Publié le 21/03/2024

Délibération n°2024.03.19.05

| | | |
|---|---|---|
| | République Française | |
| | Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève | |
| | Extrait du registre des délibérations | |
| | **Communauté de communes du Clermontais** | |
| Date de la convocation | Mercredi 13 Mars 2024 | **Séance du Mardi 19 Mars 2024** |
| Président de séance | M. Claude REVEL | L'An Deux Mille Vingt-quatre, le dix-neuf Mars à 17 heures, le Conseil communautaire, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle des Fêtes de Paulhan, sous la présidence de Monsieur le Président, Claude REVEL. |
| Secrétaire de séance | Mme Isabelle SILHOL | |
| | Votes **: 36** | |
| Présents : **29** | Pour : **36** | |
| Absents : **9** | Contre : **0** | |
| Représentés : **7** | Abstention : **0** | |
| Rapporteur | Claude VALERO | Vice-président en charge de la Culture et du Patrimoine |

Etaient présents : Olivier BERNARDI (Aspiran), Marina BOURREL (Brignac), Myriam GAIRAUD (Cabrières), Claude REVEL (Canet), Jean FRADIN (Canet), Reine GRENOVILLE (Canet), Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Daria PICARD (Ceyras), Véronique DELORME (Clermont l'Hérault), Michelle GUIBAL (Clermont l'Hérault), Jean-François FAUSTIN (Clermont l'Hérault), Elisabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), Jean-Luc BARRAL (Clermont l'Hérault), Claudine SOULAIRAC (Clermont l'Hérault), Olivier BRUN (Fontès), Sébastien VAISSADE (Liausson), Jean-Philippe OLLIER (Lieuran-Cabrières), Sophie COSTEAU (Mérifons), Patrick-Albert JAURES (Mourèze), Francis BARDEAU (Nébian), Bernard COSTE (Octon), Claude VALERO (Paulhan), Christine RICARD (Paulhan), Bertrand ALEIX (Paulhan), Grégory GUERIN (Paulhan), Isabelle SILHOL (Péret), Joseph RODRIGUEZ (Saint-Félix-de-Lodez), Jean-Claude CLOZIER (Salasc), Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault).

Absents représentés : Françoise REVERTE (Aspiran) représentée par Olivier BERNARDI (Aspiran), Christiane FULCRAND (Canet) représentée par Reine GRENOVILLE (Canet), Georges ELNECAVE (Clermont l'Hérault) représenté par Jean-Luc BARRAL (Clermont l'Hérault), Isabelle LE GOFF (Clermont l'Hérault) représentée par Véronique DELORME (Clermont l'Hérault), Jean-Marie SABATIER (Clermont l'Hérault) représenté par Elisabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), Sylvie VERY-MALMON (Nébian) représentée par Francis BARDEAU (Nébian), Sophie ROYON (Paulhan) représentée par Claude VALERO (Paulhan).

Absent(e)s : Arnaud MOULS (Canet), Gérard BESSIERE (Clermont l'Hérault), Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), Franck RUGANI (Clermont l'Hérault), Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), Marc CARAYON (Lacoste), Aleksandra DJUROVIC (Paulhan), Gérald VALENTINI (Valmascle), Laurent ALBERT (Villeneuvette).

---

## Approbation du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Situation de la Communauté de communes en 2023 et suivi du plan d'actions associé

Vu la loi n°2014-873 du 4 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prescrivant aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité,

Vu la loi du 7 Août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe),

Vu la loi n°2019-828 du 6 Août 2019 de transformation de la fonction publique, ses articles 80 et 94 notamment,

Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois, adressé au Président ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification. : le Tribunal peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

Accusé de réception en préfecture
034-243400355-20240321-2024-03-19-05-DE
Date de télétransmission : 21/03/2024
Date de réception préfecture : 21/03/2024



Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16,

Vu le décret n°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 territoriales,

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Considérant que le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants,

Considérant que ce rapport est présenté en Conseil communautaire et fait état de la politique de ressources humaines de la Communauté de communes du Clermontais en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le rapport présente en outre les politiques menées par la Communauté de communes sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport fixe les orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Monsieur VALERO rappelle que le Conseil communautaire a pris acte du rapport annuel pour l'année 2021 et 2022, portant ainsi que du plan d'action associé pluriannuel en ses séance du 7 Février et du 21 mars 2023. Le présent rapport porte sur le rapport annuel de l'année 2023 et présente les avancées dans la mise en œuvre du plan d'action.

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

Le Conseil communautaire ouï l'exposé de Monsieur VALERO et après en avoir délibéré,

**A L'UNANIMITÉ,**

- **PREND ACTE** du rapport annuel de la Communauté de communes du Clermontais en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour l'année 2023.

Pour extrait conforme,

| | |
|---|---|
| La secrétaire de séance,<br><br>Isabelle SILHOL | Le Président de la Communauté<br>de communes du Clermontais,<br><br>Claude REVEL |

Monsieur le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours gracieux dans un délai de deux mois, adressé au Président ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Montpellier dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification. : le Tribunal peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

# RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE

# D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

# ANNEE 2023

Présenté en amont des discussions budgétaires, ce rapport a vocation à s'étoffer en comparant l'évolution de la situation en matière d'égalité chaque année tout en rendant compte des actions mises en œuvre sur l'année écoulée.

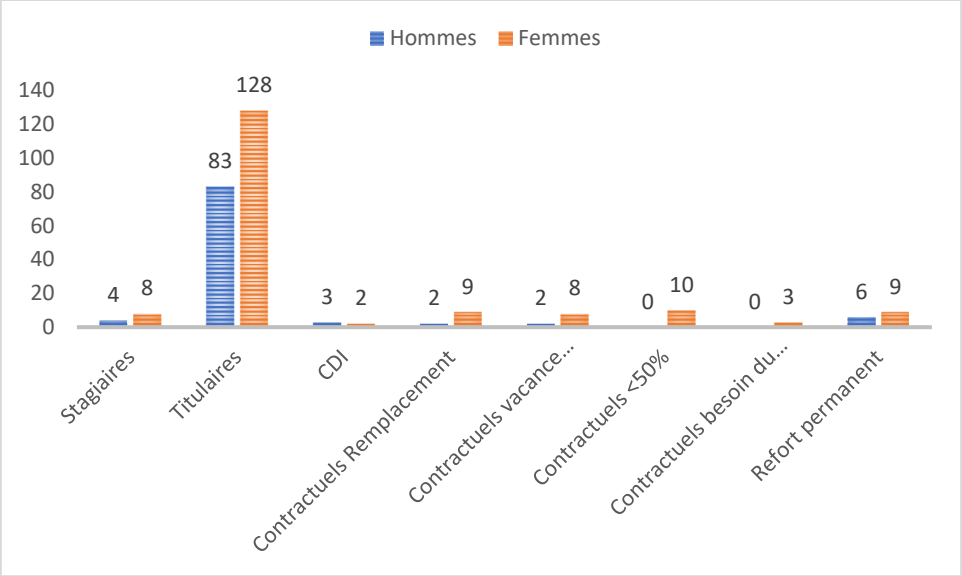
La Communauté de communes du Clermontais s'inscrit donc dans cette démarche et présente les données et le plan d'action qu'elle souhaite mettre en œuvre sur les années 2023 et 2024

**A / Données statistiques :**

**1. Répartition des effectifs**

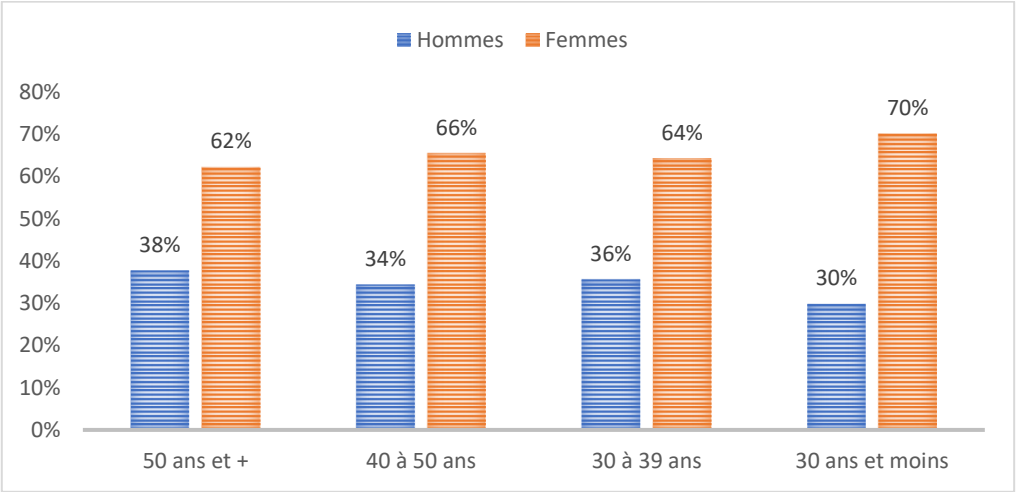
L'effectif total d'emplois permanents de la collectivité au 31 décembre 2023 est de **277 agents** : 12 stagiaires, 211 titulaires, 5 non titulaires en CDI, 11 en remplacement, 3 placés sur des emplois de catégorie A, B ou C lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie, 10 sur vacance temporaire d'emploi et 10 sur des contrats permanents avec une quotité de temps de travail inférieure à 50%, 15 sur contrat de renfort (poste vacant).

Les femmes représentent **67 % de l'effectif total**. Ce taux est légèrement supérieur à celui de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (61% - *Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2021).*



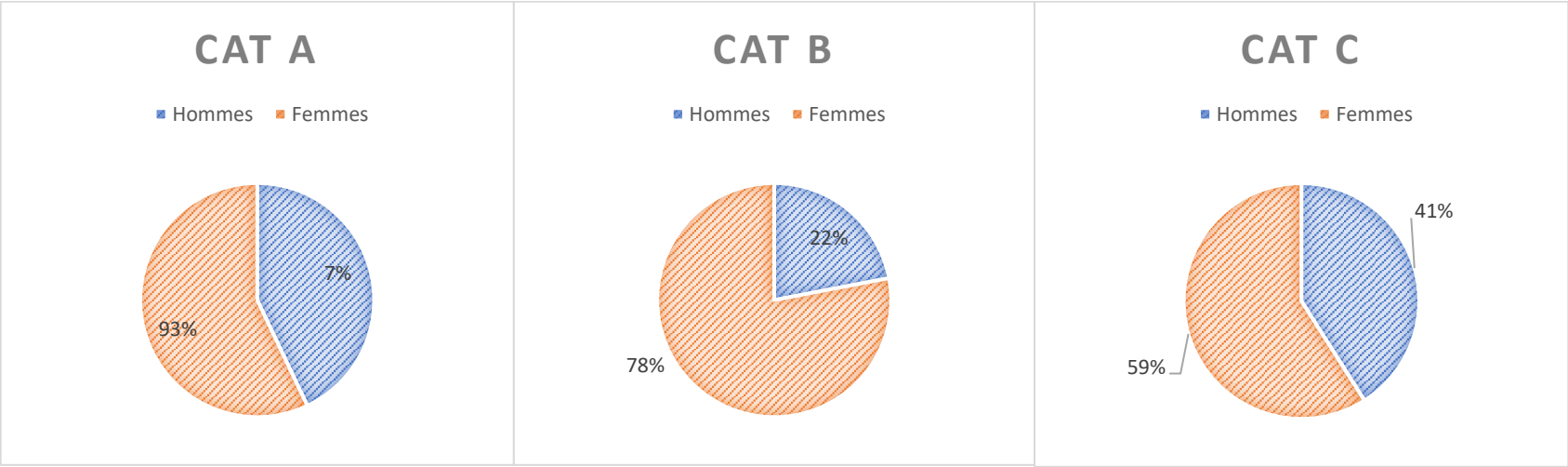
## 2. Pyramide des âges

La moyenne d'âge des agents de la collectivité (44 ans) est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale pour 2021 (45.5 ans), avec des femmes en moyenne légèrement plus jeunes (44 ans) que les hommes (45 ans).



### 3. Répartition par catégorie

SI la proportion de femmes au sein des agents de catégorie C est comparable à celle des indicateurs nationaux, le taux de féminisation des catégories B et A est par contre supérieur.




Au niveau national, dans la FPT :

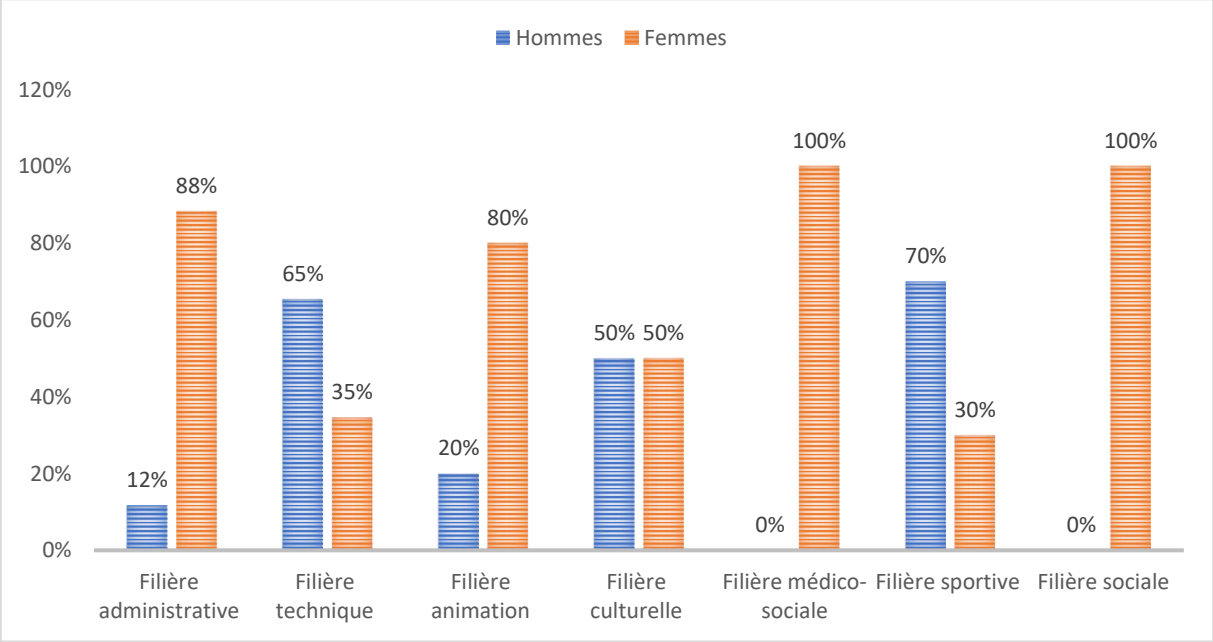
Cat A : 68 % de femmes / 32 % d'hommes
Cat B : 58 % de femmes / 42 % d'hommes
Cat C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes
*Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité prof. 2019*

## 4. Répartition par filière

Au sein des effectifs, les différenciations des genres persistent dans la répartition par filière.

Les hommes restent sous représentés dans les filières administratives et animation. A l'inverse, les filières technique et sportive sont majoritairement masculines.

Certains métiers demeurent très « genrés » notamment au sein de la petite enfance. Seule la filière culturelle est équilibrée mais représentée par 2 agents uniquement.



### 5. Répartition sur les emplois fonctionnels et de direction

Au sein de la Communauté, on note une légère progression en 2023 de la part des femmes sur les postes d'encadrement supérieur et de direction (8 postes sur 11) soit un taux supérieur à ce qui est observé en moyenne nationale dans la FPT (73% contre 29 %).

Par ailleurs, on peut noter également une représentation féminine moins importante sur les postes de responsables de service 7 sur 16 soit 44% (vs 58.1 % en 2022).

Le seul emploi fonctionnel administratif est occupé depuis fin 2021 par une femme.

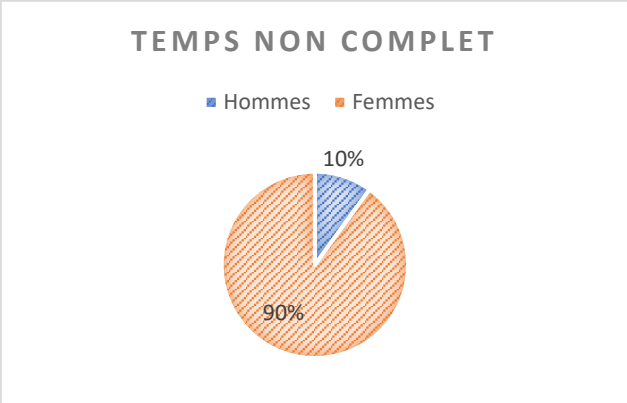
### 6. Organisation du temps de travail et articulation vie professionnelle / vie privée

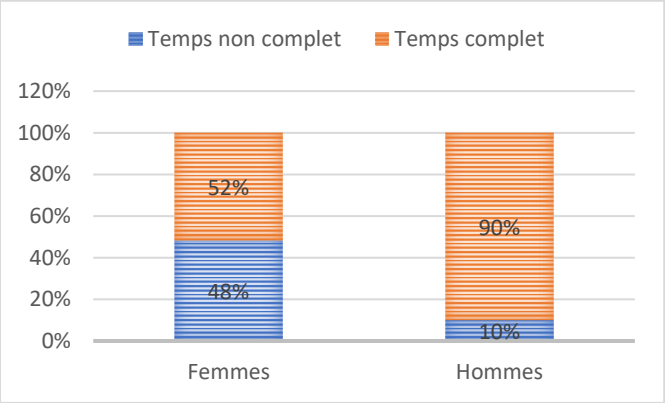
Il existe une nette différence dans les quotités de temps de travail entre les sexes : les hommes sont très majoritairement à temps complet alors que les femmes occupent à **48%** des postes à temps non complet ou à temps partiel.

Cette disparité trouve son origine dans la féminisation importante voire totale de certains métiers dont les besoins nécessitent une multiplicité d'agents mais sur des postes à temps non complet (agents d'entretien, animateurs en centre de loisirs, assistantes d'accueil petite enfance, auxiliaires de puériculture, agents de restauration).

**68.5 %,** des temps partiels ont été accordés sur autorisation, **10.5 %** de droit et **21%** pour raisons thérapeutiques.

Quatre agents ont bénéficié de ce temps choisi suite à une indisponibilité physique en 2023 contre 7 en 2022.



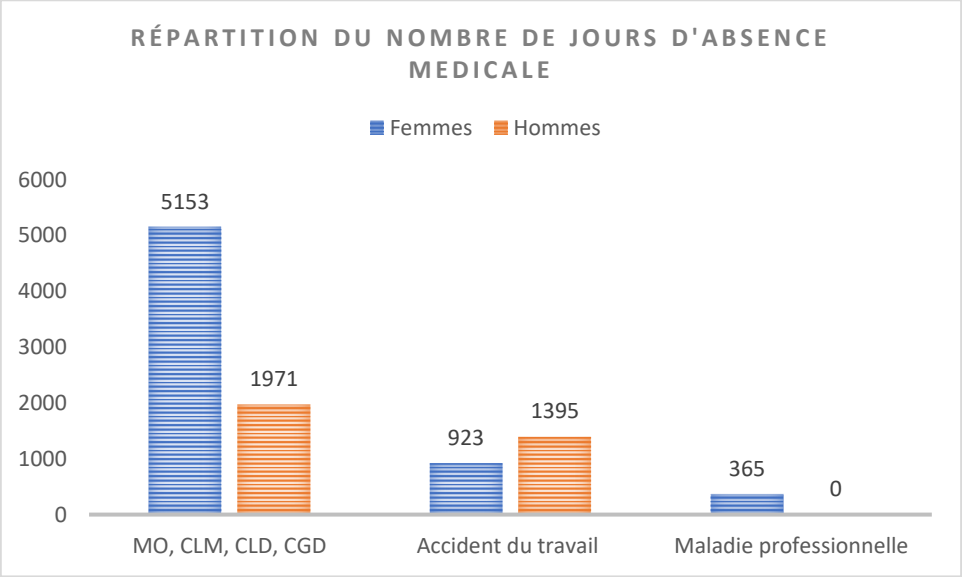
## 7. Absentéisme médical

La répartition des jours d'absence est proportionnelle à la représentativité des femmes et des hommes au sein de la collectivité.

Les femmes comptabilisent 66.5 des jours d'arrêt pour maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée et disponibilité d'office. Il y a une légère baisse comparée à l'année 2022 ou le pourcentage s'élevait à 73.5%.

Contrairement à l'année précédente, elle totalise moins de nombre de jours d'arrêt (40% en 2023 vs 63.2% en 2022) suite à un accident de travail.

Cette situation s'explique par la part des hommes travaillant dans les services techniques très concernés par les accidents du travail et notamment le service collecte.



## 8. Emploi des travailleurs handicapés

La proportion de femmes parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (50%) est légèrement inférieure à celle de l'ensemble de la FPT (56 %).

Le taux d'emploi des travailleurs handicapés est de 8 % (contre 5.53 % l'année précédente) avec 20 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2023. La collectivité enregistre une hausse pour l'année 2023.Le seuil est atteint et la collectivité ne reversera aucune contribution au FIPHFP.

## 9. Analyse comparative des rémunérations

***Méthodologie***

Les résultats présentés tiennent compte des salaires bruts des agents permanents présents sur tout ou partie de l'année 2023.

***Analyse des salaires bruts moyens réels***

Une première analyse sur la base des salaires réels, c'est-à-dire tenant compte de la quotité de temps de travail des agents, fait apparaître une différence significative de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes. Ainsi en 2023, l'écart de rémunération entre les sexes augmente, les hommes ayant gagné en moyenne 412 € de plus que les femmes (2 172 € contre 1 760 €).

Cet écart s'explique par la part importante des agents féminins dont le poste est à temps non complet ou qui bénéficient d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, comparativement aux hommes qui ne sont que 10 % à ne pas occuper des postes à temps complet.

***Analyse des salaires bruts mensuels moyens en ETP***

Pour la suite de l'analyse, afin d'occulter l'impact du temps de travail et de présence sur la rémunération, les salaires des agents à temps non complet, temps partiel ou non présents sur toute l'année ont été rétablis en Equivalent Temps Plein (ETP).

Le salaire brut mensuel moyen perçu à la Communauté de communes du Clermontais en 2023 est de **1 898 €**, contre 1856 € en 2022, soit une augmentation de **2.25 %.**

Cette évolution est le résultat de mesures nationales liées à :

- La revalorisation du minimum de traitement de 1.81% au 01 janvier 2023 et de 2.22% au 01 mai 2023
- La revalorisation des bas de grilles à compter du 01 juillet 2023
- La revalorisation du point d'indice de 1.5 % au 01 juillet 2023
- L'augmentation du SMIC de 1.81% au 01 janvier 2023 et de 2.22% au 01 mai 2023

Mais elle est également due :

- Aux effets liés au Glissement Vieillesse et Technicité (avancements d'échelon, de grade, promotions internes, mises en stage suite à réussite à concours ou examen professionnel) : +3.21 %
- A l'augmentation de l'effectif moyen : 352 agents entre janvier et décembre 2023 contre 333 agents pour 2022 soit **+5.7%**

# Plan d’Actions de la Communauté de communes du Clermontais portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

# 2022-2024

| ***Favoriser l'égalité de recrutement dans les différents métiers de la Communauté de communes*** | |
|---|---|
| ***Objectifs*** | **Actions et planification temporelle** |
| *Veiller à la mixité des jurys de recrutement* | *Objectifs atteint les jurys respectent la parité à plus de 50%* |
| *Neutraliser les appels à candidatures ainsi que les fiches de postes afin de permettre à tout un chacun une projection éventuelle sur le poste* | ***2024 :*** *Former les agent(e)s en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes/hommes.*<br>*Appliquer l'écriture inclusive dans les annonces* |
| ***Permettre un égal accès des femmes et des hommes aux emplois de la collectivité, et garantir l'égalité des femmes et des hommes sur l'accès aux fonctions à responsabilité*** | |
| ***Objectifs*** | **Actions et planification temporelle** |
| *Valoriser les outils d'avancement (promotion interne, avancement de grade) et veiller au maintien de la parité des promotions* | *Dans le cadre des LDG et des critères retenus pour la promotion des agents par avancement de grade, 2 points sur 50 sont attribués pour chaque grade d'avancement pour favoriser une nomination hommes / femmes équilibrée* |
| *Favoriser l'accès des femmes aux postes de direction dans le respect de l'égal accès aux emplois dans la fonction publique* | *Objectif réalisé avec 7 postes sur 10 aux emplois de Direction occupés par des femmes au sein de la collectivité* |
| ***Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale*** | |
| ***Objectifs*** | ***Actions et planification temporelle*** |
| *Informer les agents sur les dispositifs existants dans la Fonction publique territoriale en matière de parentalité, les droits des parents, les conséquences sur les carrières et retraites des choix opérés* | *Note de procédure et mise en place de permanence d'accueil des agent(e)sen cours de préparation pour un mise en œuvre deuxième semestre 2024* |
| *Etablir un bilan sur le télétravail et faire évoluer les modalités de mise en œuvre du télétravail* | *Bilan fait. Intégration des modalités du télétravail dans le futur règlement du temps de travail.* |
| *Travailler sur la flexibilité des horaires dans la limite du bon fonctionnement des services* | *Rédaction d'un règlement du temps de travail en cours pour mise en application deuxième semestre 2024* |

| Réduire les stéréotypes de genre | |
|---|---|
| **Objectifs** | **Actions et planification temporelle** |
| Mettre en place un plan de communication contre les stéréotypes | **2024 :**<br>Elaborer et mettre en œuvre un plan de communication contre les stéréotypes.<br>Proposer des formations sur une communication sans stéréotypes aux acteur.ice.s de la communication. |
| **Evaluer, Prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** | |
| **Objectifs** | **Actions et planification temporelle** |
| Mener une réflexion sur l'organigramme des services et le temps de travail des agents pour limiter les postes à temps non complet, source d'une plus grande précarité | Organigramme achevé. Augmentation des temps de travail des agents à temps non complet effectuée au sein des services jeunesses notamment |
| Poursuite de la garantie du maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé maternité et paternité | Objectif atteint. Les délibérations relatives au RIFSEEP et au régime indemnitaire prévoient le maintien de ceux-ci pendant les congés de maternité et paternité. Rappelons que cela ne constitue pas une obligation |

| ***Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes*** | |
|---|---|
| ***Objectifs*** | ***Actions et planification temporelle*** |
| *Renforcer la politique d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnels par le biais d'une sensibilisation collective et par des accompagnements individuels* | *Convention d'appui et de soutien à la prévention des risques professionnelles signée avec le CDG 34 : visites d'inspection et formation collectives ou individuelles programmées au cours du deuxième semestre 2024* |
| *Adhérer à la mission proposée par le Centre de Gestion relative à la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes* | *Par délibération du 24 Mai 2022, la Communauté de communes a adhéré à la convention mise en place par le CDG34 permettant la mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.* |
| *Introduire la thématique de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la formation des agent(e)s* | ***2024 :***<br>*Créer et déployer des modules de sensibilisation des agent(e)s. (lutte contre les stéréotypes, accueil du public, prise en compte de l'égalité dans l'élaboration des politiques publiques, management…)*<br>*Analyser les besoins en formation sur cette thématique spécifique à chaque service et métier et dans le domaine du management.* |

| ***Organiser des évènements en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes*** | |
|---|---|
| ***Objectifs*** | ***Actions et planification temporelle*** |
| *Organiser un événement interne.* | ***8 Mars 2024 :***<br>*Soutien journée des droits de la femme au sein de la collectivité :*<br>*- Porter le ruban blanc, symbole international de lutte contre les violences commises à l'égard des femmes*<br>*- Tester ses connaissances en matière d'égalité Femmes – Hommes en répondant à un petit Quiz*<br>*- Mis en place d'un groupe de travail et de réflexion sur l'égalité Femmes - Hommes* |
| *Soutien aux manifestations nationales et locales dans le cadre d'octobre rose* | ***2023*** *: Prise en charge de l'inscription des agent(e)s a la course pédestre « La Montpellieraine »*<br>***2024 :*** *Lutte contre le cancer*<br>*Octobre rose : installation de parapluies + mise à disposition de rubans roses au public + spectacles en direction des agent(e)s*<br>*Novembre : action à définir* |

| ***Renforcer l'égalité au sein des Politiques publiques*** | |
|---|---|
| *Introduire de la mixité dans le secteur culturel* | *Approbation de la charte madeleine en mars 2023* |
| *Intégrer la dimension de légalité dans l'évaluation des politiques publiques* | ***2024 :*** *Élaborer des indicateurs égalité femmes-hommes pertinents et adaptés aux politiques publiques communautaires* |
| *Sensibiliser les entreprises à l'égalité entre les hommes et les femmes* | ***2024 :*** *Réfléchir à l'intégration de l'égalité professionnelle comme critère dans les marchés publics (demander aux entreprises de plus de 50 salariés leur rapport annuel de situation comparée et/ou leur plan d'égalité professionnelle) et les subventions.*<br>*Poursuivre l'intégration des clauses sociales des marchés publics.* |
| *Réaffirmer la coopération relative à l'hébergement des femmes victimes dans la sphère conjugale et familiale sur la Communauté de communes* | *Objectif atteint. L'assemblée délibérante a réaffirmée la coopération relative à l'hébergement des femmes victimes dans la sphère conjugale et familiale en approuvant à l'unanimité la convention cadre* |
| *Poursuivre la prise en charge de nuitées d'hôtel dans le cadre de l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales* | *Objectif atteint. L'assemblée délibérante a approuvé la convention relative à la prise en charge de nuitées d'hôtel dans le cadre de l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences conjugales* |
| ***Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle*** | |
| ***Objectifs*** | ***Actions et planification temporelle*** |
| *Mise en place d'un comité de suivi* | *Création du comité de suivi de la mise en œuvre du plan d'actions au cours du deuxième semestre 2024* |