



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES MACS

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 a introduit l'obligation, pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget, et ce depuis le 1^{er} janvier 2016.

En effet, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une priorité. Dans cette optique, la fonction publique se devait d'être exemplaire en la matière, à la fois dans les politiques qu'elle conduit et dans la gestion de ses ressources humaines.

Pourtant, le constat au sein de la fonction publique territoriale est plutôt mitigé. Si les effectifs sont majoritairement féminins (60 % de femmes pour 40 % d'hommes), de fortes disparités perdurent au niveau de l'accès aux métiers, d'une part et de l'accès aux emplois de direction, d'autre part. Plusieurs études menées ont conclu que le statut de la fonction publique ne protège pas des inégalités de déroulement de carrière et de rémunération.



Ce deuxième rapport s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs prévus dans le protocole d'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013. Ces indicateurs relatifs au personnel de la Communauté de communes, présentés en annexe au présent rapport, permettent à la fois de dresser un constat de la situation actuelle, mais aussi de suivre et évaluer sur le long terme l'impact de nos politiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des obligations légales et réglementaires, l'élaboration de ce rapport est l'occasion de s'interroger sur le rôle de MACS dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Enclencher une démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est :

- agir sur la promotion du bien-être au travail pour tous les agents ;
- avoir un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société ;
- mettre en cohérence notre action interne avec la vocation d'intérêt général de nos politiques publiques ;
- moderniser la gestion de nos ressources humaines pour donner une image positive de notre établissement.

Le bilan de la politique en matière de Ressources Humaines menée par MACS fait apparaître une situation au sein de ses effectifs relativement différente des constats faits dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Des effectifs plutôt masculins par l'effet structurel des filières

L'analyse de la structure des personnels de MACS fait apparaître la présence d'effectifs masculins légèrement majoritaires : 53 % d'hommes pour 47 % de femmes (cf. annexe graph 1). L'analyse des filières, corrélée à celle des compétences de MACS, explique ces écarts (cf. annexe graph 5).

En effet, les compétences exercées par MACS sont principalement techniques et font donc appel à des personnels issus de cette filière. Traditionnellement, cette filière regroupe principalement des effectifs masculins, surreprésentés dans les formations initiales techniques mais aussi dans les concours d'accès à la fonction publique de la filière technique. A titre d'illustration, 85 % des inscrits au concours d'agent de maîtrise 2015 étaient des hommes, tandis que 80 % des inscrits au concours de rédacteur 2015 étaient des femmes.

Toutefois, il convient de noter la présence de femmes à des postes clés en matière technique (direction générale des services opérationnels, chef de service patrimoine, responsable bâtiment).

Parallèlement, les effectifs de MACS présentent une parité déséquilibrée dans certains métiers. Par exemple, le service voirie patrimoine compte 90 % d'hommes pour 10 % de femmes, alors que les services liés à la petite enfance comptent 100 % d'effectifs féminins. Ces disparités sont identiques à celles relevées au niveau national.



Des recrutements sans discrimination

La politique de recrutement ne peut pas être mise en cause dans cette absence de parité. Aucune discrimination n'est pratiquée à l'embauche. Les offres d'emplois en mobilité interne ou externe ne comportent aucune mention restrictive en matière de candidatures masculines ou féminines. Mais il faut souligner que les candidatures reçues au service Ressources Humaines, que ce soit en réponse à une offre d'emploi ou en candidature spontanée, sont-elles mêmes déséquilibrées en matière de parité. La diffusion d'une offre d'emploi à vocation technique suscite systématiquement des candidatures majoritairement masculines.

Une majorité de femmes sur les emplois de direction

Les emplois à responsabilité (direction et chefs de service) au sein des services de MACS comptent une majorité de femmes (cf. annexe graph 9), ce qui est à souligner car cette situation est très différente des emplois territoriaux au niveau national. En effet, le taux de féminisation des emplois de direction n'est que de 18 % dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, si dans la fonction publique territoriale, un directeur général adjoint (DGA) sur cinq est une femme, il faut souligner que dans les effectifs de MACS, un DGA sur deux est une femme. De même, s'il est courant que les femmes DGA se voient souvent confier des directions fonctionnelles ou sociales, le cas de MACS est atypique, puisque la direction générale des services opérationnels est assurée par une femme, alors que la direction générale des services à la personne est assurée par un homme.

Accès égal à la formation

Les femmes représentent 47 % des effectifs et capitalisent 50 % des journées de formation réalisées.

Un temps de travail non subi

Contrairement aux indicateurs nationaux, les temps partiels ou non complets ne sont pas spécifiquement féminins dans les effectifs de MACS. En effet, 7,8 % des femmes sont à temps partiel choisi contre 4,6 % des hommes (cf. annexe graph 6). Par rapport aux effectifs à temps complet, les femmes à temps partiel au sein de MACS représentent donc 60 % alors qu'elles sont 87 % au niveau national. Les temps non complets sont eux plus féminins mais liés à la structure des emplois (petite enfance).

Des promotions professionnelles équitables

Les promotions professionnelles ne sont jamais soumises au temps de présence de l'agent sur l'année. Ainsi, les femmes en congés maternité ou parental ne subissent pas de discrimination en termes d'évolution de carrière, d'avancement de grade ou d'échelon.



Des écarts de rémunération inférieurs au niveau national, et des niveaux identiques à postes équivalents

Au niveau national, les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes sont d'environ 12,8 %. Globalement, les effectifs féminins de MACS perçoivent des rémunérations inférieures à celles des effectifs masculins. Ce constat est à rapprocher des effets de filière. Traditionnellement les effectifs de la filière technique bénéficient de rémunérations supérieures aux effectifs des filières administratives ou médico-sociales. Dans les services de MACS, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes varient de -3,5 % en catégorie A (contre 4 % en 2015) à -7,5 % en catégorie B (8 % en 2015) et -4,5 % en catégorie C. Mais il ne s'agit pas véritablement de métiers strictement comparables (cf. annexe rémunérations). À poste et responsabilité équivalents, en moyenne, les rémunérations des femmes et des hommes sont identiques.

La réforme en cours au niveau du régime indemnitaire - le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) -, aura sans doute pour effet d'atténuer ces écarts dans l'avenir. En effet, le RIFSEEP est davantage lié à l'emploi occupé et au niveau de responsabilité ou d'expertise, et non plus réduit à une simple considération de cadre d'emploi.

Conciliation entre vie personnelle et professionnelle

Les possibilités offertes par la Communauté de communes pour aménager son temps de travail en fonction de ses contraintes professionnelles et personnelles sont absolument identiques pour les femmes et les hommes. Aucune discrimination n'est effectuée entre femmes et hommes dans l'attribution des jours d'aménagement du temps de travail (ATT) le mercredi ou des congés scolaires par exemple.

L'analyse des comptes épargne temps montrent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à en posséder un, mais le nombre de jours épargnés est inférieur (cf. annexe graph 7 et 8). En effet, elles y ont fréquemment recours à l'issue d'un congés maternité pour allonger le temps de repos (245 jours utilisés contre 94 pour les hommes).



Annexe

Indicateurs issus du protocole d'accord relatif
à l'égalité professionnelle entre les femmes et
les hommes dans la fonction publique :
données 2016 relatives au personnel de MACS



Sommaire

1/ Conditions générales d'emploi

- 1.1/ Effectifs par sexe, catégorie d'emploi et âge moyen
- 1.2/ Durée du travail
- 1.3/ Compte Epargne Temps
- 1.4/ Recrutements et départs
- 1.5/ Positionnement sur emplois de direction et de cabinet

2/ Rémunérations

3/ Formation

4/ Conditions de travail

5/ Congés paternité et parental

6/ Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel



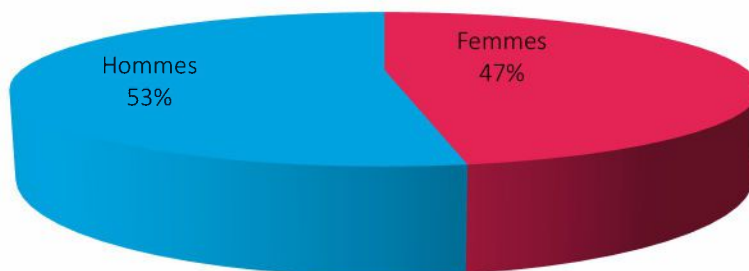
1/ Conditions générales d'emploi

1.1/ Effectifs par sexe, catégorie d'emploi et âge moyen

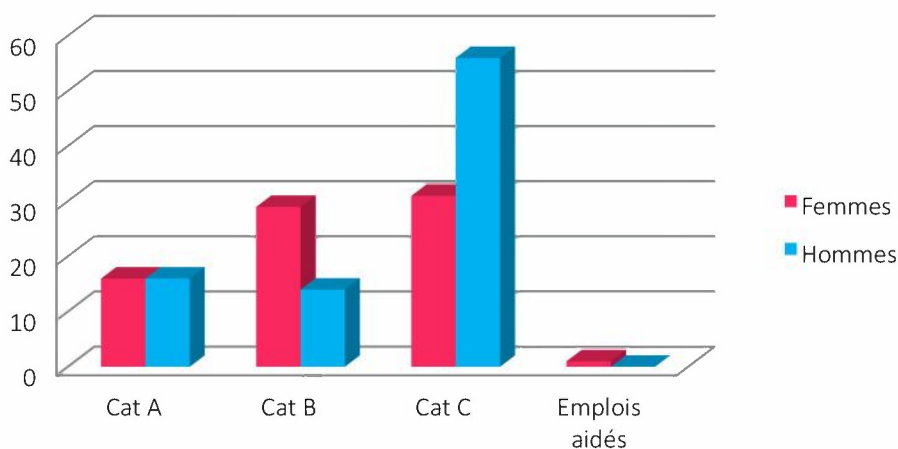
Sexe	Cat A		Cat B		Cat C		Emplois aidés		Total	
	Effectifs	Age moyen	Effectifs	Age moyen	Effectifs	Age moyen	Effectifs	Age moyen	Effectifs	Age moyen
Femmes	16	43,8	29	41,8	31	43,1	1	42	77	42,5
Hommes	16	41,5	14	43,4	56	42,7	0	-	86	42,6

Source : MACS service RH 12/2016

graph 1 : répartition des effectifs

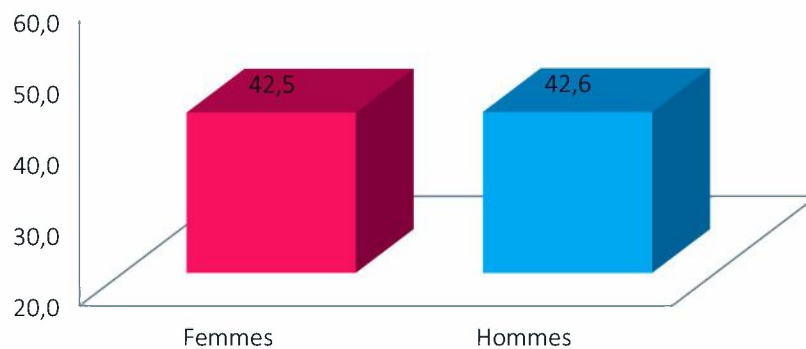


graph 2 : effectifs par catégorie

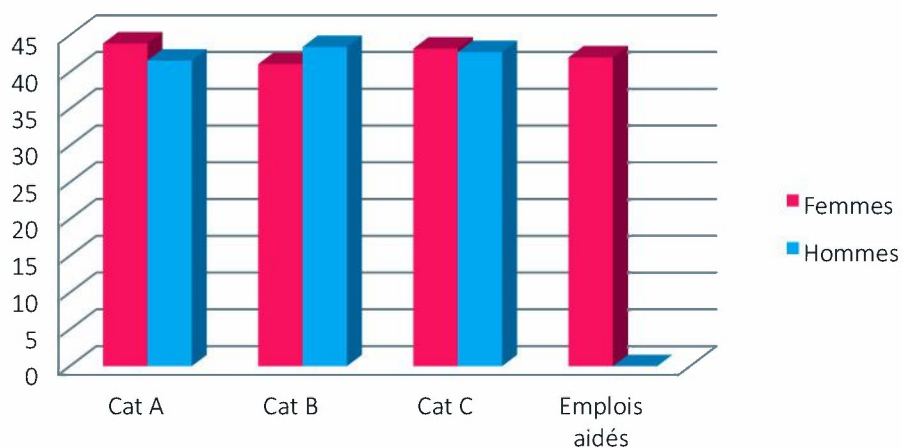




graph 3 : âge moyen des effectifs par sexe



graph 4 : âge moyen par catégorie



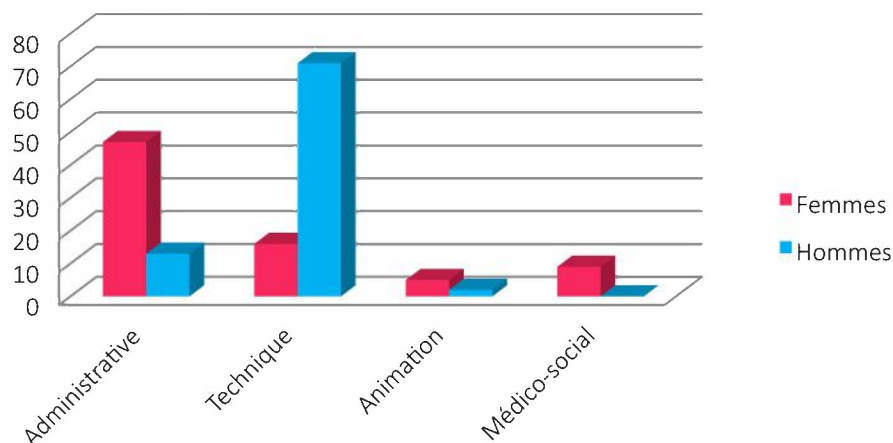
Effectifs par filières :

	Administrative	Technique	Animation	Médico-social
Femmes	47	16	5	9
Hommes	13	71	2	0

Source : MACS service RH 12/2016



graph 5 : effectifs par filière

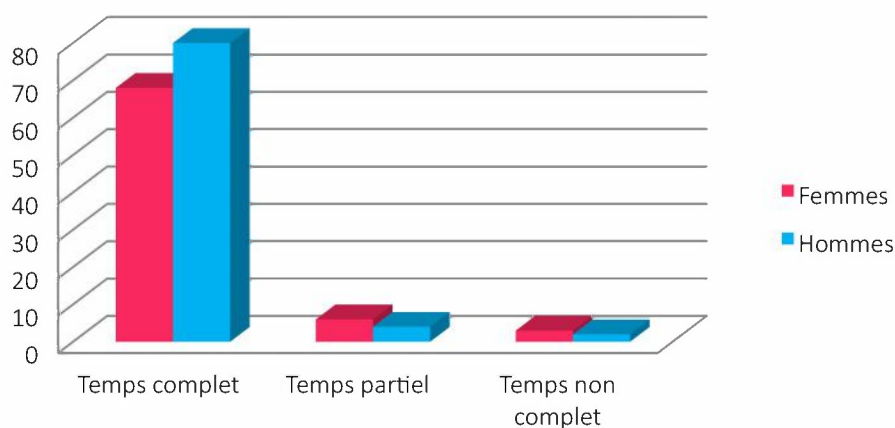


1.2/ Durée du travail

	Temps complet	Temps partiel	Temps non complet
Femmes	68	6	3
Hommes	80	4	2

Source : MACS service RH 12/2016

graph 6 : durée du travail



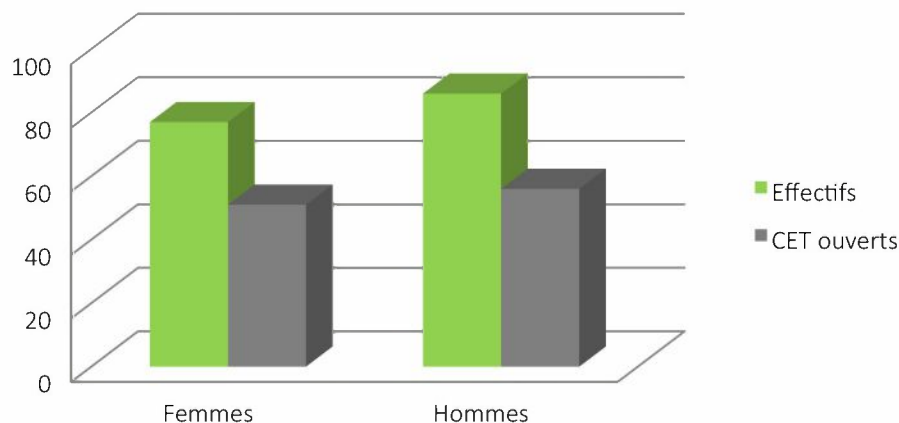
1.3/ Compte Epargne Temps

	Effectifs	CET ouverts	Nb jours stockés	Nb jours utilisés
Femmes	77	51	767	245
Hommes	86	56	1072	94

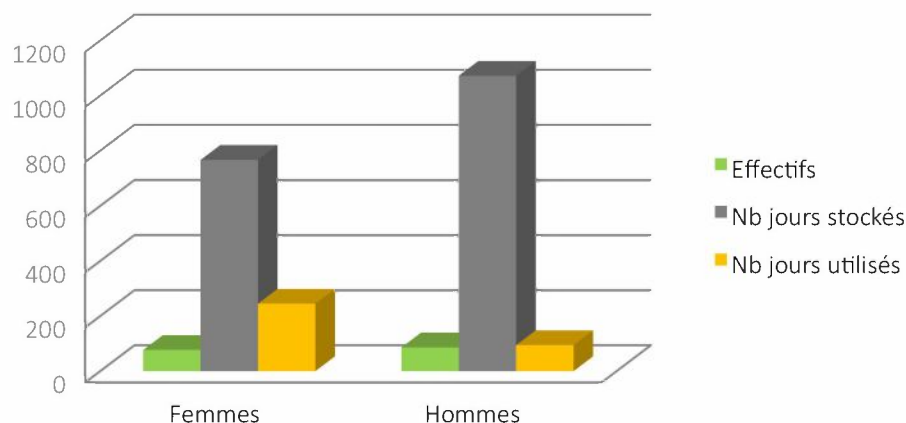
Source : MACS service RH 12/2016



graph 7 : nombre de CET ouverts



graph 8 : utilisation des CET



1.4/ Recrutements départs

	Recrutement concours	Recrutement sans concours CDD	Mutation	Retraite	Démission	Fin de contrat	Inaptitude Décès	Age moyen départ retraite
Femmes	0	11	3	1	0	9	1	62
Hommes	0	9	1	1	0	8	0	62

Source : MACS service RH 12/2016

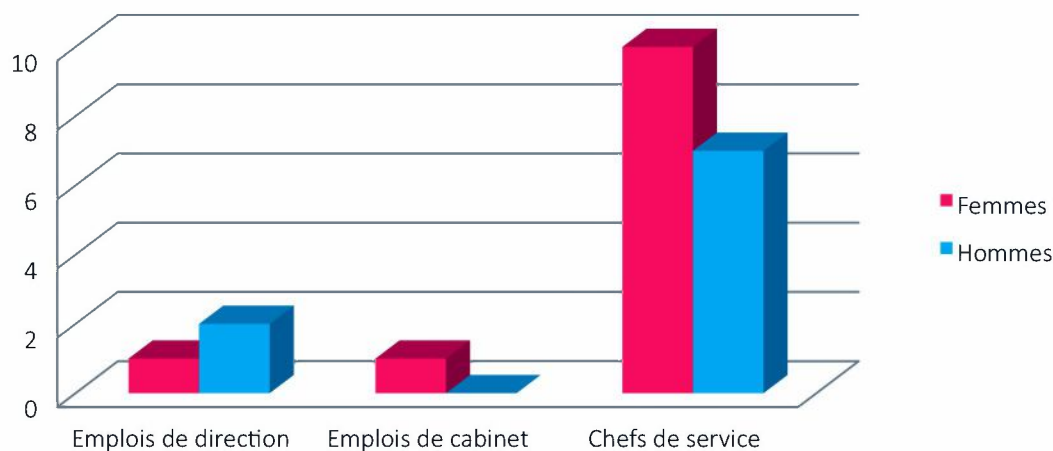
1.5/ Positionnement sur emplois de direction et de cabinet

	Emplois de cabinet	Emplois de direction	Chefs de service	Total
Femmes	1	1	10	12
Hommes	0	2	7	9

Source : MACS service RH 12/2016



graph 9 : emplois de direction par sexe

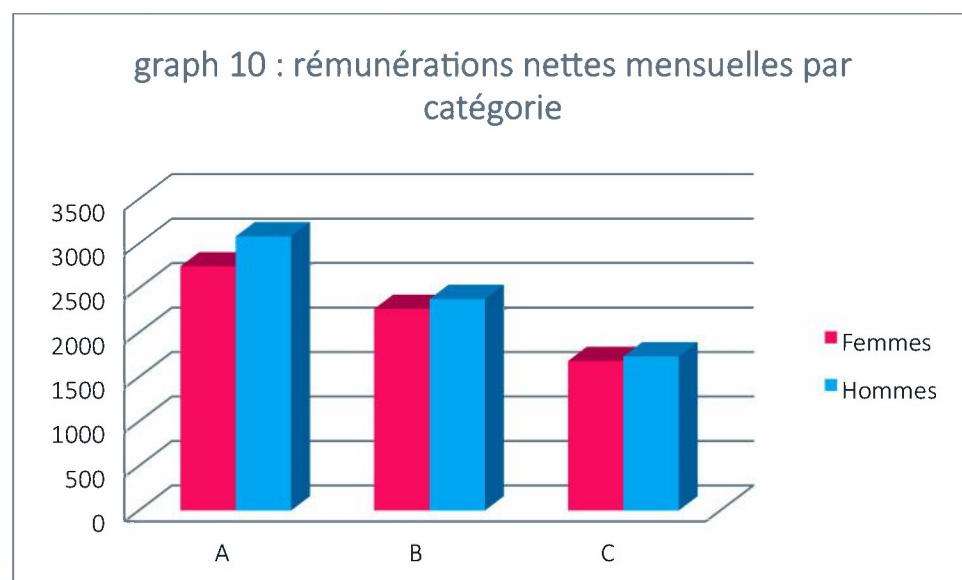


2/ Rémunérations

Rémunérations mensuelles nettes moyennes :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	2 745€	2 266€	1 680€
Hommes	3 081€	2 377€	1 732€

Source : MACS service RH 12/2016





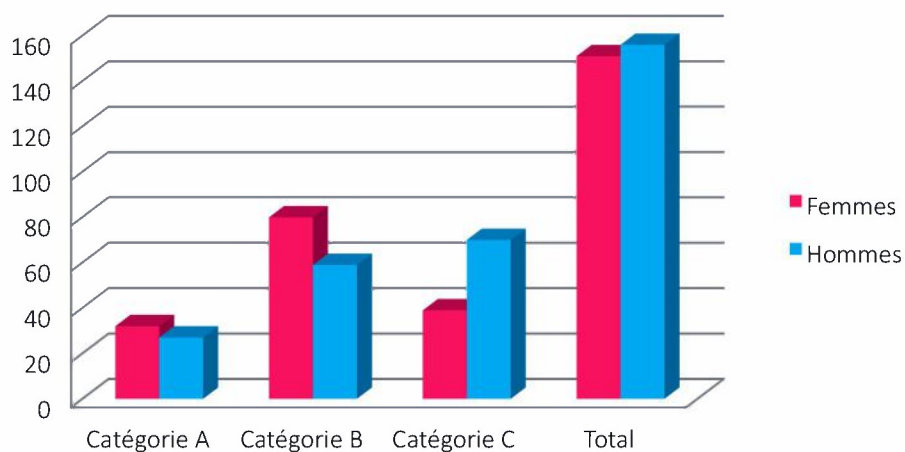
3/ Formation

Nombre de jours de formation réalisé :

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	32	80	39	151
Hommes	23	59	70	156

Source : MACS service RH 12/2016

graph 11 : Journées de formation réalisées



4/ Conditions de travail

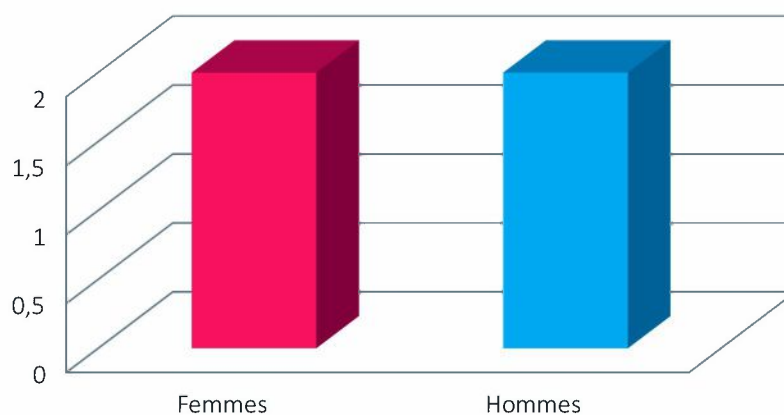
Nombre d'accidents du travail par sexe :

Femmes	2
Hommes	2

Source : MACS service RH 12/2016



graph 12 : nombre d'accidents du travail par sexe



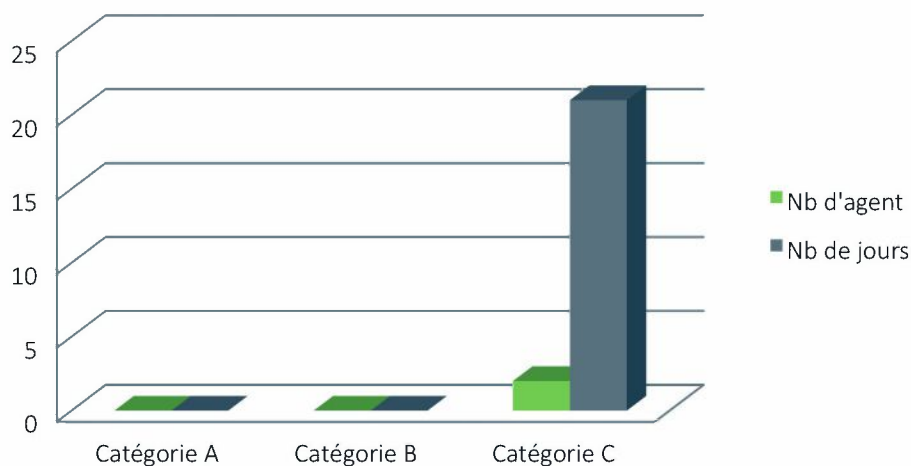
5/ Congés paternité et parental

Congés paternité :

	Nombre d'agents	Nombre de jours
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	2	21

Source : MACS service RH 12/2016

graph 13 : congés paternité par catégorie



Congés parental supérieur ou égal à six mois : 0.

6/ Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel



Comité technique :

	Femmes	Hommes
Représentants du personnel	5	5
Représentants des élus	3	7

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

	Femmes	Hommes
Représentants du personnel	8	8
Représentants des élus	5	11