

# RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS LOUDUNAIS EN 2024

## Textes de référence :

- Articles 61 et 77 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Décret 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 locales.
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- Décret 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

## **1. OBJET DU RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET CONTENU**

### Objet :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les communes et Établissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent présenter, préalablement à la préparation de leur budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comme le prévoit la loi du 4 août 2014.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est venue renforcer cette obligation en imposant aux collectivités territoriales et EPCI de plus de 20000 habitants d'établir un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de présenter un état annuel d'avancement des actions inscrites au plan.

### Contenu du rapport :

Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reprend :

- Les données relatives aux Ressources Humaines de la collectivité (recrutement, formation, temps de travail, rémunération...) et un bilan des actions engagées et des ressources mobilisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Les politiques engagées sur le territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes notamment les actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes.
- Un point sur la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire « Partie du rapport facultative ».

## 2. PLAN D'ACTIONS ENGAGE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2021

Pour mémoire, le plan d'actions retenu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, est un extrait du volet « égalité professionnelle » des lignes directrices de gestion, établies pour 6 ans et validée par arrêté le 23 décembre 2020.

Voici l'état d'avancement de ce plan :

	Priorité	Echéance
<b>Réaliser un état des lieux dans la collectivité de l'égalité professionnelle</b>		
Etablir un bilan de la situation comparée F/H	Mis en place	

### Lancer une politique de communication interne :

#### Communication :

Campagne de sensibilisation et d'information auprès des agents (égalité professionnelle, agissements sexistes, stéréotypes du genre, atouts de la mixité...)	2	31/12/2024 à reporter en 2025
Information sur le risque pénal du harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et discriminations	Mis en place (livret d'accueil)	

#### Formation :

Sensibiliser et former les agents chargés des RH et du management intermédiaire à l'égalité professionnelle	2	31/12/2024 à poursuivre en 2025
Former les agents à intégrer l'égalité dans leurs pratiques professionnelles	3	31/12/2026

### Déploiement d'outils et de pratiques en faveur de l'égalité professionnelle :

Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement (ex : écriture inclusive / favoriser la mixité dans la rédaction des offres / assurer la parité dans les jurys de recrutement ...)	Mis en place	
Favoriser l'égalité de rémunération	Mis en place	
Assurer l'égal accès à la formation	Mis en place	
Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle	Mis en place	
Informers les agents des règles et effets en terme de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et temps partiels	1	31/12/2026
Mener des actions pour favoriser plus de mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement genrés	3	31/12/2026
Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement	Mis en place (convention CDG86)	

### Déploiement d'outils et de pratiques en faveur de l'égalité professionnelle :

Etablir des actions suite bilan annuel de l'évolution de la situation comparée F/H	4	31/12/2026
Orienter la politique d'action sociale dans des mesures favorisant l'égalité (aides à la garde d'enfants, CESU, crèche employeur, ...)	3	31/12/2026
Travailler à la mixité des équipes	3	31/12/2026

### 3. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU TRAVERS DES RESSOURCES HUMAINES

L'ensemble des actions en matière de Ressources Humaines est mené afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité hommes-femmes. La collectivité veille quotidiennement à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement de carrière de ses agents. Par ailleurs, depuis quelques années, il est observé la féminisation de certains métiers (agent de déchetterie, chauffeur-riporteur). La collectivité prend donc en compte ces évolutions avec par exemple l'adaptation des locaux en créant des vestiaires et sanitaires supplémentaires dédiés aux femmes.

Les évolutions de carrière sont encouragées pour chacun des agents, sans distinction, par le biais des avancements, des formations et des préparations aux concours.

#### Données générales :

Au 31 décembre 2024, les effectifs de la collectivité se répartissent comme suit :

Total des effectifs : 158 agents

Catégorie d'emploi	Femmes		Hommes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Catégorie A	14	13,1%	4	7,8%	18	11,4%
Catégorie B	8	7,5%	4	7,8%	12	7,6%
Catégorie C	85	79,4%	43	84,3%	128	81,0%
Emploi d'avenir / apprenti	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	107	100,0%	51	100%	158	100,0%

Filières	Femmes		Hommes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Administrative	24	22,4%	5	9,8%	29	18,4%
Technique	18	16,8%	44	86,3%	62	39,2%
Animation	36	33,6%	2	3,9%	38	24,1%
Médico- sociale	19	17,8%	0	0,0%	19	12,0%
Culturelle	10	9,3%	0	0,0%	10	6,3%
Sportive	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	107	100,0%	51	100%	158	100,0%

Taux de féminisation depuis quelques années :

2020	63%
2021	66%
2022	66%
2023	69%
2024	68%

*Les femmes restent majoritaires au sein de la collectivité.  
On observe alors une stabilité qui est liée à la stabilité des effectifs.*

Elles représentent : en 2024 :  
78 % des emplois de catégorie A  
67 % des emplois de catégorie B  
66 % des emplois de catégorie C

#### Les postes à responsabilité :

L'encadrement supérieur (Direction Générale) est représenté par 2 femmes et 1 homme.

Les responsables des différents services sont répartis comme suit :

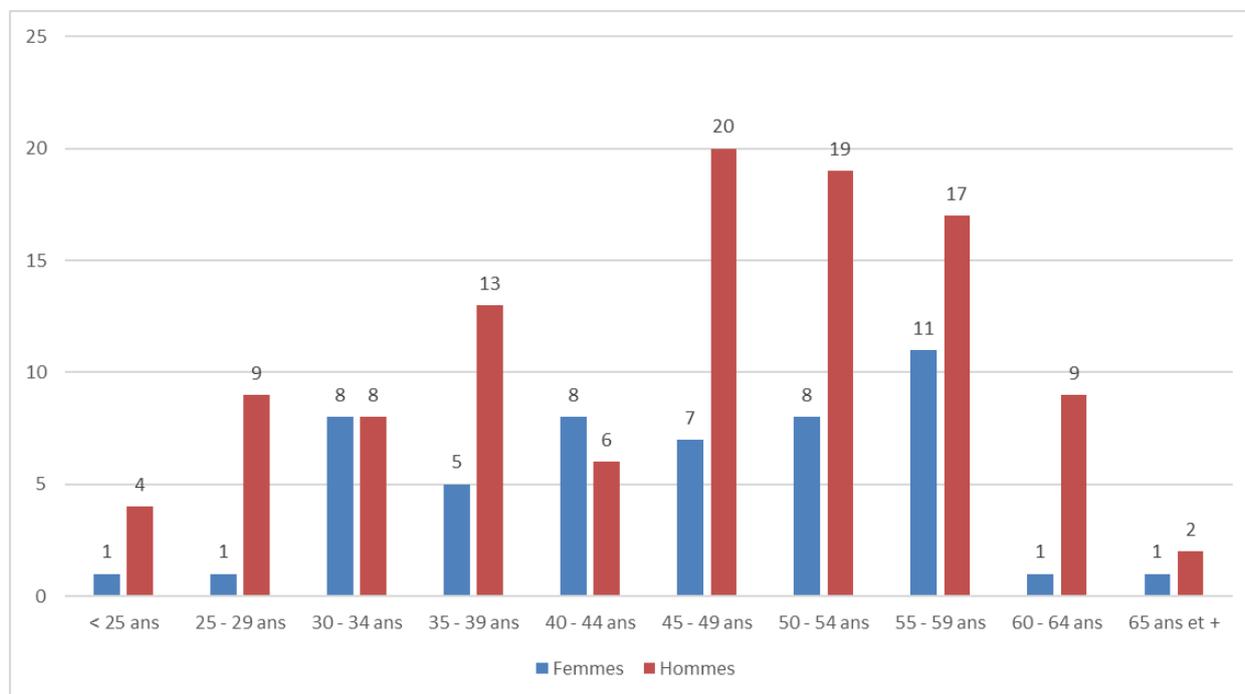
- En 2024 : 12 femmes et 6 hommes

## Evolution des effectifs

### au cours de l'année 2024 :

- 20 entrées dont 17 femmes et 3 hommes
- 22 sorties dont 15 femmes et 7 hommes

### La répartition des femmes et des hommes par tranche d'âge au 31/12/2024 :

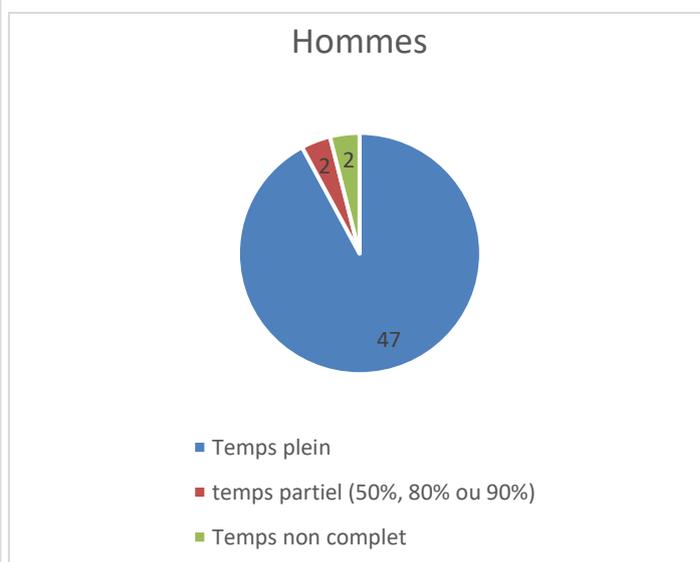
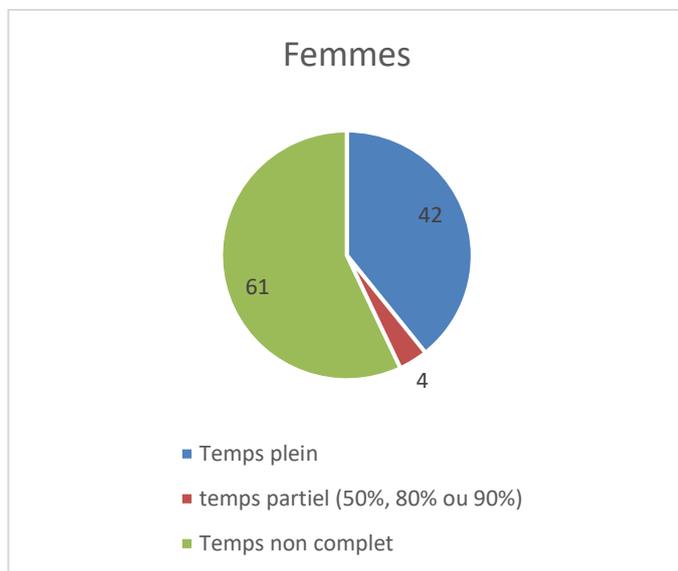


Âge moyen des femmes : 46 ans  
 Âge moyen des hommes : 46 ans

### La durée du travail :

#### Répartition des postes en fonction de la durée de travail en 2024

Durée de travail	Femmes		Hommes		Total
Temps plein	42	30%	47	34%	89
Temps partiel (80% ou 90%)	4	3%	2	1%	6
Temps non complet	61	44%	2	1%	63
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>78%</b>	<b>51</b>	<b>37%</b>	<b>158</b>



**La vie familiale et personnelle, la vie professionnelle :**

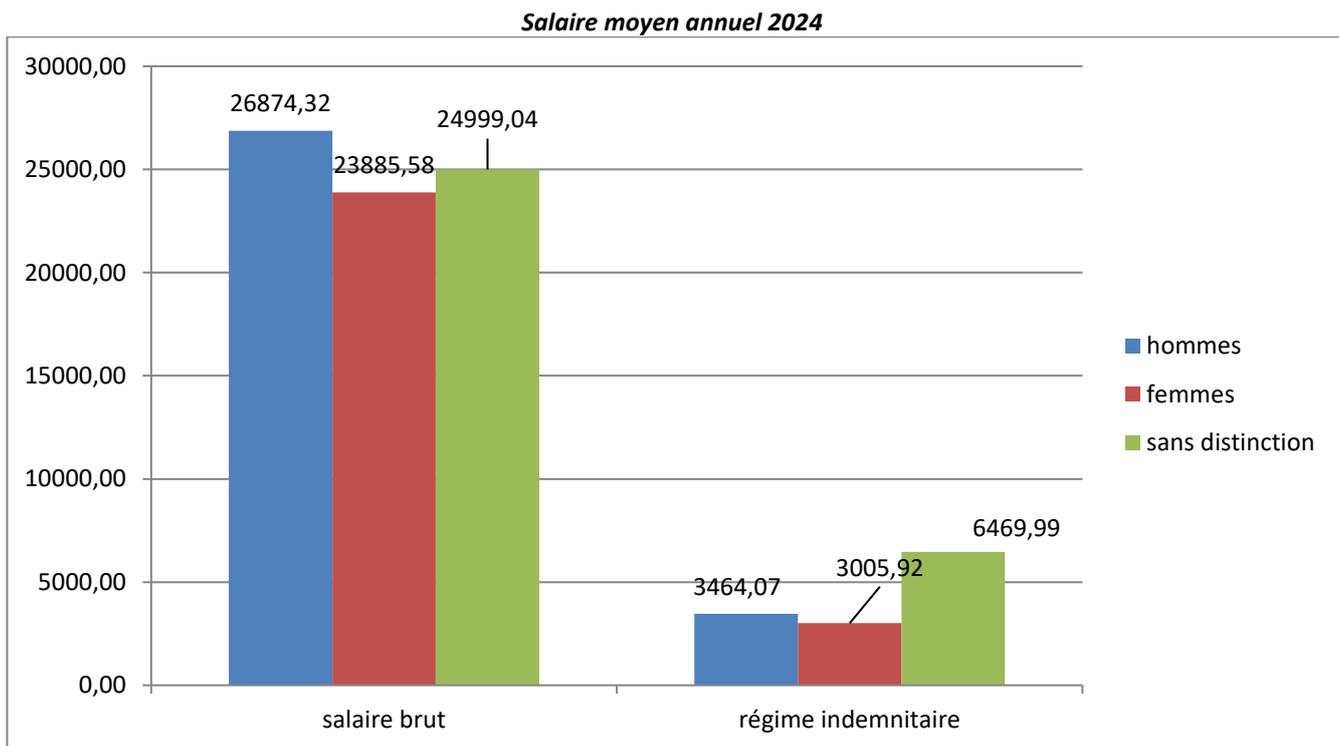
Les problématiques liées à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle sont un des axes de réflexion à mener dans le cadre de l'évaluation des risques psychosociaux.

Afin de faciliter les responsabilités familiales, des dispositifs existent tels que le congé parental, le congé maternité, le congé paternité et les autorisations spéciales d'absences (jours accordés à l'occasion d'évènements touchant des proches : mariage, maladie, décès).

Type d'absence (en nb jours accordés)	2024	
	femmes	hommes
Congés maternité	111	
Autorisation Spéciale d'Absence	57	33
absence pour raison personnelle	0	0
congé présence parentale	0	0
congés paternité		28
congés parental	0	0

**L'égalité salariale :**

Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences tout au long de la carrière liées au type de poste occupé, au temps de travail effectué, aux éventuels congés parentaux...



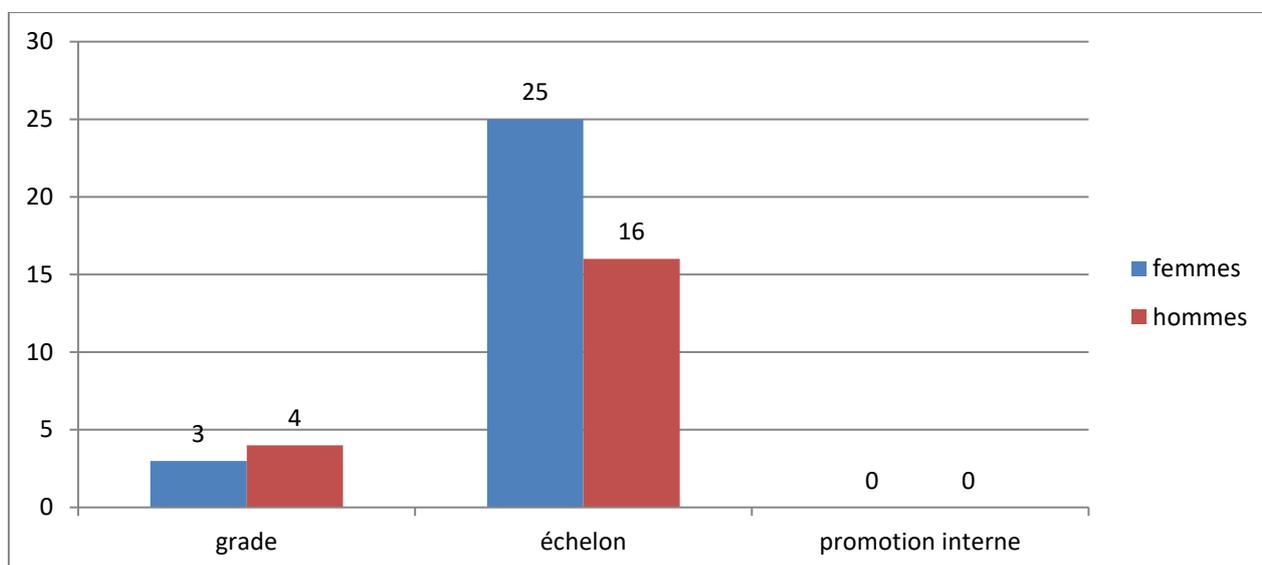
En 2024, les salaires sont légèrement plus élevés pour les hommes que pour les femmes.

### Les avancements :

Pour l'année 2024, les avancements ont été plus favorables pour les femmes, comme en 2023. Il convient de préciser qu'ils sont accordés au vu de la carrière et des missions de chacun et sans aucune discrimination.

Nous avons pu constater l'effet inverse en 2021.

#### *Types d'avancements accordés en 2024 (en nombre d'agents)*



### L'accès à la formation :

Afin de permettre à chaque agent de développer ses compétences, la formation est encouragée.

	2024	
	Femmes	Hommes
Nb jours de formation	162	124
Nb jours moyen de formation par agent	1.51	2.43

## 4. DONNEES DE COMPARAISON

Figurant parmi les six titres de la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'égalité femmes-hommes est une préoccupation majeure des pouvoirs publics.

Le taux important de féminisation de la Fonction Publique territoriale ne doit pas masquer les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Au-delà des constats généraux, il est nécessaire de pouvoir s'appuyer sur des données objectives portant sur des domaines RH précis afin d'avoir une vision juste des disparités entre les genres. La mise en place de plans d'actions visant à réduire ces écarts ne peut être fondée que sur la création d'indicateurs fiables.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs obligations, le groupe de travail « égalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices adjoints-es des Centres de Gestion a élaboré un guide.

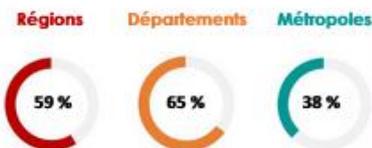
Ce guide a vocation à accompagner les collectivités dans l'élaboration du rapport et d'apporter des éléments de comparaisons.

La Communauté de Communes du Pays Loudunais est dans la strate « Intercommunalités de 100 à 349 agents ». Les données « Repères » sont extraites de la synthèse nationale des indicateurs RH - édition 2024 [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr)

**TAUX DE FÉMINISATION DES EMPLOIS PERMANENTS**

**Indicateur 1**

“ Le taux de féminisation à l'échelle nationale est de 60%. Ce taux est particulièrement élevé au sein des CCAS (88%) et CIAS (93%). ”



**Intercommunalités**



**Communes**



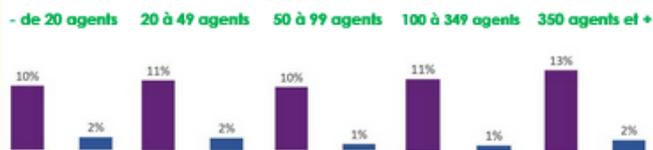
**PART DES FEMMES/HOMMES À TEMPS PARTIEL**

**Indicateur 3**

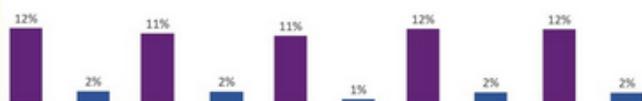
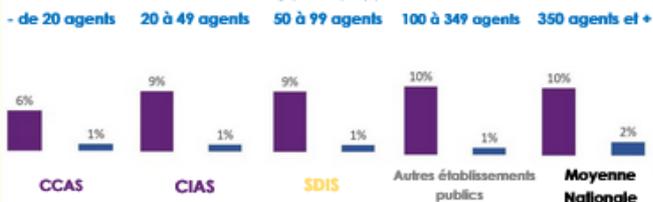
“ La part des femmes à temps partiel est de 12% contre 2% pour les hommes à l'échelle nationale. ”



**Intercommunalités**



**Communes**



**PART DES FEMMES/HOMMES À TEMPS NON COMPLET**

**Indicateur 4**

“ La part des femmes à temps non complet est particulièrement élevée dans les communes de moins de 20 agents (67%). ”



**Intercommunalités**



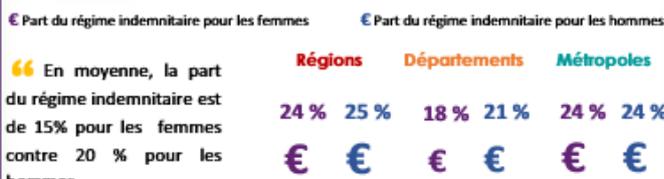
**Communes**



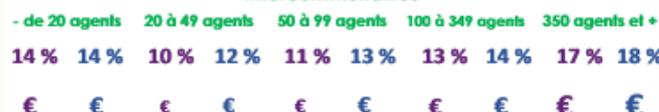
**PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES POUR LES FEMMES/HOMMES**

**Indicateur 5**

“ En moyenne, la part du régime indemnitaire est de 15% pour les femmes contre 20% pour les hommes. ”



**Intercommunalités**



**Communes**

