

République Française
Département de l'Hérault
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES VALLÉE DE L'HÉRAULT

~~~~~  
**DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE - Réunion du : lundi 21 novembre 2022**  
~~~~~

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
SITUATION DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES EN 2022
ET PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ.

Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault s'est réuni ce jour, lundi 21 novembre 2022 à 18h00 en Salle du Conseil communautaire, sous la présidence de Monsieur Jean-François SOTO, Président de la communauté de communes. La convocation a été adressée le 10 novembre 2022.

Étaient présents ou représentés

M. Jean-François SOTO, M. Philippe SALASC, Mme Nicole MORERE, M. Ronny PONCE, M. Pierre AMALOU, Mme Josette CUTANDA, M. Jean-Pierre PUGENS, Mme Véronique NEIL, M. Xavier PEYRAUD, M. Robert SIEGEL, M. David CABLAT, M. Jean-Pierre GABAUDAN, Mme Roxane MARC, M. Yannick VERNIERES, M. Henry MARTINEZ, Mme Christine SANCHEZ, M. Yves GUIRAUD, Mme Monique GIBERT, Mme Marie-Françoise NACHEZ, M. José MARTINEZ, M. Jean-Marc ISURE, Mme Martine LABEUR, Mme Marie-Hélène SANCHEZ, M. Philippe LASSALVY, M. Marcel CHRISTOL, M. Jean-Claude CROS, M. Christian VILOING, Mme Valérie BOUYSSOU, Mme Béatrice FERNANDO, Mme Martine BONNET, M. Jean-Pierre BERTOLINI, Mme Florence QUINONERO, M. Daniel JAUDON - M. Jean-Louis RANDON suppléant de M. Bernard GOUZIN, Mme Catherine GIL suppléant de M. Claude CARCELLER, M. Pascal THEVENIAUD suppléant de M. Gregory BRO, M. Bernard CAUMEIL suppléant de M. Daniel REQUIRAND.

Procurations

M. Olivier SERVEL à M. Marcel CHRISTOL, M. Anthony GARCIA à Mme Valérie BOUYSSOU, Mme Chantal DUMAS à Mme Roxane MARC, M. Nicolas ROUSSARD à M. Philippe SALASC, Mme Stéphanie BOUGARD-BRUN à M. Philippe LASSALVY, M. Thibaut BARRAL à Mme Josette CUTANDA, M. Pascal DELIEUZE à M. Jean-Pierre GABAUDAN, M. Jean-Luc DARMANIN à Mme Monique GIBERT.

Excusés

Mme Jocelyne KUZNIAK.

Absents

M. Laurent ILLUMINATI, Mme Marie-Agnès SIBERTIN-BLANC.

Quorum : 25	Présents : 37	Votants : 45	Pour : 45 Contre : 0 Abstention : 0 Ne prend pas part : 0
Secrétaire de séance : Marie-Hélène SANCHEZ			

Agissant conformément aux dispositions du Code général des collectivités territoriales et en particulier ses articles L 5214-1 et suivants et L 5211-6 alinéa 1.

Agissant conformément aux dispositions de son règlement intérieur.

VU la loi du 7 août 2015 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prescrivant aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité ;

VU la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république (loi NOTRe) ;

VU le Code général des collectivités territoriales, en particulier ses articles L2311-1-2 et D2311-16 ;

VU le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 ;

VU décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

CONSIDERANT que le rapport ci-annexé fait état d'indicateurs nationaux puis d'une étude comparée de la situation de l'établissement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

CONSIDERANT qu'il présente également les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,

**Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault,
APRES EN AVOIR DELIBERE,**
Le quorum étant atteint

DÉCIDE

à l'unanimité des suffrages exprimés,

- de prendre acte du rapport et du plan d'actions ci-annexés sur la situation en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault pour l'année 2022.

Transmission au Représentant de l'État
N° 3010
Publication le 22/11/2022
Notification le
DÉLIBÉRATION CERTIFIÉE EXÉCUTOIRE
Gignac, le 22/11/2022
Identifiant de l'acte : 034-243400694-20221121-9765-DE-1-1
Auteur de l'acte : Jean-François SOTO, Président de la
Communauté de communes Vallée de l'Hérault

Le Président de la communauté de communes



Jean-François SOTO

Secrétaire de séance



Marie-Hélène SANCHEZ

RAPPORT ET PLAN D'ACTION
SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES
2022

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 21 NOVEMBRE 2022

INTRODUCTION

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Cet accord porte sur 5 axes :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'élaboration du plan d'action nécessite au préalable la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes.

Les principaux indicateurs étudiés pour alimenter le diagnostic sont les suivants :

1. Pyramide des âges effectifs et emplois
2. Répartition par catégorie hiérarchique
3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction
4. Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel
5. Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

Table des matières

INTRODUCTION	1
A. LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL	3
B. LA SITUATION DE LA CCVH	4
I. PYRAMIDE DES ÂGES	5
II. REPARTITION PAR FILIERE	6
III. REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	8
IV. REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL	8
V. ANALYSE DES REMUNERATIONS	9
VI. SYNTHESE	10
C. PLAN D'ACTION	11

A. LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL

La fonction publique représente 20% de l'emploi en France.

Quelques chiffres :

- ✚ La fonction publique est le premier employeur de France avec 63% de femmes.
- ✚ En 2021, les primo nominations féminines ont représenté 44% des primo nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'Etat, 42% dans la fonction publique territoriale en 2020 et 41% au sein de la fonction publique hospitalière.
- ✚ Fin 2017, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes contre 46 % parmi les salariés du privé. Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des femmes progresse de 0,2 point en un an, soit à un rythme identique à l'évolution annuelle moyenne depuis 2010
- ✚ Dans la FPT, les femmes représentent 61 % des effectifs et près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (dont 57 % des agents sont issus des filières « sociale » et « médico-sociale », à plus de 95 % féminines) et plus de deux tiers dans les départements. À l'inverse, elles ne représentent qu'un quart des effectifs dans les établissements départementaux, structures dans lesquelles 58 % des agents exercent dans la filière « incendie et secours » (filiale dans laquelle la part des femmes est inférieure à 5 %)
- ✚ Dans la FPT, 67 % des agents contractuels sont des femmes contre 59 % des fonctionnaires.
- ✚ Les femmes représentent 59.6% des ETP de la fonction publique territoriale.
- ✚ L'âge moyen des femmes dans la FPT est supérieur à celui des hommes

Une avancée en matière de lutte contre les inégalités de genre : la mise en place du Télétravail au cours de l'année 2022.

Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2022

Dans le secteur public, un premier accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques a été signé, à l'unanimité des représentants des employeurs et des personnels, le 13 juillet 2021. Cet accord donne un cadre de négociation pour les employeurs des trois fonctions publiques qui se sont engagées à le décliner dès 2022.

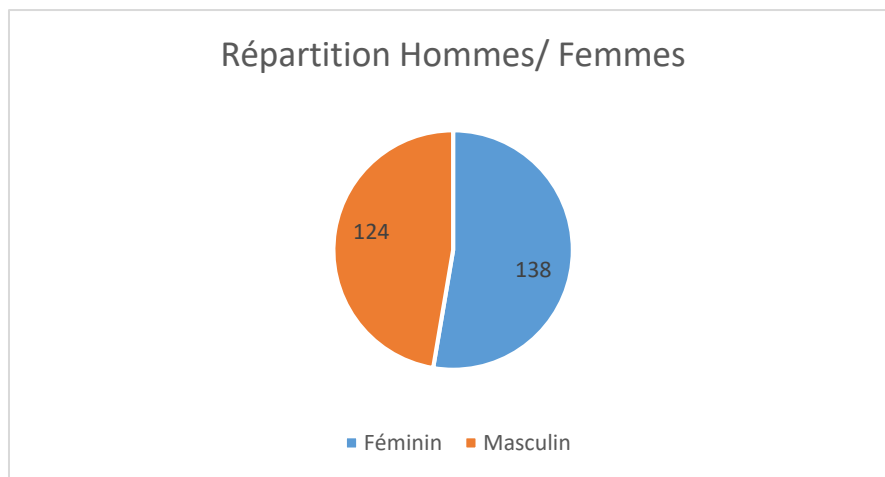
La mise en place du télétravail a contribué de manière massive dans la fonction publique à lutter contre les inégalités de genre. De manière concrète, cela s'est traduit par le droit pour les proches aidants de dépasser le plafond réglementaire de trois jours de télétravail hebdomadaire dans la limite de trois mois renouvelables ainsi que le droit pour les femmes enceintes de solliciter la même dérogation sans avis du médecin du travail. Cet accord constitue donc une avancée en matière d'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

B. LA SITUATION DE LA CCVH

Les données utilisées dans ce rapport sont extraites du logiciel métier, et basées sur la paye d'Octobre 2022.

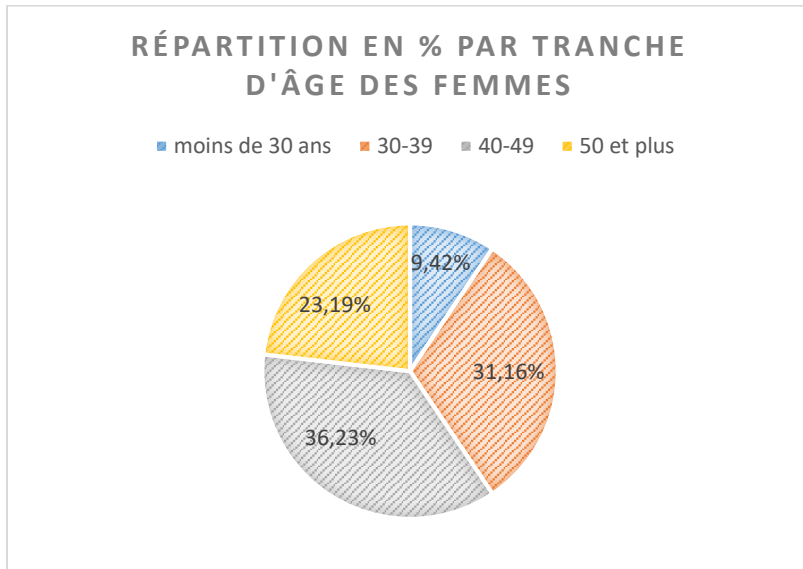
Les agents en disponibilité, les agents mis à disposition ainsi que les apprentis et les stagiaires école ont été retirés. De même, les agents recrutés temporairement pour des contrats inférieurs à 2 mois en fin d'année n'ont pas été pris en compte dans l'analyse dans la mesure où ils ne reflètent pas la réalité de l'étude sur l'année 2022.

Sur l'effectif corrigé de 262 agents, la CCVH compte 52,67% de femmes (59% au niveau national) et 47,33% d'hommes.



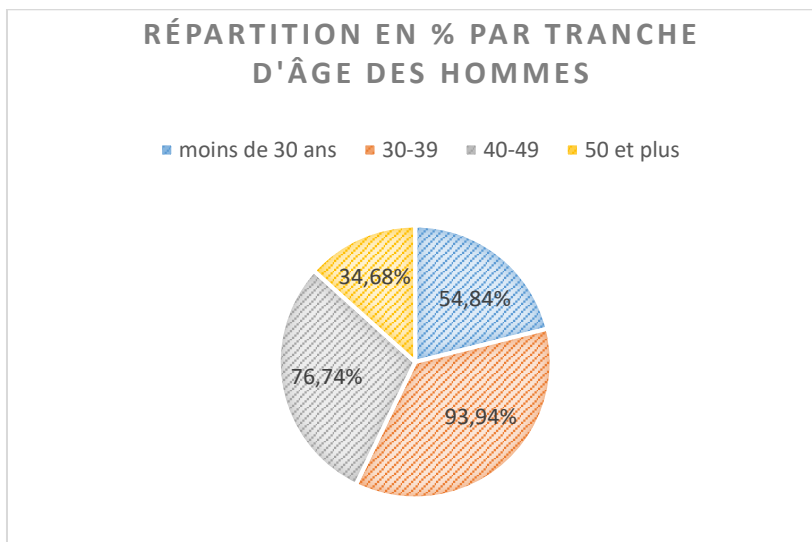
L'élément marquant de l'année 2022 est la mise en place du télétravail à compter du 1^{er} septembre 2022. Déployé en fin d'année, il n'est pas encore possible d'en mesurer l'impact, mais cette nouvelle organisation de travail qui favorise la lutte contre les inégalités de genre pourra être appréciée à la fin de l'année 2023.

I. PYRAMIDE DES ÂGES



Âge moyen des femmes = 41,87 ans
Âge moyen des hommes = 42,62 ans

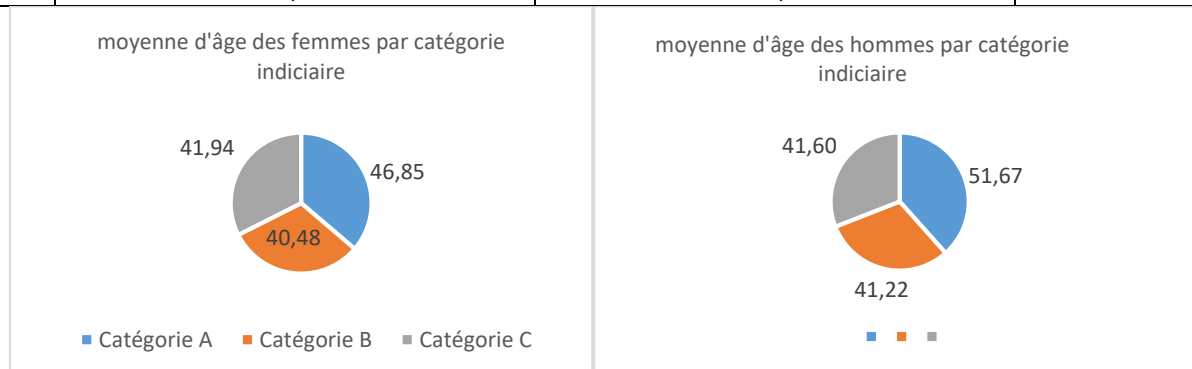
En comparaison des indicateurs nationaux, les hommes comme les femmes sont plus jeunes à la CCVH et les femmes sont plus jeunes que les hommes d'1 an.



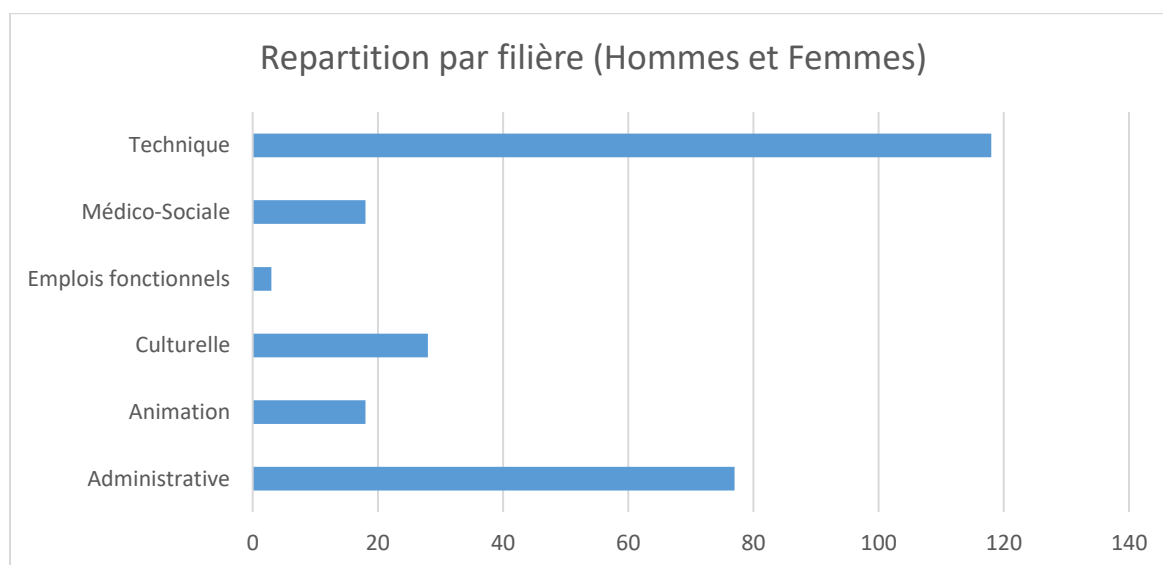
La répartition par tranche d'âge entre les hommes et les femmes est différente dans la catégorie des 40-49 ans, dans laquelle les femmes sont plus nombreuses. Les hommes sont plus nombreux dans la tranche > 50 ans

Cette année, les femmes sont en moyenne plus jeune que les hommes, sauf sur la catégorie C dans laquelle on retrouve pratiquement la même proportion d'hommes et de femmes.

	Âge moyen des femmes	Âge moyen des hommes	ECART EN ANNEE
Catégorie A	46,85	51,67	4,82
Catégorie B	40,48	41,22	0,74
Catégorie C	41,94	41,6	0.3



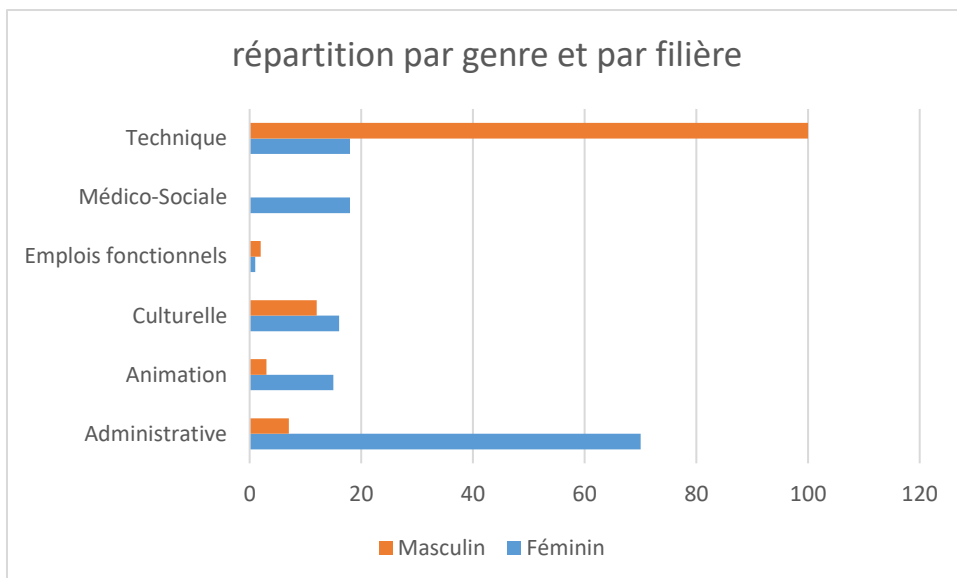
II. REPARTITION PAR FILIERE



La filière technique est la plus représentée à la CCVH, compte tenu des compétences principales exercées par l'EPCI.

La filière administrative arrive en seconde position.

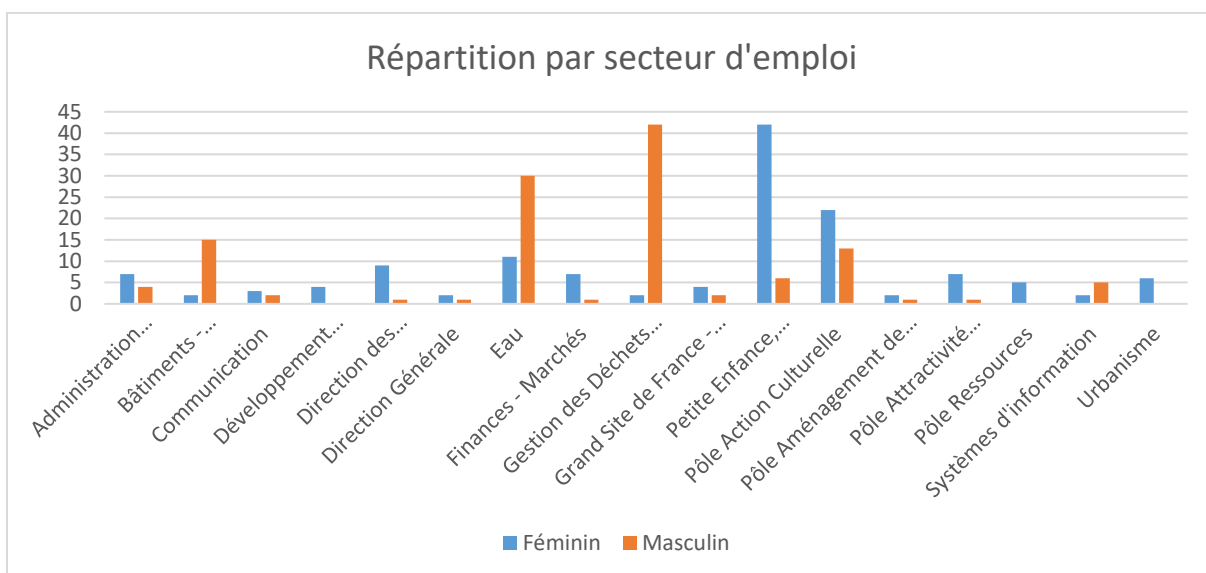
De manière constante, les filières restent très genrées : les femmes sont employées en majorité dans les filières animation, médico-sociales et administratives. Inversement, les hommes sont majoritairement représentés au sein des emplois fonctionnels et dans la filière technique.



Toutefois, pour nuancer ce constat, l'équipe de Direction Générale comprend 1 DGS homme (occupant également la fonction de DGA Ressources), 1 DGST homme, 1 DGA femme (Pôle Attractivité Territoriale) et 1 Directeur de pôle femme sur le pôle Action Culturelle, ce qui traduit une mixité parfaite.

Ce progrès doit être mis en avant, car il correspond à une évolution voulue depuis l'année précédente au cours de laquelle 100% des emplois fonctionnels étaient occupés par les hommes.

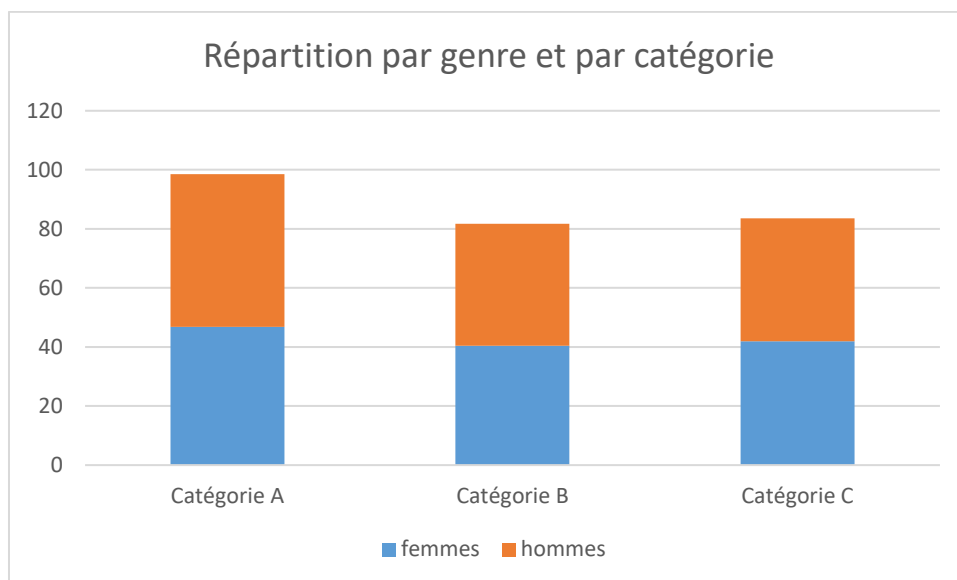
L'inégale répartition femme/hommes constatée au sein des filières se décline logiquement par secteur d'emploi :



Hormis les emplois du service de l'Urbanisme considéré comme technique, où les femmes représentent près de 100% de l'effectif, les femmes sont minoritaires à la Directions des Systèmes d'Information -*constat national de sous-représentation des femmes dans le domaine de l'innovation et du Numérique*- au services des Déchets ménagers, à la Direction de l'Eau, et au service des Bâtiments et Infrastructures.

Elles sont largement majoritaires au sein des Pôles Supports Ressources et Finances, dans l'Administration Générale et la Communication à l'Attractivité Territoriale et dans le secteur de la Petite Enfance – *secteur historiquement occupé par les femmes*-

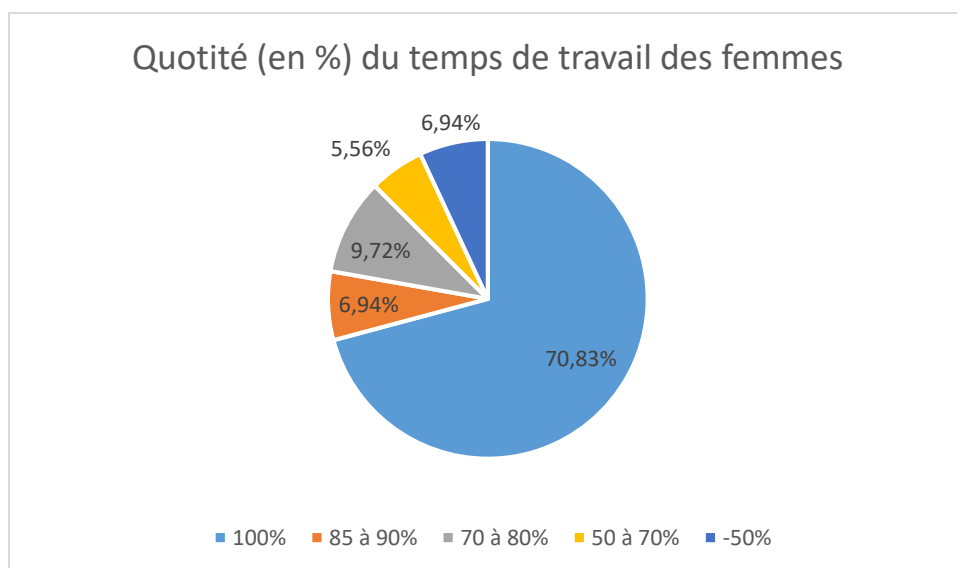
III. REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

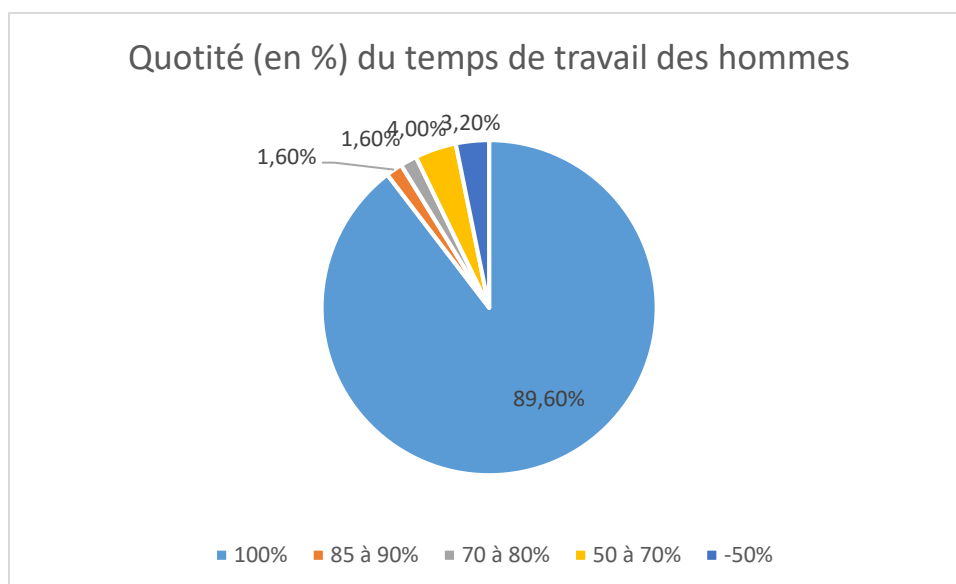


Les hommes et les femmes se retrouvent représentés de manière équilibrée au sein de la catégorie C. Les services de la CCVH employant le plus d'effectifs de catégorie C sont la Petite Enfance, et la Direction de l'Eau et des Déchets ménagers. Ce constat est donc cohérent.

Les femmes sont largement majoritaires dans la catégorie A (41 femmes et 11 hommes) et majoritaire de près de la moitié supplémentaire dans la catégorie B.

IV. REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL





81% des agents travaillent à temps complet. 19 % des agents sont donc à temps partiel ou à temps incomplet

- ✓ 70 % des femmes sont à temps complet alors que les hommes sont majoritaires à 89 %.

La majorité des femmes en temps partiel travaillent sur une quotité comprise entre 70 et 80%, souvent pour élever un enfant et concilier vie privée et vie professionnelle. Les femmes employées au sein de la catégorie A sont toutes à temps complet.

V. ANALYSE DES REMUNERATIONS

L'étude a été réalisée sur la base des traitements bruts afin de neutraliser l'impact du prélèvement à la source.

	Hommes	Femmes	Moyenne	Ecart F/H
Montant salaire brut moyen	2409	2295,67	2352,335	-56,665
Montant moyen des salaires à 100%	2580,86	2513,46	2547,16	-33,7
Montant moyen CAT A	4495,72	3366,54	3931,13	-564,59
Montant moyen CAT B	2563,81	2398,96	2481,385	-82,425
Montant moyen CAT C	2245,21	2072,7	2158,955	-86,255

Toutes catégories confondues et toutes quotités de travail, les femmes ont un écart de rémunération de -56.65€ bruts. L'écart se réduit de moitié environ si l'on considère la base de travail à 100% (33€ d'écart environ).

L'écart est plus significatif au sein de la catégorie A, à plus de 564,59 € en leur défaveur. Cet écart est réduit en comparaison de l'année précédente.

VI. SYNTHÈSE

Dans l'ensemble des domaines RH, la Communauté de Communes applique de manière indifférenciée les différents règlements qu'il s'agisse de formation, de rémunération, de promotion ou de déroulement de carrière afin de contribuer à l'égalité.

Toutefois, les principaux constats de cette analyse sont les suivants :

Des métiers qui restent particulièrement genrés.

Des écarts de rémunération qui existent en faveur des hommes mais qui s'expliquent en partie pyramide des âges, et par les temps partiels ou temps non complets principalement occupés par des femmes.

C. PLAN D'ACTION

Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonctions publique		
		Actions menées au cours de l'année 2021
Action 1	Prêter une attention à la mixité des métiers dans les services lors des procédures de recrutements	Action réalisée qui se poursuit sur l'année 2022
Action 2	Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement	Plus de 80% des jurys organisés en 2022 ont respecté la parité
Action 3	Développer des formations et actions, à destination des agents, pour lutter contre les stéréotypes	Non réalisée
Action 4	Contribuer à la présentation/ connaissances des métiers par les jeunes afin de lutter contre les stéréotypes	Accueil de stagiaires Ecole (classe 3°)
Action 5	Appliquer une communication publique sans stéréotype	Les diffusions des offres d'emploi sont non genrées
Objectif : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		
Action 6	Identifier et analyser les écarts de rémunération annuellement et rechercher des pistes d'amélioration	Des écarts ont été réduits du fait de recrutements de cadres de catégorie A. On note moins de recours au temps partiel

Action 7	Favoriser la mixité sur les emplois fonctionnels	Action réalisée
Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale		
Action 8	Favoriser la mise en place du télétravail pour les missions qui le permettent - en dehors de la situation COVID	Mise en place du télétravail depuis le 1 ^{er} septembre 2022
Action 9	Mettre en place des horaires d'arrivée ou de départ variables lorsque l'organisation du service le permet	Action réalisée
Action 10	Affiner la connaissance des typologies d'agents à temps partiel	A poursuivre
Objectif : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
Action 14	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Procédure toujours active Pas de signalement cette année
Action 15	Etre acteur du réseau du département du CNFPT en faveur de l'égalité professionnelle	A relancer
Action 16	Mettre en place des actions de formation et/ou de sensibilisation à la prévention des discriminations	Travailler sur des propositions de communications
Action 17	Apporter une attention aux femmes lors de la journée de la femme	Mettre à la disposition une boîte à idées
Objectif : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle		

Action 18	Réaliser et partager en comité technique et conseil communautaire le rapport d'analyse comparé et le suivi du plan d'actions	
Action 19	Réaliser des temps participatifs sur ces thèmes dans le cadre du projet d'administration	A programmer au cours de l'année 2023