

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES ALBERES, DE LA CÔTE VERMEILLE ET DE L'ILLIBERIS ◆ Siège : 3 Impasse de Charlemagne 66700 ARGELES-SUR-MER	EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS N° DL2024-0067
	Séance du Conseil : 05 AVRIL 2024
RAPPORT ÉGALITE FEMMES / HOMMES 2023	

L'an deux mille vingt-quatre, le vendredi 5 avril à 18 heures 30, les conseillers communautaires de la Communauté de Communes des Albères, de la Côte Vermeille et de l'Illobès se sont réunis, sur la convocation qui leur a été adressée le 29 mars 2024, à la Salle Albères – Siège Communautaire 3 Impasse de Charlemagne à Argelès-sur-Mer (66700), sous la Présidence de Monsieur Antoine PARRA, Président.

Étaient présents :

Antoine PARRA, Julie SANZ, Antoine CASANOVAS, Isabelle MORESCHI, Philippe RIUS, Lydie FOURC, Guy ESCLOPE, Maria CABRERA, Patrice AYBAR, Jean-Michel SOLE, Anne MAURAN, Guy VINOT, Christian GRAU, Annie LAMARQUE, Fabrice WATTIER, , Jean-Marie LEFEVRE, Christian NAUTE, Laëticia COPPEE, Hervé VIGNERY, Raymond PLA, Marie-Pierre SADOURNY GOMEZ, Bruno GALAN, Françoise DARCHE, Grégory MARTY, Yves BLIN, Samuel MOLI, Marie-Thérèse IMBARD, Gilbert CRITELLI, Nathalie REGOND PLANAS, Didier CHOPLIN, Yves PORTEIX, Yvette PERIOT, Christian NIFOSI.

Étaient représentés :

Aimé ALBERTY donne procuration à Antoine CASANOVAS, Georges GUARDIA donne procuration à Maria CABRERA, Marie ARIZA donne procuration à Christian GRAU, Guy LLOBET donne procuration à Annie LAMARQUE, Huguette PONS donne procuration à Hervé VIGNERY, Patricia HECQUET donne procuration à Grégory MARTY, José BELTRA donne procuration à Yves BLIN, Francis BERTHELIER donne procuration à Nathalie REGOND PLANAS, Frédérique MARESCASSIER donne procuration à Yves PORTEIX, Sylvie VILA donne procuration à Christian NIFOSI.

Était absent :

Marie-Clémentine HERRE, Nicolas GARCIA, Anne-Lise MIRAILLES, Roland CASTANIER, Sylvaine CANDILLE, Annie PEZIN, Marcel DESCOSY

Nombre de membres en exercice : 50

Nombre de membres présents : 33

Nombre de suffrages exprimés : 43

Nombre de procurations : 10

Secrétaire de Séance :

Gilbert CRITELLI

Monsieur le Président expose :

Depuis la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 dite de programmation et de cohésion urbaine et la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 prise pour l'Egalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, doivent présenter préalablement au débat d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette obligation est reprise par la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique qui ajoute qu'un plan d'actions pluriannuel devra être élaboré sur la base des données comparées annuellement entre les femmes et les hommes.

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.

L'absence de réalisation de ce plan d'actions, pourra être sanctionné par une amende équivalent à 1 % de la rémunération brute globale de l'ensemble des personnels.

Le rapport présente notamment les données statistiques RH, comparées Femmes / Hommes.

Les chiffres présentés font apparaître :

- Un personnel majoritairement féminin : 57 %,
- Une répartition F/H par filière :
 - o Les filières administrative, de l'animation et culturelle sont à dominante féminine ;
 - o La filière sociale est à 99% occupée par des femmes (1 seul homme);
 - o La filière médico-sociale est exclusivement féminine ;
 - o La filière technique est essentiellement pourvue par des hommes à hauteur de 78%.

Ces répartitions sont liées à la féminisation des métiers de la Petite Enfance, de l'Enfance et des services administratifs, alors que la filière technique comprenant la Régie des Eaux et la gestion de l'Environnement relèvent de métiers plutôt masculins (agents de réseau, exploitant de station d'épuration, ripeur, agent polyvalent du bâtiment, électricien, plombier). La diversification du recrutement sur tous ces métiers est étroitement liée à la répartition F/H dans les différentes filières de formation.

- La répartition F / H tous effectifs confondus ayant perçu une rémunération au cours de l'année 2023 est la suivante : 57 % F / 43 % H ;
 - o Dont des fonctionnaires : 279 femmes / 188 hommes ;
 - o Dont des non titulaires et contractuels : 103 femmes / 98 hommes ;
- La répartition par catégorie hiérarchique, pour l'ensemble des effectifs (fonctionnaires, non titulaires, contractuels de droit privé) :
 - o Toutes filières confondues :
 - en catégorie A, les femmes sont largement majoritaires à hauteur de 82,54% ;
 - en catégorie B, les femmes sont également majoritaires à hauteur de 58,97% ;
 - en catégorie C, les femmes sont majoritaires avec 53,89%.
- Les emplois de direction :
 - o L'équilibre est atteint sur les emplois fonctionnels : 50 % F/ 50% H,
 - o Les emplois d'encadrement de structures d'accueil (enfance, jeunesse, petite enfance, médiathèques, piscine) comptent 11 féminins et représentent 60 %.

A noter que pour les emplois fonctionnels, nous serons soumis à l'obligation du respect de 40% de l'un ou l'autre sexe dès lors que nous atteindrons 4 emplois fonctionnels.

- La répartition des emplois de catégorie A sur les principales filières :
 - o Administrative : essentiellement féminine avec 82,35 % de femmes ;
 - o Technique : essentiellement masculine avec 70 % d'hommes ;
 - o Culturelle : féminine à 100 % ;
 - o Sociale : féminine à 95,83% ;
 - o Médico-sociale : féminine à 100 % (métiers de la Petite Enfance).
- La répartition F/H selon les temps de travail :
 - o Les emplois à temps non complet sont tenus à 79,88 % par des femmes ;
 - o Les emplois à temps partiel sont tenus par 90,62 % de femmes ;
 - o Sur l'ensemble des effectifs, 4,34% de femmes travaillent à temps partiel contre 0,5% d'hommes.
- La répartition de tous les emplois selon la pyramide des âges par tranche de 5 ans fait apparaître une dominante féminine sur chaque tranche.
- La répartition des avancements et promotions internes :
 - o Parité constatée sur les avancements de grade (11 femmes et 11 hommes),
 - o Pour la promotion interne, 2 femmes (20%) contre 8 hommes (80%), cet écart s'expliquant par la promotion interne plus accessible pour le grade d'agent de maîtrise, pour un total de 5 agents sur les 8 inscrits.

Pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la politique de gestion des emplois tient compte principalement des axes suivants :

- La sélection des candidats ayant postulé à un emploi est réalisée si possible, en tenant compte de la représentativité F / H de la totalité des candidatures, tout en privilégiant les compétences détenues et attendues pour le poste ouvert au recrutement ;
- La composition des jurys de recrutement vise à assurer systématiquement une représentation de chacun des deux sexes ;

- 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 matière d'avancements de grade et de promotion interne, les lignes directrices de gestion définies à partir du 1^{er} janvier 2021 fixent des principes communs applicables pour les grades de même niveau dans l'ensemble des filières ;
- En matière de qualité de vie au travail, les agents des deux sexes ont accès aux mêmes possibilités de travail à temps partiel ;
- Depuis le 1^{er} janvier 2024, le télétravail a été instauré au sein de la Communauté de communes, dès lors que les missions du poste en permettaient sa mise en œuvre.

Le rapport égalité femmes / hommes 2023 est joint en annexe.

Au vu de ce qui précède, il est proposé au Conseil communautaire de prendre acte du rapport Egalité Femmes / Hommes 2023 tel qu'annexé, et d'approuver les actions proposées pour tendre vers l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires applicables à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la loi n°2014-173 du 21 février 2014 dite de programmation et de cohésion urbaine, faisant de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 94,

Vu le décret n°2020-528 du 04 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,

Considérant que le Conseil communautaire doit obligatoirement se prononcer sur la mise en place d'un plan pluriannuel d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Sur proposition de son Président et après en avoir préalablement délibéré, le Conseil communautaire, à l'unanimité des membres présents et représentés,

Article unique : Prend acte du rapport présenté au titre de l'année 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes et approuve les actions menées.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Résultat du vote :

Pour : 43

Contre : 0

Abstention : 0

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.

Fait à Argelès-sur-Mer, le 08/04/2024

**Pour extrait certifié conforme et exécutoire, du fait de
sa publication et sa transmission en Préfecture
Le Président de la Communauté de Communes**

Antoine PARRA

A handwritten signature in blue ink is written over a red circular official stamp. The stamp contains the text "Communauté de Communes" and "ACVI" around a central emblem. The signature is a cursive script that extends to the right of the stamp.

***La délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Montpellier dans
un délai de deux mois à compter de la date à laquelle elle est devenue exécutoire.***