

# Rapport sur l'année 2020 sur l'égalité Femmes-Hommes sur le territoire communautaire

Annexe au rapport 4

Conseil communautaire du 22 février 2021

---

## 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 général des collectivités territoriales et notamment ses articles L2311-1-2 et D2311-16 ;

## 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 n°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 2020 (16 agents à la CCPO + 14 agents à l'Ecole de Musique de l'Ozon).

## A- Répartition statutaire des effectifs

### Part des titulaires et non-titulaires

Statut	Femmes en nb	Hommes en nb	Femmes en %	Hommes en %
Titulaires	14	6	70%	30%
Non-titulaires	5	5	50%	50%

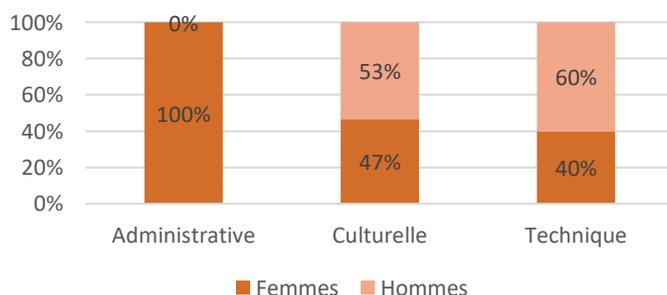
#### Au niveau national, dans la FPT :

Titulaires : 59% de femmes / 41% d'hommes  
Non-titulaires : 67% de femmes / 33% d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019

### Part des titulaires et non-titulaires par filière

Filière	Femmes en nb	Hommes en nb	Total	Femmes en %	Hommes en %
Administrative	10	0	10	100%	0%
Culturelle	7	8	15	47%	53%
Technique	2	3	5	40%	60%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>



#### Au niveau national, dans la FPT :

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %).

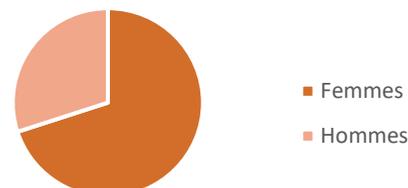
Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019

### Part des titulaires par filière

Filière	Femmes en nb	Hommes en nb	Total
Administrative	10	0	10
Culturelle	2	4	6
Technique	2	2	4
<b>Total</b>	14	6	20

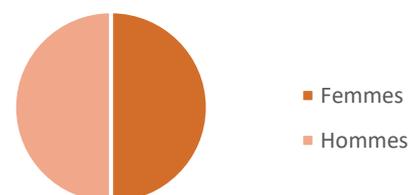
### Effectifs de titulaires



### Part des non-titulaires par filière

Filière	Femmes en nb	Hommes en nb	Total
Administrative	0	0	0
Culturelle	5	4	9
Technique	0	1	1
<b>Total</b>	5	5	10

### Effectifs de non-titulaires



Conformément à 2019, on note une dominance des femmes dans la filière administrative. Il est à noter cependant un rééquilibrage de la parité femmes-hommes au sein de la filière technique. De plus, de nombreux postes (DGS, secrétariat, assistante 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 2019, la stabilité des effectifs et de sa répartition homme/femme.

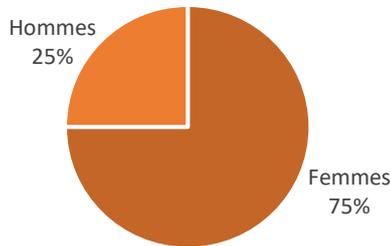
Catégorie	Femmes en nb	Hommes en nb	Total
A	3	1	4
B	11	9	20
C	5	1	6

#### Au niveau national, dans la FPT :

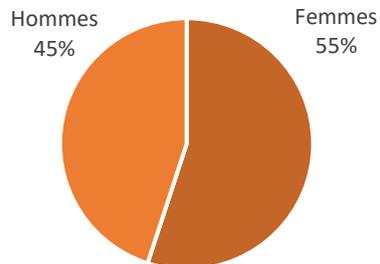
Catégorie A : 62% de femmes / 38% d'hommes  
Catégorie B : 63% de femmes / 37% d'hommes  
Catégorie C : 61% de femmes / 39% d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019

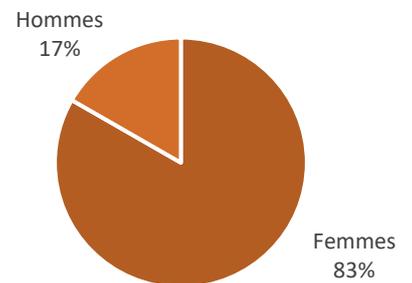
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



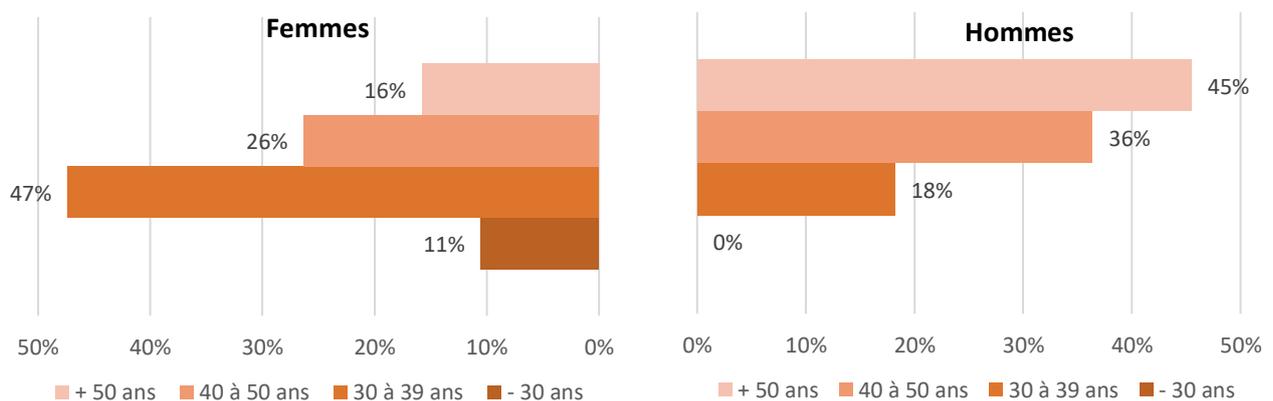
Comme les années précédentes, on observe le respect de la parité femmes-hommes qu'au sein de la catégorie B où les 3 filières (culturelle, technique et administrative) sont représentées. Cette hétérogénéité des fonctions facilite cette mixité homme-femme. Les catégories A et C, en dehors du directeur de l'École de Musique de l'Ozon 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

Tranche d'âge	Femmes en nb	Femmes en %	Hommes en nb	Hommes en %
+ 50 ans	3	16%	5	45%
40 à 50 ans	5	26%	4	36%
30 à 39 ans	9	47%	2	18%
- 30 ans	2	11%	0	0%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Au niveau national, dans la FPT :**  
La moyenne d'âge est de 45.5 ans pour les femmes et de 45.1 ans pour les hommes.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019



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.

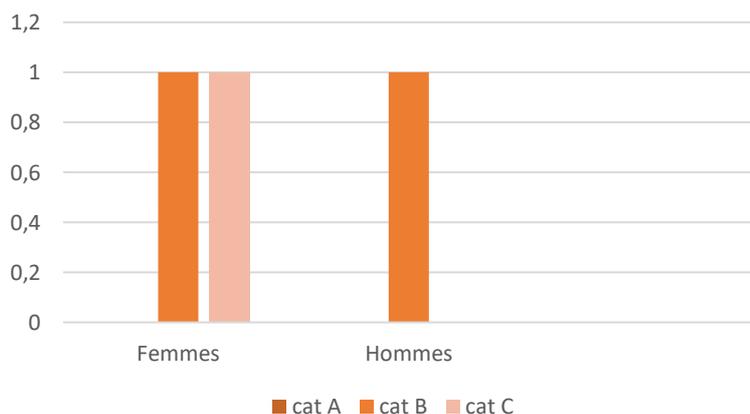
Chez les hommes, c'est la tranche des plus de 50 ans qui est la plus représentée, notamment dans la filière culturelle qui compte 4 agents âgés de plus de 52 ans et dans la filière technique où 1 agent a plus de 55 ans.

#### **D- Recrutements en 2020**

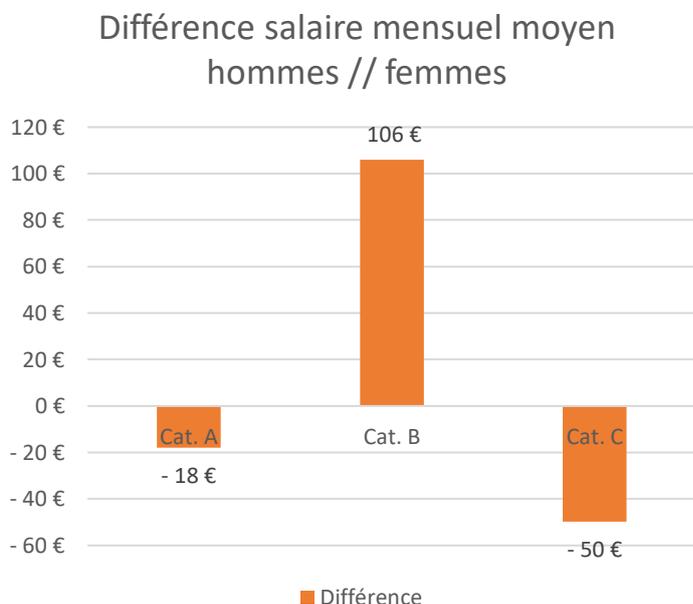
Au sein de la CCPO, 3 recrutements externes ont eu lieu en 2020 :

- En avril 2020, suite à une réorganisation interne de service (agent en charge des marchés publics et finances),
- En mai 2020 dans le cadre d'un remplacement d'un agent ayant quitté ses fonctions par voie de mutation (technicien VRD),
- En octobre 2020 dans le cadre d'un remplacement suite à mutation (agent en charge des ressources humaines et de la prévention).

Catégorie	Femmes en nb	Hommes en nb	Total
<b>A</b>	0	0	<b>0</b>
<b>B</b>	1	1	<b>2</b>
<b>C</b>	1	0	<b>1</b>



## E- Revenu net mensuel moyen en ETP



### Au niveau national, dans la FPT :

En 2017, le salaire net mensuel moyen exprimé en équivalent temps plein est de :

- 1 867 € pour les femmes

- 2 053 € pour les hommes, soit + 186 € que les femmes.

Les hommes gagnent près de 10% de plus que les femmes.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019

La différence de salaire moyen entre les hommes et les femmes est inférieure à la moyenne nationale pour les catégories A, B et C. L'évolution des salaires de la CCPO est la résultante du déroulement de la carrière établi par des grilles indiciaires et d'un régime indemnitaire qui tient compte de l'expérience des agents et des évaluations annuelles.

## F- Organisation du travail

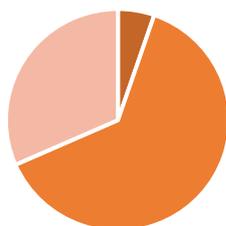
Sur l'effectif total, au 31 décembre 2020, seule 1 agent travaille à temps partiel 80% (temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans).

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

## Temps de travail des agents

Catégorie	Temps de travail	Femmes en nb	Hommes en nb	Total
A	Temps partiel	1	0	<b>1</b>
	Temps complet	2	0	<b>2</b>
	Temps non complet	0	1	<b>1</b>
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
B	Temps partiel	0	0	<b>0</b>
	Temps complet	5	2	<b>7</b>
	Temps non complet	6	7	<b>13</b>
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>
C	Temps partiel	0	0	<b>0</b>
	Temps complet	5	1	<b>6</b>
	Temps non complet	0	0	<b>0</b>
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
<b>Total toute catégorie</b>	Temps partiel	1	0	<b>1</b>
	Temps complet	12	3	<b>15</b>
	Temps non complet	6	8	<b>14</b>
	<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>30</b>

## Temps de travail des agents



■ Temps partiel ■ Temps complet ■ Temps non complet

### Au niveau national, dans la FPT :

29% des femmes fonctionnaires travaillent à temps partiel, contre 7 % d'hommes.

35% de ces femmes ont entre 30 et 39 ans.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019

## Congé parental

En 2020, aucun agent n'a bénéficié d'un congé parental.

### G- Positionnement au sein de la structure

Poste	Femmes en nb	Hommes en nb	Total
Postes de direction (DGS, DGA, responsable de pôle)	6	1	7

Répartition des postes de direction



**Au niveau national, dans la FPT :**

Dans la FPT, les femmes représentent 31% des emplois d'encadrement supérieur et de direction.

Dans la FPT, les femmes représentent 51% des 12 229 agents de catégorie A+.

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019

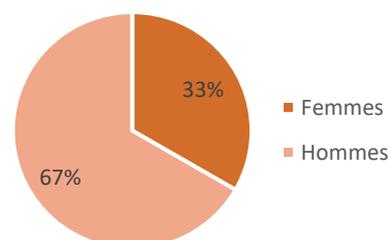
Le poste de Directeur Général des Services, catégorie A de la filière administrative, est occupé par une femme. Les postes de responsable de pôle sont occupés par 5 femmes (Pôle Ressources, Pôle Aménagement et développement, Pôle Technique, Pôle Réseau des bibliothèques Liaison et Pôle Communication) et 1 homme (Directeur de l'Ecole de Musique de l'Ozon).

### H- Déroulement de la carrière

En 2020, il y a eu 3 avancements de grade.

Catégorie	Femmes en nb	Hommes en nb	Total
A	0	0	0
B	0	2	2
C	1	0	1

Répartition des avancements de grade



## I- Accès à la formation

Catégorie	Nb de jours de formation effectués	
	Par les femmes	Par les hommes
<b>A</b>	8	0
<b>B</b>	12	0
<b>C</b>	12.5	0
<b>Total</b>	<b>32.5</b>	<b>0</b>

Répartition des jours de formation 2020



En 2020, seules les femmes ont suivi des actions de formation. Cette donnée s'explique du fait de la répartition femmes-hommes au sein de la CCPO.

On note une baisse significative du nombre de jours de formation par rapport à 2019 (14 jours pour les hommes, 70.5 jours pour les femmes). Cela s'explique par la pandémie COVID-19 qui a contraint le CNFPT, centre de formation de la FPT, à annulé de mars à octobre principalement, ses actions de formation. Celle-ci ont pu reprendre dès le mois de novembre seulement en distanciel sous la forme de webinaires de 0.5 à 1 jour.

La CCPO qui organise également des journées de formation en union au sein de sa structure a également été contrainte d'annuler 4 sessions de 2 jours de formation sur le dernier trimestre 2020.

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 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.

## **2/ Engagement d'une vision pluriannuelle :**

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.