

# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES INTERESSANT LE FONCTIONNEMENT DE VALENCE ROMANS AGGLO

(ARTICLE L 2311-1-2 DU CGCT)



NOVEMBRE 2024

valence  
Romans  
**AGGL**

# SOMMAIRE

## PARTIE I: ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- **Contexte et politique nationale** p. 4-5
- **Un peu d'histoire** p. 6-7
- **Données de cadrage du territoire** p. 8-13

## PARTIE II: LA SITUATION AU SEIN DE VALENCE ROMANS AGGLO

- **La population de référence et les indicateurs** p. 15
- **Les chiffres clés de Valence Romans Agglo** p. 16-27
- **Quelques indicateurs** p. 28-29

## PARTIE III: LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE

- **Valence Romans Agglo en tant qu'employeur** p. 31-34
- **Valence Romans Agglo en tant que diffuseur de politique publique** p. 35-38
- **Valence Romans Agglo en tant qu'acheteur** p. 39
- **Valence Romans Agglo en tant qu'institution** p. 40



# PARTIE I

## ÉLÉMENTS DE CONTEXTE



# ÉLÉMENTS DE CONTEXTE NATIONAL ET DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE

De longues dates, la France agit pour la promotion de l'égalité des genres mais force est de constater que ces dernières années, la France a intensifié ses efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes

## Sur le plan Législatif

- **Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel (2018):** Cette loi comprend des mesures pour réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et impose aux entreprises de plus de 50 salariés de publier un index d'égalité professionnelle.
- **Loi Schiappa (2018):** Renforce la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, y compris le harcèlement de rue, et allonge les délais de prescription pour les crimes sexuels commis sur des mineurs.

## Sur le plan de l'Égalité Salariale

- **Index de l'égalité professionnelle:** Mis en place en 2019, cet index oblige les entreprises à mesurer les écarts de salaire entre les sexes et à mettre en œuvre des mesures correctives. Les résultats sont publiés et les entreprises peuvent être sanctionnées financièrement si elles ne respectent pas les obligations. Depuis 2024 cette obligation est élargi à la fonction publique.

## Sur le plan de la Lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles

- **Grenelle des violences conjugales (2019):** Une série de mesures a été annoncée pour mieux protéger les victimes, y compris la création de 1 000 nouvelles places d'hébergement d'urgence et le renforcement des dispositifs d'alerte.
- **Loi pour renforcer la prévention et la répression des violences intrafamiliales (2020) :** Cette loi prévoit des mesures telles que le bracelet anti-rapprochement pour protéger les victimes de violences conjugales.

## Sur le plan de la parité politique

- **Parité en politique:** La loi de 2014 impose une stricte parité pour les listes aux élections locales et régionales. Bien que des progrès aient été réalisés, la représentation des femmes reste inégale dans certaines instances.
- **Nomination des femmes aux postes de direction:** En 2021, une loi a été adoptée pour imposer un quota de 40 % de femmes dans les instances dirigeantes des grandes entreprises d'ici 2030.



# ÉLÉMENTS DE CONTEXTE NATIONAL ET DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE

## Sur le plan de l'Éducation et Sensibilisation

- **Plan d'action pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école (2019):** Inclut des mesures pour sensibiliser les élèves à l'égalité des sexes dès le plus jeune âge, et pour lutter contre les stéréotypes de genre.
- **Formation des enseignants:** Les enseignants reçoivent une formation spécifique pour aborder les questions d'égalité des sexes et pour prévenir les discriminations et les violences sexistes.

## Sur le plan de la Culture et des Médias

- **Charte pour une représentation égalitaire des femmes et des hommes dans les médias:** Signée par plusieurs médias français pour améliorer la visibilité et la représentation des femmes dans les contenus médiatiques.
- **Soutien aux projets culturels:** Divers fonds et initiatives soutiennent les projets culturels qui promeuvent l'égalité des sexes et mettent en lumière les œuvres de femmes artistes.

**Malgré cette intensification des mesures et des actions sur les dernières années, les chiffres clés concernant l'égalité femmes-hommes en France témoignent de réels progrès, mais également mettent en exergue des défis persistants:**

### Écart salarial :

Les femmes continuent de gagner en moyenne 14 % de moins que les hommes à poste égal. Cet écart salarial a légèrement augmenté ces dernières années, particulièrement chez les cadres où les hommes gagnent en moyenne 7 000 € de plus par an que leurs homologues féminines.

### Représentation des femmes :

Dans les entreprises du CAC 40, seulement 22 % des postes de direction sont occupés par des femmes, malgré les efforts pour augmenter la parité.

### Sexisme au quotidien :

9 femmes sur 10 déclarent ressentir une charge mentale liée à l'anticipation des comportements sexistes. De plus, 55 % des femmes affirment avoir renoncé à certaines activités en raison du sexisme.

### Violence et discrimination :

Près de la moitié des femmes affirment avoir été confrontées à des situations de sexisme au travail, soulignant que l'égalité professionnelle reste un domaine critique d'inégalités perçues.

**Il reste donc encore beaucoup à faire pour atteindre une véritable égalité entre les sexes en France. Mais commençons par un peu d'histoire...**



# UN PEU D'HISTOIRE

Cette année, l'actualité française nous invite à retenir pour la rubrique historique de ce rapport, le Sport, grande cause nationale 2024 avec l'organisation des Jeux Olympiques et paralympiques de Paris 2024 bien sûr, véritable point d'orgue du mouvement sportif français pour le pays et pour les territoires, au moment du passage de la flamme olympique.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport a progressé au fil des décennies grâce à des événements clés et des initiatives marquantes.

En France, plusieurs dates importantes ont contribué à l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Sport.

Facteur de cohésion sociale et d'inclusion, le sport participe à l'éducation et au développement des jeunes au rayonnement du territoire et constitue un véritable levier de santé publique.

## 1900: Premières femmes aux Jeux Olympiques

- Les premières femmes participent aux Jeux Olympiques de Paris. Quatre sports sont ouverts aux femmes: le tennis, la voile, le croquet et l'équitation.

## 1917: Création de la Fédération française des sociétés féminines sportives de France (FFSFSF)

- Cette organisation vise à promouvoir et à encadrer la pratique sportive féminine en France, marquant un pas important vers la reconnaissance et l'organisation du sport féminin.

•

## 1928: Premières athlètes françaises aux Jeux Olympiques

- Les Jeux Olympiques d'Amsterdam permettent pour la première fois aux femmes de participer aux épreuves d'athlétisme. La Française Lucienne Velu remporte une médaille de bronze en relais 4x100 mètres.

## 1976: Création du Comité national de promotion du sport féminin

- Ce comité est créé par le Ministère des Sports pour promouvoir la participation des femmes dans le sport et améliorer leur visibilité.

## 2018: Plan de féminisation du sport

- La ministre des Sports, Laura Flessel, lance un plan ambitieux pour promouvoir la féminisation du sport en France, comprenant des mesures pour augmenter la participation des femmes dans les instances dirigeantes, soutenir les sportives de haut niveau et encourager la pratique sportive féminine à tous les niveaux.



# UN PEU D'HISTOIRE

## 2024: JO Paris 2024

- Le Comité d'Organisation Paris 2024 organise les premiers jeux Olympiques complètement paritaires.



Alice Milliat a joué un rôle crucial dans le développement et la promotion du sport féminin au début du XXe siècle.

Voici les principales contributions et réalisations d'Alice Milliat pour le sport féminin :

## Fondation de la Fédération des Sociétés Féminines Sportives de France (FSFSF) en 1917

- Alice Milliat fonde la FSFSF, une organisation dédiée à promouvoir et à structurer la pratique sportive féminine en France. Cette fédération est la première à organiser des compétitions sportives exclusivement féminines.

## Organisation des Jeux Mondiaux Féminins

- Face à l'exclusion des femmes des épreuves d'athlétisme des Jeux Olympiques, Alice Milliat organise les premiers Jeux Mondiaux Féminins en 1922 à Paris. Ces jeux, qui ont lieu tous les quatre ans, offrent une plateforme internationale aux athlètes féminines et contribuent à leur reconnaissance.

## Pression sur le Comité International Olympique (CIO)

- Alice Milliat joue un rôle déterminant en faisant pression sur le CIO pour inclure plus de sports féminins aux Jeux Olympiques. Sa persévérance conduit à l'inclusion progressive des épreuves féminines en athlétisme aux Jeux Olympiques de 1928 à Amsterdam.

## Promotion du sport féminin internationalement

- Elle contribue à la fondation de la Fédération Sportive Féminine Internationale (FSFI) en 1921, dont elle devient présidente. Cette fédération a pour objectif de développer et de réguler les compétitions sportives féminines à l'échelle mondiale.

## Militance pour l'égalité des sexes dans le sport

- Alice Milliat a été une fervente défenseuse de l'égalité des sexes dans le sport. Elle a constamment œuvré pour que les athlètes féminines bénéficient des mêmes opportunités et du même respect que leurs homologues masculins.

Grâce à ces initiatives et à son engagement indéfectible, Alice Milliat a jeté les bases de la reconnaissance et du développement du sport féminin à l'échelle internationale. Son héritage continue d'inspirer les mouvements pour l'égalité dans le sport aujourd'hui.

# DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE

Les chiffres de l'INSEE permettent de dresser un portrait du territoire de Valence Romans Agglomération et de la population qui le compose.

Le dossier INSEE, de juin 2024, exploite des données issues des recensements de 2021.

**54 communes**

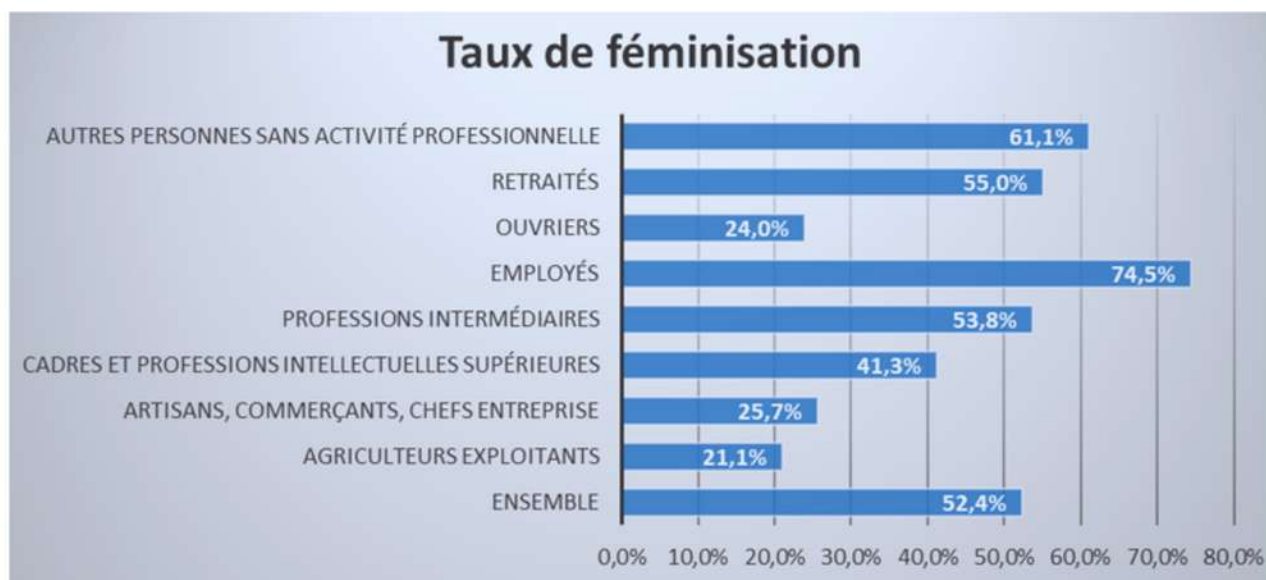
**223 630 habitants**

**C'est la population totale de Valence Romans Agglo**



Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes sur l'agglomération de Valence Romans, représentant 51.9 % de la population (116 097 femmes contre 107 680 hommes.)

La population des 15 ans ou plus par sexe et par catégorie socioprofessionnelle se répartit comme suit:



Le taux de féminisation moyen des 15 ans et plus s'établit à 52.4 %, il monte à 74.5 % pour les employés et tombe à et 23.3 % pour les ouvriers et 21.1 % pour les agriculteurs et exploitants.



# DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE

## Composition des ménages et des familles

**Valence Romans Agglo compte 104 160 ménages,**

dont 41 147 ménages composés d'une seule personne. Ce chiffre est en progression, ils n'étaient que 34 973 en 2015. Parmi ces ménages d'une seule personne, on dénombre 23 458 femmes seules contre 17 689 hommes seuls, soit 57.0 % de femmes. Au total, les femmes seules représentent 22.5 % du nombre de ménages de l'agglomération de Valence Romans, contre 17.0 % pour les hommes.

L'évolution de la taille moyenne des ménages diminue régulièrement depuis 2015. 2.13 personnes par ménage en 2021 contre 2.21 en 2015.

## Composition des familles

Les couples avec enfants qui étaient majoritaires sur le territoire en 2010, ne le sont plus depuis 2015 et l'écart s'accroît en 2021. Au nombre de 27 455, les couples sans enfant progressent de 9.9 % entre 2010 et 2021, les familles monoparentales progressent de 19.2 % sur la même période alors que les couples avec enfants diminuent de 2.8 %.

Parmi les familles monoparentales qui représente 15.9% des familles, à noter le nombre croissant d'hommes seuls avec enfant qui évolue de +49.9% sur la période 2010-2021. Les femmes seules avec enfants restent cependant encore très majoritaires représentant 81.9 % des familles monoparentales.

Les statistiques montrent que les femmes assument encore davantage que les hommes la charge de l'éducation des enfants.



## Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans en 2019

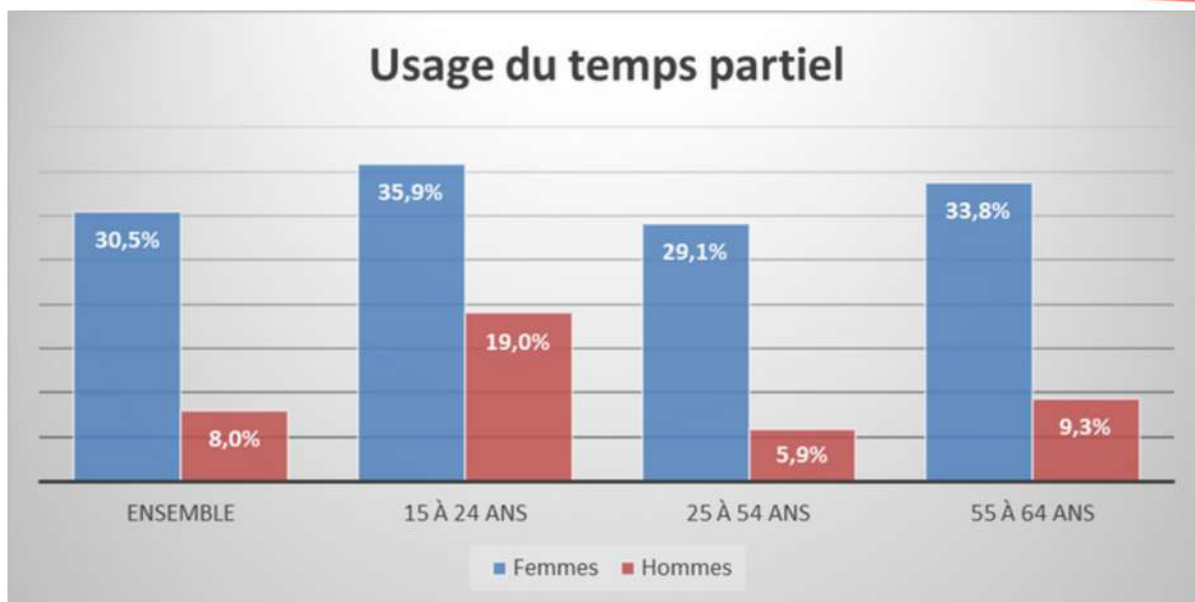
Sur le plan de l'activité, "la segmentation sexuée du marché du travail" reste une tendance forte du territoire à l'image de ce que l'on constate à l'échelle nationale.

Le taux d'activité des hommes est supérieur de 5.5 points par rapport à celui des femmes sur la population de 15- 64 ans. (contre 6.4 points en 2015). C'est dans la classe d'âge 25 à 54 ans que l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes est le plus fort. (7.1 points)

En matière de statuts, les femmes sont sous représentées parmi les actifs non-salariés. (35.6 % des non-salariés contre 49.8 % des salariés)

Concernant l'usage du temps partiel, les femmes sont largement surreprésentées quelle que soit la tranche d'âge des actifs du territoire.

# DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE



Ces disparités se concentrent également sur certaines catégories socio-professionnelles, mettant en exergue les lacunes en termes de mixité femmes-hommes dans certains secteurs du marché du travail.

Alors que les hommes se retrouvent en majorité dans la catégorie socio-professionnelle des ouvriers, les femmes sont quant à elles surreprésentées parmi les employés. Même si celui-ci s'améliore, le taux de féminisation de certains métiers techniques demeure relativement bas.

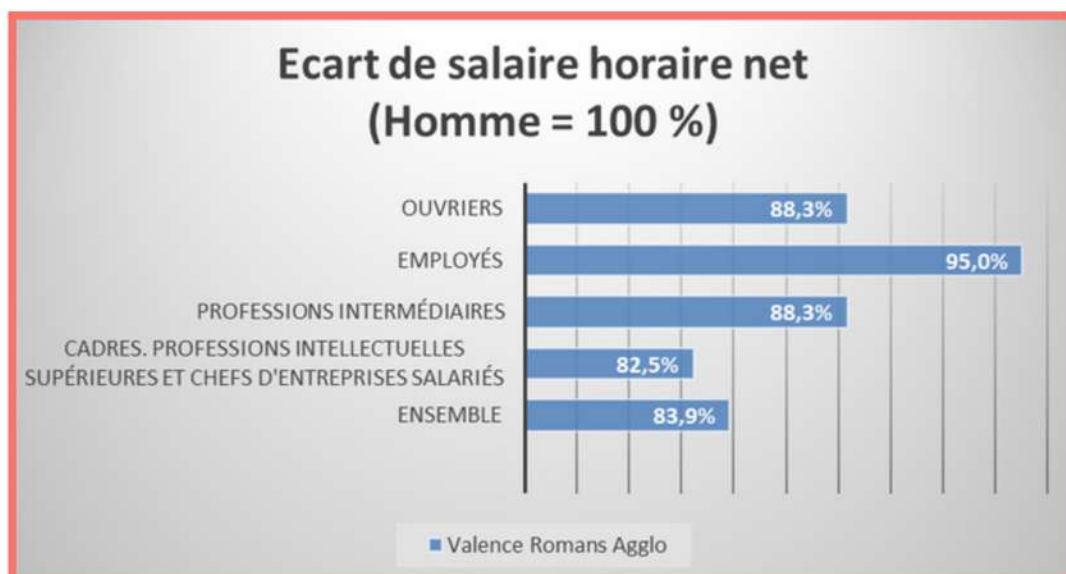
S'agissant des personnes sans emploi, le nombre de chômeurs en 2021 est inférieur à celui de 2015 de plus de 14.4 %. La part des femmes parmi les chômeurs a cependant augmenté passant de 51.6 % en 2015 à 52.6 % en 2021.

## Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes se creusent au fur et à mesure que les niveaux de salaire augmentent. Si sur l'ensemble de la population, l'écart en faveur des hommes est de près de 16.1 %, il monte à près de 17.5 % chez les cadres et professions intellectuelles supérieures et tombe à un peu moins de 5 % chez les employés.

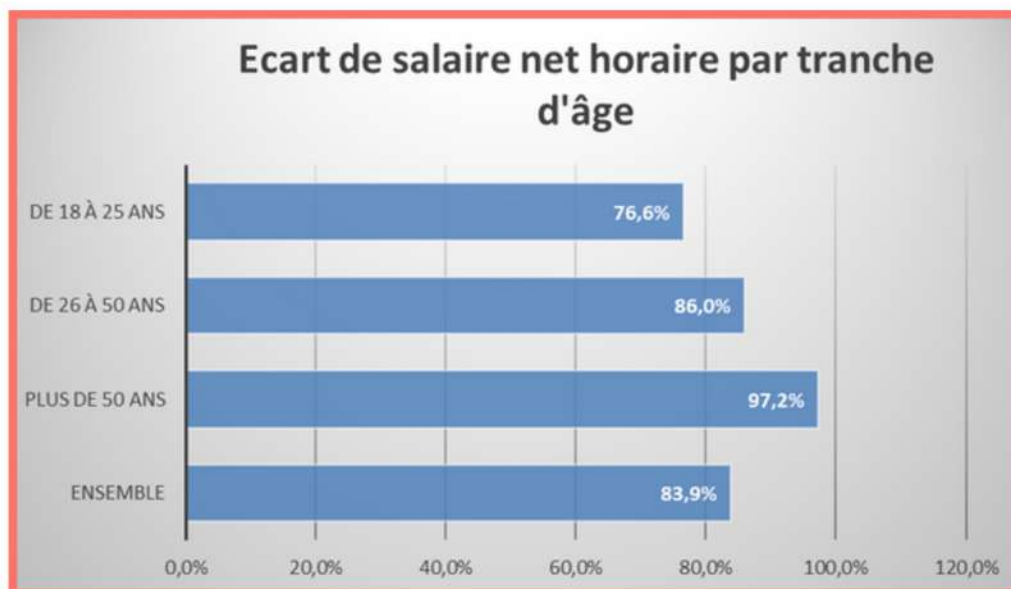


# DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE



Salaire net horaire moyen (en €)	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	15.0	13.5	16.1
Cadres*	25.3	22.1	26.8
Professions intermédiaires	15.5	14.4	16.3
Employés	11.7	11.5	12.1
Ouvriers	11.7	10.6	12.0

# DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE



## Scolarisation et diplôme le plus élevé selon l'âge et le sexe

**Le taux moyen de scolarisation de la population âgée de moins de 30 ans est de 61.7 %.**

Particularité de l'agglomération de Valence Romans, le taux de scolarisation des jeunes filles (moins de 5 ans) est inférieur de 1.6 points à celui des jeunes garçons.

Sur la classe d'âge 6-10 ans, les taux de scolarisation des filles et des garçons convergent et à partir de 11 ans le taux de scolarisation des filles s'établit au-dessus de celui des garçons.

# DONNÉES DE CADRAGE DU TERRITOIRE

Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2020	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
		Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	7 408	72,4	73,5	71,1
6 à 10 ans	13757	97,6	97,6	97,6
11 à 14 ans	11001	97,9	97,5	98,3
15 à 17 ans	8 299	95,7	95,0	96,5
18 à 24 ans	7 384	44,0	41,5	46,8
25 à 29 ans	646	5,2	4,6	5,8
30 ans ou plus	1253	0,9	0,8	0,9

S'agissant de la population non scolarisée de plus de 15 ans, 27.2 % des femmes contre 23.7 % des hommes sont sans diplôme ou avec un diplôme inférieur ou égal au brevet des collèges.

Inversement 33.8% des femmes contre 30.9% des hommes justifient d'un diplôme supérieur à BAC +2. On notera néanmoins que la population masculine reste majoritaire pour les diplômes de niveau BAC + 5 et plus (10.7 % d'hommes contre 8.8 % de femmes)

# PARTIE 2

## LA SITUATION AU SEIN DE VALENCE ROMANS AGGLO



# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

## La population de référence et les indicateurs

Conformément aux chiffres présentés dans le rapport annuel sur l'état de la collectivité, la population de référence prise en compte, dans ce rapport de situation comparée 2024, est celle des agents permanents (titulaires et non titulaires), présents au 31 décembre 2023,

Les indicateurs fournis sont une partie de ceux qui figurent au décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Toutefois d'autres informations / indicateurs (notamment concernant les filières) sont nécessaires pour comprendre la situation en matière d'égalité au sein de la collectivité. Ainsi ce rapport va-t-il au-delà des stricts indicateurs réglementaires.

Les sources statistiques nationales sont extraites du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

## Les chiffres clés de l'Agglomération

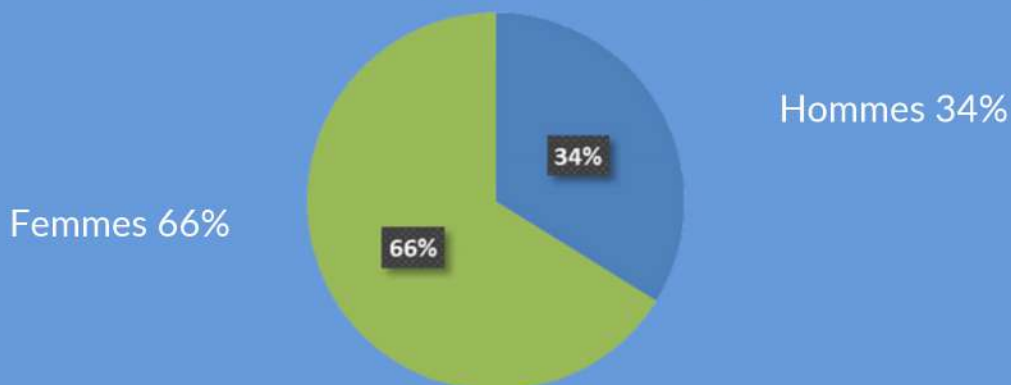
**L'agglomération de Valence Romans compte au 31 décembre 2023 : 1428 agents (titulaires et contractuels sur emplois permanents).**

### RÉPARTITION DES AGENTS PERMANENTS AU 31/12/2023

**Nombre de femmes : 945 (contre 936 en 2022 et 903 en 2021)**

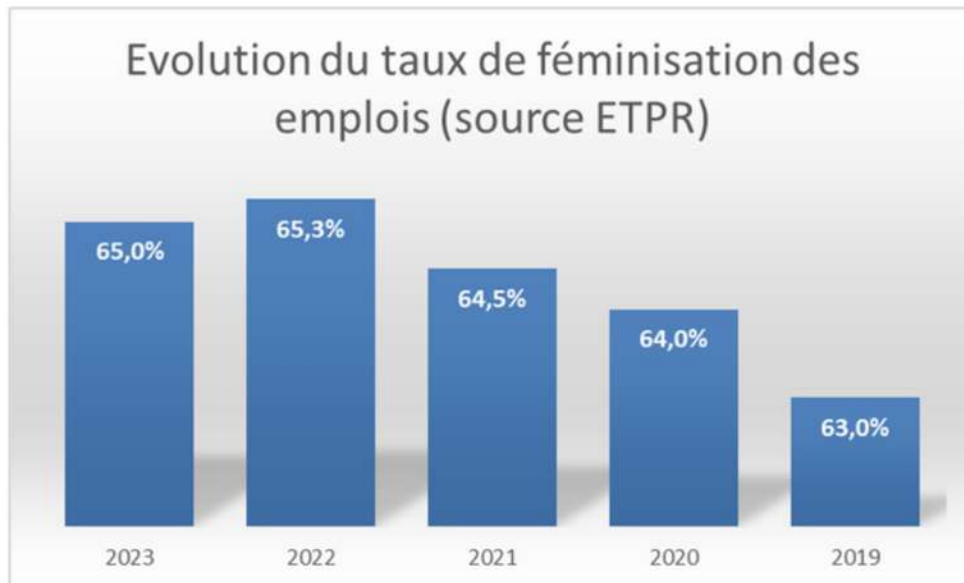
**Nombre d'hommes : 483 (contre 478 en 2022 et 473 en 2021)**

**Taux de féminisation : 66.2% (ramené en ETP, il se situe à 65.0%)**



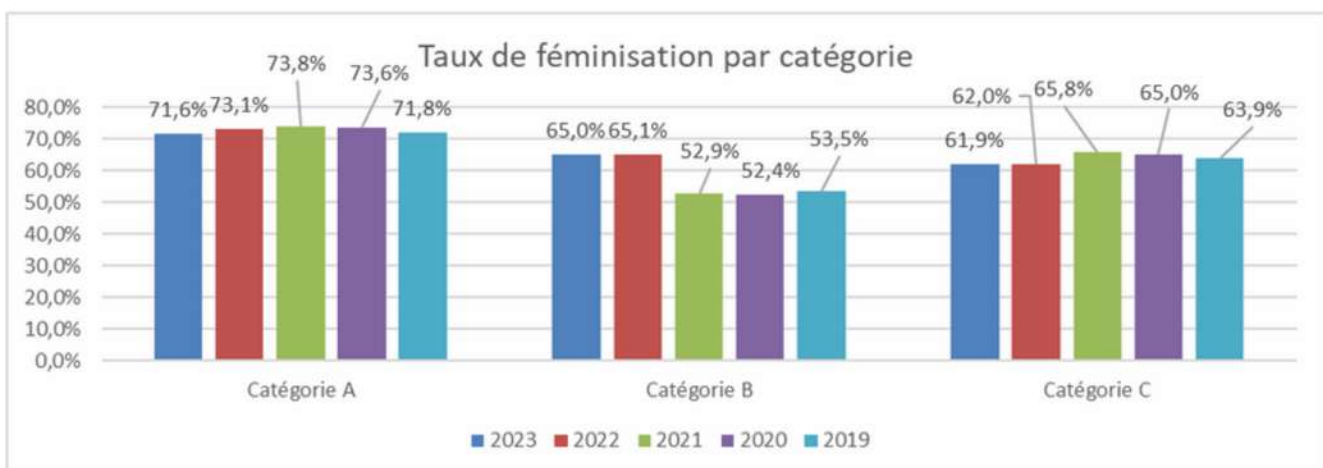
# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

Le taux de féminisation des emplois en Equivalent Temps Plein progresse sur longue période. L'année 2022 semble être néanmoins le point culminant de la féminisation des emplois permanents.



Le taux de féminisation par catégorie au 31 décembre 2023 se détaille comme suit:

- 71,6 % pour les catégories A (contre 71,8 % en 2019)
- 65,0 % pour les catégories B (contre 53,5 % en 2019)
- 61,9 % pour les catégories C (contre 63,9 % en 2019)



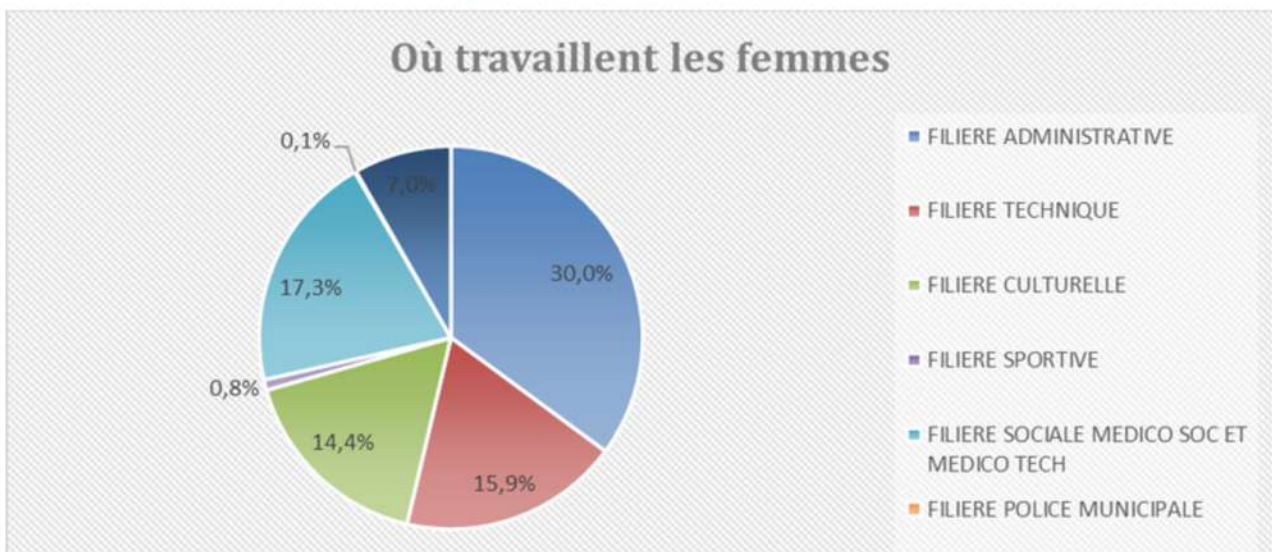


# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

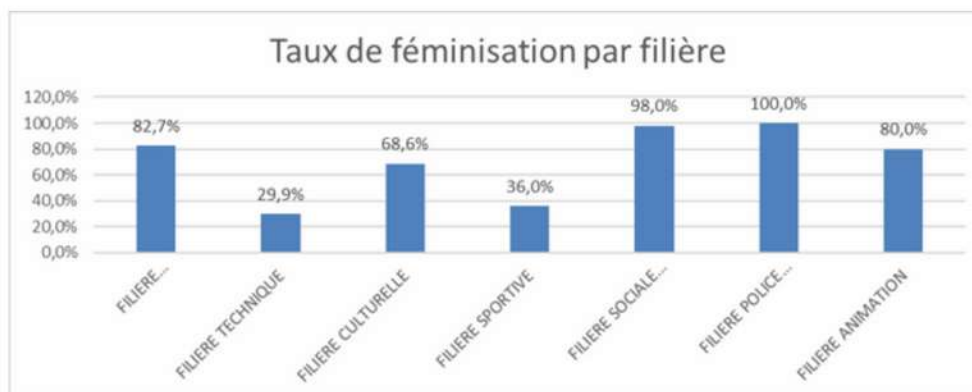
Le taux de féminisation des emplois permanents augmente entre 2015 et 2023, dans les catégories B du fait du passage dans la filière médico-sociale en catégorie B des auxiliaires de puéricultures et des aides-soignantes.

A noter l'important taux de féminisation parmi les catégories A.

## PRÈS D'UNE FEMME SUR 3 TRAVAILLE DANS LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE



C'est la filière administrative qui concentre le plus de femmes en valeur absolue avec 30 % des agents en équivalent temps plein.



En proportion, les postes des filières sociales, médico-sociales ou médico techniques sont très majoritairement occupés par des femmes alors que la filière technique reste encore très masculine, même si l'on note une légère progression du taux de féminisation sur cette dernière.



# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

## Les temps non complets et les temps partiels restent encore très majoritairement féminins

Des disparités importantes subsistent dans la société sur la répartition des charges familiales entre hommes et femmes, dont le poids pèse sur les carrières. Valence Romans Agglo confirme à l'échelle locale les observations sur cette répartition, avec une très nette surreprésentation féminine en matière de garde d'enfant et de temps partiel, généralement associé à du temps surtout consacré aux enfants.

**Sur les 1428 agents permanents occupant un emploi rémunéré au 31 décembre 2023, 1308 occupent un emploi à temps complet et 120 un emploi à temps non complet.**

Parmi les 120 agents sur poste à temps non complet, 87 agents sont des femmes, soit 72.5% (contre 77% au 31 décembre 2022).

Les postes à temps non complet sont encore majoritairement occupés par les femmes mais la part des hommes progresse.

Si l'on s'intéresse maintenant à la sous population des agents à temps partiel sur poste à temps complet, le nombre de femmes est largement supérieur à celui des hommes.

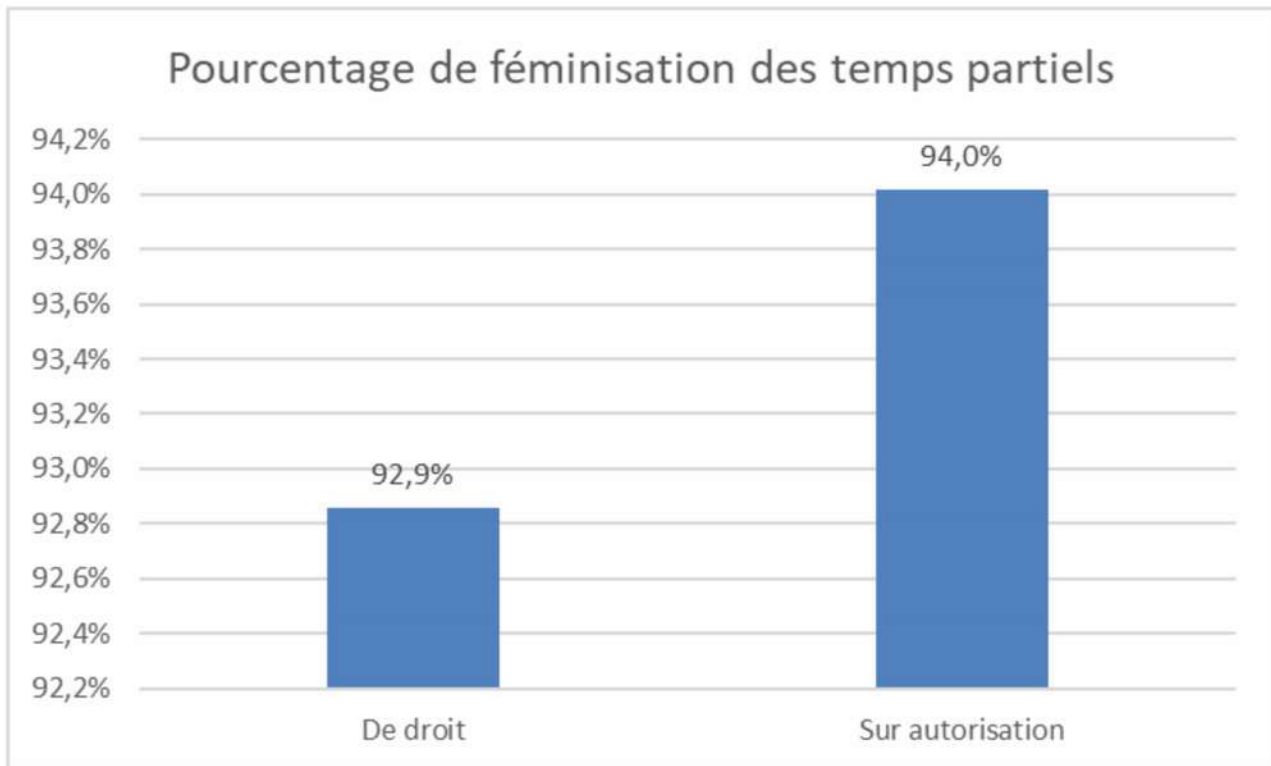
**Sur 170 agents recensés à temps partiel en 2023, 156 sont des femmes**

soit un taux de féminisation des temps partiels sur emploi à temps complet de 91.8 % (contre 93.7% en 2022)

Motif du Temps Partiel en 2023	Hommes	Femmes
de droit	4	42
sur autorisation	10	100



# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION



## Des heures supplémentaires pour les hommes et des heures complémentaires pour les femmes

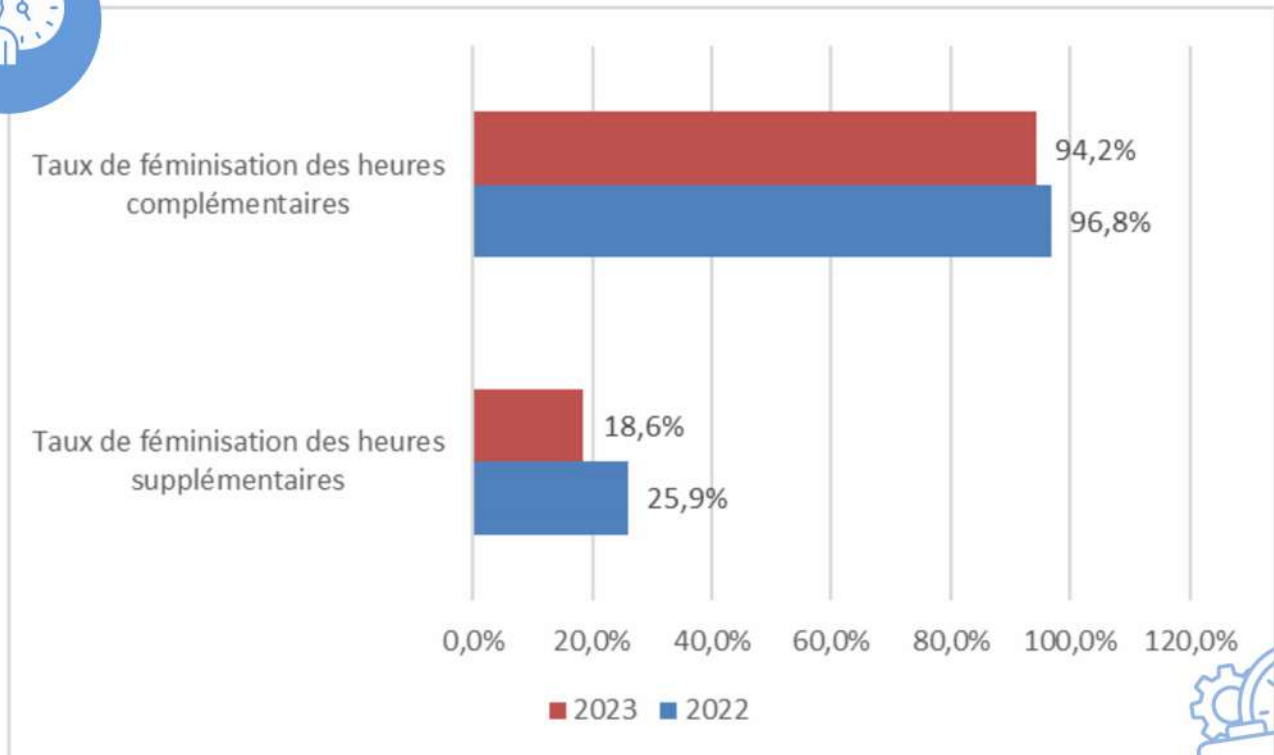
**Sur les 2 780 heures supplémentaires réalisées en 2023, 2 364 heures l'ont été par des hommes et 516 par des femmes,**

soit un taux de féminisation des heures supplémentaires de 18.6 % très en deçà de la représentation des femmes dans la collectivité.

**Inversement sur les 4 936 heures complémentaires sollicitées par la collectivité en 2023, 4 554 ont été faites par des femmes**

Un taux de féminisation des heures complémentaires de 94.2 % qui à minima, objective le recours au temps non complet et à l'usage du temps partiel par les femmes, voire peut traduire une certaine précarité du travail féminin.

# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION



## Le télétravail est réparti à part égale entre les femmes et les hommes

Le télétravail contribue à un meilleur équilibre de vie familiale en assurant une meilleure disponibilité des conjoints/parents, via la réduction du temps consacré aux déplacements, augmentant de fait le temps de présence dans la sphère familiale.

**Sur les 410 agents ayant signés la charte de télétravail (chiffre en progression par rapport à 2022), 290 sont des femmes,**

soit un taux de 70.7 %, taux supérieur à celui des femmes dans la collectivité. Les filières administratives et techniques sont celles dont les agents recourent le plus au télétravail, dans les autres filières le recours au télétravail reste anecdotique.

Qu'ils soient femmes ou hommes, les télétravailleurs exercent majoritairement leur télétravail en jour fixe sur une durée d'une journée par semaine (60 % des cas pour les femmes)

## Compte Epargne Temps

**Sur les 1 002 agents titulaires d'un CET au 31 décembre 2023 (contre 997 en 2022), 672 sont des femmes, soit 67.1 % (+ 0.5 points par rapport à l'an dernier).**

Le nombre de jours total accumulés sur ces CET est de 18 692 réparti à 38.5 % par les hommes et 61.5% par les femmes.

# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

Si quasiment autant de femmes que d'hommes au sein de la collectivité disposent d'un CET, le nombre de jours accumulés sur ces comptes par les hommes reste encore supérieur à celui des femmes en proportion.

## Part des femmes dans le recrutement

**En 2023, 66 femmes fonctionnaires et 34 hommes fonctionnaires ont été recrutés.**

Parmi les contractuels permanents, 76 femmes et 60 hommes ont été recrutés. Ces chiffres expriment la progression des recrutements masculins en 2023, probablement justifiée par la vitalité des recrutements dans la filière technique qui concentre plus de 40 % des recrutements sur emplois permanents en 2023.

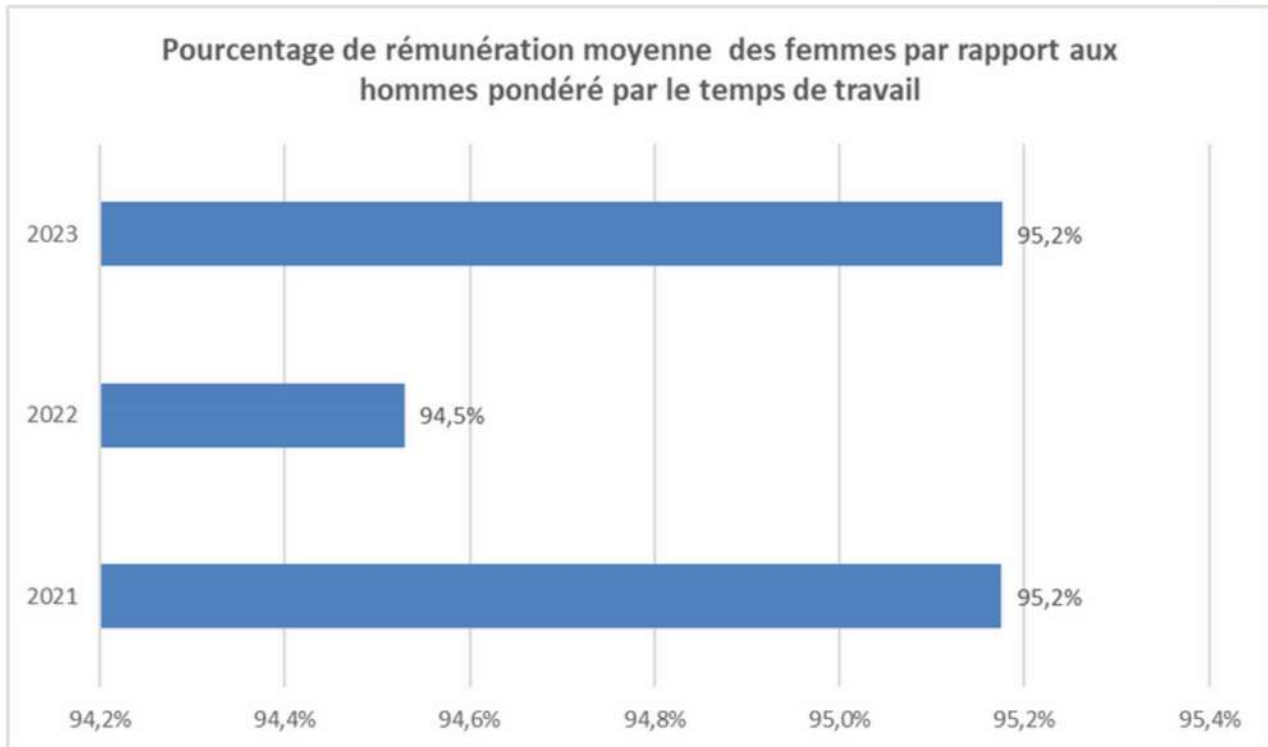


## Rémunérations

Si l'on pondère les rémunérations par le temps de travail réel, étant entendues que les femmes travaillent en moyenne 5 % de moins que les hommes du fait du recours plus systématique des femmes au temps partiel ou au temps non complet, les rémunérations se déclinent comme suit :

Rémunération brutes moyennes en €	Femme	Homme	Ensemble
Année 2023	32 861	34 532	33 446
Année 2022	31 411	33 229	32 042
Année 2021	30 341	31 879	30 887

# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION



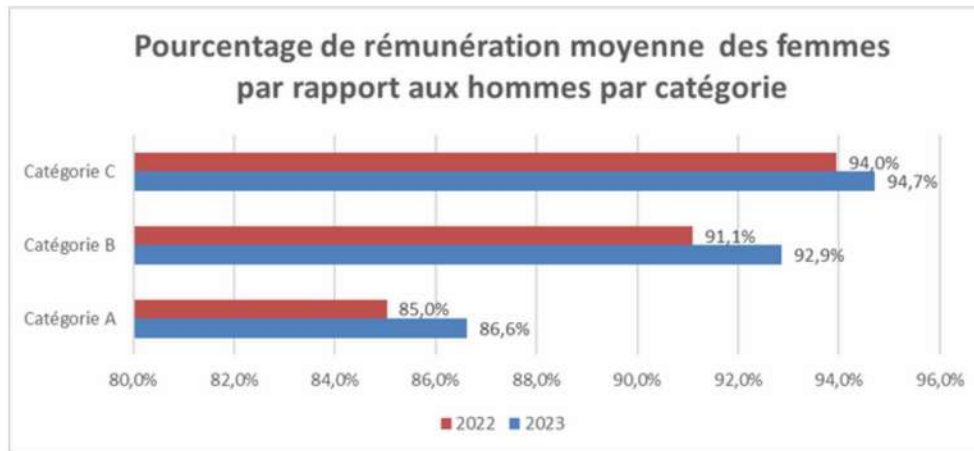
**Les hommes gagnent en moyenne 4.8 % de plus que les femmes en 2023 (contre + 5.5 % en 2022).**

Les mesures prises en 2022 pour revaloriser les métiers des filières à forte population féminine commencent à faire leurs effets expliquant ce resserrement.

Par ailleurs, si l'on analyse les situations catégorie par catégorie ou filière par filière, étant entendues que seules les filières administrative, technique et culturelle peuvent faire l'objet de comparaisons genrées du fait de la mixité de leur population, les rémunérations se ventilent comme suit :

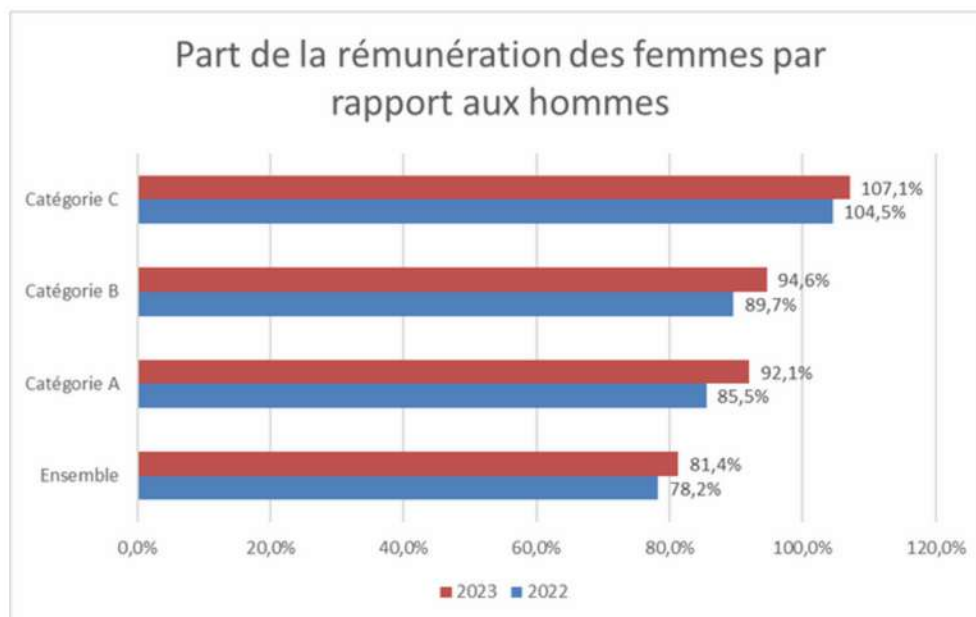
Rémunération brutes moyennes en €	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	44 461	51 325	46 410
Catégorie B	31 628	34 058	32 479
Catégorie C	27 353	28 879	27 934
Ensemble	32 861	34 532	33 446

# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION



Les écarts de rémunération varient selon la catégorie de l'agent. Plus la catégorie est élevée plus l'écart de rémunération augmente mais point positif, pour toutes les catégories, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se resserrent.

## Filière administrative



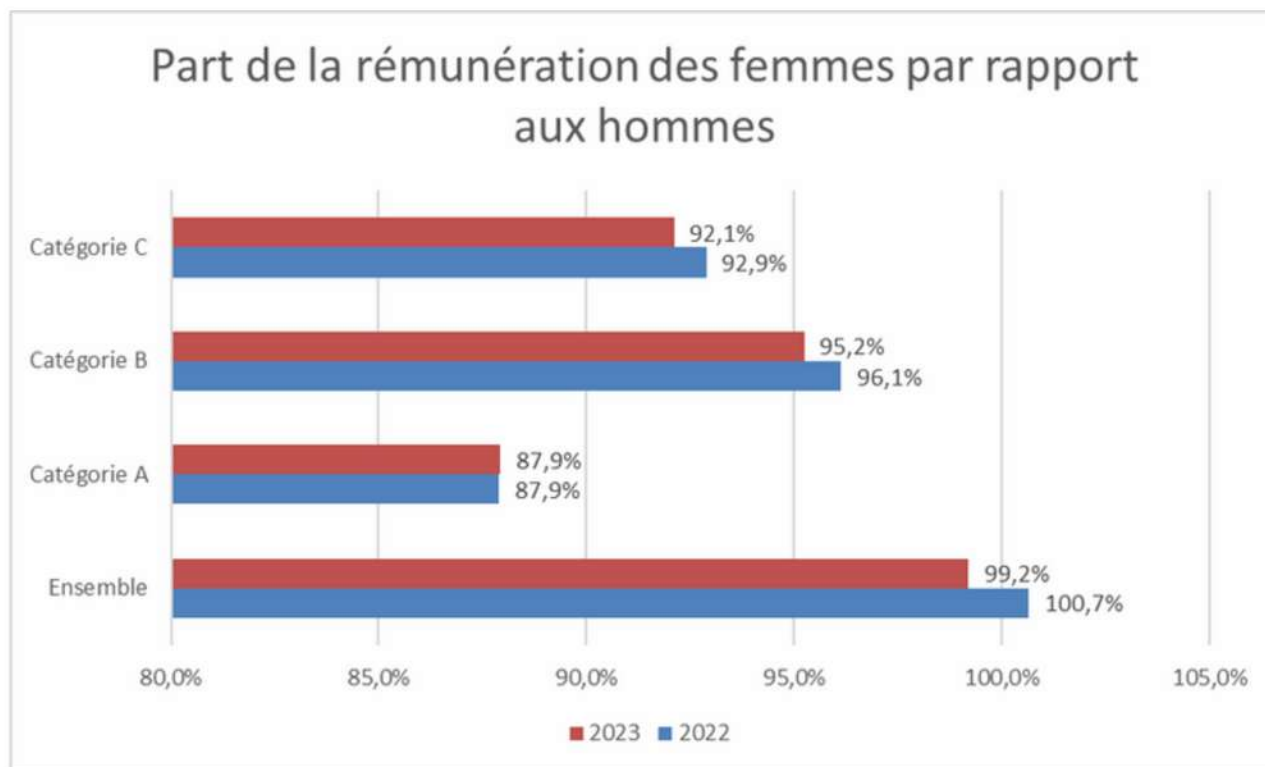
L'écart de rémunération dans la filière administrative est important mais se resserre par rapport à l'année 2022. (Près de 18.6 % sur l'ensemble de la filière contre 21.8 % en 2022).

A noter que les femmes de catégorie C sont globalement comme en 2022 mieux rémunérées que les hommes ; cette tendance s'accroît en 2023. En revanche, au fur et à mesure que les emplois montent dans la hiérarchie des postes, le niveau de rémunération des hommes augmente plus rapidement que celui des femmes. C'est dans la catégorie A que les écarts sont les plus importants. Un point positif somme toute, la tendance est au resserrement des rémunérations au sein de la filière administrative.

# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

## Filière Technique

Rémunérations brutes moyenne en €	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	46 762	53 177	50 141
Catégorie B	33 514	35 189	34 716
Catégorie C	26 936	29 248	28 641
Ensemble	33 265	33 538	33 457



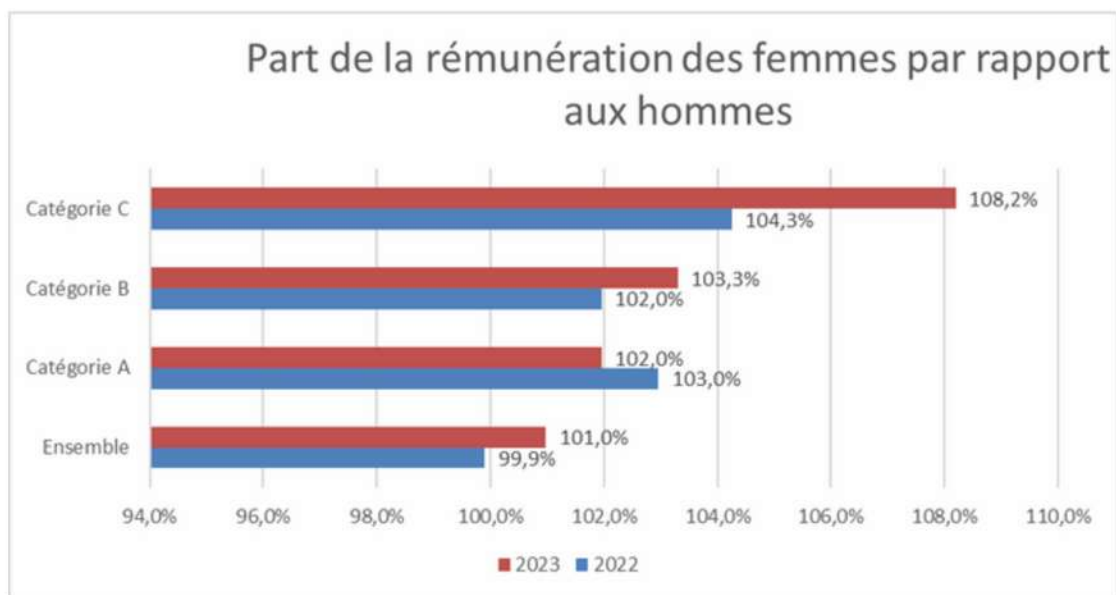
Sur l'ensemble de la filière, l'écart de rémunération, qui était à l'avantage des femmes en 2022 est repassé à l'avantage des hommes dans des proportions qui restent très modérées. Celui-ci masque néanmoins des différences importantes selon la catégorie.



# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

## Filière Culturelle

Rémunérations brutes moyenne en €	Femme	Homme	Ensemble
Catégorie A	45 403	44 528	45 077
Catégorie B	32 812	31 765	32 515
Catégorie C	29 015	26 817	28 332
Ensemble	34 936	34 598	34 830



Dans la filière culturelle, les femmes et les hommes sont globalement rémunérés au même niveau. Pris isolément dans chacune des catégories, les femmes sont légèrement mieux rémunérées (entre 2 et 8 % de plus).

Cependant, le fait qu'elles soient moins représentées en proportion en catégorie A fait tendre leur rémunération moyenne au sein de la filière vers le bas.

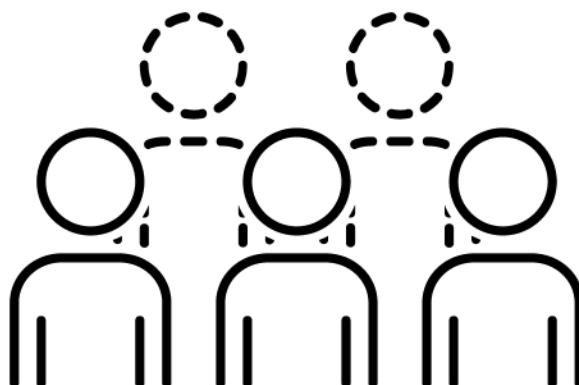
## Part des femmes dans les avancements (avancement de grade et promotion interne)

Le nombre de titularisations en 2023 s'élève à 108 réparties comme suit : 68 titularisations d'agents à l'issue de leur stage et 40 contractuels nommés stagiaires. La part des femmes titularisées (73.1 %) est supérieure à la part des femmes dans la collectivité. S'agissant des avancements de grade et d'échelon qui concernent 647 agents sur l'année 2023, la part des femmes (68.3 %) est comparable à la part des femmes dans la collectivité (66.2%).

# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

## Absentéisme

En 2023, la collectivité dénombre 31 680 jours d'absence pour le personnel sur emplois permanents. (contre 34 654 jours en 2022)



LA RÉPARTITION HOMMES/FEMMES EST LA SUIVANTE :  
Hommes 9 376 jours  
Femmes : 22 304 jours (taux de féminisation : 70.4 %)

Si l'on s'intéresse au motif de l'absence, les femmes contribuent à 68.4 % des absences pour raisons médicales et 89.2 % des absences pour autres motifs.

S'agissant de la maladie ordinaire avec 17 969 jours d'absence, les femmes restent sensiblement plus exposées que les hommes au risque maladie. (74.3 % des jours d'absence posés pour ce motif et 73.6 % des arrêts). En 2023 le nombre d'accidents de service diminue par rapport à 2022. Parmi les 44 accidents de service recensés en 2023 50 % concernent des femmes. La durée des arrêts liée est cependant en moyenne un peu plus longue que celle des hommes.

4311 jours d'absence sont constatés pour motif non médical, dans lequel on retrouve la maternité, les congés naissance mais aussi les autorisations d'absence spéciales. Tous ces motifs diminuent sensiblement, 3000 jours de congés pour maternité ou adoption en 2023 contre 3299 en 2022, 245 jours de congés pour naissance en 2023 contre 296 en 2022 et 1066 jours de congés pour ASA en 2023 contre 1327 en 2022.

Éléments invariant, le recours aux ASA qui reste majoritairement féminin à hauteur de 72.3 % en 2023 contre 72.1 % en 2022.

# LES CHIFFRES CLÉS DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

## Formation

**1 085 agents permanents se sont formés en 2023 (contre 1 161 en 2022).**

Parmi ces agents, 68.2 % sont des femmes, ce qui correspond à un taux de féminisation légèrement supérieure à la part des femmes dans la collectivité. Cette appétence à la formation est d'autant plus élevée pour les femmes decatégorie A pour lesquelles le taux de féminisation s'élève à 74.7% pour l'année 2023.

S'agissant du motif du départ en formation, les formations de professionnalisation sont particulièrement plébiscitées par les femmes avec un taux de féminisation supérieure à la moyenne. (75.3 %)

Objet des formations	Taux de féminisation
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	64.0%
Formation prévue par les statuts particuliers	74.7%
dont formation d'intégration	73.3%
dont formation de professionnalisation	75.3%
Formation de perfectionnement	68.1%
Formation personnelle (hors congés formation)	54.5%



# QUELQUES INDICATEURS

**Taux de féminisation des emplois : (Nombre de femmes sur emploi permanent / Nombre d'agents sur emploi permanent)**

·Valence Romans Agglo : 66.1% (contre 66.2 % en 2022, et 63,7% en 2019)

·Intercommunalité de plus de 350 agents : 53 %

**Taux de femmes sur emplois fonctionnels : (Nombre de femmes sur emploi fonctionnel / Nombre d'emplois fonctionnels)**

·Valence Romans Agglo : 50 % (contre 33.3 % en 2022, et 33% en 2019)

·Intercommunalité de plus de 350 agents : 34 %

**Part des femmes à temps partiel : (Nombre de femmes à temps partiel sur emploi permanent / Nombre de femmes sur emploi permanent)**

·Valence Romans Agglo : 18.2 % (contre 17.7 % en 2022, et 16,2% en 2019)

·Intercommunalité de plus de 350 agents : 13 %

**Part des femmes à temps non complet : (Nombre de femmes à temps non complet / Nombre de femmes sur emploi permanent)**

·Valence Romans Agglo : 9.2 % (contre 11 % en 2022, et 8,4 % en 2019)

·Intercommunalité de plus de 350 agents : 15.6 %

**Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes : (Montant des primes annuelles brutes pour les femmes / Montant des rémunérations annuelles pour les femmes)**

·Valence Romans Agglo : 19.5 % (contre 18,9 en 2022, 19.1 % en 2021, 19 % en 2020 et 18,2% en 2019)

·Intercommunalité de plus de 350 agents : 17 %

# QUELQUES INDICATEURS

Nouveauté cette année, la loi L132-9-3 à L 132-9-5 du Code Général de la fonction publique institue la mise en place de l'index de l'égalité pour les Communes, Départements Régions et établissement de coopérations intercommunales de plus de 40 000 habitants. Cet index est composé de 4 indicateurs pondérés comme suit :

**L'Indicateur 1** mesure l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires. (Pondération 50 points)

Note Valence Romans Agglo : 48 / 50

**L'Indicateur 2** mesure l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels. (Pondération 15 points)

Note Valence Romans Agglo : 15 / 15

**L'indicateur 3** mesure l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes. (Pondération 25 points)

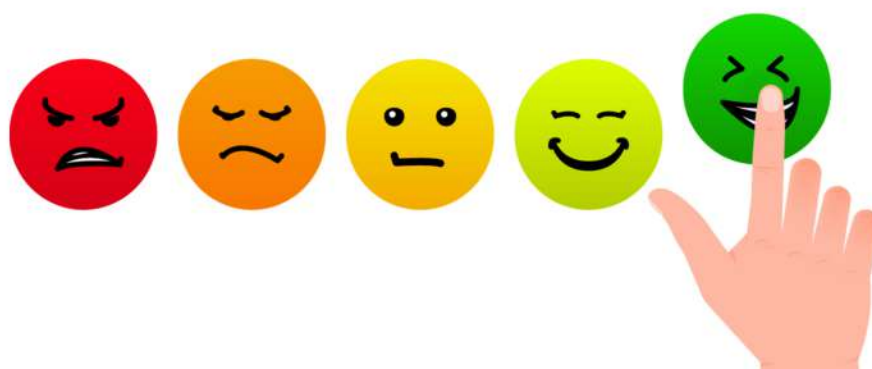
Note Valence Romans Agglo : 25 / 25

**L'indicateur 4** porte sur le nombre d'agents publics du sexe sous-représentés parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations. (Pondération 10 points)

Note Valence Romans Agglo : 7 / 10

**Le score de l'index pour Valence Romans Agglo calculé sur les données arrêtées au 31 décembre 2023 est de 95 points.**

Il est à noter que la cible mentionnée à l'article 132-9-5 du code général de la fonction publique est fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 (seuil en dessous duquel des mesures correctives doivent être mises en œuvre ou à défaut des sanctions peuvent être décidées)



# PARTIE 3

## LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE PAR LA COLLECTIVITÉ



# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## Valence Romans Agglo en tant qu'employeur

### Poursuite des actions existantes

La collectivité a déjà engagé depuis plusieurs années des initiatives qui se poursuivent afin de consolider les efforts en matière d'égalité des genres et de lutte contre les discriminations.

Les actions suivantes sont pérennisées:

### **Dispositif de prévention contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes**

Les actions de sensibilisation et de prévention à destination de l'ensemble des agents et élus sont maintenues, afin de garantir un environnement de travail respectueux et exempt de comportements inappropriés.

### **Revalorisation salariale des métiers des filières dites "féminines"**

La collectivité poursuit son engagement en faveur de la revalorisation des métiers majoritairement exercés par des femmes, souvent sous-valorisés.

### **Étude et aménagement de postes pour une meilleure mixité des métiers**

Une analyse continue est menée afin d'identifier les freins à l'accès des femmes aux métiers dits masculins, et des hommes aux métiers dits féminins. Cette démarche est accompagnée par des aménagements concrets des postes, permettant une intégration plus équilibrée des genres dans ces métiers.

### **Système de promotion non genré**

Un dispositif de promotion totalement non genré est en place, garantissant une évaluation des agents uniquement sur la base de leurs compétences et performances. Par ailleurs, les absences liées aux événements familiaux (congé maternité, paternité, parental) sont neutralisées dans le processus de promotion pour éviter toute forme de pénalisation.

### **Recrutement non discriminatoire et sensibilisation des recruteurs**

De nouvelles procédures de recrutement non discriminatoires ont été mises en place, accompagnées d'une sensibilisation des recruteurs à la question de l'égalité des genres. L'objectif est de garantir des processus d'embauche équitables, sans biais inconscients liés au genre ou à d'autres critères.

# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## Faciliter l'articulation vie professionnelle et vie familiale

Afin d'offrir plus de flexibilité aux agents, le télétravail est maintenu avec un nombre de bénéficiaires qui augmente d'année en année. Sous réserve des contraintes de service, l'égalité d'accès à cette modalité de travail est assurée pour tous les agents.

Par ailleurs la diversité des protocoles hebdomadaires proposés aux agents tend à permettre à chacun d'articuler au mieux vie professionnelle et vie familiale.

### Nouvelles actions mises en place :

En complément des dispositifs existants, plusieurs nouvelles initiatives ont été récemment adoptées pour renforcer l'engagement de la collectivité en matière d'égalité et de diversité:

## Actions pour des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés à toutes et à tous

Le choix visant à supprimer les EPI genrés a été instaurée, avec un accent particulier sur l'adaptation des équipements de travail à la morphologie féminine, pour garantir des conditions de travail sûres et confortables pour tous.

## Accueil massif de stagiaires pour promouvoir les métiers de la fonction publique

La collectivité met en œuvre un programme ambitieux d'accueil de stagiaires issus des collèges et lycées, dans une perspective de mixité. Ce dispositif permet de sensibiliser les jeunes filles et garçons à la diversité des métiers de la fonction publique, notamment dans les secteurs techniques.

## Encouragement de la parité dans les métiers de la Petite enfance

- La collectivité a lancé une campagne de sensibilisation et de recrutement auprès des établissements de formation à compter de la 4ème. Ainsi ce sont 17 élèves masculins qui en 2023 sont venus découvrir les métiers de la Petite enfance (soit 10%. Un animateur Petite enfance du service anime auprès des élèves au BAC SAPAT (Service à la personne et aux territoires) des temps de présentation des missions au sein des crèches de l'Agglo.
- L'équipe RH en lien avec France Travail plébiscite le recrutement d'agents masculins au sein de l'équipe renfort, afin de faire découvrir les métiers de la Petite enfance et susciter des vocations. Ainsi cette année ce sont 6 agents masculins qui ont rejoint l'équipe renfort représentant 20% des effectifs.



# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## Projets en réflexion:

En complément des dispositifs existants, plusieurs nouvelles initiatives ont été récemment adoptées pour renforcer l'engagement de la collectivité en matière d'égalité et de diversité:

Plusieurs projets sont actuellement à l'étude pour renforcer les efforts de la collectivité en matière de lutte contre les violences sexistes et d'amélioration des conditions de travail. Ces réflexions portent notamment sur :

### Déploiement d'actions massives sur la prévention contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes

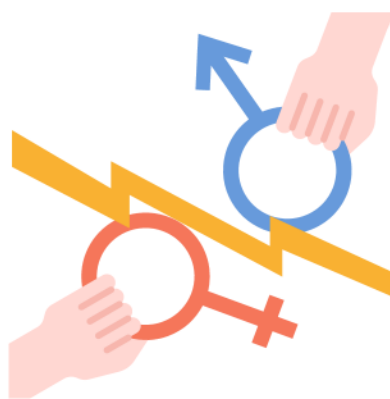
Un renforcement des campagnes de prévention est en cours de réflexion, avec pour objectif de toucher un plus large public et d'approfondir les actions de sensibilisation au sein de la collectivité. Cette sensibilisation concernera dans un premier temps les managers pour se diffuser ensuite à l'ensemble des agents.

### Promotion des métiers techniques auprès des femmes

Une campagne de promotion des métiers techniques spécifiquement orientée vers un public féminin a été lancée. Elle vise à encourager les femmes à s'orienter vers ces professions souvent perçues comme masculines, en mettant en avant des exemples de réussite et en développant des partenariats avec des écoles et universités.

### Mise en place de référents harcèlement

Afin de mieux accompagner les agents et élus, la collectivité propose de désigner des référents spécialisés dans le traitement des affaires harcèlement sexuel et de violences sexistes. Il est proposé de nommer quatre référents, dont deux issus des élus et deux issus de la collectivité.



# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## Valence Romans Agglo en tant que diffuseur de politique publique

L'agglo toujours partenaire de l'opération Ruban blanc et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.



Le 25 novembre marque la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : cette période est l'occasion d'affirmer et de rendre visible notre engagement dans ce combat.

En tant qu'agents de Valence Romans Agglo et citoyens, nous avons notre rôle à jouer.

L'agglo s'associe de façon active aux initiatives du Comité Ruban blanc Drôme, qui a choisi d'axer la mobilisation de cette année sur les formes multiples que peuvent prendre les violences, au sein du couple, de la famille, et dans toute la société, car elles ne se cantonnent pas aux violences physiques.

La violence verbale, les violences psychologiques ou encore économiques en font également partie. Elles sont révélatrices des inégalités persistantes que l'on retrouve à la source des violences, et elles représentent différents échelons d'une escalade qui peut conduire au pire.

Cette année, la campagne s'est tournée plus particulièrement vers la ruralité où l'identification et la protection des victimes y sont plus complexes en raison de l'isolement social et géographique des femmes victimes, de leur insuffisante mobilité, du manque d'anonymat et de confidentialité, d'une méconnaissance de leurs droits et des dispositifs existants et d'un manque de structures d'hébergement adaptées. Les femmes rurales sont sous-représentées dans les sollicitations des dispositifs d'aide (26 % des appels du 3919).

# UN ENGAGEMENT CROISSANT CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Un immense travail reste à accomplir pour faire évoluer les mentalités, y compris auprès des jeunes générations. Le dernier rapport du Haut Conseil à l'Égalité sur l'état du sexisme en France, paru en janvier, révèle que 23% des hommes de moins de 35 ans estiment qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, contre 11% pour l'ensemble des français.

Le chemin est encore long pour parvenir à l'éradication des violences : en France, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou de son ex-conjoint.

Devant ce terrible constat, il nous reste néanmoins une formidable source d'optimisme : chacune et chacun d'entre nous, à son échelle, peut apporter sa pierre à l'édifice, et agir au quotidien. C'est la raison pour laquelle nous nous mobilisons aujourd'hui, comme chaque année avec des actions ciblées au mois de novembre, mais aussi toute l'année en accompagnant les associations d'aide aux victimes de notre territoire (REMAID et le CIDFF). Cela doit contribuer à donner de l'espoir à toutes celles qui en ont besoin.

A l'automne, l'Agglo s'engagera plus encore auprès de la Direction Action Culturelle et Patrimoine et du Conservatoire à Rayonnement Départemental ; elle proposera des temps de sensibilisation sur les violences faites aux femmes de leurs agents, au CPA le 12 novembre et au CRD le 14 novembre 2024.

Par ailleurs, le spectacle Silence, on frappe sera joué le vendredi 22 novembre à l'Auditorium de la Médiathèque Latour Maubourg à Valence. Ce débat théâtral, à destination du grand public, vise à faire comprendre le processus de l'emprise et à envisager les moyens d'en sortir, pour retrouver une autonomie, en mettant en évidence le rôle des réseaux d'aides dans ce long cheminement.»

## Dans le domaine de la petite enfance

### Education à l'égalité dès la Petite enfance

- Chaque année, un « RDV des parents » est organisé autour de la thématique à destination des parents de jeunes enfants : Christine Castelain- Meunier est venue parler de la question de l'éducation garçons-filles auprès des familles du territoire le 21 février 2023 de 18h30 à 20h30.
- En application du principe n° 7 de la chartre nationale d'accueil du jeune enfant : « Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.le.s qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et ces hommes que je construis mon identité. », l'ensemble des crèches collectives et familiales ont inclus dans leur projet d'établissement des actions valorisant les compétences personnelles de chaque enfant et non en fonction des rôles habituellement attribués à chaque genre.

# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

- L'ensemble des propositions d'ateliers et d'achats de jeux et jouets mis à disposition des enfants sont libres d'utilisation sans orientation de genre.

## **Soutien à la parentalité et partage des responsabilités familiales**

- Les 22 temps d'accueil proposés dans le cadre des Lieux d'Accueil Parents-Enfants (LAEP), s'adressent aux deux parents sans distinction. Des créneaux proposés en fin de journée permettent aux deux parents de se rendre ensemble sur les temps d'accueil et ainsi évoquer ensemble leurs questionnements en matière d'éducation ou de développement de leur enfant. La place du père et la cohérence des attitudes dans l'éducation sont des thématiques souvent abordées.



# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## Dans le domaine culturel

Les équipements culturels de Valence Romans Agglo attachent une importance particulière à l'égalité hommes/femmes, avec une majorité de postes de direction confiés à des femmes. Voici un aperçu des initiatives et actions menées dans différentes structures culturelles du territoire :

### CPA

Le CPA valorise les femmes à travers son conseil scientifique, majoritairement féminin, et une programmation 2023-2024 comprenant plus de 50 % d'intervenantes féminines. Les équipes, notamment au pôle des publics, sensibilisent sur les stéréotypes et les identités tout au long de l'année. L'exposition phare de 2023 a également été réalisée avec une commissaire d'exposition.

### Comédie de Valence

Sous la direction de Marc Lainé depuis 2020, la Comédie maintient un engagement fort pour la parité, avec une majorité de femmes dans son ensemble artistique. En 2023, 58 % des spectacles programmés étaient mis en scène par des femmes. En interne, l'institution promeut activement les femmes dans les métiers techniques.

### ESAD Grenoble-Valence

L'ESAD compte 54,32 % de femmes parmi ses agents, avec des directions adjointes confiées à des femmes. Le Conseil d'Administration respecte une stricte parité, et bien que les femmes ne représentent que 30 % des membres élus du personnel et des étudiants, l'égalité est favorisée dans la gouvernance de l'école.

### La Poudrière

Depuis sa création, l'école d'animation La Poudrière valorise les femmes, qui représentent 80 % des étudiants dans les promotions 2024 à 2026. L'établissement cherche activement des intervenantes féminines, et les projets réalisés dans les studios partenaires témoignent d'une participation féminine accrue dans l'industrie de l'animation, traditionnellement dominée par les hommes.

### L'Équipée

L'Équipée, à travers ses festivals (Festival d'un Jour et Festival deux Nuits), a mis en lumière un nombre égal de réalisatrices et de réalisateurs, avec 29 réalisatrices et 22 réalisateurs sur 64 films projetés.

UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

**Médiathèques**

Latour-Maubourg | Valence



# QUI DIRIGE LE ? MONDE

One-Woman-Show  
Cirque-Théâtre  
Mathilde Corisse  
Cie kaoufiaFeLa

**23**  
sept.  
2023  
à 16 h

Sur le parvis de la médiathèque  
Accès libre et gratuit - Tout public

valence  
ROMANS  
AGGLO

# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## **LUX Scène nationale**

LUX favorise la parité dans sa programmation pluridisciplinaire, tant pour les artistes associés que pour les productions soutenues. Cependant, des efforts sont encore à mener dans le domaine du cinéma, un art où les hommes dominent encore.

## **Jazz Action Valence**

L'association a entamé en 2023 un processus visant à promouvoir l'égalité et la parité. Bien que le personnel permanent soit majoritairement féminin, l'équipe pédagogique et le conseil d'administration restent majoritairement masculins. Jazz Action Valence est engagée dans la lutte contre les violences sexistes et la promotion de la mixité au sein de son équipe et auprès de ses élèves.

Ces initiatives témoignent de l'engagement constant des équipements culturels de Valence Romans Agglo et de ses satellites pour promouvoir l'égalité hommes/femmes dans leurs équipes, leur programmation, et les opportunités offertes aux femmes dans ce secteur professionnel.

## **Dans le domaine de la politique de la ville**

Les données récentes de l'INSEE révèlent que, dans divers domaines, les femmes demeurent largement désavantagées par rapport aux hommes. Cela se manifeste notamment dans le monde du travail, où, en 2019, le niveau de vie médian des hommes était supérieur de 3 % à celui des femmes. Dans le domaine sportif, les inégalités persistent également : en 2021, seulement 37,9 % des femmes étaient licenciées dans une fédération sportive, contre 61 % des hommes. En matière de responsabilités familiales, les femmes assument 75 % des tâches liées à l'accompagnement des enfants et des personnes âgées. Par ailleurs, l'accès à l'espace public reste une source d'inquiétude majeure pour les femmes : en 2022, 76 % d'entre elles déclaraient avoir peur de rentrer seules le soir et 41 % avaient déjà été victimes d'agressions sexuelles dans un lieu public.

Ces inégalités se creusent davantage dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), où les femmes sont confrontées à des discriminations multiples : sociales, territoriales et sexuées. L'accès à l'emploi est particulièrement difficile dans ces zones, où près d'une femme sur deux est sans emploi, contre une sur trois dans les quartiers environnants. De plus, les femmes sont souvent orientées vers des secteurs peu rémunérateurs et moins valorisés, renforçant leur précarité.

Face à cette situation, une attention particulière sera accordée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre sur les quartiers prioritaires. Des actions spécifiques visant à promouvoir cette égalité seront soutenues, notamment en matière de protection contre les violences faites aux femmes et d'implication des hommes dans la lutte contre les stéréotypes de genre.

# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## Valence Romans Agglo en tant qu'acheteur

Dans le droit de la commande publique, la promotion de l'égalité hommes femmes est l'une des considérations liées à la lutte contre les discriminations dans les contrats publics.

A ce titre, la lutte contre cette discrimination a fait son entrée dans le droit interne de la commande publique sous l'impulsion de la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, modifiant l'article 38 de l'ordonnance du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, aujourd'hui codifié à l'article L.2112-2 du CCP.

Sont ainsi exclues de la procédure de passation des marchés, les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour discrimination.

Dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'insertion des publics en difficulté via la commande publique, notre collectivité prescrit dans ses marchés publics un certain nombre d'heures d'insertion à exécuter, fléchées prioritairement sur les publics féminins (convention conclue entre VRA et la Plateforme de l'emploi)

Néanmoins les marchés les plus pourvoyeurs d'heures d'insertion portent sur les travaux, il en résulte un faible taux d'accès des femmes à ce dispositif. On peut cependant noter la volonté constante et prioritaire de la collectivité de promouvoir cette action à l'égard des publics féminins notamment dans le cadre des marchés de services et de prestations intellectuelles.

La mise en œuvre du schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER) acte d'ailleurs de cette politique publique en faveur de l'égalité hommes/femmes menée par notre collectivité.

Dans le cadre de sa mise en œuvre sur la période 2023-2026, l'engagement n°7 s'intitule : Lutter contre les discriminations

Les objectifs sont à la fois quantitatifs (100 % des marchés devront intégrer la dimension égalité) et qualitatifs, où dans ce registre, il s'agira d'encourager les acteurs économiques développant des politiques inclusives ou encore, lutter contre les stéréotypes de genre sur les métiers en lien avec les engagements et enfin, « Maximiser le levier commande publique pour l'insertion » (public féminin notamment dans le Bâtiment et travaux publics) et « Construire des outils pour faciliter la transition de l'économie locale ».

Une évaluation de la politique en la matière sera proposée et permettra d'assurer le suivi des interdictions à soumissionner ou encore du nombre de Marchés Publics pour lequel le besoin a été repensé au regard de l'égalité femmes-hommes ( par exemple, vêtements du travail, EPI, Jeux et jouets c'est-à-dire Marché de fourniture de matériel pédagogique sans stéréotype de genre pour les crèches .....)



# UNE COLLECTIVITÉ ENGAGÉE

## La collectivité en tant qu'institution

L'agglomération compte actuellement 44 femmes sur 112 conseillers communautaires, soit un déséquilibre notable. La parité est uniquement respectée dans les communes ayant plusieurs délégués communautaires. Cependant, pour les communes représentées par un seul conseiller communautaire, c'est automatiquement le maire, en majorité un homme, qui est désigné, ce qui explique en grande partie le déséquilibre au sein du conseil communautaire.

Le bureau de l'agglomération, composé de 67 membres, compte 21 femmes et 46 hommes. L'exécutif de l'agglomération, pour sa part, est composé de 12 femmes et 19 hommes, soit 38 % de représentation féminine. Parmi les 15 vice-présidents, 7 sont des femmes, et 5 conseillères communautaires sont déléguées sur un total de 15. Il est à souligner que les délégations confiées aux élues ne sont pas stéréotypées. Par exemple, une vice-présidente est en charge de l'éclairage public, démontrant une répartition des responsabilités indépendante des stéréotypes de genre.

Concernant la parité et la mixité dans les instances de l'agglomération, les obligations légales sont respectées. De plus, certaines instances satellites de l'agglomération, telles que le CC SPL, la Mission Locale Drôme des Collines, la SPL Tourisme, la SMAC Cordonnerie, le Train-Théâtre, VRH, MEEF, ainsi que le Comité technique, la CAP ou le SYTRAD, affichent une volonté affirmée de tendre vers des objectifs de parité.

En conclusion, la représentation féminine est plus forte lorsque les membres des instances peuvent être librement désignés. En revanche, la faible proportion de femmes maires complique l'atteinte de la parité dans les instances dont les élus sont issus du suffrage universel.





**RÉDACTION SERVICE PROSPECTIVE RH**  
**CONCEPTION GRAPHIQUE UNITÉ DE COMMUNICATION INTERNE**