

Envoyé en préfecture le 21/04/2023

Reçu en préfecture le 21/04/2023

Publié le

ID : 003-200071470-20230413-DELIB2023038-DE



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - ANNEE 2022

Conseil communautaire du 13 avril 2023

TEXTES DE REFERENCES

- Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 2311-1-2 et D 2311-16 ;
- 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.

PREAMBULE

Le rapport sur l'égalité Femmes - Hommes sur le territoire communautaire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 et codé à l'article L 2311-1-2 du CGCT.

Le décret d'application du 24 juin 2015 en fixe le contenu.

Ce rapport doit être composé de deux parties :

1/ La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de l'EPCI. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 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 et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le rapport comporte également le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations concernant notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, la prévention de toutes violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

2/ La seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes sur le territoire à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence. Le rapport recense les ressources à mobiliser à cet effet.

Par ailleurs, la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

- des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et à la mixité dans les métiers ;
- des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres.

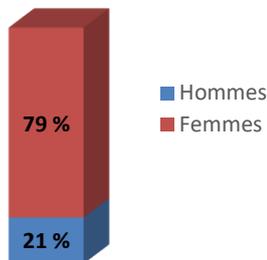
I - SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES ENTR'ALLIER BESBRE ET LOIRE AU 31 DECEMBRE 2022

A - LES CHIFFRES CLES AU SEIN DES EFFECTIFS PERMANENTS

Les données statistiques présentées ci-après portent sur les 47 agents en position d'activité sur un poste permanent au sein des services communautaires au 31 décembre 2022.

Ce rapport de situation permet d'effectuer une comparaison genrée des données sociales et de vérifier la portée des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité.

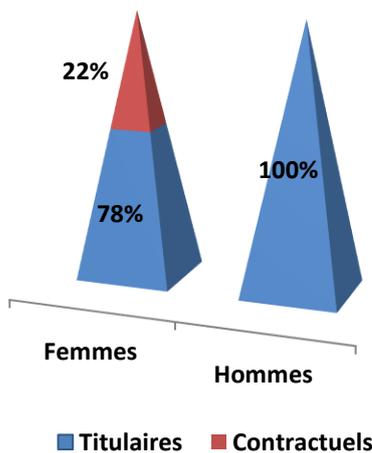
Des effectifs fortement féminisés



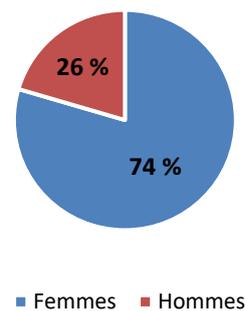
Le taux de féminisation des effectifs permanents est stable depuis 2020.

En comparaison, le taux de féminisation est de 61 % dans la FPT, de 53,1 % dans les EPCI et de 66 % dans les collectivités de moins de 50 agents (Source : DGAFP - 2017)

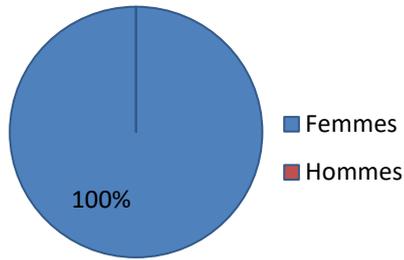
Répartition des effectifs selon le statut



Répartition Femmes - Hommes au sein des effectifs titulaires



Répartition Femmes - Hommes au sein des effectifs contractuels

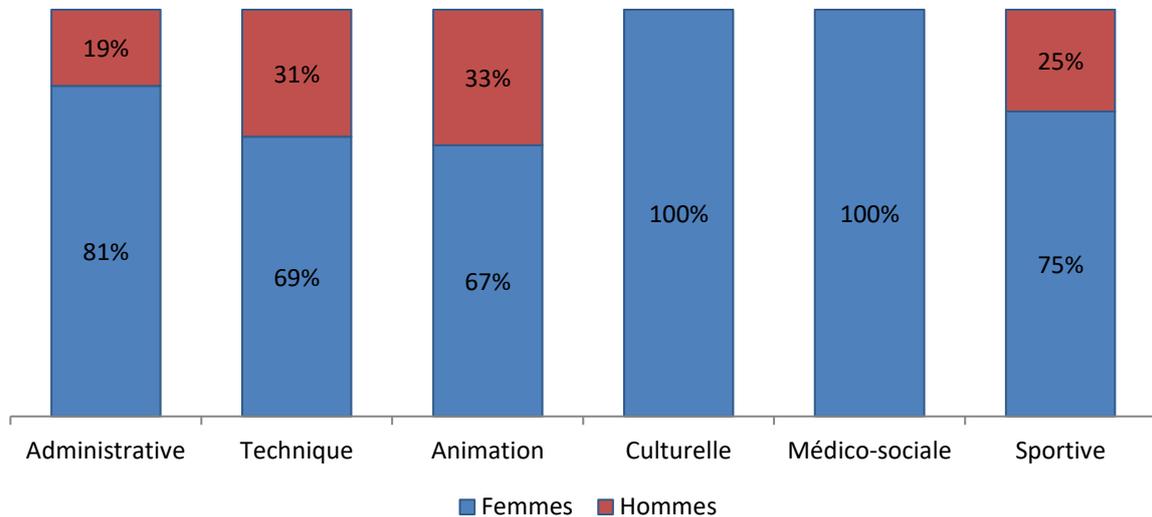


La Communauté de Communes compte 78 % de femmes parmi ses effectifs titulaires (contre 84 % au 31 décembre 2019, 80 % au 31 décembre 2020, 86 % au 31 décembre 2021 et 59 % dans la FPT).

Par ailleurs, en 2022, tous agents permanents recrutés par voie contractuelle sont des femmes.

Le recrutement par voie statutaire reste toutefois largement prédominant au sein de la collectivité.

Répartition des effectifs par filière

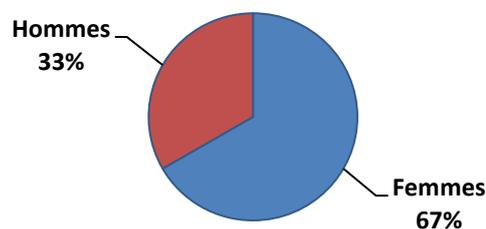


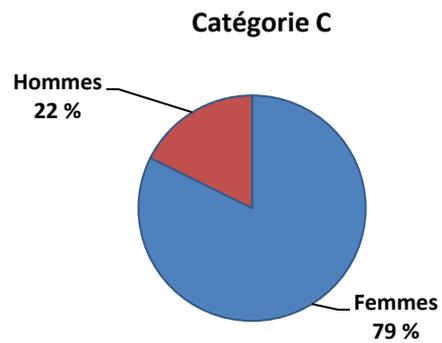
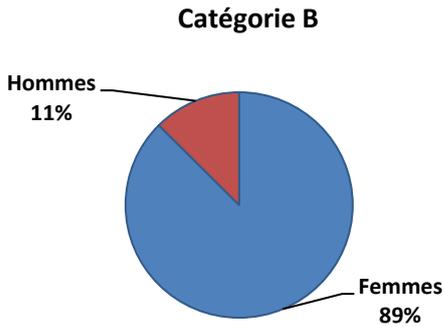
Entre 2019 et 2022, on note :

- un léger rééquilibrage paritaire au sein des filières administrative (81 % de femmes contre 95 % au 31 décembre 2019), technique (69 % de femmes contre 78 % au 31 décembre 2020) et animation (67 % de femmes contre 100 % au 31 décembre 2019)
- une féminisation accrue dans la filière sportive (75 % de femmes contre 50 % au 31 décembre 2020)

Répartition des effectifs par catégorie et niveau de responsabilités

Catégorie A





Les femmes sont surreprésentées dans les 3 catégories, et plus particulièrement en catégorie B et C.

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

A noter un rééquilibrage entre les femmes et les hommes en catégorie A depuis 2020 qui compte 67 % de femmes contre 80 % au 31 décembre 2019.

Par ailleurs, les emplois à responsabilité (Direction Générale, Direction Générale Adjointe, direction, chefs de service, responsable de structure) comptent une majorité de femmes (8 femmes pour 4 hommes) ce qui est à souligner car cette situation est très différente des emplois territoriaux au niveau national.

la Direction Générale Adjointe est assurée par une femme et le Comité de direction est majoritairement composé de femmes. En outre, l'encadrement des Services Techniques est assuré par une femme et l'encadrement du Service Solidarité - Insertion est assuré par un homme.

Pyramide des âges



■ + 50 ans ■ 40 à 50 ans ■ 30 à 39 ans ■ - 30 ans

■ + 50 ans ■ 40 à 50 ans ■ 30 à 39 ans ■ - 30 ans

Femmes

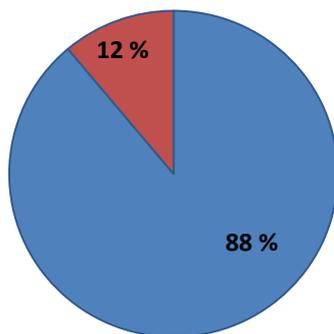
Hommes

La moyenne d'âge est de 45,5 ans pour les femmes et de 46,8 ans pour les hommes.

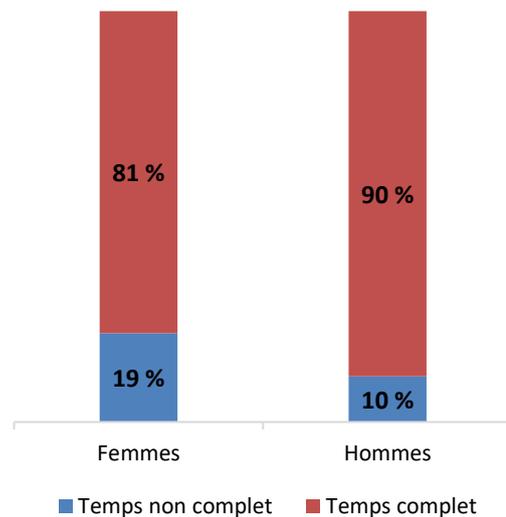
Organisation du temps de travail

17 % des agents permanents travaillent à temps non complet : le recrutement à temps complet constitue donc une priorité au sein de la collectivité.

Répartition Femmes-Hommes parmi les agents travaillant à temps non complet



■ Femmes ■ Hommes



88 % des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.

A l'instar des indicateurs nationaux, 100 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes (contre 83 % au 31 décembre 2020).

En 2022, une femme a sollicité le renouvellement de son congé parental et 68 % des jours d'autorisations spéciales d'absence accordés pour la garde d'un enfant malade ont été prises par des femmes.

Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les possibilités offertes par la Communauté de Communes pour aménager son temps de travail en fonction de ses contraintes professionnelles et personnelles sont absolument identiques pour les femmes et les hommes.

Déroulement de carrière

En 2022,

- 5 femmes (soit 17,2 % des effectifs féminins titulaires) et 4 hommes (soit 40 % de effectifs masculins titulaires) remplissaient les conditions individuelles d'avancement de grade
- 1 homme a bénéficié d'un avancement de grade.

Accès à la formation

En 2022, les femmes représentent 79 % des effectifs permanents et capitalisent 70 % des journées de formation réalisées (contre 90 % en 2019, 79 % en 2020 et 55 % en 2021).

Mouvements de personnel

En 2022, 7 agents ont intégré la collectivité sur des postes permanents : 5 femmes (1 de catégorie B et 4 de catégorie C) et 2 hommes (1 de catégorie A et 1 de catégorie C).

Dans le même temps, 8 femmes (3 de catégorie B et 5 de catégorie C) et 1 homme (de catégorie A) ne sont plus en poste.

Instances paritaires

Lors des élections professionnelles du 8 décembre 2022, la désignation des représentants du personnel siégeant au CST a été réalisée par voie de tirage au sort. Pour autant, il en résulte une composition paritaire.

Par ailleurs, la parité a également été instaurée au sein du collège employeur.

B - ENSEIGNEMENTS DE L'ETAT DES LIEUX ET PLAN D' ACTIONS

1. Etat des lieux

La forte féminisation des effectifs permanents reflète l'exercice des compétences de l'EPCI (petite enfance, culture, tourisme et hébergements touristiques, MSAP). La Communauté de Communes Entr'Allier Besbre et Loire emploie donc des personnels issus des filières administrative, animation, culturelle et médico-sociale qui, traditionnellement, regroupent principalement des effectifs féminins, surreprésentés dans les formations initiales mais aussi dans les concours d'accès à la fonction publique. Cette féminisation résulte également d'un effet « métier », les fonctions supports et les missions d'entretien des locaux étant, par exemple, principalement exercées par des femmes.

La politique de recrutement ne peut être mise en cause dans cette absence de parité. Aucune discrimination n'est pratiquée à l'embauche et les offres d'emplois ne comportent aucune mention restrictive en matière de candidature masculine ou féminine. Mais il faut souligner que les candidatures reçues, que ce soit en réponse à une offre d'emploi ou en candidature spontanée, sont elles-mêmes déséquilibrées en matière de parité. Une

offre d'emploi à vocation administrative ou pour le Pôle petite enfance suscite systématiquement des candidatures majoritairement voire exclusivement féminines.

Par ailleurs, et comme inscrit dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion pour la période 2021 - 2023, la Communauté de Communes place la compétence et l'égalité de traitement au cœur des politiques RH qu'elle mène en faveur des agents afin de prévenir toute forme de discrimination et de partialité.

2. Plan d'actions

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais acquise en droit grâce aux progrès législatifs et règlementaires, en revanche, dans la vie quotidienne, elle n'est pas encore une réalité.

En effet, les inégalités persistent et s'observent à tous les âges et dans tous les domaines et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes demeure, par conséquent, au cœur des enjeux des politiques publiques.

Dans ce cadre, les collectivités locales - par leur proximité avec les habitants, les acteurs économiques, sociaux et culturels - ont une responsabilité et un rôle positif à jouer pour faire évoluer les mentalités et les comportements, prévenir les stéréotypes sexistes et participer à la transformation des pratiques.

Ainsi, la Communauté de communes Entr'Allier Besbre et Loire s'est doté d'une feuille de route pluriannuelle rendant cohérent et visible son choix de s'engager résolument, dans ses responsabilités d'employeur comme dans les politiques publiques qu'elle développe, en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Un premier plan d'actions, établi pour la période 2021 - 2023, a été approuvé à l'unanimité par les membres du comité technique le 16 novembre 2021 ainsi que par l'assemblée délibérante le 6 décembre 2021.

Le premier engagement de ce plan d'action vise à favoriser l'égalité professionnelle au sein des services communautaires et s'articule autour de 5 objectifs et 15 actions :

Objectif n° 1 : développer une culture commune de l'égalité au sein de la collectivité

- inscrire l'égalité comme principe déontologique dans le règlement intérieur ;
- sensibiliser et former tous les agents à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ;
- sensibiliser et former les encadrants aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations ;
- analyser les besoins de formation spécifiques à chaque métier et les intégrer au plan de formation.

Objectif n° 2 : observer, analyser et évaluer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

- élaborer la base de données sociales ;
- rédiger le rapport social unique.

Objectif n° 3 : assurer des conditions favorables à l'égalité femmes - hommes en matière de recrutement, mobilité, rémunération et déroulement de carrière

- interroger le processus de recrutement au regard de la dimension égalité ;
- outiller les managers pour garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et de mobilité et encourager la mixité dans les équipes ;
- identifier les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifiés par des différences de situation.

Objectif n° 4 : améliorer l'articulation des temps de vie

- mieux informer les agents sur les règles applicables et les effets en termes de carrière et de retraite des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel ;
- mener une réflexion sur l'organisation du temps de travail existante dans chaque service ;
- élaborer un dispositif de travail à distance.

Objectif n° 5 : prévenir le sexisme au travail

- sensibiliser tous les agents aux différentes manifestations du sexisme au travail ;
- élaborer un guide du sexisme au travail présentant les procédures et postures à adopter ;
- mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement sexuel et/ou moral et d'agissement sexistes ;
- former des agents à l'accompagnement des personnes se déclarant victimes.

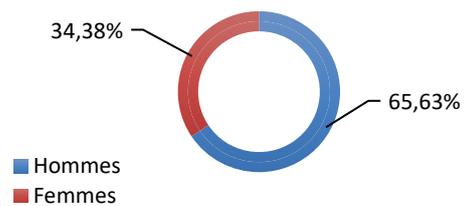
Si l'année 2022 n'a pas permis le déploiement d'actions, 2023 sera marquée par une avancée en la matière avec notamment l'adhésion au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Allier et l'organisation - en union de collectivités avec les communes membres - d'une action de formation/sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la prévention du sexisme au travail.

II - SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE L'ASSEMBLEE COMMUNAUTAIRE AU 31 DECEMBRE 2022

À la suite des élections municipales de 2020, 64 conseillers communautaires ont été désignés parmi les élus des 44 communes du territoire Entr'Allier Besbre et Loire et 38 conseillers suppléants pour les communes de moins de 1 000 habitants.

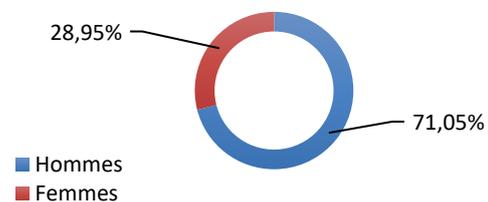
Conseillers communautaires		
Hommes	42	65,63 %
Femmes	22	34,38 %
Total	64	100 %

Répartition Femmes - Hommes au sein du conseil communautaire



Conseillers suppléants		
Hommes	27	71,05 %
Femmes	11	28,95 %
Total	38	100 %

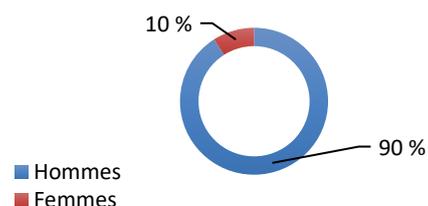
Répartition Femmes - Hommes parmi les conseillers suppléants



Le bureau communautaire se compose du Président et de 9 Vice-présidents.

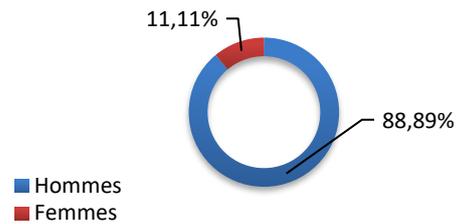
Bureau communautaire		
Hommes	9	90 %
Femmes	1	10 %
Total	10	100 %

Répartition Femmes - Hommes au sein du bureau communautaire



Vice-présidents		
Hommes	8	88,89 %
Femmes	1	11,11 %
Total	9	100 %

Répartition Femmes - Hommes parmi les Vice-présidents



Il est à souligner que si la parité des conseillers communautaires est respectée pour les 6 communes de plus de 1 000 habitants par le vote fléché sur liste paritaire, la représentativité globale du conseil communautaire reste déséquilibrée et dépendante des résultats électifs des 38 autres communes de moins de 1 000 habitants.

La composition du bureau communautaire est elle aussi marquée par un déséquilibre paritaire renforcé par l'élection des vice-présidents et des conseillers délégués.

III - ORIENTATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES CONDUITES PAR LA COMMUNAUTE DE COMMUNES ENTR'ALLIER BESBRE ET LOIRE

Le 1^{er} janvier 2017, les Communautés de Commune Le Donjon Val Libre, Val de Besbre Sologne Bourbonnaise et Varennes Forterre ont créé par fusion la Communauté de Communes Entr'Allier Besbre et Loire.

Territoire rural situé au centre de la France, en Région Auvergne-Rhône-Alpes, à l'est du département de l'Allier, Entr'Allier Besbre et Loire regroupe 44 communes pour 25 600 habitants et développe un projet de territoire ambitieux principalement axé sur le développement économique, l'aménagement, l'habitat, le service à la population et les équipements sportifs et culturels en inscrivant ses actions dans une politique d'accueil, d'attractivité, de proximité et de développement durable.

Les années 2017 et 2018 ont constitué deux années charnières de la fusion des trois EPCI. Elles ont permis d'installer les acteurs politiques et professionnels d'une nouvelle structure intercommunale, d'approuver ses statuts et d'engager l'élaboration de son projet de territoire.

En 2019, le projet de territoire et son plan d'actions pour les années 2019 - 2020 - 2021 ont été approuvés afin de permettre à la Communauté de Communes de poursuivre une ambition forte, celle de « participer à l'avenir du territoire ».

Ce projet se décline autour de trois axes stratégiques et d'un axe transversal :

- axe n° 1 : le développement de l'emploi sur le territoire ;
- axe n° 2 : une offre de services à la population au profit de l'attractivité du territoire ;
- axe n° 3 : le rayonnement du territoire par une stratégie touristique, patrimoniale et environnementale ;
- axe transversal : l'élaboration d'un Plan Local d'Urbanisme Intercommunal.

L'année 2021, quant à elle, a été marquée par l'adoption du Plan Climat Air Energie Territorial pour la période 2021 - 2026 ainsi que du Contrat de Relance et de Transition Ecologique.

Enfin, en 2022, ce sont le Contrat Local de Santé et la Convention Territoriale Globale qui ont été signées.

Dans ce cadre, les politiques publiques menées par la Communauté de Communes Entr'Allier Besbre et Loire peuvent concourir à la réduction des écarts entre la situation des femmes et celle des hommes dans la vie quotidienne.

Par ailleurs, le second engagement du plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes pour la période 2021 - 2023 vise à diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes sur le territoire communautaire. Il s'articule autour de 6 objectifs et 18 actions :

Objectif n° 1 : concrétiser l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale ;
- sensibiliser les élu.e.s.

Objectif n° 2 : observer, analyser et évaluer l'égalité entre les femmes et les hommes pour mieux agir

- établir un diagnostic territorial concernant la situation économique, sociale, éducative, professionnelle, etc., de la population ;
- réaliser un état des lieux sexué des bénéficiaires des politiques publiques.

Objectif n° 3 : mener une communication active en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

- veiller à une communication en interne et en externe sans stéréotypes de sexe ;
- veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur tous les documents de communication ;
- mettre en valeur dans les différents supports de communication les actions engagées par la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- accompagner la communication des initiatives locales promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Objectif n° 4 : sensibiliser, informer et accompagner la population dès le plus jeune âge

- inscrire l'égalité filles-garçons dans le projet éducatif et pédagogique des structures communautaires de la petite enfance ;
- conduire une action de sensibilisation aux enjeux liés à l'égalité filles-garçons en direction des professionnel.le.s de la petite enfance via le RAM ;
- proposer des ateliers enfants-parents intégrant la question de l'égalité filles-garçons et l'enjeu du partage de la parentalité ;
- faire de la médiathèque communautaire un relai de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de la résidence d'auteur communautaire ;
- promouvoir l'égalité des sexes par un travail sur les collections.

Objectif n° 5 : promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la participation à la vie locale

- viser une représentation équilibrée dans les démarches de participation citoyenne et de concertation ;
- sensibiliser les animateur.rice.s de ces instances.

Objectif n° 6 : promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en actionnant le levier de la commande publique

- rappeler dans tous les marchés publics les obligations en matière d'égalité professionnelle ;
- demander aux entreprises de plus de 50 salariés leur rapport annuel de situation comparée et leur plan d'égalité professionnelle.