

Conseil Communautaire du : 16 mars 2021

RAPPORT ANNUEL 2020 « EGALITE FEMME - HOMME »



Sommaire

Introduction	3
Contexte	6
Partie 1 : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2018	7
1.1. Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique	
1.2. Recrutements externes, changements de statut mobilité	
1.3. Retraite	
1.4. Rémunérations	
1.5. Organisation du temps de travail et congé parental	
1.6. Egalité femme-homme dans le département de la Gironde	
Partie 2 : Principaux indicateurs Ressources Humaines de la COBAN	18
2.1. Organisation des services : une présence moins importante du fait de la faible féminisation des emplois en déchèteries	
2.2. Evolution des emplois permanents	
2.3. Evolution du budget ressources humaines	
2.4. Information liée au temps de travail	
2.5. Dépenses annexes	
Partie 3 : Principaux indicateurs égalité femmes - hommes au sein de la COBAN	23
3.1. Pyramide des âges	
3.2. Répartition par catégorie hiérarchique	
3.3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction	
3.4. Traitements des emplois de direction	
3.5. Avancements de grade – promotion interne	
Conclusion – Orientations	27

Introduction¹

La Constitution de la V^{ème} République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année (*sic décembre 2018*), avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation.

Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique.

¹ Source : DGAFP – Ministère de l'Action et des Comptes Publics : 2018 « Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique »

Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

L'objectif est d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent accord est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites.

Le présent accord reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie.

L'ensemble des employeurs publics s'engagent de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.

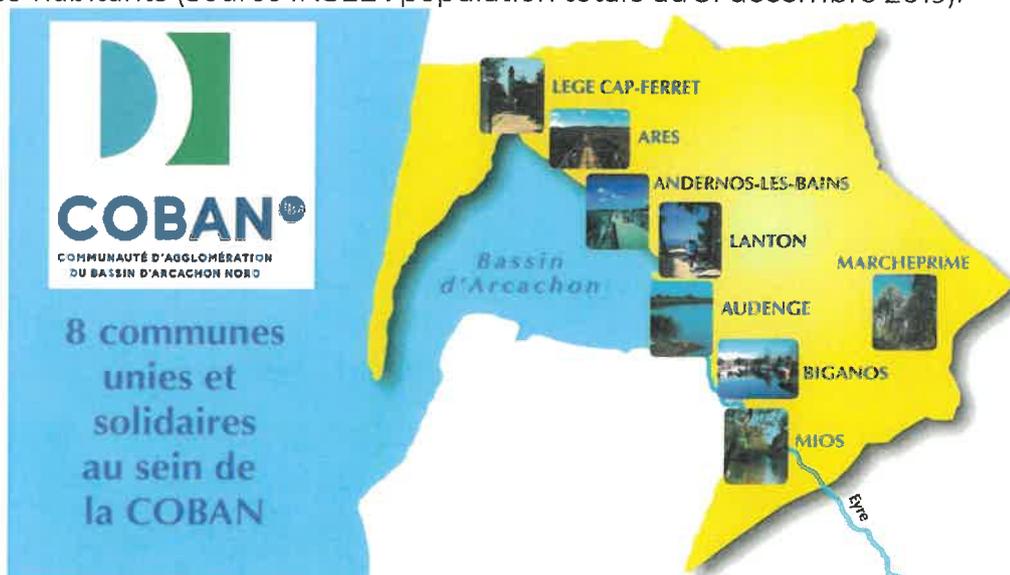
A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement.

Contexte

La COBAN est un Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) créé le 1er janvier 2004 et composé de 8 communes.

Situé sur la façade maritime du Nord du Bassin d'Arcachon, la COBAN recense 67 739 habitants (Source INSEE : population totale au 31 décembre 2019).



En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de **la loi du 7 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** prescrivent aux **collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité** à compter du 1er janvier 2016 (décret n° 2015-761 du 24 juin 2015).

Le rapport ci-après fait état de la politique de ressources humaines du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives :

- au recrutement,
- à la formation,
- au temps de travail,
- à la promotion professionnelle,
- aux conditions de travail,
- à la rémunération,
- à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il se compose donc de 3 parties complémentaires :

- une 1^{ère} partie portant sur les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
- une 2^{ème} partie consacrée aux questions ressources humaines de la COBAN,
- une 3^{ème} partie précisant la situation en matière d'égalité F / H au sein de la communauté.

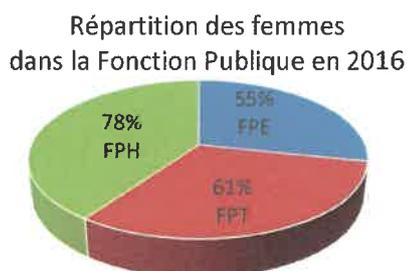
Partie 1

Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd.2018²

1.1. Emploi et caractéristiques des agents dans les trois versants de la fonction publique

La fonction publique compte 5,48 millions d'agents, soit 20% de l'emploi total en France.

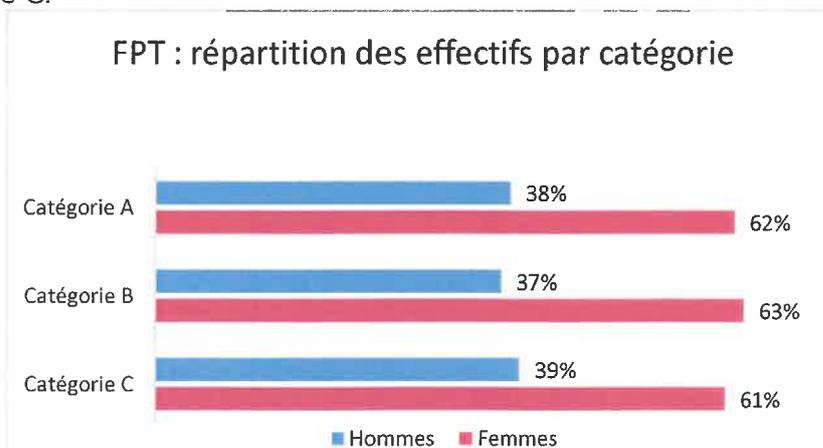
En 2016, 62% des agents de la fonction publique sont des femmes (46% dans le secteur privé). Ce taux est de 55% dans la fonction publique de l'Etat (FPE), **61% dans la fonction publique territoriale (FPT)** et 78% dans la fonction publique hospitalière (FPH).



Par catégorie hiérarchique :

Dans la fonction publique, les femmes représentent 64% des effectifs de catégorie A, 56% de catégorie B, et 63% de catégorie C.

Dans la FPE, 62% des agents de catégorie A sont des femmes, 42% en catégorie B et 53% en catégorie C. **Dans la FPT compte 62% de femmes de catégorie A, 63% en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61% en catégorie C.** La FPH compte 74% de femmes en catégorie A, 82% en catégorie B et 78% en catégorie C.



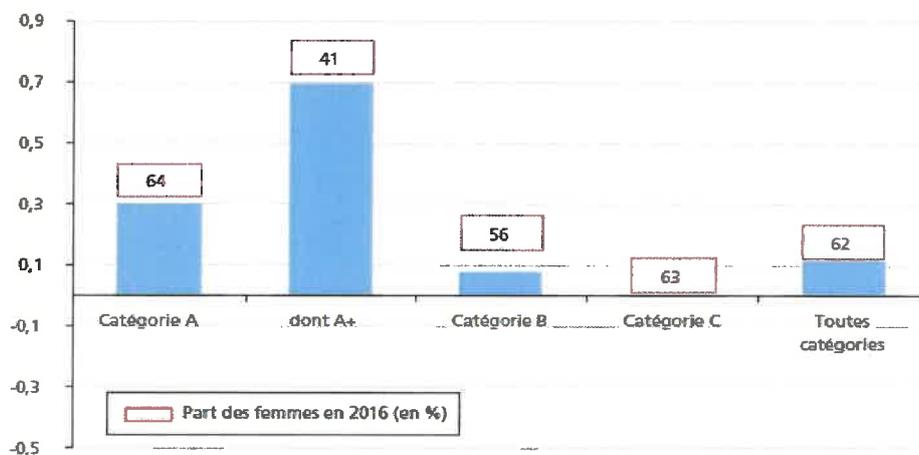
² Source : DGAFP mars 2019 (sauf mention contraire, les chiffres sont donnés pour l'année 2016). Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2018 disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

Dans les emplois de direction :

Dans la FPT, les femmes représentent 55%³³ des 11 152 agents A+ (augmentation de 3 points entre 2015 et 2016).

Dans les trois versants de la fonction publique, **les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois A+** (+1,8 an dans la FPE, **+3,5 ans dans la FPT** et 4,2 ans dans la FPH). **La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans, et inférieure chez les plus de 50 ans** (-7,6 ans dans la FPE, **-11,5 ans dans la FPT** et -15 ans dans la FPH), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois supérieurs.

Evolution de la part des femmes par catégorie hiérarchique dans la fonction publique entre fin 2015 et fin 2016 :



Source : FGE, Slasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (métropole + DOM, hors COM et étranger), hors Mayotte. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

³³ Source du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique édition 2018 : cependant, cette augmentation est à 90% due à la diminution de près de 6 points du poids de la catégorie la moins féminisée des A+ du versant, celle des ingénieurs territoriaux, probablement en lien avec des erreurs de déclaration, dans laquelle la part des femmes est de 24,7%.

Fonctionnaires et contractuels :

La fonction publique compte 64% de femmes parmi les fonctionnaires et 67% parmi les contractuels : 60% de fonctionnaires et 61% de contractuels dans la FPE (53% et 63% hors enseignants) ; **59% de fonctionnaires et 67% de contractuels dans la FPT** ; 81% de fonctionnaires et 78% de contractuels dans la FPH.

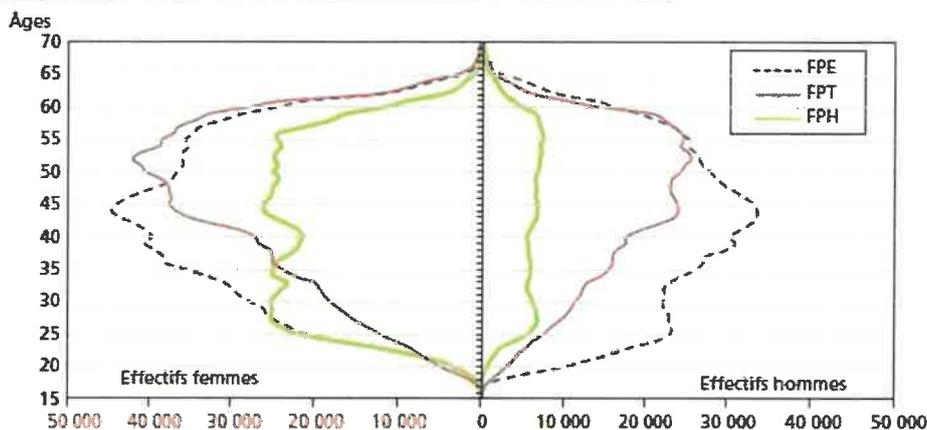
Par âge :

Dans la fonction publique, la moyenne d'âge est de 41,5 ans pour les femmes et de 40,4 ans pour les hommes :

- Dans la FPE, 43,1 ans pour les femmes et 41,7 ans pour les hommes ;
- **Dans la FPT, 45,3 ans pour les femmes et 45 ans pour les hommes ;**
- Dans la FPH, 41,4 ans pour les femmes et 43,3 ans pour les hommes.

Au 31 décembre 2016, les agents de la fonction publique sont âgés en moyenne de 43 ans contre 41 ans pour les salariés du secteur privé. En cinq ans, l'âge moyen s'est accru d'un an dans la fonction publique. La part des agents de 50 ans et plus continue d'augmenter et représente 33,4% de l'effectif total de la fonction publique. A l'inverse, la part des moins de 30 ans est de 14,2%. Elle est stable en 2016 après cinq années de baisse.

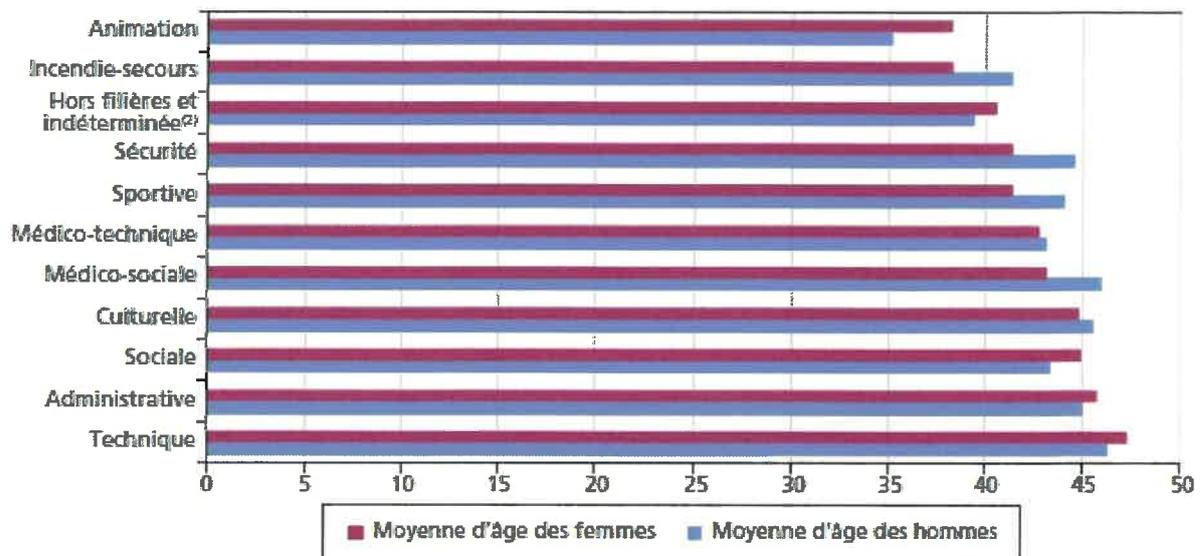
Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2016 :



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Age moyen des agents de la FPT^(*) par filière par ordre croissant⁽¹⁾ et par sexe au 31 décembre 2016 :



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAPP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

Travailleurs handicapés :

Dans la fonction publique, 62% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes :

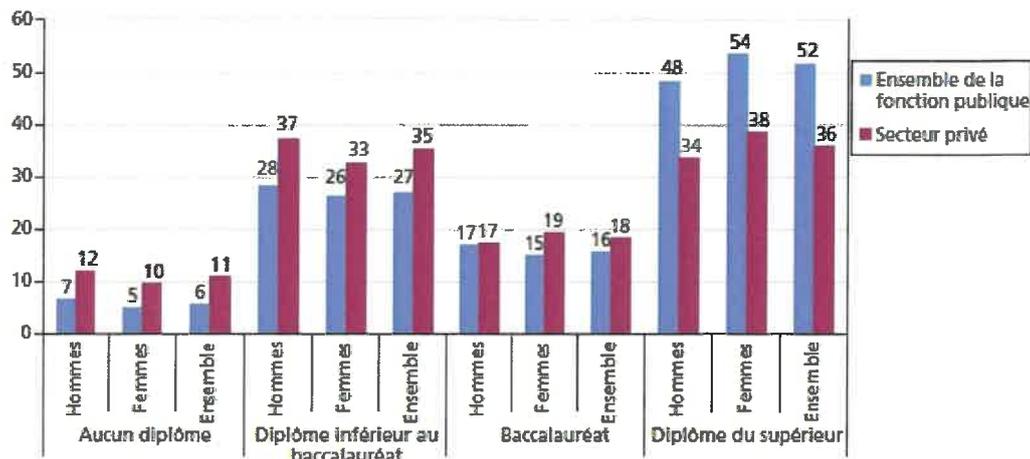
- 61% dans la FPE,
- **56% dans la FPT,**
- 77% dans la FPH.

Par niveau de diplôme :

52% des agents de la fonction publique ont un diplôme de l'enseignement supérieur (54% des femmes et 48% des hommes), contre 36% dans le secteur privé (38% des femmes et 34% des hommes).

- 72% des agents de la FPE (78% des femmes et 63% des hommes) ;
- **27% dans la FPT (28% des femmes et 23% des hommes) ;**
- 50% dans la FPH (49% des femmes et 54% des hommes).

Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2016 :



Source : Enquête Emploi 2016, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé. Âge en années révolues au 31 décembre 2016.

Lecture : 48 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 34 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2016 sont diplômés du supérieur.

1.2. Recrutements externes, changements de statut et mobilité

Dans la FPE, en 2016, 40 209 recrutements externes ont été effectués, dont 62% de femmes.

Les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (59% de femmes parmi les présents et 70% parmi les recrutés), moins bien en catégorie B (50% de femmes parmi les présents et 45% parmi les recrutés) et C (58% de femmes parmi les présents et 42% parmi les recrutés).

Concernant la catégorie A, les femmes sont notamment plus nombreuses à se présenter aux concours d'enseignements (67% de femmes parmi les candidats présents), où les recrutements sont majoritairement féminins (72% des lauréats). En 2017, au concours externe de l'ENA, 15 femmes et 25 hommes ont été reçus (pour 221 femmes et 307 hommes présents) ; 14 femmes et 17 hommes au concours interne ; 2 femmes et 6 hommes (pour 22 femmes et 43 hommes présents) au troisième concours. Sur les 79 lauréats externes, internes et troisième concours, 31 sont des femmes et 48 sont des hommes (39% de femmes).

Mobilité : 5,7% des agents de la fonction publique ont changé d'employeur entre 2015 et 2016 : 5,6% de femmes et 5,9% d'hommes.

Mobilité géographique (changement de zone d'emploi) : elle a concerné entre 2015 et 2016 :

- 6,9% des femmes et 7,7% des hommes dans la FPE ;
- **2% des femmes et 1,9% des hommes dans la FPT ;**
- 2,9% des femmes et 4,4% des hommes dans la FPH.

Changement de catégorie hiérarchique : 0,9% des femmes et 0,9% des hommes ont changé de catégorie hiérarchique en 2016.

1.3. Retraite

- Sur les 59 518 fonctionnaires civils de la FPE (y compris la Poste et Orange) dont la pension est entrée en paiement en 2017, 53% étaient des femmes ;
- **Dans la FPT, sur 40 796 fonctionnaires, 54% étaient des femmes ;**
- Dans la FPH, 25 470 fonctionnaires, 78% de femmes.

Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct en paiement au 31 décembre 2017 était, dans :

- La FPE (pensions civiles, y compris la Poste et Orange), de 2 059 euros pour les femmes et 2 330 euros pour les hommes ;
- **La FPT (CNRACL), de 1 235 euros pour les femmes et 1 414 pour les hommes ;**
- La FPH (CNRACL), de 1 563 euros pour les femmes et 1 671 euros pour les hommes.

1.4. Rémunérations

En 2016, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein annualisé) est :

- Dans la FPE, de 2 351 euros pour les femmes et 2 742 euros pour les hommes ;
- **Dans la FPT de 1 826 euros pour les femmes et 2 008 euros pour les hommes ;**
- Dans la FPH de 2 134 euros pour les femmes et de 2 689 euros pour les hommes.

1.5. Organisation du temps de travail et congé parental

1 125 782 agents sont à temps partiel dans la fonction publique, dont 923 724 femmes (82%). Dans la fonction publique 23% des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6% des hommes.

- Dans la FPE, 16% des femmes fonctionnaires contre 4% des hommes (21% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ;
- **Dans la FPT, 29% des femmes fonctionnaires contre 7% des hommes (30% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) ;**
- Dans la FPH, 26% des femmes fonctionnaires contre 7% des hommes (35% des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans).

Dans la FPE en 2016, sur les 5 568 agents en congé parental, 94,6% sont des femmes ; **en 2015, elles étaient 96,8% dans la FPT.**

1.6. Egalité femme-homme dans le département de la Gironde⁴

Que sait-on des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau local ? Le Compas (Bureau d'études au service des territoires), en partenariat avec La Gazette des Communes et l'Observatoire des Inégalités, vient de réactualiser les données de son comparateur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour toutes les communes de France. Les données portent sur l'année 2015.

Ce comparateur présente quatre grands indicateurs :

- le taux d'activité des 25-54 ans,
- la part de cadres supérieurs,
- la part de bas niveaux de formation (fin de classe de troisième),
- le salaire net horaire moyen.

A chaque fois, la situation des femmes et des hommes dans la commune est comparée au niveau national.

L'objectif de cet outil est d'approcher au plus près la situation des territoires. Les moyennes nationales masquent en effet des écarts considérables au niveau local. Il permet à nos citoyens, nos élus et associatifs d'amorcer un débat sur des bases concrètes. Même si beaucoup reste à faire, un nombre croissant de communes mettent en place des dispositifs locaux de diagnostic et d'action pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le taux d'activité des 25-54 ans rapporte la population active de cet âge à la population totale. Cet indicateur mesure le degré de participation sur le marché du travail. La fourchette des 25-54 ans permet d'éviter les situations d'études pour les plus jeunes et de pré-retraite pour les plus âgés.

La part des cadres rapporte le nombre de personnes cadres supérieurs à la population totale des actifs. Cet indicateur mesure la place des femmes et des hommes pour les emplois les plus élevés dans la hiérarchie et les mieux rémunérés.

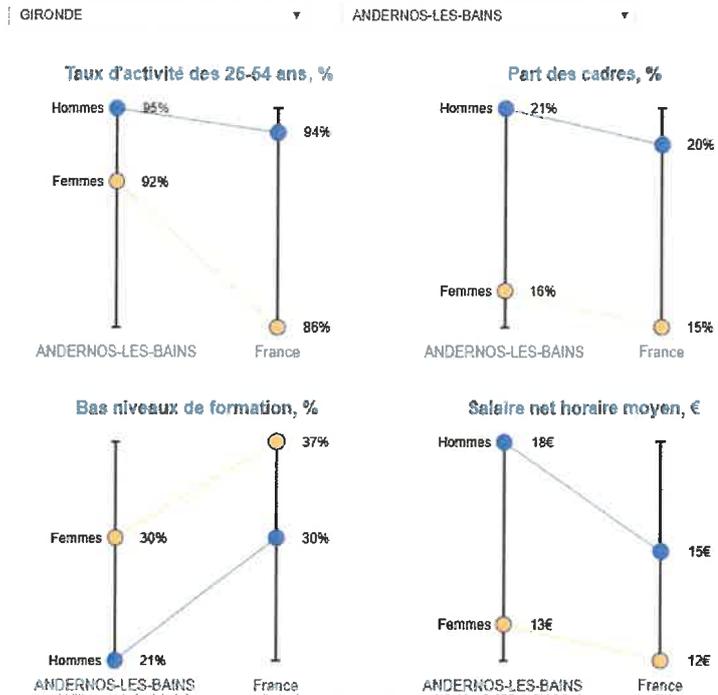
Le poids des bas niveaux de formation rapporte le nombre de personnes ayant au plus le niveau de fin de troisième aux 15 ans et plus non-scolarisés. Il situe donc leur niveau dans l'échelle des qualifications toutes générations confondues.

Le salaire net horaire moyen, en euros, est une mesure du niveau de rémunération. Il ne prend pas en compte le nombre d'heures travaillées. Compte tenu du poids du temps partiel chez les femmes, les écarts de rémunération totale sont importants. En outre, les primes sont plus élevées chez les hommes.

⁴ Source : <https://www.inegalites.fr/Inegalites-femmes-hommes-la-situation-des-communes>

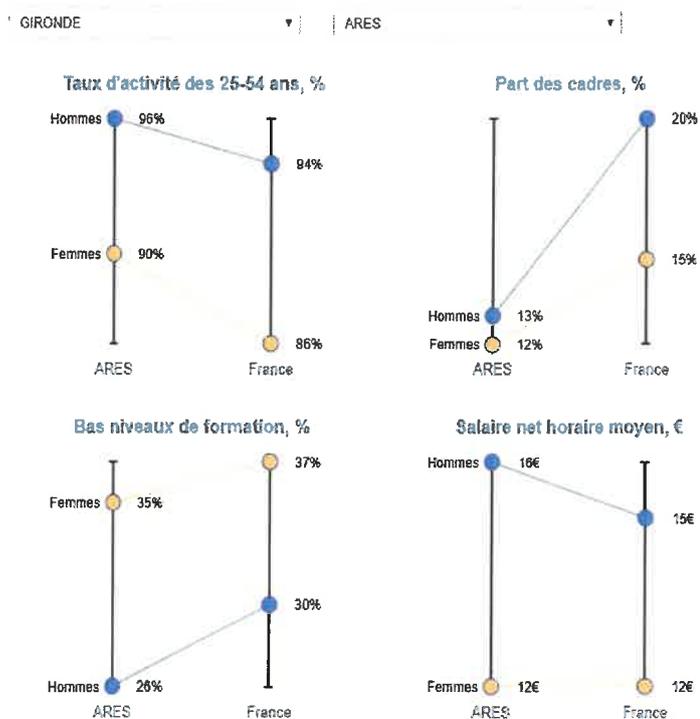
Andernos-Les-Bains :

Sur le territoire d'Andernos-Les-Bains, les indicateurs mentionnés sont globalement moins favorables aux femmes qu'aux hommes, tout en restant plus favorables (sauf pour l'indicateur de formation) par rapport à la moyenne nationale.



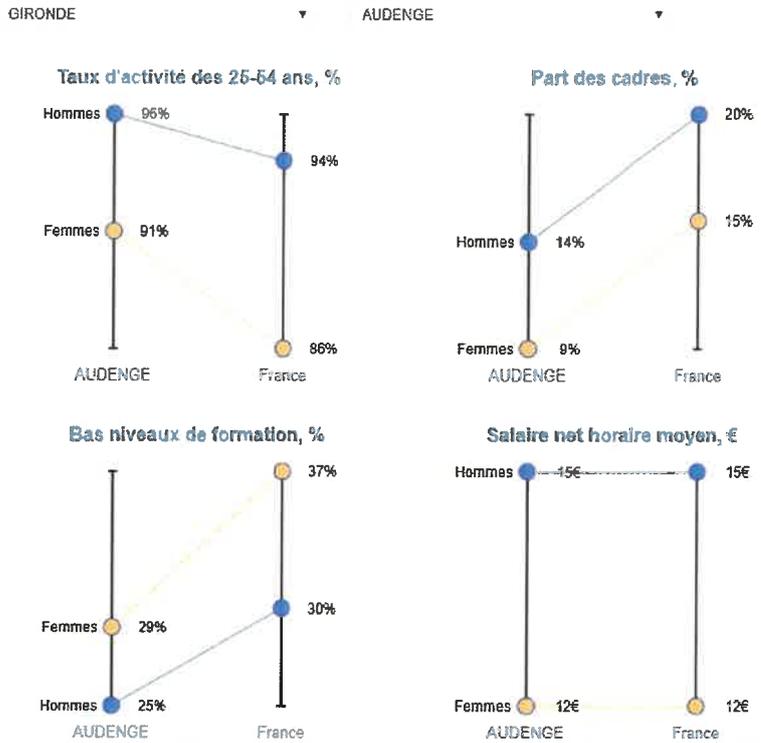
Arès :

Sur le territoire d'Arès, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale et celui du salaire net horaire reste identique à la moyenne nationale, tout en étant inférieur à celui d'un homme.



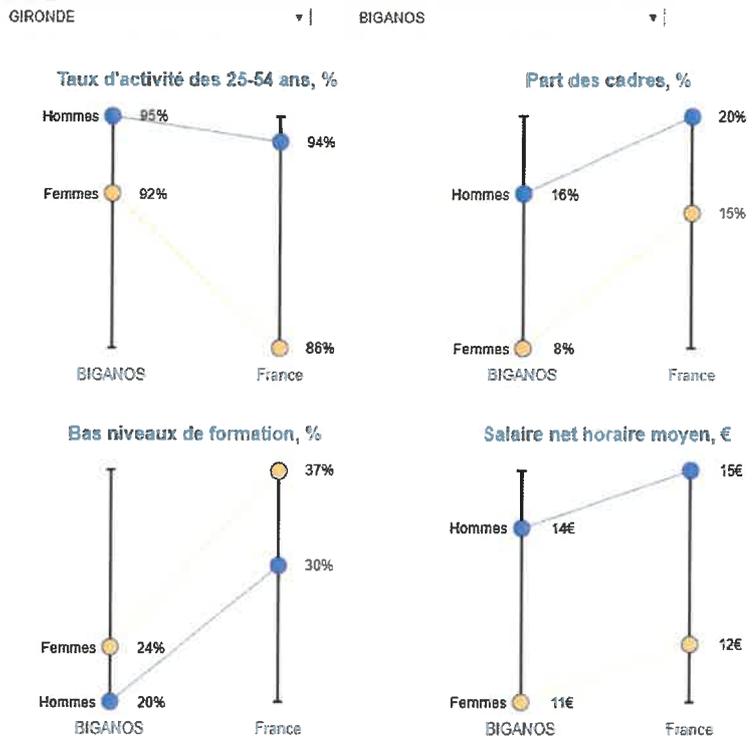
Audenge :

Sur le territoire d'Audenge, les indicateurs font état d'une situation défavorable aux femmes vis-à-vis des hommes. L'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale, par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale.



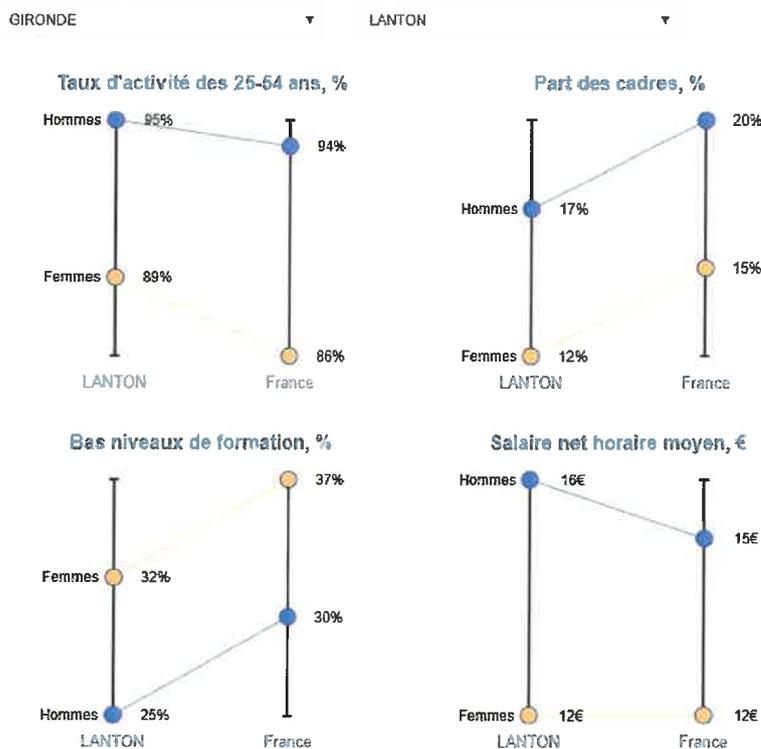
Biganos :

Pour Biganos, les indicateurs mentionnés sont également moins favorables aux femmes qu'aux hommes. A l'échelon nationale, la situation est globalement la même sauf pour l'indicateur du taux d'activité.



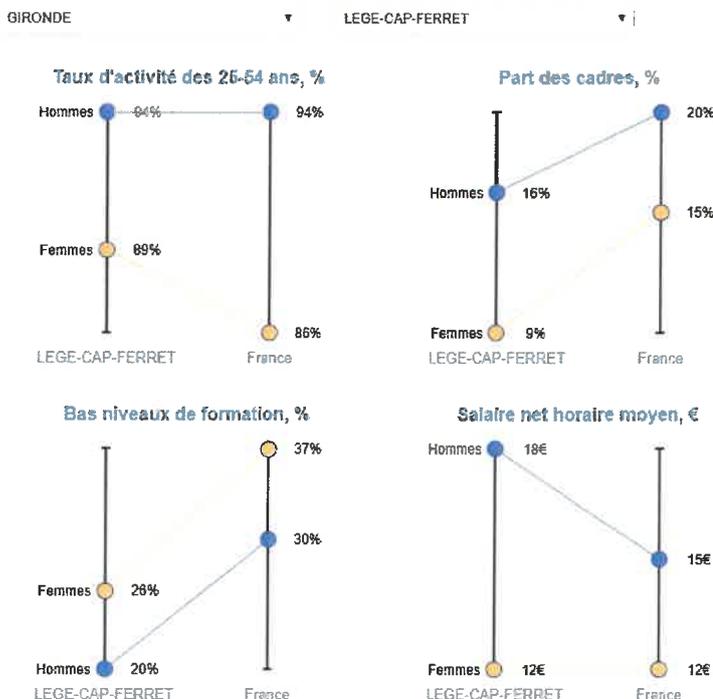
Lanton :

Sur le territoire de Lanton, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale, par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes



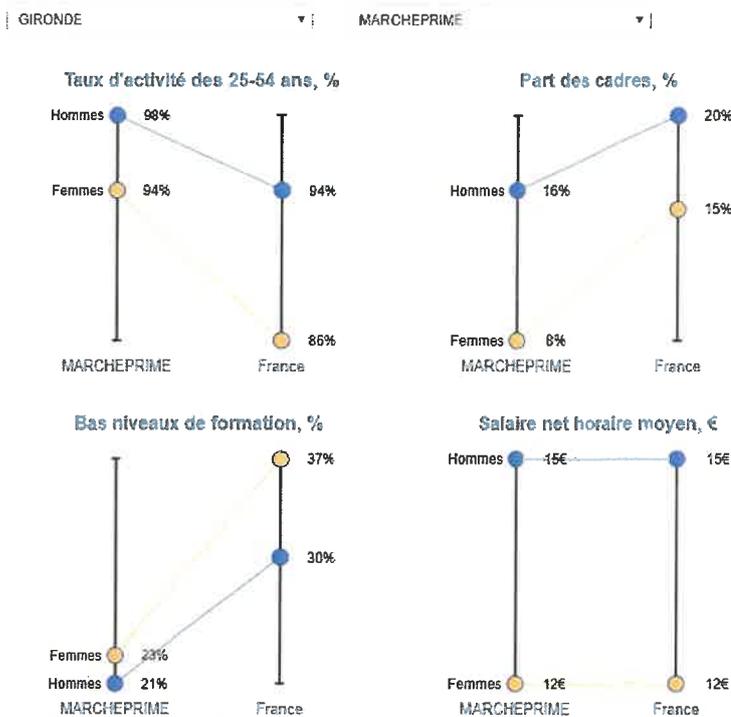
Lège-Cap-Ferret :

Sur le territoire de Lège-Cap-Ferret, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes



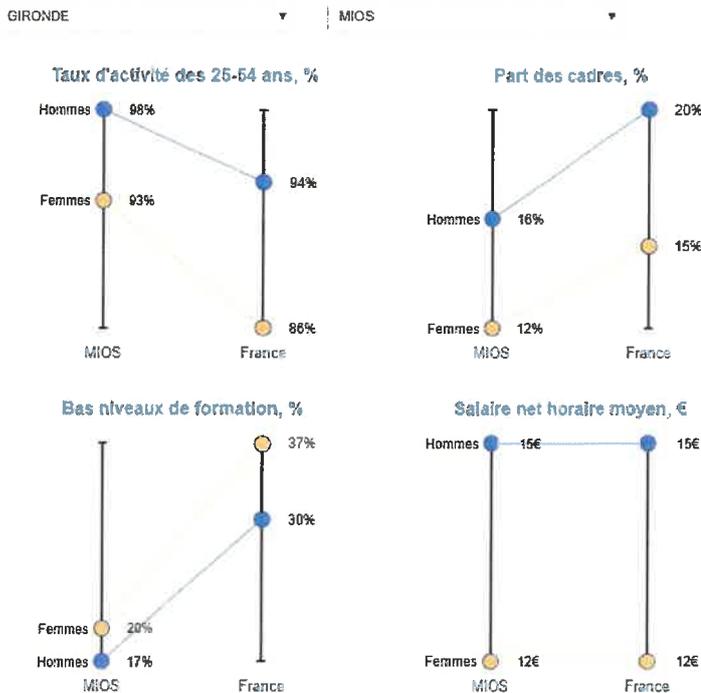
Marcheprime :

Sur le territoire de Marcheprime, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes



Mios :

Pour Mios, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes.



Partie 2

Principaux indicateurs Ressources Humaines de la COBAN

2.1. Organisation des services : une présence moins importante du fait de la faible féminisation des emplois en déchèteries

Les services de la COBAN sont structurés en 3 pôles.

1. Un pôle « ressources » concentre l'ensemble des fonctions supports, par définition transversales (Ressources Humaines, Commande Publique, Finances, Affaires juridiques, Service Archives Mutualisé effectif au 1^{er} janvier 2018 entre les communes d'Andernos-les-Bains, de Lanton, de Marcheprime, et la COBAN).
2. Un pôle « technique » concentre l'ensemble des fonctions opérationnelles.
3. Un pôle « développement et cadre de vie » concentre l'ensemble des activités développement économique, transport, mobilité, équipements aquatiques et le service mutualisé dans les secteurs social, petite-enfance et parentalité.

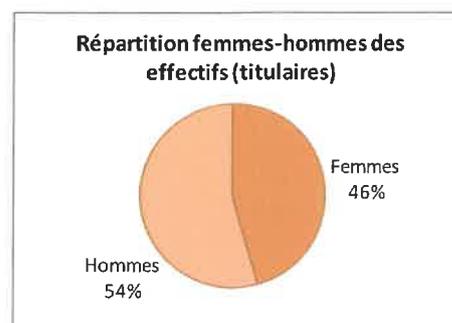
Le service de la communication est sous la responsabilité directe du Directeur Général des Services.

Répartition des effectifs F/H : au 31/12/2020

Part des femmes et des hommes par filières

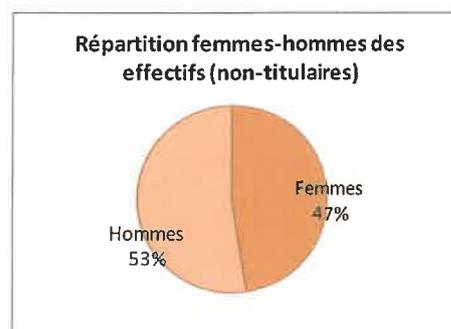
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	29	5	34
filière technique	7	38	45
filière médico sociale	1	1	2
TOTAL	37	44	81



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	9	3	12
filière technique	0	7	7
filière médico sociale	0	0	0
TOTAL	9	10	19



Si l'on regarde plus précisément les effectifs par filière pour les agents titulaires, on peut noter de grandes disparités qui illustrent les stéréotypes professionnels encore bien présents dans notre société.

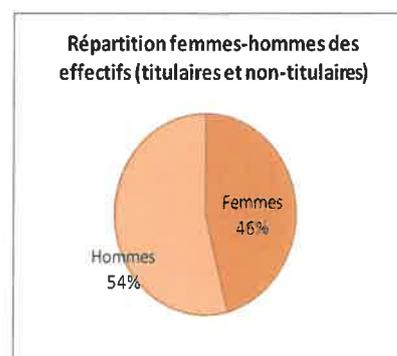
2.2. Evolution des emplois permanents

La COBAN emploie, au 31 décembre 2020, 100 agents permanents. Le tableau des emplois permanents illustre la situation telle qu'elle se présente.

Au sein de la filière administrative, 83% des agents titulaires et non-titulaires sont des femmes, pour 13% dans la filière technique.

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	38	8	46	83%	17%
technique	7	45	52	13%	87%
medico sociale	1	1	2	50%	50%
TOTAL	46	54	100	36%	64%



2.3. Evolution du budget des ressources humaines

Evolution des dépenses de personnel au chapitre 012

Réalisé 2014	Réalisé 2015	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020
2 924 600	3 284 500	3 560 400	3 317 763	3 633 855	4 263 204	4 695 075
Evolution	+ 12,3 %	+ 8,4 %	*	+ 9,5%	+ 17,32%	+ 10,13%

* Pour mémoire, la contribution annuelle due au bénéfice de la commune de Lège – Cap Ferret, a été introduite à partir de 2017, au calcul des Attributions de compensation.

Quelques éléments d'analyse de la masse salariale :

Les évolutions de la masse salariale s'expliquent par différents paramètres :

- Tout d'abord le niveau d'évolution de la masse salariale, à effectif constant, c'est-à-dire le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) retraçant l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (échelon, grade, - composante vieillesse -, promotion interne, concours, - composante technicité -), auquel il convient d'ajouter l'impact des mesures nationales (revalorisation des carrières des catégories B et C, augmentation des cotisations employeurs au régime retraite, évolution de l'indice de rémunération minimal...).
- Par ailleurs et s'agissant des effectifs d'une intercommunalité, cette évolution doit s'appréhender au regard du périmètre de compétences dévolu à l'intercommunalité (à titre d'exemple, les Autorisations du droit des sols pour la COBAN).
- La hausse des charges de personnel notamment pour l'année 2015 résulte de recrutements de plusieurs postes vacants à la fin de l'année 2014. Ces recrutements ont eu un effet report sur 2015, tels que celui du directeur de la communication, ou du poste d'accueil, puis la prise de compétence en matière de déchèterie professionnelle a nécessité le recours à deux personnes, la réintégration d'un agent détaché et enfin, l'admission d'un agent en congé spécial dont l'impact a été total sur l'exercice 2015.
- La hausse des charges de personnel au titre de l'exercice 2016 résulte de la création de postes relatifs aux nouvelles compétences, mais aussi au fonctionnement du service des ADS sur une année pleine, et encore à la création de postes soit de chargés de mission, soit de renfort (RH/Finances), les Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE), et la réintégration d'un agent détaché.
- Pour 2017 enfin, les charges de personnel ont évolué en raison de la réintégration à 75 % d'un agent en disponibilité, du recrutement d'un cadre technicien territorial en fin d'année 2016, dont l'impact a été total sur 2017, tout comme celui de la responsable du développement économique. Le recrutement d'une technicienne territoriale contractuelle a été également rendu nécessaire.
- Pour 2018, l'ensemble des actions de la collectivité se traduit dans cette année de transition par une évolution de l'organisation puisqu'une direction des transports a été constituée, que le service en charge des travaux a été renforcé, et que les services supports ont été consolidés.
- Les efforts consentis en 2018, notamment à l'égard des services ressources, ont été poursuivis en 2019, au regard des prises de compétence (eau, piscines,...), renforts de certains secteurs (développement économique), mais aussi en vue de l'extension des consignes de tri, ou encore nécessités absolues de service (service des finances). De plus, le niveau d'évolution de la masse salariale, à effectif constant, c'est-à-dire le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) retraçant l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (échelon, grade, - composante vieillesse -, promotion interne, concours, - composante technicité), a été estimé, comme l'an passé, à 1,2 %.

- Après une phase d'expérimentation ouverte en 2016, la COBAN a organisé, en décembre 2019, de façon plus officielle le télétravail au sein de la collectivité. Au cours de l'année 2020, le télétravail a été au premier plan durant les périodes successives de confinement liées à la crise sanitaire de la COVID-19. Dans l'intervalle de ces périodes, après avoir fait l'objet d'une application mesurée au sein de la COBAN, il est resté aux devants de la scène en période de déconfinement. L'expérience nouvelle de l'année 2020 a permis de donner davantage de souplesse, une réglementation interne qui en offrait peut-être insuffisamment, pour ce faire, le groupe de travail constitué en 2019, s'est réuni à nouveau le 14 septembre 2020 ; ses travaux seront restitués lors du dernier Comité technique de l'exercice 2020, soit le 8 décembre. La mise en œuvre des nouvelles règles d'accès au télétravail est prévue au 1^{er} janvier 2021, sous réserve des validations successives habituelles (Comité technique, Bureau communautaire et enfin Conseil communautaire). Au cours de l'année, il a été décidé d'instituer la prime exceptionnelle prévue par décret n° 2020-570 du 14 mai 2020, destinée à compenser les sujétions exceptionnelles d'exposition au risque pendant l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics ; Cette prime a été versée aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public permanents et non permanents et contractuels de droit privé des services ci-dessous, à savoir, le personnel œuvrant affecté aux :
 - **Centres de transfert,**
 - **Livraisons de bacs,**
 - **Déchèterie pour les professionnels,**
 - **Déchèteries pour les particuliers,**
 - **Logistique des déchèteries.**

2.4. Information liée au temps de travail

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, dans son article 47, contribue à harmoniser la durée du temps de travail dans la fonction publique territoriale avec la suppression des régimes dérogatoires antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique territoriale : les EPCI devront définir les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents dans un délai d'un an à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante dans les limites applicables aux agents de l'Etat, soit au minimum 1 607 heures annuelles. Cette nouvelle règle entrera en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition, soit au plus tard le 1er janvier 2022 pour le bloc communal.

La COBAN devra appliquer le temps de travail légal annuel, soit 1 607 heures, auprès de l'ensemble de ses agents, afin de se conformer à la réglementation au 1er janvier 2022 et de ne plus supporter ce surcoût budgétaire.

2.5. Dépenses annexes

Les autres dépenses engagées par la collectivité sont :

- La participation de 20 € au maintien de salaire des agents titulaires et stagiaires (55 agents à la MNT et 21 agents autres organismes),
- La participation de 20 € à une complémentaire santé (12 agents à la MNT et 25 agents autres organismes),
- Le Comité National d'Action Sociale (CNAS) à hauteur de 212,00 € par an et par agent.

Par ailleurs, une dépense brute de 159 786,80 € a été consacrée en 2020 au titre des chèques déjeuners (remboursement part salariale de 63 914,72 €).

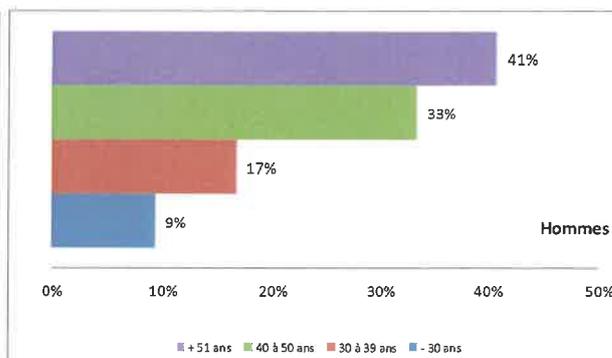
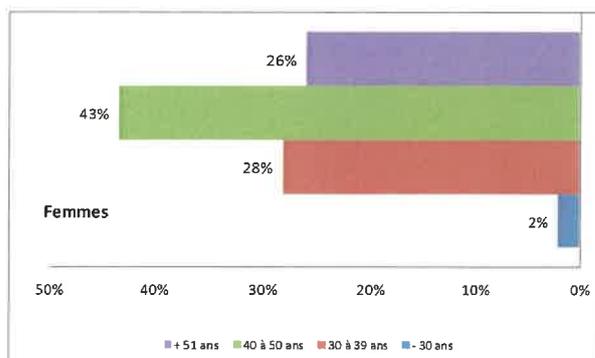
Partie 3

Principaux indicateurs égalité femmes-hommes au sein de la COBAN

Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité femme-homme au sein de la collectivité.

3.1. Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 51 ans	12	26%	22	41%
40 à 50 ans	20	43%	18	33%
30 à 39 ans	13	28%	9	17%
- 30 ans	1	2%	5	9%
Total	46	100%	54	100%



La pyramide des âges de l'administration communautaire est relativement équilibrée sauf pour les deux parts opposées (moins de 30 ans et les plus de 51 ans) où la quantité des femmes est inférieure à celle des hommes. En effet, on observe la part des femmes de moins de 30 ans représente 2% de leur effectif contre 9% pour les hommes ; de même, la part des femmes de plus de 51 ans représente 26% de leur effectif contre 41% pour les hommes. Par contre, sur les tranches des 30-39 ans et 40-50 ans, on constate que les femmes, moins nombreuses au total (46 agents – 46% des effectifs) sont en quantité supérieure aux hommes.

3.2. Répartition par catégorie hiérarchique

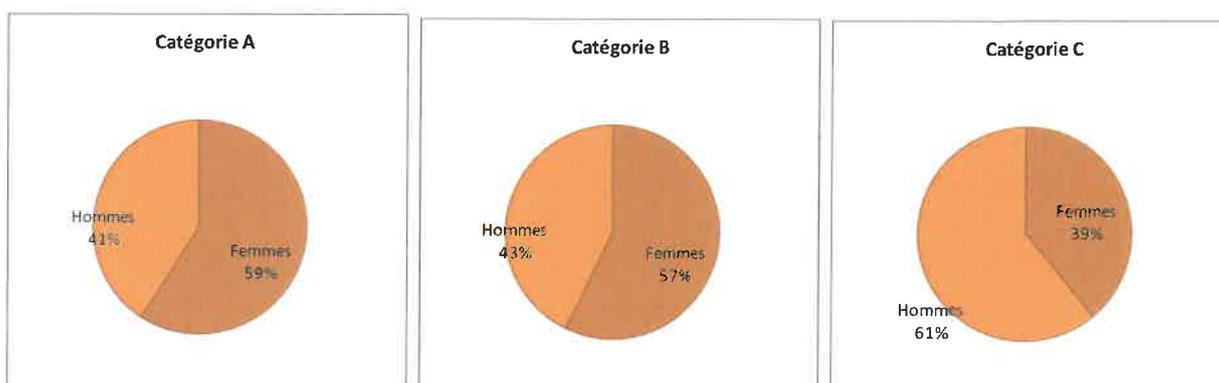
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	13	9
cat B	8	6
cat C	25	39

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique illustre une situation en déséquilibre. Pour les postes de catégorie A, les femmes représentent 59% des effectifs de cette strate contre 41% pour les hommes.

Pour les emplois de catégorie B, nous sommes en dessous de la moyenne nationale (63%) ; en effet, 57% des effectifs composant cette catégorie sont des femmes.

Enfin, pour les emplois de catégorie C et compte tenu de l'importance du contingent masculin dans la filière technique de cette catégorie, le déséquilibre est élevé. Seules 39% de femmes occupent des emplois de cette catégorie. L'écart à la moyenne nationale (61%) est élevé.



Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	42	54	91%	100%
Temps non complets	4	0	9%	0%
Total	46	54	100%	100%

Un temps partiel peu développé : au sein de la COBAN, les quatre emplois à temps partiel sont occupés par des femmes (50%, 80% et 90%).

Cette donnée permet de constater que dans notre collectivité, les temps partiels liés à la vie familiale sont en totalité féminins.

3.3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction

	Femmes		Hommes		Total
Emplois fonctionnels	2	50%	2	50%	4
Postes de Direction	4	80%	1	20%	5
Chargé de missions	1	100%	0	0%	1
Total	7	70%	3	30%	10

Au sein de la collectivité, 50% des femmes occupent des emplois d'encadrement supérieur, soit représentant l'égalité parfaite. Au niveau national, la tendance est inférieure (voir les chiffres-clés partie 1 de ce document).

Le Comité de Direction (CODIR) est composé de 3 hommes et 7 femmes.

3.4. Traitements des emplois de direction (CODIR)

La catégorie A est particulièrement hétérogène tant la diversité des grades issus soit de la filière technique, soit de la filière administrative, est importante, générant des différences significatives selon le degré de responsabilité (emplois fonctionnels) et d'appartenance statutaire à tel grade.

En termes d'illustrations de ce qui précède, 10 agents de la COBAN relèvent de la catégorie A : 9 sont issus de la filière administrative et 1 de la filière technique. Par ailleurs, 3 parmi eux sont sur emplois fonctionnels (2 hommes et 1 femme). La répartition par filière est la suivante :

Filière administrative (6 femmes et 3 hommes) :

- 2 Administrateurs (dont 1 sur l'emploi fonctionnel de DGS et l'autre emploi fonctionnel de DGA Développement et Cadre de Vie) ;
- 1 Attaché Hors Classe (sur l'emploi fonctionnel de DGAS) ;
- 3 Attachés Principaux ;
- 3 Attachés Territoriaux.

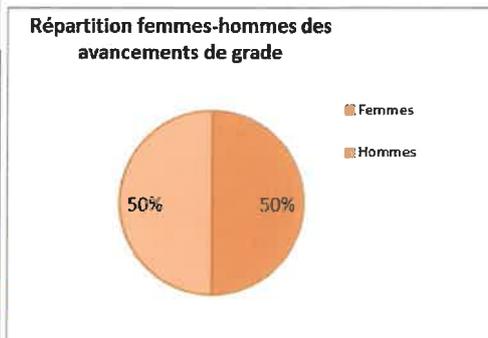
Filière technique (1 femme) :

- 1 Ingénieur Principal (emploi fonctionnel de DGST)

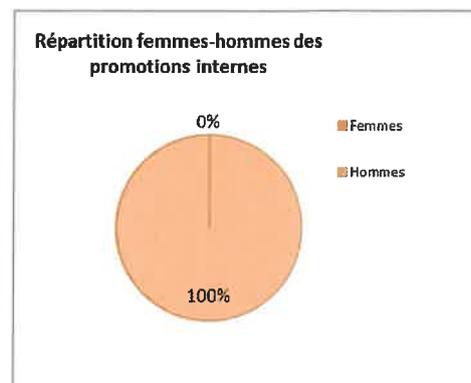
Cependant, du fait de la relative faiblesse du nombre des effectifs de la COBAN qui sont le fait de sa taille « critique » actuelle, il n'est pas aisé de faire des comparaisons représentatives et significatives.

3.5. Avancements de grade – promotion interne

Avancements de grade				
	Femmes		Hommes	
	Total	nbre d'avancements	Total	nbre d'avancements
cat A	0	0	0	0
cat B	1	1	0	0
cat C	1	1	2	2
Ensemble	2	2	2	2



Promotions interne				
	Femmes		Hommes	
	Total	nbre de promotion	Total	nbre de promotion
cat A	0	0	0	0
cat B	0	0	1	1
cat C	0	0	1	1
Ensemble	0	0	2	2



Les avancements de grade réalisés en 2020 ont été au nombre de 2 pour les agents féminins comme pour les agents masculins, ce qui représente une égalité parfaite. En revanche, pour la promotion interne, le résultat est déséquilibré car seulement 2 agents masculins ont été promus.

Conclusion – Orientations :

Avec la mandature qui débute et la volonté de réactualiser le projet de territoire « **Une intercommunalité en mouvement pour territoire dynamique 2015 – 2025** », la COBAN se doit de développer une **culture de l'anticipation** et se doter des **méthodes modernes de conception et de gestion des politiques publiques** pour inscrire le territoire dans une nouvelle dynamique qui doit bénéficier à l'ensemble des habitants et à tous les territoires de l'espace constitué par le cœur de l'intercommunalité mais également l'ensemble des 8 communes membres dans toutes leurs richesses et composantes.

Avec l'adoption du premier projet de territoire élaboré durant l'année 2015, le conseil de communauté a défini la **feuille de route stratégique** au sein de laquelle ont été arrêtées les orientations majeures **à voir traduire et porter par les services communautaires** pour assurer le développement du territoire et le cadre de vie de ses habitants à l'horizon 2025.

Aujourd'hui, le projet « **Une intercommunalité en mouvement pour territoire dynamique 2015 – 2025** » doit se **traduire de manière stratégique et opérationnelle par l'administration communautaire**, dans un **environnement institutionnel** notamment en pleine recomposition avec les **contraintes financières croissantes**, le besoin d'articulation avec le **projet de schéma de mutualisation** mais surtout l'ensemble des **transferts de compétences** à venir et tenir compte des **besoins de la population**.

Aussi, **la COBAN s'engage depuis 2016** dans un processus de conception, mise en œuvre et pilotage d'une feuille de route, socle intégrateur sous forme de **Projet d'Administration** permettant ainsi de porter et de décliner les priorités arrêtées en anticipant l'ensemble des compétences à venir.

Cette **démarche** résolument **participative, innovante, anticipative et constructive** doit se construire avec les agents, femmes et hommes, des services mais également en faisant une part aux collectivités membres.

A ce titre, malgré le statut de la fonction publique, il existe encore quelques inégalités. La COBAN, compte tenu des compétences exercées, emploie une majorité de personnel masculin, mais des actions afin de favoriser l'égalité hommes/ femmes peuvent être mises en œuvre :

1 – Au-delà du constat, analyser et affiner avec les données chiffrées de la collectivité (bilan social) les facteurs d'inégalité relevés dans le rapport.

2 – Favoriser l'intégration d'hommes ou de femmes dans les métiers habituellement peu mixtes.

- Sensibiliser les responsables de service sur cette question,
- Veiller à la mixité des présélections.
- En matière de recrutement, veiller à ce que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent (en interne comme en externe) indifféremment aux femmes et aux hommes. L'ajout de la spécificité H / F est automatique.
- S'assurer que les fiches de postes et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique.

3 – Favoriser l'égal accès à la promotion des femmes et des hommes.

- Faciliter l'accès à l'information et à la formation aux concours.

4 – Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes.

- Se donner pour règle générale que les femmes et les hommes aient un égal accès à la formation, toute catégorie confondue.

5 – Mieux informer les agents

- Le journal interne est également un support de communication aux problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes.