

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes Année 2022

1 Objet du rapport

En application de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61 et 77 de la loi), les communes et les EPCI de plus de 20000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit reprendre les données relatives aux ressources humaines de la collectivité.

2 La politique des ressources humaines

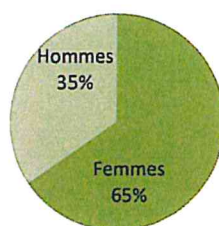
2.1) Un taux de féminisation important

Part des femmes et des hommes par filière

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	58	6	64
filière animation	30	8	38
filière culturelle	5	4	9
filière médico-sociale	13	0	13
filière police municipale	4	16	20
filière sociale	12	0	12
filière sportive	2	4	6
filière technique	76	68	144
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	200	106	306

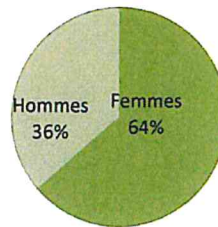
Répartition femmes-hommes des effectifs
(titulaires)



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	2	1	3
filière animation	7	3	10
filière culturelle	1	2	3
filière médico-sociale	4	0	4
filière police municipale	0	0	0
filière sociale	2	0	2
filière sportive	0	1	1
filière technique	19	13	32
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	35	20	55

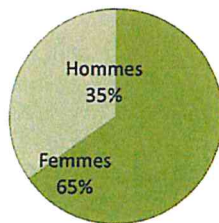
Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	% f	% h	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	90%	10%	60	7	67
filière animation	77%	23%	37	11	48
filière culturelle	50%	50%	6	6	12
filière médico-sociale	100%	0%	17	0	17
filière police municipale	20%	80%	4	16	20
filière sociale	100%	0%	14	0	14
filière technique	54%	46%	95	81	176
filière sportive	29%	71%	2	5	7
filière incendie secours	0%	0%	0	0	0
TOTAL	65%	35%	235	126	361

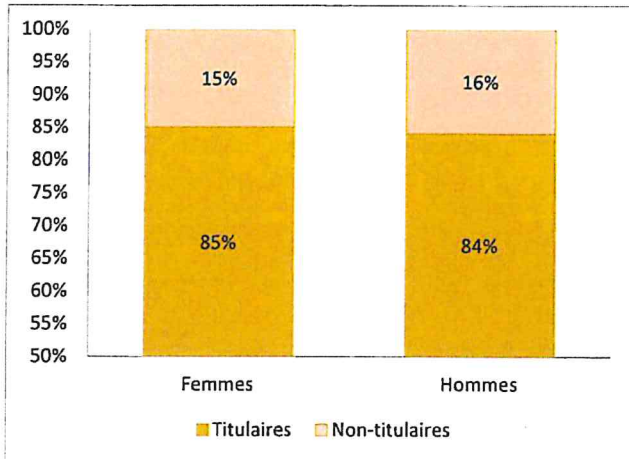
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Dans la Fonction Publique Territoriale en 2019
61% des emplois sont occupés par des femmes
(INSEE)

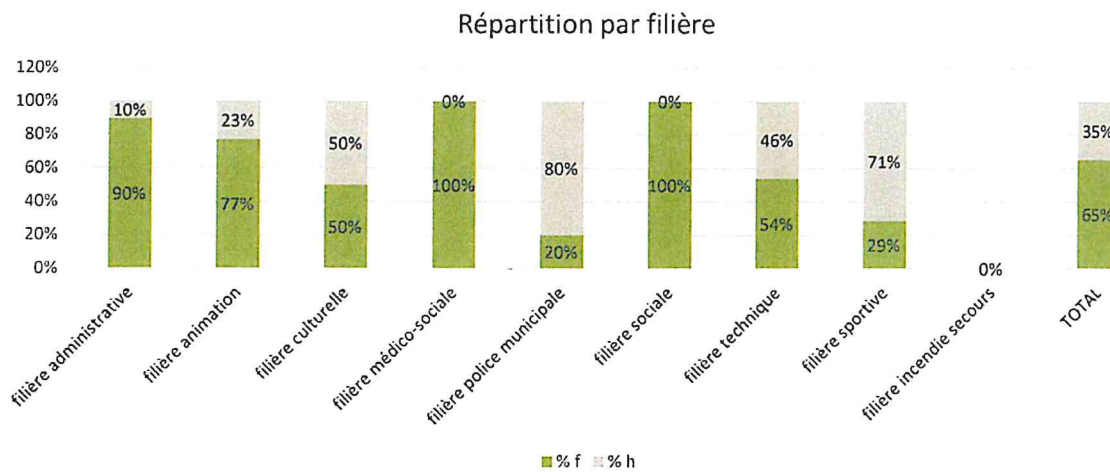
Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	85%	84%	65%	35%
Non-titulaires	15%	16%	64%	36%



La répartition par filière

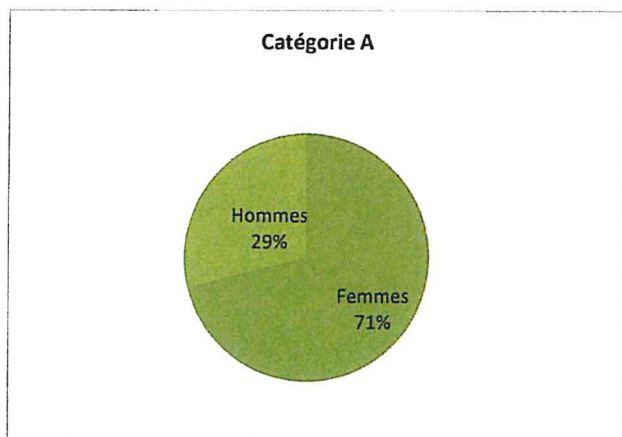
Les répartitions des femmes et des hommes par filière sont similaires à celles constatées au niveau national



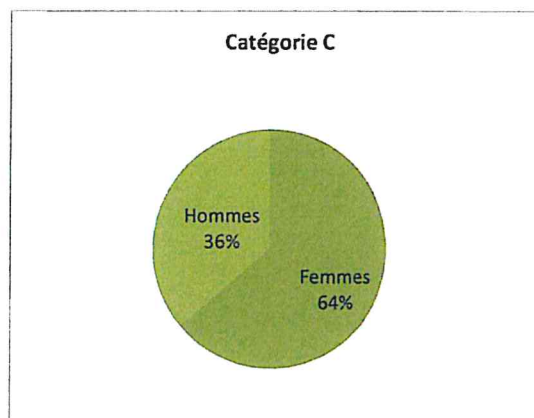
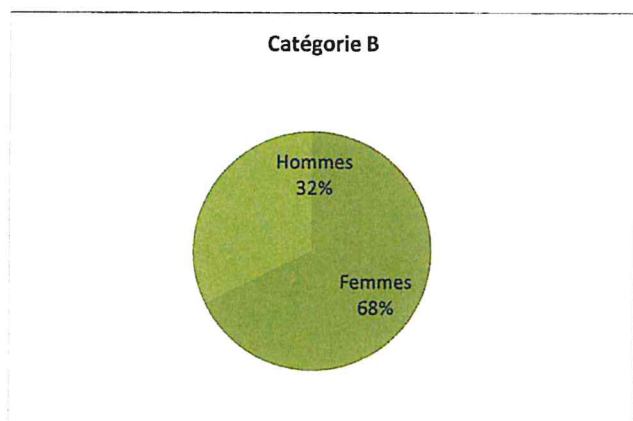
2.2) La présence des femmes aux postes d'encadrement

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	22	9
cat B	44	21
cat C	169	96



Dans la Fonction Publique Territoriale en 2019
52% des fonctions d'encadrement sont confiées à des femmes (INSEE)



Le taux de féminisation a augmenté pour les catégories A et B

2.3) Titulaires : les avancements de carrière des femmes et des hommes

Chaque fonctionnaire appartient à un cadre d'emplois classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composés de plusieurs échelons.

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'avancements d'échelon et peut bénéficier d'un avancement de grade.

Il peut également changer de cadre d'emplois par la voie de la promotion interne.

Avancements de grade des Titulaires

	Femmes			Hommes		
	Total titulaires	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	18	0	0%	7	0	0%
cat B	38	2	5%	15	2	13%
cat C	144	6	4%	84	9	11%
Ensemble	200	8	4%	106	11	10%

Promotion interne

Sur 19 dossiers présentés à la promotion interne en 2022, 1 femme et 2 hommes ont reçu une suite favorable de la Commission Administrative Paritaire.

2.4) Le temps de travail ET l'articulation des différents temps de vie

Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes
Temps complets	231	127
Temps non complets	9	5
Total	240	132

On retrouve les temps non complets dans des proportions assez faibles compte-tenu de nos effectifs :

- Chez les femmes, pour occuper les postes de surveillance des points école, principalement
- Chez les hommes, au conservatoire de musique où les agents sont en cumul d'emploi sur plusieurs établissements

Temps Partiels (Tous motifs)

	Femmes	Hommes
De droit	4	0
Pour donner des soins	2	0
Sur autorisation	20	0
Total	26	0

En 2022: La collectivité a autorisé 20 agents à exercer leurs fonctions à temps partiel et 6 agents l'ont obtenu de droit

Congés Maternité et Paternité

	Femmes	Hommes
Congés Maternité	10	0
Congé Paternité	0	5

Congés de présence parentale

2 Agents de la collectivité bénéficient d'un congé parental

Les collectivités locales de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Les représentant du personnel de la collectivité au Comité Social Territorial ont voté à l'unanimité en septembre 2021 un plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Plusieurs actions sont d'ores et déjà mises en œuvre:

- Continuer à formuler les offres d'emploi de manière asexuée. Lors de la rédaction des intitulés et la description du poste, éliminer les terminologies sexuées, éliminer les terminologies sexuées
- Rester vigilant et poursuivre la sélection des candidatures en fonction des seules compétences techniques et personnelles
- Continuer à réfléchir les organisations de service de manière collective, dans l'objectif d'une meilleure articulation des
- Continuer à communiquer sur les aides financières aux parents CNAS/COS
- Continuer les campagnes annuelles de mise à jour et d'information autour du SFT
- Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle : continuer à utiliser des critères fondés sur les compétences
- Diffuser le plan d'action aux directions et aux agents
- Indiquer la part respective des femmes et des hommes sur les tableaux d'avancement de grade annuels
- Maintenir les droits à l'avancement pendant un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.
- Continuer à recruter sans discrimination par rapport aux événements de vie et charges familiales.
- Sensibiliser les évaluateurs lors d'une formation à l'évaluation professionnelle
- Permettre aux agents d'accéder aux formations d'autres filières, dans le cadre d'un projet ou du besoin de la collectivité