

Envoyé en préfecture le 30/11/2023

Reçu en préfecture le 30/11/2023

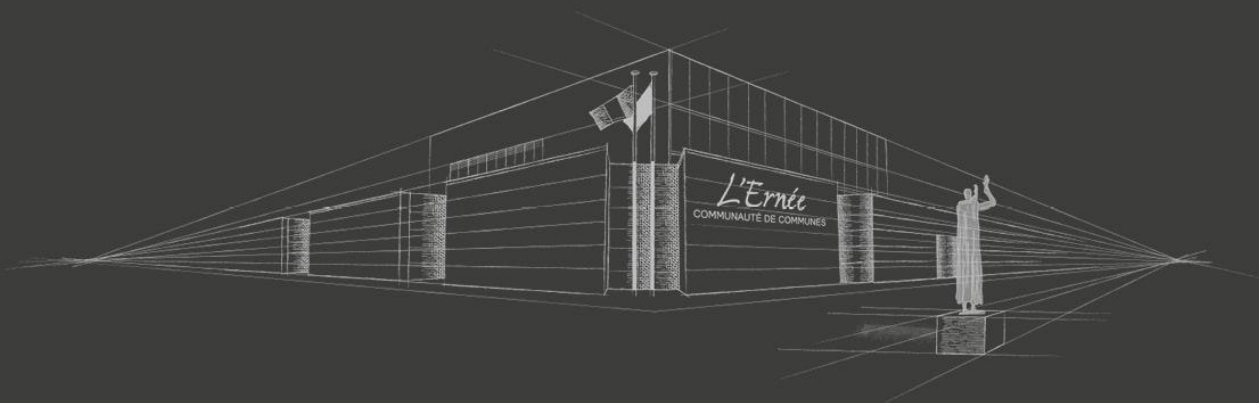
Publié le



ID : 053-245300355-20231128-PJ3_DL_2023_138-AU



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024



www.lernee.fr

Table des matières

CONTEXTE JURIQUE.....	2
POURQUOI CE RAPPORT ?	2
QUELQUES CHIFFRES EXTRAITS DE « VERS L'EGALITE REELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – CHIFFRES CLES – EDITION 2022	3
1. Emploi.....	3
2. La mixité des métiers.....	6
3. La rémunération	6
4. Parcours professionnels dans la fonction publique.....	7
LA SITUATION DU TERRITOIRE	9
LA SITUATION DES AGENTS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE	10
1. Répartition des effectifs par genre et par filière :	10
2. Répartition des postes à responsabilités :.....	12
3. Politique salariale :.....	13
4. Répartition du temps de travail :	15
PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR D'EGALITE FEMMES / HOMMES.	15
FREQUENTATION DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE	17
1. Services culturels	17
2. AquaFitness de l'Ernée.....	17
3. Pôle service de proximité.....	18
CONCLUSION	19

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet) ;

- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville.

- La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes

- 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

POURQUOI CE RAPPORT ?

L'article 61 de la loi de 2014 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante. Il doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.

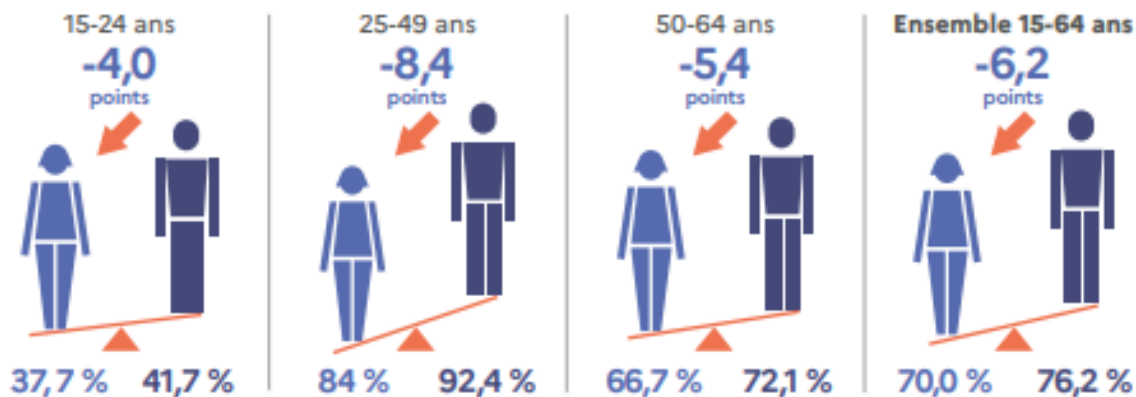
Il doit faire l'état d'une part, de la politique de ressources humaines de la collectivité / EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, il doit présenter les orientations et les programmes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques en œuvre par la collectivité.

Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du XXème siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France en ce domaine.

QUELQUES CHIFFRES EXTRAITS DE « VERS L'EGALITE REELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – CHIFFRES CLES – EDITION 2022

1. Emploi

Taux d'activité selon le sexe et l'âge en 2021



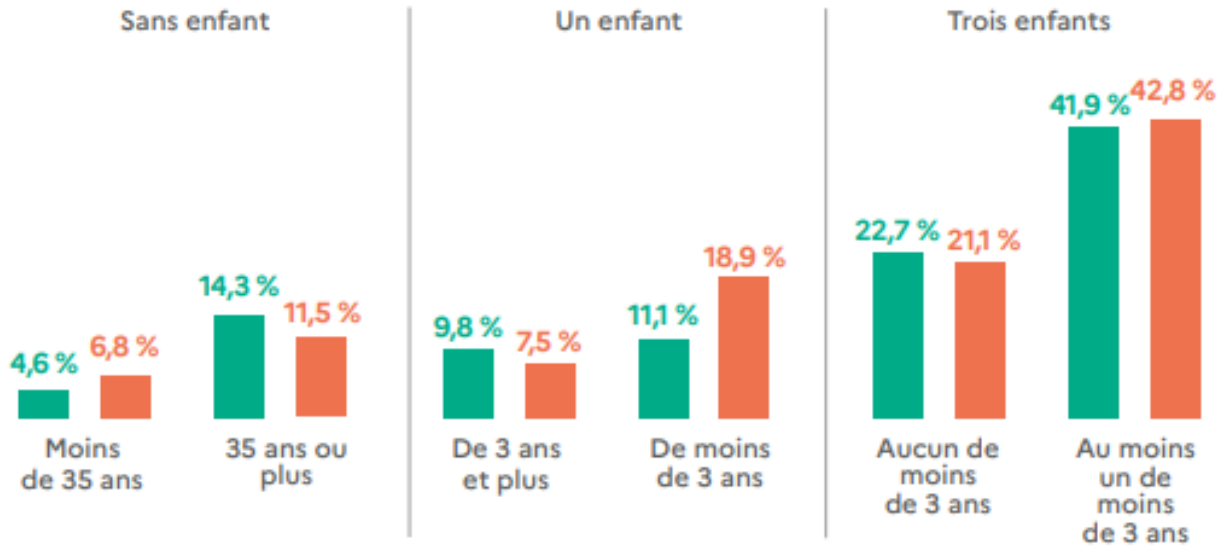
Le taux d'activité des femmes demeure inférieur à celui des hommes, avec un écart plus important entre 25 et 49 ans.

Cependant, en 50 ans, la part des femmes inactives a été divisée par quatre, bien que la présence d'enfants continue de faire la différence entre les femmes et les hommes.

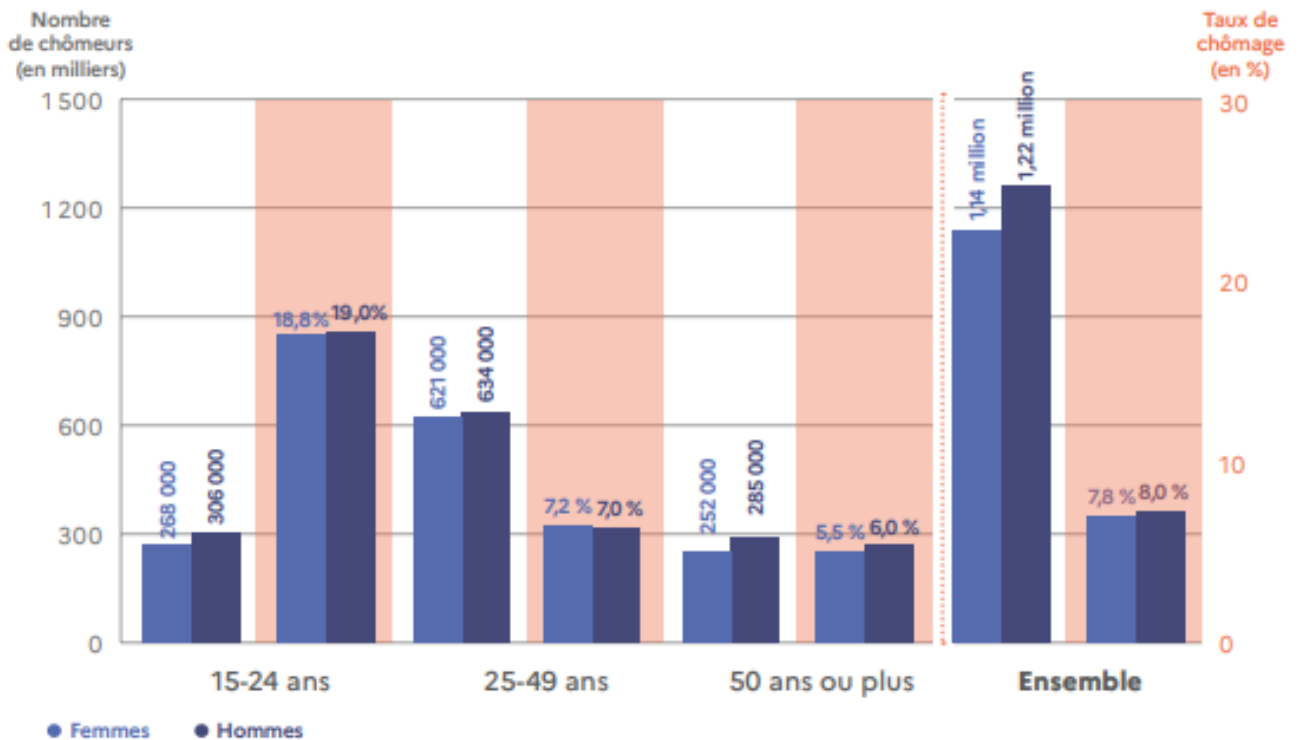
Part des personnes inactives selon le sexe en 1968 et 2018



Part des femmes inactives en 2018 selon la situation familiale



Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et l'âge en 2021



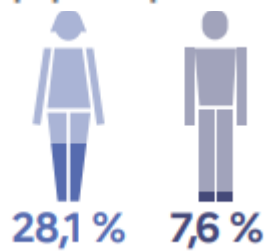
Le chômage touche légèrement moins les femmes que les hommes en 2021, quelle que soit la catégorie d'âge. Mais, les femmes demandeuses d'emploi retrouvent moins vite un emploi durable que les hommes et ont une indemnisation plus faible.

Montant moyen mensuel brut théorique d'indemnisation chômage selon le sexe et l'âge

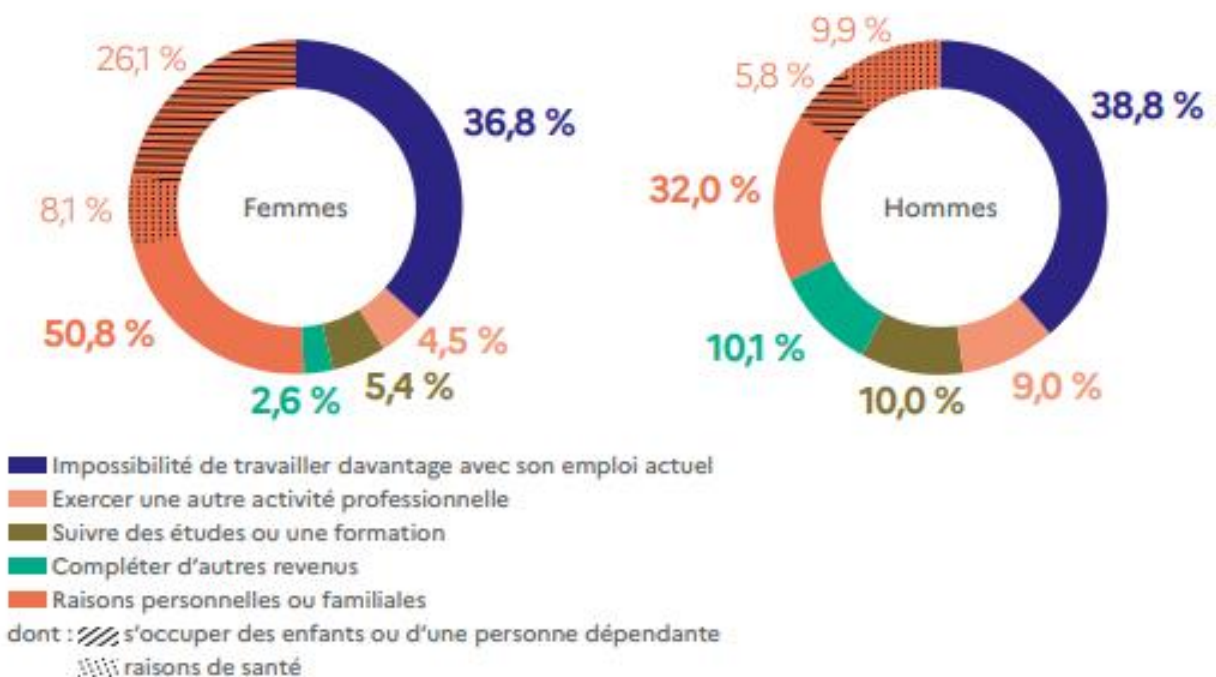


En 2021, 4,28 millions de salariés sont recensés à temps partiel. Celui-ci concerne plus d'une femme sur quatre contre moins d'un homme sur dix. Les femmes ont majoritairement recours au temps partiel pour les raisons familiales.

Part de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les salariés en 2021



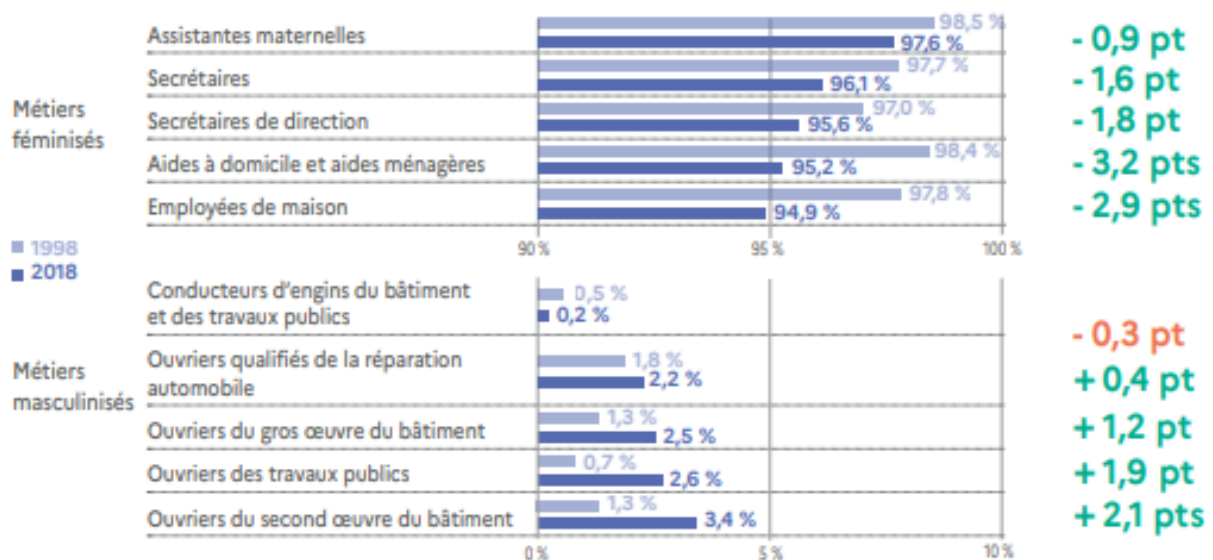
Raison principale du temps partiel par sexe en 2020



2. La mixité des métiers

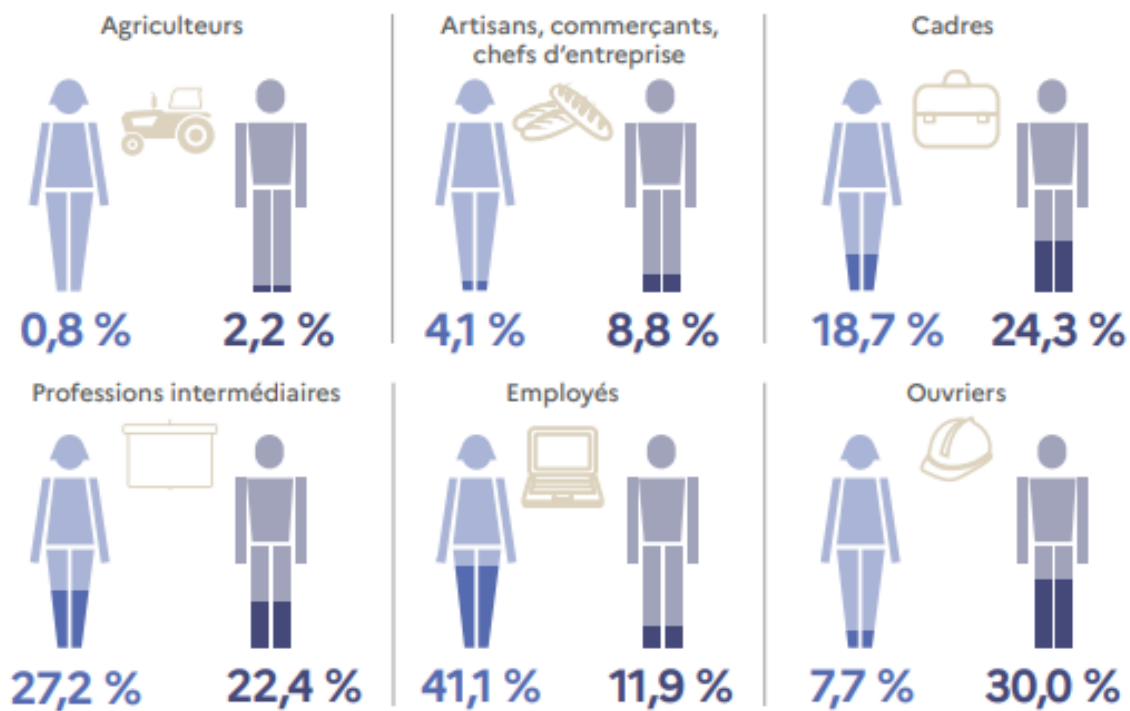
Depuis 20 ans, la mixité des métiers progresse mais assez lentement.

Évolution de la part des femmes dans les cinq métiers les plus féminisés et les cinq métiers les plus masculinisés entre 1998 et 2018



En 2021, les femmes restent en majorité employées et les hommes cadres ou ouvriers.

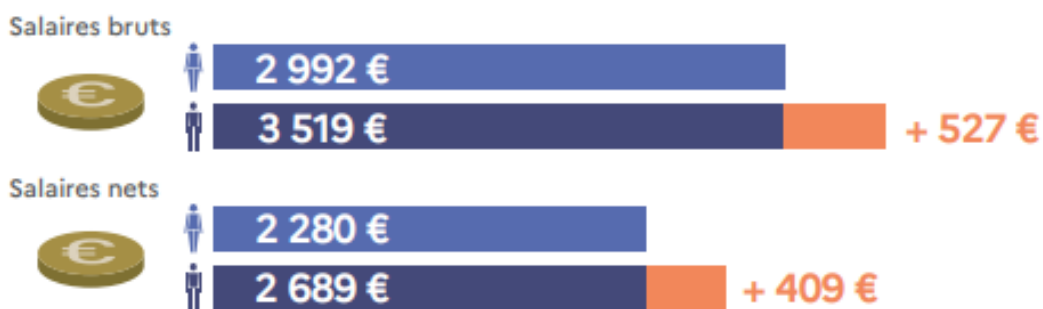
Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2021



3. La rémunération

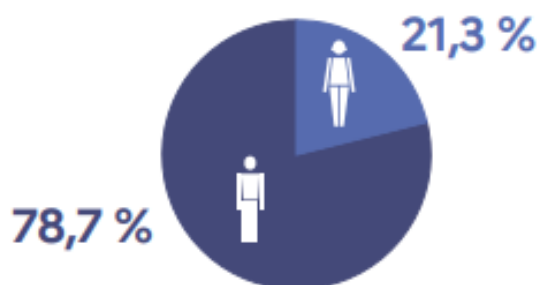
De ce fait, malgré les différentes actions menées, il s'avère qu'une discrimination financière, à postes et compétences égaux, perdure. Bien que les écarts de salaire se réduisent progressivement, en 2020, les hommes gagnent en moyenne 527 € bruts de plus par mois que les femmes.

Salaires mensuels bruts et nets moyens en EQTP* selon le sexe dans le secteur privé en 2020



Et les femmes demeurent largement sous-représentées parmi les plus hauts salaires.

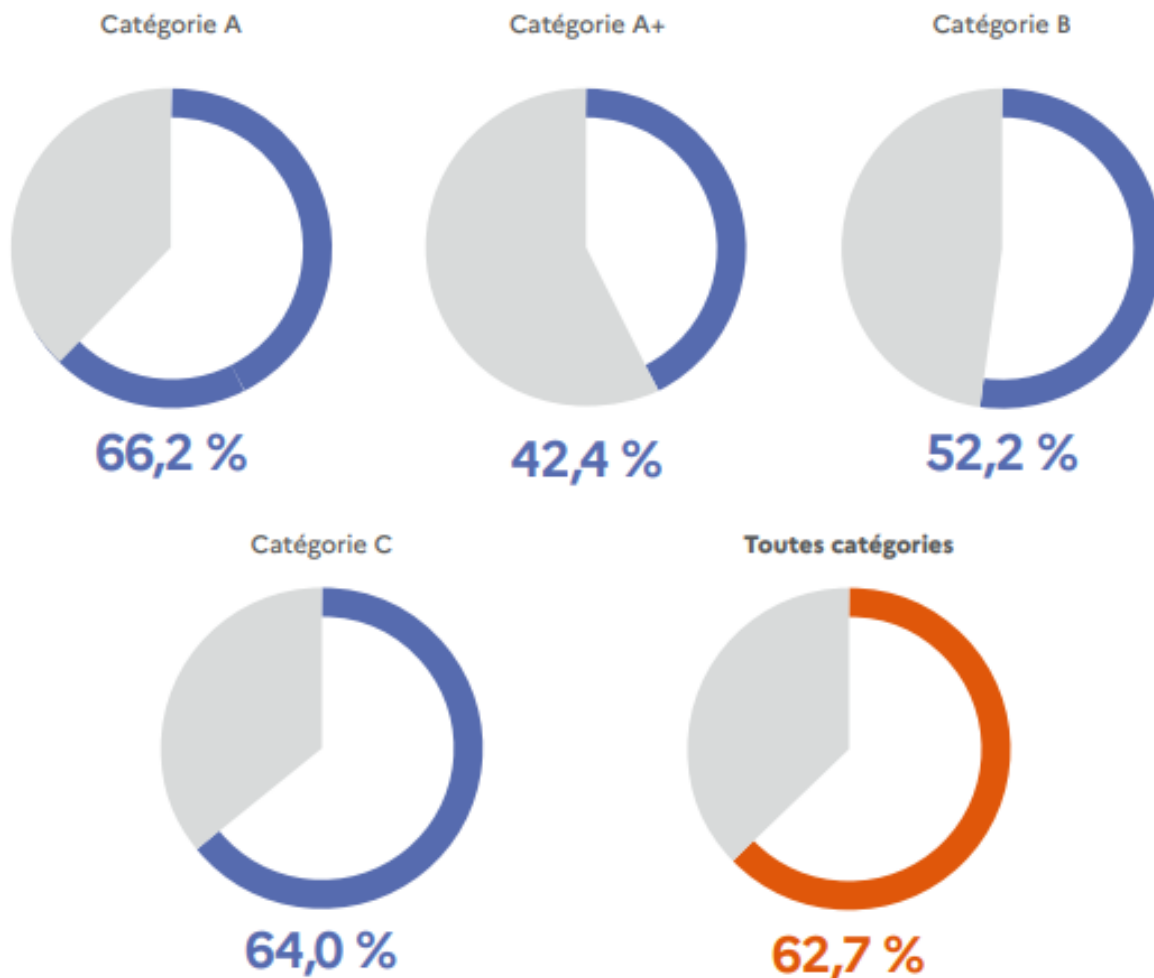
Composition sexuée des 1 % des salariés du secteur privé les mieux rémunérés en 2020



4. Parcours professionnels dans la fonction publique

Dans la Fonction Publique, globalement les femmes demeurent majoritaires. Cependant, force est de constater qu'elles deviennent minoritaires sur les postes à hautes responsabilités (catégorie A+).

Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2019



Les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes et l'écart est le plus important dans la fonction publique d'Etat.

Salaires nets mensuels moyens des fonctionnaires en 2018 selon le sexe et la fonction publique



Part des femmes au sein des postes d'encadrement supérieurs et de direction (ESD)* de la fonction publique en 2017

Fonction publique d'État



34,5 %
de femmes

Fonction publique territoriale



32,6 %
de femmes

Fonction publique hospitalière



49,1 %
de femmes

Ensemble



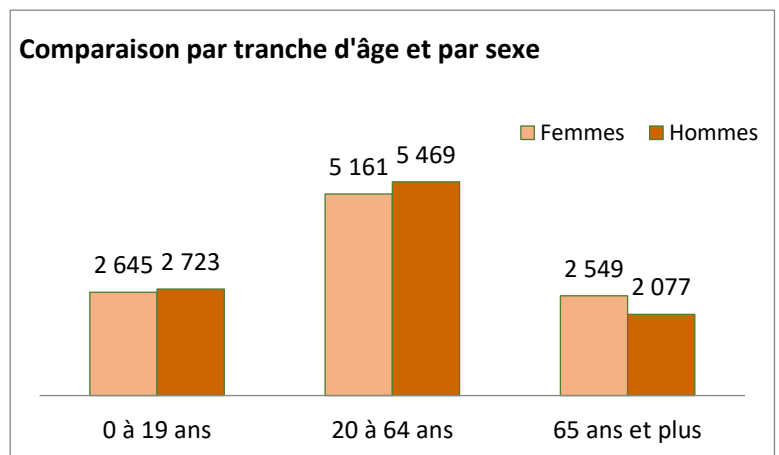
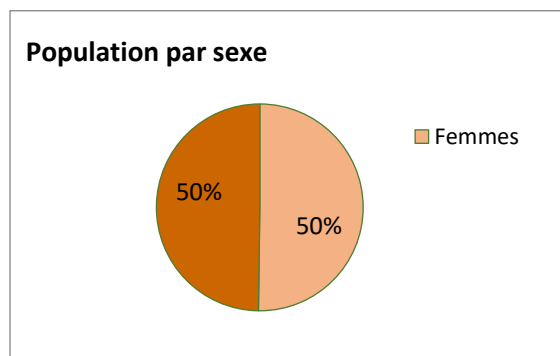
37 %
de femmes

LA SITUATION DU TERRITOIRE

Au 1^{er} janvier 2021, la France compte 67,4 millions d'habitants. Au cours de l'année 2020, la population a augmenté de 0,3 %.

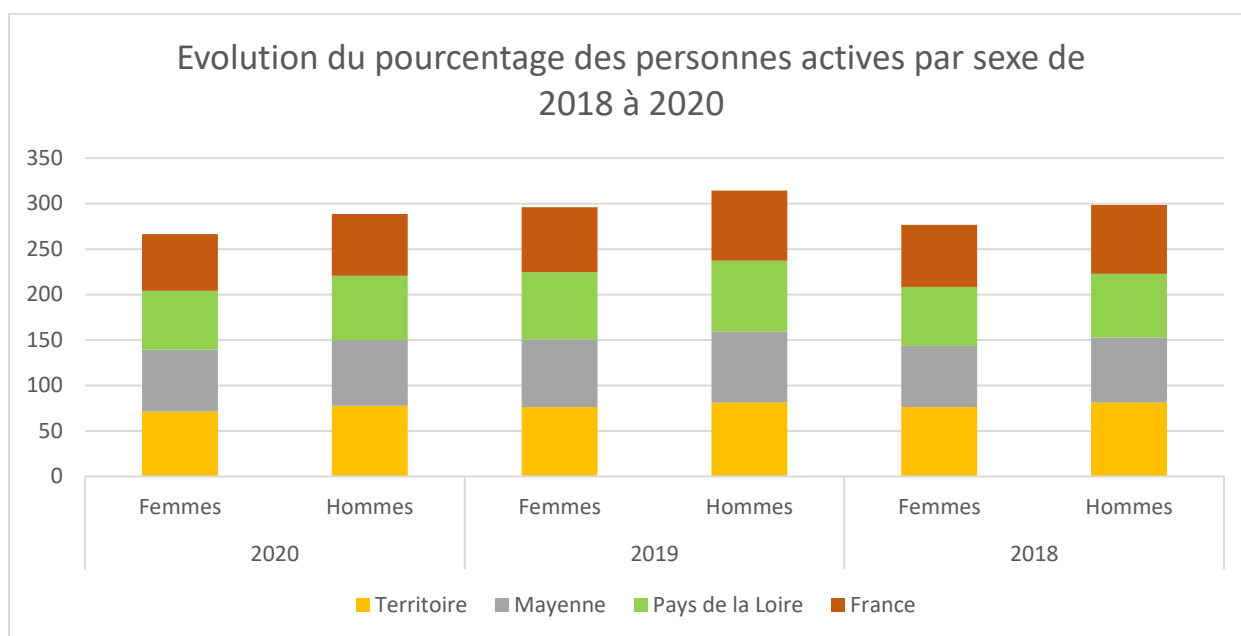
Sur le territoire de l'Ernée, cette tendance n'est pas confirmée puisque la population est en très légère baisse (-1%).

Mais, comme sur le plan national, une homogénéité entre les femmes et les hommes perdure sur le territoire (source INSEE RP 2020) :



Le taux d'activité sur le territoire a diminué entre 2018 et 2020 (- 5.57 %). Les informations recensées montrent une légère diminution des emplois proposés sur le territoire de l'Ernée depuis 2014 mais une augmentation des salariés travaillant et résidant dans la zone.

Conformément à la tendance nationale, le taux d'activité reste toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes (+ 6.4 %). En effet, il s'avère que le taux de chômage est plus important chez les femmes et que c'est souvent la mère de famille qui prend des congés liés à la parentalité.



LA SITUATION DES AGENTS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE

En 2018, la Communauté de communes de l'Ernée a pris la compétence « eau et assainissement » impliquant la dissolution du S.I.A.E.P de la Région de l'Ernée et le transfert de son personnel, en majorité masculin, à la Communauté de communes.

Au 1/01/2021, la compétence « gestion et animation » de l'Espace France Services a été transférée au CIAS de l'Ernée. Les 2 agents assurant ces missions ont été intégrés, de plein droit, au CIAS de l'Ernée.

Au 31/12/2022, les politiques communautaires étaient assurées par 86 agents pour 78.37 ETP sur emplois permanents. La collectivité embauchait également deux agents sur la base d'un contrat de projet.

Mais les ambitions politiques de la Communauté de commune de l'Ernée et les projets définis par ses élus sont également construits en étroite collaboration avec les 8 agents du CIAS de l'Ernée et du Syndicat de Bassin de l'Ernée.

1. Répartition des effectifs par genre et par filière :

Fin 2021, bien que le service technique eau et assainissement soit composé uniquement d'hommes, la collectivité connaissait une relative homogénéité paritaire dans ses effectifs.

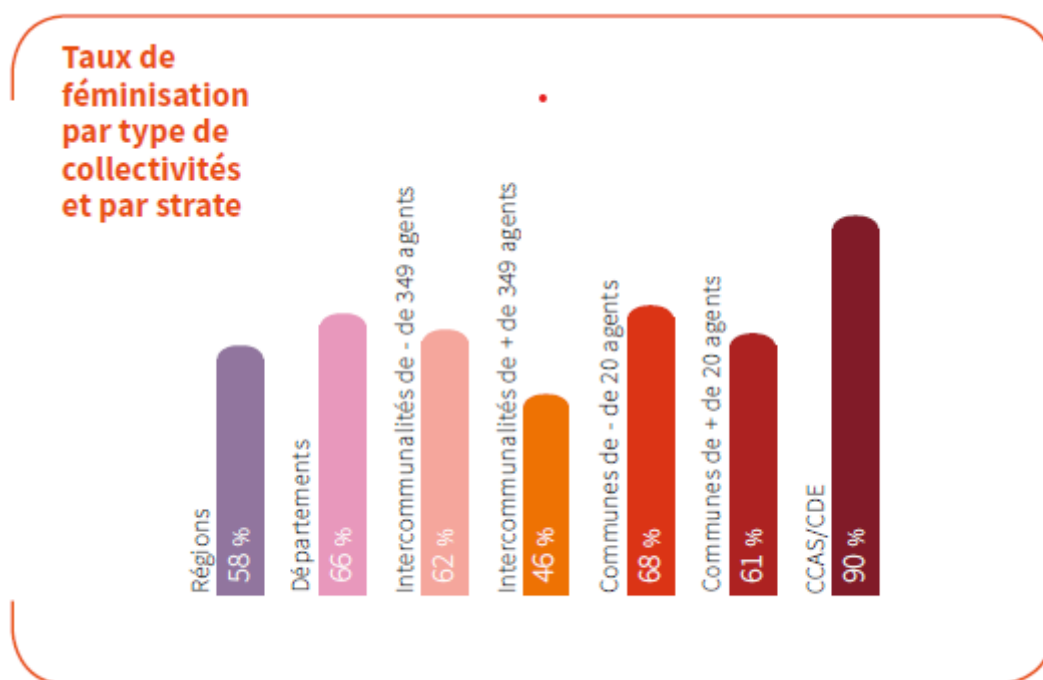
Aujourd'hui, on retrouve une disparité femmes/hommes au niveau des effectifs globaux : 45% de femmes et 55 % d'hommes.

Cependant, on retrouve les tendances nationales puisque la gente féminine est majoritaire dans la filière administrative alors qu'elle reste minoritaire dans la filière technique.

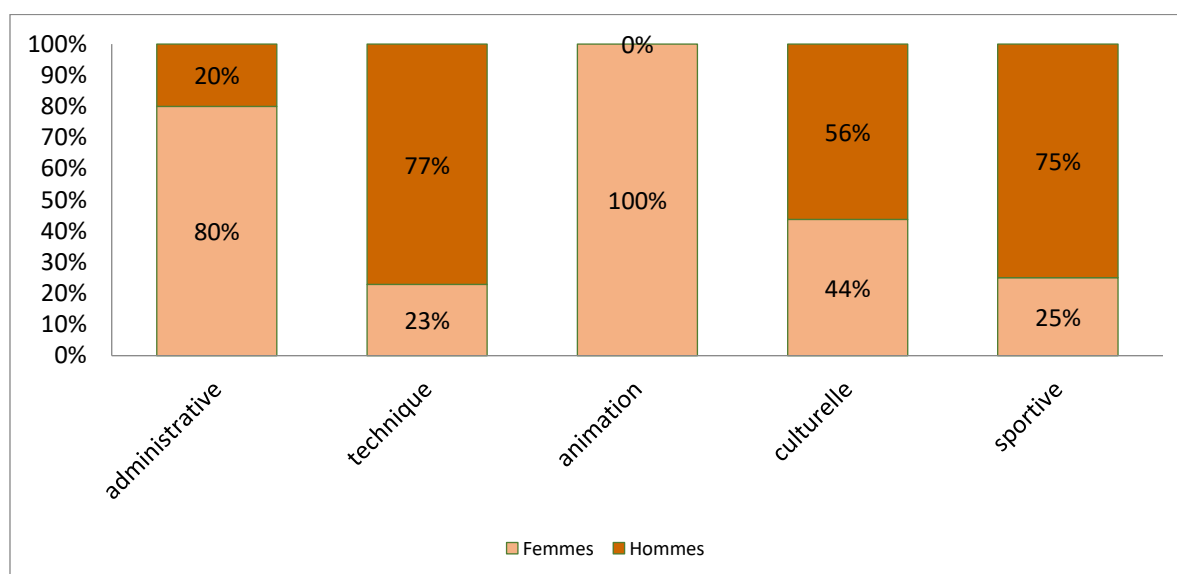
Ces données sont également la conséquence des profils présents sur le marché du travail.

L'étude nationale sur l'égalité professionnelle Hommes – Femme dans la FPT au 31/12/2018 indique que le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale varie en fonction des collectivités et de leurs compétences exercées. Les intercommunalités ont des structures les plus équilibrées en matière de répartition femmes-hommes, le taux de féminisation étant de 53%.

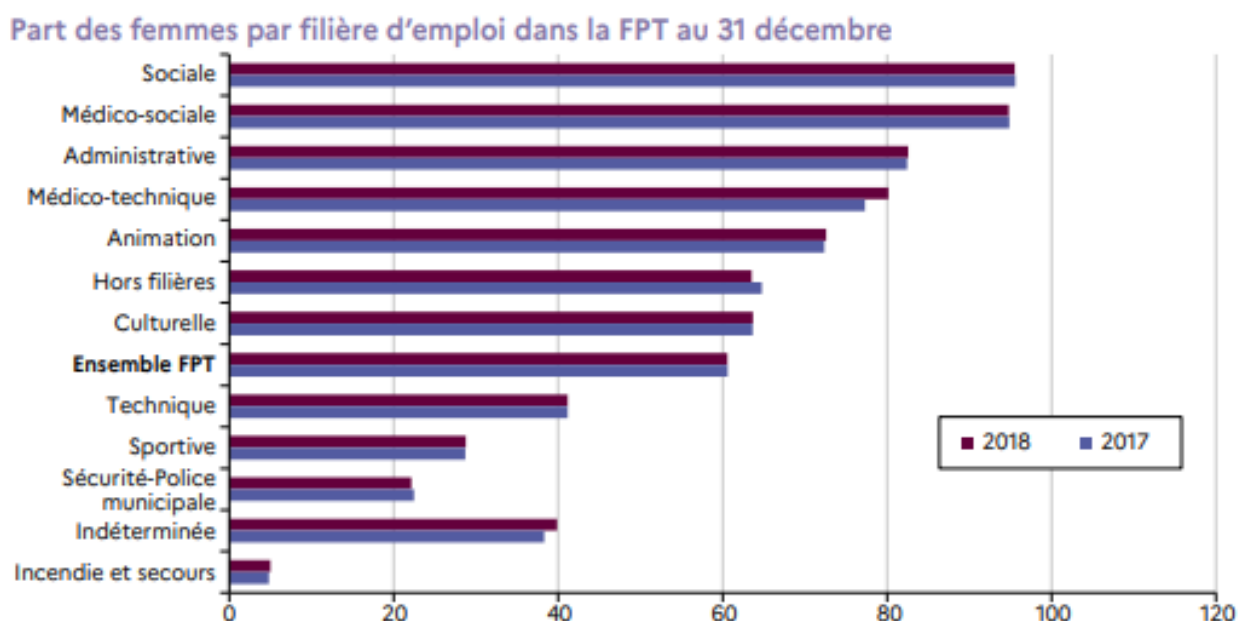
Graphique taux de féminisation par type de collectivité (chiffres au 31/12/2017) :



Le graphique ci-dessous présente de taux de féminisation de la Communauté de communes de l'Ernée par filière au 1/01/2023 :



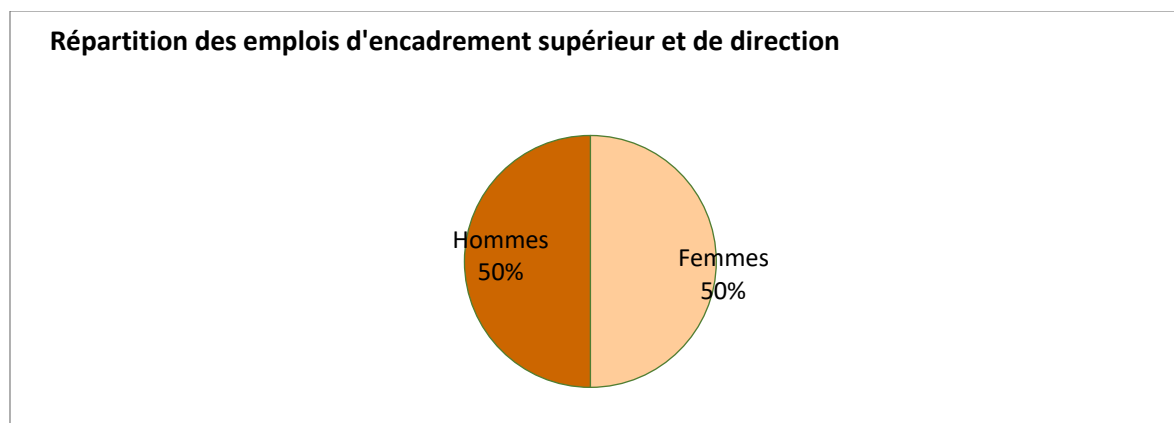
Pour information, au niveau national, la répartition par filière, est, dans la Fonction Publique Territoriale au 31/12/2018 :



2. Répartition des postes à responsabilités :

Au 1/01/2023, l'organisation des services de la Communauté de communes était répartie en 1 direction et 7 pôles intégrant différents services dont les services communs : système d'information, ressources humaines, conseil en énergie partagé, planification/droit des sols et ingénierie voirie. Les missions de services de proximité (Frances Services, L'Escapade, Relais Petite Enfance et Contrat Local de Santé) sont portées par les agents du CIAS de l'Ernée.

La répartition par sexe des responsables de pôles est la suivante :

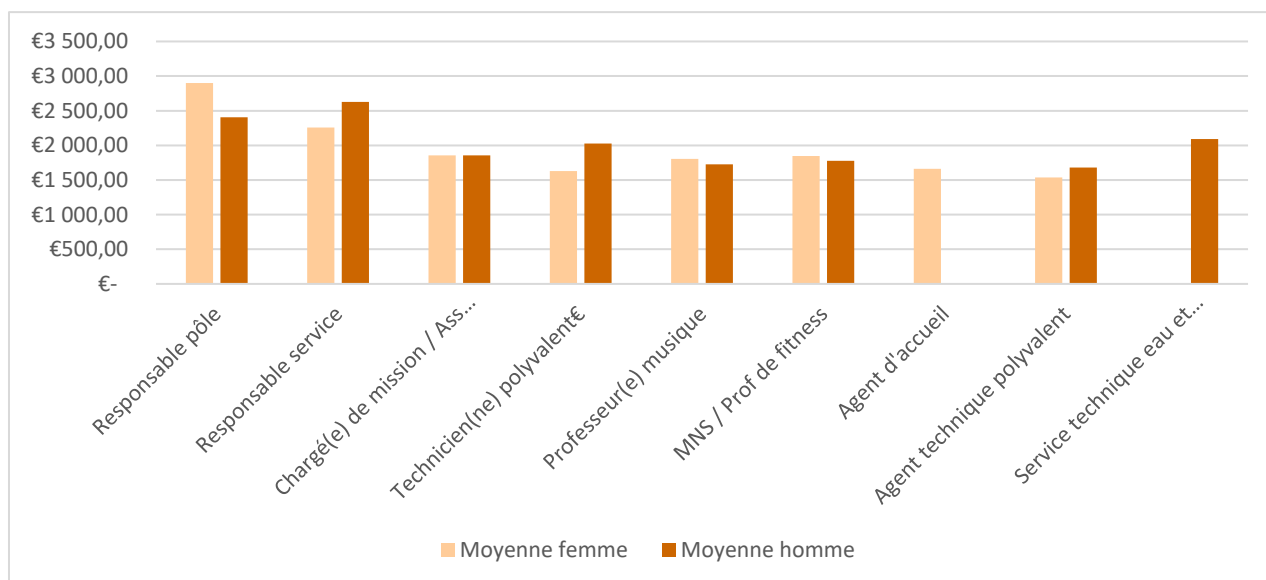
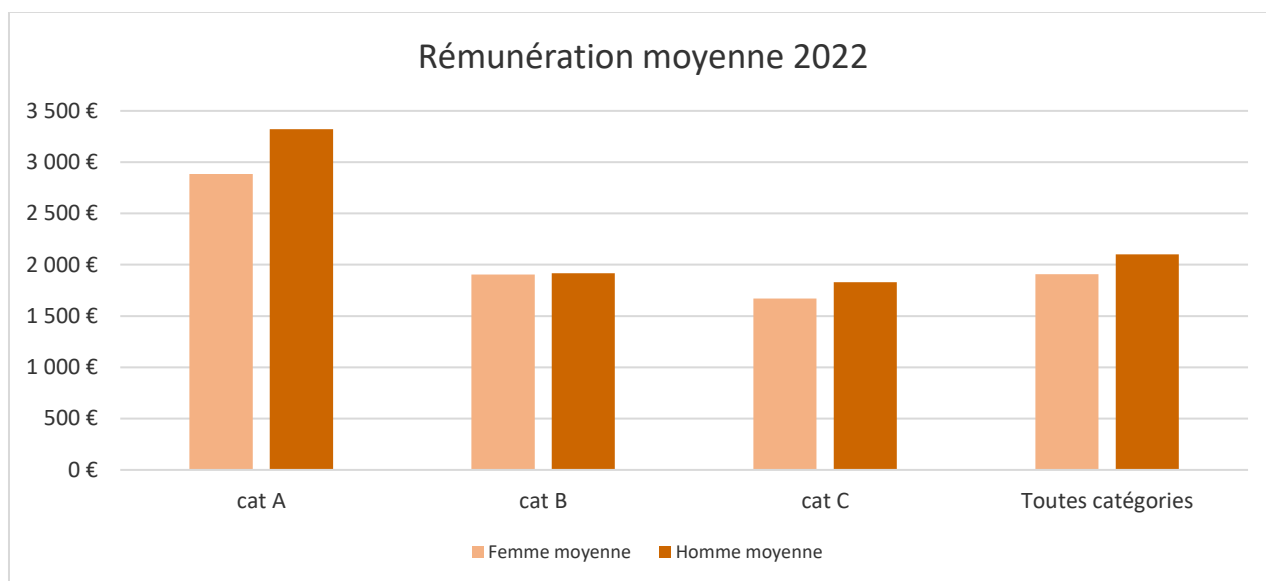


Il est intéressant de noter que le taux de féminisation sur des postes de direction dans les EPCI au niveau national est de 30%.

3. Politique salariale :

En matière de politique salariale, il apparaît une différence de salaire entre les agents féminins et masculins. Ces éléments sont néanmoins à relativiser. A titre d'exemple :

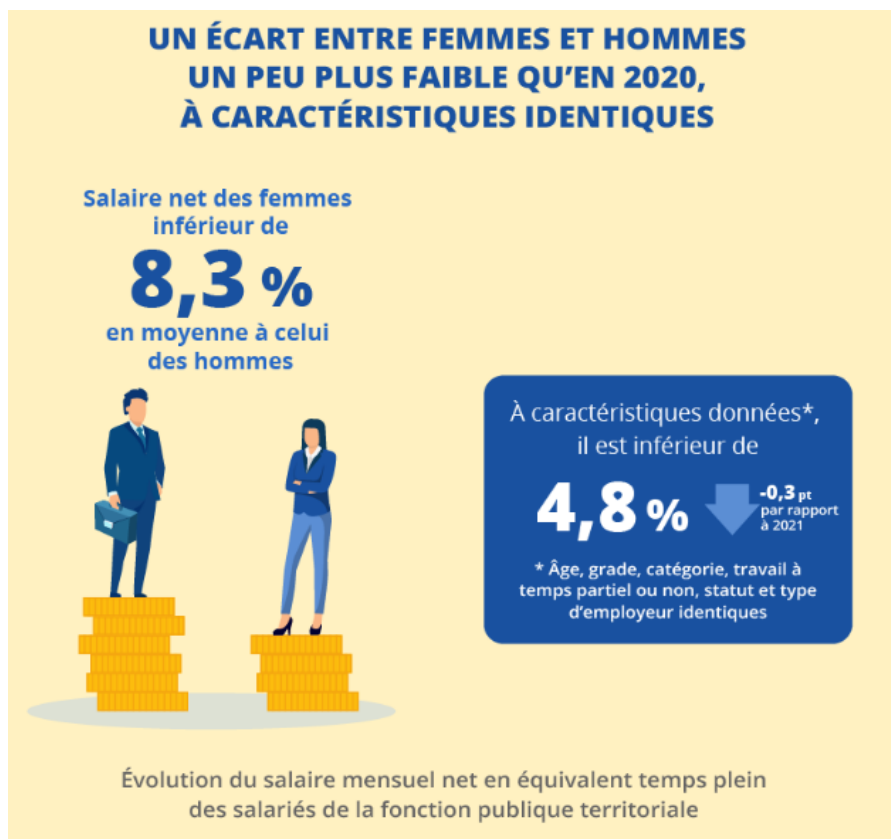
- bien que la parité soit respectée au niveau des emplois d'encadrement et supérieur de direction, le DGS est un homme ce qui influence les statistiques salariales,
- les agents techniques du service « eau et assainissement », majoritairement issus des catégories B et C, perçoivent des primes d'astreintes en complément de leurs rémunérations.



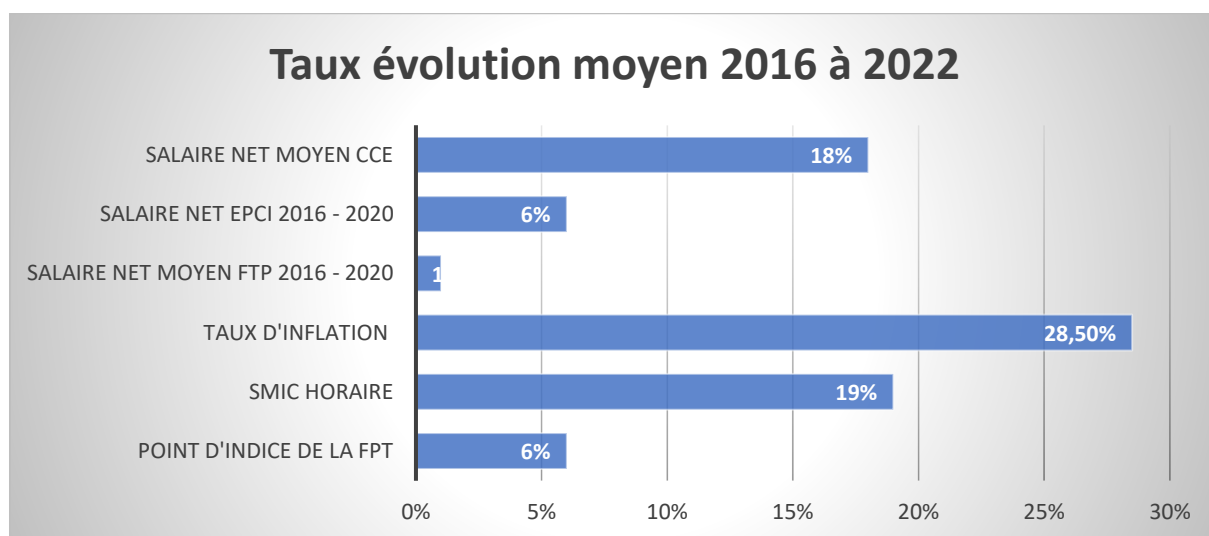
En 2021, tout statut confondu (fonctionnaires ou non), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne en équivalent temps plein (EQTP) 2 431 euros nets par mois. Le salaire net moyen est de 2 688 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), de 2 590 euros dans la fonction publique hospitalière (FPH) et de 2 039 euros dans la fonction publique territoriale (FPT).

Le salaire net moyen en équivalent temps plein atteint 1 922 euros par mois dans les communes et 2 243 euros dans les départements. Pour la Communauté de communes de l'Ernée, il est de 2 013 €

Les femmes gagnent en moyenne 8,3 % de moins que les hommes (environ 10% à la Communauté de communes de l'Ernée), un écart en légère baisse sur un an (-0,2 point). À caractéristiques identiques, l'écart est de 4,8 %, en légère baisse également.



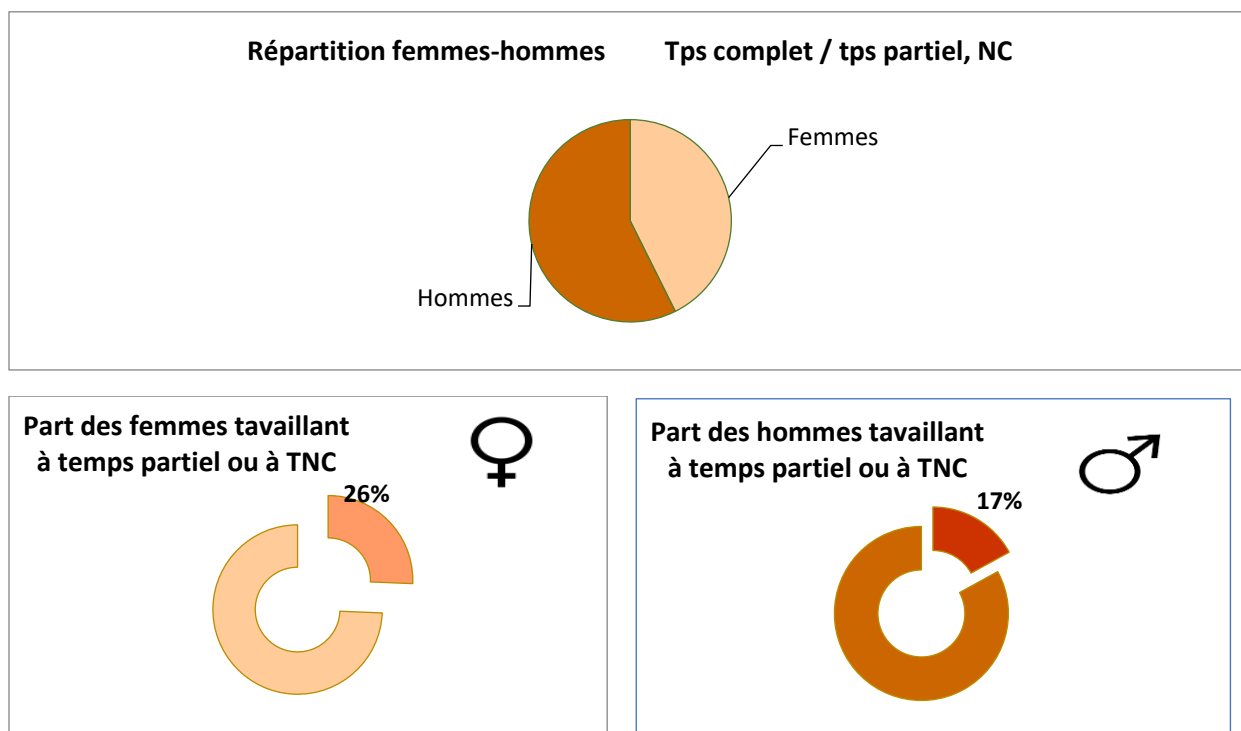
Pour les salariés présents toute l'année en 2020 et 2021 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, soit près de 2 salariés sur 3 dans la FPT, le salaire net moyen augmente de 0.8% en € constants.



4. Répartition du temps de travail :

En matière de temps de travail, la Communauté de communes de l'Ernée essaie de se rendre attractive en essayant de proposer, le plus souvent possible, des temps de travail complets. Cependant, c'est une pratique qui peut s'avérer difficile pour les professeurs de musique, notamment.

Notre collectivité suit les tendances nationales puisque le nombre de femmes est plus important sur les postes à temps non complet.



PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR D'EGALITE FEMMES / HOMMES.

Lors de la rédaction de ses lignes directrices de gestion (volet 3) en début d'année 2021, après avoir établi un état des lieux sur les rapports entre les agents féminins et masculins de la collectivité, la Communauté de communes de l'Ernée a décidé de poursuivre sa politique d'égalité femmes/hommes en poursuivant et/ou développant les mesures suivantes :

- Etablir, annuellement, une étude de situation comparée femmes/hommes ;
- Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle :
 - former / informer les agents sur les discriminations dans le milieu du travail
 - communiquer en interne sur l'égalité professionnelle

- Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines :
 - intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement (ex. : travailler les fiches de poste, rééquilibrer les métiers genrés, jury de recrutement paritaire) ;
 - encourager la mixité dans les équipes en assurant l'équipement des postes de travail et des installations afin de ne pas avoir de barrières dans les recrutements (ex : création d'un vestiaire « femmes » dans le futur bâtiment d'exploitation du service « eau et assainissement »)
 - préserver l'égalité de rémunération au travers d'une politique indemnitaire égalitaire
 - limiter la précarité des emplois à temps non complets
 - garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle.
 - assurer l'égal accès à la formation ;
 - adapter les tenues de travail au personnel féminin (travaux en extérieur...)

- Concilier temps personnel et temps professionnel :
 - mettre en place une « charte » des temps ou des règles : limiter les réunions en soirée, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte) ;
 - faciliter les remplacements et le retour à l'emploi.

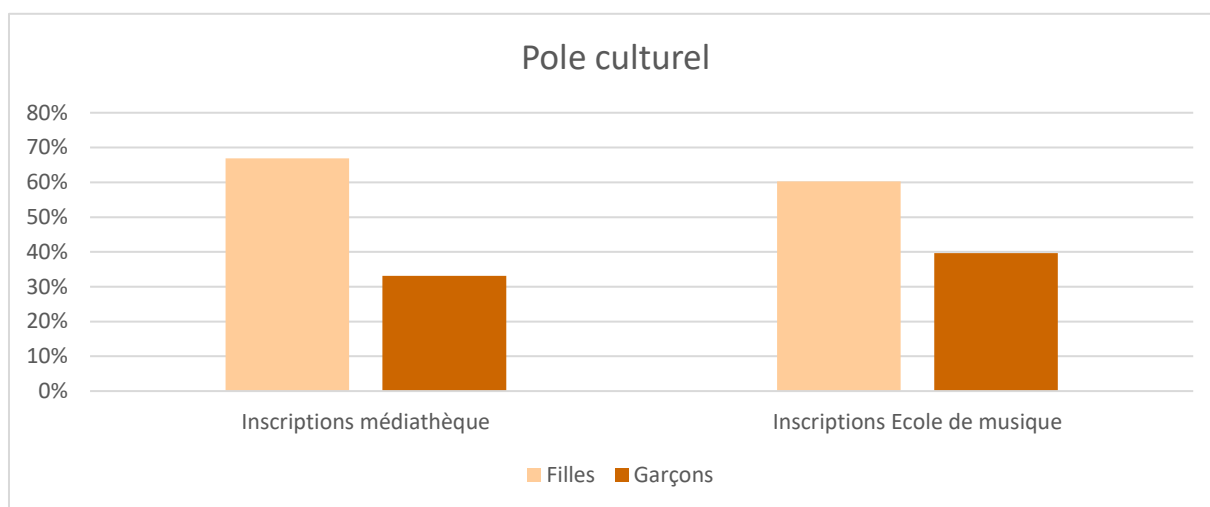
- Protéger les agents :
 - garantir les conditions de travail des agent(e)s et gérer les situations de harcèlement ;
 - intégrer dans le Document Unique de la Communauté de communes de l'Ernée un volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles
 - mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
 - inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires avec la désignation d'un élu et un agent référent en charge d'égalité.

FREQUENTATION DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE

Au travers de ses politiques publiques, la Communauté de communes touche des publics très diversifiés. Les éléments statistiques présentés ci-après apportent des informations sur la répartition des usagers en fonction de leur sexe.

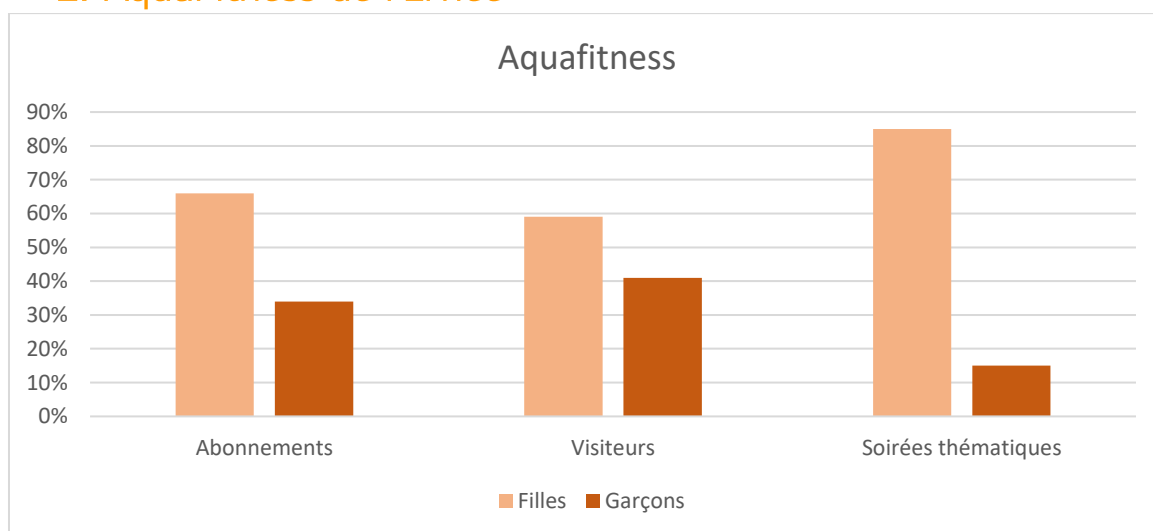
Dans les services culturels et sportifs, la présence des femmes est majoritaire. Les services communautaires ont des pratiques d'ouverture assez larges permettant à l'ensemble des publics de pouvoir bénéficier des services et équipements communautaires.

1. Services culturels



Il est à préciser que le nombre d'inscriptions à la médiathèque ne reflète pas à 100% l'influence des médiathèques. En effet, de nombreuses personnes fréquentent les bibliothèques sans être inscrites ou sans emprunter de documents.

2. AquaFitness de l'Ernée



Bien que l'on puisse noter une ré-augmentation de la pratique masculine depuis la pandémie, les tendances restent les mêmes que sur 2021.

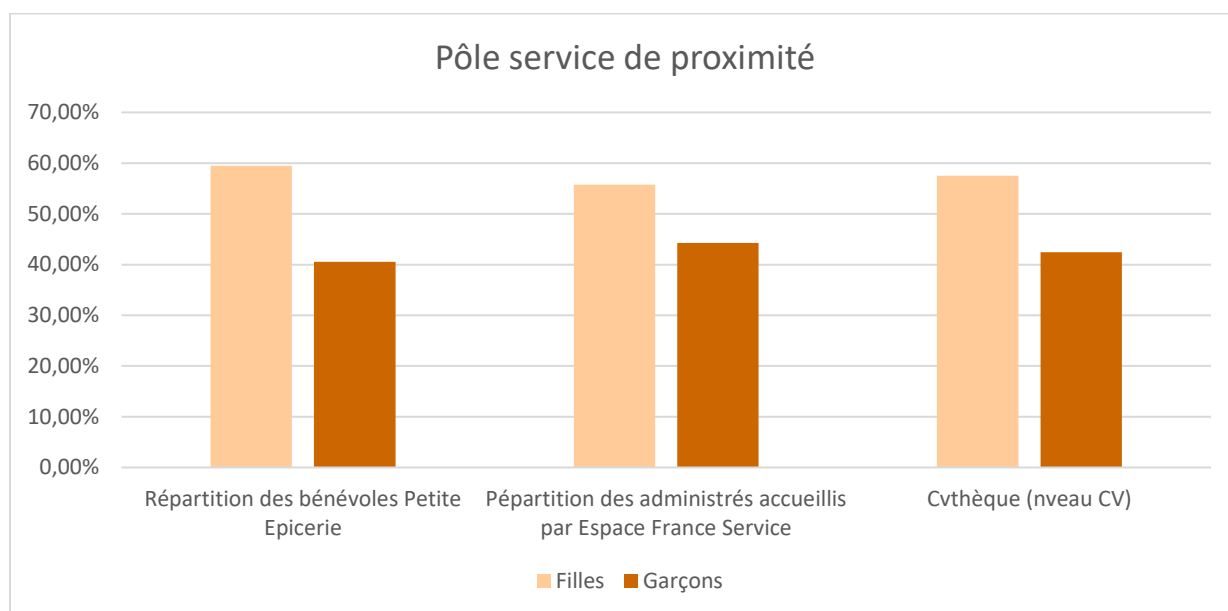
A savoir que du côté aquatique la tendance est plus importante pour les femmes. Sur les abonnements « fitness pur » et « premium » (fitness, baignade et bien-être), on se rapproche plutôt de 42-43% d'hommes, alors qu'à contrario sur l'abonnement « excellence » qui comprend en plus les activités aquatiques, on comptabilise environ 24-25% d'hommes.

Concrètement les activités aquatiques ou cours forme fitness sont majoritairement pratiqués par les femmes. Sur les accès libre natation ou accès salle de fitness la tendance se rééquilibre un peu plus.

L'AquaFitness organise régulièrement des soirées à thèmes (soirée zen, Halloween, cinéma...). Ce genre d'évènement est fréquenté en majorité par la gent féminine.

Lors de thématiques particulières (comme la St Valentin, la journée de la femme ou la fête des mères), une rose est distribuée à chaque femme.

3. Pôle service de proximité



Sur 2022, la tendance reste la même qu'en 2021 concernant la répartition des bénévoles de la Petite Epicerie et des administrés accueillis par Espace France Service : la gent féminine reste majoritaire.

Par contre, cette tendance s'est inversée au niveau de la Cvthèque. Peut-être un reflet des données nationales qui montrent que l'emploi des femmes est souvent plus précaire.

La relative petite taille de la collectivité rend difficile l'analyse de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la Communauté de communes de l'Ernée. Il peut néanmoins être constaté que, dans l'ensemble, les rapports entre les hommes et les femmes au sein de la collectivité sont relativement égalitaires et qu'il n'y a pas eu d'évolution majeure par rapport à 2021. La Communauté de communes a toujours et continue de veiller à adapter au maximum le fonctionnement de ses services (temps de travail, amélioration des conditions de travail, ...) pour favoriser l'insertion professionnelle de publics mixtes. A ce titre, un plan d'action a été mis en place et validé en Comité Technique.

Au-delà de sa politique en matière de ressources humaines, les politiques publiques menées par la Communauté de communes sont utilisées en majorité par un public féminin.