

# **RAPPORT EGALITE FEMMES – HOMMES 2024**

## **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.*

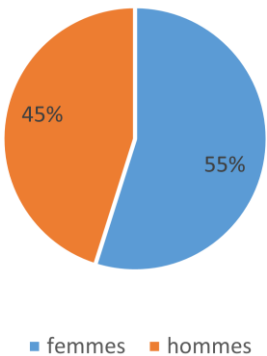
EFFECTIFS

Au dernier tableau des effectif (délibération du 16 Décembre 2024), le total général des postes ouverts était le suivant :

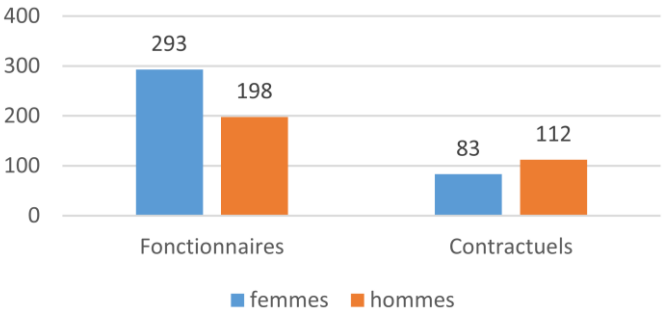
| RÉCAPITULATIF                               | POSTES<br>OUVERTS | POSTES POURVUS |     |       | POSTES<br>VACANTS | ETP    |        |        |
|---------------------------------------------|-------------------|----------------|-----|-------|-------------------|--------|--------|--------|
|                                             |                   | H              | F   | TOTAL |                   | H      | F      | TOTAL  |
| TOTAL EMPLOIS FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX   | 684               | 199            | 295 | 494   | 190               | 196,66 | 279,07 | 475,73 |
| TOTAL EMPLOIS DE DROIT PRIVÉ RÉGIE DES EAUX | 102               | 52             | 11  | 63    | 39                | 52,00  | 11,00  | 63,00  |
| TOTAL EMPLOIS CDI DE DROIT PUBLIC           | 6                 | 0              | 2   | 2     | 4                 | 0,00   | 2,00   | 2,00   |
| TOTAL EMPLOIS CDD DE DROIT PUBLIC           | 84                | 40             | 44  | 84    | 0                 | 11,00  | 12,06  | 23,06  |
| TOTA EMPLOIS CDD DE DROIT PRIVÉ             | 4                 | 0              | 0   | 0     | 4                 | 0,00   | 0,00   | 0,00   |
| TOTAL EMPLOIS AIDÉS PAR L'ÉTAT              | 19                | 15             | 2   | 17    | 2                 | 10,29  | 1,69   | 11,98  |
| TOTAL GÉNÉRAL                               | 899               | 306            | 354 | 660   | 239               | 269,95 | 305,82 | 575,77 |

Mais, au cours de l'année 2024, le nombre d'agents ayant perçu au moins une rémunération est le suivant, tous statuts confondus : 687 agents (dont 1 vacataire) représentant **377 femmes** et **310 hommes**.

Répartition Femmes-Hommes  
des effectifs rémunérés



Part des fonctionnaires et des contractuels



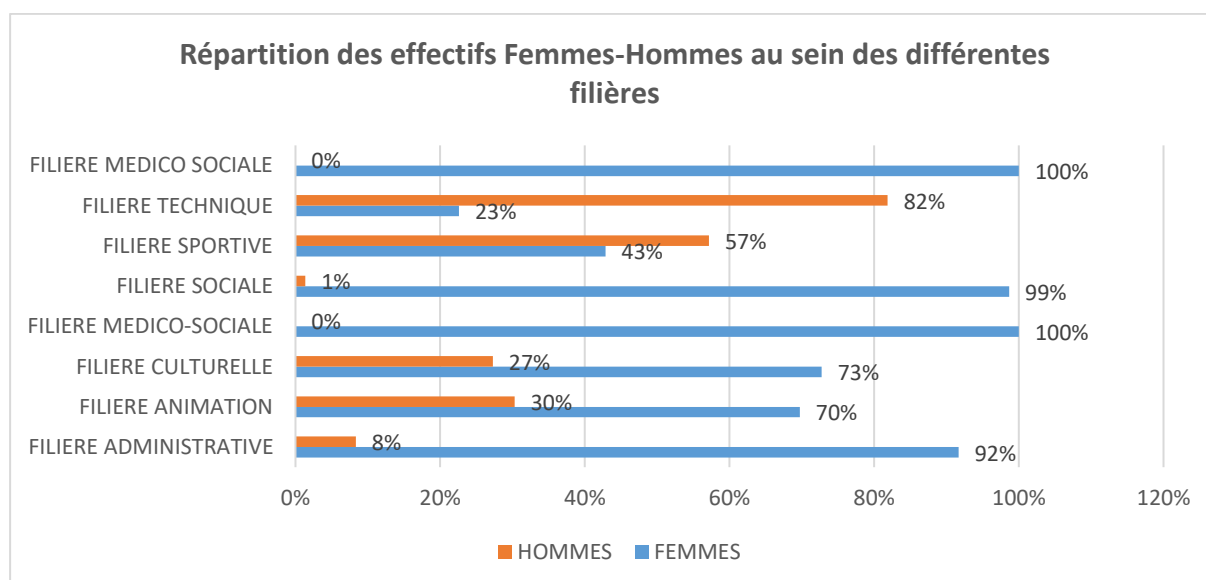
Les graphismes ci-dessus font état d'un taux de féminisation supérieur à celui des hommes. Cette caractéristique, propre à la Communauté de communes, repose essentiellement sur la compétence petite enfance. En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la fonction publique territoriale de 61% (55% pour la CC ACVI) est supérieur à celui de l'Etat (58 %) et inférieur à celui constaté dans la fonction publique hospitalière (78 %).

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 2024, la CC ACVI a recruté sur emplois permanents, 49 personnes (27 femmes et 22 hommes). Quant aux départs, 28 ont été enregistrés (16 femmes et 12 hommes).

| Départs en 2024      | F         | M         | Total général |
|----------------------|-----------|-----------|---------------|
| DECES                | 1         |           | 1             |
| DEMISSION            | 8         | 3         | 11            |
| LICENCIEMENT         |           | 1         | 1             |
| MUTATION             | 3         | 1         | 4             |
| RADIATION            |           | 1         | 1             |
| RETRAITE             | 4         | 6         | 10            |
| <b>Total général</b> | <b>16</b> | <b>12</b> | <b>28</b>     |

## 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).

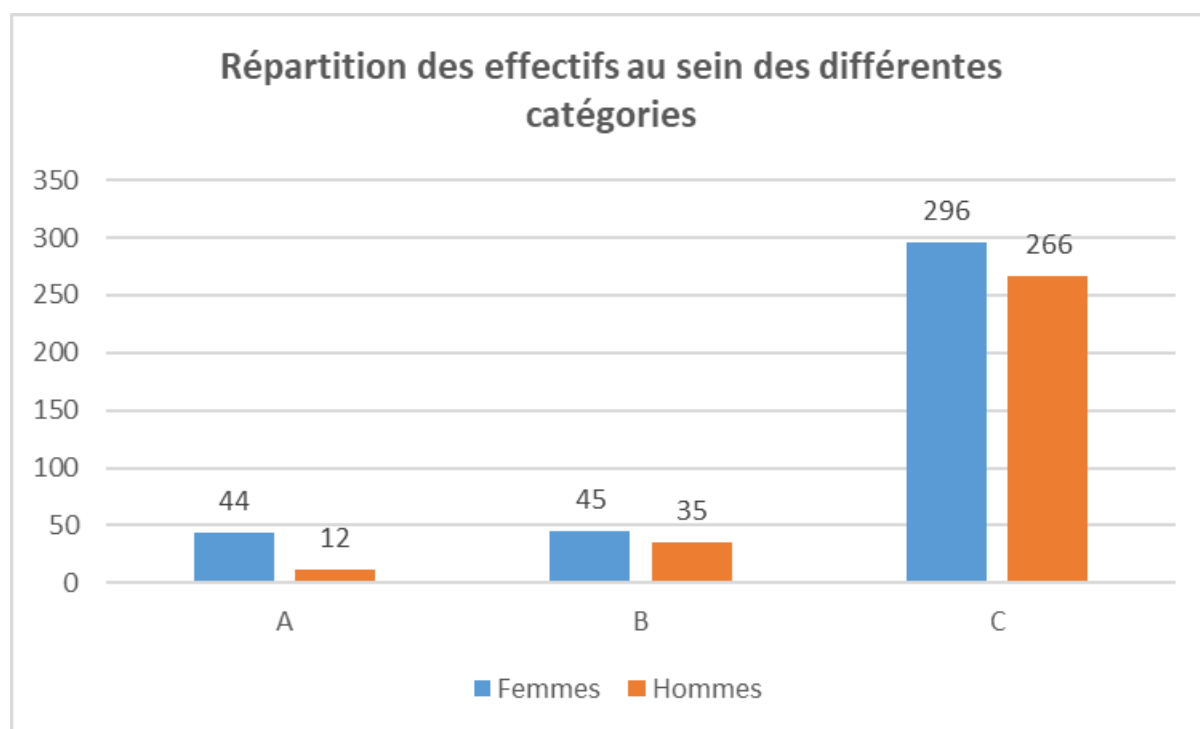


Au même égard que sur le plan national, au sein de la CC ACVI, les femmes occupent majoritairement des postes relevant des filières administratives, sociales et médico-sociales. L'écart est moins marqué dans les filières de la culture et de l'animation. Quant à la filière sportive, cet écart tend à se réduire. En revanche, les hommes restent largement majoritaires dans la filière technique.

## CATEGORIES

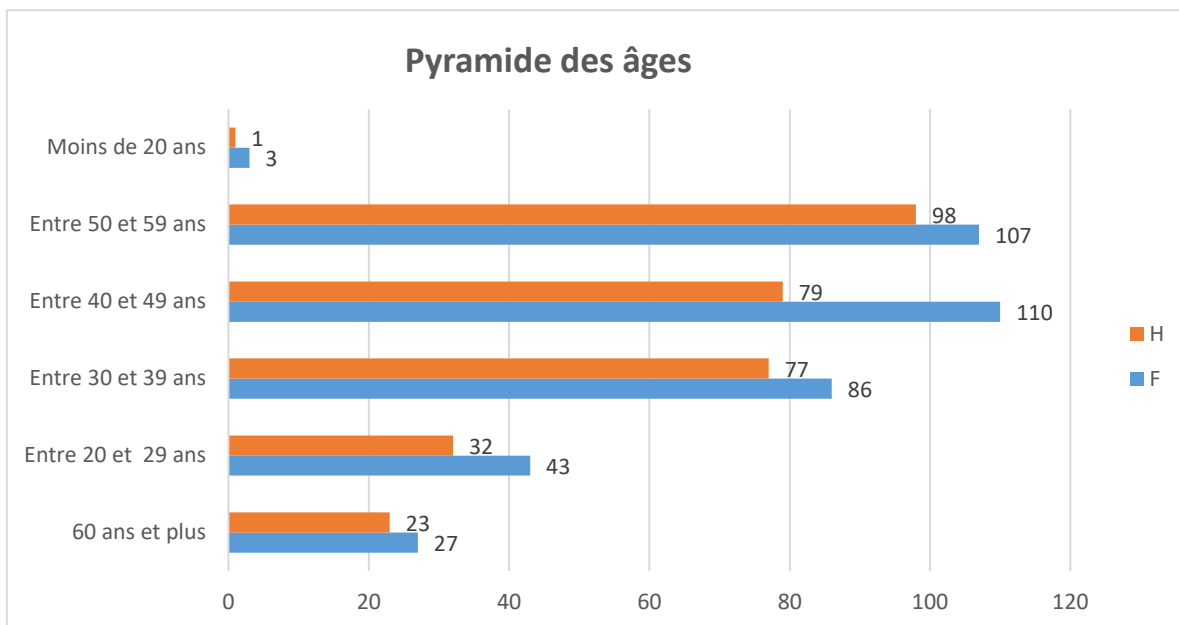
L'ensemble des postes compte 698 agents, quelques agents ont changé de catégorie en cours d'année, ce qui explique l'écart total avec les agents rémunérés. Tous genres confondus, **81 %** des agents de la CC ACVI occupent un emploi de catégorie C, **11 %** un emploi de catégorie B et **8 %** un emploi de catégorie A.

Les femmes sont majoritaires dans les fonctions de catégorie A. L'écart en pourcentage entre les femmes et les hommes représente seulement 6 points dans la catégorie C.



## AGE

La parité est respectée entre les 2 sexes en matière d'âge. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 44,14 ans et celle des hommes de 44,31 ans.



## AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

En 2024, **22 femmes** et **22 hommes** ont bénéficié d'un avancement de grade. Suite aux Commissions Administratives Paritaires de chaque catégorie, **3 femmes** et **6 hommes** ont été nommés à la promotion interne, en cours d'année.

### Postes ouverts en externe en 2024, ayant fait l'objet d'une publicité et d'un jury :

| Postes                                          | Candidats ayant candidaté |                   | Candidat.e retenu.e          |
|-------------------------------------------------|---------------------------|-------------------|------------------------------|
| Ambassadeur du tri n°1                          | 5 femmes                  | 3 hommes          | 0                            |
| Ambassadeur du tri n°2                          | 1 femme                   | 1 homme           | 1 femme                      |
| Gestionnaire de la commande publique            | 16 femmes                 | 4 hommes          | 1 femme                      |
| Infographiste                                   | 74 femmes                 | 84 hommes         | 1 femme                      |
| Chef de projet applicatif n°1                   | 1 femme                   | 10 hommes         | 1 femme                      |
| Chef de projet applicatif n°2                   | 5 femmes                  | 75 hommes         | 1 homme                      |
| SIRH                                            | 1 femme                   | 10 hommes         | 1 homme                      |
| DSI_ technicien support                         | 5 femmes                  | 75 hommes         | 1 homme                      |
| Chargé de projet structurant                    | 4 femmes                  | 9 hommes          | 1 femme                      |
| Coordonnateur RH                                | 11 femmes                 | 6 hommes          | 1 homme                      |
| Agent comptable                                 | 7 femmes                  | 6 hommes          | 1 femme                      |
| Agent de médiathèque                            | 53 femmes                 | 12 hommes         | 1 femme et 1 homme           |
| Magasinier                                      | 0 femme                   | 5 hommes          | 1 homme                      |
| Chargé de mission natura 2000                   | 6 femmes                  | 3 hommes          | 0                            |
| Educateur de jeunes enfants                     | 5 femmes                  | 0 hommes          | 1 femme                      |
| Régie des eaux-agent technique                  | 0 femme                   | 8 hommes          | 1 homme                      |
| Régie des eaux-chef d'exploitation              | 4 femmes                  | 9 hommes          | 1 homme                      |
| Régie des eaux-agent en recherche de fuites     | 0 femme                   | 22 hommes         | 1 homme                      |
| Régie des eaux- agent de travaux opérationnels  | 0 femme                   | 7 hommes          | 1 homme                      |
| Régie des eaux- agent technique service clients | 0 femme                   | 1 homme           | 1 homme                      |
| <b>Total</b>                                    | <b>198 femmes</b>         | <b>351 hommes</b> | <b>8 femmes et 11 hommes</b> |

## Actions menées et perspectives

Le plan d'action « égalité femmes-hommes » 2024-2027 se poursuit. L'objectif reste de garantir un égal accès à l'ensemble des candidats, qu'ils soient femmes ou hommes, quels que soient les cadres d'emplois, grades ou emplois de la fonction publique :

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

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. Nous observons que certains secteurs sont surreprésentés en genre. Cela correspond au profil des formations suivies, mais aussi à la pénibilité des emplois, tels que les métiers techniques de l'eau et de l'assainissement.

➤ 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 une représentation de chacun des deux genres.

## REGIME INDEMNITAIRE

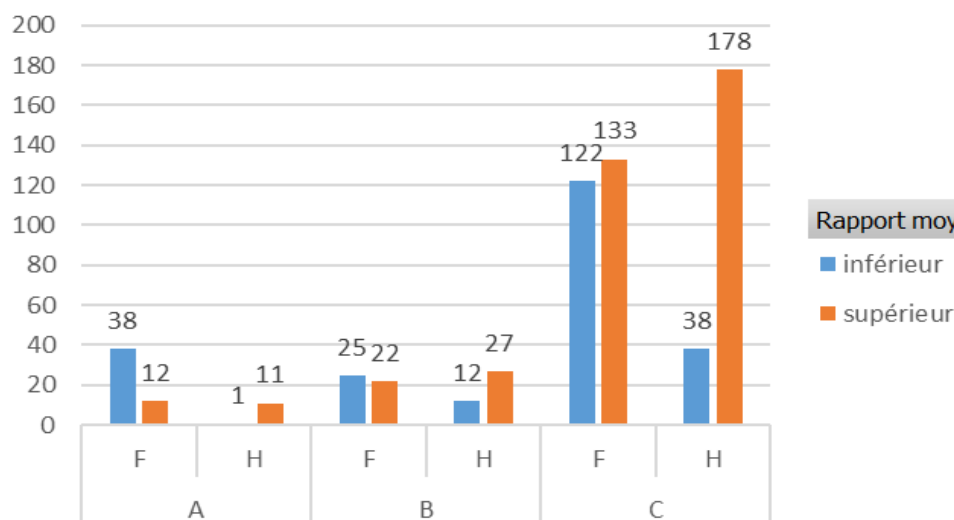
Au sein de la collectivité, le graphique ci-dessous représente la proportion d'agents percevant un régime indemnitaire supérieur à la moyenne du régime indemnitaire versé par catégorie. Ainsi, pour la catégorie C, la moyenne perçue par l'ensemble des agents éligibles était de 439,95€ contre 391,50€ en 2023, toutes durées hebdomadaires de service confondues.

**167 femmes** (contre 116 en 2023) ont perçu un régime indemnitaire supérieur à 439,95 € mensuel, contre **216 hommes**. Ne sont pas pris en compte les agents n'ayant perçu aucune prime au cours de l'année.

La politique d'alignement des régimes indemnitaires et la décision de suppression des paliers, pour les stagiaires, a favorisé le rehaussement du régime indemnitaire moyen.

Dans le cadre de la petite enfance, le bonus attractivité a été ouvert par le Conseil communautaire, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024, au personnel des EAJE, titulaires et contractuels, femmes et hommes, en relation directe avec les enfants. Cette action favorise l'attractivité de la profession.

Somme de Nombre



## Actions menées et perspectives

La mise en place d'un plan d'action « égalité femmes-hommes » 2024-2027 permet à la Communauté de communes d'évaluer, de prévenir et, le cas échéant, de 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.

**2025 : poursuivre la veille relative à l'équité d'attribution du régime indemnitaire, tout en maîtrisant l'évolution de la masse salariale.**

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

Nombre de dossiers proposés à la promotion interne sur 17 dossiers proposés en 2023, 10 inscriptions sur liste d'aptitude avec nomination au cours de l'année par la collectivité (**2 femmes** et **8 hommes**), contre 23 dossiers proposés en 2024 (**10 femmes** et **13 hommes**), et **3 femmes** et **6 hommes** inscrits sur les listes d'aptitude puis nommés par la CCACVI au cours de l'année ;

Nombre d'avancements de grade en 2023 = 22 (**11 femmes** et **11 hommes**) et 44 nominations en 2024 (**22 femmes** et **22 hommes**) ;

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

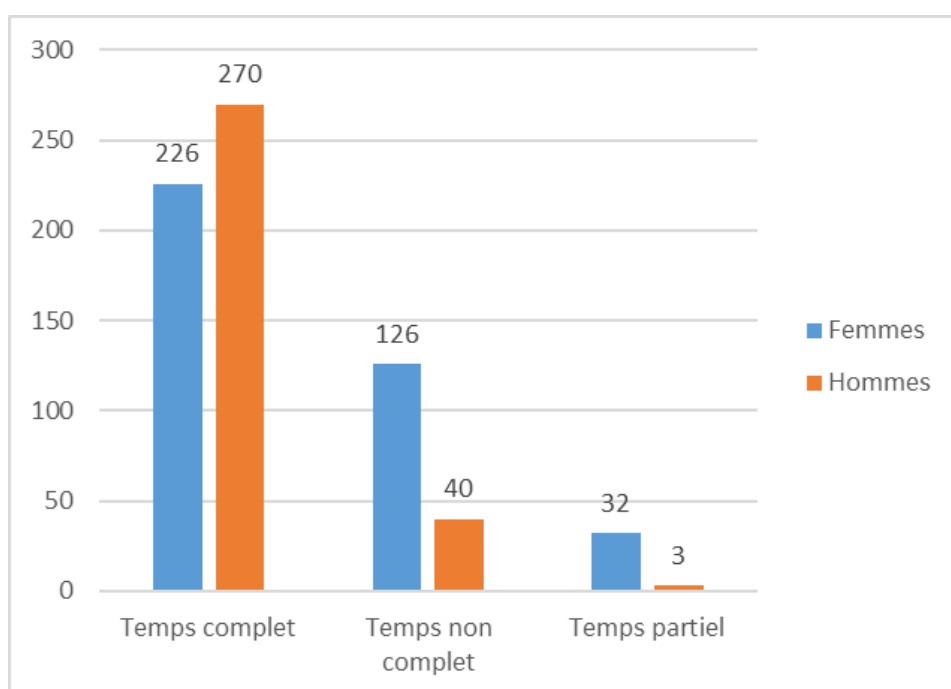
### ➤ **2025 : 10 femmes et 12 hommes ont été proposés dans le cadre de la promotion interne, soit 22 dossiers transmis. Concernant les avancements de grades, sur les 43 nominations, on dénombre 30 femmes et 13 hommes.**

## TEMPS DE TRAVAIL

En 2024, malgré les politiques incitatives, les femmes restent davantage concernées par les emplois à temps partiel et non-complet. En effet, presque quatre fois plus de femmes que d'hommes ont bénéficié de ce type d'emploi ou d'aménagement du temps de travail ( 126 femmes et 40 hommes à temps non complet et 32 femmes et 3 hommes à temps partiel). Des agents peuvent ainsi avoir plusieurs situations au cours de l'année.

Les femmes restent ainsi prédominantes, concernant les temps partiels de droit à l'occasion d'une naissance ou pour apporter des soins à un enfants (11 femmes contre 1 homme).

### Part des femmes et des hommes selon les temps de travail



Le nombre d'emplois à temps non complet a légèrement diminué par rapport à 2023. La politique de déprécarisation se poursuit (+16 emplois à temps complet). Déjà 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 en cours d'année. La progression du nombre d'hommes à temps non complet (+7 par rapport à 2023) s'explique par l'augmentation du nombre de contrats ouverts au chantier d'insertion Berges et Rivières.

## COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2024 sur les 314 comptes épargne-temps recensés au sein de la CCACVI, 176 concernent des femmes et 138 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 2024, 7377 jours d'absence décomposés comme suit :

- 4727 jours pour 181 femmes, soit 64% du total des congés de maladie ordinaire ;
- 2650 jours pour 132 hommes soit 36% du total des congés de maladie ordinaire.

### Congés pour maladie avec hospitalisation

Il est compté, pour 2024, 2520 jours d'absence décomposés comme suit :

- 1372 jours pour 18 femmes, soit 54% du total des jours de congés de maladie avec hospitalisation ;
- 1148 jours pour 14 hommes soit 46% du total des jours de congés de maladie avec hospitalisation ;

### Congés longue maladie, grave maladie et longue durée

14 femmes ont été placées en congé longue maladie/longue durée contre 7 hommes, représentant un total de 6386 jours :

- 5 femmes ont bénéficié d'un congé de longue maladie (1153 jours) contre 3 hommes (1098 jours).
- 8 femmes ont bénéficié d'un congé de longue durée (2519 jours) contre 4 hommes (1250 jours).
- 1 femme a bénéficié d'un congé de grave maladie (366 jours) contre 0 homme (0 jour).

### Congés maternité/paternité

En 2024, 4 femmes ont bénéficié d'un congé maternité (26 semaines), 6 hommes d'un congé paternité et 1 femme et 1 homme d'un congé de présence parentale.

## AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ENFANTS MALADES & AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

### Congés « enfants malades »

Au 31 décembre 2024, 62 femmes ont pris des journées « enfants malades » pour un total de 190 jours et 35 hommes pour un total de 67 jours.

### Autorisations Spéciales d'Absences, dont les autorisations pour enfants malades

En 2024, les autorisations spéciales d'absence ont concerné 81 femmes pour 269 jours et 43 hommes pour 126 jours.

## PACK SOCIAL

### Participation au financement des contrats prévoyance et participation santé

Pour l'année 2024, la Communauté de communes a participé :

- Aux frais de prévoyance pour **150 femmes** et **110 hommes**, à hauteur de 7 € par mois par agent, jusqu'au 30/06/2024 et 13€ à compter du 01/07/2024, soit un total de 28 654 €; au niveau de la régie des eaux, cela représente 74 101 € et concerne 11 femmes et 56 hommes ;
- Aux frais de santé pour **137 femmes** et **114 hommes**, à hauteur de 15 € par mois par agent, jusqu'au 30/06/2024 et 35 € à compter du 01/07/2024, soit un total de 69 543,16 € ;

### Adhésion au CIOSCA

La CC ACVI 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. La base de subvention concernait 565 agents.

## Actions menées et perspectives

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

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

Un règlement de gestion du temps et des activités a été adopté par le Conseil communautaire pour une mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Au cours du second semestre 2024, à titre expérimental, une nouvelle modalité de travail a été proposée aux agents, pour lesquels l'organisation des services le permettait : les horaires variables sur cycle de 36h15.

L'année 2025 sera basée sur le total déploiement du logiciel de temps de travail ; des ajustements pourront intervenir sur le règlement de gestion du temps et des activités. Un module de planification est également en cours d'achat, permettant de compléter le premier module, et d'assurer une gestion optimale des agents sur cycle de travail annualisé.

#### ➤ Action 7 : Maintenir la politique de télétravail

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la collectivité a adopté la mise en place du télétravail à raison d'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 = **19**

Nombre d'**hommes** sollicitant du télétravail pour 2024 = **17**

**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.

## FORMATION

En 2023, 865 jours de formations ont été suivis par 341 agents, dont **210 femmes** et **131 hommes**. En 2024, le nombre de jours de formation réalisés s'élève à 1215, répartis comme suit : 908 jours pour 301 agents de catégorie C, 181 jours pour 48 agents de catégorie B et 126 jours pour 41 agents de catégorie A. **160 femmes** et **125 hommes** ont suivi au moins un jour de formation.

### 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 de 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. En 2024, la poursuite des formations n'a pu avoir lieu. Mais, de nouvelles séances sont prévues au cours de l'année 2025, afin d'élargir la formation de sensibilisation proposée aux encadrants à l'ensemble des agents.

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

Ce dispositif existe et est en place depuis 2021.

En 2024, nous dénombrons 4 signalements.

Le 21/10/2024, le dispositif permettant de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes a été mis à jour, pour clarifier la procédure. Le règlement actualisé a été soumis à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et conditions de travail

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

Poursuivre les 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 » ;

« **11 Soirées à thème** » par an avec des horaires adaptés à la saison.

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

Ce dispositif concerne les interventions sur le temps méridien de nos animateurs des PIJ, dans les 4 collèges du territoire de la CC ACVI (Elne, Argelès-sur-Mer, Saint-André et Port-Vendres).

Les activités portent sur des échanges informels, des propositions de jeux de sociétés, de jeux de rôles et thématiques travaillées en collaboration avec les équipes pédagogiques de chaque collège.

On y trouve également de la formation de jeunes « sentinelles », lanceur d'alerte ayant pour rôle de prévenir et de signaler les actes de discrimination et d'harcèlement.

Poursuite également de la 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).

➤ Action 13 : Nouvelle prestation contractualisée auprès de la CAF en 2025, la Prestation de service Jeunes (P.S. Jeunes)

Le dispositif P.S. Jeunes vise les objectifs suivants :

- faire évoluer l'offre en direction des jeunes pour leur permettre davantage de prise d'initiative, via la mise en place d'un accompagnement de leurs projets, leur participation à la vie des structures, le développement d'espaces d'échanges entre jeunes et professionnels ou entre pairs ;
- développer les partenariats locaux autour de la jeunesse, et intégrer les actions soutenues dans ce partenariat: il s'agit notamment de créer et renforcer les liens des structures jeunesse avec d'autres acteurs éducatifs sur les territoires (ex/établissements scolaires, missions locales, acteurs de l'information jeunesse, foyers de jeunes travailleurs, services de prévention spécialisés, clubs sportifs, médiathèques, etc...) et de favoriser la formalisation de ces partenariats au sein des conventions territoriales globales (CTG) et des schémas départementaux de services aux familles (SDSF) ;
- consolider la fonction éducative à destination des 12-25 ans en agissant sur le cadre de travail des professionnels de la jeunesse : la Ps Jeunes doit permettre de recourir à du personnel qualifié pour stabiliser les équipes d'animation des structures et pérenniser les postes et faire évoluer les pratiques d'animation pour une meilleure prise en compte de la parole des jeunes et de l'accompagnement à leur prise d'initiative ;
- mobiliser les jeunes qui ne fréquentent pas les structures grâce à des actions itinérantes et « hors les murs » (ex/structures itinérantes, actions en pied d'immeubles, intervention dans les établissements scolaires) et une présence éducative en ligne, notamment dans le cadre des « Promeneurs du Net ».

Afin de répondre à ces enjeux, un poste d'animateur jeunesse itinérant a été créé. Par ailleurs, dans l'attente de la mise en place physique du Tiers lieu, l'animatrice PS Jeunes ira capter son public jeunes dans les établissements scolaires afin de l'emmener dès que possible hors les murs. C'est en quelque sorte une préparation du public à construire et préparer l'arrivée du Tiers Lieu.