

SEANCE DU
21 DÉCEMBRE 2023

Nombre de conseillers en exercice :
71

Nombre de conseillers présents :
55

Date de convocation :
15 décembre 2023

Date d'affichage :
22 décembre 2023

OBJET :
**Communauté Urbaine Le Creusot
Montceau-les-Mines - Rapport
relatif à l'égalité entre les femmes
et les hommes 2023**

**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-TROIS, le 21 décembre 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. Yohann CASSIER - Mme Evelyne COUILLEROT - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Cyril GOMET - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - Mme Frédérique LEMOINE - Mme Monique LODDO - Mme Isabelle LOUIS - M. Daniel MEUNIER - M. Jérémy PINTO - M. Philippe PIGEAU - Mme Montserrat REYES - M. Guy SOUVIGNY

VICE-PRESIDENTS

M. Denis BEAUDOT - Mme Jocelyne BLONDEAU - M. Thierry BUISSON - M. Roger BURTIN - M. Eric COMMEAU - M. Michel CHARDEAU - M. Michel CHAVOT - M. Denis CHRISTOPHE - M. Gilbert COULON - M. Daniel DAUMAS - M. Armando DE ABREU - M. Christophe DUMONT - M. Bernard DURAND - M. Gérard DURAND - Mme Pascale FALLOURD - M. Bernard FREDON - M. Christian GRAND - M. Gérard GRONFIER - M. Charles LANDRE - M. Didier LAUBERAT - Mme Chantal LEBEAU - M. Jean-Paul LUARD - M. Marc MAILLIOT - Mme Laëtitia MARTINEZ - Mme Paulette MATRAY - Mme Alexandra MEUNIER - Mme Stéphanie MICHELOT-LUQUET - M. Guy MIKOLAJSKI - M. Felix MORENO - M. Jean PISSELOUP - M. Philippe PRIET - M. Marc REPY - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Enio SALCE - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - Mme Aurélie SIVIGNON - M. Laurent SELVEZ - M. Michel TRAMOY - M. Noël VALETTE

CONSEILLERS

ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :

M. Abdoukader ATTEYE
Mme Salima BELHADJ-TAHAR
M. Lionel DUPARAY
Mme Marie-Thérèse FRIZOT
M. Frédéric MARASCIA
M. BALLOT (pouvoir à M. Felix MORENO)
M. BAUDIN (pouvoir à M. Daniel MEUNIER)
M. GANE (pouvoir à Mme Montserrat REYES)
Mme GHULAM NABI (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)
Mme GIRARD-LELEU (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)
M. GIRARDON (pouvoir à M. Michel CHAVOT)
Mme JARROT (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)
M. JAUNET (pouvoir à M. Noël VALETTE)
Mme MATHOS (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)
Mme PERRIN (pouvoir à M. Armando DE ABREU)
Mme PICARD (pouvoir à M. Philippe PRIET)

SECRETAIRE DE SEANCE :

M. Marc REPY



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.

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 (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.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise les modalités d'élaboration du rapport, lequel 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.

Les données présentées dans le présent rapport correspondent à la situation des emplois permanents au 1^{er} octobre 2023. Seuls les éléments sur les rémunérations, sont ceux de l'année 2022.

Les effectifs la CUCM sont majoritairement masculins. En effet, au regard des compétences exercées par la CUCM, la part de la filière technique dans les effectifs est très importante (74,8% des emplois permanents) et les métiers de la filière technique sont principalement occupés par des hommes.

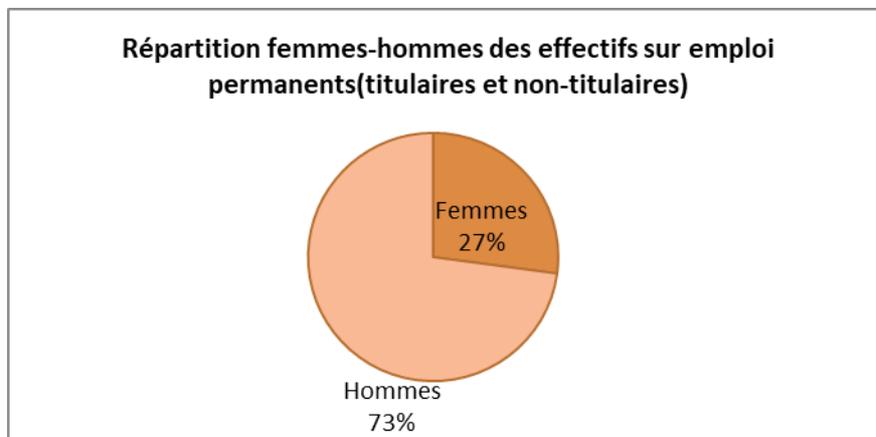
1- Taux de féminisation

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	63	7	70
filière technique	21	277	298
filière culturelle	7	1	8
TOTAL	91	285	376

Non-titulaires sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	18	8	26
filière technique	3	16	19
filière culturelle	3	0	3
TOTAL	24	24	48



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.

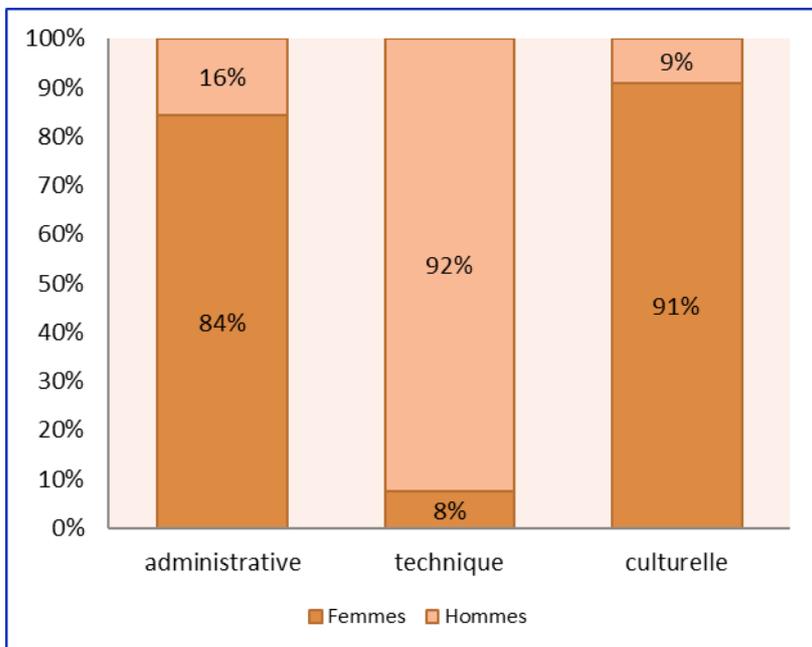
Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (95,4 %), médico-sociale (94,8 %), administrative (82,8 %), médicoteknique (80,6 %).

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	79%	92%	24%	76%
Non-titulaires	21%	8%	50%	50%

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 (91%) et administratives (84%).

Répartition par catégorie hiérarchique sur emploi permanent

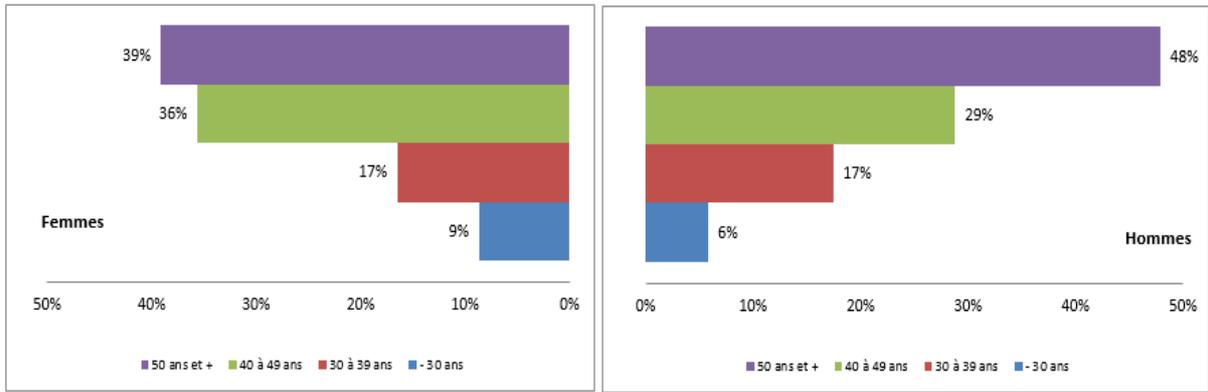
Au niveau de la répartition par catégorie hiérarchique, les catégories A représentent un taux de féminisation de 52%, la catégorie B 51% et la catégorie C 20%.

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	26
cat B	22	21
cat C	65	262

2- Pyramide des âges des emplois permanents

	Femmes	%	Hommes	%
50 ans et +	45	39%	148	48%
40 à 49 ans	41	36%	89	29%
30 à 39 ans	19	16%	54	17%
- 30 ans	10	9%	18	6%
Total	115	100%	309	100%



La pyramide des âges montre que le vieillissement des effectifs est plus marqué chez les hommes, 48% d'entre eux ayant 50 ans et plus.

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

L'organigramme à la date du 1er octobre 2023, fait apparaître sur les 6 postes qui constituent la Direction générale des services, 3 femmes, 3 hommes.

De façon plus précise, sur les 4 emplois fonctionnels (1 DGS et 3 DGA) que compte la direction générale des services, il y a deux hommes et deux femmes, et les deux postes de directeurs mission qui complètent cette composition sont occupés par un homme et une femme.

Les 12 postes de Directeurs pour les 3 pôles sont partagés entre 2 femmes, 7 hommes et 3 postes vacants.

Le cabinet du Président est composé d'une cheffe de cabinet et d'une collaboratrice de cabinet.

4- 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 mais la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 8,9 % à celle des hommes (2019).

Salaires nets par sexe et catégorie emplois permanents

Hommes		Femmes	
Catégorie A		Catégorie A	
Montant net fiscal annuel	1 143 227 €	Montant net fiscal annuel	1 064 815 €
Nombre d'agents en EQTP	25,48	Nombre d'agents en EQTP	25,78
Net fiscal annuel moyen	44 868 €	net fiscal annuel moyen	41 304 €
Net fiscal mensuel moyen	3 739 €	Net fiscal mensuel moyen	3 442 €
Catégorie B		Catégorie B	
Montant net fiscal annuel	456 828 €	Montant net fiscal annuel	567 968 €
Nombre d'agents en EQTP	14,79	Nombre d'agents en EQTP	20,72
Net fiscal annuel moyen	30 888 €	net fiscal annuel moyen	27 412 €
Net fiscal mensuel moyen	2 574 €	Net fiscal mensuel moyen	2 284 €
Catégorie C		Catégorie C	
Montant net fiscal annuel	6 319 584 €	Montant net fiscal annuel	1 517 733 €
Nombre d'agents en EQTP	252,51	Nombre d'agents en EQTP	62,46
Net fiscal annuel moyen	25 027 €	net fiscal annuel moyen	24 299 €
Net fiscal mensuel moyen	2 086 €	Net fiscal mensuel moyen	2 025 €

Salaires versés du 01/01/2022 au 31/12/2022

Les écarts entre les hommes et les femmes peuvent globalement s'expliquer par le vieillissement de la population plus marqué chez les hommes et donc avec une plus grande ancienneté.

A situation égale (même ancienneté, même niveau de responsabilité), le système de rémunération actuellement en vigueur à la CUCM, notamment avec la mise en place d'une IFSE par fonctions depuis 2022, permet de tendre à une égalité de rémunération entre femmes et hommes.

5- Temps partiel

Au sein des services de la communauté urbaine, au 1^{er} octobre 2023, 22 agents sont à temps partiel dont 16 femmes.

Cela représente 5,19 % des emplois permanents.

13,91% des femmes sur emploi permanent sont à temps partiel.

1,94% des hommes sur emploi permanent sont à temps partiel.

36,36% des agents à temps partiel sont en catégorie A (8 agents), 22,73% en Catégorie B (5 agents) et 40,91% en catégorie C (9 agents).

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	5	3
	Temps plein	23	23
	Total	28	26
Catégorie B	Temps partiel	5	0
	Temps plein	17	21
	Total	22	21
Catégorie C	Temps partiel	6	3
	Temps plein	59	259
	Total	65	262
Total toutes catégories	Temps partiel	16	6
	Temps plein	99	303
	Total	115	309

Le temps partiel apparaît comme étant un élément complémentaire qui explique 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.

6- Avancements et Promotions internes

Pour l'année 2023, 17% des avancements de grades et 22% des promotions internes ont concerné les femmes de la CUCM.

Pour rappel, les femmes représentent 24,2% des fonctionnaires de la communauté.

Avancements de grade 2023					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	1	50%	1	50%	2
Catégorie B	0	0%	0	0%	0
Catégorie C	1	10%	9	90%	10
Total par sexe	2	17%	10	83%	12

Promotions internes 2023					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	1	50%	1	50%	2
Catégorie B	1	20%	4	80%	5
Catégorie C	0	0%	2	100%	2
Total par sexe	2	22%	7	78%	9

Sur les 9 agents en promotion interne, 3 font suite à des réussites à concours et 1 à un examen professionnel. Ces 4 agents sont des hommes.

Quant aux avancements de grade de catégorie C, 3 hommes ont bénéficié d'un avancement suite à la réussite à des examens professionnels.

De plus, la différence entre hommes et femmes s'explique par le fait que les avancements de grade concernent en 2023 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.

Je vous remercie de bien vouloir en délibérer. »

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 22 décembre 2023

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

et publié, affiché ou notifié le 22 décembre 2023

LE PRESIDENT,

David MARTI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DM', written over a horizontal line.

LE PRESIDENT,

David MARTI

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'DM', written over a horizontal line.