

# DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

**N°2020/030**

**OBJET : RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES**

**Nombre de Conseillers Communautaires en exercice : 45**

**Nombre de Conseillers présents : 41**

**Nombre de Conseillers présents et représentés : 44**

**Quorum : 13**

**Date de convocation : 5 juin 2020**

**Date d'affichage de la convocation au siège : 5 juin 2020**

**Le 12 juin de l'année deux mille vingt à  
18h30**

à Léognan – Espace Georges Brassens

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		DUFRANC Michel (Maire)	P	
DANNÉ Philippe (Maire)	P		BARBAN Laurent (Maire)	P	
BARRERE Philippe (Maire)	P		CLAVERIE Dominique (Maire)	P	
DARBO Benoît (Maire)	P		BOURGADE Laurence (Maire)	P	
GAZEAU Francis (Maire)	P		BURTIN-DAUZAN Nathalie (Maire)	P	
PEREZ Gracia (Maire)	P		CLÉMENT Bruno (Maire)	P	
LEMIRE Jean-André (Maire)	P		FATH Bernard	P	
TALABOT Martine	P		GILLET Jean-Paul	P	
LAGARDE Valérie	P		LABASTHE Anne-Marie	P	
BLANQUE Thierry	A		MOUCLIER Jean-François	P	
CANADA Béatrice	P		PERPIGNAA GOULARD Véronique	P	
BALAYE Philippe	P		PREVOTEAU Marie-Louise	P	
BOURROUSSE Michèle	P		VIGUIER Marie	P	
GACHET Christian	P		POLSTER Monique	P	
LALANDE Bernadette	P		SIDAOUI Alain	E	M. CLAVERIE
ROUSSELOT Nathalie	P		CHEVALIER Bernard	P	
DURAND François	P		SABY Nadia	P	
BOURRIER Sylviane	E	M. DUFRANC	HEINTZ Jean-Marc	P	
LAFFARGUE Alexandre	P		BETENCOURT Catherine	P	
MARTINEZ Corinne	P		BORDELAIS Jean-François	E	Mme BURTIN-DAUZAN
SOUBELET Véronique	P		FAURE Christian	P	
AULANIER Benoist	P		GIRAUDEAU Isabelle	P	
BONNETOT Aurore	P				

Le conseil communautaire nomme Mme LAGARDE, secrétaire de  
séance.

Le procès-verbal de la réunion du 25 février 2020 est adopté à l'unanimité.

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



# DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2020/030

**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,

## 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°2020/030

**OBJET : RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES**

## **Bilan étude comparée :**

Pour rappel, la proportion de femmes était de 83,75 % l'année dernière pour 16,25 % d'hommes.

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.

### **- 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**



# DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

N°2020/030

**OBJET : RAPPORT ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES**

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 :

- 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),
- 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 2020.

Ce rapport sera présenté au Comité Technique du 16 juin 2020.

***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 12 juin 2020

**Le Président de la CCM**  
Christian TAMARELLE

**Document signé électroniquement**



# PRÉSENTATION RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

## BUDGET PRIMITIF 2020

### RESSOURCES HUMAINES

#### Rapport Égalité Homme Femme

#### Préambule

Le Débat d'orientation budgétaire s'appuie sur un Rapport d'Orientation Budgétaire.

Le Rapport d'orientation budgétaire doit présenter les informations suivantes sur la partie ressources humaines :

S'agissant des communes de plus de 10 000 habitants, le rapport doit présenter la structure des effectifs, les éléments sur la rémunération des personnels, la durée du travail dans la commune, l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget.

#### Table des matières

##### **1. Des effectifs légèrement en hausse**

- a. La dynamique de l'emploi des personnes en situation de handicap
- b. Des agents diplômés et expérimentés

##### **2. L'évolution de l'organisation interne**

- a. Professionnalisation des agents
- b. Généralisation progressive du télétravail
- c. Un dispositif d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux pour ses agents
- d. Un effectif plus féminin, expérimenté et compétent

##### **1. Des effectifs légèrement en hausse**

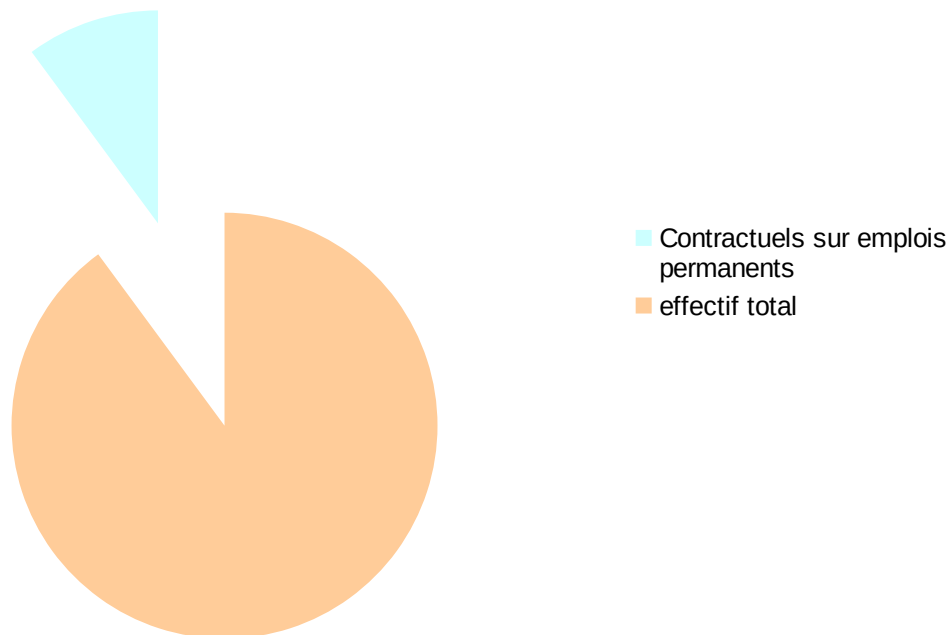
Les effectifs sont restés globalement stables avec 160 agents, cela grâce à une politique de gestion prévisionnelle des emplois permanents déployée permettant de réattribuer des moyens en fonction des besoins.

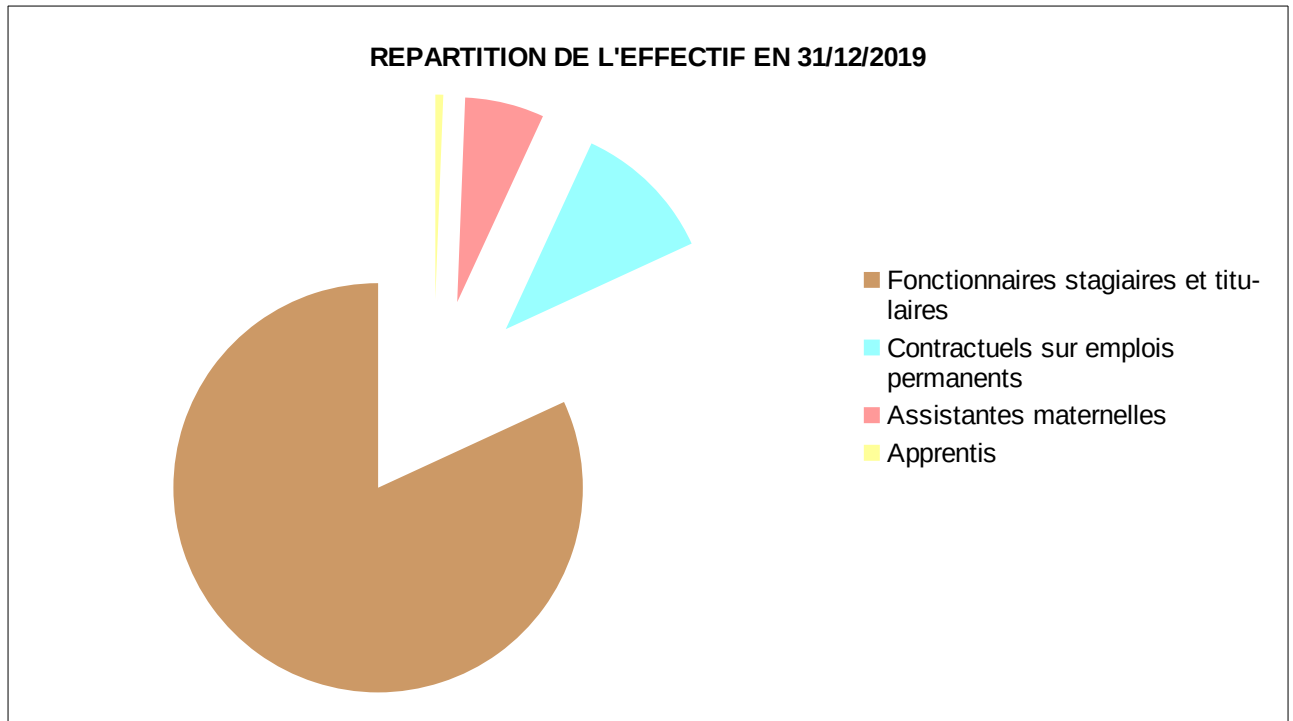
	<b>Au 31 décembre 2017</b>	<b>Au 31 décembre 2018</b>	<b>Au 31 décembre 2019</b>
<b>Evolution des effectifs des emplois permanents</b>	160 agents	155 agents	160 agents

**Effectif global par statuts au 31 décembre de 2017 à 2019**

<b>Statuts</b>	<b>Fonctionnaires stagiaires et titulaires</b>	<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>Assistants maternelles</b>	<b>Apprentis</b>	<b>Total effectif</b>
<b>2017</b>	126	17	15	2	160
<b>2018</b>	126	15	13	1	155
<b>2019</b>	131	18	10	1	160

En 2019, les agents contractuels sur des emplois permanents représentent 11,25 % de l'effectif total.

**PART DES EMPLOIS CONTRACTUELS PERMANENTS SUR L'EFFECTIF TOTAL AU 31/12/2019**



#### Définitions :

Il convient de distinguer la notion de poste (ou emploi) de celle de statut de l'agent.

Lorsqu'un poste est créé, ce dernier est : soit **occupé** (un agent est affecté sur ce poste), soit **vacant** (motifs de vacance : en cours de recrutement ou situation administrative spécifique d'un agent, congés parental, disponibilité, détachement).

**Un poste permanent répond à un besoin permanent** sur lequel on affecte un agent recruté sur le statut de fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou, à défaut, de contractuel sur emploi permanent.

Lorsque le **besoin est temporaire soit non permanent** (lié à un accroissement d'activité ou un besoin de remplacement d'un agent absent), on recrute des agents sous contrat à durée déterminée.

#### **a. La dynamique de l'emploi des personnes en situation de handicap**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la collectivité à un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés stable de 14.

Ces taux d'emploi sont le résultat de la politique menée en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cette politique mobilise de nombreux acteurs internes.

La politique de la Communauté de communes de Montesquieu en faveur des personnes en situation d'handicap a permis d'augmenter le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) principalement sous la forme de reclassement pour inaptitude physique.

Ceci s'explique en grande partie par la typologie des métiers exercés sur les secteurs en croissance sur la communauté liés à l'enfance qui sont traditionnellement très majoritairement féminisés.

#### **b. Des agents diplômés et expérimentés**

Le système de la carrière régit l'emploi des fonctionnaires.

L'âge moyen des agents est sensiblement supérieur à celui des salariés du secteur privé : 42 ans contre 41.

## **2. L'évolution de l'organisation interne**

### **a. Professionnalisation des agents**

la collectivité accompagne la professionnalisation des agents et recueille chaque année les besoins individuels de formation.

La formation est également au cœur des priorités de la Communauté de communes, et le plan de formation prévoit à cet effet une part importante consacrée à l'accompagnement des agents dans des nouvelles fonctions, permettant ainsi à des agents en cours de reclassement d'accéder à des parcours personnalisés.

### **b. Généralisation progressive du télétravail**

Le dispositif de télétravail s'inscrit pleinement dans une perspective de développement durable dont il mobilise au mois 2 pôles :

- environnemental, en favorisant la réduction des déplacements des agents,
- social, en permettant de diminuer le temps de trajet et aussi de mieux articuler les temps professionnels et personnels.

En 2019, 19 agents ont bénéficié du télétravail pour 61,5 jours.

### **c. Un dispositif d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux pour ses agents**

**La collectivité a présenté lors du CHSCT du 13 juin 2019 son plan de prévention des risques psychosociaux**

Un rapport sur les démarches effectuées par la collectivité a été élaboré.

Il est constitué entre autres :

- d'une présentation de la méthodologie utilisée,
- d'un état des lieux des diagnostics psychosociaux conduits par le psychologue du travail (avec le récapitulatif des éléments de tension et des propositions d'amélioration),
- du calcul et de l'analyse d'indicateurs quantitatifs sur les risques psychosociaux (turn over, absentéisme...),
- du plan de prévention des risques psychosociaux dans la collectivité avec des délais indicatifs.

Pour mémoire, la collectivité a mis en place depuis plusieurs années une procédure en cas d'alerte type violence sexiste, sexuelle ou harcèlement...

les agents sont reçus et une enquête administrative est réalisée.

Par ailleurs, la collectivité dispose de plusieurs outils d'accompagnement psychologique qui peuvent être mobilisés dans ce cadre (écoute téléphonique par des psychologues par le biais de l'assurance statutaire + psychologue du travail).

Il existe toujours la fiche incident qui permet aux agents de signaler un incident sur le temps de travail.



## **d. Un effectif plus féminin, expérimenté et compétent**

### **Montée en compétences**

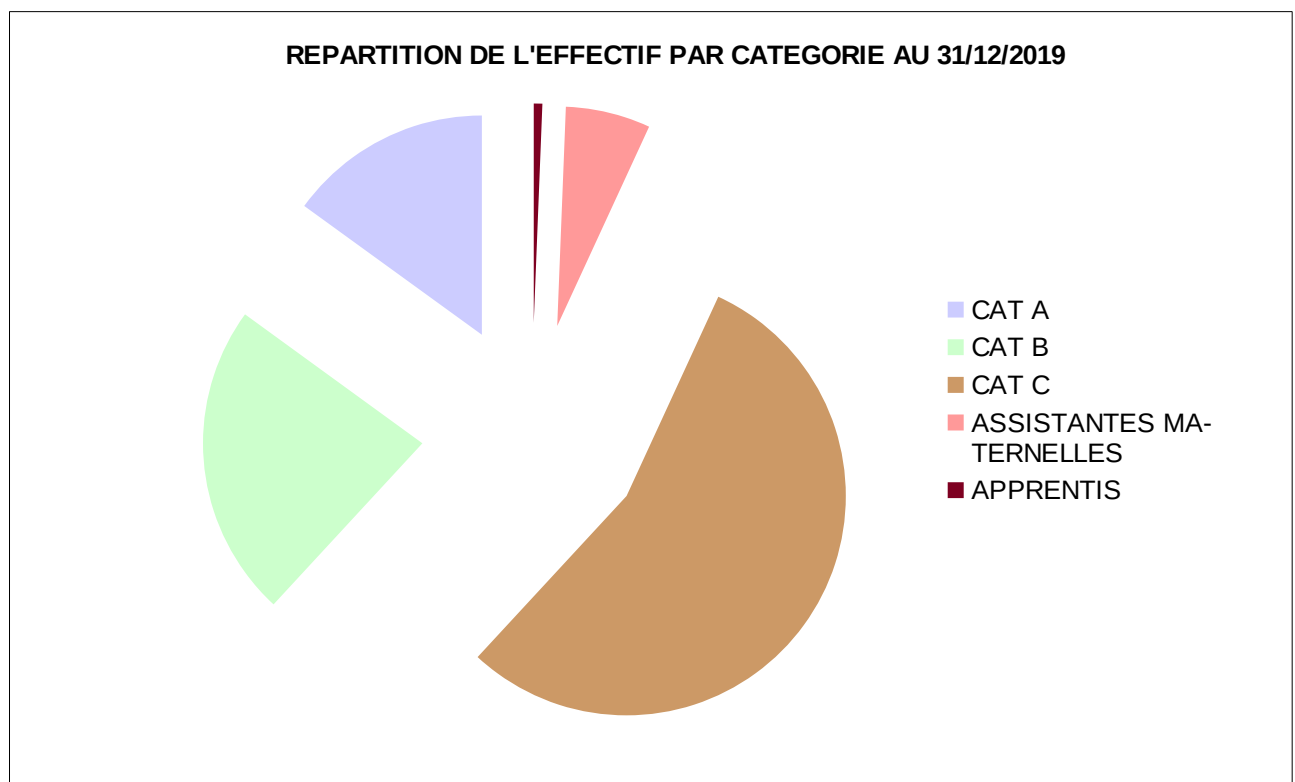
La collectivité a enregistré en 2019, une légère augmentation du nombre de postes de catégorie B.

Cette évolution résulte de l'effort de promotions et nominations de lauréats de concours.

Une stabilité des postes de catégorie C.

### **Répartition de l'effectif total par catégorie**

	CAT A	CAT B	CAT C	ASSISTANTES MATERNELLES	APPRENTI
<b>Au 31 décembre 2017</b>	24	33	86	15	2
<b>Au 31 décembre 2018</b>	23	34	84	13	1
<b>Au 31 décembre 2019</b>	24	37	88	10	1



### **Un effectif majoritairement féminin**

En 2019, 16,25 % des agents sont des hommes (26) et 83,75 % sont des femmes (134). La proportion de femmes dans la collectivité demeure nettement supérieure à celle observée dans la fonction publique territoriale qui est constitué de 61,3 % de femmes.

Cela s'explique par le fait que 87 des postes appartiennent à la filière sociale (domaine petite enfance).

### Taux de féminisation par catégorie

	CAT A	CAT B	CAT C	ASSISTANTES MATERNELLES	APPRENTI
<b>Au 31 décembre 2017</b>	87,5 %	90,9 %	88,4 %	100 %	100 %
<b>Au 31 décembre 2018</b>	82,6 %	82,3 %	86,9 %	100 %	100 %
<b>Au 31 décembre 2019</b>	79,2 %	75,7 %	86,4 %	100 %	100 %

