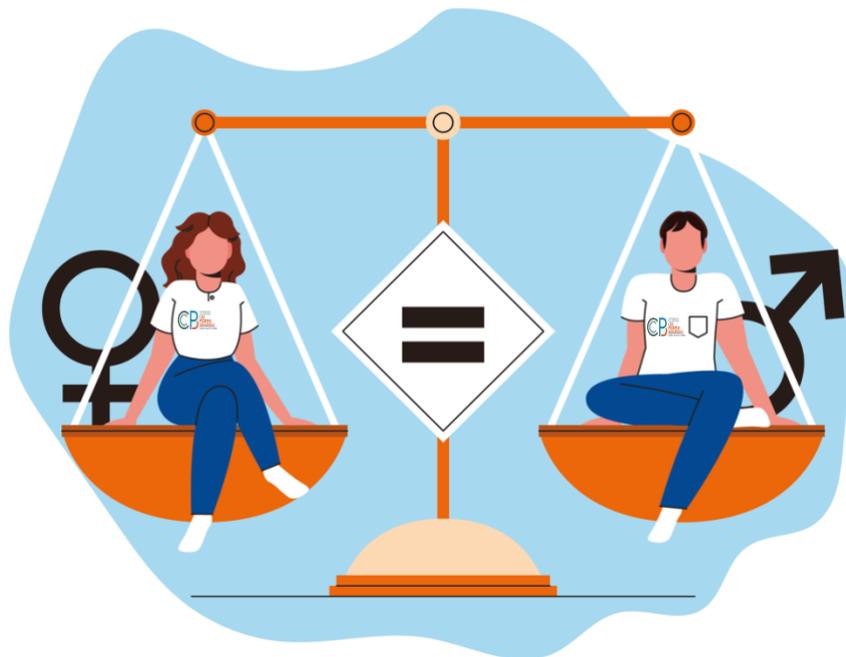




# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE **LES FEMMES** ET **LES HOMMES**

2023



## CONTEXTE ET ACTUALITÉS

### UN CADRE REGLEMENTAIRE QUI ÉVOLUE

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Ces dispositions reprennent des axes de l'accord du 30 novembre 2018, devenu majoritaire à la suite des élections professionnelles et de la signature de 7 organisations syndicales représentatives et de l'ensemble des représentants des employeurs publics.

En dépit de dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité professionnelle, certaines inégalités persistent comme en matière de promotion ou d'avancement et de recrutement sur des postes à responsabilité. En effet, en 2021, si les femmes représentent 63 % des effectifs de la fonction publique, seuls 43 % des emplois de catégorie A+ sont occupés par des femmes alors qu'elles représentent 67 % des agents de catégorie A. Par ailleurs, plus de 80 % des temps partiels ou des temps non complets sont exercés par des femmes.

Au 20 juillet 2023, **351 collectivités et établissements publics** sont signataires de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Afin de faire évoluer notre société, une nouvelle loi a été adoptée le 19 juillet 2023. Elle vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Aucunement loi symbole, elle se veut opérationnelle et ambitieuse. Elle vient modifier le Code général de la fonction publique avec :

- **L'augmentation de la part obligatoire des femmes sur des emplois de direction au titre des primo-nominations.** En effet, à compter du prochain renouvellement général des assemblées délibérantes, les primo-nominations sur les emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants doivent concerner au titre de chaque année civile au moins 50 % de personnes de chaque sexe contre 40 % auparavant ;
- **Des emplois de direction exercés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, les collectivités territoriales et EPCI de plus de 40 000 habitants devront veiller à ce que leurs emplois de direction soient exercés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe ([CGFP, art. L. 132-5](#)). Le nombre de personnes de chaque sexe devant être nommées en application de cette règle est arrondi à l'unité inférieure. Cette obligation ne s'applique pas au renouvellement dans un même emploi ou à une nomination dans un même type d'emploi ou un même type de fonction. Toutefois, les collectivités territoriales et les EPCI disposant de moins de 3 emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à l'obligation ([CGFP, art. L. 132-7](#)). En cas de manquement, une nouvelle pénalité financière est prévue ([CGFP, art. L. 132-8](#)). Le respect de cette obligation est apprécié, au terme de chaque année civile, par l'autorité territoriale et l'EPCI. La loi prévoit que, lorsque l'employeur ne se conforme pas cette obligation, il dispose d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité. Il doit alors publier, au bout d'un an, des objectifs de progression et des mesures correctives. À l'expiration de ce délai de 3 ans, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière. Celle-ci fait l'objet d'une publication sur le site Internet du ministère chargé de la Fonction publique, au plus tard 3 mois après son prononcé ;
- **La publication des données par l'employeur.** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027, les employeurs doivent publier, chaque année, le nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois de direction (CGFP, art. L. 132-6-1), ainsi que la répartition entre les femmes et les hommes dans les emplois de direction (CGFP, art. L. 132-9-2). Ces données sont rendues publiques sur le site Internet du ministère chargé de la Fonction publique et il est prévu, en cas de non-respect de cette obligation, une contribution forfaitaire.

D'autre part, l'article L. 716-1 du Code général de la fonction publique a étendue aux collectivités territoriales et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants (contre 80 000 auparavant) **l'obligation de publication des dix rémunérations les plus élevées**. En conséquence, les collectivités et établissements publics devront publier chaque année, sur leur site Internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations. La Communauté de communes Les Portes briardes a publié cette information son site internet depuis le mois de mai 2024.

**PARTIE 1 : DONNEES CHIFFREES CONCERNANT LA COLLECTIVITE****1. COMPOSITION DES EFFECTIFS**

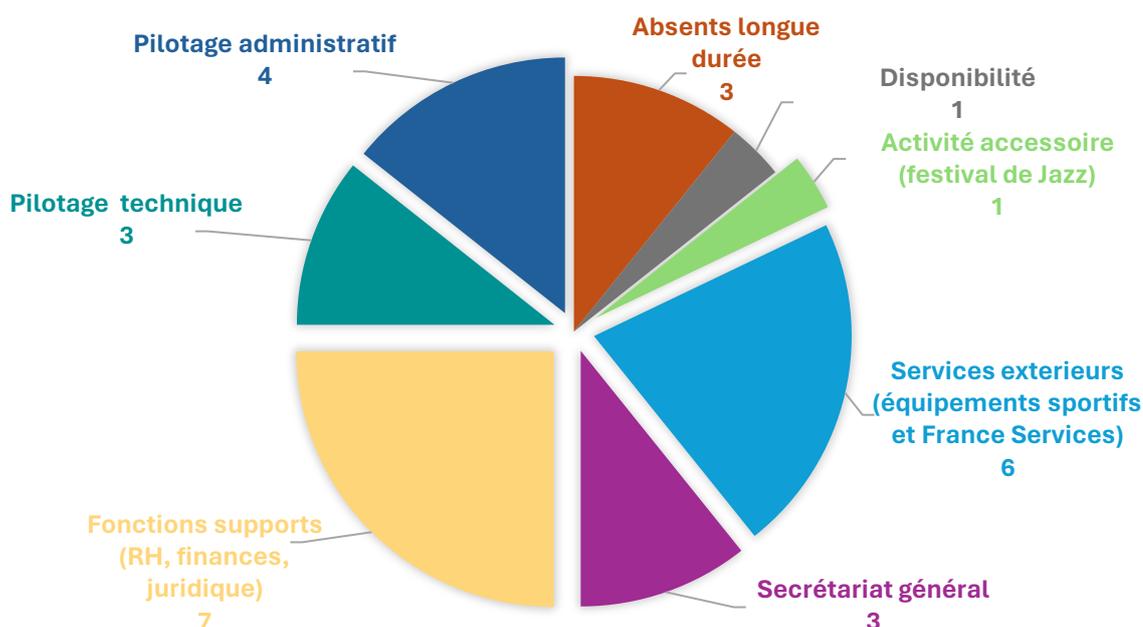
Au 31 décembre 2023, les effectifs se composaient de **28 agents**. 64% des agents sont titulaires et 36% sont contractuels (2 CDI, 8 CDD).

Parmi ces 28 agents :

- 3 sont absents longue durée
- 1 est en disponibilité

**20 agents appartiennent à la filière administrative** ce qui représente 71% de l'effectif.

Les agents sont répartis comme suit :

**2. REPARTITION FEMMES-HOMMES**

- **Des effectifs**

	Au 31 décembre 2022		Au 31 décembre 2023	
	Nombre d'agents	%	Nombre d'agents	%
Hommes	7	33%	11	39%
Femmes	14	67%	17	61%
<b>Total</b>	<b>21</b>		<b>28</b>	

**Au niveau national** : en 2020, le taux de féminisation de la fonction publique territoriale était de 61%.

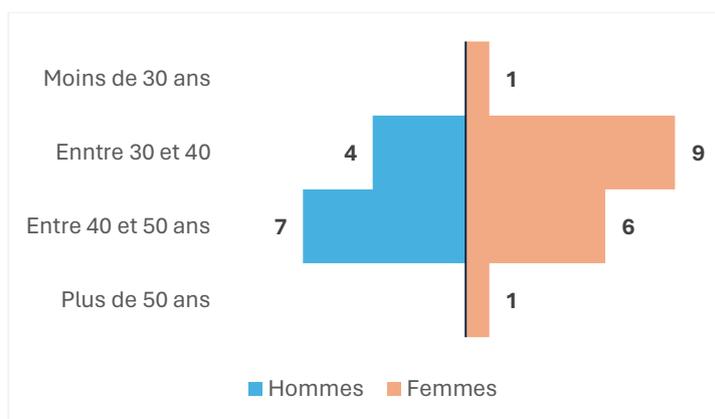
Aux termes de l'article L.716-1 du Code général de la fonction publique, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. La collectivité a publié cette information sur son site internet en mai 2024 : <https://www.lesportesbriardes.fr/rapport-dactivites/>

• **Recrutements**

L'année 2023 a été marquée par le recrutement de 12 agents (8 femmes et 4 hommes) afin de renforcer l'équipe et de remplacer les agents partis (5 mutations). Ainsi, la représentation des hommes augmente.

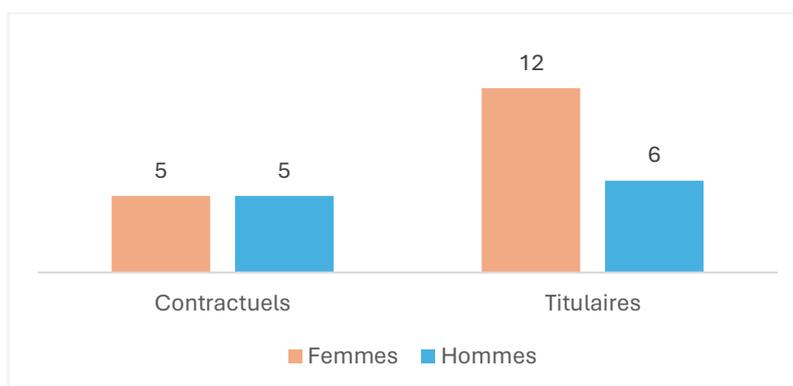
	Départs		Arrivées	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>A</b>	1	0	3	2
<b>B</b>	1	0	2	0
<b>C</b>	3	0	3	2
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>

• **Pyramides des âges**



La moyenne d'âge des agents est de 40 ans (39 ans pour les femmes et 40 ans pour les hommes). La moyenne d'âge des agents tend à diminuer par rapport à 2022 (41 ans).

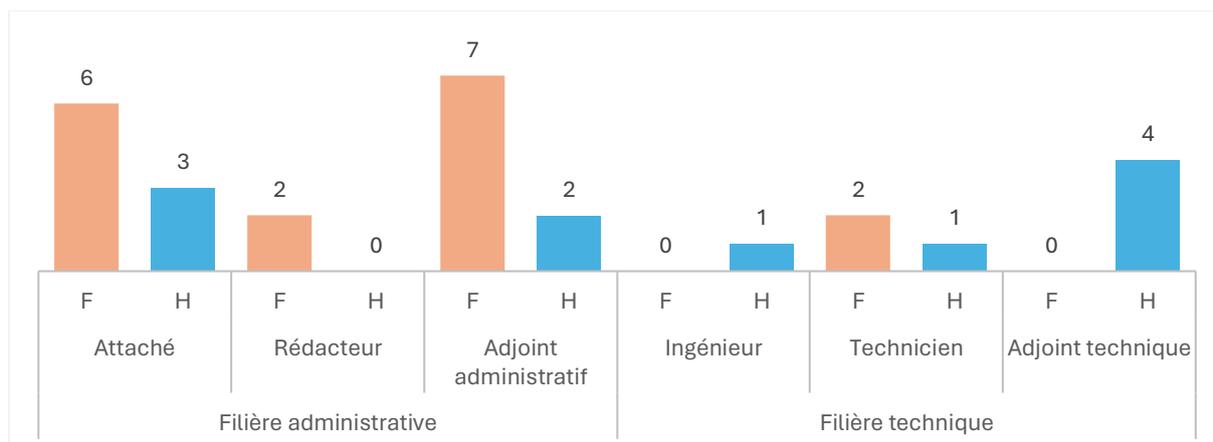
• **Par statut**



Les femmes titulaires représentent 67% des effectifs.

**Au niveau national** : en 2020, les femmes représentaient 59% des titulaires de la fonction publique territoriale.

• **Par filières et cadres d'emploi**



Comme en 2022, en 2023, les femmes sont plus nombreuses dans la filière administrative (89%). Par ailleurs, le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des adjoints administratifs avec 78% de femmes.

**3. DEROULEMENT DE LA CARRIERE**

On notera pour l'année 2023, aucun avancement de grade et 5 avancements d'échelon (5 femmes).

3 femmes et 1 homme en catégorie C de la filière administrative ont passé le concours de rédacteur (cat.B).

1 femme en catégorie B de la filière technique a passé des tests pour la préparation au concours d'ingénieur.

2 hommes contractuels en catégorie C de la filière technique ont passé le concours d'adjoint technique (cat.C) et souhaitent être titularisés.

**4. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

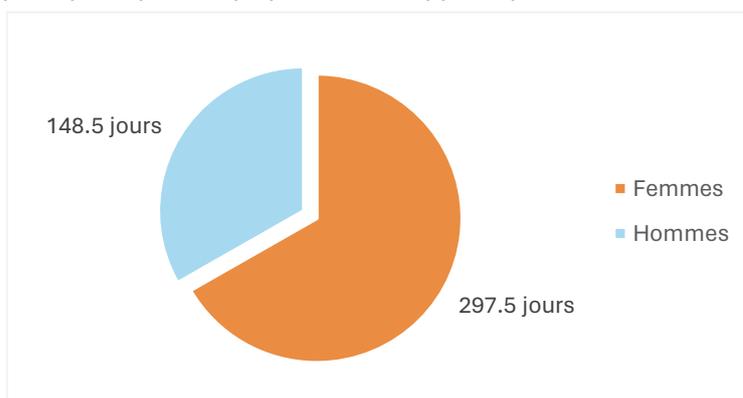
• **Temps de travail**

En 2023, 1 femme est à temps partiel à 90%. 1 homme dispose d'une activité accessoire. Aucun congé de maternité, parental ou de paternité n'a été pris.

• **Télétravail**

En 2023, **15 agents** ont eu recours au télétravail mis en place en 2021, soit **79% de l'effectif** (hors adjoints techniques en charge des équipements sportifs et agents absents pour raison de santé). Il se présente comme un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle mais aussi de travailler au calme sur des missions et des dossiers qui réclament de la concentration. En effet, les espaces de travail sont organisés en open-space pour la plupart. Il est rappelé que le télétravail est attribué à l'agent bénéficiant d'une ancienneté de 3 mois. 2 jours de télétravail sont possibles, fixes ou flottants.

Au total, sur les femmes ont télétravaillé 297,5 jours contre 148,5 jours pour les hommes en 2023.



**Au niveau national :** En 2022, 13% des agents de la fonction publique territoriale télétravail au moins un jour

dans la semaine.

- **Compte épargne temps (CET)**

16 agents sont titulaires d'un CET : 12 femmes et 4 hommes. Le nombre de jours cumulés sur ces comptes par les femmes est supérieur à celui des hommes (166 jours pour les femmes et 40,5 jours pour les hommes). Ce constat vient confirmer la difficulté à solder les heures annuelles au sein de la collectivité.

- **Heures supplémentaires**

En 2023, sur les 567 heures supplémentaires indemnisées, 468 heures ont été réalisées par des femmes et 99 heures par des hommes. Ce chiffre est constant par rapport en 2022 et 2021.

- **Absentéisme**

Répartition des journées d'absences pour maladie en 2023						
Type d'absence	Hommes		Femmes		Ensemble des agents	
	Nbr d'agents	Nbr de jours	Nbr d'agents	Nbr de jours	Nbr d'agents	Nbr de jours
Maladie ordinaire	2	8	4	24	6	32
Maladie ordinaire de plus de 3 mois	1	310	1	293	2	603
Longue maladie	-	-	-	-		
Longue durée	-	-	1	365	1	365
Grave maladie	-	-	-	-	-	-
Accident de service	-	-	-	-	-	-
Maladie professionnelle	-	-	-	-	-	-

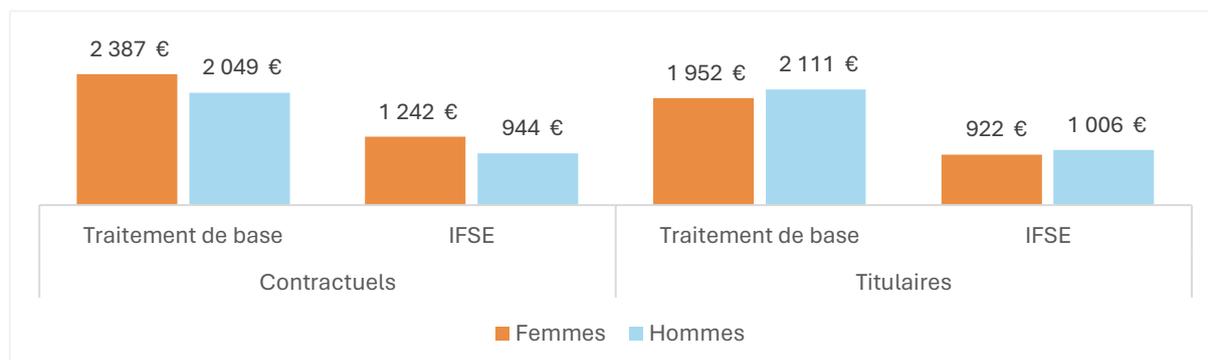
3 agents (1 homme cat.C, 1 femme cat.B et 1 femme cat.A) cumulent à eux trois 968 jours d'absence en maladie ordinaire et longue durée. Parmi ces agents :

- 1 agent contractuel est sans traitement depuis avril 2023 ;
- 1 agent titulaire est en maladie longue durée et a demandé une mutation ;
- 1 agent titulaire à fait une demande de congé longue maladie et souhaite se reconvertir professionnellement.

Le taux d'absentéisme à la communauté de communes s'élève à 0,51%, hors ces trois cas de longue maladie. Ce taux est en forte diminution par rapport à 2022 (3,5%).

**Au niveau national** : le taux d'absentéisme dans la fonction publique territoriale est à son plus haut niveau depuis 2010 : 9,7% en 2022

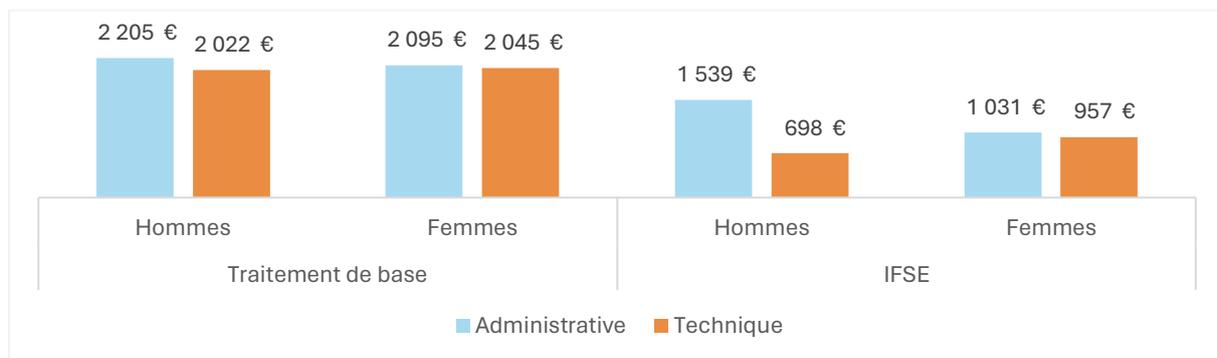
## 5. REMUNERATIONS



Les femmes contractuelles perçoivent un TBI et une IFSE plus élevés que les hommes de par leur catégorie d'emploi.

En effet, les contractuels disposent d'une plus grande marge de manœuvre pour négocier leur traitement.

• **Moyenne des traitements de base par filière**



On note que chez les femmes, les écarts de TBI et d'IFSE entre filières sont plutôt réduits. Les femmes en filière technique perçoivent un TBI et une IFSE supérieure à celle des hommes de par leur cadre d'emploi (2 femmes en cat.B).

**6. Représentation des femmes en catégorie A**

10 agents sont en catégorie A au 31 décembre 2023 soit 36% des effectifs.



**6 agents** de catégorie A sont des femmes.  
3 sont titulaires et 3 sont contractuelles (2 CDI, 1 CDD).  
100% d'entre elles font parties de la filière administrative.  
La moyenne des salaires brutes mensuels des femmes de catégorie A est égale à 4 552 €.



**4 agents** de catégorie A sont des hommes.  
3 sont titulaires (dont 1 agent en activité accessoire) et 1 est contractuel.  
3 agents font partie de la filière administrative et 1 agent fait partie de la filière technique.  
La moyenne des salaires brutes mensuels des hommes de catégorie A est égale à 4 225 €.

**7. Accès à la formation**

En 2023, tous les agents ont bénéficié d'au moins un jour de formation. C'est un dispositif interne obligatoire et un critère pour définir le complément indemnitaire annuel (CIA). Les formations professionnelles suivies par les agents se répartissent selon les catégories suivantes :

- **Professionalisation** : en lien avec le développement des compétences attendues sur le métier, les formations de professionalisation permettent la progression de carrière des agents et les aident à appréhender de nouvelles missions (ex : transfert de compétences, finances) ;
- **Préparation au concours** : 3 agents de catégorie C ont bénéficié de la préparation au concours de rédacteur proposée par le CNFPT ;
- **Sécurité** : en 2023, tous les agents ont remis à niveau leurs formations règlementaires pour répondre aux exigences de sécurité (secourisme et incendie) ;
- **Autres** : 3 agents ont bénéficié d'un coaching professionnel et l'ensemble des agents présents en mars 2023 ont participé à des séminaires pour renforcer les liens et la cohésion de l'équipe (compétitions internes, déjeuners extérieurs, apprentissage culturel et sportif)

	Nombre de jours de formation					
	Femmes			Hommes		
	A	B	C	A	B	C
Professionnalisation	24	2	39	7	5	6,5
Préparation aux concours	0	0,5	35	0	0	0
Sécurité (SST, incendie)	9	6	9	4	2	9
Autres	8	1	8	2	1	3
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>9,5</b>	<b>91</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
	<b>141,5</b>			<b>39,5</b>		

On note que les hommes ont bénéficié de trois fois moins de jours de formation que les femmes en 2023.

## PARTIE 2 : RAPPEL DES OBLIGATIONS DE MISES EN ŒUVRE DU PLAN D' ACTIONS

Assurer le portage politique pour montrer aux agents, citoyens-usagers et partenaires l'engagement de la collectivité à promouvoir l'égalité femmes - hommes.

**Résultats attendus** : L'objectif est d'inscrire l'établissement dans un vrai engagement, de montrer qu'il s'agit d'une vraie politique publique et transversale modèle pour les communes membres, d'identifier un élu référent sur les questions d'égalité et de non-discrimination et d'assurer une représentation dans les manifestations à différentes échelles.

**Moyens** : Temps agents pour accompagner l'élu référent, budget dédié pour formation et représentation dans les manifestations, mobilisation des élus communautaires et des Maires (gouvernance).

Actions	Indicateurs/Éléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Missionner un élu référent sur les questions égalitaires	Engagement au Conseil communautaire du 29 juin 2021 Lettre de formalisation de l'élu	2021	Réalisé
Mettre en valeur la mission	Séminaires avec les communes membres qui le souhaitent Bilan des actions menées sur le territoire et à mener	2023	Abandon / pas de retour des communes
Assurer la présence de la CC aux rencontres autour de l'égalité (associations d'élus, préfecture, manifestations nationales)	Nombre et type de manifestations extérieures auxquelles la CC assistera	2023 - 2024	Réalisé

Actions	Indicateurs / Éléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Créer un réseau de référents égalité et expérimenter une approche intégrée à l'échelle du bassin de vie	Désignation au Conseil communautaire du 29 juin 2021  Lettre de missions  Nombre de rencontres par an du réseau	2021 - 2023	Abandon/ pas de retour des communes

Engager la CC et ses communes à insérer les questions égalitaires dans leurs politiques générales	Séminaires avec les communes membres qui le souhaitent Bilan des actions menées	2023	Abandon/pas de retour des communes
Proposer des missions de service civique, ambassadeurs de l'égalité	Nombre de rencontres avec les collectivités Élaboration d'un glossaire sur les questions d'égalité	2022 - 2023	Abandon

### PARTIE 3 : PLAN D' ACTIONS 2021 - 2023

#### Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Depuis 2014, la communauté de communes travaille notamment à favoriser le développement des parcours professionnels des femmes en inscrivant dans les évaluations annuelles l'inscription à un concours ou à des formations. Dans le cadre de son équipe, elle met en œuvre des pratiques de rémunération qui tiennent compte de progression de carrière, d'évaluation des résultats, d'adaptation aux besoins de l'organisation et la gestion du temps.

Elle reconnaît les notions d'évolution des missions et de performance (objectifs, moyens, résultats). Concernant les éléments variables de la rémunération comme les heures supplémentaires, celles-ci sont attribuées en fonction de l'investissement de l'agent, des missions supplémentaires prises en charge, des responsabilités qu'il accepte d'intégrer.

Actions	Indicateurs / Éléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Confirmer la cohérence sur le régime indemnitaire (IFSE et CIA) entre les agents recrutés à l'embauche	Grille d'attribution du CIA / Détermination de l'IFSE au regard de l'expérience de l'agent, titulaire ou non titulaire et de la grille appliquée au sein de la collectivité	Poursuivre la démarche jusqu'à la fin des recrutements en 2024	Réalisé 2022 et 2023
Benchmarking auprès d'autres structures et présentation d'éléments comparatifs pertinents selon les postes pour une refonte des fiches de poste et des rémunérations	Réduire les écarts constatés sur les EPCI de strate comparable et utiliser de nouveaux leviers sur le régime indemnitaire.	2021-2024	En cours / compte-tenu de la concurrence / réalisé tous les six mois
Construire une direction générale paritaire	Nomination d'au moins 40% de personnes de chaque sexe	2022	Réalisé 2022 : Point de vigilance pour 2024

Mesurer les inégalités salariales	<p>Ratio femmes - hommes des emplois de direction</p> <p>Ratio femmes - hommes dans les préparations aux concours ou à un examen professionnel</p> <p>Mesure annuelle des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes</p>	2023	En cours/point régulier avec le Président
-----------------------------------	--	------	---

**Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (mixité des métiers, accompagnement des parcours et égal accès aux responsabilités professionnelles, mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées)**

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier	Pilotage
<p>RH formation et mobilité</p> <p>Accompagner les demandes de mobilité ou de reconversion en vérifiant le contexte, le positionnement de l'équipe, le matériel...) et en favorisant les demandes malgré d'éventuels freins liés au manque de personnel ou aux besoins de la collectivité</p> <p>Faciliter l'accès aux concours et aux examens professionnels</p>	<p>Faciliter les fins de carrière</p> <p>Faciliter les prises de poste à responsabilité</p>	Poursuivre la démarche jusqu'en 2024	Réalisation depuis 2022 et toujours en cours en 2024
<p>RH prévention</p> <p>Identifier les postes à adapter (matériel spécifique)</p>	<p>Lutter contre les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) pour toutes et pour tous</p> <p>Renforcer les aménagements de postes de travail</p>	2021	Réalisé depuis 2021 et toujours en cours en 2024

<p>Promotion et avancements</p> <p>Indication de la part respective femmes - hommes dans les tableaux d'avancement de grade avec ratios promouvables/promu.e.s</p> <p>Maintien des droits d'avancement pendant un congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans</p>	<p>Obligation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 (loi de transformation de la fonction publique)</p>	<p>2021</p>	<p>Réalisé</p>
<p>RH organisation du temps de travail</p> <p>Poursuivre les aménagements d'horaires et de postes selon trois principes : autonomie, responsabilité, agilité</p>	<p>Réinterroger les objectifs, mesurer les résultats, évaluer la conduite du projet régulièrement, effectuer des contrôles aléatoires</p>	<p>Poursuivre la démarche jusqu'en 2026</p>	<p>Réalisé</p> <p>2021 - 2023</p> <p>Évaluation tous les 6 mois</p>

**Axe 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale (adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail, soutien à la parentalité)**

Actions	Indicateurs / Éléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
<p>Poursuivre l'aide à la conciliation des temps de travail et de vie des agents</p> <p>Sensibiliser la communication à distance</p> <p>Réduire les trajets domicile / travail</p>	<p>Bilan du télétravail développé depuis 2018 et mis en place pour tous les agents depuis décembre 2019 (modification du parc informatique et de la téléphonie)</p> <p>Bilan des temps aménagés (réduction des plages horaires, adaptation des plages horaires aux besoins du projet...)</p>	<p>Poursuivre la démarche jusqu'en 2024</p>	<p>Réalisé</p> <p>2022 - 2023</p> <p>Protocole de télétravail</p> <p>Séances de coaching en 2022</p> <p>Séminaires réalisés en 2023 : Sérénité, prendre du recul, agir sur l'organisation, se faire entendre dans des environnements complexes</p>
<p>Aides financières et prestations sociales à développer et mettre en place (territoires intercommunaux)</p>	<p>Réflexion à mener pour mettre en place des dispositifs sur les aides : TR, mutuelle, prévoyance</p>	<p>2024</p>	<p>En cours</p> <p>Titres-restaurant mis en place en 2023</p> <p>Mutuelle et prévoyance 2<sup>e</sup> semestre 2024</p>

**Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, C**  
**sexuel et les agissements sexistes (modalités de mise en place d'un dispositif de signalement,**  
**de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des**  
**discriminations - formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes, au harcèlement**

Actions	Indicateurs / Eléments de suivi	Calendrier	Etat d'avancement
Formation / sensibilisation de tous les élus communautaires et des agents de la Communauté de communes, ouverte aux directeurs généraux des communes membres	Lutter contre les stéréotypes et les comportements discriminants pour favoriser « le travailler ensemble » au niveau du bassin de vie et administratif	2023	Abandon/pas de retour des élus
Formation / sensibilisation à la prévention des violences hiérarchiques et sexistes, des discriminations (recrutements, promotion, prévention...)	Deux demi-journées obligatoires pour les agents de la CC et des communes membres  Définir les cibles (RH, directeurs...)	2023	Abandon pas de retour
Effectuer régulièrement des rappels aux droits sur les violences sexistes : élus / agents ; agents / agents : lutter contre la banalisation		Fin 2023	En cours Mobilisation de la directrice générale sur ce thème
Intégrer une formation sur l'égalité et la non-discrimination dans le parcours de formation	Nombre annuel d'agents	2021 - 2023	Abandon