

**Rapport annuel 2023
sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes
Et
Plan relatif à l'égalité professionnelle 2024-2026**

Annexe au rapport 7 - Conseil communautaire du 4 mars 2024

Préambule

Les communes et établissements publics de coopération intercommunale 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. A cet effet, il reprend notamment les données relatives à l'effectif, au recrutement, à la rémunération, au temps de travail, au positionnement des postes d'encadrements, à la promotion professionnelle et à la formation.
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

L'examen de la situation entre les femmes et les hommes repose sur l'effectif présent au 31 décembre 2023 au sein de notre EPCI, incluant les agents travaillant à la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon (CCPO) et à l'École de Musique de l'Ozon (EMO).

Il vient en comparaison avec les chiffres clés issus du rapport de l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique édition 2023, émanant de la DGAFP.

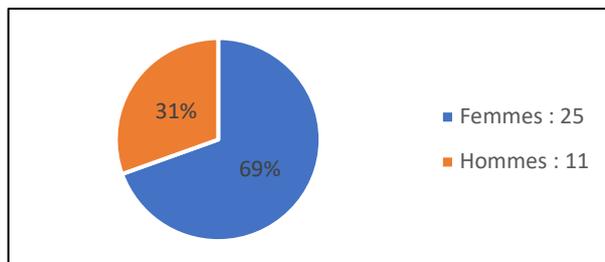
A- Répartition des effectifs

On recense 36 agents au sein de l'EPCI :

- 23 agents à la CCPO
- 13 agents à l'EMO

On comptabilise 25 femmes et 11 hommes.

La part des femmes au sein de l'EPCI est de 69%.
Il est de 61% dans la fonction publique territoriale (FPT).



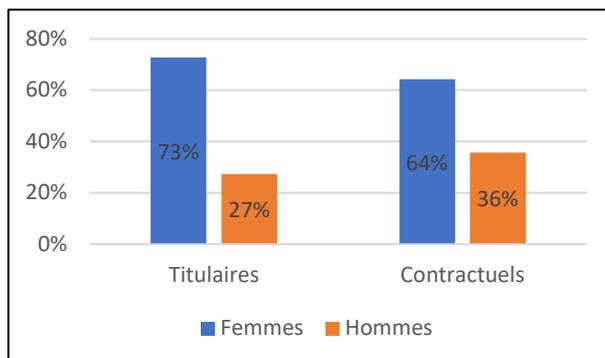
B- Répartition des effectifs par statut

Au sein de l'EPCI, on recense :

- 22 agents fonctionnaires
- 14 agents contractuels.

On comptabilise 16 femmes fonctionnaires.
La part des femmes fonctionnaires est de 73%.
Dans la FPT, la part des femmes fonctionnaires est de 59%.

On comptabilise 9 femmes contractuelles.
La part des femmes contractuelles est de 64%.
Dans la FPT, la part des femmes contractuelles est de 67%.



C- Répartition des effectifs par filière

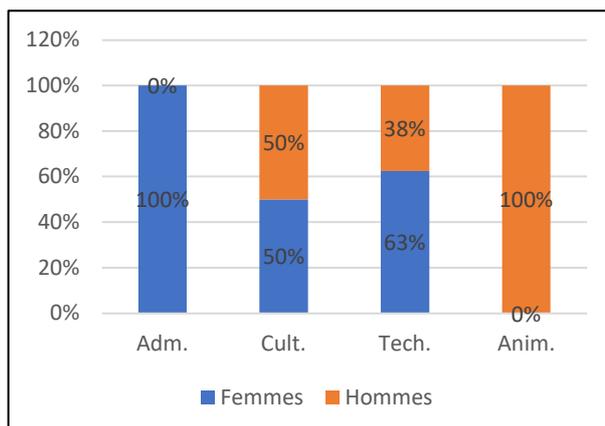
Au sein de l'EPCI, on recense 4 filières :

- Administrative (Adm.)
- Culturelle (Cult.)
- Technique (Tech.)
- Animation (Anim.)

Les femmes sont les plus représentées :

- Dans la filière administrative (13 femmes),
- Puis dans la filière technique (5 femmes, 3 hommes),
- Puis dans la filière culturelle (7 femmes, 7 hommes).

Les femmes ne sont pas représentées dans la filière animation. Il y a qu'un seul agent homme dans cette filière.



D- Répartition des effectifs par filière et statut

La répartition des agents titulaires au sein de ses filières est la suivante :

Dans la filière administrative, on recense :

- 10 femmes titulaires
- Aucun homme titulaire

Dans la filière culturelle, on recense :

- 3 femmes titulaires
- 3 hommes titulaires

Dans la filière technique, on recense :

- 3 femmes titulaires
- 2 hommes titulaires

Dans la filière animation, on recense :

- Aucune femme titulaire
- 1 homme titulaire

La répartition des agents contractuels au sein de ses filières est la suivante :

Dans la filière administrative, on recense :

- 3 femmes contractuelles
- Aucun homme contractuel

Dans la filière culturelle, on recense :

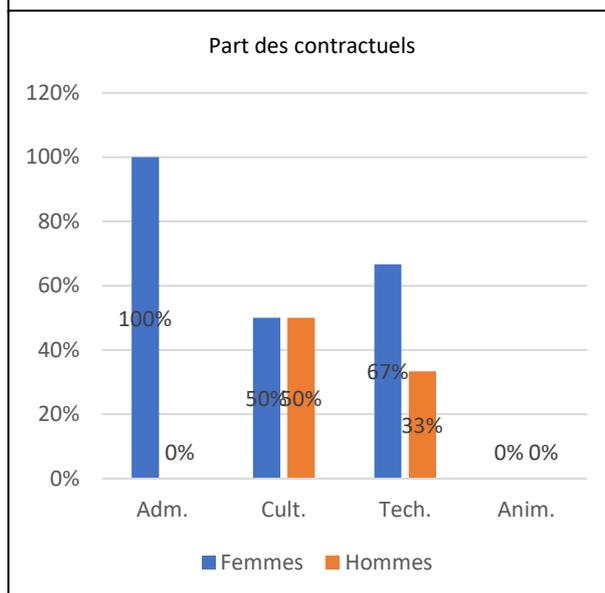
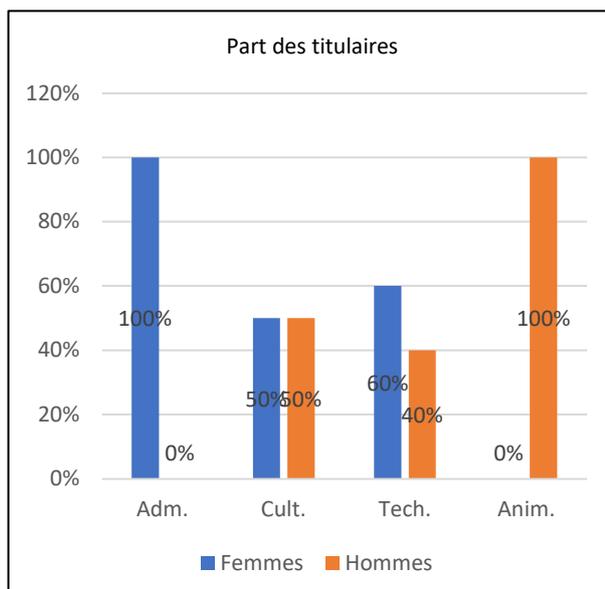
- 4 femmes contractuelles
- 4 hommes contractuels

Dans la filière technique, on recense :

- 2 femmes contractuelles
- 1 homme contractuel.

Dans la filière animation, on recense :

- Aucune femme contractuelle
- Aucun homme contractuel



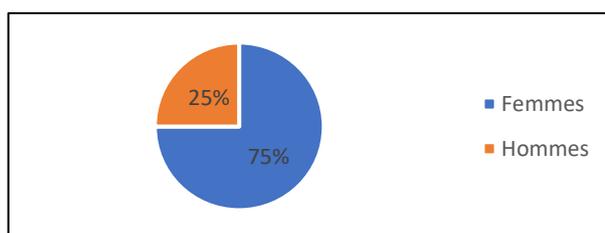
E- Répartition des effectifs par catégorie

On recense en catégorie A :

- 3 femmes
- 1 homme

Cela représente 11% de notre effectif.

Dans la FPT, on dénombre 13% d'agents en catégorie A. La part des femmes dans cette catégorie est de 69%.

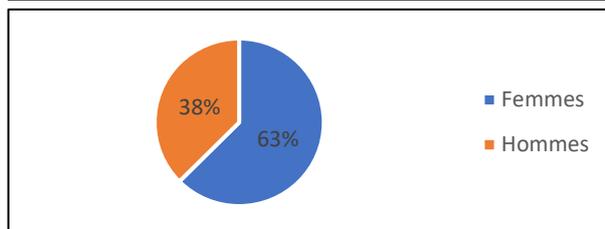


On recense en catégorie B :

- 15 femmes
- 9 hommes

Cela représente 67% de notre effectif.

Dans la FPT, on dénombre 12% d'agents en catégorie B. La part des femmes dans cette catégorie est de 57%.

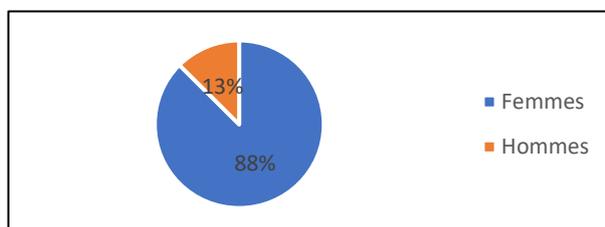


On recense en catégorie C :

- 7 femmes
- 1 homme

Cela représente 22% de notre effectif.

Dans la FPT, on dénombre 75% d'agents en catégorie C. La part des femmes dans cette catégorie est de 61%.



F- Répartition des effectifs par tranche d'âge

L'âge moyen des agents de notre EPCI est de :

- 42 ans pour les femmes
- 48 ans pour les hommes.

La tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est la tranche 40 à 50 ans, où l'on recense 12 femmes dans cette tranche.

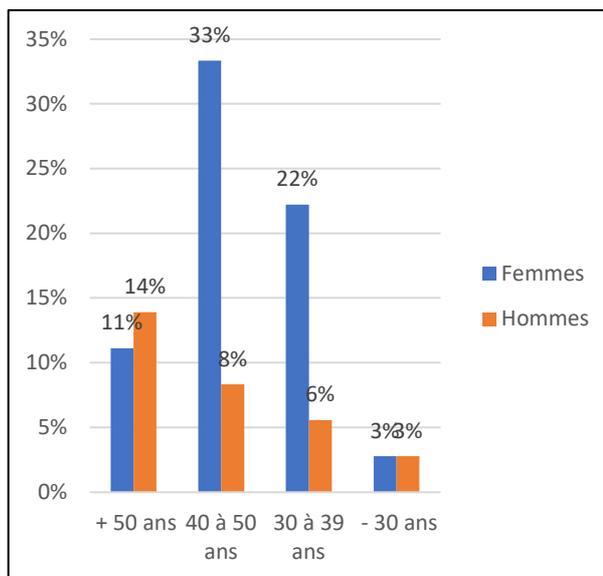
Vient ensuite le tranche des 30 à 39 ans, où l'on recense 8 femmes.

La tranche d'âge la plus représentée chez les hommes est la tranche des plus de 50 ans, où l'on comptabilise 5 hommes.

Vient ensuite la tranche des 40 à 50 ans, où l'on comptabilise 3 hommes.

Dans la FPT, l'âge moyen des agents est de 46 ans.

L'âge moyen des femmes est de 45 ans.



G- Recrutements en 2023

Il y a eu 4 recrutements en 2023 :

- 1 femme recrutée en CDD sur un poste de catégorie C (emploi non permanent / nouveau besoin),
- 1 femme recrutée par voie de mutation en catégorie C (emploi permanent / création de poste),
- 2 hommes recrutés en CDD sur des postes de catégorie B (emplois permanents / postes vacants à la suite de fins de contrats).

H- Salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (ETP)

En 2021, le salaire net mensuel moyen en ETP dans la FPT est de 2039 € (2115 € dans les EPCI à fiscalité propre).

Le salaire net mensuel des hommes est de 2145 €.

Le salaire net mensuel des femmes est de 1967 €.

Les femmes perçoivent - 178 € (- 8.3%) que les hommes.

En 2021, le salaire net mensuel moyen en ETP dans notre EPCI est de 2018 €.

Le salaire net mensuel des hommes est de 1950 €.

Le salaire net mensuel des femmes est de 2051 €.

Les femmes perçoivent + 101 € (+ 5%) que les hommes.

En 2023, le salaire net mensuel moyen en ETP dans notre EPCI est de 2215 €.

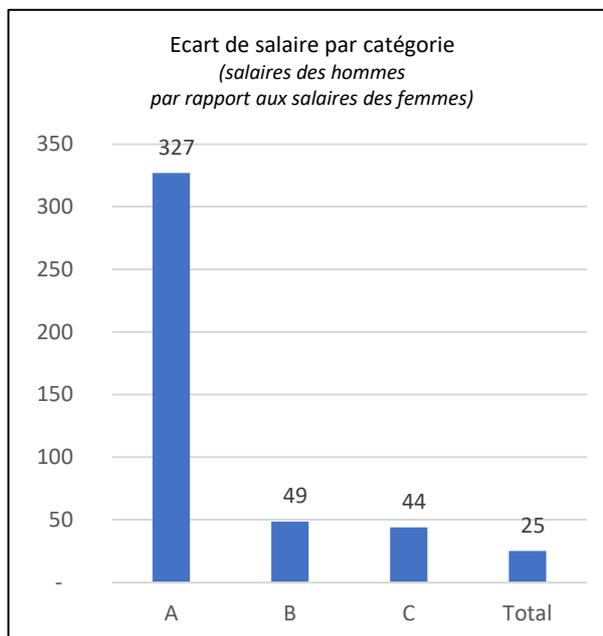
Le salaire net mensuel des hommes est de 2232 €.

Le salaire net mensuel des femmes est de 2207 €.

Les hommes gagnent plus que les femmes, toutes catégories confondues.

Les femmes perçoivent - 25 € (- 1.1%) que les hommes.

I- Temps de travail des agents



Au 31 décembre 2023, on recense :

- 22 agents à temps complet, soit 61% de l'effectif (18 femmes, 4 hommes)
- 12 agents à temps non complet, soit 33% de l'effectif (5 femmes, 7 hommes)
- 2 agents à temps partiel, soit 6% de l'effectif (2 femmes).

Sur les 2 femmes travaillant à temps partiel, l'une exerce à temps partiel de droit 80% à la suite de la naissance de son enfant, l'autre exerce à temps partiel sur autorisation pour une quotité de 90%.

Les 12 agents travaillant à temps non complet sont des professeurs de musique de l'EMO qui, pour la plupart, travaillent pour plusieurs employeurs sur des contrats à temps non complet.

J- Congé parental

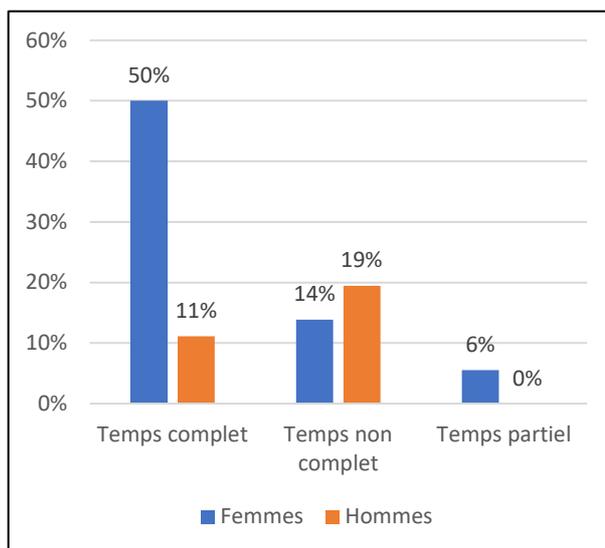
En 2023, aucun agent a bénéficié d'un congé parental.

K- Positionnement au sein de la structure

Au sein de l'EPCI, on dénombre 7 postes dits de direction :

- 1 poste de direction générale des services
- 6 postes de responsables aux pôles Aménagement et développement, Communication, Ecole de Musique de l'Ozon, Ressources, Réseau des bibliothèques, Technique.

Parmi ces 7 postes de direction, 5 sont occupés par des femmes.



L- Déroulement de la carrière

L'avancement d'échelon est de droit pour les agents.

- 7 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon (4 femmes et 3 hommes)

L'avancement de grade est à la seule discrétion de l'autorité territoriale.

- 3 agents étaient promouvables au grade supérieur (2 femmes et 1 homme)
2 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade. L'une à la suite de la réussite d'un examen professionnel, l'autre par voie d'ancienneté

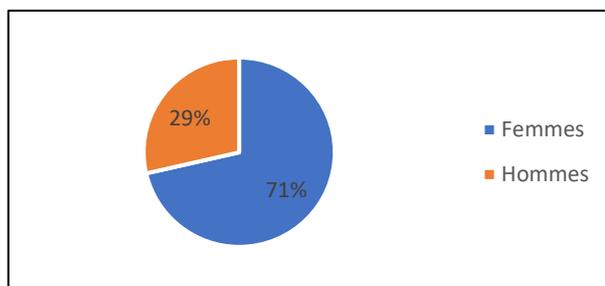
La promotion interne est à la seule discrétion du centre de gestion du Rhône. L'autorité territoriale décide en amont de présenter ou non les dossiers des agents promouvables.

- 2 dossiers de promotion interne ont été présentés au centre de gestion (1 femme et 1 homme).
1 homme a été inscrit sur la liste d'aptitude établie par le centre de gestion. Sa nomination interviendra le 1^{er} janvier 2024

Le dispositif dérogatoire d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emploi de niveau supérieur est à la seule discrétion de l'autorité territoriale.

- 1 agent a bénéficié de ce dispositif (1 femme).

M- Accès à la formation



En 2023, 23 agents de l'EPCI ont suivi une formation soit 64% de l'effectif.

Parmi eux, on recense 19 femmes (83%) et 4 hommes (17%).

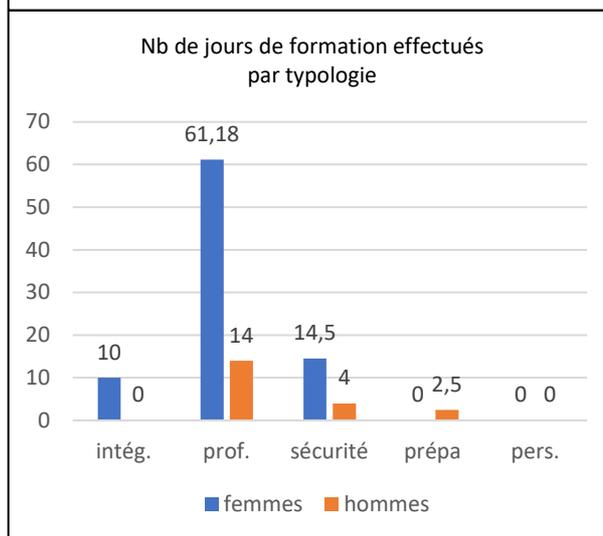
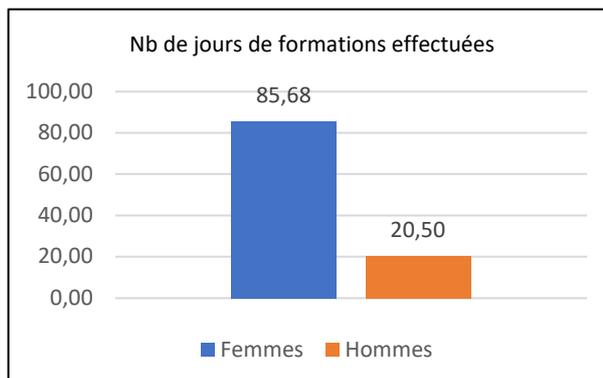
Ces agents ont suivi 106.18 jours de formation, ce qui représente une moyenne de 4.6 jours de formation par agents partis en formation.

Les femmes ont suivi 85.68 jours de formation soit une moyenne de 4.5 jours de formation chacune.

Les hommes ont suivi 20.5 jours de formation, soit une moyenne de 5.1 jours de formation chacun.

Dans les 106.18 jours de formation effectués, on recense notamment :

- 10 jours de formation d'intégration (formation obligatoire suite à la nomination dans un nouveau cadre d'emplois)
- 75.18 jours de formation de professionnalisation (formation obligatoire permettant de maintenir son niveau de compétences)
- 18.5 jours de formation sécurité (formation obligatoire liée à la santé et à la sécurité au travail : manipulation des extincteurs, exercice d'évacuation, autorisation d'intervention à proximité des réseaux)
- 2.5 jours de formation à la préparation de concours
- Aucun jour de formation personnelle (CPF, VAE, etc.)



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

A- Actions mises en œuvre

Au niveau de la politique de Ressources Humaines de la CCPO :

- Désignation d'un élu en charge de l'égalité femmes-hommes (M. Pierre BALLELIO) ;
- Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes (Mme Fabienne MAUREL) ;
- Adaptation des intitulés de poste en fonction de l'agent recruté ;
- Suivi des indicateurs d'égalité femmes-hommes (effectifs, âges, recrutements, rémunération, temps de travail, postes à responsabilité, déroulement de carrière, formations) ;

Dans le cadre de la communication réalisée par la CCPO :

- Vigilance à ne pas avoir de communication stéréotypée ;
- Utilisation d'un vocabulaire égalitaire ;
- Communication annuelle de ce rapport sur son site internet.

B- Engagement d'une vision pluriannuelle

La CCPO a arrêté ses Lignes Directrices de Gestion définissant la promotion et la valorisation des parcours professionnels en matière d'avancement de grade et de promotion interne. Celles-ci prennent effet au 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 6 ans.

La CCPO a mis en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle pour les années 2024 à 2026 reposant sur les axes suivants :

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Chaque année, la CCPO rédige un rapport annuel sur l'égalité professionnelle femmes-hommes dont l'examen de cette situation repose sur les données relatives à l'effectif, au recrutement, à la rémunération, au temps de travail, au positionnement des postes d'encadrement, à la promotion professionnelle et à la formation.

S'appuyant sur les données issues de ce rapport et du rapport social unique, la CCPO veille à mesurer les écarts de rémunération.

Pour autant, son faible effectif dans la structuration de ses services peut rendre les statistiques peu opérantes. En effet, un agent est souvent le seul à exercer son poste, freinant ainsi toute comparaison.

Toutefois, l'autorité territoriale se veut garante de la cohérence d'ensemble des traitements des agents.

La CCPO a mis en place les mesures annuelles suivantes :

- Au moment de la préparation du budget prévisionnel
Etude des écarts de salaires par la prise en compte des évolutions statutaires de carrières telles que les revalorisations indiciaires, les promotions à la suite de la réussite à un concours, à un examen professionnel ou à une promotion interne, et par la prise en compte des projets de recrutements et/ou de départs des agents.
- Au moment de la préparation des entretiens professionnels
Traitement des écarts de salaires par un réexamen du régime indemnitaire (part IFSE).
- Au moment des recrutements
Prise en compte des fonctions à occuper, de la technicité à disposer, de la part de management et/ou de responsabilité demandée avec distinction du niveau de fonction hiérarchique.

↳ La CCPO s'engage à poursuivre cette pratique et à ne pas baisser sa vigilance sur les 3 prochaines années.

Axe 2 Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Lors des recrutements, la CCPO ouvre automatiquement ses postes aux femmes et aux hommes en intégrant la variable F/H à tous les postes ouverts, et en adaptant les intitulés de poste en fonction de l'agent recruté.

Les recrutements sont uniquement basés sur les compétences et l'expérience quelle que soit la filière.

↳ La CCPO poursuit cette dynamique dans ses recrutements en veillant à ne pas faire de choix d'orientation genrée sur un poste ou une filière.

La CCPO a arrêté en novembre 2021 un premier volet de ses Lignes Directrices de Gestion définissant la promotion et la valorisation des parcours professionnels en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

↳ La CCPO continue d'ouvrir l'accès aux avancements et à la promotion interne sans considération de genre.

Ce dernier trimestre 2023 voit la concrétisation de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion dans sa globalité en fixant une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

↳ La CCPO veille à intégrer la notion d'égalité entre les femmes et les hommes au travers des axes de rémunération, de formation et de déroulement de carrières.

Axe 3 Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Après avoir expérimenté le télétravail pendant près de 2 ans en raison de la crise sanitaire, la CCPO va officialiser cette pratique pour les postes télétravaillables.

Le télétravail améliore la motivation, l'efficacité et la qualité du travail.

Cette qualité de vie au travail permet aux agents éligibles de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, en favorisant la concentration, en allégeant les charges de déplacement, en améliorant l'empreinte écologique et en renforçant l'attractivité de la collectivité.

↳ La mise en place du télétravail en CCPO devrait être effective d'ici début 2024 (délibération et rédaction d'une charte).

Un livret d'accueil destiné aux agents de la CCPO est en cours de rédaction. Diffusé aux agents actuels et à tout nouvel arrivant, il donnera toutes les informations sur les pratiques des ressources humaines propres à l'établissement et notamment sur les modalités d'organisation du travail et du temps de travail.

↳ L'échéance de la réalisation du livret d'accueil est portée au 1^{er} trimestre 2024.

Axe 4 Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La CCPO a adhéré fin septembre 2021 au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlements et d'agissements sexistes (tant dans la relation entre collègues que dans la relation agent/élu) auprès du Centre de gestion du Rhône. Cette information a été partagée en réunions d'équipe et fait l'objet d'un affichage permanent.

↳ La CCPO vient de renouveler son adhésion pour l'année 2024 et prévoit son renouvellement en 2025.

Afin de toujours rappeler l'existence de ce dispositif et la procédure à suivre si nécessaire, une page dédiée à cette information sera intégrée au livret d'accueil (cf. axe 3).

La CCPO impliquera ses encadrants dans la lutte contre les discriminations.

Une campagne de sensibilisation contre les discriminations, les actes de violence et les disparités femmes-hommes sera réalisée par voie d'affichage annuellement.