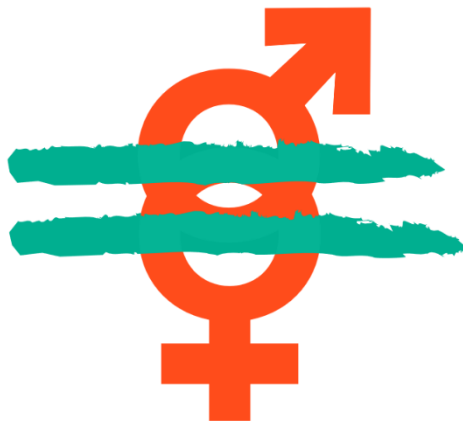




EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport 2024

(Données 2023)



SOMMAIRE

CADRE RÉGLEMENTAIRE	3
----------------------------	----------

PARTIE I : Bilan de la mixité

1-1 Effectif total	4
1-2 Age des agents	4
1-3 Catégories d'emploi (A, B et C)	6
1-4 Statuts : titulaires ou contractuels	8
1-5 Répartition selon les filières	9
1-6 Temps de travail	11
1-7 Heures récupérables	12
1-8 Accès à la formation	13
1-9 Promotion interne et avancées de grade	13
1-10 Rémunérations	13

PARTIE II : Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

2-1 La Petite enfance et l'Enfance	14
2-2 L'économie	14
2-3 Le soutien à des actions citoyennes	14
2-4 La culture et l'école de musique et de danse	14

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par la loi 2014-873 du 4 août 2014 et est entré en vigueur par décret du 24 juin 2015. Il en a également fixé le contenu :

=> une première partie concerne le **bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale**

=> une seconde partie concerne le **bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-homme"**

Article D2311-16 CGCT :

« 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 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.../... »

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

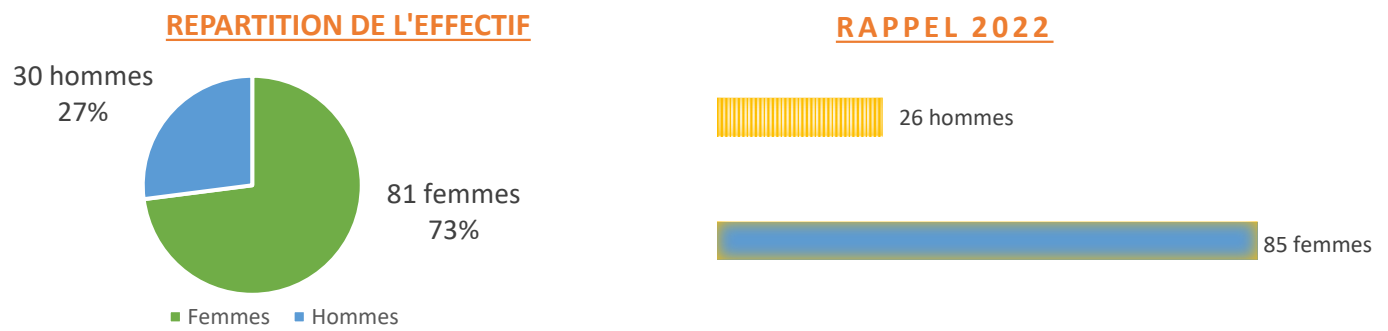
Article 1 : Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016 .../...

PARTIE I : Bilan de la mixité au sein de la CCPF

1-1 Effectif total



Dans la CCPF sur les 111 agents en 2023 présents au 31 décembre, 80% sont des femmes. Le chiffre fluctue au gré des départs et des recrutements mais il est relativement stable d’une année à l’autre.

Notre communauté de communes reste très féminisée, beaucoup plus que la moyenne de la fonction publique territoriale et beaucoup plus proche de la fonction publique hospitalière.

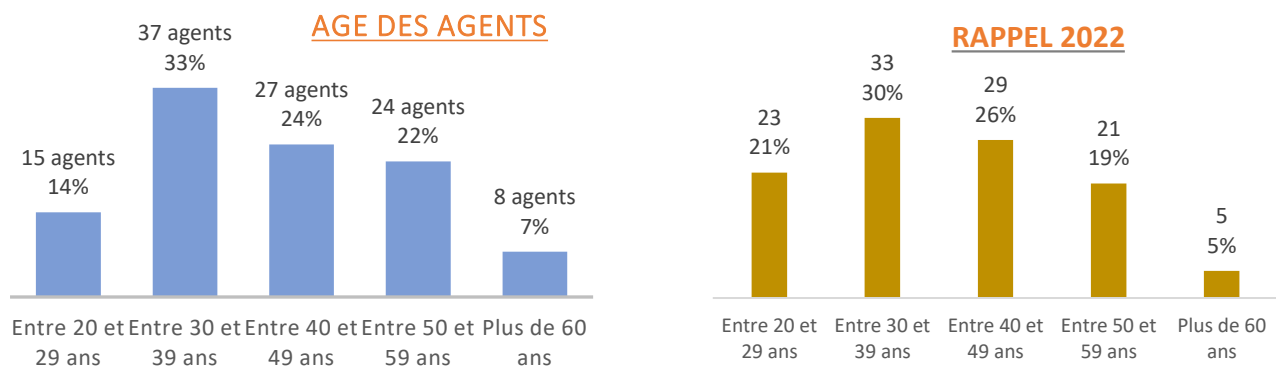
Part des femmes :

- dans les 3 fonctions publiques : 63% contre 46% dans le privé
- dans la fonction publique d’état : 57%
- dans la fonction publique territoriale : 61%
- dans la fonction publique hospitalière : 78%

Source : Chiffres-clés de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes édition 2021 (chiffres 2019)

Au cours de l’année 2023, 17 agents ont quitté la communauté de communes (retraite, fin de contrat, départ volontaire) et 26 personnes sont arrivées. Sur les 17 agents qui ont quitté la CCPF 9 sont entrés et sortis en 2023 illustrant les difficultés de recrutement sur certains postes. A contrario pour les 8 qui étaient présents en 2022, il y a 1 départ à la retraite et 7 personnes qui ont choisi une évolution de carrière dans une autre structure.

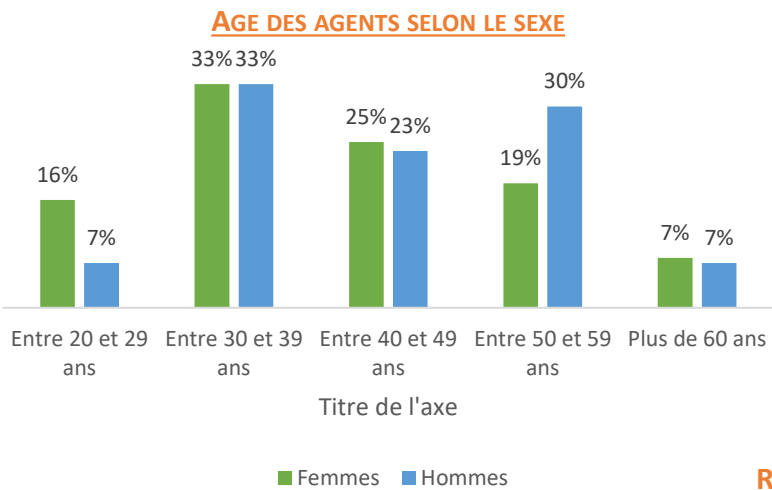
1-2 Age des agents



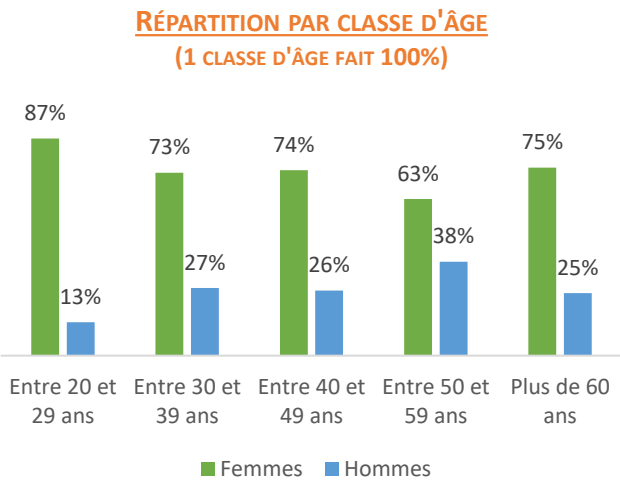
Les moins de 40 ans représentent aujourd’hui 47% contre 51% l’an passé, 52 agents ont moins de 40 ans contre 56 l’an passé. L’âge médiant cette année est de 40 ans alors qu’il était de 39 en 2022. L’âge moyen des agents est de 41,7 contre 40,5 ans en 2022. Il est de 40,6 ans pour les femmes et 44,6 ans pour les hommes. L’âge moyen des agents de communauté de communes continue à être inférieur aux moyennes nationales de la fonction publique territoriale principalement pour les femmes (40,6 contre 45,6) alors que pour les hommes l’écart est moins significatif (44,6 contre 45,2)

- 
Âge des fonctionnaires :
- dans les 3 fonctions publiques : âge moyen 43,5 ans ; 43,7 ans pour les femmes et 43,2 pour les hommes.
 - dans la fonction publique d’état : âge moyen 42,7 ans ; 43,4 ans pour les femmes et 41,9 pour les hommes.
 - dans la fonction publique territoriale : âge moyen 45,5 ans ; 45,6 ans pour les femmes et 45,2 pour les hommes.
 - dans la fonction publique hospitalière : âge moyen 41,9 ans ; 41,5 ans pour les femmes et 43,2 pour les hommes.
 - NB : pour les salariés du privé : âge moyen 40,9 ans ; 41,5 ans pour les femmes et 40,4 pour les hommes

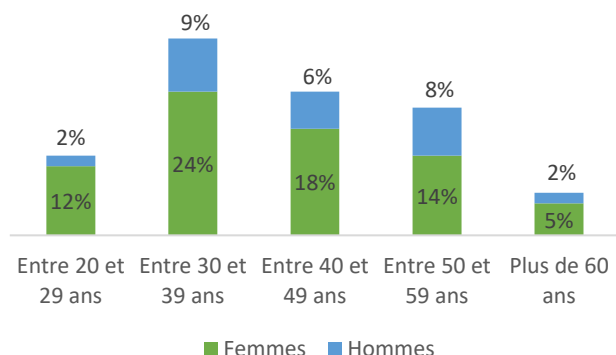
Source : Chiffres-clés de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes édition 2020 (chiffres 2018)



La répartition des agents est très similaire effectif global ou par sexe. La courbe de gausse est très marquée pour les femmes et pour les hommes il y a une surreprésentation de la tranche d’âge des 50-59 ans.



REPARTITION PAR SEXE ET CLASSE D'ÂGE SUR L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF

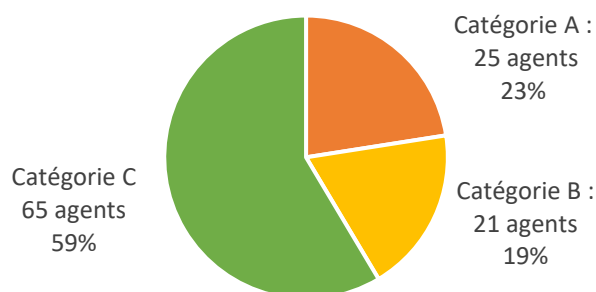


Ces graphiques montrent la dominance des femmes dans toutes les tranches d'âge avec une proportion encore plus forte chez les 15 agents de moins de 29 ans.

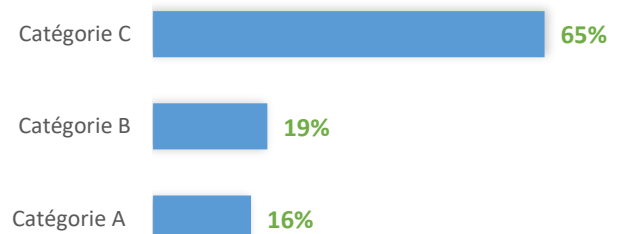
Le graphique ci-contre réparti l'ensemble de l'effectif en classe d'âge et par sexe. Par exemple les femmes de 30 à 39 ans représentent 24% de l'ensemble des agents. C'est la strate la plus représentée dans l'EPCI.

1-3 Catégories d'emploi (A, B et C)

RÉPARTITION DES AGENTS PAR CATÉGORIE



RAPPEL 2022

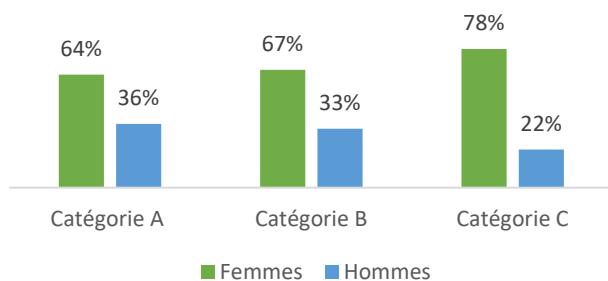


La répartition des agents par catégorie ne change pas d'année en année. Le nombre d'agent en catégorie B reste identique. Il faut noter une petite progression des agents de catégorie A par renforcement de postes et recrutements sur postes vacants l'an passé.

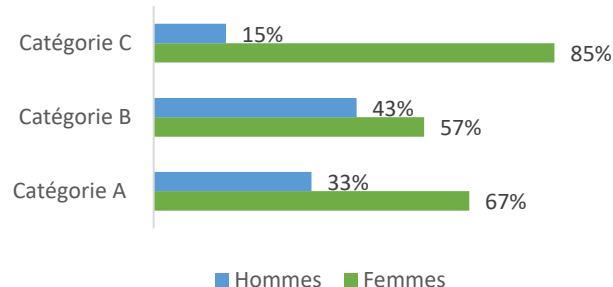
Le tableau ci-dessous indique la répartition de la totalité des effectifs de la communauté de communes selon le sexe et la catégorie professionnelle. Les femmes de catégorie C sont très majoritaire et représentent 46% de l'effectif total, elles étaient 55% en 2022. A l'opposé les hommes de la catégorie B et A sont les moins représentés et représentent respectivement 7% et 8%.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	16 = 14%	14 = 13%	51 = 46%
Hommes	9 = 8%	7 = 6%	14 = 13%

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE



RAPPEL 2022



Dans la Communauté de communes les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories avec une très forte prédominance dans la catégorie C (78%). Ce taux est nettement supérieur à la moyenne dans la fonction publique territoriale (61%).

Si nous nous comparons avec les données des établissements intercommunaux les écarts sont encore plus significatifs puisque les femmes ne représentent que 52% de la catégorie C.

 *Part des femmes dans la fonction publique territoriale selon les catégories :*

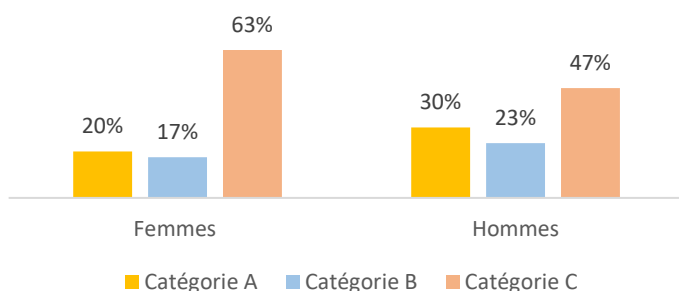
- catégorie A : 62,4 %
- catégorie B : 63,6 %
- catégorie C : 60,7 %

 *Part des femmes dans les établissements intercommunaux (fonction publique territoriale)*

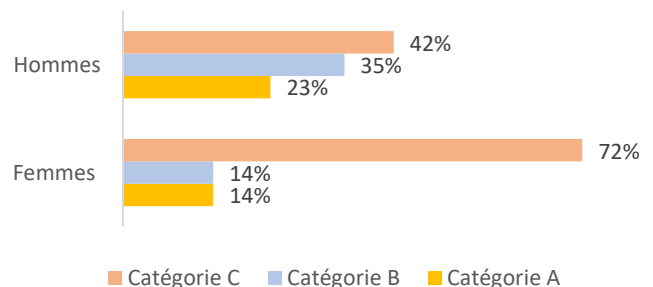
- catégorie A : 55,9 %
- catégorie B : 56,3 %
- catégorie C : 51,7 %
-

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2020 (chiffres 2018)

REPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR SEXE

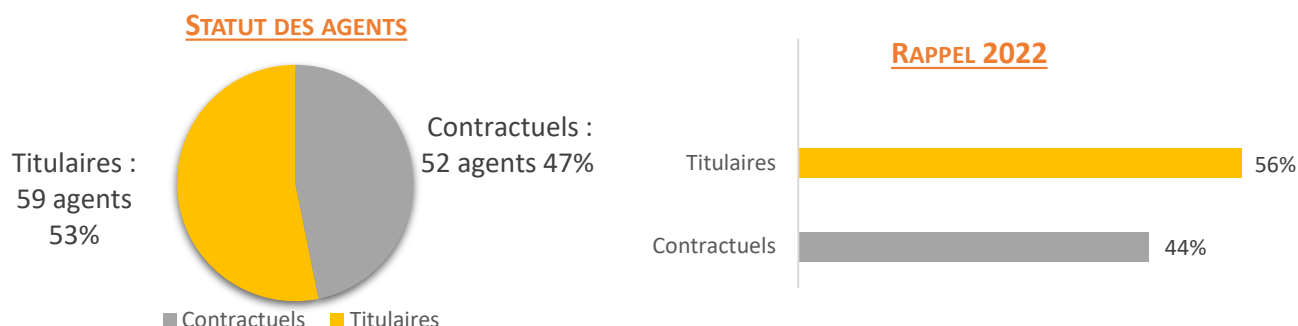


RAPPEL 2022

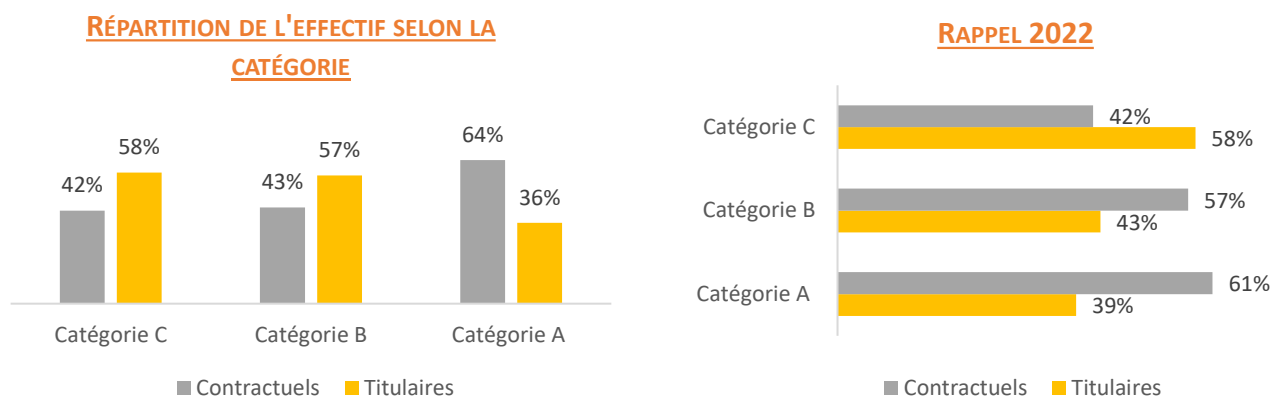


Au sein du groupe des femmes nous constatons qu'elles sont à 63 % dans la catégorie C (72% en 2022) alors que les hommes sont plus représentés dans les catégories A et B à 53% pour les 2 catégories. Les données ont quelque peu bougé entre deux années mais les tendances restent inchangées.

1-4 Statuts : titulaire ou contractuel

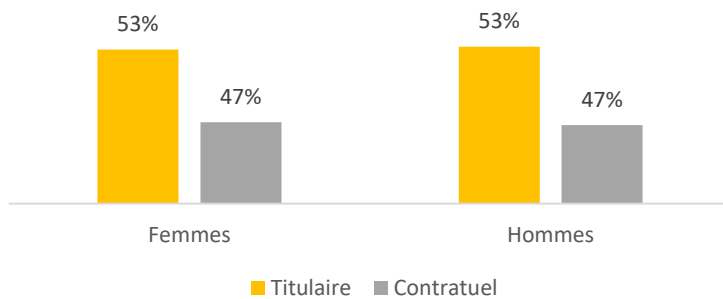


Nous pouvons constater que nous accueillons plus de titulaires, cependant la part des fonctionnaires ne cesse de diminuer au fil des années. Au cours de l’année 2023 les personnes recrutées présentent au 31 janvier sont à 82% des contractuels. Seulement 3 personnes titulaires ont été recrutées sur les 17 nouveaux agents. Si nous prenons la totalité des mouvements ce sont 88% des contractuels.

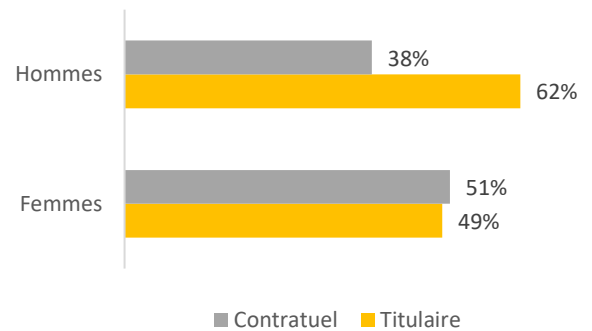


Les constats sont les mêmes entre 2022 et 2023 concernant les catégories C et A à savoir que les titulaires sont majoritaires dans la catégorie C à la différence de la catégorie A où ce sont les contractuels qui sont beaucoup plus nombreux. Par contre il y a inversion dans la catégorie B, les titulaires sont plus nombreux, ce qui était le cas en 2021 et non en 2022.

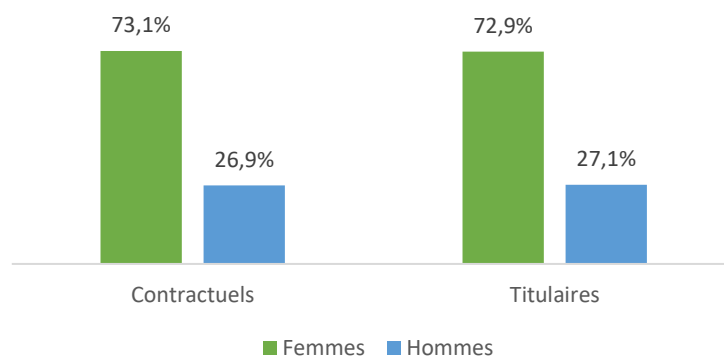
RÉPARTITION PAR STATUT ET PAR SEXE



RAPPEL 2022



RÉPARTITION FEMMES / HOMMES SELON LE STATUT

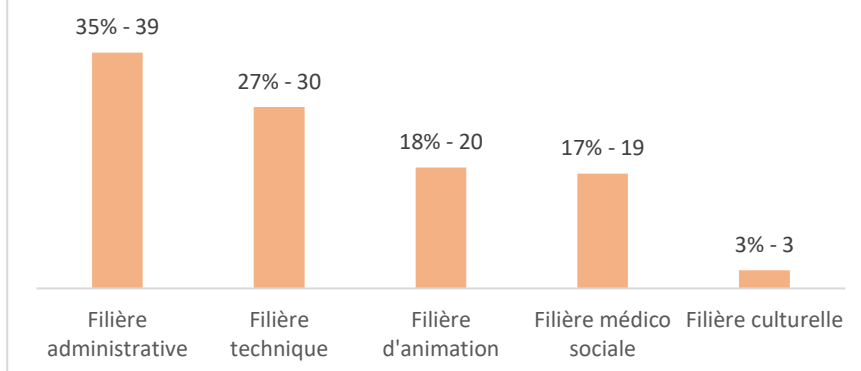


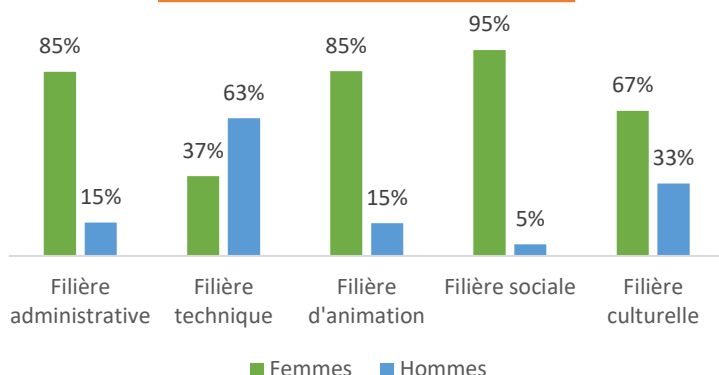
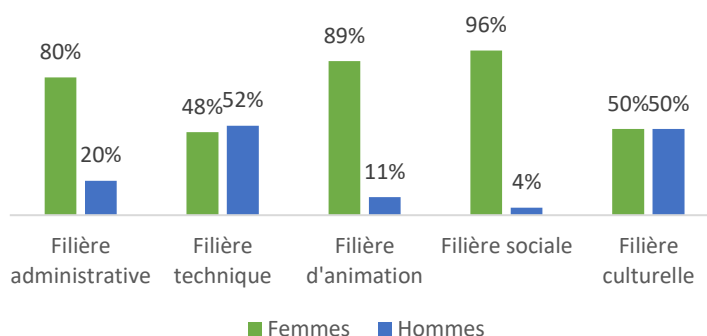
Ce que nous constatons cette année 2023 est unique depuis 2020. La répartition des titulaires et des contractuels en fonction du sexe est la même que l'ensemble des agents. De même la répartition des femmes et des hommes dans les deux catégories est identique. Il semblerait que ce critère tende à ne plus être discriminant.

Cette observation est aussi la conséquence de l'augmentation de la part du nombre de contractuels dans les effectifs féminins.

1-5 Répartition selon les filières

REPRÉSENTATION DES FILIÈRES DANS LA CCPF



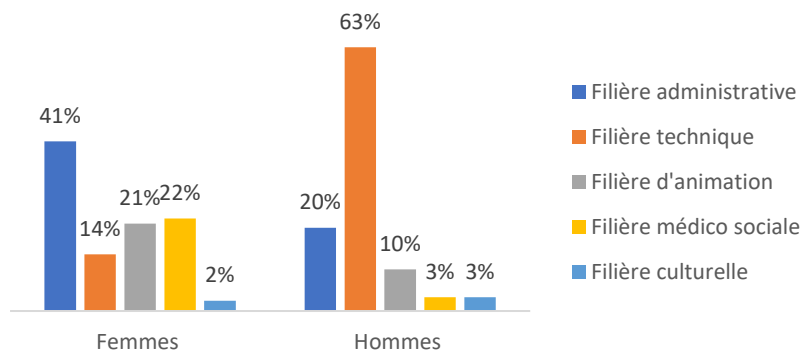
RÉPARTITION PAR FILIÈRE ET PAR SEXE**RAPPEL 2022**

La répartition des femmes et des hommes selon les filières ne change pas au fil des années et suit la tendance de la fonction publique territoriale.

Part des femmes dans la fonction publique territoriale :

- Filière sociale et médico-sociale : 95%
- Filière administrative : 82%
- Filière animation 72%
- Filière technique : 42%

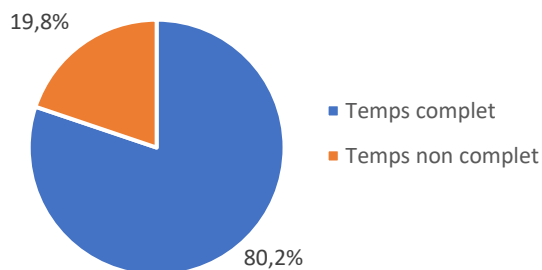
Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2019 (chiffres 2017)

RÉPARTITION DES FILIÈRE POUR CHAQUE SEXE

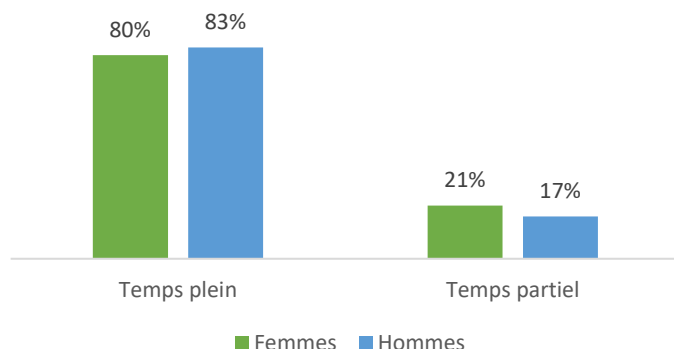
La répartition des femmes selon les filières est plus homogène même si la filière administration est le double des autres. Pour les hommes c'est la filière technique qui prédomine et avec la filière administration c'est 83% des effectifs.

1-6 Temps de travail

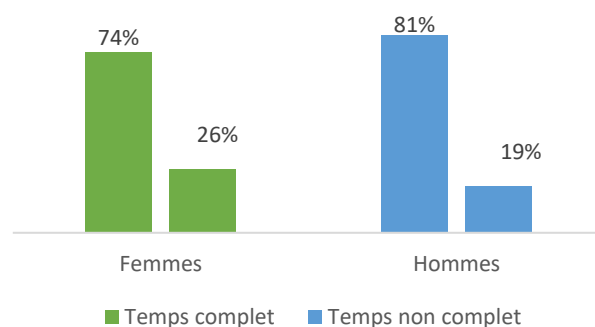
RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL CCPF



RÉPARTITION EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

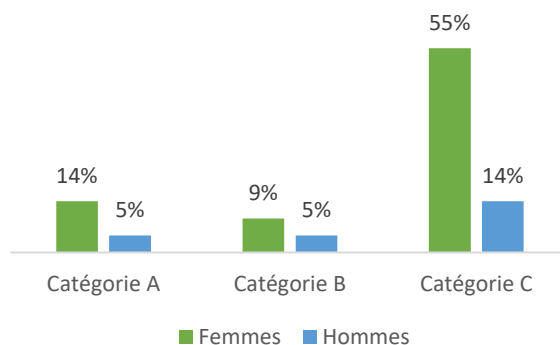


RAPPEL 2022

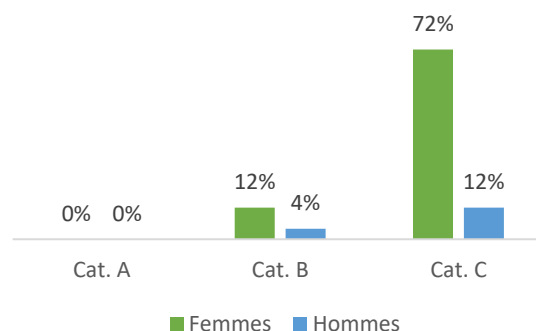


Depuis 2021 ce critère ne semble pas discriminant, nous sommes autour de 80/20 pour les femmes comme pour les hommes. L'année 2023 confirme cette tendance d'une égalité sur ce plan entre les hommes et les femmes. Le temps non complet représente 17 femmes et 5 hommes.

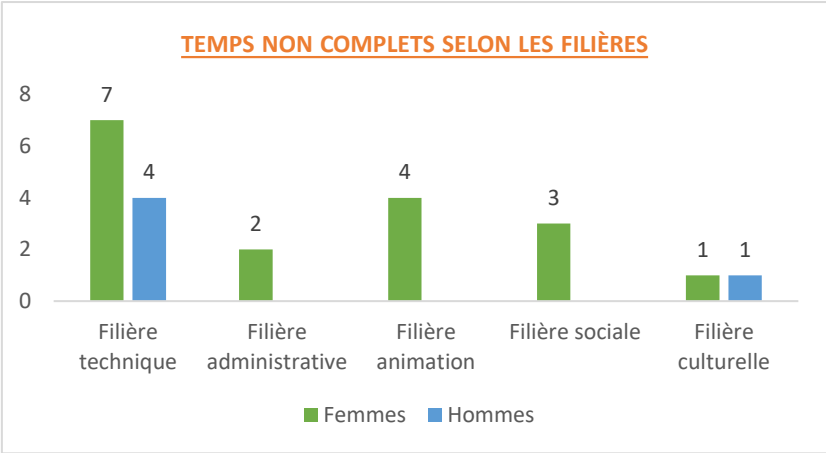
TEMPS NON COMPLET PAR CATÉGORIE



RAPPEL 2022

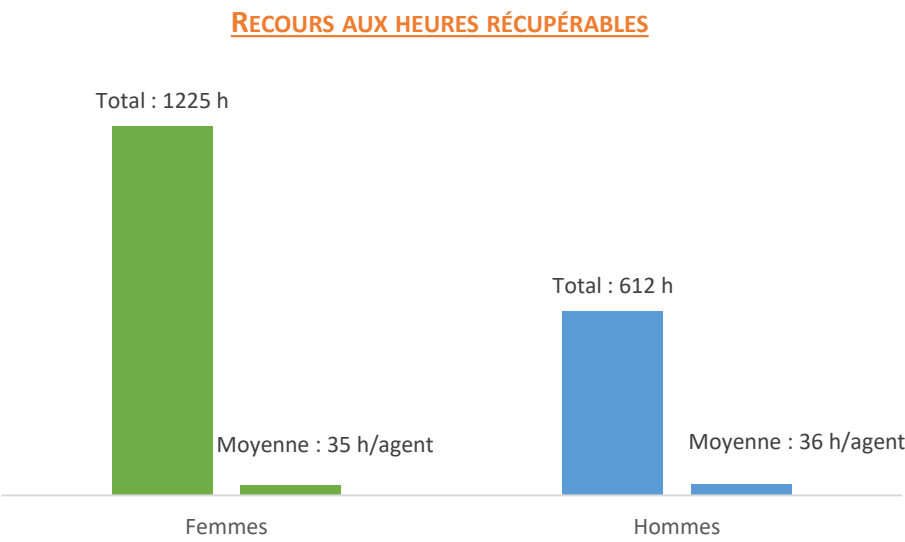


Nous constatons qu'il y a toujours une forte proportion de temps non complets dans la catégorie C mais un gros changement est à noter, c'est qu'aujourd'hui il y a 4 personnes de catégorie A à être en temps non complet (3 femmes et 1 hommes) contre 0 les années 2021 et 2022.



La répartition est la même que celle de 2022 Il faut relever que s’agissant de la filière culturelle les deux agents sont employés quelques heures pour assurer le volet pédagogique de l’école de musique. De fait ce critère de temps non complet montre une forte discrimination entre les hommes et les femmes.

1-7 Heures récupérables

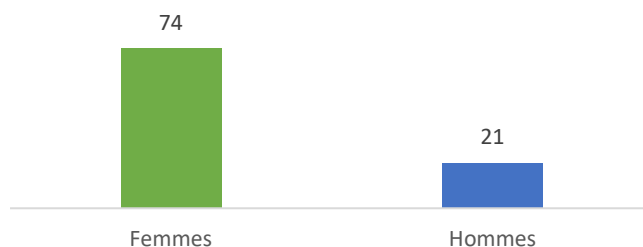


Dans la communauté de communes les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais récupérables. En 2023 66% des femmes qui ne sont pas annualisées, ont eu recours à des heures récupérables pour un total de 1 225 heures ce qui représente 35 heures récupérables en moyenne par agent. Ce sont 58% des hommes qui ont recours à des heures supplémentaires pour 612 heures, ce qui représente 36 heures récupérables en moyenne.

1-8 Accès à la formation

NOMBRE D'AGENTS AYANT EUT UNE FORMATION

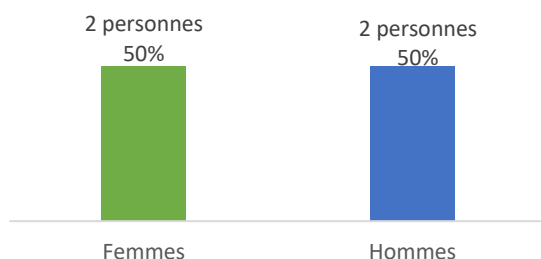
PROFESSIONNELLE



En 2023, 39 agents sont allés en formation soit 35% pour 150 heures au total. Le nombre de femmes ayant suivi au moins une formation est de 30 soit 37% des effectifs. Le nombre d'homme ayant suivi au moins une formation est de 9 soit 30% de l'effectif masculin. Sur ce critère les femmes semblent partir un peu plus en formation que les hommes.

1-9 Promotion interne et avancée de grade

AVANCÉES DE GRADE



AVANCÉES DE GRADE 2020-2022

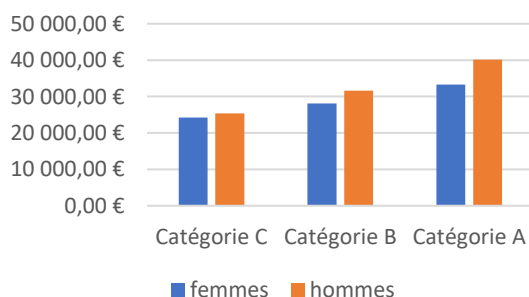


Il y a eu 4 promotions internes en 2023, autant de femmes que d'hommes. La répartition sur les 3 années précédentes est de 43% pour les femmes et 57 pour les hommes. Sur l'année 2023 un agent homme a eu le concours d'attaché. Deux agents ont été titularisés : un homme en catégorie A et une femme en catégorie B.

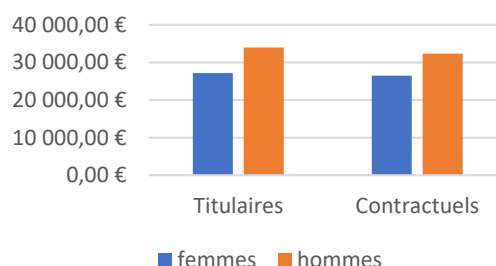
1-10 Rémunération des agents

La rémunération brute annuelle (hors responsables de pôles) en équivalent temps plein est de 27 571 € pour tous les agents, elle est de 26 668 € pour les femmes et 30 244 € pour les hommes.

RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE



RÉMUNÉRATION SELON LES STATUTS



PARTIE II : Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

La Communauté de communes a mis en œuvre son plan d'action 2023-2025 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Concernant les politiques publiques mises en œuvre, certaines d'entre elles participent à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce sont notamment les compétences développées qui permettent l'accès à l'emploi ou encore à l'accès aux loisirs ou à la culture.

2-1 La Petite enfance et l'Enfance

La Communauté de communes assure une politique de la petite enfance en accompagnant 10 crèches sur tout le territoire. Ces structures cumulent 174 agréments ce qui représente un accueil de plus de 400 enfants. De même nous accompagnons 7 centres de loisirs. Même si ce service n'est pas réservé aux parents qui travaillent, ces accueils, à disposition des familles, participent à une égalité d'accès au travail, aux loisirs... des femmes et des hommes dont on sait que ce serait les femmes les premières touchées par un manque de disponibilité.

2-2 L'économie

Une compétence majeure de la communauté de communes par l'aménagement de zones d'activité permet aux entreprises de s'installer et de proposer des emplois aux habitants de notre territoire. Ce n'est pas une action directe d'égalité d'accès à l'emploi mais elle participe à favoriser l'emploi des femmes de Puisaye Forterre.

2-3 Le soutien à des actions citoyennes

- La Communauté de communes soutien, par une action volontaire, la mission locale de l'Auxerrois qui assure une permanence à Toucy. Par un accueil régulier, par la mise en place d'actions de formation, d'orientation, de positionnement dans l'emploi, cette action participe à l'insertion des jeunes femmes et des hommes sans discrimination.

- De même nous finançons fortement l'association STTPF qui permet de façon égalitaire aux jeunes filles et garçons sur tout le territoire à s'initier à diverses pratiques sportives.

2-4 La culture et l'école de musique et de danse

Notre communauté de communes porte une structure d'enseignement de la musique et de danse sur tout le territoire. L'accès s'y fait sans discrimination mais de plus le choix assumé d'avoir des sites éclatés s'inscrit dans la volonté de mise en place d'un service le plus égalitaire possible sur notre grand territoire. De plus notre soutien à certaines actions culturelles portées par des acteurs du territoire participe à cette égalité d'accès à la culture entre les femmes et les hommes.