



Envoyé en préfecture le 22/02/2022
Reçu en préfecture le 22/02/2022
Affiché le 
ID : 021-200000925-20220217-22_02_17_03_B-AU

RAPPORT EGALITE 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.

Le plan d'action égalité femmes-hommes est en cours d'élaboration. Il sera mis en œuvre dès 2022, après avis du Comité Technique.

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.

Composition des effectifs au 01/01/2022

187 agents travaillent pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise

Envoyé en préfecture le 22/02/2022

Reçu en préfecture le 22/02/2022

Affiché le

SLD

ID: 021-200000925-20220217-22_02_17_03_B-AU

Parmi cet effectif, il y a :

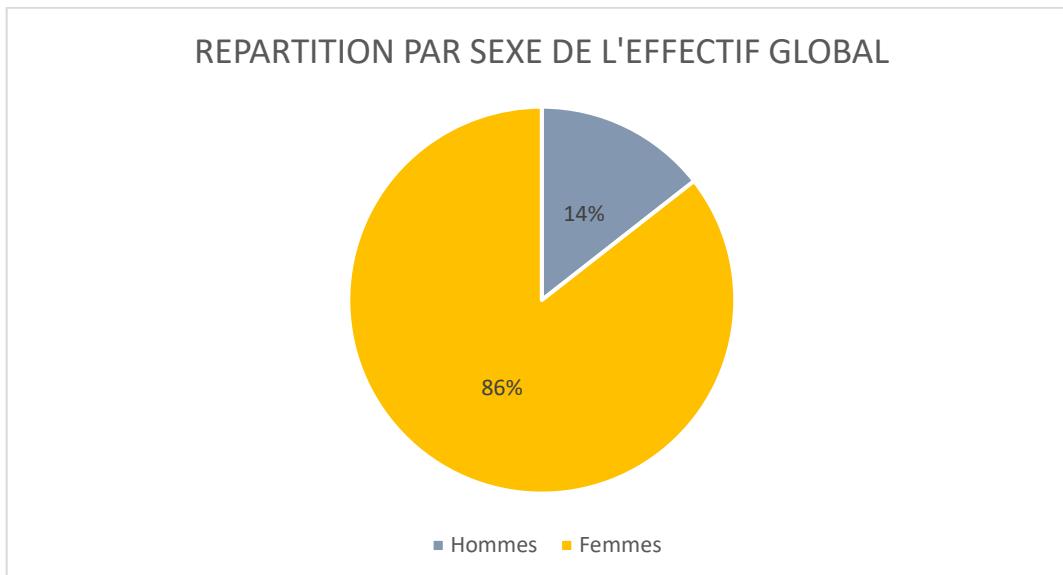
- 126 agent.es titulaires et stagiaires,
- 41 agent.es contractuel.les sur emploi permanent,
- 2 agent.es contractuel.les en remplacement,
- 13 agent.es contractuel.les sur emploi non permanent,
- 1 agent.e contractuel.le de droit privé sur emploi permanent,
- 4 apprentissages.

La majorité de ces agents sont affectés :

- au Pôle Enfance-Jeunesse (141 agent.es soit 75.40% de l'effectif total),
- au Pôle Familial et Social (16 agent.es soit 8.56% de l'effectif total),
- au Pôle Direction – Ressources (30 agent.es soit 16.04% de l'effectif total).

Répartition par sexe de l'effectif global

Les femmes représentent 85,56% et les hommes 14,44% de l'effectif de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, soit 160 femmes et 27 hommes.



Répartition par sexe des effectifs dans les Pôles

Répartition par pôle	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes
Enfance-Jeunesse	17	124	141	12,06 %	87,94 %
Familial et Social	3	13	16	18,75 %	81,25 %
Direction-Ressources	7	23	30	23,33 %	76,67 %
TOTAL	27	160	187	14,44 %	85,56 %

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 75%.

Il est 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

Envoyé en préfecture le 22/02/2022

Reçu en préfecture le 22/02/2022

Affiché le

SLOR

ID : 021-200000925-20220217-22_02_17_03_B-AU

Répartition par sexe selon les conditions d'emplois

Effectifs titulaires et stagiaires 12,69% Femmes 87,30%

Effectifs contractuels de droit public sur emploi permanent 17,07% Femmes 82,93%

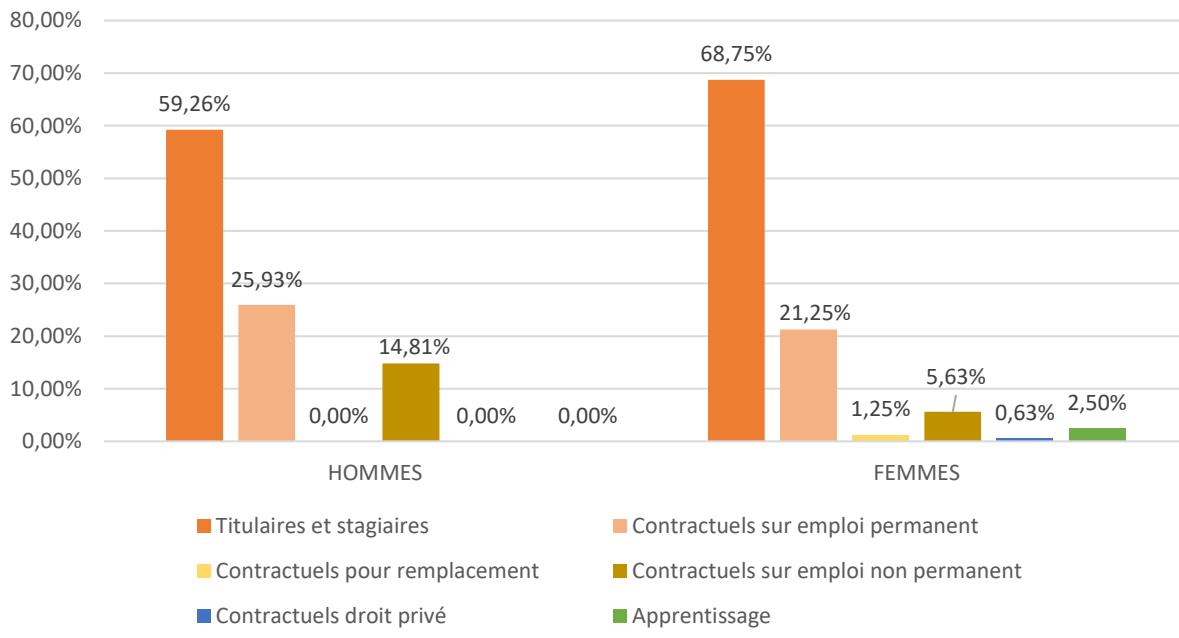
Effectifs contractuels de droit public sur emploi non permanent 30,77% Femmes 69,23%

0 0,2 0,4 0,6 0,8 1 1,2

Hommes Femmes

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

REPARTITION PAR CONDITION D'EMPLOI POUR CHACUN DES SEXES



La répartition par condition d'emploi est assez similaire entre les hommes et les femmes.

Répartition des effectifs par filière

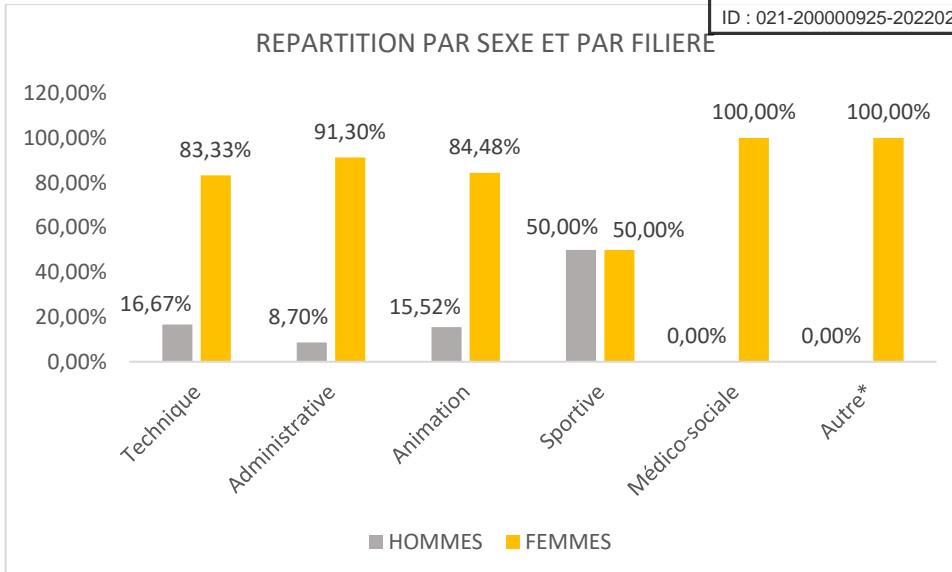
Envoyé en préfecture le 22/02/2022

Reçu en préfecture le 22/02/2022

Affiché le

SLD

ID : 021-200000925-20220217-22_02_17_03_B-AU



La filière sportive, qui montre une parité exacte, ne comprend que deux agent.es. 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 85,16% d'agent.es de catégorie C. Suit la catégorie B (cadres intermédiaires) avec 10,99% des effectifs, et enfin la catégorie A (direction – pilotage) à hauteur de 3,85%.

En somme, sur 182 agents (déduction faite des apprentissages et contrat de droit privé) :

- 155 agent.es sont de catégorie C,
- 20 agent.es sont de catégorie B,
- 7 agent.es sont de catégorie A.

Les femmes représentent :

- 88% des agent.es de catégorie C,
- 75% des agent.es de catégorie B,
- 43% des agent.es de catégorie A.

En somme, plus les fonctions sont élevées, moins les femmes sont représentées.

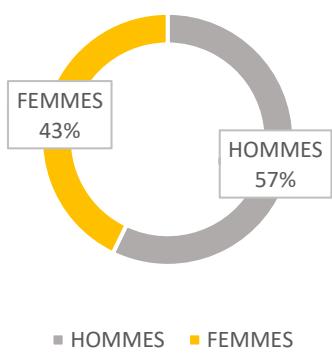
Les hommes représentent :

- 12% des agent.es de catégorie C,
- 25% des agent.es de catégorie B,
- 57% des agent.es de catégorie A.

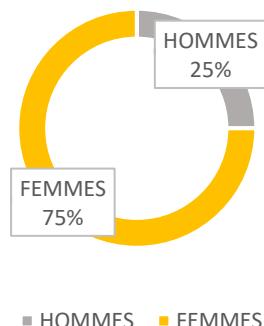
En somme, plus les fonctions sont élevées, plus les hommes sont représentés.

Ces chiffres démontrent, qu'il y a, encore aujourd'hui, de fortes inégalités entre les hommes et les femmes, y compris au sein de la Fonction Publique.

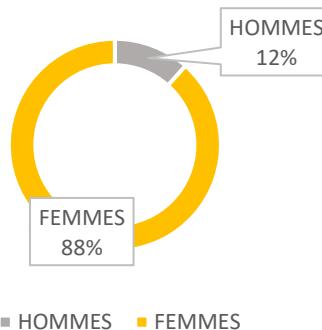
CATEGORIE A



CATEGORIE B

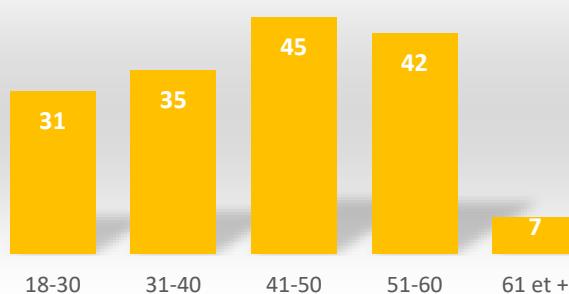


CATEGORIE C

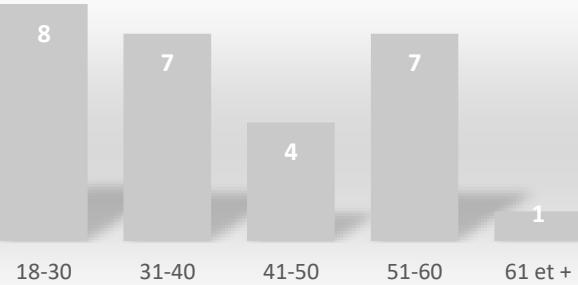
Pyramide des âges des effectifs

L'âge moyen des femmes est de 42,6 ans, 40,04 ans pour les hommes.

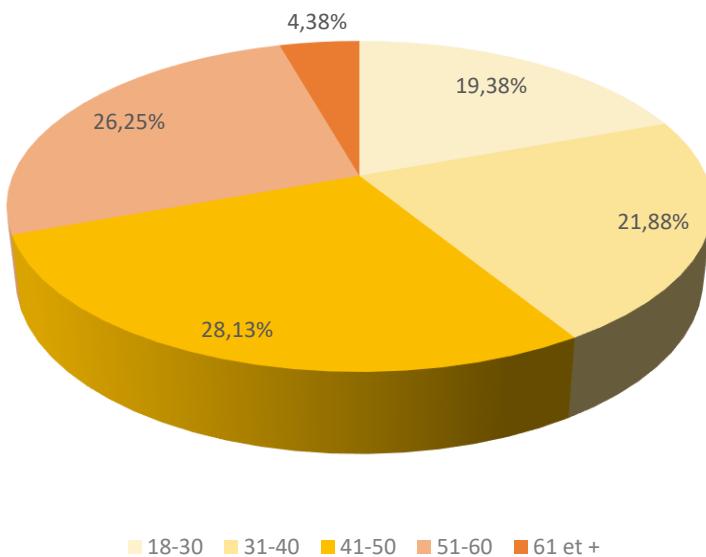
PYRAMIDE DES AGES POUR LES FEMMES



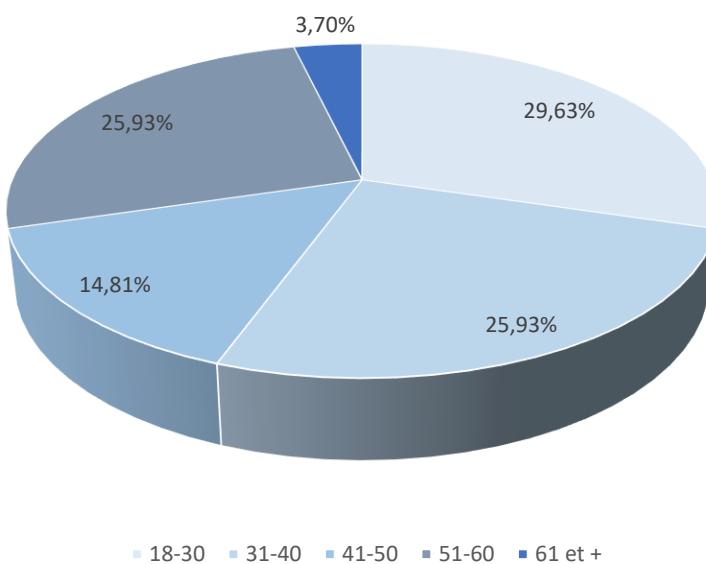
PYRAMIDE DES AGES DES HOMMES



REPARTITION EFFECTIFS FEMMES PAR TRANCHE D'AGE EN POURCENTAGE



REPARTITION EFFECTIFS HOMMES PAR TRANCHE D'AGE EN POURCENTAGE

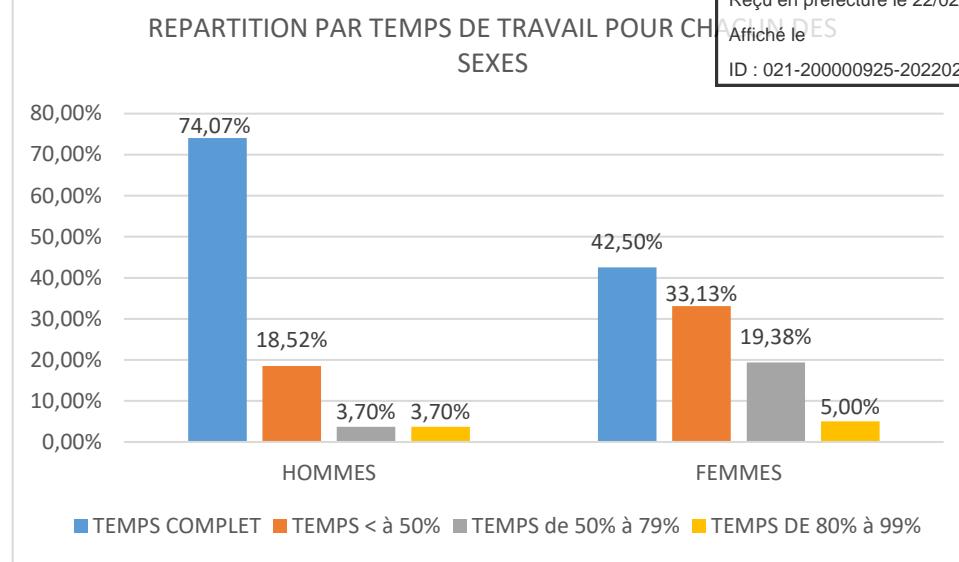
Répartition par sexe et par temps de travail

Au 1^{er} janvier 2022, seules 4 agentes de la Collectivité ont sollicité un temps partiel :

- Une agente à 50%
- 3 femmes à 80%.

Cela correspond à 2,5% de l'effectif féminin et 2,14 % de l'effectif global.

Il y a 88 agent.es à temps complet (47,05% de l'effectif) et 99 agent.es à temps non complet (52,95% de l'effectif) dont 4 agentes à temps partiel.



Les hommes sont moins nombreux mais occupent près de 75% des postes à temps complets contre 25% pour des postes à temps non complet.

Cette tendance est renversée chez l'effectif féminin : 42,50% d'entre elles occupent un poste à temps complet contre 57,51% de postes à temps non complet.

Politique de rémunération

La politique de rémunération sera étudiée lors du plan d'actions pour la Parité Femme-Homme.