



RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE FEMMES / HOMMES

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

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'acteurs publics, 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 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 Baronnie 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 Baronnie.

Plusieurs mesures peuvent désormais être recensées, en témoignent les actions initiées en 2022 dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, et qui ne demandent qu'à se renforcer sur les prochaines années. Le plan présenté ici est donc un document évolutif, qui se nourrit de la volonté des élus et de l'implication de chaque agent de la collectivité pour agir au quotidien.

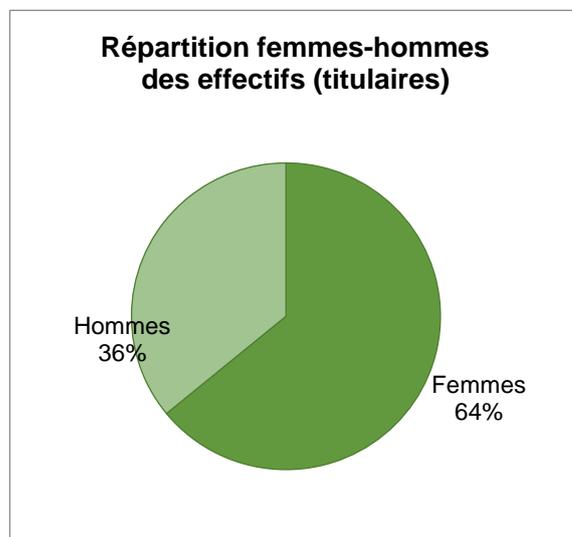
PARTIE 1 – LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE LA CCBDP EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Eléments de cadrage¹

➤ Part des femmes et des hommes dans chaque filière

Agents titulaires

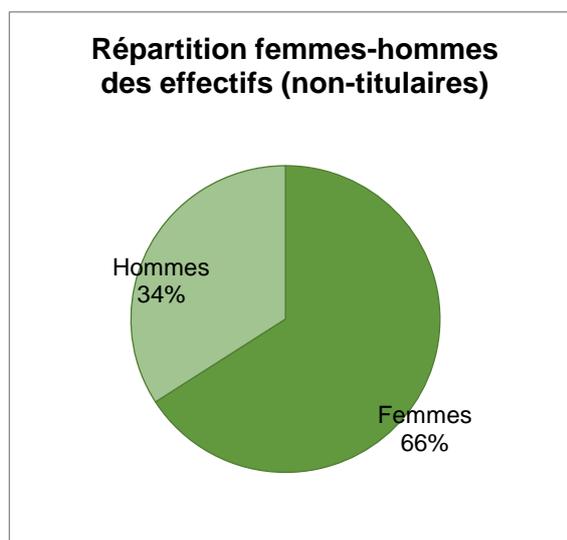
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	15	2	17
Filière technique	6	19	25
Filière animation	9	2	11
Filière culturelle	2	0	2
Filière sociale	0	0	0
Filière médico-sociale	9	0	9
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	41	23	64



¹ Données issues du service Ressources Humaines de la collectivité et du logiciel ADELICE au 31 décembre 2022

Agents contractuels

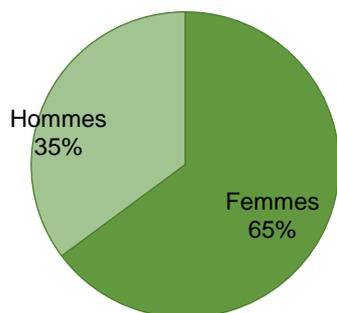
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	10	3	13
Filière technique	5	8	13
Filière animation	10	1	11
Filière culturelle	0	0	0
Filière sociale	1	0	1
Filière médico-sociale	3	3	6
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	29	15	44



Total agents titulaires et contractuels

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Administrative	25	5	30	83%	17%
Technique	11	27	38	29%	71%
Animation	19	3	22	86%	14%
Culturelle	2	0	2	100%	0%
Sociale	1	0	1	100%	0%
Médico-sociale	12	3	15	80%	20%
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	38	108	65%	35%

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



Au niveau national, dans la FPT:

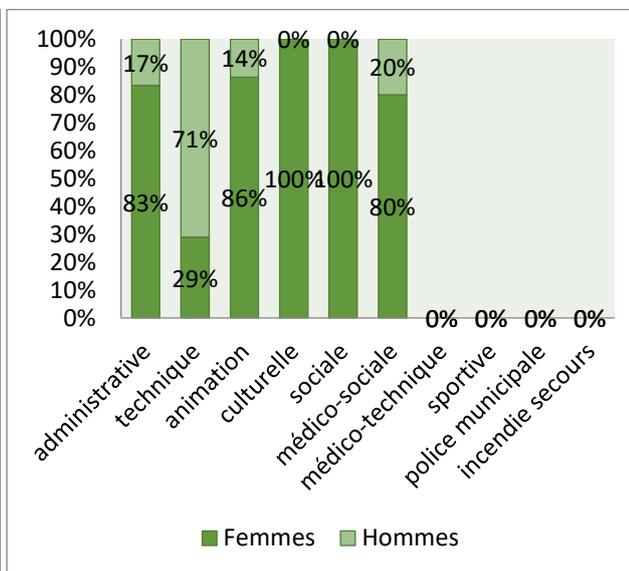
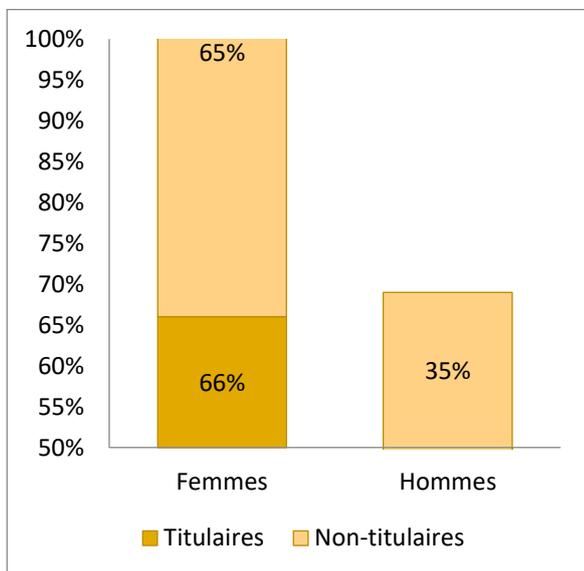
Taux de féminisation: 61 %

- 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	41	23	66%	33%
Non-titulaires	29	15	65%	35%



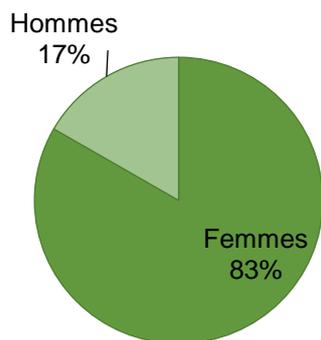
Au niveau national, dans la FPT:

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

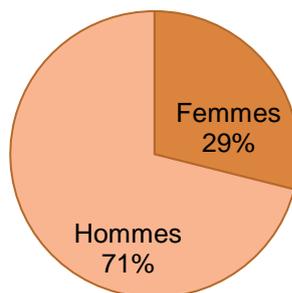
Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

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

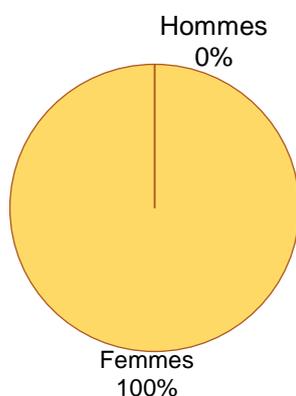
Filière administrative



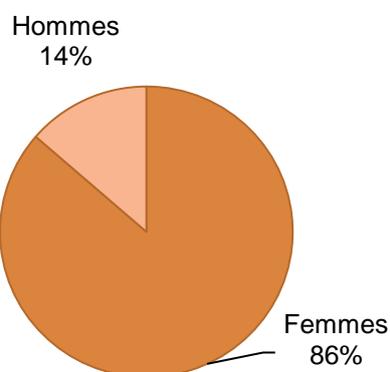
Filière technique



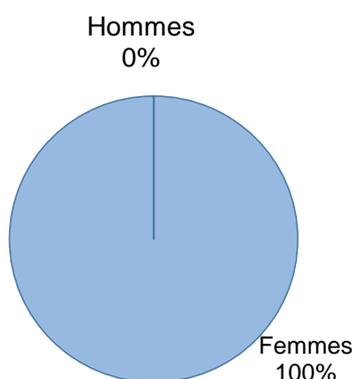
Filière culturelle



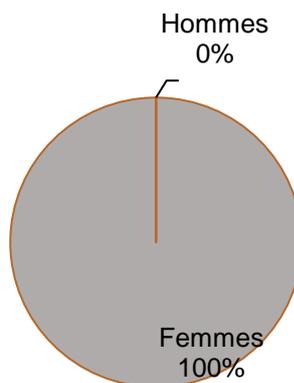
Filière animation



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

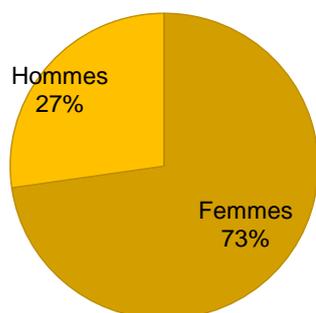
Filière incendie-sec : 4 % de femmes / 96 % d'hommes

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

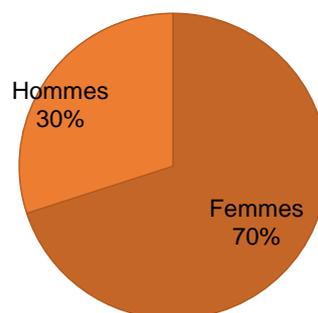
➤ Répartition des agents par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	16	6
cat B	14	6
cat C	40	26

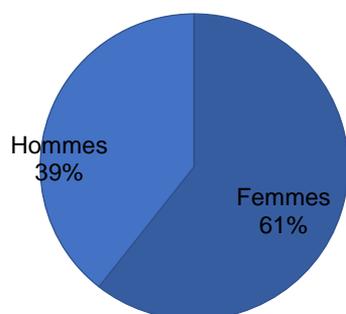
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Au niveau national, dans la FPT :

cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

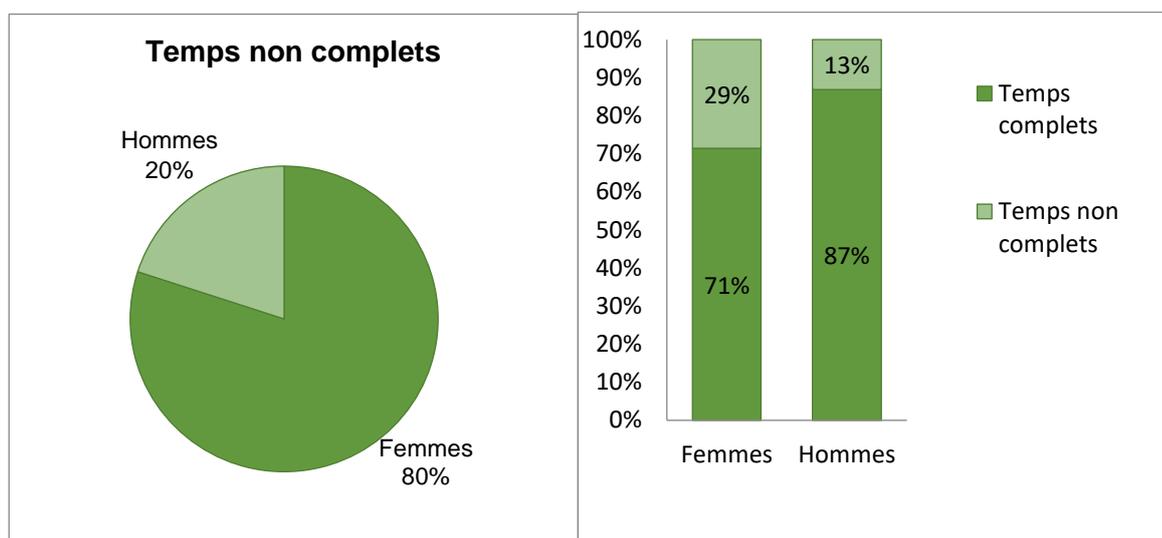
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes

cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

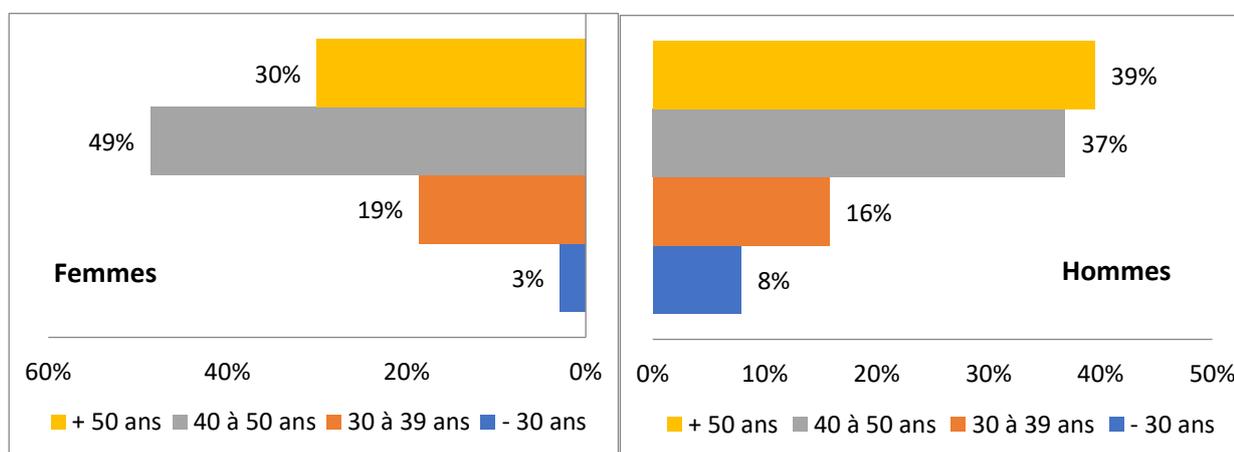
➤ Temps complets / Temps non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	50	33	71%	87%
Temps non complets	20	5	29%	13%
Total	70	38	100%	100%



➤ Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	21	30%	15	32%
40 à 50 ans	34	49%	14	41%
30 à 39 ans	13	19%	6	18%
- 30 ans	2	3%	3	9%
Total	70	100%	38	100%



Au niveau national, dans la FPT :

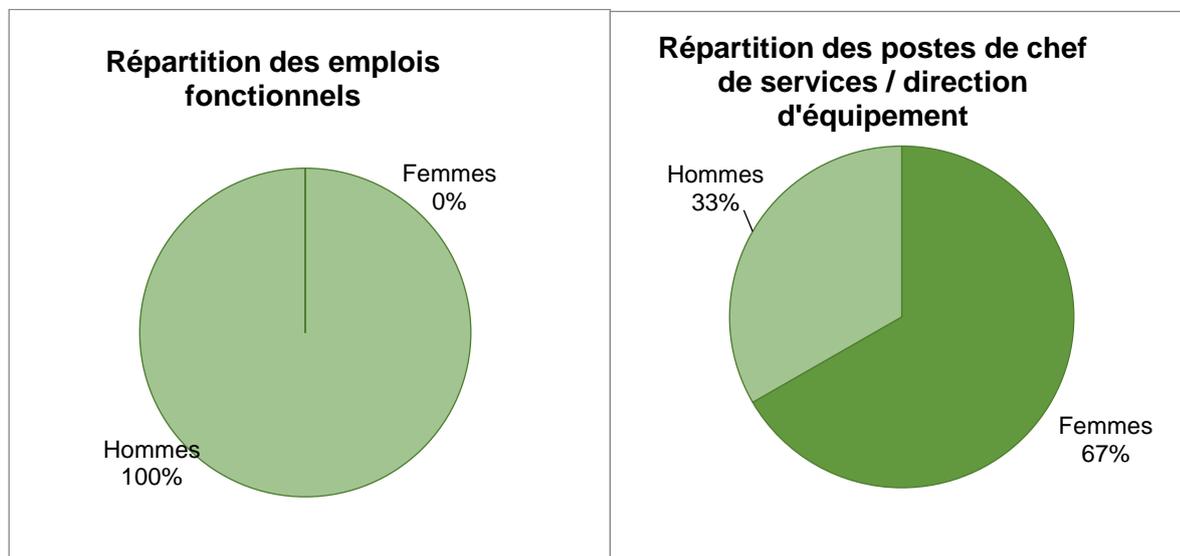
Age moyen : femmes : 43,9 ans
 hommes : 43,6 ans
 Part des moins de 30 ans : 11,3 % (idem f et h)
 Part des plus de 50 ans : femmes : 33,9 %
 hommes : 33,4 %

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 de service / direction d'équipement	6	3	9
Total	6	4	10

* 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

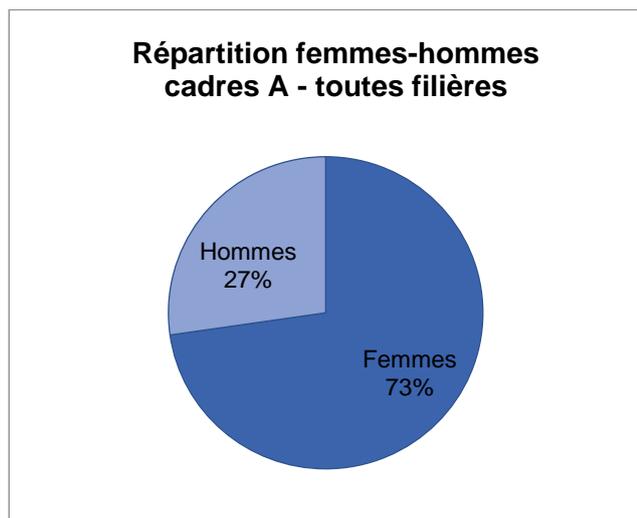
Emplois fonctionnels administratifs : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

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)

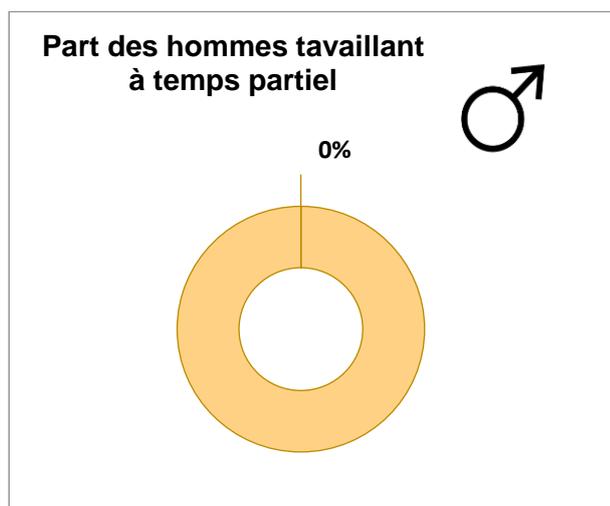
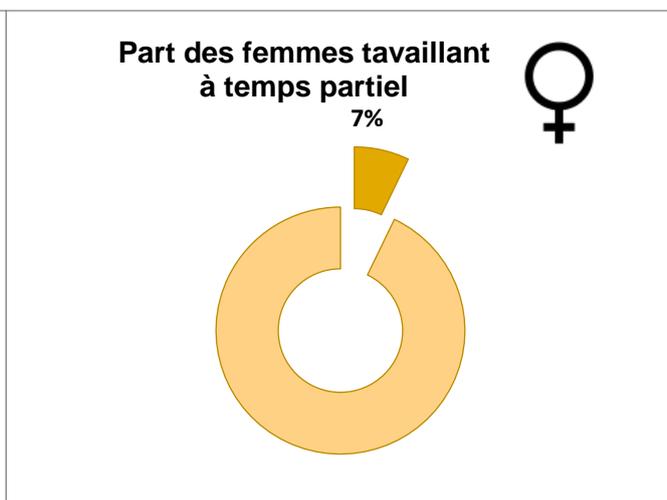
	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	8	3	11
Cadres A filière technique	2	1	3
Cadres A filière culturelle	0	0	0
Cadres A filière sociale	0	0	0
Cadres A filière sportive	0	0	0
Cadres A filière police	0	0	0
Cadres A filière médico-technique	6	2	8
Total	16	6	23



➤ Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	2	0
	Temps complet	14	6
	Total	16	6
Catégorie B	Temps partiel	1	0
	Temps complet	13	6
	Total	14	

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie C	Temps partiel	2	0
	Temps complet	38	26
	Total	40	26
Total toutes catégories	Temps partiel	5	0
	Temps complet	65	38
	Total	70	38



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

Femmes	0
Hommes	0
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

➤ > Rémunération

Dépense brute moyenne (femme) : 3 304 €

Dépense brute moyenne (homme) : 3 451 €

➤ Avancement de grade

En 2022 il n'y a eu aucun avancement de grade au sein de la collectivité.

➤ Promotion interne

En 2022 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 17 nouveaux agents (titulaires ou contractuels), dont 10 femmes et 7 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 analysées 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 une dizaine d'agents permet de concilier plus sereinement vie professionnelle et personnelle.
- Le **temps partiel** au sein de la collectivité concerne 5 femmes (1 temps partiel de droit et 4 sur autorisation)
- **Diversité des recrutements** : 1 femme a intégré en 2019 les Services Techniques comme gardienne de déchèterie de la CCBDP, service jusqu'ici exclusivement masculin : depuis 2022, cet agent occupe les fonctions de « **Référente des trois déchèteries du territoire** » et encadre à ce titre 4 agents. 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.
- **Dialogue Social** : il est à noter que suite à la création du nouveau Comité Social Territorial, les représentants du personnel comptent 6 femmes et 4 hommes, et que parmi les représentants de la collectivité, il y a désormais deux élues.

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 depuis 2021 ;
- Intégrer dans le cadre de la mise à jour du règlement intérieur (prévu en 2023 suite à la création du nouveau Comité Social Territorial) **d'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, depuis 2021 ;
- **User du féminin et du masculin** dans les messages adressés à tous et toutes pour renforcer la représentativité et le sentiment d'intégration.

Depuis 2022, la collectivité a lancé de nouvelles actions dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes. En interne deux agents de la collectivité ont pu suivre une formation sur ce sujet (service Ressources Humaines et service d'animation de proximité), ce qui a permis à la fois de travailler sur la bonne « posture » à adopter face à une situation compliquée, mais aussi de pouvoir mobiliser un nombre de ressources (numéros, contacts, réseaux partenariales ...) pour accompagner au mieux des agents ou des usagers.

PARTIE II – POLITIQUES MENEES SUR LE TERRITOIRE DE LA CCBDP EN FAVEUR DE L'EGALITE 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.

Deux femmes élues sont depuis fin 2022 membres du Comité Social Territorial, instance de dialogue social au sein de la collectivité.

➤ 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 relayés 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*).

En 2022, plusieurs actions ont également été lancées :

- Adhésion au copil du Ruban Blanc en Drôme ;
- Distribution de sachets pharmaceutiques reprenant les numéros institutionnels et associatifs utiles pour les femmes victimes de violences. 10 000 sachets ont été distribués dans les 8 pharmacies de notre territoire à l'automne 2022 ;
- 2 jours de formation à destination des élu(e)s et des agents communaux et intercommunaux en novembre 2022 ;

En 2023, une seconde opération de distribution de sachets sera programmée ainsi qu'une nouvelle session pour répondre à la demande des personnes intéressées.

➤ 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 mis en place dans ces secteurs auprès des enfants sont primordiaux, dès le plus jeune âge, pour sensibiliser et faire évoluer les représentations.

La CCBDP prévoit d'organiser en septembre 2023 son premier forum sur la parentalité, permettant d'aborder tout un ensemble de sujets liés à la parentalité, la maternité, la place des femmes dans la société, le plafond de verre, etc ...

➤ 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).