

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU PAYS DE MEAUX

REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Le dix-huit mars deux mille vingt-deux, à dix-huit heures, le Conseil Communautaire du Pays de Meaux s'est réuni dans les salons d'honneur de l'Hôtel de Ville à Meaux, sur une convocation en date du onze mars deux mille vingt-deux en exécution de l'article L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Etaient Présents : M. COPÉ,

M. LOCICIRO, M. BERTHELIN, Mme KACI, M. DEVAUCHELLE, M. DECUYPERE, M. MORER, Mme DIOP, M. PIAT, M. DELAHAYE, M. BELIN,

M. PARIGI, M. ROBIN, M. BACHMANN, Mme LEAL, Mme BORDINAT, M. AIREAULT, M. BON, Mme COURTOIS, Mme MARIE MELLARE, M. COURTIER, M. HERVIER, M. MACHU, Mme VIELPEAU, M. MOURADOUDI, M. GUERRAUD, M. TISSERAND, Mme OZTURK, M. BRAS, Mme BLAY, Mme GONCALVES, Mme BUFFE, M. ABASSI, Mme GOSSELIN, M. DELL'OSTE, Mme LEFEVRE, M. MARIE LUCE, Mme LACROIX, Mme MAHOUKOU, Mme GILEWSKI, M. RODRIGUES, Mme VAISSIERE, Mme EBOUMBOU, M. MOUHKINE-FORTIER, Mme V.ROUSSEAU, Mme BELLATON, Mme CHOPART, M. MOINDROT, Mme AMADO, M. GENTIL, M. ROUQUETTE, M. LEMAIRE, Mme ROUSSEAU, M. CAGNARD, M. LOURDELET, M. JALA, Mme VASSELON, M. MORAUX, M. KRAEMER, Mme DAOUST, M. TASSIN, M. HUDE, Mme SILVA, M. DEROY,

M. SARAZIN, M. CHOMONT, M. ATTALI, M. GOURDY, Mme DEVAUCHELLE, Mme PONOT-ROGER, M. REZEG, M. SAVERET, Mme DELAVAQUERIE, et M. MENIL ont donné respectivement pouvoir à Mme CHOPART, Mme BORDINAT, M. GUERRAUD, Mme VIELPEAU, M. MACHU, M. MOURADOUDI, Mme DIOP, Mme V. ROUSSEAU, M. DEVAUCHELLE et Mme DAOUST

Absents excusés : M. DHUICQUE, M. RICHELET, Mme DE KESLING, M. ALLARD.

Mme BORDINAT est désignée comme secrétaire de séance.

Date de Notification	Date d’Affichage 25/03/2022	N° de délibération CC22030502	Direction des Ressources Humaines
-----------------------------	---------------------------------------	---	--

Objet : Rapport annuel 2021 en matière d'égalité femmes - hommes

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment les articles L.2311-1-2 et D.2311-16,

VU la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

VU le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

VU le rapport annuel en matière d'égalité Femmes-Hommes 2021 ci-annexé,

CONSIDERANT que dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation,

OUI M. BERTHELIN, Rapporteur en Conseil Communautaire,

PREND ACTE du rapport annuel 2021 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ci-annexé.

Le Président,

Jean-François COPÉ



Accusé de réception en préfecture
07/10/2022 à 10h07
Date de mise en mission : 07/10/2022
Date de réception en lecture : 07/10/2022



**Rapport annuel en matière
d'égalité Femmes-Hommes
Année 2021
CAPM**

Sommaire

Note de contexte : égalité femmes-hommes dans la FTP	3
1. Egalité femmes-hommes dans les effectifs de la Communauté d'Agglomération du Pays de Meaux	3
1.1. Répartition des agents par statut	3
1.2. Répartition des agents par catégorie	3
1.3. Répartition femmes-hommes dans les emplois de direction	4
1.4. Répartition des agents par filières.....	4
1.5. Répartition des avancements de grade et promotion interne	5
1.6. Répartition des agents par âge	6
1.7. Répartition des recrutements en 2021	6
1.8. Répartition des départs en 2021	7
1.9. Répartition des rémunérations.....	8
1.10. Répartition des agents par temps de travail.....	9
1.11. Répartition des absences	9
2. Plan d'actions au niveau de la Direction des Ressources Humaines	9
3. Actions menées par la Communauté d'Agglomération du Pays de Meaux Erreur ! Signet non défini.	
3.1 Actions sportives	Erreur ! Signet non défini.

Note de contexte : égalité femmes-hommes dans la FTP

En matière d'égalité professionnelle la Fonction Publique Territoriale (FTP) se doit du fait de la loi et de par sa nature même, d'être garante en son sein, de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Un nombre conséquent de textes, depuis le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 affirme le principe d'égalité de traitement, et notamment :

- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La loi du 12 mars 2012 qui met en place des quotas (40 % de chaque sexe pour les nominations sur les emplois supérieurs de la fonction publique, concernant notamment les EPCI de plus de 80 000 habitants) ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en place des actions constituant une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, selon une approche intégrée.

1. Egalité femmes-hommes dans les effectifs de la Communauté d'Agglomération du Pays de Meaux

Au 31 janvier 2022, la CAPM compte 365 agents sur emploi permanent, dont 181 femmes. La part des femmes dans les effectifs de la CAPM s'établit à 50 %. Au niveau national, la part des femmes dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) s'établit à 61%¹

1.1. Répartition des agents par statut

La part de femmes titulaires s'élève à 70 % des effectifs féminins. Cet indicateur est légèrement supérieur à celui des hommes (68 %).

	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	126	125	251
Non titulaires	55	59	114
Total	181	184	365

Part des femmes	Part des hommes
50%	50%
48%	52%
50%	50%

Part titulaires	70%	68%	69%
Part non titulaires	30%	32%	31%

A titre de comparaison, dans la FPT, la part des femmes parmi les fonctionnaires est de 59% et de 67% parmi les contractuels.¹

1.2. Répartition des agents par catégorie

Les femmes sont mieux représentées dans les effectifs dans les catégories A et B avec respectivement 62% et 55% de femmes. La catégorie C compte 43% de femmes.

Au niveau national, la FPT compte 62% de femmes en catégorie A, 63% en catégorie B et 61% en catégorie C.¹

¹ Source « Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique » éd 2019

On note également que 23% des femmes sont en catégorie A, contre 14% pour les hommes.

Catégorie:	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Catégorie A	41	25	66	62%	38%
Catégorie B	57	47	104	55%	45%
Catégorie C	83	112	195	43%	57%
Total	181	184	365	50%	50%

Part Cat A	23%	14%	18%
Part Cat B	31%	26%	28%
Part Cat C	46%	61%	53%

1.3. Répartition femmes-hommes dans les emplois de direction

La part des femmes au sein des emplois d'encadrement supérieur et de direction² s'élève à 50 % dans les effectifs de la CAPM, contre seulement 31 % dans la FTP à l'échelle nationale³.

1.4. Répartition des agents par filières

Si, au global, la CAPM connaît une parité au sein de ses effectifs, cela reste à nuancer sur certaines filières.

Les filières médico-sociale (100 % de femmes), administrative (76 % de femmes) et culturelle (58%) sont les plus féminisées. Au contraire, les filières technique (18%), sportive (25 % de femmes), d'animation (33%) ou de police municipale (38 %) sont les moins féminisées.

Cette répartition est conforme à la tendance nationale pour la filière médico-sociale qui compte 95% de femmes dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale.

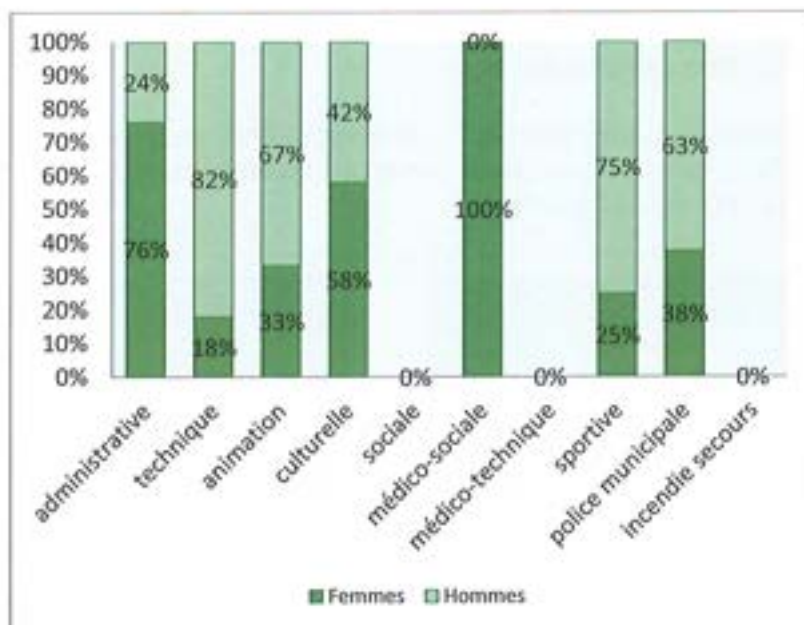
En revanche, avec 76% de femmes dans la filière administrative, on note une tendance à la parité plus prononcée à la CAPM qu'au niveau nationale où l'on compte 82% de femmes dans la Fonction Publique Territoriale.³

Les femmes continuent d'exercer massivement des fonctions à consonance administrative. Cette ventilation n'est que la résultante des orientations des jeunes générations dans les différentes filières.

² Les emplois d'encadrement supérieur et de direction sont composés des postes suivants : DGS, DGA, directeurs.

³ Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2018,

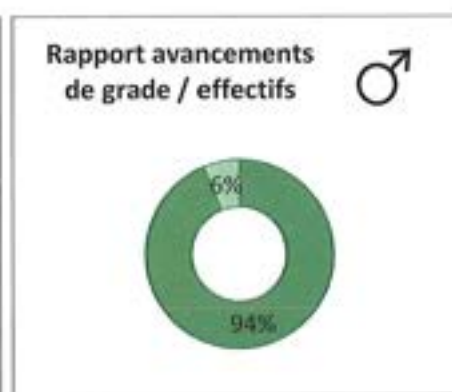
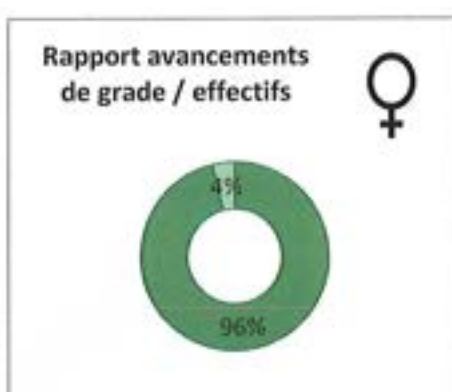
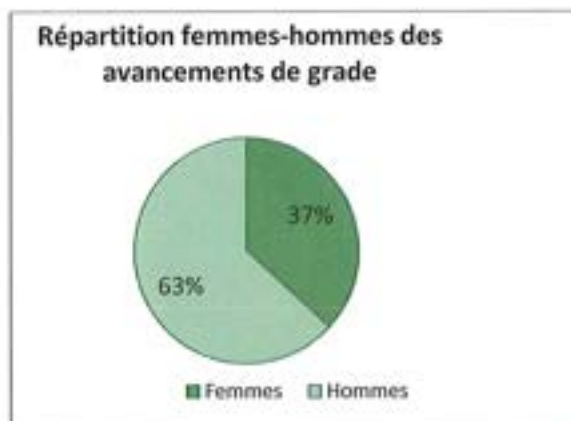
https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/fiche_chiffres_cles_egalite_2018.pdf



1.5. Répartition des avancements de grade et promotion interne

Les avancements de grade ont concerné 19 agents en 2021 : 7 femmes et 12 hommes.

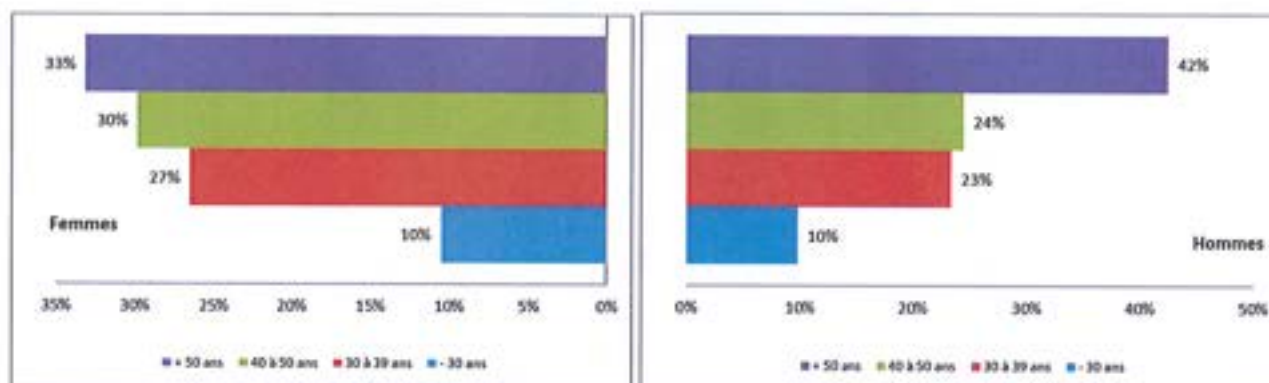
Il est à noter que ces avancements ont concerné principalement des agents de la filière technique (50% des avancements de grade) qui est massivement représentée par la population masculine.



La promotion interne n'a concerné qu'un agent au sein de la CAPM et c'est une femme.

1.6. Répartition des agents par âge

Avec une moyenne d'âge pour les femmes de 43,8 ans et 45,5 ans pour les hommes la CAPM compte une population féminine plus jeune que le niveau national (45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes dans la FPT).⁴



Une pyramide des âges qui repose en partie sur son sommet laisse apparaître un nombre important d'agents de plus de 50 ans. Ce phénomène se constate aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

1.7. Répartition des recrutements en 2021

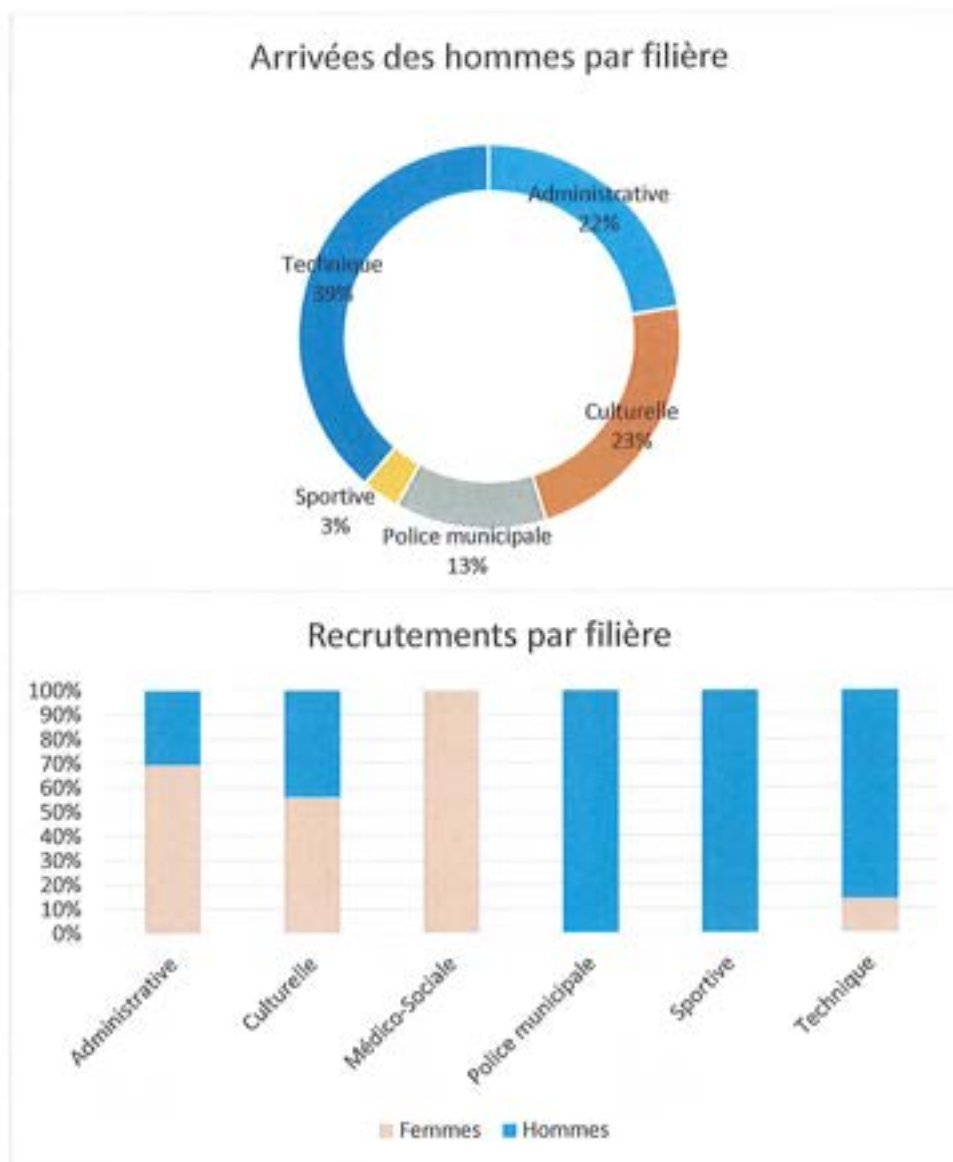
En 2021 plus de 47% des arrivées concernait des femmes, contre près de 53% d'arrivées d'hommes.

Parmi les recrutements du personnel féminin, plus de la moitié a concerné la filière administrative et près d'un tiers a concerné la filière culturelle.



⁴ Sources : « Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique » éd 2019

Parmi les arrivées du personnel masculin, plus d'un tiers d'entre elles a concerné la filière technique. Les filière culturelle et administrative représentent respectivement 23% et 22% des recrutements masculins.

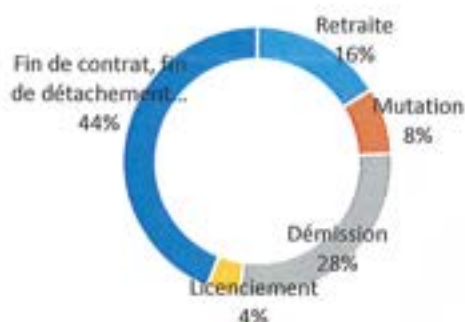


1.8. Répartition des départs en 2021

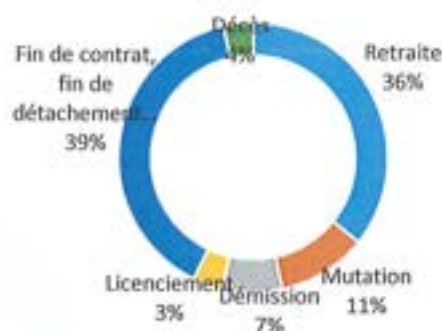
En 2021, 47% des départs concernaient des femmes, contre près de 53% pour les hommes.

Que ce soit pour le personnel masculin ou féminin, on retrouve les mêmes types de motifs de départ dans des proportions variables.

Motifs de départs pour les femmes



Motifs de départs pour les hommes

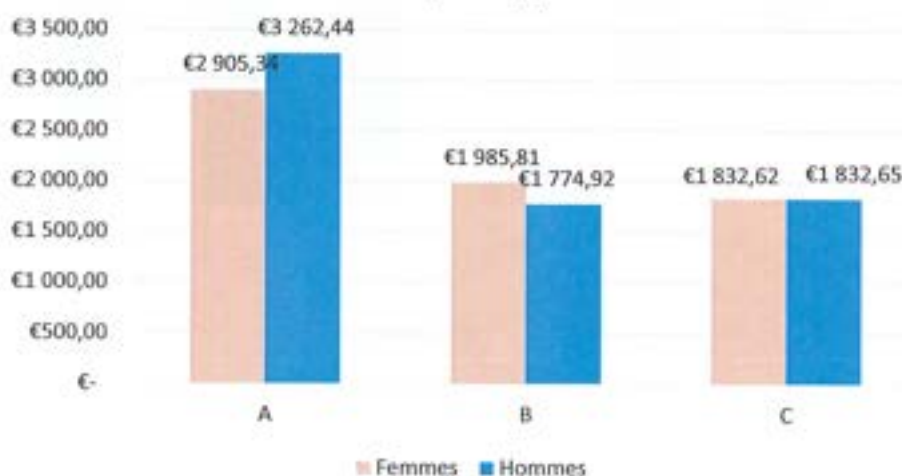


1.9. Répartition des rémunérations

Globalement, à la CAPM les femmes perçoivent une rémunération de 5.55% supérieure à celle des hommes, contre un écart de -9,97% dans la FPT à l'échelle nationale⁵.

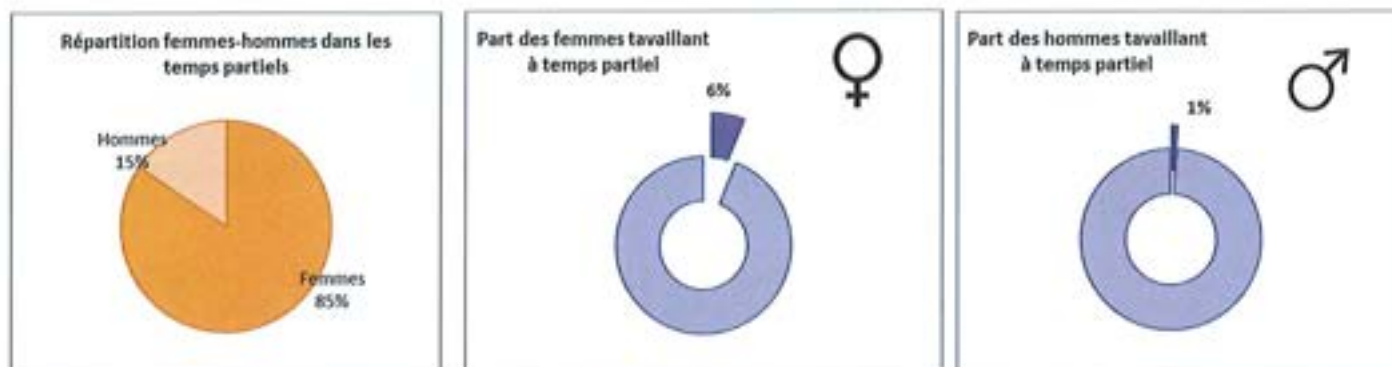
Si pour les catégorie C on note une parfaite égalité de rémunération, la rémunération nette des femmes rapportée en ETP est supérieure à celle des hommes pour les agents de catégorie B et inférieure à celle des hommes pour les agents de catégorie A.

Salaire net moyen rapporté en ETP



⁵ Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2018.

1.10. Répartition des agents par temps de travail



Les femmes représentent près de 85% des agents travaillant à temps partiel. Ce chiffre est légèrement plus élevé que pour la moyenne nationale où 82% des agents à temps partiel sont des femmes.⁶

Par ailleurs, parmi la population féminine, 6% des agents travaillent à temps partiel alors que parmi la population masculine, 1% des agents travaillent à temps partiel.

1.11. Répartition des absences

Sur 2021 il y a eu à la CAPM autant de femmes que d'hommes qui ont été absents au moins une fois pour un motif de maladie ordinaire.^{7 8}

La durée moyenne des absences pour motif de maladie ordinaire des femmes est inférieure de 4 jours à celle des hommes.

Les agents ayant été absents en raison d'accidents de service ou de trajet sont majoritairement des hommes. Ce chiffre est en lien avec un nombre plus important d'accident dans la filière technique surreprésentée par les hommes.

En revanche, la durée moyenne des absences pour accidents de service ou de trajet est plus longue pour les femmes.

	Femmes	Hommes
Absences pour maladie ordinaire	68	68
Durée moyenne MO	20,28	24,36
Absences pour accident de service ou trajet	1	9
Durée moyenne AT	135	113

2. Plan d'actions au niveau de la Direction des Ressources Humaines

Afin de répondre à l'obligation législative mais également pour promouvoir la place faite aux femmes, un plan d'action visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été élaboré pour une durée de 6 ans renouvelables à partir d'un diagnostic réalisé

⁶ Sources : « Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique » éd 2019

⁷ Un agent ayant été absent plusieurs fois pour un même motif n'est comptabilisé qu'une seule fois.

⁸ Les absences pour raison de maternité ou de garde d'enfant ne sont pas comptabilisées

en 2021.

Conformément à la loi du 6 août 2019, ce plan d'action comporte des mesures visant à :

- S'engager collectivement en faveur d'une rémunération équitable entre les genres. Il s'agira de répondre à un objectif d'égalité en s'assurant d'une rémunération équitable entre les genres à poste égal. A court terme, la collectivité devra analyser de façon précise les écarts de rémunération identifiés entre les genres par catégorie, par filière et par poste
- Encourager les mobilités internes et les accompagner. A court terme la collectivité s'engage à poursuivre les dispositifs incitatifs de « Meaux'bilité » et « poste tremplin RH » mise en place pour favoriser la mobilité au sein des services.
- Agir en faveur de l'égalité professionnelle dès le recrutement ce qui impliquera de répondre à un objectif de lutte contre les discriminations dès l'embauche, et en faire un levier de mixité et d'égalité au sein des équipes. La collectivité devra cibler les profils souhaités en amont des recrutements dans une logique d'attractivité et de mixité au sein des services.
- Utiliser la formation comme levier de mixité et de valorisation des parcours professionnels. La DRH devra élaborer une évolution prospective des départs en retraite
- Accompagner le changement de culture des métiers et l'adaptation de leur condition de travail. La DRH doit recenser de façon opérationnelle les inégalités perçues au sein des sites de la collectivité. Pour exemple : l'évolution de certains métiers amène à repenser les vestiaires Hommes/femmes sur certains sites.