

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'AIN

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA DOMBES DU 17 JANVIER 2024

Nombre de membres :

En exercice : 60
Présents : 36
Pouvoirs : 15
Votants : 48

Date de convocation et d'affichage :

11 janvier 2024

Numéro :

D20240117_12

Objet :

Rapport sur la situation en matière d'égalité Femmes-Hommes de la Communauté de Communes de la Dombes

L'an deux mille vingt-quatre, le 17 janvier, à 19 heures 30 minutes, le Conseil de la Communauté de Communes de la Dombes, légalement convoqué, s'est réuni à la salle polyvalente à Saint-Germain-sur-Renon, sous la présidence de Madame Isabelle DUBOIS

COMMUNES	DELEGUES		Présent(s)	Absent(s)	Donne pouvoir à
ABERGEMENT-CLEMENCIAT	Daniel	BOULON	x		
BANEINS	Jean-Pierre	GRANGE	x		
BIRIEUX	Cyril	BAILLET	x		
BOULIGNEUX	Laurent	COMTET	x		
CHALAMONT	Roseline	FLACHER		x	T. JOLIVET
	Thierry	JOLIVET	x		
	Stéphane	MERIEUX	x		
CHANEINS	Patrice	FLAMAND		x	
CHATENAY	Evelyne	BERNARD	x		
CHÂTILLON LA PALUD	Gilles	DUBOIS	x		
	Chantal	BROUILLET		x	E. BERNARD
CHATILLON SUR CHALARONNE	Patrick	MATHIAS	x		
	Sylvie	BIAJOUX		x	P. CURNILLON
	Michel	JACQUARD	x		
	Fabienne	BAS-DESFARGES	x		
	Pascal	CURNILLON	x		
	Bernadette	CARLOT-MARTIN		x	M. JACQUARD
	Jean-François	JANNET	x		
CONDEISSIAT	Daniel	MOREL	x		
CRANS	Françoise	MORTREUX		x	G. DUBOIS
DOMPIERRE SUR CHALARONNE	Didier	MUNERET		x	
LA CHAPELLE DU CHATELARD	Cyrille	RIMAUD		x	JP. COURRIER
LAPEYROUSE	Gilles	DUBOST	x		
LE PLANTAY	Philippe	POTTIER	x		
MARLIEUX	Jean-Paul	GRANDJEAN	x		
MIONNAY	Henri	CORMORECHE	x		
	Émilie	FLEURY	x		
	Jean-Luc	BOURDIN		x	

MONTHIEUX	Philippe	PAILLASSON	x		
NEUVILLE LES DAMES	Michel	CHALAYER	x		
	Rachel	RIONET	x		
RELEVANT	Christiane	CURNILLON		x	
ROMANS	Jean-Michel	GAUTHIER		x	
SAINT ANDRE DE CORCY	Ludovic	LOREAU	x		
	Evelyne	ESCRIVA	x		
	Pascal	GAGNOLET		x	E. ESCRIVA
	Claude	LEFEVER		x	E. FLEURY
SAINT ANDRE LE BOUCHOUX	Alain	JAYR			
SAINT GEORGES SUR RENON	Sonia	PERI		x	F. BARDON
SAINT GERMAIN SUR RENON	Christophe	MONIER	x		
SAINT MARCEL EN DOMBES	Dominique	PETRONE	x		
	Patricia	ALLOUCHE		x	D. PETRONE
SAINT NIZIER LE DESERT	Jean-Paul	COURRIER	x		
SAINTE OLIVE	Thierry	SPINNLER	x		
SAINT PAUL DE VARAX	Cédric	MANCINI	x		
	Evelyne	ABRAM-PASSOT	x		
SAINT TRIVIER SUR MOIGNANS	Marcel	LANIER	x		
	Martine	MOREL-PIRON		x	M. LANIER
SANDRANS	Audrey	CHEVALIER		x	L. LOREAU
SULIGNAT	Alain	GENESTOUX		x	
VALEINS	Frédéric	BARDON	x		
VERSAILLEUX	Gérard	BRANCHY	x		
VILLARS LES DOMBES	Pierre	LARRIEU		x	I.DUBOIS
	Isabelle	DUBOIS	x		
	François	MARECHAL		x	P. POTTIER
	Marie Anne	ROUX		x	
	Didier	FROMENTIN	x		
	Agnès	DUPERRIER		x	D. FROMENTIN
	Jacques	LIENHARDT	x		
VILLETTE SUR AIN	Jean-Pierre	HUMBERT		x	

Secrétaire de séance élu : **Ludovic LOREAU**

Rapporteur : **Isabelle DUBOIS**

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.

Pour les communes et EPCI : 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.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2024.

Il est proposé au Conseil communautaire de prendre acte du rapport d'égalité femmes-hommes de la Communauté de Communes de la Dombes.

Le Conseil communautaire

après en avoir délibéré, décide par 48 voix pour et 3 abstentions :

- **De prendre acte** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de la Communauté de Communes de la Dombes.

Ainsi fait et délibéré, le 17 janvier 2024

La Présidente,
Isabelle DUBOIS





Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

2023-2024



SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE : ETAT DES LIEUX DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA DOMBES.

I. EFFECTIFS GLOBAUX

I.1. STATUT

I.2. CATEGORIES A,B,C

I.3. FILIERES

I.4. AGE MOYEN

I.5. ENCADREMENT

II. RECRUTEMENT AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

III. FORMATION

IV. CONGE POUR GARDE D'ENFANTS

V. ORGANISATION DES TEMPS DE TRAVAIL

V.1 TEMPS COMPLET / NON COMPLET

V.2 TEMPS PARTIELS

VI. REMUNERATION

VI.1 FONCTIONNAIRES

VI.2 CONTRACTUELS

VI.3 EFFET « TEMPS PARTIEL »

VII. MEMBRES DU BUREAU

BILAN

SECONDE PARTIE : PLAN D' ACTIONS

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts rémunération entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

PREMIÈRE PARTIE : ETAT DES LIEUX DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE LA DOMBES.

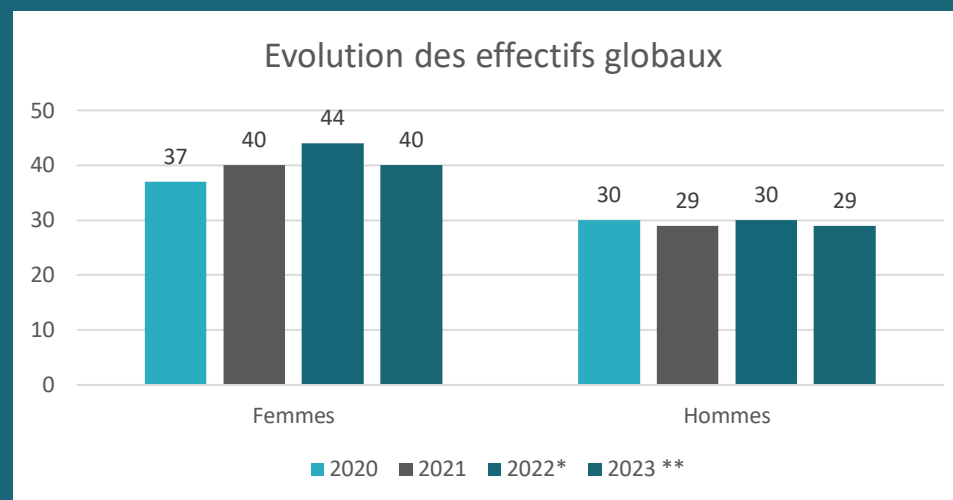


Le plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes consiste à produire, au sein de la Communauté de Communes de la Dombes, un éclairage sur les rapports femmes-hommes internes à l'établissement.

Ce rapport est exigé aux EPCI administrant plus de 20 000 habitants à l'initiative de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, par les employeurs des trois versants de la fonction publique et par la majorité des organisations syndicales représentatives.

La première partie de ce rapport vise à objectiver ces rapports femmes-hommes par le biais des données statistiques à disposition de la Communauté de Communes, pouvant alors révéler des déterminations induites par le fonctionnement de l'établissement ainsi que l'existence d'effets de structure conditionnant la nature et la dynamique de ces rapports (leur degré d'égalité, l'existence de certaines formes de domination, l'exposition de certains agent.e.s / certaines catégories d'agent.e.s par exemple...). Une telle mise en perspective est nécessaire afin de pouvoir apprécier les lacunes éventuelles de la Communauté de Communes en matière d'égalité professionnelle, puis de suggérer dans un second temps les propositions permettant de s'en rapprocher.

I. EFFECTIFS GLOBAUX



Titulaires et contractuel.le.s	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
2020	37	30	67	55%	45%
2021	40	29	69	58%	42%
2022*	44	30	74	59%	41%
2023**	40	29	69	58%	42%

*données au 01/02/2023, intégrant 1 agent mis à disposition à la CCD, mais hors agents en disponibilité et mis à disposition dans des collectivités extérieures

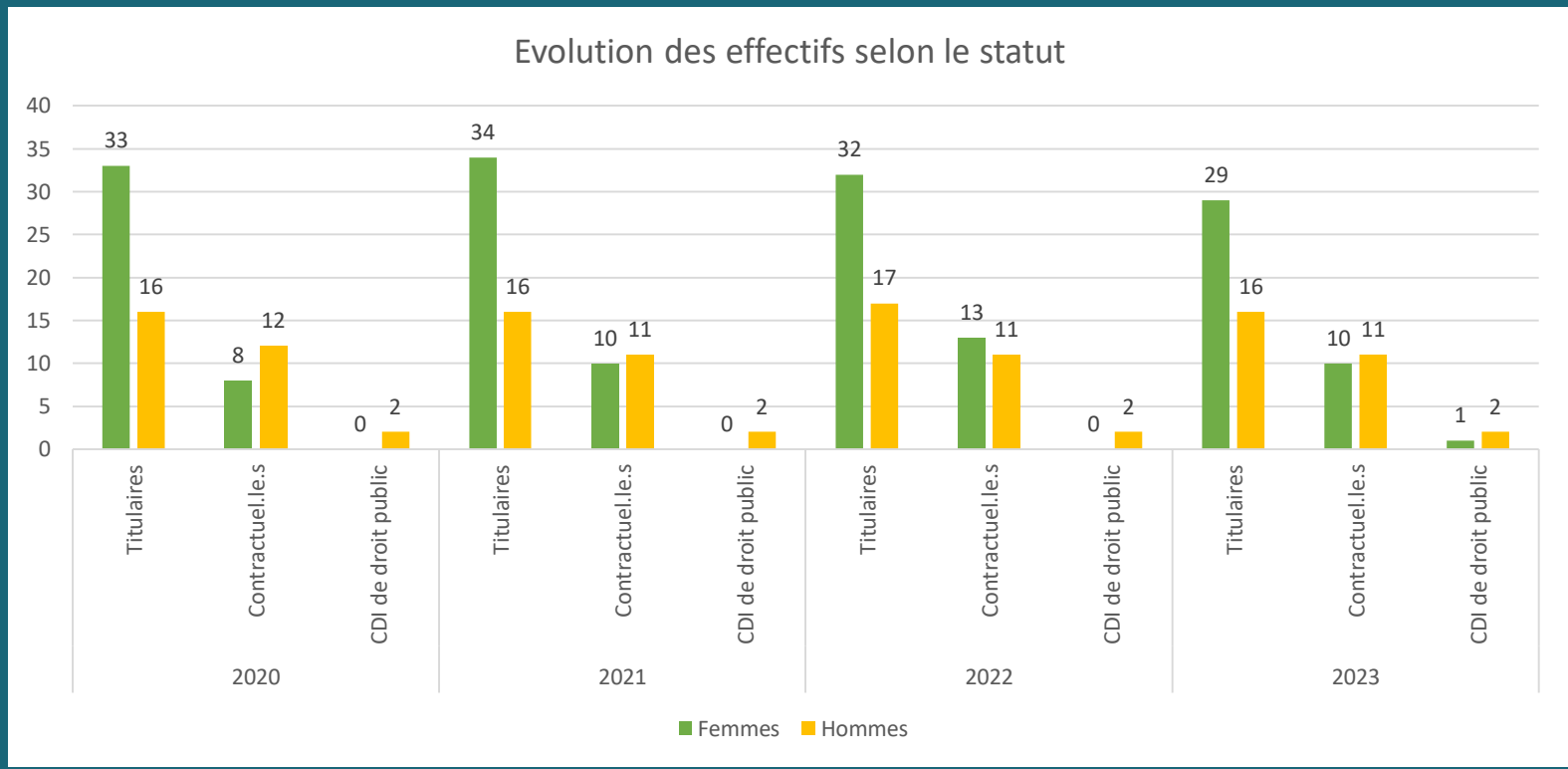
**données au 15/12/2023, intégrant 1 agent mis à disposition à la CCD et les 4 agents mis à disposition dans des collectivités extérieures, mais hors agents en disponibilité (4 femmes)

Entre 2020 et 2023, la Communauté de Communes de la Dombes voit ses effectifs féminins augmenter légèrement, tout en maintenant un certain équilibre entre les deux genres.

Les fluctuations sont très faibles dans le temps.

Quelques chiffres : A l'échelle nationale, la part des femmes dans la FPT en 2021 était de 61%

I.1. STATUT



Les effectifs de titulaires / contractuel.le.s / CDI de droit public sont globalement stables sur les 3 dernières années, tant pour les hommes que pour les femmes.

Quelques chiffres : A l'échelle nationale, la part des contractuels dans la FPT en 2021 était de 22% ; cette part était de 28% la même année pour la CCD

L2. CATEGORIES A,B,C

2021	cat. A	cat. B	cat. C
Femmes	75%	50%	63%
Hommes	25%	50%	37%

2022	cat. A	cat. B	cat. C
Femmes	11 79%	11 58%	19 58%
Hommes	3 21%	8 42%	14 42%
	14	19	33

2023	cat. A	cat. B	cat. C
Femmes	13 81%	10 53%	17 57%
Hommes	3 19%	9 47%	13 43%
	16	19	30

+ 5 agents
Convention
Nationale des
Activités du
Déchet (CNAD),
tous masculins

Si l'on observe l'évolution des effectifs par catégories entre 2021 et 2023, on relève que la part des femmes en catégorie A augmente (75% en 2021 à 81% en 2023)

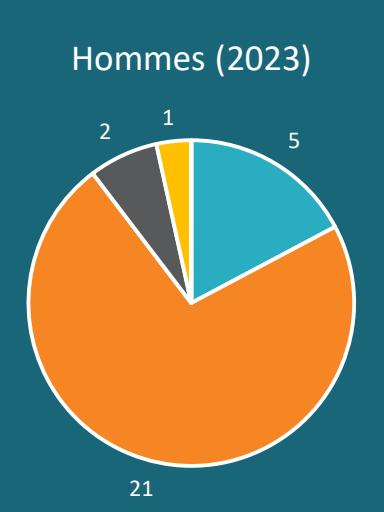
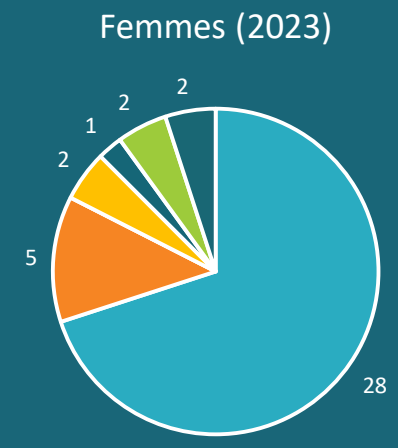
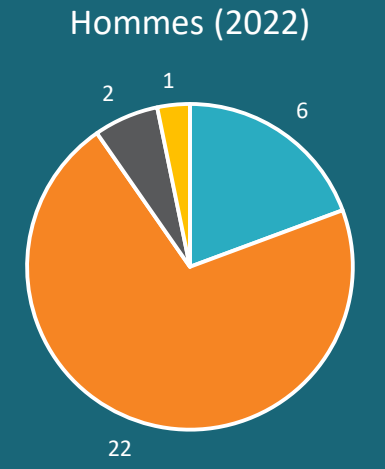
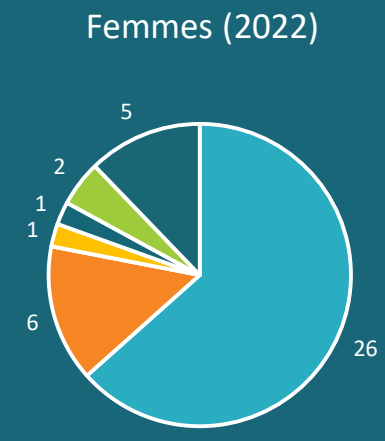
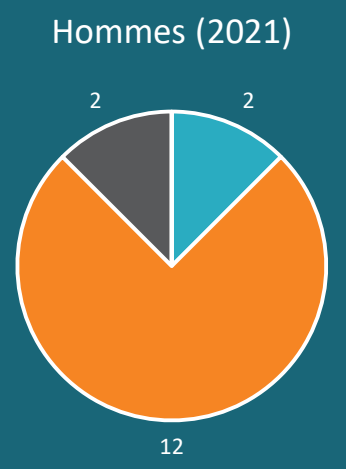
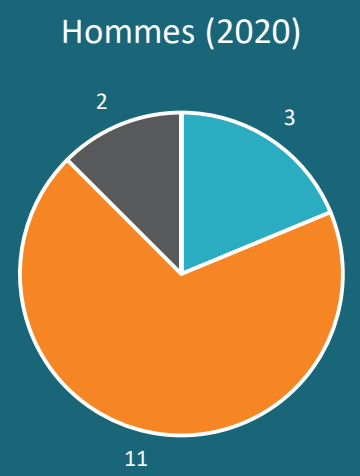
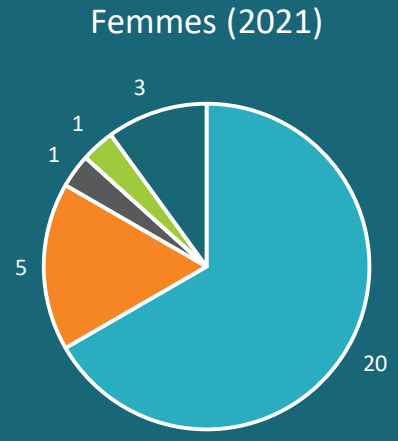
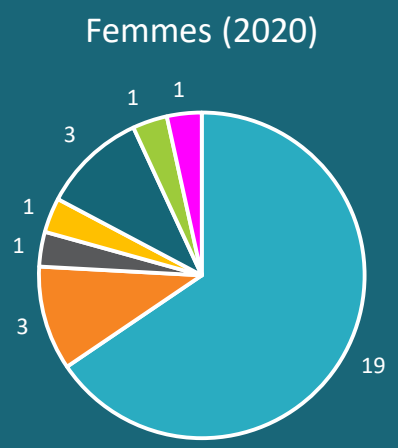
Pour les catégories C, la part des deux sexes tend à s'équilibrer entre 2021 et 2022, mais on observe peu d'évolution entre 2022 et 2023.

On notera tout de même le fort déséquilibre en catégorie A.

Quelques chiffres : A l'échelle nationale, en 2021, la répartition entre les différentes catégories est la suivante : 1% de cat. A+, 12% de cat. A, 12% de cat. B et 75% de cat. C : A la CCD, en 2023, la répartition est la suivante : 23% de cat. A, 28% de cat. B et 49% de cat. C

1.3. FILIERES

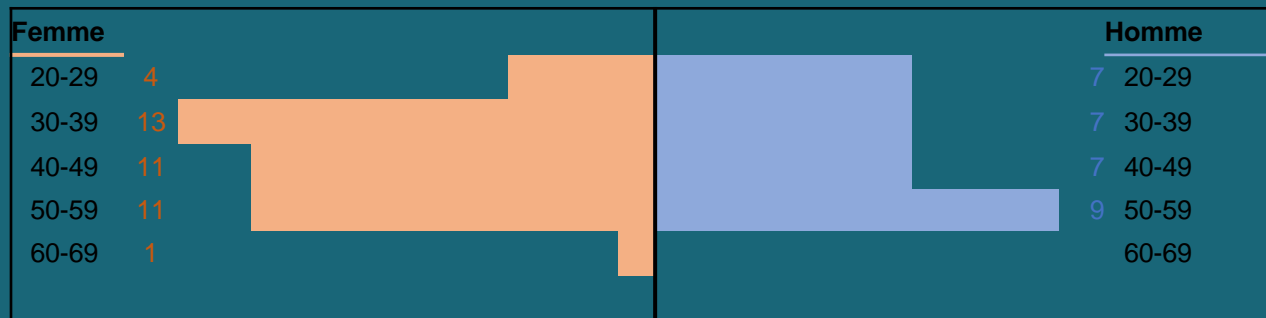
- Administrative
- Technique
- Culturelle
- Sportive
- Sociale
- Médico-sociale
- Animation



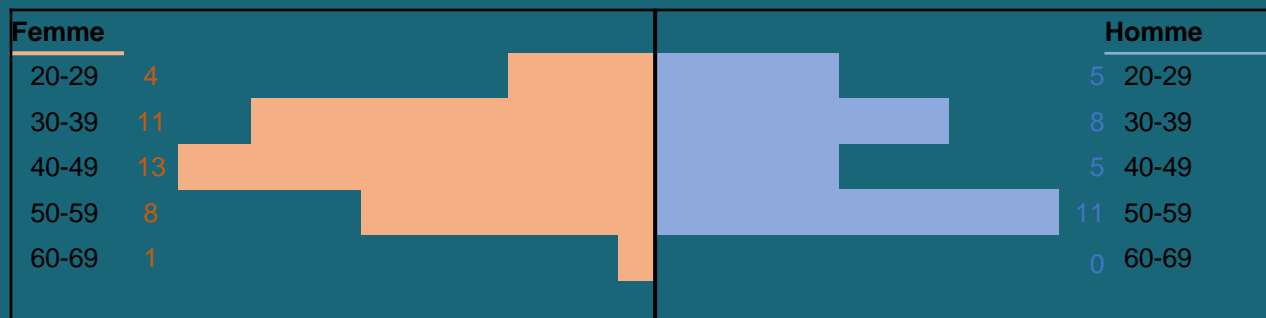
pour les non titulaires « hors filières », des filières associées ont été attribuées en fonction de l'emploi occupé

La majorité des femmes sont en filière administrative, et la majorité des hommes sont en filière technique, ce qui est un état classique pour une collectivité territoriale. On relève cependant une diversification des filières plus marquée chez les femmes, avec quelques agents en filière sociale et médico-sociale.

L'ÂGE MOYEN



2022



2023

En 2022, l'âge moyen des hommes est de 40,9 ans tandis que celui des femmes est de 42,8 ans.

En 2023, l'âge moyen des hommes est de 42 ans tandis que celui des femmes est de 44 ans.

On relève un accroissement de l'âge moyen, à un rythme similaire, que ce soit pour les femmes et les hommes.

Quelques chiffres : A l'échelle nationale, dans la FPT en 2021, on compte 11% de femmes de moins de 30 ans et 42% de femmes de 50 ans et plus (ces chiffres sont, en 2023 pour la CCD, respectivement de 10% et 30%)

I.5. ENCADREMENT

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Présidence/DGS	1	1	50%	50%
Responsable de pôle	4	1	80%	20%
Responsable de service	4	2	67%	33%
Total	10	4	71%	29%

71% des postes d'encadrement sont occupés par des femmes, ce qui est notablement élevé en comparaison avec la répartition femmes/hommes au sein de la Communauté de Communes, à savoir 58% / 42%.

Les chiffres sont cependant similaires à ceux de 2021 et 2022.

II. RECRUTEMENT AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Titulaires	5	0	5	100%	0%
Remplacement congé maladie	0	0	0		
Remplacement congé maternité / parental	0	0	0		
Contrat de projet	1	1	2	50%	50%
CDD en absence de titulaire	0	0	0		
Saisonniers	1	3	4	25%	75%
Recrutement pour un complément d'un temps partiel	0	0	0		
Recrutement pour un accroissement d'activité temporaire	0	0	0		
CDI de droit privé	0	0	0		
Apprenti	1	0	1	100%	0%
Total	8	4	12	66,7%	33,3%

Recrutements du
01/01/23 au 31/12/23
hors postes de
distributeurs de
journaux

En 2022, il était observé un plus grand nombre d'hommes recrutés, tout en maintenant un certain équilibre entre femmes et hommes.

En 2023, la tendance s'inverse avec 8 femmes recrutées contre 4 hommes.

Néanmoins, en 2023 comme en 2022, les postes pérennes (titulaires) ont été davantage attribués à des femmes qu'à des hommes, ces derniers étant plus fréquemment recrutés sur les postes de saisonniers en déchèterie.

III. FORMATION

2023	au moins une formation suivie	formation intégration	test d'orientation (pour préparation concours)	préparation concours	formations longues > 5 jours (reconversion / nouvelles compétences)	formation Sauveteur secouriste du travail (SST) et PSC1	formation au CST (membres)
Femmes	24	1	3	1	2	5	3
Hommes	12	0	3	0	0	1	3

Les formations comptabilisées sont celles réalisées dans le cadre du CNFPT, en présentiel, distanciel ou mixte. Les formations ou webinaires duraient en moyenne entre 2h (webinaires) et 5 jours (formations en présentiel)

En 2022, seulement 27 agents avaient suivi une formation (19 femmes et 8 hommes)

En 2023, ce sont 36 agents qui ont suivi au moins une formation : 24 femmes et 12 hommes.

On notera que sur cette année, des formations ont été organisées en « intra » (agents uniquement CCD, ou très majoritairement) sur le management/pilotage d'équipe, les entretiens individuels et le PSC1.

En outre, les élections des membres du Comité Social Territorial ont entraîné une formation obligatoire de 3 à 5 jours pour ses membres.

IV. CONGE POUR GARDE D'ENFANTS

2021	Femmes	Hommes	Total
Congé maternité / paternité	2	1	3
Congé parental	0	1	1
Temps partiel pour élever un enfant	2	0	2
Total	4	2	6

2022	Femmes	Hommes	Total
Congé maternité / paternité	2	2	4
Congé parental	1	0	1
Temps partiel pour élever un enfant	3	0	3
Total	6	2	8

2023	Femmes	Hommes	Total
Congé maternité / paternité	0	2	2
Congé parental	1	0	1
Temps partiel pour élever un enfant	4	0	4
Total	4	2	6

Les chiffres sont globalement similaires entre 2021 et 2023. Ils restent faibles et aucune tendance ne peut être observée.

Les temps partiels pour élever un enfant sont toujours uniquement pris par les femmes.

V. ORGANISATION DES TEMPS DE TRAVAIL

V.1 TEMPS COMPLET / NON COMPLET

Les agents ne travaillant pas à temps complet dans la fonction publique peuvent soit travailler à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par l'employeur est inférieure à la durée légale du travail. Dans ce second cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet.

La réglementation du temps partiel dans la fonction publique limite fortement les très faibles quotités de travail. Une quotité de travail inférieure à 50 % n'est en effet possible que dans le cas d'une personne à temps partiel occupant un poste à temps non complet.

Dans la FPT le travail à temps partiel est répandu puisqu'il concerne 17% en 2022 (mais il était de 25 % des agent en 2019).

Le temps partiel concerne surtout les femmes : fin 2019, 34 % des femmes travaillent à temps partiel. Si les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, elles ont plus souvent que les hommes une quotité de travail élevée (80 % et 90 %)

Source : Rapport 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Publication DGAFP - Date de parution : 27 septembre 2022

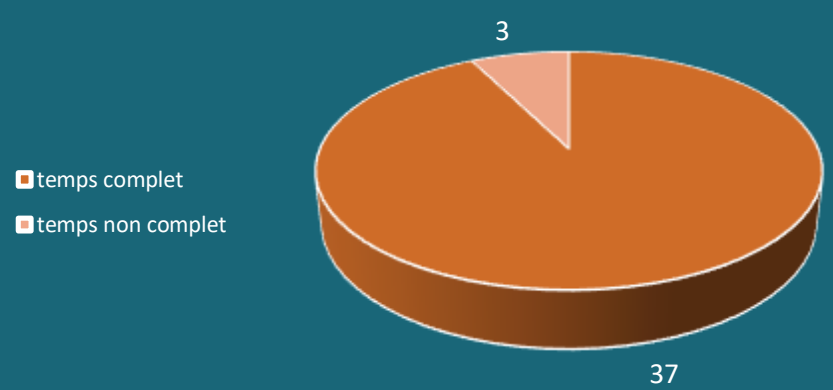
Et

Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – Edition 2023 – Parution 15/12/2023

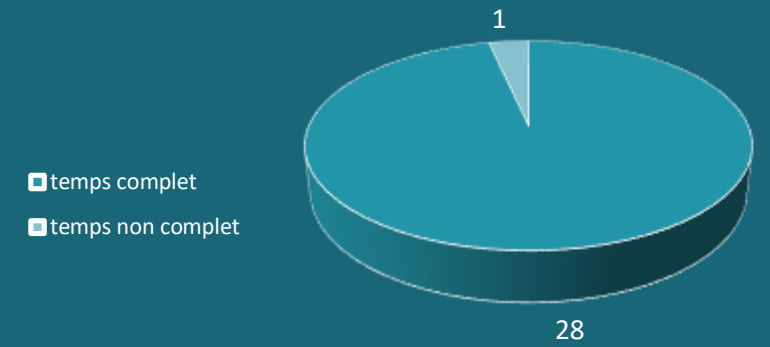
V. ORGANISATION DES TEMPS DE TRAVAIL

V.1 TEMPS COMPLET / NON COMPLET

Répartition temps complet / temps non complet chez les femmes



Répartition temps complet / temps non complet chez les hommes



Femme	40
temps complet	37
temps non complet	3
Homme	29
temps complet	28
temps non complet	1

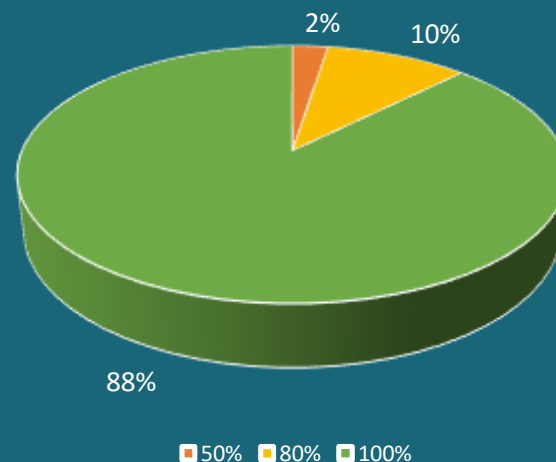
Pour les hommes, on relève un contrat de 12,58h (intervenant en milieu scolaire-musique)

Pour les femmes , on relève un contrat de 17,5h (mais complété avec un contrat de 20h30 sur une autre commune), un contrat de 15h (également complété avec un contrat sur une autre commune) et un contrat de 24,5h (intervenant en milieu scolaire-scolaire)

En 2021, il y avait 2 hommes et 6 femmes en temps non complet et en 2022, 1 homme et 4 femmes. On note donc une baisse généralisée des postes à temps non complet.

V2 TEMPS PARTIELS

Part des temps partiels chez les femmes



Femme	40
50%	1
80%	4
100%	35
Homme	29
100%	29

Aucun homme n'a de temps partiel en 2023, ce qui était également le cas en 2022.

5 femmes travaillent à temps partiel, entre 50% et 80%. Ces données intègrent les temps partiels pour motif de garde d'enfants.

Quelques chiffres : En 2022, 17 % des fonctionnaires de la fonction publique territoriale déclarent être à temps partiel, contre 12% pour la CCD en 2023.

VI. RÉMUNÉRATION

	Nombre d'agents	Moyenne de salaire brut corrigé	différence
femmes	40	2 744,68 €	5%
hommes	28	2 601,80 €	

Calculs effectués sur les 68 agents présents au 15/12/2023 –hors 1 emploi fonctionnel- (salaires bruts hors SFT, prévoyance, primes exceptionnelles, CIA)

Catégorie	Nombre de femmes	Moyenne de salaire brut corrigé des femmes	Nombre d'hommes	Moyenne de salaire brut corrigé des hommes	femmes	hommes
A	10	3 193,03 €	2	3 560,82 €		12%
B	13	2 689,03 €	9	2 532,60 €	6%	
C	17	2 351,97 €	13	2 173,66 €	8%	
CNAD*			4	2 140,13 €		
	40	2 744,68 €	28	2 601,80 €		

NB : Le calcul des rémunérations s'effectue à partir d'équivalents temps plein : les salaires indiqués ne représentent donc pas les salaires effectifs des agents mais leur extrapolation permettant de pallier les biais induits par les rémunérations de temps partiels.

*Convention nationale des Activités du Déchet

A la Communauté de Communes de la Dombes, les femmes sont globalement mieux rémunérées que les hommes, ce qui est cohérent avec un taux d'encadrement principalement féminin.

Néanmoins, si l'on regarde en détail les agents par catégorie, les hommes sont mieux payés que les femmes sur les postes en catégorie A, alors que c'est l'inverse pour les postes en catégorie B et C.

On relève également que sur les 10 rémunérations les plus basses, on retrouve 6 hommes et 4 femmes, et sur les 10 rémunérations les plus hautes (hors emploi fonctionnel), on retrouve 8 femmes et 2 hommes (identique à 2022)

VI. RÉMUNÉRATION

VI.1 FONCTIONNAIRES

Calculs effectués sur les 68 agents présents au 15/12/2023 –hors 1 emploi fonctionnel- (salaires bruts hors SFT, prévoyance, primes exceptionnelles, CIA)

catégorie	nb hommes	Moyenne de salaire brut corrigé des hommes
A	2	3560,82
B	4	2 573,39 €
C	11	2 223,20 €
	17	

catégorie	nb femmes	Moyenne de salaire brut corrigé des femmes
A	10	3 470,01 €
B	3	2 705,17 €
C	17	2 351,97 €
	30	

	différence
A	3%
B	9%
C	6%

NB : Le calcul des rémunérations s'effectue à partir d'équivalents temps plein : les salaires indiqués ne représentent donc pas les salaires effectifs des agents mais leur extrapolation permettant de pallier les biais induits par les rémunérations de temps partiels.

NB : les salaires des agents à temps partiels sont « corrigés » pour être comparables aux salaires des agents à temps plein

Au sein des agents titulaires, les hommes de catégorie A perçoivent une rémunération de 3% supérieure à leurs homologues féminines. Ce chiffre est de +9% pour les catégories B. A l'inverse, la rémunération des femmes est 6% plus élevée pour les catégories C.

Ces données ne prennent cependant pas en compte l'âge et l'ancienneté des agents.

VIZ CONTRACTUELS

catégorie	nb hommes	Moyenne de salaire brut corrigé des hommes
B	5	2 497,58 €
C	2	1 901,24 €
	7	2 327,19 €

NB : les salaires des agents à temps partiels sont « corrigés » pour être comparables aux salaires des agents à temps plein

catégorie	nb femmes	Moyenne de salaire brut corrigé des femmes
A	3	2 823,40 €
B	7	2 287,99 €
	10	2 448,64 €

Hors agents sous Convention nationale des Activités du Déchet (CNAD)

Concernant les postes contractuels, il n'y a aucun contractuel masculin en catégorie A à la date de l'étude, ni aucune contractuelle en catégorie C.

Pour les catégories B, les femmes sont moins rémunérées que leurs homologues masculins à hauteur de 9%.

Indépendamment des catégories, les femmes contractuelles ont une rémunération légèrement plus importante (5%) que les hommes contractuels.

A noter qu'en 2021 on observait +15,5% de salaire moyen pour les hommes contractuels. Il faut donc prendre ces chiffres avec une certaine prudence, les faibles effectifs font que des variations sur un ou deux salaires particulièrement haut, ou à l'inverse bas, font s'inverser la tendance observée.

VIS A EFFET « TEMPS PARTIEL »

catégories	femme		homme		écart corrigé hommes / femmes	écart réel hommes / femmes
	Moyenne de salaire brut corrigé	Moyenne de salaire brut réel	Moyenne de salaire brut corrigé	Moyenne de salaire brut réel		
A	3 320,79 €	3288,94	3 560,82 €	3560,82	-7%	-8%
B	2 689,03 €	2325,31	2 532,60 €	2455,77	6%	6%
C	2 351,97 €	2160,38	2 173,66 €	2173,66	8%	-1%
	2516	2398	2320	2291	8%	5%

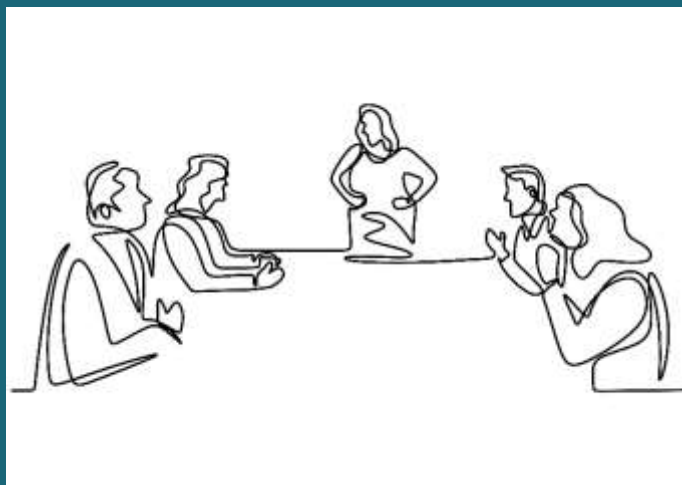
	Moyenne de salaire brut corrigé
temps partiels	2453,37 €
temps plein	2714,81 €

Dans les trois dispositives précédentes, les salaires des agents à temps partiels ont été corrigés pour être comparés aux salaires des agents à temps plein. Néanmoins, dans les faits, ces temps partiels engendrent des moindres rémunérations.

La différence est particulièrement notable pour les agents de catégorie C : il ressortait des chiffres précédents que les femmes sont 8% mieux rémunérées que les hommes, alors qu'en intégrant les temps partiels (en salaires réels), ce sont finalement les hommes qui sont 1% mieux rémunérés que leurs homologues féminines.

Les femmes à temps partiel gagnent proportionnellement 10,6% de moins que leurs homologues à temps plein (sans autre critère pris en compte)

VII MEMBRES DU BUREAU



Le Bureau se compose d'une présidence, de 14 vice-présidents et d'un membre du Bureau délégué.

Sur ces 16 membres, seules 5 sont des femmes, soit moins d'un tiers, il s'agit de la présidente, des 5^{ème}, 13^{ème} et 14^{ème} vice-présidentes et de la membre déléguée.

BILAN

Des effectifs globaux à dominante féminine, mais sans déséquilibre marqué

Une augmentation du nombre de contractuels au sein de la CCD, principalement des femmes

Un déséquilibre des genres en catégorie A, marqué par un faible nombre d'hommes, et donc un encadrement principalement féminin

Des filières administratives toujours principalement occupées par des femmes et techniques toujours principalement occupées par des hommes

Une structure des âges moyens homogènes entre femmes et hommes

Des recrutements relativement équilibrés, mais les postes pérennes davantage attribués à des femmes

Des formations plus suivies par des femmes que par des hommes

Des temps non complets et temps partiels concernant principalement des femmes

Des femmes globalement mieux rémunérées que les hommes, surtout concernant les contractuels. Mais des hommes mieux payés en catégorie A

Des femmes sous représentées au Bureau

L'état des lieux montre qu'il n'y a pas de lacune majeure dans le bilan social de la CCD. Des améliorations ponctuelles peuvent néanmoins être apportées, et une veille doit être menée pour que la situation ne se dégrade pas.

SECONDE PARTIE : PLAN D' ACTIONS



La seconde partie de ce rapport revêt un caractère plus prospectif, en constituant et suggérant des initiatives afin de corriger les entraves à l'égalité professionnelle, notamment relevés en première partie.

Ces différents dispositifs sont en partie inspirés d'expériences conduites dans différentes collectivités publiques françaises, mais également le fruit d'une réflexion propre aux spécificités de la Communauté de Communes de la Dombes.

Toutefois, il convient de rappeler que ce rapport n'est pas performatif, et que sa portée ainsi que son efficacité dépendent d'initiatives de terrain conditionnées par l'intention de la direction et des élus communautaires.

Nous proposons ainsi à travers ce plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique une série de mesures déclinées au gré des 4 axes mentionnés ci-dessous :

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts rémunération entre les femmes et les hommes.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1. Le recours à des mesures de traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur.

Dans l'intention de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la Communauté de Communes peut s'appuyer sur un certain nombre de dispositifs :

- La création d'une **cotation de postes** afin de déterminer des niveaux de responsabilité et de sujétions au sein de l'établissement. La mise en place d'un tel outil repose sur la définition d'indicateurs (portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat), la définition de leur échelle de points et l'attribution pour chaque poste du nombre de points correspondant à chaque indicateur. Enfin, à partir de ce barème peuvent être déterminés des niveaux de fonction. Malgré la technicité de cet outil, il permet aux collectivités de constituer des indicateurs professionnels valorisés, pouvant ainsi participer au renfort de la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Les modalités d'attribution des **primes**, notamment la part variable au mérite ou encore les primes liées au temps de travail peuvent elles aussi être consacrées à la réduction des écarts salariaux puisqu'elles dépendent d'une initiative arbitraire.
- Une politique de **promotion** prenant en compte l'avancement des carrières, soucieuse de leur égalité mais également des problématiques de sécurité et de stabilité de l'emploi.
- Réviser les règles de gestion des **retours de congés familiaux** en neutralisant l'incidence des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière.

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

1. S'inspirer du dispositif des « nominations équilibrées » dans les emplois de direction et à la décision.

Mis en place en 2012, le dispositif des nominations équilibrées a pour objectif d'inciter à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur des trois versants de la fonction publique. Pour ce faire, il incite les employeurs publics à respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois de l'encadrement supérieur. Depuis 2017, l'objectif fixé est de 40 %. En cas de non-respect de cet objectif, l'employeur public est contraint de verser une pénalité financière de 90 000 euros par unité manquante. Très structurant, ce dispositif agit à la fois sur le « flux » et le « stock » : le taux de femmes primo-nommées sur ces emplois est ainsi passé de 32% en 2013 à 37 % en 2018 et le taux de femmes en fonctions sur ces emplois de 27 % en 2015 à 31 % en 2018.

Si ce dispositif, obligatoire pour les collectivités publiques administrant plus de 40 000 habitants, ne concerne donc pas la Communauté de la Dombes, il semble néanmoins être une initiative intéressante dont l'établissement peut s'inspirer. A cet égard, en cas de vacances d'emplois à forte responsabilité (Responsable de pôle ou chef.fe de service par exemple), la Communauté de Communes doit être soucieuse du maintien d'un équilibre entre femmes et hommes afin de pourvoir ces emplois. En effet, la présence de tels déséquilibres peut être propice à l'exercice de formes de domination symbolique, ou encore concourir à l'émergence de conduites sexistes entre collègues hiérarchiquement différenciés.e.s.

Mise en application : 2023/2024

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

2. Sensibilisation aux stéréotypes sexistes et à leur diffusion par nos manières de communiquer.

La Communauté de Communes se veut par ailleurs vigilante quant à sa manière de communiquer. En effet, que cela soit à destination de son public, de ses divers.e.s interlocuteur.trices ou partenaires, la communication écrite ou visuelle est en mesure de véhiculer des stéréotypes de genre voire sexistes. A ce titre, une telle initiative implique la sensibilisation des agent.e.s et plus particulièrement celles et ceux en charge de la communication de l'établissement. En matière de communication visuelle, la Communauté de Communes veille également à ce que soit respectée une mixité ainsi que des critères de parité en cas d'usage de représentations mettant en scène plusieurs personnes.

Mise en application : 2022/2023

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

3. Procéder à un recrutement inclusif et non stéréotypé

1. Refonte des avis d'offres d'emploi en écriture inclusive.

La Communauté de communes projette de réviser ses futures offres d'emploi afin que celles-ci soient publiées en écriture inclusive. Cela contribue à ne pas catégoriser les emplois recherchés selon des stéréotypes de genre, et garantit par la même occasion l'ouverture des candidatures à des profils d'hommes comme de femmes (pouvant être amené.e.s à se censurer si celles-ci sont rédigée à un genre unique).

Mise en application : 2022

2. Conduite des entretiens d'embauche paritaires et non stéréotypés.

La Communauté de Communes de la Dombes s'engage à dispenser des entretiens avec le souci de ne pas véhiculer de stéréotypes, de genre ou autres. De plus, cela s'accompagne de la mise en place de jurys paritaires afin de ne pas placer le demandeur ou la demandeuse d'emploi dans une situation oppressante.

Mise en application : 2022

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

1. Réviser la situation des agent.e.s actuellement sous contrat

Les initiatives en faveur de l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale doivent être conditionnées à la révision préalable de la situation des agent.e.s de la Communauté de Communes, contractuel.le.s comme fonctionnaires. En effet, il s'agit de revoir et questionner en présence de ces derniers les aménagements horaires auxquels ils se trouvent soumis.e.s, et ainsi repérer les potentielles contraintes qu'ils pourraient renfermer. Par ailleurs, la question des aménagements suggère par la même occasion le recours possible aux nouveaux dispositifs de télétravail, démocratisés lors de la crise sanitaire, auxquels les agent.e.s doivent être sensibilisés.

Une telle mise à jour peut s'effectuer à l'occasion de l'entretien professionnel annuel, ou faire l'objet d'une discussion entre chaque agent.e et son responsable hiérarchique.

Mise en application : 2023

2. Porter de nouveaux dispositifs à la connaissance des agent.e.s.

Le congé de proche aidant : en remplacement du congé de soutien familial, il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Pendant ce congé, le proche aidant reste affecté sur son emploi. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension. La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'extension du congé paternité : À partir du 1er juillet 2021, la durée du congé paternité double pour passer de 14 à 28 jours dont 7 jours obligatoires. Ce congé est composé :

- du congé de naissance de 3 jours ouvrable
- et de 25 jours calendaires, dont 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance précité.

Par ailleurs, le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence le supplément familial de traitement (SFT) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ainsi que les primes et indemnités sont versés en totalité pendant ce congé. De plus, le congé de paternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

Son allongement poursuit deux objectifs :

- il offre de meilleures conditions de développement pour les nouveau-nés, en permettant au second parent d'être plus présent pendant ses premiers jours ;
- il contribue à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents.

Mise en application : 2023

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

3. Rédiger et diffuser un guide relatif aux dispositifs d'accompagnement des personnels en matière familiale

Afin d'assurer à ses agent.e.s la pleine connaissance des dispositifs d'accompagnement des personnels, la Communauté de Communes envisage la rédaction d'un guide récapitulatif. Ce dernier permet à la fois aux responsables d'apporter des réponses adaptées aux différentes demandes des agents, tout en contribuant à informer ces derniers des dispositifs d'accompagnement adaptés à leur situation particulière. Le guide se compose ainsi en 2 parties : la première concernant les dispositifs liés à la parentalité, la seconde concernant les personnes en perte d'autonomie. Voici par exemple quelques aménagements à disposition des agent.e.s :

- **Le congé parental des fonctionnaires et la disponibilité pour élever un enfant**
- **Le temps partiel annualisé de droit**
- **L'utilisation du compte épargne temps**
- **L'évolution des conditions et des modalités de mise en œuvre du télétravail**
- **Le CESU-garde d'enfant**

Distribué au sein des services de la Communauté de Communes, cette initiative vise à garantir une meilleure articulation entre vie professionnelle, personnelle et familiale.

Mise en application : 2023 / 2024

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

4. La mise en place d'entretiens pré-post congé parental

La grossesse et l'entrée dans la parentalité peuvent être des étapes difficiles à vivre sur le plan professionnel et constituer des sources de blocage dans les parcours professionnels, notamment féminins, voire le début de mécanismes d'éviction. Afin de mieux accompagner ces situations, il a été envisagé la mise en place d'entretiens réalisés par le responsable hiérarchique avec l'appui des services RH de proximité, avant le départ en congé de maternité ou d'adoption puis à la reprise d'activité. L'objectif est de s'inscrire dans une gestion anticipée de ces congés de façon à en limiter les conséquences sur le fonctionnement du service, à faciliter le départ puis le retour de l'agent (e) et sa réintégration à l'équipe après le congé et à garantir que la parentalité n'aura d'impact négatif ni sur la carrière ni sur la rémunération des intéressés.

Les études sur les inégalités professionnelles et sur les discriminations ont pointé le moment de la maternité comme « à risque » tant au niveau de la discrimination (la grossesse et la maternité constituent le 3ème motif de discrimination cité par les femmes selon le Défenseur des droits) que dans l'accentuation des inégalités.

Les entretiens pré et post maternité sont envisagés comme un dispositif pour : Garantir le suivi des missions notamment des dossiers prioritaires et/ou sensibles en l'absence de l'agente et tenir compte de son avis sur son remplacement et les points de vigilance sur les dossiers ; ceci doit permettre de limiter le stress lié à une absence prolongée ; Maintenir l'agente dans la dynamique de travail : un congé maternité dure en effet entre 16 et 46 semaines et, à son retour, celle-ci doit pouvoir à sa reprise actualiser sa connaissance des dossiers et se projeter dans les dossiers à venir. Il s'agit de faciliter le retour au sein du collectif de travail ; Améliorer l'accompagnement de carrière des agentes concernées par la maternité ; Anticiper et limiter les risques de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

Mise en application : 2023-2024

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

1. Mesurer le sentiment de discrimination perçu par les agentes et les agents afin d'identifier les actions d'amélioration à engager.

Afin d'accompagner l'élaboration de son plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Communauté de Communes de la Dombes envisage la conduite d'une action empirique visant à recueillir le sentiment de discrimination de ses agent.e.s. Initialement mis en place auprès des agentes et agents de la Métropole de Nantes, ce dispositif permet d'évaluer le ressenti de discrimination en tant que victime et/ou témoin, identifier les critères de discrimination les plus invoqués et sur lesquels agir, mesurer le niveau de connaissance s'agissant des dispositifs mis en place par les collectivités en constituent les premiers objectifs.

Une initiative peut s'effectuer à l'occasion de l'entretien professionnel annuel, ou faire l'objet d'une discussion entre chaque agent.e et son responsable hiérarchique.

Mise en application : 2023/2024

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

2. Mise en place de dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes.

La Communauté de Communes de la Dombes a pour objectif la mise en place d'un dispositif permettant de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.

A destination des victimes mais également des témoins de tels actes, ce dispositif se doit par ailleurs d'être en mesure d'orienter les agent.e.s vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien ou de protection des victimes, tout en prenant la charge de traiter les faits signalés.

Ce dispositif de signalement permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements entrant dans le champ du dispositif, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin d'en connaître pour le traitement de la situation.

Mise en application : 2023 / 2024

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

3. Formations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.

La Communauté de Communes de la Dombes envisage de s'appuyer sur les dispositifs existants du CNFPT en matière de formation. En effet, depuis 2017, l'organisme développe des formations pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail en accompagnant les collectivités territoriales, en tant qu'employeurs, et les professionnels territoriaux (dimensions managériales, ressources humaines). Ces formations peuvent porter sur des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents ou sur des actions plus spécifiques destinées aux services ressources humaines, aux encadrants ou aux chargés de prévention.

Le CNFPT propose par ailleurs des accompagnements de projet sur mesure en intra pour répondre aux besoins de formation de chaque collectivité territoriale sur les violences sexuelles et sexistes au travail :

Un scénario et une mallette pédagogiques « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir » ont été conçus par le CNFPT fin 2017. Ils permettent de réaliser une formation en présentiel de 2 jours pour les encadrants.

Le CNFPT adapte cette formation aux attentes de chaque collectivité, en fonction de leurs actions dans ce domaine, avec des séquences qui peuvent comporter par exemple : la co-conception d'outils pour les encadrants, l'approfondissement concernant le traitement des alertes pour les agents des directions des ressources humaines, des référents Égalité-Diversité, des agents de prévention, des membres des CHSCT, l'appui à l'élaboration des dispositifs internes de prévention et traitement des violences sexuelles et sexistes au travail, via des formations-actions, l'appropriation par les agents des dispositifs internes de prévention et traitement existants dans la collectivité, etc.

Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Enfin, pour sensibiliser le plus grand nombre aux violences faites aux femmes ou aux violences sexuelles et sexistes au travail, le CNFPT organise également des journées d'actualité et des événements. Exemple : « Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail », « Prévention des violences faites aux femmes », etc.

Mise en application : en fonction des disponibilités du CNFPT.

