

<b>DEPARTEMENT DE SAONE-&amp;-LOIRE</b>  <b>COMMUNAUTE URBAINE</b> <b>CREUSOT MONTCEAU</b>	<b>EXTRAIT DU REGISTRE</b> <b>DES DELIBERATIONS</b>
	<b>RAPPORT N° I-4</b> <b>21SGADL0004</b>

**SEANCE DU**  
**11 FÉVRIER 2021**

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

**Nombre de conseillers présents :**  
**64**

**Date de convocation :**  
**5 février 2021**

**Date d'affichage :**  
**12 février 2021**

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

**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 :**

- **ayant donné pouvoir : 6**
- **n'ayant pas donné pouvoir : 1**

**L'AN DEUX MILLE VINGT ET UN, le 11 février à dix-huit heures trente** le Conseil communautaire, régulièrement convoqué, s'est réuni en séance, Halle des sports - 5 Avenue Jean Monnet - 71200 Le Creusot, sous la présidence de **M. David MARTI, président**

**ETAIENT PRESENTS :**

M. Alain BALLOT - Mme Evelyne COUILLEROT - M. Jean-Marc FRIZOT - M. Cyril GOMET - M. Jean-François JAUNET - Mme Frédérique LEMOINE - Mme Monique LODDO - Mme Isabelle LOUIS - M. Daniel MEUNIER - M. Philippe PIGEAU - M. Jérémy PINTO - Mme Montserrat REYES - M. Guy SOUVIGNY - M. Jean-Yves VERNOCHE

**VICE-PRESIDENTS**

M. Jean-Paul BAUDIN - M. Denis BEAUDOT - M. Thierry BUISSON - M. Roger BURTIN - M. Michel CHARDEAU - M. Michel CHAVOT - M. Denis CHRISTOPHE - M. Sébastien CIRON - M. Eric COMMEAU - 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 - Mme Marie-Thérèse FRIZOT - M. Sébastien GANE - M. Jean GIRARDON - M. Christian GRAND - M. Gérard GRONFIER - Mme Marie-Claude JARROT - M. Georges LACOUR - M. Jean-Claude LAGRANGE - M. Charles LANDRE - M. Didier LAUBERAT - Mme Valérie LE DAIN - 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 - Mme Marie MORAND - M. Felix MORENO - Mme Jeanne-Danièle PICARD - M. Jean PISSELOUP - M. Philippe PRIET - M. Marc REPY - Mme Christelle ROUX-AMRANE - M. Enio SALCE - Mme Barbara SARANDAO - Mme Gilda SARANDAO - M. Laurent SELVEZ - M. Michel TRAMOY - M. Noël VALETTE -

**CONSEILLERS**

**ETAIENT ABSENTS & EXCUSES :**

M. Abdoukader ATTEYE  
Mme PERRIN (pouvoir à Mme Evelyne COUILLEROT)  
Mme MATHOS (pouvoir à Mme Christelle ROUX-AMRANE)  
Mme GHULAM NABI (pouvoir à M. Michel TRAMOY)  
M. DUPARAY (pouvoir à M. Guy SOUVIGNY)  
M. MARASCIA (pouvoir à M. Charles LANDRE)  
Mme GIRARD-LELEU (pouvoir à Mme Frédérique LEMOINE)

**SECRETAIRE DE SEANCE :**

M. Jean GIRARDON



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 (articles 61 et 77 de la loi), 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 le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité 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 qui est joint en annexe. »

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

- D'approuver le 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 12 février 2021  
et publié, affiché ou notifié le 12 février 2021

POUR EXTRAIT CERTIFIE CONFORME

LE PRESIDENT,

David MARTI



LE PRESIDENT,

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<sup>er</sup> octobre 2020. Seuls les éléments sur les rémunérations, sont ceux de l'année 2019.

Les effectifs la CUCM sont majoritairement masculins. En effet, la part de la filière technique dans les effectifs est très importante (77% des titulaires), cela en cohérence avec les nombreuses compétences relevant du champ technique exercées par la communauté urbaine.



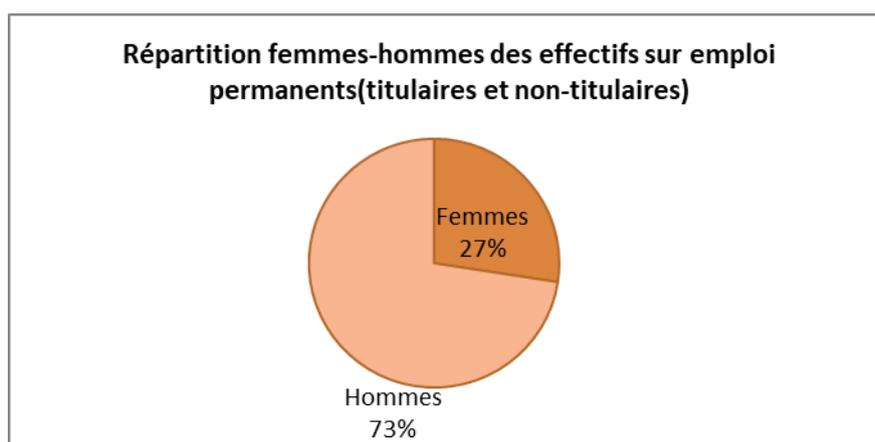
## 1- Taux de féminisation

### Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	63	13	76
filière technique	21	253	274
filière culturelle	7	0	7
TOTAL	91	266	357

### Non-titulaires sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	15	6	21
filière technique	4	27	31
filière culturelle	3	0	3
TOTAL	22	33	55



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

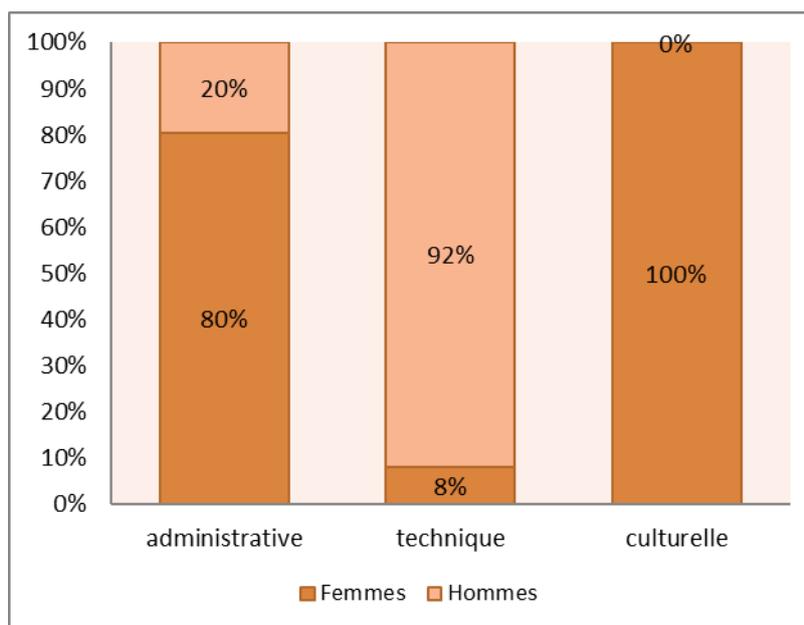
En 2017, la FPT est composée à 61 % de femmes, relève le rapport annuel de la FP. La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C. Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médicoteknique (77 %) et animation (72 %). Les filières les moins féminisées sont les filières incendie et secours (5 %) et sécurité-police municipale (22 %).



## Part des titulaires et non-titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	81%	89%	25%	75%
Non-titulaires	19%	11%	40%	60%

## 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 (80%).

## Répartition par catégorie hiérarchique sur emploi permanent

Au niveau de la répartition par catégorie hiérarchique, les catégories A représentent un taux de féminisation de 49%, la catégorie B 60% et la catégorie C 20%.

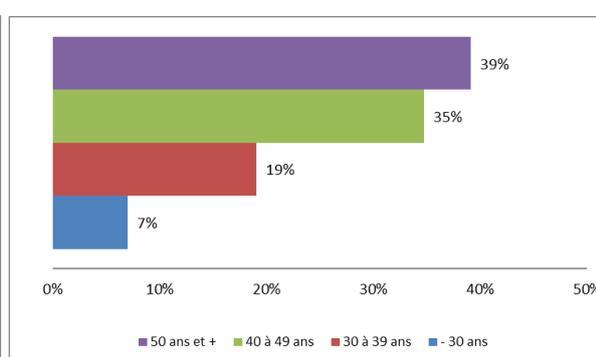
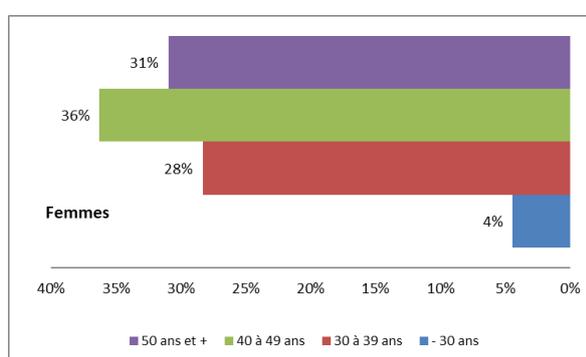
Au plan national, dans la fonction publique territoriale, ces taux sont de 61% pour la catégorie A, 63% pour la catégorie B et 61% pour la catégorie C.

	Femmes	Hommes
cat A	25	26
cat B	25	17
cat C	63	256



## 2- Pyramide des âges des emplois permanents

	Femmes	%	Hommes	%
50 ans et +	35	31%	117	39%
40 à 49 ans	41	36%	104	35%
30 à 39 ans	32	28%	57	19%
- 30 ans	5	4%	21	7%
Total	113	100%	299	100%



La pyramide des âges montre que le vieillissement des effectifs est plus marqué chez les hommes, 39% 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<sup>er</sup> octobre 2020, fait apparaître sur les 5 postes qui constituent la Direction générale des services, 2 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 5 femmes et 10 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 le cadre 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	
<b>Catégorie A</b>		<b>Catégorie A</b>	
Montant net fiscal annuel	1 149 763 €	Montant net fiscal annuel	934 064 €
Nombre d'agents en EQTP	24,7	Nombre d'agents en EQTP	26,9
Net fiscal annuel moyen	46 549 €	net fiscal annuel moyen	34 724 €
<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>3 879 €</b>	<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>2 894 €</b>
<b>Catégorie B</b>		<b>Catégorie B</b>	
Montant net fiscal annuel	449 798 €	Montant net fiscal annuel	512 018 €
Nombre d'agents en EQTP	18	Nombre d'agents en EQTP	21,2
Net fiscal annuel moyen	24 989 €	net fiscal annuel moyen	24 152 €
<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>2 082 €</b>	<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>2 013 €</b>
<b>Catégorie C</b>		<b>Catégorie C</b>	
Montant net fiscal annuel	5 889 477 €	Montant net fiscal annuel	1 437 434 €
Nombre d'agents en EQTP	272,1	Nombre d'agents en EQTP	67,73
Net fiscal annuel moyen	21 645 €	net fiscal annuel moyen	21 223 €
<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>1 804 €</b>	<b>Net fiscal mensuel moyen</b>	<b>1 769 €</b>

Salaires versés du 01/01/2019 au 31/12/2019

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'est réduit en raison du départ de plusieurs techniciens territoriaux et du décalage de leur remplacement, malgré la différence de régime indemnitaire plus importante dans ce cadre d'emplois.

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

De plus, la défiscalisation des heures supplémentaires à compter de janvier 2019 a réduit le net fiscal des catégories B et C en comparaison à l'année précédente. Les hommes de la filière technique, effectuant plus d'heures supplémentaires, favorisent également cette réduction d'écart entre hommes et femmes.

Par conséquent, à situation égale (même ancienneté, même niveau de responsabilité), le système de rémunération actuellement en vigueur à la CUCM permet de tendre à une égalité de rémunération entre femmes et hommes.

## 5- Temps partiel

Au sein des services de la communauté urbaine, 21 agents sont à temps partiel dont 14 femmes. Cela représente 5.10% des emplois permanents.

12% des femmes sur emploi permanent sont à temps partiel.  
2% des hommes sur emploi permanent sont à temps partiel.

43% des temps partiels sont en catégorie A (9 agents), soit 17,65% des effectifs de cette catégorie.  
38% des temps partiels sont en Catégorie C et 19% en catégorie B.



Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	7	2
	Temps plein	18	24
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>26</b>
Catégorie B	Temps partiel	3	1
	Temps plein	22	16
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>17</b>
Catégorie C	Temps partiel	4	4
	Temps plein	59	252
	<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>256</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	14	7
	Temps plein	99	292
	<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>299</b>

Le temps partiel apparaît comme 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 sociale.

## 6- Avancements et Promotions internes

Pour l'année 2020, 33% des avancements de grades et 14% des promotions internes ont concerné les femmes de la CUCM.

Pour rappel, les femmes représentent 25.49% des fonctionnaires de la communauté.

Avancements de grade 2020					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	0	0%	0	0%	0
Catégorie B	0	0%	0	0%	0
Catégorie C	7	33%	14	67%	21
Total par sexe	7	33%	14	67%	21

Promotions internes 2020					
	femme	% femme	homme	% homme	total par catégorie
Catégorie A	0	0%	1	100%	1
Catégorie B	0	0%	0	0%	0
Catégorie C	1	17%	5	83%	6
Total par sexe	1	14%	6	86%	7

Quant aux avancements de grade de catégorie C, cela s'explique par le fait que les avancements de grade concernent en 2020 davantage les grades de la filière technique, où les femmes sont sous représentées.

