

RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES



Présenté au conseil communautaire du 24/02/2022.

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

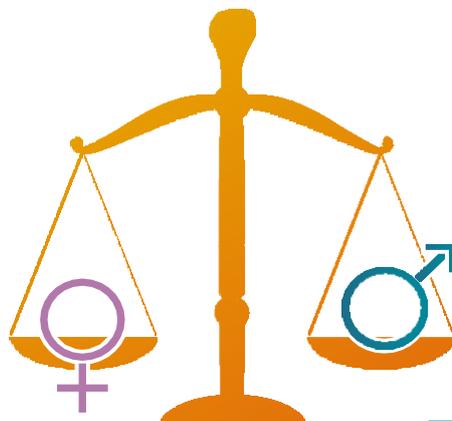
Sommaire



1. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
 - A. Données nationales - État des lieux au 1er janvier 2021.

2. La situation au sein des services de la Communauté de Communes Flandre Lys.
 - A. Données CCFL - État des lieux au 31 octobre 2021.
 - B. Temps de travail.

3. Les actions de la Communauté de communes Flandre Lys en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - D. Les marchés publics, une ambition affichée.
 - E. Articulations des temps de vie.
 - F. Avantages au sein de la CCFL.



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. »

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

Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'année 2020 a été marquée par des avancées sans précédent.

L'année 2020 est celle où l'Etat dépasse pour la première fois de l'histoire de la République, l'obligation légale de 40% fixée en 2012 de femmes primo-nommées à des postes de direction et dirigeants : c'est un pas indispensable pour atteindre la parité.

Au 31 décembre 2018, les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62,5 %) voient leur part continuer de progresser (+0,2 point comme les années précédentes). C'est parmi les agents de catégorie A+ que leur part augmente le plus (+0,5 point), mais elles y restent minoritaires (42 %).

Fin 2018, 62,5 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46,2 % dans le secteur privé. En dix ans, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2,7 points (+0,2 point en 2018). La FPH constitue le versant le plus féminisé avec 78,0 % de femmes (+1,3 point en dix ans). En particulier, dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, cette part atteint 87,5 %.

Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61,3 % (+0,3 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux (87,7 %, en baisse de 0,4 point depuis 2015) mais elles sont moins représentées dans les établissements départementaux (27,9 %, en hausse de 1,8 point depuis 2009), du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. Avec 56 % de femmes, la FPE est le versant le moins féminisé même si leur part a augmenté de 2,4 points en dix ans.

La part des femmes varie de façon importante selon les métiers, en particulier dans la FPH et la FPT. Dans la FPH, les filières administrative et soignante sont les filières les plus féminisées avec près de 9 femmes pour 10 agents. À contrario, la filière technique-ouvrière est la seule filière où les hommes sont plus nombreux que les femmes.

Dans la FPT, certaines filières sont également plus féminisées avec en tête les filières sociale et médico-sociale (respectivement 95,5 et 94,8 % de femmes), administrative (82,6 %), médico-technique (80,2 %). À l'inverse, on dénombre peu de femmes dans les filières incendie-secours (5,0 %), sécurité (22,1 %) et sportive (28,8 %).

Dans la FPE, les métiers administratifs et de l'enseignement sont davantage féminisés : les femmes représentent, par exemple, 87,9 % des greffiers, 78,9 % des secrétaires administratifs, 84,5 % des professeurs des écoles et 61,1 % des professeurs agrégés ou certifiés. À l'opposé, elles n'ont que 21,3 % des surveillants pénitentiaires et sont peu nombreuses dans la police quel que soit le niveau hiérarchique (20,8 % des commandants et 20,6 % des brigadiers et gardiens de la paix).

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.

Données nationales - État des lieux au 1er janvier 2021.

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.

Celles-ci sont issues du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* – Edition 2021 – Ministère de la Transformation et de la Fonction publique.

- Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans les trois versants de la fonction publique au 31 décembre 2018 (en %).

		A	dont A+	B	C	Indéterminée	Total
FPE	Ministères	65,7	46,2	34,6	51,6	60,0	55,9
	EPA	45,9	37,5	64,9	68,0	54,3	56,6
	Total FPE	62,4	40,1	42,0	55,2	56,4	56,0
FPT	Communes	60,8	51,9	60,1	61,5	64,6	61,3
	Départements	72,7	65,9	77,2	63,3	59,6	68,1
	Régions	59,8	41,5	63,6	57,9	34,6	58,5
	Total collectivités territoriales	64,9	58,4	66,3	61,5	62,5	62,5
	Établissements communaux	84,2	48,3	84,2	88,5	86,1	87,7
	Établissements intercommunaux	55,9	33,6	56,3	51,7	53,0	53,1
	Établissements départementaux	38,6	38,5	36,5	23,9	63,7	27,9
	Autres EPA locaux	49,3	35,5	53,7	57,8	50,5	53,9
	Total EPA	57,8	36,8	57,4	58,3	63,4	58,2
	Total FPT	62,4	51,2	63,6	60,7	62,8	61,3
<i>Total secteur communal</i>	<i>60,6</i>	<i>43,5</i>	<i>60,3</i>	<i>62,0</i>	<i>64,2</i>	<i>61,7</i>	
FPH	Hôpitaux	74,5	46,2	83,2	77,6	ns	77,4
	Établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA)	84,2	63,8	84,3	88,3	ns	87,5
	Autres établissements médico-sociaux	74,1	58,0	72,3	65,7	ns	68,4
	Total FPH	74,8	49,1	82,6	78,7	ns	78,0
Ensemble de la fonction publique		65,1	41,9	55,1	63,7	59,1	62,5
Salariés du privé		-	-	-	-	-	46,2

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

ns : non significatif. En deçà d'un seuil fixé à 50 salariés, la part des femmes n'est pas calculée.

Lecture : Dans la FPE, 65,7 % des agents des ministères de catégorie A sont des femmes.

○ Effectifs physiques de la fonction publique territoriale au 31 décembre 2018.

	2017	2018				
	Effectifs physiques	Effectifs physiques	Part des femmes (en %)	Part des fonctionnaires (en %)	Part des contractuels (en %)	Part des autres catégories et statuts ⁽¹⁾ (en %)
Emplois principaux						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	1 381 376	1 381 624	62,5	77,8	18,5	3,8
EPA locaux	520 861	533 791	58,2	73,6	25,5	0,9
Total fonction publique territoriale	1 902 237	1 915 415	61,3	76,6	20,4	3,0
<i>Assistants maternels et familiaux</i>	47 227	45 877	92,7	0,0	0,0	100,0
<i>FPT, hors assistants maternels et familiaux</i>	1 855 010	1 869 538	60,5	78,5	20,9	0,6
Emplois secondaires						
Régions, départements et communes ⁽²⁾	31 800	29 928	68,4	41,4	54,0	4,4
EPA locaux	14 148	13 241	61,8	36,1	63,4	0,5
Total	45 948	43 169	66,4	39,8	56,9	3,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux et secondaires, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Définitions : Pour un agent ayant occupé plusieurs postes au cours de l'année, l'emploi principal est celui se terminant le plus tard dans l'année ou le plus rémunérateur si plusieurs postes se terminent à la même date. Ses autres postes sont des emplois secondaires.

(1) Dans la FPT, la catégorie « autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux et des apprentis.

(2) Les évolutions concernant les effectifs des communes et des établissements communaux et intercommunaux doivent être interprétées avec précaution compte tenu des possibles modifications (regroupements notamment), en relation avec la mise en place de structures intercommunales.

○ Effectifs physiques des fonctionnaires de la FPT à temps partiel par sexe et par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2018.

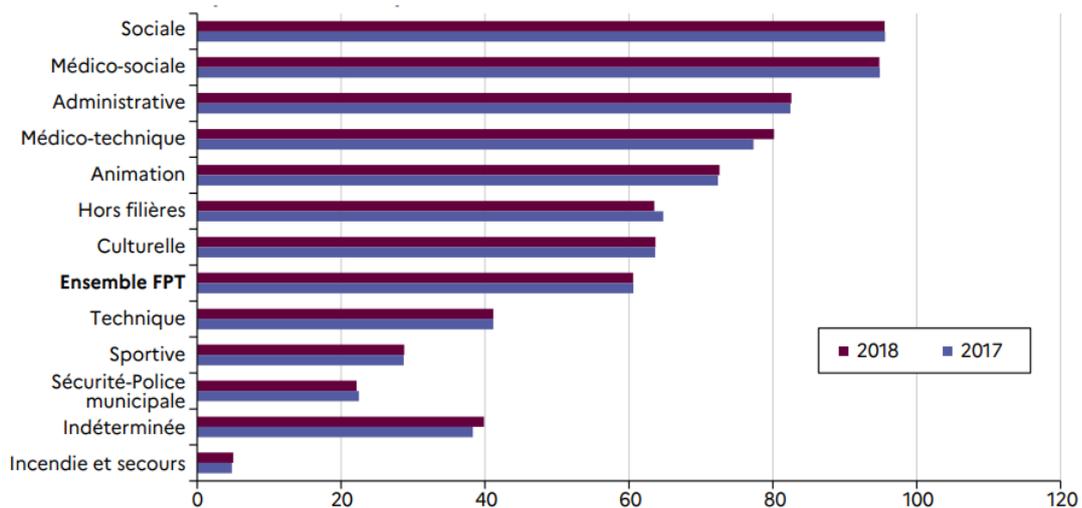
	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
Femmes			
Catégorie A	87 016	19 172	22,0
Catégorie B	144 308	39 848	27,6
Catégorie C	633 662	196 709	31,0
Catégorie indéterminée	876	341	38,9
Total	865 862	256 070	29,6
Hommes			
Catégorie A	49 338	2 915	5,9
Catégorie B	78 756	8 135	10,3
Catégorie C	472 586	35 438	7,5
Catégorie indéterminée	735	113	15,4
Total	601 415	46 601	7,7
Ensemble			
Catégorie A	136 354	22 087	16,2
Catégorie B	223 064	47 983	21,5
Catégorie C	1 106 248	232 147	21,0
Catégorie indéterminée	1 611	454	28,2
Total	1 467 277	302 671	20,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, fonctionnaires, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Note : Le temps incomplet a des fondements juridiques différents du temps partiel mais les deux sont ici regroupés.

○ Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre 2018.



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux de la FPT, hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la FPT 95,5 % des agents de la filière sociale sont des femmes au 31 décembre 2018.

Situation au sein des services de la Communauté de Communes Flandre Lys.

Données CCFL - État des lieux au 31 octobre 2021.

o Les effectifs de la collectivité au 31 octobre 2021 : 51 agents.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Fonctionnaires	25	9	34
Contractuels permanents	2	0	2
Contractuels non permanents (publics/privés)	12	3	15
TOTAL	39	12	51

Les contractuels concernent les agents suivants :

- HUCHE Céline : Chargée de mission Développement économique, agent contractuel dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire à compter du 23/09/2019 pour une durée de 3 ans, emploi permanent.
- MOLIA Clémentine : Instructeur du droit des sols à compter du 19/05/2021 pour une durée de 12 mois, emploi permanent.
- CARPENTIER LUCIE : Agent animalier - Contrat PEC du 22/03/2021 au 21/12/2021.
- CASTELL Camille : Agent de renfort au service environnement jusqu'au 31/12/2021.
- COPIN Stéphanie : Contrat de remplacement ESI du 01/10/2021 au 15/01/2022.
- DECOOL Florine : Agent au service Communication – Contrat PEC du 01/03/2021 au 28/02/2022.
- DENIMAL Marion : Agent de renfort Maison France Services du 01/09/2021 au 31/12/2021.
- DESROUSSEAUX Margaux : Agent au service Développement économique - Contrat PEC du 15/02/2021 au 14/02/2022.
- GUESTIN Dominique Gérard : Agent de renfort aux Services Techniques du 08/08/2021 07/02/2022.
- LABRES Leïla : Contrat d'apprentissage au service Tourisme du 13/09/2021 jusqu'au 31/07/2023.
- LENGART Sonia : Conseiller numérique - CDD de projet du 20/09/2021 au 19/09/2023.
- MIELOT Elodie : Agent de renfort au service urbanisme du 04/07/2021 au 03/01/2022.
- MONTAGNINO Julia : Contrat d'apprentissage à l'AG du 01/08/2021 au 31/07/2023.
- SIX Alison : Agent de renfort au service environnement jusqu'au 14/12/2021.
- SCRICK Chloé : Contrat de remplacement au service Communication du 01/10/2021 au 15/12/2021 et du 15/12/2021 au 31/12/2021.
- THIBAUT David : Conseiller numérique - CDD de projet du 20/09/2021 au 19/09/2023.
- WAVRANT Quentin : Agent aux ST - Contrat PEC du 09/08/2021 au 08/05/2022.

○ Répartition par sexe de l'effectif CCFL.



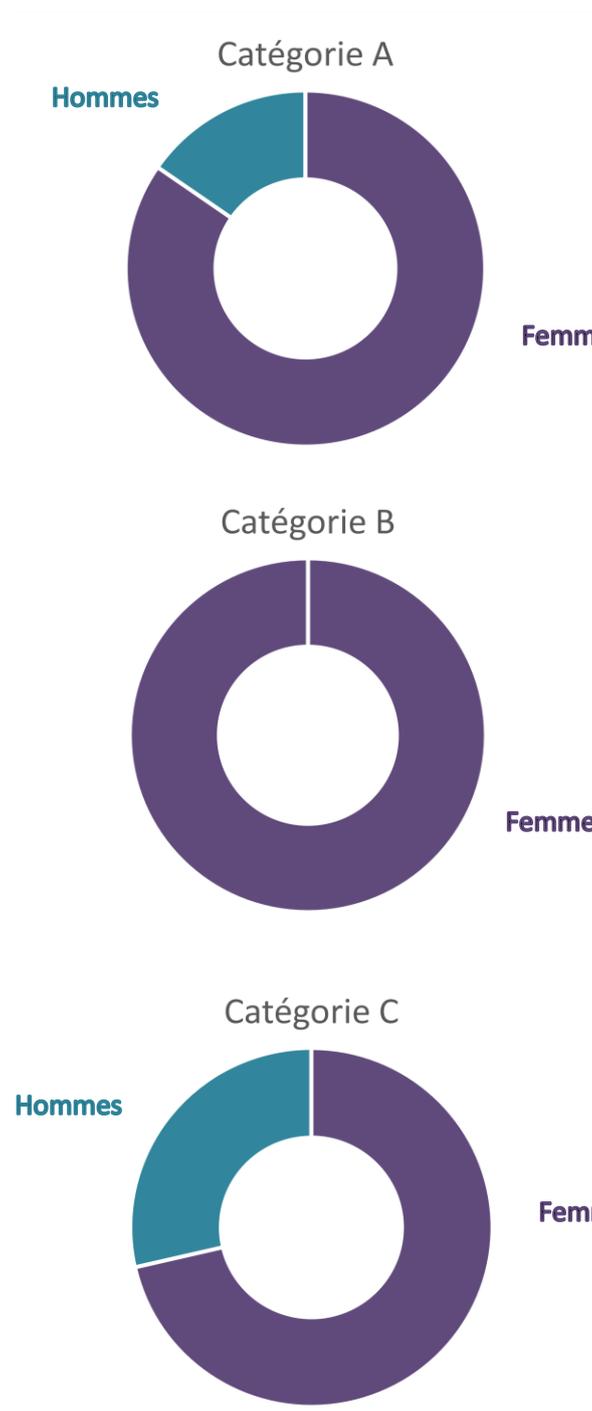
○ Répartition par filière et statut :

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif permanent	Effectif non permanent	Effectif permanent	Effectif non permanent	
filière administrative	20	10	2	1	33
filière technique	2	2	6	2	12
filière animation	-	-	1	-	1
filière culturelle	-	-	-	-	-
filière sociale	-	-	-	-	-
filière médico-sociale	5	-	-	-	5
filière médico-technique	-	-	-	-	-
filière sportive	-	-	-	-	-
filière police municipale	-	-	-	-	-
filière incendie secours	-	-	-	-	-
TOTAL	27	12	9	3	51

La répartition par filière en CCFL confirme les données nationales. Les filières médico-sociale et administrative sont plus féminisées, avec respectivement 100% et 90.9%. A l'inverse, on dénombre peu de femmes dans la filière technique (33,33%)

○ Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	11	2	13
Catégorie B	3	-	3
Catégorie C	25	10	35



Si le poste de direction est occupé par un homme, les femmes sont majoritaires sur les postes de chefs de service. Les postes toutes catégories confondues sont très largement occupés par des femmes.

○ Temps partiels.

Sur l'ensemble de l'effectif permanent communautaire, 9 agents (9 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, créé 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.

○ 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.

○ 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.

○ Formations.

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.

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

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.



Articulations des temps de vie.

Les horaires d'ouverture de la collectivité n'ont pas évolué depuis le 17 juillet 2017, avec la fermeture au public de deux après-midi par semaine.

Ainsi, depuis cette date, les horaires d'ouverture au public sont les suivants :

- les lundi, mercredi et vendredi, de 8 heures 30 à 12 heures et de 13 heures 30 à 17h,
- les mardi et jeudi, de 8 heures 30 à 12 heures

Un système d'accueil téléphonique est en place permettant la mise en relation directe avec les différents services de la collectivité.

Par délibération n°2021D125 du 29 juin 2021, un protocole relatif à l'aménagement du temps de travail en CCFL a été instauré depuis le 1er juillet 2021.

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la CCFL est désormais fixé, au choix, à 35h00 par semaine ou à 36h15 par semaine pour les agents à temps complet.

En fonction de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficient de 6,5 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Les horaires de fonctionnement des services sont fixés sur une amplitude maximale de 8h à 17h30.

Au sein de ces cycles hebdomadaires, les agents sont soumis à des horaires variables et fixes. Par ailleurs, par délibération n°2021D124 du 29 juin 2021, la mise en place du télétravail a également été instauré en CCFL.



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 2021, ce dispositif a coûté à la CCFL 23 871,24 € avec frais de gestion et frais de port.

De plus, la CCFL est adhérente au gestionnaire des œuvres sociales et culturelles pour la Fonction Publique Territoriale : Plurélya. Cette adhésion permet aux agents de profiter de divers avantages : chèques vacances, chèques livres, remises sur des séjours etc. En 2021, l'adhésion a coûté à la CCFL 10 034 € pour 40 agents.

Ce troisième rapport sur l'égalité Femmes– Hommes réalisé par la Communauté de communes Flandre Lys conforte la 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.

