

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ

Hommes Femmes

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
de La terre des 2 caps
Le Cardo - 62250 MARQUISE
+33 3 21 87 57 57
contact@terredes2caps.com
www.terredes2caps.fr

2020

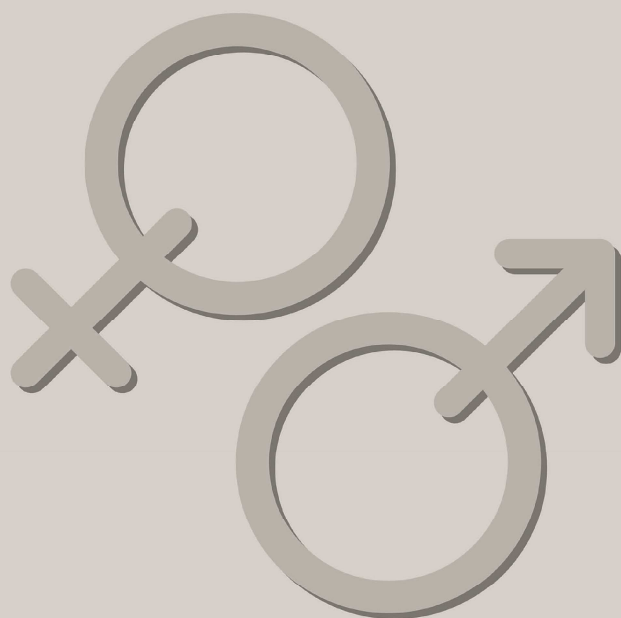


Table des matières

Les effectifs de la collectivité.....	page 4
Les données démographiques	page 4
La structure de l'effectif	page 5
Les mouvements de personnel	page 6
La formation	page 6
La promotion professionnelle	page 6
La rémunération	page 7
Les conditions de travail	page 7
Les actions en faveur de la population	page 8

INTRODUCTION

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 instaure l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour les collectivités de plus de 20 000 habitants. Ce rapport, établi sur la situation au 31 décembre 2019, est présenté par le Président lors du conseil communautaire destiné au rapport d'orientation budgétaire.

Il concerne la situation en matière d'égalité dans le cadre du fonctionnement de la collectivité. Le rapport reprend notamment les données relatives aux effectifs, aux recrutements, à la formation, à la promotion professionnelle, à la rémunération, et aux conditions de travail.

En outre, ce document doit faire un point sur les politiques menées, par la collectivité, sur son territoire, dans cette matière.

Les effectifs de la collectivité

a) Répartition de l'effectif permanent

Au 31 décembre 2019, la collectivité compte **97 agents titulaires**, on note que 6 agents titulaires sur 10 sont des femmes.

- 59 femmes
- 38 hommes

60.82 % de l'effectif permanent est composé de femmes et **39.18 %** sont des hommes.

b) Répartition de l'effectif contractuel

Nature du contrat	Hommes	Femmes	Total
CDD	3	6	9
Vacataire ou remplaçant	10	7	17
Parcours Emploi Compétences	0	4	4
Totaux	13	17	30

Les données démographiques

a) L'âge

L'âge moyen du personnel de la communauté de communes est de **41 ans**.

La moyenne est plus élevée chez les hommes (41 ans et 9 mois) que chez les femmes (40 ans).

La tranche d'âge la plus représentée se situe **entre 45 et 49 ans**.

b) Part des agents de plus de 55 ans

La part des agents de plus de 55 ans représente 10.24 % de l'effectif (titulaires et contractuels). Cette population est constituée de 69.23 % de femmes.

	Titulaires	Hommes	Femmes
Nombre d'agents de plus de 55 ans	13	4	9
Part de l'effectif concerné sur 97 agents titulaires	13.40 %	4.12 %	9.28 %

La structure de l'effectif

a) Répartition des effectifs par catégorie

Total 127 agents dont 97 agents titulaires et 30 agents contractuels

	A	B	C
Hommes	2 soit 1.57 %	8 soit 6.30 %	41 soit 32.28 %
Femmes	9 soit 7.09 %	7 soit 5.51 %	60 soit 47.24 %
TOTAL	11	15	101

Au vu de la répartition par genre et par catégorie, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement (catégorie A) et aux catégories d'encadrement intermédiaire (catégorie B).

b) Répartition de l'effectif permanent par filière et par genre

	Filières	Hommes	Femmes	total
A	Administrative	1	1	2
	Technique	1	1	2
	Sportive	0	0	0
	médico-sociale	0	7	7
	Animation	0	0	0
	Culturelle	0	0	0
	Total	2	9	11
B	Administrative	1	5	6
	Technique	1	0	1
	Sportive	5	2	7
	médico-sociale	0	0	0
	Animation	1	0	1
	Culturelle	0	0	0
	Total	8	7	15
C	Administrative	0	16	16
	Technique	27	11	38
	Sportive	0	0	0
	médico-sociale	0	12	12
	Animation	1	3	4
	Culturelle	0	1	1
	Total	28	43	71
TOTAL	38	59	97	

La répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des effectifs masculins importants dans les filières techniques et sportives, et des effectifs féminins importants en filière administrative et médico-sociale.

Les mouvements de personnel

LES RECRUTEMENTS DES TITULAIRES EN 2019			
	Hommes	Femmes	Total
Recrutement direct	4	6	10
Recrutement sur concours	0	0	0
Par voie de mutation	0	1	1
Par voie de transfert de compétences	6	1	7
TOTAL	10	8	18

Le transfert de la compétence Assainissement au 1^{er} janvier 2019 a favorisé le recrutement des hommes.

La formation

	Hommes	Femmes	Total
Formation d'intégration	2	2	4
Préparations aux concours et aux examens	1	1	2
TOTAL	3	3	6

Sur le plan de la formation, une équité parfaite est relevée.

La promotion professionnelle

Avancement de grade	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1	2	3
Catégorie B	1	1	2
Catégorie C	3	5	8
Promotion interne	0	0	0

Les femmes de la collectivité ont bénéficié de plus de la moitié des avancements de grade sur l'année 2019. Ce sont les compétences et la qualité du service rendu qui sont valorisées à travers ces évolutions de carrière.

La rémunération

Ce que dit le droit sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de la carrière :

« aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ». Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés (article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

La rémunération brute moyenne annuelle des agents titulaires de la collectivité est :

- **24 669,81 euros** pour les hommes
- **20 040.95 euros** pour les femmes

L'écart est de 4 628.86 euros en faveur des hommes, ce qui s'explique principalement par le fait que les femmes soient plus nombreuses dans la Catégorie C et par un avancement qui pourrait être « ralenti » par des interruptions de carrière. La proportion conséquente des agents féminins travaillant à temps partiel ou temps non complet ne fait que creuser l'écart de rémunération avec les hommes.

Les conditions de travail

a) Temps de travail des agents titulaires et stagiaires de la collectivité

La répartition des femmes au sein de la collectivité, comme au sein de la fonction publique, reflète encore la représentation sociétale de la femme dans le monde du travail.

Les agents occupant un emploi à temps non complet ou partiel sont majoritairement des femmes. Il faut ajouter à ces éléments que les femmes sont concernées par des interruptions de carrières pour obligations familiales.

	Hommes	Femmes	Total
Agents à temps non complets	0	17	17
Agents à temps partiels	1	8	9

b) Les positions statutaires

	Hommes	Femmes	Total
Congé parental	0	1	1
Disponibilité pour convenance personnelle	3	2	5

c) Le suivi de la convention avec le Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

Le nombre de travailleurs handicapés recensés est de 9 agents - 6 agents de la filière technique, 1 agent de la filière administrative et 2 agents de la filière médico-sociale, soit

4 femmes et 5 hommes

Des dépenses ont été engagées auprès d'entreprises adaptées pour un montant de 459.31 €.

Compte-tenu des éléments ci-dessous, la collectivité atteint le taux d'emploi légal ainsi, aucune contribution n'est due.

Ces chiffres sont tirés de la dernière déclaration à l'obligation de l'effectif des travailleurs handicapés réalisée en 2019 sur l'effectif au 1^{er} janvier 2018. La prochaine déclaration sera réalisée mi 2020.

Les actions en faveur de la population du territoire

La Communauté de Communes de La terre des 2 caps favorise l'égalité femme/homme notamment par sa politique enfance. En effet, via le service Petite Enfance, composé de 2 EAJE (Etablissement d'Accueil de Jeunes Enfants), d'un RPE (Relais Petite Enfance), et d'un LAEP (Lieu d'Accueil Enfants Parents), elle contribue à cette égalité :

- ✓ En favorisant la recherche d'emploi des femmes, mères d'un enfant âgé de moins de 4 ans (partenariat avec Pole Emploi, AMIE de Boulogne et la Fabrique Défi de Calais, les associations et CCAS encadrant les familles bénéficiaires du RSA, le CHRS de Marquise). En outre, nos services conservent des places d'accueil d'enfants d'urgence et accordent une priorité aux familles, dites fragiles.
- ✓ En facilitant le retour à l'emploi après un congé maternité et/ ou un congé parental. Les familles sollicitent les services pour un accueil régulier en EAJE ou chez un assistant maternel.

- ✓ En impliquant davantage les pères dans les actions parentalité : 40% de participations masculines aux temps parentalité des EAJE, du LAEP et du RPE en 2019 (6% seulement en 2009). La place du père est mise en avant par les professionnels de la petite enfance dans la construction du jeune enfant.
- ✓ En valorisant dès le plus jeune âge, via les jeux symboliques (dinettes, voitures, poupons, jeux de construction) le partage des tâches pour sortir des stéréotypes.
- ✓ En accueillant des stagiaires hommes, au sein du service petite enfance. Même si le chiffre est faible, il augmente chaque année : 3 garçons stagiaires sur 125 stages accueillis en 2019.
- ✓ En intégrant depuis 2016, un assistant maternel homme sur les 152 de la Communauté de Communes.