

Siège : 13 bis Rue du Docteur Rocheblave 30260 QUISSAC
SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an deux mil vingt-six et le huit juillet, à dix-huit heures et trente minutes, le Conseil communautaire de la Communauté de communes du Piémont Cévenol s'est réuni dans le foyer de Cardet au nombre prescrit par la loi, sous la Présidence de Monsieur Fabien CRUVEILLER, Président de la Communauté de communes du Piémont Cévenol.

Date de convocation : le 2 juillet 2026

Date d'affichage : le 2 juillet 2026

Nombre de délégués : 56

En exercice : 56

Présents : 44

Votants : 44 + 6 = 50

Votants par procuration : 6

Absents excusés : 3

Absents : 3

Présents : MM. TRINQUIER Gilles, GAUBIAC Laurent, CAHU Robert, ROUDIL Joël, FURESTIER David, MENVIEL Rémy, ENJOLRAS Patrick, JEAN Lionel, DELORME Jean-Martin, CONDOMINES Robert, MARTIN Laurent, SIPEIRE Jacky, LAGARDE Jean-Louis, Mme SEGURA Delphine, MM. VIALA Christian, BUCHOU Serge, CASTELLVI Jean-Marie, TORTOSA Bruno, CASTANON Philippe, CAZALIS Sébastien, FOUGAIROLLE Michel, GRAS Guillaume, Mme BRUNEL Isabelle, MM. CATHALA Serge, CHALIER Rémi, DREVON Nicolas, FIOREZZANO Johan, Mme LE ROUX Laetitia, MM. MOH Cyril, BARON Jérôme, SALA Michel, Mme ENJOLRAS Nelly, M. GOURDIN Roland, Mme COSTA PORTA - JACQUET Arlette, MM. MARTINEZ Aurélien, DOMINICUS Romain, MAZAURIC Pierre, SOULIER Cyril, Mme AGNIEL Virginie, MM. GAILLARD Olivier, MARION Cédric, Mme LAURENT Stéphanie, M. MONEL José.

Procurations :

M. CAUVIN Bernard à Mme SEGURA Delphine

M. BERTO Stéphan à M. MARTINEZ Aurélien

M. SEMENOFF Serge à M. FOUGAIROLLE Michel

Mmes GOMEZ Magdaléna à Mme LE ROUX Laetitia

Mmes OCHRYMCZUK Anny à Mme AGNIEL Virginie

Mme REMILLY Christine à M. GOURDIN Roland

Absents excusés : M. PINCHARD Philippe, Mmes MEUNIER Hélène, LEFORT Véronique.

Absents : MM. METGE Alain, ALLEN Cédric, WITSCHGER Olivier.

Secrétaire de séance : Mme SEGURA Delphine

Début de séance : 18h30

Délibération n°123/2026 : Présentation du rapport annuel 2025 sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Fabien CRUVEILLER indique que malgré des avancées significatives enregistrées au cours des dernières décennies, des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes demeurent dans de nombreux domaines : rémunération, accès à l'emploi, précarité, exposition aux violences ou encore accès aux responsabilités professionnelles, associatives et politiques.

Il précise que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur des politiques publiques et mobilise l'ensemble des acteurs institutionnels. Les collectivités territoriales occupent à ce titre une place centrale. En tant qu'employeurs publics, mais également par la conception et la mise en œuvre de leurs politiques locales, leur connaissance des besoins du territoire et leur capacité à fédérer les acteurs, elles jouent un rôle déterminant dans la promotion d'une égalité réelle et effective.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé cette responsabilité. Son article 61 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présentent annuellement, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport constitue un outil d'analyse, de suivi et d'orientation permettant d'évaluer les actions engagées et d'identifier les leviers d'amélioration afin de renforcer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques locales.

Élaboré grâce à la mobilisation et à la contribution des différents services de la collectivité, ce rapport s'articule autour de deux volets complémentaires. Le premier porte sur la politique de ressources humaines et les actions menées en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Le second présente les politiques publiques mises en œuvre par la Communauté de communes du Piémont Cévenol en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Cette organisation permet d'apporter une vision globale des engagements de la collectivité, tant dans son fonctionnement interne que dans l'exercice de ses compétences au service des habitants.

Robert CAHU partage une expérience familiale afin de mettre en garde l'ensemble des élus sur l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil Communautaire

Vu La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment les articles 61 et 77,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales,

Vu la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui inscrit le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes dans la loi

Vu l'article L 3311-3 du Code Général des Collectivités Territoriales,

Considérant l'avis du comité social territorial en date du 16 juin 2026

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur,

Après en avoir délibéré,

DECIDE à l'unanimité

- de prendre acte de la présentation du rapport annuel 2025 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de la communauté de communes du Piémont cévenol tel qu'annexé à la présente délibération

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil communautaire.



Le Président

Fabien CRUVEILLER

Certifiée exécutoire compte-tenu :

- de la transmission en sous-préfecture le : 16.07.26
- de la publication : 16.07.26

REÇU EN PREFECTURE

le 16/07/2026

Application agréée E-legalite.com

99_DE-030-200034411-20260708-CCPC_123_08

Rapport 2025 sur la situation en matière D'égalité femmes/hommes



Introduction

Malgré des avancées significatives enregistrées au cours des dernières décennies, des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes demeurent dans de nombreux domaines : rémunération, accès à l'emploi, précarité, exposition aux violences ou encore accès aux responsabilités professionnelles, associatives et politiques.

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur des politiques publiques et mobilise l'ensemble des acteurs institutionnels. Les collectivités territoriales occupent à ce titre une place centrale. En tant qu'employeurs publics, mais également par la conception et la mise en œuvre de leurs politiques locales, leur connaissance des besoins du territoire et leur capacité à fédérer les acteurs, elles jouent un rôle déterminant dans la promotion d'une égalité réelle et effective.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé cette responsabilité. Son article 61 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présentent annuellement, préalablement aux débats budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport constitue un outil d'analyse, de suivi et d'orientation permettant d'évaluer les actions engagées et d'identifier les leviers d'amélioration afin de renforcer l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques publiques locales.

Élaboré grâce à la mobilisation et à la contribution des différents services de la collectivité, ce rapport s'articule autour de deux volets complémentaires. Le premier porte sur la politique de ressources humaines et les actions menées en matière d'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Le second présente les politiques publiques mises en œuvre par la Communauté de communes du Piémont Cévenol en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Cette organisation permet d'apporter une vision globale des engagements de la collectivité, tant dans son fonctionnement interne que dans l'exercice de ses compétences au service des habitants.

SYNTHÈSE

VERS L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN 10 CHIFFRES-CLÉS

1 • Morts violentes au sein du couple : en 2023, 96 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire

Nombre de morts violentes au sein du couple en 2023



Source : Délégation aux victimes des directions de la gendarmerie et de la police nationale (DAV), 2024. Détails p. 14.

2 • Prostitution : les femmes sont les premières victimes de la traite des êtres humains pour exploitation sexuelle

Parmi les 11 470 victimes d'exploitation sexuelle enregistrées par la police et la gendarmerie en 2023



Source : Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (Ssmis) / Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (Miprot), 2024. Détails p. 18.

3 • Santé des femmes : 1 femme sur 4 âgées de 55 à 59 ans estime que les symptômes de la ménopause affectent grandement sa vie

87 % des femmes âgées de 50 à 65 ans ne prenant pas de traitement hormonal de la ménopause présentent au moins un symptôme ménopausique en plus de l'arrêt des règles



1 femme sur 4 âgées de 55 à 59 ans déclare que ces symptômes affectent considérablement leur quotidien



Source : Florence A. Trémoliers et al., 2022. Détails p. 31.

4 • Santé mentale : le nombre de filles et jeunes femmes de 10 à 24 ans hospitalisées pour geste auto-infligé* a presque doublé en 10 ans

28 425 filles et jeunes femmes hospitalisées pour geste auto-infligé en 2023 contre 16 165 en 2012

7 205 garçons et jeunes hommes hospitalisés pour geste auto-infligé en 2023 contre 6 924 en 2012

* Tentatives de suicide et automutilations.
Source : Drees, 2024. Détails p. 34.

5 • Égalité salariale : en 2022, les femmes gagnent en moyenne 14,9 % de moins que les hommes à temps de travail identique

Salaires annuels moyens en EQTP* et écart de salaire entre les femmes et les hommes dans le secteur privé en 2022



* Équivalent temps plein.
Source : Insee, 2024.
Détails p. 46.

6 • Temps partiel : les femmes travaillent 3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes

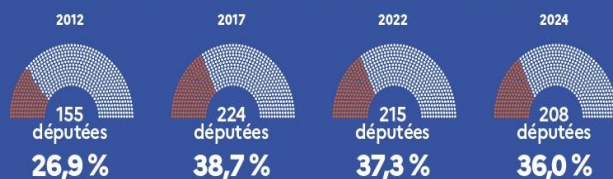
Part des personnes en emploi travaillant à temps partiel selon le sexe en 2023



* Un temps partiel est un temps de travail inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat de travail écrit. Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
Source : Insee, 2024. Détails p. 44.

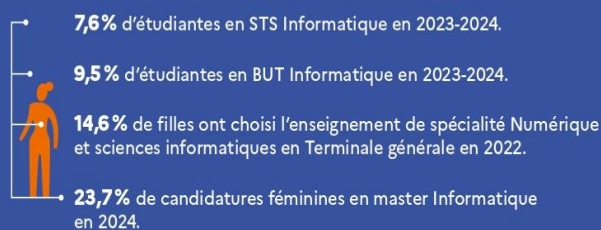
7 • Parité politique : la part des femmes parmi les députés ne progresse plus

Évolution de la part des femmes élues à l'Assemblée nationale depuis 2012



Source : Assemblée nationale. Détails p. 64.

8 • Culture de l'égalité : les femmes sont fortement sous-représentées dans les filières de formation liées au numérique



Source : ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2024. Détails p. 68.

9 • Monde : de nombreux pays légifèrent contre les violences sexistes et sexuelles mais seulement 29 disposent d'une législation sur le féminicide

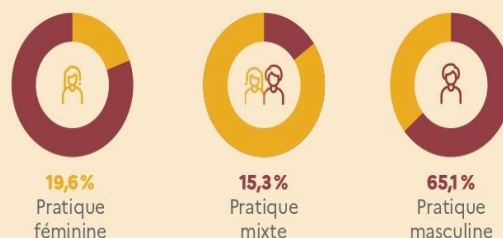
Nombre de pays qui disposent d'une législation condamnant le mariage des enfants, le harcèlement sexuel, la violence domestique, le féminicide ou les mutilations génitales féminines



Source : Banque mondiale et Fonds des nations unies pour la population, 2024. Détails p. 81.

10. Femmes et sports : le sport et le parasport féminins restent sous-représentés à la télévision

Part des pratiques féminine, masculine et mixte, sport valide et parasport confondus, parmi les retransmissions de compétitions sportives à la télévision en 2022

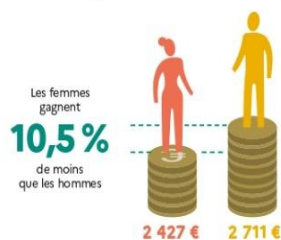


Seul 1,7% du temps d'antenne dédié à la pratique sportive a été consacré à une pratique parasportive féminine

Source : Arcom, 2023. Détails p. 96.

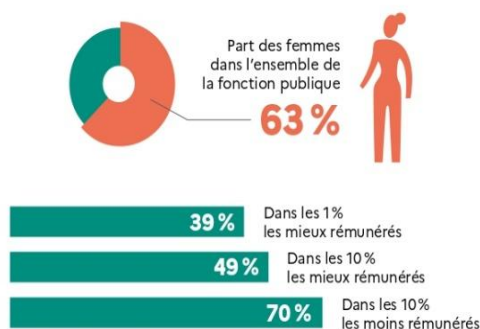
3.7 • Dans la fonction publique, les femmes perçoivent une rémunération en moyenne 10,5 % inférieure à celle des hommes. Comme dans le secteur privé, elles sont sous-représentées parmi les plus hautes rémunérations

Salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique en 2022



Champ : France, hors Mayotte, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.
Source : ministère de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2024, novembre 2024. Données : Insee, Traitements DGAFPSDesi.

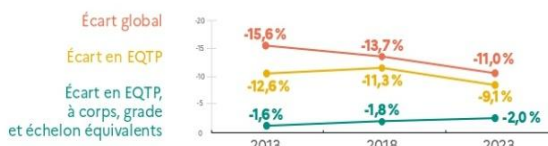
Part des femmes dans la distribution des niveaux de rémunération en 2022



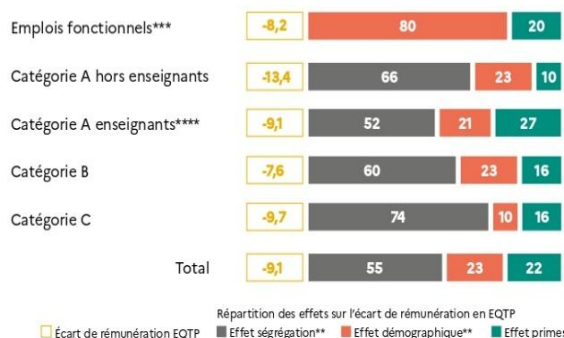
Note : L'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique a été créé par la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il s'imposait en 2023 aux seuls employeurs de la fonction publique de l'État comptant au moins 50 agents.
Champ : France, hors Mayotte. Hors militaires, en équivalent temps plein mensuel.
Source : ministère de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2024 », novembre 2024. Données : Insee, Traitements DGAFPSDesi.

3.8 • Au sein des ministères, la rémunération des femmes est inférieure de 9,1 % à celle des hommes en 2023. 55 % de cet écart est lié au fait qu'elles n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, 23 % aux différences d'échelons et de grades, et 22 % à l'effet des primes

Évolution des écarts de rémunération brute mensuelle entre les femmes et les hommes fonctionnaires des ministères entre 2013 et 2023



Écarts de rémunération brute mensuelle entre les femmes et les hommes fonctionnaires des ministères, par catégorie hiérarchique, en 2023



* En 2013, les agents travaillant à l'étranger ne sont pas pris en compte. En 2023, ils représentaient moins de 0,4 % des fonctionnaires travaillant dans les ministères.
** L'effet de ségrégation est lié au fait que les femmes occupent des emplois différents de ceux des hommes, l'effet démographique renvoie aux différences d'échelons et de grades.
*** Les emplois fonctionnels sont le plus souvent des postes à haute responsabilité. Il n'y a pas d'effet de « ségrégation » car la notion de « corps » n'existe pas sur ces emplois.
**** Les enseignants incluent ceux du ministère de l'Éducation nationale mais aussi ceux d'autres ministères (Enseignement supérieur, Agriculture, etc.).
Lecture : en 2023, parmi les fonctionnaires des ministères, les femmes perçoivent une rémunération moyenne brute en équivalent temps plein inférieure de 9,1 % à celle des hommes. Cet écart est dû à 55 % à l'effet de ségrégation, 23 % à l'effet démographique et 22 % à l'effet « primes ».
Champ : ensemble des fonctionnaires de l'État, en paie DGFP, travaillant dans les ministères.
Source : ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, « Les écarts de rémunération brute entre les femmes et les hommes fonctionnaires dans les ministères se réduisent de cinq points en dix ans », Stats rapides n° 104, mars 2024. Données : Fichiers de paie DGFP 2023, calculs DGAFPSDesi.

Volet 1 – Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines du Piémont Cévenol

1. Les femmes dans les instances politiques et participatives

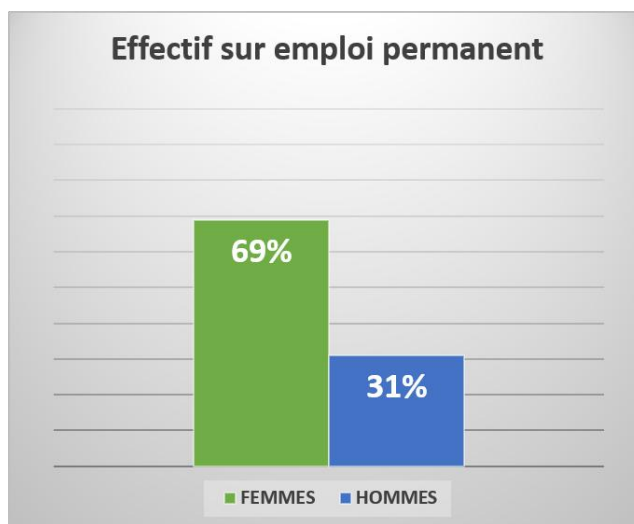
Sur 57 délégués communautaires titulaires, les femmes sont au nombre de 15 et les hommes 42. 12 vice-présidents dont 3 femmes vice-présidentes.

2. La prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans la gestion des ressources humaines

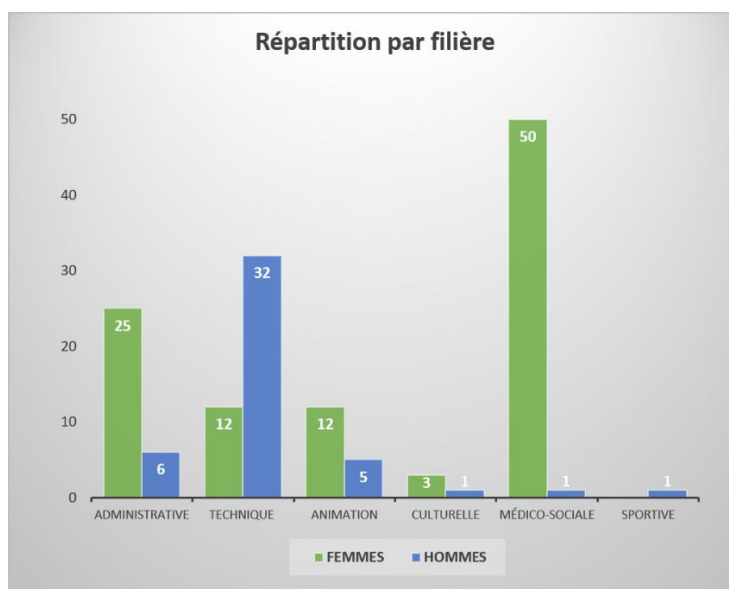
➤ EFFECTIF SUR EMPLOI PERMANENT

Au 31 décembre 2025, la CCPC comptait 148 agents occupant un emploi permanent. Parmi eux, 101 étaient des femmes et 47 des hommes.

Les femmes représentent ainsi 69 % de l'effectif permanent, contre 31 % pour les hommes. Cette répartition confirme une présence majoritairement féminine au sein des effectifs de la collectivité.



➤ REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE



La répartition des effectifs permanents par filière met en évidence une forte concentration des femmes dans plusieurs secteurs d'activité de la collectivité.

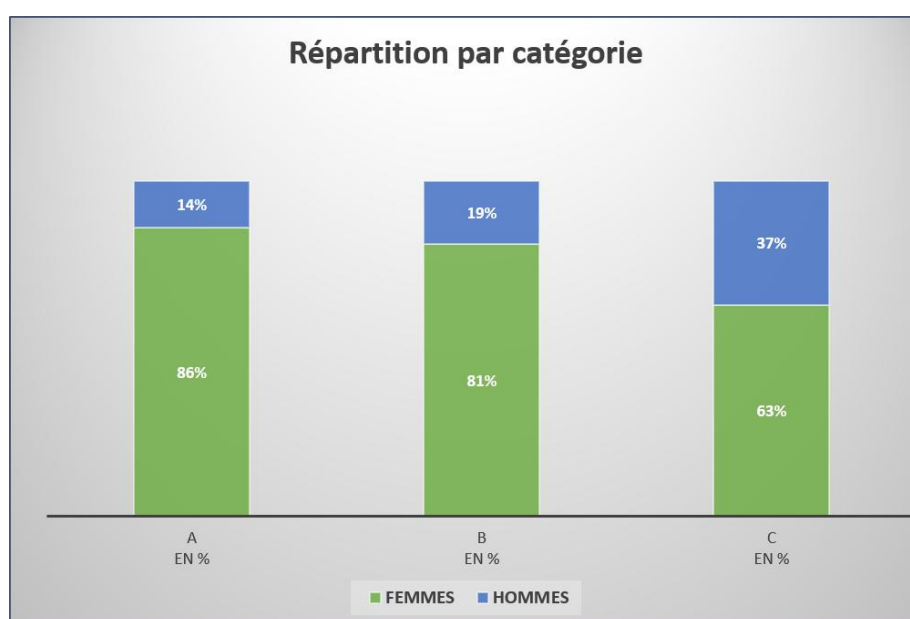
La filière médico-sociale est très majoritairement féminine avec 50 femmes pour 1 homme. Les femmes sont également largement représentées dans les filières administrative (25 femmes contre 6 hommes), animation (12 femmes contre 5 hommes) et culturelle (3 femmes contre 1 homme).

À l'inverse, la filière technique présente une répartition plus favorable aux hommes, avec 32 hommes pour 12 femmes. La filière sportive compte un seul agent, de sexe masculin.

Ces données illustrent une répartition sexuée des emplois selon les filières professionnelles. Les femmes sont principalement présentes dans les métiers administratifs, d'animation et médico-sociaux, tandis que les hommes sont davantage représentés dans les métiers techniques. Cette situation reflète des tendances observées plus largement dans la fonction publique territoriale, où certaines filières demeurent fortement genrées.

L'analyse de ces écarts constitue un enjeu important en matière d'égalité professionnelle. Elle permet d'identifier les domaines dans lesquels des actions de sensibilisation, de recrutement ou d'accompagnement des parcours professionnels pourraient favoriser une plus grande mixité des métiers.

➤ REPARTITION DES EFFECTIFS PERMANENTS PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



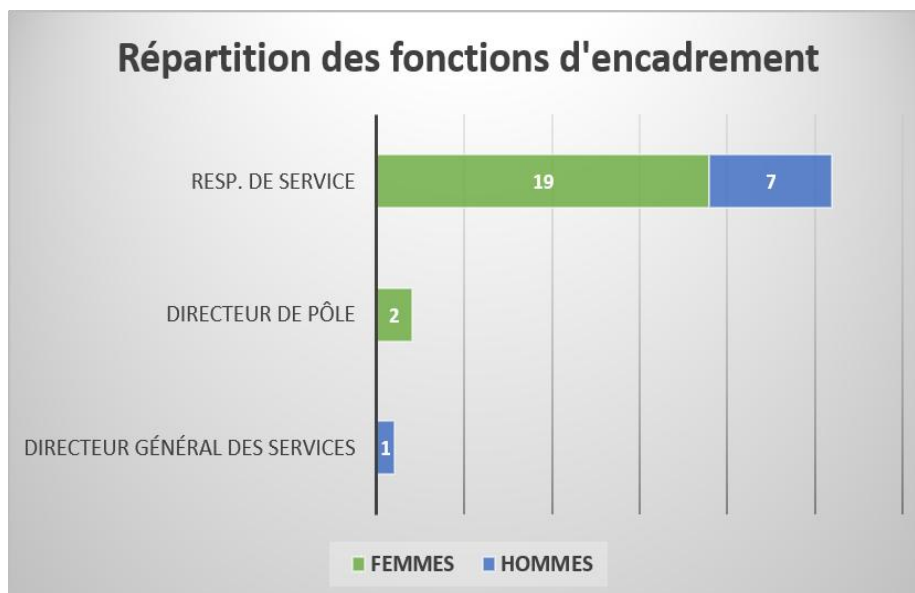
L'analyse de la répartition des effectifs permanents par catégorie hiérarchique met en évidence une présence majoritairement féminine dans l'ensemble des catégories d'emploi.

Les femmes représentent 86 % des agents de catégorie A, contre 14 % d'hommes. En catégorie B, elles constituent 81 % des effectifs, tandis que les hommes représentent 19 %. La catégorie C demeure également majoritairement féminine avec 63 % de femmes, contre 37 % d'hommes.

Ces données montrent que les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories hiérarchiques de la collectivité, y compris dans les emplois de catégorie A correspondant aux fonctions d'encadrement et d'expertise. La représentation des hommes est toutefois plus importante en catégorie C, où leur part atteint 37 % des effectifs.

Cette répartition traduit une forte féminisation des emplois au sein de la collectivité, quel que soit le niveau hiérarchique. Elle constitue un indicateur favorable en matière d'accès des femmes aux postes à responsabilités.

➤ REPARTITION DES FONCTIONS D'ENCADREMENT



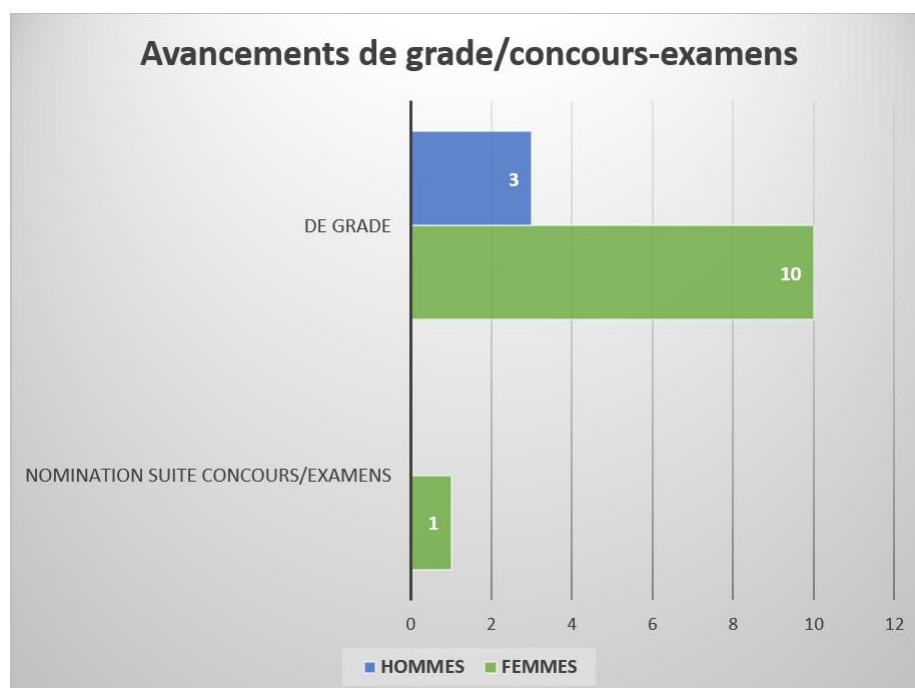
L'analyse des fonctions d'encadrement met en évidence une présence majoritairement féminine parmi les postes à responsabilité au sein de la collectivité.

Les fonctions de responsable de service sont occupées par 26 agents, dont 19 femmes et 7 hommes, soit une proportion de 73 % de femmes. Les deux postes de directeur de pôle sont exercés par des femmes. Le poste de directeur général des services est quant à lui occupé par un homme.

Au total, sur les 29 fonctions d'encadrement recensées, 21 sont occupées par des femmes et 8 par des hommes, soit respectivement 72 % et 28 % des postes.

Ces données traduisent une forte représentation des femmes dans les fonctions d'encadrement, en cohérence avec leur poids dans les effectifs de la collectivité. Elles témoignent d'un accès significatif des femmes aux responsabilités managériales et aux postes d'encadrement intermédiaire et supérieur.

➤ AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTIONS PAR CONCOURS OU EXAMEN PROFESSIONNEL



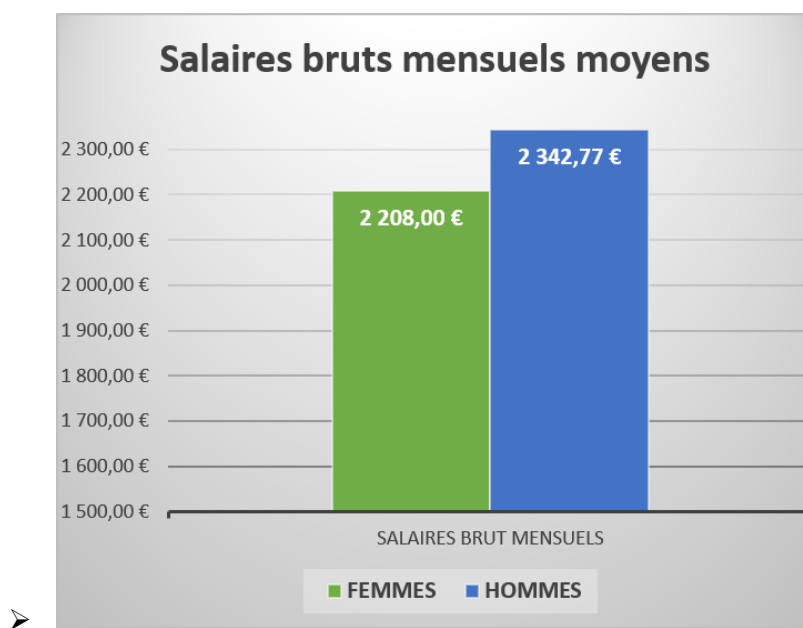
Au cours de l'année 2025, 14 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière au titre des avancements de grade ou des nominations consécutives à la réussite d'un concours ou d'un examen professionnel.

Les avancements de grade ont concerné 13 agents, dont 10 femmes et 3 hommes. Les femmes représentent ainsi 77 % des bénéficiaires de ces avancements, contre 23 % pour les hommes.

Par ailleurs, une nomination à la suite de la réussite à un concours a été prononcée au cours de l'année. Cette nomination a concerné une agente.

L'analyse des évolutions de carrière ne met pas en évidence de déséquilibre défavorable aux femmes. Celles-ci bénéficient largement des dispositifs de progression professionnelle, tant au travers des avancements de grade que de l'accès aux cadres d'emplois supérieurs par la voie des concours et examens professionnels.

➤ SALAIRES BRUTS MENSUELS MOYENS



En 2025, le salaire brut mensuel moyen des femmes s'établit à 2 208,00 €, contre 2 342,77 € pour les hommes.

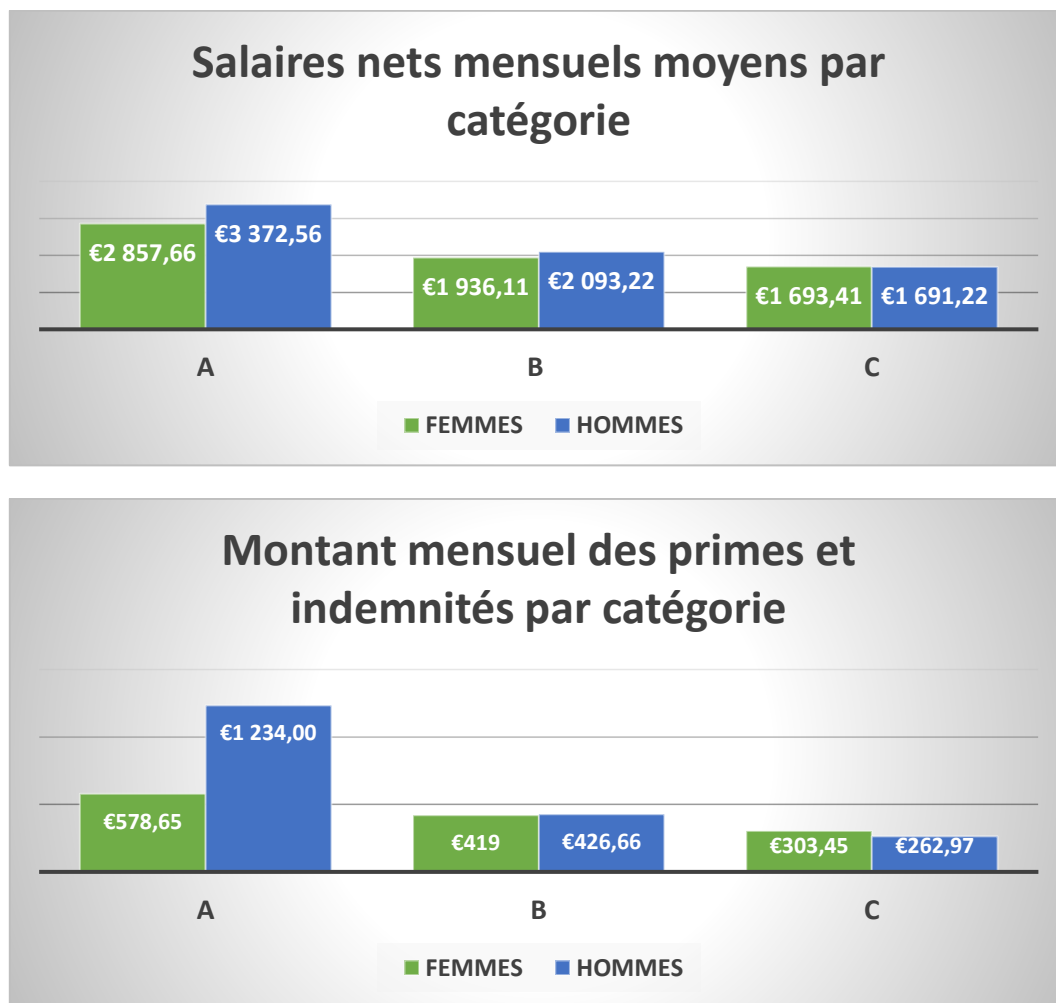
L'écart moyen de rémunération s'élève ainsi à 134,77 € bruts par mois, soit 5,8 % en faveur des hommes.

Bien que les femmes soient majoritaires au sein des effectifs de la collectivité et occupent une part importante des fonctions d'encadrement, cet indicateur met en évidence un écart de rémunération moyen au bénéfice des hommes.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constitue un enjeu majeur de l'égalité professionnelle et fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre du suivi des indicateurs sociaux de la collectivité.

Cet indicateur est particulièrement intéressant à mettre en regard des précédents résultats : malgré une forte représentation des femmes dans les effectifs (69 %) et dans les fonctions d'encadrement (72 %), un écart salarial moyen de 5,8 % demeure en faveur des hommes.

➤ ANALYSE DES REMUNERATIONS ET DES PRIMES PAR CATEGORIE



L'analyse des salaires nets mensuels moyens et des montants de primes et indemnités met en évidence des écarts différenciés selon les catégories hiérarchiques.

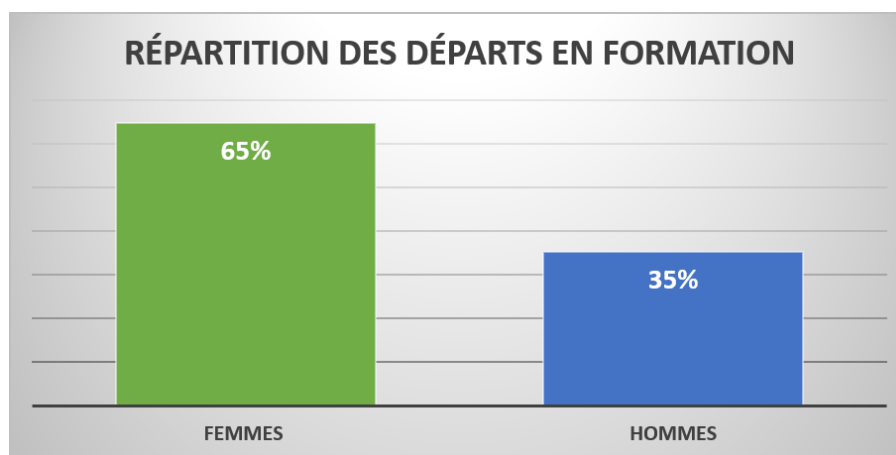
En catégorie A, les femmes perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 857,66 €, contre 3 372,56 € pour les hommes, soit un écart de 514,90 € (15,3 %) en faveur des hommes. Cet écart s'explique en partie par les différences observées dans les régimes indemnitaires : les femmes perçoivent en moyenne 578,65 € de primes et indemnités par mois, contre 1 234,00 € pour les hommes. L'écart indemnitaire atteint ainsi 655,35 € mensuels.

En catégorie B, le salaire net mensuel moyen s'élève à 1 936,11 € pour les femmes et à 2 093,22 € pour les hommes, soit un écart de 157,11 € (7,5 %). Les montants moyens de primes et indemnités sont relativement proches : 419,00 € pour les femmes contre 426,66 € pour les hommes.

En catégorie C, les rémunérations nettes moyennes sont quasiment identiques entre les femmes (1 693,41 €) et les hommes (1 691,22 €). Les femmes perçoivent également un montant moyen de primes et indemnités légèrement supérieur (303,45 € contre 262,97 €). Cet écart fait suite à la mise en place du Bonus Attractivité dans le secteur de la petite enfance courant 2025.

Ces résultats montrent que les écarts de rémunération constatés au niveau global sont principalement concentrés dans la catégorie A. Ils sont largement liés aux différences de régimes indemnitaires qui sont assujéti aux fonctions et aux responsabilités exercées. À l'inverse, les catégories B et surtout C présentent des écarts limités, voire inexistants.

➤ REPARTITION DES DEPARTS EN FORMATION



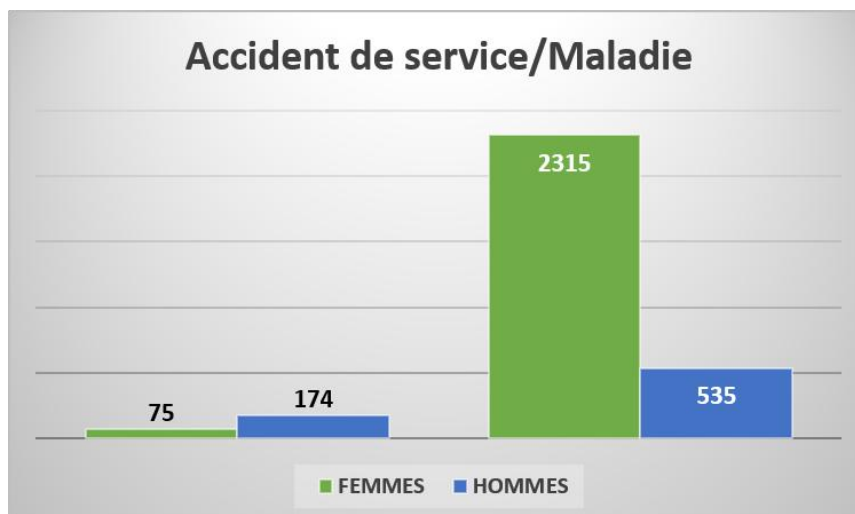
En 2025, les femmes représentent 65 % des départs en formation, contre 35 % pour les hommes.

Cette répartition est cohérente avec la structure des effectifs de la collectivité, les femmes représentant 68 % des agents occupant un emploi permanent. Elle témoigne d'un accès équilibré aux actions de formation pour les deux sexes et ne met pas en évidence de déséquilibre défavorable aux femmes.

L'accès à la formation constitue un levier essentiel de développement des compétences, de sécurisation des parcours professionnels et d'évolution de carrière. Le suivi de cet indicateur permet de s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient de conditions équitables d'accès aux dispositifs de formation tout au long de leur vie professionnelle.

L'écart entre la part des femmes dans les effectifs et leur part dans les départs en formation est faible (environ 3 points). Cet indicateur souligne que les opportunités de formation sont réparties de manière relativement proportionnelle entre les femmes et les hommes, ce qui constitue un élément favorable en matière d'égalité professionnelle.

➤ ACCIDENT DE SERVICE ET JOURS D'ABSENCE POUR MALADIE



En 2025, les accidents de service ont généré 75 jours d'absence pour les femmes contre 174 jours pour les hommes. Ce volume plus important chez les hommes doit être mis en relation avec leur présence plus marquée dans la filière technique, davantage exposée aux risques professionnels et aux contraintes physiques.

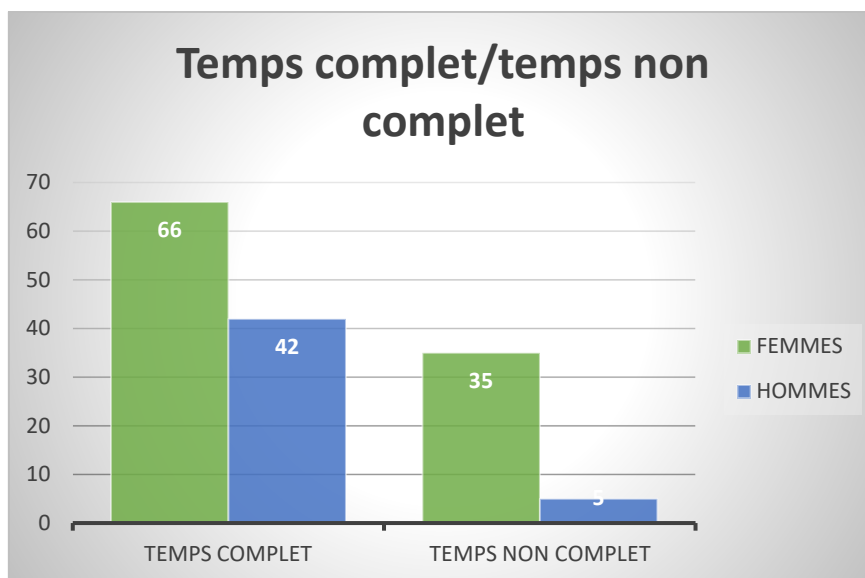
S'agissant des absences pour maladie, les femmes totalisent 2 315 jours d'arrêt contre 535 jours pour les hommes. Cet écart doit être apprécié au regard de la structure des effectifs, les femmes représentant près de 69 % des agents de la collectivité, mais également des caractéristiques des postes occupés, des conditions de travail et des situations individuelles.

Ces indicateurs soulignent l'importance de poursuivre les actions de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail.

Le suivi régulier de ces données contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la réduction des inégalités susceptibles d'affecter la santé des agents.

Les hommes concentrent davantage de jours d'absence liés aux accidents de service, tandis que les femmes enregistrent un volume nettement plus élevé d'absences pour maladie.

➤ REPARTITION DES EMPLOIS A TEMPS COMPLET / TEMPS NON COMPLET



Au 31 décembre 2025, la collectivité compte 108 agents occupant un emploi à temps complet, dont 66 femmes et 42 hommes. Les femmes représentent ainsi 61 % des effectifs à temps complet.

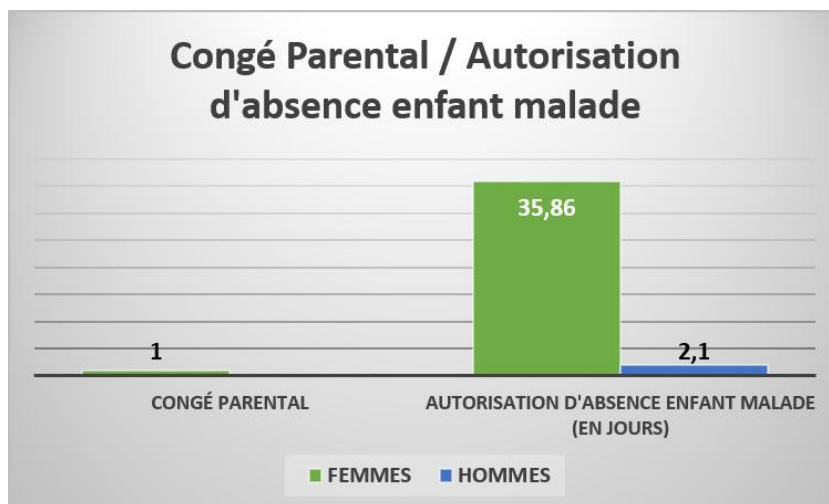
Les emplois à temps non complet concernent 40 agents, dont 35 femmes et 5 hommes. Les femmes représentent 87,5 % des effectifs à temps non complet, contre 12,5 % pour les hommes.

L'analyse de la répartition des quotités de travail met en évidence une surreprésentation des femmes dans les emplois à temps non complet. Alors qu'elles constituent 68 % de l'effectif permanent de la collectivité, leur part atteint près de 88 % parmi les agents à temps non complet.

Cette situation reflète une tendance fréquemment observée dans la fonction publique territoriale, où les femmes occupent plus souvent des emplois à temps non complet, notamment dans certaines filières fortement féminisées. Le recours au temps non complet a des incidences sur les rémunérations, les droits à pension, les perspectives d'évolution professionnelle et l'accès à certaines responsabilités.

Le suivi de cet indicateur constitue un élément important de l'analyse de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il permet d'identifier d'éventuels freins à l'accès des femmes aux emplois à temps complet et d'apprécier les conséquences des organisations du travail sur les parcours professionnels.

➤ CONGES PARENTAL ET AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE



En 2025, un congé parental a été accordé au sein de la collectivité. Il a concerné une agente.

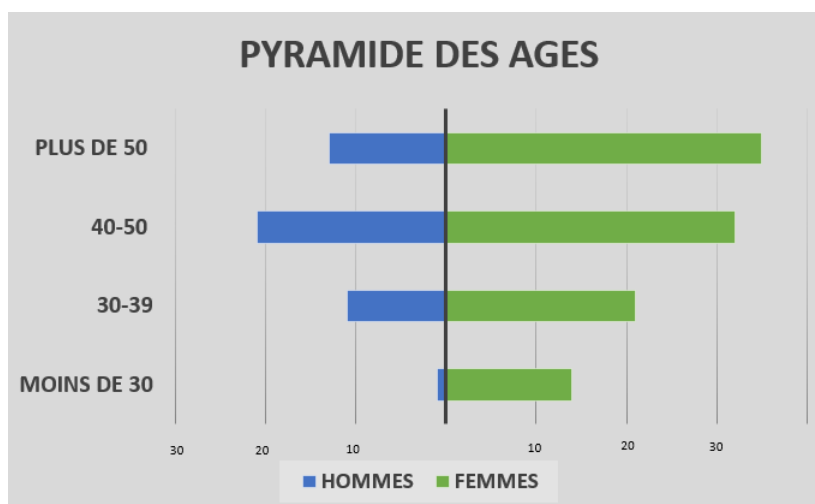
Par ailleurs, les autorisations spéciales d'absence accordées pour enfant malade représentent 35,86 jours pour les femmes contre 2,1 jours pour les hommes.

Ces données mettent en évidence une répartition très inégale des absences liées aux responsabilités familiales. Les femmes demeurent les principales bénéficiaires des dispositifs permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, qu'il s'agisse du congé parental ou des autorisations d'absence pour la garde d'un enfant malade.

Cette situation reflète des tendances observées à l'échelle nationale, où les contraintes liées à la parentalité reposent encore majoritairement sur les femmes. Ces absences peuvent avoir des conséquences sur les parcours professionnels, l'organisation du temps de travail et, à plus long terme, sur les perspectives d'évolution de carrière.

Le suivi de ces indicateurs permet d'apprécier la répartition des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et d'identifier les leviers susceptibles de favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

➤ REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE



L'analyse de la pyramide des âges met en évidence une répartition des effectifs relativement équilibrée entre les différentes générations, avec une présence marquée des agents de 40 ans et plus.

Les femmes sont majoritaires dans l'ensemble des classes d'âge, en cohérence avec leur poids dans les effectifs de la collectivité. Les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 40-50 ans, qui regroupent la majorité des agents, tant chez les femmes que chez les hommes.

Les agents de moins de 30 ans sont moins nombreux, ce qui traduit un renouvellement générationnel encore limité au sein de la collectivité. À l'inverse, la forte représentation des agents âgés de plus de 50 ans souligne l'importance des enjeux liés à la gestion des fins de carrière, à la transmission des compétences et à l'anticipation des futurs départs à la retraite.

Cette structure démographique est similaire pour les femmes et les hommes, même si les effectifs féminins demeurent plus nombreux dans chaque tranche d'âge. Elle ne fait pas apparaître de déséquilibre générationnel particulier entre les sexes.

Le suivi de la pyramide des âges constitue un outil d'aide à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet d'anticiper les besoins futurs en recrutement, en formation et en accompagnement des parcours professionnels, tout en veillant à maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à chaque étape de la carrière.

➤ SYNTHESE GENERALE

L'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Communauté de communes du Piémont Cévenol met en évidence une forte féminisation des effectifs. Au 31 décembre 2025, les femmes représentent 69 % des agents occupant un emploi permanent et sont majoritaires dans l'ensemble des catégories hiérarchiques ainsi que dans les fonctions d'encadrement.

Cette représentation féminine se retrouve également dans les parcours professionnels. Les femmes bénéficient des avancements de grade et des promotions dans des proportions cohérentes avec leur présence au sein des effectifs. Elles accèdent également aux actions de formation dans des conditions comparables à celles des hommes, ce qui témoigne d'une égalité d'accès aux dispositifs de développement des compétences.

L'analyse met toutefois en évidence plusieurs points de vigilance. Les femmes demeurent fortement représentées dans les emplois à temps non complet et assument très majoritairement les absences liées aux responsabilités familiales, notamment au travers des autorisations d'absence pour enfant malade.

La répartition des effectifs par filière révèle également une segmentation des métiers selon le sexe, avec une forte présence féminine dans les filières médico-sociale, administrative et animation, tandis que les hommes sont majoritairement représentés dans la filière technique. Cette situation reflète des tendances structurelles observées dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Enfin, les indicateurs relatifs à la santé et aux conditions de travail montrent des situations différenciées selon le sexe : les hommes enregistrent davantage de jours d'absence liés aux accidents de service tandis que les femmes totalisent un volume plus important d'absences pour maladie.

Dans l'ensemble, la collectivité présente une situation globalement favorable en matière d'accès des femmes à l'emploi, aux responsabilités, à la formation et à l'évolution professionnelle. Les principaux enjeux d'amélioration concernent désormais la poursuite de la réduction des écarts de rémunération, le développement de la mixité des métiers, la limitation des effets du temps non complet sur les parcours professionnels et la promotion d'un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes.

Ces éléments constituent des axes de vigilance et de progrès qui contribueront à renforcer durablement l'égalité professionnelle au sein de la Communauté de communes du Piémont Cévenol.

Volet 2 - Les politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

1. Politique Emploi-Insertion

L'une des missions principales du Piémont Services est de favoriser le rapprochement entre l'offre et la demande d'emploi. À ce titre, la structure assure l'accueil, tant physique que téléphonique, des personnes en recherche d'emploi — qu'elles soient inscrites ou non à France Travail — ainsi que des jeunes, en lien avec la Mission Locale Garrigue et Cévennes, et de toute personne engagée dans un parcours d'orientation ou de reconversion professionnelle.

Voici quelques chiffres sur l'année 2025 sur les 4 antennes du Piémont Services. En 2025, c'est 12 352 accompagnements qui ont été effectués, pour 2 466 femmes et 2 081 hommes. La population fréquentant le Piémont Services est à 54 % féminine.

2 271 demandeurs d'emploi sont inscrits sur la communauté de communes du Piémont Cévenol en catégories A, B et C à fin mars 2026

Motifs	Femmes	Hommes
Recherche d'emploi, formation, d'activité	1145	1131
	51%	49%

(Source « observatoire de l'emploi en Occitanie » - Communauté de Communes du Piémont Cévenol-décembre 2025. -

- Atelier : Osez la mixité des métiers à Piémont Services (Quissac) animé par le CIDFF
Le 15 décembre 2025, Piémont Services a organisé un après-midi atelier autour de la mixité des métiers : 7 Femmes et 3 Hommes étaient présents.

Aujourd'hui, tous les métiers sont accessibles aux femmes et aux hommes. Pourtant dans la réalité, la moitié des choix professionnels des femmes sont concentrés sur 10 % des métiers (santé, éducation, social, services) et la moitié des choix professionnels des hommes sur 35 % des métiers (BTP, sécurité, industrie, technologie et agriculture). Seulement moins de 20% des métiers sont réellement mixtes !

La mixité des métiers, qu'est-ce que c'est ?

Plus de choix d'orientations possibles, des opportunités d'emploi sur des secteurs qui s'ouvrent aux femmes et d'autres qui s'ouvrent aux hommes. Une voie originale pour accéder à l'emploi et évoluer professionnellement.

Lors de cet atelier sur la mixité des métiers, il a été proposé de :

- > Questionner les représentations des métiers et leur exercice.
- > Elargir ses choix professionnels
- > Découvrir des métiers accessibles et porteurs d'emploi
- > Ecouter le témoignage de professionnel.le.s



2. Politique Enfance Jeunesse

1530 enfants accueillis en 2025 sur les 4 accueils de loisirs intercommunaux

ALSH (3-13 ans)	Filles	Garçons
Inscriptions	633	897
	41.4%	58.6%

- **Projet éducatif des accueils de loisirs comme support de prévention**

Le projet éducatif des accueils de loisirs du Piémont Cévenol constitue un cadre de référence important pour inscrire l'action du service dans une logique d'égalité, d'inclusion et de respect.

Les objectifs éducatifs poursuivis visent notamment à favoriser l'épanouissement de l'enfant, son autonomie, sa socialisation, l'apprentissage de la vie collective, le respect de l'autre et l'ouverture à la différence.

Dans ce cadre, les accueils de loisirs sont des lieux privilégiés pour travailler, de manière concrète et adaptée à l'âge des enfants, les notions de respect, de coopération, de solidarité et de non-discrimination.

Les temps de vie quotidienne, les activités, les sorties et les projets collectifs permettent aux équipes d'aborder les relations entre enfants, les comportements inadaptés, les situations d'exclusion ou les propos pouvant véhiculer des stéréotypes. Les professionnels interviennent ainsi au quotidien pour rappeler le cadre, soutenir une parole respectueuse et favoriser des relations équilibrées entre filles et garçons.

Cette vigilance éducative participe pleinement à la prévention des discriminations et à la promotion d'une culture de l'égalité dès le plus jeune âge.

- **Prévention des violences sexistes et sexuelles : formation d'un référent VSS**

Le service Enfance Jeunesse dispose également d'un agent formé en qualité de référent VSS, violences sexistes et sexuelles, par le CDOS 30, Comité Départemental Olympique et Sportif du Gard.

Cette formation s'inscrit dans une dynamique départementale de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les champs du sport, de la jeunesse et de l'animation. Elle vise à identifier des personnes ressources capables de mieux repérer, prévenir et orienter les situations pouvant relever de violences sexistes, sexuelles ou de comportements inadaptés.

La présence d'un référent VSS formé permet de renforcer la vigilance du service sur plusieurs points :

- le repérage de propos ou comportements sexistes ;
- la prévention des violences et attitudes discriminantes ;
- l'accompagnement des équipes face à des situations sensibles ;
- l'identification des bons interlocuteurs en cas de besoin ;
- la diffusion progressive d'une culture commune de prévention ;
- le rappel de l'importance d'un cadre éducatif protecteur, respectueux et égalitaire.

- **Partenariat RAdEO : prévention des radicalités et prise en compte des enjeux d'égalité**

Le service Enfance Jeunesse s'est inscrit dans une démarche partenariale avec le dispositif RAdEO, porté par la Maison des Adolescents du Gard, autour des questions de radicalités et de radicalisation chez les adolescents et jeunes adultes.

Ce partenariat a vocation à se traduire par la participation d'agents de la collectivité à plusieurs temps de réflexion et d'analyse des pratiques professionnelles.

Ces temps de travail permettront aux professionnels de mieux appréhender les phénomènes de rupture, d'emprise, de polarisation idéologique ou de radicalisation pouvant concerner les jeunes. Ces problématiques peuvent notamment recouvrir des formes de discours masculinistes, sexistes ou anti-égalitaires, qui interrogent directement les rapports filles-garçons, la place des femmes dans la société, les représentations genrées, ainsi que la prévention des violences et des discriminations.

Cette démarche contribue à la montée en compétence des professionnels au contact des jeunes et des familles. Elle vise à renforcer leur capacité à repérer, questionner et accompagner certaines situations complexes, tout en inscrivant leur intervention dans les valeurs de la République : égalité, laïcité, respect, prévention des discriminations et lutte contre toutes les formes de violences.

3. Politique Petite Enfance

- Evite les stéréotypes sexistes dès le plus jeune âge en proposant les mêmes activités et les mêmes jeux aux filles et aux garçons : les ballons, les jeux d'encastrement, les jeux moteurs, la dinette, la pâte à modeler, les poupées....
- Traitement égalitaire des demandes pour des enfants filles ou garçons : lors de la commission d'attribution des places, le seul critère est la date d'inscription
- 3 hommes ont été recrutés en CDD sur l'année 2025 en tant que CAP Petite enfance et auxiliaire de puériculture

EAJE	Filles	Garçons
Inscriptions	123	126

4. Politique Sportive et enfance-jeunesse

- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

En partenariat avec la Maison de Protection des Familles (MPF) de la Gendarmerie, un challenge citoyen à destination des jeunes du territoire a été organisé sous la forme d'un tournoi sportif. Cette action a permis de sensibiliser les jeunes sur toutes les formes de violences dans le sport.

Le 14 mars 2025, la Communauté de communes a également proposé un ciné-débat autour du film *Colosse aux pieds d'argile* à la salle culturelle de Saint-Hippolyte-du-Fort. Cette soirée de sensibilisation a permis d'échanger sur les violences sexistes et sexuelles dans le milieu sportif et de promouvoir la prévention ainsi que la libération de la parole des victimes.

Par ailleurs, une campagne de communication visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles a été diffusée dans les équipements sportifs du territoire afin de sensibiliser les pratiquants, les encadrants et les associations sportives à ces enjeux.



Challenge citoyens du 24.04.25

Conclusion : Les orientations pluriannuelles de la Communauté de communes

En matière d'égalité professionnelle femmes/hommes

La collectivité entend poursuivre son engagement autour des axes suivants :

1. Renforcer la mixité des métiers et l'égalité d'accès aux responsabilités ;
2. Réduire les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
3. Développer les actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle ;
4. Prévenir et traiter toute situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste et sexuelle ;
5. Améliorer les conditions permettant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
6. Assurer un suivi régulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle.

En matière de politique publique d'égalité

La Communauté de communes s'engage à :

- Intégrer systématiquement l'objectif d'égalité femmes-hommes dans l'élaboration et l'évaluation des politiques communautaires ;
- Développer des actions de sensibilisation à l'égalité auprès des jeunes, des associations, des acteurs économiques et du grand public ;
- Favoriser la mixité dans les secteurs économiques et les activités de loisirs ;
- Encourager l'accès des femmes aux responsabilités associatives, culturelles, sportives et économiques ;
- Soutenir les initiatives locales contribuant à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Renforcer les partenariats avec les acteurs institutionnels et associatifs engagés en faveur de l'égalité.