

Envoyé en préfecture le 29/03/2024

Reçu en préfecture le 29/03/2024

Publié le 29/03/2024

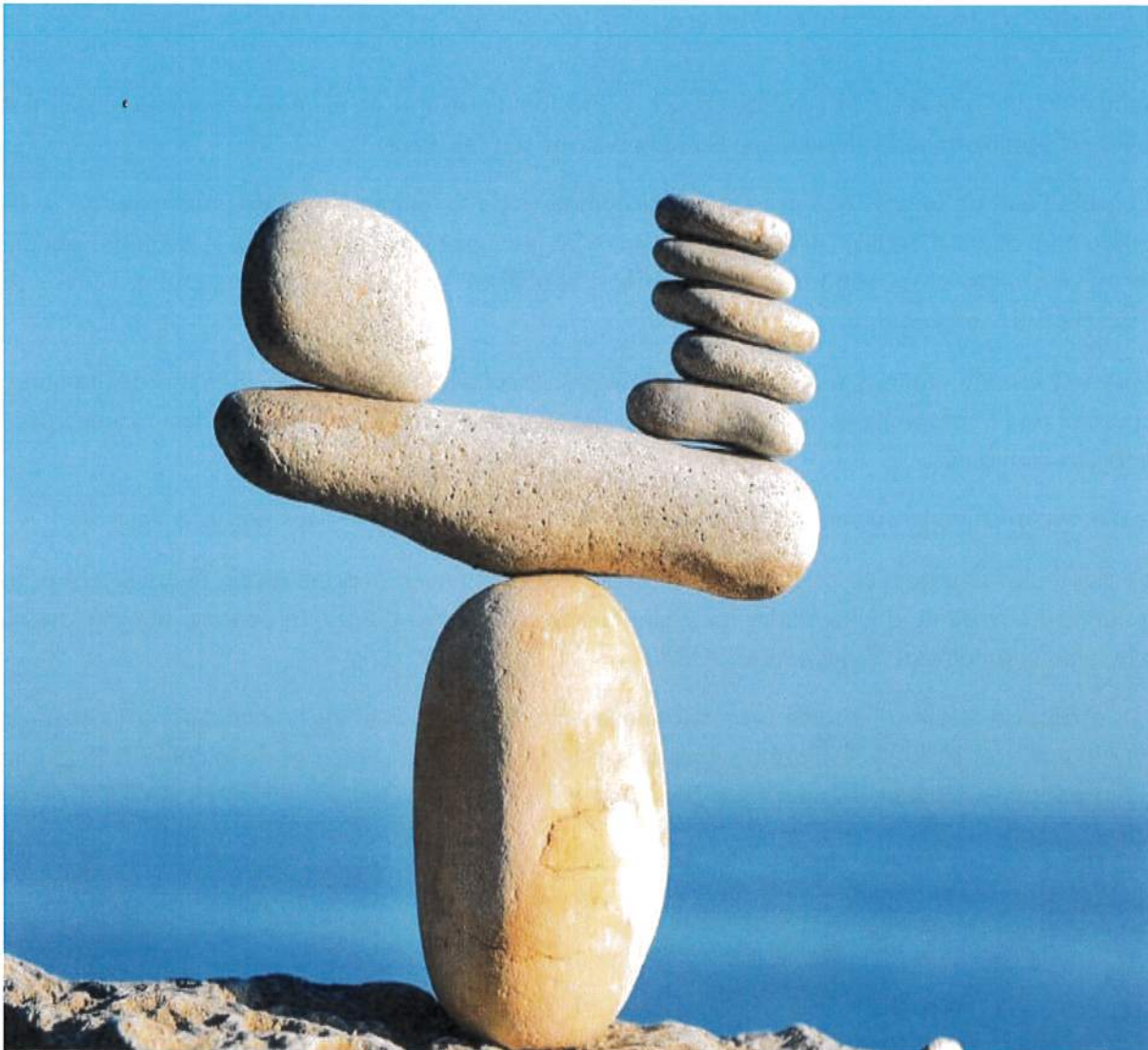
ID : 030-243000593-20240327-DL2024\_03\_14-DE



Communauté de communes de Petite Camargue

# RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES

## 2023



Le Président,  
André BRUNDU





## Contexte réglementaire

En application de l'article L.2311-1-2 du CGCT, le Président présente un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la Communauté de communes de Petite Camargue en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fait le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité et fixe les orientations pluriannuelles de nature à favoriser cette égalité.

En réunissant les informations disponibles aux niveaux local et national sur la situation des femmes, on s'aperçoit de l'importance et de la persistance des disparités entre les femmes et les hommes dans de nombreux domaines.

Dans cette perspective, le présent rapport dresse un bilan des actions menées par la collectivité.

Il s'agit aussi de dégager les orientations choisies pour continuer à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences dans le cadre du plan d'actions, adopté lors du Conseil Communautaire du 8 novembre 2023.

Ci-après le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services communautaires – édition 2022 (Partie I) ainsi que le bilan des actions internes de la collectivité (partie 2) et de la politique menée sur le territoire sur l'année 2023 (partie 3).



Le Président  
André BRUNDT



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

AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2023

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   |

Répartition F/H titulaires



55 %



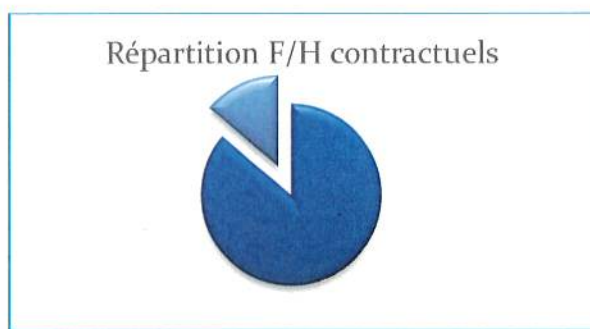
45 %

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          |
| <b>TOTAL</b>            | <b>118</b> | <b>19</b> | <b>137</b> |



86 %



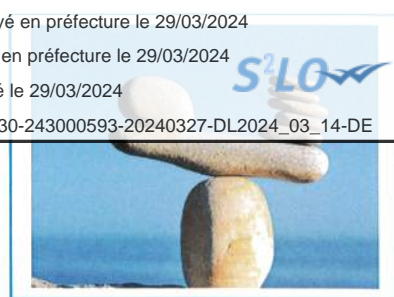
14 %

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**

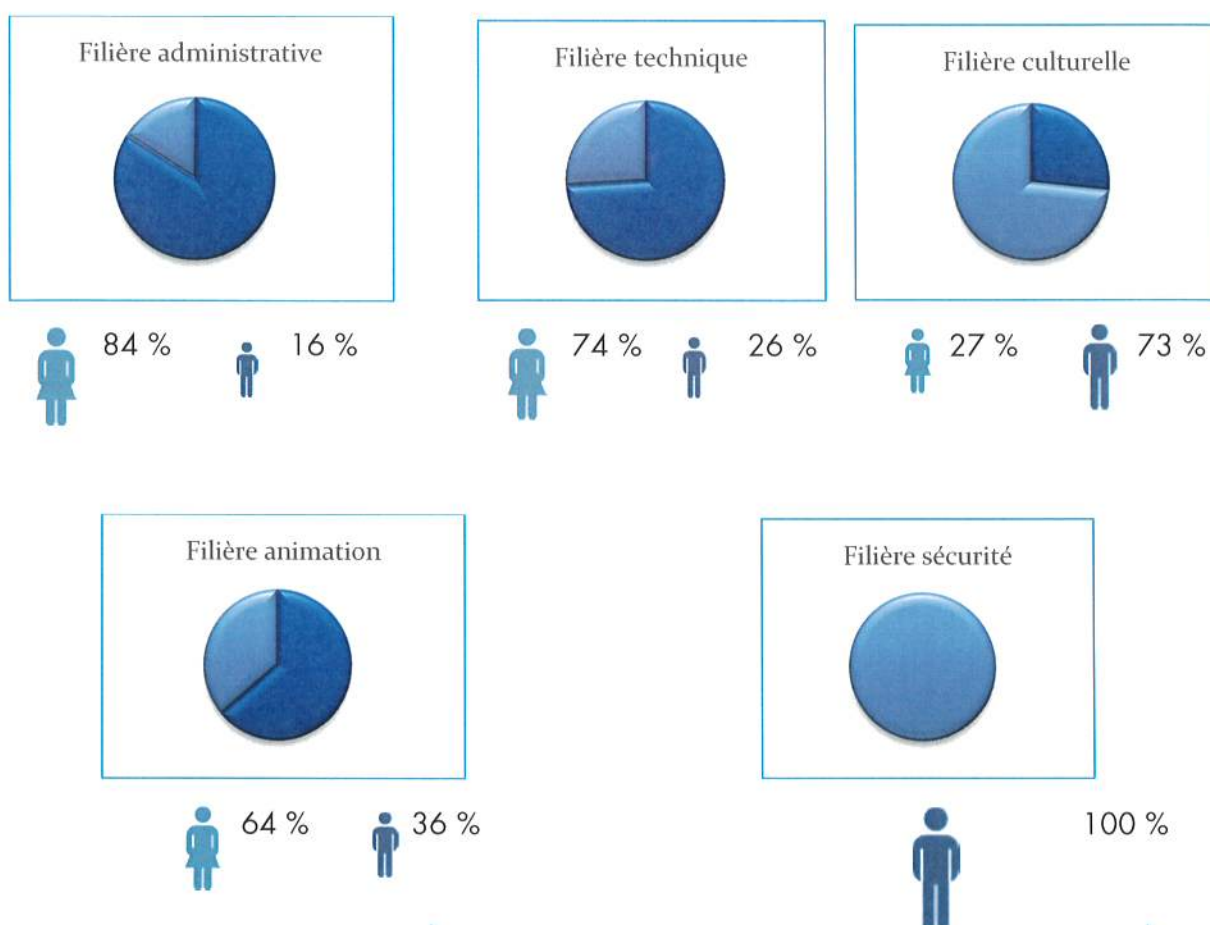
|                        | Femmes     | Hommes    | Total      | % Femmes   | % Hommes   |
|------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|
| Filière administrative | 42         | 8         | 50         | 84%        | 16%        |
| Filière technique      | 134        | 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%       |
| <b>TOTAL</b>           | <b>187</b> | <b>76</b> | <b>263</b> | <b>71%</b> | <b>29%</b> |



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

**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

ou sur des postes administratifs.

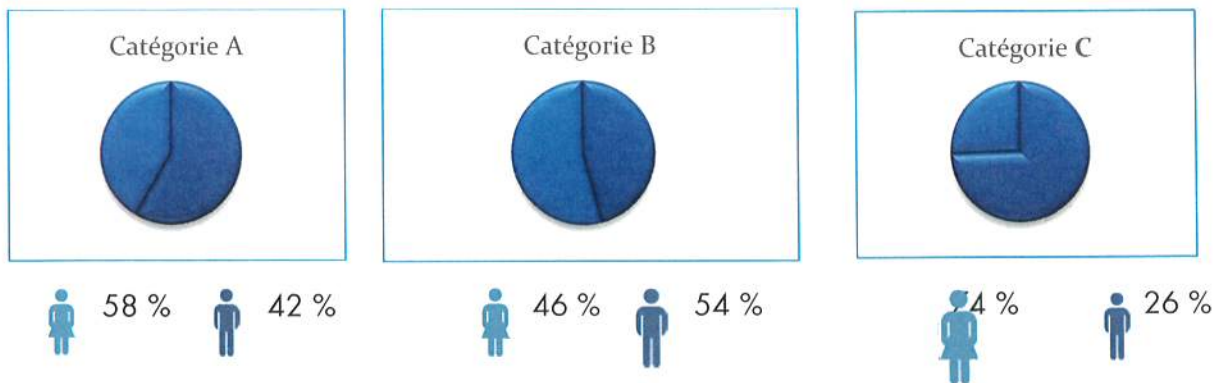
**Répartition des mouvements 2022**

| ENTREES                  | FEMMES | HOMMES |
|--------------------------|--------|--------|
| Mutation                 | 2      | 3      |
| Recrutement sur concours |        |        |
| Contractuel              | 7      | 3      |
| Fin de disponibilité     | 1      |        |
| <b>SORTIES</b>           |        |        |
| 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.

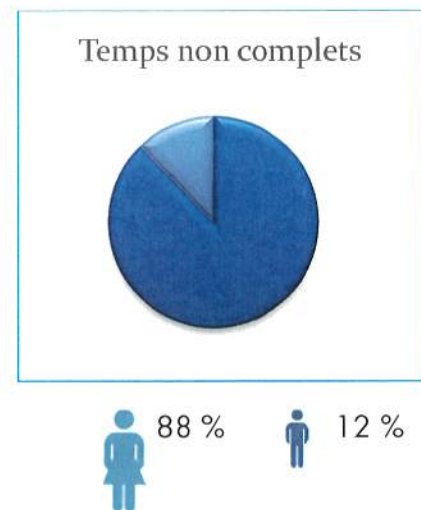
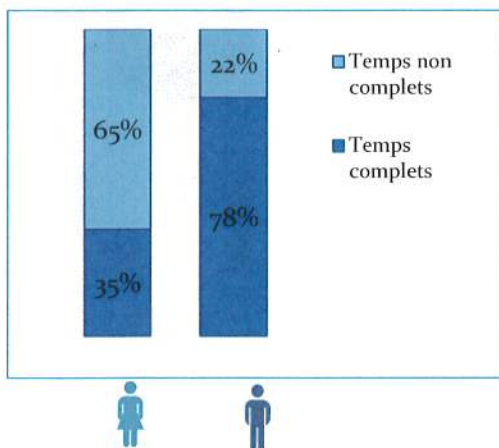
Au sein de la CCPC, le nombre de femmes en catégorie A est supérieur à la moyenne nationale. En revanche, il est inférieur en catégorie B, et supérieur en catégorie C (restauration scolaire).

Par comparaison avec la moyenne en EPCI, 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%     |



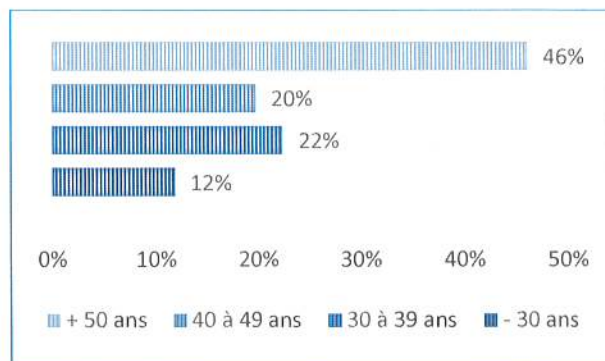
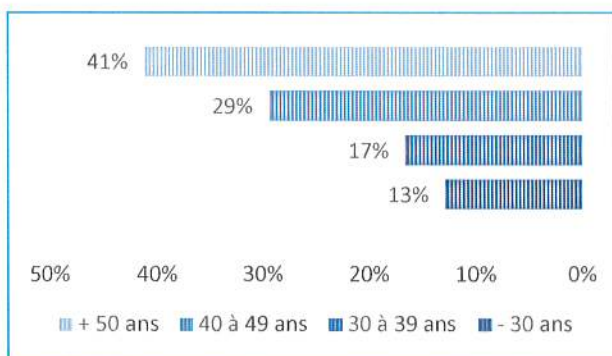
Les temps non complets sont nettement plus importants chez les femmes du fait de la féminisation du service restauration scolaire, dont les emplois sont majoritairement à temps non complet.





## 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    |

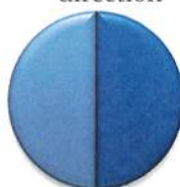
### Répartition dans les fonctions d'encadrement

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

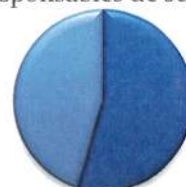
Répartition des emplois fonctionnels

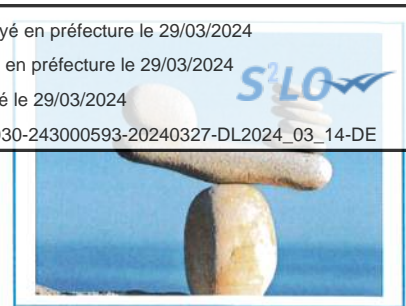


Répartition des postes de direction



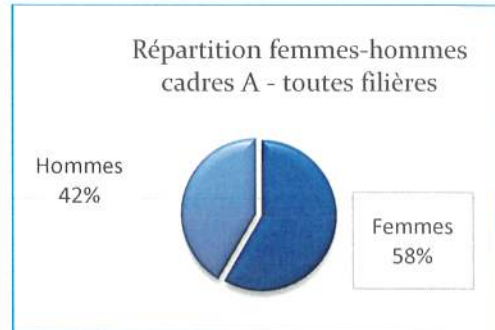
Répartition des responsables de service



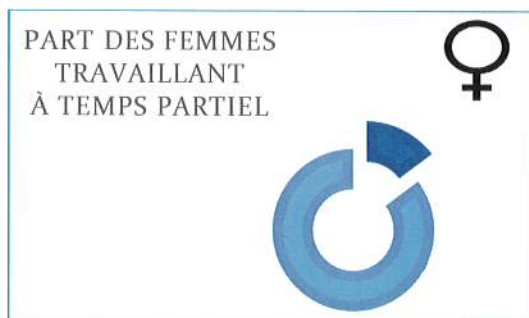
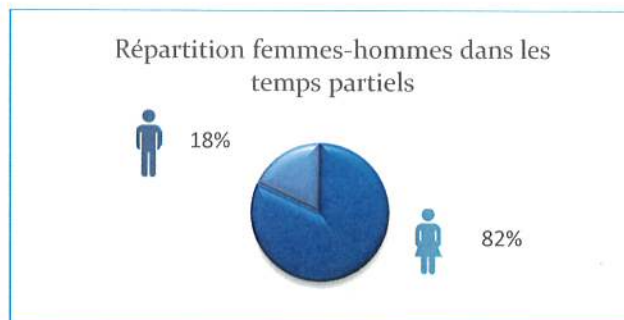


### Répartition par filière en catégorie A

|                                 | 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 par temps de travail



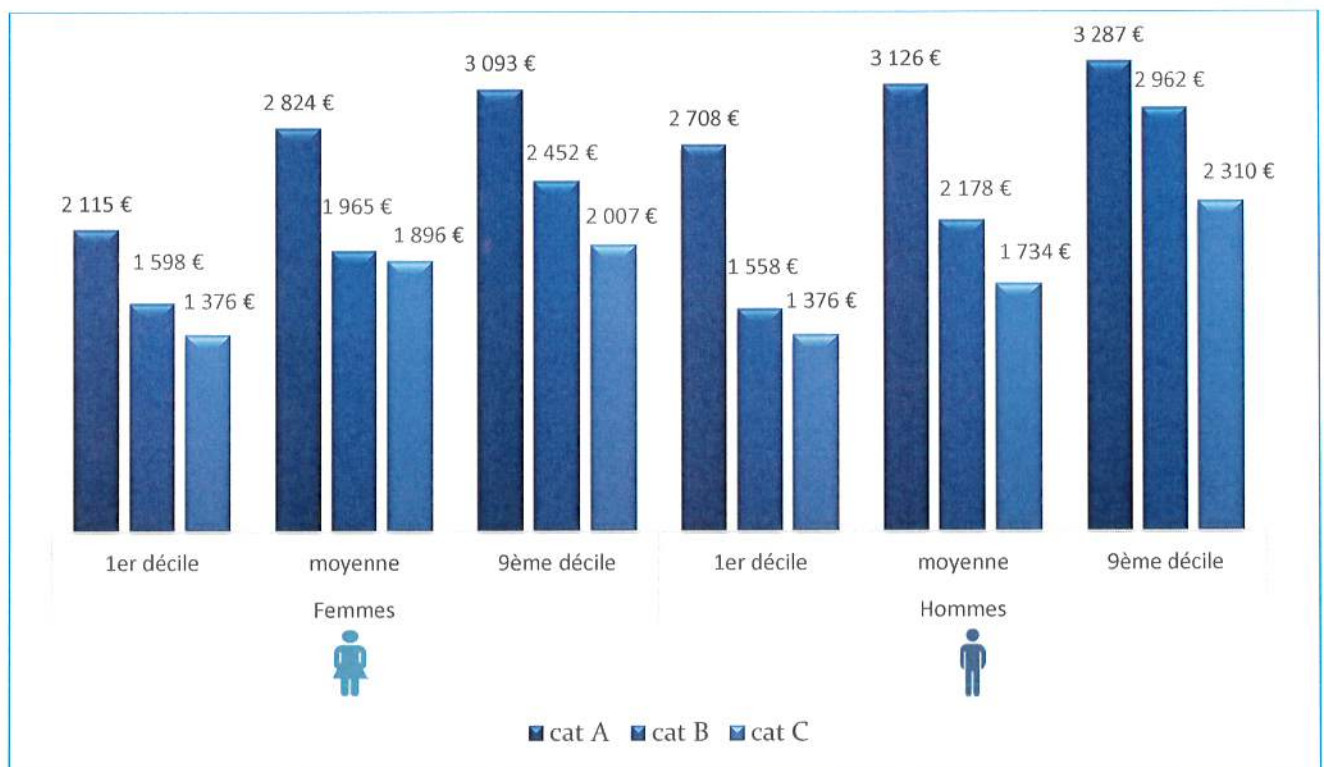
Les demandes de temps partiel restent essentiellement féminines. Le nombre de femmes à temps partiel à la Communauté de communes de Petite Camargue est en revanche très nettement inférieur à celui observé au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale (15 % à la CCPC, contre 29,9 % dans la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



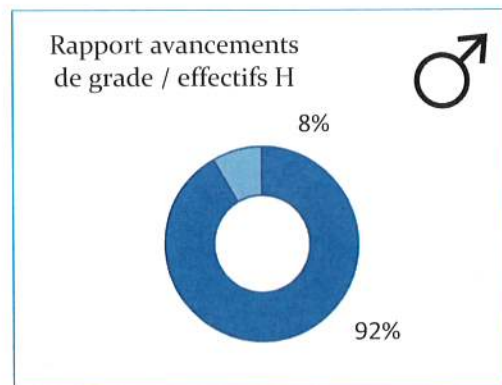
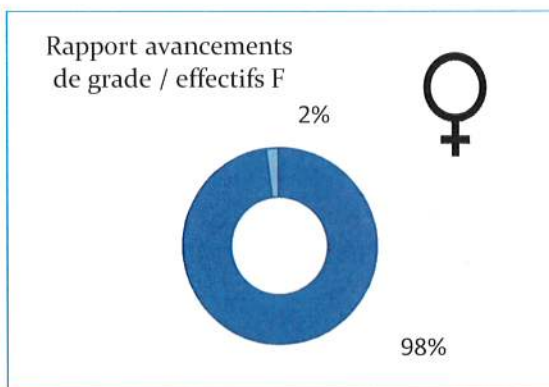
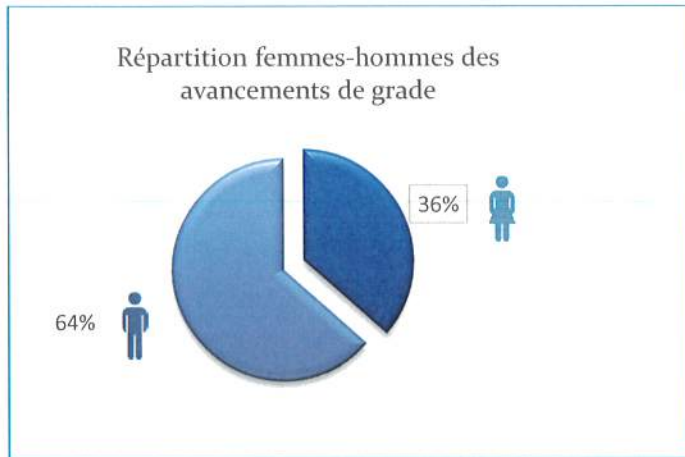
Les règles statutaires de la fonction publique garantissent, à grades, échelons et fonctions équivalents, une rémunération égale entre les femmes et les hommes. Néanmoins, des écarts de rémunération sont à signaler.

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

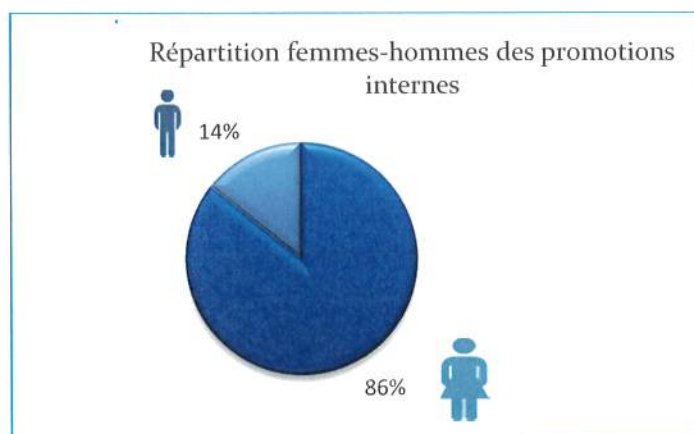
Au sein de la Communauté de Communes, en 2022, le salaire moyen des femmes est inférieur de **5,3 %** à celui des hommes.



### Avancements de grade 2022



### Promotions internes





## 2 – BILAN DES ACTIONS MENEES EN INTERNE EN 2023

### RAPPEL DU PLAN D'ACTION 2023-2026 :

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

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

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

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

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

#### Agents d'animation

Parmi les actions identifiées dans le plan d'action, il a été identifié la nécessité de 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.

Dès 2023, il a été ajouté au temps de travail annuel des animateurs 5h afin de leur permettre de participer aux « causeries ». Ces réunions permettent d'accompagner nos équipes en les informant et en leur apportant des conseils sur leurs pratiques.

Des référents ont été mis en place dans certains restaurants afin d'avoir un interlocuteur privilégié pour les familles mais aussi pour les services de la restauration scolaire.

Ces agents bénéficient d'1h en plus par semaine.

Cette organisation a pour but d'être développée dans tous nos restaurants avec pour objectif 2024 de les faire monter en compétence en leur proposant de passer BAFA avec les frais pris en charge par la CCPC.

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

#### Règlement de formation

Afin de mieux informer les agents sur leurs droits à formation, le règlement de formation déjà existant a été mis à jour et adopté en conseil communautaire du 27 juin 2023.

Ce règlement indique la typologie des formations, les périodes spécifiques (congrés, disponibilités), les procédures de demande de formation, d'indemnisation des frais et d'évaluations.

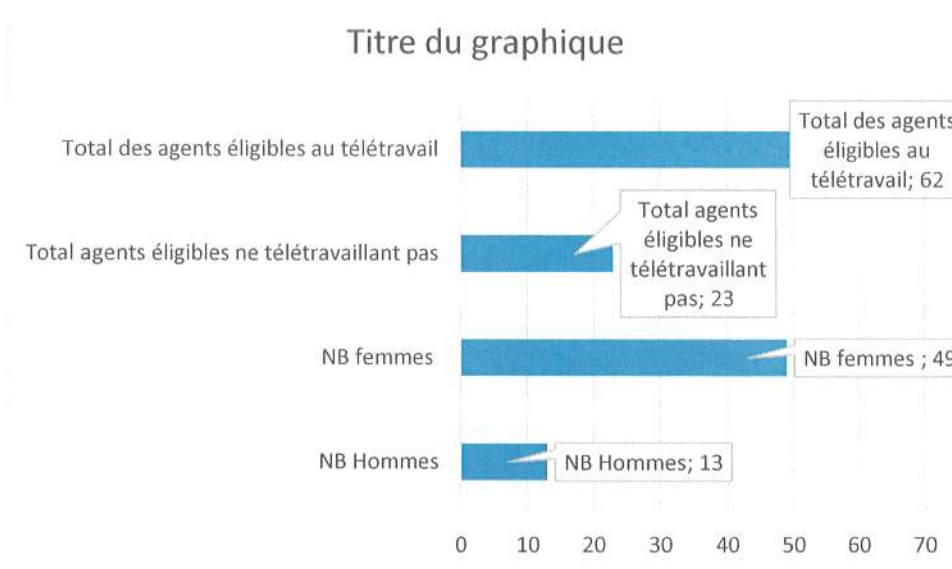
### AXE 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle



## Télétravail

En 2021, la Communauté de communes de Petite Camargue a adopté une charte du télétravail permettant aux agents de télétravailler si les postes occupés le permettent.

En 2023 a été présenté en Comité technique un bilan du télétravail qui a permis de constater qu'une majorité de femmes ont la possibilité de télétravailler ce qui favorise une meilleure articulation vie professionnelle et vie personnelle.



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

### Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

S'inscrivant dans le cadre de la grande cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a intégré un **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** dans le statut général des fonctionnaires, en créant l'article 6 quater A dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre.



Ainsi, les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'**atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation** et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement et de soutien des victimes et de traitement des faits signalés.

L'article 11 de la loi n° 2021-1109 en date du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et de lutte contre le séparatisme a étendu le dispositif de signalement aux actes portant atteintes volontaires à leur intégrité physique, aux menaces ou tout autre acte d'intimidation dont ils peuvent faire l'objet dans l'exercice de leurs fonctions.

#### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Pour permettre aux agents de **signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**, les collectivités et les établissements publics doivent mettre en place un **dispositif de signalement articulé autour de trois procédures** :

1. Une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur **accompagnement et de leur soutien** ;
3. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes **pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

#### **Les 3 procédures sont fixées après information du comité technique par décision de l'autorité territoriale.**

Chaque autorité doit mettre en place le dispositif. Il peut également être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations ou **confié au CDG30 pour les collectivités qui en font la demande.**

**C'est ainsi que la Communauté de communes a confié cette procédure au Centre de Gestion du Gard.**

#### **Actes pouvant faire l'objet d'un signalement**

##### **■ Les violences**

Elles se caractérisent par « *un ensemble d'attitude qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre les individus, volontairement ou involontairement, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur ses biens* ».

- **Violences physiques** ;
- **Violences verbales** (menaces, injures et diffamations, outrages) ;





- **Violences sexistes et sexuelles** : atteintes à l'intégrité physique et morale des personnes portées en raison de leur genre ou de leur sexualité.

*Différents degrés de gravité* : agissements sexistes, harcèlement sexuel, violences sexuelles

### ■ Le harcèlement moral au travail

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel** » (Article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Différentes manifestations : propos à caractère vexatoire, reproches sans motifs valables, retrait de missions, modification arbitraire des conditions de travail, sanctions injustifiées...

### ■ Les discriminations

Les discriminations sont prohibées par l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983  
Une discrimination se caractérise par trois éléments cumulatifs :

- Un **traitement moins favorable** d'une personne placée dans une situation comparable à une autre.
- Fondée sur au moins un **critère prohibé** par la loi (âge, état de santé, situation de famille, activités syndicales, handicap, origine...)
- dans un **domaine déterminé** par la loi (accès à l'emploi, rémunération, carrière...)

### ■ Les atteintes volontaires à l'intégrité physique

Les **atteintes à l'intégrité de la personne** sont des infractions visant à réprimer toute attitude qui met en danger l'intégrité physique.

#### ■ Les menaces

Actes d'intimidation visant à **susciter de la crainte** chez la personne visée.

#### ■ Les intimidations

Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'**engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser**.

### Protocole d'agression

La Communauté de communes de Petite Camargue a également mis en place un protocole d'agression dont l'objectif est d'indiquer aux agents comment réagir en cas d'agression, qui contacter, le droit à la protection fonctionnelle. Des formulaires de déclaration sont disponibles dans ce document.



Il a été présenté en réunion à tous les responsables de service puis transmis pour distribution sur tous les sites de la collectivité.

En parallèle, il a été présenté lors de réunions avec les animateurs dans les restaurants scolaires ainsi que le dispositif de signalement auprès du CDG du Gard.

### **3 – EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES POLITIQUES MENEES PAR LA CCPC : BILAN 2023**

#### **Entretien, fonctionnement et développement de la MJD**

La MJD a pour mission d'assurer une présence judiciaire de proximité pour tous et concourt à la prévention de la délinquance, la résolution amiable des différends, l'aide aux victimes et l'accès aux droits.

Des permanences du CIDFF ont lieu à la Maison de Justice et du Droit à Vauvert les 1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> jeudi du mois de 9h à 12h.

Le CIDFF, Centre d'Information sur les Droits des femmes et des familles est un lieu d'accueil, d'écoute, d'information et d'accompagnement sur les droits pour tout public en particulier les femmes dans les domaines de l'accès au droit, de lutte contre les violences sexistes, de soutien à la parentalité, de l'emploi et la formation professionnelle.

En 2023, le CIDFF a reçu 92 personnes au sein de la MJD, 32 hommes et 60 femmes.

#### **Entreprises, emploi, insertion et formation**

##### **Référent de parcours « emploi »**

Depuis 2006, le poste de Référent de parcours « Emploi » est une ressource d'un grand appui pour le public en situation de rupture avec l'emploi habitant sur le territoire de la Petite Camargue.

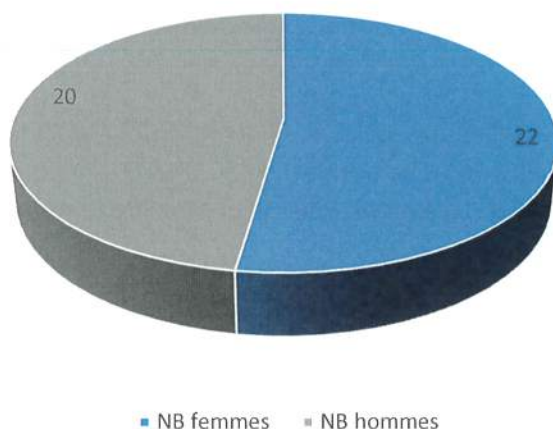
Au titre de l'année 2023, 40 participants bénéficiaires du RSA, dont 19 spécifiquement situés sur le quartier prioritaire « politique de la ville » de Vauvert, avaient intégrés l'action « Référent de parcours », permettant la signature de 5 contrats de travail et la mise en place de formations qualifiantes (chiffres arrêtés au 10/11/2023).

Cet accompagnement s'effectue en pratique par l'organisation d'entretiens individuels réguliers (parfois un par semaine) et par la mise en place d'ateliers collectifs avec différents partenaires (AFIG SUD, CALADE, Pôle Emploi, ...).



Le bilan de l'Action Référente de parcours :

Accompagnements réalisés (dont 20 Hab. QPV)



Principaux résultats de l'action :

- 1 sortie sur CDD 1 mois, renouvelé sur 6 mois +CDI - Aide à domicile
- 1 sortie CDD temps partiel 6 mois (24h/semaine) - Assistante comptable
- 1 CDI chauffeur super lourd
- 1 CDD avec ENVIE LANGUEDOC 4mois
- 1 CDD avec Passe Muraille 6 mois
- 1 CDD intérim suite CDD 2 mois et demi
- 1 formation qualifiante graphiste 3D
- 2 formations pré qualifiantes (PROJET PRO)
- 1 ACTIV PROJET

**PLIE Est Héraultais**

Le bilan 2023 du PLIE Est Héraultais de l'action Facilitateur Clauses sociales fait apparaitre que :

- o 17 personnes ont réalisé des heures d'insertion sur les 6 marchés public répartie sur les territoires de la CCPC, CCTC et CCPS, soit 3 610,50 heures travaillées.
- o Dont 1 personnes sur la CCPC

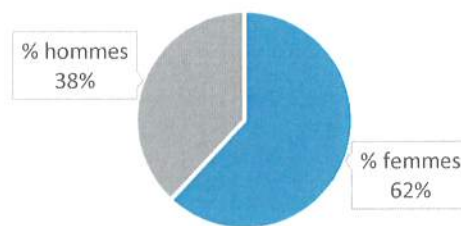


o Les 17 sont des hommes – bien que les informations collectives aient permis de présenter le dispositif également à des femmes. Cela s'explique par la nature des marchés clausés, construction de bâtiment et activités de service (collecte de déchets, nettoyage voirie).

### Maisons de services au public

L'espace France Services Petite Camargue, ouvert depuis juillet 2023, a réalisé 732 accompagnements dont les thématiques principales sont : Impôts (DGFiP), Retraite personnelle (CARSAT), Immatriculation de véhicule (ANTS), Logement et cadre de vie (CAF) et Logement, Energie et Mobilité (Partenaires Locaux).

Accompagnements



On peut constater qu'une majorité de femmes a eu recours à ce service.