

Rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2019

Conseil communautaire du 16 décembre 2019

Introduction,

En 2015, les pays de l'ONU ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses 17 objectifs de développement durable. L'objectif n°5 est « **Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles** ».

En France en 2017, compte tenu de la réalité des situations, l'égalité entre les femmes et les hommes a été déclarée **grande cause nationale**.

Au niveau local, 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 7 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**.

Les dispositions du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 s'appliquent aux budgets présentés, par les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le rapport ci-après 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. Il présente également les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

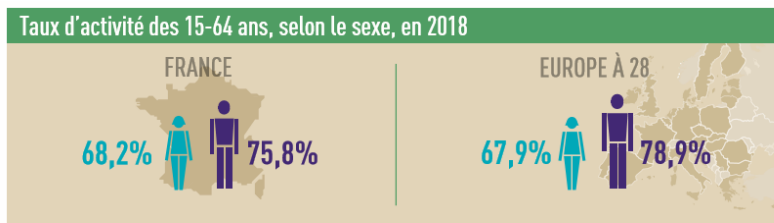
Table des matières

A. Des indicateurs au niveau national.....	4
B. Situation comparée à la Communauté de Communes Vallée de l’Hérault.....	5
1. Pyramide des âges.....	6
2. La répartition par filière	7
3. La répartition par catégorie hiérarchique	9
4. La répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel.....	11
5. Les salaires nets :	12
6. Les Formations.....	14
B. Actions menées sur le territoire et/ou à destination des agents.....	16
1. Petite Enfance : création de l’ouvrage « Pourquoi ? ».....	16
2. Démarche volontariste : participation au réseau Départemental animé par le CNFPT ...	17
3. Participation d’agents à la Montpellier Reine®	17
C. Perspectives	18

A. Des indicateurs au niveau national

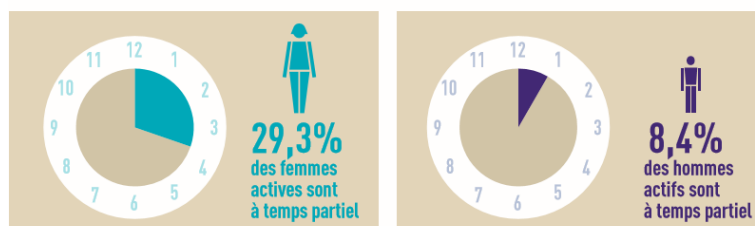
La connaissance de quelques indicateurs nationaux permet de mieux appréhender la réalité de la situation.

Les données sont issues du *Rapport du secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations – Chiffres Clés – Edition 2019*.



Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayotte.
Source : Eurostat et Insee.

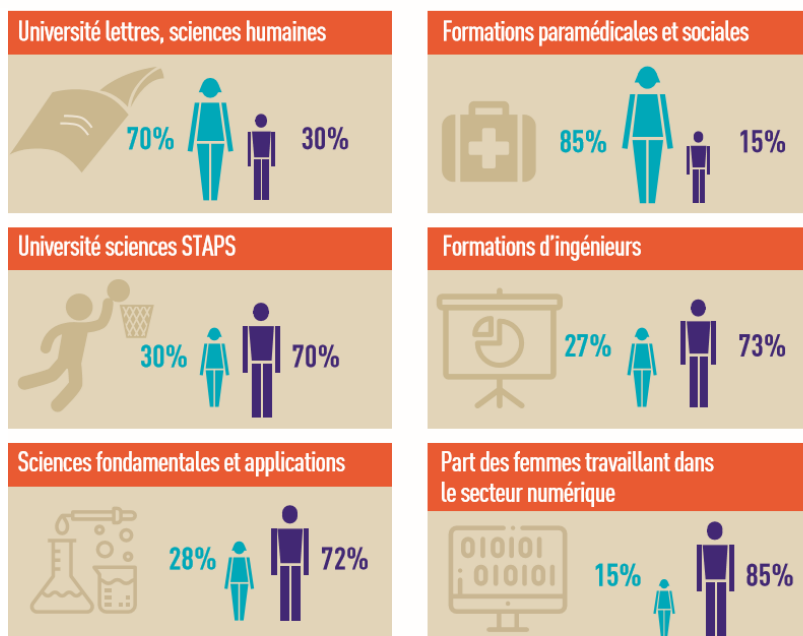
! Près d'un tiers des femmes travaille à temps partiel en 2018



Champ : personnes en emploi âgées de 15 ans ou plus, France entière hors Mayotte.
Source : Insee, enquête Emploi.



Des filières très sexuées



Champ : France entière.
Source : MENESR - SIES, 2017.

B. Situation comparée à la Communauté de Communes Vallée de l'Hérault

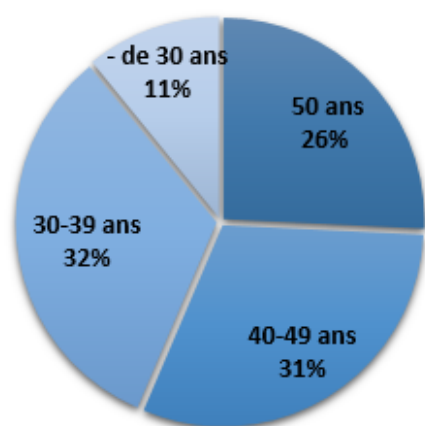
Les principaux indicateurs étudiés pour objectiver la situation sont les suivants :

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)
6. heures de formations

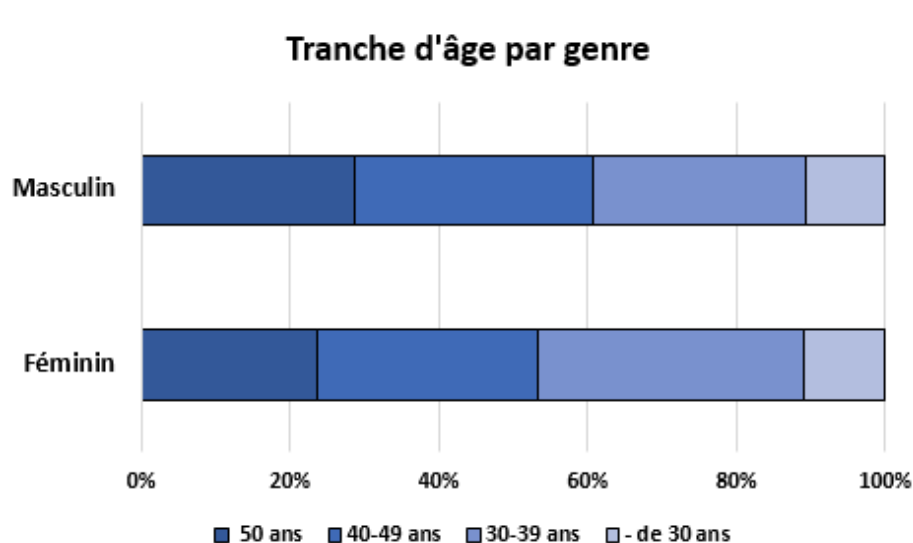
Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité femme/homme au sein de la collectivité.

I. Pyramide des âges

Répartition des effectifs par tranche d'âge



La pyramide des âges de l'administration communautaire est relativement équilibrée.



Les femmes sont globalement plus jeunes que les hommes à la Communauté de Communes.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes. La part des femmes de moins de 40 ans représente 47 % de leur effectif, contre 39 % pour les hommes. 61 % des hommes ont plus de 40 ans, contre 53 % chez les femmes.

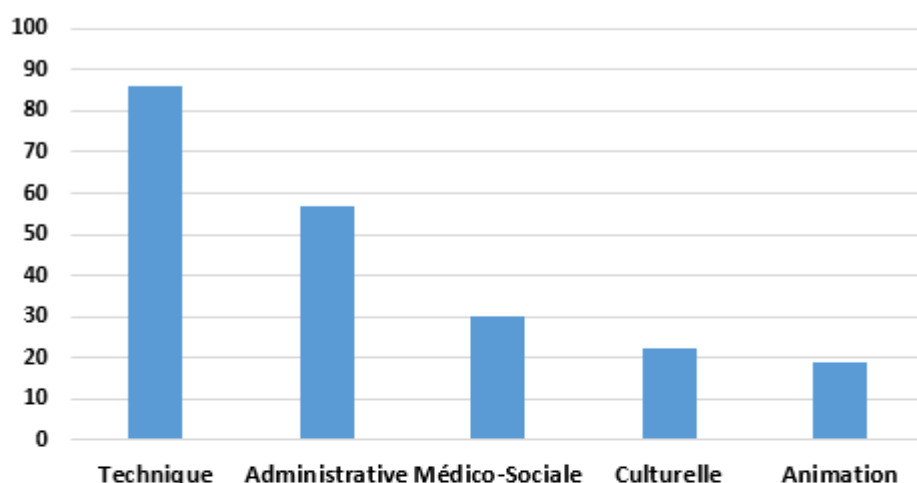
2. La répartition par filière

Positions administratives prises en compte : extraction de novembre 2019 agents contractuels CDI, contractuels postes permanents, stagiaires CNRACL, titulaires CNRACL, titulaires IRCANTEC, titulaires mis à disposition; détachés dans la collectivité

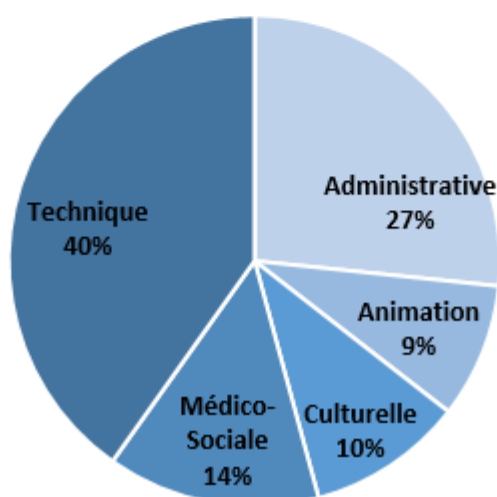
Afin de mieux appréhender la répartition par genre, une photo de la répartition des effectifs par filière est nécessaire.

A ce jour, la filière technique est la principale filière d'emploi à la Communauté de Communes (métiers des Ordures Ménagères, de l'Eau, Bâtiments, Espaces Verts...). La filière administrative arrive en second (services supports, chargés de missions/ projets, assistance...).

Répartition des effectifs par filière



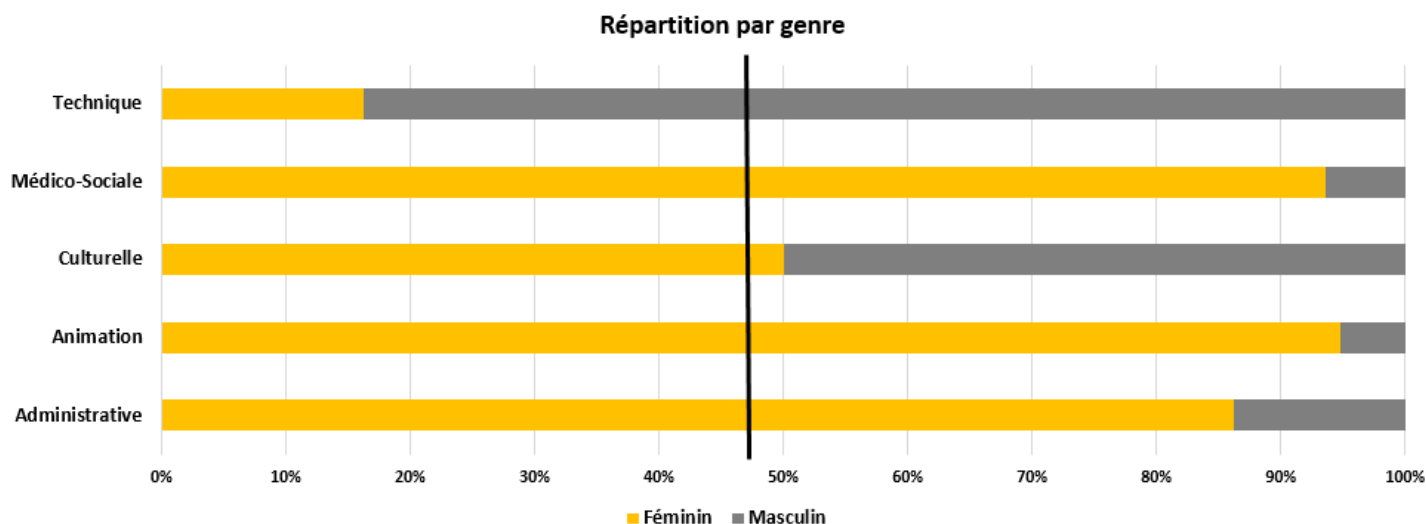
Répartition des effectifs par filière



Les filières restent encore très genrées : 95% des effectifs de la filière animation sont des femmes, 93% de la filière médico-sociale, 86% de la filière administrative. A l'inverse les effectifs de la filière technique sont à 84% des hommes.

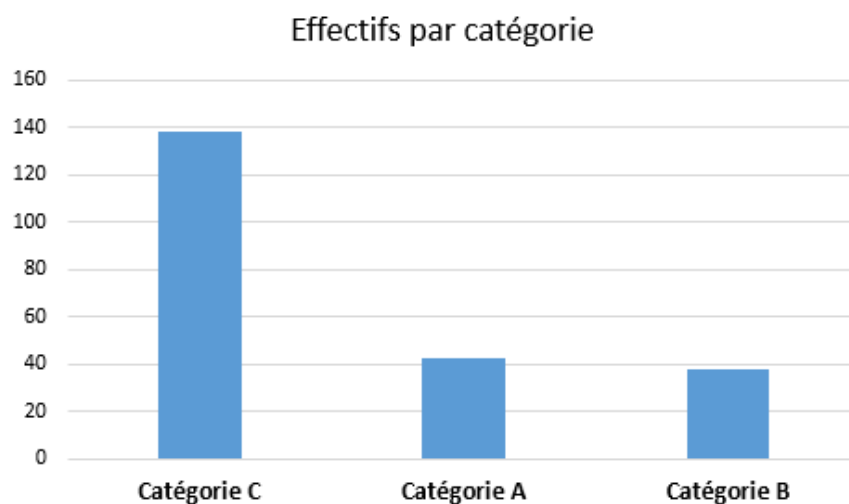
Les stéréotypes dans le choix d'orientations professionnelles sont donc encore très marqués. Un travail dès le plus jeune âge pour déconstruire ces stéréotypes permettra un équilibrage des répartitions. La Communauté de Communes a mené une action dans ce sens auprès des jeunes enfants et de leurs familles mais également auprès des agents (page 19).

La Communauté de Communes est particulièrement vigilante lors des entretiens de recrutement à ouvrir au maximum à la mixité. Toutefois la difficulté provient du nombre de candidats potentiels de chaque genre dans ces métiers. Pour les jurys de la Petite Enfance par exemple, il n'est pas rare de n'avoir que des candidates.



3. La répartition par catégorie hiérarchique

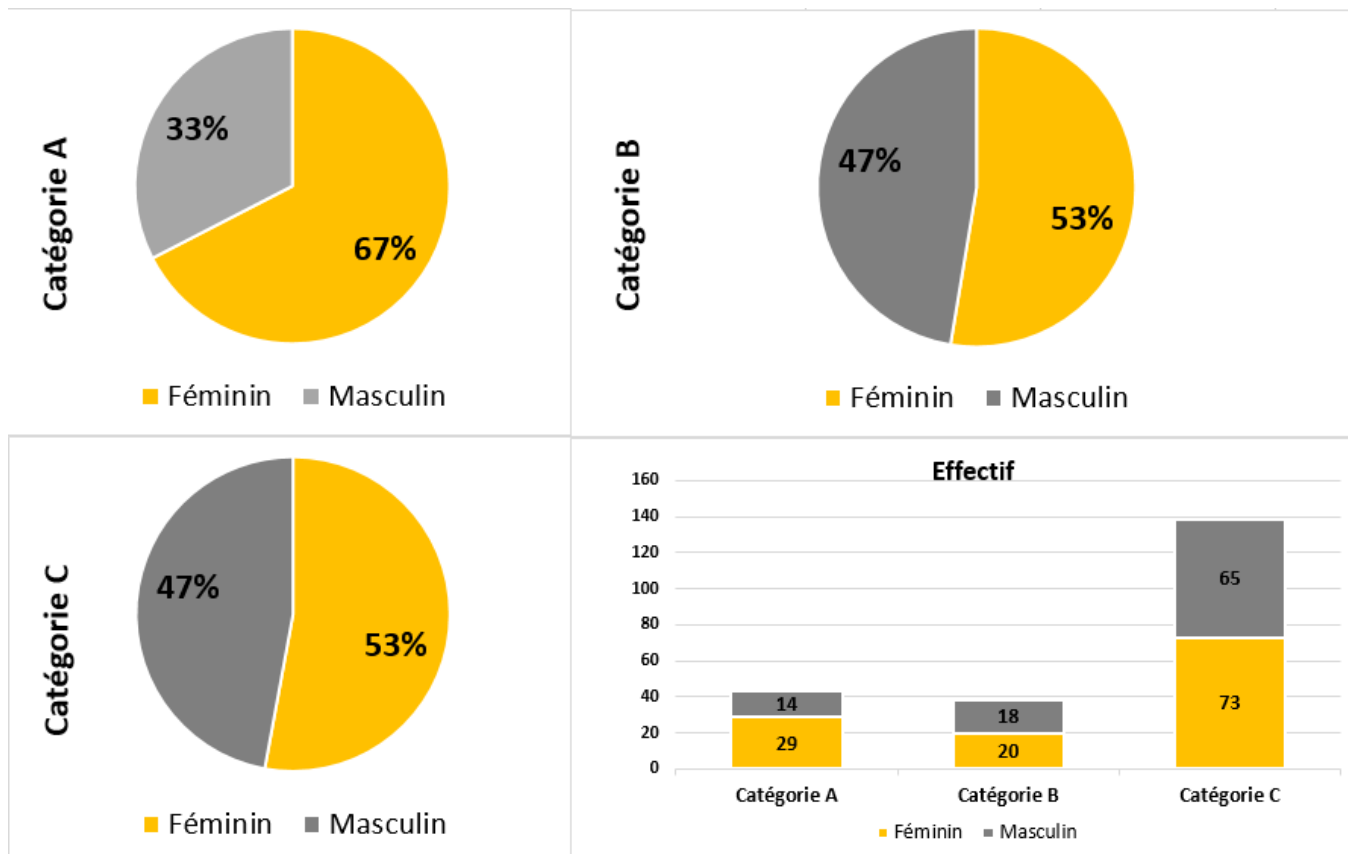
Positions administratives prises en compte : extraction de novembre 2019 agents contractuels CDI, contractuels postes permanents, stagiaires CNRACL, titulaires CNRACL, titulaires IRCANTEC, titulaires mis à disposition; détachés dans la collectivité



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Féminin	29	20	73	56%
Masculin	14	18	65	44%
	43	38	138	219

Les femmes représentent 56% de l'effectif en novembre 2019. Cette proportion n'a pas changé par rapport à 2018.

Répartition des effectifs par catégorie en % et en nombre



La part de femmes dans les catégories A a augmenté cette année, passant de 67% à 72%, suite à l'évolution du cadre d'emploi des Educateurs de Jeunes Enfants qui est passé de catégorie B à A. La catégorie B a subi l'évolution inversement promotionnelle. La part des hommes est passée de 30% à 47%.

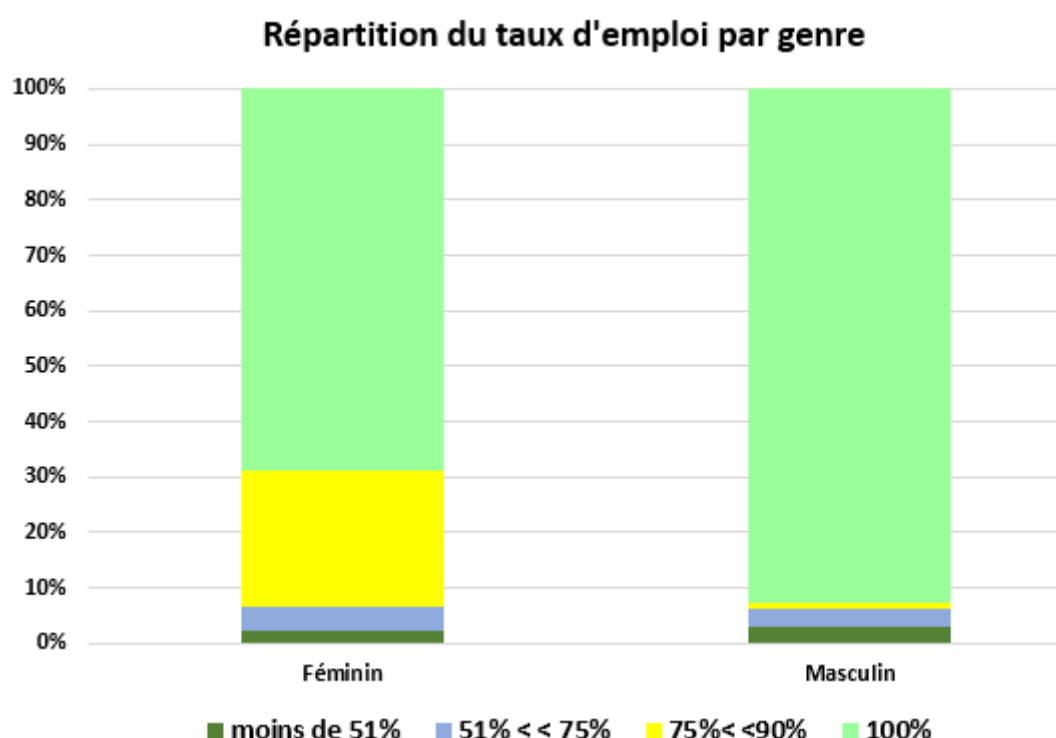
Les 3 emplois fonctionnels de l'EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) sont occupés par des hommes.

4. La répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel

Positions administratives prises en compte : extraction de novembre 2019 agents contractuels CDI, contractuels postes permanents, stagiaires CNRACL, titulaires CNRACL, titulaires IRCANTEC, titulaires mise à disposition; détachés dans la collectivité

Au sein de La Communauté de communes Vallée de l'Hérault, **84 %** des emplois à temps partiel ou à temps non complets sont occupés par des femmes, contre **16 %** par des hommes.

Cette donnée permet de constater que dans notre établissement comme ailleurs, les temps partiels liés à la vie familiale sont en quasi-totalité féminins.



5. Les salaires nets :

Données calculées sur Net à payer de l'ensemble des agents (permanents ou remplaçants) entre janvier et novembre 2019 – avec un calcul du net sur une équivalent temps plein à 100%, soit les bulletins de salaires de janvier à novembre.

Avec équipe de Direction Générale

moyenne salaire net	cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	2 087 €	1 814 €	1 455 €	1 664 €
Hommes	3 118 €	1 832 €	1 480 €	1 729 €
Ecart hommes vs. Femmes	49%	1%	2%	4%

En dehors de la catégorie A, il n'existe quasiment **pas d'écarts** entre les rémunérations des femmes et des hommes, contrairement aux données nationales.

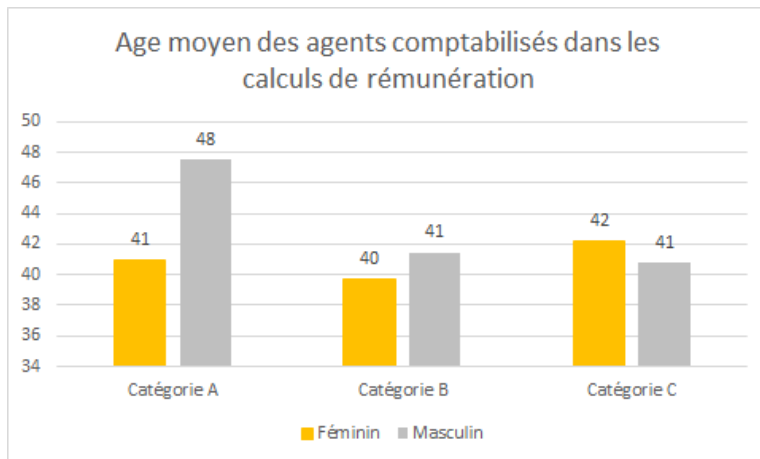
L'écart entre la rémunération des femmes et des hommes sur les **catégories A** s'explique par trois éléments :

- Le grade d'Educateur de Jeunes Enfants** est passé de catégorie B à catégorie A cette année avec une faible revalorisation des grilles indiciaires par rapport aux autres grilles de catégorie A qui laissent un écart d'environ 100 euros sur le traitement à ancienneté équivalente. Exemple ci-dessous en comparant la grille d'Educateurs de Jeunes Enfants et la grille d'attachés

A Educateur territorial de jeunes enfants - EJE- Nouveau cadre Vérifié le 02/02/2019		Educateur territorial de jeunes enfants de second		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	404	365	2 ans	1 710,40 €
2	422	375	2 ans	1 757,26 €
3	438	386	2 ans	1 808,81 €
4	453	397	2 ans	1 860,35 €
5	471	411	2 ans	1 925,96 €
6	495	427	2 ans	2 000,93 €
7	523	448	3 ans	2 099,34 €
8	554	470	3 ans	2 202,43 €
9	581	491	3 ans	2 300,84 €
10	607	510	4 ans	2 389,87 €
11	642	537		2 516,40 €

A Attaché territorial Vérifié le 03/01/2019		Attaché		
Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	441	388	1 an 6 mois	1 818,18 €
2	462	405	2 ans	1 897,84 €
3	490	423	2 ans	1 982,19 €
4	518	445	2 ans	2 085,28 €
5	558	473	2 ans 6 mois	2 216,49 €
6	607	510	3 ans	2 389,87 €
7	642	537	3 ans	2 516,40 €
8	679	565	3 ans	2 647,60 €
9	718	595	3 ans	2 788,18 €
10	778	640	4 ans	2 999,06 €
11	816	669		3 134,95 €

2. Les hommes de catégorie A ont en moyenne 7 ans de plus que les femmes :



Les hommes de catégorie A ont en moyenne 7 ans de plus que les femmes. L'impact sur le salaire est par exemple le suivant : une femme ingénieur échelon 1 perçoit 1818 € brut de traitement indiciaire, 7 ans plus tard, elle serait à l'échelon 4 avec un traitement à 2216 euros soit **+400 euros de traitement**.

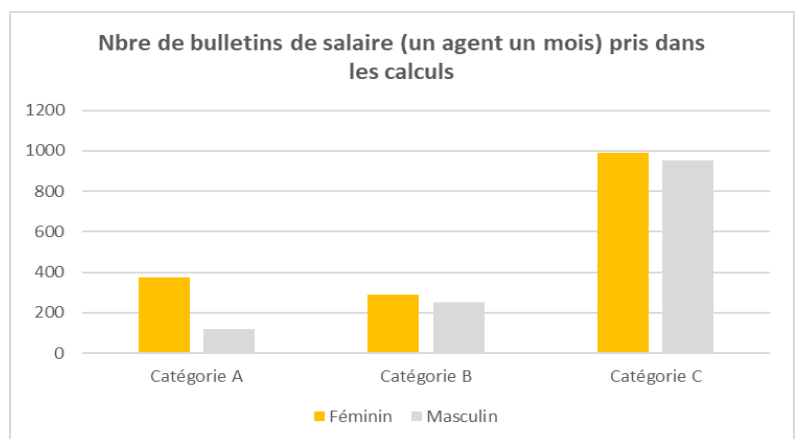
3. L'équipe de Direction Générales est composée au 3/4 d'hommes (1 femmes – 3 hommes) :

Analyse des salaires sans l'équipe de Direction Générale

moyenne salaire net	cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	2 071 €	1 814 €	1 455 €	1 658 €
Hommes	2 735 €	1 832 €	1 480 €	1 659 €
Ecart hommes vs. Femmes	32%	1%	2%	0%

En enlevant l'équipe de Direction Générale du calcul l'écart entre les hommes et les femmes sur la catégorie A diminue en passant de +1031 euros à +664 euros.

Par ailleurs, contrairement aux écarts par catégorie, l'écart moyen est à **0%** entre les femmes et les hommes. Ce résultat s'explique par **la répartition** de la population entre les 3 catégories sur la base de calcul. Le volume de femmes en catégorie A compense l'écart de salaire.

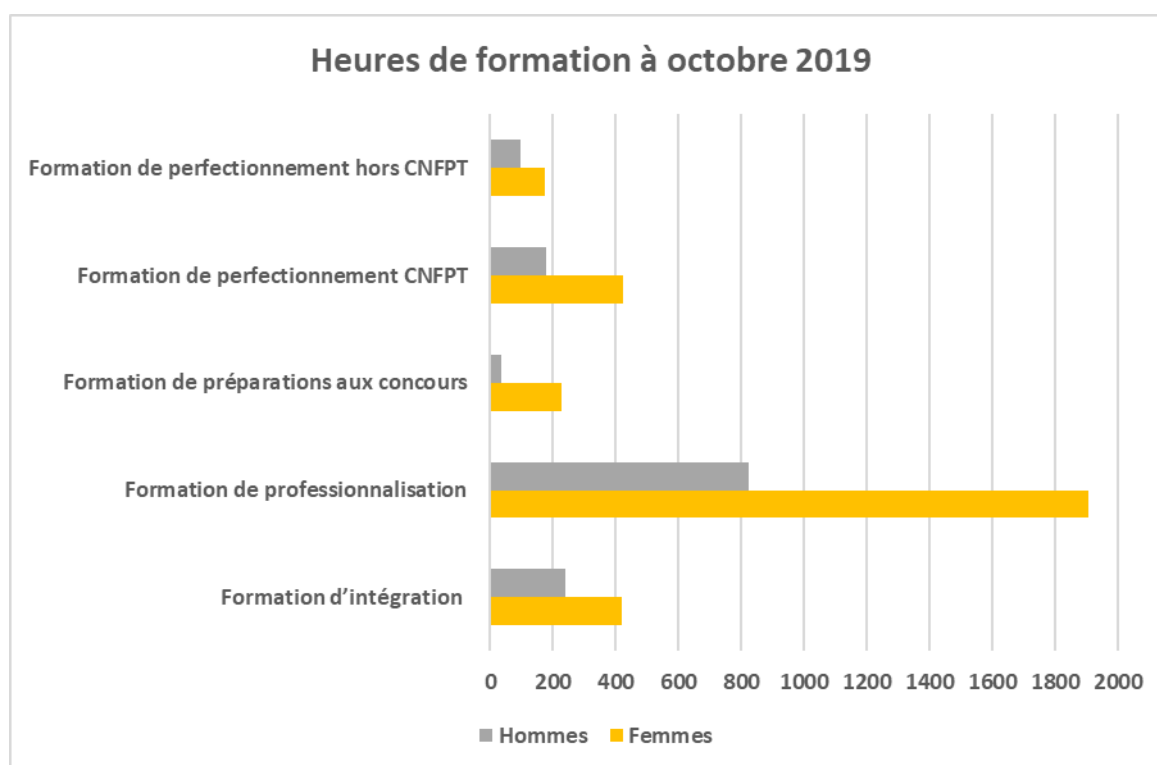


Dans sa délibération concernant le Régime Indemnitare (IFSE), l'organe délibérant a décidé de maintenir ce régime pendant les 11 premiers jours (moins le jour de carence) pendant les absences maladie. Au-delà, le Régime Indemnitare n'est plus versé. Toutefois, dans une optique de prise en compte des situations de maternité, l'EPCI a décidé de ne pas appliquer de retrait en cas de Maternité. Ce choix local vient d'être acté par la loi n°2019-628 du 6 août 2019 qui prévoit désormais le maintien obligatoire du régime indemnitare des agents territoriaux lors des congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

6. Les Formations

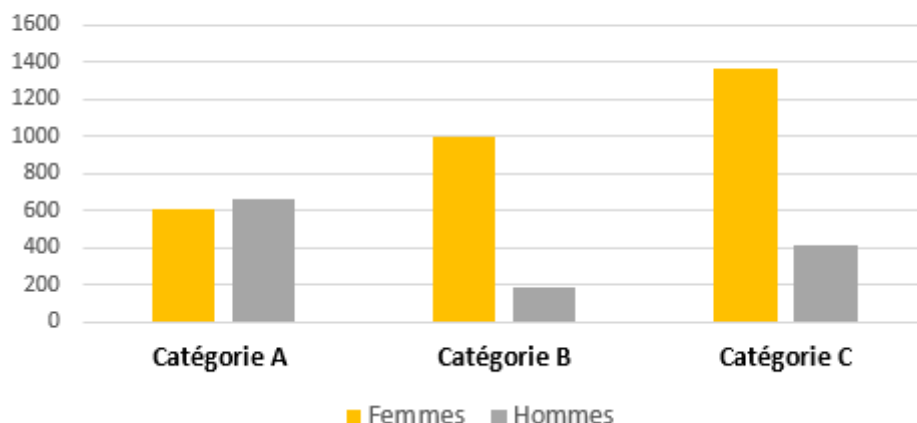
Les données utilisées sont les données complètes de l'année **2018**.

En 2018, la formation a représenté 4520 heures, toutes formations confondues, dont 4250 heures assurées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et 270 heures de formation hors CNFPT.



On constate, en 2018, une représentation des femmes plus élevée dans l'accès à la formation, et ce pour tous les types de formations, au-delà de l'impact de la part des femmes dans l'effectif. Les femmes représentent **56%** de l'effectif contre **70%** des heures de formation.

Heures en formation par catégorie à octobre 2019



On constate également une disparité en fonction du cadre d'emploi. Les hommes ayant bénéficié de formations en 2018, sont surreprésentés en catégorie A tandis qu'en catégorie B et en catégorie C, leur proportion est également nettement inférieure à celle des femmes. *Attention : il s'agit des données 2018. En 2019, le grade d'Educateurs de Jeunes Enfants, représenté quasiment essentiellement par des femmes, est passé catégorie A.*

Les hommes de catégorie C issus de la filière technique ont eu moins accès aux formations que les femmes de catégorie C issues de la filière médico-sociale et plus précisément de la petite enfance.

B. Actions menées sur le territoire et/ou à destination des agents

I. Petite Enfance : création de l'ouvrage « Pourquoi ? »

Ce projet a été mené par la Direction Enfance Jeunesse et la Direction de la Communication avec la participation de la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité et la présidente du Centre d'Information des Droits des femmes et de la famille de l'Hérault.



Il s'agit d'un ouvrage créé en interne à destination des enfants des structures Petite Enfance et de leurs familles. Il a vocation à être un support à la discussion, l'interrogation ou la prise de conscience de la question des stéréotypes dès le plus jeune âge.

Il a été également distribué à l'ensemble des agents de la Communauté de Communes afin que ces questionnements se diffusent en interne et s'élargissent.



2. Démarche volontariste : participation au réseau Départemental animé par le CNFPT

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale a proposé d'animer un réseau de professionnels du territoire afin d'avancer collectivement sur la question de l'égalité professionnelle. Il s'agit à la fois d'échanges de pratiques, de réflexions communes et de chercher à agir afin de trouver des leviers plus forts ou plus facilement mis en œuvre. En effet la mutualisation des réflexions sur ces questions qui touchent l'ensemble des employeurs du territoire, a vocation à permettre de trouver des pistes d'actions ou de profiter ou de partager des retours d'expériences. A ce jour la DRH de la Communauté de Communes a participé à deux réunions (janvier et septembre 2019).

La dernière réunion a par exemple donné lieu aux échanges d'expériences suivants :

- Les cafés diversités par le Département de l'Hérault
- Réalisation d'un ouvrage « Pourquoi » par la Communauté de Communes, présenté par la Petite Enfance

3. Participation d'agents à la Montpellier Reine®

La Montpellier Reine®, est une course annuelle qui permet d'aider à lutter contre le cancer du sein en reversant les dons à des organismes qui le combattent. Des collègues de la Communauté de Communes ont choisi de courir ensemble pour cette cause. Il ne s'agit pas directement d'une action en faveur de l'égalité professionnelle mais démontre l'intérêt et l'état d'esprit d'agents souhaitant lutter contre cette maladie touchant les femmes ou de s'inscrire dans une action collective.



C. Perspectives

Au-delà des actions volontaires lancées par la Communauté de Communes décrites précédemment, la loi de 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique amène les employeurs publics à encore plus de vigilance dans ce domaine.

Elle prévoit notamment l'obligation pour l'ensemble des administrations de mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. Dans ce domaine, la Communauté de Communes a choisi d'être particulièrement ferme.

Par ailleurs, cette loi impose aux administrations d'élaborer et de mettre œuvre un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celui-ci devra comporter des mesures destinées à :

- **évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération**
- **garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**
- **favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- **prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

Ce plan sera à travailler selon les orientations et arbitrages du nouvel exécutif.