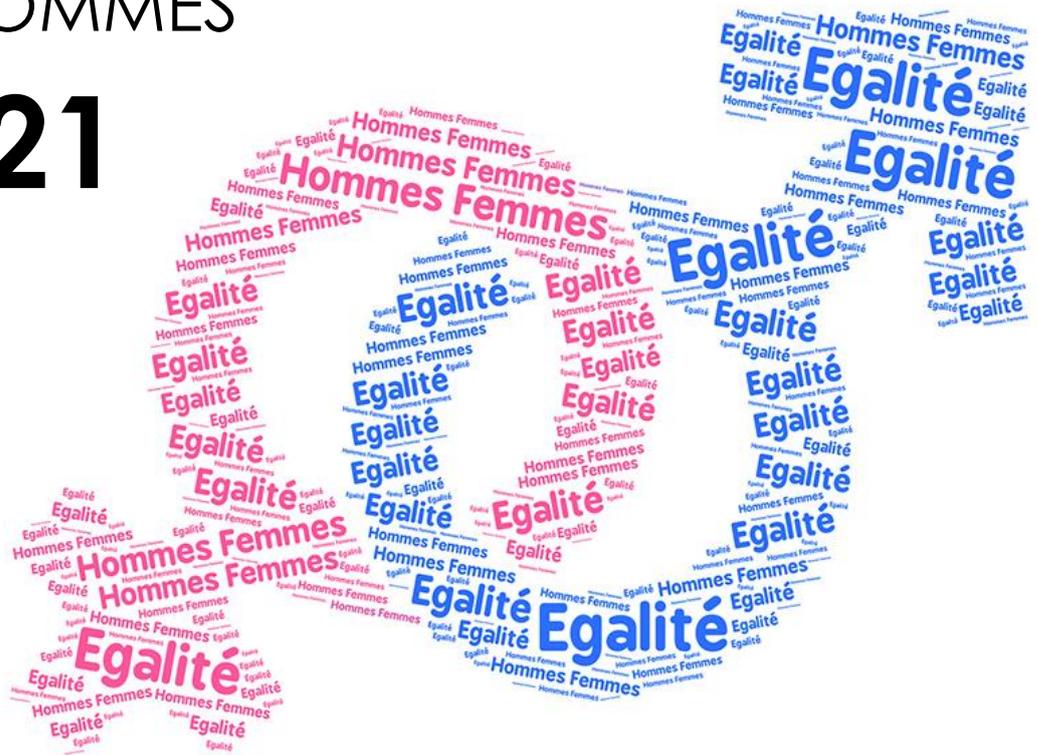


RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021



SOMMAIRE

1.	L'emploi et l'égalité professionnelle au sein de la Communauté d'Agglomération d'Epinal	4
1.1	Analyse des effectifs de la collectivité en 2021	4
	A) <i>Effectif global</i>	4
	B) <i>Temps de travail</i>	9
	C) <i>Filières</i>	10
	D) <i>Catégorie hiérarchique</i>	11
1.2	Flux au sein de la collectivité en 2021.....	12
	A) <i>Départs de la collectivité</i>	12
	B) <i>Arrivées dans la collectivité</i>	13
1.3	Titularisations et avancements en 2021	14
	A) <i>Titularisations</i>	14
	B) <i>Avancements et promotions</i>	14
1.4	Rémunération des agents	15
2.	Les actions mises en œuvre en faveur de l'égalité femmes/hommes par la CAE	16
2.1	Charte Locale pour la diversité	16
2.2	Formation relative aux actions de lutte contre les discriminations liées au genre et à l'origine dans le domaine de l'emploi	16
3.	Conclusion.....	17

RAPPEL REGLEMENTAIRE

Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du XX^{ème} siècle, de nombreuses inégalités persistent encore en France dans ce domaine. Un encadrement juridique a donc été imposé par le législateur, tant au niveau national qu'à l'échelle locale.

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants de présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette disposition est également étendue aux Conseils Départementaux et aux Conseils Régionaux.

Le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport ont été précisés par le **décret n° 2015-761 du 24 juin 2015**. Le rapport doit faire état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle dans la collectivité (recrutement, formation, temps de travail, rémunérations, etc.). Il fixe également les orientations pluriannuelles et comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité femmes-hommes. Ce rapport doit être présenté devant l'assemblée délibérante, en amont des discussions budgétaires.

1. L'EMPLOI ET L'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'EPINAL

1.1 ANALYSE DES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE EN 2021

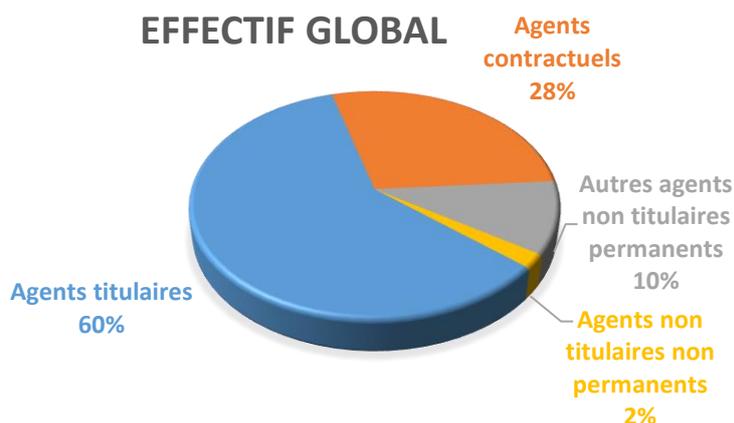
Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Cependant, comme le constate le préambule du Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, « *cette égalité de droits et de statut [...] reste à construire dans les faits, y compris dans la Fonction Publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels, qu'en matière de rémunérations et de pension.* »

A) EFFECTIF GLOBAL

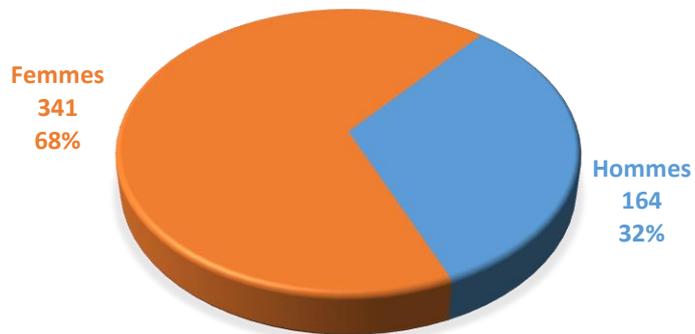
Au 31 décembre 2021, **505 agents, représentant 448.78 ETP**, ont été recensés en position d'activité, tous statuts confondus :

- **495 agents (soit 439.04 ETP)** occupent ou ont occupé un emploi permanent. Parmi ces agents, 301 sont titulaires et 194 sont non-titulaires.
- **10 agents (soit 9.73 ETP)** occupent ou ont occupé un emploi non permanent.



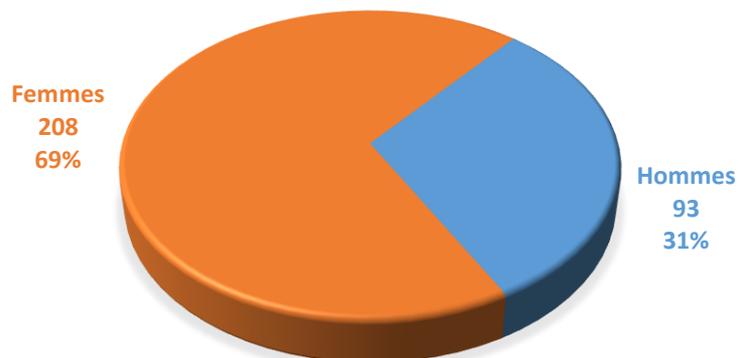
Zoom sur les 505 agents :

RÉPARTITION HOMMES FEMMES

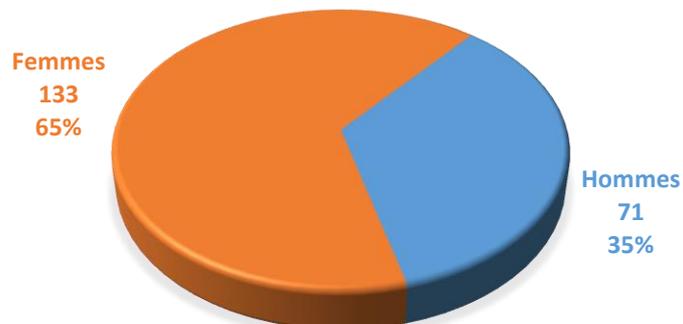


Plus de 2 tiers des effectifs de la CAE (agents permanents) sont des femmes.

RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES

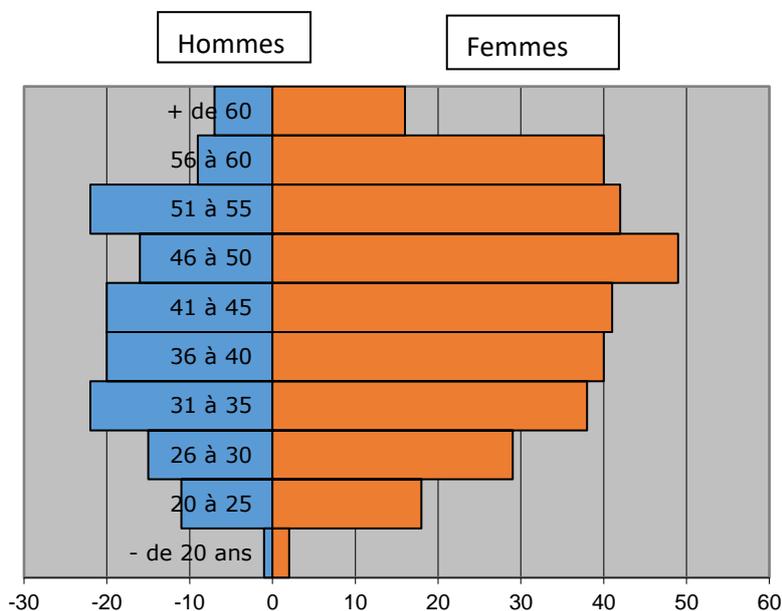


RÉPARTITION DES AGENTS NON TITULAIRES



☞ Pour rappel, la Fonction Publique Territoriale compte en moyenne 62 % de femmes parmi les titulaires et 71% de femmes parmi les non-titulaires.

Pyramide des âges de l'effectif global



A la CAE

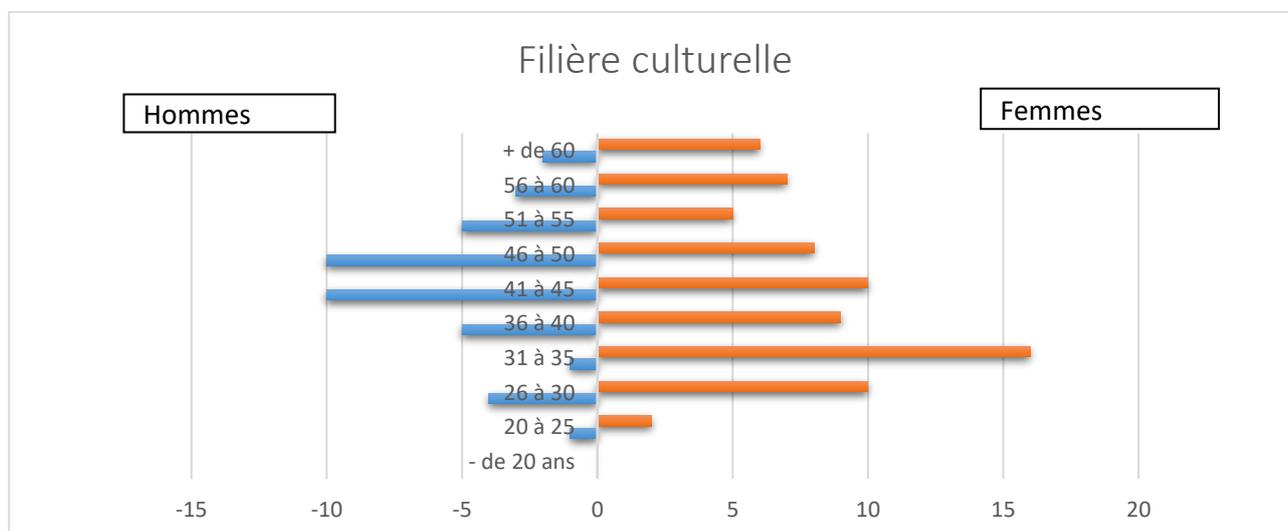
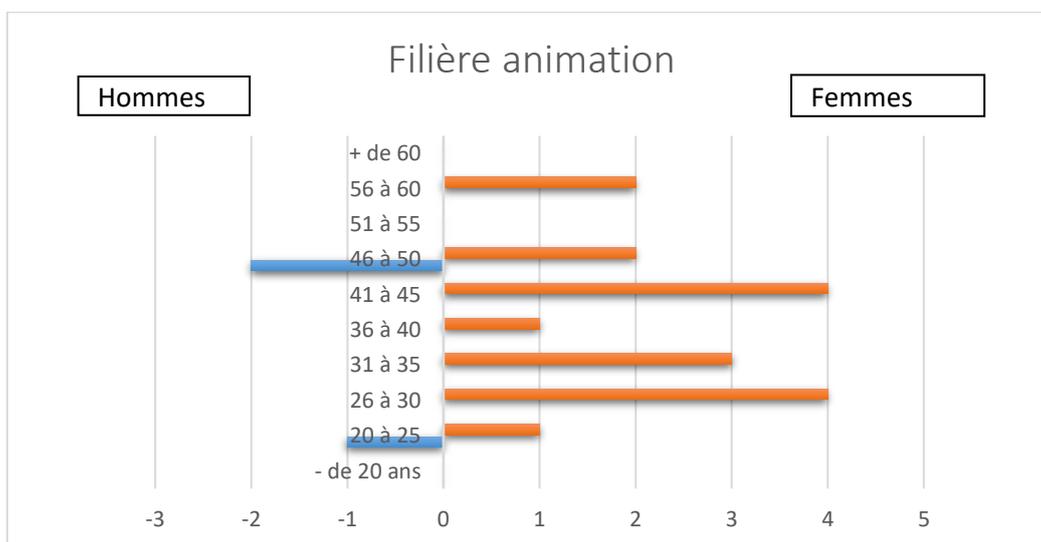
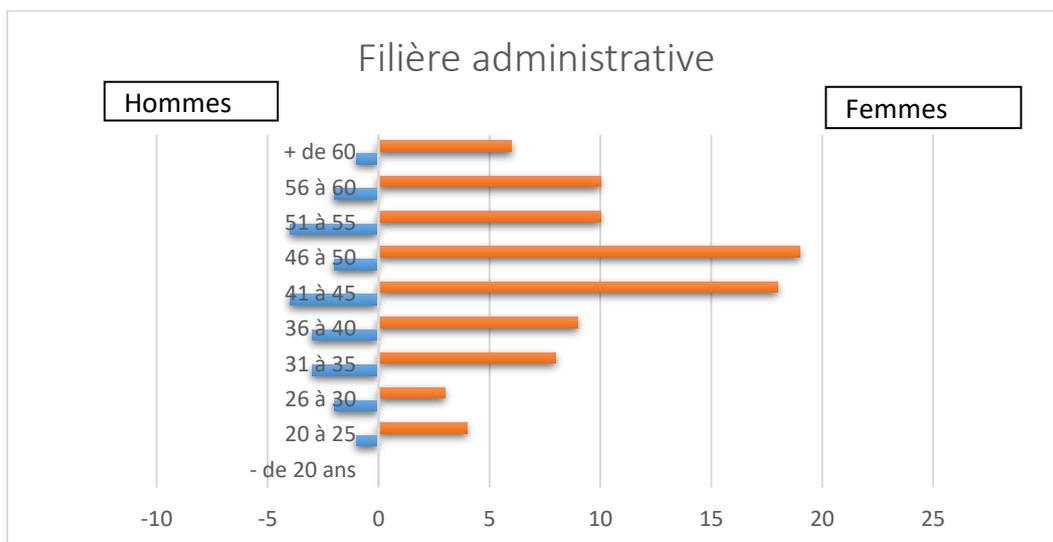
Âge moyen des hommes : 41.3 ans
 Âge moyen des femmes : 42.6 ans

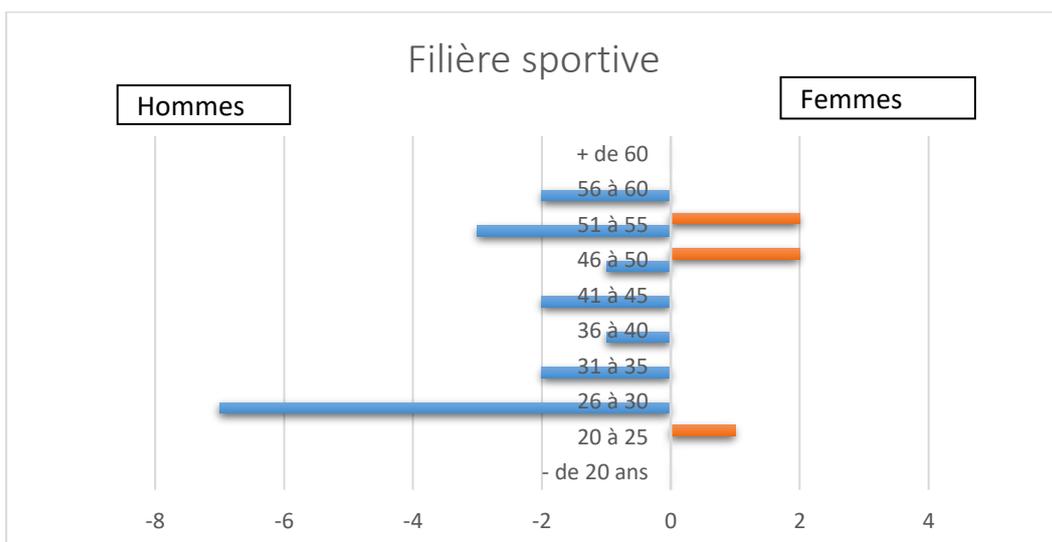
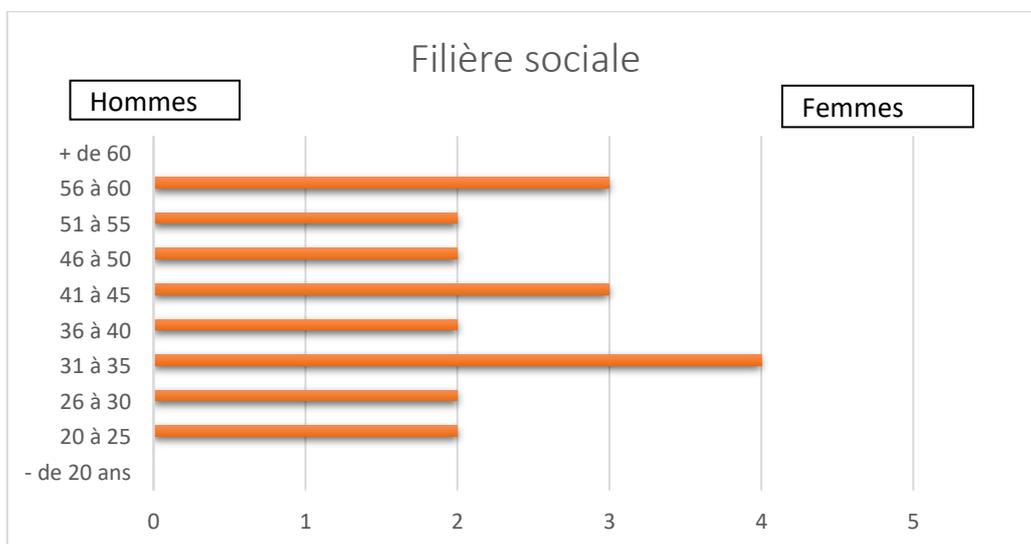
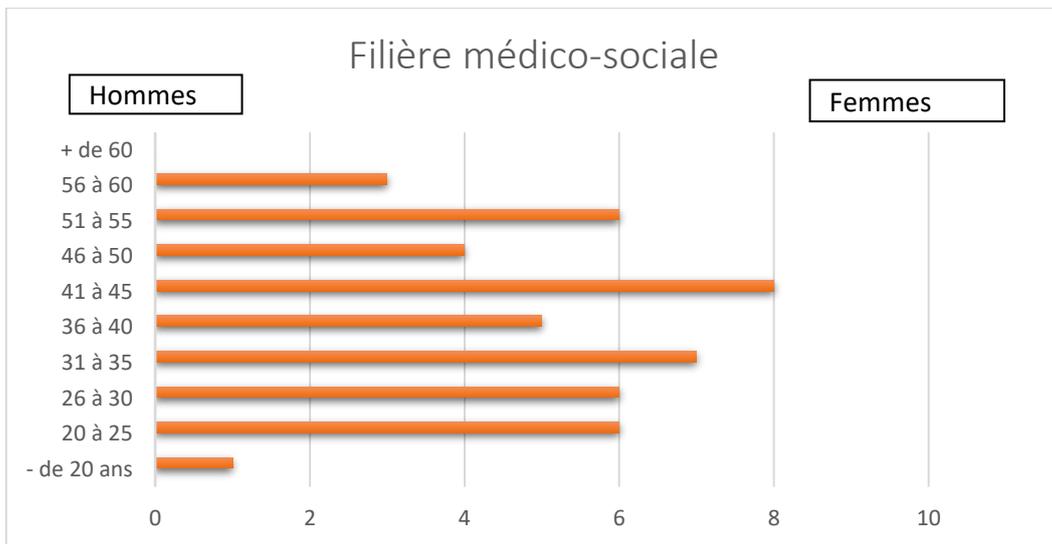
Au niveau national en 2020 dans la Fonction Publique Territoriale

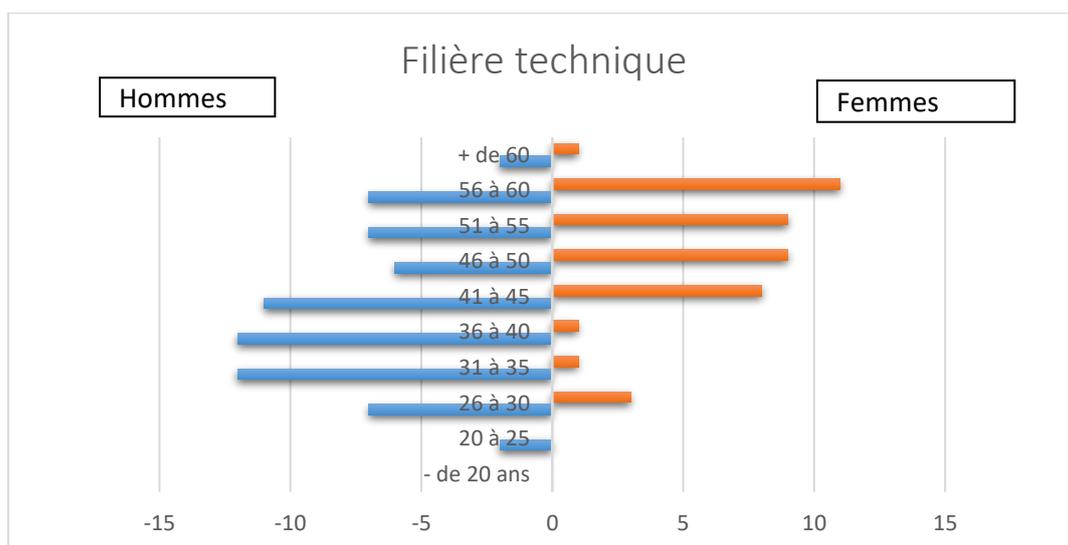
Âge moyen des hommes : 45.3 ans
 Âge moyen des femmes : 45.7 ans

Source : Ministère de la transformation et de la fonction publique
 « Rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique » Edition 2021

Pyramides des âges par filière







B) TEMPS DE TRAVAIL

Au 31 décembre 2021, **46 agents permanents** occupent à leur demande un temps partiel de droit ou sur autorisation au sein de la CAE. La répartition est la suivante : 44 femmes et 2 hommes.

- **44 femmes (37 titulaires et 7 non-titulaires)**, occupant un emploi permanent, ont bénéficié d'un temps partiel en 2021. Cela représente **12.9 % des agents féminins**.
- **2 hommes (titulaires)**, occupant un emploi permanent, a bénéficié d'un temps partiel en 2021 soit **1.2% des agents masculins**.

☞ À noter :

Au niveau national, 29.1 % des femmes titulaires sont à temps partiel, contre 7.8 % des hommes.

A la Communauté d'Agglomération d'Epinal, cette proportion est de 17.78 % pour les femmes contre 2.15 % pour les hommes.

Source : Ministère de la transformation et de la fonction publique « Rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique » Edition 2021

Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

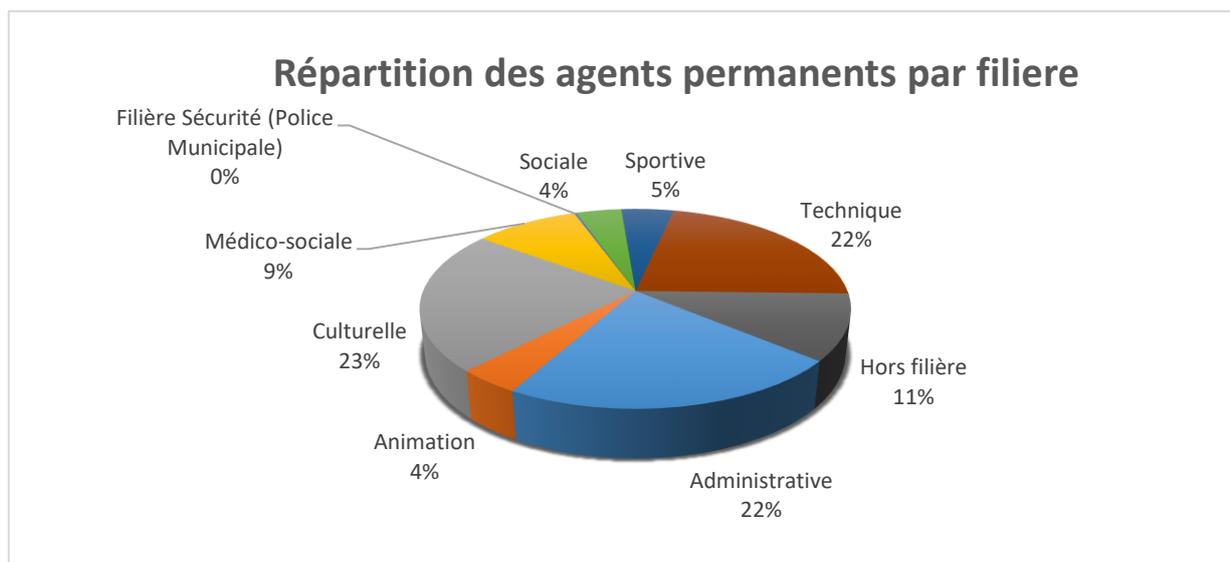
Pour une meilleure conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des agents, la Communauté d'Agglomération d'Epinal a instauré un système d'horaires fixes et flexibles.

Une présence obligatoire des agents est ainsi requise de **9h à 11h30** et de **14h à 16h30**.

En dehors de cette amplitude, les agents de la collectivité ont la possibilité d'adapter leurs horaires en respectant toutefois les nécessités de service et les obligations d'accueil du public.

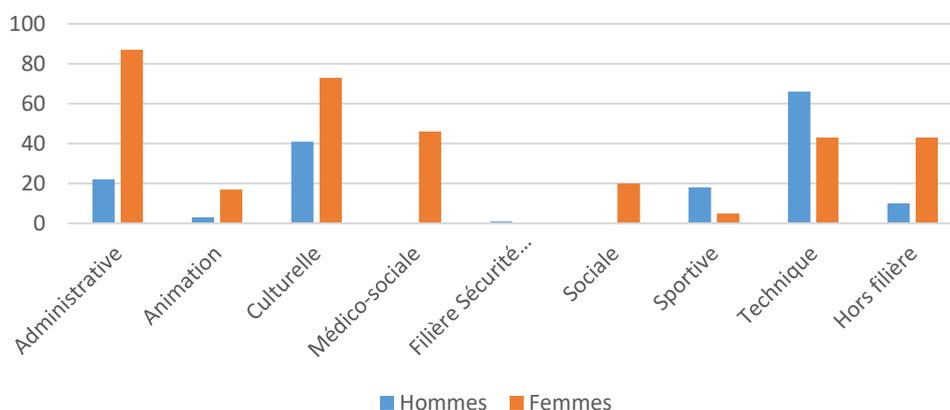
Chaque agent féminin et masculin dispose également de **6 jours d'autorisation d'absence** (12 si le conjoint n'en bénéficie pas) en cas d'enfant malade (sur justificatif).

C) FILIERES



La **filière culturelle** représente la filière la plus importante de la collectivité, avec 114 agents titulaires et contractuels. Les **filières administrative et technique** emploient quant à elles 109 agents chacune (titulaires et contractuels).

REPARTITION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATEGORIE

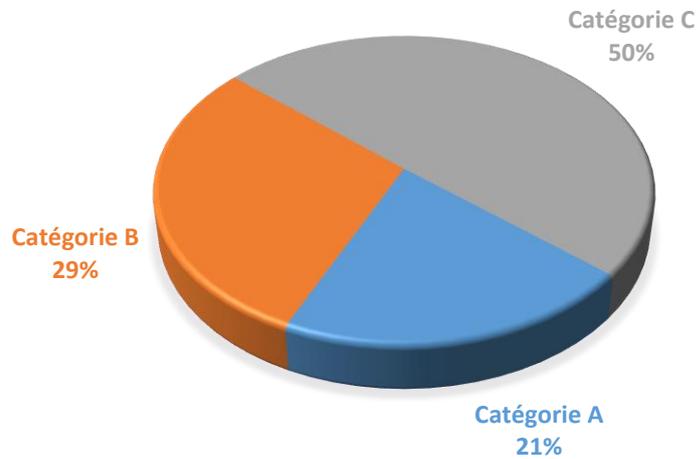


On remarque que certaines filières sont majoritairement féminines au sein de la CAE. C'est le cas notamment de la **filière médico-sociale et de la filière sociale** qui emploient **exclusivement des femmes**.

Les **filières techniques et sportives** sont les seules filières majoritairement masculines.

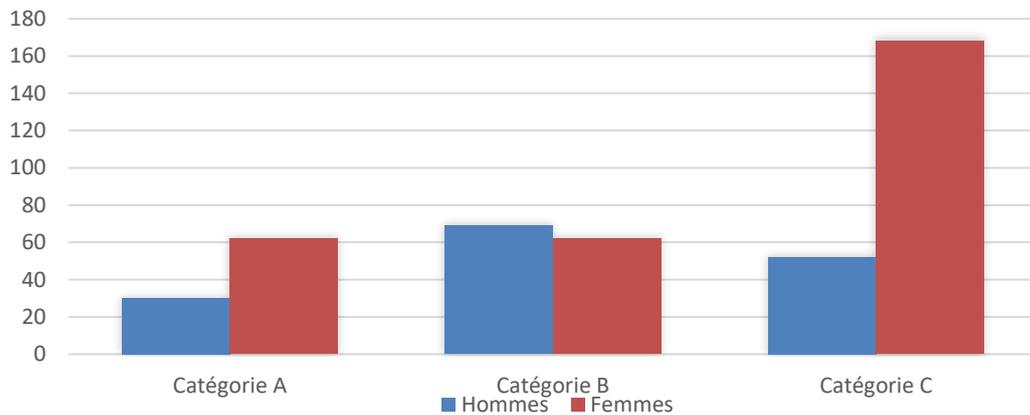
D) CATEGORIE HIERARCHIQUE

RÉPARTITION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE

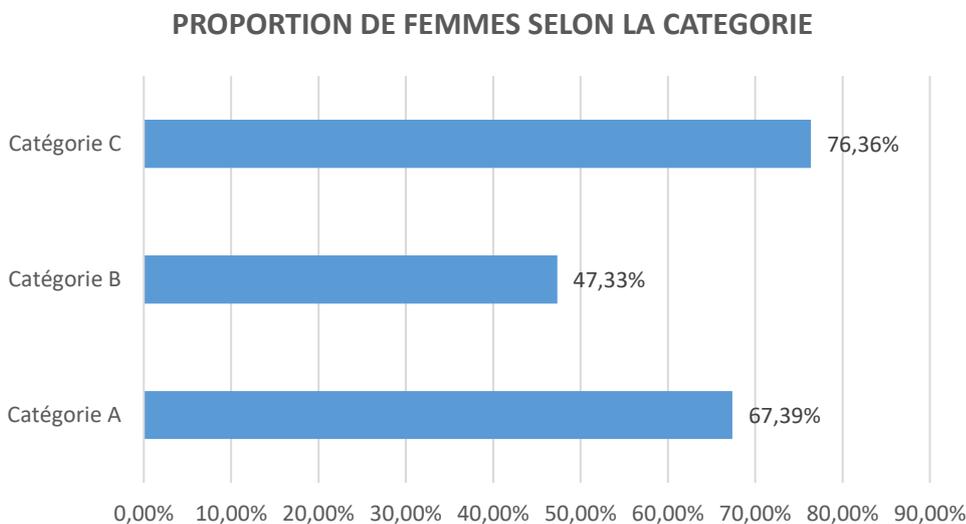


Les agents de catégorie C sont les plus nombreux au sein de la collectivité (220 agents), suivis par les agents de catégorie B (131 agents).

RÉPARTITION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE



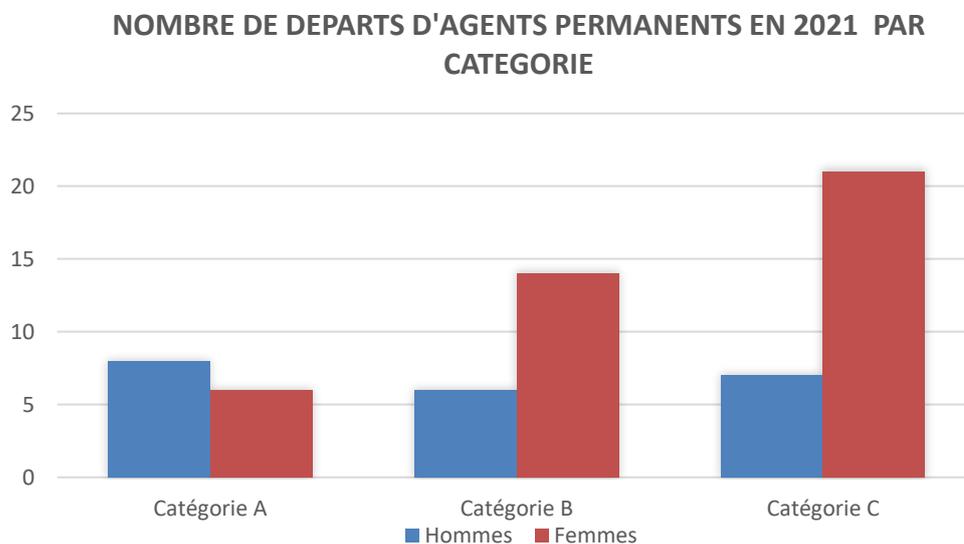
Zoom sur la proportion de femmes selon la catégorie hiérarchique



➔ Pour comparaison, la Fonction Publique Territoriale compte **62.2 % de femmes en catégorie A**, **63.4 % en catégorie B** (principalement dans les filières sociale et administrative) et **60.8 % en catégorie C**.
Source : Ministère de la transformation et de la fonction publique « Rapport annuel sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique » Edition 2021

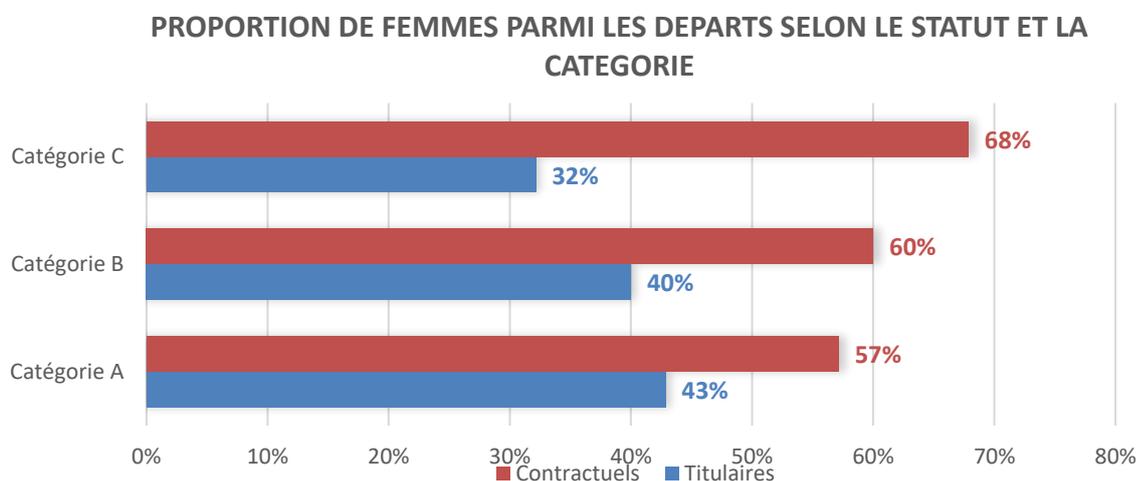
1.2 FLUX AU SEIN DE LA COLLECTIVITE EN 2021

A) DEPARTS DE LA COLLECTIVITE

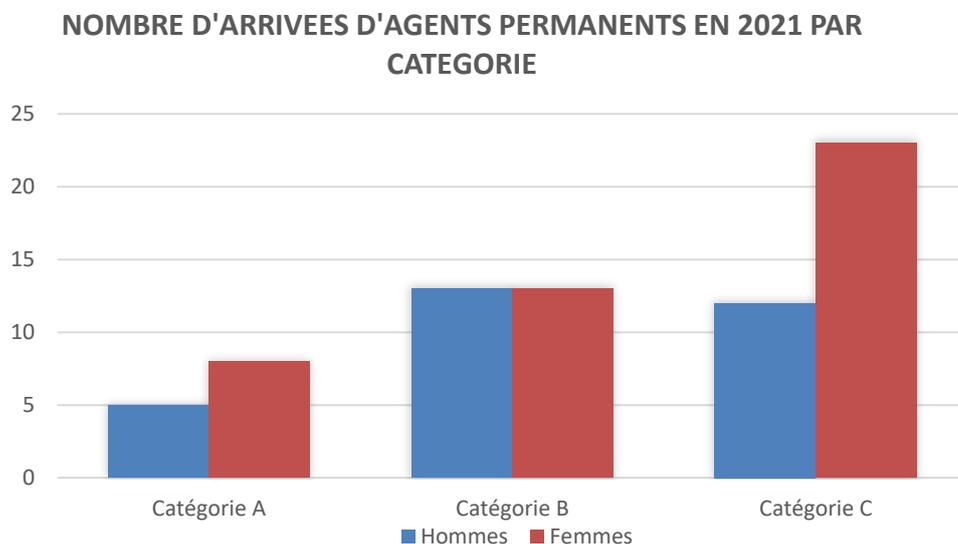


En 2021, il est constaté le départ de 90 agents parmi lesquels 62 femmes (69 %) et 28 hommes (31 %) employés sur un poste permanent (titulaires et contractuels) au sein de la collectivité.

Zoom sur la proportion de femmes titulaires et non-titulaires parmi les départs :

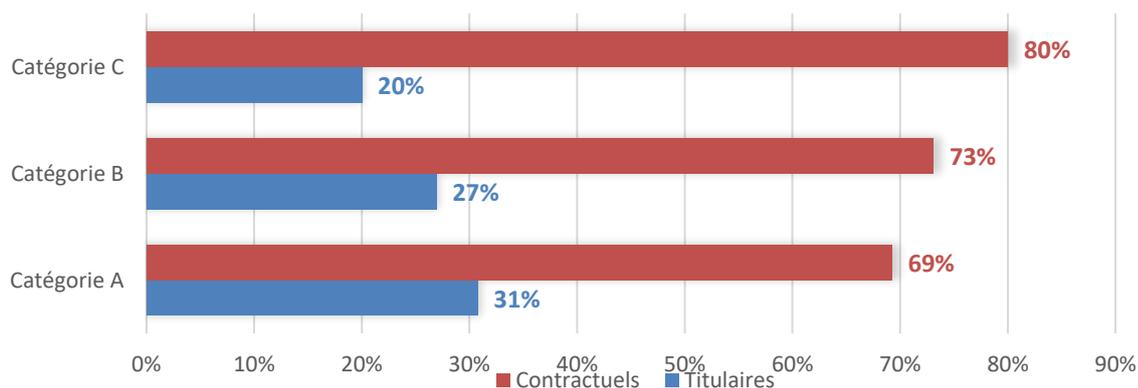


B) ARRIVEES DANS LA COLLECTIVITE



On constate l'arrivée de **39 hommes** et de **61 femmes** à la Communauté d'Agglomération d'Epinal d'agents affectés sur des postes permanents.

PROPORTION DE FEMMES PARMIS LES ARRIVEES SELON LE STATUT ET LA CATEGORIE



1.3 TITULARISATIONS ET AVANCEMENTS EN 2021

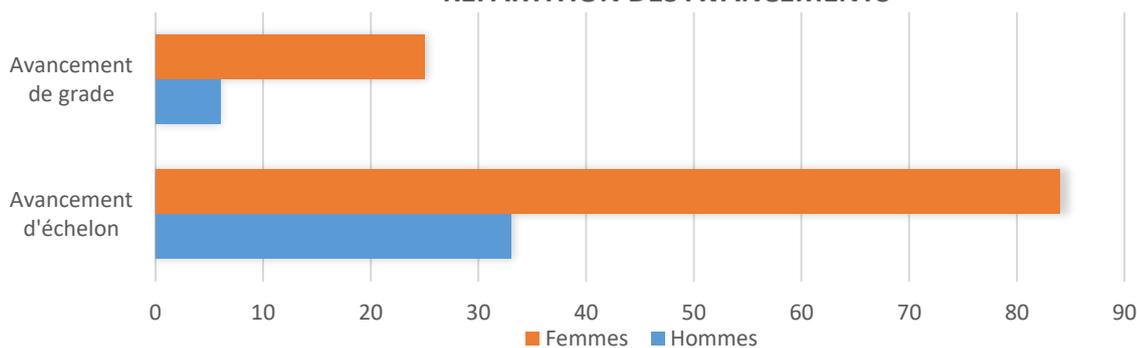
A) TITULARISATIONS

Ont été titularisés ou nommés stagiaires au cours de l'année 2021 :

- 3 hommes
- 28 femmes

B) AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

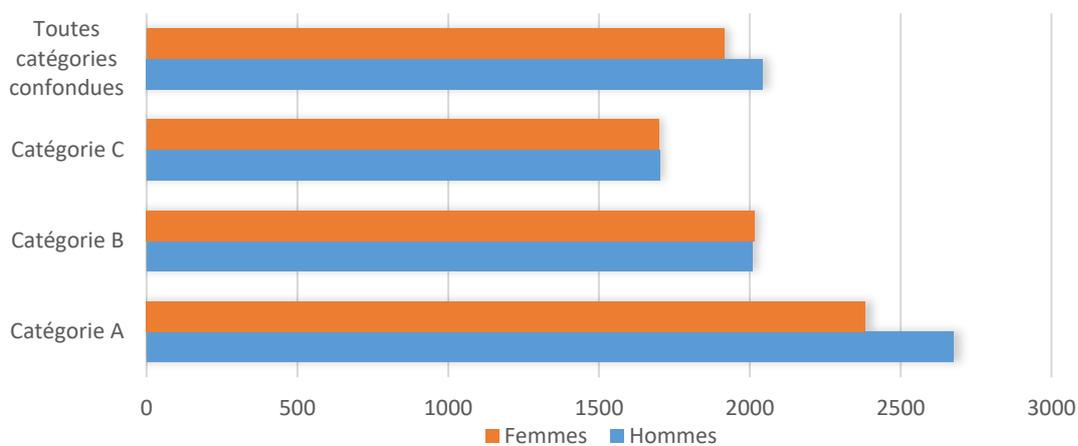
RÉPARTITION DES AVANCEMENTS



33 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2021 (28%) contre 84 femmes (72 %). De plus, 25 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade contre 6 hommes.

1.4 REMUNERATION DES AGENTS

REMUNERATION MOYENNE PAR CATEGORIE



	TBI* mensuel moyen pour un homme	TBI* mensuel moyen pour une femme	% écart
Catégorie A	2675	2383	10,92%
Catégorie B	2008	2016	-0,40%
Catégorie C	1701	1699	0,12%
Toutes catégories confondues	2043	1916	6,22%

**Traitement brut indiciaire (hors primes)*

Au 31 décembre 2021, il existe un écart de traitement indiciaire brut mensuel entre les femmes et les hommes de **6.22 %**.

L'écart est le plus fort parmi les hommes et les femmes de catégorie A (10.92 %), en faveur des hommes.

2. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES/HOMMES PAR LA CAE

Les politiques locales d'égalité visent à identifier et à analyser les inégalités entre les femmes et les hommes. Il est nécessaire pour une collectivité souhaitant agir en faveur de l'égalité, de mener des actions spécifiques mais également d'intégrer de façon transversale cette préoccupation dans l'ensemble des politiques conduites.

2.1 CHARTE LOCALE POUR LA DIVERSITE

La Communauté d'Agglomération d'Epinal poursuit la démarche engagée par la ville d'Epinal en 2006 ; elle a été, en effet, la première collectivité de Lorraine à signer la Charte pour la Diversité aux côtés de 26 autres signataires (entreprises, associations...) afin de témoigner son engagement en faveur de la diversité culturelle, éthique et sociale au sein du personnel municipal

. À ce titre, des mesures concrètes sont mises en œuvre pour garantir cette diversité. Ainsi en termes de recrutement, la CAE s'engage à garantir la transparence et à communiquer largement de manière à recueillir des candidatures variées.

Lorsqu'un recrutement externe est validé, l'annonce est systématiquement diffusée sur le site de la collectivité et transmise pour diffusion au centre de gestion, à Pôle Emploi, à la Mission locale, à Cap Emploi, au service « Prêts à bosser » du Conseil Départemental, d'entreprises d'insertion, etc... . La présélection s'effectue par 2 personnes au minimum (personne chargée du recrutement et responsable de service et /ou directeur de service).

Par ailleurs, le jury de recrutement est toujours composé de 3 personnes minimum (élu, chargé du recrutement, chef de service et/ou directeur de service).

2.2 FORMATION RELATIVE AUX ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIEES AU GENRE ET A L'ORIGINE DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Deux de nos agents de la direction des ressources humaines ont suivi une formation relative aux actions de lutte contre les discriminations liées au genre dans le domaine de l'emploi dispensée par l'Institut Ethique & Diversité de Paris.

Cette formation avait pour but de construire collectivement une démarche d'ensemble permettant de lutter efficacement contre les discriminations liées au genre dans le domaine de l'emploi mais aussi pour des actions plus adaptées aux pratiques professionnelles et aux spécificités de la collectivité.

3. CONCLUSION

Depuis plusieurs années, la Communauté d'Agglomération d'Epinal s'inscrit dans une démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes de sa collectivité mais également de ses habitants.

En effet, les femmes représentent 67.52 % des agents recensés au 31 décembre 2021– soit 69,39 % des agents titulaires et 65 % des agents non-titulaires.

Une répartition égalitaire est également à noter au sein des catégories hiérarchiques puisque les femmes représentent 67 % des agents de catégorie A, 47.33 % des agents de catégorie B, et 76.36 % des agents de catégorie C.

Enfin, la Communauté d'Agglomération d'Epinal s'engage dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes de sa collectivité à travers la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines permettant pour les agents de concilier vie familiale et vie professionnelle (horaires flexibles, autorisation d'absence en cas d'enfant malade, heures de facilité pour les agents à 37h...).