

RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE HOMMES-FEMMES



CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 25 FEVRIER 2021

Rapport annuel sur l'égalité hommes-femmes 2021

Depuis un décret du 24 juin 2015 (n°2015-761), toutes les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter chaque année à l'assemblée délibérante, en amont de l'examen du budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport ne fait l'objet ni de débat ni de vote, mais une délibération doit attester de sa présentation. Il s'agit désormais d'une formalité substantielle, au même titre que le rapport d'orientation budgétaire.

Portrait du territoire

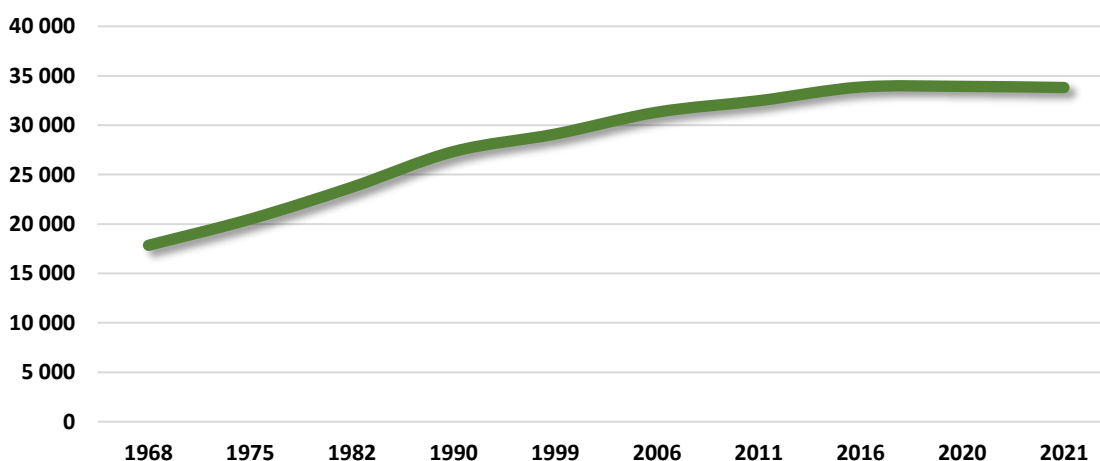
La population

Les statistiques INSEE sur le temps long concernent la population municipale uniquement.

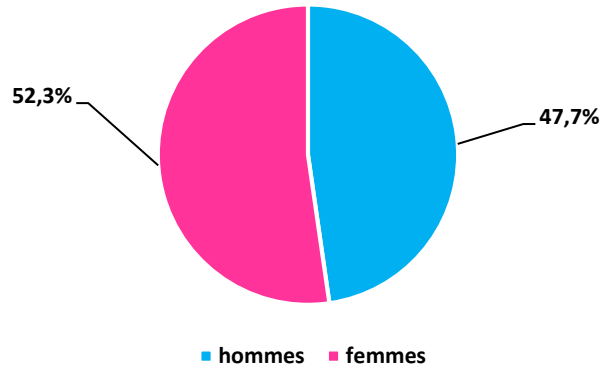
Pour 2021 Rhône Crussol compte **33 809 habitants**.

Sur le long terme, après avoir connu une progression rapide jusqu'en 2011, on voit que la population a augmenté de manière plus limitée sur la dernière période avec l'amorce en 2021 d'une légère baisse (-0.34%) pour la première fois depuis 1968.

Evolution de la population

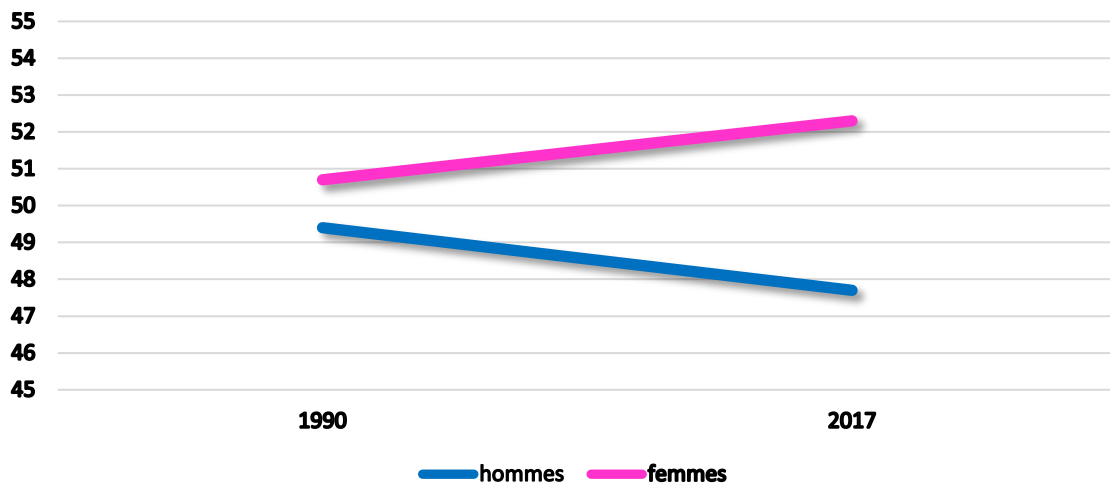


Répartition par sexe

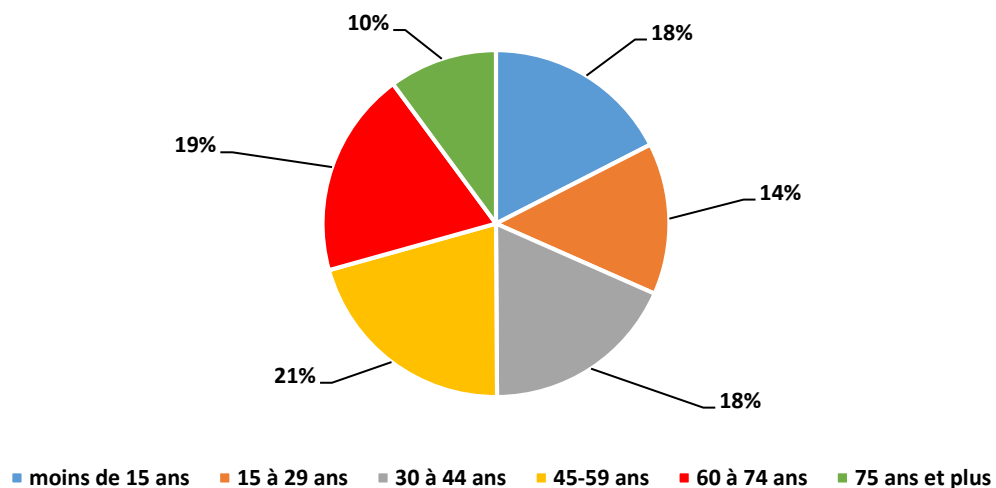


La répartition actuelle a sensiblement évolué depuis 1990 comme le montre le graphique suivant.

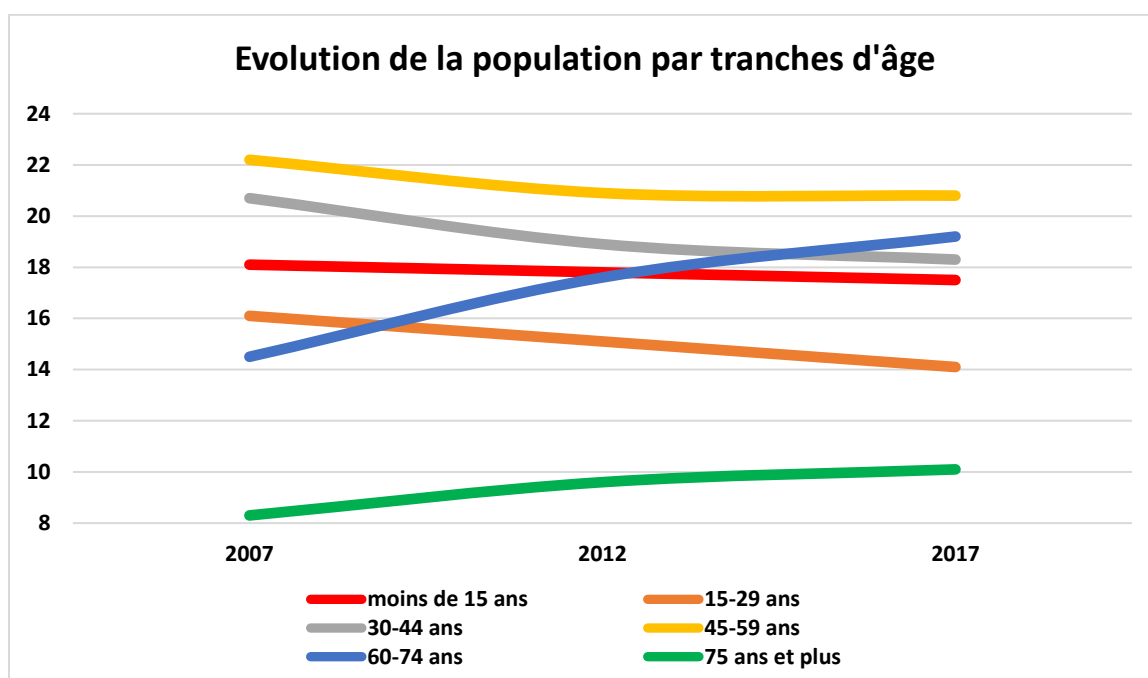
Evolution de la répartition hommes/femmes (%)



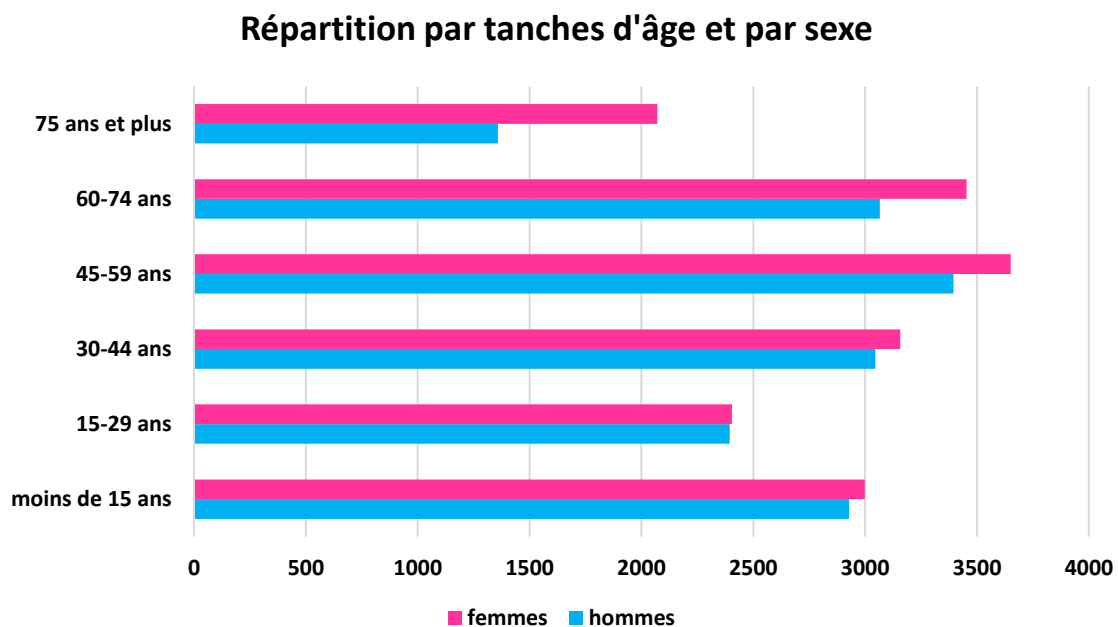
Répartition par tranche d'âge



La moitié de la population a moins de 45 ans et la moitié a plus de 45 ans.



On constate que les segments qui augmentent sont les plus de 60 ans, tous les autres sont en baisse plus ou moins marquée.

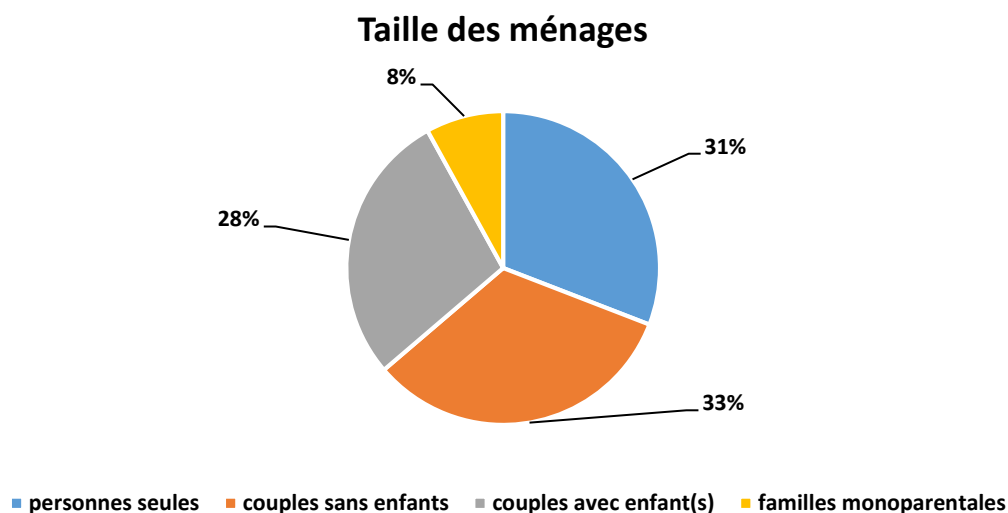


Sur toutes les tranches d'âges **et pour la première fois pour les moins de 15 ans**, les femmes sont majoritaires, une prépondérance qui s'accroît avec l'âge, à partir de 45 ans.

Les ménages

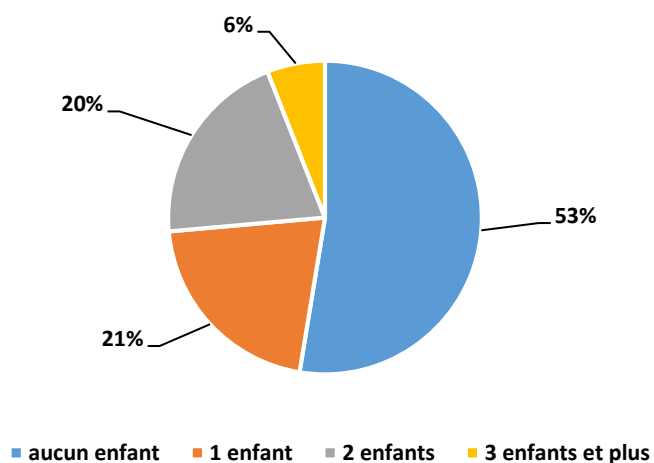
Il y a **15 015 ménages**, d'une taille moyenne de 2.23 personnes. A l'aube des années 80, la taille moyenne des ménages était de 3.

Globalement, au niveau national, la hausse du nombre de ménages découle pour moitié de la croissance de la population et pour moitié de la réduction de leur taille, avec l'augmentation des séparations et la baisse des familles nombreuses.



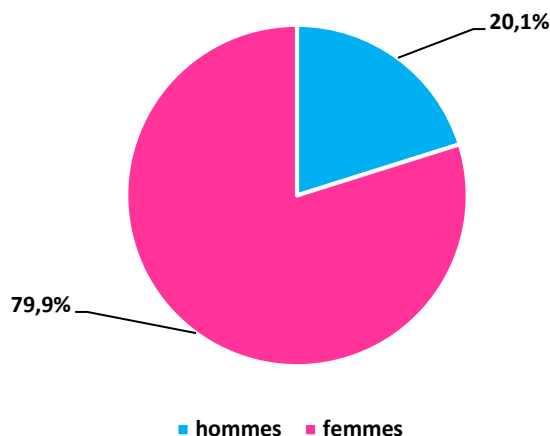
Si on se penche sur la composition des familles (hors personnes seules donc), on constate que plus de la moitié des ménages n'a pas d'enfants de moins de 25 ans à charge, les familles de plus de 3 enfants ne représentent que 6% des familles et 11.4% des familles **avec enfants** sur Rhône Crussol, un chiffre en diminution.

Composition des familles -enfants moins de 25 ans (10266)



Par ailleurs, les familles monoparentales qui représentent 8% des ménages, constituent plus d'un ménage avec enfant sur cinq (22.3%), une proportion qui augmente. Elles concernent principalement des femmes avec enfant(s).

Familles mono-parentales (1 201)

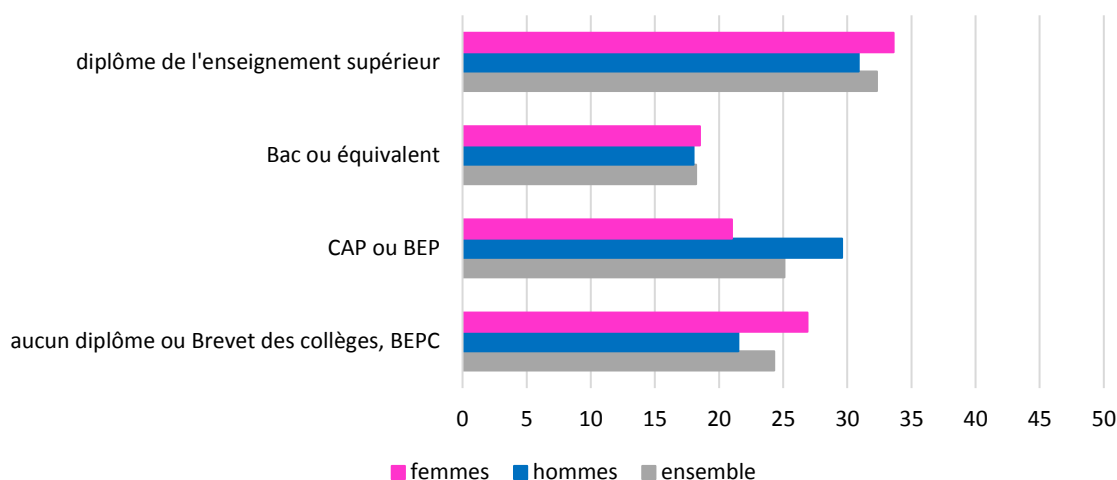


La formation initiale

On constate que les femmes sont majoritaires aux deux extrémités du panel soit aucun diplôme ou uniquement le brevet, puis à partir du niveau bac.

Toutefois, sur ce segment, les bac+5 ou plus sont majoritairement des hommes alors que de bac+2 à bac+4 ce sont des femmes.

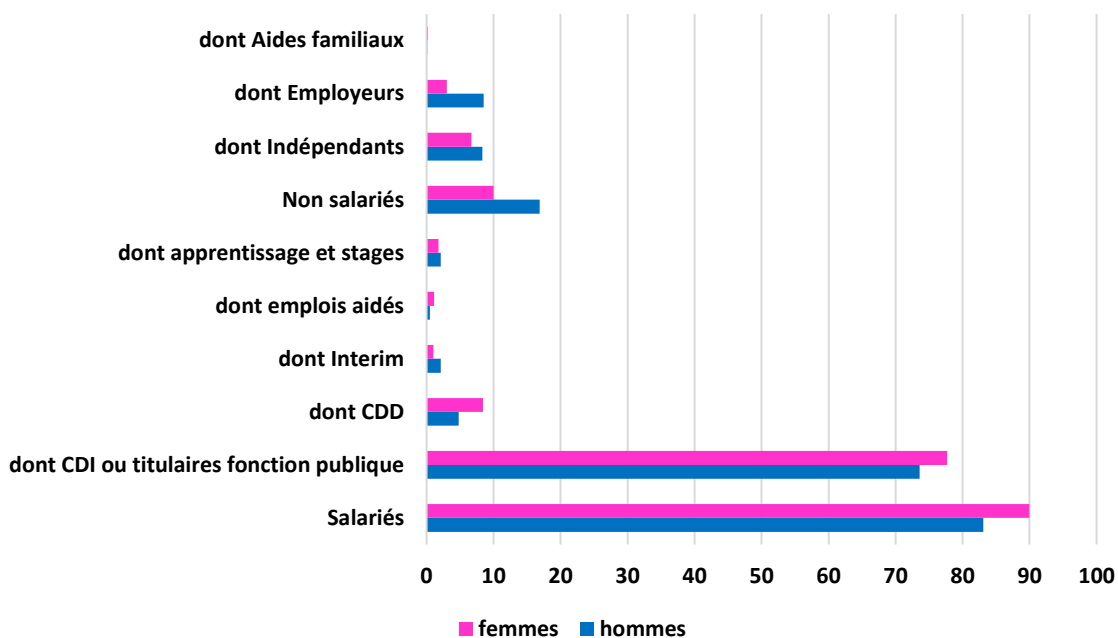
Diplôme le plus élevé, population non scolarisée de plus de 15 ans



L'activité professionnelle

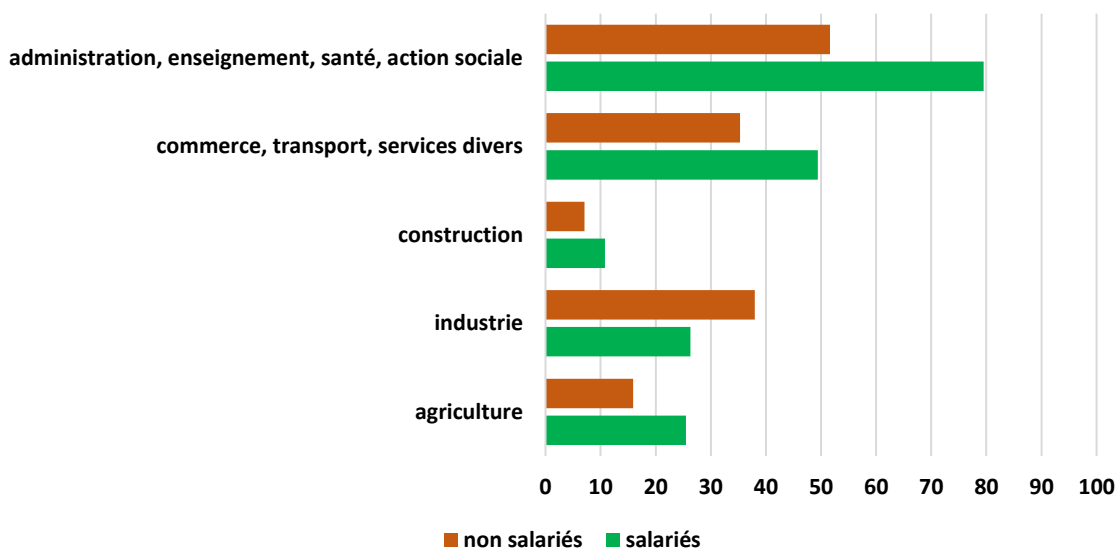
Le territoire comprend presque **16 000 actifs** dont 82.5 % en emploi salarié, une proportion qui diminue depuis quelques années au profit de l'emploi non salarié qui était de 15.8 % en 2007 et 17.5 % aujourd'hui.

Statut et conditions d'emploi des 15 ans et plus



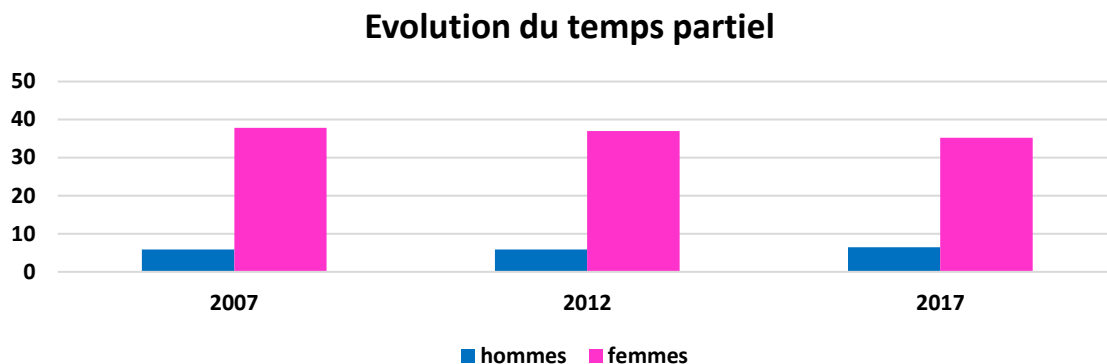
Les données sur le seul critère de la féminisation des emplois fait ressortir une prédominance sur l'emploi salarié très sensible sur le segment « administration, enseignement, santé, action sociale », segment dans lequel le taux de féminisation est aussi important pour les indépendants, avec les professions médicales libérales.

Taux de féminisation des emplois

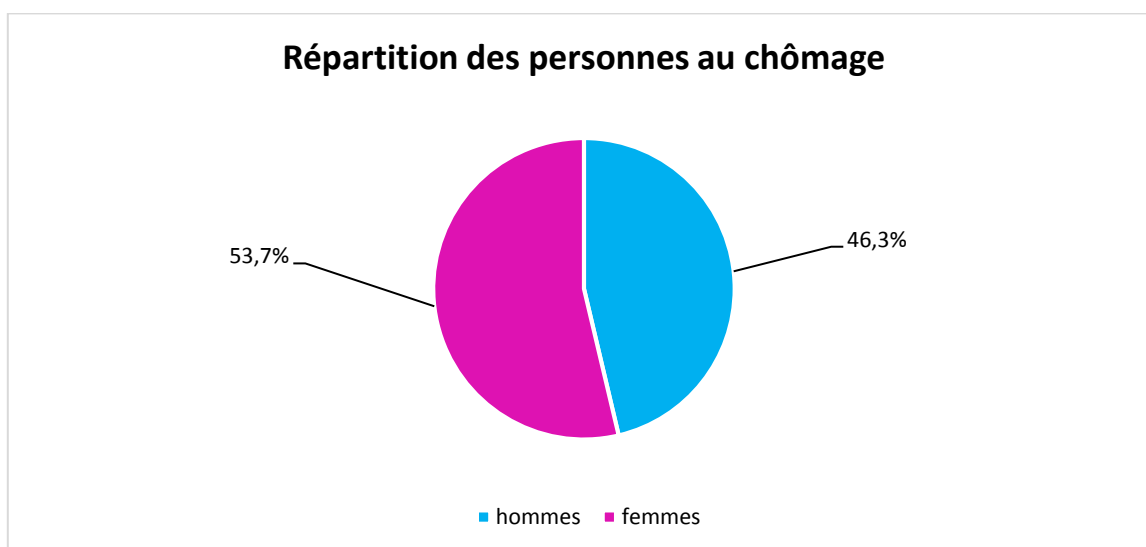


En ce qui concerne le travail à temps partiel des salariés, il est principalement féminin, avec près de 35% ce qui correspond à du temps partiel choisi mais aussi, dans de nombreuses situations, du temps partiel subi.

Sur une période longue, on constate cependant une légère augmentation du temps partiel masculin.

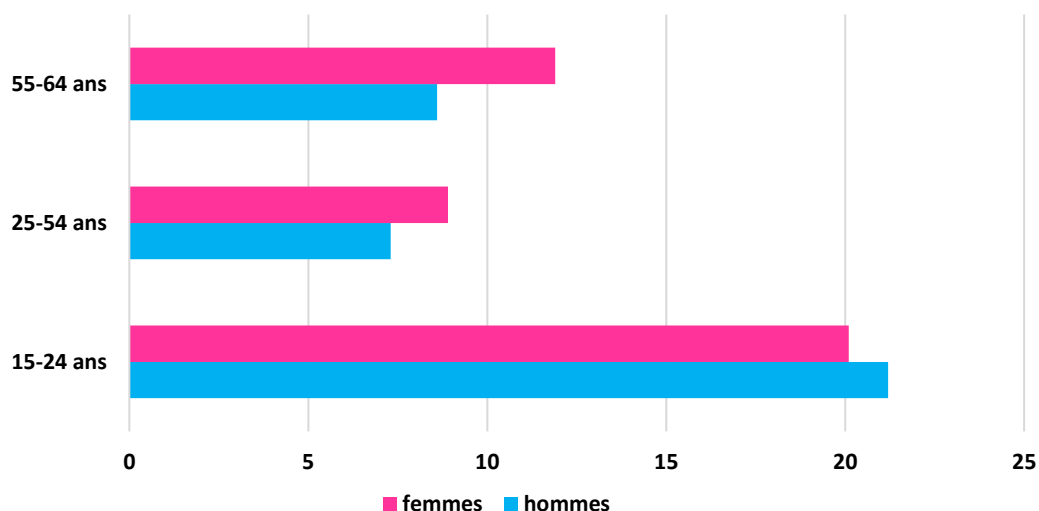


Si on fait un focus sur le chômage, celui-ci concerne 1500 personnes sur les dernières données INSEE disponibles, soit un taux de 9.5% (8.7 % pour les hommes et 10.3 % pour les femmes).



Le chômage n'a pas le même impact selon les catégories d'âge, le chômage des jeunes et des seniors étant le plus important.

taux de chômage des 15-64 ans par sexe et âge

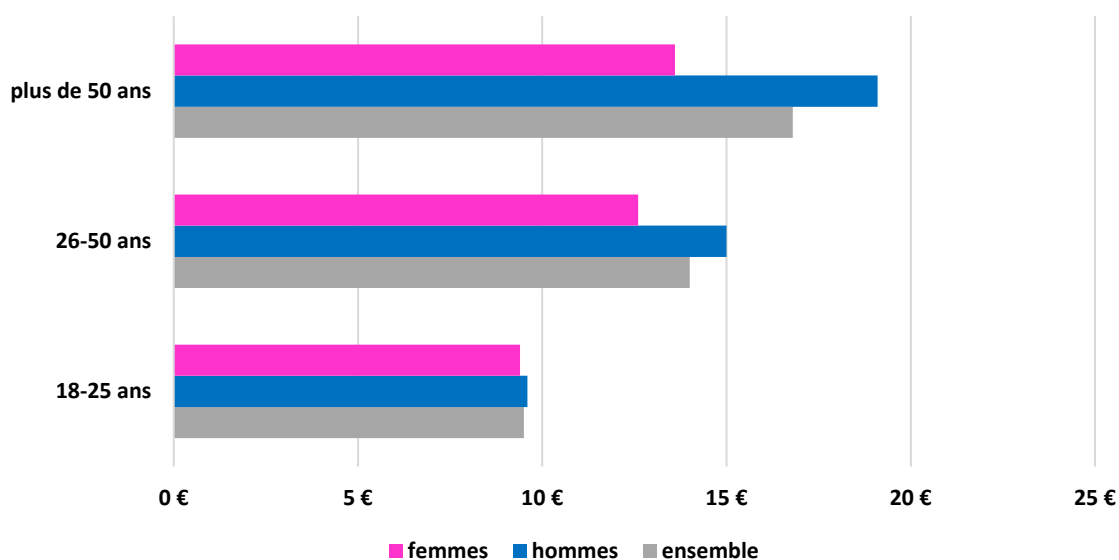


Les revenus

Le territoire comprend **14 850 ménages fiscaux** dont **56 % sont imposables**.

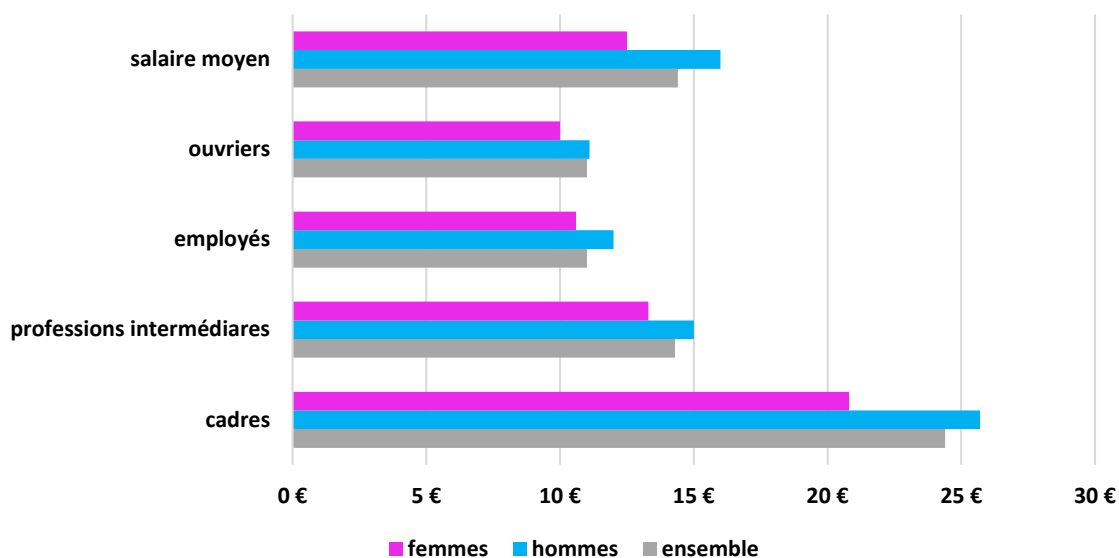
Les revenus d'activité représentent 71 % du revenu disponible sur le territoire avant impôt.

Salaire net horaire moyen selon l'âge



L'écart de salaire entre hommes et femmes le plus important concerne les cadres de plus de 50 ans puisqu'il se situe à plus de 30%.

Salaire net horaire moyen selon la profession



Politique de la communauté de communes sur le territoire

Les compétences actuelles de Rhône Crussol s'articulent selon différents axes :

- Services présentant une technicité particulière : voirie, assainissement, droit des sols...
- Services « grand public » : médiathèques, ludothèque, maison de services au public, piscines, sites touristiques...
- Services en direction des familles (quelle que soit leur composition) : accueil périscolaire, centre de loisirs sur certaines communes, RAM et parentalité

Dans chacune de ces activités, il n'y a pas de caractère discriminatoire.

A l'exception de la 1^{ère} catégorie très spécifique, la ligne de partage se fait souvent entre adultes et enfants que ce soit pour la politique tarifaire ou les animations proposées.

La problématique des séniors est appelée à être prise en considération de manière plus spécifique, comme pour l'ensemble de la population française : maintien à domicile, fracture numérique...

Les projets de Rhône Crussol

Pour 2021, l'essentiel des projets porte sur des travaux de voirie, comme la poursuite de la déviation de la RD 86. Dans la mesure du possible, des itinéraires « mode doux » sont intégrés dans ces aménagements, mais le public ciblé n'est pas différencié.

Après les premières réflexions engagées en 2020,, il est prévu la signature d'une Convention Territoriale Globale (CTG) avec la Caisse d'Allocations Familiales dans laquelle la communauté de communes souhaite intégrer la politique en direction des séniors.

Il est enfin à signaler que dans le cadre des aides à la rénovation des logements, un volet important porte sur les travaux d'adaptation au vieillissement...les tranches d'âge concernées sont en majorité des femmes.

Autres points

Le territoire est à la fois urbain et rural, la plus grande commune comportant un peu plus de 11 000 habitants, il n'y a aucun quartier sensible.

Les difficultés rencontrées, quand il y en a, sont celles d'ordre général avec le public, sans référence au genre.

Au sein des services, pour ceux qui sont mixtes, aucun signalement n'a eu lieu concernant des faits de discrimination ou de harcèlement.

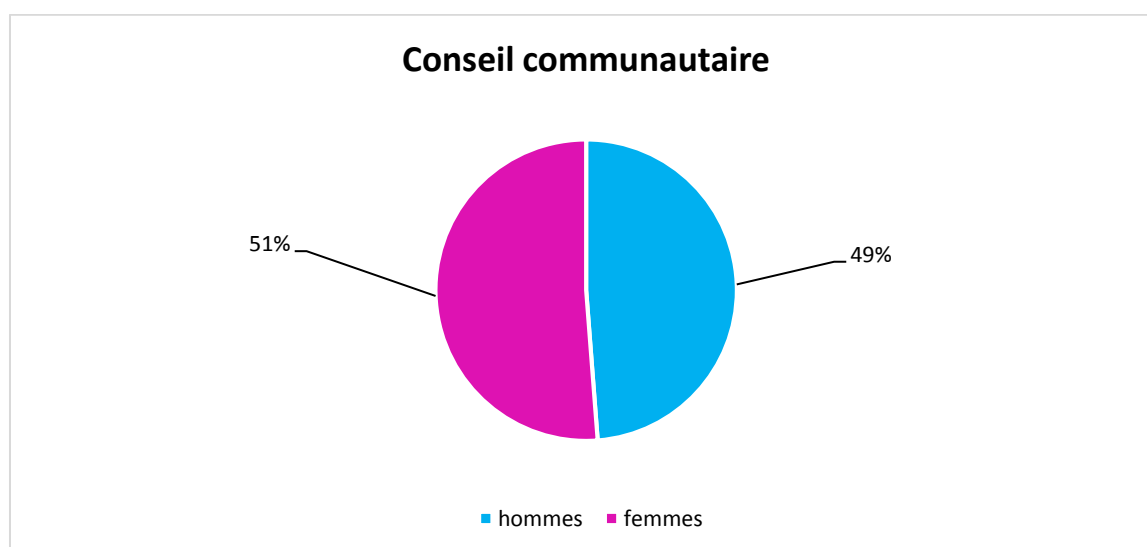
Le conseil communautaire

En 2020, a eu lieu le renouvellement des conseils municipaux et dans la foulée du conseil communautaire.

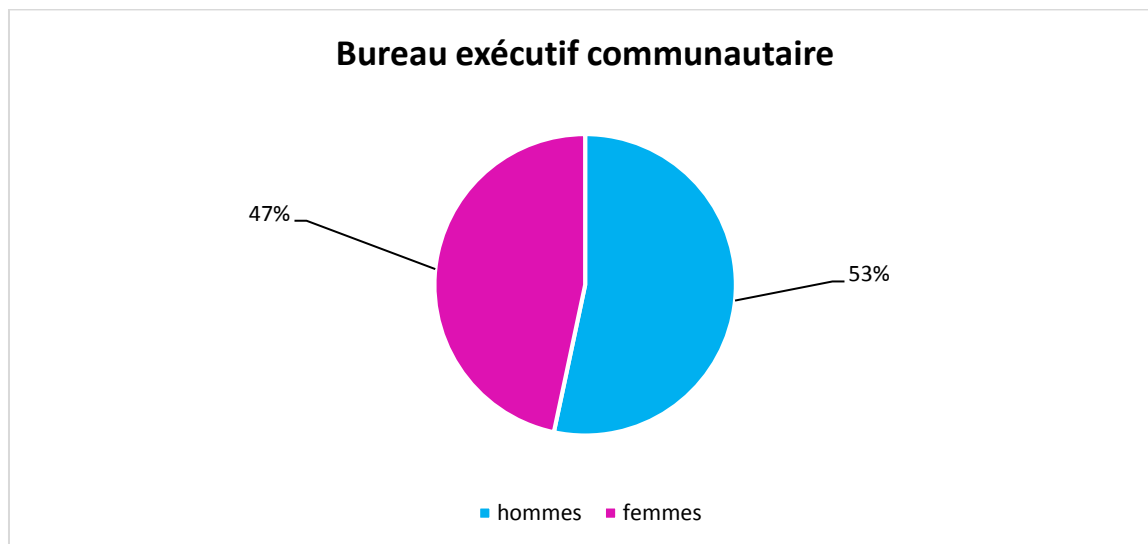
Au-delà des péripéties de cette élection du fait de la situation sanitaire, il faut relever que la règle de la parité s'est appliquée pour toutes les communes de plus de 1 000 habitants.

Le conseil communautaire est formé de 41 membres titulaires.

Dans le précédent mandat, il y avait une majorité d'hommes (56 %), le nouveau conseil communautaire comprend désormais plus de femmes que d'hommes (51 %).



Quant au **bureau communautaire**, il comprend **15 membres**. Avec l'élection de nombreux nouveaux maires en particulier des femmes, sa composition est désormais beaucoup plus paritaire, alors que dans le précédent mandat, les femmes ne représentaient que 13 % des membres.



Situation dans les services de la communauté de communes

Les effectifs

Statut	Situation au 31 décembre 2020
Stagiaires et titulaires	73 personnes (71.5 ETP)
Contractuels	12 personnes (10.65 ETP)
Saisonniers et remplacements, agents horaires	Piscines, site de Soyons, site de Crussol
Total (hors saisonniers, agents horaires et remplacements)	85 personnes (82.15 ETP)

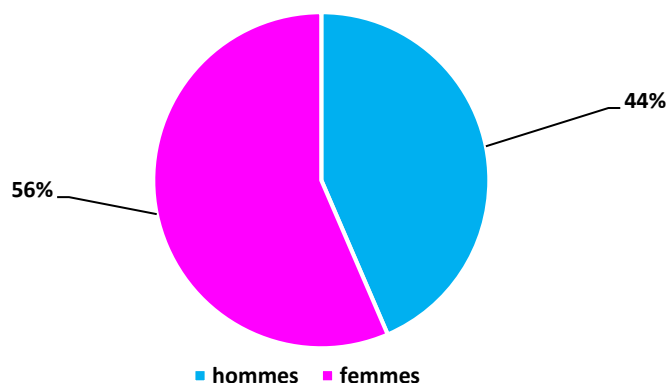
Le nombre de titulaire a augmenté par rapport à l'année précédente notamment du fait de la nomination sur emploi permanent d'agents contractuels.

Par contre, au vu de la situation sanitaire de 2020, le nombre de contractuels a fortement baissé (- 40 % de 20 à 12) ce qui impacte le nombre total d'agent qui est passé de 91 en 2019 à 85 en 2020.

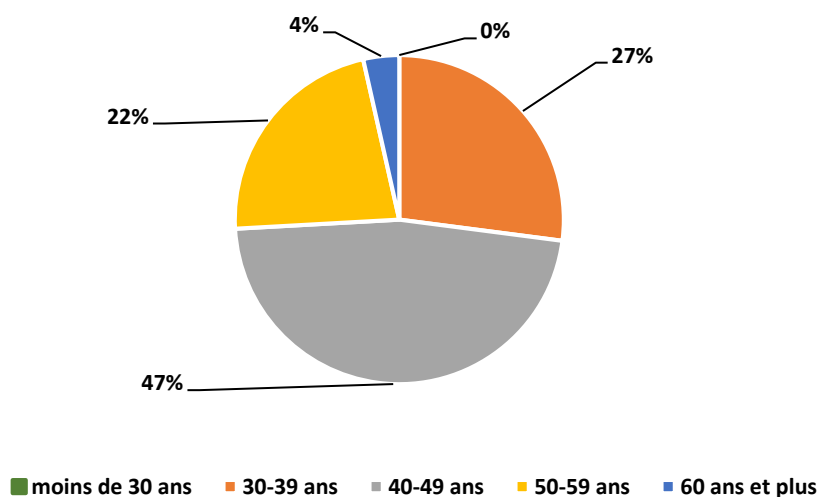
Il n'a pas été tenu compte des mouvements en cours d'année, en particulier les renforts saisonniers et remplacements, des postes occupés par des non titulaires. Il n'a pas non plus été tenu compte des personnels mis à disposition par les communes ou des services partagés.

Répartition des effectifs par sexe:

37 hommes-48 femmes



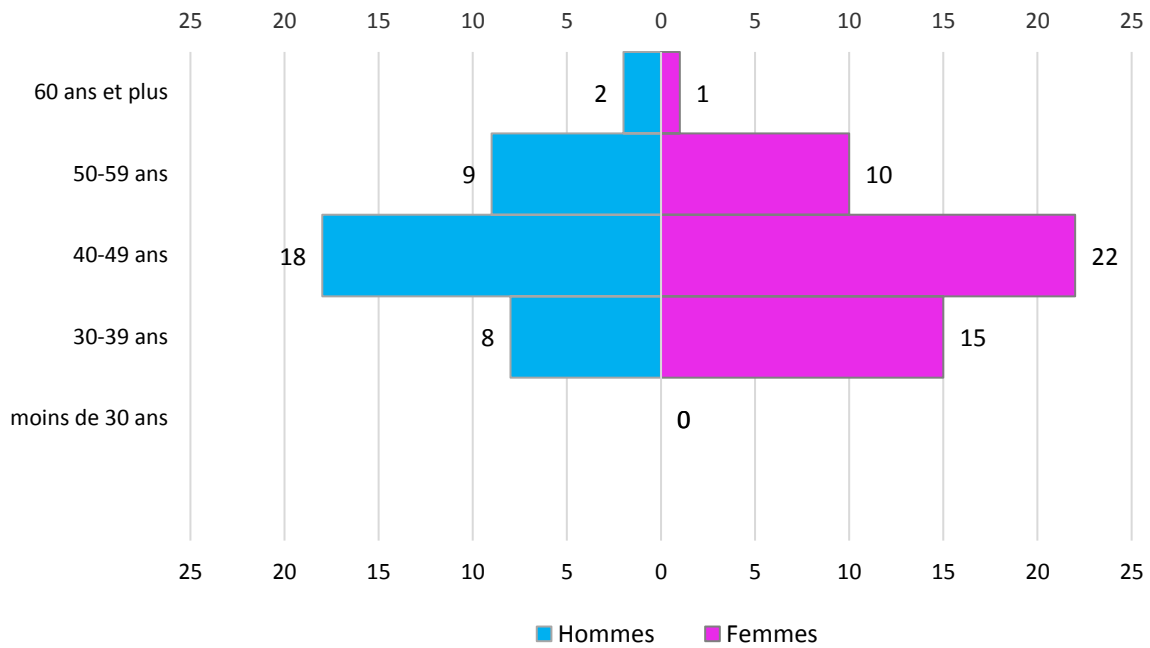
Répartition des effectifs par tranches d'âge



Il n'y a plus d'agent de moins de 30 ans et pratiquement les trois-quarts des agents ont plus de 40 ans.

L'âge moyen est de 45.4 ans.

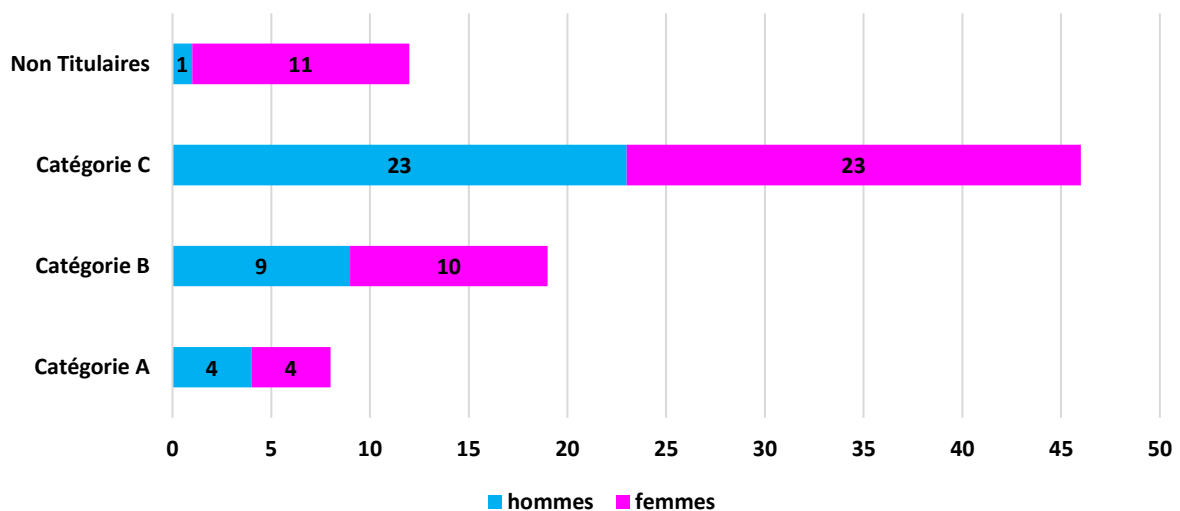
Pyramide des âges



Si on s'intéresse à la répartition selon les catégories d'emplois, les grades et les filières, différents constats peuvent être faits.

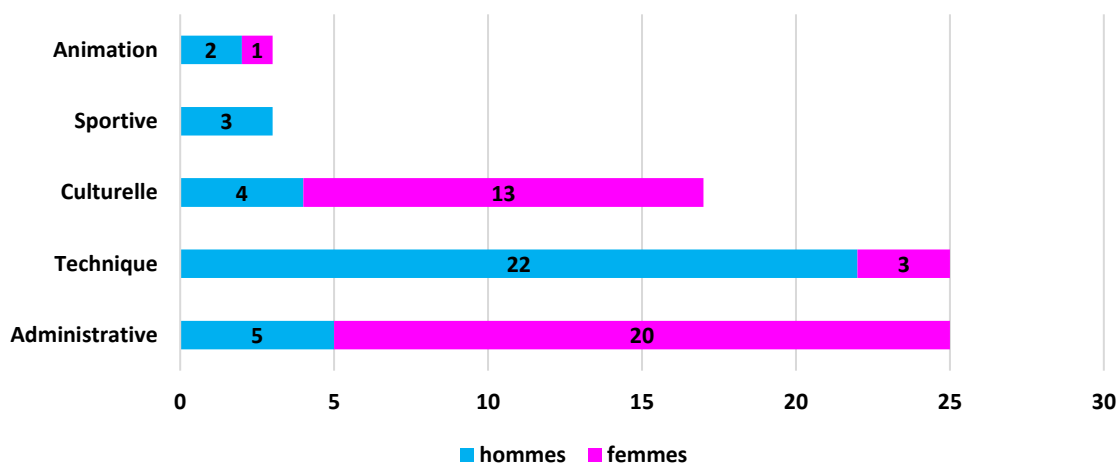
Les effectifs sont relativement équilibrés entre hommes et femmes pour les agents titulaires, avec une égalité parfaite pour les catégories A et C et une quasi égalité pour la catégorie B. Par contre, les non-titulaires sont essentiellement des femmes.

Répartition par catégorie



On constate que les filières sport, animation et technique sont majoritairement masculines. A l'inverse, les filières administratives et culturelles sont plus féminisées.

Répartition des titulaires par filière



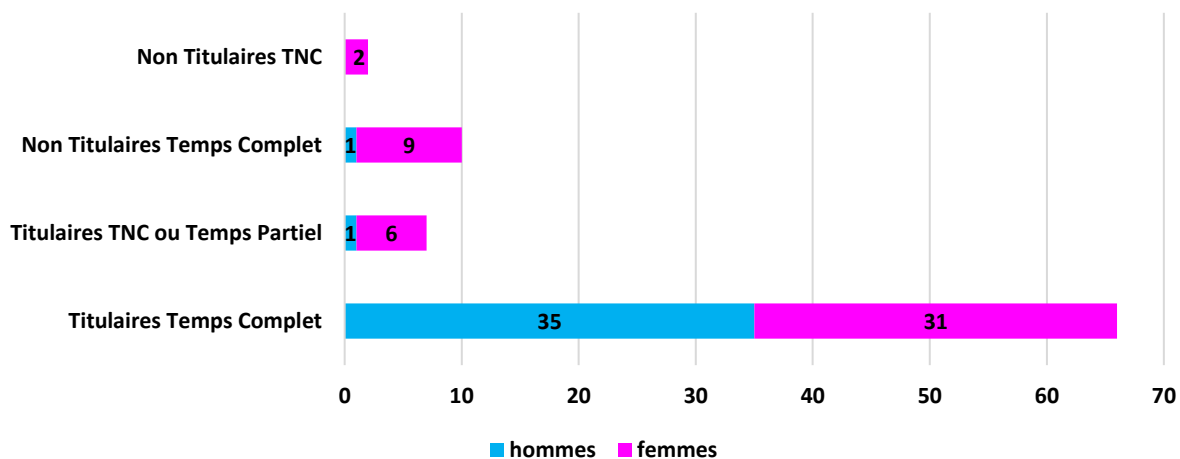
Le temps de travail

Que ce soit pour les titulaires ou les non titulaires, les agents à temps partiel ou à temps non complet sont principalement des femmes.

En ce qui concerne les titulaires, un homme est à temps partiel pour élever un enfant de moins de 3 ans, ce qui reste exceptionnel.

Avec la diminution du nombre de non titulaires, la part des agents qui ne sont pas à temps complet représente un peu plus de 10 % de l'effectif global, ce chiffre était de 13 % en 2019. Il est bien inférieur à la proportion de salariés à temps partiel sur le territoire, qui est de près de 35 %.

Répartition des agents par temps de travail



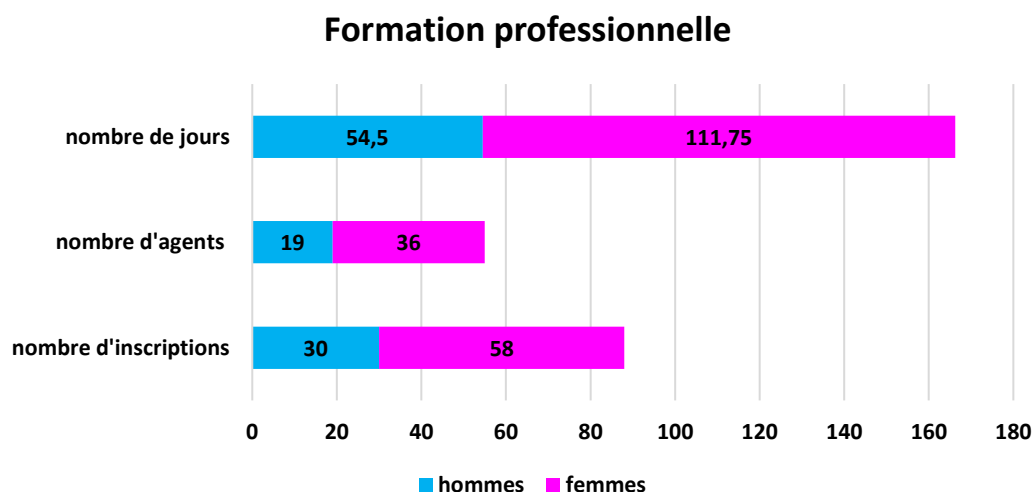
Promotions et formation

26 avancements d'échelon sont intervenus en 2020. Pour mémoire, ces avancements sont désormais automatiques puisqu'il n'y a plus de durée minimale ou maximale en fonction de l'appréciation de l'autorité territoriale.

Cette appréciation joue pour les avancements de grade et pour les éventuelles nominations à la suite de la réussite à un concours ou à un examen professionnel.

	Avancements d'échelon	Nomination après concours ou examen professionnel
hommes	14	1
femmes	12	2

Le tableau suivant fait état des formations suivies en 2020. Les effectifs féminins étant plus nombreux que les effectifs masculins, il est logique qu'il y ait plus de formation (tous critères) pour les femmes. Mais on constate qu'elles ont fait plus de journées, plus d'inscriptions et qu'elles sont plus nombreuses en proportion à avoir suivi une formation l'an passé.



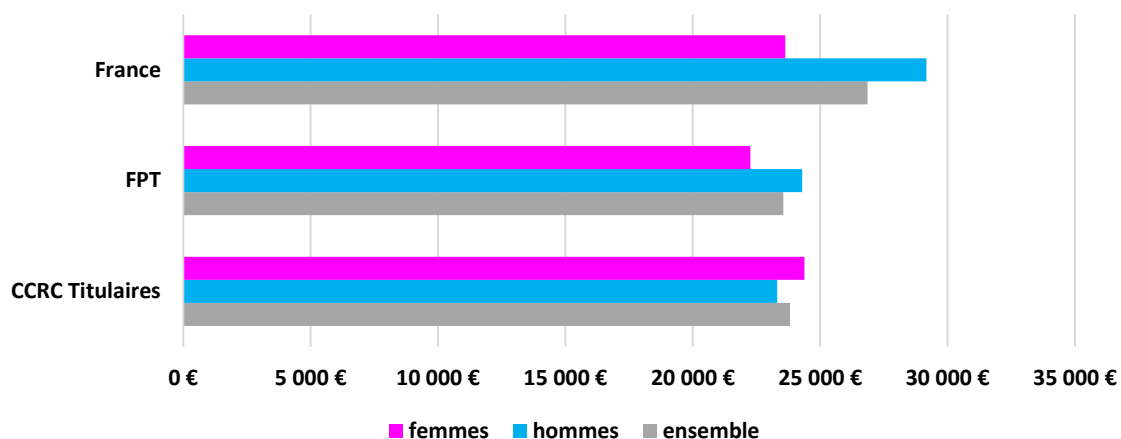
La crise sanitaire a cependant bousculé le calendrier des formations avec les confinements. De même, si, jusqu'alors les formations se déroulaient uniquement en présentiel, la formation à distance a commencé à se diffuser.

La rémunération

Tous secteurs confondus, sur les statistiques nationales, il y a systématiquement un écart de salaire entre hommes et femmes, ce qui a conduit les gouvernements successifs à prendre différentes dispositions pour remédier à cet état de fait.

La situation est différente au sein de la communauté de communes.

Salaire moyen (agent à temps complet)



Au sein des services communautaires, si on prend en compte les dix salaires les plus élevés ou les dix salaires les moins élevés, on constate une parfaite égalité entre le nombre d'hommes et de femmes concernés (5 hommes et 5 femmes dans chacune de ces deux catégories).

Les écarts de salaire constatés au niveau national ou dans la FPT (Fonction Publique Territoriale) dans son ensemble ne se retrouvent donc pas dans les services de la CCRC.

Les seuls écarts notables en défaveur des femmes portent essentiellement sur l'emploi contractuel.