

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNÉE BUDGÉTAIRE 2023

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
DU PAYS DE LANDERNEAU-DAOULAS



SOMMAIRE

Préambule.....	P 2
I- La collectivité employeur : égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines	P 2
II-La collectivité institution publique : politiques en faveur de l'égalité femmes/hommes appliquées sur le territoire.....	P 6

PREAMBULE

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales impose aux collectivités locales et aux EPCI de plus de 20.000 habitants de présenter, lors du débat budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans un premier temps, ce rapport doit évaluer la collectivité en tant qu'employeur, en décrivant la politique appliquée pour l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de ressources humaines. Puis dans un second temps, le rapport doit évaluer la politique publique de la collectivité pour promouvoir l'égalité femmes/hommes sur son territoire.

La collectivité présente ce rapport annuel tous les ans depuis 2016, préalablement au débat sur le projet de budget.

I- La collectivité employeur : égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines :

La politique des ressources humaines menée à la Communauté d'agglomération du pays de Landerneau-Daoulas s'attache à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

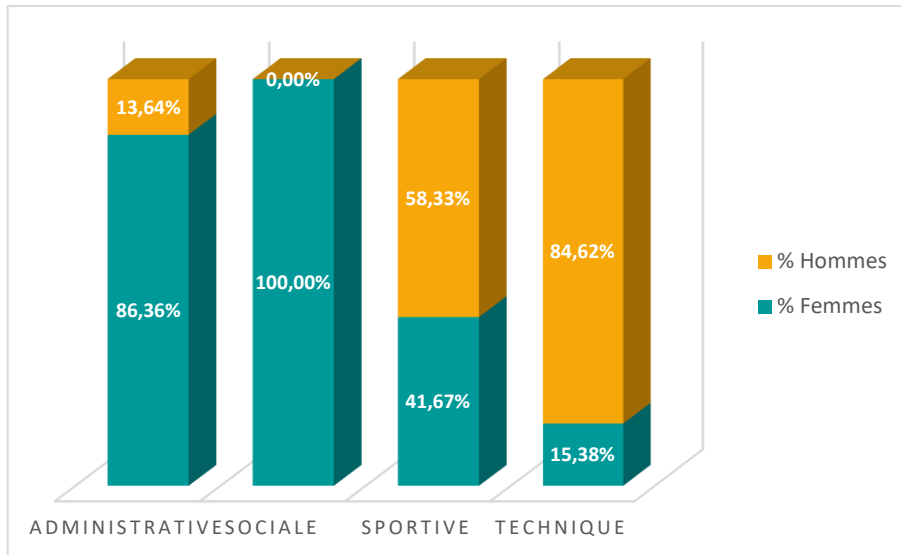
Un premier plan d'actions pluriannuel a été mis en œuvre pour 2021-2022 et a décliné en 4 axes stratégiques, les actions concrètes déployées pour agir pour une égalité réelle. Afin de poursuivre son engagement et son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Communauté a adopté un second plan d'action triennal sur la période de 2023 à 2025.

Les différents indicateurs RH produits dans le présent rapport en sont l'une des traductions.

Répartition de l'effectif permanent par filière au 31/12/2023 :

Filière	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	38	6	44	86,36%	13,64%
Sociale	1	0	1	100,00%	0,00%
Sportive	5	7	12	41,67%	58,33%
Technique	8	44	52	15,38%	84,62%
Total	52	57	109	47,71%	52,29%

La répartition femmes/hommes du personnel permanent (fonctionnaires & contractuels permanents) reste stable depuis 2015. Si l'année 2022 a affiché un équilibre parfait, 2023 voit le retour d'un léger déséquilibre au profit des hommes.



Depuis 2015, la surreprésentation féminine en filière administrative et à l'inverse, la surreprésentation masculine en filière technique est constante. L'unique agent de la filière animation ayant été intégré dans la filière administrative au cours de l'année 2023, la filière animation n'est plus représentée dans la collectivité. Les métiers exercés dans la collectivité s'organise autour de 4 filières.

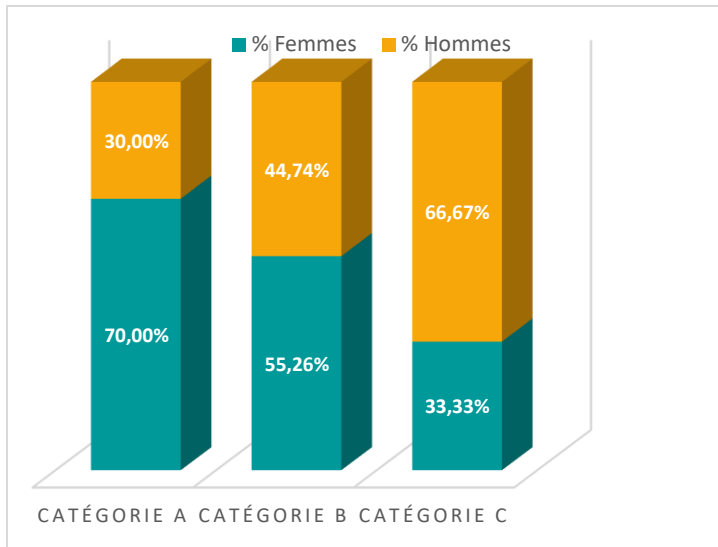
Si l'effectif de la filière sociale est totalement féminin, c'est parce qu'elle ne concerne qu'un seul agent féminin. La prévalence masculine de la filière technique s'explique par les métiers de la collecte notamment, qui sont occupés majoritairement par des hommes en catégorie C.

Les métiers de la filière sportive attirent plus d'hommes que de femmes en règle générale. Les années 2015 et 2022 ont vu les effectifs de cette filière à l'équilibre des genres.

Répartition des permanents par catégorie hiérarchique au 31/12/2023 :

Catégorie	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	14	6	20	70,00%	30,00%
B	21	17	38	55,26%	44,74%
C	17	34	51	33,33%	66,67%
Total	52	57	109	47,71%	52,29%

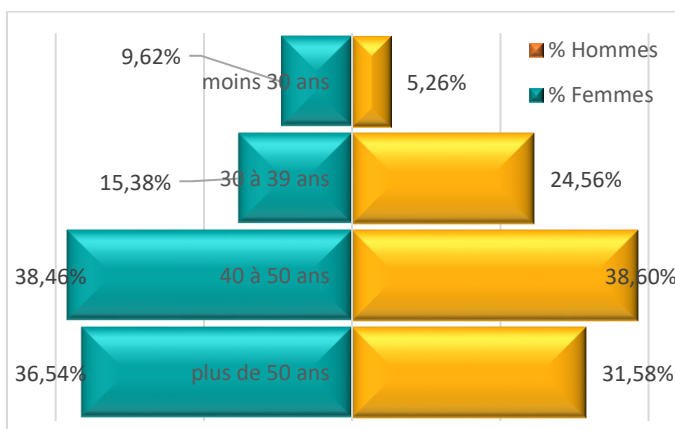
Si les hommes sont globalement plus représentés dans la collectivité, les femmes sont majoritaires sur les catégories hiérarchiques A et B.



L'année 2023 affiche une augmentation significative de l'effectif féminin de la catégorie A (70% en 2023 contre 63% en 2022 et 55% en 2021).

Pyramide des âges des emplois permanents :

Tranches d'âge	Femmes	Pourcentage	Hommes	Pourcentage	Pourcentage total
plus de 50 ans	19	36,54%	18	31,58%	33,94%
40 à 50 ans	20	38,46%	22	38,60%	38,54%
30 à 39 ans	8	15,38%	14	24,56%	20,18%
moins 30 ans	5	9,62%	3	5,26%	7,34%
total	52	100,00%	57	100,00%	100,00%



L'effectif féminin âgé de 40 à 50 ans augmente de façon significative en 2023. Les moins de 30 ans représentent environ 7% de l'effectif total, contre près de 34% pour les plus de 50 ans. On peut remarquer un écart d'âge de 40 ans entre l'agent le plus âgé et l'agent le plus jeune. Si la structure de la pyramide des âges n'évolue pas c'est parce que la collectivité rencontre des difficultés pour attirer des candidatures de moins

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnel et d'encadrement au 31/12/2023 :

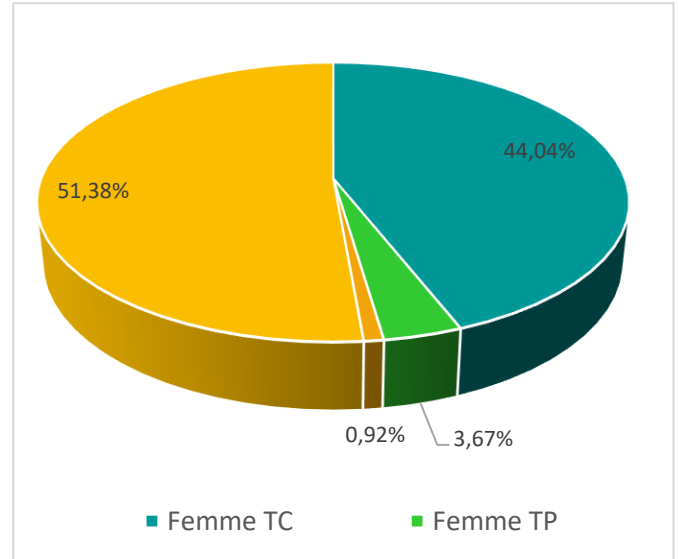
Type d'emplois	Femmes	Hommes	Total
Emploi fonctionnel	1		1
Postes de direction	2	2	4
Postes de responsables de service	6	3	9
Total	9	5	14

Pour la première fois de son histoire, une femme exerce les fonctions de directrice générale des services. Le comité de direction est paritaire depuis de nombreuses années. Si les postes de responsables de service étaient mixtes ces trois dernières années, pour la première fois en 2023, les femmes occupent majoritairement ces fonctions (67% en 2023 contre 50% en 2022).

Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel :

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes
Cat A	Temps partiel		1
	Temps complet	14	5
Cat B	Temps partiel	1	
	Temps complet	20	17
Cat C	Temps partiel	3	
	Temps complet	14	34
Total toutes catégories	Temps partiel	4	1
	Temps complet	48	56

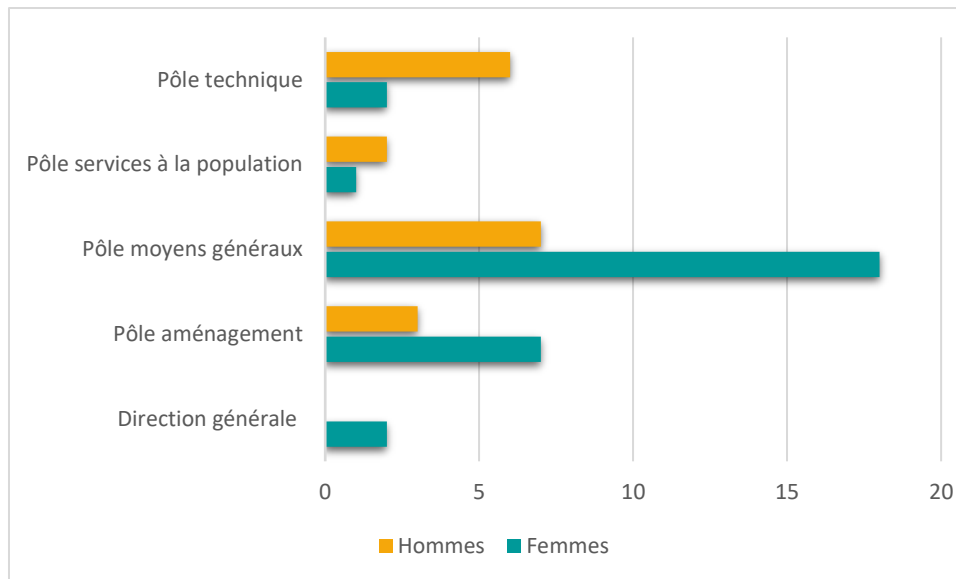
Le temps partiel est un phénomène marginal au sein de la collectivité, puisqu'il ne concerne que 5 agents, presque exclusivement des femmes. Cet indicateur est un marqueur de l'inégalité entre les femmes et les hommes.



Répartition des femmes et des hommes bénéficiaires du télétravail au 31/12/2023 :

Direction/Service	Femmes	Hommes
Direction générale	2	0
Direction générale des services	1	
Affaires générales	1	
Pôle aménagement	7	3
Direction du pôle	1	
Economie	1	1
Tourisme	2	
Transition et aménagement durable	1	1
Urbanisme	2	1
Pôle moyens généraux	18	7
Direction du pôle	1	
Commande publique	4	
Finances	4	2
Ressources humaines	6	
Systèmes d'information	3	5
Pôle services à la population	1	2
Direction du pôle		1
Accueil et accès aux droits	1	1
Pôle technique	2	6
Direction du pôle		1
Environnement	2	
Garage		1
Ingénierie		4
Total	30	18

Après une phase d'expérimentation lancée en novembre 2022, pour une période de 6 mois sur les pôles aménagement et moyens généraux, la possibilité de bénéficier du télétravail a été étendue aux autres pôles en 2023. Les agents volontaires bénéficient d'une journée de télétravail par semaine au maximum pour un temps complet. Si les femmes sont majoritaires, cela s'explique par la nature des missions qui sont plus télétravaillables que les missions exercées par les hommes.

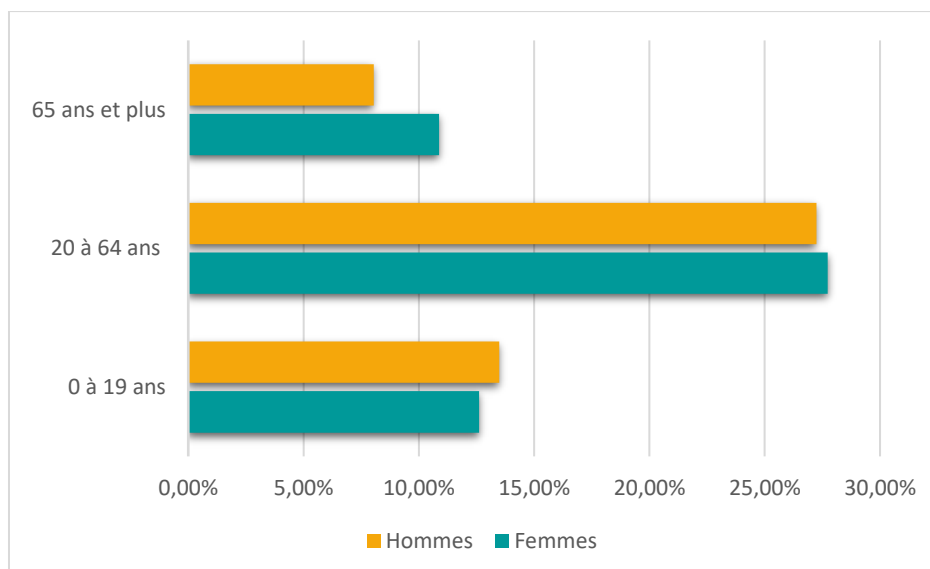


II- La collectivité institution publique : politique publiques en faveur de l'égalité femmes/hommes appliquées sur le territoire :

Population du territoire par sexe et tranche d'âge :

Tranche d'âge	Territoire CAPLD			
	Femmes	%	Hommes	%
Total population	49 277			
Ensemble	25 234	51,21%	24 043	48,79%
0 à 19 ans	6 214	12,61%	6 649	13,49%
20 à 64 ans	13 666	27,73%	13 430	27,25%
65 ans et plus	5 354	10,87%	3 964	8,04%

Source INSEE-
Recensement
population- Chiffres
de l'année 2020



Familles monoparentales du territoire :

	CAPLD
Nombre de familles	13 993
Nombre de familles monoparentales	1 738
Part des familles monoparentales	12,42%
Dont femmes seules avec enfants	1 297
Dont hommes seuls avec enfants	441
Part des femmes seules avec enf.	74,63%
Part des hommes seuls avec enf.	25,37%

La proportion des femmes à la tête de familles monoparentales reste un fait marquant de la situation locale, comme nationale. En effet sur le territoire, les familles monoparentales sont majoritairement maternelles.

Répartition du temps partiel chez les salariés-ées du territoire :

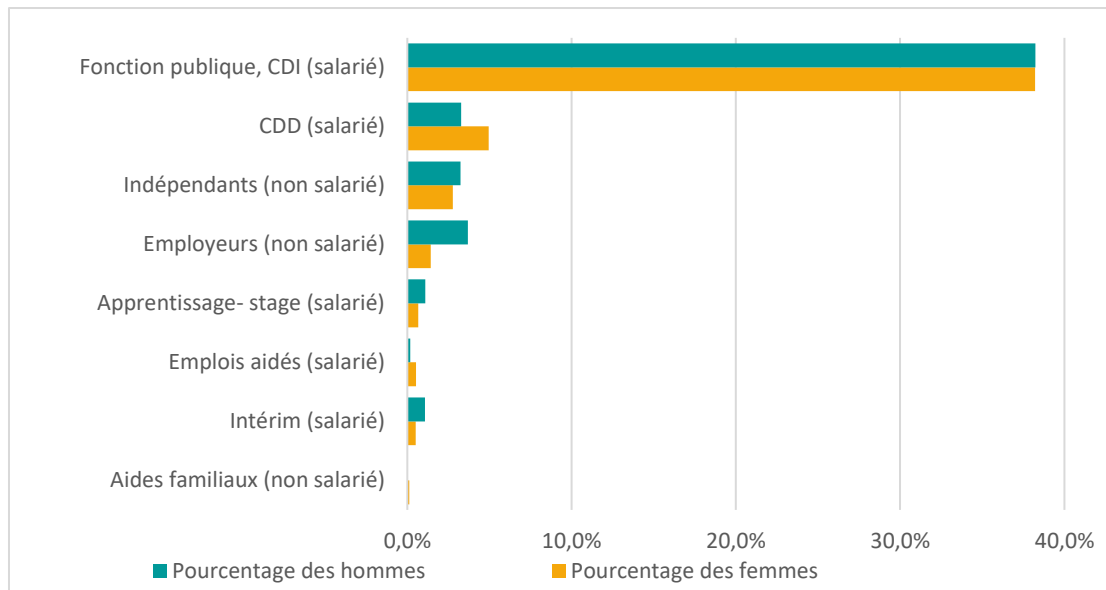
	Territoire CAPLD	
	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	9 505	9 314
Dont exerçant à temps complet	6 811	8 746
Dont exerçant à temps partiel	2 694	568
Répartition des temps partiels	82,59%	17,41%

La monoparentalité et le temps partiel restent des phénomènes qui touchent majoritairement les femmes et sont donc des marqueurs d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Statuts et conditions d'emploi sur le territoire :

Territoire CAPLD						
Types d'emplois	Femmes	Pourcentage des femmes	Hommes	Pourcentage des hommes	Répartition F/H	
					% Femmes	% Hommes
Fonction publique, CDI (salarié)	8 133	77,68%	8 138	75,28%	49,98%	50,02%
CDD (salarié)	1 053	10,06%	696	6,44%	60,21%	39,79%
Intérim (salarié)	107	1,02%	230	2,13%	31,75%	68,25%
Emplois aidés (salarié)	114	1,09%	37	0,34%	75,50%	24,50%
Apprentissage- stage (salarié)	143	1,37%	231	2,14%	38,24%	61,76%
Indépendants (non salarié)	590	5,64%	689	6,37%	46,13%	53,87%
Employeurs (non salarié)	303	2,89%	785	7,26%	27,85%	72,15%
Aides familiaux (non salarié)	27	0,26%	4	0,04%	87,10%	12,90%
Total	10 470	100,00%	10 810	100,00%	49,20%	50,80%

Si une parité presque parfaite s'observe dans la fonction publique et sur les emplois en cdi, les femmes restent majoritaires en qualité de salariées en cdd. Les emplois aidés et les aides-familiaux sont exercés très majoritairement par les femmes. Les hommes sont surreprésentés en tant qu'employeurs ou apprentis. Là encore, un des marqueurs d'inégalité est visible dans la répartition des femmes et des hommes dans les catégories socio-professionnelles.



Les données genrées constituent un outil indispensable pour identifier les inégalités et ensuite agir contre elles.

Envoyé en préfecture le 05/02/2024

Reçu en préfecture le 05/02/2024

Publié le 05/02/2024

ID : 029-242900801-20240202-DCC2024_024-DE

