

RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES



Présenté au conseil communautaire du 09/02/2023.

En référence au décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

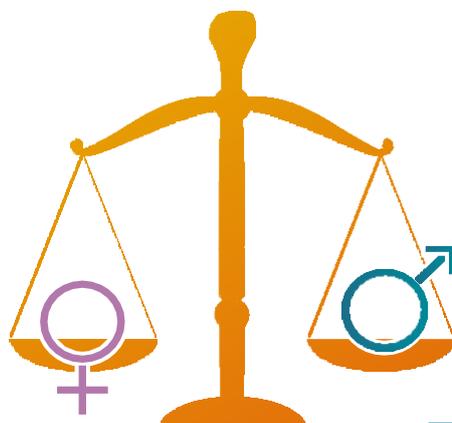
Sommaire



1. Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
 - A. Données nationales - État des lieux.

2. La situation au sein des services de la Communauté de Communes Flandre Lys.
 - A. Données CCFL - État des lieux au 31 décembre 2022.
 - B. Temps de travail.

3. Les actions de la Communauté de communes Flandre Lys en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - D. Les marchés publics, une ambition affichée.
 - E. Articulations des temps de vie.
 - F. Avantages au sein de la CCFL.
 - G. Service Santé.



Préambule

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codifié à l'article L2311-1-2 du CGCT), et est entré en vigueur par décret du 24 juin 2015 pour le projet du budget 2016.

Code général des collectivités territoriales

Art. D. 2311-16.

« I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. »

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. »

« Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement. »

« III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. » 3/14 « Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

Situation des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

L'égalité professionnelle est l'affaire de toutes et tous au quotidien. Premier employeur de France, avec 63 % de femmes, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, afin de favoriser la cohésion sociale et d'être représentative de la société qu'elle sert.

Fin 2020, 63 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46 % des salariés du secteur privé. Entre 2011 et 2020, la part des femmes dans la fonction publique a progressé de 2 points. La FPH est le versant où les femmes sont les plus nombreuses (78 %). Dans la FPT, la part des femmes s'élève à 61 % (+ 1 point en dix ans). Les femmes représentent près de neuf agents sur dix dans les établissements communaux mais seulement trois sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services départementaux d'incendie et de secours. La FPE est le versant où la part des femmes est la moindre (57 %), malgré une augmentation de 4 points entre 2011 et 2020. Cette moindre part s'explique en partie par la présence des militaires. Hors militaires, la part des femmes dans la FPE est de 63 %.

Entre 2011 et 2020, dans la fonction publique, la part des femmes augmente de 4 points parmi les agents de catégorie A et baisse d'autant parmi ceux de catégorie B. Cet effet est particulièrement marqué dans la FPT : la part des femmes augmente de 9 points au sein de la catégorie A et baisse de 7 points en catégorie B. Ces évolutions s'expliquent notamment par le passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois très féminisés. Les femmes sont relativement moins présentes parmi les agents de catégorie B (52 %), en raison notamment du poids des militaires dans cette catégorie. En effet, elles représentent 59 % des effectifs civils de catégorie B.

Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+. Elles représentent 43 % des agents de cette catégorie, mais 67 % de l'ensemble des agents de catégorie A (Figure 1). Entre 2011 et 2020, leur part dans la catégorie A+ a augmenté de 5 points. Dans la FPE, les femmes occupent 41 % des postes de catégories A+ ; elles sont en revanche majoritaires sur ces postes dans la FPT (53 %) et la FPH (55 %).

Données nationales - État des lieux.

Des infographies présentant des données statistiques, offrent un aperçu de l'état comparé des femmes et des hommes dans la fonction publique.

Celles-ci sont issues du *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique* – Edition 2022 – Ministère de la Transformation et de la Fonction publique.

- Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et par tranche d'âge au 31 décembre 2020 (en %).

	Situation au 31 décembre 2020			Évolution entre les 31 décembre 2011 et 2020		
	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	67	14	32	4	0	3
dont A+	43	2	54	5	0	8
Catégorie B	52	16	33	-4	-1	6
Catégorie C	64	15	39	2	-1	8
Ensemble	63	15	35	2	-1	6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.

- Synthèse des publications par les employeurs de leurs dix plus hautes rémunérations brutes en 2021.

	Moyenne de la somme des 10 plus hautes rémunérations brutes par employeur	Soit un salaire mensuel brut moyen de	Part des femmes ⁽²⁾ (en %)
FPE : départements ministériels ⁽¹⁾	2 191 286 €	18 261 €	26
FPT : collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ⁽¹⁾	884 346 €	7 370 €	38
FPH : établissements hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros ⁽¹⁾	1 619 891 €	13 499 €	23

Sources : DGAFP – SDessi ; DGCL – DESL ; Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : agents (y compris militaires) en poste en France et à l'étranger.

(1) Les statistiques sont calculées sur les 11 départements ministériels, les 295 collectivités territoriales et EPCI (sur 345) et les 70 établissements hospitaliers (sur 89) ayant communiqué leur publication à la date du 22/07/2022.

(2) Cette année, les données administratives de la base Siasp de l'année N-1 ont été utilisées pour corriger la non-réponse pour la FPH et la FPT. En effet, une étude méthodologique sur les données 2020 a montré que les répondants à l'enquête ont une proportion plus élevée de femmes parmi leurs 10 plus hautes rémunérations que les non-répondants. Sur les données 2021, ce redressement ne modifie que l'indicateur de la FPH, qui passe de 24 % à 23 % après correction de la non-réponse.

Lecture : En 2021, la moyenne de la somme des dix plus hautes rémunérations versées par les collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants est de 884 346 euros, soit un salaire mensuel brut moyen de 7 370 euros. La part moyenne des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations est de 38 %.

- Part des agents ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence par caractéristiques socioprofessionnelles en 2021, en %.

Caractéristiques socioprofessionnelles des salariés de la fonction publique (emploi principal)	A télétravaillé au moins un jour pendant la semaine de référence
Sexe	
Homme	20
Femme	21
Âge	
Moins de 30 ans	12
De 30 à 49 ans	22
50 ans et plus	22
Métier	
Cadres administratifs et techniques de la fonction publique	52
Professions de l'enseignement secondaire, du supérieur et de la recherche	37
Professions de l'enseignement primaire et professionnel, de la formation continue et du sport	17
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	9
Professions intermédiaires de la fonction publique (administration, sécurité)	41
Employés administratifs de la fonction publique	26
Agents de service de la fonction publique et de la santé	1
Aides-soignants, employés d'accueil de la petite enfance et professions assimilées	1
Policiers, militaires, pompiers	2
Ouvriers	1
Statut dans la fonction publique	
Agent(e) de catégorie A de la fonction publique	29
Agent(e) de catégorie B de la fonction publique	23
Agent(e) de catégorie C de la fonction publique	10

Source : Enquêtes Emploi 2021, Insee. Traitement DGAFP – SDessl.

Champ : France (hors Mayotte), agents de la fonction publique ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2021, 20 % des hommes travaillant dans la fonction publique et ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence ont télétravaillé.

Situation au sein des services de la Communauté de Communes Flandre Lys.

La Communauté de communes Flandre Lys a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de l'égalité salariale.

Données CCFL - État des lieux au 31 décembre 2022.

o Les effectifs de la collectivité au 31 décembre 2022 : 53 agents.

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Fonctionnaires	25	9	34
Contractuels permanents	2	4	6
Contractuels non permanents (publics/privés)	11	2	13
TOTAL	38	15	53

Les contractuels :

- Un Directeur d'aérodrome, du 01/01/2022 au 31/12/2022,
- Trois agents technique et sécurité à l'Aéroport de Merville (CDI Transfert de compétences),
- Un chargé de mission Développement économique, à compter du 23/09/2022 pour une durée de 3 ans,
- Un agent au service Urbanisme du 28/02/2022 au 27/02/2023,

- Deux contrats d'apprentissage au service Tourisme du 26/09/2022 au 05/07/2023 pour l'un, 13/09/2021 jusqu'au 06/07/2023 pour l'autre.
- Un contrat d'apprentissage à l'Administration générale du 01/08/2021 au 31/07/2023,
- Un contrat d'apprentissage à la Maison France Services du 01/11/2022 au 03/07/2023,
- Un agent au service Communication – Contrat PEC du 01/03/2022 au 31/12/2022,
- Deux conseillers numériques - CDD de projet du 20/09/2021 au 19/09/2023,
- Un agent à l'Épicerie Solidaire intercommunale du 15/07/2022 au 31/12/2022,
- Un agent à la Maison France Services du 01/01/2022 au 31/12/2022,
- Un agent aux Services Techniques du 08/02/2022 au 07/08/2022,
- Un agent au service Communication du 01/01/2022 au 31/12/2022,
- Un agent au service Développement économique du 26/06/2022 au 31/12/2022,
- Un agent au service Environnement du 01/08/2022 au 31/01/2023.

○ Répartition par sexe de l'effectif CCFL.



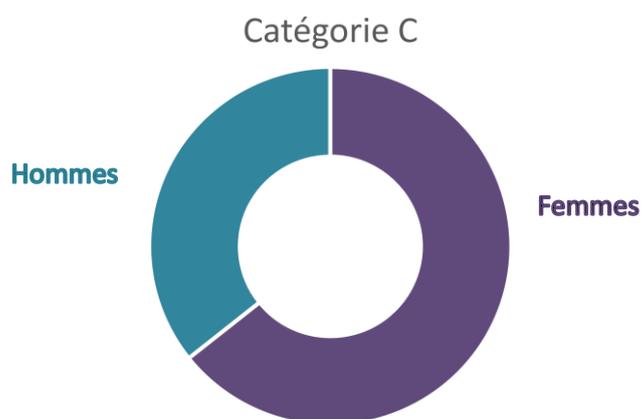
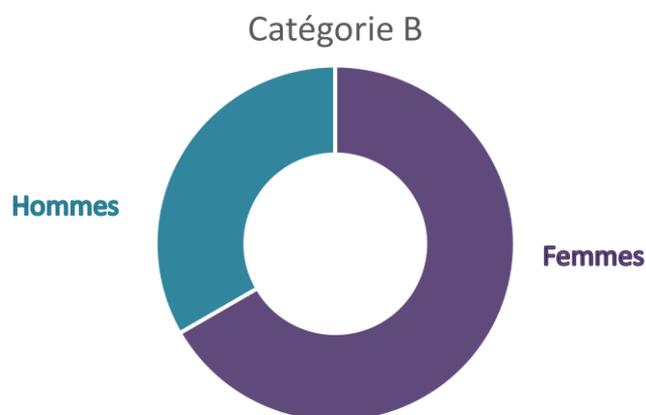
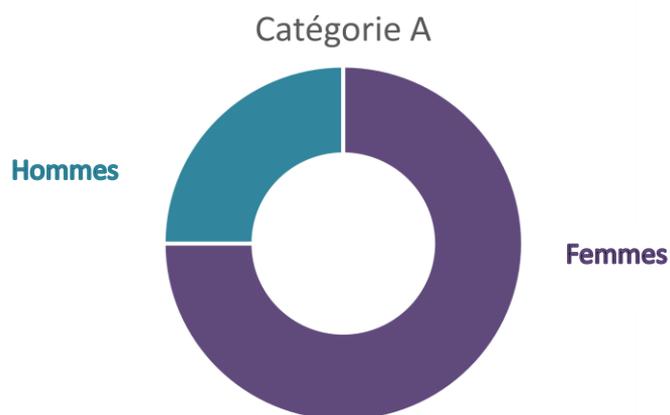
○ Répartition par filière et statut :

	Femmes		Hommes		Total
	Effectif permanent	Effectif non permanent	Effectif permanent	Effectif non permanent	
filière administrative	18	11	3	1	33
filière technique	3	-	9	1	14
filière animation	-	-	1	-	1
filière culturelle	1	-	-	-	1
filière sociale	-	-	-	-	-
filière médico-sociale	5	-	-	-	5
filière médico-technique	-	-	-	-	-
filière sportive	-	-	-	-	-
filière police municipale	-	-	-	-	-
filière incendie secours	-	-	-	-	-
TOTAL	27	11	13	2	53

La répartition par filière en CCFL confirme les données nationales. Les filières médico-sociale et administrative sont plus féminisées, avec respectivement 100% et 87,88%. A l'inverse, on dénombre peu de femmes dans la filière technique (23,08%)

○ Répartition par catégorie :

Fonctionnaires et contractuels	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	9	3	12
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C	27	11	38



Si le poste de direction est occupé par un homme, les femmes sont majoritaires sur les postes de chefs de service. Les postes toutes catégories confondues sont très largement occupés par des femmes.

Temps de travail.

○ Temps partiels.

Sur l'ensemble de l'effectif permanent communautaire, 7 agents (7 femmes) travaillent à temps partiel. Les agents qui bénéficient de cet aménagement remplissent les conditions nécessaires :

- Convenances personnelles,
- Enfant de moins de 3 ans.

Au sein de la Communauté de communes Flandre Lys, le travail à temps partiel est une démarche volontaire qui a toujours fait l'objet d'une validation par la collectivité.

○ Temps non complets.

Le travail à temps non complet est réservé à un seul poste au sein de la Communauté de communes, crée par délibération du 12 décembre 2019 (quotité de 70 %). Cette création s'est faite à la demande de l'agent souhaitant maintenir sur la quotité restante une activité professionnelle annexe.

○ Avancements.

L'intégralité des agents de la collectivité remplissant les conditions statutaires éligibles à un avancement de grade ont bénéficié de cette possibilité d'avancement après ouverture du poste au tableau des effectifs.

○ Recrutements.

L'ensemble des postes à pourvoir ont été ouverts aux hommes comme aux femmes, sans discrimination aucune, qu'il s'agisse des annonces parues ou de la procédure de recrutement. Ceci afin de favoriser la diversification ainsi que la mixité au sein de la collectivité.

○ Formations.

Chaque année, un plan de formation territorialisé est mis en place, en lien avec le CNFPT, en fonction des besoins en formation de l'ensemble des agents. Celui-ci permet la mise en place de sessions de formation sur le territoire en mutualisant les besoins de la Communauté de communes avec ceux des communes. Sous réserve d'un nombre d'inscrits suffisant, ces sessions permettent la proximité des lieux de formation de la résidence administrative.

Par ailleurs, la collectivité offre à tous les agents la possibilité de bénéficier d'une préparation aux concours tout au long de leur carrière.

Les actions de la Communauté de communes Flandre Lys en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les marchés publics, une ambition affichée.

Concernant les marchés publics, la loi qui prévaut est la loi n°2014-873 du 4 août 2014. En substance, cette loi prévoit des sanctions éventuelles contre les entreprises qui pourraient se voir privées ou interdites de commandes publiques, en cas de non-respect de l'égalité réelle entre les hommes et les femmes.

Au travers de l'article 16 de cette loi, l'accès à la commande publique se veut donc plus restrictif pour les entreprises qui n'intègrent pas l'égalité homme/femme dans leur mode de fonctionnement. Dans leur contenu, les interdictions se réfèrent notamment aux dirigeants avec une condamnation datant de moins de 5 ans pour discrimination fondée sur le sexe. La discrimination à l'embauche ou sur la rémunération, ayant fait l'objet d'une condamnation, est par exemple un motif à part entière pour écarter tout candidat souhaitant obtenir un contrat de marché public.

Depuis 2014, la Communauté de communes applique ces dispositions, qui entraînent l'interdiction de soumissionner en cas de non-respect. L'entreprise s'engage par une déclaration sur l'honneur à respecter la législation en matière d'égalité professionnelle.



Articulations des temps de vie.

Les horaires d'ouverture de la collectivité n'ont pas évolué depuis le 17 juillet 2017, avec la fermeture au public de deux après-midi par semaine.

Ainsi, depuis cette date, les horaires d'ouverture au public sont les suivants :

- les lundi, mercredi et vendredi, de 8 heures 30 à 12 heures et de 13 heures 30 à 17h,
- les mardi et jeudi, de 8 heures 30 à 12 heures

Par délibération n°2021D125 du 29 juin 2021, un protocole relatif à l'aménagement du temps de travail en CCFL a été instauré depuis le 1er juillet 2021.

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la CCFL est désormais fixé, au choix, à 35h00 par semaine ou à 36h15 par semaine pour les agents à temps complet.

En fonction de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficient de 6,5 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Les horaires de fonctionnement des services sont fixés sur une amplitude maximale de 8h à 17h30.

Au sein de ces cycles hebdomadaires, les agents sont soumis à des horaires variables et fixes. Par ailleurs, par délibération n°2021D124 du 29 juin 2021, la mise en place du télétravail a également été instauré en CCFL.



Avantages au sein de la CCFL.

Au titre de la politique d'action sociale de la CCFL, les agents bénéficient de l'attribution de titres-déjeuner de 5€. Sur ce montant, l'intercommunalité prend à sa charge 3€. En 2022, ce dispositif a coûté à la CCFL 35 778,41€ avec frais de gestion et frais de port.

De plus, la CCFL est adhérente au gestionnaire des œuvres sociales et culturelles pour la Fonction Publique Territoriale : Plurélya. Cette adhésion permet aux agents de profiter de divers avantages : chèques vacances, chèques livres, remises sur des séjours etc. En 2021, l'adhésion a coûté à la CCFL 12 661,65 € pour 59 agents.

Depuis 2022, la CCFL prend en charge les frais de protection sociale de ses agents. Le montant mensuel de la participation est fixé à 40 € par agent, plafonné au montant de la cotisation. En 2022, ce dispositif a coûté à la CCFL 8 047,80 €.

Santé.

Dispositif « Octobre Rose ».

La Communauté de communes Flandre Lys, la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé Artois Lys et le Tennis Club Lestrem ont organisé pour la première année la Journée Octobre Rose "On Bouge Pour Sa Santé".

Des ateliers ont été proposés.

Ce quatrième rapport sur l'égalité Femmes– Hommes réalisé par la Communauté de communes Flandre Lys conforte la situation honorable sur le thème de l'égalité Femmes – Hommes.

Ce rapport annuel constitue un guide pour mener des projets toujours plus volontaristes en matière d'égalité femmes-hommes.

