

## Rapport sur l'égalité femmes / hommes au sein des services communautaires

Octobre 2022

DRH / VT – 21.10.22

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre au sein de leurs services, une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre depuis le décret du 24 juin 2015 portant sur le même sujet, les EPCI à fiscalité propre doivent présenter au Conseil Communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Ce rapport doit notamment faire état de la politique de ressources humaines de l'EPCI, objet de la présente note. A ce titre, le rapport doit présenter des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement. Les éléments présentés ci-après sont basés sur un examen de la situation à la fin juin et en juillet 2022.

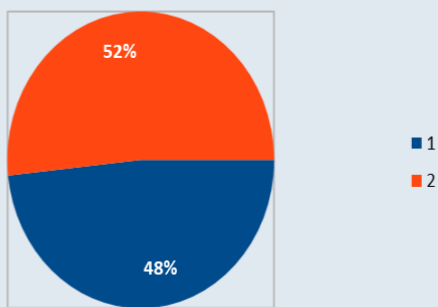
### 1° - Données générales sur la répartition des effectifs hommes / femmes au sein des services de la Communauté d'Agglomération

**Effectifs Saumur Val de Loire – 262 emplois permanents au 31.07.22 contre 267 au 30.09.21 – pour rappel 258 agents en 2019**

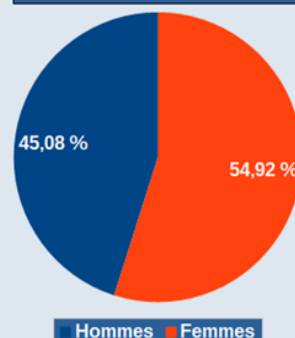
On remarque donc un léger tassement des effectifs des emplois permanents de la Communauté d'agglomération après une période de relative stabilité autour de 255/260 agents avec les variabilités annuelles.

Rapport sur l'égalité hommes/femmes au sein des services communautaires (Emplois Permanents au 25/07/2022)		
REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE		
Année	Hommes	Femmes
2017	42,0%	58,0%
2018	46,8%	53,2%
2019	48,0%	52,0%
2020	49,0%	51,0%
2021	48,31 %	51,69 %
2022	45,08%	54,92%

Répartition des Agents par sexe - 2021



Répartition par sexe - 2022



Pour rappel :

2017	42 % d'hommes	58% de femmes
2018	46,8 % d'hommes	53,2% de femmes
2019	48 % d'hommes	52% de femmes
2020	49 % d'hommes	51% de femmes
2021	48 % d'hommes	52 % de femmes
2022	45 % d'hommes	55 % de femmes

La Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire emploie donc aujourd'hui plus de femmes que d'hommes. La part des hommes a régulièrement augmenté jusqu'en 2020, les derniers services intégrés par la CASVL étant composés essentiellement d'effectifs masculins (Eau et assainissement notamment). Depuis, ils baissent un peu en proportion.

REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE AVEC REGIE (emplois permanents)			
ORGANISME	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AGGLO	143	119	262
REGIE	6	17	23
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>136</b>	<b>285</b>

Le tableau ci-dessus présente les situations différentes des services de la Communauté d'agglomération tous budgets et de la Régie Eaux Saumur Val de Loire.

## 2° - REPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE 2022 (tous emplois permanents y compris Régie) :

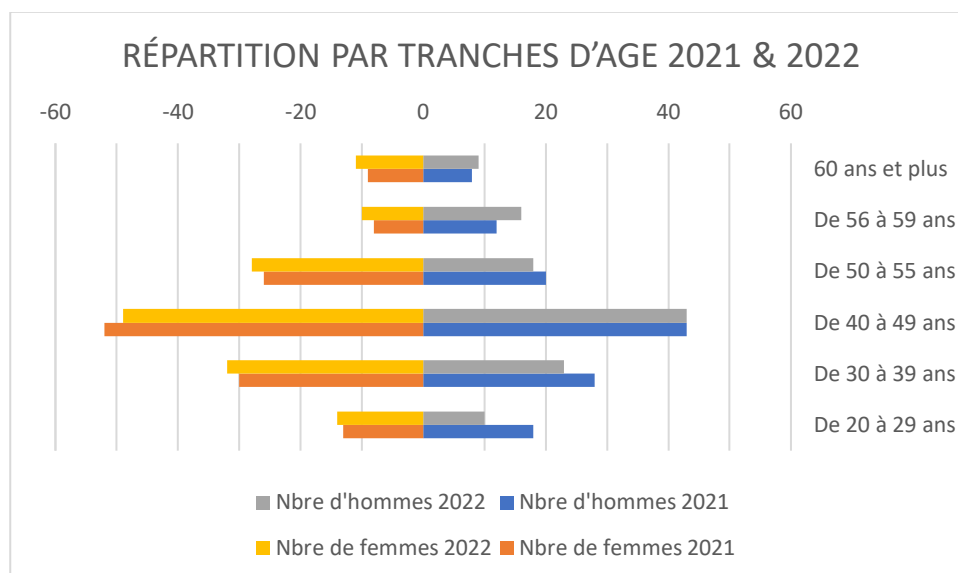
RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE 2022 (emplois permanents) : chiffres 2021 en italique			
Tranches d'âges	Nbre d'agents	Nbre d'hommes	Nbre de femmes
De 20 à 29 ans	24 (31)	10 (18)	14 (13)
De 30 à 39 ans	55 (58)	23 (28)	32 (30)
De 40 à 49 ans	92 (95)	43 (43)	49 (52)
De 50 à 55 ans	46 (46)	18 (20)	28 (26)
De 56 à 59 ans	26 (20)	16 (12)	10 (8)
60 ans et plus	20 (17)	9 (8)	11 (9)
<b>Total</b>	<b>262 (267)</b>	<b>119 (129)</b>	<b>143 (138)</b>

La majorité des effectifs de la Communauté d'Agglomération Saumur Val de Loire se situe dans la tranche d'âge 40/49 ans (35,1 %) ; sur ces tranches d'âge, les femmes restent majoritaires.

On peut remarquer aussi que 46 agents (37 en 2021) ont plus de 56 ans à ce jour (environ 17,5 % des effectifs), ce qui va induire un renouvellement important des effectifs à moyen terme.

A noter aussi que les derniers recrutements intervenus au sein des services n'ont pas été faits dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans, puisque celle-ci est très nettement en baisse (moins 7 agents de moins de 30 ans depuis 2021).

La population des agents de la CASVL connaît donc un vieillissement.



### 3° - REPARTITION des HOMMES et des FEMMES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE (emplois permanents - (les agents de la régie Eaux étant intégrés aux chiffres globaux))

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE hiérarchique (emplois permanents)										
Sexe de l'agent	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
	Nbre d'agents	% sur la Catégorie	% sur le total	Nbre d'agents	% sur la Catégorie	% sur le total	Nbre d'agents	% sur la Catégorie	% sur le total	
Féminin	31	50%	12%	49	53%	19%	63	59%	24%	143
Masculin	31	50%	12%	44	47%	17%	44	41%	17%	119
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100%</b>	<b>24%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>35%</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>	<b>41%</b>	<b>262</b>

Le nombre de femmes et d'hommes en catégorie A est strictement identique à la mi 2022 alors que le nombre de femmes en catégorie A était bien moins important en 2020 (voir ci-dessous). De même le poids relatif des catégories A en 2022 est plus important qu'en 2020.

Le nombre d'agent (hommes et femmes) est aussi plus important en catégorie B alors que le nombre d'hommes en catégorie C a bien chuté.

Il est enfin à noter que les femmes restent plus présentes que les hommes dans les catégories de postes « d'exécution » et dans les catégories B.

Sexe de l'agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Féminin	22	8,66%	46	18,11%	62	24,41%	<b>130</b>
Masculin	32	12,60%	36	14,17%	56	22,05%	<b>124</b>
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>21,26%</b>	<b>82</b>	<b>32,28%</b>	<b>118</b>	<b>46,46%</b>	<b>254</b>

#### 4° - Données relatives au temps de travail

Le tableau suivant présente la répartition des temps de travail par sexe au sein de l'EPCI. Il est rappelé que les temps partiels (TP) sont des temps choisis par les agents, alors que les temps non complets (TNC) sont imposés par la collectivité. **Il faut noter aussi que le nombre total d'agents répertoriés dans ce tableau porte sur tous les effectifs permanents de la collectivité** figurant au 1° ci-dessus.

Sexe de l'agent	Temps Partiel Thérapeutique	Temps Complet	Temps Partiel 70 %	Temps Partiel 80 %	Temps Partiel 90 %	Temps Partiel 90 % Sur 20 heures	Temps Partiel De droit 50 %	Temps Partiel De droit 80 %	TNC 10H Par semaine
Féminin	3	120	1	2	2	0	1	3	0
Masculin	0	109	0	0	0	1	0	0	2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>229</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Sexe de l'agent	TNC 14H Par semaine	TNC 17H30 Par semaine	TNC 21h Par semaine	TNC 70 % (24H30 semaine)	TNC 32H Par semaine	TNC 2/20ème	TNC 3/20ème	TNC 3,50/20ème	TNC 6/20ème
Féminin	1	1	0	1	2	1	0	1	0
Masculin	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Sexe de l'agent	TNC 6,5/20ème	TNC 8/20ème	TNC 10/20ème	TNC 12,5/20ème	TNC 14/20ème	TNC 15/20ème	TNC 17/20ème	TNC 19/20ème	Total Résultat
Féminin	1	1	0	0	0	0	1	1	143
Masculin	0	0	2	1	1	1	0	0	119
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>262</b>

Le 1<sup>er</sup> constat porte toujours sur la très grande diversité des temps de travail due spécifiquement à la situation des professeurs de l'Ecole de musique même si sur les spécialités les plus demandées, le Directeur de l'Ecole de Musique tend chaque année de plus en plus, vers des propositions de postes à plein temps en regroupant des cours. La quasi-totalité des Temps Non Complets sont affectés à l'Ecole de musique.

Le nombre de Temps complet est légèrement plus important pour les femmes que pour les hommes de la collectivité. Ces postes à temps complet représentent au total 87,4 % des effectifs communautaires.

La majorité des effectifs concernés par les temps inférieurs au temps complet restent majoritairement des femmes (sauf dans le cas des professeurs de l'école de musique). En effet, 9 femmes exerçaient leur activité au 31.07.22 à temps partiel choisi alors que 1 homme seulement était dans le même cas.

Hors supplément familial de traitement et hors Nouvelle Bonification Indiciaire liée aux fonctions

JUILLET 2022

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL PAR CATEGORIES (pour les agents à temps complet)				
Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3 133,07 €	2 516,66 €	2 146,09 €	2 598,61 €
Masculin	4 001,47 €	2 547,42 €	2 251,90 €	2 933,60 €
Total Général	3 567,27 €	2 532,04 €	2 199,00 €	2 766,10 €

Moyenne hommes catégorie A hors DG / DGA et DGST : 3 750,74 €

## RAPPEL OCTOBRE 2020

Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3139,55	2360,51	1882,51	<b>2268,27</b>
Masculin	3483,36	2372,79	1943,36	<b>2496,73</b>
<b>Total général</b>	<b>3352,71</b>	<b>2365,72</b>	<b>1912,03</b>	<b>2381,97</b>

**L'écart de rémunération** entre les hommes et les femmes en catégorie A s'était réduit entre 2017 et 2019 (500 € d'écart en moyenne entre hommes et femmes en catégorie A sur 2017 pour 207 € en 2019). Celui-ci est reparti à la hausse en 2020 (344 € d'écart), en 2021 (719 €) et cela se confirme en 2022 (877 €).

**Les agents en catégorie A masculins sont donc globalement mieux rémunérés que leurs collègues féminines et l'écart se creuse en 2022. Cela s'explique notamment par les agents nouvellement recrutés en catégorie A et avec la revalorisation Régimes indemnitaires des Ingénieurs décidée pour les services de la CASVL.** Les recrutements du Médecin du travail, et des Ingénieurs SI expliquent la forte progression des salaires des catégories A masculins.

En catégorie B, une nette augmentation de la rémunération moyenne mensuelle est constatée entre 2020 et 2022, due notamment à la revalorisation des techniciens intervenue en cours d'année (comme ci-dessus pour les Ingénieurs) mais aussi à l'augmentation du point d'indice.

**En catégorie C aussi**, les rémunérations ont été nettement revalorisées entre 2020 et 2022 (SMIC, revalorisations indiciaires, point d'indice), mais l'écart entre les hommes et les femmes est toujours le même, en défaveur des femmes.

## REMUNERATIONS PAR FILIERES (en euros et pour les agents à temps complet)

Chiffres Juillet 2022

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL PAR FILIERES (pour les agents à temps complet)						
Sexe de l'agent	Activité Physique Et Sportive	Administrative	Culturelle	Sanitaire Et Sociale	Technique	Moyenne
Féminin	2 327,86 €	2 494,47 €	2 386,01 €	3 246,52 €	2 540,72 €	2 599,12 €
Masculin	2 552,57 €	3 445,94 €	2 753,81 €	7 484,21 €	2 574,60 €	3 762,23 €
<b>Total Général</b>	2 440,22 €	2 970,21 €	2 569,91 €	5 365,37 €	2 557,66 €	3 180,67 €

*La moyenne des agents masculins est faussée par une situation (celle de la filière sanitaire et sociale). La moyenne des hommes sans cette filière est de 2 831 €, la moyenne globale des 2 sexes est alors de 2 715 €.*

### Rappels chiffres 2020

Sexe de l'agent	Activité Physique et Sportive	Administrative	Animation	Culturelle	Sanitaire et Sociale	Technique	Moyenne
Féminin	2148,14	2268,52		2286,25	2691,47	2258,15	<b>2268,27</b>
Masculin	2188,35	3199,16	2283,59	2654,62		2216,57	<b>2496,73</b>
<b>Total général</b>	<b>2174,95</b>	<b>2564,13</b>	<b>2283,59</b>	<b>2393,20</b>	<b>2691,47</b>	<b>2227,95</b>	<b>2381,97</b>

Toutes les filières sont aujourd'hui plus rémunératrices pour les hommes que pour les femmes dans la collectivité. Des disparités apparaissent nettement, surtout dans la filière administrative ainsi que dans la filière culturelle.

A noter que les chiffres de la filière sanitaire et sociale intègre pour la 1<sup>ère</sup> fois cette année les agents du service Santé au travail.

La forte différence constatée sur la filière administrative est notamment due au niveau des postes occupés par les hommes dans la collectivité. Cette différence ne repose sur aucun écart d'âge notable.

Aucun des nouveaux recrutements opérés en 2022 n'a permis de réduire ces écarts déjà constatés en 2020.

Le salaire moyen des agents de la Communauté d'agglomération est passé de 2 381 € bruts mensuels en 2020 à 2 715 € bruts mensuels (hors filière sanitaire et sociale).

Si cette augmentation est due en partie aux revalorisations du point d'indice ou des catégories C et B, aux revalorisations de régime indemnitaire, elle résulte aussi des efforts importants que la collectivité doit consentir pour parvenir à recruter sur un certain nombre de postes dans la collectivité (après de nombreux jurys infructueux).

### 6° - Données relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La Communauté d'agglomération Saumur Val de Loire accepte systématiquement d'accorder les temps partiels sur autorisation à tous les agents qui en font la demande. Ces pratiques permettent de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

En outre, les agents disposent de la possibilité de travailler sur 4 jours ou 4 jours et demi en fonction des besoins du service pour leur permettre de libérer leurs mercredis après-midi ou autre demi-journée s'ils le souhaitent.

De plus, après une **expérimentation du télétravail engagée en 2020 dans toutes les Directions de la collectivité, la possibilité d'accéder au télétravail a été définitivement instaurée depuis janvier 2021**. Ce mode de travail est en effet de plus en plus souhaité notamment pour éviter des trajets domicile/travail mais aussi pour favoriser l'articulation vie professionnelle / vie privée.

Pour la Communauté d'agglomération, les agents, en accord avec leur hiérarchie, peuvent recourir au télétravail à raison de 2 jours par semaine maximum, ou sur un forfait maximum de 8 jours par mois à poser selon les besoins des dossiers en cours.

90 agents ont obtenu un arrêté les autorisant à télétravailler en 2021.

15 arrêtés supplémentaires ont été pris en 2022.

Aujourd'hui, ce sont donc plus de 40 % des agents permanents de la CASVL qui télétravaillent régulièrement.

Malgré tout, plusieurs services de la Communauté d'agglomération travaillent toujours en horaires et jours décalés par rapport aux horaires habituels de travail. Il s'agit d'une part des services des centres aquatiques (travail normal les samedis et dimanches, ponctuel en soirée), et d'autre part les services du Théâtre « Le Dôme » (travail en soirée et en WE) et enfin les astreintes du service Gens du Voyage. A noter que l'équipe des techniciens et des SSIAP du Dôme, appelés à assurer le montage des spectacles et les répétitions, ainsi qu'à rester le plus tard dans la nuit après les spectacles, est aujourd'hui constituée majoritairement d'hommes dans la tranche d'âge 20 / 39 ans principalement (1 seule femme SSIAP). Les modalités de récupération ou de majoration des heures faites en dehors des bornes horaires de travail sont désormais harmonisées au sein de ce service communautaire.

Pour les piscines plus particulièrement : après un travail réalisé en commun au sein du service des piscines, le nombre de WE travaillés par an a pu être réduit grâce à une redistribution des effectifs et à une rationalisation des modes de fonctionnement.

## **7° - Données relatives à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement**

Le Président, les Vice-présidents, les conseillers délégués, la Direction générale et la Direction des ressources humaines de la Communauté d'agglomération sont particulièrement mobilisées sur la prévention des violences quelles qu'elles soient. **La Communauté d'agglomération dispose désormais d'un service de médecine préventive qui peut intervenir à tout moment pour recevoir tout agent qui subirait des violences sur son lieu de travail.**

En outre, la CASVL met toujours à disposition :

- Un assistant social du travail à raison de 2 permanences par mois, qui reçoit les agents qui le souhaitent de manière anonyme et travaille en relation étroite avec la DRH
- Les services d'une psychologue du travail,
- Un service de santé au travail intégré à la Direction des Ressources Humaines constitué d'un agent spécialisé sur ces sujets et d'une conseillère en prévention.

Des assistants de prévention formés par la collectivité sont aussi des relais possibles pour les agents.

En cas de signalement d'une situation difficile, quel que soit l'interlocuteur qui reçoit cette information, tous les moyens disponibles peuvent donc être mis en action.

Sur le plan des Risques Psycho-sociaux, après une **étude diagnostic** de la situation des services menée en 2019, **des travaux sur ce sujet ont été relancés en 2022 par un travail « en mode projet » sur chaque action repérée comme nécessaire, au sein des services de la Communauté d'agglomération, en lien avec les agents du CHSCT et avec tous les autres agents qui souhaitent s'associer à la démarche.**

**Un plan d'actions à court, moyen et long terme a été présenté aux élus, au Comité de Direction et les 1ères actions sont actuellement mises en œuvre. A noter que les groupes de travail RPS, relayés par les élues déléguées aux Ressources humaines, ont notamment exprimé la nécessité de porter une attention particulière aux relations élus/agents, parfois sources de tensions.**

En outre, et en parallèle de cette démarche RPS, des **études ou diagnostics de fonctionnement** sont régulièrement lancés dans les services communautaires afin d'appuyer des démarches de réorganisations rendues nécessaires par l'évolution de la Communauté d'agglomération. **Ces réorganisations, déstabilisantes pour le fonctionnement collectif des services, mettent parfois à mal le cadre de travail individuel des agents les composant.**