



**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SUD**

Entre-Deux. Saint-Joseph. Saint-Philippe .Le Tampon

# **RAPPORT ANNUEL PORTANT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

# **RAPPORT ANNUEL PORTANT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ**

## **ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'égalité entre les hommes et les femmes représente, à l'heure actuelle, un enjeu essentiel dans la lutte contre la discrimination.

Malgré les efforts menés en ce sens, la question de la parité est loin d'être résolue. Elle ne saurait se faire sans une prise de conscience des employeurs qui permettrait une amélioration de la situation de la femme dans le milieu professionnel.

Face à ce constat, le Gouvernement a mis en œuvre des mesures visant à réduire les écarts entre les sexes pour tendre vers une égalité de traitement.

Ainsi, un cadre réglementaire a été posé en direction des collectivités territoriales et notamment :

- la loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle,
- la loi 2014-873 du 4 août 2014 qui dispose, entre autre, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes afin qu'elle soit concrète.

Ces mesures viennent à favoriser une certaine sensibilisation auprès du plus grand nombre (élus, agents, population) face à cette problématique. L'objectif étant de trouver des pistes d'actions d'améliorations ou de corrections en faveur d'une meilleure parité.

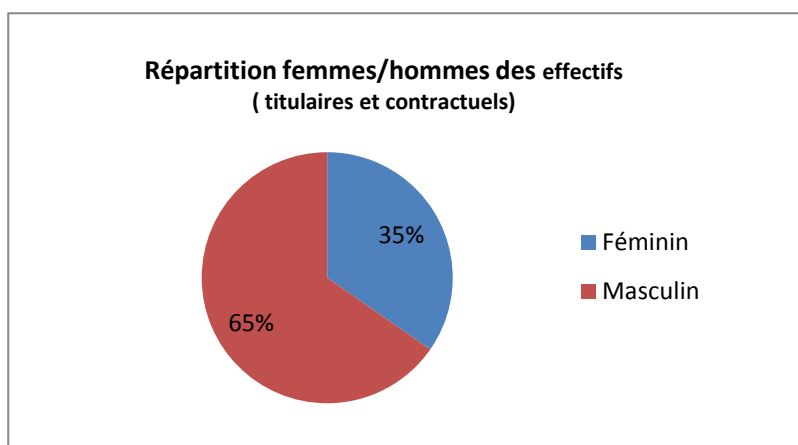
### **I – La politique des ressources humaines de la CASUD**

#### **1. Les effectifs**

L'étude porte sur l'effectif de la collectivité au 31 décembre 2018. Les agents en contrats aidés (Parcours Emploi Compétences), les emplois civiques et les élus ne sont pas pris en compte dans l'analyse qui suit.

##### ➤ Répartition femmes / hommes

Au sein de la collectivité, les femmes représentent un peu plus d'un tiers des agents.



Taux de féminisation fonction publique : 62%

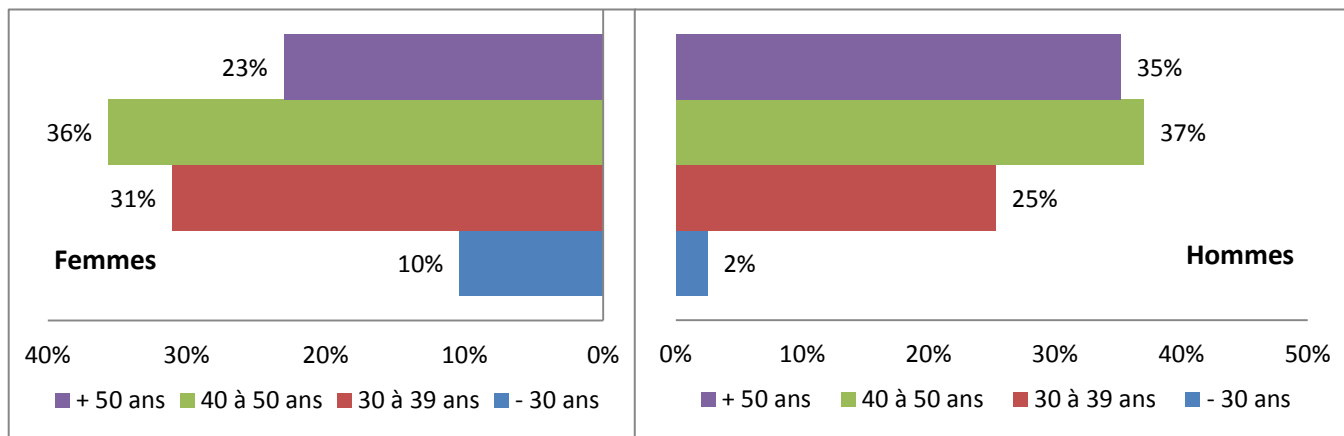
- FPE : 55%
- FPT : 61%
- FPH : 78%

(Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – éd. 2018)

➤ La pyramide des âges

**Pyramide des âges**

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	20	23%	57	35%
40 à 50 ans	31	36%	60	37%
30 à 39 ans	27	31%	41	25%
- 30 ans	9	10%	4	2%
Total	87	100%	162	100%



Au sein de la collectivité, l'âge moyen est de 43 ans pour les femmes et de 46 ans pour les hommes.

**Au niveau national, la moyenne d'âge dans la fonction publique territoriale :**

- 45,3 ans pour les femmes et 45 pour les hommes

*Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – éd. 2018)*

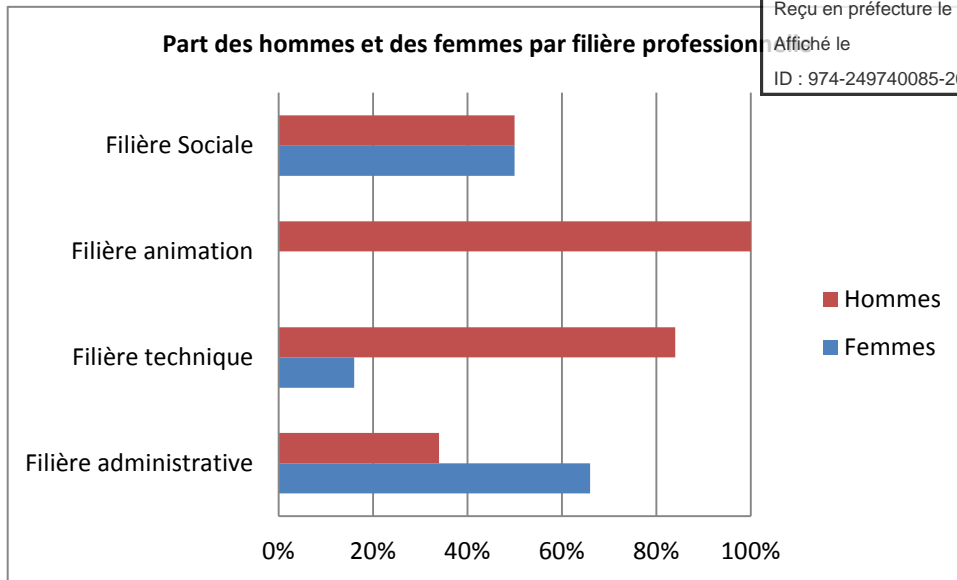
**2. Répartition par filière et catégorie professionnelle**

➤ Répartition par filières

La filière la plus féminisée dans la collectivité mais également au niveau national dans la fonction publique territoriale est la filière administrative. En revanche, l'emploi masculin est surreprésenté dans la filière technique.

Ce différentiel s'explique :

- par les compétences exercées par la CASUD, qui emploie une forte proportion de métiers techniques,
- par la filière administrative qui regroupe une majorité de professions qualifiées traditionnellement de « féminines » et notamment dans le domaine du secrétariat, de la comptabilité ou bien des ressources humaines. Même constat pour la filière technique où la part des hommes est plus conséquente au regard des mœurs actuelles qui attribuent des métiers « réservés » aux hommes.

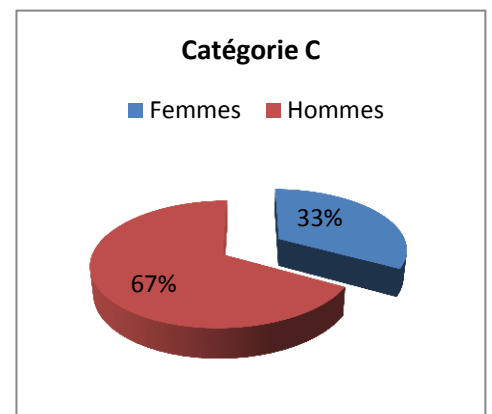
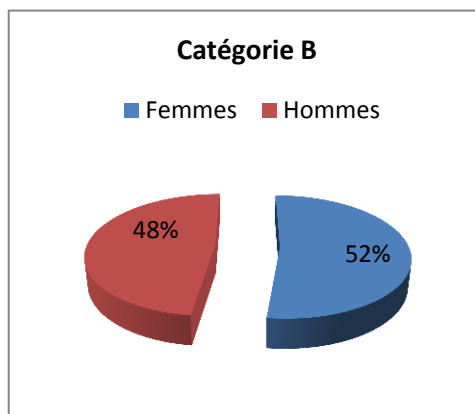
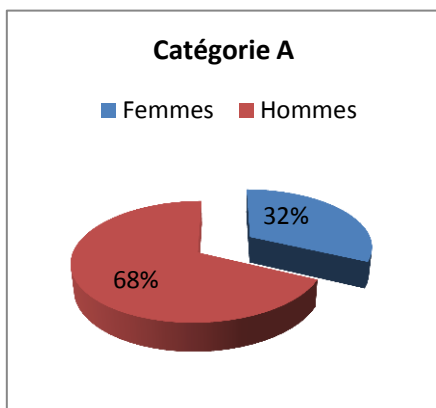


➤ Répartition par catégorie professionnelle

	Femmes	Hommes
Catégorie A	8	17
Catégorie B	11	10
Catégorie C	68	135

La majorité des postes de la catégorie A relève de la filière technique d'où la part plus importante des hommes.

Par ailleurs, les métiers étant liés au cursus de formation, ces postes sont majoritairement occupés par des hommes diplômés d'enseignements supérieurs dans le domaine technique et d'ingénierie. Les compétences des femmes étant généralement plus orientées vers le domaine administratif (gestion/commerce) et/ou littéraire, leur part est plus représentée dans la catégorie B.



**Au niveau national, dans la fonction publique territoriale :**

Cat. A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes  
 Cat. B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes  
 Cat. C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

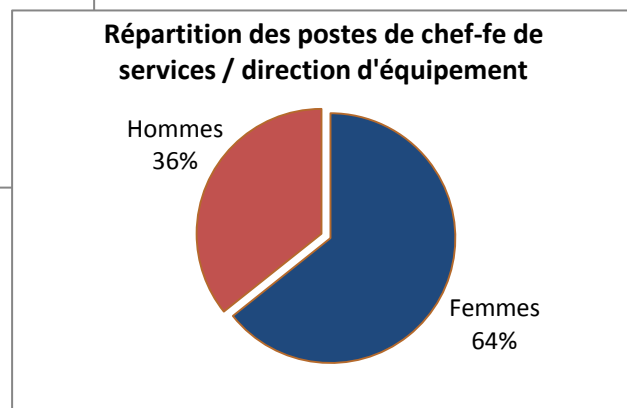
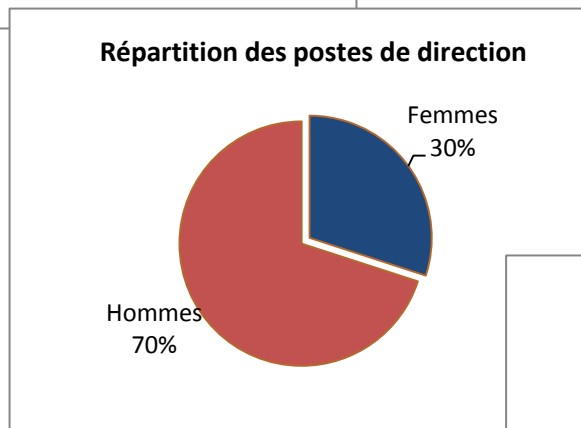
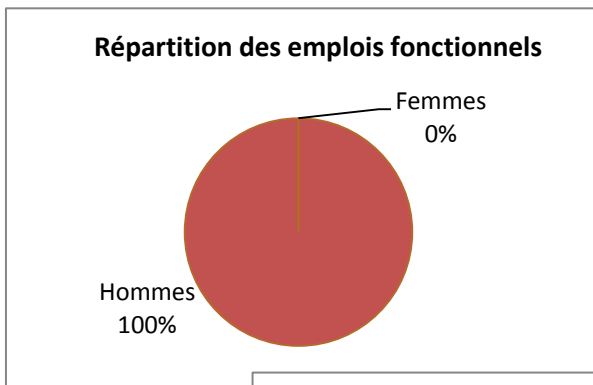
Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – éd. 2018)

La différence entre les moyennes nationales et les chiffres en interne relève de la prédominance technique dans la structure de la collectivité.

➤ Répartition sur les emplois à responsabilités

La répartition femmes/hommes dans l'occupation des emplois fonctionnels et de direction reste majoritairement masculine. Les femmes occupent principalement des postes à responsabilités de niveau inférieur (catégorie B) en qualité de cheffe de service.

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	2	2
postes de direction	3	7	10
<i>emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*</i>			0
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	9	5	14
Total	12	14	26



### 3. Gestion du temps de travail entre hommes et femmes

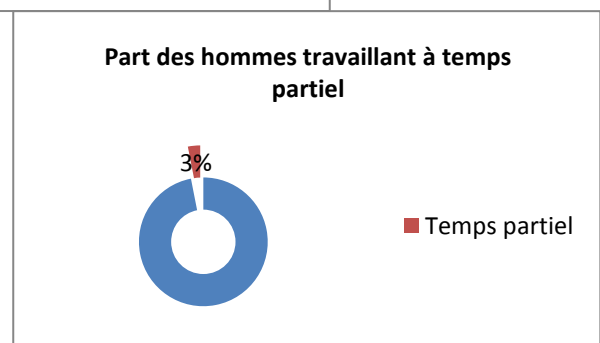
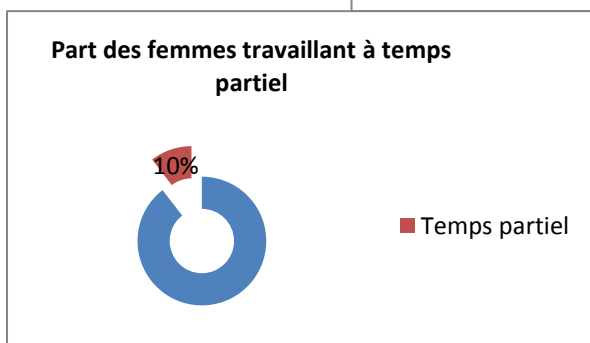
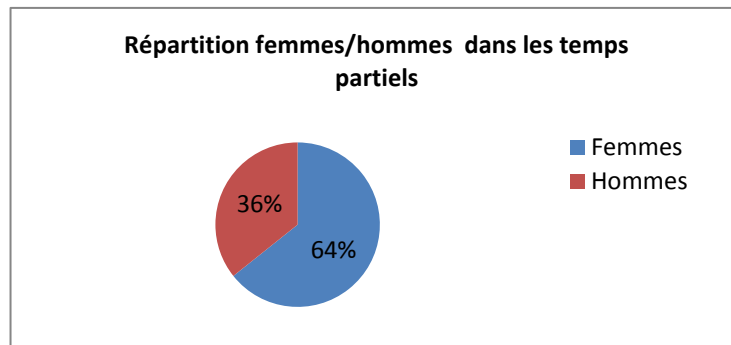
- Rapport des hommes et des femmes au temps de travail (temps complet / temps non complet / temps partiel)

		Femmes	Hommes	Total
CATÉGORIE A	Temps complet	5	15	20
	Temps non complet			0
	Temps partiel	2	2	4
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>24</b>
CATÉGORIE B	Temps complet	8	8	16
	Temps non complet	1		1
	Temps partiel	2	1	3
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>
CATÉGORIE C	Temps complet	50	117	167
	Temps non complet	13	16	29
	Temps partiel	5	2	7
	<b>TOTAL</b>	<b>68</b>	<b>135</b>	<b>203</b>

Les emplois à temps non complet concernent principalement les métiers relevant de la catégorie C pour lesquels des recrutements ont été établis dans le cadre d'un renfort administratif dans certains services ou suite à des décisions stratégiques et opérationnelles de la collectivité.

Mais globalement, la majorité des agents ont un contrat de travail à temps plein.

Quant au recours au travail à temps partiel, il est peu généralisé et ce droit est principalement demandé par les femmes (majoritairement du temps partiel à 80%).

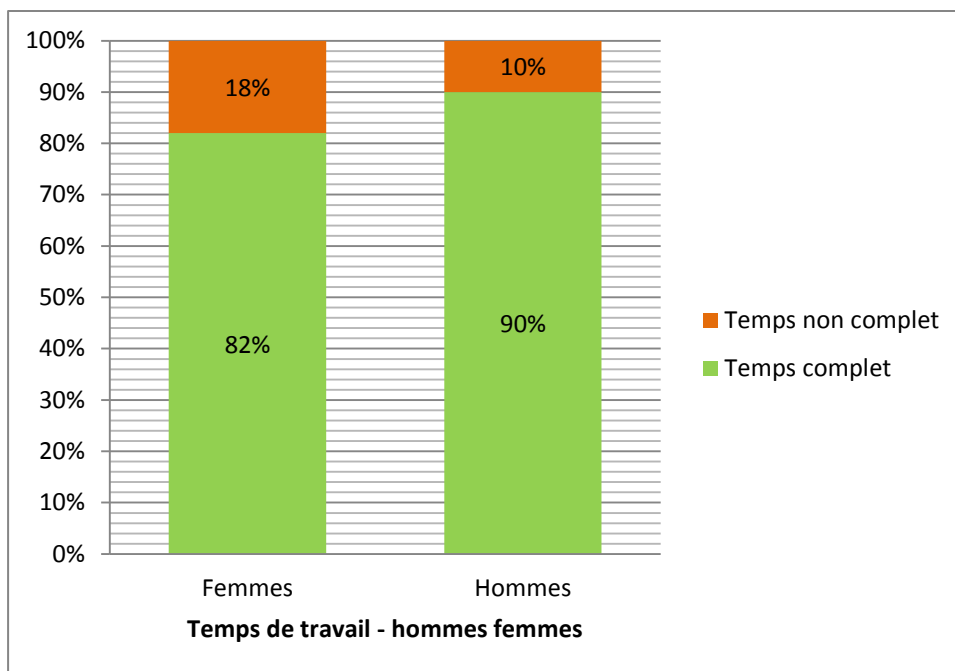


**Au niveau national, dans la fonction publique territoriale :**

- 29% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 7% des hommes.

Source : DGAFP, chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – éd. 2018)

	Femmes	Hommes
Temps complet	63	140
Temps non complet	14	16
	<b>77</b>	<b>156</b>



Il apparaît un certain déséquilibre entre les effectifs féminins et masculins sur l'emploi à temps complet et incomplet.

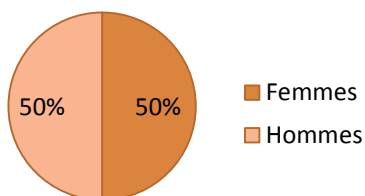
#### 4. L'évolution de la carrière

- L'analyse des avancements de grade et de promotion interne.

##### Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	1	0	0%	0	0	0%
cat B	1	1	100%	1	0	0%
cat C	6	4	67%	11	5	45%
Ensemble	8	5	63%	12	5	42%

### Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Les avancements de grade et la promotion interne dépendent des règles statutaires propres à chaque filière, cadre d'emploi et grade mais également de l'effectif existant.

Les avancements de grade ont été attribués de façon égale aux femmes et aux hommes. L'année dernière, la collectivité n'a positionné aucun agent au titre de la promotion interne.

#### ➤ L'analyse des rémunérations

En terme de rémunération, les hommes perçoivent, dans chaque catégorie (A, B, C), plus que les femmes et notamment en matière de régime indemnitaire qui est fonction du poste occupé et du niveau de responsabilité.

En effet, la filière administrative qui concentre plus de femmes est moins avantageuse que la filière technique. Dans cette dernière, les primes sont plus conséquentes et permet aussi l'octroi de primes dites variables (astreintes).

Au sein de la collectivité, le salaire moyen d'une femme est de 1799.47€ contre 1952.43€ pour l'homme.

## **II / Les actions menées au titre de l'année 2018**

En interne, afin de permettre l'articulation « emploi-famille », la collectivité permet une certaine souplesse du temps de travail en accordant la possibilité d'un aménagement.

Ainsi, l'agent peut mieux organiser son temps de travail en fonction de ses obligations familiales (Ex : accompagnement des enfants à l'école).

Aussi, dans le cadre de la politique d'accompagnement au retour à l'emploi, la CASUD a déployé plusieurs partenariats :

- Pour exemple, l'année dernière, des femmes ont pu participer à un chantier d'insertion avec comme support l'amélioration de la maison de la famille, lieu de rencontre et d'échange dédié aux femmes. Ce chantier a permis en outre de les initier au métier de la maçonnerie.
- Régulièrement des réunions de travail sont menées parallèlement avec Pôle emploi et des partenaires sociaux, notamment la Déléguée Régionale Aux Droits des Femmes et à l'Égalité afin d'échanger et de rechercher les solutions permettant l'insertion des demandeuses d'emploi sur le territoire.



### III / Les pistes de travail pour une meilleure parité

Envoyé en préfecture le 11/12/2019

Reçu en préfecture le 11/12/2019

Affiché le



ID : 974-249740085-20191129-AFF05\_CC2911AN-AU

#### ➤ **Améliorer l'accès à la formation**

Les formations sont essentielles dans l'évolution de carrière et de la promotion des agents. A ce titre, il convient de faciliter leur accès au plus grand nombre en limitant certains freins et notamment la distance. Les contraintes familiales qui reposent davantage sur les femmes leur permettent difficilement de suivre une formation loin du domicile.

Afin d'y remédier, une convention de partenariat avec le CNFPT est envisagée afin de construire un plan de formation propre aux besoins de la collectivité et surtout permettre la réalisation de ses formations intra muros.

- **Organisation d'évènements participatifs** lors des journées de célébration du 8 mars, du 25 novembre ou pendant la semaine de l'égalité professionnelle.
- **Communication interne** : page dédiée à l'égalité femmes / hommes sur le site de la CASUD.
- **Poursuite des partenariats** avec les organismes d'insertion professionnelle et/ou de prise en charge des femmes isolées socialement et professionnellement.