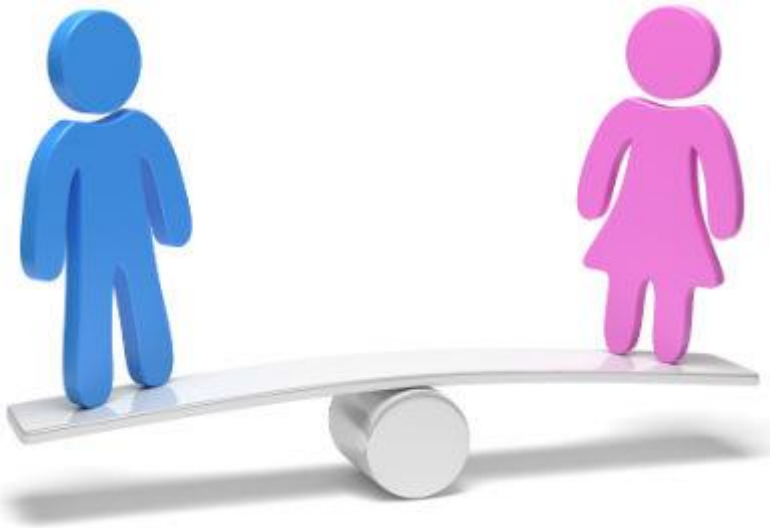
RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – Budget 2025



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 :

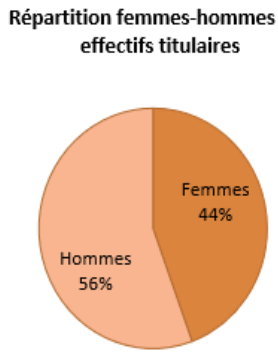
Au 31 décembre 2020, la fonction publique comptait 5,66 millions d'agents, soit 20 % de l'emploi total en France.
63 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 57 % dans la fonction publique de l'Etat (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (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.

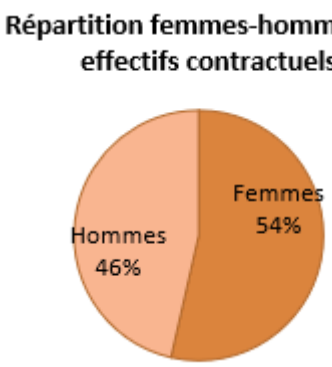
2) La situation au sein des services du Pays de Saint Gilles Croix de Vie Agglomération concernant les effectifs sur emplois permanents (titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents)

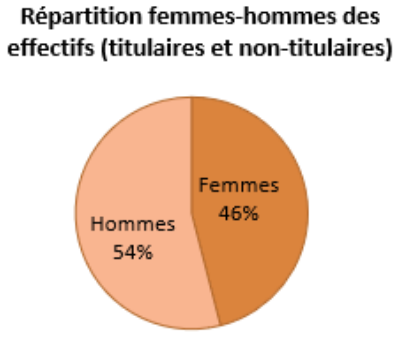
Les hommes sont majoritaires au sein des effectifs de la Communauté d'Agglomération, qui compte 95 femmes pour 113 hommes (effectifs permanents). En effet, depuis l'année 2022 la compétence Enfance/Jeunesse, majoritairement féminine, a été transférée au CIAS.

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

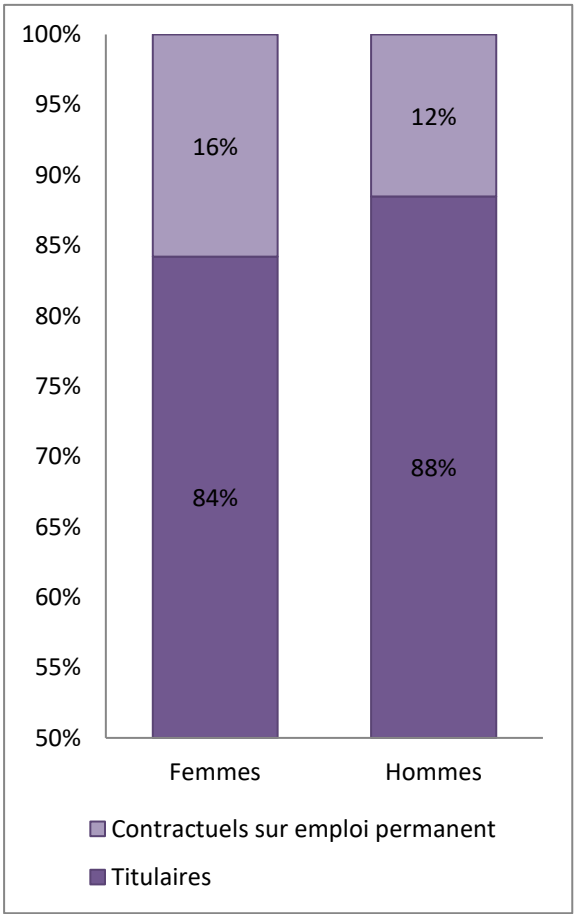






Part des titulaires et contractuels sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	84%	88%	44%	56%
Contractuels sur emploi permanent	16%	12%	54%	46%



Répartition des femmes – hommes par statut et par filière

Titulaires

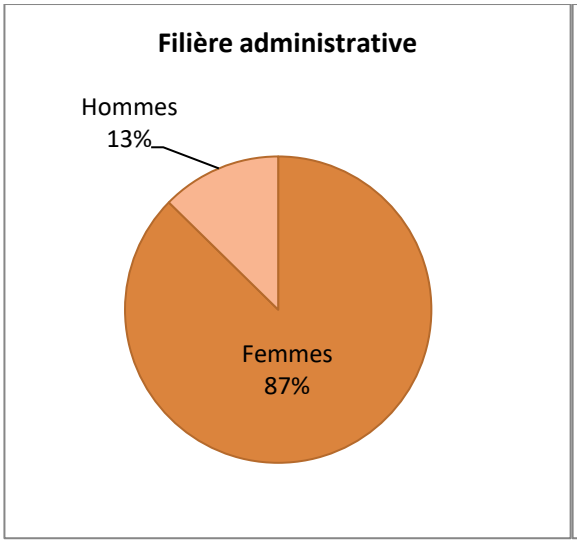
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	63	9	72
filière technique	15	84	99
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	2	7	9
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
sans filière	0	0	0
TOTAL	80	100	180

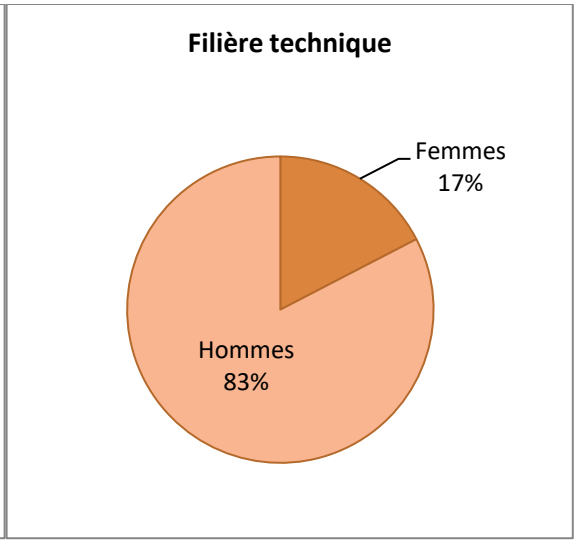
Contractuel emplois permanents

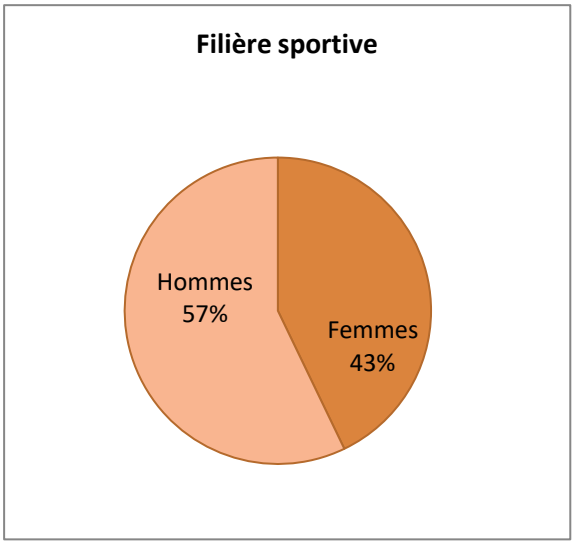
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	6	1	7
filière technique	5	11	16
filière animation	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière sportive	4	1	5
sans filière	0	0	0
TOTAL	15	13	28

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

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
administrative	69	10	79	87%	13%
technique	20	95	115	17%	83%
sportive	6	8	14	43%	57%
TOTAL	95	113	208	46%	54%



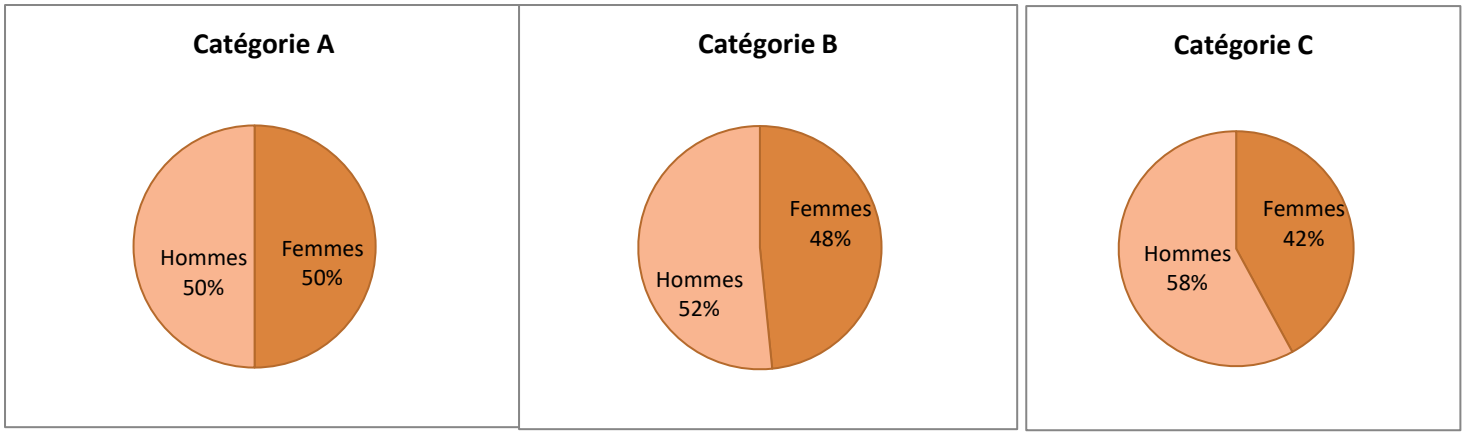




Répartition par catégorie hiérarchique des agents titulaires

Les femmes représentent 50 % des agents de la catégorie A, 49 % des agents de la catégorie B et 42 % 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	10	10	**20**
Cat B	32	30	**62**
Cat C	53	73	**126**
TOTAL	**95**	**113**	**208**

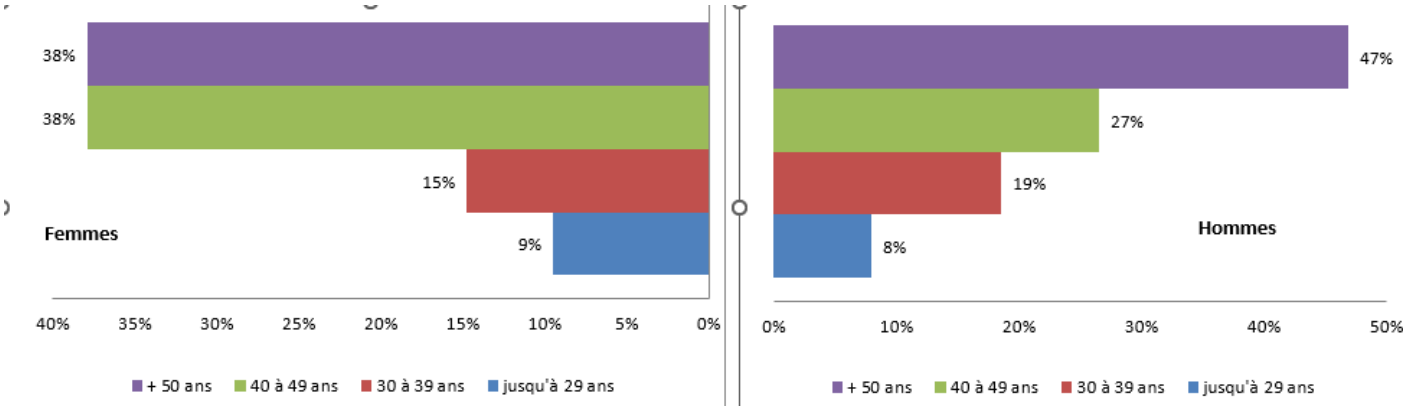


Répartition par âge

Pour les femmes, les strates d'âge les plus représentées sont celle des + de 50 et celle de 40 à 49 ans qui sont égales à 38%.
Pour les hommes, la strate d'âge la plus représentée est celle des + de 50 ans (46 % des effectifs masculins).

	Nombre de Femmes	%	Nombre d'Hommes	%
+ 50 ans	36	38%	53	47%
40 à 49 ans	36	38%	30	27%
30 à 39 ans	14	15%	21	19%
jusqu'à 29 ans	9	9%	9	8%
Total	95	100%	113	100%

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

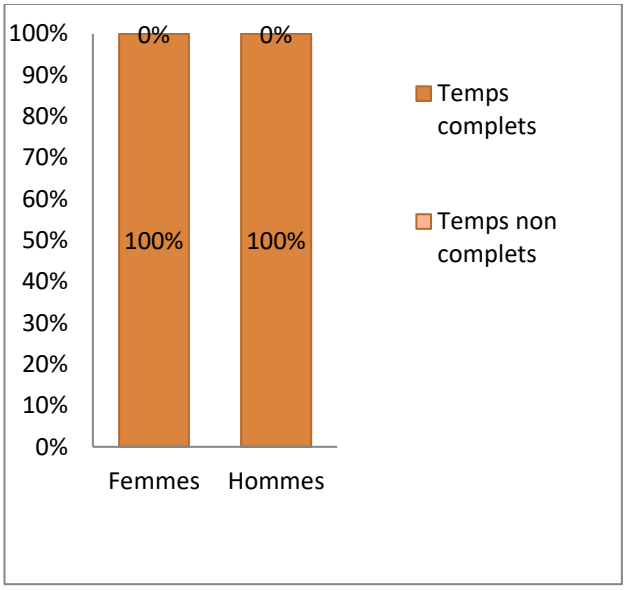


Temps de travail

- *Temps complet et non complet des agents titulaires et contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2024*

Aucun agent est à temps non complet à cette date

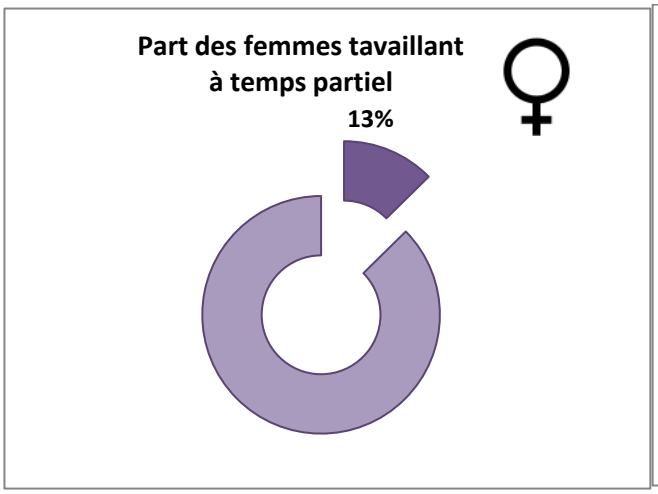
	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	95	113	100%	100%
Temps non complets	0	0	0%	0%
Total	95	113	100%	100%

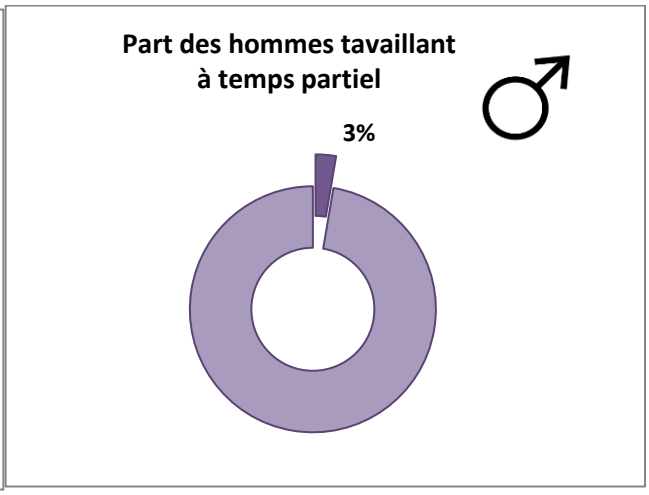


Temps partiels des agents titulaires au 31 décembre 2024

Sur l'ensemble de l'effectif communautaire, sur 15 agents travaillent à temps partiel, 3 sont des hommes.
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	9	10
	Total	**10**	**10**
Catégorie B	Temps partiel	2	1
	Temps plein	30	29
	Total	**32**	**29**
Catégorie C	Temps partiel	9	2
	Temps plein	44	71
	Total	**53**	**73**
Total toutes catégories	Temps partiel	12	3
	Temps plein	83	110
	Total	**95**	**113**





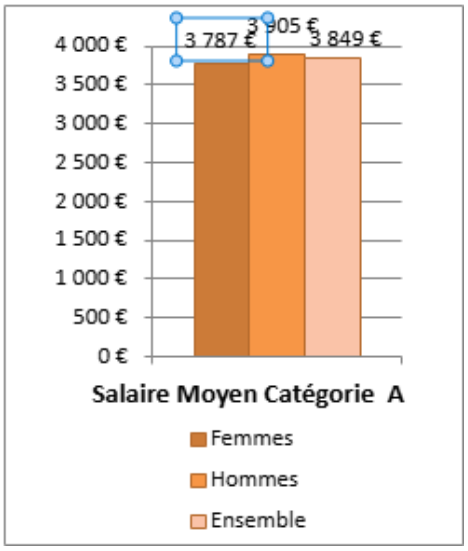
Congé parental des agents titulaires et contractuels sur emploi permanent au cours de l'année 2023

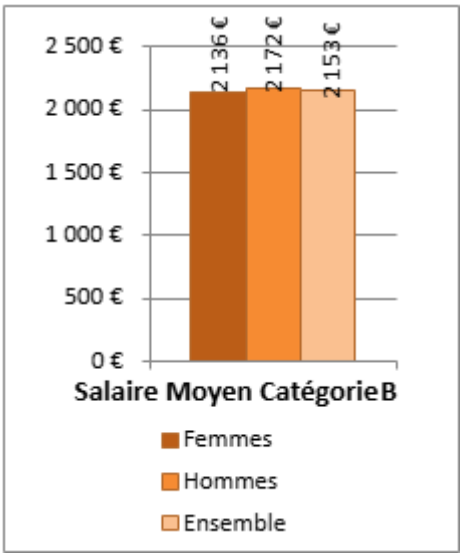
Aucun agent n'a bénéficié d'un congé parental au cours de l'année 2024.

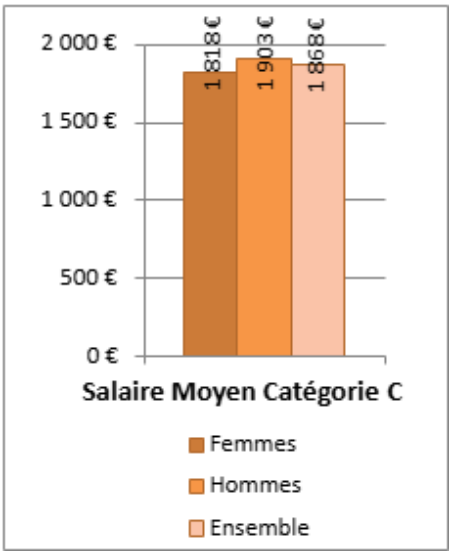
Rémunérations

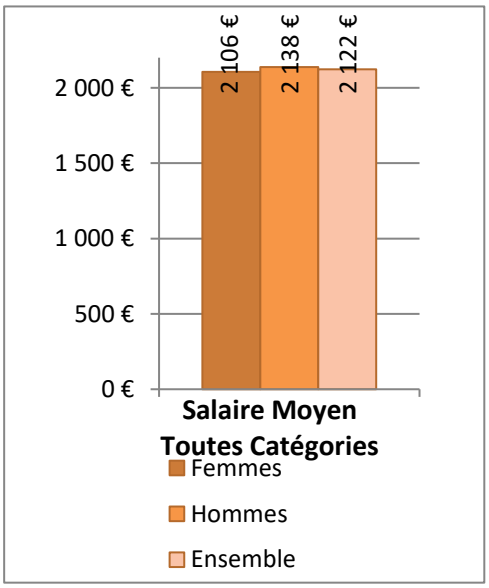
En 2024, le salaire net moyen mensuel des emplois permanents dans l'agglomération du Pays de St Gilles Croix de Vie s'établit à 2122 € et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 1.52 % toutes catégories confondues.
Dans la fonction publique territoriale en 2020, le salaire moyen d'un fonctionnaire est de :

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







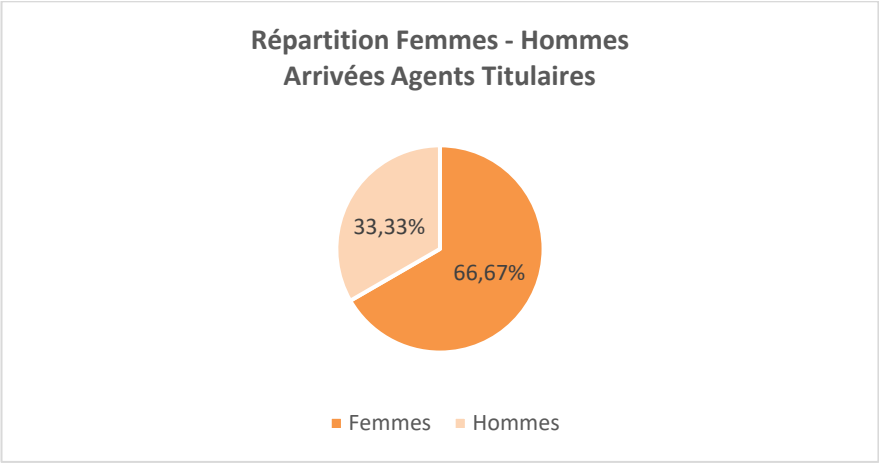


Recrutements et départs

Sur l'année 2024, 6 agents titulaires ou stagiaires ont intégré l'établissement.

Répartition des arrivées des agents titulaires et stagiaires par catégorie hiérarchique

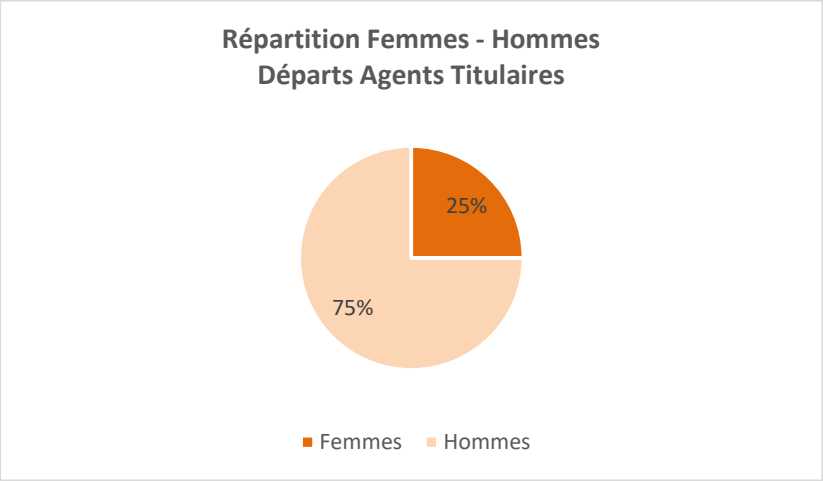
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes
Catégorie A	2	33,33%	0	0,00%
Catégorie B	1	16,67%	0	0,00%
Catégorie C	1	16,67%	2	33,33%
Total	4	66,67%	2	33,33%



Répartition des départs des agents titulaires par catégorie hiérarchique

Dans le même temps, 16 agents titulaires ont quitté l'EPCI.

	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes
Catégorie A	0	0,00%	1	6,25%
Catégorie B	0	0,00%	3	18,75%
Catégorie C	4	25,00%	8	50,00%
Total	4	25,00%	12	75,00%



Avancements de grade et Promotion Interne

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

Catégorie hierarchique	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	1	2	3
cat B	0	1	1
cat C	8	7	15
Total	9	10	19

3 agents hommes et 1 agent femme ont bénéficié d'une promotion interne au grade d'agent de maitrise.

1 agent femme a bénéficié d'une promotion interne au grade de rédacteur.

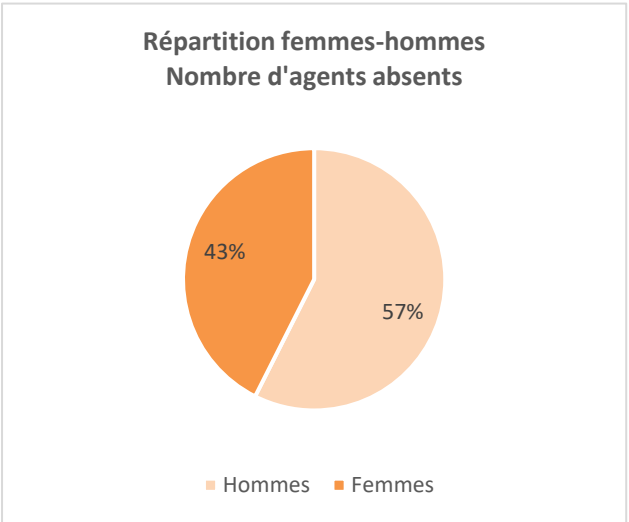
1 agent homme a bénéficié d'une promotion interne au grade de technicien.

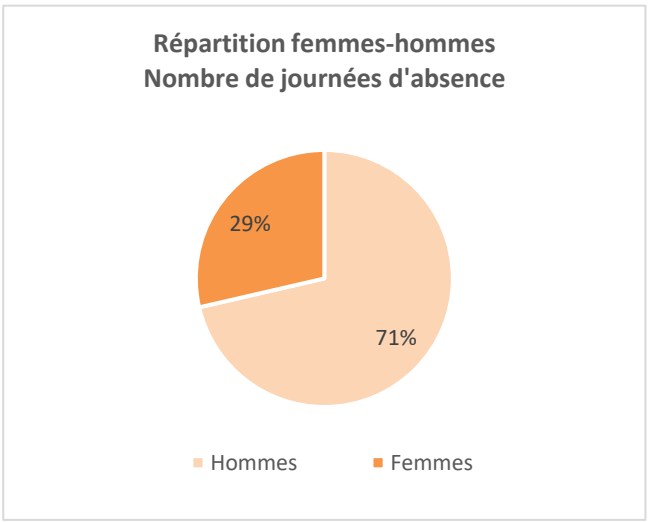
Absences et maladies

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	44	35	79	1 621	1 061	2 682
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	2	2	4	732	434	1 166
TOTAL	**46**	**37**	**83**	**2 353**	**1 495**	**3 848**
Pour accidents du travail imputables au service	10	3	13	350	70	420
Pour accidents du travail imputables au trajet	0	0	0	0	0	0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	4	0	4	1 464	0	1 464
TOTAL	**14**	**3**	**17**	**1 814**	**70**	**1 884**
Pour maternité et adoption (1)	0	1	1	0	74	74
Pour paternité et adoption	4	0	4	91	0	91
TOTAL	**4**	**1**	**5**	**91**	**74**	**165**
Pour autres raisons, hors formation, grève, motif syndical ou de représentation	48	42	90	166	134	300
TOTAL	**48**	**42**	**90**	**166**	**134**	**300**
Total	112	83	195	4 424	1 773	6 197



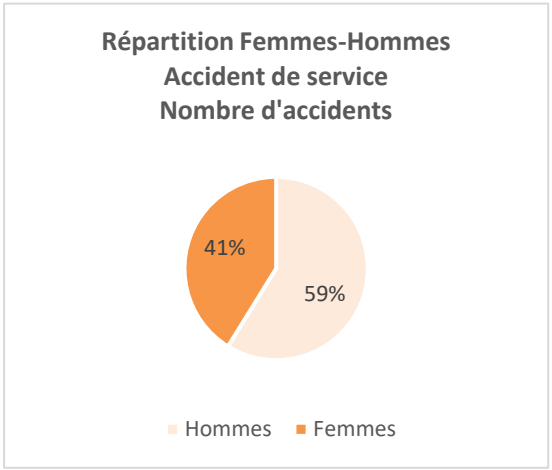


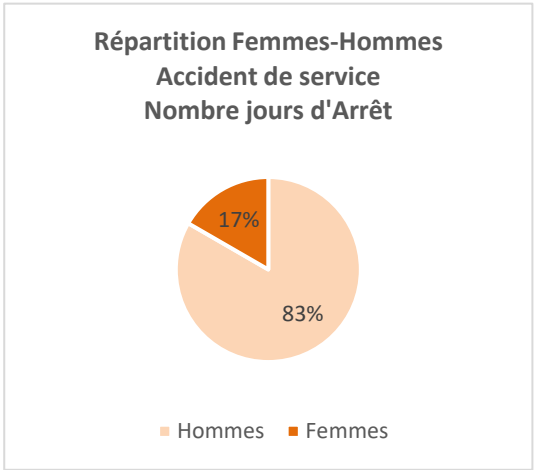
Accidents du travail et maladies professionnelles reconnus ou survenus en 2024

En 2024, il y a 17 accidents de service et 1 accident de trajet. Une maladie professionnelle a été reconnue en 2024 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	1	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	3	0	0	0	1
Catégorie C	9	4	0	1	4	0
Ensemble	10	7	0	1	4	1

	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	29	0	0	0	0
Catégorie C	350	41	0	0	1 464	0
Ensemble	350	70	0	0	1 464	0



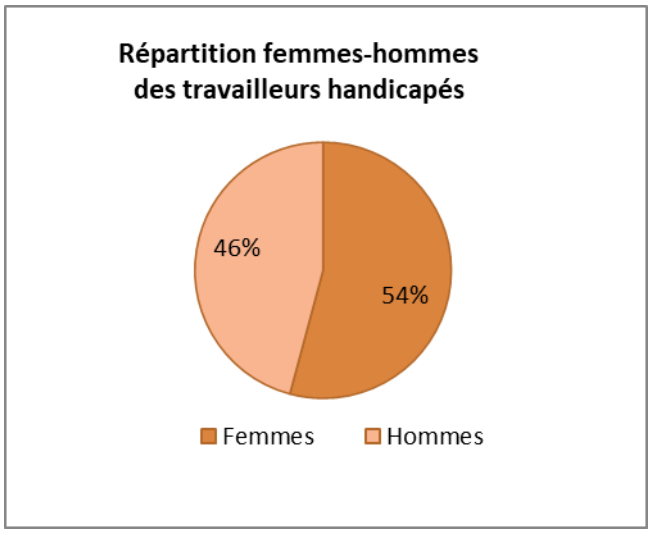


Le taux d'absentéisme reste trop élevé dans l'établissement. Une attention particulière est portée sur les conditions de travail des agents.

Handicap

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

	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	1
Catégorie B	2	2
Catégorie C	11	8
Ensemble	13	11



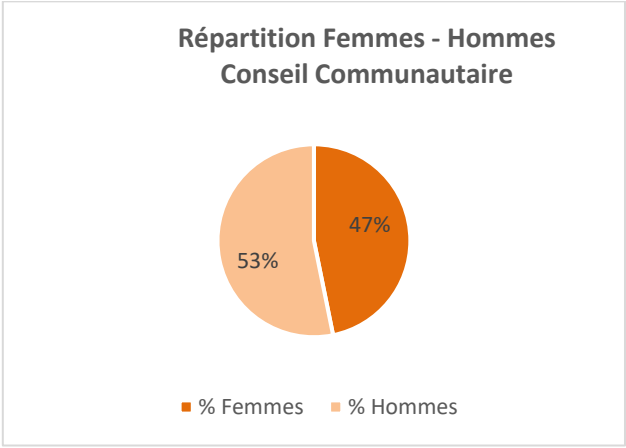
En 2024, le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés de l'Agglomération était de **11,21%** représentant 24 agents. Ce taux est bien supérieur au taux d'emploi légal de 6 %.

Les élus au sein de la Communauté d'Agglomération

- *Conseil Communautaire*

Le Conseil Communautaire est composé de 22 femmes et 25 hommes

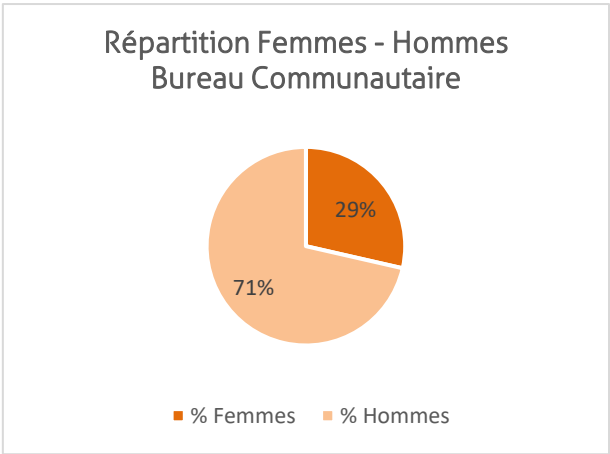
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
Elus	22	47%	25	53%	47



- *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 1.5 %**

Points d'étape sur les actions proposées en 2024 et mises en place et/ou en cours :

Actions proposé dans la rapport 2024	Acteurs	Bilan
Pour continuer à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, prêter une attention particulière dans le recrutement des femmes sur des postes à responsabilités.	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 été réalisés	Formation spécialisée	

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	2025