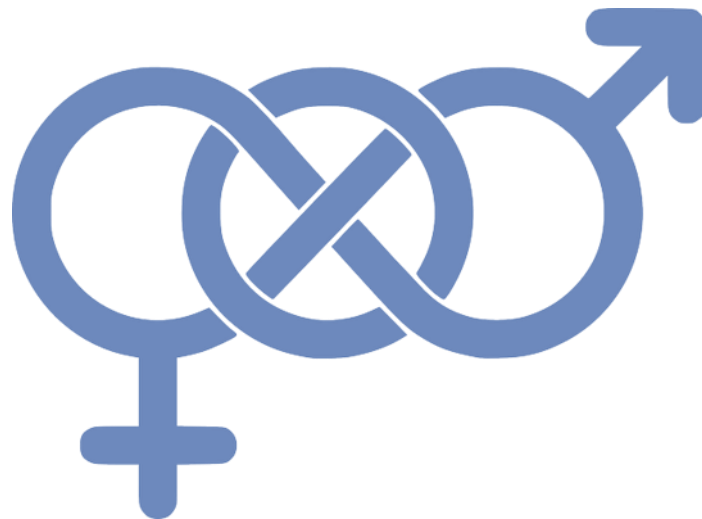




# **Rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

---



**Janvier 2021**

## Introduction

L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 (qui modifie la loi du 12 mars 2012) sur l'égalité réelle entre les Hommes et les Femmes indique l'obligation pour les communes, les EPCI, les conseils départementaux et régionaux de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et ce préalablement aux débats sur le budget à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Outre les indicateurs quantitatifs, il doit également comporter un volet relatif à la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et un volet territorial relatif aux politiques d'égalité menées sur son territoire.

Le protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes dans la fonction publique précise qu'un plan d'action doit être mis en place qui prévoit cinq axes de travail :

- 1) Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- 2) Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- 3) Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- 4) Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- 5) Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

En tant qu'intercommunalité de plus de 20 000 habitants, la CCSSO doit mettre en place un plan d'actions pluriannuel et créer un dispositif de signalement des discriminations, des actes de harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes. L'absence de plan pourrait entraîner une sanction fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes est à présenter au Conseil Communautaire préalablement aux débats sur le budget. Il s'appuie sur les indicateurs du rapport sur la situation comparée (RSC) mais il est également complété d'un volet précisant la politique de ressources humaines de la collectivité et d'un volet précisant la politique d'égalité menée sur le territoire.

## A/ Etat des lieux au sein de la collectivité



### Effectifs

- ➔ 15 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020  
 + 2 agents en disponibilité :
  - 12 agents titulaires,
  - 3 agents contractuels.
  
- ➔ 4 départs en 2020 :
  - 2 agents de catégorie C,
  - 1 agent de catégorie B,
  - 1 agent de catégorie A.
  
- ➔ 3 arrivées en 2020 :
  - 1 agent de catégorie C,
  - 1 agent de catégorie B,
  - 1 agent de catégorie A.

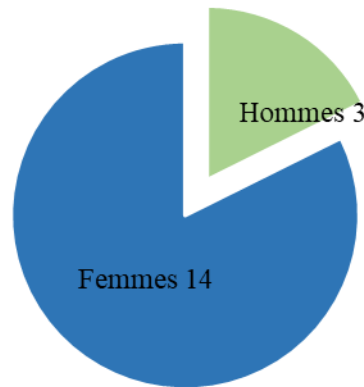


### Caractéristiques administratives des agents

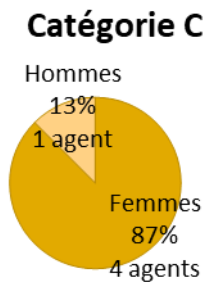
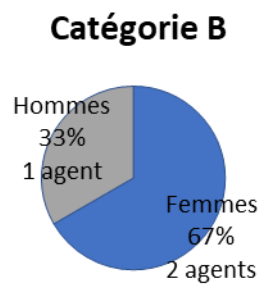
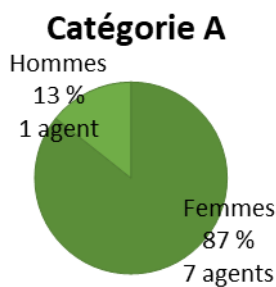
- ➔ **Filière et genre** : une collectivité très féminine

	Année 2019			Année 2020		
	Femmes	Hommes	Total au 31/12/2019	Femmes	Hommes	Total au 31/12/2020
Filière administrative	8	2	10	7	2	9
Filière technique	2	1	3	2	1	3
Filière animation	1	0	1	1	0	1
Filière sociale	3	0	3	3	0	3
Filière médico-sociale	1	0	1	1	0	1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>

## Répartition Hommes / Femmes des effectifs



### ➔ Répartition des fonctionnaires par catégorie et par sexe :



**Au niveau national, les femmes représentent 31% des emplois de direction et 62% des catégories A, 63% des catégories B et 61% des catégories C.**

### ➔ Organisation du temps de travail :

- 16 agents à temps plein,
- 1 agent à temps partiel.
- 1 agent à 28 heures annualisées,
- 3 agents à 37 heures annualisées,
- 11 agents à 35 heures aménagées à 39 heures.

**Au niveau national, dans la FPT : 29% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel contre 7% pour les hommes.**

➔ **Pyramide des âges 2020** : une collectivité plus jeune que la moyenne nationale

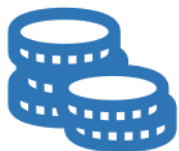
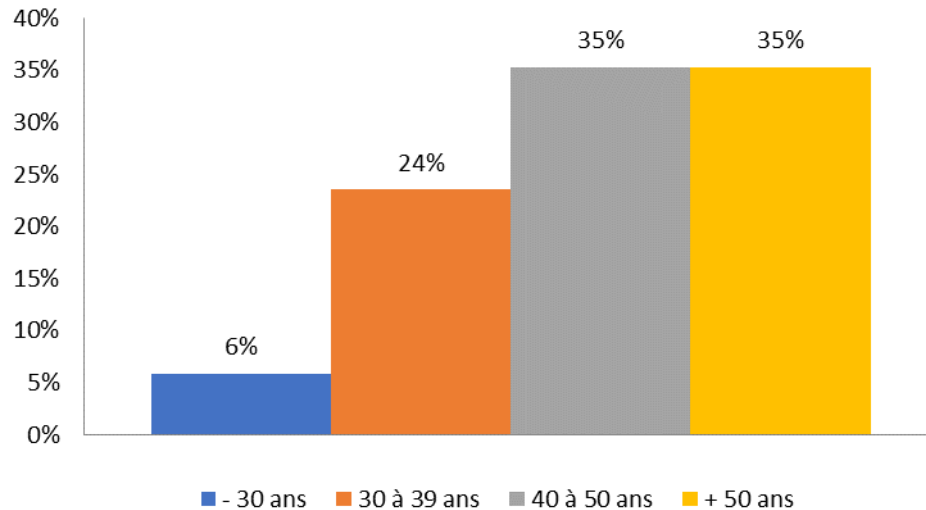
- Age moyen = 39,93 ans
- Moins de 30 ans = 7 %
- Plus de 50 ans = 33 %

Au niveau national, dans la FPT :

**Age moyen : 43 ans**

**Part des moins de 30 ans : 14,2 %**

**Part des plus de 50 ans : 33,4 %**



**Carrière**

➔ **Revenu moyen (avec charges)** : des disparités non significatives

	Femmes	Hommes
Toutes catégories confondues	2 467,87 €	3 765,55 €

La différence de revenu entre les femmes et les hommes dans ce tableau ne révèle pas forcément une discrimination. En effet, le niveau de rémunération est fixé par la collectivité en fonction des responsabilités et de l'expérience professionnelle des agents. D'autre part, l'échantillon est trop limité pour être représentatif.

➔ **Avancement de grade, promotion interne, concours et titularisation** :

Néant pour l'année 2020.



## Formation

- ➔ 4 agents ont pu bénéficier de formation en présentiel et en distanciel en 2020.
- ➔ D'autres formations étaient prévues mais ont été annulées à la suite de la crise sanitaire.



## Accident du travail, congé maternité et absentéisme :

- ➔ Il n'y a pas eu d'accident du travail en 2020 à la Communauté de Communes Senlis Sud Oise.
- ➔ Il n'y a pas eu de congé maternité en 2020 à la Communauté de Communes Senlis Sud Oise.
- ➔ En moyenne, 6,5 jours d'absence pour maladie ordinaire par agent (fonctionnaires et contractuels en activité) contre 18,7 jours en 2019. La moyenne nationale est de 13,7 jours par an et par agent en 2018. Le taux d'absentéisme est de 1,68 % pour la Communauté de Communes Senlis Sud Oise (fonctionnaires et contractuel en activités) et 3,9% à l'échelle nationale.
- ➔ Un agent en congé longue maladie depuis le 30 août 2019 et un agent en accident du travail depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018. En prenant en compte l'effectif total de la collectivité, le taux d'absentéisme est de 14,80%.
- ➔ Application de la journée de carence en cas d'arrêt maladie.
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion des risques statutaires notamment le risque maladie.
- ➔ Aucun travailleur handicapé employé au sein de l'intercommunalité.
- ➔ L'agent de prévention désigné dans la collectivité a quitté la structure en 2020. Il est donc nécessaire de désigner un nouvel agent (prévu pour 2021).



## Action sociale et protection sociale complémentaire :

- ➔ Participation de la collectivité à la mutuelle et à la prévoyance.
- ➔ Adhésion au Comité National d'Action Sociale (CNAS).
- ➔ Mise en place et attribution de titres restaurants aux agents.

Pour résumé, la Communauté de Communes Senlis Sud Oise, c'est :

- ✓ Une équipe principalement féminine et jeune ;
- ✓ La filière administrative fortement représentée ;
- ✓ Une équipe majoritairement constituée d'agents de catégorie A ;
- ✓ Présentant un taux d'absentéisme faible pour la maladie ordinaire.

## B / Préconisations

L'équipe de la Communauté de Communes Senlis Sud Oise étant majoritairement féminine, il pourrait être intéressant de proposer un plan d'actions facilitant la coordination du temps de travail et de la situation personnelle.

### ➔ Le télétravail :

Lors du premier confinement, les agents ont été placés en télétravail de manière généralisée. Si certains agents ont ressenti des moments d'isolement ou un manque de motivation, d'autres ont pu s'y épanouir et découvrir les avantages suivants : gain de temps (transport...), autonomie et indépendance, meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Différentes formules peuvent être envisagées : au besoin par rapport à la mission, un nombre de jours par mois à poser aux besoins, un jour fixe par semaine... Objectif : mise en œuvre prévue en 2021.

### ➔ Des horaires d'arrivée et de départ modulables :

Des plages de travail fixes et variables permettent une certaine flexibilité qui favorisent l'organisation et l'autonomie. Cette proposition implique un contrôle des heures d'arrivées et de départs des agents.

### ➔ L'organisation :

Programmer les réunions sur des plages horaires spécifiques en privilégiant le matin, le début d'après-midi et l'après 19h00 pour les commissions, bureau et conseil communautaire. Cette proposition est difficilement compatible avec l'organisation des élus qui exercent encore une activité professionnelle.

### ➔ L'aménagement des locaux :

Il pourrait être envisagé de réaliser des travaux d'améliorations du bâtiment notamment au niveau des sanitaires. En effet, ceux-ci sont mixtes et ne préservent pas l'intimité nécessaire pour chacun. Le Code du Travail prévoit la présence d'un cabinet d'aisance par tranche de 20 femmes et hommes et un cabinet accessible aux personnes handicapées. Par ailleurs, le bâtiment manque d'isolation thermique. Il y fait donc chaud en été et froid en hiver. Des travaux d'amélioration pourrait être envisagés afin de réduire les dépenses d'énergie et améliorer le confort des agents.

## C/ L'égalité Hommes / Femmes à l'échelle communautaire

Un rapport de la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences a dénombré près de 45 000 appels passés au 3919, numéro destiné aux femmes victimes de violences, entre le 16 mars et le 10 mai 2020 soit trois fois plus que lors des mois précédents.

La Communauté de Communes Senlis Sud Oise a mis en place un Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD). Plusieurs axes de travail ont été déterminés.

Compte tenu de l'évolution des violences intra-familiales, un groupe de travail va être mis en place notamment pour informer les élus des prises en charge possible sur le territoire.