

EGALITE FEMMES- HOMMES RAPPORT 2023

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014. La constitution de ce rapport est une obligation légale pour toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

L'obligation d'élaboration de ce rapport vise à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité des genres. L'élaboration de ce rapport vise également à sensibiliser les élus et les agents en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce travail s'appuie sur un travail de documentation sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la Communauté de Communes le Grand Charolais et sur le territoire. Le présent rapport recense des politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais il contribue aussi à la définition d'orientations de moyen et long terme pour corriger les éventuelles inégalités.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, la présentation du rapport ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant. Il n'est d'ailleurs pas soumis au contrôle de légalité, seule la délibération attestant de l'existence et de la présentation du rapport devant l'assemblée délibérante y est soumise.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

Préambule.....	2
Introduction.....	4

1^{ère} partie - Au sein de la Communauté de communes du Grand Charolais :

Effectifs.....	5
Filières.....	5
Catégories.....	6
Âge.....	6
Avancement de grade et promotion interne.....	7
Rémunération.....	7
Temps de travail.....	7
Télétravail.....	8
Compte épargne temps.....	8
Santé au travail.....	8
Formation.....	9
Pack social.....	9

2^{ème} partie - Au sein du territoire :

Population.....	10
Familles monoparentales.....	10
Diplôme.....	11
Statut et conditions d'emploi.....	12
Répartition du temps de partiel.....	13
Rémunération.....	14
Représentativité politique.....	15

3^{ème} partie - Plan d'action pluriannuel.....

16

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème}alinéa, que «*la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.*».

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits. En effet, en dépit des principes et des nombreuses dispositions qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités persistantes, tant dans l'accès à l'emploi, les carrières et la rémunération qu'en matière de conditions de vie et de participation à la vie associative ou politique.

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble. Ces dispositions ont été codifiées dans le Code Général des Collectivités Territoriales à l'article L. 2311-1-2 et D. 2311-16.

En son article 611, la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales sont, en effet, des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité. Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu du rapport. Il comporte trois volets :

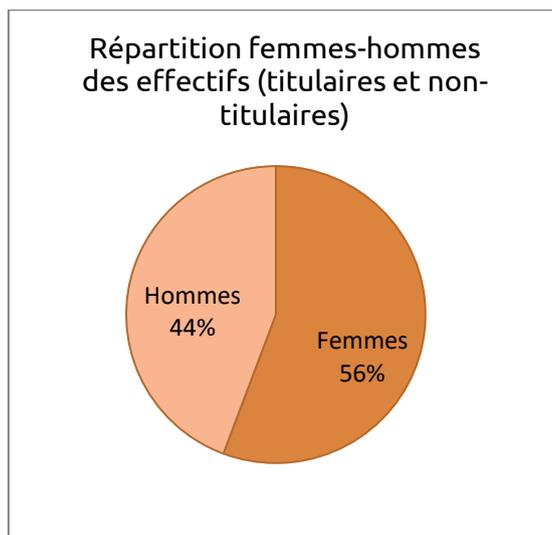
- 1^{ère} partie : Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 2^{ème} partie : Un volet territorial qui concerne les situation comparée femmes-hommes sur son territoire
- 3^{ème} partie : Le plan d'action pluriannuel

Au-delà de l'aspect réglementaire du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le document contribue à un travail de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GRAND CHAROLAIS

EFFECTIFS

Au 31 décembre 2023, la Communauté de communes du Grand Charolais emploie, au total, 149 agents sur emploi permanent, parmi lesquels 83 femmes et 66 hommes.



Il est constaté un taux de féminisation assez important (57% fonctionnaires et 54 % contractuels). Cette caractéristique, propre à la fonction publique territoriale, est davantage marquée au niveau de la Communauté de communes où l'on constate une importante féminisation du secteur médico-social.

La collectivité veille à recruter sans considération de genre à compétences égales et lorsque les conditions le permettent.

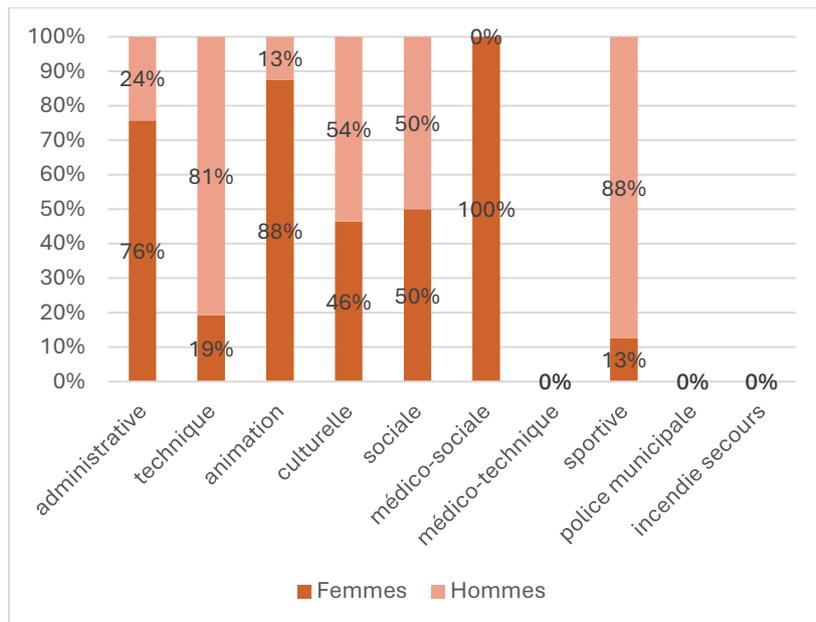
En 2022, sur 4 mutations, trois concernaient des femmes. En 2023, sur 3 mutations, la totalité concernaient des femmes.

FILIERES

Les agents de la Communauté de communes se répartissent entre sept filières (la filière administrative, la filière technique, la filière animation, la filière culturelle, la filière sociale, la filière médico-sociale et sportive).

Comme au niveau national, au sein de la Communauté de Communes, les femmes sont sur-représentées dans les filières administratives et animations. Si l'écart est moins marqué dans la filière culturelle et sociale, il l'est au bénéfice des hommes dans la filière technique et sportive.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023



CATEGORIES

Tous genres confondus, 46 % des agents de la Communauté de Communes occupent un emploi de catégorie C, 41 % un emploi de catégorie B et 13 % un emploi de catégorie A.

La parité est quasiment atteinte pour les fonctions d'application (catégorie B). En revanche, dans celles d'exécution (catégorie C), les femmes sont majoritaires. Dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A), les hommes représentent plus du double des femmes.

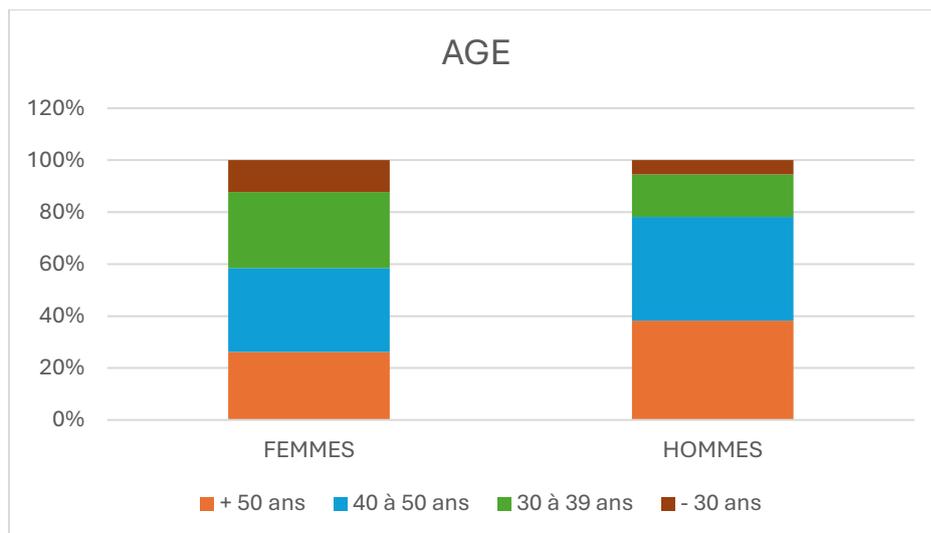
➔ Taux de féminisation par catégorie



AGE

Les agents de sexe féminin sont en moyenne plus jeunes que leurs collègues de sexe masculin. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 43.47 ans et celle des hommes de 47.60 ans.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023



AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

En 2022, six femmes et deux hommes ont bénéficié d'un avancement de grade. Trois agents ont été nommés suite à l'obtention d'un concours, deux femmes en catégorie B et une femme en catégorie C.

En 2023, cinq femmes et six hommes ont bénéficié d'un avancement de grade. Trois agents ont été nommés suite à l'obtention d'un concours, un homme en catégorie B et une femme et un homme en catégorie C.

REMUNERATION

Au sein de la collectivité, on observe qu'il y a peu de différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

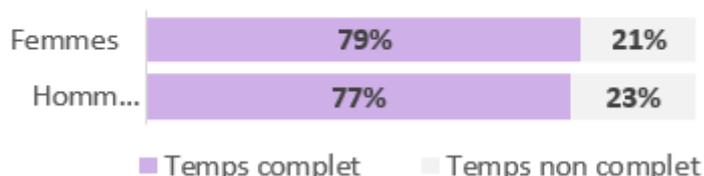
Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	44 972 €	43 328 €	29 350 €	27 668 €	21 789 €	24 333 €	28 874 €	27 262 €

TEMPS DE TRAVAIL

En 2023, les femmes sont davantage concernées par les emplois à temps partiel et non-complet que les hommes.

La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet



TELETRAVAIL

Pour rappel, les agents de la Communauté peuvent bénéficier du télétravail depuis le 1er janvier 2022, suite à la validation du protocole par le comité technique du 8 décembre 2021.

En 2023, 25% de femmes peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, contre 23 % pour les hommes.

COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2023, sur les 54 comptes épargne-temps recensés au sein de la Communauté de Communes, 31 concernent des femmes et 23 des hommes.

SANTE AU TRAVAIL

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2023 :

En moyenne, 10.4 jours d'absence pour tout motif médical* pour chaque femme présente dans la collectivité,

En moyenne, 10.9 jours d'absence pour tout motif médical pour chaque homme présent dans la collectivité,

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents en 2023 :

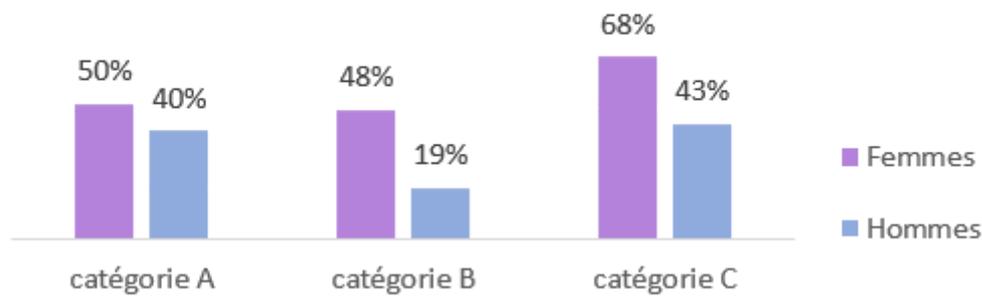
2 congés maternité en 2023 et aucun congé paternité.

Accident de travail :

1 accident de travail pour une femme, suivi de 23 jours d'arrêt.

FORMATIONS

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Globalement plus de femmes (58,2%) sur emploi permanent que d'hommes (32,7%) sont parties en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie B comprend la plus forte différence +29 points en faveur des femmes.

PACK SOCIAL

Participation au financement de la prévoyance :

Pour l'année 2023, la Communauté de communes a participé aux frais de prévoyance de 52 femmes et de 34 hommes.

Adhésion au CNAS :

La Communauté de Communes est adhérente du CNAS (Comité National d'Action Sociale). Cet organisme propose des prestations et un accompagnement social tels que des réductions sur certains spectacles, des locations de vacances, des bons cadeaux, des crédits à taux inférieur à ceux des banques, des aides financières en cas de situations sociales difficiles, des chèques vacances etc.

En 2023, le montant de la cotisation au CNAS s'est élevée à 27 419 € avec un retour estimé de prestations versées d'un total de 24 675 €.

69 % des bénéficiaires sont des femmes.

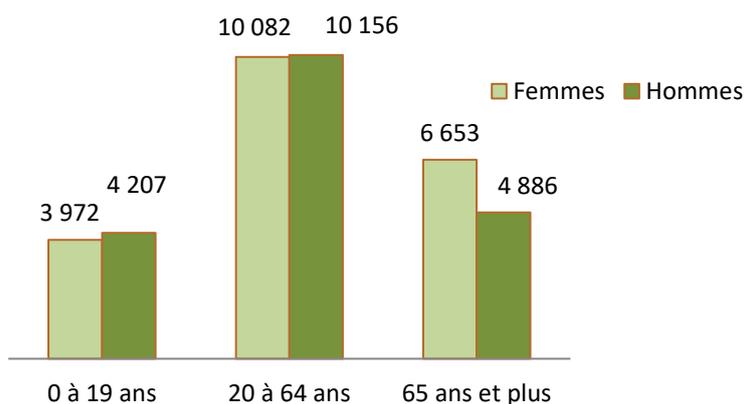
RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

AU SEIN DU TERRITOIRE DU GRAND CHAROLAIS (source INSEE)

POPULATION

Sur le 39 957 habitants que compte, au 1^{er} janvier 2020, le territoire, il est dénombré 20 707 femmes (soit 51.8 %) et 19 250 hommes (soit 48.20%).

Population par tranche d'âge

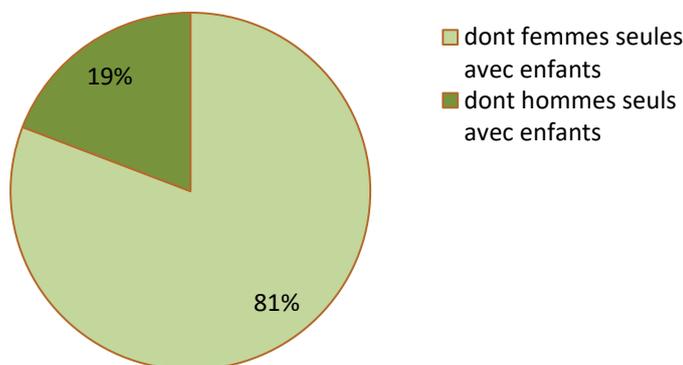


Si la proportion des hommes est plus élevée jusqu'à 64 ans, une baisse significative se ressent dès 65 ans. Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente le vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes.

FAMILLES MONOPARENTALES

Le territoire de la Communauté de communes du Grand Charolais compte 11 % de familles monoparentales.

Répartition au sein des familles monoparentales



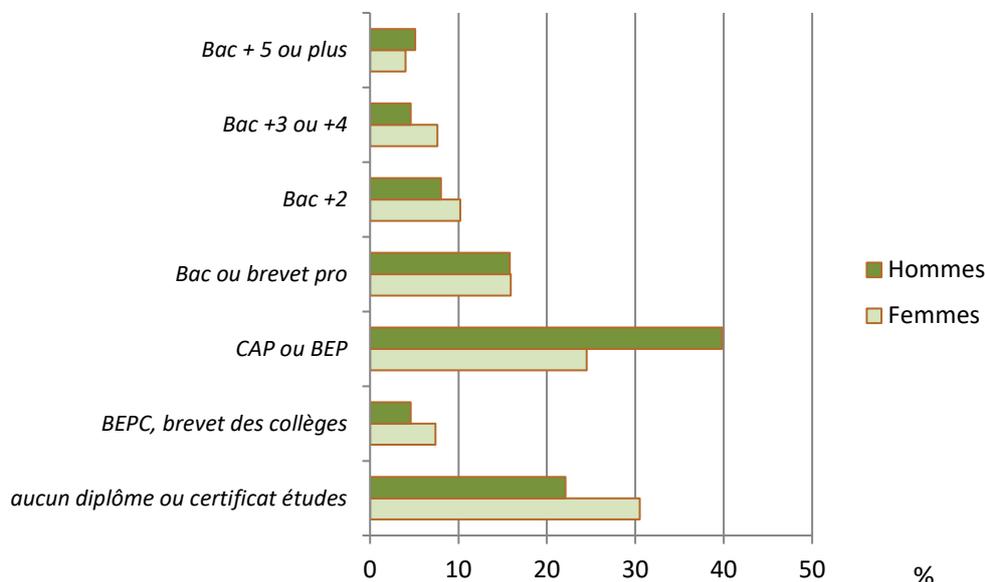
RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

Parmi ces familles, il est à considérer que plus de huit familles monoparentales sur dix (81 %) sont composées d'une mère seule avec son ou ses enfants. Ces familles sont plus susceptibles que les autres d'être fragiles socialement et économiquement, et plus encore si les femmes sont en situation d'inactivité ou d'activité à temps partiel.

DIPLOME

52 % des diplômés (d'un baccalauréat général / technologique / professionnel, d'un diplôme de l'enseignement supérieur) sont des femmes.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe



Les femmes sont notamment majoritaires parmi les diplômés des études supérieures bac +2, Pour autant, ce niveau supérieur d'études ne se reflète pas sur le marché du travail. En effet, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans les catégories professionnelles les plus favorisées.

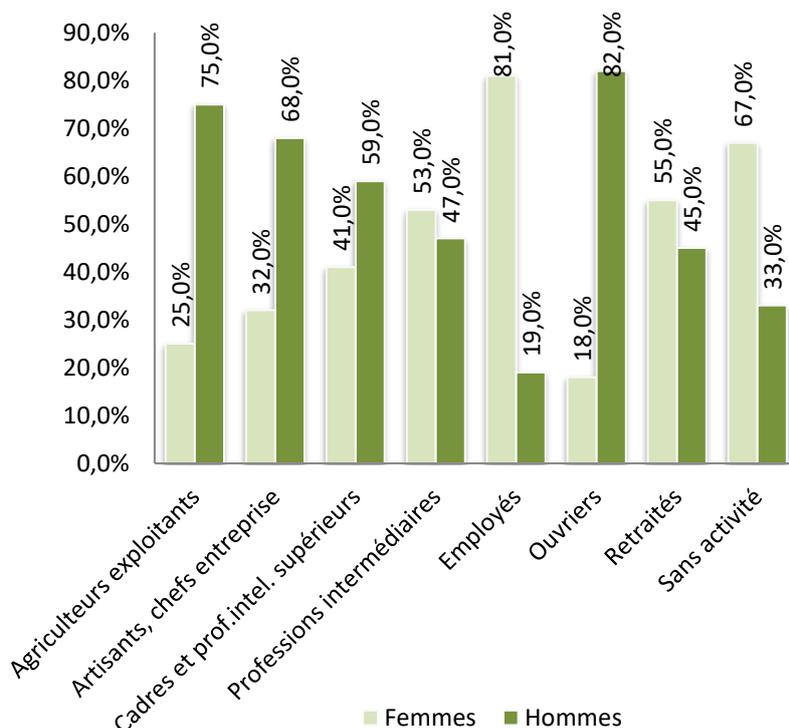
Enfin, on constate que certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent largement masculins.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

STATUT ET CONDITION D'EMPLOI

Hommes et femmes n'occupent pas la même position sur le marché du travail et ne se positionnent pas non plus sur les mêmes emplois.

Nombre de femmes et d'hommes selon les catégories socioprofessionnelles

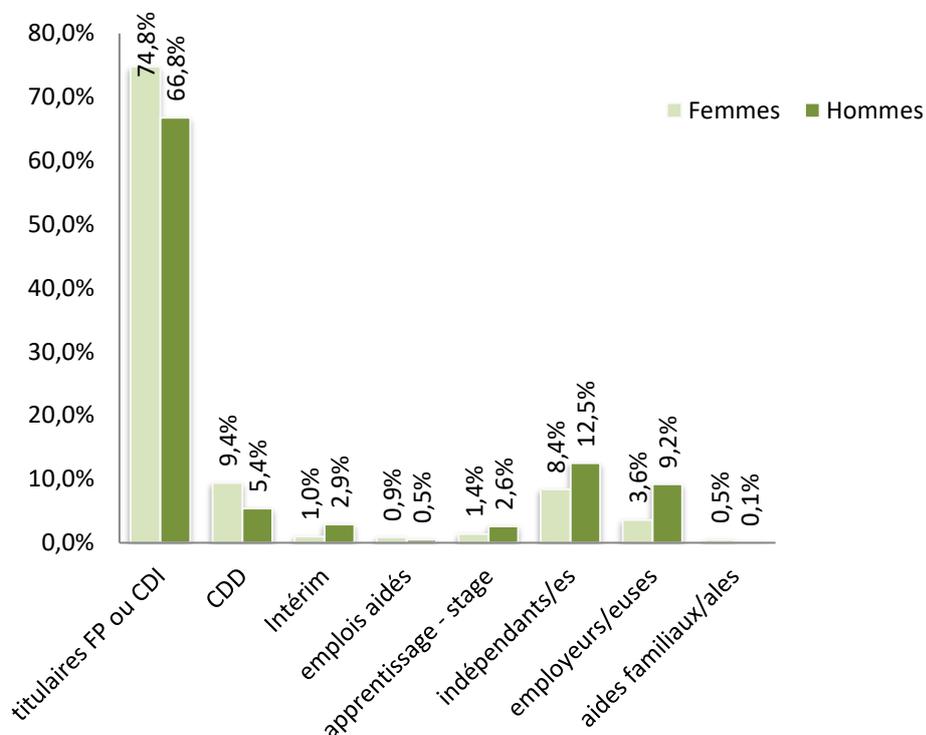


Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des employés. En effet, 81 % des personnes appartenant à cette catégorie socio-professionnelle sont des femmes.

En revanche, les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des ouvriers, des artisans, commerçants, chefs d'entreprises et dans la catégorie des agriculteurs exploitants.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

Comparatif des conditions d'emploi des femmes et des hommes



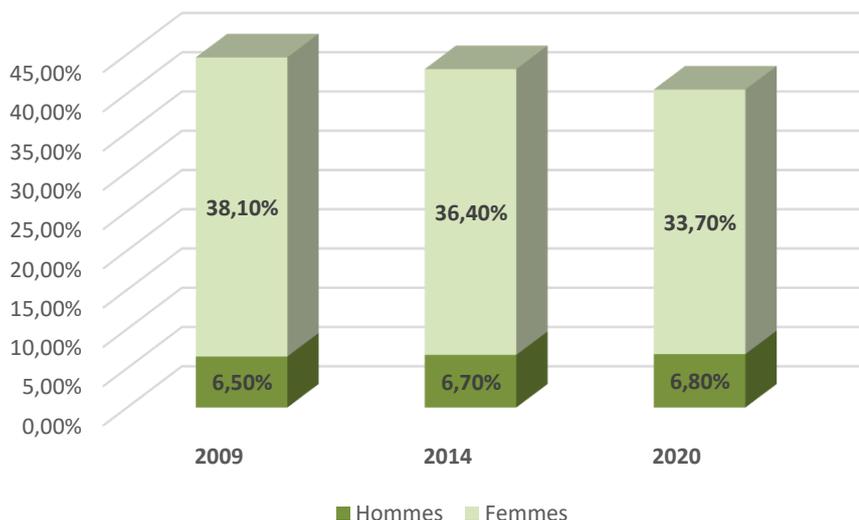
Au niveau des conditions d'emploi, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être titulaires de la fonction publique ou à avoir un CDI, elles sont davantage concernées que les hommes par les contrats à durée déterminée. Les hommes sont plus nombreux en tant qu'employeurs ou indépendants que les femmes.

REPARTITION DU TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En effet, en 2020, près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel Par sexe

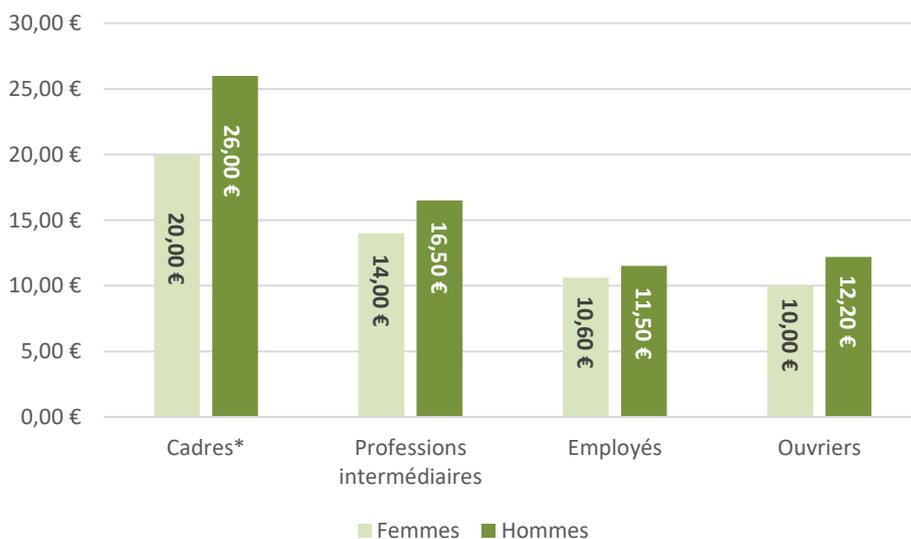


Il est à noter une baisse sensible de la part du travail à temps partiel chez les femmes depuis 2009 (33,7 % en 2020 contre 38,10 % en 2009). La part des hommes en temps partiel reste sensiblement la même depuis 10 ans.

REMUNERATION

En 2021, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 17 % à celui des femmes (14,40 € contre 11,90 €).

Salaire net moyen des femmes et des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle



RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

Les écarts de rémunération résultent d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes mais d'autres facteurs peuvent intervenir comme l'impact de l'expérience et de l'ancienneté. En effet, les interruptions de carrière sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes.

Le niveau de salaire n'est pas un facteur protecteur contre les inégalités de genre. En effet, on constate que, sur le territoire du Grand Charolais, les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les cadres, ces derniers disposant pourtant des salaires les plus élevés. Ainsi, les femmes cadres gagnent 23 % de moins que leurs homologues masculins (salaires nets horaires). En revanche, l'écart le plus faible se retrouve parmi les employés (8 %) (salaires nets horaires), catégorie composée majoritairement de femmes.

Salaire net moyen (en euros) selon l'âge



Le salaire net moyen selon l'âge fait également apparaître d'importantes différences. On note que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente avec l'avancée dans l'âge. Pour les femmes et les hommes de plus de 50 ans, l'écart de salaire est de plus de 25 %.

REPRESENTATIVITE POLITIQUE

Sur les 44 communes composant le territoire Grand Charolais, 6 femmes ont été élues maires. Le Conseil communautaire compte 74 élus. Parmi eux, 53 sont des hommes et 21 des femmes. Au sein du bureau communautaire, il y a 5 femmes pour 16 hommes.

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

Plan pluriannuel 2023-2026

L'article L.132-1 du Code général de la fonction publique créé par la loi du 6 août 2019 précitée complété par le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 prévoit que les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Les pistes de réflexion sont appelées à se décliner en actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle sous ses différents aspects. Ce plan d'action a vocation à être développé et enrichi au fur et à mesure des actions menées, et à être prolongé dans la durée en tenant compte des priorités et orientations qui seront définies.

AXE 1 : RÉDUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE :

<p style="text-align: center;"><u>ACTION 1</u></p> <p>FAVORISER L'ÉGALITÉ DE RECRUTEMENT DANS LES DIFFÉRENTS MÉTIERS DE LA CCLGC</p>	<p>OBJECTIF DE L'ACTION : Déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou dits masculins. Interroger le processus de recrutement au regard de la dimension de l'égalité.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Former les agent(e)s en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes/hommes. Sensibiliser à l'importance de la mixité dans les équipes. Veiller à la mixité des jurys de recrutement.</p>
<p style="text-align: center;"><u>ACTION 2</u></p> <p>COMMUNIQUER SANS STEREOYPE DE SEXE</p>	<p>OBJECTIF DE L'ACTION : La communication publique des collectivités prend des formes très diverses (magazines papier, site internet, affichage, réseaux sociaux etc...). Sans une vigilance continue, les stéréotypes de genre sont susceptibles d'être reproduits y compris de manière inconsciente. Ils se caractérisent souvent par un déséquilibre entre le nombre d'hommes et de femmes représentées, un enfermement des genres dans un répertoire de rôle et de situation restreints ou encore une hiérarchisation des statuts ou des fonctions de chaque sexe au détriment des femmes. Ce type d'action peut sembler insignifiant mais ses effets à long terme ne sont pas anodins et permet notamment de lutter contre les stéréotypes de genre.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Éliminer toutes expressions telles que chef de famille, mademoiselle, nom de jeune fille, nom patronymique, nom d'épouse ... dans l'ensemble des documents administratifs notamment dans les formulaires et les correspondances. Veiller à éliminer les stéréotypes dans les supports de communication à destination du grand public</p>

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

AXE 2 : AMELIORER LES ARTICULATIONS

<p style="text-align: center;"><u>ACTION 3</u></p> <p style="text-align: center;">FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PERSONNELLE</p>	<p>OBJECTIF DE L'ACTION : Faciliter l'articulation vie professionnelle – vie privée des agent(e)s. Améliorer la qualité de vie au travail.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Informers les agent(e)s sur les dispositifs existants en matière de parentalité, les droits des parents, les conséquences sur les carrières et retraites des choix opérés... Réfléchir et mettre en œuvre des dispositifs et services favorisant l'équilibre vie professionnelle – vie privée et la parentalité partagée (télétravail, conciergerie d'entreprise, réflexion sur une adaptation des temps de travail au sein de chaque service). Informers les agent(e)s sur l'existence des autorisations d'absence pour enfant malade.</p>
--	--

AXE 3 : FAVORISER, PROMOUVOIR, DIFFUSER UNE CULTURE DE L'EGALITE

<p style="text-align: center;"><u>ACTION 4</u></p> <p style="text-align: center;">INTRODUIRE LA THÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ DANS LA FORMATION DES AGENTS</p>	<p>OBJECTIF DE L'ACTION : Diffuser une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes. Informers l'ensemble des agent(e)s de la CCLGC des actions conduites sur cette thématique. Permettre à chaque agent(e)s de participer à la mise en oeuvre des objectifs du plan d'action dans son travail quotidien.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Créer et déployer des modules de sensibilisation des agent(e)s (lutte contre les stéréotypes, accueil du public, prise en compte de l'égalité dans l'élaboration des politiques publiques, management...) Analyser les besoins en formation sur cette thématique spécifiques à chaque service et métier et dans le domaine du management.</p>
--	--

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2023

<p style="text-align: center;"><u>ACTION 5</u></p> <p style="text-align: center;">SENSIBILISER LES ÉLUS À L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES</p>	<p>OBJECTIF DE L'ACTION : Sensibiliser les élu(e)s à l'égalité entre les femmes et les hommes Inciter les élu(e)s à se saisir de ce sujet</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Proposer des modules de sensibilisation sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Inciter les élu(e)s à mettre en oeuvre les actions du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'élaboration des politiques publiques.</p>
---	--

AXE 4 : DEVELOPPER LA MIXITE

<p style="text-align: center;"><u>ACTION 6</u></p> <p style="text-align: center;">ENCOURAGER L'ÉQUILIBRE FEMMES/ HOMMES DANS LA REPRÉSENTATION DE LA CCLGC</p>	<p>OBJECTIF DE L'ACTION : Tendre vers la parité dans l'ensemble des instances décisionnelles de la CCLGC. Imposer la parité dans la désignation des délégué(e)s représentant la CCLGC. Assurer une représentation paritaire de la CCLGC lors d'événements extérieurs.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Organiser la parité au sein des commissions. Informers les élu(e)s sur leurs droits.</p>
<p style="text-align: center;"><u>ACTION 7</u></p> <p style="text-align: center;">RECENSEMENT DES ATTENTES DU PERSONNEL</p>	<p>OBJECTIF DE L'ACTION : Détecter les freins, réels ou ressentis, pouvant exister dans le fonctionnement interne ainsi que les attentes du personnel pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</p> <p>DESCRIPTIF DE L'ACTION : Créer les outils de consultation des agent(e)s sur la thématique de l'égalité professionnelle : Dans l'exercice du métier Déployer ces outils et analyser les résultats Construire les réponses aux difficultés identifiées Assurer le suivi des indicateurs</p>