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

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE - Réunion du : lundi 15 février 2021
~~~~~~

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - SITUATION DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES EN 2020 ET PLAN D'ACTIONS ASSOCIÉ.

Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Vallée de l'Hérault s'est réuni ce jour, lundi 15 février 2021 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 3 février 2021.

Étaient présents ou représentés	Mme Maria MENDES CHARLIER, M. Henry MARTINEZ, Mme Chantal DUMAS, Mme Roxane MARC, M. Jean-Pierre GABAUDAN, Mme Agnès CONSTANT, M. Robert SIEGEL, M. Xavier PEYRAUD, Mme Véronique NEIL, M. Olivier SERVEL, M. Ronny PONCE, Mme Nicole MORERE, M. Philippe SALASC, M. Jean-François SOTO, M. Christian VILOING, M. Jean-Claude CROS, M. Bernard GOUZIN, M. Marcel CHRISTOL, Mme Stéphanie BOUGARD-BRUN, M. David CABLAT, Mme Marie-Hélène SANCHEZ, Mme Martine LABEUR, M. Jean-Marc ISURE, Mme Marie-Françoise NACHEZ, M. Philippe LASSALVY, M. Daniel JAUDON, Mme Florence QUINONERO, M. Jean-Pierre BERTOLINI, M. Jean-Luc DARMANIN, M. Pascal DELIEUZE, Mme Martine BONNET, Mme Marie-Agnès SIBERTIN-BLANC, Mme Béatrice FERNANDO, M. Claude CARCELLER, Mme Valérie BOUYSSOU, M. Jean-Pierre PUGENS, Mme Josette CUTANDA, M. Thibaut BARRAL M. Pierre AMALOU, M. Pascal THEVENIAUD suppléant de M. Gregory BRO, M. Bernard CAUMEIL suppléant de M. Daniel REQUIRAND.
Procurations	M. Gilles HENRY à M. Jean-Pierre PUGENS, Mme Jocelyne KUZNIAK à M. Pascal DELIEUZE, M. Yannick VERNIERES à M. Jean-Pierre GABAUDAN, M. José MARTINEZ à M. Claude CARCELLER.
Excusés	M. René GARRO.
Absents	M. Laurent ILLUMINATI, M. Nicolas ROUSSARD.

Quorum : *16*	Présents : 41	Votants : 45	Pour : 44 Contre : 1 Abstention : 0

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 2014 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,
VU la présentation en Comité Technique du 02 février 2021 du rapport relatif à l'égalité professionnelle Femmes-Hommes ainsi que son plan d'actions,

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 la majorité des suffrages exprimés avec une voix contre,
- 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 2020.

Transmission au Représentant de l'État
N° 2500 le 16 février 2021
Publication le 16 février 2021
Notification le
DÉLIBÉRATION CERTIFIÉE EXÉCUTOIRE
Gignac, le 16 février 2021
Identifiant de l'acte : 034-243400694-20210215-1817-DE-1-1

Le Président de la communauté de communes

Jean-François SOTO

AGIR ENSEMBLE
Au service de notre territoire

VALLÉE DE L'HÉRAULT
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Rapport et plan d'actions sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes 2020

Comité technique du 2 février 2021
Conseil Communautaire du 15 février 2021

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.

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)
6. nombre de formations suivies

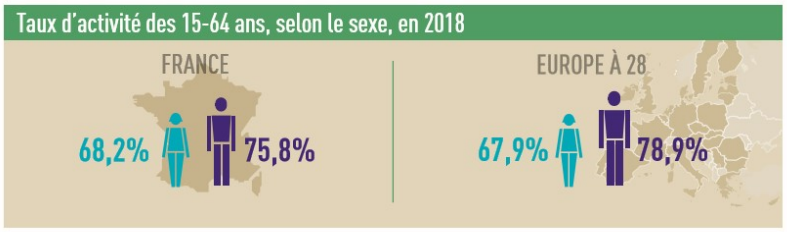
Table des matières

A. Des indicateurs au niveau national....4
B. Situation comparée à la Communauté de Communes Vallée de l'Hérault....5
1. Pyramide des âges....5
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 et temps non complet....10
5. Les salaires bruts :....11
6. Les Formations....13
7. En synthèse....14
C. Plan d'actions....15

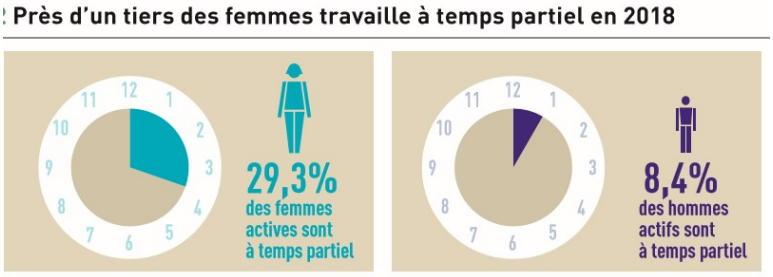
A. Des indicateurs au niveau national

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.*

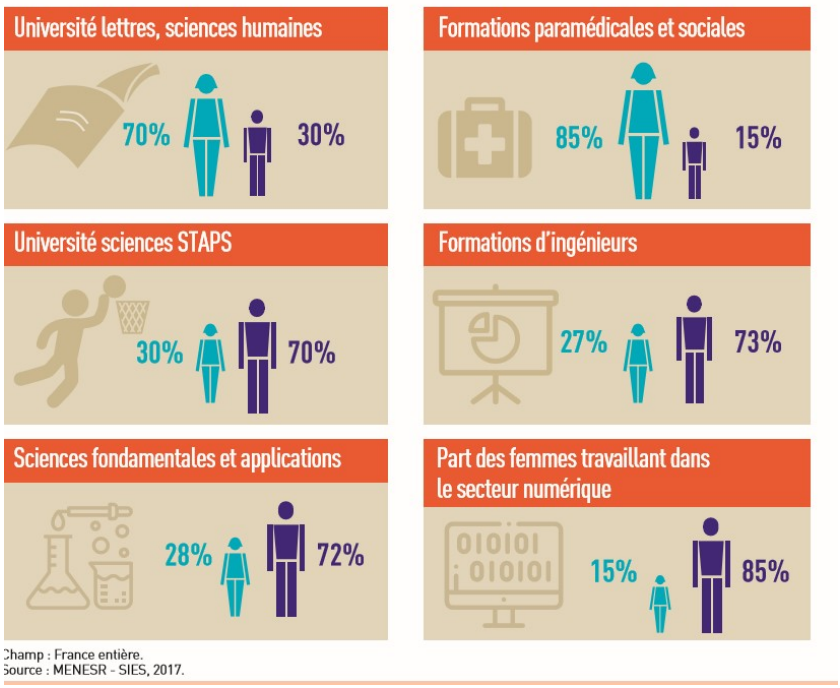


Champ : population des 15-64 ans, France entière hors Mayotte.
Source : Eurostat et Insee.



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

Source



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

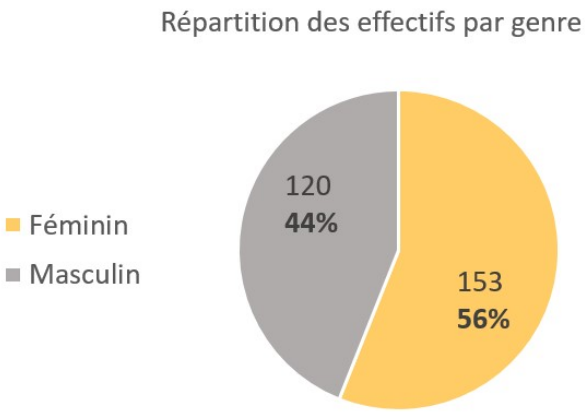
B. Situation comparée à la Communauté de Communes Vallée de l'Hérault

Les données utilisées pour les analyses ci-après sont celles extraites et corrigées[1] de la paie du mois de décembre 2020. Elles ne concernent pas les élus.

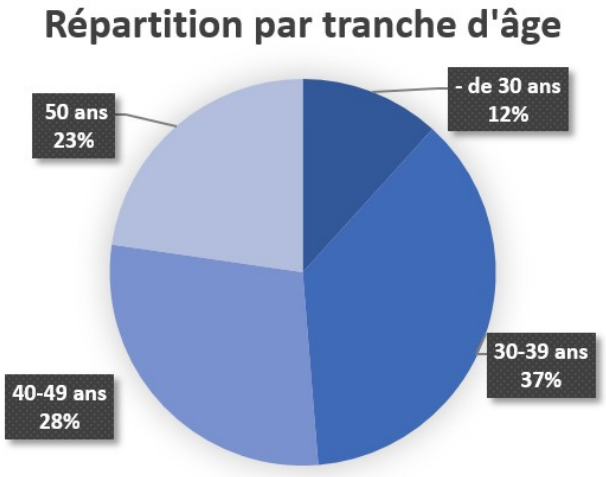
Cette base de calcul représente 273 agents.

Sur l'étude de 273 agents de la Communauté de Communes, 44% sont des hommes et 56% sont des femmes. Cette répartition était la même dans les rapports de 2018 et de 2019.

A titre comparatif, la répartition est de 61% femmes / 39% hommes dans la fonction publique territoriale.[2]



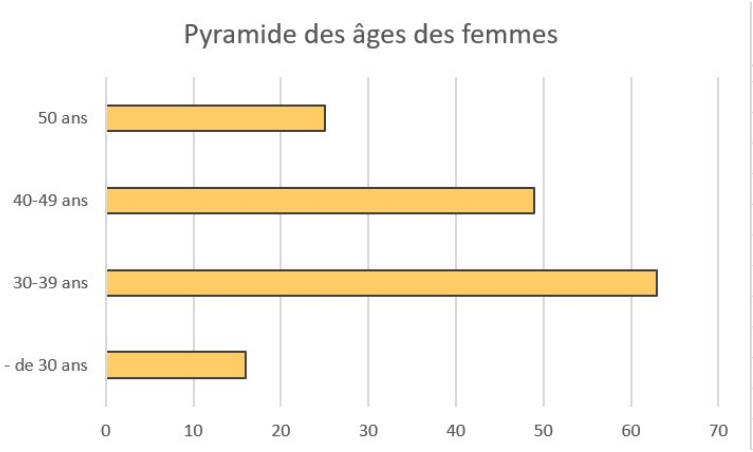
1. Pyramide des âges

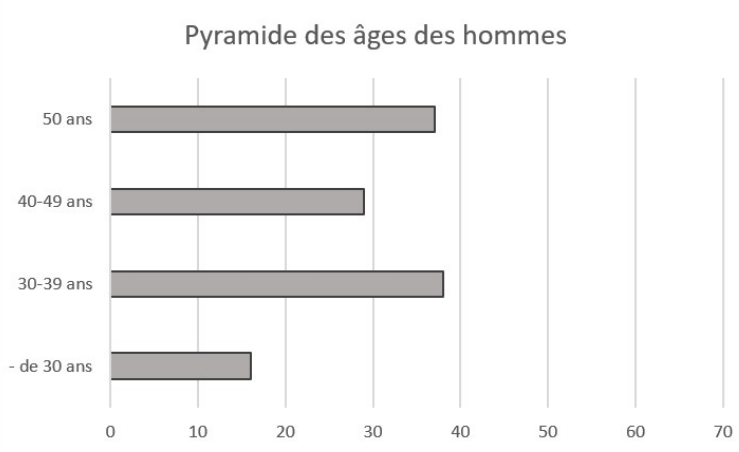


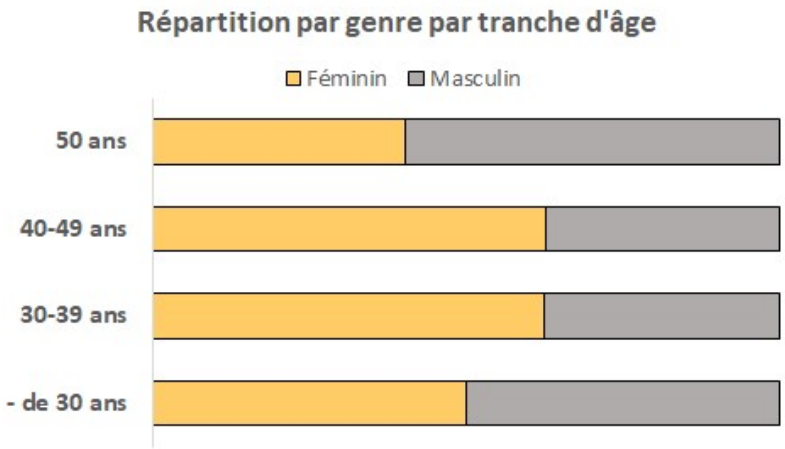
L'âge moyen est de 41 ans. Les femmes sont en moyenne plus jeune de 2 ans que les hommes (40 ans contre 42 ans).

[1] *Les agents en disponibilité, les agents mis à disposition ainsi que les apprentis et stagiaires école ont été retirés (13 personnes) ainsi que les agents sans traitement ou en demi traitement (5 personnes) et 2 agents qui avaient une paie en reliquat de situation suite à la fin de contrat afin d'éviter les impacts sur l'analyse des rémunérations. Les impacts GIPA (compensation versée en décembre) ont été annulés par la récupération de données sans GIPA pour les agents concernés.*

[2] Source : DGAFP - Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019







La répartition par tranche d'âge entre les femmes et les hommes est différente comme le montrent les pyramides des âges ci-dessus.

La population masculine se répartit de manière plus équilibrée entre les différentes tranches d'âges dont la tranche des plus de 50 ans.

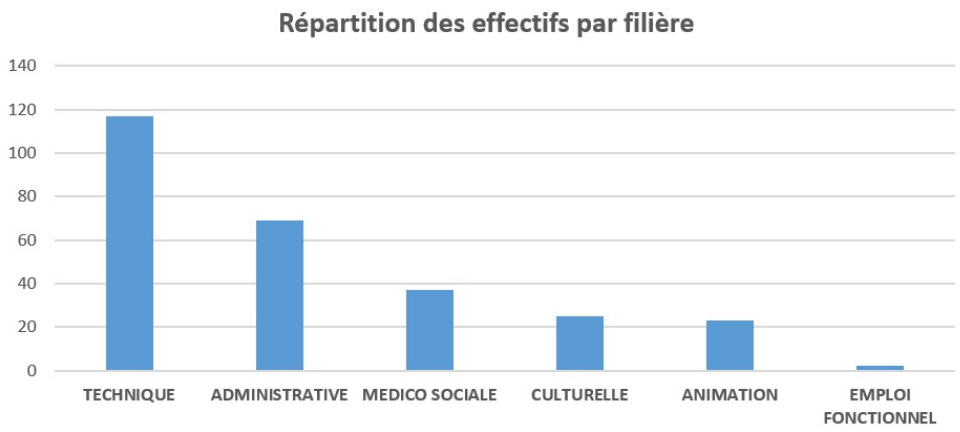
La population des femmes se retrouve principalement dans les tranches « médianes » des 30-49 ans.

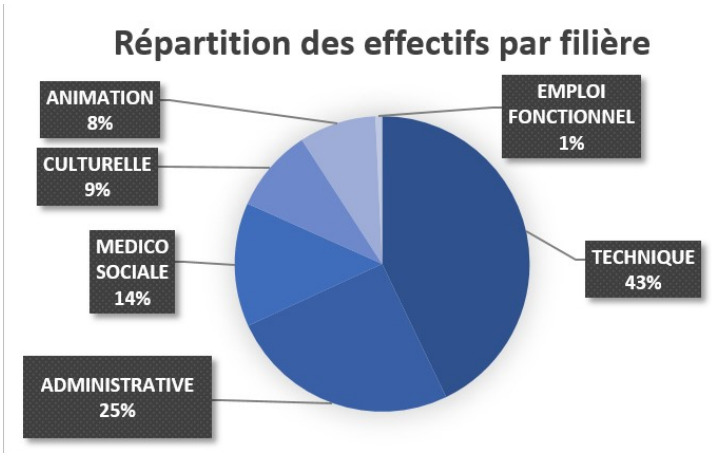
La distinction par âge est importante en fonction des catégories d'agents :

	Age moyen des femmes	Age moyen des hommes	Ecart en année
Catégorie A	39,6	49,0	9,4
Catégorie B	39,6	41,0	1,4
Catégorie C	40,9	41,4	0,6
	40,3	42,1	1,8

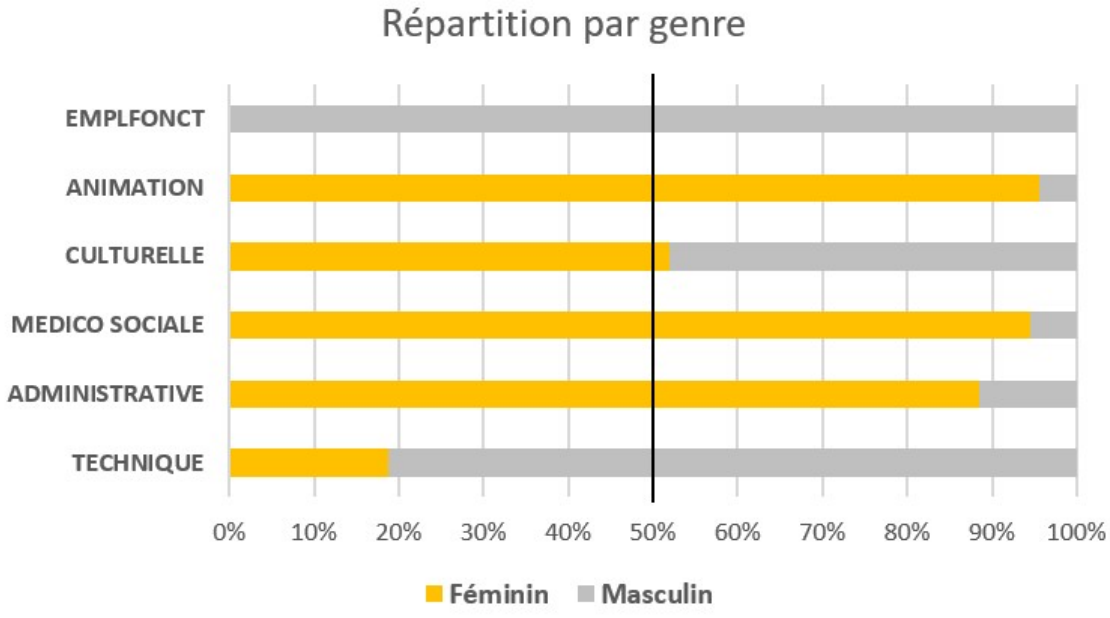
L'écart est particulièrement important chez les catégories A où les hommes sont en moyenne plus âgé de 9 ans que les femmes.

2. La répartition par filière





Comme vu en 2019, 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…).



Les filières restent encore très genrées : près de 95% des effectifs de la filière animation et de la filière médico-sociale sont des femmes. La filière administrative est composée à près de 90 % de de femmes.

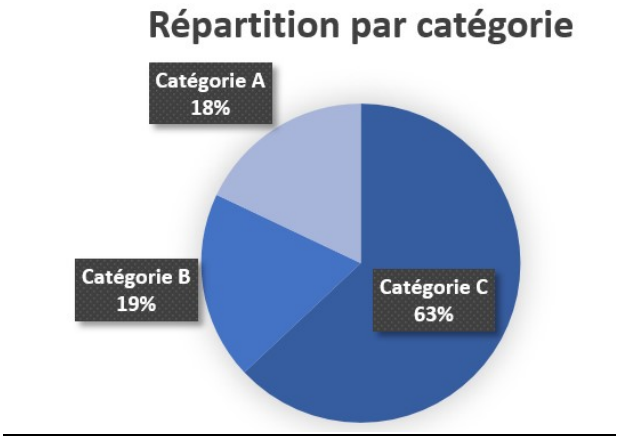
A l'inverse les hommes représentent près de 80% de la filière technique.

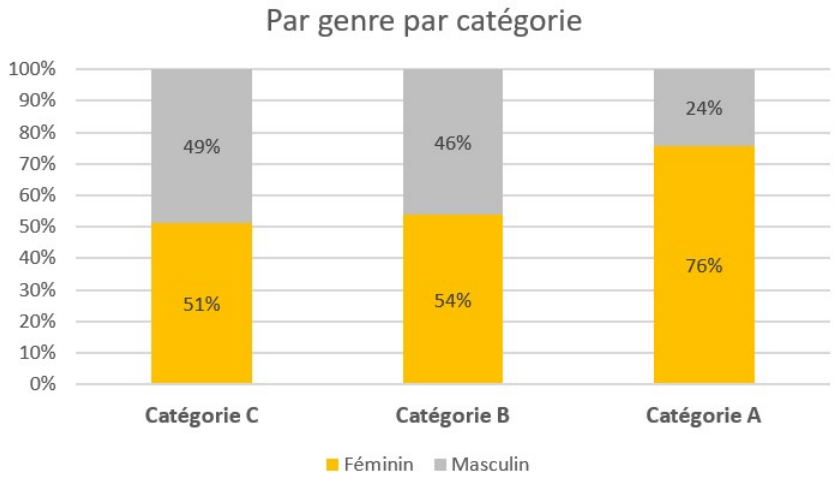
100% des emplois fonctionnels sont tenus par des hommes (*effectif très faible : 2 agents et 1 poste vacant au moment de l'extraction*).

Ce constat de métiers « genrés » se retrouve donc dans la composition des équipes de travail :

	Nombre d'agen	Féminin	Masculin
Petite Enfance, Jeunesse, Santé, Parentalité	77	**92%**	8%
Gestion des Déchets Ménagers	46	9%	**91%**
Eau	41	32%	**68%**
Pôle Action Culturelle	31	58%	42%
Bâtiments - Infrastructures	14	0%	**100%**
Direction des Ressources Humaines	10	**80%**	20%
Autorisation Droit des Sols	7	**100%**	0%
Finances - Marchés	7	**86%**	14%
Administration Générale	5	**80%**	20%
Pôle Attractivité Territoriale	5	**80%**	20%
Pôle Ressources	5	**100%**	0%
Systèmes d'information	5	20%	**80%**
Communication	4	**75%**	25%
Moyens Généraux	4	0%	**100%**
Opérations Grands Sites-Environnement	4	**75%**	25%

3. La répartition par catégorie hiérarchique



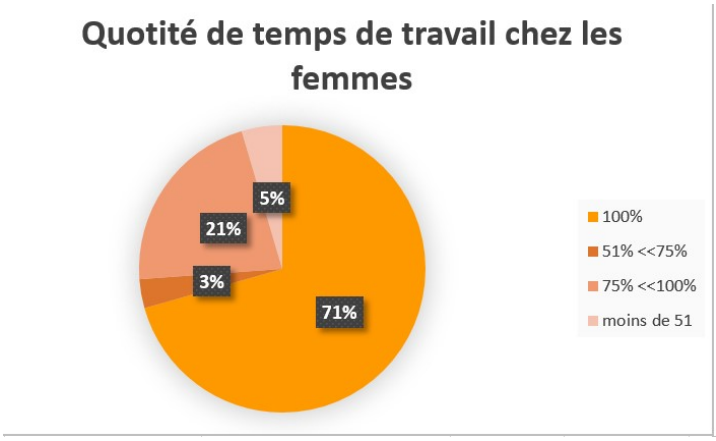


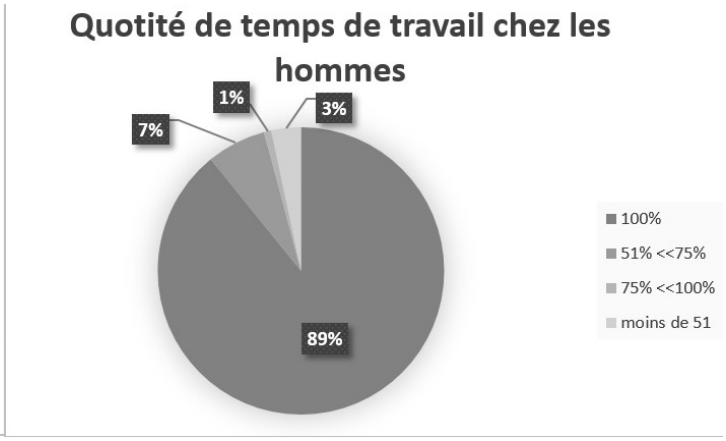
Les catégories C et B sont équilibrées au niveau du genre. Les femmes représentent 76% des catégories A alors qu'elles représentent 56% de l'effectif de la Communauté de Communes. Elles sont donc « sur-représentées » sur la catégorie A (37 femmes pour 12 hommes). Sur les 37 femmes 15 sont des encadrantes d'établissements d'accueil du jeune enfant. Cette « sur-représentation » des femmes est le résultat des métiers qui restent très « genrés ».

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

Les femmes restent les agents qui sont le plus en temps partiel ou en temps non complet.

21% des agents de la Communauté de Communes sont à temps partiel. Sur ces 21% les femmes en représentent 78%. Ces temps sont, lorsqu'ils sont demandés, liés généralement au fait de s'occuper des enfants. Il s'agit là d'une décision prise par les agents afin de pouvoir concilier la vie privée et la vie professionnelle.





5. Les salaires bruts :

Le rapport 2019 était présenté sur les salaires nets. Afin de neutraliser l'impact du prélèvement à la source, l'analyse est réalisée sur les salaires bruts de décembre 2020.

Toutes filières et toutes quotités de travail

	Féminin	Masculin	*Moyenne*	*Ecart*
Salaire brut	2 066 €	2 283 €	*2 161 €*	*-218 €*

L'écart est de l'ordre de -220 euros sur les salaires moyens.

S'il l'on ne considère que les salaires équivalents en terme de **quotité de temps** de travail l'écart réduit légèrement. En effet, en prenant uniquement les rémunérations des agents à 100% de temps de travail l'écart est alors de 194 euros en moins pour les femmes, soit environ 8% que le salaire que les hommes.

Toutes filières et uniquement sur les quotités de temps de travail à 100%

	Féminin	Masculin	*Moyenne*	*Ecart*
Salaire brut	2 249 €	2 443 €	*2 346 €*	*-194 €*

En affinant les montants **par catégorie**, il est constaté que l'écart se porte essentiellement sur les catégories A.

Toutes filières et uniquement sur les quotités de temps de travail à 100%

	Féminin	Masculin	*Moyenne*	*Ecart*	
Catégorie A	2 912 €	4 456 €	*3 364 €*	*-1 543 €*	*-35%*
Catégorie B	2 365 €	2 540 €	*2 450 €*	*-175 €*	*-7%*
Catégorie C	1 900 €	2 112 €	*2 019 €*	*-212 €*	*-10%*

Cet **écart important sur les catégories A** s'explique partiellement par 3 éléments :

- l'occupation des **emplois fonctionnels** par des hommes en 2020. Sans les 2 postes occupés d'emplois fonctionnel dans les données de décembre 2020, l'écart passe de 35% à 27%.

Sans emplois fonctionnels et uniquement sur les quotités de temps de travail à 100%

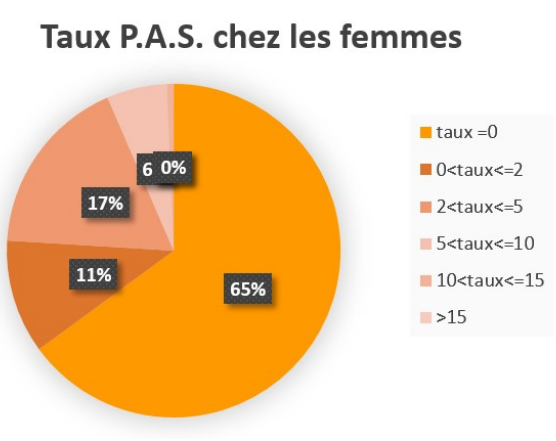
	Féminin	Masculin	*Moyenne*	*Ecart*	
Catégorie A	2 912 €	3 967 €	*3 183 €*	*-1 055 €*	*-27%*
Catégorie B	2 365 €	2 540 €	*2 450 €*	*-175 €*	*-7%*
Catégorie C	1 900 €	2 112 €	*2 019 €*	*-212 €*	*-10%*
TOTAL	**2 249 €**	**2 358 €**	***2 303 €***	***-109 €***	*-5%*

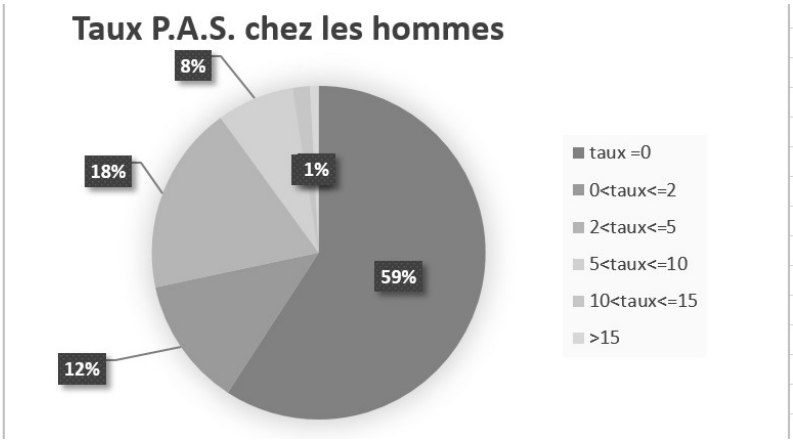
- Comme indiqué dans le rapport de 2019, les Educateur/trices de Jeunes Enfants sont passés de catégorie B à A. La revalorisation du traitement au 1er janvier 2019 de ce changement était très faible. Au 1er janvier 2021, les Educatrices de jeunes enfants ont pu bénéficier d'une revalorisation dans le cadre de la réforme PPCR. Cette revalorisation permettra des gains de plus de 100 euros par mois. Le grade d'educateur/trice de jeunes enfants étant essentiellement tenu par des femmes, cette évolution permettra de réduire les écarts.

- Comme vu précédemment, les hommes des catégories A sont en **moyenne plus âgés de 9 ans** que les femmes. Aussi, compte tenu des logiques de carrières qui progressent à l'ancienneté (échelon et critères statutaires d'avancement), une partie des écarts s'explique par cet élément conjoncturel.

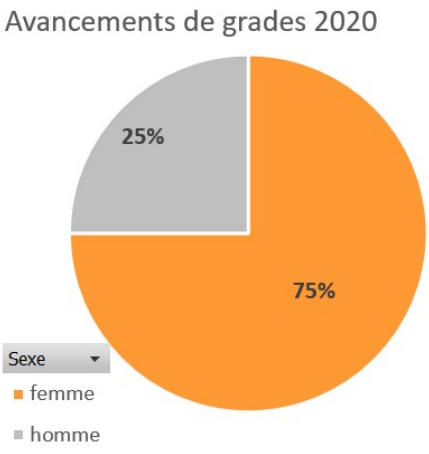
Pour les catégories B, il existe également un écart d'âge mais plus faible.

Dans le rapport de 2019, les données étaient les données « net à payer ». Aussi, il a été choisi d'affiner l'étude des rémunérations par l'étude de la donnée « brut fiscal » afin d'analyser les éléments sur lesquels l'employeur est acteur. Toutefois, pour information sont présentés les éléments de taux de prélèvement à la source. La réalité des prélèvements à la source contribue un peu à réduire les écarts de net à payer. En effet, les **taux de prélèvement à la source** des femmes sont un **peu plus faibles** que celui des hommes. Cette situation peut être liée au revenus bruts fiscaux moins importants et/ou à la composition des foyers.





Par ailleurs, au niveau des évolutions de carrière, la Communauté de Communes applique des critères internes qui garantissent l'égal accès aux avancements. En 2020, la répartition des promotions par sexe est la suivante :



6. Les Formations

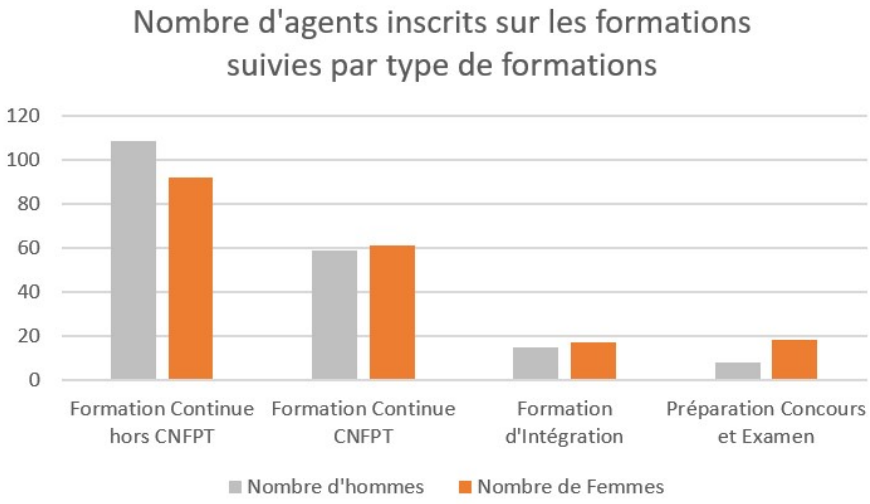
Les données utilisées sont les données arrêtées au 15 décembre 2020.

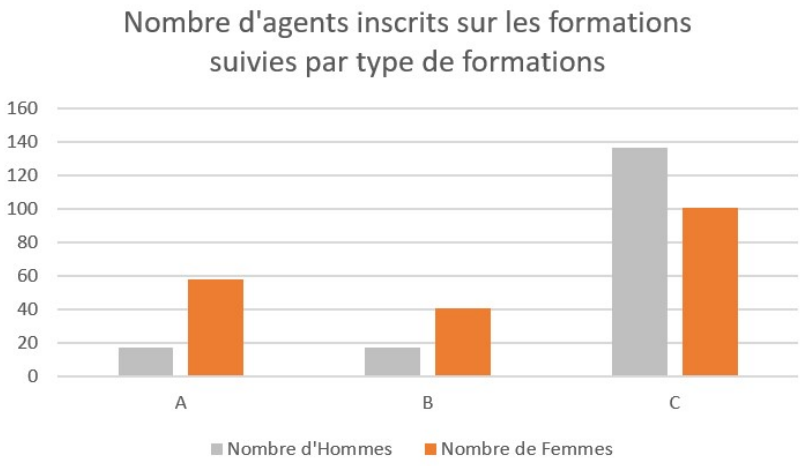
La mise en œuvre des sessions de formation en 2020 a été perturbée par l'épidémie de COVID 19. De nombreuses sessions ont dû être annulées. Toutefois, dès que cela a été possible, les agents ont été ré-inscrits aux sessions ouvertes.

En 2020, 2226 heures de formations ont été suivies.

Sur 379 inscriptions suivies, 191 le sont par des hommes et 188 par des femmes.
Cette surreprésentation des hommes par rapport à la composition des effectifs de la CCVH s'explique de nouveau par le fait que les métiers soient toujours très genrés :

- Mise en œuvre du plan de formation spécifique pour les agents de l'eau (agent essentiellement masculin)
- Mise en œuvre ou renouvellement des formations obligatoires type habilitations, conduites… qui sont nécessaires sur des métiers techniques.





Au niveau des formations suivies par catégorie, il est constaté un fort taux de formation chez les femmes de catégorie A. Ce volume important s'explique notamment par la mise en œuvre d'une formation sur le Handicap lors du séminaire « Petite Enfance » à l'ensemble du personnel de ces établissements.

7. En 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 parti (pyramide des âges, prélèvement à la source, EJE)
- Des emplois fonctionnels occupés par des hommes
- Des temps partiels ou temps non complets principalement occupés par des femmes

C. Plan d'actions

Le plan d'actions ci-après se base sur l'étude comparée qui vient d'être réalisée. Ce plan se déroulera sur 3 années. Il pourra être amendé d'année en année notamment en fonction des diagnostics qui seront réalisés annuellement.

Objectif : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonctions publique	
Action	**Prêter une attention à la mixité des métiers dans les services lors des procédures de recrutements**
Calendrier	Pratique déjà en cours 2021 : développement des outils de suivi
indicateur(s)	*Par service, nombre de personne recrutés par genre sur le total des recrutements* *Par service évolution des répartitions par genre*
Action	**Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement**
Calendrier	2021 : développement des outils de suivi de cette mixité 2022 : organiser la mixité dans les jurys
indicateur(s)	*Par jury nombre de femme et d'homme*
Action	**Développer des formations et actions, à destination des agents, pour lutter contre les stéréotypes**
Calendrier	2021 : études des possibilités 2022 : mise en œuvre
indicateur(s)	*Nombre d'actions menées* *Nombre d'agents touchés par genre*
Action	**Contribuer à la présentation/ connaissances des métiers par les jeunes afin de lutter contre les stéréotypes**
Calendrier	2021-2022 : intégration de la CCVH dans la proposition de stages aux élèves de 3ième afin de leur faire connaitre des métiers 2022 : recherche et développement d'autres actions / présentation auprès de centre de formations
indicateur(s)	*Nombre de stagiaires* *Nombre de présentations*
Action	**Appliquer une communication publique sans stéréotype**
Calendrier	2021 : avoir une attention particulière dans la formulation des annonces de recrutement 2022 : travaux avec la Direction de la Communication. *Exemple d'outil pouvant etre utilisé "Guide pratique pour une communication sans stéréotype de sexe"*
indicateur(s)	*Mise en œuvre de la communication adaptée*

Objectif : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	
Action	**Identifier et analyser les écarts de rémunération annuellement et rechercher des pistes d'amélioration**
Calendrier	Annuellement
indicateur(s)	*Réalisation de l'analyse annuelle*
Action	**A candidature équivalente, recrutement d'une femme sur Emploi fonctionnel**
Calendrier	Réalisé - arrivée en janvier 2021
indicateur(s)	*Recrutement*
Action	**Application de l'évolution des grilles indiciaires du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations notamment la revalorisation des grilles d'Educatrices de Jeunes Enfants - réglementaire**
Calendrier	Réalisé - janvier 2021
indicateur(s)	*Mise en œuvre*
Action	**Formalisation des lignes directrices de gestion en matière d'avancement de grade et de promotion interne afin de mettre en œuvre des règles identiques pour tous**
Calendrier	Réalisé -2020
indicateur(s)	*Délibération*

Objectif : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	
Action	**Favoriser la mise en place du télétravail pour les missions qui le permettent - en dehors de la situation COVID**
Calendrier	2021 - Construction de la démarche 2022 - Mise en œuvre
indicateur(s)	*Nombre d'agents en télétravail*
Action	**Mettre en place des horaires d'arrivée ou de départ variables lorsque l'organisation du service le permet**
Calendrier	Déjà réalisé
indicateur(s)	*Inscription au règlement intérieur de la CCVH*
Action	**Affiner la connaissance des typologies d'agents à temps partiel**
Calendrier	2022 - analyse et recherche d'actions correctives
indicateur(s)	*Existence de l'analyse*
Action	**Développer des pratiques adaptées pour l'organisation des réunions lorsque leur nature le permet**
Calendrier	2022 - travailler à des "bonnes pratiques" et sensibiliser les agents à leur mise en œuvre
indicateur(s)	*Existence de cette sensibilisation (support ?)*

Objectif : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	
Action	**Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations**
Calendrier	2021
indicateur(s)	*Existence de la procédure*
Action	**Etre acteur du réseau du départemental du CNFPT en faveur de l'égalité professionnelle**
Calendrier	La CCVH a participé au démarche en 2019. A ce jour, il n'y a pas eu de nouvelles réunions compte tenu de la crise sanitaire
indicateur(s)	*Nombre de réunion suivies*
Action	**Mettre en place des actions de formation et/ou de sensibilisation à la prévention des discirminations**
Calendrier	2022 reflexion sur les actions pouvant etre menées 2023 Mise en œuvre
indicateur(s)	*Nombre d'actions menées* *Nombre d'agents touchés par genre*

Objectif : Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	
Action	**Réaliser et partager en comité technique et conseil communautaire le rapport d'analyse comparé et le suivi du plan d'actions**
Calendrier	2021
indicateur(s)	*Inscription du sujet aux ordres du jour des instances*
Action	**Réaliser des temps participatifs sur ces thèmes dans le cadre du projet d'administration**
Calendrier	2022 formalisation d'un calendrier / méthodologie de thèmes 2023 animation des thèmes
indicateur(s)	*Nombre de réunions menées* *Nombre d'agents participants par genre*