

Depuis 2014, en vertu de l'article L.2311-1-2 du CGCT, chaque EPCI à fiscalité propre ou commune de plus de 20 000 habitants a l'obligation de rédiger annuellement un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit être présenté aux membres de l'assemblée délibérante préalablement aux débats sur le projet de budget primitif.

Ce rapport doit mettre en exergue le fonctionnement de la commune ou de l'EPCI, ainsi que les politiques et les orientations visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il doit notamment :

- Faire état de la **politique RH en matière d'égalité** entre les femmes et les hommes,
- Comporter un bilan des **actions menées** et des **ressources mobilisées** en la matière, ainsi que décrire les **orientations pluriannuelles**,
- Présenter les **politiques menées en faveur de l'égalité** entre les femmes et les hommes.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce rapport est établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique.

## Sommaire

---

### Axe 1

#### Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les indicateurs d'évaluation  
Actions à mettre en œuvre

### Axe 2

#### Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

Les indicateurs d'évaluation  
Les actions à mettre en œuvre

### Axe 3

#### Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Les indicateurs d'évaluation  
Les actions à mettre en œuvre

### Axe 4

#### Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle

Les indicateurs d'évaluation  
Les actions à mettre en œuvre



Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

- ▶ la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- ▶ des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- ▶ le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- ▶ l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- ▶ des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

## 1

## Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR\*

## Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	46 394 €	30 287 €	-	20 598 €	25 112 €	25 063 €	35 866 €
Animation								
Culturelle	-	-	-	-	-	30 290 €	-	30 290 €
Incendie secours								
Médico-sociale	-	41 268 €	-	26 006 €	-	-	-	28 787 €
Médico-technique								
Police municipale	-	-	46 001 €	-	32 476 €	31 441 €	35 181 €	31 441 €
Sociale	-	61 028 €	-	-	-	-	-	61 028 €
Sportive								
Technique	30 253 €	47 939 €	-	27 247 €	29 906 €	27 550 €	29 913 €	27 930 €
<b>Total</b>	<b>30 253 €</b>	<b>50 241 €</b>	<b>38 144 €</b>	<b>26 078 €</b>	<b>29 881 €</b>	<b>27 584 €</b>	<b>30 499 €</b>	<b>31 554 €</b>

### Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative			4 514 €	10 803 €
Animation				
Culturelle				
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			1 035 €	3 740 €
Sociale				
Sportive				
Technique	17 687 €		2 355 €	1 982 €
<b>Total</b>	<b>19 988 €</b>	<b>12 066 €</b>	<b>2 297 €</b>	<b>1 055 €</b>

Sur 4 croisements filière et catégorie, on constate 2 écarts de rémunération en faveur des hommes et 2 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 4 514 € min à 17 687 € max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 1 035 € min à 2 355 € max)

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 2 355 € et concerne la catégorie A de la filière Technique. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 17 687 € et concerne la catégorie A de la filière Technique.

Analyse

### Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

#### Croisement selon la catégorie et la filière


	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	16%	15%	-	15%	10%	15%	14%
Animation								
Culturelle	-	-	-	-	-	21%	-	21%
Incendie secours								
Médico-sociale	-	12%	-	7%	-	-	-	8%
Médico-technique								
Police municipale	-	-	35%	-	26%	24%	28%	24%
Sociale	-	11%	-	-	-	-	-	11%
Sportive								
Technique	17%	15%	-	13%	14%	5%	15%	5%
<b>Total</b>	<b>17%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>7%</b>	<b>16%</b>	<b>7%</b>	<b>17%</b>	<b>9%</b>

### Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes



	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative			5	1
Animation				
Culturelle				
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale			2	4
Sociale				
Sportive				
Technique	2		9	10
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>8</b>



Sur 4 croisements filière et catégorie, on constate 4 écarts de rémunération en faveur des hommes et aucun écart en faveur des femmes.

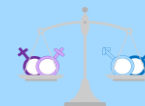
Analyse

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 9 et concerne la catégorie C de la filière Technique.



## Axe 2

# Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois



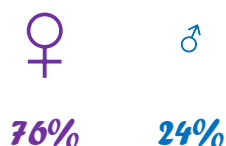
Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

### 1

## Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

### La place des femmes dans la collectivité

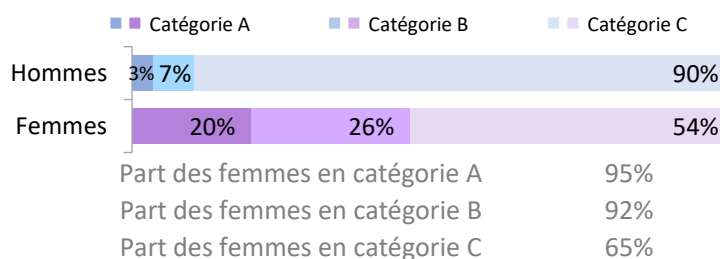
#### La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



**L'accès au statut de fonctionnaire**  
**42%** des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre **24%** des hommes

**L'accès au CDI**  
**0%** des femmes en CDI  
**0%** des hommes en CDI

#### L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



Filière	La représentation au sein des filières		Part des femmes dans la FPT
	Femmes	Hommes	
Administrative	80%	20%	84%
Animation	-	-	-
Culturelle	-	-	64%
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	100%	0%	96%
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	29%	71%	22%
Sociale	100%	0%	96%
Sportive	-	-	-
Technique	67%	33%	41%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 76%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :  
 - Médico-sociale 100% - Administrative 80%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 58,2% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 75,9% des hommes.

Aucun agent n'est en CDI.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (46,2% femmes en A et B contre 10,3% hommes en A et B)

Analyse

## L'accès aux emplois fonctionnels

Aucun agent sur emploi fonctionnel

## L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

### Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	46,08	33,82	40,96
Hommes ♂	44,77	34,14	42,21

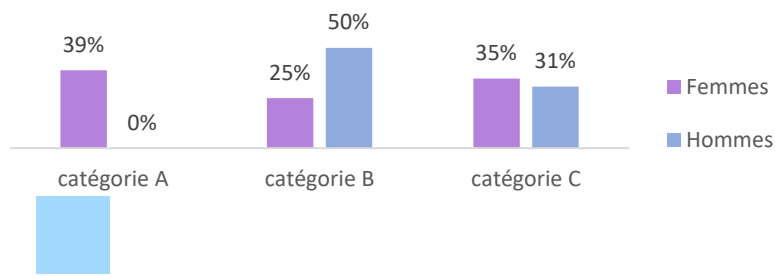
### Proportion des + de 50 ans

26% des femmes ont + de 50 ans  
contre 38% des hommes

Parmi les femmes, on compte proportionnellement moins d'agents de plus de 50 ans : 26% des femmes contre 38% des hommes.

## L'accès à la formation

### Les départs en formation rapportés à l'effectif



**Analyse** Globalement plus de femmes (33,0%) sur emploi permanent que d'hommes (31,0%) sont parties en formation.  
Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie A comprend la plus forte différence +39 points en faveur des femmes.



## Axe 3

# Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale



Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

1

## Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

### L'organisation du temps de travail

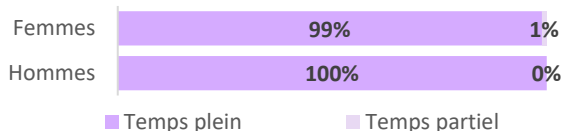
#### Taux de féminisation des temps non complets

100% des agents à temps non complet sont des femmes

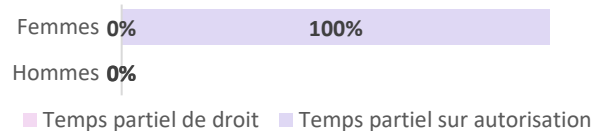
#### La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

#### L'accès au temps partiel



#### L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Les femmes (1,1%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (0,0%).

Les femmes (1,1%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (0,0%).

Analyse

Nota : la collectivité ne dispose pas d'une charte du temps.



## Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	2,31%	0,32%
Accidents de trajet	-	0,04%
Autorisation spéciale	0,11%	0,21%
Congé de longue maladie	-	2,58%
Maladie de longue durée	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire	2,53%	4,96%
Maladie professionnelle	1,22%	2,34%

### Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Un congé maternité ou adoption
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption

### En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- ▶ Aucune femme en congé parental
- ▶ Aucun homme en congé parental

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (11,5%\*) sont plus absentes que les hommes (6,2%\*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

On relève un congé maternité, aucun congé paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

Zone de saisie libre

\*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences.  
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Télétravail

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	0%	0%

Analyse

Aucun agent n'exerce leur fonction en télétravail dans le cadre du télétravail.



L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

1

## Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

### Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Oui

### Violences, harcèlements et menaces

#### Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0

#### Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0

Analyse

Aucun acte envers le personnel n'a été rapporté.