

EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 28 FEVRIER 2019

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 65

Votants : 72 (dont 7 procurations)

N°4 C/

OBJET :

RAPPORT SUR LA
SITUATION EN
MATIERE D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture

le :

- 7 MARS 2019

Publiée ou notifiée

le :

- 7 MARS 2019

Le Conseil Communautaire de Vichy Communauté – Communauté d'Agglomération, légalement convoqué, s'est réuni à l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, en session, sous la présidence de **Monsieur Frédéric AGUILERA, Président.**

Présents :

M. Frédéric AGUILERA, Président.

Mmes et MM. E. CUISSET - J.S. LALOY – M. AURAMBOUT - J. GAILLARD - J. KUCHNA - J.M. GERMANANGUE - R. MAZAL - C. BENOIT - A.G. CROUZIER - A. DUMONT - F. GONZALES – P. MONTAGNER – J. TERRACOL (à partir de la question n°4 A/), Vice-Présidents.

Mmes et MM. F. MINARD – F. SENNEPIN - F. DUBESSAY – N. RAY – J. ROIG - J.M. GUERRE – C. CATARD – C. SEGUIN – F. SEMONSUT – P. COLAS – R. LOVATY – C. BERTIN – A. CORNE – F. HUGUET - J. COGNET - H. DUBOSCQ - P SEMET (de la question n°1 à la n°14 et à partir de la n°19) - JY. CHEGUT – MC. VALLAT – JM. LAZZERINI – N. COULANGE – A. GIRAUD – M. MONTIBERT – JD. BARRAUD – G. DURANTET - B. AGUIAR – C. FAYOLLE – G. MARSONI – C. DUMONT – E. GOULFERT – A. CHAPUIS - M. MERLE - C. BOUARD – P. BONNET – G. MAQUIN – C. MALHURET – E. VOITELLIER – YJ. BIGNON - B. KAJDAN (de la question n° à la n°1 à la n°4 C/) - M. JIMENEZ – JJ. MARMOL - S. FONTAINE – W. PASZKUDZKI - MO. COURSOL - JL GUITARD - F. SKVOR - M.J. CONTE (de la question n°1 à la n°9 D/ et à partir de la n°12) – C. LEPRAT – JP. SALAT, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents ayant donné procuration : Mmes et MM. J.P BLANC à C. CATARD - A. DAUPHIN à A. CORNE - J. BLETTERY à Mme COULANGE - M. GUYOT à Mme E. CUISSET, MC. STEYER à G. MAQUIN - C. GRELET à JJ. MARMOL - B. KAJDAN à JL. GUITARD (à partir de la question n°4 D/) - C. POMMERAY à F. SKVOR Conseillers Communautaires.

Absents représentés par leur suppléant : Mme et MM. M. MORGAND par M. S. DELABRE (de la question n°1 à la n°8 et à partir de la n°9 C/) - F. BOFFETY par J. THOMARAT, Conseillers Communautaires.

Absents excusés : Mme et MM. I. DELUNEL – F. SZYPULA, Vice-Présidents.

M. B. BAYLAUCQ - M. CHARASSE - JM. BOUREL, Conseillers Communautaires.

Secrétaire : M. J.S. LALOY, Vice-Président.

Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et notamment son article 51,

Vu la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu la loi n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Considérant que chaque année, préalablement au débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget, un rapport faisant état de la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle doit être établi et faire l'objet d'une communication du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant,

Considérant que ce rapport doit concerner le recrutement, la formation, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération, et l'articulation entre activité professionnelle vie privée, ainsi qu'un bilan des actions et orientations menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle,

Vu la délibération N° du 28 février 2019 et ses annexes sur les orientations budgétaires et le débat qui s'y rapporte,

Vu le document annexé à la convocation et au présent rapport :

- rapport 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Où l'exposé sur le rapport 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté par Monsieur le Président et Madame la Vice-Présidente chargée des ressources humaine.

Le Conseil Communautaire ayant débattu,

Prend acte.

Le rapport 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (annexé à la présente délibération) sera transmis à Mme la Sous-Préfète de Vichy et Madame la Trésorière Principale de Vichy.

.....
Fait et délibéré, en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, le 28 février 2019.
Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,

Frédéric AGUILERA





VICHYCOMMUNAUTÉ



Rapport 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Conseil Communautaire du 28 février 2018
Débat d'orientations budgétaires



Cadre légal et réglementaire du rapport

- Article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 instaurant la création d'un rapport égalité hommes-femmes à présenter devant les comités techniques.
 - > Il doit concerner le recrutement, la formation, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre activité professionnelle et vie privée.
- Loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité hommes-femmes, venue renforcer cette obligation : nécessité de mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, puis de veiller à l'évaluation des actions mises en œuvre.
- Décret 2015-761 du 24 juin 2015 : prescription d'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 doit donc faire état de la politique de ressources humaines de l'établissement en matière d'égalité professionnelle.



La mixité professionnelle à Vichy Communauté

- La fonction publique présente une situation spécifique par rapport à l'emploi privé : les femmes y sont largement majoritaires pour près de 65% contre moins de 50% parmi les salariés du secteur privé.
- En comparaison avec les données nationales, la tendance est toujours globalement similaire au sein de l'établissement, où l'on constate une surreprésentation du personnel féminin au sein des effectifs permanents :
 - > 413 ETP employés sur des postes permanents en 2018 contre 251 en 2015, associé à un taux de féminisation de 59 % de personnel permanent employé sur l'ensemble de l'année 2017, soit 239 ETP
 - > Stabilisation du taux de féminisation ces 2 dernières années, fortement impacté sur le période 2015-2016 par les transferts de personnels issus des deux premières phases de mutualisation.
 - > Un taux de féminisation légèrement supérieur à la moyenne (+5%) constatée au sein d'EPCI de strate équivalente (données DGCL),



La mixité professionnelle à Vichy Communauté

- Des évolutions significatives du taux de féminisation :
 - > En légère augmentation pour le personnel d'encadrement de catégorie A et B (58,3% en 2018 contre 55,5% en 2015, du fait essentiellement des transferts réalisés au titre du schéma de mutualisation).
 - > Convergence progressive selon la catégorie, depuis 2016 : 58,3 % en catégorie A et B contre près de 59,6% en catégorie C ; mais ce différentiel tend nettement à s'estomper depuis 3 ans (3,9% en 2016 contre 1,4% en 2018)
 - > La présence des femmes aux postes à responsabilité (DG, directeurs et responsables de services) se situe légèrement au dessus de la moyenne nationale, sans tendance spécifique de spécialisation.
- Des évolutions plus contrastées et diversifiées chez les agents non titulaires, en évolution ces 2 dernières années :
 - > En général, la représentation sexuée des agents non titulaires est largement plus équilibrée que chez les agents fonctionnaires. Au sein de l'EPCI, le taux de féminisation du personnel non titulaire tend à se rapprocher voir excéder celui du personnel titulaire.
 - > Cette évolution doit cependant être nuancée compte tenu des effectifs employés, qui n'excèdent pas 10%, dans la moyenne relevée sur des EPCI de même strate (données DGCL).
 - > On relève également une plus forte mixité des filières et des métiers parmi les personnels non titulaires et titulaires



Répartition sexuée des effectifs par filière et catégorie en ETP en 2018

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	16,6	10,2	32,3	3,5	65,8	12,4
Animation			3,0	2,0	9,0	2,8
Culturelle	5,4	5,5	21,7	15,0	2,6	2,8
Médico-sociale	1,0		7,1	1,0	33,2	
Sportive		1,0	4,0	10,2		
Technique	4,3	5,7	10,6	21,6	22,0	72,0
Total général	27,2	22,4	78,6	53,4	132,6	89,9



Des taux de féminisation très marqués mais globalement stables depuis 3 ans, selon les filières et typologies de métiers, en dépit des transferts de compétences intervenus dans le cadre du schéma de mutualisation :

- > Supérieurs à 80% voire 90% dans la filière administrative ou médico-sociale, notamment parmi l'encadrement, inférieurs à 30% dans la filière technique
- > Plus équilibrés (de 40% à 60%) dans les filières animation, culturelle ou sportive, du fait notamment des faibles effectifs concernés.



La mixité professionnelle à Vichy Communauté

- 44 jurys de recrutement ont été organisés en 2018 :
 - > 23 femmes ont été retenues contre 21 hommes, ce qui a très légèrement contribué à accentuer le taux de féminisation au gré des mouvements de personnels intervenus au cours de l'année 2018, qui restent globalement équilibrés.
 - > Les jurys et équipes RH en charge de la gestion de la mobilité sont systématiquement limités à 4 personnes, et composés de manière équilibrée afin de garantir un équilibre et une relative homogénéité des décisions arrêtées, qui ne concernaient pas seulement des métiers dits féminisés.
- La politique RH de l'établissement en matière de recrutement et prévention des risques professionnels, soutenue et ambitieuse, centrée sur le développement des compétences et les équilibres organisationnels :
 - > favorise une véritable mixité professionnelle ancrée dans les pratiques de l'administration communautaire
 - > Se trouve confortée par l'attention constante portée par l'EPCI à l'amélioration des conditions de travail.



La politique salariale à Vichy Communauté

- Le statut garantit une uniformité de traitement au niveau indiciaire entre les femmes et les hommes appartenant au même cadre d'emploi et au même grade, à l'échelon national et local.
- La politique RH d'avancement communautaire (d'échelon, de grade), fonction de la valeur professionnelle, de règles uniformes de gestion, garantit dans le même temps des déroulements de carrière relativement homogènes et équitables.
- La gestion autonome des commissions administratives paritaires au titre de l'année 2018 a permis de soutenir cette démarche et d'obtenir des résultats probants puisque les décisions d'avancements sont quasiment conformes à la répartition sexuée des personnels titulaires. Une veille est effectuée à chaque préparation de CAP
- Le régime indemnitaire octroyé, conforté par la mise en œuvre du RIFSEEP en fin d'année 2017, dépend également des fonctions exercées et des sujétions ou responsabilités qui s'y rattachent, ce qui préserve de réelles disparités de rémunération parmi le personnel communautaire. Ces éléments constitutifs du nouveau régime indemnitaire en font un facteur d'égalité.



La politique salariale à Vichy Communauté

- Les différentiels de rémunérations mensuelles brutes, estimées à près de 12% par la DGAFP en 2016 au sein de la fonction publique territoriale, persistent au sein de Vichy Communauté mais ont été progressivement lissés, réduits et stabilisés en dépit de la forte évolution des effectifs, et ce pour 2 raisons :
 - > des positions professionnelles tout aussi avantageuses pour les femmes que pour les hommes, qui compensent une mixité imparfaite des métiers,
 - > des mesures correctives de lissage et de revalorisations indemnitaires mises en œuvre d'un point de vue collectif puis individuel, en tenant compte des différenciations constatées par catégories et filières.

Ecart Rémunération brute annuelle Femmes – Hommes (lissée sur l'année)

	2013	2015	2018
Catégorie A	- 13,2 %	- 1,8 %	- 7,0 %
Catégorie B	+ 3,4 %	+ 1,1 %	- 2,2%
Catégorie C	- 0,9 %	+ 0,6 %	+ 1, 2%
Total	- 2,4 %	+ 1,6 %	+ 0,7 %

- Ces résultats sont encourageants, d'autant que les inégalités de rémunération ont été réduites à la marge dans le secteur public local depuis plus de 10 ans, alors que la structuration des rémunérations, fortement corrélée au cadre réglementaire et statutaire, limite les marges de manœuvre correctives.



La politique salariale à Vichy Communauté

- Les conditions d'octroi de régimes indemnitaires de fonctions, faiblement individualisés au sein de Vichy Communauté depuis plusieurs années, ont néanmoins permis :
 - > D'obtenir des résultats rapides et efficaces visant à la convergence des rémunérations entre hommes et femmes, notamment parmi le personnel d'encadrement ou les écarts sont en règle général les plus marqués.
 - > De limiter la différenciation professionnelle sexuée, bien que persistante entre filières (dès lors que les personnels exercent des fonctions de niveau, de responsabilité et d'expertise proches), verticale ou horizontale, principale source d'écart de rémunération.
 - > La mise en œuvre d'une politique RH de rémunération dynamique visant à lisser et corriger progressivement les écarts mécaniques dus à l'âge, au sexe, au temps de travail, à l'ancienneté.
 - > De limiter les attributions de compléments de rémunération inégalitaires, toutes catégories confondues.



La politique RH à Vichy Communauté

- Plusieurs facteurs contribuent également à réduire fortement les inégalités de traitement au sein du personnel communautaire.
- Une attention particulière de la DRH aux déroulés de carrières non linéaires (du fait notamment de congés parentaux), et au retour à l'emploi des personnels concernés après une période d'absence.
- Une politique RH qui permet également aux personnels de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale :
 - > Mesures de soutien à la parentalité (octroi de temps partiel facilité)
 - > Souplesse dans l'aménagement des cycles et horaires de travail dès que les besoins du service le permettent.
 - > Porosité limitée entre la sphère professionnelle et personnelle (peu de réunions hors de heures habituelles de service sauf pour les cadres de direction, encadrement des conditions de recours à la messagerie électronique).
 - > Démarches menées visant à préserver les conditions de travail (les réflexions menées sur le télétravail se traduiront par de nouvelles dispositions en 2019)
 - > Octroi de prestations sociales (environ 100 k€ / an) et notamment de soutien financier à la garde des jeunes enfants,
 - > Octroi indifférencié selon le sexe d'absences liées à la parentalité.
- La politique RH menée au sein de l'établissement privilégie les conditions d'emploi des personnels à temps complet ainsi que sur des emplois statutaires quand les fonctions le permettent, afin de limiter la précarité.



La politique RH à Vichy Communauté

- La politique de formation professionnelle, particulièrement soutenue, permet également un accès égal du personnel féminin et masculin à la formation professionnelle, en privilégiant dans le cadre du plan de formation des actions dispensées en intra ou en unions de collectivité sur le territoire, pour faciliter la participation de tous.
 - > La proportion de femmes parmi le personnel ayant participé à des actions de formations en 2018 est globalement similaire à celle des effectifs en ETP, et avoisine 60%.
- La politique RH qui privilégie depuis plusieurs années le développement de la mobilité interne et la prise de responsabilités, notamment à l'échelle intercommunale dans le cadre des démarches menées de mutualisation, contribue à lutter efficacement contre certains stéréotypes en matière professionnelle, d'autant qu'elle s'accompagne d'une politique d'avancement très soutenue.
- Les réussites aux examens professionnels ou concours, qui restent à la fois très inégales et hétérogènes, nécessiteraient d'avantage de séquences d'information et de sensibilisation, notamment pour le personnel de catégorie C, et ce compte tenu des tests qui constituent souvent un prérequis et permettent d'intégrer les préparations aux concours.



La politique RH à Vichy Communauté

- Une action de sensibilisation à destination de l'ensemble des personnels de l'EPCI, réalisée en fin d'année 2018, à partir d'un questionnaire visant à analyser les perceptions et d'éventuelles problématiques, a permis de mettre en évidence :
 - > l'intérêt des personnels pour l'égalité professionnelle, indifféremment du sexe et du positionnement hiérarchique au sein de l'établissement, confirmée par un taux de réponse significatif à l'enquête (30% du personnel permanent), et des indicateurs convergents de satisfaction.
 - > La bonne perception des actions menées par l'EPCI pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est également soulignée : 46% des répondants considèrent que les deux sexes sont considérés de la même manière, tant d'un point de vue salarial que du point de vue des déroulements des carrières, et plus de 80% estiment que les critères de recrutement sont impartiaux
 - > Une perception équilibrée des facteurs d'inégalités au travail, qui témoignent d'une bonne compréhension des enjeux et bonnes pratiques à encourager.
 - > La persistance de certains stéréotypes sexués relatifs à l'orientation professionnelle, indépendamment du profil des répondants et de leur expérience ; et dans une moindre mesure (pour moins de 20% des répondants) de l'existence de comportements sexistes.
- Une action de formation destinée à l'ensemble des personnels sera programmée au cours de l'année 2019 afin de sensibiliser les publics à la nécessité de lutter contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la production d'expertise partagée dans ce domaine.



Objectifs et plan d'actions 2018-2019

- A partir des résultats de l'enquête, qui sera présentée auprès du personnel communautaire et instances paritaires en mars 2019, bâtir un socle d'indicateurs communs de données générées facilitant l'analyse et le suivi de l'évolution de la question de l'égalité, permettant d'identifier les disparités et marges de progrès.
- Mise en place d'actions d'information et de communication aux enjeux de l'égalité, afin de limiter certaines représentations sociales, notamment auprès de l'encadrement. Il s'agit notamment de promouvoir et de développer un management attentif à la lutte contre le sexisme dans le cadre d'une démarche pluriannuelle pouvant donner lieu à la signature de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes une fois le plan d'action mis en œuvre.
- Faciliter la mixité dans le cadre des procédures de recrutement ou de mobilité interne favorisant à l'échelon intercommunal la mixité des métiers, en :
 - > développant la gestion par les compétences et la construction de parcours professionnels individualisés (sur la base de référentiels de compétences transférables entre métiers traditionnellement sexués)
 - > menant des actions de communication dégenrées, en adaptant ou améliorant les conditions de travail, et en continuant de faciliter l'accès à la formation professionnelle continue.



Objectifs et plan d'actions 2019-2020

- Poursuivre les démarches menées visant à rechercher davantage d'égalité entre les hommes et les femmes :
 - > en matière de rémunération et d'évolution de carrière, par des séquences d'informations et de sensibilisation plus ciblées
 - > qui tiennent compte des évolutions réglementaires à l'échelle nationale
 - > En matière de formation (sensibilisation aux inégalités de genre et discriminations)
 - > En assurant la promotion d'une culture de l'égalité dans le cadre d'actions de prévention et de sensibilisation sur la lutte contre les stéréotypes (en favorisant la mixité des métiers) et les comportements discriminants, en lien avec les partenaires institutionnels de l'établissement.
 - > Construire les règles d'un environnement de travail respectueux et créant un réseau de bonnes pratiques entre services et avec des partenaires de l'EPCI
- Poursuivre la mise en place d'organisations et d'aménagement spécifiques du temps de travail préservant :
 - > l'articulation entre vie professionnelle et personnelle,
 - > Soutenir une parentalité non stéréotypée et équilibrée, associée à une meilleure connaissance des droits parentaux.
 - > Promouvoir une pédagogie égalitaire en direction de la petite enfance, de l'enfance et des jeunes

Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N° 4 C/ DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 28 FEVRIER

Objet de l'acte : 2019 RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES

.....
Date de décision: 28/02/2019

Date de réception de l'accusé 07/03/2019

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 28FEV2019_4C

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20190228-28FEV2019_4C-DE

.....
Nature de l'acte : Délibération

Matières de l'acte : 4 .1

Fonction publique

Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Date de la version de la 28/11/2018

classification :

.....
Nom du fichier : 4C.pdf (99_DE-003-200071363-20190228-28FEV2019_4C-DE-
1-1_1.pdf)