

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU SISTERONNAIS BUÉCH

EXTRAIT N° 50.23 DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Membres du Conseil Communautaire :

SEANCE DU 14 MARS 2023

- En exercice : 89
- Présents : 56
- Votants : 75 (19 procurations)
- Secrétaire de séance : M. Florent ARMAND

Le quatorze mars deux mille vingt-trois, à dix-huit heures, le conseil de communauté dûment convoqué le sept mars deux mille vingt-trois, s'est réuni en session ordinaire dans la salle de l'Alcazar (commune de Sisteron), sous la présidence de M. Daniel SPAGNOU, président de la Communauté de Communes du Sisteronais Buëch.

Présents ou représentés :

- Pour la commune d'Authon : M. Alain RAHON
- Pour la commune de Barret sur Méouge : Mme Annick ARMAND
- Pour la commune de Bayons : M. Régis RIOTON
- Pour la commune de Bellaffaire : M. Bernard CAVEING
- Pour la commune de Chanousse : M. Alain MATHIEU représenté par son suppléant, M. Philippe RENOUF
- Pour la commune de Châteaufort : Mme Geneviève DEMONTIS représenté par M. Jean-Jacques LACHAMP à qui elle a donné procuration en l'absence de sa suppléante, Mme Pascale BERAUD
- Pour la commune de Clamensane : Mme Emilie VAUTRIN
- Pour la commune d'Entrepierres : Mme Florence CHEILAN
- Pour la commune d'Eourres : Mme Caroline YAFFEE
- Pour la commune d'Etoile St Cyrice : Mme Frédérique FONFREYDE
- Pour la commune de Faucon du Caire : M. Robert ZUNINO
- Pour la commune de Garde-Colombe : M. Damien DURANCEAU
- Pour la commune de Gigors : M. Gérard MAGAUD représenté par M. Jérôme FRANCOU à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Daniel TERRIER
- Pour la commune de La Motte du Caire : M. Jérôme FRANCOU
- Pour la commune de La Pierre : Mme Frédérique XAVIER
- Pour la commune de Laborel : Mme Renée MAOUI
- Pour la commune de Lachau : M. Philippe MAGNUS représenté par M. Jean-Michel MAGNAN à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Alex RIGAT
- Pour la commune de Laragne-Montéglin :
 - M. Jean-Marc DUPRAT
 - Mme Martine GARCIN
 - M. Michel JOANNET
 - Mme Michèle MAFFREN
 - M. Pierre SEINTURIER représenté par M. Michel JOANNET à qui il a donné procuration
 - Mme Isabelle LAMONTRE-MOULIN
 - Mme Anne TRUPHEME représentée par M. Georges PAPEGAY à qui elle a donné procuration
- Pour la commune de Lazer : M. André GUIEU représenté par M. Florent MARTIN à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Jean-Paul COUDOURET
- Pour la commune du Bersac : M. Dominique DROUILLARD représenté par M. Juan MORENO à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Thierry NEDELEC
- Pour la commune du Caire : M. Jean-Michel MAGNAN
- Pour la commune du Poët : M. Georges PAPEGAY
- Pour la commune de l'Epine : M. Luc DELAUP représenté par sa suppléante, Mme Violette VIAL
- Pour la commune de Melve : M. Jean-Christian BORCHI représenté par M. Robert ZUNINO à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Marc GARLET
- Pour la commune de Méreuil : Mme Annick REYNAUD-FREY représentée par M. Jean-Pierre ROUX à qui elle a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Éric BOUIS

- Pour la commune de Mison :
 - M. Robert GAY
 - Mme Maryline RICHAUD
- Pour la commune de Monétier Allémont : Mme Ghislaine OLIVE
- Pour la commune de Montjay : M. Gilles MOSTACHETTI
- Pour la commune de Nibles : M. Jean-Jacques LACHAMP
- Pour la commune de Nossage et Bénévent : M. Martial ESPITALIER
- Pour la commune d'Orpierre : M. Gilles CREMILLIEUX représenté par M. Jean-Marc DUPRAT à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Jacques CHASTEL
- Pour la commune de Ribeyret : Mme Christiane REYNAUD-DELAUP représentée par M. Jean SCHÜLER à qui elle a donné procuration en l'absence de sa suppléante, Mme Jeannie DENIEAULT
- Pour la commune de Rosans : M. Lionel TARDY représenté par M. Florent ARMAND à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Pierre MICHEL
- Pour la commune de Sainte Colombe : M. Jean-Pierre ROUX
- Pour la commune de Saint Geniez : M. Olivier CHABRAND représenté par M. Alain RAHON à qui il a donné procuration en l'absence de son suppléant, M. Maxime FONFERRIER
- Pour la commune de Saint Pierre Avez : M. Florent ARMAND
- Pour la commune de Saléon : M. Pascal LOMBARD
- Pour la commune de Salérans : M. Eric DEGUILLAME
- Pour la commune de Serres :
 - M. Daniel ROUIT
 - Mme Véronique ARLAUD représentée par M. Daniel ROUIT à qui elle a donné procuration
- Pour la commune de Sigottier : M. Jean DEPEYRE
- Pour la commune de Sigoyer : M. Michel HERNANDEZ représenté par son suppléant, M. Thierry GAUDIN
- Pour la commune de Sisteron :
 - M. Daniel SPAGNOU
 - M. Jean-Pierre TEMPLIER
 - Mme Christine REYNIER
 - M. Franck PERARD représenté par M. Patrick CLARES à qui il a donné procuration
 - Mme Nicole PELOUX
 - M. Bernard CODOUL
 - Mme Christiane GHERBI
 - M. Nicolas LAUGIER
 - Mme Christiane TOUCHE représentée par Mme Nicole PELOUX à qui elle a donné procuration
 - Mme Françoise GARCIN
 - Mme Emilie SCHMALTZ représentée par M. Daniel SPAGNOU à qui elle a donné procuration
 - M. Patrick CLARES
 - M. Sylvain JAFFRE
 - Mme Stéphanie SEBANI représentée par M. Sylvain JAFFRE à qui elle a donné procuration
 - M. Jean-Louis CLEMENT
 - M. Jean-Pierre BOY
- Pour la commune de Trescléoux : M. Jean SCHULER
- Pour la commune de Turriers : M. Jean-Yves SIGAUD
- Pour la commune d'Upaix : M. Florent MARTIN
- Pour la commune de Val Buëch Méouge :
 - M. Gérard NICOLAS représenté par Mme Ghislaine OLIVE à qui il a donné procuration
 - Mme Béatrice ALLIROL
- Pour la commune de Valavoire : M. Hervé MIRAN
- Pour la commune de Valdoule : M. Gérard TENOUX
- Pour la commune de Vaumeilh : Mme Elisabeth COLLOMBON représentée par son suppléant, M. Jean-Marie COLLOMBON
- Pour la commune de Ventavon : M. Juan MORENO
- Pour la commune de Villebois les Pins : Marianne ROUX

Absents non représentés :

- Pour la commune de La Bâtie Montsaléon : M. Alain D'HEILLY
- Pour la commune de Laragne-Montéglin : M. Maurice BRUN
- Pour la commune de Montclus : Mme Catherine DESREUMAUX
- Pour la commune de Montrond : M. Alain ROUMIEU
- Pour la commune de Moydans : Mme Marie-José DUFOUR

- Pour la commune de Saint André de Rosans : Mme Cécile LIOTARD
- Pour la commune de Savournon : M. Michel ROLLAND
- Pour la commune de Serres : M. André WOSINSKI
- Pour la commune de Sisteron : M. Cyril DERDICHE
- Pour la commune de Sisteron : Mme Cécilia LOUVION
- Pour la commune de Sorbiers : M. Yves RABASSE
- Pour la commune de Thèze : M. Gérard DUBUISSON
- Pour la commune de Val Buëch Méouge : M. Grégory MOULLET
- Pour la commune de Valernes : M. Jean-Christophe PIK

ORDRE DU JOUR : Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes au sein de la CCSB

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport qui doit être présenté au conseil communautaire préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrire les orientations pluriannuelles.

Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes pour l'année 2022 annexé a été présenté en réunion du Comité Social Territorial le 7 mars 2023.

Vu les articles L.2311-1-2 et D 2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Où l'exposé en séance, le conseil communautaire prend acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Fait et délibéré les jour, mois, an susdits.

Acte publié et rendu exécutoire,
Le jour de réception en Préfecture.

Pour extrait conforme

Le Président,

Daniel SPAGNOU



Le secrétaire de séance,
Florent ARMAND

Publiée le : 24 MARS 2023



COMMUNAUTE DE COMMUNES DU SISTERONAIIS BUECH

PROJET DE RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES Année 2022

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les communes et établissements publics de coopération intercommunales de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Références :

- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son article 61,
- 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.

I- La place des femmes et des hommes au sein de la CCSB

Au sein de la CCSB, il y a une quasi égalité de représentation entre les hommes et les femmes.

Titulaires et contractuels sur emplois permanents :

Filières	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Administrative	45	10	55	82%	18%
Technique	4	43	48	9%	91%
Culturelle	5	7	12	42%	58%
Total	54	60	114	46%	54%

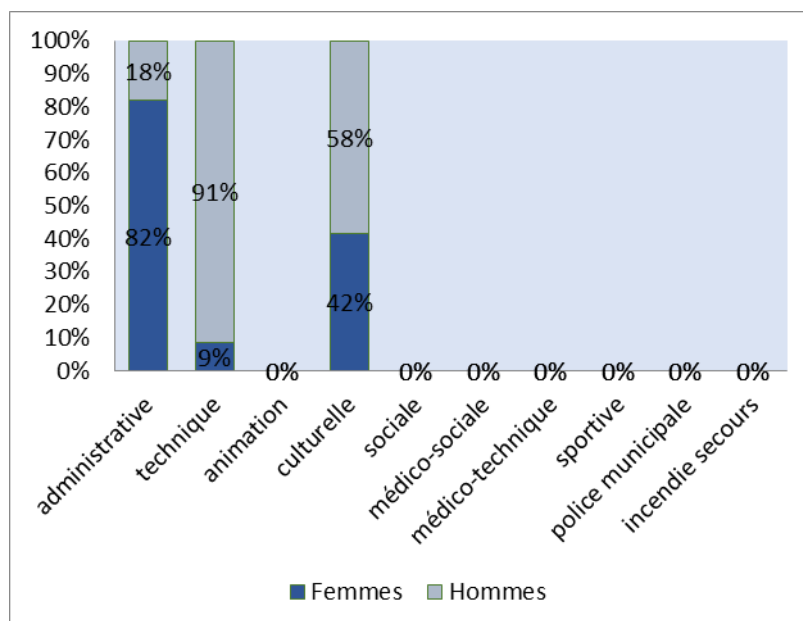
Répartition des titulaires et des contractuels sur emplois permanents :

	Femmes	Hommes	% F	% H
Titulaires	47	49	49%	51%
Contractuels	7	11	39%	61%

Au niveau national, dans la FPT :
Titulaires : 59 % de femmes / 41 % d'hommes
Contractuels : 67 % de femmes / 33 % d'hommes
Source : DGA FP, chiffres 2020



Répartition par filière



La filière administrative est fortement féminisée avec un taux de 82%, chiffre équivalent à la moyenne nationale (82%).

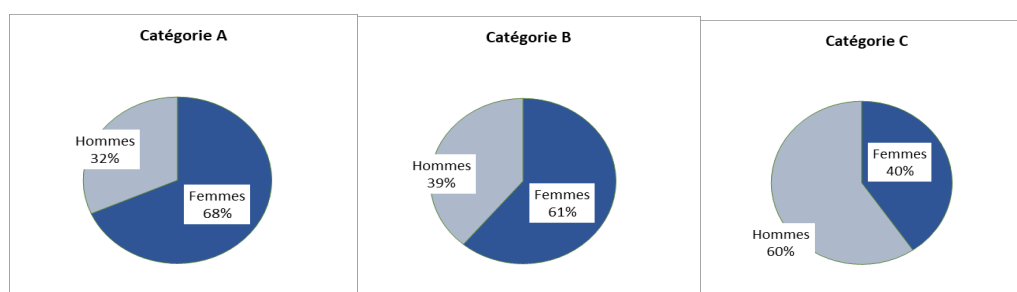
La filière technique est à l'inverse, fortement masculinisée (91%) soit 10 points au-dessus du niveau national.

La filière culturelle compte une majorité d'hommes : 58%.

La répartition femmes-hommes s'équilibre sur le nombre total d'agents.

Répartition des femmes et des hommes par niveau hiérarchique (tout type d'agent confondu) :

Niveau hiérarchique	Femmes	Hommes	Taux de féminisation
Catégorie A	13	6	68%
Catégorie B	22	14	61%
Catégorie C	38	56	40%



A la CCSB, les femmes sont majoritaires en catégorie A et en catégorie B.

Au 31 décembre 2020, selon les données statistiques sur les collectivités locales, la Fonction Publique Territoriale (avec notamment les établissements publics de coopération intercommunale) compte 62% de femmes en catégorie A, 54% en catégorie B et 50% en catégorie C.



Répartition des femmes et des hommes par filières :

	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	12	4	16
Cadres A filière technique	1	2	3
Cadres A filière culturelle	0	0	0
Total	13	6	19
Cadres B filière administrative	11	1	12
Cadres B filière technique	1	1	2
Cadres B filière culturelle	10	12	22
Total	22	14	36
Cadres C filière administrative	35	6	41
Cadres C filière technique	3	50	53
Cadres C filière culturelle	0	0	0
Total	38	56	94
Total général	73	76	149

Cette répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant une majorité masculine dans les filières techniques et une majorité féminine en filière administrative. On remarque aussi qu'au regard de la répartition par genre et catégorie hiérarchique, les femmes ne sont pas confrontées à des difficultés limitant leur accès aux catégories d'encadrement, bien au contraire.

Temps de travail

Type de temps de travail	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	39	61	39%	61%
Temps non complets	26	14	65%	35%
Temps partiels	8	1	89%	11%
Total	73	76	49%	51%

A la CCSB, parmi les agents à temps partiel, 89% sont des femmes.

Au niveau national, le travail à temps partiel est majoritairement utilisé par les femmes. En effet, au 31 décembre 2019, 34,1% des agents à temps partiel dans la fonction publique territoriale sont des femmes.

De même parmi les agents travaillant à temps non complet, 65 % sont des femmes.

De ce point de vue, la situation de la CCSB reflète encore la représentation sociétale de la femme dans le monde du travail.

L'organisation du temps de travail au sein de la CCSB offre de la souplesse : en effet, pour leur grande majorité, les agents qui travaillent à temps complet ont la possibilité de travailler sur 4 jours, 4 jours et demi ou 5 jours, selon les nécessités de service. Cette mesure permet de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

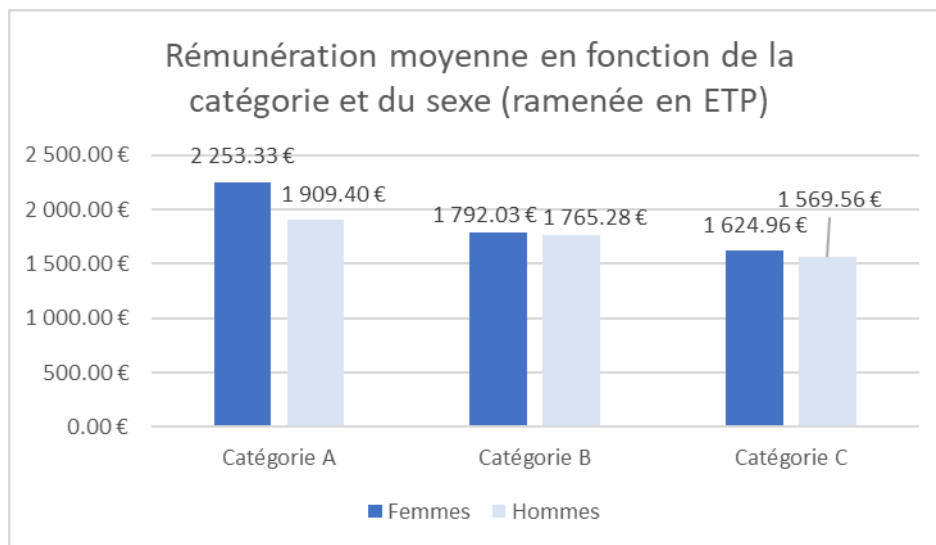


La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Le statut de la fonction publique garantit l'égalité de traitement indiciaire à situation statutaire et ancienneté équivalente mais celui-ci ne protège pas totalement des inégalités salariales même s'il n'est pas fait de distinction dans les textes réglementaires, entre les femmes et les hommes.

Certes, il réduit les inégalités salariales par rapport au secteur privé, mais pas totalement.

Plusieurs facteurs rentrent en compte : les écarts de primes qui sont liées aux fonctions occupées combinées à la faible mixité des filières.



Attention : Prise en compte des agents présents à minima sur 6 mois

En catégorie A, l'écart des salaires moyens provient essentiellement du fait que près de 62% des femmes concernées occupent les plus hautes fonctions au sein de la CCSB (direction et responsabilité de services) et qu'elles ont plus d'ancienneté que les hommes.

En catégorie B, le salaire moyen des femmes est supérieur de 1,5% à celui des hommes. Cela s'explique par le fait que les femmes concernées occupent des fonctions de chef de service et ont davantage d'ancienneté que les hommes (grades ou échelons parmi les plus hauts du cadre d'emploi).

En catégorie C, les femmes perçoivent également un salaire supérieur de près de 3% à celui des hommes. En effet, la plupart des femmes ont davantage d'ancienneté que les hommes et la CCSB a récemment recruté des hommes jeunes et débutant dans les métiers techniques.

Le déroulement de carrière

Quel que soit leur sexe, les agents de la CCSB qui remplissent les conditions réglementaires ont la possibilité de bénéficier d'un avancement de carrière selon des conditions strictement identiques, en fonction des lignes directrices de gestion mises en place par la CCSB.

En 2022, 83% des avancements et promotions internes ont bénéficié à des femmes (4 agents en avancement de grade dont 3 femmes et 1 homme et 3 agents en promotion interne dont 3 femmes).



Les conditions de travail

Des visites de poste de travail peuvent être réalisées :

- soit à la demande du médecin de prévention à la suite de la visite périodique obligatoire,
- soit à la demande de l'agent ou de son responsable hiérarchique,
- soit directement par la cellule prévention (composée à ce jour d'un conseiller en prévention et de 4 assistants de prévention) dans le cadre des actions de prévention.

En 2022, aucune visite de poste n'a été réalisée mais la CCSB n'hésite pas à contacter le service de médecine préventive dans le cadre du suivi médical de ses agents.

Des actions pour améliorer les conditions de travail sont déjà mises en place : achat de matériels (outils spécifiques, matériels de bureau, etc...), vêtements et accessoires de travail (Equipements de Protection Individuelle) et formation de professionnalisation (par exemple, la réparation du petit outillage, la taille des arbustes etc.).

La CCSB qui est un établissement public récent (2017) est engagée dans une démarche de prévention des risques professionnels au travers de l'élaboration du Document Unique. Il s'agit d'évaluer les risques liés à chaque unité de travail et de recenser les meilleures solutions pour les réduire, voire les supprimer.

En 2022, le travail d'élaboration du Document Unique s'est poursuivi avec les métiers techniques, et plus particulièrement ceux du Pôle Technique et du service d'aide aux communes. En 2023, les risques liés aux missions des agents des services à la population (Ecole de Musique, Etablissement France Services, Portage de repas etc...) seront à leur tour, répertoriés et analysés.

En matière de prévention de toutes les violences faites aux agents et de lutte contre toute forme de harcèlement, la CCSB s'appuie sur son règlement interne RH. Ce règlement a été validé par le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Ce règlement s'applique à préciser la définition du harcèlement : le harcèlement sexuel et moral ainsi que la procédure à mener. Ce règlement intérieur est mis à disposition de tous les agents de la CCSB et systématiquement communiqués aux nouveaux agents.

La formation

La formation professionnelle répond aux besoins en développement des compétences de la Communauté de Communes (évolution de métiers, de l'organisation des services et applications législatives) et aux besoins des agents (évolution de carrière, projet de mobilité) quel que soit son sexe.

La CCSB a mis en place un plan de formation mutualisé :

- Un 1^{er} avec l'accompagnement du CNFPT pour la période 2019-2021 ;
- Un 2^e établi et renouvelé pour la période 2022-2024 dans lequel a été dressé le bilan de l'année 2020.



En 2020, 60 agents ont été formés avec une stricte égalité hommes-femmes : 30 femmes et 30 hommes.

Niveau hiérarchique	Femmes	Hommes	% F	% H
Catégorie A	3	3	50%	50%
Catégorie B	6	0	100%	0%
Catégorie C	21	27	56%	44%
Total	30	30	49%	51%

Des actions RH en cours et à venir :

Toutes les actions RH sont naturellement réfléchies de manière égalitaire entre les femmes et les hommes.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2023, le **télétravail** a été généralisé à l'ensemble des agents éligibles et sans distinction de sexe (une charte a été validée par le Comité Technique).

En termes de **prévention et de sensibilisation aux gestes qui sauvent**, 119 agents ont été sensibilisés (57 femmes et 62 hommes) soit environ 77% des agents de la CCSB. Cela représente 12 séances de 2h. A noter que 4 agents sont également pompiers volontaires (3 hommes et 1 femme). Les obligations légales précisées par la circulaire du 2 octobre 2018 sont donc atteintes.

D'autres projets à destination de tous les agents sont en cours :

- Mise en place progressive de la protection sociale complémentaire
- Poursuite de la réalisation du Document Unique et des actions préventives
- Formation de Sauveteur Secouriste au Travail

II- La place des femmes et des hommes sollicitant les services de la CCSB

Au-delà du volet interne consacré aux ressources humaines, avec pour règle de base de garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, ce principe d'égalité prévaut également dans le développement des politiques publiques mises en oeuvre à la CCSB, pour l'ensemble des compétences dont dispose l'EPCI.

Les actions conduites s'adressent à tous, de manière non stéréotypée. La CCSB s'attache à rendre le plus grand service à chacun quel que soit son sexe.

Ainsi, la problématique des inégalités hommes-femmes n'est pas identifiée comme prégnante sur le territoire.



Les exemples qui suivent concernent des services intercommunaux qui enregistrent dans leurs statistiques, le pourcentage d'hommes et de femmes parmi les usagers.

Les services à la population

Le service de portage de repas à domicile : Ce service concerne le territoire des Baronnie et du Serrois.

Les bénéficiaires sont âgés de 65 à plus de 90 ans et en 2022, il y avait 31 femmes (65%) et 17 hommes (35%). Certains d'entre eux sont en perte d'autonomie et souffrent d'isolement ; ils ne reçoivent pas la visite de proches de façon régulière.

Les Espaces France Service : la CCSB se compose de 6 espaces France Services qui sont des guichets uniques d'accueil polyvalent au service de la population locale, des saisonniers et des employeurs du territoire.

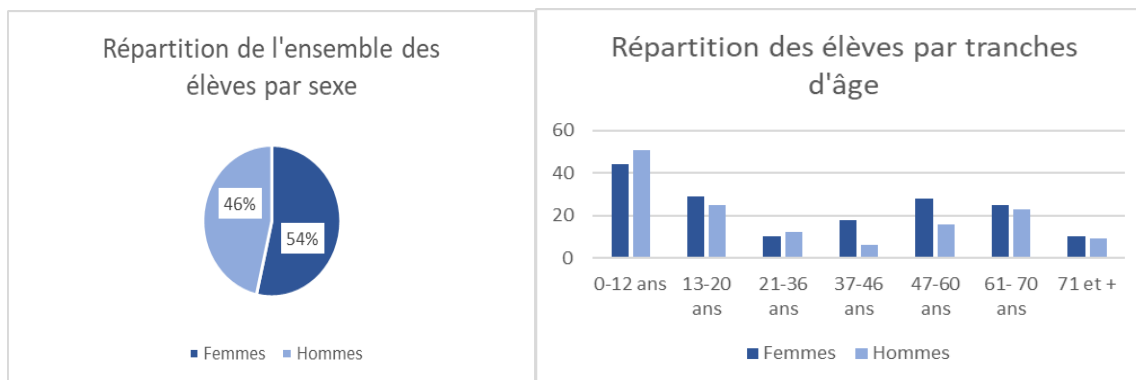
Ces structures permettent de faciliter les liens entre l'administration et les habitants en articulant présence humaine et outils numériques.

Les usagers des EFS sont majoritairement des femmes mais l'outil statistique utilisé ne permet pas de fournir un pourcentage précis.

La culture

L'Ecole de Musique Intercommunale, composée de 22 professeurs (10 femmes et 12 hommes) dispense des cours musicaux sur 4 pôles : Sisteron, Laragne-Montéglin, La Motte du Caire et Serres. Elle propose un enseignement musical s'adressant aux enfants et aux adultes.

En termes de fréquentation, voici la répartition des élèves par sexe et tranches d'âge :



Ainsi, on se rend compte que :

- Les élèves sont majoritairement des femmes,
- La majorité des élèves quel que soit le sexe sont des jeunes enfants âgés entre 0 et 12 ans,
- Le nombre le plus faible d'élèves se trouve dans l'intervalle 21-46 ans.



III- Le plan d'action de la CCSB

En application de l'article L132-1 du code général de la fonction publique, la CCSB propose le plan d'action suivant :

Mesures	Objectifs	Indicateurs chiffrés
Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes lors du recrutement	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Comparatif chiffré des rémunérations des agents nouvellement recrutés en tenant compte des fonctions occupées
Veiller à la neutralité de la procédure de recrutement au sein de la CCSB en rédigeant dans chaque annonce, un paragraphe réaffirmant les valeurs de la CCSB et notamment son engagement en matière d'égalité professionnelle F/H et de mixité	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Nombre d'annonces d'emploi ayant intégré ce paragraphe
Mettre en place un dispositif d'aménagements d'horaires : télétravail en place au 01/01/2023 et possibilité de modifier son emploi du temps 2 fois dans l'année en fonction des contraintes familiales et sous réserve des nécessités de service (janvier et septembre)	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Nombre de personnes en télétravail Nombre de personnes ayant sollicité une modification d'emploi du temps pour raisons familiales
Mettre en place des partenariats au sein des établissements France Service (partenariat effectif avec le Centre d'Information Droits des Femmes et de la Famille : mise en place de permanence sur l'emploi avec un atelier CV)	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Nombre de personnes reçues au sein de ces permanences