

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° DL2025-0240 Séance du Conseil : 14 NOVEMBRE 2025
PRÉSENTATION DU RAPPORT ÉGALITE FEMMES / HOMMES 2025	

L'an deux mille vingt-cinq, le vendredi 14 novembre 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 07 novembre 2025, au Centre Culturel situé 13 Rue Jules Michelet à Collioure (66190), sous la Présidence de Monsieur Antoine PARRA, Président.

Étaient présents :

Antoine PARRA, Julie SANZ, Antoine CASANOVAS, Isabelle MORESCHI, Philippe RIUS, Lydie FOURC, Jacques VILANOVE, Maria CABRERA, Jean-Michel SOLE, Anne MAURAN, Christian GRAU, Marie ARIZA, Guy LLOBET, Annie LAMARQUE, Jean-Marie LEFEVRE, Christian NAUTE, Hervé VIGNERY, Raymond PLA, Bruno GALAN, Françoise DARCHE, José BELTRA, Marie-Thérèse IMBARD, Gilbert CRITELLI, Nathalie REGOND PLANAS, Francis BERTHELIER, Frédérique MARESCASSIER, Christian NIFOSI.

Étaient représentés :

Guy ESCLOPE donne procuration à Guy LLOBET, Patrice AYBAR donne procuration à Antoine PARRA, Laëtitia COPPEE donne procuration à Christian NAUTE, Huguette PONS donne procuration à Hervé VIGNERY, Marie-Pierre SADOURNY GOMEZ donne procuration à Maria CABRERA, Grégory MARTY donne procuration à José BELTRA, Samuel MOLI donne procuration à Marie-Thérèse IMBARD, Yves PORTEIX donne procuration à Frédérique MARESCASSIER, Yvette PERIOT donne procuration à Bruno GALAN, Sylvie VILA donne procuration à Christian NIFOSI.

Étaient absents/excusés :

Georges GUARDIA, Guy VINOT, Marie-Clémentine HERRE, Fabrice WATTIER, Marcel DESCOSY, Patricia HECQUET, Yves BLIN, Didier CHOPLIN,

Nombre de membres en exercice : 45

Nombre de membres présents : 27

Nombre de suffrages exprimés : 37

Nombre de procurations : 10

Secrétaire de Séance :

Guy LLOBET

Monsieur le Président expose :

Accusé de réception en préfecture
066-200043602-20251114-DL2025-0240-DE
Date de télétransmission : 27/11/2025
Date de réception préfecture : 27/11/2025

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 : 57 % 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 74%.

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.

Toutefois, des stages en immersion sont réalisées pour favoriser la mixité et la reconversion professionnelle. C'est le cas par exemple en 2025, pour 2 agents féminins, l'un ayant intégré le service des déchetteries ou l'autre le service de recherche de fuites à la régie des eaux.

- La répartition F / H tous effectifs confondus (739) ayant perçu une rémunération au cours de l'année 2025 est la suivante : 57 % F / 43 % H ;
 - o Dont des fonctionnaires : 199 femmes / 203 hommes ;
 - o Dont des non-titulaires et contractuels : 119 femmes / 118 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 78% (78% en 2024) ;
 - en catégorie B, les femmes sont également majoritaires à hauteur de 59% (56,25 % en 2024) ;
 - en catégorie C, les femmes sont majoritaires avec 55% (52,67% en 2024).
- 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 2024) :
 - o Administrative : essentiellement féminine avec 73,68 % de Femmes ;
 - o Technique : essentiellement masculine avec 75 % d'Hommes ;
 - o Sociale : féminine à 95,65% ;
 - 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 76,06% (75,90% en 2024) par des femmes ;
 - o Les emplois à temps partiel sont tenus par 96,77% (91,43% en 2024) de femmes ;
 - o Sur l'ensemble des effectifs, 4,55% (4,59% en 2024) de femmes travaillent à temps partiel contre 0,15% (0,43% en 2024) d'hommes.
- La répartition des avancements et promotions internes :
 - o Sur les avancements de grade (30 femmes et 13 hommes), pour des raisons purement statutaires car le nombre de femmes éligibles étaient supérieur à celui des hommes.
 - o Pour la promotion interne, 23 dossiers concernant 11 femmes et 12 hommes ont été déposés au centre de gestion des Pyrénées Orientales, pour avis préalable de la Commission Administrative Paritaire.

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. Elle poursuit cette démarche dès qu'un emploi permanent se libère ; la politique de dé-précarisation est très engagée à la CCACVI, 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 ; au cours de l'année 2025, le Président a souhaité les revoir et élargir leur champ d'application au bénéfice des agents.
- 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 2025, 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 2025 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 : 37

Contre : 0

Abstention : 0

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

Le secrétaire de séance

Guy LLOBET



Fait à Argelès-sur-Mer, le 21/11/2025

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.