



# **RAPPORT ANNUEL 2021**

## **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<sup>er</sup> 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.

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 - Rappel du cadre réglementaire en matière d'égalité femmes-hommes**

### **1-1 L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

L'accord du 30 novembre 2018 se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cinq axes sont les suivants:

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

### **1-2 Article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 créée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose de:

- renforcer l'égalité professionnelle,
- prévenir toute discrimination,
- favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap,

par des mesures visant à:

- évaluer, 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.

## **II - Données chiffrées relatives à l'emploi**

### **2.1 Données par types de contrat de travail**

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée au 31 décembre 2021 : **132** répartis entre

- **66 femmes**
- **66 hommes**

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre 2021 : 11 répartis entre

- **8 femmes**
- **3 hommes**

Aussi, l'effectif de l'ODARC (CDI et CDD) au 31 Décembre 2021, comprend :

- **74 femmes**, soit 51.75 % de l'effectif total
- **69 hommes**, soit 48,25 % de l'effectif total

Concernant les salariés en CDI, il faut noter une égalité parfaite entre les hommes et les femmes. En terme d'effectif total, les femmes apparaissent légèrement en nombre supérieur.

Il convient de préciser que des apprentis ont également été recrutés au sein de l'office. Aussi, le nombre d'apprentis durant l'année 2021 est de : **5 femmes et 2 hommes** :

- 1 femme - 23 ans - Diplôme préparé : Master 1 langue Corse appliquée à l'ingénierie culturelle médiation – Fin du contrat d'apprentissage le 31/08/2021
- 1 femme 22 ans - Diplôme préparé : Master 1 sciences du management – Fin du contrat d'apprentissage le 31/08/2021
- 1 femme - 23 ans - Diplôme préparé - Master sciences du management parcours marketing- En cours - Fin du contrat d'apprentissage le 17/09/2022
- 1 homme – 25 ans - Diplôme préparé : BTSA Gestion Forestière – En cours - Fin du contrat d'apprentissage le 31/08/2023
- 1 homme – 19 ans - Diplôme préparé : BTSA Productions Animales – En cours - Fin du contrat d'apprentissage le 31/08/2023

Nombre de stagiaires durant l'année 2021 : 8 stagiaires dont **5 femmes et 3 hommes**.

## **2.2 Durée du travail**

Au 31/12/2021 on compte un homme et cinq femmes (CDI) travaillant à temps partiel :

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

Il y a donc plus de femmes que d'hommes qui travaillent 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 les hommes relève exclusivement de raison de santé (mi-temps thérapeutique, ect...).

En revanche, concernant les femmes, pour 4 d'entre elles cela résulte d'un souhait de travailler à temps partiel pour convenance personnelle. Dans ce cas de figure, l'employeur a accédé à ces sollicitations afin d'améliorer l'articulation vie privée/vie professionnelle des salariées.

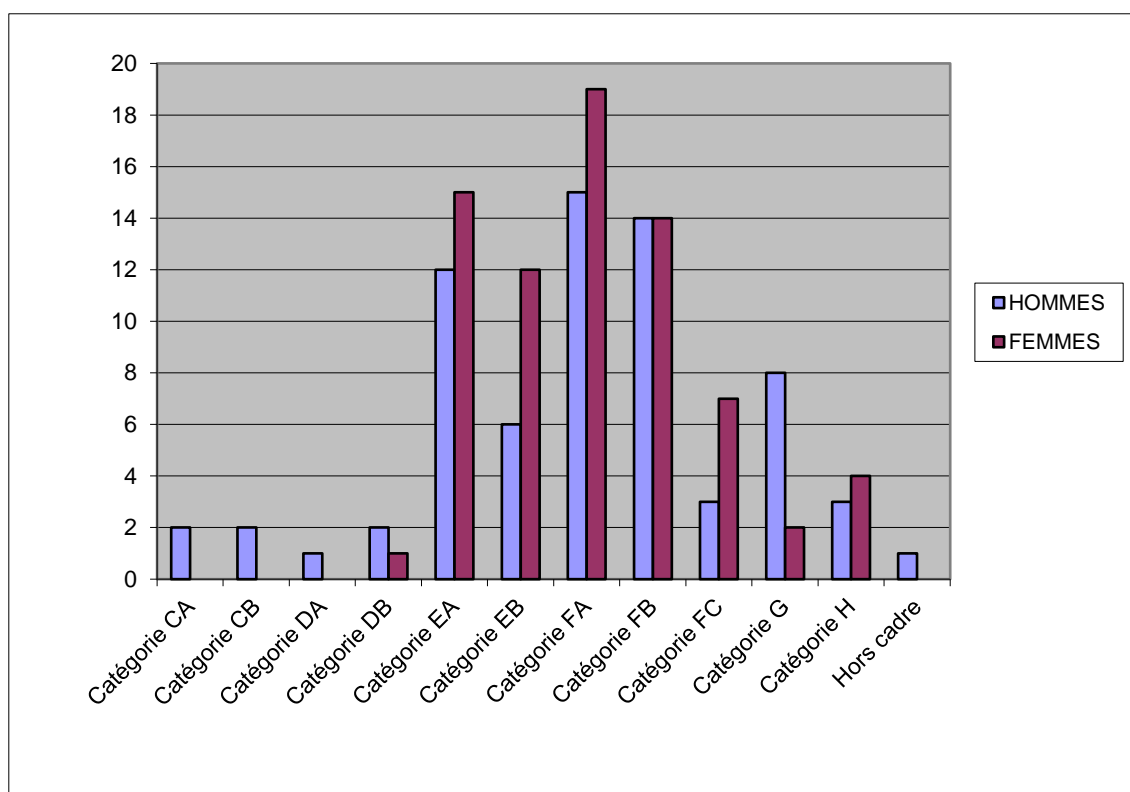
Dans le même esprit, l'employeur a accédé au maintien du bénéfice des cotisations vieillesse à temps plein pour les salariés en temps partiel qui en ont fait la demande. Ainsi, les salariés à temps partiels peuvent demander à bénéficier du dispositif de maintien des cotisations vieillesse à taux plein (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.

## **2.3 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

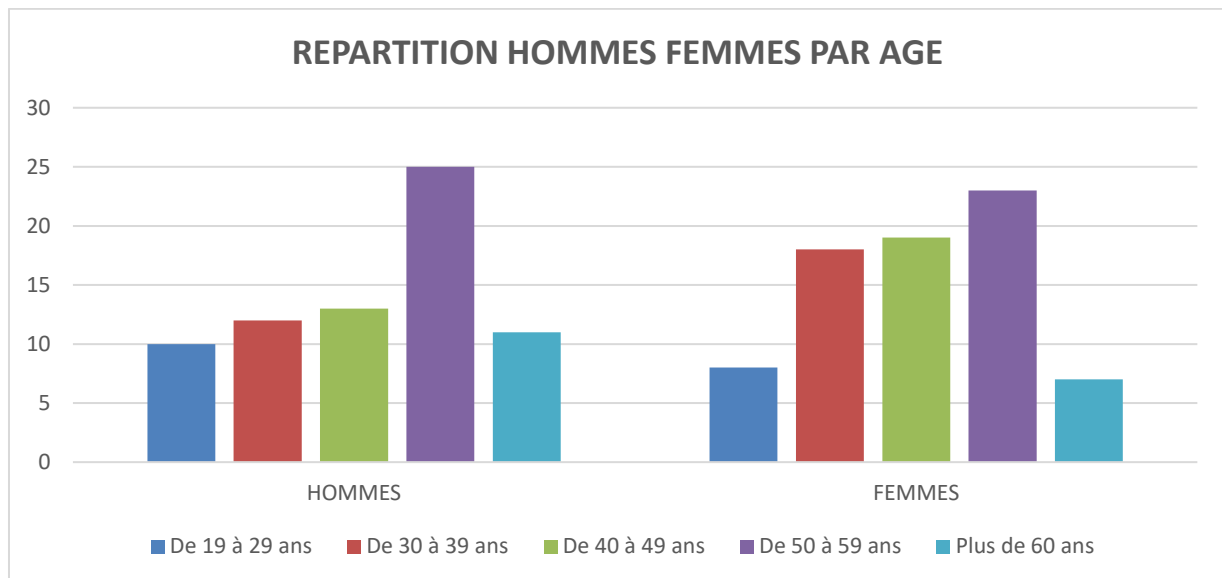
La répartition des effectifs par catégorie professionnelle au 31 décembre 2021 est la suivante:



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.

## **2.4 Répartition hommes / femmes par âge**

Au 31 décembre 2021, 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 :



On constate que, dans les tranches d'âge de 30 à 49 ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

En revanche, les hommes sont un peu plus nombreux dans la première et la dernière tranche d'âge c'est-à-dire de 19 à 29 ans et de 50 à 60 ans et plus.

## **2.5 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 2021 : 0

Nombre de signalements pour harcèlement moral : 0

Nombre de signalements pour harcèlement sexuel : 0

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

### **III - Situation comparée des hommes et des femmes**

#### **3.1 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.

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

Dans la catégorie CA/CB et DA/DB, les hommes sont majoritaires (1 femme et 7 hommes). Le personnel féminin est minoritaire car dans cette catégorie il s'agit essentiellement d'ouvriers agricoles. On peut mettre en évidence l'absence de mixité de cette filière, posant la question de la prégnance des rôles et des stéréotypes de genre. Il est difficile de recruter du personnel féminin dans cette filière en raison du faible nombre de candidatures.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 1895 € (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 1899 €, et les femmes 1891€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 99,8.

Pour les hommes, ce rapport s'établit également à 100,2.

Il résulte donc un équilibre de rémunération entre les hommes et les femmes de cette catégorie.

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

Dans cette catégorie, les femmes sont largement majoritaires (26 femmes et 5 hommes). Les postes administratifs sont occupés essentiellement par des femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2654€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 2680 €, et les femmes 2629 €.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 99.

Pour les hommes, ce rapport s'établit également à 101.

Il existe un écart de rémunération très minime entre les hommes et les femmes : 2 en faveur des hommes.



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

Dans cette catégorie, on compte 30 hommes et 14 femmes. La filière Technique est composé d'une large majorité d'hommes. Les rôles et les stéréotypes de genres conditionnent la surreprésentation des hommes parmi les personnels techniques.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2854€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 2836 €, et les femmes 2871 €.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 101.

Pour les hommes, ce rapport s'établit également à 99.

Il existe un écart de rémunération très minime entre les hommes et les femmes : 2 en faveur des femmes.

- Echelles FB/FC – G – H

La catégorie cadres-ingénieurs est composée de 21 hommes et 26 femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 4290€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 4522€, et les femmes 4057€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 95.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 105.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 10 en faveur des hommes.

Les femmes sont majoritaires et donc très bien représentées dans cette catégorie considérée comme hautement qualifiée, toutefois leur rémunération est légèrement inférieure à celle des hommes.

En conclusion, il apparaît qu'en terme de rémunération l'équilibre hommes-femmes est atteint avec une légère différence toutefois dans la catégorie des cadres supérieurs dans laquelle les hommes bénéficient de salaires un peu plus élevés. Ce constat s'explique notamment par une plus grande ancienneté du personnel masculin dans ces types de postes.

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 dans des filières professionnelles et des métiers à connotation «masculine», comme les filières techniques.

### **3.2 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 2021, les avancements et les promotions concernent **33 femmes et 20 hommes**.

On atteint un équilibre en terme d'avancements puisque **11 hommes et 10 femmes** en ont bénéficiés. Cependant, les femmes sont plus nombreuses à avoir été promues : **23 femmes et 9 hommes**.

En matière de titularisation, ce sont les hommes qui sont majoritaires : **4 hommes et 1 femme**.

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

Au niveau de la **formation**, **18 hommes et 28 femmes** ont été formés, toutes catégories confondues.

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

- Un homme a bénéficié d'une formation « Anglais intermédiaire » et d'une formation certifiante « Auditeur qualité interne, avec certification de compétences ».
- La formation « Anglais débutant » a été suivie par deux femmes.
- La formation « Découverte des systèmes constructifs bois et nouveaux DTU 31.2 » a été réalisée par un homme.
- La formation « Formation Maquette Numérique (AUTOCAD - REVIT) » a été effectué par un homme.
- La formation « Levée du siège mécanisée » a été réalisée par trois hommes.
- Deux femmes ont été formées à la « Base de la maîtrise foncière : de la stratégie aux outils » et à la « Maîtrise foncière appliquée à la préservation de l'agriculture ».
- La formation « Analyse sensorielle des miels : module initiation » a été effectuée par une femme.
- Une femme a bénéficié de deux formations avec l'Université du Vin : « concevoir une stratégie performante en viticulture - Concevoir un protocole œnologique performant et adapté à ses objectifs » et « Initiation vins de France et facteurs de qualité ».

- La formation « Excel Perfectionnement » a été suivie par une femme.
- La formation « Recyclage secourisme - MAC SST » a été réalisée par trois hommes et une femme.
- Le CACES® R482 Engins de chantier – expérimenté a été obtenu par quatre hommes.
- Une formation collective « Sensibilisation à la lutte anti-fraude FEADER PDRC 2014-2020 » a été suivie par 8 agents masculins et 22 agents féminins.

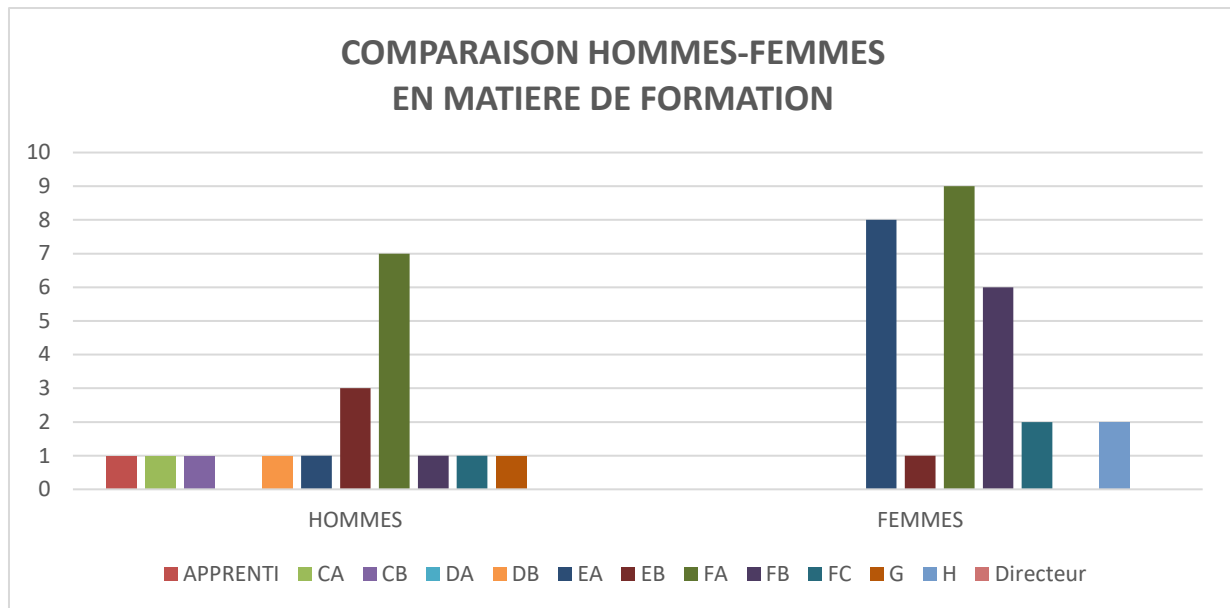
Concernant les formations diplômantes, un homme et une femme en bénéficient :

- Un agent féminin prépare une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) avec le Service Formation Continue de l'Université de Montpellier, en vue de l'obtention d'un diplôme : « Licence Professionnelle de Gestion de la paie et du social ».
- Un agent masculin effectue un BTSA Productions animales (PA) dans le cadre d'un enseignement à distance avec AgroSup Dijon, sur une période de deux ans.

Le nombre moyen d'heures d'actions de formation est de 15,5 heures pour les hommes et 12,5 heures pour les femmes. Il faut préciser toutefois, que l'agent masculin qui effectue le BTSA Productions animales (PA) n'est pas comptabilisé dans cette moyenne car cette formation relève d'un cursus spécifique pour lequel le nombre d'heures s'élève à 1200 h.

Les femmes sont donc formées en plus grand nombre, mais leur moyenne d'heures de formation est un peu plus faible que celle des hommes.

Le graphique ci-dessous montre que, le personnel féminin a été formé en plus grand nombre au niveau des cadres moyens EA et des cadres supérieurs FA/FB/FC. En revanche, pour les échelles CA/CB et DA/DB représentant le personnel exécutant, ce sont les hommes qui ont bénéficié d'une formation. Cela s'explique par le fait que dans ces catégories d'emploi, il n'y a pas de personnel féminin. S'agissant du personnel dirigeant, cela est équivalent car nous avons un agent masculin chef de division formé et deux agents féminins chefs de service ayant bénéficié d'une formation.



### III – Conclusion

Ce rapport met en valeur la diversité et la qualité des actions menées par l'Office pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce cadre que l'on peut constater qu'en 2021, au niveau de l'effectif global, les femmes apparaissent toujours légèrement en nombre supérieur. Elles sont majoritaires également dans les domaines de la formation professionnelle et des avancements-promotions.

Concernant la rémunération, et notamment en terme de conditions d'attribution des accessoires de salaire (primes, astreintes, indemnités...), aucune distinction n'est opérée qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. On peut donc observer qu'il n'y a pas d'inégalités salariales.

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.

L'Office a calculé l'**Index de l'Egalité femmes-hommes 2021**, 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.

L'ODARC a obtenu la note globale de **87 points sur 100** à l'index de l'égalité femmes-hommes 2021. Cet excellent résultat est le fruit d'une attention particulière portée à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes et qui fait partie des valeurs de l'office.

Dans une perspective d'amélioration continue, il s'agira, en 2022, de poursuivre la mise en place d'actions permettant d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes tant sur la rémunération que sur les évolutions de carrières, l'équilibre entre la vie parentale et professionnelle et les conditions de travail :

-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"

-Evaluer les modalités de mise en œuvre du télétravail actuellement en place dans le cadre de la gestion de la situation sanitaire, afin d'étudier les conditions de sa pérennisation pour les salariés dont le poste est éligible

-Favoriser les réponses favorables au demande de temps partiel, qui ne sont pas de droit

-Développer une politique de communication interne qui renforce la sensibilisation des agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes