

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

POUR L'ANNÉE 2023

Novembre 2024

SOMMAIRE

DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES AUX POLITIQUES PUBLIQUES

1. Au sein des instances
2. Au sein de l'établissement

PRÉAMBULE

POURQUOI UN RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?

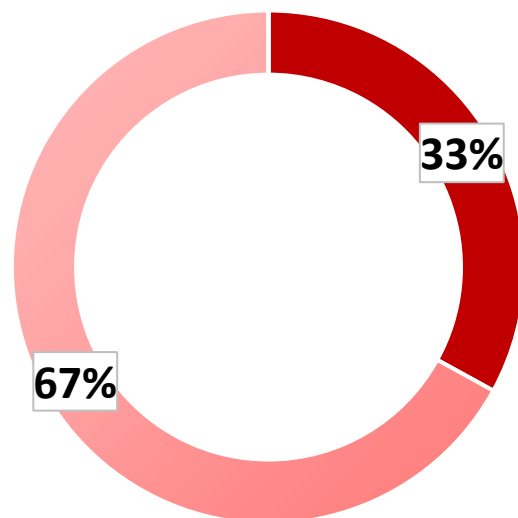
- L'égalité entre les femmes et les hommes est un **principe constitutionnel** consacré par l'article 3 du Préambule de la Constitution : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Il s'agit d'un objectif majeur devant être porté dans tous les espaces de la société.
- La loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales en matière **d'égalité réelle** entre les femmes et les hommes. Depuis cette loi, les **collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)** à fiscalité propre de **plus de 20 000 habitants** ont l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur **l'égalité entre les femmes et les hommes**.
- Ce rapport doit porter sur **la politique des ressources humaines** (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la collectivité) et sur **les politiques publiques** en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire.
- Il constitue une occasion de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif intégré à l'ensemble des politiques publiques et de sensibiliser à la fois les agents et les élus à la réduction des inégalités et aux enjeux de l'égalité des sexes.

Au sein des instances

LA PART DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE

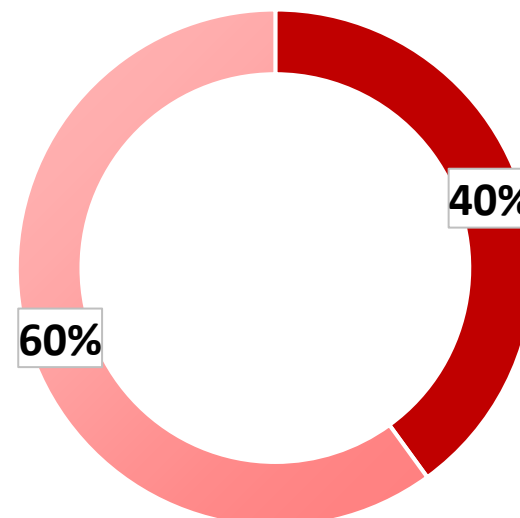
Avec un Président, quatre femmes Vice-Présidentes et onze hommes Vice-Présidents.

Bureau Communautaire



■ Femmes ■ Hommes

Conseil Communautaire



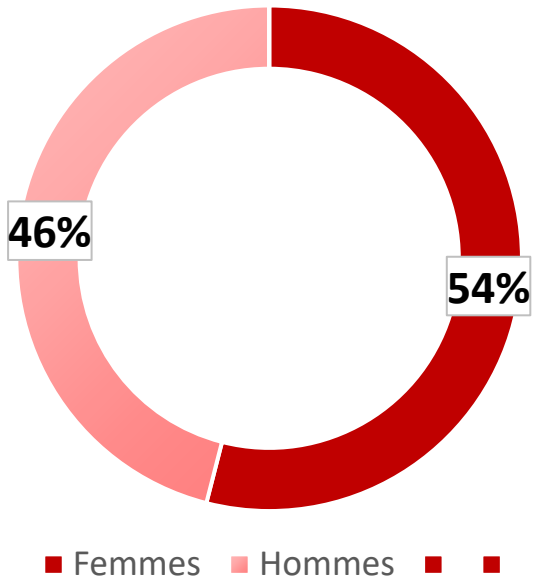
■ Femmes ■ Hommes

35,8%, c'est le pourcentage de femmes au sein des conseils communautaires à l'issue des élections municipales de 2020, soit un total de **22 352 femmes** occupant une fonction de représentation au sein des **1 254 établissements publics de coopération intercommunales (EPCI)**. C'est ce que relève la Direction générale des collectivités locales (DGCL) dans son [bulletin d'information statistique de novembre 2020](#).

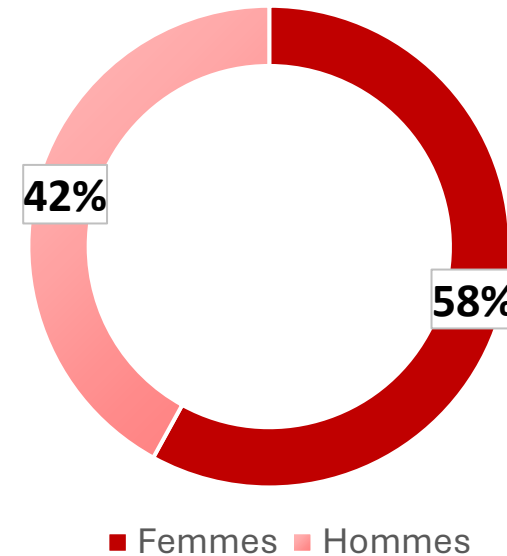
LA PART DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE CONSULTATION

Ces deux instances sont communes à la Ville de Lamballe-Armor, à la Communauté d'Agglomération de Lamballe Terre & Mer et à son CIAS.

Comité Social Territorial



Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail



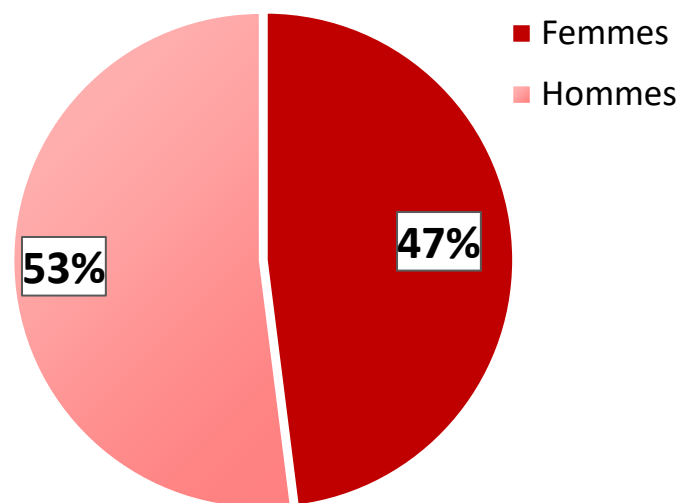
Si le collège Employeur est paritaire, il y a davantage de femmes au sein du collège Représentants du personnel.

L'égalité Femmes-Hommes au sein de l'EPCI

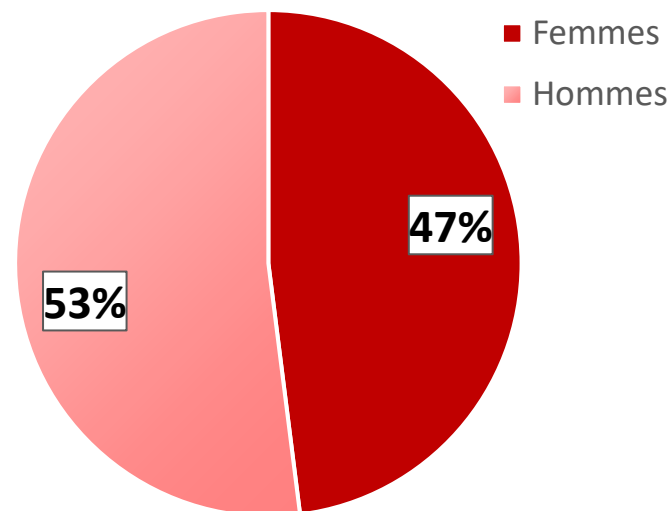
- L'effectif étudié comprend les agents titulaires, stagiaires et agents contractuels recrutés sur emplois permanents et **rémunérés** au 31 décembre 2023.
- Les données présentes dans ce document sont issues du Rapport social unique 2023 et du logiciel CirilRH.
- À noter que les services mutualisés avec la Ville de Lamballe-Armor sont portés par la Communauté d'Agglomération de Lamballe Terre & Mer.

LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS

Titulaires
408 agents



Non Titulaires
70 agents

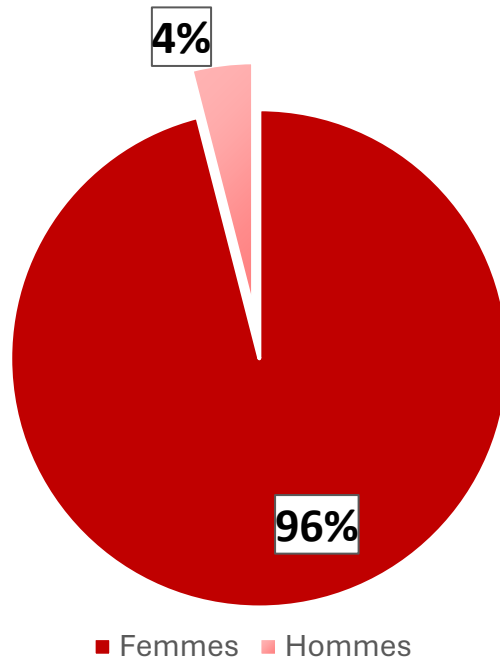


- Au niveau national, le taux de féminisation dans la Fonction Publique Territoriale est de 61% selon les chiffres de 2022 (Source : DGAFP, Juillet 2024).
- Si le taux de féminisation au sein de Lamballe Terre & Mer est inférieur à la moyenne nationale, on constate qu'il se stabilise depuis 2019.

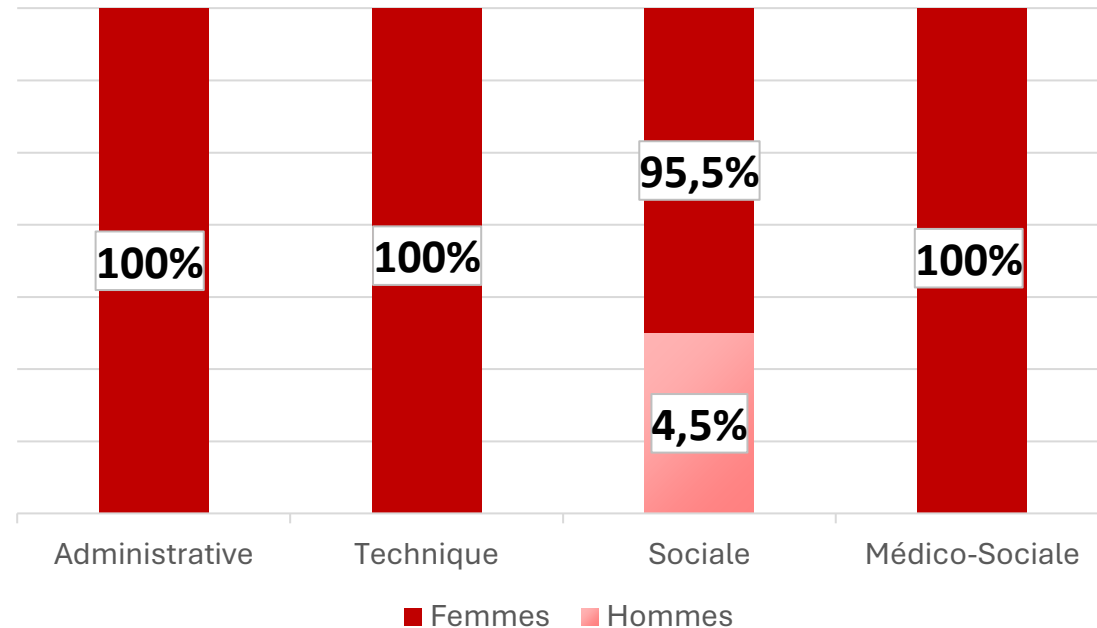
LE CENTRE INTERCOMMUNAL D'ACTION SOCIALE

Le CIAS est pris en compte séparément en raison de la quasi-totalité d'agents féminins au sein de cette structure.

CIAS (202 agents)



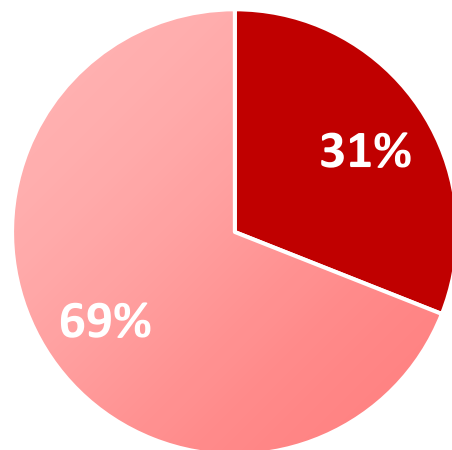
Répartition par filière



- Les agents du CIAS sont répartis en grande majorité au sein des filières Sociale et Médico-sociale et sont de catégorie C.
- L'âge moyen des agents au CIAS est de 48,7 ans.

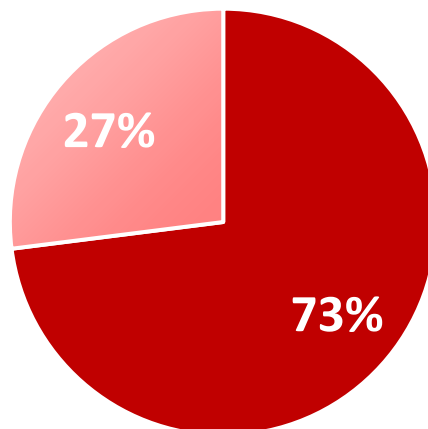
LA RÉPARTITION SUR LES POSTES À RESPONSABILITÉS

Direction hors DGS/DGA



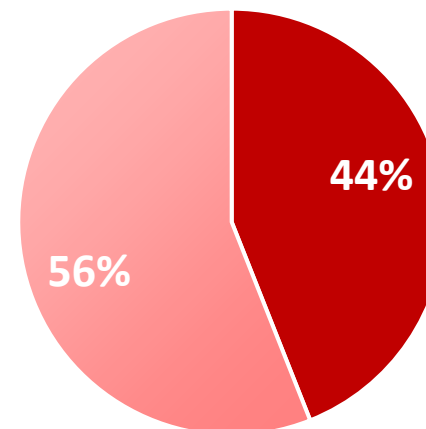
■ Femmes ■ Hommes

Responsable



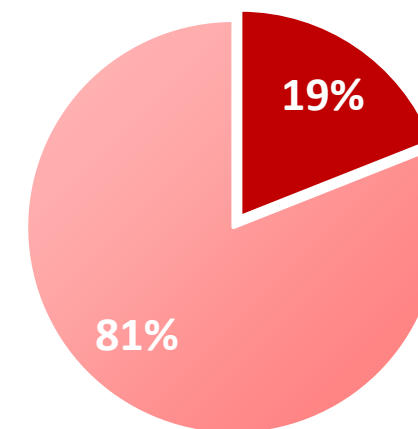
■ Femmes ■ Hommes

Coordinateur



■ Femmes ■ Hommes

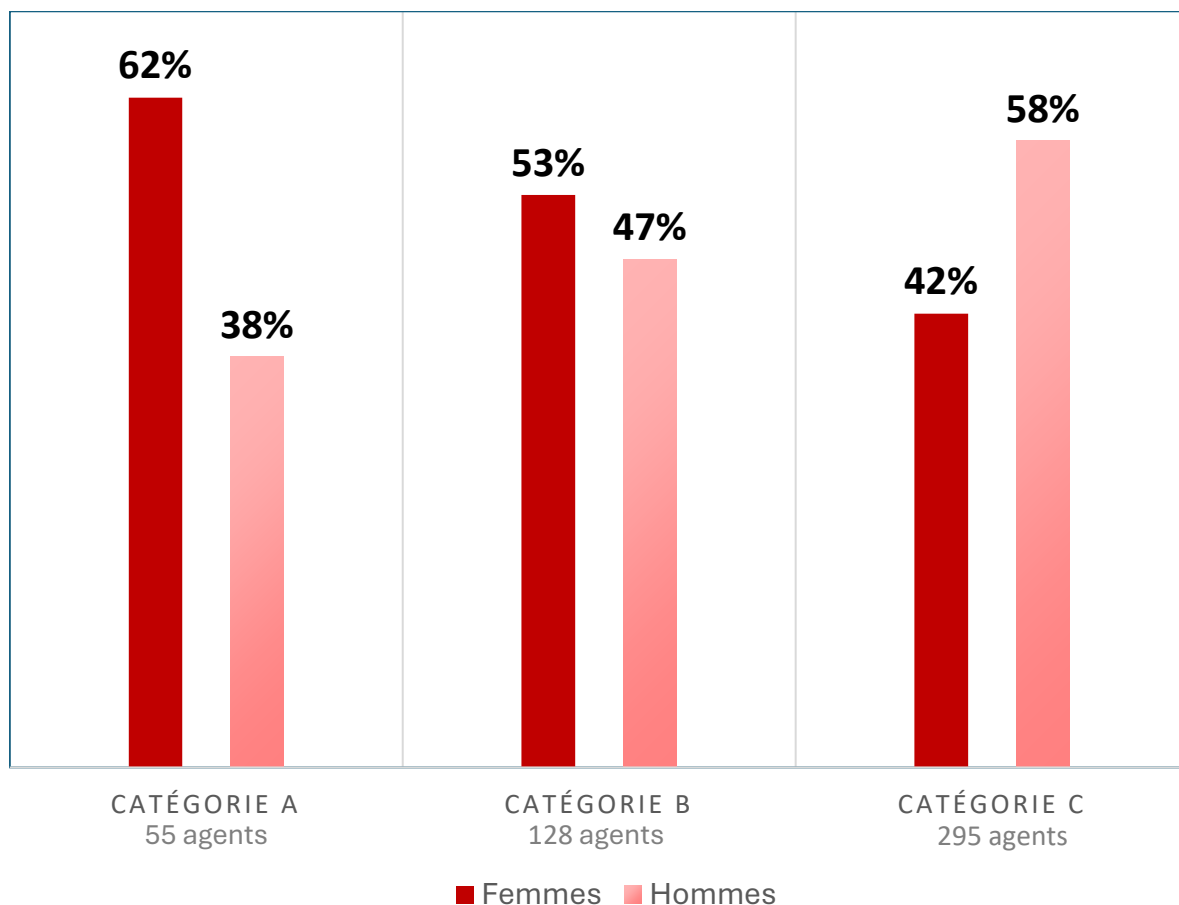
Chef d'équipe



■ Femmes ■ Hommes

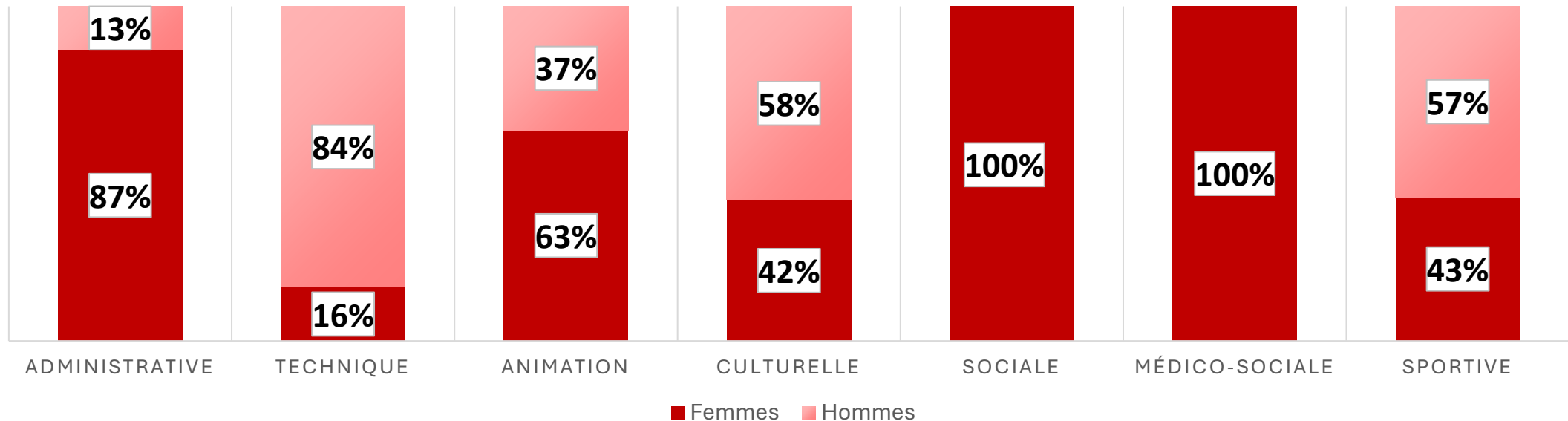
En comparaison avec les données de 2022, le Comité de direction est composé du même nombre de femmes et d'hommes.

LA RÉPARTITION PAR CATÉGORIE



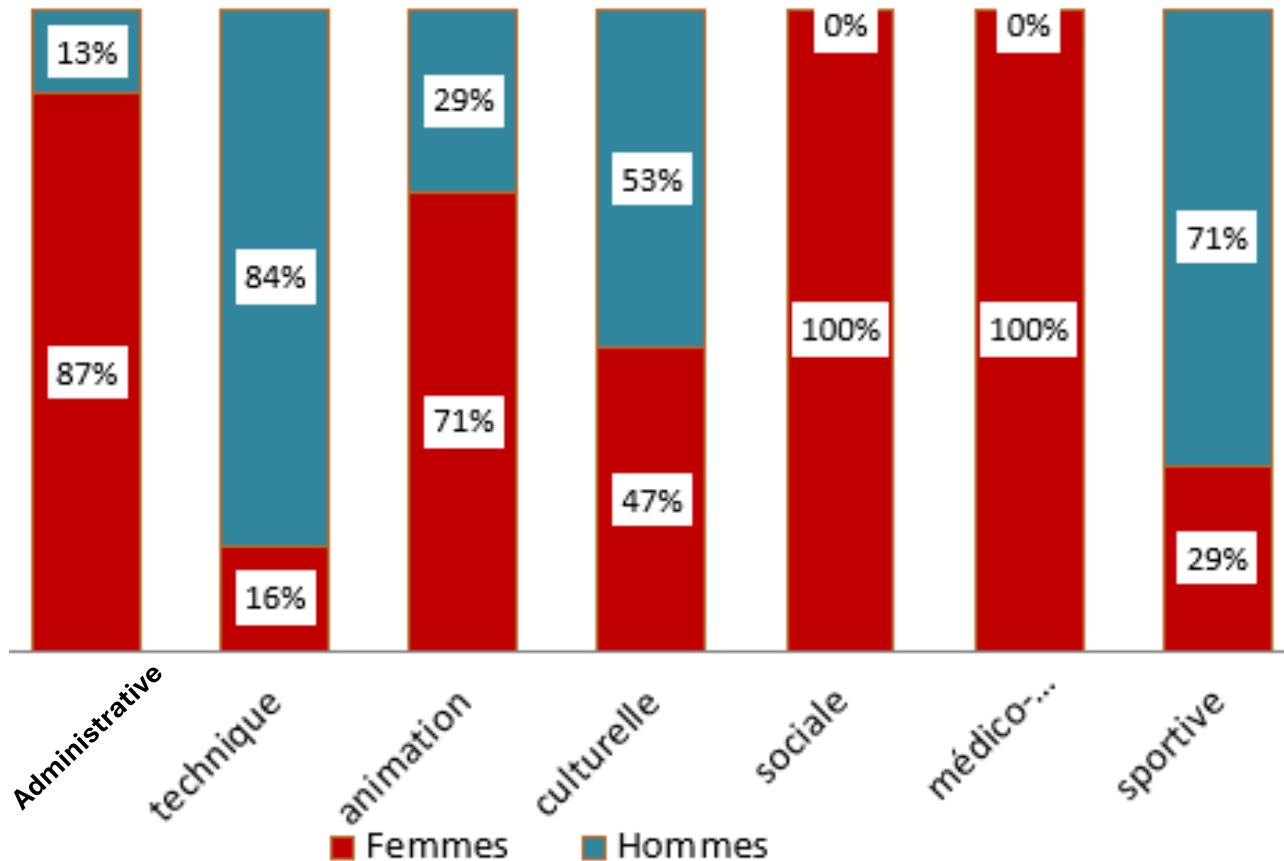
- On constate une **surreprésentation des femmes** au sein de la **catégorie A** principalement dans la filière Administrative. Au niveau national, la part des femmes dans cette même catégorie est de 69% (*Source : DGAFP, 2021*).
- Au sein de la **catégorie B**, la représentation des femmes et des hommes est **relativement équilibrée**.
- La **catégorie C** est la **plus représentée par des hommes** notamment dans la filière Technique. Au niveau national, le genre féminin est le plus représenté dans cette catégorie (61%).
- En comparaison avec les données de 2019, les écarts sont approximativement les mêmes, légère différence sur le pourcentage de femmes dans la catégorie A qui s'élevait à 67%.

LA PART DE FEMMES ET D'HOMMES PAR FILIÈRE



- Les filières Médico-sociale et Sociale regroupent des professions « traditionnellement féminisées » comme auxiliaire de puériculture, agent social ou agent d'accueil au sein de la petite enfance.
- A contrario, les métiers de la filière Technique sont masculinisés. La plupart des métiers de la filière Technique sont davantage occupés par les hommes (les agents des espaces verts, les chauffeurs ripeurs...) mais certaines professions sont très féminisées comme les agents de la restauration collective.
- Les choix du parcours et de l'orientation scolaire restent des facteurs déterminant dans cette spécialisation des métiers selon les sexes.

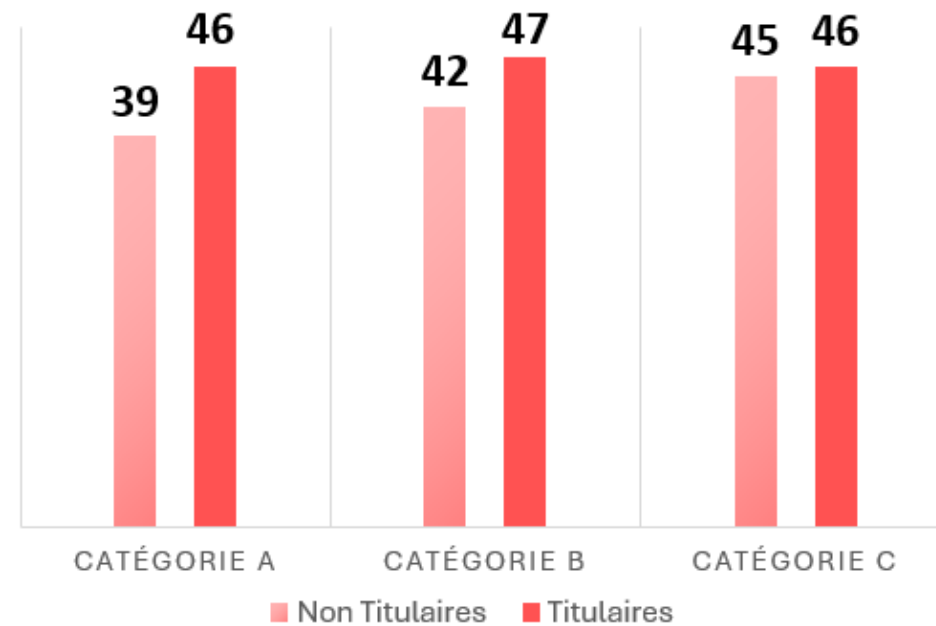
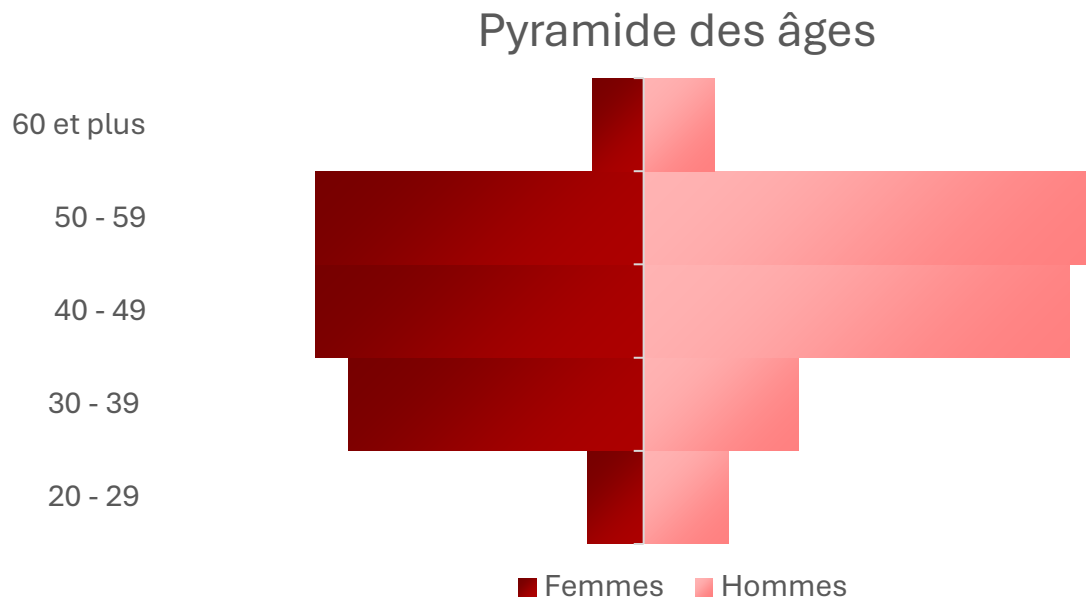
Données de 2019



- D'une année à l'autre, les données ont très peu évolué, il est donc plus intéressant de comparer avec les données de 2019.
- Quatre filières n'ont pas connu d'évolution (Administrative, Technique, Sociale et Médico-sociale).
- Les écarts ont diminué pour les filières Animation et Sportive. En 2019, dans la filière Animation, la part de femmes était de 71% pour arriver à 63% en 2023.
- Seule la filière Culturelle a connu une légère évolution à la baisse, la part de femmes est passée de 47% à 42%.

LA RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGES

Âge moyen des femmes : 45 ans
Âge moyen des hommes : 47 ans

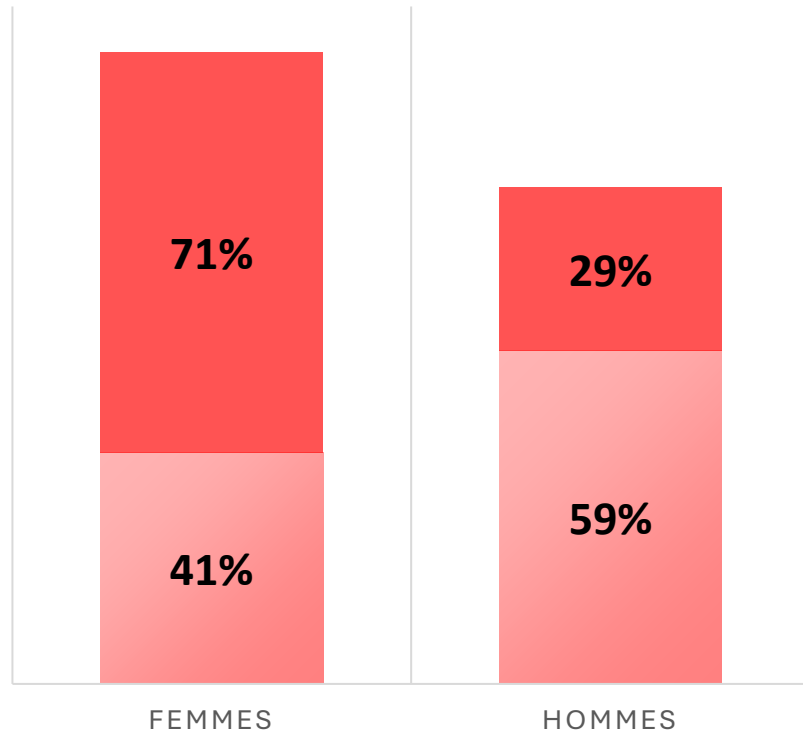


- La Fonction Publique Territoriale est le versant le plus âgé de la Fonction Publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans en 2021, statistique qui se vérifie parfaitement au sein de Lamballe Terre & Mer. En 2019, l'âge moyen était de 45,89 ans.
- Cette moyenne d'âge est notamment la conséquence d'une réduction progressive des embauches « de plus jeunes », la moyenne d'âge des nouveaux arrivants en 2023 est de 42,7 ans.

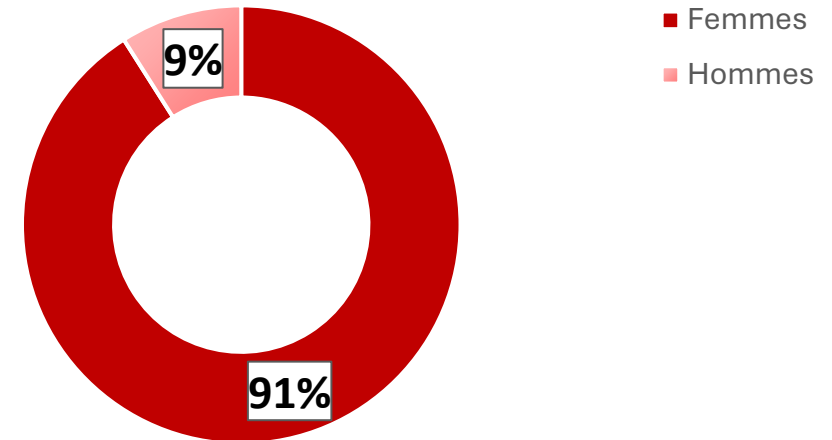
LA RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS COMPLET – TEMPS NON COMPLET

■ Temps complet ■ Temps non complet



Répartition F/H du temps partiel



- Sur l'ensemble de l'effectif de l'EPCI, les femmes (14 %) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (5%).
- De même, elles sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (13% contre 1 %).

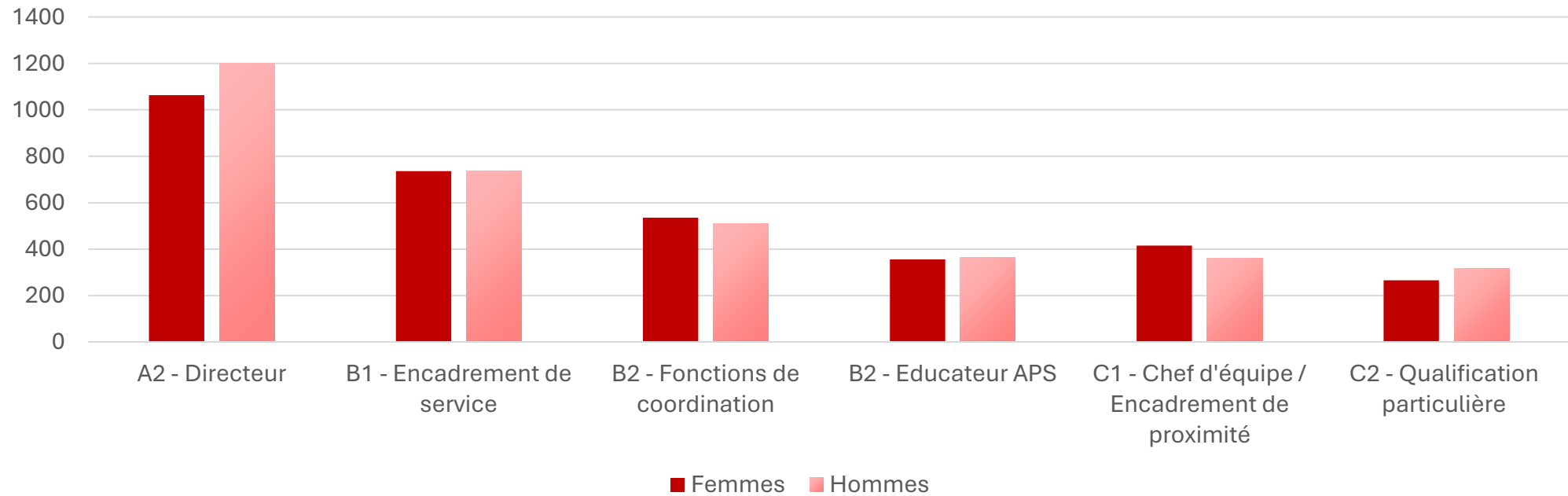
LA RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

- En 2020, au sein de la Fonction Publique Territoriale, 33% des femmes sont à temps partiel contre 11% des hommes.
- Cette surreprésentation des femmes peut s'expliquer par différentes raisons. La principale étant la maternité et l'impact de la vie familiale. En effet, les femmes consacrent généralement davantage de temps à leur vie familiale et sont de ce fait confrontées à la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Les agents de Lamballe Terre & Mer sont rémunérés selon l'échelle de leur grade. Afin de comparer les différences de rémunération, il convient d'examiner la part variable de la rémunération, qui est le régime indemnitaire. Les écarts de régime indemnitaire diffèrent selon les groupes de fonctions, répartis selon différents critères professionnels dont notamment le niveau de responsabilité, la technicité, l'expertise ou encore l'expérience.

RIFSEEP médian brut mensuel

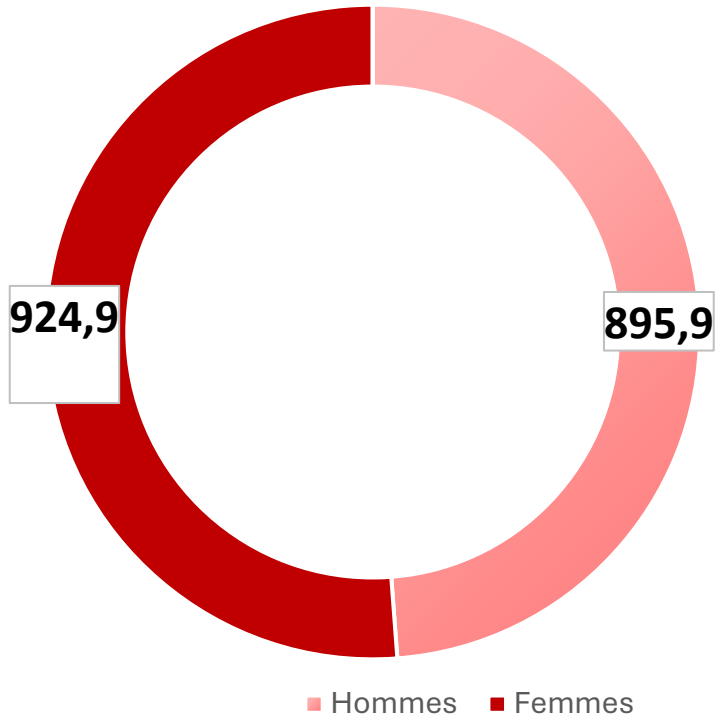


LE RÉGIME INDEMNITAIRE

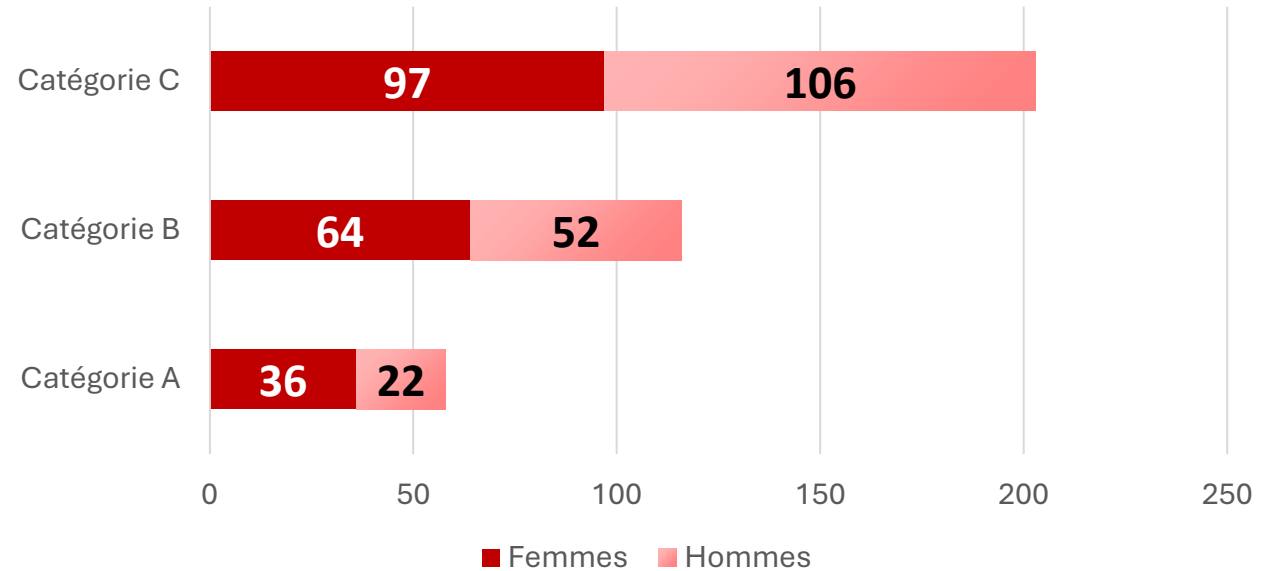
- Le régime indemnitaire sur les postes de direction est plus élevé pour les hommes, en raison notamment de la part plus importante d'hommes que de femmes (11 hommes et 4 femmes).
- Le régime indemnitaire des responsables de service ainsi que celui des éducateurs des A.P.S est quasi à l'équilibre entre les femmes et les hommes.
- Pour les postes de coordination, il y a un écart de la médiane de 25 euros.
- Le régime indemnitaire des postes d'encadrement de proximité est plus élevé pour les femmes que pour les hommes qui s'explique par l'écart du nombre de femmes qui exercent ces fonctions (3 femmes sur des postes de chef d'équipe contre 13 hommes).

LA FORMATION

Nombre de jours de formation



Départ en formation par catégorie



En moyenne, les femmes ont suivi 4,7 jours de formation en 2023 contre 5 jours pour les hommes.

MERCI

pour votre attention

Avez-vous des questions ?

[lamballe-terre-mer.bzh](https://www.lamballe-terre-mer.bzh)



**LAMBALLE
TERRE & MER**
Communauté d'agglomération

