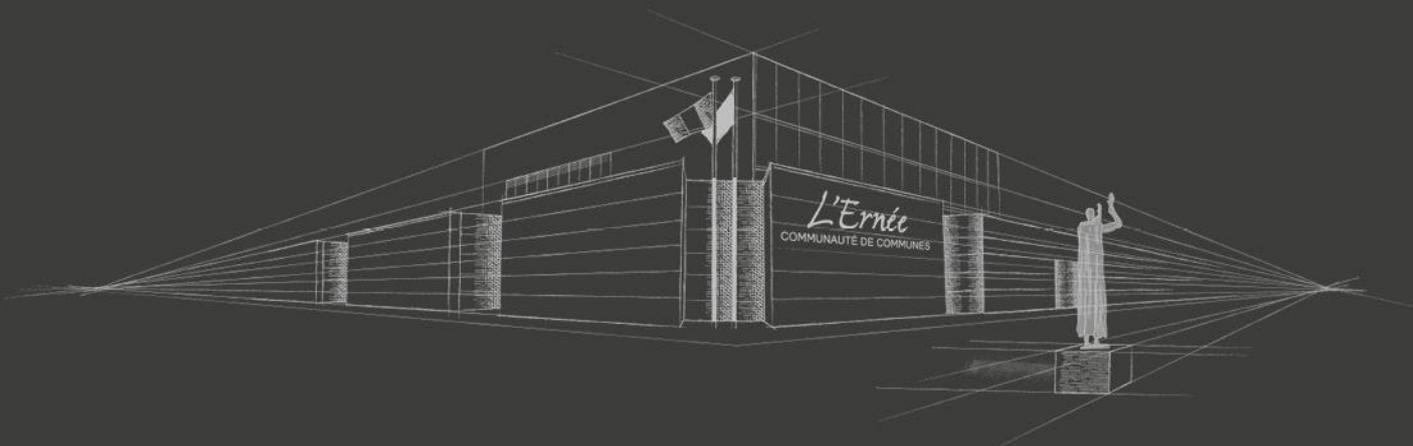


**RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES 2023**



Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet) ;

- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville.

- La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes

- 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

POURQUOI CE RAPPORT ?

L'article 61 de la loi de 2014 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante. Il doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.

Il doit faire l'état d'une part, de la politique de ressources humaines de la collectivité / EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, il doit présenter les orientations et les programmes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques en œuvre par la collectivité.

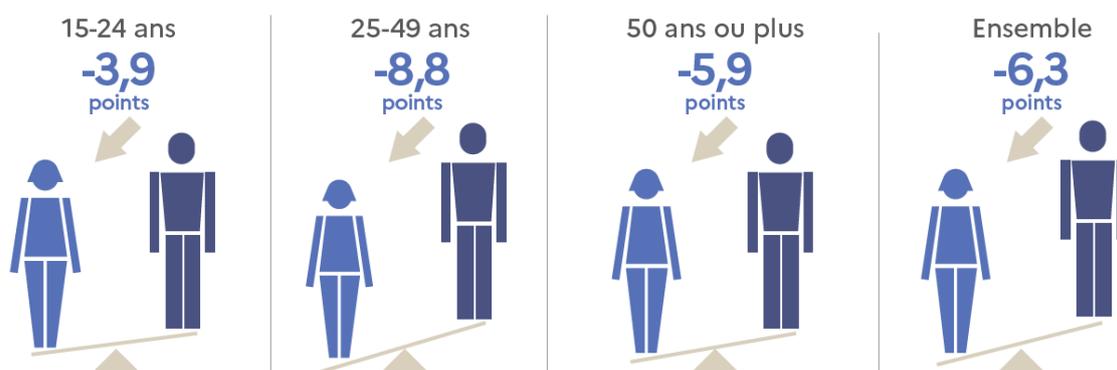
Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du XXème siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France en ce domaine.

Quelques chiffres extraits de « Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes – Chiffres Clés – Edition 2021 :

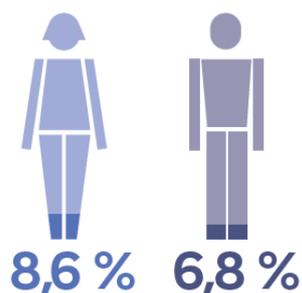
1. Emploi

Bien que le taux de chômage soit équivalent pour les femmes et pour les hommes quelle que soit la tranche d'âge, le taux d'activité des femmes reste en moyenne inférieur à celui des hommes, notamment pour les 25-49 ans.

Écart de taux d'activité femmes-hommes selon l'âge

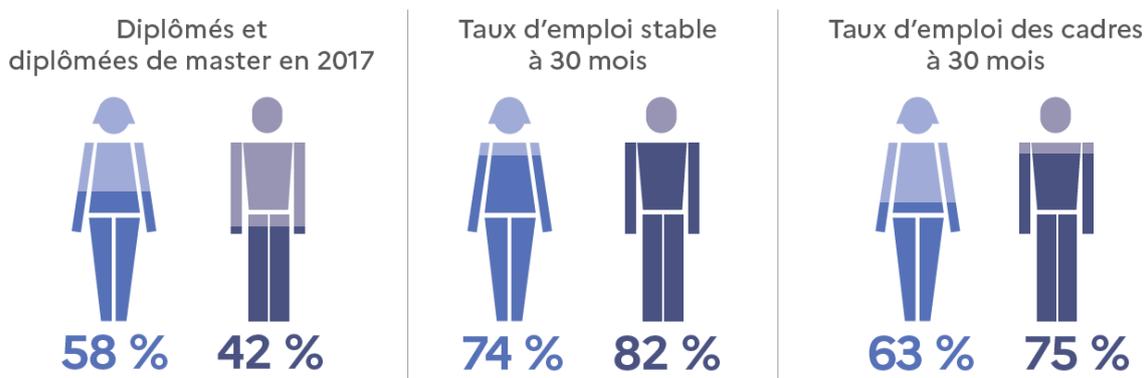


Et le risque de pauvreté au travail reste toujours supérieure pour la gent féminine.



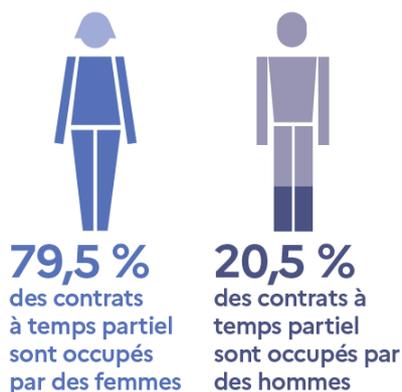
Plus souvent diplômées de master que les hommes, les femmes sont moins bien insérées 30 mois après le diplôme.

Taux d'insertion professionnelle en 2019 des diplômés 2017 d'un master de l'université



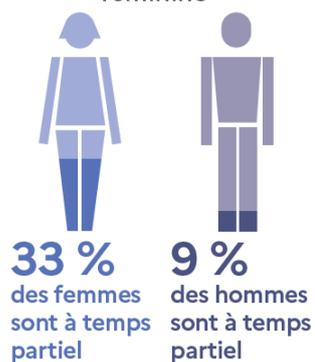
Les femmes sont majoritairement dans les contrats à temps partiel, notamment dans les métiers à prédominance féminine, et le plus souvent pour le motif de donner du soin aux dépendants (enfants, parents).

Part de femmes actives et d'hommes actifs à temps partiel

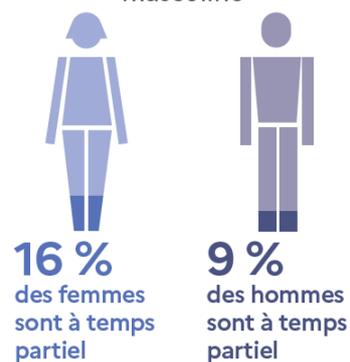


Part de temps partiels

Dans les métiers à prédominance féminine



Dans les métiers à prédominance masculine

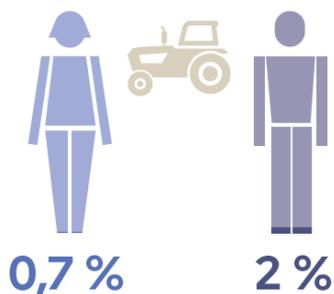


2. La mixité des métiers

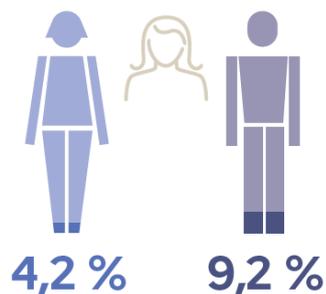
Les hommes sont surreprésentés parmi les ouvriers et les cadres, les femmes parmi les employés.

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2020

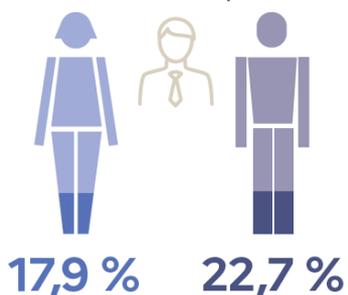
Agriculteurs exploitants



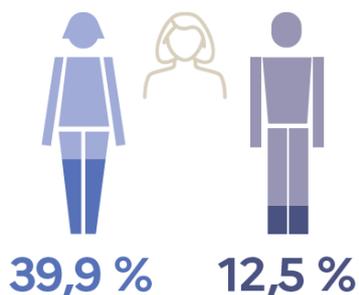
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises



Cadres et professions intellectuelles supérieures



Employés



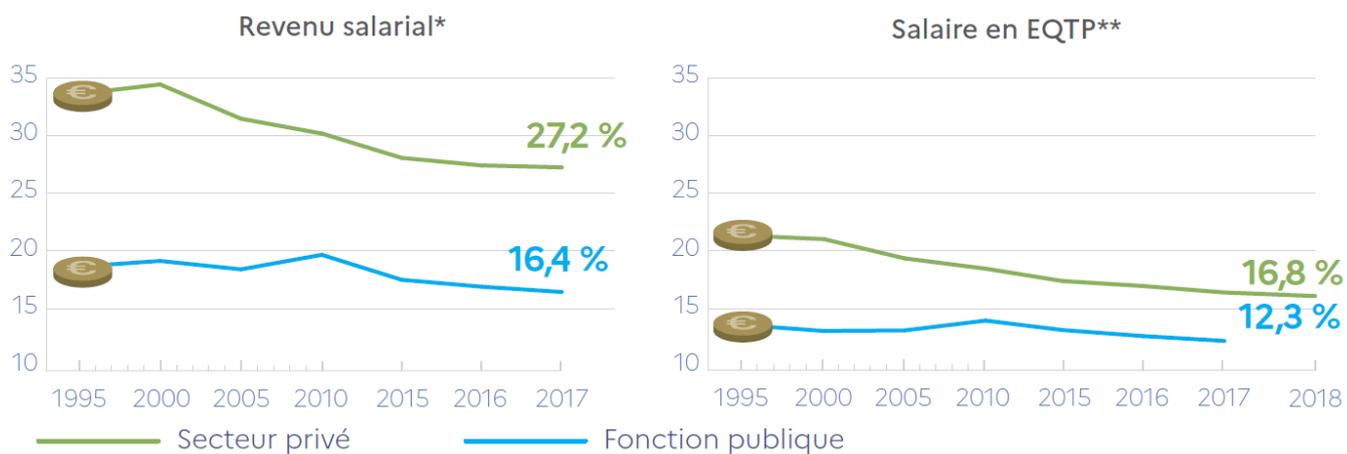
Ouvriers



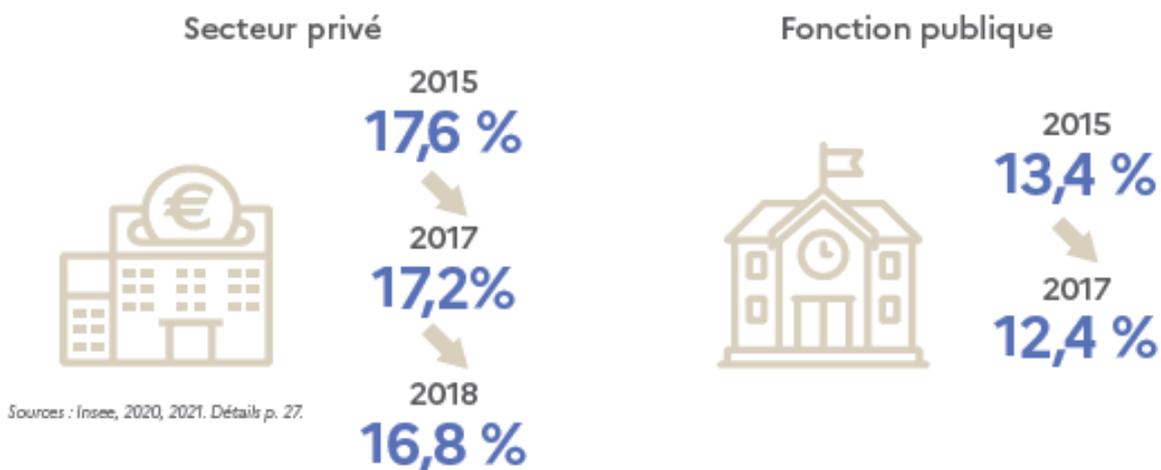
3. La rémunération

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, plus importants dans le secteur privé que dans la fonction publique, se réduisent progressivement.

Écarts de rémunération nette moyenne femmes-hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé



Écarts de rémunération nette moyenne dans la fonction publique et dans le secteur privé



4. Parcours professionnels dans la fonction publique

Les corps de la fonction publique sont inégalement féminisés :

Part de femmes dans la fonction publique, par catégorie d'emploi (en %) au 31 décembre 2018



Part des femmes au sein des postes d'encadrement supérieurs et de direction (ESD)* de la fonction publique en 2017

Fonction publique d'État



34,5 %
de femmes

Fonction publique territoriale



32,6 %
de femmes

Fonction publique hospitalière



49,1 %
de femmes

Ensemble

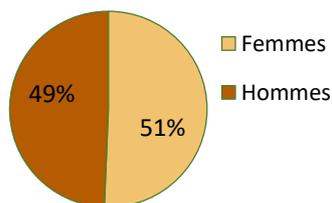


37 %
de femmes

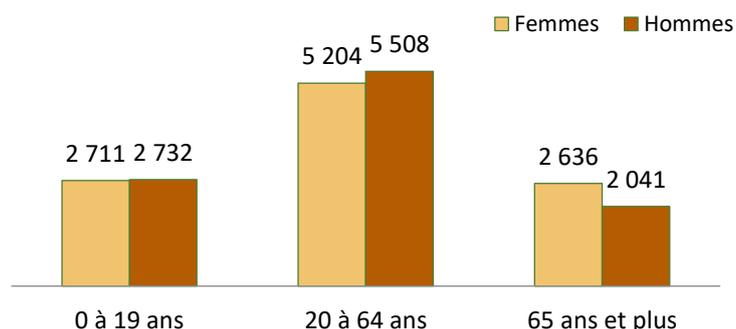
LA SITUATION DU TERRITOIRE

Un nouveau recensement et l'étude de données statistiques laissent toujours apparaître une faible diminution de la population (-0.25%) entre 2018 et 2019. Cependant, une certaine homogénéité entre les femmes et les hommes perdure (source INSEE RP 2019) :

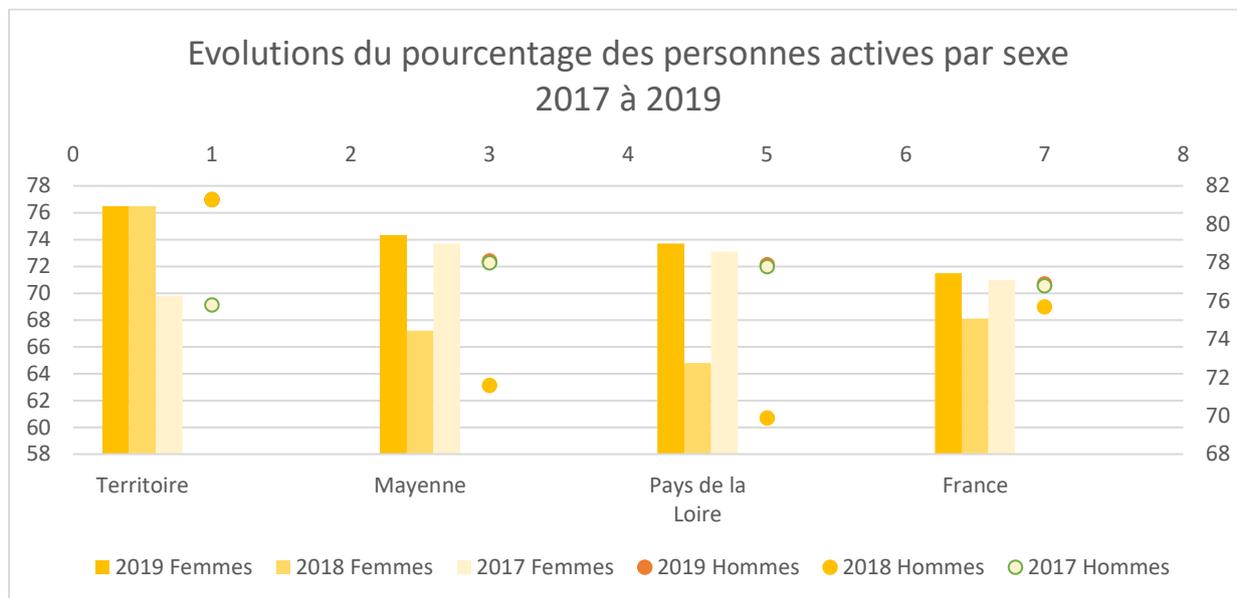
Population par sexe



Comparaison par tranche d'âge et par sexe



Le taux d'activité sur le territoire a légèrement diminué entre 2013 et 2019 (- 1.77%). Cependant, le taux d'activité reste toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes (+6.28 %). En effet, il s'avère que le taux de chômage est plus important chez les femmes et que c'est souvent la mère de famille qui prend des congés liés à la parentalité.



LA SITUATION DES AGENTS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE

En 2018, la Communauté de communes de l'Ernée a pris la compétence « eau et assainissement » impliquant la dissolution du S.I.A.E.P de la Région de l'Ernée et le transfert de son personnel, en majorité masculin, à la Communauté de communes.

Au 31/12/2020, la Communauté de communes de l'Ernée comptait 76 agents pour 68.28 ETP pourvus sur des emplois permanents. La collectivité embauchait également 3 agents en contrat d'apprentissage.

Au 1/01/2021, la compétence « gestion et animation » de l'Espace France Services a été transférée au CIAS de l'Ernée. Les 2 agents assurant ces missions ont été intégrés, de plein droit, au CIAS de l'Ernée.

Au 31/12/2022, les politiques communautaires étaient assurées par 82 agents pour 73.09 ETP sur emplois permanents. La collectivité embauchait également un agent sur la base d'un contrat de projet.

1. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR GENRE ET PAR FILIERE :

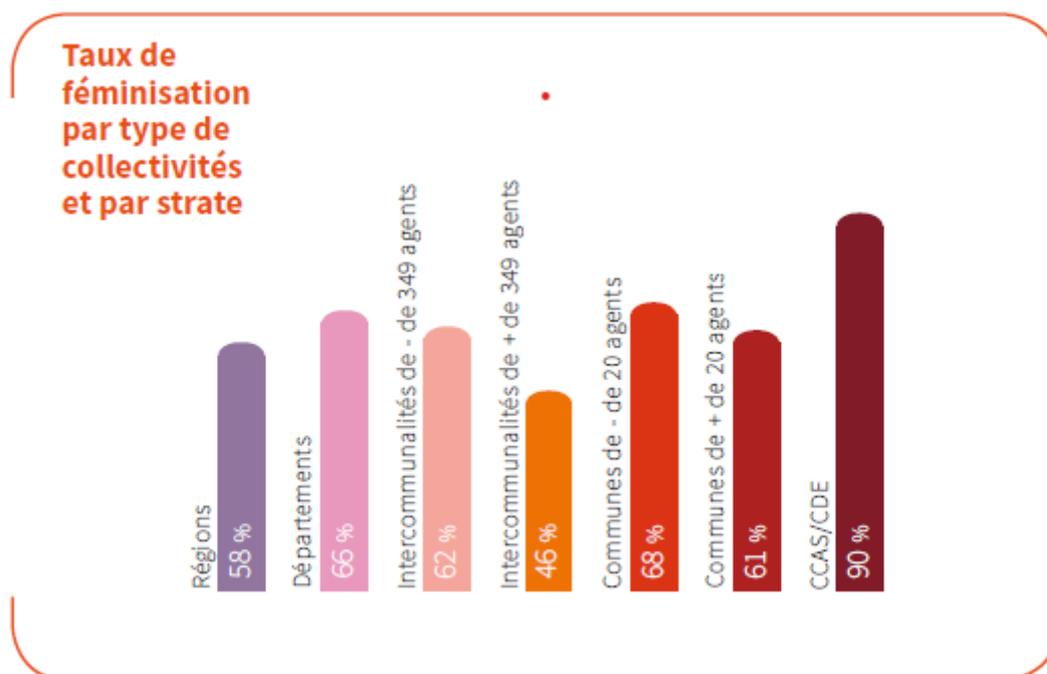
Bien que le service technique eau et assainissement soit composé uniquement d'hommes, la collectivité connaît aujourd'hui une relative homogénéité paritaire dans ses effectifs.

Alors que fin 2020, la Communauté de communes embauchait 54% de femmes et 46% d'hommes, aujourd'hui, la répartition est de 49% de femmes et 51% d'hommes.

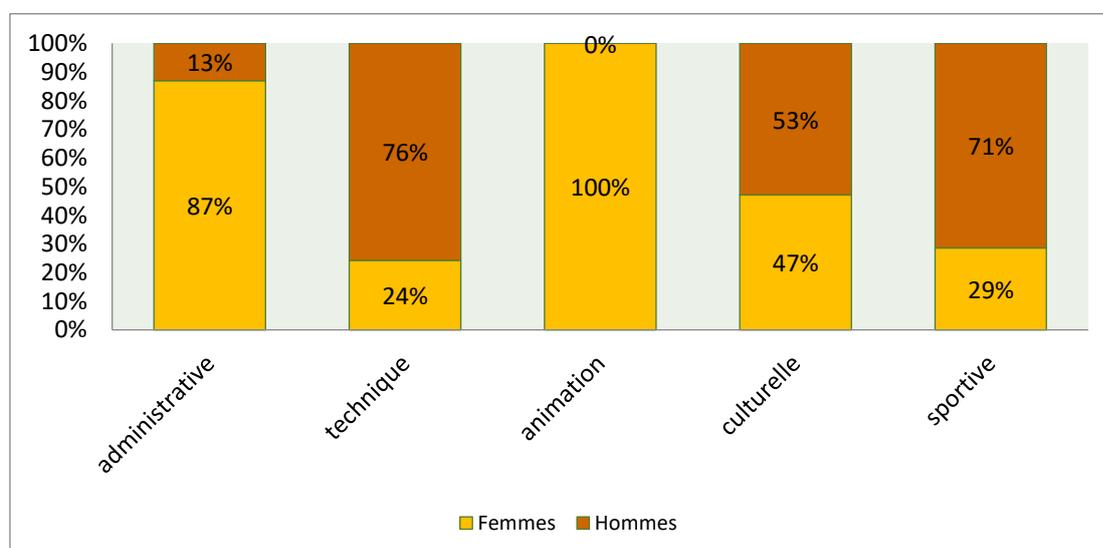
Cependant, derrière cette statistique, il peut être constaté des disparités importantes suivant les services et les filières. Ainsi, dans la filière administrative le taux de féminisation est de 87 % contre 24 % dans la filière technique et 29 % dans la filière sportive. Ces données sont la conséquence des profils présents sur le marché du travail.

L'étude nationale sur l'égalité professionnelle Hommes – Femme dans la FPT au 31/12/2018 indique que le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale varie en fonction des collectivités et de leurs compétences exercées. Les intercommunalités ont des structures les plus équilibrées en matière de répartition femmes-hommes, le taux de féminisation étant de 53%.

Graphique taux de féminisation par type de collectivité (chiffres au 31/12/2017)

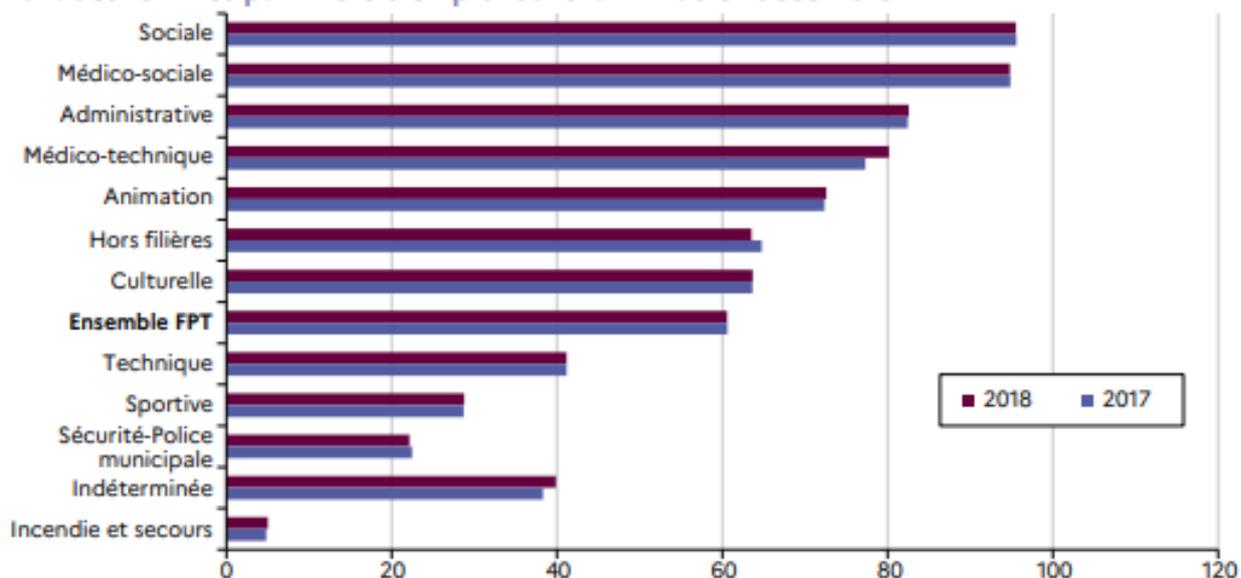


Le graphique ci-dessous présente de taux de féminisation de la Communauté de communes de l'Ernée par filière au 1/01/2022:



Pour information, au niveau national, la répartition par filière, est, dans la Fonction Publique Territoriale au 31/12/2018 :

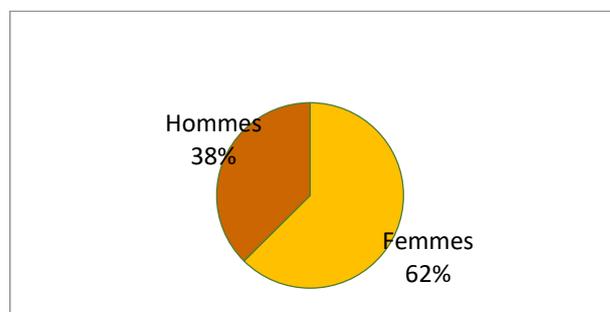
Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre



2. REPARTITION DES POSTES A RESPONSABILITES :

Au 31/12/2021, l'organisation des services de la Communauté de communes était répartie en 8 pôles et 11 services, le tout dirigé par un Directeur Général des Services.

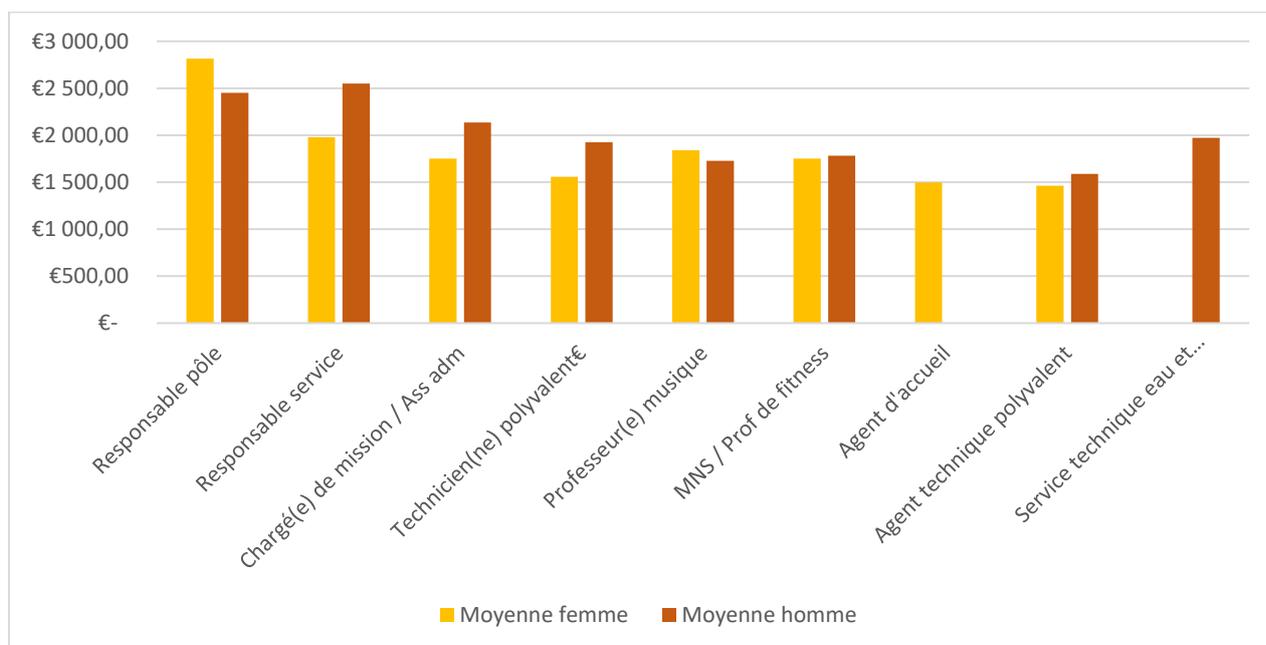
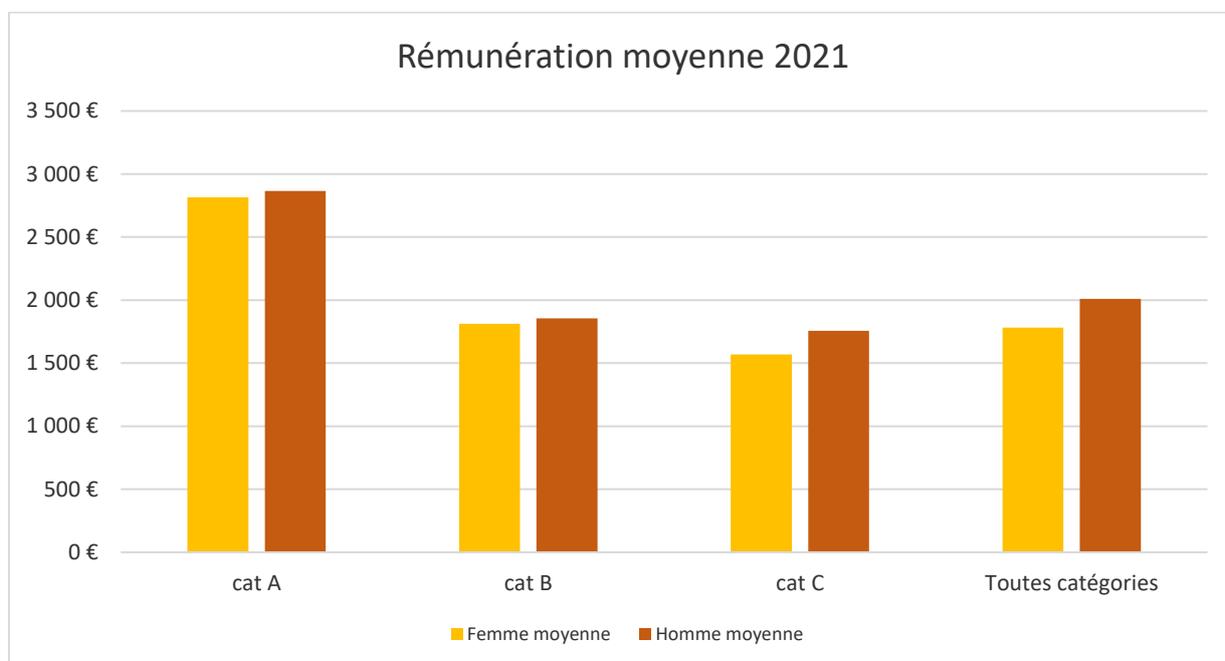
La répartition par sexe des responsables de pôles est la suivante :



Il est intéressant de noter que le taux de féminisation sur des postes de direction dans les EPCI au niveau national est de 30%.

3. POLITIQUE SALARIALE :

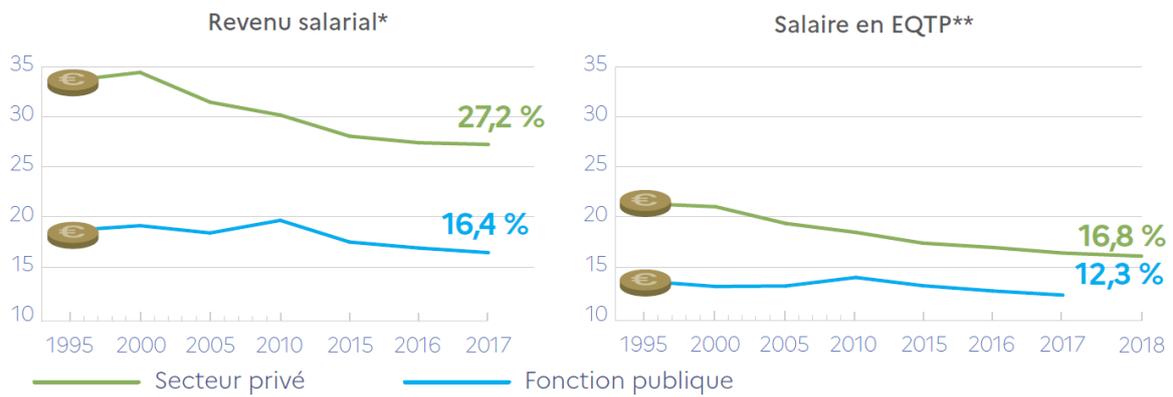
En matière de politique salariale, il apparaît une différence de salaire entre les agents féminins et masculins. Ces éléments sont néanmoins à relativiser. A titre d'exemple les agents techniques du service « eau et assainissement » sont majoritairement issues de la catégorie C et perçoivent des primes d'astreintes en complément de leurs rémunérations.



En 2020, au niveau national, le salaire net moyen dans la fonction publique s'établissait à 2 378 € mensuels. Le salaire brut mensuel moyen pour l'ensemble des agents, y compris les bénéficiaires de contrats aidés, s'élève à 2 936 euros, avec 3 274 euros dans la fonction publique de l'État (FPE), 2 492 euros dans la fonction publique territoriale (FPT) et 3 011 euros dans la fonction publique hospitalière.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur de 11,8 % à celui des hommes.

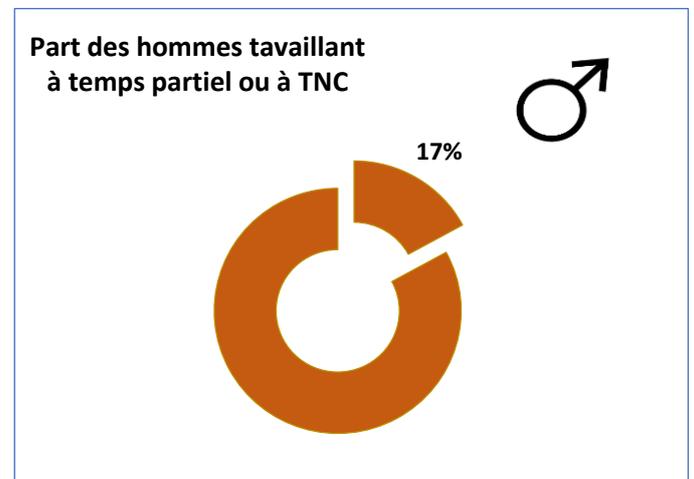
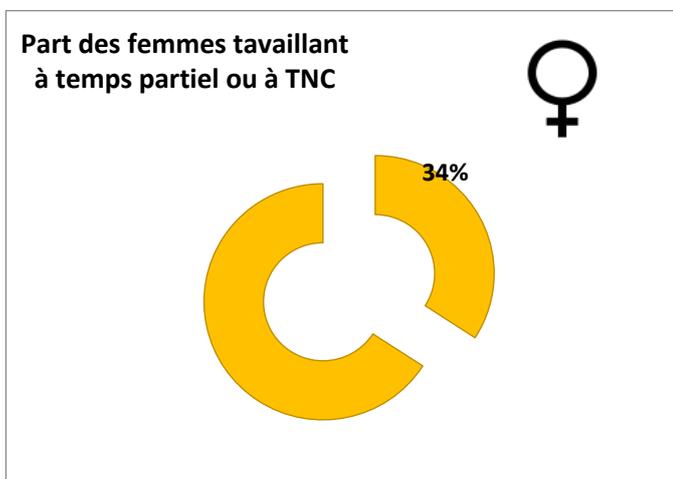
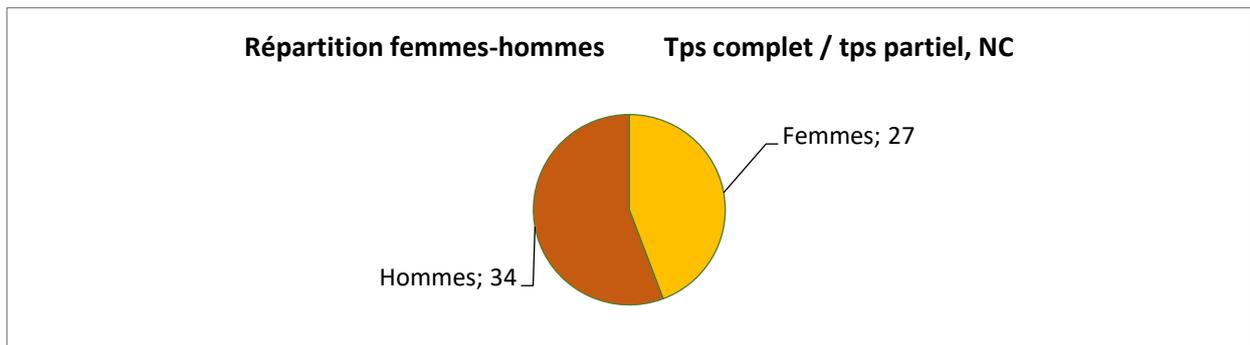
Écarts de rémunération nette moyenne femmes-hommes dans la fonction publique et dans le secteur privé



4. REPARTITION TEMPS DE TRAVAIL :

En matière de temps de travail, la Communauté de communes de l'Ernée essaie de se rendre attractive en essayant de proposer, le plus souvent possible, des temps de travail complets. Cependant, c'est une pratique qui peut s'avérer difficile pour les professeurs de musique, notamment.

Notre collectivité suit les tendances nationales puisque le nombre de femmes est plus important sur les postes à temps non complet.



Aucun n'agent n'a bénéficié de congé parental sur 2021.

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR D'EGALITE FEMMES / HOMMES.

Lors de la rédaction de ses lignes directrices de gestion (volet 3) en début d'année 2021, après avoir établi un état des lieux sur les rapports entre les agents féminin et masculin de la collectivité, la Communauté de communes de l'Ernée décidé de poursuivre sa politique d'égalité femmes/hommes en poursuivant et/ou développant les mesures suivantes :

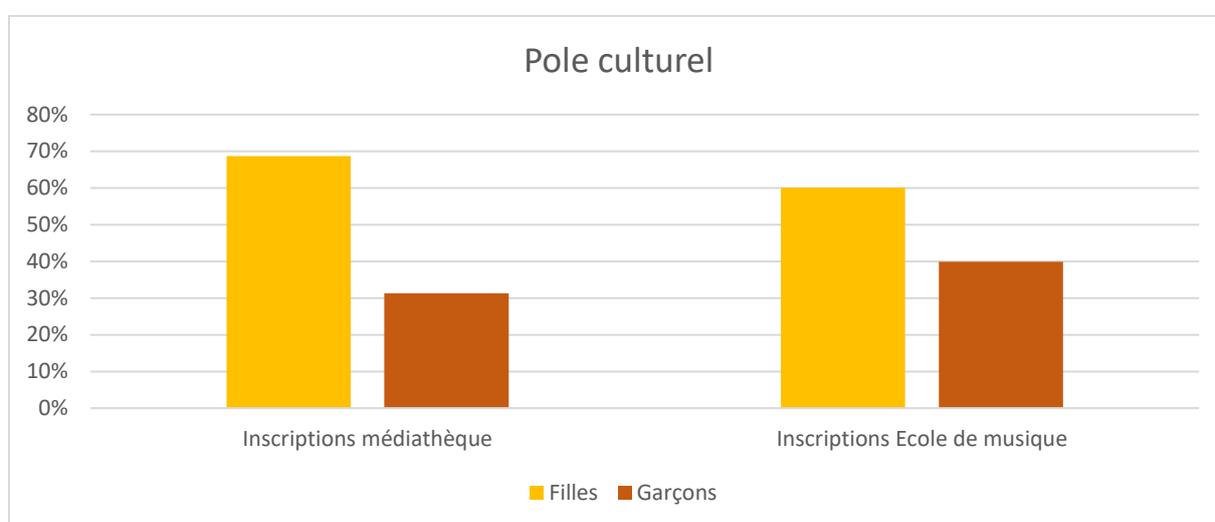
- Etablir, annuellement, une étude de situation comparée femmes/hommes
- Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle :
 - former / informer les agents sur les discriminations dans le milieu du travail
 - communiquer en interne sur l'égalité professionnelle
- Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines :
 - intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement (ex. : travailler les fiches de poste, rééquilibrer les métiers genrés, jury de recrutement paritaire) ;
 - encourager la mixité dans les équipes en assurant l'équipement des postes de travail et des installations afin de ne pas avoir de barrières dans les recrutements (ex : création d'un vestiaire « femmes » dans le futur bâtiment d'exploitation du service « eau et assainissement »)
 - préserver l'égalité de rémunération au travers d'une politique indemnitaire égalitaire
 - limiter la précarité des emplois à temps non complets
 - garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle.
 - assurer l'égal accès à la formation ;
 - adapter les tenues de travail au personnel féminin (travaux en extérieur....)
- Concilier temps personnel et temps professionnel :
 - mettre en place une « charte » des temps ou des règles : limiter les réunions en soirée, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte) ;
 - faciliter les remplacements et le retour à l'emploi.
- Protéger les agents :
 - garantir les conditions de travail des agent(e)s et gérer les situations de harcèlement ;
 - intégrer dans le Document Unique de la Communauté de communes de l'Ernée un volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles
 - mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
 - inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires avec la désignation d'un élu et un agent référent en charge d'égalité.

FREQUENTATION DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE

Au travers de ses politiques publiques, la Communauté de communes touche des publics très diversifiés. Les éléments statistiques présentés ci-après apportent des informations sur la répartition des usagers en fonction de leur sexe.

Dans les services culturels et sportifs, la présence des femmes est majoritaire. Les services communautaires ont des pratiques d'ouverture assez larges permettant à l'ensemble des publics de pouvoir bénéficier des services et équipements communautaires.

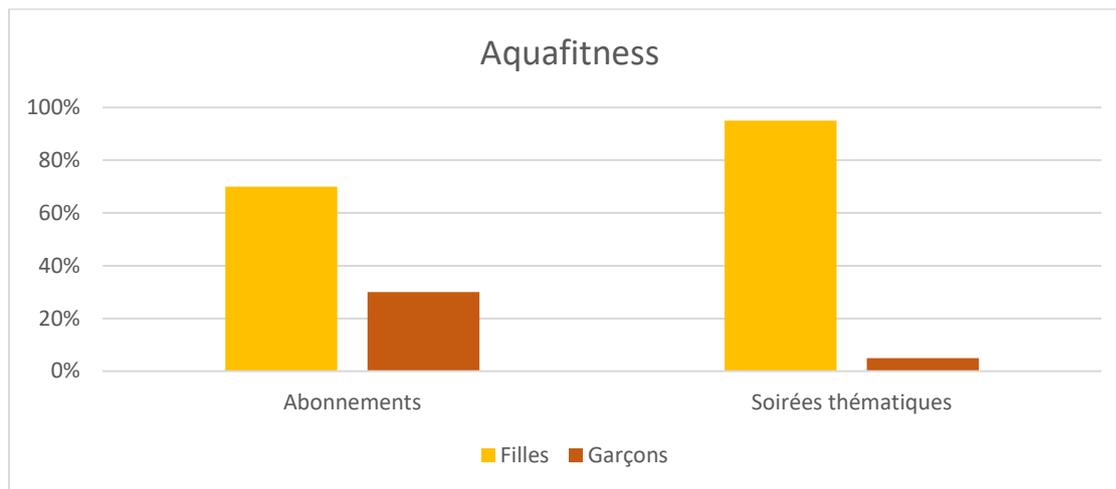
1. SERVICES CULTURELS



Il est à préciser que le nombre d'inscriptions à la médiathèque ne reflète pas à 100% l'influence des médiathèques. En effet, de nombreuses personnes fréquentent les bibliothèques sans être inscrits ou sans emprunter de documents.

En ce qui concerne l'Ecole de Musique de Théâtre et de Musique, il est à noter la légère baisse de nombre d'inscriptions, sur cette rentrée 2022/2023. La répercussion de la crise sanitaire et des différents confinements se fait encore ressentir.

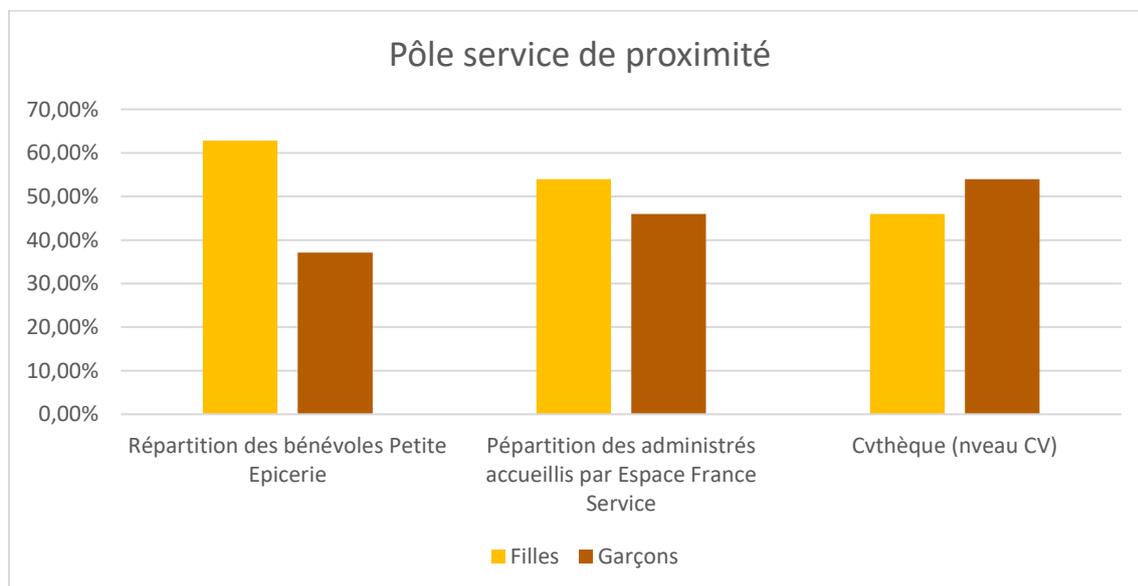
2. AQUAFITNESS DE L'ERNEE



L'AquaFitness organise régulièrement des soirées à thèmes (soirée zen, Halloween, cinéma...). Ce genre d'évènement est fréquenté en majorité par la gent féminine.

Lors de thématiques particulières (comme la St Valentin, la journée de la femme ou la fête des mères), une rose est distribuée à chaque femme.

3. POLE SERVICE DE PROXIMITE



La forte augmentation du nombre de public féminin accueilli par l'Espace France Services rencontrée en 2020 ne s'est pas reproduite en 2021. La répartition entre les genres devient plus homogène sauf pour les bénévoles de la Petite Epicerie où la majorité reste féminine.

La relative petite taille de la collectivité rend difficile l'analyse de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la Communauté de communes de l'Ernée. Il peut néanmoins être constaté que, dans l'ensemble, les rapports entre les hommes et les femmes au sein de la collectivité sont relativement égalitaires et qu'il n'y a pas eu d'évolution majeure par rapport à 2019. La Communauté de communes a toujours et continue de veiller à adapter au maximum le fonctionnement de ses services (temps de travail, amélioration des conditions de travail, ...) pour favoriser l'insertion professionnelle de publics mixtes. A ce titre, un plan d'action a été mis en place et validé en Comité Technique.

Au-delà de sa politique en matière de ressources humaines, les politiques publiques menées par la Communauté de communes sont utilisées en majorité par un public féminin.