



RAPPORT ANNUEL 2023

EN MATIERE D'EGALITE

ENTRE LES FEMMES

ET LES HOMMES

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation légale qui doit être présenté à l'occasion du débat d'orientation budgétaire (DOB).

Il répond à une obligation prévue par la première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes du 4 août 2014. L'article 1^{er} précise que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. L'approche intégrée devient donc la règle. Il s'agit de considérer la situation des femmes et des hommes avant la mise en place ou le réajustement de toute action ».

Les constats sont connus :

- ✓ Les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent aujourd'hui en France dans de nombreux domaines.
- ✓ Des inégalités professionnelles femmes-hommes existent au sein des collectivités territoriales malgré le statut de fonctionnaire.
- ✓ Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier, ou au contraire réduire les inégalités. Il est donc nécessaire de mettre en œuvre des actions selon une approche spécifique, pour corriger ces inégalités.

Conformément à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les politiques de promotion de cette égalité se déclinent en 5 axes :

Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

L'ODARC souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport annuel doit permettre de mesurer l'état de la situation actuelle à l'échelle de l'Office. Ce rapport rappelle le cadre réglementaire qui s'impose aux collectivités et à leurs établissements publics en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, propose des indicateurs de suivi permettant d'observer la vie au travail et la manière dont elle se répartit entre les femmes et les hommes (statut, temps de travail, formations, rémunération, ...) et présente les actions mises en œuvre par l'ODARC.

I - Données chiffrées relatives à l'emploi

1.1 Données par types de contrat de travail

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée au 31 décembre 2023 : **135** répartis entre

- **72 femmes**
- **63 hommes**

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre 2023 : **14** répartis entre

- **9 femmes**
- **5 hommes**

Aussi, l'effectif de l'ODARC (CDI et CDD) au 31 Décembre 2023, comprend :

- **81 femmes**, soit 54.36 % de l'effectif total
- **68 hommes**, soit 45,64 % de l'effectif total

Durant l'année 2023, l'office compte **8 apprentis : 4 femmes et 4 hommes**. L'équilibre hommes-femmes est parfait.

- 1 femme - 22 ans - Diplôme préparé : Licence Professionnelle Métiers des Administrations et Collectivités Territoriales – Le contrat d'apprentissage a pris fin le 06/09/2023.
- 1 homme – 27 ans - Diplôme préparé : BTSA Gestion Forestière – Le contrat d'apprentissage a pris fin le 31/08/2023.
- 1 homme – 20 ans - Diplôme préparé : Titre Professionnel Eleveur – Le contrat d'apprentissage a pris fin le 31/08/2023.
- 1 femme - 23 ans - Diplôme préparé : Master Sciences et Technologie de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Environnement Parcours Qualité des Productions Agroalimentaires – En cours- Fin du contrat d'apprentissage le 17/09/2024.
- 1 femme - 20 ans - Diplôme préparé : BUT Gestion des Entreprises et des Administrations : Gestion Comptable, Fiscale et Financière – En cours - Fin du contrat d'apprentissage le 30/06/2024.
- 1 homme – 22 ans - Diplôme préparé : Master Sciences et Technologie de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Environnement Parcours Phytochimie et Cosmétique - En cours - Fin du contrat d'apprentissage le 17/09/2024.
- 1 homme – 22 ans - Diplôme préparé : Master Sciences et Technologie de l'Agriculture, de l'Alimentation et de l'Environnement Parcours Qualité des

Productions Agroalimentaires – En cours - Fin du contrat d'apprentissage le 27/08/2024.

- 1 femme – 17 ans - Diplôme préparé : BAC PRO AGOrA (Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités) – En cours - Fin du contrat d'apprentissage le 31/07/2025.

Nombre de stagiaires durant l'année 2023 : **6 stagiaires** dont **5 femmes** et **1 homme**.

1.2 Durée du travail

Au 31/12/2023 on compte **un homme et huit femmes** (CDI/CDD) travaillant à temps partiel :

- une femme à 90%
- quatre femmes à 80%
- un homme à 80 %
- une femme à 60%
- deux femmes à 50%

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel.

Ces aménagements du temps de travail ont été mis en place suite à une demande du salarié pour convenance personnelle ou suite à un avis des Médecins de la CPAM et de la Médecine du Travail.

Le passage à temps partiel pour l'agent masculin et pour deux des salariées relève exclusivement de raison de santé.

En revanche, concernant les autres femmes, cette organisation de travail a été mise en place pour convenance personnelle. L'ODARC continue d'accéder à ces sollicitations afin d'améliorer l'articulation vie privée/vie professionnelle des salariées.

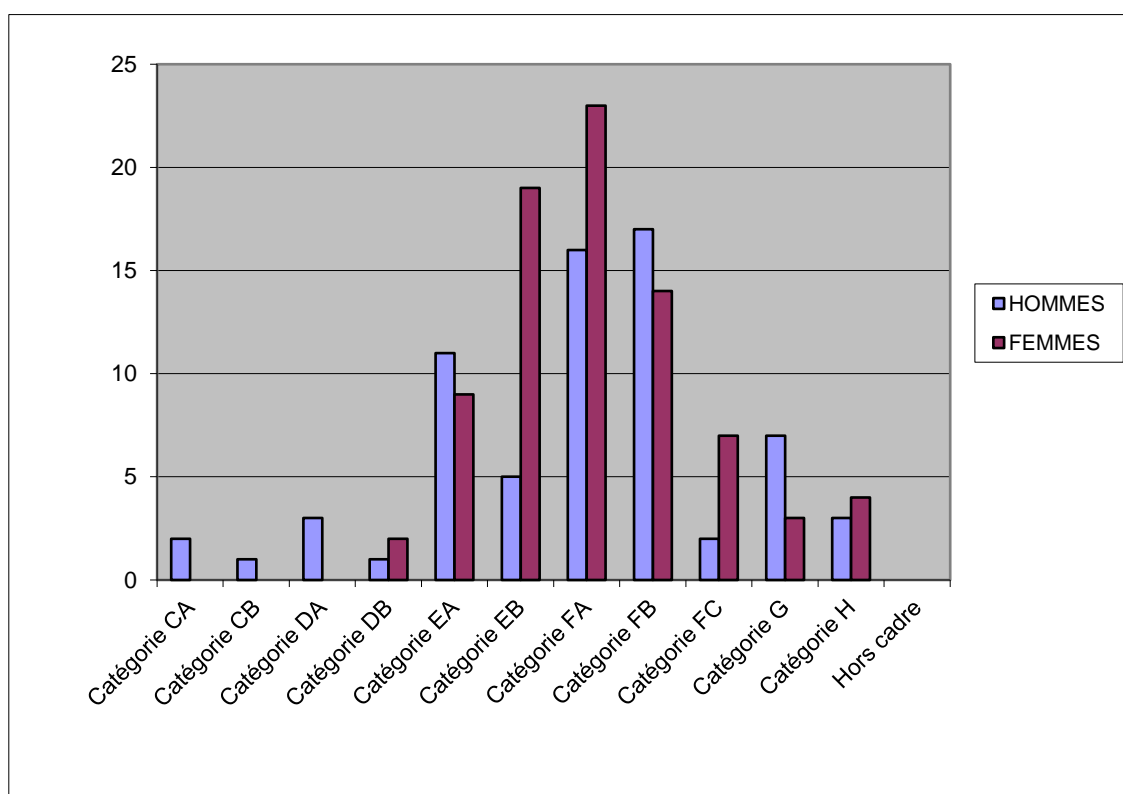
De même, l'ODARC continue à accéder au maintien du bénéfice des cotisations vieillesse à temps plein pour les salariés en temps partiel qui en ont fait la demande. Ainsi, les salariés à temps partiels peuvent demander à bénéficier du dispositif de maintien des cotisations vieillesse à taux plein (article L241-3-1 code sécurité sociale). S'ils le souhaitent, l'assiette des cotisations destinée à calculer les droits à la retraite pour le régime général de la sécurité sociale peut être maintenue à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein. L'agent conservera alors à sa charge le paiement du supplément des cotisations salariales. Cette action est mise en place aussi bien pour le personnel masculin que féminin effectuant leur activité à temps partiel.

1.3 Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

Il existe au sein de l'ODARC une grille salariale précisant les échelles pour chaque catégorie d'emploi.

	CATEGORIE	ECHELLE
Personnel d'exécution	Agent administratif	CA / CB
	Agent technique	CA / CB
Cadre moyen	Assistant technique	DA / DB
	Assistant administratif	DA / DB
	Technicien	EA / EB
	Rédacteur	EA / EB
Cadre supérieur	Rédacteur principal	FA / FB
	Chef de projet	FA / FB
	Responsable technique	FB / FC
	Responsable administratif	FB / FC
	Chef de division	G
	Chef de service	H

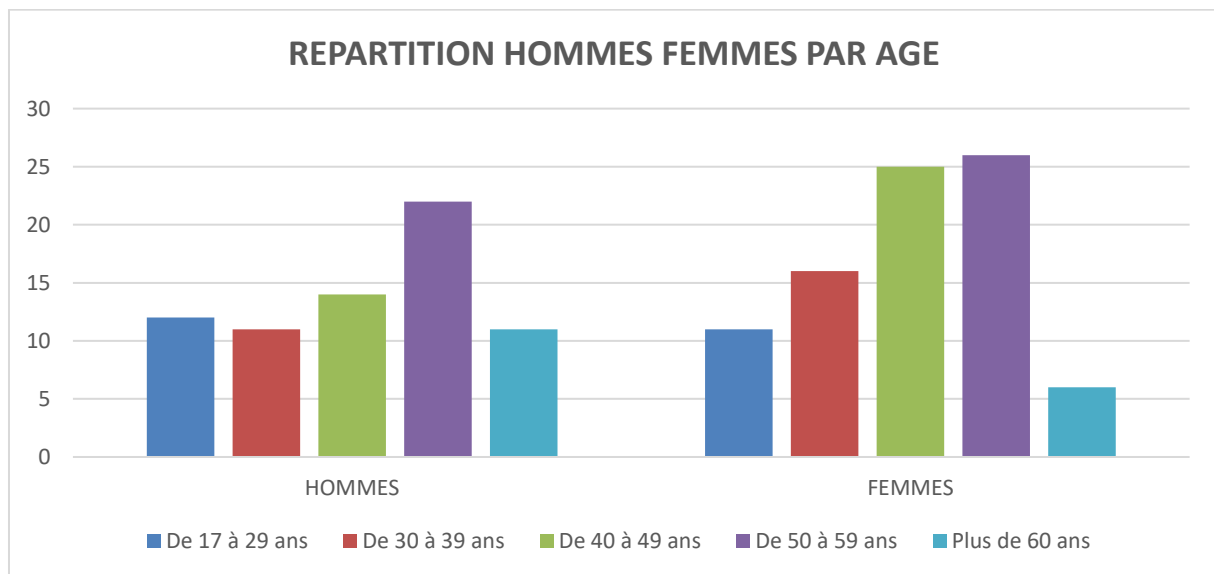
La répartition des effectifs par catégorie professionnelle au 31 décembre 2023 est la suivante:



Chaque emploi type est défini au moyen d'une fiche de poste correspondant à la grille salariale à laquelle l'agent doit être rattaché. Aucune distinction n'est opérée qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

1.4 Répartition hommes / femmes par âge

Au 31 décembre 2023, la répartition par âge des salariés de l'Office sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée et contrat d'apprentissage se décompose comme suit :



Dans la première tranche d'âge de 17 ans à 29 ans, il existe un équilibre entre les hommes et les femmes.

En revanche, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les tranches d'âge de 30 ans à 59 ans.

Enfin, les hommes sont majoritaires dans la dernière tranche d'âge c'est-à-dire les plus de 60 ans.

1.5 Actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel

Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2023 : 0

Nombre de signalements pour harcèlement moral en 2023: 0

Nombre de signalements pour harcèlement sexuel en 2023 : 0

Nombre de signalements pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail) en 2023 : 0

II - Situation comparée des hommes et des femmes

2.1 Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective :

La méthode de comparaison de rémunération entre les hommes et les femmes (CDI/CDD) retenue est la rémunération moyenne de référence calculée sur une base 100.

Les catégories d'emploi ont été regroupées conformément à la répartition définie pour le calcul de l'Index de l'Egalité femmes-hommes suite à la loi de septembre 2018, ainsi que les salariés à prendre en considération.

Aussi, sont exclus :

- les apprentis,
- les salariés mis à disposition,
- les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle.

Afin de pouvoir calculer l'indicateur « Ecart de rémunération », les catégories d'emploi doivent être constituées d'au moins trois hommes et trois femmes.

- **Echelles CA/CB et DA/DB**

Dans la catégorie CA/CB et DA/DB, les hommes sont majoritaires (1 femme et 7 hommes). Ceci s'explique par le fait que dans la filière technique, il s'agit essentiellement d'ouvriers agricoles. Ainsi, il apparaît que l'agent relevant du personnel féminin dans cette catégorie se situe dans la filière administrative.

Cette catégorie d'emploi n'étant pas composée d'au moins trois hommes et trois femmes, il n'est donc pas possible de calculer son écart de rémunération.

- **Echelles EA/EB – FA/FB – Filière Administrative**

Dans cette catégorie, les femmes sont largement majoritaires (25 femmes et 6 hommes). Les postes administratifs sont occupés essentiellement par des femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2.979€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 3.052 €, et les femmes 2.907 €.
Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 98.
Pour les hommes, ce rapport s'établit également à 102.
Il existe un écart de rémunération entre les hommes et les femmes : 4 en faveur des hommes.

- Echelles EA/EB - FA/FB – Filière Technique

Dans cette catégorie, on compte 24 hommes et 18 femmes contre 26 hommes et 15 femmes en 2022. On peut noter que l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes a significativement réduit. Les rôles et les stéréotypes de genres conditionnent toujours la surreprésentation des hommes parmi les personnels techniques.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 3.045 € (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 2.996 €, et les femmes 3.097 €.
Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 102.
Pour les hommes, ce rapport s'établit également à 98.
Il existe un écart de rémunération entre les hommes et les femmes : 4 en faveur des femmes.

- Echelles FB/FC – G – H

La catégorie cadres-ingénieurs est composée de 20 hommes et 25 femmes.
La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 4.378 € (base 100).
Les hommes perçoivent en moyenne 4.505 €, et les femmes 4.251 €.
Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 97.
Pour les hommes, ce rapport s'établit à 103.
L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 6 en faveur des hommes.
Les femmes sont majoritaires et donc très bien représentées dans cette catégorie considérée comme hautement qualifiée. Cependant, leur rémunération est légèrement inférieure à celle des hommes. Ce constat s'explique notamment par une plus grande ancienneté du personnel masculin.

En conclusion, d'une manière générale, il apparaît qu'en terme de rémunération l'équilibre hommes-femmes est atteint.

Il ressort également des éléments ci-dessus, une insuffisance de mixité de certaines filières:

- les femmes sont majoritairement présentes dans des filières administratives à connotation « féminine »;
- les hommes sont majoritaires dans des filières professionnelles et des métiers à connotation « masculine », comme les filières techniques avec toutefois, en 2023, une réduction significative de l'écart du nombre d'hommes et de femmes dans cette filière.

Il faut noter que bien que les femmes soient minoritaires dans la filière technique (EA-EB/FA-FB), il s'avère que leur rémunération est supérieure à celle des hommes.

2.2 Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de titularisation, de promotion professionnelle et d'avancement

Sur l'année 2023, un équilibre parfait est atteint en terme d'avancements et de promotions car **4 femmes et 4 hommes** sont concernés.

Dans la catégorie avancements, les femmes sont plus nombreuses à en avoir bénéficié : **3 femmes et 2 hommes**. Concernant les promotions, c'est l'inverse, les hommes ont été davantage promus cette année que les femmes : **2 hommes et 1 femme**.

En matière de titularisation, les femmes sont largement majoritaires : **4 femmes et 1 homme**.

2.3 Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière de formation

En 2023, on compte **20 hommes et 23 femmes**, toutes catégories confondues, ayant suivi au moins une **formation**.

Aussi bien les hommes que les femmes ont bénéficié de stages individuels mais aussi de formations collectives :

- Une femme a effectué une formation « Sommelier - Caviste - BC01 Élaborer une offre de vins - Techniques de dégustation de vin et œnologie (approches intuitive et géo-sensorielle) ».
- Une formation « Animer une formation en situation professionnelle » a été suivie par une femme.
- La formation « Pluriactivité, diversification : juridique, fiscal et social » a été réalisée par deux femmes.
- La formation « Appréhender la fabrication de charcuterie sèche de porc » a été effectué par un homme.
- La formation « Manager de proximité ou manager intermédiaire » a été réalisée par deux hommes.
- Un homme a suivi la formation « Optimisation et contrôle d'un réseau d'irrigation en arboriculture ».
- La formation « Crea Indesign-Initiation et perfectionnement » a été effectuée par un homme.
- Un homme a bénéficié d'une formation « Auditeur qualité interne avec certification de compétences ».
- La formation « Audit et analyse des réseaux » a été suivie par deux hommes.
- La formation « Obtenir des compétences de base en prévention » a été réalisée par une femme.
- Une femme et un homme ont bénéficié de la formation « Gestion et pilotage de l'irrigation en maraîchage bio ».
- Une formation « Optimisation et contrôle d'un réseau d'irrigation en arboriculture » a été réalisé par un homme.
- Une formation « Transport d'animaux vivants » donnant lieu à un certificat a été réalisée par une femme et un homme.
- Une formation « Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité » a été suivie par un homme.
- Une formation « Permis remorque » a été suivie par un homme.
- Une formation « Les fondamentaux des marchés publics » a été réalisée par cinq femmes et un homme.
- Trois femmes ont effectué la formation « La Fraude aux intérêts financiers de l'Union Européenne : travailler avec le Parquet européen ».
- Un formation collective « Lutte anti-fraude FEADER PDRC & PSN 2014-2027 » a été dispensée en interne à 11 hommes et 13 femmes.

Concernant les formations diplômantes, un homme est inscrit à un Baccalauréat Professionnel Conduite et Gestion de l'entreprise agricole – option : Polyculture – Elevage, dans le cadre d'un enseignement à distance avec l'Institut Agro Dijon. Les examens se dérouleront en juin 2024.

En revanche, l'agent masculin effectuant un BTSA Productions animales (PA) dans le cadre d'un enseignement à distance avec AgroSup Dijon, a démissionné durant l'année.

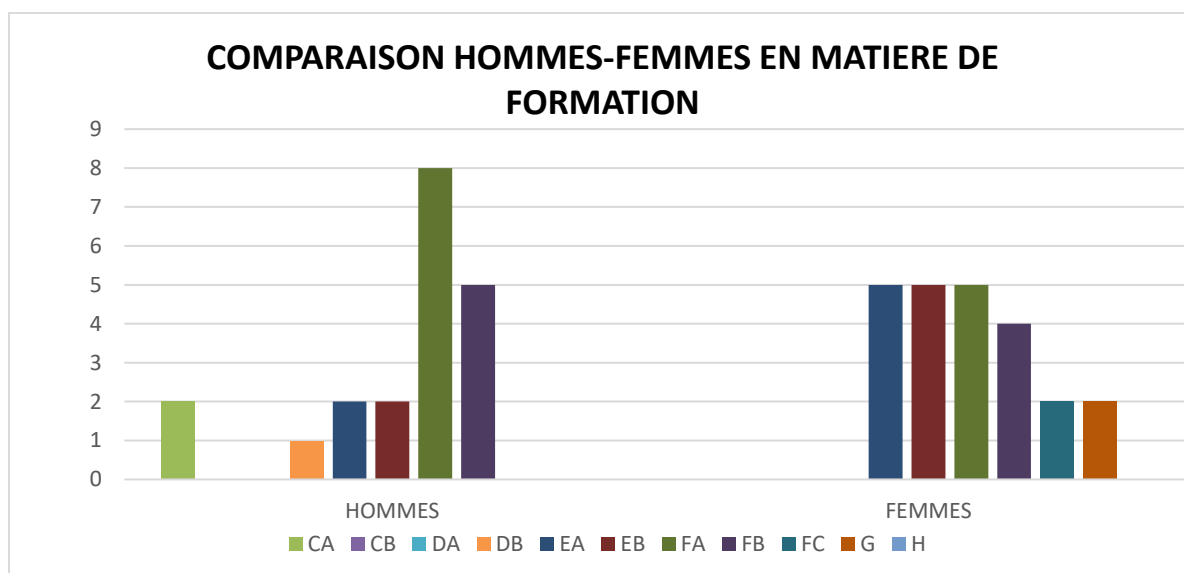
Le nombre moyen d'heures d'actions de formation est de 13 heures aussi bien pour les hommes que pour les femmes. L'agent masculin effectuant le Bac Pro n'est pas comptabilisé dans cette moyenne car cette formation relève d'un cursus spécifique pour lequel le nombre d'heures est très élevé et ne rendrait pas le résultat pertinent.

On constate donc un équilibre entre le nombre de femmes et d'hommes formés en 2023, ainsi qu'en terme de moyenne d'heures de formation.

Le graphique ci-dessous montre qu'au niveau des cadres supérieurs FA/FB/FC/G, les femmes et les hommes ont été formés en proportion égale.

En ce qui concerne les cadres moyens EA/EB, les femmes ont bénéficié majoritairement de formation.

S'agissant du personnel exécutant CA/CB/DA/DB, aucune comparaison ne peut être réalisée puisque le personnel féminin classé dans cette catégorie n'est pas significatif (moins de 3 agents). On peut cependant noter qu'un homme positionné en catégorie CA, effectue une formation diplômante.



III – Conclusion

Au niveau de l'effectif global, nous avons pu constater pour l'année 2023, que les femmes apparaissent à nouveau légèrement en nombre supérieur. Elles sont majoritaires également dans le domaine de la formation professionnelle. En terme d'avancements et de promotions, l'équilibre est atteint. S'agissant des titularisations, l'avantage est donné aux femmes.

Les écarts de rémunération qui peuvent être observés dans l'ensemble des catégories d'emploi s'expliquent notamment en fonction des diplômes, de l'ancienneté, des prises de responsabilité, de la volonté d'évolution, de la mobilité géographique et des opportunités de carrière. En effet, aucune distinction n'est opérée qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme concernant le positionnement d'un agent dans la grille salariale et les conditions d'attribution des accessoires de salaire (primes, astreintes, indemnités...). On peut ainsi observer qu'il n'y a pas d'inégalités salariales.

L'Office a calculé l'**Index de l'Egalité femmes-hommes 2023**, qui a été conçu pour mesurer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein d'une même organisation.

Cet Index, sur 100 points, a été calculé à partir des 4 indicateurs suivants :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Cette année encore, l'Office a obtenu la note globale de 98 points sur 100 à l'index de l'égalité femmes-hommes 2023.

Ce résultat dépasse à nouveau le minimum réglementaire imposé (75%) et montre que l'Office continue sa progression avec un indice initial de 79% en 2019 à 98% depuis 2022.

La note de 98/100 est la preuve de l'engagement de l'ODARC depuis ces dernières années à promouvoir l'égalité hommes-femmes.

En 2024, il s'agira donc de continuer à agir au quotidien pour garantir un véritable climat d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'office tant sur la rémunération que sur les évolutions de carrières, l'équilibre entre la vie parentale et professionnelle et les conditions de travail.

Ainsi, il faudra faire preuve de vigilance afin que les mesures suivantes mises en place soient maintenues:

- Continuer à privilégier les enjeux de mixité des métiers lors des recrutements en ouvrant davantage la filière technique aux femmes et les postes administratifs aux hommes.
- Poursuivre la mise en œuvre de l'application de la grille des salaires avec comme principe "fonction égale = traitement brut égal".
- Poursuivre la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, des astreintes, avec comme principe "fonction égale = régime indemnitaire égal".
- Continuer à favoriser l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle : accepter les demandes en temps partiel qui ne sont pas de droit.
- Améliorer l'organisation du travail avec notamment une journée par semaine de télétravail pour les salariés dont le poste est éligible ainsi que la tenue de réunions en visioconférence afin de réduire les déplacements.