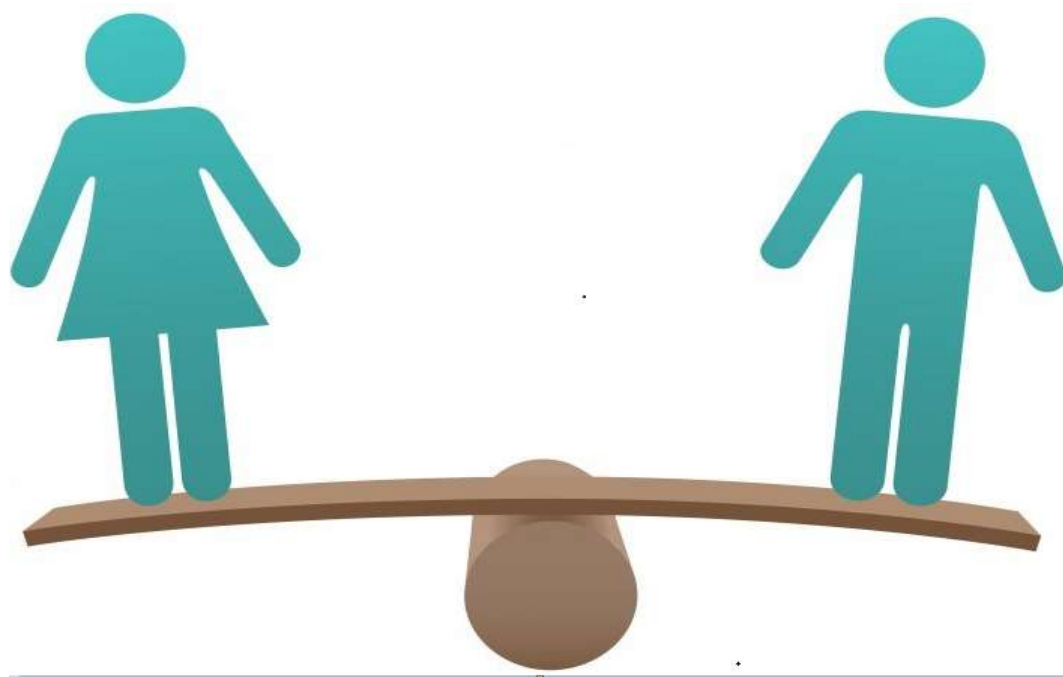




**RAPPORT SUR LA SITUATION  
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES QUERCY VERT-AVEYRON  
EN MATIERE EGALITE FEMMES-HOMMES 2020**



## SOMMAIRE

Préambule	3
Contexte	4
<hr/>	
Partie 1 : Etat des lieux au niveau national	4
1.1 Par catégorie	4
1.2 Fonctionnaires et contractuels	4
1.3 Par âge	5
1.4 Rémunération	5
1.5 Organisation du temps de travail et congé parental	5
<hr/>	
Partie 2 : Principaux indicateurs ressources humaines	5
2.1 Organisation des services	5
2.2 Evolution du budget ressources humaines	6
2.3 Information liée au temps de travail	6
2.4 Dépenses annexes	7
<hr/>	
Partie 3 : Principaux indicateurs égalité femmes / hommes 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 femmes et des hommes sur le temps partiel	9
3.5 Salaires nets mensuels moyens	9
3.6 Avancements (grades et échelons)	10
3.7 Absentéisme	10
3.8 Formations	11
Conclusion	11

## 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 femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 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 femmes et les hommes 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,
- à la formation,
- au temps de travail,
- à la promotion professionnelle,
- aux conditions de travail,
- à la rémunération,
- à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ce 1<sup>er</sup> rapport prend en compte les données de l'année 2020 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 Communes Quercy Vert-Aveyron,
3. une troisième partie précisant la situation en matière d'égalité femmes / hommes 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 Territorial et Rural Pays Midi-Quercy.

D'une superficie de 336,97 km<sup>2</sup>, le périmètre intercommunal, situé aux portes de Montauban, comprend 13 communes : Albias, Bioule, Bruniquel, Genebrières, Léojac-Bellegarde, Monclar-de-Quercy, Montricoux, Nègrepelisse, Puygaillard-de-Quercy, St-Etienne-de-Tulmont, La Salvetat-Belmontet, Vaissac, Verlhac-Tescou.

Sa population est de 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'État (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 catégories A (62% en FPT)
- 56 % de femmes en catégories B (63% dans la FPT et principalement dans les filières sociale et administrative)
- 63 % de femmes en catégories 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 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 % 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 la FPE sur 5 253 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 grands domaines de politiques publiques ;
- 1 pôle ressources 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).

## Répartition des effectifs (Titulaires et Contractuels emplois permanents) au 31/12/2020

Pôles	Femmes		Hommes		Total
Administration générale et Direction Générale	11	79%	3	21%	14
Office Tourisme Intercommunal	3	100%	0	0%	3
Petite Enfance	31	97%	1	3%	32
Enfance Jeunesse	26	74%	9	26	35
Aide à Domicile	37	97%	1	3%	38
Technique	7	18%	31	82%	38
Culturel	7	54%	6	46%	13
Accueil des Publics	4	80%	1	20%	5
<b>Ensemble</b>	<b>126</b>	<b>71%</b>	<b>52</b>	<b>29%</b>	<b>178</b>

### **2.2 Evolution du budget ressources humaines**

Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020
4 596 639 €	4 819 061 €	4 835 484 €	5 029 002 €

Quelques éléments d'analyse de la masse salariale :

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

- Tout d'abord l'effet glissement vieillesse technicité (GVT) (prenant en compte les avancements d'échelons et de grade prévus 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...).
- Par ailleurs, il faut également prendre en compte le financement de certains postes qui diminuent donc la charge nette de la Communauté (à titre d'exemple les postes de contractuels dans le pôle Enfance Jeunesse).

### **2.3 Information liée au temps de travail**

La durée hebdomadaire de travail à la communauté de communes Quercy Vert Aveyron est fixée à 35 heures par semaine pour un agent à temps complet (à l'exception de certains cadres d'emplois), soit au minimum 4.5 jours de travail par semaine, soit au plus 5 jours de travail par semaine suivi d'un jour de récupération la semaine suivante (la somme des heures travaillées sur ces deux semaines doit être égale à 70 heures).

Il faut noter que des régimes spécifiques sont appliqués dans certains services en fonction de leurs activités notamment : les agents de la collecte, des déchetteries.

## 2.4 Dépenses annexes

52 400 € sont consacrés annuellement au titre de l'action sociale Cadhoc/Arbre de Noël, de l'Amicale du personnel et de la participation au titre de l'assurance prévoyance MNT.

## Partie 3

---

### Principaux indicateurs égalité femmes / hommes 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 femmes et des hommes sur le temps partiel

3.5 Salaires nets mensuels moyens

3.6 Avancements (grade et échelon)

3.7 Absentéisme

3.8 Formations

Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité femme/homme au sein de la collectivité.

### 3.1 Pyramide des âges

Données 31/12/2020	Femmes	%	Hommes	%
- 20 ans	0	0%	1	2%
20 à 29 ans	11	9%	2	4%
30 à 39 ans	17	13%	13	25%
40 à 49 ans	44	35%	18	34%
50 à 59 ans	49	39%	16	31%
+ 60 ans	5	4%	2	4%
Total	126	100%	52	100%

La pyramide des âges de l'administration communautaire démontre que les femmes, plus nombreuses (126 agents - 71 % des effectifs) sont plus âgées que les hommes. La part des femmes de plus de 40 ans représente 78 % de leur effectif, contre 36 % pour les hommes.

16 % des hommes ont moins de 40 ans, contre 22 % chez les femmes.

### 3.2 Effectifs et emplois

L'effectif total d'emplois permanents de la collectivité au 31/12/2020 est de 178 agents (160 titulaires - 18 contractuels), 71 % sont des femmes.

### 3.3 Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes		Hommes	
Catégorie A	9	75%	3	25%
Catégorie B	12	57%	9	43%
Catégorie C	105	72%	40	28%

	Femmes		Hommes	
Catégorie A <i>Filière Administrative</i>	1	50%	1	50%
Catégorie A <i>Filière Médico-Sociale</i>	2	100%	0	0%
Catégorie A <i>Filière Sociale</i>	6	100%	0	0%
Catégorie A <i>Filière Technique</i>	0	0%	2	100%

Les femmes représentent 75 % des catégories A, 57 % des catégories B et 72 % 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 25% des effectifs de cette strate. Avec un taux de féminisation de 75 % de cette catégorie A, l'écart est ici très important (voir dessous).

Au sein de cette catégorie A, indépendamment de la filière, les postes occupés par des femmes représentent 75 % 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 des femmes et des hommes sur le temps partiel

		Femmes		Hommes	
Cat. A	Temps partiel	1	11%	0	0%
	Temps complet	8	89%	3	100%
	Total	9	100%	3	100%
Cat. B	Temps partiel	5	42%	0	0%
	Temps complet	7	58%	9	100%
	Total	12	100%	9	100%
Cat. C	Temps partiel	8	8%	1	2%
	Temps complet	97	92%	39	98%
	Total	105	100%	40	100%
Toutes catégories	Temps partiel	14	11%	1	2%
	Temps complet	112	89%	51	98%
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Au sein de la Communauté de communes Quercy Vert Aveyron, 93 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes, contre 7 % 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 féminins.

Globalement, 11 % des femmes employés de la collectivité bénéficient d'un emploi à temps partiel contre 2 % parmi les hommes.

A noter que pour la catégorie B, on observe pour les femmes une répartition quasi équilibrée (42/58) entre temps partiel et temps complet.

### 3.5 Salaires nets mensuels moyens

		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Femmes	Moyenne	2274 €	2082 €	1566 €	1974 €
Hommes	Moyenne	4317 €	1465 €	1949 €	2577 €
	Ecart F/H	-2043 €	617 €	-383 €	-603 €
	%	48 %	142 %	20 %	23 %

Au sein de la Communauté, sur la base des salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP), on constate une différence de 603 €, les femmes gagnant 23 % de moins que les hommes.

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 (grade et échelon)

Avancements de grade	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Cat. A	9	0	0%	3	0	0%
Cat. B	12	0	0%	9	2	22%
Cat. C	105	2	2%	40	0	0%
Ensemble	126	2	2%	52	2	4%

Le nombre d'avancements de grade est identique entre femmes et hommes.

Avancements d'échelons	Femmes			Hommes		
	Total	Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%
Cat. A	9	2	22 %	3	1	33 %
Cat. B	12	4	33 %	9	0	0 %
Cat. C	105	37	35 %	40	20	50 %
Ensemble	126	43	34 %	52	21	40 %

### 3.7 Absentéisme

Sur l'année 2020 la répartition selon les absences est la suivante :

	Femmes	Hommes	TOTAL
Accident de Travail / Trajet	6	3	9
Maladie ordinaire	66	16	82
Congé longue maladie	1	0	1
Congé longue durée	1	2	3
Maternité	2	0	2
Paternité	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>21</b>	<b>97</b>

Les arrêts pour maladies ordinaires représentent 82 % des absences totales.

On observe que les femmes sont davantage concernées par des arrêts de maladies ordinaires.

### **3.8 Formations**

	A	B	C	Total
Hommes	0	8	15,5	23,5
Femmes	6,5	8,5	65	80

Les femmes en général se forment plus que les hommes.

Pour les catégories A et C, les femmes partent plus souvent en formation alors qu'en catégorie B la répartition est quasi équilibrée (8/8,5) entre les hommes et les femmes.

### **Conclusion :**

La Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron 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, l'environnement, 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 se doit de développer une véritable culture de l'anticipation et se doter des méthodes modernes de conception et de gestion des politiques publiques pour inscrire le territoire dans une nouvelle dynamique.