

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

2022



CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 27 NOVEMBRE 2023

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	2
LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL	3
LA SITUATION DE LA CCVH	3
I. EFFECTIFS ET TAUX DE FEMINISATION	3
Effectifs au 31 décembre 2022	3
Taux de féminisation	4
II. ÂGE MOYEN FEMMES / HOMMES	5
Age moyen par sexe	5
Pyramide des âges – Agents permanents et non permanents - 31 décembre 2022	5
III. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE ET SECTEUR D’ACTIVITE.....	6
Filière.....	6
Secteur d’activité	7
IV. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ET PART DES FEMMES SUR POSTE AVEC MANAGEMENT	8
Catégorie hiérarchique.....	8
Poste avec encadrement	9
V. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL.....	10
Temps partiel et temps non complet.....	10
Quotité de temps de travail.....	11
VI. ANALYSE DES REMUNERATIONS	12
VII. SYNTHESE.....	13
ACTIONS MENEES A DESTINATION DES AGENTS.....	13
I- MONTPELLIER REINE ET OCTOBRE ROSE.....	13
II- INSTAURATION DU TELETRAVAIL.....	14
III- PLAN D’ACTION PLURIANNUEL 2021 - 2023	15

INTRODUCTION

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord porte sur 5 axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Prévues par cet accord, l'élaboration et la mise en œuvre **d'un plan d'action** relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'élaboration de ce 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. Les effectifs et l'âge moyen
2. La répartition par catégorie hiérarchique, filière, secteur d'emploi, quotité de travail...
3. Les rémunérations brutes

LES INDICATEURS AU NIVEAU NATIONAL

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

Quelques chiffres nationaux :

- ✓ 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 fonction publique territoriale, 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 » (filière dans laquelle la part des femmes est inférieure à 5 %).
- ✓ Dans la fonction publique territoriale, 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 fonction publique territoriale est supérieur à celui des hommes

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

LA SITUATION DE LA CCVH

Les données utilisées dans ce rapport sont extraites du logiciel métier de gestion des ressources humaines, et basées sur les agents rémunérés au 31 décembre 2022.

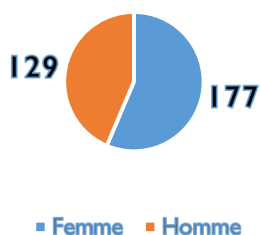
I. EFFECTIFS ET TAUX DE FEMINISATION

Effectifs au 31 décembre 2022

Effectifs globaux (permanents et non permanents) :

	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	130	96	226
Contractuels permanents	37	27	64
Contractuels non permanents	10	6	16
Total effectif	177	129	306

Répartition Femmes / Hommes 2022



Sur l'ensemble de l'effectif rémunéré au 31 décembre 2022 de 306 agents permanents et non permanents,

la CCVH compte ;

- **57.8 % de femmes**

- **42.2 % d'hommes.**

Effectifs permanents :

	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	130	96	226
Contractuels permanents	37	27	64
Total effectif permanent	167	123	290

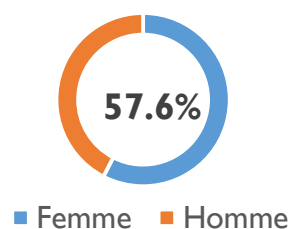
Parmi les emplois permanents, leur part est équivalente.

Taux de féminisation

Le taux de féminisation permet d'observer la part des femmes au sein de la collectivité. Il correspond au nombre de femmes sur **emploi permanent** rapporté au nombre total d'agents **sur emploi permanent**.

Au 31 décembre 2022, il est de **57,6 %**

Taux de féminisation CCVH 2022

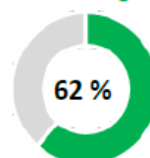


A titre de comparaison, au niveau national en 2021, il était de 61 % dans la fonction publique territoriale et pour les intercommunalités de 100 à 349 agents de 62%.

(Sources : Groupes d'indicateurs repères FNCDG 2021).

Taux de féminisation Interco 2021

100 à 349 agents



II. ÂGE MOYEN FEMMES / HOMMES

Age moyen par sexe

Pour l'ensemble des effectifs (agents permanents et non permanents) au 31 décembre 2022, l'âge moyen est de 42.28 ans (42 ans et 3 mois) et se répartit de la façon suivante :

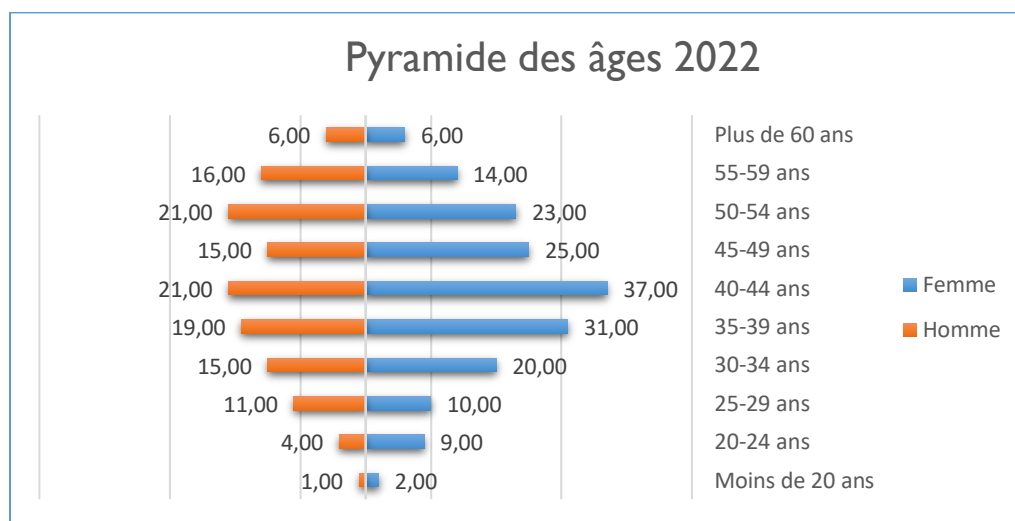
Âge moyen des femmes = 41.81 ans (41 ans et 10 mois)
Âge moyen des hommes = 42.93 ans (42 ans et 11 mois)

Si l'on retient uniquement les emplois permanents, l'âge moyen est de 42.43 ans (42 ans et 5 mois) qui se répartit de la façon suivante :

Âge moyen des femmes = 42.03 ans (42 ans)
Âge moyen des hommes = 42.98 ans (43 ans)

En comparaison des indicateurs nationaux, dans la fonction publique territoriale pour les postes permanents, les hommes comme les femmes sont plus jeunes à la CCVH. En effet, l'âge moyen (F/H) est de 46 ans et 11 mois et pour les intercommunalités de même strate il est de 44 ans et 11 mois. La CCVH est donc une collectivité composée d'agents jeunes. De plus, les femmes sont plus jeunes que les hommes sur les postes permanents de 1 an.

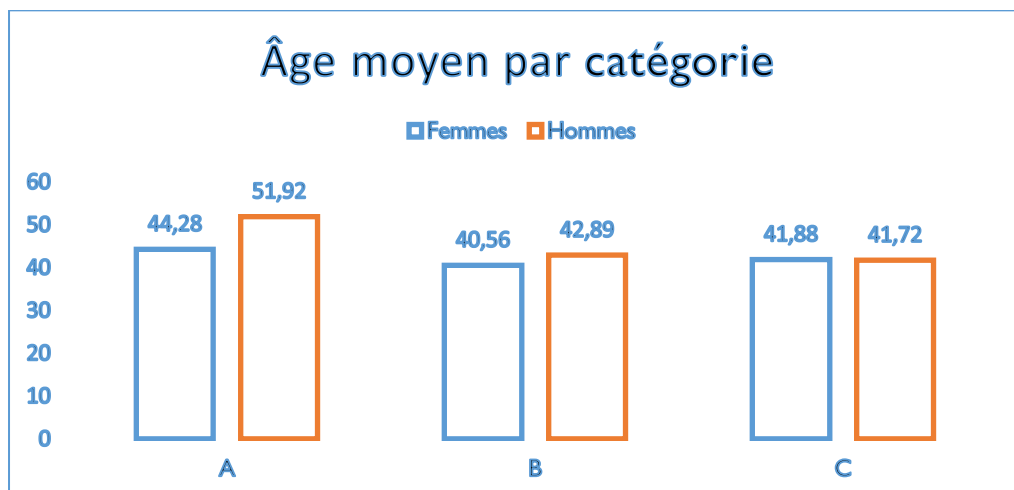
Pyramide des âges – Agents permanents et non permanents - 31 décembre 2022



La répartition par tranche d'âge entre les hommes et les femmes montre que les femmes sont significativement plus nombreuses dans la tranche 35-45 ans.

La répartition par catégorie hiérarchique pour les emplois permanents indique que les femmes sont en moyenne bien plus jeunes que les hommes en catégorie A.

	Femmes	Hommes	Ecart en année
Catégorie A	44.28	51.92	7.64
Catégorie B	40.56	42.89	2.33
Catégorie C	41.88	41.72	- 0.16



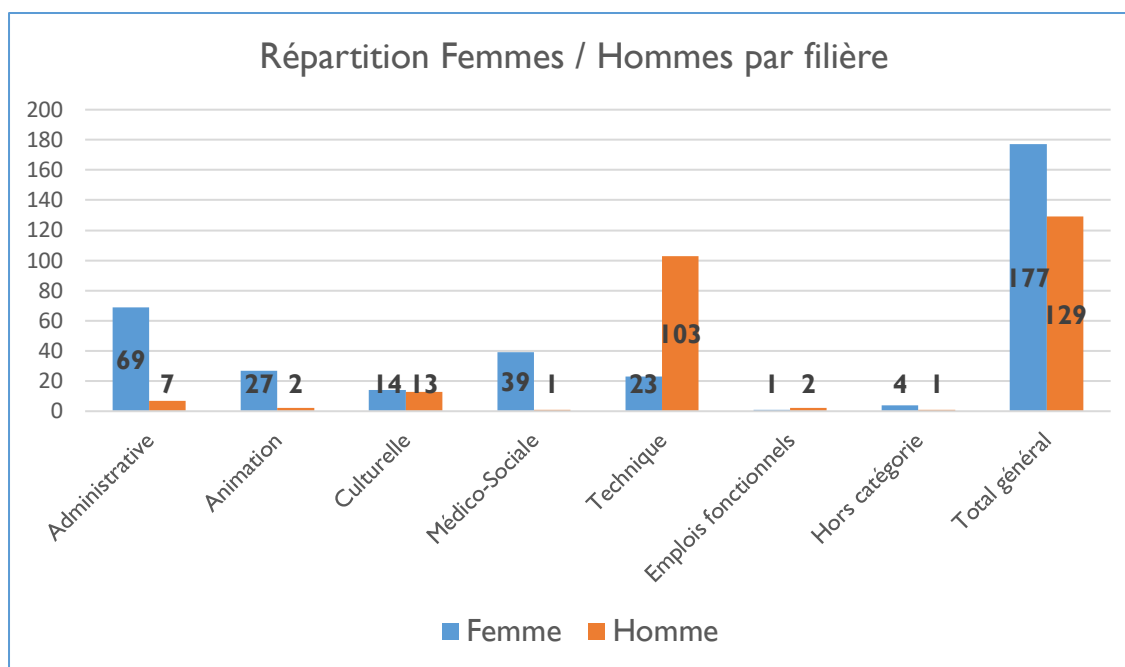
III. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERE ET SECTEUR D'ACTIVITE

Filière

La filière technique est la plus représentée à la CCVH, compte tenu des compétences principales exercées par l'EPCI (gestion des déchets ménagers, eau et assainissement). 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, sociale/médico-sociale et administrative. Inversement, les hommes sont majoritairement représentés dans la filière technique.

Filière	Femme	Homme	Total général
Administrative	69	7	76
Animation	27	2	29
Culturelle	14	13	27
Sociale et Médico-Sociale	39	1	40
Technique	23	103	126
Emplois fonctionnels	1	2	3
Hors catégorie	4	1	5
Total général	177	129	306

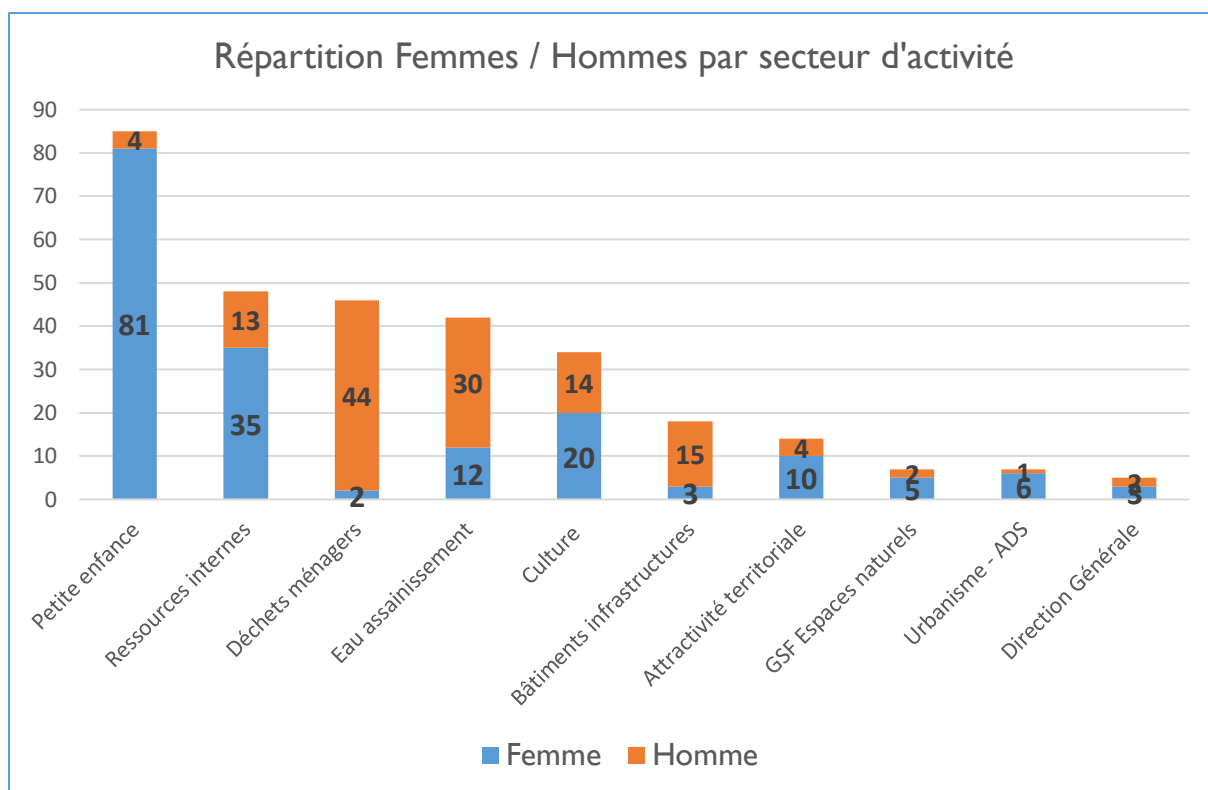


Secteur d'activité

L'inégale répartition femmes/hommes constatée au sein des filières se décline logiquement par secteur d'activité : Les secteurs techniques (gestion des déchets ménagers, eau-assainissement, bâtiments infrastructures) sont occupés majoritairement par des hommes.

Les femmes occupent principalement leurs fonctions dans le secteur de la petite enfance (multi accueils, relais assistantes maternelles) et dans les services du pôle ressources (administration générale, finances, ressources humaines...).

Secteur activité	Femme	Homme	Total général
Petite enfance	81	4	85
Ressources internes	35	13	48
Déchets ménagers	2	44	46
Eau assainissement	12	30	42
Culture	20	14	34
Bâtiments infrastructures	3	15	18
Attractivité territoriale	10	4	14
GSF Espaces naturels	5	2	7
Urbanisme - ADS	6	1	7
Direction Générale	3	2	5
Total général	177	129	306

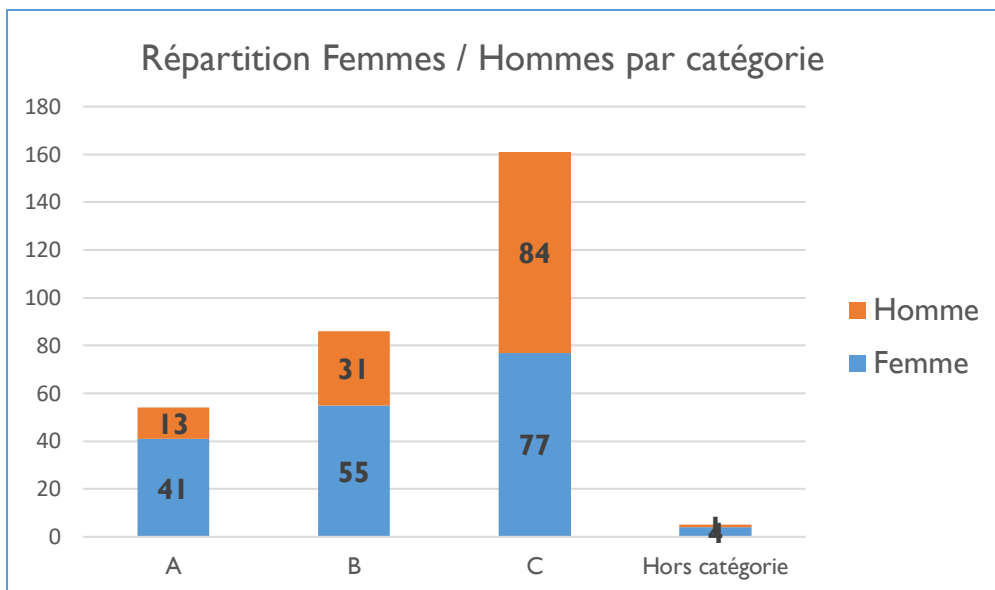


IV. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ET PART DES FEMMES SUR POSTE AVEC MANAGEMENT

Catégorie hiérarchique

Les effectifs retenus sont les agents permanents et non permanents rémunérés au 31 décembre 2022. Les catégories hiérarchiques sont la catégorie A pour les cadres, la catégorie B pour les cadres intermédiaires et la catégorie C pour les agents. Les apprenti(e)s n'appartiennent pas à une catégorie hiérarchique, ils/elles sont comptabilisés en « Hors catégorie ».

Catégorie	Femme	Homme	Total général
A	41	13	54
B	55	31	86
C	77	84	161
Hors catégorie	4	1	5
Total général	177	129	306



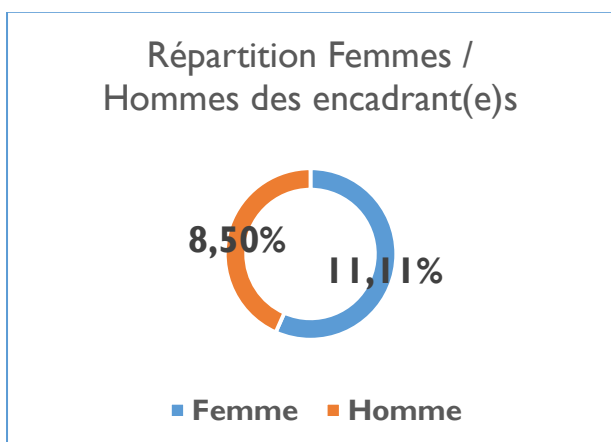
Les femmes sont largement majoritaires dans la catégorie A (41 femmes et 13 hommes), sachant que la moitié d'entre elles (21) sont issues des filières sociale et médico-sociale au sein de laquelle les éducateurs(trices) de jeunes enfants ont récemment évolué de la catégorie B à la catégorie A (16 EJE). En catégorie B, elles sont également majoritaires (55 femmes et 31 hommes) et très présentes dans les filières administratives et sociales/médico-sociales.

Les hommes et les femmes se retrouvent représentés de manière plus équilibrée au sein de la catégorie C.

Poste avec encadrement

Répartition Femme / Homme parmi les cadres :

Taux d'encadrement	Femme	Homme	Total
Nr d'encadrants	34	26	60
Part des encadrants	11,11%	8,50%	19,61%

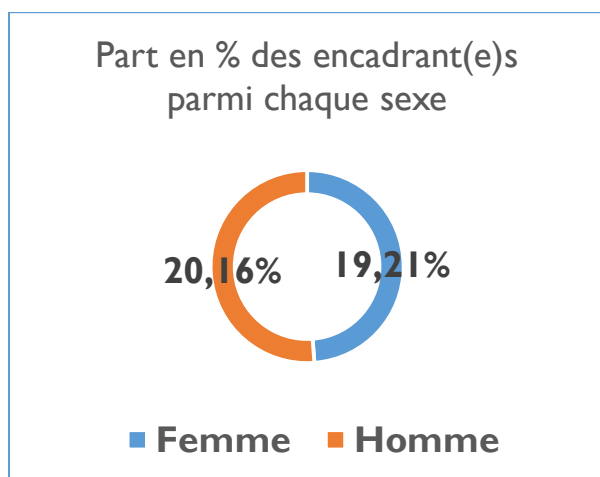


La CCVH compte **60 emplois de cadre** en englobant tous les niveaux d'encadrement (stratégique, intermédiaire et de proximité) quelle que soit la taille du service, soit un taux d'encadrement de 19.61 %.

Les femmes occupent de façon plus large ces postes à encadrement par rapport aux hommes, soit 11.11 %.

Part encadrant(e)s parmi les Femmes / Hommes :

Encadrement	Femme	Homme	Total
Sans encadrement	143	103	246
Avec encadrement	34	26	60
Total général	177	129	306
Part en %	19,21%	20,16%	19,61%



Compte tenu qu'il y a plus de femmes que d'hommes dans la collectivité, la part respective des encadrant(e)s pour chaque sexe est légèrement inférieure pour les femmes.

Organisation et perspectives

Il est à noter que l'équipe de Direction Générale comportant le DGS, les DGST/DGAS et certains Directeurs est composée majoritairement de femmes (5 femmes contre 3 hommes).

En perspective 2023, une femme DGAS sera nommée ce qui permettra une égalité parfaite entre les Femmes et les Hommes occupant un emploi fonctionnel.

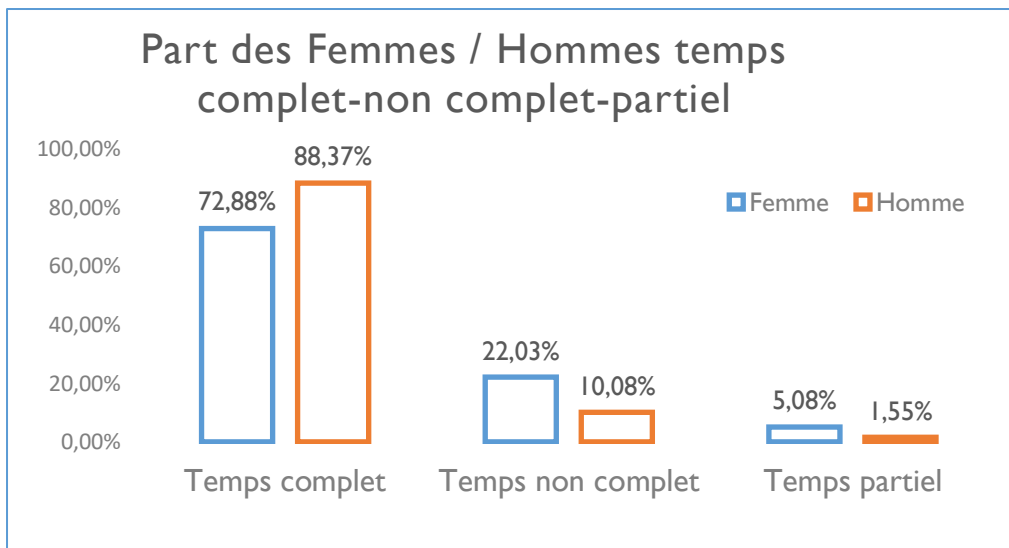
V. REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Temps partiel et temps non complet

Pour les emplois permanents et non permanents, 79.41 % des agents travaillent à temps complet, ce qui signifie donc que 20.59 % des agents sont soit à temps partiel, soit à temps non complet. 72.88 % des femmes sont à temps complet alors que les hommes le sont à 88,37 %.

Temps de travail	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	Total général
Femme	129	39	9	177
Homme	114	13	2	129
Total général	243	52	11	306

Temps de travail	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	Total général
Femme	72,88%	22,03%	5,08%	100%
Homme	88,37%	10,08%	1,55%	100%
Total général	79,41%	16,99%	3,59%	100%



Si l'on retient uniquement les données pour les **postes permanents** afin de pouvoir faire des comparaisons nationales, les tendances sont les mêmes.

A la CCVH, **5.39 %** des femmes sur poste permanent sont à temps partiel.

Sur postes permanents, la part des femmes à temps partiel est de 11 % à **l'échelle nationale** dans la fonction publique territoriale.

Moyenne Nationale



Pour les **intercommunalités** de même strate, le taux est réduit à 9 %.

100 à 349 agents

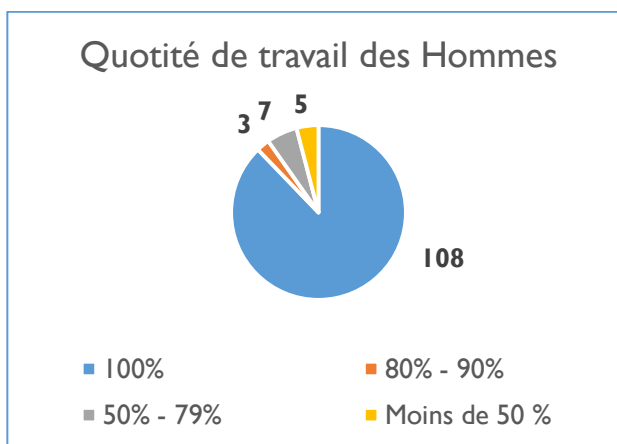
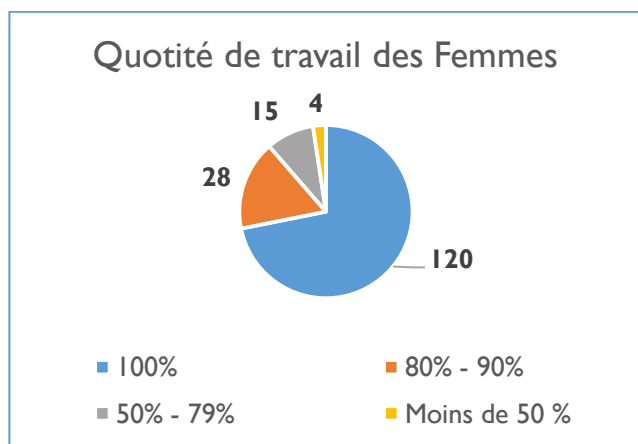


Quotité de temps de travail

La majorité des femmes en temps partiel ou temps non complet sur **poste permanent** travaillent sur une quotité comprise entre 80% et 90%, souvent pour élever un enfant et concilier vie privée et vie professionnelle.

Pour les hommes qui ne sont pas à temps complet, ils se situent majoritairement dans la tranche entre 50 % et 79 %.

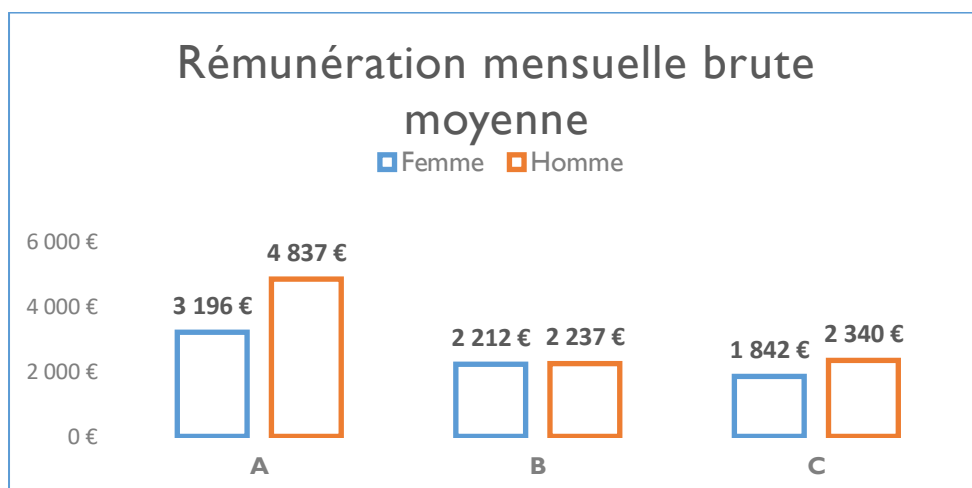
TC - TNC - TP	Femme	Homme	Total
100%	120	108	228
80% - 90%	28	3	31
50% - 79%	15	7	22
Moins de 50 %	4	5	9
Total	167	123	290



VI. ANALYSE DES REMUNERATIONS

L'étude a été réalisée sur la base des traitements bruts afin de neutraliser l'impact du prélèvement à la source. Les salaires retenus sont les salaires moyens sur l'année et ils englobent les temps pleins ou non. Elle porte sur les emplois permanents et non permanents.

Catégorie	Femme	Homme	Ecart
A	3 196 €	4 837 €	1 641 €
B	2 212 €	2 237 €	25 €
C	1 842 €	2 340 €	498 €
Salaire moyen	2 252 €	2 559 €	307 €



Les femmes perçoivent en moyenne 307 € mensuels bruts de moins que les hommes.

La différence de rémunération est très marquée pour les agents de catégorie A. Cette différence s'explique en partie par l'intégration récente en catégorie A des éducateurs(trices) de jeunes enfants dont les grilles sont moins élevées que celles des traditionnelles filières administratives et techniques. Par ailleurs, certains emplois de directions sont occupés par des hommes dont la carrière est avancée ce qui influe sur les niveaux de rémunération compte tenu du système de carrière par avancement d'échelon à l'ancienneté. La moyenne d'âge des hommes en catégorie A étant bien plus élevée que celle des femmes (écart de presque 8 années).

Enfin, plus de femmes que d'hommes occupent des emplois à temps partiel ou non complet, ce qui entraîne le versement d'une rémunération réduite à due proportion.

En catégorie B, les salaires sont équivalents pour les femmes et les hommes.

VII. SYNTHESE

Dans l'ensemble des domaines RH, la Communauté de Communes applique de manière indifférenciée les 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 montrent que les métiers restent particulièrement genrés et relèvent des écarts de rémunération qui existent en faveur des hommes mais qui s'expliquent en partie par la pyramide des âges, les temps partiels ou temps non complets principalement occupés par des femmes et par les grilles indiciaires moins avantageuses dans les filières sociales et médico-sociales.

ACTIONS MENEES A DESTINATION DES AGENTS

I- MONTPELLIER REINE ET OCTOBRE ROSE

Outre le plan d'action pluriannuel établi en application de nos obligations issues de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les agents ont participé comme chaque année 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 ainsi 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.

La distribution de rubans roses à l'ensemble des agents pour Octobre Rose a traduit également la volonté de collectivement soutenir cette cause.

II- INSTAURATION DU TELETRAVAIL

L'élément marquant de l'année 2022 est la mise en place du télétravail à compter du 1^{er} septembre 2022.

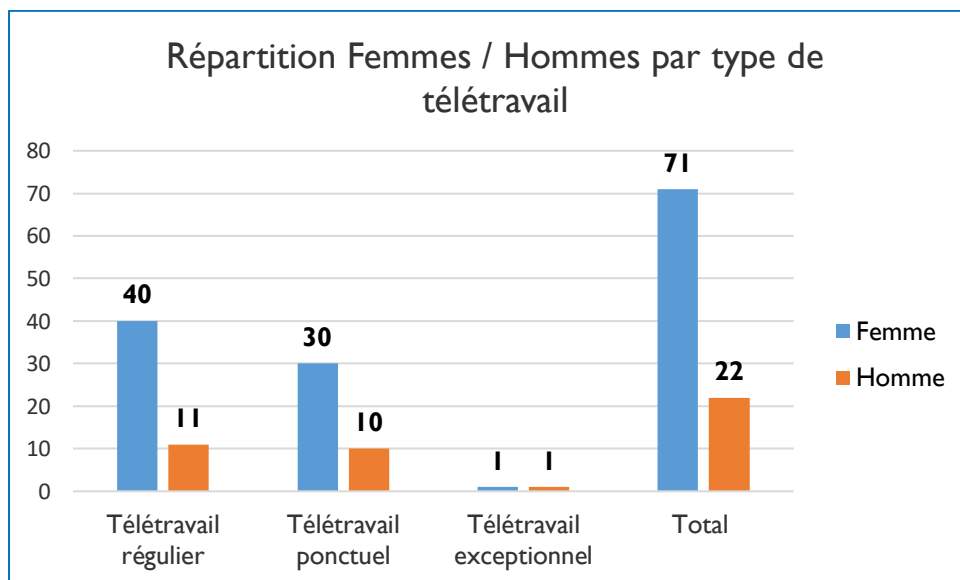
Dans le secteur public, un premier accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques a été signé, à l'unanimité des représentants des employeurs et des personnels, le 13 juillet 2021.

Cet accord donne un cadre de négociation pour les employeurs des trois fonctions publiques qui se sont engagés 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.

Au 31 décembre 2022, 93 agents bénéficient du télétravail à la CCVH.

	Femme	Homme	Total
Télétravail régulier	40	11	51
Télétravail ponctuel	30	10	40
Télétravail exceptionnel	1	1	2
Total	71	22	93



Les femmes sont plus nombreuses à en bénéficier, notamment parce qu'elles occupent majoritairement les emplois télétravaillables dans la filière administrative principalement.

III- PLAN D'ACTION PLURIANNUEL 2021 - 2023

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 des années 2021 – 2022
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 ^o)
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		Actions menées au cours des années 2021 – 2022
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. Recrutement en 2021 d'une DGAS, directrice du pôle attractivité territoriale.
Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale		Actions menées au cours des années 2021 – 2022
Action 8	Favoriser la mise en place du télétravail pour les missions qui le permettent - en dehors de la situation COVID	Action réalisée Mise en place du télétravail 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 maintenir
Objectif : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		Actions menées au cours des années 2021 – 2022
Action 11	Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	Action réalisée. Adhésion au dispositif proposé par le CDG 34 présenté en Conseil de communauté le 26 juin 2022. Communication auprès de l'ensemble des agents réalisée.
Action 12	Etre acteur du réseau départemental du CNFPT en faveur de l'égalité professionnelle	A relancer

Action 13	Mettre en place des actions de formation et/ou de sensibilisation à la prévention des discriminations	Travailler sur des propositions de communications
Action 14	Apporter une attention aux femmes lors de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars	Mise à disposition d'une boîte à idées pour les agents de la CCVH
Objectif : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle		Actions menées au cours des années 2021 – 2022
Action 15	Réaliser et partager en comité social territorial et conseil communautaire le rapport d'analyse comparé et le suivi du plan d'action	Action réalisée. Le rapport est présenté chaque année en CST et en Conseil de Communauté.
Action 16	Réaliser des temps participatifs sur ces thèmes dans le cadre du projet d'administration	A programmer.



Un nouveau plan d'action devra être réalisé pour les 3 prochaines années.