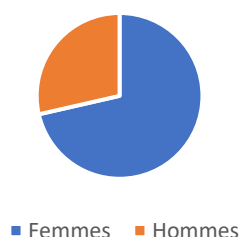
Répartition des postes de direction



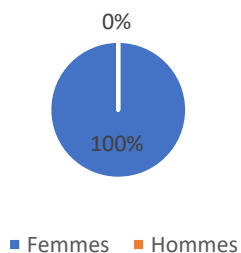
J- DEROULEMENT DE LA CARRIERE

CATEGORIE	AVANCEMENTS D'ECHELON		AVANCEMENTS DE GRADE		PROMOTIONS INTERNES	
	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Nb de Femmes	Nb d'Hommes
A	1	0	0	0	0	0
B	3	2	0	0	0	0
C	1	0	1	0	0	0
Total	5	2	1	0	0	0

Avancements d'échelons



Avancements de grade



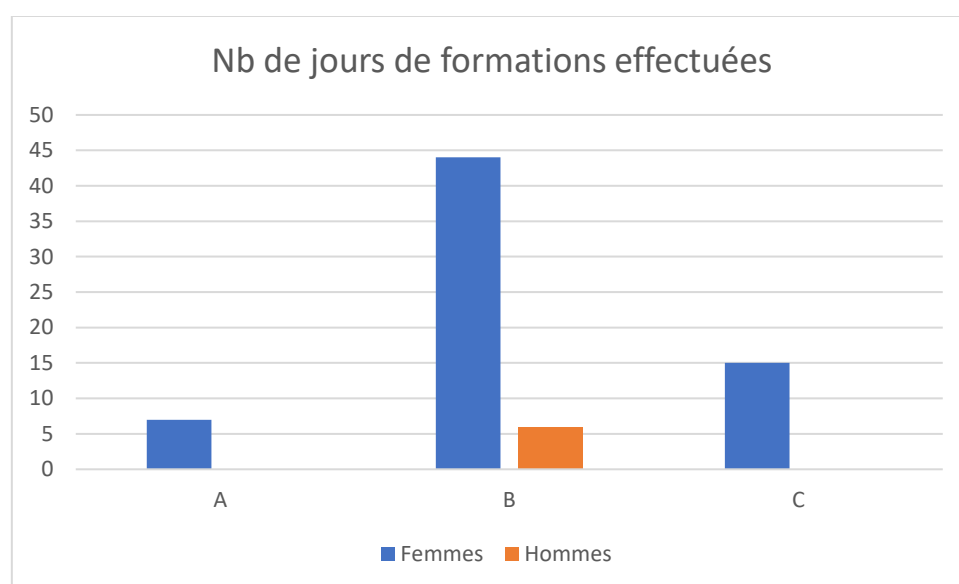
Promotions internes

■ Femmes ■ Hommes

Pour rappel, les avancements d'échelons sont de droit, les avancements de grade sont sous l'appréciation du Président (sous réserve pour l'agent de remplir les conditions d'avancement de grade) et les promotions internes nécessite l'accord du Président pour présenter le dossier de l'agent au Centre de Gestion qui lui seul décide de promouvoir ou non l'agent, en fonction de ses lignes directrices de gestion.

K- ACCES A LA FORMATION

CATEGORIE	Nb de jours de formation effectués par les femmes	Nb de jours de formation effectués par les hommes	Total
A	7	0	7
B	44	6	50
C	15	0	15
Total	66	6	72



A la CCPO, les femmes participent plus aux journées de formations et/ou aux réunions d'actualités liées à leurs missions. Cette donnée s'explique du fait de la répartition femmes-hommes au sein de la CCPO. Les actions de formation ont pu reprendre en 2021 en présentiel et en distanciel malgré le contexte sanitaire lié à la pandémie de Covid-19.

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

A- 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 de 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 impacts 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.

La CCPO a adhéré fin septembre 2021 au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes auprès du Centre de Gestion.

Les agents seront informés de la mise en œuvre de ce dispositif et de la procédure à suivre en cas de besoin.

B- ENGAGEMENT D'UNE VISION PLURIANNUELLE

A compter du 1^{er} janvier 2021, chaque collectivité doit mettre en place des Lignes Directrices de Gestion (LDG). Ce document permet de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels corrélativement à la suppression des compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1^{er} janvier 2021.

La mise en œuvre de ces LDG pour la CCPO a été soumise au Comité Technique du 8 novembre 2021 et est en application depuis le 15 novembre 2021.

De plus, depuis fin octobre 2021, la CCPO a engagé avec le concours du service Conseil en ressources humaines du Centre de Gestion du Rhône, une mission d'assistance en gestion des ressources humaines et de conseil en organisation dont la mission porte sur la réalisation d'un diagnostic d'organisation des services de la CCPO en vue de la rédaction plus précise et plus spécifique à la CCPO des Lignes Directrices de Gestion selon son propre cadre de référence.

Désignation de Pierre BALLELIO 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 chaque année.

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