

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2019/052

OBJET : RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Nombre de Conseillers Communautaire en exercice : 44

Nombre de Conseillers présents : 34

Nombre de Conseillers présents et représentés : 40

Quorum : 23

Date de convocation : 1^{er} avril 2019

Date d'affichage de la convocation au siège : 1^{er} avril 2019

Le 9 avril de l'année deux mille dix-neuf à 18h30

à Martillac – Technopole Montesquieu

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)	A	
BOURGADE Laurence (Maire)	E	M. HEINTZ	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	E	M. FATH
TALABOT Martine	P		CHENNA Nadine	P	
BARRÈRE Philippe	P		EYL Muriel	P	
LAGARDE Valérie	P		FOURNIER Catherine	P	
BLANQUE Thierry	P		LABASTHE Anne-Marie	E	Mme EYL
CANADA Béatrice	P		MOUCLIER Jean-François	P	
BALAYE Philippe	P		POLSTER Monique	P	
BOURROUSSE Michèle	P		LACOSTE Benoit	E	M. CLAVERIE
GACHET Christian	P		BROSSIER Jean-Marie	P	
ROUSSELOT Nathalie	A		BENCTEUX Laure	P	
DURAND Félicie	E	M. CONSTANT	CHEVALIER Bernard	P	
LARRUE Dominique	P		HEINTZ Jean-Marc	P	
BETES Françoise	P		BORDELAIS Jean-François	P	
DE MONTESQUIEU Alexandre	E	Mme OHRENSSTEIN-DUFRANC	DEBACHY Maryse	A	
MARTINEZ Corinne	P		KESLER Jean	A	
OHRENSSTEIN-DUFRANC Sylvie	P				
AULANIER Benoist	P				

Le conseil communautaire nomme M. BARRERE, secrétaire de séance
Le procès-verbal de la réunion du 26 mars 2019 est adopté à l'unanimité.

* **P = Présent / E = Excusé, procuration à. / A = Absent**



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2019/052

OBJET : RAPPORT 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 21 mars 2019,

Considérant l'avis favorable du bureau,

EXPOSE

L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, rend obligatoire pour les communes et Établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants la rédaction d'un rapport de situation en matière d'égalité femmes – hommes.

Un tel rapport devrait paraître étonnant au sein de la fonction publique territoriale étant donné le statut de la fonction publique garant de l'égalité entre agents, ou de façon plus générale le préambule de la constitution de 1946, intégré au bloc de constitutionnalité, disposant que « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ».

Or, force est de constater que tous milieux professionnels confondus, les hommes gagnent encore aujourd'hui 23% de plus que les femmes, et 10,8% de plus que les femmes dans la fonction publique territoriale. Elles représentent 61% des effectifs totaux de la territoriale, mais seulement 28% des postes d'encadrement et de direction.

Le rapport doit intégrer deux volets. Tout d'abord, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, ce volet reprenant le rapport de situation comparé femmes – hommes en matière d'égalité professionnelle de la loi du 12 mars 2012.

Un inventaire est également réalisé sur le second volet, à savoir un recensement des politiques publiques menées par l'établissement public de coopération intercommunale en faveur de l'égalité des sexes.

Le rapport se doit bien évidemment de relever les inégalités, mais aussi relever et valoriser le positif, les actions déjà menées, une dynamique étant plus facile à créer sur des bases solides et positives.

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 intéressant les collectivités territoriales, a précisé le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport.

Le rapport concerne le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

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**.

Sont notamment reprises les données du rapport de situation comparé.

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'emploi,
- 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.



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2019/052

OBJET : RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Bilan étude comparée :

Pour rappel, la proportion de femmes était de 87 % l'année dernière pour 13 % d'hommes.

La communauté de Communes de Montesquieu présente sur l'ensemble de ses agents un taux de féminisation de 26 % supérieur à la moyenne nationale (61%).

Autre particularité, la Communauté de Communes de Montesquieu détient un taux important de féminisation des emplois de direction alors que les femmes demeurent au niveau national sous représentées dans les emplois de direction et encadrement supérieur.

Les filières sociale, médico-sociale, administrative, animation et culturelle sont celles dans lesquelles les femmes sont le plus représentées. La filière technique tend timidement à parvenir à un équilibre femmes-hommes mais reste encore très masculine en ce qui concerne certains métiers.

En termes de carrière, la structuration des effectifs montre l'effort constant de féminisation des services souhaité par la collectivité, tout en conservant une volonté de mixité. Les proportions de genre sont équilibrées en ce qui concerne les avancements de grade et d'échelon.

Si le statut garantit un niveau de rémunération identique entre agents occupant un emploi de même niveau, sur un grade identique quel que soit leur sexe il n'en demeure pas moins que les rémunérations moyennes mensuelles brutes sont différentes en fonction de la filière et des métiers.

Les métiers de l'ingénierie et de la technique dont le niveau de rémunération est généralement supérieur à ceux des autres filières, médico- sociales notamment, sont majoritairement masculins, ce qui explique en partie l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les temps partiels sont beaucoup plus fréquents pour les femmes.

Ce bilan comparé sur la situation salariale des femmes et des hommes à la Communauté de Communes de Montesquieu fait apparaître en point fort une représentation féminine très forte et un effort de la collectivité sur les leviers dont elle dispose (formation, aménagement du temps, prévention des discriminations...).

Néanmoins, l'étude dénote en point faible que le genre des métiers correspond aux stéréotypes nationaux avec une faible mixité pour certains.

Les pistes de développement d'un plan d'actions à mener sur le prochain exercice budgétaire pourront être dans le respect des obligations légales les suivantes :

- Favoriser l'égalité des hommes et des femmes tout au long de la carrière. Sécuriser les procédures, *(comme celle du recrutement)*,
- Aider les agents dans la conciliation de leurs temps de vie tout au long de leur carrière,
- Identifier la proportion des effectifs féminins et masculins sur chaque unité de travail faisant l'objet d'une évaluation des risques professionnels,
- Continuer l'effort initié en matière de formation du personnel et des élus aux enjeux de l'égalité et sensibiliser les cadres particulièrement lors des évaluations.

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.

Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin et recense les ressources mobilisées à cet effet.



DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2019/052

OBJET : RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

- 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.


Pourront être proposés :

- o 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),
- o la vérification de la compatibilité du poste avec la vie personnelle,
- o des actions de formation d'adaptation à l'emploi,
- o 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 2019.



Envoyé en préfecture le 15/04/2019
Reçu en préfecture le 15/04/2019
Affiché le 
ID : 033-243301264-20190409-2019_052-DE

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2019/052

OBJET : RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Le Conseil Communautaire :

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

Fait à Martillac, le 9 avril 2019

Le Président de la CCM
Christian TAMARELLE

Document signé électroniquement



Envoyé en préfecture le 15/04/2019

Reçu en préfecture le 15/04/2019

Affiché le



ID : 033-243301264-20190409-2019_052-DE

Envoyé en préfecture le 15/04/2019

Reçu en préfecture le 15/04/2019

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301264-20190409-2019_052-DE



RAPPORT D' EGALITE HOMMES FEMMES 2018

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	36	1	37
Filière technique	20	13	33
Filière animation	14	2	16
Filière sociale	0	0	0
Filière culturelle	1	0	1
Filière médico-sociale (assistantes maternelles incluses)	39	0	39
TOTAL	110	16	126

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	4	3	7
Filière technique	1	1	2
Filière animation	1	0	1
Filière sociale	2	0	2
Filière médico-sociale (assistantes maternelles incluses)	17	0	17
TOTAL	25	4	29

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	40	4	44	91 %	9 %
Technique	21	14	35	60 %	40 %
Animation	15	2	17	88 %	12 %
Sociale	2	0	2	0 %	0 %
Culturelle	1	0	1	1 %	0 %
Médico-sociale (assistantes maternelles incluses)	56	0	56	100 %	0 %
TOTAL	135	20	155	87 %	13 %

Au niveau national, dans la FP:

Taux de féminisation: 62 % (46% dans le privé)

FPT: 61%
62% catégorie A
63% catégorie B
61% catégorie C

Source: rapport annuel DGAFP 2017

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	110	16	87 %	13 %
Non-titulaires	25	4	86 %	14 %

Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 77.9 %

Non-titulaires: 18.8 %

Source: rapport annuel DGAFP 2017

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

Source: rapport annuel DGAFP 2017

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	19	4
cat B	30	5
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 15/04/2019

Reçu en préfecture le 15/04/2019

Affiché le



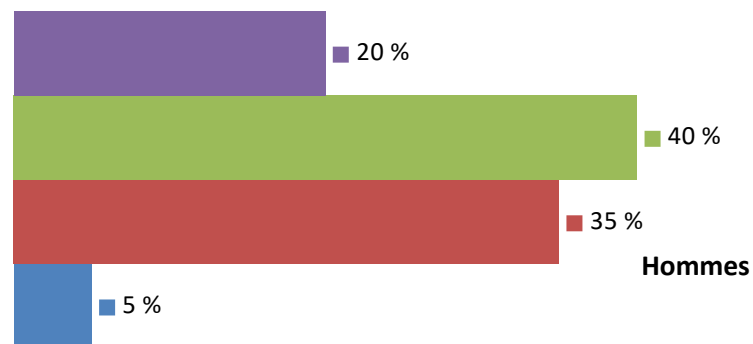
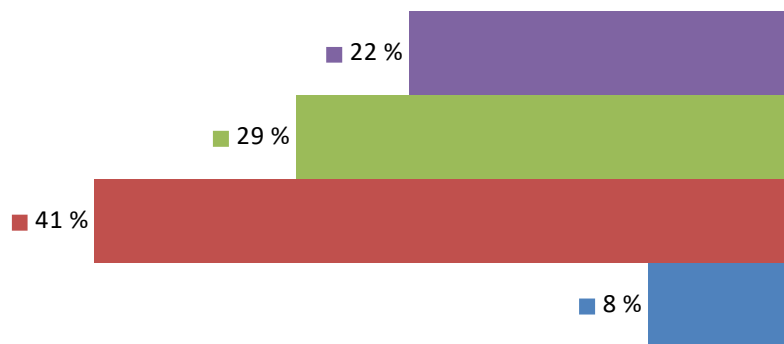
ID : 033-243301264-20190409-2019_052-DE

Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	131	20	97 %	100 %
Temps non complets	4	0	3 %	0 %
Total	135	20	100 %	100 %

Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	30	22 %	4	20 %
40 à 50 ans	39	29 %	8	40 %
30 à 39 ans	55	41 %	7	35 %
- 30 ans	11	8 %	1	5 %
Total	135	100 %	20	100 %



■ - 30 ans ■ 30 à 39 ans ■ 40 à 50 ans ■ + 50 ans

■ - 30 ans ■ 30 à 39 ans ■ 40 à 50 ans ■ + 50 ans

Envoyé en préfecture le 15/04/2019

Reçu en préfecture le 15/04/2019

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301264-20190409-2019_052-DE

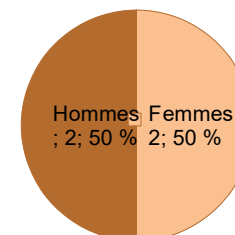
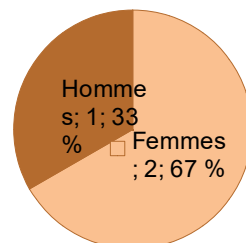
Au niveau national, dans la FP:
femmes 43.2 ans / hommes 43 ans

dans la FPT:
femmes 45.1 ans / hommes 44.8 ans

Source: rapport annuel DGAFP 2017

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	2	1	3
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	17	6	23
Total	23	9	32

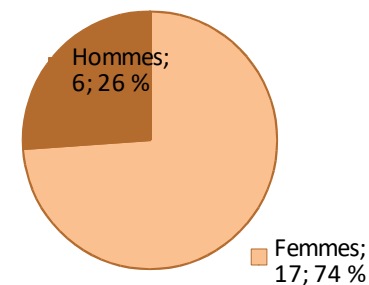


* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST

Au niveau national, dans la FPT:

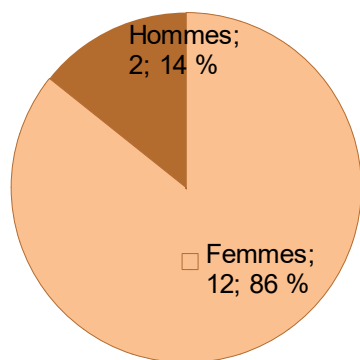
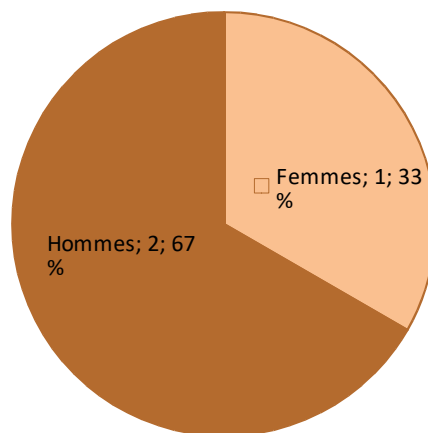
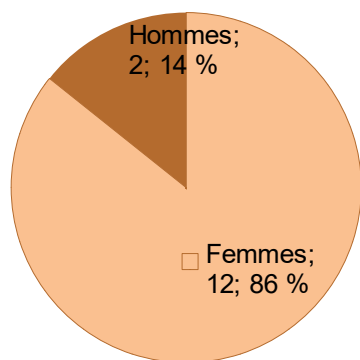
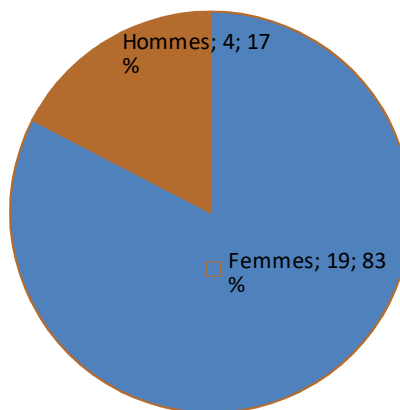
Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 34.9 % de femmes / 65.1 % d'hommes

Source: rapport annuel DGAFP 2017



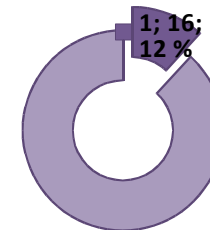
Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	12	2	14
Cadres A filière technique	1	2	3
Cadres A filière Méd. soc./ Sociale	6	0	6
Total	19	4	23



Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	3	0
	Temps complet	16	4
	Total	19	4
Catégorie B	Temps partiel	7	0
	Temps complet	23	5
	Total	30	5
Catégorie C	Temps partiel	6	0
	Temps complet	80	11
	Total	86	11
Total toutes catégories	Temps partiel	16	0
	Temps complet	119	20
	Total	135	20



Au niveau national, dans la FP:

82% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes
23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, et 5 % des hommes

Source: rapport annuel DGAFP 2017

Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

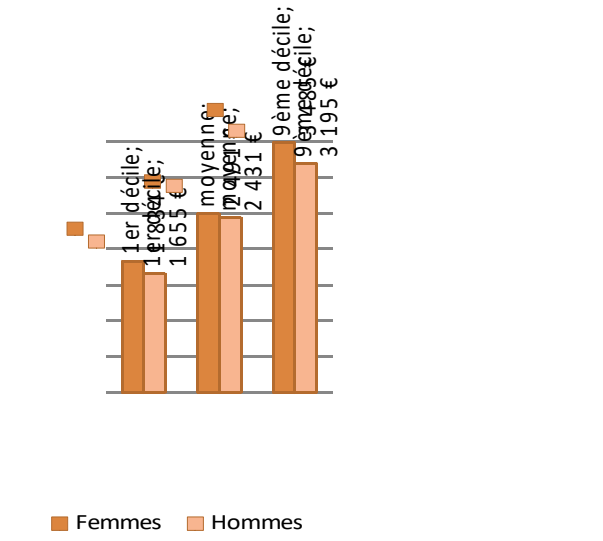
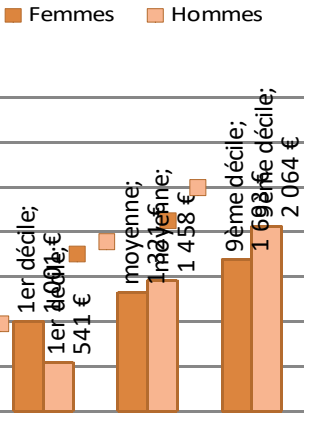
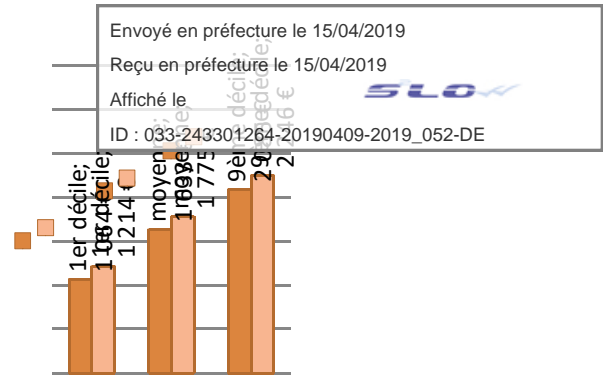
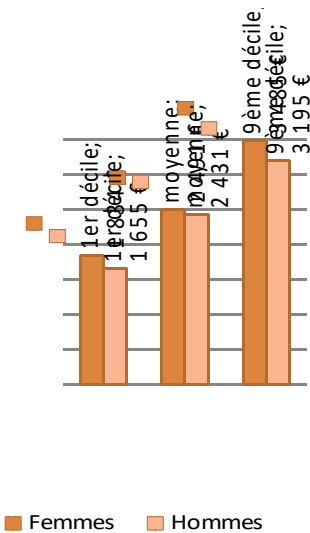
Au niveau national, dans la FPT:

96.2 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: rapport annuel DGAFP 2017

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	1 ^{er} décile	1 834 €	1 064 €	1 001 €	1 383 €
	moyenne	2 491 €	1 633 €	1 321 €	1 815 €
	9 ^{ème} décile	3 485 €	2 085 €	1 693 €	2 319 €
Hommes	1 ^{er} décile	1 655 €	1 214 €	541 €	1 522 €
	moyenne	2 431 €	1 775 €	1 458 €	1 888 €
	9 ^{ème} décile	3 195 €	2 246 €	2 064 €	2 299 €



Au niveau national, dans la FPT:
 Femmes: 1 813 € / Hommes: 1 998 €
 Secteur privé
 Femmes: 1 788 € / Hommes: 1 949 €
 Source: rapport annuel DGAFP 2017

Envoyé en préfecture le 15/04/2019

Reçu en préfecture le 15/04/2019

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301264-20190409-2019_052-DE

Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	19	3	16 %	4	0	0 %
cat B	30	0	0 %	6	0	0 %
cat C	86	12	14 %	11	0	0 %
Ensemble	135	15	11 %	21	0	0 %

Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	19	0	0 %	4	0	0 %
cat B	30	0	0 %	6	0	0 %
cat C	86	0	0 %	11	0	0 %
Ensemble	135	0	0 %	21	0	0 %

