



2019

# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

I. RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN  
D'AMBERT LIVRADOIS FOREZ COMMUNAUTE DE  
COMMUNES

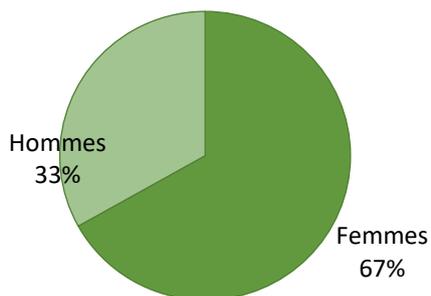


## PART DES HOMMES ET DES FEMMES PAR FILIERES 2018/2019

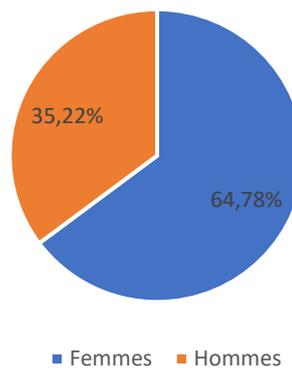
### Agents titulaires

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	35	4	39	38	4	42
Filière technique	21	40	61	21	45	66
Filière animation	15	5	20	15	7	22
Filière culturelle	18	0	18	19	0	19
Filière sociale	8	0	8	4	0	4
Filière médico-sociale	6	0	6	4	0	4
Filière médico-technique			0	0	0	0
Filière sportive	2	0	2	2	0	2
Filière police municipale			0	0	0	0
Filière incendie secours			0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>51</b>	<b>154</b>	<b>103</b>	<b>56</b>	<b>159</b>

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires) 2018



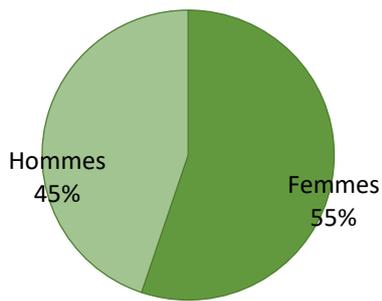
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires) 2019



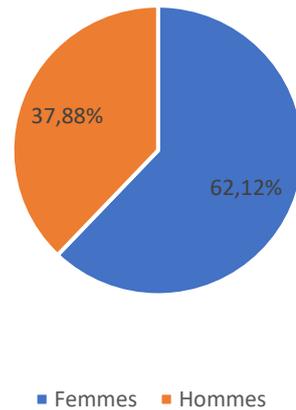
### Agents non-titulaires sur emplois permanents

	2018			2019		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	14	3	17	11	4	15
filière technique	3	17	20	10	14	24
filière animation	9	2	11	14	1	15
filière culturelle	1	1	2	0	1	1
filière sociale	0	3	3	2	0	2
filière médico-sociale	5	0	5	1	0	1
filière médico-technique			0	0	1	1
filière sportive			0	3	5	8
filière police municipale			0	0	0	0
filière incendie secours			0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>58</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>67</b>

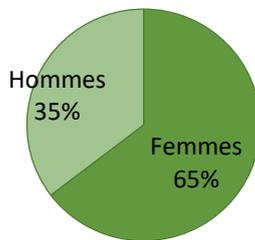
**Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)**



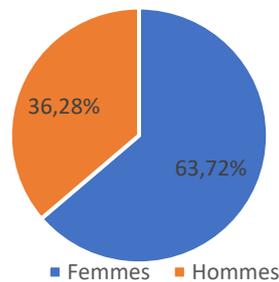
**Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires) 2019**



**Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)**



**Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)**



**Part des titulaires et non titulaires**

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires	76%	66%	72%	68%
Non-titulaires	24%	34%	28%	32%

Au niveau national, dans la FPT:  
62% des agents publics en France sont des femmes toutes FP confondues, 61% dans la FPT

Titulaires: 57 % de femmes / 43 % d'hommes

Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

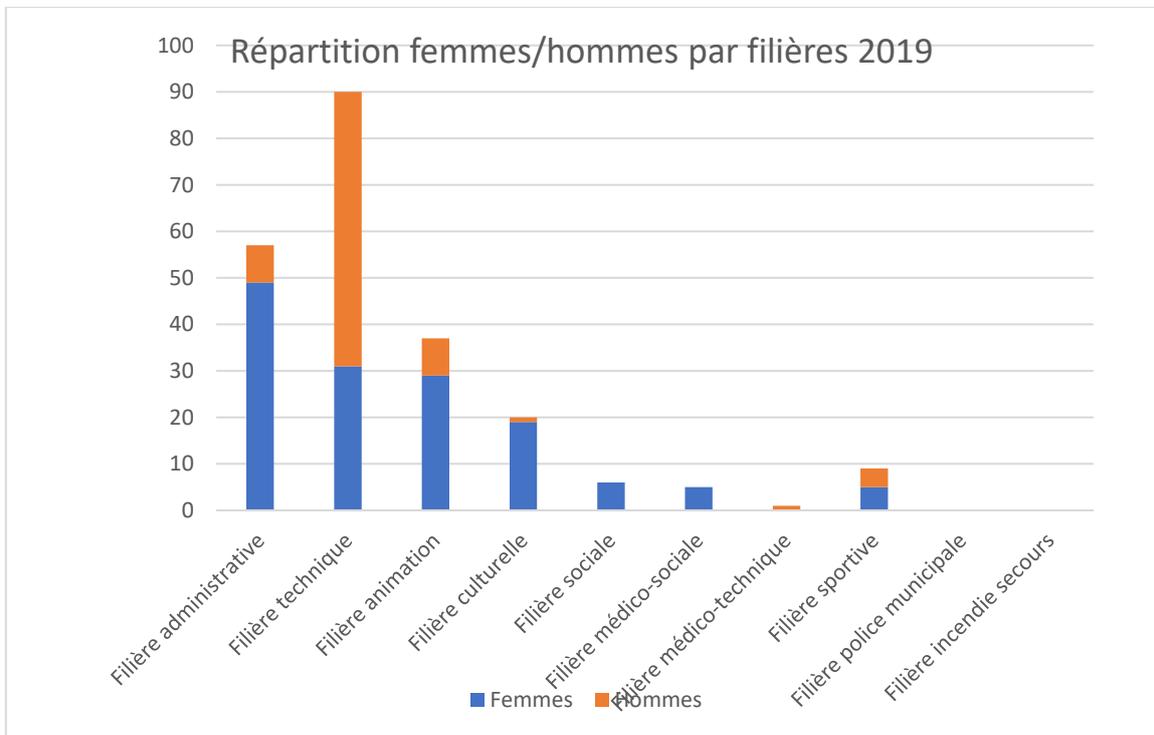
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

**Répartition par filières :**

Au niveau national, dans la FPT:

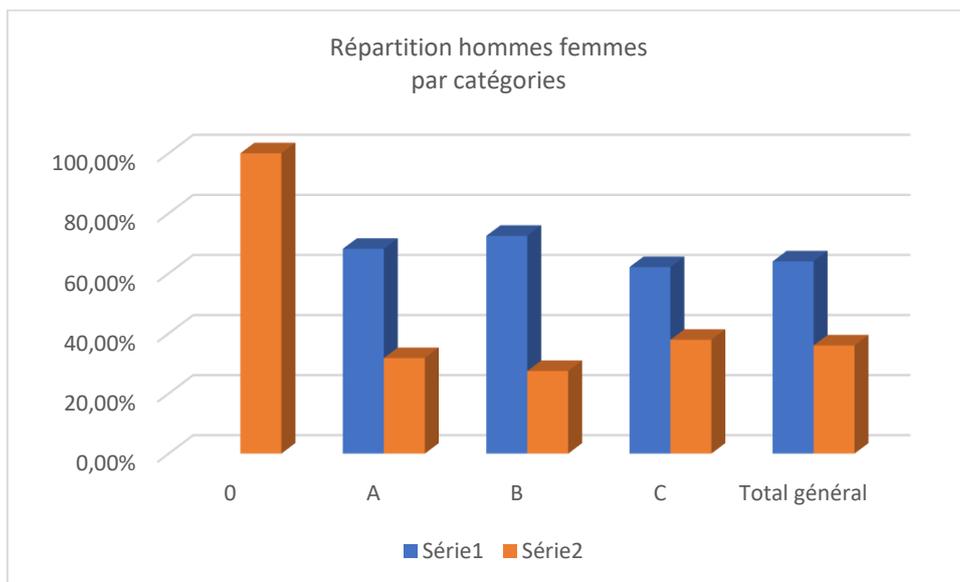
- filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
- filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
- filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes
- filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
- filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes
- filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018



**Répartition par catégories hiérarchiques :**

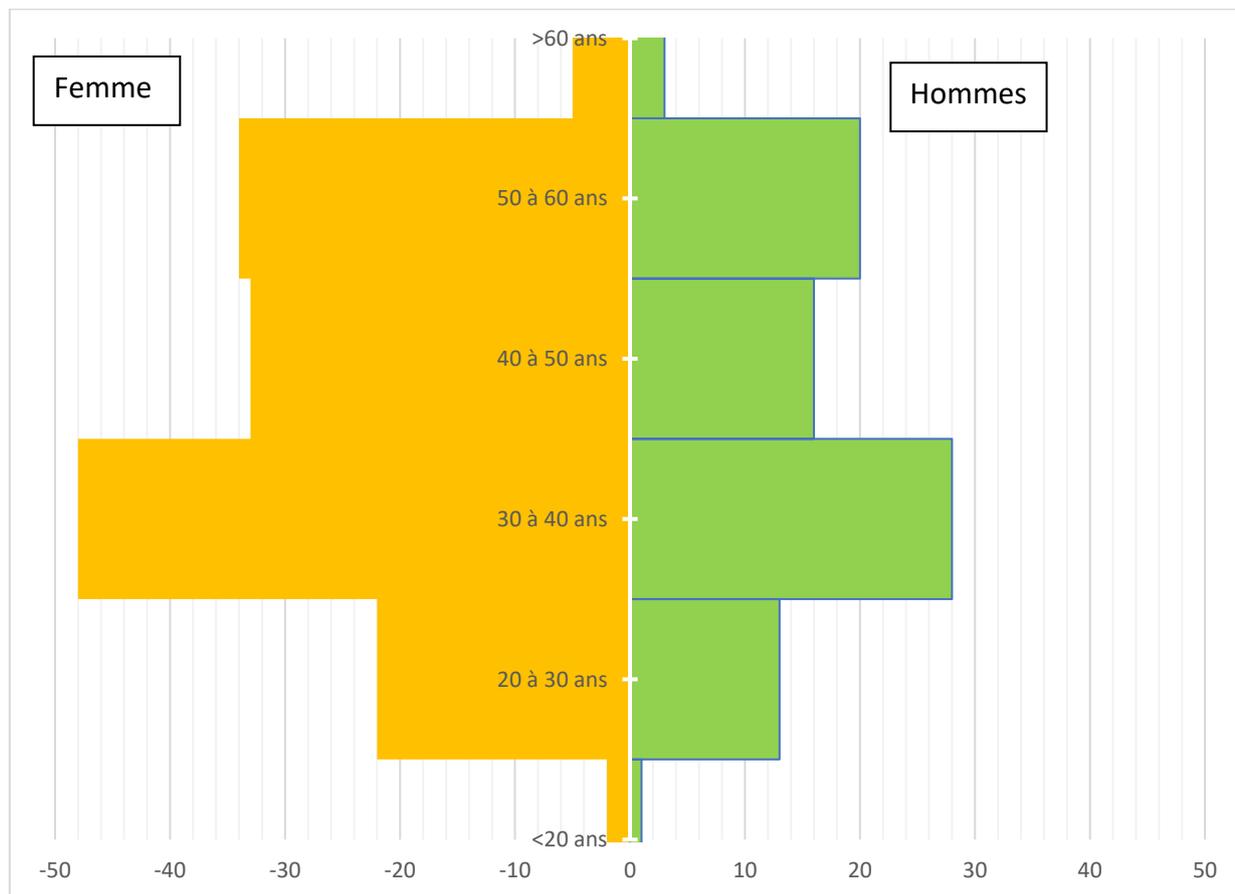
2019	Femmes	Hommes	TOTAL
Hors cat		2	2
cat A	15	7	22
cat B	29	11	40
cat C	100	61	161
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>81</b>	<b>225</b>



### Répartition des temps de travail :

	Femmes	Hommes	Répartition des types de temps par sexe		Répartition des types de temps pour chaque sexe	
			% F	% H	% F	% H
Temps complets	110	70	61%	38%	76%	86%
Temps non complets	34	11	76%	24%	24%	14%
Total	144	81				

### Pyramide des âges par sexe :



### Répartition des femmes et des hommes sur les emplois d'encadrement et de direction

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels			0
postes de direction	6	4	10
<i>emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*</i>			0
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	14	9	23
Total	20	13	32

### Répartition hommes/femmes sur les temps partiels :

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	5	0
	Congé parental	0	0
	Temps complet	10	7
	Disponibilité	0	0
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>7</b>
Catégorie B	Temps partiel	4	0
	Congé parental	1	0
	Temps complet	21	11
	Disponibilité	2	0
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>11</b>
Catégorie C	Temps partiel	8	0
	Congé parental	2	0
	Temps complet	85	59
	Disponibilité	5	1
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>60</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	17	0
	Congé parental	3	0
	Temps complet	116	77
	Disponibilité	7	1
	<b>Total*</b>	<b>143</b>	<b>78</b>

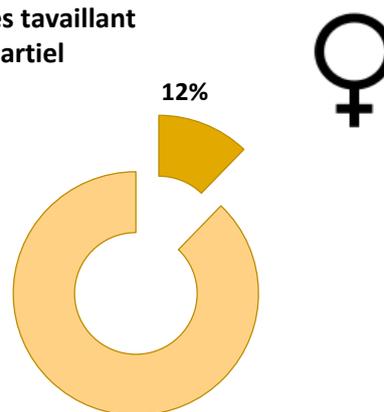
\*N'apparaissent pas dans ce tableau 2 apprentis et 2 personnes travaillant à temps partiel thérapeutique

Au niveau national, dans la FPT:

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Part des femmes travaillant à temps partiel



### Répartition des congés parentaux :

Femmes	3
Hommes	0
Total	3

Nombre de congés paternité en 2019 : 3

### Répartition des rémunérations :

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	moyenne	2 249 €	1 995 €	1 601 €	1 744 €
Hommes	moyenne	2 824 €	1 871 €	1 663 €	1 794 €

Au niveau national, dans la FPT:

Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €

soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)

chez les cadres:

Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €

soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)

### **Répartition des avancements :**

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Avancements de grade à l'ancienneté	8	6	14
Avancements de grade par examen professionnel	1	2	3
TOTAL	9	8	17

### **Répartition des comptes épargne temps par sexe et par catégorie :**

Pour mémoire, tout agent en contrat de plus d'un an peut demander à bénéficier d'un compte épargne temps. Celui-ci est alimenté chaque fin d'année au vu des jours de repos restants. Les agents doivent avoir bénéficié au minimum de 20 jours de repos dans l'année pour pouvoir verser des jours au CET. En fin d'année les agents ayant plus de 20 jours inscrits sur leur CET peuvent demander à se faire payer les jours au-delà de 20 dans la limite de 10 jours par an. La loi a été assouplie concernant cette monétisation, mais Ambert Livradois Forez communauté de communes a choisi de maintenir les règles antérieures afin d'encourager les agents à poser leurs jours de congés.

Au total 187 agents bénéficient d'un compte-épargne temps.

Les agents ayant fait le choix de ne pas utiliser le compte épargne temps sont majoritairement des hommes.

### **PROPOSITION DE PLAN D'ACTION POUR AMELIORER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN D'AMBERT LIVRADOIS FOREZ COMMUNAUTE DE COMMUNES**

Formation des agents ayant des responsabilités d'encadrement sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Réunion de sensibilisation des agents sur les discriminations au travail, notamment les discriminations sexuelles, les comportements sexistes et le harcèlement sexuel.

Réunion de sensibilisation des élus sur les discriminations au travail, notamment les discriminations sexuelles, les comportements sexistes et le harcèlement sexuel.

Promotion du congé parental et du temps partiel masculin auprès des agents via l'esprit d'équipe.

I. RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES  
TERRITORIALES D'AMBERT LIVRADOIS FOREZ  
COMMUNAUTE DE COMMUNES



## L'égalité Femmes/Hommes et politiques territoriales d'ALF communauté de communes

Il est bon de rappeler que les discriminations, entre autres fondées sur le sexe, sont punies par la loi :

**Article 225-1 et suivant et article 432-7 du code pénal : jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende le fait d'être exercé par une autorité publique est un élément aggravant.**

La répression frappe les cas les plus graves, mais elle ne permet pas pour autant de corriger des inégalités importantes dans notre système social. Aussi la loi (2014-873 du 4 août 2014) demande à ce que les collectivités portent une attention particulière aux champs suivants :

- Actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Action lutte contre le système prostitutionnel
- Prévention et lutte contre les stéréotypes sexistes
- Actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité (accès contraception, IVG...)
  
- Actions de lutte contre la précarité des femmes
- Actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
- Actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
- Actions visant à favoriser l'égal accès aux mandats électoraux, aux fonctions électives, aux responsabilités professionnelles et sociales
- Actions visant à garantir l'égalité d'accès à la création et à la production culturelle et artistique ainsi qu'à la diffusion des œuvres
  
- Actions visant à porter à la connaissance du public les recherches sur la construction sociale des rôles sexués

### I- Diagnostic et contrat de ruralité

Une étude commanditée par le CEGET a été remise à la communauté de communes en septembre dernier. Elle permet d'avoir un diagnostic complet sur l'état de notre territoire en matière d'égalité Femmes-Hommes. Elle est jointe en annexe du présent document.

Elle traite également des enjeux du contrat de ruralité au regard de l'égalité Femmes-Hommes.

### II- Bilan des services et actions intercommunales

Le premier constat est que la communauté de communes ne porte pas de politique affichée comme promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce critère n'est pas pris en compte dans l'attribution de subventions aux associations.

Cependant de nombreux services respectent et favorisent cette orientation, par la nature même de leur service ou dans leur fonctionnement quotidien. Ainsi l'offre de service de garde, par exemple, contribue à favoriser l'accès à l'emploi pour les femmes. Les services de transport ou les MSAP/Maisons France Service, favorisent l'accès aux droits et aux soins.

#### a. Pôle social

Ce sont essentiellement des femmes qui bénéficient des services du pôle social (entre 60 et 100 % selon les services). Seul le logement pour les SDF est exclusivement occupé par des hommes, ainsi que le logement d'urgence (80% d'hommes).

- Action 2020 : **Réhabilitation d'un logement ALF en logement d'urgence destiné aux femmes à Ambert. L'urgence pouvant accueillir des femmes SDF, des femmes en situation de précarité de logement et victime de violences conjugales.**

#### b. Enfance jeunesse

Les services constatent une bonne mixité parmi les enfants. Cependant ce sont essentiellement les publics féminins qui accompagnent les enfants, en particulier quand des ateliers sont ouverts aux parents.

Le soutien à l'association Lilominots a été maintenu et conforté en 2019 (1500 € attribués) et sera conforté en 2020 avec la prise en charge de la compétence LAEP par ALF et la mutualisation d'un emploi.

La question de la mobilité géographique a bien été prise en compte dans le service ALSH puisque des activités mutualisées ont été organisées favorisant les échanges entre secteurs, et favorisant la mixité sociale, notamment pour les journées intercentres ou lors des samedis Activ'ados.

Les familles ne pouvant pas bénéficier d'une place en ALSH se sont vu proposer une solution dans une autre structure, avec une proposition de transport.

- Actions 2020 : **L'accès aux services du pôle EJE, pour les enfants sans distinction de sexe reste au centre des projets et des documents de référence (Projets de fonctionnement, projet éducatif, projets pédagogiques, règlements intérieurs, ...)**

#### c. Culture Sport Vie Associative

Les services sont fréquentés plutôt par une légère majorité de femmes (60%) que ce soit dans nos équipements culturels ou dans notre équipement sportif (piscine).

Les responsables associatifs sont des femmes à 53%.

#### d. Economie

Le point marquant est que les quatre MSAP du territoire sont fréquentées aux deux-tiers par des femmes. La communauté de communes par ces services favorise donc l'accompagnement à l'exercice de leurs droits aux femmes du territoire vivant en milieu rural.

#### e. Agriculture Forêt Environnement et Aménagement durable

Au sein du pôle, le service Energie et développement Durable a réalisé un important travail de suivi sur la problématique égalité Femmes-Hommes dans ces diverses actions.

Sur la semaine du développement durable sur beaucoup d'atelier la répartition est équitable. Cependant les hommes se sont distingués sur le VTT à assistance électrique 75%, quand les femmes se distinguaient sur des actions plus engagées (nettoyage de berge, protection, fabrication... 65%). Un dernier point à relever : Permanence Info Energie de l'ADIL 63 & Conférence « Repérer les ponts thermiques dans son logement », 75% F vs 25% H et 100% de garçons pour les enfants.

Concernant les ateliers grand public du Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET), ce sont essentiellement des hommes qui ont participé (3 à plus de 70%, 1 à 63% et 1 à 50%). Le format de la réunion en fin de journée et début de soirée est clairement une entrave en général à la fréquentation des réunions publiques, mais elle pénalise encore plus les femmes.

#### f. Ressources & Moyens

Le développement d'un système de remplacement des secrétaires de maire favorise l'égalité Femmes-Hommes dans une profession largement féminisée sur le territoire. Il facilite les prises de congés et les remplacements allégeant ainsi la charge mentale dans l'exercice de ce métier.

## **Conclusion**

La situation est restée constante par rapport à l'année 2018, quelques perspectives pourraient se développer dans les années à venir. Par exemple, la dégradation de la situation pour le planning familial est à ce jour notre principale source de préoccupations pour le territoire, une réflexion sera menée dès cette année 2020.

Sinon le chantier reste ouvert. Au lendemain du renouvellement de l'assemblée, cette dernière devrait tenir compte dans ces choix, notamment au niveau de l'exécutif, d'une meilleure répartition des postes (aujourd'hui les femmes représentent un tiers de l'exécutif) et plus globalement sur le fonctionnement de l'établissement afin de faciliter l'exercice du mandat aux élus féminins.