

Rapport sur l'égalité femmes / hommes au sein des services communautaires

Novembre 2023

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre au sein de leurs services une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, depuis le décret du 24 juin 2015 portant sur le même sujet, les EPCI à fiscalité propre doivent présenter au Conseil Communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Ce rapport doit notamment faire état de la politique de ressources humaines de l'EPCI, objet de la présente note. A ce titre, le rapport doit présenter des données 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, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement.

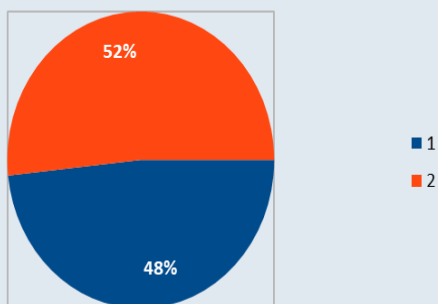
1° - Données générales sur la répartition des effectifs hommes / femmes au sein des services de la Communauté d'Agglomération

Effectifs Saumur Val de Loire – 277 emplois permanents au 31.10.23 contre 262 au 31.07.22

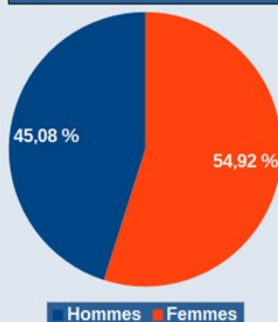
On remarque donc une légère évolution des effectifs des emplois permanents de la Communauté d'Agglomération, due à des politiques volontaristes, après une période de relative stabilité autour de 255/260 agents avec les variabilités annuelles.

Rapport sur l'égalité hommes/femmes au sein des services communautaires (Emplois Permanents au 01/10/2023)		
REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE		
Année	Hommes	Femmes
2017	42,0%	58,0%
2018	46,8%	53,2%
2019	48,0%	52,0%
2020	49,0%	51,0%
2021	48,31 %	51,69 %
2022	45,08 %	54,92 %
2023	45,13 %	54,87 %

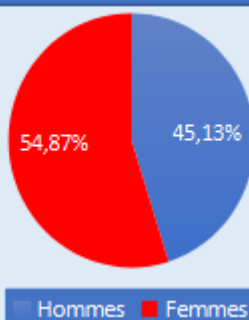
Répartition des Agents par sexe - 2021



Répartition par sexe - 2022



Répartition par sexe - 2023



La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire emploie donc aujourd'hui plus de femmes que d'hommes. La part des hommes a régulièrement augmenté jusqu'en 2020, les derniers services intégrés par la CASVL étant composés essentiellement d'effectifs masculins (Eau, assainissement, système d'informations notamment).

REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE AVEC REGIE (emplois permanents)			
ORGANISME	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AGGLO	152	125	277
REGIE	6	20	26
Total	158	145	303

Le tableau ci-dessus présente les situations différentes des services de la Communauté d'Agglomération tous budgets et de la Régie Eaux Saumur Val de Loire.

2° - **REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE 2023 (tous emplois permanents y compris Régie) :**
 049-200071076-20231110-2023-118-DC-DE
 Date de télétransmission : 22/11/2023
 Date de réception préfecture : 22/11/2023

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'AGE 2023 (emplois permanents) : chiffres 2022 en italique

Tranches d'âges	Nbre d'agents	Nbre d'hommes	Nbre de femmes
De 18 à 29 ans	34 (24)	17 (10)	17 (14)
De 30 à 39 ans	60 (55)	28 (23)	32 (32)
De 40 à 49 ans	84 (92)	36 (43)	48 (49)
De 50 à 55 ans	53 (46)	22 (18)	31 (28)
De 56 à 59 ans	26 (26)	14 (16)	12 (10)
60 ans et plus	20 (20)	8 (9)	12 (11)
Total	277 (262)	125 (119)	152 (143)

La majorité des effectifs de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire se situe dans la tranche d'âge 40/49 ans (30,32 %) avec une augmentation de la tranche d'âge 18/29 ans, ce qui démontre un rajeunissement de nos effectifs. Sur ces tranches d'âge, les femmes restent majoritaires.

On peut remarquer aussi que 46 agents ont plus de 56 ans à ce jour (chiffre constant depuis 2022), ce qui va induire un renouvellement important des effectifs à moyen terme et donc des recrutements à anticiper compte tenu des difficultés à attirer de nouveaux agents et maintenir les compétences nécessaires à l'exercice de nos missions.

Les derniers recrutements intervenus au sein des services ont permis d'augmenter la tranche d'âge de 18 à 29 ans, + 10 agents, dont 7 hommes et 3 femmes. Cette orientation doit être maintenue .

La population des agents de la CASVL subit donc un rajeunissement.

3° - REPARTITION des HOMMES et des FEMMES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE (emplois permanents - (les agents de la régie Eaux étant intégrés aux chiffres globaux)

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE hiérarchique (emplois permanents)										
Sexe de l'agent	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	Nbre d'agents	% sur la Catégorie	% sur le total	Nbre d'agents	% sur la Catégorie	% sur le total	Nbre d'agents	% sur la Catégorie	% sur le total	
Féminin	30	46 %	11 %	54	52 %	19 %	68	62 %	25 %	152
Masculin	35	54 %	13 %	49	48 %	18 %	41	38 %	15 %	125
Total	65	100 %	23 %	103	100 %	37 %	109	100 %	39 %	277

Depuis 2022, la proportion de femmes et d'hommes en catégorie A est passée d'une parité totale à 46 % de femmes pour 54 % d'hommes. De même, le poids relatif des catégories A en 2023 est en léger recul, passant de 24 % à 23 %.

Le nombre d'agent (hommes et femmes) est aussi plus important en catégorie B alors que le nombre d'hommes en catégorie C a bien chuté.

Il est également à noter que les femmes restent plus présentes que les hommes dans les catégories de postes « d'exécution » et dans la catégorie B.

Enfin, la catégorie C représente le plus grand nombre d'agents, soit 39 % des effectifs, en léger recul par rapport à 2022 (41%) et la catégorie B progresse, passant de 35 à 37 %.

La proportion de femmes augmente significativement en catégorie C, (62 % contre 59% en 2022), en catégorie B (52 % contre 49 % précédemment). Cet élément démontre également une moindre rémunération des femmes puisque principalement recrutées en catégorie C.

Pour rappel, chiffres de l'année 2020 :

Sexe de l'agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Féminin	22	8,66%	46	18,11%	62	24,41%	130
Masculin	32	12,60%	36	14,17%	56	22,05%	124
Total	54	21,26%	82	32,28%	118	46,46%	254

4° - Données relatives au temps de travail

Le tableau suivant présente la répartition des temps de travail par sexe au sein de l'EPCI. Il est rappelé que les temps partiels (TP) sont des temps choisis par les agents, alors que les temps non complets (TNC) sont imposés par la collectivité. **Il faut noter aussi que le nombre total d'agents répertoriés dans ce tableau porte sur tous les effectifs permanents de la collectivité** figurant au 1° ci-dessus.

Sexe de l'agent	Temps Partiel Thérapeutique	Temps Complet	Temps Partiel 90 %	Temps Partiel 90 % Sur 20 heures	Temps Partiel 80 %	Temps Partiel De droit 80 %	Temps Partiel 70 %	Temps Partiel 60 %	Temps Partiel 50 %
Féminin	2	132	1	0	2	2	1	1	1
Masculin	0	117	0	1	0	1	0	0	0
Total	2	249	1	1	2	3	1	1	1
Sexe de l'agent	TNC 4H Par semaine	TNC 14H Par semaine	TNC 17H30 Par semaine	TNC 20H Par semaine	TNC 70% Par semaine	TNC 80 % Par semaine	TNC 32H Par semaine	TNC 2/20ème	TNC 3,50/20ème
Féminin	0	1	2	0	1	1	2	1	1
Masculin	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Total	1	1	2	1	1	1	2	1	1
Sexe de l'agent	TNC 6/20ème	TNC 8/20ème	TNC 10/20ème	TNC 12,5/20ème	TNC 14/20ème	TNC 16,5/20ème	TNC 17/20ème	TNC 19/20ème	Total Résultat
Féminin	0	0	0	0	1	0	0	0	152
Masculin	1	0	0	1	1	1	0	0	125
Total	1	0	0	1	2	1	0	0	277

Le 1^{er} constat porte toujours sur la très grande diversité des temps de travail due spécifiquement à la situation des professeurs de l'Ecole de musique même si sur les spécialités les plus demandées, le Directeur de l'Ecole de Musique tend chaque année de plus en plus, vers des propositions de postes à plein temps en regroupant des cours. La quasi-totalité des Temps Non Complets sont affectés à l'Ecole de musique.

Le nombre de Temps complet est légèrement plus important pour les femmes que pour les hommes de la collectivité. Ces postes à temps complet représentent au total 89,89 % des effectifs communautaires.

La majorité des effectifs concernés par les temps inférieurs au temps complet restent majoritairement des femmes (sauf dans le cas des professeurs de l'école de musique). En effet, 8 femmes exerçaient leur activité au 31.10.23 à temps partiel choisi alors que 2 hommes seulement étaient dans le même cas. Il apparaît donc toujours aussi clairement que **les agents féminins continuent en grande majorité** d'assurer les besoins de la vie familiale en réduisant leur temps de travail et en mettant leur « carrière professionnelle » en retrait.

Données relatives à la rémunération du personnel

09-2000/1076-2023/116-2023-116-DC-DE
Date de télétransmission : 22/11/2023
Date de réception préfecture : 22/11/2023

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL pour les agents à temps complet

Hors supplément familial de traitement et hors Nouvelle Bonification Indiciaire liée aux fonctions

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL PAR CATEGORIES (pour les agents à temps complet)				
Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3 266,41 €	2 579,66 €	2 150,84 €	2 665,64 €
Masculin	4 002,02 €	2 516,69 €	2 249,75 €	2 922,82 €
Total Général	3 634,21 €	2 548,18 €	2 200,30 €	2 794,23 €

Moyenne hommes catégorie A hors DG / DGA et DGST : 3 760,69 €

Moyenne femmes catégorie A : 3 266,41 €

RAPPEL OCTOBRE 2020

Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3139,55	2360,51	1882,51	2268,27
Masculin	3483,36	2372,79	1943,36	2496,73
Total général	3352,71	2365,72	1912,03	2381,97

Les agents masculins en catégorie A sont globalement toujours mieux rémunérés que leurs collègues féminines et l'écart continue de se creuser en 2023 avec les agents nouvellement recrutés en catégorie A et avec la revalorisation. Les recrutements du Médecin du travail, et des Ingénieurs SI expliquent aussi la forte progression des salaires des catégories A masculins.

En catégorie B, une nette augmentation de la rémunération moyenne mensuelle est constatée entre 2020 et 2022, due notamment à la revalorisation des techniciens intervenue en cours d'année (comme ci-dessus pour les Ingénieurs) mais aussi à l'augmentation du point d'indice.

En catégorie C aussi, les rémunérations ont été nettement revalorisées entre 2020 et 2022 (SMIC, revalorisations indiciaires, point d'indice), mais l'écart entre les hommes et les femmes est toujours le même, en défaveur des femmes.

REMUNERATIONS PAR FILIERES (en euros et pour les agents à temps complet)

Chiffres Novembre 2023

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL PAR FILIERES (pour les agents à temps complet)						
Sexe de l'agent	Activité Physique Et Sportive	Administrative	Culturelle	Sanitaire Et Sociale	Technique	Moyenne
Féminin	2 489,56 €	2 513,23 €	2 571,70 €	3 377,43 €	2 571,15 €	2 704,61 €
Masculin	2 532,23 €	3 639,60 €	2 589,29 €	7 544,60 €	2 575,79 €	3 776,30 €
Total Général	2 510,89 €	3 076,42 €	2 580,50 €	5 461,02 €	2 573,47 €	3 240,46 €

La moyenne des agents masculins est faussée par une situation (celle de la filière sanitaire et sociale). La moyenne des hommes sans cette filière est de 2 831 €, la moyenne globale des 2 sexes est alors de 2 715 €.

Toutes les filières sont aujourd'hui plus rémunératrices pour les hommes que pour les femmes dans la collectivité. Des disparités apparaissent nettement, surtout dans la filière administrative ainsi que dans la filière culturelle.

La forte différence constatée sur la filière administrative est notamment due au niveau des postes occupés par les hommes dans la collectivité. Cette différence ne repose sur aucun écart d'âge notable.

Aucun des nouveaux recrutements opérés en 2023 n'a permis de réduire significativement ces écarts déjà constatés depuis plusieurs années.

6° - Données relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire accepte systématiquement d'accorder les temps partiels sur autorisation à tous les agents qui en font la demande, surtout les femmes en l'occurrence. Ces pratiques permettent de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

En outre, les agents disposent de la possibilité de travailler sur 4 jours ou 4 jours et demi en fonction des besoins du service pour leur permettre de libérer leurs mercredis après-midi ou autre demi-journée s'ils le souhaitent.

De plus, après une **expérimentation du télétravail engagée en 2020 dans toutes les Directions de la collectivité, la possibilité d'accéder au télétravail a été définitivement instaurée depuis janvier 2021**. Ce mode de travail est en effet de plus en plus souhaité notamment pour éviter des trajets domicile/travail mais aussi pour favoriser l'articulation vie professionnelle / vie privée.

Pour la Communauté d'Agglomération, les agents, en accord avec leur hiérarchie, peuvent recourir au télétravail à raison de 2 jours par semaine maximum, ou sur un forfait maximum de 8 jours par mois à poser selon les besoins des dossiers en cours.

En 2023 : 108 télétravailleurs, titulaires d'un arrêté, répartis comme suit :

- 68 femmes
- 40 hommes

correspondant à 38,9 % des agents permanents.

Malgré tout, plusieurs services de la Communauté d'Agglomération travaillent toujours en horaires et jours décalés par rapport aux horaires habituels de travail. Il s'agit d'une part des services des centres aquatiques (travail normal les samedis et dimanches, ponctuel en soirée), et d'autre part les services du Théâtre « Le Dôme » (travail en soirée et en WE) et enfin les astreintes du service Gens du Voyage. A noter que l'équipe des techniciens et des SSIAP du Dôme, appelés à assurer le montage des spectacles et les répétitions, ainsi qu'à rester le plus tard dans la nuit après les spectacles, est aujourd'hui constituée majoritairement d'hommes dans la tranche d'âge 20 / 39 ans principalement (1 seule femme SSIAP).

A la piscine, aucune disposition particulière n'est prise pour favoriser l'un ou l'autre des 2 sexes dans la répartition des jours à travailler le week-end. Toutefois, après un travail réalisé en commun au sein du service des piscines, le nombre de WE travaillés par an a pu être réduit grâce à une redistribution des effectifs et à une rationalisation des modes de fonctionnement.

Au théâtre, l'ensemble des équipes, hommes et femmes confondus, sont sollicités de la même manière pour assurer les services liés aux spectacles en soirée ou en week-end. Les modalités de récupération ou de majoration des heures faites en dehors des bornes horaires de travail sont désormais harmonisées au sein de ce service communautaire.

7° - Données relatives à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines de la Communauté d'Agglomération sont particulièrement mobilisées sur la prévention des violences quelles qu'elles soient. **La Communauté d'Agglomération dispose désormais d'un service de médecine préventive qui peut intervenir à tout moment pour recevoir tout agent qui subirait des violences sur son lieu de travail.**

En outre, la CASVL met toujours à disposition :

- Un assistant social du travail à raison de 2 permanences par mois, qui reçoit les agents qui le souhaitent de manière anonyme et travaille en relation étroite avec la DRH
- Les services d'une psychologue du travail,
- Un service de santé au travail intégré à la Direction des Ressources Humaines constitué d'un agent spécialisé sur ces sujets et d'une conseillère en prévention.

Des assistants de prévention formés par la collectivité sont aussi des relais possibles pour les agents.

En cas de signalement d'une situation difficile, quel que soit l'interlocuteur qui reçoit cette information, tous les moyens disponibles peuvent donc être mis en action.

Sur le plan des Risques Psycho-sociaux, après une **étude diagnostic** de la situation des services menée en 2019, **des travaux sur ce sujet ont été relancés par un travail « en mode projet » sur chaque action repérée comme nécessaire, au sein des services de la Communauté d'Agglomération, en lien avec les agents du FSSSCT.**

Un plan d'actions à court, moyen et long terme a été présenté aux élus, au Comité de Direction et les 1ères actions ont été depuis mises en œuvre. Le dispositif sera relancé dès le recrutement de la ou du directeur – trice de la DRH.