

# Rapport et plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2024-2027

## Préambule

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes. Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

De ce fait, les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

La Communauté de Communes Yvetot Normandie souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes en qualité d'employeuse.

### LES OBJECTIFS :

- Renforcer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction Publique ;
- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

### REFERENCES JURIDIQUES :

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

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.

L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Article 6 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de renforcer l'égalité professionnelle.

Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

## Sommaire

---

<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>4</b>
<b>I/ Etat des inégalités et construction de la démarche</b>	<b>5</b>
<b>II/ Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes</b>	<b>7</b>
<b>III/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois</b>	<b>11</b>
<b>IV/ Analyse comparative de l'âge : une évaluation de l'égalité homme/femme dans le milieu professionnel</b>	<b>18</b>
<b>V/ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b>	<b>23</b>
<b>VI/ Conditions de travail : entre absentéisme et flexibilité</b>	<b>27</b>
<b>VII/ Indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, des violences sexistes et sexuelles</b>	<b>32</b>
<b>Bilan du plan d'action 2021-2024</b>	<b>34</b>
<b>Propositions plan d'action 2024-2027</b>	<b>37</b>

Depuis le 1er janvier 2016, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter **un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**.

Un rapport et un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été validé au Comité Technique du 27 mai 2021. Il servira de comparaison sur ce qui a été réalisé ou non durant ces 3 premières années.

Il permet de mesurer l'état de la situation au sein de l'administration Yvetot Normandie. Il est comparé aux données nationales, indicateurs de suivi statistiques, permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes et il présente les premières actions mises en œuvre par la collectivité. Sur plusieurs années, il est un outil de référence permettant d'observer l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration et d'évaluer ainsi **les mesures engagées**. Son contenu et sa présentation évolueront à mesure que le plan d'actions se développera.

Le plan d'action précise sa durée d'application, qui ne peut excéder trois ans renouvelables. Il définit la stratégie destinée à réduire les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, et comporte des mesures en vue de les évaluer, les prévenir et les traiter. Il prévoit les actions pour garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.

Il précise en outre les mesures destinées à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale, et à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

### 1. Etat des inégalités et chiffres clés

Au niveau national tous secteurs confondus :

- Les hommes sont rémunérés en moyenne 24,4 % de plus que les femmes<sup>1</sup>. En 2022, à **temps de travail identique**, le salaire moyen des femmes est inférieur de 14,9 % à celui des hommes<sup>2</sup>.
- La part des femmes travaillant à temps partiel est 3 fois plus élevée que celles des hommes. Elles représentent 75.1 du travail à temps partiel<sup>3</sup>.
- Les femmes sont surreprésentées en France dans le secteur du soin. Par exemple, 91% des aides-soignantes sont des femmes<sup>4</sup>.
- 42 % des femmes disent qu'elles ne peuvent avoir un travail rémunéré en raison de la charge trop importante du travail de soin dont elles ont la charge au sein du foyer<sup>5</sup>.
- La pandémie de COVID-19 a entraîné pour les femmes du monde entier une perte de revenus d'au moins 800 milliards de dollars en 2020<sup>6</sup>.
- Seulement 18.9% des femmes sont cadres contre 24.3% des hommes<sup>7</sup>.
- Dans la fonction publique, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> Dans le monde du travail, les inégalités femmes-hommes ont la vie dure, Oxfam France, 12 février 2023.

<sup>2</sup> Ecart de salaire entre les femmes et les hommes en 2022, INSEE, 5 mars 20224

<sup>3</sup> Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.

<sup>4</sup> Idem

<sup>5</sup> Idem

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> Idem

<sup>8</sup> Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations

## 2. Mise en place d'un.e référent.e égalité professionnel

Dans le cadre d'une démarche inclusive et égalitaire, il est indispensable de procéder à l'identification d'un.e référent.e.

La personne référente aura pour mission de clarifier les rôles de tous les intervenants ainsi que l'articulation de leurs missions, d'impliquer les représentants du personnel, de planifier les modalités de communication interne et externe, et d'organiser les mécanismes ou instances de suivi et d'évaluation. Ces composantes sont essentielles pour assurer l'engagement des parties prenantes et la mise en œuvre des actions définies.

De surcroît, il est primordial que l'autorité territoriale prenne position sur un enjeu d'une telle importance, et que les Directions Générales / Directions des Ressources Humaines lui apportent leur soutien. Ainsi, les actions bénéficieront d'un soutien politique et opérationnel manifeste.

## 3. Sensibiliser et informer

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes nécessite **de sensibiliser** l'ensemble des agents à cette thématique. Les causes des inégalités étant parfois structurelles, il convient d'attirer l'attention des agents sur des comportements insidieux à l'image des stéréotypes de genre, véhiculés souvent de manière inconsciente.

Les actions en faveur de la sensibilisation visent à informer sur les enjeux et les inégalités entre les genres, à déconstruire les idées reçues, à **diffuser une culture de l'égalité** et à acquérir de nouveaux réflexes professionnels.

## II/ Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

### 1. Indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Au niveau national, en 2011, au sein de la fonction publique territoriale, l'écart de rémunération en défaveur des femmes par rapport aux hommes était **globalement de 12 %**. Cela représentait 19 % en catégorie A, 7 % en catégorie B et 13 % en catégorie C<sup>9</sup>.

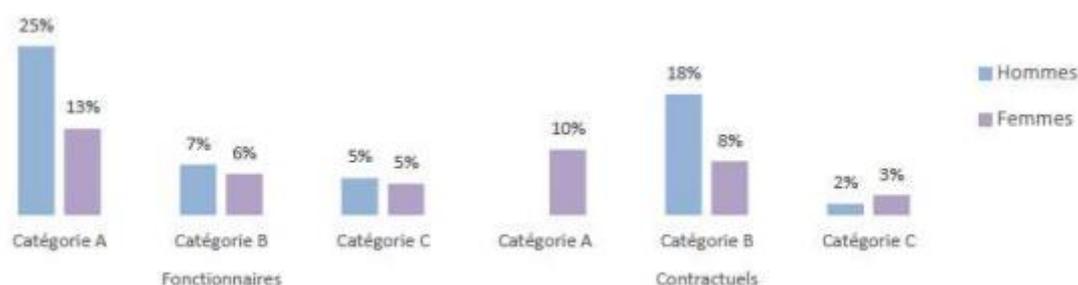
Pour comparer le rapport Yvetot Normandie de 2021 avec celui-ci, nous allons évaluer les différences de rémunération entre ces deux périodes afin d'observer les évolutions.

Les rapports nous ont été transmis par le centre de gestion de Seine-Maritime, le premier prend en compte les chiffres de 2021, qui nous ont été transmis en 2022. Le second reprend les chiffres de l'année 2022, transmis en 2023.

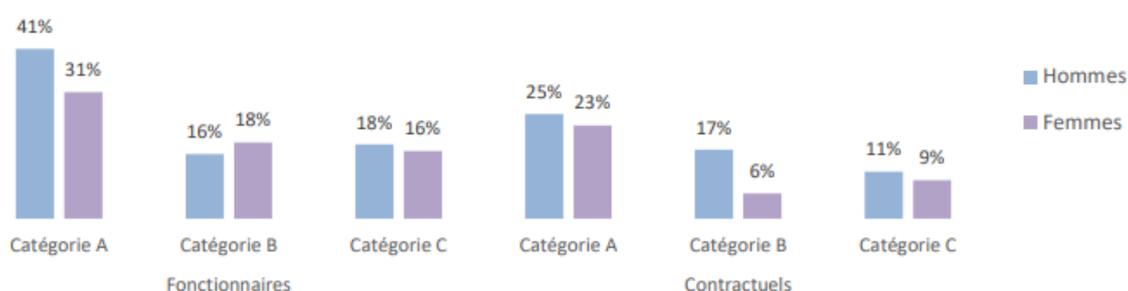
Les primes considérées sont toutes primes confondues (RIFSEEP, Astreintes, NBI etc ...)

#### ❖ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut

En 2019 :



En 2022 :



En examinant ces données, nous pouvons constater que les primes sur les rémunérations annuelles brutes ont augmenté en 2022 pour tous les agents de la communauté de communes, indépendamment de leur catégorie.

En revanche, elles ont très légèrement diminué pour les contractuels de catégorie B.

<sup>9</sup> Égalité professionnelle : réaliser un rapport de situation comparée.

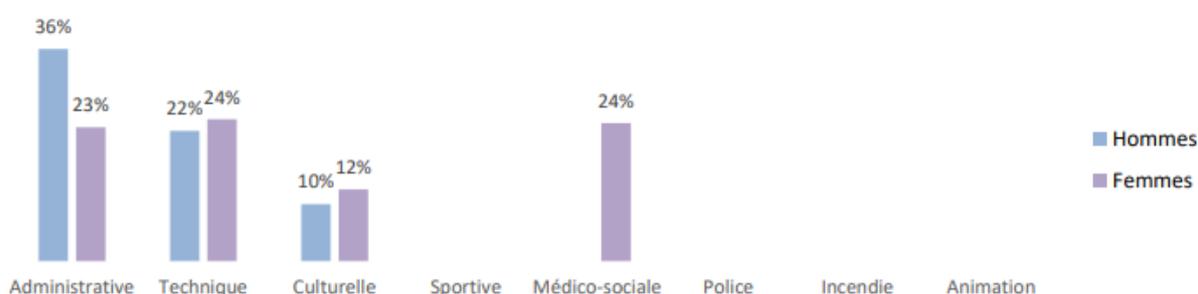
L'écart entre les hommes et les femmes s'est nettement atténué, voir s'est pratiquement gommé sur les fonctionnaires de catégorie B et C.

### ❖ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière

En 2019 :



En 2022 :



En matière de primes sur les rémunérations annuelles brutes, les primes ont toutes augmentées, peu importe la filière.

### ❖ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

En 2019 :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	10%	11%	13%	9%	5%	6%
Technique	27%	15%	30%		5%	3%
Culturelle	29%	8%	5%	5%	4%	2%

En 2022 :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	42%	34%	29%	23%	14%	18%
Technique	44%	30%	42%	30%	17%	10%
Culturelle	27%	24%	6%	10%	11%	9%
Sportive						
Médico-sociale		24%				

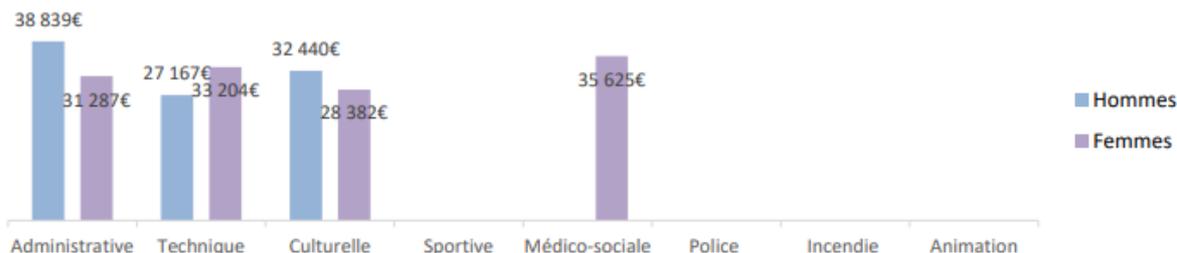
Les primes sur les rémunérations annuelles brutes ont généralement augmenté, avec une hausse significative observée pour les femmes catégorie A et B en filière culturelle.

❖ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR (équivalent temps plein rémunéré) selon la filière**

En 2019 :



En 2022 :



L'ensemble des rémunérations annuelles brutes moyennes ont augmentés, seules les femmes en filière technique ont subi une baisse entre 2019 et 2022, passant donc de 37 462 euros à 33 204 euros.

❖ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

En 2019 :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	s	33 310 €	31 767 €	s	25 142 €
Technique	s	s	s		23 512 €	23 267 €
Culturelle	s	s	29 016 €	28 256 €	24 200 €	24 386 €
Sportive						
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation						

\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

En 2022 :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	s	46 031 €	s	34 264 €	s	25 745 €
Technique	s	44 202 €	s	s	25 266 €	22 269 €
Culturelle	s	s	31 205 €	25 716 €	25 684 €	27 063 €
Sportive						
Médico-sociale		35 625 €				s

La rémunération annuelle brutes moyennes a augmenté partout, sauf chez les femmes de catégorie C dans la filière technique, passant ainsi de 23 267 euros en 2019 à 22 269 euros en 2022.

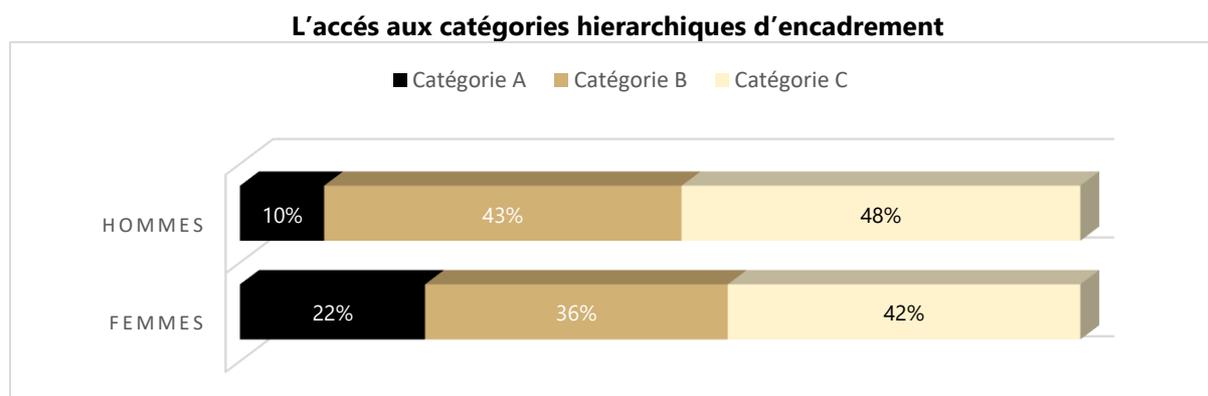
D'une manière générale, les rémunérations ont augmenté au sein de la collectivité entre 2019 et 2022, en grande partie lié à l'évolution des primes, avec l'instauration du RIFSEEP, des astreintes, les revalorisations décidées pour atténuer les écarts entre certains métiers.

### III/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois

D'une manière générale, le taux de féminisation est élevé au sein des communautés de communes (environ 63%<sup>10</sup>), cela ne les préserve pas pour autant des inégalités dans le déroulement de leurs carrières. Cela se justifie par le fait que les femmes sont davantage présentes dans les filières de cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes par leur faible représentation dans les postes à responsabilité.

#### 1. Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

##### ❖ La place des femmes selon les catégories



Au sein de la CCYN, les femmes sont majoritairement en catégorie C, nous retrouvons ce positionnement également chez les hommes. L'écart s'observe notamment au sein des catégories A et B. Cependant, on peut noter une bonne représentation des femmes en catégorie A.

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	11	4	15
Catégorie B	18	17	35
Catégorie C	21	19	40
TOTAL	50	40	90

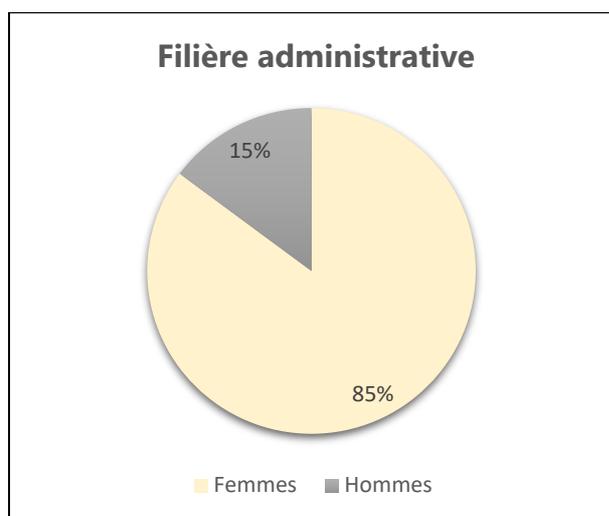
<sup>10</sup> Données issues de CNFPT, Tableau de bord nation des effectifs territoriaux au 31/12/2012, observatoire de la FPT, mars 2015, page 14

## La part des femmes et des hommes par filières

En règle générale, la répartition des hommes et des femmes par filières professionnelles peut être influencée par divers facteurs sociologiques, culturels et historiques.

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	23	4	27
Filière technique	7	20	27
Filière culturelle	17	16	33
Filière médico-sociale	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>90</b>

Nous pouvons constater que les femmes sont surreprésentées dans certaines filières.

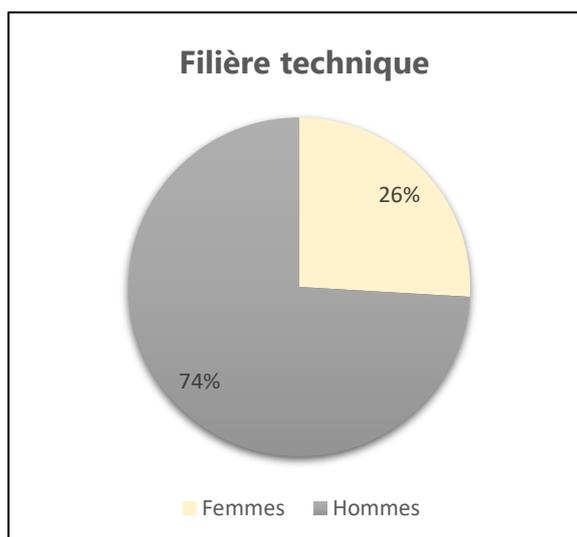


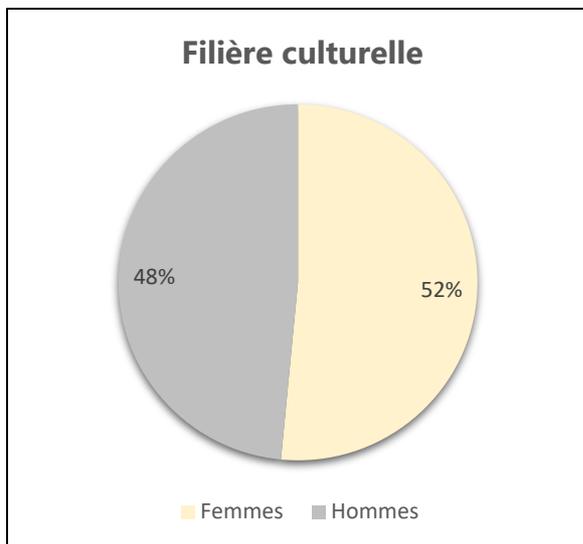
Historiquement, la filière administrative a souvent attiré un nombre significatif de femmes. Les rôles de secrétariat, d'assistance administrative et de gestion sont souvent associés à des stéréotypes de genre féminin.

Ce chiffre n'est donc pas étonnant, au niveau national, 78% des femmes sont présentes dans la filière administrative contre 22% d'hommes (*DGAFP, chiffres pour l'égalité pro 2014*).

Les domaines techniques ont souvent été dominés par des hommes en raison de stéréotypes associant ces rôles à des compétences techniques, scientifiques ou physiques perçues comme masculines. Cela s'amplifie particulièrement au sein de la CCYN par l'existence du service Ordures Ménagères.

Au niveau national, 68% des hommes sont présents dans la filière technique contre 32% de femmes (*DGAFP, chiffres pour l'égalité pro 2014*).



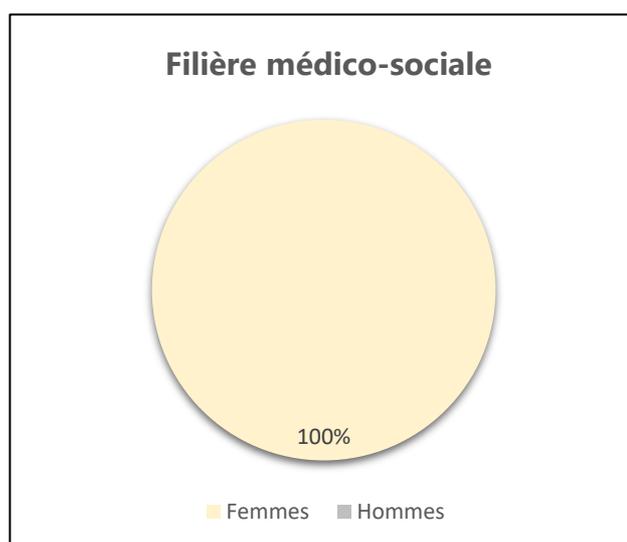


La filière culturelle peut être plus équilibrée en termes de genre, avec une participation relativement similaire d'hommes et de femmes. Cela peut être dû à une perception plus ouverte et inclusive dans des domaines créatifs et culturels.

Au niveau national, 56% de femmes sont présentes dans la filière culturelle contre 44% d'hommes (DGAFP, chiffres pour l'égalité pro 2014).

Le domaine médical et social assure des rôles tels que les soins, la psychologie ou le travail social. Ces domaines sont associés à des compétences empathiques perçues comme des stéréotypes de genre féminin. Cela s'amplifie particulièrement au sein de la CCYN par l'existence du Relais Petite Enfance.

Au niveau national, 100% de femmes sont présentes dans la filière médico-sociale contre 0% d'hommes (DGAFP, chiffres pour l'égalité pro 2014).



Les chiffres démontrent que certaines filières sont associées à **des stéréotypes de genre**. Ces chiffres soulignent l'importance de promouvoir la diversité et l'égalité des chances, en veillant à ce que les opportunités professionnelles soient accessibles à tous, **indépendamment du genre**.

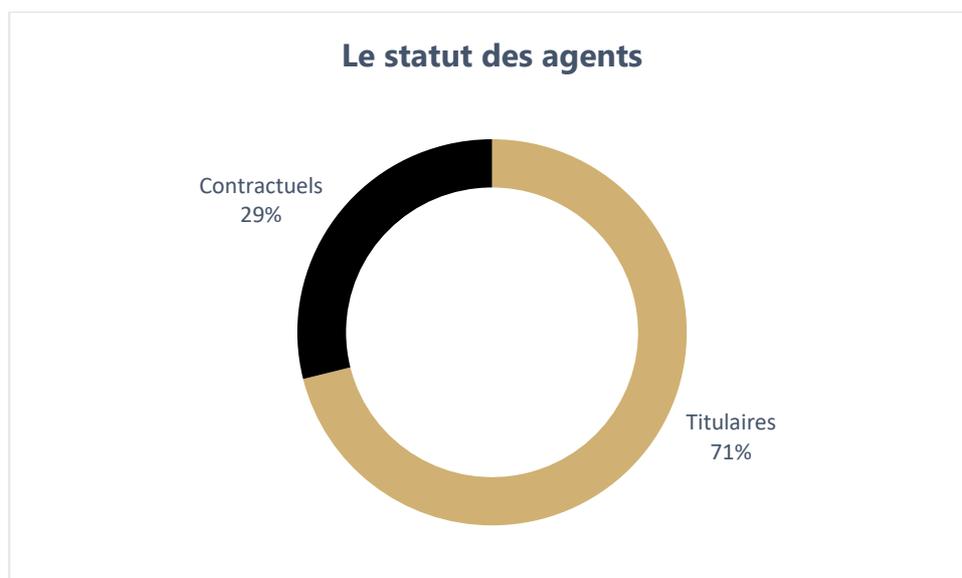
Il est essentiel de prendre en compte d'autres facteurs tels que les niveaux de responsabilité, les salaires, les opportunités de promotion, et d'autres éléments de l'environnement professionnel pour obtenir une image plus complète de l'égalité des sexes. **Ces chiffres peuvent servir de point de départ pour des analyses plus approfondies et des initiatives visant à favoriser un environnement professionnel plus équitable et inclusif.**

## 2. La représentation au sein des filières : titulaires et contractuels

L'accès au statut de fonctionnaire est généralement conditionné par la réussite à un concours public, permettant d'évaluer les compétences et les connaissances des candidats dans le domaine spécifique concerné.

Cependant, certaines exceptions existent, notamment pour certains postes de contractuels, une titularisation peut être proposée par la collectivité.

Sur 90 agents en emploi permanent, la CCYN dispose de 64 agents titulaires, et de 26 agents contractuels.

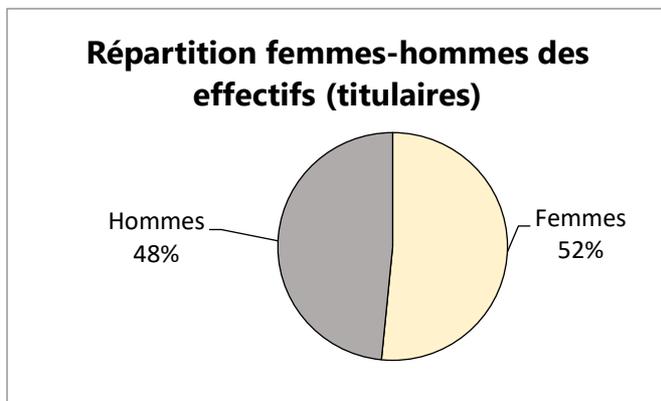


### ❖ La titularisation par filière

L'analyse de la répartition des titulaires selon les filières permet de déterminer s'il y a des tendances de titularisation.

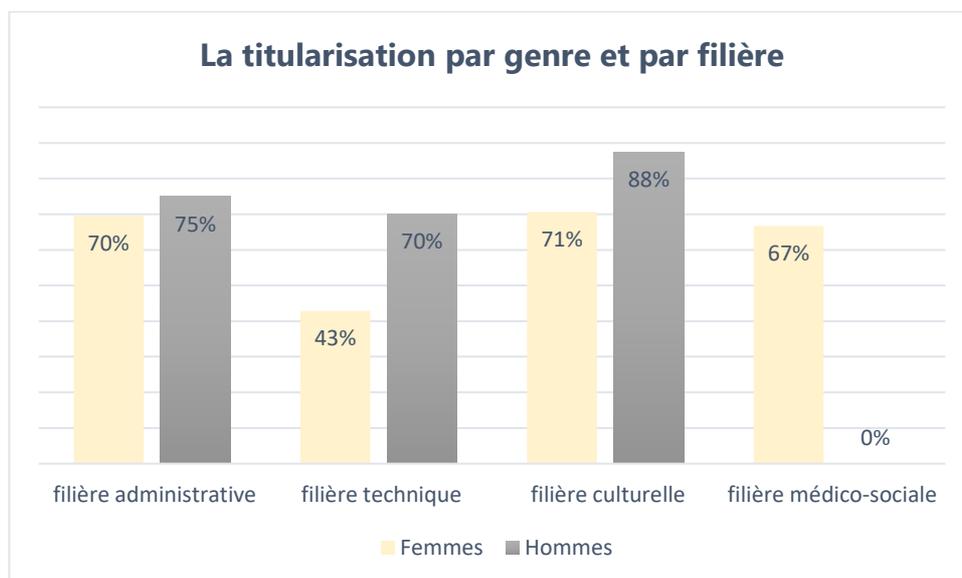
	Titulaires		Total
	Femmes	Hommes	
Filière administrative	16	3	19
Filière technique	3	14	17
Filière culturelle	12	14	26
Filière médico-sociale	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>64</b>

En règle générale, les femmes sont plus nombreuses à être titularisée dans la fonction publique territoriale. Cependant, cette tendance est particulièrement dû au fait que les femmes sont également plus nombreuses.



Au niveau national, au sein de la fonction publique territoriale, les femmes représentent 58 % des titulaires (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2014*).

Afin de déterminer s'il existe des disparités par filière, il est important de comparer le nombre de titulaire femmes et hommes par filière avec le nombre total d'agents femmes et hommes par filière.



Nous pouvons constater que **les hommes sont majoritairement titularisés**, même si les femmes sont plus nombreuses.

Ces statistiques laissent entendre que les femmes représentent une part encore plus importante parmi les emplois contractuels.

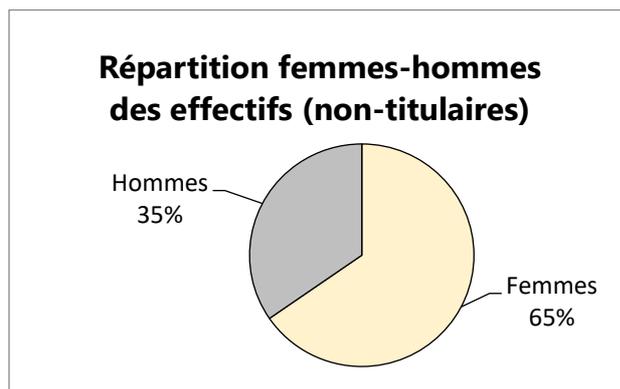
#### ❖ La contractualisation par filière

L'analyse de la répartition des contractuels selon les filières permet de déterminer s'il y a des tendances de contractualisation.

	Non titulaires		Total
	Femmes	Hommes	
Filière administrative	7	1	8
Filière technique	4	6	10
Filière culturelle	5	2	7
Filière médico-sociale	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>

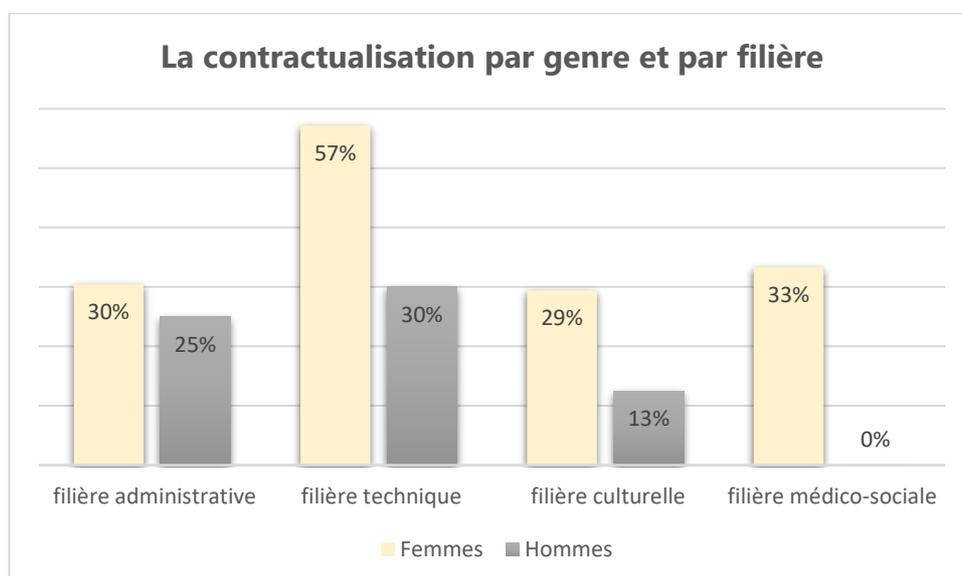
En règle générale, les femmes sont plus nombreuses à être contractuels dans la fonction

publique territoriale. Cependant, cette tendance est particulièrement dû au fait que les femmes sont également plus nombreuses au sein des collectivités.



Au niveau national, au sein de la fonction publique territoriale, les femmes représentent 67 % des contractuels (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2014*).

Afin de déterminer s'il existe des disparités par filière, il est important de comparer le nombre de contractuels femmes et hommes par filière avec le nombre total d'agents femmes et hommes par filière.



Nous pouvons conclure qu'au sein de la CCYN, les femmes sont plus embauchées par la voie contractuelle que les hommes.

Cependant, il s'agit d'une tendance nationale dû à la massive contractualisation des agents dans la fonction publique territoriale.

#### ❖ L'accès au CDI

Parmi les 26 contractuels, 5 d'entre eux sont en CDI, cela représente que :

{ **19,2%** des contractuels sont en CDI }

Les 5 agents en CDI sont uniquement des femmes, il y a donc :

{ **29,4 %** des agentes contractuelles sont en CDI }

Ce qui implique que :

{ **0 %** des hommes sont en CDI }

### 3. L'accès aux emplois fonctionnels

Un emploi fonctionnel est un poste occupé par un agent public exerçant **des fonctions de direction**. Ils visent généralement à pourvoir des postes à haute responsabilité et nécessitent des compétences spécifiques.

{ La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une **femme** }

### 4. L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

#### ❖ Promotion interne

Ces 3 dernières années, **2 femmes et 1 homme** ont été proposés par la CCYN au centre de gestion afin d'être promu. Cependant, le centre de gestion n'a retenu aucune des candidatures.

#### ❖ Titularisation

Afin d'avoir une vision globale des récentes titularisations, il est intéressant de se référer aux 3 dernières années à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

	2021	2022	2023
Femmes	0	2	2
Hommes	0	1	1

Des titularisations sont prévues auprès de la CCYN durant l'année 2024, mais ne pourront pas être prise en compte dans ces statistiques car l'année n'est pas terminée.

## IV/ Analyse comparative de l'âge : une évaluation de l'égalité homme/femme dans le milieu professionnel

Les discriminations fondées sur l'âge sont un phénomène préoccupant dans le monde du travail, touchant particulièrement les femmes. Ces préjugés peuvent se manifester à différents niveaux, depuis le processus de recrutement jusqu'à l'avancement professionnel.

Les femmes sont souvent confrontées à des obstacles lorsqu'elles cherchent à entrer sur le marché du travail ou à progresser dans leur carrière en raison notamment des pressions sociales pesant sur elles pour assumer des rôles familiaux et domestiques, ce qui les incite à faire des choix professionnels qui les rendent plus vulnérables à la discrimination liée à l'âge.

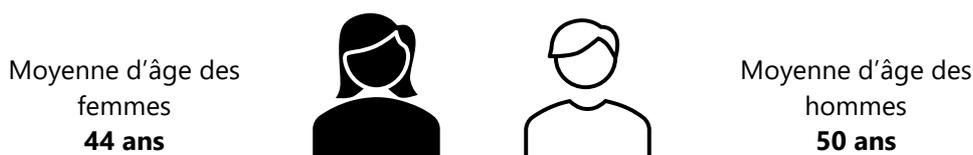
Une des manifestations les plus courantes de cette discrimination est le **plafond de verre**, qui limite les opportunités d'avancement des femmes, en particulier à mesure qu'elles vieillissent.

### Plafond de verre

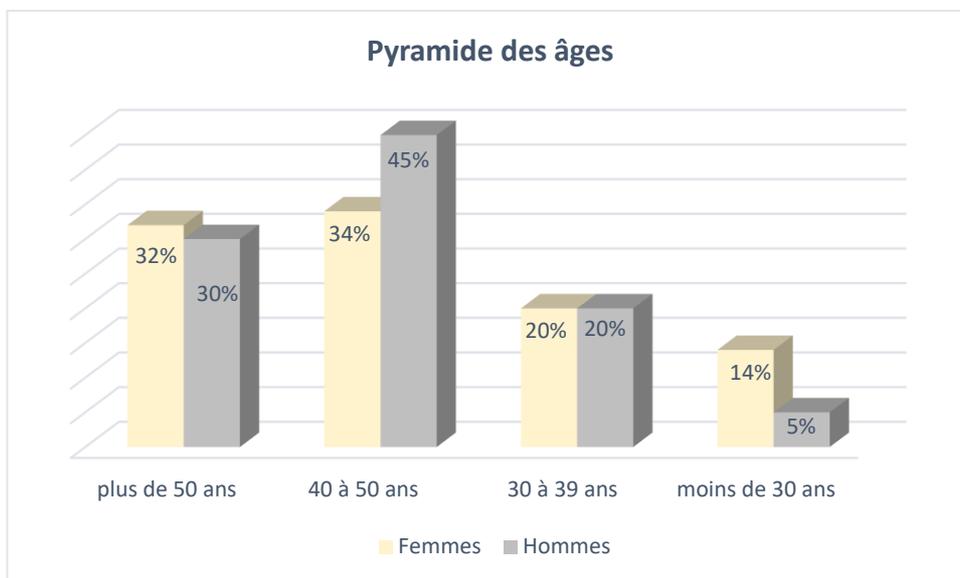
On parle de plafond de verre pour décrire la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle et notamment dans l'accès aux postes de dirigeantes. Le plafond de verre est une expression américaine, *glass ceiling*, désignant les « **freins invisibles** » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée. Les facteurs à l'origine de ce plafond de verre sont divers. Cela peut être lié aux processus de recrutement, aux parcours professionnels, au poids des diplômes, des réseaux et processus de cooptation, de l'informel, du non-dit... Par exemple, une organisation peut se dire très ouverte au temps partiel, même pour les cadres, mais en réalité les postes de direction ne sont pas considérés comme pouvant être exercés autrement qu'à temps plein. Les femmes à temps partiel candidates peuvent renoncer à postuler du fait de cette règle implicite.

### 1. L'âge moyen des agents sur emploi permanent

L'âge moyen des agents dans une organisation est un élément important à prendre en compte pour comprendre la composition de son personnel.



Au sein de la CCYN, les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes.



On peut constater que les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie d'âge des moins de 30 ans par rapport aux hommes, cela explique le fait que la moyenne d'âge des femmes est plus basse que celle des hommes.

En revanche, il y a une proportion plus élevée d'hommes âgés de 40 à 50 ans par rapport aux femmes.

## 2. La moyenne d'âge par filière et par statut

### ❖ Moyenne d'âge par filière et par genre

Le tableau ci-dessous illustre les moyennes d'âge des agents répartis selon différents secteurs.

	Général	Femmes	Hommes
<b>Administration</b>	45 ans	45 ans	43 ans
<b>Technique</b>	42 ans	38 ans	43 ans
<b>Culture</b>	47 ans	45 ans	50 ans
<b>Médico-social</b>	47 ans		

Les filières où la moyenne d'âge est la plus élevée sont la culture et le médico-social.

La moyenne d'âge la plus élevée chez les hommes est observée dans le secteur de la culture, avec une moyenne de 50 ans. Pour les femmes, les moyennes les plus élevées sont constatées dans les secteurs de la culture et de l'administration, atteignant 45 ans.

## ❖ Moyenne d'âge par statut et par genre



Moyenne d'âge des femmes  
**47 ans**



Moyenne d'âge des hommes  
**49 ans**



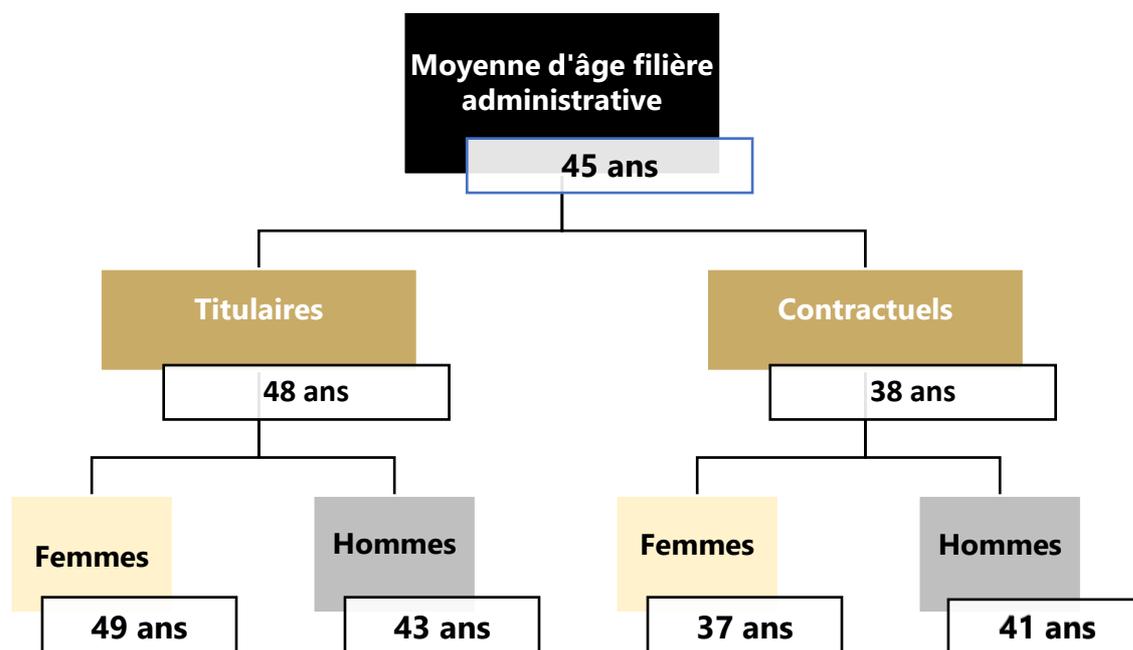
Moyenne d'âge des femmes  
**39 ans**



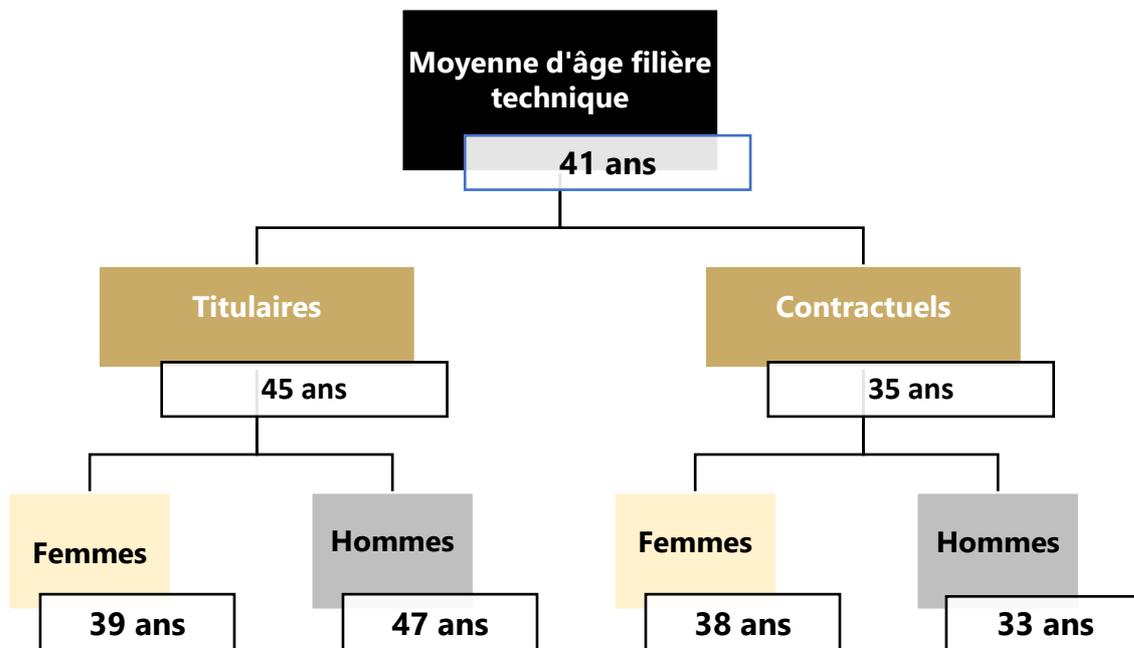
Moyenne d'âge des hommes  
**34 ans**

La dynamique s'inverse selon le statut : en moyenne, les femmes titulaires sont plus jeunes que les hommes, tandis que pour les contractuels, c'est l'inverse, les hommes étant en moyenne plus jeunes que les femmes.

## ❖ Moyenne d'âge par statut et par filière

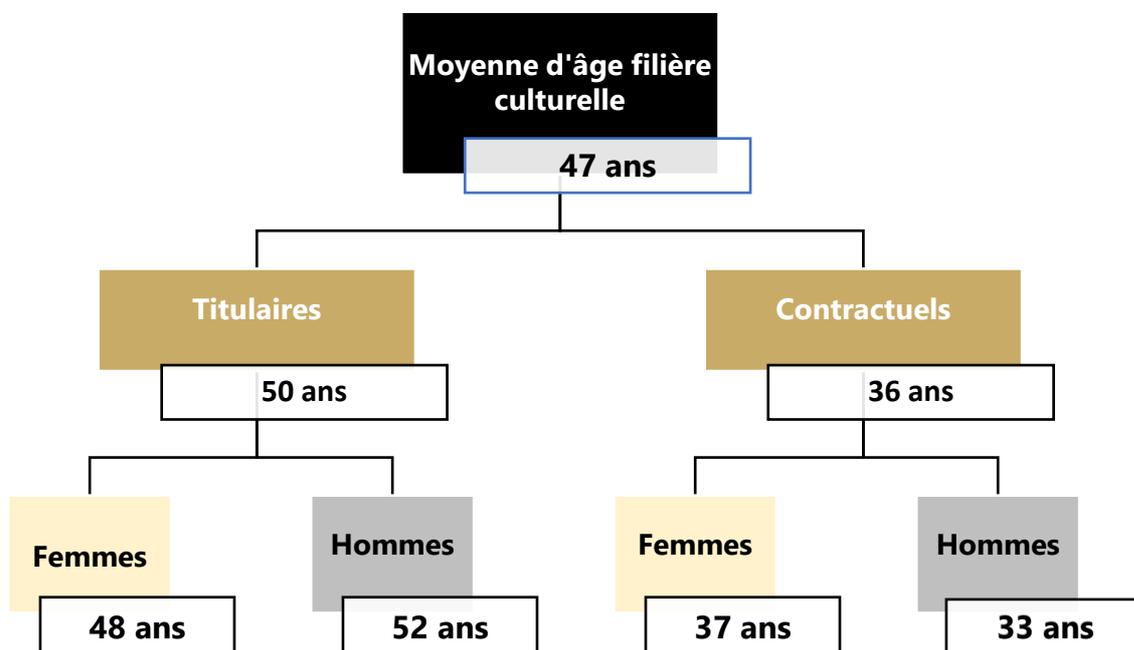


En moyenne, les femmes sont plus âgées lorsqu'elles sont titulaires, alors que l'âge moyen est plus bas pour celles travaillant en tant que contractuelles. Cela se manifeste de manière frappante, avec les femmes titulaires détenant l'âge le plus élevé dans le tableau, tandis que c'est l'inverse pour les femmes contractuelles.

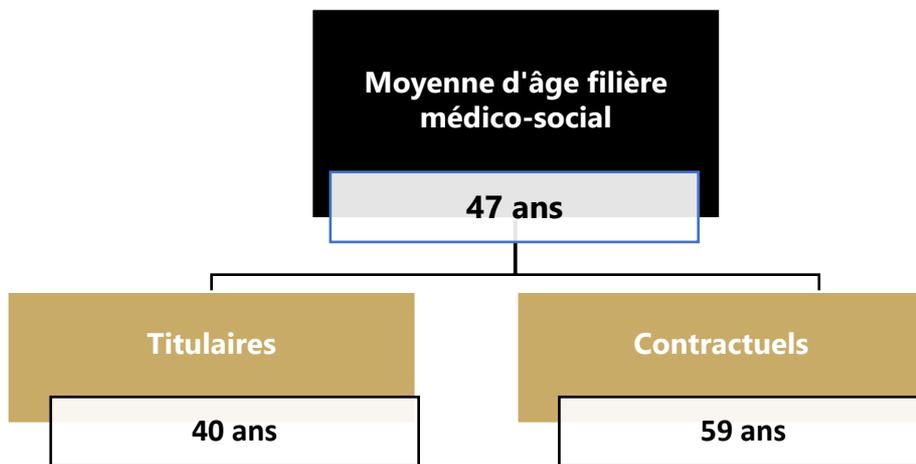


La filière technique affiche une prédominance masculine, comme indiqué à la page 9, ce qui pourrait expliquer en partie l'absence de grandes disparités entre l'âge moyen des femmes titulaires et contractuelles.

Néanmoins, il est intéressant de noter que la moyenne d'âge des hommes exerçant en tant que contractuels est particulièrement basse.



La disparité d'âge entre les titulaires et les contractuels est frappante, elle est encore plus marquée chez les hommes que chez les femmes.



Bien que l'écart entre l'âge moyen des agents contractuels et des titulaires puisse sembler significatif, il convient de noter que la filière médico-sociale se compose exclusivement du RPE, ce qui représente seulement 3 agents. Par conséquent, les écarts constatés reposent sur un échantillon peu représentatif.

La moyenne d'âge par catégorie permet d'avoir un aperçu des tendances de développement de carrière

### 3. La moyenne d'âge par catégorie

La moyenne d'âge par catégorie permet d'avoir un aperçu des tendances de développement de carrière.

	Général	Femmes	Hommes
Catégorie A	45 ans	45 ans	47 ans
Catégorie B	48 ans	48 ans	48 ans
Catégorie C	42 ans	41 ans	43 ans

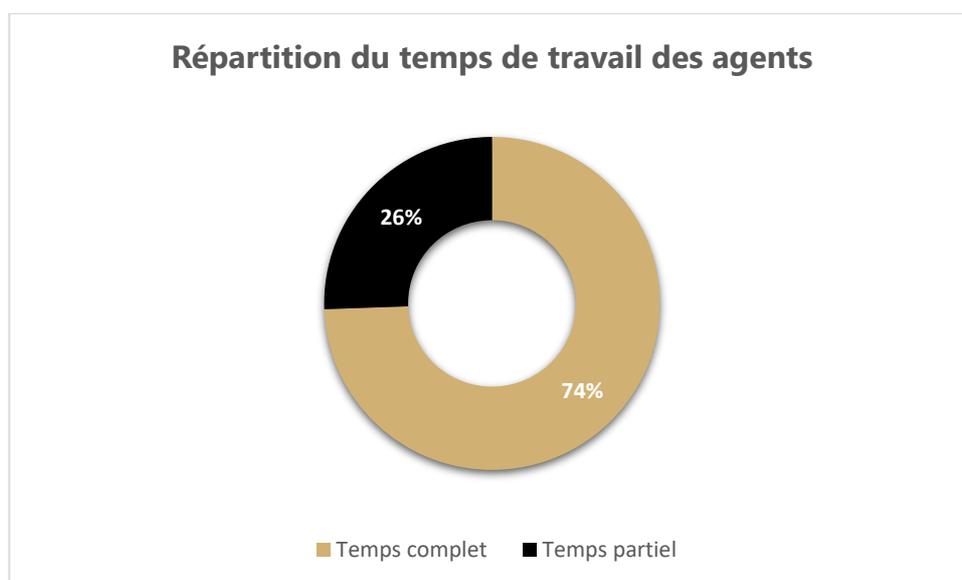
Les écarts d'âge entre les diverses catégories ne sont pas significatifs, fluctuant entre 41 et 48 ans. Toutefois, la catégorie C semble plus jeune que les autres, suggérant une dynamique d'évolution de carrière, particulièrement entre les catégories C et B.

## V/ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

### 1. L'organisation du temps de travail

#### ❖ La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet et comparaison au niveau national



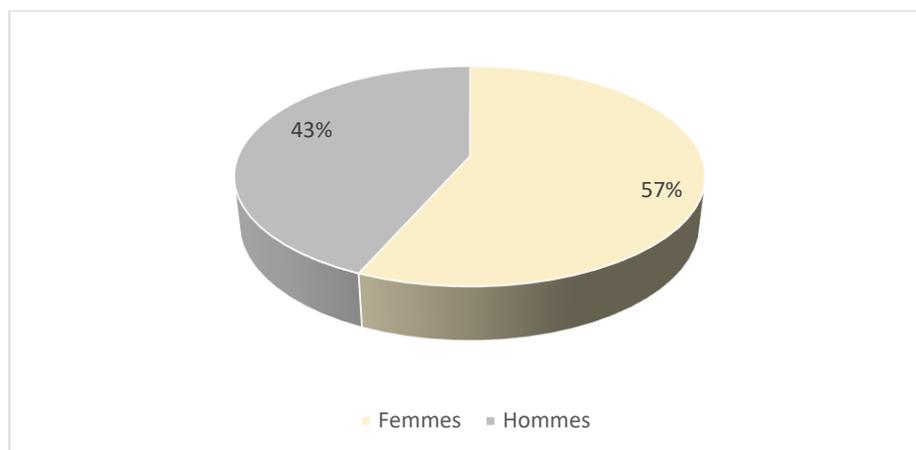
Sur 90 agents en emploi permanent, 67 sont à temps complet et 23 à temps partiel, cela représente 26% des agents concernés par le temps partiel.

Au niveau national, les données de 2022 révèlent que près d'un quart (23 %) des agents de la fonction publique territoriale travaillent à temps partiel. Par ailleurs, il est intéressant de noter que cet écart est notablement plus prononcé entre les fonctionnaires, où seulement 17 % travaillent à temps partiel, et les contractuels (36 %). Cette disparité souligne les différences dans les conditions d'emploi.

		Fonctionnaires	Agents en CDI, CDD	Ensemble fonction publique
Versant	FPE	10	24	14
	FPT	17	36	23
	FPH	18	21	19

Source : Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi

## ❖ La répartition des agents en temps partiel par genre



La différence entre hommes et femmes en ce qui concerne le travail à temps partiel est minime. Parmi les 23 agents à temps partiel, 43 % sont des hommes contre 57 % de femmes. Cela signifie que 26 % des femmes de la CCYN travaillent à temps partiel, tandis que cette proportion est de 25 % chez les hommes.

### 2. Le temps de travail par secteur d'activité

	Femmes	Hommes	Total
<b>Administration</b>	3	0	<b>3</b>
<b>Technique</b>	3	1	<b>4</b>
<b>Culture</b>	5	9	<b>14</b>
<b>Médico-social</b>	2		<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>

Ce tableau nous permet de constater que 90 % des hommes à temps partiel appartiennent à la filière culturelle. Cette observation s'explique principalement par le fait que de nombreux professeurs de musique au conservatoire n'exercent pas à temps plein, car ils dispensent des cours dans divers endroits.

En excluant la filière culturelle du tableau pour mieux refléter la réalité du temps complet et du temps partiel, on constate que dans ce cas que 89 % des agents en temps partiel sont des femmes.

### 3. Le temps de travail par statut

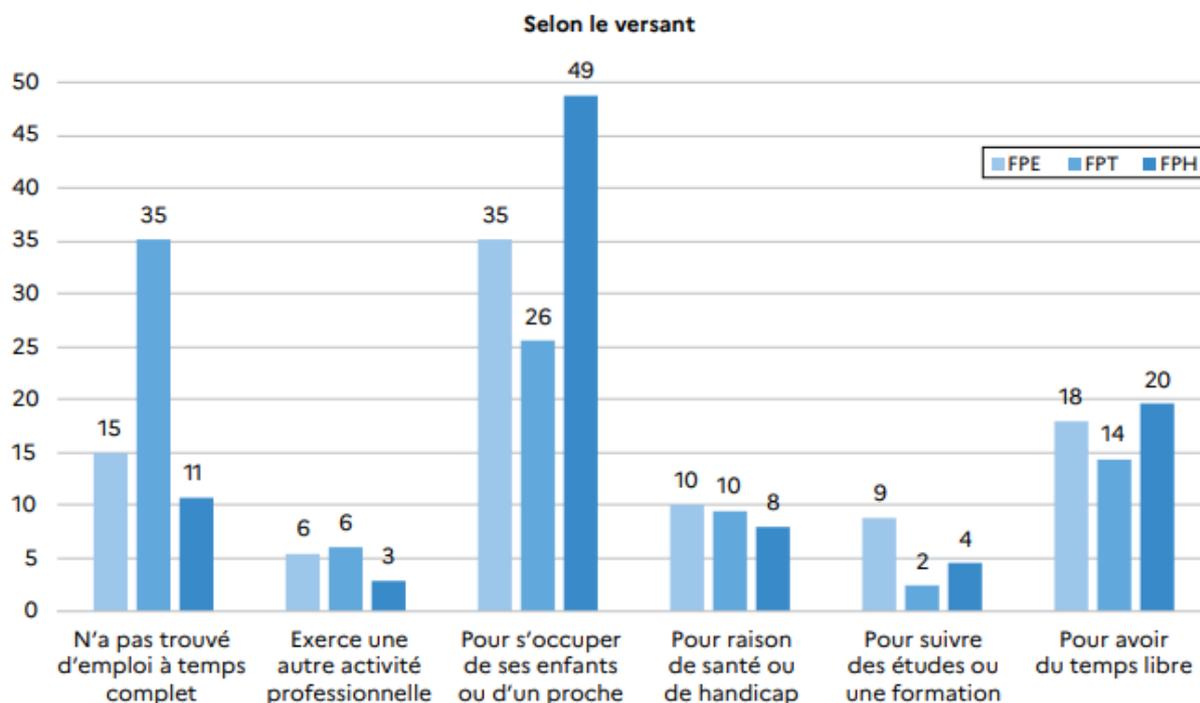
D'après le ministère de la transformation et de la fonction publique<sup>11</sup>, les agents fonctionnaires sont moins à temps partiel que les agents contractuels.

<sup>11</sup> Le temps partiel et le sous-emploi dans la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, Daphné Chédorge Farnier, juin 2023

	Femmes	Hommes	Total
<b>Agents titulaires</b>	8	8	<b>16</b>
<b>Agents contractuels</b>	5	2	<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>

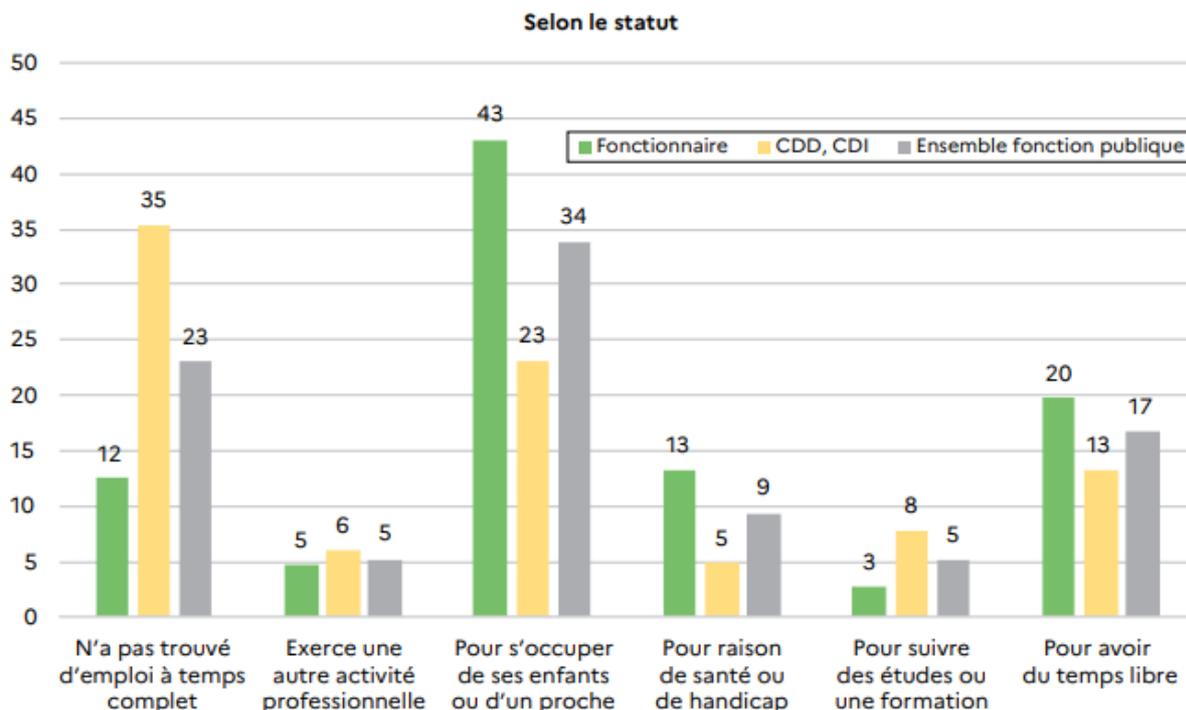
A la CCYN, nous pouvons constater que les emplois en temps partiels sont majoritairement occupés par des agents titulaires.

#### 4. Principales raisons pour lesquelles les agents sont à temps partiels



Source : Le temps partiel et le sous-emploi dans la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, Daphné Chédorge Farnier, juin 2023

Dans la fonction publique territoriale, la majorité des agents travaillent à temps partiel faute de trouver des postes à temps complet. Cette réalité varie toutefois selon les branches : dans la fonction publique hospitalière et la Fonction Publique d'État, le motif principal de ce choix est souvent lié aux responsabilités familiales, que ce soit pour prendre soin des enfants ou d'un proche. En revanche, dans la fonction publique territoriale, cette raison n'arrive qu'en seconde position.



Source : Le temps partiel et le sous-emploi dans la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, Daphné Chédorge Farnier, juin 2023

Chez les fonctionnaires à temps partiel, la raison prédominante est souvent liée à des responsabilités familiales telles que la prise en charge des enfants ou le soutien à un proche. En contraste, il est observé que les contractuels sont plus fréquemment contraints au temps partiel en raison de l'absence d'opportunités d'emploi à temps plein.

Depuis quelques années, les collectivités territoriales font face à une augmentation constante de l'absentéisme parmi leurs agents. Bien que cette tendance soit difficile à contenir, certaines collectivités adoptent des mesures visant à améliorer la qualité de vie au travail et les conditions de travail.

### 1. L'absentéisme au travail

#### ❖ L'absentéisme en chiffres : données générales

En 2023, 106 agents étaient présents au sein de la communauté de communes de CCYN en emplois permanent ou non, dont 61 femmes et 45 hommes.

**Le taux d'absentéisme en 2023 est de  
6.5%**

Ce taux d'absentéisme comprend les congés maladie ordinaire et les accidents de travail ou de service.

Selon un rapport rendu par la gazette des communes en 2023<sup>12</sup>, le taux d'absentéisme au sein des collectivités territoriales est **de 5.83%** en moyenne. Nous pouvons constater que le pourcentage d'absentéisme est plus élevé au sein de la CCYN que sur l'étude menée.

Taux d'absentéisme des  
femmes  
**5,7 %**



Taux d'absentéisme des  
hommes  
**7,5 %**

Cependant, il est à noter que le taux d'absentéisme des femmes au sein de la CCYN est inférieur à la moyenne donnée dans le rapport, tandis que celui des hommes est plus élevé.

**11 jours**

Durée moyenne par arrêt

**53%**

Des agents se sont absentés au  
moins une fois dans l'année

<sup>12</sup> Absentéisme dans les collectivités territoriales- La Gazette des communes- Observatoire 2023 sur les données de 2022

Ce même rapport<sup>13</sup> indique que les durées moyenne par arrêt sont **de 25,4 jours** en 2022 et que **40% des agents** se sont absentés au moins une fois dans l'année.

De ce fait, la durée des arrêts au sein de la CCYN est en moyenne plus courte, mais concerne plus d'agents.

### ❖ Les congés enfants malades

Quelques chiffres clés sur les **congés enfants malades** :

- **18%** des agents utilisent leur congés enfants malades
- Cela représente **51 jours** au cours de l'années 2023
- Soit **0.2 %** de jours pris par agent

Les femmes sont plus enclines à prendre des congés pour s'occuper d'enfants malades car :

{ **68%** des agents prenant ces congés sont des femmes }

## 2. Le télétravail comme modèle de flexibilité

La montée en puissance du télétravail à l'échelle mondiale découle de la crise sanitaire de 2020. Cette évolution a largement contribué à démocratiser ce mode de travail, offrant aux employés une plus grande souplesse dans la gestion de leur emploi du temps. Le télétravail est même devenu un critère essentiel lors des entretiens d'embauche pour de nombreux employés.

Ce mode de travail a été encadré par la loi en indiquant qu'il n'était pas possible de consacrer plus de trois jours par semaine dans la fonction publique (décret n°2016-151).

En 2021, les modalités et la fréquence du télétravail ont été influencées par les mesures incitatives ou obligatoires mises en place en réponse à la crise sanitaire du Covid-19.

En France, excepté pour les enseignants, 19 % des fonctionnaires ont pratiqué le télétravail au moins une journée par semaine. Ce pourcentage est légèrement inférieur à celui du secteur privé (22 %). Le télétravail est le plus courant au sein de la fonction publique d'État (FPE), où 37 % des agents ont télétravaillé, comparé à 16 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 4 % dans la fonction publique hospitalière (FPH)<sup>14</sup>.

Ces disparités s'expliquent principalement par les types de métiers exercés. Les taux de télétravail sont plus élevés **chez les cadres administratifs et techniques** (52 %), les **professions intermédiaires** (41 %) **et les employés administratifs** (26 %) de la fonction publique. En revanche, le télétravail est quasiment absent dans des professions comme celles des employés d'accueil de la petite enfance et plus généralement dans la plupart des

<sup>13</sup> Absentéisme dans les collectivités territoriales- La Gazette des communes- Observatoire 2023 sur les données de 2022.

<sup>14</sup> « En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne », Daphné CHÉDORGE-FARNIER, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, novembre 2022

professions de santé, où il est peu pratique voire impossible. Cette réalité explique le faible recours au télétravail dans la fonction publique hospitalière.

### ❖ Le télétravail selon les genres

En janvier 2024, sur 98 agents en emploi permanents ou pas, **38 agents bénéficient du télétravail**<sup>15</sup>.



Nous pouvons constater que les femmes sont davantage en télétravail que les hommes au sein de la CCYN, cette tendance est similaire au niveau national comme le démontre une étude menée par la direction générale de l'administration de la fonction publique<sup>16</sup>.

**Figure 1 : Part des agents de la fonction publique (hors enseignants) ayant télétravaillé au moins un jour durant la semaine de référence**

en %	Au moins un jour de télétravail
FPE (hors enseignants)	37
FPT	16
FPH	4
Ensemble de la fonction publique	19
<b>Sexe</b>	
Homme	17
Femme	20

En effet, elle précise que les femmes télétravaillent plus que les hommes. Cependant l'écart est bien plus perceptible au sein de la CCYN.

Cela peut s'expliquer notamment par le nombres d'agents dont leurs fonctions ne sont pas télétravaillables :

- Les professeurs de musiques
- Les agents de la médiathèque
- Les agents de terrain du service des ordures ménagères (ripeurs, chauffeurs, agents de déchetterie)

### ❖ Le télétravail selon les catégories

L'accès au télétravail peut être influencé par les catégories des agents. En 2021, au sein de l'ensemble des fonctions publiques, 33 % des agents de catégorie A ont télétravaillé au moins

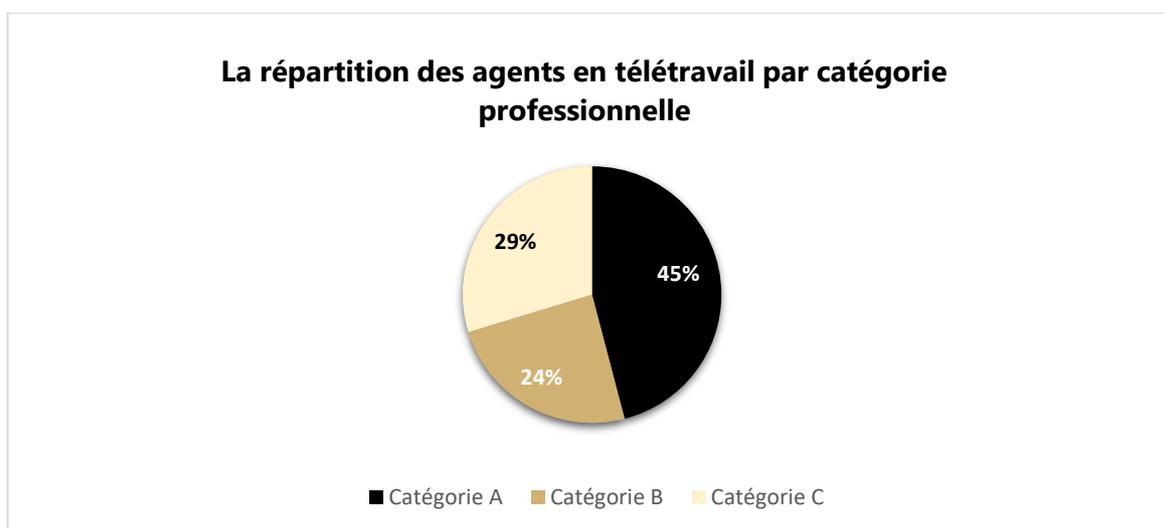
<sup>15</sup> Agents ayant bénéficié du télétravail par choix. Certains sont éligibles mais ne souhaitent pas en faire.

<sup>16</sup> « En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne », Daphné CHÉDORGE-FARNIER, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, novembre 2022

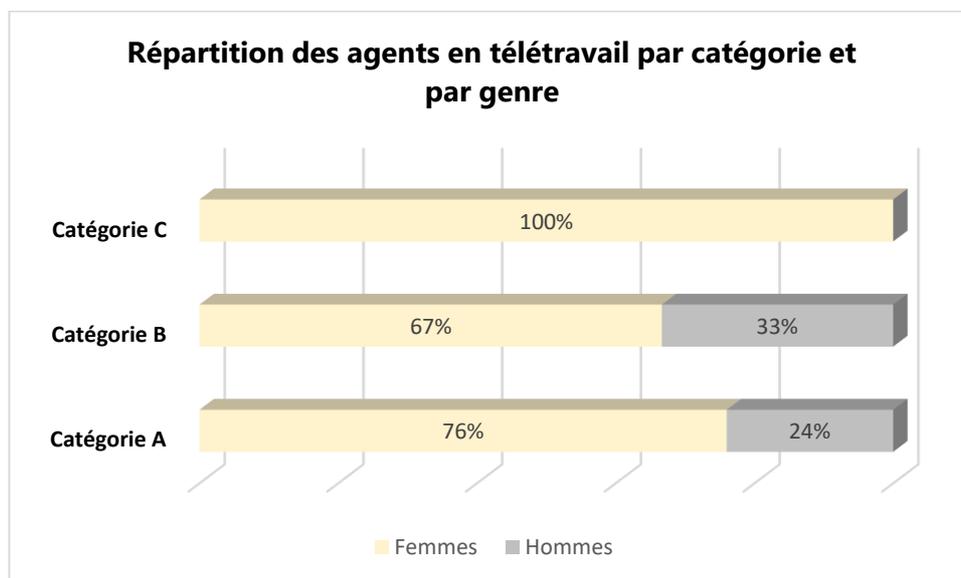
une journée par semaine, comparé à 23 % des agents de catégorie B et 10 % des agents de catégorie C<sup>17</sup>.

Statut dans la fonction publique	
Agent de catégorie A	33
Agent de catégorie B	23
Agent de catégorie C	10

Selon cette étude, les personnes occupant des postes de responsabilité plus élevés sont plus susceptibles de pratiquer le télétravail.



Au sein de la CCYN, nous pouvons constater que les agents bénéficiant majoritairement du télétravail sont en catégorie A, cependant, il y a plus d'agents en catégorie C que B.



<sup>17</sup> « En 2021, les agents de la fonction publique télétravaillent plus fréquemment dans l'agglomération parisienne », Daphné CHÉDORGE-FARNIER, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, novembre 2022

Ce graphique démontre que peu importe les catégories, les femmes sont toujours plus nombreuses à bénéficier du télétravail.

## VII/ Indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, des violences sexistes et sexuelles

### 1. Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations.

Il s'agit du dispositif de signalement des « **atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces ou de tout autre acte d'intimidation** », mis en place par les Centres de gestion, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Cela permet aux agents de faire un signalement de façon anonyme en cas d'atteintes, il permet également de témoigner lorsqu'un agent est confronté à ce genre de situation.

**VOUS ÊTES VICTIME D'ACTE DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT ?**

Saisissez le référent signalement des Centres de gestion normands

**COOPÉRATION CDG NORMANDS**  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Votre collectivité a souscrit au dispositif de signalement des « atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de menaces ou de tout autre acte d'intimidation », mis en place par les Centres de gestion, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Concrètement, si vous êtes concernés (victimes ou témoins) par de tels actes, vous pouvez saisir le référent «signalement» des Centres de gestion normands en toute confidentialité.

**Comment faire ?**

Un formulaire en ligne est spécifiquement mis à la disposition des agents sur le site CDG76.fr.  
[Télécharger le formulaire](#)

**Que fait le référent signalement ?**

Le référent signalement est une personne formée et indépendante qui n'a pas de lien de subordination avec les collectivités adhérentes qui font appel à lui.

- Il recueille votre signalement
- Il vous oriente vers les services et professionnels chargés de vous accompagner et de vous soutenir (médecin de prévention ou médecin traitant, psychologue du travail, assistant(e) social(e), défenseur de droits, associations de soutien ...)
- Si vous le souhaitez et en fonction de la situation, il entre en relation avec votre autorité territoriale afin que cette dernière prenne toutes les mesures nécessaires à votre protection (enquête administrative, protection fonctionnelle, etc.)

**CONFIDENTIALITÉ ET DISCRÉTION PROFESSIONNELLE**

- Seul le référent signalement est destinataire de la saisine.
- La demande est traitée au plan régional, en dehors du département de la collectivité d'origine.
- La stricte confidentialité est garantie à l'auteur du signalement, aux témoins, et aux personnes mises en cause.
- L'ensemble des données portées à la connaissance du référent signalement est traité selon les règles de conformité fixées par le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

**SIGNALEMENT**

SEPTEMBRE 2021 - SERVICE COMMUNICATION ET DÉVELOPPEMENT - CDG 76

cdg Centre de Gestion  
cdg 77  
CdG 50  
CDG 61  
CDG 76

Cependant, **aucune formation ou stage de sensibilisation** n'a encore été proposée aux agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.

## 2. Violences, harcèlements et menaces

Nombre d'actes envers le personnel dénoncés et ayant eu des suites administratives en 2023 :

	Femmes	Hommes
Actes de violence physique	1	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	1	0

Nombre d'actes envers le personnel selon l'origine :

	Femmes	Hommes
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0
Emanant du personnel avec arrêt de travail	1	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0

Deux plaintes ont été déposées entre deux agents respectifs.

Le bilan du rapport et plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2021 avait formulé des orientations ainsi que la mise n place d'actions. Il est donc intéressant de retenir ce qui a été mis en place durant ces 3 dernières années.

1. Sur le plan démocratie et vie citoyenne

Réalisé	Non réalisé
Désignation d'un référent sur l'égalité femmes – hommes : les représentants du personnel sont appelés à désigner un référent	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'une clause de mixité / parité dans les instances consultatives : ajout de la clause de mixité dans le règlement intérieur de chaque instance</li> <li>- Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social et dans les instances paritaires : validation du plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes / hommes et rendu d'un rapport annuel de suivi</li> </ul>

2. Ressources humaines

Réalisé	Non réalisé
<p>Intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement : lors des recrutements, ne pas faire de discrimination femmes / hommes, la CCYN ne pratique déjà aucune discrimination lors des recrutements</p> <p>Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite en fonction des choix opérés en termes de congés et temps partiel : en cas de demande de temps partiel ou de congés spécifiques pour élever les enfants, le service ressources humaines devra conseiller au mieux les agents sur les conséquences en matière de carrière et de retraite</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place des outils statistiques sur les recrutements, avancements et promotions : construire des tableaux de bord recrutements, avancements et promotions</li> </ul>

<p>Elaborer et adopter une charte du temps pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : le protocole temps de travail a été conçu en ce sens</p> <p>Favoriser l'égalité dans la rémunération, la formation et l'évolution professionnelle des agents : poursuivre la politique déjà mise en place en ce domaine, aucune discrimination n'est présente au sein de la CCYN</p> <p>Organiser un avancement équilibré : prendre en compte la situation respective des femmes et des hommes au sein d'un cadre d'emplois pour garantir un avancement au choix équilibré : Réalisé depuis cette année, les tableaux d'avancement précisent désormais le nombre de femmes et d'hommes promus pour chaque cadre d'emplois</p>	
--	--

Certaines mesures proposées en 2019 sont difficilement réalisables, comme :

- Favoriser la mixité dans les filières ou les cadres d'emplois fortement sexués : par exemple pour la filière technique

*Les candidatures sont très genrées en fonction des emplois vacants, par exemple, la CCYN n'a jamais reçu de candidatures masculines au RPE.*

### Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité femmes hommes en matière de rémunération

- Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération ; afin d'être attentifs à réduire les disparités
- Vérifier l'équité d'attribution des primes par filière et par métier ;
- Mettre en place une politique de transparence salariale afin que les agents aient une connaissance claire des écarts de rémunération entre les sexes au sein de la communauté de communes ;
- Encourager la présence équilibrée des femmes et des hommes aux postes de direction et d'encadrement et dans les instances, ce qui peut influencer les décisions relatives à la rémunération ;
- S'assurer que les critères d'évaluation des performances **sont objectifs et équitables**, et qu'ils ne sont pas influencés par des stéréotypes de genre ;
- Mettre en place des politiques de congé familial rémunérés qui encouragent la participation égale des hommes et des femmes dans la prise en charge des responsabilités familiales ;
- Renforcer davantage les droits à formation pour les femmes ;
- Mettre en place une politique de résorption de l'emploi précaire (titularisation, temps de travail, ...) ;
- Réduire les emplois à temps non complet ;

**Ce rapport a été présenté au Comité Social Territorial du 19 avril 2024.**