

Rapport annuel 2025

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

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

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

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

Références :

Code général des collectivités territoriales

Article D2311-16 :

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

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

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

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

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

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

Article 1 :

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

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

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

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

Article 1 :

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

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

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

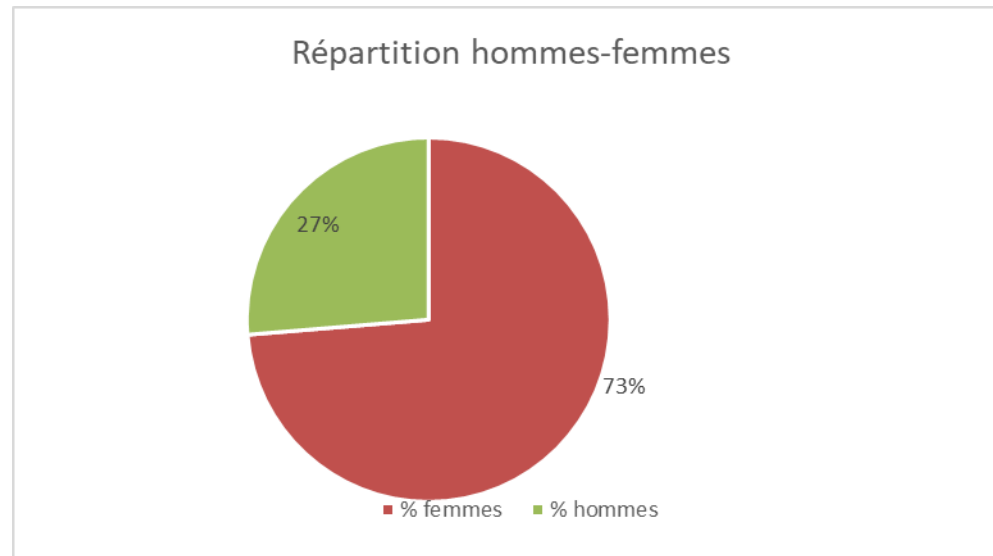
Première partie

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

Appréciation au 31/12/2025

Répartition des hommes et des femmes sur emplois permanents

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



Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique sur emplois permanents

	Femmes	Hommes
cat A	3	
cat B	4	1
cat C	9	5

Au niveau national, dans la FPT:

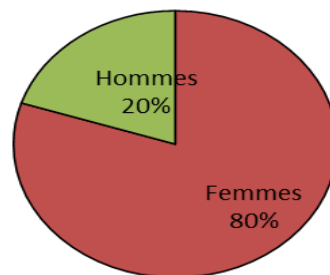
cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
 cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes
 cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

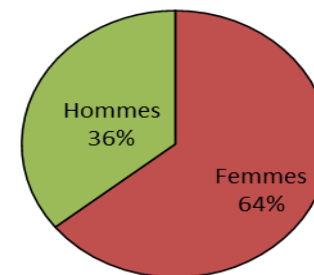
Catégorie A



Catégorie B



Catégorie C



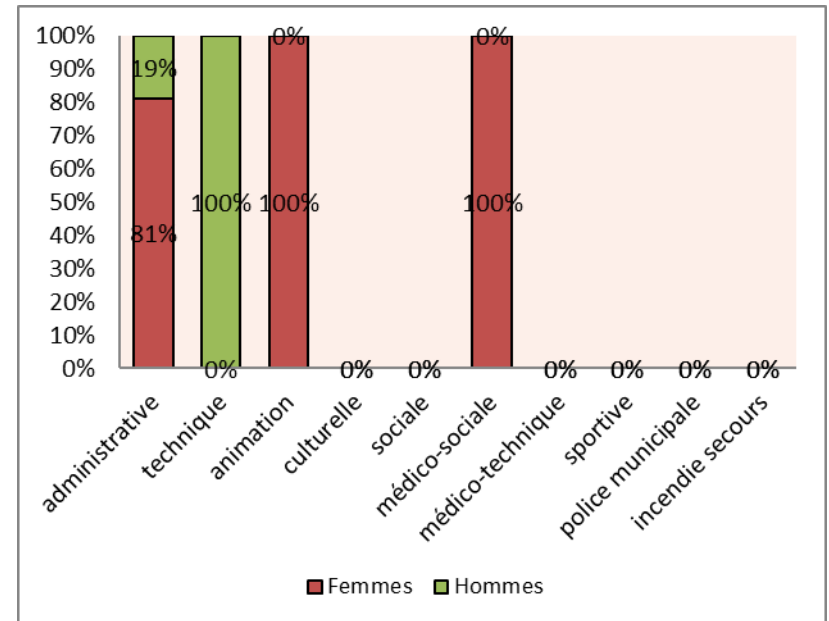
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	11	1	12
filière technique		3	3
filière animation	1		1
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale	2		2
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
TOTAL	14	4	18

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	2	2	4
filière technique			0
filière animation			0
filière culturelle			0
filière sociale			0
filière médico-sociale			0
filière médico-technique			0
filière sportive			0
filière police municipale			0
filière incendie secours			0
TOTAL	2	2	4

Répartition par filières

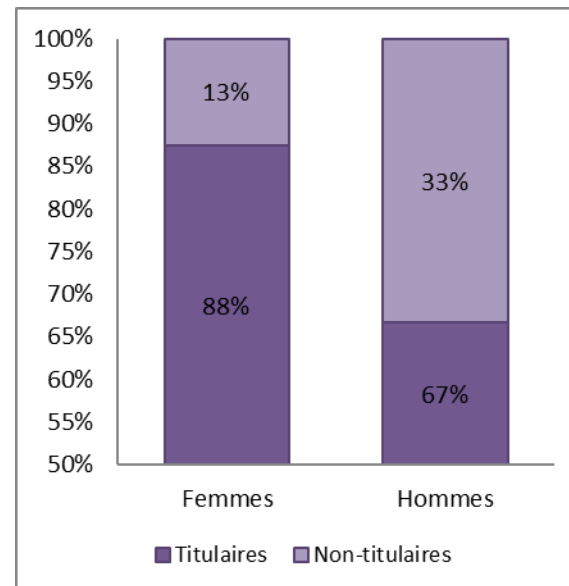


Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	13	3	16	81%	19%
technique		3	3	0%	100%
animation	1		1	100%	0%
culturelle			0	0%	0%
sociale			0	0%	0%
médico-sociale	2		2	100%	0%
médico-technique			0	0%	0%
sportive			0	0%	0%
police municipale			0	0%	0%
incendie secours			0	0%	0%
TOTAL	16	6	22	73%	27%

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	88%	67%	78%	22%
Non-titulaires	13%	33%	50%	50%



Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes

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

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

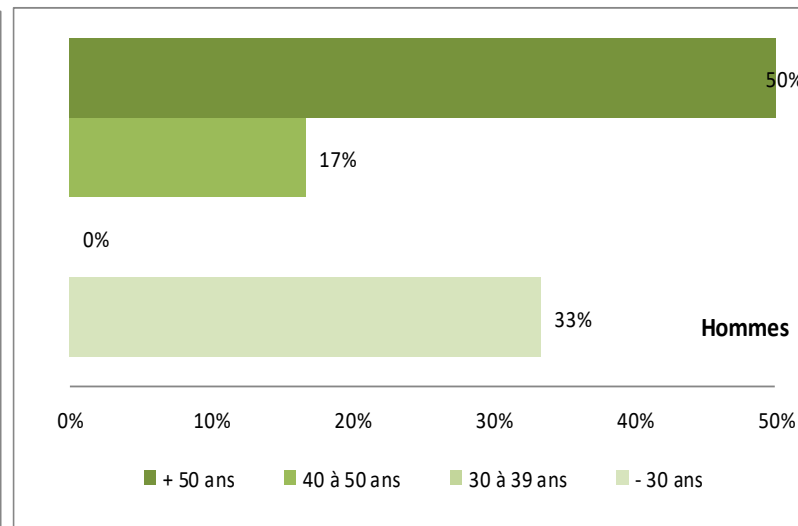
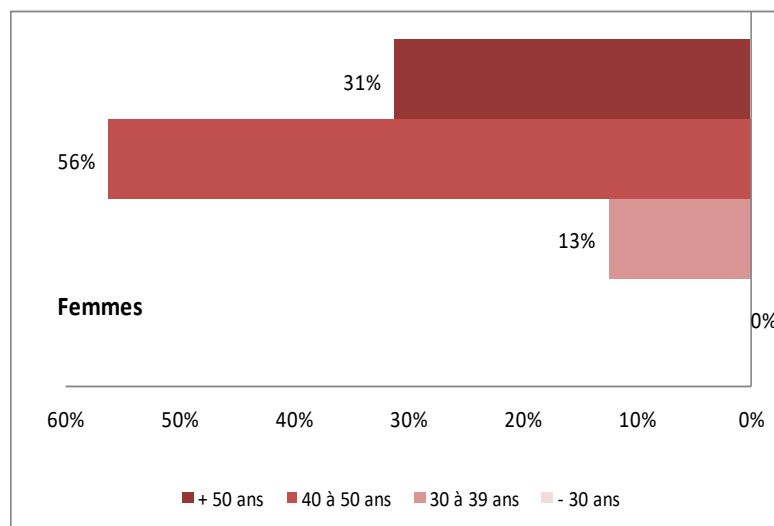
Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	5	31%	3	50%
40 à 50 ans	9	56%	1	17%
30 à 39 ans	2	13%	0	0%
- 30 ans	0	0%	2	33%
Total	16	100%	6	100%

Au niveau national, dans la FPT:

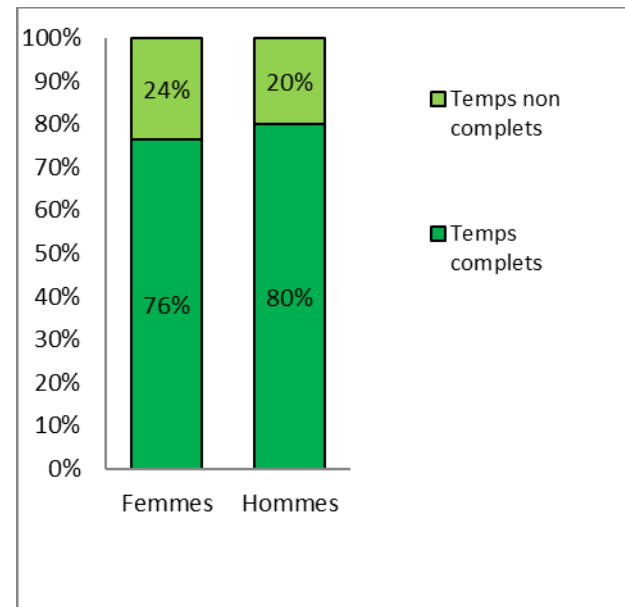
Age moyen: femmes: 43,9 ans
 hommes: 43,6 ans
 Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)
 Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %
 hommes: 33,4 %

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



Temps complets / non complets

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



Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	2	0
	Total	2	0
Catégorie B	Temps partiel	0	0
	Temps complet	4	2
	Total	4	2
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	8	2
	Total	8	2
Total toutes catégories	Temps partiel	0	0
	Temps complet	14	4
	Total	14	4

Au niveau national, dans la FPT:

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

Répartition des femmes et des hommes sur les postes à responsabilité

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

Au niveau national, dans la FPT:

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

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

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

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

Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

Au niveau national, dans la FPT:

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

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

Avancements de grade

1 avancement de grade sur 2025:

1 avancement de grade d'éducateur territorial de jeunes enfants de classe exceptionnelle de sexe féminin (catégorie A)

Promotions interne

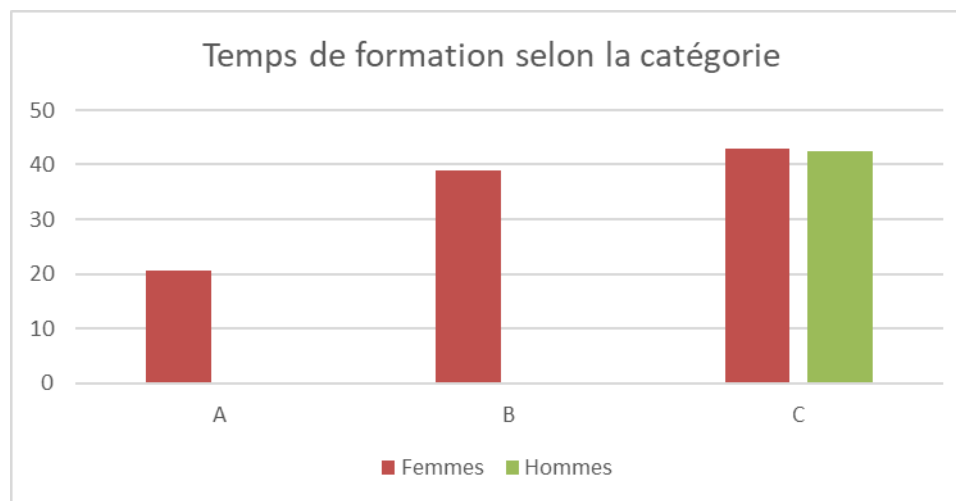
Pas d'avancement par promotion interne en 2025

Recrutements/Mouvements

- 1 nomination dans le grade d'adjoint administratif principal de 2ème classe d'un agent de sexe féminin suite à la réussite d'un concours
- 1 nomination dans le grade de rédacteur principal de 2ème classe d'un agent de sexe féminin suite à la réussite d'un concours (précédemment agent titulaire de catégorie C)

Formations : nombres de jours cumulés

Catégories	Femmes	Hommes
A	20,5	0
B	39	0
C	43	42,5



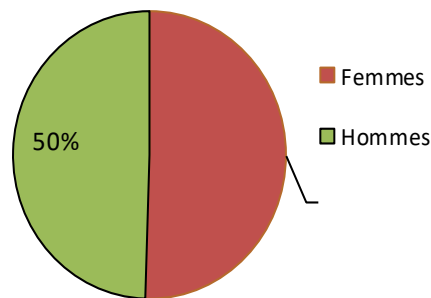
Seconde partie

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

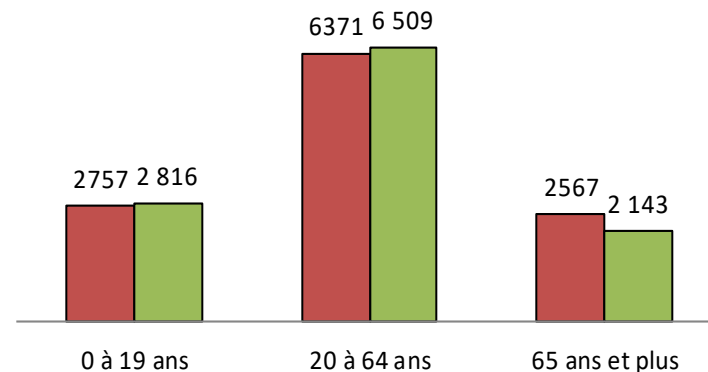
Population par sexe et tranche d'âge

Tranche d'âge	Territoire				National			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
Total	23 163				69 081 000			
Ensemble	11 695	50,49	11 468	49,51	35 531 000	51,43	33 550 000	48,57
0 à 19 ans	2 757	23,57	2 816	24,56	7 558 000	21,27	7 970 000	23,76
20 à 64 ans	6 371	54,48	6 509	56,76	19 346 000	54,45	18 868 000	56,24
65 ans et plus	2 567	21,95	2 143	18,69	8 627 000	24,28	6 712 000	20,01

Population par sexe

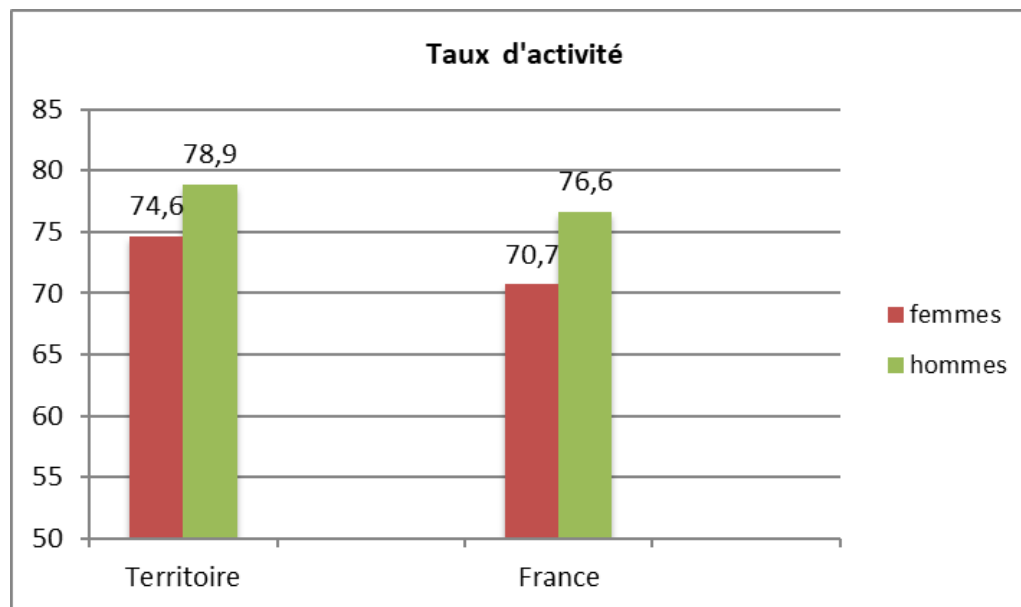


Comparaison par tranche d'âge et par sexe



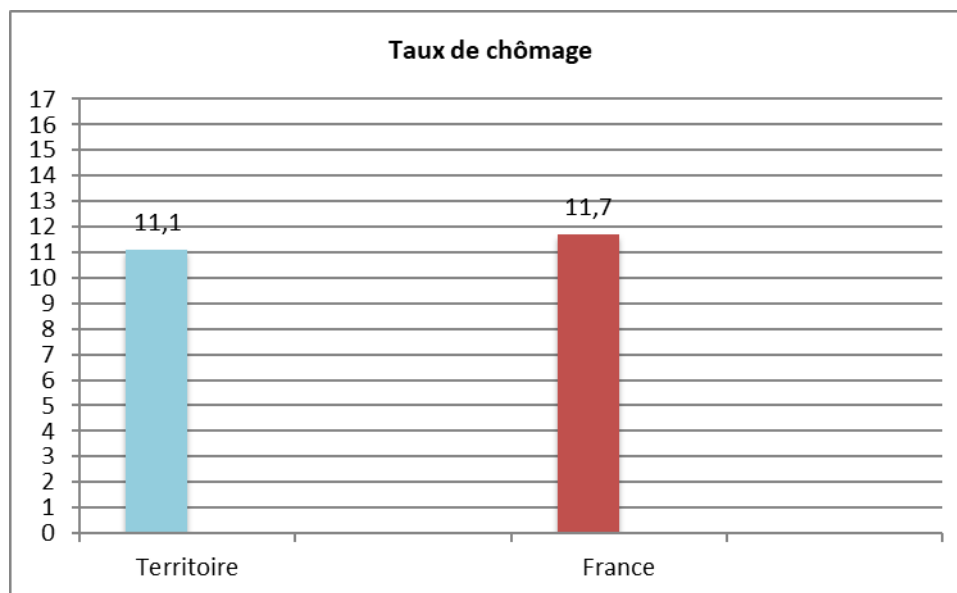
Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire

	Territoire	France
Femmes	74,6	70,7
Hommes	78,9	76,6



Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire

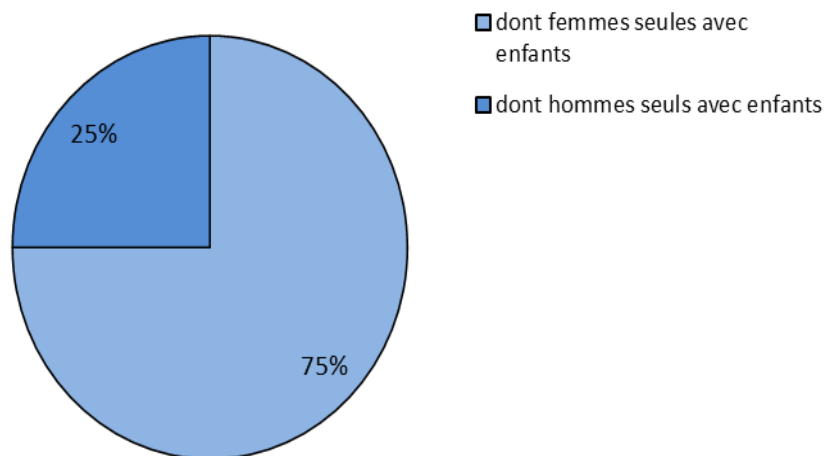
	Territoire	France
Femmes	11,1	11,7
Hommes		



Familles monoparentales

	Territoire	France
Nombre de familles	6 724	18 618 357
famille monoparentales	920	3 184 885
Part des familles monop	13,7	17,1
dont femmes seules avec enfants	690	2 571 907
dont hommes seuls avec enfants	230	612 978
Part des femmes seules avec enf	75,00%	80,75%
Part des hommes seuls avec enf	25,00%	19,25%

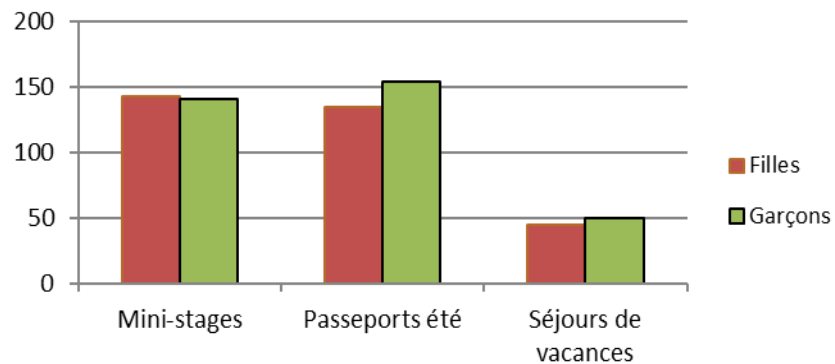
Répartition au sein des familles monoparentales



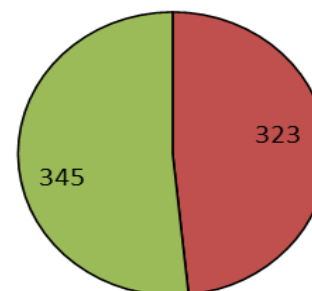
Répartition filles-garçons sur la politique jeunesse

	Filles	Garçons
Mini-stages	143	141
Passeports été	135	154
Séjours de vacances	45	50
	323	345

**Répartition filles-garçons
sur la politique jeunesse**



Répartition des inscriptions



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

Ce plan est articulé autour des 4 axes suivants :

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

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

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

- Recrutement de manière à rétablir un meilleur équilibre entre les effectifs hommes et femmes et à assurer leur rajeunissement;
- Formation et parcours professionnels pour la professionnalisation des agents quelque soit le sexe: élaboration d'un plan et règlement de formation – passage en CST du 16 décembre 2025 (avis favorable)