



RAPPORT EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

Les collectivités territoriales et les Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) sont des acteurs essentiels de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Première loi globale, la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, réaffirme le rôle des collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit que, chaque collectivité et Établissement Public à Coopération Intercommunale (EPCI) à Fiscalité Propre (FP) de plus de 20 000 habitants, présente dorénavant, chaque année, en amont des discours budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Assemblée délibérante. Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixés par 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.

La Communauté de communes de la Plaine Dijonnaise (CCPD) est désormais dotée d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ayant reçu un avis favorable du Comité Technique, le 19 octobre 2022. Ce plan d'actions couvre la période 2023-2026.

Il définit, dans quatre domaines, des mesures destinées à :

- Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Quelques repères chronologiques

1804 • Le Code civil français déclare la femme incapable juridiquement : elle est sous l'autorité de son père puis de son mari. Le mariage garantit le bon fonctionnement de la famille patriarcale.

1938 • Suppression de l'incapacité civile des femmes mais maintien de l'autorisation du mari,
• Subsistent pour le mari : la fixation de résidence, la possibilité de s'opposer à l'exercice d'une profession et l'exercice de l'autorité paternelle. Il reste le chef de famille.

1944 • Droit de vote et d'éligibilité.

1965 • La femme peut gérer ses biens, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation de son mari.

1970 • Suppression de la notion de chef de famille,
• Principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes inscrit dans la loi.

1985 • Égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

2000 • Égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

2006 • Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

2014 • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visant à combattre les inégalités, entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

2019 • Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 rendant obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les employeurs publics de plus de 20 000 habitants.

Composition des effectifs au 01/01/2026

179 agents travaillent pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise soit une baisse de 14 agents en comparaison des effectifs au 1^{er} janvier 2025.

Cette baisse n'est toutefois pas significative puisqu'elle est liée au conventionnement avec le GEIQ Salto qui embauche directement 12 agents, et les met à disposition de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise. Les effectifs sont donc équivalents.

Parmi cet effectif, il y a :

- 119 agents titulaires et stagiaires, *(-2 agents)*
- 47 agents contractuels sur emploi permanent, *(- 14 agents)*
- 1 agent contractuel en remplacement, *(-2 agents)*
- 10 agents contractuels sur emploi non permanent, *(+5 agents)*
- 0 agents contractuels de droit privé, *(-2 agents)*
- 2 apprentis, *(+1 agent)*
- 0 agent saisonnier, *(=)*.

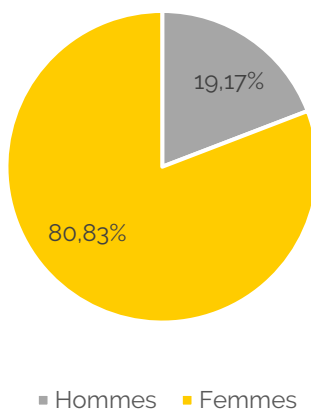
Ces agents sont affectés majoritairement :

- au Pôle Cohésion Sociale (149 agent.es soit 83.25% de l'effectif total),
- au Pôle Ressources et Appui à la mutualisation (12 agent.es soit 6.70 % de l'effectif total),
- au Pôle Aménagement Durable et Infrastructures (6 agent.es soit 3.35% de l'effectif total),
- au Pôle Direction Générale et service rattachés (6 agent.es soit 3.35% de l'effectif total)
- au Pôle Instruction Droit des Sols et Urbanisme (4 agent.es soit 2.23% de l'effectif total),
- au Pôle Développement économique et tourisme (2 agent.es soit 1.12% de l'effectif total).

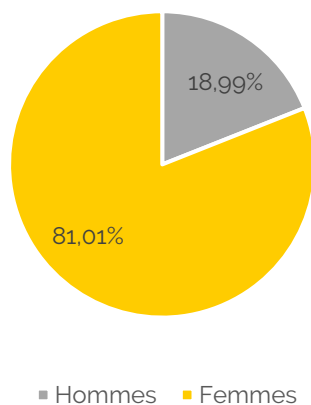
Répartition par sexe de l'effectif global

Les femmes représentent 81.01% *(80.83% en 2025)* et les hommes 18.99% *(19.17% en 2025)* de l'effectif de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, soit 145 femmes et 34 hommes.

REPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF GLOBAL - 01/01/2025



REPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF GLOBAL - 01/01/2026



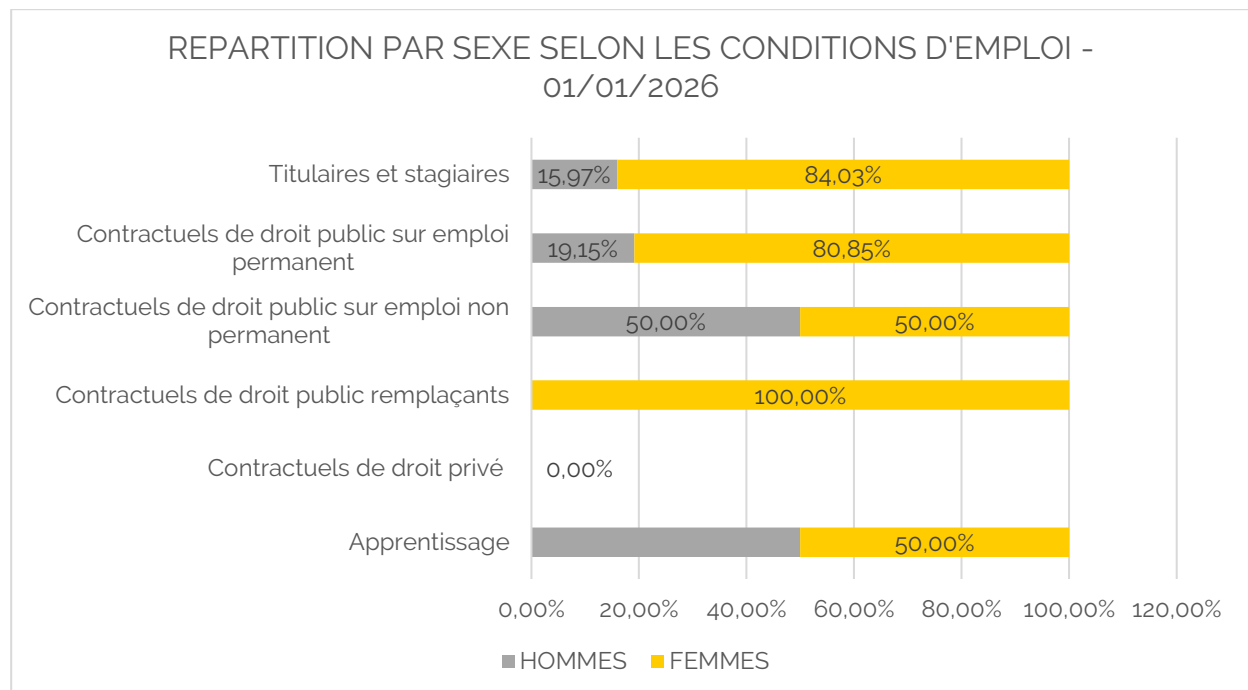
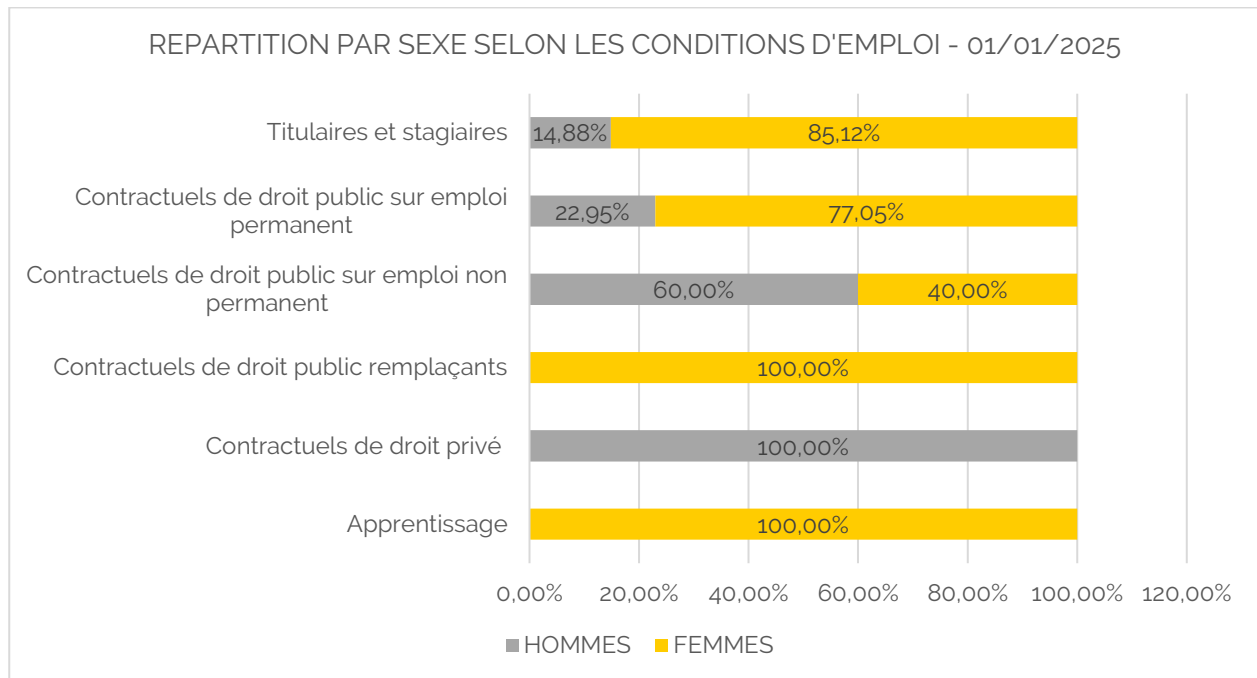
Répartition par sexe des effectifs au sein des Pôles

Répartition par pôle	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes
Pôle Direction Générale et services rattachés	2	4	6	33,33	66,67
Pôle Ressources et Appui à la mutualisation	2	10	12	16,67	83,33
Pôle Développement économique et tourisme	1	1	2	50,00	50,00
Pôle Cohésion Sociale	24	125	149	16,11	83,89
Pôle Aménagement Durable et Infrastructures	4	2	6	66,67	33,33
Pôle Instruction droit des sols et Urbanisme	1	3	4	25,00	75,00
TOTAL	34	145	179	18,99	81,01

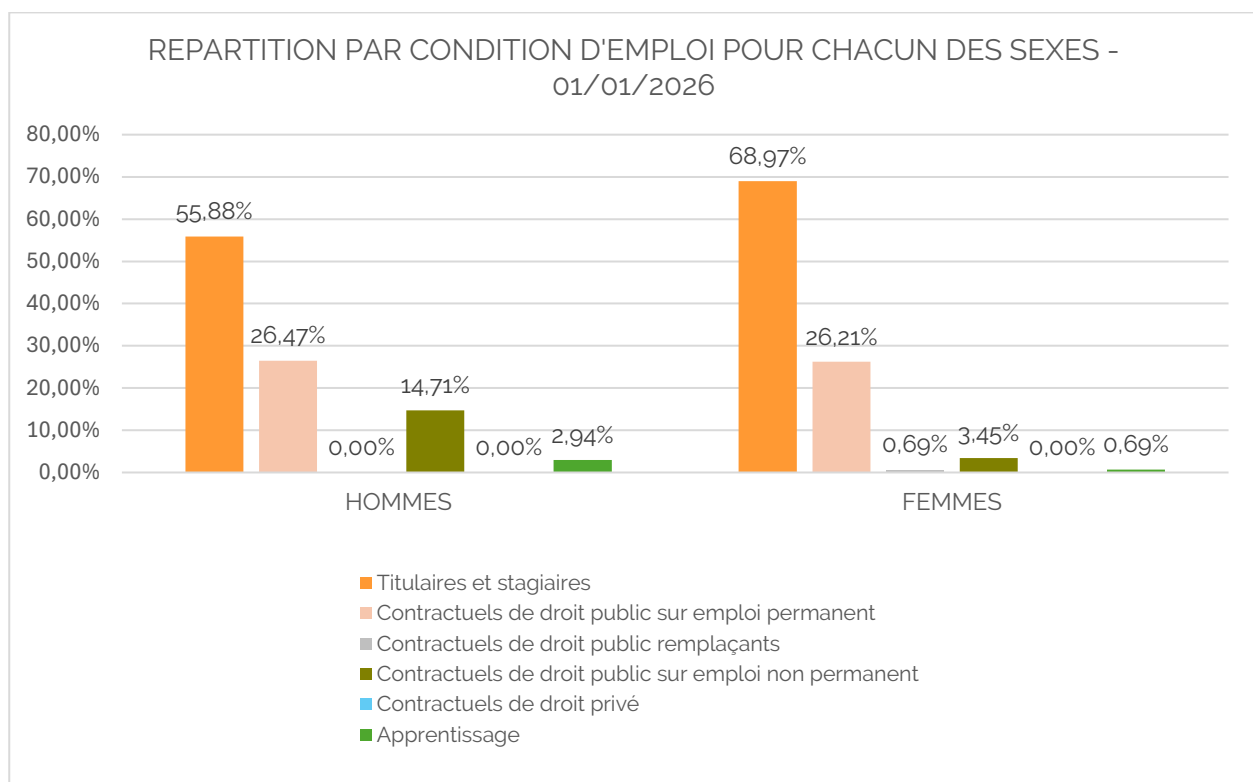
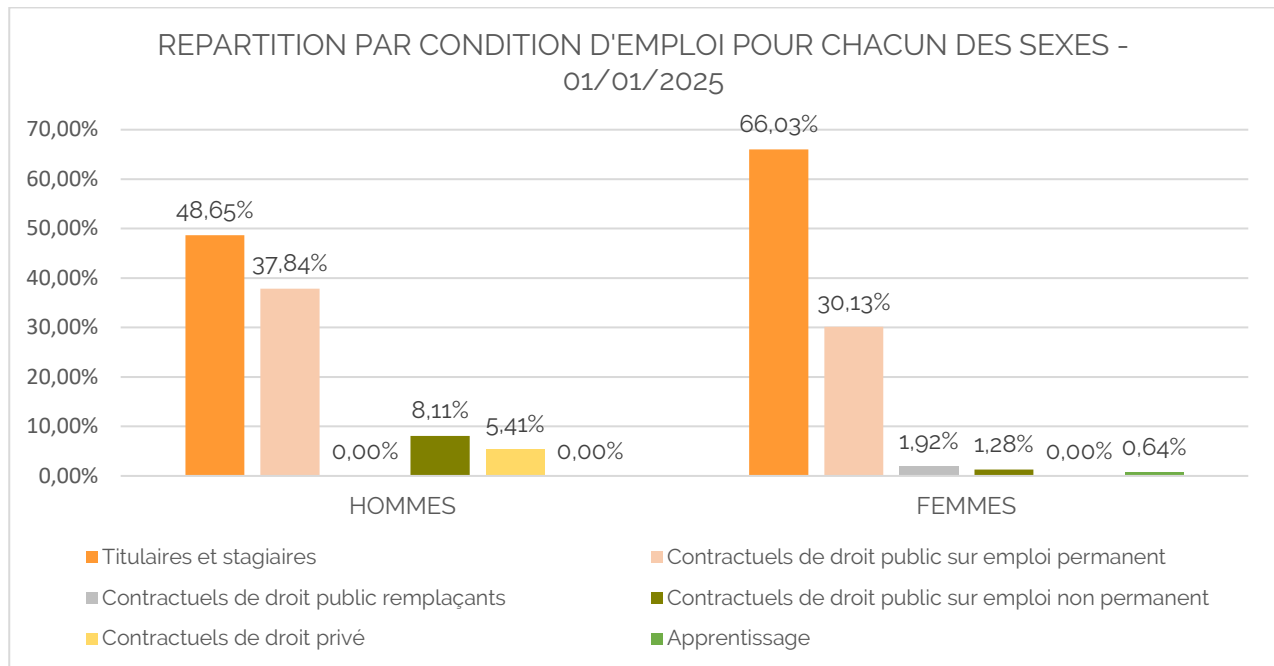
La part de féminisation au sein de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise est importante. À noter que ce ratio était de 85,56% en 2022.

Il reste difficile de comparer ces chiffres avec d'autres EPCI de même strate. Cela varie énormément en fonction des compétences exercées et de leur mode de gestion. A contrario, les services tels que la gestion des déchets, ou l'eau et l'assainissement regroupent, par exemple, une majorité d'effectifs masculins.

Répartition par sexe selon les conditions d'emploi en pourcentage

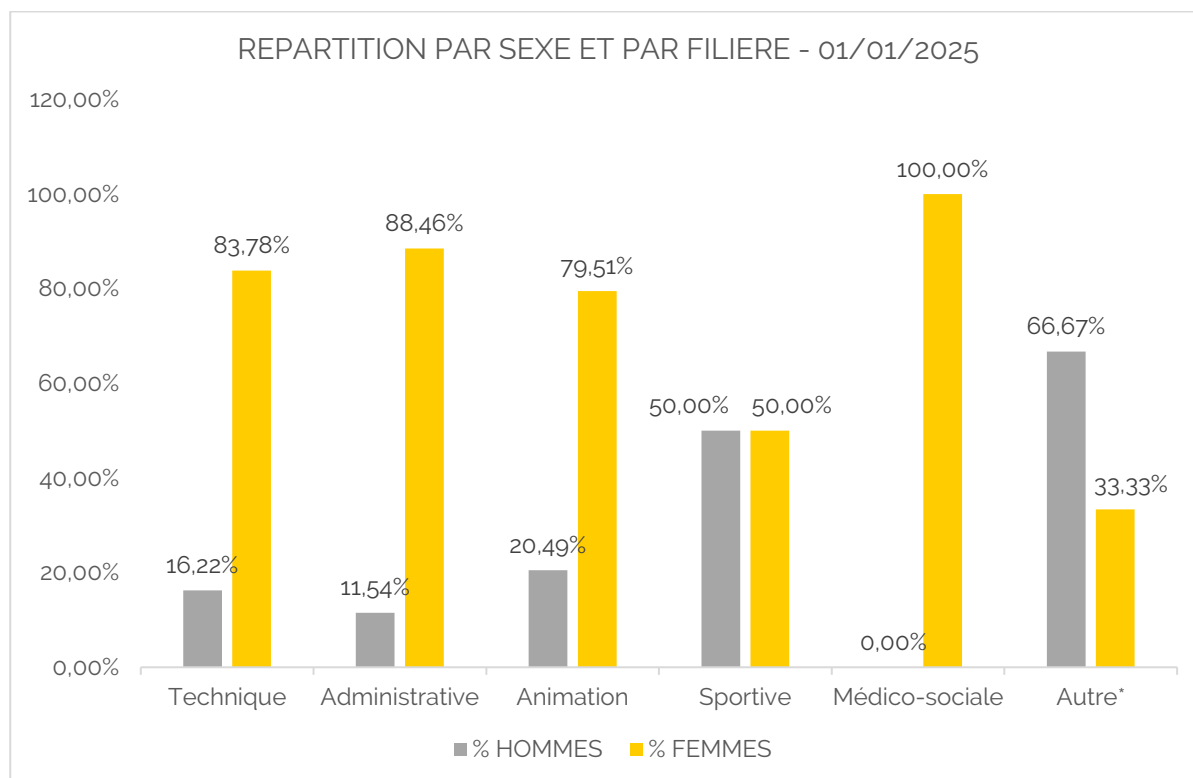


Répartition par condition d'emploi pour chacun des sexes en pourcentage



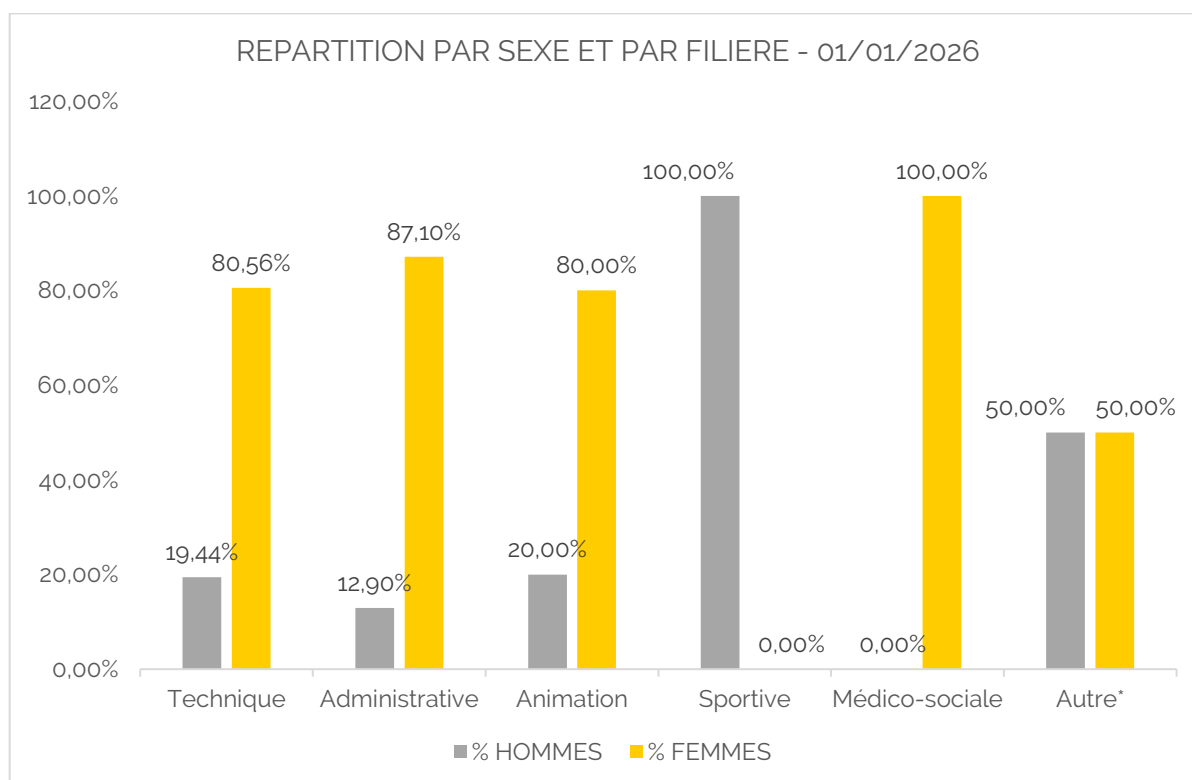
La répartition par condition d'emploi est relativement similaire entre les hommes et les femmes. La plus faible représentation des hommes au sein de l'établissement entraîne une variation plus importante en cas de départ ou de changement de situation administrative.

Répartition des effectifs par filière



*Les agents en contrat de droit privé n'appartiennent pas à une filière déterminée.

La filière sportive ne comporte qu'un seul agent. La filière technique regroupe des métiers très différents : maintenance, informatique, aménagement...mais aussi entretien et restauration. En raison de ces deux derniers domaines, le taux de féminisation, est supérieur à 80%.



Répartition des effectifs par catégorie

Les effectifs de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise sont composés à 80.79 % d'agents de catégorie C (83.94% au 01/01/2025). Suit la catégorie B (cadres intermédiaires) avec 11.30% des effectifs (10.88% en 2025) et enfin la catégorie A (direction – pilotage) à hauteur de 7.91% (5.18% en 2025).

En somme, sur 177 agents (déduction faite des apprentissages et contrat de droit privé) :

- 143 agents sont de catégorie C (162 en 2025),
- 20 agents sont de catégorie B (21 en 2025),
- 14 agents sont de catégorie A (10 en 2025).

Les femmes représentent :

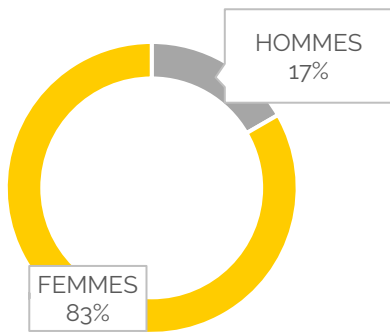
- 83.92% des agents de catégorie C (83.33% en 2025),
- 70% des agents de catégorie B (71.43% en 2025),
- 71.43% des agents de catégorie A (60% en 2025).

Il est à noter que deux dossiers de promotion interne et une réussite au concours d'attaché territorial ont fait augmenter le taux de représentation des femmes en catégorie A de plus de 11%.

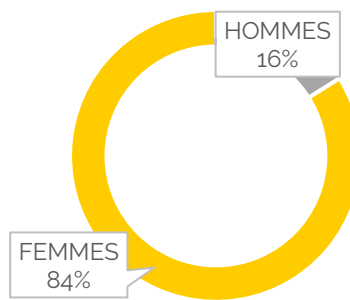
Les hommes représentent :

- 16.08% des agents de catégorie C (16.67% en 2024),
- 30% des agents de catégorie B (28.57% en 2023),
- 28.57% des agents de catégorie A (40% en 2023).

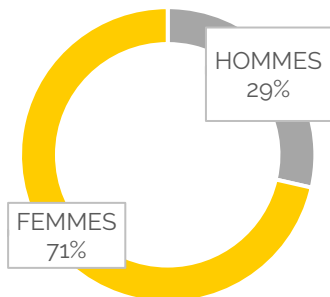
CATEGORIE C - 01/01/2025



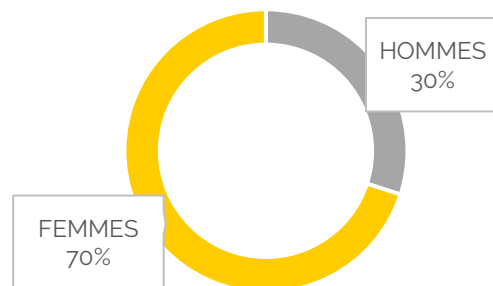
CATEGORIE C - 01/01/2026



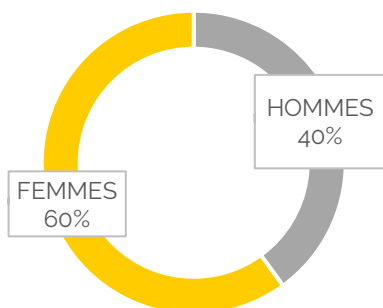
CATEGORIE B - 01/01/2025



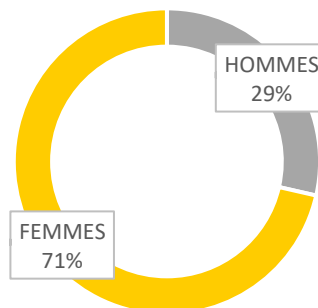
CATEGORIE B - 01/01/2026



CATEGORIE A - 01/01/2025



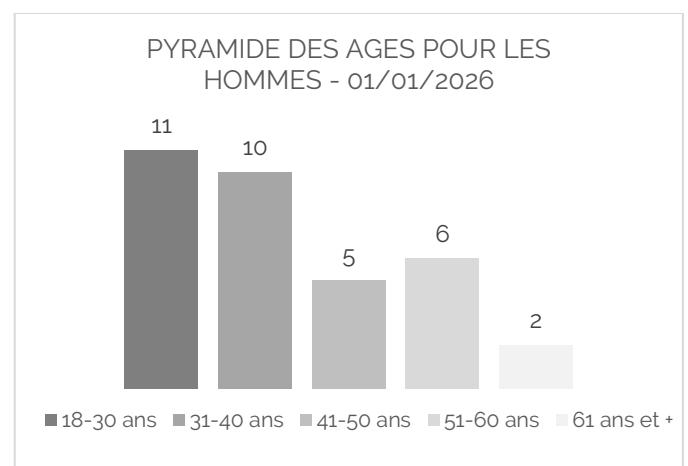
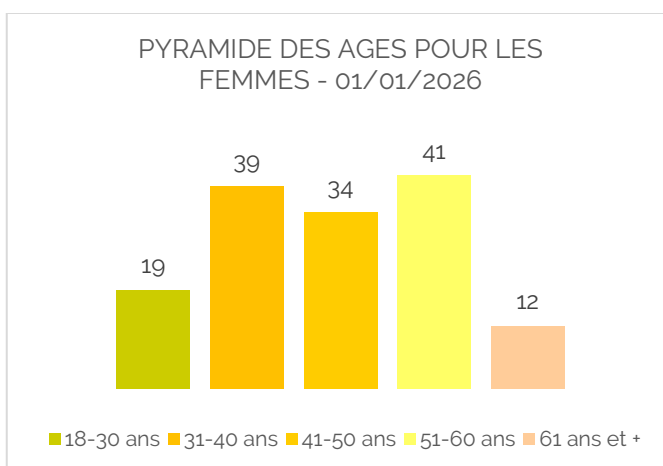
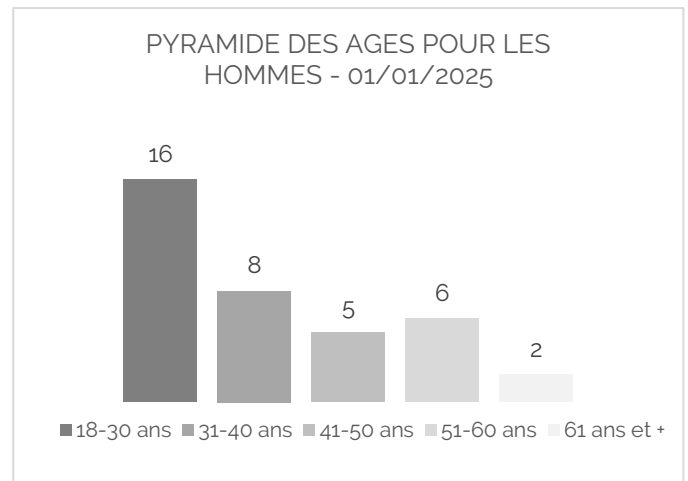
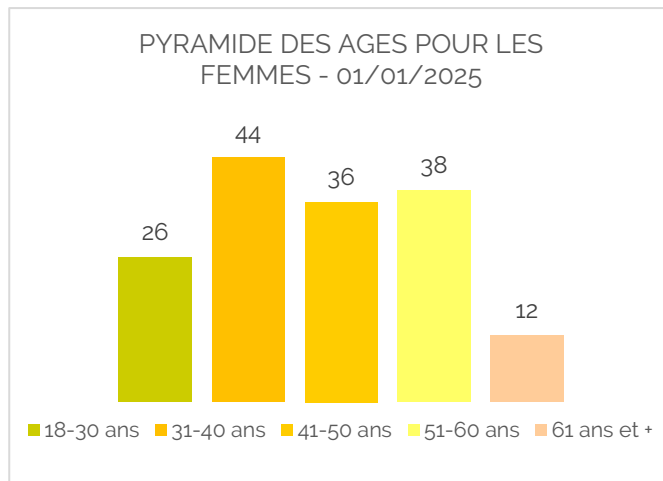
CATEGORIE A - 01/01/2026



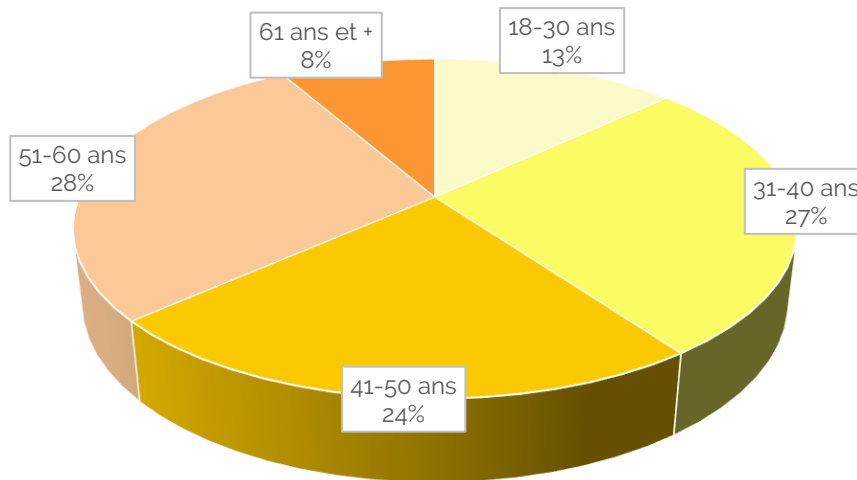
Pyramide des âges des effectifs

L'âge moyen des agents est de 43.51 ans (42.04 ans en 2025). Ce recul de l'âge moyen des agents s'explique par la mise en place d'une année d'alternance pour certains agents de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise. Plusieurs agents de moins de 26 ans sont ainsi directement embauchés par le GEIQ Salto.

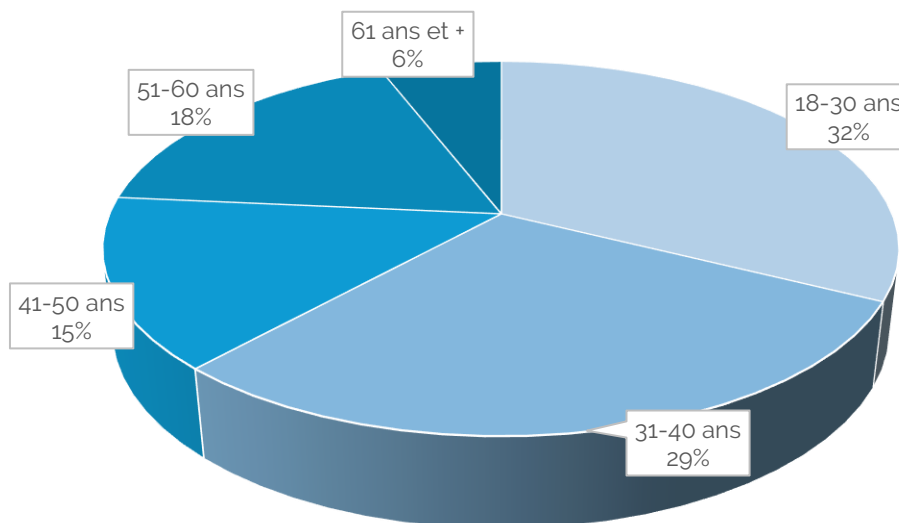
L'âge moyen des femmes est de 44.56 (43.25 ans en 2025), 39.05 ans pour les hommes (36.95 ans en 2024).



REPARTITION EFFECTIFS FEMMES PAR TRANCHE D'AGE EN POURCENTAGE - 01/01/2026



REPARTITION EFFECTIFS HOMMES PAR TRANCHE D'AGE EN POURCENTAGE - 01/01/2026

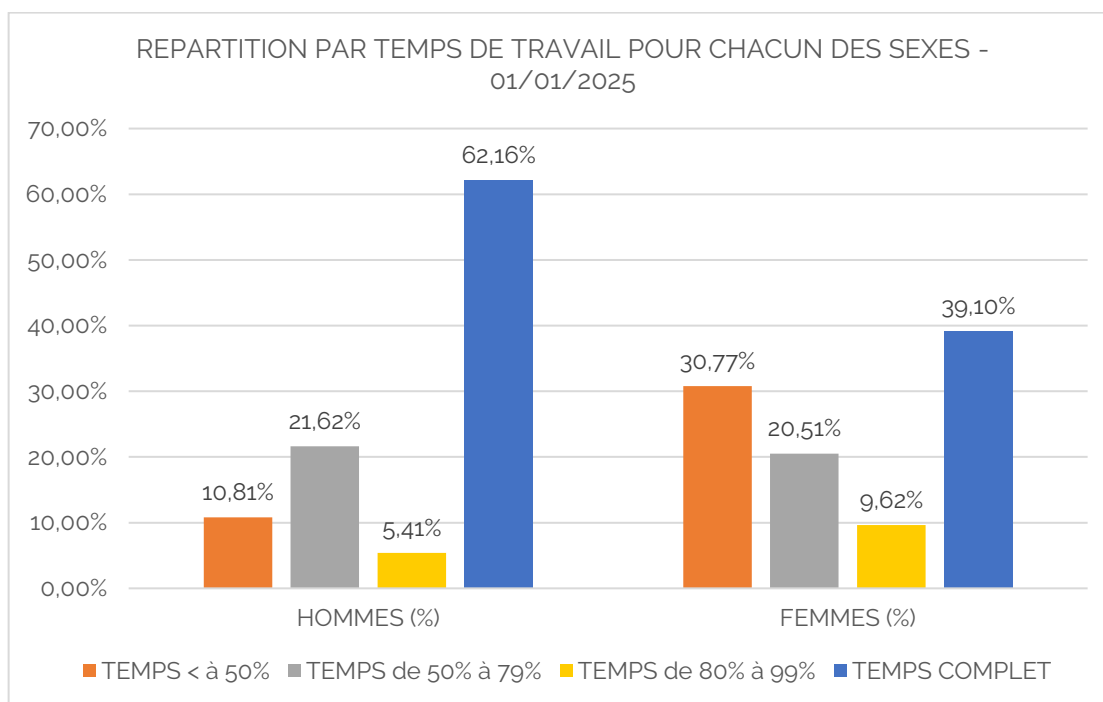


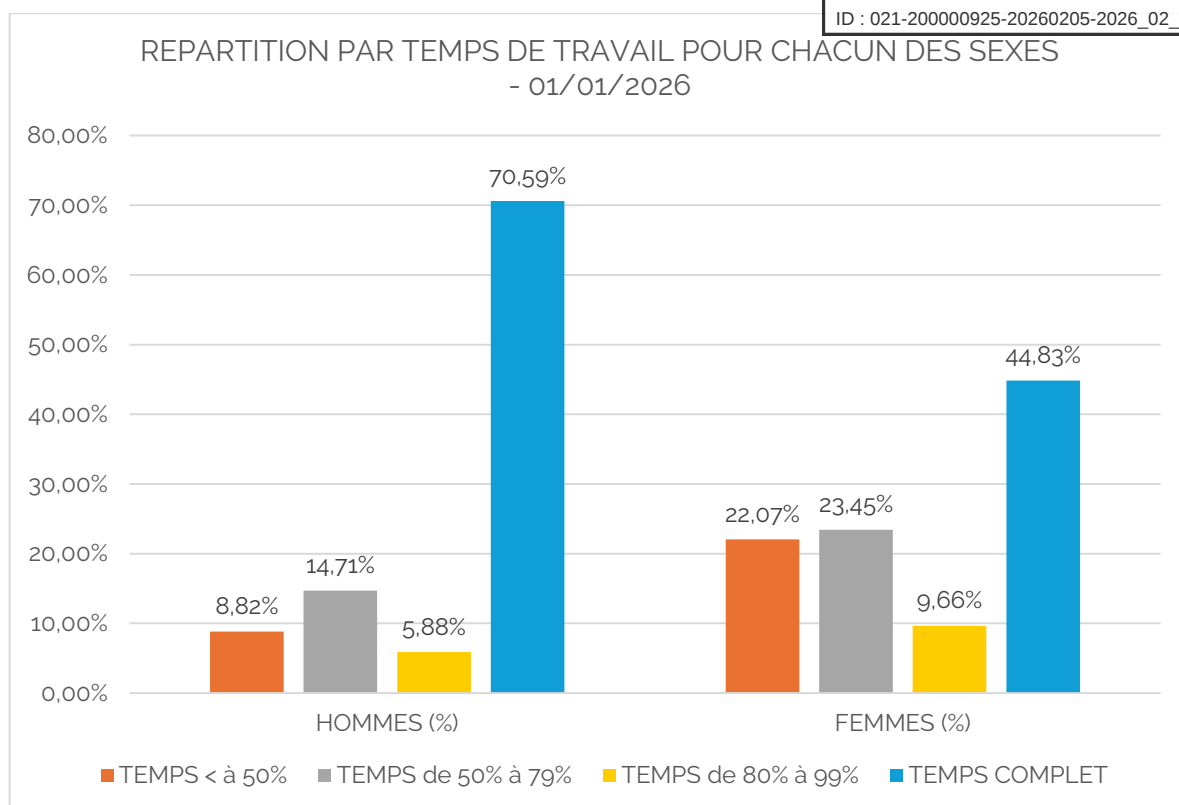
Répartition par sexe et par temps de travail

Au 1^{er} janvier 2026, seules 3 agentes de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise ont sollicité un temps partiel soit le même nombre qu'au 1^{er} janvier 2025. Il s'agit de 3 temps partiel de droit à 80%.

Cela correspond à 2.07% de l'effectif féminin, 0% de l'effectif masculin et 1.68 % de l'effectif global.

Il y a 90 agents à temps complet (+ 6 agents) soit 50.28% de l'effectif (43.52% en 2025) et 89 agents (- 20 agents) à temps non complet soit 49.72% de l'effectif (56.48% en 2025) dont 3 agents à temps partiel. À nouveau ces variations sont à modérer, parce qu'elles découlent du recrutement direct par le GEIQ SALTO de 12 agents habituellement comptabilisés à temps non complet au sein de la Communauté de Communes.





Les hommes occupent à 70.59% des temps complets, contre 29.41% à temps non complet.

Cette tendance est renversée chez l'effectif féminin : 44.82% d'entre elles occupent un poste à temps complet contre 55.18% de postes à temps non complet.

La répartition des temps de travail au sein des effectifs reste le principal axe à travailler pour tenter de lutter contre ce constat national. La situation des agents, relevant notamment des services enfance et jeunesse, est étudiée chaque année pour tenter de valoriser leur temps de travail.

Politique de rémunération

La Communauté de Communes a mis en place depuis 2018 le RIFSEEP. Il permet de rémunérer de la même manière deux agents qui occupent des fonctions identiques avec le versement de l'IFSE Fonction. L'IFSE fonction versée fait fi de la situation administrative de l'agent, et s'attache uniquement au poste occupé. Pour illustration, un agent de catégorie B, occupant des fonctions de catégorie A, bénéficiera de la même IFSE que son collègue catégorie A. La collectivité vise ainsi à garantir le même niveau de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes.

D'autres éléments concourent au niveau de rémunération octroyé :

- Le grade et la catégorie hiérarchique détenus par l'agent ; plus le niveau de catégorie est élevé, moins les femmes sont représentées au sein de la Collectivité, et inversement,
- 62.16% des hommes occupent un temps complet, quand elles sont 39.10% des agentes.

Il faut donc être particulièrement être vigilant sur ces trois aspects :

- Le régime indemnitaire,
- Le déroulement de carrière : accompagnements et préparations aux concours, promotions internes, avancements de grade...
- Le temps de travail alloué aux agents.

Les indicateurs de rémunérations sont les suivants :

- Parmi les 5 plus grandes rémunérations figurent 2 femmes et 3 hommes,
- Parmi les 10 plus grandes rémunérations figurent 7 femmes et 3 hommes,
- Parmi les 20 plus grandes rémunérations figurent 11 femmes et 9 hommes.