

# Rapport 2020 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de l'Intercom Bernay Terres de Normandie



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

027-200066413-20210323-18\_2021-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/03/2021

Affichage : 30/03/2021

## Introduction

*Depuis 1946, l'égalité homme-femme est un principe constitutionnel français selon lequel « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme ». De même, la Déclaration universelle des droits de l'homme a proclamé au niveau international la pleine égalité entre femmes et hommes en 1948. Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, la situation des femmes sur le marché du travail reste cependant plus fragile que celle des hommes.*

*Depuis la deuxième moitié du XXe siècle, le monde professionnel, dans le secteur public comme dans le secteur privé, a connu une évolution profonde avec une plus grande présence des femmes sur le marché du travail et l'élévation de leur niveau de performance scolaire au-delà de celui des hommes. Pour autant, de réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : concentration plus forte de l'emploi féminin dans certains secteurs d'activité, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, etc. Les collectivités territoriales, comme d'autres organisations publiques ou privées, sont bien sûr concernées par ce diagnostic*

*L'article L.2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prévoit que « dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. ». Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.*

---

# VOLET INTERNE

---

## Partie 1 : Inscrire l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines

*Le rapport de situation est un outil essentiel qui permet chaque année de faire le diagnostic en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chaque administration.*

*C'est un inventaire des données chiffrées et sexuées permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi et de formation, de rémunération effective, de promotion, de qualification et d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale. Ce rapport sert de base à la négociation annuelle obligatoire en faveur de l'égalité professionnelle et salariale (loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et article 1 du 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)*

*Pour mieux comprendre l'origine des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail préalable est indispensable : analyser les données recueillies en matière de composition des effectifs, temps de travail, promotions, rémunérations, recrutements, formations... A partir des données de l'année 2020, une vision précise de la situation se dessine. Si des progrès peuvent être constatés, des disparités demeurent, dont les facteurs explicatifs sont multiples.*

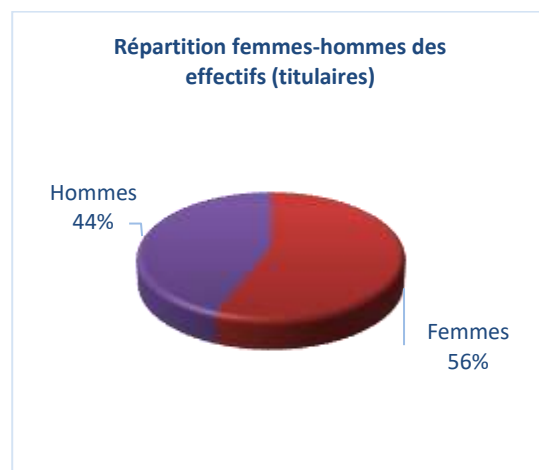
.

Afin de pouvoir analyser les données suscitées, il convient de connaître les principales caractéristiques de l'Intercom Bernay Terres de Normandie quant à la part que représentent les femmes au sein de ses effectifs. Chaque fois que possible, une comparaison sera faite avec les chiffres correspondant de la fonction publique territoriale.

## **PART DES FEMMES ET DES HOMMES PAR FILIERES**

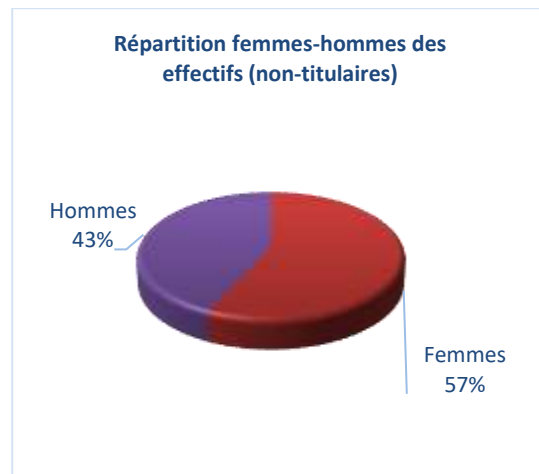
### **Titulaires**

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	50	6	56
filière technique	29	56	85
filière animation	4	3	7
filière culturelle	13	11	24
filière sportive	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>77</b>	<b>175</b>



### **Non-titulaires emplois permanents**

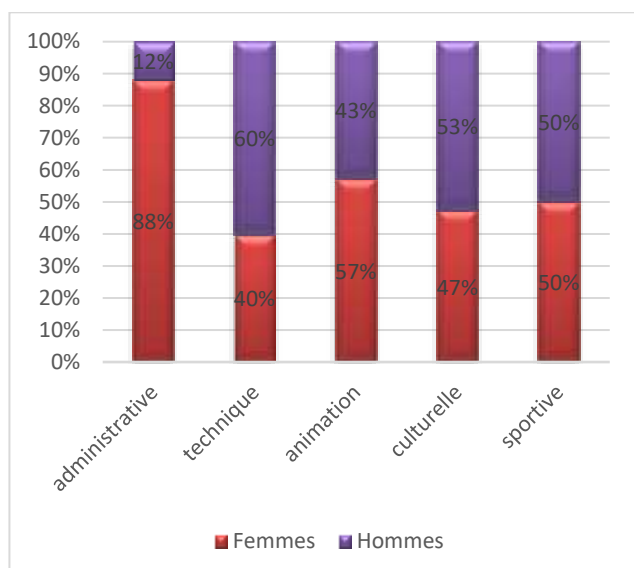
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	16	3	19
filière technique	16	12	28
filière animation	0	0	0
filière culturelle	12	17	29
filière sportive	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>34</b>	<b>79</b>



Le taux de féminisation des effectifs sur emploi permanent de l'Intercom Bernay Terres de Normandie (fonctionnaires et contractuels, hors saisonniers et remplacements) est de 56% au 31 décembre 2020.

Ce taux, en légère augmentation par rapport à 2019 (53%), reste inférieur au taux constaté au niveau national pour la fonction publique territoriale (FPT) qui s'élève à 61,3%, contre 46,2 % dans le secteur privé.

## REPARTITION PAR FILIERES



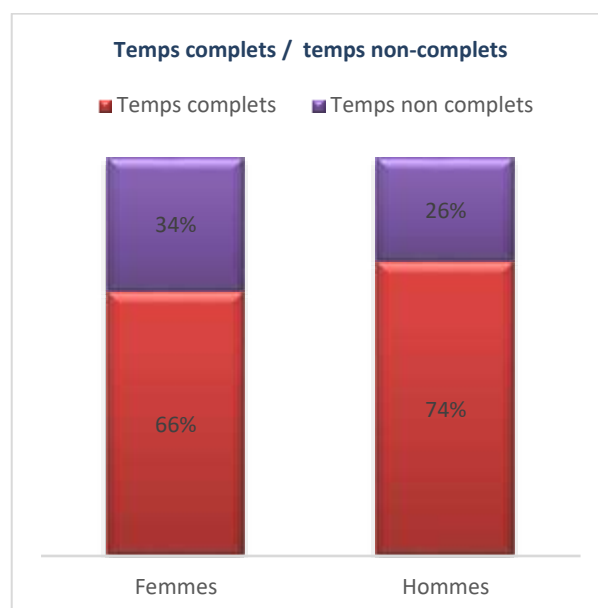
Les agents féminins au sein de l'Intercom Bernay Terres de Normandie représentent 88% des effectifs de la filière administrative ce qui est supérieur à la part nationale de la FPT qui est de 82,6%.

Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique (60%) ce qui s'explique par les métiers exercés par l'EPCI « culturellement reconnus masculins », principalement dans le domaine de la voirie, espaces, verts, assainissement...

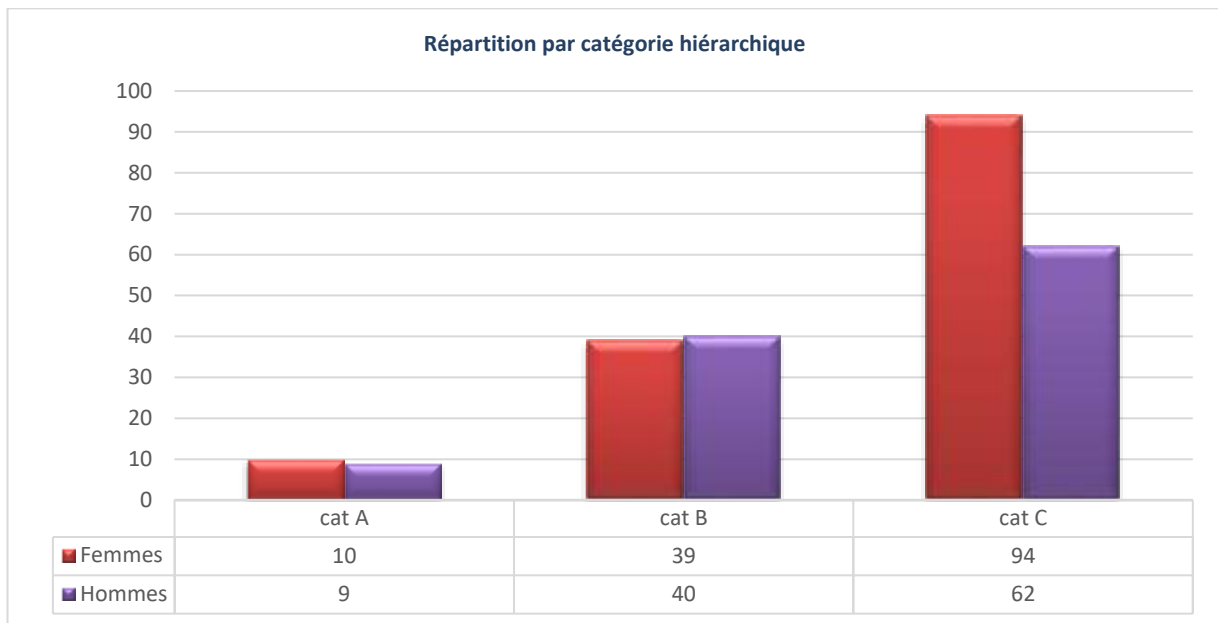
Les filières animation, culturelle et sportive sont sensiblement paritaires.

## TEMPS COMPLETS / TEMPS NON-COMPLETS

Les postes à temps non complets sont essentiellement occupés par des agents d'entretien et d'accompagnatrices scolaires pour les emplois féminins et par des enseignants artistiques pour les hommes.

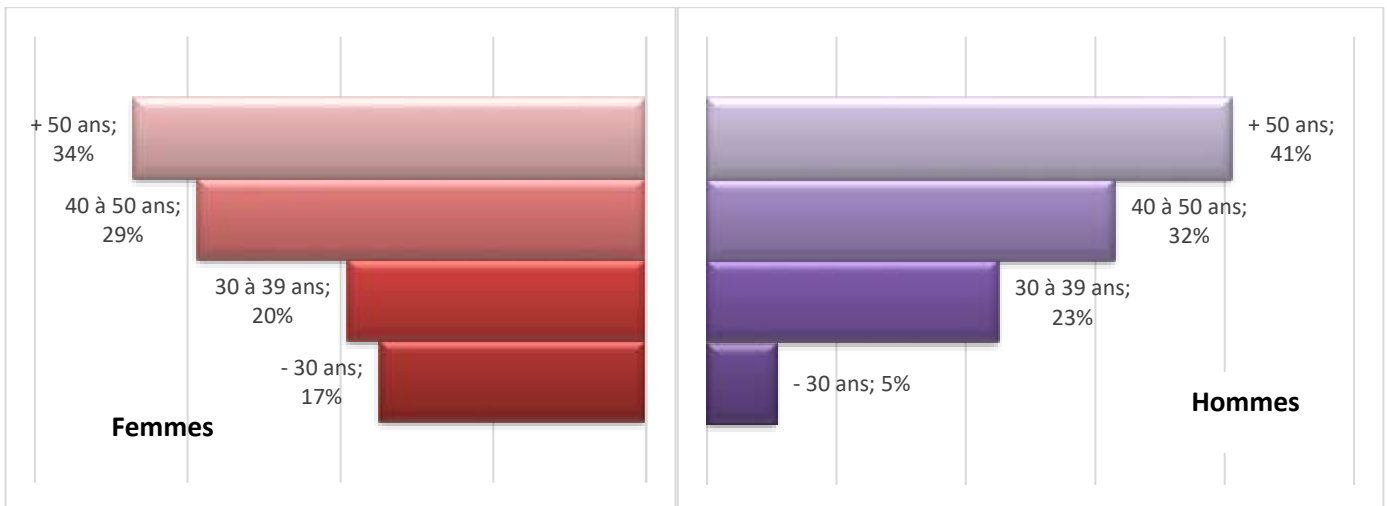


## REPARTITION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Le taux de féminisation par catégorie hiérarchique, des fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents, fait apparaître un équilibre pour les catégories A et B mais une plus forte représentativité des femmes pour la catégorie C (60%). Les emplois de catégories C occupés par des femmes le sont par la filière administrative à hauteur de 56 %.

## PYRAMIDE DES AGES



Les pyramides des âges comparées des femmes et des hommes sont assez équilibrées. On peut toutefois constater 8 points supplémentaires pour la tranche d'âges +50 ans pour les hommes et à l'inverse une proportion plus importante pour les agents féminins de -30 ans de 17% contre 5% pour les agents masculins.

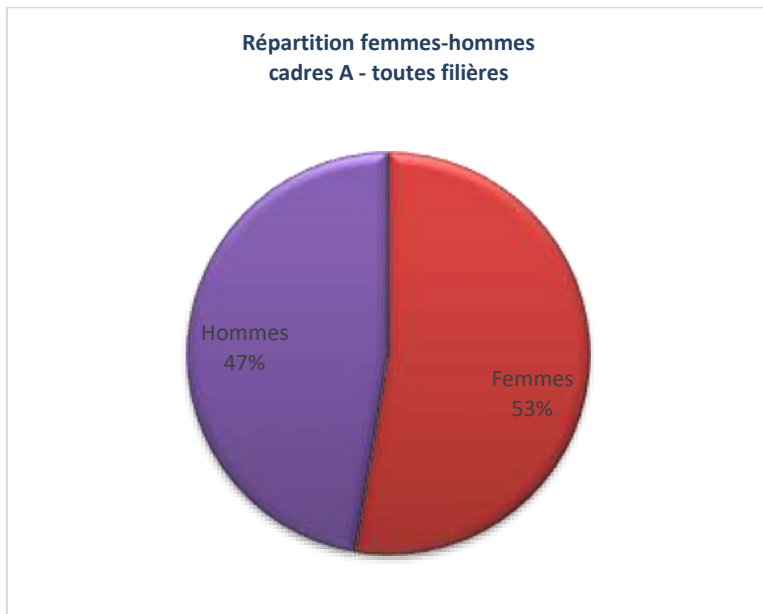
## DEPART EN RETRAITE

En 2020, 9 agents de l'intercom ont fait valoir leur droit à la retraite :

- 1 femme titulaire
- 2 femmes non titulaires
- 6 hommes titulaires.

En 2019, seulement 2 hommes titulaires sont partis en retraite.

## REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DES CADRES A



La parité est respectée pour les cadres A, toutes filières confondues. Les emplois de responsables de services et directions au sein de l'Intercom ont sensiblement la même proportion.

Au niveau national les cadres A représentent 63% de la fonction publique territoriale.

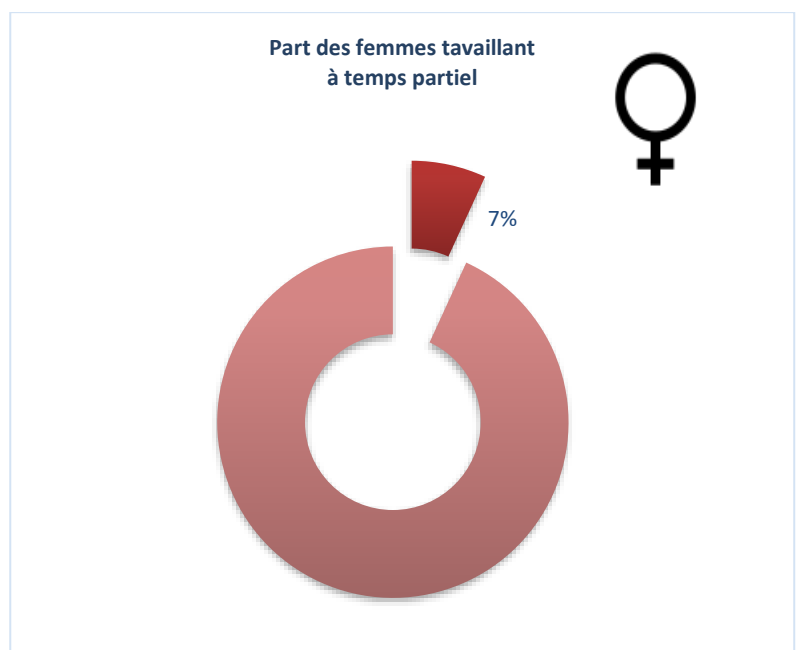
## CONGE PARENTAL

Une seule femme a bénéficié d'un congé parental en 2020 au sein des effectifs de l'Intercom Bernay Terres de Normandie.

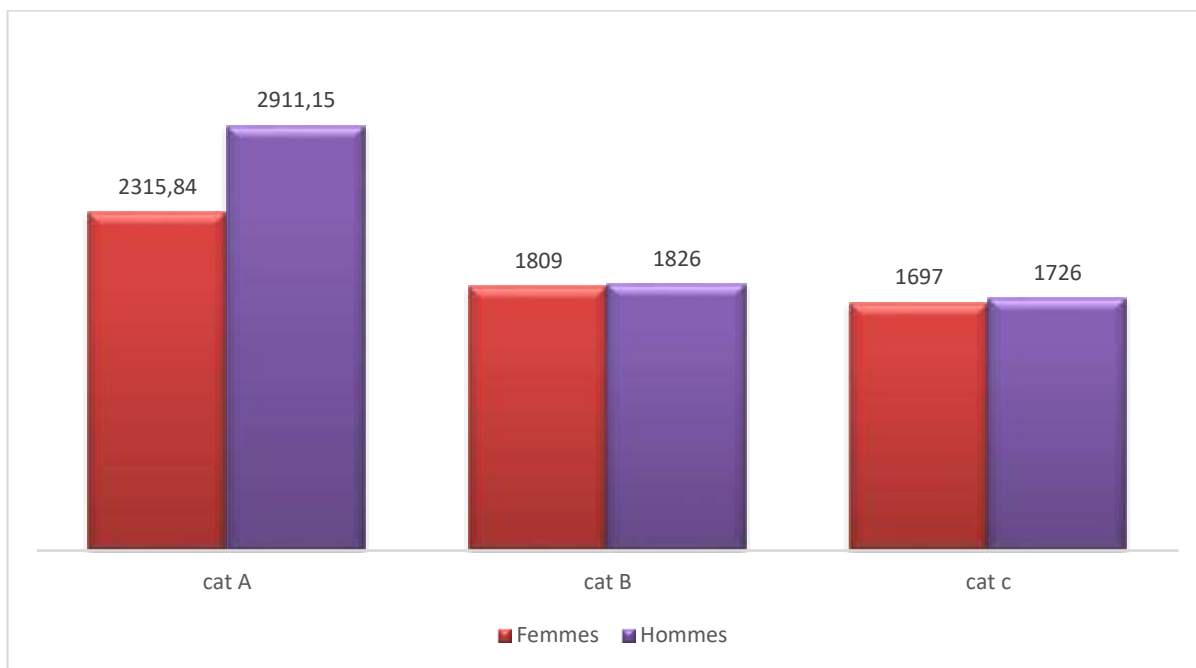
## REPARTITION FEMMES-HOMMES SUR LE TEMPS PARTIEL

Aucun homme n'a sollicité de temps partiel en 2020 et 7% des femmes travaillent à temps partiel.

Au niveau national (FPT), 23% des femmes et 6% ont choisi le temps partiel.



## SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS (RAMENES EN ETP)



Il existe au sein de l'Intercom, une certaine équité entre les salaires, ramenés en équivalent temps plein, des femmes et des hommes des catégories C et B.

Toutefois, le salaire moyen des femmes de catégorie A est inférieur de plus de 25% que celui des hommes.

Au niveau national, dans la FPT:

*Femmes: 1 734 € / Hommes: 1 944 €  
soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes) chez les cadres:*

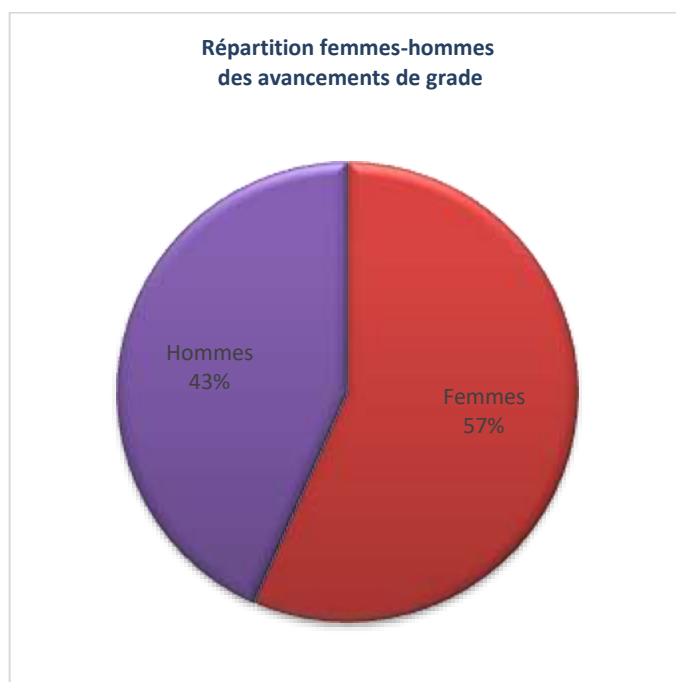
*Femmes: 2 949 € / Hommes: 3 499 €  
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)*

*Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014*



## AVANCEMENTS DE GRADE

	Femmes			Hommes		
	Total Présentés	nbre d'avancements	%	Total présentés	nbre d'avancements	%
cat A	0	0	0%	1	1	100%
cat B	3	2	67%	1	1	100%
cat C	15	15	100%	12	11	92%
<b>Ensemble</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>94%</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>93%</b>



## PROMOTIONS INTERNES

	Femmes			Hommes		
	Total présentés	nbre de promotion	%	Total présentés	nbre de promotion	%
cat A	3	0	0%	0	0	0%
cat B	2	0	0%	0	0	0%
cat C	0	0	0%	5	5	100%
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Aucun des cinq agents féminins (catégories B et A) proposés pour une promotion interne n'ont reçu un avis favorable de la commission administrative paritaire du CDG27. A l'inverse, les 5 agents masculins présentés pour une promotion au grade d'agent de maîtrise ont été inscrits sur la liste d'aptitude.

Cela peut s'expliquer par le fait qu'il n'existait pas de quotas pour les agents de maîtrise alors que les autres grades sont soumis à des quotas départementaux.

---

# VOLET TERRITORIAL

---

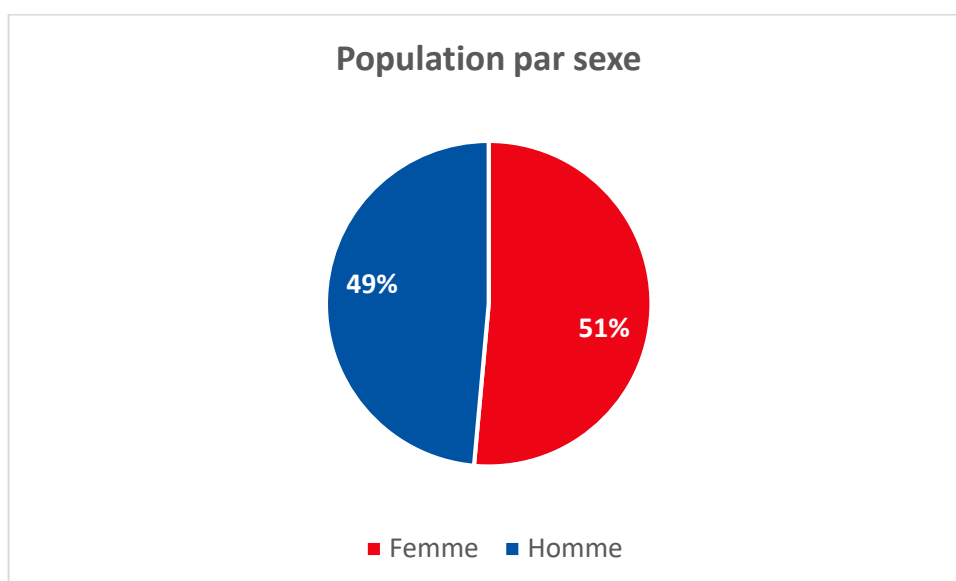
## Partie 2 :

### L'égalité Femmes-Hommes dans les politiques publiques

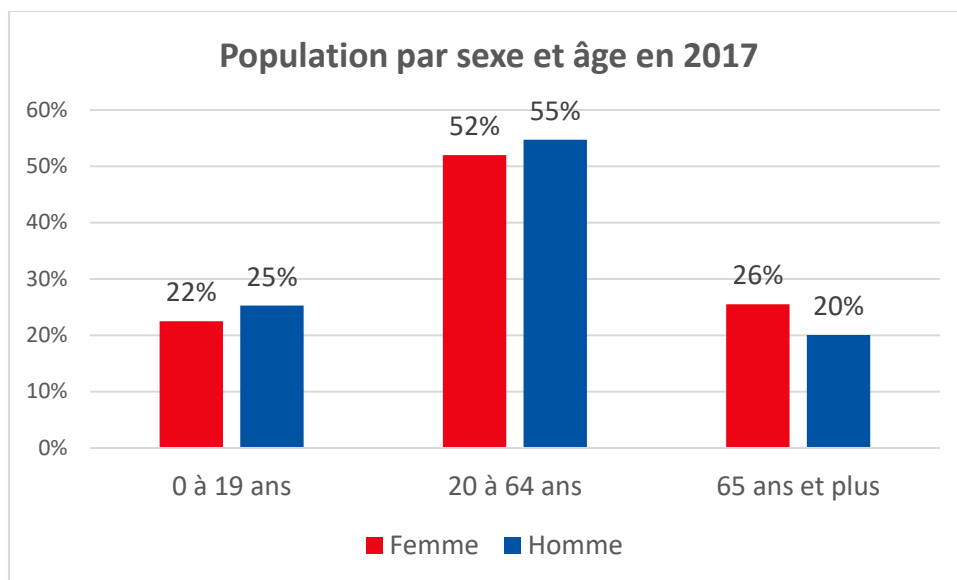
*Les données utilisées dans ce volet territorial sont des données INSEE issues du recensement général 2017.*

#### 2.1 La population

	Intercom Bernay Terres de Normandie			
	Femme	en %	Homme	en %
<b>Total</b>	<b>55 367</b>			
Ensemble	28 488	51%	26 879	49%
0 à 19 ans	6 407	22%	6 792	25%
20 à 64 ans	14 816	52%	14 701	55%
65 ans et plus	7 265	26%	5 386	20%



*La répartition des sexes est paritaire ....*



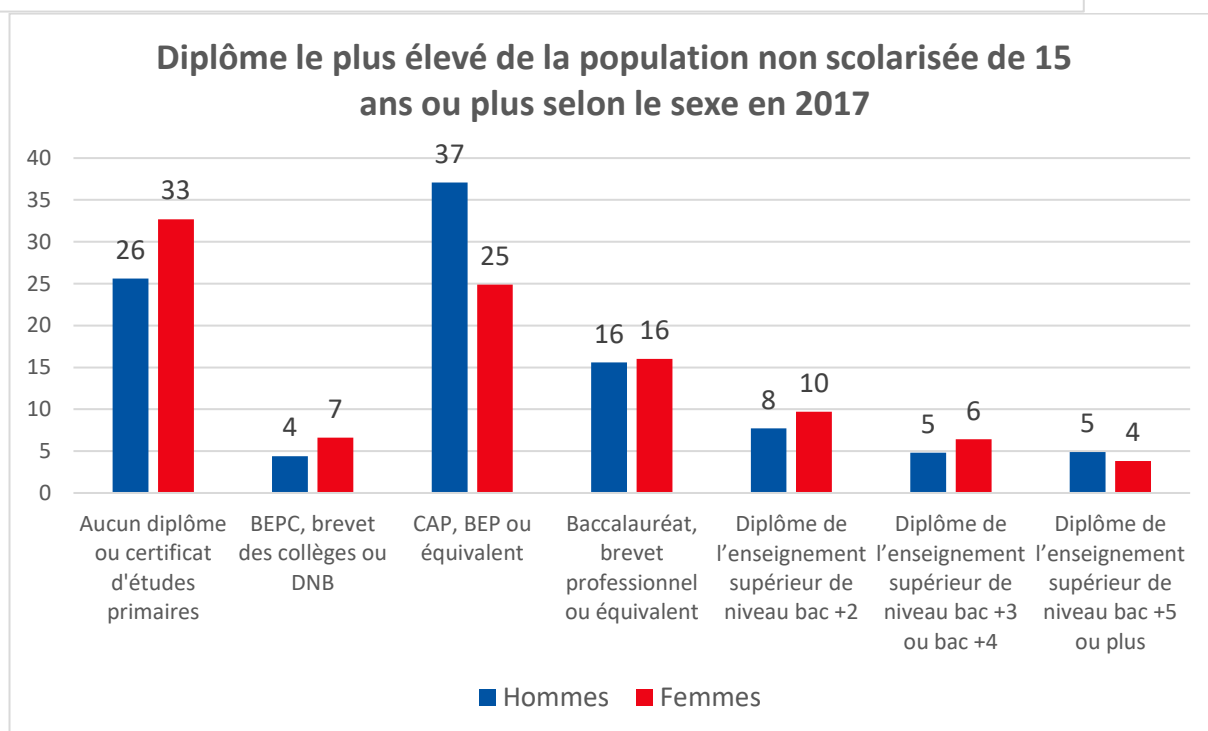
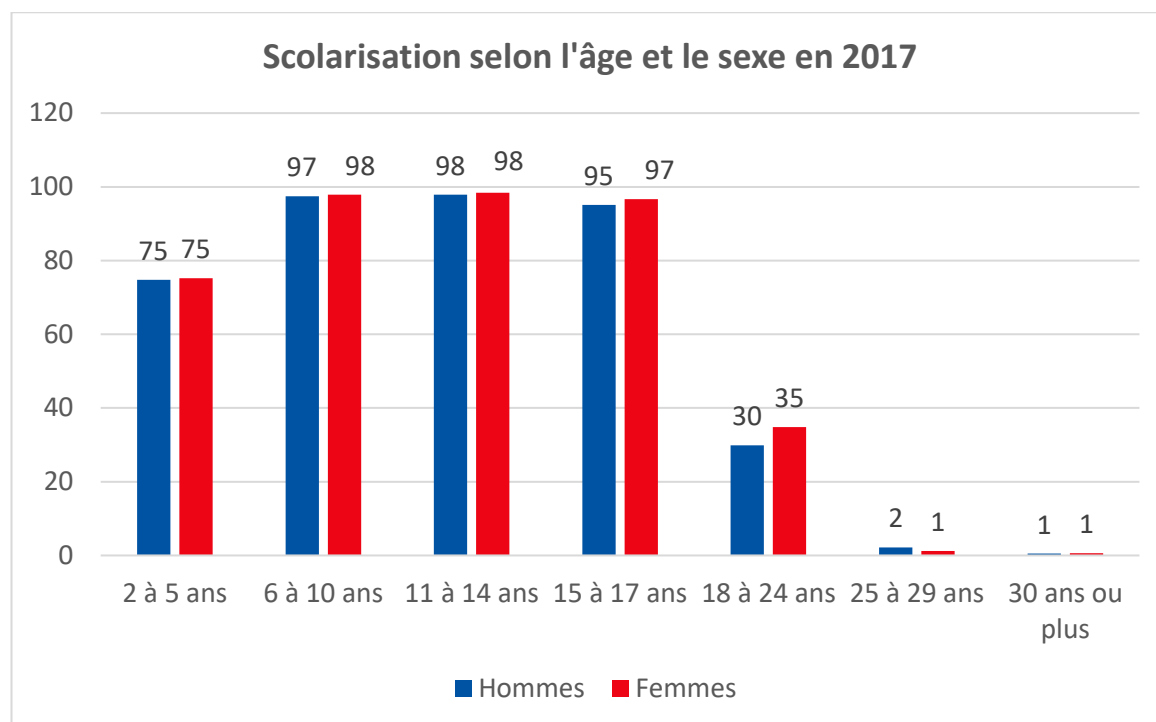
*avec un territoire majoritairement jeune.*

## **2.2 Composition des familles**

	Nombre de ménages	
	2017	%
<b>Ensemble</b>	<b>24 487</b>	<b>100</b>
<b>Ménages d'une personne</b>	<b>8 095</b>	<b>33,1</b>
Hommes seuls	3 433	14,0
Femmes seules	4 662	19,0
<b>Autres ménages sans famille</b>	<b>381</b>	<b>1,6</b>
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	<b>16 012</b>	<b>65,4</b>
Un couple sans enfant	7 413	30,3
Un couple avec enfant(s)	6 503	26,6
Une famille monoparentale	2 096	8,6

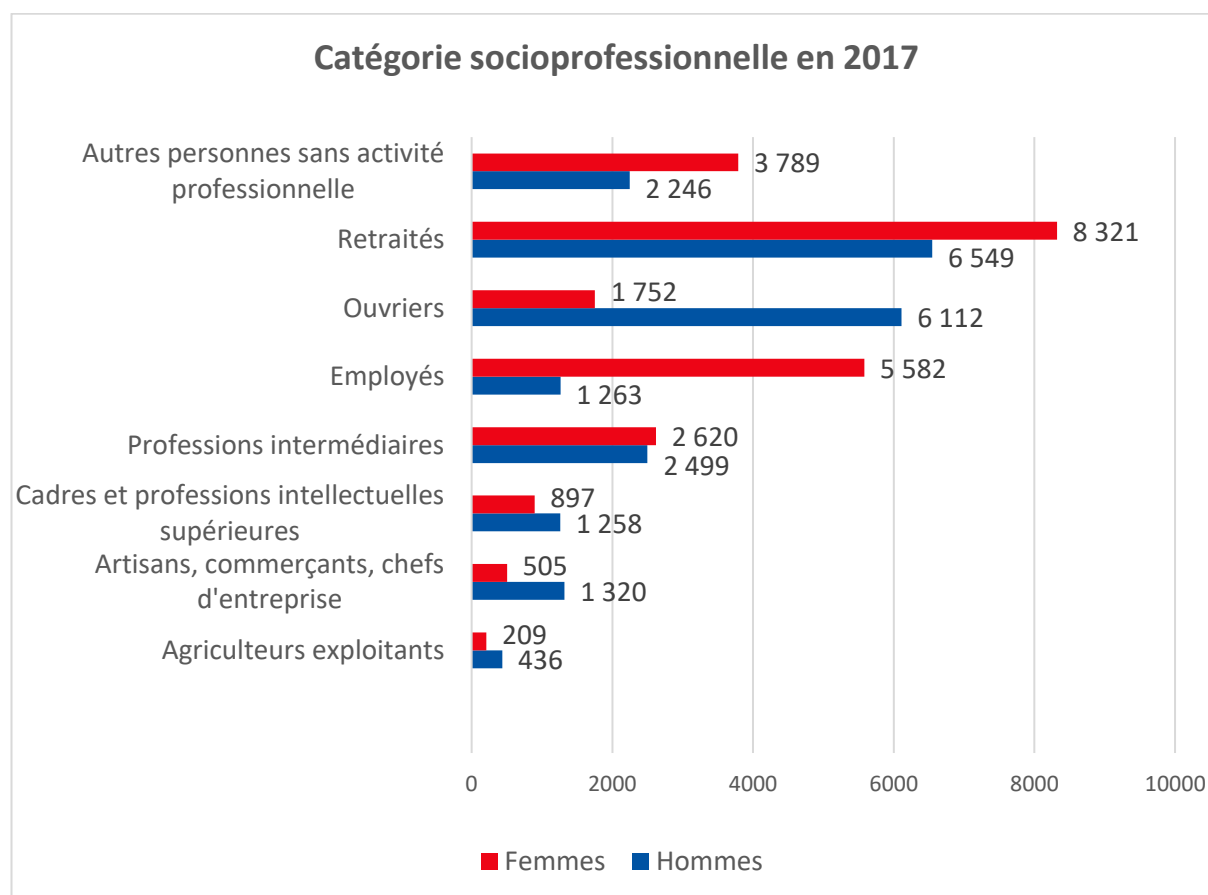
	2017	%
<b>Ensemble</b>	<b>16 095</b>	<b>100</b>
<b>Couples avec enfant(s)</b>	<b>6 518</b>	<b>40,5</b>
<b>Familles monoparentales</b>	<b>2 149</b>	<b>13,4</b>
Hommes seuls avec enfant(s)	399	2,5
Femmes seules avec enfant(s)	1 750	10,9
<b>Couples sans enfant</b>	<b>7 428</b>	<b>46,1</b>

## 2.3 Scolarisation et Diplômes



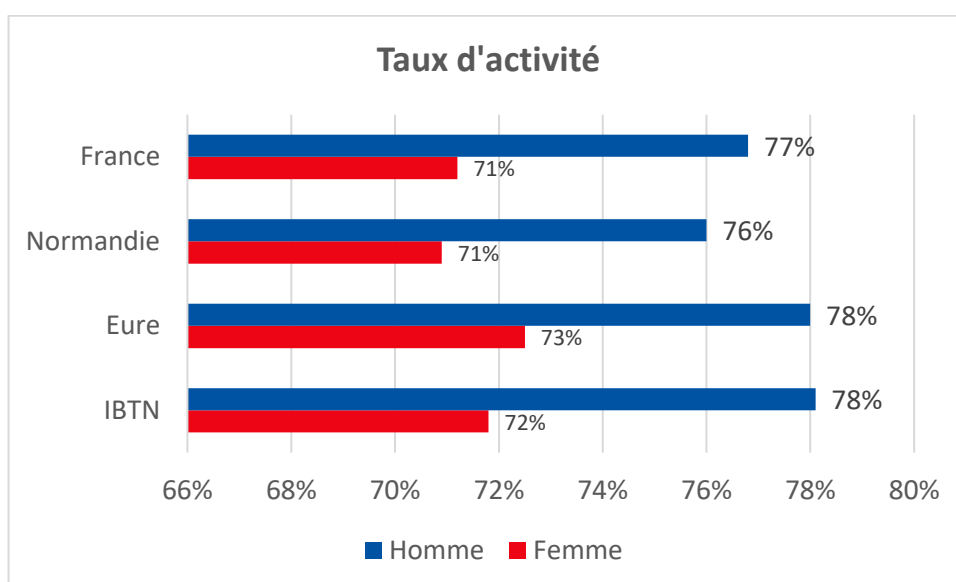
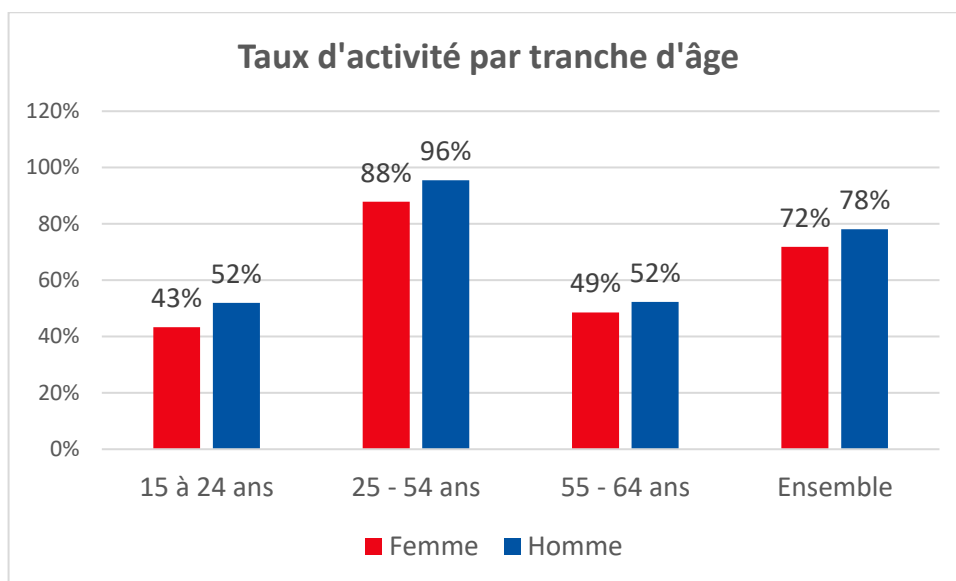
## 2.4 Catégorie Socioprofessionnelle

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Agriculteurs exploitants	436	209	0,2	2	1,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 320	505	1	6,6	2,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 258	897	0,2	8,4	2,3
Professions intermédiaires	2 499	2 620	6,3	20	4,1
Employés	1 263	5 582	14,7	25,1	5,4
Ouvriers	6 112	1 752	20,6	28,2	5,9
Retraités	6 549	8 321	0	0,2	72,8
Autres personnes sans activité professionnelle	2 246	3 789	56,9	9,3	6,1
<b>Ensemble</b>	<b>21 684</b>	<b>23 674</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



## 2.5 Taux d'activité

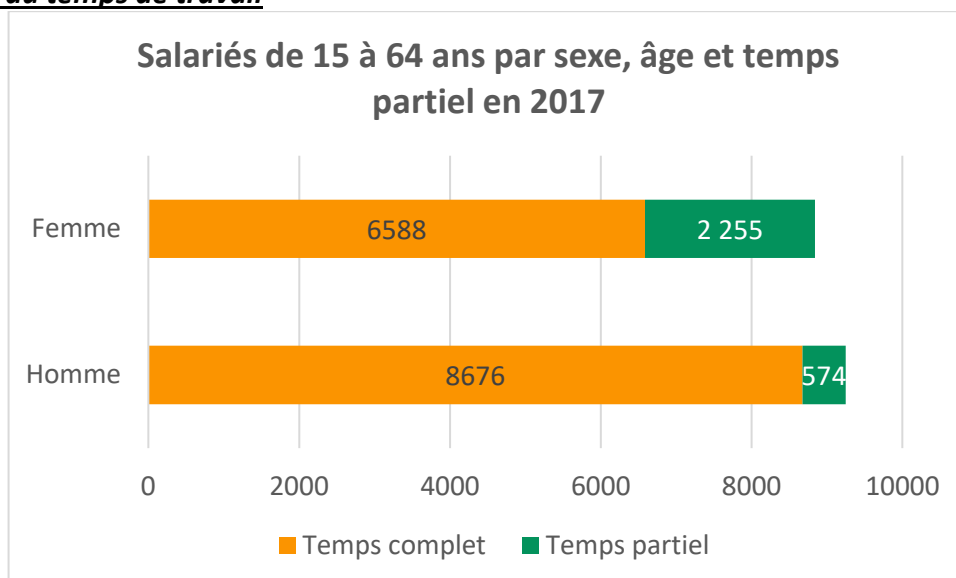
Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population.



## 2.6 Statut et conditions d'emplois

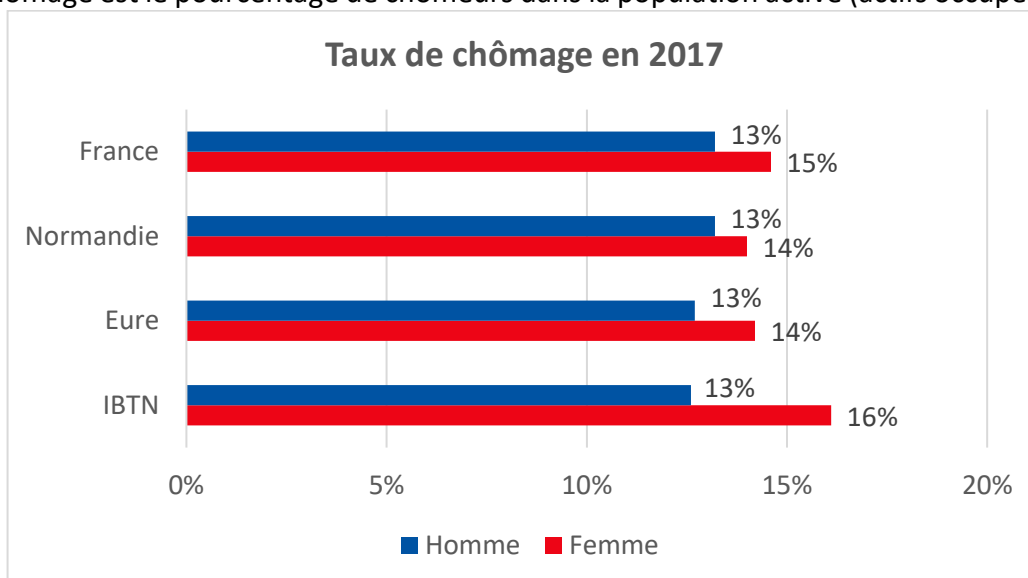
	Hommes	%	Femmes	%
<b>Ensemble</b>	<b>11 310</b>	<b>100</b>	<b>9 974</b>	<b>100</b>
<b>Salariés</b>	<b>9 324</b>	<b>82,4</b>	<b>8 936</b>	<b>89,6</b>
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	8 035	71,0	7 458	74,8
Contrats à durée déterminée	613	5,4	1 041	10,4
Intérim	318	2,8	189	1,9
Emplois aidés	62	0,5	115	1,2
Apprentissage - Stage	297	2,6	133	1,3
<b>Non-Salariés</b>	<b>1 986</b>	<b>17,6</b>	<b>1 038</b>	<b>10,4</b>
Indépendants	1 076	9,5	635	6,4
Employeurs	895	7,9	362	3,6
Aides familiaux	16	0,1	41	0,4

## 2.7 Répartition du temps de travail

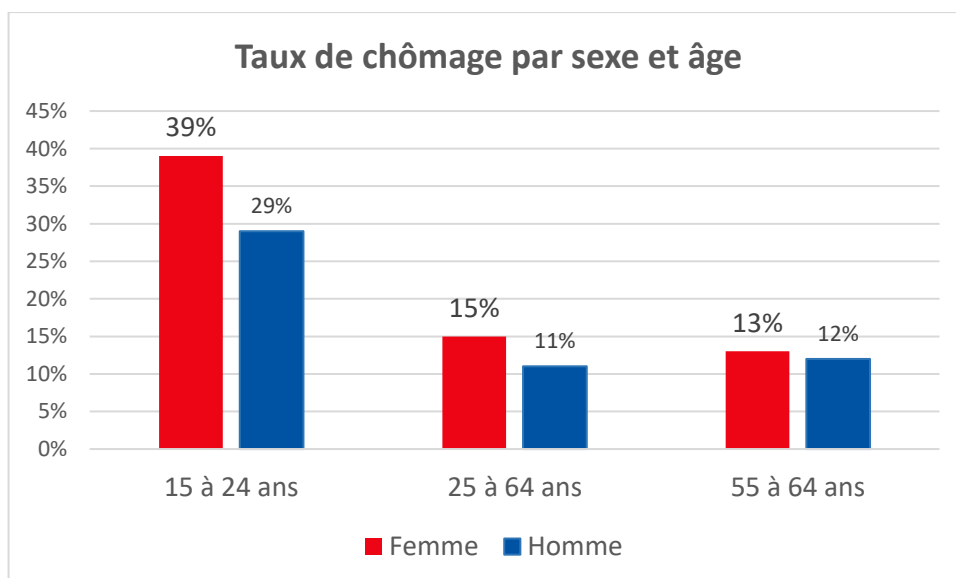


## 2.8 Taux de chômage

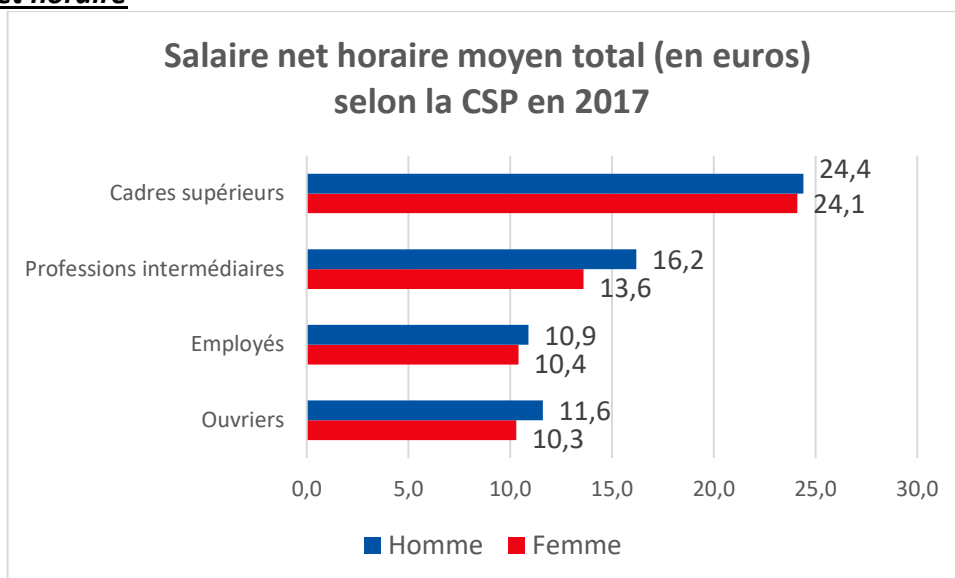
Le taux de chômage est le pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés + chômeurs).



*Le taux de chômage des femmes sur le territoire est supérieur aux moyennes tandis que celui des hommes est au même niveau.*



## **2.9 Le salaire net horaire**



**Ecart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2017**

	Écart (en %)
Ensemble	-13,3
Cadres*	-13,3
Professions intermédiaires	-15,9
Employés	-4,6
Ouvriers	-11,8

\*Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.