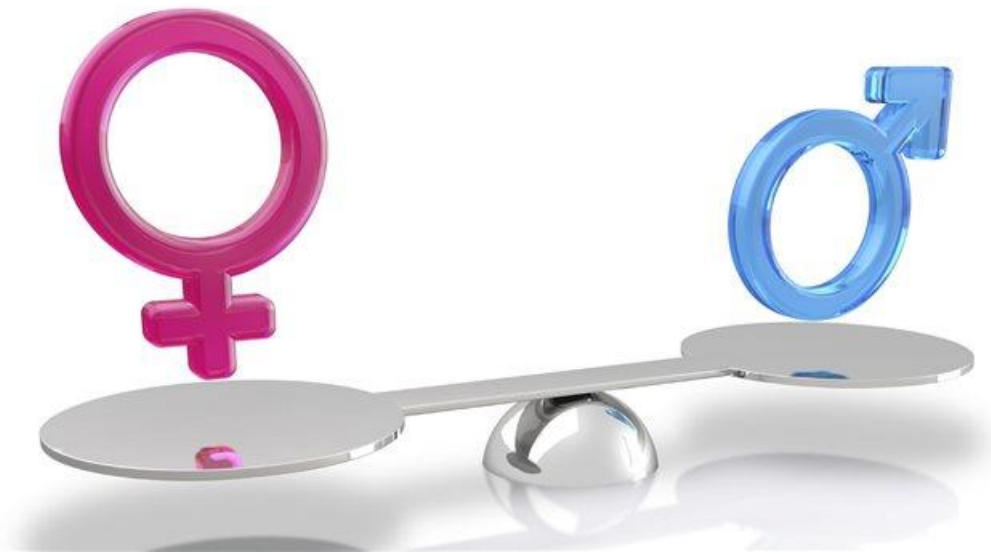


# Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



**2019**

## SOMMAIRE

<b>Le contexte</b>	<b>3</b>
<b>La politique des ressources humaines</b>	<b>4</b>
Organisation et condition de travail	4
Hiérarchie	7
Rémunération	8
Evolution de carrière	9
Actions et indicateurs	12
<b>Les politiques publiques</b>	<b>14</b>
La situation économique et sociale sur le territoire des Alpilles	15
Clause de l'égalité	20

## 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 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 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

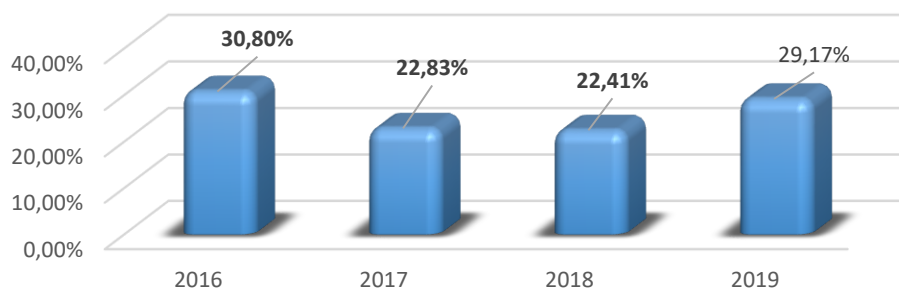
## ORGANISATION ET CONDITION DE TRAVAIL

## ❖ EFFECTIF

Au 31 décembre 2019, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles compte cent vingt agents.

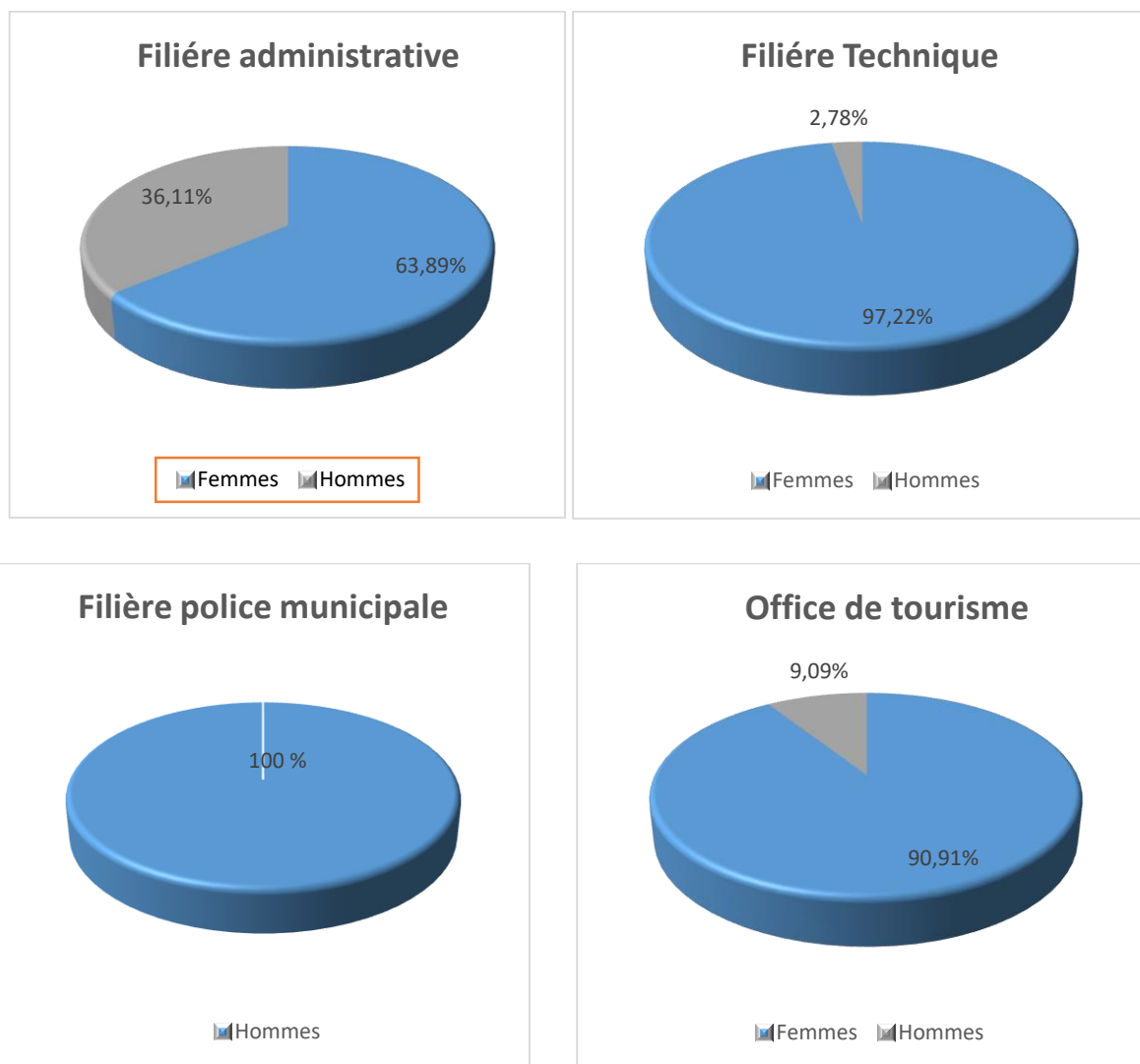
Toutes catégories et services confondus, la composition de cet effectif se divise entre 35 femmes et quatre-vingt-cinq hommes. Soit un taux de féminisation faible de 29. % et largement inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale avec un taux de 61 % ( par comparaison ce taux est porté à 46 % dans le secteur privé - données 2018 DGAFP). Ce taux de féminisation faible s'explique par les compétences de la Communauté de communes.

## Evolution du taux de féminisation



On constate un taux de féminisation en légère hausse par rapport à l'année 2018.

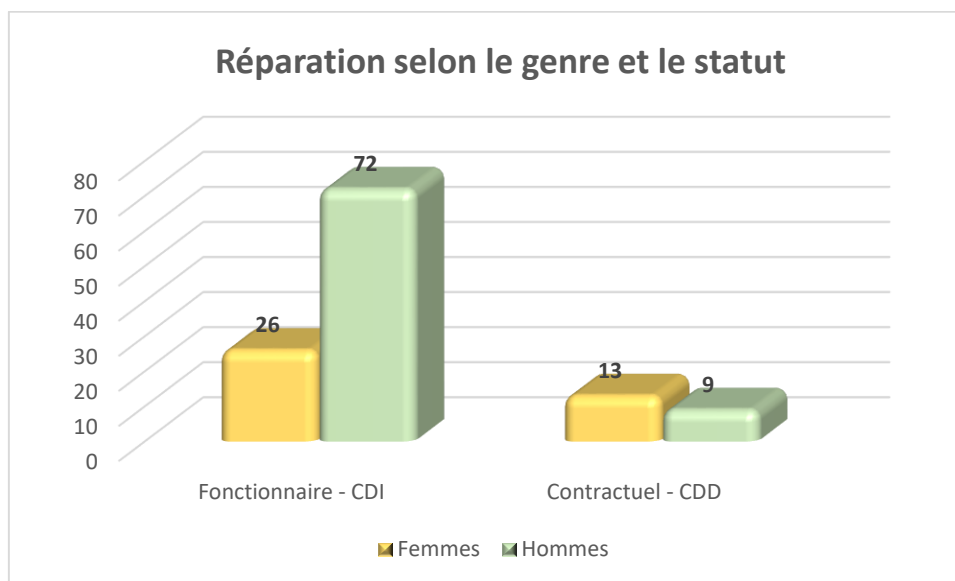
## Répartition des agents communautaires par filière



La répartition entre les femmes et les hommes selon les services fait apparaître deux points qui illustrent les stéréotypes professionnels :

- La sous-représentation des femmes au sein du service technique. Le taux de féminisation du service est de 2,78 %, en diminution par rapport à 2018 avec un taux de 8,97 %.
- Les femmes sont majoritairement représentées au sein du service administratif, avec un taux de féminisation de 63,89 %. Il est à noter une représentation des hommes en diminution par rapport à 2018 où le taux était de 44,44 %.
- Les femmes sont majoritairement représentées au sein du service office de tourisme avec un taux de féminisation de 90,91 % (pas de comparatif 2018 en raison du transfert de compétences réalisé sur l'année 2019)

## ❖ LE STATUT



Les agents contractuels représentent 18,33 % de l'effectif total (contre 19 % sur le plan national – données emploi public 2016). Il est à noter une baisse par rapport à 2018 où le taux des agents contractuels était de 28,57%.

Le taux de féminisation au sein de la CCVBA représente 27 % pour la catégorie des fonctionnaires et 25 % au niveau des contractuels communautaires.

Au niveau national, pour la fonction publique territoriale le taux de féminisation est de 59 % pour les fonctionnaires et 67 % pour les contractuels.

## ❖ L'ÂGE

	Femmes		Hommes	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
<b>+ 50 ans</b>	2	6 %	23	27 %
<b>40 à 50 ans</b>	17	49 %	24	28 %
<b>30 à 39 ans</b>	6	17 %	17	20 %
<b>- 30 ans</b>	10	29 %	21	25 %
<b>L'âge moyen</b>	<b>37,9 ans</b>		<b>40,1 ans</b>	

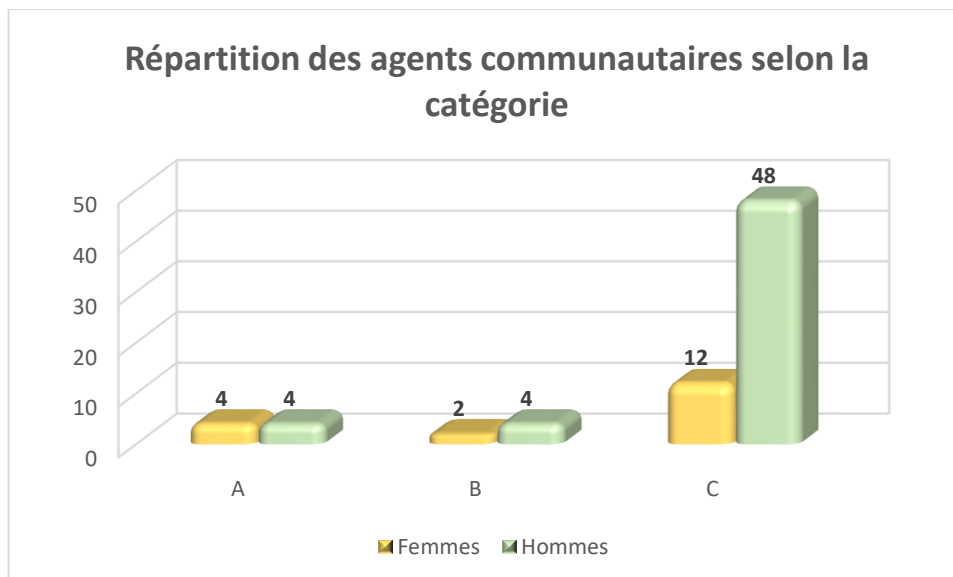
L'âge moyen des femmes est d'environ 38 ans (similaire à l'année 2017) contre 40 ans (similaire à l'année 2017) pour les hommes.

Les hommes de plus de 40 ans représentent 55 % de l'effectif masculin alors que les femmes de plus de 40 ans ne représentent que 54 % de l'effectif féminin.

Au niveau national, pour la fonction publique territoriale la moyenne d'âge pour les femmes est de 45,3 ans et 45 ans pour les hommes (données 2018 DGAFP)

## HIERARCHIE

## ❖ CATEGORIE



On remarque une égalité hommes femmes dans les postes d'encadrement (Catégorie A). Un changement de situation par rapport à 2017 où les femmes de catégorie A étaient majoritaires par rapport aux hommes avec un taux de 55 %. Le taux de féminisation de la catégorie A au niveau national dans la fonction publique territoriale est de 62 % (données 2018 DGAFF).

En catégorie B les femmes sont minoritaires par rapport aux hommes, alors que l'égalité était parfaite en 2018. Le taux de féminisation de la catégorie B au niveau national dans la fonction publique territoriale est de 63 % (données 2018 DGAFF).

Enfin, pour les emplois de catégorie C et compte tenu de l'importance du contingent masculin dans la filière technique de cette catégorie, le déséquilibre est élevé. Seules 20 % de femmes occupent des emplois de cette catégorie. Le taux de féminisation de la catégorie C au niveau national dans la fonction publique territoriale est de 61 % (données 2018 DGAFF).

#### Comparaison de la répartition des effectifs selon la catégorie

	Moyenne Communauté de Communes	Moyenne nationale
Catégorie A	10.81 %	10 %
Catégorie B	8.11 %	15 %
Catégorie C	81.08 %	76%

En moyenne, 81 % des agents de la Communauté de communes sont des agents appartenant à la catégorie C.

	Femmes	Hommes
Emplois fonctionnels	1	1
Emplois de direction	2	2
Poste de responsable de service / directeur (trice) de service	6	6
Total	50 %	50 %

Pour 2019 la parité est présente pour les emplois fonctionnels, de direction ainsi que pour les postes d'encadrement intermédiaire.

## REMUNERATION

La politique salariale de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles s'applique sans discrimination entre les femmes et les hommes.

L'intercommunalité garantit un niveau de classification et un niveau de salaire à l'embauche identiques entre les femmes et les hommes. Le salaire à l'embauche est lié au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées à l'agent.

Pour un même niveau de qualification, de responsabilité, de formation, d'expérience professionnelle, d'aptitudes, de performance et de maîtrise de poste, la rémunération doit être identique pour les agents concernés.

La rémunération s'entend par le salaire de base et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement par l'intercommunalité à l'agent en raison de l'emploi de ce dernier.



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

	Hommes	Femmes	Ecart en euros
<b>Equipe de direction - A</b>	5059 €	4255 €	<b>-804 €</b>
<b>B</b>	3211 €	2461 €	<b>-750 €</b>
<b>C (hors emploi aidé et apprenti)</b>	2362 €	2124 €	<b>-238 €</b>
<b>CDI</b>	2445 €	1864 €	<b>-581 €</b>

De manière générale, quelle que soit la catégorie, un homme gagne plus qu'une femme à la Communauté de communes Vallée des Baux-Alpilles. Les différences de rémunération entre les femmes et les hommes ne sont pas du même ordre selon les catégories statutaires :

- Dans les emplois classés de direction l'écart de rémunération a augmenté par rapport à 2018 où on avait un écart de rémunération de 26 euros pour revenir au niveau de 2017 (qui était de 795 euros).
- Au sein de la catégorie B, l'écart de rémunération a également légèrement augmenté par rapport à 2018 avec un écart de salaire de 750 € (se rapprochant de l'écart constaté en 2017).
- De même pour les agents appartenant à la catégorie C, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes se rapproche de l'écart constaté en 2017 (152 € en 2017 à 238 € en 2019).

**Sur les 20 rémunérations les plus hautes à la CCVBA, 80 % sont détenues par des hommes.**

## ÉVOLUTION DE CARRIERE

### ❖ RECRUTEMENT

Dans le processus de recrutement, et comme actuellement, la Communauté de Communes Vallée des baux-Alpilles s'engage à garantir une stricte égalité de traitement entre les candidatures. Ainsi, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection sont appliqués aux femmes et aux hommes afin que le choix s'établisse sur les critères objectifs que sont les compétences, l'expérience professionnelle, la nature du ou des diplôme(s) détenu(s) et les perspectives d'évolution professionnelle du candidat.

Ainsi quel que soit le type de poste proposé, les libellés et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre, sans référence au sexe ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

Concernant l'année 2019, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles a recruté 25 agents :

- 15 femmes à temps complet sur des postes administratifs dont cinq en contrat à durée déterminée, huit en CDI et deux en tant que titulaires,
- 6 hommes à temps complet sur des postes techniques dont cinq en contrat à durée déterminée et un en CDI,
- 4 hommes à temps complet sur des postes administratifs dont un en tant que titulaire, un en CDI et 2 en contrat à durée déterminée.

Pour 2019, nous constatons 6 départs de la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles concernant principalement les femmes :

- 4 départs concernent les femmes : trois pour mutation et une qui n'a pas souhaité le renouvellement de son contrat.
- 2 départs concernent les hommes : un pour fin de stage et un décès.

#### ❖ 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.

	Hommes	Femmes
<b>Nombre d'agents partis en formation</b>	54	31
<b>Nombre de journée de formation</b>	101 jours	90 jours

En 2019, 70 % de l'effectif de la CCVBA a suivi une formation sur l'année.

Pour 2019, 88 % de l'effectif féminin a bénéficié de jours de formation, alors que seul 63 % de l'effectif masculin a suivi une formation. La durée moyenne de formation est de 3 jours pour les femmes et de 2 jours pour les hommes.

Comparativement 2018, proportionnellement 64 % des femmes ont bénéficié de formations pour une durée moyenne de 6 jours contre 44 % des hommes pour une durée moyenne de 6 jours.

❖ EVOLUTION PROFESSIONNELLE

La Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles garantit d'égalité de 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 est similaire à fonctions, aptitudes, qualifications, expériences, ancienneté équivalentes et à performance et maîtrise de postes comparables.

## ACTIONS ET INDICATEURS

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 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'ÉQUITÉ 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'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

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'heures 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.

## LES POLITIQUES PUBLIQUES

Compte tenu de ses compétences, l'intercommunalité ne met pas en œuvre de politiques publiques impactant l'égalité entre les femmes et les hommes tels que l'emploi, le logement, la petite enfance ou l'action sociale. Ce rapport présente le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Il comporte une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire, à partir de la dernière base de données de l'INSEE datant de 2015.

## LA SITUATION ECONOMIQUE ET SOCIALE SUR LE TERRITOIRE DES ALPILLES

Avec une population de 27 744 habitants<sup>1</sup> pour une superficie de 319,8 km<sup>2</sup>, la Communauté de Communes Vallée des Baux-Alpilles est un territoire aux caractéristiques rurales structuré par les espaces naturels et agricoles. Les chiffres ci-dessous s'appuient sur le dernier rapport de l'INSEE en 2015.

### ❖ ACTIVITE ET EMPLOI

Sur le territoire des Alpilles, l'activité et l'emploi<sup>2</sup> sont légèrement supérieurs à la moyenne nationale :

- Taux d'activité<sup>3</sup> de 75,6 % sur le territoire contre 71,5 % en moyenne en France. Un taux en augmentation en comparaison au rapport de 2014 de l'INSEE (avec un taux de 74,9 %).
- Taux d'emploi<sup>4</sup> de 66 % sur le territoire contre 63,8 % en moyenne en France. Un taux en diminution avec un taux en 2014 de 66,2 %.

Les femmes sont moins actives que les hommes, en moyenne 9 % de moins. Une inégalité plus marquée sur la tranche d'âge 15 à 24 ans.

De même, les femmes occupant un emploi sont moins nombreuses que les hommes avec un écart moyen de 10,5 %.

### Activité et emploi de la population active par âge et par genre

	Population	Population active	Taux d'activité	Actif ayant un emploi	Taux d'emploi
<b>Ensemble</b>	<b>16144</b>	<b>12210</b>	<b>75.60</b>	<b>10660</b>	<b>66</b>
<i>15 à 24 ans</i>	2282	1097	48	787	34.5
<i>25 à 54 ans</i>	9709	8847	91.1	7829	80.60
<i>55 à 64 ans</i>	4153	2266	54.60	2043	49.2
<b>Hommes</b>	<b>7878</b>	<b>6318</b>	<b>80.20</b>	<b>5596</b>	<b>71.00</b>
<i>15 à 24 ans</i>	1266	690	54.5	489	38.6
<i>25 à 54 ans</i>	4669	4451	95.3	4020	86.1
<i>55 à 64 ans</i>	1943	1177	60.6	1086	55.9
<b>Femmes</b>	<b>8266</b>	<b>5891</b>	<b>71.3</b>	<b>5064</b>	<b>61.3</b>
<i>15 à 24 ans</i>	1016	406	40	298	29.4
<i>25 à 54 ans</i>	5040	4396	87.20	3809	75.60
<i>55 à 64 ans</i>	2210	1089	49.3	957	43.30

Source : INSEE – RP2015 – EMP T2

<sup>1</sup> Population municipale 2015 - INSEE

<sup>2</sup> Population de 15 à 64 ans

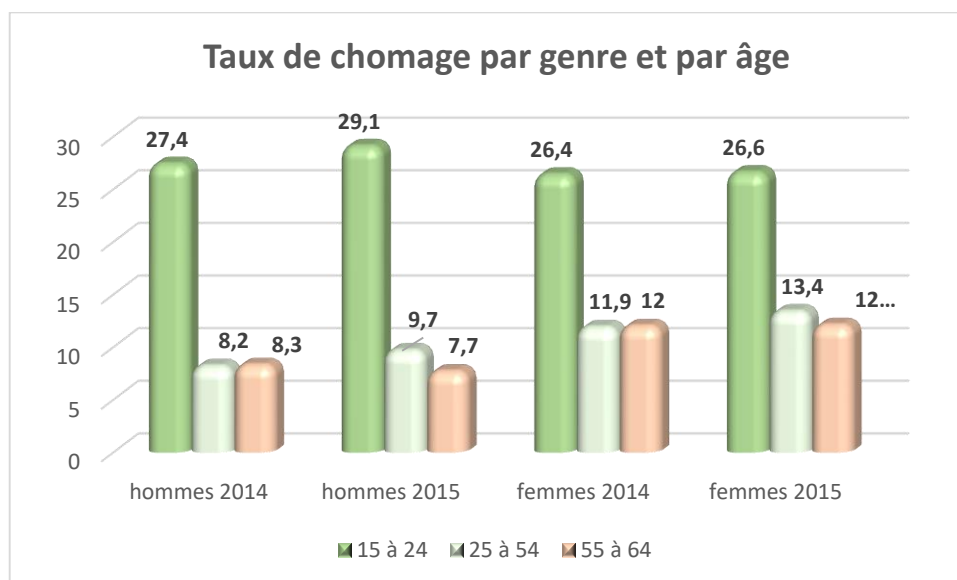
<sup>3</sup> Taux d'activité est le rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler.

<sup>4</sup> Taux d'emploi est le rapport entre la population active occupée et la population en âge de travailler.

En moyenne sur le territoire, le chômage est de 12,7 %, légèrement au-dessus de la moyenne nationale. Le taux de chômage est de 14 % pour les hommes en légère augmentation par rapport à 2014 où le taux représentait 10,3 %. Le taux de chômage des femmes a également connu une augmentation par rapport à 2014 passant de 12,9 % à 14 %.

Le taux de chômage des femmes est plus important que celui des hommes pour la tranche d'âge 25 à 54 ans et la tranche d'âge 55 à 64 ans avec un écart important à hauteur de 4 %.

A contrario, en 2014 le taux de chômage des femmes les plus jeunes (15 à 24 ans) est moins élevé que celui des hommes (inversement de situation par rapport à 2012).



Source : INSEE - RP2015

#### ❖ CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET SECTEURS D'ACTIVITE

Le tissu économique de la Communauté de communes est organisé autour d'un pôle de services et de commerces. A ce titre, le secteur du commerce, des transports et des services est le premier employeur sur le territoire (44,10 %), suivi par l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale (27,10 %).

C'est au sein de ces deux secteurs où les femmes sont majoritaires. Les hommes tant à eux sont majoritairement représentés dans les secteurs d'activités de « l'industrie » et de la « construction ».

	% des emplois	dont femmes	dont hommes
<b>Agriculture</b>	8,7 %	28,10 %	71,9 %
<b>Industrie</b>	8,4 %	35,20 %	<b>64,8 %</b>
<b>Construction</b>	11,7 %	11,4 %	<b>88,6 %</b>
<b>Commerce, transport, service divers</b>	44,1 %	<b>51,6 %</b>	48,4 %
<b>Administration publique, enseignement, santé, action sociale</b>	27,10 %	<b>71,1 %</b>	28,9 %

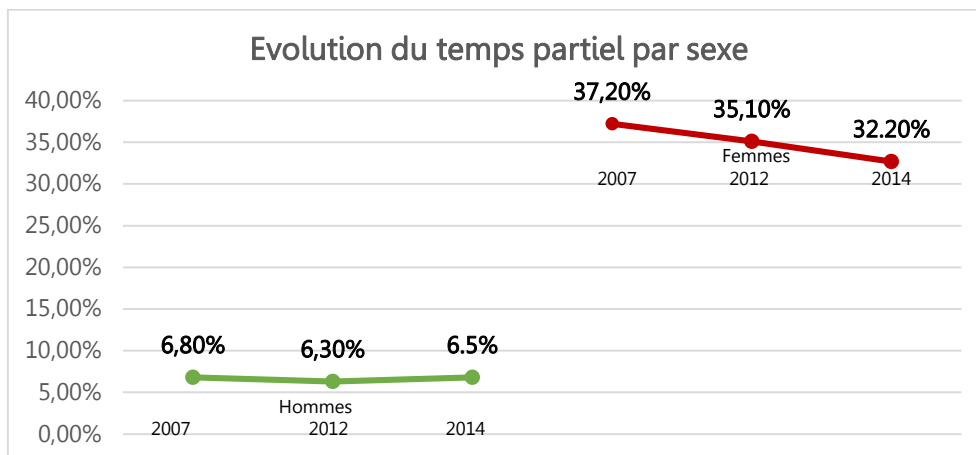
Source : INSEE - RP 2015



## ❖ CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

Le travail à temps partiel représente 17 % de la population des Alpilles ayant un emploi (19,1 % en 2012) et touche essentiellement les femmes.

Ainsi, la part de femmes à temps partiel représente 32,2 % et diminue depuis 2007. La part des hommes à temps partiel est quant à elle stable autour de 6,5 %.



	Hommes	Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>6.5 %</b>	<b>32.2 %</b>
<i>15 à 24 ans</i>	15,8 %	43,4 %
<i>25 à 54 ans</i>	4,5 %	27,7 %
<i>55 à 64 ans</i>	9,2 %	46,9 %

Source : INSEE – RP2015 – ACT T3

Concernant le statut, les femmes sont davantage salariées que les hommes et à l'inverse, les hommes sont plus nombreux à être non-salariés que les femmes.

## Répartition de la population par condition d'emploi et par genre

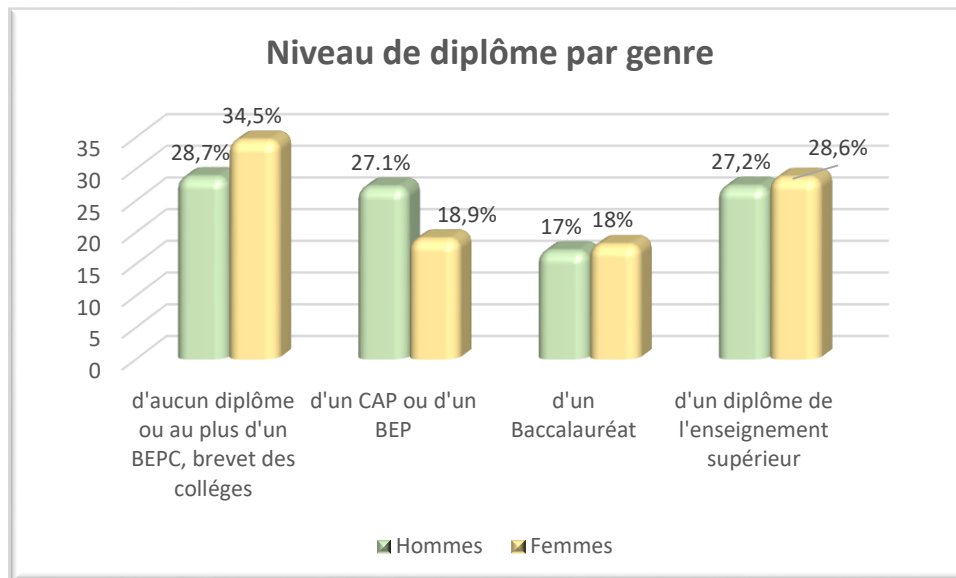
	Hommes	Femmes
<b>Ensemble</b>	<b>5803</b>	<b>5154</b>
<b>Salariés</b>	<b>4068</b>	<b>4152</b>
<b>Non-salariés</b>	<b>1734</b>	<b>1002</b>

Source : INSEE – RP2015 – ACT T2

❖ **DIPLÔME - FORMATION**

Sur le territoire, les hommes avec un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat sont plus nombreux que les femmes (55,80 % contre 53,40 %).

Ainsi, elles sont plus nombreuses que les hommes à être titulaires du baccalauréat et d'un diplôme de l'enseignement supérieur (46,6 % contre 44,20 %).



Source : INSEE – RP2015 – FOR T2

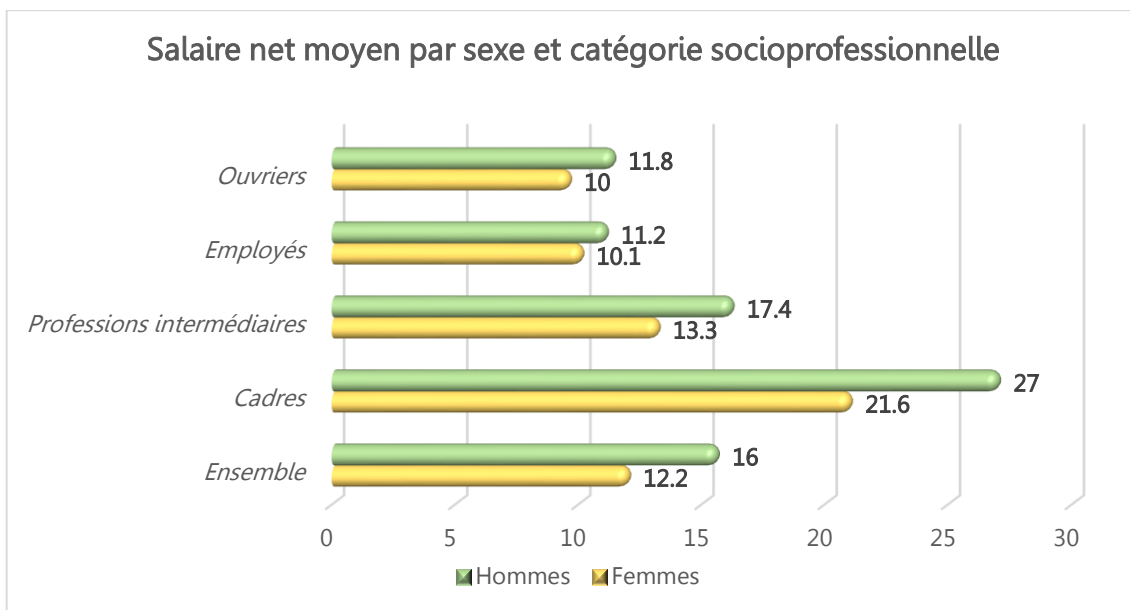
Il est à noter une évolution positive du nombre d'habitants possédant un niveau baccalauréat ou plus (45,5 % en 2015 - 45,1 % en 2014 - 43,6 % en 2012).

❖ **REMUNERATION**

Sur l'ensemble du territoire des Alpilles, en moyenne les femmes perçoivent une rémunération moindre à celle des hommes. La moyenne ne tient pas compte d'un effet structurel, qui fait qu'on trouve plus d'hommes à des postes élevés, donc mieux rémunérés. En ventilant les écarts par catégorie socioprofessionnelle, on constate la même inégalité : une femme a un salaire moindre que celui d'un homme.

En moyenne, une femme gagne 3,80 € nets de moins de l'heure qu'un homme. Un écart qui monte jusqu'à 5,40 € pour la catégorie des cadres.

L'écart est moins important dans la catégorie socioprofessionnelle des « ouvriers » et des employés ».



Ainsi, en moyenne, une femme a un salaire équivalent à 77,1 % du salaire d'un homme. Un écart qui s'est creusé par rapport à 2012 où le salaire d'une femme représentait 79,1 % du salaire d'un homme.

En comparaison avec la moyenne nationale, le rapport du salaire net horaire homme – femme du territoire est plus faible sur la quasi-totalité des catégories socio-professionnelles que la moyenne nationale et particulièrement dans la catégorie « professions intermédiaires », mais on peut constater une égalité de rémunération par rapport à la moyenne nationale dans la catégorie des cadres.

Rapport salaire net horaire moyenne homme - femme					
	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
<b>Moyenne nationale</b>	82.8 %	80 %	86.1 %	91.1 %	83.5 %
<b>Territoire</b>	76.6 %	80.1%	76.2 %	90.5 %	84,9 %

## CLAUDE 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.

### 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 précédant 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 ;