

Agglomération du Bocage Bressuirais
27 boulevard du Colonel Aubry - BP 90184
79304 Bressuire Cedex
Téléphone : 05 49 81 19 00
Fax : 05 49 81 02 20
contact@agglo2b.fr

ANNEXE DEL-CC-2021-047
Rapport égalité femmes-hommes



Rapport sur la situation En matière d'égalité femmes-hommes Année 2020

La loi du 04 août 2014 impose aux collectivités de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

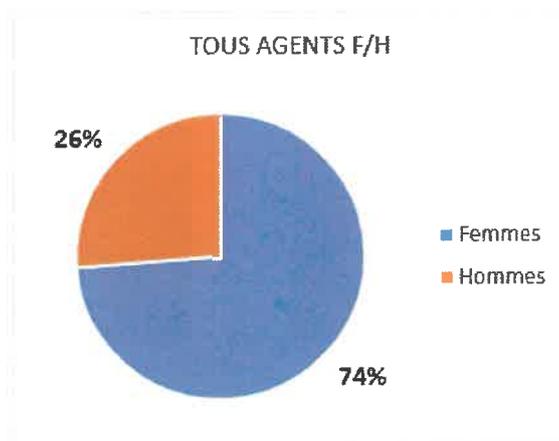
Ce rapport sur la situation en matière d'égalité femmes -hommes permet de dresser un bilan en matière de gestion des ressources humaines, essentiellement par recueil statistique. Il permet également d'inscrire dans les pratiques, les comportements et les objectifs un signal en faveur de l'égalité femmes – hommes. En effet, au-delà de l'enjeu éthique et des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle c'est :

1. Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents,
2. Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier,
3. Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques,
4. Moderniser la gestion de ses ressources humaines et donner une image positive de la collectivité

1. Effectif total de l'agglomération

1.1. Effectifs et répartition par employeur et par statut

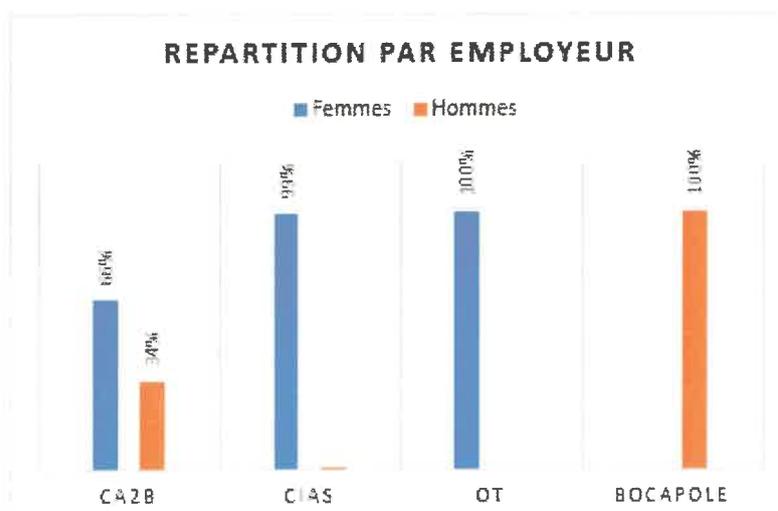
Il s'agit d'une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes salariés de l'agglomération (CA2B et ses 3 établissements rattachés : CIAS et les 2 régies personnalisées Bocapole et l'office de tourisme).



On note une féminisation importante de l'effectif de l'agglomération et une augmentation du nombre de femmes entre 2019 et 2020 (+3%). Le rapport expliquera notamment cette surreprésentation par la forte féminisation des métiers relatifs à l'aide à la personne, l'enfance, la petite enfance...

A titre indicatif au niveau national et au 31 décembre 2017, le taux de féminisation pour les organismes intercommunaux était de 58.6%.¹

1.2. Effectifs par employeur

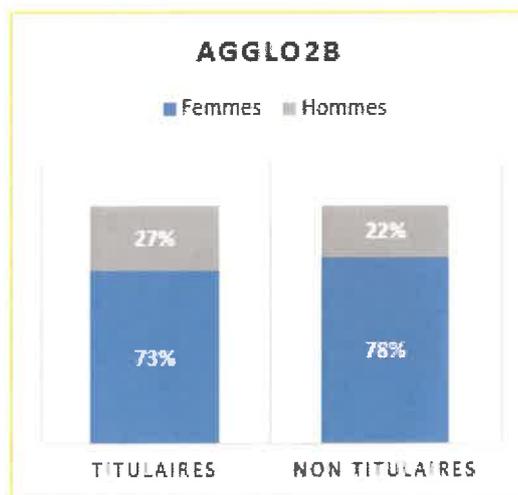


Le CIAS et l'Office de tourisme n'emploient que des femmes à contrario de Bocapole qui n'emploie que des hommes.

¹ Les collectivités locales en chiffres 2019

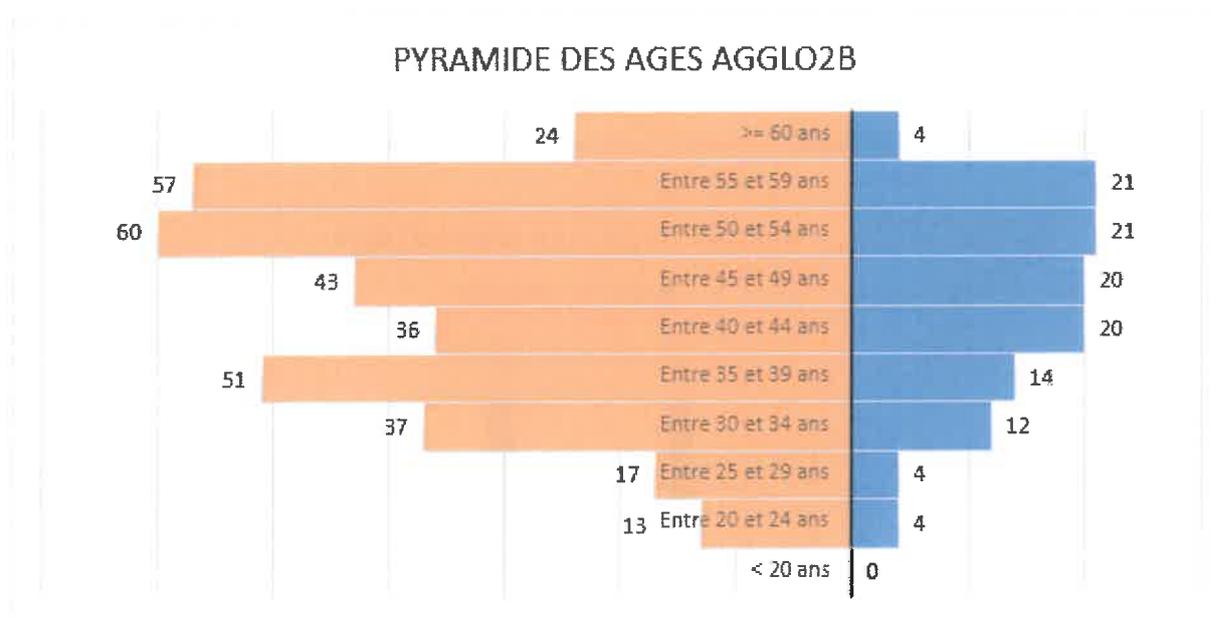
1.3. Effectifs par statut

Pm Agglo2b = CA2B + CIAS+ Régies personnalisées Office de tourisme et Bocapole



Au sein l'agglo2b, la proportion des femmes non titulaires a progressé de façon plus importante (+5%) que celle des titulaires (+2%).

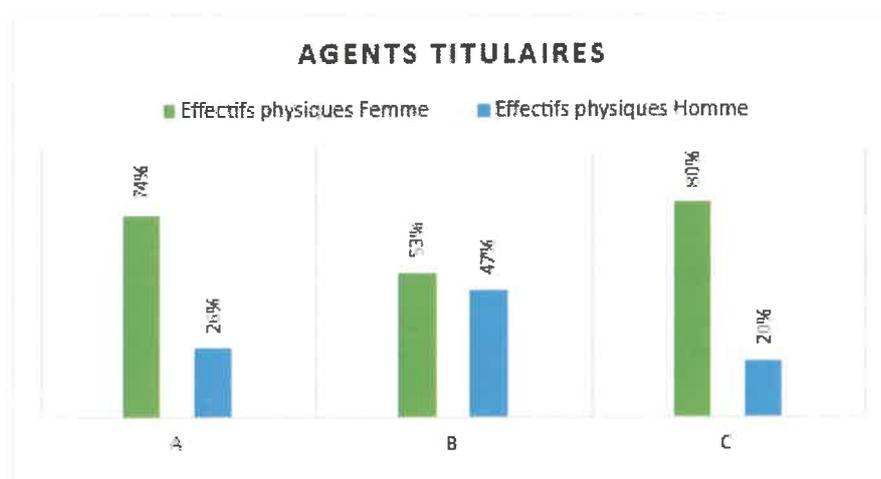
1.4. Pyramide des âges



On peut noter une proportion plus importante de femmes de plus 50 ans (41.7%) par rapport aux hommes (38.3%).

2. Répartition par catégorie, filière et statut

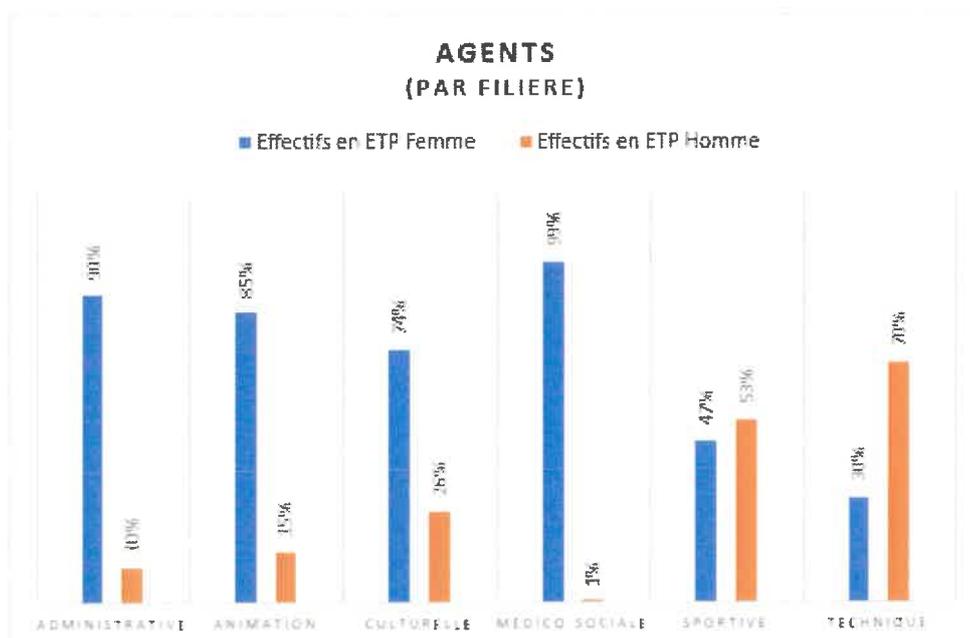
2.1. Répartition par catégorie



On note une représentation forte des femmes dans les emplois de catégorie A et C. Ces derniers sont majoritairement occupés par les métiers des secteurs petite enfance, enfance et social et médico-social.

Au niveau national, pour l'année 2015, la fonction publique territoriale comptait 62% de femmes en catégorie A, 63% en catégorie B et 53 % en catégorie C.²

2.2. Répartition par filière



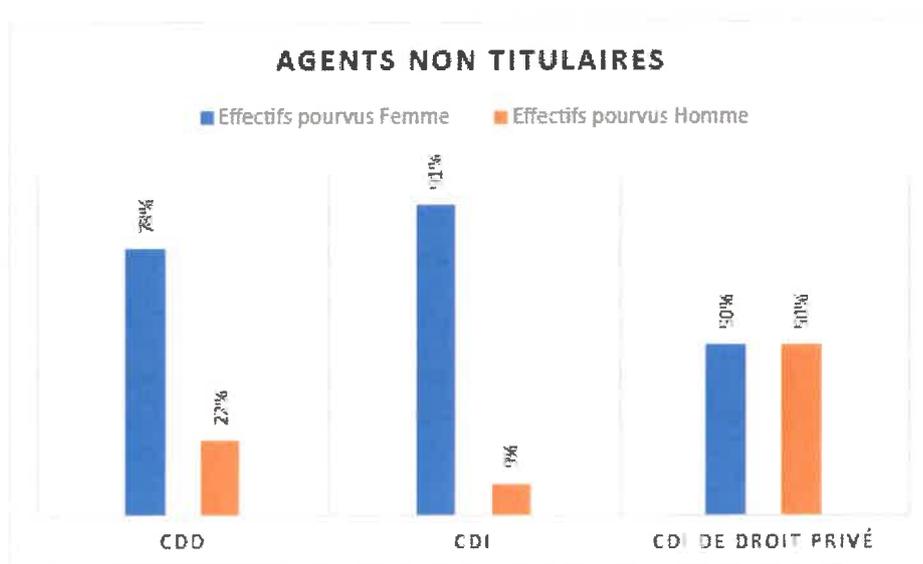
² Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2017

A l'exception de la filière sportive, aucune filière n'est paritaire et chacune porte de réelles différences de représentation entre les hommes et les femmes.

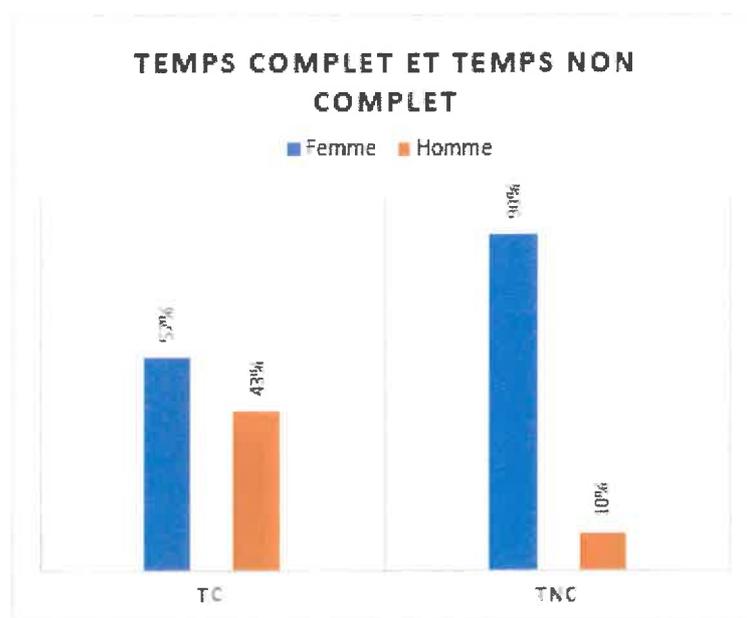
Ces statistiques interpellent sur la surreprésentation des hommes dans la filière technique (assainissement, gestion des déchets, services techniques) alors que les métiers des filières administrative, animation, culturelle sont très largement pourvus par des femmes et quasi exclusivement pourvus par des femmes pour la filière médico-sociale.

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont notamment les filières médico-sociales (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82%) et animation (72%). L'agglomération dépasse ses proportions pour les filières administrative (90%) et animation (85%).³

2.3. Répartition par statut

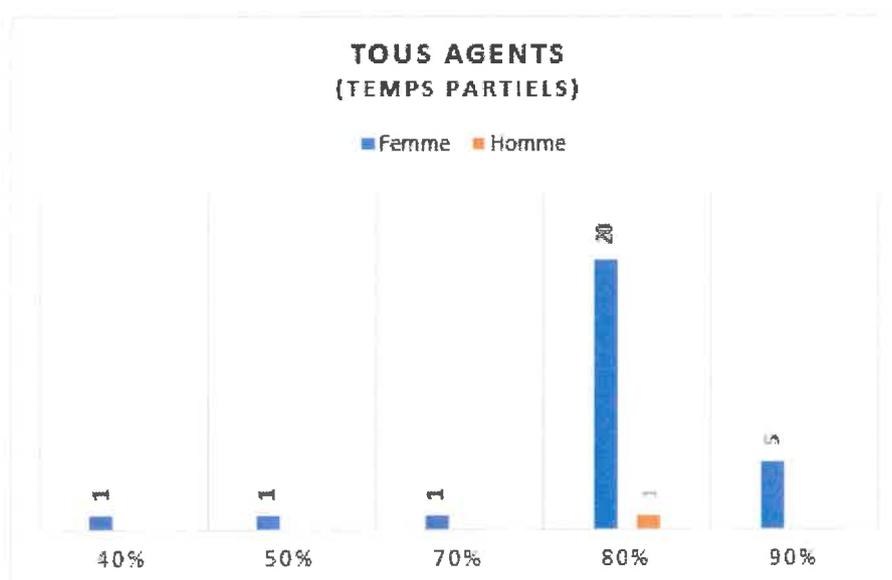


3. Durée et organisation du travail



Pour mémoire, le poste à temps non complet se différencie du poste à temps partiel. Ce dernier, au choix de l'agent, réduit momentanément son temps de travail.

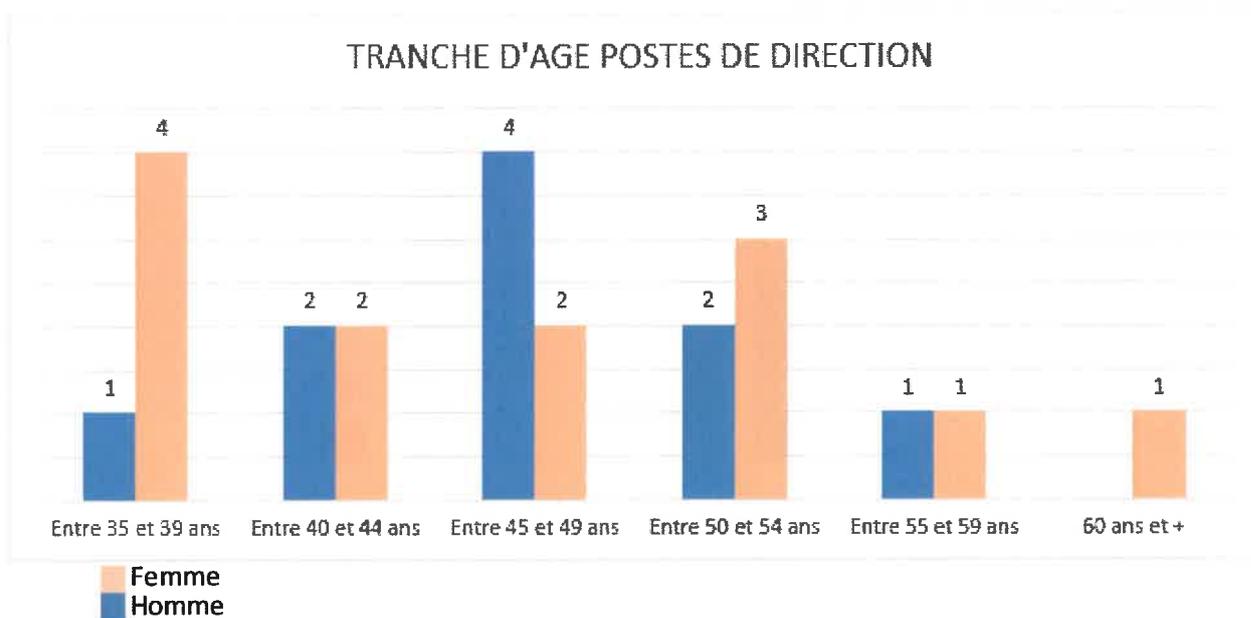
90 % des femmes occupent des postes à temps non complet, majoritairement dans les emplois des secteurs petite enfance, enfance et social et médico-social.



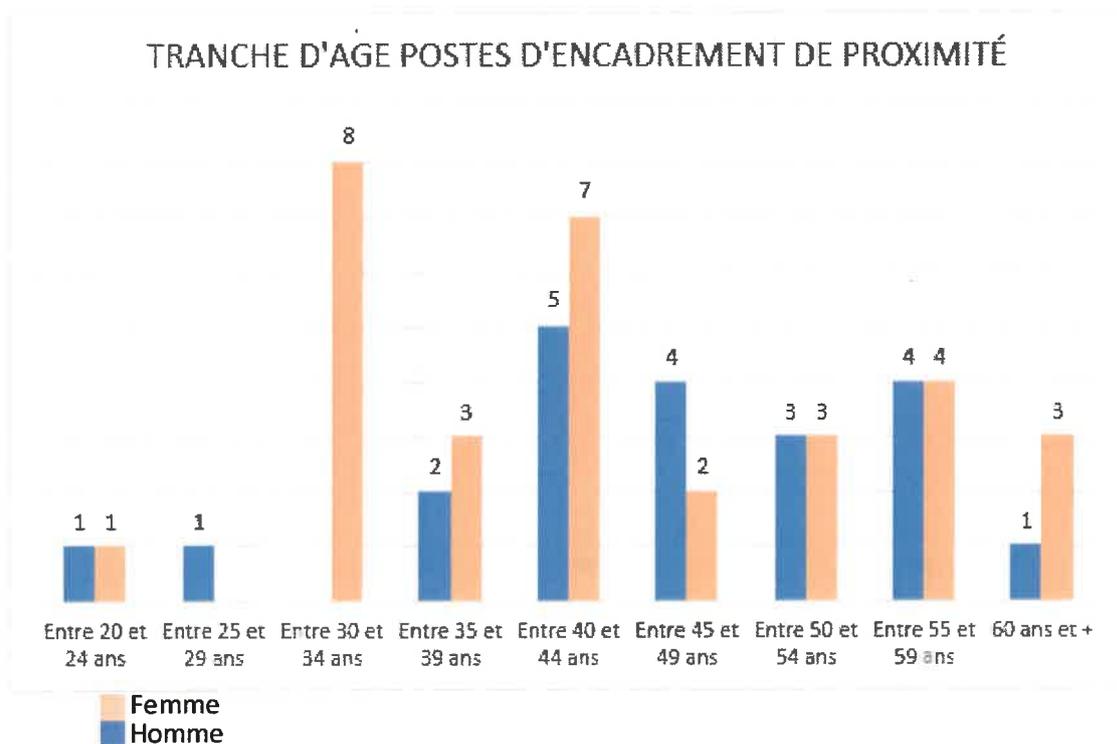
Les temps partiels représentent 5,6 % de l'effectif global de l'agglo2b. Ils sont occupés majoritairement par des femmes.

4. Postes à responsabilité et représentation hommes / femmes

L'équipe de direction générale de l'agglomération est composée de 2 hommes et 1 femme.



Les postes de direction sont occupés par 13 femmes et 10 hommes.



L'encadrement de proximité est assuré par 31 femmes et 21 hommes avec deux tiers des femmes sur la tranche de 30 et 44 ans.

5. Avancement et promotion

5.1. Les avancements de grade

C'est la collectivité qui fixe les critères d'avancement de grade.

23 agents ont bénéficié d'un avancement de grade sur 148 personnes promouvables en 2020.

	<i>Femme</i>	<i>Homme</i>	<i>Total général</i>
<i>CAT A</i>	1		1
<i>CAT B</i>	3		3
<i>CAT C</i>	16	6	22
<i>Total général</i>	20	6	26

5.2. Les promotions internes

C'est le centre de gestion qui fixe les critères de promotion interne.

Un homme de Cat A a été promu sur un total de 4 femmes et 6 hommes ayant reçu un avis favorable de la collectivité.

5.3. Les concours :

2 femmes ont été nommées à la suite de la réussite de son concours en catégorie B.

5.4. Les demandes de préparation concours/examens

En 2020, 18 personnes soit 14 femmes et 4 hommes ont demandé à bénéficier des préparations concours/examens professionnels organisées par le CNFPT. 10 femmes et 2 hommes ont reçu un avis favorable.

6. Rémunération

6.1. Pour les emplois de catégorie A :

- Les emplois sont pourvus à 64% par des femmes et à 36% par des hommes
- Les hommes ont une rémunération brute moyenne **supérieure de 9% à celle des femmes.**

6.2. Pour les emplois de catégorie B :

- Les emplois sont pourvus par 57% par des femmes et 43% par des hommes
- Les hommes ont une rémunération brute moyenne **supérieure de 13.3% à celle des femmes.**

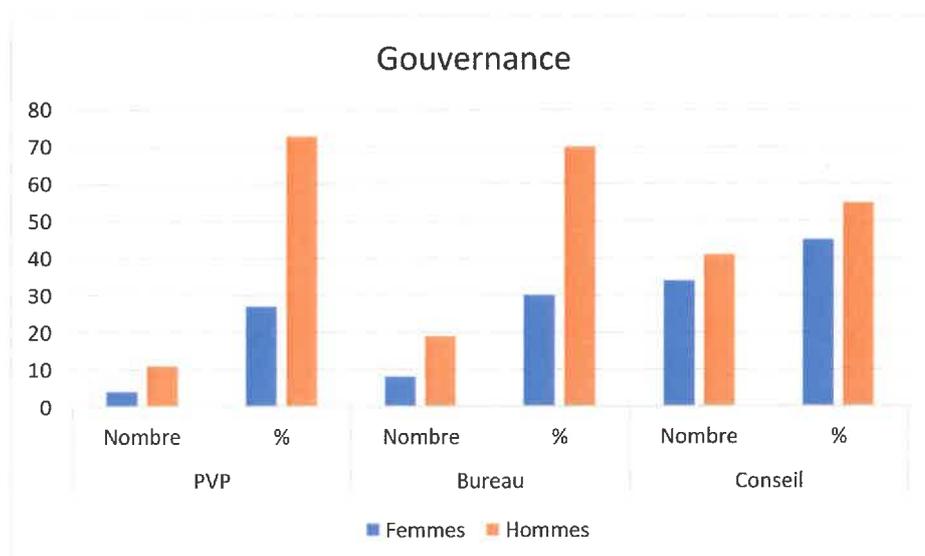
6.3. Pour les emplois de catégorie C :

- Les emplois sont pourvus 78% par des femmes et à 22% par des hommes.
- Les femmes ont une rémunération brute moyenne **supérieure de 3.6% à celle des hommes.**

Conclusion

A. Gouvernance

Outre la gestion du personnel, un regard mérite d'être posé sur la représentation des hommes et des femmes dans les instances communautaires.



Les 15 PVP sont représentés par :

- 4 femmes (27 %) et
- 11 hommes (73 %)

Les 75 conseillers communautaires sont représentés par :

- 34 femmes (45 %) et
- 41 hommes (55 %)

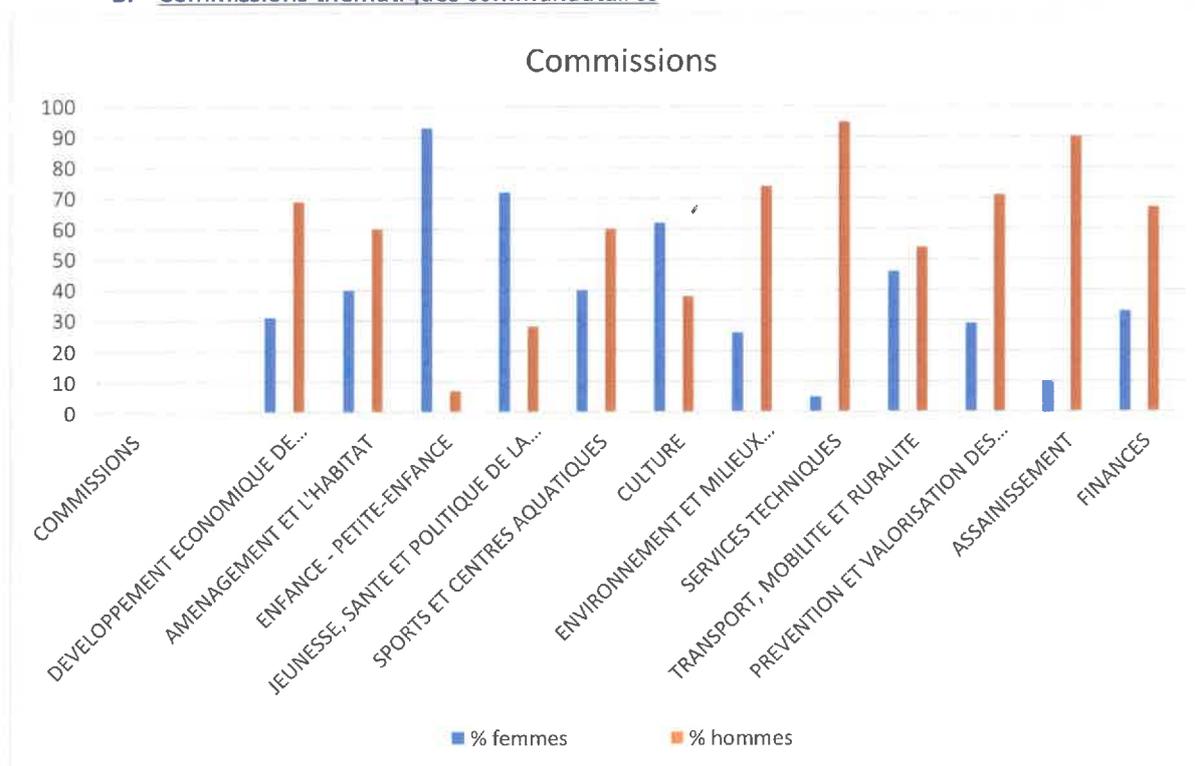
Les 27 membres du bureau sont représentés par :

- 8 femmes (30 %) et
- 19 hommes (70 %)

Au-delà du principe de paritarisme des listes électorales pour l'élection dans les communes de plus de 1 000 habitants, il n'existe pas de textes règlementaires propres à encourager la parité dans les instances communautaires.

Par ailleurs la surreprésentation de maire – homme, représentant de leur commune au sein du conseil communautaire, conduit à une surreprésentation des hommes au sein du conseil.

B. Commissions thématiques communautaires



Les thématiques où les femmes sont le plus représentées, sont les suivantes :

- Enfance – Petite-Enfance avec 25 femmes (93 %)
- Jeunesse, Santé et Politique de la Ville avec 18 femmes (72 %)
- Culture avec 15 femmes (62 %)

Les thématiques où les hommes sont le plus représentés, sont les suivantes :

- Développement Economique de l'Agriculture et du Commerce avec 22 hommes (69 %)
- Environnement et Milieux Aquatiques avec 20 hommes (74 %)
- Services Techniques avec 17 hommes (95 %)
- Prévention et valorisation des déchets avec 24 hommes (71 %)
- Assainissement avec 27 hommes (90 %)
- Finances avec 8 hommes (67 %)

Les thématiques où les femmes et les hommes sont représentés de manière équilibrée, sont les suivantes :

- Aménagement et Habitat avec 13 femmes (40 %) et 19 hommes (60 %)
- Sports et Centres Aquatiques avec 8 femmes (40 %) et 12 hommes (60 %)

- Transport, Mobilité et Ruralité avec 12 femmes (46 %) et 14 hommes (54 %)

C. En matière de politique publique

Il est nécessaire de promouvoir les démarches visant à lutter contre les discriminations de toutes natures au travers des politiques publiques intercommunales.

Plus largement, il importera donc de s'assurer que l'accès aux dispositifs proposés par la collectivité est garanti pour l'ensemble des citoyens, quels que soient leur genre, leur âge ou leur condition physique notamment.