



**RAPPORT SUR LA SITUATION DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES
QUERCY VERT-AVEYRON EN MATIERE D'EGALITE HOMMES-FEMMES
2023**



SOMMAIRE

Préambule	3
Contexte	4
Partie 1 : Etat des lieux au niveau national	5
1.1 Division horizontale de l'emploi selon le genre	5
1.2 Division verticale selon les genres	
Partie 2 : Principaux indicateurs Ressources Humaines	6
2.1 Organisation des services	6
2.2 Evolution des charges du personnel emploi permanent et non permanent	8
Partie 3 : Principaux indicateurs égalité hommes Femmes au sein de la Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron	8
3.1 Pyramide des âges	9
3.2 Effectifs et emplois	10
3.3 Répartition par statut	11
3.4 Répartition par catégorie hiérarchique	11
3.5 Salaires bruts mensuels moyens	12
3.6 Avancement d'échelon	13
3.7 Absentéisme	13

CONCLUSION

Préambule :

La loi du 4 août 2014 et son article 61 prescrivant aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement au débat 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.

L'article 1^{er} précise que « L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ». L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Il s'agit de considérer la situation des femmes et des hommes avant la mise en place ou le réajustement de toute action.

De plus, cette loi rappelle que la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment des actions visant à lutter contre les violences faites aux femmes ; à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes, à lutter contre la précarité des femmes ; à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité des métiers ; à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ; à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ; à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres.

Le présent rapport est produit en application de l'article L. 132-11 du Code Général de la Fonction Publique.

Textes de référence :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle
- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville
- La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ; et plus précisément les articles 61 et 77 de la loi 2014-873
- Décret 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 locales.

Les collectivités territoriales sont au cœur des questions d'égalité femmes-hommes de par leur statut d'employeuses publiques et leur potentiel d'action au niveau local. Elles peuvent donc agir pour la lutte contre les violences à l'égard des femmes, l'accès aux droits, à la culture, aux sports, aux loisirs et pour une communication non sexiste.

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est une obligation légale et doit être présenté à l'occasion du débat d'orientation budgétaire (DOB).

Ce rapport prend en compte les données de janvier à décembre 2023.

Contexte :

La Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron est une nouvelle collectivité née le 1^{er} 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 km², le périmètre intercommunale, située aux portes de Montauban, comprend 13 communes : Albias, Bioule, Bruniquel, Genebrières, Léojac- Bellegarde, Monclar-de-Quercy, Montricoux, Nègrepelisse, Puygaillard de Quercy, Saint- Etienne-de-Tulmont, La Salvetat-Belmontet, Vaissac, Verlhac-Tescou.

Sa population est 22 620 habitants (INSEE 2020).

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

1.1 Division horizontale de l'emploi selon le genre

- Une plus grande précarité : 70 % des contractuels sont des femmes
- Une forte spécialisation : les filières sociales et médico-sociales sont quasi exclusivement féminines
- 88 % des agents travaillant dans les CCAS et caisses des écoles sont des femmes
- Les métiers et services d'affectation présentent une faible mixité, avec plus de femmes dans le social, la petite enfance et la santé
- La situation familiale notamment la maternité influe sur le temps de travail et la santé : le temps partiel reste choisi principalement par les femmes et elles sont plus longtemps absentes pour raisons de santé
- Les femmes sont en moyenne plus âgées : parmi les Agents de plus de 60 ans, 66 % sont des femmes.

Cadres d'emplois ... (hors emplois aidés)	... quasi exclusivement ... (Plus de 95% des effectifs)	... mixtes avec une surreprésentation des agent.e.s de genre ... (Entre 75 et 95% des effectifs)
... féminin	<ul style="list-style-type: none">- Puériculteur.rice cadre de santé- Agent.e.s spécialisé.e.s des écoles maternelles- Sage-femme- Auxiliaire de puériculture- Puériculteur.rice- Éducateur.rice de jeunes enfants- Agent.e. social.e- Infirmier.ère- Infirmier.ère en soins généraux- Assistant.e maternel.le	<ul style="list-style-type: none">- Auxiliaire de soins- Psychologue- Assistant.e socio-éducatif.ve- Cadre de santé infirmier.ère, rééducateur.rice et assistant.e médico-technique- Adjoint.e administratif.ve- Secrétaire de mairie- Rédacteur.rice- Bibliothécaire- Technicien.ne paramédical.e- Assistant.e de conservation du patrimoine et des bibliothèques- Médecin- Conservateur.rice des bibliothèques
... masculin	<ul style="list-style-type: none">- Directeur.rice de police municipale- Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels- Sous-officier de sapeur-pompier professionnel- Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels	<ul style="list-style-type: none">- Sapeur et caporal de sapeur-pompier professionnel- Chef.fe de service de police municipale- Garde-champêtre- Agent.e de maîtrise- Directeur.rice.s (général.e) des services techniques (emploi fonctionnel)- Infirmier.ère d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels- Technicien.ne- Conseiller.ère des activités physiques et sportives- Directeur.rice.s d'établissement d'enseignement artistique- Agent.e.s de police municipale- Opérateur.rice des activités physiques et sportives

1.2 Division verticale de l'emploi selon le genre : les inégalités professionnelles persistent même si le statut les amoindrit

- L'accès des femmes aux emplois de direction et notamment aux emplois fonctionnels reste limité
- Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours de catégorie A+
- Les titularisations concernent davantage les hommes. Les femmes, en revanche, sont plus nombreuses à bénéficier des avancements d'échelon
- Les disponibilités regroupent plus de femmes que les détachements
- L'accès à la formation est peu discriminant entre les hommes et les femmes à l'exception des formations de perfectionnement qui concernent plus de femmes

- L'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes est de 11 % en faveur des hommes

Les femmes sont toujours touchées par une plus grande précarité et restent cantonnées aux domaines du social, de la petite enfance et de la santé, en lien avec les représentations sur leurs rôles sociaux au sein de la société et dans le travail.

Le statut permet l'égalité d'accès à la FPT pour les deux sexes. Le taux de réussite des femmes aux concours de catégorie A+ est même plus élevé. Qui plus est, l'accès des femmes aux emplois de direction a progressé depuis 2005. Mais on déplore toujours l'existence d'un « plafond de verre », autrement dit de freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. La conciliation entre vie familiale et professionnelle notamment le travail à temps partiel peut expliquer en partie ces freins. La situation familiale (maternité, congé parental) impacte inévitablement le déroulement de carrière et donc le salaire. Ainsi l'écart de salaire entre les femmes et les hommes reste notable, même s'il a tendance à se réduire avec le temps.

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 ressources** concentre l'ensemble des fonctions supports, par définition transversales (le Secrétariat Général (Marchés publics), les Ressources Humaines, la Comptabilité, l'Informatique-Téléphonie, la Communication et le Juridique).

Répartition des effectifs au 31/12/2023

Emplois permanents : titulaires et contractuels

Pôles	Hommes		Femmes		Total
Administration générale et direction générale	4	21%	15	79%	19
Office de tourisme	0	0%	3	100%	3
Médiathèque	2	20%	8	80%	10
Collecte	20	96%	1	4%	21
Petite Enfance	0	0%	28	100%	28
CLI	21	17%	99	83%	120
SAMAD/portage repas	0	0%	43	100%	43
Entretien des locaux	1	20%	4	80%	5
Espace vert/sentiers	3	100%	0	0%	3
Dvp Eco	1	100%	0	0%	1
Atelier /école de musique	11	65%	6	35%	17
MASAP/EREF	0	0%	5	100%	5
SIG	0	0%	1	100%	1
URBANISME	0	0%	2	100%	2
SPANC	2	100%	0	0%	2
SAEP	1	25%	3	75%	4
Total	66	23%	218	77%	284

Emplois non-permanents : Contrats Accroissement temporaire d'activité et contrats saisonniers

Pôles	Hommes		Femmes		Total
Administration générale et direction générale					
Office de tourisme			1	100%	1
Médiathèque	1	100%			1
Collecte	5	100%			5
Petite Enfance			3	100%	3
CLI	1	12%	7	88%	8
SAMAD/portage repas	0	7%	16	100%	16
Entretien des locaux			1	100%	1
Polyvalent/cours d'eau			1	100%	1
Dvp Eco					
Atelier /école de musique			1	100%	1
MASAP/EREF	1	100%			1
SIG					
URBANISME					
SPANC					
SAEP					
Total	8		30		38

2.2 Evolution des charges du personnel emploi permanent et non permanent

Evolution des dépenses de personnel :

	2022	2023
Budget Général	7 112 272.00	7 452 276.81
Evolution en %		4.78
SAMAD	1014112.78	1 219 663.64
Evolution en %		20.26%
SAEP	361 490	291 249
Evolution en %		-19
Assainissement	280 758	218 013
Evolution en %		-22

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 grades prévu par le statut de la fonction publique territoriale), auquel il convient d'ajouter l'impact des mesures nationales (augmentation du point, 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

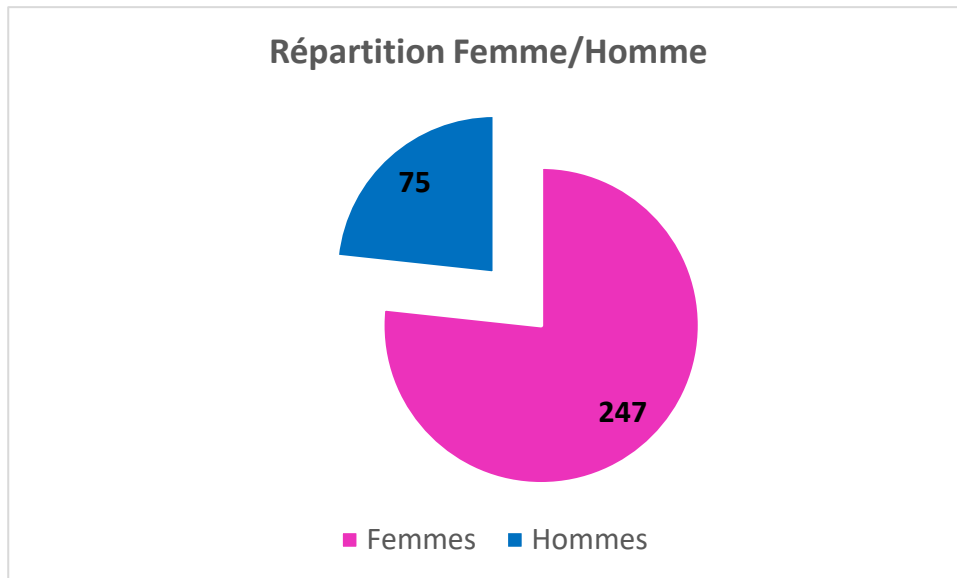
Les principaux indicateurs retenus pour objectiver la situation sont les suivants :

- 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

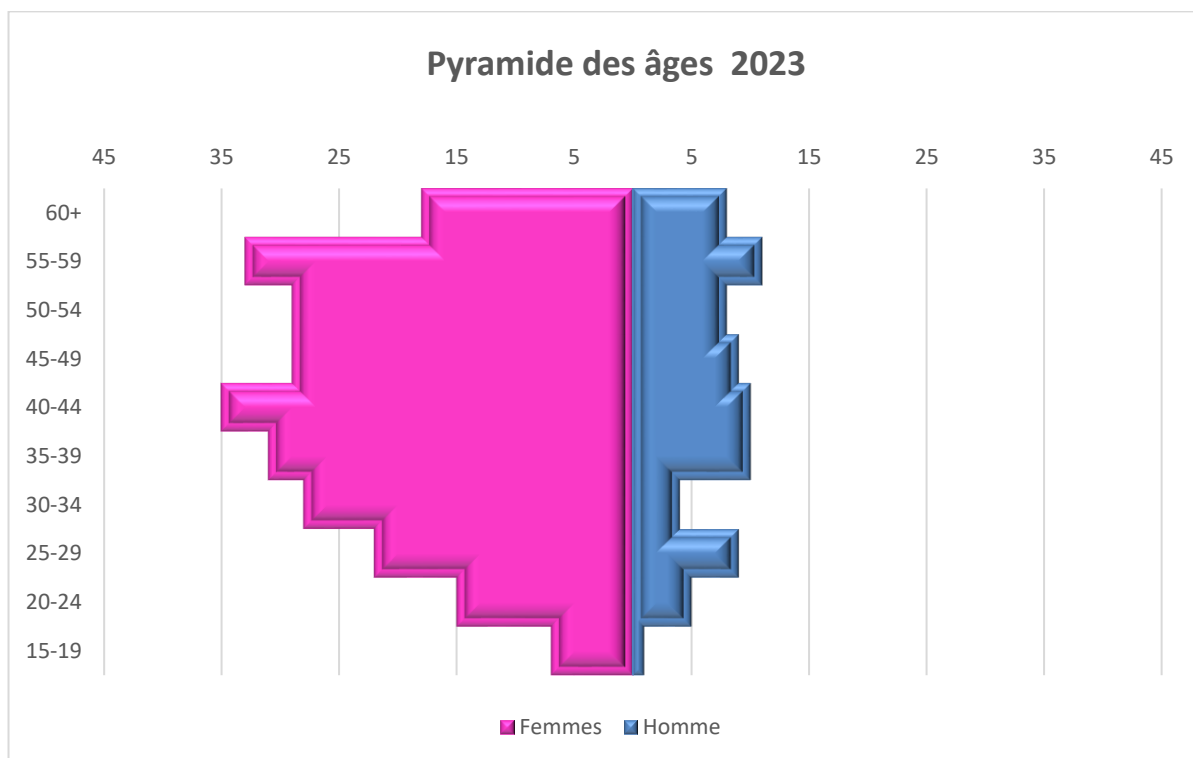
Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité hommes/femmes au sein de la Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron.

3.1 Pyramide des âges

Répartition femmes-hommes dans les effectifs TOTAUX



Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
15-19	7	1	8
20-24	15	5	20
25-29	22	9	31
30-34	28	4	32
35-39	31	10	41
40-44	35	10	45
45-49	29	9	38
50-54	29	8	37
55-59	33	11	44
60+	18	8	26
Total général	247	75	322



La pyramide des âges montre un déséquilibre croissant avec un élargissement par le haut. 107 agents soit 33% des effectifs ont plus de 50 ans. Le vieillissement des effectifs va engendrer des conséquences dans d'autres thématiques : absentéisme en hausse, recrutement, reclassement professionnel.

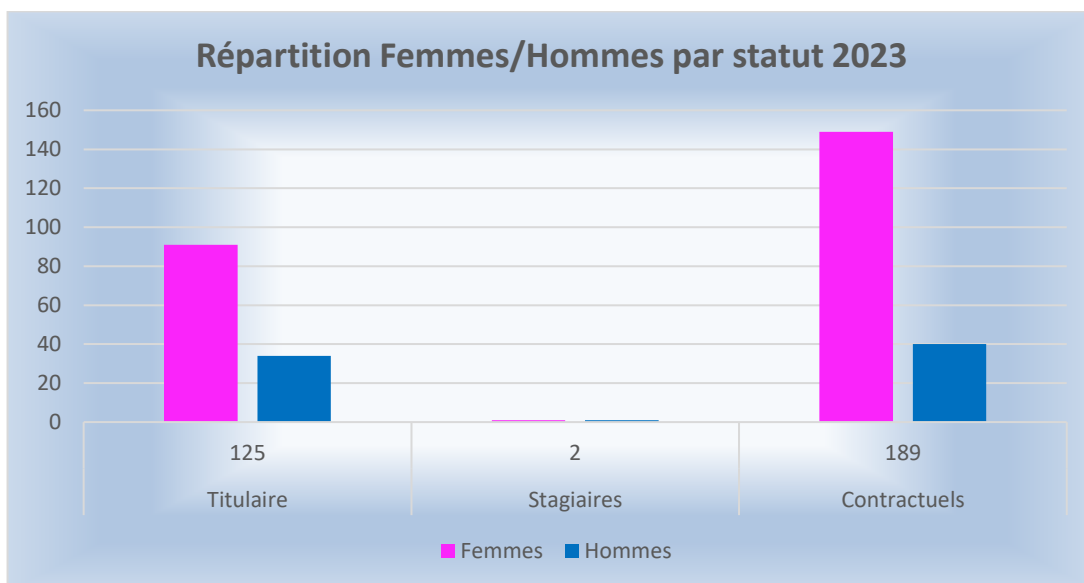
Cette tendance se retrouve au niveau national : le poids des agents âgés de 50 ans et plus dans l'effectif total de la fonction publique s'est accru en 2019 et ces derniers représentent désormais.

34.9 % des agents publics selon un rapport sur l'état de la Fonction publique et les rémunérations. La pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée dans la FPT où plus de 4 agents sur 10 ont 50 ans et plus.

3.2 Effectifs et emplois

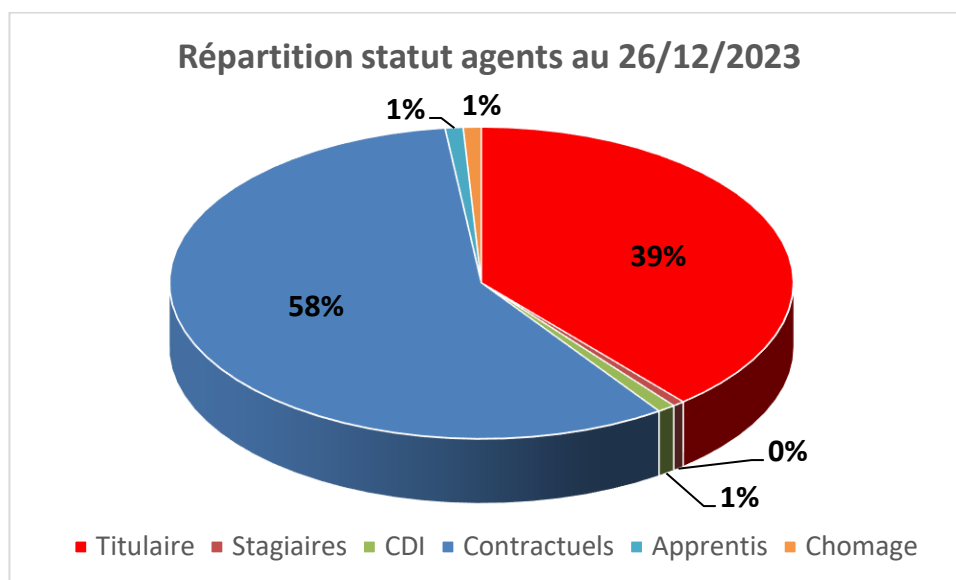
L'effectif total d'emplois de la collectivité au 31/12/2023 est de 316 Agents (127 titulaires – 189 contractuels) : 78% sont des femmes.

		Femmes	Hommes
Titulaire	125	91	34
Stagiaires	2	1	1
Contractuels	189	149	40



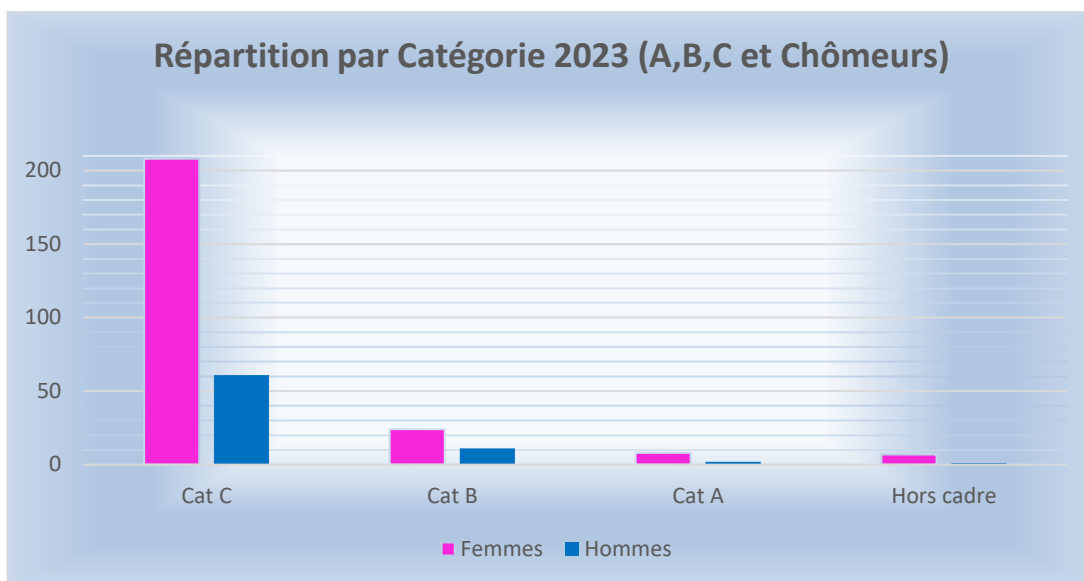
3.3 Répartition par statut

		Femmes	Hommes
Titulaire	125	91	34
Stagiaires	2	1	1
CDI	3	1	2
Contractuels	186	147	39
Apprentis	3	3	0
Chômage	3	3	0
Total	322	246	74



3.4 Répartition par catégorie hiérarchique

		Femmes	Hommes
Cat C	269	208	61
Cat B	35	24	11
Cat A	10	8	2
Chômeur/apprentis	8	7	1
Total	322	246	74



Les femmes représentent 80 % des catégories A, 69% 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 20% des effectifs de cette strate.

3.5 Salaires bruts mensuels moyens

		Cat. A	Cat. B (hors musicien)	Cat. C
Hommes	Moyenne	5 223 €	3 254 €	2 400 €
Femmes	Moyenne	2 965 €	2 795 €	2 211 €
	Ecart H/F	2 258 €	459 €	189 €

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes par catégorie est à mettre en regard des cadres d'emplois et des fonctions exercées, qui ne sont pas régis par des règles identiques en termes de traitement indiciaire, régime indemnitaire et évolution de carrière.

L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes se porte à 60.51 % en catégorie A, au profit des hommes qui s'explique par la haute responsabilité des deux postes occupés par les hommes (DGS et Coordinateur Petite Enfance / Adjoint de coordination Enfance Jeunesse).

Pour les catégories B, les hommes sont rémunérés 16.42 % de plus que les femmes.

L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes est de 8.54 % dans la catégorie C qui peut s'expliquer par le grand nombre de femmes contractuelles et notamment à l'animation et au Samad.

3.6 Avancements d'échelon et grade

Avancements d'échelons	HOMMES	FEMMES
	Nombre d'avancements	Nombre d'avancements
Cat A	1	2
Cat B	4	4
Cat C	7	18
Ensemble	12	24

Avancements de grade	HOMMES	FEMMES
	Nombre d'avancements	Nombre d'avancements
Cat A	0	0
Cat B	2	1
Cat C	4	11
Ensemble	6	12

3.7 Absentéisme : nombre d'arrêts par genre :

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
accident de travail/trajet	3	16	19
maladie Ordinaire	44	190	234
congé longue maladie	1	3	4
congé longue durée	2	1	3
maternité		4	4
paternité	5		5
Total	55	214	269

Les arrêts pour maladies ordinaires représentent 87% des absences totales. On observe que les femmes sont davantage concernées par des arrêts de maladies. L'augmentation du taux d'absentéisme impacte à la hausse le recours au service de remplacement et aux heures supplémentaires.

Conclusion :

➤ Quelques premières actions pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle :

- Possibilité d'aménager son planning de travail sur 4,5 jours (mercredi après-midi de repos)
- Possibilité d'exercer ses missions en télétravail une journée par semaine (si fonction éligible)

➤ Rendez-vous d'information à chaque annonce de grossesse pour présenter les dispositifs mis en place au sein de la collectivité (autorisations spéciales d'absence notamment)

➤ Rédaction non stéréotypée des annonces de recrutement. Les intitulés des postes sont systématiquement neutralisés et les photographies d'illustration choisies pour casser la stigmatisation de genre.

Certaines que la mixité dans les services est bénéfique pour l'activité et favorise le respect entre les agents, la Communauté de Communes œuvre au quotidien pour la favoriser dans la gestion de ses effectifs.

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.

Entre 2022 et 2023, on ne peut pas mettre en évidence de grands changements de tendance, néanmoins, on peut souligner certaines spécificités locales :

- La volonté de réduire la précarité des agents contractuels en majorité de sexe féminin avec la continuité de la mise en place des contrats 3.3.2 (contrat de 3 ans renouvelable 3 ans puis possibilité de CDI).
- Les services d'accueil des jeunes enfants contribuent à favoriser une meilleure articulation des temps de vie familiale et professionnelle ainsi qu'un partage équilibré des responsabilités parentales. L'accès aux différents modes de garde soutient l'accès au retour des mères à l'emploi et ainsi favorise la mixité dans le monde du travail.

La CCQVA participe activement à cette égalité familiale et professionnelle en proposant de nombreuses solutions de garde aux familles (Crèche Tom pouce, crèche Petit Poucet et le jardin d'éveil). Afin de mieux accompagner les familles qui ont recours ou sont en recherche d'un mode de garde individuel, la CCQVA développe activement le Relais Petite Enfance, elle a à cœur d'accompagner encore plus les familles et participer plus amplement à leur accès à un mode de garde.