



**RAPPORT SUR LA SITUATION DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES  
QUERCY VERT-AVEYRON EN MATIERE D'EGALITE HOMMES-FEMMES  
2022**



## 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	
1.6 Contexte lié à la crise sanitaire COVID-19	5
Partie 2 : Principaux indicateurs Ressources Humaines	6
2.1 Organisation des services	6
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	8
3.2 Effectifs et emplois	9
3.3 Répartition par catégorie hiérarchique	9
3.4 Salaire net mensuel moyen	10
3.5 Avancement d'échelon	11
3.6 Absentéisme	11

## 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<sup>er</sup> 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 2022.

### **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 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, 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**

#### **1.1 Par catégorie**

La fonction publique compte :

- 62% de femmes en catégorie A
- 64% de femmes en Catégorie B principalement dans les filières sociales et administratives
- 61% de femmes en catégorie C mais seulement 31% des emplois de direction.

Les filières les plus féminisées dans la Fonction publique territoriale sont les filières sociales (96%) et médico-social (95%), administrative (82%), médico-technique (80%) et animation (72%).

Les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5.5%) et sécurité-police municipale (21%).

Les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes de catégorie A+ dans la FPT. En effet, dans la FPT les femmes occupent 52% des emplois de catégorie A+ alors qu'elles représentent 62% en catégorie A (A et A+) et 61% toutes catégories confondues

(A, B, C).

## **1.2 Fonctionnaires et contractuels**

Dans la Fonction Publique Territoriale 61 % des agents sont des femmes : 59 % de titulaires et 67 % de contractuelles. Ce taux est de 56% dans la Fonction Publique de l'Etat (FPE) et 78% dans la Fonction Publique hospitalière (FPH).

## **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.

## **1.6 Contexte lié à la crise sanitaire COVID-19 :**

En 2021, la crise sanitaire a perduré : un troisième confinement a été instauré du 3 avril au 3 mai 2021 et les inégalités femmes/hommes ont été accentuées.

Il est à noter que les femmes sont majoritaires dans les métiers de première ligne en période de crise sanitaire, notamment dans le domaine du soin. Elles représentent :

- 97,7 % des aides à domicile
- 86,6 % du personnel infirmier
- 77,7 % des professions intermédiaires de la santé et du travail social
- 70 % des agents d'entretien

Par ailleurs, les conditions de travail ont été moins favorables pour les femmes pendant la crise COVID.

En effet, 11 % de femmes ont perdu leur emploi durant cette période contre 9 % d'hommes. 41 % des femmes de moins de 65 ans déclarent que leurs revenus ont diminué depuis le début du confinement.

Pour les personnes en télétravail, les femmes ont également été plus impactées :

- 43 % avait une pièce dédiée au travail (contre 55 % pour les hommes)
- 52 % ont télétravaillé sans équipement adapté (contre 42 % pour les hommes)
- 48 % ont télétravaillé avec un ou plusieurs enfants (contre 37 % pour les hommes)

Enfin, la crise sanitaire a également eu des répercussions sur la santé mentale des femmes :

58 % de femmes se disent en détresse psychologique lors du second confinement (soit 1,5 fois plus que les hommes).

40,7 % d'étudiantes ont été souvent ou en permanence très nerveuses pendant la crise sanitaire (contre 25,9 % d'étudiants)

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 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 31/12/2022

### Emplois permanents : titulaires et contractuels

Pôles	Hommes		Femmes		Total
Administration générale et direction générale	3	17%	15	83%	18
Office de tourisme	0	0%	2	100%	2
Médiathèque	2	18%	9	82%	11
Collecte	25	96%	1	4%	26
Petite Enfance	0	0%	27	100%	27
CLI	19	16%	99	84%	118
SAMAD/portage repas	0	0%	40	100%	40
Entretien des locaux	2	33%	4	67%	6
Polyvalent	3	100%	0	0%	3
Dvp Eco	1	100%	0	0%	1
Atelier /école de musique	8	57%	6	43%	14
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
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>24%</b>	<b>214</b>	<b>76%</b>	<b>280</b>

### 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	6	100%			6
Petite Enfance			1	100%	1
CLI	2	15%	11	85%	13
SAMAD/portage repas	1	7%	13	93%	14
Entretien des locaux			1	100%	1
Polyvalent					
Dvp Eco					
Atelier /école de musique			2	100%	2
MASAP/EREF	1	100%			1
SIG					
URBANISME					
SPANC					
SAEP					
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>30</b>		<b>40</b>

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

Evolution des dépenses de personnel :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Budget Général</b>	5 393 753,00	5 589 422,00	5 649 469,00	5 805 194,00	6 098 203,00	6 739 967,00
Evolution en %		3,63	1,07	2,75	5,05	10,52
<b>SAMAD</b>	1 056 936,00	984 197,00	957 392,00	896 172,00	908 702,00	959 222,00
Evolution en %		-6,88	-2,72	-6,39	1,39	5,55
<b>SAEP</b>	191 415,00	185 300,00	207 047,00	243 135,00	249 756,00	237 552,00
Evolution en %		-3,19	11,7	17,42	2,72	-4,88
<b>Assainissement</b>	53 849,00	86 636,00	100 438,00	79 799,00	90 904,00	100 804,00
Evolution en %		60,88	15,98	-20,54	13,91	10,89

### **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

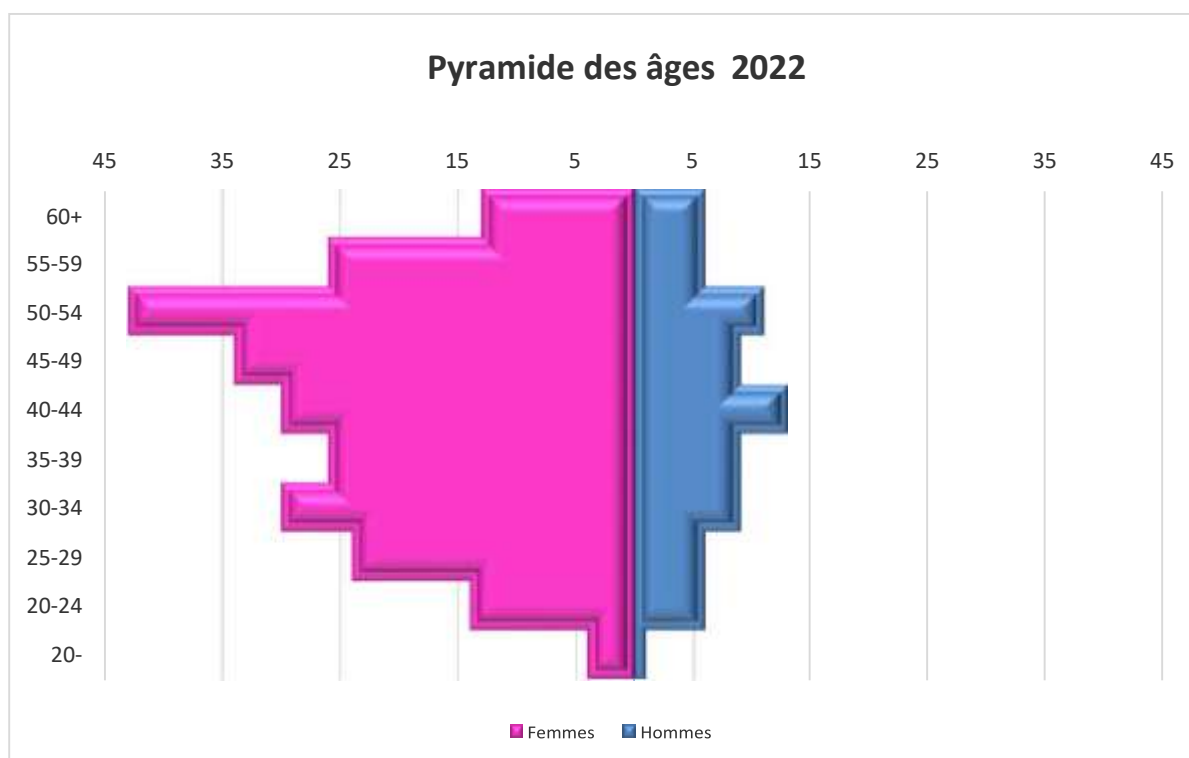
Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité hommes/femmes au sein de la Communauté de Communes Quercy Vert-Aveyron.



### 3.1 Pyramide des âges

#### Sur emplois permanents et non permanents

Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
-20	4	1	5
20-24	14	6	20
25-29	24	6	30
30-34	30	9	39
35-39	26	9	35
40-44	30	13	43
45-49	34	9	43
50-54	43	11	54
55-59	26	6	32
60+	13	6	19
<b>Total général</b>	<b>244</b>	<b>76</b>	<b>320</b>



La pyramide des âges montre un déséquilibre croissant avec un élargissement par le haut. 105 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.

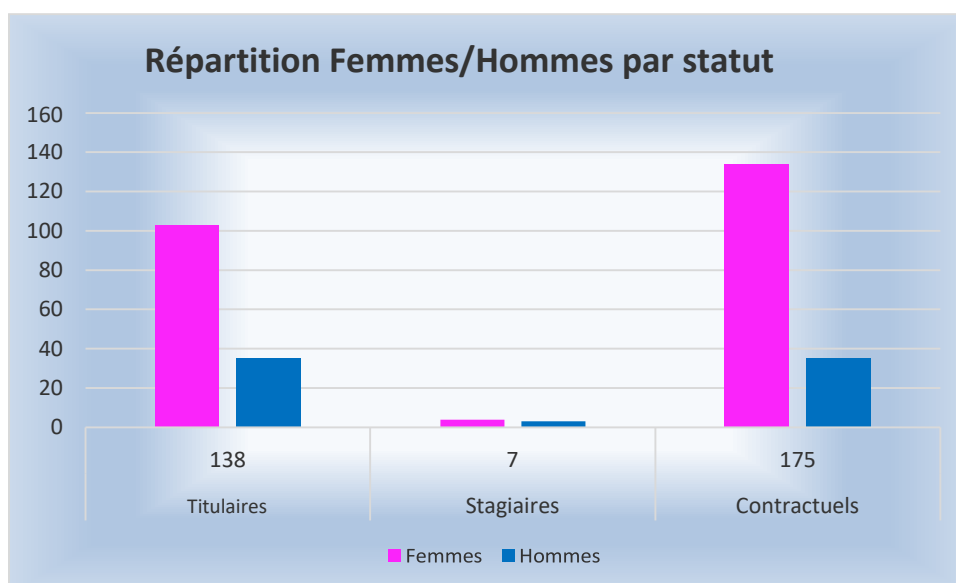
Cette tendance se retrouve au niveau national : le poids des agents âgés de 50 ans et plus dans l'effectif total de la fonction publique s'est accru en 2019 et ces derniers représentent désormais.

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

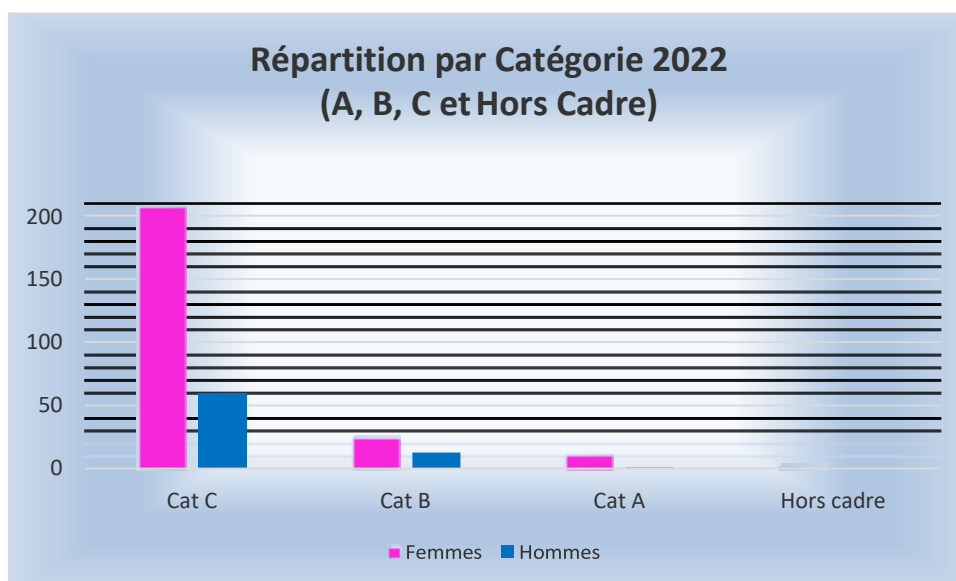
L'effectif total d'emplois de la collectivité au 31/12/2022 est de 320 Agents (143 titulaires – 175 contractuels) 76.87% sont des femmes.

		Femmes	Hommes
Titulaire	138	103	35
Stagiaires	7	4	3
Contractuels	175	140	35



### 3.3 Répartition par catégorie hiérarchique

		Femmes	Hommes
Cat C	267	207	60
Cat B	38	25	13
Cat A	12	11	1
Hors cadre	3	3	0
Total	320	246	74



Les femmes représentent 91 % des catégories A, 65% 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 9% des effectifs de cette strate.

Avec un taux de féminisation de 91% 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 91% des effectifs (la part importante des femmes dans cette catégorie est due à l'occupation à 90% 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 Salaires nets mensuels moyens

		Cat. A	Cat. B (hors musicien)	Cat. C
Hommes	Moyenne	-	2282 €	1920 €
Femmes	Moyenne	2340 €	2250 €	1755€
	Ecart H/F	2523 €	32 €	165 €

Nous constatons que :

- Pour la catégorie A : Le seul homme en catégorie A est le Directeur Général des Services (hors catégorie)
- Pour la catégorie B : il n'y a quasiment pas d'écart de salaire dans la catégorie B.
- Pour la catégorie C : il y a un écart de 165 € qui peut s'expliquer par le grand nombre de femmes contractuelles et notamment à l'animation et au Samad.

### 3.5 Avancements d'échelon et grade

Avancements d'échelons	HOMMES	FEMMES
	Nombre d'avancements	Nombre d'avancements
Cat A	1	0
Cat B	2	3
Cat C	25	44
Ensemble	28	47

Avancements de grade	HOMMES	FEMMES
	Nombre d'avancements	Nombre d'avancements
Cat A	0	0
Cat B	0	1
Cat C	3	12
Ensemble	3	13

### 3.6 Absentéisme

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
accident de travail/trajet	4	5	9
maladie Ordinaire (avec COVID)	44	212	256
congé longue maladie	0	3	3
congé longue durée	2	1	3
maternité		6	6
paternité	1		1
Total	51	227	278

Les arrêts pour maladies ordinaires représentent 92% des absences totales. On observe que les femmes sont davantage concernées par des arrêts de maladies. L'augmentation du taux d'absentéisme qui s'élève à 5.16% en 2022 (par rapport à 4.57% pour l'année 2021) impacte à la hausse le recours au service de remplacement et aux heures supplémentaires.

#### 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.

Entre 2021 et 2022, on ne peut pas mettre en évidence de grands changements de tendance, néanmoins, on peut souligner certaines spécificités locales :

- Une réelle parité est constatée dans les postes de direction, ce qui est loin d'être acquis dans de nombreuses collectivités.
- La volonté de réduire la précarité des agents contractuels en majorité de sexe féminin avec la continuité de la mise ne place des contrats 3.3.2 (contrat de 3 ans renouvelable 3 ans puis possibilité de CDI).