

DEPARTEMENT DE SAONE-&-LOIRE COMMUNAUTE URBAINE CREUSOT MONTCEAU	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
	RAPPORT N° I-4 19SGADL0172

**SEANCE DU
21 NOVEMBRE 2019**

Nombre de conseillers en exercice : 71
Nombre de conseillers présents : 57
Date de convocation : 15 novembre 2019
Date d'affichage : 22 novembre 2019

OBJET : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes de la CUCM
--

Nombre de Conseillers ayant pris part au vote : 70
Nombre de Conseillers ayant voté pour : 70
Nombre de Conseillers ayant voté contre : 0
Nombre de Conseillers s'étant abstenus : 0
Nombre de Conseillers : <ul style="list-style-type: none"> • ayant donné pouvoir : 13 • n'ayant pas donné pouvoir : 1

L'AN DEUX MIL DIX NEUF, le 21 novembre à dix-huit heures trente le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Salle Bourdelle - Embarcadère - 71300 MONTCEAU-LES-MINES, sous la présidence de **M. David MARTI, président.**

ETAIENT PRESENTS :

Mme Evelynne COUILLEROT - M. Gilles DUTREMBLE - M. Jean-François JAUNET - Mme Sylvie LECOEUR - M. Hervé MAZUREK - M. Daniel MEUNIER - M. Olivier PERRET - M. Alain PHILIBERT - M. Jérémy PINTO - Mme Montserrat REYES - M. Jean-Yves VERNOCHE

VICE-PRESIDENTS

M. Alain BALLOT - Mme Josiane BERARD - Mme Jocelyne BLONDEAU-CIMAN - Mme Catherine BUCHAUDON - M. Roger BURTIN - Mme Edith CALDERON - M. Christian CATON - M. Michel CHAVOT - M. Gilbert COULON - Mme Catherine DESPLANCHES - M. Lionel DUBAND - M. Bernard DURAND - Mme Marie-France FERRY - M. Jean-Marc FRIZOT - Mme Marie-Thérèse FRIZOT - M. Roland FUCHET - M. Sébastien GANE - Mme Josiane GENEVOIS - M. Jean-Luc GISCLON - M. Pierre-Etienne GRAFFARD - Mme Marie-Lise GRAZIA - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - M. Charles LANDRE - M. Jean-Claude LARONDE - M. Didier LAUBERAT - Mme Chantal LEBEAU - M. Jean-Paul LUARD - M. Marc MAILLIOT - Mme Laëtitia MARTINEZ - M. Luis-Filipe MARTINS - Mme Catherine MATRAT - Mme Paulette MATRAY - M. Claudius MICHEL - M. Felix MORENO - M. Jean PISSELOUP - Mme Marie-Odile RAMES - M. Dominique RAVAUULT - M. Bernard REPY - M. Marc REPY - M. Enio SALCE - M. Gilles SIGNOL - M. Guy SOUVIGNY - M. Michel TRAMOY - M. Noël VALETTE -

CONSEILLERS

ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :

M. Abdoukader ATTEYE
M. SELVEZ (pouvoir à M. Noël VALETTE)
M. POLITI (pouvoir à M. Daniel MEUNIER)
M. DUPARAY (pouvoir à Mme Josiane BERARD)
Mme JARROT (pouvoir à Mme Marie-Thérèse FRIZOT)
M. GRONFIER (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)
Mme POULIOS (pouvoir à Mme Montserrat REYES)
Mme LEMOINE (pouvoir à M. Jean-Paul LUARD)
Mme ROUSSEAU (pouvoir à M. Jean-Claude LAGRANGE)
M. GIRARDON (pouvoir à M. Bernard REPY)
Mme GOSSE (pouvoir à M. Jean-Claude LARONDE)
M. BAUMEL (pouvoir à M. David MARTI)
M. HIPPOLYTE (pouvoir à Mme Evelynne COUILLEROT)
Mme BUCHALIK (pouvoir à M. Michel TRAMOY)

SECRETARE DE SEANCE :

M. Gilbert COULON



Vu l'article L 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales relatif à la présentation du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur le territoire de l'EPCI préalablement aux débats sur le projet de budget,

Le rapporteur expose :

« En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La présentation de ce rapport doit être préalable aux débats sur le projet de budget.

Les modalités et le contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de celle-ci en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

A ce titre, un rapport a été établi sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté Urbaine Creusot-Montceau ; il est joint en annexe.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte de ce document. »

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

- De prendre acte du rapport annuel, annexé à la présente délibération, relatif à la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes de la CUCM.

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

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

Le PRÉSIDENT,

Le PRÉSIDENT,

David MARTI

David MARTI

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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^{er} octobre 2019. Seuls les éléments sur les rémunérations, sont ceux de l'année 2018.

Les effectifs la CUCM sont majoritairement masculins. En effet, la part de la filière technique dans les effectifs est très importante (76% des titulaires), cela est en cohérence avec les nombreuses compétences relevant du champ technique exercées par la communauté urbaine.



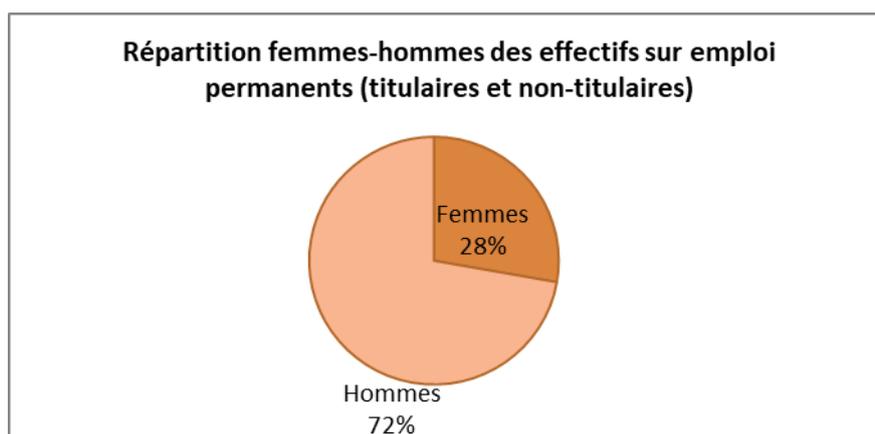
1- Taux de féminisation

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	68	14	82
filière technique	19	258	277
filière culturelle	6	0	6
TOTAL	93	272	365

Non-titulaires sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	14	5	19
filière technique	2	13	15
filière culturelle	2	1	3
TOTAL	18	19	37



Chiffres clés au niveau national (rapport 2019 de la fonction publique)

La FPT est composée à 61.3 % de femmes, proportion en augmentation de 0,3 point par rapport à 2013. Comme dans la FPH, on constate de très fortes différences selon la filière : plus de 9 agents sur 10 sont des femmes dans les filières « sociale » et « médicosociale » quand ce n'est le cas que de 4,8 % des effectifs de la filière « Incendie et secours » et 22,5 % des agents de la filière « sécurité-police municipale ».

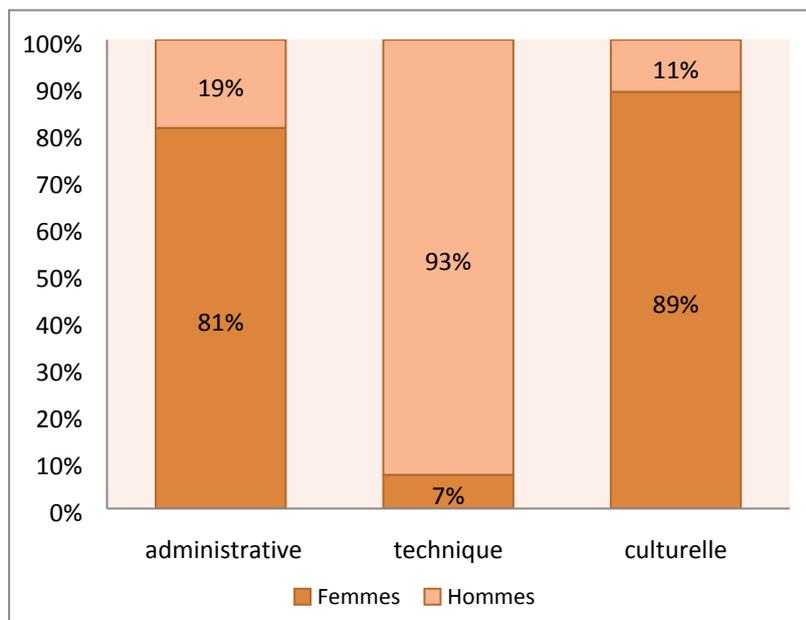
On retrouve également cette différence entre les filières administrative et technique, 82.5% des effectifs administratifs étant des femmes contre seulement 41.2% pour la filière technique.

Part des titulaires et non-titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	84%	93%	25%	75%
Non-titulaires	16%	7%	49%	51%

Répartition par filières sur emploi permanent





Les différences sont très marquées selon les filières, avec une très faible féminisation de la filière technique (7%), et inversement une forte féminisation des filières culturelles (89%) 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 50%, la catégorie B 58 % et la catégorie C 21%.

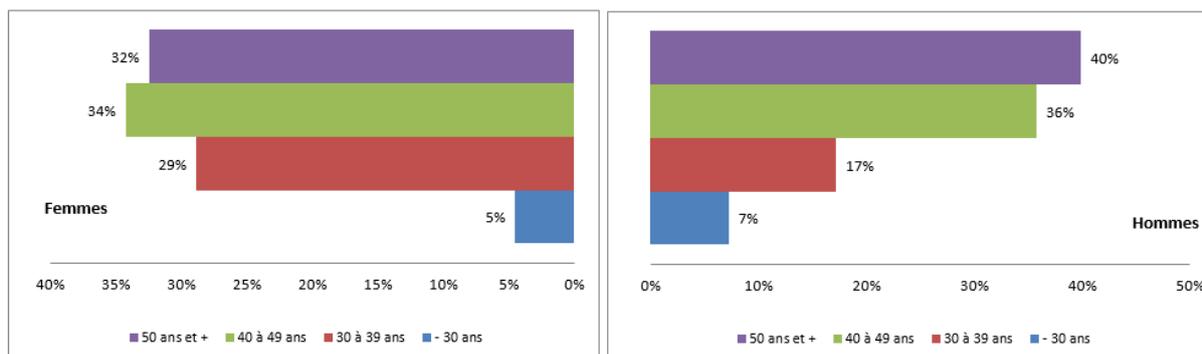
Au plan national, dans la fonction publique territoriale, ces taux sont de 62% pour la catégorie A, 63% pour la catégorie B et 61% pour la catégorie C.

	Femmes	Hommes
cat A	24	24
cat B	21	15
cat C	66	252

2- Pyramide des âges des emplois permanents

	Femmes	%	Hommes	%
50 ans et +	36	32%	116	40%
40 à 49 ans	38	34%	104	36%
30 à 39 ans	32	29%	50	17%
- 30 ans	5	5%	21	7%
Total	111	100%	291	100%





La pyramide des âges montre que le vieillissement des effectifs est plus marqué chez les hommes, 40% 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 1^{er} octobre 2019, fait apparaître sur les 5 postes qui constituent la Direction générale des services, 1 femme et 4 hommes.

Si on observe en plus de ces postes de la DG, les fonctions de directeurs, soit au total 15 postes, il y a 4 femmes et 11 hommes.

Il faut souligner que le cabinet du Président est piloté par une Directrice 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, la rémunération des femmes est en moyenne inférieure de 10,8 % à celle des hommes.

Salaires nets par sexe et catégorie emplois permanents

Hommes		Femmes	
Catégorie A		Catégorie A	
Montant net fiscal annuel	1 131 656 €	Montant net fiscal annuel	924 989 €
Nombre d'agents en EQTP	25,9	Nombre d'agents en EQTP	26,2
Net fiscal annuel moyen	43 693 €	net fiscal annuel moyen	35 305 €
Net fiscal mensuel moyen	3 641 €	Net fiscal mensuel moyen	2 942 €
Catégorie B		Catégorie B	
Montant net fiscal annuel	556 342 €	Montant net fiscal annuel	541 262 €
Nombre d'agents en EQTP	18,5	Nombre d'agents en EQTP	23,5
Net fiscal annuel moyen	30 073 €	net fiscal annuel moyen	23 032 €
Net fiscal mensuel moyen	2 506 €	Net fiscal mensuel moyen	1 919 €
Catégorie C		Catégorie C	
Montant net fiscal annuel	6 306 341 €	Montant net fiscal annuel	1 436 023 €
Nombre d'agents en EQTP	270,3	Nombre d'agents en EQTP	71,33
Net fiscal annuel moyen	23 331 €	net fiscal annuel moyen	20 132 €
Net fiscal mensuel moyen	1 944 €	Net fiscal mensuel moyen	1 678 €

Salaires versés du 01/01/2018 au 31/12/2018

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 est dû à une forte différence entre le régime indemnitaire des techniciens territoriaux (avec une majorité d'hommes) et celui des rédacteurs (majorité de femmes).

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

Par conséquent, à situation égale (même ancienneté, même niveau de responsabilité), le système de rémunération actuellement en vigueur à la CUCM participe d'une égalité de rémunération entre femmes et hommes mais le rapport souligne particulièrement la sous-représentation des femmes au sein de la filière technique, et le plus difficile accès des femmes aux postes de direction.

5- Temps partiel

Au sein des services de la communauté urbaine, 23 agents sont à temps partiel dont 17 femmes. Cela représente 5.72% des emplois permanents.

52% des temps partiels sont en Catégorie C. Il faut cependant noter que 9 agents de catégorie A sont en temps partiel soit 18,75% des effectifs de cette catégorie.

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	7	2
	Temps plein	17	22
	Total	24	24
Catégorie B	Temps partiel	2	0
	Temps plein	19	15
	Total	21	15
Catégorie C	Temps partiel	8	4
	Temps plein	58	248
	Total	66	252
Total toutes catégories	Temps partiel	17	6
	Temps plein	94	285
	Total	111	291

Le temps partiel apparaît 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.

6- Avancements et Promotions internes

Pour l'année 2019, 43% des avancements de grades ont concerné les femmes de la CUCM. Pour rappel, les femmes représentent 25.48% des fonctionnaires de la communauté.

Avancements de grade 2019					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	1	50%	1	50%	2
Catégorie B	3	100%	0	0%	3
Catégorie C	8	35%	15	65%	23
Total par sexe	12	43%	16	57%	28

Promotions internes 2019					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie

Catégorie A	0	0%	0	0%	0
Catégorie B	0	0%	1	100%	1
Catégorie C	0	0%	4	100%	4
Total par sexe	0	0%	5	100%	5

Aucune femme n'a pu bénéficier d'une promotion interne d'agent de maîtrise dans la mesure où aucune n'avait vocation à cette promotion interne.

Quant aux avancements de grade de catégorie C, cela s'explique par le fait que les avancements de grade concernent en 2019 davantage les grades de la filière technique, où les femmes sont sous représentées.

