



# 4 RAPPORT 2 ÉGALITÉ 0 FEMMES 2 HOMMES





### **Vice-présidente Action sociale et référente égalité de la communauté de communes Cœur de Garonne**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement.

Le rapport 2024 du Haut conseil à l'égalité nous montre malheureusement que les inégalités, les atteintes aux droits fondamentaux, les violences sexistes et sexuelles sont toujours d'actualité.

La communauté de communes Cœur de Garonne est fortement engagée pour une réelle égalité et a porté de nombreuses avancées tant pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles avec de nombreuses formations et outils que pour l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale avec, en autres, la pérennisation du télétravail et son ouverture aux temps partiels.

Les articles 61 et 77 de la Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes imposent aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants, d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes.

Celui-ci comprend à minima les axes obligatoires suivants :

- Evaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (comprend les nominations, actions de promotion et d'avancement de grade).
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ce rapport témoigne de notre engagement pour une égalité réelle.



### **Président de la communauté de communes Cœur de Garonne**

Dans notre société démocratique, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental. Ce droit concerne tous les aspects de la vie : politique, économique, professionnelle, sociale, culturelle, familiale....

Le rapport comprend l'état des lieux de notre politique en matière de ressources humaines ainsi que l'état d'avancement du plan d'action pluri annuel pour la collectivité et pour les politiques publiques.

Outre l'obligation légale, la communauté de communes Cœur de Garonne souhaite s'engager fortement pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations en interne et dans son projet éducatif et social, contractualisé avec la CAF, le Conseil Départemental, la MSA et l'Education Nationale sur les 5 prochaines années. Celui-ci comprend deux fiches action sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre toutes les discriminations.

Ce rapport Egalité femmes-hommes a été présenté préalablement au comité social territorial et au débat d'orientations budgétaires 2025.

2025 marquera la dernière année de réalisation de notre plan d'action qui avait été construit avec les agents et les élus. 2025 sera donc une année riche pour l'égalité car aussi l'année de construction du nouveau plan 2026-2028.

Afin d'en faciliter la lecture et suite aux circulaires du 21 novembre 2017 et du 5 mai 2021 sur les règles de féminisation, nous avons volontairement choisi d'écrire ce rapport dans les règles de droit commun et non en écriture inclusive.

Je vous souhaite une bonne lecture.

**« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance »**

**Kofi Annan**

***Diplomate, économiste, Homme d'état, Homme politique, Humaniste, Scientifique (1938-2018)***



*Photos : Office du Tourisme Cœur de Garonne*

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2024



# Table des matières

2024 une année de polarisation sociale .....	8
Extraits du rapport annuel du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes .....	8
1 La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel .....	10
2 L'égalité professionnelle dans les collectivités .....	12
3 Politique Ressources humaines : Etat des lieux .....	15
3.1 Les effectifs.....	15
3.1.1 Les emplois de direction .....	15
3.1.2 La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par âge.....	16
3.1.3 Part des femmes et hommes par filière et catégorie .....	17
3.1.4 Les travailleurs handicapés .....	19
3.2 Les parcours professionnels.....	20
3.2.1 Les mouvements de personnel .....	20
3.2.2 Les promotions professionnelles .....	20
3.3 Les rémunérations .....	20
3.4 La formation et la promotion de la parité .....	21
3.4.1 Effectifs formés .....	21
3.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation .....	21
3.5 Les conditions de travail .....	21
3.5.1 Espaces de travail .....	21
3.5.2 Santé et sécurité au travail.....	21
3.5.3 Absences, accidents et maladies .....	22
3.5.4 Compte Epargne Temps (CET).....	22
3.5.5 Le temps partiel et temps non complet .....	23
4 Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions.....	25
4.1 Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines .....	25
4.1.1 Prévention des écarts de rémunération.....	25
4.1.2 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte .....	25
4.1.3 Mise en place de Dispositifs d'Alerte pour les Travailleurs Isolés .....	26
4.1.4 Formation « Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur ».....	26
4.1.5 Groupe de travail sur les agressions physiques et verbales.....	27
4.2 Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle .	27
4.2.1 Horaires de travail et horaires atypiques .....	27
4.2.2 Congés .....	27
4.2.3 Le Télétravail .....	27
4.2.4 Actions de proximité et prestations sociales .....	29

4.3	Une démarche concertée et co construite.....	29
5	Politique Cœur de Garonne.....	31
5.1	Les instances communautaires .....	31
5.2	Politiques publiques : données statistiques.....	32
5.2.1	Données démographiques .....	32
5.2.2	Données sur les familles.....	33
5.2.3	Données sur l'emploi .....	35
6	Politiques publiques : Bilan des actions 2024 .....	37
7	Etat d'avancement 2024 pour le plan d'action 2023-2025 .....	39
8	ANNEXES.....	40
8.1	LEXIQUE : 10 mots ou expressions de l'égalité.....	40
8.2	Les différents plafonds .....	41
8.3	Affiches des manifestations.....	42

## 2024 une année de polarisation sociale

### Extraits du rapport annuel du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

#### ➤ Des évènements

**Le procès de Mazan** : miroir des oppositions autour des violences faites aux femmes en France

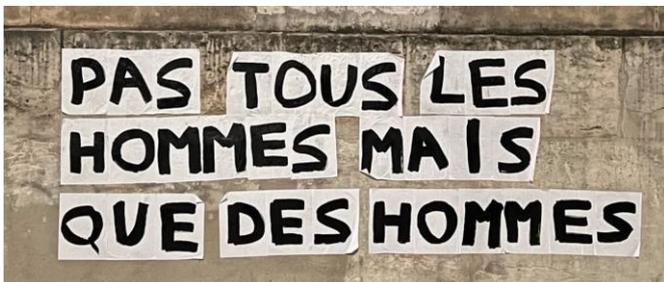
Plus de 50 hommes identifiés (sur 72) accusés d'avoir violé la même femme : Gisèle Pélicot, droguée à son insu par son mari. La dimension sociétale de ce procès a d'abord été permise par la levée totale du huis clos, souhaité par la victime. La philosophe Camille Froidevaux-Metterie parle de « don inouï qu'elle a fait à toutes les autres victimes » « de révéler au grand jour la violence patriarcale dans son évidence et toute sa banalité »

On parle d'un procès pédagogique. Celui-ci a mis aussi en évidence la soumission chimique comme mode opératoire qui conditionne la réduction totale d'une femme à son strict corps.



Le procès Pélicot a été moteur d'une réflexion collective autour du rôle des hommes dans la perpétuation des violences à l'égard des femmes, et sur la conscientisation collective qu'il fallait adopter

**Emergence d'alliés masculins #NotAllMen**



**Les accusations de viols et d'agressions sexuelles portées par Judith Godrèche**



**En juillet un rapport d'enquête met en cause l'Abbé Pierre accusé d'avoir agressé sexuellement des dizaines de femmes entre 1970 et 2005**

Ces affaires charrient une dimension sociétale forte et systémique forte des violences exercées contre les femmes.

➤ **Des inégalités, des atteintes aux droits fondamentaux, des violences sexistes et sexuelles toujours présentes**

94% des femmes considèrent qu'il est difficile d'être femme dans la société  
+14%/an dernier

45% des hommes de - 35 ans considèrent qu'il est plus difficile d'être un homme dans la société

55% des français-es considèrent une différence de traitement sur les réseaux sociaux

57% des femmes considèrent une différence de traitement avec les hommes dans les médias

93 féminicides en 2023  
319 femmes victimes d'une tentative de féminicide

40% des femmes déclarent avoir subi une situation de non consentement

Les inégalités de traitement reconnues  
Dans le monde du travail 76%  
Dans la rue et les transports 71%  
Dans le monde politique 70%

271 000 victimes enregistrées de violences conjugales ( physiques et non physiques )

Dépôt de plainte pour seulement 6% des victimes de violences sexuelles physiques.  
Moins de 1% de condamnations (1204 en 2022)

8/10 français-ses considèrent que le sexisme reste impuni

Revenu salarial des femmes inférieur de 23.5% à celui des hommes dans le secteur privé

94% des français-es considèrent que les hommes ont un rôle à jouer dans la prévention et lutte contre le sexisme

Chiffres, extraits du rapport n° 2024-01-22-STER-61 publié le 22 janvier 2025 « Etat des lieux du sexisme en France à l'heure de la polarisation » Haut conseil à l'égalité (HCE)

## 2. La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel

### LA REPRESENTATION POLITIQUE

#### Quelques repères chronologiques :

- ✓ 1791 : « La femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune » Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne (article 10), écrite par Olympe de Gouges (morte guillotinée en 1793)
- ✓ 1848 : institution du suffrage dit « universel » sans droit de vote accordé aux femmes
- ✓ 1944 : droit de vote et d'éligibilité des femmes en France,
- ✓ 2000 : promulgation de la 1<sup>ère</sup> loi sur la parité politique,
- ✓ 2008 : inscription dans la Constitution de « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »,
- ✓ 2011 : 14% des conseillers généraux sont des femmes,
- ✓ 2012 : les femmes représentent désormais plus du quart des députés à l'Assemblée nationale.
- ✓ 2013 : Extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (22/07/2013)
- ✓ 2013 : Instauration du scrutin binominal –une femme et un homme –pour les élections départementales ; modification du scrutin pour les élections municipales et intercommunales visant à favoriser la parité : l'alternance stricte femme-homme est désormais appliquée aux communes de 1 000 habitant(e)s et plus, et la liste des candidat(e)s au conseil communautaire devra également respecter cette alternance (17/05/2013)
- ✓ 2014 : Généralisation de la parité : Le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités s'applique désormais dans tous les secteurs de la vie sociale (des fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.) - loi du 4 août 2014

En 2020, les femmes représentent 42,4% des conseillers municipaux, 48% des conseillers régionaux et territoriaux, 50,3% des conseillers départementaux et 35,8% des conseillers communautaires.

Dans les communes de moins de 1 000 habitant(e)s, il y a 37,6% des femmes contre 46,6% dans les communes de plus de 1 000 habitant(e)s (Source : DGCL nov. 2020)

Proportion des femmes dans ....

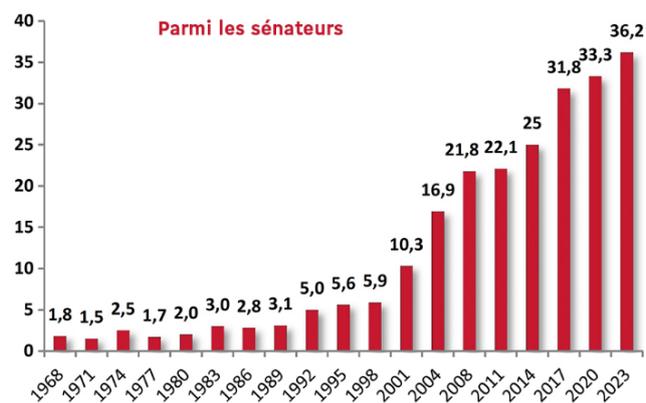
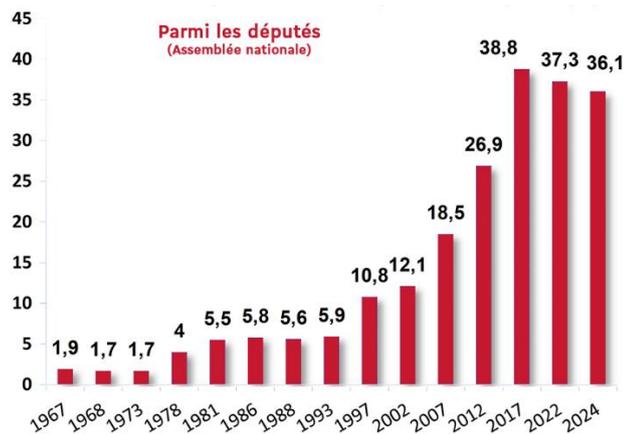
#### PART DES FEMMES PARMIS LES ÉLUS LOCAUX AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2024 SELON L'ÂGE

(en %)	Élus locaux	Conseillers régionaux et territoriaux	Conseillers départementaux	Conseillers communautaires	Conseillers municipaux
<b>Ensemble des élus</b>	<b>41</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>35</b>	<b>42</b>
De 18 à 39 ans	44	49	45	42	44
De 40 à 49 ans	47	56	53	45	48
De 50 à 54 ans	45	50	53	43	45
De 55 à 59 ans	43	50	55	40	43
De 60 à 64 ans	39	45	53	34	39
65 ans ou plus	34	38	43	27	36

Champ : France métropolitaine + DOM.

Source : DGCL. Données : ministère de l'Intérieur, répertoire national des élus ; Insee, estimations de population.

Pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 50 ans, il y a proportionnellement moins de députées que de sénatrices. Sur les 8 commissions permanentes de l'Assemblée, seules deux ont une femme à leur tête.



### 3. L'égalité professionnelle dans les collectivités

#### Quelques repères chronologiques :

- ✓ 1907 : la femme mariée peut disposer de son salaire
- ✓ 1909 : institution d'un congé maternité de 8 semaines, sans compensation de la perte de revenus
- ✓ 1945 : le congé de maternité devient obligatoire et est partiellement indemnisé
- ✓ 1965 : la femme peut ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari
- ✓ 1971 : reconnaissance du principe : « à travail égal, salaire égal »
- ✓ 1983 : la loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents
- ✓ 2002 : création du congé de paternité
- ✓ 2002 : loi de modernisation sociale aborde la lutte contre le harcèlement moral au travail
- ✓ 2008 : Loi constitutionnelle complétant l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »
- ✓ 2010 : Loi n°2010-769 relative aux violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples

#### Quelques inégalités en France :

- ✓ En 2012, dans le secteur privé et semi-public, les femmes gagnaient un salaire net moyen inférieur à 19,2% à celui des hommes
- ✓ En 2012, le montant moyen de la retraite perçue par les femmes est inférieur à 40 % à celui des hommes
- ✓ Suite aux élections municipales de 2014, seuls 16% des maires étaient des femmes

#### L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) rappelle en son article 6 bis que : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Le même jour, était publiée la loi n°83-635 portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Roudy). Cette loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes.

Une nouvelle étape est franchie avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elle comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles 50 à 58).

Cette loi prévoit notamment la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques. Plus précisément l'article 51 dispose que « chaque année est présenté devant les comités techniques, ..., dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelles.

L'année 2013 marque un tournant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dans son ensemble : un accord a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics (dont l'AMF) et dix organisations syndicales représentatives. Cet accord s'applique aux 5,4 millions d'agents publics. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à

construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions ».

4 axes de travail constituent l'architecture de ce protocole d'accord :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- L'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

**La loi n°2014-873 du 4 août 2014** oblige, dans son article 61, les collectivités à produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixés par **le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015**. Ce rapport est présenté annuellement à l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet du budget pour les EPCI de plus de 20 000 habitants.

Celui-ci comporte deux volets :

- Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire

**La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** comporte elle aussi un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle :

- Le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction est étendu et renforcé.
- Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe).
- Les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnes en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- La loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix
- Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption.
- Les droits à avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière.
- Le jour de carence pour maladie est supprimé pour les femmes enceintes
- Toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes. Il leur appartient également d'accompagner et d'orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements.

**Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019** relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

**Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019** modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

**Décret n°2020-256 du 13 mars 2020** relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

**Décret n°2020-529 du 5 mai 2020** modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

**Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020** relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique qui doit intégrer des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes (Article 5 de la loi n° 2019-828 TFP)

**Décret n°2021-846 du 29 juin 2021** relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

**Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023** porte à 50% le quota obligatoire de primo-nominations féminines aux emplois supérieurs et de direction et instaure un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

**Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024** relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

## 4. Politique Ressources humaines : Etat des lieux

### 4.1 Les effectifs

#### 4.1.1 Les emplois de direction

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois (dite primo-nomination) aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : seuls les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et **les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI)** entrent dans le champ du dispositif.

#### Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

- Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40% à partir de janvier 2017.

L'objectif chiffré de nominations s'établit sur un cycle de 5 primo-nominations successives et peut ainsi être pluriannuel.

**La collectivité Cœur de Garonne n'est pas encore concernée par le taux de primo-nominations.**

Toutefois, ce taux s'établit à 75 % avec une DGS, 2 Directrices générales adjointes et 1 Directeur général des services techniques. Les femmes sont donc majoritaires dans les emplois de direction.

#### Primo nominations féminines sur des emplois d'encadrement supérieur et de dirigeant –

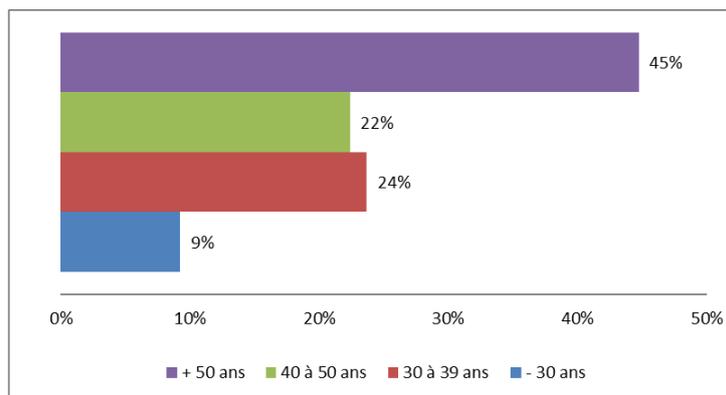
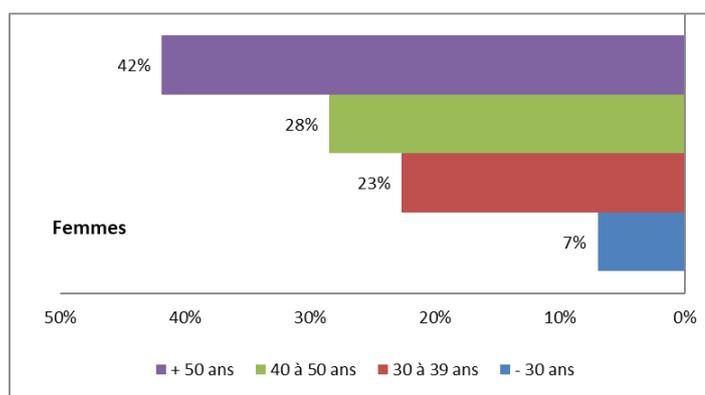
	Fonction publique d'État	Fonction publique Territoriale	Fonction publique Hospitalière
2021	42%	45%	55%
2022	43%	42%	44%

Le seuil des 40 % a été franchi en 2021 pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 2012 pour la fonction publique d'État et la part des femmes sur ces primo-nominations a continué à croître en 2022.

#### 4.1.2 La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par âge

##### Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	72	42%	34	45%
40 à 50 ans	49	28%	17	22%
30 à 39 ans	39	23%	18	24%
- 30 ans	12	7%	7	9%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>100%</b>	<b>76</b>	<b>100%</b>



Pour Cœur de Garonne, la moyenne d'âge avoisine les 46 ans pour les femmes comme pour les hommes. Cette moyenne est calculée sur les titulaires et contractuels sur des emplois permanents.

#### Caractéristiques démographiques de la Fonction publique en 2022 en % :

	Part des femmes	Âge moyen		Part des moins de 30 ans		Part des 50 ans et plus	
		Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
FPE	58	43	44	17	14	34	35
FPT	61	46	46	11	10	44	44
FPH	78	42	42	18	18	32	31
<b>Ensemble FP</b>	<b>63</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>37</b>

Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

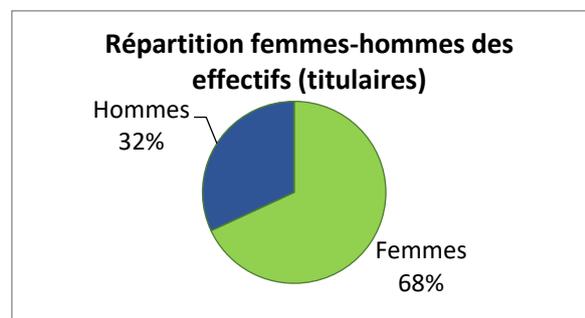
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : En 2022, 63 % des agents de la FP sont des femmes et leur âge moyen est de 44 ans. Ils sont 15 % à être âgés de moins de 30 ans et 37 % à avoir 50 ans et plus.

#### 4.1.3 Part des femmes et hommes par filière et catégorie

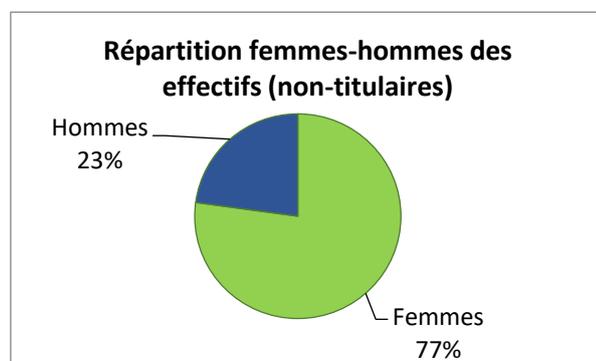
##### 4.1.3.1 *Part des femmes et hommes par filière –TITULAIRES*

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	48	4	52
filière animation	46	10	56
filière médico-sociale	8		8
filière sociale	28		28
filière technique	15	54	69
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>68</b>	<b>213</b>



##### 4.1.3.2 *Part des femmes et hommes par filière – NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS*

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	5	1	6
filière animation	11	3	14
filière médico-sociale	1		1
filière sociale	9		9
filière technique	1	4	5
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>35</b>

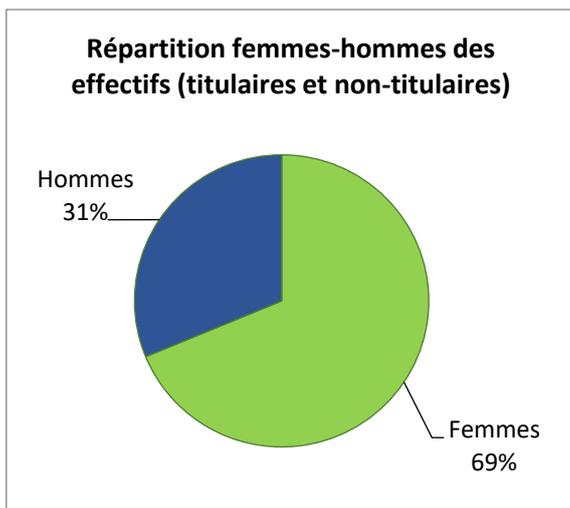


##### 4.1.3.3 *Part des femmes et hommes par filière – TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS*

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Filière administrative	53	5	58	91%	9%
Filière technique	57	13	70	81%	19%
Filière animation	9		9	100%	0%
Filière sociale	37		37	100%	0%
Filière médico-sociale	16	58	74	22%	78%
<b>TOTAL</b>	<b>172</b>	<b>76</b>	<b>248</b>	<b>69%</b>	<b>31%</b>

Fonction publique territoriale

**61%**  
de femmes

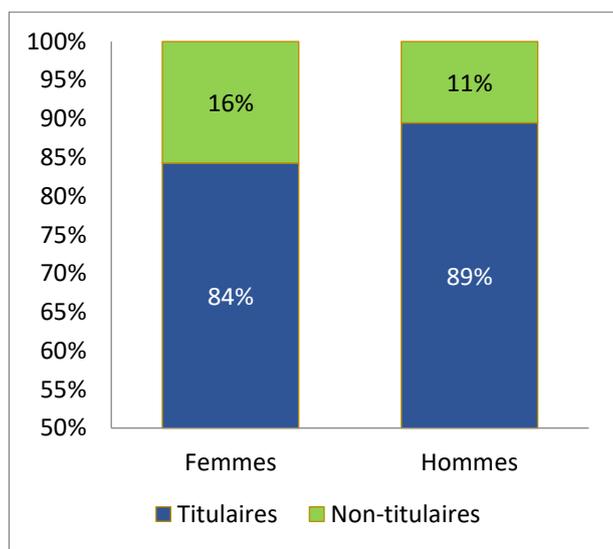


**Au niveau national,  
dans la fonction publique territoriale :**

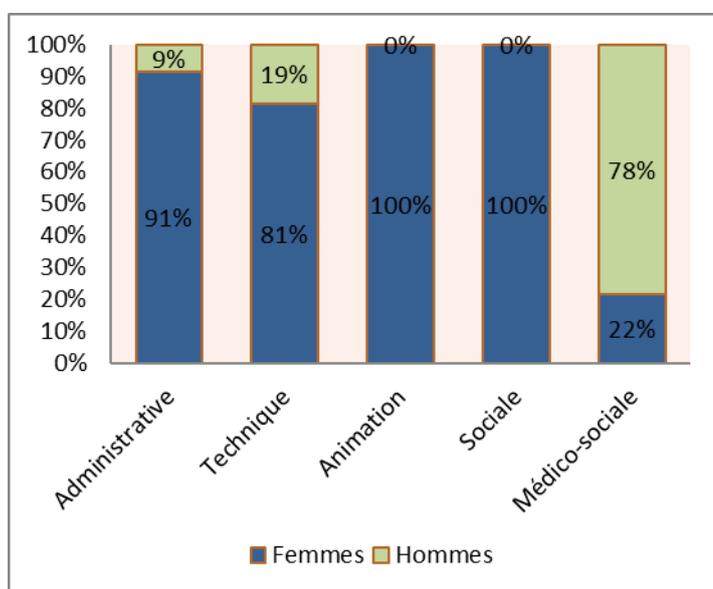
Taux de féminisation : 61 %  
communes : 60 %  
EPCI : 51 %  
entre 5 et 49 agent-e-s: 66 %  
entre 50 et 499 agent- e-s: 61 %  
entre 500 et 4 999 agent-e-s: 67 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2024

## Part des titulaires et non titulaires par genre



## Répartition par filière



### Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative :  
82.8 % de femmes / 17.2 % d'hommes

Filière technique :  
41.4 % de femmes / 58.6 % d'hommes

Filière animation :  
72.7 % de femmes / 27.3 % d'hommes

Filière culturelle :  
64.3% de femmes / 35.7 % d'hommes

Filière sociale :  
95.3% de femmes / 4.7% d'hommes

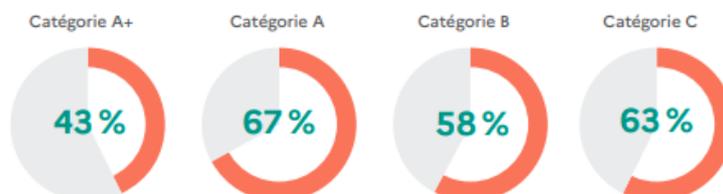
Filière médico-soc :  
95% de femmes / 5 % d'hommes

Source : DGCL chiffres clés 2020

### 4.1.3.4 Part des femmes et hommes par catégorie– TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

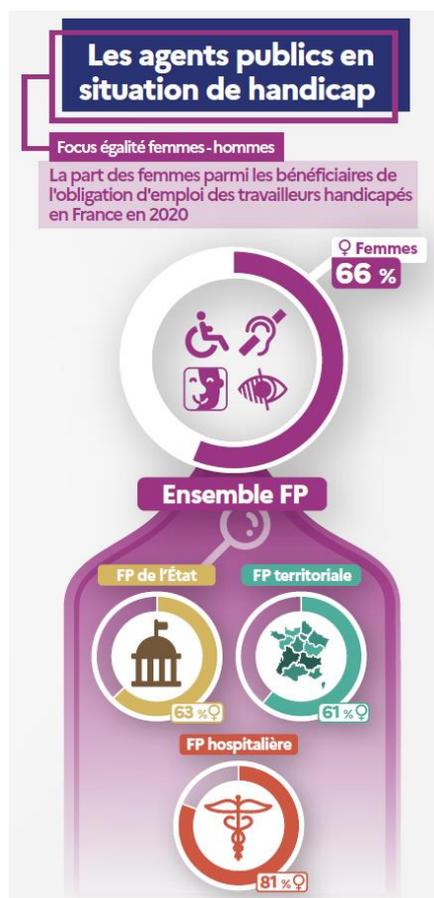
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
cat A	21	1	95,45%	4,55%
cat B	23	8	74,19%	25,81%
cat C	128	67	65,64%	34,36%
<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>76</b>	<b>235,29%</b>	<b>64,71%</b>

Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2021



Champ : emplois principaux, tous statuts, France (hors Mayotte). Hors bénéficiaires de contrats aidés et catégories indéterminées.  
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 », Stats rapides n° 97 et 98, juin 2023. Données Siaps, Insee. Traitement DGAFP – Sdless.

#### 4.1.4 Les travailleurs handicapés



Les employeurs publics doivent employer **6% de personnes en situation de handicap** dès lors que leur effectif atteint 20 agents.

Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

- ✓ Recruter du personnel en situation de handicap ;
- ✓ Maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales
- ✓ Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail.

En cas de non-respect de ce seuil de 6%, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La communauté de communes Cœur de Garonne n'est pas contributrice au FIPHFP dans la mesure où elle dépasse largement ses obligations en la matière et fait de l'adaptation des postes des agents souffrant d'un handicap une de ses priorités en matière de ressources humaines.

**En 2023 :**

Effectif total en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2023	<b>211.49</b>
Effectif total rémunéré (ETR) au 31 décembre 2023	<b>228</b>
Nombre légal des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) 2021 (6% de l'ETR arrondi à l'inférieur)	<b>13</b>
Effectif total des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) au 31 décembre 2023	<b>13</b>
Taux d'emploi direct (Nombre de BOE/ETR) x 100	<b>5.70%</b>

Dépenses 2023 pouvant être valorisées au titre des actions à destination des BOE	<b>8 447.89 €</b>
--	-------------------

**13 agents ont été déclarés travailleurs handicapés : 9 femmes-4 hommes**

## 4.2 Les parcours professionnels

### 4.2.1 Les mouvements de personnel

Au 31 décembre 2024, la collectivité compte **248 agents (titulaires et non titulaires sur emploi permanent)**.

La répartition des entrées en 2024 est la suivante :

	Femmes	Hommes
Cat A	2	0
Cat B	2	4
Cat C	16	3

### 4.2.2 Les promotions professionnelles

En 2024, il y a eu **10 avancements de grade et 1 promotion interne**.

#### Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Nbre d'avancements	%
Cat A	1	0	1	10%
Cat B	1	0	1	10%
Cat C	7	1	8	80%
<b>Ensemble</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

## 4.3 Les rémunérations

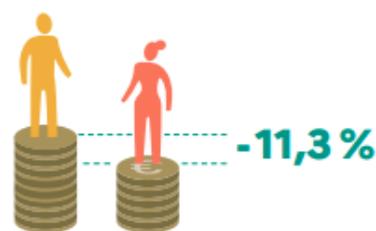
La rémunération des fonctionnaires est un droit, une fois le service effectué, selon la règle dite du « service fait ». Cette rémunération se compose de plusieurs éléments, obligatoires et facultatifs.



*Eléments obligatoires*

*Eléments facultatifs*

Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)



### Indice majoré moyen par catégorie (titulaires)

	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	597	447	382
Hommes	642	499	403

#### Au niveau national, dans la FPT :

Salaires nets mensuels :

Femmes : 1967 € / Hommes : 2 145 €, soit une différence de 178 € (les hommes gagnent 9 % de plus que les femmes)

Evolution 2021/2020 en euros constants :

Femmes : -0.4 % / Hommes : -0.6%

Source : DGAFP, chiffres clés 2023

## 4.4 La formation et la promotion de la parité

### 4.4.1 Effectifs formés

L'ensemble des agents suivent chaque année une ou plusieurs formation(s) en interne et en externe. Une fiche spécifique à la formation est intégrée au dispositif d'entretien professionnel annuel et reliée directement au programme global de formation de la collectivité pour identifier toutes les thématiques de formation qui pourraient intéresser (en particulier celles réalisées en intra) plusieurs services. Le plan de formation de la collectivité est établi en lien avec la définition des besoins de la collectivité et les capacités d'accompagnement du CNFPT (formation en intra et en union confondues).

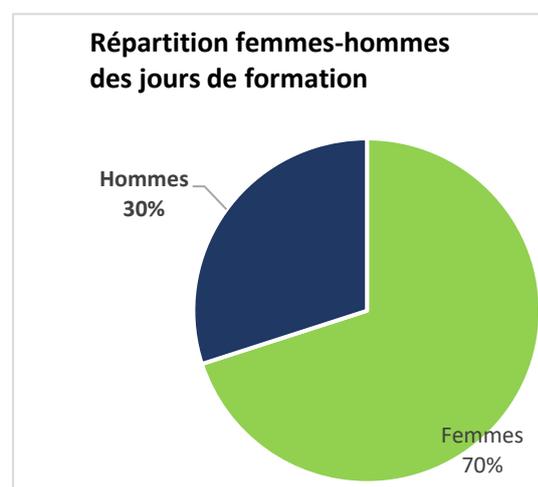
### 4.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation

La collectivité s'assure chaque année de la parité dans les actions de formation lors de la présentation du bilan de l'exécution du plan de formation, en présentant des graphiques par genre et catégorie.

Elle met en œuvre également des formations sur des thématiques d'ordre général afin de favoriser la mixité des genres mais également des métiers, comme la formation « Lutte contre les incivilités » ou « le management de proximité ».

⇒ 330 départs en formation concernant des agents permanents

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Cat A	32	6	84%	16%
Cat B	38	18	38%	32%
Cat C	160	76	68%	32%
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>100</b>	<b>70%</b>	<b>30%</b>



## 4.5 Les conditions de travail

### 4.5.1 Espaces de travail

Les espaces de travail sont mixtes.

### 4.5.2 Santé et sécurité au travail

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées aux risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différente selon les femmes et les hommes). Les femmes enceintes bénéficient de précautions et d'une surveillance médicale renforcée. Des aménagements d'horaires de travail sont possibles.

A la communauté de communes Cœur de Garonne, compte tenu de la spécificité des métiers exercés, une visite médicale préventive est systématisée dès connaissance de l'état de grossesse de l'agent. Des aménagements sont mis en place selon les préconisations de la médecine préventive, permettant ainsi d'éviter une exposition à certains produits dangereux (chimiques ou bactériologiques). La Formation Spécialisé en Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) peut être sollicitée sur certains sujets tels l'équipement de vestiaires ou sanitaires différenciés.

### 4.5.3 Absences, accidents et maladies

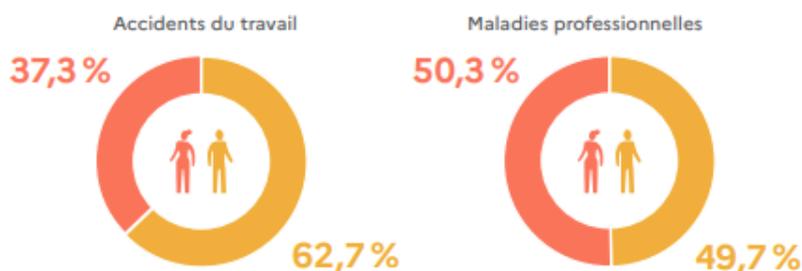
Il est ici proposé de distinguer 3 grands types d'absence :

- Les absences pour motifs professionnels : les accidents du travail, les accidents des trajets domicile-travail et les maladies professionnelles (AT/MP),
- Les absences pour raison de santé : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie (MO),
- Les absences liées à l'accueil d'un enfant : congé maternité, paternité et adoption (MAT).

#### Recensement du nombre d'agents concernés par une absence par genre, en 2024 :

	Femmes	Hommes
AT/MP	12	12
MO	124	50
MAT	3	0

Part des femmes et des hommes parmi les victimes d'accidents du travail\* et maladies professionnelles\*\* en 2019



Le congé de paternité est entré en application le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021**, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée, elle est désormais de **28 jours calendaires** (intégrant week-ends et jours fériés) contre 14 jours auparavant. En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à **32 jours calendaires** (intégrant week-ends et jours fériés) contre 18 auparavant. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Naissance d'un enfant 28 jours	Naissance multiple 32 jours
3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance	3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance
21 jours	28 jours

*En 2024, il y a eu 3 congés maternité et aucun congé paternité.*

#### Au niveau national, dans la FPT :

96.8 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

### 4.5.4 Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps est intégré au règlement interne et chaque agent peut en disposer comme il le souhaite, sous condition de nécessité de service. Toutefois, la monétisation des jours placés en CET n'est pas prévue.

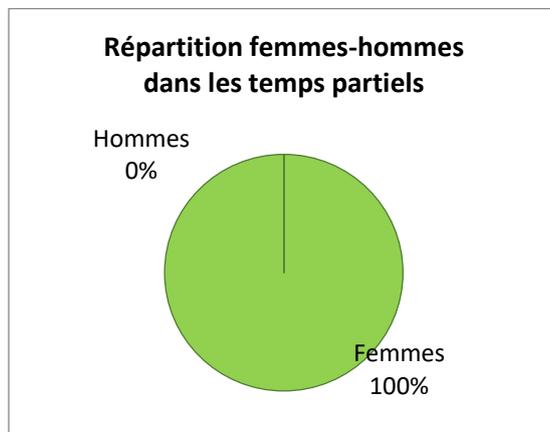
#### Répartition femmes-hommes sur CET au 31/12/2024

Catégorie	Femmes	Hommes
Catégorie A	24	1
Catégorie B	25	2
Catégorie C	90	70
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>73</b>

#### 4.5.5 Le temps partiel et temps non complet

##### **Répartition femmes-hommes sur les temps partiels**

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	21	1
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>1</b>
Catégorie B	Temps partiel	2	0
	Temps complet	20	8
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>8</b>
Catégorie C	Temps partiel	4	0
	Temps complet	59	63
	<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>67</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	6	0
	Temps complet	100	72
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>72</b>



##### **Le temps partiel dans la Fonction publique en 2023 en %**

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique	Salariés du secteur privé
Versant	FPE	9	27	15	so
	FPT	17	40	25	so
	FPH	19	25	21	so
Sexe	Femmes	20	37	26	27
	Hommes	4	20	9	7
Âge	Moins de 30 ans	9	36	24	17
	Entre 30 et 49 ans	16	27	19	13
	50 ans et plus	13	35	18	22
PCS	Cadres et professions intellectuelles supérieures	9	19	12	8
	Professions intermédiaires	16	34	22	11
	Employés	17	39	25	32
	Ouvriers	7	18	10	13
<b>Ensemble</b>		<b>14</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

Source : Enquête Emploi 2023, Insee, Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : Agents de la fonction publique et salariés du privé vivant en logement ordinaire, en emploi au sens du BIT la semaine de référence, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France (hors Mayotte). Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires, contrats aidés.

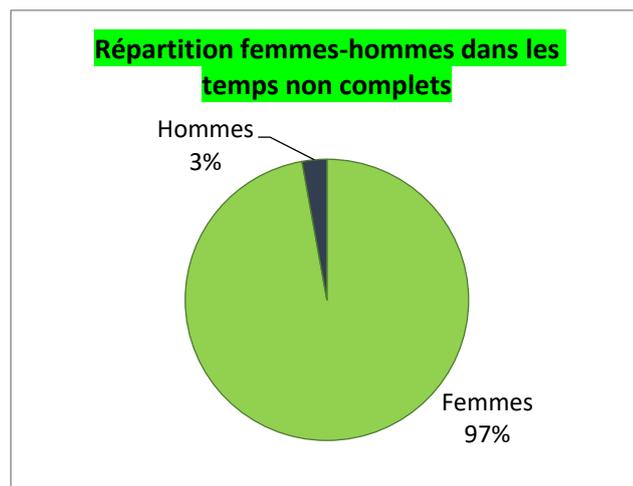
so : sans objet.

Lecture : En 2023, 14 % de l'ensemble des fonctionnaires déclarent être à temps partiel. Les salariés du secteur privé sont 16 %.

Ces éléments sont conformes aux indications précisées plus haut sur le fait que la communauté de communes Cœur de Garonne ne fait pas exception à la règle et que les femmes restent plus que majoritaires dans la recherche d'équilibre entre la vie de famille et les fonctions professionnelles, bien plus qu'au niveau national.

## Répartition femmes-hommes sur les temps non complets

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps non complet	1	0
	Temps complet	20	1
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>1</b>
Catégorie B	Temps non complet	1	0
	Temps complet	22	8
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>7</b>
Catégorie C	Temps non complet	65	4
	Temps complet	69	66
	<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>68</b>
Total toutes catégories	Temps non complet	67	2
	Temps complet	63	63
	<b>Total</b>	<b>172</b>	<b>76</b>



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet sont les filières Sociale et Médico-Sociale (38%) et de l'Animation (55%) qui concernent plus particulièrement les métiers d'aide à domicile et d'animateur(ice).

## 5. Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions

### 5.1 Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines

#### 5.1.1 Prévention des écarts de rémunération

Chaque agent appartient à un cadre d'emplois. Dans ce cadre d'emplois, l'agent a un grade et un échelon. À chaque échelon est associé un « indice brut » qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. Enfin, à chaque indice brut correspond un « indice majoré » permettant le calcul de la rémunération.

Ainsi le statut de la fonction publique est structuré de telle sorte qu'il ne peut pas y avoir de différence entre les traitements indiciaires bruts des agents de même cadre d'emploi, grade et ancienneté.

Les différences, en revanche, peuvent exister pour différentes raisons :

- L'agent bénéficie ou pas du supplément familial de traitement,
- L'agent dispose d'une ancienneté et d'un grade plus important que celui d'autres agents de sa catégorie (A, B ou C),
- L'agent est entré dans la collectivité avec un régime indemnitaire qui a été conservé (avant l'instauration du RIFSEEP et donc de l'IFSE) et qui était plus avantageux que celui mis en place à Cœur de Garonne,

Nous avons, parmi le personnel de la collectivité, l'ensemble de ces cas qui sont réunis. Par ailleurs, les écarts auraient pu être encore plus grands si l'autorité territoriale, dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), n'avait pas décidé de les limiter en répartissant une enveloppe de 56 K€ en faveur des agents ayant un écart conséquent.

Le critère d'équité de traitement entre les agents a été systématiquement appliqué, même s'il n'est pas possible de gommer tous les aspects de l'histoire individuelle de l'ensemble des agents, sauf à faire exploser le budget consacré à la rémunération du personnel. Toutefois, l'obligation de réexaminer la cotation des IFSE tous les 4 ans (2022) a permis d'harmoniser les montants d'IFSE par métier et d'effacer les écarts qui pouvaient exister entre genre.

#### 5.1.2 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, et selon le décret n°2020-256 du 13 Mars 2020, toute collectivité territoriale doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Un groupe de travail a vu le jour en début d'année 2021 afin de mettre en place une cellule alerte permettant de répondre aux besoins de recueil des signalements. Ce groupe de travail est composé d'une élue, de la DRH, de la gestionnaire Santé au travail et prévention, du conseiller prévention, de deux représentants de la F3SCT, du médecin de prévention du CDG31 et du Consultant en prévention du CDG31.

Cette « cellule alerte » a pour objectif :

- Le recueil des signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant,
- L'alerte des autorités compétentes, le cas échéant,
- L'accompagnement et la protection des victimes et le traitement des faits signalés.

Elle s'adresse à toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut (élus compris), les stagiaires, bénévoles ou les intervenants extérieurs (prestataires), les agents ayants quitté les services (retraite, démission)

depuis moins de 6 mois, et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum. Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (ex : violences conjugales).

Elle est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Le numéro est porté à la connaissance de tous les agents via le site intranet et les encadrants ont eu une information particulière sur ce sujet qui a été suivie d'une demi-journée d'information et réponse aux questions.

Nous pouvons constater que les formes de violences sont de plus en plus fréquentes et touchent majoritairement les métiers pourvus par les femmes.

A ce titre, plusieurs groupes de travail ont été constitués afin d'établir un état des lieux des pratiques et faire de propositions.

En 2024, la cellule d'alerte a été contactée uniquement pour des incivilités des usagers. Des courriers de rappel de la loi avec les peines encourues sont systématiquement envoyés.

### 5.1.3 Mise en place de Dispositifs d'Alerte pour les Travailleurs Isolés

Afin de faire face aux agressions physiques et verbales que pouvaient subir les agents France Service et Conseiller en Economie Sociale et Familiale, il a été décidé la mise en place de Dispositifs d'Alarme pour Travailleur Isolés (DATI). Ce système permet de signaler toute situation problématique à l'aide d'une balise disposée sur le poste de travail de chaque agent et directement reliée à une plateforme de téléassistance (mise en place en 2025).

En cas d'agression, l'agent pourra envoyer une alerte silencieuse avec sa balise ce qui permettra de prévenir la téléassistance qui se chargera de faire intervenir rapidement les forces de police ou les secours suivant la problématique qui aura été relevée lors de l'alerte.

Cette démarche s'inscrit dans la politique de prévention des risques professionnels de la collectivité et permet de garantir un environnement de travail plus sécurisant pour les agents accueillant du public et pouvant se retrouver en situation d'isolement.

### 5.1.4 Formation « Prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur »

Afin de poursuivre la politique de prévention des risques de la collectivité tournée vers le risque d'agression par les usagers, une formation « *prévenir et gérer les incivilités et les agressions dans la relation à l'utilisateur* » créée par le gouvernement a été déployée auprès de l'ensemble des encadrants et agents de la collectivité sous forme de groupe afin de favoriser les échanges sur cette thématique.

Cette formation a été créée sous la forme d'un parcours de 9 modules :

- 3 modules sont consacrés à la compréhension des fondamentaux (distinctions entre incivilités et agressions, différents canaux de communication, droits et devoirs face aux incivilités)

- 2 modules sont consacrés à la mise en situation pour les agents de terrain (prévenir les incivilités et agressions, faire face à une incivilité ou une agression en pratique)

- 2 modules sont consacrés aux moyens de prévention à mettre en place pour les encadrants (organiser la prévention, intervenir et soutenir les agents)

- 2 modules sont consacrés aux actions à mettre en œuvre après une agression/incivilité (actions à mettre en œuvre immédiatement, agir dans la durée pour prévenir les incivilités et agressions sur le long terme)

Cette formation a été dispensée dans un premier temps à l'ensemble des encadrants afin que chacun puisse accompagner et former ses équipes à la gestion des agressions et incivilités.

Elle est donc actuellement en cours de déploiement auprès de l'ensemble des agents de la collectivité par les encadrants formateurs.

### 5.1.5 Groupe de travail sur les agressions physiques et verbales

Dans le cadre de la politique de prévention de la collectivité visant à améliorer la prévention autour du risque d'agression pour les agents en contact avec les usagers, un groupe de travail a été créé, composé d'une représentante syndicale, du service communication ainsi que du Conseiller prévention.

Le groupe a travaillé sur la création de plusieurs outils de prévention afin de supprimer les violences ou à défaut de les réduire avec notamment :

- La proposition de mise en place d'une annonce téléphonique sur 3CX avec le message suivant : « Nous sommes là pour vous aider et nous vous rappelons que cet appel est susceptible d'être enregistré. Si vous refusez, tapez X »

- La création d'un formulaire de signalements d'incidents à disposition des agents afin de faire remonter les informations sur les incidents plus facilement

- La création de flyers à disposition des agents de terrain et à distribuer pour permettre aux usagers de trouver des réponses à leurs questions

- La création de panneaux et d'affiches rappelant les peines encourues pour toute agression d'un agent de la fonction publique à disposer sur les sites accueillant du public

- La création de badges, magnets, scratch ou thermocollant pour les agents d'accueil et de déchèterie rappelant que les agents sont là pour aider les usagers.

Le groupe de travail doit maintenant se réunir avec les agents concernés afin de leur présenter les différentes solutions et d'affiner les outils en fonction des besoins des agents.

## 5.2 Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

### 5.2.1 Horaires de travail et horaires atypiques

L'ensemble des horaires de travail des agents de la collectivité a été fixé dans un règlement intérieur avec mise en place d'un système de plages fixes et variables qui offre aux agents une certaine souplesse dans l'organisation de leur temps de travail. Par ailleurs, 5 différents cycles de travail ont été proposés afin de favoriser les échanges entre l'agent et son responsable (de 35h à 40h hebdomadaires).

### 5.2.2 Congés

Les congés sont gérés par chaque service avec mise en place d'un calendrier informatique, ce qui permet plus d'autonomie pour les services. A plus long terme, la collectivité souhaite se doter d'un logiciel de gestion du temps pour que les agents puissent gérer directement leur activité avec leur hiérarchie, sans passer par le service des ressources humaines. La règle interne de 50 % de présence qui est préconisée nécessite toutefois que les services s'organisent pour assurer la continuité du service public.

### 5.2.3 Le Télétravail

**La définition du télétravail fixée à l'article 2 du décret du 11 février 2016 suscitée a été légèrement modifiée pour intégrer la possibilité d'un recours au télétravail à titre ponctuel.**

Ainsi, la mention que le télétravail s'effectue «**de façon régulière et volontaire** » a été supprimée.

Le nouvel article 2 du décret du 11 février 2016 définissant le télétravail dispose désormais que ce dernier est « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

La réflexion sur cette modalité organisationnelle a été lancée en interne en juin 2021. Elle a fait l'objet d'un groupe de pilotage composé du Président, de la DGS et des deux DGA et du DGST et d'un groupe de travail composé d'une élue, d'un représentant de chaque syndicat, de la DRH, du conseiller prévention, du technicien informatique, de la responsable communication, de deux encadrants et de trois agents volontaires.

Le choix de mettre en place un tel projet demande une bonne compréhension des enjeux, risques et opportunités. Un changement organisationnel qui doit s'intégrer aux projets de la collectivité ainsi qu'aux contraintes liées à l'activité.

Le télétravail, projet porté par la communauté de communes, a été expérimenté dans 16 directions ou services auprès de 38 télétravailleurs dont 13 encadrants en septembre 2022. Plébiscité par les agents dès la fin de la période de confinement en 2020, le télétravail répond à leurs attentes et représente une des nouvelles formes d'organisation du travail permettant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Le bilan a fait apparaître une grande satisfaction et une amélioration de la qualité de vie au travail, bien-être au travail, moins de fatigue, plus grande disponibilité des agents.

Plus précisément, il en ressort :

- Que le télétravail permet de résoudre le problème du bruit dans les bureaux à plusieurs et le passage fréquent
- Une activité des agents plus rapide et approfondie sur ces jours car facilitée par le calme
- Une atmosphère plus sereine sur les sites
- Du temps de gagné sur sa vie privée
- Un gain financier (carburant, usure de la voiture...)

Le déploiement du télétravail en 2023 avait pour objectif d'atteindre graduellement une centaine d'agents.

Au vu de tous les indicateurs positifs qui ressortaient de ce bilan, il a été décidé de poursuivre le déploiement du télétravail en 2024 auprès de l'ensemble des métiers éligibles.

Bilan 2024

	Femmes	Hommes
A	18	0
B	14	7
C	38	5
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>12</b>

### Le télétravail dans la fonction publique en 2023 en %

	Au moins un jour de télétravail au cours des quatre dernières semaines
FPE	24
FPT	13
FPH	5
<b>Ensemble FP</b>	<b>16</b>
Secteur privé	23

Source : Enquêtes Emploi 2023, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

Champ : France entière (hors Mayotte), salariés du privé et agents de la fonction publique ayant travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence. Hors apprentis, contrats de professionnalisation, stagiaires et contrats aidés.

Lecture : En 2023, 5 % des agents de la FPH ont télétravaillé au cours des quatre dernières semaines et 16 % de l'ensemble des agents publics.

#### 5.2.4 Actions de proximité et prestations sociales

Créé en 1991, l'amicale du personnel AP4C devenue amicale du personnel AP3CG au 1<sup>er</sup> janvier 2018 à l'issue de la fusion des 3 communautés de communes a été constituée dans le but de fédérer le personnel de la collectivité. D'une manière générale, l'AP3CG exerce son champ de compétence dans tous les domaines ayant trait à la culture, aux loisirs, au sport ainsi qu'à tous les services à caractère social.

La communauté de communes a décidé par délibération en date du 28 novembre 2018 de déléguer la gestion de l'action sociale (hors tickets restaurants et participation aux risques Santé et Prévoyance) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 à l'AP3CG.

Ces prestations concernent tous les différents domaines de la vie privée et professionnelle de l'agent (titulaire ou non-titulaire) au travers du prestataire CNAS :

- Solidarité (aides pour la garde d'enfants ; enfant en situation de handicap ; chèque emploi service universel...)
- Loisirs (tarifs préférentiels grâce à une participation sur la billetterie cinémas, piscines et spectacles ; Coupon Sport ; Chèques Culture®, Chèques-Vacances® ; partenariats locaux et nationaux, etc.).
- Voyages : gîtes, locations été-hiver, court et moyen séjours, voyages « long courrier »
- Prêts : automobile, accession/extension/amélioration de l'habitat, adoption, catastrophe naturelle, etc.

Une convention a été conclue qui reprend les actions et les engagements de chacun et qui fixe la participation financière de la collectivité. En 2024, cette participation s'est élevée à 57 575 €.

En 2024, l'AP3CG compte 219 adhérents dont 63 hommes et 156 femmes.

### 5.3 Une démarche concertée et co construite

Suite à un appel à des volontaires, et le groupe « Mission égalité femmes hommes » qui avait été constitué, il a été décidé de continuer cette démarche de co construction par la création des ambassadeurs égalité, objet de la fiche action N°1.

Le groupe des futurs ambassadrices- ambassadeurs égalité s'est agrandi pour atteindre une vingtaine d'agents volontaires provenant de tous les services. Une formation est prévue les 6 et 7 février 2025.

# L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN CŒUR DE GARONNE

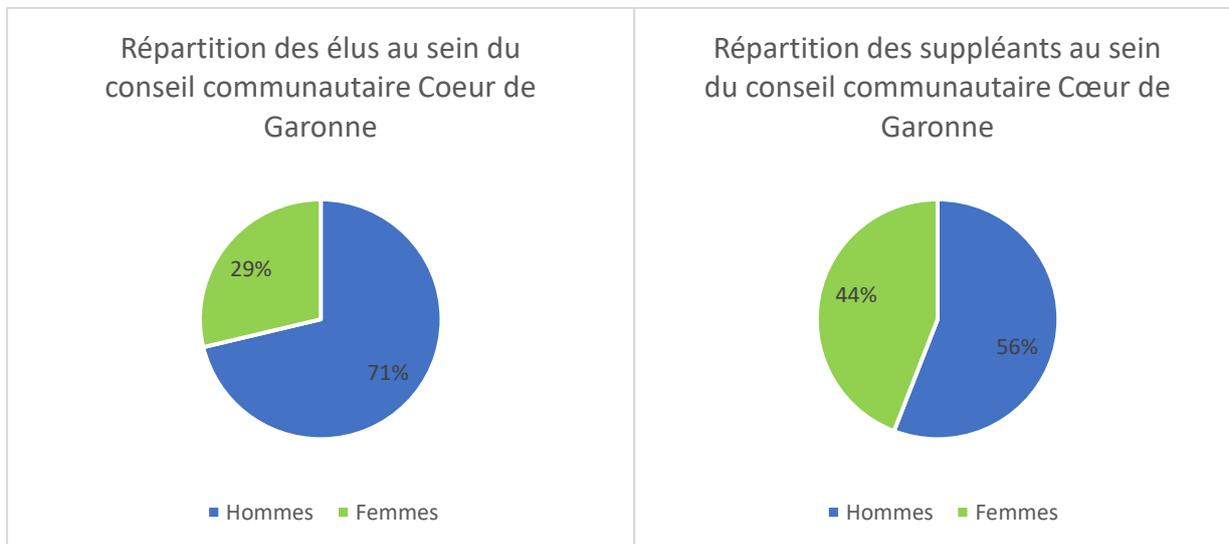
RAPPORT 2024



## 6. Politique Cœur de Garonne

### 6.1 Les instances communautaires

#### Le conseil communautaire

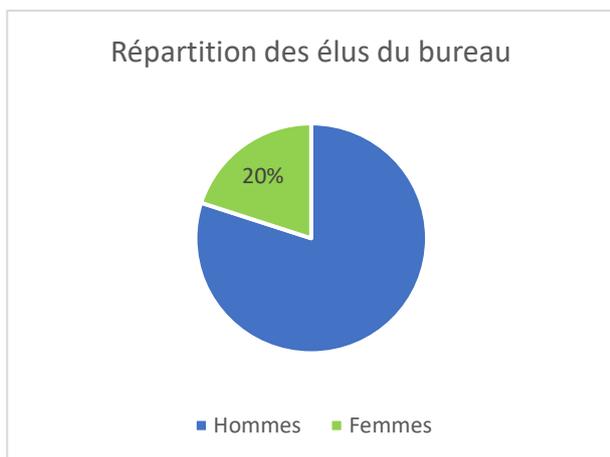


Le conseil communautaire est composé de 25 femmes et 62 hommes, soit 87 élus.

Les suppléants, au nombre de 34 comprennent 15 femmes et 19 hommes

8 femmes sont maires au sein des 48 communes.

#### Le bureau



Le bureau comprend 3 femmes et 12 hommes.

Les 3 femmes sont aussi vice-présidentes avec les délégations suivantes : petite enfance, action sociale, habitat

## 6.2 Politiques publiques : données statistiques

### 6.2.1 Données démographiques

#### Données générales

Populations légales au 1er janvier 2024 :

Population municipale : 35 015 hab.

Population comptée à part\* : 675 hab.

Population totale : 35 690 hab.

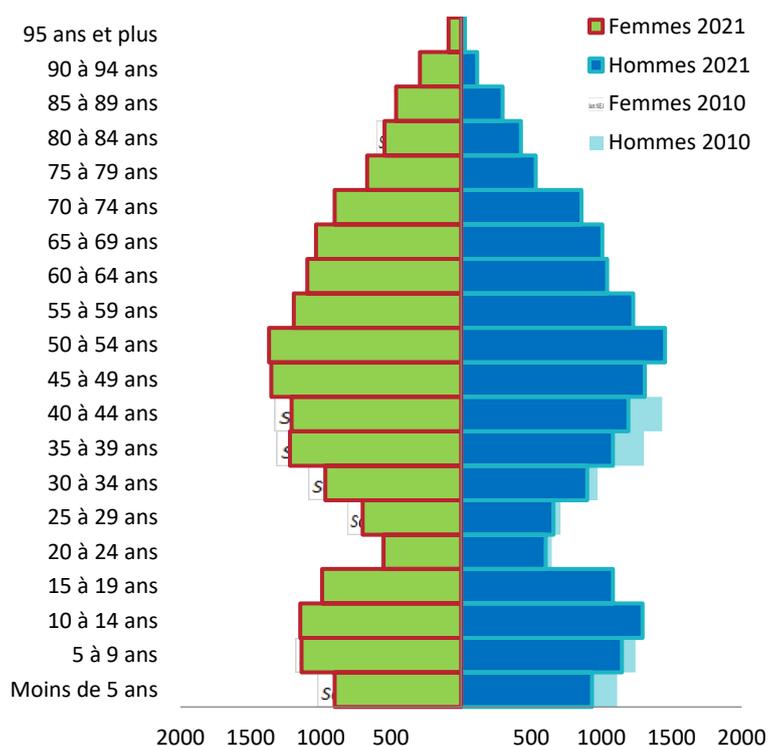
Superficie : 570,2 km<sup>2</sup>

Densité de population au km<sup>2</sup> : 61 habitants

Source : INSEE 2020 et INSEE 2024

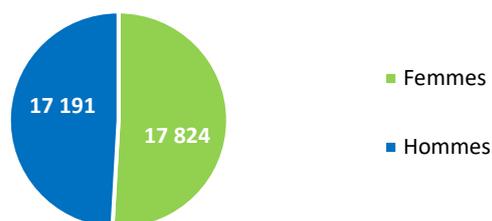
Au 1er janvier 2024, la CC Coeur de Garonne accueille 35 015 habitants selon les dernières estimations de l'INSEE.

#### Pyramide des âges



Source : INSEE, 2021

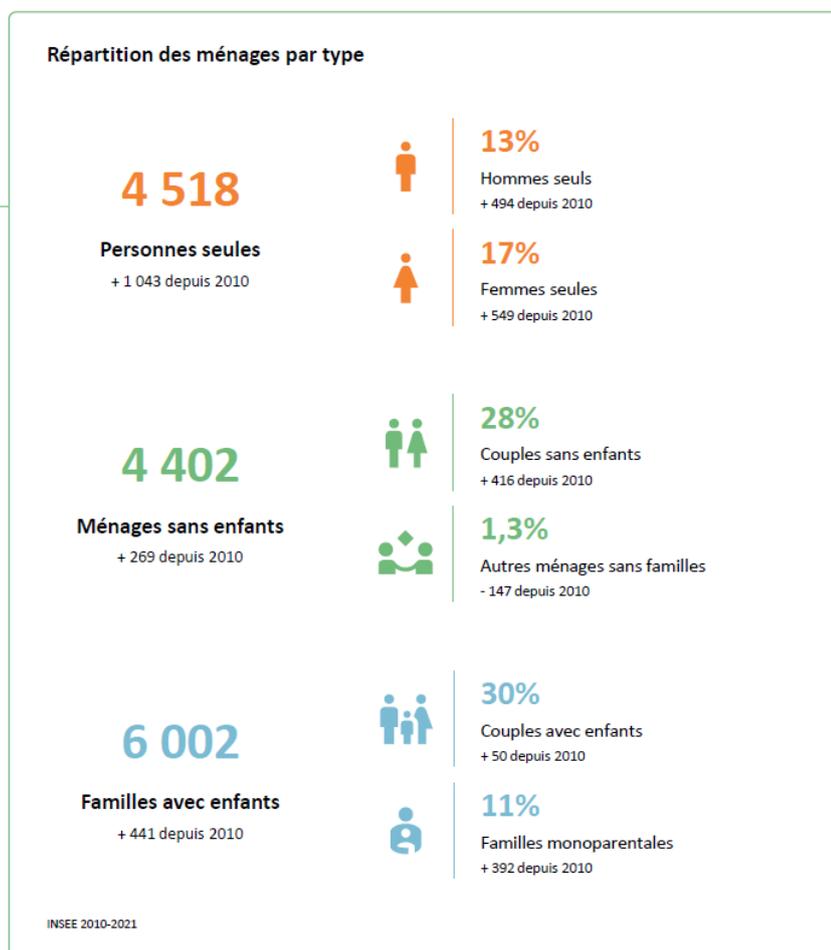
#### Population par sexe



Source : INSEE, 2021

## 6.2.2 Données sur les familles

### Données nouvelles



### Evolution des typologies familiales

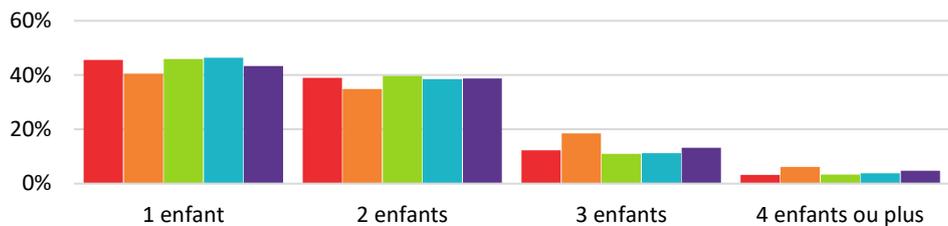
	2010	2015	2021	Evo. 2010-2021
Couple avec enfant(s)	4 373	4 463	4 423	+1%
Famille monoparentale	1 187	1 327	1 579	+33%
Couple sans enfant	3 798	4 010	4 214	+11%
Autre	3 810	4 305	4 706	+24%

Source : Insee 2021

Les couples avec enfants sont particulièrement présents sur le territoire, ce qui témoigne d'une attractivité du territoire pour les familles. La monoparentalité est un schéma familial pour de nombreux ménages sur Cœur de Garonne. Il y a eu une augmentation de 392 familles monoparentales depuis 2010.

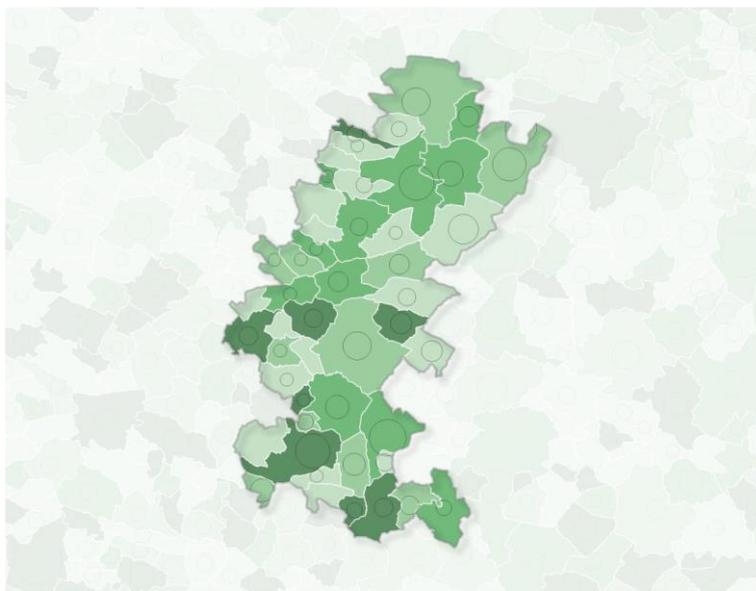
Les familles monoparentales ont des besoins généralement plus importants que les couples avec enfants en matière d'accompagnement à la parentalité ou de mode de garde.

### Répartition des familles avec enfant(s) selon le nombre d'enfants



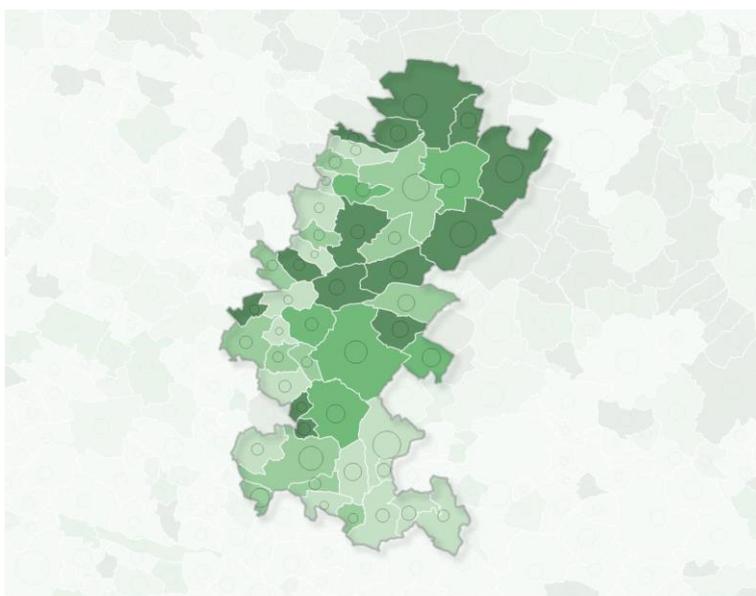
■ CC Coeur de Garonne ■ Cazères ■ Haute - Garonne ■ Occitanie ■ France métropolitaine

Source : INSEE, 2021



**Part des familles monoparentales parmi les familles**      **Nombre de familles monoparentales**

Moins de 12%	De 16% à 20%	
De 12% à 16%	Plus de 20%	
Données non disponibles		

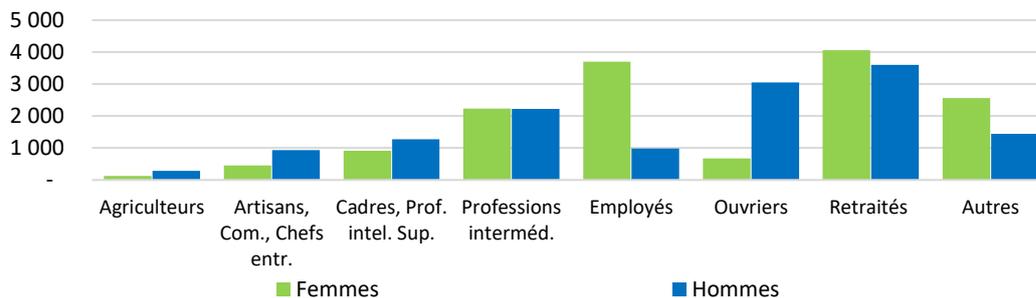


**Part des familles avec enfant(s) parmi les ménages**      **Familles avec enfant(s)**

Moins de 36%	De 40% à 44%	
De 36% à 40%	Plus de 44%	
Données non disponibles		

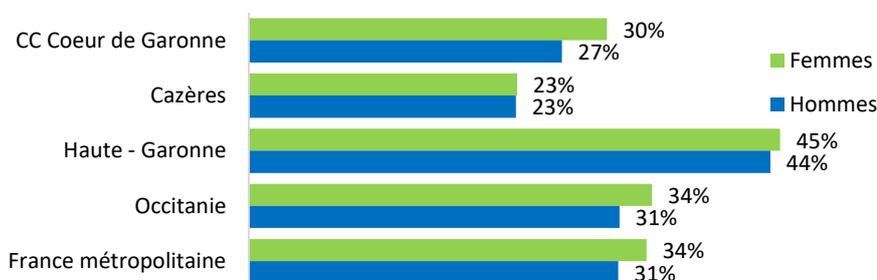
## 6.2.3 Données sur l'emploi

### Population par catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE 2021

### Diplômé.e.s de l'enseignement supérieur



Source : INSEE, 2021

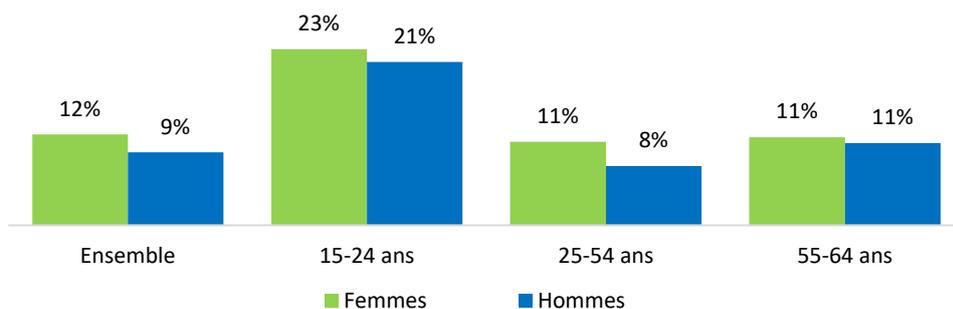
### Écarts de salaires (à l'heure) des individus travaillant dans le territoire



Source : INSEE, 2021

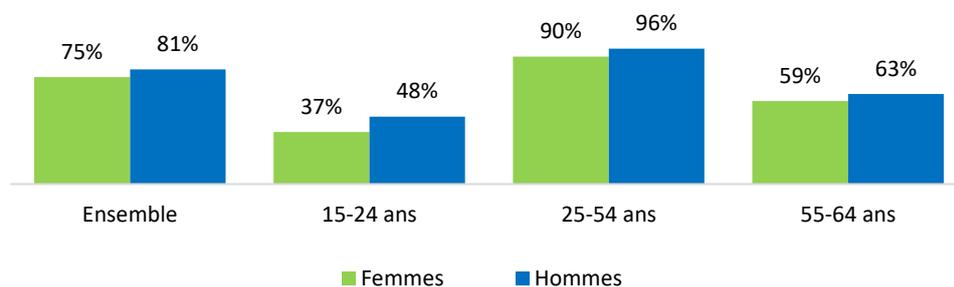
Le salaire horaire moyen est de 13.20€ pour les femmes contre 16.10€ pour les hommes : un écart similaire aux territoires de comparaison soulignant des inégalités salariales existantes

### Taux de chômage par tranche d'âge



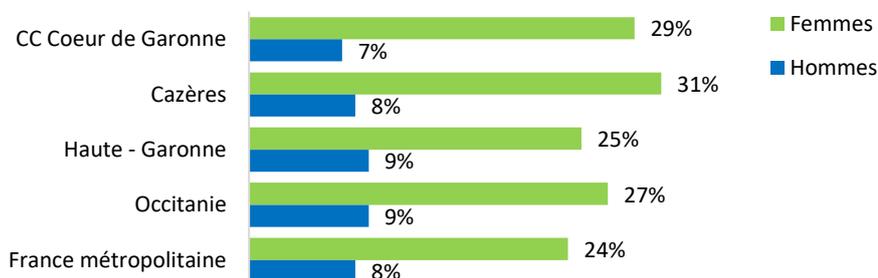
Source : INSEE, 2021

### Taux d'activité par tranche d'âge



Source : INSEE, 2021

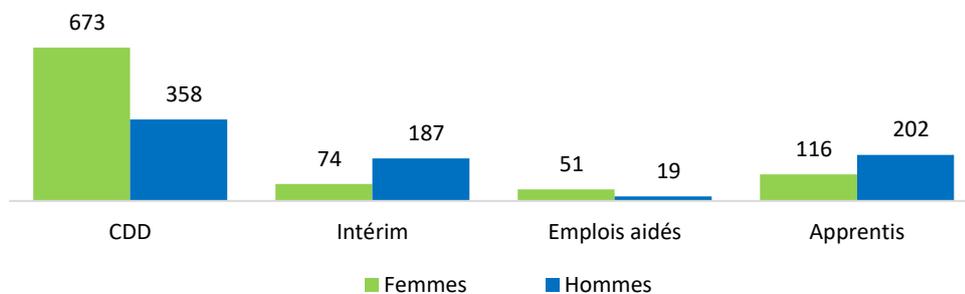
### Le travail à temps partiel



Source : INSEE, 2021

Le nombre de femmes travaillant à temps partiel en Cœur de Garonne est de 1 775

### Les emplois précaires



Source : INSEE, 2021

La part des emplois précaires chez les femmes (CDD, intérim, alternance) est de 12%

## 7. Politiques publiques : Bilan des actions 2024

### Dans le projet éducatif social de territoire contractualisé dans la Convention Territoriale Globale

Une fiche action dédiée a été créée dans le projet éducatif et social de territoire 2023-2027 (voir annexe 1)

#### Plusieurs fiches actions sont reliées à cette thématique telles que :

- Diversification et développement des modes de communication au plus près des habitants et des jeunes comprenant un gros volet de communication envers les familles
- Mise en place d'actions de sensibilisation contre toutes formes de discrimination et de violences
- Promotion du métier d'assistant(e)s maternel(le)s
- Développement de places dans les EAJE
- Mise en place d'outils et projets d'accompagnement à la périnatalité
- Développement des actions et des espaces parentalité
- Maintien et promotion de l'accompagnement numérique
- Création du service Cœur de Garonne emploi
- Développement d'actions d'accompagnement vers l'emploi

#### En petite enfance

Pour favoriser le travail des femmes et les modes d'accueil, les critères d'affectation des places en crèches ont été modifiés en 2021 afin de favoriser l'accueil des familles du territoire. Des critères sociaux sont aussi pris en compte. Un développement de la capacité d'accueil de la crèche du Lherm de 25 à 35 places pour répondre aux demandes des familles a été rendu possible grâce à la construction d'une extension du bâtiment (investissement 504 000€ HT)

Une réponse à l'appel à projet crèches AVIP (A vocation d'insertion professionnelle) afin de favoriser l'accueil des parents en insertion ou en formation, ce qui a permis la création de places spécifiques AVIP dans les crèches (agrément intercommunal)

Des réunions avec France travail et la PMI ont été mises en place pour informer les demandeurs-ses d'emploi sur le métier d'assistant-e maternel-le et ainsi favoriser l'insertion professionnelle d'une part et d'autre part favoriser l'emploi des femmes par le développement de l'offre d'accueil individuel.

Une harmonisation des fermetures des accueils petite enfance et enfance-jeunesse permettant une meilleure adaptation avec la vie professionnelle des femmes pour toutes les communes ayant des accueils de loisirs en régie

Les rencontres parentalité organisées par les lieux d'accueil enfants parents ont été créées le samedi matin à la place des conférences en soirée permettant une plus grande participation des familles.

#### En familles et parentalité

Création d'un guide Naitre et grandir en Cœur de Garonne permettant aux parents et futurs parents de mieux être informés sur les modes d'accueil de l'enfance, l'accompagnement, la parentalité, la santé et de trouver les ressources et structures sur le territoire.

Ouverture d'un espace de médiation familiale au sein de la Maison des solidarités (Conseil départemental) proposant un espace de dialogue, d'écoute et d'élaboration de solutions concrètes pour les familles face à une situation de crise, de conflit ou de séparation.

Création de l'Instant des 1000 premiers jours sur Rieumes offrant en un même lieu ressource toutes les aides et accompagnement autour de la périnatalité (accompagnement administratif, social, santé, culturel...)

Actions Parentalité dans les accueils de loisirs et dans les MJC et structures d'animation de la vie sociale

Organisation d'un Forum pour les professionnels autour de la périnatalité à Rieumes avec le Pays Sud Toulousain favorisant l'interconnaissance et la création de réseaux entre les professionnels

## **Dans la thématique du vivre ensemble et de la citoyenneté**

Les services petite enfance et enfance jeunesse mettent en place de nombreuses actions au sein des structures afin d'agir en prévention pour l'égalité filles-garçons telles que :

- Des activités scientifiques
  - Des activités sportives
  - Des jeux égalité, coopératifs
  - Un travail sur l'occupation et l'aménagement d'espaces
  - La mise à disposition de jeux et de livres non genrés
  - Un travail important sur le numérique, la protection de l'image, des données
- La mixité y est favorisée et valorisée dans tous les bilans d'activité

Afin de favoriser le vivre ensemble, la lutte contre les discriminations de genre et la prévention, nous pouvons aussi noter :

- Une journée « Partageons nos différences » organisée par le centre social de Cazères et soutenue par la Communauté de communes
- La création d'un guide professionnel de l'activité physique comprenant une page sur l'égalité et le sport et une autre sur la prévention des violences dans le sport. Ce guide a été transmis en version papier et numérique à tous les acteurs éducatifs et sociaux du territoire.
- La réponse à un appel à projet avec Artémisia pour travailler sur l'égalité de genre et la mixité (formation des équipes et accompagnement des pratiques) en petite enfance et enfance-jeunesse et ainsi favoriser une réelle égalité dès le plus jeune âge
- Le choix de l'égalité comme thématique du Projet Educatif de Territoire enfance 2024-2025 marquant un fort engagement éducatif sur tous les accueils de loisirs enfance.

## **En santé**

2024 a été marquée par la création d'un guide sur la santé des femmes par la CPTS Volvestre-Cœur de Garonne distribué dans chaque mairie et mis à disposition dans les lieux ressources et la création de la maison des femmes et des familles « Cazafam » à Cazères (que Cœur de Garonne a accompagné tant sur le projet, la création de l'association que la recherche de financement).

## **Dans la thématique de l'accompagnement des femmes victimes de violence**

La communauté de communes actionne plusieurs leviers :

- Un partenariat avec l'association « Du côté des femmes » et « Femmes de papier »
- La mise à disposition d'un logement dit d'urgence intercommunal
- Un accompagnement social par les conseillères en économie sociale et familiale

Les conseillères en économie sociale et familiales ont accompagné 8 femmes de 35 à 65 ans pour des violences intrafamiliales (renseignements, accès aux droits, logement, coordination avec les autres acteurs...)

- Profil social : 4 salariées, 3 bénéficiaires du RSA
- 3 mises à l'abri avec relogement
- 2 dépôts de plainte plus un signalement fait au procureur
- 2 accompagnements renforcés par les associations dédiées

Cœur de Garonne a aussi inséré une page sur le site internet pour la lutte contre les violences intrafamiliales <https://www.cc-coeurdegaronne.fr/prevention-face-aux-violences-conjugales/>

## **Dans la thématique de l'accès aux droits, à l'emploi**

Pour l'accès aux droits, Cœur de Garonne a créé deux France-services existant sur Rieumes et Cazères et des permanences dans les petites communes par la conseillère numérique

« Cœur de Garonne emploi », nouveau service a été créé et propose des ateliers CV, la création d'une banque de candidatures

## 8. Etat d'avancement 2024 pour le plan d'action 2023-2025

	Actions	Indicateurs de suivi de l'action	Etat de réalisation
1	<b>Création ambassadeurs égalité et actions de sensibilisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création des ambassadeurs</li> <li>- Elargissement du groupe</li> <li>- Sensibilisation des ambassadeurs</li> </ul>	
2	<b>Lutte contre les stéréotypes grâce à la valorisation des métiers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion en cours sur une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes</li> </ul>	
3	<b>Mise en place du télétravail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'expérimentation a été confirmée</li> <li>- Extension du télétravail aux agents en contrat à temps partiel et temps non complet</li> <li>- Investissement en matériel, rédaction d'un règlement du télétravail</li> </ul>	
4	<b>Commande publique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Insertion d'une clause dans le guide de la commande publique</li> <li>- Pas de clause égalité dans les marchés 2024 car non concernés</li> </ul>	
5	<b>Ressources humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intégration d'une clause dans toutes les fiches métiers en cours</li> <li>- Mise en place d'une information sur les conséquences des arrêts ou réduction temps de travail : il a été choisi de faire un entretien individuel spécifique pour chaque demande</li> <li>- Communication sur la circulaire du 9 mars 2018 faite</li> </ul>	
6	<b>Communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création d'affiches, d'articles</li> <li>- Utilisation de différents supports</li> <li>- Participation à des événements dédiés</li> </ul>	
7	<b>Emploi des femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Création de places en structures collectives ou individuels (Augmentation du nb de places sur la crèche du Lherm)</li> <li>- Travail sur la valorisation du métier d'assistant maternel (2 réunions avec Pole emploi et les personnes pouvant être intéressées)</li> <li>- Accompagnement des équipes éducatives pour l'accueil des personnes en formation, recherche d'emploi (Dépôt d'un dossier de crèches AVIP à la CAF par le délégataire)</li> </ul>	
8	<b>Education</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valorisation de cette thématique dans les rapports annuels des structures</li> <li>- Information et sensibilisation des personnels</li> <li>- Création d'actions spécifiques sur cette thématique</li> <li>- Création d'actions sur le numérique abordant cette thématique</li> <li>- Accompagnement de la parentalité sur l'éducation non genrée et sur la vigilance sur le numérique</li> </ul>	
9	<b>Agir sur les violences faites aux femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier et renforcer le partenariat local pour un meilleur accompagnement</li> <li>- Communiquer pour mieux informer les femmes y compris dans le cadre de la prévention</li> <li>- Favoriser l'information de l'ensemble des professionnels pouvant être en 1er accueil, information, accompagnement</li> </ul>	

Etat de réalisation :  Réalisé  En cours de réalisation  Non réalisé

## 9. ANNEXES

### 9.1 LEXIQUE : 10 mots ou expressions de l'égalité

**Discrimination** : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service)

**Disparité** : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération

**Egalité** : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

**Équité** : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

**Mixité** : elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale

**Mur de verre** : concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers

**Parité** : elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

**Plafond de verre** : expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

**Quota** : détermination d'une proposition ou d'un nombre défini de poste ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur

**Stéréotypes** : croyances partagées et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportement de groupes d'individus ; Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, progressions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

## 9.2 Les différents plafonds

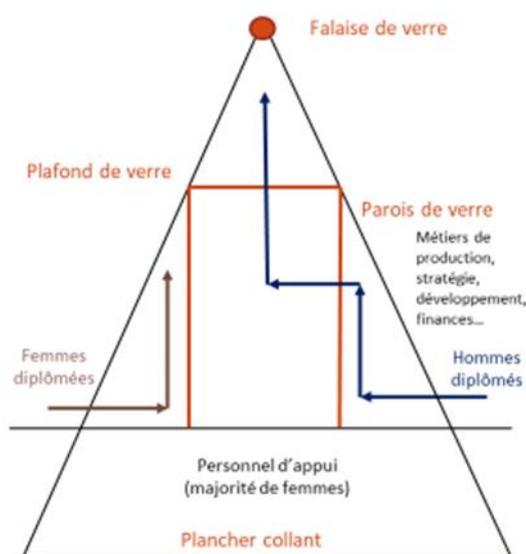
Extraits du rapport n° 2024-01-22-STER-61 publié le 22 janvier 2025 « Etat des lieux du sexisme en France à l'heure de la polarisation » Haut conseil à l'égalité (HCE)

La ségrégation professionnelle est un facteur majeur des inégalités professionnelles

Dès l'éducation, les orientations professionnelles des filles et des garçons sont spécialisées. En arrivant sur le marché du travail, femmes et hommes n'occupent pas les mêmes métiers : plus de 80 % de l'emploi est « non-mixte » (plus de 60 % de l'un des deux sexes).

C'est ainsi que les femmes connaissent un espace d'évolution professionnelle plus restreint, entre « plafond de verre », « parois de verre » et « plancher collant ».

- ▮ Plafond de verre : 22 % de femmes parmi les salarié.es les mieux rémunéré.es (ségrégation verticale)
- ▮ Parois de verre : 44 métiers à prédominance masculine pour 23 métiers à prédominance féminine (ségrégation horizontale) circuits qui permettent d'accéder aux postes de direction (ex DRH)
- ▮ Plancher collant : 55 % des emplois à bas salaire sont occupés par des femmes (alors qu'elles ne sont que 41,5 % des ETP du secteur privé) ex femmes d'accueil dans les banques



**Des barrières invisibles et artificielles**

créées par des préjugés comportementaux et organisationnels, qui

- ☞ facilitent l'accès aux hommes
- ☞ empêchent l'accès aux femmes

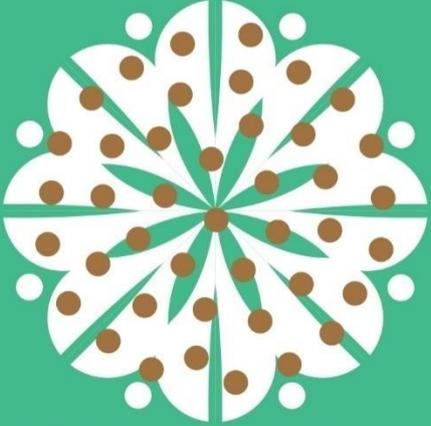
**aux plus hautes responsabilités**



## 9.3 Affiches des manifestations

**cazafam**  
la maison des femmes et des familles

**INAUGURATION**  
mardi 4 février  
à partir de 18h



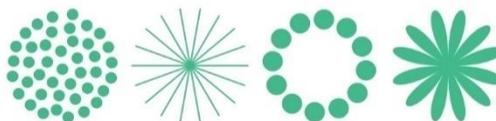
Merci de confirmer votre venue  
au plus tard le 21 janvier :  
cazafamcazeres@gmail.com

43 avenue de Toulouse  
31220 Cazères

## cazafam

la maison des femmes et des familles

Aurore Creux — Sage-femme  
Mélissa Calvet — Sage-femme  
Marie Marine Thivolle — Ostéopathe  
Elsa Marre — Consultante en lactation  
Candice Buisine — Sexologue clinicienne  
Cynthia Weiller — Psychologue clinicienne  
Association Dirisa — Ateliers parentalité,  
bien-être, vie affective et sexuelle.



Un Jour Pour Tous  
Partageons nos différences

La Maison Pour Tous vous invite

Sam. 27 avril 2024  
10h - 18h30



Spectacle  
"Nos différences nous unissent"

Repas - Concerts  
Boulettes Canons / Scène perdue

Expo photo  
"J'ai quelque chose à vous dire..."

Jeux - animations  
Réalité virtuelle / Plateau TV / Pétanque

Salle des fêtes  
Cazères

www.mptcazeres.fr - 05 61 90 20 72

**GUIDE PROFESSIONNEL**  
de l'offre de services  
activité physique



Édition novembre 2024



**Naître & Grandir**  
en Cœur de Garonne




CONÇU PAR DES  
PROFESSIONNELS  
DE SANTÉ  
DU TERRITOIRE!



**La santé au féminin**  
Infos, mémos et astuces pour **TOUTES** les femmes

**GUIDE GRATUIT À RETROUVER DANS VOTRE MAIRIE  
OU CHEZ VOTRE PROFESSIONNEL DE SANTÉ**