

**RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES  
SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE  
ANNEE 2018**

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<sup>er</sup> janvier 2016.

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

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.



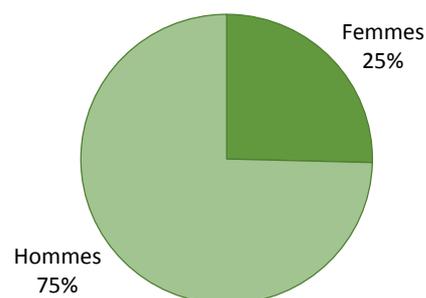
## I - Situation en matière d'égalité femmes/hommes de la Communauté de Communes de la Haute Somme :

### Part des femmes et des hommes par filières au 31 décembre 2018 en équivalent temps plein (ETP)

#### Titulaires

|                           | Femmes       | Hommes       | Total        |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|
| filière administrative    | 5.72         | 0            | 5.72         |
| filière technique         | 4.1          | 31.88        | 35.98        |
| 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            | 1.67         | 2.67         |
| filière police municipale | 0            | 0            | 0            |
| filière incendie secours  | 0            | 0            | 0            |
| <b>TOTAL</b>              | <b>11.42</b> | <b>33.55</b> | <b>44.97</b> |

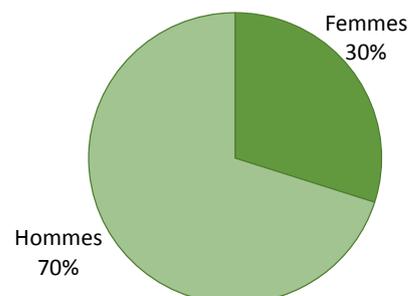
**Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)**



#### Non-titulaires emplois permanents

|                           | Femmes      | Hommes      | Total       |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|
| filière administrative    | 1.45        | 1           | 2.45        |
| filière technique         | 0.23        | 4.03        | 4.26        |
| 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           | 1.25        | 2.25        |
| filière police municipale | 0           | 0           | 0           |
| filière incendie secours  | 0           | 0           | 0           |
| <b>TOTAL</b>              | <b>2.68</b> | <b>6.28</b> | <b>8.96</b> |

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



Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %

Communes : 60 %

EPCI : 51 %

entre 5 et 49 agents : 66 %

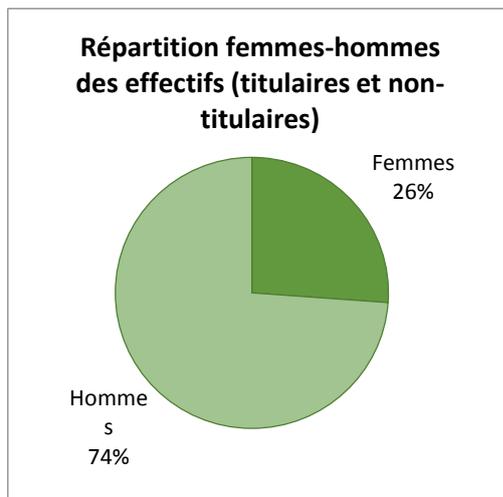
entre 50 et 499 agents : 61 %

entre 500 et 4 999 agents : 67 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

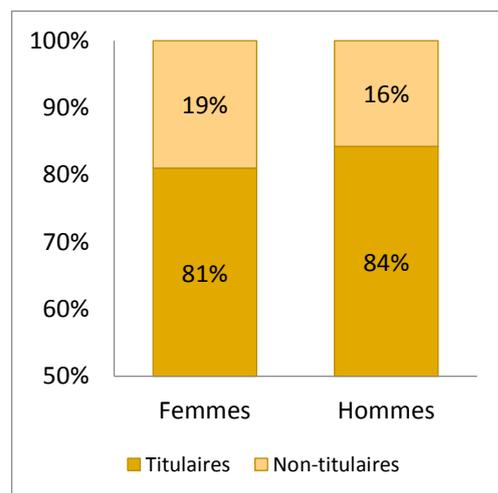
### Titulaires et non-titulaires emplois permanents

|                   | Femmes      | Hommes       | Total        | % f        | % h        |
|-------------------|-------------|--------------|--------------|------------|------------|
| Administrative    | 7.17        | 1            | 8.17         | 88%        | 12%        |
| Technique         | 4.33        | 35.91        | 40.24        | 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           | 2.92         | 4.92         | 41%        | 59%        |
| Police municipale | 0           | 0            | 0            | 0%         | 0%         |
| Incendie secours  | 0           | 0            | 0            | 0%         | 0%         |
| <b>TOTAL</b>      | <b>14.1</b> | <b>39.83</b> | <b>53.93</b> | <b>26%</b> | <b>74%</b> |



### Part des titulaires et non titulaires au 31 décembre 2018 en ETP

|                | Femmes | Hommes | % femmes | % hommes |
|----------------|--------|--------|----------|----------|
| Titulaires     | 81%    | 84%    | 25%      | 75%      |
| Non-titulaires | 19%    | 16%    | 30%      | 70%      |

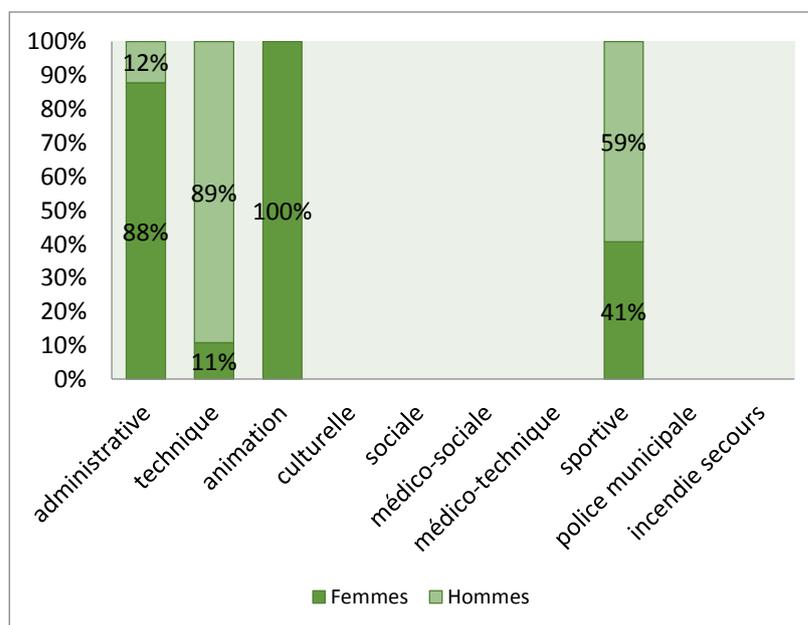


Au niveau national, dans la FPT :

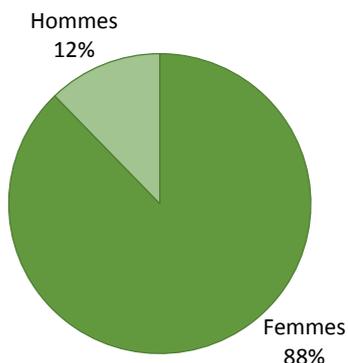
Titulaires : 58 % de femmes / 42 % d'hommes  
 Non-titulaires : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

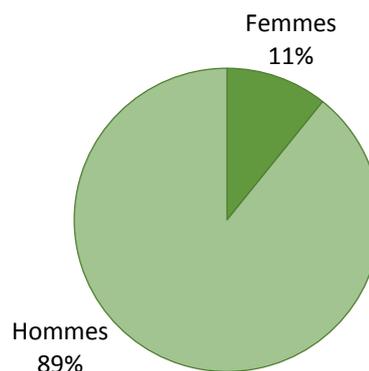
### Répartition par filières



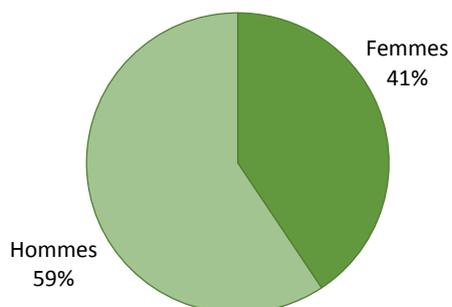
### Filière administrative



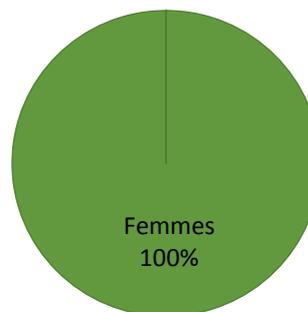
### Filière technique



### Filière sportive



### Filière animation



#### 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 : 74% 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 2014

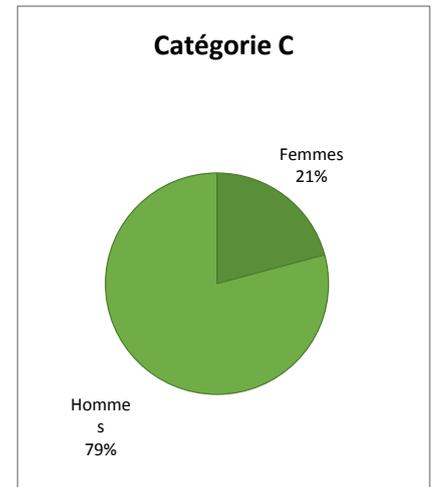
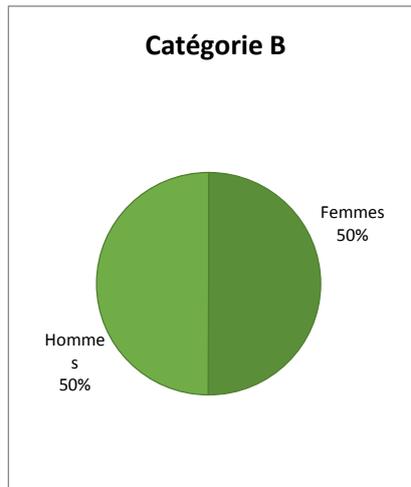
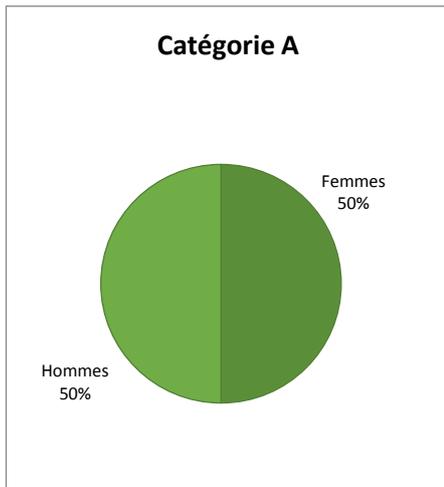
## Répartition par catégorie hiérarchique

|       | Femmes | Hommes |
|-------|--------|--------|
| cat A | 1      | 1      |
| cat B | 3.93   | 3.92   |
| cat C | 9.17   | 34.91  |

Au niveau national, dans la FPT:

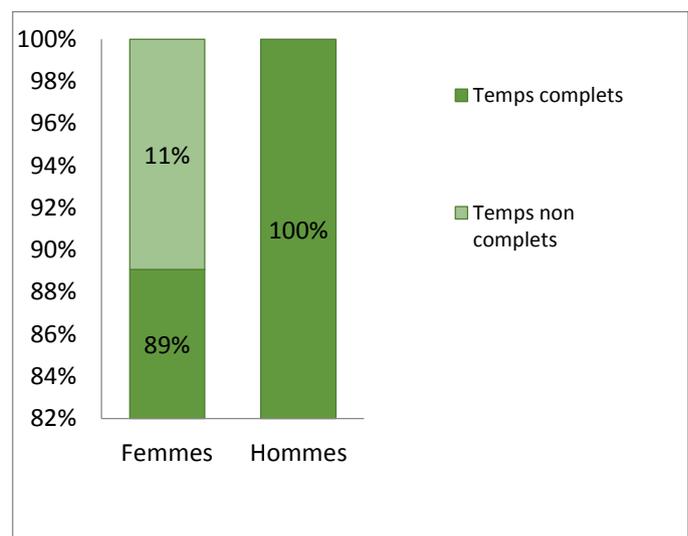
cat A : 60 % de femmes / 40 % d'hommes  
 cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes  
 cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014



## Temps complets / non complets

|                    | Femmes | Hommes | % F  | % H  |
|--------------------|--------|--------|------|------|
| Temps complets     | 12.56  | 39.83  | 89%  | 100% |
| Temps non complets | 1.54   | 0      | 11%  | 0%   |
| Total              | 14.1   | 39.83  | 100% | 100% |



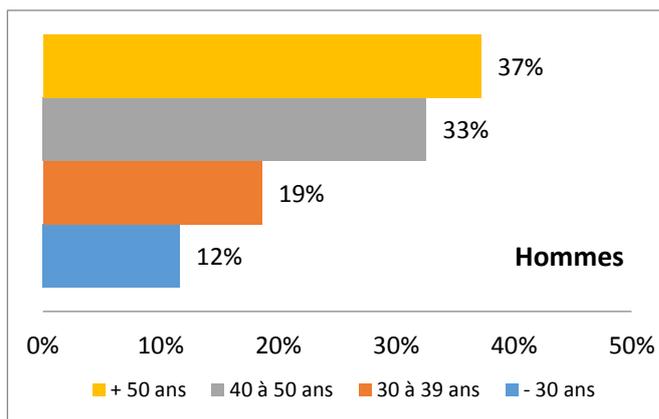
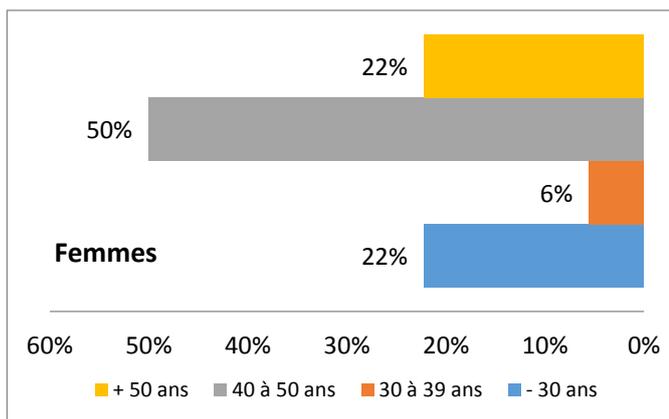
## Pyramide des âges

|             | Femmes | %    | Hommes | %    |
|-------------|--------|------|--------|------|
| + 50 ans    | 4      | 22%  | 16     | 37%  |
| 40 à 50 ans | 9      | 50%  | 14     | 33%  |
| 30 à 39 ans | 1      | 6%   | 8      | 19%  |
| - 30 ans    | 4      | 22%  | 5      | 12%  |
| Total       | 18     | 100% | 43     | 100% |

Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 43,9 ans  
 hommes : 43,6 ans  
 Part des moins de 30 ans : 11,3 % (idem f et h)  
 Part des plus de 50 ans : femmes : 33,9 %  
 hommes : 33,4 %

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014

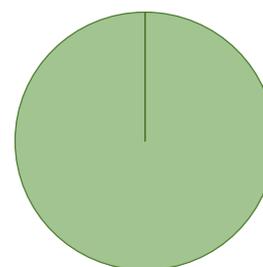


## Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2018 en ETP

|   | Femmes | Hommes | Total |
|---|--------|--------|-------|
| emplois fonctionnels                                  |        |        | 0     |
| postes de direction                                   |        | 1      | 1     |
| emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*      |        |        | 0     |
| postes de chef-fe de service / direction d'équipement | 4      | 2      | 6     |
| Total   | 4      | 3      | 7     |

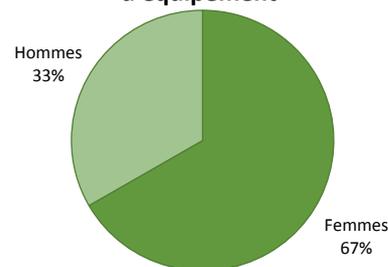
\* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

### Répartition des postes de direction



Hommes  
100%

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



Hommes  
33%

Femmes  
67%

Au niveau national, dans la FPT :

Emplois d'encadrement supérieur et de direction : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

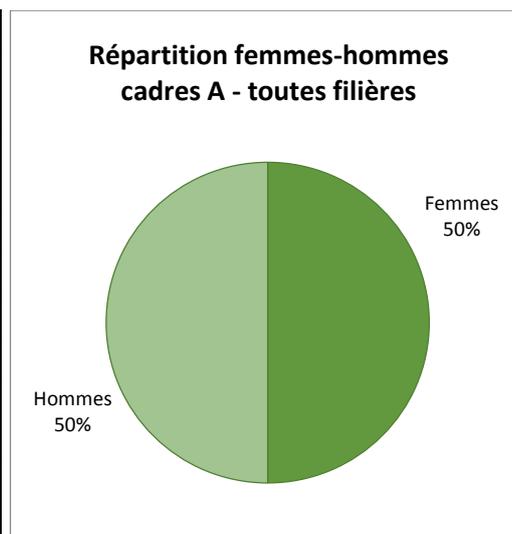
Emplois fonctionnels administratifs : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques : 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## 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        |
| 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        |
| <b>Total</b>                      | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> |



## Répartition femmes-hommes sur le temps partiel au 31 décembre 2018 en ETP

| Catégorie               |               | Femmes       | Hommes       |
|-------------------------|---------------|--------------|--------------|
| Catégorie A             | Temps partiel | 0            | 0            |
|                         | Temps complet | 1            | 1            |
|                         | <b>Total</b>  | <b>1</b>     | <b>1</b>     |
| Catégorie B             | Temps partiel | 0            | 0            |
|                         | Temps complet | 3.93         | 3.92         |
|                         | <b>Total</b>  | <b>3.93</b>  | <b>3.92</b>  |
| Catégorie C             | Temps partiel | 0.99         | 0            |
|                         | Temps complet | 6.64         | 34.91        |
|                         | <b>Total</b>  | <b>7.63</b>  | <b>34.91</b> |
| Total toutes catégories | Temps partiel | 0.99         | 0            |
|                         | Temps complet | 11.57        | 39.83        |
|                         | <b>Total</b>  | <b>12.56</b> | <b>39.83</b> |

Au niveau national, dans la FPT :

29,9 % des femmes sont à temps partiel /  
6,4 % des hommes

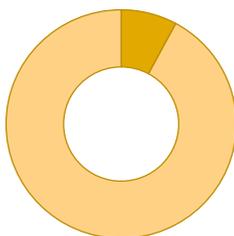
en cat A : 22,6 % des femmes  
5,2 % des hommes  
en cat B : 28,4 % des femmes  
8,9 % des hommes  
en cat C : 31,1 % des femmes  
6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

**Part des femmes travaillant à temps partiel**



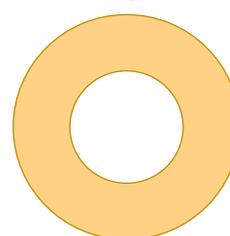
8%



**Part des hommes travaillant à temps partiel**



0%



## Congé parental

|        |   |
|--------|---|
| Femmes | 0 |
| Hommes | 0 |
| Total  | 0 |

Au niveau national, dans la FPT :

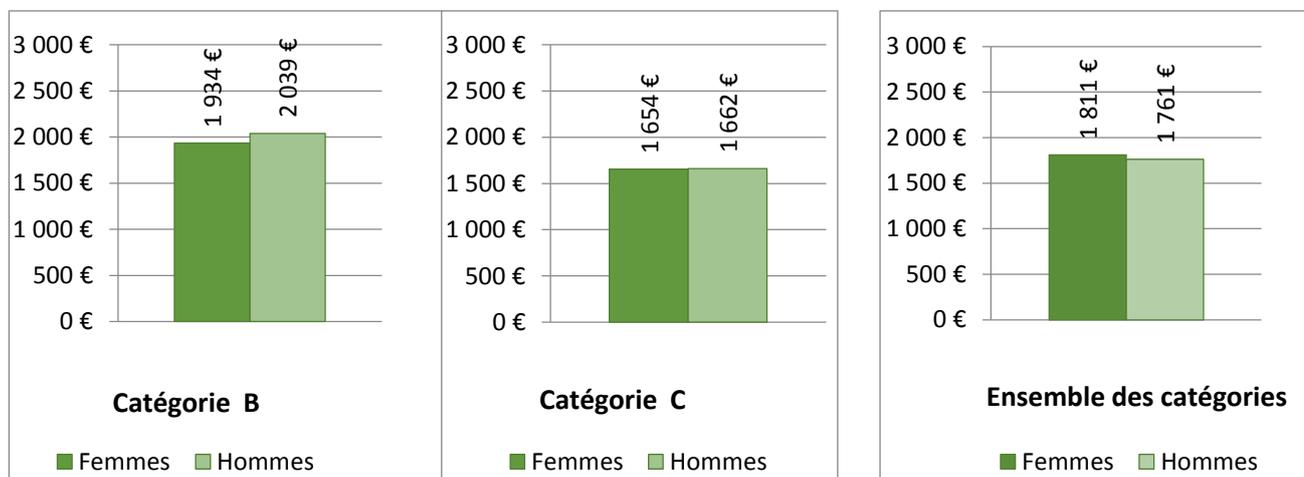
97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

|        | cat A | cat B   | cat C   | ensemble |
|--------|-------|---------|---------|----------|
| Femmes | NR    | 1 934 € | 1 654 € | 1 811 €  |
| Hommes | NR    | 2 039 € | 1 662 € | 1 761 €  |

NR : non renseigné, en raison d'un seul agent cat A pour les femmes et pour les hommes



Au niveau national, dans la FPT :

Femmes : 1 734 € / Hommes : 1 944 €

soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)

chez les cadres :

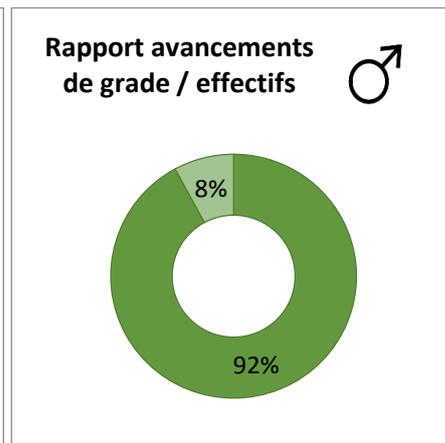
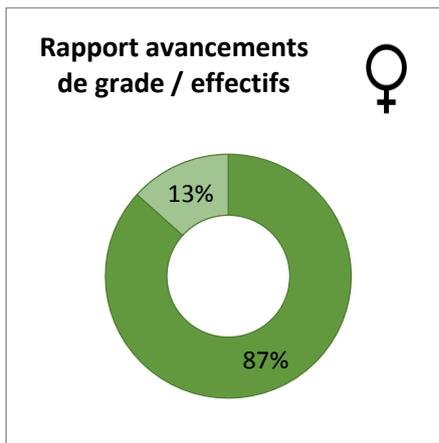
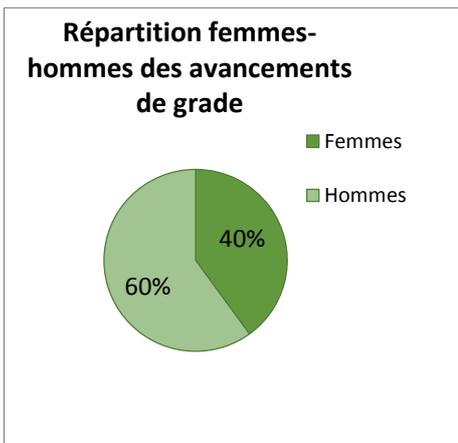
Femmes : 2 949 € / Hommes : 3 499 €

soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

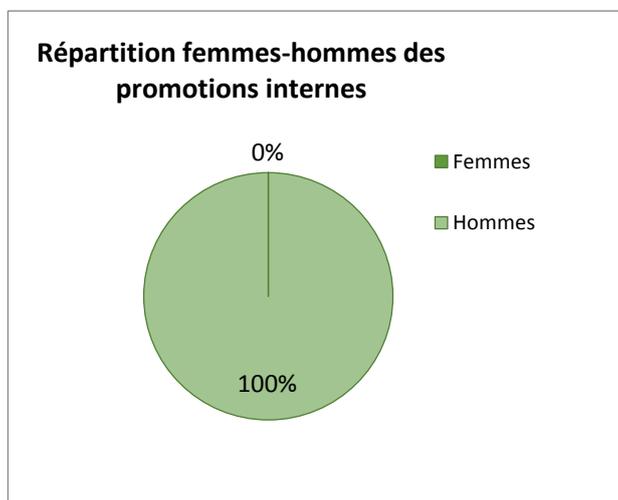
## Avancements de grade

|          | Femmes |                    |     | Hommes |                    |     |
|----------|--------|--------------------|-----|--------|--------------------|-----|
|          | Total  | nbre d'avancements | %   | Total  | nbre d'avancements | %   |
| cat A    | 0      | 0                  | 0%  | 0      | 0                  | 0%  |
| cat B    | 3      | 1                  | 33% | 5      | 0                  | 0%  |
| cat C    | 10     | 1                  | 10% | 30     | 3                  | 10% |
| Ensemble | 13     | 2                  | 15% | 35     | 3                  | 9%  |



## Promotions interne

|          | Femmes |                   |    | Hommes |                   |    |
|----------|--------|-------------------|----|--------|-------------------|----|
|          | Total  | nbre de promotion | %  | Total  | nbre de promotion | %  |
| cat A    | 0      | 0                 | 0% | 0      | 0                 | 0% |
| cat B    | 3      | 0                 | 0% | 5      | 0                 | 0% |
| cat C    | 10     | 0                 | 0% | 30     | 1                 | 3% |
| Ensemble | 13     | 0                 | 0% | 35     | 1                 | 3% |



On note une dominance des hommes au sein de la collectivité 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.

On observe le respect de la parité femmes/hommes dans la catégorie A.

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

Si le poste de direction, filière administrative, est occupé par un homme, les postes de responsable de service sont occupés en 2018 à 67 % par des femmes (contre 50 % en 2017).

Au 31 décembre 2018, une agente était placée en temps partiel de droit à 80 % pour élever son enfant.

La collectivité dispose de peu d'effectifs jeunes (- 30 ans) chez les hommes, et une forte représentation de la catégorie + 50 ans, notamment dans la filière technique.

Les salaires moyens des hommes et des femmes se révèlent homogènes par catégorie. 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 2017, l'absence de mixité dans certains métiers (chauffeurs, ripeurs) avait été constatée. En 2018, une agente contractuelle a été embauchée en tant que chauffeur et ripeur pour la collecte des déchets.

## 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.

### 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.