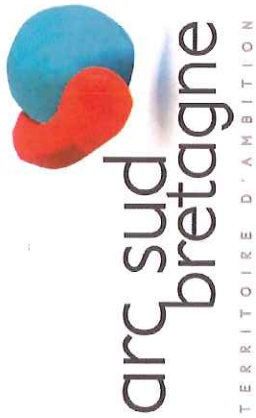


Vu pour être annexé à la délibération

n° 2021-001
du 16/03/2021
Fait à Muzillac, le 15/03/2021

Le Président,
Bruno LE BORGNE



Présentation du rapport égalité femmes/hommes

Conseil Communautaire du 16 mars 2021

Envoyé en préfecture le 18/03/2021

Reçu en préfecture le 18/03/2021

Affiché le

ID : 056-200027027-20210316-DELIB_14_2021-DE

Contexte réglementaire

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics, il prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de 4 axes :

1. Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
2. Le fait de rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
3. La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
4. La prévention des violences faites aux agents-es sur leur lieu de travail.

La première des mesures prévue par le protocole d'accord du 8 mars 2013 rend obligatoire **l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** présenté au comité technique et au conseil communautaire lors du vote du budget.

La politique des ressources humaines



Pour information :

- Les données liées aux effectifs étudiés correspondent aux effectifs présents au **31 décembre 2020 (fonctionnaires et contractuels de droit public)**.
- Les données sont mises en regard de celles présentées pour la Fonction Publique Territoriale (données 31/12/2018), par le dernier rapport annuel sur l'Etat de la Fonction Publique publié en 2020 par la Direction Générale de l'Administration.

Envoyé en préfecture le 18/03/2021

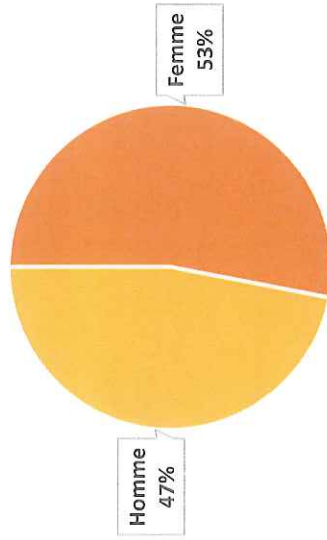
Reçu en préfecture le 18/03/2021

Affiché le

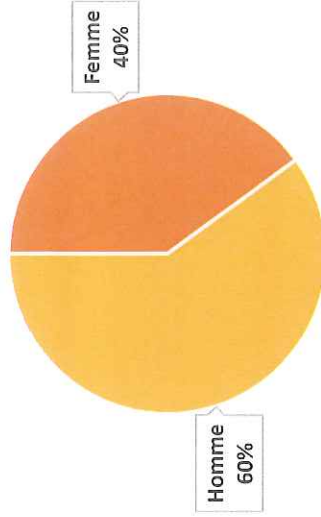
ID : 056-200027027-20210316-DELIB_14_2021-DE

Répartition des agents par sexe

Répartition des agents présents
au 31/12/2020



Répartition des agents des chantiers
d'insertion au 31/12/2020



Taux de féminisation dans la FPT, au niveau national :

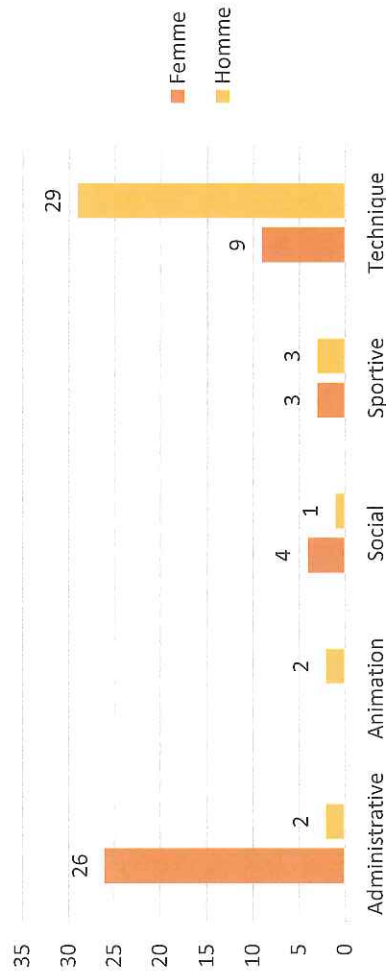
- 61 % tout établissement confondu
- 53 % dans les établissements intercommunaux

Arc Sud Bretagne compte 79 agents présents au 31 décembre 2020. Les femmes y sont majoritairement représentées et le taux de féminisation est au-dessus de la moyenne nationale pour les EPCI.

Au niveau des chantiers d'insertions, il y a plus d'hommes que de femmes mais elles représentent tout de même plus de 40% de l'effectif.

Répartition des agents par filière

Répartition des agents par sexe et par filière



Les filières les plus féminisées au niveau national dans la FPT :

- Médico-sociale/Sociale (plus de 9 femmes sur 10)
- Administrative (82%)
- Médicotechnique (80%)
- Animation (72%)

La filière technique représente 48% de l'effectif total de la collectivité, avec une représentation majoritaire d'hommes. Les femmes présentes dans cette filière sont majoritairement des agents du service restauration scolaire ou des agents d'entretien des locaux.

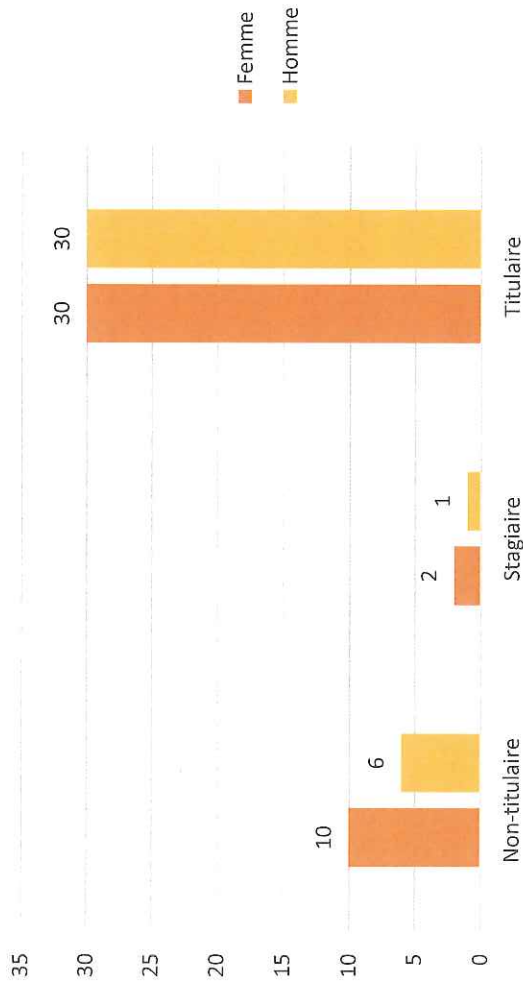
La filière administrative est majoritairement représentée par des femmes.

Contrairement au taux de féminisation nationale dans la filière Animation, à Arc Sud Bretagne, elle est composée à 100% d'hommes.

5 Il y a autant de femmes que d'hommes dans la filière Sportive.

Répartition des agents par statut

Répartition des agents par statut et par sexe



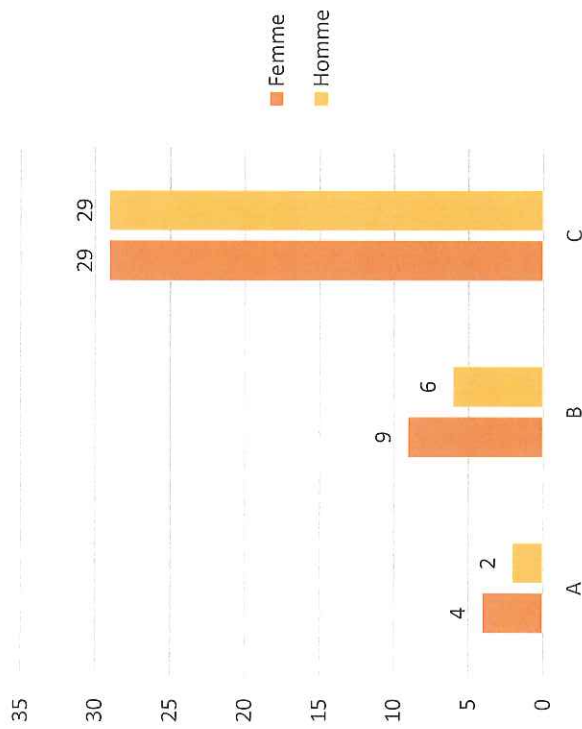
Au niveau national dans la FPT :

- 59% des titulaires sont des femmes
- 67% des agents contractuels sont des femmes

50% des titulaires sont des femmes contre 59% au niveau national et 64% sont contractuels contre 68 % au niveau national.

Répartition des agents par catégorie

Répartition des agents par catégorie et par sexe



Au niveau national dans la FPT :

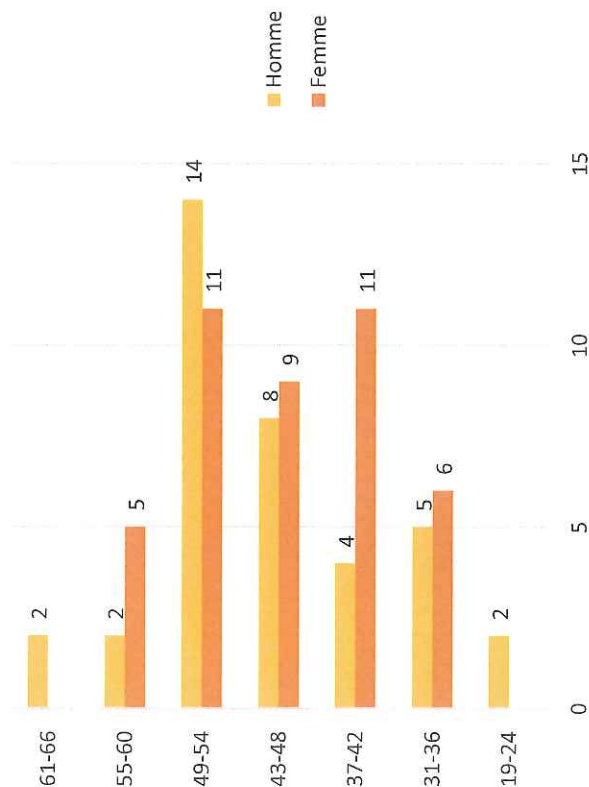
- 62 % des femmes en Catégorie A
- 64 % des femmes en catégorie B
- 61% des femmes en catégorie C

Au niveau d'Arc Sud Bretagne :

- 67% des femmes en catégorie A,
- 60 % des femmes en catégorie B,
- 50 % des femmes en catégorie C.

La pyramide des âges

Répartition des agents par âge et par sexe



Moyenne d'âge au niveau national dans la FPT :

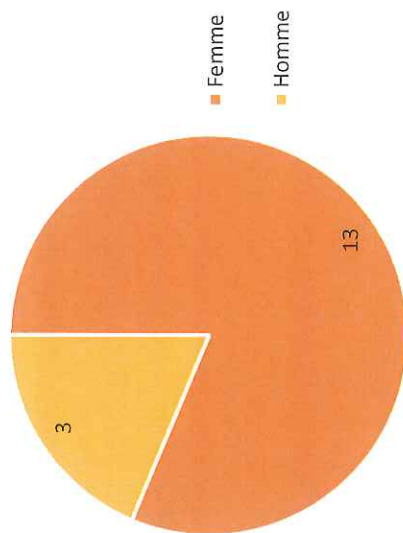
46 ans pour les femmes,
45 ans pour les hommes.

La moyenne d'âge globale est de 46 ans, et est équivalente chez les femmes et les hommes.

Au 31 décembre 2020, 3 hommes ont plus de 60 ans.

Répartition des agents sur les postes à responsabilités

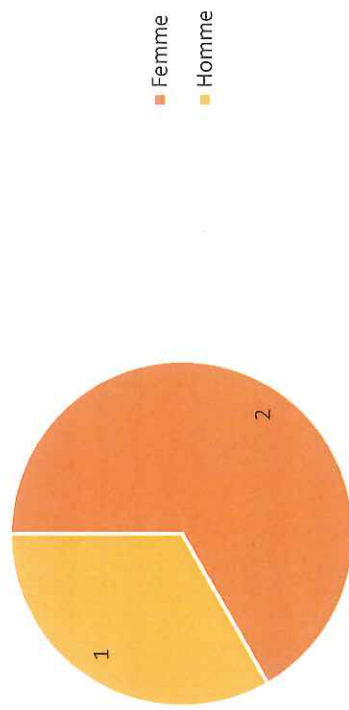
Répartition des postes à responsabilités par sexe



Les postes à responsabilités (direction de pôle ou responsabilité d'un service) sont occupés à 81 % par des femmes.

Répartition des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade

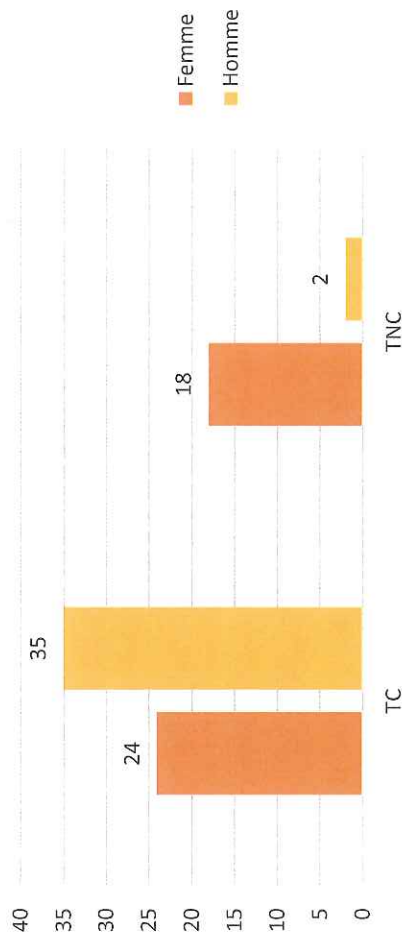
Répartition des avancements de grade par sexe



3 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2020 dont 2 femmes.

Rapport des femmes et des hommes au temps de travail

Répartition des agents par temps de travail et par sexe

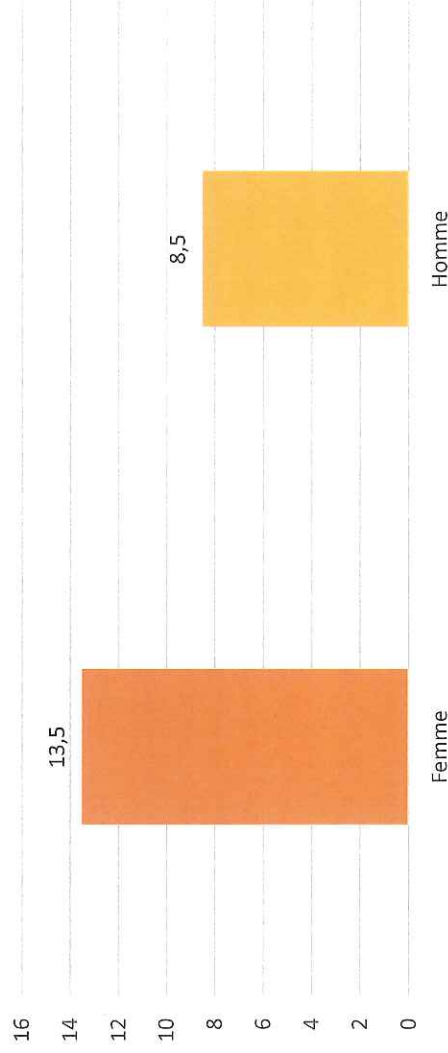


Sur 25 % des agents à temps non complet, 90% sont des femmes qui occupent majoritairement des postes d'entretien des locaux, et de restauration.

En 2020, 1 agent a été à temps partiel, il s'agit d'une femme.

Rapport des femmes et des hommes avec la parentalité

Répartition des jours enfants malade



Durant l'année 2020, les femmes ont pris plus de jours exceptionnels pour enfants malades que les hommes. Elles sont aussi plus nombreuses dans la collectivité.

Pas de congé parental sur l'année 2020.

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur la collectivité pour favoriser l'égalité femmes-hommes



- Au niveau de la politique des Ressources humaines de la collectivité :
- Attribution du régime indemnitaire en fonction de la cotation du poste : montant identique femme/homme pour un même poste,
- Horaires variables avec plages fixes,
- Adoption d'un protocole de Télétravail ,
- Information aux agents des conséquences sur la carrière et la retraite de la prise d'un congé parental ou d'un temps partiel,
- Adaptation des intitulés de poste donc féminisation ou masculinisation en fonction de l'agent recruté : annonces de recrutement,
- Accueil sécurité : prévention des agressions verbales et/ou sexuelles,

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

- Parmi les types d'actions listées dans l'article 1 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Arc Sud Bretagne s'investit pour promouvoir :
 - Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers, au travers de sa compétence Emploi-Formation : Organisation d'un forum d'emplois annuel, de conférences sur les métiers en tension et/ ou visites d'entreprises, présentation des offres d'emploi sans distinction de sexe.
 - Au travers de la compétence insertion : maintien d'une activité floriculture afin de garantir l'accessibilité au public féminin.

Conclusion

Exemples d'actions qu' Arc Sud Bretagne pourrait mettre en place :

- Communication : mettre en avant dans la lettre interne, les femmes exerçant un métier dit masculin ou inversement et valoriser ces opportunités sur le site internet,
- Renforcer les forums sur la mixité des emplois et les visites d'entreprise sur le territoire,
- Demander aux agents du service RH de suivre une formation sur l'égalité femme-homme,
- Former les Managers aux situations de harcèlement,
- Désigner un agent en charge de l'égalité et du suivi des actions,
- Signer un accord avec les organisations syndicales sur l'égalité de traitement et de lutte contre la discrimination,
- S'engager dans une vision pluriannuelle et s'intéresser ainsi aux expériences des autres collectivités, ce qui permettra d'enrichir les idées d'actions.

Remarque : L'année 2020 en raison de la pandémie n' a pas permis de mener les actions citées, elles sont donc reconduites pour 2021.