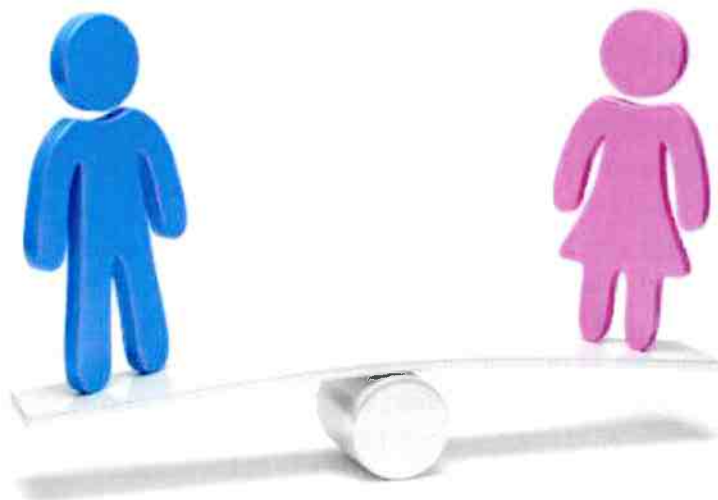


RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - Budget 2023



Préambule

En application de la « Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Dans ce cadre, de nouveaux articles ont été insérés dans le code général des collectivités territoriales. S'agissant du bloc communal, les obligations incombant aux EPCI sont inscrites à l'article D. 2311-16 :

« Art. D. 2311-16. - I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. »

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, 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 entre vie professionnelle et vie personnelle. »

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement. »

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. »

« Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

I – Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines du Pays de Saint Gilles Croix de Vie Agglomération au 31 décembre 2022

A – Etat des lieux

1) Données nationales

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2022 disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

Quelques chiffres clés :

Au 31 décembre 2020, la fonction publique comptait 5,66 millions d'agents, soit 20 % de l'emploi total en France.

62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 56 % dans la fonction publique de l'Etat (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Au 31 décembre 2020, dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 69.4 % des effectifs de catégorie A, 57.3 % des catégorie B, et 60.6% de catégorie C. (source HoRHizons 2022). 63 % des agents de la fonction publique sont des femmes (contre 46 % dans le privé).

2) La situation au sein des services du Pays de Saint Gilles Croix de Vie Agglomération

Répartition des effectifs par filières

Les hommes sont majoritaires au sein des effectifs de la Communauté d'Agglomération, qui compte 88 femmes pour 119 hommes (effectifs permanents). En effet, depuis l'année 2022 la compétence Enfance/Jeunesse, majoritairement féminine, a été transférée au CIAS.

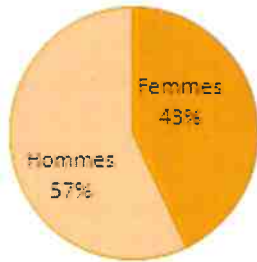
Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative de l'Agglomération (88 % des effectifs permanents).

Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique et la filière sportive.

Répartition des titulaires et contractuels sur emplois permanents

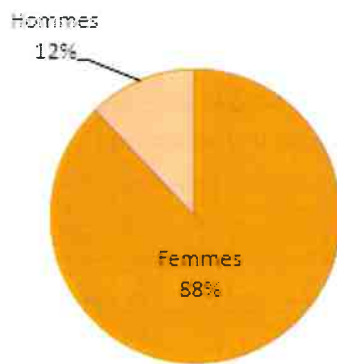
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Administrative	65	10	75	88%	12%
Technique	17	99	116	15%	85%
Sportive	6	10	16	38%	62%
TOTAL	88	119	207	43%	57%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)

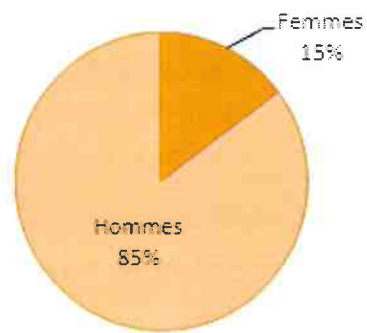


Répartition des effectifs par filière

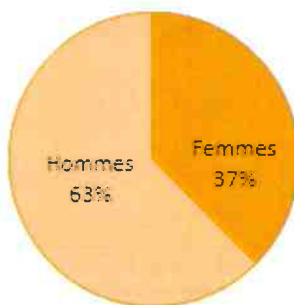
Filière administrative



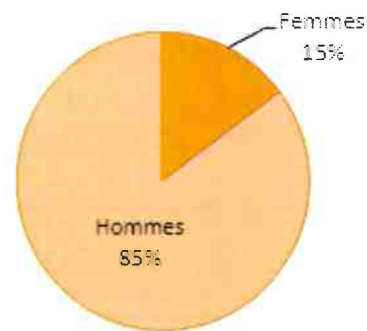
Filière technique



Filière sportive



Filière technique

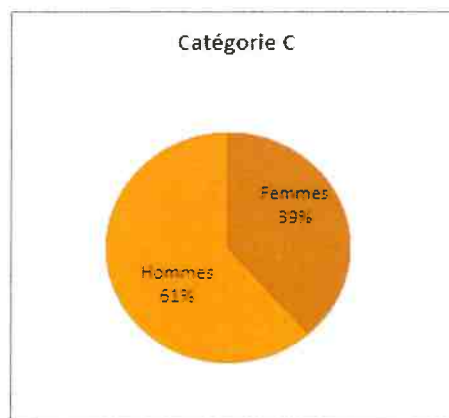
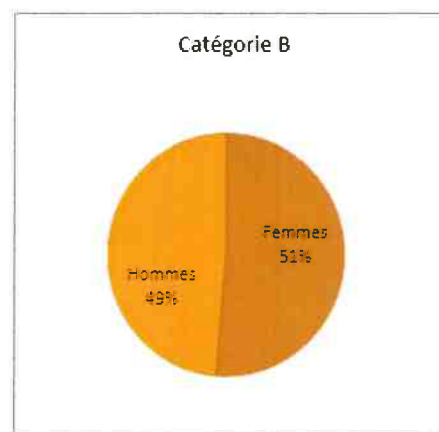
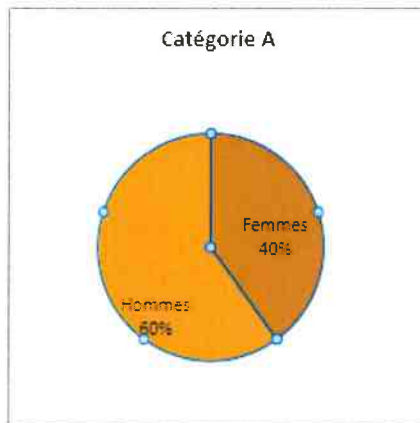


Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires

Les femmes représentent 40 % des catégories A, 51 % des catégories B et 39 % des catégories C.

En raison du transfert de la compétence Enfance/Jeunesse vers le CIAS, la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes a fortement évolué. En effet, ce secteur est principalement composé d'agents féminins.

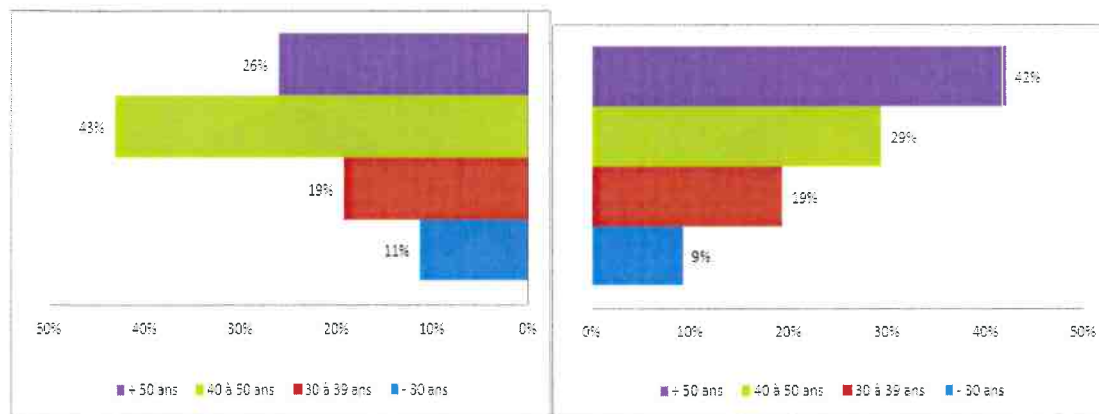
	Femmes	Hommes	Totaux
Cat. A	6	9	15
Cat. B	21	20	41
Cat. C	52	83	135
Totaux	79	112	191



Répartition par âge

Pour les femmes, la strate d'âge la plus représentée est celle des 40 / 50 ans qui est égale à 39 %, et pour les hommes il s'agit de la strate des plus de 50 ans qui représente 45 % de l'effectif total.

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	23	26%	50	42%
40 à 50 ans	38	43%	35	29%
30 à 39 ans	17	19%	23	19%
- 30 ans	10	11%	11	9%
Total	88	100%	119	100%



Dans la collectivité, la moyenne d'âge est de 43,88 ans pour les femmes et de 46,76 ans pour les hommes.

Temps de travail

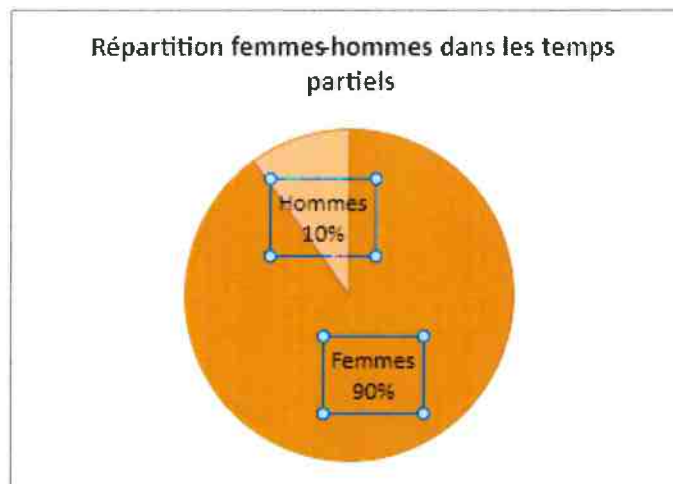
- *Temps partiels :*

Sur l'ensemble de l'effectif communautaire, 10 agents (dont 9 femmes) travaillent à temps partiel. Le temps partiel sur autorisation a été instauré par la délibération du Conseil Communautaire du 19 novembre 2020.

Auparavant, les agents ne pouvaient prétendre qu'au dispositif de temps partiel de droit. Il s'agit d'une avancée notable pour l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Les demandes sont néanmoins étudiées en fonction des nécessités de service.

En 2020 dans les trois versants de la fonction publique, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes (31% contre 12 %).

Catégories	Temps de Travail	Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	5	9
	Total	6	9
Catégorie B	Temps partiel	2	1
	Temps complet	19	19
	Total	21	20
Catégorie C	Temps partiel	6	0
	Temps complet	46	83
	Total	52	83
Total toutes catégories	Temps partiel	9	1
	Temps complet	70	111
	Total	79	112

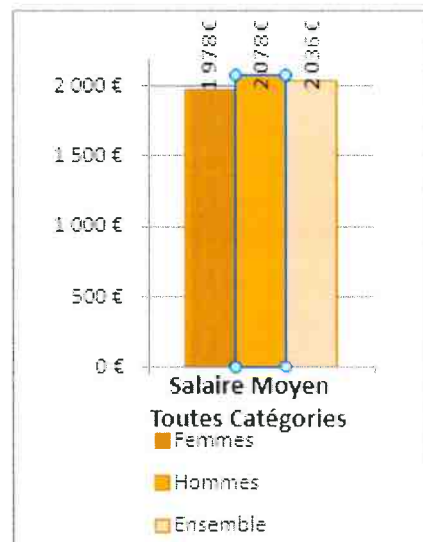
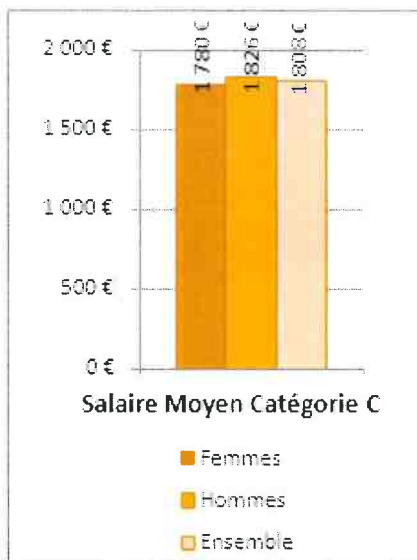
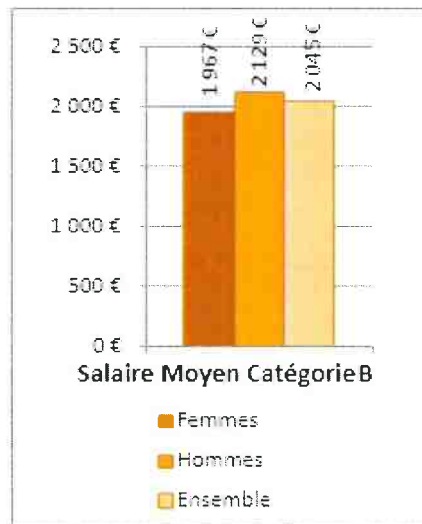
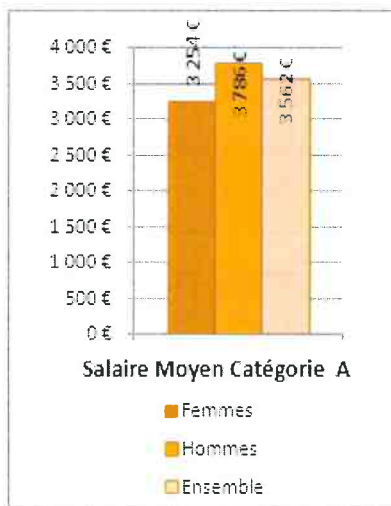


Rémunérations

En 2022, le salaire net moyen mensuel des emplois permanents au Pays de Saint Gilles Croix de Vie Agglomération s'établit à 2 036 € (2 019 € dans la fonction publique territoriale) et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 5,1 % toutes catégories confondues. Dans la fonction publique territoriale en 2020, le salaire moyen d'un fonctionnaire est de :

- 3 245 € pour la catégorie A
- 2 418 € pour la catégorie B
- 1 851 € pour la catégorie C

Cet écart de salaires entre les femmes et les hommes peut s'expliquer en partie par un âge moyen dans la collectivité de 3 ans supérieurs pour les hommes (4 ans pour les catégories A).



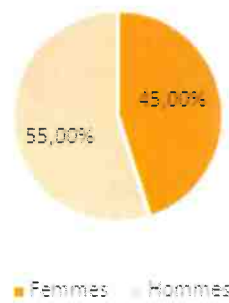
Recrutements et départs

Sur l'année 2022, 20 agents titulaires ou stagiaires ont intégré l'établissement avec une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes.

- Répartition des arrivées des agents titulaires et stagiaires par catégorie hiérarchique

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes
Catégorie A	0	0,00%	1	5,00%
Catégorie B	2	10,00%	1	5,00%
Catégorie C	7	35,00%	9	45,00%
Total	9	45,00%	11	55,00%

Répartition Femmes - Hommes
Arrivées Agents Titulaires

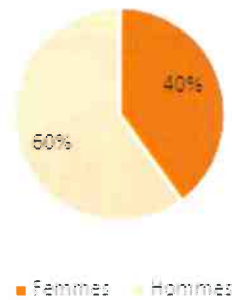


- Répartition des départs des agents titulaires par catégorie hiérarchique

Dans le même temps, 5 agents affectés sur des emplois permanents ont quitté l'EPCI dont trois mutations.

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes
Catégorie A	0	0,00%	0	0,00%
Catégorie B	0	0,00%	1	20,00%
Catégorie C	2	40,00%	2	40,00%
Total	2	40,00%	3	60,00%

Répartition Femmes- Hommes
Départs Agents Titulaires



Avancements de grade

15 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, 6 femmes et 9 hommes.

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	14	0	0%	9	1	11%
cat B	19	4	21%	17	1	6%
cat C	73	2	3 %	71	7	10 %
Ensemble	106	6	6 %	97	9	9 %

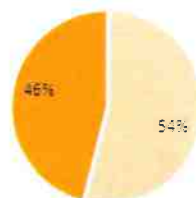
Absences et maladies

Les absences peuvent être réparties en plusieurs catégories :

- Les arrêts de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie,
- Les accidents de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles,
- Les congés maternité, paternité et d'adoption,
- Les absences pour autres raisons, sauf formation, journées de grève et absences syndicales.

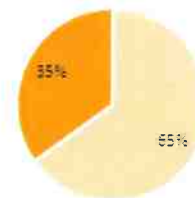
	Nombre d'agents			Nombre de journées d'absence		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pour maladie ordinaire	80	69	149	2 177	2 104	4 281
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	5	1	6	1 697	160	1 857
TOTAL	85	70	155	3 874	2 264	6 138
Pour accidents du travail imputables au service	7	2	9	566	34	600
Pour accidents du travail imputables au trajet	1	1	2	19	1	20
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	4	1	5	585	23	608
TOTAL	12	4	16	1 170	58	1 228
Pour maternité et adoption	0	2	2	0	306	306
Pour paternité et adoption	1	0	1	25	0	25
TOTAL	1	2	3	25	306	331
Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation	45	46	91	165	173	338
TOTAL	45	46	91	165	173	338
Total	143	122	265	5 234	2 801	8 035

Répartition femmes-hommes
Nombre d'agents absents



Hommes Femmes

Répartition femmes-hommes
Nombre de journées d'absence



Hommes Femmes

Au cours de l'année 2022, il y a eu 12 accidents de service, 2 accidents de trajets et 2 maladies professionnelles reconnues avec la répartition suivante :

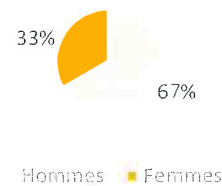
Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles						
	Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	1	1	0	0	0	0
Catégorie C	7	3	1	1	2	0
Ensemble	8	4	1	1	2	0

Nombre de jours d'arrêts de travail						
	Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	21	0	0	0	0
Catégorie C	566	13	1	19	206	0
Ensemble	566	34	1	19	206	0

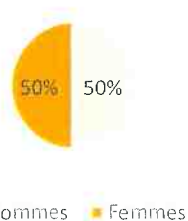
Répartition Femmes-Hommes
 Accident de service
 Nombre jours d'Arrêt



Répartition Femmes-Hommes
 Accident de service
 Nombre d'accidents



Répartition Femmes-Hommes
 Accident de trajet
 Nombre d'Accidents



Répartition Femmes-Hommes
 Accident de trajet
 Nombre jours d'Arrêt



Le taux d'absentéisme reste trop élevé dans l'établissement. Une attention particulière est portée sur les conditions de travail des agents.

Handicap

- *Nombre d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie hiérarchique*

	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	1
Catégorie B	1	2
Catégorie C	8	8
Ensemble	9	11



En 2022, le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés de l'Agglomération était de **9,43 %** représentant 20 agents. Ce taux est bien supérieur au taux d'emploi légal de 6 %.

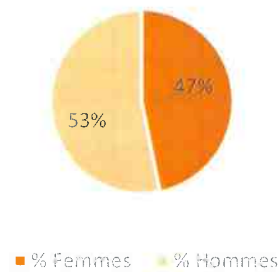
Les élus au sein de la Communauté d'Agglomération

- *Conseil Communautaire*

Le Conseil Communautaire est composé de 22 femmes et 25 hommes.

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Elus	22	47%	25	53%	47

Répartition Femmes - Hommes
Conseil Communautaire



- *Bureau Communautaire*

Le Bureau Communautaire est composé de 4 femmes contre 10 hommes.

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Elus	4	29%	10	71%	14

Répartition Femmes - Hommes
Bureau Communautaire



B – Plan d’actions

Les principaux enseignements de l’état des lieux peuvent se résumer ainsi :

- **il y a davantage d’hommes que de femmes dans la collectivité,**
- **il y a davantage d’arrêts de travail chez les hommes,**
- **un écart de rémunération entre les femmes et les hommes de 5,1 % inférieur à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (9,3 %).**

A travers ces constats, il est possible d’envisager plusieurs actions :

Actions	Acteurs	Délais
Prêter une attention particulière au niveau de la rémunération des femmes	Direction générale DRH	2 ans
Porter une attention particulière aux causes des arrêts de maladies (inadaptation des postes, conditions de travail). Des ateliers "Qualité de vie au travail" ont déjà commencé.	Formation spécialisée	2 ans