

DELIBERATION N°2021-16/CCOG-RH
RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'An Deux Mille vingt et un le jeudi dix-huit février, à quatorze heures, le conseil communautaire de la CCOG s'est réuni, à la salle des Délibérations de la mairie de Saint-Laurent du Maroni, après convocation légale, sous la présidence de Madame Sophie CHARLES, Présidente.

Conseillers en exercice = 44

Présents	26
Absents	18
Procurations	05
Votants	00

La convocation des membres du Conseil communautaire a été faite le 12 février 2021.

Publiée le : 1er mars 2021

PRÉSENTS :

Mme AFOEDINI Linda – M. AGOUSSA Migill - M. ALPHONSE François - M. ANELLI Serge - Mme APAGI Jocelyne - M. APAYACA Valentin - Mme BARTEBIN Barbara - M. BOISROND Ferdinand - Mme BOURGUIGNON Arlène - Mme CHARLES Sophie - M. DEIE Jules - M. DOLLOUE Winston - M. FERREIRA Jean-Paul - Mme FJEKE Bénédicte - Mme KWASIBA Emeline - Mme LO-A-TJON Josette - M. PAPAYO Mickle - M. RICHENEL Auguste - Mme SEIKA Audrila Georgie - M. SELLIER Bernard - M. SIDA André - Mme SOBAÏMI Marie-Chantal - M. SOEWA Marciano - Mme TELON Sonrisa Sergina - M. TOPO Lama - Mme VOORTHUIZEN Sharon.

ABSENTS AYANT DONNE PROCURATION :

Mme CHARLES Marie-Hélène a donné procuration à Mme CHARLES Sophie,
M. BENTH Albéric a donné procuration à Mme BOURGUIGNON Arlène,
Mme ADELAAR Esseline a donné procuration à M. SOEWA Marciano,
Mme APAGI Jocelyne a donné procuration à M. AGOUSSA Migill,
M. MARTIN Paul a donné procuration à M. SIDA André.

ABSENTS EXCUSES :

M. ADAM Lénaïck - Mme ADELAAR Esseline - Mme APAGI Jocelyne - Mme BALLA Simone - M. BENTH Albéric - Mme CHARLES Marie-Hélène - M. EDWIN Moïse - M. MARTIN Paul - M. YA Tchoua

ABSENTS :

- Mme AGEILAS Sylviana - Mme CHEN Céilia - M. CHAUMET Chris - M. DEKON Philippe - M. GABY Claude - M. LOBI Richard - Mme PINAS Roliane - M. RIQUIER Claude - M. THOMAS Franck

Madame la Présidente ouvre la séance. Conformément à l'article L 2121-15 du **Code Général des Collectivités Territoriales**, il est ensuite procédé à l'élection d'un secrétaire, parmi les membres du conseil, **Madame SOBAÏMI Marie-Chantal**, est désignée pour remplir ces fonctions, qu'elle accepte.



Ouest Guyane
un territoire, des projets, un avenir

Envoyé en préfecture le 26/02/2021
Reçu en préfecture le 26/02/2021
Affiché le 
ID : 973-249730037-20210218-DELIB202116-DE

DELIBERATION N°2021-16/CCOG-RH
RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Vu la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61 et 77 de la loi) ;

Vu les articles L.2311-1-2 et D.2311-16 du code général des collectivités territoriales ;

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 ;

La Présidente informe l'assemblée que 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 vote du projet de budget. La loi n'impose pas de débat et de vote. Cependant, l'exécutif peut décider de soumettre ce rapport à la discussion et au vote.

A minima, la présentation de ce rapport doit être attestée par une délibération dans la mesure où il conditionne la légalité du vote des budgets des collectivités concernées au même titre que le débat d'orientation budgétaire.

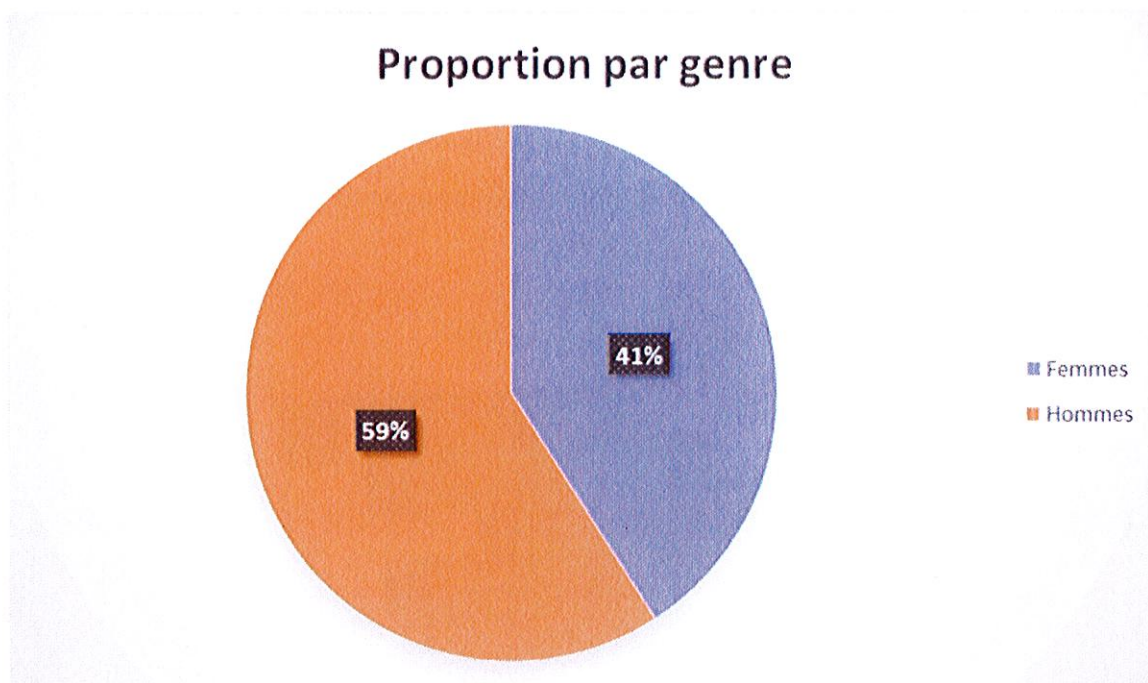
Ce rapport concerne le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur le territoire ainsi que les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Il s'articule autour de deux volets :

- politique interne de ressources humaines (recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle...),
- politique publique externe conduite sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ceci étant exposé, la Présidente présente le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

1. L'ETAT DES LIEUX

1.1 Vie politique et égalité femmes-hommes



Les femmes représentent 41% de l'effectif du conseil communautaire de la CCOG.

Au lendemain des élections municipales de 2020, les femmes représentent 35.8% des conseillers communautaires en France selon la Direction générale des collectivités locales placée auprès du Ministère de l'Intérieur. Cette

		Elections 2020		
		Avant	Après	Ecart
Tous EPCI à fiscalité propre	Conseillers communautaires	31.4%	35.8%	+4.4%
	Vice-présidents	20.1%	25.6%	+5.5%
	Présidents	8.1%	11.2%	+3.1%
	Hors fonctions exécutives	34.4%	38.6%	+4.2%
Communautés de communes (CC)	Conseillers communautaires	30%	34.8 %	+4.8%
	Vice-présidents	19.5%	25.2%	+5.7%
	Présidents	8.1%	11.5%	+3.4%
	Hors fonctions exécutives	32.8%	37.5%	+4.7%

1.2 Les ressources humaines et égalité femmes-hommes

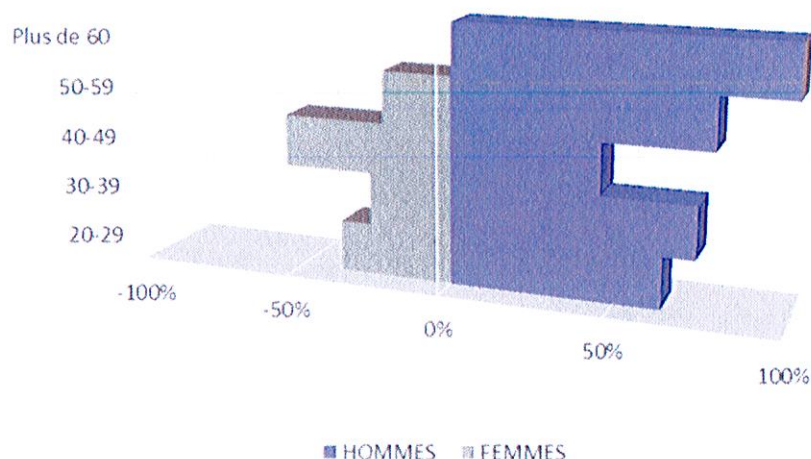
1.2.1 La situation globale

L'effectif de l'établissement est plutôt masculin, avec 36 % de femmes et 64% d'hommes, cette proportion étant plutôt inhabituelle dans la fonction publique territoriale. En effet, 62% de l'effectif territorial est féminin.

L'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 prévoit l'obligation de nommer dans un même type d'emplois, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Sont notamment concernées les emplois de direction générale occupés à la CCOG, par un homme en qualité de DGS et une femme en tant que DGS adjointe.

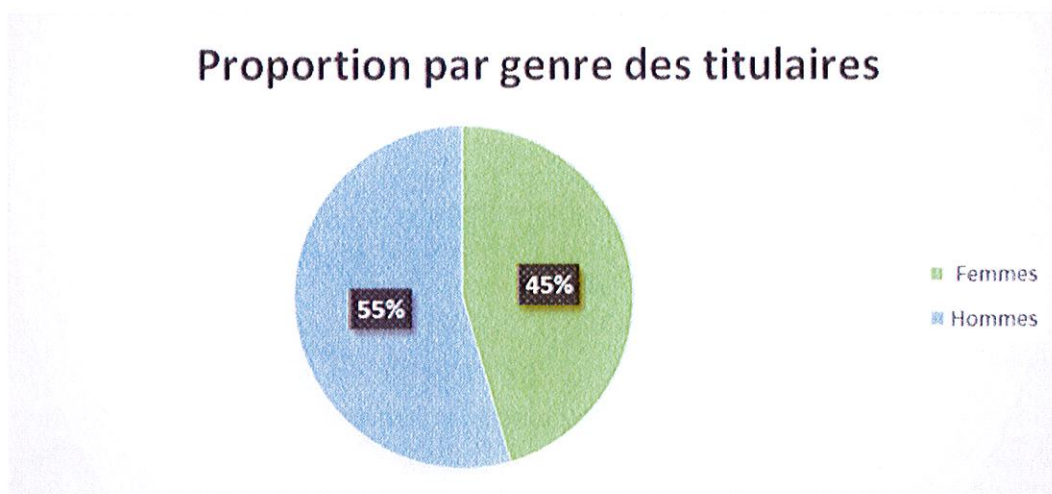
L'âge moyen de l'effectif est de 40,8 ans dont 40 pour les femmes et 41 pour les hommes.

Pyramide des âges de la CCOG



	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	22	13	35	62,86%	37,14%
Technique	5	35	40	12,50%	87,50
Animation					100%
Emplois fonctionnels	1	1	2	50,00%	50,00%
Agents de droit privé	4	7	11	36,37%	63,63%
Apprentis	5	1	6	83,33%	16,67%
TOTAL	37	57	94	39,36 %	60,64%

1.2.2 L'emploi titulaire



1.2.3 L'emploi contractuel



1.2.4 Les catégories hiérarchiques (hors apprentis et agents de droit privé)

	Femmes	Hommes
A (à partir du bac +3)	10	9
B (bac à bac+2)	5	9
C (CAP/BEP)	30	12

1.2.5 Répartition de l'encadrement par genre

Niveau d'encadrement	Femmes	Hommes
Directeur général	0	1
Directeur général adjoint	1	0

Directeur de services	0	0
Responsable/Chef de service	5	6
Adjoint au chef de service	1	1
Chargé de projets, de mission...	6	3
TOTAL	13	11

Globalement, la politique interne en matière de ressources humaines permet l'atteinte d'objectifs en matière d'égalité salariale et de représentativité dans les fonctions d'encadrement intermédiaire et supérieur.

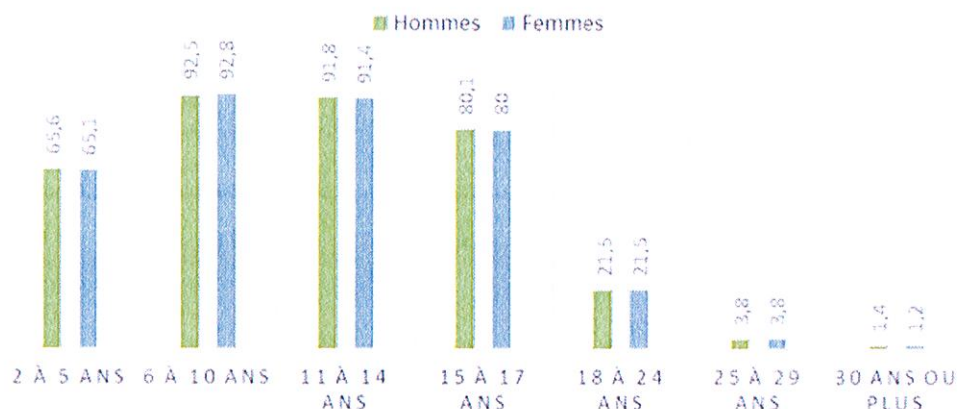
La prédominance de l'effectif masculin rapporté à l'effectif total s'explique en partie, par la présence de métiers liés à l'exercice de la compétence environnement. Ces métiers sont encore largement occupés par des hommes (emplois des services techniques et de gestion des déchets) tout secteur d'activité confondu.

2. QUELQUES DONNEES SUR LE TERRITOIRE DE L'OUEST GUYANAIS

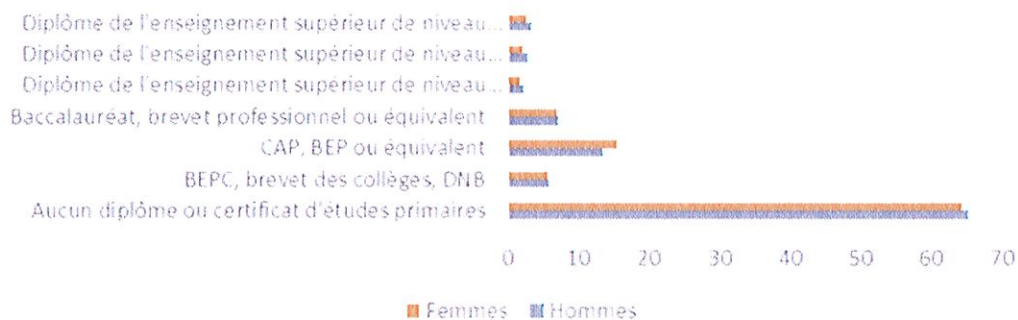
Territoire d'une superficie d'un peu plus de 40 000 km², l'ouest guyanais est composé de 92 123 habitants selon le dernier recensement de l'INSEE. Les femmes y représentent 49% de la population.

Leur taux de scolarisation est similaire à celui des hommes. Ce taux se caractérise globalement par un taux inférieur à celui retrouvé sur le reste du territoire national (hors Mayotte).

TAUX DE SCOLARISATION

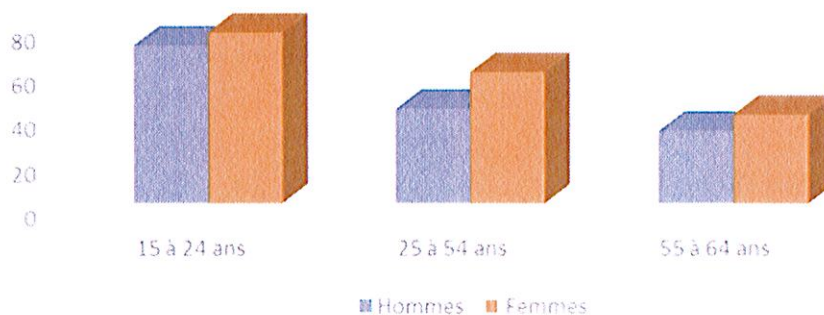


Niveau de diplôme de la population non scolarisée de 15 ans et +



Ces données ne révèlent pas de disparités fortes entre les femmes et les hommes mais plutôt un décrochage général très marqué entre l'élémentaire et le collège.

Taux de chômage des 15-64 ans



Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes atteignant jusqu'à 17 points d'écart dans la tranche d'âge des 25-54 ans.

	2007	%	2012	%	2017	%
Ensemble	9 924	100	11 311	100	12 691	100
Salariés	6 539	65,9	8 083	71,5	9 092	71,6
dont femmes	2 898	29,2	3 435	30,4	4 204	33,1
dont temps partiel	1 006	10,1	1 591	14,1	1 711	13,5
Non-salariés	3 385	34,1	3 228	28,5	3 599	28,4
dont femmes	809	8,2	864	7,6	909	7,2
dont temps partiel	542	5,5	539	4,8	330	2,6

Il est tout de même à noter que la part des femmes dans l'emploi salarié a progressé entre 2007 et 2017 (+5.7).

Les écarts de rémunération tendent à démontrer une situation atypique avec un niveau de rémunération plus élevé pour les femmes occupant des fonctions de cadres (+3.3%). Inversement, l'écart est très marqué dans les professions intermédiaires (-9%) et chez les ouvriers (-12%).

3. ACTIONS PROPOSEES EN 2021

Les actions proposées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se déploieront à travers deux volets :

- La politique interne de ressources humaines

Les efforts en matière d'égalité d'une part, salariale et d'autre part, de progression de carrière seront maintenus au sein de la CCOG.

Le renforcement de certains services et la montée en puissance de l'exercice de certaines (ou nouvelles) compétences devraient à terme, participer au rééquilibrage de l'effectif. De même, la promotion de certaines filières techniques pour attirer un public féminin devrait également y contribuer.

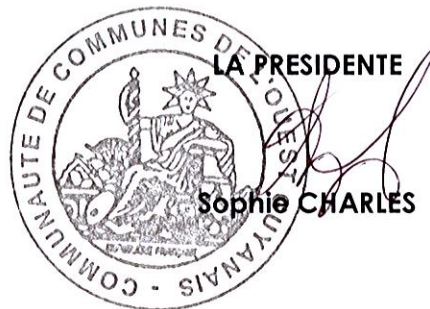
- Le maintien de l'appui aux actions de lutte contre les inégalités de genre

La CCOG poursuivra ses actions de soutien portées par les associations et autres organismes en faveur d'une meilleure inclusion socio-économique des femmes sur le territoire dans le cadre des objectifs de développement et de cohésion du territoire

Après en avoir délibéré, Le Conseil communautaire :

Prend acte de la présentation du rapport sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes préalablement au débat sur les orientations budgétaires pour l'année 2021.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits
Pour extrait conforme



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Cayenne dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par les services du contrôle de l'égalité.