

Rapport annuel sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes Année 2022

Conseil communautaire du 27 février 2023
Annexe au rapport 3

Préambule

Les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

La rédaction de ce rapport a été instauré par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, codé à l'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.

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 en fixe le contenu.

Ce rapport doit se composer de deux parties :

1. La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines. A cet effet, il reprend notamment les données relatives à l'effectif, au recrutement, à la rémunération, au temps de travail, au positionnement des postes d'encadrements, à la promotion professionnelle et à la formation.
2. La seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Le rapport fait état des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment (loi n°2014-873) :

- 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.

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines

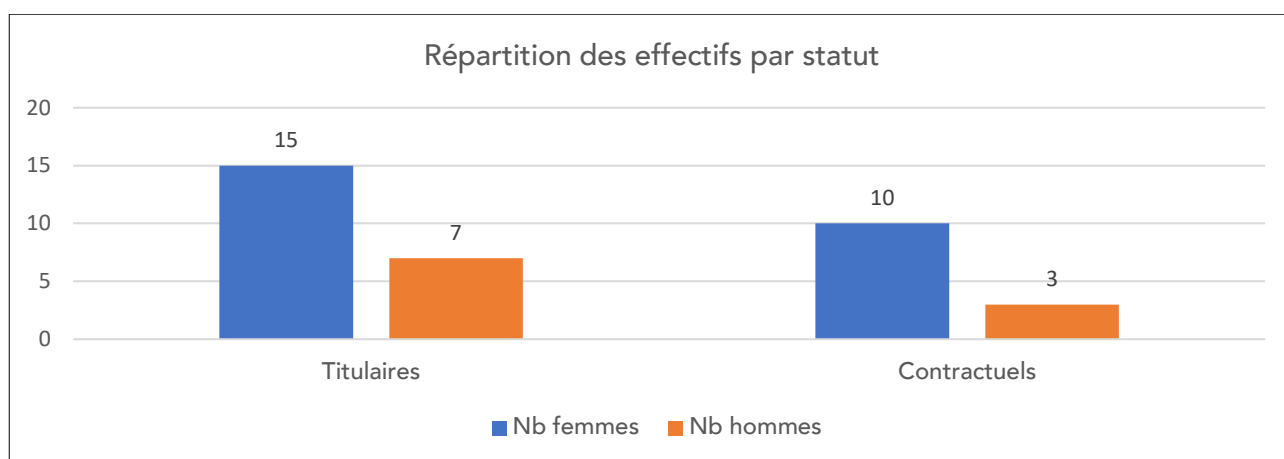
L'examen de la situation entre les femmes et les hommes repose sur l'effectif présent au 31 décembre 2022 au sein de notre EPCI, incluant les agents travaillant à la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon (CCPO) et à l'École de Musique de l'Ozon (EMO).

Il vient en comparaison avec les chiffres clés issus du rapport de l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique édition 2019, émanant de la DGAFP et des données INSEE 2020 « Les salaires dans la Fonction Publique Territoriale ».

Au 31 décembre 2022, on recense 35 agents au sein de l'EPCI : 21 agents à la CCPO et 14 agents à l'EMO.

A- REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT

STATUT	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total	Femmes (en %)	Hommes (en %)
Titulaires	15	7	22	68	32
Contractuels	10	3	13	77	23
Total	25	10	35	71	29

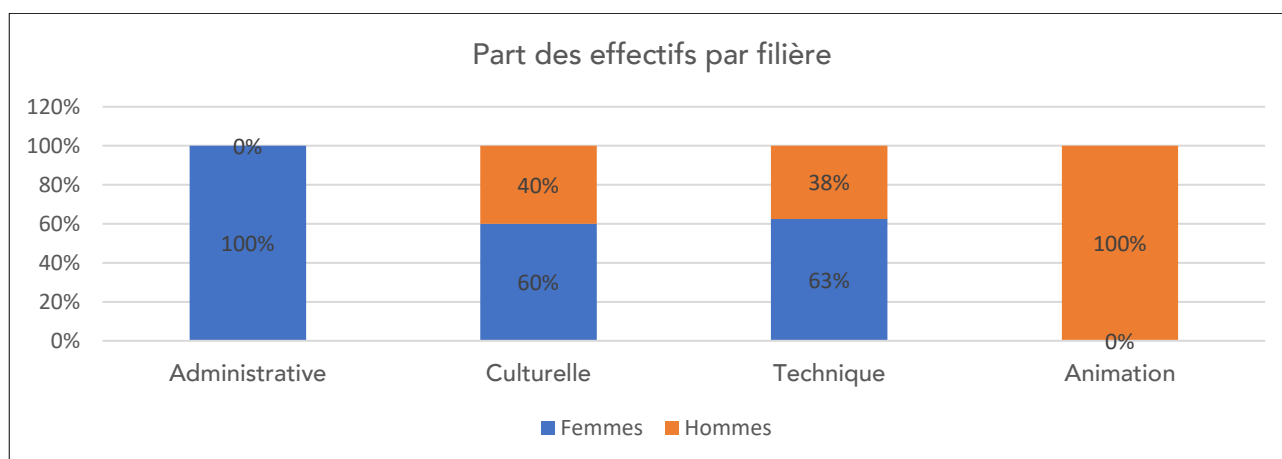


La part des femmes est au-dessus des taux nationaux de 59% pour les femmes titulaires et de 67% pour les femmes contractuelles.

Le taux de féminisation de notre EPCI est de 71% contre 62% dans les intercommunalités de petites tailles.

B- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

FILIERE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total	Femmes (en %)	Hommes (en %)
Administrative	11	0	11	100	0
Culturelle	9	6	15	60	40
Technique	5	3	8	63	38
Animation	0	1	1	0	100
Total	25	10	35	71	29



Une nouvelle filière, celle de l'animation, apparaît dans les effectifs de l'EPCI.

En effet, depuis le 1^{er} septembre 2022, un agent titulaire de la filière animation a intégré les services de la CCPO, suite au transfert de la compétence « Information Jeunesse ».

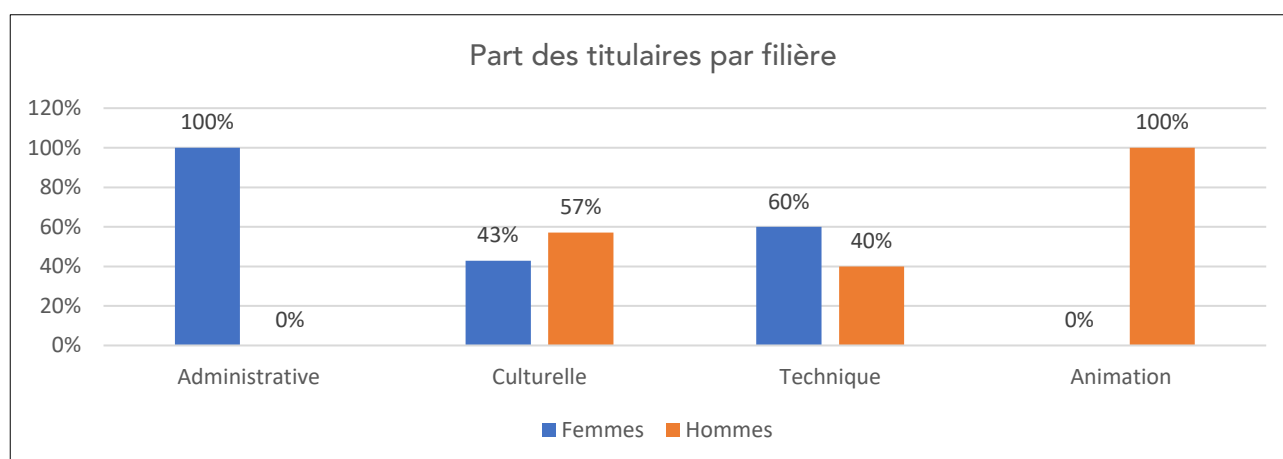
La filière administrative est exclusivement constituée d'agents femmes, son taux de représentation est supérieur au taux national de 82%.

On observe une légère dominance des femmes dans la filière culturelle et technique.

C- REPARTITION DES AGENTS PAR FILIERE

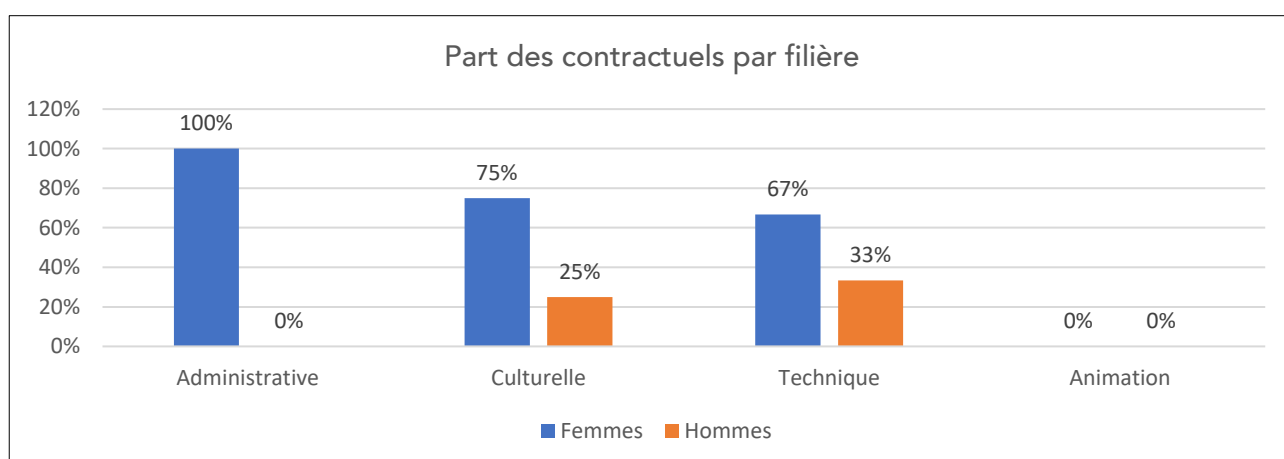
A. Agents titulaires

FILIERE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total	Femmes (en %)	Hommes (en %)
Administrative	9	0	9	100	0
Culturelle	3	4	7	43	57
Technique	3	2	5	60	40
Animation	0	1	1	0	100
Total	15	7	22	68	32



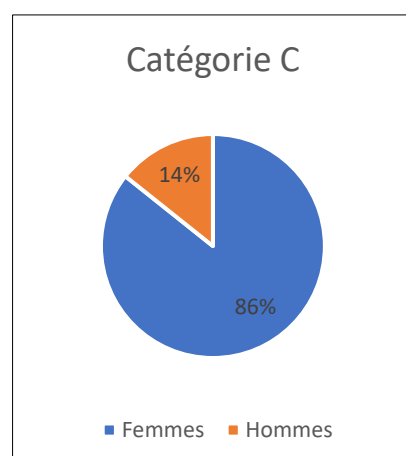
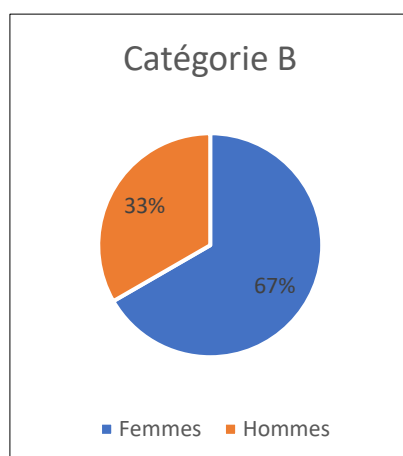
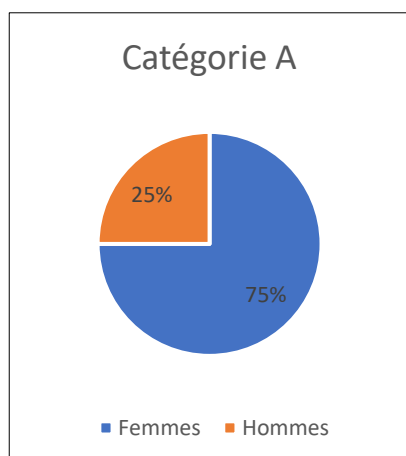
B. Agents contractuels

FILIERE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total	Femmes (en %)	Hommes (en %)
Administrative	2	0	2	100	0
Culturelle	6	2	8	75	25
Technique	2	1	3	67	33
Animation	0	0	0	0	0
Total	10	3	13	77	23



D- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE

CATEGORIE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total	Femmes (en %)	Hommes (en %)
A	3	1	4	75	25
B	16	8	24	67	33
C	6	1	7	86	14
Total	25	10	35	71	29

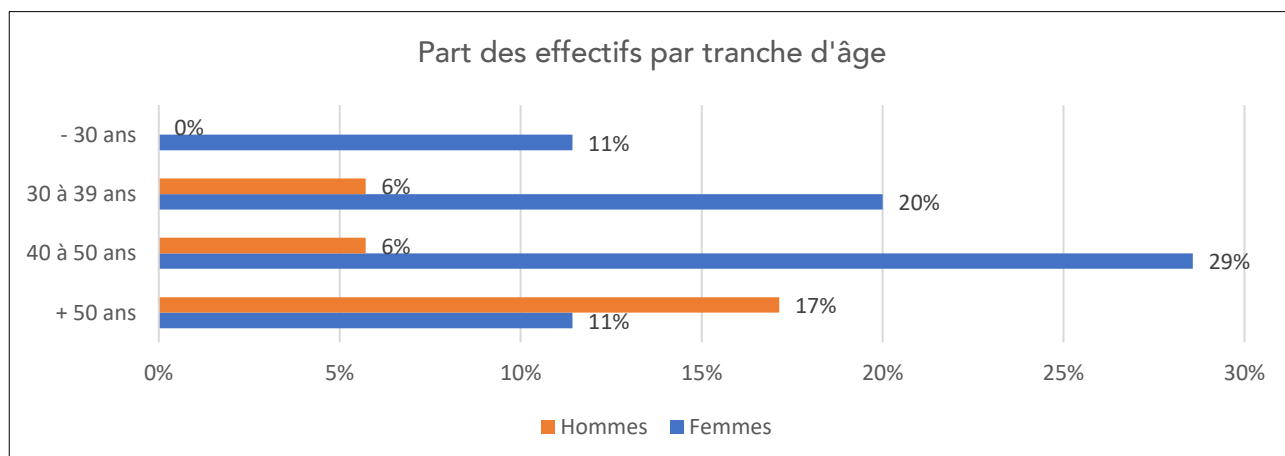


On observe une dominance des femmes toute catégorie confondue.

Au niveau national on dénombre 62% de femmes en catégorie A (75% pour notre EPCI), 63 % en catégorie B (67% pour notre EPCI) et 61% en catégorie C (86% pour notre EPCI).

E- REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'AGE

TRANCHE D'AGE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total	Femmes/effectif (en %)	Hommes/effectif (en %)
+ 50 ans	4	6	10	11	17
40 à 50 ans	10	2	12	29	6
30 à 39 ans	7	2	9	20	6
- 30 ans	4	0	4	11	0
Total	25	10	35	71	29



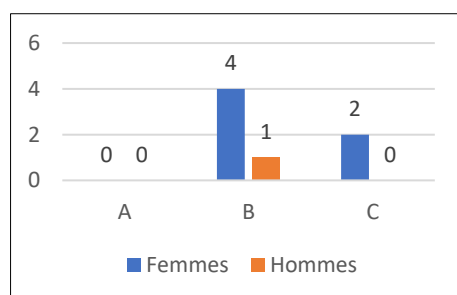
Depuis cette année, la tranche d'âge la plus représentée chez les femmes est celle des 40-50 ans et non plus celle des 30-39 ans.

Chez les hommes, c'est toujours la tranche d'âge des plus de 50 ans qui est la plus représentée.

La moyenne des âges au sein de l'EPCI est de 40.2 ans pour les femmes (inférieur au niveau national fixé à 45.5 ans) et de 50.7 ans pour les hommes (supérieur au niveau national fixé à 45.1 ans).

F- RECRUTEMENTS EN 2022

CATEGORIE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total
A	0	0	0
B	4	1	5
C	2	0	2
Total	6	1	7

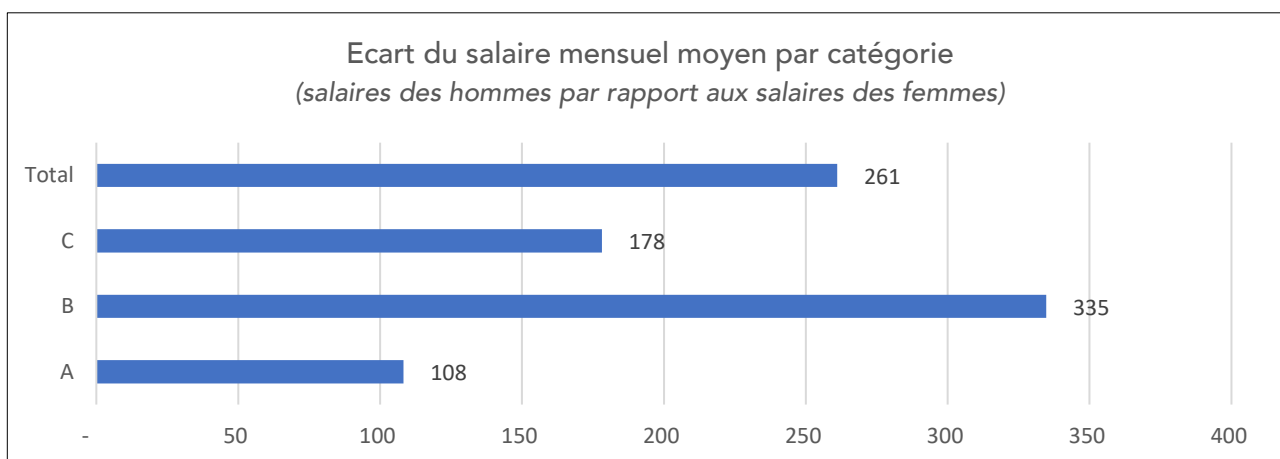


Il y a eu 7 recrutements externes en 2022, 4 recrutements afin de pourvoir des postes vacants et 3 recrutements pour pourvoir des postes nouvellement créés :

- Postes vacants :
 - 1 agent recruté en CDD en qualité d'opérateur de gestion du domaine public routier ;
 - 1 agent titulaire recruté par voie de mutation en qualité d'agent comptable ;
 - 1 agent recruté en CDD pour assurer l'enseignement musical de la trompette ;
 - 1 agent recruté en CDD pour assurer l'enseignement musical de la batterie.
- Postes créés :
 - 1 agent recruté en CDD sous contrat de projet de 2 ans en qualité de conseiller numérique ;
 - 1 agent titulaire recruté par voie de mutation en qualité de technicien SIG ;
 - 1 agent titulaire nommé suite au transfert de la compétence « Information Jeunesse » en qualité de chargé d'animation Information Jeunesse.

Sur ces 7 recrutements, 6 postes ont été pourvus par des femmes.

G- REVENU NET MENSUEL MOYEN EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)



En 2020, le salaire net mensuel est de 2 093 euros dans les EPCI à fiscalité propre, les femmes perçoivent en moyenne 5,1% de moins que les hommes (Source INSEE).

Il était de 2 025 euros cette même année en CCPO et les femmes gagnaient en moyenne + 0,6% de plus que les hommes.

En 2022, le revenu net mensuel moyen en ETP des agents en CCPO est de 2 185 euros.

Il est de 2 054 euros pour les femmes et de 2 315 euros pour les hommes, soit un écart de + 261 euros.

Les femmes perçoivent un salaire inférieur de 11,28 % à celui des hommes.

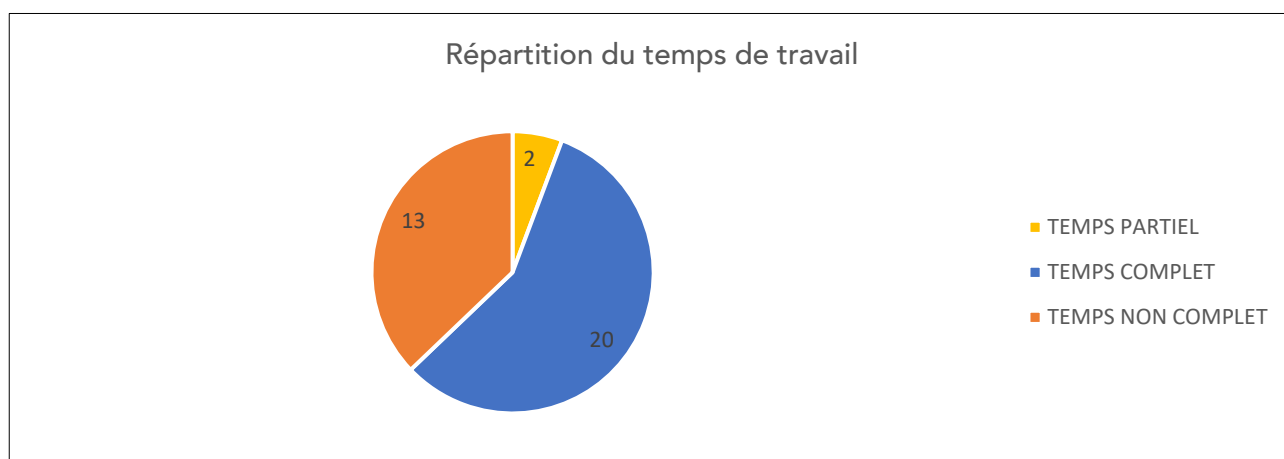
H- ORGANISATION DU TRAVAIL

Au 31 décembre 2022, 2 femmes travaillent à temps partiel. La première exerce à temps partiel de droit 80% suite à la naissance de son enfant, la seconde exerce à temps partiel sur autorisation pour une quotité de 90%.

13 agents travaillent à temps non complet. Il s'agit des professeurs de musique de l'EMO qui, pour la plupart, travaillent pour plusieurs employeurs sur des contrats à temps non complet.

A. Temps de travail des agents

CATEGORIE	Temps de travail	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total
A	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	3	0	3
	Temps non complet	0	1	1
	Total	3	1	4
B	Temps partiel	1	0	1
	Temps complet	8	3	11
	Temps non complet	7	5	12
	Total	16	8	24
C	Temps partiel	1	0	1
	Temps complet	5	1	6
	Temps non complet	0	0	0
	Total	6	1	7
Total toute catégorie	Temps partiel	2	0	2
	Temps complet	16	4	20
	Temps non complet	7	6	13
	Total	25	10	35



B. Congé parental

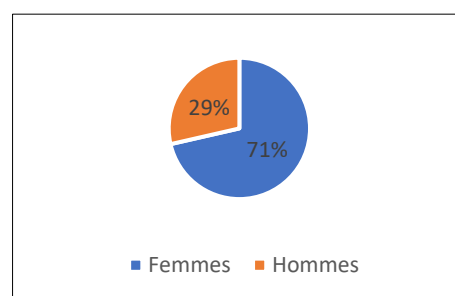
En 2022, un agent a bénéficié d'un congé parental pour une période de 3 mois.

I- POSITIONNEMENT AU SEIN DE LA STRUCTURE

Au sein de l'EPCI, on dénombre 7 postes dits de direction répartis comme suit :

- 1 poste de direction générale des services :
 - 1 femme de catégorie A
- 6 postes de responsables de pôle (4 femmes et 2 hommes) :
 - 1 femme de catégorie A au pôle « Aménagement et développement »
 - 1 homme de catégorie A en qualité de Directeur de l'Ecole de Musique de l'Ozon
 - 2 femmes de catégorie B aux pôles « Ressources » et « Réseau des bibliothèques Liaison »
 - 1 homme de catégorie B au pôle « Technique »
 - 1 femme de catégorie C au pôle « Communication ».

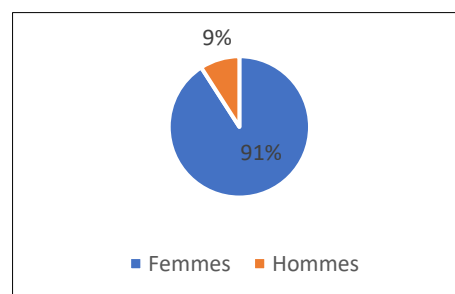
CATEGORIE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total
A	2	1	3
B	2	1	3
C	1	0	1
Total	5	2	7



J- DEROULEMENT DE LA CARRIERE

A. Avancements d'échelons

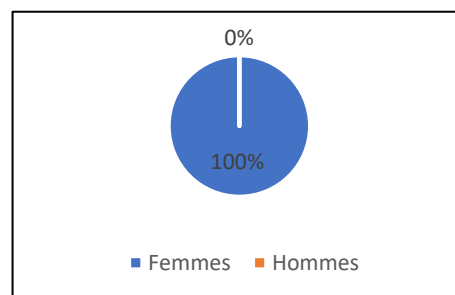
CATEGORIE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total
A	2	0	2
B	4	0	4
C	4	1	5
Total	10	1	11



Au 1^{er} janvier 2022, les agents de catégorie C ont été reclassés entraînant pour certains un avancement d'échelon du fait d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle.

B. Avancements de grades

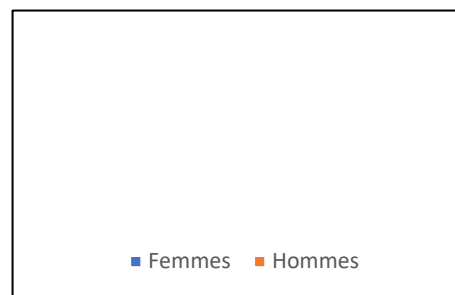
CATEGORIE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total
A	1	0	1
B	1	0	1
C	0	0	0
Total	2	0	2



En 2022, sur 3 agents promouvables, 2 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : l'un par la voie de l'ancienneté, le deuxième suite à la réussite d'un examen professionnel.

C. Promotion interne

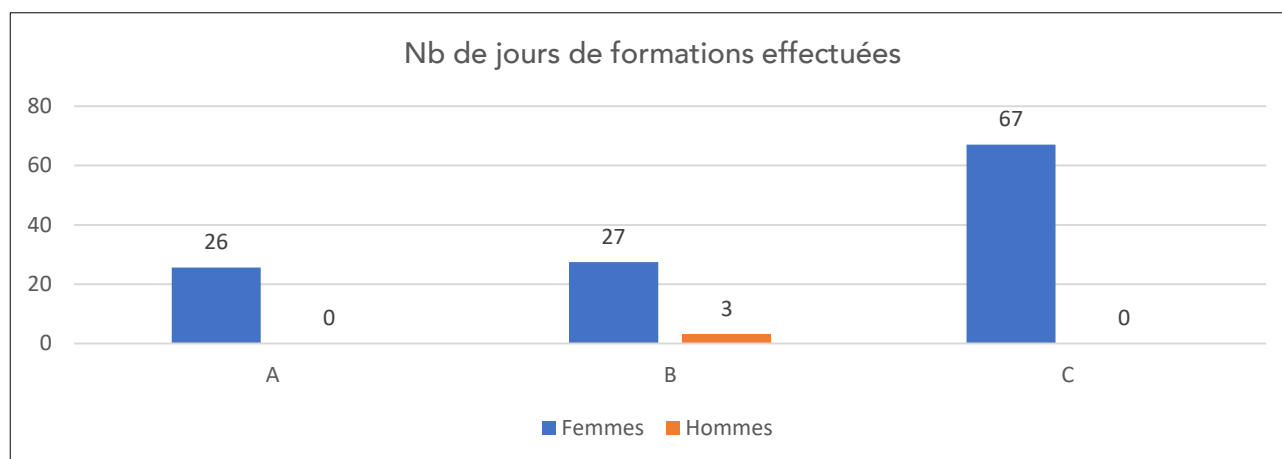
CATEGORIE	Femmes (en nb)	Hommes (en nb)	Total
A	0	0	0
B	0	0	0
C	0	0	0
Total	0	0	0



En 2022, l'EPCI a choisi de soumettre au Centre de Gestion du Rhône un dossier de promotion interne au grade de rédacteur. Malgré la qualité de celui-ci, ce dossier n'a pas été retenu.

K- ACCES A LA FORMATION

CATEGORIE	Formation effectuée par les femmes (en nb de jours)	Formation effectuée par les hommes (en nb de jours)	Total
A	26	0	26
B	27	3	30
C	67	0	67
Total	120	3	123



Dans les 120 jours de formation effectués par 13 femmes, on recense notamment :

- 21,5 jours au titre d'une formation personnelle
- 49 jours au titre d'une formation obligatoire liée à la prise du poste de conseillère numérique
- 10 jours au titre d'une formation obligatoire d'intégration en catégorie B
- 1 jour au titre d'une formation obligatoire (Autorisation d'intervention à proximité des réseaux)
- 38,5 jours au titre des formations de professionnalisation tout au long de la carrière

Dans les 3 jours de formation effectués par 1 homme, on recense notamment :

- 1 jour au titre d'une formation obligatoire (Autorisation d'intervention à proximité des réseaux)
- 2 jours au titre des formations de professionnalisation tout au long de la carrière

Bilan des politiques publiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité femmes-hommes

A- ACTIONS MISES EN ŒUVRE

Au niveau de la politique de Ressources Humaines de la CCPO :

- Désignation d'un élu en charge de l'égalité femmes-hommes (M. Pierre BALLELIO) ;
- Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes (Mme Fabienne MAUREL) ;
- Adaptation des intitulés de poste en fonction de l'agent recruté ;
- Suivi des indicateurs d'égalité femmes-hommes :
 - Effectifs ;
 - Ages ;
 - Mouvements ;
 - Rémunération ;
 - Temps de travail ;
 - Postes à responsabilité ;
 - Déroulement de carrière ;
 - Formations.

Dans le cadre de la communication réalisée par la CCPO :

- Vigilance à ne pas avoir de communication stéréotypée ;
- Utilisation d'un vocabulaire égalitaire ;
- Communication annuelle de ce rapport sur son site internet.

B- ENGAGEMENT D'UNE VISION PLURIANNUELLE

En novembre 2021, la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon a arrêté un premier volet de ses Lignes Directrices de Gestion définissant la promotion et la valorisation des parcours professionnels en matière d'avancement de grade et de promotion interne.

Dans le même temps, elle a missionné un conseiller en organisation RH du Centre de Gestion du Rhône et constitué un groupe projet composé de 3 agents qui travaillent conjointement à l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion dans sa globalité en vue de fixer une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et d'y intégrer la notion de parité au travers des axes de rémunération, formations, déroulement de carrières, etc.

Celles-ci sont en cours d'élaboration et devraient être effectives courant 2023.