



## **RAPPORT ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **Préambule**

Les collectivités territoriales sont des acteurs essentiels de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Première loi globale, la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, réaffirme le rôle des collectivités pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit que, chaque collectivité et Établissement Public à Coopération Intercommunale (EPCI) à Fiscalité Propre (FP) de plus de 20 000 habitants, présente dorénavant, chaque année, en amont des discours budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'Assemblée Délibérante. Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixés par le Décret 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.

La collectivité est désormais dotée d'un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ayant reçu un avis favorable du Comité Technique, le 19 octobre 2022. Ce plan d'actions couvre la période 2023-2026.

Il définit, dans quatre domaines, des mesures destinées à :

- Axe 1 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

### **Quelques repères chronologiques**

1804 • Le Code civil français déclare la femme incapable juridiquement : elle est sous l'autorité de son père puis de son mari. Le mariage garantit le bon fonctionnement de la famille patriarcale.

1938 • Suppression de l'incapacité civile des femmes mais maintien de l'autorisation du mari,  
• Subsistent pour le mari : la fixation de résidence, la possibilité de s'opposer à l'exercice d'une profession et l'exercice de l'autorité paternelle. Il reste le chef de famille.

1944 • Droit de vote et d'éligibilité.

1965 • La femme peut gérer ses biens, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation de son mari.

1970 • Suppression de la notion de chef de famille,  
• Principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes inscrit dans la loi.

1985 • Égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

2000 • Égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

2006 • Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

2014 • Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, visant à combattre les inégalités, entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

2019 • Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 rendant obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les employeurs publics de plus de 20 000 habitants.

### **Composition des effectifs au 01/01/2023**

182 agents travaillent pour la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise soit une baisse de 5 agents en comparaison des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Parmi cet effectif, il y a :

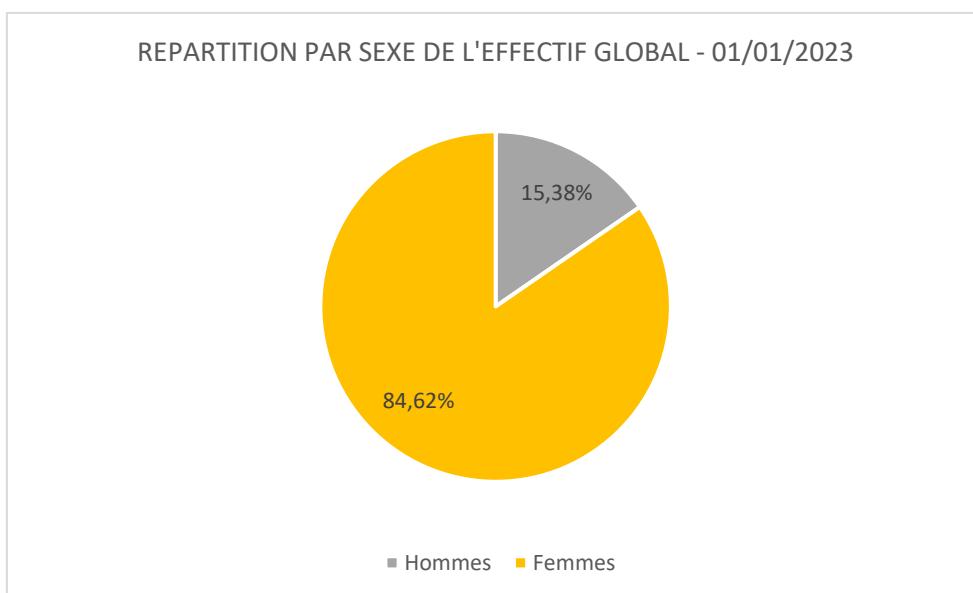
- 122 agents titulaires et stagiaires (*- 4 agents*),
- 44 agents contractuels sur emploi permanent (*+3 agents*),
- 2 agents contractuels en remplacement (*Idem*),
- 10 agents contractuels sur emploi non permanent (*- 3 agents*),
- 1 agent contractuelle de droit privé sur emploi permanent (*Idem*),
- 2 apprentissages (*- 2 agents*),
- 1 agent saisonnier (*+1 agent*).

La majorité de ces agents sont affectés :

- Au Pôle Enfance-Jeunesse (138 agent.es soit 75.83% de l'effectif total) (*- 3 agents*),
- Au Pôle Familial et Social (15 agent.es soit 8.24% de l'effectif total) (*-1 agent*),
- Au Pôle Direction – Ressources (29 agent.es soit 15.93% de l'effectif total) (*-1 agent*).

### **Répartition par sexe de l'effectif global**

Les femmes représentent 84.62% (*85,56% en 2022*) et les hommes 15.38% (*14,44% en 2022*) de l'effectif de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise, soit 154 femmes et 28 hommes.



## Répartition par sexe des effectifs dans les Pôles

Envoyé en préfecture le 02/03/2023

Reçu en préfecture le 02/03/2023

Publié le



ID : 021-200000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE

<b>Répartition par pôle</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>	<b>% Hommes</b>	<b>% Femmes</b>
Enfance-Jeunesse	17	121	138	12.32%	87.69%
Familial et Social	3	12	15	20%	80%
Direction-Ressources	8	21	29	27.59%	72.41%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>154</b>	<b>182</b>	<b>15.38%</b>	<b>84.62%</b>

La part de féminisation du Pôle Enfance Jeunesse est très importante, entraînant une forte proportion de femmes sur l'effectif total. Pour chacun des Pôles, le taux de féminisation est supérieur à 70%. Si la répartition homme-femme est sensiblement identique pour les pôles Enfance-Jeunesse et Familial et Social, elle varie de 4.26% au sein du Pôle Direction-Ressources ([76.67% de femmes en 2022](#)).

Il reste difficile de comparer ces chiffres avec d'autres EPCI de même strate. Cela varie énormément en fonction des compétences exercées et de leur mode de gestion. A contrario, les services tels que la gestion des déchets, ou l'eau et l'assainissement regroupent, par exemple, une majorité d'effectifs masculins.

## Répartition par sexe selon les conditions d'emploi en pourcentage

Envoyé en préfecture le 02/03/2023

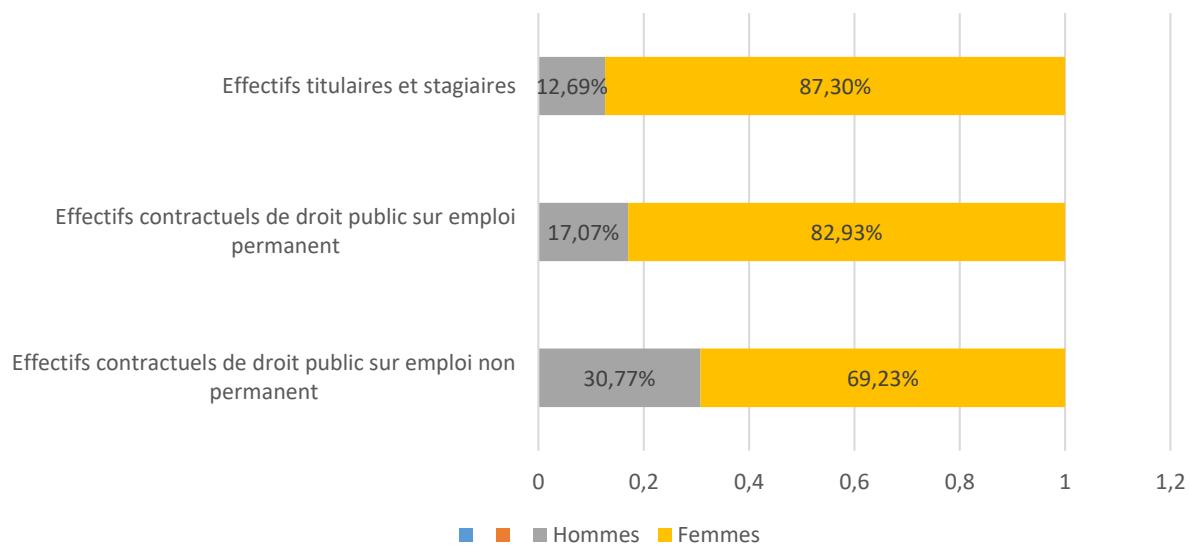
Reçu en préfecture le 02/03/2023

Publié le

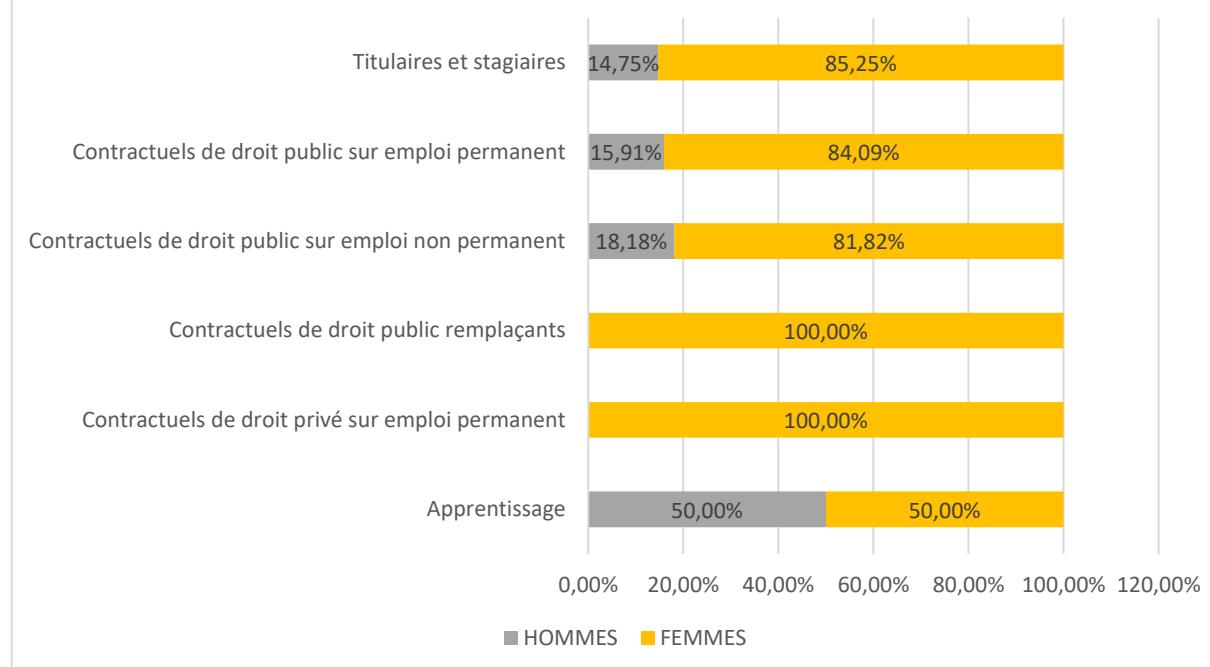
ID : 021-200000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE

S<sup>2</sup>LO

### REPARTITION PAR SEXE SELON LES CONDITIONS D'EMPLOI - 01/01/2022



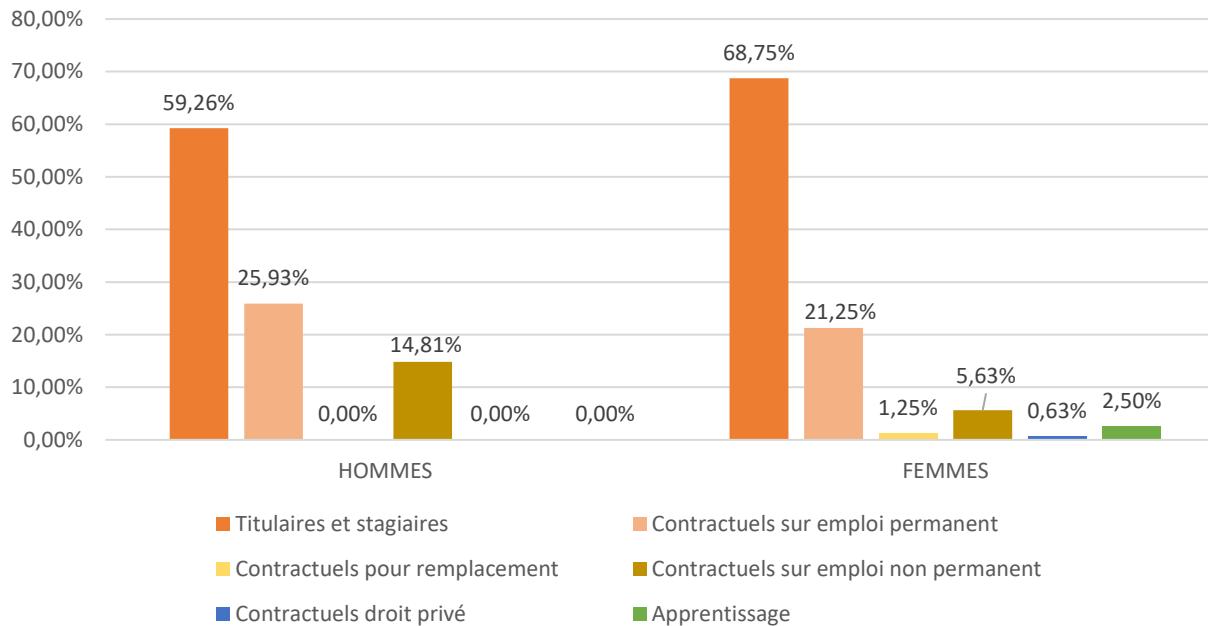
### REPARTITION PAR SEXE SELON LES CONDITIONS D'EMPLOI - 01/01/2023



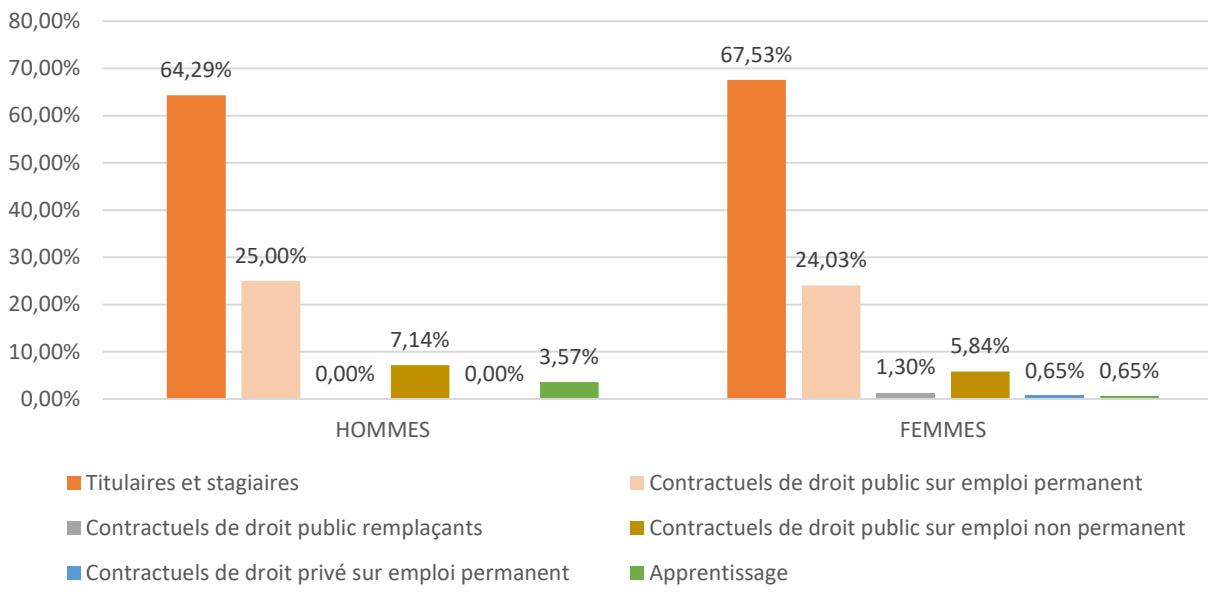
## Répartition par condition d'emploi pour chacun des sexes en pourcentage

Envoyé en préfecture le 02/03/2023  
Reçu en préfecture le 02/03/2023  
Publié le  
ID : 021-200000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE 

REPARTITION PAR CONDITION D'EMPLOI POUR CHACUN DES SEXES - 01/01/2022



REPARTITION PAR CONDITION D'EMPLOI POUR CHACUN DES SEXES - 01/01/2023



La répartition par condition d'emploi est très similaire entre les hommes et les femmes.

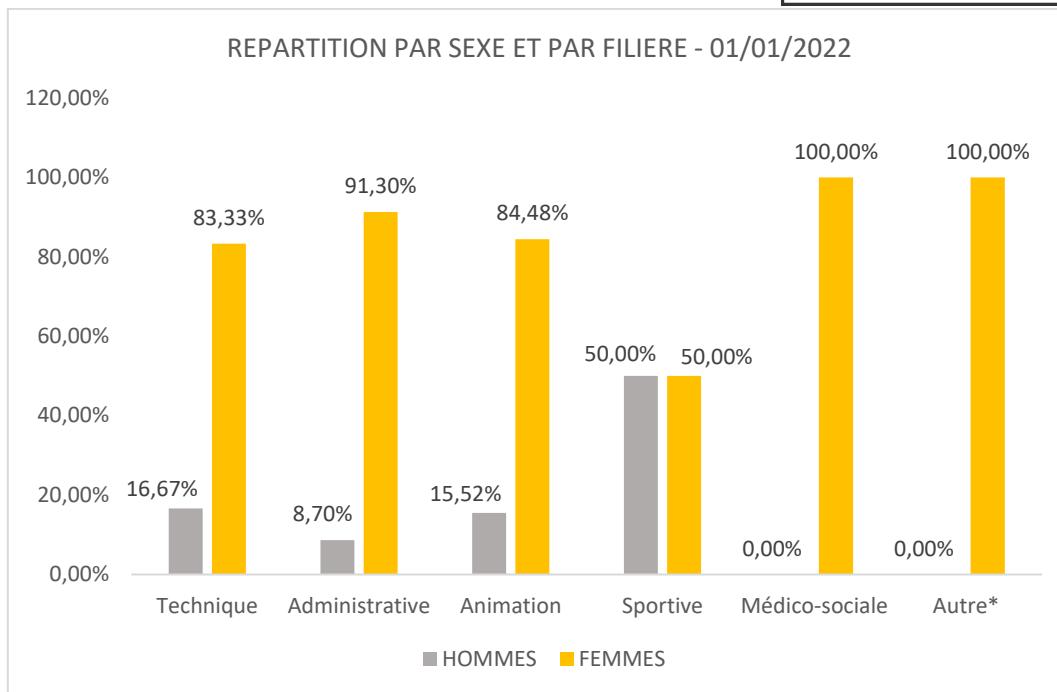
## Répartition des effectifs par filière

Envoyé en préfecture le 02/03/2023

Reçu en préfecture le 02/03/2023

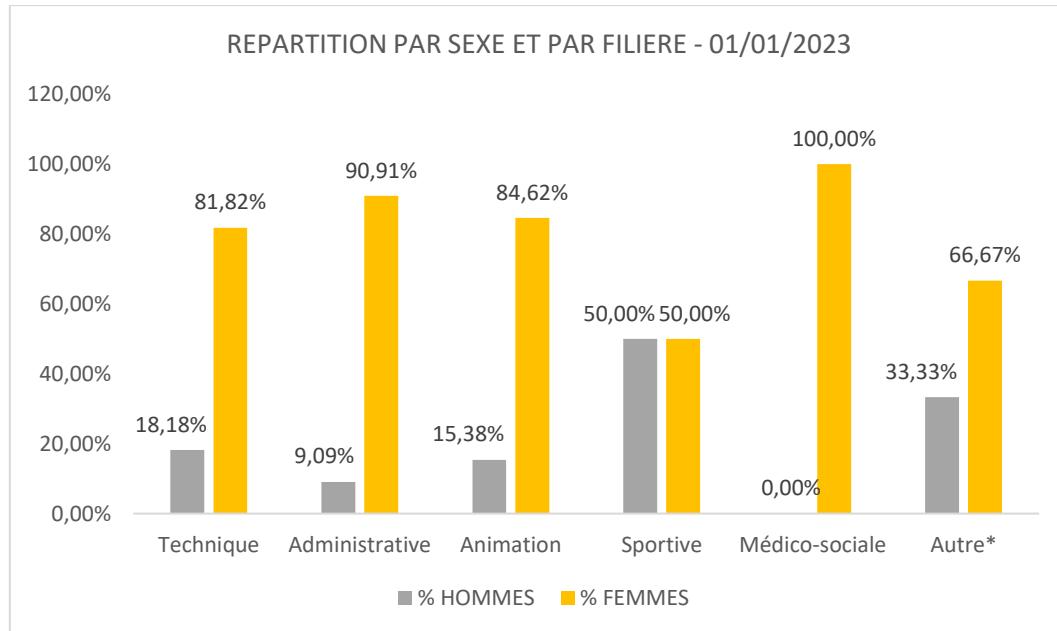
Publié le

ID : 021-200000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE



*Autre \* (alternance et contrat de droit privé)*

La filière sportive, qui montre une parité exacte, ne comprend que deux agents. La filière technique regroupe des métiers très différents : maintenance, informatique, aménagement...mais aussi entretien et restauration. En raison de ces deux derniers domaines, le taux de féminisation, est supérieur à 80%.



## Répartition des effectifs par catégorie

Envoyé en préfecture le 02/03/2023  
Reçu en préfecture le 02/03/2023  
Publié le  
ID : 021-200000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE

S<sup>2</sup>LO

Les effectifs de la Communauté de Communes de la Plaine Dijonnaise sont composés à 85.47 % d'agents de catégorie C (85,16% au 01/01/2022). Suit la catégorie B (cadres intermédiaires) avec 10.06% des effectifs (10.99% en 2022) et enfin la catégorie A (direction – pilotage) à hauteur de 4.47% (3.85% en 2022).

En somme, sur 179 agents (déduction faite des apprentissages et contrat de droit privé) :

- 153 agents sont de catégorie C,
- 18 agents sont de catégorie B,
- 8 agents sont de catégorie A.

Les femmes représentent :

- 87% des agents de catégorie C (88% en 2022),
- 78% des agents de catégorie B (75% en 2022),
- 50% des agents de catégorie A (43% en 2022).

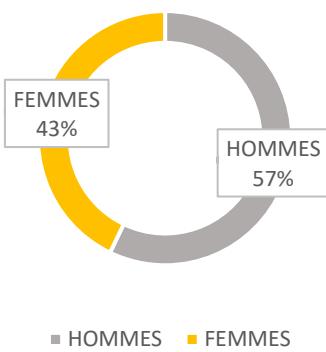
Les femmes représentent 78 % des agents de la catégorie B et désormais, en raison d'une promotion interne intervenue cette année, 50 % des agents de la catégorie A.

Les hommes représentent :

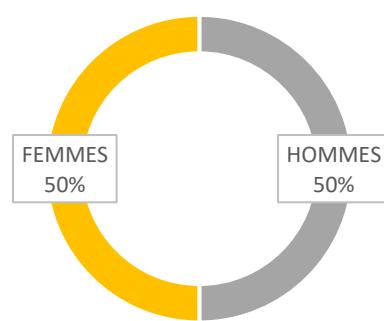
- 13% des agents de catégorie C (12% en 2022),
- 22% des agents de catégorie B (25% en 2022),
- 50% des agents de catégorie A (57% en 2022).

Moins nombreux, les hommes représentent pourtant 50 % des agents de la catégorie A.

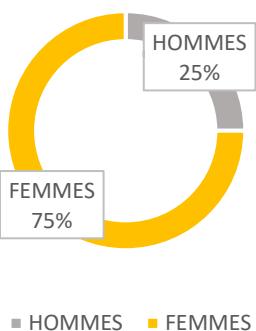
### CATEGORIE A - 01/01/2022



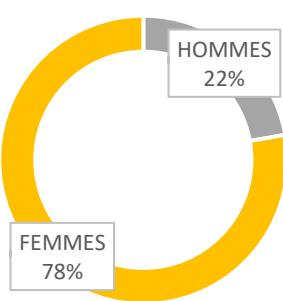
### CATEGORIE A - 01/01/2023



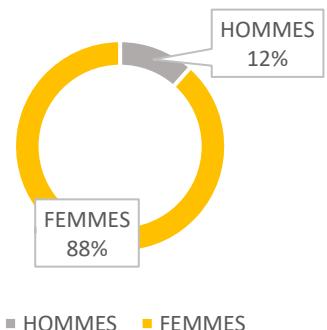
### CATEGORIE B - 01/01/2022



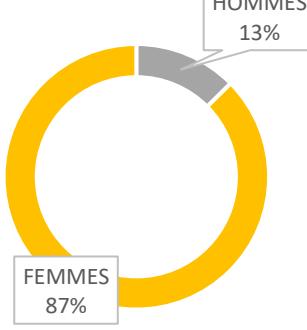
### CATEGORIE B - 01/01/2023



### CATEGORIE C - 01/01/2022



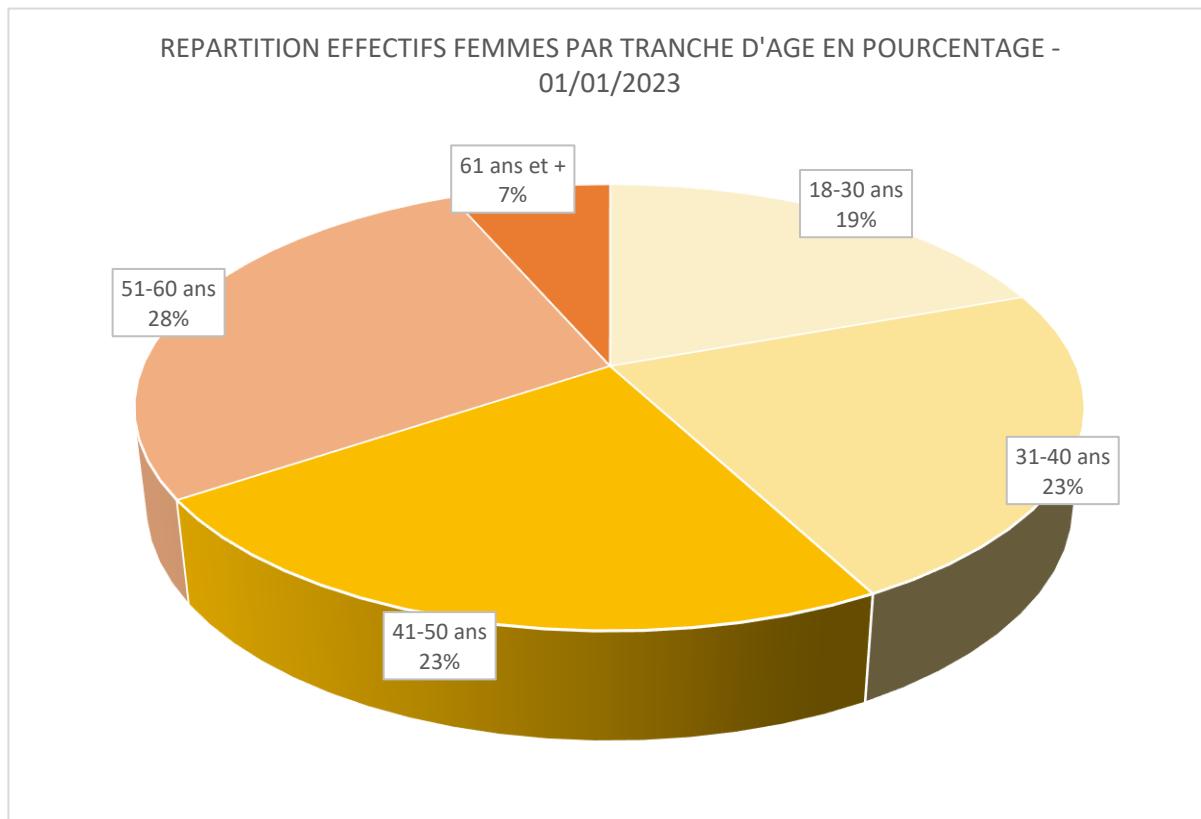
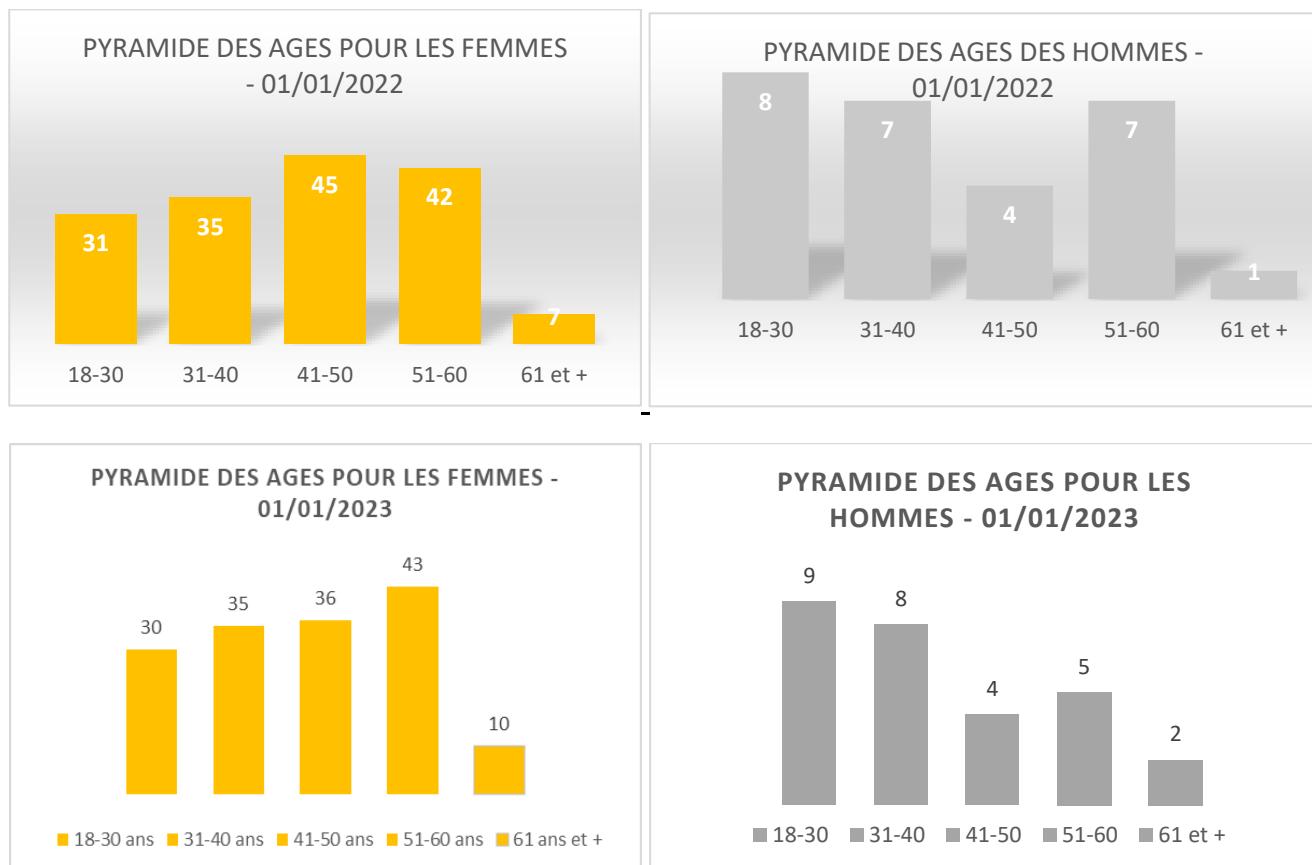
### CATEGORIE C - 01/01/2023



## Pyramide des âges des effectifs

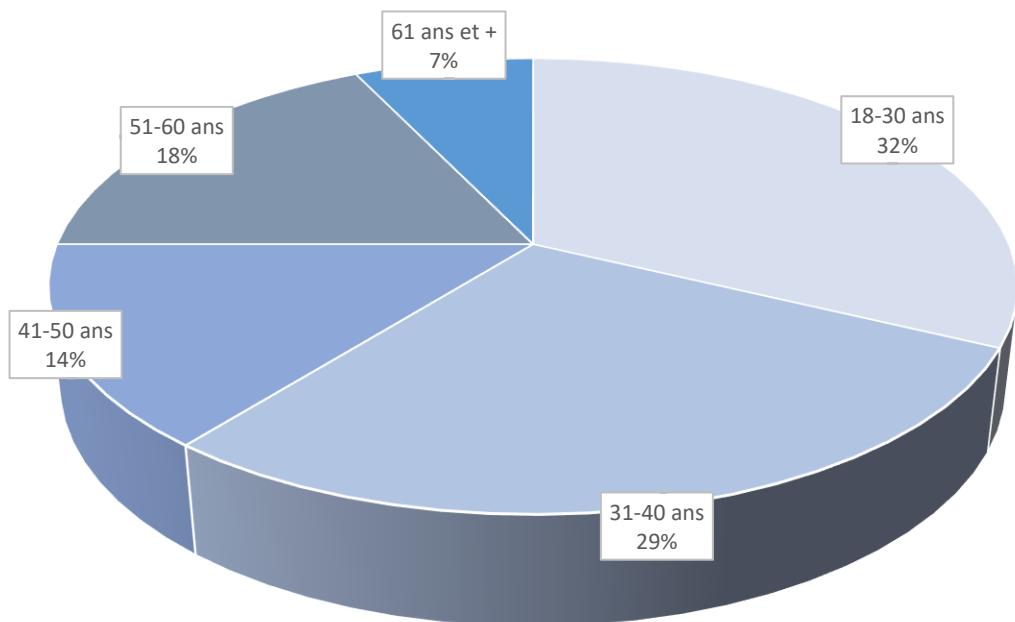
Envoyé en préfecture le 02/03/2023  
 Reçu en préfecture le 02/03/2023  
 Publié le  
 ID : 021-20000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE  


L'âge moyen des femmes est de 43,15 (42,6 ans en 2022), 39,32 ans pour les hommes (40,04 ans en 2022).



REPARTITION EFFECTIFS HOMMES PAR TRANCHE D'AGE EN POURCENTAGE -  
01/01/2023

Envoyé en préfecture le 02/03/2023  
Reçu en préfecture le 02/03/2023  
Publié le  
ID : 021-200000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE

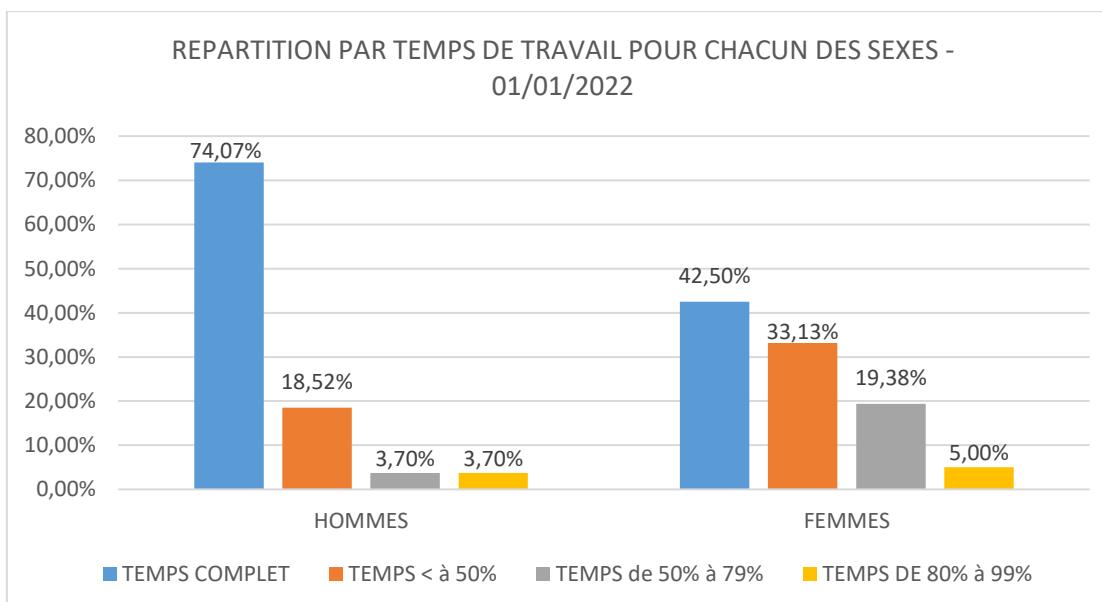


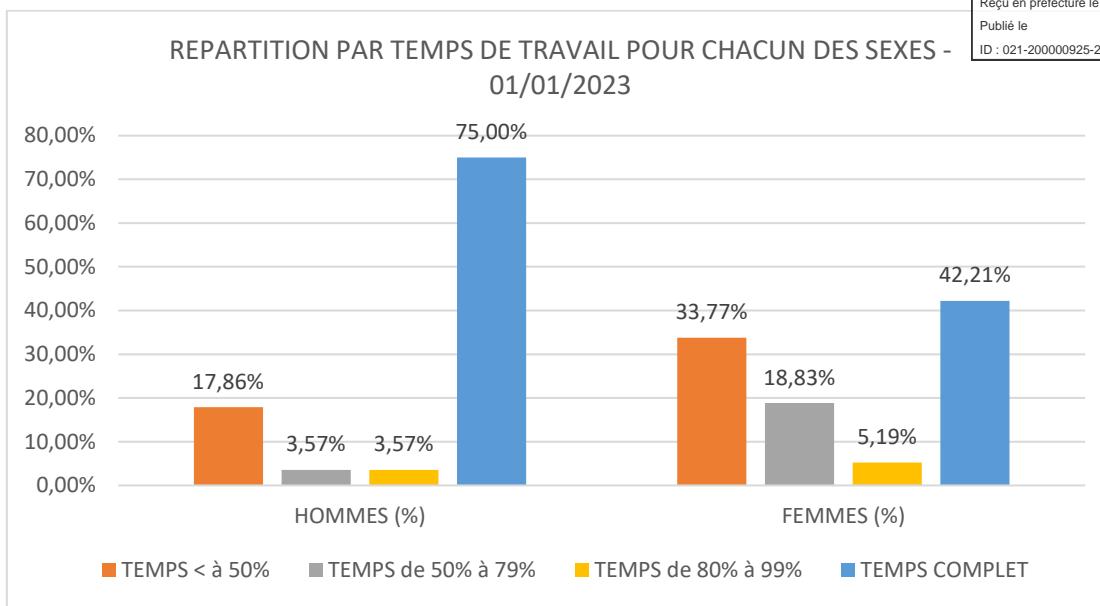
**Répartition par sexe et par temps de travail**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, seules 3 agentes de la Collectivité ont sollicité un temps partiel, soit une personne de moins qu'en 2022. Il s'agit d'un temps partiel de droit à 80% et de deux temps partiels sur autorisation à 80%.

Cela correspond à 1.97% de l'effectif féminin et 1.67 % de l'effectif global.

Il y a 85 agents à temps complet (47,22% de l'effectif) et 95 agents à temps non complet (52,78% de l'effectif) dont 3 agentes à temps partiel.





Les hommes sont peu nombreux mais occupent à 75% des temps complet, contre 25% à temps non complet.

Cette tendance est renversée chez l'effectif féminin : 42,21% d'entre elles occupent un poste à temps complet contre 57,79% de postes à temps non complet.

La répartition des temps de travail au sein des effectifs est le principal axe à travailler pour tenter de lutter contre ce constat national.

### **Politique de rémunération**

La Communauté de Communes a mis en place depuis 2018 le RIFSEEP. Il permet de rémunérer de la même manière deux agents qui occupent des fonctions identiques avec le versement de l'IFSE Fonction. L'IFSE, fonction versée fait fi de la situation administrative de l'agent, et s'attache uniquement au poste occupé. Pour illustration, un agent de catégorie B, occupant des fonctions de catégorie A, bénéficiera de la même IFSE que son collègue catégorie A. La collectivité vise ainsi à garantir le même niveau de régime indemnitaire entre les femmes et les hommes.

D'autres éléments concourent au niveau de rémunération octroyé :

- Le grade et la catégorie hiérarchique détenus par l'agent ; plus le niveau de catégorie est élevé, moins les femmes sont représentées au sein de la Collectivité, et inversement,
- 75% des hommes occupent un temps complet, quand elles sont 42,11% des agentes.

Il faut donc être particulièrement être vigilant sur ces trois aspects :

- Le régime indemnitaire,
- Le déroulement de carrière : accompagnements et préparations aux concours, promotions internes, avancements de grade...
- Le temps de travail alloué aux agents.

Pour suivre la politique salariale de la Collectivité, il est proposé de pérenniser les indicateurs suivants :

- Parmi les 5 plus grandes rémunérations figurent 2 femmes et 3 hommes,
- Parmi les 10 plus grandes rémunérations figurent 6 femmes et 4 hommes,
- Parmi les 20 plus grandes rémunérations figurent 12 femmes et 8 hommes.

La politique de rémunération de la CCPD tend vers l'équité entre les agents, tendance renforcée avec la mise en place des **Lignes directrices de gestion** en 2022 dont les objectifs sont de :

- Faire preuve de transparence,
- Garantir l'égalité de traitement, tout en faisant preuve d'équité,
- Fiabiliser les procédures, tout en les simplifiant, pour les rendre accessibles à tous,
- Faire preuve d'innovation pour s'adapter aux changements législatifs et sociaux,
- Penser l'intégration et la cohésion des agents, pour développer le sentiment d'appartenance à la même entité,
- Valoriser les compétences et la complémentarité des équipes.

Envoyé en préfecture le 02/03/2023

Reçu en préfecture le 02/03/2023

Publié le

ID : 021-200000925-20230223-23\_02\_23\_03-DE

