



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 nationale. 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 sixième 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 faire 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. En effet, suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent en plus du présent rapport, élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action pluriannuel d'une durée maximale de trois ans sera élaboré en corrélation avec les lignes directrices de gestion.

Au-delà des obligations légales et réglementaires, l'élaboration de ce rapport est l'occasion de s'interroger sur le rôle de l'établissement 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 l'établissement.

Le plan d'action qui devra être élaboré doit indiquer les mesures que s'engage à prendre l'établissement, les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et le calendrier. Les axes de travail portent sur les écarts de rémunération, l'accès égal aux emplois, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, la prévention des discriminations, violence, harcèlement, agissements sexistes...

Des effectifs équilibrés par l'effet structurel des filières

L'analyse de la structure des personnels de MACS fait apparaître un équilibre des effectifs féminins et masculins (49 % de femmes pour 51 % d'hommes). L'analyse des filières, corrélée à celle des compétences de MACS, explique cette situation. Au niveau national, les femmes représentent 61 % des effectifs de la fonction publique territoriale. Toutefois, il faut noter une évolution car le premier rapport de 2015 faisait état de 54 % d'hommes contre 46 % de femmes.

Sur les 90 hommes de l'établissement, 82 sont issus de la filière technique. 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. À 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, cette proportion d'hommes dans la filière technique est nettement supérieure au niveau national qui compte 59 % d'hommes dans la filière technique contre 79 % au sein de MACS. À l'inverse,

la proportion de femmes dans la filière administrative est de 88 % à MACS contre 82 % au niveau national.

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

Parallèlement, les effectifs de MACS présentent des situations déséquilibrées 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 d'encadrement supérieur et de direction

Les emplois à responsabilité (direction et chefs de service) au sein des services de MACS comptent une large part de femmes (67 %), 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 d'encadrement et de direction n'est que de 35 % dans la fonction publique territoriale.

Par ailleurs, si dans la fonction publique territoriale, les emplois fonctionnels sont à plus de 70 % occupés par des hommes, la parité est de mise au sein de MACS. La situation de la collectivité est donc conforme à l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui oblige à un équilibre de chaque sexe dans les nominations dans les emplois de direction.

Un temps de travail non subi

Le recours au temps partiel à MACS est majoritairement féminin, néanmoins les femmes y ont moins recours qu'au niveau national. 6 % des femmes sont à temps partiel contre 30 % au niveau national ; 1 % des hommes de MACS sont à temps partiel contre 6,4 % 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 ou d'avancement de grade.

Ainsi, le nombre de promotions internes est le même pour les femmes que pour les hommes. 11% des hommes ont eu un avancement de grade contre 8% des femmes, mais ceci est à relativiser puisque les

concours et examens professionnels ont lieu tous les 2 ans, en alternant filière administrative et technique.

Des écarts de rémunération conformes au niveau national

Au niveau national, les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes sont d'environ 12,8 %, ils sont de 13,93 % au sein de MACS. 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 -12,5 % en catégorie A à -5 % en catégorie B et -5 % en catégorie C. Mais l'ancienneté des femmes est moins importante dans les différentes catégories, ce qui explique en partie les écarts de rémunération liés aux grilles indiciaires (par exemple, 12 ans d'ancienneté en moyenne pour les femmes de catégorie A contre 20 ans pour les hommes).

En 2019, l'intégration de la filière médico-sociale en catégorie A, majoritairement féminine, a creusé l'écart de rémunération hommes-femmes. En effet, les grilles indiciaires de cette filière sont inférieures aux autres et la remise à niveau va s'étaler sur plusieurs années. Par ailleurs, les primes existantes jusqu'alors étaient plus limitées que dans les autres filières.

La réforme du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aura à long terme pour effet d'atténuer ces écarts. 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 question de cadre d'emploi. La réforme « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) est venue remettre au même niveau les grilles indiciaires de toutes les filières, à catégorie égale.

Conciliation entre vie personnelle ou 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.