



Envoyé en préfecture le 05/03/2024  
Reçu en préfecture le 05/03/2024  
Publié le \_\_\_\_\_  
ID : 035-200070670-20240229-2024\_C\_22-DE



# RAPPORT ANNUEL

## ÉGALITÉ | FEMMES HOMMES

Communauté de Communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont St-Michel

2023

Instituée par les lois du 12 mars 2012 et du 4 août 2014, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est devenue une grande cause nationale. Renforçant l'arsenal juridique, les lois protégeant les femmes face aux discriminations et aux violences à leur encontre se multiplient.

La société se saisit de plus en plus de ces questions et leur mise en lumière permettent de poser les termes du débat et de faire avancer les mentalités.

Cependant, les inégalités entre femmes et hommes restent extrêmement prégnantes au sein de la société actuelle, aussi bien dans le cadre de la vie privée que dans la vie professionnelle.

L'action politique locale en faveur d'une réduction de ces inégalités se matérialise dans deux documents :

- \* Le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (Articles L2311-1-2 du CGCT, article 61 de la loi du 04 août 2014), dont le contenu a pour objectifs :
  - De présenter et d'analyser des données statistiques sexuées ; outil essentiel d'identification des orientations en faveur d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes,
  - De recenser et de détailler les politiques publiques menées au sein de la Communauté de communes œuvrant pour une réduction des inégalités entre les femmes et les hommes sur son territoire,
  - D'énumérer les actions de la Communauté de communes en vue de combler durablement ces inégalités,
  
- \* Le plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (articles L132-1 à L132-4 du CGFP, article 80 de la loi du 6 août 2019 dite de la Transformation de la Fonction Publique), dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelable et qui règlementairement, doit s'articuler autour de 4 thématiques spécifiques :
  - *Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*
  - *Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique*
  - *Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale*
  - *Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes*

Ainsi que la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.

En 2022, le plan d'actions pluriannuel a été approuvé pour la période 2022-2024. Aussi, seul le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle sera présenté ici.



Envoyé en préfecture le 05/03/2024

Reçu en préfecture le 05/03/2024

Publié le

ID : 035-200070670-20240229-2024\_C\_22-DE

Communauté de communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont-St-Michel  
Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes - Année 2023

# Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

## Méthodologie

Les données statistiques en ressources humaines ont été établies sur la base des emplois permanents, c'est-à-dire sur les emplois ouverts par délibération et mentionnée au tableau des effectifs fixés au 31 décembre 2023. L'image des effectifs prend donc en compte cette date et non les mouvements d'effectifs pouvant être intervenus au cours de l'année 2023.

Elles regroupent les agents fonctionnaires et stagiaires, sous le vocable de titulaires, et les agents contractuels sur emplois permanents, sous l'appellation de non titulaires ou contractuels. De fait, les agents sur les emplois non permanents par essence temporaires liés :

- \* À des surcroûts d'activités (accroissements temporaires et saisonniers)
- \* À des indisponibilités de fonctionnaires ou d'agents contractuels sur emploi permanents (remplacement de maladie, de congés...)
- \* À la mise en œuvre de projets limités dans le temps (contrats de projet)

ne sont pas comptabilisés. Pour l'année 2023, le temps de travail de ces personnels représentait **40,35 ETP** (contre 34,44 ETP en 2022).

Ceci n'est pas sans conséquence sur les résultats du diagnostic puisque les emplois les plus précaires (contrats à durée déterminée, agents saisonniers-ères, animateurs-trices) ne sont pas pris en compte.

Concernant les notions abordées, il est nécessaire d'opérer la distinction entre parité et mixité.

Si la parité est une division en parts égales (50% - 50%), il suffit d'une seule personne pour instaurer une mixité. Toutefois, comme donnée sociologique, on parle de mixité dès lors qu'il est constaté au moins 30% d'un sous-groupe.

La mixité sur les graphiques est symbolisée par un trait pointillé bleu .....

Les données présentées par les Points Accueil Emploi ne présentent que les résultats des offres gérées directement par le service. En effet, bien que travaillant de manière étroite avec France Travail, la transmission des informations, quant aux résultats des offres soumises aux demandeurs d'emploi, peut s'avérer complexe, notamment lorsque ces dernières sont gérées directement par France Travail et que le PAE ne s'en fait que le relais.

### Liste de abréviations des Pôles :

DG : Direction Générale

RES : pôle Ressources

EC : pôle Enfance et Citoyenneté

TE : pôle Technique et Environnement

AD : pôle Aménagement et Développement

ACM Dol : Accueil Collectif de Mineurs de Dol-de-Bretagne

ACM PF : Accueil Collectif de Mineurs de Pleine-Fougères

ACM BM : Accueil Collectif de Mineurs de Baguer-Morvan

ACM CHER : Accueil Collectif de Mineurs de Cherrueix

CTVD : Collecte, Traitement et Valorisation des Déchets

EJ Dol : Espace de Dol-de-Bretagne/Epiniac

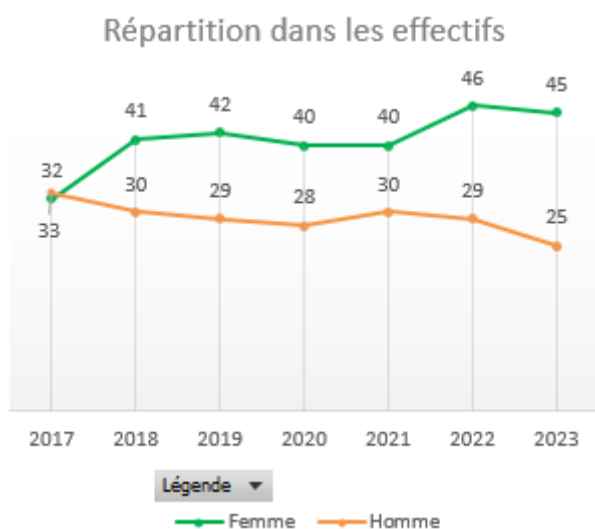
EJ PF : Espace Jeunes de Pleine-Fougères /Le Vivier sur Mer

EJ BPMD : Espace Jeunes de Baguer-Pican Mont-Dol

# 1. Egalité femmes-hommes en matière de ressources humaines de la Communauté de communes

*Première approche de l'égalité femmes-hommes, la question de leur répartition dans les effectifs de la Communauté de communes. En tant qu'employeur, l'EPCI se doit d'apporter des données statistiques et les analyses afférentes sur ses propres services.*

## Une Communauté de communes majoritairement féminine et dont la féminisation s'accroît...



L'année 2023 est marquée par un recul des effectifs communautaires (-6%). Cette situation est ponctuelle et exceptionnelle en raison des postes vacants à la date du 31 décembre 2023, à savoir 12 postes.

Quoi qu'il en soit, la part des femmes dans les services communautaires reste majoritaire.

En effet, elles représentent 64% des effectifs communautaires. Après l'année 2022, où les effectifs féminins n'ont jamais été aussi importants, leur nombre accuse un très léger recul (-2%), lequel reste moindre que celui des effectifs masculins (-13%).

## ... mais où le clivage par filière perdure.

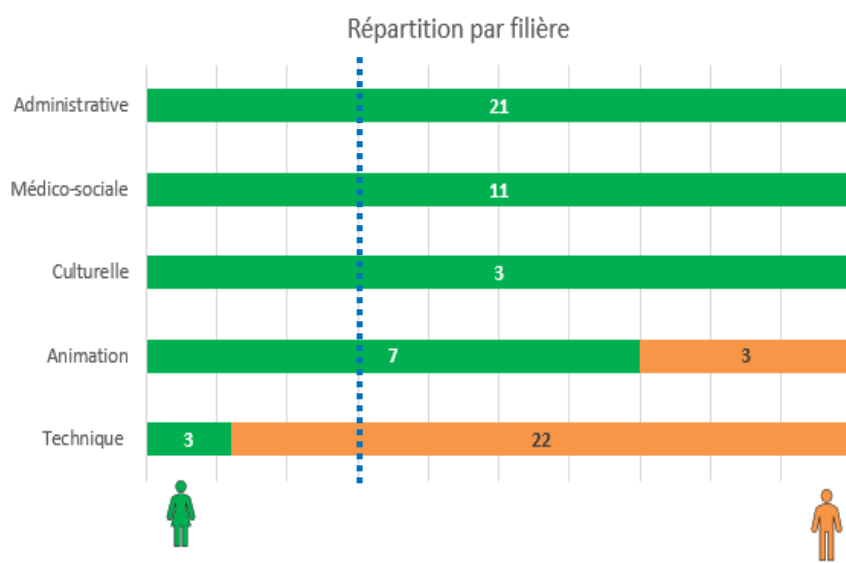
Les femmes sont présentes dans toutes les filières.

A l'image de ce qui s'observe au niveau national, les filières administratives et médico-sociales sont fortement féminisées.

Au sein de la Communauté de communes, les filières administratives, médico-sociales et culturelles sont exclusivement féminines.

A l'inverse, la filière technique est à 88 % masculine (tendance à la baisse).

Pour l'EPCI, les tendances observées les années précédentes se maintiennent.

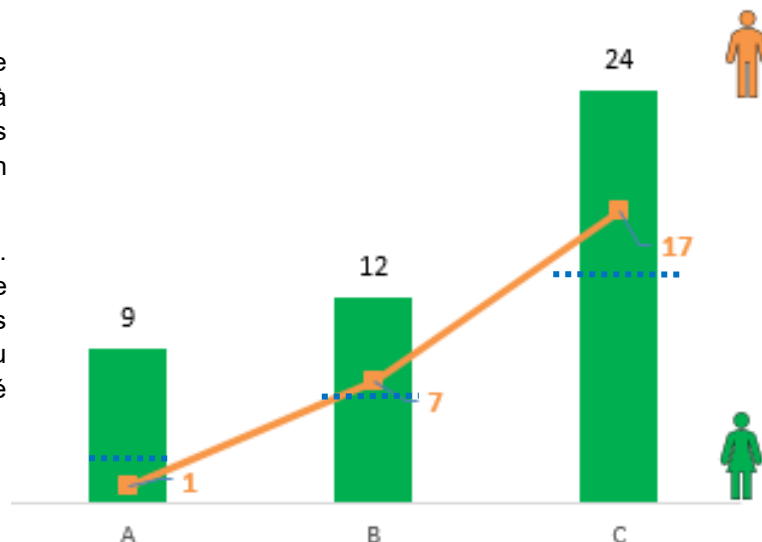


### Un encadrement essentiellement féminin

Autre particularité de la Communauté de communes par rapport aux observations à l'échelle nationale : la proportion de femmes dans les postes d'encadrement, c'est-à-dire en catégorie A, est particulièrement forte.

Ainsi, 90% des catégories A sont des femmes. Également visibles dans le degré de responsabilités accordées, les femmes sont plus souvent en position de responsabilité de Pôle ou de service que les hommes (responsabilité d'équipe).

### Répartition par catégorie

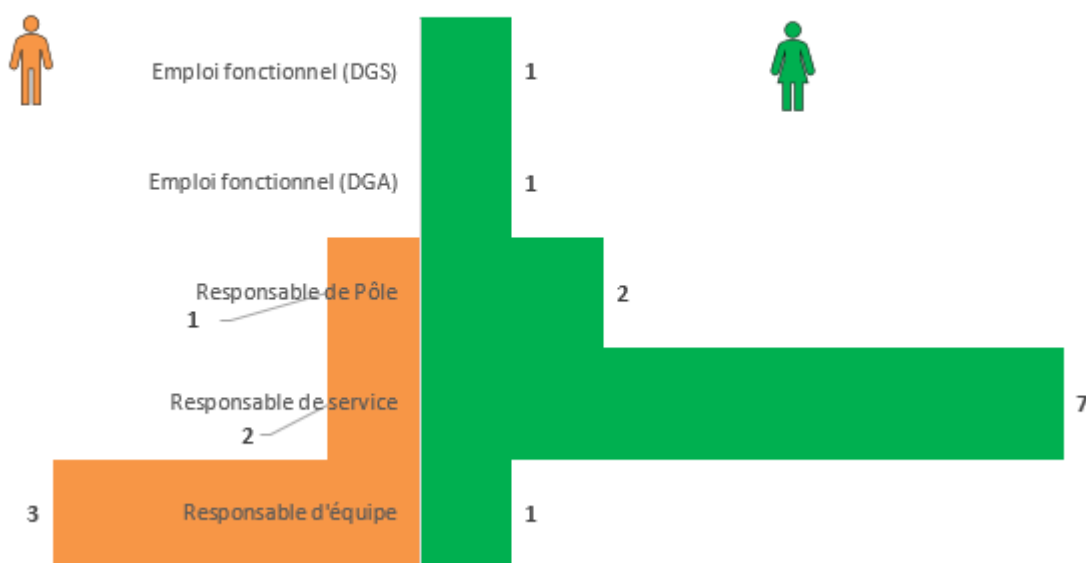


Comme les années précédentes, le binôme de la Direction Générale, exclusivement féminin, perdure et demeure une exception.

Pour la catégorie B, la féminisation atteint 63% des effectifs de la catégorie (contre 65% en 2022).

Concernant la catégorie C, la part des femmes progresse dans cette catégorie pour atteindre 58% des effectifs (contre 52% en 2022).

### Répartition par poste à responsabilité

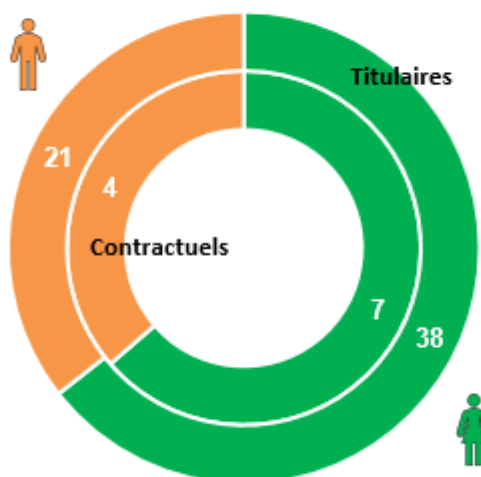


**Cette part importante de femmes ne masque pas la précarité de leur statut ...**

Si les années précédentes les femmes étaient plus souvent contractuelles que les hommes, il est observé pour l'année 2023 un renversement de la situation 15,5% des femmes employées le sont en tant que contractuelles contre 16% des hommes.

Toutefois, en rapportant ces chiffres à l'effectif global, la part des femmes sur un emploi permanent en tant que non-titulaire, toutes filières confondues, représentent 10% des effectifs contre 5% pour les hommes.

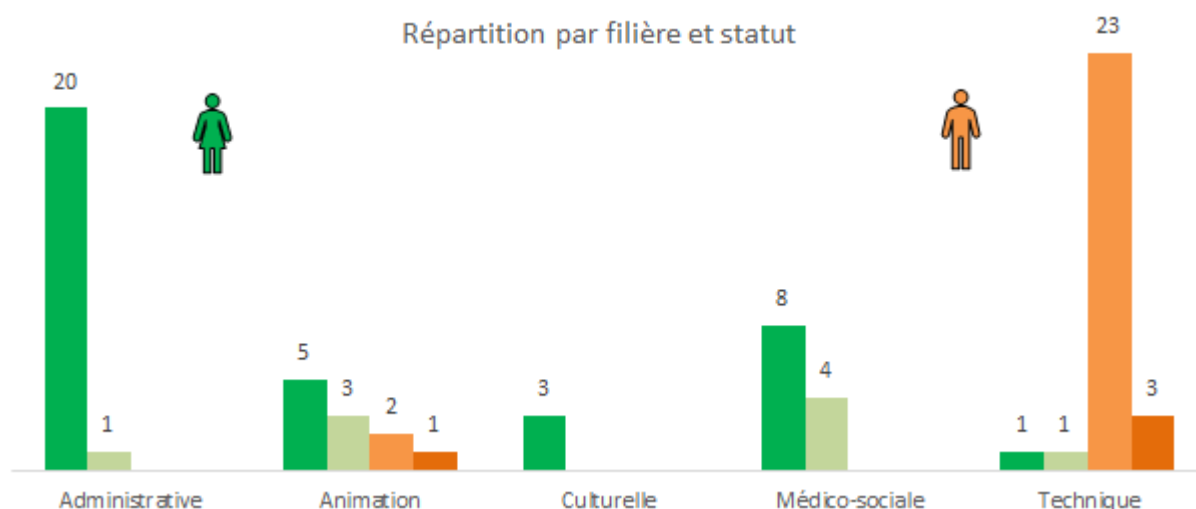
Répartition par statut



On observe que la part des femmes non titulaires est plus importante dans la filière médico-sociale (18% des effectifs de la filière) et animation (42%).

Rapportées aux effectifs féminins, les filières administrative et médico-sociale (4%), ainsi que la filière animation (6%) sont les plus précarisantes pour les femmes.

Répartition par filière et statut



**..., notamment dans la catégorie B, ...**

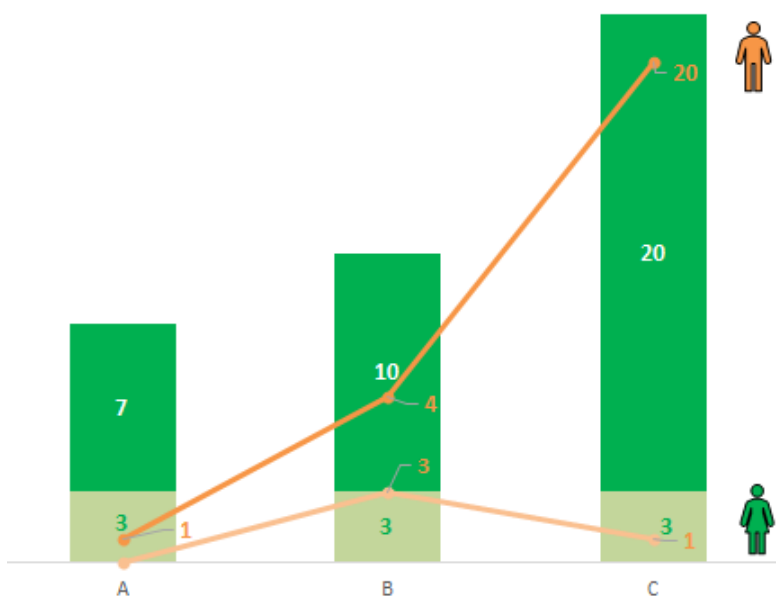
Si les années précédentes, les femmes non titulaires étaient le plus souvent recrutées pour occuper des postes de catégorie A, l'année 2023 est marquée par un renversement de cette situation :

- En catégorie A : 11% des femmes sont contractuelles
- En catégorie B : 25% des femmes
- En catégorie C : 12%

Quant aux hommes, les non titulaires représentent 42% des agents de catégorie B et 4% des agents de catégorie C.

Le faible nombre de contractuels en catégorie C s'explique essentiellement par la possibilité de titulariser au premier grade sans concours uniquement dans cette catégorie.

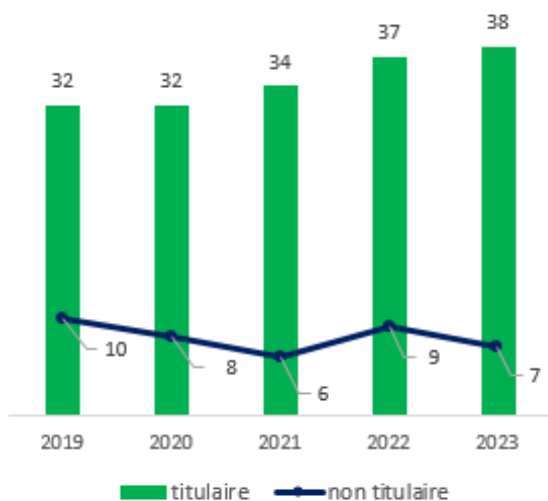
Répartition femmes - hommes en fonction de leur statut et de leur catégorie



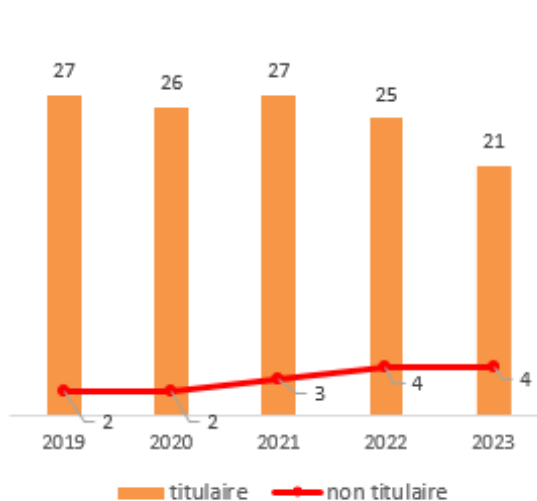
**... qui après un pic en 2023, tend à diminuer.**

Après un pic en 2022, où les part des contractuelles dans les effectifs féminins atteignait 19% ; l'année 2023 est marquée par une diminution et se fixe à 15% des effectifs féminins. Chez les hommes, la part des contractuels reste identique en nombre mais progresse en raison de la baisse des effectifs titulaires (16% des effectifs masculins ; contre 13% en 2022).

Evolution de la part de l'emploi contractuel dans l'emploi des femmes



Evolution de la part de l'emploi contractuel dans l'emploi des hommes



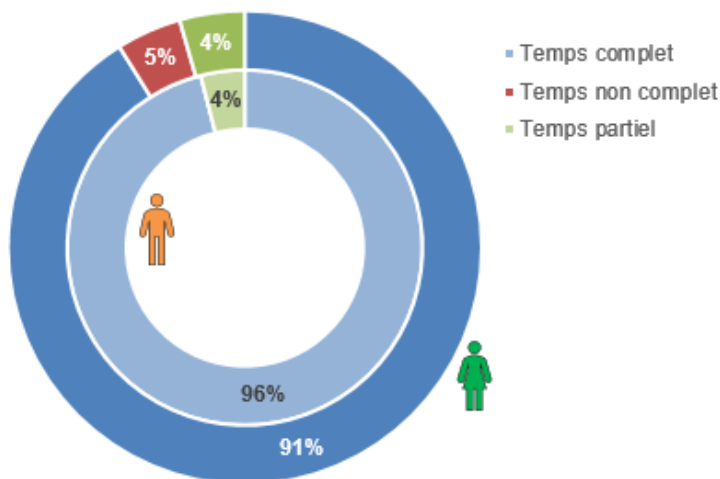


### La donnée du temps de travail, autre facteur de précarisation.

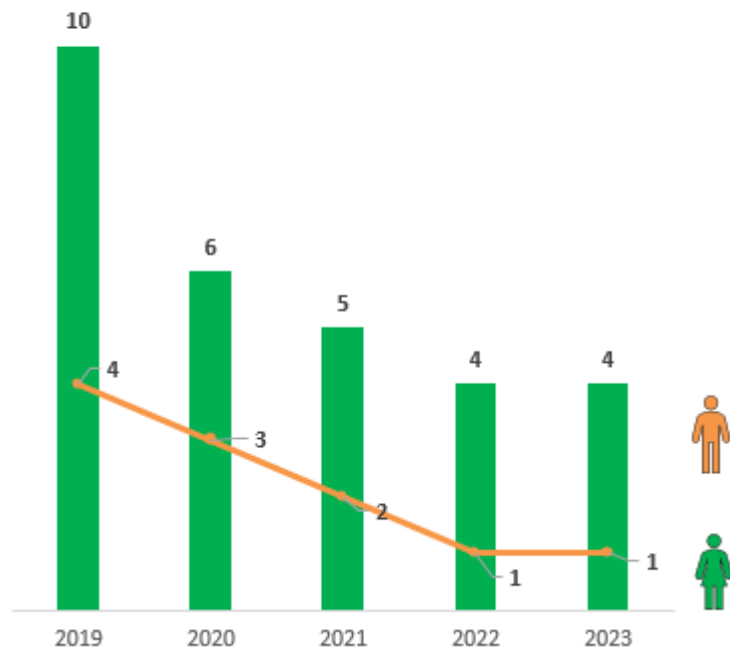
La précarisation des femmes s'apprécie également au regard du temps de travail.

Ainsi, les femmes connaissent plus souvent un travail à temps partiel (4% des effectifs féminins) ou à temps non complet (5% des femmes) alors que pour les hommes 4% des effectifs masculins travaillent à temps partiel ; aucun à temps non complet.

Répartition par temps de travail



Evolution des temps de travail (temps partiel et non complet confondus)



Un temps non complet est un temps de travail hebdomadaire ou annualisé inférieur à 35/35<sup>ème</sup> du fait de l'employeur.

Un temps partiel est la réduction du temps de travail, à l'initiative de l'agent.

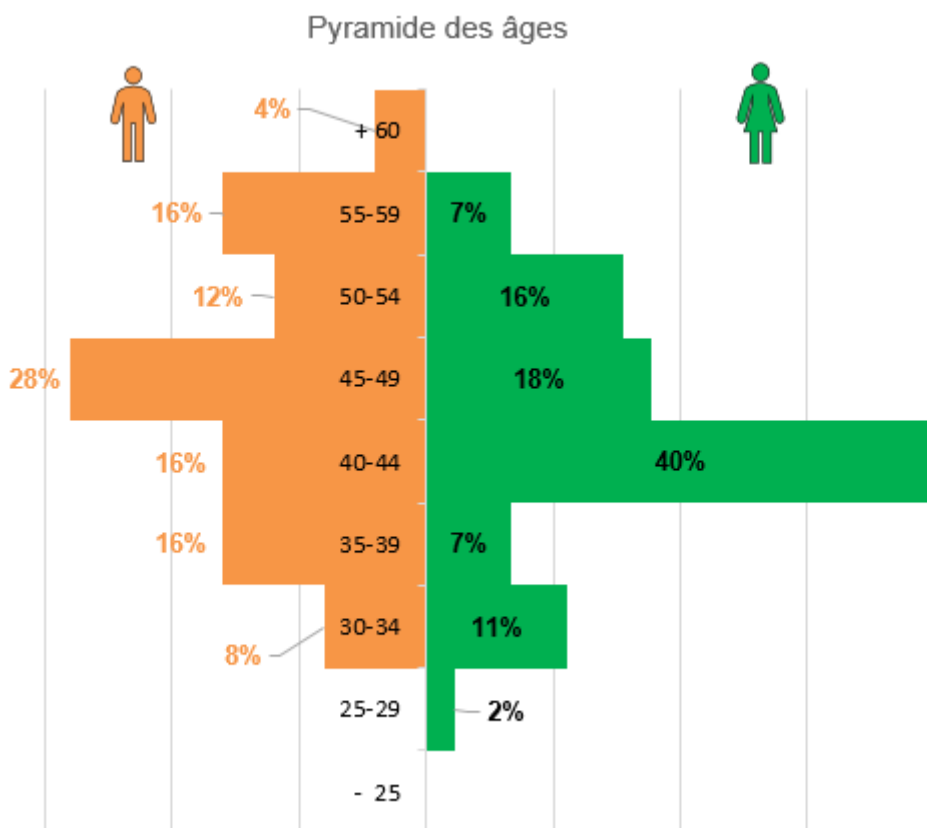
Après une forte baisse (2019-2021), la part des temps partiel ou non complet reste stable par rapport à 2022.

### La pyramide des âges : un renouvellement des effectifs en cours

A l'instar de l'année 2022, le pic des effectifs féminins se situe dans les tranches 40-49 ans (57% des effectifs féminins et 37% des effectifs communautaires) marquant une progression de la pyramide des âges.

Elles sont également plus nombreuses dans les deux tranches d'âge les plus jeunes (25-29 et 30-34 ans), où elles représentent 13% des femmes et 8% des effectifs ; tandis que les hommes sont absents.

Dans les tranches d'âge les plus hautes (+ de 55 ans) les femmes représentent 6% des effectifs féminins et 4% des effectifs communautaires ; tandis que les hommes représentent 20% des effectifs masculins et 7% des effectifs communautaires.



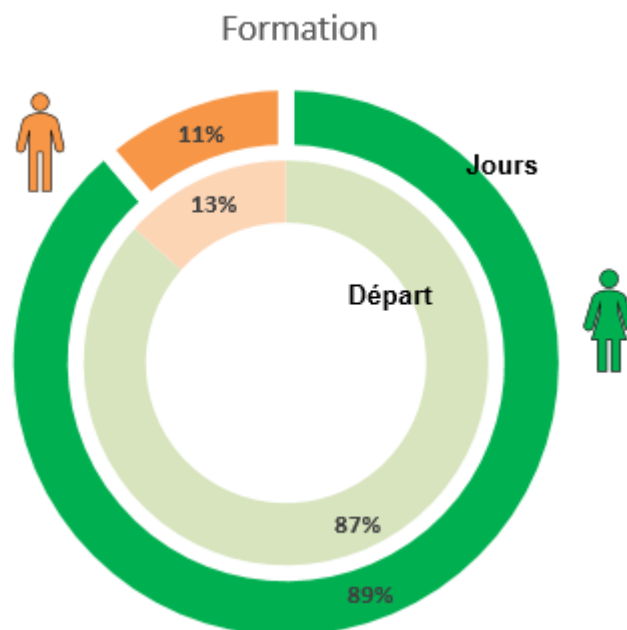
Source : Pôle Ressources - Année 2023

### Le départ en formation : un facteur d'égalité

Le départ en formation peut être un bon indicateur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour mettre en évidence, phénomènes d'autocensure pouvant apparaître en raison du lieu de formation (plus le lieu est éloigné ; plus la tendance à refuser un départ se formalise), de la durée de la formation ou de la nature de la formation (obligatoire ou de professionnalisation/perfectionnement).

Toutefois, cette donnée reste difficile à appréhender en raison de cette autocensure à la base, entraînant une absence de demande de formation.

Les femmes représentent 87% des départs et 89% des jours de formation.



Dans le détail, il apparaît que :

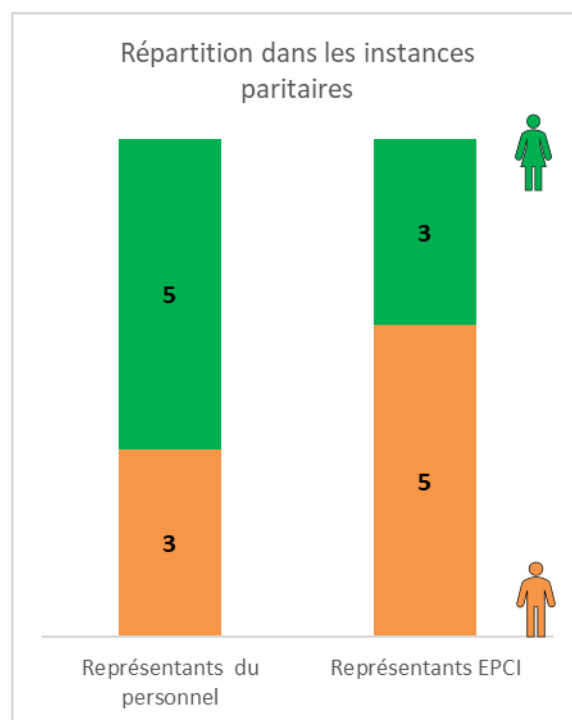
- ◆ Les hommes partent en formation pour se former dans le cadre d'une formation continue obligatoire (Hygiène et sécurité) pour l'exercice de leur fonction (2 départs pour 6 jours de formation),
- ◆ Les formations de professionnalisation (dont celles d'hygiène et de sécurité) sont majoritaires (44 départs des 52 départs - 7 hommes et 32 femmes pour 110,5 jours de formation)
- ◆ Aucun départ en formation personnelle n'est recensé 2023

### La représentativité des instances paritaires

A l'issue des élections professionnelles (le 8 décembre 2022), le Comité Social Territorial instauré regroupe :

- 3 femmes, dont une titulaire, désignées au sein du collège des représentants de l'EPCI,
- 5 femmes, dont 3 titulaires, élus au sein du collège des représentants du personnels

A noter, que le décret n°2021-571 oblige à une répartition équilibrée de la liste des candidats respectant la part respective de femmes et d'hommes au 1<sup>er</sup> janvier 2022.



## La rémunération : un facteur d'inégalité

En 2023, toutes catégories confondues, une femme perçoit en moyenne une rémunération de 27 745€ brut/an, soit environ 2 312€ brut /mois ; un homme perçoit en moyenne 27 426€ brut/an, soit 2 285€ brut /mois.

Cette différence s'explique par la plus grande proportion de femmes dans la catégorie A, la plus rémunératrice.

Cependant, lorsque l'on s'attache au détail par catégorie, on observe qu' :

- Une femme de catégorie B touche en moyenne 28 530€ brut/an ; tandis qu'un homme touche en moyenne 30 965€ brut / an. Cette différence représente 203€ brut/mois à la défaveur des femmes.
- Une femme de catégorie C touche en moyenne 22 780€ brut/an ; tandis qu'un homme touche 24 769€ brut / an. Cette différence représente 166€ brut /mois à la défaveur des femmes.

Ces situations sont dues à plusieurs facteurs :

- Les femmes sont plus nombreuses à connaître le temps partiel ou le temps non complet,
- En catégorie B ou en catégorie C et en raison notamment des compétences historiques (CTVD) et de celles nouvellement acquises par la Communauté de communes (Enfance et Citoyenneté), les femmes sont en moyenne plus jeunes, plus souvent non titulaires et à temps non complet ou partiel que les hommes.

En s'attachant au régime indemnitaire, qui relève d'un choix de l'EPCI, on observe que l'IFSE moyenne attribuée pour les femmes est de 5 171€ brut /an ; tandis que pour les hommes, elle est de 4 402€ brut/an.

Une fois encore, en observant les catégories, il apparaît que :

- Les femmes de catégorie B perçoivent en moyenne une IFSE de 4 567€ brut/an; tandis que les hommes perçoivent une IFSE de 4 977€ brut/an, soit une différence de 410€ brut/an en défaveur pour les femmes,
- Les femmes de catégorie C perçoivent en moyenne une IFSE de 3 383€ brut/an; tandis que les hommes perçoivent une IFSE de 3 568€ brut/an, soit une différence de 185€ brut/an en défaveur pour les femmes.

**Equivalent temps plein (ETP)** est une unité de mesure servant à connaître un temps de travail à un moment T.

Ex :

Un agent à temps partiel à 80% équivaut à 0,8 ETP.

**Equivalent temps plein annuel rémunéré (ETPR)** est une unité de décompte proportionnel à l'activité des agents par rapport à leur quotité de temps de travail et par rapport à leur activité sur l'année.

Ex :

Un agent travaillant 6 mois à temps plein et 6 mois à 80% son ETPR sera de 0,9.

Un agent à temps plein arrivant le 1<sup>er</sup> octobre équivaut à 0,25 ETPR

Tous les éléments de rémunérations sont ici donnés en ETPR.

### ***En guise de conclusion ...***

A l'instar des années précédentes, on observe que la Communauté de communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont-St-Michel présente les caractéristiques sociologiques identifiées à l'échelle nationale, avec quelques exceptions :

- le taux de féminisation est important (64%) et proche de la moyenne (61%) de celui de la fonction publique territoriale
- Les filières médico-sociale, animation, administrative et culturelle regroupent la majorité des effectifs féminins (96%) ; tandis que la filière technique regroupe 88% des effectifs masculins, avec un taux de féminisation moindre (12%)
- La catégorie A est fortement féminisée (90%) ; les catégories B et C montrent une certaine mixité avec un taux de féminisation de respectivement 63% et 58%
- Les femmes connaissent plus souvent que les hommes des temps partiels ou des temps non complets, même si la part des hommes faisant le choix d'un temps partiel est observable
- L'âge moyen des femmes progresse passant de 42,1 an en 2022 à 43,7 ans en 2023 ; tandis que celui des hommes est de 46,1 (45,9 en 2022). L'âge moyen de la Communauté de communes s'établit à 44,5 ans, se rapprochant de l'âge moyen dans la FPT (46 ans) contre 43,6 en 2022. La part des plus de 50 ans est de 25% (près de 43% pour la FPT).
- Les responsabilités de direction, à savoir les postes de Direction Générale des Services et de Direction Générale Adjointe, sont assumées par des femmes, détachées sur emploi fonctionnel, ce qui constitue une exception
- Des disparités salariales sont observables dans les catégories B et C

*Les données nationales sont extraites du Rapport annuel de la DGAFP - Fonction publique Chiffres-clés 2023*

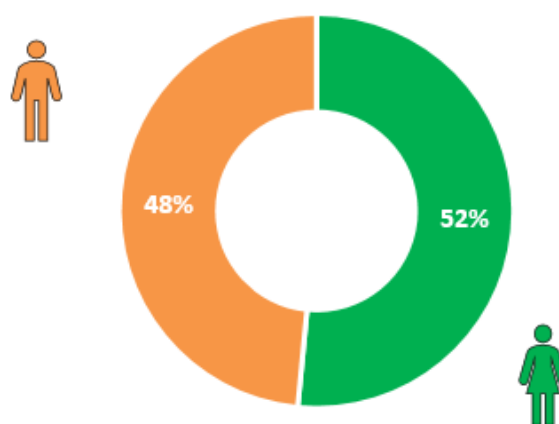
## 2. Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques : le diagnostic du territoire

Le second volet est consacré aux données relatives au territoire. Une analyse de la situation économique et sociale du territoire permet de déterminer les aspects de cette inégalité, de distinguer les leviers et définir des stratégies rendant efficiente une politique de résorption des inégalités.

### La démographie territoriale

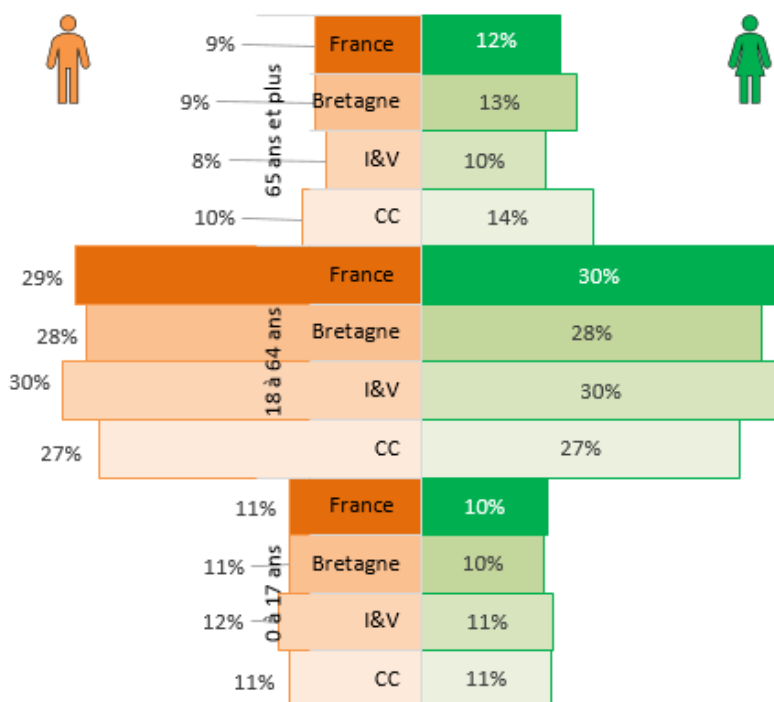
La part des femmes dans la population du territoire reste légèrement majoritaire, ce qui est conforme aux observations à l'échelle du département, de la région et du territoire national.

Répartition femme-hommes sur le territoire



Par tranche d'âge, les constats sont identiques à ceux observés les années précédentes, à savoir :

Démographie du territoire

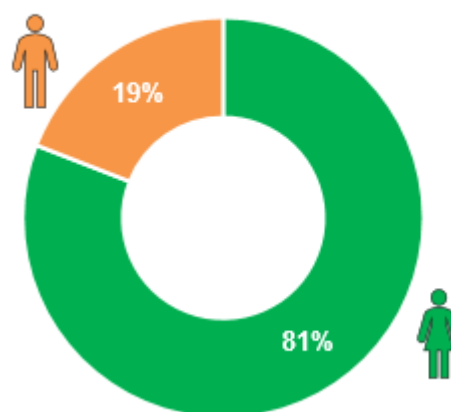


- La jeunesse, 0-17 ans, est conforme aux moyennes des autres échelles : 11% de la population sont des femmes et 11% sont des hommes
- La part de population active, tous sexes confondus, est moins importante (54%) que celle observée à l'échelle de l'Ille et Vilaine (60%) : cette tranche d'âge représente 51% des femmes du territoire (58% pour le département) ; les hommes sont présents dans les mêmes proportions (55% de la population contre 61% en I&V).
- La part des 65 ans et + représente, tous sexes confondus, 24% de la population (contre 18% en I&V). Cette tranche d'âge correspond à 28% de la population féminine (20% en I&V) contre 22% pour les hommes (16% en I&V)

## La structure familiale

Si le nombre de familles monoparentales reste moindre (23%) que celui observé à d'autres niveaux (28% à l'échelle de la France) dans 81% des cas de familles monoparentales, la famille se compose de la mère et de son/ses enfants.

Répartition des familles monoparentales

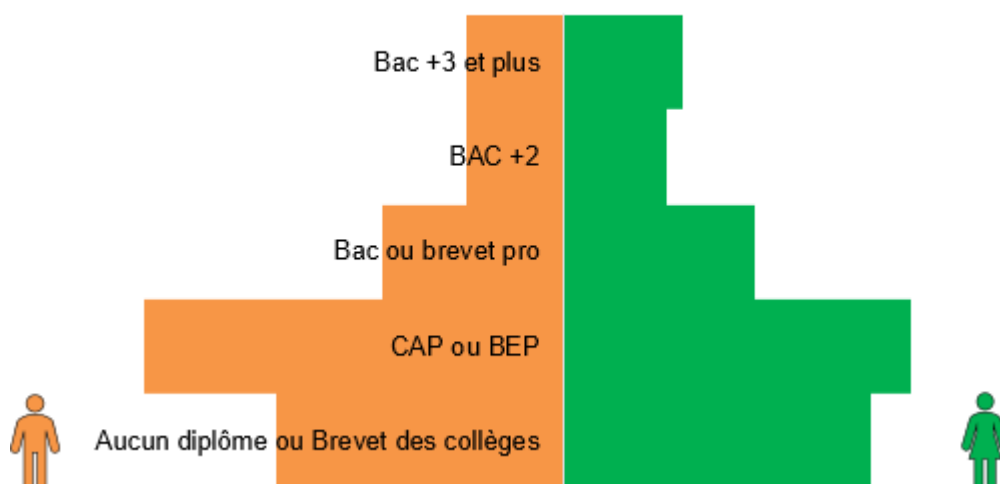


## Le niveau de diplôme

Les femmes sont à la fois plus nombreuses à posséder un diplôme d'études supérieures (11,2% des femmes non scolarisées de 15 ans ou plus contre 9% pour les hommes) et à ne posséder aucun diplôme ou le premier diplôme (28,7%, contre 21,4% pour les hommes). Cette situation est essentiellement due à une population féminine âgée non diplômée ; cette tendance tend d'ailleurs à s'inverser puisque la part des non diplômées ou possédant le brevet des collèges est passée de 35,9% en 2022 à en 28,7% 2023.

A noter que, tous sexes confondus, la part de la population possédant un diplôme de l'enseignement supérieur progresse par rapport aux chiffres des années passées. Cependant, même si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir suivi des études supérieures, leur nombre reste moindre que celui observé à différents niveaux (proche du 20%). Lorsqu'elles suivent des études, les femmes optent pour des cursus courts et professionnalisant (CAP, BEP).

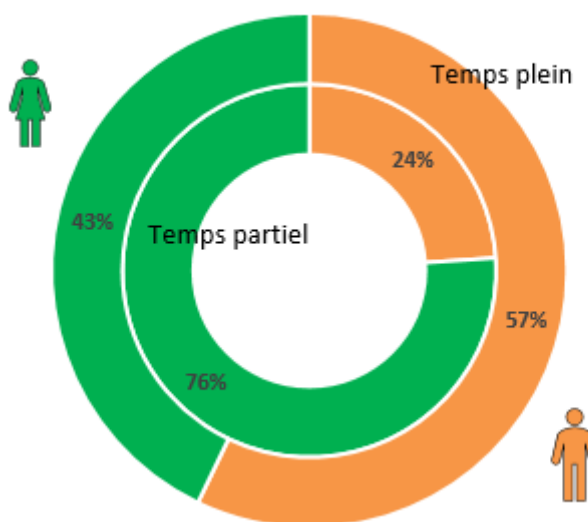
Niveau de diplôme



Si 48% des emplois salariés sont occupés par des femmes, la répartition entre temps complet et temps partiel est à la défaveur des femmes.

Sur 10 salariés travaillant à temps complet, seules 4 sont des femmes ; alors que sur 10 salariés travaillant à temps partiel 8 sont des femmes.

### Répartition temps complet/temps partiel



Source : Insee, RP 2020

#### **En guise de conclusion ...**

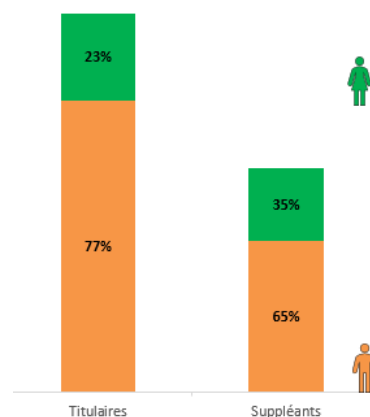
A l'instar des constats des années précédentes, les données statistiques dessinent un territoire où les femmes, bien que plus nombreuses que les hommes, sont aussi plus précaires dans leur statut, plus souvent employées en contrat à durée déterminé, à temps partiel, et plus fréquemment soutien de famille.



### 3. Egalité femmes-hommes dans les politiques publiques : la Communauté de communes, initiatrice et coordonnatrice de politiques publiques locales

*Par l'exploitation des données statistiques issues des politiques publiques mises en œuvre par la Communauté de communes, il est possible de distinguer la part des femmes dans les politiques publiques locales et de déterminer des facteurs d'efficacité de l'action concourant à l'égalité femmes-hommes.*

Part des femmes désignées au sein des organismes extérieurs



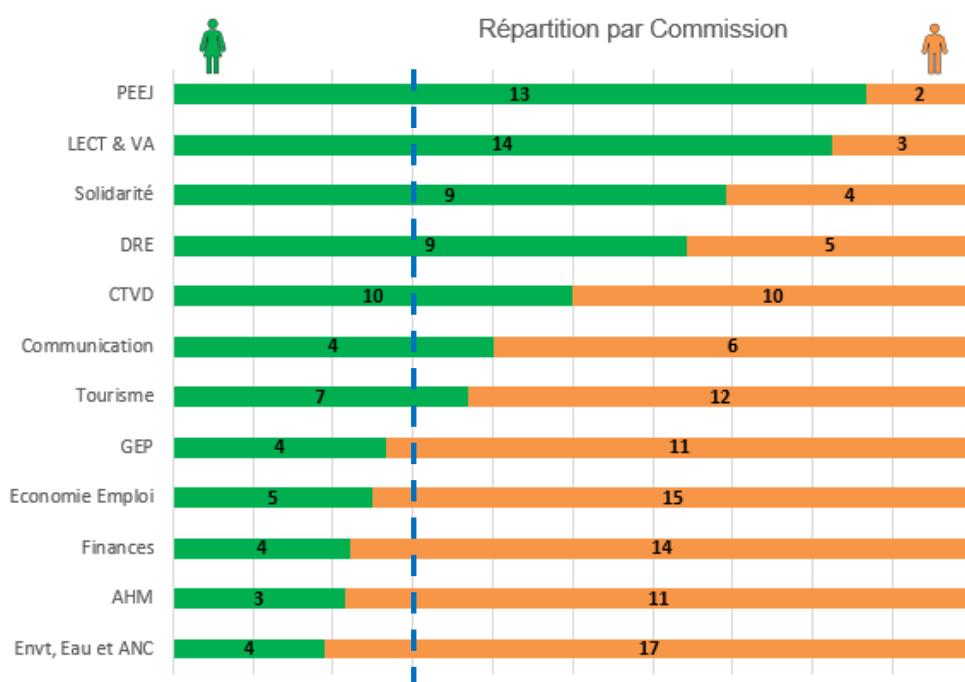
#### La part des femmes dans la représentativité électorale

La part de femmes au sein du Conseil communautaire est 44% des sièges. Deux femmes sont Vice-Présidentes.

L'EPCI procède également à la désignation de ces délégué·e·s ou représentant·e·s au sein des organismes extérieurs : les femmes ne représentent que 26% des nominations (stable) et le plus souvent, elles sont nommées en tant que suppléantes (32% des nominations suppléantes contre 22% des nominations titulaires).

Par l'analyse de la répartition par Commission, le clivage entre les sujets dits « féminins » (le social, l'enfance, la culture) et les domaines « masculins » (les travaux, l'assainissement) perdure.

Dans les Commissions Eau et Environnement les femmes représentent 19% des membres ; Aménagement Etudes et perspectives (21%), Finances (22%).



A contrario, dans les commissions de l'Enfance-Jeunesse, les femmes représentent 93% des membres. Dans les commissions Lecture publique et Vie associative (76%), Solidarité (69%), Réussite éducative (64%), les femmes sont sur-représentées.

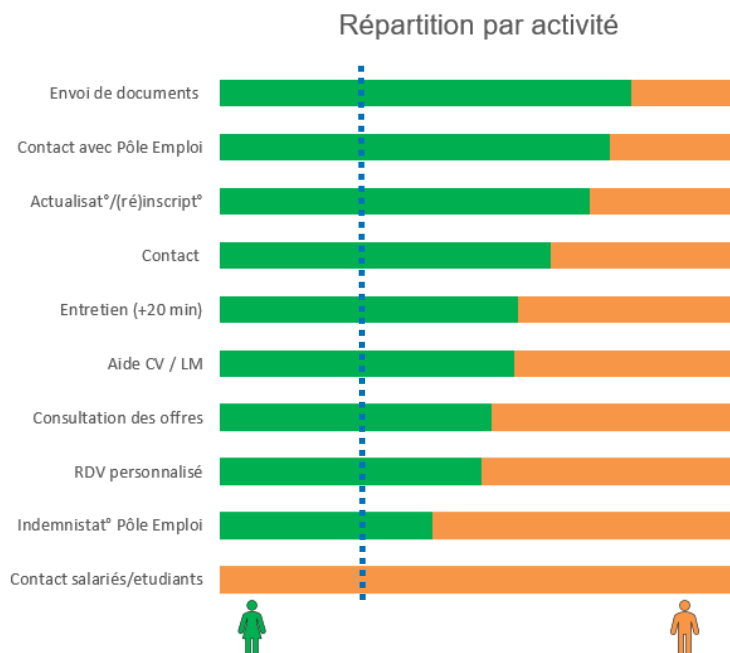
Seule la Commission Collecte, traitement et valorisation des Déchets emporte la parité.

Sources : Direction générale et Pôle Ressources - Année 2023

## Le développement économique, une compétence favorisant l'insertion et la déprécarisation des femmes

Parmi les compétences obligatoires de la Communauté de communes, le développement économique, et son corollaire de l'emploi local, participent à l'égalité femmes-hommes. Par l'action des deux Points Accueil Emploi (PAE), les demandeurs·euses d'emploi sont accompagné·e-s dans leurs démarches de recherche ou de retour vers l'emploi mais également dans leur demande de formation.

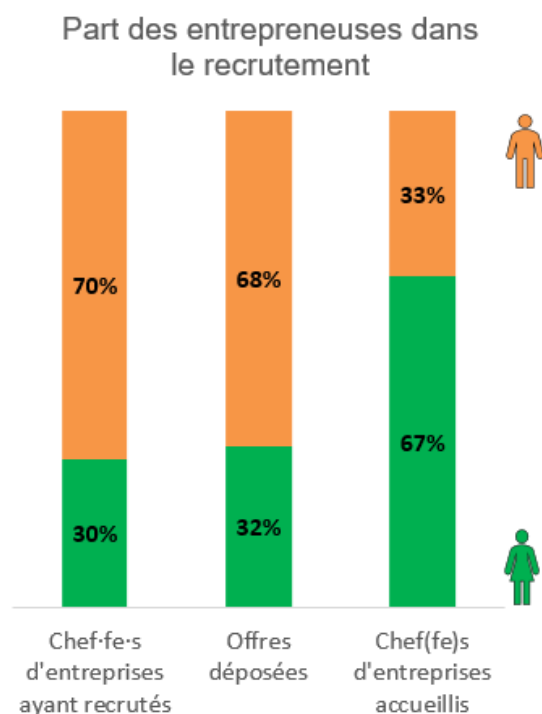
Par observation des données des PAE, les femmes sont plus souvent accompagnées dans leurs démarches (65% des actions des PAE) que les hommes.



En 2023, les femmes ont représenté 70% des embauches sur les offres suivies par les PAE.

Elles ont été recrutées essentiellement par les services à la personne (75% des recrutements féminins), l'hôtellerie/restauration (13%) ou les services de support aux entreprises (13%). A l'inverse, elles sont absentes des métiers du bâtiment (bâtiment et travaux publics, industrie, installation et maintenance). Lorsqu'elles sont recrutées, les femmes le sont à durée déterminée.

Les actions des PAE ne se portent pas uniquement vers les demandeurs·euses d'emploi mais également vers les employeurs·euses. A ce titre, les conseillères recueillent les demandes d'emploi et conseillent les employeurs·euses dans leurs recrutements.



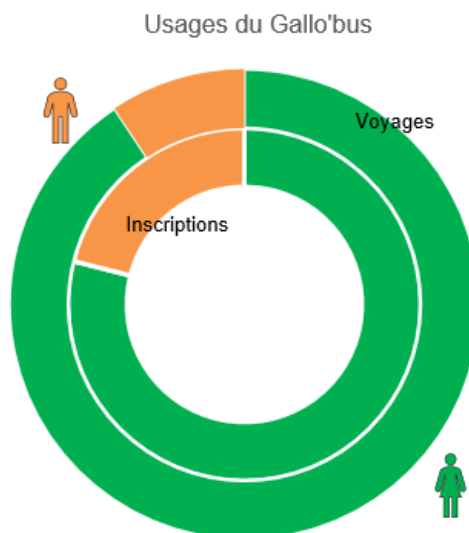
Durant l'année 2023, les entrepreneuses font appel aux PAE dans leurs besoins de recrutement (11 offres déposées par des cheffes d'entreprises contre 23 par des chefs d'entreprises).

## L'aménagement et le cadre de vie, une compétence obligatoire participant au lien social

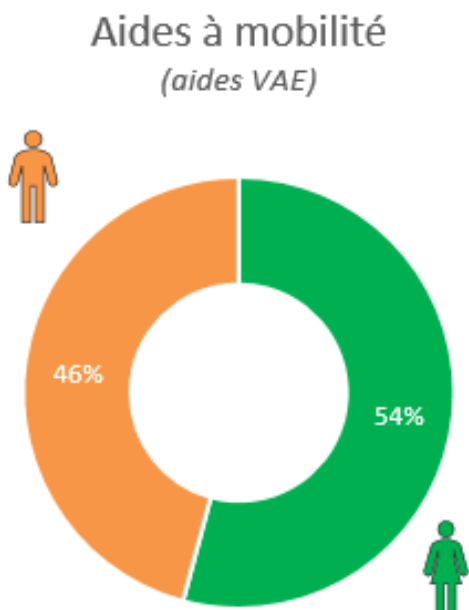
Autre compétence obligatoire de la Communauté de communes, l'aménagement du territoire, et en particulier son volet « mobilités ». Ce dernier est un facteur de réduction des inégalités femmes-hommes.

Comme l'indique les données statistiques, le territoire compte une population âgée et majoritairement féminine, installée dans un milieu rural. La navette de transport de voyageurs, le Gallo'bus, assure des liaisons régulières vers deux bassins de vie et facilite la mobilité de ces personnes, tout en rompant leur isolement.

Durant l'année 2023, 30 femmes (contre 8 hommes) se sont inscrites auprès du service du Gallo'bus, pour 360 voyages effectués (37 pour les hommes).



Diversifiant ses actions en terme de mobilités, la Communauté de Communes s'est engagée dans une démarche d'aide à la mobilité par un financement complémentaire aux aides de l'Etat dans le cadre de l'achat d'un vélo à assistance électrique (VAE). En 2023, les femmes représentent 76% des bénéficiaires.



## La Petite Enfance, l'Enfance et la Jeunesse, des structures de promotion de l'égalité

Mises en œuvre en structures d'accueil sur le territoire, les politiques publiques locales en faveur de la petite-enfance, l'enfance et de la jeunesse regroupent :

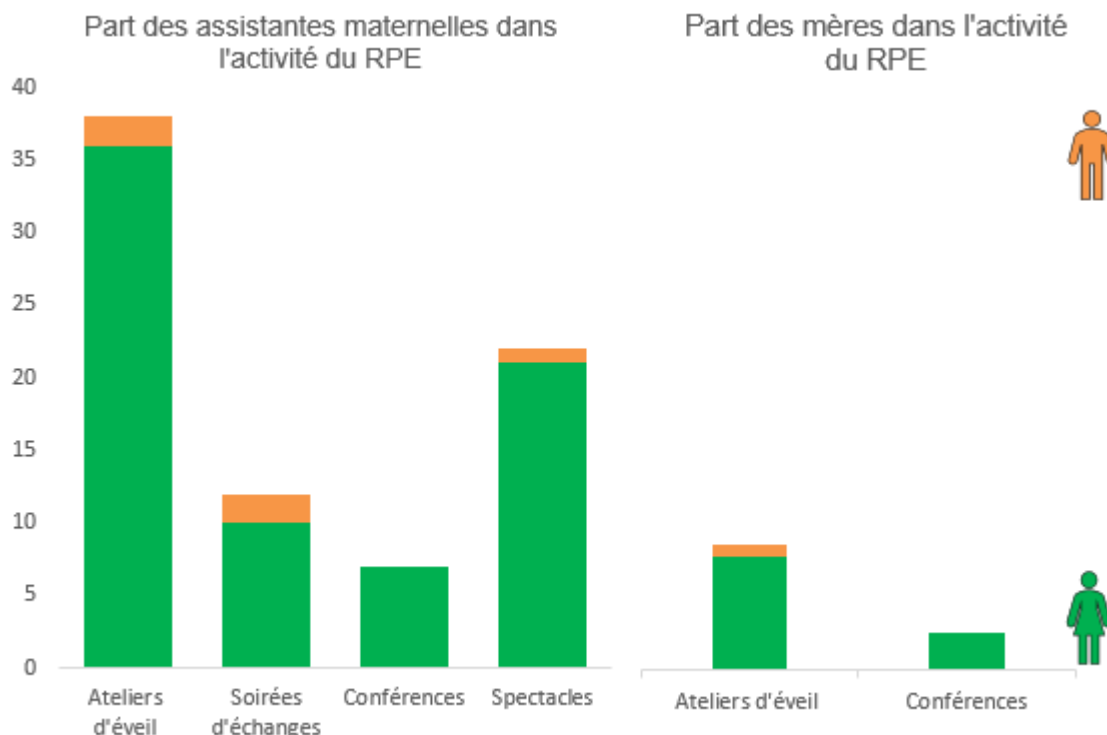
- les services du Multi-accueil et du Relais Petite Enfance (RPE) tournés vers la Petite-Enfance,
- les services d'Accueils Collectifs de mineurs (ACM), tournés vers l'Enfance,
- les services des Espaces Jeunes (EJ), tournés vers la Jeunesse.

Au sein des structures de la Petite-Enfance, l'objectif de soutien à la parentalité, par l'accueil et l'éveil des enfants, par l'information aux parents et par l'échange de pratiques professionnelles, s'allie aux souhaits de développer une culture de mixité.

En terme formation de futur·e·s professionnel·le·s, le Multi-accueil a accueilli 16 jeunes femmes en stage dans le cadre de leur formation initiale (du stage d'observation 3<sup>ème</sup> ou en Bac pro Services aux personnes et aux territoires - SAPAT), au cours de l'année 2023, toutes des femmes. Aucune demande de formation émanant d'un homme n'a été reçue.

Au sein du service Relais Petite Enfance (RPE), 103 assistantes maternelles et 3 assistants maternels sont accompagnés dans leurs pratiques professionnelles.

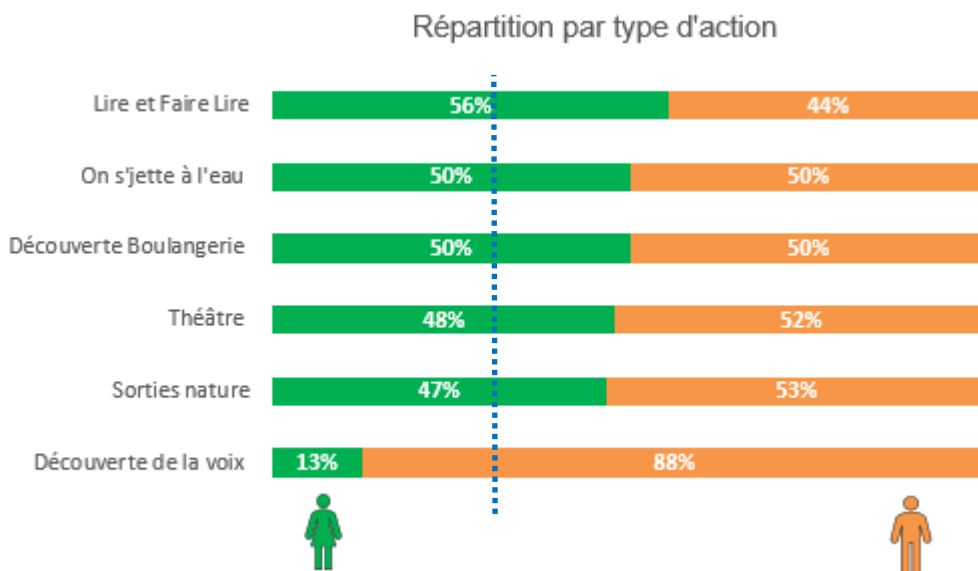
La présence des femmes, assistantes maternelles et mères, dans les activités proposées par le RPE reste très largement majoritaire.



## Le Dispositif de Réussite Educative (DRE), un programme d'accompagnement des plus jeunes

Ce service communautaire propose un accompagnement auprès des enfants en situation de « fragilité ». Il s'attache à apporter un soutien à l'enfant et à sa famille dans tous les aspects de sa vie sociale et personnelle. Regroupant divers professionnels autour d'un projet, il apporte une réponse par un accompagnement, qui peut être scolaire, social, voire culturel.

Durant l'année 2023, l'action du DRE s'est portée dans un peu plus de 4 cas sur 10 par l'accompagnement d'une fille ou d'une jeune fille par des actions d'orientation de droit commun ou d'accompagnement spécialisé.

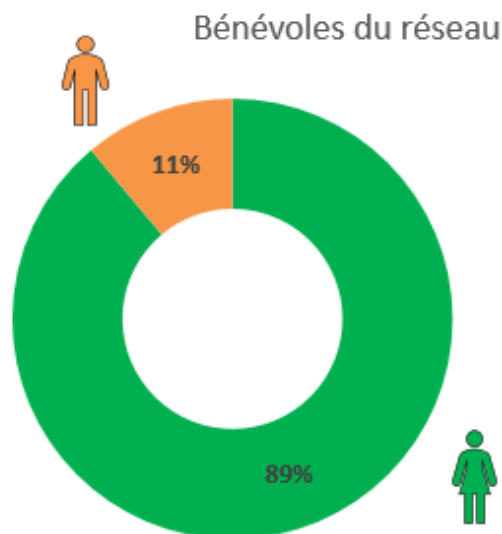


Source : Pôle EC - Service Réussite éducative - Année 2023

## La lecture publique : un réseau de cohésion sociale

Avec son réseau de lecture publique appelé « Lire en B@ie », la Communauté de communes offre à toutes et tous des services mutualisés, diversifiés, accessibles et de proximité au sein des médiathèques et bibliothèques du territoire

Dans son fonctionnement, ce réseau s'appuie sur des bénévoles.



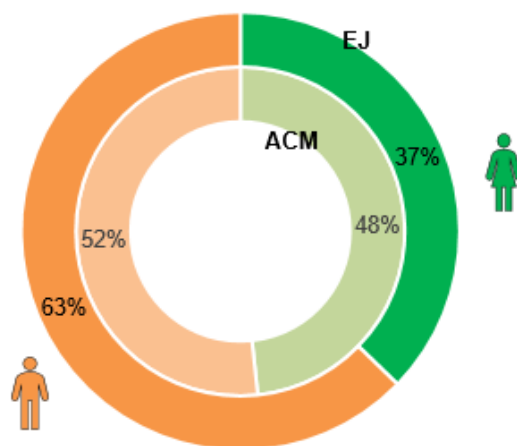
Source : Pôle EC - Service Lecture Publique et Vie associative - Année 2023

Comme les années précédentes, les garçons sont plus nombreux que les filles à fréquenter les structures de l'Enfance et de la Jeunesse. Ce constat semble cohérent lorsqu'il est mis en parallèle avec les données démographiques du territoire.

Ainsi, la part des filles fréquentant les ACM est de 48% (+2% par rapport à 2022) et la part des jeunes filles représente un peu plus d'un tiers de la fréquentation dans des EJ, et en progression (+2% par rapport à 2022).

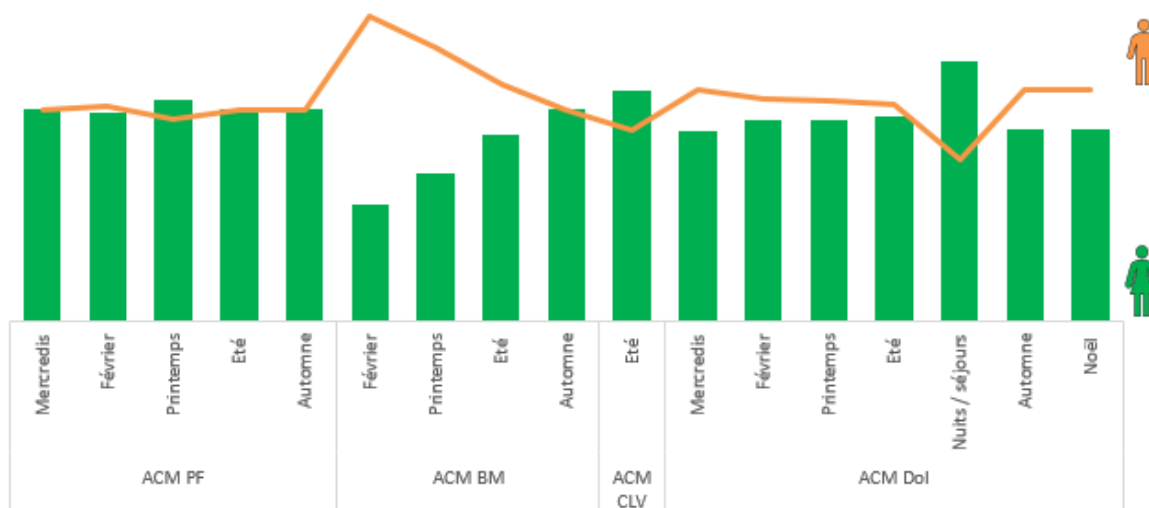
L'année 2023 est marquée par une fréquentation plus ou moins paritaire pour toutes les périodes. Cependant, les chiffres par structure démontrent une sous-fréquentation par les jeunes filles. des Espaces Jeunes ; seul l'Espace Jeunes de Pleine-Fougères fait exception

### Répartition dans les structures

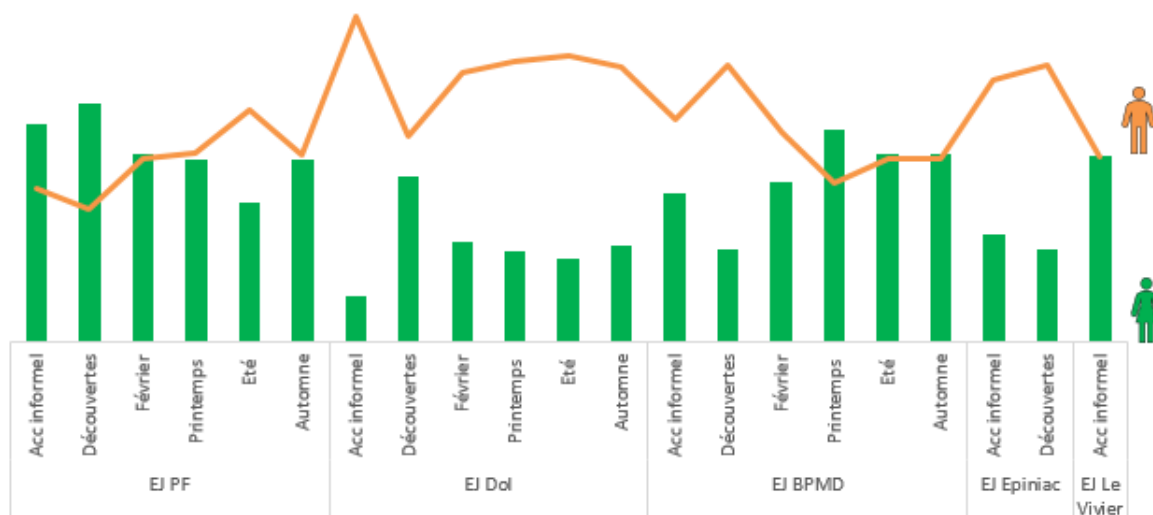


Source : Pôle EC - service Enfance-Jeunesse - Année 2023

### ACM : répartition par structures et périodes



### EJ : répartition par structures et activités





Envoyé en préfecture le 05/03/2024  
Reçu en préfecture le 05/03/2024  
Publié le  
ID : 035-200070670-20240229-2024\_C\_22-DE

Communauté de communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont-St-Michel  
Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes - Année 2023

### ***En guise de conclusion ...***

Les politiques communautaires, bien que n'exprimant pas expressément un objectif d'égalité femmes-hommes, contribuent à réduire les inégalités.

Que ce soit dans le soutien à la parentalité, dans l'accompagnement des enfants et des jeunes dans leur construction en tant que citoyen ou, une fois adulte, pour les soutenir dans leurs démarches de recherche d'emploi ou de rupture de l'isolement, la Communauté de communes joue un rôle en faveur de la réduction des inégalités et de l'amélioration des conditions de vie des femmes.

## 4. Les actions communautaires en faveur de l'égalité femmes-hommes

La Communauté de communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont-St-Michel décline ses actions à l'aulne de ses compétences et des prescriptions de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale.

Ici sont présentés les axes de l'EPCI, ainsi que l'illustration concrète de leur application dans le champs de la politique locale.

En bleu, figurent les nouveaux axes ou actions communautaires pour l'année 2023.

Champs de la	Axes	Actions 2023
Cadre général pour l'égalité	<p>◆ Mettre en place les conditions d'une cohésion et d'un développement harmonieux du territoire favorisant la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes</p>	<p>L'adoption du projet de territoire renforce la cohésion du territoire autour d'une Communauté de Communes solidaire. Les axes stratégiques, déclinant le projet de territoire, permettront d'orienter l'action des services vers une affirmation économique et la création de nouvelles richesses mais également un engagement favorisant la réussite et l'ambition de tous·tes.</p> <p>Démarche stratégique partenariale, l'adoption de la Convention Territoriale Globale (CTG) a pour objectif d'élaborer le projet de territoire pour le maintien et le développement des services aux familles, et la mise en place de toute action favorable aux allocataires. La CTG favorise ainsi le développement et l'adaptation des équipements et services aux familles, l'accès aux droits et l'optimisation des interventions des différents acteurs De même que pour le projet de territoire, les axes de développement retenus pour la mise en œuvre de la CTG pourront renforcer le lien social et le vivre ensemble au profit de tous·tes.</p>
	<p>◆ Mettre en place les conditions d'une qualité de vie au travail</p>	<p>Le plan d'actions relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (articles L132-1 à L132-4 du CGFP) doit s'articuler autour de 4 thématiques spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</li> <li>- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</li> <li>- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes</li> </ul> <p>A ces 4 thématiques, s'ajoute un cinquième point relatif à la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle. Le plan d'actions se décline autour de 5 grandes mesures :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rémunération</li> <li>- Egal accès</li> <li>- Articulation vie professionnelle / vie personnelle</li> <li>- Discrimination</li> <li>- Gouvernance politique</li> </ul> <p>Adopté en février 2022, ce plan 2022-2024 sera évalué à son échéance.</p>



Champs de la Charte	Axes	Actions 2023
Responsabilité démocratique / Rôle politique	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Encourager l'engagement des femmes dans l'exercice de la responsabilité politique en favorisant une parité dans les Commissions</li> <li>◆ Veiller à développer une communication interne et externe non stéréotypée par l'utilisation de visuels, d'une écriture</li> </ul>	<p>Le site internet de la Communauté de Communes respecte les principes d'une communication non genrée.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Créer des indicateurs genrés et les communiquer dans les services</li> </ul>	<p>Les données genrées ont progressivement été introduites dans les documents des services, qui permettent aujourd'hui de produire ce rapport</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Sensibiliser les services à la question de l'égalité femmes-hommes</li> </ul>	<p>La question de l'introduction de données sexées est abordée dans les services, notamment dans la mise en place ou la mise à jour des tableaux de bord.</p>
Le rôle de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Réaliser des tableaux de bord permettant une évaluation de la promotion de l'égalité femmes-hommes</li> </ul>	<p>Sur les 4 avancements de grade prononcés pour l'année 2023, tous concernaient des femmes.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Garantir l'égalité femmes-hommes dans la promotion des agents</li> </ul>	<p>La rédaction de Lignes Directrices de Gestion, rendues obligatoires à compter du 1er janvier 2021, oblige la Communauté de communes à introduire un critère d'équilibre afin de garantir l'égalité femmes-hommes dans les nominations au titre des avancements de grade ou de la promotion interne. Le groupe de travail mis en place s'est prononcé en faveur d'un critère d'équilibre femmes-hommes devant tendre vers le respect de proportion de femmes présentes au sein de effectifs communautaires.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Maintenir les horaires variables et les réunions en journée et exceptionnellement en soirée, en vue de concilier la vie personnelle et professionnelle des agents, préalables à une charte des temps.</li> </ul>	

Champs de la Charte	Axes	Actions 2023
<p>Le rôle de l'employeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Accompagner la mise en œuvre des temps partiels de droit aussi bien en faveur des mères que des pères</li> <li>◆ Conduire des actions de sensibilisation à la prévention des discriminations et des stéréotypes, relatives à l'égalité professionnelle, à l'attention de l'ensemble des acteurs de la gestion des ressources humaines (GRH) et des personnels</li> <li>◆ Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle</li> </ul>	<p>Une agente a demandé le renouvellement de son congé de présence parentale.</p> <p>Suite la concertation et à la mise en œuvre d'une période d'expérimentation, le télétravail a été déployé à tous les agent.e.s, dont les postes sont éligibles en septembre 2020. L'objectif d'une réduction des inégalités et un accompagnement des mutations sociales et sociétales par le principe de l'égalité femmes-hommes est réaffirmée dans la Charte encadrant le télétravail. Depuis le 1er septembre 2022, une révision de la Charte de Télétravail est mise en œuvre. Cette dernière tend vers une simplification de la demande et vers une extension de postes éligibles et du nombre de jours télétravaillables. Dans 86% des cas, le télétravail concernent des femmes.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ S'engager vers une plus grande mixité des métiers par des actions de formation et l'emploi d'une écriture inclusive des métiers, ainsi que dans les descriptifs des fonctions ou des qualités et compétences qui s'y attachent</li> </ul>	<p>L'organigramme présente les différents postes par la description des fonctions de l'agent, afin d'éviter toute dénomination genrée</p> <p>Lorsque la dénomination par fonction n'est pas possible, le masculin et le féminin est indiqué en fonction de l'agent.e sur le poste.</p> <p>La dénomination des postes dans les fiches de poste ainsi que dans la description des postes en vue d'un recrutement, sont systématiquement mixtes.</p> <p>Le point médian (alt+0183) a fait son apparition dans les documents émanant du service RH et en particulier dans les offres d'emploi parues.</p> <p>Depuis 2019, il est impossible au sein du bâtiment technique d'accueillir des agentes en tant que conductrices de camion benne, ripeuses ou agentes d'accueil en déchetterie en raison de l'exiguïté des locaux. Des vestiaires et sanitaires ne peuvent être dédiés aux femmes.</p> <p>Les travaux d'agrandissement du bâtiment technique permettront le recrutement de personnel féminin.</p>

Champs de la Charte	Axes	Actions 2023
Le rôle de l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Aller vers une déprécarisation des emplois</li> <li>◆ Prévenir toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.</li> </ul>	<p>Les remplacements ponctuels au sein des services sont assurés par les agent.e.s à temps non complet en place, leur garantissant un complément de rémunération.</p> <p>Il est privilégié une élaboration des contrats de remplacement au mois, plutôt qu'au jour le jour afin de stabiliser les équipes et la situation de l'agent.e</p> <p>Une information relative à la Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS) du CDG35 est délivrée à tous agent.e.s</p> <p>En lien dans la loi de transformation de la fonction publique, la Communauté de Communes en tant qu'EPCI affilié au CDG35 communique auprès de ses agent.e.s et les oriente vers le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes.</p>
Fournitures de biens et services	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Introduire, dans les pièces de marchés publics, la fourniture d'une attestation mentionnant que l'entreprise candidate n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits liés à la violation des dispositions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou qui n'auraient pas respecté l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, en application de l'article 16 de la loi du 4 août 2014.</li> <li>◆ Soutenir les associations favorisant l'expression sportive, artistique ou culturelle des femmes</li> <li>◆ Soutenir et communiquer sur les initiatives privées permettant des modes de grade en horaires atypiques et/ou en faveur des familles monoparentales</li> </ul>	<p>Sur les 24 marchés publics passés durant l'année 2023 tous introduisaient cette attestation dans les documents à fournir de manière obligatoire</p> <p>La Communauté de Communes s'attache à développer la mixité dans la mise en œuvre de ses actions de soutien aux associations</p> <p>Le multi-accueil de Pleine-Fougères, ainsi que l'association « Graine de pirates » proposent des berceaux en priorité aux familles monoparentales et présentant des horaires atypiques.</p> <p>Les demandes des familles monoparentales et celles présentant des horaires atypiques sont prioritaires dans les critères d'admission des multi-accueils,</p>

Champs de la Charte	Axes	Actions 2023
<p>Fouritures de biens et services</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Mettre en place une instance politique et institutionnelle sur la thématique de la lutte contre les violences</li> </ul>	<p>Action inscrite dans le Contrat Local de santé des communautés du Pays de Saint-Malo pour les années 2020-2024. Son action est concentrée autour de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La consolidation des dispositifs existants et la pérennisation des financements</li> <li>- La sensibilisation des élus du Pays à la question des violences intrafamiliales,</li> <li>- La réflexion sur l'hébergement d'urgence</li> <li>- La prévention auprès des jeunes et la communication locale</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Accompagner les femmes et les familles dans le cadre des violences intrafamiliales</li> </ul>	<p>Sur les 65 situations accompagnées par le service de Réussite Educative en 2023, 9 accompagnements concernaient un soutien (écoute, accompagnement, orientation) à des mères victimes de violences conjugales, actuelles ou passées (avec répercussions sur les enfants)</p>
<p>Le rôle de prestataire de services</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Maintenir les actions en faveur de l'emploi et de l'insertion des femmes</li> </ul>	<p>La Communauté de Communes en partenariat avec l'Association Pass'emploi, structure d'insertion par le travail, organise le prêt de véhicule afin de faciliter l'insertion dans l'emploi via la plateforme mobilité (Pass Mobilité)</p> <p>En partenariat avec le Département d'Ille et Vilaine et la Mission Locale, la Communauté de Communes subventionne une auto-école solidaire afin de permettre l'acquisition du permis de conduire et faciliter l'insertion professionnelle</p> <p>la Communauté de Communes soutient le projet de l'Etat "Repérer et mobiliser les invisibles", porté par la Mission Locale du Pays de Saint-Malo, l'association le Goëland et UFOLEP. Ces actions envers les jeunes permettront de repérer et de mobiliser les jeunes de 16 à 29 ans qui n'adhèrent pas à un accompagnement socio-professionnel et donc à un parcours vers l'emploi</p> <p>En septembre 2023, la Communauté de Communes a organisé à Dol la deuxième édition du Forum de l'emploi. Dans un contexte de reprise économique et de fortes tensions sur le marché de l'emploi, cet événement a permis de mettre en relation les employeurs-euses et les demandeurs-euses d'emploi ; mais également d'apporter des éléments de réflexion et des éclairages sur les problématiques liées à l'embauche.</p> <p>La fréquentation des femmes était de 60% des entrées. Pour faciliter leur accueil, des services de garde d'enfants et de navette ont été mis en place.</p>

Champs de la Charte	Axes	Actions 2023
<p>Le rôle de prestataire de services</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Maintenir les actions en faveur de l'emploi et de l'insertion des femmes</li> </ul>	<p>Les Points Accueils Emploi accueillent les permanences du point d'information de la Région Bretagne. Ce dispositif assure conseil et aide dans le cadre d'une insertion professionnelle et d'une reconversion professionnelle. Au cours de l'année 2023, 17 femmes (et 13 hommes) ont bénéficié de ce dispositif.</p>
		<p>La Communauté de Communes soutient l'action de l'association EGEE, qui accompagne les jeunes, les entrepreneurs et les personnes en reconversion ou transition professionnelle dans leurs démarches et leurs parcours professionnels grâce à des conseils et à un échange de pratiques.</p>
		<p>Durant l'année 2023, en partenariat avec la Fondation Orange, des ateliers du numérique ont été organisés. Permettant de se familiariser avec l'environnement numérique et permettant une indépendance vis à vis de l'outil numérique, ces ateliers ont été suivis par une femme.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Informer les nouveaux(elles) arrivant(e)s sur le territoire sur les associations et réseaux pouvant</li> </ul>	<p>Une information sur le Point Accueil Emploi est délivrée aux nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes qui le souhaitent au sein de la mairie de la ville-centre</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Faciliter les démarches administratives en vue de l'insertion des femmes</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Intégrer l'égalité filles-garçons dans les premiers temps de vie social de l'enfant</li> <li>◆ Intégrer l'égalité filles-garçons dans les projets pédagogiques des accueils Enfance-Jeunesse en favorisant les activités mixtes permettant de lutter contre les stéréotypes sexués et d'instaurer un dialogue.</li> </ul>	<p>Les stéréotypes filles/garçons sont une thématique abordée au sein du RPE et du Multi-Accueil Afin de favoriser les activités mixtes, il est privilégié, au sein des accueils collectifs de mineurs et des espaces jeunes, les pratiques d'activités sportives et culturelles ainsi que des animations incitant les enfants ou les jeunes à ne pas avoir une vision genrée lorsqu'ils décident de faire un choix parmi un panel d'activités proposées. Le loisir est alors vu comme libérateur, donnant la possibilité de se divertir, de se développer et de se détendre. Les pratiques culturelles et sportives restent, malgré les processus de démocratisation, des activités stratifiées socialement, que ce soit dans les pratiques mêmes ou dans leurs modalités (en particulier les activités sportives).</p>
	<p>Sensibiliser les publics à l'égalité filles-garçons, femmes-hommes dans l'écriture du Schéma de Lecture Publique</p>	<p>La Communauté de Communes s'attache à renforcer une fréquentation mixte des médiathèques par l'enrichissement des collections, en favorisant un rééquilibrage des collections à destination des publics</p>

Champs de la Charte	Axes	Actions 2023
<p>Le rôle de prestataire de services</p>	<p>◆ Distinguer l'entreprenariat féminin et le soutenir</p>	<p>La chargée de développement économique accompagne les entrepreneuses et les cheffes d'entreprise dans leurs recherches d'aides financières possibles, de la création d'entreprises ou de terrain pour l'implantation de l'activité. A ce titre, les femmes représentent 20,4% des primo-contact.</p> <p>Initié par la Région Bretagne, en partenariat avec les EPCI bretons, le Pass Commerce et artisanat a pour objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un soutien à l'installation et au développement d'activité en centralité</li> <li>- un soutien aux investissements réduisant les impacts environnementaux</li> <li>- Un soutien à la numérisation et la digitalisation</li> </ul> <p>Durant l'année 2023, sur les 13 subventions demandées, 4 concernaient des entrepreneuses</p>
<p>Développement et développement durable</p>	<p>◆ Faire perdurer la mobilité sur le territoire</p> <p>◆ Intégrer la question de l'égalité femmes-hommes dans l'aménagement des lotissements communautaires</p>	<p>Le service de gallo'bus est pérennisé</p> <p>La Communauté de Communes intègre dans ses aménagements de lotissements communautaires des aspects environnementaux et de mobilité douce afin de faciliter les accès vers les centres-bourgs et les services publics, et notamment les écoles.</p>

## **Conclusion**

Après deux années de crise sanitaire où l'action de la Communauté de Communes s'est orientée vers les familles et les usagers, par le maintien de ses services publics, et vers les entreprises de son territoire, en tant que relais des aides économiques déployées,

Après l'année 2022 marquée par l'élaboration du Projet de territoire dans lequel l'action communautaire s'articule vers :

- D'un point de vue économique, l'affirmation d'une identité économique et la création de nouvelles richesses,
- D'un point de vue social, un engagement en vue de favoriser la réussite et l'ambition de tous·tes,
- D'un point de vue environnemental, l'accélération de la transition et la préservation des ressources.

L'année 2023 a permis la déclinaison de ce dernier en actions opérationnelles et, par le travail des services communautaires, a œuvré dans l'intérêt de toutes et tous.

Aussi, la politique d'égalité femmes-hommes, bien qu'elle ne soit une politique communautaire à part entière, sera mise en œuvre dans la déclinaison opérationnelle de ces politiques.