



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – Budget 2024



Préambule

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter tous les ans à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport a pour objectif de :

- donner une vision des ressources humaines (Agglomération, CCAS et Ville) avec sous le prisme Femmes-Hommes,
- de mettre en lumière les actions réalisées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences faites aux femmes (au quotidien ou sur des temps forts)

L'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concernant le recrutement, le temps de travail, l'évolution professionnelle, les conditions de travail, la rémunération, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « 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. »

Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

A – 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

1) Données nationales

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2023 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.

63 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 57 % dans la fonction publique de l'Etat (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

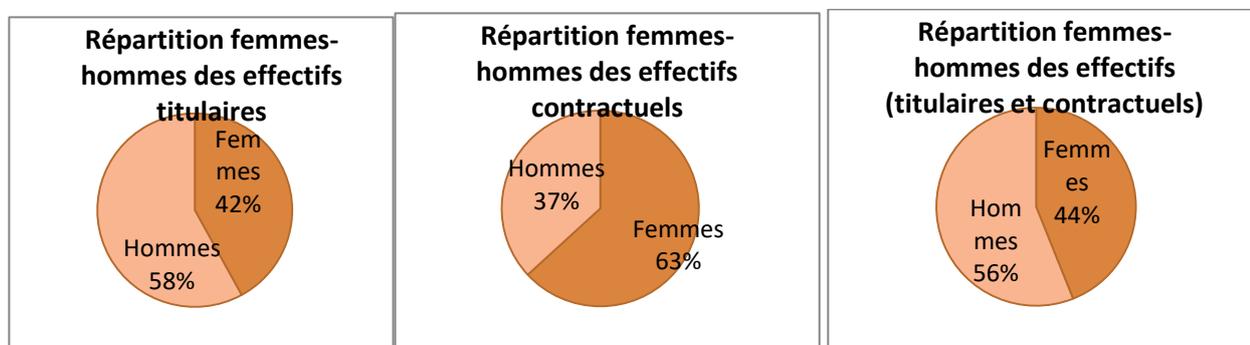
Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 13 % des effectifs de catégorie A, 12 % des catégorie B, et 75% de catégorie C.

2) La situation au sein des services du Pays de Saint Gilles Croix de Vie Agglomération concernant les effectifs sur emplois permanents (titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents)

Les hommes sont majoritaires au sein des effectifs de la Communauté d'Agglomération, qui compte 91 femmes pour 116 hommes (effectifs permanents). En effet, depuis l'année 2022 la compétence Enfance/Jeunesse, majoritairement féminine, a été transférée au CIAS.

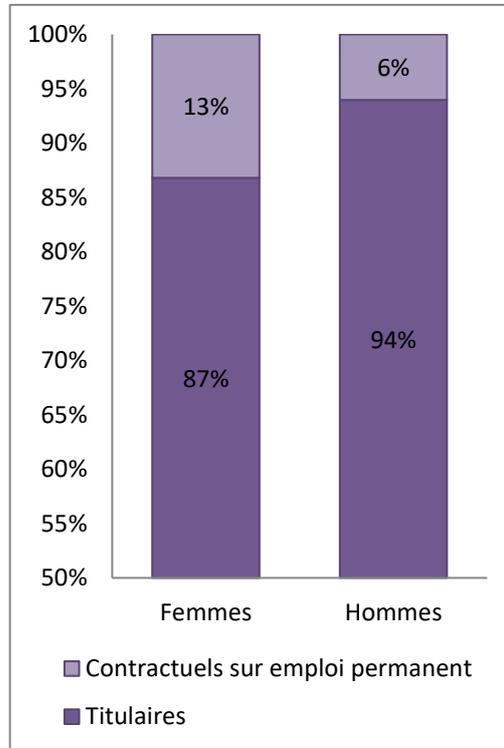
Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative de l'Agglomération (87 % des effectifs permanents)
 Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique et la filière sportive.

Répartition des femmes – hommes par statut



Part des titulaires et contractuels sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	87%	94%	42%	58%
Contractuels sur emploi permanent	13%	6%	63%	37%



Répartition des femmes – hommes par statut et par filière

Titulaires

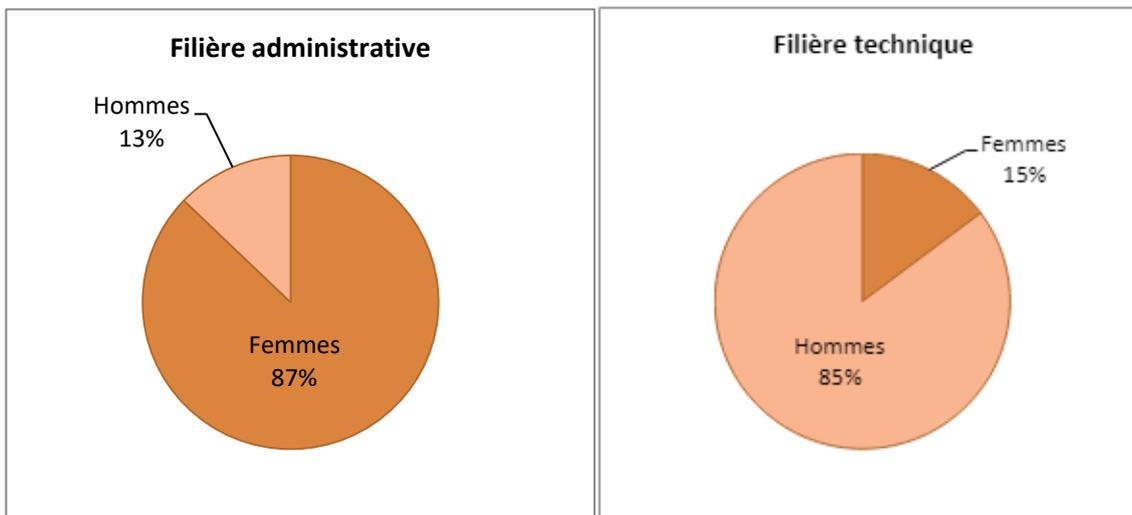
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	61	9	70
filière technique	16	93	109
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	2	7	9
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
sans filière	0	0	0
TOTAL	79	109	188

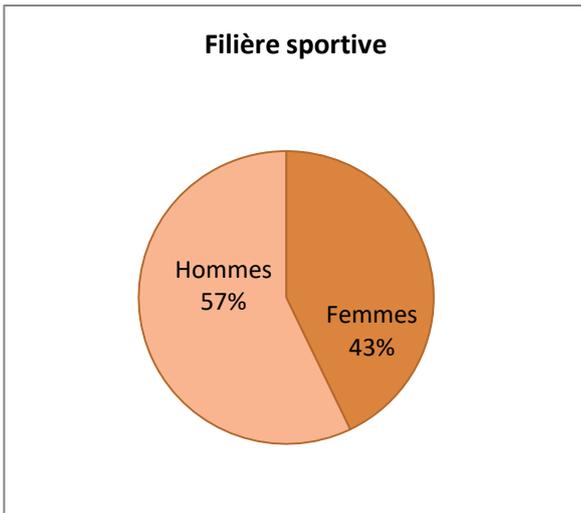
Contractuel emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	7	1	8
filière technique	1	5	6
filière animation	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière sportive	4	1	5
sans filière	0	0	0
TOTAL	12	7	19

Répartition des effectifs sur poste permanent titulaires et contractuels sur emplois permanents par filière

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Filière administrative	68	10	78	87%	13%
Filière technique	17	98	115	15%	85%
Filière sportive	6	8	14	43%	57%
TOTAL	91	116	207	44%	56%



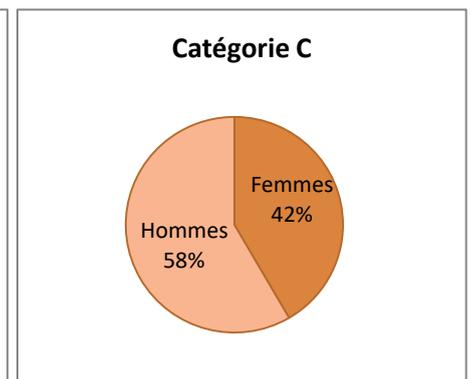
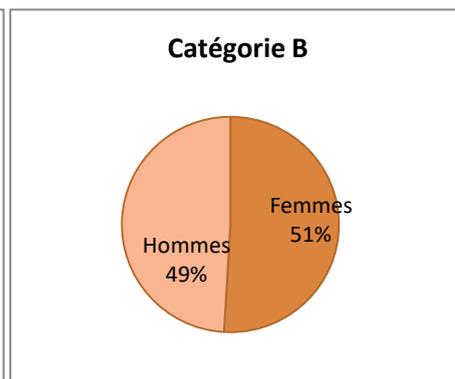
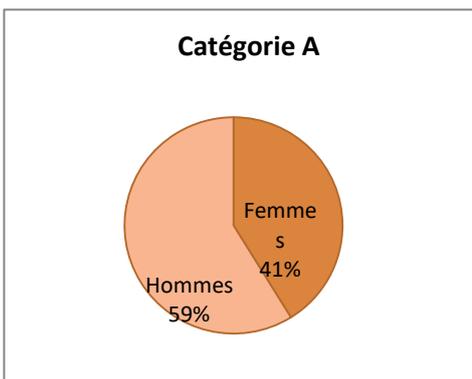


Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires

Les femmes représentent 33 % des agents de la catégorie A, 50 % des des agents de la catégorie Bet 41 % de la catégories C.

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

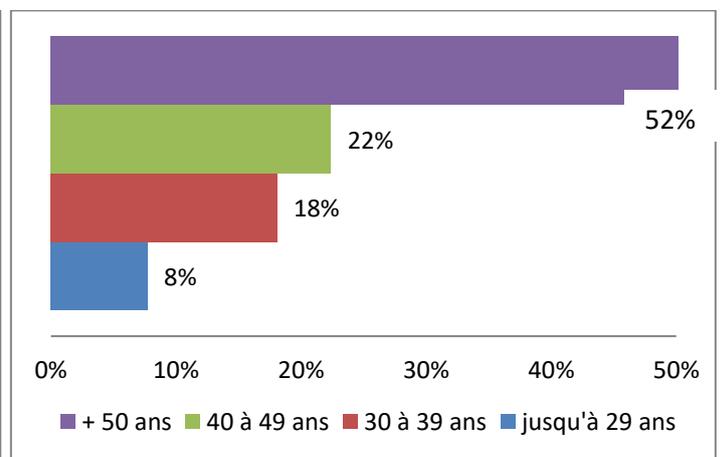
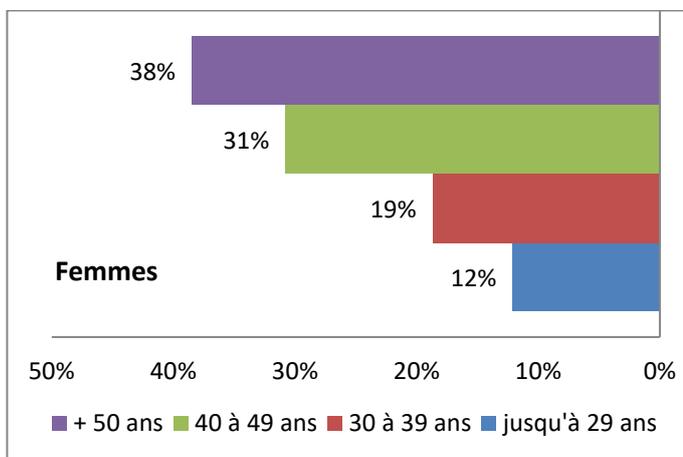
	Femmes	Hommes	TOTAL
Cat A	7	10	17
Cat B	27	26	53
Cat C	57	80	137
TOTAL	91	116	207



Répartition par âge

Pour les femmes, la strate d'âge la plus représentée est celle des + de 50 ans qui est égale à 38%, comme les hommes (45 % des effectifs masculins).

	Nombre de Femmes	%	Nombre d'Hommes	%
+ 50 ans	35	38%	60	52%
40 à 49 ans	28	31%	26	22%
30 à 39 ans	17	19%	21	18%
jusqu'à 29 ans	11	12%	9	8%
Total	91	100%	116	100%



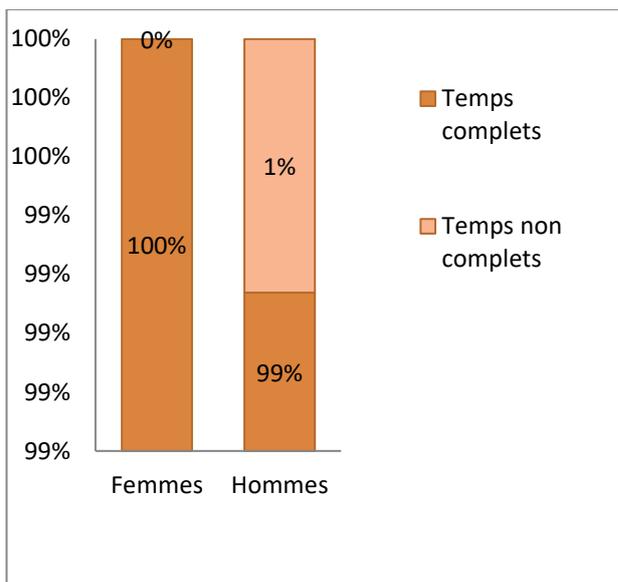
Dans la collectivité, la moyenne d'âge de 44,2 ans pour les femmes et de 47,14 ans pour les hommes.

Temps de travail

- *Temps complet et non complet des agents titulaires et contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2023*

Il n'y a qu'un seul agent, homme, à temps non complet.

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	91	115	100%	99%
Temps non complets	0	1	0%	1%
Total	91	116	100%	100%



Temps partiels des agents titulaires au 31 décembre 2023

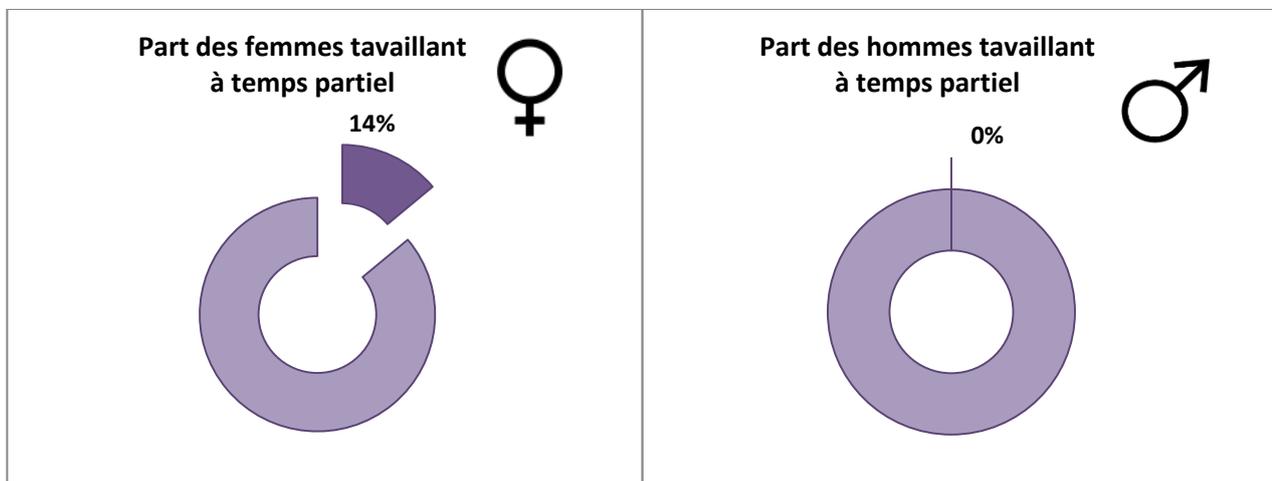
Sur l'ensemble de l'effectif communautaire, 11 agents travaillent à temps partiel. Ce ne sont que des femmes. Le temps partiel sur autorisation a été instauré par la délibération du Conseil Communautaire du 19 novembre 2020.

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 plein	4	10
	Total	5	10
Catégorie B	Temps partiel	2	0
	Temps plein	17	20
	Total	19	20
Catégorie C	Temps partiel	8	0
	Temps plein	47	79
	Total	55	79
Total toutes catégories	Temps partiel	11	0
	Temps plein	68	109
	Total	79	109



Congé parental des agents titulaires et contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2023

Femmes	1
Hommes	0
Total	1

Un seul agent a bénéficié d'un congé parental au cours de l'année 2023. Il s'agit d'une femme.

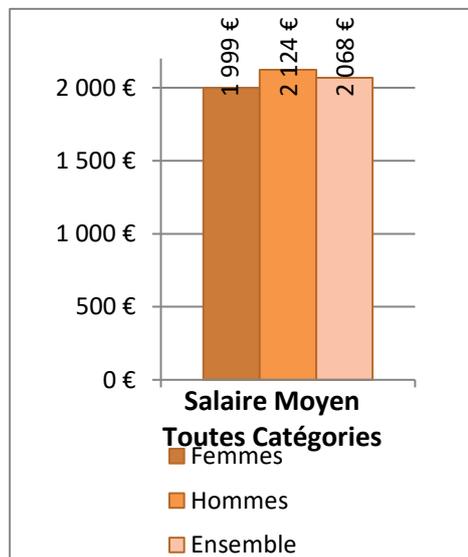
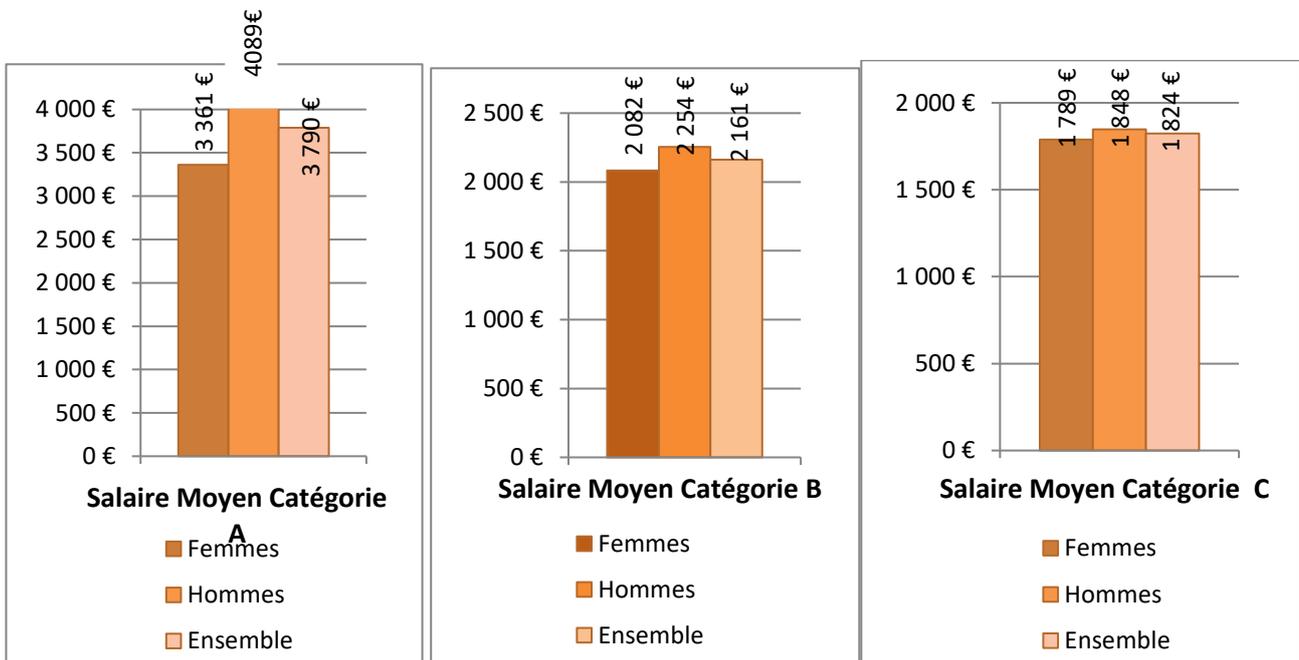
Rémunérations

En 2023, le salaire net moyen mensuel des emplois permanents dans l'agglomération du Pays de St Gilles Croix de Vie s'établit à 2068 € et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 5.88 % toutes catégories confondues.

Dans la fonction publique territoriale en 2020, le salaire moyen d'un fonctionnaire est de :

- 3 290 € pour la catégorie A
- 2 416 € pour la catégorie B
- 1 880 € 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.

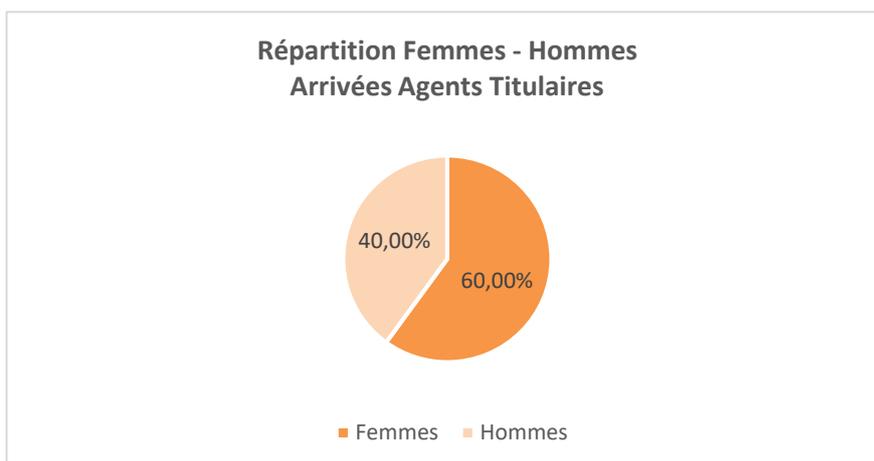


Recrutements et départs

Sur l'année 2023, 5 agents titulaires ou stagiaires ont intégré l'établissement.

Répartition des arrivées des agents titulaires et stagiaires par catégorie hiérarchique

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

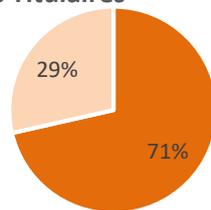


Répartition des départs des agents titulaires par catégorie hiérarchique

Dans le même temps, 7 agents titulaires ont quitté l'EPCI.

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes
Catégorie A	0	0,00%	0	0,00%
Catégorie B	3	42,86%	0	0,00%
Catégorie C	2	28,57%	2	28,57%
Total	5	71,43%	2	28,57%

Répartition Femmes - Hommes
Départs Agents Titulaires



■ Femmes ■ Hommes

Avancements de grade et Promotion Interne

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

Catégorie hiérarchique	Nombre d'hommes ayant bénéficié d'un avancement de grade	Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade	Nombre total d'avancement
cat A	0	0	0
cat B	1	2	3
cat C	8	8	16
Total	9	10	19

4 agents hommes ont bénéficié d'une promotion interne au grade d'agent de maîtrise.

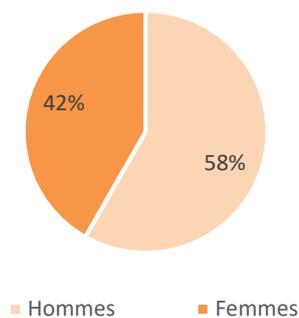
Absences et maladies

Les absences peuvent être réparties en plusieurs catégories :

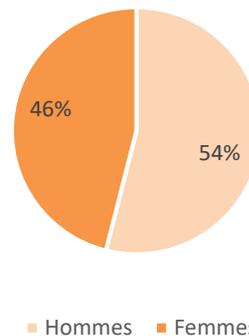
- Les arrêts de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée et grave maladie,
- Les accidents de service, les accidents de trajet et les maladies professionnelles,
- Les congés maternité, paternité et d'adoption,
- Les absences pour autres raisons, sauf formation, journées de grève et absences syndicales.

	Nombre d'agents			Nombre de journées d'absence		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pour maladie ordinaire	53	41	94	1 474	1 524	2 998
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	5	3	8	1 076	697	1 773
TOTAL	58	44	102	2 550	2 221	4 771
Pour accidents du travail imputables au service	10	3	13	194	23	217
Pour accidents du travail imputables au trajet	1	1	2	3	0	3
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	4	0	4	1 027	0	1 027
TOTAL	15	4	19	1 224	23	1 247
Pour maternité et adoption (1)	0	4	4	0	461	461
Pour paternité et adoption	4	0	4	70	0	70
TOTAL	4	4	8	70	461	531
Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation (2)	46	53	99	222	212	434
TOTAL	46	53	99	222	212	434
Total	123	105	228	4 066	2 917	6 983

Répartition femmes-hommes
Nombre de journées d'absence



Répartition femmes-hommes
Nombre d'agents absents





Accidents du travail et maladies professionnelles reconnus ou survenus en 2023

En 2023, il y a 12 accidents de service et 2 accidents de trajet. Une maladie professionnelle a été reconnue en 2023 avec la répartition suivante :

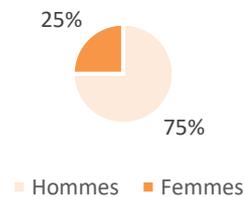
	Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles					
	Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	1	2	1	1	0	0
Catégorie C	8	1	0	0	1	0
Ensemble	9	3	1	1	1	0

	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	3	7	3	0	0	0
Catégorie C	175	16	0	0	164	0
Ensemble	178	23	3	0	164	0

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



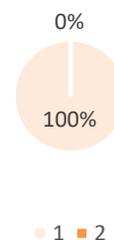
Répartition Femmes-Hommes
Accident de service
Nombre d'accidents



Répartition Femmes-Hommes
Accident de trajet
Nombre d'Accidents



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

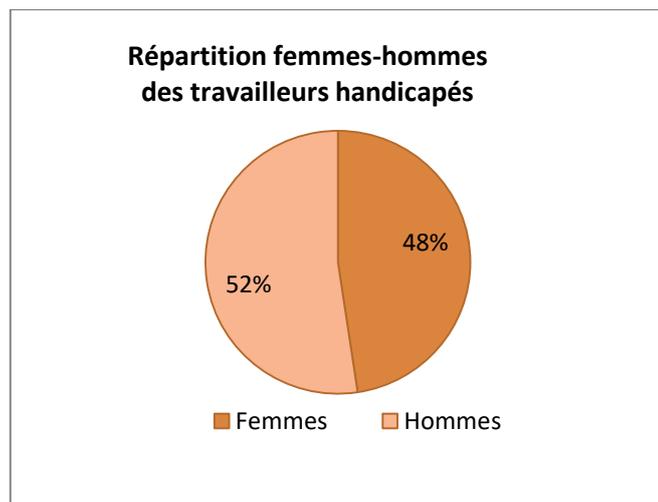


Le taux d'absentéisme reste trop élevé dans l'établissement. Une attention particulière est portée sur les conditions de travail des agents.

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	9	8
Ensemble	10	11



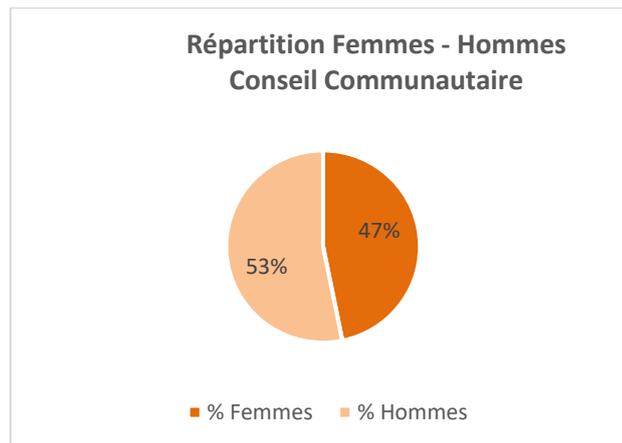
En 2023, le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés de l'Agglomération était de **9,81%** représentant 21 agents. Ce taux est bien supérieur au taux d'emploi légal de 6 %.

Les élus au sein de la Communauté d'Agglomération

- *Conseil Communautaire*

Le Conseil Communautaire est composé de 22 femmes et 25 hommes

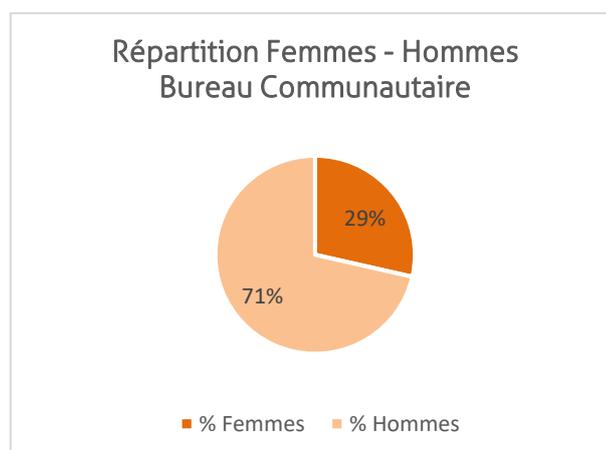
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Elus	22	47%	25	53%	47



- *Bureau Communautaire*

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

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



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 5,88 % inférieur à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (9,3 %).**

Points d’étape sur les actions proposées en 2023 et mises en place et/ou en cours :

Actions proposé dans la rapport 2023	Acteurs	Bilan
Prêter une attention particulière au niveau de la rémunération des femmes	Direction générale DRH	Mise en place de cotation afin de cadrer le régime indemnitaire au regard uniquement des postes au sein de la collectivité et sans aucune autre considération
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	En cours

D’autres actions sont également déployées au sein de la collectivité :

Actions	Acteurs	Délais
Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle notamment via le développement du télétravail Aujourd’hui femmes et hommes en bénéficient.	Direction générale DRH avec le service informatique	
Mettre en place des outils statistiques sur les recrutements, avancements et promotions	DRH	