



RAPPORT SUR LA SITUATION DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES  
QUERCY VERT AVEYRON EN MATIERE D'EGALITE HOMMES-FEMMES

2021



## SOMMAIRE

Préambule	3
Contexte	4
Partie 1 : Etat des lieux au niveau national	4
1.1 Par catégorie	4
1.2 Fonctionnaires et contractuels	
1.3 Par âge	
1.4 Rémunération	5
1.5 Organisation du temps de travail et congés parental	5
Partie 2 : Principaux indicateurs Ressources Humaines	5
2.1 Organisation des services	5
2.2 Evolution du budget ressources humaines	6
Partie 3 : Principaux indicateurs égalité hommes Femmes au sein de la Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron	7
3.1 Pyramide des âges	7
3.2 Effectifs et emplois	8
3.3 Répartition par catégorie hiérarchique	8
3.4 Répartition des hommes et des femmes sur le temps partiel	9
3.5 Salaire net mensuel moyen	9
3.6 Avancement d'échelon	10
3.7 Absentéisme	10

## CONCLUSION

### Préambule :

La loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) a précisé le contenu et les modalités de présentation des débats d'orientation budgétaire et des budgets primitifs.

Ainsi, les organes délibérants doivent être saisis d'une note portant sur la question des ressources humaines (formalité obligatoire pour les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI).

En application de la charte européenne pour l'égalité des hommes et des femmes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 7 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité.

Les dispositions du décret N°2015-761 du 24 juin 2015 s'appliquent aux budgets présentés, par les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives :

- Au recrutement
- A la formation,
- Au temps de travail,
- A la promotion professionnelle
- Aux conditions de travail
- A la rémunération
- A l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Ce 1<sup>er</sup> rapport prend en compte les données de l'année 2021 des emplois permanents.

Le présent rapport se compose donc de 3 parties :

1. Une première partie présentant un état des lieux au niveau national,
2. Une seconde partie consacrée aux questions ressources humaines de la Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron,
3. Une troisième partie précisant la situation en matière d'égalité homme/femme au sein de la Communauté de Communes.

## Contexte :

La Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron est une nouvelle collectivité née le 1<sup>er</sup> janvier 2017 de la fusion des deux communautés de communes Terrasses et Vallée de l'Aveyron et Quercy Vert. Elle fait partie du pôle d'Equilibre Territoriale et Rurale Pays Midi-Quercy.

D'une superficie de 336.97 km<sup>2</sup>, le périmètre intercommunale, située au porte de Montauban, comprend 13 communes Albias, Bioule, Bruniquel, Genebrières, Léojac- Bellegarde, Monclar-de-Quercy, Montricoux, Nègrelisse, Puygaillard de Quercy, Saint- Etienne-de-Tulmont, La Salvetat-Belmontet, Vaïssac, Verlhac-Tescou.

Sa population est 22 468 habitants (INSEE 2017)

En exerçant ses différentes compétences, la Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron poursuit un objectif de service public : améliorer le quotidien de ses habitants en œuvrant à des projets.

## **Partie** 1\_

### Etat des lieux au niveau national

La Fonction Publique compte 5,53 millions d'agents publics, soit 20% de l'emploi total en France.

Dans la Fonction Publique 62% des agents sont des femmes (46% dans le secteur privé). Ce taux est de 56% dans la Fonction Publique de l'Etat (FPE), 61% dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) et 78% dans la Fonction Publique hospitalière (FPH).

#### 1.1 Par catégorie

La fonction publique compte :

- 65% de femmes en catégorie A (62% en FPT)
- 56% de femmes en Catégorie B (63% dans la FPT et principalement dans les filières sociales et administratives)
- 63% de femmes en catégorie C (61% dans la FPT) mais seulement 37% des emplois de direction (31% dans la FPT).

#### 1.2 Fonctionnaires et contractuels

Dans la fonction publique, 64,5% de femmes sont fonctionnaires et 67,5% sont contractuels.

Dans la FPT, les femmes représentent 59% de fonctionnaires et 67% de contractuels.

### 1.3 Par âge

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 43.5 ans pour les femmes et de 43.1 ans pour les hommes ; dans la FPT, 45.5 ans pour les femmes et 45.1 ans pour les hommes.

### 1.4 Rémunération

Le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est, dans la FPE de 2 408 euros pour les femmes et 2 785 euros pour les hommes ; dans la FPT de 1 867 euros pour les femmes et de 2 053 euros pour les hommes ; dans la FPH de 2 164 euros pour les femmes et de 2 722 euros pour les hommes.

### 1.5 Organisation du temps de travail et congé parental

Dans la fonction publique, 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes. Dans la FPE, 15% des femmes fonctionnaires contre 4% des hommes (20% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ; dans la FPT, 29% des femmes fonctionnaires contre 7% pour des hommes (35% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ; dans la FPH, 26% des femmes fonctionnaires contre 8% des hommes (34% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans)

Dans le FPE sur 5253 agents en congé parental, 94.7% sont des femmes.

En synthèse : au niveau national, les femmes sont placées plus souvent que les hommes dans des situations précaires statutairement. Plus nombreuses que les hommes dans la fonction publique territoriale, elles n'occupent pourtant que très rarement des postes de Direction.

## Partie

## 2\_

### Principaux indicateurs ressources humaines

#### 2.1 Organisation des services

Les services de la Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron sont structurés en 8 pôles, sous la responsabilité du Directeur Général des Services :

- 7 gèrent des compétences obligatoires, optionnelles ou facultatives regroupées par grand domaine de politiques publiques ;
- 1 pôle ressource concentre l'ensemble des fonctions supports, par définition transversales (le Secrétariat Général, les Ressources Humaines, la Comptabilité, l'Informatique-Téléphonie, la Communication et le Juridique et Marchés publics).

## Répartition des effectifs (titulaires et contractuels emplois permanent) au 31/12/2021

Pôles	Hommes		Femmes		Total
Administration générale et direction générale	3	17%	15	83%	18
Office de tourisme	0	0%	3	100%	3
Petite Enfance	0	0%	22	100%	22
CLI	25	20%	98	80%	123
SAMAD	0	0%	28	100%	28
Technique	22	73%	8	27%	30
Dvp Eco	1	100%	0	0%	1
Culturel	10	48%	11	52%	21
Accueil des publics	1	20%	4	80%	5
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>24%</b>	<b>189</b>	<b>76%</b>	<b>251</b>

## 2.2 Evolution des charges du personnel emploi permanent et non permanent.

Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021
4 819 061 €	4 835 484 €	5 941 695 €	6 259 303 €

### Quelques éléments d'analyse de la masse salariale :

Les évolutions de la masse salariales s'expliquent par différents paramètres :

- Tout d'abord l'effet glissement vieillesse technicité (GVT) (prenant en compte les avancements d'échelons et de grades prévu par le statut de la fonction publique territoriale), auquel il convient d'ajouter l'impact des mesures nationales (revalorisation des carrières des catégories B et C, augmentation des cotisations employeurs au régime retraite, évolution de l'indice de rémunération minimal...).

## Partie 3

### Principaux indicateurs égalité hommes/femmes au sein de la Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron

#### Situation au sein de l'administration de la Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron

Les principaux indicateurs retenus pour objectiver la situation sont les suivants :

- 3.1 Pyramide des âges
- 3.2 Effectifs et emplois
- 3.3 Répartition par catégorie hiérarchique
- 3.4 Répartition des hommes et des femmes sur le temps partiel
- 3.5 Salaires net mensuels moyens
- 3.6 Avancement échelon
- 3.7 Absentéisme
- 3.8 Formation

Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité hommes/femmes au sein de la Communauté de Communes Quercy Vert Aveyron.

#### 3.1 Pyramide des âges

##### Sur emplois permanents et non permanents

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
<20	4	2	6
20-24	14	9	23
25-29	27	5	32
30-34	28	10	38
35-39	21	8	29
40-44	27	11	38
45-49	29	9	38
50-54	42	9	51
55-59	27	10	37
>60	11	5	16
Total général	230	78	308

La pyramide des âges de l'administration de votre EPCI démontre que les femmes, plus nombreuses (230 agents = 75% des effectifs). La plus grande partie des femmes (42) sont dans la tranche d'âge 50-54 ans alors que chez les hommes la répartition est plus homogène.

### 3.2 Effectifs et emplois

L'effectif total d'emplois permanents de la collectivité au 31/12/2021 est de 251 Agents (101 titulaires - 150 contractuels) 75.30% sont des femmes.

### 3.3 Répartition par catégorie hiérarchique

	HOMMES		FEMMES	
Catégorie A	1	13%	7	88%
Catégorie B	12	41%	17	59%
Catégorie C	49	23%	165	77%
TOTAL	62		189	

	HOMMES		FEMMES	
Catégorie A Filière administrative	1	50%	1	50%
Catégorie A Filière médico-sociale	0	0%	1	100%
Catégorie A Filière sociale	0	0%	4	100%
Catégorie A Filière technique	0	0%	1	100%

Les femmes représentent 88% des catégories A, 59% des catégories B et 77% des catégories C.

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique illustre un déséquilibre important pour les postes de catégorie A. Les hommes ne représentent que 13% des effectifs de cette strate. Avec un taux de féminisation de 88% de cette catégorie A l'écart est ici très important.(voir ci-dessus).

Au sein de cette catégorie A, indépendamment de la filière, les postes occupés par des femmes représentent 88% des effectifs (la part importante des femmes dans cette catégorie est due à l'occupation à 100% dans les filières sociales et médico-sociales).

Les postes de catégorie C sont très largement occupés par des femmes et la situation est plutôt équilibrée en catégorie B.

### 3.4 Répartition Hommes/Femmes temps complet/partiel sur emplois permanents

		HOMMES		FEMMES	
Cat A	Temps partiel	0		0	
	Temps complet	1	13%	7	88%
	Total	1		7	
Cat B	Temps partiel	0	0%	4	100%
	Temps complet	12	48%	13	52%
	Total	12		17	
Cat C	Temps partiel	3	25%	9	75%
	Temps complet	46	23%	156	77%
	Total	49		165	
Toutes catégories	Temps partiel	3	19%	13	81%
	Temps complet	59	25%	176	75%
	TOTAL	62	25%	189	75%

Au sein de la CCQVA, 81% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, contre 19% par des hommes. Cette donnée permet de constater que dans notre collectivité comme ailleurs, les temps partiels liés à la vie familiale sont en quasi-totalité féminin.

Globalement, 6.8% des femmes employées de la collectivité bénéficient d'un emploi à temps partiel contre 4.88% parmi les hommes.

### 3.5 Salaires nets mensuels moyens

		Cat. A	Cat. B	Cat. C
Hommes	Moyenne	4382 €	1487 €	1987 €
Femmes	Moyenne	2301 €	2105	1603 €
	Ecart H/F	2081 €	-618 €	384 €
	%	48%	142 %	20%

La différence de salaires est constante entre les femmes et les hommes, sauf pour la catégorie B (cet écart s'explique car 6 femmes sont responsables de service contre 3 hommes).

### 3.6 Avancements d'échelon

Avancements d'échelons	HOMMES			FEMMES		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Cat A	1	1	100%	7	5	71%
Cat B	12	4	33%	17	7	41%
Cat C	49	12	24%	165	29	18%
Ensemble	62	17	27%	189	41	22%

### 3.7 Absentéisme

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Accident de travail/Trajet	4	5	9
Maladie Ordinaire	25	96	121
Congé longue maladie	1	3	4
congé longue durée	1	0	1
maternité		6	6
paternité	0		0
Total	31	110	141

Les arrêts pour maladies ordinaires représentent 85% des absences totales. On observe que les femmes sont davantage concernées par des arrêts de maladies.

#### Conclusion :

La CCQVA intervient sur un large champ de politiques publiques, notamment dans de nombreux secteurs tels l'insertion l'emploi, l'environnement et le cadre de vie, les services à la personne, la culture, le tourisme, le patrimoine, le cycle de l'eau, le développement territorial, l'aménagement et le développement économique.

Avec la nouvelle mandature en place depuis juillet 2020, la Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron a pour ambition de développer une mutualisation des services à l'échelle du territoire et de développer de nouvelles méthodes de travail qui ont pour finalité de créer des économies d'échelles.