

*ANNEXE 1 du ROB 2019*

RAPPORT SUR L'ÉGALITE FEMMES- HOMMES AU  
SEIN DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION  
HERAULT MEDITERRANEE  
POUR L'ANNEE 2018

***Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.***

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales, prévoit l'élaboration d'un rapport sur ce sujet préalablement à la préparation du budget.

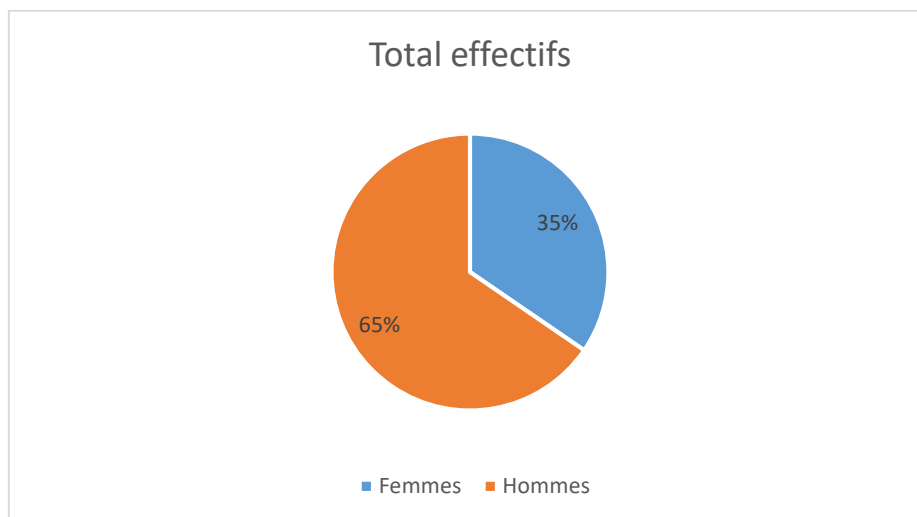
En effet, la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes vise à faire de cette thématique une politique publique territoriale qu'il convient de décliner à chaque échelon territorial. Celle-ci s'articule autour de quatre axes :

- Atteindre l'égalité professionnelle,
- Combattre les violences faites aux femmes,
- Assurer l'accès aux droits, notamment en matière de santé,
- Promouvoir la parité dans la sphère politique, économique et sociale.

Pour ce document les données utilisées sont établies au 31/12/2018

## 1) Effectif global

	Femmes	Hommes	Total
Nombre	160	303	463
%	35%	65%	100%

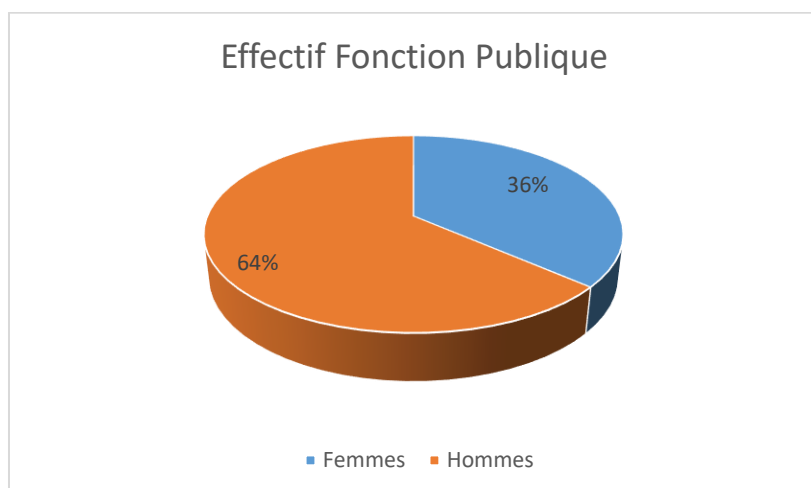


La Communauté d'Agglomération Hérault Méditerranée présente un effectif avec un taux d'agents masculins de 65 % et un taux d'agents féminins de 35 %, soit un rapport de deux tiers un tiers. La proportion de femmes augmente légèrement par rapport à 2017 puisqu'elle était de 33 % l'année dernière.

Cette répartition est à rapprocher de la constitution des métiers liés à nos compétences, avec deux tiers de l'effectif affectés aux missions des services techniques de proximité : Espaces Verts/ Propreté / Eau et Assainissement qui sont encore presque exclusivement composés d'agents masculins.

## 2) Effectif fonctionnaires territoriaux

	Femmes	Hommes	Total
Nombre	146	255	401
%	36%	64%	100%



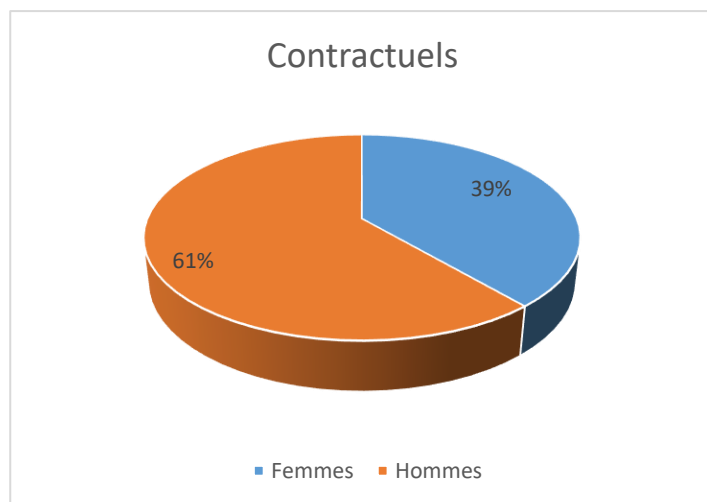
En prenant en compte uniquement les fonctionnaires territoriaux, la répartition femmes /hommes est sensiblement la même que l'effectif global, à savoir un tiers deux tiers.

### 3) Effectif contractuels permanents

	Femmes	Hommes	Total
Nombre	12	19	31
%	39%	61%	100%

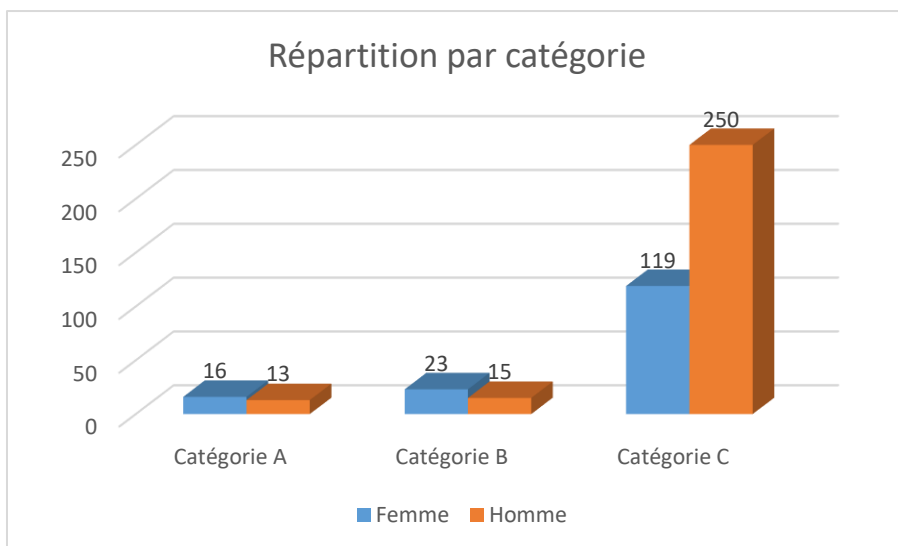
S'agissant des agents contractuels, on note une plus grande proportion d'agents féminins (39%) que pour l'effectif global.

Cette différence s'explique par le fait que les postes de chargé de mission sont principalement pourvus par des agents contractuels et que les emplois de chargé de mission de la C.A.H.M sont plus féminisés.



### 4) Effectif Fonction Publique par Catégorie

	Femme	Homme	Total
Catégorie A	16	13	29
Catégorie B	23	15	38
Catégorie C	119	250	369
Total	158	278	436



La répartition par catégorie statutaire d'emploi au sein de la C.A.H.M s'articule de la façon suivante :

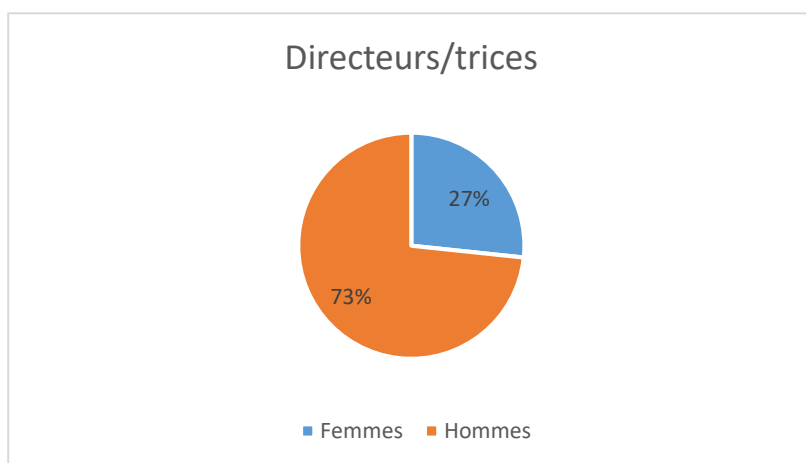
- pour les Catégorie A ; 16 femmes et 13 hommes soit une plus forte proportion d'agents féminins pour les catégories hiérarchiques supérieures,
- pour les catégories B ; 23 femmes et 15 hommes avec une plus grande représentation féminine pour ces emplois de niveau de responsabilité hiérarchique intermédiaire,
- pour les Catégories C ; 119 femmes et 250 hommes à rapprocher du poids dans l'ensemble de l'effectif des métiers ayant traditionnellement une connotation masculine (Espaces Verts / Propreté / Eau et Assainissement).

## 5) Répartition par Directeur/Directrice

Femmes	Hommes	total
4	11	15
27%	73%	100%

L'examen de cette strate d'emploi correspondant à la plus forte responsabilité dans l'organigramme, présente un rapport femmes hommes, d'un quart / 3 quarts.

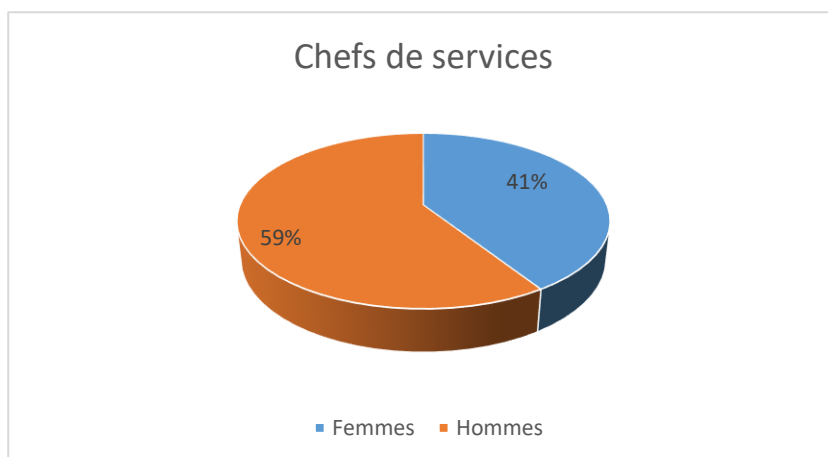
Un effort d'équilibrage reste à produire.



## 6) Répartition par chef de service

Femmes	Hommes	total
9	13	22
41%	59%	100%

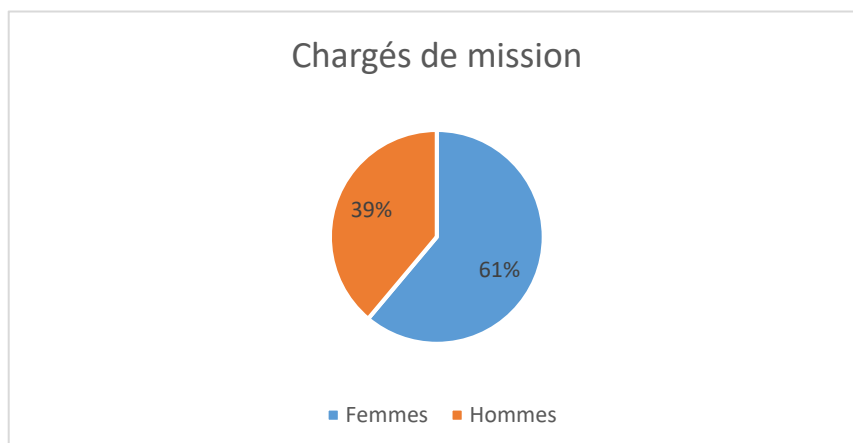
L'examen de la répartition femmes hommes pour l'effectif correspondant au niveau de responsabilité de chef de service montre un taux de féminisation important se rapprochant de la parité.



## 7) Répartition par chargé(e) de mission

Femmes	Hommes	total
11	7	18
61%	39%	100%

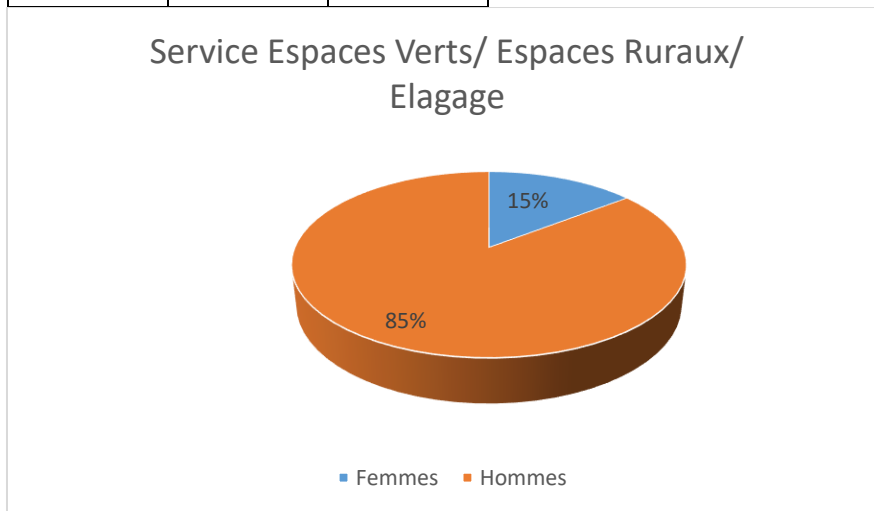
Au sein de la Communauté d'agglomération les emplois de chargé de mission présentent un taux de féminisation de 61 %.



## 8) Répartition par Services

### Service Espaces Verts/ Espaces Ruraux/ Elagage

Femmes	Hommes	total
18	106	124
15%	85%	100%

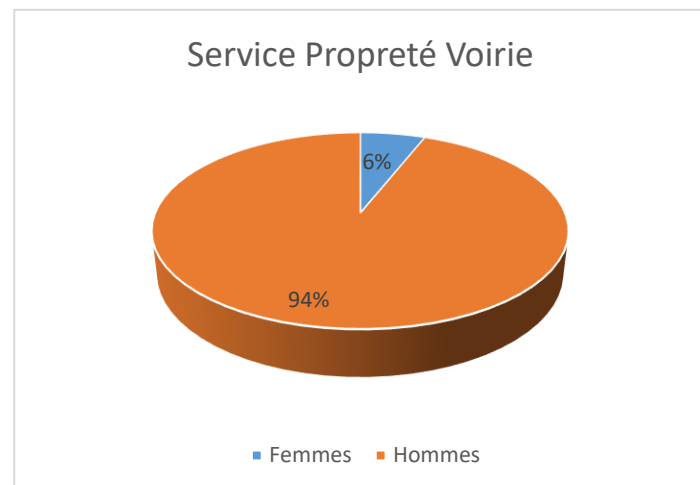


Les services Espaces Verts sont très majoritairement masculins. Toutefois, une féminisation non négligeable de la fonction d'encadrement de proximité avec 3 femmes chef de secteur pour 6 hommes et 1 femme chef de service pour 2 hommes.

### Service Propreté voirie

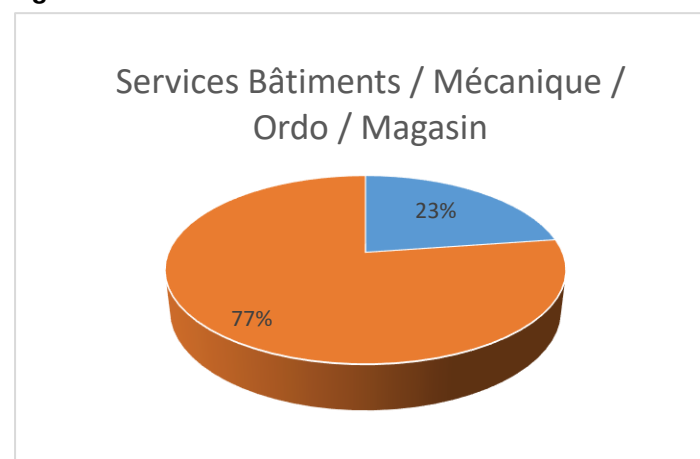
Femmes	Hommes	total
6	94	100
6%	94%	100%

Le service propreté est le service de la communauté d'agglomération qui a le plus faible taux de féminisation.



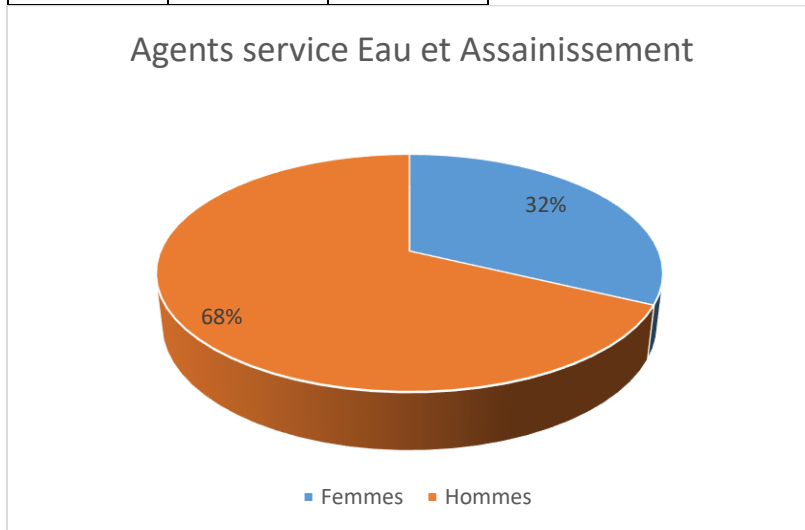
### Services Bâtiments / Mécanique / Ordonnancement/ Magasin

Femmes	Hommes	total
10	34	44
23%	77%	100%



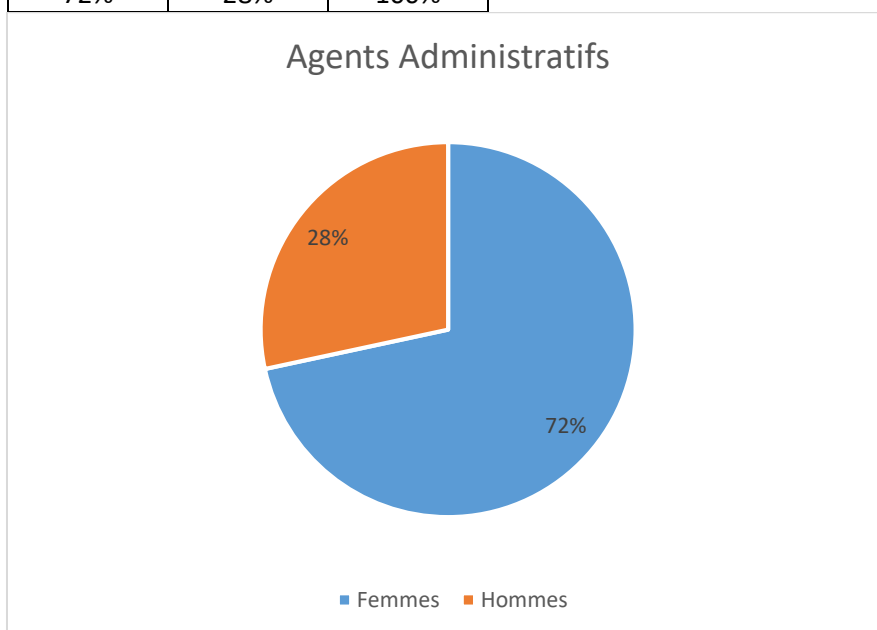
### Service Eau et Assainissement

Femmes	Hommes	total
9	19	28
32%	68%	100%



### Services Administration Générale / Développement économique Environnement / Tourisme/ Aménagement du territoire / Développement économique / Médiathèque / Cohésion urbaine / Politique de la Ville / Métiers d'art / SEFI/ PLIE / Transport

Femmes	Hommes	total
101	40	141
72%	28%	100%



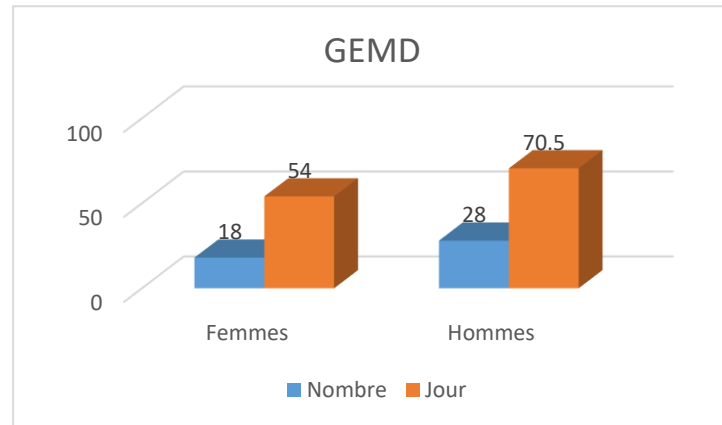
Les services administratifs, du développement économique et de l'aménagement du territoire ont un taux d'agents féminins correspondant aux deux tiers de l'ensemble. Cela s'explique par le fait qu'il s'agit de métiers dit « de bureau » qui ont traditionnellement une image plus accessible aux agents féminins, particulièrement pour les agents de catégorie C des filières administratives et patrimoine.

## 9) Répartition Garde d'enfant malade

Garde enfant malade de droit

	Femmes	Hommes	total
Nombre Agents	18	28	46
Nombre Jours	54	70,5	124,5

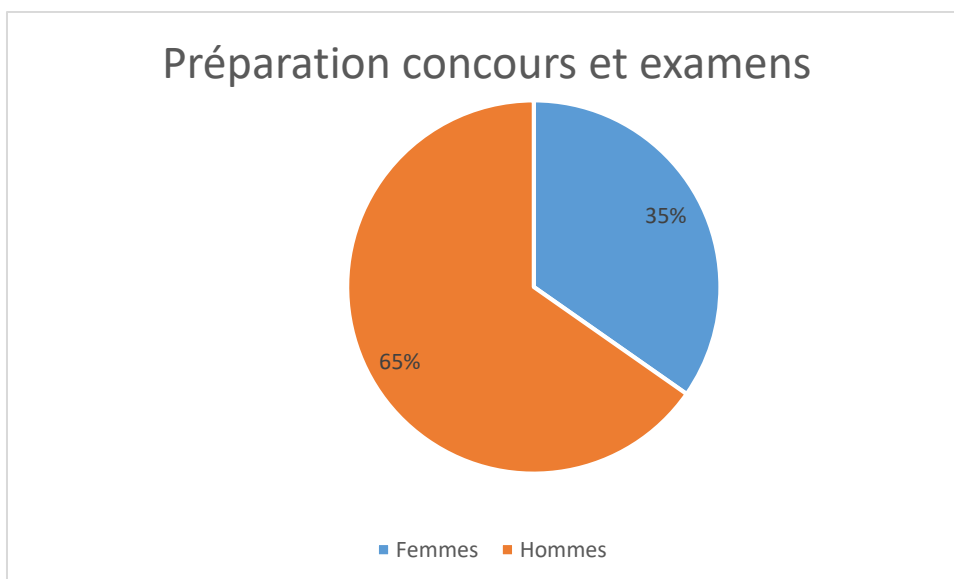
Les jours accordés pour Garde d'enfant malade qui visent à permettre de ne pas utiliser de jours de congés annuels pour assurer les obligations de soutien d'enfant malade, présentent une répartition de 54 jours d'absence pour 18 agents féminins et 70,5 jours d'absence pour 28 agents masculins.



Il faut analyser cette différence au regard du fait que l'effectif de l'établissement est composé de pratiquement 2 fois plus d'agents masculins que d'agents féminins tout en relevant le fait que l'utilisation des jours de congé « enfant malade » par les hommes n'est plus anecdotique.

## 10) Répartition préparation Concours et examens

Femmes	Hommes	total
25	47	72
35%	65%	100%



La répartition du nombre d'agents féminins et masculins qui ont pu accéder à une préparation d'un concours ou d'un examen correspond à celle de la répartition de l'effectif.

Ces préparations favorisent la réussite aux concours et examens et améliorent l'évolution des carrières des agents lauréats.