



RAPPORT EGALITE FEMMES – HOMMES 2023

Au sein de la Communauté de Communes ALBERES COTE VERMEILLE ILLIBERIS

Le 25 novembre 2017, le Président de la République consacrait l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». À la suite de cet engagement, l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, dont les mesures phares ont été reprises par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, puis codifiées au sein du code général de la fonction publique, notamment aux articles L. 132-1 et suivants du code, a pour ambition de transformer durablement les pratiques en matière d'égalité professionnelle afin de parvenir à des résultats concrets et mesurables.

Le présent rapport est produit en application de l'article L. 132-11 du code général de la fonction publique. Il présente les mesures mises en œuvre pour assurer cette égalité et les réalisations accomplies au cours de l'année 2023.

Le plan d'action mentionné à l'article L. 132-1 du code général de la fonction publique comporte au moins des mesures visant à :

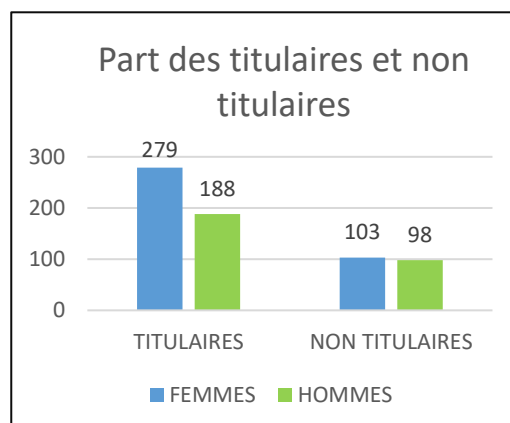
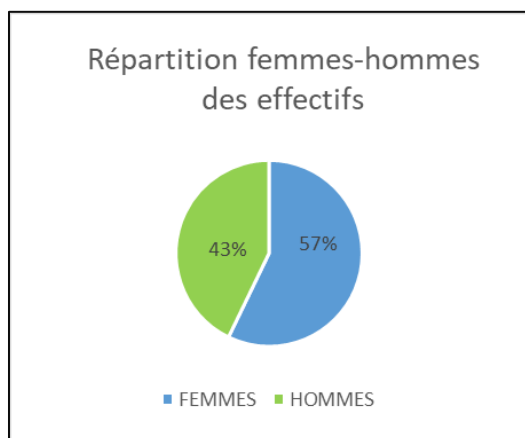
- 1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;*
- 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;*
- 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.*

EFFECTIFS

Au dernier tableau des effectif (délibération du 18 septembre 2023), le total général des postes ouverts était le suivant :

RÉCAPITULATIF	POSTES OUVERTS	POSTES POURVUS			POSTES VACANTS	ETP		
		H	F	TOTAL		H	F	TOTAL
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX	518	191	224	415	103	188,66	261,23	449,89
TOTAL EMPLOIS DE DROIT PRIVÉ RÉGIE DES EAUX	90	52	9	61	29	51,60	9,00	60,60
TOTAL EMPLOIS CDI DE DROIT PUBLIC	5	0	2	2	3	0,00	2,00	2,00
TOTAL EMPLOIS CDD DE DROIT PUBLIC	123	54	69	123	0	44,57	37,29	81,86
TOTAL EMPLOIS AIDÉS PAR L'ÉTAT	19	13	3	16	3	8,91	2,06	10,97
TOTAL GÉNÉRAL	755	310	307	617	138	293,74	311,57	605,31

Mais, au cours de l'année 2023, le nombre d'agents ayant perçu au moins une rémunération est le suivant, tous statuts confondus : 668 agents représentant **382 femmes** et **286 hommes**.

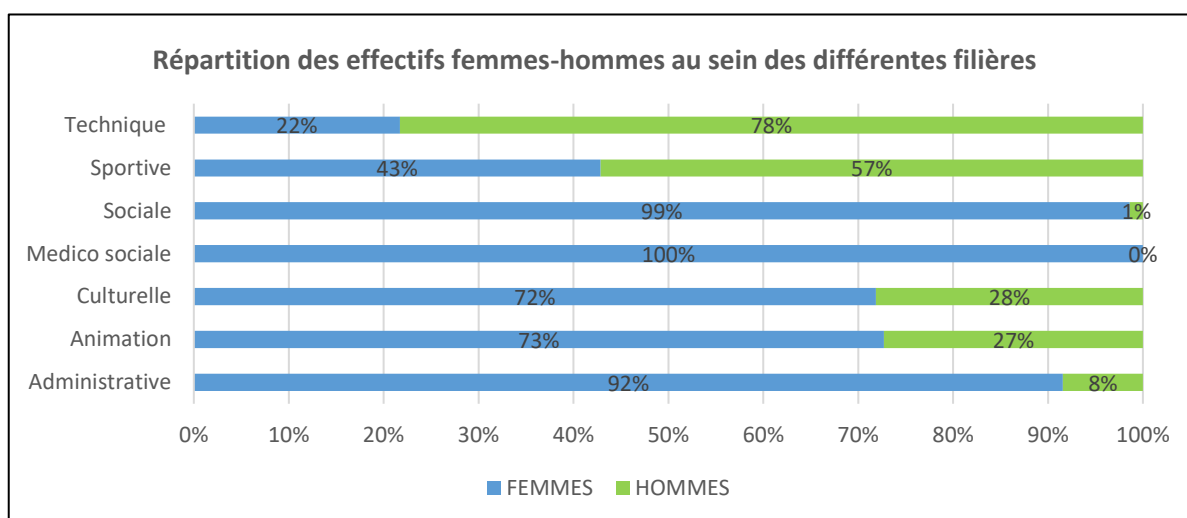


Les graphismes ci-dessus font état d'un taux de féminisation supérieur à celui des hommes. Cette caractéristique, propre à la Communauté de communes, repose essentiellement sur la compétence petite enfance. En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la fonction publique territoriale de 61% (57% pour la CC-ACVI) est supérieur à celui de l'Etat (54,4 %) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (77,4 %).

La Communauté de communes veille à recruter sans considération de genre, mais uniquement au regard des compétences et de l'expérience des candidats. Ainsi, au cours de l'année 2023, la CCACVI a recruté sur emplois permanents, 28 personnes (18 femmes et 10 hommes). Quant aux départs, 26 ont été enregistrés (13 femmes et 13 hommes).

FILIERES

Les agents de la Communauté de communes se répartissent en sept filières (la filière administrative, la filière technique, la filière culturelle, la filière sociale, la filière médico-sociale, la filière animation et la filière sportive).

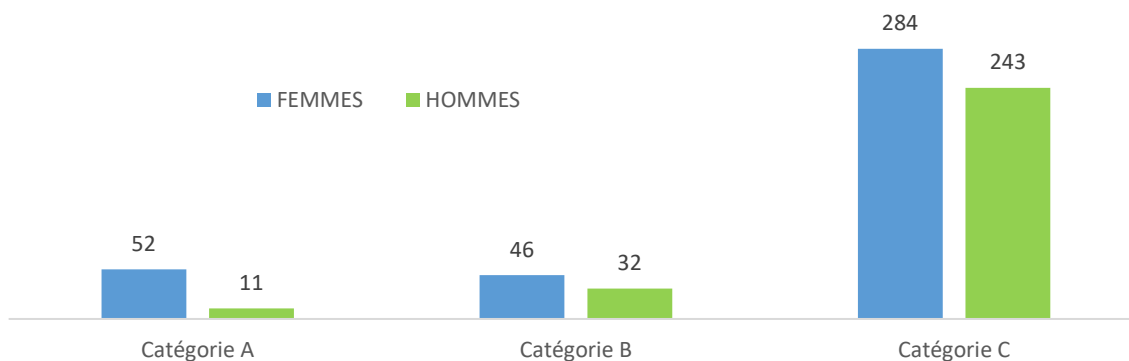


Au même égard que sur le plan national, au sein de la CCACVI, les femmes occupent majoritairement des postes relevant des filières administratives, sociales et médico-sociales. Si l'écart est moins marqué dans les filières de la culture et de l'animation, les hommes sont cependant majoritaires dans les filières techniques et sportives.

CATEGORIES

Tous genres confondus, **79 %** des agents de la CCACVI occupent un emploi de catégorie C, **12 %** un emploi de catégorie B et **9 %** un emploi de catégorie A.

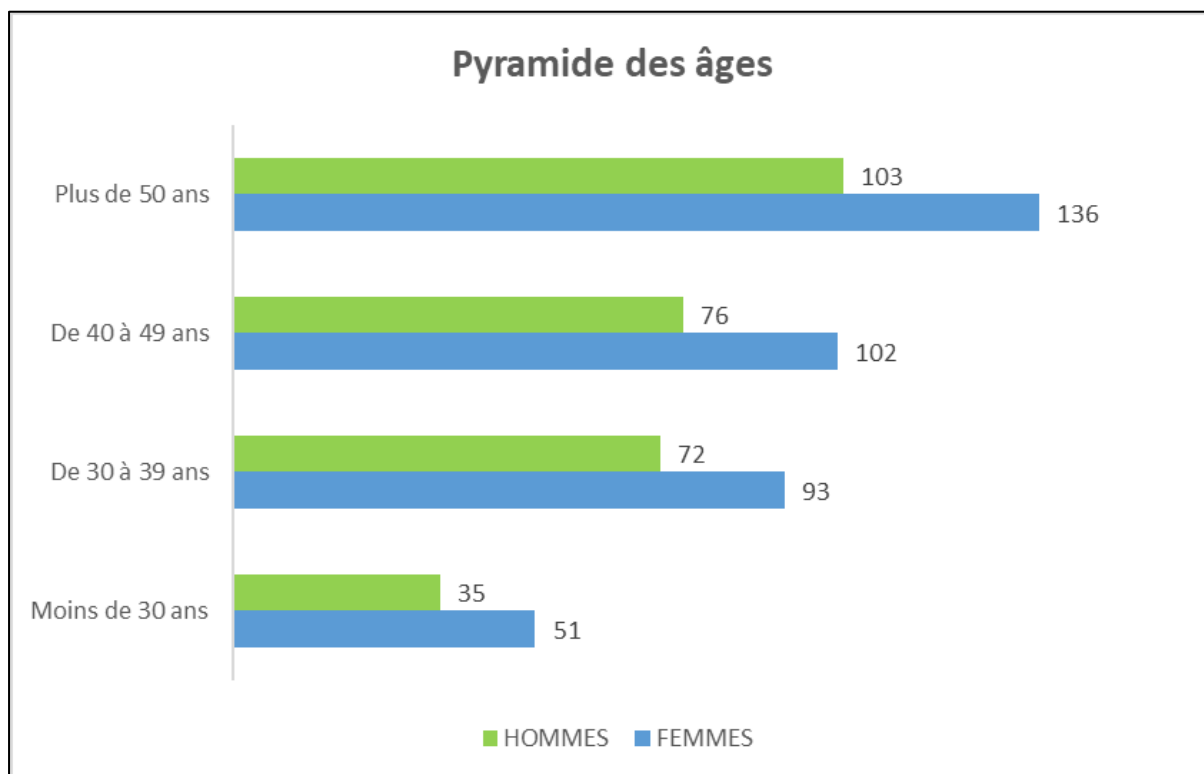
Répartition des effectifs au sein des différentes catégories



La parité tend à être atteinte pour les agents occupant des fonctions d'application (catégorie B) et d'exécution (catégorie C). En revanche, les femmes sont majoritaires dans les fonctions de catégorie A.

AGE

La parité est respectée entre les 2 sexes en matière d'âge. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 44,32 ans et celle des hommes de 44,59 ans.



AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

En 2023, 11 femmes et 11 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade. Seulement 2 femmes ont été nommées à la promotion interne contre 8 hommes.

Actions menées et perspectives

Le plan d'action « égalité femmes-hommes » 2024-2027 garantira un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

➤ Action 1 : Une politique de gestion des emplois neutre :



La sélection des candidats ayant postulé à un emploi est réalisée, en tenant compte de la représentativité F/H de la totalité des candidatures dans la mesure du possible, tout en privilégiant les compétences détenues et attendues pour le poste ouvert au recrutement ;

➤ Action 2 : Mettre en place, des jurys de recrutement mixtes aussi bien dans la représentation des jurés que dans la sélection des candidats auditionnés



La composition des jurys de recrutement vise à assurer systématiquement une représentation de chacun des deux sexes ;

2024 : Poursuite de la veille mise en place sur la mixité des jurys.

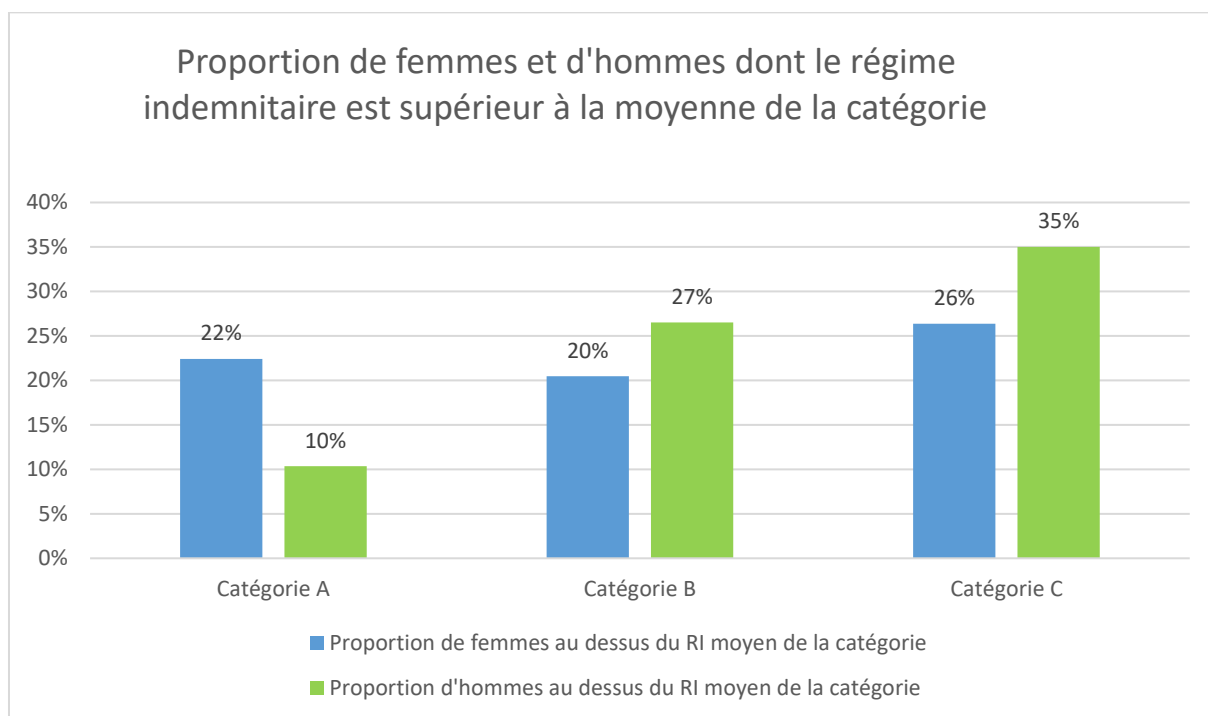
Postes ouverts en externe en 2023 :

Postes	Candidats auditionnés		Candidat.e retenu.e
Responsable du service communication	4 femmes	4 hommes	1 homme
Chargé.e de mission développement durable	5 femmes	2 hommes	1 femme
Chef de projet applicatif	0 femme	3 hommes	1 homme
Géomaticien.ne	1 femme	3 hommes	1 femme
Agent.e comptable	3 femmes	1 homme	1 femme
Responsable pédagogique	2 femmes	3 hommes	1 homme
Ambassadeur.drice du tri	2 femmes	3 hommes	1 homme
Directeur.trice du Pôle enfance jeunesse	5 femmes	2 hommes	1 femme
Agent.e technique _régie des eaux	0 femme	4 hommes	1 homme
Aide laboratoire _régie des eaux	3 femmes	1 homme	1 femme
Pilote de travaux humides _régie des eaux	0 femme	5 hommes	1 homme
Technicien.ne de bureau d'étude _régie des eaux	1 femme	3 hommes	1 homme

Les spécificités des métiers et des formations sont particulièrement illustrées dans le tableau ci-dessus. Dans la filière médico-sociale, aujourd'hui, la Communauté de communes ne compte qu'un homme, l'ensemble des personnels intervenant dans les crèches est donc quasi exclusivement composé de femmes. A contrario, à la collecte des déchets, seuls des hommes occupent aujourd'hui les fonctions de ripeurs et de chauffeurs.

REGIME INDEMNITAIRE

Au sein de la collectivité, le graphique ci-dessous considère la proportion d'agents percevant un régime indemnitaire supérieur à la moyenne du régime indemnitaire versé par catégorie. Ainsi, pour la catégorie C, la moyenne perçue par l'ensemble des agents éligibles était de 391,50€. 116 femmes ont perçu un régime indemnitaire supérieur à 391,50 € mensuel, contre 154 hommes. Ne sont pas pris en compte les agents n'ayant perçu aucune prime au cours de l'année.



Actions menées et perspectives

La mise en place d'un plan d'action « égalité femmes-hommes » 2024-2027 permettra à la Communauté de communes d'évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

➤ Action 3 : Identifier les écarts de rémunération



Un travail de recensement a été réalisé ; des corrections ont été apportées non par rapport au genre, mais aux missions, responsabilités, expertises, sujétions du poste.

➤ Action 4 : Maintenir l'égalité dans l'attribution du régime indemnitaire

Dans le cadre du RIFSEEP, les montants des indemnités de fonctions, de sujétions et expertise (IFSE) sont attribués de manière équitable selon les fonctions occupées et non en fonction du sexe.

2024 : Veiller à garantir une équité dans l'attribution du régime indemnitaire

➤ Action 5 : Valoriser la promotion interne et veiller au maintien de la parité des promotions



Nombre de promotions en 2023 = 10 inscriptions sur liste d'aptitude sur les 17 dossiers proposés ;

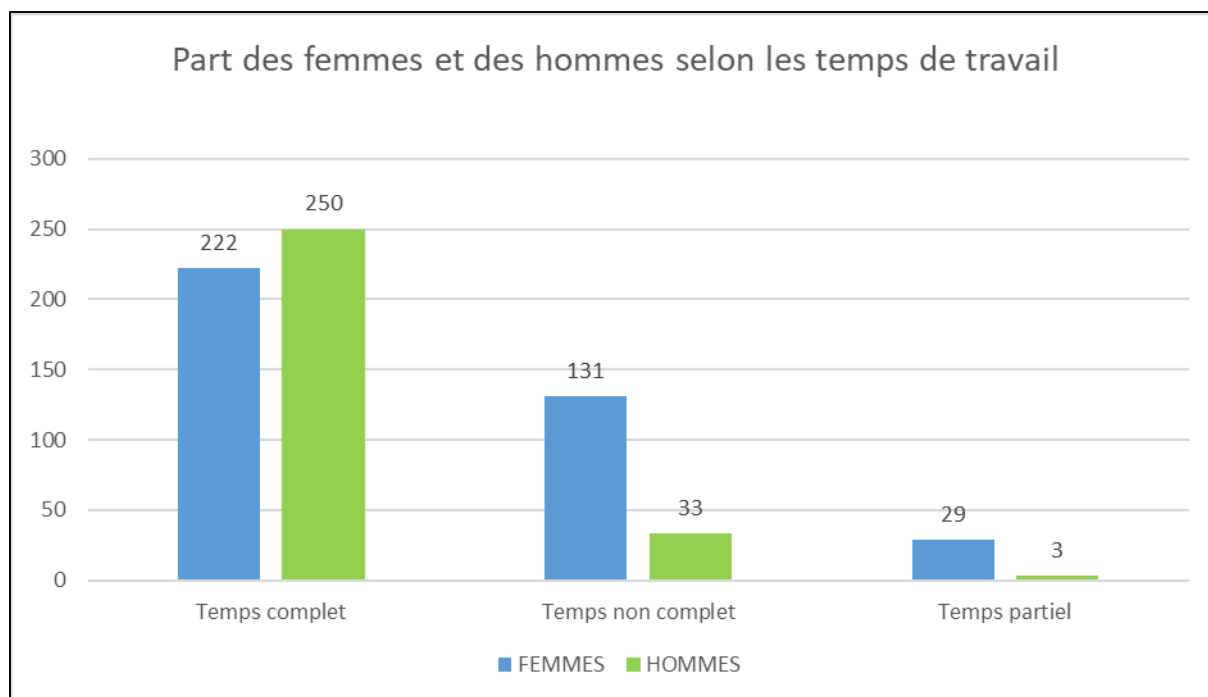
Nombre d'avancements de grade en 2023 = 22 (11 femmes et 11 hommes).

En matière d'avancements de grade et de promotion interne, les lignes directrices de gestion définies depuis le 1^{er} janvier 2021 fixent les principes communs applicables pour les grades de même niveau dans l'ensemble des filières ;

2024 : Veiller à la présentation d'un nombre équilibré de dossiers de femmes et d'hommes à la promotion et à l'avancement

TEMPS DE TRAVAIL

En 2023, les femmes sont davantage concernées par les emplois à temps partiel et non-complet que les hommes. En effet, presque quatre fois plus de femmes que d'hommes sont concernées par ce type d'emploi (131 femmes contre 33 hommes à temps non complet et 29 femmes contre trois hommes à temps partiel).



S'agissant de la répartition des emplois à temps non complet (essentiellement féminins), la collectivité s'attache chaque année, en fonction des besoins des services Enfance, Petite Enfance et Entretien des Bâtiments communautaires, qui comprennent l'essentiel des emplois à temps non complet, à étudier et à proposer des augmentations de temps de travail hebdomadaires notamment lorsque les agents en font la demande. Elle poursuit cette démarche systématiquement dès qu'un emploi se libère. En 2023, 26 agents titulaires à temps non complet en accueil de loisirs ont bénéficié d'une augmentation de temps de travail et 17 agents ont été stagiaires au cours de l'année 2023.

En matière de qualité de vie au travail, les agents des deux sexes ont accès aux mêmes possibilités de travail à temps partiel.

COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2023, sur les 161 comptes épargne-temps recensés au sein de la CCACVI, 88 concernent des femmes et 73 des hommes.

SANTE AU TRAVAIL

Les effectifs sont composés davantage de femmes que d'hommes. Ces derniers sont, en nombre, moins concernés par les arrêts maladie. Cependant, ils enregistrent des arrêts avec hospitalisation d'une durée plus conséquente.

Congés pour maladie ordinaire sans hospitalisation

Il est compté, pour 2023, 8537 jours d'absence décomposés comme suit :

- 5260 jours pour 194 femmes, soit 61,61% du total des congés de maladie ordinaire ;
- 3277 jours pour 142 hommes soit 38,39% du total des congés de maladie ordinaire.

Congés pour maladie avec hospitalisation

Il est compté, pour 2023, 2416 jours d'absence décomposés comme suit :

- 737 jours pour 20 femmes, soit 30,50% du total des jours de congés de maladie avec hospitalisation ;
- 1679 jours pour 15 hommes soit 69,50% du total des jours de congés de maladie avec hospitalisation ;

Congés longue maladie, grave maladie et longue durée

18 femmes ont été placées en congé longue maladie/longue durée contre 7 hommes, représentant un total de 6560 jours :

- 5 femmes ont bénéficié d'un congé de longue maladie (1251 jours) contre 3 hommes (818 jours).
- 9 femmes ont bénéficié d'un congé de longue durée (2571 jours) contre 4 hommes (1057 jours).
- 4 femmes ont bénéficié d'un congé de grave maladie (863 jours) contre 0 homme (0 jour).

Congés maternité/paternité

En 2023, 7 femmes ont bénéficié d'un congé maternité (26 semaines) et 9 hommes d'un congé paternité.

CONGES ENFANTS MALADES ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

Congés « enfants malades »

Au 31 décembre 2023, 59 femmes ont pris des journées « enfants malades » pour un total de 179 jours et 34 hommes pour un total de 145 jours.

Autorisations Spéciales d'Absences

En 2023, les autorisations spéciales d'absence ont concerné 28 femmes pour 75 jours et 22 hommes pour 60 jours.

PACK SOCIAL

Participation au financement des contrats prévoyance et participation santé

Pour l'année 2023, la Communauté de communes a participé :

- Aux frais de prévoyance pour 136 femmes et 103 hommes, à hauteur de 84 euros par agent,
- Aux frais de santé pour 116 femmes et 103 hommes, à hauteur de 180 euros par agent.

Adhésion au CIOSCA

La CCACVI est adhérente du CIOSCA (Comité Intercommunal des Œuvres Sociales Albères Côte Vermeille). Cet organisme vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles. Il propose des prestations et un accompagnement social tels que des tickets restaurants, des chèques vacances, une participation aux frais de garderies, des réductions sur certains spectacles, des aides financières en cas de situations sociales difficiles.

Le plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2024-2027 a pour objectif de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

➤ **Action 6 : Travailler sur la flexibilité des horaires**

Nombre de cycles horaires de travail proposés = 3, répartis comme suit :

- Cycle de 35h10 mn ;
- Cycle de 36h15 mn avec 7 jours de RTT par an ;
- Cycle de 37h30 mn avec 14 jours de RTT par an.

Ces horaires sont répartis sur 5 jours ou sur 4 jours et demi.

Les agents à temps partiel bénéficient de cet aménagement du temps de travail, tout comme les agents à temps complet.

La mise en place du logiciel de gestion des temps HOROQUARTZ Etemptation représentera un outil de suivi du temps de travail. Il permettra de comptabiliser le nombre et la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'une modulation du temps de travail.

➤ **Action 7 : Mettre en place le télétravail**

A compter du 1^{er} janvier 2024, la collectivité propose une demi-journée de télétravail par semaine à l'ensemble des agents exerçant des missions compatibles à cette organisation de travail.

Nombre de **femmes** sollicitant du télétravail pour 2024 = 12

Nombre d'**hommes** sollicitant du télétravail pour 2024 = 8

2025 : Des données qualitatives seront collectées afin, par exemple, de mieux comprendre quels sont pour les femmes et les hommes les bénéfices et les freins liés au télétravail.

➤ **Action 8 : Elaborer et diffuser un règlement sur la gestion du temps de travail :**

Dans le cadre de la digitalisation du temps de travail, un règlement portant sur l'organisation et la gestion du temps de travail va être diffusé à l'ensemble du personnel, après passage en Comité Social Territorial et adoption en Conseil communautaire.

2024 : Réalisation et diffusion du règlement courant d'année et déploiement du logiciel.

FORMATION

865 jours de formations ont été suivis par 341 agents, dont **210 femmes** et **131 hommes**.

Une action de formation sur l'égalité professionnelle et la prévention a été proposée à 80 encadrants de la CCACVI au cours de 5 sessions de formation d'une journée.



Partager une culture commune pour contribuer à plus d'égalité entre les **femmes** et les **hommes** dans la sphère professionnelle.

Alternance d'apports théoriques, de quizz, d'exercices pratiques et de jeux ludiques.

La thématique a été perçue de façon **très favorable** par l'ensemble des participants, tous issus de différents secteurs, plaçant l'égalité professionnelle comme levier pour le bien-être de toutes et tous au travail.

Actions menées et perspectives

Dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2024-2027, la Communauté de communes a pour objectif de prévenir et traiter toutes les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

➤ Action 9 : Intégrer la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation

➡ Intégration de la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation.

2024 : Elargir la formation de sensibilisation proposée aux encadrants à l'ensemble des agents.

Engager une réflexion d'extension des actions de sensibilisation et de mutualisation auprès des personnels Communaux.

➤ Action 10 : Mettre en place, pour les agents, un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences

➡ Mise en place du dispositif = Depuis 2021
Nombre de signalement en 2023 = 2

2024 : Suivre et évaluer le dispositif réalisé par le Conseiller de Prévention Risques professionnels, collaborer à la conception d'actions visant à limiter le risque.

➤ Action 11 : Intégrer la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination au sein des projets pédagogiques de l'Enfance-Jeunesse:

➡ Activités non genrées au sein des Points Jeunes
« **Café des parents** » : Echanges sous la forme d'ateliers favorisant la confrontation d'idées et la réflexion autour de thèmes comme les discriminations ou le harcèlement, avec la participation des familles.
« **Ciné-débat** » : Projections de films à thèmes avec débat en fin de séance (les bleus au cartable) en collaboration avec l'ensemble des médiathèques du territoire.
« Journée Filles et Garçons »

➤ Action 12 : Participer au projet PHARE de l'Education Nationale contre le harcèlement :

➡ **Interventions** réalisées pendant le temps méridien par les animateurs des PIJ au sein de l'ensemble des 4 collèges du territoire (Elne, Argelès, Saint André et Port-Vendres).
Echanges informels, propositions de jeux de sociétés, jeux de rôles et thématiques travaillées en collaboration avec les équipes pédagogiques de chaque collège.
Formation de jeunes « sentinelles », lanceur d'alerte ayant pour rôle de prévenir et de signaler les actes de discrimination et d'harcèlement.

➡ **Semaine du bien vivre ensemble** au sein du collège d'Elne pendant le temps scolaire (thèmes : acceptation de la différence au sens large, le harcèlement, et réseaux sociaux)
Réflexions, échanges et analyses de pratiques.