

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° DL2025-0024 Séance du Conseil : 10 MARS 2025
PRÉSENTATION DU RAPPORT ÉGALITE FEMMES / HOMMES 2024	

L'an deux mille vingt-cinq, le lundi 10 mars à 18 heures 30, les conseillers communautaires de la Communauté de Communes des Albères, de la Côte Vermeille et de l'Illobérès se sont réunis, sur la convocation qui leur a été adressée le 04 mars 2025, à la salle Omnisports située 31 rue du Stade à Laroque-des-Albères (66740), sous la Présidence de Monsieur Antoine PARRA, Président.

Étaient présents :

Antoine PARRA, Julie SANZ, Antoine CASANOVAS, Isabelle MORESCHI, Lydie FOURC, Georges GUARDIA, Jean-Michel SOLE, Anne MAURAN, Guy VINOT, Christian GRAU, Guy LLOBET, Jean-Marie LEFEVRE, Christian NAUTE, Laëticia COPPEE, Huguette PONS, Raymond PLA, Marie-Pierre SADOURNY GOMEZ, Bruno GALAN, Françoise DARCHE, Grégory MARTY, José BELTRA, Samuel MOLI, Gilbert CRITELLI, Nathalie REGOND PLANAS, Francis BERTHELIER, Didier CHOPLIN, Frédérique MARESCASSIER, Yvette PERIOT, Christian NIFOSI, Sylvie VILA.

Étaient représentés :

Philippe RIUS donne procuration à Antoine PARRA, Maria CABRERA donne procuration à Georges GUARDIA, Patrice AYBAR donne procuration à Christian NIFOSI, Marie ARIZA donne procuration à Christian GRAU, Annie LAMARQUE donne procuration à Guy LLOBET, Hervé VIGNERY donne procuration à Huguette PONS, Patricia HECQUET donne procuration à Grégory MARTY, Yves BLIN donne procuration à José BELTRA, Marie-Thérèse IMBARD donne procuration à Samuel MOLI, Yves PORTEIX donne procuration à Frédérique MARESCASSIER.

Étaient absents/excusés :

Aimé ALBERTY, Guy ESCLOPE, Marie-Clémentine HERRE, Fabrice WATTIER, Marcel DESCOSY.

Nombre de membres en exercice : 45

Nombre de membres présents : 30

Nombre de suffrages exprimés : 40

Nombre de procurations : 10

Secrétaire de Séance :

Christian NAUTE

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 pluri-annuel 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 : 53 % du tableau des effectifs ;
- 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 82%.

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 entre autres la Régie des Eaux, la gestion technique des bâtiments, la prévention et la gestion des déchets, 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 2024 est la suivante : 55 % F / 45 % H ;
 - o Dont des fonctionnaires : 293 femmes (279 en 2023) / 198 hommes (188 en 2023) ;
 - o Dont des non-titulaires et contractuels : 83 femmes (103 en 2023) / 112 hommes (98 en 2023) ;
- 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 78% (82,54% en 2023) ;
 - en catégorie B, les femmes sont également majoritaires à hauteur de 56,25% (58,97 % en 2023) ;
 - en catégorie C, les femmes sont majoritaires avec 52,67% (53,89 % en 2023).
- Les emplois de direction :
 - o L'équilibre est atteint sur les emplois fonctionnels : 50 % F/ 50% H
- La répartition des emplois de catégorie A sur les principales filières (sans changement par rapport à 2023) :
 - 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 75,90% (79,88 % en 2023) par des femmes ;
 - o Les emplois à temps partiel sont tenus par 91,43% (90,62 % en 2023) de femmes ;
 - o Sur l'ensemble des effectifs, 4,59% (4,34% en 2023) de femmes travaillent à temps partiel contre 0,43% (0,5% en 2023) d'hommes.
- La répartition de tous les emplois selon la pyramide des âges par tranche fait apparaître une dominante féminine sur chaque tranche.
- La répartition des avancements et promotions internes :
 - o Parité constatée sur les avancements de grade (22 femmes et 22 hommes).
 - o Pour la promotion interne, 3 femmes et 6 hommes ont été nommés au cours de l'année 2024 ; cet écart s'expliquant par la promotion interne plus accessible pour le grade d'agent de maîtrise.

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 ; la politique de dé-précarisation est très engagée à la CC ACVI, tout en maîtrisant les répercussions sur la masse salariale.
- 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.

Au vu de ce qui précède, il est proposé au Conseil communautaire de prendre acte du rapport Egalité Femmes / Hommes 2024, 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 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de communes et approuve les actions menées.

Résultat du vote :

Pour : 40

Contre : 0

Abstention : 0

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

Fait à Argelès-sur-Mer, le 12/03/2025

**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



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.