

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES 2025

Au sein de la Communauté de Communes **ALBÈRES CÔTE VERMEILLE ILLIBÉRIS**

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 2025.

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.*

1. Principales données

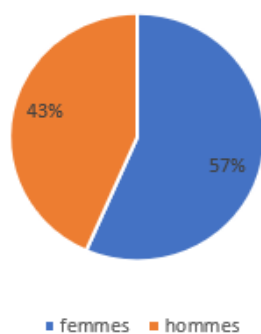
➤ Les effectifs

Au dernier tableau des effectifs (délibération du 1er octobre 2025 DL2025-0237), le total général des postes ouverts était le suivant :

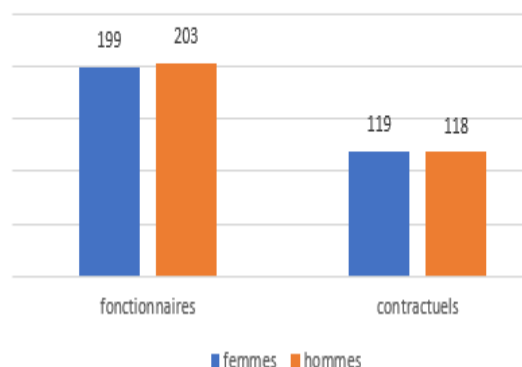
RÉCAPITULATIF	POSTES OUVERTS	POSTES POURVUS			POSTES VACANTS	ETP		
		H	F	TOTAL		H	F	TOTAL
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX	596	204	290	494	102	201,74	273,13	474,87
TOTAL EMPLOIS DE DROIT PRIVÉ RÉGIE DES EAUX	77	49	11	60	17	49,00	11,00	60,00
TOTAL EMPLOIS CDI DE DROIT PUBLIC	3	1	1	2	1	1,00	1,00	2,00
TOTAL EMPLOIS CDD DE DROIT PUBLIC ATA	124	16	39	55	69	9,60	22,11	31,71
TOTAL EMPLOIS CDD DE DROIT PUBLIC	90	25	34	59	31	25,00	28,79	53,79
TOTA EMPLOIS CDD DE DROIT PRIVÉ	5	0	1	1	4	0,00	1,00	1,00
TOTAL EMPLOIS AIDÉS PAR L'ÉTAT	21	16	1	17	4	10,97	1,00	11,97
TOTAL GÉNÉRAL	916	311	377	688	228	297,31	338,03	635,34

Toutefois, au cours de l'année 2025, le nombre d'agents ayant perçu au moins une rémunération est le suivant (tous statuts confondus) : 739 agents représentant 418 femmes et 321 hommes.

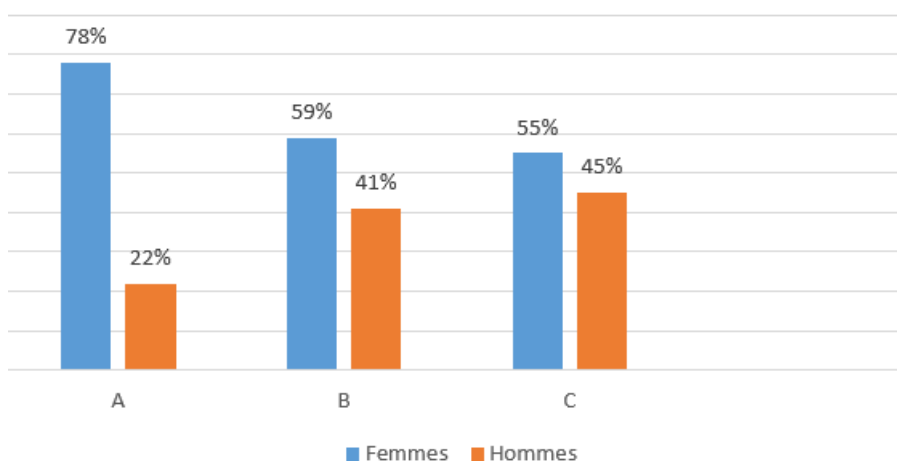
Répartition des femme et des hommes ayant perçu au moins une rémunération



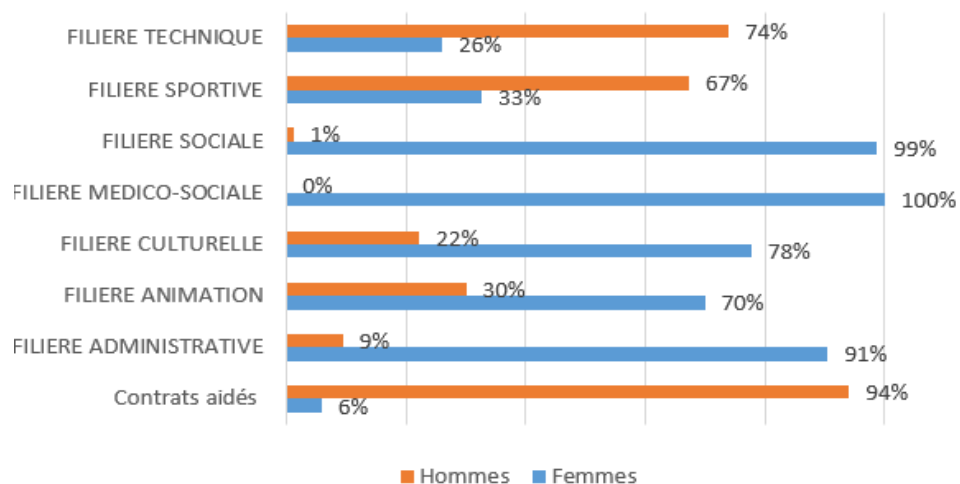
Part des fonctionnaires et des contractuels ayant perçu au moins une rémunération, chantier d'insertion compris



Répartition F/H par catégorie



Répartition des F/H par filières



Le taux de féminisation s'est légèrement accentué en 2025, son origine venant du développement des besoins permanents du pôle enfance jeunesse. Les 3 versants de la fonction publique comptent 62% de femmes, la CC ACVI en dénombre 57%. Ce taux reste néanmoins inférieur à celui de la fonction publique hospitalière (78%).

➤ **Les mouvements de personnel**

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 2025, la CC ACVI a recruté sur emplois permanents, 39 personnes (18 femmes et 21 hommes). Quant aux départs, 38 ont été enregistrés (19 femmes et 19 hommes).

Départs en 2025	F	H	Total général
DECES	1	1	2
DEMISSION	6	5	11
LICENCIEMENT	1	0	1
MUTATION	2	3	5
RUPTURE CONVENTIONNELLE	0	1	1
RETRAITE	9	9	18
Total général	19	19	38

➤ **La procédure de recrutements**

Postes ouverts en externe en 2025, ayant fait l'objet d'une publicité et d'un jury :

Postes	Candidats ayant candidaté		Candidat.e retenu.e
Accompagnateur.trice socio professionnel.elle	10 femmes	2 hommes	1 femme
Chargé.e d'exploitation du pavillon d'accueil et du parcours de visite du Mas Reig	6 femmes	9 hommes	1 femme
Chargé.e de développement des zones d'activités et des filières économiques	15 femmes	20 hommes	1 femme
Contrôleur.euse de gestion	5 femmes	16 hommes	1 femme
Responsable d'accueil périscolaire	5 femmes	9 hommes	en cours
Chargé.e de mission « Petites villes de demain »	6 femmes	8 hommes	1 homme
Magasinier	0 femme	5 hommes	1 homme
Régie des eaux- agent de maîtrise réseaux	0 femme	1 homme	1 homme
Régie des eaux-agent en recherche de fuites	1 femmes	45 hommes	1 homme et 1 femme
Régie des eaux-électromécanicien	0 femme	19 hommes	2 hommes
Régie des eaux-chargé.e de mission sécurité sanitaire	2 femmes	5 hommes	1en cours
Animatrice du Relais de la petite enfance			en cours
Total	50 femmes	139 hommes	5 femmes et 6 hommes

Les filières

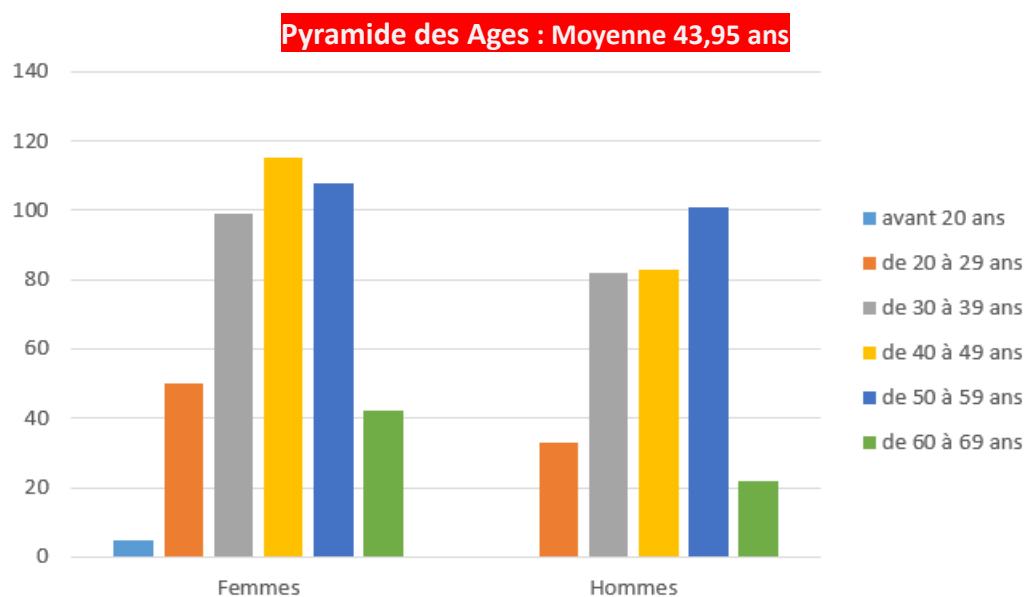
Les filières tournées vers les métiers de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse sont essentiellement représentées par des femmes (1 homme). En revanche, la filière technique est à dominante masculine (ripeurs, chauffeurs, déchetteries, eau, assainissement).

➤ Les catégories

Les femmes représentent 77% des effectifs de la catégorie A, 59% de la catégorie B et enfin 56% de la catégorie C. Dans le cadre du chantier d'insertion, on ne dénombre quasi-exclusivement que des hommes.

➤ La pyramide des âges

L'âge moyen est passé en deçà de 44 ans. L'écart de la moyenne d'âge entre les femmes (43,41 ans) et les hommes (45,52 ans) n'est que de 2,11 ans.



➤ Les avancements et promotions : déroulement de carrière

En 2025, 43 agents ont bénéficié d'un avancement de grade : 30 femmes et 13 hommes.

Concernant les promotions internes, 23 dossiers ont été soumis à l'avis de la Commission Administrative Paritaire de la catégorie concernée : 11 femmes et 12 hommes.

Au cours de l'exercice, lors du comité social territorial du 9 juillet 2025, le Président a souhaité voir évoluer les lignes directrices de gestion, afin de permettre à plus d'agents de bénéficier d'un avancement de grade (suppression des quotas et élargissement des conditions d'accès au grade d'agent de maîtrise), sous réserve d'une manière de servir positive.

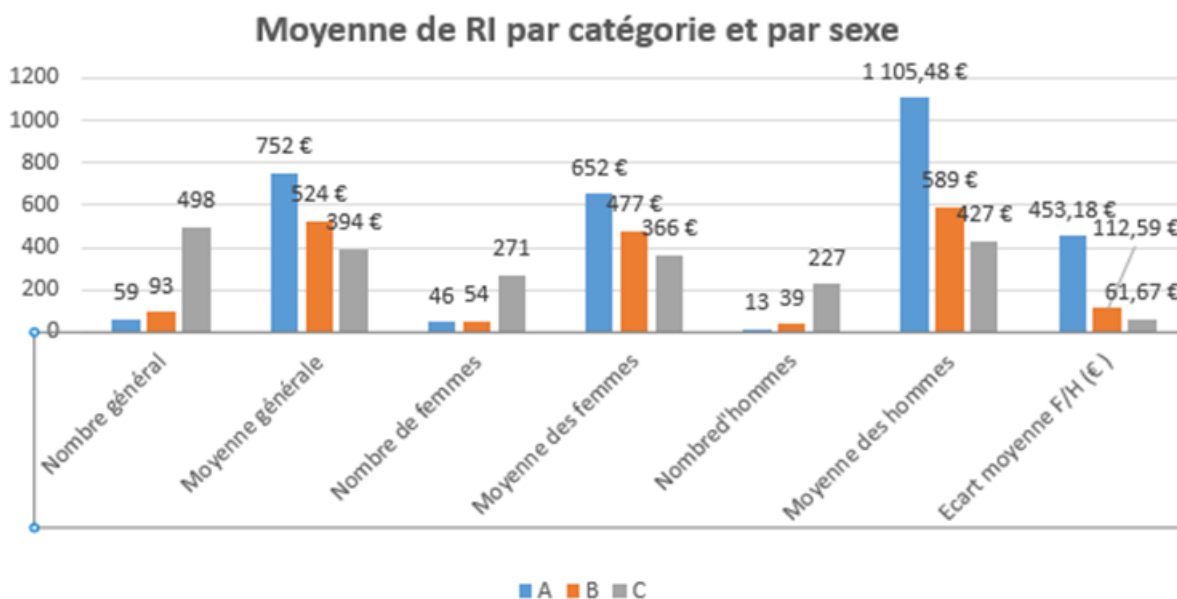
Enfin, 144 femmes ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 114 hommes, soit au total 258 agents.

➤ Le régime indemnitaire

Au sein de la collectivité, 650 agents ont perçu au moins une fois une prime sous forme d'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) : 57% de femmes et 43% d'hommes.

La moyenne perçue sur l'ensemble des catégories (A, B et C), fonctionnaires ou contractuels sur emplois permanents ou ayant 360 jours cumulés sur l'exercice précédent, est de 444,85-€ brut par mois (439,95-€ en 2024 et 391,50-€ en 2023), soit une progression de plus de 13 % sur les 3 exercices. Cette revalorisation s'explique par l'accès pour les agents contractuels sur emplois non permanents (remplacements et occasionnels) à l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), mais aussi par l'attribution du bonus attractivité au personnel des crèches, exerçant leurs missions auprès des jeunes enfants. De plus, 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.

Ainsi, pour la catégorie C, la moyenne perçue par l'ensemble des agents éligibles est de 393-€ et concernent 498 agents (271 femmes et 227 hommes). Pour les catégories B et A, elle est respectivement de 524-€ pour 93 agents (54 femmes et 39 hommes) et de 752-€ pour 59 agents (46 femmes et 13 hommes).

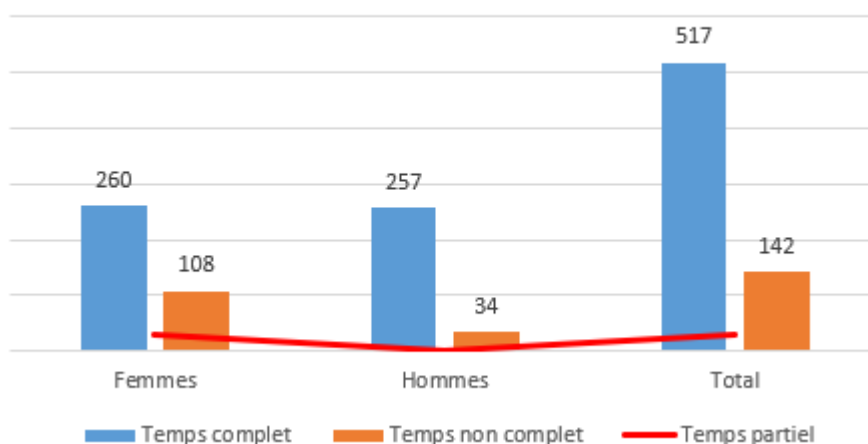


➤ Le Temps de travail

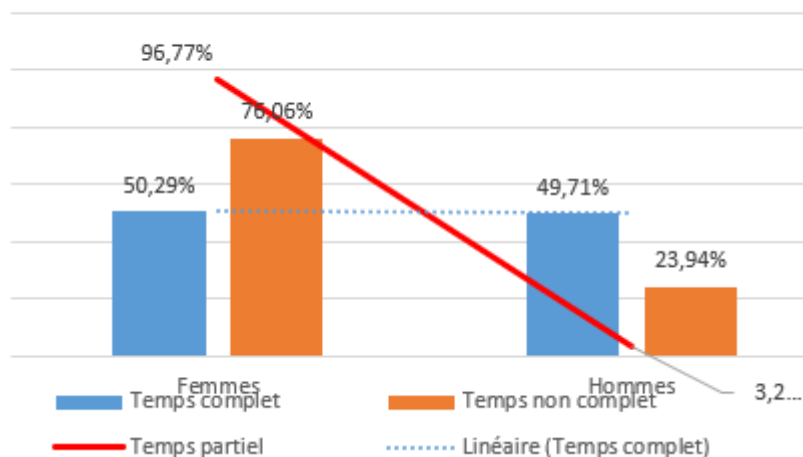
En 2025, les femmes restent davantage concernées par les emplois à temps partiel et non-complet. En effet, 517 agents (260 femmes et 257 hommes) sont à temps complet. Mais, sur ces 517 agents, 31 bénéficient d'un aménagement en temps partiel. La majorité des temps partiels reste sur autorisation (18 femmes et 1 homme). Toutefois, 12 femmes ont sollicité un temps partiel de droit, à la suite d'une naissance ou pour donner des soins à un enfant, mais aucun homme en 2025.

Les hommes utilisent uniquement le congé paternité et les autorisations d'absence de naissance.

Temps de travail (nombre d'agents)



Temps de travail (représentation en %)



Actuellement, les mères ont droit à un congé de maternité rémunéré de 16 semaines (26 semaines à partir du 3ème enfant) et les pères à 28 jours de congés rémunérés (3 jours d'autorisation d'absence pour la naissance et 25 jours de congé de paternité, à prendre dans les 6 mois suivants la naissance de l'enfant). Ces jours sont intégralement pris en charge. Par la suite, les parents peuvent recourir à un congé parental, dit temps partiel de droit pour les fonctionnaires et agents assimilés, pouvant s'étirer jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Dans le cadre de la politique de relance de la natalité, le projet de loi PLFSS 2026 prévoit la création d'un congé de naissance qui viendrait s'ajouter à l'existant. Ce congé serait indemnisé à hauteur de 70 % du salaire net le premier mois et de 60 % le second.

➤ **Le Compte Epargne Temps**

En 2025, sur les 280 comptes épargne-temps crédités et actifs au sein de la CC ACVI, 154 concernent des femmes et 128 des hommes, répartis dans les différentes catégories. Les jours épargnés ne peuvent être indemnisés et doivent donc être pris avant la radiation des cadres (démission, départs en retraite). En cas de mutation, le compte épargne temps suit l'agent. Le plafond épargné est de 60 jours.

➤ **La Santé et les congés de maladie**

Au 15 octobre 2025, on dénombre 17 384 jours d'absence pour raison de santé, sachant que des arrêts vont au-delà du 31/12/2025 mais ne sont pas comptabilisés, et que d'autres seront encore à venir :

- Les congés de maladie ordinaire représentent 9 726 jours d'absence et sont répartis comme suit :
 - 6 013 jours pour 192 femmes, soit 62 % du total des jours de congés de maladie ;
 - 3 713 jours pour 125 hommes, soit 38 % du total des jours de congés de maladie ;
- Les congés de longue maladie (C.L.M.) et de grave maladie (C.G.M.) représentent 1 945 jours d'absence et sont répartis comme suit :
 - 1 012 jours pour 4 femmes, en C.L.M. et 322 jours en C.G.M., pour 1 femme ;
 - 611 jours pour 3 hommes, en C.L.M. ;
- Les congés de longue durée représentent 2 372 jours d'absence et sont répartis comme suit :
 - 1 114 jours pour 5 femmes ;
 - 1 258 jours pour 4 hommes ;
- Les accidents de service et de trajet représentent 3 009 jours d'absence et sont répartis comme suit :
 - 1 175 jours pour 16 femmes ;
 - 1 834 jours pour 27 hommes ;
- Congés de maternité/paternité

En 2025, 5 femmes ont bénéficié d'un congé de maternité et de congés pathologiques (soit 228 jours), 5 hommes d'un congé paternité (soit 104 jours).

➤ **Le Pack social : action sociale**

Participation au financement des contrats prévoyance et participation santé

Pour l'année 2025, la Communauté de communes a participé :

- Aux frais de prévoyance pour 162 femmes et 111 hommes, à hauteur de 13-€ par mois (depuis le 01/07/2024 et précédemment à hauteur de 7-€), soit un total de 42 588-€ (28 654-€ en 2024). La participation est différente pour les agents de la régie des eaux, elle représente 89 618-€ (contre 74 101-€ en 2024) et concerne 12 femmes et 52 hommes ;

Le contrat collectif MNT actuel arrivant à échéance, un nouvel appel d'offre a été lancé. La CC ACVI est accompagnée d'un assistant à maîtrise d'ouvrage pour analyser les offres. Ce contrat collectif mutualisé prendra effet à compter du 1er janvier 2026. Les agents pourront y adhérer sans questionnaire de santé.

- Aux frais de santé pour 179 femmes et 188 hommes, à hauteur de 35-€ par mois par agent, depuis le 01/07/2024 (précédemment 15-€ par mois), soit un total de 127 315-€ (contre 69 543-€ en 2024) ;

Adhésion au CIOSCA

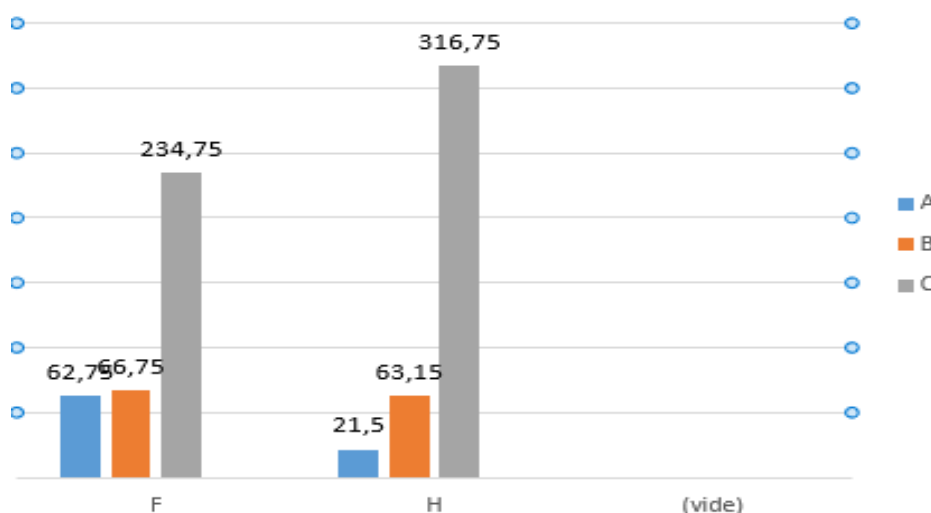
La CC ACVI verse une subvention au CIOSCA (Comité Intercommunal des Œuvres Sociales Albères Côte Vermeille), au titre de l'action sociale. Cet organisme vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles. Il propose des prestations et un accompagnement social tels que des 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. En 2025, le Président a souhaité élargir l'assiette des agents éligibles et proposer la gratuité pour la formule de base, à savoir les chèques vacances ou les tickets restaurant, le prêt solidaire. En 2025, la base de la subvention concerne ainsi 636 agents et porte sur un montant de 122 396.89-€.

Les agents voulant avoir accès aux autres prestations continuent de payer leur adhésion à hauteur de 15-€ par an, auprès du CIOSCA.

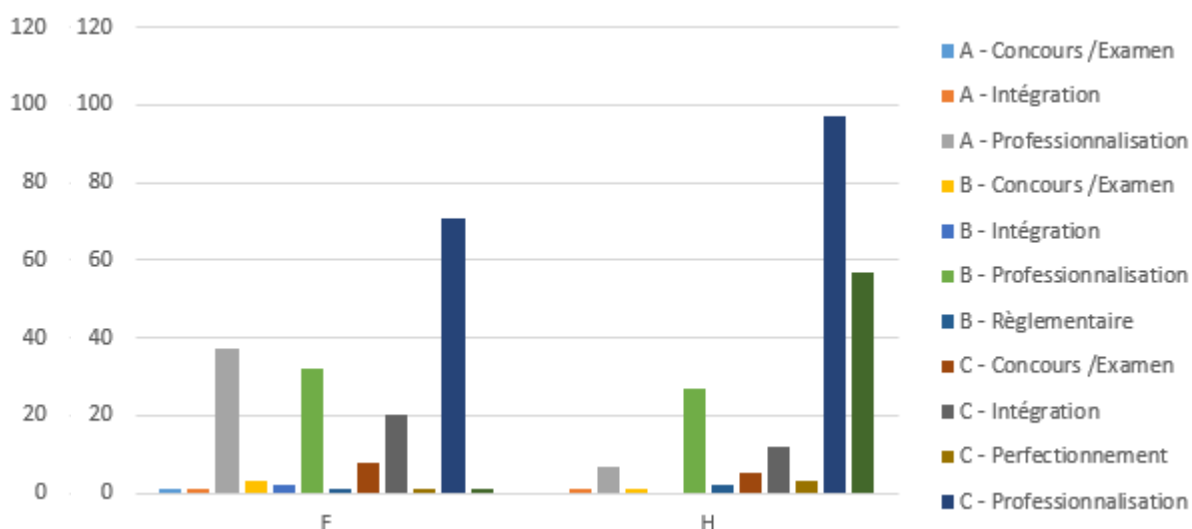
➤ La formation tout au long de la vie professionnelle

En 2025, 765 jours de formation ont été suivis ou sont programmés d'ici la fin de l'année. 390 agents ont participé à au moins un jour de formation. Cela représente 178 femmes et 212 hommes. Les hommes s'inscrivent majoritairement sur des formations techniques obligatoires.

Nombre de jours de formation par catégorie statutaire



Nombre d'agents par sexe et par type de formation



2. 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. Toutefois, en fonction des secteurs d'activité recherché, les jurés dits « administration » seront selon l'offre présentée plutôt de genre masculin (postes à vocation technique) ou féminin (postes de la petite enfance).

➤ Action 3 : Identifier les écarts de rémunération

Par ailleurs, 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.

L'arborescence des régimes indemnitaires a été réalisée et sa mise à jour est régulière, basée sur les évolutions des organisations de service et des missions dévolues. Ces groupes de régime indemnitaire prennent en compte les niveaux des fonctions, des responsabilités, de l'expertise et des sujétions du poste. La catégorisation s'effectue au regard du poste et non du genre de l'agent qui l'occupe. Le principe repose sur l'objectivisation des données.

2026 : Reste à élaborer une arborescence des postes, accompagnée d'une refonte des fiches de poste et d'une meilleure définition des niveaux des catégories de celles-ci.

➤ 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 d'expertise (IFSE) sont attribués de manière équitable selon les fonctions occupées et non en fonction du sexe.

2026 : Poursuivre la veille relative à l'équité d'attribution du régime indemnitaire, tout en maîtrisant l'évolution de la masse salariale. Affiner les conditions de versement de certaines primes. Distinguer les indemnités de régies de recettes de l'I.F.S.E.

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

En 2025, le Président a souhaité revoir les lignes directrices de gestion pour permettre aux agents de la filière technique d'accéder à une pension de retraite légèrement valorisée, si leur manière de servir était compatible avec cette promotion.

2026 : développer les travaux relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Accompagner les agents dans la réalisation de bilan de parcours professionnel, dans le cadre du maintien dans l'emploi ou d'un désir de reconversion avec ou sans lien avec l'état de santé. Favoriser les changements de filières administratives lorsque les nouvelles missions ne s'inscrivent plus dans le cadre d'emplois originel.

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 instauré par le Conseil communautaire pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2025. Une mise à jour a été adoptée le 18 juillet 2025, intégrant des adaptations favorables aux agents et plus adéquates avec le fonctionnement de certains services.

L'année 2025 a amorcé la mise en place du module de planification (identification des règles, réexamen des pratiques, harmonisation de celles-ci au sein des services, paramétrage du module, etc) qui permettra d'assurer une gestion optimale des agents travaillant sur un cycle de travail annualisé. Le pôle enfance jeunesse sera le premier service à bénéficier de son déploiement en 2026. Les spécificités de ce service et la diversité des profils de temps de travail faciliteront l'installation de ce module dans les autres services.

➤ Action 7 : Maintenir la politique de télétravail

Depuis le 1^{er} 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 2025 = 22 femmes (19 en 2024),

Nombre d'hommes sollicitant du télétravail pour 2025 = 25 hommes (17 en 2024).

➤ Action 8 : Favoriser l'accès au sport

Des séances de renforcement musculaire, d'entraînement à la pratique de la course à pied et au trail, de natation, sont gratuitement proposées toutes les semaines sur le temps méridien, avant et après le travail.

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'avait pu avoir lieu. Mais, de nouvelles séances ont été réalisées au cours de l'année 2025, notamment pour les nouveaux arrivants.

➤ 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. Sa procédure a été revue en 2025 par souci de simplification et de parallélisme avec les observations rédigées sur le registre de sécurité.

➤ 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 :

- Des jeux sont à destination des adolescents dans les points d'accueil ;
- Un programme de formation des animateurs sur le thème de la sexualité a été engagé en 2025 et se poursuivra en 2026 ;
- « Soirées à thème » : le nombre de soirées a été augmenté. Elles sont désormais organisées de manière plus régulière.

➤ 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 P.S 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 P.S 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.

Un agent a été affecté sur ce poste et un plan d'action est en cours d'élaboration, pour un développement sur le dernier trimestre 2025 et sur l'année 2026.