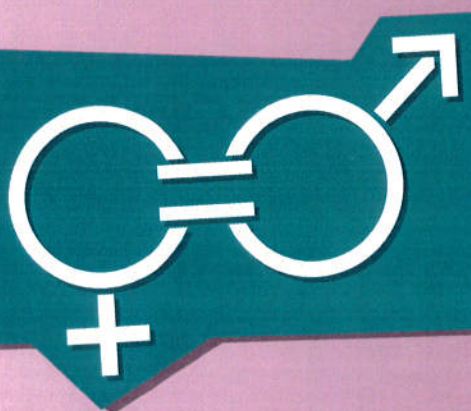


# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE

# D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2020



Présenté au conseil communautaire du 18/02/2021.  
En référence au décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport  
sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Envoyé en préfecture le 23/02/2021

Reçu en préfecture le 23/02/2021

Affiché le



ID : 059-245900758-20210218-2021D030-DE

# Sommaire

1. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	p.6
<b>1</b> État des lieux au 31 octobre 2020	p.6
A Données nationales	p.6
B La situation au sein des services de la Communauté de Communes Flandre Lys.	p.8
C Temps de travail	p.11
▪ Temps partiels	
▪ Temps non complets	
D Avancements	p.11
E Recrutements	p.11
F Formation	p.11
2. Les actions de la Communauté de communes Flandre Lys en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p.14
A Les marchés publics, une ambition affichée	p.14
B Articulations des temps de vie	p.14
C Avantages au sein de la CCFL	p.15



# Préambule

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.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Dans ce cadre, de nouveaux articles ont été insérés dans le Code général des collectivités territoriales. S'agissant du bloc communal, les obligations incombant aux EPCI sont inscrites à l'article **D. 2311-16** :

« **Art. D. 2311-16. - I.** - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. »

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. »

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement. »

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. » 3/14 « Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« **Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.** »

# 1. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels.

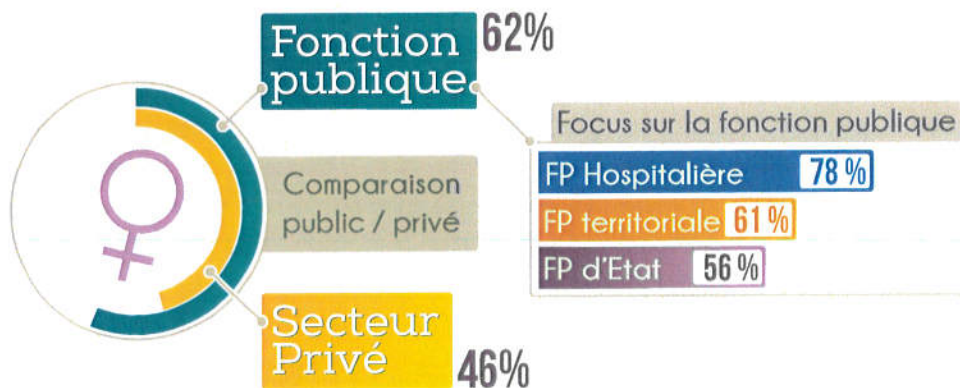
La Communauté de communes Flandre Lys a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de l'égalité salariale.

## 1 État des lieux au 31 octobre 2020

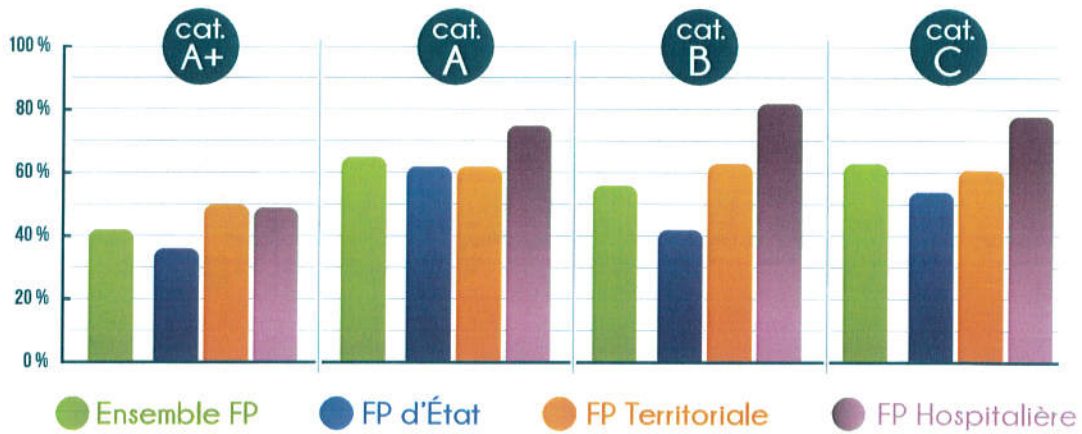
Des infographies présentant des données statistiques, offrent un panorama complet de l'état comparé des femmes et des hommes dans la fonction publique : effectifs, recrutements, rémunérations, temps de travail, etc.

### A. DONNÉES NATIONALES

#### ▪ La part des femmes dans la fonction publique - Chiffres DGAFP - 2017



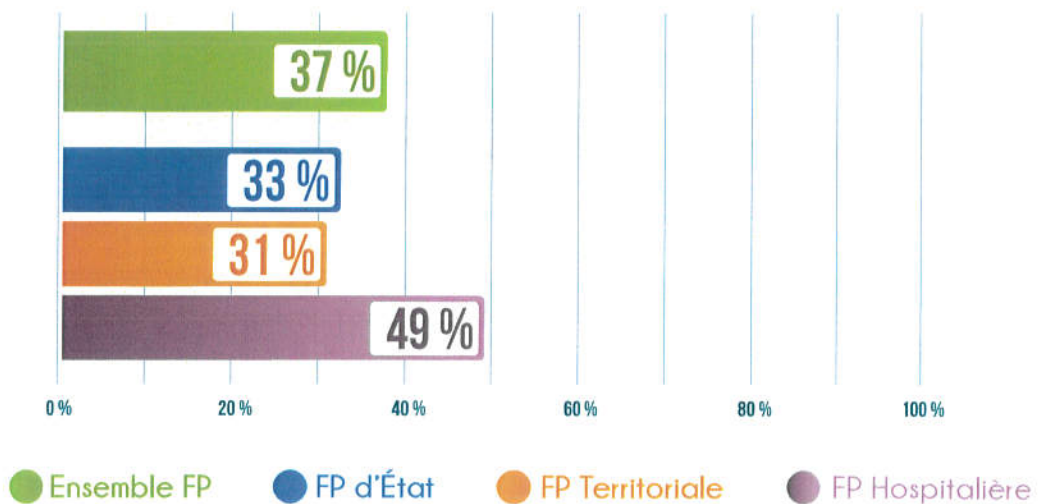
■ Part des femmes dans la fonction publique par catégorie hiérarchique en France - Chiffres DGAFP - 2017



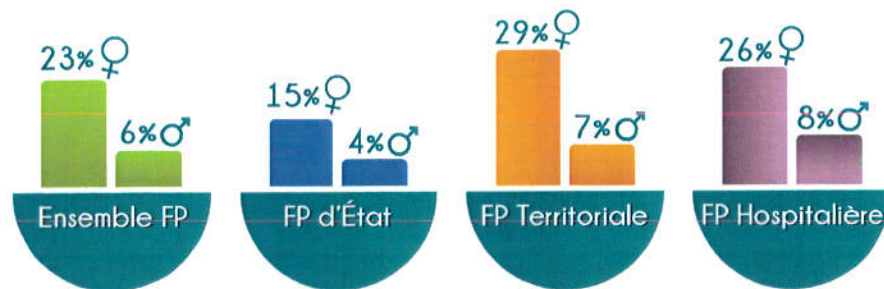
Dans la FPT on compte :

- 62 % de femmes en catégorie A
- 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative)
- 61 % en catégorie C

■ Part des femmes au sein des postes d'encadrement supérieur et de direction (ESD) de la fonction publique, en France - Chiffres DGAFP -



■ Part des femmes et hommes à temps partiel dans la fonction publique en France - Chiffres DGAFP - 2017



## B . LA SITUATION AU SEIN DES SERVICES DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES FLANDRE LYS

■ Les effectifs de la collectivité au 31 octobre 2020 : 37 agents

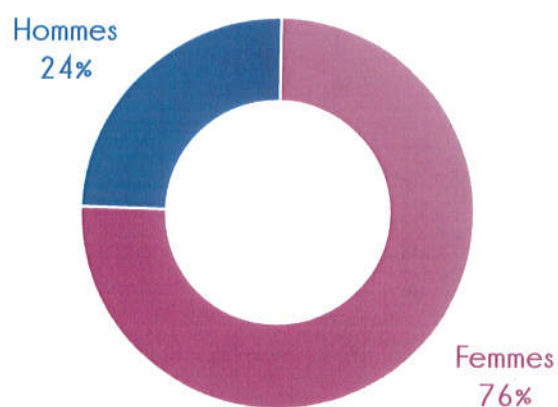
	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	25	8	33
Contractuels permanents	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>37</b>

Les CDD concernent les agents suivants :

- Camille CASTELL : agent de renfort service environnement jusqu'au 31/03/2021
- Céline HUCHÉ : agent contractuel dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire à compter du 23/09/2019 pour une durée de 3 ans,
- Camille FONTAINE : instructeur du droit des sols à compter du 01/02/2020 pour une durée de 12 mois,
- Olivier LOMBART : contrat PEC du 15/01/2020 au 14/01/2021.



### ■ Répartition Femmes-Hommes des effectifs (titulaires)



### ■ Répartition des effectifs par filière

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif permanent	Effectif non permanent	Effectif permanent	Effectif non permanent	
filière administrative	18	2	16	2	22
filière technique	2	-	2	5	9
filière animation	-	-	-	1	1
filière culturelle	-	-	-	-	-
filière sociale	-	-	-	-	-
filière médico-sociale	5	-	5	-	5
filière médico-technique	-	-	-	-	-
filière sportive	-	-	-	-	-
filière police municipale	-	-	-	-	-
filière incendie secours	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>37</b>

■ Répartition par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	9	1	10
catégorie B	4		4
catégorie C	14	9	23
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	

Si le poste de direction est occupé par un homme, les femmes sont majoritaires sur les postes de chefs de service.

Les postes de catégories A et B sont très largement occupés par des femmes et la situation est plutôt équilibrée en catégorie C.



## C. TEMPS DE TRAVAIL

### ■ Temps partiels

Sur l'ensemble de l'effectif communautaire, 10 agents (10 femmes) travaillent à temps partiel. Les agents qui bénéficient de cet aménagement remplissent les conditions nécessaires :

- Convenances personnelles,
- Enfant de moins de 3 ans.

Au sein de la Communauté de communes Flandre Lys, le travail à temps partiel est une démarche volontaire qui a toujours fait l'objet d'une validation par la collectivité.

### ■ Temps non complets

Le travail à temps non complet est réservé à un seul poste au sein de la Communauté de communes, crée par délibération du 12 décembre 2019 (quotité de 70 %). Cette création s'est faite à la demande de l'agent souhaitant maintenir sur la quotité restante une activité professionnelle annexe.

## D. AVANCEMENTS

L'intégralité des agents de la collectivité remplissant les conditions statutaires éligibles à un avancement de grade ont bénéficié de cette possibilité d'avancement après ouverture du poste au tableau des effectifs.

## E. RECRUTEMENTS

L'ensemble des postes à pourvoir ont été ouverts aux hommes comme aux femmes, sans discrimination aucune, qu'il s'agisse des annonces parues ou de la procédure de recrutement. Ceci afin de favoriser la diversification ainsi que la mixité au sein de la collectivité.

## F. FORMATION

Chaque année, un plan de formation territorialisé est mis en place, en lien avec le CNFPT, en fonction des besoins en formation de l'ensemble des agents. Celui-ci permet la mise en place de sessions de formation sur le territoire en mutualisant les besoins de la Communauté de communes avec ceux des communes. Sous réserve d'un nombre d'inscrits suffisant, ces sessions permettent la proximité des lieux de formation de la résidence administrative.

Par ailleurs, la collectivité offre à tous les agents la possibilité de bénéficier d'une préparation aux concours tout au long de leur carrière. Dans ce cadre, les frais de route liés à cette formation sont pris en charge par la Communauté de communes Flandre Lys.

## 2. Les actions de la Communauté de communes Flandre Lys en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### A. LES MARCHÉS PUBLICS, UNE AMBITION AFFICHÉE

Concernant les marchés publics, la loi qui prévaut est la loi n°2014-873 du 4 août 2014. En substance, cette loi prévoit des sanctions éventuelles contre les entreprises qui pourraient se voir privées ou interdites de commandes publiques, en cas de non-respect de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.



Au travers de l'article 16 de cette loi, l'accès à la commande publique se veut donc plus restrictif pour les entreprises qui n'intègrent pas l'égalité homme/femme dans leur mode de fonctionnement. Dans leur contenu, les interdictions se réfèrent notamment aux dirigeants avec une condamnation datant de moins de 5 ans pour discrimination fondée sur le sexe. La discrimination à l'embauche ou sur la rémunération, ayant fait l'objet d'une condamnation, est par exemple un motif à part entière pour écarter tout candidat souhaitant obtenir un contrat de marché public.

Depuis 2014, la Communauté de communes applique ces dispositions, qui entraînent l'interdiction de soumissionner en cas de non-respect. L'entreprise s'engage par une déclaration sur l'honneur à respecter la législation en matière d'égalité professionnelle.

### B. ARTICULATIONS DES TEMPS DE VIE

Afin de permettre un équilibre vie privée - vie professionnelle, la collectivité a engagé une réflexion relative à un aménagement du temps de travail.

En effet, l'aménagement des horaires contribue à l'épanouissement personnel des agents et améliore leur performance. Dans ce cadre, un groupe de travail à ce sujet a été créé en CCFL courant 2019.



Tout en respectant la demande des usagers avec des plages d'ouverture des services, le groupe de travail propose l'organisation du temps de travail en horaires variables. Une note a ainsi été soumise à la validation du Directeur général des services et à M. le Président. Ces derniers ont validé le contenu de ces aménagements dans sa globalité. Le groupe de travail fera ses propositions lors d'une réunion de personnel, et le CTP sera ensuite saisi pour avis. Il conviendra ensuite que les élus communautaires délibèrent.

Le sujet de mise en pratique du télétravail au sein des services de la CCFL (mis en place depuis le premier confinement) a été intégré dans la réflexion engagée. Ces sujets seront inscrits au sein du Règlement intérieur, en cours d'écriture par le même groupe de travail.

## C. AVANTAGES AU SEIN DE LA CCFL

Au titre de la politique d'action sociale de la CCFL, les agents bénéficient de l'attribution de titres-déjeuner de 5€. Sur ce montant, l'intercommunalité prend à sa charge 3€. En 2020, ce dispositif a coûté à la CCFL 37 942.90€ avec frais de gestion et frais de port.

De plus, la CCFL est adhérente au gestionnaire des oeuvres sociales et culturelles pour la Fonction Publique Territoriale : Plurelya. Cette adhésion permet aux agents de profiter de divers avantages : chèques vacances, chèques livres, remises sur des séjours etc.

En 2020, l'adhésion a coûté à la CCFL 8484.50€ pour 37 agents.

En raison du contexte sanitaire lié au Covid-19, dans le cadre de sa politique sociale, la CCFL n'a pas pu poursuivre ses actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce second rapport sur l'égalité Femmes- Hommes réalisé par la Communauté de communes Flandre Lys positionne la CCFL dans une situation honorable sur le thème de l'égalité Femmes - Hommes.

Ce rapport annuel constitue un guide pour mener des projets toujours plus volontaristes en matière d'égalité femmes-hommes.

Envoyé en préfecture le 23/02/2021

Reçu en préfecture le 23/02/2021

Affiché le

**SLOW**

ID : 059-245900758-20210218-2021D030-DE



Communauté de communes Flandre Lys

500 Rue de la Lys

59253 La Gorgue