AR CONTROLE DE LEGALITE : 026-200068229-20240213-006_2024-DE
en date du 20/02/2024 ; REFERENCE ACTE : 006_2024

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE
FEMMES / HOMMES

Présenté au Comité Social Territorial (CST) de la CCBDP lors de la séance du 9 février 2024

Renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur de nos sociétés. A travers les politiques publiques, dans notre environnement professionnel, plus largement dans notre vie quotidienne, cette préoccupation est 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 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 précisément, il 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 constituent donc la trame du présent document qui évolue chaque année en fonction de la volonté des élu(e)s et de l'implication de chaque agent de la collectivité pour agir au quotidien sur ce sujet.

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

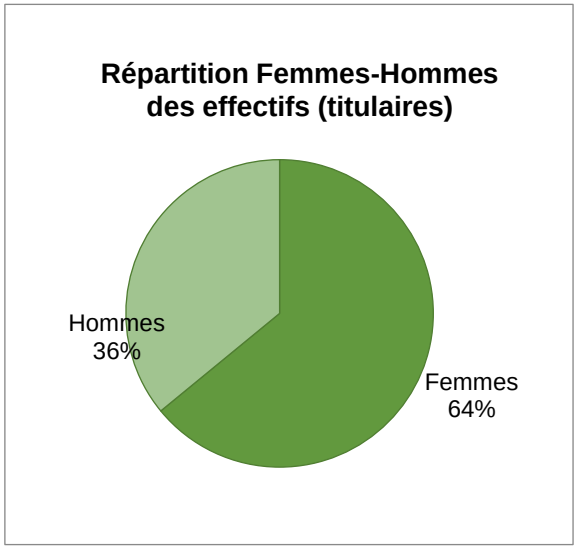
I. Eléments de cadrage[1]

➢ Part des femmes et des hommes dans chaque filière

Agents titulaires

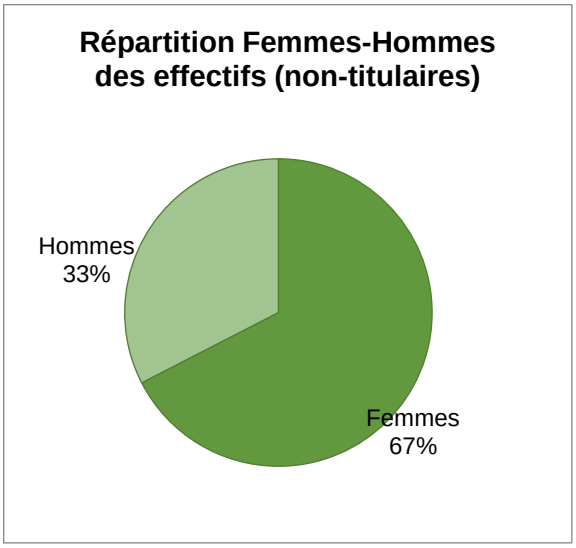
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	15	2	**17**
Filière technique	7	19	**26**
Filière animation	9	2	**11**
Filière culturelle	2	0	**2**
Filière sociale	0	0	**0**
Filière médico-sociale	10	1	**11**
Filière médico-technique	0	0	**0**
Filière sportive	0	0	**0**
Filière police municipale	0	0	**0**
Filière incendie secours	0	0	**0**
TOTAL	**43**	**24**	**67**

[1] Données issues du service Ressources Humaines de la collectivité et du logiciel ADELYCE au 31 décembre 2023



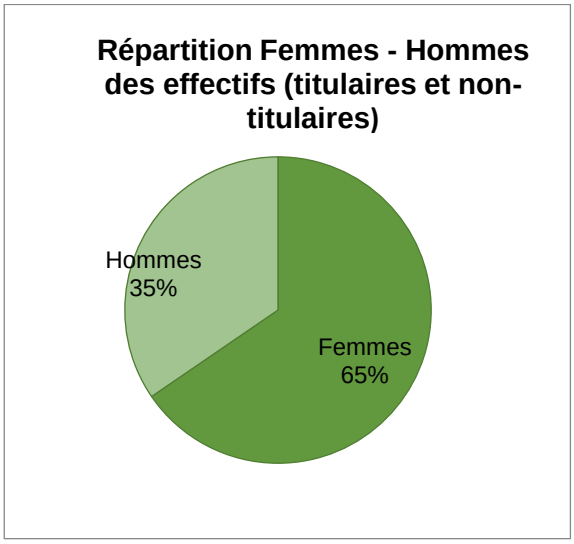
Agents contractuels

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	10	2	**12**
Filière technique	6	8	**14**
Filière animation	10	3	**13**
Filière culturelle	0	0	**0**
Filière sociale	1	0	**1**
Filière médico-sociale	2	1	**3**
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**	**14**	**43**



Total agents titulaires et contractuels

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Administrative	25	4	29	86 %	14 %
Technique	13	27	40	33 %	68 %
Animation	19	5	24	79 %	21 %
Culturelle	2	0	2	100 %	0%
Sociale	1	0	1	100 %	0%
Médico-sociale	12	2	14	86 %	14 %
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	**72**	**38**	**110**	**65 %**	**35 %**



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

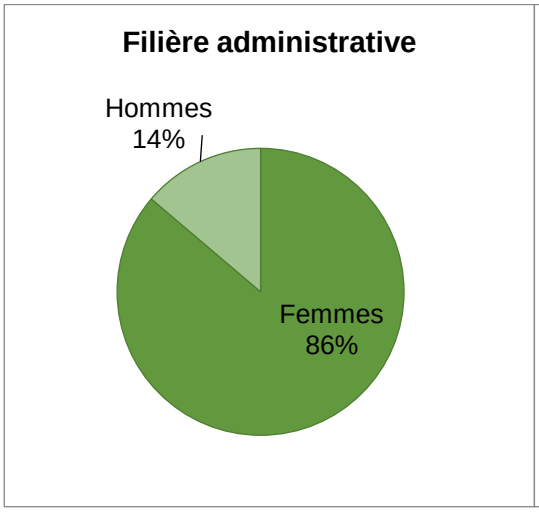
	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Titulaires	43	24	66%	34%
Non-titulaires	29	14	68%	32%

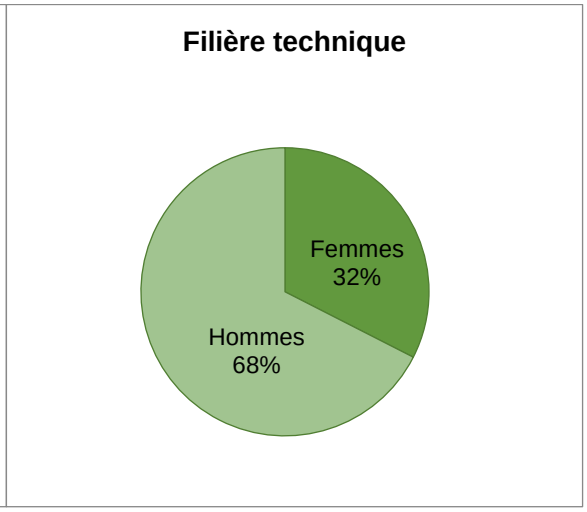
Au niveau national, dans la FPT :

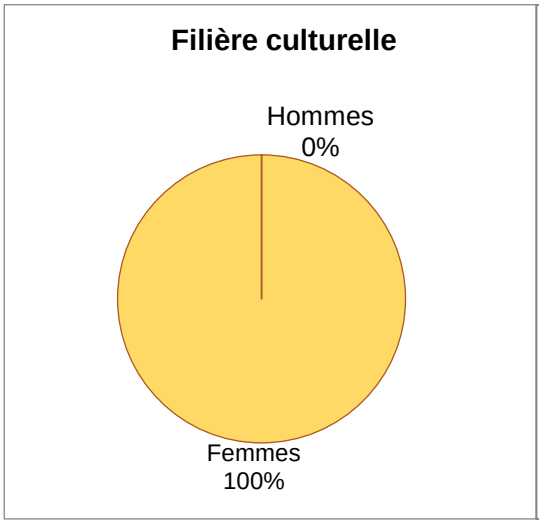
Titulaires : 58 % de femmes / 42 % d'hommes

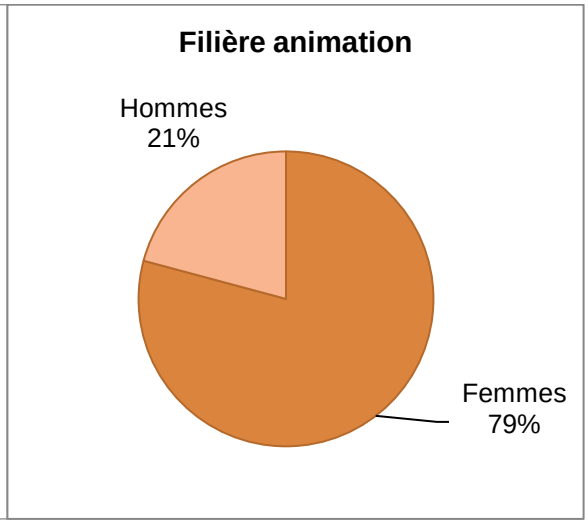
Non-titulaires : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

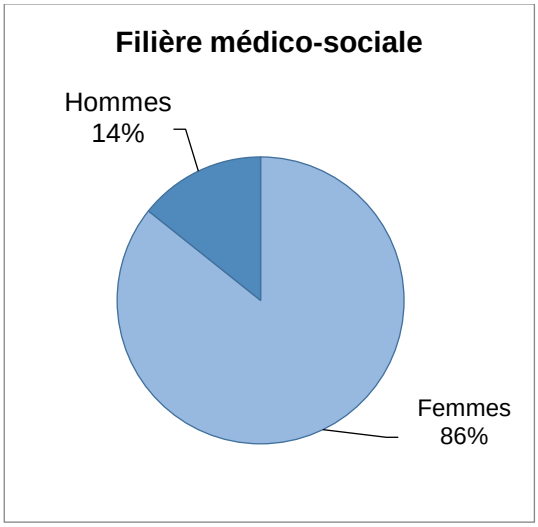
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

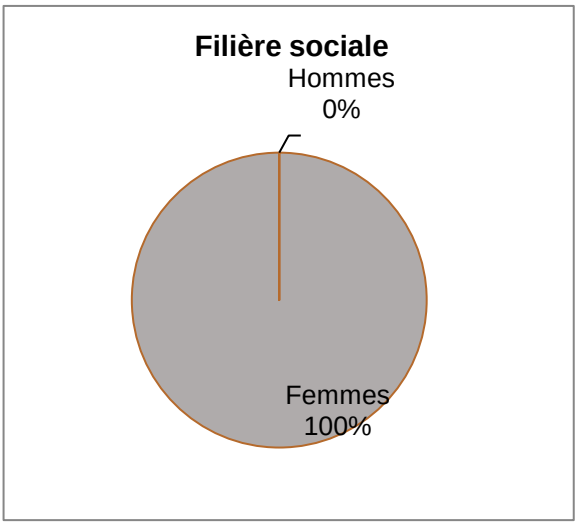












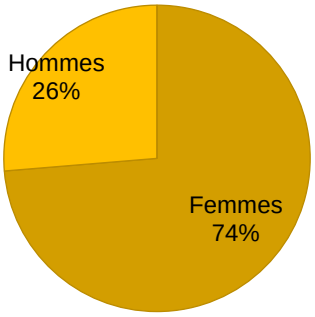
Au niveau national, dans la FPT :

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

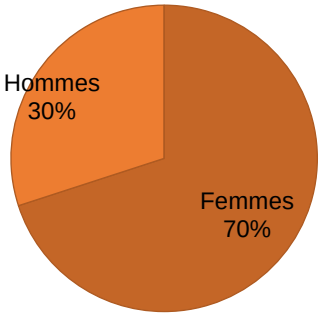
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

	Femmes	Hommes
cat A	14	5
cat B	16	7
cat C	41	27

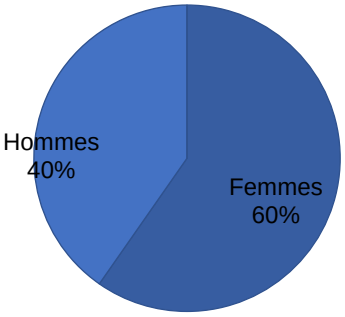
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



Au niveau national, dans la FPT :

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

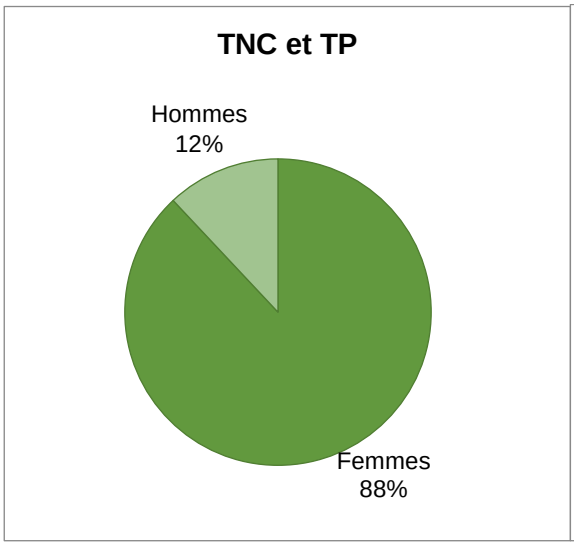
cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes

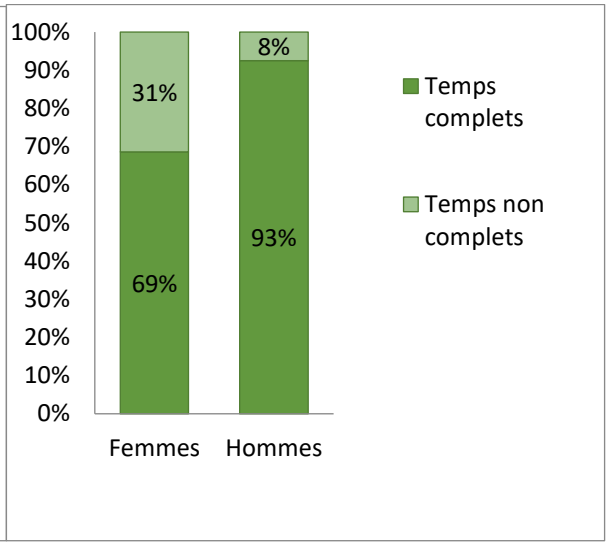
cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

➢ <u>Temps complets / Temps non complets</u>

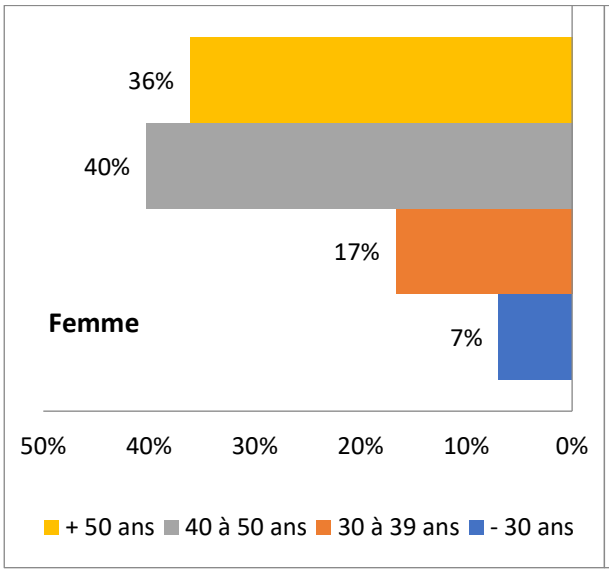
	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	48	37	69 %	93 %
Temps NC et TP	22	3	31 %	8 %
Total	70	40	100 %	100 %

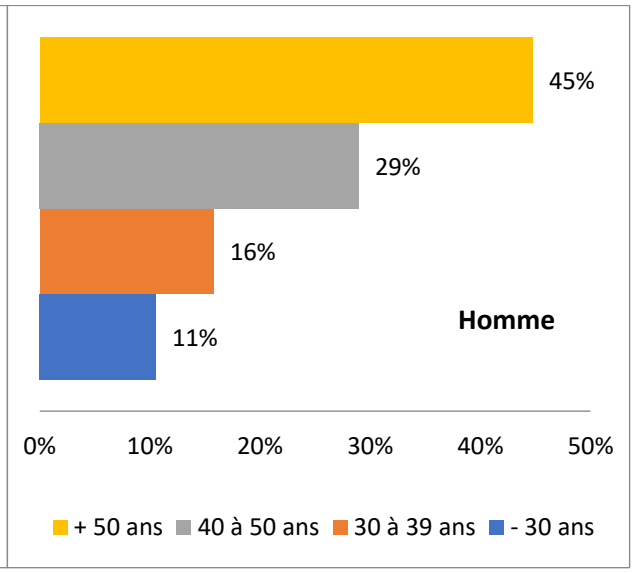




➢ <u>Pyramide des âges</u>

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	26	36 %	17	45 %
40 à 50 ans	29	40 %	11	29 %
30 à 39 ans	12	17 %	6	16 %
- 30 ans	5	7 %	4	11 %
Total	72	100 %	38	100%





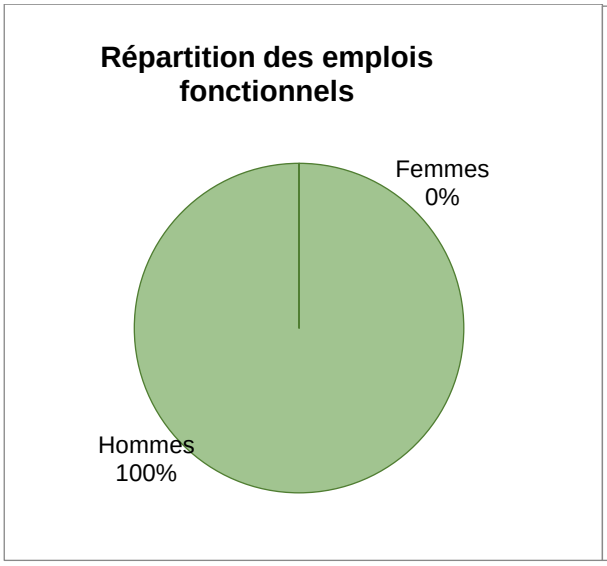
Au niveau national, dans la FPT :

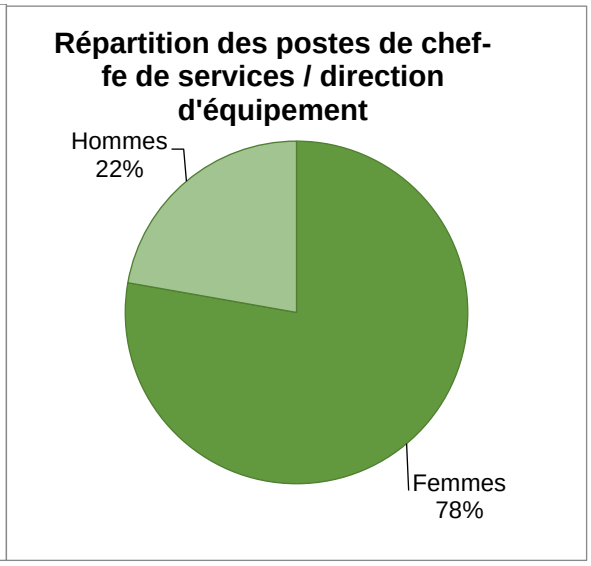
Age moyen : femmes : 43,9 ans
Hommes : 43,6 ans
Part des moins de 30 ans : 11 ,3 % (idem f et h)
Part des plus de 50 ans : Femmes : 33,9 %
Hommes : 33,4 %
Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014

➢ 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	1
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	7	2	9
Total	**7**	**4**	**11**

* 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

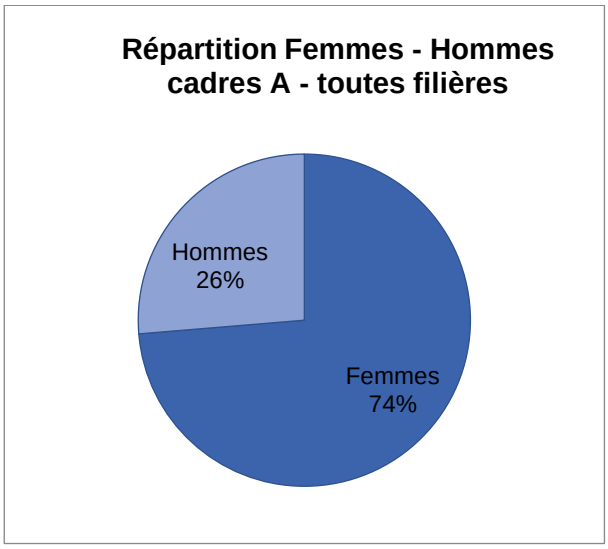
Emplois fonctionnels administratifs : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

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

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

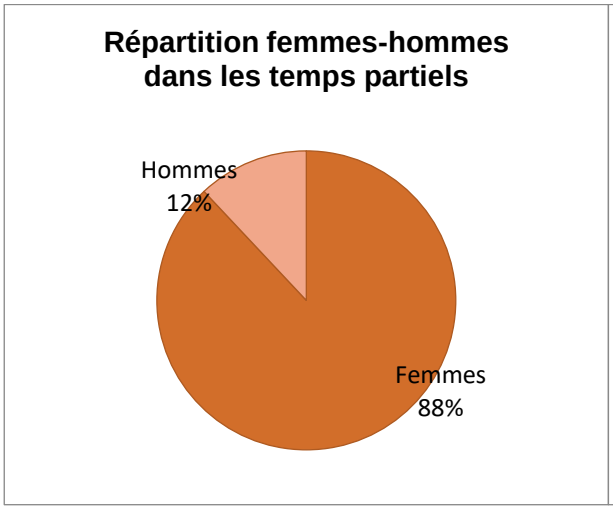
- Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois (agents titulaires et contractuels)

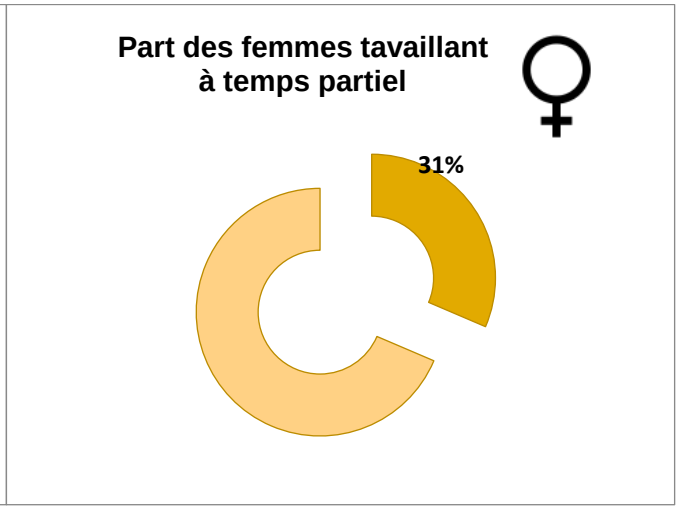
	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	5	3	**8**
Cadres A filière technique	2	1	**3**
Cadres A filière culturelle	0	0	**0**
Cadres A filière sociale	0	0	**0**
Cadres A filière sportive	0	0	**0**
Cadres A filière police	0	0	**0**
Cadres A filière médico-technique	7	1	**8**
Total	**14**	**5**	**19**

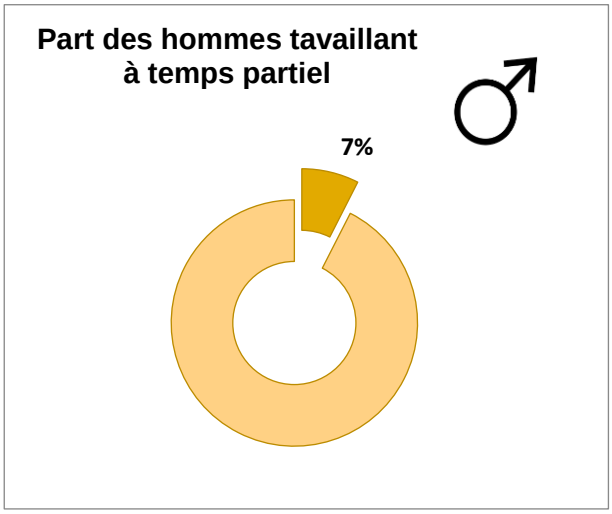


- Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel ou TNC	2	0
	Temps complet	12	6
	Total	**14**	**6**
Catégorie B	Temps partiel ou TNC	3	0
	Temps complet	13	7
	Total	**16**	**7**
Catégorie C	Temps partiel ou TNC	17	3
	Temps complet	23	24
	Total	**40**	**27**
Total toutes catégories	Temps partiel ou TNC	22	3
	Temps complet	48	37
	Total	**70**	**40**







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

- <u>Congé parental</u>

Femmes	0
Hommes	1
Total	**1**

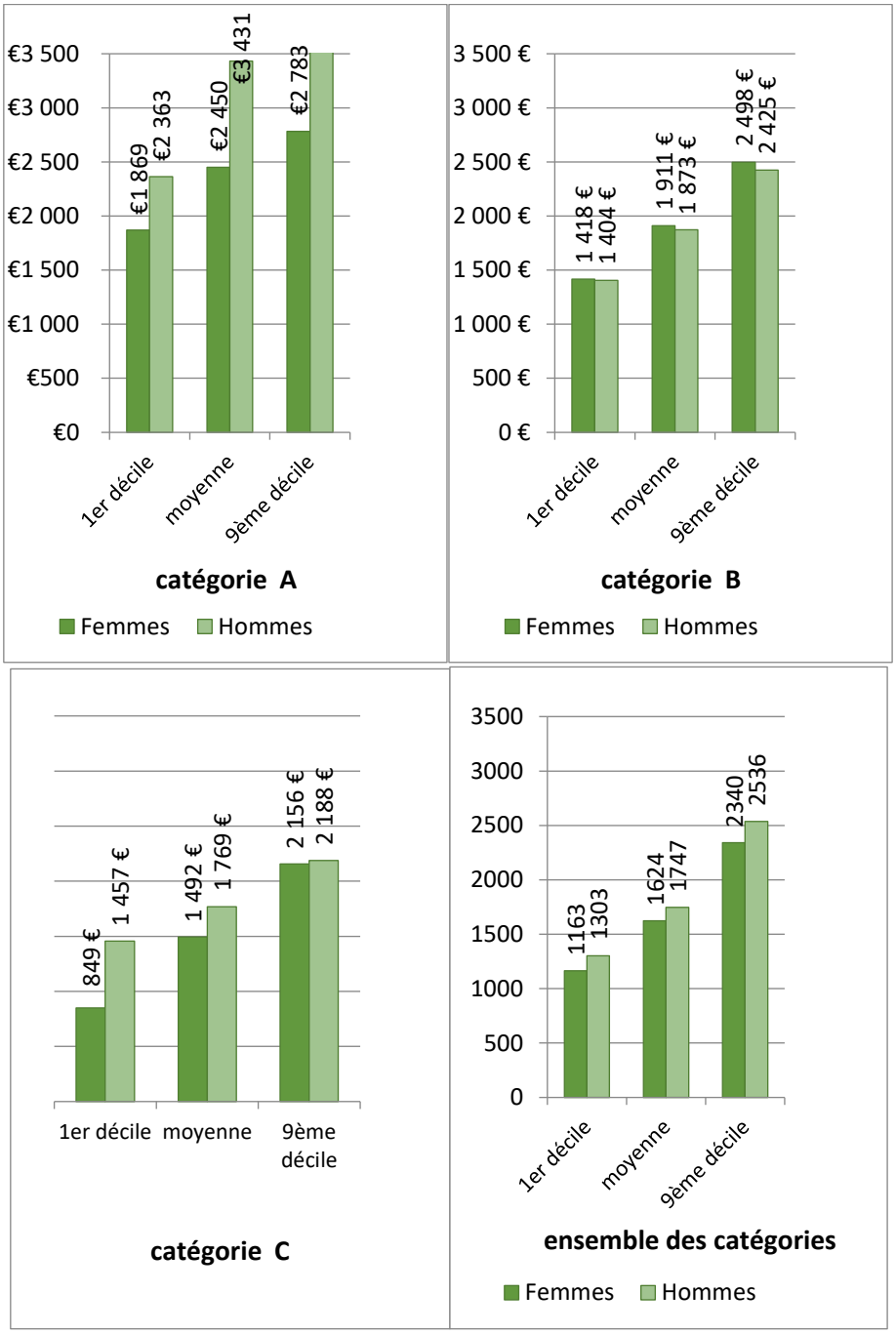
Au niveau national, dans la FPT :

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

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

- <u>Rémunération</u>

		CAT A	CAT B	CAT C	ENSEMBLE
Femmes	1er décile	1 869 €	1 418 €	849 €	1163
	moyenne	2 450 €	1 911 €	1 492 €	1624
	9ème décile	2 783 €	2 498 €	2 156 €	2340
Hommes	1er décile	2 363 €	1 404 €	1 457 €	1303
	moyenne	3 431 €	1 873 €	1 769 €	1747
	9ème décile	4 580 €	2 425 €	2 188 €	2536



- <u>Avancement de grade</u>

En 2023 il y a eu deux avancements grade au sein de la collectivité.

- <u>Promotion interne</u>

En 2023 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, plusieurs actions visent 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 2023 a été marquée par l'arrivée de 18 nouveaux agents (titulaires ou contractuels), dont 12 femmes et 6 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 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, choisie actuellement par une dizaine d'agents, permet de concilier plus sereinement vie professionnelle et personnelle.
- Le **temps partiel** au sein de la collectivité concerne 3 femmes (3 temps partiel 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. A l'inverse en 2021, 1 homme auxiliaire de puériculture vient de rejoindre la crèche « Les Petits Lutins » à Nyons. A noter qu'au sein de la collectivité, on recense désormais deux femmes appartenant au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux.
- 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.

Plusieurs axes sont envisageables pour les années à venir :

- **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.
- Intégrer dans le cadre de la mise à jour du règlement intérieur (prévu en 2024) **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.
- **User du féminin et du masculin** dans les messages adressés à tous et toutes pour renforcer la représentativité et le sentiment d'intégration.

Il est à noter également que 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 aux mieux des agents ou des usagers.

La collectivité a également adhéré en 2023 au dispositif de signalement **AVIDHAS** mis en place par le Centre de Gestion de la Drôme, qui permet à tout agent de réaliser un signalement en cas d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes.

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 Elues 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 et proposent des spectacles de théâtre, des projections de film, ateliers divers …

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, le collectif « Femmes des citoyennes à part entière » composé de Marie-Pierre MONIER, sénatrice de la Drôme, Pascale ROCHAS, conseillère départementale, Laurence CHAUDET, adjointe à la Mairie de Condorcet et Catherine NESTEROVITCH organisent une marche qui permet de mettre en lumière la souffrance des femmes victimes mais aussi de libérer la parole.

En 2023, la 5ème édition de cette marche s'est déroulée sous une configuration inédite : celle d'une boucle, qui a déployée le Ruban Blanc entre les communes de Condorcet et Saint-Ferréol-Trente-Pas.

Plus de 200 personnes étaient présentes : élus, membres du collectif et d'associations et simples citoyens, accompagnés de la gendarmerie.

D'autres actions sont également menées sur ce sujet :

- Adhésion au COPIL du Ruban Blanc en Drôme depuis 2022 ;
- 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 et une nouvelle distribution est prévue en 2024 ;
- 2 jours de formation à destination des élu(e)s et des agents communaux et intercommunaux en novembre 2022 ;

- 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.

La CCBDP prévoit d'organiser prochainement 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).