

Rapport annuel 2024

Situation en matière d'égalité Femmes/Hommes sur le territoire Bassée-Montois

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT). Ce rapport doit se composer de deux parties :

1. La première partie concerne le **bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale.**
2. La seconde partie concerne le **bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.**

Références :

Code général des collectivités territoriales

Article D2311-16 :

I. - En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.**

II. - **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la Communauté de communes ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

III. - **Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes,** telles que définies à l'article 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1 :

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

Article 1 :

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1^{er} janvier 2016

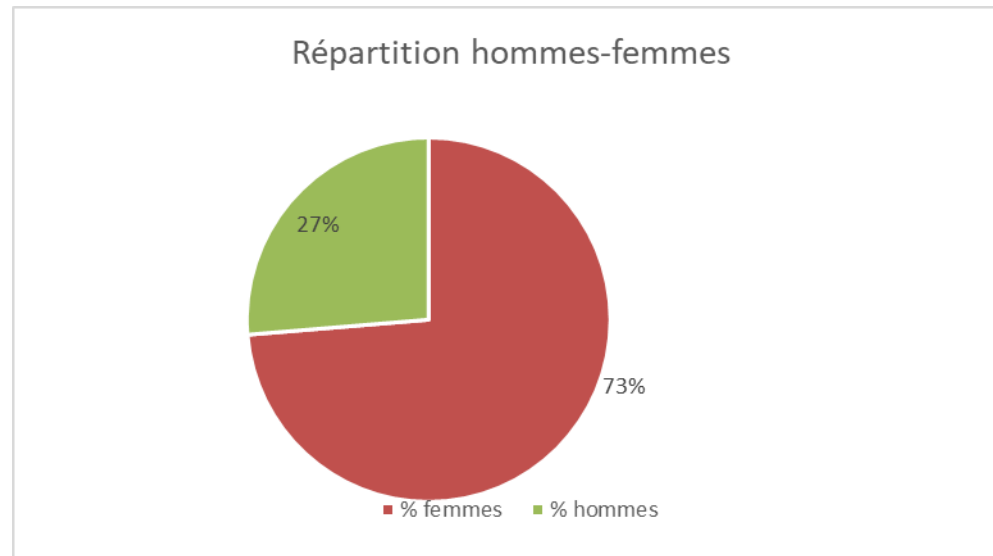
Première partie

Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

Appréciation au 31/12/2024

Répartition des hommes et des femmes sur emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Effectif total	16	6	22	73%	27%



Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique sur emplois permanents

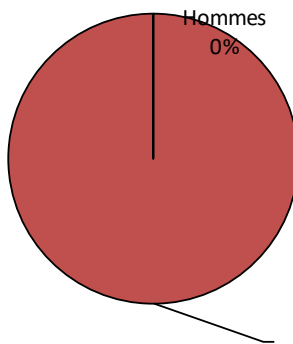
	Femmes	Hommes
cat A	3	
cat B	3	1
cat C	10	5

Au niveau national, dans la FPT:

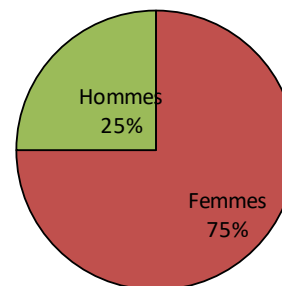
cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
 cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
 cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

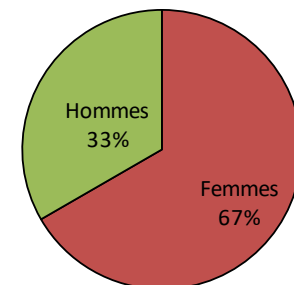
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



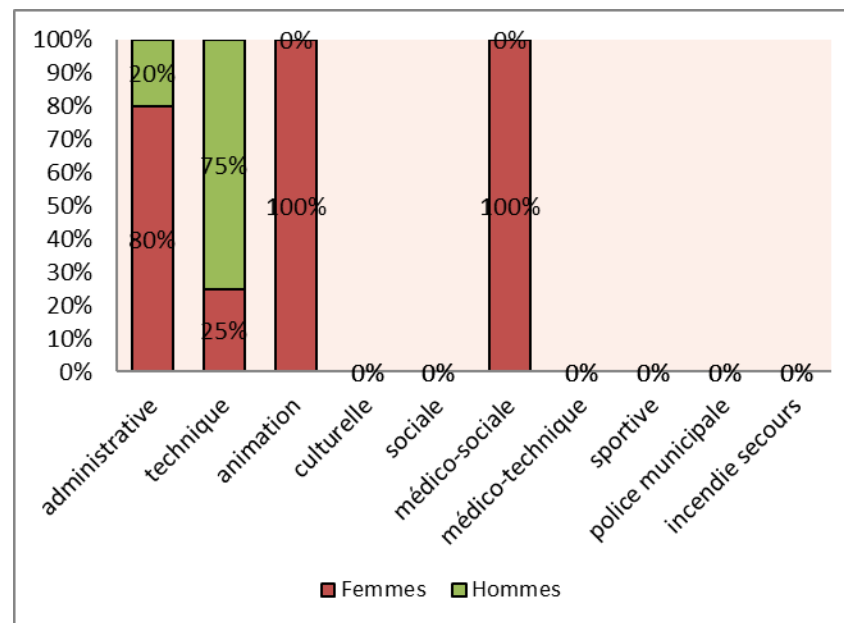
Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	11	1	12
filière technique	1	3	4
filière animation	1		1
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale	2		2
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
TOTAL	15	4	19

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	1	2	3
filière technique			0
filière animation			0
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale			0
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
TOTAL	1	2	3

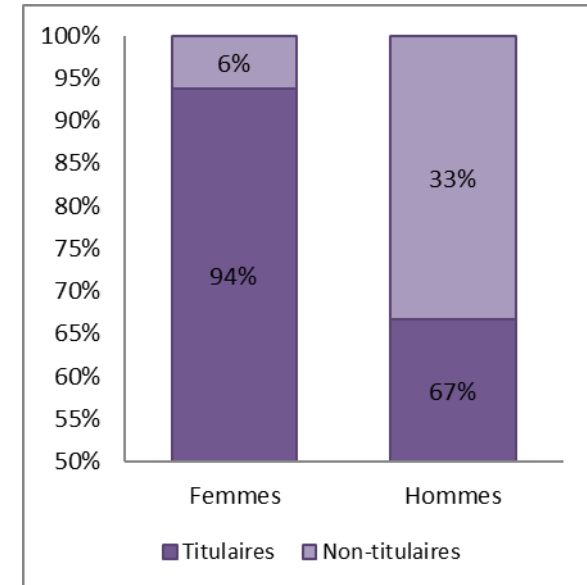


Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	12	3	15	80%	20%
technique	1	3	4	25%	75%
animation	1		1	100%	0%
culturelle			0	0%	0%
sociale			0	0%	0%
médico-sociale	2		2	100%	0%
médico-technique			0	0%	0%
sportive			0	0%	0%
police municipale			0	0%	0%
incendie secours			0	0%	0%
TOTAL	16	6	22	73%	27%

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	94%	67%	79%	21%
Non-titulaires	6%	33%	33%	67%



Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

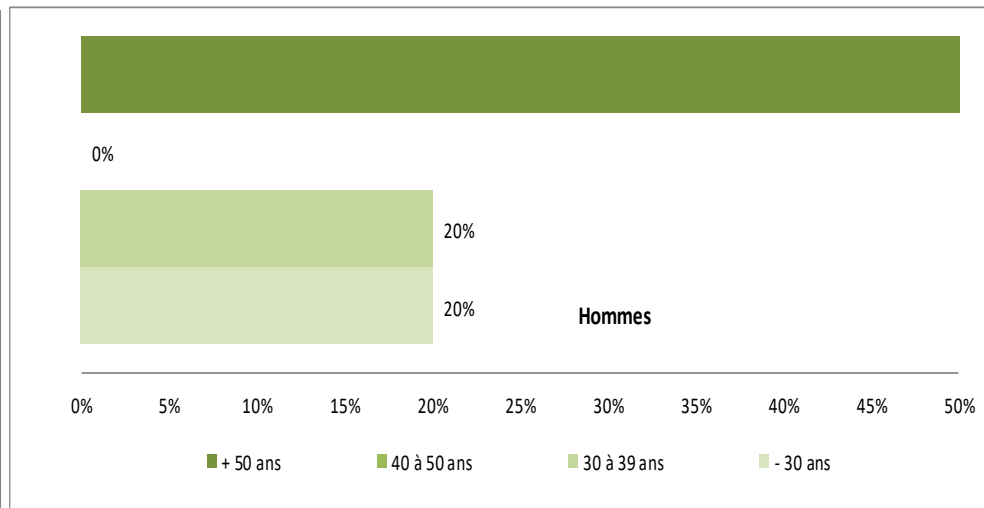
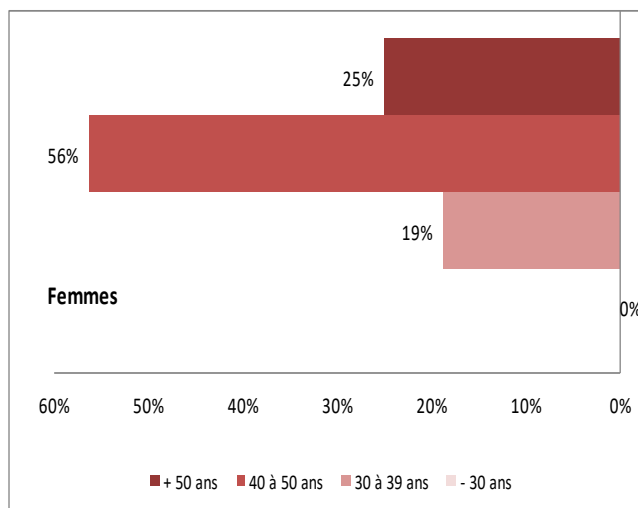
Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	4	25%	3	60%
40 à 50 ans	9	56%	0	0%
30 à 39 ans	3	19%	1	20%
- 30 ans	0	0%	1	20%
Total	16	100%	5	100%

Au niveau national, dans la FPT:

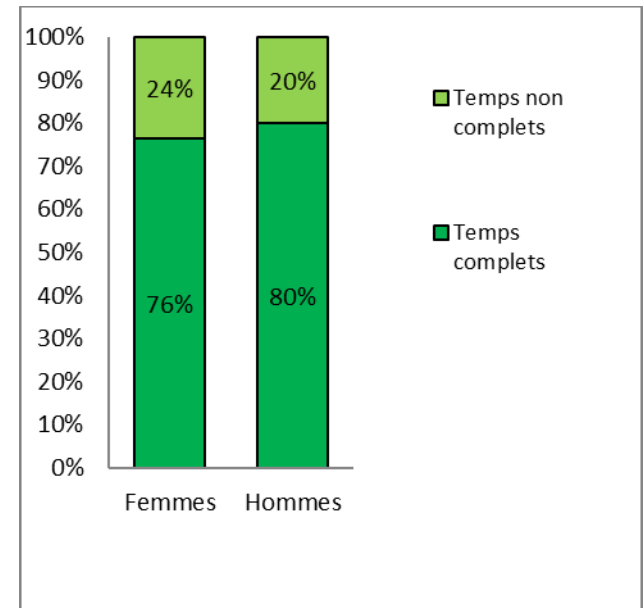
Age moyen: femmes: 43,9 ans
 hommes: 43,6 ans
 Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem fet h)
 Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
 hommes: 33,4 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014



Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	13	4	76%	80%
Temps non complets	4	1	24%	20%
Total	17	5	100%	100%



Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	2	0
	Total	2	0
Catégorie B	Temps partiel	1	0
	Temps complet	2	2
	Total	3	2
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	8	2
	Total	8	2
Total toutes catégories	Temps partiel	1	0
	Temps complet	12	4
	Total	13	4

Au niveau national, dans la FPT:

29,9% des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A: 22,6% des femmes / 5,2% des hommes
 en cat B: 28,4% des femmes / 8,9% des hommes
 en cat C: 31,1% des femmes / 6,1% des hommes

Répartition des femmes et des hommes sur les postes à responsabilité

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	0	0
postes de direction	1	0	1
postes de responsable de pôle/chef-fe de service	5	0	5
Total	6	0	6

Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	0	1
cadres A filière technique	0	0	0
cadres A filière culturelle	0	0	0
cadres A filière sociale	0	0	0
cadres A filière sportive	0	0	0
cadres A filière police	0	0	0
cadres A filière médico-technique	2	0	2
Total	3	0	3

Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

Au niveau national, dans la FPT:

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Avancements de grade

Huit avancements de grade sur 2024:

- 1 avancement de grade d'adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} classe de sexe féminin
- 2 avancements de grade d'adjoint administratif territorial principal de 2^{ème} classe de sexe féminin
- 1 avancement de grade d'adjoint d'animation territorial principal de 2^{ème} classe de sexe féminin
- 1 avancement de grade d'adjoint technique territorial principal de 1^{ère} classe de sexe masculin
- 2 avancements de grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe: 1 de sexe féminin et 1 de sexe masculin
- 1 avancement de grade de rédacteur territorial principal de 1^{ère} classe de sexe féminin

Promotions interne

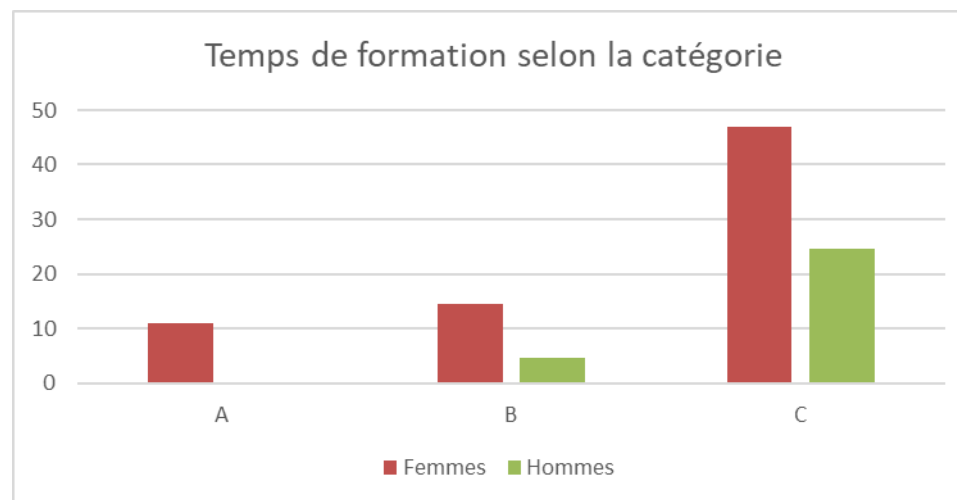
Pas d'avancement par promotion interne en 2024

Recrutements/Mouvements

- 1 stagiairisation d'un agent de catégorie C de sexe masculin suite à un CDD
- 1 stagiairisation d'un agent de catégorie A de sexe féminin suite à la réussite d'un concours (précédemment agent titulaire de catégorie C)
- 1 recrutement d'un agent contractuel de catégorie B de sexe féminin suite à un départ en retraite d'un agent titulaire de catégorie B de sexe féminin

Formations : nombres de jours cumulés

Catégories	Femmes	Hommes
A	11	0
B	14,5	4,5
C	47	24,5



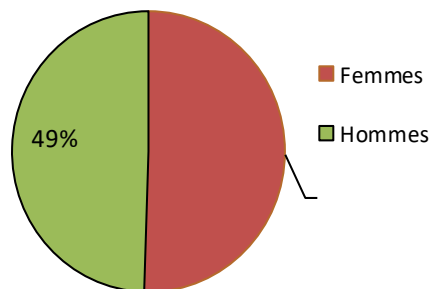
Seconde partie

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

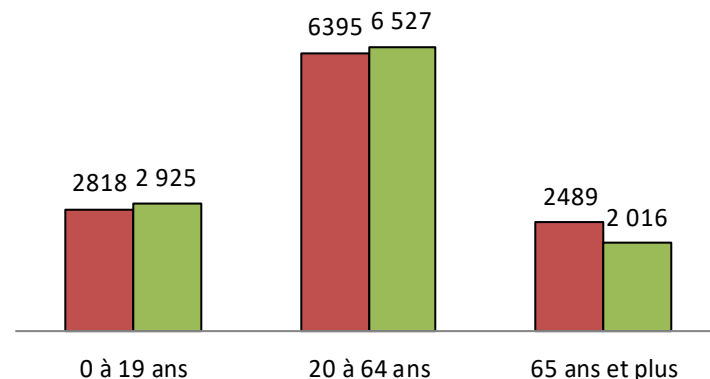
Population par sexe et tranche d'âge

Tranche d'âge	Territoire				National			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Total	23 170				68 605 000			
Ensemble	11 702	50,50	11 468	49,50	35 327 000	51,49	33 278 000	48,51
0 à 19 ans	2 818	24,08	2 925	25,51	7 659 000	21,68	8 075 000	24,27
20 à 64 ans	6 395	54,65	6 527	56,91	19 242 000	54,47	18 704 000	56,21
65 ans et plus	2 489	21,27	2 016	17,58	8 426 000	23,85	6 499 000	19,53

Population par sexe

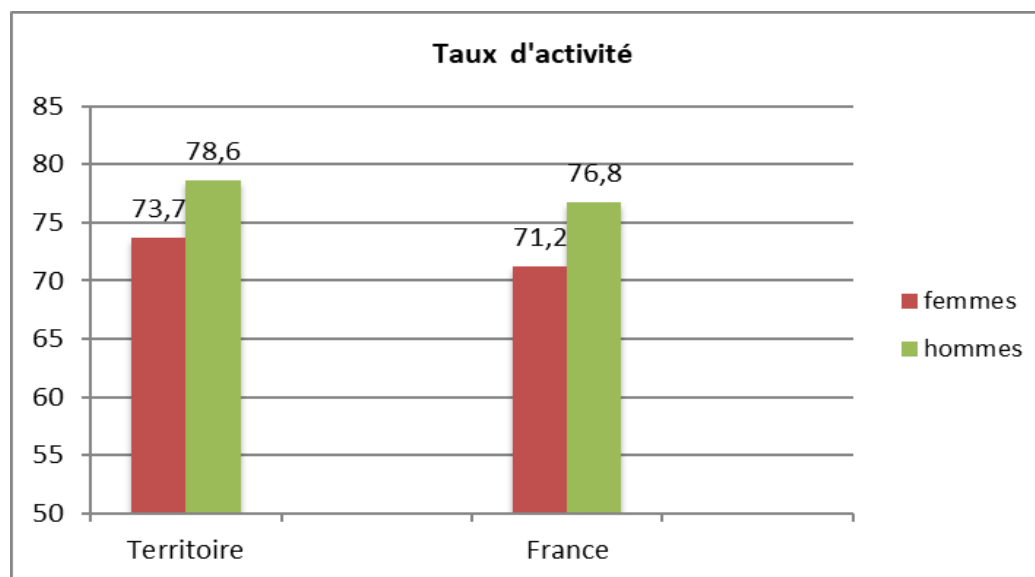


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



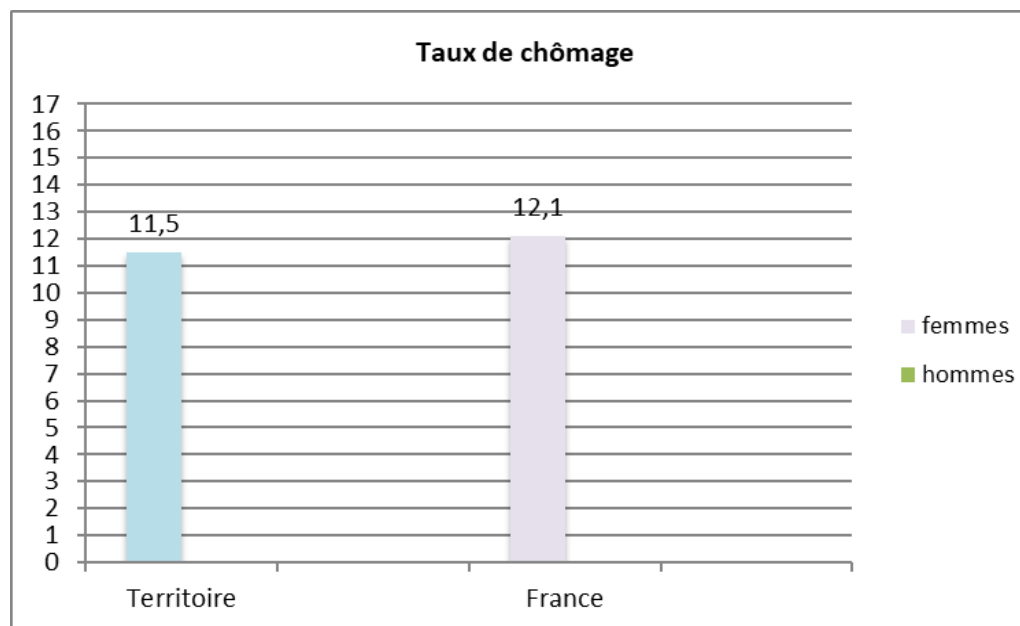
Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire

	Territoire	France
Femmes	73,7	71,2
Hommes	78,6	76,8



Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire

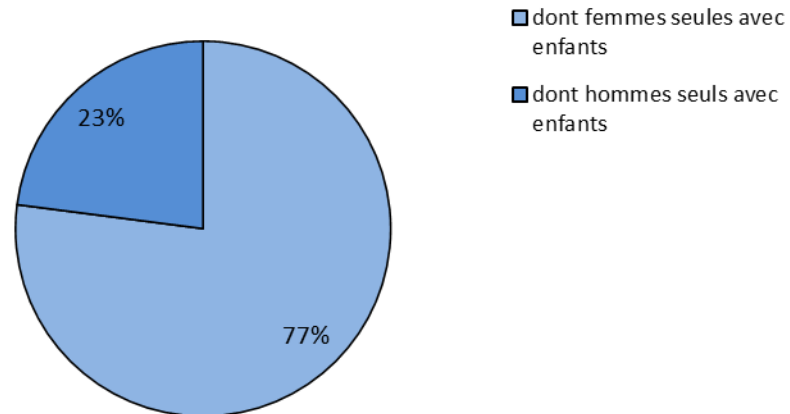
	Territoire	France
Femmes	11,5	12,1
Hommes		



Familles monoparentales

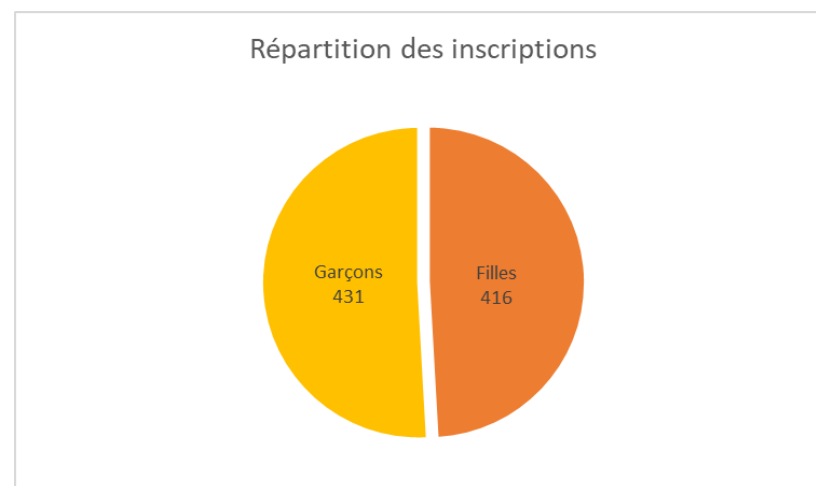
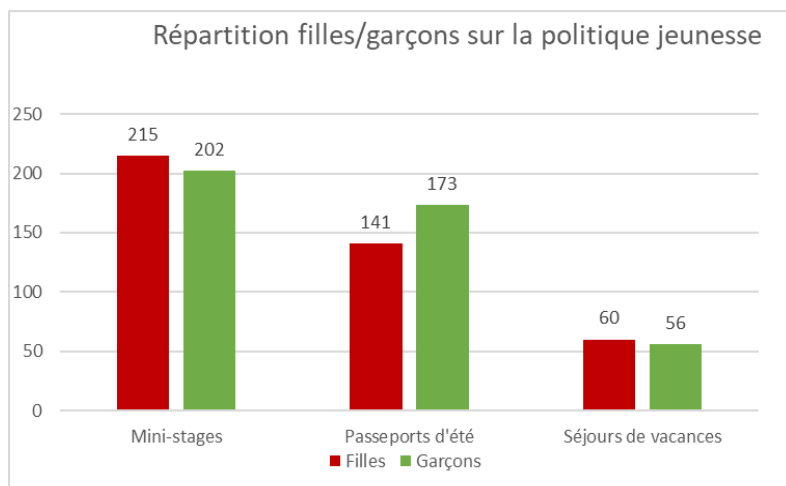
	Territoire	France
Nombre de familles	6 689	18 518 512
famille monoparentales	845	3 100 686
Part des familles monop	13	17
dont femmes seules avec enfants	651	2 521 025
dont hommes seuls avec enfants	194	579 661
Part des femmes seules avec enf	77,04%	81,31%
Part des hommes seuls avec enf	22,96%	18,69%

Répartition au sein des familles monoparentales



Répartition filles /garçons sur la politique jeunesse

	Filles	Garçons
Mini-stages	215	202
Passeports d'été	141	173
Séjours de vacances	60	56
	416	431



En 2022, la Communauté de Communes Bassée Montois a suivi le plan d'actions pluri-annuel 2021-23 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan est articulé autour des 4 axes suivants :

- Axe 1 : évaluer, prévenir et traiter des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- Axe 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale
- Axe 4 : lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Ce plan définit des objectifs de progression sur différentes thématiques, des actions, un calendrier prévisionnel et des indicateurs de suivi.

La Communauté de communes souhaite maintenir son effort de promotion de l'égalité entre les hommes les femmes selon 2 axes :

- Recrutement de manière à rétablir un meilleur équilibre entre les effectifs hommes et femmes et à assurer leur rajeunissement;
- Formation et parcours professionnels pour la professionnalisation des agents quelque soit le sexe