

17 MAI 2024

RAPPORT 2023 SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES



Le cadre réglementaire

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales d'élaborer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur leur territoire.

A partir du 1er janvier 2016, dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, le maire ou le président de l'EPCI doit présenter 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. C'est également le cas pour les Présidents de Conseils départementaux et de Conseils régionaux.

Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

L'égalité est un 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 ».

L'égalité femmes-hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence. Être égaux ne signifie pas être identiques.

SOMMAIRE

- I. AVANT PROPOS
- II. INDICATEURS POUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU NORD BASSE-TERRE
- III. INDICATEURS POUR L'ADMINISTRATION COMMUNAUTAIRE
- IV. PLAN D'ACTION ÉGALIÉ FEMME-HOMME 2021-2023

I. AVANT PROPOS

1. Historique et Contexte Législatif de l'Égalité Femmes-Hommes

1.1 Fondements historiques et législatifs

L'égalité de droits entre femmes et hommes est un principe constitutionnel en France depuis la modification de la Constitution en 1946. Cependant, malgré un cadre législatif développé pour soutenir cette égalité, les femmes continuent de faire face à une situation plus précaire sur le marché du travail comparativement aux hommes.

Les premières lois spécifiques au travail des femmes, au XIXe siècle, étaient principalement protectrices, envisageant les femmes sous l'angle de la maternité et visant à protéger la mère et sa grossesse, ce qui a contribué à entretenir une image de fragilité.

1.2 Évolution de la législation après 1945

Après la Seconde Guerre mondiale, la législation a évolué pour passer de la protection à l'égalité des droits. La loi du 22 décembre 1972 a été un jalon important, établissant le principe d'égalité de rémunération pour un travail de même valeur.

La loi du 11 juillet 1975 a renforcé ce cadre en interdisant les discriminations dans les offres d'emploi et les pratiques de recrutement ou de licenciement basées sur le sexe ou la situation familiale.

Ces lois ont posé les bases d'une égalité formelle, que la directive européenne du 9 février 1976 a cherché à transformer en égalité réelle en exigeant des États membres l'élimination des dispositions discriminatoires.

2. La Fonction Publique et l'Égalité Professionnelle

2.1 Rôle exemplaire de la fonction publique

Déclarée "Grande cause nationale" en 2017, l'égalité entre les sexes doit particulièrement transparaître dans la fonction publique, qui emploie une part significative de la population active en France, avec une majorité de femmes parmi ses agents.

En tant qu'employeur majeur, la fonction publique se doit de montrer l'exemple en matière d'égalité professionnelle, en assurant non seulement l'équité dans les processus de recrutement et de promotion, mais aussi dans l'accès à la formation, la rémunération et les conditions de travail.

2.2 Principes d'action

L'égalité professionnelle en fonction publique repose sur deux piliers : la non-discrimination, qui interdit toute différenciation de traitement fondée sur le sexe, et l'égalité des chances, qui nécessite la mise en place de mesures concrètes pour pallier les inégalités spécifiques rencontrées par les femmes.

3. Les Collectivités, Actrices Incontournables de la Lutte Contre les Inégalités Femmes-Hommes

3.1 Obligations légales et responsabilités des collectivités

Les collectivités territoriales et les EPCI jouent un rôle crucial dans la promotion de l'égalité des sexes à travers l'élaboration et la présentation annuelle de rapports sur l'égalité.

Ces rapports, exigés par la loi du 4 août 2014 et précisés dans leurs modalités par le décret de juin 2015, doivent couvrir des aspects divers de la gestion des ressources humaines et des politiques publiques, incluant le recrutement, la rémunération, les conditions de travail, et la promotion professionnelle.

3.2 Stratégies d'amélioration et de sensibilisation

Ces rapports sont des outils de sensibilisation et d'amélioration, permettant aux élus et aux agents des collectivités de comprendre et d'agir sur les inégalités de genre.

Ils doivent intégrer un bilan des actions menées, les orientations pluriannuelles, et les programmes destinés à améliorer la situation d'égalité sur le terrain. Ils contribuent ainsi à une approche intégrée de l'égalité, en veillant à l'évaluation continue des actions entreprises.

II. INDICATEURS POUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU NORD BASSE-TERRE

CODE SIREN 249710062

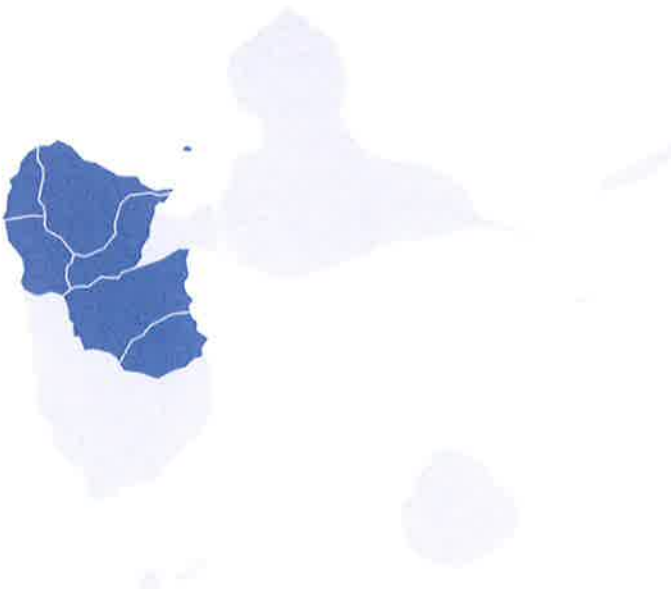
DEMOGRAPHIE

POPULATION 77 398 hab. (2018)

DENSITE 166 hab./km²

GEOGRAPHIE

SUPERFICIE 464,80 km²



Recensement de la Population par commune

(Sources : Données DESL 2024)

NOM	CODE INSEE	SUPERFICIE (KM ²)	POPULATION (DERNIERE POP. LEGALE)	DENSITE (HAB./KM ²)
<u>SAINTE-ROSE</u> (SIEGE)	<u>97129</u>	<u>119,65</u>	<u>17 878</u> (2021)	149
<u>DESHAIES</u>	<u>97111</u>	<u>32,15</u>	<u>3 976</u> (2021)	123
<u>GOYAVE</u>	<u>97114</u>	<u>60,91</u>	<u>7 780</u> (2021)	127
<u>LAMENTIN</u>	<u>97115</u>	<u>65,6</u>	<u>18 804</u> (2021)	286
<u>PETIT-BOURG</u>	<u>97118</u>	<u>129,88</u>	<u>24 560</u> (2021)	189
<u>POINTE-NOIRE</u>	<u>97121</u>	<u>59,71</u>	<u>6 012</u> (2021)	100

Densité : 166 hab./km² - Superficie : 464,80 km²

	HOMMES	FEMMES	Taux d'activité, taux d'emploi et part de chômeurs par sexe en 2015 sur le territoire de la communauté d'agglomération du Nord Basse-Terre
TAUX D'ACTIVITE	73 %	71 %	
TAUX D'EMPLOI	54 %	48 %	
PART DE CHOMEURS	26 %	32 %	

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20240517-85-DE
Date de réception préfecture : 17/05/2024

III. INDICATEURS POUR L'ADMINISTRATION COMMUNAUTAIRE

Source : Direction des Ressources Humaines de la CANBT

Les données rassemblées ne concernent que l'établissement public de coopération intercommunale, la Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre (CANBT). Ces informations sont issues du SIRH en date du 31 décembre 2023 :

Les effectifs :

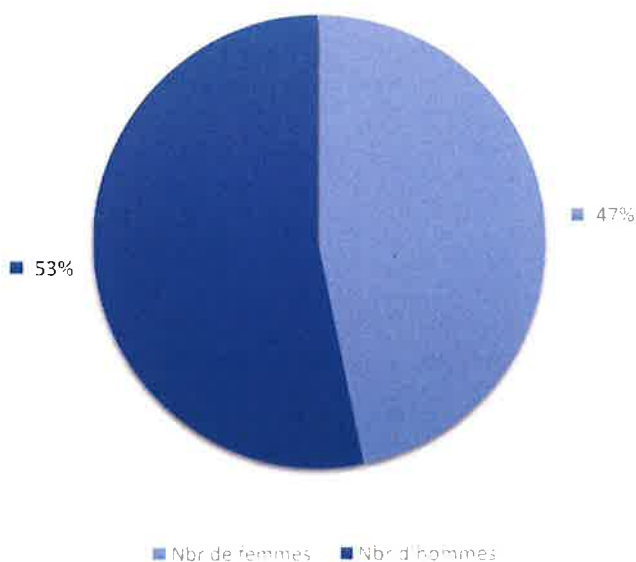
- 139 agents dont 133 affectés au budget principal
- 6 agents au budget transport ;
- 7 contrats civique ;
- 3 apprentis.

Les chiffres de 2022 montrent une progression des effectifs. De 112 agents au 31 décembre 2021, puis 122 agents au 31 décembre 2022 et enfin 139 agents au 31 décembre 2023.

A) Part des hommes et des femmes au sein de l'établissement public

Le graphique ci-dessous représente la répartition par sexe au sein de l'établissement public, qui compte 139 agents.

Répartition agents Femmes / Hommes

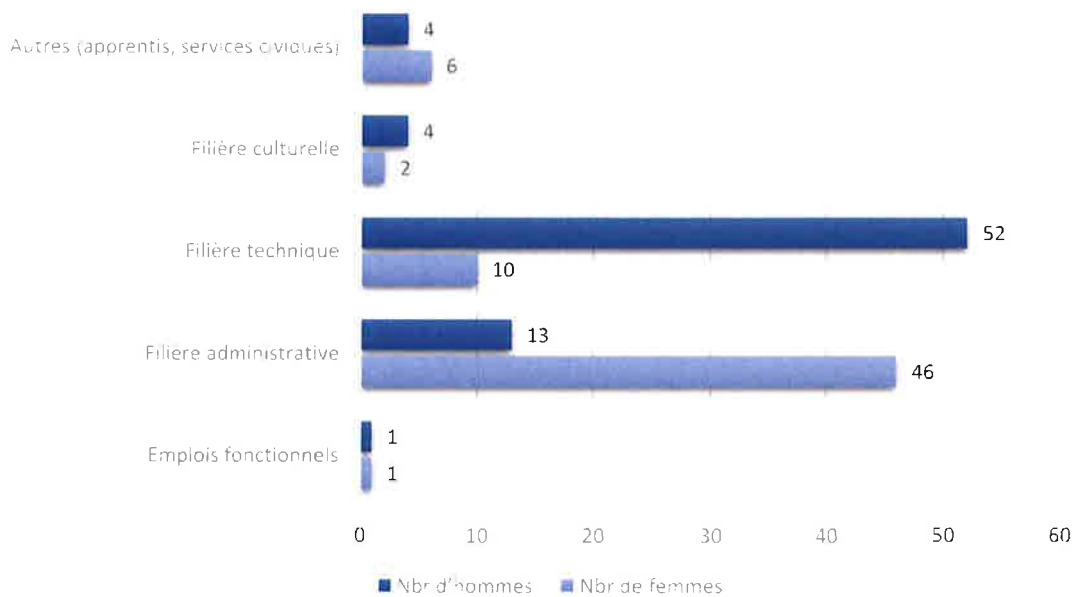


Ainsi, sur 139 agents, 65 sont des femmes soit 47 % des effectifs. 53 % des agents sont donc des hommes soit, 74 hommes.

B) Répartition des hommes et des femmes par filière

Dans un second temps, nous nous intéresserons à la répartition de ces agents par filière. Ce tableau met en évidence l'importance de la filière comme variable dans l'orientation professionnelle.

Répartition des femmes et des hommes par filière



Comme vous le voyez, les hommes exercent plus souvent des métiers de la filière technique alors que les femmes sont davantage représentées dans la filière administrative.

33 % des femmes exerçant à la CANBT le font dans un métier de la filière administrative.

37 % des hommes exerçant à la CANBT le font dans un métier de la filière technique.

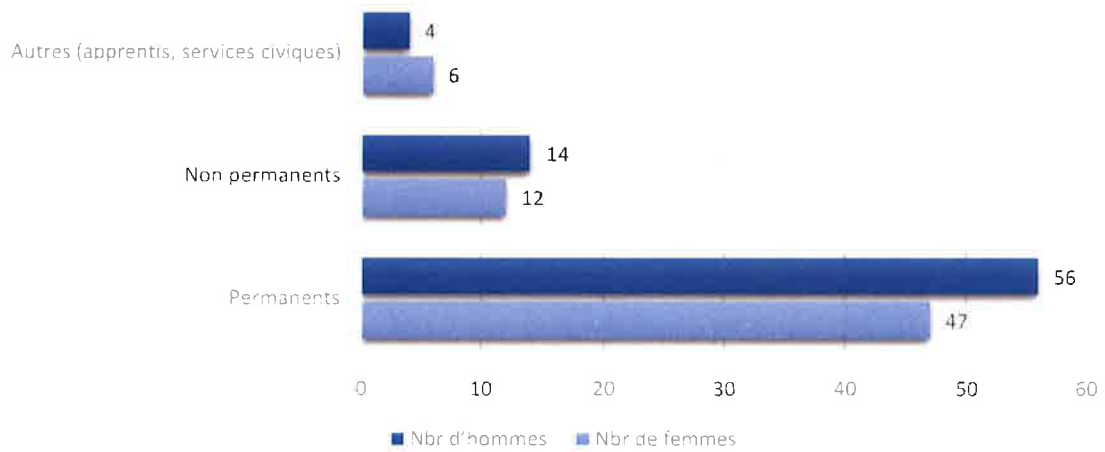
L'ensemble des emplois fonctionnels sont équilibrés et nous observons également une légère prépondérance des hommes dans la filière culturelle.

Il y a donc par conséquent un lien fort entre le sexe et la filière choisie.

C) Par des titulaires et non titulaires au sein de l'EPCI

Ce graphique ci-dessous indique la répartition de statut (titulaires et non titulaires) en fonction du sexe de l'agent.

Répartition par statuts (permanents et non permanents)

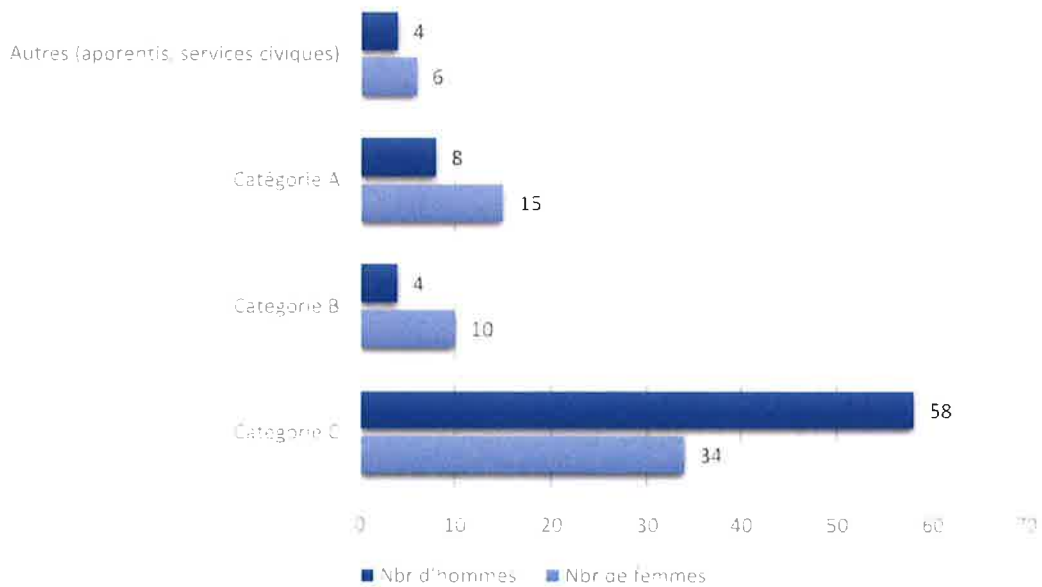


D) Répartition par catégorie hiérarchique

Le graphique ci-dessous illustre la répartition en catégorie A, B, C.

Comme il a été démontré précédemment, les femmes à la CANBT occupent généralement des postes de la filière administrative, tandis que les hommes occupent des postes dans la filière technique.

Répartition par catégorie



Par conséquent, les postes se répartissent à la CANBT de la manière suivante:

Catégorie A : 11% de femmes et 6% d'hommes

Catégorie B : 7% de femmes et 3% d'hommes

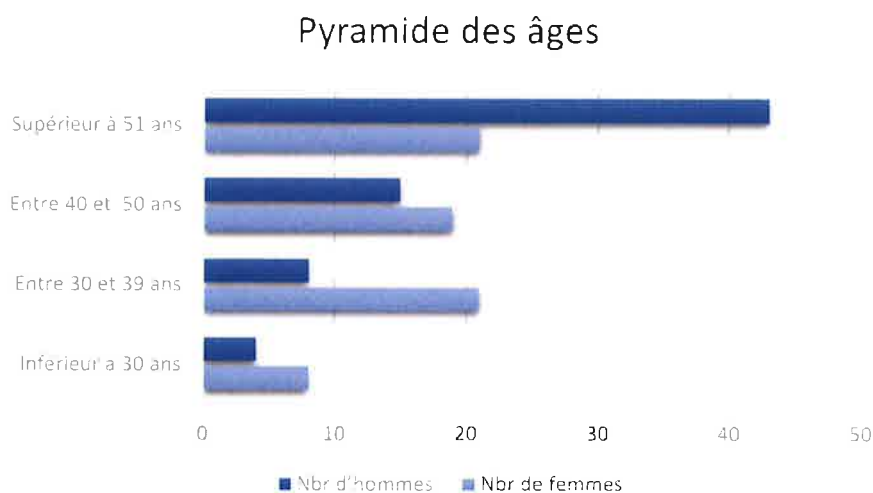
Catégorie C : 24% de femmes et 42% d'hommes

E) Temps de travail

L'ensemble des agents travaille à temps complet.

F) Pyramide des âges

Le graphique ci-dessous représente la pyramide des âges au sein de l'établissement



Une partie des agents (30%) ont entre 18 et 49 ans. De légères différences sont à noter dans chaque extension. En effet, dans la tranche inférieure à 30 ans, 6 % des agents sont des femmes. En revanche, dans la tranche supérieure à 51 ans, 30 % sont des hommes.

IV. ORIENTATIONS STRATEGIQUES

La loi de 2014 impose à la Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre l'édition d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le décret d'application de cette loi du 24 juin 2015 détaille son contenu. Ainsi, depuis les quelques années un rapport égalité femmes-hommes est établi pour la CANBT chaque année.

Par ailleurs, un plan d'action doit pouvoir être établis par la CANBT. Les conditions d'élaboration ont été fixées par un décret du 4 mai 2020.

Globalement, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale qui résulte de l'accord relatif à

l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Ce plan d'action sera donc proposer en concertation avec les organisation syndicales et l'Agence Régionale des Conditions de Travail de Guadeloupe (ARACT) et décliné prochainement selon les 5 axes suivant :

- **Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité**
- **Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles**
- **Axe 3 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle**
- **Axe 4 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**