



Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



Mars 2024

SOMMAIRE

Le contexte	3
La politique des ressources humaines	4
Organisation et condition de travail	5
Hiérarchie	12
Rémunération	15
Evolution de carrière	17
Actions et indicateurs	20

LE CONTEXTE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

En application de la Charte Européenne pour l'égalité de femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

En application de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Président de l'intercommunalité présente donc ce rapport au conseil communautaire, préalablement à la présentation du budget. Ce rapport concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité et sa politique territoriale.

Il doit rappeler comment l'intercommunalité assure l'égalité professionnelle de ses agents femmes et hommes. Cela concerne les données relatives au recrutement, au temps de travail, à la rémunération, aux conditions de travail, à la promotion professionnelle, à la formation et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un bilan des actions menées et des ressources mobilisées ainsi que les politiques publiques que mène la collectivité en matière d'égalité professionnelle doit figurer dans le rapport. Le rapport doit également présenter les orientations pluriannuelles et les programmes définis par la collectivité visant à favoriser cette égalité.

Le rapport doit aussi recenser les ressources mobilisées pour assurer cette politique égalitaire.

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

L'objectif est de présenter la situation de l'emploi au sein des effectifs de la CCVBA par le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes.

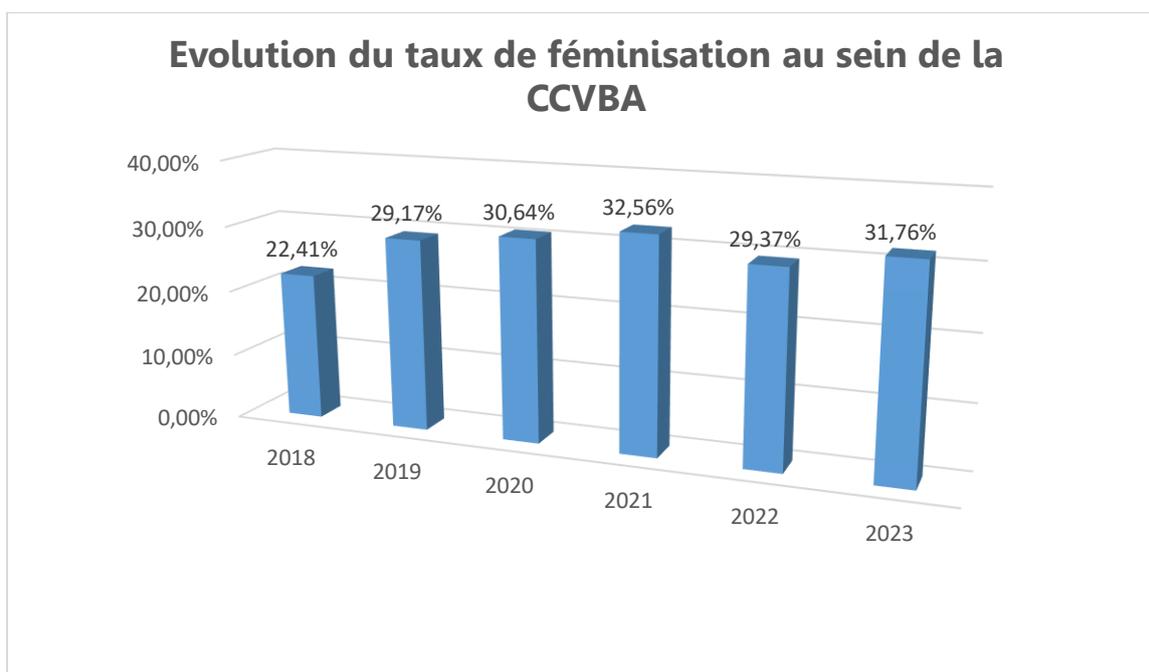
Les données analysées concernent les agents présents au 1^{er} janvier 2024.

ORGANISATION ET CONDITION DE TRAVAIL

❖ REPARTITION DES EFFECTIFS

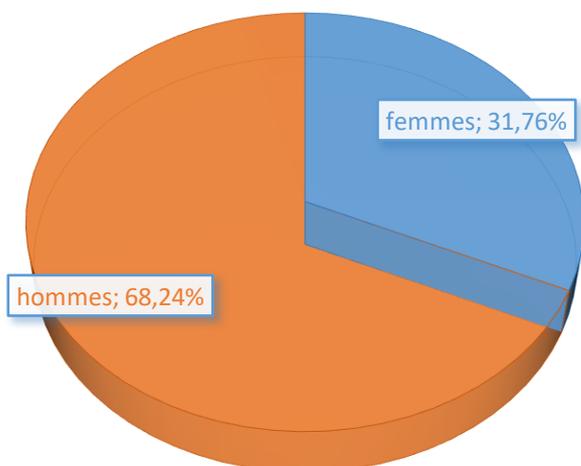
Au 1^{er} janvier 2024, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles compte cent quarante-huit agents (tout statut confondu).

Toutes catégories et services confondus, la composition de cet effectif se divise entre 47 femmes et 101 hommes représentant respectivement 68.24 % des effectifs et 31.76 %. Soit un taux de féminisation faible de 31.76 % et largement inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale avec un taux de 49 % (par comparaison ce taux est porté à 46 % dans le secteur privé - données 2023 DGAFP). Ce taux de féminisation faible s'explique par les compétences de la Communauté de communes.



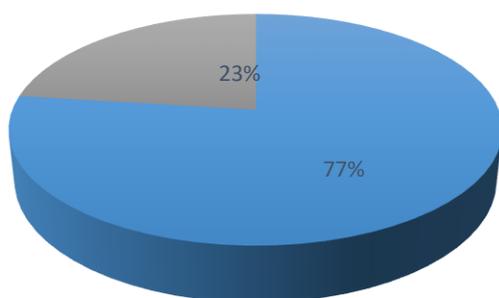
On constate un taux de féminisation en hausse par rapport à l'année 2022.

RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES EFFECTIFS 2023



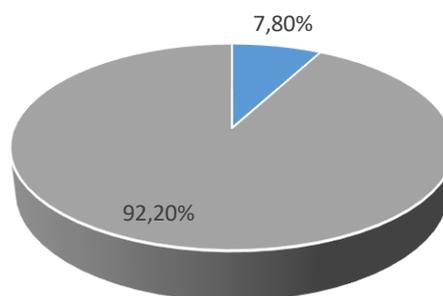
Répartition des agents communautaires par filière

Filière administrative



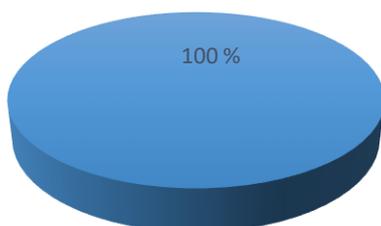
■ Femmes ■ Hommes

Filière technique



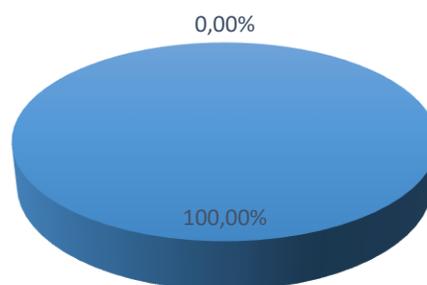
■ Femmes ■ Hommes

Filière police municipale



■ Hommes

Office de tourisme

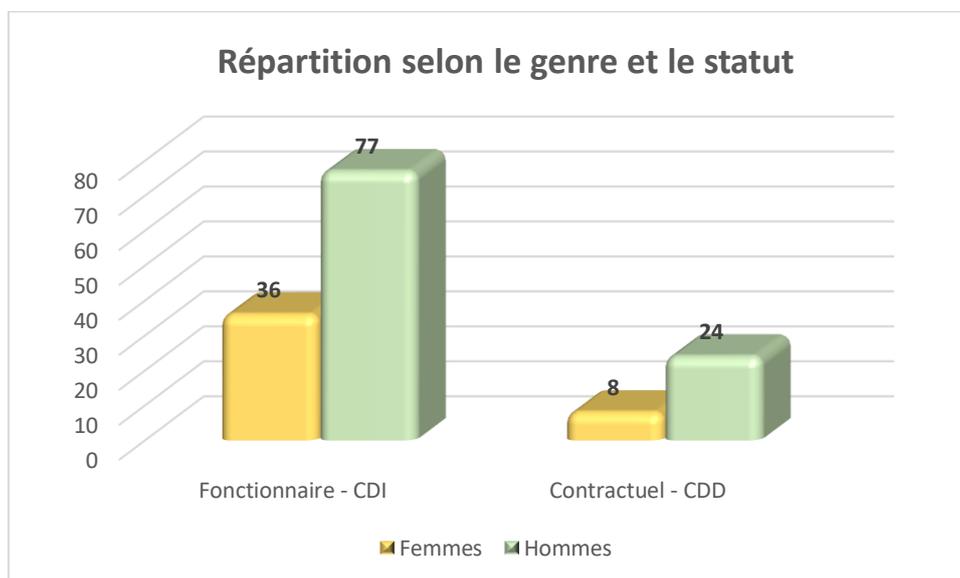


■ Femmes ■ Hommes

La répartition entre les femmes et les hommes selon les services fait apparaître deux points qui illustrent les stéréotypes professionnels :

- La sous-représentation des femmes au sein de la filière technique. Le taux de féminisation du service est de 7.80 % en légère hausse par rapport à 2022 (2%) et 2020 (avec un taux de 3 %) mais reste relativement bas.
- La surreprésentation des hommes dans la filière technique en raison du caractère très genré des métiers (déchets, assainissement, eau)
- Les femmes sont majoritairement représentées au sein du service administratif, avec un taux de féminisation de 77 %.
- Les femmes sont majoritairement représentées au sein du service office de tourisme avec un taux de féminisation de 100 %

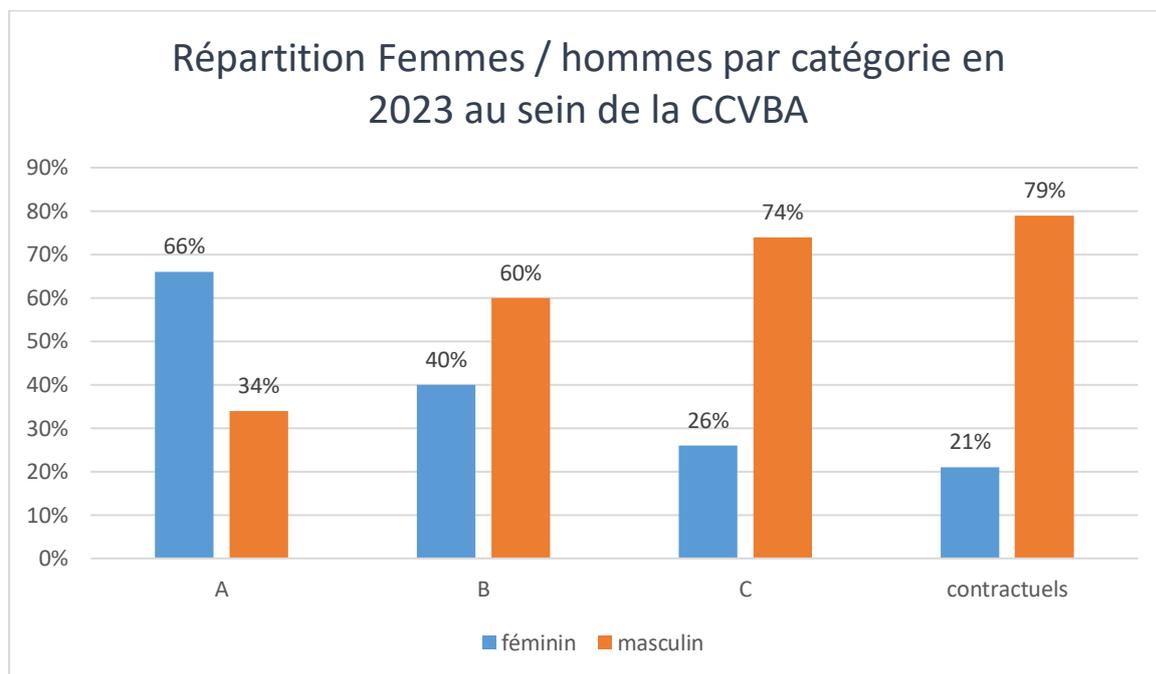
❖ LE STATUT



Les agents contractuels représentent 21.62 % de l'effectif total (contre 21 % sur le plan national ensemble des fonctions publiques en 2020 et 22 % au niveau de la fonction publique territoriale – données fonction publique territoriale édition 2022). Il est à noter une légère hausse par rapport à 2022 où le taux des agents contractuels était de 20.94 %.

Le taux de féminisation au sein de la CCVBA représente 32 % pour la catégorie des fonctionnaires/CDI et 25 % au niveau des contractuels communautaires.

Au niveau national, pour la fonction publique territoriale le taux de féminisation est de 63 % pour les fonctionnaires et 67 % pour les contractuels (données DGFAP 2023).



On constate une répartition entre femmes et hommes à peu près équilibrée en catégorie B. Les catégories A et C sont beaucoup moins équilibrées que la précédente catégorie et inversement proportionnelles (plus féminisée en catégorie A que C).

❖ Titularisation et stages au cours de l'année 2023

	Femmes	Hommes
Agents stagiaires à l'issue de la fin de leur CDD	1	4
Agent titularisé à l'issue de leur période de stage	3	4
Prolongation de stage	-	1
Refus titularisation	-	-

❖ Avancements dans l'année 2023

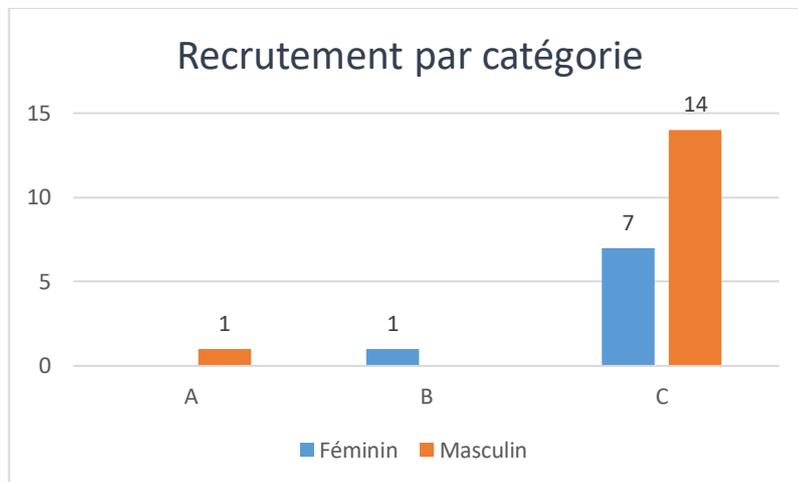
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	8	33
Avancement de grade	1	4

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :	Femmes	Hommes
Promotion au choix	1	4
Réussite à un examen professionnel de promotion interne	-	-
Réussite à un concours	1	-

❖ Avancement de grade dans l'année 2023 par filière et catégorie hiérarchique

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	-	-	-	-		1
Filière technique	-	-	1	-	3	-
Total	-	-	1	-	3	1

❖ Représentation femmes/hommes dans les recrutements



Au niveau du recrutement, la répartition femmes/hommes est déséquilibrée de manière significative puisque près de 69 % des recrutements sont masculins, avec une très forte disparité dans la catégorie C.

Au niveau de la catégorie A et B on peut constater un équilibre femmes/hommes

❖ L'AGE

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
+ 50 ans	9	18 %	35	35 %
40 à 50 ans	18	37 %	24	24 %
30 à 39 ans	15	30 %	20	20.5 %
- 30 ans	7	15 %	20	20.5 %
L'âge moyen	40.7 ans		43.4 ans	

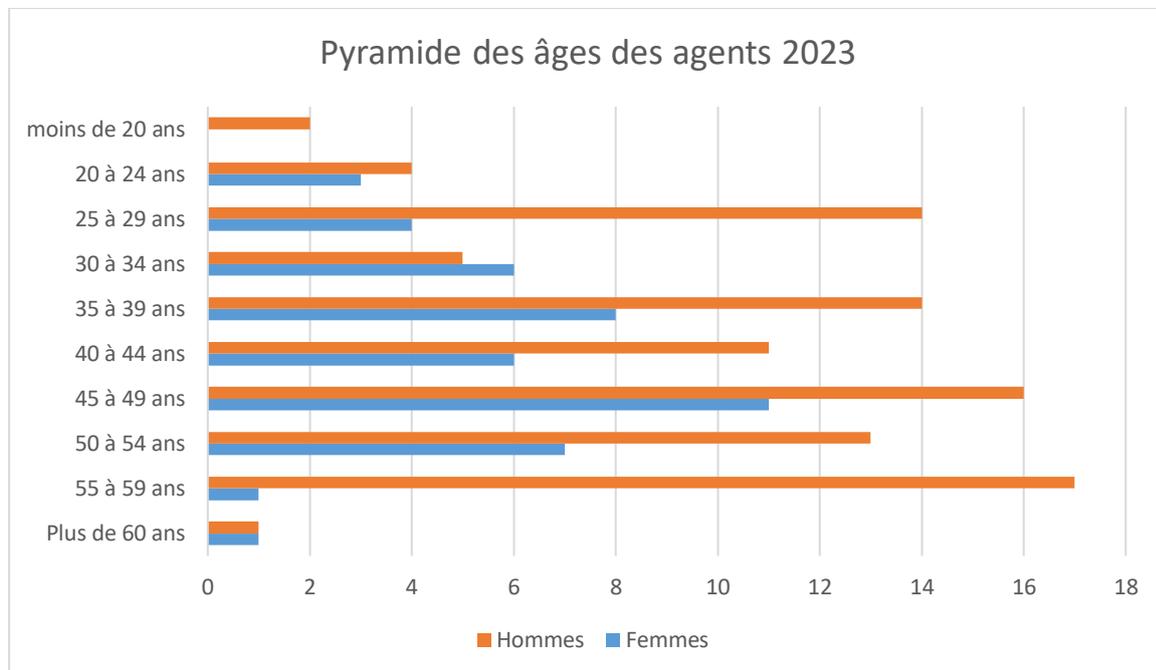
L'âge moyen des femmes est d'environ 40 ans contre 43 ans pour les hommes.

Les hommes de plus de 40 ans représentent 59 % de l'effectif masculin alors que les femmes de plus de 40 ans ne représentent que 55 % de l'effectif féminin.

Au niveau national, pour la fonction publique territoriale la moyenne d'âge pour les femmes est de 45.5 ans en 2022 (données DGAFP 2019 et 2020).

La moyenne d'Age pour les hommes est de 45.7 ans en 2022 dans la fonction publique territoriale.

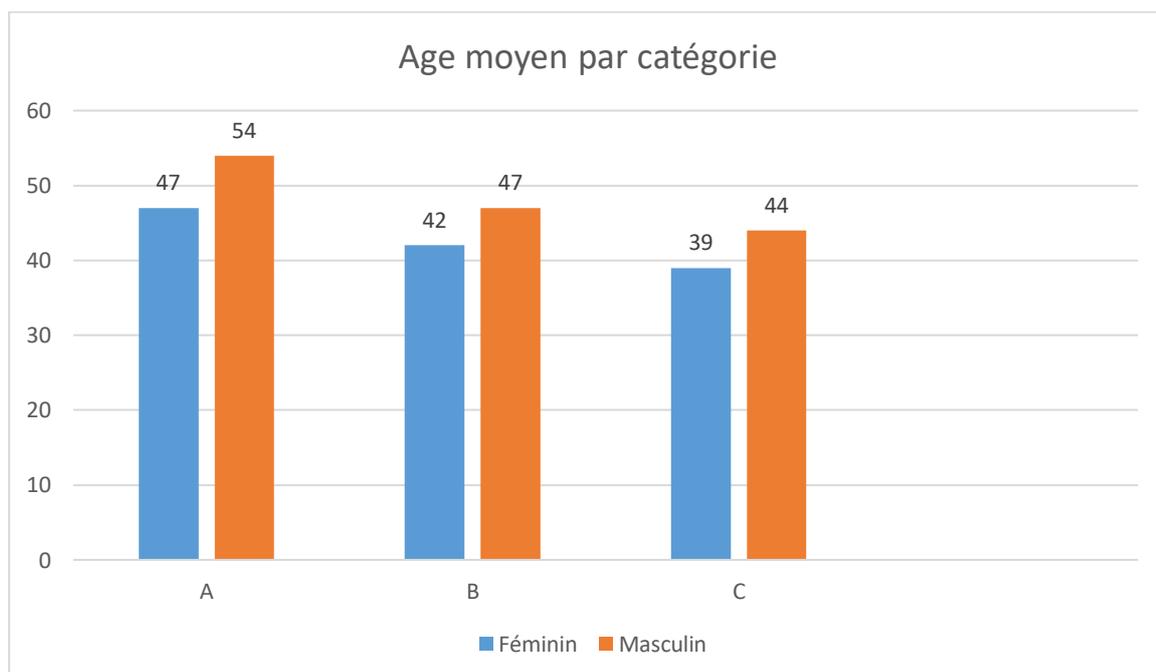
Près de 27 % de l'effectif total de la CCVBA a plus de 50 ans, ce taux est de 35 % pour les agents de la fonction publique contre 30 % pour le secteur privé (données DGAFP 2022)



❖ Age moyen par catégorie et par sexe

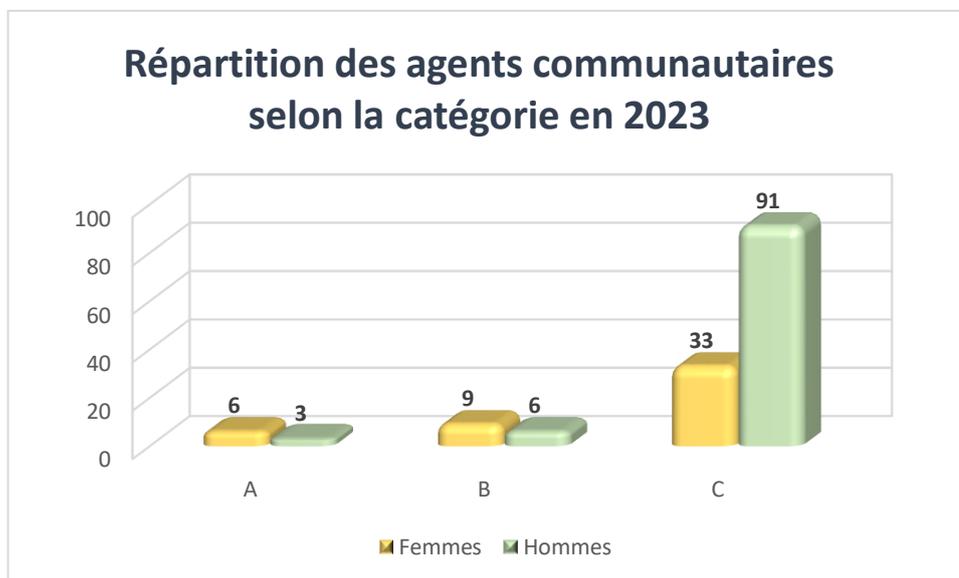
Dans la fonction publique, l'âge moyen est de 44 ans (45 ans dans la fonction publique territoriale) contre 42 ans dans le privé (données DGAFP 2020).

La CCVBA est représentative de la moyenne des collectivités (42 ans).



HIERARCHIE

❖ CATEGORIE



On remarque une légère avance des femmes dans les postes d'encadrement (Catégorie A) et une égalité dans les postes d'encadrement intermédiaire (catégorie B). Le taux de féminisation de la catégorie A et B au niveau national dans la fonction publique territoriale est respectivement de 67 % et 52 % (données 2020 DGAFP).

Enfin, pour les emplois de catégorie C et compte tenu de l'importance du contingent masculin dans la filière technique de cette catégorie, le déséquilibre est élevé. Seules 23 % de femmes occupent des emplois de cette catégorie. Le taux de féminisation de la catégorie C au niveau national dans la fonction publique territoriale est de 61 % (données 2020 DGAFP).

Comparaison de la répartition des effectifs selon la catégorie

	Moyenne Communauté de Communes 2023	Moyenne nationale FPT 2020
Catégorie A	6 %	13 %
Catégorie B	10 %	12 %
Catégorie C	84 %	75 %

En moyenne, 84 % des agents de la Communauté de communes sont des agents appartenant à la catégorie C.

	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	1	-
Emplois de direction	4	2
Poste de responsable de service	7	4
Total	66%	34 %

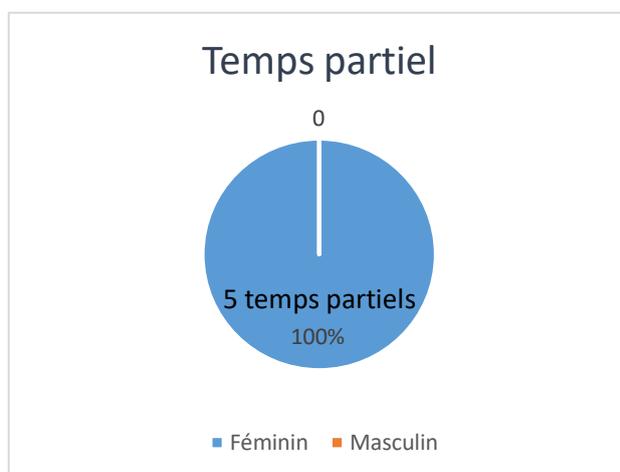
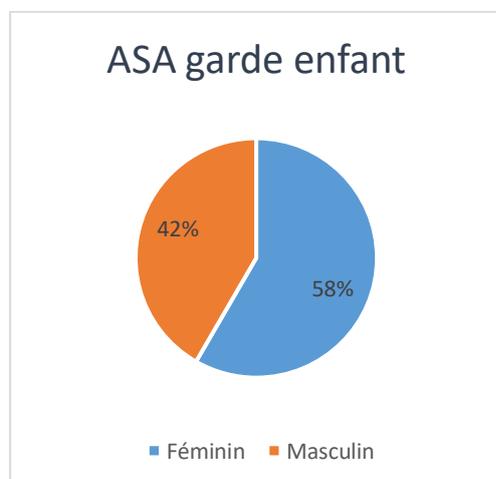
Si la parité est présente pour les emplois fonctionnels, pour les postes d'encadrement intermédiaire, on constate une inégalité dans les emplois de direction et les postes de responsable de service occupés majoritairement par les femmes.

ACTIVITE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Dans les 3 versants de la fonction publique, les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes (28.5 % contre 11.2 %). Un tiers des salariés à temps partiel dans la fonction publique sont à 80 % (données 2019 – vie publique au cœur du débat public publié le 25/03/2021).

Des disparités subsistent dans la fonction publique sur la répartition des charges familiales entre hommes et femmes, dont le poids pèse sur les carrières. La CCVBA confirme à l'échelle locale les observations sur cette répartition, avec une représentation féminine en matière de garde d'enfant et de temps partiel, généralement associé à du temps surtout consacré aux enfants.

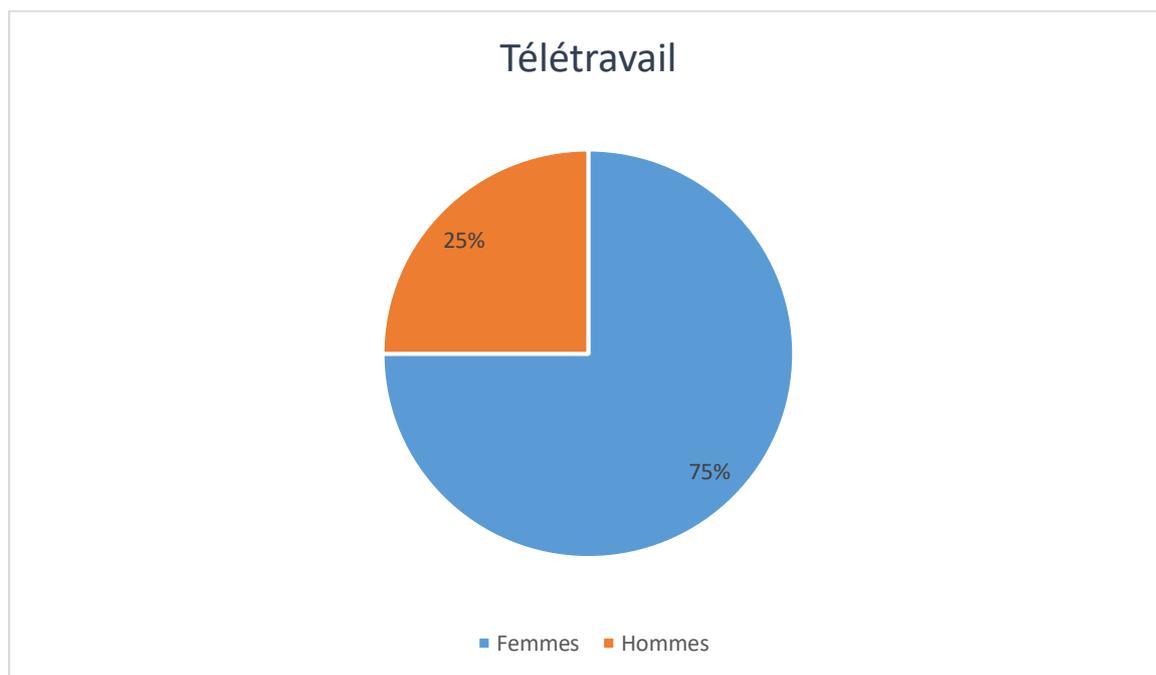
❖ Temps partiels / ASA garde d'enfant



❖ Télétravail

Le télétravail contribue à un meilleur équilibre de vie familiale en assurant une meilleure disponibilité des conjoints/parents, entre autres via la réduction du temps consacré aux déplacements, augmentant de fait le temps de présence dans la sphère familiale.

La crise sanitaire ayant favorisé de nouvelles habitudes en matière de travail, le nombre d'agents exerçant en partie leurs fonctions en télétravail est de 20 agents dont 15 femmes.



Le télétravail représente 13.5 % des effectifs de la CCVBA, ce taux est de 13 % au niveau de la fonction publique territoriale (19 % pour l'ensemble des fonctions publiques et de 26 % au niveau du privé) – données 2022 DGFAP.

REMUNERATION

La politique salariale de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles s'applique sans discrimination entre les femmes et les hommes.

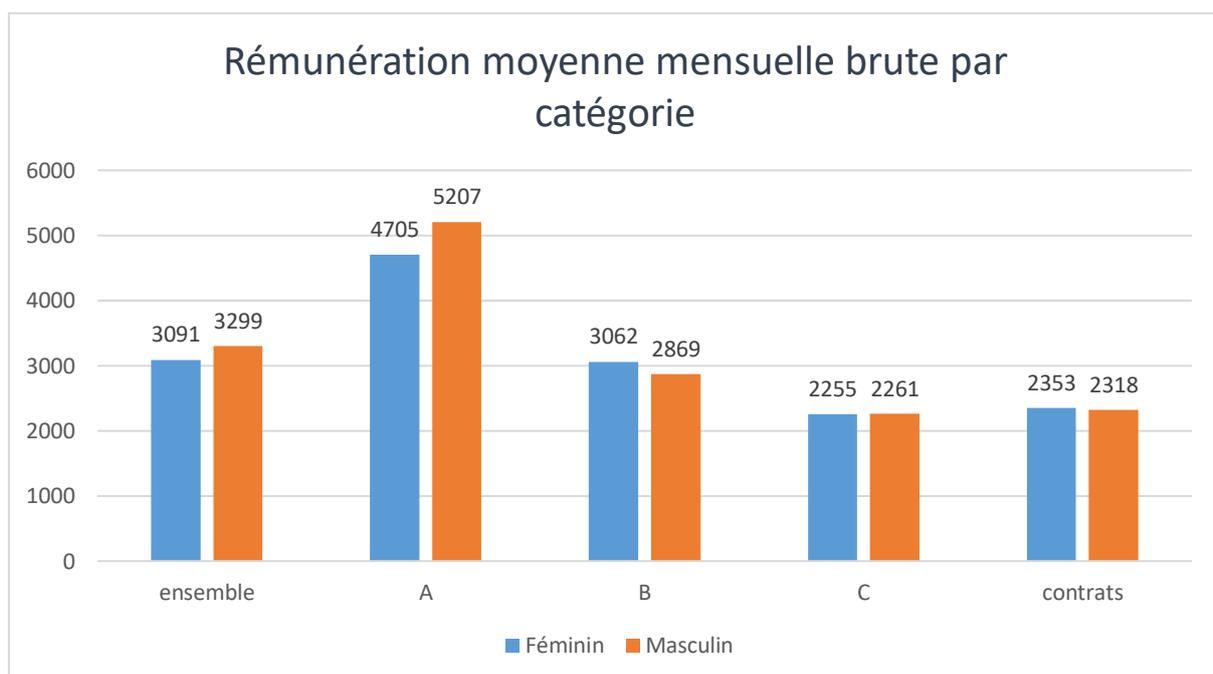
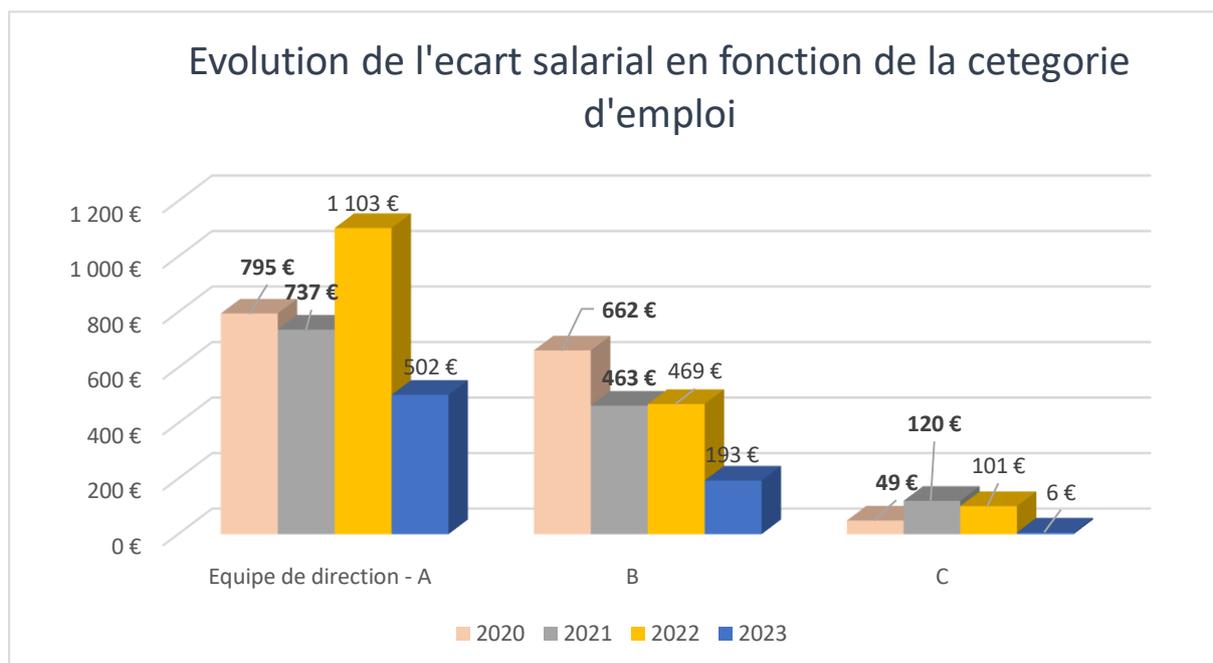
L'intercommunalité garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Le salaire à l'embauche est lié au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées à l'agent.

Pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, d'aptitudes, de performance et de maîtrise de poste, la rémunération doit être identique pour les agents concernés.

La rémunération s'entend par le salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'intercommunalité à l'agent en raison de l'emploi de ce dernier.

Ecart de rémunération mensuelle par sexe en fonction de la catégorie d'emploi

	Hommes	Femmes	Ecart en euros
A	5207 €	4705 €	- 502 €
B	2869 €	3062€	193 €
C	2261 €	2255 €	-6 €
contractuels	2318€	2353€	35 €



Dans l'ensemble, quelle que soit la catégorie, un homme gagne légèrement plus qu'une femme à la Communauté de communes Vallée des Baux-Alpilles. Les différences de rémunération entre les femmes et les hommes ne sont pas du même ordre selon les catégories statutaires.

La rémunération moyenne mensuelle brute est à peu près équilibrée entre les femmes et les hommes. La rémunération moyenne est légèrement supérieure pour les femmes de catégorie C, les hommes ayant une rémunération inférieure en catégorie B et supérieure en catégorie A.

EVOLUTION DE CARRIERE

❖ RECRUTEMENT

Dans le processus de recrutement, et comme actuellement, la Communauté de Communes Vallée des baux-Alpilles s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection sont appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

Ainsi quel que soit le type de poste proposé, les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

Concernant l'année 2023, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles a recruté au niveau des agents :

ARRIVEES	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FILIERE TECHNIQUE	-	-	-	1	14	-
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	-	-	-	-	7
TOTAL	1	-	-	1	14	7

Au niveau des départs de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles en 2023 :

DEPARTS	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		CONTRACTUELS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FILIERE TECHNIQUE	-	-	-	-	5	-	5	-
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	-	-	1	-	2	1	5
TOTAL	1	-	-	1	5	2	6	5

❖ ACCES A LA FORMATION

Tout comme le recrutement, l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelles des femmes et des hommes.

Dans ce cadre et afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, la Communauté de Communes veille à ce que les obligations familiales et l'éloignement géographique notamment ne soient pas un obstacle à cet accès.

Journée de formations suivies par les fonctionnaires et contractuels présents au 31/12/2023

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	6.5	3			9.5
Catégorie B	13	6.5	1	4	24.5
Catégorie C	18	12.5		11.5	42
Total	37.5	22	1	15.5	76

Titulaires & stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées en 2023*		
	Total	Hommes	Femmes
Agent de catégorie A			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	-	-	-
Formation de professionnalisation	-	6.5	3
Agent de catégorie B			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	-	10	-
Formation de professionnalisation	-	4	10.5
Agent de catégorie C			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-		11
Formation d'intégration	-	15	4
Formation de professionnalisation	-	3	9

***ne sont pas prises en compte les formations distancielles gratuites**

Coût de la formation pour 2023

CNFPT au titre des cotisations obligatoires	26 824 €
Autres organismes	26 261 €
Frais de déplacement à la charge de la CCVBA	4781 €
Coût total des actions de formation	54 942 €

❖ EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles garantit d'égalité de possibilités d'évolution professionnelle entre les femmes et hommes.

A cet égard, les hommes et les femmes peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. L'accès aux femmes aux postes à responsabilités se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères d'évaluation, d'évolution et d'orientation de carrière sont de même nature pour les hommes comme pour les femmes. Ils sont fondés exclusivement sur la reconnaissance des aptitudes, de l'expérience, de l'efficacité dans l'emploi, la réalisation des objectifs et des qualités professionnelles.

La promotion salariale des agents femmes et hommes sont similaires à fonctions, aptitudes, qualifications, expériences, ancienneté équivalente et à performance et maîtrise de postes comparables.

ACTIONS ET INDICATEURS

La Communauté de communes Vallée des Baux-Alpilles a adopté son plan d'action à mener pour l'égalité des femmes et des hommes par délibération n°154/2020 en date du 3 décembre 2020.

Afin d'assurer un suivi dans le temps et de mesurer l'évolution chiffrée des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il sera mis en place un certain nombre de mesures et sera procédé à un suivi grâce à des indicateurs.

❖ FAVORISER UNE PLUS GRANDE MIXITE DE L'EMPLOI

Il est nécessaire de favoriser l'élargissement des choix professionnels des femmes et des hommes, permettant ainsi de diversifier les parcours et donc d'encourager des progressions de carrière mais aussi de lutter contre les stéréotypes de genre.

Dans le but de faire progresser les idées et d'ancrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la politique ressources humaines de l'intercommunalité, il est nécessaire de sensibiliser et de communiquer au niveau de l'ensemble des acteurs.

Indicateurs de mixité :

- Répartition par sexe des effectifs par catégorie, par service et type de contrat de travail,
- Effectif par temps de travail et par genre (temps complet, temps non complet ou temps partiel),
- Nombre d'agents à temps complet bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie et par genre,
- Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail le week-end etc.,
- Taux de féminisation au sein de l'équipe de direction.

❖ S'INSCRIRE DANS LE CADRE D'UNE RECRUTEMENT EXEMPLAIRE

Le recrutement est l'un des piliers permettant de favoriser une plus grande mixité des emplois. La Communauté de Communes s'engage dans une démarche de vérification du caractère non discriminatoire des processus de recrutement : absence de dispositions qui peuvent être porteuses de discriminations dans les libellés d'offre d'emploi et des fiches de postes, recevoir dans la mesure des compétences en entretien de recrutement des hommes et des femmes pour tous les postes.

Indicateurs départs et entrées :

- Répartition par sexe des embauches, par catégorie, par service et type de contrat de travail,
- Répartition des départs par sexe, par type de départ, par catégorie et par service,
- Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et inter-fonctions publiques.

❖ ASSURER L'EQUITE SALARIALE

Des inégalités de rémunérations ont été constatées au sein de l'intercommunalité. Ainsi, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles mène une politique volontariste de suppression des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre d'une concertation relative aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, la situation des filières fortement féminisées et des écarts de rémunération qui peuvent être constatés avec des filières fortement masculines sera examinée à situation juridique égale et qualification égale.

Indicateurs rémunération :

- Répartition des rémunérations mensuelles moyenne par sexe, par catégorie et par service,
- Rémunération mensuelle moyenne et médiane par sexe toute population confondue
- Rémunération par décile,
- Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

❖ ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE CARRIERE

Les chiffres clés des inégalités constatées entre les femmes et les hommes s'expliquent en grande partie par des parcours professionnels sensiblement différents. Ainsi, l'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Il est donc nécessaire de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser le parcours professionnel.

Indicateurs formation :

- Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié de formations par sexe, par catégorie et par service,
- Répartition du nombre d'heure de formation par sexe, par catégorie et par service,
- Répartition par type d'action : adaptation au poste, développement de compétence, mises à jour etc.,
- Pourcentage d'agents formés par rapport à l'effectif total par genre.

Indicateurs promotion :

- Nombre de changement de catégorie professionnelle par genre,

- Nombre de changement de coefficient par catégorie et par genre,
- Durée moyenne entre deux promotions professionnelles par genre,
- Nombre de mutations par sexe, par catégories et par service

CLAUSE DE L'EGALITE

La loi du 4 août 2014, en son article 16 conditionne l'accès à la commande publique au respect des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec de nouvelles interdictions d'accès aux contrats de commande publique.

Cette clause de l'égalité est prise en compte par la Communauté de Communes dans sa procédure de passation des marchés publics. Dans le DC1 « lettre de candidature – habilitation du mandataire par ses co-contractants », il est demandé à tout candidat une attestation sur l'honneur du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les candidatures ne respectant pas cette clause d'égalité sont considérées comme des candidatures irrecevables.

Extrait du DC1 – Engagement du candidat individuel ou chaque groupement de commande

h) *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :*

- ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées à l'article L. 1146-1 du code du travail ;
- avoir, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu de lancement de la consultation, mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail ou, à défaut, avoir réalisé ou engagé la régularisation de cette situation à la date de la soumission ;