

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
Du Conseil Communautaire  
De la Communauté de Communes des Pays de L'Aigle

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES  
DES PAYS DE L'AIGLE

5 Place du Parc  
61300 L'AIGLE

RÉPUBLIQUE FRANCAISE  
DÉPARTEMENT  
DE L'ORNE

Séance du 03 février 2022

L'an deux mil vingt-deux, le trois février à vingt heures, les membres du Conseil Communautaire légalement convoqués le 28 janvier 2022, se sont réunis à la salle des Fêtes de Saint Symphorien des Bruyères, en session ordinaire, sous la présidence de Monsieur Jean SELLIER.

NOMBRE DE MEMBRES

|             |    |
|-------------|----|
| En EXERCICE | 55 |
| PRESENTS    | 41 |
| VOTANTS     | 49 |

CONVOCATION

|          |             |
|----------|-------------|
| Datée    | Du 28/01/22 |
| Affichée | du 28/01/22 |

OBJET

Rapport annuel en matière  
d'égalité Femmes-Hommes

Monsieur Jean-Marie GOUSSIN a été nommé secrétaire de séance.

**Étaient présents :** Véronique HELLEUX, Sylvie MOLERO, Dominique NETZER, Didier PITOU, Eric ZO, Daniel MARIE, Philippe CROTEAU, Philippe THOURET, Marie-Odile TAVERNIER, Jean-Luc BEAUFILS, Paule KLYMKO, Michel LE GLAUNEC, Maité GRANDCLÈRE, Christian BARBIER, Philippe VAN-HOORNE, Charlene RENARD, Didier COUSIN, Nathalie LENÔTRE, Jean-Marie GOUSSIN, Lionel GONNET, Pascal SAMSON, Mireille NOGUET, Marie-José MARTIN, Serge DELAVALLÉE, Isabelle DUVAL de LAGUIERCE, Philippe RONDEL, Hubert GORET, Delphine PRIEUR, Gilbert MATELOT, Michel MAROT, Elisabeth JOSSET, Hervé HAREL, Christophe POTTIER, Jacky DE TAEVERNIER, Joël BRUNET, Jean SELLIER, Christine LEBRETON, André LAMONTAGNE, François CARBONELL.

**Pouvoirs :** Dominique LORMEAU a donné pouvoir à Véronique HELLEUX  
Nathalie RIBAUT a donné pouvoir à Michel LE GLAUNEC  
François BRIZARD a donné pouvoir à Michel LE GLAUNEC  
Pascal GUEUGNON a donné pouvoir à Nathalie LENÔTRE  
Sylvie CHAUVEL-TRÉPIER a donné pouvoir à Philippe VAN-HOORNE  
Fleur GOSSELIN a donné pouvoir à Pascal SAMSON  
Jean-Guy GRANDIN a donné pouvoir à Philippe THOURET  
Virginie VIOLET a donné pouvoir à François CARBONELL

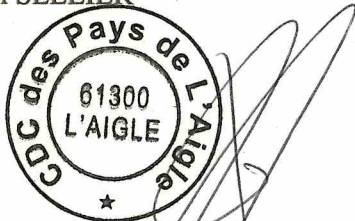
**Représentés :** Franck GAULTIER représenté par Nicole MOUGEL  
Guy MARTEL représenté par Xavier COLLET

**Absents excusés :** Alexandra DEPARIS-AUBRIL.  
Nadège TROUILLET  
François HUREL  
Fabrice GLORIA

**Absents :** Pascal SUARD  
Serge GODARD

Acte rendu exécutoire après  
publication le 11 février 2022

Le Président,  
Jean SELLIER



Monsieur le Président expose aux membres du Conseil que la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget. La loi n'impose pas de débat et de vote mais l'exécutif peut décider de soumettre le rapport à la discussion et au vote.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport. Il fait état :

- 1) de la politique de ressources humaines de la collectivité relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et décrit les orientations pluriannuelles.
- 2) des politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il fixe les orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

Le Président présente le rapport annuel 2022 de la CdC sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

- Vu la loi n° 2014-873 du 04 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment l'article 61,
- Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,
- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Considérant que le rapport annuel sur l'égalité femmes hommes doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget

Acte rendu exécutoire après  
publication le 11 février 2022

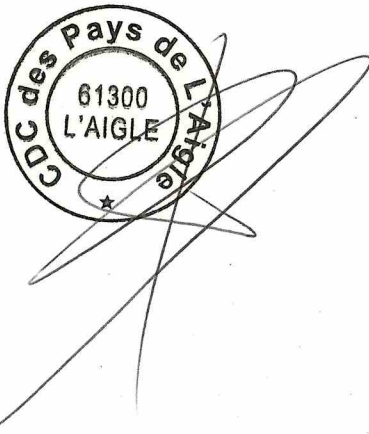
Le Conseil, après en avoir délibéré :

- **PREND** acte de la présentation du rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ci-annexé

**VOTE : UNANIMITÉ**

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits  
Au registre sont les signatures  
Pour copie certifiée conforme.

Le Président,  
Jean SELLIER







---

## Rapport annuel sur l'EGALITE

Entre

les FEMMES et les HOMMES

---

2022

Mais malgré une dynamique favorable et les progrès majeurs qui ont vu le jour en France, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent, dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires.

Pour passer de l'égalité formelle à l'égalité réelle, la mobilisation de tous les acteurs est requise et doit s'ancrer au plus près des citoyennes et des citoyens.

C'est pourquoi la loi du 4 août 2014 est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales en la matière. Au même titre que l'État, ces dernières mettent en œuvre une politique globale pour l'égalité femmes-hommes, tant en interne que sur leur territoire.

Étape supplémentaire, l'action des collectivités doit désormais être formalisée dans un « rapport égalité » annuel, présenté avant les débats sur le projet de budget.

Ce rapport doit contribuer à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif intégré à l'ensemble des politiques publiques et donc de mettre un coup d'accélérateur à la réduction des inégalités.

### Le principe

Les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget. La loi n'impose pas de débat et de vote mais l'exécutif peut décider de soumettre le rapport à la discussion et au vote.

A minima, la présentation devra être attestée par une délibération.

Il conditionne la légalité du vote des budgets des collectivités concernées au même titre que le débat d'orientation budgétaire.

Le rapport concerne 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 premier volet concerne la politique en matière de ressources humaines de la collectivité, un second aborde les politiques publiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Première partie :

### Etat des lieux et politiques en matière de Ressources humaines

Le rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Rapport social Unique relatif à l'année 2021 présente une photographie de l'effectif de la collectivité qui constitue un socle de départ pour l'action en faveur d' l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Le Comité technique du 16 novembre 2021 puis le Bureau communautaire du 2 décembre 2021 ont approuvé le plan d'actions pour les 3 années à venir.

### Etat des lieux

Les données centralisées au sein du SIRH (système d'information Ressources Humaines) ne sont pas « genrées », sont peu détaillées et les extractions ne permettent pas, à ce jour, d'obtenir une visibilité des éventuels écarts entre les 2 populations. Un paramétrage spécifique sur chaque champ renseigné serait nécessaire.

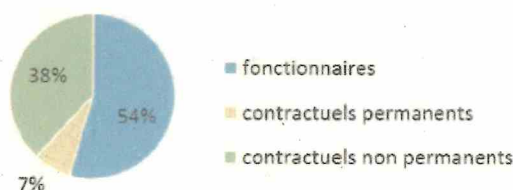
Le projet, initié par la collectivité, de changement de système d'information, pour un logiciel métier plus développé, disposant des modules de traitement statistiques des données saisies, permettra à la collectivité de disposer d'un état des lieux enrichie, propice à un diagnostic éclairé.

Issu du rapport social unique 2021, le diagnostic disponible est principalement construit sur l'analyse des différents statuts présents au sein de la collectivité (titulaires, contractuels, permanents et non permanents).

Quelques données genrées viendront compléter ce panorama.

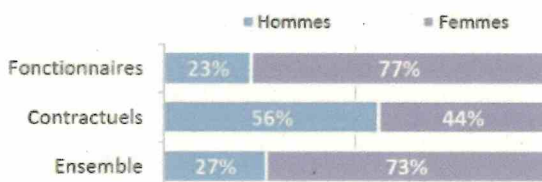
#### 217 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

- > 118 fonctionnaires
- > 16 contractuels permanents
- > 83 contractuels non permanents



#### 50 % des contractuels permanents en CDI

#### Répartition par genre et par statut



#### Les principaux cadres d'emplois

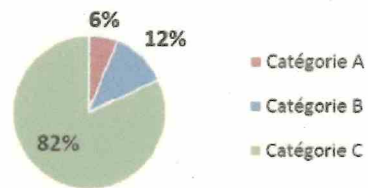
| Cadres d'emplois         | % d'agents |
|--------------------------|------------|
| Adjointes techniques     | 52%        |
| Adjointes administratifs | 13%        |
| ATSEM                    | 7%         |
| Agents de maîtrise       | 5%         |
| Rédacteurs               | 4%         |

## Caractéristiques des agents permanents

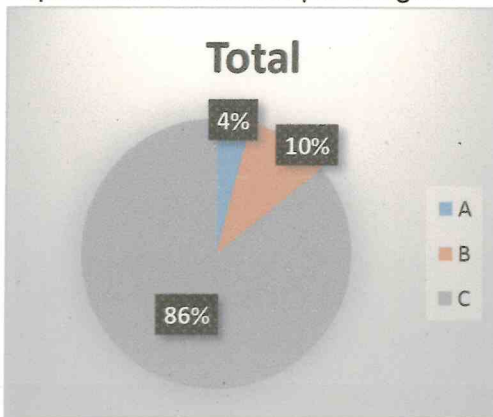
### ➤ Répartition par filière et par statut

| Filière        | Titulaire   | Contractuel | Tous        |
|----------------|-------------|-------------|-------------|
| Administrative | 21%         | 25%         | 22%         |
| Technique      | 64%         | 50%         | 63%         |
| Culturelle     | 2%          |             | 1%          |
| Sportive       | 2%          | 25%         | 4%          |
| Médico-sociale | 8%          |             | 7%          |
| Police         |             |             |             |
| Incendie       |             |             |             |
| Animation      | 3%          |             | 2%          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

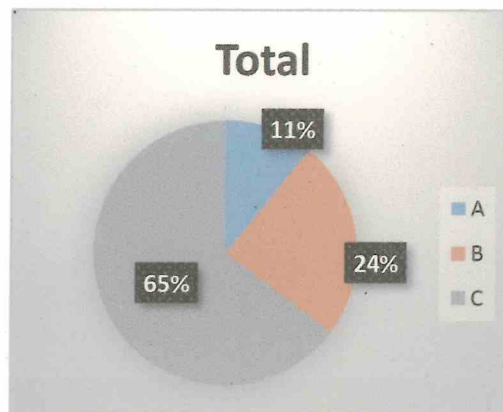
### ➤ Répartition des agents par catégorie



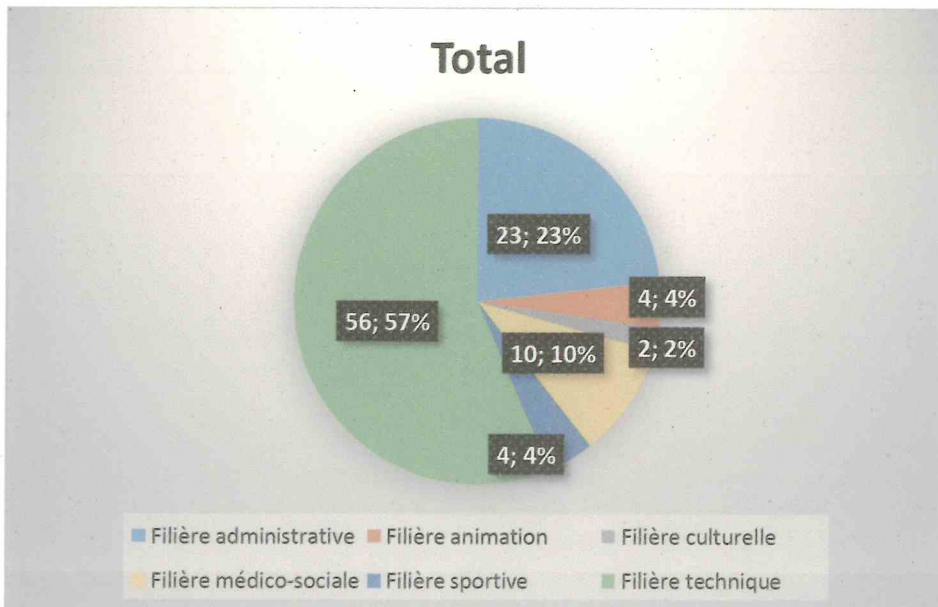
### Répartition des Femmes par catégorie



### Répartition des Hommes par catégorie



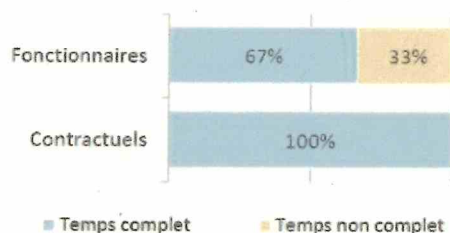
Les Femmes sont majoritairement présentes au sein de la catégorie C, filière technique. Il s'agit des effectifs affectés dans les écoles du territoire. Cette concentration est liée à la part du scolaire dans l'effectif global (50% des postes permanents).



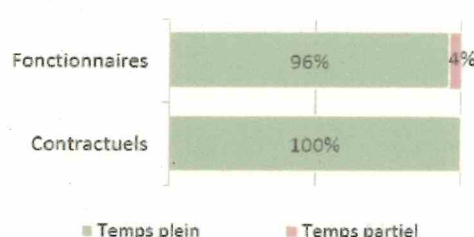


## Temps de travail des agents permanents

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

| Filière        | Fonctionnaires | Contractuels |
|----------------|----------------|--------------|
| Technique      | 41%            | 0%           |
| Médico-sociale | 40%            | 0%           |
| Administrative | 16%            | 0%           |

### Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
5% des femmes à temps partiel

Un tiers des effectifs permanents titulaires travaille à temps non complet, principalement au sein des filières technique et médico-sociale (ATSEM). Ce sont les agents du service scolaire, majoritairement féminins. En effet, 86% des femmes exercent en catégorie C.

- Les femmes sont majoritaires et leur principal cadre d'emploi reste celui des adjoints techniques. On retrouve ce cadre d'emploi au sein des effectifs affectés au service scolaire, compétence exercée au sein de la collectivité.

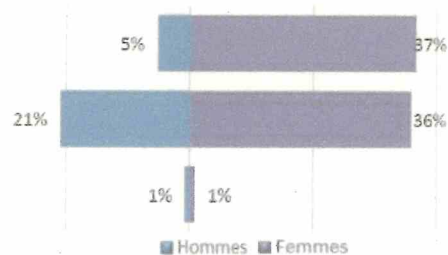
- La part des postes à temps non complet (33% des titulaires) est également majoritairement affectée à ce secteur d'activité et concerne donc de nombreux agents féminins.

## Pyramide des âges

### En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

| Âge moyen* des agents permanents    |       |                |
|-------------------------------------|-------|----------------|
| Fonctionnaires                      | 49,28 | de 50 ans et + |
| Contractuels permanents             | 42,81 |                |
| Ensemble des permanents             | 48,51 |                |
| Âge moyen* des agents non permanent |       | de - de 30 ans |
| Contractuels non permanents         | 40,51 |                |

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



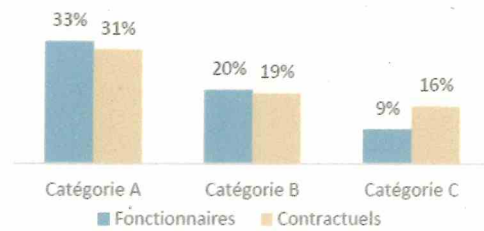
\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 13,73 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| Fonctionnaires                      | 12,22% |
| Contractuels sur emplois permanents | 21,95% |
| Ensemble                            | 13,73% |

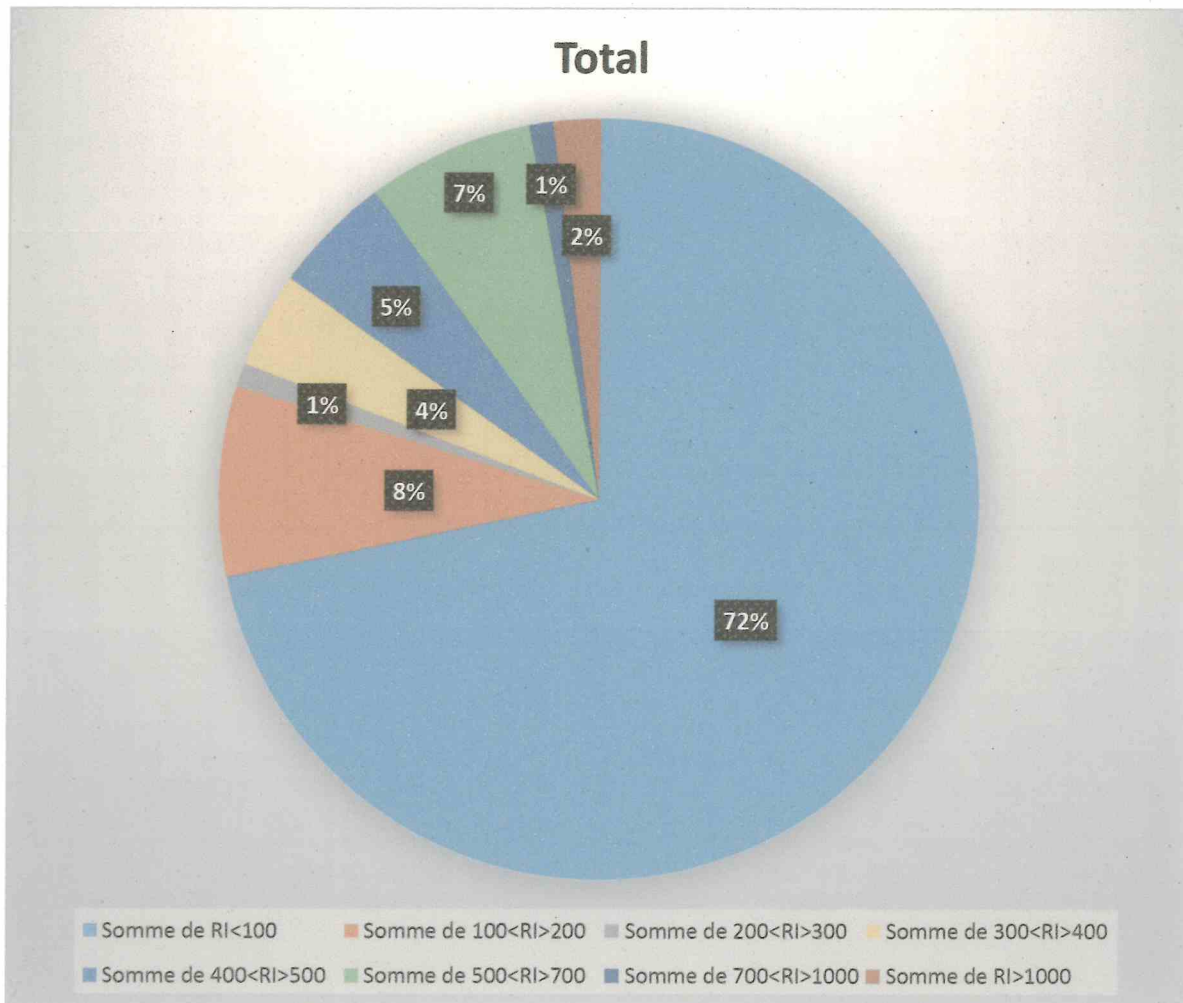
Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



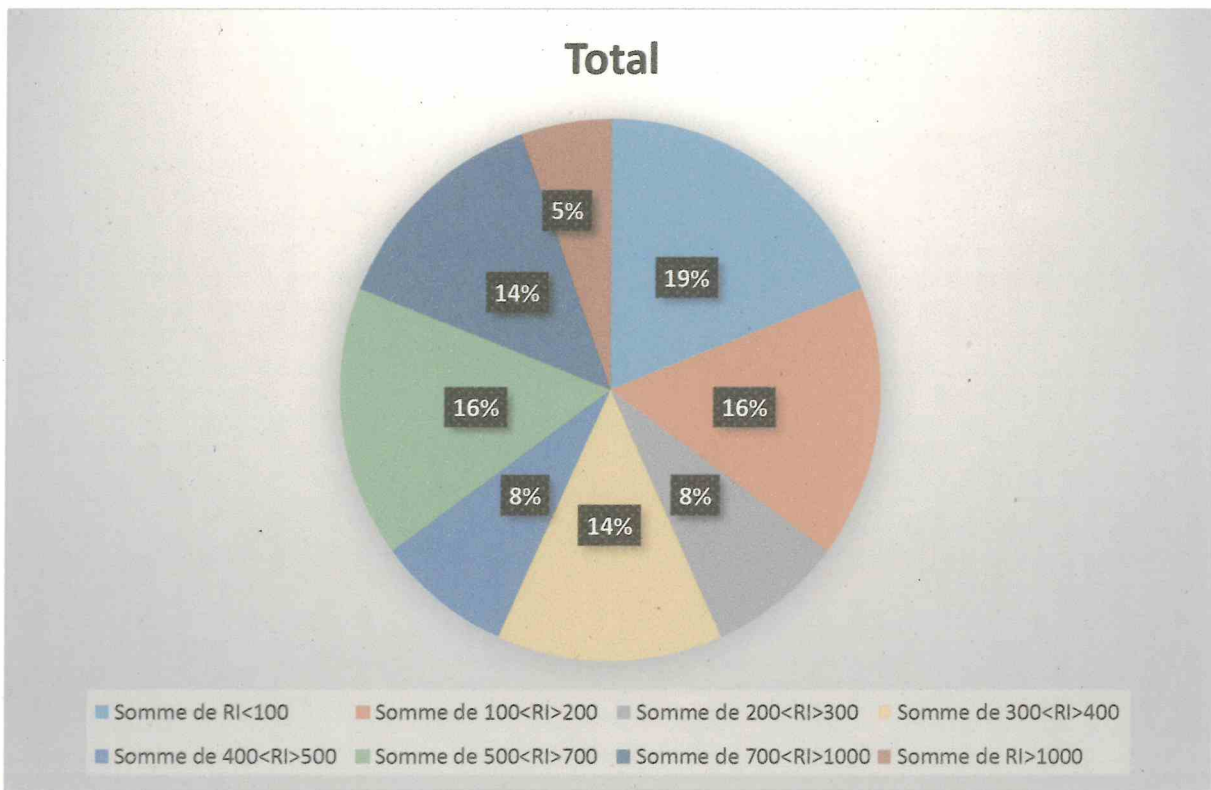
- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 745 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020
- ⇒ 1627 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

72% des femmes perçoivent un régime indemnitaire inférieur à 100€ brut par mois. Seulement 10% perçoivent plus de 500€.



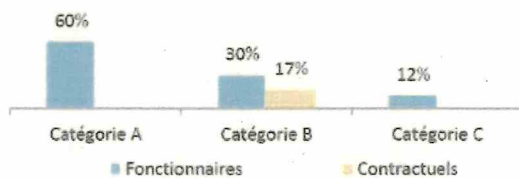
Le niveau de régime indemnitaire est beaucoup plus diversifié chez les hommes.  
Seulement 19% ont moins de 100€/mois alors que 35% perçoivent plus de 500€/mois.



## Formation

➔ en 2020, 14,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

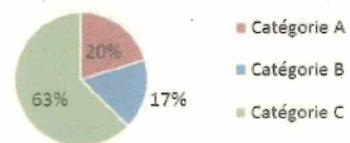
Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



➔ 30 213 € ont été consacrés à la formation en 2020

➔ 59 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :  
> 0,4 jour par agent

Les départs en Formation ont été moindres en 2020.

35 agents ont bénéficié d'au moins une formation dont 22 femmes et 13 hommes.

Les données centralisées au sein du SIRH (système d'information Ressources Humaines) ne sont pas « générées », sont peu détaillées et les extractions ne permettent pas, à ce jour, d'obtenir une visibilité



fine des écarts entre les 2 populations. Un paramétrage spécifique sur chaque champ renseigné serait nécessaire.

Le projet, initié par la collectivité, de changement de système d'information, pour un logiciel métier plus développé, disposant des modules de traitement statistiques des données saisies, permettra à la collectivité de disposer d'un état des lieux enrichie, propice à un diagnostic éclairé.

L'analyse du rapport social unique 2020 permet néanmoins de dégager quelques constats majeurs :

- Les femmes sont majoritaires et le principal cadre d'emploi reste celui des adjoints techniques. On retrouve ce cadre d'emploi au sein des effectifs affectés au service scolaire, compétence exercée au sein de la collectivité.
- La part des postes à temps non complet (33% des titulaires) est également majoritairement affectée à ce secteur d'activité et concerne donc de nombreux agents féminins.

Le plan d'actions ci-après a été élaboré sur la base de ces constats.

## Plan d'actions

Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle adopté le 16 novembre 2021 en CT puis voté le 2 décembre 2021 par le Bureau communautaire prévoit 3 axes déclinés en actions en sous actions:

### I. Réunir les conditions d'une Politique en faveur de l'égalité et la mixité professionnelle

#### A. Disposer de données statistiques précises pour bâtir un Rapport social comparé (RSC)


1. Finalisation du cahier des charges / SIRH
2. Déploiement du nouveau SIRH
3. Définition des indicateurs à développer
4. Intégration des requêtes pour les indicateurs identifiés

#### B. Organiser le pilotage stratégique et opérationnel du plan d'actions

1. Définir et adopter le 1er plan d'actions
2. Définir les modalités de la gouvernance et ses acteurs
3. Organiser des équipes- projets pour la rédaction détaillée des fiches actions

#### C. Sensibiliser à la Politique égalité Femmes Hommes et faire émerger une culture commune

1. Proposer des formations pour sensibiliser à ce sujet
2. Favoriser les échanges autour de témoignages ou exemples avec les élus

- II. Prendre en compte de la politique Egalité et Mixité dans la GRH
- A. Réaliser une étude des écarts de rémunérations
    - 1. Réaliser un état des lieux précis et chiffré des TNC
    - 2. Proposer des mesures correctives
  
  - B. Promouvoir une politique de rémunération visant l'égalité
    - 1. Réaliser une cotation des postes de travail pour garantir une équité de traitement des RI
    - 2. Appliquer cette cotation aux nouveaux arrivants
    - 3. Informer systématiquement de l'impact des Temps partiels ou congé parental sur la Carrière et retraite
  
  - C. Développer la mixité des métiers
    - 1. Réaliser un diagnostic précis
    - 2. Développer des actions de communication pour renforcer l'attractivité des métiers / vivier de candidats
    - 3. Mobiliser la voie de l'apprentissage
- III. Sensibiliser et agir pour la lutte contre les discriminations, violences ...
- A. Sensibiliser aux agissements discriminants, violents et sexistes
    - 1. Proposer des formations, conférences, Webinaires sur la prévention des actes discriminants, violents ....
    - 2. Communiquer en interne : flyers, personnel infos, expos ...
  
  - B. Mettre en place un dispositif de signalement
    - 1. Adhérer à l'offre du CDG 61 en lien avec les 5 CDG normands
    - 2. Informer les agents et assurer leur accompagnement
- 

## Deuxième partie : En matière de politiques publiques

### Etat des lieux

#### Les principaux indicateurs du territoire

La Communauté de Communes des Pays de L'Aigle, créée au 1<sup>er</sup> janvier 2017, est composée de 32 communes.

Sa population légale, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, est de 26 362 habitants (population municipale 25 658 habitants + population comptée à part 704 habitants).

Il est précisé que les statistiques présentées ci-après, ont été établies par l'INSEE à partir de la population municipale issue du recensement de la population 2018 en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit pour la CdC des Pays de L'Aigle une population municipale de 25 823 habitants.

#### Répartition de la population par sexe et par âge

|                 | Hommes        | %            | Femmes        | %            |
|-----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| <b>Ensemble</b> | <b>12 465</b> | <b>100,0</b> | <b>13 358</b> | <b>100,0</b> |
| 0 à 14 ans      | 2 221         | 17,8         | 2 141         | 16,0         |
| 15 à 29 ans     | 1 956         | 15,7         | 1 840         | 13,8         |
| 30 à 44 ans     | 1 962         | 15,7         | 2 071         | 15,5         |
| 45 à 59 ans     | 2 688         | 21,6         | 2 759         | 20,7         |
| 60 à 74 ans     | 2 485         | 19,9         | 2 674         | 20,0         |
| 75 à 89 ans     | 1 048         | 8,4          | 1 543         | 11,6         |
| 90 ans ou plus  | 104           | 0,8          | 330           | 2,5          |
|                 |               |              |               |              |
| 0 à 19 ans      | 3 019         | 24,2         | 2 852         | 21,4         |
| 20 à 64 ans     | 6 713         | 53,9         | 6 893         | 51,6         |
| 65 ans ou plus  | 2 733         | 21,9         | 3 613         | 27,0         |

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

soit 48 % d'hommes et 52 % de femmes



## Composition des familles

|                                | 2008         | %            | 2013         | %            | 2018         | %            |
|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Ensemble</b>                | <b>7 385</b> | <b>100,0</b> | <b>7 317</b> | <b>100,0</b> | <b>7 309</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Couples avec enfant(s)</b>  | <b>3 121</b> | <b>42,3</b>  | <b>2 922</b> | <b>39,9</b>  | <b>2 571</b> | <b>35,2</b>  |
| <b>Familles monoparentales</b> | <b>838</b>   | <b>11,3</b>  | <b>972</b>   | <b>13,3</b>  | <b>1 158</b> | <b>15,8</b>  |
| Hommes seuls avec enfant(s)    | 141          | 1,9          | 155          | 2,1          | 228          | 3,1          |
| Femmes seules avec enfant(s)   | 697          | 9,4          | 817          | 11,2         | 930          | 12,7         |
| <b>Couples sans enfant</b>     | <b>3 425</b> | <b>46,4</b>  | <b>3 423</b> | <b>46,8</b>  | <b>3 580</b> | <b>49,0</b>  |

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

Les familles monoparentales sont à 80 % des femmes seules

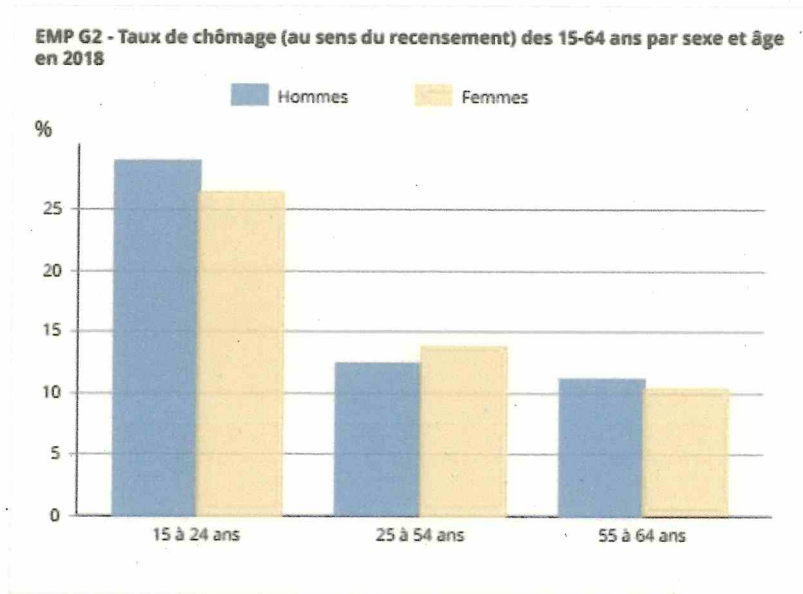
## Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2018

|                 | Population    | Actifs        | Taux d'activité en % | Actifs ayant un emploi | Taux d'emploi en % |
|-----------------|---------------|---------------|----------------------|------------------------|--------------------|
| <b>Ensemble</b> | <b>15 115</b> | <b>11 071</b> | <b>73,2</b>          | <b>9 470</b>           | <b>62,6</b>        |
| 15 à 24 ans     | 2 633         | 1 273         | 48,4                 | 918                    | 34,9               |
| 25 à 54 ans     | 8 843         | 7 925         | 89,6                 | 6 881                  | 77,8               |
| 55 à 64 ans     | 3 640         | 1 872         | 51,4                 | 1 670                  | 45,9               |
| <b>Hommes</b>   | <b>7 511</b>  | <b>5 663</b>  | <b>75,4</b>          | <b>4 857</b>           | <b>64,7</b>        |
| 15 à 24 ans     | 1 366         | 704           | 51,6                 | 500                    | 36,6               |
| 25 à 54 ans     | 4 372         | 4 043         | 92,5                 | 3 543                  | 81,0               |
| 55 à 64 ans     | 1 773         | 916           | 51,7                 | 814                    | 45,9               |
| <b>Femmes</b>   | <b>7 604</b>  | <b>5 407</b>  | <b>71,1</b>          | <b>4 612</b>           | <b>60,7</b>        |
| 15 à 24 ans     | 1 267         | 569           | 44,9                 | 418                    | 33,0               |
| 25 à 54 ans     | 4 471         | 3 883         | 86,8                 | 3 338                  | 74,7               |
| 55 à 64 ans     | 1 867         | 956           | 51,2                 | 856                    | 45,9               |

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

La population active est composée à 49 % de femmes et à 51 % d'hommes

## Taux de chômage des 15-64 ans par sexe et âge en 2018



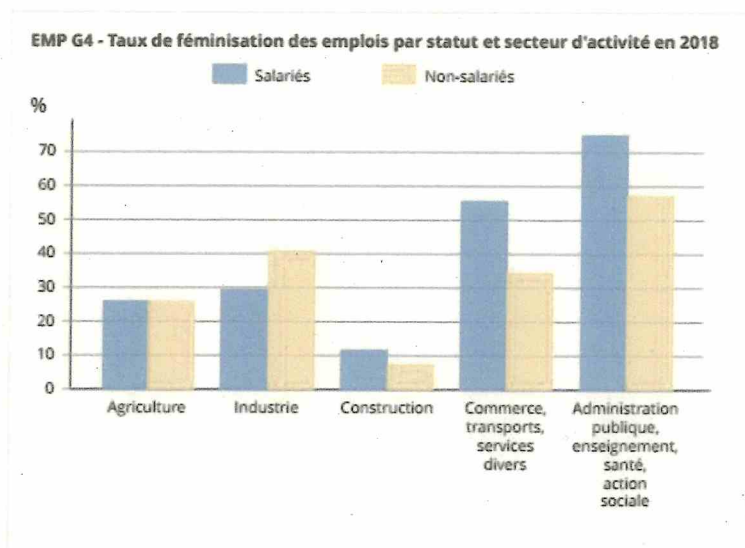
Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

## Emplois selon le statut professionnel

|                           | 2008         | %            | 2013         | %            | 2018         | %            |
|---------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Ensemble</b>           | <b>9 582</b> | <b>100,0</b> | <b>9 429</b> | <b>100,0</b> | <b>9 317</b> | <b>100,0</b> |
| <b>Salariés</b>           | <b>8 110</b> | <b>84,6</b>  | <b>7 912</b> | <b>83,9</b>  | <b>7 865</b> | <b>84,4</b>  |
| <i>dont femmes</i>        | 4 116        | 43,0         | 4 107        | 43,6         | 4 193        | 45,0         |
| <i>dont temps partiel</i> | 1 373        | 14,3         | 1 390        | 14,7         | 1 338        | 14,4         |
| <b>Non-salariés</b>       | <b>1 471</b> | <b>15,4</b>  | <b>1 517</b> | <b>16,1</b>  | <b>1 452</b> | <b>15,6</b>  |
| <i>dont femmes</i>        | 482          | 5,0          | 500          | 5,3          | 483          | 5,2          |
| <i>dont temps partiel</i> | 115          | 1,2          | 124          | 1,3          | 164          | 1,8          |

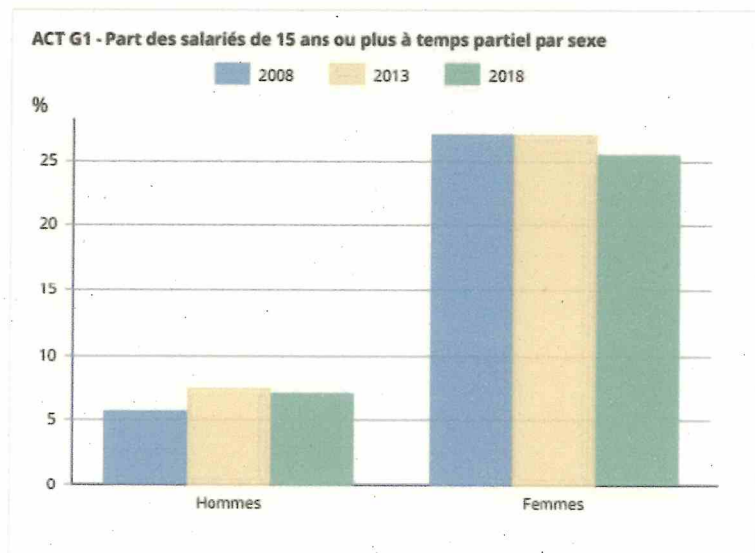
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales lieu de travail, géographie au 01/01/2021.

## Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2018



Source : Insee, RP2018 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2021.

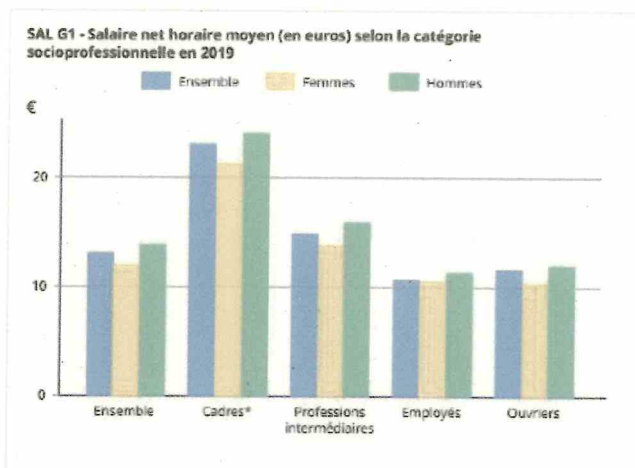
## Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.



## Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019



\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021.

Ces indicateurs permettent de faire un certain nombre de constats :

- la population du territoire comprend 52 % de femmes et 48 % d'hommes
- les femmes seules avec enfant(s) représentent 80 % des familles monoparentales
- les femmes représentent 49 % de la population active
- le taux de chômage est plus élevé pour les femmes dans la tranche 25/54 ans
- les femmes représentent 53 % des salariés et seulement 33 % des non salariés
- les emplois féminins sont majoritaires dans l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'action sociale contrairement aux métiers de l'agriculture, l'industrie et de la construction
- les temps partiels sont majoritairement des emplois occupés par les femmes
- Concernant les inégalités salariales, elles s'observent dans toutes les catégories socio-professionnelles

## Plan d'actions

La Communauté de Communes des Pays de L'Aigle intervient dans de nombreux domaines. En effet, outre les compétences obligatoires que sont l'aménagement de l'espace, les actions de développement économique, la GEMAPI, les aires d'accueil des gens du voyage, les déchets ménagers et assimilés, l'assainissement, elle exerce également les compétences suivantes :

- protection et mise en valeur de l'environnement
- politique du logement et du cadre de vie
- la voirie communautaire
- équipements culturels d'intérêt communautaire
- équipements sportifs d'intérêt communautaire
- équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire
- action sociale d'intérêt communautaire

Compte tenu de toutes ces politiques et afin de fixer les orientations pluriannuelles de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient d'établir un plan d'actions ainsi qu'il suit :

1 – Faire un état des lieux des politiques publiques mises en place par la CdC au regard de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Se doter d'outils pour établir des données genrées en matière de fréquentation des services
- Définir des indicateurs à développer
- Prioriser les actions à développer

2 – Organiser le pilotage stratégique et opérationnel du plan d'actions

3 – Organiser des actions de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes