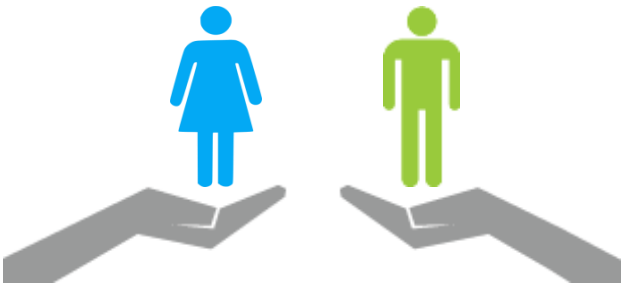
Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

cœur côte fleurie
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

RAPPORT

SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES / HOMMES AU SEIN DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES CŒUR CÔTE FLEURIE

ANNEE 2022



Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

PREAMBULE

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI 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.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

L'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation…. Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

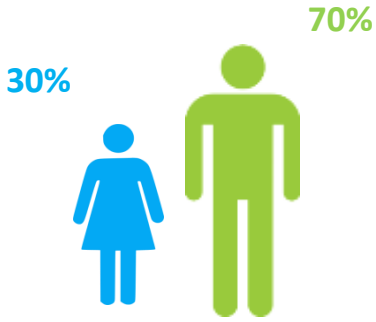
Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Ce rapport présente les données de l'année 2022 sur le personnel permanent. Les références nationales sont issues du rapport « chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » édition 2022 de la DGAFPT.

Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

REPARTITION FEMMES / HOMMES DES EFFECTIFS

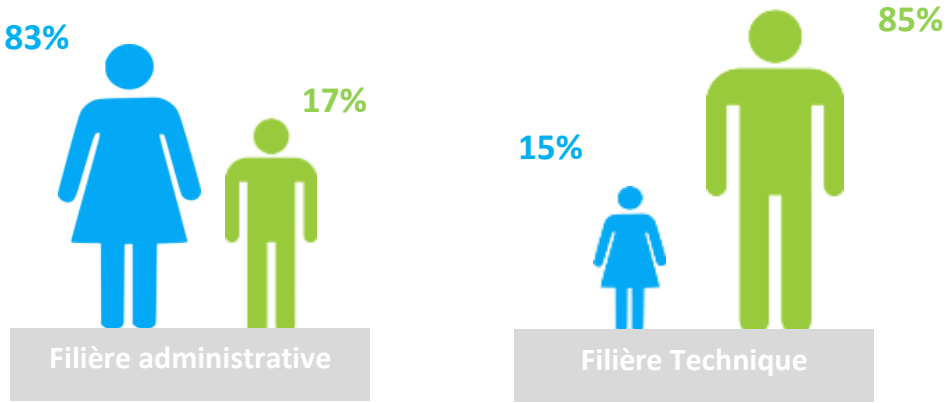
au 31/12/2022



Au niveau national, la fonction publique territoriale compte 63% de femmes.

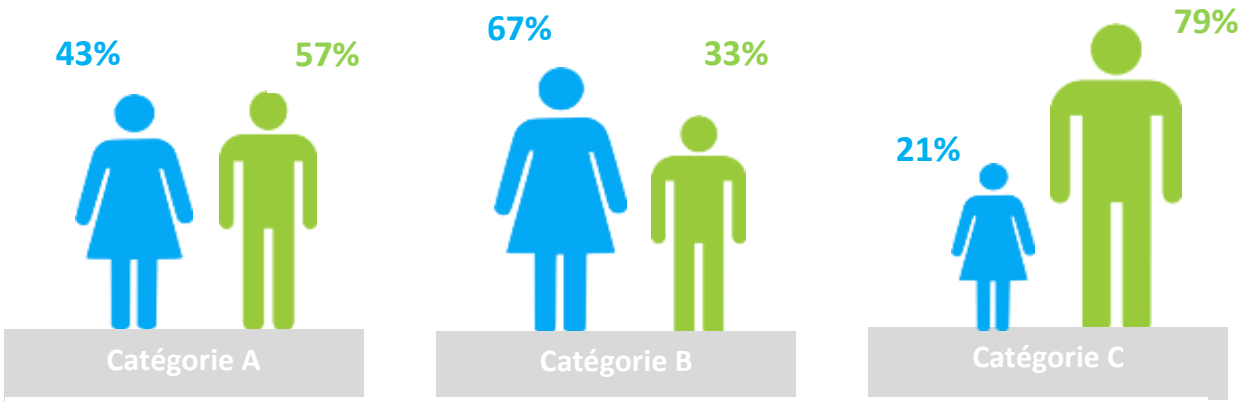
73% des effectifs de la Collectivité appartiennent à la filière technique. Cette filière étant largement masculine, l'impact sur la répartition femmes/hommes globale est évident.

EFFECTIFS PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



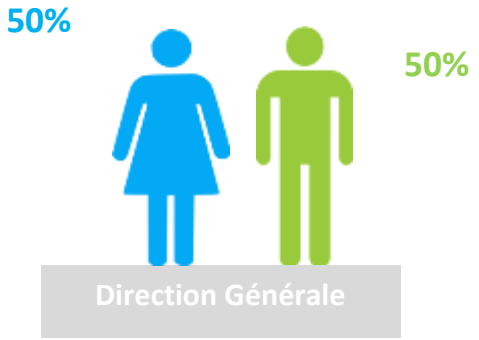
La filière administrative est la 2ème filière la plus féminisée dans la fonction publique territoriale. Au niveau national, les femmes occupent 82% des emplois de cette filière.

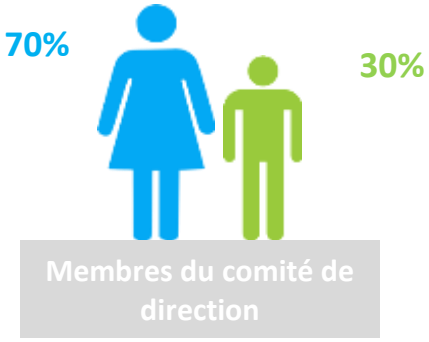
Même si les procédures de recrutement garantissent l'accès des femmes et des hommes sur l'intégralité des postes, force est de constater que ces deux filières sont fortement sexuées. La Communauté de Communes travaille pour augmenter l'attirance des femmes et des hommes sur des métiers stéréotypés.



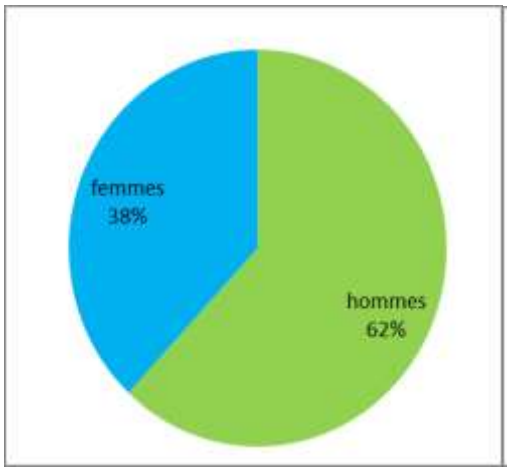
La fonction publique territoriale compte 68% de femmes en catégorie A, 58% en catégorie B et 60% en catégorie C.

Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

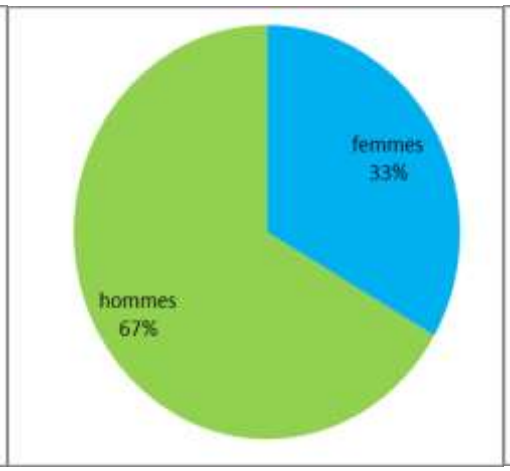




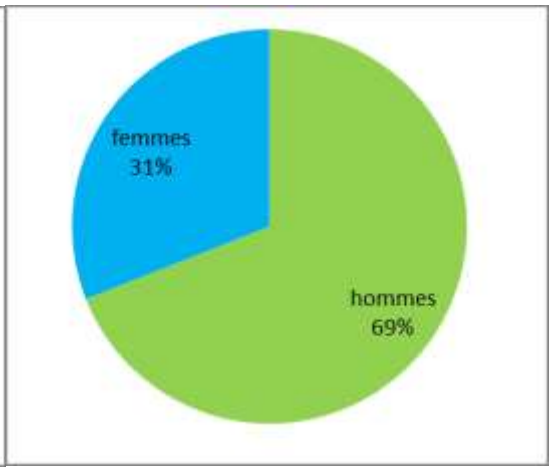
La stratégie de recrutement de la Collectivité tend à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Comité de Direction. Au niveau national, les femmes ne représentent que 36% des emplois de direction.



CDD permanents



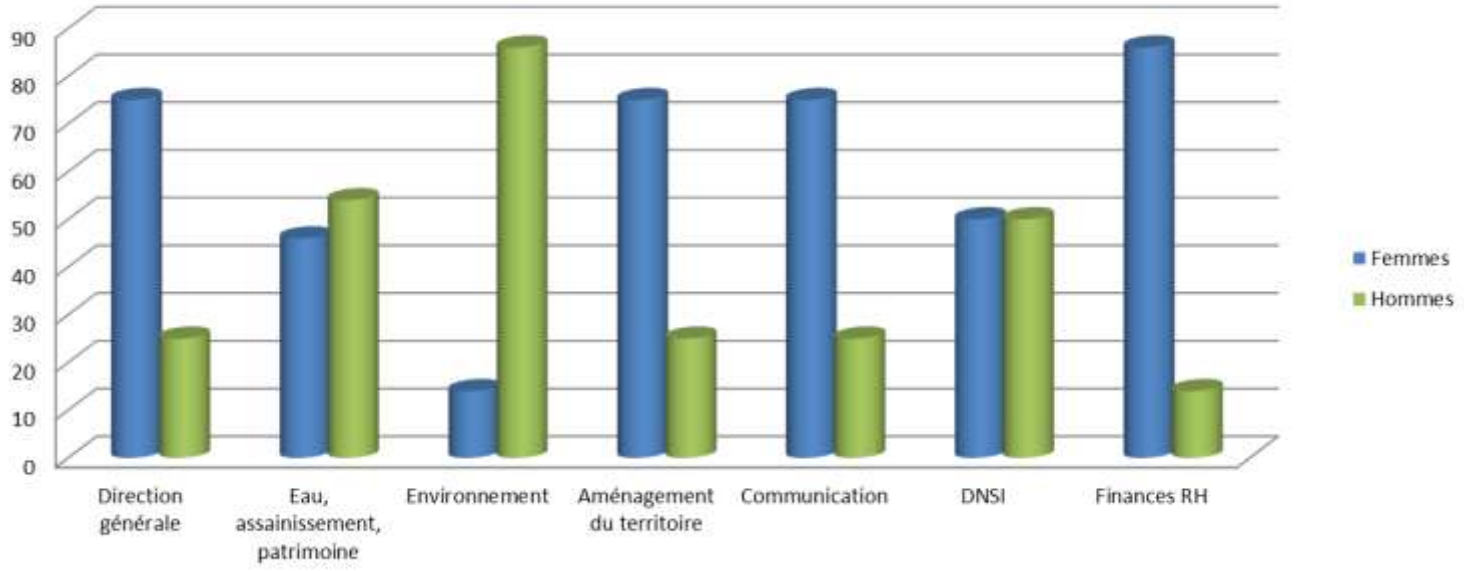
CDI



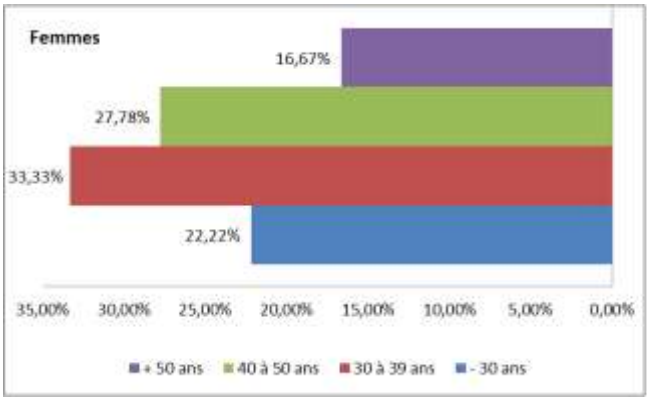
Fonctionnaires

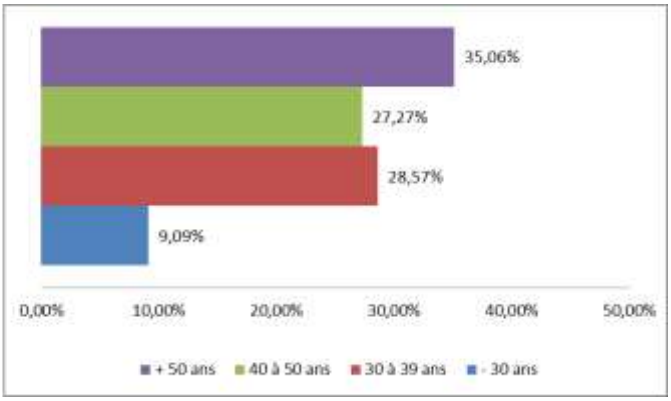
Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

REPARTITION FEMMES-HOMMES PAR DIRECTION



PYRAMIDE DES AGES

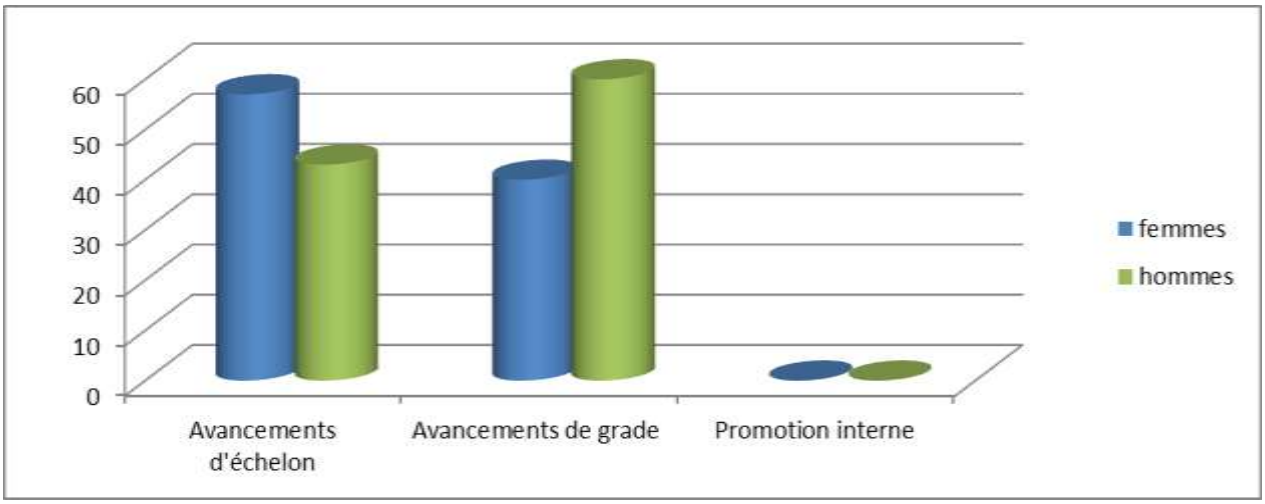




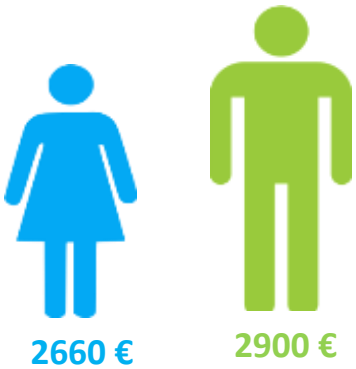
Dans la fonction publique territoriale, la moyenne d'âge est de 46 ans pour les femmes et 45,6 ans pour les hommes. Au sein des effectifs de la Communauté de Communes, elle est de 40.83 ans (41.28 en 2020) pour les femmes et de 43.71 ans (44.67 en 2020) pour les hommes.

Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

AVANCEMENTS D'ECHELON, DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES



SALAIRES BRUTS POUR LES AGENTS PERMANENTS EN 2022



La rémunération des agents comprend :

- Le traitement de base, déterminé par rapport à une grille indiciaire, en fonction du grade et de l'échelon, fixée par décret.
- Le régime indemnitaire, complément du traitement de base, comprenant les primes et indemnités afférentes aux différents cadres d'emplois (IFSE, heures supplémentaire, insalubrité, CIA, etc.)

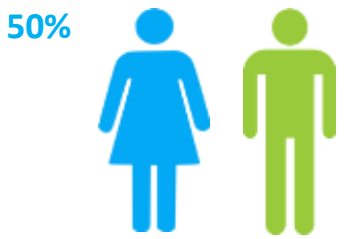
Au niveau national, les hommes gagnent 8 % de plus que les femmes.

Au sein de la Communauté de Communes, en 2022, les hommes ont gagné environ 11% de plus que les femmes. Cette situation s'explique en raison notamment de la répartition F/H par catégorie mais aussi par le fait que ce sont principalement les agents de la filière technique, très masculine, qui ont accès aux heures supplémentaires et aux astreintes.

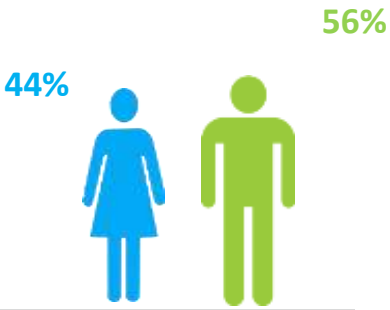
Au sein de la Collectivité, la rémunération des fonctionnaires territoriaux obéit au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes relevant d'une même situation.

Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

NOMBRE DE JOURS POSES POUR GARDE D'ENFANTS MALADES PAR SEXE



Hommes et femmes qui en ont bénéficié



Répartition du nombre de jours pris

En 2022, 30.5 jours pour garde d'enfants malades ont été pris par les agents.

6 femmes et 6 hommes en ont bénéficié.

Les femmes ont posé en moyenne 2.25 jours.

Les hommes ont posé en moyenne 2.83 jours.

Envoyé en préfecture le 12/12/2023
Reçu en préfecture le 12/12/2023
Publié le 13/12/2023
ID : 014-241400415-20231206-D134_101123-DE

CŒUR COTE FLEURIE S'ENGAGE EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES

→ Quelques premières actions pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle :

- Possibilité d'aménager son planning de travail sur 4,5 jours (mercredi après-midi de repos) pour les agents qui ont un enfant scolarisé jusqu'à la 3ème.
- Possibilité de concevoir ses horaires de travail autour des plages obligatoires 9h-12h / 14h-17h. Soit 30 heures imposées et 8 heures 10 aménageables.
- Possibilité d'exercer ses missions en télétravail une journée par semaine (si fonction éligible)

→ La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue introduire l'obligation pour notre collectivité de rédiger un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan a été présenté aux représentants du personnel en 2023.

→ En 2022, la Communauté de Communes a signé une convention avec le CDG14 afin de proposer à ses collaborateurs un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. A ce jour, aucun signalement n'a été effectué.

→ Rendez-vous d'information à chaque annonce de grossesse pour présenter les dispositifs mis en place au sein de la collectivité (autorisations spéciales d'absence notamment)

→ Rédaction non stéréotypée des annonces de recrutement. Les intitulés des postes sont systématiquement neutralisés et les photographies d'illustration choisies pour casser la stigmatisation de genre.

Certaine que la mixité dans les services est bénéfique pour l'activité et favorise le respect entre les agents, la Communauté de Communes œuvre au quotidien pour la favoriser dans la gestion de ses effectifs.