

## **OBJET : ADMINISTRATION GENERALE – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

### **Préambule**

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été publiée au journal officiel le 5 août 2014. Son article 61 ajoute 2 nouveaux articles au code général des collectivités territoriales (CGCT). Ces articles disposent qu'il appartient aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ainsi qu'aux départements.

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, précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité. Il comporte un bilan des actions de conception, mise en œuvre et d'évaluation des politiques publiques et présente, notamment, le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Ce rapport constitue le premier rapport de situation comparée de la Communauté de communes du Clermontais. Outre sa dimension réglementaire, il va constituer un outil de connaissance plus fine de la situation professionnelle des hommes et des femmes de la collectivité. En cela, il représente une première étape de constat pour travailler et approfondir la recherche de l'égalité et de l'équité entre les hommes et les femmes et, au-delà, la lutte contre toute forme de discriminations.

## **I. Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la Communauté de communes du Clermontais**

### **A / Les indicateurs**

#### **Pyramide des âges**

	<b>Femmes</b>	<b>%</b>	<b>Hommes</b>	<b>%</b>
<b>+ 50 ans</b>	29	25%	16	23%
<b>40 à 50 ans</b>	43	38%	27	39%
<b>30 à 39 ans</b>	36	32%	19	28%
<b>- 30 ans</b>	6	5%	7	10%
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100%</b>	<b>69</b>	<b>100%</b>

La pyramide des âges communautaire est relativement équilibrée.

Les hommes sont légèrement plus jeunes que les femmes (42,8 ans contre 43,5 ans).

La part des femmes de 30-39 ans représente 32 % de leur effectif contre 28 % pour les hommes. Globalement la pyramide des âges de la Communauté suit la situation dans la fonction publique au niveau national, à l'exception des + de 50 ans.

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans  
                  hommes: 43,6 ans  
Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)  
Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %  
                                  hommes: 33,4 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014

## Effectifs et emplois

L'effectif total d'emplois permanents de la collectivité au 31/12/2016 est de 183 agents (174 titulaires et 9 non titulaires).

Les femmes représentent plus de 62 % de l'effectif global.

Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %  
                          communes: 60 %  
                          EPCI: 51 %  
  
entre 5 et 49 agents: 66 %  
entre 50 et 499 agents: 61 %  
entre 500 et 4 999 agents: 67 %

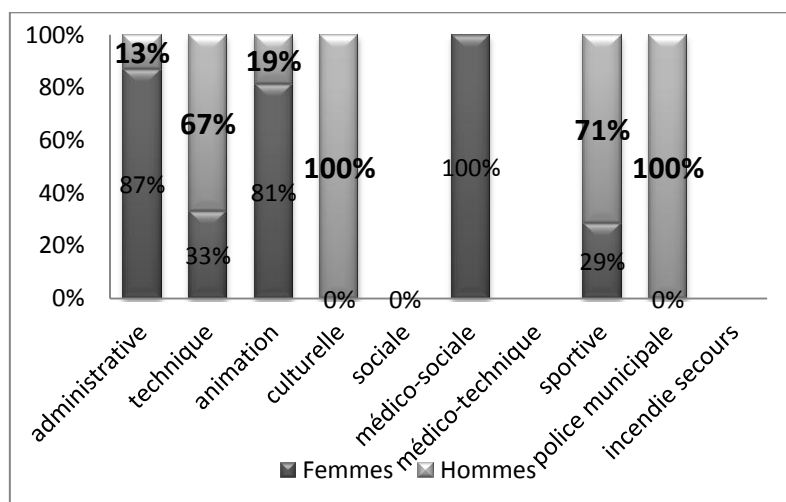
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## Répartition des emplois entre les hommes et les femmes

### Par filière

Si l'on observe plus précisément les effectifs par filière pour les agents titulaires, on peut noter de grandes disparités qui illustrent les stéréotypes professionnels encore bien présents dans notre société : 87 % des agents de la filière administrative sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 33 % des agents de la filière technique.

Aucun homme ne représente la filière médico-sociale et aucune femme dans la filière police.



Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes  
filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes  
filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes  
filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes  
filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes  
filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes  
filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes  
filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes  
filière sécurité-police: 21% de femmes / 79 % d'hommes  
filière incendie-sec: 4 % de femmes / 96 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

### **Par catégorie hiérarchique**

	Femmes		Hommes	
cat A	6	60%	4	40%
cat B	15	65%	8	35%
cat C	88	61%	57	39%

La répartition des effectifs par catégorie illustre un déséquilibre important pour l'ensemble des catégories, avec une présence féminine de plus de 60 % pour tous les emplois. Toutefois, le taux de féminisation est très proche des indicateurs nationaux.

Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes  
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes  
cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

### **Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction**

Au sein de la Communauté, 55,5 % des femmes occupent des emplois d'encadrement supérieur, soit 20 points au dessus de la moyenne nationale.

Les emplois fonctionnels administratifs et techniques sont, quant à eux, occupés à 100 % par des hommes.

Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes  
Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes  
Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## Organisation du temps de travail

Catégorie		Femmes		Hommes	
Catégorie A	Temps partiel	1	17%	0	-
	Temps complet	5	83%	4	100%
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
Catégorie B	Temps partiel	2	13%	0	-
	Temps complet	13	87%	7	100%
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
Catégorie C	Temps partiel	9	16%	1	2%
	Temps complet	46	84%	55	98%
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	12	16%	1	1.5%
	Temps complet	64	84%	66	98.5%
	<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>	<b>67</b>	<b>100%</b>

Au sein de la Communauté, 92,3 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, contre 7,7 % par des hommes.

Ces données permettent de constater que dans notre collectivité, comme ailleurs, les temps partiels liés à la vie familiale sont en quasi-totalité féminins.

Globalement, 16 % des femmes employées de la Communauté bénéficient d'un emploi à temps partiel, contre 1,5 % parmi les hommes, ce qui est nettement inférieur aux données nationales.

Au niveau national, dans la FPT:

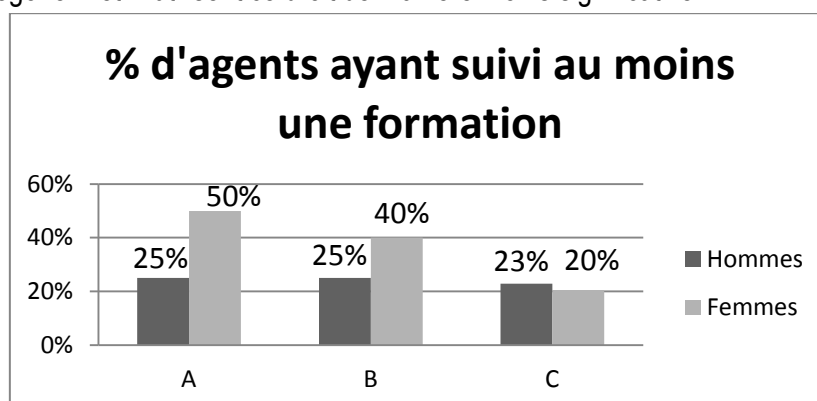
29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes  
en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes  
en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes  
en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

## Formation

- **% d'agents de la catégorie ayant eu au moins une fois une formation dans l'année**

Le droit à la formation est fortement utilisé par les femmes quelque soit les catégories. A contrario, les hommes de catégorie A et B utilisent ce droit de manière moins significative.



- **Répartition par sexe et par catégorie des journées de formation**

Sexe	Catégorie	Nombre de jours
Homme	A	2
	B	9.5
	C	82.5
<b>Total</b>		<b>94</b>
Femmes	A	20
	B	41
	C	172.5
<b>Total</b>		<b>233.5</b>

Les femmes semblent plus désireuses d'accéder à la formation, toutes catégories confondues.

En conclusion, ces premières données issues du rapport de situation comparée ne révèlent pas de discrimination en matière de ressources humaines, mais des disparités qui s'expliquent notamment par des facteurs structurels et socioculturels.

*Elles mettent en lumière le besoin d'analyser plus précisément les situations pour prendre la mesure du chantier de promotion de l'égalité femmes/hommes, et identifier les leviers d'actions à mettre en œuvre en matière de ressources humaines.*

## **B / Mesures prises par la Communauté**

La Communauté de communes du Clermontais s'est déjà engagée à mener un certain nombre d'actions, telles que :

- L'information des agents, femmes et hommes, sur leurs droits liés à la parentalité et leur accompagnement dans leurs choix (temps partiel, congé parental...);
- La garantie d'égalité à l'embauche, à la mobilité et à l'évolution de carrière :
  - par la mise en place de jurys de recrutement mixtes,
  - par l'établissement de fiches de postes excluant toute disposition susceptible de porter discrimination liée au genre,
  - par le souci de veiller à l'égalité du nombre de promotions entre sexes et à l'équité des évolutions de carrières entre les agents à temps partiel ou non complet et les agents à temps plein ;
- L'amélioration de l'offre de formation pour le personnel féminin le moins qualifié et lui assurer un accès à une formation compatible avec les obligations familiales en privilégiant les formations sur le territoire communautaire ;
- L'accompagnement particulier des agents ayant des contraintes familiales susceptibles d'impacter leur carrière, ainsi que les reprises après congé parental ou disponibilité ;
- la réduction, autant que faire se peut, des postes à temps non complet et des emplois du temps fractionnés ;

## **Suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics :**

En ce qui concerne les marchés publics, il a été exigé des candidats en 2016, la production d'une déclaration sur l'honneur par laquelle l'entreprise s'engage à :

- Ne pas avoir fait l'objet d'infractions mentionnées à l'article L 146-1 du code du travail,
- Avoir mis en œuvre, avoir réalisé ou engagé la régularisation en matière d'égalité hommes femmes (article L 2242-5 du code du travail).

## **II. Orientations pluriannuelles**

### **A / Politique des ressources humaines**

Forte de ces constats, comparables à ceux établis au niveau national dans les trois fonctions publiques, et afin d'atteindre une plus grande mixité professionnelle et ainsi d'augmenter la part de femmes et d'hommes dans les métiers où leur présence peut être renforcée, la Communauté doit s'emparer de la question afin de faire évoluer son processus de recrutement, d'adapter les conditions de travail et de développer l'attractivité des métiers en interne et en externe.

Elle reste cependant tributaire de l'offre de candidats diplômés.

Un groupe de travail « égalité professionnelle », composé de membres issus du comité technique, pourrait être constitué pour travailler sur l'élaboration de pistes d'actions à mettre en œuvre par la collectivité afin de favoriser la mixité des métiers de la Communauté.

Les réflexions à mener, pourraient s'organiser autour des thématiques suivantes :

- Sensibilisation des agents sur les discriminations ;
- Favoriser la mixité dans les différentes filières et métiers ;
- Créer les conditions d'une conciliation vie familiale/vie professionnelle plus équilibrée.

### **B/ Politiques menées par la Communauté sur son territoire**

Ainsi que le rappelle la loi du 4 août 2014, la marche vers l'égalité doit être mise en œuvre au travers de l'ensemble des politiques publiques.

En ce qui concerne la Communauté, la plupart des compétences peuvent être investies : la jeunesse, la petite enfance, l'action culturelle...

La Communauté s'est déjà saisie des questions de lutte contre les violences conjugales, de la sensibilisation des jeunes à la lutte contre les discriminations au travers du projet de médiation scolaire et de l'accompagnement des familles dans la lutte contre la radicalisation.

Une réflexion doit être engagée pour poursuivre et améliorer les dispositifs existants et dégager de nouvelles actions qui pourraient s'organiser autour des thématiques suivantes :

- Sensibiliser les jeunes à une société plus juste ;
- Intégrer l'égalité dans les principes de l'achat responsable ;
- Sensibiliser les administrés et les agents sur l'égalité femmes / hommes, au travers d'une communication plus régulière ;

- Veiller, dans les éditions multimédias communautaires, à respecter une représentation équilibrée des femmes et des hommes ;
- Promouvoir une culture plurielle, à travers des représentations ouvertes....

## **Conclusion**

Une méthode de travail pour définir une démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être définie et doit s'inscrire dans une démarche plus globale de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations (égalité entre les femmes et les hommes, prise en compte du handicap, emploi des jeunes, des séniors, gestion du fait religieux, etc.) et répondre aux principes suivants :

- Etablir un diagnostic préalable, pour recenser l'ensemble des initiatives existantes (en interne comme en matière de politiques publiques), analyser les atouts et les marges de progrès de la collectivité, et identifier les leviers d'actions possibles,
- Associer étroitement, dans sa définition, les organisations représentatives du personnel, conformément à ce que prévoit et préconise la loi, ainsi que des groupes de travail d'agents et de managers,
- Définir des objectifs en matière de promotion de l'égalité femmes / hommes, déterminés par les conclusions du diagnostic initial.