DEPARTEMENT DE SAONE-&-LOIRE COMMUNAUTE URBAINE CREUSOT MONTCEAU	**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS** **RAPPORT N° I-8** **24SGADL0195**

SEANCE DU
19 DÉCEMBRE 2024

Nombre de conseillers en exercice :
71

Nombre de conseillers présents :
54

Date de convocation :
13 décembre 2024

Date d'affichage :
20 décembre 2024

OBJET :
Communauté Urbaine Creusot-Montceau - Rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes 2024

Nombre de Conseillers ayant pris part au vote : 68

Nombre de Conseillers ayant voté pour : 68

Nombre de Conseillers ayant voté contre : 0

Nombre de Conseillers s'étant abstenus : 0

Nombre de Conseillers :

- **ayant donné pouvoir : 14**
- **n'ayant pas donné pouvoir : 3**

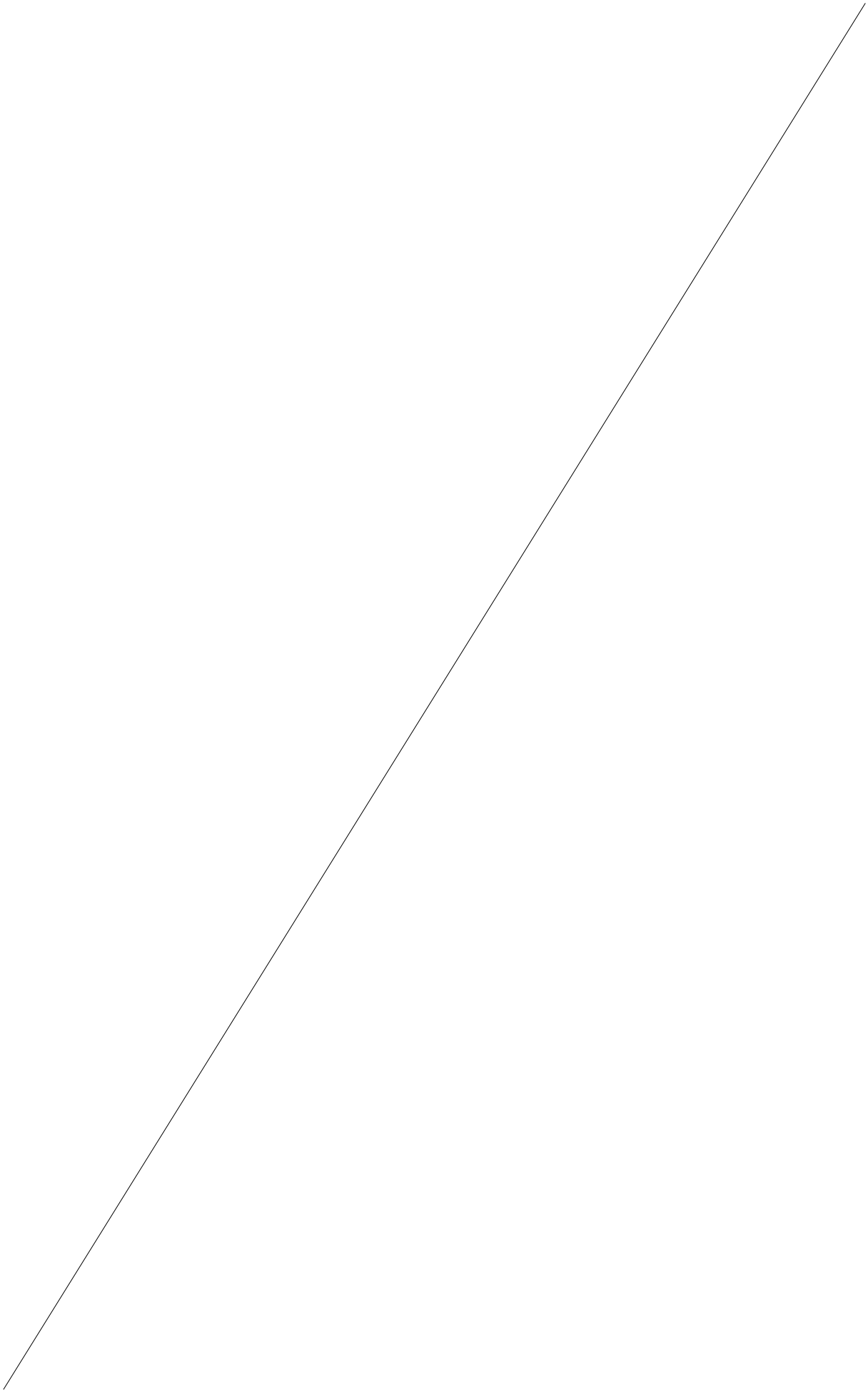
L'AN DEUX MILLE VINGT-QUATRE, le 19 décembre à dix-huit heures trente le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Salle de l'Alto - 71200 LE CREUSOT , sous la présidence de **M. David MARTI, président**

ETAIENT PRESENTS :
M. Yohann CASSIER - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Cyril GOMET - M. Jean-François JAUNET - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - Mme Frédérique LEMOINE - Mme Isabelle LOUIS - M. Daniel MEUNIER - M. Philippe PIGEAU - Mme Montserrat REYES - M. Guy SOUVIGNY
VICE-PRESIDENTS

M. Abdoulkader ATTEYE - M. Alain BALLOT - M. Jean-Paul BAUDIN - M. Denis BEAUDOT - Mme Jocelyne BLONDEAU - M. Thierry BUISSON - M. Roger BURTIN - 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. Jean GIRARDON - M. Christian GRAND - M. Gérard GRONFIER - Mme Marie-Claude JARROT - M. Charles LANDRE - M. Didier LAUBERAT - Mme Chantal LEBEAU - M. Jean-Paul LUARD - M. Marc MAILLIOT - M. Frédéric MARASCIA - Mme Laëtitia MARTINEZ - Mme Paulette MATRAY - Mme Stéphanie MICHELOT-LUQUET - M. Guy MIKOLAJSKI - Mme Viviane PERRIN - M. Philippe PRIET - M. Marc REPY - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Enio SALCE - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - Mme Aurélie SIVIGNON - M. Noël VALETTE
CONSEILLERS

ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :
Mme Salima BELHADJ-TAHAR
M. Felix MORENO
M. Laurent SELVEZ
M. COMMEAU (pouvoir à M. Jean-Paul LUARD)
Mme COUILLEROT (pouvoir à M. Bernard DURAND)
M. DUPARAY (pouvoir à Mme Marie-Claude JARROT)
Mme FRIZOT (pouvoir à M. Roger BURTIN)
M. GANE (pouvoir à Mme Montserrat REYES)
Mme GHULAM NABI (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)
Mme GIRARD-LELEU (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)
Mme LODDO (pouvoir à Mme Isabelle LOUIS)
Mme MATHOS (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)
Mme MEUNIER (pouvoir à M. Daniel MEUNIER)
Mme PICARD (pouvoir à M. Cyril GOMET)
M. PINTO (pouvoir à Mme Laëtitia MARTINEZ)
M. PISSELOUP (pouvoir à M. Georges LACOUR)
M. TRAMOY (pouvoir à M. Gérard GRONFIER)

SECRETAIRE DE SEANCE :
M. Noël VALETTE



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 n°2014-873 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;
- Des actions de lutte contre la précarité des femmes (exemple : 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 1er octobre 2024. Seuls les éléments sur les rémunérations, sont ceux de l'année 2023.

Les effectifs la CUCM sont majoritairement masculins. En effet, la part de la filière technique dans les effectifs est très importante (73,49% des emplois permanents), cela est en cohérence avec les nombreuses compétences relevant du champ technique exercées par la Communauté Urbaine.

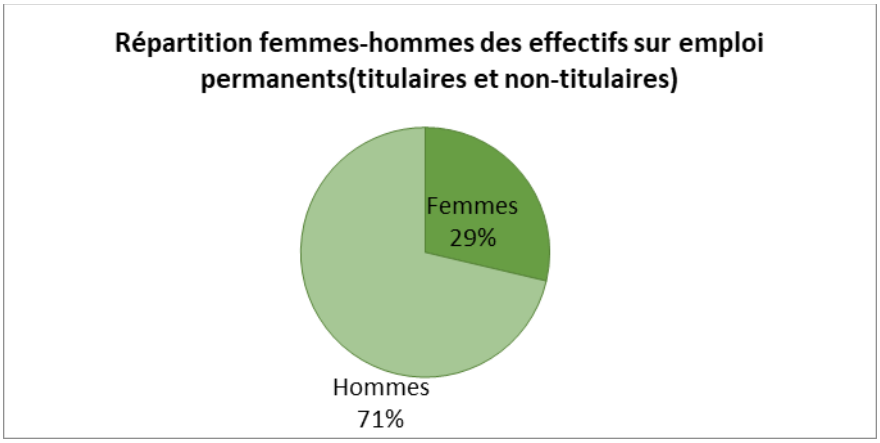
1- Taux de féminisation

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	62	7	69
filière technique	19	260	279
filière culturelle	7	1	8
TOTAL	88	265	356

Non-titulaires sur emplois permanents

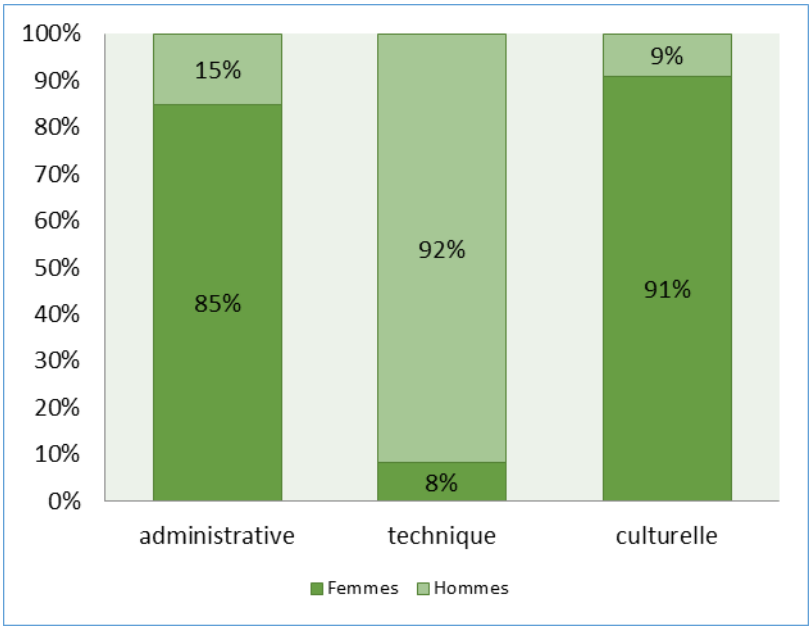
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	22	8	30
filière technique	6	20	26
filière culturelle	3	0	3
TOTAL	31	28	59



Part des titulaires et non-titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	74%	91%	25%	75%
Non-titulaires	26%	9%	53%	47%

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 (85%).

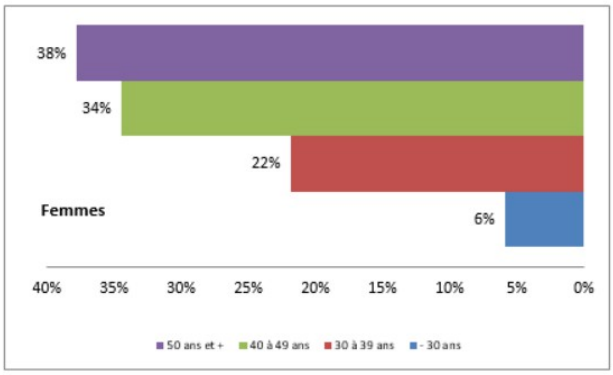
Répartition par catégorie hiérarchique sur emploi permanent

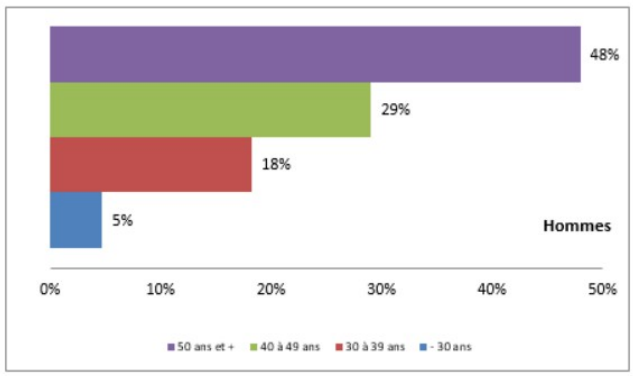
Au niveau de la répartition par catégorie hiérarchique, les catégories A représentent un taux de féminisation de 56%, la catégorie B 51% et la catégorie C 20%.

	Femmes	Hommes
cat A	35	28
cat B	20	19
cat C	64	249

2- Pyramide des âges des emplois permanents

	Femmes	%	Hommes	%
50 ans et +	45	38%	142	48%
40 à 49 ans	41	34%	86	29%
30 à 39 ans	26	22%	54	18%
- 30 ans	7	6%	14	5%
Total	119	100%	296	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 2024, fait apparaitre sur les 7 postes de directeurs qui constituent la Direction générale des services, 3 femmes, 3 hommes et un poste vacant à la Direction de la Communication.
Les 12 postes de Directeurs, pour les 3 pôles sont partagés entre 4 femmes, 7 hommes et 1 poste vacant à la Direction de l'Eau et assainissement.

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

Salaires nets par sexe et catégorie emplois permanents

Hommes		**Femmes**	
Catégorie A		**Catégorie A**	
Montant net fiscal annuel	1 134 190 €	Montant net fiscal annuel	1 136 317 €
Nombre d'agents en EQTP	24,38	Nombre d'agents en EQTP	27,46
Net fiscal annuel moyen	46 512 €	net fiscal annuel moyen	41 379 €
Net fiscal mensuel moyen	**3 876 €**	**Net fiscal mensuel moyen**	**3 448 €**
Catégorie B		**Catégorie B**	
Montant net fiscal annuel	627 163 €	Montant net fiscal annuel	592 507 €
Nombre d'agents en EQTP	20,43	Nombre d'agents en EQTP	19,67
Net fiscal annuel moyen	30 699 €	net fiscal annuel moyen	30 125 €
Net fiscal mensuel moyen	**2 558 €**	**Net fiscal mensuel moyen**	**2 510 €**
Catégorie C		**Catégorie C**	
Montant net fiscal annuel	6 876 039 €	Montant net fiscal annuel	1 573 003 €
Nombre d'agents en EQTP	259,37	Nombre d'agents en EQTP	62,11
Net fiscal annuel moyen	26 510 €	net fiscal annuel moyen	25 326 €
Net fiscal mensuel moyen	**2 209 €**	**Net fiscal mensuel moyen**	**2 111 €**

Salaires versés du 01/01/2023 au 31/12/2023

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 1er octobre 2024, 20 agents sont à temps partiel dont 14 femmes.
Cela représente 4,82 % des emplois permanents.

11,76% des femmes sur emploi permanent sont à temps partiel.
2,03% des hommes sur emploi permanent sont à temps partiel.

35% des agents à temps partiels sont en catégorie A (7 agents), 15% en Catégorie B (3 agents) et 50% en catégorie C (20 agents). 70% des temps partiels sont détenus par des femmes.

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	4	3
	Temps plein	31	25
	Total	**35**	**28**
Catégorie B	Temps partiel	3	0
	Temps plein	17	19
	Total	**20**	**19**
Catégorie C	Temps partiel	7	3
	Temps plein	57	246
	Total	**64**	**249**
Total toutes catégories	Temps partiel	14	6
	Temps plein	105	290
	Total	**119**	**296**

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 2024, 26% des avancements de grades et 57% des promotions internes ont concerné les femmes de la CUCM.
Pour rappel, 24,72% des fonctionnaires de la communauté sont représentés par des femmes.

Avancements de grade 2024					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	1	50%	1	50%	2
Catégorie B	0	0%	0	0%	0
Catégorie C	4	24%	13	76%	17
Total par sexe	5	26%	14	74%	19

Promotions internes 2024					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	2	67%	1	33%	3
Catégorie B	1	100%	0	0%	1
Catégorie C	1	33%	2	67%	3
Total par sexe	4	57%	3	43%	7

Sur les 7 agents en promotion interne, 3 font suite à des réussites à concours et 1 à un examen professionnel. 3 de ces 4 agents sont des femmes.
Quant aux avancements de grades, aucun ne fait suite à un concours ou examen.
La différence entre hommes et femmes, notamment au niveau du nombre d'avancements de grade s'explique par le fait qu'ils concernent davantage les grades de la filière technique, où les femmes sont sous représentées (6,81%).

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 20 décembre 2024
et publié, affiché ou notifié le 20 décembre 2024

LE PRESIDENT,

David MARTI

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

LE PRESIDENT,

David MARTI