

SEANCE DU  
24 NOVEMBRE 2022

**Nombre de conseillers en exercice :**  
**71**

**Nombre de conseillers présents :**  
**55**

**Date de convocation :**  
**18 novembre 2022**

**Date d'affichage :**  
**25 novembre 2022**

**OBJET :**  
**Présentation du rapport égalité  
femmes-hommes**

**Nombre de Conseillers ayant pris  
part au vote : 66**

**Nombre de Conseillers ayant voté  
pour : 66**

**Nombre de Conseillers ayant voté  
contre : 0**

**Nombre de Conseillers s'étant  
abstenus : 0**

**Nombre de Conseillers :**

- **ayant donné pouvoir : 11**
- **n'ayant pas donné pouvoir : 5**

**L'AN DEUX MILLE VINGT-DEUX, le 24 novembre à dix-huit heures trente** le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Salle de l'Alto - 71200 LE CREUSOT, sous la présidence de **M. David MARTI, président**

**ETAIENT PRESENTS :**

M. Jean-François JAUNET - Mme Isabelle LOUIS - M. Jérémy PINTO - M. Jean-Yves Vernochet - Mme Monique LODDO - M. Guy SOUVIGNY - M. Philippe PIGEAU - M. Georges LACOUR - Mme Evelyne COUILLEROT - M. Cyril GOMET - Mme Frédérique LEMOINE - M. Daniel MEUNIER

**VICE-PRESIDENTS**

Mme Viviane PERRIN - Mme Alexandra MEUNIER - M. Noël VALETTE - M. Michel CHAVOT - M. Michel CHARDEAU - M. Alain BALLOT - M. Charles LANDRE - M. Jean-Paul BAUDIN - Mme Jeanne-Danièle PICARD - M. Denis BEAUDOT - M. Jean GIRARDON - M. Denis CHRISTOPHE - Mme Séverine GIRARD-LELEU - Mme Laëtitia MARTINEZ - M. Sébastien GANE - Mme Stéphanie MICHELOT-LUQUET - M. Gérard DURAND - M. Felix MORENO - M. Michel TRAMOY - M. Philippe PRIET - M. Gilbert COULON - M. Marc MAILLIOT - M. Thierry BUISSON - M. Guy MIKOLAJSKI - M. Jean PISSELOUP - M. Marc REPY - M. Enio SALCE - M. Jean-Paul LUARD - M. Roger BURTIN - M. Eric COMMEAU - M. Christian GRAND - M. Bernard DURAND - Mme Valérie LE DAIN - M. Daniel DAUMAS - M. Bernard FREDON - Mme Chantal LEBEAU - M. Didier LAUBERAT - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - M. Abdoukader ATTEYE - Mme Paulette MATRAY - M. Gérard GRONFIER -

**CONSEILLERS**

**ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :**

M. Sébastien CIRON  
Mme Marie-Thérèse FRIZOT  
M. Lionel DUPARAY  
M. Frédéric MARASCIA  
Mme Amélie GHULAM NABI  
Mme JARROT (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)  
Mme REYES (pouvoir à M. Jean-Paul LUARD)  
Mme MATHOS (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)  
Mme ROUX-AMRANE (pouvoir à M. Roger BURTIN)  
M. LAGRANGE (pouvoir à M. Jean-François JAUNET)  
Mme BELHADJ-TAHAR (pouvoir à M. Charles LANDRE)  
Mme FALLOURD (pouvoir à M. Bernard DURAND)  
M. DUMONT (pouvoir à Mme Monique LODDO)  
M. DE ABREU (pouvoir à Mme Viviane PERRIN)  
M. FRIZOT (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)  
M. SELVEZ (pouvoir à Mme Isabelle LOUIS)

**SECRETARE DE SEANCE :**

M. Guy MIKOLAJSKI



Le rapporteur expose :

« En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 en précise les modalités d'élaboration, et ce préalablement à l'examen du projet de budget.

Ce rapport a pour objet de réaliser une photographie de la structure de la CUCM en matière de ressources humaines sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes fait des collectivités locales des actrices de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, aux côtés de l'Etat et des établissements publics, et définit le champ de l'intervention publique :

- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes (TAP et ALSH qui proposent des activités asexuées dès la plus jeune enfance) ;
- Des actions de lutte contre la précarité des femmes (ex titularisation des agents) ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité des métiers (promotions...) ;
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales (temps partiel et congés parentaux systématiquement accordés...) ;
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

## Les ressources humaines de la communauté urbaine

Les données présentées dans le présent rapport correspondent à la situation des emplois permanents au 1<sup>er</sup> octobre 2022. **Seuls les éléments sur les rémunérations, sont ceux de l'année 2021.**

Les effectifs la CUCM sont majoritairement masculins. En effet, la part de la filière technique dans les effectifs est très importante (78% des titulaires), cela est en cohérence avec les nombreuses compétences relevant du champ technique exercées par la Communauté Urbaine.

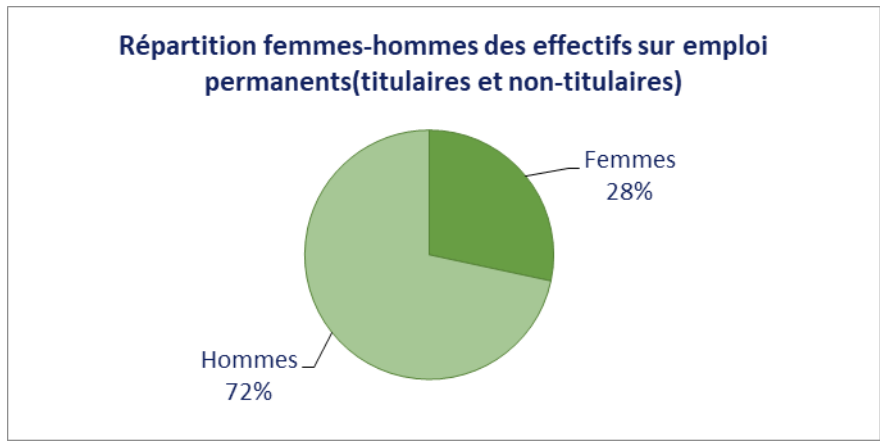
### 1- Taux de féminisation

#### Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	61	10	71
filière technique	22	258	280
filière culturelle	6	0	6
TOTAL	89	268	357

#### Non-titulaires sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	22	9	31
filière technique	3	16	19
filière culturelle	2	0	2
TOTAL	27	25	52



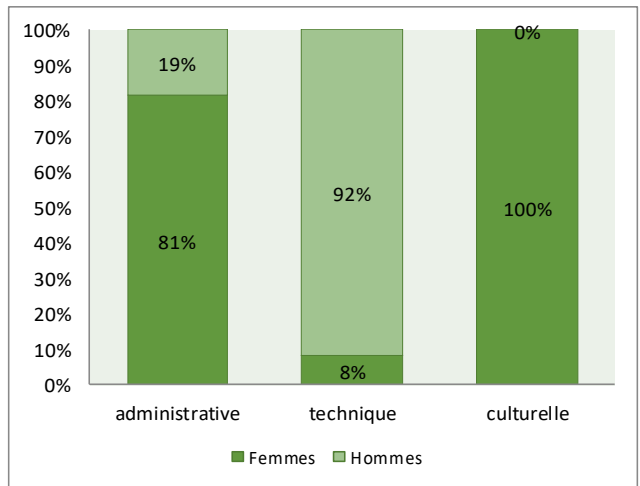
**Chiffres clés au niveau national (rapport 2021 de la fonction publique-DGAFP)**

En 2019, la FPT est composée à 61,3 % de femmes, relève le rapport annuel de la FP. La FPT compte 66,2 % de femmes en catégorie A, 52,2 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 64 % en catégorie C. Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (95,4 %), médico-sociale (94,8 %), administrative (82,8 %), médicoteknique (80,6 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5,5 %), sécurité (21,3 %) et sportive (29,7 %).

**Part des titulaires et non-titulaires**

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	77%	91%	25%	75%
Non-titulaires	23%	9%	52%	48%

**Répartition par filières sur emploi permanent**



Les différences sont très marquées selon les filières, avec une très faible féminisation de la filière technique (8%), et inversement une forte féminisation des filières culturelles (100%) et administratives (81%).

**Répartition par catégorie hiérarchique sur emploi permanent**

Au niveau de la répartition par catégorie hiérarchique, les catégories A représentent un taux de féminisation

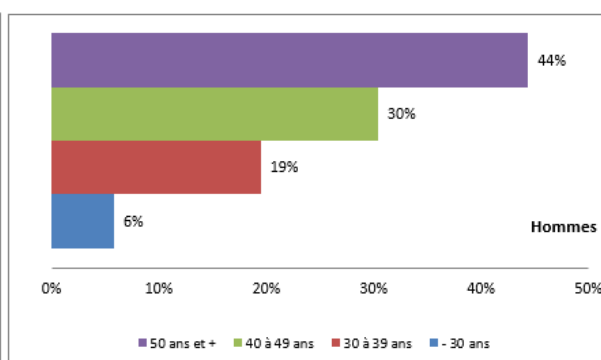
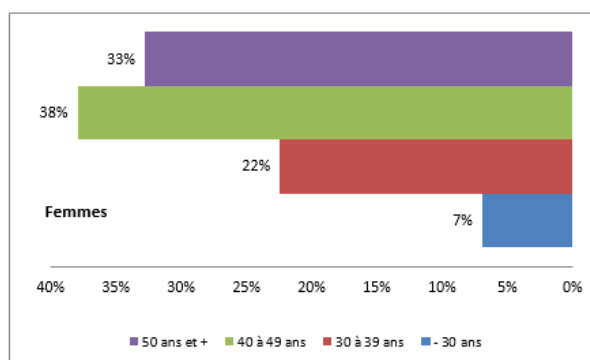
de 53%, la catégorie B 61% et la catégorie C 20%.

Au 31/12/2018, sur le plan national, la fonction publique territoriale compte 62,4 % des femmes en catégorie A, 63,6 % en catégorie B et 60.7 % en catégorie C.

	Femmes	Hommes
cat A	28	25
cat B	23	15
cat C	65	253

### 1- Pyramide des âges des emplois permanents

	Femmes	%	Hommes	%
50 ans et +	38	33%	130	44%
40 à 49 ans	44	38%	89	30%
30 à 39 ans	26	25%	57	20%
- 30 ans	8	4%	17	6%
Total	116	100%	293	100%



La pyramide des âges montre que le vieillissement des effectifs est plus marqué chez les hommes, 44% d'entre eux ayant 50 ans et plus.

### 2- Répartition femmes/hommes au niveau de la Direction générale et des Directeurs

L'organigramme à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2022, fait apparaître sur les 6 postes de directeurs qui constituent la Direction générale des services, 3 femmes et 3 hommes.

Si on observe en plus de ces postes de la DG, les fonctions de directeurs, soit au total 15 postes, il y a 6 femmes et 9 hommes.

Il faut souligner que le cabinet du Président est piloté par une Directrice de cabinet.

### 3- Salaires nets par sexe et catégories

Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences s'expliquant notamment par les déroulements de carrières, et pour les cadres des régimes indemnitaires de filières présentant des écarts parfois conséquents. C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus faible, la rémunération des femmes est en moyenne inférieure de 8,9 % à celle des hommes (2019).

Salaires nets par sexe et catégorie emplois permanents

Hommes		Femmes	
<b>Catégorie A</b>		<b>Catégorie A</b>	
Montant net fiscal annuel	1 130 631 €	Montant net fiscal annuel	856 075 €
Nombre d'agents en EQTP	25,62	Nombre d'agents en EQTP	21,6
Net fiscal annuel moyen	44 131 €	net fiscal annuel moyen	39 633 €
<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>3 678 €</b>	<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>3 303 €</b>
<b>Catégorie B</b>		<b>Catégorie B</b>	
Montant net fiscal annuel	425 758 €	Montant net fiscal annuel	565 394 €
Nombre d'agents en EQTP	15	Nombre d'agents en EQTP	22,22
Net fiscal annuel moyen	28 384 €	net fiscal annuel moyen	25 445 €
<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>2 365 €</b>	<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>2 120 €</b>
<b>Catégorie C</b>		<b>Catégorie C</b>	
Montant net fiscal annuel	6 102 530 €	Montant net fiscal annuel	1 390 142 €
Nombre d'agents en EQTP	259,84	Nombre d'agents en EQTP	61,55
Net fiscal annuel moyen	23 486 €	net fiscal annuel moyen	22 586 €
<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>1 957 €</b>	<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>1 882 €</b>

Salaires versés du 01/01/2021 au 31/12/2021

Concernant la catégorie A, l'écart important s'explique par la présence des salaires des membres de la Direction, ainsi que par une différence marquée entre le régime indemnitaire des ingénieurs territoriaux et celui des attachés territoriaux.

Pour la catégorie B, l'écart s'explique par la différence de régime indemnitaire plus importante dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Pour la catégorie C, l'écart s'explique par l'existence d'un régime indemnitaire plus important chez les agents de maîtrise.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la mise en œuvre du RIFSEEP, à situation égale (même ancienneté, même niveau de responsabilité), permet de tendre à une égalité de rémunération entre femmes et hommes.

### **1- Temps partiel**

Au sein des services de la communauté urbaine, 13 agents sont à temps partiel dont 9 femmes.

Cela représente 3,18 % des emplois permanents.

7,76% des femmes sur emploi permanent sont à temps partiel.

1,36% des hommes sur emploi permanent sont à temps partiel.

38,5% des temps partiels sont en catégorie A (5 agents), soit 9,4% des effectifs de cette catégorie.

30,8% des temps partiels sont en Catégorie B et 30,8% en catégorie C.

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	2	3
	Temps plein	26	22
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>25</b>
Catégorie B	Temps partiel	4	0
	Temps plein	19	15
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>15</b>
Catégorie C	Temps partiel	3	1
	Temps plein	62	252
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>253</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	9	4
	Temps plein	107	289
	<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>293</b>

Le temps partiel semble être un élément complémentaire expliquant une différence de salaire entre femmes et hommes. Cependant, la cause de cet écart est exogène à la CUCM, l'origine de cette différence étant avant tout sociétale.

## **2- Avancements et Promotions internes**

Pour l'année 2022, 20% des avancements de grades et 86% des promotions internes ont concerné les femmes de la CUCM.

Pour rappel, les femmes représentent 25% des fonctionnaires de la communauté.

Avancements de grade 2022					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	0	0%	2	0%	2
Catégorie B	2	0%	3	0%	5
Catégorie C	3	17%	15	83%	18
Total par sexe	5	20%	20	80%	25

Promotions internes 2022					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	1	0%	0	0%	1
Catégorie B	4	0%	0	0%	4
Catégorie C	1	50%	1	50%	2
Total par sexe	6	86%	1	14%	7

Sur les 7 agents en promotion interne, 3 font suite à des réussites à concours et 2 à des examens professionnels. Ces 5 agents sont des femmes.

Quant aux avancements de grade de catégorie C, la différence entre hommes et femmes s'explique par le fait que les avancements de grade concernent en 2022 davantage les grades de la filière technique, où les femmes sont sous représentées.

Je vous remercie de bien vouloir prendre acte du rapport égalité femmes-hommes. »

LE CONSEIL,  
Après en avoir débattu,  
Après en avoir délibéré,  
DECIDE

- De prendre acte du rapport égalité femmes-hommes tel que présenté ci-dessus.

Certifié pour avoir été reçu  
à la sous-préfecture le 25 novembre 2022  
et publié, affiché ou notifié le 25 novembre 2022

POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME

LE PRESIDENT,

LE PRESIDENT,

David MARTI

David MARTI

Handwritten signature of David Marti in black ink, written over a horizontal line.Handwritten signature of David Marti in black ink, written over a horizontal line.