

**CASTELNAUDARY  
LAURAGAIS  
AUDOIS**

**CASTELNAUDARY  
LAURAGAIS  
AUDOIS**

**RAPPORT ANNUEL 2020  
SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES**

## 1) Rappel du cadre réglementaire

Depuis le 1er janvier 2016, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en préalable au débat d'orientation budgétaire. Ce rapport concerne le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

L'article D. 2311-16 du code général des collectivités territoriales précise que :

*« 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 technique 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 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. »*

*La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. Ces dispositions reprennent des axes de l'accord du 30 novembre 2018, devenu majoritaire à la suite des élections professionnelles et la signature de sept organisations syndicales représentatives et l'ensemble des représentants des employeurs publics.*

*Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 précise le contenu de ces plans d'actions et leur durée, qui peut aller jusqu'à 3 ans. Il impose leur élaboration avant le 31 décembre 2020 pour les premiers plans, puis leur transmission au Préfet avant le 1er mars de l'année suivant le terme du plan précédent.*

*Le plan d'action comporte des mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il a vocation également à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Le plan doit permettre également de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et de prévenir les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.*

*« 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. ».

## 2) Contexte général

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel qui garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires au plan national, européen et international, visent à agir contre toute forme de discrimination vis-à-vis des femmes. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

La notion de parité constitue le fondement des politiques de lutte contre les inégalités

Cette égalité n'est pas vérifiée statistiquement. Tous les ans le service des droits des femmes et des hommes de la direction générale de la cohésion sociale rassemble les données statistiques sexuées dans les différents domaines comme l'éducation, l'emploi, la précarité la santé, etc. L'édition 2018 permet de mettre en avant la réalité de la situation et son évolution<sup>1</sup>.

### Chiffres clefs issus de l'édition 2018

**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** : l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 24%

**Taux de pauvreté** : 14.6% pour les femmes

Dans la fonction publique territoriale<sup>2</sup>, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes. Ce pourcentage est relativement homogène par catégorie. La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C.

## 3) La situation en matière de ressources humaines à la communauté de communes Castelnaudary Lauragais Audois et du CIAS

En matière de ressources humaines, la communauté de communes met en œuvre une politique garantissant l'égalité de traitement entre tous les agents, une représentation équilibrée et une organisation du temps de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie privée. Les données ci-après sont relatives à l'année 2020 et concernent les effectifs rémunérés de la communauté de communes et du centre intercommunal d'action sociale.

### Les effectifs rémunérés de la collectivité

Nombre d'agents	CC	CIAS	Total	Total en %
<b>Femmes</b>	83	110	192	77 %
<b>Hommes</b>	55	3	58	23 %
<b>Total</b>	138	113	251	100 %

### Les catégories

<sup>1</sup> [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel\\_BD.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel_BD.pdf)

<sup>2</sup> Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2017

Catégories	CC		CIAS		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
<b>A</b>	20	5	1	0	81 %	19 %
<b>B</b>	8	7	1	0	56 %	44 %
<b>C</b>	55	43	108	3	78 %	22 %
<b>Total</b>	83	55	110	3	77 %	23 %

#### Les filières

Filières	CC		CIAS		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
<b>Administratif</b>	19	6	10	1	80 %	20 %
<b>Culture</b>	18	13			58 %	42 %
<b>Technique</b>	7	36			16 %	84 %
<b>Sociale</b>	27		100	2	98 %	2 %
<b>Médico- sociale</b>	12				100 %	0 %
<b>Total</b>	83	55	110	3	77 %	23 %

#### Le temps partiel et congés parentaux.

	CC		CIAS		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
<b>Temps partiel</b>	10	2	2	0	86 %	4 %
<b>Congés parental</b>	2				100 %	0 %
<b>Total</b>	12	2	2	0	88 %	2 %

#### 4) Les politiques publiques de la communauté de communes en faveur de l'égalité femmes-hommes

L'action de la communauté de communes Castelnaudary Lauragais Audois pour lutter contre les inégalités femmes-hommes concerne essentiellement le fonctionnement de la collectivité. Les actions en cours portent sur trois domaines :

- Promouvoir la parité du bureau communautaire ;
- Mise en œuvre d'une politique salariale et sociale pour tous les agents ;
- Favoriser la mixité dans le recrutement et l'insertion professionnelle.

#### 5) Les perspectives de travail 2021

Il est proposé pour l'année 2021 de mettre en œuvre les actions suivantes :

- Améliorer la connaissance des publics fréquentant les services publics intercommunaux ;
- Poursuivre les actions pour la faciliter la conciliation de la vie professionnelle et la vie privée ;
- Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et temps partiels.
- Lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge à partir des services intercommunaux en contact avec les jeunes enfants.