



RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES
SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE
ANNEE 2022

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.



Quelques chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale * :

En 2017, 61 % des agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont des femmes.

Par catégorie hiérarchique, la FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C.

Par filière, les plus féminisées dans la FPT sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).

La FPT compte 59 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67 % parmi les contractuels.

Par âge, la moyenne d'âge est de 45.5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, 43 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes.

Par niveau de diplôme, 29 % des agents de la FPT ont un diplôme de l'enseignement supérieur (31 % des femmes et 25 % des hommes).

Concernant la mobilité géographique, elle a concerné, entre 2016 et 2017, 1.9 % des femmes et 1.8 % des hommes.

Sur 43 138 fonctionnaires territoriaux dont la pension est entrée en paiement en 2018, 55 % étaient des femmes. Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2018 (CNRACL) était de 1 187 € pour les femmes et 1 376 € pour les hommes.

Le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est de 1 867 € pour les femmes et 2 053 € pour les hommes.

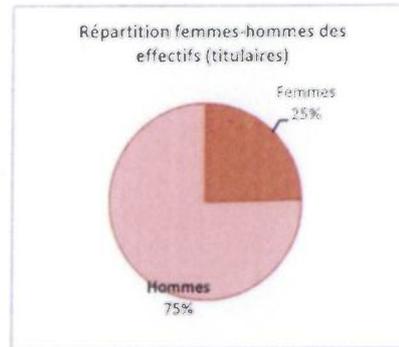
29 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 7 % des hommes.

* Chiffres-clés du rapport annuel sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2019 de la DGAFP

Part des femmes et des hommes par filières en 2022 en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	6.72	0	6.72
filière technique	3.47	32.93	36.4
filière animation	1.6	0	1.6
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	3	3
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	11.79	35.93	47.72

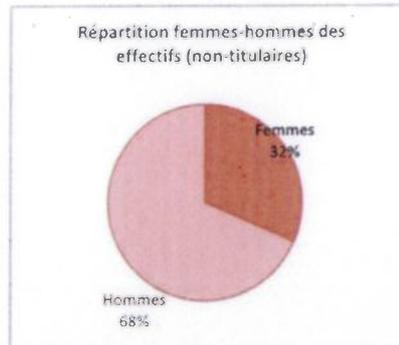


Au niveau national, dans la FPT:
Taux de féminisation : 61 %
communes : 61 %
EPCI : 53 %

Source: DGAPP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

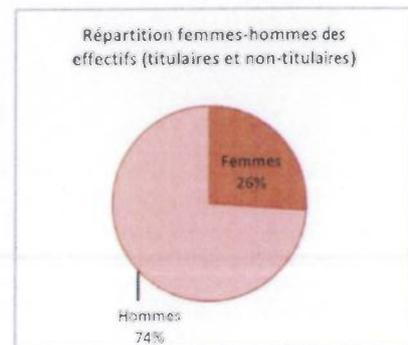
Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	1.12	1.27	2.39
filière technique	2.08	4.66	6.74
filière animation	0.09	0	0.09
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0.61	2.54	3.15
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	3.9	8.47	12.37



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	7.84	1.27	9.11	86%	14%
technique	5.55	37.59	43.14	13%	87%
animation	1.69	0	1.69	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	0.61	5.54	6.15	10%	90%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	15.69	44.4	60.09	26%	74%

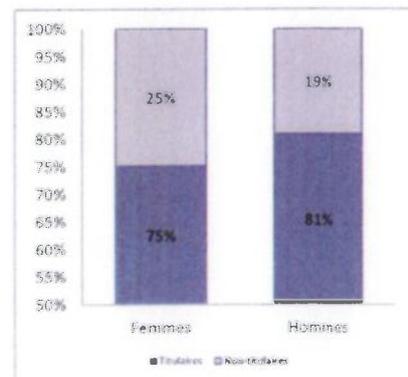


Part des titulaires et non titulaires au 31 décembre 2022 en ETP

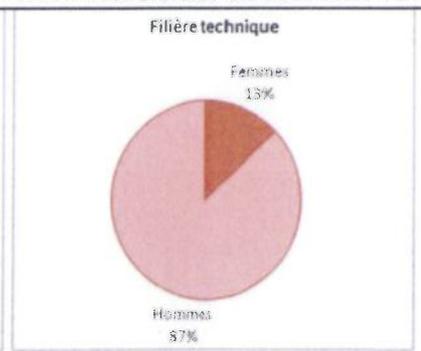
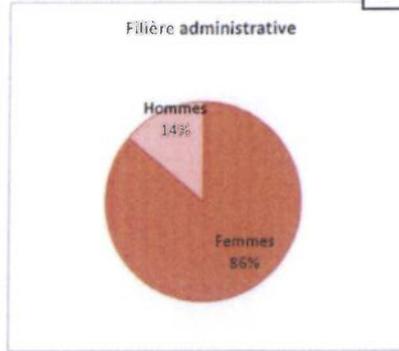
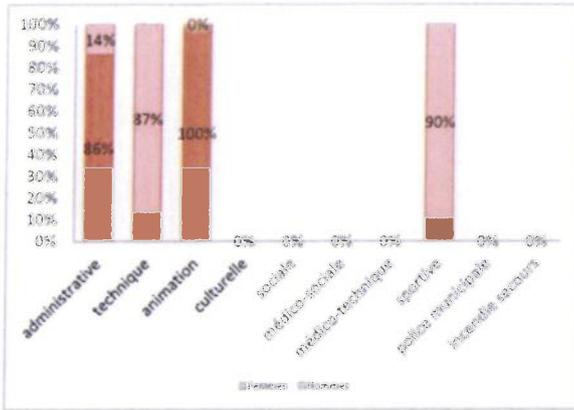
	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	75%	81%	25%	75%
Non-titulaires	25%	19%	32%	68%

Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires: 98.8 % de femmes / 41.2 % d'hommes
Non-titulaires: 67.5 % de femmes / 32.5 % d'hommes

Source: DGAPP, chiffres clés de l'égalité pro 2018



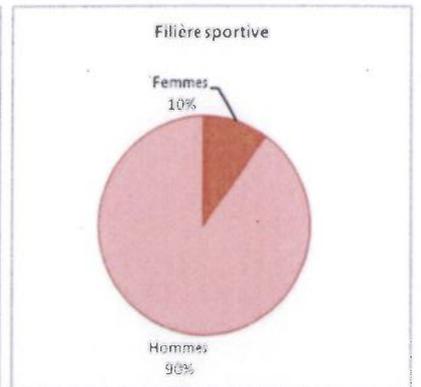
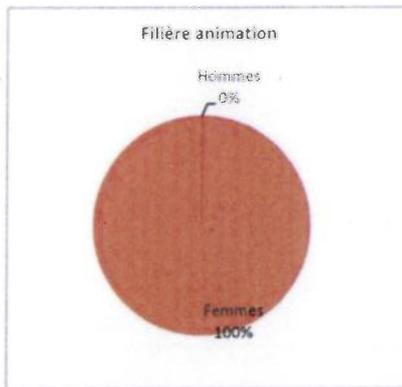
Répartition par filières



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-téch: 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: DIGAF, chiffres clés de l'égalité pro 2016



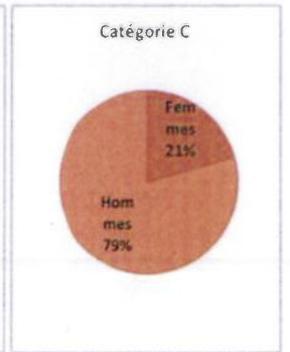
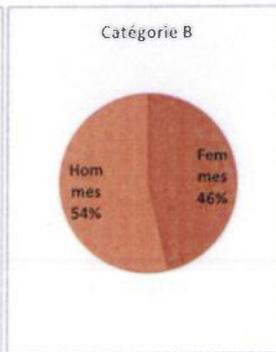
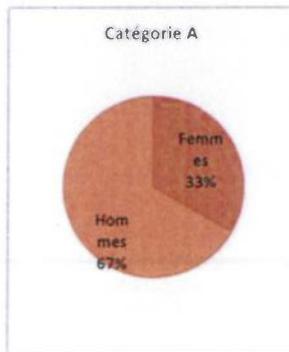
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	1	2
cat B	5.27	6.11
cat C	9.42	36.29

Au niveau national, dans la FPT:

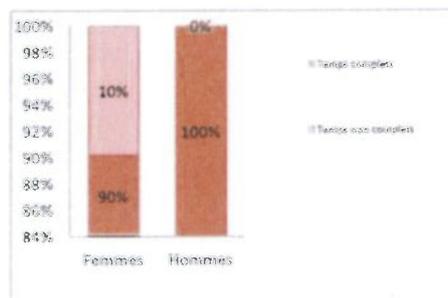
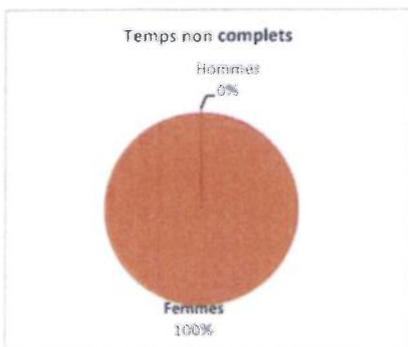
- cat A: 52 % de femmes / 38 % d'hommes
- cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes
- cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

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



Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	14.15	44.4	90%	100%
Temps non complets	1.54	0	10%	0%
Total	15.69	44.4	100%	100%



Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	8	32%	20	31%
40 à 50 ans	5	20%	20	31%
30 à 39 ans	6	24%	11	17%
- 30 ans	6	24%	13	20%
Total	25	100%	64	100%

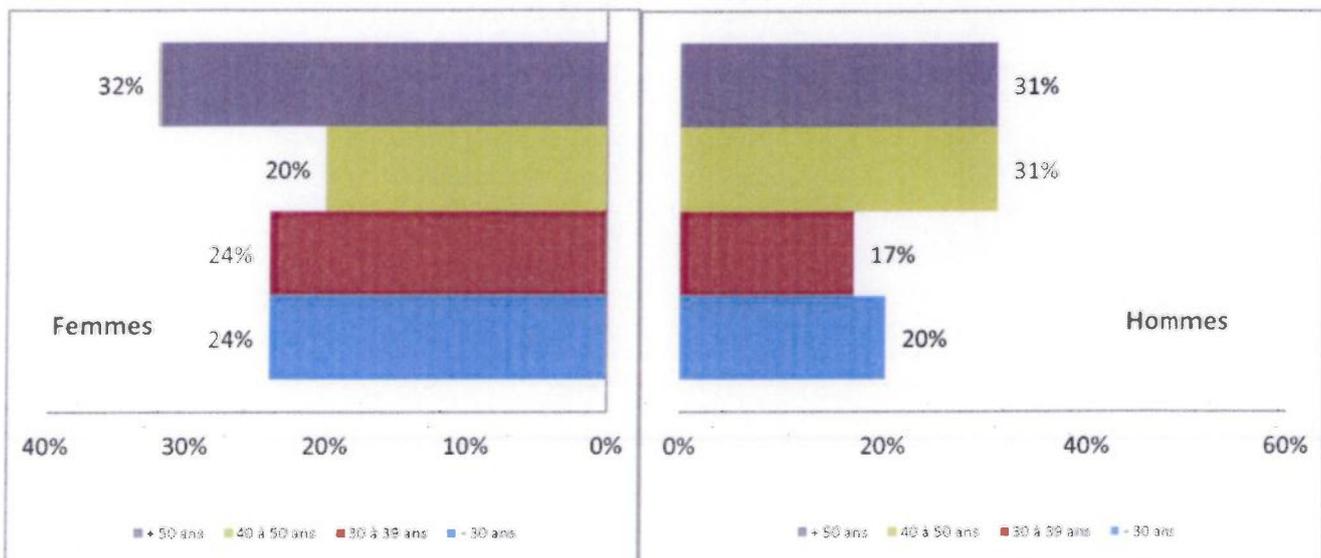
Au niveau national, dans la FPT:

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

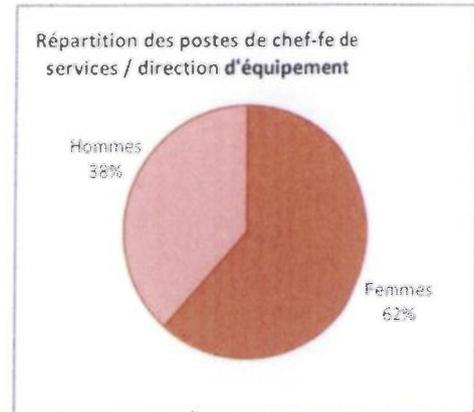
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2022 en ETP

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels			0
emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD)*		2	2
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	4.83	3	7.83
Total	4.83	5	9.83

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



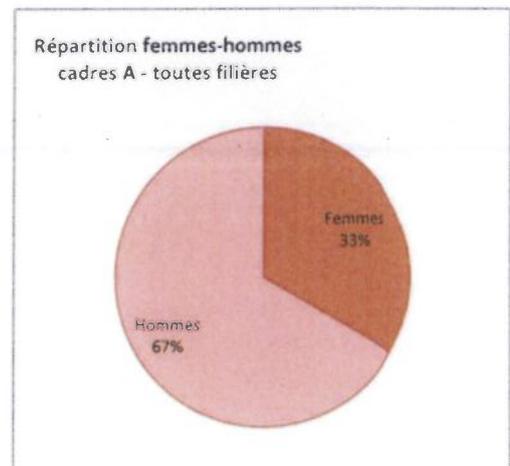
Au niveau national, dans la FPT:

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 femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	1	2
cadres A filière technique		1	1
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	2	3



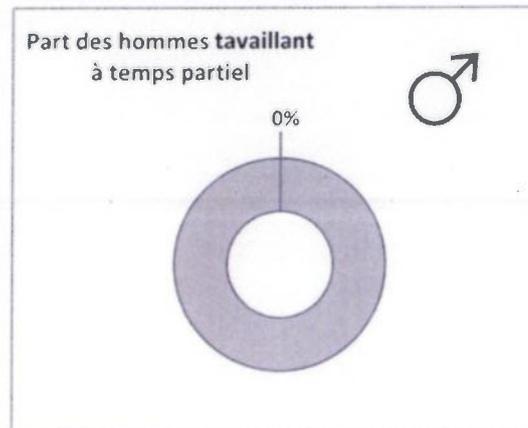
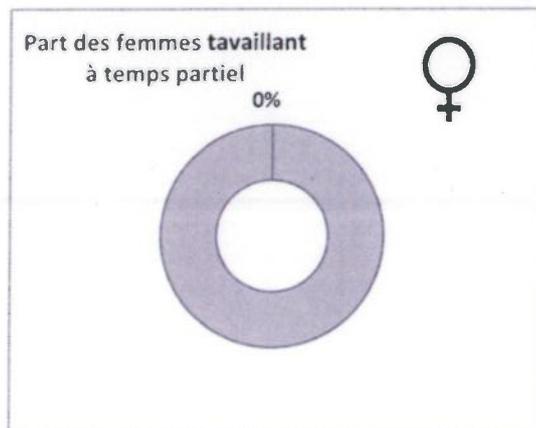
Répartition femmes-hommes sur le temps partiel au 31 décembre 2022 en ETP

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1	2
	Total	1	2
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	5.27	6.11
	Total	5.27	6.11
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	7.88	36.29
	Total	7.88	36.29
Total toutes catégories	Temps partiel	0	0
	Temps complet	14.15	44.4
	Total	14.15	44.4

Au niveau national, dans la FPT:

28, % 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: DGAPP, chiffres clés de l'égalité pro 2016



Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

Au niveau national, dans la FPT:

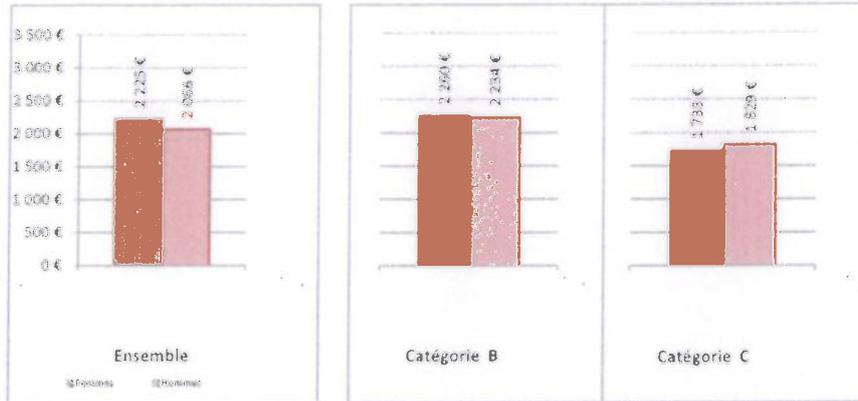
96,8 % des congés parentaux sont pris par des femmes en 2015

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

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

	cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	NR	2 260 €	1 733 €	2 225 €
Hommes	NR	2 234 €	1 829 €	2 066 €

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:

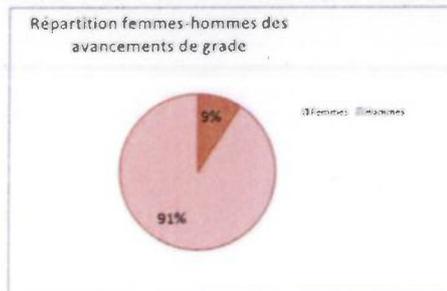
Femmes: 1 826 € / Hommes: 2 508 €
soit une différence de 682 € (les hommes gagnent 36 % de plus que les femmes)

Source: DGGAPP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	0	0	0%	0	0	0%
cat B	4	1	25%	4	1	25%
cat C	10	0	0%	35	9	26%
Ensemble	14	1	7%	39	10	26%

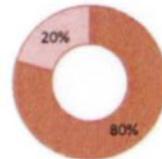
Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Rapport avancements de grade / effectifs ♀



Rapport avancements de grade / effectifs ♂



Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	0	0	0%	0	0	0%
cat B	4	0	0%	4	0	0%
cat C	10	0	0%	35	1	3%
Ensemble	14	0	0%	39	1	3%

En 2022, la dominance des hommes est toujours aussi élevée 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 exclusivement féminine.

Les postes à temps non complet demeurent essentiellement féminins et concernent les filières administrative, technique et d'animation.

Les deux postes de direction sont occupés par des hommes, les postes de responsable de service sont occupés en 2022 à 62 % par des femmes (contre 60 % en 2021, 55 % en 2020 et 65 % en 2019).

Au 31 décembre 2022, il n'y a aucun agent à temps partiel.

Cette année, 48% des femmes ont entre - de 30 et 39 ans et 52 % ont entre 40 et + de 50 ans contre respectivement 25% et 75 % en 2021. Chez les hommes, il y a autant d'hommes dans la catégorie des + 50 ans que dans celle des 40 à 50 ans comme en 2021.

Les salaires moyens des femmes en catégorie B sont légèrement supérieures à ceux des hommes (>26 €) du fait que la plupart des femmes sont responsables de service. Par contre, ce sont les salaires moyens des hommes qui sont plus élevés que les hommes (>96 €) en catégorie 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 2022 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 **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.