

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Préambule

En application de la « Charte européenne pour l'égalité des 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 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport concerne la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Dans ce cadre, de nouveaux articles ont été insérés dans le code général des collectivités territoriales. S'agissant du bloc communal, les obligations incombant aux EPCI sont inscrites à l'article D2311-16 :

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

« II. - Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité social territorial comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, 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 personnelle. »

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

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

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

« Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet. »

I. Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines de la Communauté de communes du Pays de Niederbronn-les-Bains

A. Etat des lieux

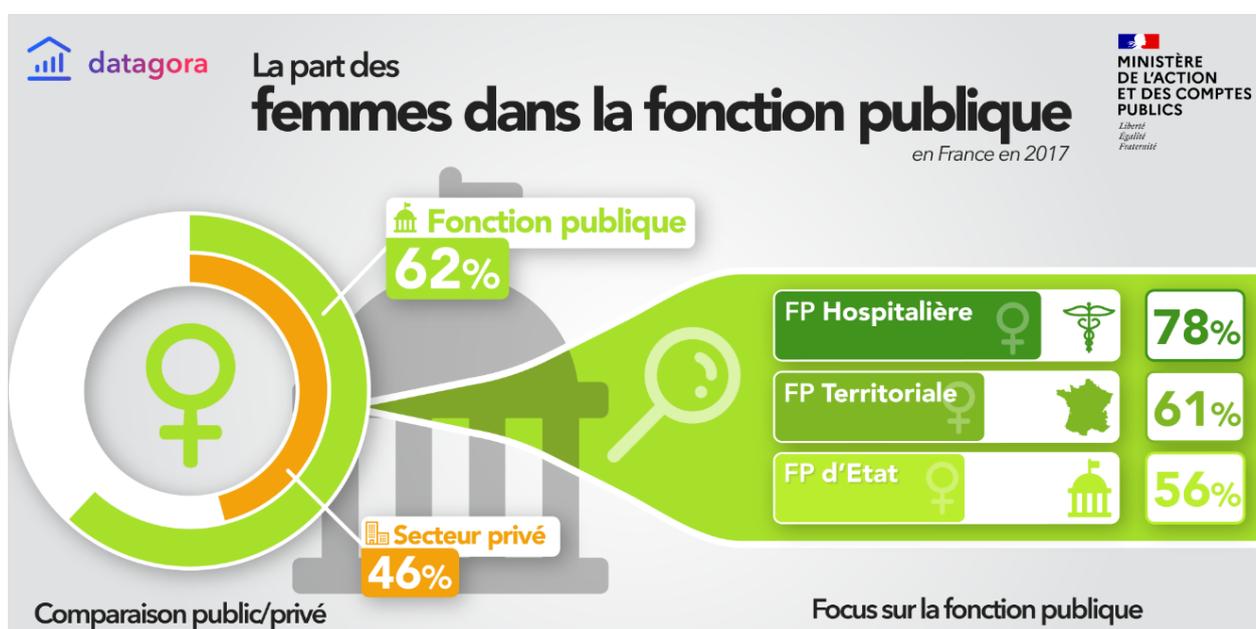
1) Données nationales

Quelques statistiques nationales permettent de mettre en perspective les inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine professionnel :

- Taux d'activité en France : 67,6 % pour les femmes – 75,4 % pour les hommes,
- Temps partiel : 30,1 % des femmes actives – 8,2 % des hommes actifs,
- Salaire mensuel net moyen (pour un équivalent temps plein) : 1 962 € pour les femmes, 2 410 € pour les hommes,
- Des retraites plus faibles : 1 070 € pour les femmes, 1 740 € pour les hommes,
- Mixité des métiers : 50 % des femmes concentrées sur 12 familles professionnelles, 50 % des hommes concentrées sur 20 familles professionnelles.

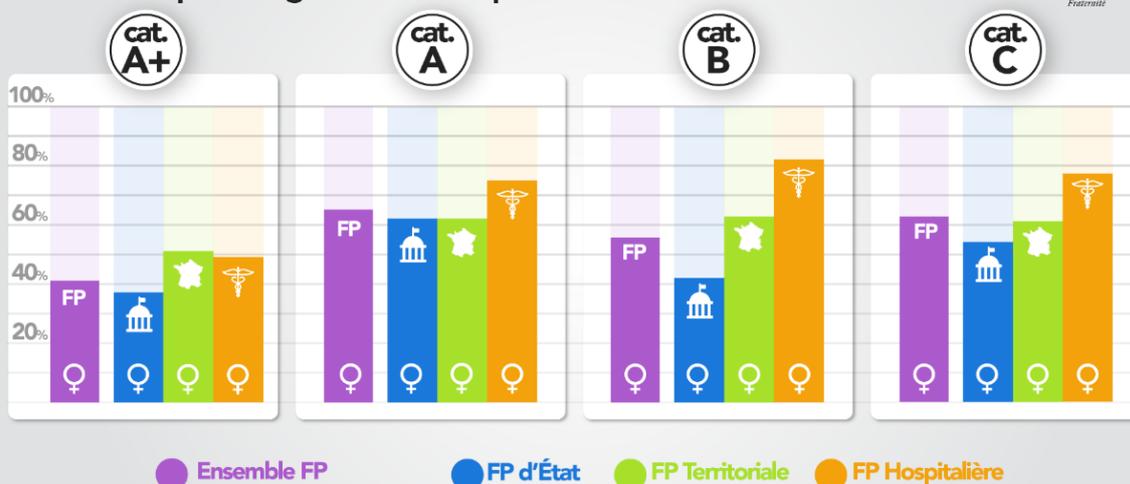
La fonction publique territoriale n'échappe malheureusement pas à ce constat :

- Les femmes représentent 61,3 % de la Fonction Publique Territoriale,



- Elles représentent :
 - 68 % des contractuels,
 - 63 % des catégories A,
 - 64,1 % des catégories B,
 - 57 % des catégories C,
 - mais seulement 29 % des emplois de direction.

Part des femmes dans la fonction publique par catégorie hiérarchique en France en 2017



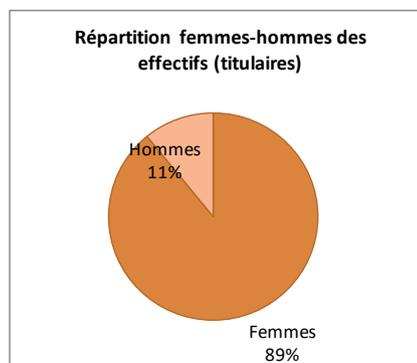
En synthèse : au niveau national, les femmes sont placées plus souvent que les hommes dans des situations précaires statutairement. Plus nombreuses que les hommes dans la fonction publique territoriale, elles n'occupent pourtant que très rarement des postes de direction.

2) La situation au sein des services de la Communauté de communes du Pays de Niederbronn-les-Bains (au 31/12/2024)

Répartition des effectifs par filière :

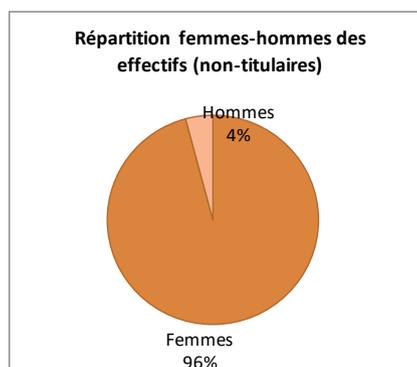
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	8	1	9
filière technique		4	4
filière animation	35	1	36
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale	6		6
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
TOTAL	49	6	55



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	3		3
filière technique	3		3
filière animation	33	2	35
filière culturelle	1		1
filière sociale			0
filière médico-sociale	6		6
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
TOTAL	46	2	48



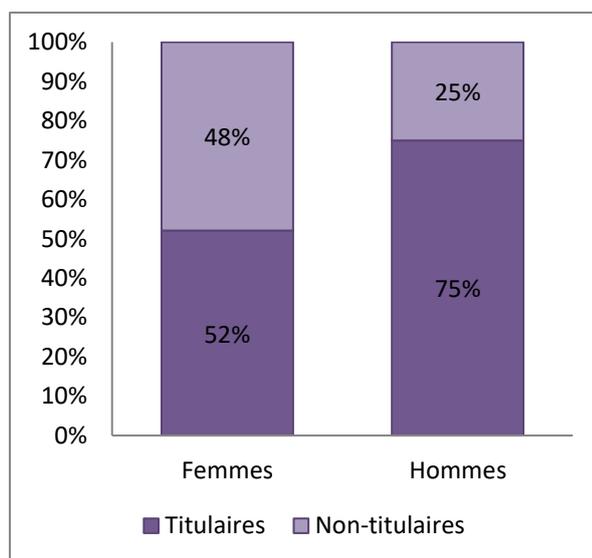
Les femmes sont majoritaires au sein des effectifs de la Communauté de communes, qui compte 95 femmes pour 8 hommes (effectifs permanents).

Elles représentent 92 % des effectifs des filières administrative, technique, animation, sociale et médico-sociale, culturelle (tous services confondus).

Au niveau national, dans la FPT :
 Taux de féminisation : 61 %
 Communes : 60 %
 EPCI : 51 %
 entre 5 et 49 agents : 66 %
 entre 50 et 499 agents : 61 %
 entre 500 et 4 999 agents : 67 %
 Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Part des titulaires et non titulaires :

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	52%	75%	89%	11%
Non-titulaires	48%	25%	96%	4%



Au niveau national, dans la FPT :
 Titulaires : 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Non-titulaires : 67 % de femmes / 33 % d'hommes
 Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

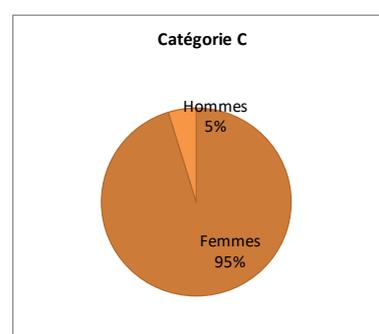
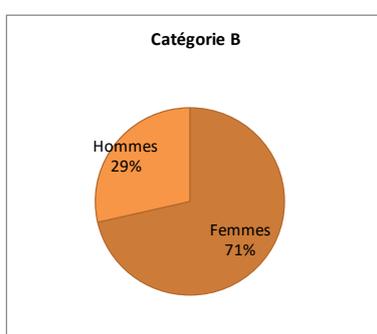
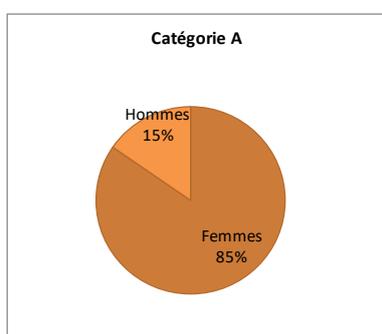
Répartition par niveau hiérarchique :

Les femmes représentent 85 % des catégories A, 71 % des catégories B et 95 % des catégories C.

Les postes de direction et de chefs de services sont majoritairement occupés par les femmes.

Les postes de catégorie B et catégorie C sont très largement occupés par des femmes.

	Femmes	Hommes
Cat A	11	2
Cat B	5	2
Cat C	79	4



Au niveau national, dans la FPT :

Cat A : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes

Cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

Répartition des hommes et des femmes sur des emplois fonctionnels :

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	0	1
Postes de direction	0	1	1
Emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	3	1	4
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	13	0	13
Total	17	2	19

A la Communauté de communes les emplois d'encadrement supérieur et de direction sont majoritairement occupés par des femmes (89 %). Ces chiffres sont bien au-delà de la moyenne nationale.

Au niveau national, dans la FPT :

Emplois d'encadrement supérieur et de direction : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

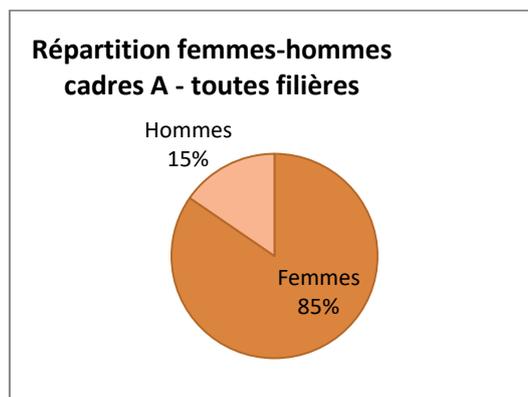
Emplois fonctionnels administratifs : 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques : 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

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

Répartition des femmes et des hommes en catégorie A :

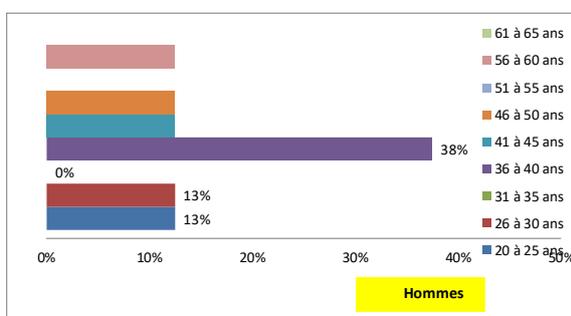
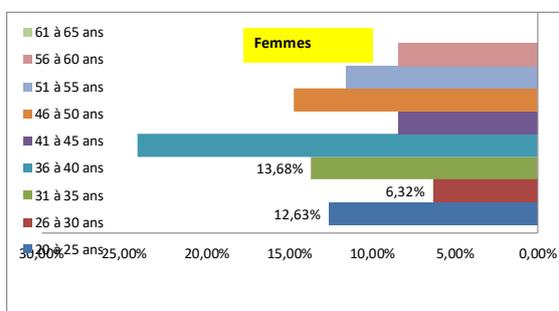
	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	3	1	4
Cadres A filière technique		1	1
Cadres A filière culturelle	1		1
Cadres A filière sociale	7		7
Cadres A filière sportive			0
Cadres A filière police			0
Cadres A filière médico-technique			0
Total	11	2	13



Répartition par âge :

L'essentiel de l'effectif se situe entre 36 et 55 ans pour les femmes et entre 41 ans et 55 ans pour les hommes.

	Femmes	%	Hommes	%
61 à 65 ans		0,00%		0%
56 à 60 ans	8	8,42%	1	13%
51 à 55 ans	11	11,58%		0%
46 à 50 ans	14	14,74%	1	13%
41 à 45 ans	8	8,42%	1	13%
36 à 40 ans	23	24,21%	3	38%
31 à 35 ans	13	13,68%		0%
26 à 30 ans	6	6,32%	1	13%
20 à 25 ans	12	12,63%	1	13%
Total	95	100%	8	100%



La moyenne d'âge globale est de 39,9 ans.

Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 43,9 ans / hommes : 43,6 ans

Part des moins de 30 ans : 11,3 % (idem f et h)

Part des plus de 50 ans : femmes : 33,9 % - hommes : 33,4 %

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

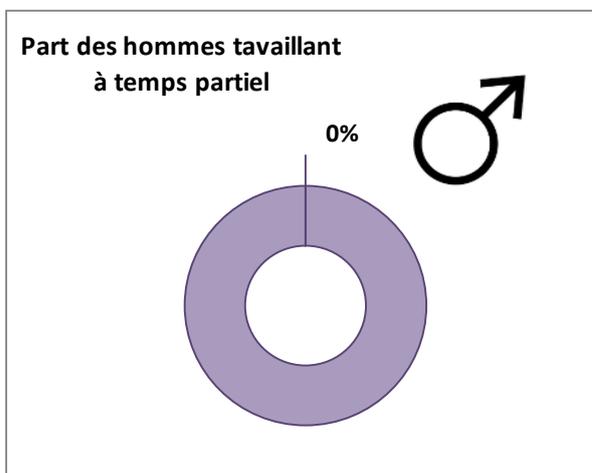
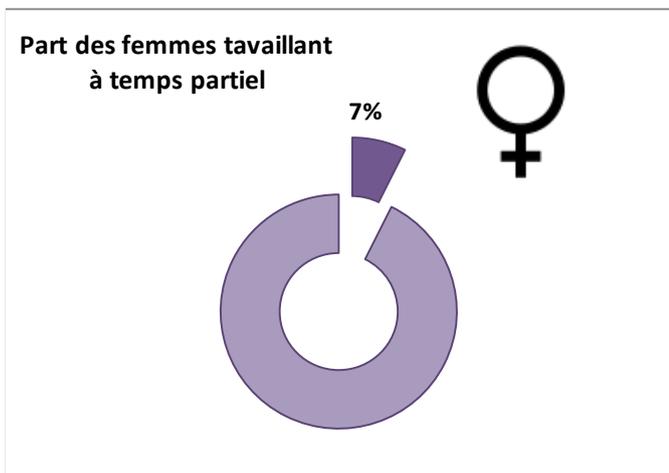
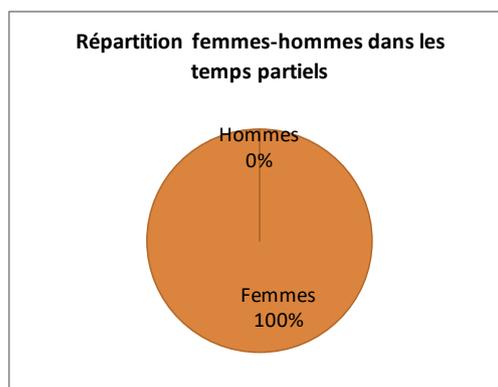
Temps de travail :

➤ Répartition femmes-hommes sur le temps partiel :

Sur l'ensemble de l'effectif communautaire, seulement 7 agents (7 femmes et 0 homme) travaillent à temps partiel.

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	2	
	Temps complet	9	2
	Total	11	2
Catégorie B	Temps partiel		
	Temps complet	5	2
	Total	5	2
Catégorie C	Temps partiel	5	
	Temps complet	74	4
	Total	79	4
Total toutes catégories	Temps partiel	7	0
	Temps complet	88	8
	Total	95	8



Au niveau national, dans la FPT :

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes

En cat A : 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes

En cat B : 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes

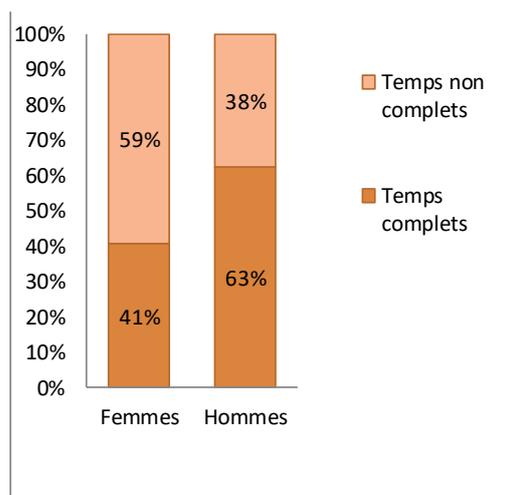
En cat C : 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

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

➤ **Répartition femmes-hommes sur le temps non complet**

Au sein de la Communauté de communes du Pays de Niederbronn-les-Bains, le travail à temps non complet est imposé aux agents nommés sur les postes d'adjoint d'animation en accueil périscolaire et en crèches. 28 agents sont concernés, dont 48 femmes et 3 hommes :

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	39	5	41%	62%
Temps non complets	56	3	59%	38%
Total	95	8	100%	100%



➤ **Répartition femmes-hommes sur les congés parentaux**

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

Au niveau national, dans la FPT :
97 % des congés parentaux sont pris par des femmes
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Avancements de grade :

Au courant de l'année, 2 agents ont connu un avancement de grade.

B. Plan d'actions

Les principaux enseignements de l'état des lieux peuvent se résumer ainsi :

- L'effectif de l'établissement est restreint : chaque poste représentant 0,96 % de l'effectif total, chaque mouvement de personnel engendre un effet notable concernant la répartition des postes entre les femmes et les hommes. Il est à noter que l'effectif permanent a plus que doublé en 4 ans (48 agents au 31/12/2020 : +116 %).
- 3/4 de notre effectif œuvre dans des structures enfance et petite enfance où les agents sont de tout temps et dans toutes les collectivités publiques largement féminines. En général, et c'est là un trait caractéristique de l'établissement, on relève un déséquilibre très large en faveur des agents féminins (92%, contre 94% en 2020), notamment dû aux services proposés par la collectivité.
- A chaque recrutement, le tri ne se fait jamais sur le critère de sexe.

A travers ces constats, plusieurs actions sont menées :

Actions	Acteurs	Délais
Prêter une attention particulière au niveau de la rémunération de chaque agent	Direction générale DRH	Continuellement
Accompagner chaque agent dans le souhait d'évolution de son parcours professionnel lorsqu'il l'énonce	Direction générale DRH	Suivant les demandes
Répondre aux attentes des agents qui souhaitent faire évoluer leur quotité de travail (à la hausse ou à la baisse), dans la mesure où le service le requiert	Direction générale DRH	En continu
Garantir l'égal accès aux femmes et aux hommes lors des recrutements (ne pas écarter une candidate pour un poste technique, ne pas écarter un candidat pour un poste d'animation, etc.)	Direction générale DRH	A chaque recrutement
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Direction générale DRH	Continuellement
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale : étude sur une réforme du temps de travail (mise en place du télétravail, flexibilité, etc.)	Direction générale DRH	2025
Nomination d'un référent égalité femmes / hommes	Direction générale DRH	2025
Edicter une charte du recrutement qui évoque toutes les questions liées à la discrimination à l'embauche sous toutes ses formes	Direction générale DRH	2025

II. Situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques conduites par la Communauté de communes du Pays de Niederbronn-les-Bains et sur son territoire

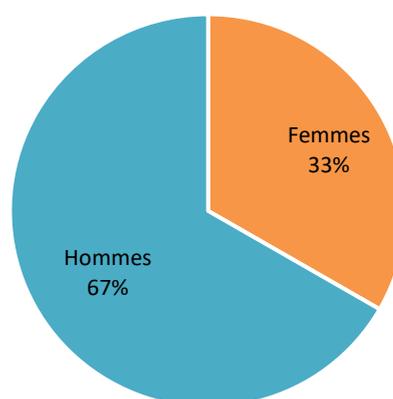
Les politiques publiques de la Communauté de communes du Pays de Niederbronn-les-Bains peuvent concourir à la réduction des écarts entre la situation des femmes et celles des hommes dans la vie quotidienne. Les domaines de l'enfance et de la jeunesse, ainsi que le domaine social sont principalement visés.

A. Elus de la Communauté de communes

Répartition entre les femmes et les hommes au niveau de l'exécutif (vice-présidences) :

Femmes	2
Hommes	4
Total	6

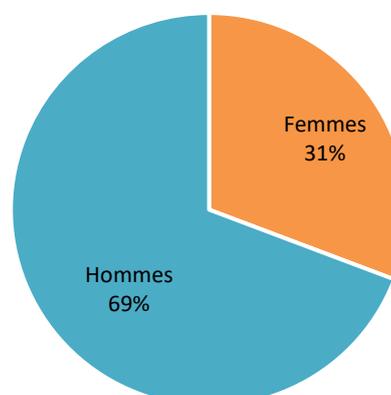
Exécutif : répartition entre les femmes et les hommes



Répartition entre les femmes et les hommes au niveau du Conseil communautaire :

Femmes	12
Hommes	27
Total	39

Conseillers Communautaires : répartition entre les femmes et les hommes



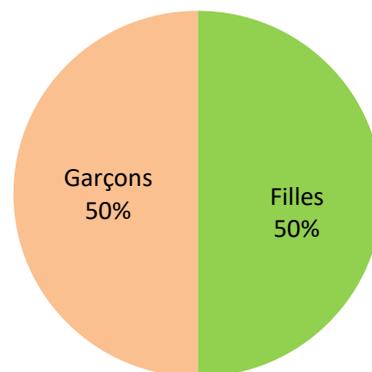
B. Politique de l'enfance et de la jeunesse

Les structures d'accueil de la petite enfance du territoire sont destinées à offrir des solutions de garde d'enfants en accueil collectif aux parents qui retrouvent une activité professionnelle ou qui souhaitent suivre une formation.

Répartition filles-garçons sur la halte-garderie « Les Mini-pousses » de Reichshoffen :

Filles	21
Garçons	21
Total	42

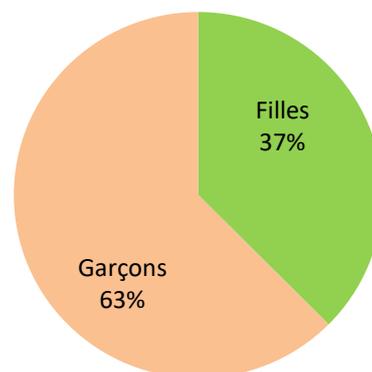
Fréquentation halte-garderie :
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur la micro-crèche « D'Sandhaasle » de Gundershoffen :

Filles	6
Garçons	10
Total	16

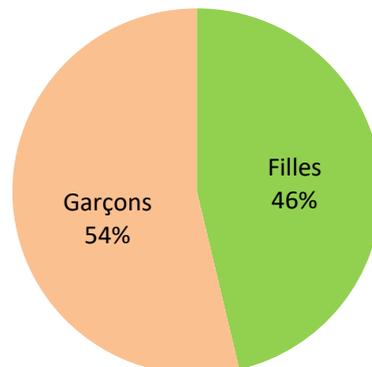
Fréquentation micro-crèche :
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le multi accueil « Le Jardin d'Albin » de Niederbronn-les-Bains :

Filles	25
Garçons	29
Total	54

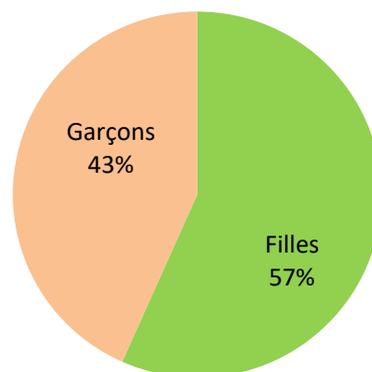
**Fréquentation multi-accueil :
répartition filles et garçons**



Répartition filles-garçons sur la crèche « le Tipi des petits » de Mertzwiller :

Filles	17
Garçons	13
Total	30

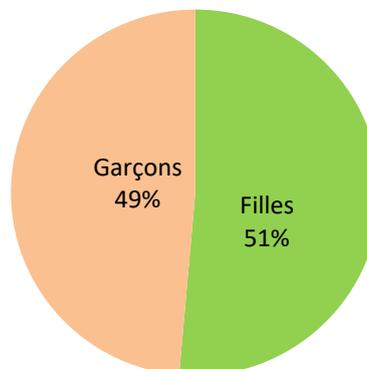
**Fréquentation crèche :
répartition filles et garçons**



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Reichshoffen « Cuirassiers »

Filles	55
Garçons	52
Total	107

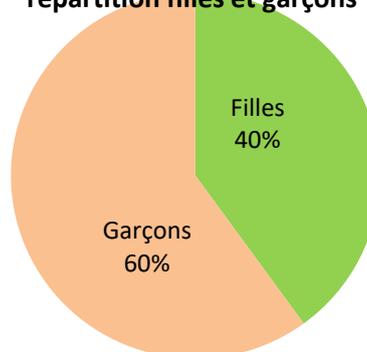
Fréquentation périscolaire de Reichshoffen
Cuirassiers : répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Reichshoffen « De Leusse »

Filles	20
Garçons	30
Total	50

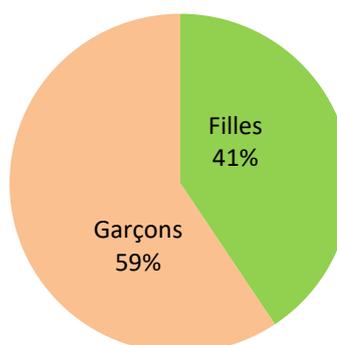
Fréquentation périscolaire de Reichshoffen
De Leusse :
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Niederbronn-les-Bains « primaire »

Filles	37
Garçons	54
Total	91

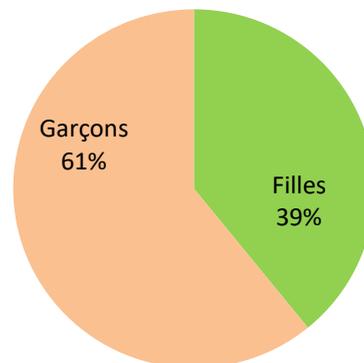
Fréquentation périscolaire de
Niederbronn-les-Bains "primaire" :
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Niederbronn-les-Bains « maternelle »

Filles	9
Garçons	14
Total	23

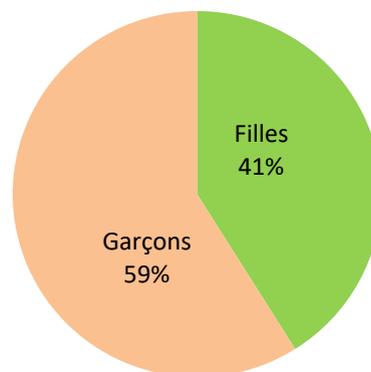
Fréquentation périscolaire de Niederbronn-les-Bains "maternelle" : répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Mertzwiller

Filles	23
Garçons	33
Total	56

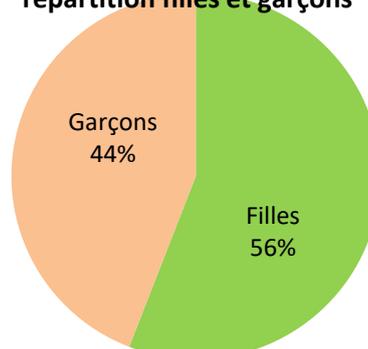
Fréquentation périscolaire de Mertzwiller: répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Gundershoffen « élémentaire »

Filles	38
Garçons	30
Total	68

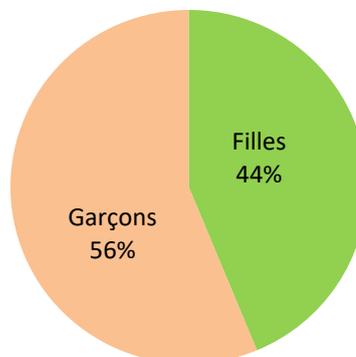
Fréquentation périscolaire de Gundershoffen "élémentaires" : répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Gumbrechtshoffen-Oberbronn-Zinswiller

Filles	14
Garçons	18
Total	32

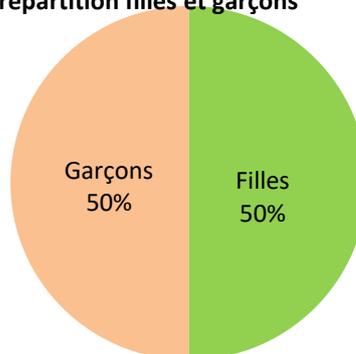
Fréquentation périscolaire de GOZ :
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Gundershoffen « maternelle »

Filles	18
Garçons	18
Total	36

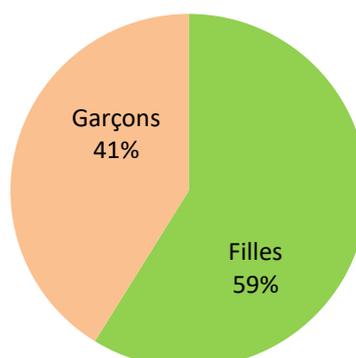
Fréquentation périscolaire de Gundershoffen
"maternelle":
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire d'Offwiller-Rothbach

Filles	10
Garçons	7
Total	17

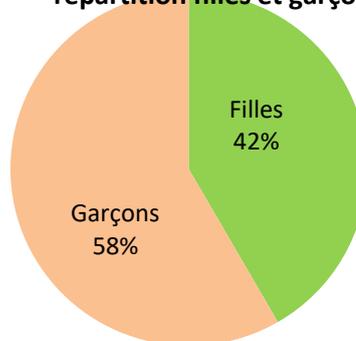
Fréquentation périscolaire de Offwiller-
Rothbach :
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Dambach-Windstein

Filles	5
Garçons	7
Total	12

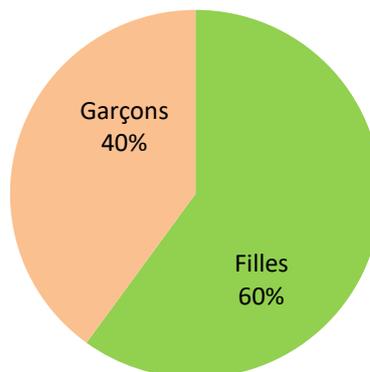
Fréquentation périscolaire de Dambach-windstein :
répartition filles et garçons



Répartition filles-garçons sur le périscolaire de Mietesheim

Filles	18
Garçons	12
Total	30

Fréquentation périscolaire de Mietesheim :
répartition filles et garçons



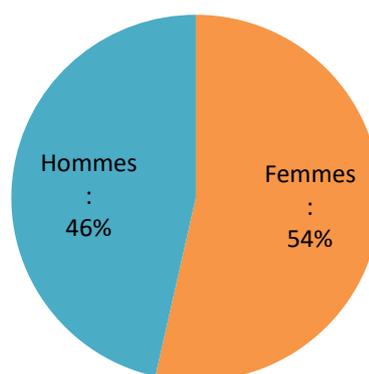
C. Politique sociale

Compétente en matière d'action sociale, la Communauté de communes propose, à travers son Centre Intercommunal d'Action Sociale et son épicerie sociale intercommunale, différentes actions en faveur des personnes en situation de précarité.

Fréquentation de l'épicerie sociale : Répartition femmes et hommes

Femmes :	175
Hommes :	152
Total	327

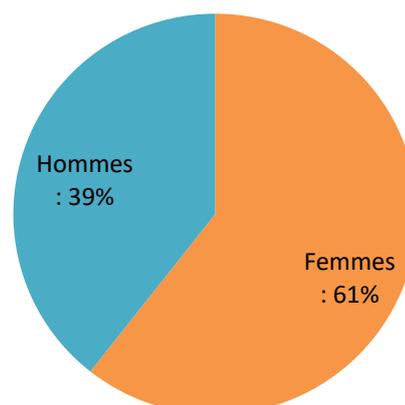
Fréquentation épicerie : répartition femmes et hommes



Accompagnement des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) : répartition femmes et hommes

Femmes :	60
Hommes :	39
Total	99

Bénéficiaires RSA: répartition femmes et hommes



D. Les logements

Depuis de nombreuses années la Communauté de communes, à travers le dispositif départemental PIG Rénov'Habitat participe avec l'ANAH et le Département au financement de la réhabilitation énergétique des logements. Ce dispositif vise en premier lieu à accompagner les habitants – plus particulièrement les publics fragiles – dans leur transition énergétique et le maintien à domicile.

Cette politique publique permet notamment d'intervenir dans la lutte contre la précarité énergétique, l'habitat indigne et l'adaptation du logement lié à la perte d'autonomie et au grand âge.

Par ailleurs, la Communauté de Communes propose l'accès à deux logements d'urgence qui peuvent répondre à des besoins ponctuels pour les femmes seules avec enfants ou des familles en situation précaire.

E. Les transports

La Communauté de communes développe une offre de transport à la demande pour tout public sur l'ensemble de son territoire. Ce service permet également de répondre aux besoins des personnes seules, dépourvues de moyens de locomotion pour des rendez-vous administratifs, médicaux ou sociaux.