



RAPPORT

ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

Les collectivités territoriales 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 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 collectivité 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.

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 01/01/2023

196 agents travaillent pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise soit une hausse de 16 agents en comparaison des effectifs au 1^{er} janvier 2023.

Parmi cet effectif, il y a :

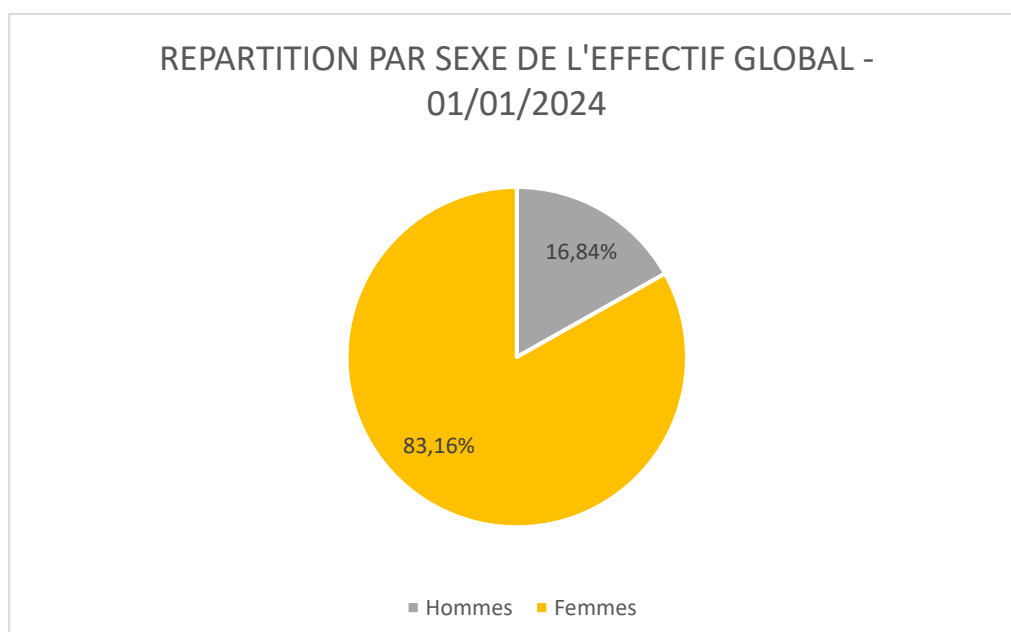
- 126 agents titulaires et stagiaires, (+ 6 agents)
- 57 agents contractuels sur emploi permanent, (+13 agents)
- 4 agents contractuels en remplacement, (+2 agents)
- 3 agents contractuels sur emploi non permanent, (- 7 agents)
- 2 agents contractuel de droit privé sur emploi permanent, (+1 agent)
- 1 apprentissage, (- 1 agent)
- 3 agents saisonniers, (+2 agents).

La majorité de ces agents sont affectés :

- au Pôle Enfance-Jeunesse (150 agent.es soit 76.53% de l'effectif total), (+ 14 agents)
- au Pôle Familial et Social (17 agent.es soit 8.67% de l'effectif total), (+ 2 agents)
- au Pôle Direction – Ressources (29 agent.es soit 14.80% de l'effectif total). (Idem)

Répartition par sexe de l'effectif global

Les femmes représentent 83.16% (84.44% en 2023) et les hommes 16.84% (15.56% en 2023) de l'effectif de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, soit 163 femmes et 33 hommes.



Répartition par sexe des effectifs dans les Pôles

Envoyé en préfecture le 29/02/2024

Reçu en préfecture le 29/02/2024

Publié le 29/02/2024



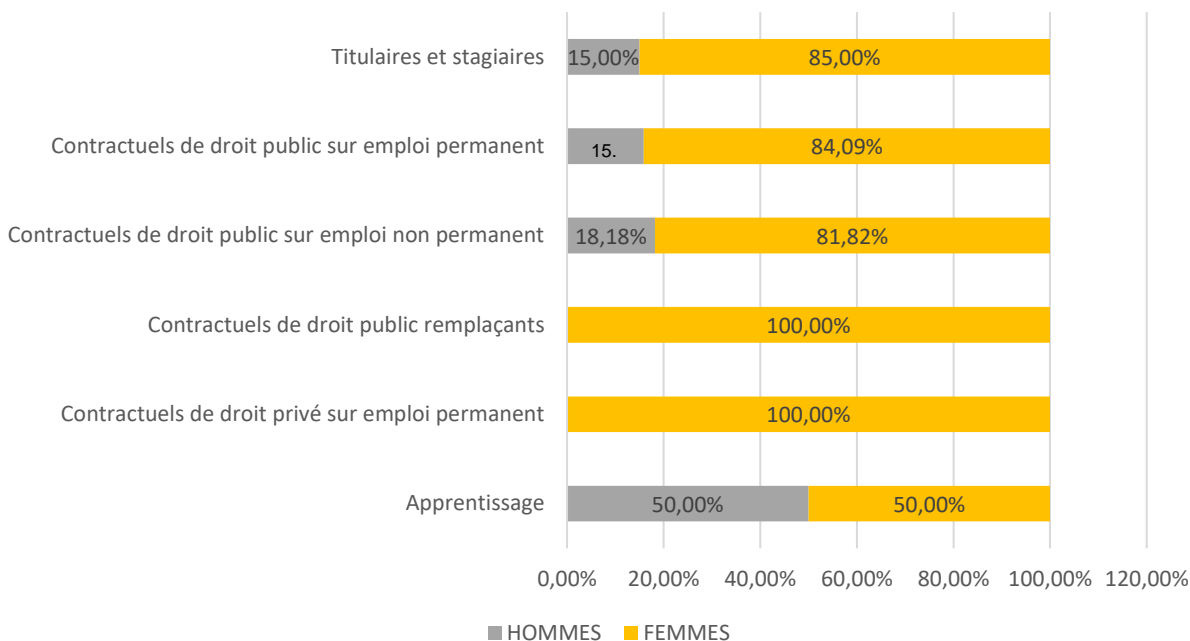
ID : 021-200000925-20240222-22_02_2024_03-DE

Répartition par pôle	Hommes	Femmes	Total	% h	% f
Enfance-Jeunesse	21	129	150	14.00 %	86,00 %
Familial et Social	4	13	17	23.53 %	76.47 %
Direction-Ressources	8	21	29	27.59 %	72.41 %
TOTAL	33	163	196	16.84 %	83.16 %

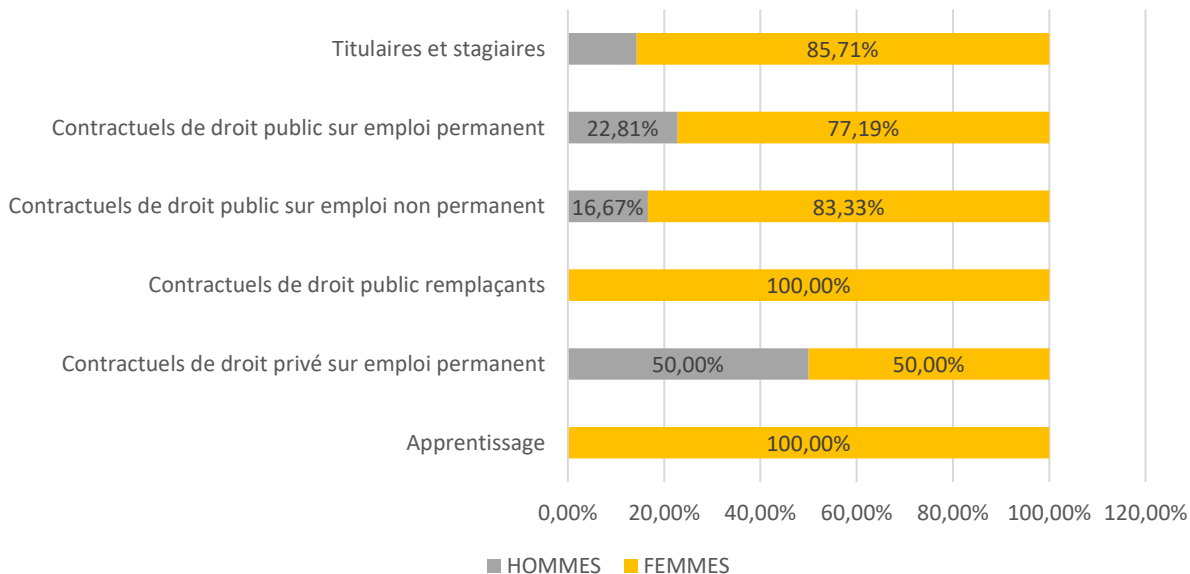
La part de féminisation du Pôle Enfance Jeunesse est très importante, entraînant une forte proportion de femmes sur l'effectif total. Pour chacun des Pôles, le taux de féminisation est supérieur à 70%.

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.

REPARTITION PAR SEXE SELON LES CONDITIONS D'EMPLOI - 01/01/2023



REPARTITION PAR SEXE SELON LES CONDITIONS D'EMPLOI - 01/01/2024



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

Envoyé en préfecture le 29/02/2024

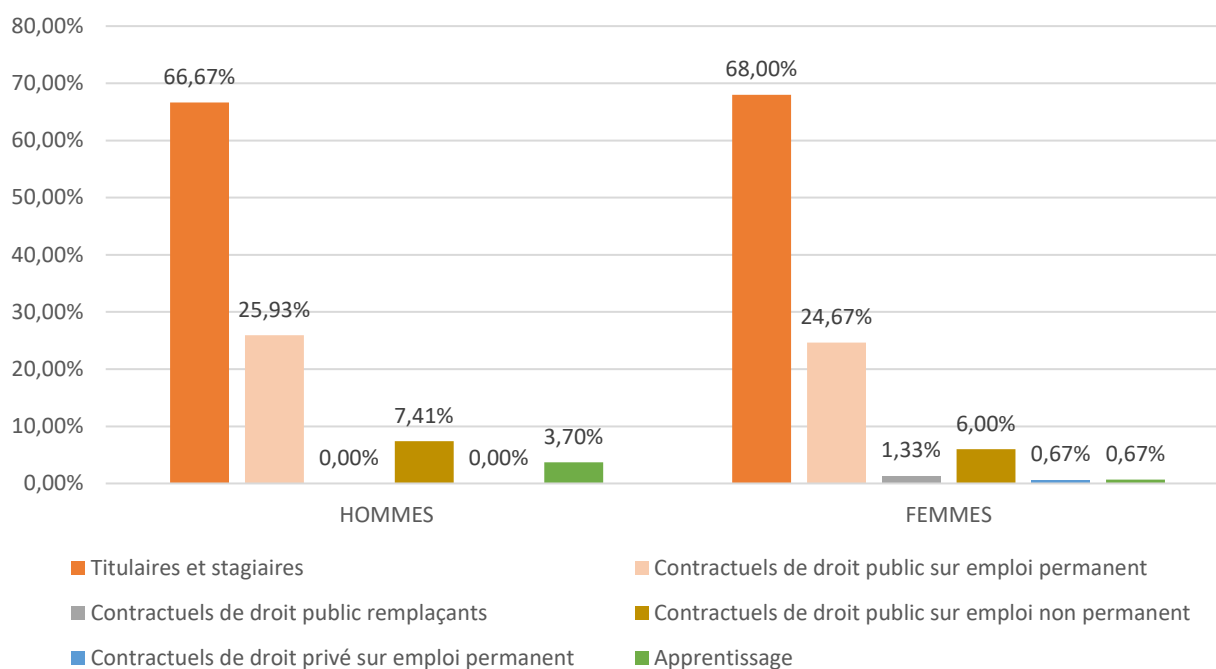
Reçu en préfecture le 29/02/2024

Publié le 29/02/2024

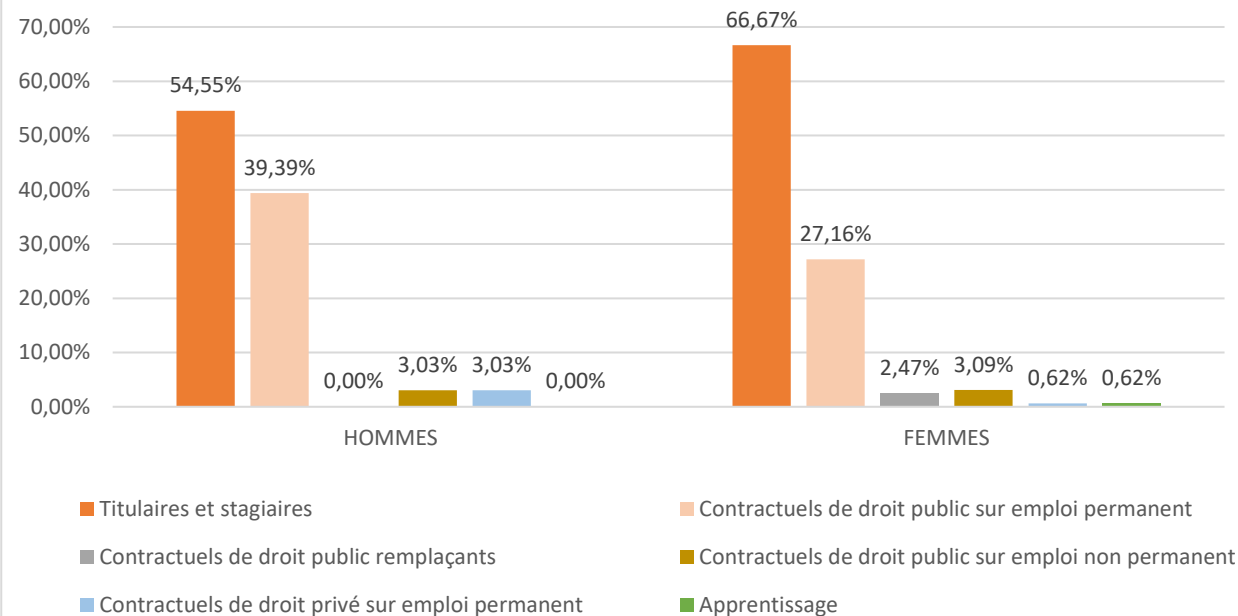
ID : 021-200000925-20240222-22_02_2024_03-DE



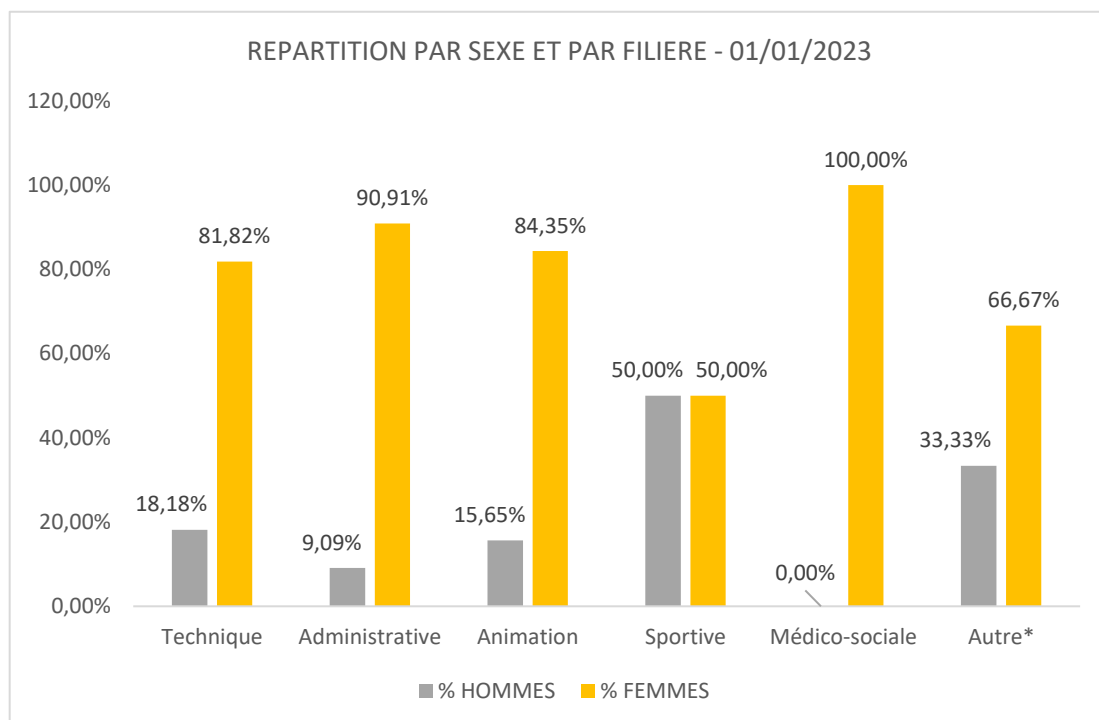
REPARTITION PAR CONDITION D'EMPLOI POUR CHACUN DES SEXES - 01/01/2023



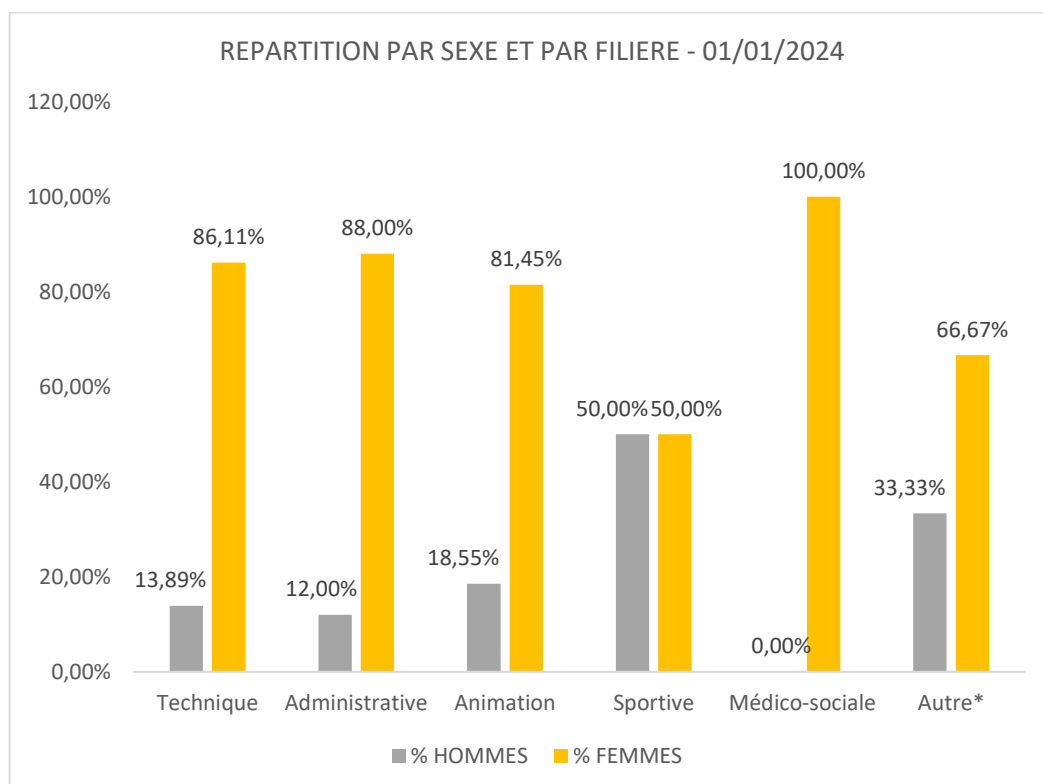
REPARTITION PAR CONDITION D'EMPLOI POUR CHACUN DES SEXES - 01/01/2024



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.



La filière sportive, qui montre une parité exacte, ne comprend que deux agents. 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%.



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

Répartition des effectifs par catégorie

Envoyé en préfecture le 29/02/2024

Reçu en préfecture le 29/02/2024

Publié le 29/02/2024



ID : 021-200000925-20240222-22_02_2024_03-DE

Les effectifs de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise de catégorie C (85,31% au 01/01/2023). Suit la catégorie B (cadres intermédiaires) avec 10.36% des effectifs (10.17% en 2023) et enfin la catégorie A (direction – pilotage) à hauteur de 5.18% (4.85% en 2023).

En somme, sur 193 agents (déduction faite des apprentissages et contrat de droit privé) :

- 163 agents sont de catégorie C (151 en 2023),
- 20 agents sont de catégorie B (18 en 2023),
- 10 agents sont de catégorie A (8 en 2023).

Les femmes représentent :

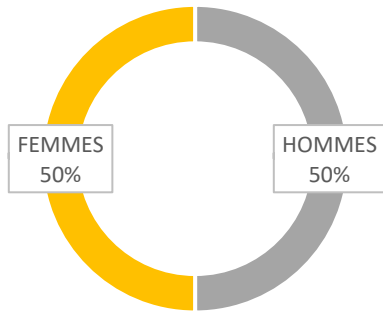
- 86.50% des agents de catégorie C (87% en 2023),
- 70% des agents de catégorie B (78% en 2023),
- 60% des agents de catégorie A (50% en 2023).

Il est à noter qu'un dossier de promotion interne a permis d'augmenter le taux de représentation des femmes dans la catégorie A pour atteindre 60%.

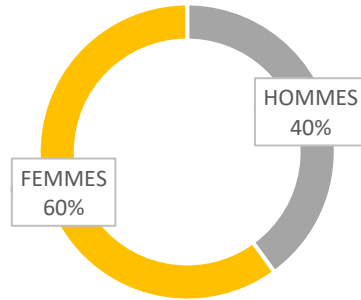
Les hommes représentent :

- 13.50% des agents de catégorie C (13% en 2023),
- 30% des agents de catégorie B (22% en 2023),
- 40% des agents de catégorie A (50% en 2023).

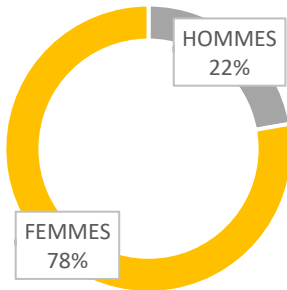
CATEGORIE A - 01/01/2023



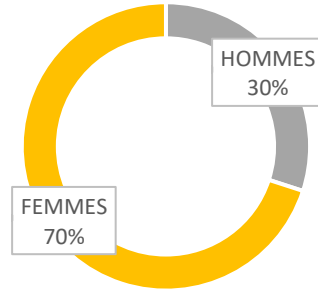
CATEGORIE A - 01/01/2024



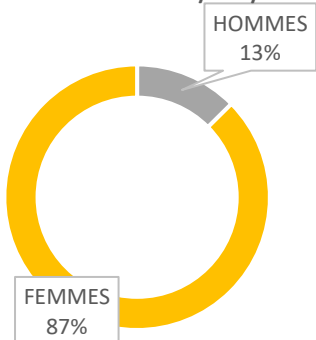
CATEGORIE B - 01/01/2023



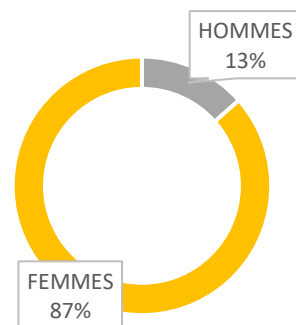
CATEGORIE B - 01/01/2024



CATEGORIE C - 01/01/2023



CATEGORIE C - 01/01/2024



Pyramide des âges des effectifs

Envoyé en préfecture le 29/02/2024

Reçu en préfecture le 29/02/2024

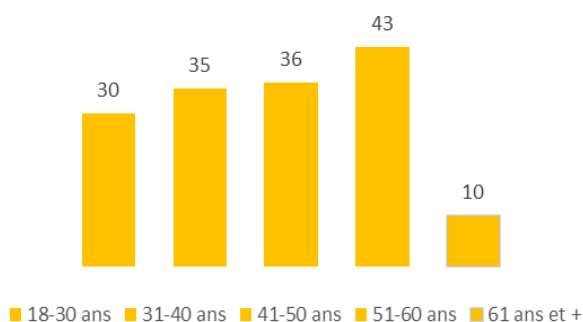
Publié le 29/02/2024



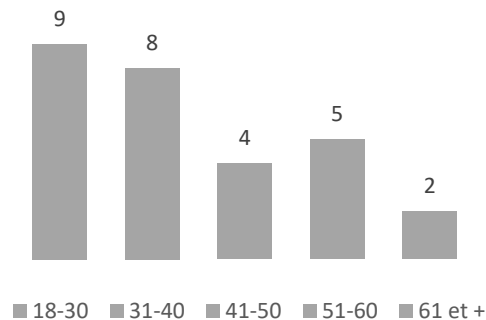
L'âge moyen des femmes est de 43,30 (43,24 ans en 2023), 39,32 ans en 2023).

ID : 021-200000925-20240222-22_02_2024_03-DE

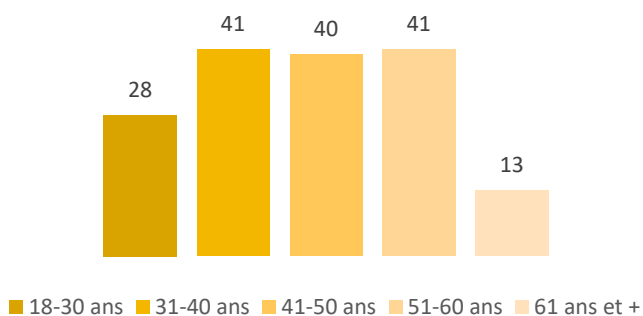
PYRAMIDE DES AGES POUR LES FEMMES -
01/01/2023



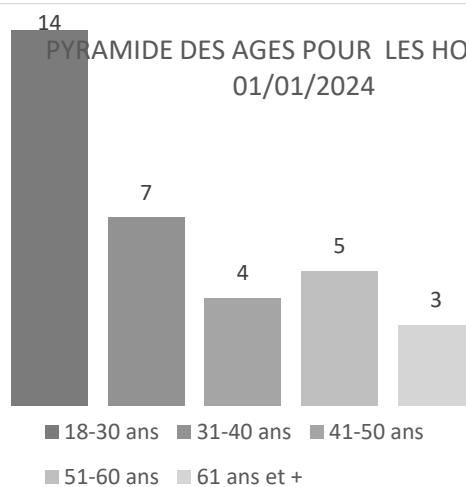
PYRAMIDE DES AGES POUR LES HOMMES -
01/01/2023



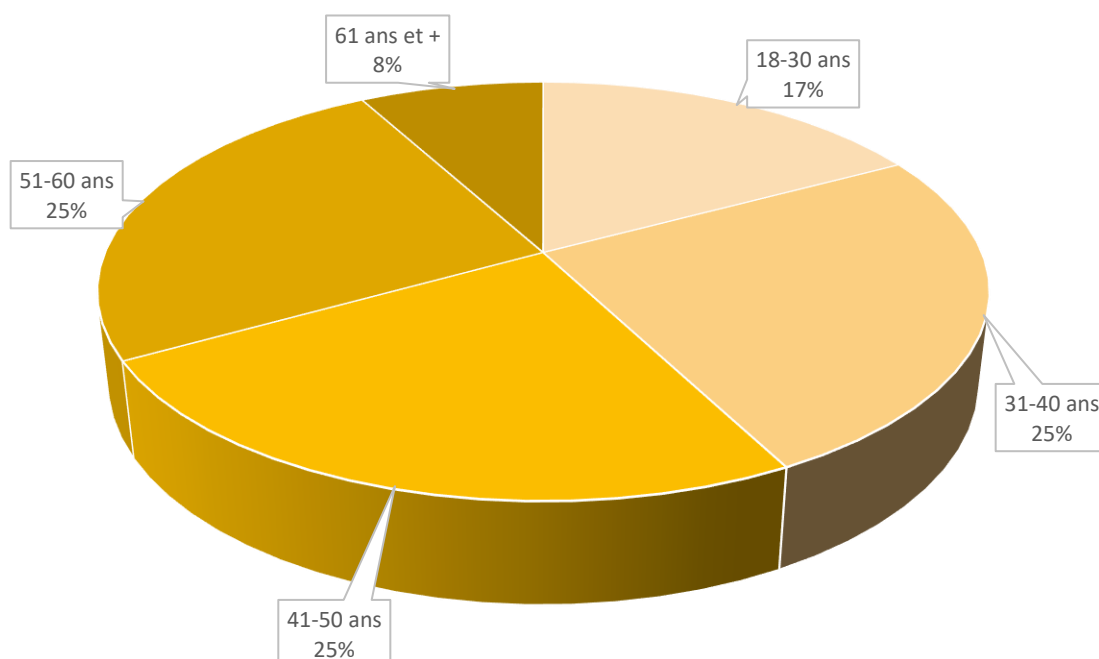
PYRAMIDE DES AGES POUR LES FEMMES
01/01/2024



PYRAMIDE DES AGES POUR LES HOMMES -
01/01/2024



REPARTITION EFFECTIFS FEMMES PAR TRANCHE D'AGE EN POURCENTAGE -
01/01/2024



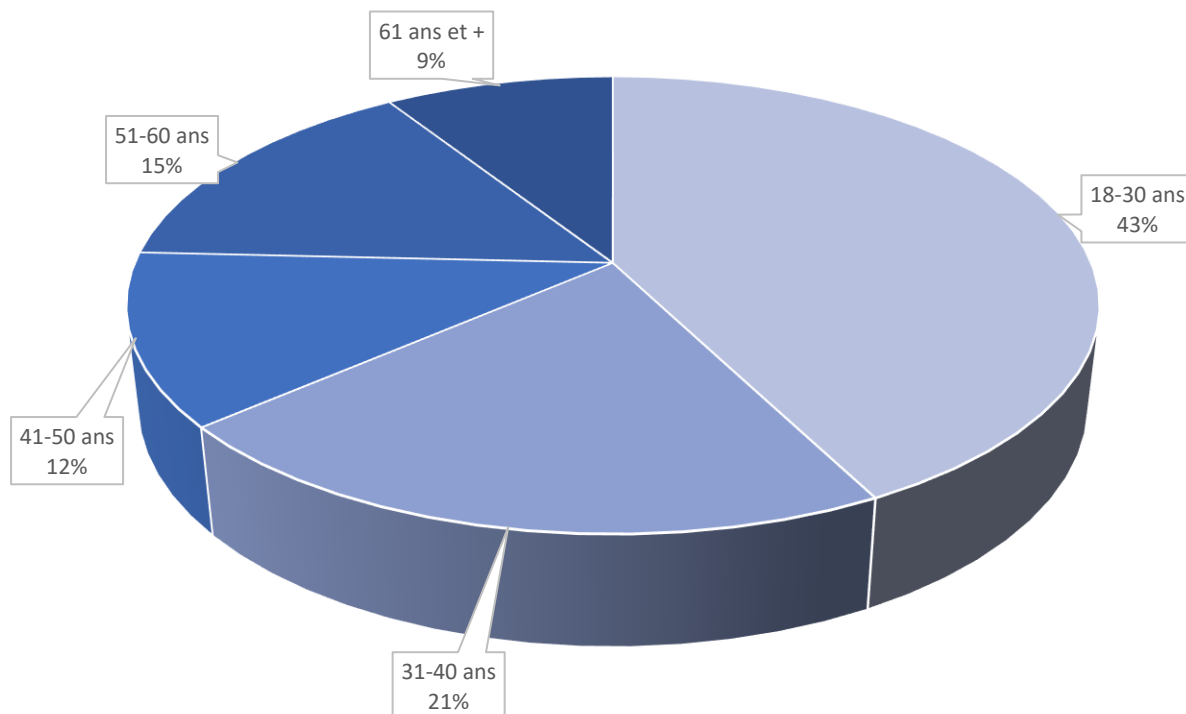
REPARTITION EFFECTIFS HOMMES PAR TRANCHE D'AGE EN 01/01/2024

Envoyé en préfecture le 29/02/2024

Reçu en préfecture le 29/02/2024

Publié le 29/02/2024

ID : 021-200000925-20240222-22_02_2024_03-DE

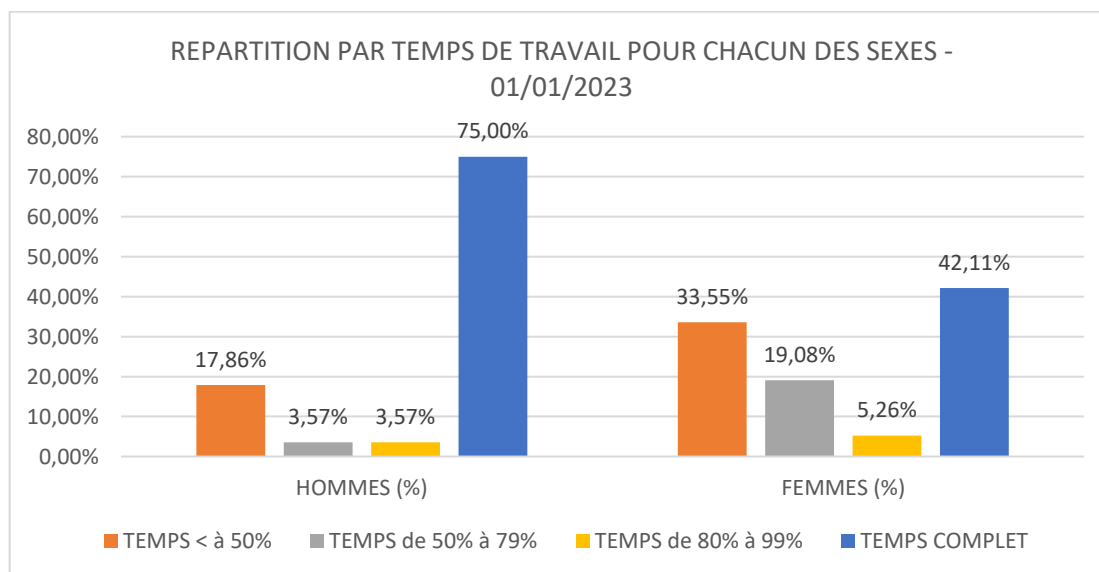


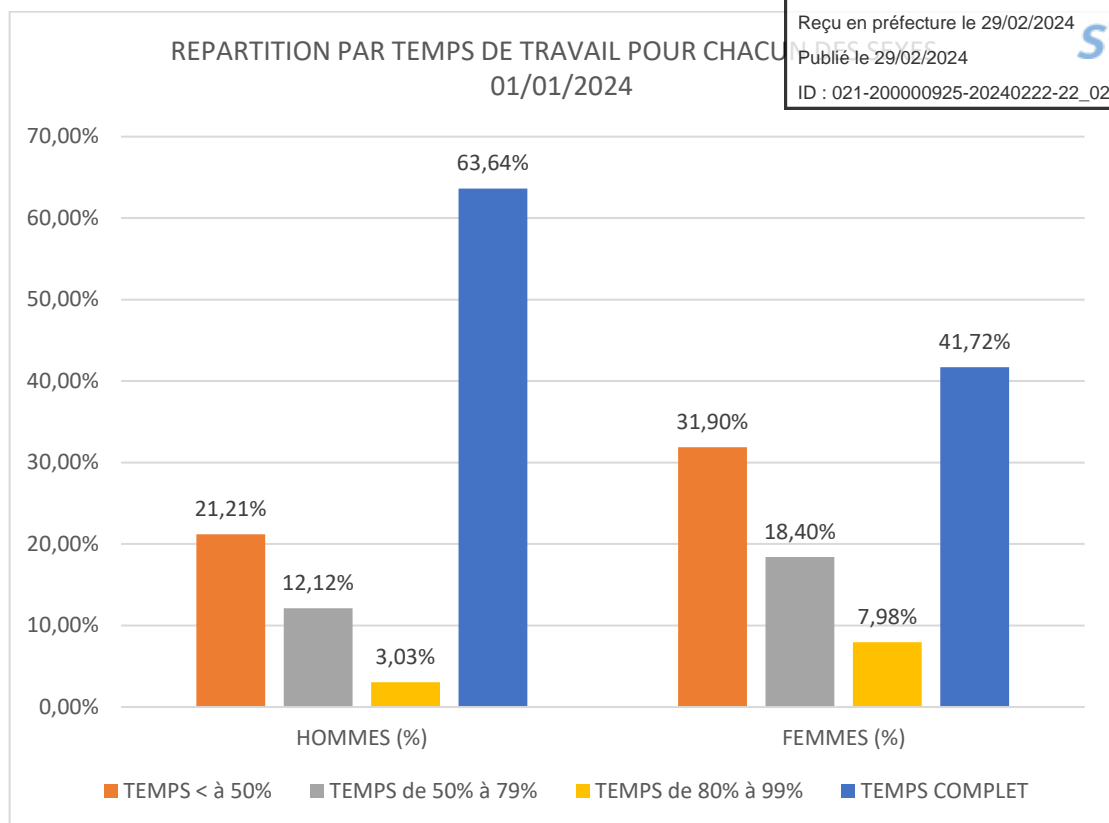
Répartition par sexe et par temps de travail

Au 1^{er} janvier 2024, seules 3 agentes de la Collectivité ont sollicité un temps partiel, soit le même nombre qu'au 1^{er} janvier 2023. Il s'agit d'un temps partiel de droit à 80%, d'un temps partiel suite congé maternité à 80% et de d'un temps partiel sur autorisation à 90%.

Cela correspond à 1.84% de l'effectif féminin et 1.53 % de l'effectif global.

Il y a 89 agents à temps complet (+ 4 agents) soit 45.41% de l'effectif (47,22% en 2023) et 107 agents à temps non complet soit 54,59% de l'effectif (52,78% en 2023) dont 3 agentes à temps partiel.





Les hommes occupent à 63.64% des temps complet, contre 36.36% à temps non complet.

Cette tendance est renversée chez l'effectif féminin : 41.72% d'entre elles occupent un poste à temps complet contre 58,28% de postes à temps non complet.

La répartition des temps de travail au sein des effectifs est le principal axe à travailler pour tenter de lutter contre ce constat national.

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,
- 63,64% des hommes occupent un temps complet, quand elles sont 41,72% 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.

Pour suivre la politique salariale de la Collectivité, il est proposé de pérenniser les indicateurs suivants :

- Parmi les 5 plus grandes rémunérations figurent 2 femmes et 3 hommes,
- Parmi les 10 plus grandes rémunérations figurent 6 femmes et 4 hommes,
- Parmi les 20 plus grandes rémunérations figurent 11 femmes et 9 hommes.