



Communauté de Communes
Rhône – Vistre – Vidourle

Zac Pôle Actif – 2 avenue de la Fontanisse
30660 GALLARGUES le MONTUEUX
Tél. : 04 66 35 55 55 Fax : 04 66 35 42 19

*Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes / hommes
Année budgétaire 2019*

Références et sources :

- Pour la première partie
 - Bilan social au 31/12/2017 de la CCRVV
 - CNFPT (observatoire de l'emploi, des métiers et compétences de la FPT)
 - DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique)
 - SIASP (Système d'Information sur les Agents des Services Publics)

- Pour la seconde partie
 - Site internet de l'INSEE

Gallargues le 24/01/2019

Sommaire

Préambule	P3
I) La collectivité employeur : Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines. (source bilan social 2018)	P3
A) Rapport de situation comparée	P3
1) Part des femmes et des hommes titulaires	P3
2) Contractuels emplois permanents	P4
3) Titulaires et contractuels emplois permanents	P4
4) Répartition femmes / hommes par filière (emplois permanents)	P5
5) Répartition par catégorie hiérarchique	P5
6) Pyramide des âges	P6
7) Répartition des postes fonctionnels, de direction, chefs de services	P7
8) Moyenne des salaires	P8 à P9
9) Répartition femmes / hommes sur le temps partiel	P9
10) Répartition femmes / hommes sur les congés parentaux	P10
B) Conclusion de la première partie, la collectivité employeur	P10
II) La collectivité institution publique, politique publique en faveur de l'égalité hommes / femmes appliquée sur le territoire (source site internet de l'INSEE)	P11
A) Politique publique de la collectivité	P11
1) Population par tranche d'âge et de sexe	P11
2) Composition des foyers	P12
3) Composition des familles	P12
4) Population active par tranche d'âge	P13
5) Taux de chômage par tranche d'âge	P13
6) Conditions d'emploi hommes / femmes	P14
B) Conclusion de la seconde partie, la politique publique de la collectivité	P14

Préambule :

L'article L2311-1-2 du CGCT impose aux collectivités locales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement au débat budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes / hommes. Dans un premier temps, ce rapport doit évaluer la collectivité en tant qu'employeur, en décrivant la politique appliquée pour l'égalité femmes/hommes en terme de ressources humaines. Dans un second temps, le rapport doit évaluer la politique publique de la collectivité pour promouvoir l'égalité femmes / hommes sur son territoire.

La première partie de ce rapport est établie sur la lecture du bilan social de la collectivité de 2018 (pour l'année 2017), les données du CNFPT avec l'observatoire de l'emploi, des métiers et des comptes de la fonction publique territoriale et de la DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la fonction publique).

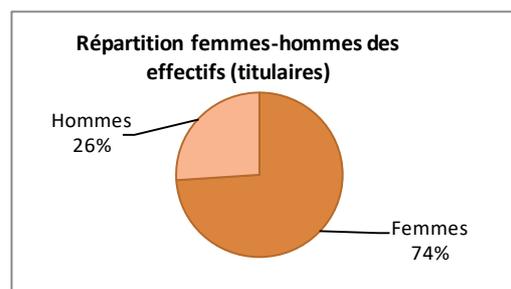
I) La collectivité employeur : Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines.

A) Rapport de situation comparée

Cette première phase du rapport, qui permet d'évaluer la politique interne, de la collectivité en tant qu'employeur, pour l'égalité femmes/hommes en terme de ressources humaines est effectuée par la reprise et l'analyse du rapport de situation comparée, effectué lors du bilan social et présenté en Comité Technique.

1) Part des femmes et des hommes titulaires par filière :

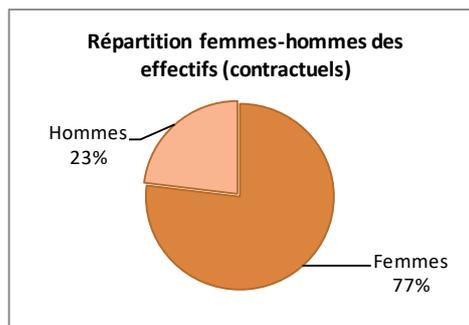
	Femmes	Hommes
filière administrative	15	7
filière technique	72	15
filière animation	27	16
filière sociale	19	1
filière médico-sociale	9	0
filière police municipale	0	11
TOTAL	142	50



Les femmes sont largement majoritaires dans les effectifs de la collectivité, ceci est dû en partie aux compétences qu'elle exerce. Notamment la petite enfance qui représente quasiment 80% des effectifs de la collectivité.

2) Contractuels emplois permanents

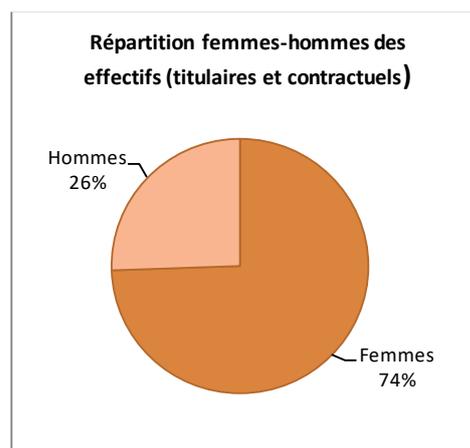
	Femmes	Hommes
filière administrative	3	0
filière technique	13	3
filière animation	9	6
filière sociale	3	0
filière médico-sociale	2	0
filière police municipale	0	0
TOTAL	30	9



Concernant les effectifs contractuels affectés sur des emplois permanents, là aussi les femmes sont majoritaires. Toujours dû, en majeure partie, au fait des compétences.

3) Titulaires et contractuels emplois permanents

	Femmes	Hommes
administrative	18	7
technique	85	18
animation	36	22
sociale	22	1
médico-sociale	11	0
police municipale	0	11
TOTAL	172	59



Au niveau national, dans la FPT:

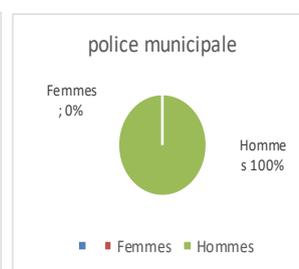
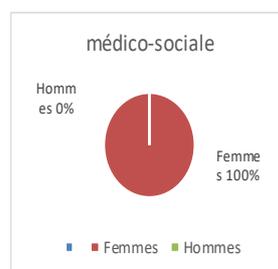
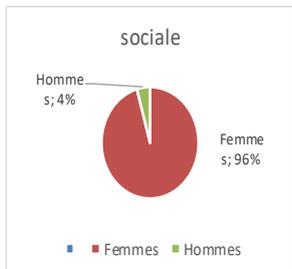
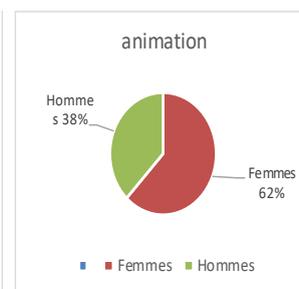
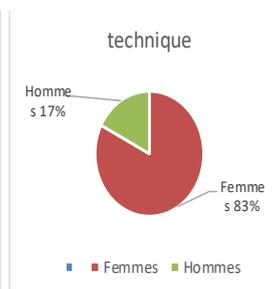
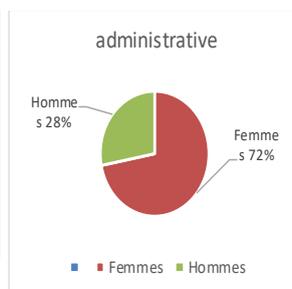
Taux de féminisation: 61 %
communes: 60 %
EPCI: 51 %

entre 5 et 49 agents: 66 %

Lorsque on cumule les agents titulaires et les contractuels, le pourcentage de femmes reste identique et très élevé. Elles représentent 75% des agents de la collectivité, sur des postes permanents.

4) Répartition femmes / hommes par filière

	Femmes	Hommes
administrative	72%	28%
technique	83%	17%
animation	62%	38%
sociale	96%	4%
médico-sociale	100%	0%
police municipale	0%	100%
TOTAL	74%	26%



Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 81% de femmes / 19% d'hommes
 filière technique: 41% de femmes / 59% d'hommes
 filière animation: 70% de femmes / 30% d'hommes
 filière sociale: 96% de femmes / 4% d'hommes
 filière médico-soc: 96% de femmes / 4% d'hommes
 filière sécurité-police: 21% de femmes / 79% d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

La répartition femmes/hommes par filière, démontre que les pourcentages que l'on retrouve à la CCRVV sont dans la moyenne nationale. La filière technique est même bien au-dessus du niveau national en terme de représentativité féminine. Seule dans la filière police, les femmes ne sont pas représentées. Ceci peut s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'un service quasi-exclusivement de nuit (avec seulement deux agents en journée). Les femmes sont très peu nombreuses à postuler, voire pas du tout, à chaque publicité de vacance de poste.

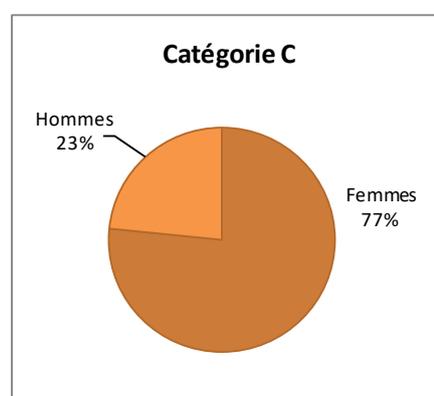
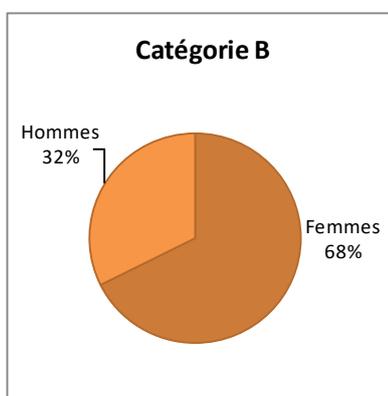
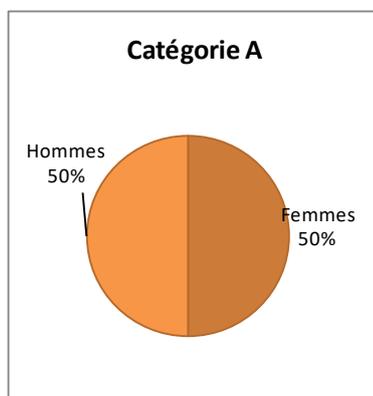
5) Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	4	4
cat B	23	11
cat C	144	44

Au niveau national, dans la FPT:

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 pro 2014



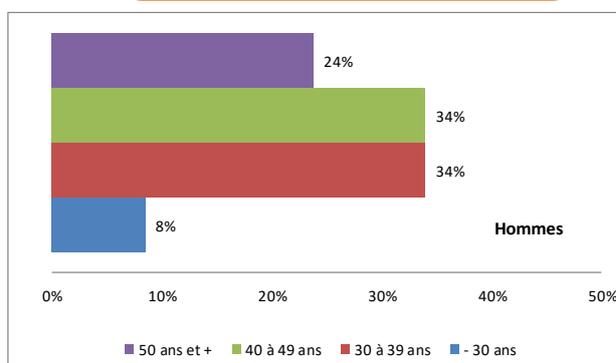
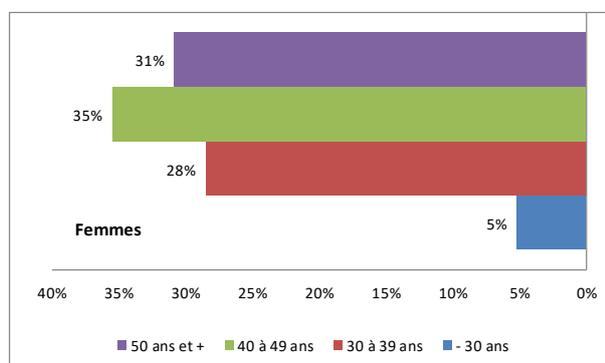
Dans la répartition femmes / hommes par catégorie hiérarchique, en catégorie A, la collectivité est en parfaite égalité entre les femmes et les hommes. La catégorie B est dans la moyenne nationale, avec un léger avantage pour les femmes. Tandis que la catégorie C est représentée par un taux de féminisation bien au-dessus de la moyenne nationale.

6) Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
50 ans et +	53	31%	14	24%
40 à 49 ans	61	35%	20	34%
30 à 39 ans	49	28%	20	34%
- 30 ans	9	5%	5	8%
Total	172	100%	59	100%

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 45,1 ans
hommes: 44,8 ans
Part des moins de 30 ans: femmes 11%
hommes 12%
Part des plus de 50 ans: femmes: 33%
hommes: 32%



Les tranches d'âge 30 - 40 ans et 40 - 50 ans sont les plus représentées dans les effectifs de la collectivité, tant chez les femmes que chez les hommes. La tranche des moins de 30 ans correspond au niveau national,

Seule la tranche des plus de 50 ans est inférieure au niveau national et légèrement déséquilibrée entre les hommes et les femmes, avec une majorité pour ces dernières. Le pourcentage supérieur de femmes peut s'expliquer par le fait que ces dernières étant plus souvent à temps non complet, doivent cotiser plus longtemps pour leur permettre d'obtenir un taux de retraite maximum.

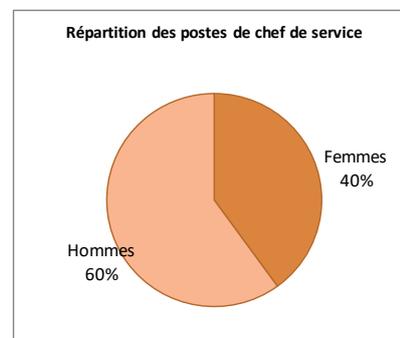
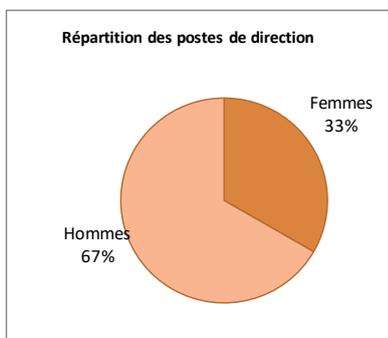
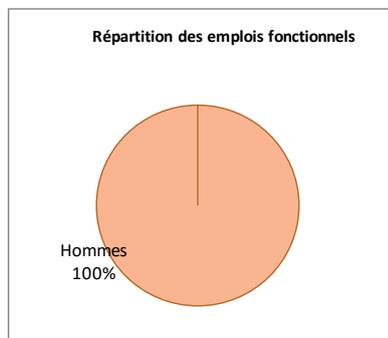
7) Répartition des postes fonctionnels, de direction et de chefs de services

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels		1	1
postes de direction	1	2	3
postes de chef-fe de service	4	6	10
Total	5	9	14

Au niveau national, dans la FPT:

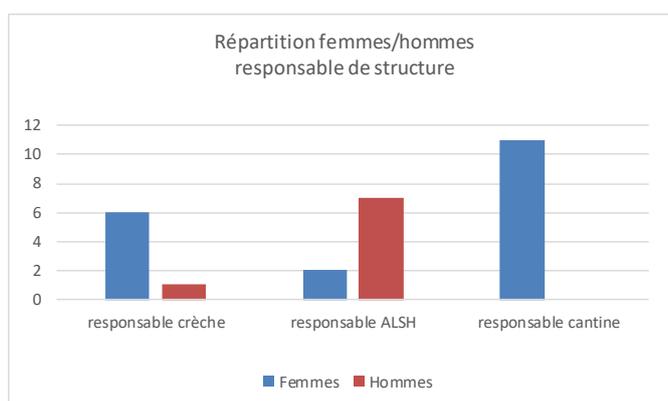
Emplois d'encadrement supérieur: 38% de femmes / 62% d'hommes
 Emplois fonctionnels administratifs: 32% de femmes / 68% d'hommes
 Emplois fonctionnels techniques: 15% de femmes / 85% d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017



Le seul emploi fonctionnel de la collectivité est occupé par un homme. Pour les postes de direction avec 1 femme et 2 hommes, on retrouve un pourcentage équivalent au niveau national. Concernant les chefs de services, les hommes occupent 60% des postes, l'année dernière la tendance était inversée. Cette inversion est due à des mutations et une réorganisation des services. Toutefois, ce chiffre est à minorer si l'on pousse l'étude jusqu'aux responsables des structures (crèches, ALSH et cantines), nous pouvons constater, sur le graphique ci-dessous que la tendance s'inverse.

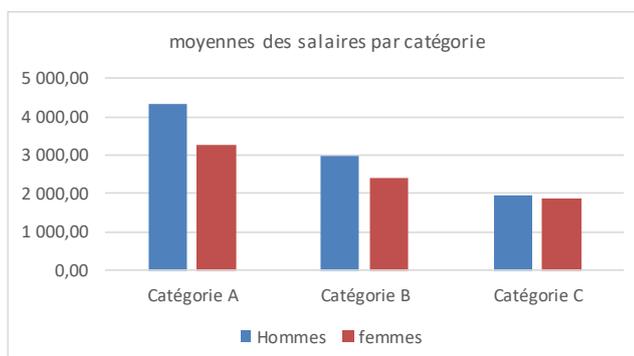
	Femmes	Hommes	Total
responsable crèche	6	1	7
responsable ALSH	2	7	9
responsable cantine	11	0	11
Total	19	8	27



8) Moyennes des salaires

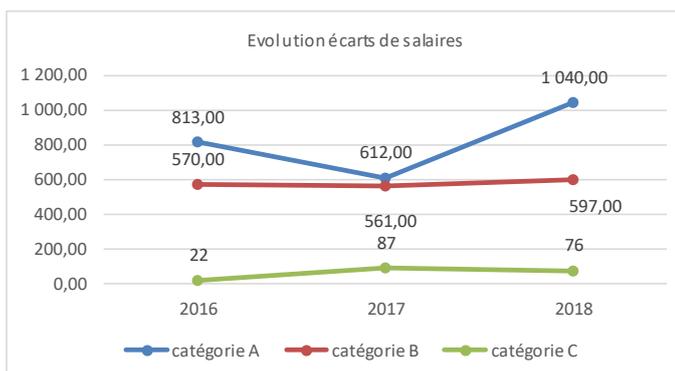
8.1) Moyenne des salaires par catégorie et par grade (hors emploi fonctionnel) pour l'année 2018

	Hommes	femmes	Ecart
Catégorie A	4 321,11	3 280,60	1 386,70
Catégorie B	2 998,68	2 401,08	597,6
Catégorie C	1 969,76	1 893,35	76,41



8.2 Evolution des écarts de salaires sur les années 2016 / 2018

	2016	2017	2018
catégorie A	813,00	612,00	1 040,00
catégorie B	570,00	561,00	597,00
catégorie C	22	87	76



Dans la situation comparée des salaires, il est important de bien distinguer et prendre en considération le grade et la fonction qui influent sur le traitement de l'agent. En effet, certaines fonctions ouvrent droit à des bonifications indiciaires (NBI) que ne donne pas nécessairement le grade. Ensuite, il est important d'analyser l'ancienneté des agents qui rentre également en compte.

La première chose que l'on peut constater est l'écart qui repart à la hausse en 2018 dans la catégorie A. D'une part, comme indiqué ci-dessus, cela s'explique par l'ancienneté du personnel masculin, qui a bénéficié d'un avancement d'échelon et/ou de grade. D'autre part, cette catégorie est particulièrement impactée par la différence entre le grade et la fonction.

IL est rappelé que la catégorie A ne concerne que 7 agents sur 231 emplois permanents (titulaires et non-titulaires).

Pour la catégorie B, l'écart en faveur des hommes se maintient en 2018.

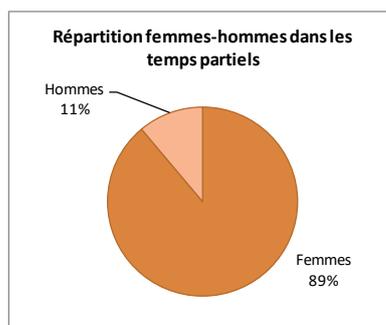
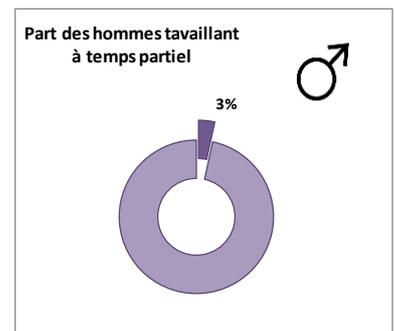
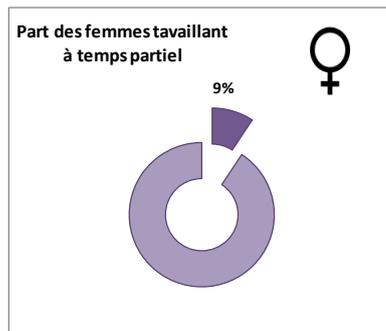
Concernant la catégorie C, nous pouvons constater que la moyenne est quasiment identique entre les hommes et les femmes. Toutefois, le léger écart qui était en faveur des femmes en 2017, s'est inversé

en faveur des hommes en 2018. Il est précisé que le service police, constitué uniquement d'hommes, qui exerce de nuit et est rémunéré en heures de nuit, n'est pas pris en considération pour la situation comparée des salaires.

En conclusion sur les salaires, l'équilibre des moyennes la plus parfaite concerne la catégorie C, qui représente 80% des effectifs de la collectivité. Ce qui peut permettre de considérer que l'égalité des salaires, entre les hommes et les femmes, est respectée dans la collectivité.

9) Répartition Femmes / Hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	4	4
	Total	4	4
Catégorie B	Temps partiel	1	0
	Temps complet	20	11
	Total	21	11
Catégorie C	Temps partiel	15	2
	Temps complet	132	42
	Total	147	44
Total toutes catégories	Temps partiel	16	2
	Temps complet	156	57
	Total	172	59



Comme au niveau national, la part des femmes à temps partiel est plus importante. Toutefois, dans le cas de notre collectivité, la supériorité numérique des femmes explique aussi, en partie, qu'elles soient plus nombreuses à temps partiel. Cela peut aussi s'expliquer par le phénomène de société qui fait que les femmes se mettent plus souvent, que leur conjoint, à temps partiel pour la garde des enfants.

10) Répartition Femmes / Hommes sur les congés parentaux

Femmes	5
Hommes	0
Total	5

Au niveau national, dans la FPT:

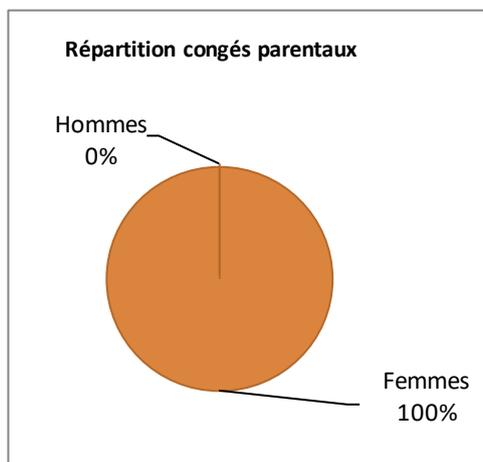
96,2 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

Comme au niveau national

la majorité des congés parentaux sont pris par les femmes. Depuis le 01/01/2015, les règles de versement de l'allocation de congé parental ont changé, il s'agit de la prestation partagée d'éducation de l'enfant : Pour un premier enfant, la CAF verse une prestation de 6 mois à l'un des parents et 6 mois à l'autre.

Malgré ces nouvelles dispositions, au sein de la collectivité, aucun homme a demandé à bénéficier d'un congé parental.



B) Conclusion de la première partie, la collectivité employeur :

Le premier point qui ressort dans les effectifs de la collectivité, est la différence du nombre de femmes par rapport aux hommes. En effet, les effectifs de la collectivité sont composés à 74% de femmes pour 26% d'hommes. Comme expliqué précédemment, la différence s'explique par les compétences de la collectivité, notamment l'enfance avec : Les crèches, centres de loisirs, cantines et accueils périscolaires. Cette féminisation des effectifs, explique les chiffres vus dans le présent rapport et de fait, met les femmes toujours plus en avant, à la fois pour le bon, mais aussi le moins bon : Par exemple, chez les contractuels, 76% sont des femmes pour 24% d'hommes. Egalement pour les temps non-complets et les temps partiels avec 87% de femmes et 13% d'hommes. Concernant les congés parentaux ils sont pris à 100% par des femmes.

La répartition hiérarchique, femmes / hommes, est quasi équilibrée en catégorie A et B, avec un léger avantage pour les hommes. Toutefois, si l'on prend en compte les responsables de structures, on compte 23 femmes responsables pour 14 hommes.

Concernant son action pour l'égalité femmes/hommes dans sa politique de ressources humaines, la collectivité tient compte au maximum de la volonté de chaque agent, notamment sur les demandes de temps partiels, congés parentaux etc., pour satisfaire au mieux chacun d'entre eux.

Concernant les salaires, l'équité entre hommes et femmes est respectée. A grade et fonction égaux, salaire égal.

Chaque agent, femme ou homme, peut espérer une perspective de carrière ou d'évolution au sein de la collectivité, dans la mesure des postes disponibles.

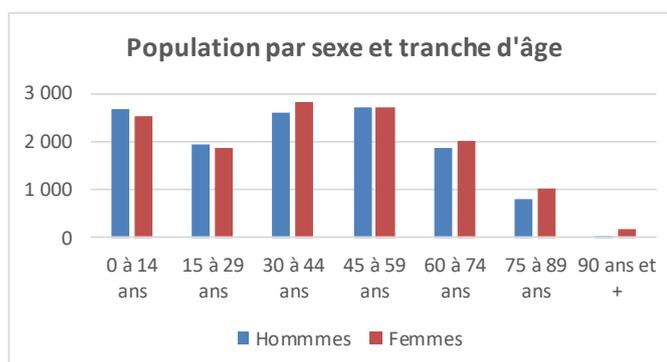
II) La collectivité institution publique : Politiques publiques en faveur de l'égalité femmes / hommes appliquées sur le territoire

A) Politique publique de la collectivité : (Source site internet de l'INSEE)

En tant qu'institution publique, la collectivité applique une politique publique sur son territoire, mais contrairement à une mairie, un EPCI n'a pas de clause de compétences générales. Il applique une politique liée à ses compétences. L'EPCI du Rhône-Vistre-Vidourle a des compétences liées à l'enfance qui lui permettent de contribuer à l'égalité des chances, femmes / hommes. D'une part, ses compétences permettent à la communauté de recruter un maximum de personnel féminin et d'autre part, elles permettent aux parents de reprendre ou chercher un travail en offrant divers modes de garde des enfants.

1) Population par tranche d'âge et sexe

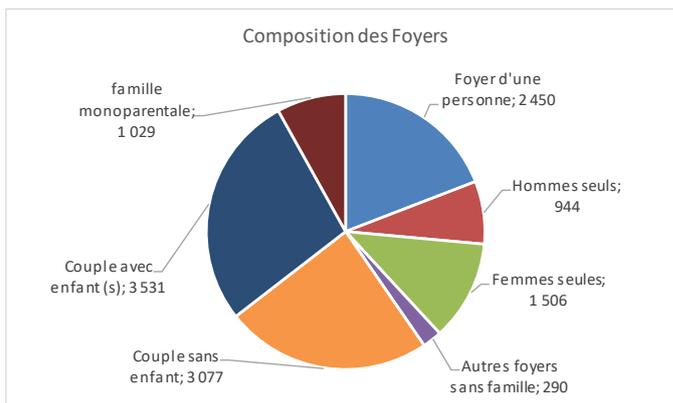
	Hommmes	%	Femmes	%
0 à 14 ans	2 659	21,1	2 519	19,2
15 à 29 ans	1 927	15,3	1 873	14,3
30 à 44 ans	2 602	20,6	2 807	21,4
45 à 59 ans	2 706	21,5	2 714	20,7
60 à 74 ans	1 874	14,9	2 024	15,4
75 à 89 ans	794	6,3	1 023	7,8
90 ans et +	43	0,3	181	1,4
Total	12 606		13 141	



Nous pouvons constater que la tranche d'âge la plus représentée sur le territoire, est la tranche (30-59 ans). Il est à noter la tranche (0-14 ans) qui est supérieure à la génération précédente, devenue la tranche (15-29 ans) aujourd'hui.

2) Composition des foyers

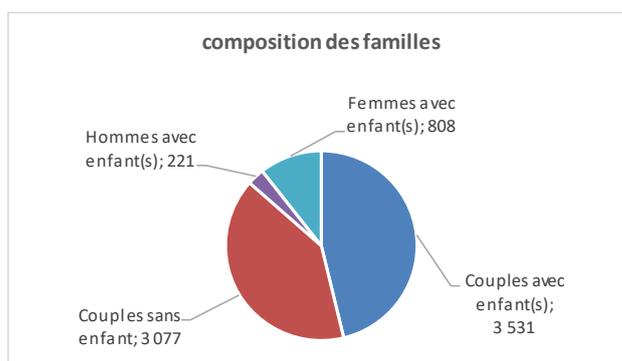
Composition des foyers		
	Foyers	en %
Foyer d'une personne	2 450	23,8
Hommes seuls	944	9,2
Femmes seules	1 506	14,6
Autres foyers sans famille	290	2,8
Foyers avec famille		73,4
Couple sans enfant	3 077	29,5
Couple avec enfant (s)	3 531	34,1
famille monoparentale	1 029	9,8



La majorité des foyers sont composés d'un couple avec ou sans enfant. Toutefois, les foyers composés d'une personne représentent une part importante de 23.8% des foyers du territoire.

3) Composition des familles

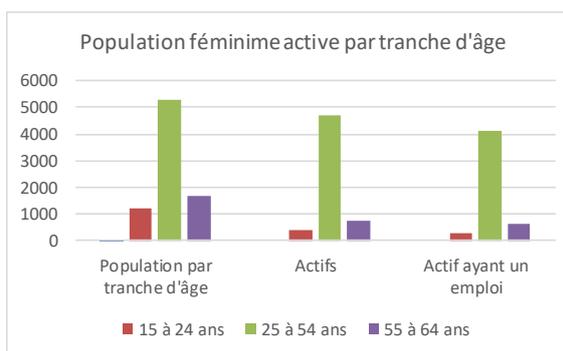
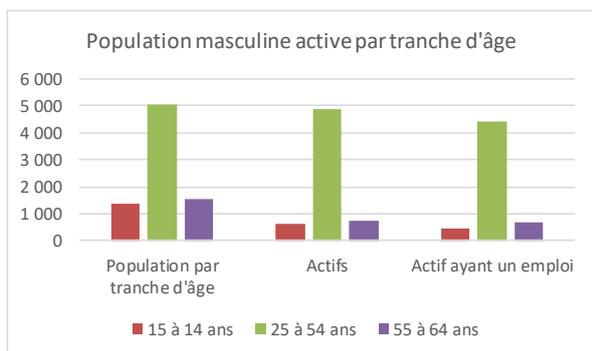
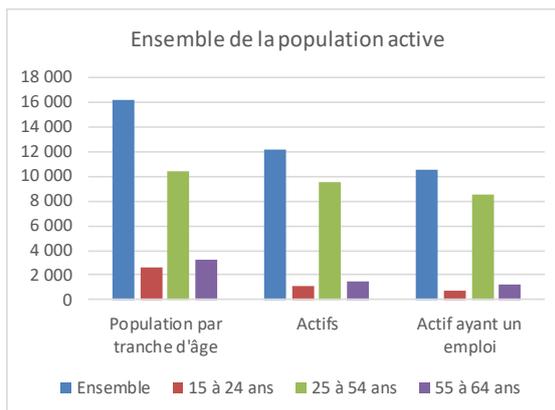
Composition des familles		
	foyers	en %
Couples avec enfant(s)	3 531	46,2
Couples sans enfant	3 077	40,3
Familles monoparentales		
Hommes avec enfant(s)	221	2,9
Femmes avec enfant(s)	808	10,6



Comme pour la composition des foyers, les familles se composent en majorité de couples avec ou sans enfant. Les familles monoparentales représentent aussi une part importante des familles. Nous pouvons constater que 80% des familles monoparentales sont constituées d'une femme et ses enfants pour 20% d'hommes. Ce qui démontre également le phénomène de société, vu précédemment, expliquant pourquoi les femmes sont plus nombreuses à demander un temps partiel.

4) Population active par tranche d'âge et sexe

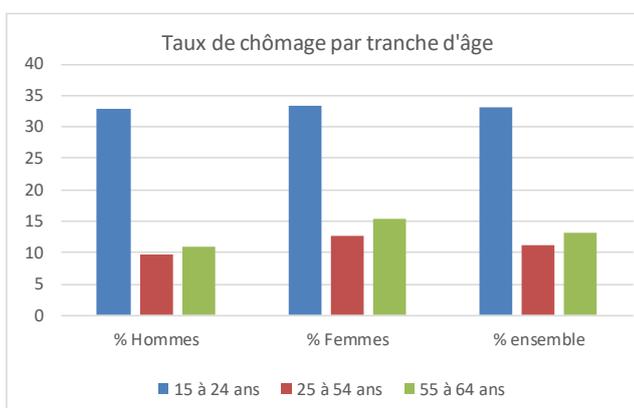
	Population par tranche d'âge	Actifs	Actif ayant un emploi	Taux de chômage % en
Ensemble	16 193	12 122	10 514	
15 à 24 ans	2 602	1 068	715	33,05
25 à 54 ans	10 374	9 574	8 512	11,09
55 à 64 ans	3 217	1 480	1 287	13,04
Hommes	8 000	6 280	5 521	
15 à 24 ans	1 364	640	430	32,8
25 à 54 ans	5 074	4 888	4 420	9,6
55 à 64 ans	1 562	752	671	10,9
Femmes	8 193	5 842	4 993	
15 à 24 ans	1 238	428	285	33,4
25 à 54 ans	5 301	4 687	4 092	12,7
55 à 64 ans	1 655	728	616	15,3



La tranche d'âge (25-54 ans) de la population active, est la plus salariée, autant chez les hommes que chez les femmes. La population active regroupe l'ensemble des personnes en âge de travailler qui sont salariées et/ou à la recherche d'un emploi.

5) Taux de chômage par tranche d'âge

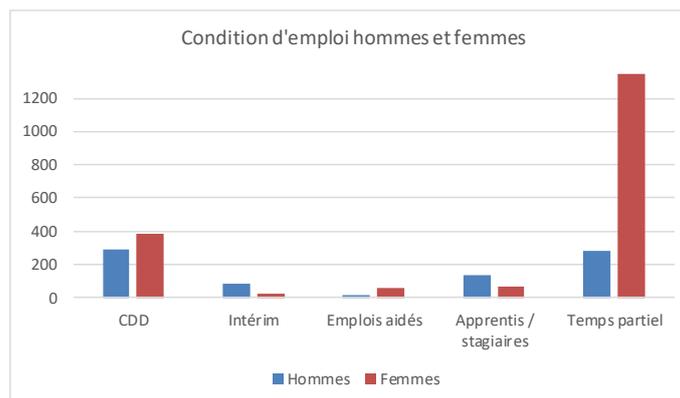
	% Hommes	% Femmes	% ensemble
15 à 24 ans	32,8	33,4	33,05
25 à 54 ans	9,6	12,7	11,09
55 à 64 ans	10,9	15,3	13,04



La tranche d'âge (15-24 ans) est la plus touchée par le chômage tant chez les hommes que chez les femmes.

6) Conditions d'emploi femmes / hommes

	Hommes	Femmes
CDD	289	389
Intérim	86	26
Emplois aidés	15	57
Apprentis / stagiaires	139	64
Temps partiel	280	1349
Salariés total	4 380	4 353



Concernant les conditions d'emploi, il ressort nettement que les temps partiels sont occupés par les femmes. Tandis que les CDD s'équilibrent d'avantage, mais avec toujours un nombre plus important chez les femmes. Les intérim et les apprentissages concernent plus les hommes. Dans l'analyse du graphique, on constate que dans l'ensemble les femmes sont plus touchées par la précarité de l'emploi.

B) Conclusion de la seconde partie, la politique publique de la collectivité :

La collectivité fait travailler environ, 250 personnes, tous statuts confondus, sur un territoire qui compte 26 000 habitants. Nous avons pu constater, dans la première partie du rapport, qu'à 74% le personnel était féminin. Sa principale politique publique en matière d'égalité femmes / hommes est donc le recrutement des femmes.

Les emplois partiels, contractuels, à temps non complet, même s'ils restent des emplois précaires, sont des opportunités pour de nombreuses femmes, demandeuses d'emploi, de renouer avec le monde du travail. Chose très importante, surtout à la vue des chiffres de l'INSEE qui indique que 80% des familles monoparentales du territoire sont constituées d'une femme et son ou ses enfant(s). La politique en ressource humaine de la communauté contrebalance les chiffres constatés globalement sur son territoire, en recrutant de nombreuses femmes en CDI (titulaire).

Les compétences de la collectivité favorisent à la fois le recrutement des femmes, mais elles permettent également aux familles, qu'elles soient en couple ou monoparentales, de faire garder leur enfant pour reprendre ou chercher du travail.