



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



Mars 2025 (données 2024)

SOMMAIRE

Le contexte	3
La politique des ressources humaines	4
Organisation et condition de travail	6
Hiérarchie	15
activité professionnelle / vie personnelle et familiale	17
Rémunération	19
Evolution de carrière	21
Actions et indicateurs	24
Clause de l'égalité	26

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'analyse de la situation de l'emploi au sein de la Communauté de Communes de la Vallée des Baux (CCVBA) sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes repose sur plusieurs indicateurs clés. Cette étude vise à identifier les éventuelles disparités et à mettre en place des mesures pour assurer une politique RH plus équitable.

1. Répartition des Effectifs

L'un des premiers indicateurs d'égalité est la répartition hommes-femmes dans l'ensemble des effectifs :

- Quelle est la proportion de femmes et d'hommes parmi les agents ?
- Comment ces effectifs sont-ils répartis selon les catégories d'emploi (A, B, C) ?
- Existe-t-il des métiers fortement masculinisés ou féminisés ?

Objectif : Identifier les éventuels déséquilibres structurels.

2. Accès aux Postes de Responsabilité

L'égalité ne se mesure pas seulement en nombre d'agents, mais aussi dans l'accès aux postes décisionnels :

- Quel est le pourcentage de femmes occupant des postes de direction ou d'encadrement ?
- Existe-t-il un "plafond de verre" limitant l'évolution des femmes vers les niveaux hiérarchiques supérieurs ?
- Comparaison avec les tendances nationales dans la fonction publique territoriale.

Objectif : Assurer une équité d'accès aux responsabilités.

3. Écart de Rémunération

Même à poste équivalent, des écarts de rémunération peuvent exister entre les hommes et les femmes :

- Analyse des salaires moyens par genre et par catégorie.
- Différences dans l'attribution des primes et indemnités.
- Impact du temps partiel (majoritairement féminin) sur la rémunération annuelle.

Objectif : Identifier et corriger les écarts salariaux injustifiés.

4. Évolution des Carrières et Promotions

L'égalité doit aussi se refléter dans les possibilités d'évolution professionnelle :

- Nombre de promotions accordées aux femmes et aux hommes.
- Accès aux formations et aux concours internes.
- Disparités dans la mobilité interne et externe.

Objectif : Assurer des perspectives de carrière équitables.

5. Conditions de Travail et Conciliation Vie Pro-Perso

L'équilibre entre vie professionnelle et personnelle est un facteur clé d'égalité :

- Taux de recours au télétravail ou au temps partiel selon le genre.

Objectif : Favoriser une organisation du travail équitable.

6. Plans d'Action et Engagement de la CCVBA

Enfin, il est essentiel d'analyser les actions mises en place pour réduire les inégalités :

- Existence d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle.
- Sensibilisation et formation des managers et agents.
- Indicateurs de suivi et objectifs chiffrés pour mesurer les progrès.

Objectif : Mettre en place une politique RH proactive et efficace.

L'analyse de la situation de l'emploi sous l'angle de l'égalité hommes-femmes permet de repérer des leviers d'action pour améliorer la politique RH. L'objectif est d'assurer une égalité réelle et non seulement formelle, en corrigeant les déséquilibres et en favorisant des pratiques inclusives.

ORGANISATION ET CONDITION DE TRAVAIL

❖ REPARTITION DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles compte cent cinquante-six 156 agents (tout statut confondu).

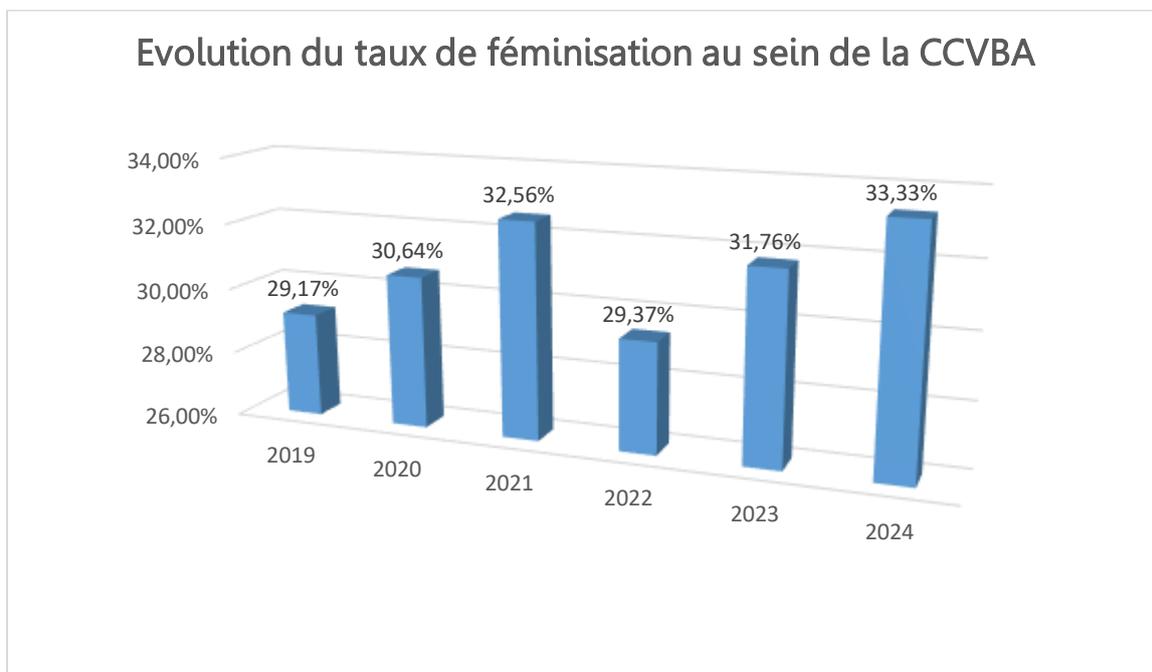
Toutes catégories et services confondus, la composition de cet effectif se divise entre 52 femmes et 104 hommes représentant respectivement 33.33 % des effectifs et 66.67 %. En 2023, le taux de féminisation était de 31,76 %, marquant une légère hausse après la baisse observée en 2022 (29,37 %). En 2024, le taux atteint 33,33 %, soit une augmentation de 1.57 point de pourcentage par rapport à 2023.

Cette progression, bien que modérée, indique une amélioration de la parité au sein des effectifs de la CCVBA.

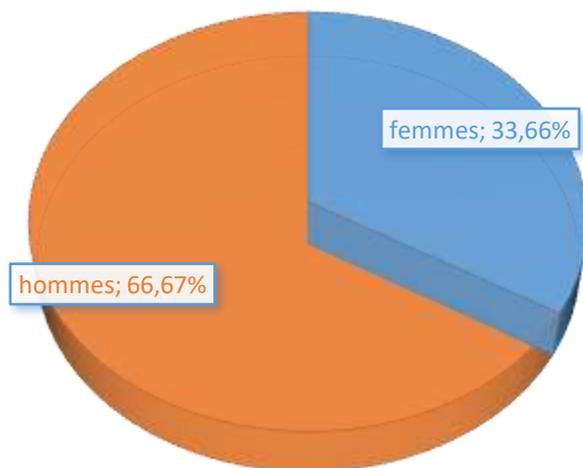
La tendance à la hausse est le résultat d'initiatives en faveur de la mixité, telles que des recrutements plus équilibrés ou des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

Cependant, malgré cette avancée, le taux de féminisation reste inférieur à la moyenne nationale des collectivités territoriales, qui tourne autour de 49 %.

Ce taux de féminisation faible s'explique par les compétences de la Communauté de communes.

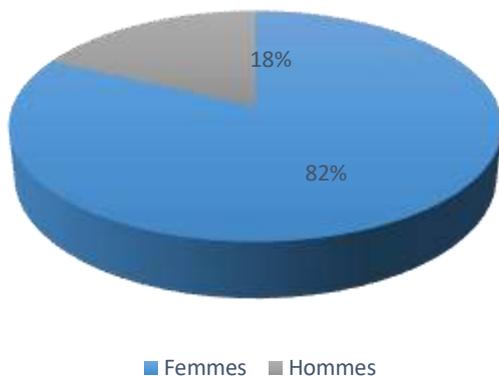


RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES EFFECTIFS 2024

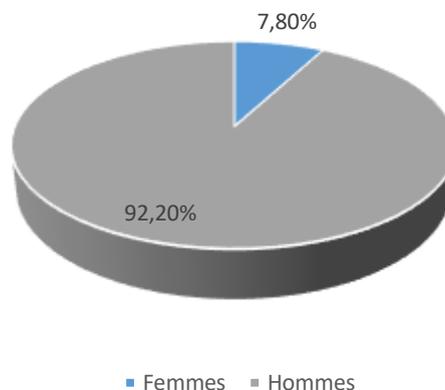


Répartition des agents communautaires par filière

Filière administrative



Filière technique





1. Filière administrative

- 82 % de femmes, 18 % d'hommes
- Il y a une forte prédominance féminine dans la filière administrative.

2. Filière technique

- 7,80 % de femmes, 92,20 % d'hommes
- Cette filière est largement dominée par les hommes.
- Les métiers techniques (ex. : services techniques, collecte des déchets) sont historiquement masculinisés, et l'accès des femmes à ces professions reste limité.

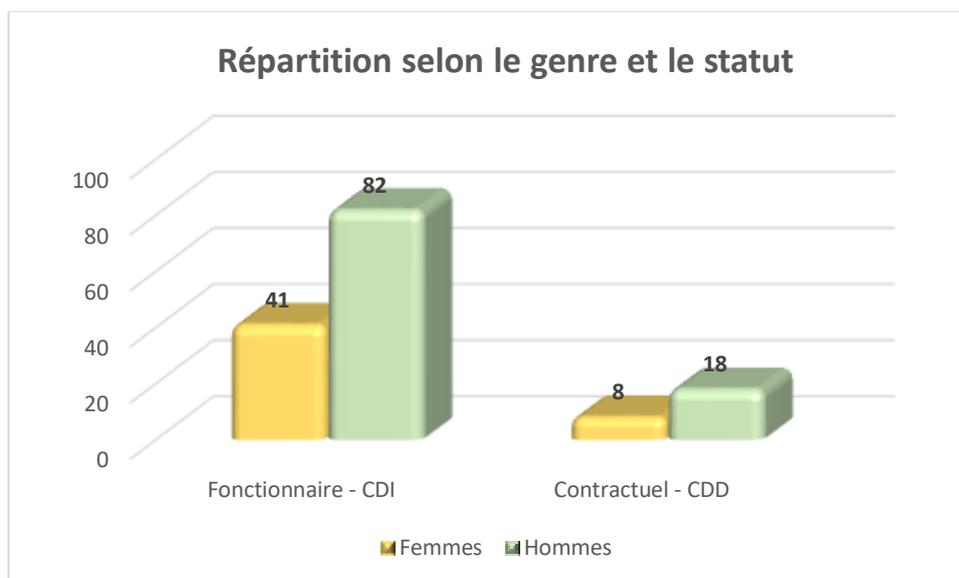
3. Filière police municipale

- 100 % d'hommes, 0 % de femmes
- Cette filière, composée d'un seul agent, est exclusivement masculine, ce qui indique une absence totale de femmes dans la police municipale.

4. Office de tourisme

- 100 % de femmes, 0 % d'hommes
- Contrairement à la police municipale, cette filière est exclusivement féminine.
- Les métiers du tourisme sont souvent associés à des compétences relationnelles et d'accueil, ce qui explique cette forte représentation féminine.

❖ LE STATUT



1. Répartition des agents contractuels et fonctionnaires/CDI

Les agents contractuels représentent 21,62 % de l'effectif total, un chiffre proche de la moyenne nationale (21 % dans l'ensemble des fonctions publiques en 2021) et légèrement inférieur à celui de la fonction publique territoriale (22 %).

Cette part des contractuels a légèrement augmenté par rapport à 2022, où elle était de 20,94 %.

La majorité des agents est des fonctionnaires/CDI, ce qui est conforme aux tendances observées dans la fonction publique.

2. Taux de féminisation selon le statut

Fonctionnaires/CDI :

41 femmes (32 %) contre 82 hommes (68 %).

Ce taux de féminisation est inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale, qui est de 63 %.

On observe donc un déséquilibre en faveur des hommes.

Contractuels/CDD :

8 femmes (25 %) contre 18 hommes (75 %).

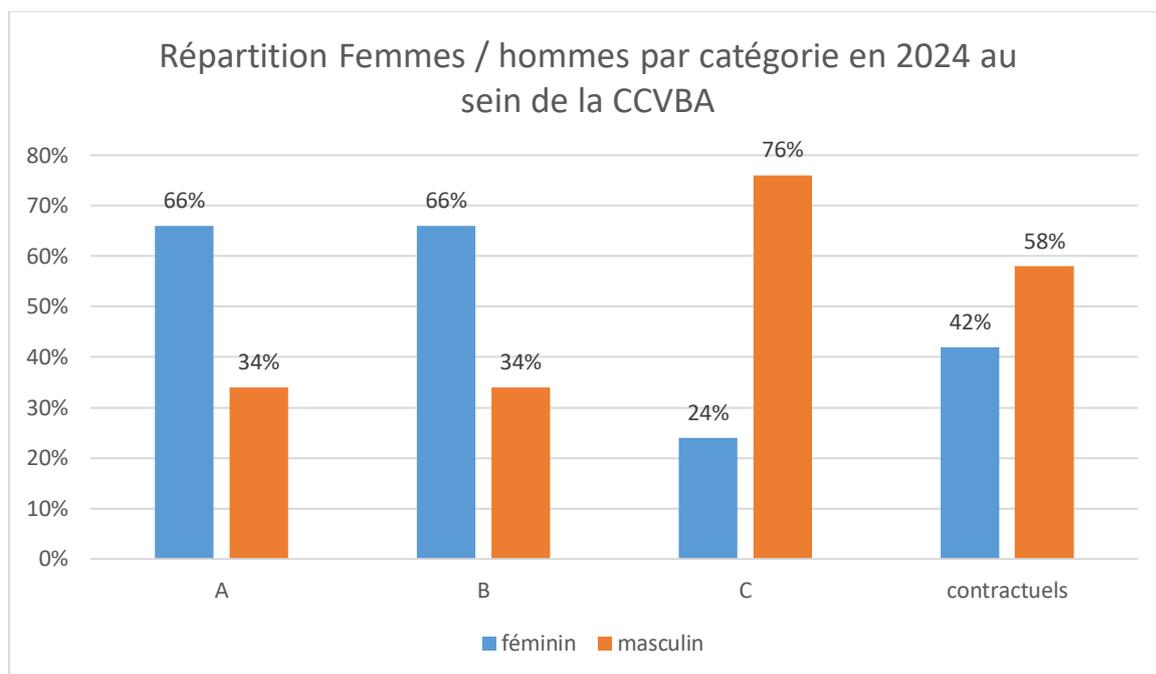
Là encore, le taux de féminisation est bien en dessous de la moyenne nationale (67 %).

Cela montre que les emplois temporaires sont encore majoritairement occupés par des hommes au sein de la CCVBA.

3. Comparaison avec la fonction publique territoriale au niveau national

Le taux de féminisation des fonctionnaires (32 %) et des contractuels (25 %) au sein de la CCVBA est très en dessous des moyennes nationales (63 % et 67 % respectivement).

Cela indique que les femmes sont sous-représentées à la fois dans les emplois stables et les emplois temporaires.



1. Catégorie A (emplois de direction et de haute qualification)

66 % de femmes contre 34 % d'hommes.

Il y a une forte présence féminine dans cette catégorie, ce qui contraste avec la tendance observée dans d'autres collectivités où les postes de catégorie A sont souvent masculins.

2. Catégorie B (emplois intermédiaires et d'encadrement)

La répartition est identique à la catégorie A, avec 66 % de femmes et 34 % d'hommes.

Cela montre une cohérence dans la dynamique d'égalité professionnelle dans les emplois d'encadrement intermédiaire.

3. Catégorie C (emplois d'exécution)

Ici, la tendance s'inverse de manière marquée, avec 76 % d'hommes contre 24 % de femmes. Cette répartition reflète souvent la réalité des métiers de catégorie C, où les postes techniques, de maintenance et d'intervention (ex. collecte des déchets, espaces verts) sont majoritairement occupés par des hommes.

À l'inverse, les postes de catégorie C dans les secteurs administratifs ou d'accueil sont souvent plus féminisés.

4. Contractuels

58 % d'hommes contre 42 % de femmes.

Contrairement aux fonctionnaires de catégorie A et B où les femmes sont majoritaires, ici les hommes sont plus nombreux.

❖ Titularisation et stages au cours de l'année 2024

	Femmes	Hommes
Agents stagiaires à l'issue de la fin de leur CDD	2	7
Agent titularisé à l'issue de leur période de stage	2	3
Prolongation de stage	-	-
Refus titularisation	-	1

❖ Avancements dans l'année 2024

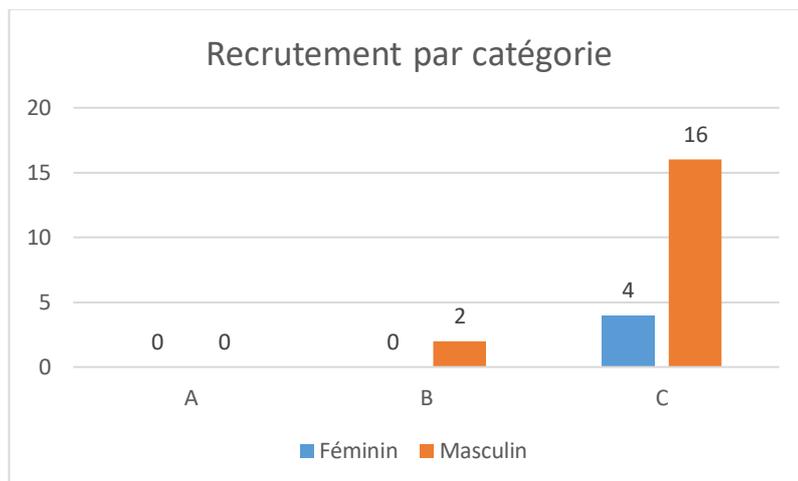
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	11	29
Avancement de grade	2	2

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :	Femmes	Hommes
Promotion au choix	2	2
Réussite à un examen professionnel de promotion interne	-	-
Réussite à un concours	-	-

❖ Avancement de grade dans l'année 2024 par filière et catégorie hiérarchique

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2024	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	-	-	-	-	-	2
Filière technique	-	-	-	-	2	-
Total	-	-	-	-	2	2

❖ Représentation femmes/hommes dans les recrutements



1. Répartition globale du recrutement en 2024

Les recrutements masculins représentent environ 81,8 % des embauches alors que les recrutements féminins ne représentent que 18,2 %.

2. Répartition du recrutement par catégorie

Aucun recrutement en catégorie A (emplois de direction ou à haute responsabilité), ni pour les hommes ni pour les femmes.

Catégorie B (emplois intermédiaires) :
 2 hommes recrutés contre aucune femme.

Catégorie C (emplois d'exécution) :
 16 hommes recrutés, soit une très large majorité.
 4 femmes recrutées, ce qui représente seulement 20 % des embauches dans cette catégorie.
 Cette forte masculinisation pourrait être due aux types de postes proposés (ex. services techniques, déchets).

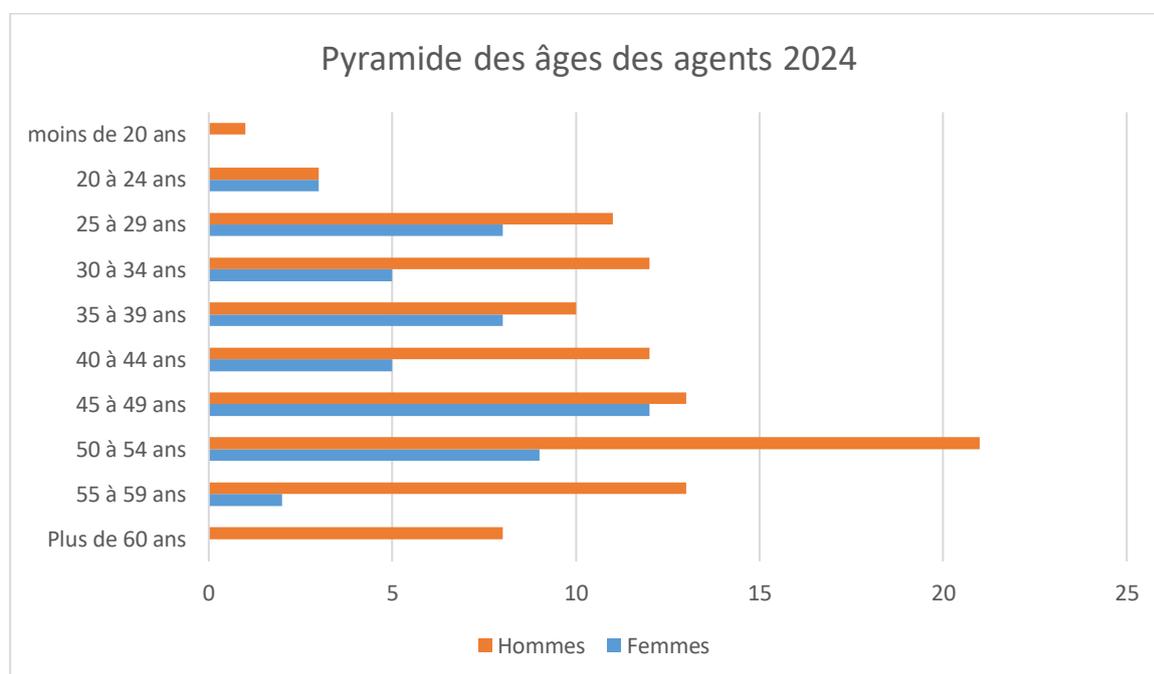
❖ L'AGE

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
+ 50 ans	10	19.23%	41	39.42 %
40 à 50 ans	18	34.62 %	25	24.04 %
30 à 39 ans	13	25 %	21	20.19 %
- 30 ans	11	21.15 %	17	16.35 %
L'âge moyen	40.7 ans		43.4 ans	

La répartition par âge et genre met en évidence des différences significatives. Les hommes sont plus nombreux dans la tranche des 50 ans et plus (39,42 % contre 19,23 % pour les femmes), ce qui traduit une présence masculine plus marquée dans les générations anciennes et une carrière souvent plus longue. À l'inverse, les femmes sont plus représentées dans les tranches d'âge plus jeunes, notamment chez les moins de 30 ans (21,15 % contre 16,35 %) et les 30-39 ans (25 % contre 20,19 %), illustrant une féminisation progressive. L'âge moyen des agents est ainsi légèrement plus bas chez les femmes (40,7 ans) que chez les hommes (43,4 ans).

Les hommes restent davantage présents dans les tranches d'âge élevées. En revanche, la hausse de la part des femmes dans les tranches d'âge intermédiaires et jeunes, est constatée.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'âge moyen des agents est de 46 ans, avec une différence notable entre les sexes : 45 ans pour les femmes et 47 ans pour les hommes.

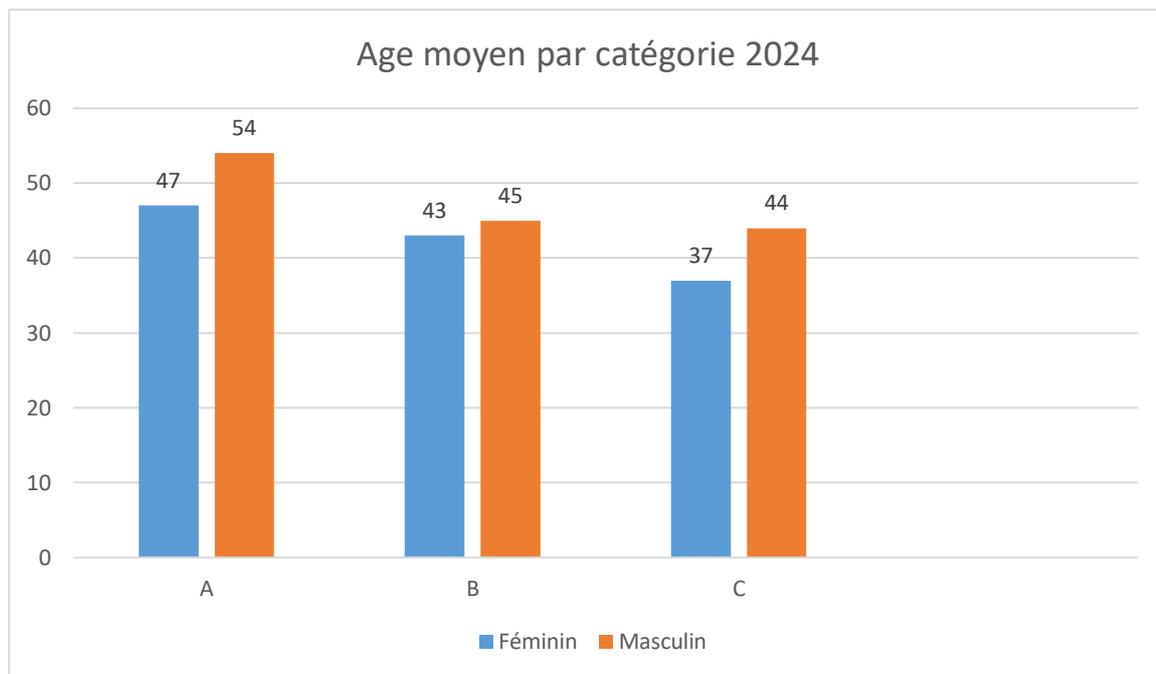


❖ Age moyen par catégorie et par sexe

Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'âge moyen des agents est de 43 ans. Les femmes représentent 63 % des effectifs, avec un âge moyen de 43 ans, tandis que les hommes ont un âge moyen de 44 ans.

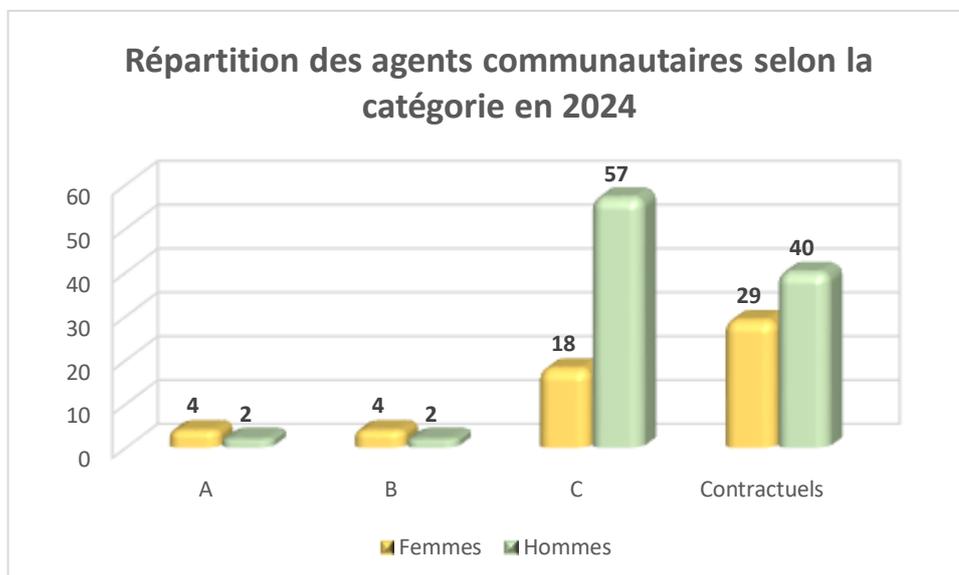
Dans le secteur privé français, les femmes salariées ont en moyenne 46 ans, soit 3 ans de moins que les hommes.

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 69 % et 57 % (données 2021 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 21 % 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 2021 DGAFP).

Comparaison de la répartition des effectifs selon la catégorie

	Moyenne Communauté de Communes 2024	Moyenne nationale FPT 2021
Catégorie A	6 %	13 %
Catégorie B	9 %	12 %
Catégorie C	85 %	75 %

En moyenne, 85 % des agents de la Communauté de communes sont des agents appartenant à la catégorie C.

	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	1	1
Emplois de direction	4	2
Poste de responsable de service	9	7
Total	58.33 %	41.67 %

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 trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière), les femmes continuent de travailler à temps partiel plus fréquemment que les hommes. Selon les données de 2023, 26 % des femmes sont à temps partiel, contre 9 % des hommes.

Par ailleurs, près de la moitié des agents à temps partiel a une quotité de travail de 80 % ou 90 % du temps plein.

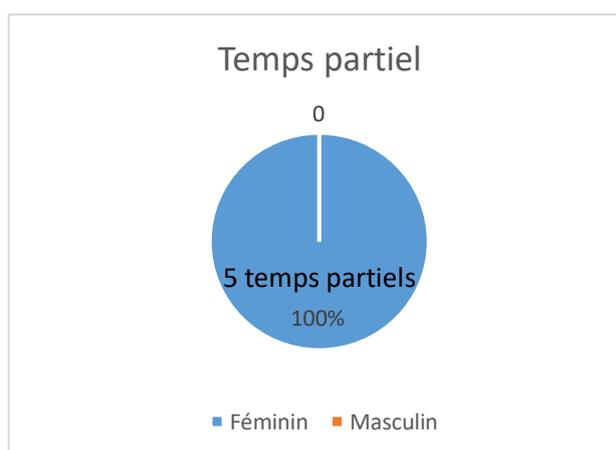
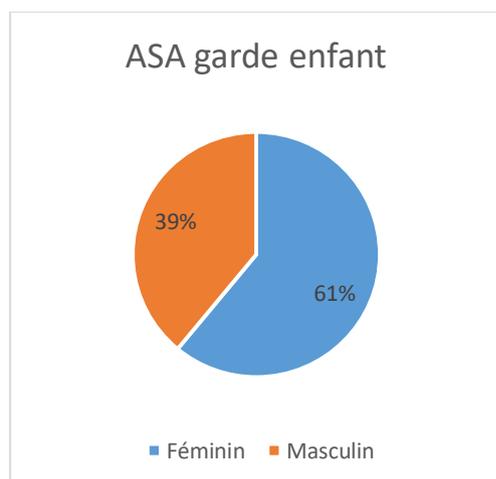
Ces chiffres reflètent une légère diminution par rapport aux données de 2019, où 28,5 % des femmes et 11,2 % des hommes travaillaient à temps partiel, avec un tiers des agents à temps partiel exerçant à 80 %.

Il est important de noter que le temps partiel reste majoritairement féminin, représentant 80,5 % des agents à temps partiel en 2022.

Ces données soulignent la persistance d'une répartition inégale du travail à temps partiel entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

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.

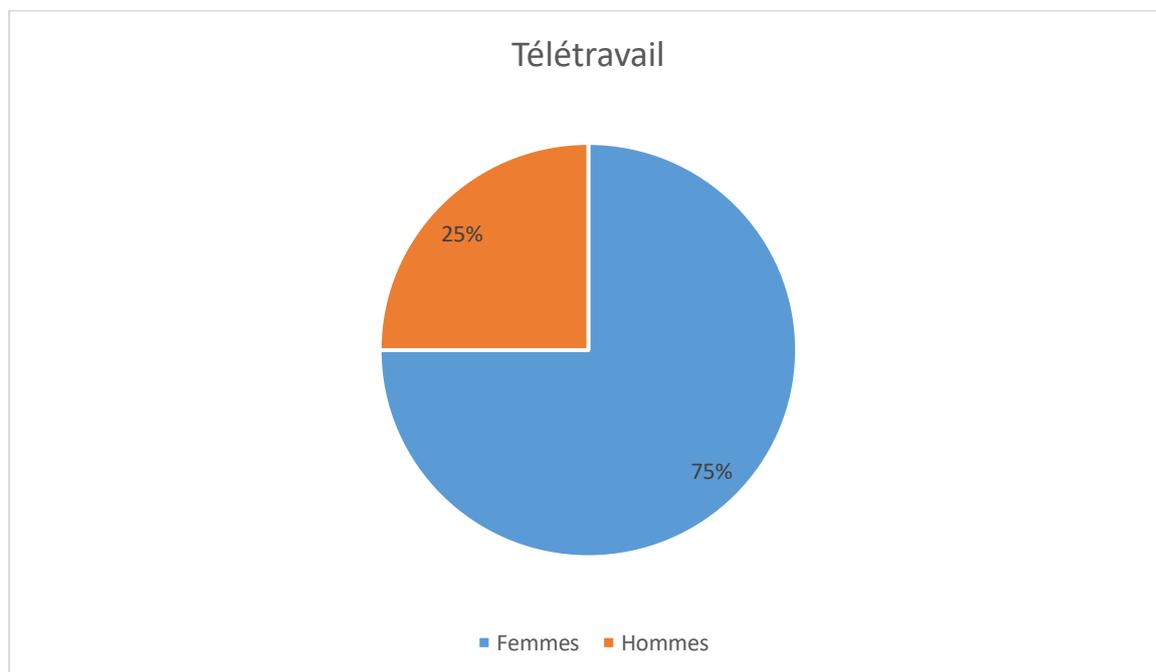
❖ Temps partiels / ASA garde d'enfant



❖ 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,
En 2022, la pratique du télétravail dans la fonction publique territoriale (FPT) concernait 13 % des agents, tandis que 19 % de l'ensemble des agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) télétravaillaient. Dans le secteur privé, ce taux atteignait 26 %.

REMUNERATION

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

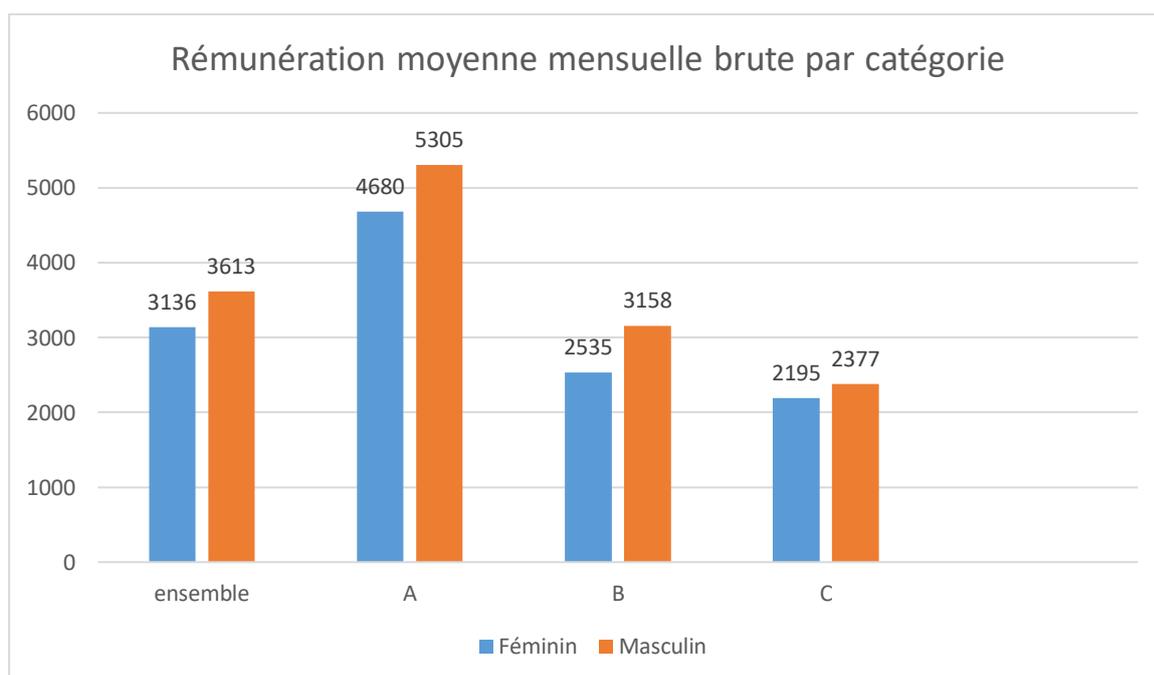
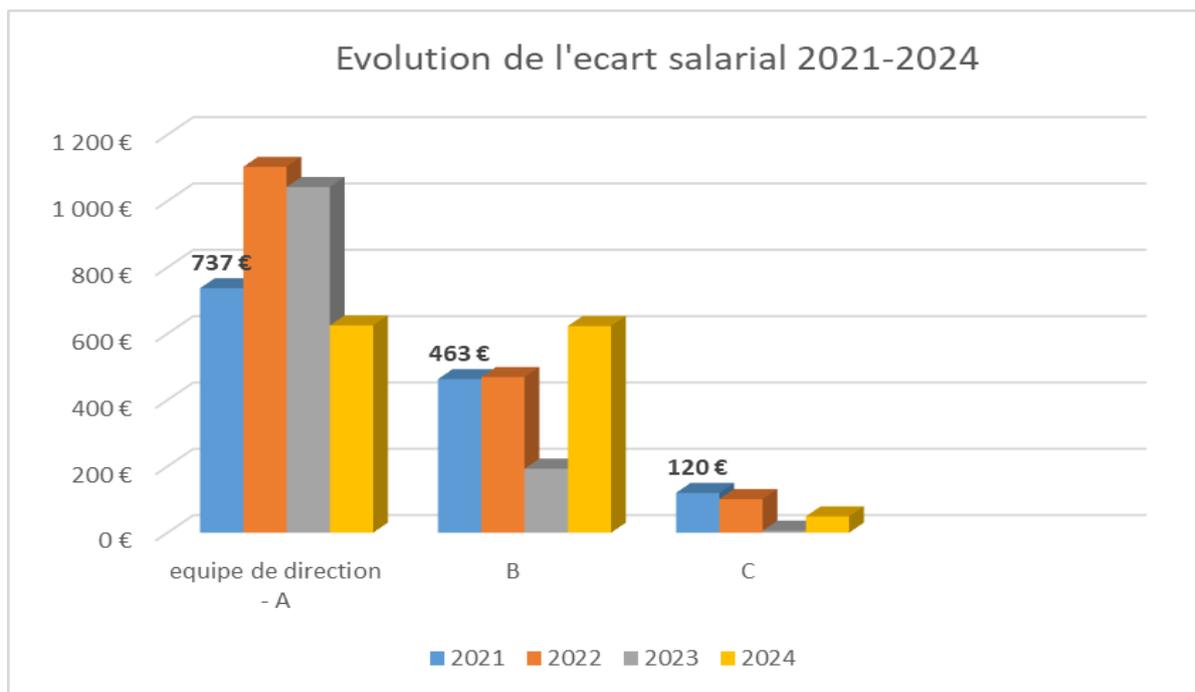
L'intercommunalité garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Le salaire à l'embauche est lié au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées à l'agent.

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	5305 €	4680 €	-625 €
B	3158€	2535€	-623 €
C	2377 €	2195 €	-182 €
contractuels	2337€	2386€	49 €



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.

Dans l'ensemble, les hommes gagnent en moyenne 15,2 % de plus que les femmes.

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 sont 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 2024, 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	-	-	-	-	14	-1
FILIERE ADMINISTRATIVE	-	-	2	-	1	3
TOTAL	-	-	2	-	15	4

Au niveau des départs de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles en 2024 :

DEPARTS	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		CONTRACTUELS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FILIERE TECHNIQUE	-	-	-	-	15	-	14	-
FILIERE ADMINISTRATIVE	-	-	2	-	-	1	-	1
TOTAL	-	-	2	-	15	-	14	1

❖ 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 31/12/2024

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	-	18.5	2.5	0.5	21.5
Catégorie B	5	23.5	0.5	9.5	38.5
Catégorie C	83	63.5	-	10	156.5
Total	37.5	22	1	15.5	76

Titulaires & stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées en 2024		
	Total	Hommes	Femmes
Agent de catégorie A			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	10	-	10
Formation de professionnalisation	11.5	2.5	9
Agent de catégorie B			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	10		10
Formation de professionnalisation	28.5	5.5	23
Agent de catégorie C			
Préparation aux concours et examens à la FPT	2.5	2	0.5
Formation d'intégration	60	45	15
Formation de professionnalisation	94	36	58

Coût de la formation pour 2024

CNFPT au titre des cotisations obligatoires	28 603 €
Autres organismes	62 000 €
Frais de déplacement à la charge de la CCVBA	7200 €
Coût total des actions de formation	97 803 €

❖ EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles garantit d'égaies 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 est similaire à fonctions, aptitudes, qualifications, expériences, anciennetés équivalentes 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 correspondant 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

CLAUDE 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.

Cette clause de l'égalité dans les marchés publics est un outil essentiel pour promouvoir l'égalité professionnelle dans les entreprises. En appliquant cette mesure, la CCVBA s'assure que ses partenaires respectent leurs engagements en matière de parité et de non-discrimination.

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 ;