

Envoyé en préfecture le 28/03/2022

Reçu en préfecture le 28/03/2022

Affiché le 28/3/22

ID : 080-200037059-20220324-CCHSDELIB202229-DE



RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES
SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE
ANNEE 2021

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.

Le présent rapport se compose donc de 2 parties complémentaires :

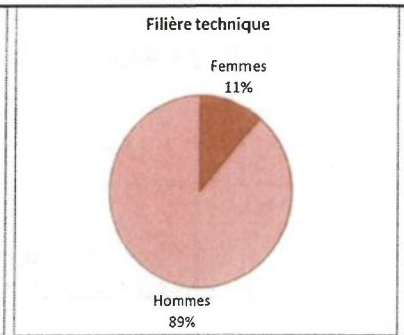
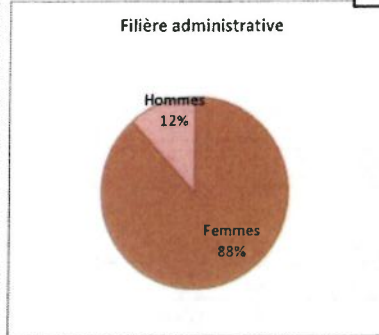
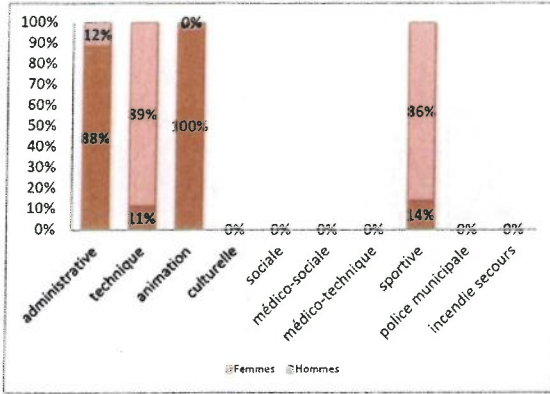
1. Une première partie précisant la situation en matière d'égalité femmes/hommes de la Communauté de Communes de la Haute Somme,
2. Une seconde partie sur les politiques à mettre en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes/hommes.

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.



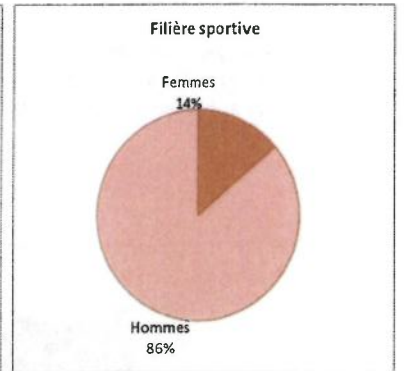
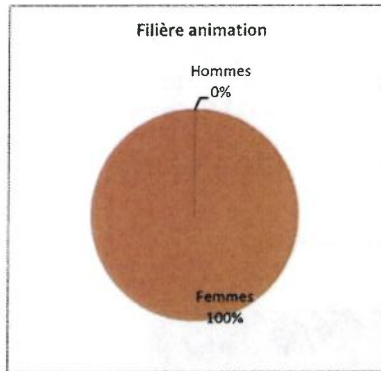
Répartition par filières



Au niveau national, dans la 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: 78% de femmes / 26 % 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: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



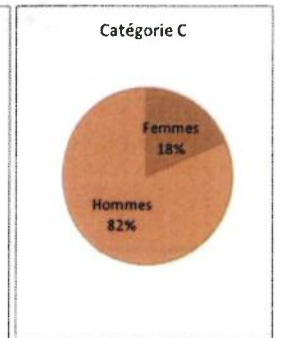
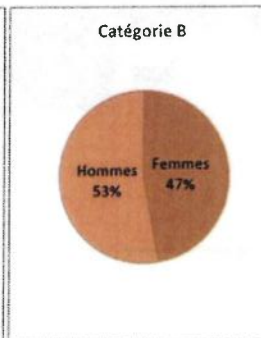
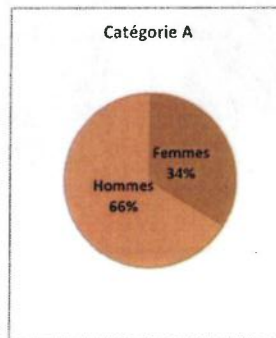
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	1	1.97
cat B	5.25	5.89
cat C	7.9	34.91

Au niveau national, dans la FPT:

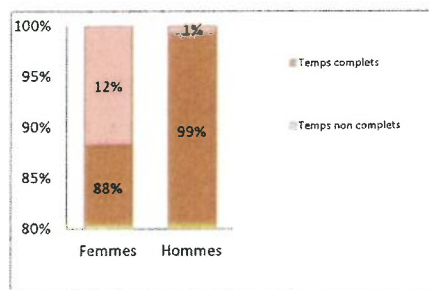
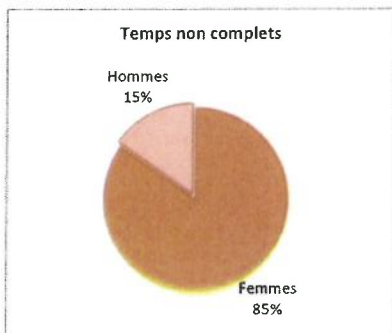
- cat A: 62 % de femmes / 38 % d'hommes
- cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes
- cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

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



Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	12.47	42.47	88%	99%
Temps non complets	1.68	0.3	12%	1%
Total	14.15	42.77	100%	100%



Envoyé en préfecture le 28/03/2022

Reçu en préfecture le 28/03/2022

Affiché le 28/03/22

ID : 080-200037059-20220324-CCHSDELIB202229-DE

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2021 en ETP

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels			0
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*		1.97	1.97
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	4.5	3	7.5
Total	4.5	4.97	9.47

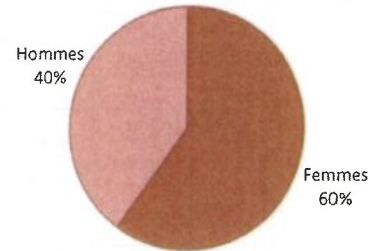
* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

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

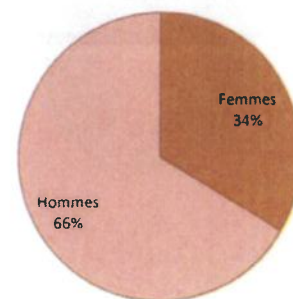
Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



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		0.97	0.97
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	1.97	2.97

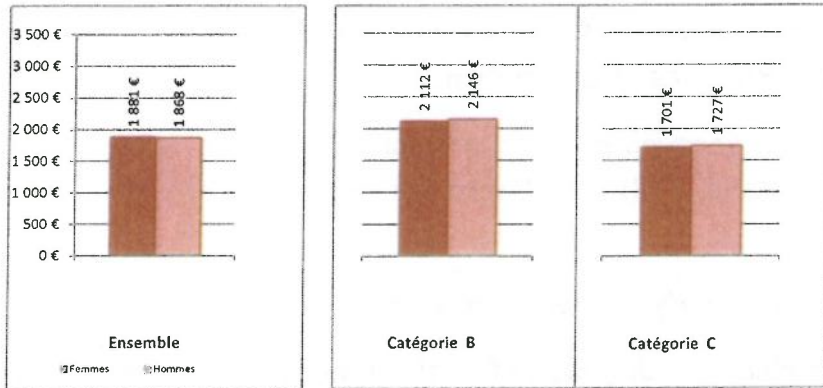
Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

	cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	NR	2 112 €	1 701 €	1 881 €
Hommes	NR	2 146 €	1 727 €	1 868 €

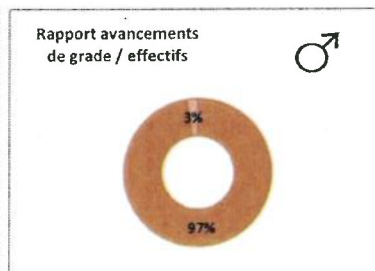
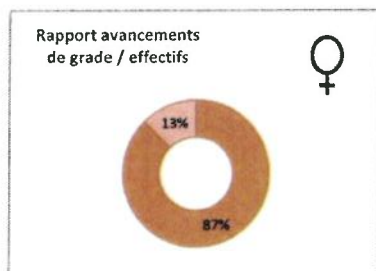
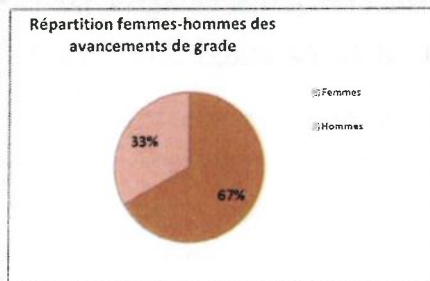
NR : non renseigné, en raison du faible nombre d'agents cat A pour les femmes et pour les hommes



Au niveau national, dans la FPT:
 Femmes: 1 826 € / Hommes: 2 008 €
 soit une différence de 182 € (les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes)
 Source: DGAFP, 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	0	0%
cat B	5	1	20%	4	0	0%
cat C	9	1	11%	35	1	3%
Ensemble	14	2	14%	39	1	3%



Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	0	0	0%	0	0	0%
cat B	5	0	0%	4	0	0%
cat C	9	0	0%	35	0	0%
Ensemble	14	0	0%	39	0	0%

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 les précédents rapports.

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 ;
- Informer 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.