



RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE FEMMES / HOMMES

Présenté en Comité Technique de la CCBDP lors de la séance du 19 février 2021

Données mises à jour pour le Rapport d'Orientation Budgétaire 2022

Renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes est devenu un enjeu majeur de nos sociétés. A travers les politiques publiques, dans notre environnement professionnel, plus largement dans notre vie quotidienne, cette préoccupation est désormais au cœur de la vie démocratique et citoyenne. Les collectivités territoriales, en tant qu'acteur public, se doivent d'être moteurs de la démarche, dans un souci constant d'exemplarité.

Conscient que de simples mesures incitatives s'avèrent insuffisantes, le législateur est alors intervenu à travers différentes lois pour rendre de manière la plus effective possible l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est ainsi que *la loi n°2014-873 du 4 août 2014* prévoit pour les EPCI de plus de 20 000 habitants l'obligation d'établir, préalablement au vote du budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus récemment le *décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique* prévoit dans son article 1-3° que « le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, après consultation du comité social territorial compétent ».

Ce document doit être transmis au Préfet avant le 1^{er} mars de l'année en cours, et inclus dans le Rapport d'Orientation Budgétaire préalablement au vote du budget. Le Comité Technique (futur Comité Social Territorial), est consulté chaque année sur l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Ce dernier est ensuite rendu accessible aux agents par voie numérique, et le cas échéant par tout moyen.

Etabli pour une durée maximum de trois ans, il définit pour cette période la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés à travers des objectifs à atteindre, des indicateurs de suivi et un calendrier de mise en œuvre.

Plus précisément, ce rapport comprend des éléments relatifs à deux thématiques : la politique Ressources Humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les politiques publiques du territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces deux axes constitueront donc la trame du plan établi pour la CCBDP

Collectivité jeune, la Communauté de Communes des Baronnies en Drôme Provençale a passé les quatre premières années de son existence à se structurer. Fort d'un schéma de gouvernance éprouvée et d'une organisation interne fiabilisée, de nouveaux enjeux trouvent désormais leur place, déclinés en moyens d'actions. Tel est le cas du renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes, que ce soit à travers le management de la politique Ressources Humaines de la collectivité ou la mise en œuvre concrète des politiques publiques dans les Baronnies.

A l'aube de cette nouvelle mandature plusieurs mesures ont pu être recensées, certes modestes, mais qui ont le mérite d'exister et ne demandent qu'à se renforcer sur les prochaines années.

Le plan présenté ici est donc un document évolutif, qui se nourrira de la volonté des élus et de l'implication de chaque agent de la collectivité pour agir au quotidien.

PARTIE 1 – LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE LA CCBDP EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

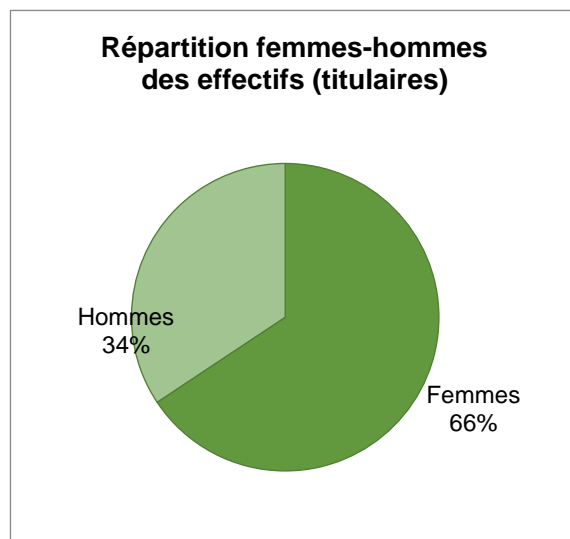
I. Éléments de cadrage¹

- Part des femmes et des hommes dans chaque filière

Agents titulaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	15	2	17
Filière technique	7	18	25
Filière animation	10	3	13
Filière culturelle	2	0	2
Filière sociale	0	0	0
Filière médico-sociale	10	0	10
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	44	23	67

*5 agents non encore recrutés à ce jour

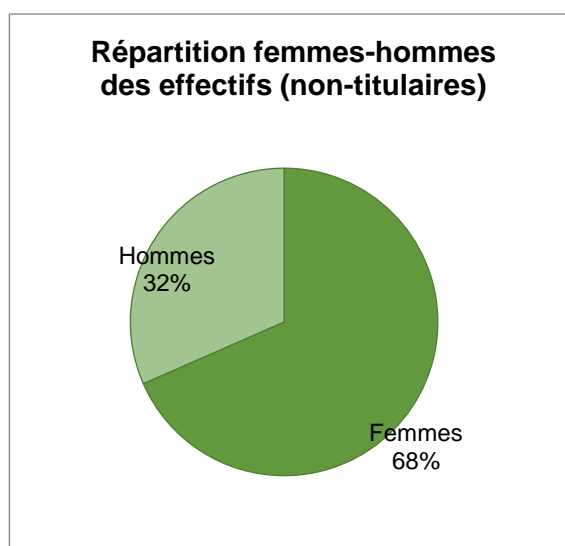


¹ Données issues du service Ressources Humaines de la collectivité pour le Rapport d'Orientation Budgétaire 2022

Agents contractuels

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	9	4	13
Filière technique	6	6	12
Filière animation	7	0	7
Filière culturelle	0	0	0
Filière sociale	1	0	1
Filière médico-sociale	3	2	5
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	26	12	38

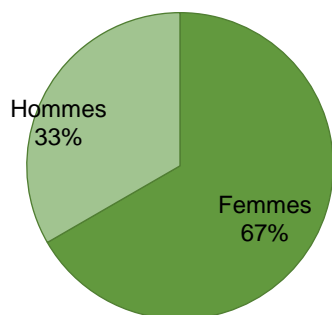
*5 agents non encore recrutés à ce jour



Total agents titulaires et contractuels

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Administrative	24	6	30	80%	20%
Technique	13	24	37	35%	65%
Animation	17	3	20	85%	15%
Culturelle	2	0	2	100%	0%
Sociale	1	0	1	100%	0%
Médico-sociale	13	2	15	87%	13%
Médico-technique	0	0	0	0%	0%
Sportive	0	0	0	0%	0%
Police municipale	0	0	0	0%	0%
Incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	70	35	105	67%	33%

**Répartition femmes-hommes
des effectifs (titulaires et non-
titulaires)**



Au niveau national, dans la FPT :

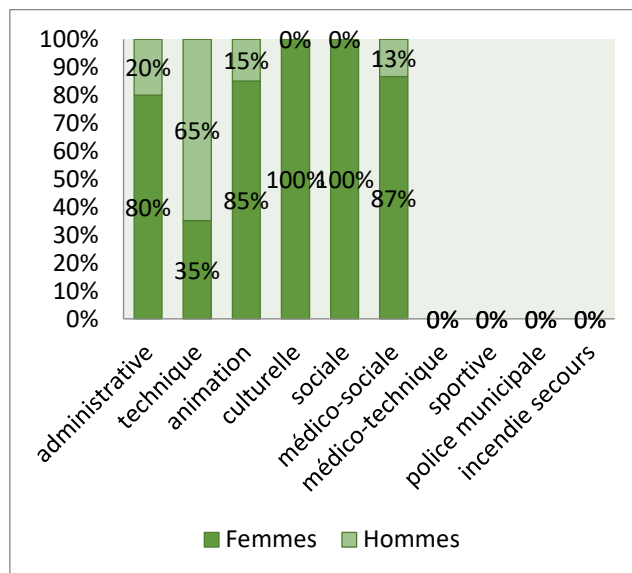
Taux de féminisation : 61 %

- Communes : 60 %
- EPCI : 51 %
- Entre 5 et 49 agents : 66 %
- Entre 50 et 499 agents : 61 %
- Entre 500 et 4 999 agents : 67 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

➤ Part des agents titulaires et contractuels

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Titulaires	44	23	66%	34%
Non-titulaires	26	12	68%	32%



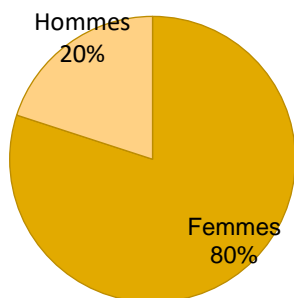
Au niveau national, dans la FPT :

Titulaires : 58 % de femmes / 42 % d'hommes

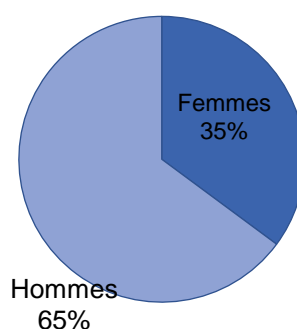
Non-titulaires : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

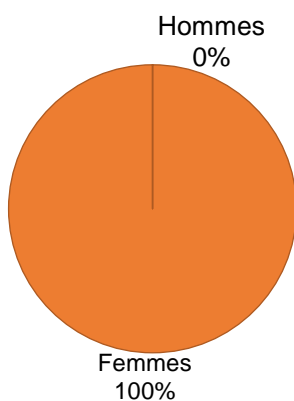
Filière administrative



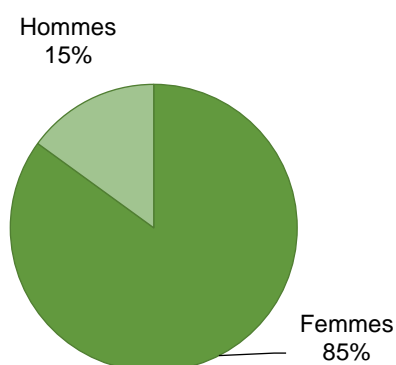
Filière technique



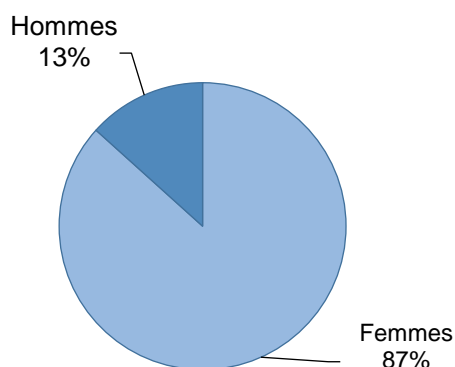
Filière culturelle



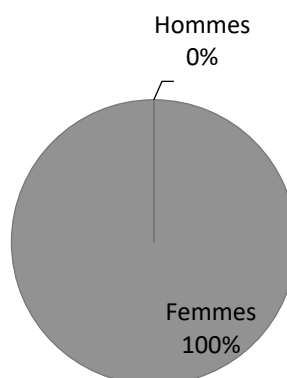
Filière animation



Filière médico-sociale



Filière sociale



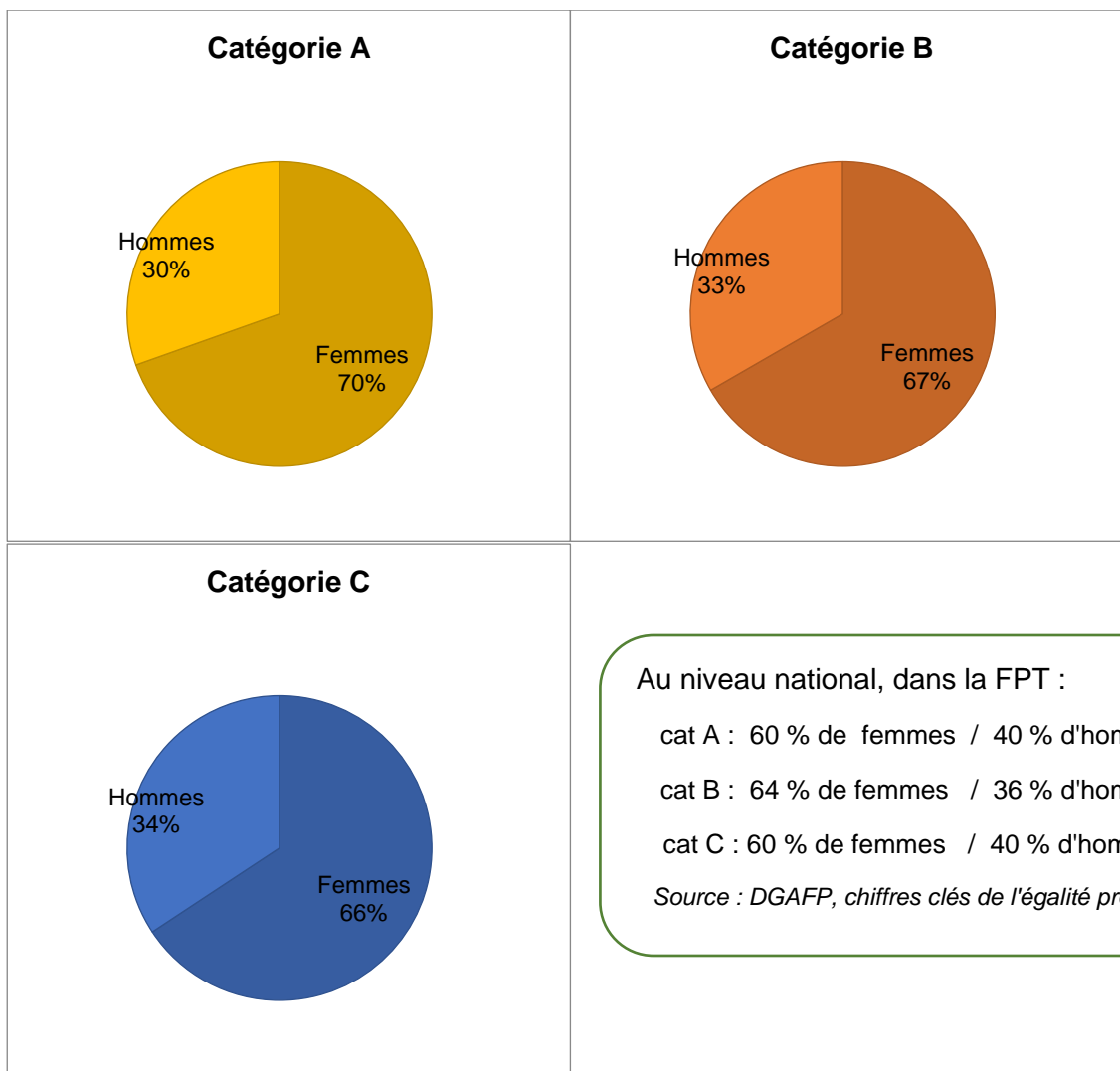
Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative :	82 % de femmes / 18 % d'hommes
Filière technique :	41 % de femmes / 59 % d'hommes
Filière animation :	71 % de femmes / 29 % d'hommes
Filière culturelle :	63 % de femmes / 37 % d'hommes
Filière sociale :	96 % de femmes / 4 % d'hommes
Filière médico-soc :	96 % de femmes / 4 % d'hommes
Filière médico-tech :	74 % de femmes / 26 % d'hommes
Filière sportive :	28 % de femmes / 72 % d'hommes
Filière sécurité-police :	21 % de femmes / 79 % d'hommes
Filière incendie-sec :	4 % de femmes / 96 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

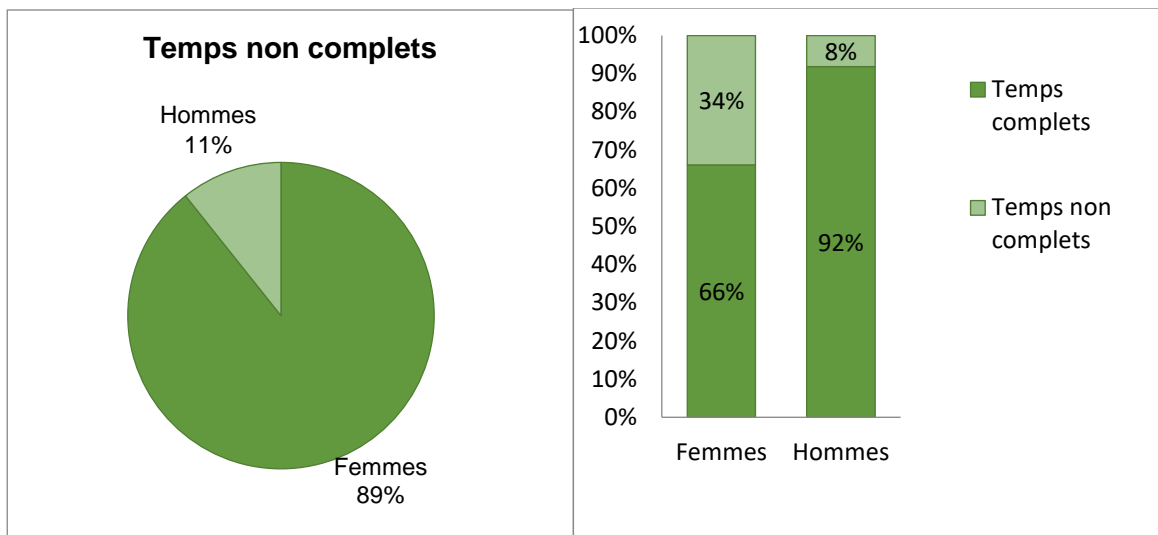
➤ Répartition des agents par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	16	7
cat B	8	4
cat C	46	24



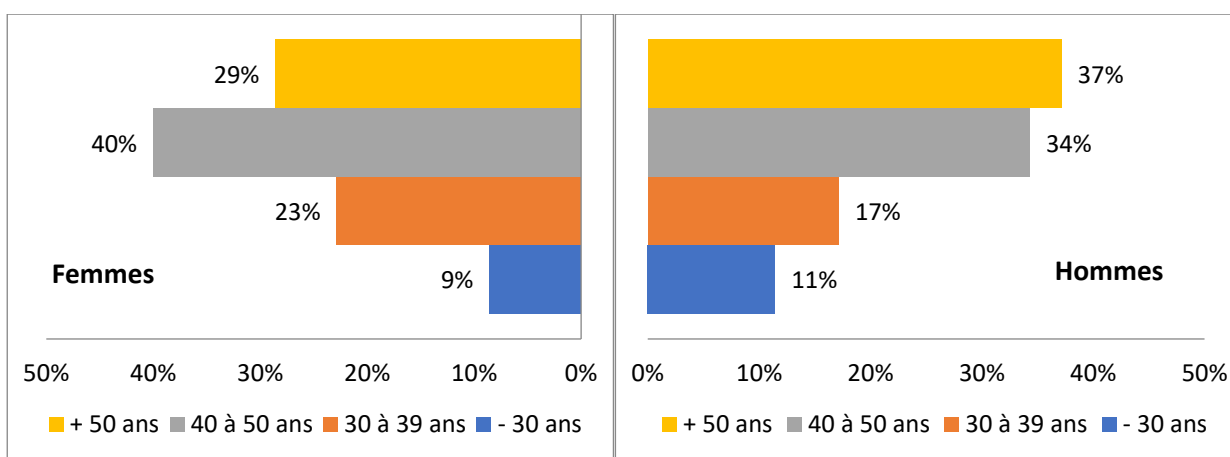
➤ Temps complets / Temps non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	45	34	66%	92%
Temps non complets	25	1	34%	8%
Total	70	35	100%	100%



➤ Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	20	29%	13	37%
40 à 50 ans	28	40%	12	34%
30 à 39 ans	16	23%	6	17%
- 30 ans	6	9%	4	1%
Total	70	100%	35	100%



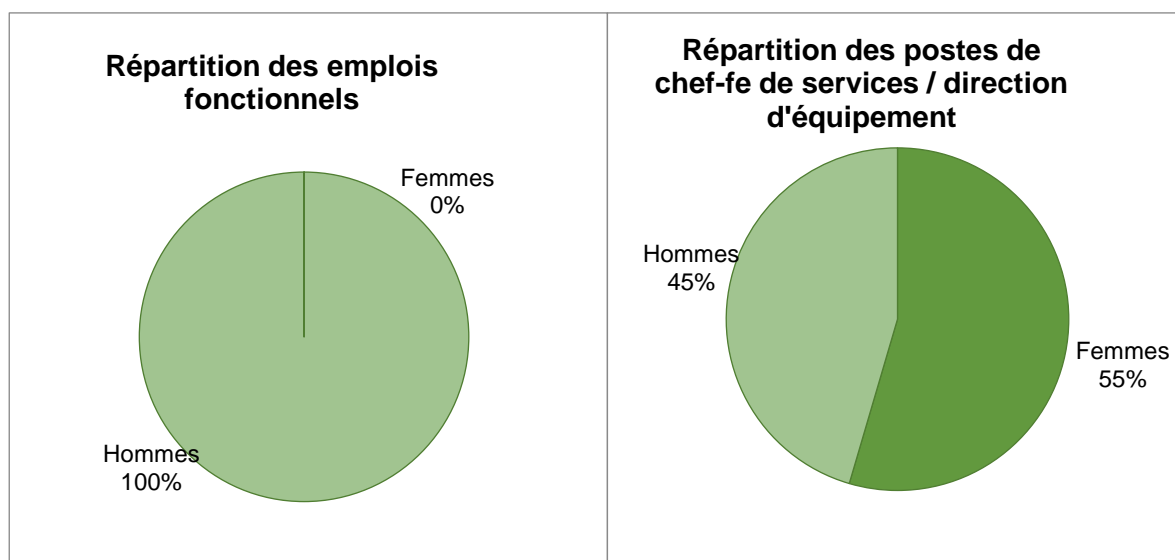
Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 43,9 ans
 Hommes : 43,6 ans
 Part des moins de 30 ans : 11,3 % (idem f et h)
 Part des plus de 50 ans : femmes : 33,9 %
 Hommes : 33,4 %
 Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014

➤ Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de direction	0	0	0
Emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	0	0	0
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	6	5	11
Total	6	6	12

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



Au niveau national, dans la FPT :

Emplois d'encadrement supérieur et de direction : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

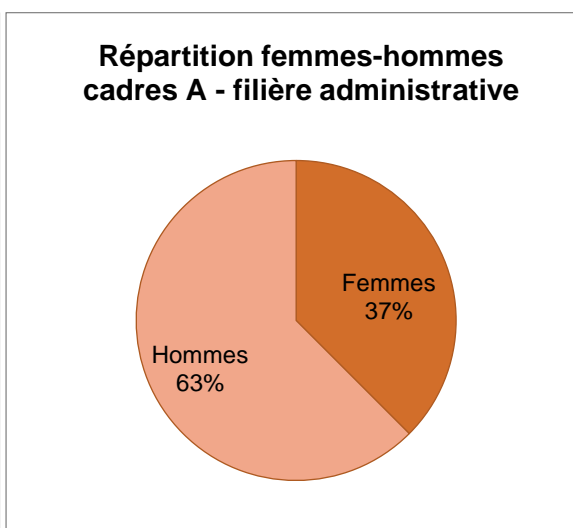
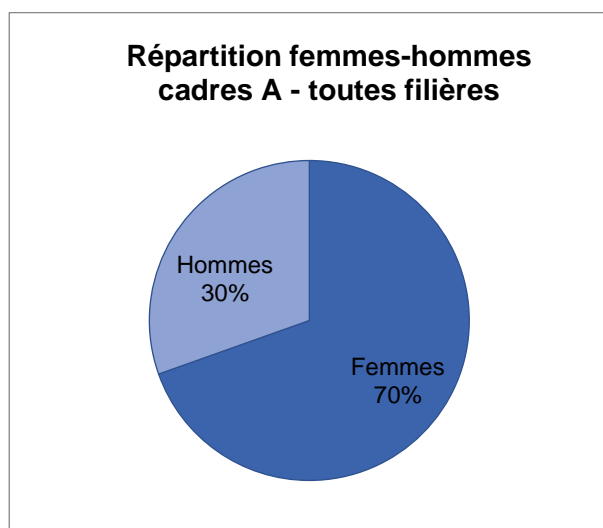
Emplois fonctionnels administratifs : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques : 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

➤ Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois (agents titulaires et contractuels)

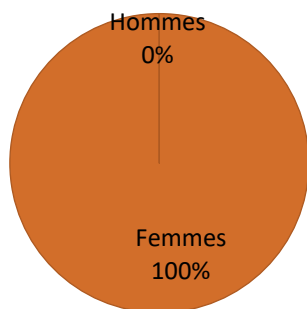
	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	7	5	12
Cadres A filière technique	2	1	3
Cadres A filière culturelle	0	0	0
Cadres A filière sociale	0	0	0
Cadres A filière sportive	0	0	0
Cadres A filière police	0	0	0
Cadres A filière médico-technique	7	1	8
Total	16	7	23



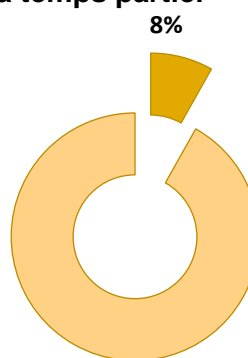
➤ Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	2	0
	Temps complet	13	7
	Total	15	7
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	5	3
	Total	5	3
Catégorie C	Temps partiel	2	0
	Temps complet	27	23
	Total	29	23
Total toutes catégories	Temps partiel	4	0
	Temps complet	46	33
	Total	49	33

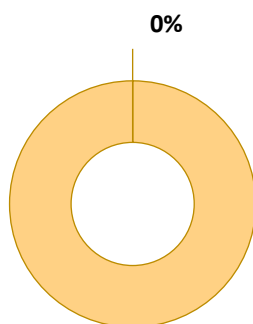
Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes travaillant à temps partiel



Part des hommes travaillant à temps partiel



Au niveau national, dans la FPT :

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
 en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
 en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

➤ Congé parental (prévisionnel 2022)

Femmes	0
Hommes	1
Total	0

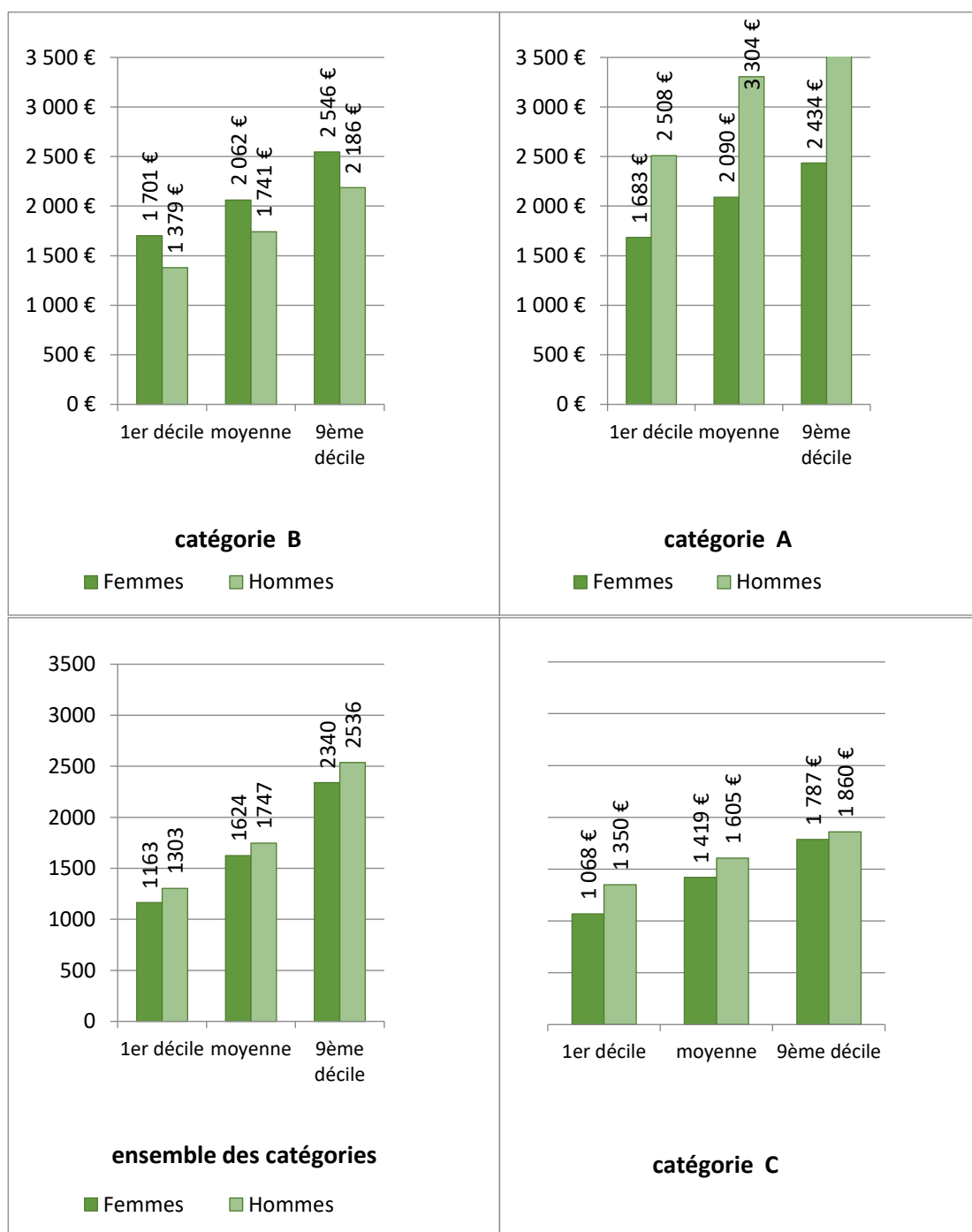
Au niveau national, dans la FPT :

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

➤ Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		Cat A	Cat B	Cat C	Ensemble
Femmes	1 ^{er} décile	1 683 €	917 €	1 068 €	1 163
	moyenne	2 090 €	1 480 €	1 419 €	1 624
	9 ^{ème} décile	2 434 €	1 917 €	1 787 €	2 340
Hommes	1 ^{er} décile	2 508 €	1 556 €	1 350 €	1 303
	moyenne	3 304 €	1 885 €	1 605 €	1 747
	9 ^{ème} décile	4 345 €	2 363 €	1 860 €	2 536



Au niveau national, dans la FPT :

Femmes : 1 734 € / Hommes : 1 944 €

*soit une différence de 210 €
(les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)*

chez les cadres :

Femmes : 2 949 € / Hommes : 3 499 €

*soit une différence de 550 €
(les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

➤ Avancement de grade

En 2021 il n'y a eu aucun avancement de grade au sein de la collectivité.

➤ Promotion interne

En 2021 il n'y a eu aucune promotion interne au sein de la collectivité.

II. LA POLITIQUE RH DE LA CCBDP, ACTIONS EN COURS ET PERSPECTIVES

En matière de politique Ressources Humaines, le plan pluriannuel vise à évaluer, prévenir et le cas échéant :

- traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

C'est ainsi que plusieurs actions et ressources sont déjà mobilisés au sein de la CCBDP :

- En matière de **recrutement**, l'année 2022 a été marquée par l'arrivée de 9 nouveaux agents (titulaires ou contractuels), dont 7 femmes et 2 hommes. En 2020 sur les 14 recrutements intervenus, il y a 9 femmes pour 5 hommes.
- Depuis 2019, une procédure de recrutement a été définie par le service RH, allant de la définition du besoin pour le poste en passant par l'entretien, jusqu'à l'accueil de l'agent. Désormais, les **intitulés de poste** sont systématiquement écrits sous leurs forme féminine et masculine et toutes les candidatures sont analysés au vu de critères non genrés (formations, expériences, compétences).
- Le règlement intérieur du personnel établi en 2017 prévoit la possibilité pour les agents d'intégrer un **cycle administratif aménagé** permettant de réaliser les 35 heures hebdomadaires sur 4,5 ou 4 jours. Cette organisation, choisi actuellement par 8 agents (6 femmes et 2 hommes) permet de concilier plus sereinement vie professionnelle et personnelle.

- Le **temps partiel** au sein de la collectivité concerne 4 femmes (tous sur autorisation)
- 1 agent masculin bénéficiera en 2022 d'un **congé parental**
- **Diversité des recrutements** : 1 femme a intégré en 2019 les Services Techniques comme gardienne de déchèterie de la CCBDP, service jusqu'ici exclusivement masculin / A l'inverse en 2021, 1 homme auxiliaire de puériculture vient de rejoindre la crèche « Les Petits Lutins » à Nyons.
- Etablissement **d'outils statistiques de suivi** sur les recrutements, les avancements, les promotions

Sur la période 2021-2023, plusieurs orientations se dégagent :

- **Améliorer l'information** à destination des agents, notamment sur les questions du temps partiel ou du congé parental et leurs conséquences sur leur carrière et la retraite et pouvoir ainsi les conseiller au mieux, à compter de 2021 ;
- Intégrer dans le cadre de la mise à jour du règlement intérieur (prévu au premier semestre 2022) **une charte du temps** pour permettre de concilier au mieux vie professionnelle et personnelle ;
- Mettre en avant la question de l'égalité au sein de la **Lettre interne RH** de la collectivité ;
- **Accorder** les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent, à compter de 2021 ;
- **User du féminin et du masculin** dans les messages adressés à tous et toutes pour renforcer la représentativité et le sentiment d'intégration

PARTIE 2 – POLITIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE DE LA CCBDP EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

➤ Démocratie / Vie citoyenne

Suite au renouvellement de l'instance communautaire le 15 juillet 2020, le conseil de la CCBDP se compose de 158 conseillers communautaires (97 titulaires et 61 suppléants), dont 43 femmes et 115 hommes. Elles représentent donc 27,22 % de l'instance.

En matière de gouvernance, la CCBDP compte parmi ses 15 Vice-Présidents 3 femmes et 12 hommes.

Le Bureau est composé des Vice-Présidents et de 18 élus communautaires supplémentaires, parmi lesquelles nous comptons 4 femmes.

➤ Lutte contre les violences faites aux femmes

A l'occasion de la journée de célébration « des droits des femmes » le 8 mars, les communes membres de la CCBDP se mobilisent chaque année. En 2019 la Mairie de Nyons a organisé en 2019 plusieurs événements (séance de dédicaces à haute voix, projection du film « Les Invisibles »).

De plus depuis la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre 2018, un ruban blanc est apposé chaque année sur la carte de vœux de la collectivité. A cette occasion, un collectif insufflé par Marie-Pierre MONIER, Sénatrice et plusieurs élues du territoire, des Maires et des citoyens ont défilé à Buis-les-Baronnies.

Suite à cette marche blanche, le conseil communautaire a identifié et précisé les missions du CIDFF, Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles et les documents d'information ont été relayé dans chaque Mairie pour être mis à disposition des citoyens.

Enfin lors de la période du COVID la CCBDP a communiqué sur ce thème via le site internet de la collectivité et sa page facebook (*cf annexes*).

Par ailleurs en 2022, la Communauté de communes renforce son engagement en inscrivant dans son budget prévisionnel deux actions supplémentaires :

- Organisation d'une formation à destination des élus sur cette thématique
- Mise en place d'une action visant à acheter des sachets pharmacie sur lesquels sont inscrits les numéros d'urgence.

➤ Petite Enfance / Enfance Jeunesse

La CCBDP soumet la tarification de ses services Petite Enfance et Enfance Jeunesse à plusieurs critères :

- Petite Enfance : les revenus des familles sont pris en compte pour établir le montant à payer dans les crèches ;
- Enfance Jeunesse : la tarification est définie en fonction du quotient familial, mesure avantageuse pour les familles monoparentales qui représentent sur le territoire des Baronnies 35,4 % des allocataires CAF – contre 26,9 % à l'échelle du département de la Drôme.

Par ailleurs les animations, les jeux et les activités mises en place dans ces secteurs auprès des enfants sont primordiales dès le plus jeune âge pour sensibiliser et faire évoluer les représentations.

➤ Economie

A l'échelle du territoire de la CCBDP plusieurs actions peuvent être recensées.

« Initiatives Seuil de Provence », plateforme qui a pour mission d'aider gracieusement les créateurs et les repreneurs d'entreprises en leur accordant un prêt d'honneur sans intérêt et en les accompagnant jusqu'à la réussite de leurs projets, travaille avec des organismes qui permettent aux femmes d'obtenir des garanties bancaires (FGIF), pouvant aller jusqu'à 80% du prêt d'une entreprise.

De même un concours pour les femmes entrepreneurs « Initiatives au féminin » est organisé chaque année (la Responsable d'une ferme pédagogique sur Buis-les-Baronnies a remporté le premier prix en 2009).