



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



Novembre 2025 (données du 1^{er} janvier 2025 jusqu'au 31 octobre 2025)

SOMMAIRE

Le contexte	3
La politique des ressources humaines	4
Organisation et condition de travail	6
Hiérarchie	15
activité professionnelle / vie personnelle et familiale	17
Rémunération	19
Evolution de carrière	21
Actions et indicateurs	23
Clause de l'égalité	25

LE CONTEXTE

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

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

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

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

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

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

LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

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

1. Répartition des Effectifs

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

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

Objectif : Identifier les éventuels déséquilibres structurels.

2. Accès aux Postes de Responsabilité

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

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

Objectif : Assurer une équité d'accès aux responsabilités.

3. Écart de Rémunération

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

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

Objectif : Identifier et corriger les écarts salariaux injustifiés.

4. Évolution des Carrières et Promotions

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

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

Objectif : Assurer des perspectives de carrière équitables.

5. Conditions de Travail et Conciliation Vie Pro-Perso

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

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

Objectif : Favoriser une organisation du travail équitable.

6. Plans d'Action et Engagement de la CCVBA

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

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

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

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

ORGANISATION ET CONDITION DE TRAVAIL

❖ REPARTITION DES EFFECTIFS

Au 31 octobre 2025, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles compte cent soixante-sept agents (tout statut confondu).

Toutes catégories et services confondus, la composition de cet effectif se divise entre 62 femmes et 105 hommes représentant respectivement 37.13 % des effectifs et 62.87 %. En 2023, le taux de féminisation était de 31,76 %, marquant une légère hausse après la baisse observée en 2022 (29,37 %). En 2025, le taux atteint 37.13 %, soit une augmentation de 5.37 points de pourcentage par rapport à 2024.

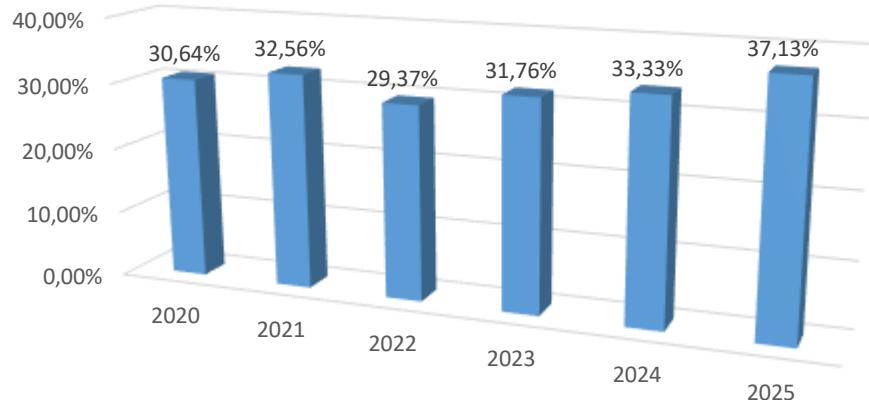
Cette progression, bien que modérée, indique une amélioration de la parité au sein des effectifs de la CCVBA.

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

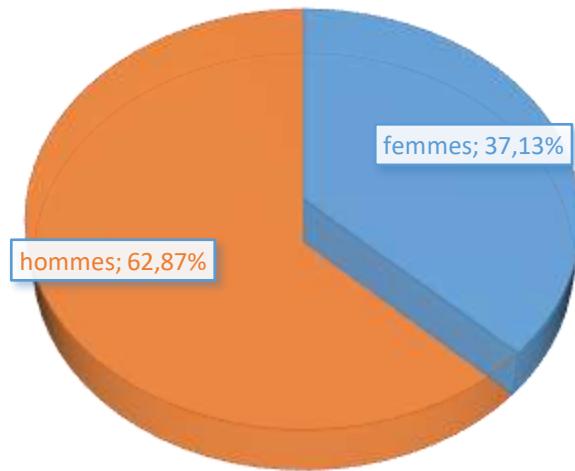
Cependant, malgré cette avancée, le taux de féminisation reste inférieur à la moyenne nationale des collectivités territoriales, qui tourne autour de 49 %.

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

Evolution du taux de féminisation au sein de la CCVBA

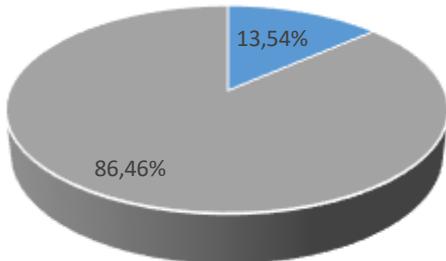


RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS LES EFFECTIFS 2024



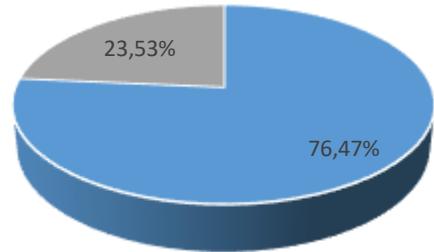
Répartition des agents communautaires par filière

Filière technique

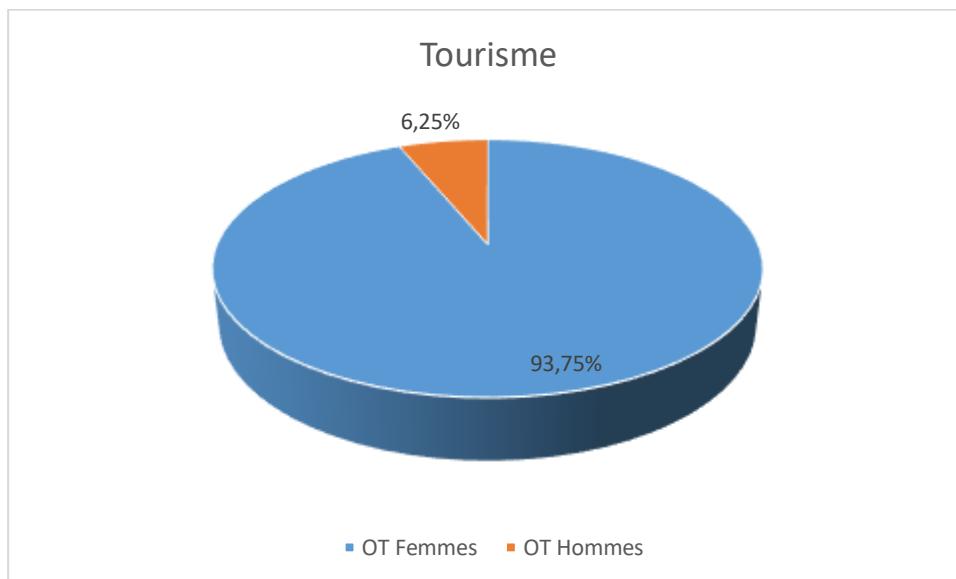
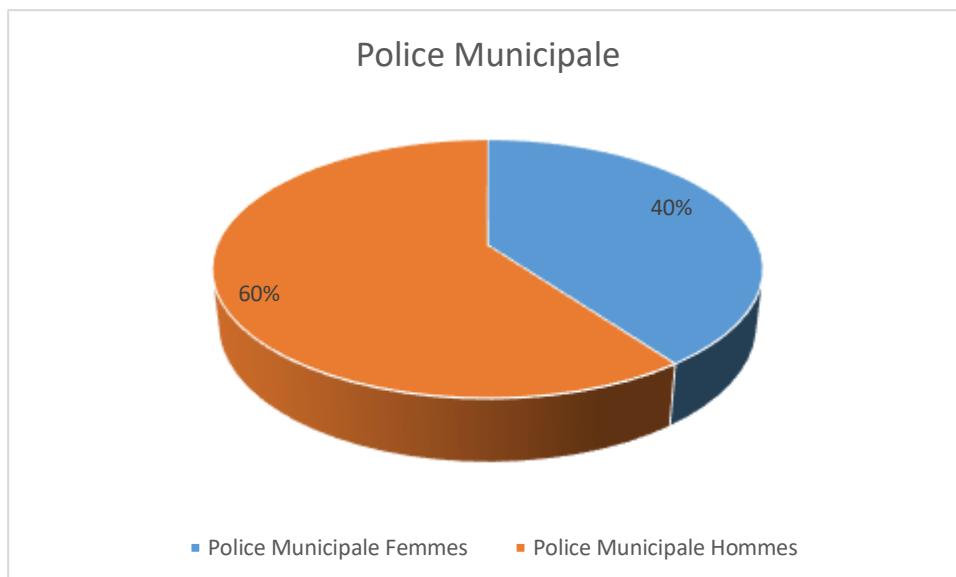


■ Femmes ■ Hommes

Filière administrative



■ Femmes ■ Hommes



1. Filière administrative

- 76.47 % de femmes, 23.53 % d'hommes
- Il y a une forte prédominance féminine dans la filière administrative.

2. Filière technique

- 13.54 % de femmes, 86.46 % d'hommes
- Cette filière est largement dominée par les hommes.
- Les métiers techniques (ex. : services techniques, collecte des déchets) sont historiquement masculinisés, et l'accès des femmes à ces professions reste limité.

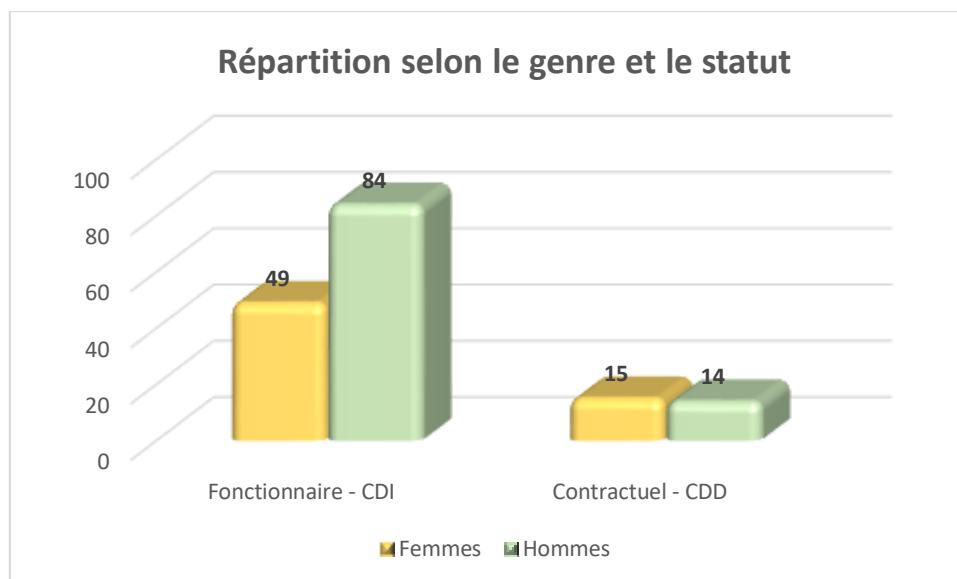
3. Filière police municipale

- 60% d'hommes, 40 % de femmes suite au remplacement du chef de service police municipale par une femme le 1^{er} septembre 2025.

4. Office de tourisme

- 93,75% de femmes, 6.25 % d'hommes
- Cette filière est quasiment féminine.
- Les métiers du tourisme sont souvent associés à des compétences relationnelles et d'accueil, ce qui explique cette forte représentation féminine.

❖ LE STATUT



1. Répartition des agents contractuels et fonctionnaires/CDI

Les agents contractuels (CDD) représentent une part minoritaire de l'effectif total, avec 29 agents (15 femmes et 14 hommes), tandis que la grande majorité des agents est composée de fonctionnaires ou agents en CDI (133 agents : 49 femmes et 84 hommes). La CCVBA confirme une prédominance du statut Fonctionnaire/CDI.

2. Taux de féminisation selon le statut

Fonctionnaires / CDI :

Les femmes représentent 49 agents, contre 84 hommes, soit un taux de féminisation d'environ 37 %. Cette proportion, nettement inférieure à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (63 %), met en évidence un déséquilibre marqué en faveur des hommes.

Contractuels / CDD :

Le groupe des contractuels compte 15 femmes et 14 hommes, soit une proportion féminine d'environ 52 %. Contrairement aux fonctionnaires/CDI, la répartition y est plus équilibrée, avec une légère majorité féminine.

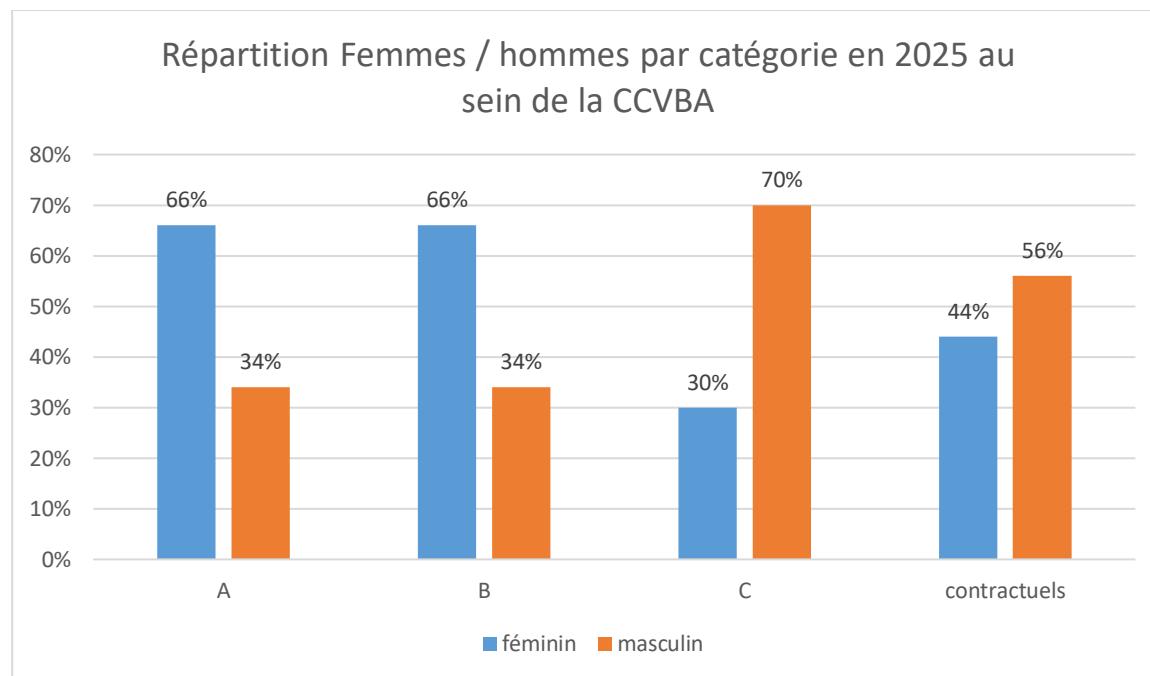
Là encore, le taux de féminisation est bien en dessous de la moyenne nationale (67 %). Cela montre que les emplois temporaires sont encore majoritairement occupés par des hommes au sein de la CCVBA.

3. Comparaison avec la fonction publique territoriale au niveau national

Le taux de féminisation des fonctionnaires/CDI s'établit à environ 37 % (49 femmes sur 133 agents), un niveau nettement inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale (63 %).

Chez les contractuels/CDD, la proportion de femmes atteint environ 52 % (15 femmes sur 29 agents), ce qui reste également inférieur à la moyenne nationale des contractuels dans la fonction publique (67 %).

Ces écarts montrent que les femmes sont sous-représentées dans les emplois permanents et qu'elles restent légèrement en retrait également dans les emplois temporaires, malgré une répartition plus équilibrée parmi les contractuels.



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

66 % de femmes contre 34 % d'hommes.

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

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

La répartition est identique à la catégorie A, avec 66 % de femmes et 34 % d'hommes. Cela montre une cohérence dans la dynamique d'égalité professionnelle dans les emplois d'encadrement intermédiaire.

3. Catégorie C (emplois d'exécution)

Ici, la tendance s'inverse de manière marquée, avec 70 % d'hommes contre 30 % de femmes. Cette répartition reflète souvent la réalité des métiers de catégorie C, où les postes techniques, de maintenance et d'intervention (ex. collecte des déchets, espaces verts) sont majoritairement occupés par des hommes.

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

4. Contractuels

56 % d'hommes contre 44 % de femmes.

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

❖ Titularisation et stages au cours de l'année 2025

	Femmes	Hommes
Agents stagiaires à l'issue de la fin de leur CDD	-	-
Agent titularisé à l'issue de leur période de stage	-	8
Prolongation de stage	-	-
Refus titularisation	-	-

❖ Avancements dans l'année 2025

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un :	Femmes	Hommes
Avancement d'échelon	20	24
Avancement de grade	3	5

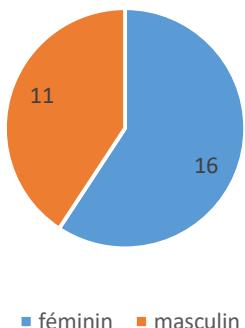
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une :	Femmes	Hommes
Promotion au choix	32	5
Réussite à un examen professionnel de promotion interne	-	-
Réussite à un concours	-	-

❖ Avancement de grade dans l'année 2025 par filière et catégorie hiérarchique

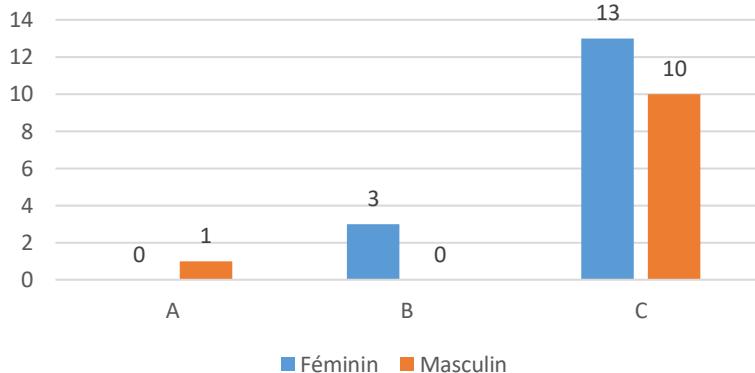
Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2024	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	-	-	-	-	-	1
Filière technique	1	1		-	4	1
Total	1	1		-	4	2

❖ Représentation femmes/hommes dans les recrutements

Recrutement CCVBA 2025



Recrutement par catégorie



1. Répartition globale du recrutement en 2025

Les recrutements féminins représentent environ 59,3 % des embauches, tandis que les recrutements masculins représentent environ 40,7 %.

2. Répartition du recrutement par catégorie

Catégorie A (emplois de direction ou à haute responsabilité) : 1 seul homme recruté.

Catégorie B (emplois intermédiaires) : 3 femmes recrutées uniquement.

Catégorie C (emplois d'exécution) :

13 femmes ont été recrutées, représentant une nette majorité.

10 hommes ont été recrutés. Cette prédominance féminine pourrait s'expliquer par la nature des postes proposés, principalement dans le secteur du tourisme, caractérisé par une forte saisonnalité.

❖ L'ÂGE

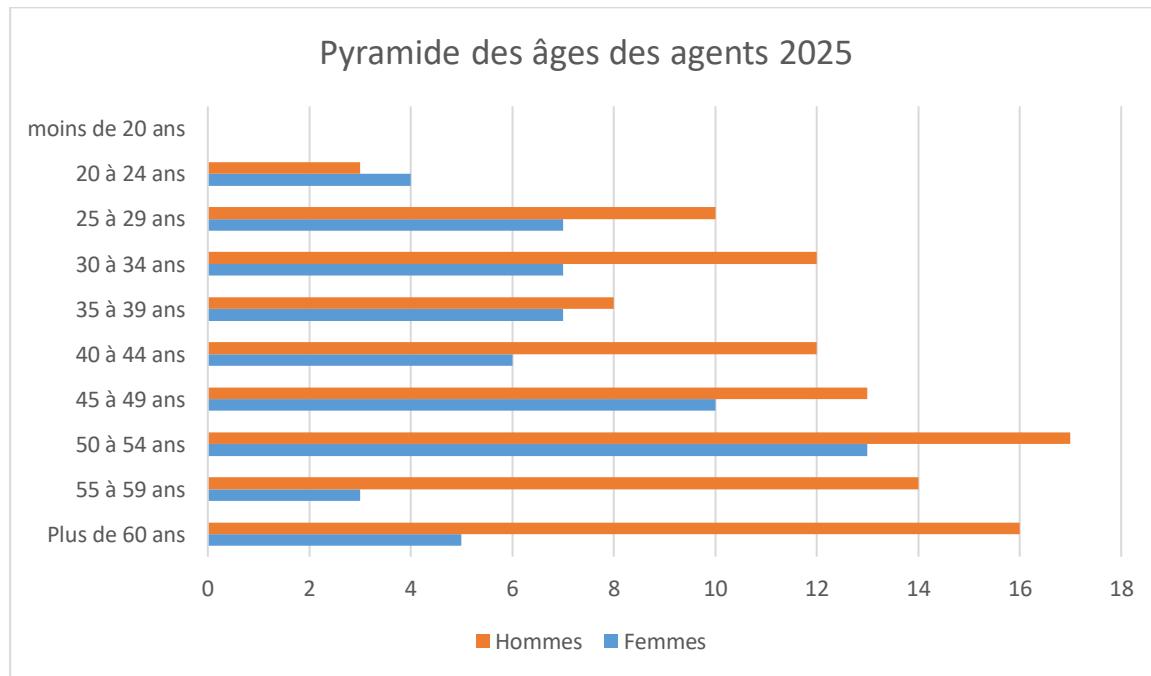
	Femmes		Hommes	
+ 50 ans	17	27.42%	46	43.81 %
40 à 50 ans	16	25.81%	25	23.81 %
30 à 39 ans	16	25.81%	21	20.00 %
- 30 ans	13	20.97%	13	12.38 %
L'âge moyen	41 ans		44.9 ans	

La répartition par âge et par genre montre des contrastes marqués. Les hommes sont nettement plus représentés dans la tranche des 50 ans et plus, où ils constituent 43,81 % de leur effectif, contre 27,42 % chez les femmes. Cette surreprésentation masculine dans les âges élevés traduit une présence historiquement plus importante des hommes dans les générations les plus anciennes.

À l'inverse, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les tranches d'âge plus jeunes. Elles représentent 20,97 % des moins de 30 ans (contre 12,38 % chez les hommes) et 25,81 % des 30-39 ans (contre 20,00 % chez les hommes), illustrant une féminisation progressive parmi les générations plus récentes.

L'âge moyen confirme cette tendance : il est légèrement inférieur chez les femmes (\approx 41 ans) par rapport aux hommes (\approx 44,9 ans).

Dans la fonction publique territoriale (FPT), l'âge moyen des agents s'élève à 46 ans, avec un écart similaire selon le sexe : environ 45 ans pour les femmes contre 47 ans pour les hommes.

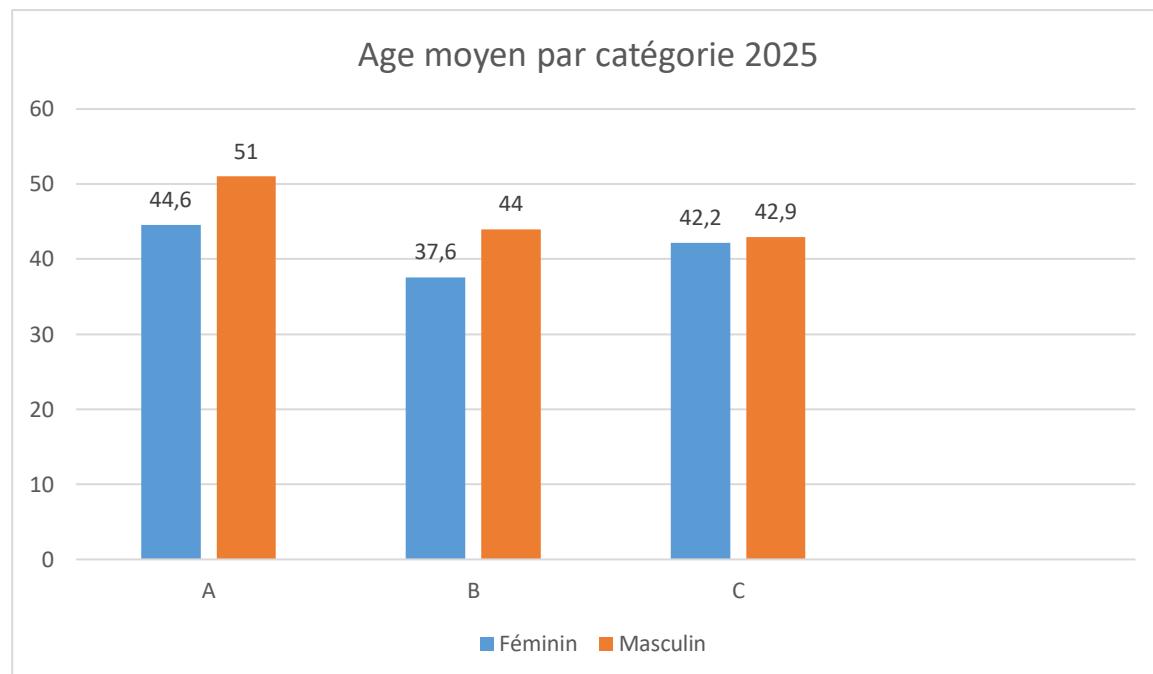


❖ Age moyen par catégorie et par sexe

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

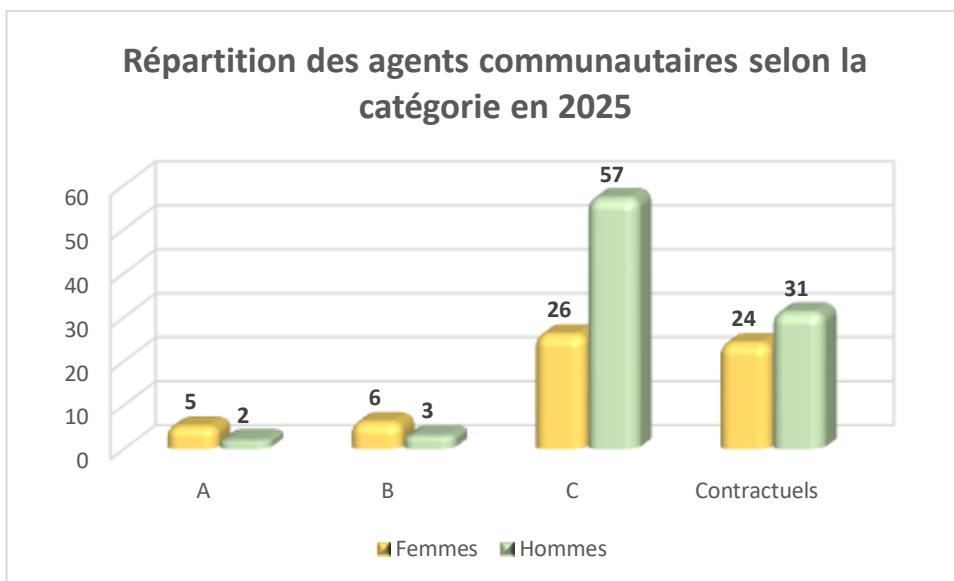
Dans le secteur privé français, les femmes salariées ont en moyenne 46 ans, soit 3 ans de moins que les hommes.

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



HIERARCHIE

❖ CATEGORIE



On constate une légère prédominance des femmes dans les postes d'encadrement (Catégorie A), avec 5 femmes pour 2 hommes, et une répartition quasi équilibrée dans les postes d'encadrement intermédiaire (Catégorie B), avec 6 femmes pour 3 hommes. Au niveau national dans la fonction publique territoriale, Dans le rapport Chiffres clés de l'égalité professionnelle 2023 de la DGAEP, le taux de féminisation catégorie A dans la FPT est de 62 % et celui de la catégorie B est de 63 %.

En revanche, pour les emplois de catégorie C, le déséquilibre reste important en raison de la forte présence masculine dans la filière technique, avec seulement 26 femmes pour 57 hommes dans notre effectif. À titre de comparaison, le taux de féminisation de la catégorie C au niveau national était de 59 % en 2022 (DGAEP).

Enfin, pour les contractuels, on observe 24 femmes pour 31 hommes, ce qui traduit une répartition relativement proche de l'équilibre.

Comparaison de la répartition des effectifs selon la catégorie

	Moyenne Communauté de Communes 2025	Moyenne nationale FPT 2023
Catégorie A	13 %	12.8 %
Catégorie B	12 %	14.6 %
Catégorie C	75 %	70.9 %

En moyenne, 75 % des agents de la Communauté de communes sont des agents appartenant à la catégorie C.

	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	1	1
Emplois de direction	3	2
Poste de responsable de service	9	8
Total	58.33 %	41.67 %

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

ACTIVITE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

Dans la fonction publique (État, territoriale, hospitalière), le travail à temps partiel reste un phénomène significatif. En 2023, 20 % des agents étaient à temps partiel, selon le rapport officiel.

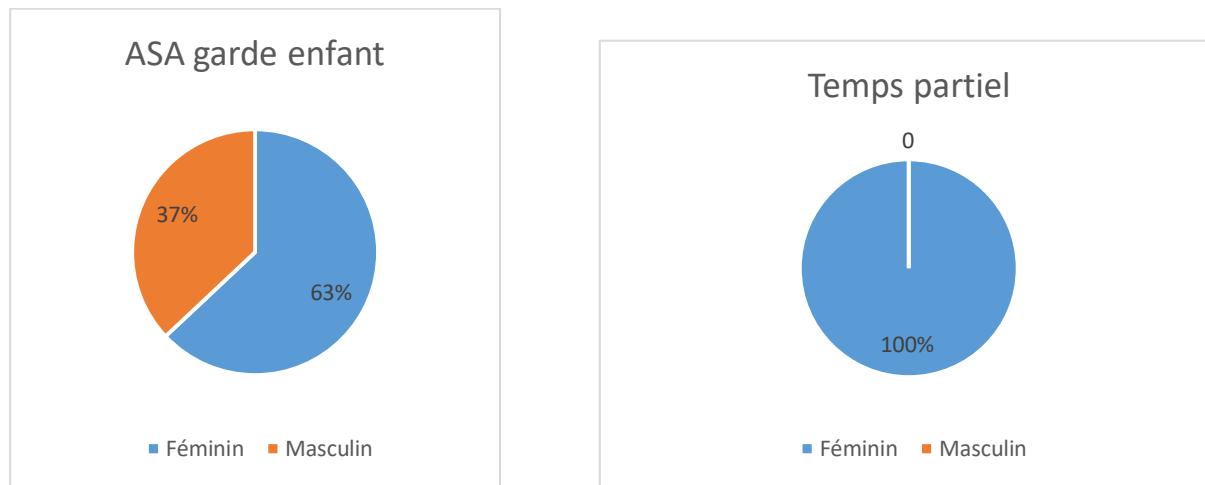
Toujours en 2023, 26 % des femmes déclaraient travailler à temps partiel, contre 9 % des hommes.

Concernant la quotité de travail, parmi les agents à temps partiel, une partie non négligeable est en "sous-emploi" : selon le rapport de 2024, 22 % des agents à temps partiel sont en situation de sous-emploi.

Ces chiffres montrent que, malgré de légères évolutions, le temps partiel reste plus fréquent chez les femmes, et constitue encore un levier d'inégalités d'organisation du travail entre les genres.

Localement, au sein de la CCVBA, on observe une situation convergente : la répartition des agents à temps partiel reste fortement influencée par des logiques liées à la garde des enfants, mais aussi à des contraintes d'organisation familiale, ce qui reflète des choix (ou des contraintes) genrés en matière de charge de travail.

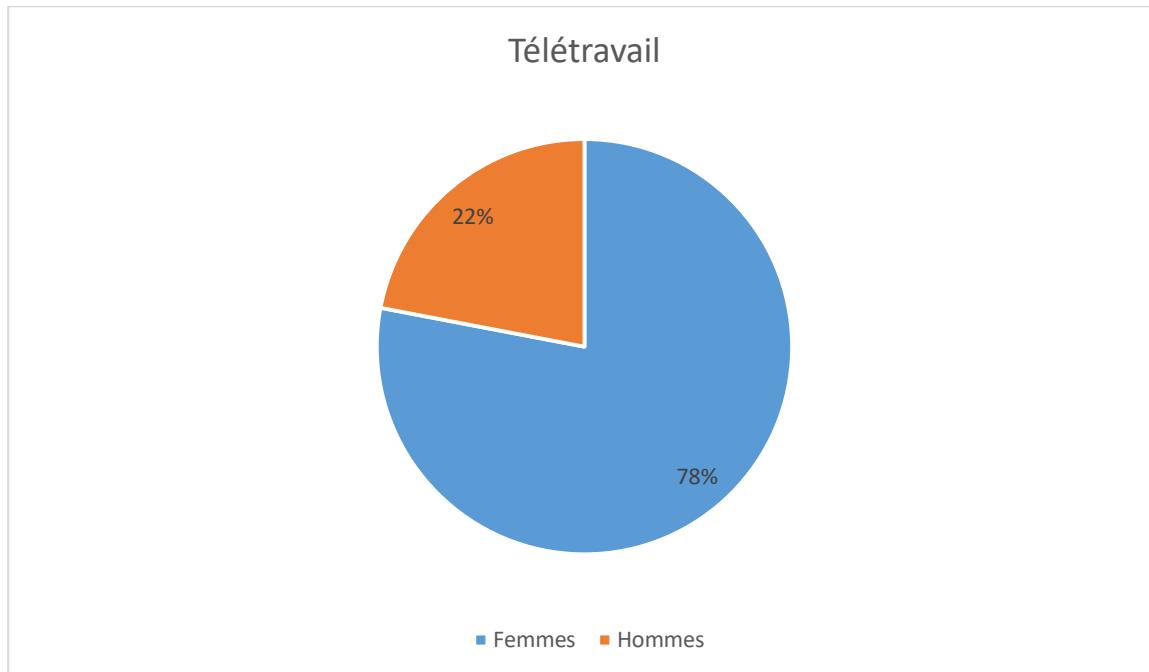
❖ Temps partiels / ASA garde d'enfant



❖ Télétravail

Le télétravail favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, notamment en réduisant le temps consacré aux déplacements et en permettant aux agents d'être davantage disponibles pour leur famille.

Avec l'évolution des pratiques de travail impulsée par la crise sanitaire, 20 agents exercent désormais une partie de leurs fonctions en télétravail, dont 15 femmes, soit 78 % de femmes et 22 % d'hommes. Cette répartition illustre une forte représentation féminine parmi les agents bénéficiant du télétravail au sein de la collectivité.



Le télétravail représente 14 % des effectifs de la CCVBA,
À l'échelle nationale, le recours au télétravail dans la fonction publique a diminué depuis les pics de la crise sanitaire. En 2023, 16 % des agents déclarent avoir télétravaillé au cours des quatre dernières semaines.

Dans la fonction publique territoriale (FPT), ce taux est de 13 % en 2023.

En comparaison, dans le secteur privé, environ 22 % des salariés ont télétravaillé dans la même période (selon les données de 2024).

REMUNERATION

La Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles applique sa politique salariale de manière équitable, sans distinction de genre.

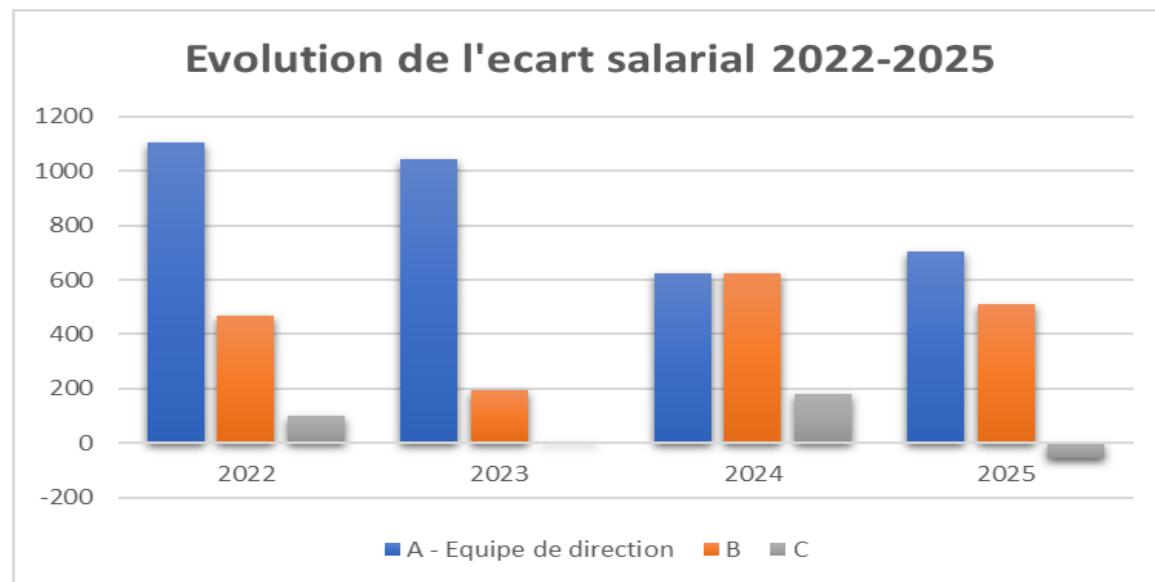
L'intercommunalité assure un niveau de classification et de rémunération à l'embauche identique, quel que soit le sexe de l'agent. Le salaire initial est déterminé en fonction du niveau de formation, de l'expérience professionnelle et des responsabilités confiées.

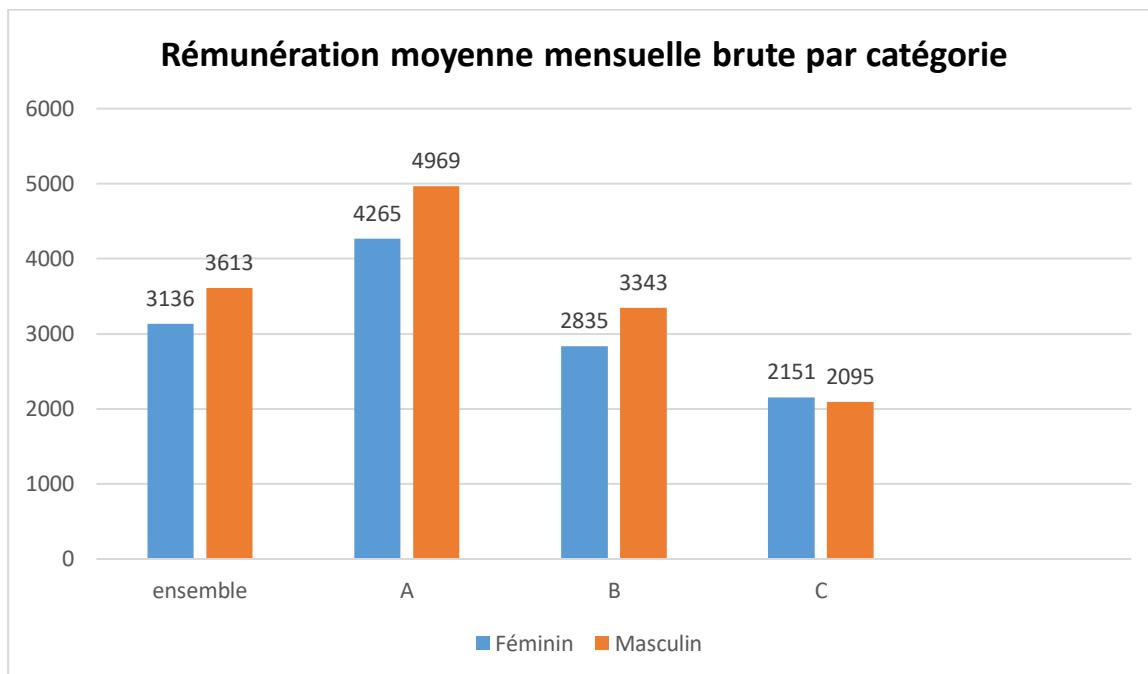
Pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience, d'aptitudes, de performance et de maîtrise du poste, la rémunération est équivalente pour tous les agents concernés.

La rémunération inclut le salaire de base ainsi que tous les avantages et accessoires, versés directement ou indirectement par l'intercommunalité à l'agent en lien avec l'exercice de son emploi.

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

	Hommes	Femmes	Ecart en euros
A	4969 €	4265 €	704 €
B	3343 €	2835 €	509 €
C	2095 €	2151 €	-56 €





Globalement, quelle que soit la catégorie, les hommes perçoivent en moyenne une rémunération légèrement supérieure à celle des femmes à la Communauté de communes Vallée des Baux-Alpilles. Toutefois, l'écart de salaire varie selon la catégorie statutaire.

La rémunération moyenne mensuelle brute montre un certain équilibre entre les sexes, mais dans l'ensemble, les hommes gagnent en moyenne un peu plus que les femmes, avec des écarts variant selon la catégorie :

Catégorie A : Hommes 4 969 €, Femmes 4 265 €, écart de 704 € ($\approx 16,5\%$)

Catégorie B : Hommes 3 343 €, Femmes 2 835 €, écart de 509 € ($\approx 17,9\%$)

Catégorie C : Hommes 2 095 €, Femmes 2 151 €, écart de -56 € ($\approx -2,6\%$, avantage léger pour les femmes)

Ces chiffres montrent que les écarts de rémunération ne sont pas uniformes selon les catégories et que, dans la catégorie C, les femmes sont légèrement mieux rémunérées.

EVOLUTION DE CARRIERE

❖ RECRUTEMENT

Lors du recrutement, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles s'engage à assurer une égalité de traitement totale entre toutes les candidatures. À chaque étape du processus, les critères de sélection appliqués sont identiques pour les femmes et les hommes, afin que le choix repose uniquement sur des éléments objectifs tels que les compétences, l'expérience professionnelle, les diplômes obtenus et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

De plus, quel que soit le type de poste proposé, les libellés et le contenu des offres d'emploi sont rédigés de manière neutre, sans mention du sexe, de la situation familiale ou de toute formulation susceptible d'être discriminante.

Concernant l'année 2025, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles a recruté au niveau des agents :

ARRIVEES	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FILIERE TECHNIQUE	-	-	-	2	8	-
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	-	-	1	-	4
FILIERE TOURISME	-	-	-	-	2	8
FILIERE POLICE MUNICIPALE	-	-	-	-	-	1
TOTAL	1	-	-	3	10	13

Au niveau des départs de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles en 2025 :

DEPARTS	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		CONTRACTUELS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
FILIERE TECHNIQUE	-	-	-	-	4	-	10	-
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	-	-	1	-	-	-	-
FILIERE TOURISME	-	-	-	-	-	-	2	3
FILIERE POLICE MUNICIPALE	-	-	1	-	-	-	-	-
TOTAL	2	-	1	1	4	-	12	3

❖ ACCES A LA FORMATION

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

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

Journée de formations suivies par les fonctionnaires et contractuels présents au 31/10/2025

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	27	25	13	11	76
Catégorie B	9	17.5	3.5	40	70
Catégorie C	70	45	35	13.5	163.5
Total	106	87.5	51.5	64.5	309.5

Titulaires & stagiaires	Nombre total de journées de formation dispensées en 2025		
	Total	Hommes	Femmes
Agent de catégorie A			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	-	-	-
Formation de professionnalisation	-	-	2
Agent de catégorie B			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	-	-
Formation d'intégration	-	-	20
Formation de professionnalisation	-	6	11
Agent de catégorie C			
Préparation aux concours et examens à la FPT	-	57	36
Formation d'intégration	-	10	5
Formation de professionnalisation	-	33	50.5

Coût de la formation jusqu'au 31 octobre 2025

CNFPT au titre des cotisations obligatoires	26 748 €
Autres organismes	49 347 €
Frais de déplacement à la charge de la CCVBA	9336 €
Coût total des actions de formation	85 431 €

❖ EVOLUTION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

ACTIONS ET INDICATEURS

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

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

❖ FAVORISER UNE PLUS GRANDE MIXITE DE L'EMPLOI

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

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

Indicateurs de mixité :

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

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

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

Indicateurs départs et entrées :

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

❖ ASSURER L'EQUITE SALARIALE

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

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

Indicateurs rémunération :

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

❖ ACCOMPAGNER L'EVOLUTION DE CARRIERE

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

Indicateurs formation :

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

Indicateurs promotion :

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

CLAUSE DE L'EGALITE

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

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

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

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

h) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

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