



RAPPORT ANNUEL 2018

EN MATIERE D'EGALITE

ENTRE LES FEMMES

ET LES HOMMES

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 2018 : **111** répartis entre

- **57 femmes**
- **54 hommes**

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre 2018 : **6** répartis entre

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

Nombre d'apprentis durant l'année 2018 : 3 répartis entre

- **1 femme – 25 ans - Diplôme préparé : Master eau et environnement- 2^{ème} année.**
- **2 hommes :**
 - 1. 21 ans - Diplôme préparé : Licence Professionnelle Agronomie Parcours Eco-Conseiller en Productions Agricoles.**
 - 2. 18 ans - Diplôme préparé : Spécialisation Conduite de l'Elevage Ovin - formation sur une année.**

Nombre de stagiaires durant l'année 2018 : 7 répartis entre

- **4 femmes**
- **3 hommes**

1-2 Durée du travail

Au 31/12/2018 on compte trois hommes et quatre femmes travaillant à temps partiel :

- deux hommes à 50%
- un homme à 80%
- deux femmes à 50%
- deux femmes à 80%

Il y a donc 5.5% d'hommes et 7% de femmes en CDI travaillant 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.

Les passages à temps partiel pour les hommes relèvent uniquement de raison de santé.

En revanche, certaines femmes ont souhaité travaillé à temps partiel pour convenance personnelle. Dans ces cas de figure, l'employeur a accédé à ces sollicitations afin d'améliorer l'articulation vie privée / vie professionnelle de ces salariées.

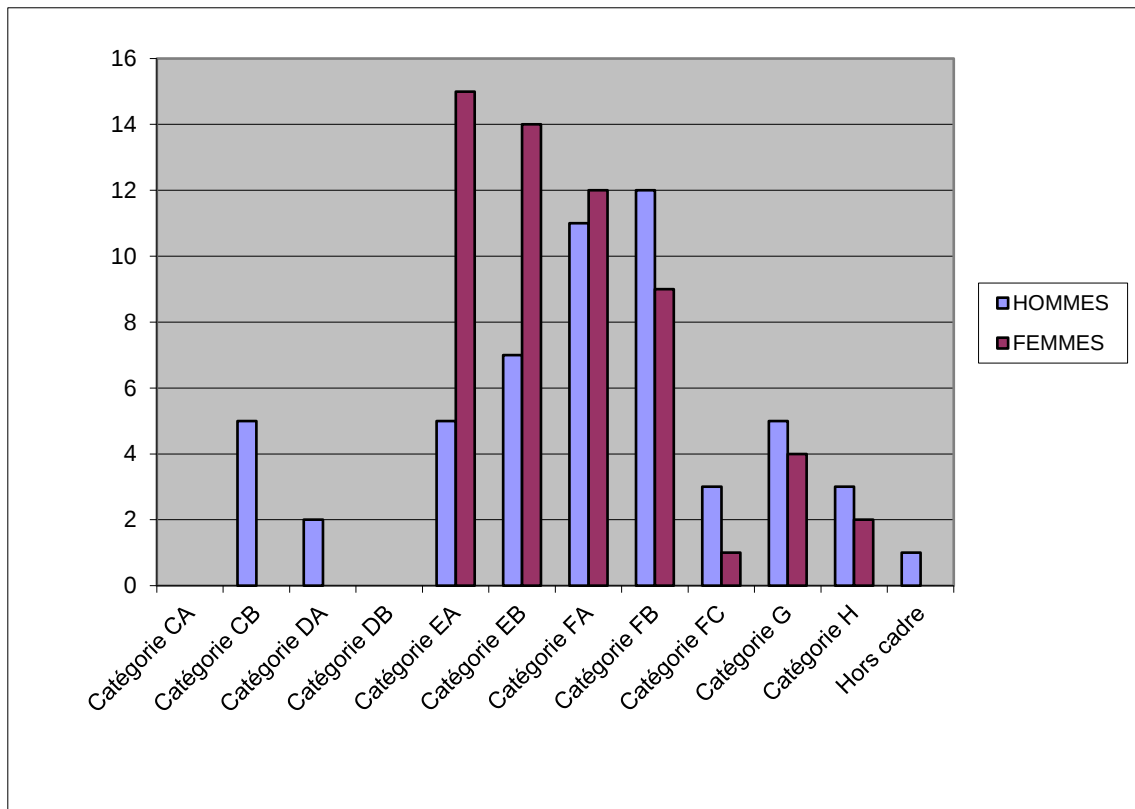
Enfin, il est à noter le régime de travail particulier pour les agents de la Division Economie Rurale basés à la Station Expérimentale d'Altiani. Pour assurer leur sécurité et protéger leur santé au vu des conditions climatiques (fortes chaleurs) durant la période estivale du 15 mai au 30 septembre, l'horaire quotidien est fixé de 6 heures à 14 heures 7mns.

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.

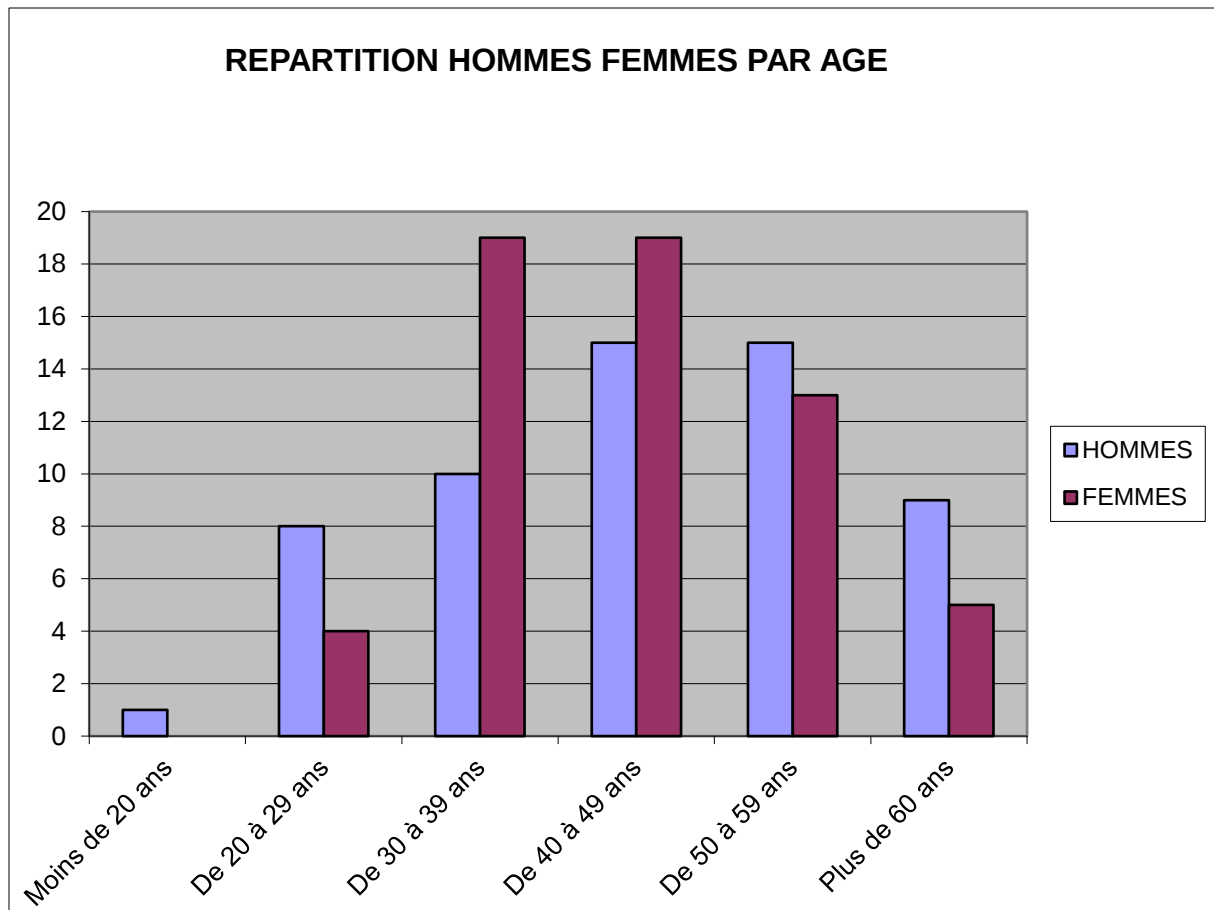
	CATEGORIE	ECHELLE
Personnel d'exécution	Agent administratif	CA / CB
	Agent technique	CA / CB
Cadre moyen	Assistant technique	DA / DB
	Assistant administratif	DA / DB
	Technicien	EA / EB
	Rédacteur	EA / EB
Cadre supérieur	Rédacteur principal	FA / FB
	Chef de projet	FA / FB
	Responsable technique	FB /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

La répartition des effectifs par catégorie professionnelle au 31 décembre 2018 est la suivante:



1-4 Répartition hommes / femmes par âge

Au 31 décembre 2018, 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 les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les tranches de 30 à 49 ans. En revanche, les hommes sont plus nombreux dans toutes les autres tranches d'âge.

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 :

Au 31 Décembre 2018, l'effectif de l'ODARC (CDI et CDD) comprend :

- 60 femmes, soit 51.28 % de l'effectif total
- 57 hommes, soit 48,72 % de l'effectif total

Cet effectif montre l'équilibre existant au sein de l'Office entre le nombre d'hommes et de femmes. Il apparaît toutefois que les femmes sont légèrement en nombre supérieur.

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

- Echelles CA/CB et DA/DB

On peut noter l'absence de femme dans ces deux échelles.

Il s'agit essentiellement d'ouvriers agricoles.

Aucune comparaison ne peut donc être effectuée en termes de rémunération hommes/femmes dans ces catégories d'emploi.

- Echelles EA/EB

Dans la catégorie EA/EB, les femmes sont majoritaires (29 femmes et 12 hommes).

Dans la filière technique, on constate une certaine égalité. En effet, le nombre de femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (8 femmes et 7 hommes). En revanche, dans la filière administrative, les postes sont occupés majoritairement par des femmes (21 femmes et 5 hommes).

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2648€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 2614€, et les femmes 2662€.

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

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

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 1.

On constate donc un équilibre satisfaisant sur ces types de métiers avec des rémunérations un peu plus faibles pour les hommes.

- Echelles FA/FB

Dans les échelles FA/FB, on compte 12 hommes et 12 femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2897€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 3014€, et les femmes 2780€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 96.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 104.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 8.

Cet écart minime s'explique par le fait que la majorité des agents masculins de cette catégorie d'emploi ont une ancienneté importante. Par conséquent, ils sont positionnés à un échelon correspondant à une rémunération élevée. De plus, deux de ces hommes sont positionnés en FB alors qu'il n'y a aucune femme dans cette échelle.

- Echelles FB/FC

Cette catégorie comprend 14 hommes (dont 1 homme mis en disponibilité) et 10 femmes.

La présence d'hommes est plus importante sur les postes techniques.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 3661€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 3921€, et les femmes 3323€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 91.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 107.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 16.

Cet écart de rémunération provient essentiellement du fait que les hommes appartenant à la catégorie FC arrivent en fin d'échelle.

- Echelle G

La catégorie G comprend 5 hommes (dont 1 homme mis en disponibilité) et 4 femmes. Il en ressort que les divisions sont dirigées aussi bien par des hommes que par des femmes. En effet, les femmes sont autant présentes que les hommes sur des postes d'encadrement et de responsabilité.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 4449€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 4451€, et les femmes 4447€.

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

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

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 0.

L'équilibre est donc atteint.

- Echelle H

La catégorie H comprend 3 hommes et 2 femmes. Il en ressort que les services sont dirigés aussi bien par des hommes que par des femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 5574€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 5719€, et les femmes 5356€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 96.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 103.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 7.

Les femmes sont correctement représentées dans cette catégorie considérée comme hautement qualifiée, toutefois leur rémunération est légèrement inférieure 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

Les recrutements effectués sur l'année 2018 concernent **1 femme et 4 hommes**.

On compte deux avancements au choix à l'échelle pour **1 homme et 1 femme** ainsi que sept avancements d'échelons pour **2 hommes et 5 femmes**. **Trois femmes** ont bénéficié d'une promotion.

Les recrutements ont concerné essentiellement des hommes, cependant plus de femmes ont bénéficié d'avancements ou promotions.

2-3 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**, **10 hommes et 11 femmes** ont été formés, toutes catégories confondues.

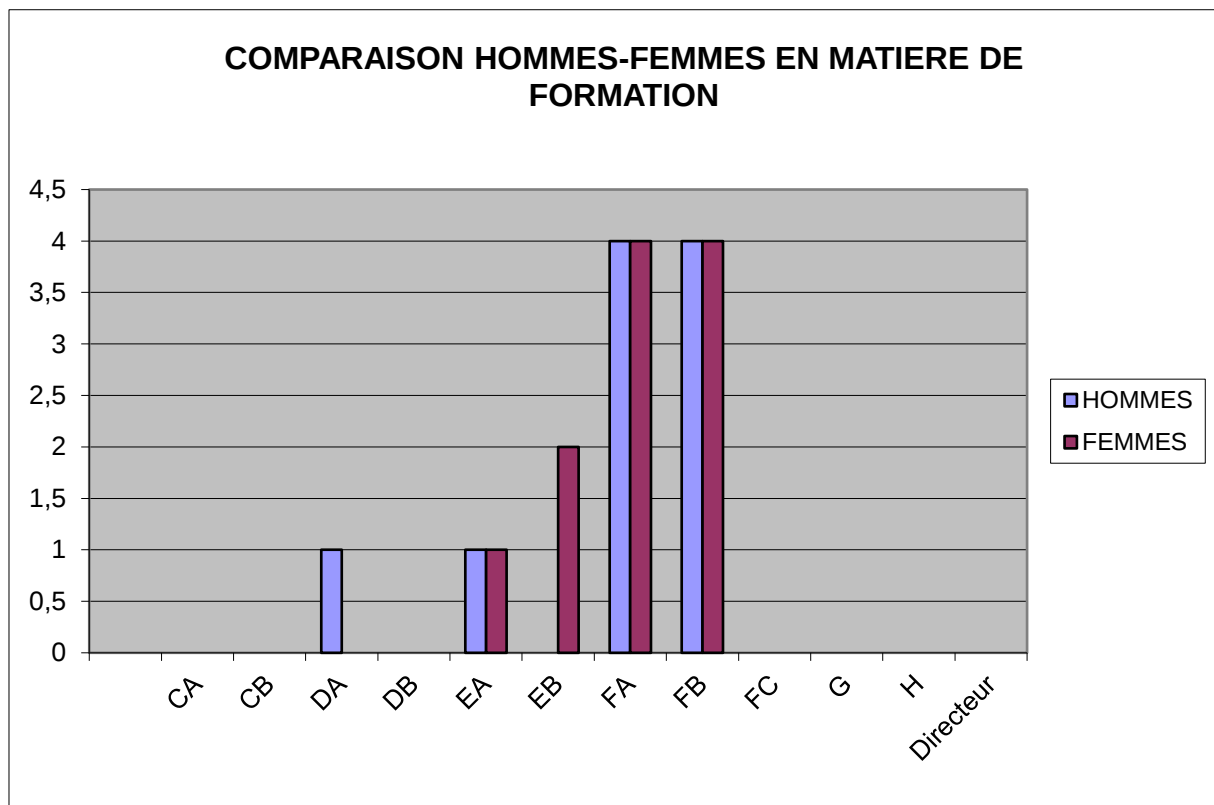
Aussi bien les hommes que les femmes ont bénéficié de stages individuels mais aussi de formations collectives :

- La formation « Amélioration de la communication à l'écrit et à l'oral » a été effectuée par deux hommes et une femme.
- La formation « Commande publique dans le FESI » a été suivie par un public exclusivement féminin.
- La formation sur le logiciel « Anaïs » a concerné autant d'hommes que de femmes.

Il faut préciser toutefois, qu'une formation permettant l'obtention d'un diplôme bac+2 (BTSA ACSE) est en cours de réalisation par un homme. Cette formation diplômante de 1971 h est réalisée sur deux années.

Le nombre moyen d'heures d'actions de formation est de 14,3 heures pour les hommes et 11,7 heures pour les femmes.

Le graphique ci-dessous montre que le personnel aussi bien féminin que masculin classé dans les catégories FA et FB, c'est-à-dire les cadres supérieurs, a été formé en plus grand nombre. Concernant la catégorie EA, autant d'hommes que de femmes ont suivi une formation. En revanche, pour l'échelle EB, seules des femmes ont bénéficié d'une formation.



III – Conclusion

Sur l'année 2018, l'équilibre hommes-femmes est maintenu dans l'ensemble des domaines RH.

Au niveau des effectifs, de l'emploi, de l'organisation du temps de travail et de la formation professionnelle, on peut noter qu'il n'y a pas de disparité.

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.

Concernant la rémunération, les conditions d'attribution des accessoires de salaire (primes, astreintes, indemnités...) sont les mêmes qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Une fois de plus, il apparaît que les écarts de rémunération sont minimes dans l'ensemble des catégories d'emploi. De manière générale, les rémunérations varient notamment en fonction des diplômes, des années de service, des prises de responsabilité, de la volonté d'évolution, de la mobilité géographique, des opportunités de carrière.