Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE MONTESQUIEU
Canton de La Brède

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2018/58

OBJET : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Nombre de Conseillers Communautaire en exercice : 44

Nombre de Conseillers présents : 40

Nombre de Conseillers présents et représentés : 42

Quorum : 22

Date de convocation : le 4 avril 2018

Date d'affichage de la convocation au siège : le 4 avril 2018

Le 10 Avril de l'année deux mille dix-huit à 18h30
à la Technopole – Salle Millésime
Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes de Montesquieu, légalement convoqué, s'est réuni sous la présidence de Christian TAMARELLE.

La séance est ouverte

NOM Prénom	Présents*	Excusés, procuration à	NOM Prénom	Présents*	Excusés, procuration à
TAMARELLE Christian (Président)	P		DANNÉ Philippe (Maire)	P	
BURTIN-DAUZAN Nathalie (Maire)	P		DUFRANC Michel (Maire)	P	
BOURGADE Laurence (Maire)	P		FATH Bernard	P	
CONSTANT Daniel (Maire)	P		GAZEAU Francis (Maire)	P	
CLAVERIE Dominique (Maire)	P		LEMIRE Jean-André (Maire)	P	
CLÉMENT Bruno (Maire)	P		MAYEUX Yves (Maire)	P	
DARBO Benoît (Maire)	P		BOS Fabrice	P	
TALABOT Martine	P		CHENNA Nadine	P	
BARRÈRE Philippe	P		EYL Muriel	P	
LAGARDE Valérie	P		FOURNIER Catherine	P	
BLANQUE Thierry	P		LABASTHE Anne-Marie	P	
CANADA Béatrice	P		MOUCLIER Jean-François	E	Mme FOURNIER
BALAYE Philippe	A		POLSTER Monique	P	
BOUROUSSE Michèle	P		LACOSTE Benoit	P	
GACHET Christian	P		BROSSIER Jean-Marie	P	
ROUSSELOT Nathalie	E	Mme BOURROUSSE	BENCTEUX Laure	P	
DURAND Félicie	P		CHEVALIER Bernard	P	
LARRUE Dominique	P		HEINTZ Jean-Marc	P	
BETES Françoise	P		BORDELAIS Jean-François	P	
DE MONTESQUIEU Alexandre	P		DEBACHY Maryse	P	
MARTINEZ Corinne	P		KESLER Jean	A	
OHRENSSTEIN-DUFRANC Sylvie	P				
AULANIER Benoist	P				

Sur proposition de Monsieur le Président, Mme BOURGADE est élu(e) secrétaire de séance
Le procès-verbal de la réunion du 20 Mars 2018 est adopté à l'unanimité
*** P = Présent / E = Excusé, procuration à. / A = Absent**

Signé par : Christian Tamarelle
Date : 12/04/2018
Qualité : Parapheur Présidence

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE MONTESQUIEU
Canton de La Brède

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2018/58

OBJET : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu la consultation du comité technique lors de sa séance du 22 mars 2018.

Considérant l'avis favorable du bureau,

EXPOSE

I - Cadre juridique

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics. Il prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- le fait de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agent-es sur leur lieu de travail.

La première des mesures prévue par le protocole d'accord du 8 mars 2013 rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, annexé au bilan social et présenté au Comité technique.

L'article L 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales, codifiant l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dispose :

« Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.
Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Pour l'application de ces dispositions, l'article D 2311-16 dudit code, codifiant l'article 1er du 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, prévoit :

« I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE MONTESQUIEU
Canton de La Brède

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2018/58

OBJET : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

sur son territoire.
II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la
promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.
III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes
et les hommes.
Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

II - Contenu du rapport annuel

Le rapport de situation comparée (RSC) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, présenté au Comité technique du 22 mars 2018 :

a) Le rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant **sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Il comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et décrit les orientations pluriannuelles.

Ce bilan et ces orientations concernent notamment :

- les rémunérations et les parcours professionnels,
- la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation,
- la mixité dans les filières et les cadres d'emplois,
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail,
- la lutte contre toute forme de harcèlement.

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE MONTESQUIEU
Canton de La Brède

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2018/58

OBJET : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Cette partie est présentée en annexe à ce document.

b) Il présente également **les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi fixés.

- Égalité professionnelle

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par tout employeur :

- interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel…

- Égalité de rémunération

Les employeurs territoriaux doivent porter une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veiller à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Il est rappelé que les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, les employeurs territoriaux doivent veiller à ce que les agents à temps partiel, à temps non complet, bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et fassent l'objet d'une attention particulière s'agissant notamment de l'accès aux promotions et aux formations.

- Prévenir et prendre en charge les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
Mise en place d'une procédure d'alerte

- Favoriser le retour à son poste de travail après certains congés pour événements familiaux

Outre l'ensemble des informations pouvant être portées à la connaissance des agents, des entretiens sont proposés au cas par cas aux agents (hommes et femmes) ayant fait le choix du bénéfice de congés familiaux pour la totalité de leur temps de travail (congé parental, disponibilité pour élever un enfant de – de 8 ans), un suivi régulier ainsi que des actions favorisant le retour au poste de travail à l'issue d'une interruption de carrière pendant au moins 1 an.

Sont proposés :

• des entretiens avec l'agent lors des étapes critiques du congé (arrivée à échéance de la période de congé familial et positionnement de l'agent sur l'éventuel renouvellement de cette période),

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2018/58

OBJET : RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

- la vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle,
- des actions de formation d'adaptation à l'emploi,
- un plan de formation.

L'objectif attendu étant que l'agent soit en capacité de reprendre ses fonctions dans les meilleures conditions et de s'adapter aux éventuelles évolutions ayant pu intervenir durant son absence.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2018.

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

Prend acte du rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes tel que joint en annexe.

Fait à Martillac, le 10 Avril 2018

Le Président de la CCM
Christian TAMARELLE
Document signé électroniquement

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE MONTESQUIEU

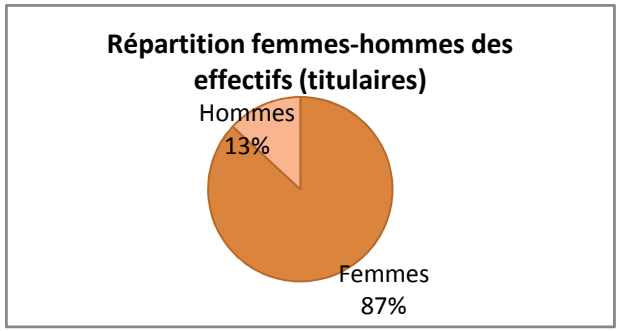
Rapport annuel 2017
sur l'égalité hommes- femmes

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Part des femmes et des hommes par filières

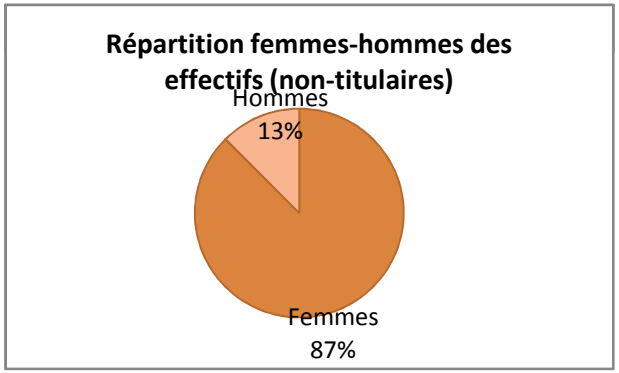
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	35	1	36
Filière technique	16	13	29
Filière animation	15	2	17
Filière sociale	0	0	0
Filière médico-sociale	40	0	40
TOTAL	106	16	122



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	6	3	9
Filière technique	1	1	2
Filière animation	0	0	0
Filière sociale	0	0	0
Filière médico-sociale (assistantes maternelles inclues)	21	0	21
TOTAL	28	4	32

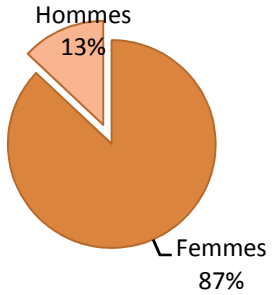


Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	41	4	45	91%	9%
Technique	17	14	31	55%	45%
Animation	15	2	17	88%	12%
Sociale	0	0	0	0%	0%
Médico-sociale (assistantes maternelles inclues)	61	0	61	100%	0%
TOTAL	134	20	154	87%	13%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 60.5 %
communes: 62.1 %
EPCI: 58.9 %

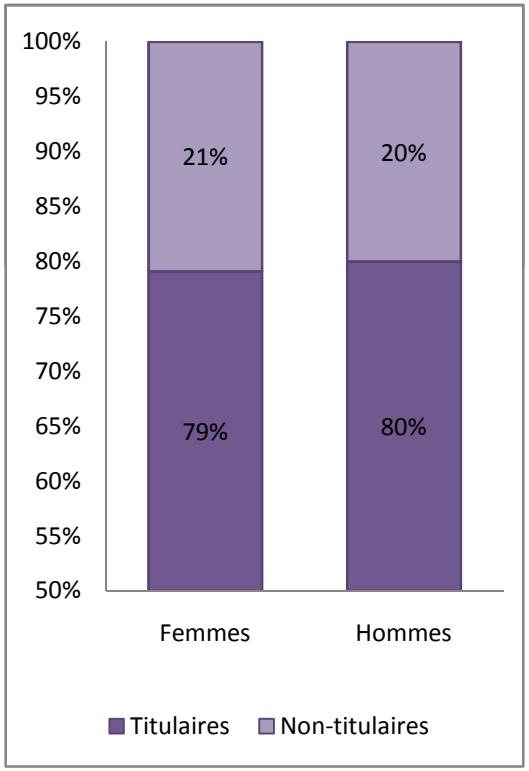
Source: rapport annuel DGAFP 2017

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Part des titulaires et non titulaires

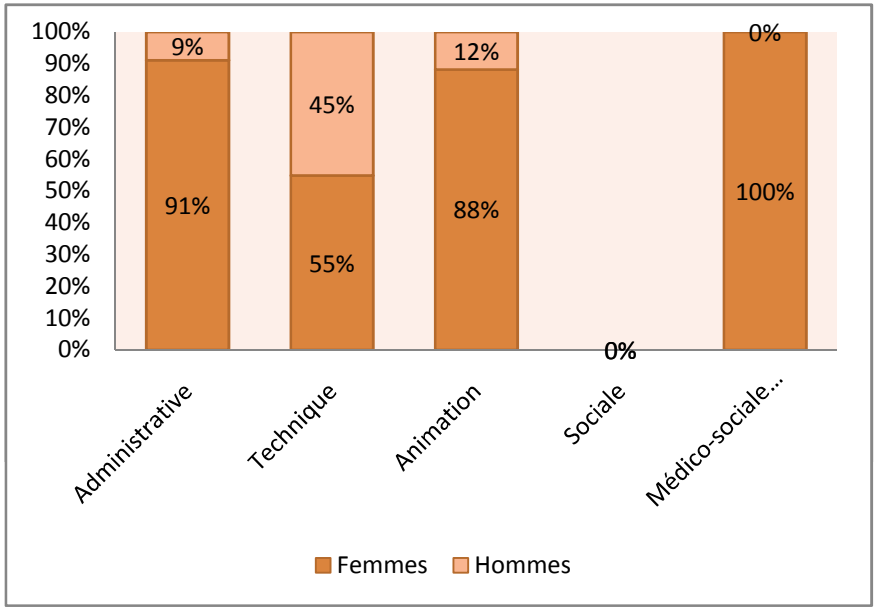
	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	79%	80%	87%	13%
Non-titulaires	21%	20%	88%	13%

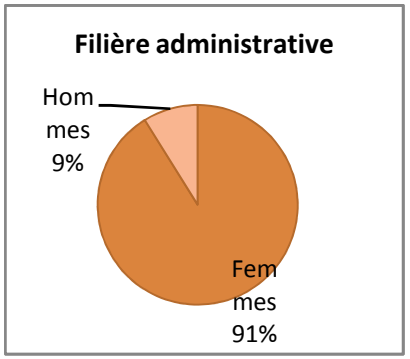
Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires: 77.9 %
Non-titulaires: 18.8 %
Source: rapport annuel DGAFP 2017

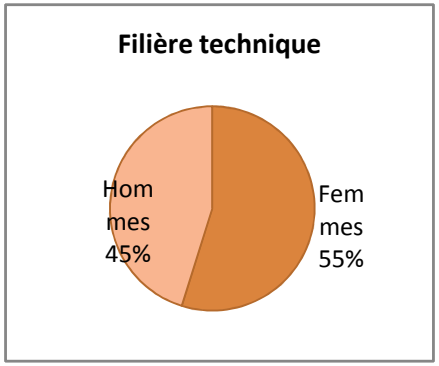


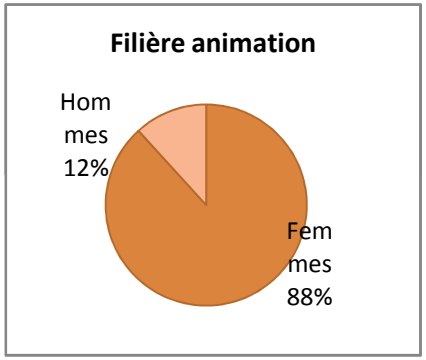
Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

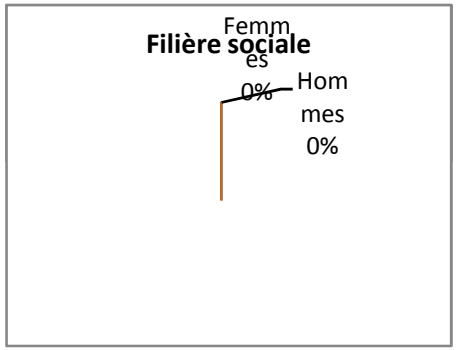
Répartition par filières

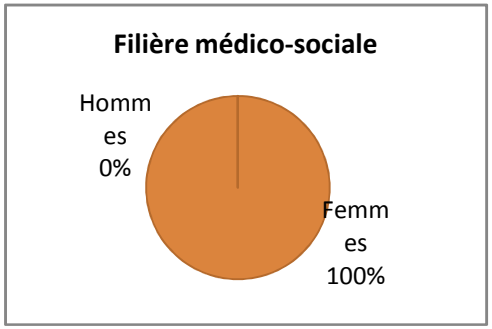












Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative:	82 % de femmes	/	18 % d'hommes
filière technique:	41% de femmes	/	59 % d'hommes
filière animation:	71% de femmes	/	29 % d'hommes
filière culturelle:	63% de femmes	/	37 % d'hommes
filière sociale:	96% de femmes	/	4 % d'hommes
filière médico-soc:	96% de femmes	/	4 % d'hommes
filière médico-tech:	74% de femmes	/	26 % d'hommes
filière sportive:	28% de femmes	/	72 % d'hommes
filière sécurité-police:	21% de femmes	/	79 % d'hommes
filière incendie-sec:	4 % de femmes	/	96 % d'hommes

Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

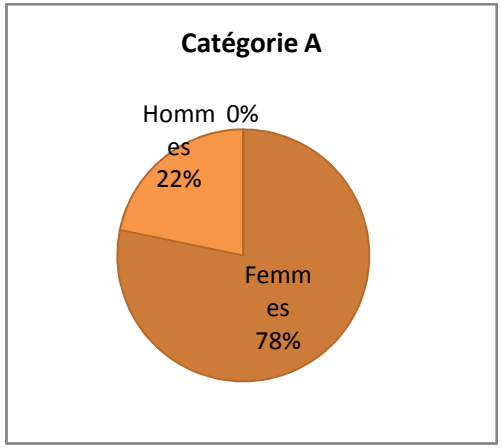
Répartition par catégorie hiérarchique

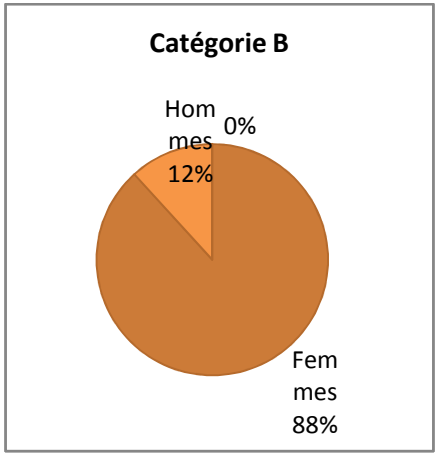
	Femmes	Hommes
cat A	18	5
cat B	30	4
cat C	86	11

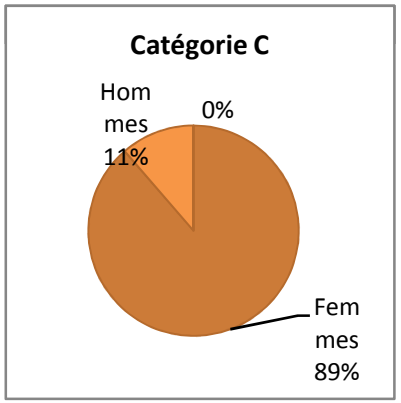
Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 56.4 % de femmes / 43.6 % d'hommes
cat B: 66.1 % de femmes / 33.9 % d'hommes
cat C: 60.8 % de femmes / 39.2 % d'hommes

Source: rapport annuel DGAFP 2017



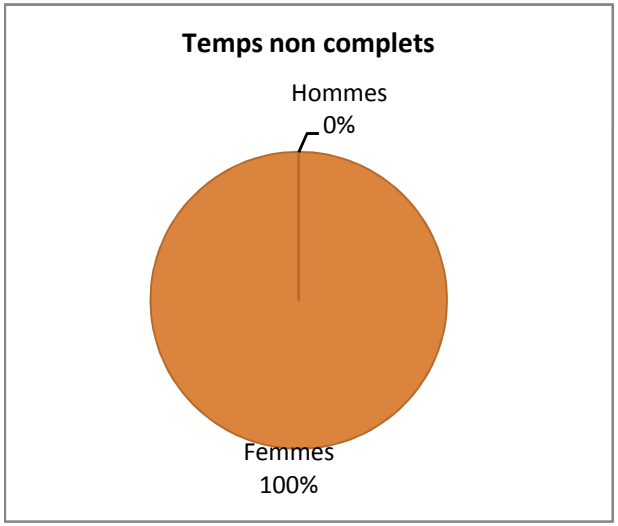


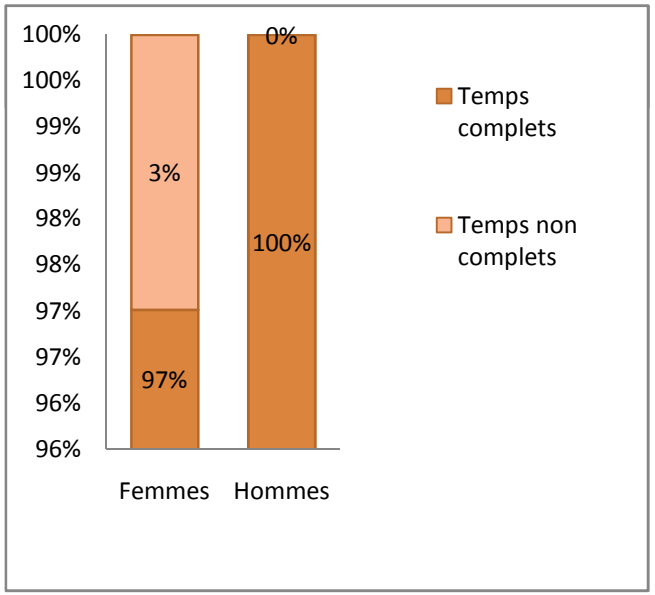


Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	130	20	97%	100%
Temps non complets	4	0	3%	0%
Total	134	20	100%	100%





Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

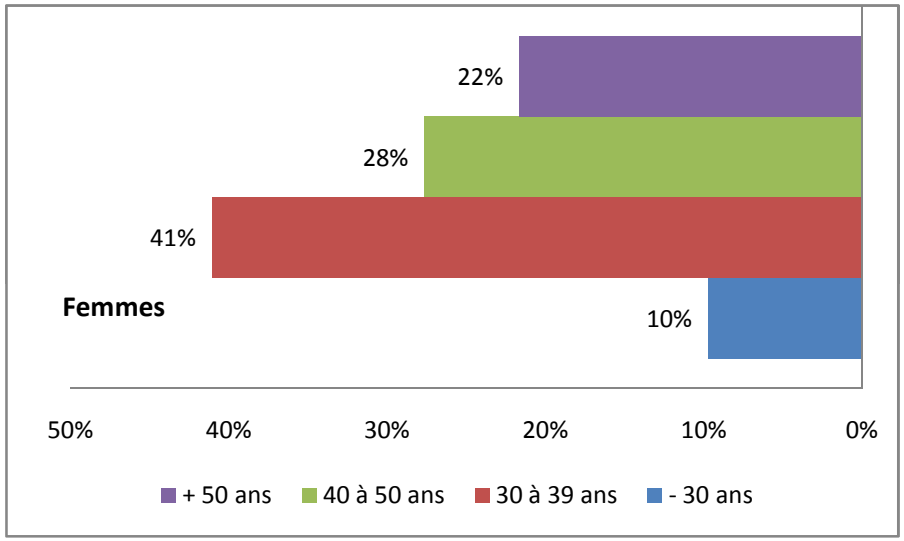
Pyramide des âges

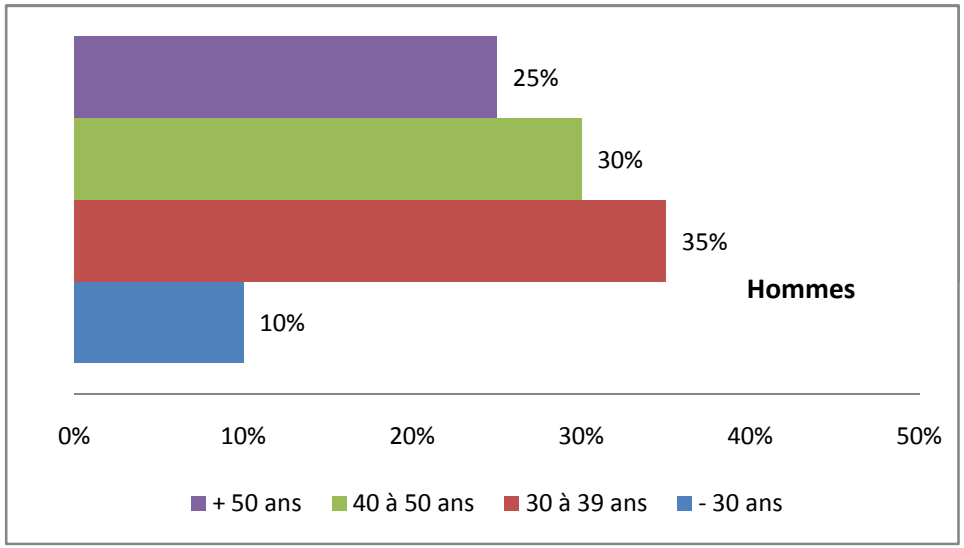
	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	29	22%	5	25%
40 à 50 ans	37	28%	6	30%
30 à 39 ans	55	41%	7	35%
- 30 ans	13	10%	2	10%
Total	134	100%	20	100%

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 45.1 ans
hommes: 44.8 ans
Part des moins de 30 ans: 10.3 % (idem f et h)
Part des plus de 50 ans: femmes: 38.3 %
hommes: 39.3 %

Source: rapport annuel DGAFP 2017



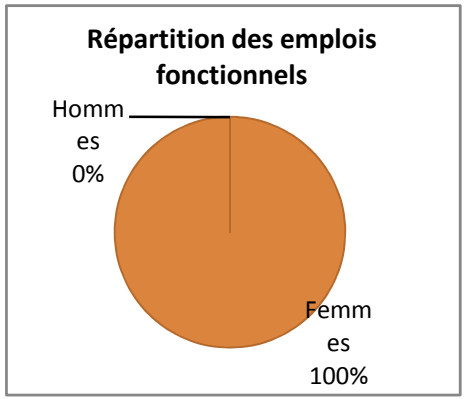


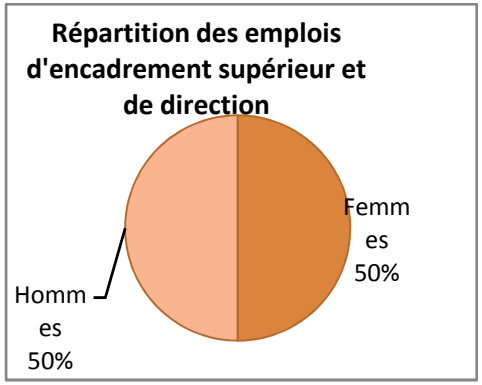
Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	0	1
postes de direction	2	0	2
*emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)**	2	2	4
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	15	6	21
Total	20	8	28

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

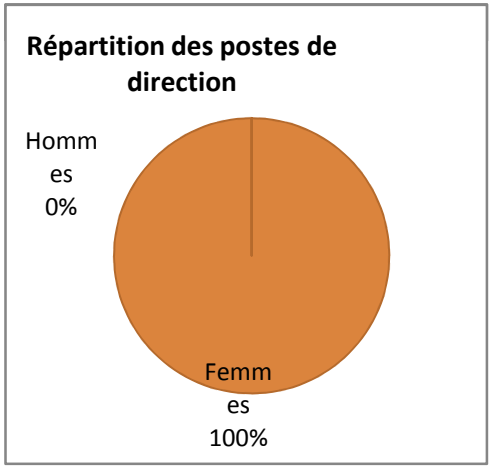


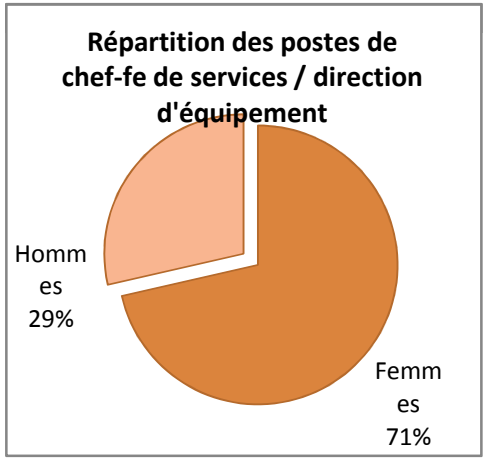


Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 34.9 % de femmes / 65.1 % d'hommes

Source: rapport annuel DGAFP 2017

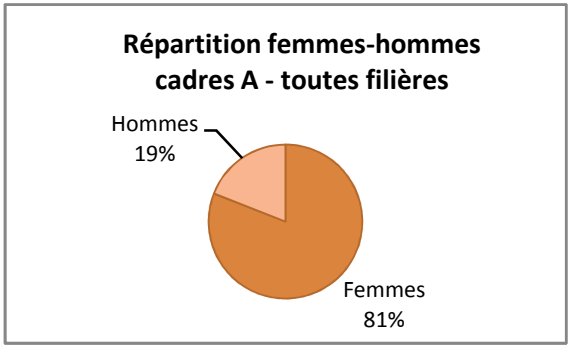


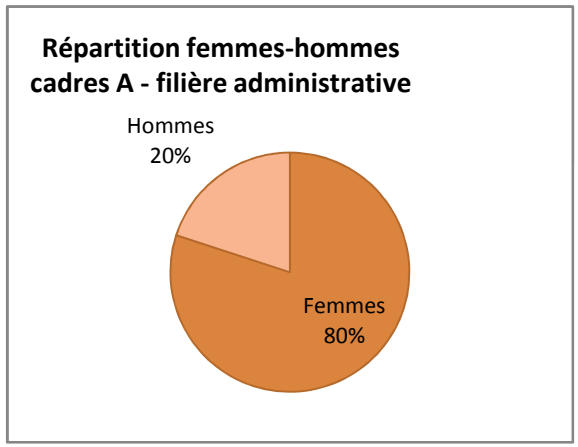


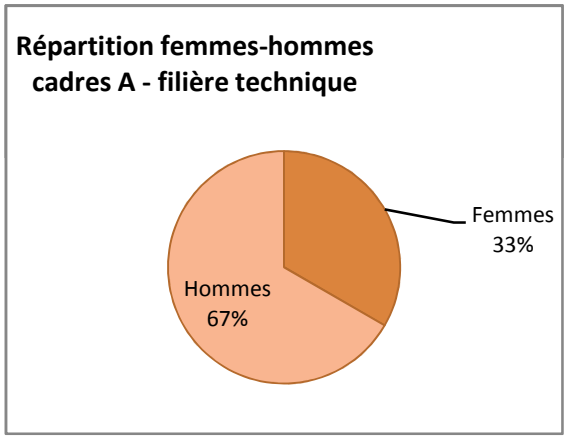
Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

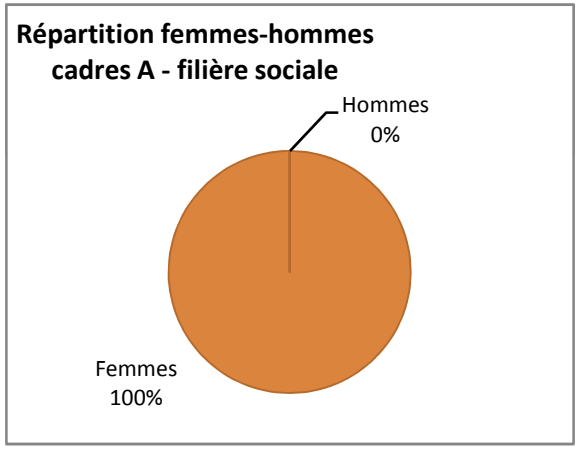
Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	8	2	10
Cadres A filière technique	1	2	3
Cadres A filière Méd. soc./ Sociale	8	0	8
Total	17	4	21





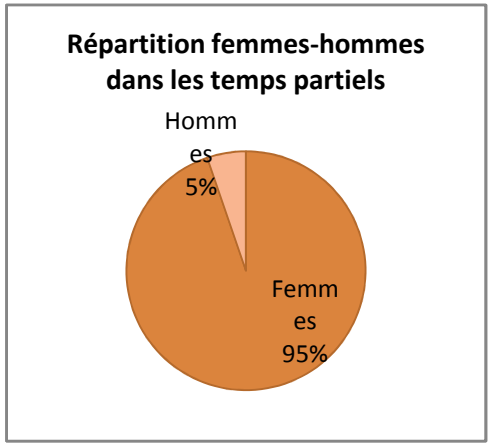


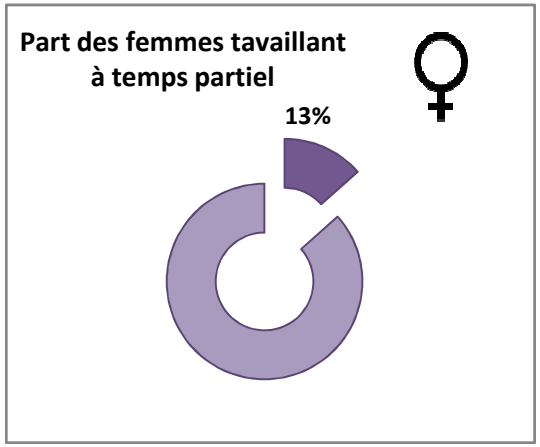


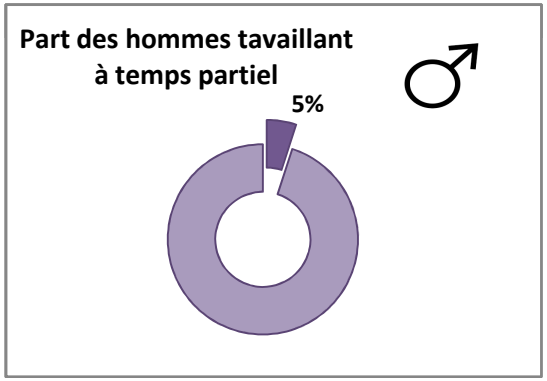
Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	18	5
	Total	**19**	**5**
Catégorie B	Temps partiel	5	1
	Temps complet	24	3
	Total	**29**	**4**
Catégorie C	Temps partiel	12	0
	Temps complet	74	11
	Total	**86**	**11**
Total toutes catégories	Temps partiel	18	1
	Temps complet	116	19
	Total	**134**	**20**







Au niveau national, dans la FPT:

29.1 % des femmes sont à temps partiel / 19.8 % des hommes
en cat A: 22.4 % des femmes / 5.2 % des hommes
en cat B: 27.8 % des femmes / 9.3 % des hommes
en cat C: 30.4 % des femmes / 6.4 % des hommes

Source: rapport annuel DGAFP 2017

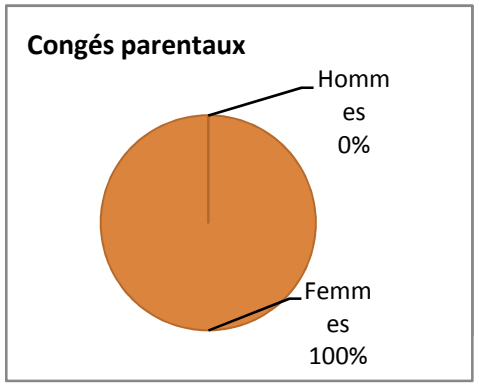
Congé parental

Femmes	1
Hommes	0
Total	1

Au niveau national, dans la FPT:

96.2 % des congés parentaux sont pris par des femmes

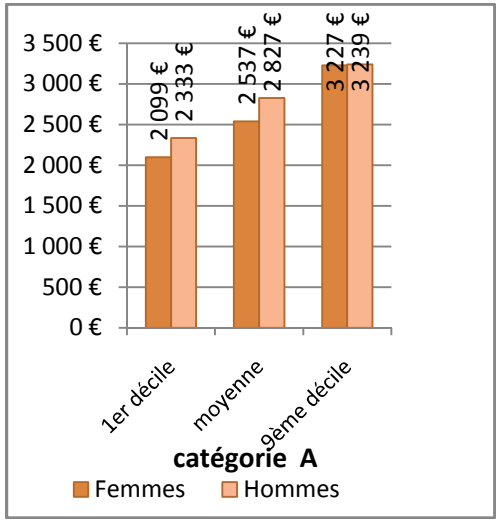
Source: rapport annuel DGAFP 2017

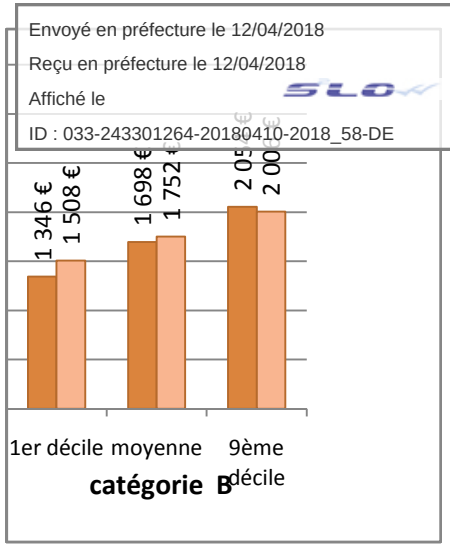


Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	1er décile	2 099 €	1 346 €	1 165 €	1 201 €
	moyenne	2 537 €	1 698 €	1 372 €	1 860 €
	9ème décile	3 227 €	2 054 €	1 679 €	2 992 €
Hommes	1er décile	2 333 €	1 508 €	1 526 €	1 511 €
	moyenne	2 827 €	1 752 €	1 777 €	2 119 €
	9ème décile	3 239 €	2 006 €	2 045 €	3 000 €



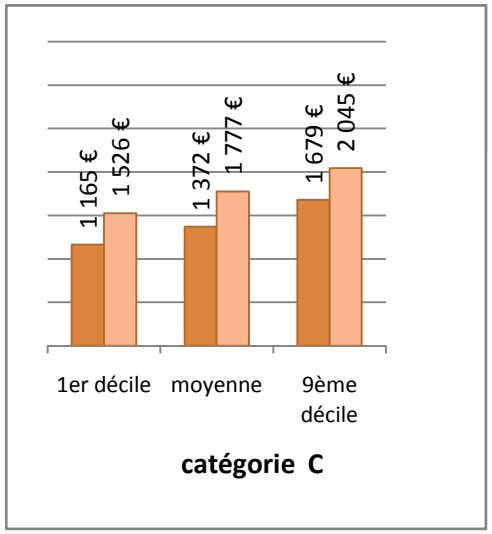


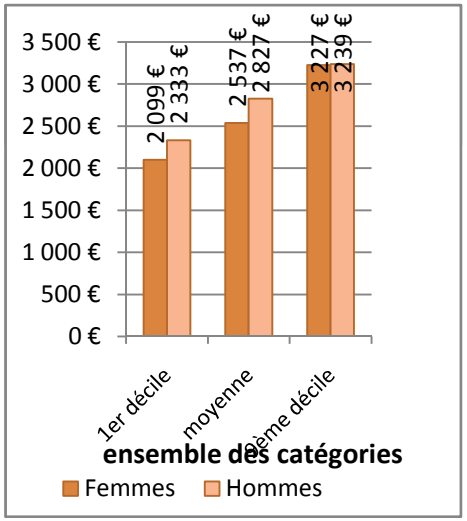
Au niveau national, dans la FPT:

Femmes: 1 813 € / Hommes: 1 998 €
soit une différence de 185 € (les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes)

Catégorie A:
Femmes: 3 052€ / Hommes: 3556€

Source: rapport annuel DGAFP 2017

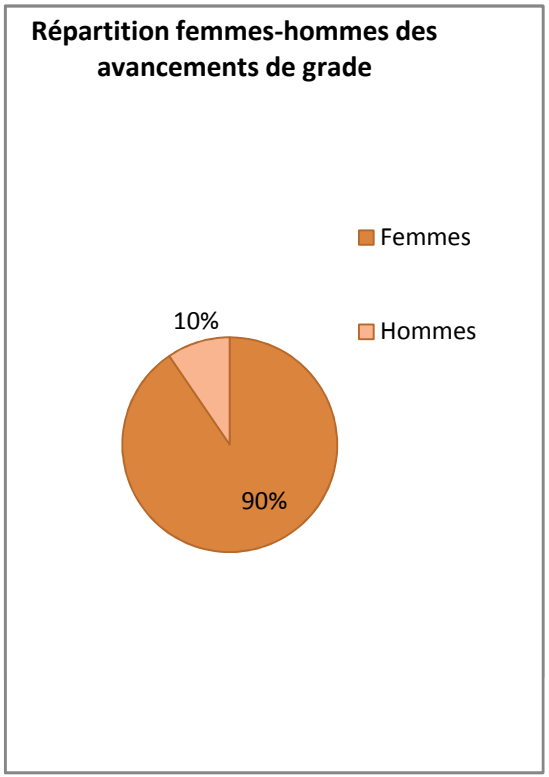


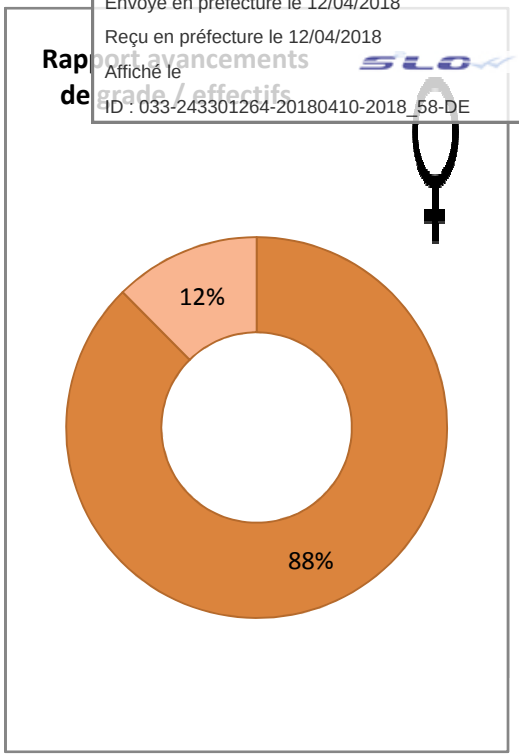


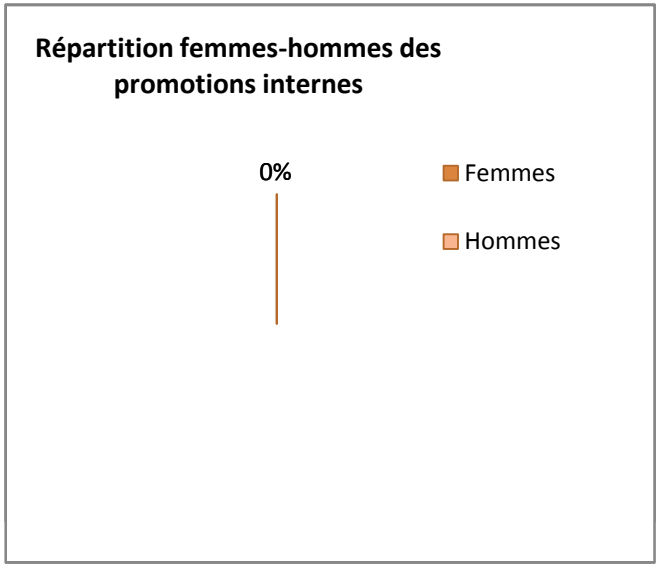
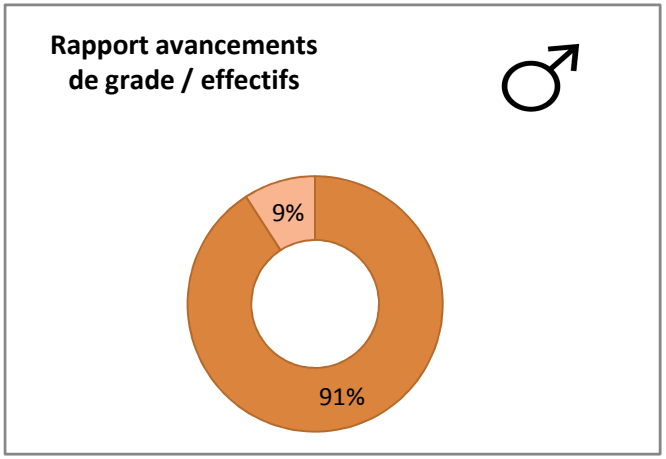
Envoyé en préfecture le 12/04/2018
Reçu en préfecture le 12/04/2018
Affiché le
ID : 033-243301264-20180410-2018_58-DE

Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	19	0	0%	5	0	0%
cat B	29	5	17%	4	0	0%
cat C	86	14	16%	11	2	18%
Ensemble	134	19	14%	20	2	10%





Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	19	0	0%	5	0	0%
cat B	29	0	0%	4	0	0%
cat C	86	0	0%	11	0	0%
Ensemble	134	0	0%	20	0	0%