

Envoyé en préfecture le 03/03/2020

Reçu en préfecture le 03/03/2020

Affiché le 03/03/2020 SLO

ID : 080-200037059-20200220-RAPPORTFH20191-AU



**RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES
SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE
ANNEE 2019**

Références réglementaires :

- la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- 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 ;
- le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L2311-1-2 et D2311-16.

La Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république (loi NOTRe) a précisé le contenu et les modalités de présentation des débats d'orientation budgétaire et des budgets primitifs.

Ainsi, les organes délibérants doivent être saisis d'une note portant sur la question des ressources humaines (formalité obligatoire pour les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI).

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité.

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

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives :

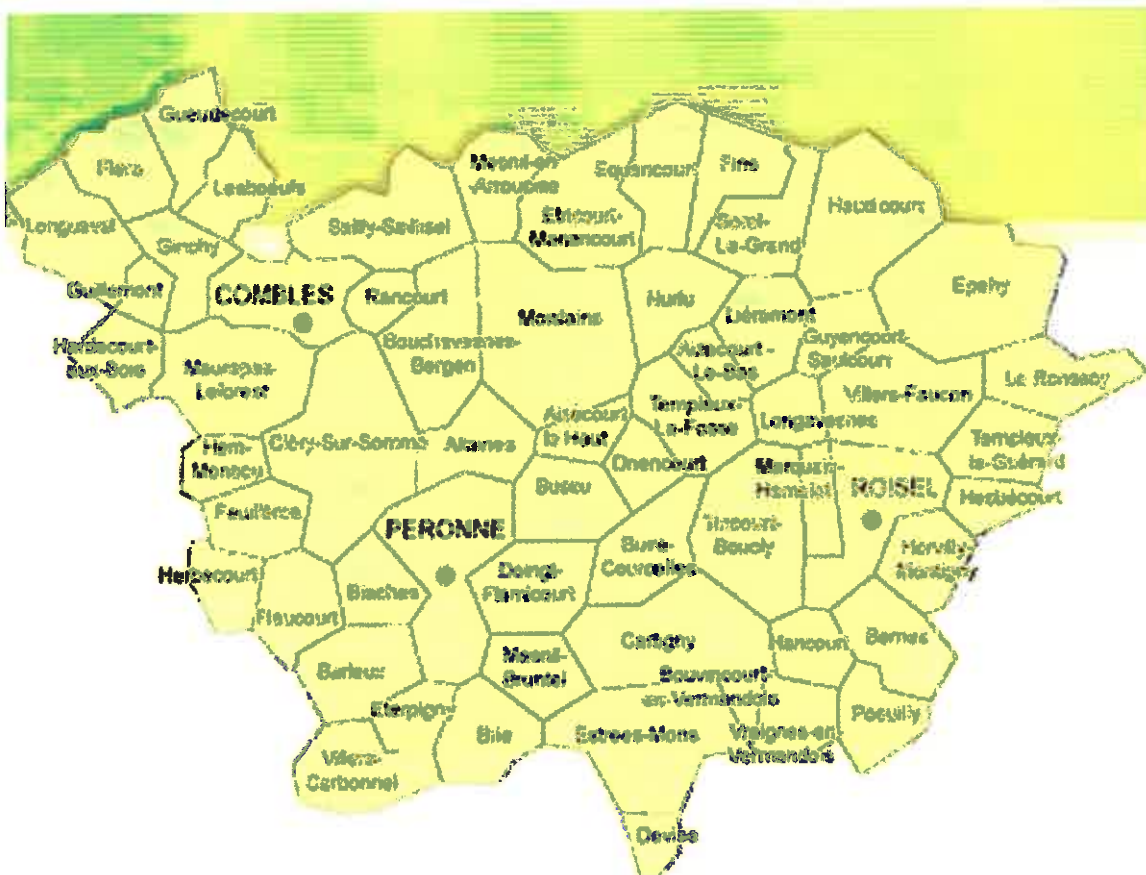
- . au recrutement,**
- . à la formation,**
- . au temps de travail,**
- . à la promotion professionnelle,**
- . aux conditions de travail,**
- . à la rémunération,**
- . à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.**

Le présent rapport se compose donc de 2 parties complémentaires :

1. Une première partie précisant la situation en matière d'égalité femmes/hommes de la Communauté de Communes de la Haute Somme,
2. Une seconde partie sur les politiques à mettre en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes/hommes.

Contexte

La Communauté de communes de la Haute Somme est un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) créé le 31 décembre 2012 et composé de 60 communes.



I - Situation en matière d'égalité femmes/hommes de la Communauté de Communes de la Haute...

Part des femmes et des hommes par filières au 31 décembre 2019 en équivalent temps plein (ETP)

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	5.65	0	5.65
filière technique	4.14	30.33	34.47
filière animation	0.6	0	0.6
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	1	2	3
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	11.39	32.33	43.72

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Au niveau national, dans la FPT:
Taux de féminisation : 61 %
communes : 61 %
EPCI : 59 %

Source: DGAFP, chiffres clés de

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	1	1	2
filière technique	0.29	4.92	5.15
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	1	1.65	2.65
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	2.23	7.57	9.8

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	6.65	1	7.65	87%	13%
technique	4.37	35.25	39.62	11%	89%
animation	0.6	0	0.6	100%	0%
culturelle	0	0	0	0%	0%
sociale	0	0	0	0%	0%
médico-sociale	0	0	0	0%	0%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	2	3.65	5.65	35%	65%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	13.62	39.9	53.52	25%	75%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Part des titulaires et non titulaires au 31 décembre 2019 en ETP

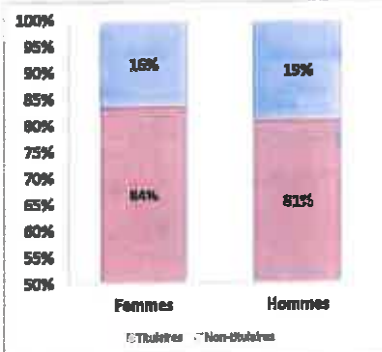
	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	84%	81%	26%	74%
Non-titulaires	16%	19%	23%	77%

Au niveau national, dans la FPT:

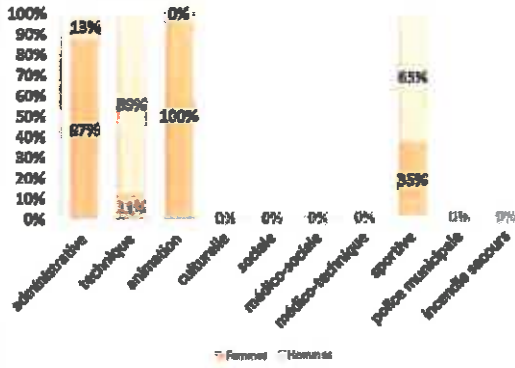
Titulaires: 58.9 % de femmes / 41.2 % d'hommes

Non-titulaires: 67.5 % de femmes / 32.5 % d'hommes

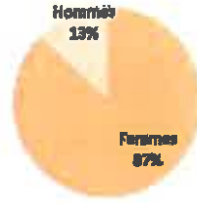
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



Répartition par filières



Filière administrative



Filière technique



Au niveau national, dans le FPT:

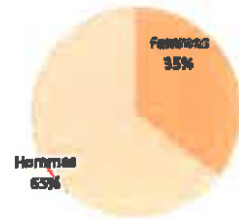
- filière administrative: 82% de femmes / 18% d'hommes
- filière technique: 41% de femmes / 59% d'hommes
- filière animation: 71% de femmes / 29% d'hommes
- filière culturelle: 63% de femmes / 37% d'hommes
- filière sociale: 96% de femmes / 4% d'hommes
- filière médico-soc: 96% de femmes / 4% d'hommes
- filière médico-tech: 76% de femmes / 24% d'hommes
- filière sportive: 28% de femmes / 72% d'hommes
- filière sécurité-police: 21% de femmes / 79% d'hommes
- filière incendie-sec: 4% de femmes / 96% d'hommes

Source: DGAF, chiffres clés de l'égalité pro 2016

Filière animation



Filière sportive



Répartition par catégorie hiérarchique

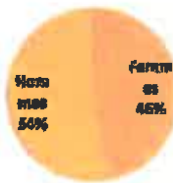
	Femmes	Hommes
cat A	1	1.16
cat B	4	2.78
cat C	8.62	35.96

Au niveau national, dans le FPT:

- cat A: 62% de femmes / 38% d'hommes
- cat B: 69% de femmes / 31% d'hommes
- cat C: 61% de femmes / 39% d'hommes

Source: DGAF, chiffres clés de l'égalité pro 2016

Catégorie A



Catégorie B



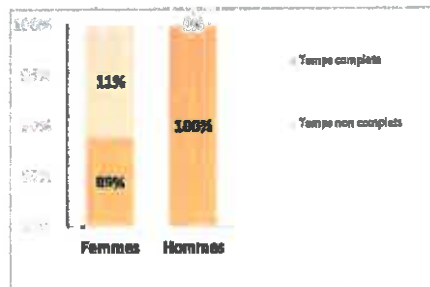
Catégorie C



Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	12.08	39.9	89%	100%
Temps non complets	1.54	0	11%	0%
Total	13.62	39.9	100%	100%

Temps non complets



Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	4	25%	17	37%
40 à 50 ans	9	56%	14	30%
30 à 39 ans	3	19%	9	20%
- 30 ans	0	0%	6	13%
Total	16	100%	46	100%

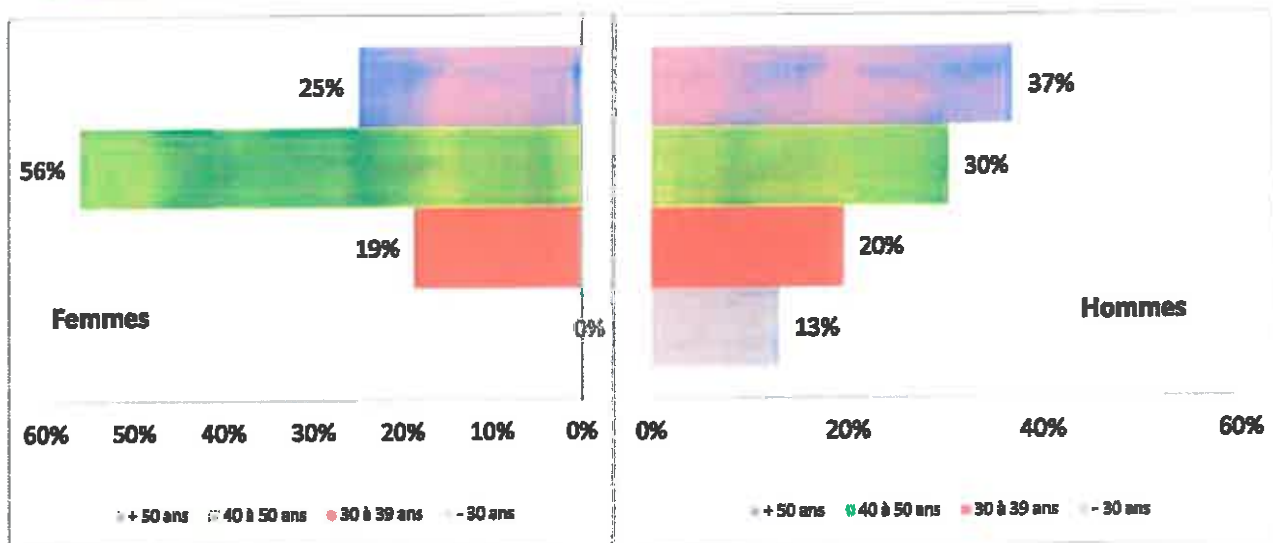
Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen : 45.3 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes

Part des moins de 30 ans : 10 % de femmes et 10.3 % d'hommes

Part des plus de 50 ans : 40.6 % de femmes et 39.1 % d'hommes

Source: DGAPP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2019 en ETP

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels			0
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*		1.16	1.16
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	4	2	6
Total	4	3.16	7.16

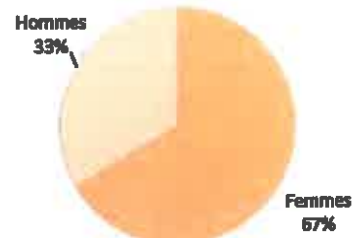
* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 30.8 % de femmes / 69.2 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

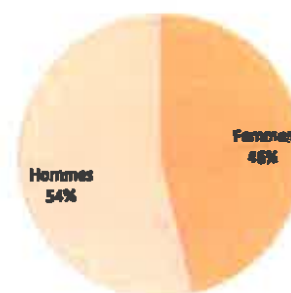
Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	1	2
cadres A filière technique		0.16	0.16
cadres A filière culturelle			0
cadres A filière sociale			0
cadres A filière sportive			0
cadres A filière police			0
cadres A filière médico-technique			0
Total	1	1.16	2.16

Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



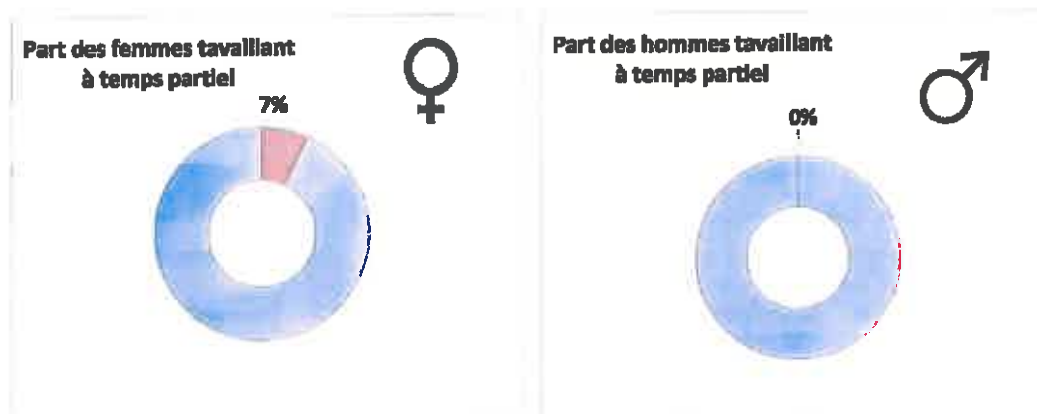
Répartition femmes-hommes sur le temps partiel au 31 décembre 2019 en ETP

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1	1.16
	Total	1	1.16
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	4	2.78
	Total	4	2.78
Catégorie C	Temps partiel	0.85	0
	Temps complet	6.23	35.96
	Total	7.08	35.96
Total toutes catégories	Temps partiel	0.85	0
	Temps complet	11.23	39.9
	Total	12.08	39.9

Au niveau national, dans la FPT:

29, % des femmes sont à temps partiel / 7 % des hommes
 en cat A: 22,2 % des femmes / 5,8 % des hommes
 en cat B: 27,7 % des femmes / 9,5 % des hommes
 en cat C: 30,8 % des femmes / 6,8 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

Au niveau national, dans la FPT:

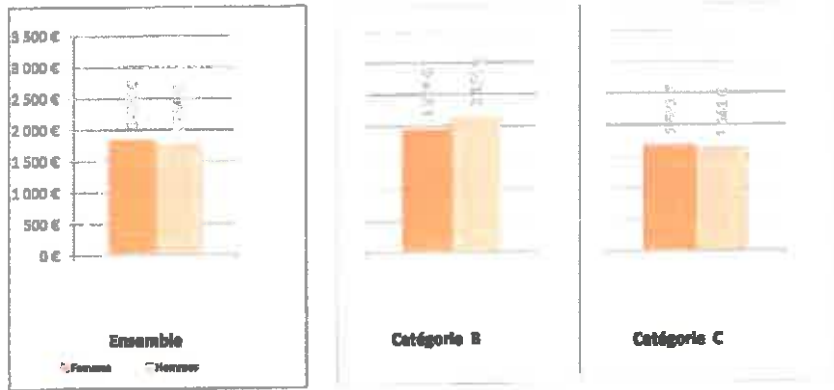
96.8 % des congés parentaux sont pris par des femmes en 2015

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

	cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	NR	1 984 €	1 691 €	1 858 €
Hommes	NR	2 154 €	1 641 €	1 764 €

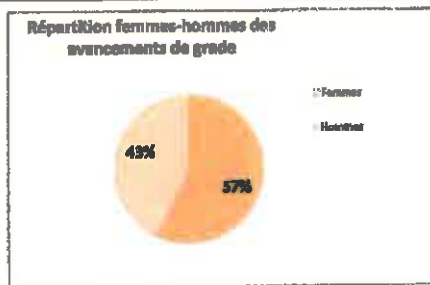
NR : non renseigné, en raison du faible nombre d'agents cat A pour les femmes et pour les hommes



Au niveau national, dans la FPT:
 Femmes: 1 826 € / Hommes: 2 008 €
 soit une différence de 182 € (les hommes gagnent 18 % de plus que les femmes)
 Source: DGAPP, chiffres clés de l'égalité pro 2016

Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	0		0%	0		0%
cat B	3		0%	3		0%
cat C	10	4	40%	30	9	10%
Ensemble	13	4	31%	33	9	9%



Rapport avancements de grade / effectifs



Rapport avancements de grade / effectifs



Promotions Internes

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	0		0%	0		0%
cat B	3		0%	3		0%
cat C	10		0%	30		0%
Ensemble	13	0	0%	33	0	0%

On note une dominance des hommes au sein de la collectivité (les 3/4 de l'effectif) notamment dans les filières techniques et sportives, métiers traditionnellement plus masculins, et l'effet inverse dans la filière administrative. La filière animation est peu représentative car il n'y a qu'un seul agent.

Les postes à temps non complet sont exclusivement féminins et concernent les filières administratives, techniques et animation.

Si les deux postes de direction sont occupés par des hommes, les postes de responsable de service sont occupés en 2019 à 65 % par des femmes (contre 50 % en 2017).

Au 31 décembre 2019, une agente était placée en temps partiel de droit à 80 % pour élever son enfant.

La collectivité ne dispose plus d'effectifs féminins de moins de 30 ans et peu chez les hommes. Il y a une forte représentation de la catégorie des 40 à 50 ans chez les femmes et de la catégorie + 50 ans chez les hommes, notamment dans la filière technique.

Les salaires moyens des hommes et des femmes se révèlent homogènes pour les catégories B et C. L'évolution des salaires de la CCHS est la résultante du déroulement de la carrière établi par les grilles indiciaires et d'un régime indemnitaire qui tient compte des niveaux de responsabilité et de la technicité des postes.

Le bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la collectivité.

En 2019 comme les années précédentes, on constate l'absence de mixité dans certains métiers (chauffeur(e)s, agent(es) de collecte des déchets, agent(e)s techniques).

II - Politiques à mettre en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes/hommes :

Il s'agira de poursuivre ou d'engager les actions visées dans le rapport 2017 et 2018.

1) Dans la gestion et le développement des ressources humaines :

- **Sensibiliser les chefs de services à l'importance de l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre et propos ou attitudes sexistes ;**
- **Favoriser la possibilité pour les agents qui le souhaitent, de s'inscrire dans des parcours de formation favorisant les passerelles vers les métiers genrés ;**
- **Sensibiliser les agents sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ;**
- **Informers les agents des conséquences sur la carrière et la retraite, d'un congé parental ou d'un temps partiel ;**
- **Faire émerger la thématique de l'égalité dans le dialogue avec les réseaux internes ;**
- **Garantir l'égalité professionnelle et salariale, et la mixité dans les métiers ;**
- **Adapter les conditions de travail pour développer la mixité dans les services ;**
- **Elaborer des supports de communication pour sensibiliser à l'égalité femmes - hommes ;**
- **Féminiser et masculiniser les documents et supports produits par la collectivité (adaptation des intitulés de poste dans les annonces de recrutement, organigramme, etc.) ;**

2) Dans les politiques publiques :

- **Désigner un(e) élu(e) en charge de l'égalité femmes - hommes ;**
- **Accroître la mixité dans les instances et commissions ;**
- **Faire de la thématique de l'égalité femmes - hommes le fil rouge de la programmation culturelle ;**
- **Intégrer l'égalité femmes - hommes de manière transversale dans les projets communautaires.**