



## RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES / HOMMES

Présenté au Comité Social Territorial (CST) de la CCBDP lors de la séance du 29 janvier 2026

Renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur de nos sociétés. A travers les politiques publiques, dans notre environnement professionnel, plus largement dans notre vie quotidienne, cette préoccupation est au cœur de la vie démocratique et citoyenne. Les collectivités territoriales, en tant qu'acteur public, se doivent d'être moteurs de la démarche, dans un souci constant d'exemplarité.

Conscient que de simples mesures incitatives s'avèrent insuffisantes, le législateur est intervenu à travers différentes lois pour rendre de manière la plus effective possible l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est ainsi que *la loi n°2014-873 du 4 août 2014* prévoit pour les EPCI de plus de 20 000 habitants l'obligation d'établir, préalablement au vote du budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus précisément, il comprend des éléments relatifs à deux thématiques : la politique Ressources Humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les politiques publiques du territoire en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces deux axes constituent donc la trame du présent document qui évolue chaque année en fonction de la volonté des Elus(es) et de l'implication de chaque agent de la collectivité pour agir au quotidien sur ce sujet.

## PARTIE 1 – LA POLITIQUE RESSOURCES HUMAINES DE LA CCBDP EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

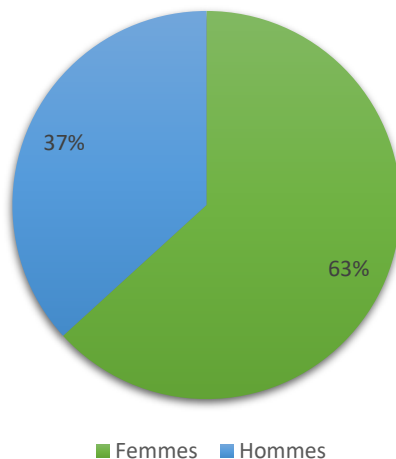
### I. Éléments de cadrage<sup>1</sup>

#### ➤ Part des femmes et des hommes dans chaque filière

<u>Agents titulaires</u>	<u>Femmes</u>	<u>Hommes</u>	<u>Total</u>
Filière administrative	13	2	15
Filière technique	9	20	29
Filière animation	9	2	11
Filière culturelle	2	0	2
Filière sociale	5	1	6
Filière médico-sociale	5	0	5
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière incendie secours	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>68</b>

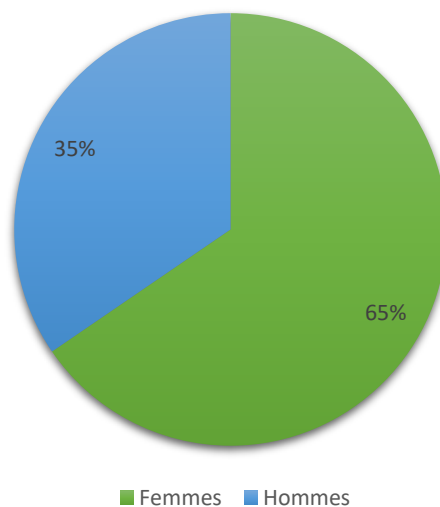
<sup>1</sup> Données issues du service Ressources Humaines de la collectivité et du logiciel ADELICE au 31 décembre 2024

### Répartition F/H des effectifs titulaires



<u>Contractuels</u>	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	7	2	9
Filière technique	10	11	21
Filière animation	12	5	17
Filière culturelle	0	0	0
Filière sociale	3	0	3
Filière médico-sociale	4	1	5
Filière médico-technique	0	0	0
Filière sportive	0	0	0
Filière police municipale	0	0	0
Filière incendie secours	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>55</b>

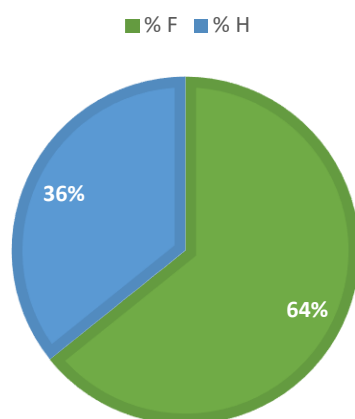
### Répartition F/H des effectifs contractuels



### Total agents titulaires et contractuels

	Femmes	Hommes	TOTAL	% F	% H
Filière administrative	20	4	24	83%	17%
Filière technique	19	31	50	38%	62%
Filière animation	21	7	28	75%	25%
Filière culturelle	2	0	2	100%	0%
Filière sociale	8	1	9	89%	11%
Filière médico-sociale	9	1	10	90%	10%
Filière médico-technique	0	0	0	0%	0%
Filière sportive	0	0	0	0%	0%
Filière police municipale	0	0	0	0%	0%
Filière incendie secours	0	0	0	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>123</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>

#### RÉPARTITION FEMMES - HOMMES DES EFFECTIFS (TITULAIRES ET NON-TITULAIRES)



Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %

- Communes: 60 %
- EPCI: 51 %
- Entre 5 et 49 agents: 66 %
- Entre 50 et 499 agents: 61 %
- Entre 500 et 4 999 agents: 67 %

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

#### ➤ Part des agents titulaires et contractuels

	Femmes	Hommes	% F	% H
<b>Titulaires</b>	43	25	63%	37%
<b>Non-titulaires</b>	36	19	65%	35%

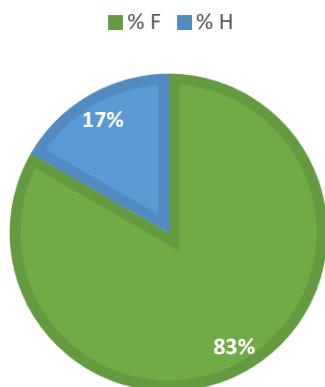
Au niveau national, dans la FPT:

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

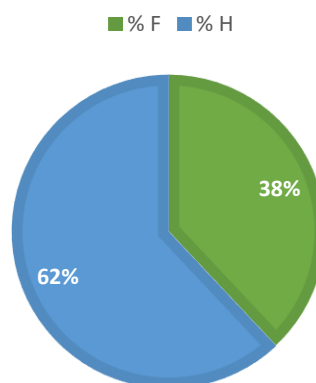
Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

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

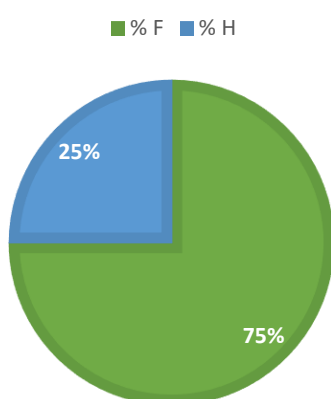
### FILIÈRE ADMINISTRATIVE



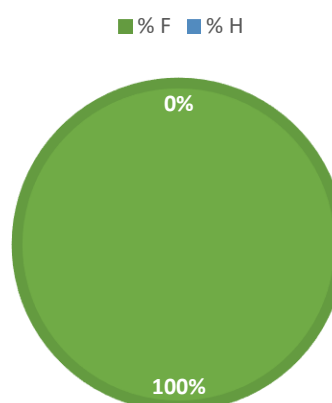
### FILIÈRE TECHNIQUE



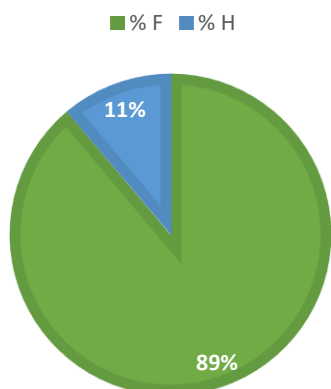
### FILIÈRE ANIMATION



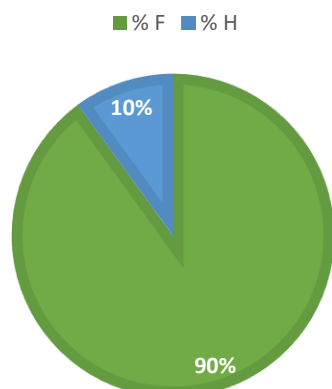
### FILIÈRE CULTURELLE



### FILIÈRE SOCIALE



### FILIÈRE MEDICO SOCIALE

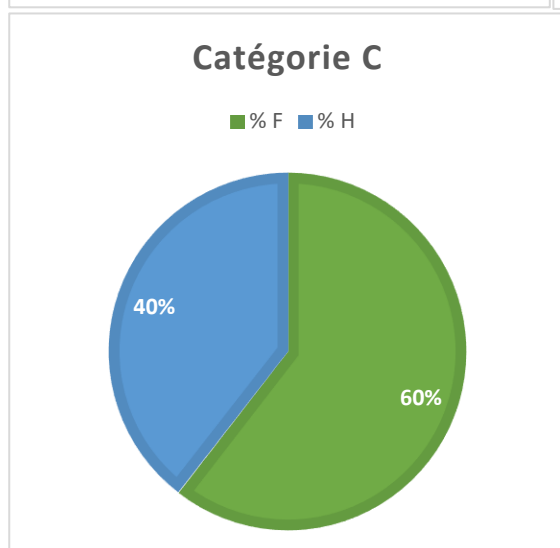
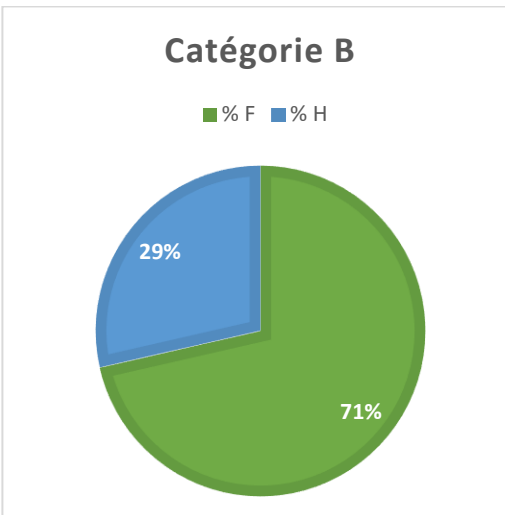
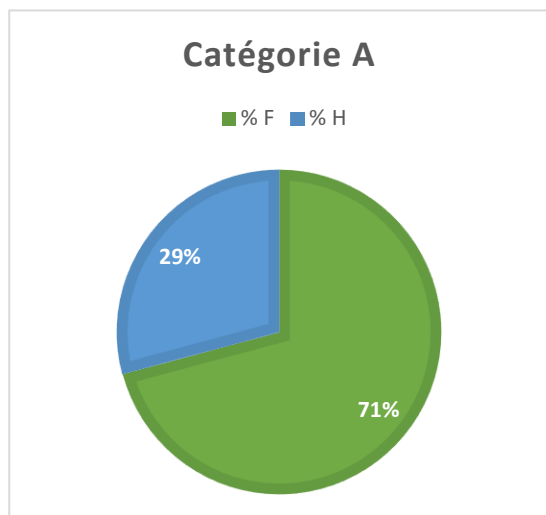


Au niveau national, dans la FPT:

- Filière administrative : 82 % de femmes / 18 % d'hommes
- Filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
- Filière animation: 71% de femmes / 29 % d'hommes
- Filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
- Filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- Filière médico-soc: 96% de femmes / 4 % d'hommes
- Filière médico-tech: 74% de femmes / 26 % d'hommes
- Filière sportive: 28% de femmes / 72 % d'hommes
- Filière sécurité-police : 21% de femmes / 79 % d'hommes
- Filière incendie-sec: 4 % de femmes / 96 % d'hommes

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

	Femmes	Hommes	% F	% H
cat A	17	7	71%	29%
cat B	15	6	71%	29%
cat C	47	31	60%	40%



Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

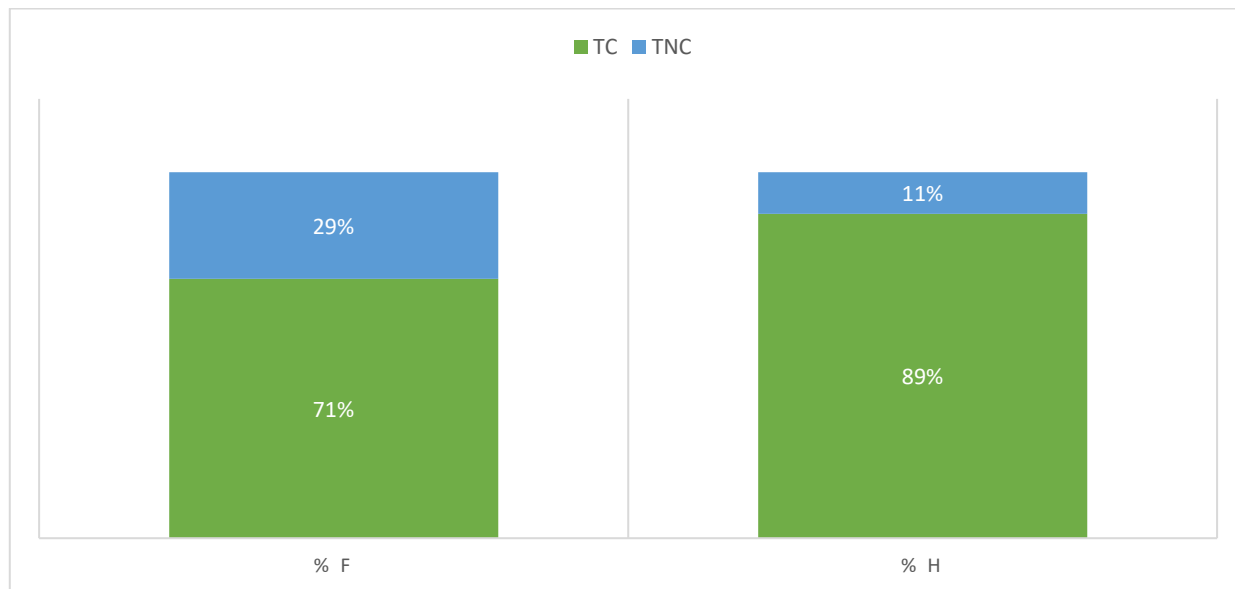
cat B: 64 % de femmes / 36 % d'hommes

cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

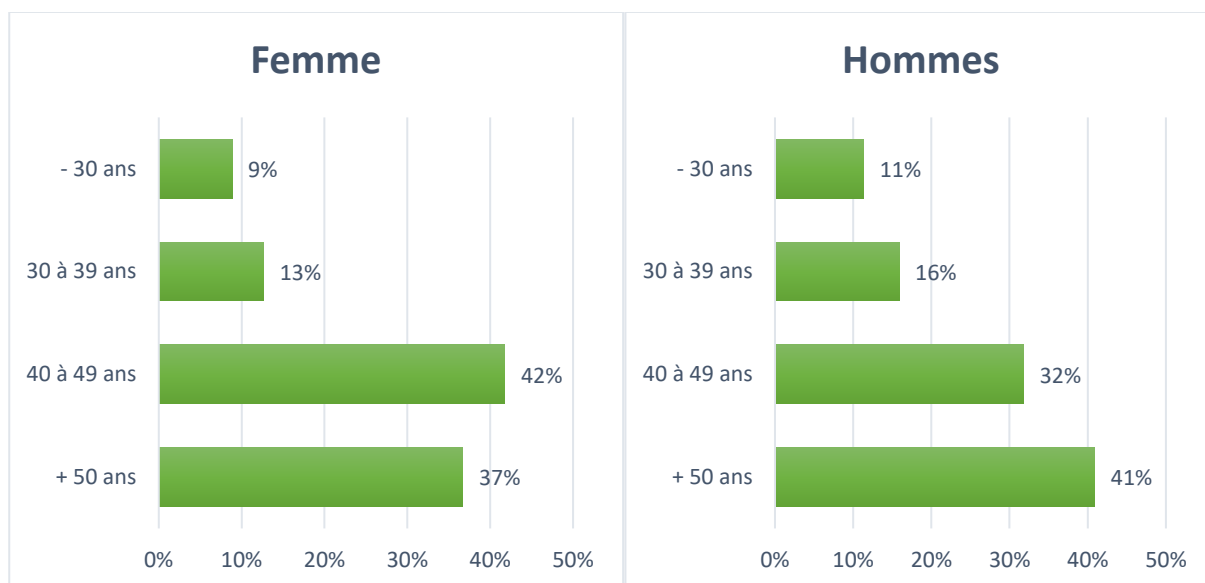
➤ Temps complets / Temps non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	56	39	59%	41%
Temps NC et TP	23	5	82%	18%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>



➤ Pyramide des âges

	Femmes	Hommes	% F	% H
+ 50 ans	29	18	62%	38%
40 à 49 ans	33	14	70%	30%
30 à 39 ans	10	7	59%	41%
- 30 ans	7	5	58%	42%
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>44</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>



Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 43,9 ans  
 hommes: 43,6 ans

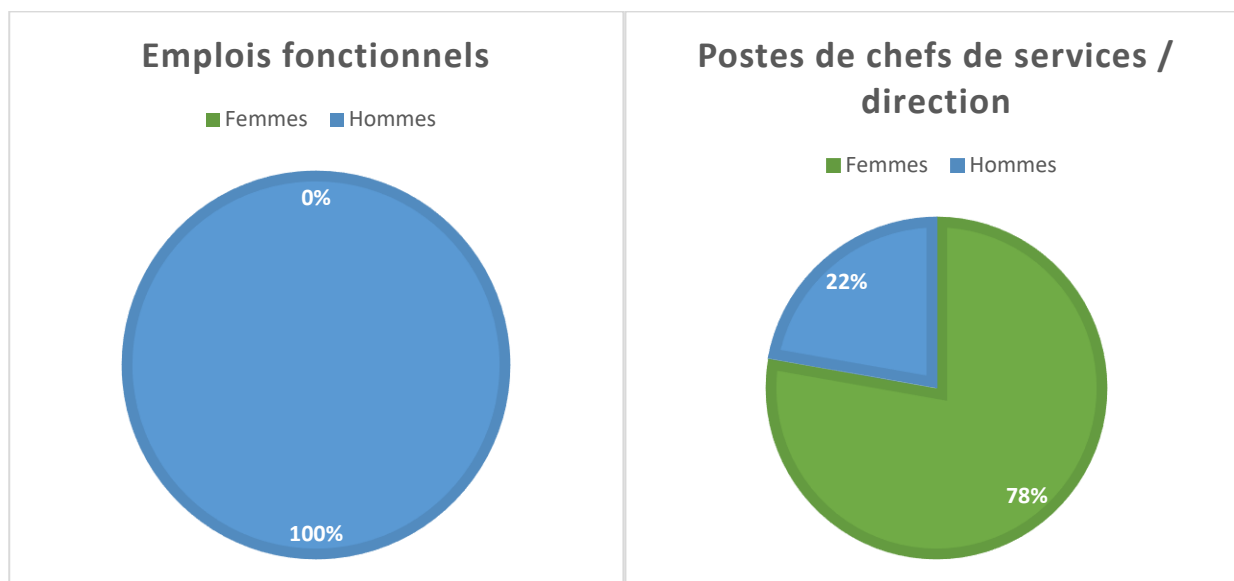
Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)

Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %  
 hommes: 33,4 %

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

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Emplois fonctionnels	0	1	1	0%	100%
Postes de direction	0	0	0	0%	0%
<i>emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*</i>	0	1	1	0%	100%
Postes de chef-fe de service / direction d'équipement	7	2	9	78%	22%
<b>Total</b>	7	4	11	64%	36%

\* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



Au niveau national, dans la FPT:

Emplois d'encdrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes

Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

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

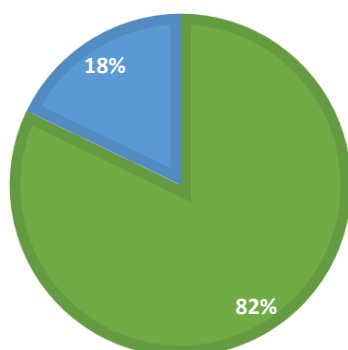
➤ Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
-----------	--	--------	--------

Catégorie A	Temps partiel ou TNC	2	1
	Temps complet	15	6
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>7</b>
Catégorie B	Temps partiel ou TNC	4	0
	Temps complet	11	6
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>6</b>
Catégorie C	Temps partiel ou TNC	17	4
	Temps complet	30	27
	<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>31</b>
Total toutes catégories	Temps partiel ou TNC	23	5
	Temps complet	56	39
	<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>44</b>

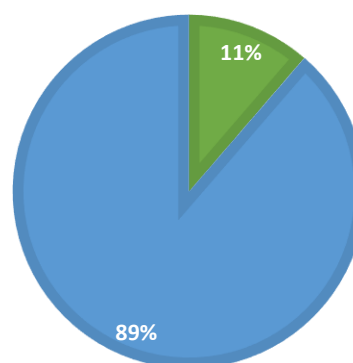
### Répartition des femmes et des hommes sur un temps partiel

■ FEMME ■ HOMME



### Le temps de travail chez les Hommes

■ Temps partiel ou TNC ■ Temps complet



#### Au niveau national, dans la FPT:

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

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

#### ➤ Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

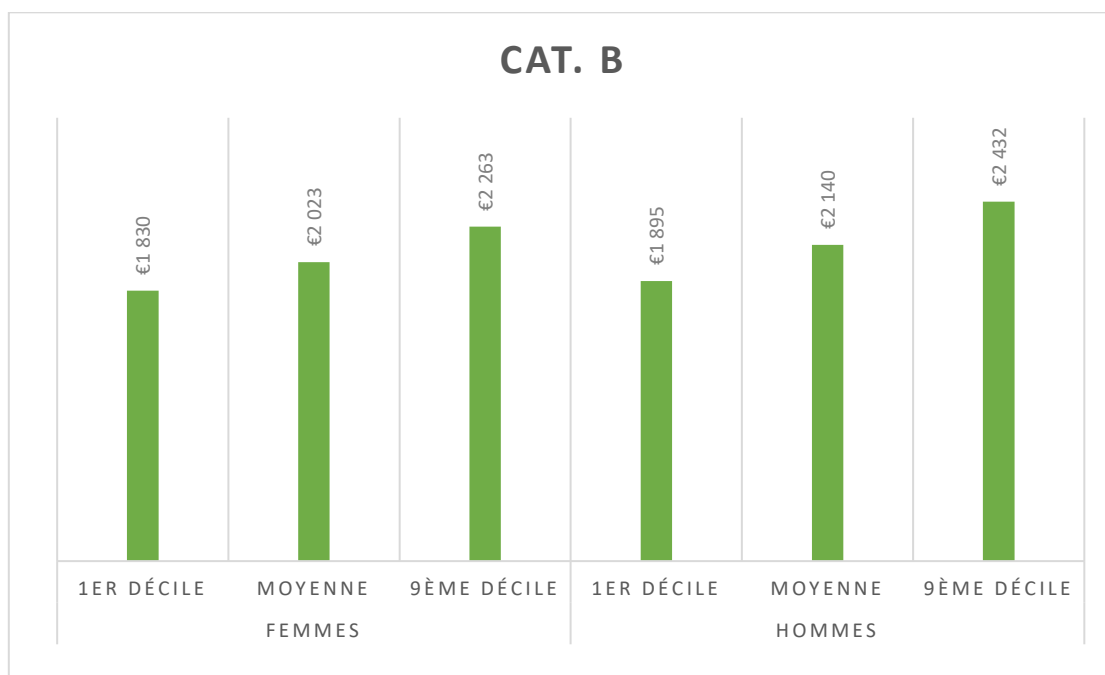
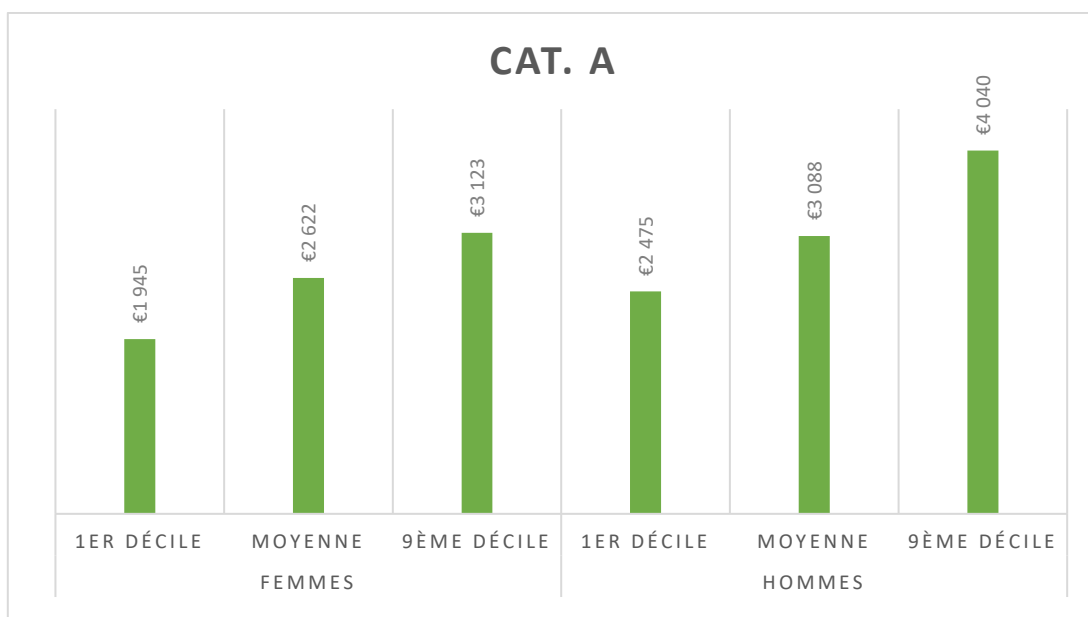
#### Au niveau national, dans la FPT :

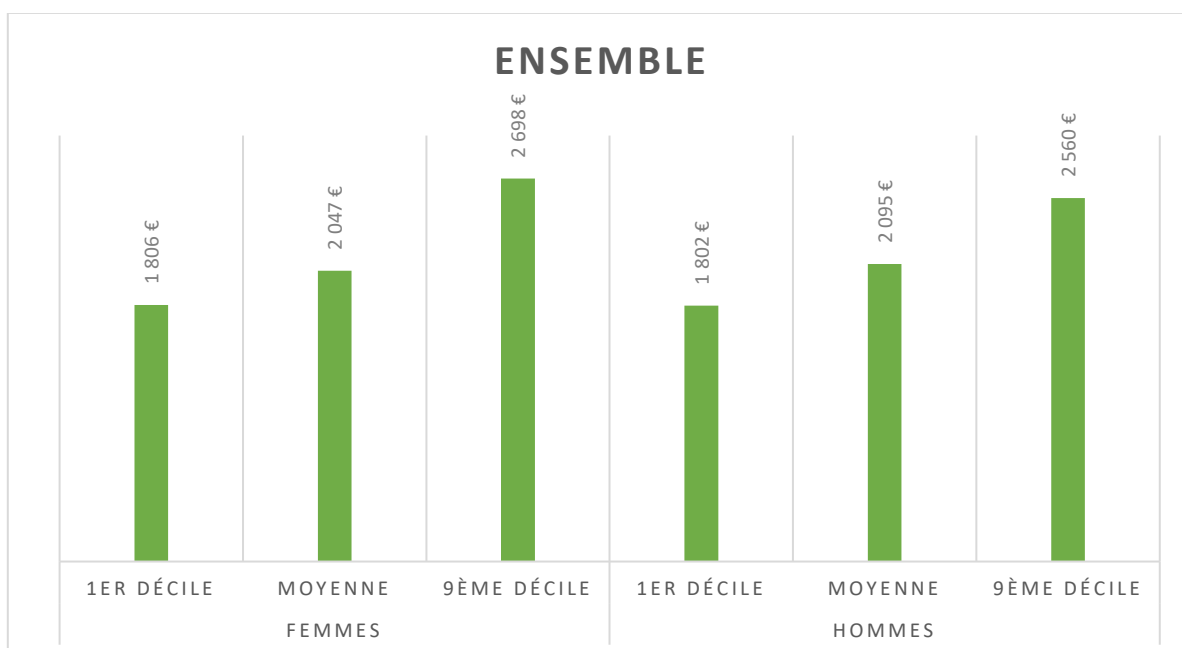
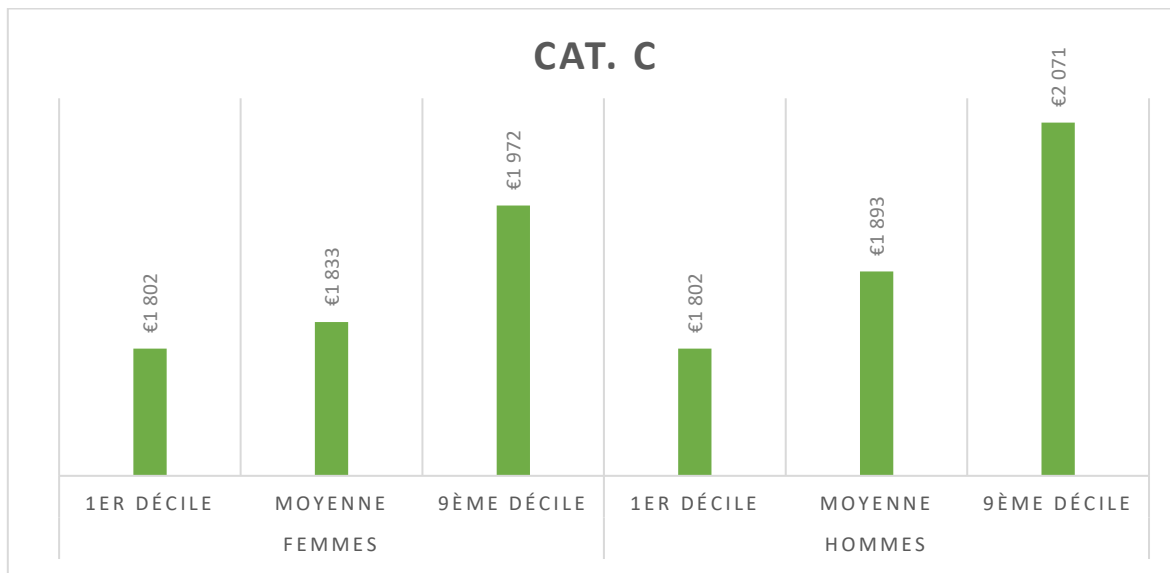
97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

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

➤ Rémunération (traitement indiciaire **en équivalent temps plein**)

		CAT A	CAT B	CAT C	ENSEMBLE
Femmes	1 <sup>er</sup> décile	1 945 €	1 830 €	1 802 €	1 806 €
	Moyenne	2 622 €	2 023 €	1 833 €	2 047 €
	9 <sup>ème</sup> décile	3 123 €	2 263 €	1 972 €	2 698 €
Hommes	1 <sup>er</sup> décile	2 475 €	1 895 €	1 802 €	1 802 €
	Moyenne	3 088 €	2 140 €	2 071 €	2 095 €
	9 <sup>ème</sup> décile	4 040 €	2 432 €	1 894 €	2 560 €





➤ Avancement de grade

En 2025 il y a eu 4 avancements grade au sein de la collectivité (2 femmes et 2 hommes).

➤ Promotion interne

En 2025 il y a eu 1 promotion interne au sein de la collectivité.

## II. LA POLITIQUE RH DE LA CCBDP, ACTIONS EN COURS ET PERSPECTIVES

En matière de politique Ressources Humaines, plusieurs actions visent à évaluer, prévenir et le cas échéant :

- Traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;

C'est ainsi que plusieurs actions et ressources sont déjà mobilisés au sein de la CCBDP :

- En matière de **recrutement**, l'année 2025 a été marquée par l'arrivée de 17 nouveaux agents (titulaires ou contractuels), dont 12 femmes et 5 hommes.
- Depuis 2019, une procédure de recrutement a été définie par le service RH, allant de la définition du besoin pour le poste en passant par l'entretien, jusqu'à l'accueil de l'agent. Désormais, les **intitulés de poste** sont systématiquement écrits sous leur forme féminine et masculine et les candidatures sont analysées au vu de critères non genrés (formations, expériences, compétences).
- Le règlement intérieur du personnel établi en 2017 prévoit la possibilité pour les agents d'intégrer un **cycle administratif aménagé** permettant de réaliser les 35 heures hebdomadaires sur 4,5 ou 4 jours. Cette organisation, choisie actuellement par une dizaine d'agents, permet de concilier plus sereinement vie professionnelle et personnelle.
- Le **temps partiel** au sein de la collectivité concerne 4 agents, 3 femmes et 1 homme (temps partiels de droit ou sur autorisation)
- Etablissement **d'outils statistiques de suivi** sur les recrutements, les avancements, les promotions
- **Dialogue Social** : il est à noter que suite à la création du nouveau Comité Social Territorial, les représentants du personnel comptent 5 femmes et 5 hommes, et que parmi les représentants de la collectivité, il y a désormais deux Elues.

Plusieurs axes sont envisageables pour les années à venir :

- **Améliorer l'information** à destination des agents, notamment sur les questions du temps partiel ou du congé parental et leurs conséquences sur leur carrière et la retraite et pouvoir ainsi les conseiller au mieux ;
- Mettre en avant la question de l'égalité au sein de la **Lettre interne RH** de la collectivité ;
- **Accorder** les noms de métiers, titres, grades et fonctions avec le sexe des personnes qui les occupent ;
- **User du féminin et du masculin** dans les messages adressés à tous et toutes pour renforcer la représentativité et le sentiment d'intégration.

## **PARTIE II – POLITIQUES MENEES SUR LE TERRITOIRE DE LA CCBDP EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### ➤ Démocratie / Vie citoyenne

Suite au renouvellement de l'instance communautaire le 15 juillet 2020, le Conseil de la CCBDP se compose de 158 conseillers communautaires (97 titulaires et 61 suppléants), dont 43 femmes et 115 hommes. Elles représentent donc 27,22 % de l'instance.

En matière de gouvernance, la CCBDP compte parmi ses 15 Vice-Présidents 3 femmes et 12 hommes.

Le Bureau est composé des Vice-Présidents et de 18 élus communautaires supplémentaires, parmi lesquelles nous comptons 4 femmes.

Deux femmes Elues sont depuis fin 2022 membres du Comité Social Territorial, instance de dialogue social au sein de la collectivité.

➤ Lutte contre les violences faites aux femmes

A l'occasion de la journée de célébration « des droits des Femmes » le 8 mars, les communes membres de la CCBDP se mobilisent chaque année et proposent des spectacles de théâtre, des projections de film, ateliers divers ...

De plus depuis la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre 2018, un ruban blanc est apposé chaque année sur la carte de vœux de la collectivité. Comme chaque année au mois de novembre, la CCBDP s'est jointe au collectif « Femmes des citoyennes à part entière » composé de Marie-Pierre MONIER, Sénatrice de la Drôme, Pascale ROCHAS, conseillère départementale, Fabienne BARBANSON, Maire de Saint Ferréol Trente Pas, et Laurence CHAUDET, adjointe à la Mairie de Condorcet dans l'organisation de la marche contre les violences faites aux femmes qui permet de mettre en lumière la souffrance des femmes victimes mais aussi de libérer la parole.

La CCBDP a également relancé l'opération du violentomètre sur les sachets des pharmacies du territoire (plus de 10 000 sachets distribués dans les 7 pharmacies du territoire).

➤ Petite Enfance / Enfance Jeunesse

La CCBDP soumet la tarification de ses services Petite Enfance et Enfance Jeunesse à plusieurs critères :

- Petite Enfance : les revenus des familles sont pris en compte pour établir le montant à payer dans les crèches ;
- Enfance Jeunesse : la tarification est définie en fonction du quotient familial, mesure avantageuse pour les familles monoparentales qui représentent sur le territoire des Baronnies 35,4 % des allocataires CAF – contre 26,9 % à l'échelle du département de la Drôme.

Par ailleurs les animations, les jeux et les activités mis en place dans ces secteurs auprès des enfants sont primordiaux dès le plus jeune âge pour sensibiliser et faire évoluer les représentations.

La CCBDP prévoit d'organiser prochainement son premier forum sur la parentalité, permettant d'aborder tout un ensemble de sujets liés à la parentalité, la maternité, la place des femmes dans la société, le plafond de verre etc ...

➤ Economie

A l'échelle du territoire de la CCBDP, plusieurs actions peuvent être recensées.

L' « Initiative O féminin » est organisée par le Réseau Initiative :

- Un concours avec plusieurs prix « Innovation », « Quartier », « Agriculture », « Utilité Sociale », « Transition Ecologique », « Savoir-Faire », « Grand Prix » et des dotations financières.
- Une offre digitale entièrement gratuite pour booster les compétences des entrepreneuses et encourager la mise en réseau.

Également, « Initiatives Seuil de Provence », plateforme qui a pour mission d'aider gracieusement les créateurs et les repreneurs d'entreprises en leur accordant un prêt d'honneur sans intérêt et en les accompagnant jusqu'à la réussite de leurs projets, travaille avec des organismes qui permettent

aux femmes d'obtenir des garanties bancaires (FGIF), pouvant aller jusqu'à 80% du prêt d'une entreprise.

Enfin, depuis début 2025, sont également intégrés dans l'offre d'accompagnement via le Club Propulse :

- des ateliers « Entrepreneur / Parent : Quel équilibre ? »
- une permanence à la carte gratuite Rendez-vous avec un expert : Accompagnement à la parentalité : Chef d'entreprise, maman/papa, femme/homme, beaucoup de "casquettes" à porter au quotidien !