

RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2024

INTRODUCTION

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Depuis plus de 40 ans, différents textes de loi favorisent une égalité entre les femmes et les hommes en général mais aussi dans la vie professionnelle. Et pourtant, aujourd'hui, des inégalités persistent en ce qui concerne la rémunération, l'accès aux postes à responsabilités, l'avancement et le déroulement de carrière ou encore la mixité des métiers...

Cadre réglementaire

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Il se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

- Renforcer l'égalité professionnelle,
- Prévenir toute discrimination,
- Favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.

La présente loi a notamment modifié la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en créant l'article 6 septies.

Ce nouvel article qui affirme les objectifs du plan d'action pluriannuelle, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, articles 61 et 77 (JO du 05 août 2014)

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 (JO du 28 juin 2015)

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi 2014-873 du 4 Août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes/ contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Le décret n° 2015-761 du 24 Juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

Décret no 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Publics concernés : ensemble des administrations entrant dans le champ de l'article 6 septies de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Objet : plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Notice : le décret définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

PREAMBULE : 10 mots ou expressions de l'égalité

Discrimination : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

Disparité : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

Egalité : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« // s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie politique, économique, sociale et culturelle (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

Équité : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

Mixité : Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

Mur de verre : Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

Parité : Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soit elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre : Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

Quota : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

Stéréotypes : Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques/ compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires/ lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

1) DONNEES LOCALES concernant Clisson Sèvre et Maine Agglo (indicateurs statistiques)

Répartition des Effectifs au 31 décembre 2024

| | Femmes | Hommes | TOTAL |
|--------------------------------|--------|--------|-------|
| Effectifs au 31/12/2024 | 98 | 98 | 196 |
| Répartition en % | 50% | 50% | 100% |

Au niveau national > 61% de taux de féminisation dans la Fonction Publique Territoriale

Au sein des Communes : 60 %

Au sein des EPCI : 51%

entre 5 et 49 agents: 66 %

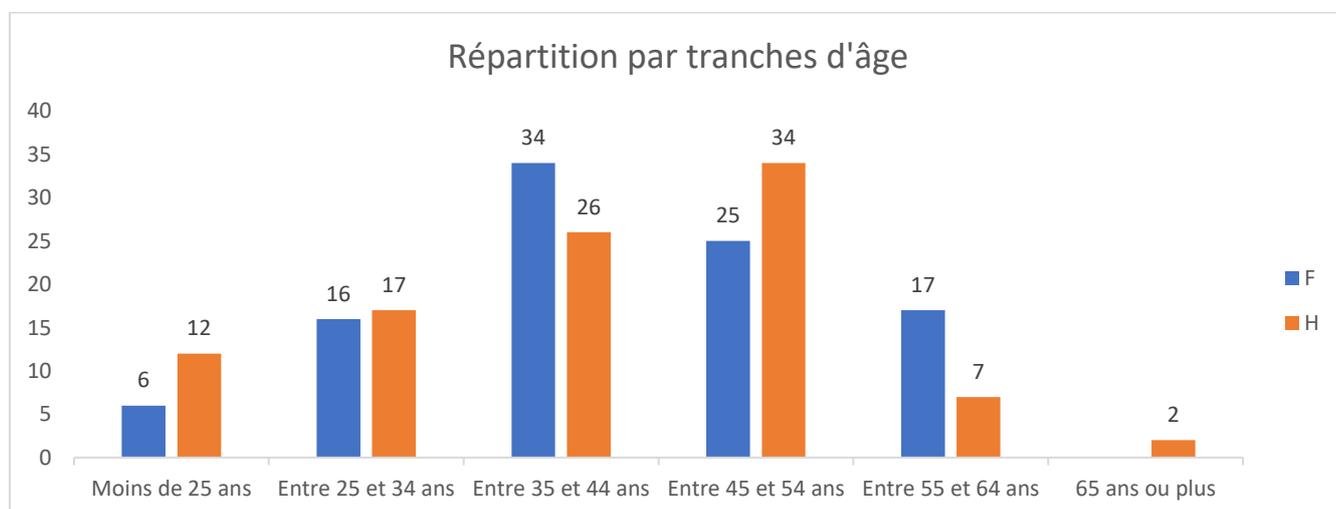
entre 50 et 499 agents: 61 %

entre 500 et 4 999 agents: 67 %

Source: DGAFP/ chiffres dés de l'égalité professionnelle 2023

Pyramide des âges par sexe au 31 décembre 2024

| | Femme | Homme | Total |
|--------------------|-----------|-----------|------------|
| Moins de 25 ans | 6 | 12 | 18 |
| Entre 25 et 34 ans | 16 | 17 | 33 |
| Entre 35 et 44 ans | 34 | 26 | 60 |
| Entre 45 et 54 ans | 25 | 34 | 59 |
| Entre 55 et 64 ans | 17 | 7 | 24 |
| 65 ans ou plus | | 2 | 2 |
| Total | 98 | 98 | 196 |



Moyenne d'âge par sexe

| | Age Moyen |
|------------------|-------------|
| Femmes | 42,2 |
| Hommes | 40,8 |
| Age moyen | 41,5 |

La moyenne d'âge des femmes dans la fonction publique est de 44 ans en 2020 contre 43 ans pour les hommes au niveau national.

Répartition des effectifs par sexe et par catégorie

| Sexe Agent | Catégories agents droit public | | | Catégories agents droit privé | | Total |
|--------------------------------------|--------------------------------|------------|------------|-------------------------------|------------|------------|
| | A | B | C | Cadres | Non cadres | |
| Femme | 27 | 16 | 42 | 1 | 12 | 98 |
| Homme | 17 | 22 | 30 | 1 | 28 | 98 |
| Total | 44 | 38 | 72 | 2 | 40 | 196 |
| % de femmes dans la catégorie | 61% | 42% | 58% | 50% | 31% | |

Au niveau national dans la FPT, les femmes représentent 62 % des agents de catégorie A, 42% des agents de catégorie B et 54 % des agents de catégorie C.

Temps de travail par Sexe

| | Femmes | | Hommes | | Total |
|-----------------------------|-----------|-----|-----------|-----|------------|
| Temps complet | 69 | 44% | 89 | 56% | 158 |
| Temps non complet | 18 | 69% | 8 | 31% | 26 |
| Temps partiel (tous motifs) | 11 | 92% | 1 | 8% | 12 |
| TOTAL | 98 | | 98 | | 196 |

A CSMA, 92 % des postes à temps non complet ou temps partiel sont occupés par des femmes.

Les demandes de travail à temps partiel se font principalement suite à la naissance d'un enfant jusqu'aux 3 ans de l'enfant (temps partiel de droit), et pour raisons personnelles (temps partiel sur autorisation).

Au niveau national, dans la FPT, les agents à temps partiel représentent 29 % des femmes contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans).

La représentation femmes/hommes au sein de l'équipe de direction et sur les postes à de responsables de services

| | | Femmes | | Hommes | | Total |
|--------------------------|---------------|--------|------|--------|------|-------|
| Direction générale | Au 01/01/2017 | 0 | 0% | 2 | 100% | 2 |
| | Au 31/12/2021 | 2 | 50% | 2 | 50% | 4 |
| | Au 31/12/2022 | 1 | 33% | 2 | 67% | 3 |
| | Au 31/12/2023 | 2 | 40 % | 3 | 60 % | 5 |
| | Au 31/12/2024 | 2 | 40 % | 3 | 60 % | 5 |
| Responsables de services | Au 01/01/2017 | 8 | 66 % | 4 | 44 % | 12 |
| | Au 31/12/2021 | 5 | 38% | 8 | 62% | 13 |
| | Au 31/12/2022 | 3 | 21% | 11 | 79% | 14 |
| | Au 31/12/2023 | 3 | 21% | 11 | 79% | 14 |
| | Au 31/12/2024 | 4 | 28 % | 10 | 72 % | 14 |

Au niveau national, dans la FPT, les emplois de direction sont occupés à 31 % par des femmes.

Mouvements de personnel en 2024

Arrivées en 2024

| | | Femmes | | Hommes | | Total |
|------------------------|--|--------|-----|--------|-----|-------|
| Agents arrivés en 2024 | | 26 | 39% | 40 | 61% | 66 |

Départs en 2024

| Départs en 2024 | Femmes | Hommes | Total |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Retraite | 0 | 2 | 2 |
| Disponibilité | 0 | 1 | 1 |
| Démission | 1 | 3 | 4 |
| Mutation | 2 | 2 | 4 |
| Fin de contrat | 31 | 37 | 68 |
| Rupture conventionnelle | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 34 | 46 | 80 |

Formation

(données RSU 2023 + données droit privé)

| | Femmes | % | Hommes | % | Total |
|--|--------|-----|--------|-----|-------|
| Départs en formation en 2023 | 69 | 58% | 49 | 42% | 118 |
| Jours de formation | 286 | 61% | 185 | 39% | 471 |
| % d'agents partis en formation (par rapport à l'effectif total) | 70 % | | 50% | | 60 % |

Salaire moyen

| | Femmes | Hommes |
|------------------------------|---------|---------|
| Salaire mensuel brut moyen * | 2 683 € | 2 717 € |

***Moyenne calculée en Equivalent Temps Plein**

Au sein de la CSMA, le salaire mensuel brut moyen des femmes est 1.01% inférieur à celui des hommes.

On note que les emplois de cadres (emplois de direction et chefs de service) dont les rémunérations sont plus élevées sont majoritairement occupés par des hommes (68% de ces postes sont occupés par des hommes).

La refonte du régime indemnitaire mise en œuvre en 2023 a permis de déterminer des groupes fonctions par catégorie plutôt que par filière ou service. On note que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est réduit depuis 2022 (de 4.31 % à 1.01 %).

Perspectives et pistes de travail (données qualitatives)

- 1) Poursuivre la déclinaison du plan d'action du projet d'administration défini en 2023 basé sur la Responsabilité Sociétale des organisations :**
 - Axe social -favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion entre les agents :
 - Sensibiliser les agents à la non-discrimination en mettant à leur disposition la charte de la laïcité et en organisant des réunions d'information sur les discriminations/ l'inclusion
 - Mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle afin notamment de garantir aux femmes et aux hommes l'égal accès à tous les postes
 - Mettre en place l'index de l'égalité professionnelle pour garantir l'égalité de salaire entre les femmes et les hommes
- 2) Mener une politique volontariste de réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes > travailler sur les écarts de régime indemnitaire.** La refonte du RIFSEEP validée en décembre 2022, a permis de déterminer des groupes fonctions par catégorie et par grade plutôt que par direction, service ou métier. Il s'agit de garantir une égalité de traitement avec la refonte de l'IFSE qui s'attache à évaluer une fonction quel que soit le sexe qui occupe l'emploi. Une analyse comparative complémentaire a été réalisée en 2023 concernant la situation des agents de droit privé.
Dans le cadre de l'activation du volet « Expérience professionnelle » qui sera à déployer en janvier 2027, une attention particulière devra être portée à la définition de critères permettant de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

3) Assurer une politique de recrutement et de formation sans discrimination et garantir les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités

- Formalisation d'une procédure de recrutement,
- Favoriser la mixité dans les emplois non ou peu mixtes, utiliser l'écriture inclusive et une communication non stéréotypée dans la rédaction des fiches de poste et les offres de recrutement, composer des jurys de recrutement mixtes.
- Mettre en place un parcours d'intégration opérationnel à destination des nouveaux agents afin qu'ils s'intègrent rapidement à la collectivité et au service, et bénéficient d'une rapide montée en compétence
- Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel > Poursuite de la déclinaison du plan de formation triennal

4) Assurer une flexibilité du temps de travail, afin de permettre une meilleure harmonisation entre vie professionnelle et vie personnelle :

- mise en œuvre du protocole temps de travail déclinant plusieurs possibilités de cycles de travail et d'aménagement du temps de travail
- Evaluer les modalités actuelles de télétravail en vue de faire évoluer le protocole si cela s'avère nécessaire (axe 1.1 du plan d'actions du projet d'administration)
- Engager des réflexions sur la semaine de travail de 4 jours (axe 1.1 du plan d'actions du projet d'administration)

5) Prévenir et traiter les actes de violence, de harcèlement sexuel et les agissements sexistes : Mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et sur les agissements sexistes et discrimination en 2024. Poursuivre la sensibilisation et formation au repérage de ces situations.