



RAPPORT SUR L'EGALITE HOMMES/FEMMES

Plan d'actions 2021

PREAMBULE

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue malgré les avancées incontestables de ces dernières décennies. Depuis 2012, le gouvernement mène une politique volontariste et résolue en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et s'emploie à fédérer toutes les initiatives autour de cet enjeu de société.

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. Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective.

L'article 611 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le plan d'action, établi pour une durée de 1 à 3 ans, doit contenir *a minima* les mesures suivantes :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelles et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes

Il devra également être précisé :

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre

Ce plan doit être transmis au Préfet avant le 1^{er} mars 2021.

Partie I. REPARTITION HOMMES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES COMMUNAUTAIRES

A. Répartition des hommes et des femmes Maires

Le territoire de la Communauté de Communes des Hautes Vosges est constitué de 22 communes.

Depuis le renouvellement municipal de 2020

6 communes sont administrées par des femmes maires (27%)
16 communes sont administrées par des hommes maires (73%)

Au renouvellement municipal de 2014

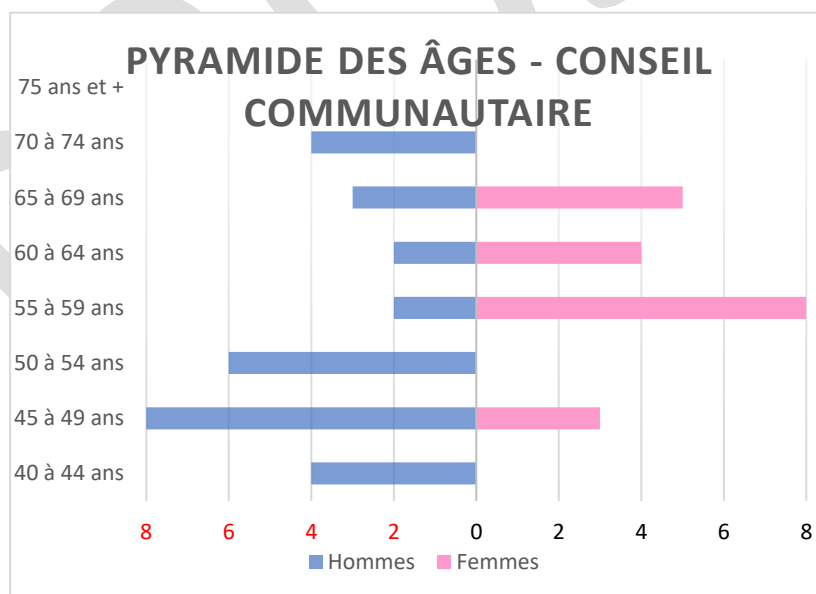
5 communes étaient administrées par des femmes maires (23%)
17 communes étaient administrées par des hommes maires (77%)

B. Répartition des hommes et des femmes au sein du Conseil communautaire

L'arrêté préfectoral n°2809/2016 portant création de la CC des Hautes Vosges a fixé à 49 le nombre de sièges au sein du conseil communautaire.

A la création de la communauté de communes en 2017, le conseil communautaire était composé de **16 femmes (33%) et 33 hommes (67%)**

Au renouvellement de 2020, le conseil communautaire est composé de **20 femmes (41%) et 29 hommes (59%)**



L'âge moyen d'un conseiller communautaire est de 55 ans.

L'âge moyen d'une conseillère communautaire est de 60 ans.

A l'échelle nationale, les conseils communautaires sont composés à 35.8% de femmes après le renouvellement de 2020.

C. Répartition des hommes et des femmes au sein du Bureau communautaire

Par délibération n°88/2020 du 15 Juillet 2020, le conseil communautaire a décidé de fixer à 9 le nombre de vice-présidents. Les 10 membres du bureau communautaire se répartissent comme suit :

3 femmes (30%) et 7 hommes (70%)

En 2017, le conseil communautaire, par délibération n°02/2020, avait fixé à 10 le nombre de vice-présidents. Les 11 membres du bureau communautaire se répartissaient comme suit :

1 femme (9%) et 10 hommes (91%)

D. Répartition des hommes et des femmes au sein des groupes de travail

Neuf groupes de travail ont été constitués en 2020. Ils sont ouverts à tous les élus communautaires et municipaux, sur la base du volontariat. Le nombre d'inscrits aux groupes de travail varie de 14 à 28.

Répartition des hommes et des femmes au sein des commissions thématiques

Commission	Nb de membres	HOMMES		FEMMES	
		Nombre	Part	Nombre	Part
FINANCES / RESSOURCES HUMAINES	22	14	64%	8	36%
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	17	8	47%	9	53%
ENVIRONNEMENT ET TRANSITION ECOLOGIQUE	25	19	76%	6	24%
DECHETS MENAGERS	25	18	72%	7	28%
DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE	24	16	67%	8	33%
MUTUALISATION RELATION AVEC LES COMMUNES	14	7	50%	7	50%
SERVICES A LA POPULATION	23	2	9%	21	91%
AMENAGEMENT DU TERRITOIRE	28	24	86%	4	14%
SPORT, LOISIRS, CULTURE	21	8	38%	13	62%

A l'exception de la commission « Développement économique » qui attire indifféremment les hommes et les femmes, au sein des autres commissions, le déséquilibre homme/femme est beaucoup plus marqué.

La commission « Services à la population » attire peu les hommes, contrairement aux commissions « Aménagement du territoire » et « Ordures ménagères ».

E. Répartition des Hommes et des Femmes au sein du CT/CHSCT

Cinq élus participent aux travaux du CT/CHSCT

Titulaires 4 hommes et 1 femmes
Suppléants 2 femmes et 3 hommes

Synthèse de l'état des lieux

La part de femmes élues a augmenté entre 2017 et 2020 au sein du Conseil communautaire et du Bureau communautaire, sans que la parité soit atteinte pour autant.

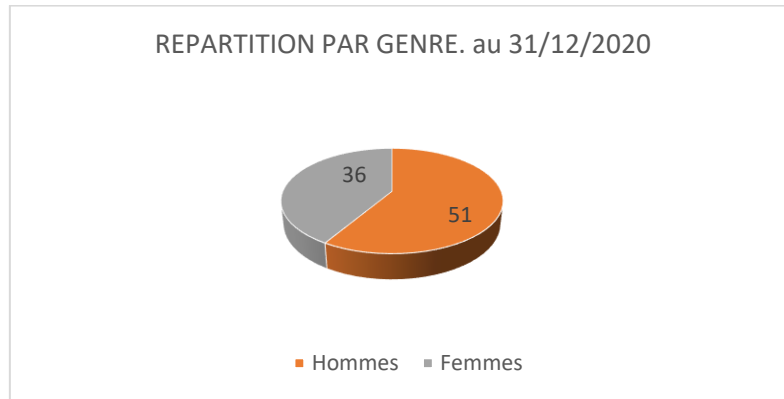
La question de la parité n'a pas été posée comme un principe régit par la loi pour l'instant. Des réflexions sont en cours.

Peut-être faudrait-il dès le renouvellement des instances qui touchera les deux communautés de communes issues de la scission de la Communauté de communes des Hautes Vosges, travailler de manière volontariste à une répartition qui tende vers la parité.

PROJET

Partie II. REPARTITION HOMMES FEMME AUX SEIN DES EFFECTIFS INTERCOMMUNAUX

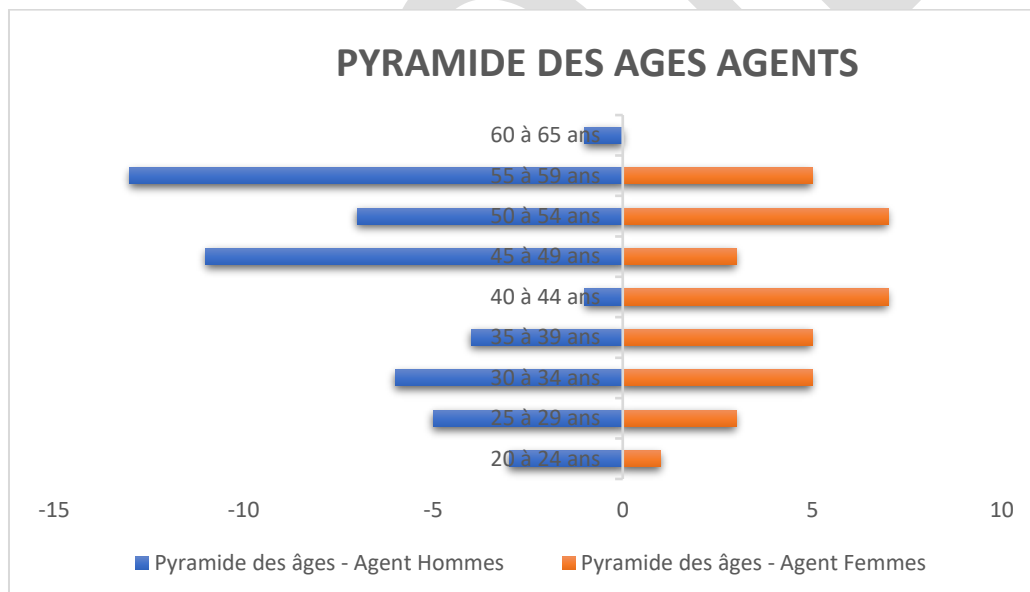
A. Répartition par genre



Les femmes constituent 41% de l'effectif de la communauté de communes.

B. Répartition par âge

Sur la base d'un effectif de 87 agents au 3/12/2020, la répartition par tranche d'âge est la suivante :



C. Répartition des agents par statut

Les agents de la collectivité se répartissent en 4 catégories : les titulaires, les non titulaires, les CDDI (agents du chantier d'insertion, les agents sous contrat PEC (Parcours Emploi Compétences).

Répartition des agents par genre et par type d'emploi (chiffres 31/12/2020).

	Titulaire	Non titulaire	PEC	CDDI
--	-----------	---------------	-----	------

Femmes	30	6	-	-
Hommes	36	5	2	8

Les agents en contrat PEC sont affectés au service « Ordures Ménagères ».

Les agents en CDDi sont les agents du chantier d'insertion qui recrute exclusivement des hommes.

D. Répartition des effectifs par genre, par catégorie et par filière

Filière	Catégorie	Hommes			Femmes		
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Administrative		2	-	-	5	2	15
Technique		-	1	39	-	2	2
Culturelle		-	-	1	2	-	3
Sportive		-	2	-	-	1	-
Sociale		-	-	-	1	-	-
Animation		-	-	-	-	-	1
Médico sociale		-	-	-	2	-	-

E. Répartition par genre des agents encadrants

Parmi les 16 encadrants, 9 sont des femmes et 7 sont des hommes.

Ventilation des agents encadrants par genre et par niveau d'encadrement

Fonction	FEMME	HOMME	Total
DGS	1 (cat A)		1
DGA	1 (cat B)		1
Chefs de pôle	3 (Cat A, B, C)	1 (Cat A)	4
Chefs de services	4 (Cat A, A, C, C)	1 (Cat B)	5
Chefs d'équipe		5 (Cat C, C, C, C, C)	5
Total	9	7	16

Les niveaux d'encadrement supérieurs sont occupés par des femmes, alors que l'encadrement technique est plutôt assuré par des hommes.

F. Rémunération

Le salaire moyen brut mensuel d'un homme à la communauté de communes s'élève à 1854.49 €

Le salaire moyen brut mensuel d'une femme à la communauté de communes s'élève à 1892.42 €

Salaires bruts mensuels par genre et par catégorie

Base 76 agent tous statuts confondus, hors CDDi

Catégorie	Femmes		Hommes	
	Nombre	Montant	Nombre	Montant
Catégorie A	8	2640.31 €	2	XXXX,XX € (*)
Catégorie B	4	XXXX,XX € (*)	3	XXXX,XX € (*)
Catégorie C	21	1551.00 €	38	1986.39 €
Toutes catégorie confondues	33		43	

(*) Pour les catégories regroupant 4 agents et moins, le chiffre n'est pas communiqué

Les chiffres sont à interpréter avec beaucoup de précautions : il s'agit de la moyenne des salaires brut par catégorie qui peuvent mêler des agents à temps partiel, à temps non complet et/ou des agents arrivés en cours d'année.

G. Temps de travail

	Femmes	Hommes	TOTAL	% femmes	% hommes
Temps complet	30	43	73	41.09	58.90
Temps non complet	2	-	2	100	0
Temps partiel	1	-	1		

La collectivité permet aux agents de certains services d'aménager leur temps de travail sur 4, 4.5 ou 5 jours. Les parents d'enfants peuvent ainsi libérer un jour dans la semaine (le mercredi en général) pour s'occuper de leurs enfants sans devoir demander un temps partiel.

H. Départs en formation

En 2019, l'agent en charge de la formation a enregistré 131 départs en formation (catalogue CNFPT et formations « intra »), ce qui représente un volume de 1344 heures de formation pour 48 agents.

21 agents sur 48 partant en formation sont des hommes (43%)

Sur ce volume d'heures de formation, 392 heures ont été suivies par des hommes soit 29%.

La collectivité a, depuis 2017, mis en place une politique de départ en formation très volontariste, pour permettre aux agents qui partaient peu ou pas en formation de pouvoir respecter l'obligation faite aux fonctionnaires de se former tout au long de leur carrière. Les freins au départ en formation sont peu nombreux : organisation des moyens humains pour permettre la continuité de service, mise à disposition de voitures de service, départ en binôme pour les agents ne possédant pas le permis, prise en charge des frais de déplacements (« franchise CNFPT » de 20 km par trajet) L'objectif est de que tous les agents de la collectivité partent au moins 1 fois en formation par an.

Les hommes partent moins en formation que les femmes. La durée de leurs stages est plus courte que celle des femmes.

Les agents qui ne partent pas du tout en formation relèvent de la filière technique.

I. Bénéficiaires des avancements de grade

Avancements de grades : ventilation des agents par année et par genre

	2017		2018		2019		2020	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Promouvables	13	7	11	5	6	1	5	2
Promus	5	2	3	4	3	0	2	1

Le critère « genre » n'intervient pas dans le choix de l'avancement de grade.

J. Bénéficiaires de l'action sociale et contrat collectif prévoyance maintien de salaire

Tous les agents de la collectivité bénéficient d'un accès à une action sociale de qualité. La collectivité a fait le choix en 2017 d'adhérer au CNAS, sans demander aux agents de participation.

Au cours de l'année 2019, 90 agents différents ont sollicité au moins une prestation au CNAS.

Il s'agit pour 38% de femmes et 62% d'hommes.

Ventilation des demandes de prestation par catégorie et par genre (chiffres 2019)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Inconnu	Total
Femmes	7	5	20	2	34
Hommes	2	5	39	10	56

Souscription des agents au contrat collectif prévoyance maintien de salaire

Au 31/12/2020, 42 agents adhèrent au contrat collectif prévoyance maintien de salaire : 19 femmes et 23 hommes.

Synthèse de l'état des lieux – partie 2

Les femmes représentent 41% de l'effectif de la communauté de communes – 59% pour les hommes

La compétence « Collecte et transport des Ordures ménagères » concentre 40% de l'effectif de la communauté de communes. Tous les postes sont occupés par des hommes

Les emplois administratifs sont majoritairement occupés par des femmes

L'effectif du chantier d'insertion est essentiellement masculin

La pyramide des âges révèle une problématique importante de gestion des départs en retraite, chez les hommes entre 2021 et 2025.

III. Plan d'actions au sein des services communautaires

Actions	Acteurs	Objectifs	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier
Avoir une communication externe et interne non stéréotypée Veiller à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les documents administratifs et sur les supports de communication	DGS Service communication, Responsables de service	Permettre une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la communication	Recensement du nombre de document rectifiés Recensement du nombre de nouveaux support produits	Organisation des services Mise en place d'une veille interne	2021
Sensibiliser les agents de la collectivité aux comportements sexistes	DGS Service RH	Organiser un temps de présentation et d'échanges à l'attention de tous les agents de la collectivité	Organisation d'une réunion de 2 heures, animée par un sociologue	Partenariat CNFPT	2021
Permettre aux agents victimes de discrimination, actes de violence, harcèlement sexuel ou moral, agissements sexistes de se signaler	DGS DGA Service RH Assistant de Prévention	Identifier les cas de discrimination, actes de violences, de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou agissements sexistes	Mise en place effective des feuillets dans tous les registres Hygiène et sécurité au travail	Créer dans les registres d'hygiène et de sécurité au travail un feuillet dédié aux signalements	2021
Intégrer dans les réflexions sur les réaménagements ou construction de sites	Elus DGA Chefs de pôle ou service concernés par	Prévoir dans les nouveaux aménagements des locaux dédiés aux	Nombre de projets de réhabilitation lancés dans l'année	Cahier des charges transmis au maître d'œuvre	2021

techniques l'aménagement de locaux dédiées aux femmes	un chantier de réhabilitation ou aménagement d'un nouveau site technique	femmes (vestiaires, douches, toilettes, ...)			
---	---	---	--	--	--

PROJET

IV . Plan d'actions en matière de politiques territoriales

La communauté de communes exerce ses compétences dans les domaines de l'économie, de l'aménagement du territoire, de l'environnement, des sports, loisirs et de la culture, des services à la population, du tourisme et des déchets.

Des statistiques de fréquentation sont établies dans les services au contact du public mais n'intègrent pas encore la notion de genre.

Pour l'année 2021, les actions sont centrées sur les services RAM, médiathèque et piscine, qui drainent le plus d'utilisateurs.

1/ Relais Assistants Maternels

2700 enfants ont participé en 2019 aux animations du RAM

Les animatrices de relais assistants maternels veillent, dans le cadre de leurs animations et des contacts qu'elles entretiennent avec les enfants, les assistants maternels et les parents à trouver les mots et la posture pour ne pas véhiculer de stéréotypes genrés.

2/ Médiathèque intercommunale

La médiathèque compte, au 31/12/2019, 2 664 inscrits actifs.

Elle a enregistré 66 618 prêts pour l'année 2019 et proposé de nombreuses activités animées par des intervenants extérieurs et les salariés et/ou les bénévoles de la médiathèque : accueils de classes, expositions, heures du conte, animations en lien avec de grands thèmes départementaux ou nationaux, des conférences, des ateliers créatifs, des ciné-ateliers.

3/ Piscine intercommunale

La fréquentation globale de la piscine intercommunale s'est élevée en 2019 à :

- 26 966 personnes « grand public »
- 7 641 scolaires

- Cours aquagym : 5725 personnes
- Cours aquabike : 1391 personnes
- Cours aquatraining : 1 711 personnes

Actions	Acteurs	Objectifs	Indicateurs de suivi	Moyens	Calendrier
Acquérir une connaissance plus fine des utilisateurs des services intercommunaux	DGS, DGA, chef de pôle et de service	Mettre en place une veille en matière de fréquentation des services intercommunaux intégrant le critère de genre	Exploitation des statistiques mensuelles	Mise en place de tableaux de suivi	2021
Médiathèque : Proposer un programme d'animations destinées indifféremment aux femmes et aux hommes	DGA, chef de pôle sport, loisirs, chef de service médiathèque	Veiller, dans le programme d'animations annuel, à proposer des animations mixtes ou à équilibrer les animations à destination du public féminin et du public masculin	Nombre d'événements « mixtes » Nombre d'événements pour un public féminin	Mise en place de tableaux de suivi	2021
Piscine : Favoriser la pratique des activités coachées par les hommes	DGA, chef de pôle Sports, Loisirs, Culture, Chef de service piscine	Créer des créneaux réservés aux hommes, réserver un nombre de places aux hommes Communiquer sur ces « places » réservées	Nombre d'hommes participant aux activités coachées	Mise en place de tableau de suivi	2021