

## **Rapport annuel 2024 sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes**

---

Conseil communautaire du 3 mars 2025

## 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 2024 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 annuel sur l'état de la fonction publique (FP) – édition 2024 et des caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022, documents élaborés par la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique.

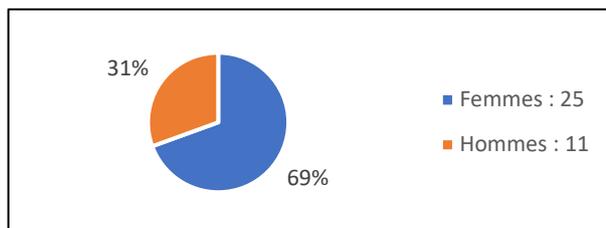
### A- Répartition des effectifs

Au sein de l'EPCI, on recense 36 agents :

- 24 agents à la CCPO
- 12 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.



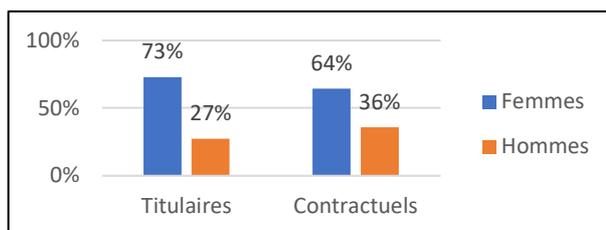
### B- Répartition des effectifs par statut

On recense :

- 22 agents fonctionnaires, dont 16 femmes
- 14 agents contractuels, dont 9 femmes.

La part des femmes fonctionnaires est de 73%.  
Elle est de 65% dans la Fonction Publique.

La part des femmes contractuelles est de 64%.  
Elle est de 69% dans la Fonction Publique.

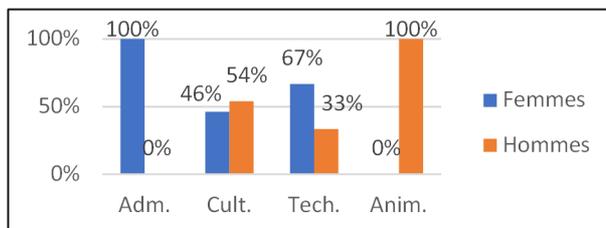


### C- Répartition des effectifs par filière

Les femmes sont les plus représentées :

- Dans la filière administrative (13 femmes, 0 hommes),
- Puis dans la filière technique (6 femmes, 3 hommes),
- Puis dans la filière culturelle (6 femmes, 7 hommes).

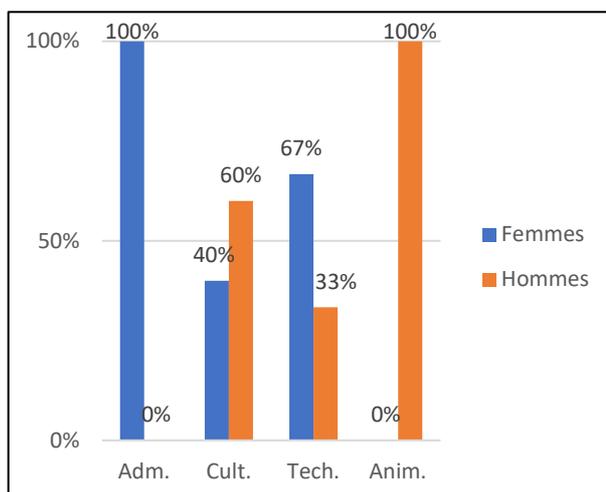
Les femmes ne sont pas représentées dans la filière animation.  
Il y a qu'un seul agent homme dans cette filière.



### D- Répartition des effectifs par filière et statut

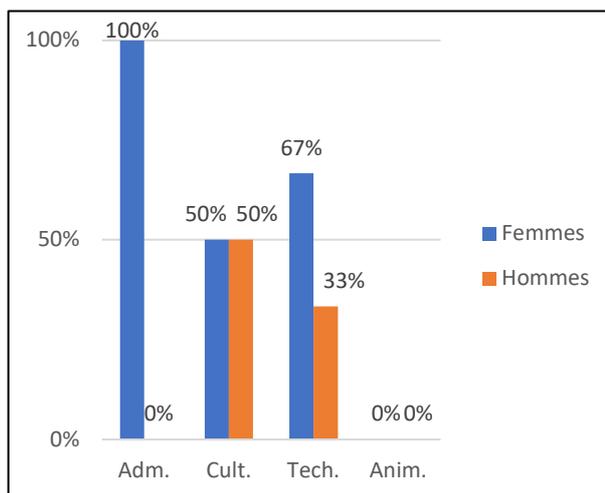
La répartition des agents titulaires est la suivante :

- Dans la filière administrative :
  - 10 femmes
  - 0 homme
- Dans la filière culturelle :
  - 2 femmes
  - 3 hommes
- Dans la filière technique :
  - 4 femmes
  - 2 hommes
- Dans la filière animation :
  - 0 femme
  - 1 homme



La répartition des agents contractuels est la suivante :

- Dans la filière administrative :
  - 3 femmes
  - 0 homme
- Dans la filière culturelle :
  - 4 femmes
  - 4 hommes
- Dans la filière technique :
  - 2 femmes
  - 1 homme
- Dans la filière animation :
  - 0 femme
  - 0 homme



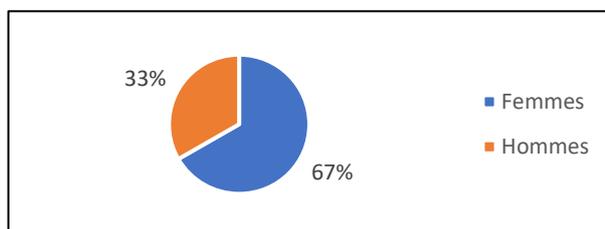
### E- Répartition des effectifs par catégorie

Au sein de l'EPCI, on recense en catégorie A :

- 4 femmes
- 2 hommes

Cela représente 17% de notre effectif.

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

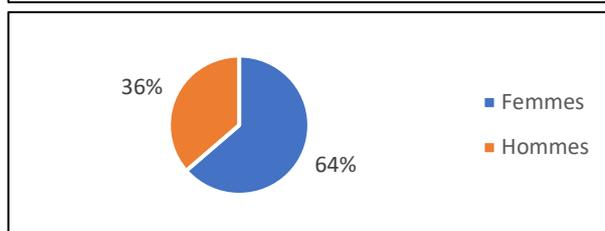


On recense en catégorie B :

- 14 femmes
- 8 hommes

Cela représente 61% de notre effectif.

Dans la FPT, on dénombre 12% d'agents en catégorie B. La part des femmes dans la FP, dans cette catégorie est de 64%.

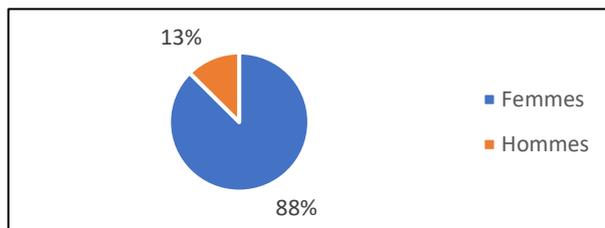


On recense en catégorie C :

- 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 la FP, dans cette catégorie est de 59%.



### F- Répartition des effectifs par tranche d'âge

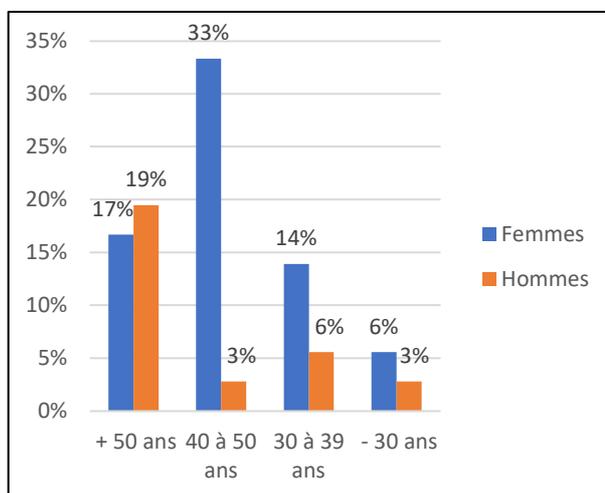
L'âge moyen des agents de notre EPCI est de :

- 43 ans pour les femmes
- 49 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. Vient ensuite le tranche des plus de 50 ans, où l'on recense 6 femmes.

La tranche d'âge la plus représentée chez les hommes est la tranche des plus de 50 ans, où l'on recense 7 hommes. Vient ensuite la tranche des 30 à 39 ans, où l'on recense 2 hommes.

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



## G- Recrutements en 2024

Il y a eu 4 recrutements en 2024 :

- 2 femmes recrutées en CDD sur un poste de catégorie B (emplois permanents / postes vacants à la suite d'une fin de contrat et d'une mutation externe),
- 1 femme recrutée par voie de mutation en catégorie A (emploi permanent / création de poste),
- 1 homme recruté en CDD sur un poste de catégorie B (emploi permanent / postes vacants à la suite d'une rupture de contrat à l'initiative de l'agent).

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

En 2022, le salaire net mensuel moyen en ETP dans la FPT est de 2145 € (2205 € dans les EPCI à fiscalité propre).

Le salaire net mensuel des hommes est de 2250 €.

Le salaire net mensuel des femmes est de 2073 €.

L'écart de salaire Femmes/Hommes est de -7.8%.

En 2022, le salaire net mensuel moyen en ETP dans notre EPCI est de 2185 €.

Le salaire net mensuel des hommes est de 2315 €.

Le salaire net mensuel des femmes est de 2054 €.

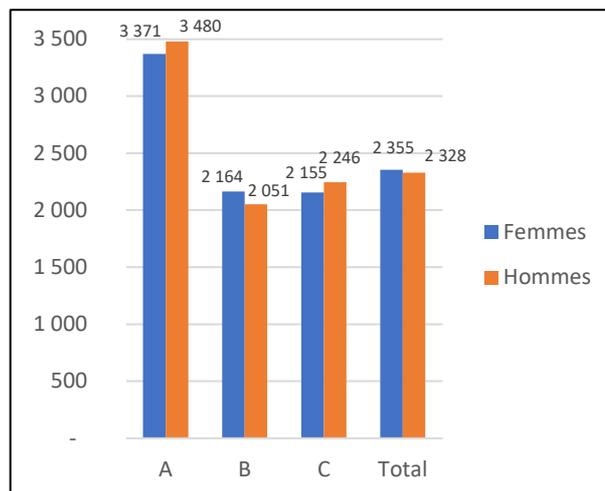
L'écart de salaire Femmes/Hommes est de -11.28%.

En 2024, le salaire net mensuel moyen en ETP dans notre EPCI est de 2346 €.

Le salaire net mensuel des hommes est de 2328 €.

Le salaire net mensuel des femmes est de 2354 €.

L'écart de salaire Femmes/Hommes est de +1.13%.



## I- Temps de travail des agents

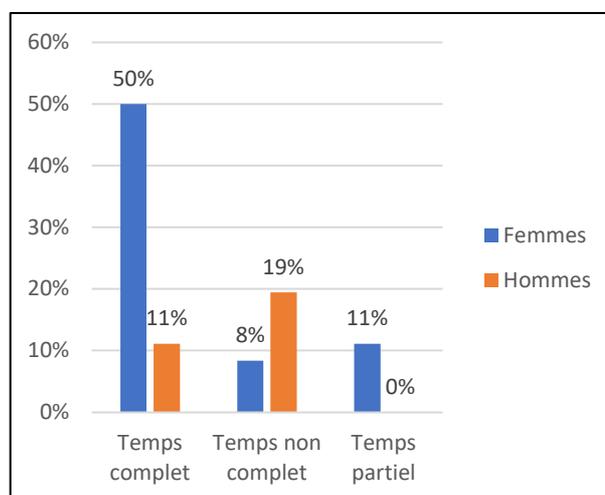
Au 31 décembre 2024, on recense :

- 22 agents à temps complet, soit 61% de l'effectif (18 femmes, 4 hommes)
- 10 agents à temps non complet, soit 28% de l'effectif (3 femmes, 7 hommes)
- 4 agents à temps partiel, soit 11% de l'effectif (4 femmes)

Sur les 4 femmes travaillant à temps partiel :

- 3 femmes exercent à temps partiel sur autorisation (2 à 90%, 1 à 80%)
- 1 femme est à temps partiel thérapeutique (50%)

Les 10 agents travaillant sur des emplois à temps non complet sont des professeurs de musique qui, pour la plupart, travaillent pour plusieurs employeurs sur des contrats à temps non complet.



## J- Congé parental

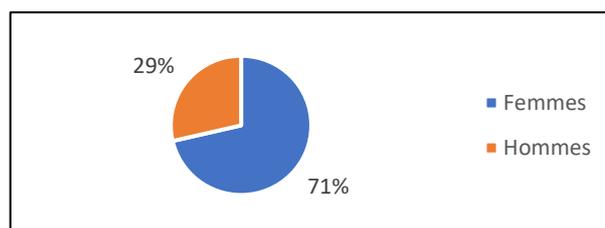
En 2024, aucun agent a bénéficié d'un congé parental.

## 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 de pôles

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



## L- Déroulement de la carrière en 2024

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

- 10 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon (9 femmes et 1 homme)

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

- 2 agents étaient promouvables au grade supérieur (1 femme et 1 homme)  
1 femme a bénéficié d'un avancement de grade à la suite de la réussite d'un examen professionnel.

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).  
Seul 1 dossier a été accepté : 1 homme a été promu.

## M- Accès à la formation

En 2024, 22 agents ont suivi une formation soit 61% de l'effectif.

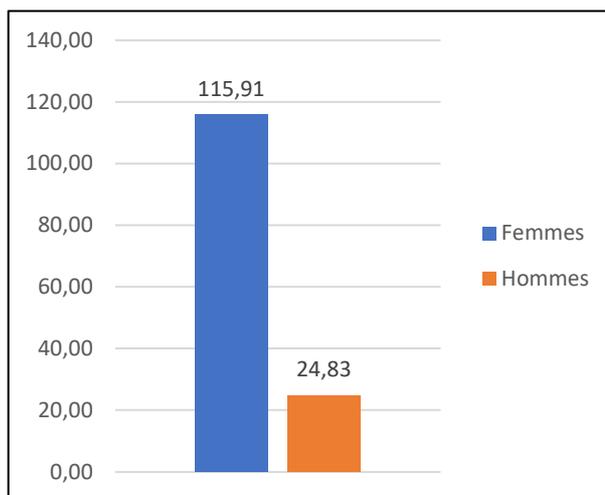
Parmi eux, on recense 18 femmes soit 82% des agents partis en formation, et 4 hommes soit 18 % des agents partis en formation.

On recense plus de 140 jours de formation, soit une moyenne de plus de 6 jours de formation par agents.

Dans la FP, elle est de 4.5 jours.

Les femmes ont suivi en moyenne 6.44 jours de formation, elle est de 4 jours dans la FP.

Les hommes ont suivi en moyenne 6.21 jours de formation, elle est de 5.5 jours dans la FP.



# 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<sup>er</sup> 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.

Le 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 a officialisé 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 a été effective le 1<sup>er</sup> septembre 2024.

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 reportée sur 2025.

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

La CCPO adhère depuis 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 du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2028.

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.