

Rapport  
2024

Accusé de réception en préfecture  
068-200066041-20250227-DEL-006-2025-DE  
Date de télétransmission : 05/03/2025  
Date de réception préfecture : 05/03/2025



Communauté de Communes

Sundgau

# É G A L I T É

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



# SOMMAIRE

P.3-4

Préambule

P.5

LA FONCTION PUBLIQUE

S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

P.5

CONTEXTE

NATIONAL

P.6-7

LES DONNÉES

DU TERRITOIRE

/ Population par sexe

/ Population active, emploi et chômage

/ Salaire net horaire selon la catégorie socioprofessionnelle

P.7

LA VIE

POLITIQUE

/ Répartition femmes/hommes au sein du conseil  
communautaire

P.7-10

LES AGENTS

DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

/ Nombre femmes/hommes

/ Pyramide des âges femmes/hommes des fonctionnaires

/ Répartition par catégorie

/ Répartition par niveau de responsabilité

/ Répartition titulaires/contractuels

/ Répartition temps complet/temps non complet/temps partiel

P.11

PERSONNES

EN SITUATION DE HANDICAP

P.11

FORMATIONS

P.11

AVANCEMENTS

DE GRADES

P.11

RÉMUNÉRATION

P.12

LES ACTIONS - CONCLUSION

# PRÉAMBULE

L'égalité femmes-hommes est énoncée dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946.

Depuis cette date, plusieurs textes sont venus confirmer et préciser ce principe.

La loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet » instaure une obligation de négociation entre les collectivités et les organisations syndicales afin de « promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité » sur la base du rapport statistique des inégalités femmes-hommes. La collectivité territoriale doit arrêter un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité social territorial.

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 et la circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole ont pour objectif de rendre effective l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique.

L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.



Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, sans nécessité de débat ni de vote. Le cas échéant, une délibération permet toutefois d'attester de la bonne présentation de celui-ci. Le rapport n'étant pas transmis aux services de l'État, cette délibération permet d'attester de son existence et de sa présentation. Cette dernière sera transmise avec le budget au représentant de l'État.

Toutefois, comme la délibération portant sur le débat d'orientation budgétaire, la délibération relative à la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne comporte aucun caractère décisoire et constitue une mesure préparatoire à l'adoption du budget primitif.



L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique se décline en 5 axes. Ils régissent les politiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, à savoir :

**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 :** supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière

**Axe 4 :** mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

**Axe 5 :** renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à toute collectivité à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de :

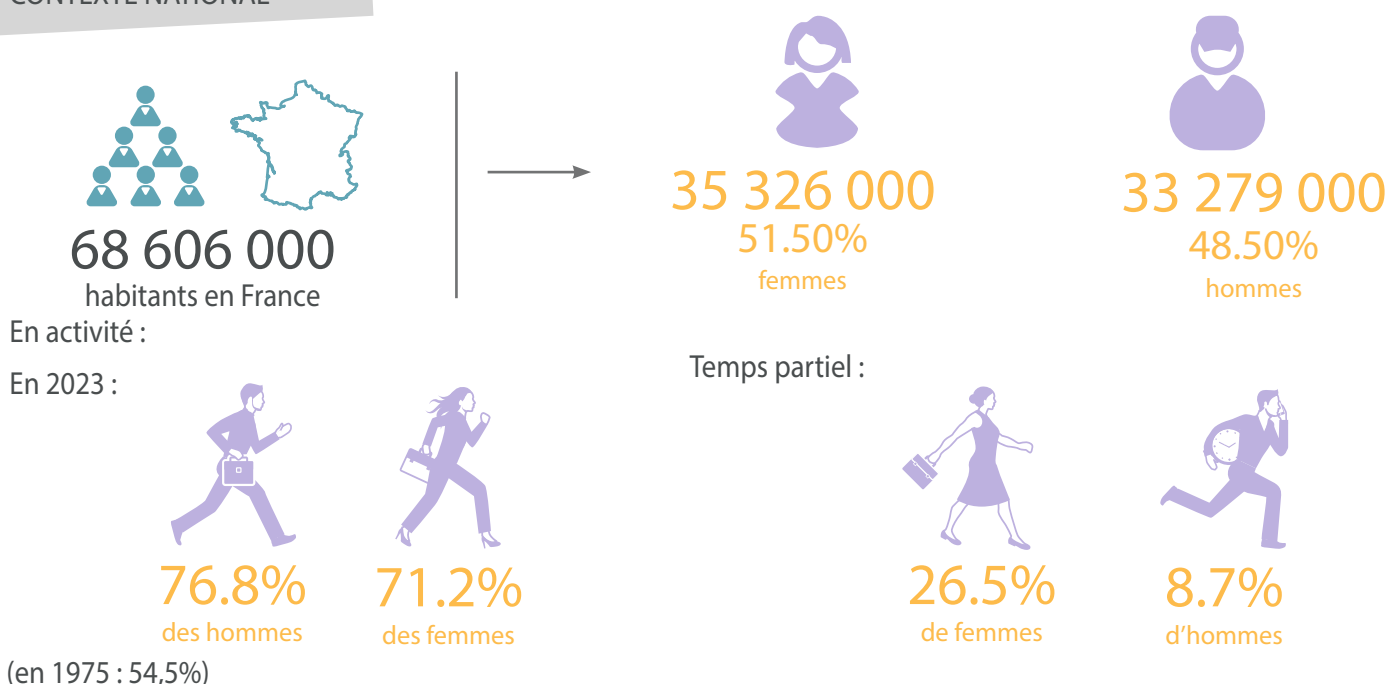
- évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'article 80 de cette même loi prévoit la mise en place obligatoire de dispositifs de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes. Le champ de ces dispositifs a été étendu aux discriminations et ils peuvent être saisis par les témoins des actes couverts, c'est-à-dire les actes de violences sexuelles et sexistes, de discrimination, de harcèlements sexuel et moral et d'agissements sexistes.

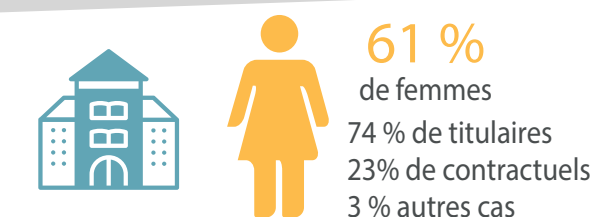
# LA FONCTION PUBLIQUE S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Le statut de la fonction publique tend à protéger les agents face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Même si le taux de féminisation des effectifs est important avec près de 60% de femmes, certains freins à l'égalité persistent parfois et peuvent concerner le déroulement de carrières, la rémunération, l'accès aux postes à responsabilité etc... Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents, quel que soit le statut de chacun.e, titulaire ou non titulaire. En tant qu'acteurs de la mise en œuvre des politiques locales, les collectivités et les établissements publics ont également un rôle majeur à jouer sur le territoire.

## CONTEXTE NATIONAL

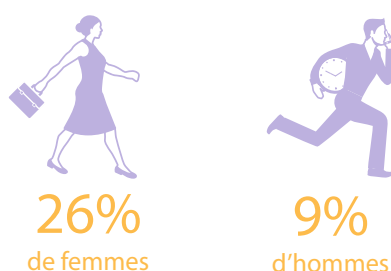


## DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Les emplois de catégorie A+ sont occupés à hauteur de 53 % par des femmes (contre 43% dans la FPE et 55 % dans la FPH)

Temps partiel :



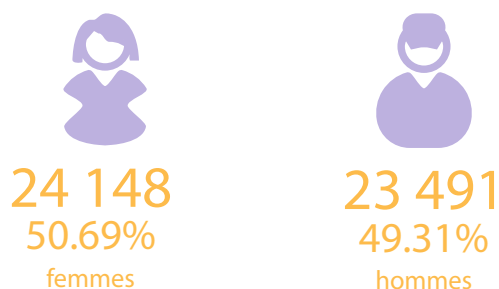
Source : Fonction publique, chiffres clés 2024, Direction générale de l'administration et de la fonction publique – Edition 2024

# LES DONNÉES DU TERRITOIRE

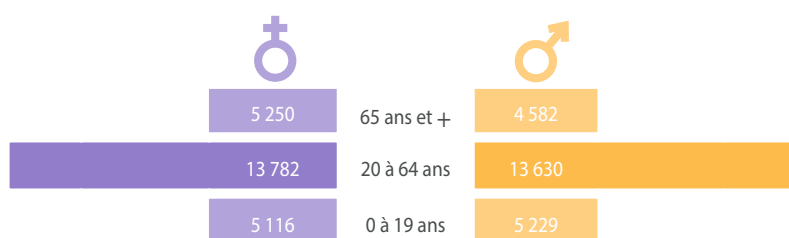
Sources : Insee, RP2010, RP2015 et RP2021, exploitations principales, géographie au 01/01/2024.

En 2021, la Communauté de communes comptait 47 639 habitants répartis comme suit :

## Population par sexe - Comparaison par tranche d'âge et par sexe



La population femmes-hommes sur le territoire du Sundgau est presque égalitaire et représentatif de la population nationale



## Population active, emploi et chômage

	2009	2014	2020	2021
ENSEMBLE	31 388	31 058	30 287	30 038
ACTIFS EN %	76,3	77,6	79,2	79,5
ACTIFS AYANT UN EMPLOI EN %	70,2	69,7	72	72,8
CHÔMEURS EN %	6	7,9	7,2	6,7
INACTIFS EN %	23,7	22,4	20,8	20,5
ELÈVES, ÉTUDIANTS ET STAGIAIRES NON RÉMUNÉRÉS EN %	7,8	7,3	7,3	7,1
RETRAITÉS OU PRÉRETRAITÉS EN %	7,4	7,2	6,1	5,8
AUTRES INACTIFS EN %T	8,6	7,8	7,5	7,6

Les actifs sont en progression constante et atteignent 80 % de la population en 2021.

## Répartition du temps partiel chez les salariés de plus de 15 ans en 2021



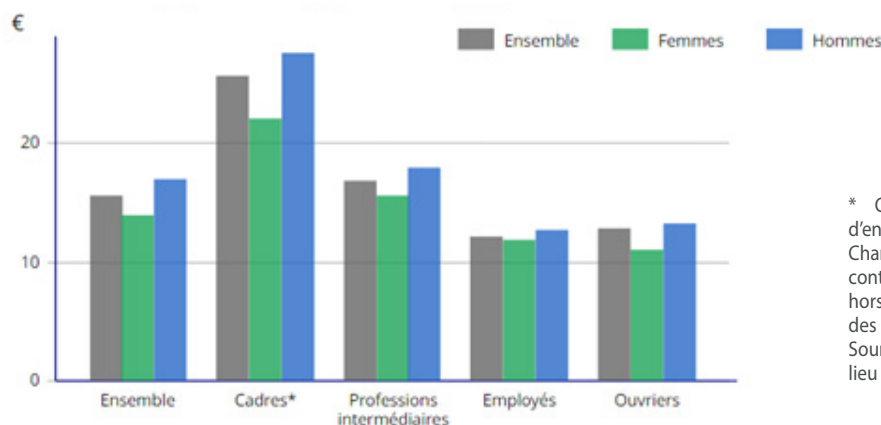
39.1%  
femmes



7%  
hommes

Le temps partiel chez les femmes dans le Sundgau est bien plus élevé que le taux national (26.5%).

## Salaire net horaire moyen en euros selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022



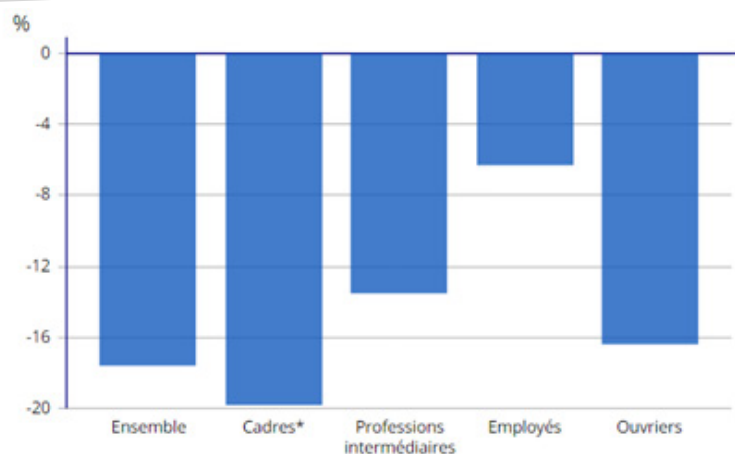
\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs

Source : Insee. Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024

Le temps partiel chez les femmes dans le Sundgau est bien plus élevé que le taux national (26,5%)

## Ecart du salaire net moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2022



20% d'écart chez les cadres.

\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs

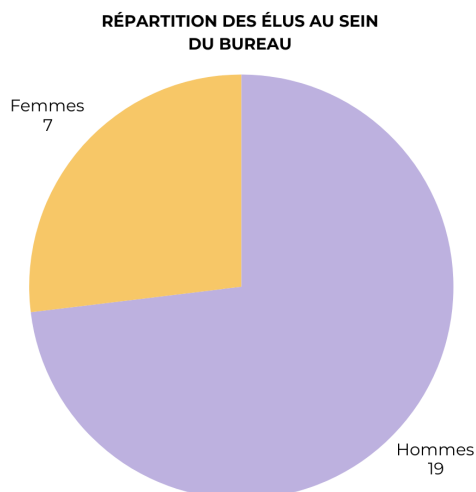
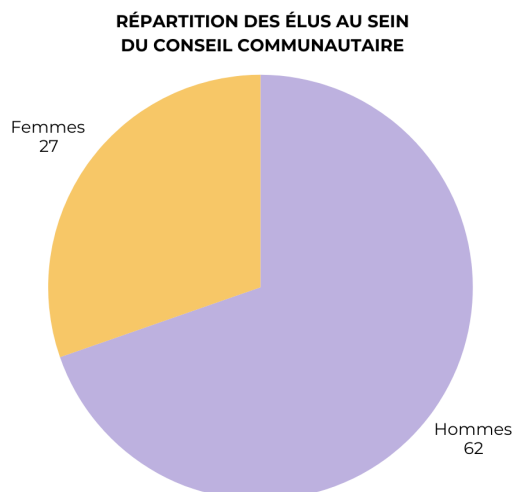
Source : Insee. Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2024

## LA VIE POLITIQUE

### Répartition femmes/hommes au sein du conseil communautaire

La représentativité des femmes au sein du conseil communautaire est liée au mode de scrutin des élections municipales. Dans ce contexte, une parité stricte entre les femmes et les hommes ne peut être garantie.

En revanche, une attention particulière a été apportée pour proposer à des femmes des postes de vice-présidentes et de déléguées au Bureau.



# LES AGENTS DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES AU 31/12/2024

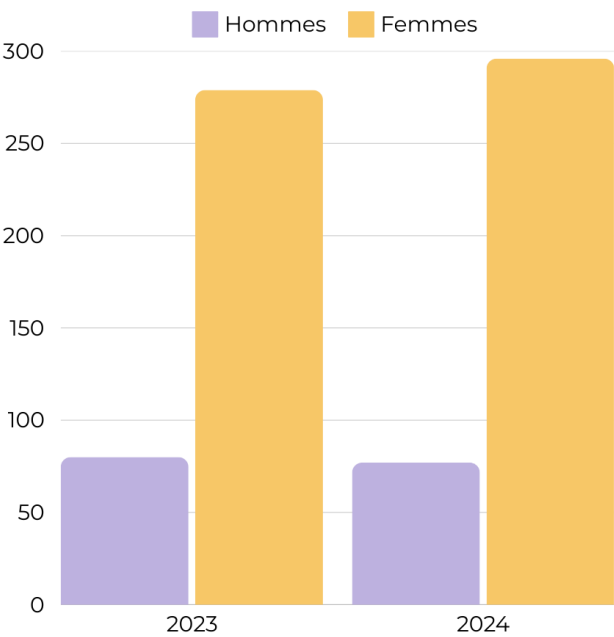
La Communauté de communes Sundgau applique une politique totalement égalitaire entre les femmes et les hommes. Les postes de Direction sont essentiellement occupés par des femmes, et les agents sont essentiellement féminins. Cela est dû aux services petite enfance et enfance, pour lesquelles les candidatures sont majoritairement féminines.

Toutes les demandes de temps partiel sont étudiées, quelque soit le sexe de l'agent, sans tenir compte des temps partiel de droit qui ne peuvent être refusés. Toutefois, les demandes des agents masculins sont presque inexistantes.

La politique salariale repose uniquement sur les compétences et les missions des candidats, sans considération du sexe de l'agent.

## Nombre femmes/hommes

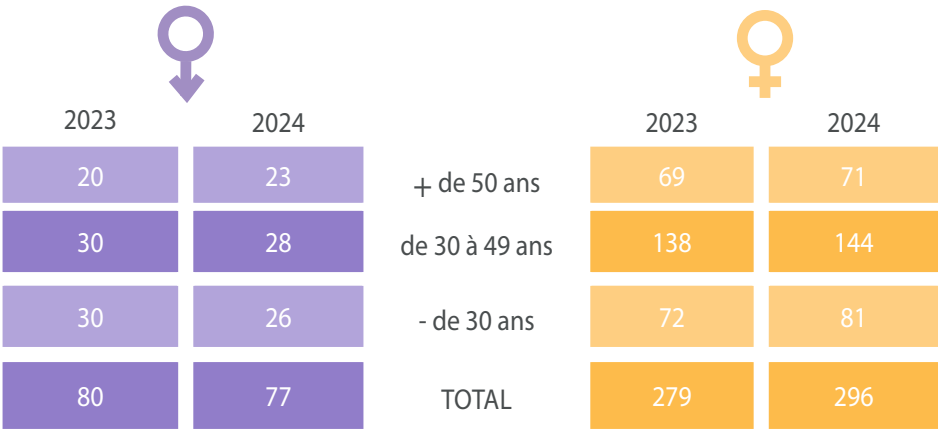
Au 31 décembre 2023, la CCS comptait 359 agents. Au 31 décembre 2024, le nombre d'agents augmente à 373. L'écart entre les femmes et les hommes augmente en faveur des femmes. Cela s'explique par le renfort nécessaire au sein des périscolaires et des multi-accueils.



## Pyramide des âges femmes/hommes des fonctionnaires

L'âge moyen des femmes dans la FPT est de 46 ans. 10 % sont âgées de moins de 30 et 44% de plus de 50 ans.

La moyenne d'âge des femmes à la CCS est de 39 ans.



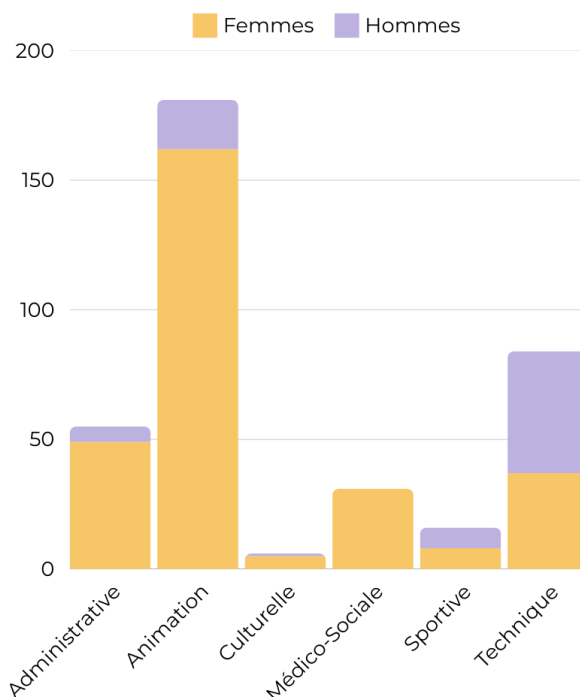


## RÉPARTITION DES AGENTS par filière

On peut noter quelques spécificités par services, correspondant aux stéréotypes femmes/hommes dans les métiers et filières :

- Enfance, jeunesse (animation)
- La filière médico-sociale ne compte aucun homme
- Administrative

Et à l'instar, le service technique connaît une dominante masculine.



## RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES
A	78 %	22 %
B	62 %	38 %
C	82 %	18 %
APPRENTIS	67 %	33 %
TOTAL	78 %	22 %

A la CCS, le pourcentage de femmes dans les 3 catégories est supérieur à la moyenne nationale :

- 78 % en catégorie A pour une moyenne nationale de 65 %
- 73 % en catégorie B pour une moyenne nationale de 56 %
- 77 % en catégorie C pour une moyenne nationale de 63 %

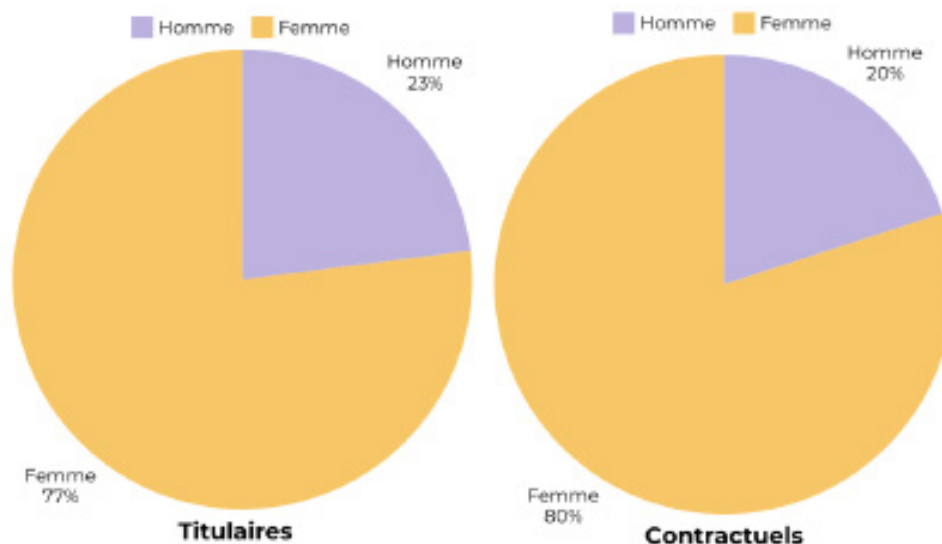
## RÉPARTITION PAR NIVEAU DE RESPONSABILITÉ

	FEMMES	HOMMES
DGS	0	1
DIRECTION	4	1
RESPONSABLE DE SERVICE / DE STRUCTURE	29	11

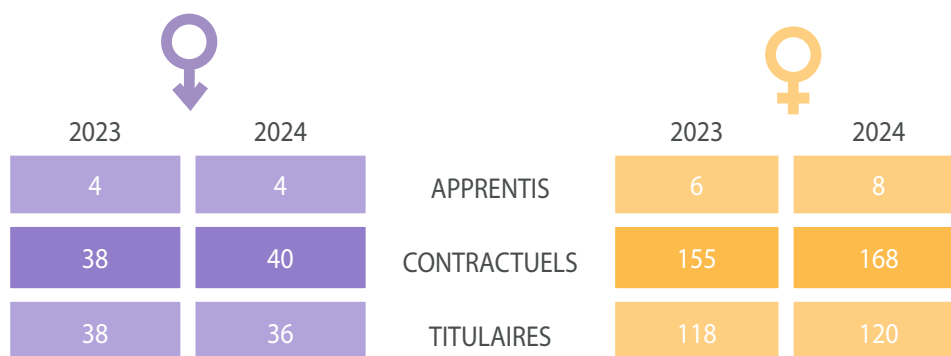
Le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité est encore supérieur à celui des hommes.

Cela s'explique encore par la gestion des périscolaires (16) et multi-accueils (4) essentiellement par des femmes.

## RÉPARTITION TITULAIRES/CONTRACTUELS



Au niveau national, en 2022, 60 % des titulaires étaient des femmes et 69 % des contractuels. A la CCS, les parts dans l'un et l'autre statut est bien plus élevé, mais cela est toujours en lien avec les domaines de la petite enfance et de l'enfance.



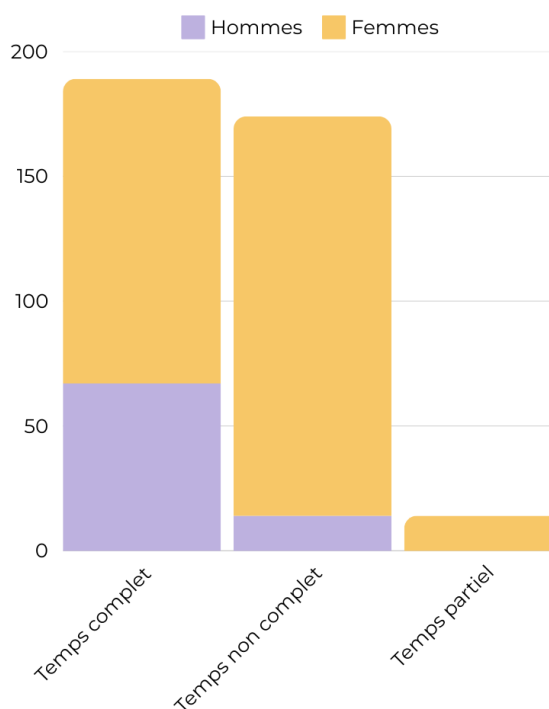
Ne tient pas compte des autres situations administratives (conгs parentaux, disponibilité, etc). La répartition reste stable.

## RÉPARTITION TEMPS COMPLET/TEMPS NON COMPLET / TEMPS PARTIEL

Le taux de femmes occupant des emplois à temps complets ou non complets est le reflet de la population d'agents occupant les emplois à la CCS. On remarque cependant qu'aucun agent masculin ne travaille à temps partiel.

Les agents titulaires travaillant à temps partiels évoquent le plus souvent le faire pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche.

Les agents à temps non complets déclarent généralement ne pas avoir trouvé de postes à temps plein.



## PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
TOTAL	14	3	17

En 2022, 6,72 % des agents de la FPT sont reconnus comme travailleurs handicapés ou perçoivent l'allocation adultes handicapés (AAH) contre 5,53 % pour la FPH et 4,36 % pour la FPE.

A la CCS, le taux d'agents dans cette situation est de 3,72 %.

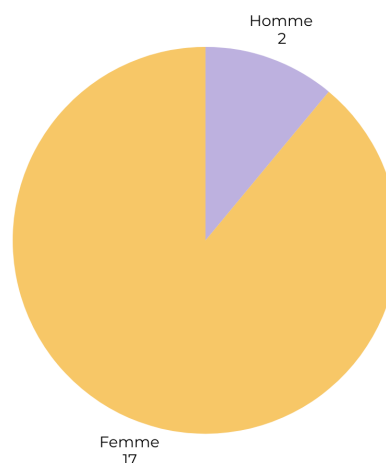
## FORMATIONS

	FEMMES	HOMMES	TOTAL GÉNÉRAL
NOMBRES D'HOMMES ET DE FEMMES	122	33	155
DUREE TOTALE EN JOUR	699	63	762

122 femmes ont suivi en moyenne 5,5 jours de formations, alors que 33 hommes se répartissent uniquement 2 jours en moyenne.

## AVANCEMENTS DE GRADES

La proportion des avancements de grades par sexes correspond pratiquement à la proportion femmes/hommes au sein de la CCS.



## RÉMUNÉRATIONS

Il est difficile de calculer l'écart de salaires entre femmes et hommes, considérant la diversité des métiers dans les différentes catégories.

En catégorie A, nous retrouverons des emplois de Direction, d'encadrants, mais aussi les postes d'Educateurs de jeunes enfants, ou d'agents de développement.

En catégories B et C, la diversité est également présente. De plus, certains postes d'encadrants sont occupés par des agents de catégorie C.

A la CCS, la technicité est favorisée au grade, et chaque agent à technicité équivalente perçoit le même salaire. La seule variable qui n'est pas maîtrisable au sein de la Fonction Publique est l'ancienneté, et donc l'augmentation du Traitement Brut Indiciaire.

# LES ACTIONS

ACTION N°	INTITULÉ	DÉMARCHE REALISÉE
1	Communication sur les métiers peu mixtes	
2	Insertion de la non-discrimination dans le livret d'accueil	
3	Mise en place des outils de statistiques	Fait
4	Communication sur le congé paternité	Fait
5	Formation pour les élus/es sur l'égalité F/H	
6	Formation des managers sur l'égalité F/H	
7	Information des agents des conséquences sur la carrière d'un changement de statut	
8	Information des nouveaux arrivants de la démarche à suivre en cas de violence	Présenté à toutes les réunions d'accueil
9	Réalisation de la partie RPS	
10	Réalisation du plan de prévention des RPS	
11	Mise en place d'une procédure de conduite à tenir en cas de violence	
12	Formation des agents sur les violences et harcèlements	
13	Sensibiliser les agents sur les violences intrafamiliales	Formations à venir pour certains agents
14	Rappeler le principe du droit à la déconnexion	Depuis 2021
15	Définir des places horaires pour l'organisation des réunions	Depuis 2021

## CONCLUSION

La CCS a démontré un engagement fort et continu en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les actions mises en place témoignent de la volonté de créer un environnement de travail inclusif et respectueux.

Les données présentées montrent des progrès significatifs, notamment en termes de représentation des femmes dans les postes de direction et de la mise en œuvre de politiques salariales équitables. Cependant, des défis subsistent, comme l'illustrent les écarts de temps partiel entre les sexes.

Il est essentiel de poursuivre les efforts et de continuer à évaluer et ajuster les politiques en place pour garantir une égalité durable. La CCS restera vigilante et proactive pour s'assurer que chaque agent, quel que soit son sexe, puisse évoluer dans un cadre professionnel équitable et épanouissant.



Communauté de Communes  
**Sundgau**

**64**  
COMMUNES  
**48000**  
HABITANTS

ALTKIRCH . ASPACH . BENDORF . BERENTZWILLER . BETTENDORF . BETTLACH .  
 BIEDERTHAL . BISEL . BOUXWILLER . CARSPACH . COURTAVON . DURLINSDORF .  
 DURMENACH . EMLINGEN . FELDBACH . FERRETTE . FISLIS . FRANKEN . FROENINGEN  
 . HAUSGAUEN . HEIDWILLER . HEIMERSDORF . HEIWILLER . HIRSINGUE . HIRTZBACH  
 . HOCHSTATT . HUNDSBACH . ILLFURTH . ILLTAL . JETTINGEN . KIFFIS . KOESTLACH  
 . LEVONCOURT . LIEBSDORF . LIGSDORF . LINSDORF . LUCELLE . LUEMSCHWILLER  
 . LUTTER . MOERNACH . MUESPACH . MUESPACH-LE-HAUT . OBERLARG .  
 OBERMORSCHWILLER . OLTINGUE . RAEDERSDORF . RIESPACH . ROPPENTZWILLER  
 . RUEDERBACH . SAINT-BERNARD . SCHWOBEN . SONDERSDORF . SPECHBACH  
 . STEINSOULTZ . TAGOLSHEIM . TAGSDORF . VIEUX-FERRETTE . WALDIGHOFFEN .  
 WALHEIM . WERENTZHOUSE . WILLER . WINKEL . WITTERSDORF . WOLSCHWILLER

Quartier Plessier · Bâtiment 3 · Av. du 8<sup>e</sup> Régiment de Hussards · 68131 ALTKIRCH  
 03 89 08 36 20 · [accueil@cc-sundgau.fr](mailto:accueil@cc-sundgau.fr)

[www.cc-sundgau.fr](http://www.cc-sundgau.fr)

