

**DELIBERATION N°2022-04 /CCOG-RH
RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'An Deux Mille vingt-deux, le mercredi douze janvier, à quinze heures, le conseil communautaire de la CCOG s'est réuni dans le cadre des dispositions de l'Article 2121-17 alinéa 2 du CGCT, à la salle des Délibérations de la Mairie de Saint-Laurent du Maroni, après convocation légitime, sous la présidence de Madame Sophie CHARLES, Présidente.

Conseillers en exercice = 44

Présents	16
Absents	28
Procurations	02
Votants	00

La convocation des membres du Conseil communautaire a été faite le 7 janvier 2022.

Publiée le : 18-01-2022

PRÉSENTS :

- M. ADOÏSSI Achille - Mme BARTEBIN Barbara - M. BENTH Albéric - Mme BOURGUIGNON Arlène - Mme CHARLES Sophie - M. EDWIN Moïse - Mme FJEKE Bénédicte - Mme KWASIBA Emeline - Mme LO-A-TJON Josette - M. PAPAYO Mickle - Mme PINAS Roliane - M. RIQUIER Claude - M. SELLIER Bernard - Mme SOBÁÏMI Marie-Chantal - M. SOEWA Marciano - Mme VOORTHUIZEN Sharon

ABSENTS AYANT DONNE PROCURATION :

- M. AGOUSSA Migill a donné procuration à M. PAPAYO Mickle
- M. ALPHONSE François a donné procuration à M. BENTH Albéric

ABSENTS EXCUSES :

M. AGOUSSA Migill - M. ALPHONSE François - M. ANELLI Serge
- Mme CHARLES Marie-Hélène - M. THOMAS Franck

ABSENTS :

- M. ADAM Lédick - Mme ADELAAR Esseline - Mme AFOEDINI Linda - Mme AGEILAS Sylviana - Mme APAGI Jocelyne - M. APAYACA Valentin - Mme ASSABAL APOUMAN Liliane - Mme BALLA Simone - M. BOISROND Ferdinand - M. CHAUMET Chris - Mme CHEN Célia - M. DEIE Jules - M. DOLLOUE Winston - M. FATI Gérard - M. GABY Claude - Mme HARIWANARI Tiffanie (Suppléante de M. FERREIRA Jean-Paul) - M. IREMEPO Grégory - M. LOBI Richard - M. MARTIN Paul - Mme SANTE Adèle - Mme TELON Sonrisa Sergina -- M. TOPO Lama — M. YA Tchoua

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, M. PAPAYO Mickle, Conseiller communautaire, est désigné(e) pour remplir ces fonctions, qu'il (elle) accepte.



Ouest Guyane

un territoire. des projets. un avenir

Envoyé en préfecture le 18/01/2022
Reçu en préfecture le 18/01/2022
Affiché le 
ID : 973-249730037-20220112-DELIB202204-DE

DELIBERATION N°2022-04 /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 ;

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), 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.

Pour les communes et EPCI : l'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.* »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

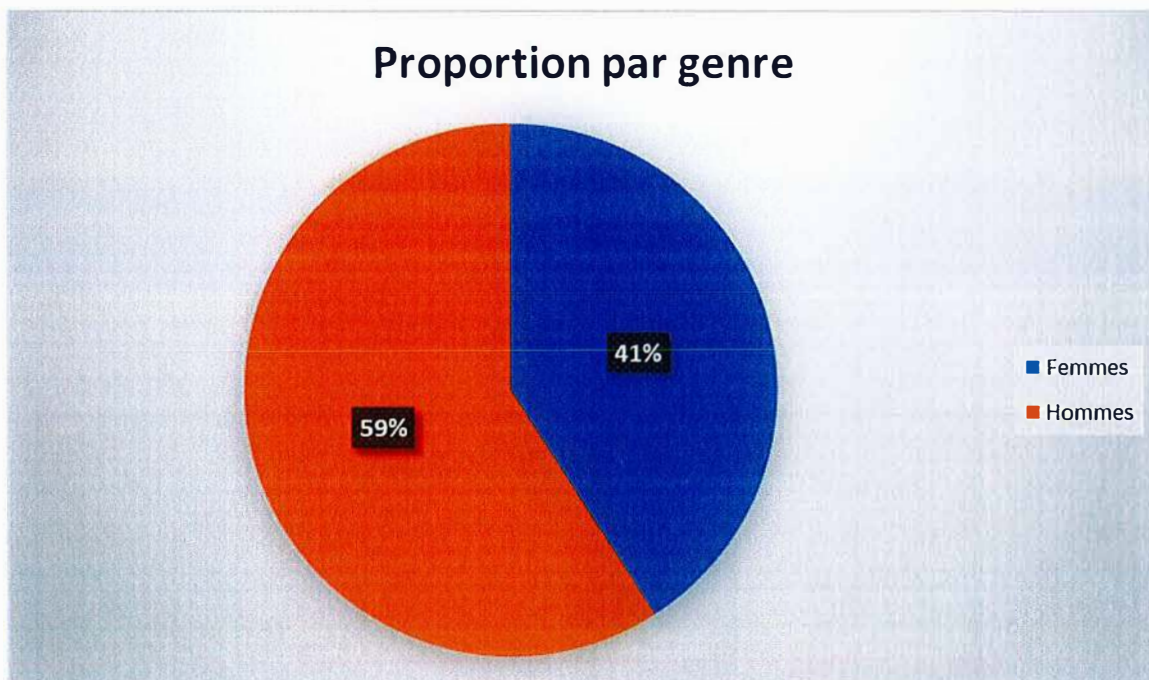
Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles.* »

Il présente également les politiques menées par l'EPCI sur son territoire en faveur de 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.

		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%

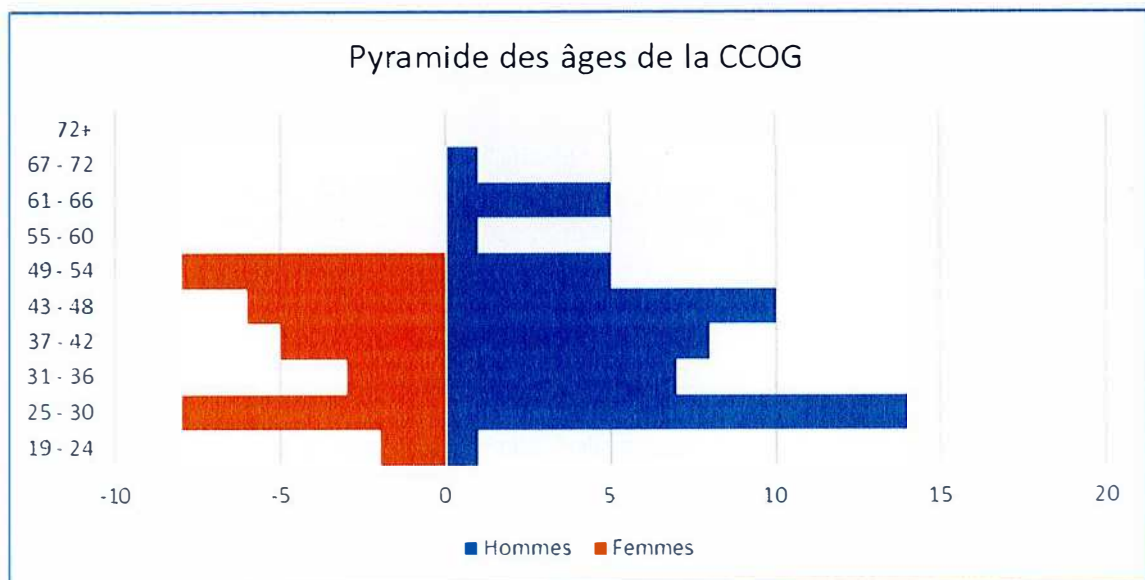
1.2 Les ressources humaines et égalité femmes-hommes

1.2.1 La situation globale

L'effectif de l'établissement est plutôt masculin, avec 38 % de femmes et 62% d'hommes, cette proportion étant plutôt inhabituelle dans la fonction publique territoriale. En effet, 61% de l'effectif territorial est féminin.

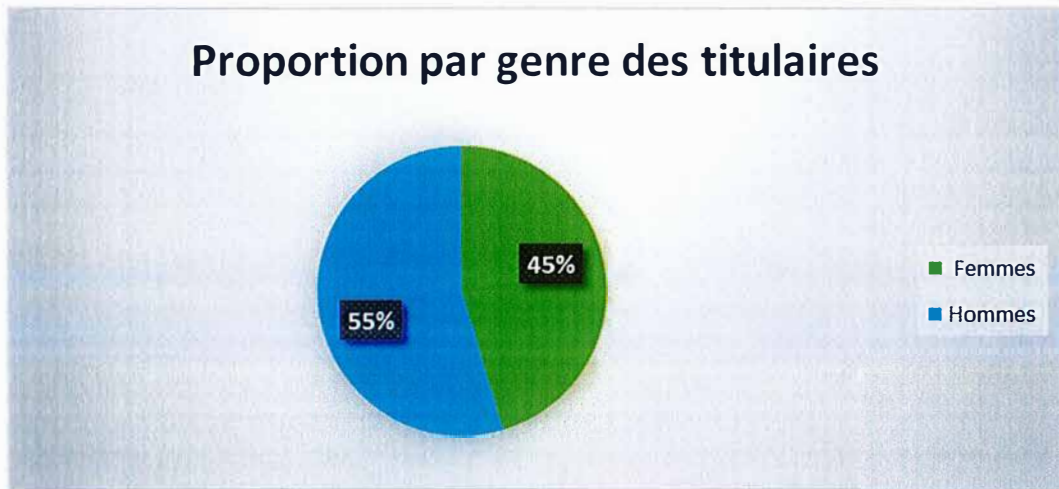
L'article 6 quater de la loi du 13 juillet 1983 prévoit l'obligation de nommer dans un même type d'emplois, au moins 40% de personnes de chaque sexe. Sont notamment concernées les emplois de direction générale occupés à la CCOG, par un homme en qualité de DGS et une femme en tant que DGS adjointe.

L'âge moyen de l'effectif est de 40.5 ans dont 40 pour les femmes et 41 pour les hommes.

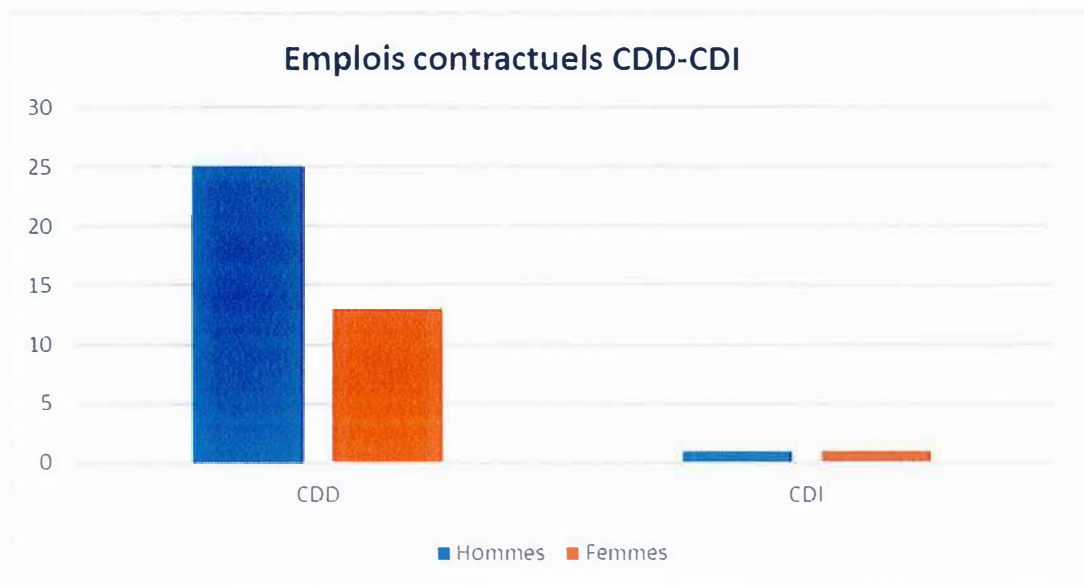


	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	20	10	30	66.67%	33.33%
Technique	6	33	39	15.38%	84.62%
Animation	0	0	0	0%	0%
Emplois fonctionnels	1	1	2	50,00%	50,00%
Agents de droit privé	4	8	12	33.33%	66.67%
Apprentis	1	1	2	50.00%	50.00%
TOTAL	32	53	85	37.65 %	62.35%

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)	12	9
B (bac à bac+2)	6	6
C (CAP/BEP)	10	28

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	4	6
Responsable/Chef de service par intérim	1	1
Adjoint au chef de service	2	1
Chargé de projets, de mission...	8	3
TOTAL	16	12

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.

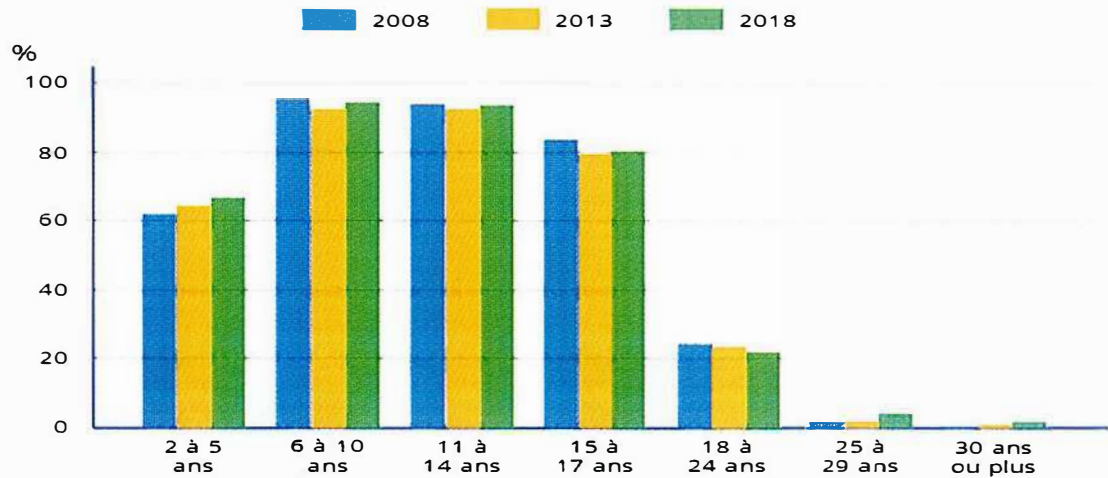
2. QUELQUES DONNEES SUR LE TERRITOIRE DE L'OUEST GUYANAIS

Territoire d'une superficie d'un peu plus de 40 000 km², l'ouest guyanais est composé de 94 677 habitants selon le dernier recensement de l'INSEE. Les femmes y représentent 49% de la population.

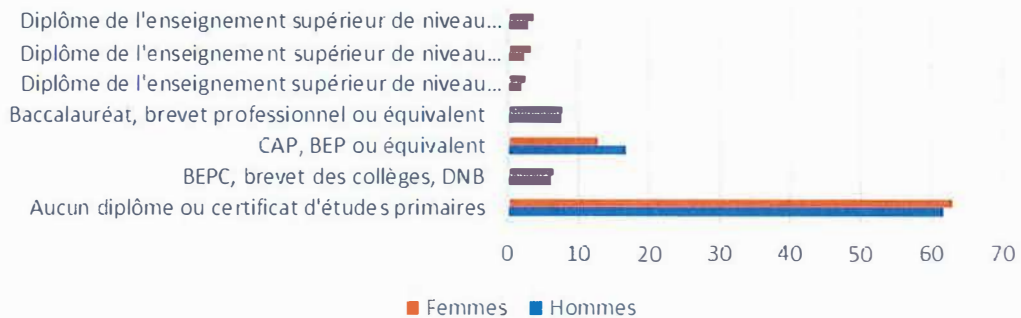
Leur taux de scolarisation est similaire à celui des hommes.

Il est à noter que globalement, le taux de scolarisation se caractérise globalement par un niveau inférieur à celui retrouvé sur le reste du territoire national (hors Mayotte).

FOR G1 - Taux de scolarisation selon l'âge (en %)

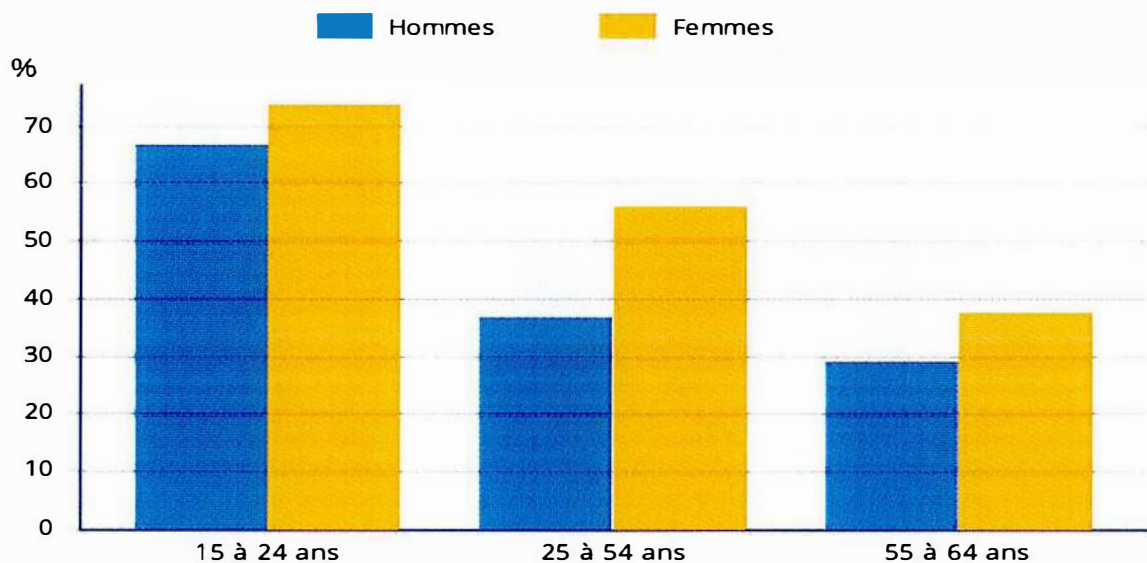


Niveau de diplôme de la population non scolarisée de 15 ans et +



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. Les femmes sont plus nombreuses à poursuivre des études supérieures.

EMP G2 - Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2018

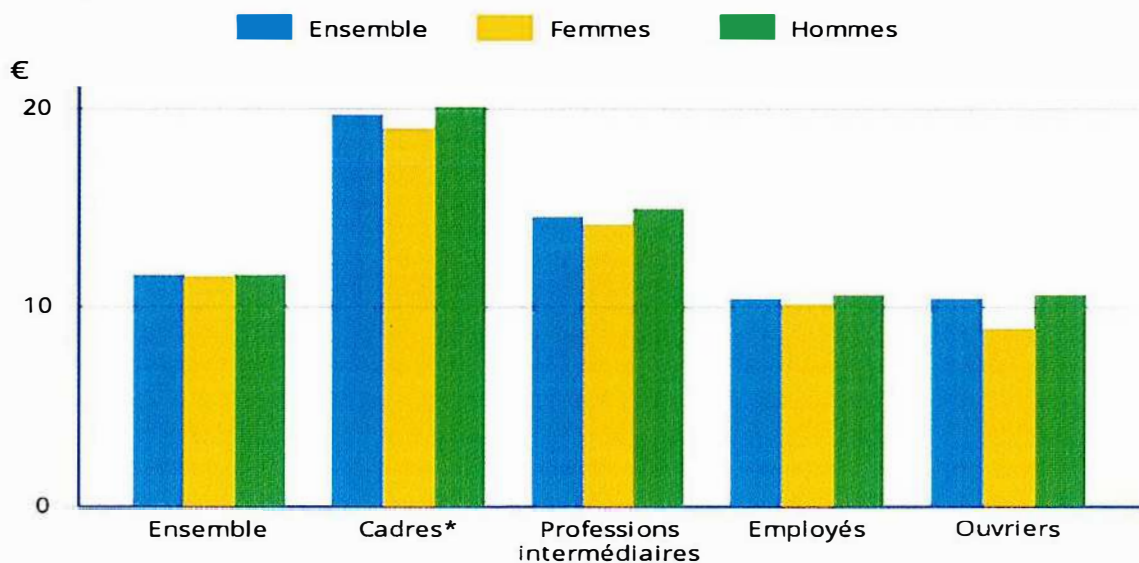


Le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes de 16 points.

Il est tout de même à noter que la part des femmes dans l'emploi salarié a progressé entre 2008 et 2018 (+3.4). Toutefois, elles restent largement majoritaires dans les emplois à temps partiel.

Les écarts de rémunération relevés au plan national se retrouvent au plan local avec des situations marquées dans les catégories socio-professionnelles des cadres et des ouvriers.

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019



3. ACTIONS PROPOSEES EN 2022

Les actions proposées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de 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 :

OUI les explications de la présidente :

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 2022.

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


LA PRESIDENTE

Sophie CHARLES

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.