

Annexe 4_ROB 2024



Communauté de communes Terres d'Argentan Interco

Rapport égalité entre les femmes et les hommes 2023

Direction des Ressources Humaines

Mis à jour le 15/11/2023

Sommaire

Introduction	3
Volet 1 - Politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	4
1) Conditions générales d'emploi	4
a) Effectifs sur emplois permanents	4
b) Durée et organisation du travail.....	9
c) Carrières et promotions	10
2) Répartition des rémunérations	12
3) Formation.....	14
4) Conditions de travail	15
5) Les actions mises en œuvre en matière de ressources humaines	16
Volet 2 – Politiques publiques en faveur du droit des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes.....	19

Introduction

Lancée en 2006, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale s'adresse aux collectivités territoriales européennes et les invite à s'engager dans l'ensemble de leurs compétences pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

La France est l'un des pays les plus avancés en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Cependant, malgré cette dynamique dans tous les domaines, une forte demande sociale d'égalité entre les femmes et les hommes s'exprime, motivée par la persistance d'inégalités.

Ainsi, afin de mettre en œuvre une politique globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment son article 61, modifiant les articles L.2311-1-2, L.3311-3 et L.4311-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales a été instituée. Cette loi prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle vise également à prévenir les violences faites aux femmes.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes précise les modalités d'élaboration de ce rapport à travers deux volets : un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité réalisé à partir de données « relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle » et un volet territorial relatif aux politiques publiques de nature à favoriser l'égalité sur son territoire, notamment en réalisant un bilan des « actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ».

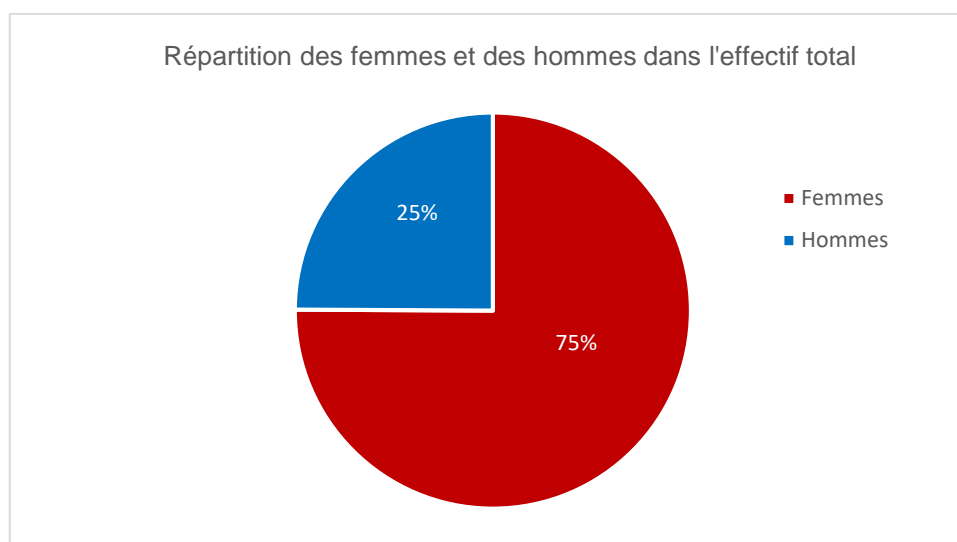
Ce rapport pour la Communauté de communes Terres d'Argentan Interco prend en compte les effectifs sur emplois permanents du mois d'octobre 2023. Les chiffres des effectifs de l'année étant difficiles à traduire du fait de la continuité de la mise en place de la démarche de l'administration partagée et de la création de services communs courant de l'année 2023. Les données bilans sur année complète sont extraites du rapport social unique de l'année 2022 réalisé en 2023.

Volet 1 - Politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1) Conditions générales d'emploi

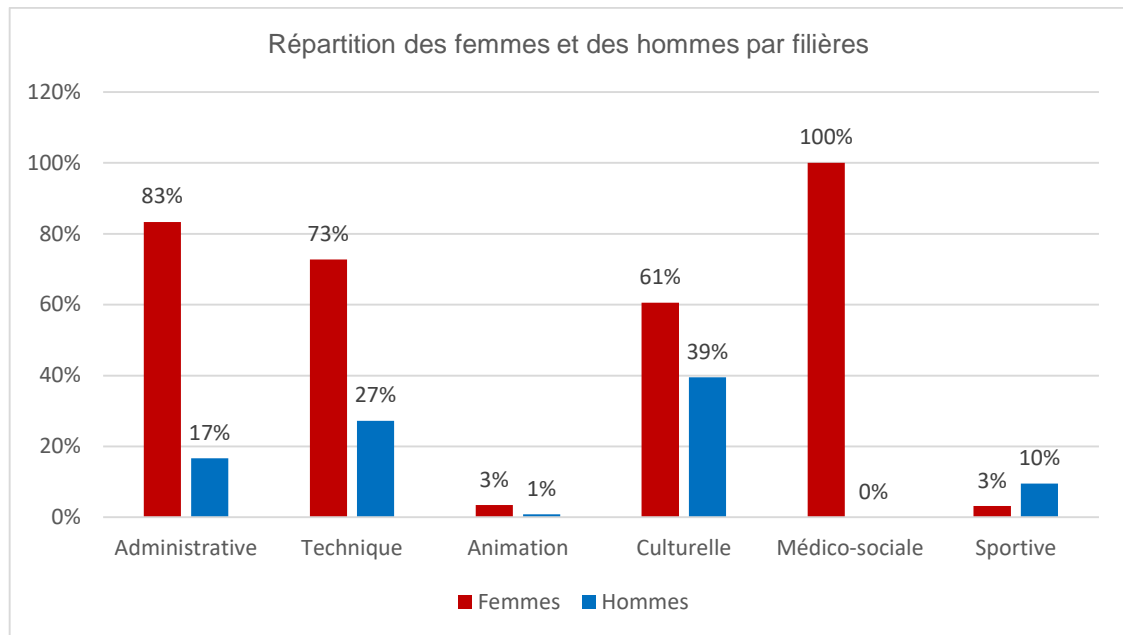
a) Effectifs sur emplois permanents

Les effectifs sont de 313 agents sur un poste permanent dont 235 femmes, soit 75 % des effectifs et de 78 hommes, soit 25 % des effectifs.



Répartition des femmes et des hommes par filières

Filière	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	65	13	78	83%	17%
Technique	112	42	154	73%	27%
Animation	8	2	10	3%	1%
Culturelle	23	15	38	61%	39%
Médico-sociale	25	0	25	100%	0%
Sportive	2	6	8	3%	10%
TOTAL	235	78	313	75%	25%

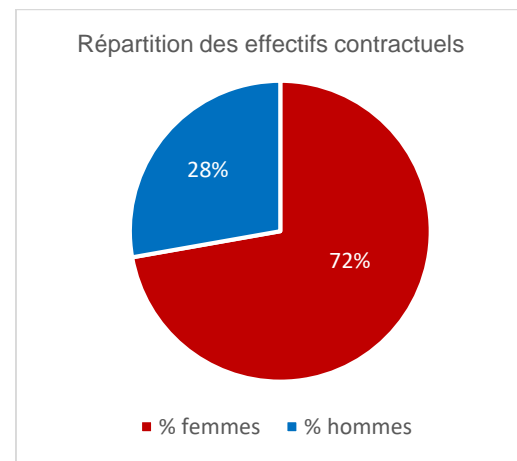
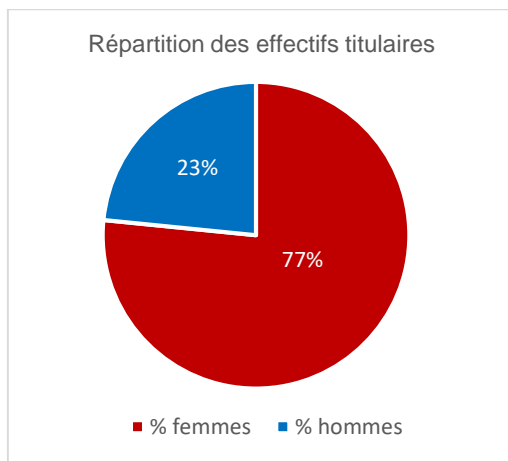
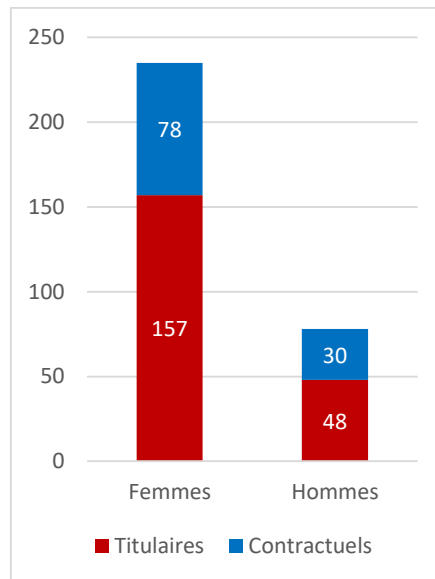


Les effectifs de la Communauté de communes comptent une large majorité de femmes. Les femmes sont représentées en majorité, dans la filière administrative, technique, culturelle et médico-sociale. Les hommes sont plus représentés dans la filière culturelle et sportive. Il est à noter, qu'il n'y a aucun homme dans la filière médico-sociale.

Répartition des femmes et des hommes par statut et par catégorie

Répartition par statut

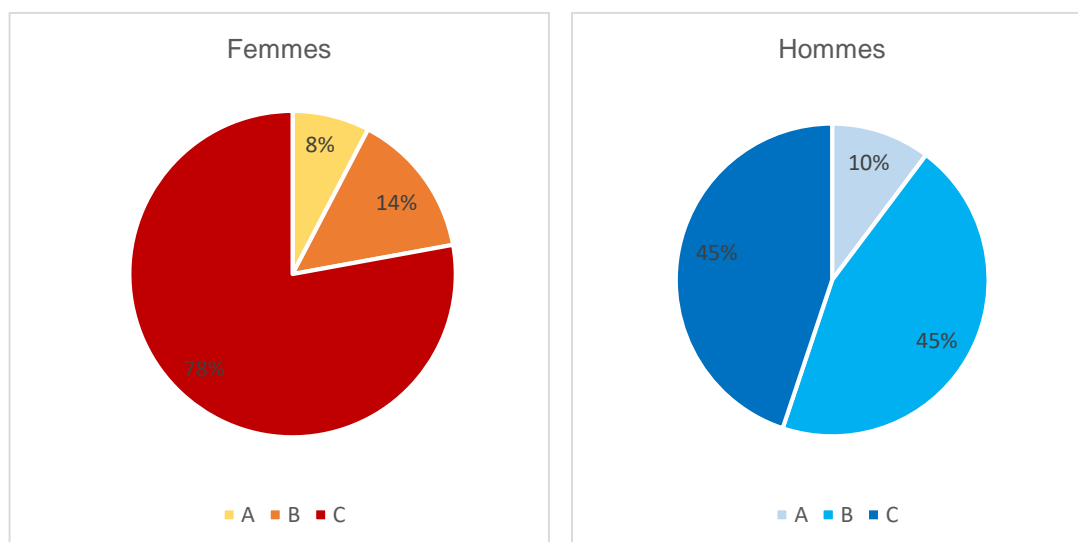
Statut	Femmes	Hommes	total	% femmes	% hommes
Titulaires	157	48	205	77%	23%
Contractuels	78	30	108	72%	28%
TOTAL	235	78	313	75%	25%



Comme pour l'effectif total, les femmes sont majoritaires dans les effectifs de titulaires, comme de contractuels. Par ailleurs, concernant la répartition des femmes par statut, elles sont majoritairement titulaires, avec 66,81 % de titulaires contre 33,19 % de contractuels. Pour les hommes, ce ratio est sensiblement identique, avec 61,54 % de titulaires et 38,46 % même s'il tend vers plus d'hommes contractuels que d'hommes titulaires par rapport aux femmes.

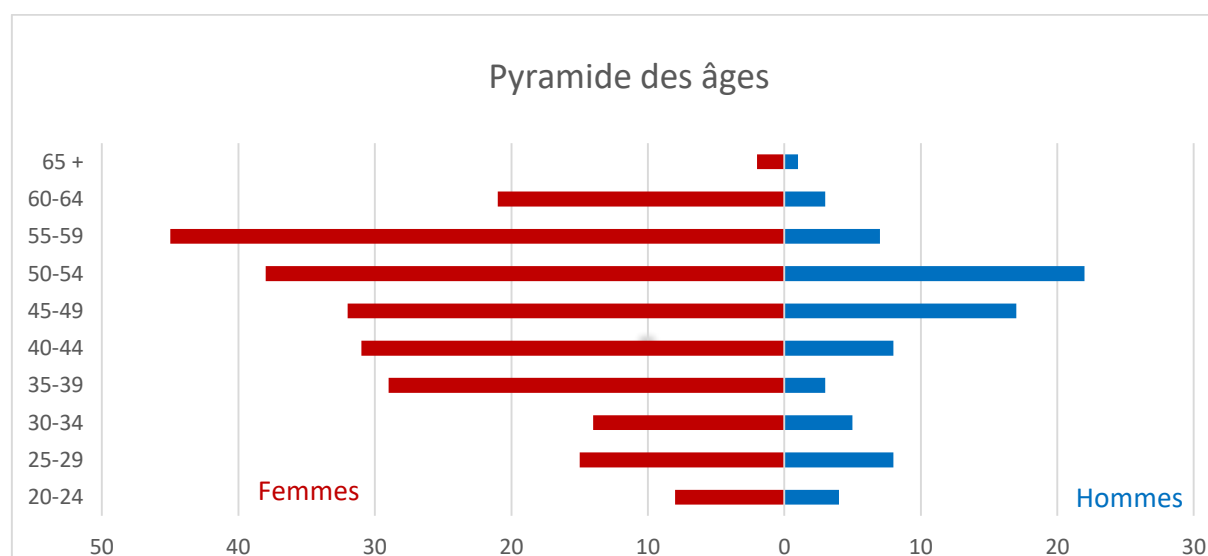
Répartition par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femmes	Hommes	total
A	18	8	26
B	34	35	69
C	183	35	218
TOTAL	235	78	313

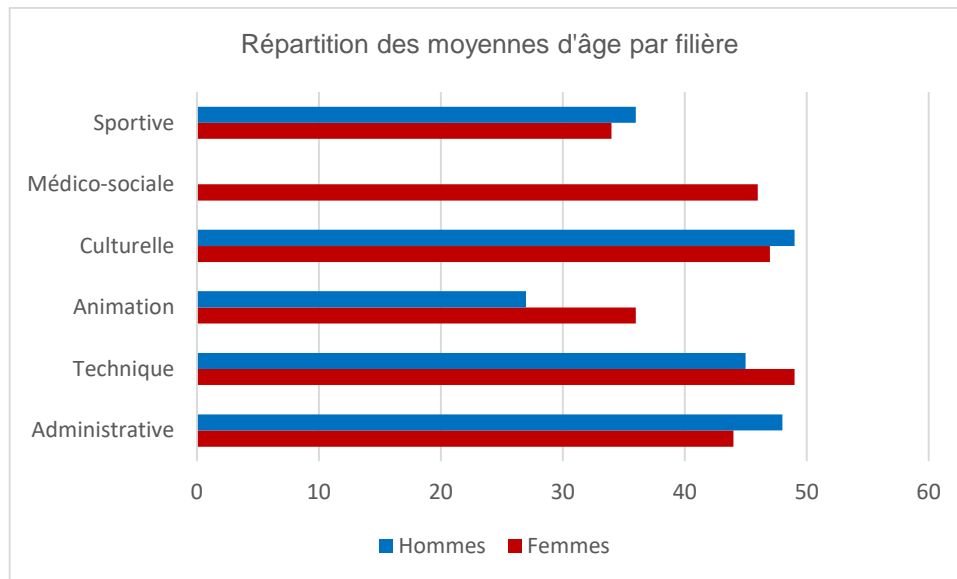


Au sein de la Communauté de communes, la part des femmes reste dominante dans la catégorie C. Cependant, il est à noter qu'en catégorie B, la part des femmes (14%) est inférieure par rapport à la part des hommes (45%) et de même en catégorie A, la part des femmes (8%) est inférieure par rapport à la part des hommes (10%).

Pyramide des âges

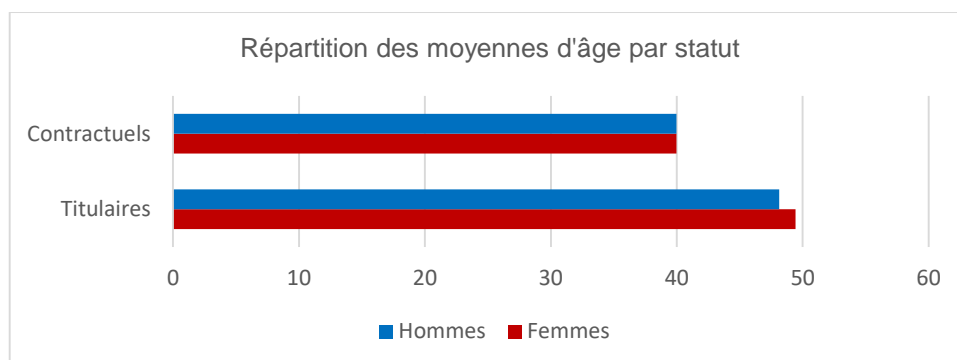


Au 31/12/2020, l'âge moyen des agents de la fonction publique territoriale est de 45,6 ans. Au 01/10/2023, l'âge moyen des agents de la CDC est de 45,96 ans. L'âge moyen des femmes est de 46,29 ans et de 44,99 ans pour les hommes.



Les présentes données indiquent que les moyennes d'âge sont plus élevées dans la filière technique, médico-sociale et culturelle pour les femmes et dans la filière administrative et culturelle pour les hommes.

La filière animation et sportives comptent des hommes et des femmes plus jeunes que dans les autres filières.



Dans la répartition des moyennes d'âge des femmes et des hommes par statut, les agents contractuels, hommes et femmes ont la même moyenne d'âge, de 39,97 ans. Les agents titulaires sont plus âgés avec un vieillissement plus important chez les femmes avec une moyenne d'âge de 49,43 ans, alors que chez les hommes, la moyenne d'âge est de 48,13 ans.

Chez les hommes, l'agent titulaire le plus jeune a 21 ans comme l'agent contractuel le plus jeune, 21 ans également.

Chez les femmes, l'agent titulaire la plus jeune a 25 ans, l'agent contractuelle la plus jeune a, quant à elle, 20 ans.

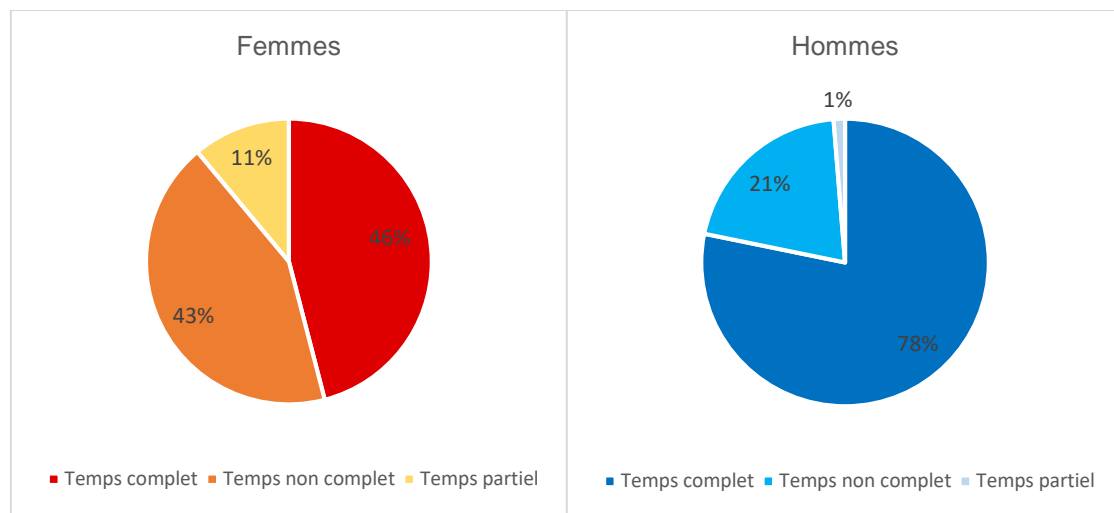
A l'inverse, chez les hommes, l'agent titulaire le plus âgé a 65 ans et l'agent contractuel le plus âgé a 61 ans.

Chez les femmes, l'agent titulaire la plus âgée a 66 ans, l'agent contractuelle la plus âgée a, quant à elle, 61 ans.

b) Durée et organisation du travail

Durée de travail

Durée de travail	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	108	61	169
Temps non complet	101	16	117
Temps partiel	26	1	27
Total	235	78	313



Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à être à temps complet, 46 % contre 78 % chez les hommes. Elles sont majoritairement à temps non complet, 43 % contre 21 % chez les hommes et elles sont plus nombreuses à prendre un temps partiel, 11 % contre 1 % chez les hommes.

Au sujet des agents intercommunaux, 5 agents sont des femmes et 6 agents sont des hommes. Pour rappel, cette notion d'agent intercommunal est affectée uniquement pour les agents titulaires, relative à leur carrière statutaire. Un agent intercommunal est un agent recruté sur le même emploi à temps non complet et sur le même grade dans plusieurs collectivités ou établissements

Le télétravail

Télétravail	Femmes	Hommes
nombre d'agents	29	11

Sur l'ensemble de la Communauté de communes, 12,34% des femmes font du télétravail, soit 29 femmes sur les 235 femmes au total. Pour les hommes, 14,10% des hommes font du télétravail, soit 11 hommes sur les 78 hommes au total.

c) Carrières et promotions

Avancements de grade et promotion interne

Avancements de grade	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
2022	18	6	24	7,53	8,70
2023	17	1	18	7,23	1,28

Les femmes bénéficient régulièrement des avancements de grade. Leur proportion reste stable, 7,53 % en 2022 et 7,23 % en 2023. En revanche, les hommes ont moins bénéficié d'un avancement de grade en 2023, seulement 1,28 % contre 8,70% en 2022, où ce taux était supérieur à celui des femmes sur l'année concernée.

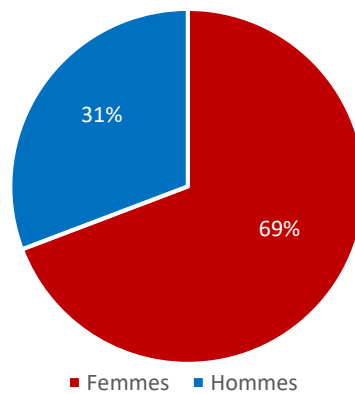
Promotion interne	Femmes	Hommes	Total
2022	2	0	2
2023	1	0	1

En 2022 et en 2023, le nombre de promotion interne, organisée par le centre de gestion de l'Orne est faible. Seules 3 femmes ont pu en bénéficier.

Répartition des emplois de direction

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	1	2
A	17	7	24
Total	18	8	26

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction

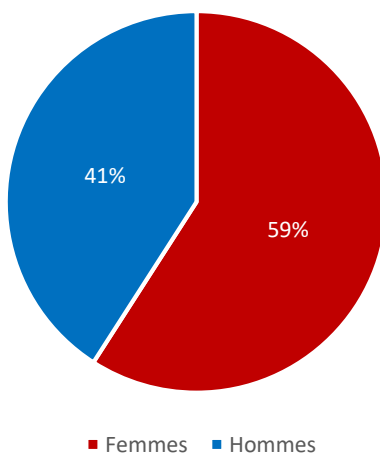


Les emplois de direction, les emplois fonctionnels et les catégories A, sont majoritairement occupés par des femmes sur l'ensemble des postes toutes catégories confondues.

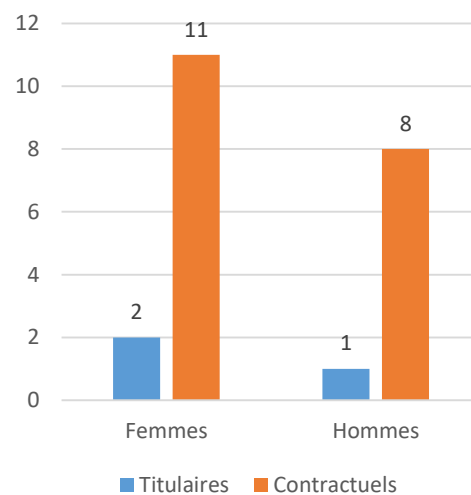
Répartition des recrutements

Statut	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	2	1	3
Contractuels	11	8	19
Total	13	9	22

Répartition femmes-hommes des recrutements



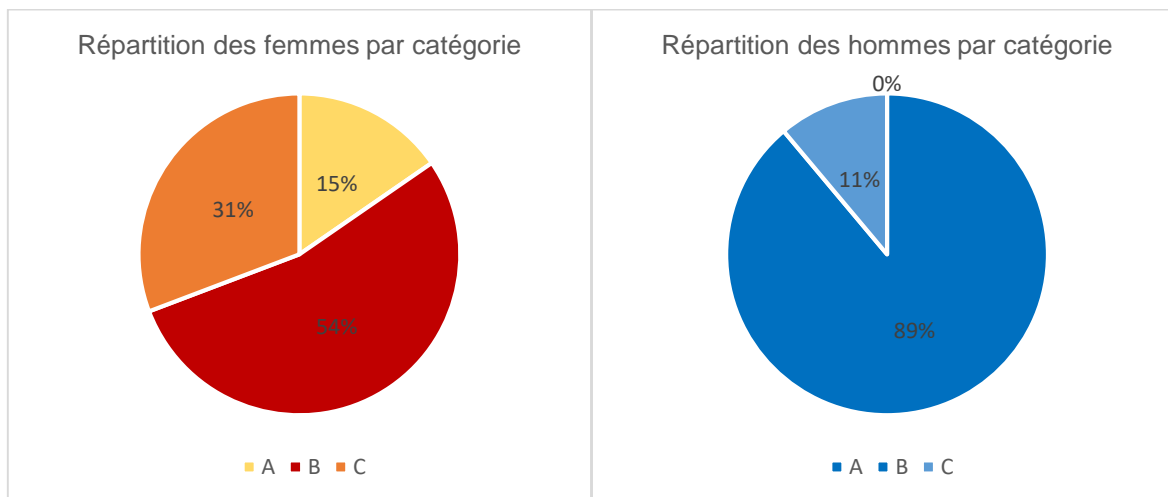
Nombre de recrutement par statut



La période de référence s'étend d'octobre 2022 à novembre 2023.

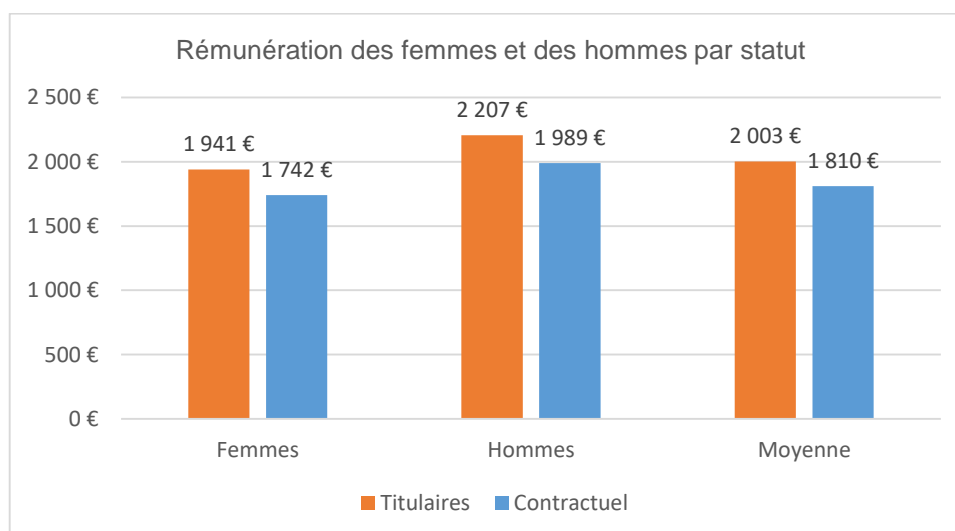
Sur 22 recrutements, des femmes ont été recrutées en majorité. Néanmoins, comme pour les hommes, les femmes sont principalement des agents contractuels.

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	2	0	2
B	7	8	15
C	4	1	5
Total	13	9	22

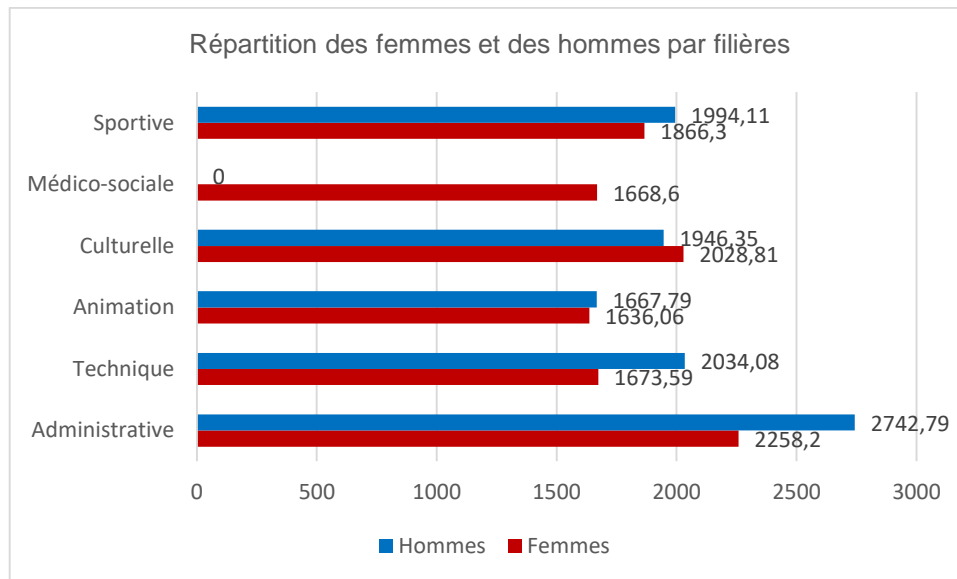


Les deux agents recrutés sur la catégorie A sont des femmes. Le nombre d'agents recrutés en catégorie B est équivalent avec 7 femmes et 8 hommes. En catégorie C, plus de femmes ont recruté, avec 4 femmes pour 1 hommes.

2) Répartition des rémunérations



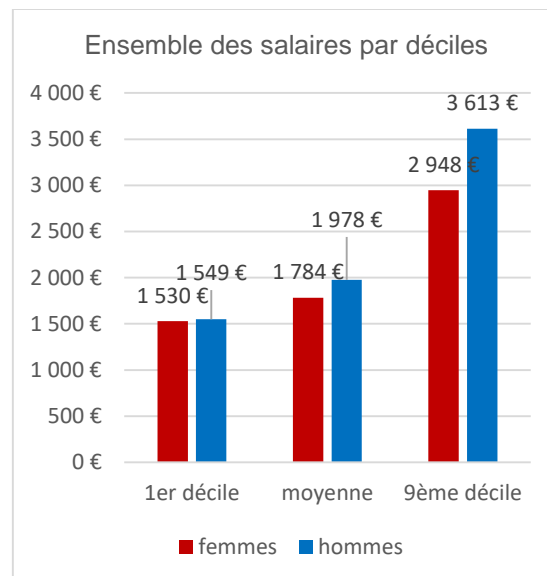
Les salaires ont été appréciés en équivalent temps plein, sur la période du mois d'octobre 2023. En moyenne, les rémunérations nettes mensuelles des femmes sont plus faibles que les hommes. Le salaire net mensuel moyen d'un agent de la Communauté de communes en équivalent temps plein est de 1 936,42 €.



Afin de mesurer les inégalités, les statistiques emploient la méthode des déciles. Cette mesure est prescrite par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situe 10 % des salaires.

Le 9^{ème} décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.



Sur l'ensemble des agents, la rémunération nette moyenne mensuelle reste inférieure à celle des hommes, toutes mesures confondus.

Les moyennes nationales indiquent que les femmes gagnent 8,3 % de moins que les hommes (source : INSEE 2021, Les salaires dans la fonction publique territoriale).

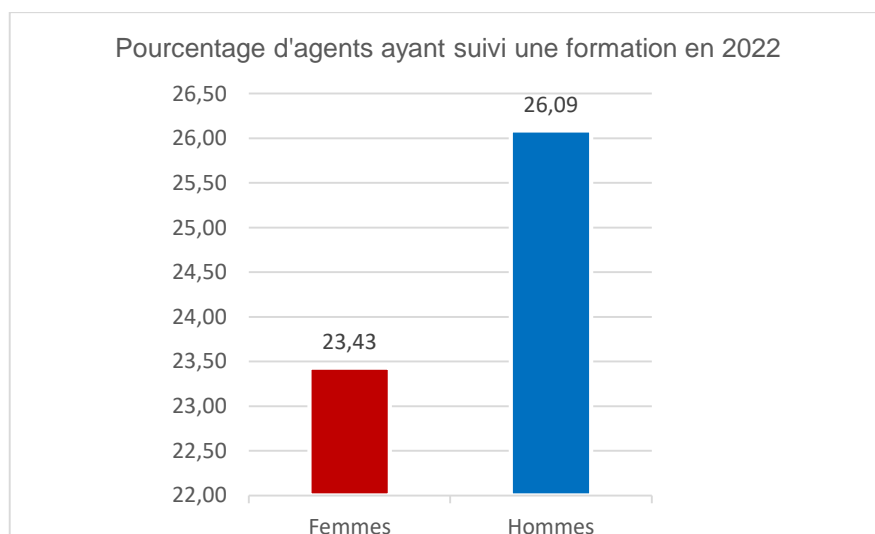
Sur la Communauté de communes, le salaire net moyen mensuel des femmes est de 1874,54 €, celui des hommes est de 2122,86 €, soit une différence de 248 €, les hommes gagnent 11,7 % de plus que les femmes.

3) Formation

Les données sont extraites du rapport social unique 2023 sur les chiffres de 2022 afin d'appréhender une année entière.

Nombre d'agents	Femmes	Hommes	Total
A	5	0	5
B	16	8	24
C	35	10	45
Total	56	18	74

Ce tableau rassemble le nombre d'agents ayant participé à au moins une formation en 2022.



En 2022, 26,09% des hommes de la CDC ont participé à une formation et un peu moins de femmes, 23,43%, ont suivi une formation.

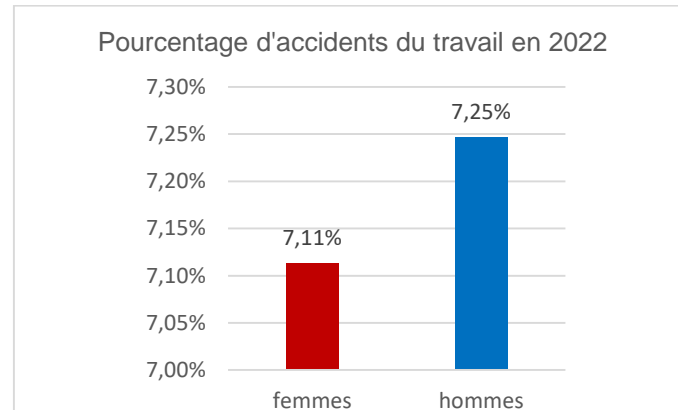
	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	3	0	2	0	5
Catégorie B	13	7	3	1	24
Catégorie C	30	9	5	1	45
Total	46	16	10	2	74

Au 31/12/2022, les effectifs de la CDC comptent 239 femmes et 69 hommes. Seulement, 56 femmes et 18 hommes ont effectué au moins un jour de formation.

Le taux d'agents ayant suivi une formation en 2022 est donc plus faible chez les femmes que chez les hommes.

4) Conditions de travail

Les données sont extraites du rapport social unique 2023 sur les chiffres de 2022 afin d'appréhender une année entière.



La répartition des accidents du travail en 2022 montre que 7,11 % des femmes ont eu un accident du travail survenu en 2022 et de manière quasiment équivalente, 7,24 % des hommes ont eu un accident du travail en 2022.

	Femmes	Hommes	Total
nombre d'AT	17	5	22
nombre de jours	212	23	235
Moyenne de jours par AT	12,47	4,60	10,68

Même si les femmes ont eu, en moyenne, moins d'accidents du travail que les hommes, elles ont été arrêtées plus longtemps avec 12,47 jours par accident contre 4,60 jours par accident pour les hommes. Pour information, les accidents du travail sans arrêts sont également comptabilisés dans le nombre d'accidents du travail mais ne constituent pas de jours d'arrêt supplémentaires.

	Femmes	Hommes	Total
nombre de MP	4	0	4
nombre de jours	1016	0	1016

En ce qui concerne, les maladies professionnelles, les femmes ont contracté 4 maladies professionnelles contre aucune pour les hommes au cours de l'année 2022.

5) Les actions mises en œuvre en matière de ressources humaines

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été mis en place en 2021 pour une durée de 3 ans.

La loi du 6 août 2019 de transformation de l'action publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

Les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent mettre en place **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan de trois ans maximum comporte des mesures afin :

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

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, une pénalité est due par l'employeur. Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixées par un **décret du 4 mai 2020** portant modalités d'élaboration et de mise en œuvre des nouveaux plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Le plan définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les quatre domaines mentionnés ci-dessus. Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

AXES	OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEUR	CALENDRIER
Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;	Effectuer un diagnostic sur la base des données sociales disponible	- réaliser un état des lieux - présenter l'état des lieux en Comité technique - définir, le cas échéant, les mesures à mettre en œuvre pour traiter les écarts	- Etat des lieux présenté en CT	Présenter un état des lieux fin 2021 et l'actualiser chaque année
Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Garantir l'égal accès dans les procédures de recrutement	- favoriser la mixité des jurys de recrutement - être sensibilisé par les accès aux hommes et aux femmes dans les métiers peu ou non mixtes à compétences égales	- bilan annuel composition des recrutements présenté en CT	Bilan annuel présenté en CT
	Assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix	- veiller à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité	- bilan annuel des avancements de grade	Bilan annuel présenté en CT
	Veiller à garantir un égal accès aux postes à responsabilité	- identifier les freins à l'accès au poste à responsabilité - proposer des actions correctives le cas échéant	- bilan annuel des mobilités internes	Bilan annuel présenté en CT
	Adaptation des postes de travail	- Prendre en compte les capacités physiques des agents et aménager les postes si nécessaire, réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie en lien avec la médecine de prévention	- Suivi DRH par l'agent chargé de la prévention	En continu
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Tenir compte de cette articulation dans la détermination des règles d'aménagement du temps de travail	- instruire les possibilités de mettre en place un dispositif d'horaires variables - faciliter, sous réserve des nécessités de service, l'accès au temps partiel sur autorisation	- intégration au règlement intérieur de la collectivité	- en cours d'instruction - En continu
	Faciliter l'accès à la formation	Développer les formations « en intra », en « union » et en distanciel afin de réduire les contraintes de déplacement	Taux de formation sur site	En continu
	Permettre aux agents d'exercer leurs droits	- Mettre en place des actions de communication interne sur les droits des agents, congé paternité, aménagements horaires femmes enceintes...	Nombre d'action de communication	En continu
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Permettre aux agents d'exercer leurs droits	- Mettre en place des actions de communication interne sur ces thématiques.	Nombre d'actions de communication	En continu
	- rédiger des procédures	- mettre en place le dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.	Activer le dispositif	Courant 2021

Tous les bilans annuels ont été réalisés et présentés en comité social territorial. Les différentes actions en continu sont effectuées et font l'objet d'un travail au long cours.

Lors d'une prochaine édition de ce rapport, il pourra être effectué une synthèse de ces actions et des bilans annuels réalisés.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle devra également être reconduit à partir de 2024. Il fera l'objet du travail ultérieur.

Volet 2 – Politiques publiques en faveur du droit des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes

Ce deuxième volet est consacré aux politiques publiques menées en faveur du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes comme fixé par le 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.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- 10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Sur le territoire de la Communauté de communes Terres d'Argentan Interco, la compétence du Contrat de Ville est supportée par la Ville d'Argentan et n'est pas une compétence communautaire. Il en est de même pour la Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD) et le Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles (CLVSS).

A ce jour, ces sujets ne seront, donc, pas abordés dans ce rapport.