

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



2021

SOMMAIRE

Le contexte	3
La politique des ressources humaines	4
Organisation et condition de travail	4
Hiérarchie	8
Rémunération	9
Evolution de carrière	11
Actions et indicateurs	13
Clause de l'égalité	15

LE CONTEXTE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

En application de la Charte Européenne pour l'égalité de femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En application de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Président de l'intercommunalité présente donc ce rapport au conseil communautaire, préalablement à la présentation du budget. Ce rapport concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité et sa politique territoriale.

Il doit rappeler comment l'intercommunalité assure l'égalité professionnelle de ses agents femmes et hommes. Cela concerne les données relatives au recrutement, au temps de travail, à la rémunération, aux conditions de travail, à la promotion professionnelle, à la formation et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un bilan des actions menées et des ressources mobilisées ainsi que les politiques publiques que mène la collectivité en matière d'égalité professionnelle doit figurer dans le rapport. Le rapport doit également présenter les orientations pluriannuelles et les programmes définis par la collectivité visant à favoriser cette égalité.

Le rapport doit aussi recenser les ressources mobilisées pour assurer cette politique égalitaire.

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

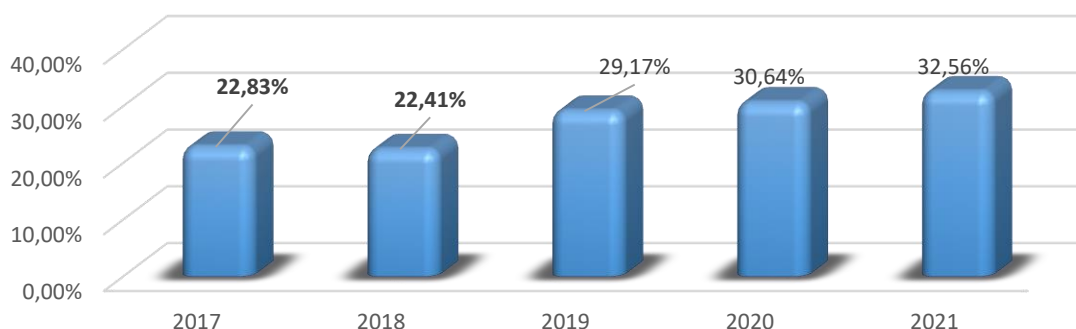
ORGANISATION ET CONDITION DE TRAVAIL

❖ EFFECTIF

Au 31 décembre 2021, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles compte cent vingt-neuf agents.

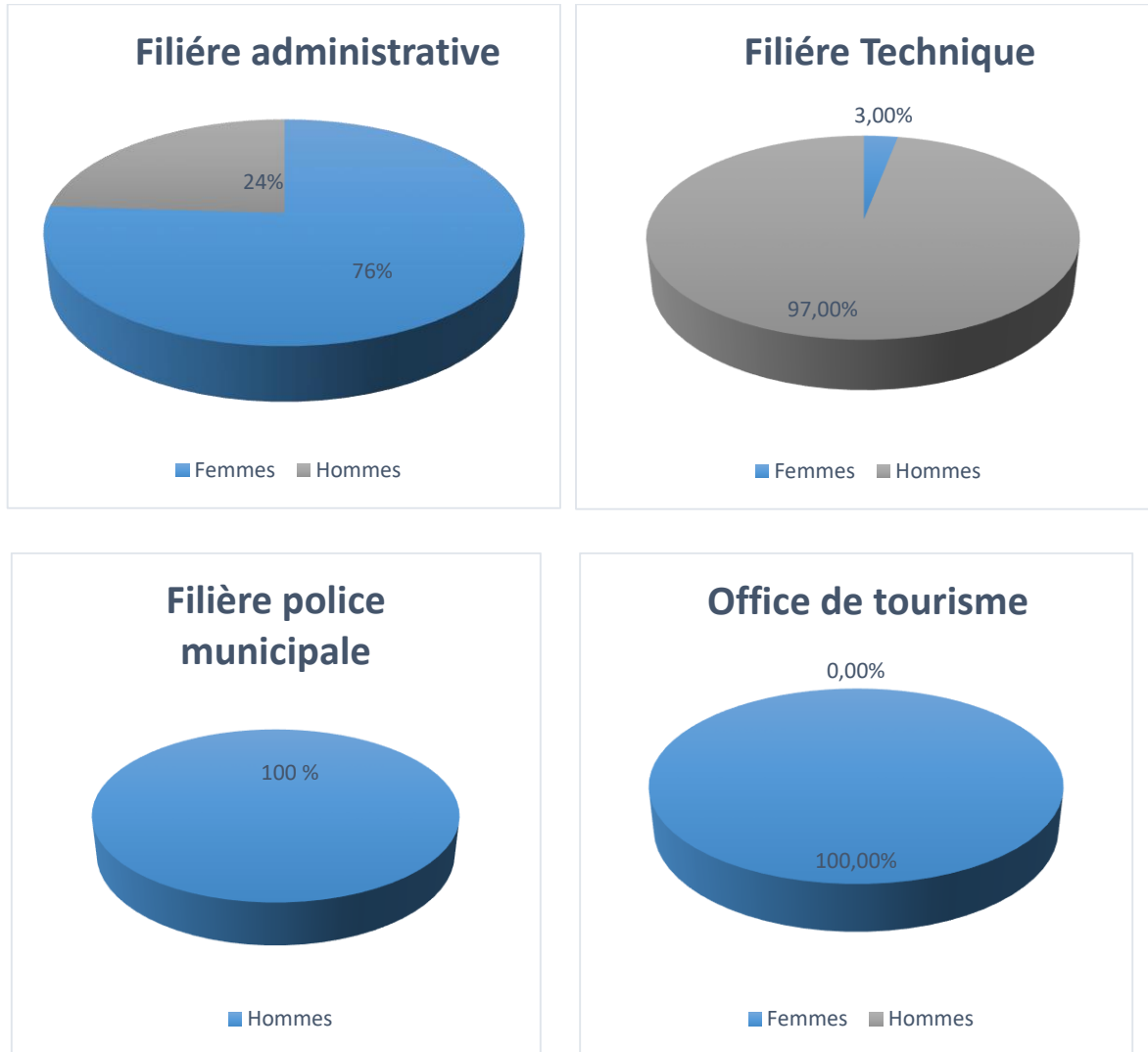
Toutes catégories et services confondus, la composition de cet effectif se divise entre 42 femmes et quatre-vingt-sept hommes. Soit un taux de féminisation faible de 32.56. % et largement inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale avec un taux de 61 % (par comparaison ce taux est porté à 46 % dans le secteur privé - données 2018 DGAFP). Ce taux de féminisation faible s'explique par les compétences de la Communauté de communes.

Evolution du taux de féminisation



On constate un taux de féminisation en hausse par rapport à l'année 2020.

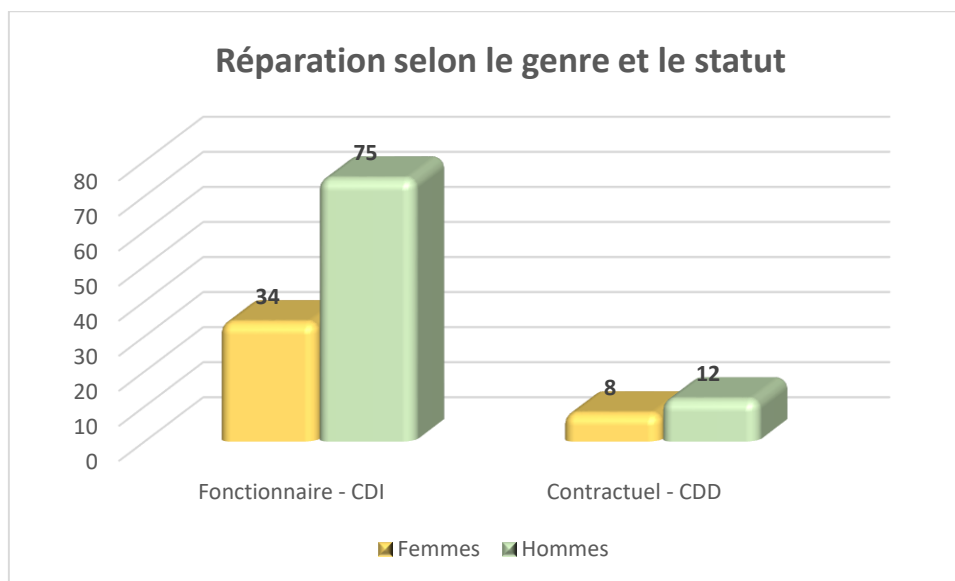
Répartition des agents communautaires par filière



La répartition entre les femmes et les hommes selon les services fait apparaître deux points qui illustrent les stéréotypes professionnels :

- La sous-représentation des femmes au sein du service technique. Le taux de féminisation du service est de 2.53 %, en diminution par rapport à 2020 avec un taux de 2.74 %.
- Les femmes sont majoritairement représentées au sein du service administratif, avec un taux de féminisation de 76.19 %.
- Les femmes sont majoritairement représentées au sein du service office de tourisme avec un taux de féminisation de 100 %

❖ LE STATUT



Les agents contractuels représentent 15.5 % de l'effectif total (contre 26 % sur le plan national en 2017– données fonction publique territoriale édition 2019). Il est à noter une baisse par rapport à 2020 où le taux des agents contractuels était de 17 %.

Le taux de féminisation au sein de la CCVBA représente 31 % pour la catégorie des fonctionnaires/CDI et 40 % au niveau des contractuels communautaires.

Au niveau national, pour la fonction publique territoriale le taux de féminisation est de 59 % pour les fonctionnaires et 67 % pour les contractuels (données DGFAP 2019).

❖ Titularisation et stages au cours de l'année 2021

	Femmes	Hommes
Agents stagiaires à l'issue de la fin de leur CDD	1	5
Agent titularisé à l'issue de leur période de stage	1	3
Prolongation de stage	-	-
Refus titularisation	-	-

❖ Avancements dans l'année 2021

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	10	20
Avancement de grade	1	5

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :	Femmes	Hommes
Promotion au choix	-	3
Réussite à un examen professionnel de promotion interne	-	-
Réussite à un concours	1	2

❖ Avancement de grade dans l'année 2021 par filière et catégorie hiérarchique

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	-	-	-	1	-	-
Filière technique	-	-	-	-	5	-
Total	-	-	-	1	5	-

❖ L'ÂGE

	Femmes		Hommes	
+ 50 ans	7	16 %	26	30 %
40 à 50 ans	14	33 %	25	29 %
30 à 39 ans	11	27 %	20	23 %
- 30 ans	10	24 %	16	18 %
L'âge moyen	36.4 ans		41.5 ans	

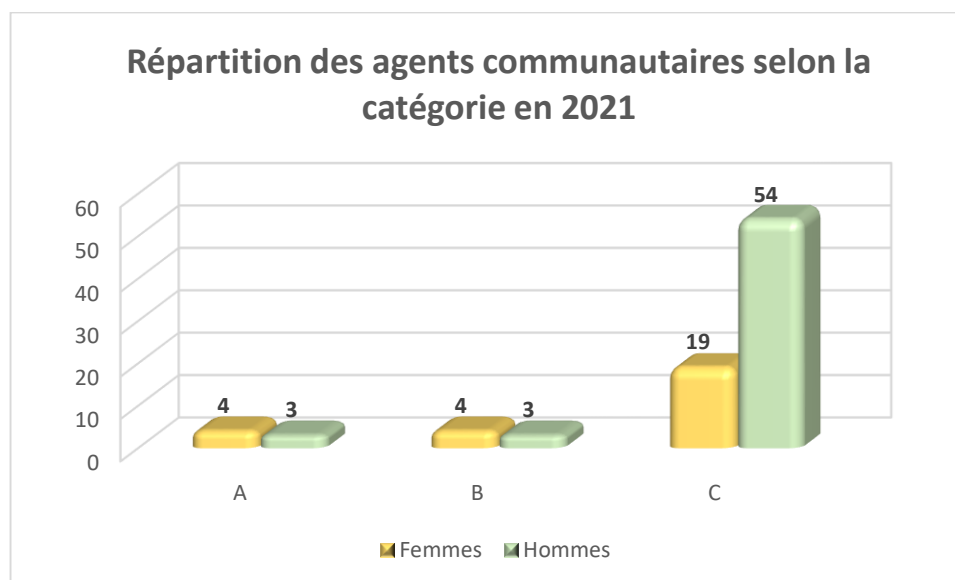
L'âge moyen des femmes est d'environ 36 ans contre 42 ans pour les hommes.

Les hommes de plus de 40 ans représentent 59 % de l'effectif masculin alors que les femmes de plus de 40 ans ne représentent que 50 % de l'effectif féminin.

Au niveau national, pour la fonction publique territoriale la moyenne d'âge pour les femmes est de 45.5 ans et 45.1 ans pour les hommes (données 2019 DGAFP)

HIERARCHIE

❖ CATEGORIE



On remarque une légère avance des femmes dans les postes d'encadrement (Catégorie A) et d'encadrement intermédiaire (catégorie B). Le taux de féminisation de la catégorie A et B au niveau national dans la fonction publique territoriale est respectivement de 62 % et 63 % (données 2019 DGAFP).

Enfin, pour les emplois de catégorie C et compte tenu de l'importance du contingent masculin dans la filière technique de cette catégorie, le déséquilibre est élevé. Seules 26 % de femmes occupent des emplois de cette catégorie. Le taux de féminisation de la catégorie C au niveau national dans la fonction publique territoriale est de 61 % (données 2019 DGAFP).

Comparaison de la répartition des effectifs selon la catégorie

	Moyenne Communauté de Communes 2021	Moyenne nationale FPT 2018
Catégorie A	8 %	10 %
Catégorie B	8 %	15 %
Catégorie C	84 %	76 %

En moyenne, 84 % des agents de la Communauté de communes sont des agents appartenant à la catégorie C.

AR Prefecture

013-241300375-20220309-DEL25_2022-DE
Reçu le 10/03/2022
Publié le 10/03/2022

	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	1	1
Emplois de direction	2	2
Poste de responsable de service	7	4
Total	59 %	41 %

Si la parité est présente pour les emplois fonctionnels et de direction, pour les postes d'encadrement intermédiaire, on constate une inégalité dans les postes de responsable de service occupés majoritairement par les femmes.

REMUNERATION

La politique salariale de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles s'applique sans discrimination entre les femmes et les hommes.

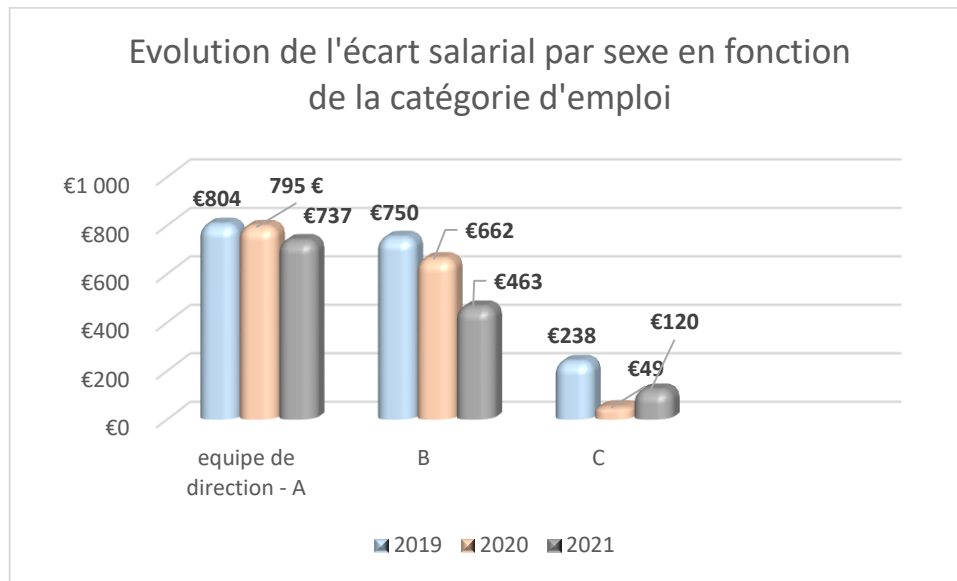
L'intercommunalité garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Le salaire à l'embauche est lié au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées à l'agent.

Pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, d'aptitudes, de performance et de maîtrise de poste, la rémunération doit être identique pour les agents concernés.

La rémunération s'entend par le salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'intercommunalité à l'agent en raison de l'emploi de ce dernier.

Ecart de rémunération mensuelle par sexe en fonction de la catégorie d'emploi

	Hommes	Femmes	Ecart en euros
A	6009 €	5272 €	- 737 €
B	3453 €	2990 €	- 463 €
C	2119 €	1999 €	- 120 €
contractuels	2199 €	2231 €	32 €



De manière générale, quelle que soit la catégorie, un homme gagne légèrement plus qu'une femme à la Communauté de communes Vallée des Baux-Alpilles. Les différences de rémunération entre les femmes et les hommes ne sont pas du même ordre selon les catégories statutaires :

- Dans les emplois classés de direction et de catégorie A, l'écart de rémunération a relativement diminué de 58 euros par rapport à 2020.
- Au sein des emplois de catégorie B, l'écart de rémunération se réduit par rapport à 2020.
- Pour les agents appartenant à la catégorie C, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes se creuse comparativement à 2020 (un écart de + 71 €).

Les femmes sont sous-représentées parmi les plus hautes rémunérations : 6 des 20 rémunérations les plus hautes sont détenues par des femmes.

ÉVOLUTION DE CARRIERE

❖ RECRUTEMENT

Dans le processus de recrutement, et comme actuellement, la Communauté de Communes Vallée des baux-Alpilles s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection sont appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

Ainsi quel que soit le type de poste proposé, les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

Concernant l'année 2021, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles a recruté au niveau des agents :

ARRIVEES	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		CONTRACTUELS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FILIERE TECHNIQUE	-	-	-	-	21	1	2	1
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	1	-	2	-	6	-	4
TOTAL	1	1	-	2	21	7	2	5

Au niveau des départs de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles en 2021 :

DEPARTS	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		CONTRACTUELS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FILIERE TECHNIQUE	-	-	-	-	12	-	1	-
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	-	-	-	1	2	-	3
TOTAL	1	-	-	-	13	2	1	3

❖ ACCES A LA FORMATION

Tout comme le recrutement, l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelles des femmes et des hommes.

AR Prefecture

013-241300375-20220309-DEL25_2022-DE
 Reçu le 10/03/2022
 Publié le 10/03/2022

Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, la Communauté de Communes veille à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient pas un obstacle à cet accès.

Journée de formations suivies par les fonctionnaires et contractuels présents au 31/12/2021

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A		0.5			0.5
Catégorie B	20	21	1	0.5	42.5
Catégorie C	12.5	29	3	3	47.5
Total	32.5	50.5	4	3.5	

Titulaires & stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées en 2021		
	Total	Hommes	Femmes
Agent de catégorie A			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	-	-	-
Formation de professionnalisation	2.5	1	1.5
Agent de catégorie B			
Préparation aux concours et examens à la FPT	20	10	10
Formation d'intégration	20	10	10
Formation de professionnalisation	2		2
Agent de catégorie C			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	20	10	10
Formation de professionnalisation	27	3	24

Coût de la formation pour 2021

CNFPT au titre des cotisations obligatoires	19 455 €
Autres organismes	17 731 €
Frais de déplacement à la charge de la CCVBA	2 800 €
Coût total des actions de formation	39 986 €

❖ EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles garantit d'égalité des possibilités d'évolution professionnelle entre les femmes et hommes.

A cet égard, les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. L'accès aux femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères d'évaluation, d'évolution et d'orientation de carrière sont de même nature pour les hommes comme pour les femmes. Ils sont fondés exclusivement sur la reconnaissance des aptitudes, de l'expérience, de l'efficacité dans l'emploi, la réalisation des objectifs et des qualités professionnelles.

La promotion salariale des agents femmes et hommes sont similaires à fonctions, aptitudes, qualifications, expériences, ancienneté équivalentes et à performance et maîtrise de postes comparables.

ACTIONS ET INDICATEURS

La Communauté de communes Vallée des Baux-Alpilles a adopté son plan d'action à mener pour l'égalité des femmes et des hommes par délibération n°154/2020 en date du 3 décembre 2020.

Afin d'assurer un suivi dans le temps et de mesurer l'évolution chiffrée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il sera mis en place un certain nombre de mesures et sera procédé à un suivi grâce à des indicateurs.

❖ FAVORISER UNE PLUS GRANDE MIXITE DE L'EMPLOI

Il est nécessaire de favoriser l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes, permettant ainsi de diversifier les parcours et donc d'encourager des progressions de carrière mais aussi de lutter contre les stéréotypes de genre.

Dans le but de faire progresser les idées et d'ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la politique ressources humaines de l'intercommunalité, il est nécessaire de sensibiliser et de communiquer au niveau de l'ensemble des acteurs.

Indicateurs de mixité :

- Répartition par sexe des effectifs par catégorie, par service et type de contrat de travail,
- Effectif par temps de travail et par genre (temps complet, temps non complet ou temps partiel),
- Nombre d'agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie et par genre,
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail le week-end etc.,
- Taux de féminisation au sein de l'équipe de direction.

❖ **S'INSCRIRE DANS LE CADRE D'UNE RECRUTEMENT EXEMPLAIRE**

Le recrutement est l'un des piliers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois. La Communauté de Communes s'engage dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement : absence de dispositions qui peuvent être porteuses de discriminations dans les libellés d'offre d'emploi et des fiches de postes, recevoir dans la mesure des compétences en entretien de recrutement des hommes et des femmes pour tous les postes.

Indicateurs départs et entrées :

- Répartition par sexe des embauches, par catégorie, par service et type de contrat de travail,
- Répartition des départs par sexe, par type de départ, par catégorie et par service,
- Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et inter-fonctions publiques.

❖ **ASSURER L'EQUITE SALARIALE**

Des inégalités de rémunérations ont été constatées au sein de l'intercommunalité. Ainsi, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles mène une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre d'une concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Indicateurs rémunération :

- Répartition des rémunérations mensuelles moyenne par sexe, par catégorie et par service,
- Rémunération mensuelle moyenne et médiane par sexe toute population confondue
- Rémunération par décile,
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

❖ **ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE CARRIERE**

Les chiffres clés des inégalités constatées entre les femmes et les hommes s'expliquent en grande partie par des parcours professionnels sensiblement différents. Ainsi, l'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Il est donc nécessaire de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser le parcours professionnel.

Indicateurs formation :

- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe, par catégorie et par service,
- Répartition du nombre d'heure de formation par sexe, par catégorie et par service,
- Répartition par type d'action : adaptation au poste, développement de compétence, mises à jour etc.,
- Pourcentage d'agents formés par rapport à l'effectif total par genre.

Indicateurs promotion :

- Nombre de changement de catégorie professionnelle par genre,
- Nombre de changement de coefficient par catégorie et par genre,
- Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par genre,
- Nombre de mutations par sexe, par catégories et par service

CLAUDE DE L'EGALITE

La loi du 4 août 2014, en son article 16 conditionne l'accès à la commande publique au respect des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec de nouvelles interdictions d'accès aux contrats de commande publique.

Cette clause de l'égalité est prise en compte par la Communauté de Communes dans sa procédure de passation des marchés publics. Dans le DC1 « lettre de candidature – habilitation du mandataire par ses co-contractants », il est demandé à tout candidat une attestation sur l'honneur du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les candidatures ne respectant pas cette clause d'égalité sont considérées comme des candidatures irrecevables.

Extrait du DCI – Engagement du candidat individuel ou chaque groupement de commande

h) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées à l'article L. 1146-1 du code du travail ;
- avoir, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu de lancement de la consultation, mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, avoir réalisé ou engagé la régularisation de cette situation à la date de la soumission ;