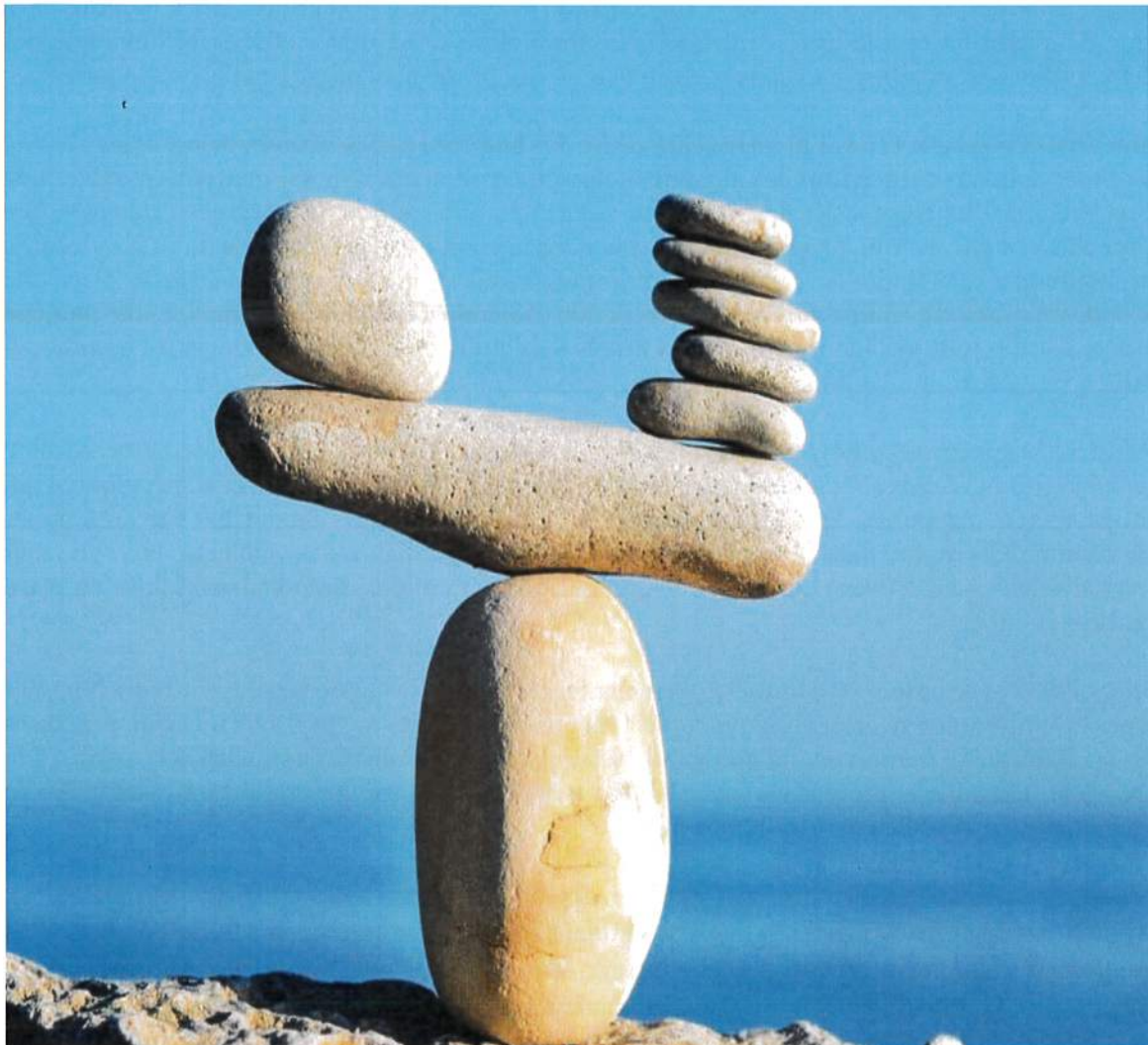


Communauté de communes de Petite Camargue

RAPPORT ET PLAN D'ACTION POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

2023/2026



**Le Président,
André BRUNDU**





Les textes de loi successifs sont venus légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes :

- La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique dispose, en particulier, que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle, dans le cadre du bilan social (article 51).

- La loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine fait de l'égalité hommes-femmes une priorité transversale de la politique de la ville ; dans son article 1er, elle prévoit que la politique de la ville « vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée ».

- La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des hommes et des femmes dispose que : « L'État 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 ». Dans le cadre de l'approche « intégrée » qui devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales, il s'agit de prendre en compte la situation des hommes et des femmes avant de mettre en place une action à destination de toutes et tous. Cette action doit ainsi évaluer et anticiper, de manière préventive, par des mesures identifiées, les éventuels déséquilibres et inégalités entre les hommes et les femmes.

Parallèlement à l'approche « intégrée », il est possible de mettre en œuvre des actions dédiées à l'égalité hommes-femmes ou s'adressant aux femmes et donc de développer une approche « spécifique » qui peuvent permettre d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes (dans le champ de l'emploi, dans l'exercice de responsabilités familiales, des violences, etc.) ; il s'agit davantage d'actions correctives mais qui peuvent également permettre de préparer la mise en place d'une politique intégrée.

La loi du 4 août 2014 se pose ainsi comme la première loi globale en faveur de l'égalité entre les hommes et femmes et ambitionne de créer une nouvelle génération de droits : « les droits à l'égalité réelle et concrète ». Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

Dans ce cadre, l'article 61 de la loi prescrit depuis le 1er janvier 2016 aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement au vote de leur budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, au sein de leur collectivité.

Le Président
André BERTHOUD



Un décret d'application n°2015-761 en date du 24 juin 2015 précise le contenu de ce rapport qui doit faire état de la politique des ressources humaines de l'EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenter les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue poser les fondements d'une rénovation du cadre de la gestion des ressources humaines, articulée autour de cinq objectifs :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics ;
- Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines ;
- Simplifier le cadre de gestion des agents publics ;
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- Renforcer l'égalité professionnelle**

C'est ainsi qu'en application du nouvel article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, un plan d'actions pluriannuel est élaboré et mis en œuvre afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'actions comporte au moins des mesures visant à :

- 1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En application du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 *définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*, le présent plan d'actions définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés au sein de la Communauté de communes de Petite Camargue.

Le présent rapport aura vocation à être complété et amélioré au fur et à mesure des exercices. Ce rapport doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation mais également comme une occasion de contribuer, plus globalement, à une meilleure sensibilisation des acteurs des collectivités territoriales (agents et élus) sur ces thématiques. Il comporte deux volets :

- **Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;**
- **Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire communautaire.**



1 – SITUATION COMPAREE DE L'EGALITE FEMMES
HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DE
COMMUNES DE PETITE CAMARGUE

AU 1^{er} JANVIER 2023



Les chiffres clés

Les éléments chiffrés figurant dans les tableaux et graphiques ci-dessous sont présentés au Comité Social Territorial et au Conseil de communauté. Ils reflètent l'état de la collectivité au 1^{er} janvier 2023.

Ces données sont mises en perspective avec les références nationales issues du rapport « chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » édition 2021 de la DGAFPT ainsi que les données de l'INSEE.

Les effectifs au sein de la Communauté de communes

Effectifs titulaires : 126 agents

Titulaires et stagiaires

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	31	5	36
Filière technique	30	37	67
Filière animation	6	4	10
Filière culturelle	2	5	7
Filière sécurité	0	6	6
TOTAL	69	57	126



55 %

45 %

Chez les agents titulaires, les femmes sont surreprésentées dans la filière administrative, à effectifs presque similaires dans la filière technique et absentes dans la filière sécurité (police intercommunale).



Effectifs contractuels : 137 agents

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	11	3	14
Filière technique	104	10	114
Filière animation	1	0	1
Filière culturelle	2	6	8
Filière police sécurité	0	0	0
TOTAL	118	19	137



86 %



14 %

La différence significative dans la filière technique chez les contractuels est due à la féminisation très importante du secteur restauration scolaire.

Les femmes sont également supérieures en proportion dans la filière administrative.

Tous statuts confondus : 263 agents

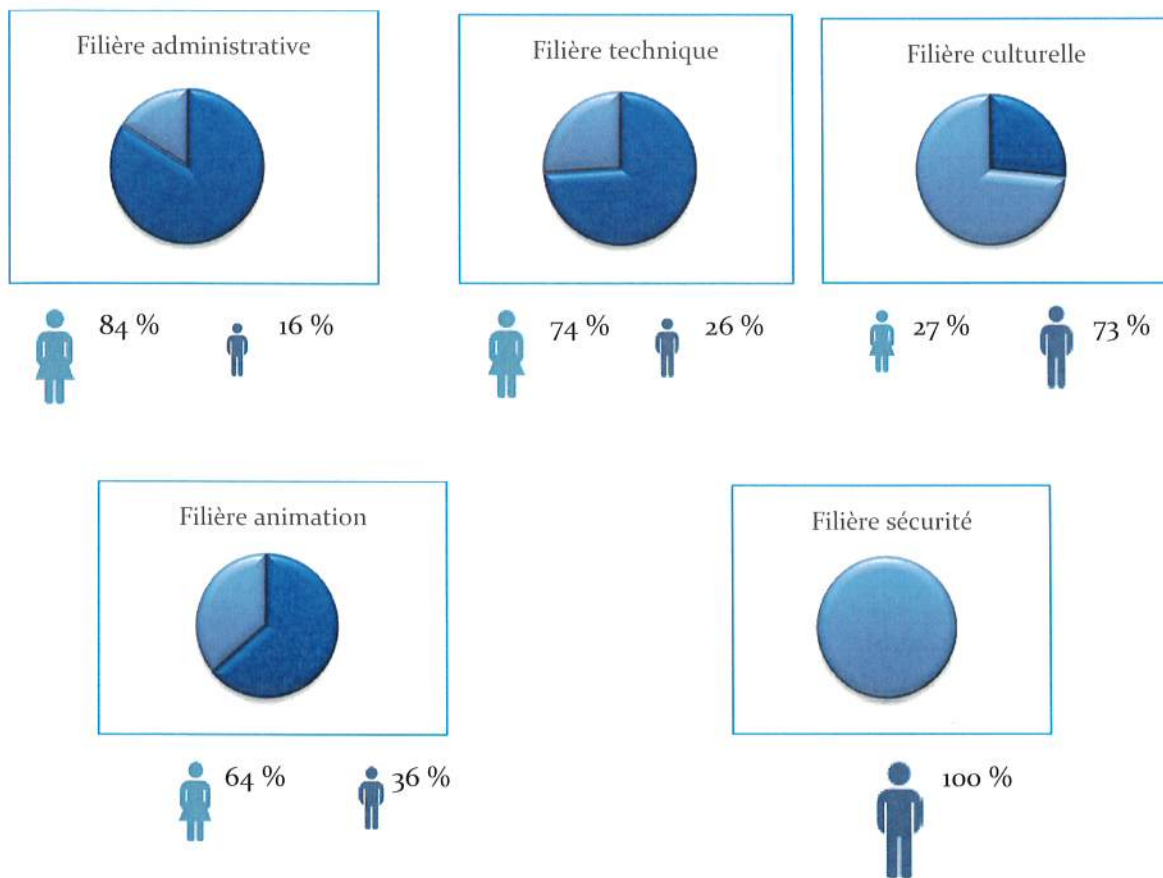
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Filière administrative	42	8	50	84%	16%
Filière technique	134	47	181	74%	26%
Filière animation	7	4	11	64%	36%
Filière culturelle	4	11	15	27%	73%
Filière sécurité	0	6	6	0%	100%
TOTAL	187	76	263	71%	29%

Au niveau national, la fonction publique territoriale compte 61% de femmes.

La filière administrative est la 2ème filière la plus féminisée dans la fonction publique territoriale. Au niveau national, les femmes occupent 82% des emplois de cette filière



Répartition par filière tous statuts confondus



Le taux de féminisation au sein de la Communauté de communes de Petite Camargue, tous statuts confondus, est plus élevé que celui observé au niveau national dans les EPCI : 71 % de femmes contre 53,1% sur l'ensemble des EPCI français.

Excepté pour les filières culturelle et sécurité (respectivement 27 % et 0 % de femmes), les autres filières connaissent une proportion de femmes beaucoup plus importante que celle des hommes.

Dans la filière technique, la représentation masculine, habituellement largement majoritaire en raison des métiers exercés, traditionnellement occupés par des hommes : notamment la collecte des ordures ménagères, l'assainissement, les bâtiments, les systèmes d'information, la GEMAPI, les femmes sont majoritaires (74 %) à la CCPC du fait de la typologie des contrats proposés en restauration scolaire dans cette filière.

À l'inverse, les femmes sont également très majoritaires dans les métiers de l'animation ou sur des postes administratifs.



**Au niveau national, dans la Fonction Publique
Territoriale :**

Taux de féminisation : 61 %

Communes : 60,8 %

EPCI : 53,1 %

Collectivités :

Entre 5 et 49 agents : 66 %

Entre 50 et 499 agents : 61 %

Entre 500 et 4 999 agents : 67 %

Au niveau national, dans les filières :

Administrative : 82 % femmes / 18 % hommes

Technique : 41 % femmes / 59 % hommes

Animation : 71 % femmes / 29 % hommes

Culturelle : 63 % femmes / 37 % hommes

Sociale : 96 % femmes / 4 % hommes

Médico-sociale : 96 % femmes / 4 % hommes

Médico-technique : 74 % femmes / 26 % hommes

Sportive : 28 % femmes / 72 % hommes

Répartition des mouvements 2022

ENTREES	FEMMES	HOMMES
Mutation	2	3
Recrutement sur concours		
Contractuel	7	3
Fin de disponibilité	1	
SORTIES		
Retraite	4	1
Disponibilité	2	
Mutation	1	1
Détachement		
Fin de contrat	3	
Démission	2	
Licenciement		
Rupture conventionnelle		
Décès		



Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
Catégorie A	7	5
Catégorie B	11	13
Catégorie C	169	58
TOTAL	187	76



La fonction publique territoriale compte :

- 52% de femmes en catégorie A,
- 52% en catégorie B
- 64% en catégorie C.

Dans les EPCI au niveau national :

- 62 % de femmes en catégorie A
- 63 % en catégorie B
- 61 % en catégorie C.

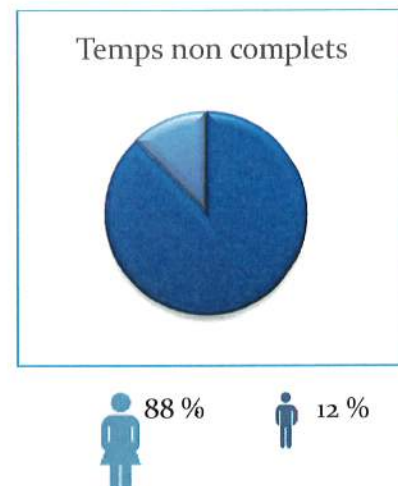
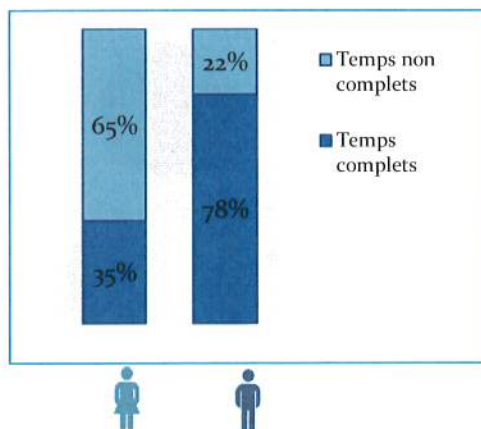
Au sein de la CCPC, le nombre de femmes en catégorie A est supérieur à la moyenne nationale. En revanche, il est inférieur en catégorie B, et supérieur en catégorie C (restauration scolaire).

Par comparaison avec la moyenne en PCI, en revanche, les femmes sont en nombre inférieur dans les catégories A et B, et restent supérieures en taux en catégorie C.



Répartition par temps de travail

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Temps complets	65	59	35%	78%
Temps non complets	122	17	65%	22%
Total	187	76	100%	100%

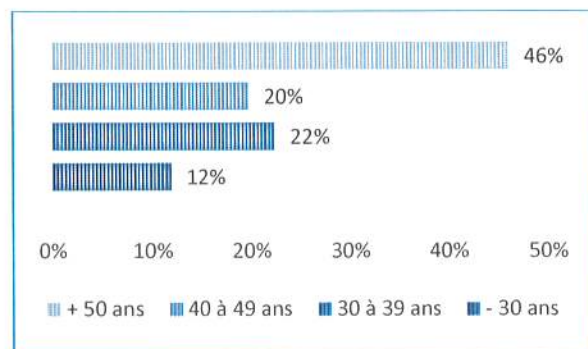
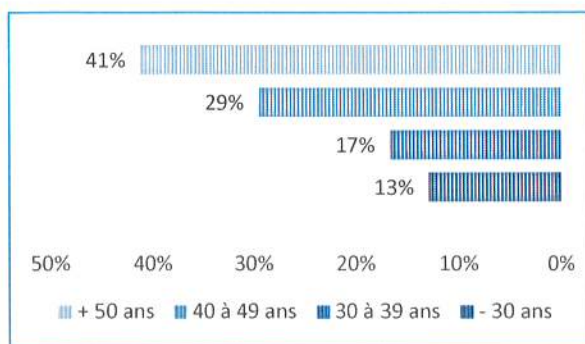


Les temps non complets sont nettement plus importants chez les femmes du fait de la féminisation du service restauration scolaire, dont les emplois sont majoritairement à temps non complet.



Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	77	41%	35	46%
40 à 49 ans	55	29%	15	20%
30 à 39 ans	31	17%	17	22%
- 30 ans	24	13%	9	12%
Total	187	100%	76	100%



L'âge moyen des femmes au sein de la CCPC : **45,3 ans**, est inférieur à celui de niveau national dans la Fonction publique territoriale (**45,5 ans**).

L'âge moyen des hommes au sein de la CCPC : **45,7 ans**, est supérieur à celui de niveau national dans la Fonction Publique territoriale (**45,1 ans**).

Répartition du nombre de jours de formation 2022

FEMMES	HOMMES
402	227



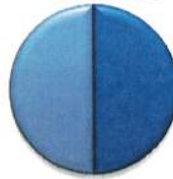
Répartition dans les fonctions d'encadrement

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	0	1
Emplois de direction	2	2	4
Responsables de service	6	5	11
Total	9	7	16

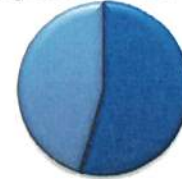
Répartition des
emplois fonctionnels



Répartition des postes de
direction



Répartition des
responsables de service



Répartition par filière en catégorie A

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	7	5	12
cadres A filière technique	0	0	0
cadres A filière culturelle	0	0	0
cadres A filière police	0	0	0
Total	7	5	12

Répartition femmes-hommes
cadres A - toutes filières

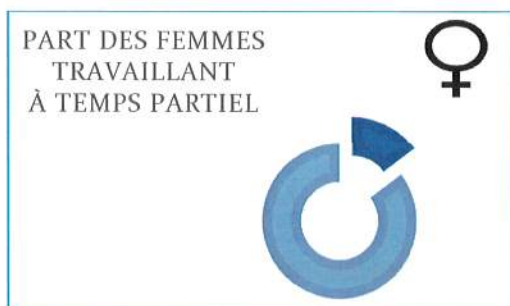
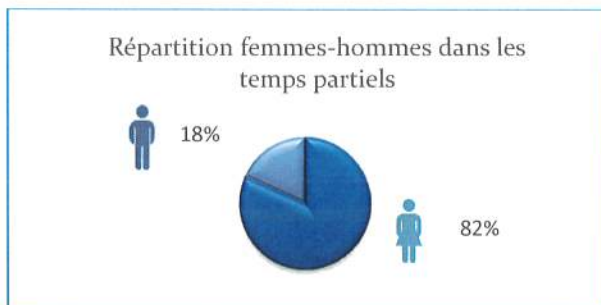
Hommes
42%



Femmes
58%



Répartition par temps de travail



15 %



4 %

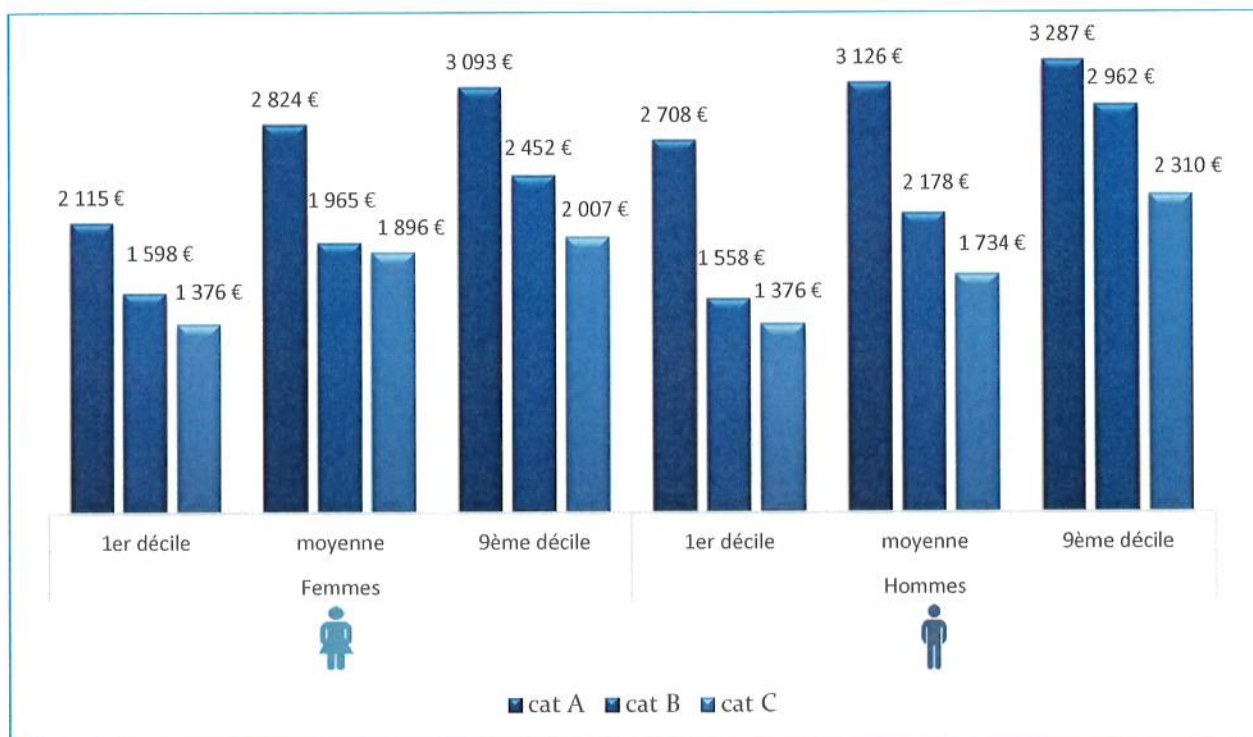
Les demandes de temps partiel restent essentiellement féminines. Le nombre de femmes à temps partiel à la Communauté de communes de Petite Camargue est en revanche très nettement inférieur à celui observé au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale (15 % à la CCPC, contre 29,9 % dans la Fonction Publique Territoriale).

Au niveau national, dans la Fonction Publique Territoriale :

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
Catégorie A : 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
Catégorie B : 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
Catégorie C : 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes



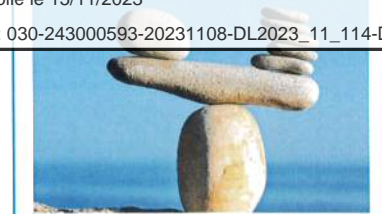
Rémunérations



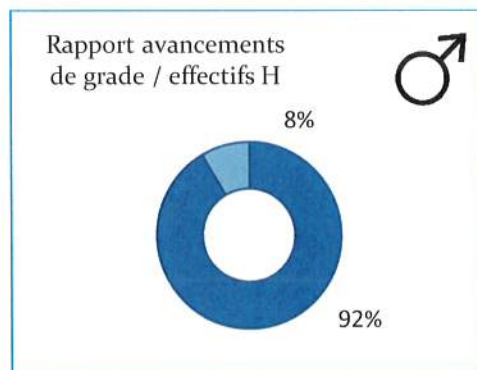
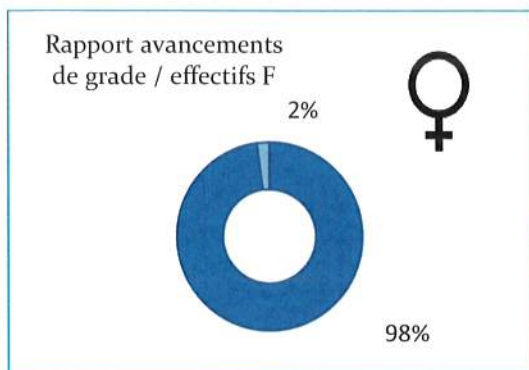
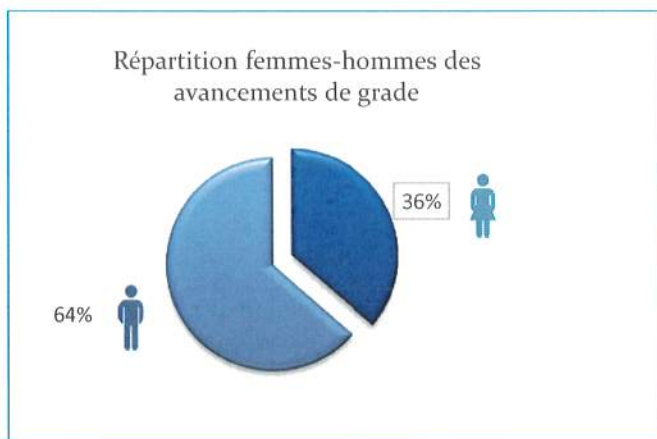
Les règles statutaires de la fonction publique garantissent, à grades, échelons et fonctions équivalents, une rémunération égale entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des écarts de rémunération sont à signaler.

Au niveau national, les hommes gagnent **8 % de plus** que les femmes.

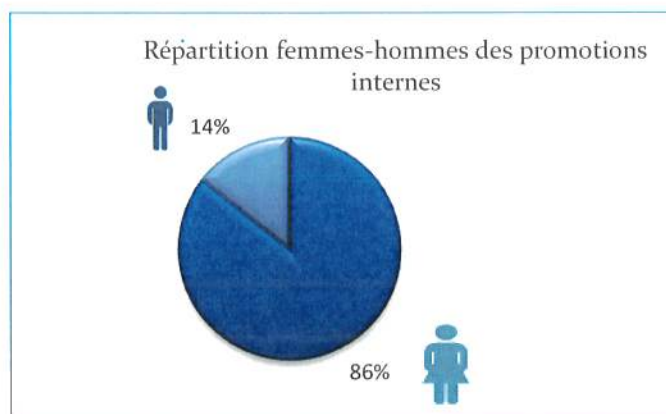
Au sein de la Communauté de Communes, en 2022, le salaire moyen des femmes est inférieur de **5,3 %** à celui des hommes.



Avancements de grade 2022



Promotions internes





2 – PLAN D'ACTION

AXE 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

La CCPC a entrepris et mis en place un rééquilibrage du régime indemnitaire dès 2022 permettant de gommer toutes les inégalités de RIFSEEP dans chaque groupe de fonction et a permis de lisser les montants individuels entre hommes et femmes.

L'intégration du CIA dans l'IFSE a également été un élément fort de cette politique de rémunération non genrée.

Actions :

- Poursuivre le travail sur l'augmentation des temps de travail des postes d'agents d'animation qui sont des postes très féminisés en y intégrant les temps de préparation des réunions.
- Poursuivre le travail sur le régime indemnitaire afin d'assurer une reconnaissance des fonctions exercées la plus juste possible.

AXE 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la FPT

- Favoriser la formation interne en la développant sur site et la GPEEC, mesurer la proportion de femmes, les accompagnements et les mobilités
- Accompagner les agents vers des formations qualifiantes (BAFA)
- Faciliter l'accès aux préparations concours
- Diffuser une culture commune de l'égalité entre les hommes et les femmes : restitution du diagnostic, revue interne

AXE 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Encourager la prise du congé paternité
- Encadrer les heures de réunion



- Faciliter le travail en journée des personnels d'entretien
- Mettre en place des entretiens pré et post congé maternité et congés parentaux avec les Ressources humaines et le responsable de service

AXE 4 - prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Former / sensibiliser le personnel
- Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes
- Inscire au plan de formation une formation sur les violences faites aux femmes et sur l'égalité femmes / hommes.



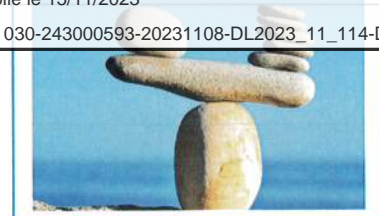
3 – SITUATION COMPAREE DE L'EGALITE FEMMES HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE PETITE CAMARGUE



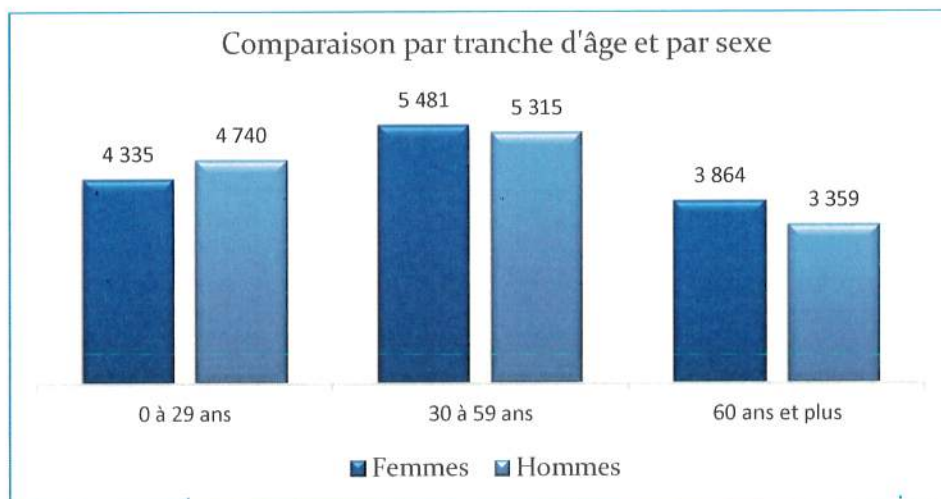
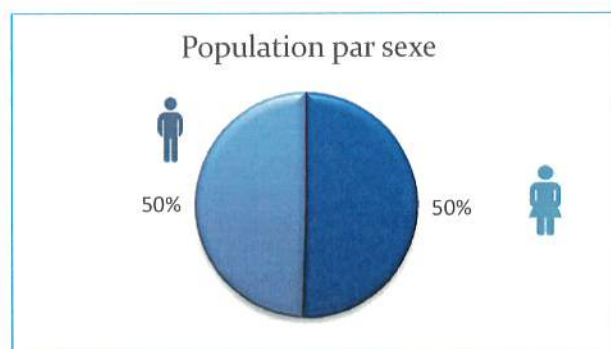
POPULATION PAR SEXE ET TRANCHE D'AGE

Tranche d'âge	TERRITOIRE CCPC				DEPARTEMENT DU GARD			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
POPULATION	27 094				748 436			
Ensemble	13 680	50,49	13 414	49,51	387 934	51,83	360 502	48,17
0 à 29 ans	4 335	31,69	4 740	35,34	118 922	30,66	124 503	34,54
30 à 59 ans	5 481	40,07	5 315	39,62	146 155	37,68	136 132	37,76
60 ans et plus	3 864	28,25	3 359	25,04	122 857	31,67	99 867	27,70

Tranche d'âge	REGION OCCITANIE				TERRITOIRE NATIONAL			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
POPULATION	5 933 185				66 988 405			
Ensemble	3 066 241	51,68	2 866 944	48,32	34 591 964	51,64	32 396 441	48,36
0 à 29 ans	970 347	31,65	1 008 569	35,18	11 678 742	33,76	12 057 217	37,22
30 à 59 ans	1 144 246	37,32	1 094 176	38,17	13 164 818	38,06	12 667 196	39,10
60 ans et plus	951 648	31,04	764 199	26,66	9 748 404	28,18	7 672 028	23,68



DONNEES STATISTIQUES DU TERRITOIRE

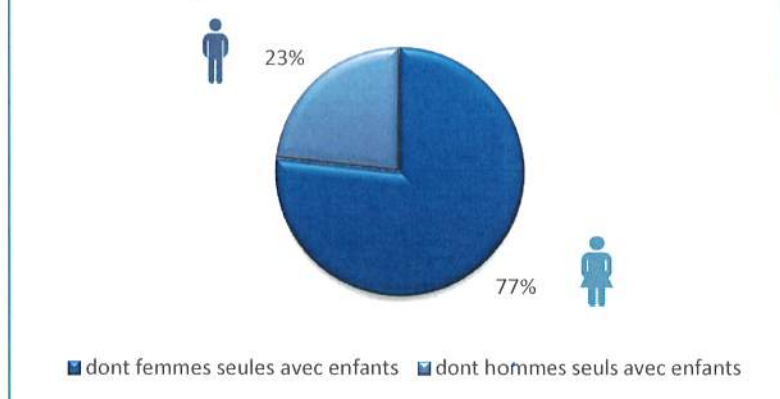




COMPOSITION DES FAMILLES

	TERRITOIRE CCPC	DEPARTEMENT DU GARD	REGION OCCITANIE	TERRITOIRE NATIONAL
Nombre de familles	7 854	210 935	1 643 011	18 308 028
Famille monoparentales	1 149	35 405	268 593	2 960 200
Part des familles monoparentales	15	17	16	16
dont femmes seules avec enfants	906	29 867	222 136	2 486 560
dont hommes seuls avec enfants	275	6 392	52 761	556 118
Part des femmes seules avec enfants	78,85%	84,36%	82,70%	84,00%
Part des hommes seuls avec enfants	23,93%	18,05%	19,64%	18,79%

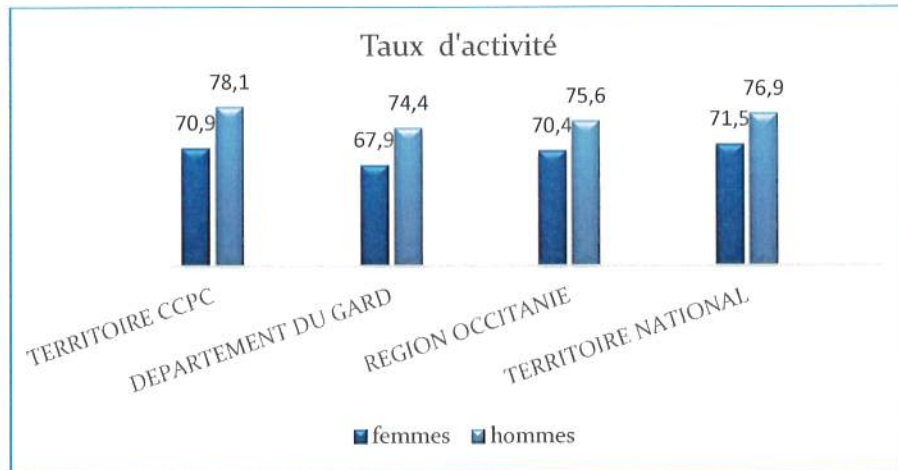
Répartition au sein des familles monoparentales



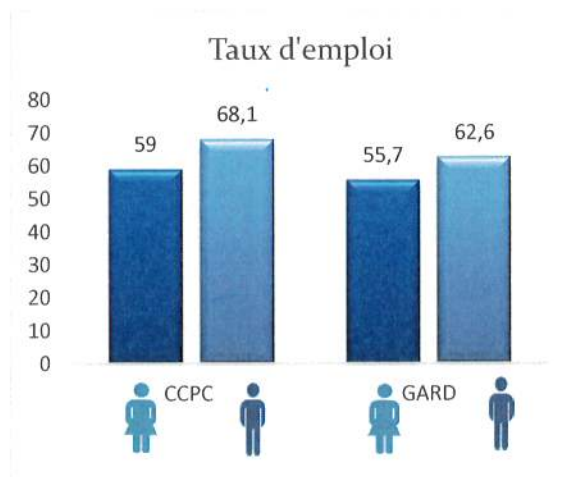


TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE (actifs / population)

	TERRITOIRE CCPC	DEPARTEMENT DU GARD	REGION OCCITANIE	TERRITOIRE NATIONAL
Femmes	70,9	67,9	70,4	71,5
Hommes	78,1	74,4	75,6	76,9



TAUX D'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE (actifs ayant un emploi)

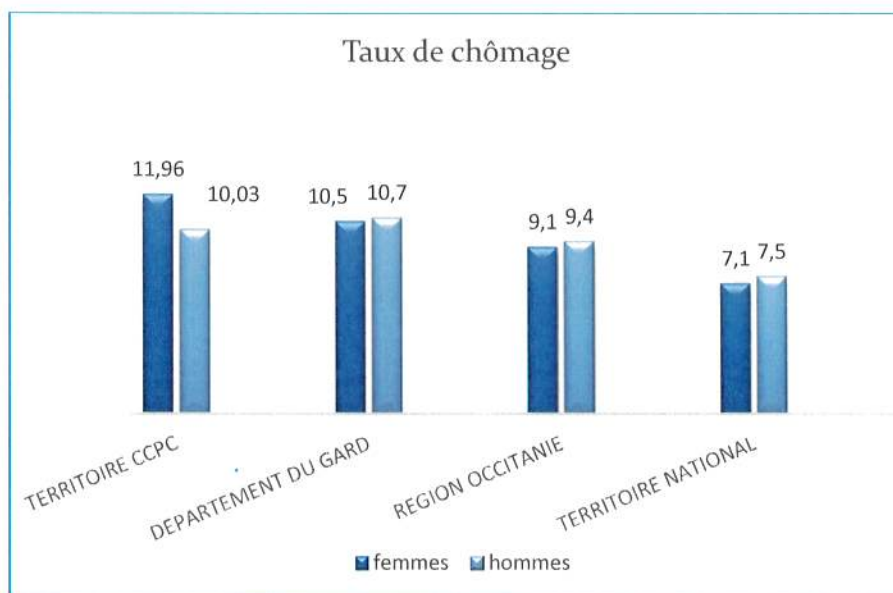




TAUX DE CHOMAGE SUR LE TERRITOIRE

(Actifs sans emploi / population)

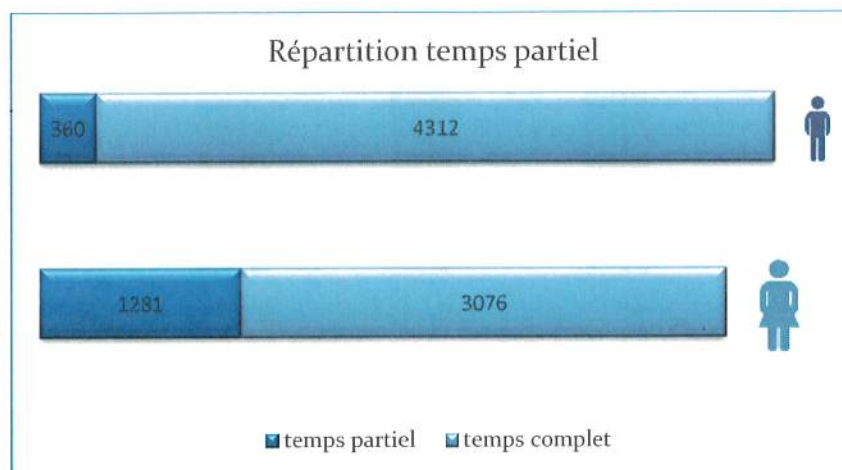
	TERRITOIRE CCPC	DEPARTEMENT DU GARD	REGION OCCITANIE	TERRITOIRE NATIONAL
Femmes	11,96	10,5	9,1	7,1
Hommes	10,03	10,7	9,4	7,5

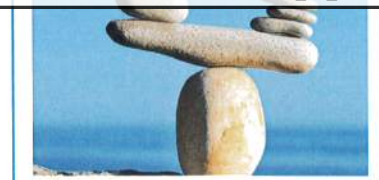




LE TEMPS DE TRAVAIL CHEZ LES FEMMES ET HOMMES SALARIE(ES) SUR LE TERRITOIRE DE LA CCPC

	Femmes	Hommes
TOTAL	4 357	4 672
Répartition	48%	52%
Dont temps partiel	1 281	360
En %	78%	22%
Dont temps complet	3 076	4 312

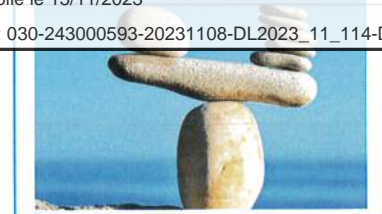




STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI FEMMES HOMMES

COMMUNAUTE DE COMMUNES	%	Femmes	%	Hommes	% Femmes	% Hommes
Titulaires FP ou CDI	74,9%	3 727	69,8%	4 002	48%	52%
CDD	9,8%	488	6,8%	388	56%	44%
Intérim	0,8%	39	2,6%	148	21%	79%
Emplois aidés	1,5%	76	0,6%	32	70%	30%
Apprentissage - stage	1,2%	61	2,5%	144	30%	70%
Statut d'indépendants/es	8,2%	409	9,6%	549	43%	57%
Statut d'employeurs/euses	3,3%	163	8,0%	456	26%	74%
Aides familiaux/ales	0,2%	10	0,2%	14	42%	58%
Total		4 973		5 733		
DEPARTEMENT DU GARD						
		Femmes	%	Hommes	%	
Titulaires FP ou CDI		93 644	72,1%	93 081	66,2%	
CDD		13 387	10,3%	10 634	7,6%	
Intérim		914	0,7%	3 018	2,1%	
Emplois aidés		1 903	1,5%	969	0,7%	
Apprentissage - stage		2 127	1,6%	3 602	2,6%	
Statut d'indépendants/es		12 629	9,7%	16 677	11,9%	
Statut d'employeurs/euses		4 861	3,7%	12 478	8,9%	
Aides familiaux/ales		411	0,3%	228	0,2%	
Total		129 876		140 687		

	REGION OCCITANIE				TERRITOIRE NATIONAL			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Titulaires FP ou CDI	799 451	72,2%	789 455	66,7%	9 923 532	75,5%	9 990 842	71,2%
CDD	118 982	10,7%	87 698	7,4%	1 351 725	10,29%	960 785	6,85%
Intérim	9 286	0,8%	27 589	2,3%	153 030	1,16%	361 031	2,57%
Emplois aidés	13 610	1,2%	7 548	0,6%	129 570	0,99%	77 379	0,55%
Apprentissage - stage	19 689	1,8%	30 476	2,6%	265 348	2,02%	380 404	2,71%
Statut d'indépendants/es	102 598	9,3%	139 207	11,8%	893 173	6,80%	1 211 553	8,64%
Statut d'employeurs/euses	40 731	3,7%	100 611	8,5%	394 388	3,00%	1 026 499	7,32%
Aides familiaux/ales	3 340	0,3%	1 826	0,2%	29 494	0,22%	16 518	0,12%
Total	1 107 687		1 184 410		13 140 260		14 025 011	

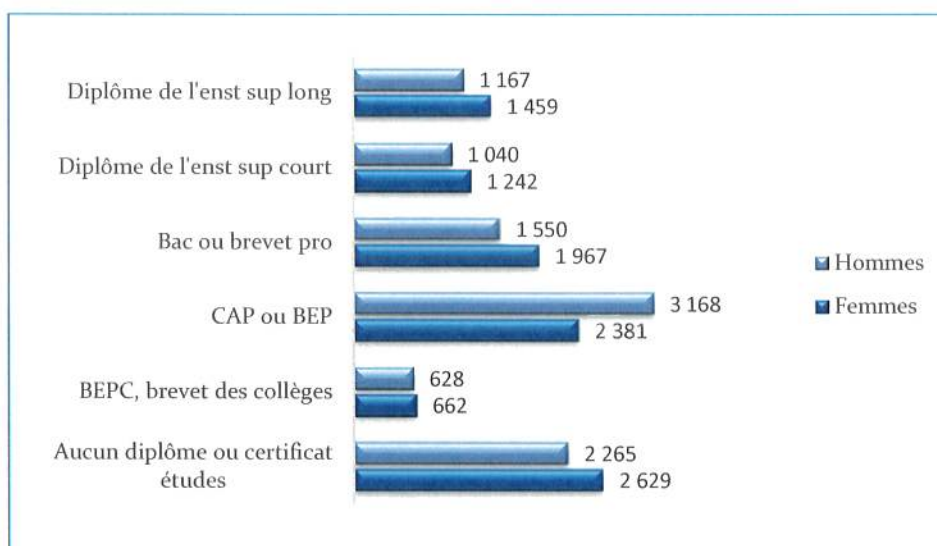


Taux de féminisation des emplois par statut et secteur
d'activité





NIVEAU DE DIPLOMES SUR LE TERRITOIRE DE LA CCPC



	Femmes	Hommes	% F	% H
Aucun diplôme ou certificat études	2 629	2 265	13,0%	11,2%
BEPC, brevet des collèges	662	628	3,3%	3,1%
CAP ou BEP	2 381	3 168	11,8%	15,7%
Bac ou brevet pro	1 967	1 550	9,8%	7,7%
Diplôme de l'enseignement supérieur court	1 242	1 040	6,2%	5,2%
Diplôme de l'enseignement supérieur long	1 459	1 167	7,2%	5,8%
TOTAL	10 340	9 818	51,3%	48,7%



4 – L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES MENEES PAR LA CCPC

Axes de réflexion



Axes de travail :

- Sensibiliser les élus à l'égalité femmes /hommes
- Sensibiliser les communes membres à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes

Développement économique :

- Créer un prix pour les femmes entrepreneuses,
- Soutenir financièrement les projets accompagnant les femmes vers la création d'entreprises
- Détecter les initiatives innovantes sur le territoire communautaire en matière d'égalité
- Sensibiliser les entreprises du territoire à l'égalité entre les femmes et les hommes

Insertion et emploi :

- Soutenir les associations conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes
- Former les acteurs de l'insertion sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes

Accès aux droits :

- Des permanences du CDIFF du GARD ont lieu à la Maison de Justice et du Droit : le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles oriente et accompagne le public, en priorité des femmes, dans les domaines de l'accès aux droits, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Soutenir financièrement les associations de lutte contre les violences faites aux femmes, soutenir les événements à l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes : conférences, expositions, actions partenariales.

Envoyé en préfecture le 15/11/2023

Reçu en préfecture le 15/11/2023

Publié le 15/11/2023



ID : 030-243000593-20231108-DL2023_11_114-DE