

## RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES 2021

### Sommaire

1	Objet du rapport, textes de référence .....	2
2	La représentation Femmes Hommes dans les assemblées délibérantes.....	3
3	La politique Ressources Humaines de Guingamp-Paimpol Agglomération .....	3
3.1	La part des femmes et des hommes par filière .....	4
3.2	Le nombre de femmes et d'hommes par statut .....	6
3.3	La répartition par catégorie hiérarchique .....	7
3.4	Les emplois de direction.....	8
3.5	Femmes et Hommes recrutés en 2021 .....	8
3.6	Répartition des femmes et des hommes sur les avancements de grade :.....	8
3.7	Nombre de femmes et d'hommes ayant proposé un dossier de promotion interne :.....	9
3.8	Répartition des femmes et des hommes sur le télétravail (droit commun) .....	10
3.9	La rémunération .....	11
3.10	La pyramide des âges .....	12
4	Les politiques d'égalité menées sur le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération .....	12

## 1 Objet du rapport, textes de référence

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- 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 ;

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, en application de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chaque collectivité et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s doit présenter, préalablement aux débats 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, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

Le cas échéant, une délibération permet toutefois d'attester de la bonne présentation de celui-ci.

Le rapport n'étant pas transmis aux services de l'État, cette délibération permet d'attester de son existence et de sa présentation. Cette dernière sera transmise avec le budget au représentant de l'État.

Toutefois, comme la délibération portant sur le débat d'orientation budgétaire, la délibération relative à la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne comporte aucun caractère décisoire et constitue une mesure préparatoire à l'adoption du budget primitif.

Comme le prévoit la loi, le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport. Celui-ci comporte deux volets :

- un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire. Seules les dispositions prévues par le décret s'imposent aux collectivités concernées. Outre la contrainte légale, la mise en œuvre effective des différents textes de loi évoqués précédemment ne peut être effective que si les personnes en charge de la conduite des politiques publiques sont « acculturées » à l'égalité entre les femmes et les hommes.

De fait, le rapport prévu par l'article 61 doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation, mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'EPCI et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

## 2 La représentation Femmes Hommes dans les assemblées délibérantes

En préambule, il est intéressant de noter la représentation Femmes-Hommes au sein de l'assemblée délibérante de Guingamp-Paimpol Agglomération au 31.12.2021.

Guingamp-Paimpol Agglomération compte 88 conseiller.e.s d'agglomération titulaires dont 31 femmes soit un taux de féminisation de 35 % (soit 5 points de plus que sous le précédent mandat). Si nous prenons en considération les élus suppléants, nous arrivons sur les 131 élus d'agglomération à 50 femmes soit un taux de féminisation de 38 % (soit 10 points de plus que sous le précédent mandat). Sur les 57 Communes qui composent Guingamp-Paimpol Agglomération, 14 maires sont des femmes soit un taux de féminisation de 24.56 %.

En comparaison à 2020, il convient de noter une légère progression des femmes au sein du Bureau de l'exécutif qui s'explique par l'arrivée de 2 femmes pour occuper les fonctions de Vice-présidente et de Conseillère déléguée suite à la démission de 2 hommes.

Mandat des élus communautaires titulaires	Guingamp-Paimpol Agglomération		
	Totaux	Dont nombre de Femmes	% Femmes
Président et Vice-président.e.s	16	4	25 %
Bureau (Psdt+VP+CD)	25	7	28 %
Conseiller.e.s délégué.e.s (CD)	9	3	33 %
Conseiller.e.s communautaires (T)	88		34 %

**NB : 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** (source bulletin d'information statistique de novembre 2020 de la Direction générale des collectivités locales)

### Le conseil citoyen

Le conseil citoyen peut aussi se faire appeler conseil de développement sur d'autres territoires. Il est obligatoire pour les agglomérations de plus de 50 000 habitants. L'objectif est de permettre aux habitants et aux usagers de partager les enjeux et questionnements sur le territoire avec des citoyens de tous âges, tous métiers, représentants d'associations, experts, étudiants ....

Tel que fixé dans le règlement intérieur, le Conseil citoyen est composé de 3 collèges :

- Collège des citoyens
- Collège des acteurs locaux
- Collège des ambassadeurs locaux/anciens élus.

La sélection des candidatures s'est faite selon plusieurs critères : parité, une représentation équilibrée du territoire, âge, degré de motivation, partage des valeurs, disponibilité / engagement dans la vie de la structure.

A ce jour, le conseil citoyen de l'agglomération est composé de la manière suivante :

Collège des citoyens : 55 membres dont 54 % de femmes, 34 % de - de 45 ans.

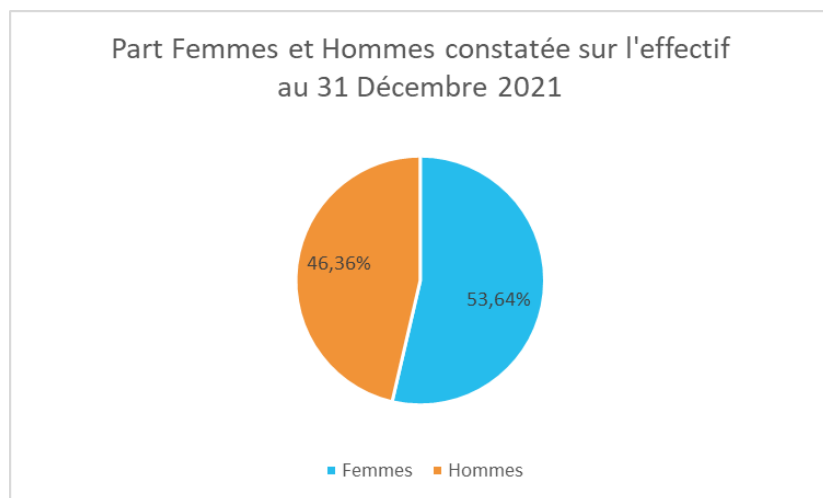
Collège des acteurs locaux : 30 membres dont 26 % de femmes, 29 % de - de 45 ans.

Collège des ambassadeurs/anciens élus : 21 membres dont 23 % de femmes, 29 % de - de 45 ans

## 3 La politique Ressources Humaines de Guingamp-Paimpol Agglomération

Pour procéder à l'examen de la situation des femmes et des hommes de l'agglomération, l'effectif étudié est l'effectif rémunéré au 31 décembre 2021 à savoir les agents titulaires et contractuels permanents (sur poste vacants, chargés de mission, CDI) et non permanents (accroissements temporaires d'activité, les remplacements de titulaires indisponibles et les saisonniers) soit un total de 481 agents sur décembre 2021 représentant 417,6 Equivalent Temps Plein (ETP).

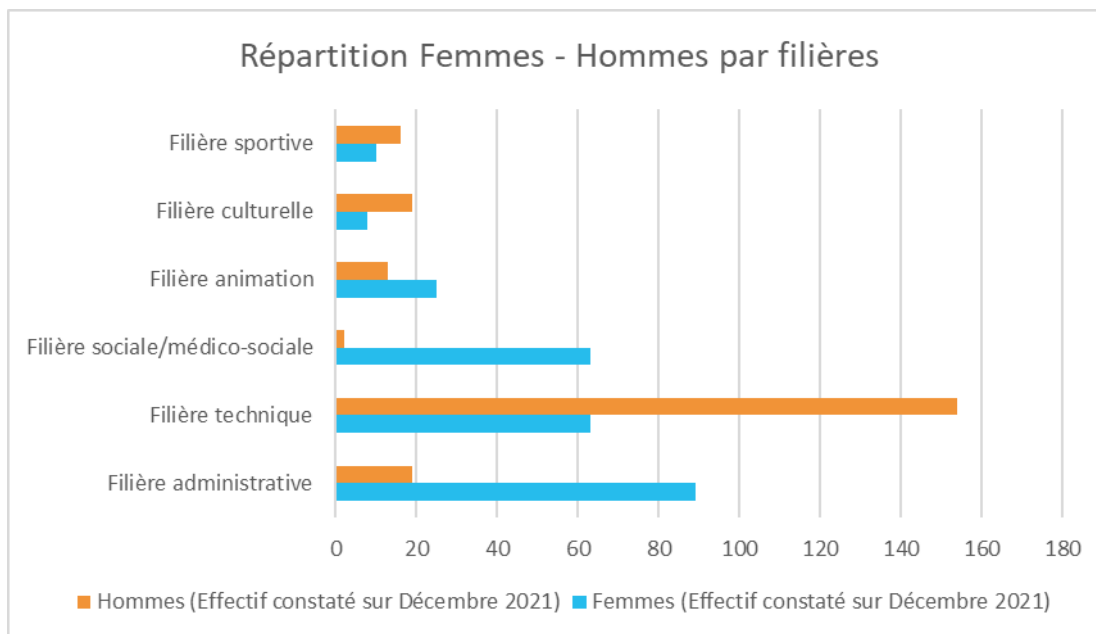
Au 30 novembre 2020, l'agglomération comptait 457 agents avec une répartition femmes-hommes quasi similaire à celle de 2021 à savoir 55 % de femmes et 45 % d'hommes.



Les femmes représentent 54 % des agents présents en décembre soit une légère baisse au regard des données 2020 et une légère hausse en contrepartie chez les hommes.

### 3.1 La part des femmes et des hommes par filière

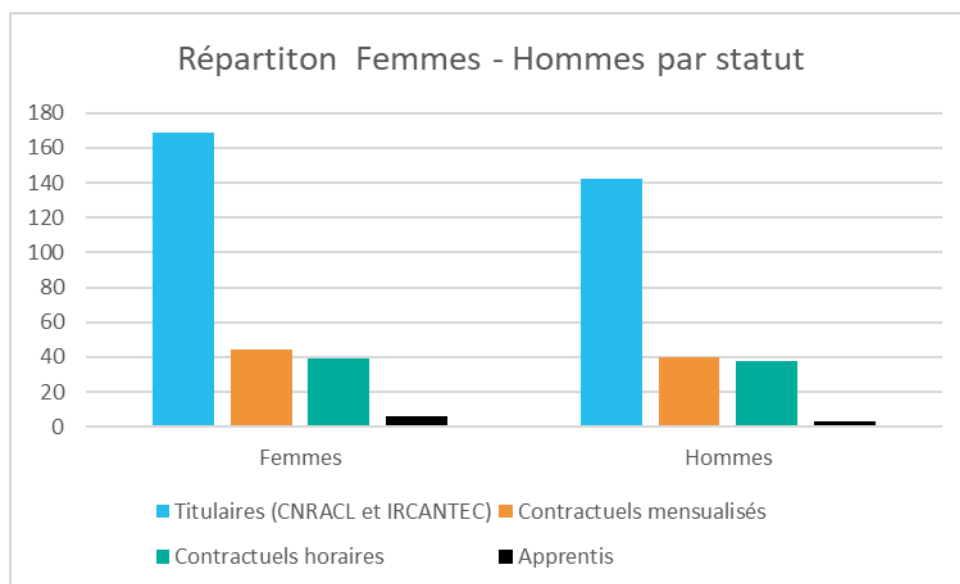
Répartition par filières	Femmes (Effectif constaté sur Décembre 2021)	Femmes (Effectif constaté sur Novembre 2020)	Hommes (Effectif constaté sur Décembre 2021)	Hommes (Effectif constaté Novembre 2020)
Filière administrative	89	84	19	17
Filière technique	63	65	154	136
Filière sociale/médico-sociale	63	68	2	1
Filière animation	25	29	13	21
Filière culturelle	8	9	19	17
Filière sportive	10	9	16	20
Filière police	0	0	0	1
Hors filière	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>258</b>	265	<b>223</b>	213



Il est intéressant de souligner la part quasi-inexistante des hommes dans la filière sociale dont les métiers sont principalement exercés au sein du service Petite Enfance (Crèche, RPAM...). De même, la part de représentation des hommes dans la filière administrative reste faible. A l'inverse les métiers de la filière technique, sportive et culturelle sont principalement occupés par des hommes. Ces différences marquées entre la filière administrative et technique se retrouvent au niveau national : 82% de femmes dans la filière administrative et 41 % dans la filière technique.

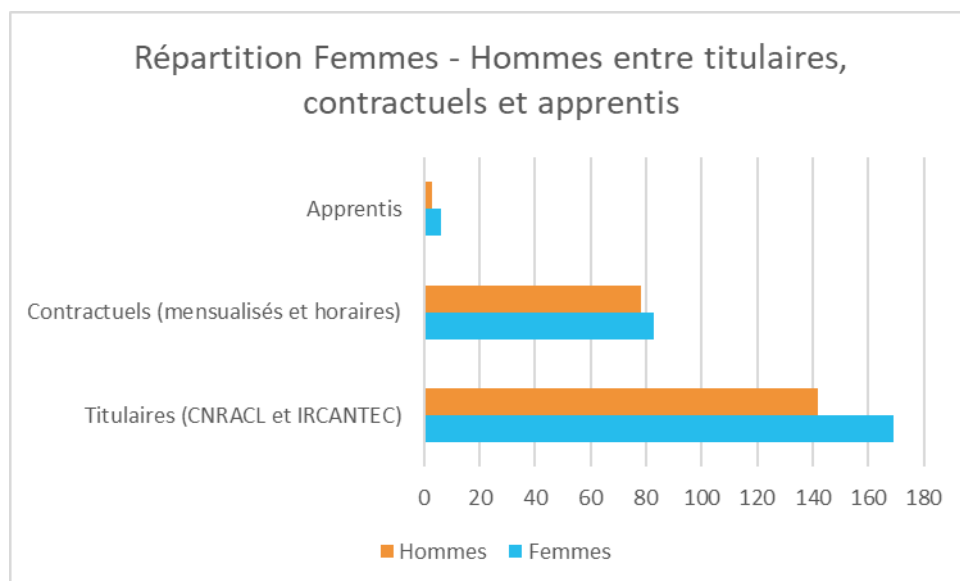
## 3.2 Le nombre de femmes et d'hommes par statut

Répartition Femmes et Hommes selon le statut	Femmes au 31 décembre 2021	Femmes au 30 novembre 2020	Hommes au 31 décembre 2021	Hommes au 30 novembre 2020
Titulaires (CNRACL et IRCANTEC)	169	164	142	139
Contractuels mensualisés	44	48	40	41
Contractuels horaires	39	48	38	32
Apprentis	6	5	3	1
Total	258	265	223	213



NB :

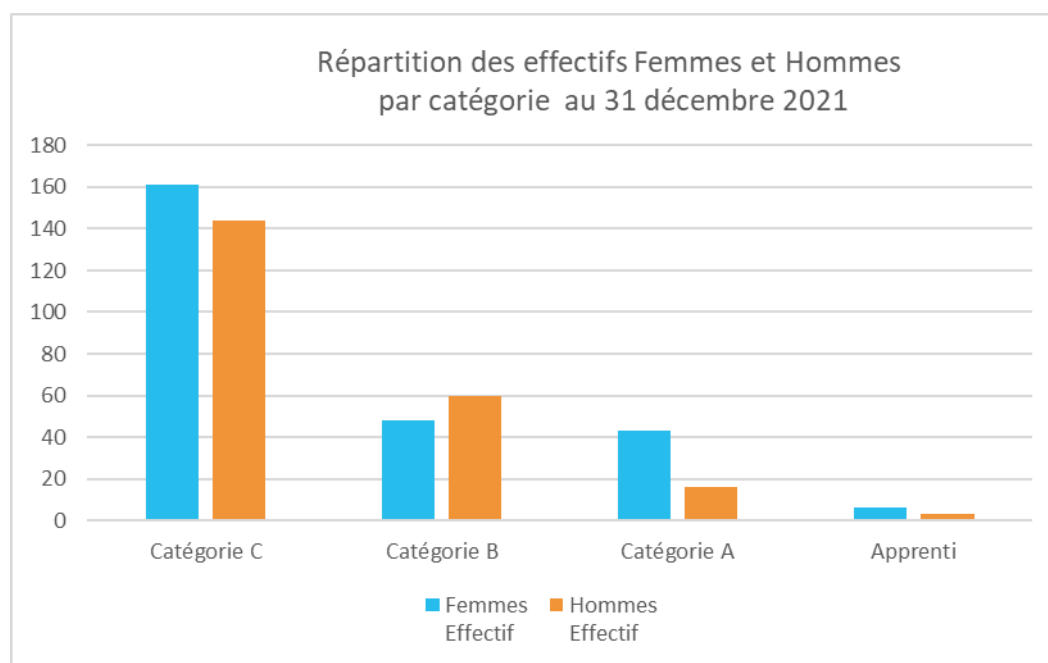
- Contractuel indiciaire mensualisé : CDD longue durée (sur emploi permanent/CDD ATA > 6 mois)
- Contractuel indiciaire horaire : petits contrats (remplacement au mois le mois, saisonniers)
- Titulaires Ircantec : les agents fonctionnaires avec une durée hebdomadaire de service inférieure à 28h et cotisant au régime général de la sécurité sociale



## 3.3 La répartition par catégorie hiérarchique

Répartition par catégorie hiérarchique (Au 31 décembre 2021)	Femmes Effectif	Femmes ETP	Hommes Effectif	Hommes ETP
Catégorie C	161	133,21	144	132,59
Catégorie B	48	40,22	60	50,35
Catégorie A	43	41,6	16	14,92
Apprenti	6	3,06	3	1,65
Total	258	218,09	223	199,51

Il est intéressant de noter que si l'effectif en catégorie C est plus conséquent chez les femmes que chez les hommes, le nombre d'ETP est en revanche équivalent. Ceci s'explique par un nombre plus important de femmes travaillant à temps partiel (choisi) et à temps non complet (subi) que chez les hommes.



La part plus importante de catégorie A chez les femmes s'explique par le reclassement des éducateurs jeunes enfants et assistants territoriaux, agents uniquement féminins, en catégorie A depuis février 2019 et aussi par le transfert du personnel du PETR au 01/01/2021 majoritairement féminin et de catégorie A.

La part de femmes est plus importante en catégorie A et en catégorie C (filiales administrative et sociale essentiellement)

En catégorie B, les hommes représentent près de la moitié de l'effectif. On retrouve notamment parmi eux les techniciens, éducateurs sportifs et les assistants d'enseignement artistique.

## 3.4 Les emplois de direction

	Hommes	Femmes
Direction générale et Cabinet	3	2
Directrices/teurs	4	5
Chef.fe de service	6	12
Directrices/teurs des établissements autonomes (CIAS et OIT)	1	1

Si l'égalité n'est pas de mise au sein de la Direction générale, le Comité de Direction est quant à lui quasiment paritaire (sur 13 membres, il compte 6 femmes). La représentation des femmes sur les postes de chef.fes de services reste également plus importante en 2021.

## 3.5 Femmes et Hommes recrutés en 2021

En début d'année 2021, le personnel du Pôle d'équilibre des territoires ruraux (PETR) du Pays de Guingamp a été transféré à l'agglomération représentant 6 agents (5 femmes et 1 homme) de catégorie A.

43 agents sur emploi permanent ont été recrutés dont 23 femmes et 20 hommes. Ces emplois permanents concernaient des vacances de poste suite à mutation, départ en retraite ou création.



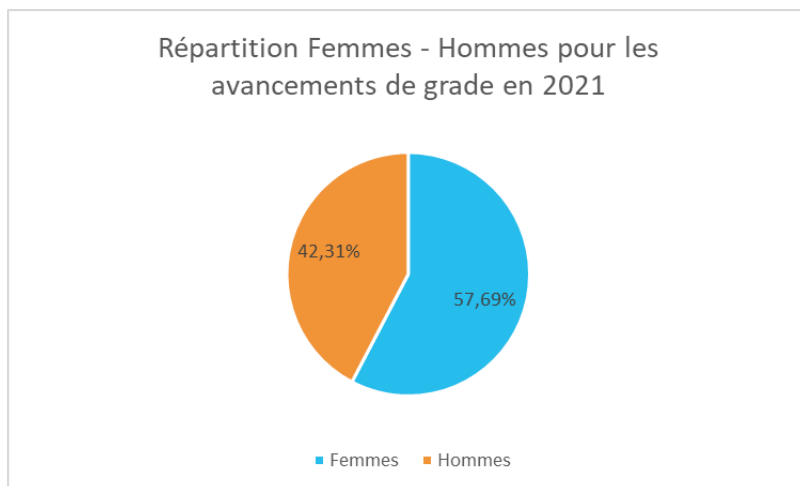
## 3.6 Répartition des femmes et des hommes sur les avancements de grade :

Dans le cadre de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (loi du 06 août 2019), l'agglomération a défini au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des critères internes pour prétendre à un avancement de grade.

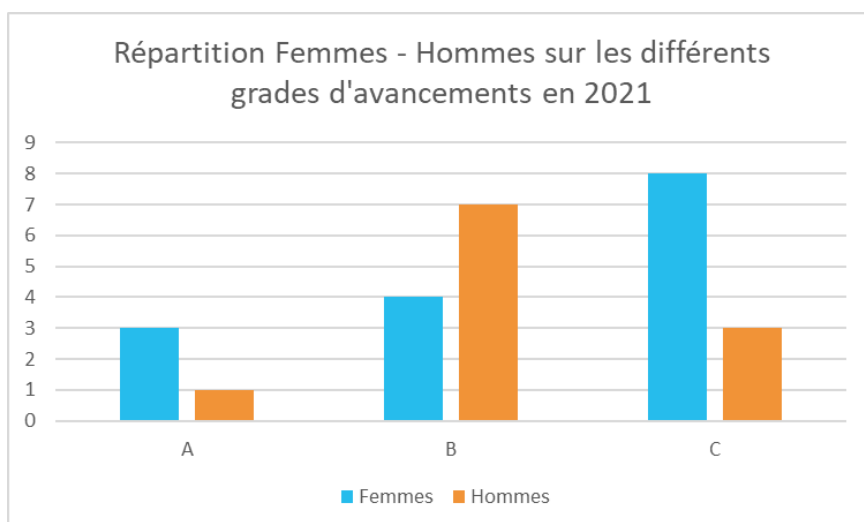
26 agents ont bénéficié d'un avancement de grade dont 15 femmes et 11 hommes. On peut relever une plus forte proportion d'hommes à avoir bénéficié d'un avancement de grade en comparaison à 2020.

Les avancements de grade en 2021 portent sur les avancements liés à l'ancienneté et aussi suite à la réussite à des examens professionnels.





Grade d'avancement	Femmes	Hommes
A	3	1
B	4	7
C	8	3
Total	15	11



La part d'avancement est plus forte en catégorie B chez les hommes car comme évoqué ci-avant leur représentation dans cette catégorie est plus importante dans les effectifs de l'agglomération. La majorité de ces avancements est liée à l'ancienneté.

En revanche, la part d'avancement est plus conséquente en catégorie C chez les femmes d'une part en raison de leur plus grand nombre dans cette catégorie hiérarchique et d'autre part en raison de leur réussite à l'examen professionnel quand les hommes bénéficient d'un avancement uniquement à l'ancienneté.

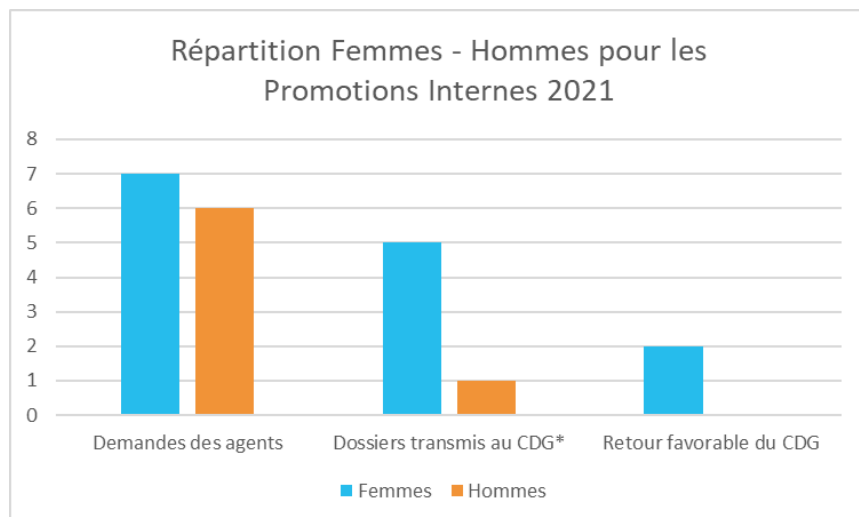
### 3.7 Nombre de femmes et d'hommes ayant proposé un dossier de promotion interne :

Comme évoqué au point 3.7, dans le cadre des lignes directrices de gestion l'agglomération a également défini des critères internes pour l'examen des dossiers de promotion interne.

Sur les 13 demandes déposées par les agents, 6 remplissaient les conditions d'éligibilité pour être transmises au Centre de Gestion.

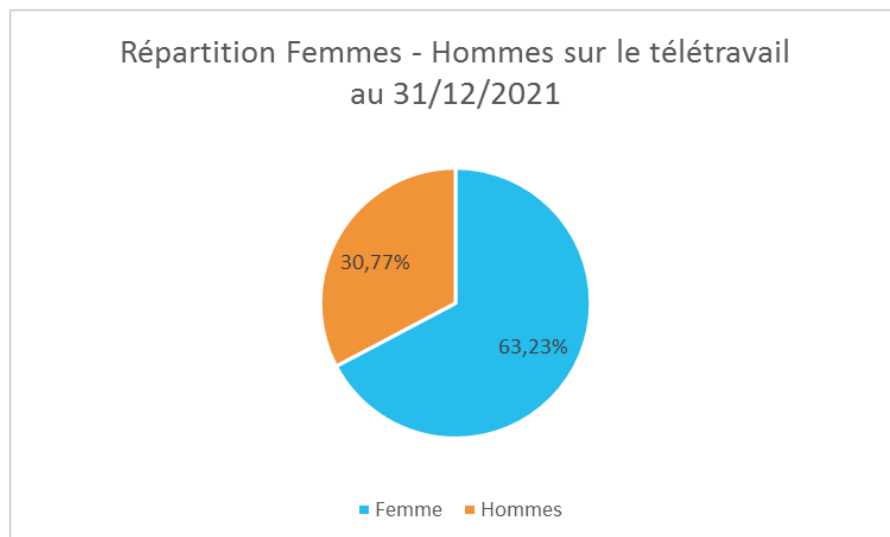
	Femmes	Hommes
Demandes des agents	7	6
Dossiers transmis au CDG*	5	1
Retour favorable du CDG	2	0

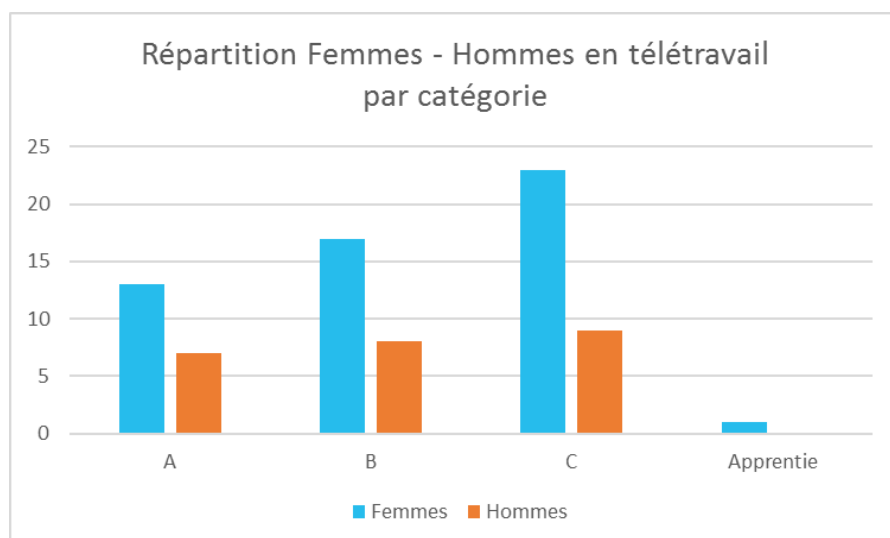
\* Après examen et validation DG au regard des critères internes établis dans le cadre des lignes directrices de gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2021



### 3.8 Répartition des femmes et des hommes sur le télétravail (droit commun)

L'année 2021 a été marquée, comme 2020, par un contexte de crise sanitaire, qui a favorisé un déploiement massif du télétravail au sein des équipes de l'agglomération.





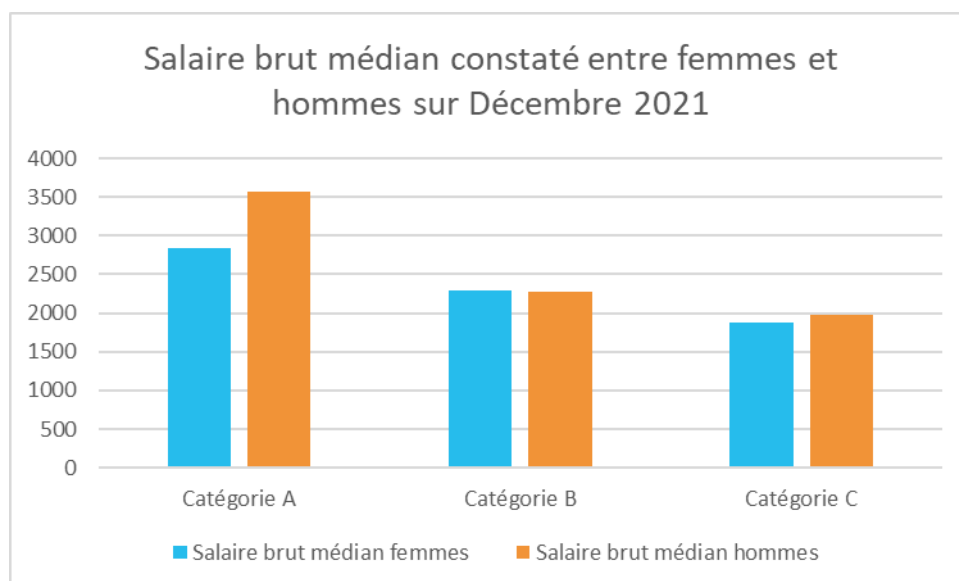
Il est intéressant de noter une plus forte proportion de femmes en télétravail sur les 3 catégories A, B et C. Cette différence en C et B peut se justifier en particulier par les emplois principalement administratifs occupés par les femmes, quand les hommes en catégorie C et B occupent des fonctions plus difficilement télétravaillables dans la filière technique et sportive notamment.

### 3.9 La rémunération

Le cadre réglementaire évolue pour permettre aux collectivités d'octroyer des régimes indemnitaires identiques quelles que soient les filières.

La collectivité a choisi, lors de la mise en œuvre du RIFSEEP le 1<sup>er</sup> juillet 2018, de mettre en place un régime indemnitaire plancher par catégorie (A, B et C), selon les niveaux de responsabilité et de complexité liés aux postes, communs à tous les services et toutes les filières. Des écarts persistent néanmoins du fait du maintien de montants historiques, issus des anciens EPCI, plus avantageux. De même, la difficulté sur certains recrutements peut justifier des dérogations au RIFSEEP mis en place.

S'agissant du salaire brut moyen (traitement et primes) constaté sur décembre 2021, la rémunération brute mensuelle des femmes reste inférieure à celle des hommes, situation que le recours plus important des femmes au temps partiel ou non complet ne peut à lui seul expliquer.



*NB : Salaire médian = Salaire tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.*

La différence est notable en catégorie A mais similaire aux données nationales recensées par l'INSEE. En effet l'INSEE a relevé qu'à profil identique, les femmes perçoivent en moyenne 4,9 % de moins que les hommes dans la FPT en 2017. L'écart est plus marqué pour les salariés de catégorie A (15,6 %) que pour ceux de catégorie B (6,8 %) et de catégorie C (10,1 %).

### 3.10 La pyramide des âges

Sur la période de décembre 2021, mois pris en compte pour les effectifs, la moyenne d'âge est plus élevée chez les femmes (42 ans) que chez les hommes (40 ans).

## 4 Les politiques d'égalité menées sur le territoire de Guingamp-Paimpol Agglomération

En 2021, Guingamp-Paimpol Agglomération a été lauréate d'un appel à manifestation d'intérêt (AMI) de la Région Bretagne intitulé « Collectiv'Egalité femmes-hommes – L'accompagnement des intercommunalités ». Cet appel à manifestation d'intérêt (AMI) vise à permettre aux intercommunalités de bénéficier d'un accompagnement en matière d'égalité femmes-hommes, afin d'ancrer une démarche d'égalité sur les territoires et de favoriser une dynamique d'initiatives.

Concrètement cet accompagnement va se dérouler en 2022 sur l'agglomération avec le soutien de Perfégat, un cabinet coopératif (SCOP) de Brest, spécialiste de l'égalité professionnelle, de la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans les politiques publiques et de la lutte contre les discriminations, sur quatre phases :

- Réaliser un état des lieux des données, éléments, informations, ... disponibles dans l'EPCI sur l'égalité femmes hommes, pour obtenir un diagnostic et le partager avec les représentant-e-s de l'EPCI (élu-e-s et technicien-ne-s) ; (Phase 1)
- Bénéficier d'une première sensibilisation à l'égalité femmes hommes ; (Phase 2)

# Rapport

- Définir deux à trois actions sur lesquelles déployer prioritairement l'approche ; l'EPCI choisira ses priorités d'actions parmi ses compétences : Développement économique, Urbanisme, Actions environnementales, Action sociale, Logement et Habitat, Activités sportives et culturelles, Jeunesse... (Phase 3)
- Se mettre en réseau avec les autres EPCI sensibilisés et accompagnés. (Phase 4)

Guingamp-Paimpol Agglomération mène déjà des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes, comme en témoignent les actions énumérées ci-dessous, tant à travers un soutien à des acteurs du territoire identifiés pour la qualité et l'importance de leurs actions en la matière, qu'au sein même de certains services de l'agglomération, qui ont d'ores et déjà investi ce champ. Il s'agit d'actions spécifiques (qui visent à contrecarrer les difficultés rencontrées par les femmes) ou d'actions intégrées (la politique en direction de la famille peut s'adresser à tous, mais par sa conception, conduire à la réduction des inégalités femmes-hommes), qui sont plus difficiles à identifier, par manque de données disponibles.

Le travail qui va s'engager en 2022 vise à mieux connaître et à rattacher l'ensemble de ces actions à une politique globale de lutte pour l'égalité femmes-hommes. Il vise en outre à valoriser, à mettre en cohérence, et éventuellement à amplifier les actions en direction de la population dans le domaine de l'égalité femmes-hommes, à travers les compétences de l'agglomération.

Il s'agit donc pour Guingamp-Paimpol Agglomération, tout d'abord d'identifier et d'analyser les inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire, en s'interrogeant notamment sur le rôle et la responsabilité de l'action publique locale quant à leur existence ou leur persistance. Il s'agit en parallèle d'identifier toutes les initiatives déjà engagées pour lutter contre ces inégalités par l'agglomération elle-même, ou par les acteurs du territoire.

Les élus de l'agglomération pourront ensuite décider d'autres actions à engager pour réduire ces inégalités, sur des thématiques ciblées parmi les compétences de l'agglomération, dans l'objectif, à terme, d'intégrer petit à petit cette préoccupation dans l'ensemble des politiques sectorielles. L'enjeu est in fine de renforcer l'efficacité des politiques publiques, en répondant mieux aux besoins des usagers et usagères.

Cette démarche, nécessairement progressive et adaptée aux spécificités sociales, culturelles et économiques du territoire, va permettre à Guingamp-Paimpol Agglomération d'avancer sur ces questions d'égalité avec les autres EPCI de Bretagne afin de bénéficier (et de les faire bénéficier) des expériences réussies.

Dès cette année 2020, on peut d'ores et déjà lister des actions déjà engagées par Guingamp-Paimpol agglomération :

Sur le volet CISPDR (Contrat Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation), les actions menées par l'agglomération et le CIAS sont les suivantes :

- Participation au financement du poste de la Maison de l'Argoat pour l'accompagnement des femmes victimes de violence conjugale : 16 000 euros. Les missions de ce poste sont d'accueillir, de recueillir, d'orienter, de protéger les femmes victimes de violences conjugales
- Soutien à une action spécifique de sensibilisation des jeunes aux questions d'égalité (1 000 €) engagée par la Maison de l'Argoat en 2021
- Soutien au Centre d'Information des Droits des Femmes et de la Famille : 1 200 euros. Des permanences (juristes, conseillères en Economie Sociale et Solidaire) sont assurées sur le territoire pour informer, orienter les femmes sur leurs droits.
- Soutien à l'association Le Gué (espace de médiation familiale) : 3 000 euros
- Participation au financement du poste d'intervenant social en Gendarmerie (24 500€) : 50 à 60% des situations traitées concernent des femmes victimes de violences conjugales

# Rapport

- Le 24 septembre 2021, une journée la prévention autour de 3 thématiques \_ la radicalisation, les violences intra-familiales et les dangers d'internet pour les jeunes \_a été organisée par la CIAS : cette journée, principalement à destination des professionnels et des élus (et pour une partie, sur les réseaux sociaux, ouverte au grand public), a rassemblé une centaine de personnes.

Il convient de noter que certaines actions, notamment sur le volet enfance-jeunesse, s'inscrivent plus largement dans une politique familiale qu'une politique spécifiquement orientée vers l'égalité femmes-hommes.

- 3 multi accueils accueillant les jeunes enfants (0-3ans) avec un examen particulier en lien avec les services de la PMI pour des demandes d'inscription relevant du soutien à la parentalité (ex. famille monoparentale)
- Quatre animateurs enfance ont participé à une formation organisée par le SDJES, sur l'égalité garçon-fille dans les centres de loisirs.
- Actions parentalité (conférences, rencontres, ateliers...) sur tout le territoire
- Des activités jeunesse « réservées » au public féminin : activités motos réservées aux jeunes filles, ateliers danse à Guingamp, programmes spécifiques sur les périodes de vacances scolaires (ex. ateliers nesting)
- Ciné-débat et courts métrages autour de la question des violences faites aux femmes et du genre
- Interventions scolaires de la structure Information Jeunesse autour du harcèlement, des violences faites aux femmes et des questions du genre au sein des collèges et lycées du territoire (parfois en collaboration avec le Service avec Elles de la Maison de l'Argoat) : une quinzaine de groupes par année scolaire sont concernés.

Enfin sur le volet développement économique, l'agglomération soutient différents partenaires dont le Réseau Entreprendre au féminin.