

COMMUNAUTE DE COMMUNES THELLOISE

.....

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL

Date de convocation : 1^{er} mars 2019
Date de l'affichage : 1^{er} mars 2019
Nombre de délégués inscrits : 66
Nombre de délégués présents : 44 (+ 8 pouvoirs)
Nombre de délégués votants : 52

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

060-200067973-20190307-070319-DC-I-2-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 11/03/2019
Affichage : 07/03/2019

Pour l'autorité compétente par délégation

OBJET : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

Numéro de la Délibération : 070319-DC-I-2

L'an deux mille dix-huit, le sept mars, à dix-neuf heures, le Conseil de Communauté, légalement convoqué, s'est réuni à Neuilly-en-Thelle, sous la Présidence de Monsieur Jean-François MANCEL.

Etaient présents :

MM. Jean-François MANCEL, Pierre DESLIENS, Alain MARTIN, Philippe VINCENTI, Patrick CORBEL, Jean-Jacques DUMORTIER, Michel FRANCAIX, Patrice GOUIN, Alain LERIVEREND, Jean-Marie NIGAY, Christian VAN PARYS, William DUMOLEYN, Michel LE TALLEC, Alain DUCLERCQ, Alain ARNOLD, Alain PAILLARD, Gérard AUGER, Bernard ONCLERCQ, Benoît BIBERON, Philippe ELOY, Michel KOPACZ, Bertrand BAECKEROOT, Joseph KARST, Patrick VONTHRON, Olivier DOUCHET, Jean VERTADIER, Yvon CORVELLEC, Pascal WAWRIN, Guy LAFOREST, Stéphane KRAKOWSKI.

Mmes Isabelle VILAREM, Josiane VANBERSEL, Marie-France SERRA, Béatrice BASQUIN, Josiane VANDRIESSCHE, Nelly KERZAK, Annie BLANQUET, Danielle DEBLIECK, Christelle GAUVIN, Marianne LEMOINE, Caroline BILL, Geneviève DELABY, Jacqueline VANBSERSEL, Nicole ROBERT.

Etaient absents :

MM. Laurent SERRUYS, Bertrand VANDEWALLE, Stéphane CHAIMOVITCH, Philippe BOURLETTE.

Mmes Marie-Odile GUILLOU, Marine BADIN, Danièle BLAS, Michèle BRICHEZ, Isabelle SILLY.

Etaient absents et excusés :

MM. Rafaël DA SILVA, Pascal BOIS, Marc LAMOUREUX, Charles-Antoine de NOAILLES.

Mme Claudine SAINT-GAUDENS.

Etaient absents et ont donné pouvoir :

M. David LAZARUS a donné pouvoir à M. Michel FRANCAIX.
M. Marc VIRION a donné pouvoir à M. Patrice GOUIN.
Mme Doriane FRAYER a donné pouvoir à Mme Marie-France SERRA.
M. Pierre ORVEILLON a donné pouvoir à M. Jean-François MANCEL.
M. Gilles PAUMELLE a donné pouvoir à Mme Béatrice BASQUIN.
Mme Céline LECOCQ a donné pouvoir à M. Benoît BIBERON.
M. Daniel VEREECKE a donné pouvoir à M. Pierre DESLIENS.
M. Thierry REMOND a donné pouvoir à Mme Jacqueline VANBERSEL.

Secrétaire de séance : M. Gérard AUGER, délégué de la commune de NEUILLY EN THELLE.

OBJET : RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

LE CONSEIL DE COMMUNAUTE

VU

- Les articles L.2311-1-2 et D. 2311-16 du code général des collectivités territoriales ;
- Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes ;

SUR PROPOSITION DU PRESIDENT ET APRES EN AVOIR DEBATTU,

- **PREND ACTE** de la communication du rapport **ci-annexé** sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur les projets de budgets.

*Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits,
Pour extrait certifié conforme,
Le Président*



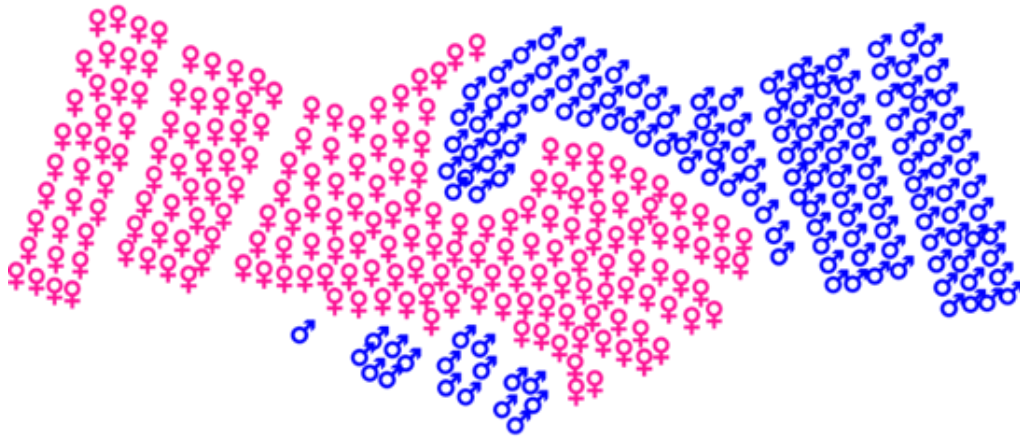
Jean-François MANCEL

**RAPPORT DU PRESIDENT
AU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Par l'autorité compétente par délégation

REUNION DU 7 MARS 2019

Communauté de communes THELLOISE



Rapport sur la situation
en matière d'égalité
Femmes – Hommes

2019

I- Situation du territoire de la CC Thelloise

- 1.1. Population par sexe et tranche d'âge
- 1.2. Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire
- 1.3. Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire
- 1.4. Familles monoparentales
- 1.5. Répartition du temps partiel chez les salariés-ées
- 1.6. Statut et conditions d'emploi
- 1.7. Diplôme le plus élevé

II- Politique des ressources humaines de la CC Thelloise

- 2.1. La part des hommes et des femmes par filières
- 2.2. La part des titulaires et des non titulaires
- 2.3. La répartition par filières
- 2.4. La répartition par catégorie hiérarchique
- 2.5. La pyramide des âges
- 2.6. la répartition des hommes et des femmes sur les emplois fonctionnels
- 2.7. La répartition des femmes et des hommes sur les poste de cadre A dans certains cadre d'emplois
- 2.8. Le rapport des hommes et des femmes au temps de travail (temps partiel / temps non complet)
- 2.9. L'analyse des différences de salaires nets moyens entre les hommes et les femmes
- 2.10. L'analyse des avancements de grade et de la promotion interne au sein de la collectivité
- 2.11. Compte épargne temps
- 2.12. Formation
- 2.13. Conditions de travail
- 2.14. Congés paternité et parental
- 2.15. Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel

III- Politiques sectorielles de la CC Thelloise

Depuis le 1er janvier 2016 et en application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes codifiée à l'article L2311-1-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent présenter 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 concerne le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés à l'article D2311-16 du CGCT ; il comprend :

- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

Ce premier rapport s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs prévues dans le protocole d'accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique lesquels rapportés aux indicateurs relatifs au personnel de la Communauté de communes permettent à la fois de faire un constat de la situation actuelle mais aussi de suivre et d'évaluer sur le long terme l'impact de nos politiques sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

S'agissant du volet territorial de ce rapport, compte tenu des compétences de la CCT et de la circonstance qu'il s'agit du premier rapport égalité femmes hommes rédigé, il est pour 2019 peu renseigné, étant précisé que la CCT dispose de peu de moyens d'actions et de programmes pour agir au-delà du volet ressources humaines en faveur de l'égalité femmes hommes.

Pour l'essentiel :

Des effectifs majoritairement féminins

L'analyse de la structure des personnels de la Communauté de communes Thelloise fait apparaître la présence d'effectifs féminins : 74% de femmes pour 26% d'hommes.

L'analyse des filières, corrélée à celle des compétences de la Thelloise, explique ces écarts.

En effet, les compétences exercées sont principalement administratives et font donc appel à des personnels issus de cette filière. Traditionnellement, cette filière regroupe principalement des effectifs féminins.

Des recrutements sans discrimination

La politique de recrutement ne peut pas être mise en cause dans cette absence de parité. Aucune discrimination n'est pratiquée à l'embauche. Les offres d'emplois ne comportent aucune mention restrictive en matière de candidatures masculines ou féminines.

Accès à la formation

Les femmes ont capitalisé 100% des journées de formation réalisées.

A ce stade, dans un souci d'exhaustivité et de comparaison, le volet ressources humaines de ce rapport **(II)** est précédé d'un état des lieux de la situation globale des femmes et des hommes sur le territoire de la Thelloise en terme notamment de population/taux d'activité/ taux de chômage/ quotité de travail... **(I)**. Pour finir, le volet de nos politiques sectorielles sera évoqué en **III**.

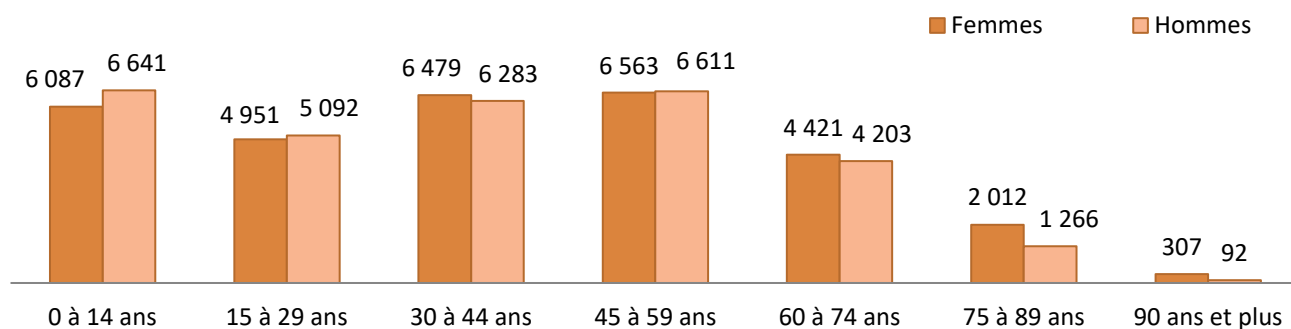
I Situation du territoire de la CC Thelloise

(Source : Portrait de territoire INSEE 2018 - recensement de la population 2015)

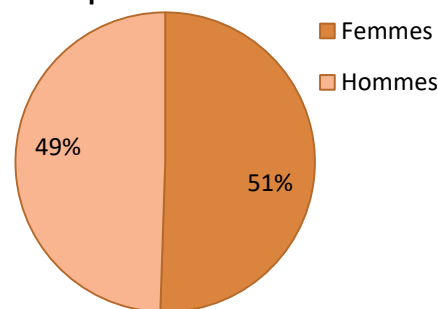
1.1 Population par sexe et tranche d'âge

La part des femmes sur le territoire représente 51% de la population en 2015, soit 30 821 femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 20-64 ans (18 164 femmes).

Comparaison par tranche d'âge et par sexe



Population par sexe

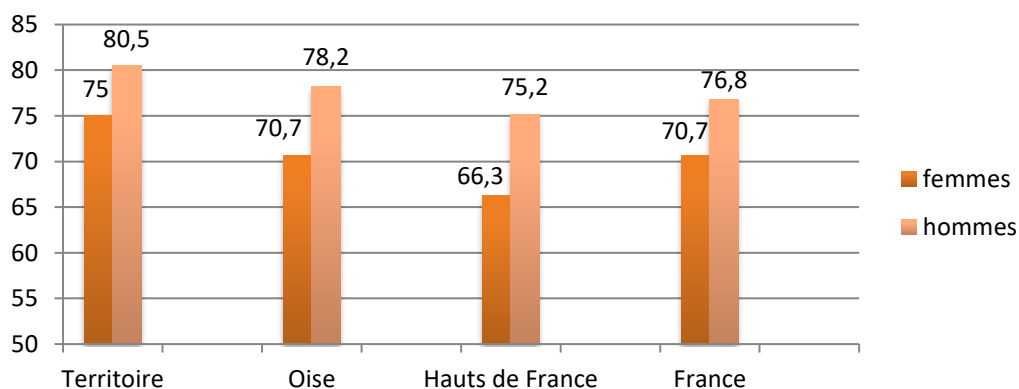


1.2. Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire

Il s'agit du rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler 15-64 ans.

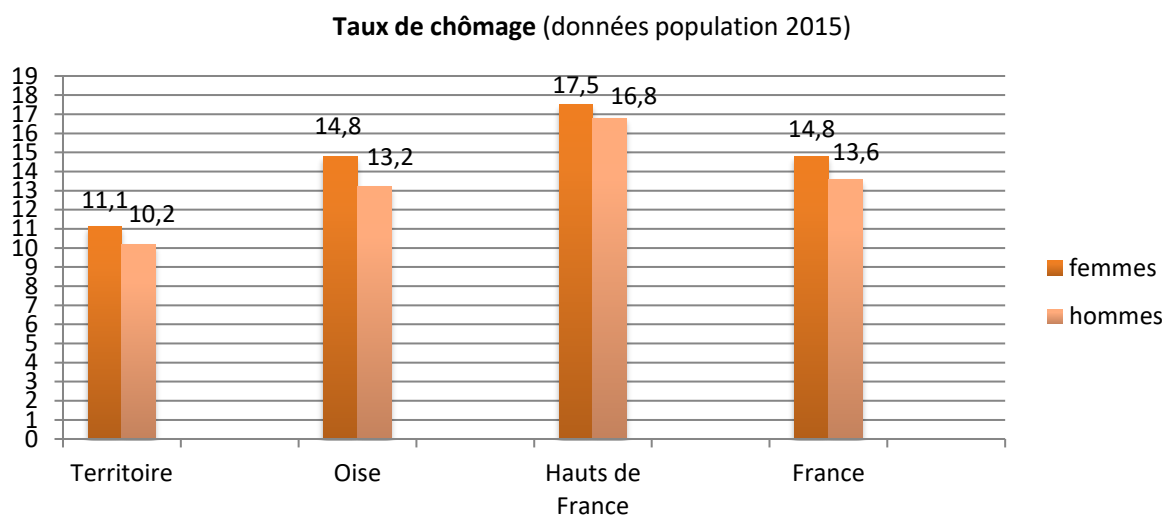
Le taux d'activité des femmes et des hommes est nettement supérieur à celui observé à l'échelle du département, de la région et au niveau national. Les femmes ont néanmoins un taux d'activité inférieur de 5.5 points à celui des hommes. La CCT a un territoire jeune.

Taux d'activité



1.3. Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire

Le taux de chômage des femmes et hommes de la Thelloise est en deçà des taux départementaux, régionaux et nationaux. Le taux de chômage des femmes reste plus élevé que celui des hommes.



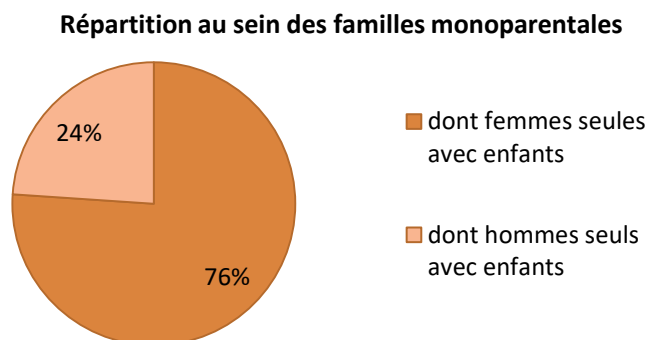
Les données mêmes publiées en 2018 par l'INSEE correspondent à des données 2015.

Pour autant, en moyenne sur le quatrième trimestre 2018, le taux de chômage au sens du BIT* est de 8,8 % de la population active en France (hors Mayotte), son plus bas niveau depuis début 2009 étant précisé que le taux de chômage au 4^e trimestre 2018 sur le territoire de la Thelloise n'est pas disponible.

(* Le bit est l'unité la plus simple dans un système de numération, ne pouvant prendre que deux valeurs, désignées le plus souvent par les chiffres 0 et 1.)

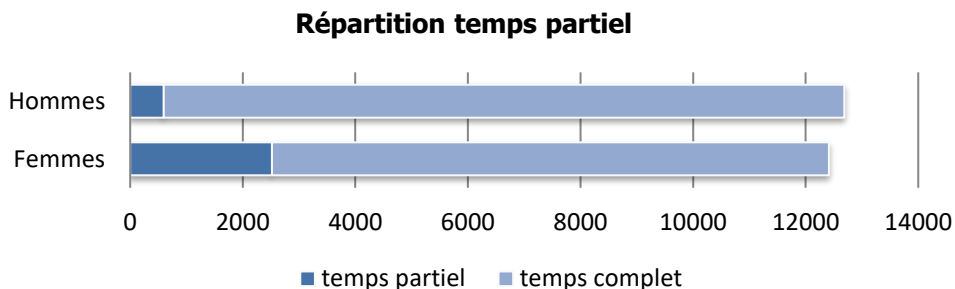
1.4. Familles monoparentales

Sur 18 050 familles du territoire, 11,7 % sont des familles monoparentales dont plus des ¾ sont des femmes seules avec enfants.



1.5. Répartition du temps partiel chez les salariés-ées

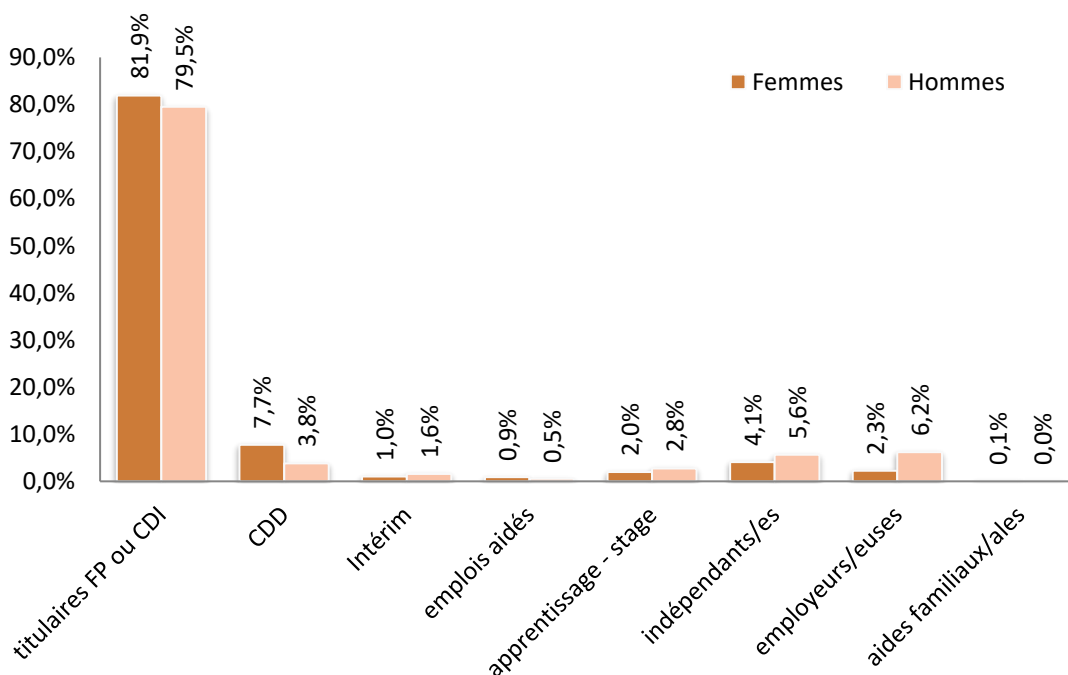
81% des emplois à temps partiel sont détenus par des femmes.



1.6. Statut et conditions d'emploi

Parmi les types d'emploi, les femmes sont davantage représentées dans les emplois à durée indéterminée ou de la fonction publique (81,9%).

Les hommes sont moitié moins que les femmes embauchés en contrat à durée déterminé mais plus du double à être employeurs.

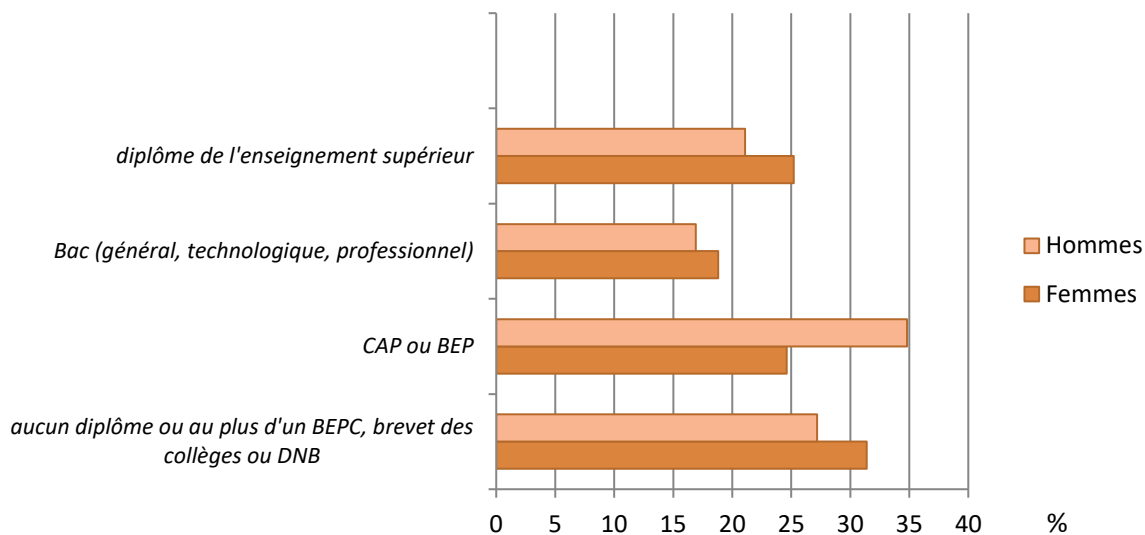


1.7. Diplôme le plus élevé

On constate que la proportion de femmes sans diplôme est de 32,4% contre 27,2% des hommes et dans le même temps, les hommes diplômés d'un CAP ou BEP sont plus nombreux 34,8 % contre 24,6% des femmes.

Les femmes sont diplômées du BAC (général, technologique ou professionnel) pour 18,8% d'entre elles, contre 16.9 % des hommes.

Les femmes sont 4% de plus que les hommes diplômées de l'enseignement supérieur.



II Politique des ressources humaines de la CC Thelloise

Pour procéder à l'examen de la situation entre les femmes et les hommes de la CC Thelloise, l'effectif étudié est celui présent au 31 décembre 2018.

De ce fait, il ne tient pas compte du personnel de la compétence jeunesse transféré au 1^{er} juillet 2018 au SIVU Rural'Oise et aux communes.

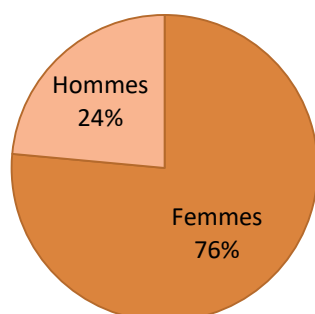
2.1. La part des femmes et des hommes par filières

Au 31 décembre 2018, 74% du personnel de la Thelloise sont des femmes, dont 96% issues principalement de la filière administrative (74%) et de la filière médico-sociale. Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique.

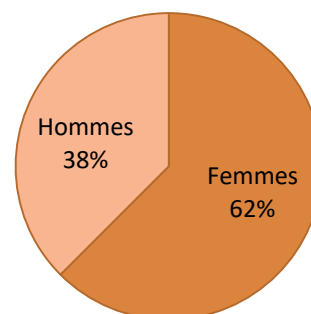
	Femmes	Hommes	Total
Administrative	23	1	24
Technique	1	9	10
Animation	1	0	1
Médico-sociale	6	1	7
TOTAL	31	11	42

2.2. La part des titulaires et des non titulaires

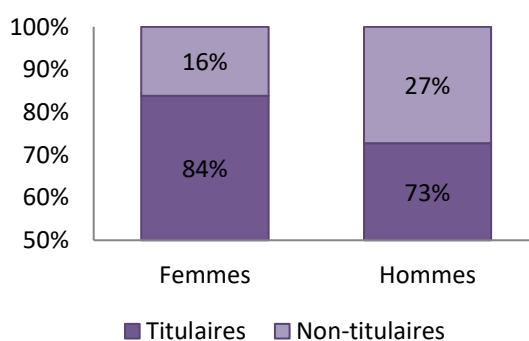
Répartition des effectifs titulaires



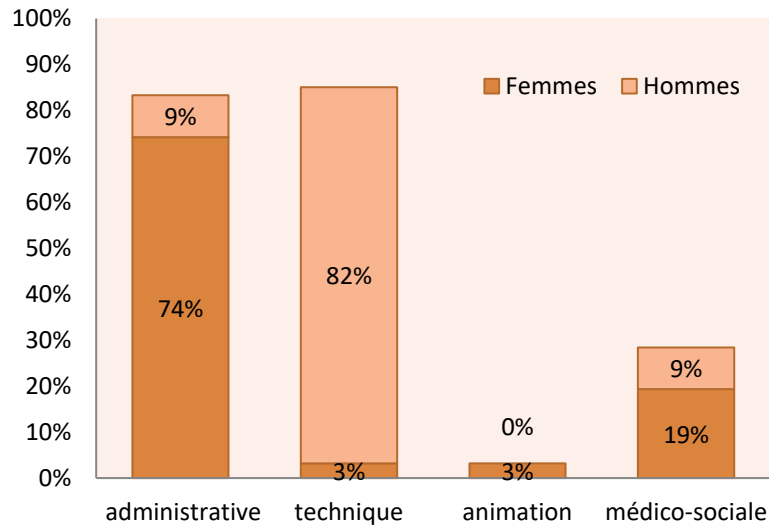
Répartition des effectifs non-titulaires



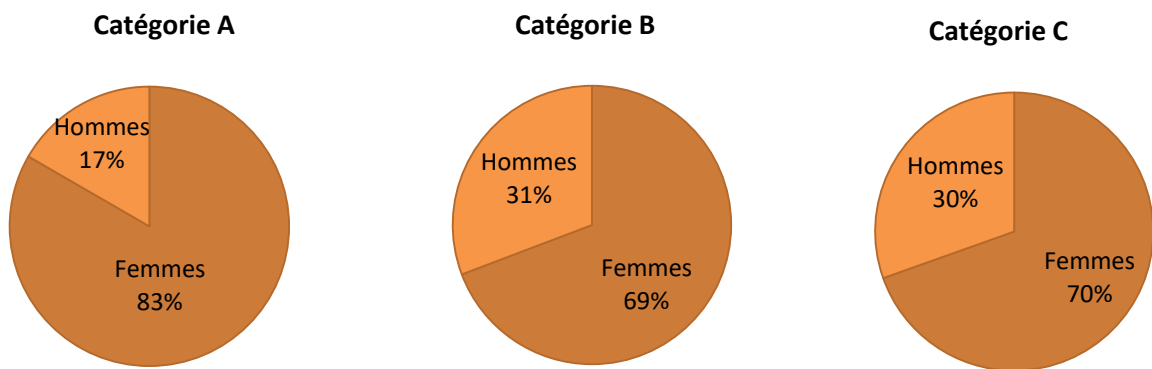
84 % du personnel féminin est titulaire contre 73% du personnel masculin.



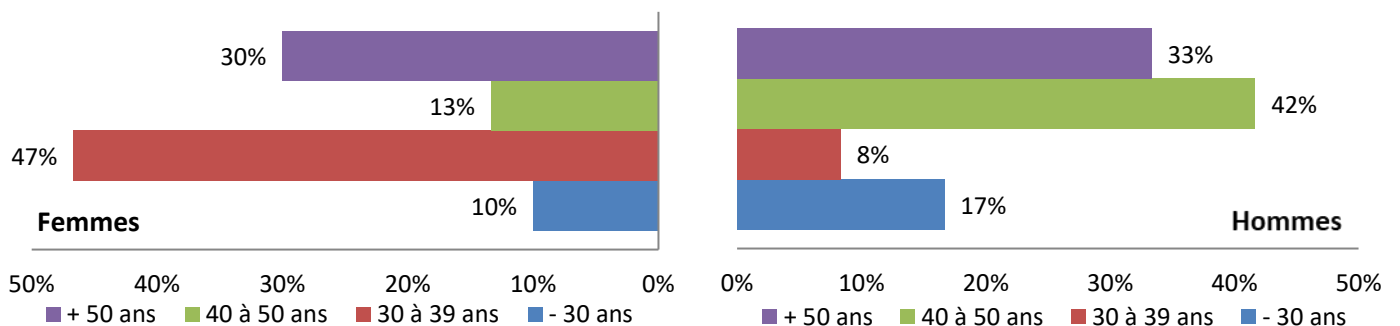
2.3. La répartition par filières



2.4. La répartition par catégorie hiérarchique

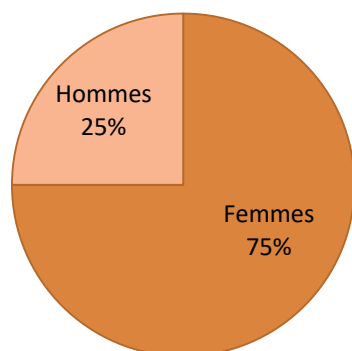


2.5. La pyramide des âges



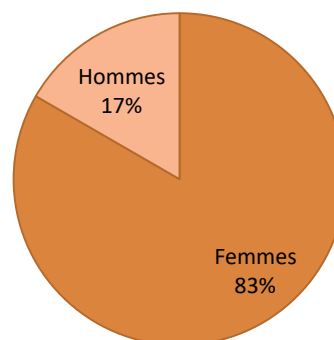
2.6. la répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

Répartition des postes de direction et de responsable de service



2.7. La répartition des hommes et des femmes sur les poste de cadre A dans certains cadre d'emplois

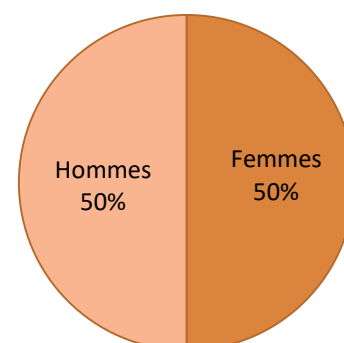
Répartition femmes-hommes cadres A - toutes filières



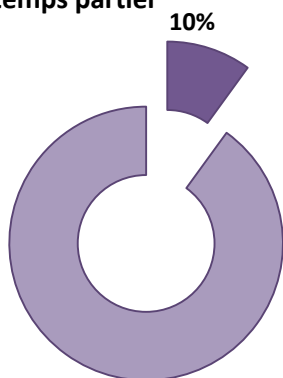
2.8. Le rapport des femmes et des hommes au temps de travail (temps partiel / temps non complet)

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel		
	Temps complet	5	1
	Total	5	1
Catégorie B	Temps partiel		
	Temps complet	9	4
	Total	9	4
Catégorie C	Temps partiel	3	3
	Temps complet	13	4
	Total	16	7
Total toutes catégories	Temps partiel	3	3
	Temps complet	27	9
	Total	30	12

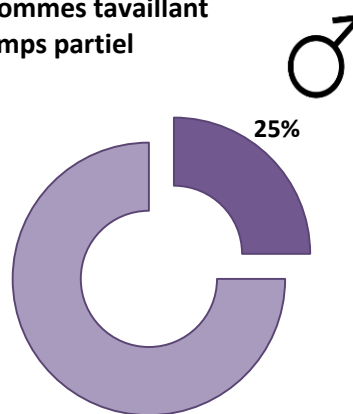
Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes travaillant à temps partiel



Part des hommes travaillant à temps partiel



2.9. L'analyse des différences de salaires nets moyens entre les femmes et les hommes

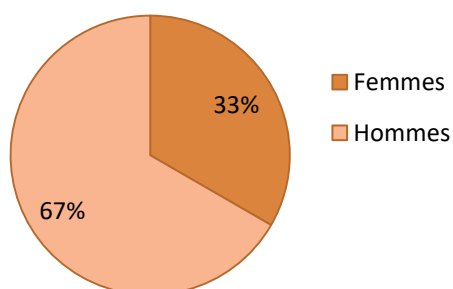
Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

		Cat A	Cat B	Cat C	Ensemble
Femmes	Moyenne	3 786 €	1 930 €	1 386 €	1 949 €
Hommes	moyenne	(Non communicable car un seul agent concerné)	2 132 €	1 568 €	1 881 €

2.10. L'analyse des avancements de grade et de la promotion interne au sein de la collectivité

Avancements de grade

Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Promotion interne

Il n'y a pas eu de promotion interne en 2018.

2.11. Compte épargne temps

	Effectifs	CET ouverts	Nb de jours stockés cumulés	Nb de jours utilisés en 2018
Femmes	31	18	321,5	8
Hommes	11	4	118,5	0

2.12. Formation

Nombre de jours de formation effectués

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	6	8,5	16	30,5
Hommes	0	0	0	0

2.13. Conditions de travail

Aucun accident de travail n'est recensé pour l'année 2018.

2.14. Congés paternité et parental

Aucun personnel n'a bénéficié de congés paternité ou parental au cours de l'année 2018.

2.15. Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel

Comité technique

	Femmes	Hommes
Représentants du personnel *	1	1
Représentants des élus	3	2

* 3 sièges vacants depuis le 1er juillet 2018 en raison du transfert de la compétence jeunesse

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

	Femmes	Hommes
Représentants du personnel *	1	1
Représentants des élus	3	2

* 3 sièges vacants depuis le 1er juillet 2018 en raison du transfert de la compétence jeunesse

Par délibération 2018-DCC-99 en date du 25 juin 2018, le nombre de représentants du personnel et de représentants de la collectivité a été porté à 3 titulaires et 3 suppléants.

III Politiques sectorielles de la CC Thelloise

Les politiques menées par la Communauté de communes Thelloise, que la loi lui confère, s'exercent dans le cadre des compétences obligatoires, facultatives et optionnelles telles que consolidées dans le dernier arrêté préfectoral en date du 7 janvier 2019.

S'agissant du premier rapport égalité femmes/hommes, il n'a pas été possible pour 2019, d'enrichir ce volet par les actions menées par les différents partenaires contractuels de la CCT notamment RECREA pour la gestion de l'équipement communautaire piscine de Chambly, SEPUR pour la collecte des déchets, le SMDO pour la gestion des déchetteries et la valorisation des déchets ... et nos délégataires de service public en assainissement.

Le prochain rapport intégrera par conséquent ces données et une clause sera ajoutée à nos procédures marchés afin que les candidats nous renseignent sur leur politique en matière d'égalité femmes/hommes.