



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



RAPPORT ANNUEL 2022



RÉFÉRENCES

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

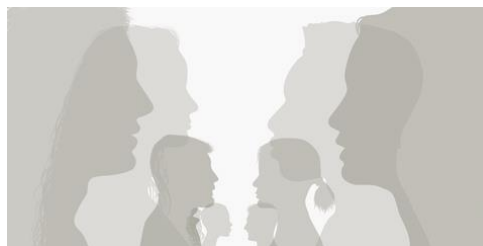
Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour les communes et EPCI : l'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.* »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle. Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et il décrit les orientations pluriannuelles.* »

Il présente également les politiques menées sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Ce rapport s'appuie sur les effectifs permanents de la CCPBS.

N.B. : Les emplois permanents sont créés par l'assemblée délibérante, qui statue sur la nature de l'emploi, sa durée et le crédit nécessaire à sa rémunération.

C'est à l'autorité territoriale qu'il revient ensuite de recruter et nommer les agents occupant les emplois permanents. Un emploi créé existe donc en lui-même qu'il soit occupé ou non par un agent.

Les effectifs permanents sont donc l'ensemble des agents recrutés sur des postes dont le caractère est durable. Ils comprennent les agents titulaires ou stagiaires, contractuels et agents détachés d'autres fonctions publiques.

Les effectifs pris en compte pour ce rapport sont les agents en position d'activité au 31 décembre 2022.



SOMMAIRE



I- LES DONNÉES RH

- Répartition par sexe Page 4
- Répartition par âge et par sexe Page 5
- Répartition par catégorie Page 6
- Répartition par catégorie et par sexe Page 6
- Répartition par filière et par sexe Page 7
- Répartition de l'effectif par quotité de travail Page 8
- Répartition de l'effectif par position particulière Page 9
- Le télétravail Page 10
- La rémunération Page 11

SYNTHESE DES DONNEES RH Page 12

II- Politiques menées par la CCPBS sur son territoire en faveur de la parité **Page 14**

III- Suivi de la clause de d'égalité dans les marchés publics **Page 17**

IV- Les délégations des élus **Page 18**

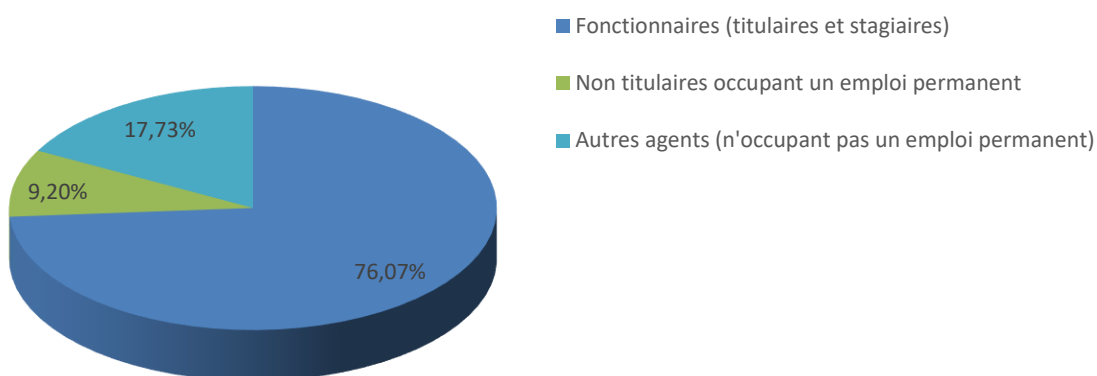


LES DONNÉES RH

EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES AGENTS - Situation au 31 décembre 2022

Au 31 décembre 2022, 163 agents sont en position d'activité et se répartissent comme suit :

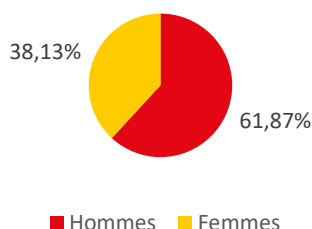
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	124	76,07%
Non titulaires occupant un emploi permanent	15	9,20%
Autres agents (n'occupant pas un emploi permanent)	24	17,73%
Agents en position d'activité (tous statuts)	163	100,00%



FOCUS SUR LES EFFECTIFS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

Evolution de la répartition des effectifs par sexe

Répartition par Sexe



	Hommes	Femmes	Total
2013	62,37%	37,63%	100,00%
2015	61,11%	38,89%	100,00%
2016	61,11%	38,89%	100,00%
2018	63,34%	36,66%	100,00%
2020	65,15%	34,85%	100,00%
2022	61,87%	38,13%	100,00%

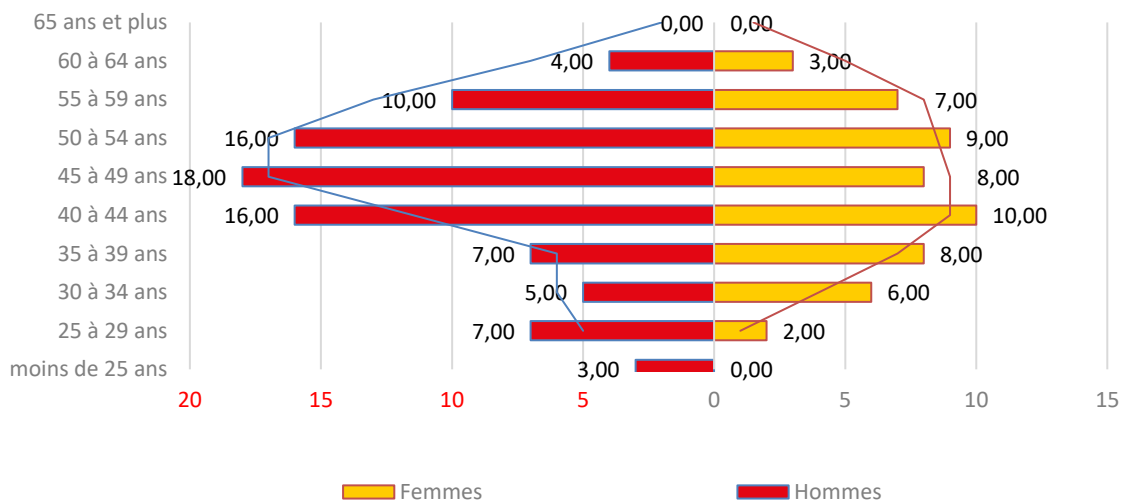
A la CCPBS, comme dans l'ensemble du monde du travail, la répartition des agents par sexe est inégale. La part des femmes à la CCPBS est sensiblement la même depuis 2013 : importance des métiers techniques plutôt occupés par une population masculine. Au sein des intercommunalités, les ratios varient selon le type d'EPCI ce qui ne permet pas de comparer les effectifs de manière objective.

Place des femmes dans la
Fonction Publique Territoriale

61 % de femmes
sur emploi
permanent



Répartition par âge et par sexe

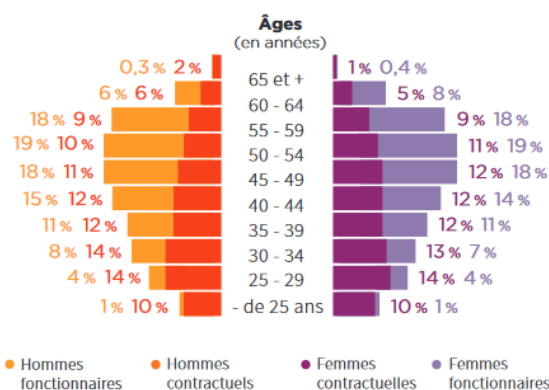


Tranche d'âge	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
+ 50 ans	19	35,85%	30	34,88%	49	35,25%
40 à 50 ans	18	33,96%	34	39,53%	52	37,41%
30 à 39 ans	14	26,42%	12	13,95%	26	18,71%
- 30 ans	2	3,77%	10	11,63%	12	8,63%
Total	53	100,00%	86	100,00%	139	100,00%

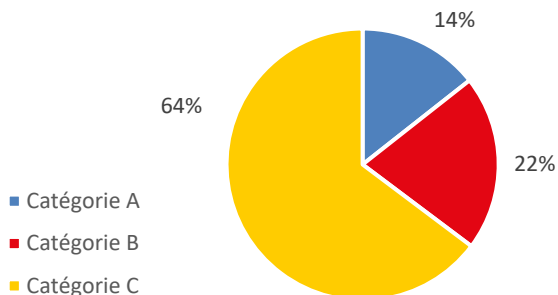
La répartition des effectifs par sexe est différente selon la tranche d'âge : plus du 1/3 de l'effectif a + de 50 ans et la moyenne d'âge des agents communautaires est de 45 ans. Il est à noter un vieillissement significatif des fonctionnaires dans les mêmes proportions chez les F et les H.
 La répartition des effectifs communautaires est proche de la répartition des effectifs dans la FPT au niveau national. L'écart le plus important entre F/H se situe au niveau de la part des – de 30 ans.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale

Moyenne d'âge des agents de la CCPBS				
H	T	45 ans	45 ans	45 ans
	NT	36 ans		
F	T	46 ans	45 ans	
	NT	41 ans		



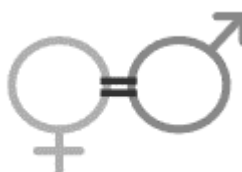
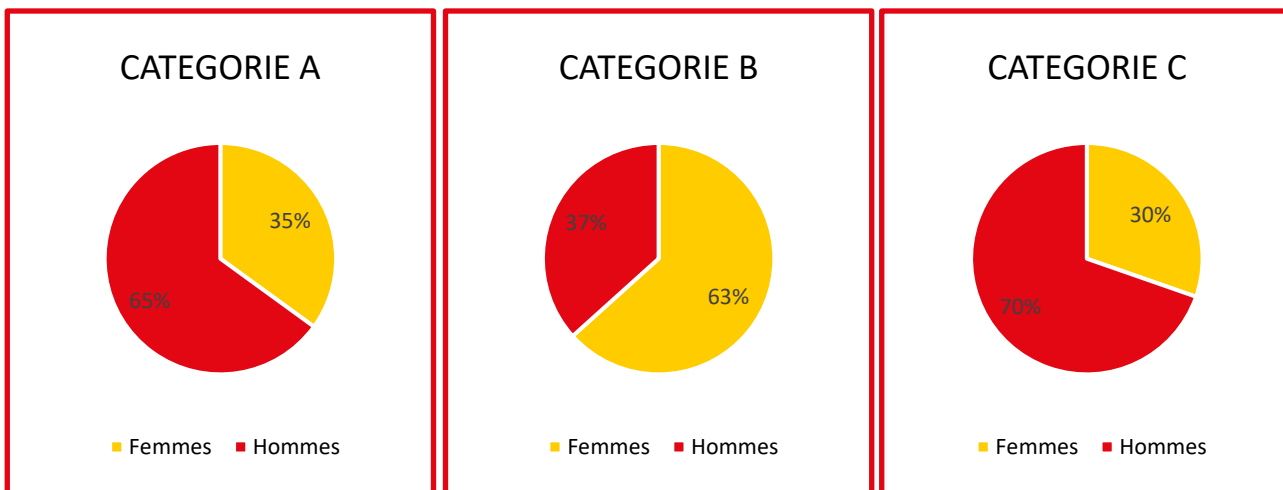
Répartition par catégorie



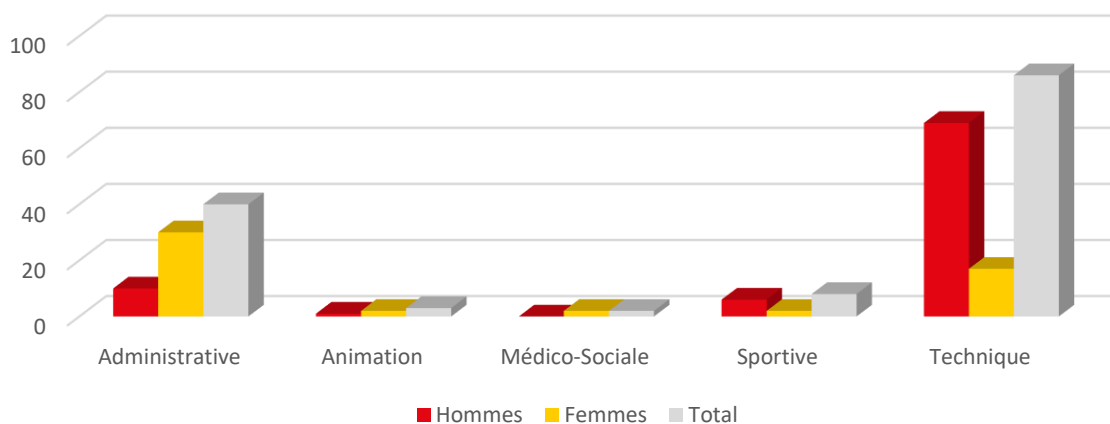
Les postes de catégorie B sont principalement occupés par des MNS et Instructeurs du droit des sols. A noter également que tous les agents de catégorie A ne sont pas en situation d'encadrement. Compte-tenu des compétences exercées, certains d'entre eux ont un rôle d'expertise/ingénierie.

Répartition par catégorie et par sexe

L'effectif féminin est supérieur à l'effectif masculin pour la catégorie B. Et, inversement, l'effectif de catégorie C compte plus d'hommes (cela s'explique par les métiers exercés). Les nouveaux aménagements réalisés au Centre Technique Communautaire devraient permettre une féminisation des emplois techniques dans les années à venir notamment avec l'existence des vestiaires pour femmes.



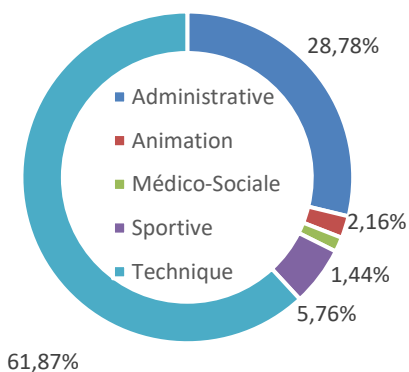
Répartition par filière



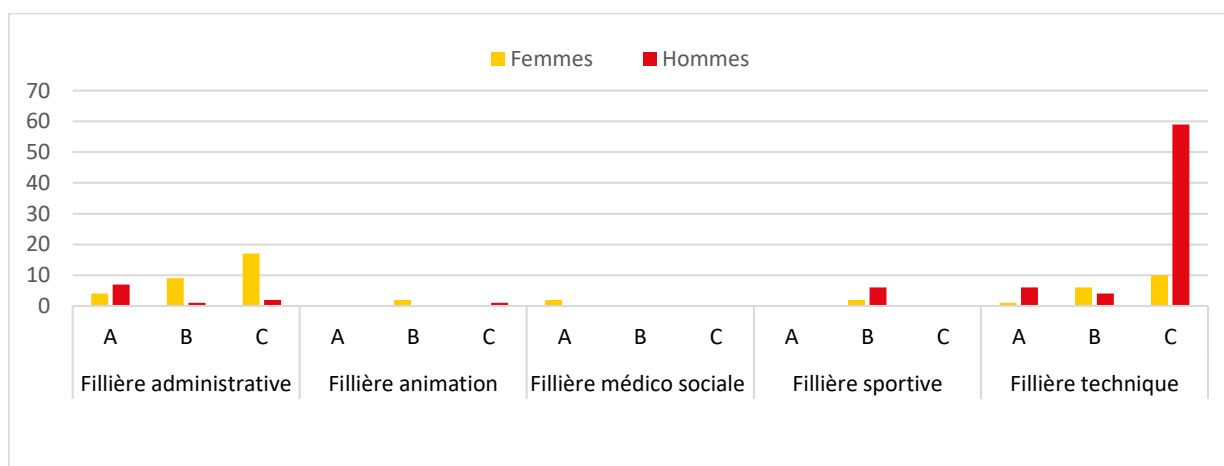
Les filières techniques et administratives représentent 90% des effectifs.

Il est constaté que 80% des agents techniques sont des hommes, alors que 75% des agents de la filière administrative sont des femmes.

La filière médico-sociale ne compte que 2 agents féminins (CLIC).

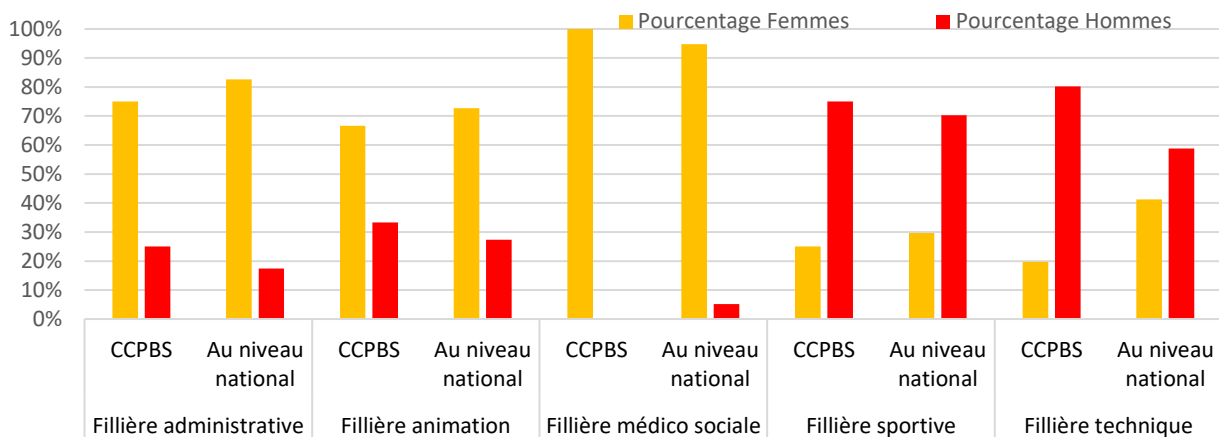


Répartition par filière et par sexe



	Filière administrative	Filière animation	Filière médico-sociale	Filière sportive	Filière technique
F	75,00%	66,67%	100,00%	25,00%	19,77%
H	25,00%	33,33%	0,00%	75,00%	80,23%

Comparaison avec répartition au niveau national
 Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité - éd. 2021



Répartition de l'effectif par quotité de travail

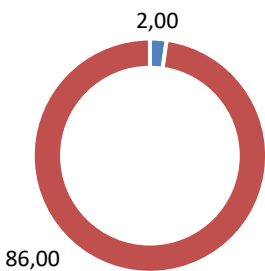
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps plein	7	13
	Total	7	13
Catégorie B	Temps partiel	4	0
	Temps plein	15	11
	Total	19	11
Catégorie C	Temps partiel	0	2
	Temps plein	19	57
	Total	19	59
Total toutes catégories	Temps partiel	4	2
	Temps plein	42	80
	Total	46	82

6 agents bénéficiaient au 31/12/2022 d'une autorisation de travail à temps partiel : 5 ont sollicité un aménagement de leur temps de travail à hauteur de 80% et 1 à 50%.

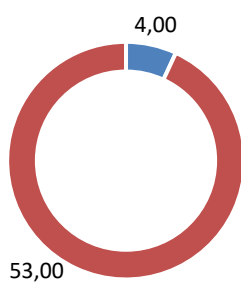
11 agents, soit 7,91% des effectifs, travaillent à temps non complet (agents affectés au service de portage de repas à domicile et à la piscine communautaire).

Toutes les demandes de temps partiel ont été acceptées par la collectivité.

Part des Hommes travaillant à temps partiel



Part des Femmes travaillant à temps partiel



Au niveau national, dans la FPT :

34,9% des F sont à temps partiel / 12,6% des H
 Cat A : 22,0% des femmes / 5,9% des hommes
 Cat B : 27,6% des femmes / 10,3% des hommes
 Cat C : 31,0% des femmes / 7,5% des hommes

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité - éd. 2021
 Chiffres au 31/12/2018

Répartition de l'effectif par position particulière au 31/12/2022

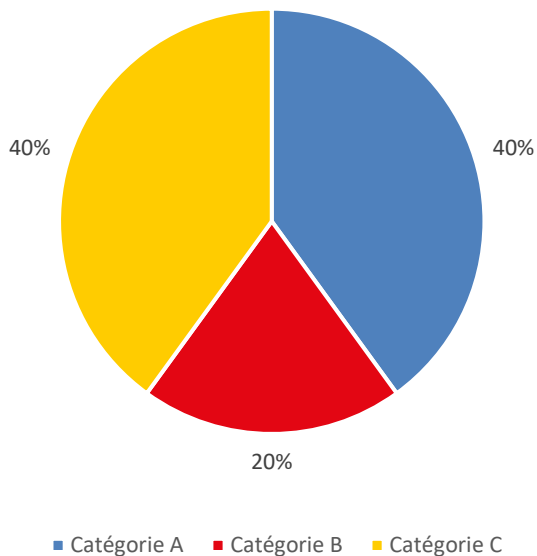
	Hommes	Femmes
En congé parental (article 75) <i>Fonctionnaires et non titulaires</i>	0	0
En disponibilité (article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires <i>Fonctionnaires et non titulaires</i>	1	4
En détachement en dehors de la collectivité	0	1

Détachés au sein de leur propre collectivité <i>Fonctionnaires uniquement</i>	Hommes	Femmes
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	0	1

On note que 5 agents sont placés aujourd'hui en disponibilité pour « convenances personnelles » souvent lié à un souhait de reconversion professionnel.

2 agents sont maintenus en disponibilité d'office suite à l'épuisement de leurs droits à maladie.

La collectivité compte 1 emploi fonctionnel occupé aujourd'hui par la Directrice Générale des Services.



On note que 2 personnes (1 homme et 1 femme) bénéficient d'un contrat aidé (Contrat PEC).



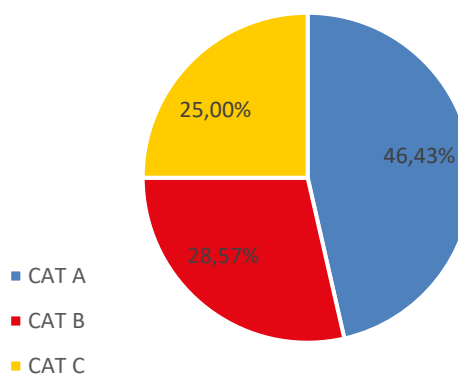
LE TÉLÉTRAVAIL

Sur l'ensemble de l'effectif,
28 agents ont demandé à pouvoir télétravailler en 2022.

	2022								
	Hommes				Femmes				Total H + F
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
1/2 journée /semaine							1	1	1
1 journée /semaine	4	1	1	6	3	7	2	12	18
2 journées /semaine	1			1					1
1 journée /quinzaine									0
1 à 2 journées /quinzaine							1	1	1
2 journées /mois			1	1					1
Ponctuellement	2			2	3		1	4	6
Nombre total d'agents	7	1	2	10	6	7	5	18	28

Les 2/3 des agents qui ont demandé à télétravailler sont des femmes.

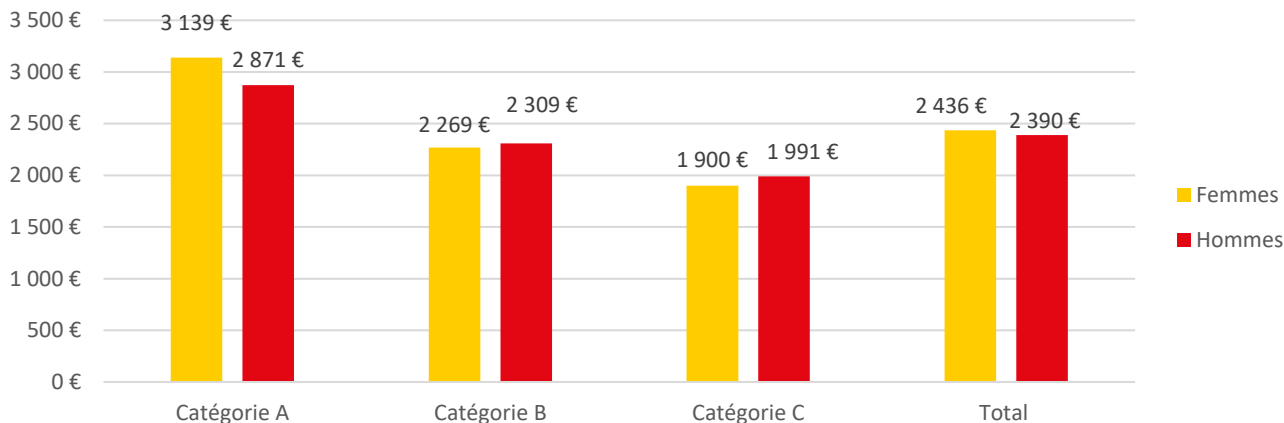
Répartition des télétravailleurs



LA RÉMUNÉRATION

Nombre de fiches de paie : 2 199 fiches de paie ont été traitées en 2022 par la CCPBS soit une moyenne mensuelle de 183 bulletins de salaire.

Salaire mensuel net moyen en 2022



Au niveau national, dans la FPT:

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes.

Les hommes cadres gagnent 14% de plus que les femmes cadres.

*Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité - éd. 2021
Chiffres au 31/12/2018*

A la CCPBS, les salaires versés aux hommes sont légèrement supérieurs à ceux versés aux femmes quelle que soit la catégorie. Concernant la moyenne de toutes les rémunérations, il y a un écart moyen de 46 € nets en faveur des femmes.

Le salaire mensuel net moyen versé dans les EPCI est souvent plus important que celui versé au sein des communes. Cela s'explique par davantage de postes à responsabilité/expertise et donc des compensations financières « écarts grade fonction » (exemple : un agent responsable des marchés publics/juriste recruté en catégorie C mais qui produit un travail de catégorie A aura une rémunération plus haute qu'un agent de collecte des OM de catégorie C).

Il est important aussi de rappeler que beaucoup d'agents ont été transférés des communes avec des rémunérations plus hautes que celles qu'ils auraient perçus à la CCPBS pour des fonctions équivalentes. Au regard des textes en vigueur, les transferts se font avec maintien de la rémunération.

Il conviendra par conséquent d'être prudent quant à l'interprétation des salaires moyens présentés ci-dessus.

SYNTHÈSE DES DONNÉES RH

Sans avoir une politique égalité femmes-hommes affichée à la CCPBS, on constate que les écarts entre les hommes et les femmes sont relativement faibles au regard des différents indicateurs présentés précédemment.

Nous retiendrons les points suivants :

Si les hommes sont plus nombreux dans la filière technique, les femmes sont plus nombreuses au sein des filières administratives et médicosociales.

Le statut de la fonction publique territoriale garantit une égalité salariale de traitement quel que soit le sexe des agents. Les éléments variables de la rémunération versés aux agents sont propres aux métiers occupés, de même le régime indemnitaire tel qu'il est aujourd'hui appliqué est attribué en fonction des missions exercées et des compétences démontrées. Il n'y a pas de discrimination de salaire fondée sur le sexe à la CCPBS.



Concernant la promotion et l'évolution de carrière des agents : tous les avancements d'échelon sont de droit pour tous les agents. Les avancements de grade sont étudiés au regard des conditions d'ancienneté et des missions à effectuer sans discrimination fondée sur le sexe. Les agents à temps non complet bénéficient des mêmes conditions que les agents travaillant à temps complet.

La CCPBS adhère au CNAS pour tous les agents en activité quel que soit leur temps de travail.



Chaque femme présentant un état de grossesse est informée de ses droits (congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, ou demande de temps partiel). La collectivité trouve, si besoin, des solutions pour que les agents concilient au mieux vie professionnelle et grossesse. Le régime indemnitaire de l'agent est aussi maintenu pendant le congé maternité. De même un agent masculin qui se présente à la RH pour informer de l'arrivée d'un enfant au sein de son foyer est aussi informé de ses droits.

Dans certains cas, des formations sont proposées à l'agent afin, qu'à son retour, il puisse s'adapter aux évolutions ayant pu intervenir pendant son absence.

Plusieurs aménagements du temps de travail sont possibles en fonction du service dans lequel l'agent est affecté : horaires variables, annualisation du temps de travail, RTT, temps partiels, CET...les formules sont nombreuses pour permettre aux agents de concilier vie professionnelle et vie personnelle et leur permettre d'organiser leur temps de travail.

Concernant les flux de personnels :

- En 2022, il y a eu 2 mobilités externes (départ : 2 femmes), 6 départs à la retraite (4 hommes et 2 femmes),
- Les offres d'emplois sont toujours ouvertes aux femmes et aux hommes favorisant un égal accès aux emplois communautaires. Les jurys de recrutement sont mixtes.

NB: Les agents, lors de leur recrutement et plus particulièrement les agents de catégorie C, sont reçus par la RH et sont informés de leur déroulement de carrière (concours et examens professionnels également).

9 agents ont intégré la collectivité en 2022 :

- 5 femmes :

- 2 sur un emploi permanent : 1 chargée de mission PLUIh, 1 coordinatrice parcours CLIC,
- 3 sur des contrats de projet : 1 chargée de mission filière nautique, 1 chargée de communication éditoriale, 1 chargée de mission Réserve Naturelle Régionale (RNR),

- 4 hommes : 1 électricien, 2 agents d'entretien des espaces naturels et 1 conseiller de prévention,



Composition du CST : Aujourd'hui, il y a dix membres représentant les personnels (6 hommes pour 4 femmes).

En 2018, la collectivité a mis en place le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel). Le versement de ce régime indemnitaire se fait sans discrimination, il tient compte de la place de chacun dans l'organigramme. On note d'ailleurs très peu d'écart dans les rémunérations femmes-hommes.

S'agissant des indicateurs liés à la formation, les années 2020 à 2022 ont été marquées par la crise sanitaire et un fort ralentissement des départs en formation. Cependant, il n'y a pas de freins aujourd'hui aux départs en formation pour le F/H.

II- POLITIQUES MENÉES PAR LA CCPBS EN FAVEUR DE LA PARITÉ.

Les compétences communautaires, figurant dans les statuts de la communauté de communes, sont fixées de façon limitative et sont exclusivement les compétences transférées au groupement par les douze communes membres.

Les compétences communautaires ont évolué depuis la création de la CCPBS (majorité de compétences techniques). Son action se développe aujourd'hui dans quasiment tous les domaines avec des problématiques souvent complexes. Toutefois, il ne figure pas spécifiquement, au sein des compétences communautaires, une politique dédiée à la parité.



Le 8 mars 2022, journée internationale des droits des femmes, la CCPBS a lancé officiellement le groupe de travail égalité F/H. L'objectif étant de répondre aux obligations réglementaires et de mettre en place le plan d'action égalité F/H.

Après avoir établi une synthèse du rapport de situation comparée égalité F/H 2021:

<p><i>Une situation égalitaire</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ecart faible sur l'ensemble des indicateurs</i>
<p><i>Parité & lutte contre la discrimination</i> <i>= fils conducteurs permanents</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Politique de recrutement</i> • <i>Politique Habitat (intègre évolution composition ménages + besoins logement familles monoparentales)</i> • <i>Actions gérontologiques menées par le CLIC</i> • <i>Partenariat territorial</i>
<p><i>Quelques actions</i> <i>Déjà mises en place</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Groupe de travail égalité FH</i> • <i>Animation éco: portraits entrepreneurs du territoire (égalité FH)</i> • <i>SIJ: Interventions en milieu scolaire pour sensibiliser aux notions de vivre ensemble : stéréotypes, préjugés ou encore discriminations, question du genre. Près de 400 jeunes du Pays Bigouden ont pu bénéficier de ces actions de sensibilisation.</i> • <i>Lutte contre la précarité menstruelle: SIJ dotée d'1 distributeur de protections périodiques gratuites et biologiques + temps d'information/prévention santé autour du thème des règles et des protections périodiques + 1 Atelier parent/ jeune mis en place à la médiathèque de Pont L'Abbé le 14 décembre dernier. 23 personnes ont pu participer aux échanges.</i>

5 axes de travail ont été définis et ont fait l'objet de constats puis proposition d'actions:

4 AXES DE TRAVAIL PRÉDEFINIS

AXE 1

Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

AXE 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale.

AXE 3

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

AXE 4

Prévenir & traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

1 AXE SUPPLEMENTAIRE

05

AGIR SUR LE TERRITOIRE DE LA CCPBS
S'engager dans une démarche continue
d'animation & de pilotage
des actions assurant l'égalité F/H

Le groupe de travail s'est fixé comme priorité la rédaction d'un **guide de sensibilisation des actes de discrimination, harcèlement et agissements sexistes**. Ce guide, se vaudra aussi « Mode d'emploi » pour aider l'employeur à appréhender ce dispositif de signalement imposé par l'accord du 30 novembre 2018 et faire face aux difficultés qui se présenteraient au cours de sa mise en œuvre. Le pôle RH/PREVENTION est chargé de la rédaction d'un support qui sera une base de travail et le point de départ d'échanges en groupe de travail.

Objectif : travailler sur ce thème au cours du 1^{er} semestre 2023.

De même :

- Dans le cadre de l'**animation économique**, il est créé un site WEB-ECO, lequel valorise des **portraits d'entrepreneurs du territoire**. Une attention particulière est portée sur l'égalité FH.
- Dans le cadre de la **coordination enfance/jeunesse** du pays bigouden plusieurs actions ont été menées :
 - Grace au soutien financier du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité, et de l'égalité des chances, la CCPBS a pu déployer des **distributeurs de protections périodiques sur l'ensemble de ses sites communautaires accueillants des agents et du public** soit : La Piscine AquaSud, le centre technique communautaire de Kérist, les locaux accueillant le pôle aménagement/planification (Autorisations du Droit des Sols, Habitat, Foncier, PLUh...) ainsi que le siège communautaire. Les distributeurs, de la marque Marguerite et Compagnie, sont installés de manière à être accessible à tous et au plus grand nombre. La CCPBS s'engage à prendre en charge le rechargement régulier de ces distributeurs. En Parallèle, l'équipe de la Structure Info Jeunes a débuté une tournée de l'ensemble des établissements scolaires du territoire pour sensibiliser les plus jeunes aux questions de **précarité menstruelle**. L'objectif est également de pouvoir renvoyer les jeunes vers les distributeurs les plus proches de leur vie quotidienne puisqu'un maillage territorial est amorcé par les différents collectivités :les Communes , le Département du Finistère ou encore la Région Bretagne.



- Durant l'année 2022, plusieurs interventions en milieux scolaires ont été mises en place par la Structure Info Jeunes du Pays Bigouden autour de différents thèmes concourant au **mieux vivre ensemble** et à l'égalité Fille/ Garçons :

- ✓ **Harcèlement de rue** : recueil de parole & sensibilisation de 160 lycéens,
- ✓ **Stéréotypes et préjugés** : sensibilisation de 71 collégiens,
- ✓ **Pornographie** : sensibilisation de 135 lycéens,
- ✓ **Vivre ensemble** : sensibilisation de 83 collégiens,
- ✓ **Menstruations et précarités menstruelles** : 584 collégiens et Lycéens.

- En partenariat avec les Espace Jeunes du Pays Bigouden Sud, trois ateliers ont été proposés à destination des 11- 14 ans sur la thématique de la **vie affective et sexuelle**. Ces temps d'échanges permettent d'amorcer des réflexions collectives autour de sujets éminemment contemporains tel que les notions de libre choix, d'estime de soi et de consentement. Les jeunes se montrent particulièrement demandeurs de temps d'échanges à ces sujets et trouvent dans ses moments de nombreuses réponses à leurs questionnements.

- Dans la continuité de l'année précédente, la Structure info Jeunes à également organisé une **soirée « parent/jeune » autour du sujet de la contraception**. Initiée par Madame CARROT TANNEAU, vice-présidente en charge des solidarités, cette soirée thématique a permis d'accueillir une douzaine de personnes dans un cadre convivial. Plusieurs partenaires se sont mobilisés aux côtés de la SIJ dont le centre de santé sexuel du Conseil départemental ainsi que la médiathèque de Pont-L'Abbé.

III- SUIVI DE LA CLAUSE D'ÉGALITÉ DANS LES MARCHÉS PUBLICS.

Il est demandé systématiquement aux candidats aux marchés publics d'attester sur l'honneur qu'ils respectent l'égalité femmes hommes au sein de leur entreprise.

La CCPBS met en œuvre des clauses d'insertion dans ses marchés afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Elle est particulièrement attentive aux types de postes ouverts en insertion afin de favoriser le retour à l'emploi des femmes. Ce dispositif favorisant davantage le retour à l'emploi des hommes (marchés de travaux par exemple).



IV- LES DÉLÉGATIONS DES ÉLUS



Il y a aujourd'hui :

- 45 conseillers communautaires : 25 hommes et 20 femmes (1 femme de + qu'en 2019).

- 12 membres au bureau communautaire : 9 hommes et 3 femmes.

- 1 Président homme,
- 7 vice-présidents hommes, et 2 vice-présidentes femmes,
- 1 conseillère communautaire déléguée femme (sites et équipements touristiques d'intérêt communautaire),
- 1 conseiller délégué homme (communication)
-

Dénomination de la délégation	Femmes	Hommes
Finances - RH - GEMAPI		X
Solidarités	X	
Economie - Agriculture	X	
Environnement, Mobilités, Numérique		X
Assainissement, Réseaux et bâtiments communautaires		X
Tourisme - Nautisme		X
Habitat - Urbanisme		X
Eau		X
Déchets		X
Communication		X
Sites et équipements touristiques d'intérêt communautaire	X	

Et depuis le 28/09/2021, 1 élue a été désignée « référente égalité femmes/hommes ».