



RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

DANS LA COLLECTIVITE POUR L'ANNÉE 2023

En juin 2022 la Communauté d'Agglomération Royan Atlantique a rédigé un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, validé par le comité technique du 14 juin 2022 pour une durée de trois ans à compter du 1er juillet 2022. Ce plan énonce les actions visant à réduire ou limiter les écarts ou à poursuivre les démarches déjà mises en œuvre en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport sur l'égalité professionnelle, présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire, est établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique 2023 (données sociales de l'année 2023).

Il présente le bilan de la politique de ressources humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, concernant les écarts de rémunérations, le déroulement de carrière, l'articulation entre la vie privée et professionnelle. Des actions prévues dans le plan triennal d'égalité entre les femmes et les hommes ont été réalisées depuis 2022, certaines restent à réaliser.

La rémunération

Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

- ▶ la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- ▶ des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- ▶ le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- ▶ l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- ▶ des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

1 Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Les 10 plus hautes rémunérations

	Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles			
Femmes ♀	356 653 €	5	53%
Hommes ♂	321 164 €	5	47%

Analyse

53% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 5 bénéficiaires sur 10.

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR*

Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	44 245 €	44 886 €	34 088 €	31 970 €	23 879 €	26 563 €	41 010 €	32 822 €
Animation			-	32 533 €	-	-	-	32 533 €
Culturelle	-	-	-	-	-	26 455 €	-	26 455 €
Incendie secours								
Médico-sociale								
Médico-techniq								
Police municipal								
Sociale	-	40 813 €	-	-	29 263 €	-	29 263 €	40 813 €
Sportive								
Technique	57 755 €	47 472 €	34 380 €	28 530 €	27 596 €	18 855 €	32 014 €	28 977 €
Total	47 835 €	44 944 €	34 341 €	31 193 €	27 475 €	25 507 €	34 093 €	32 244 €

Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	641 €	2 118 €	2 684 €	8 188 €
Animation				
Culturelle				
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale				
Sociale				11 550 €
Sportive				
Technique	10 282 €	5 850 €	8 741 €	3 038 €
Total	2 891 €	3 148 €	1 968 €	1 849 €

Sur 6 croisements filière et catégorie, on constate 4 écarts de rémunération en faveur des hommes et 2 écarts en faveur des femmes.

Analyse

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 641 € min à 2 684 € max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 2 118 € min à 10 282 € max)

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 10 282 € et concerne la catégorie A de la filière Technique. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 2 684 € et concerne la catégorie C de la filière Administrative.

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

Croisement selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	22%	23%	27%	21%	17%	18%	22%	21%
Animation			-	19%	-	-	-	19%
Culturelle	-	-	-	-	-	18%	-	18%
Incendie secours								
Médico-sociale								
Médico-techniq								
Police municipal								
Sociale	-	17%	-	-	14%	-	14%	17%
Sportive								
Technique	27%	29%	24%	24%	16%	17%	20%	24%
Total	24%	24%	25%	21%	16%	18%	21%	21%

Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	1	6	1	1
Animation				
Culturelle				
Incendie secours				
Médico-sociale				
Médico-technique				
Police municipale				
Sociale				3
Sportive				
Technique	2	0	1	4
Total	0	4	2	0

Sur 6 croisements filière et catégorie, on constate un écart de rémunération en faveur des hommes et 4 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 6 et concerne la catégorie B de la filière Administrative.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 2 et concerne la catégorie A de la filière Technique.

2

Les Actions prévues dans le plan d'égalité professionnelle

Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

ATTRIBUTION DES PRIMES

- Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières

REPARTITION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers (*reste à réaliser*)

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières

RECRUTEMENT

- Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels.

CARRIERE ET PROMOTION

- Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes

INTERRUPTIONS DE CARRIERE ET QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL

- Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel (*reste à réaliser*)
- Informer les agents qui demandent un temps partiel des conséquences sur leur carrière et retraite
- Informer les agents de l'impact sur leur carrière et retraite s'ils décident d'interrompre leur carrière

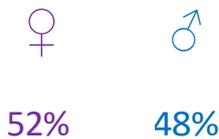


Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

1 Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



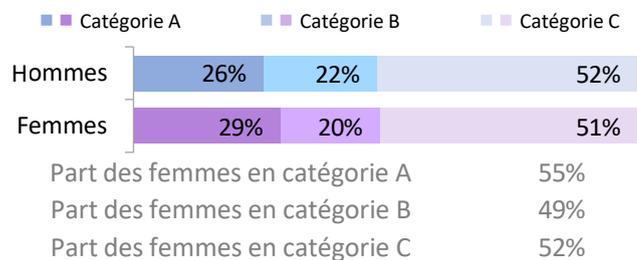
L'accès au statut de fonctionnaire

18% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 27% des hommes

L'accès au CDI

29% des femmes en CDI
42% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	77%	23%	84%
Animation	100%	0%	73%
Culturelle	100%	0%	64%
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	-	-	-
Sociale	75%	25%	96%
Sportive	-	-	-
Technique	20%	80%	41%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 52%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

- Culturelle 100% - Animation 100% - Administrative 77% - Sociale 75%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 82,3% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 73,0% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 29% ont pu bénéficier d'un CDI contre 42% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (49,0% femmes en A et B contre 48,3% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels

La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

Analyse

Les postes de Direction sont occupés à 66,7% par des femmes. Pour rappel, 51,9% des agents sur emploi permanent sont des femmes.

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	50,79	38,26	48,57
Hommes ♂	46,27	41,46	44,97

Proportion des + de 50 ans

51% des femmes ont + de 50 ans
contre 35% des hommes

Analyse

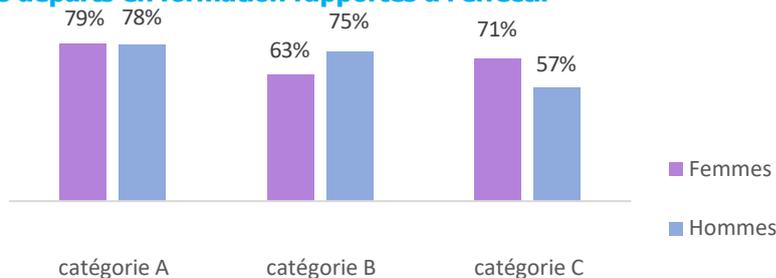
Parmi les femmes, on compte proportionnellement plus d'agents de plus de 50 ans : 51% des femmes contre 35% des hommes.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- ▶ Promotion interne : Aucune nomination en 2023
- ▶ Lauréats d'examen professionnel : Aucune nomination en 2023
- ▶ Lauréats de concours : 50% des nominations concernent des femmes (sur 2 nominations)

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement plus de femmes (71,9%) sur emploi permanent que d'hommes (66,3%) sont parties en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence +15 points en faveur des femmes.

2

Les Actions prévues dans le plan d'égalité professionnelle

CADRES D'EMPLOIS

- Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers (*Reste à réaliser*)
- Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi
- Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...) (*reste à réaliser*)
- Favoriser la mixité des jurys (*reste à réaliser*)
- Poursuivre l'écriture au masculin et féminin des intitulés de poste, des appels à candidatures et des publicités

PROMOTION ET AVANCEMENT

- Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels
- Poursuivre une politique d'égalité d'accès en se basant sur la valeur professionnelle sans discrimination de sexe

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle
- Respecter l'obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs



Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

1

Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'organisation du temps de travail

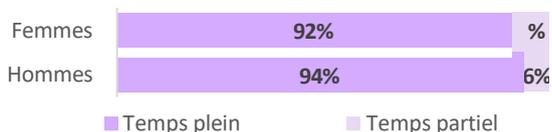
Taux de féminisation des temps non complets

100% des agents à temps non complet sont des femmes

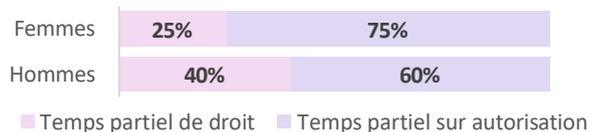
La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Analyse Les femmes (8,4%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (5,6%).

Parmi les agents à temps partiel, les hommes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (40,0%) que les femmes (25,0%) qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,52%	0,03%
Accidents de trajet	0,16%	-
Autorisation spéciale	0,29%	0,31%
Autorisation spéciale	0,29%	0,31%
Congé de longue maladie	0,00%	0,00%
Maladie de longue durée	2,09%	-
Maladie ordinaire	1,14%	2,25%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ Un congé maternité ou adoption
- ▶ Un congé maternité ou adoption
- ▶ 6 congés paternité ou adoption

En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- ▶ Aucune femme en congé parental
- ▶ Aucun homme en congé parental

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les hommes (4,5%*) sont plus absents que les femmes (3,1%*), en particulier en ce qui concerne les accidents de service.

On relève un congé maternité, 6 congés paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

**Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motifs syndical ou de représentation.*

Télétravail

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	36%	51%

Analyse

On constate que proportionnellement plus de femmes (51,0%) que d'hommes (36,0%) exercent leur fonction en télétravail.

2

Les Actions prévues dans le plan d'égalité professionnelle

TEMPS DE TRAVAIL

- Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, plages flexibles...)

TÉLÉTRAVAIL

- Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes
- Neutraliser l'impact potentiel du télétravail sur le déroulement de carrière des femmes et des hommes

ARTICULATION DES TEMPS DE VIE

- Faciliter la prise de congé paternité en développant l'information vers les agents concernés, en particulier les agents d'encadrement
- Encourager la déconnexion
- Informer les nouveaux parents de leurs droits (temps partiel de droit, congé parental, congé paternité...)



L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

1

Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes oui

Violences, harcèlements et menaces

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0

Analyse | Aucun acte envers le personnel n'a été rapporté.

PREVENTION ET TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS, ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL, AGISSEMENTS SEXISTES

- Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins. *(reste à réaliser)*
- Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes
- Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral *(reste à réaliser)*
- Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral
- Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire *(reste à réaliser)*

MISE EN PLACE DU DISPOSITIF DE RECUEIL

- Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins
- Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins
- Informer régulièrement sur le dispositif de signalement et de traitement mis en place *(reste à réévaluer)*
- Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement *(reste à réaliser)*
- Communiquer et rendre accessible le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes *(reste à réévaluer)*