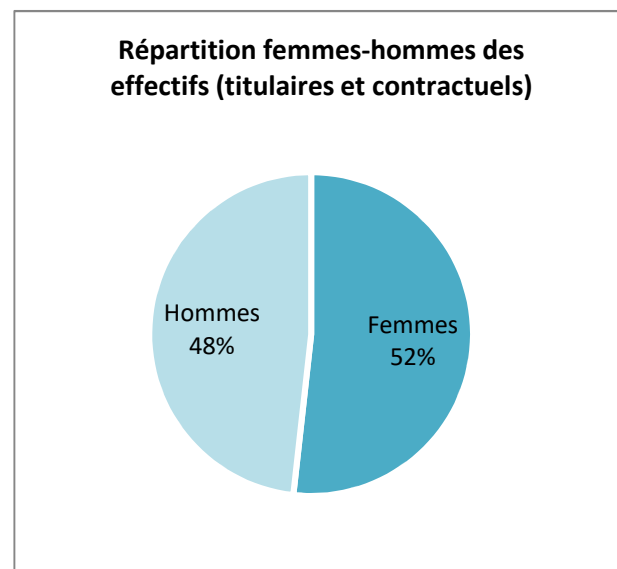


# DIAGNOSTIC ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES 2022

Direction des Ressources Humaines

Au 31 décembre, la CAVF comptait : 199 agents actifs sur emplois permanents

### Répartition des effectifs



Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61,3 %  
communes : 61,3 %  
EPCI : 53,1 %

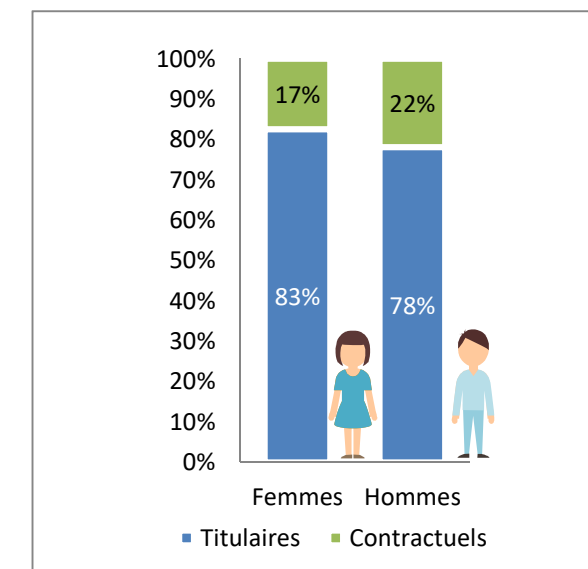
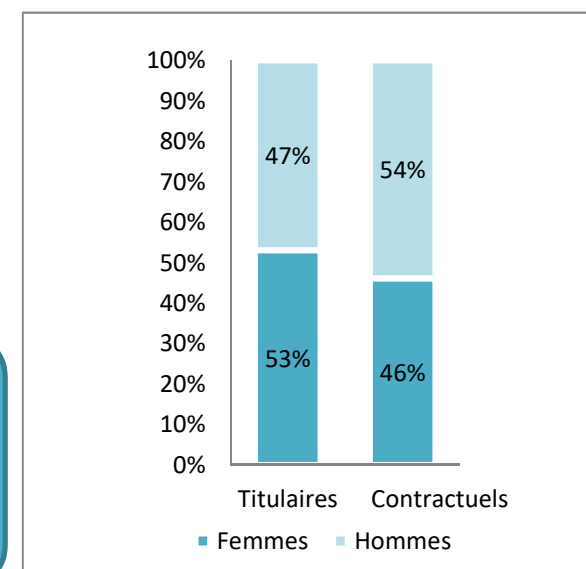
Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.105

Au niveau national, dans la FPT :

Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes  
Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

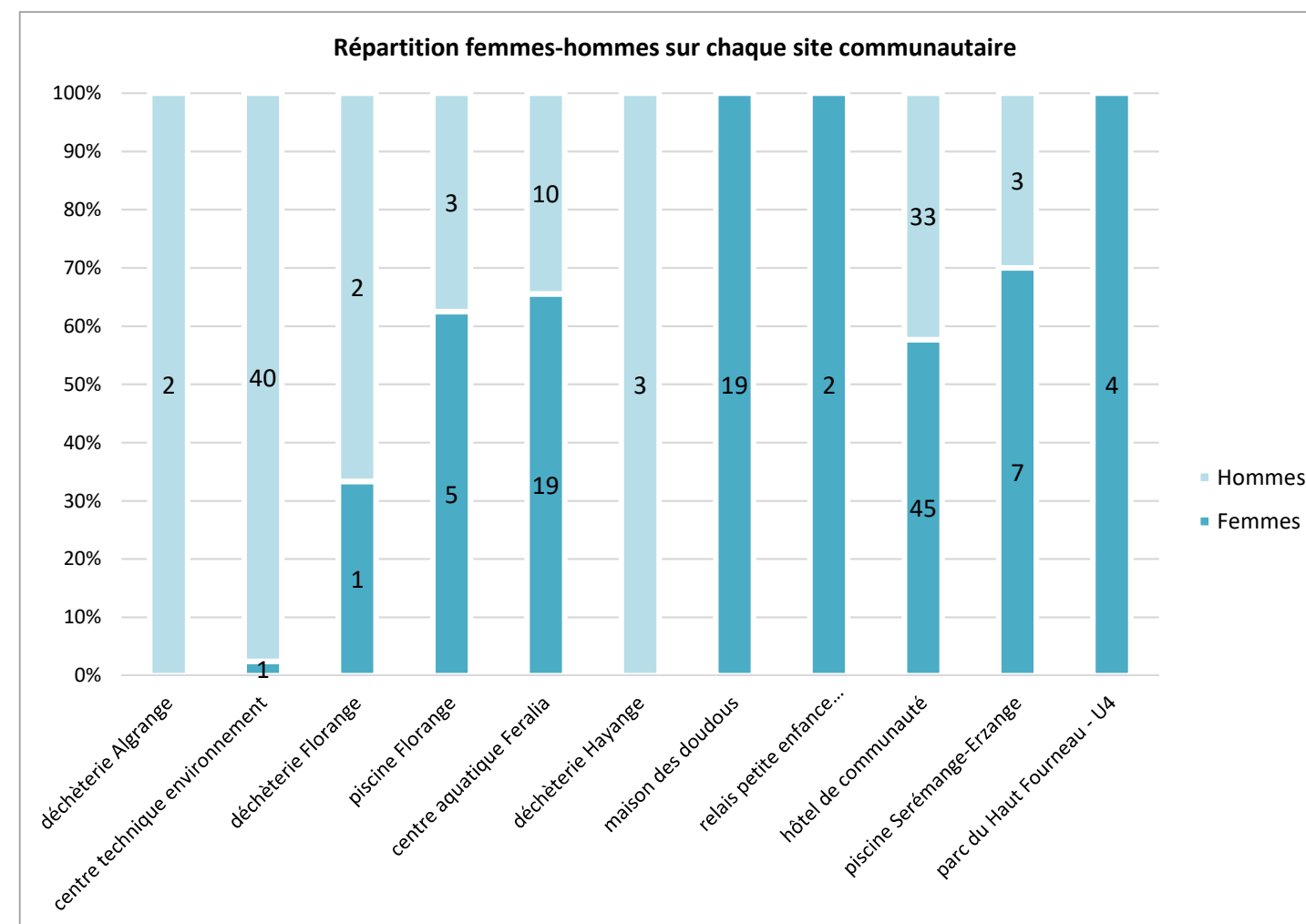
Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p106

### Répartition des titulaires et contractuels



### Répartition des effectifs sur tous les sites communautaires

		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes	% hommes
Algrange	déchèterie Algrange		2	2	0%	100%
Florange	centre technique environnement	1	40	41	2%	98%
	déchèterie Florange	1	2	3	33%	67%
	piscine Florange	5	3	8	63%	38%
Hayange	centre aquatique Feralia	19	10	29	66%	34%
	déchèterie Hayange		3	3	0%	100%
	maison des doudous	19		19	100%	0%
	relais petite enfance La Luciole	2		2	100%	0%
	hôtel de communauté	45	33	78	58%	42%
Serémange-Erzange	piscine Serémange-Erzange	7	3	10	70%	30%
Uckange	parc du Haut Fourneau - U4	4		4	100%	0%
	total	103	96	199	52%	48%



## Répartition des femmes et des hommes par filière

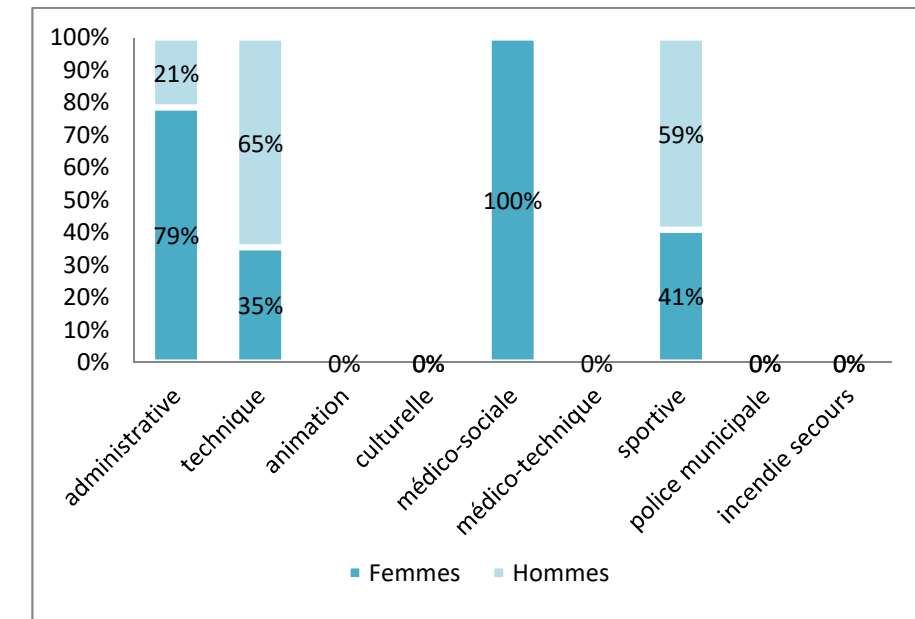
### Titulaires

	Femmes	Hommes	Ensemble
filière administrative	38	7	45
filière technique	34	60	94
filière animation			0
filière culturelle			0
filière médico-sociale	10		10
filière médico-technique			0
filière sportive	3	8	11
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
total	85	75	160

### Contractuels sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Ensemble
filière administrative	6	5	11
filière technique	5	11	16
filière animation			0
filière culturelle			0
filière médico-sociale	1		1
filière médico-technique			0
filière sportive	6	5	11
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
total	18	21	39

### Répartition par filière



### Titulaires et contractuels sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
administrative	44	12	56	79%	21%
technique	39	71	110	35%	65%
animation	0	0	0		
culturelle	0	0	0		
médico-sociale	11	0	11	100%	0%
médico-technique	0	0	0		
sportive	9	13	22	41%	59%
police municipale	0	0	0		
incendie secours	0	0	0		
ensemble	103	96	199	52%	48%

#### Au niveau national, dans la FPT :

filière administrative : 83 % de femmes / 17 % d'hommes  
 filière technique : 42 % de femmes / 58 % d'hommes  
 filière animation : 73 % de femmes / 27 % d'hommes  
 filière culturelle : 64 % de femmes / 36 % d'hommes  
 filière sociale : 96 % de femmes / 4 % d'hommes  
 filière médico-technique : 80 % de femmes / 20 % d'hommes  
 filière médico-sociale : 95 % de femmes / 5 % d'hommes  
 filière sportive : 28 % de femmes / 72 % d'hommes  
 filière sécurité-police : 22 % de femmes / 78 % d'hommes  
 filière incendie et secours : 6 % de femmes / 94 % d'hommes

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.101

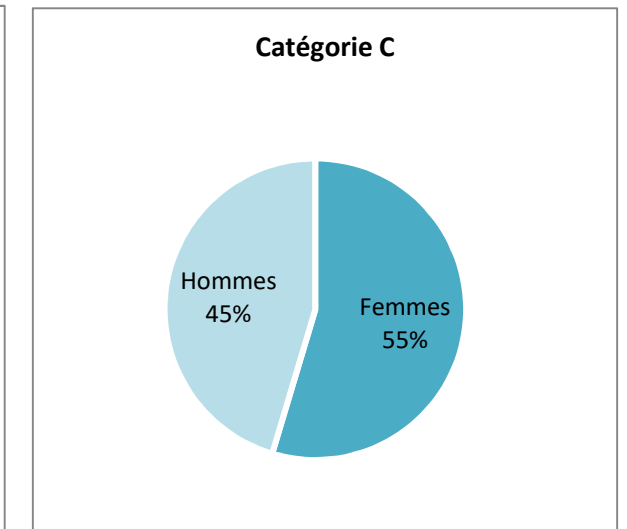
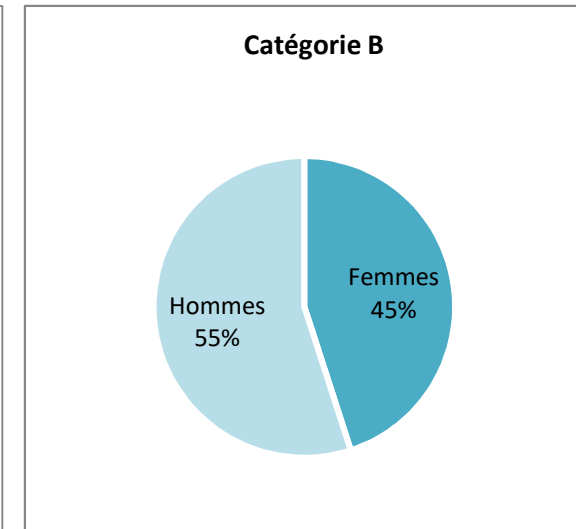
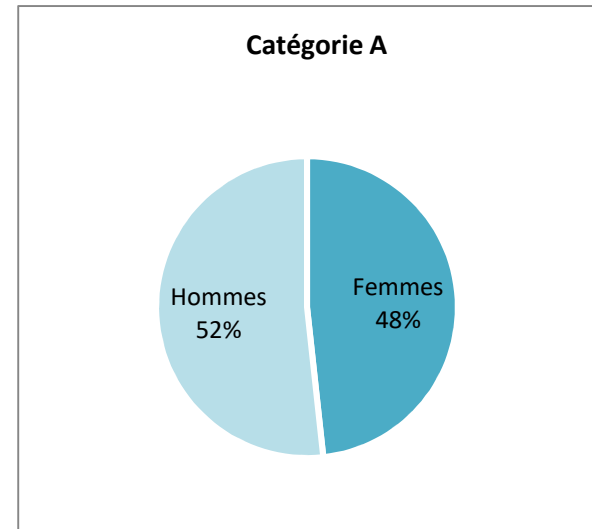
## Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	14	15
cat B	18	22
cat C	71	59
total	103	96

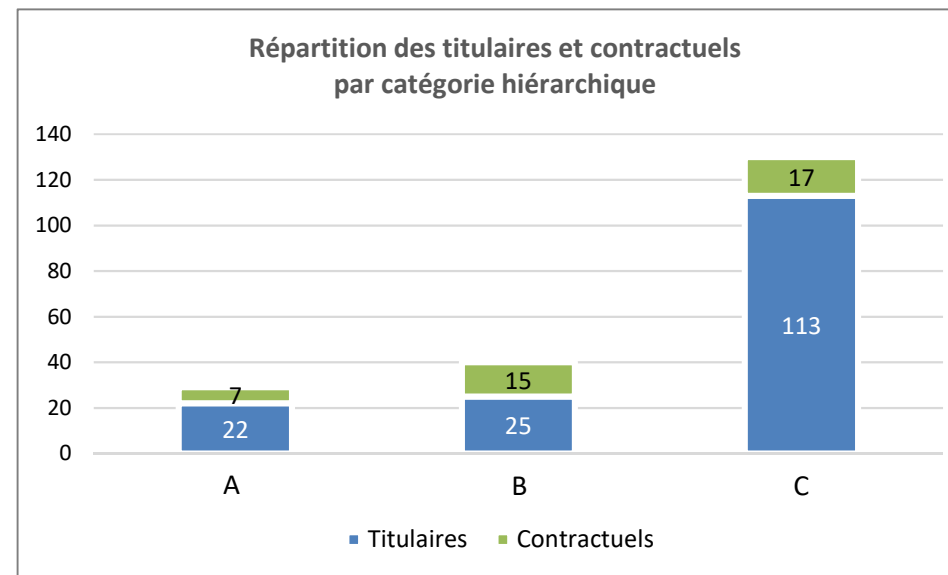
### Au niveau national, dans la FPT :

cat A : 62,4 % de femmes / 37,6 % d'hommes  
 cat B : 63,6 % de femmes / 36,4 % d'hommes  
 cat C : 60,7 % de femmes / 39,3 % d'hommes

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.106



	Titulaires	Contractuels
cat A	22	7
cat B	25	15
cat C	113	17
total	160	39



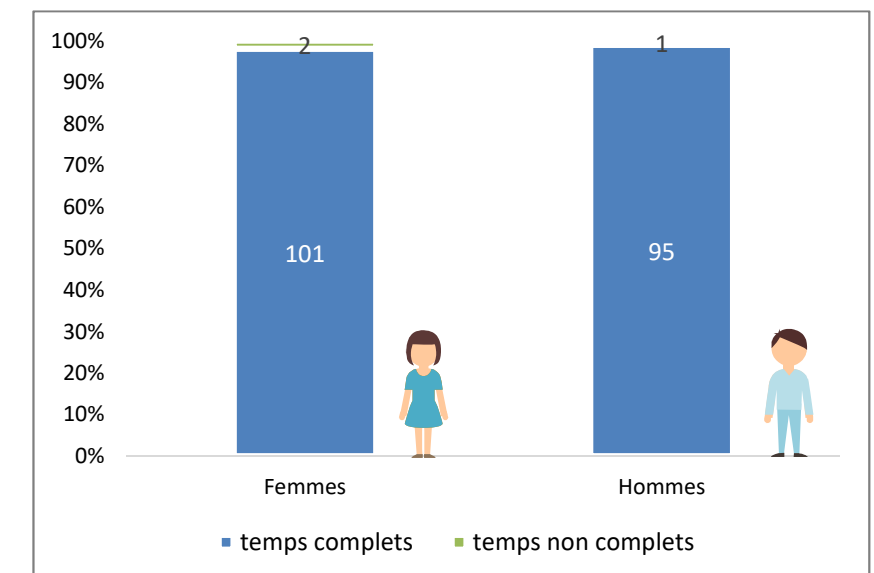
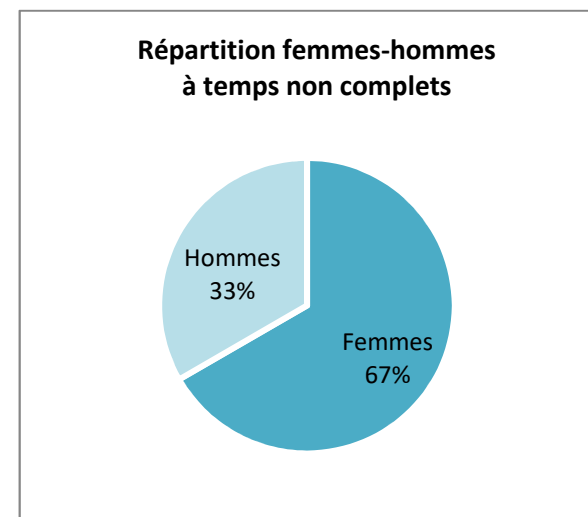
## Répartition des temps complets et des temps non complets

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
temps complets	101	95	98%	99%
temps non complets	2	1	2%	1%
total	103	96	100%	100%

### Au niveau national,

Un cinquième des agents ne travaillent pas à temps complet, fin 2017. Ils travaillent alors, soit à temps partiel, soit sur un poste où la durée de travail hebdomadaire offerte par leur employeur est inférieure à la durée légale du travail ou normale chez cet employeur. Dans ce dernier cas, le poste occupé est qualifié de poste à temps non complet. Ces postes peuvent être proposés à des contractuels dans l'ensemble de la fonction publique mais également à des fonctionnaires dans la seule FPT.

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.221



## Les travailleurs handicapés

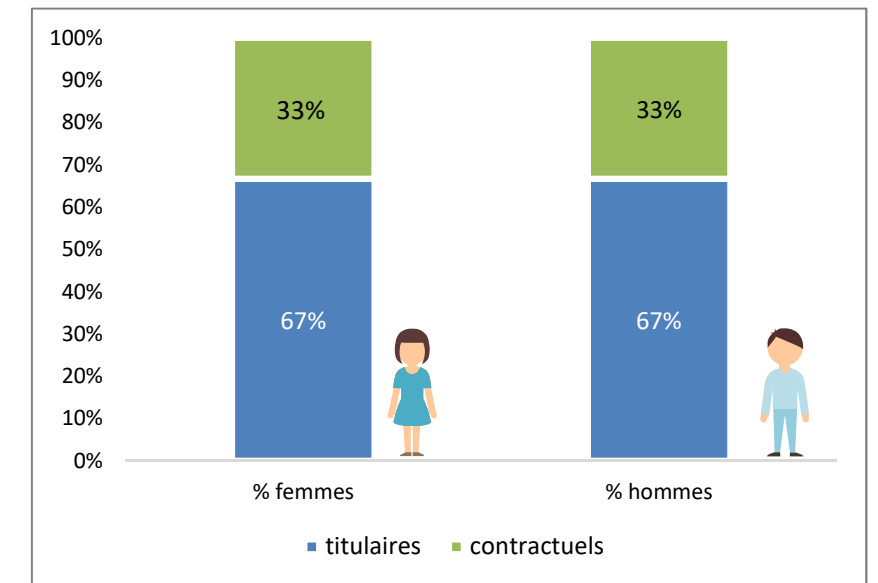
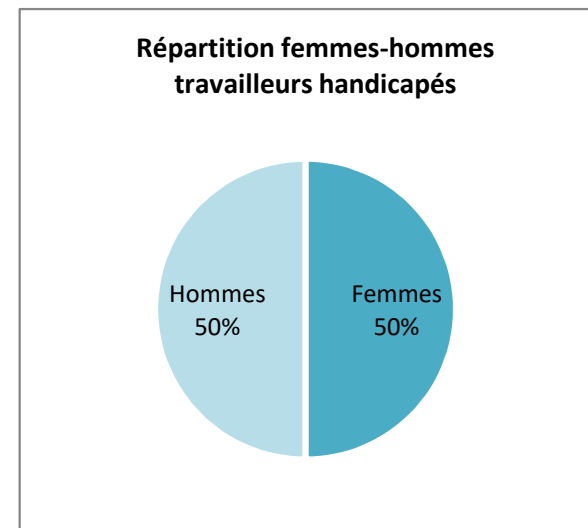
	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
titulaires	2	2	67%	67%
contractuels	1	1	33%	33%
total	3	3	100%	100%
part moyenne sur l'effectif	2,9%	3,1%		

Au niveau national, dans la FPT, au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

La part moyenne des agents reconnus travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est de 6,9 % des agents qui se répartissent à 58,1 % de femmes et 41,9 % d'hommes.

Les travailleurs handicapés se composent à 90,7 % de titulaires et 9,3 % de non titulaires.

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.124-125



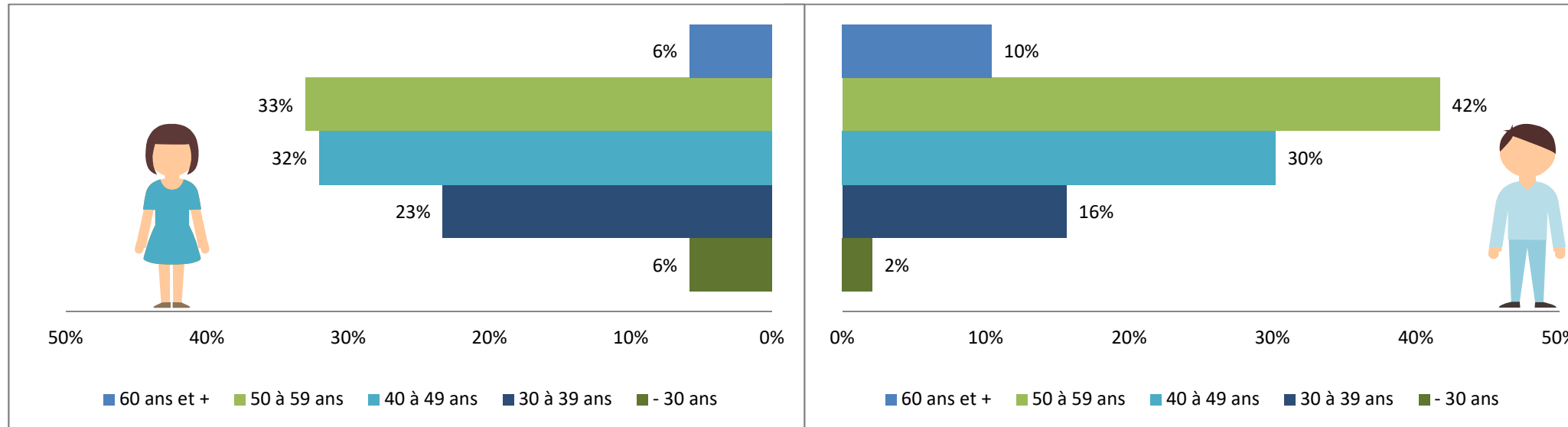
## Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et +	6	6%	10	10%
50 à 59 ans	34	33%	40	42%
40 à 49 ans	33	32%	29	30%
30 à 39 ans	24	23%	15	16%
- 30 ans	6	6%	2	2%
total	103	100%	96	100%

Dans la FPT,

	Femmes	Hommes
60 ans et +	6%	6%
50 à 59 ans	25%	23%
40 à 49 ans	31%	29%
30 à 39 ans	25%	23%
- 30 ans	13%	19%
total	100%	100%

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed°2019



## Répartition des moyennes d'âge par catégorie hiérarchique

Au niveau national, dans la FPT :

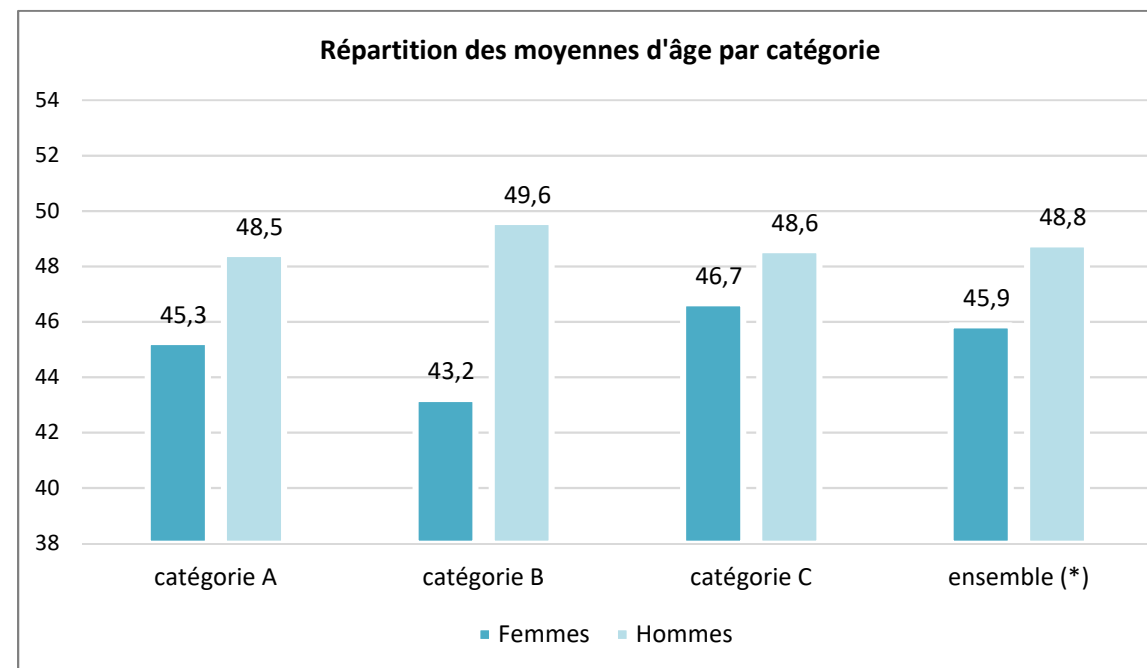
âge moyen : femmes : 45,6 ans  
hommes : 45,2 ans

cat A : 45,9 ans pour les femmes / 47,5 ans pour les hommes  
cat B : 44,9 ans pour les femmes / 45,7 ans pour les hommes  
cat C : 45,8 ans pour les femmes / 44,9 ans pour les hommes

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021, p.119

	Femmes	Hommes	Total
catégorie A	45,3	48,5	46,9
catégorie B	43,2	49,6	46,7
catégorie C	46,7	48,6	47,5
ensemble (*)	45,9	48,8	47,3

(\*) Moyenne pondérée



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

	Femmes	Hommes	Ensemble
emplois fonctionnels	1	1	2
emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) (*)	1	1	2
postes de chef.fe de service(s)	9	9	18
ESD + chefs.fes de service(s)	10	10	20

(\*) DGS + DGA

Au niveau national, dans la FPT :

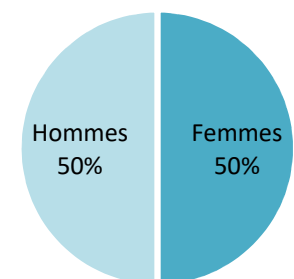
Emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : 32,6 % de femmes / 67,4 % d'hommes  
Agents A+ : 51,2 % de femmes / 48,8 % d'hommes

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.108-110

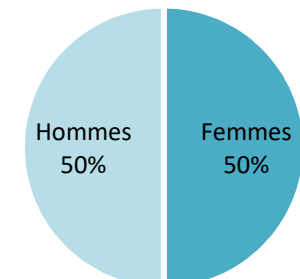
## Répartition des femmes et des hommes en catégorie A

	Femmes	Hommes	Ensemble
cadres A filière administrative	9	11	20
cadres A filière technique	2	4	6
cadres A filière culturelle			0
cadres A filière médico-sociale	3		3
cadres A filière sportive			0
cadres A filière police			0
cadres A filière médico-technique			0
total	14	15	29

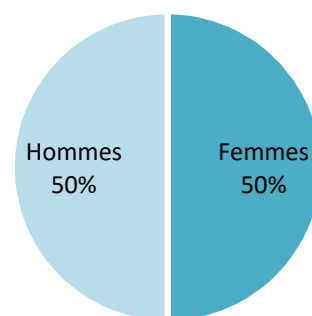
Répartition des emplois fonctionnels



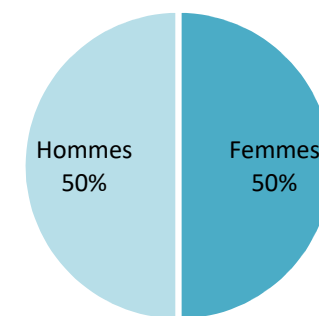
Répartition des emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD)



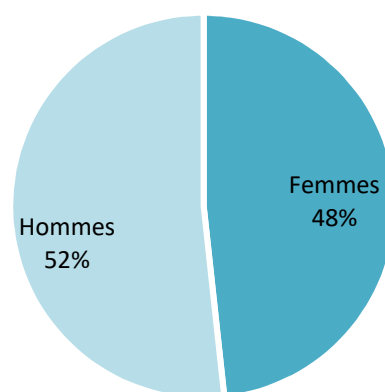
Répartition des postes de chef.fe de service(s)



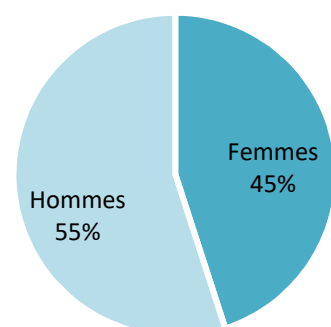
Répartition des postes de chef.fe de service(s) + ESD



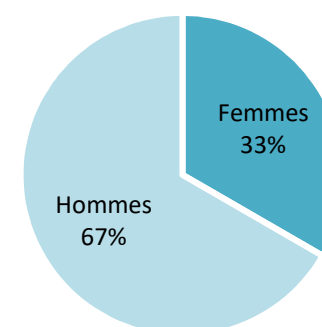
Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



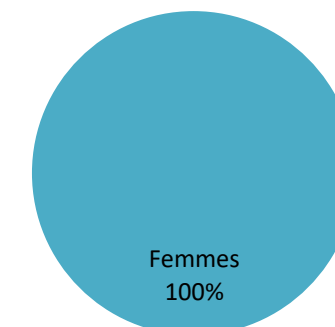
Répartition femmes-hommes cadres A - filière administrative



Répartition femmes-hommes cadres A - filière technique



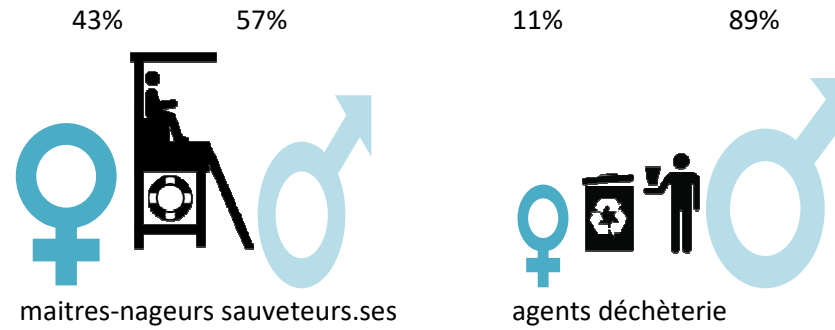
Répartition femmes-hommes cadres A - filière médico-sociale



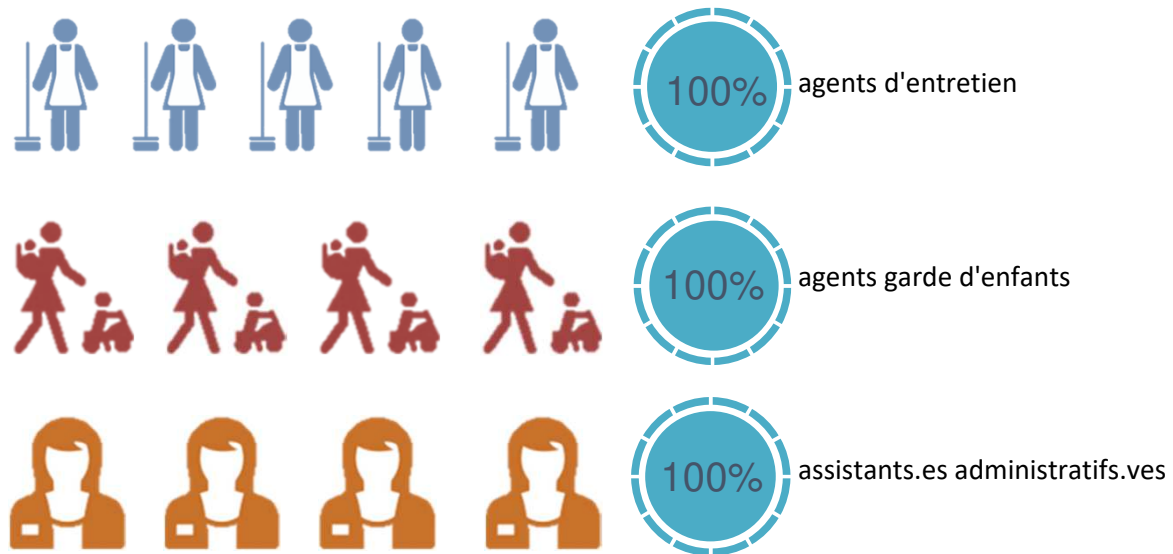
## Les métiers genrés

	Femmes	Hommes	Ensemble
maitres-nageurs sauveteurs.ses	9	12	21
agents déchèterie	1	8	9
accueil-agents d'entretien	17		17
agents garde d'enfants	16		16
assistants.es administratifs.ves	15		15
agents d'accueil	9		9
agents d'entretien	2		2
gestionnaires RH	3		3
ripeurs.ses		17	17
conducteurs.rices PL / Ripeurs.ses		10	10
conducteurs.rices poids lourds		6	6
agents polyvalents		5	5
livreurs.ses		4	4
total	72	53	125
part moyenne sur l'effectif	70%	55%	63%

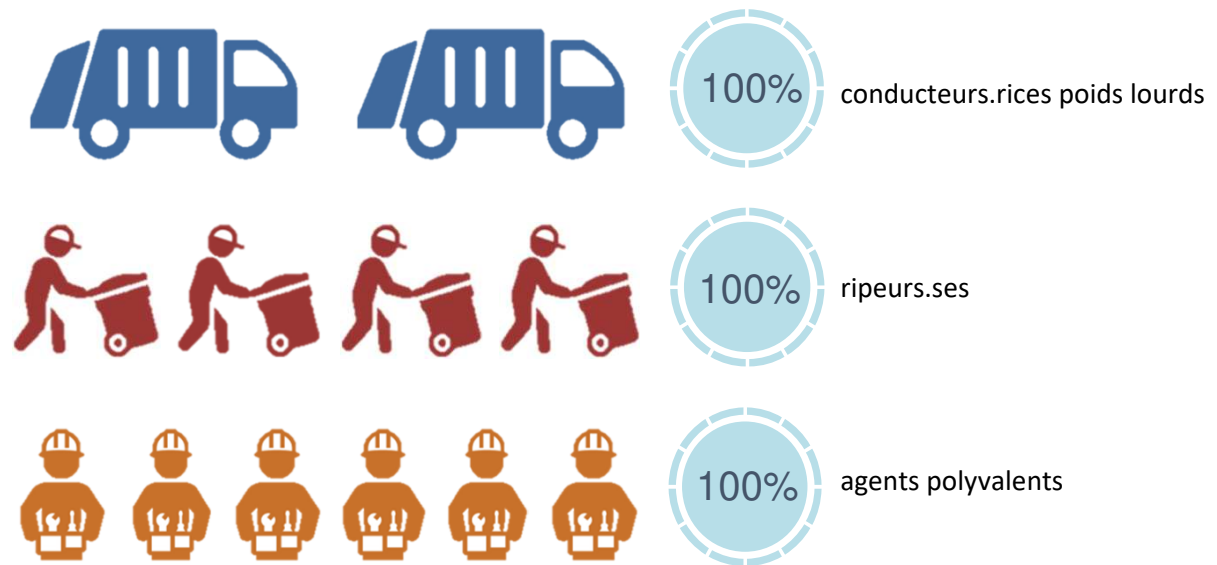
## Taux de présence féminine dans 2 métiers dits masculin



## Les 3 principaux métiers uniquement occupés par des femmes



## Les 3 principaux métiers uniquement occupés par des hommes

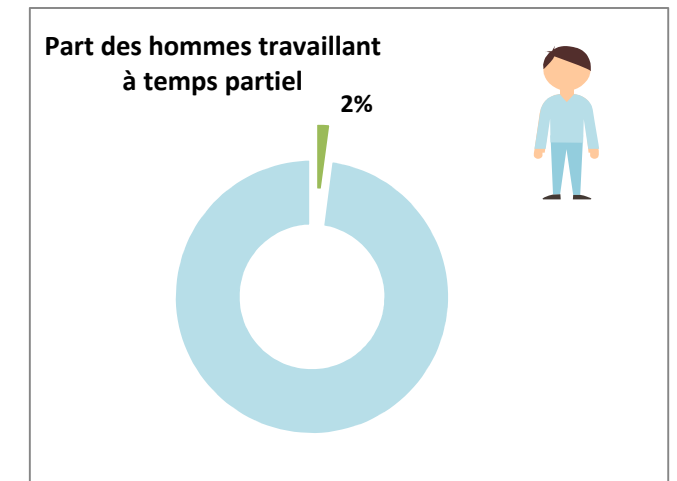
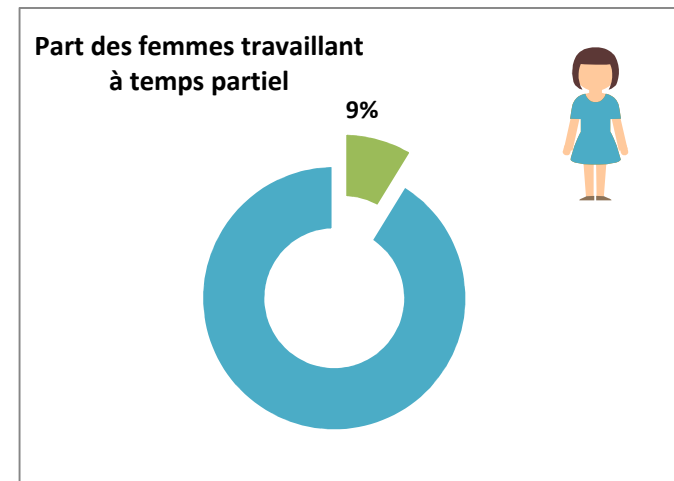
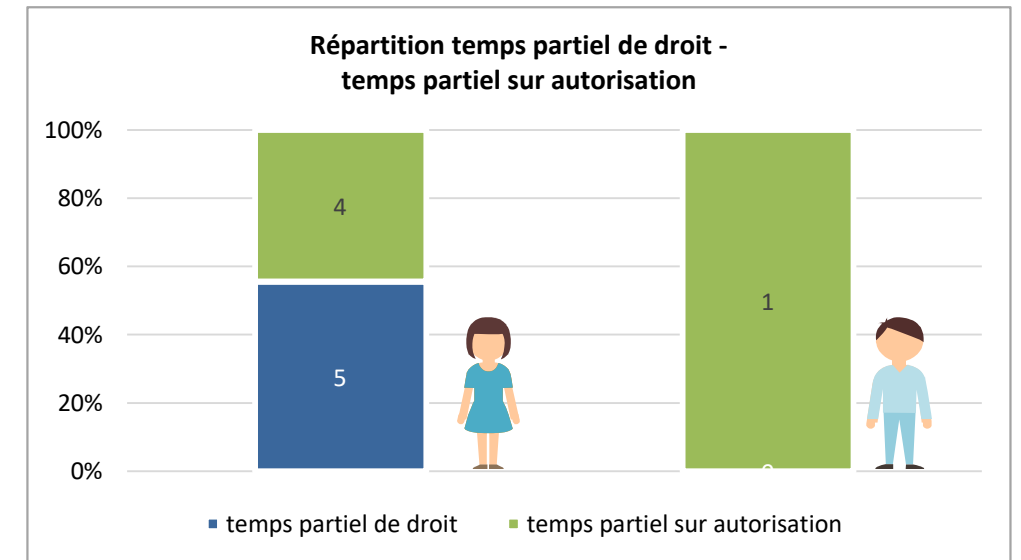
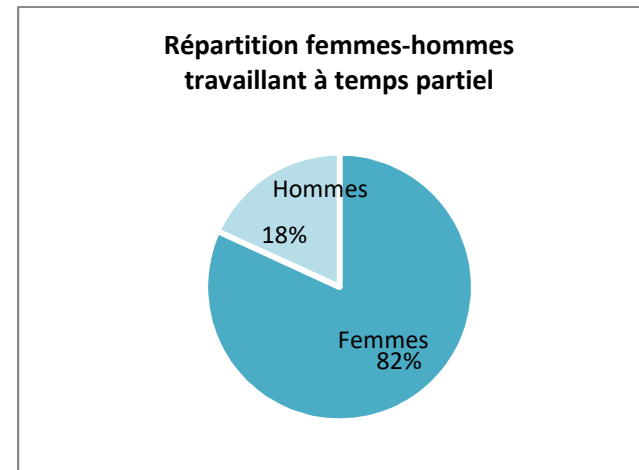




## Concilier vie professionnelle et vie familiale

### Femmes-hommes à temps partiel

	Femmes	Hommes	
Catégorie A	temps partiel de droit	1	
	temps partiel sur autorisation	2	
	cessation progressive d'activité	1	
	sous-total	3	1
Catégorie B	temps partiel de droit	1	
	temps partiel sur autorisation		
	sous-total	1	0
Catégorie C	temps partiel de droit	3	
	temps partiel sur autorisation	2	1
	sous-total	5	1
temps partiel de droit	5	0	
temps partiel sur autorisation	4	1	
cessation progressive d'activité	0	1	
sous-total	9	2	
Effectif total	103	96	



#### Au niveau national, dans la FPT :

29,6 % des femmes sont à temps partiel / 7,7 % des hommes  
 en cat A : 22,0 % des femmes / 5,9 % des hommes  
 en cat B : 27,6 % des femmes / 10,3 % des hommes  
 en cat C : 31,0 % des femmes / 7,5 % des hommes

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.131

### Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

#### Au niveau national, dans la FPT, pour 2015 :

96,8 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021, p.225

### Congé maternité (\*\*)

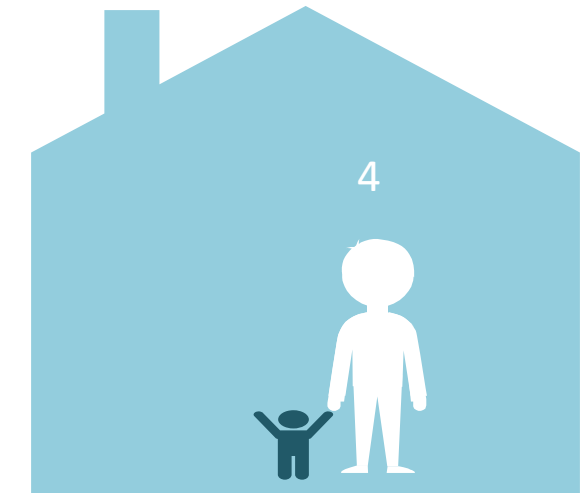
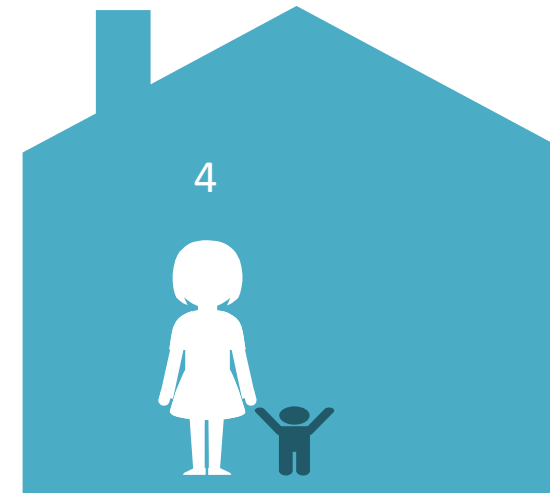
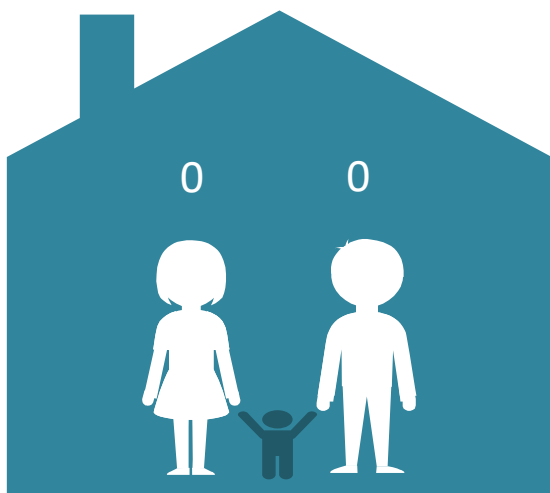
(\*\*) pris au cours de l'année

Femmes	4
Total	4

### Congé paternité (\*\*)

(\*\*) pris au cours de l'année

Hommes	4
Total	4



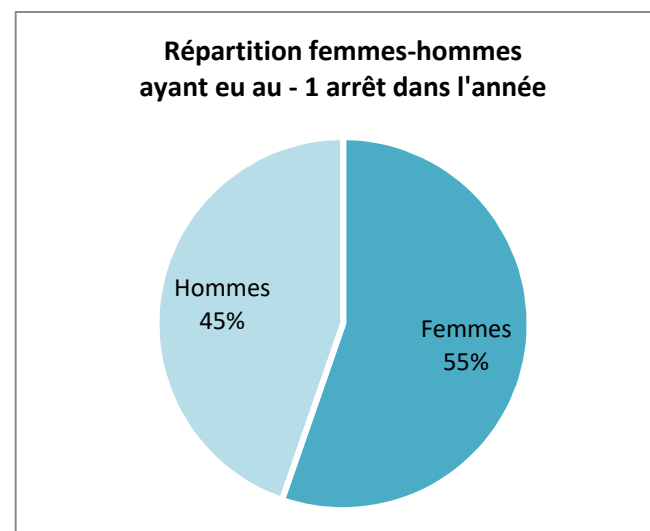
## Absentéisme

### Répartition des femmes et des hommes ayant eu au moins 1 arrêt

	Femmes	Hommes	Ensemble	% sur ensemble
arrêtés.es au - 1 jour	73	59	132	66%
aucun arrêt	30	37	67	
total	103	96	199	

### Répartition des femmes et des hommes ayant eu au moins 1 accident de service ou du travail

	Femmes	Hommes	Ensemble	% sur ensemble
accident de trajet	0	1	1	
accident de travail	3	3	6	
total	3	4	7	4%



#### Au niveau national, dans la FPT :

L'enquête conditions de travail - RPS de l'Insee affirme que 37% des agents ont eu au moins 1 arrêt maladie durant l'année 2016.

D'après l'enquête conditions de travail - RPS de l'Insee, 9,7 % des agents ont eu au moins 1 accident de service ou du travail au cours de l'année 2016.

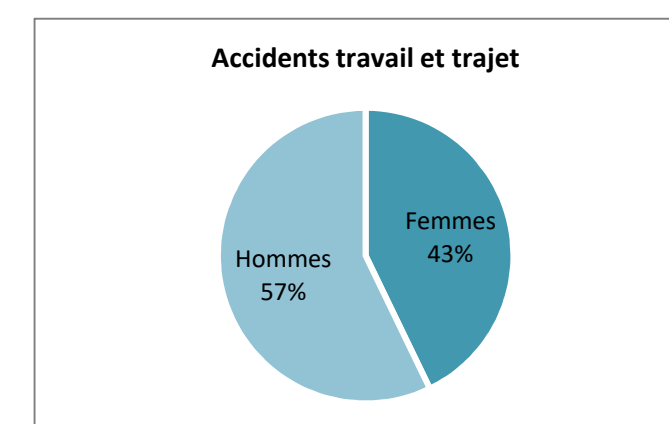
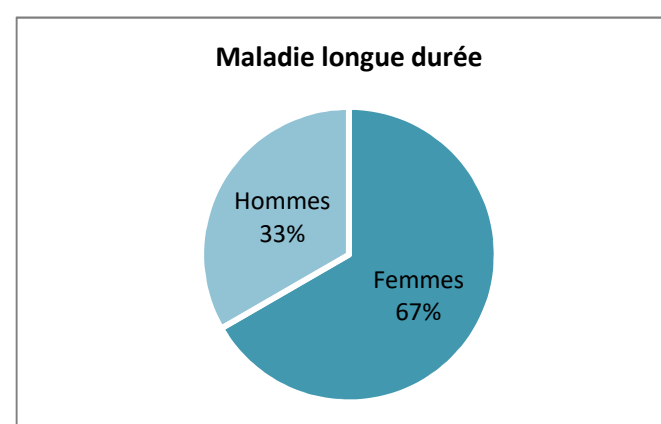
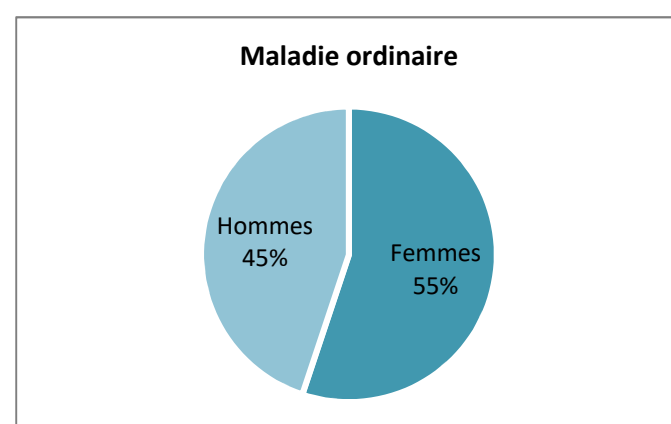
Source : DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021, p.225 et rapport annuel 2017-Ed°2020

### Répartition par typologie d'absence

	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Total
maladie ordinaire	70	57	127	2297 jrs	1 685 jrs	3 981 jrs
longue maladie (CMLM)		1	1		183 jrs	183 jrs
maladie longue durée (CMLD)	2		2	387 jrs		387 jrs
accident de trajet		1	1		2 jrs	2 jrs
accident de travail	3	3	6	40 jrs	118 jrs	158 jrs
maladie professionnelle			0			0 jrs
total	75	62	137	2 724 jrs	1 988 jrs	4 711 jrs

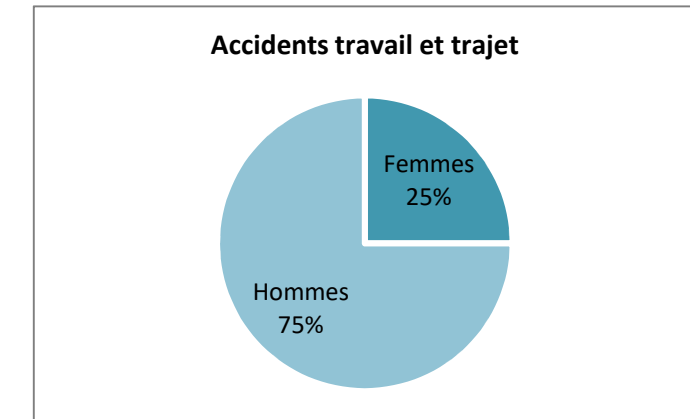
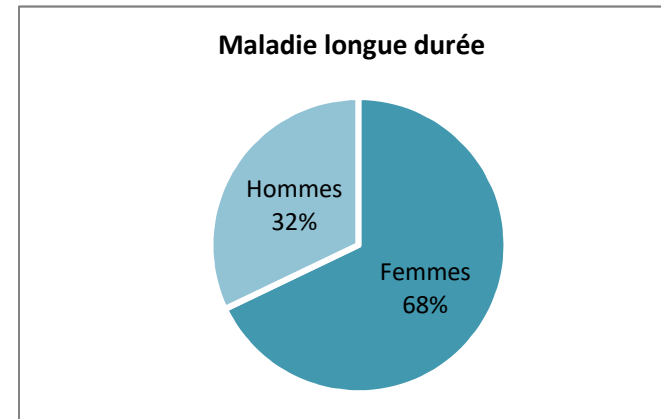
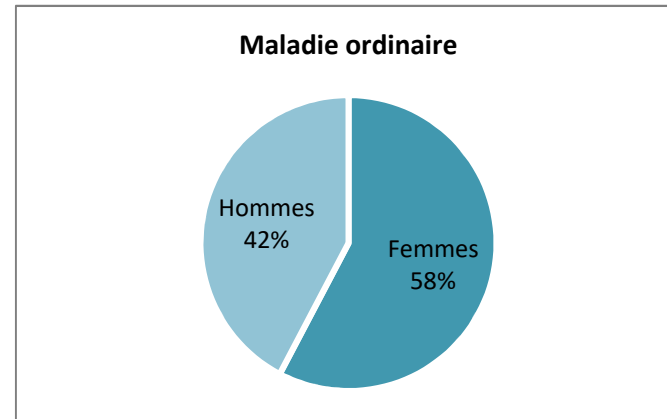
### par effectif

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
maladie ordinaire	70	57	127	93%
maladie longue durée	2	1	3	2%
accident travail et trajet	3	4	7	5%
maladie professionnelle	0	0	0	0%
total	75	62	137	100%



**en nombre de jours**

	Femmes	Hommes	Ensemble	%
maladie ordinaire	2 297 jrs	1 685 jrs	3 981 jrs	85%
maladie longue durée	387 jrs	183 jrs	570 jrs	12%
accident travail et trajet	40 jrs	120 jrs	160 jrs	3%
maladie professionnelle	0 jrs	0 jrs	0 jrs	0%
total	2 724 jrs	1 988 jrs	4 711 jrs	100%



**Répartition du nombre moyen de jours d'arrêt par genre sur le nombre total des agents**

	Femmes	Hommes	Ensemble
maladie ordinaire	22,3 jrs	17,5 jrs	20,0 jrs
maladie longue durée	3,8 jrs	1,9 jrs	2,9 jrs
accident travail et trajet	0,4 jrs	1,3 jrs	0,8 jrs
maladie professionnelle	0,0 jrs	0,0 jrs	0,0 jrs
total	26,4 jrs	20,7 jrs	23,7 jrs

**Au niveau national, dans la FPT :**

En 2015, le nombre moyen de jours d'arrêt maladie par agent = 24,2 j.  
 13,4 j. = Maladie ordinaire  
 7,4 j. = Longue maladie  
 2,5 j. = Accident du travail et du trajet  
 0,9 j. = Maladie professionnelle

Source : DGAFP, rapport annuel 2017-Ed°2019

**Répartition du nombre moyen de jours d'arrêt par genre sur le nombre d'agents ayant été absents**

	Femmes	Hommes	Ensemble
maladie ordinaire	27,2 jrs	22,5 jrs	29,1 jrs
maladie longue durée	3,0 jrs	2,4 jrs	4,2 jrs
accident travail et trajet	1,9 jrs	1,6 jrs	1,2 jrs
maladie professionnelle	0,0 jrs	0,0 jrs	0,0 jrs
total	32,1 jrs	26,5 jrs	34,4 jrs

**Au niveau national, dans la FPT :**

Le niveau d'absentéisme peut varier significativement (plus du double) d'une collectivité à une autre de même "type". Les taux d'absentéisme moyens observés pour les communes et les EPCI étaient respectivement de 9,3% et 7,6%.

Les ratios max/min les plus forts observés pour les communes étaient respectivement de 14%/5,2% et pour les EPCI de 10,5%/4,7%.

Source : ADRH-HAVASU année 2020-Ed°décembre 2021

**Taux d'absentéisme (nouveau mode de calcul)**

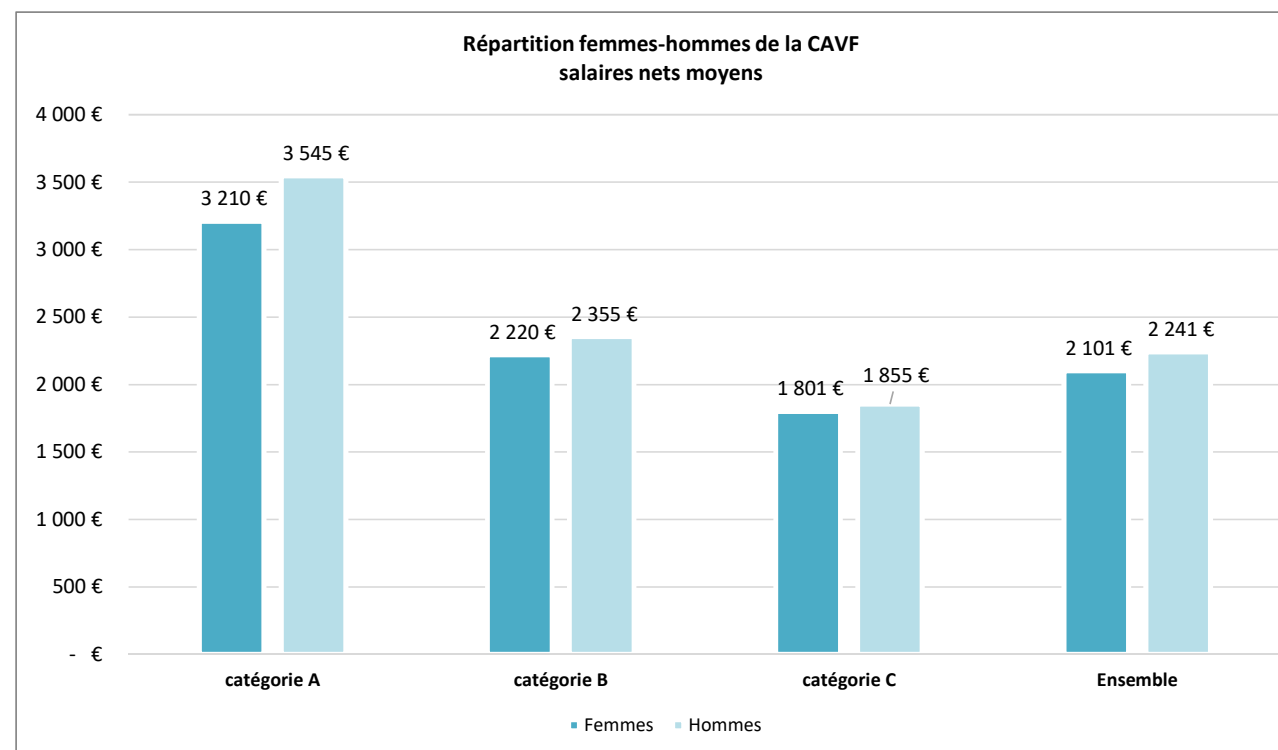
Nombre de jours d'arrêts		Ensemble
Nombre de jours dans l'année	365 jrs	4 711 jrs
Effectif ETP de fin d'année	196,46	
Taux d'absentéisme		6,6%

Le taux d'absentéisme est une valeur exprimée en pourcent, obtenue en divisant le nombre de jours d'absence par le produit de l'effectif en ETP x 365. Le résultat est multiplié par 100. Le taux d'absentéisme est donc calculé sur une base calendaire.

Le taux est calculé sur un périmètre intégrant la maladie ordinaire, les accidents du travail, la maladie professionnelle, les congés longue/grave maladie et les congés longue durée. Il est donc dépourvu des congés maternité.

**Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP mensualisés) (\*)**

	Femmes		Hommes	
	Effectif (en %) (**)	Salaire net mensuel moyen (en €)	Effectif (en %) (**)	Salaire net mensuel moyen (en €)
<b>A</b>	<b>13,6</b>	<b>3 210</b>	<b>15,6</b>	<b>3 545</b>
-30 ans	-	-	-	-
30-39 ans	-	-	-	-
40-49 ans	10,7	3 324	7,3	3 327
50-59 ans	-	-	5,2	4 196
60 ans et+	-	-	2,1	4 340
<b>B</b>	<b>17,5</b>	<b>2 220</b>	<b>22,9</b>	<b>2 355</b>
-30 ans	-	-	-	-
30-39 ans	6,8	1 958	3,1	2 013
40-49 ans	-	-	5,2	2 249
50-59 ans	6,8	2 551	11,5	2 663
60 ans et+	-	-	2,1	2 385
<b>C</b>	<b>68,9</b>	<b>1 801</b>	<b>61,5</b>	<b>1 855</b>
-30 ans	2,9	1 796	-	-
30-39 ans	16,5	1 749	11,5	1 757
40-49 ans	19,4	1 820	17,7	1 831
50-59 ans	25,2	1 796	25,0	1 904
60 ans et+	4,9	2 082	6,3	2 106
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>2 101</b>	<b>100</b>	<b>2 241</b>

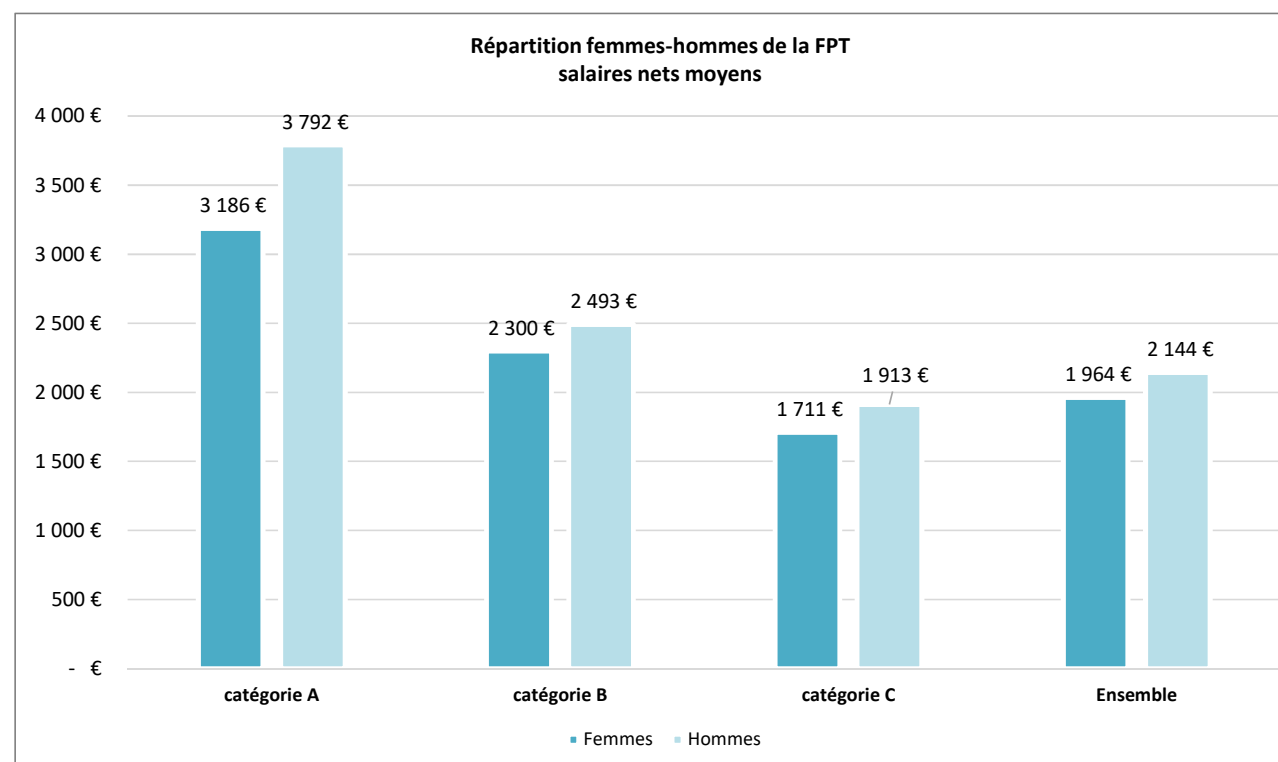


(\*\*) Pour des raisons de confidentialité et pour respecter le RGPD, les valeurs des rémunérations moyennes correspondantes à un effectif inférieur à 2% ne sont pas dévoilées

Dans la FPT,

	Femmes		Hommes	
	Effectif (en %)	Salaire net mensuel moyen (en €)	Effectif (en %)	Salaire net mensuel moyen (en €)
<b>A</b>	<b>10,4</b>	<b>3 186</b>	<b>8,3</b>	<b>3 792</b>
-30 ans	0,2	2 195	0,1	2 407
30-39 ans	2,0	2 705	1,2	3 051
40-49 ans	3,4	3 159	3,0	3 647
50-59 ans	3,5	3 389	2,8	4 042
60 ans et+	1,2	3 619	1,3	4 359
<b>B</b>	<b>16,8</b>	<b>2 300</b>	<b>12,7</b>	<b>2 493</b>
-30 ans	0,5	1 776	0,2	1 898
30-39 ans	3,4	2 045	2,1	2 137
40-49 ans	5,6	2 285	4,5	2 422
50-59 ans	5,9	2 446	4,8	2 668
60 ans et+	1,5	2 537	1,2	2 763
<b>C</b>	<b>72,7</b>	<b>1 711</b>	<b>78,8</b>	<b>1 913</b>
-30 ans	3,3	1 543	4,6	1 643
30-39 ans	12,2	1 661	15,1	1 834
40-49 ans	21,9	1 713	24,5	1 939
50-59 ans	28,2	1 736	29,2	1 957
60 ans et+	7,0	1 779	5,4	2 015
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>1 964</b>	<b>100</b>	<b>2 144</b>

Source: DGAFP, rapport annuel 2018-Ed\*2021; p.199



(\*) Le calcul des moyennes des rémunérations tient compte du montant total des rémunérations à l'année de tous les agents ramenées en équivalent temps plein mensualisé. Ce calcul tient compte du règlement des heures supplémentaires. Il ne tient pas compte des rémunérations pour lesquelles une altération des montants mensuels a été observée du fait d'un arrêt prolongé par exemple.

## Salaires nets mensuels par décile

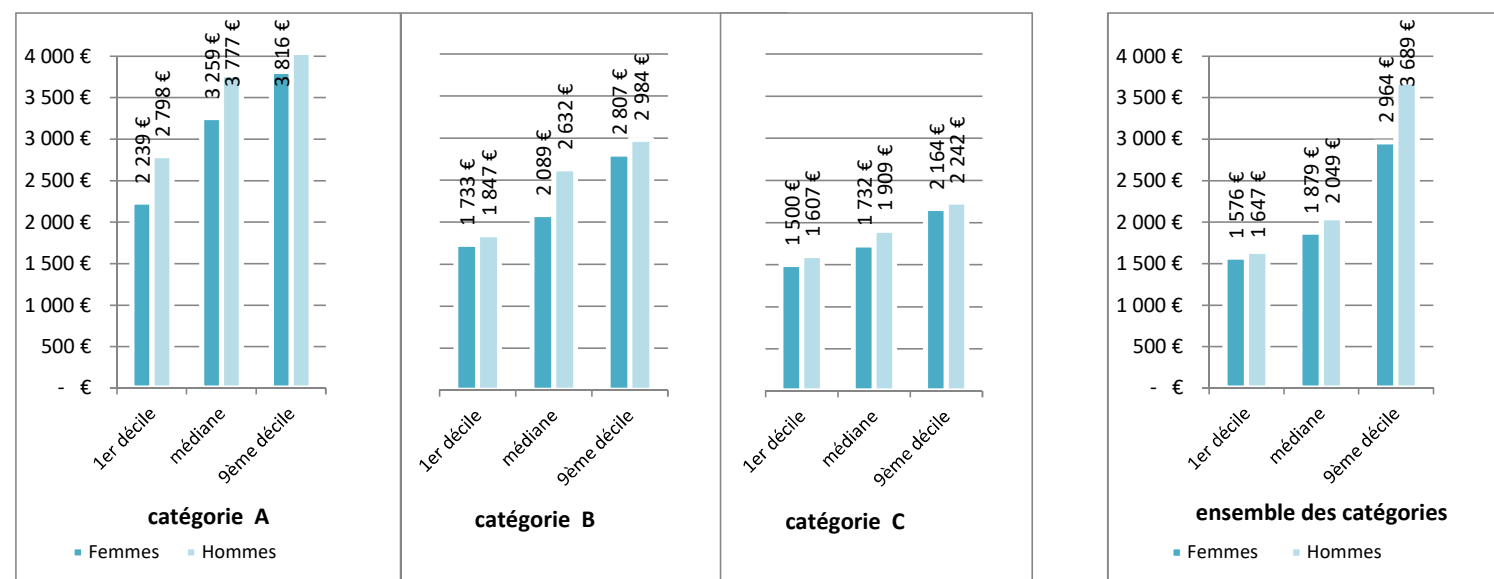
		catégorie A	catégorie B	catégorie C	Ensemble
Femmes	1 <sup>er</sup> décile	2 239 €	1 733 €	1 500 €	1 576 €
	médiane	3 259 €	2 089 €	1 732 €	1 879 €
	9 <sup>ème</sup> décile	3 816 €	2 807 €	2 164 €	2 964 €
Hommes	1 <sup>er</sup> décile	2 798 €	1 847 €	1 607 €	1 647 €
	médiane	3 777 €	2 632 €	1 909 €	2 049 €
	9 <sup>ème</sup> décile	4 932 €	2 984 €	2 242 €	3 689 €

Le premier décile des salaires correspond, par exemple, au niveau de salaire pour lequel 10% des agents touche moins (et donc 90% touche plus) ; le neuvième décile est égal au montant pour lequel 90% touche moins (et donc 10% touche plus)

Dans la FPT,

Femmes	1 <sup>er</sup> décile	1 355 €
	médiane	1 712 €
	9 <sup>ème</sup> décile	2 623 €
Hommes	1 <sup>er</sup> décile	1 403 €
	médiane	1 886 €
	9 <sup>ème</sup> décile	2 912 €

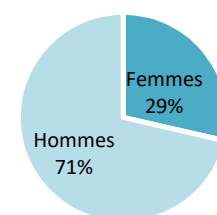
Source: DGAFP, rapport annuel 2018-Ed°2021; p.196



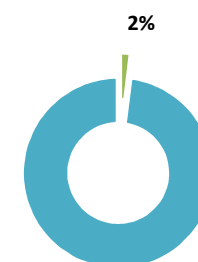
## Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	14		0%	15		0%
cat B	18		0%	22		0%
cat C	71	2	3%	59	5	8%
Ensemble	103	2	2%	96	5	5%

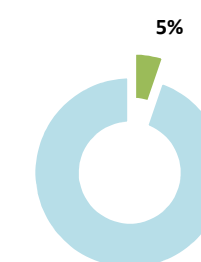
### Répartition femmes-hommes pour les avancements de grade



### Rapport avancements de grade / effectifs



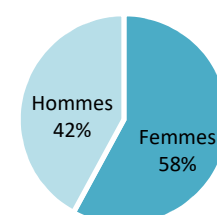
### Rapport avancements de grade / effectifs



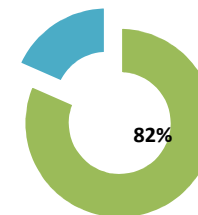
## Avancements d'échelon

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre d'avancements	%	Total	nombre d'avancements	%
cat A	14	4	29%	15	3	20%
cat B	18	4	22%	22	5	23%
cat C	71	76	107%	59	53	90%
Ensemble	103	84	82%	96	61	64%

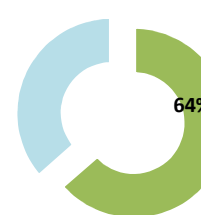
### Répartition femmes-hommes pour les avancements d'échelon



### Rapport avancements d'échelon / effectifs



### Rapport avancements d'échelon / effectifs



## Promotions interne (\*\*)

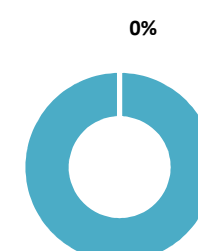
(\*\*) si 1 apparaît par exemple en catégorie A, cela signifie qu'un agent de catégorie B a été promu en catégorie A au cours de l'année

	Femmes			Hommes		
	Total	nombre de promotions	%	Total	nombre de promotions	%
cat A	14		0%	15		0%
cat B	18		0%	22		0%
cat C	71		0%	59		0%
Ensemble	103	0	0%	96	0	0%

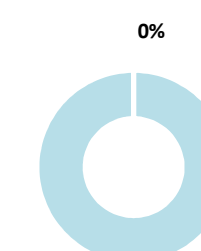
### Répartition femmes-hommes pour les promotions interne



### Rapport promotions interne / effectifs



### Rapport promotions interne / effectifs

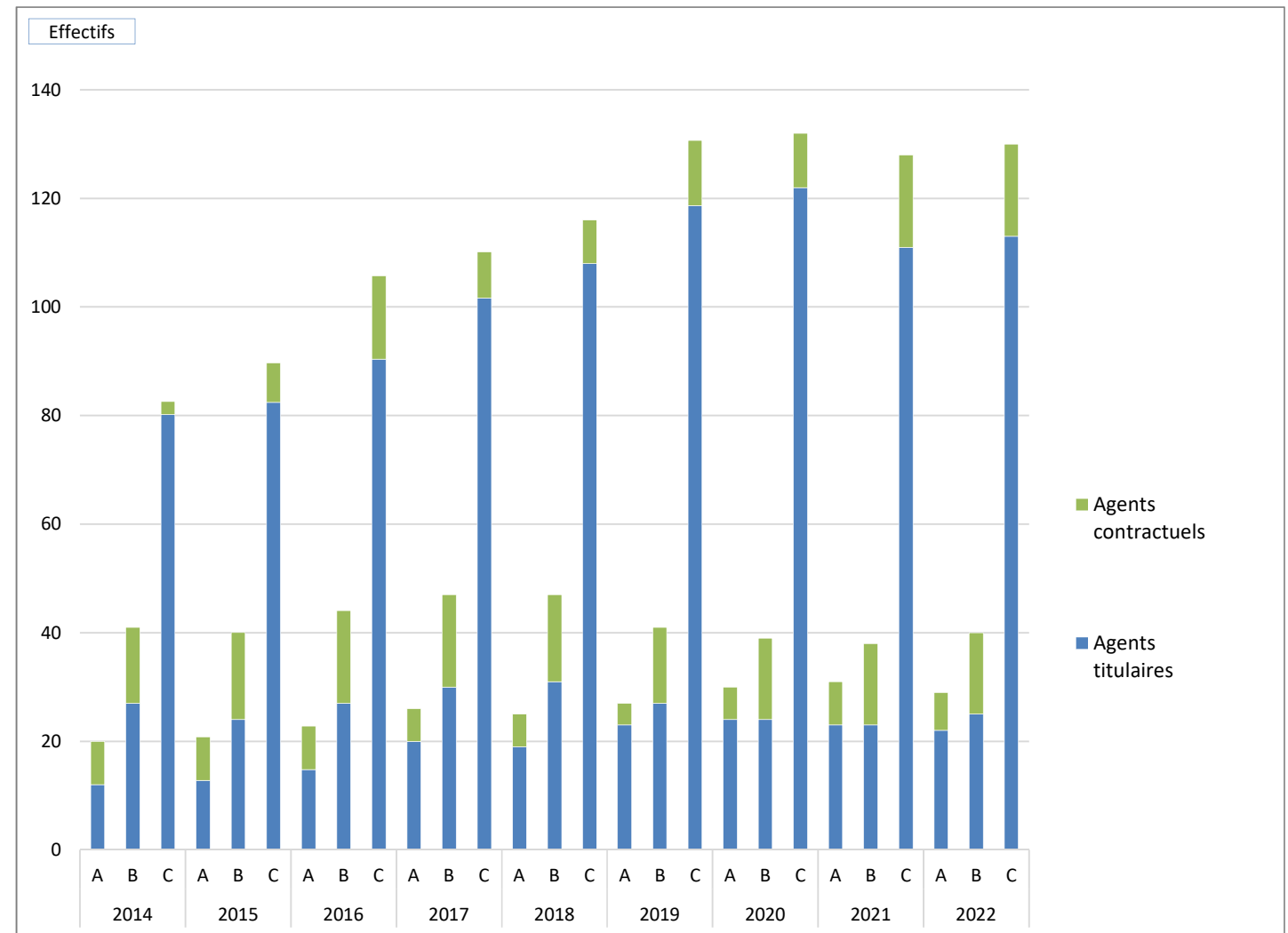
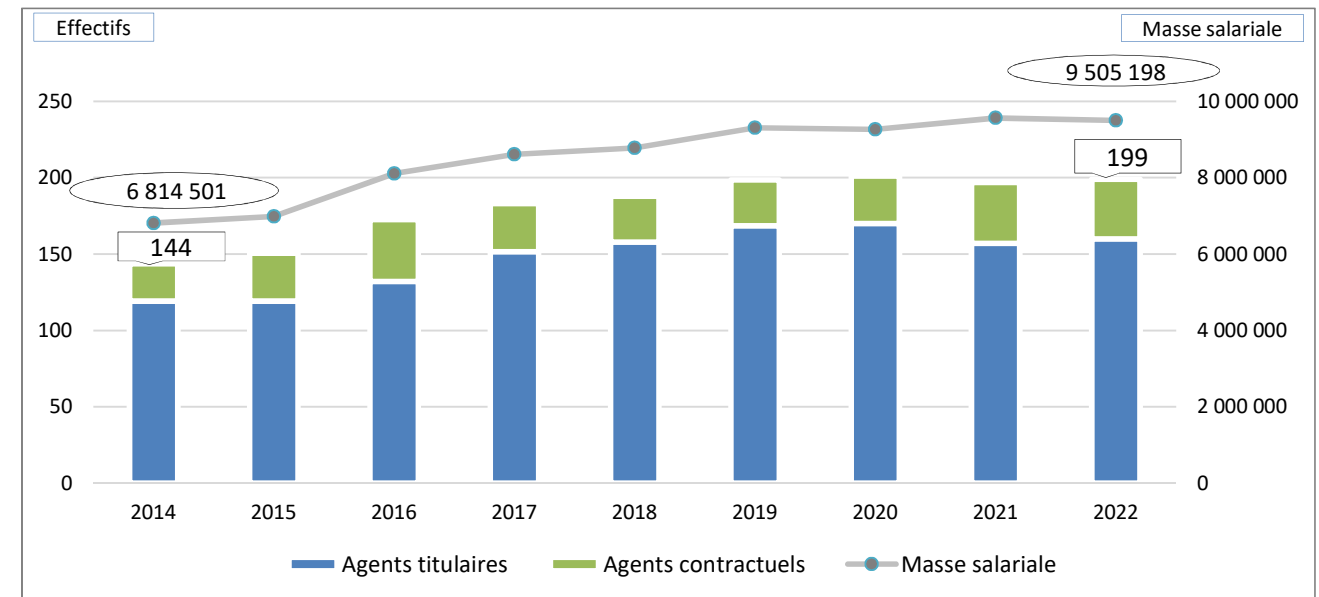


### Evolution des effectifs et de la masse salariale

	Agents titulaires	Agents contractuels	Masse salariale
2014	119	24	6 814 501
2015	119	31	6 985 487
2016	132	40	8 110 080
2017	152	31	8 617 328
2018	158	30	8 781 213
2019	169	30	9 306 120
2020	170	31	9 269 093
2021	157	40	9 565 025
2022	160	39	9 505 198

### Evolution des effectifs par catégorie hiérarchique

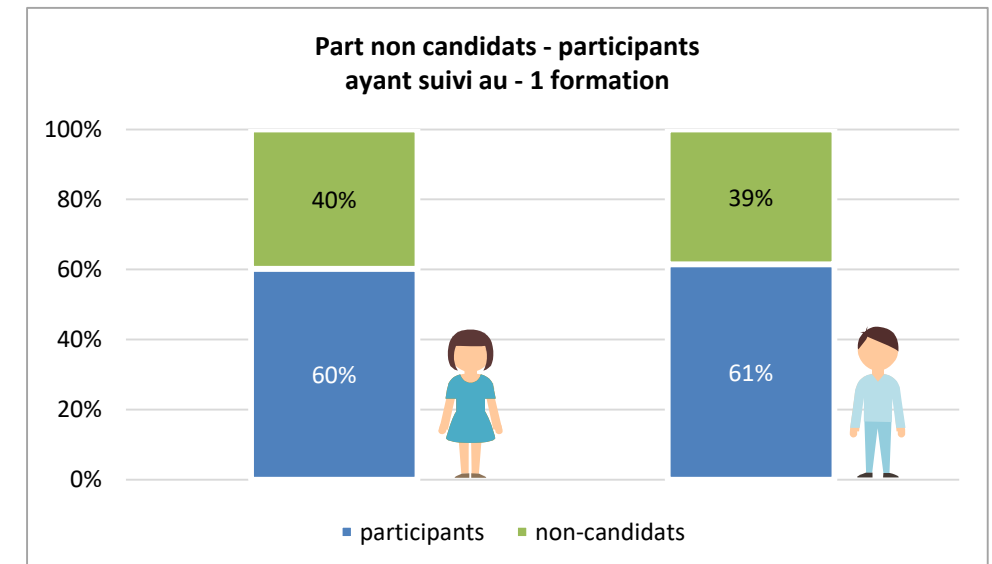
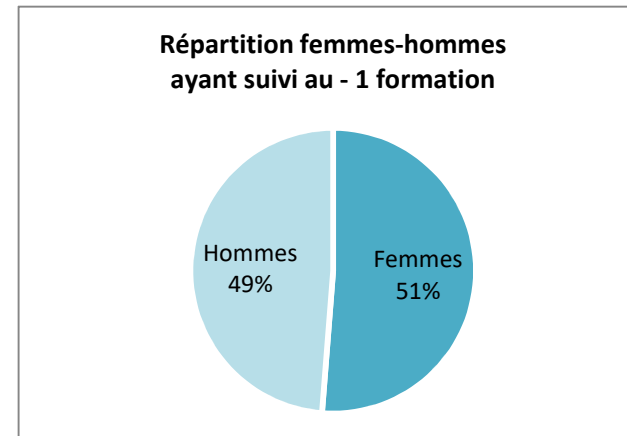
		Agents titulaires	Agents contractuels	Ensemble
2014	A	12	8	20
	B	27	14	41
	C	80	2	83
		119	24	144
2015	A	13	8	21
	B	24	16	40
	C	82	7	90
		119	31	151
2016	A	15	8	23
	B	27	17	44
	C	90	15	106
		132	40	173
2017	A	20	6	26
	B	30	17	47
	C	102	8	110
		152	31	183
2018	A	19	6	25
	B	31	16	47
	C	108	8	116
		158	30	188
2019	A	23	4	27
	B	27	14	41
	C	119	12	131
		169	30	199
2020	A	24	6	30
	B	24	15	39
	C	122	10	132
		170	31	201
2021	A	23	8	31
	B	23	15	38
	C	111	17	128
		157	40	197
2022	A	22	7	29
	B	25	15	40
	C	113	17	130
		160	39	199



## Formations

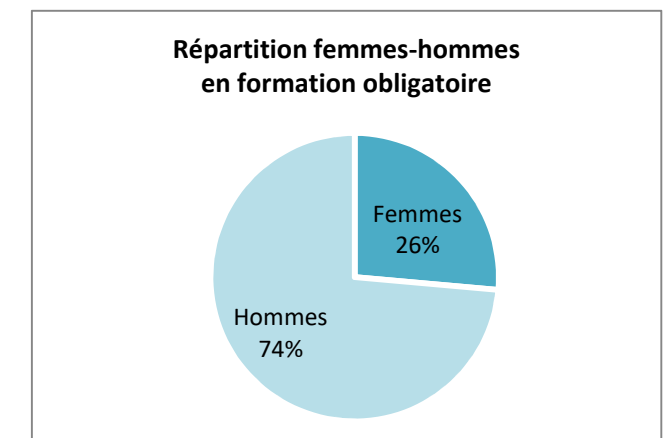
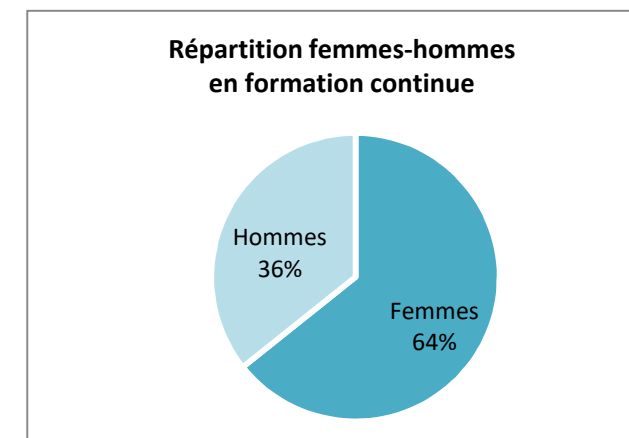
### Répartition des femmes et des hommes ayant suivi au moins 1 formation

	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes	% hommes
participants	62	59	121	60%	61%
non-candidats	41	37	78	40%	39%
total	103	96	199	100%	100%



### Répartition des femmes et des hommes par typologie de formation

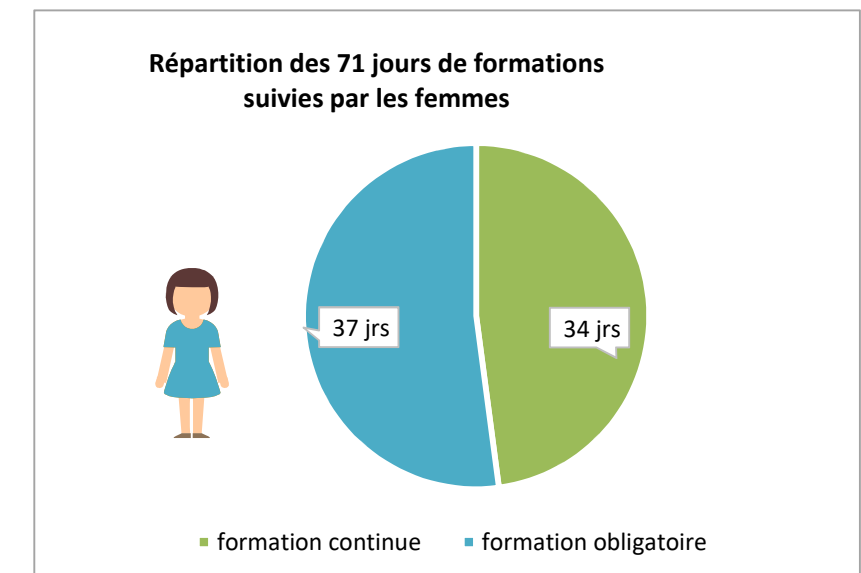
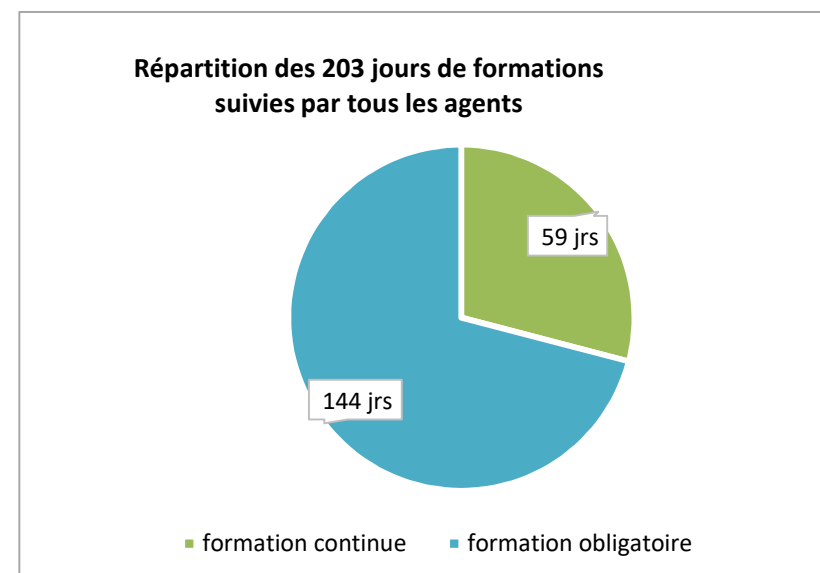
	Femmes	Hommes	Ensemble
préparation concours	-	-	-
formation continue	54	30	84
formation obligatoire	28	78	106
total	82	108	190



### Répartition des typologies de formation en nombre de jours

	Femmes	Hommes	Ensemble	Durée moyenne
préparation concours	-	-	-	-
formation continue	34 jrs	25 jrs	59 jrs	0,7 jrs
formation obligatoire	37 jrs	107 jrs	144 jrs	1,4 jrs
total	71 jrs	132 jrs	203 jrs	1,1 jrs

Au niveau national, en 2015,  
 durée moyenne de formation / agent = 3,7 j.  
 durée moyenne des préparations concours / agent = 6,0 j.  
 durée moyenne des formations continues / agent = 3,1 j.  
 durée moyenne des formations obligatoires / agent = 3,1 j.  
 Source : DGAFP, rapport annuel-Ed\*2019



## Organisation des principales instances

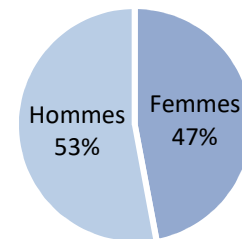
### Conseil de communauté

	Conseillers Communa- nautaires
Femmes	24
Hommes	27
Ensemble	51

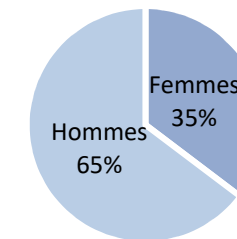
### Bureau

	Président, Vice- présidents, Assesseurs
Femmes	6
Hommes	11
Ensemble	17

### Répartition femmes-hommes au sein du Conseil de communauté



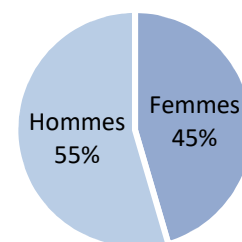
### Répartition femmes-hommes au sein du Bureau du conseil de communauté



### Commission d'Appel d'Offres (CAO)

	Titulaires	Suppléants	Président.e	Total
Femmes	1	3	1	5
Hommes	4	2		6
Ensemble	5	5	1	11

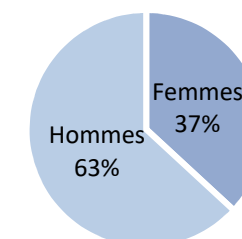
### Répartition femmes-hommes au sein de la Commission d'Appel d'Offres



### Répartition femmes - hommes élus au sein des principales instances

	Femmes	Hommes	Total
Bureau communautaire	6	11	17
CAO	5	6	11
Comité Social Territorial	3	7	10
Ensemble	14	24	38

### Répartition femmes-hommes des représentants élus de la collectivité au sein des principales instances





**Comité Social Territorial (CST)**

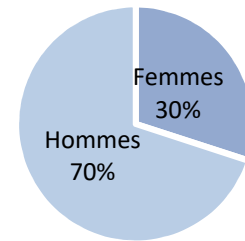
Représentants élus de la collectivité

	Titulaires	Suppléants	Total
Femmes	1	2	3
Hommes	4	3	7
Ensemble	5	5	10

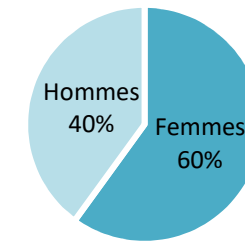
Représentants du personnel

	Titulaires	Suppléants	Total
Femmes	3	3	6
Hommes	2	2	4
Ensemble	5	5	10

Répartition femmes-hommes des représentants élus de la collectivité au CST



Répartition femmes-hommes des représentants du personnel au CST



Répartition des sièges : CGT = 1 / CFDT = 4

## Principales dates de l'égalité Femmes Hommes

1907

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

1946

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967

La Loi Neuwirth autorise la contraception.

1972

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

La directive européenne contre la discrimination salariale oblige les états membres à transposer dans leurs législations des dispositions "relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins" et offre des possibilités de recours contre la discrimination salariale.

1981

Création d'un Ministère du droit des femmes.

1983

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi <sup>(1)</sup>.

1984

Mise en place de la commission permanente des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement Européen qui prend en charge de tout ce qui touche aux droits des femmes.

1992

La Loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives <sup>(2)</sup>.

Adoption de la Charte des droits fondamentaux de l'UE : son article 23 proclame que "l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération".

2001

La loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

2005

Rédigée par le Conseil des communes et des régions de l'Europe (CCRE), la Charte européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie locale pose six principes fondamentaux que les collectivités territoriales signataires s'engagent à mettre en œuvre.

## 2006

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

## 2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

## 2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

La modification de l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution dispose désormais 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

## 2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

## 2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires.

Circulaire du 08 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique <sup>(3)</sup>.

## 2014

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de cinq priorités.

## 2015

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 <sup>(4)</sup>.

## 2020

Le décret 2020-256 en date du 13 mars 2020 précise le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique .

Les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action territoriaux pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont définies par le décret 2020-528 daté du 4 mai 2020.

Le décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 permet la conservation des droits à avancement dans une limite de cinq années (cumulées pour les deux dispositifs du congé parental et de la disponibilité pour élever un enfant). Le décret prévoit également une plus grande modulation (entre deux et six mois) de la durée du congé parental et l'élargissement de la période (jusqu'aux douze ans de l'enfant) pendant laquelle la disponibilité pour élever un enfant est de droit.

## 2021

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé paternité voit sa durée allongée à 28 jours, dont une semaine obligatoire. Cette réforme vise à permettre aux pères de s'investir davantage dans la parentalité et à lutter contre les inégalités femmes-homme (Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2021 et Décret n° 2021-574 du 10 mai 2021).

<sup>(1)</sup> 1983 : le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est créé par la loi Roudy, c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

<sup>(2)</sup> 2000 : cette loi prévoit l'alternance stricte femmes hommes sur les listes aux élections européennes et aux élections sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de six candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives.

<sup>(3)</sup> Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013. Il sera prolongé par la signature en 2018 d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

<sup>(4)</sup> " L'État et les collectivités territoriales ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ". Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

**Évolution des principaux indicateurs**

Effectifs au 31 décembre :	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents sur emplois permanents	199	201	197	199
- Femmes	101	100	100	103
- Hommes	98	101	97	96
Nombre de titulaires	169	170	157	160
- Femmes	90	90	82	85
- Hommes	79	80	75	75
Nombre de contractuels	30	31	40	39
- Femmes	11	10	18	18
- Hommes	19	21	22	21
Age moyen	45,3	46,2	46,6	47,29
- Femmes	43,6	44,3	45,0	45,9
- Hommes	47,0	48,0	48,3	48,8
Nombre d'agents en catégorie A	27	30	31	29
- Femmes	12	13	15	14
- Hommes	15	17	16	15
Nombre d'agents en catégorie B	41	39	38	40
- Femmes	19	17	16	18
- Hommes	22	22	22	22
Nombre d'agents en catégorie C	131	132	128	130
- Femmes	70	70	69	71
- Hommes	61	62	59	59
Nombre de DGS + DGA	3	2	2	2
- Femmes	1	1	1	1
- Hommes	2	1	1	1
Nombre de chefs.fes de service	16	19	18	18
- Femmes	8	9	9	9
- Hommes	8	10	9	9
Nombre d'agents à temps partiel de droit	4	5	4	5
- Femmes	4	5	4	5
- Hommes	0	0	0	0
Nombre d'agents à temps partiel sur autorisation	5	5	6	5
- Femmes	4	4	5	4
- Hommes	1	1	1	1
Nombre d'agents en congé parental	2	1	3	0
- Femmes	2	1	3	0
- Hommes	0	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt moyen	28,3	21,0	22,2	23,7
- Femmes	41,1	27,0	24,0	26,4
- Hommes	15,1	15,1	20,3	20,7
Nombre de jours d'arrêt	5 628	4 226	4 373	4 711
Taux d'absentéisme	9,4%	7,0%	6,3%	6,6%
Rémunération moyenne nette mensuelle - Femmes	1 870 €	1 856 €	1 943 €	2 101 €
- Hommes	2 256 €	2 273 €	2 319 €	2 241 €
Nb d'agents ayant bénéficié d'au moins 1 formation	162	68	147	121
- Femmes	86	37	80	62
- Hommes	76	31	67	59
Nombre total de jours de formation	468	208	487	203
- Femmes	233	114	234	71
- Hommes	235	94	253	132
Durée moyenne en jours de formation	2,2	2,7	2,6	1,1
Nombre de conseillers communautaires	51	51	51	51
- Femmes	20	24	24	24
- Hommes	31	27	27	27
Nombre d'élus au Bureau	25	17	17	17
- Femmes	9	6	6	6
- Hommes	16	11	11	11

