



**RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES**  
**SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE**  
**ANNEE 2023**

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.

SLOW

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 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 \*

En 2020, l'emploi dans la fonction publique en France représente 20 %, soit 5.60 millions d'agents dont 2.5 millions pour la fonction public d'Etat (FPE), 1.2 million pour la fonction publique hospitalière (FPH) et 1.9 million pour la fonction publique territoriale (FPT).

63 % de femmes travaillent dans la fonction publique dont 78 % dans la FPH, 61 % dans la FPT et 57 % dans la FPE.

Par catégorie hiérarchique, la FPT compte environ 50 % de femmes en encadrement supérieur, un peu moins de 70 % de femmes en catégorie A contre 62 % en 2017, un peu plus de 55 % en catégorie B contre 63 % et 61 % en catégorie C.

La FPT compte 59 % de femmes parmi les fonctionnaires et 67 % parmi les contractuels (aucune évolution par rapport à 2017).

61 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes, contre 43 % en 2017.

Dans la FPT, 34 % des femmes ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre 26 % des hommes.

Le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) a augmenté de 2.4 % pour les femmes et de 1.4 % pour les hommes entre 2019 et 2020.

33 % des femmes sont à temps partiel contre 11 % des hommes.

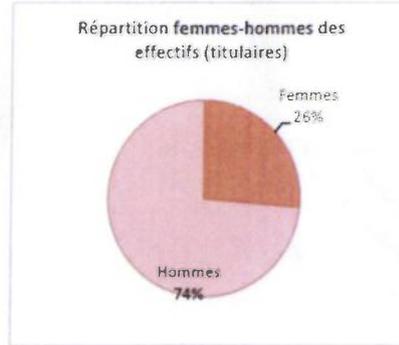
\* Chiffres-clés du rapport annuel sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2023 de la DGAFP

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

Part des femmes et des hommes par filières en 2023 en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

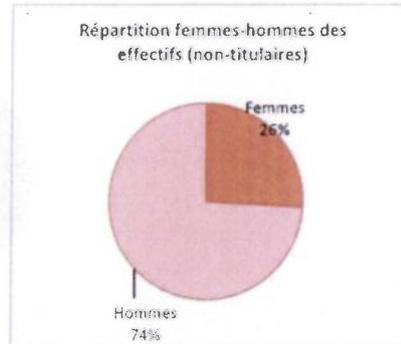
**Titulaires**

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	6.75	1	7.75
filière technique	4.63	33.83	38.46
filière animation	2.16	0	2.16
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	2.83	2.83
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13.54</b>	<b>37.66</b>	<b>51.2</b>



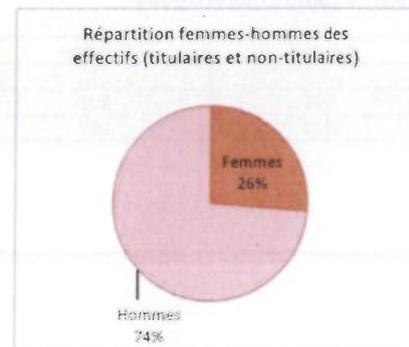
**Non-titulaires emplois permanents**

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	2	1	3
filière technique	0.81	3.94	4.75
filière animation	0.27	0.22	0.49
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0.14	4.01	4.15
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3.22</b>	<b>9.17</b>	<b>12.39</b>



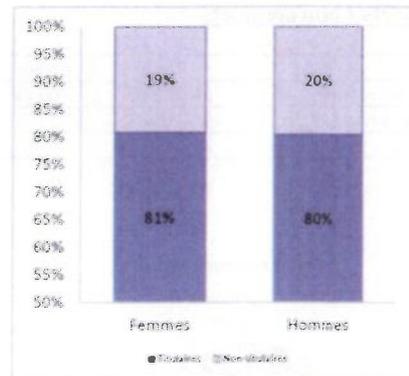
**Titulaires et non-titulaires emplois permanents**

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	8.75	2	10.75	81%	19%
technique	5.44	37.77	43.21	13%	87%
animation	2.43	0.22	2.65	92%	8%
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	0.14	6.84	6.98	2%	98%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>16.76</b>	<b>46.83</b>	<b>63.59</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>

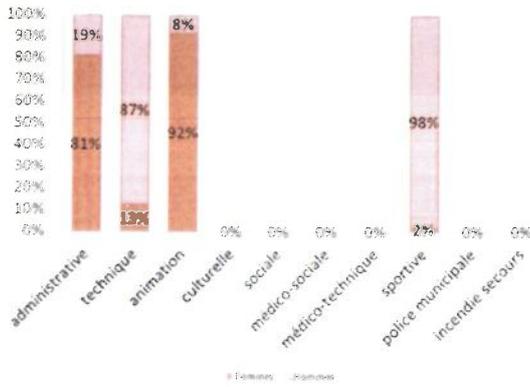


Part des titulaires et non titulaires au 31 décembre 2023 en ETP

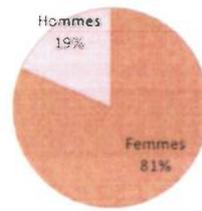
	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	81%	80%	26%	74%
Non-titulaires	19%	20%	26%	74%



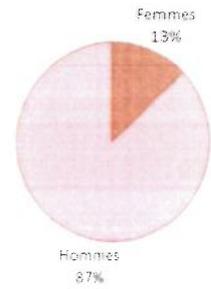
Répartition par filières



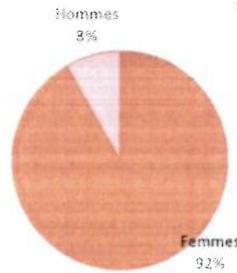
Filière administrative



Filière technique



Filière animation



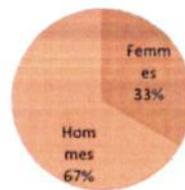
Filière sportive



Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	1	2
cat B	4.95	8.13
cat C	10.81	36.7

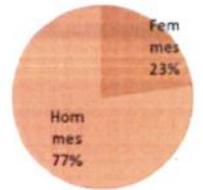
Catégorie A



Catégorie B



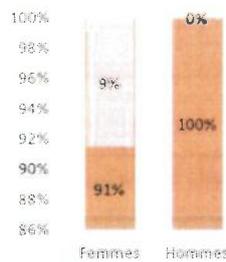
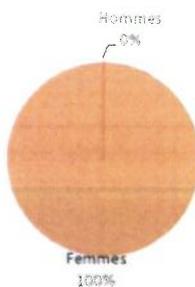
Catégorie C



Temps complets / non complets

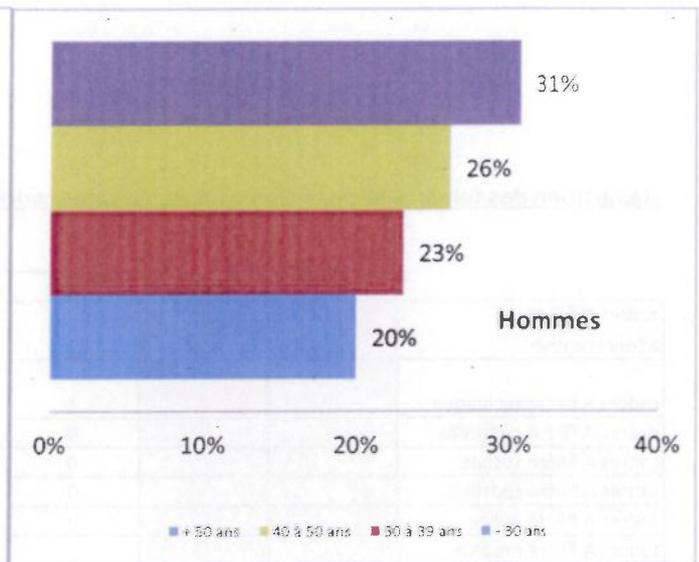
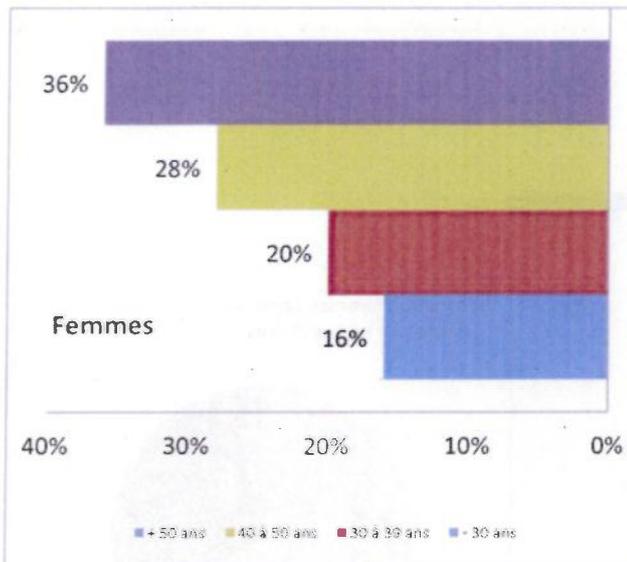
	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	15.32	46.83	91%	100%
Temps non complets	1.44	0	9%	0%
Total	16.76	46.83	100%	100%

Temps non complets



## Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	9	36%	20	31%
40 à 50 ans	7	28%	17	26%
30 à 39 ans	5	20%	15	23%
- 30 ans	4	16%	13	20%
Total	25	100%	65	100%

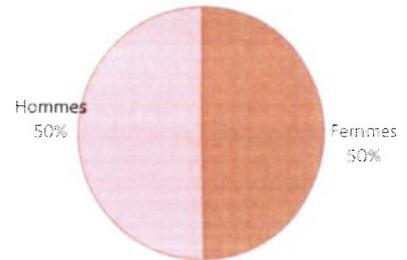


**Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2023 en ETP**

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels			0
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*		2	2
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	3.95	4	7.95
Total	3.95	6	9.95

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

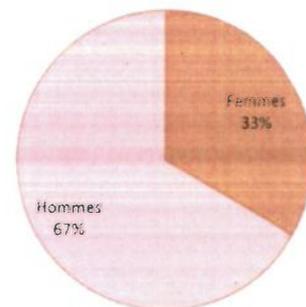
Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



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

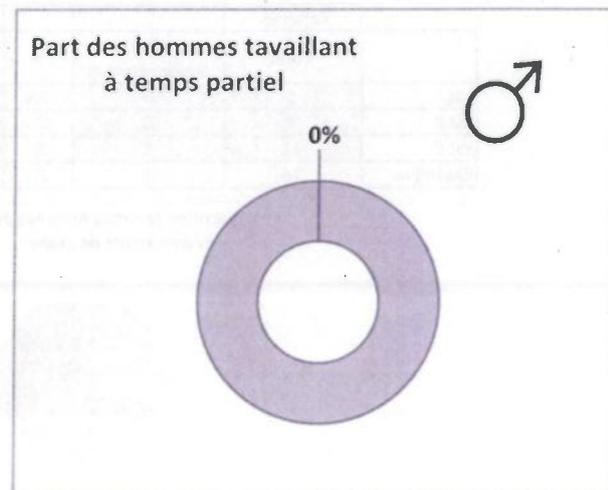
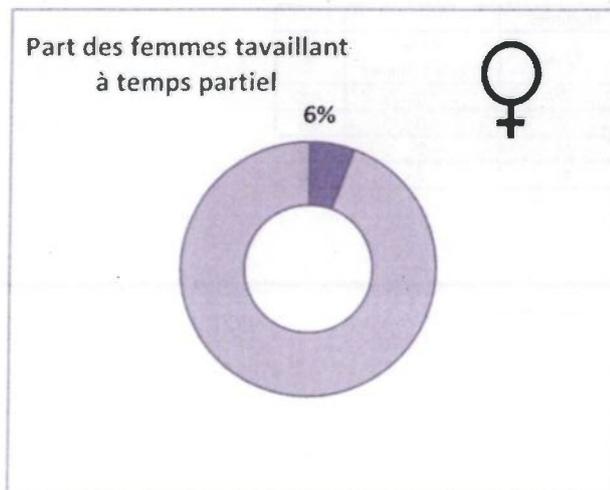
	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	1	2
cadres A filière technique		1	1
cadres A filière culturelle			0
cadres A filière sociale			0
cadres A filière sportive			0
cadres A filière police			0
cadres A filière médico-technique			0
Total	1	2	3

Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



## Répartition femmes-hommes sur le temps partiel au 31 décembre 2023 en ETP

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1	2
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Catégorie B	Temps partiel	0.95	0
	Temps complet	4	8.13
	<b>Total</b>	<b>4.95</b>	<b>8.13</b>
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	10.81	36.7
	<b>Total</b>	<b>10.81</b>	<b>36.7</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	0.95	0
	Temps complet	15.81	46.83
	<b>Total</b>	<b>16.76</b>	<b>46.83</b>



### Congé parental

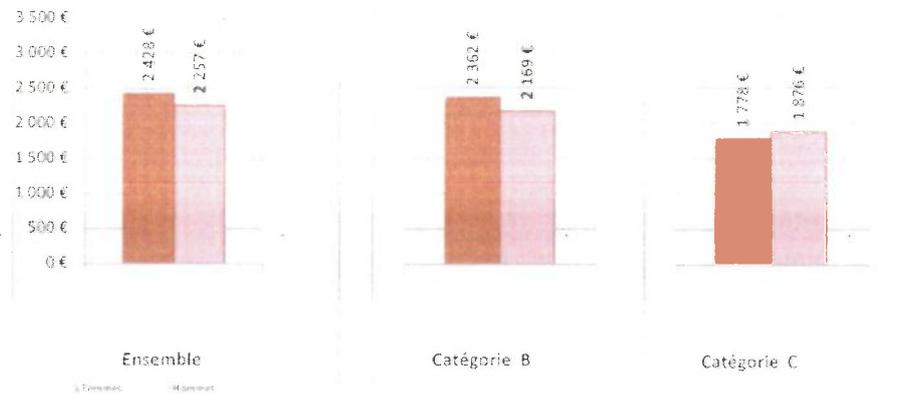
Femmes	0
Hommes	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

SLOW

**Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)**

	cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	NR	2 362 €	1 778 €	2 428 €
Hommes	NR	2 169 €	1 876 €	2 257 €

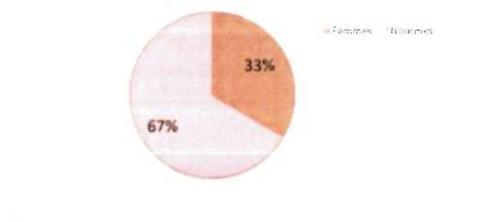
NR : non renseigné, en raison du faible nombre d'agents cat A pour les femmes et pour les hommes



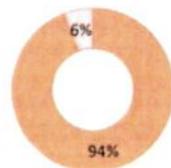
**Avancements de grade**

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	0	0	0%	0	0	0%
cat B	4	0	0%	5	0	0%
cat C	12	1	8%	36	2	6%
Ensemble	16	1	6%	41	2	5%

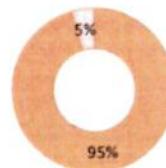
Répartition femmes-hommes des avancements de grade



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%	5	1	20%
cat C	12	0	0%	36	0	0%
Ensemble	16	0	0%	41	1	2%

En 2023, la **dominance des hommes** est toujours aussi élevée **au sein de la collectivité** (les 3/4 de l'effectif) notamment dans la filière technique, métiers traditionnellement plus masculins, mais également, **étonnamment** dans la filière sportive et l'effet **inverse** dans la filière administrative et la filière animation.

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

Les deux postes de direction sont occupés par des hommes, les postes de responsable de service sont occupés en 2023 à 50 % par des femmes (contre 62 % en 2022, 60 % en 2021, 55 % en 2020 et 65 % en 2019).

Au 31 décembre 2023, il n'y a qu'un agent à temps partiel, dans la filière administrative.

Cette année, 64 % des femmes ont plus de 40 ans contre 57 % des hommes.

Les salaires moyens des femmes en catégorie B sont légèrement supérieurs à ceux des hommes (+ 193 €) 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 femmes (+ 98 €) 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 2023, dans la filière technique, deux **femmes** ont été recrutées en tant que gardienne de déchèteries et ambassadeur de tri.

## 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 ;
- Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes ;
- 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.