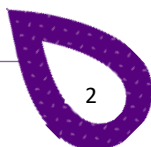


# RAPPORT ANNUEL

*Sur l'égalité entre les femmes et les hommes  
à la Communauté de communes  
du Pays de Sommières*



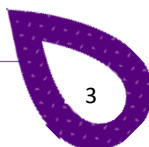
<b>I) DIAGNOSTIC INTERNE À LA COLLECTIVITÉ : DONNÉES RELATIVES À LA COLLECTIVITÉ EMPLOYEUSE.....</b>	<b>5</b>
1) Pyramide des âges.....	6
2) Part des femmes et des hommes par filière .....	7
3) Répartition femmes/hommes des agents à temps partiel et en congé parental .....	9
4) Répartition des femmes et des hommes sur emploi fonctionnel .....	10
5) Répartition des femmes et des hommes sur postes d'encadrement .....	10
6) Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (des travailleurs handicapés)	11
7) Nombre d'agents et de jours de formation par catégorie et par sexe.....	11
8) Avancements de grades et promotions internes .....	12
9) Entrées et sorties du personnel.....	13
10) Situation comparée des rémunérations.....	14
<b>CONCLUSIONS DE LA PREMIÈRE PARTIE .....</b>	<b>15</b>
<b>II) DIAGNOSTIC SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE.....</b>	<b>16</b>
1) Population par tranches d'âge et sexe sur le territoire .....	16
2) Taux d'activité* des femmes et des hommes sur le territoire en % .....	17
3) Composition des familles .....	17
4) Composition des ménages de personnes seules* .....	18
5) Statut et conditions d'emploi.....	18
6) Diplôme le plus élevé .....	19
7) Part des salariés à temps partiel .....	20
8) Salaire net mensuel moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023 20	
9) Écart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023.....	21
10) Salaire net mensuel moyen (en euros) entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2023.....	22
11) Ecart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2023	22
12) Politique publique – l'emploi/insertion .....	23
13) Politique publique – la culture.....	24
<b>CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE.....</b>	<b>25</b>
<b>ACTIONS 2025 .....</b>	<b>25</b>
L'emploi, la rémunération .....	26
Le soutien à l'émancipation des femmes.....	26
La Convention Territoriale Globale (CTG) .....	27
Un soutien éducatif et social .....	27
L'éducation des enfants et des jeunes .....	27



L'accès au droit.....	29
Les manifestations culturelles réalisées en 2025.....	30
La parité politique .....	30
La prise en compte de la sécurité et du bien-être des agents.....	30
<b>PROJETS 2026</b> .....	<b>31</b>

Sources

- Pour la première partie : Données RSU 2024
- Pour la seconde partie : Données 2022 de l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques)





# Préambule

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans son article 61, exige la publication d'un rapport sur la situation de l'égalité femmes-hommes. L'article L2311-1-2 du CGCT impose aux collectivités locales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement au débat budgétaire, ce rapport.

Il comporte deux volets principaux :

1. Une évaluation de la collectivité en tant qu'employeur, détaillant sa politique de ressources humaines en matière d'égalité femmes-hommes
2. Une analyse des politiques publiques mises en œuvre par la collectivité pour promouvoir l'égalité femmes-hommes sur son territoire

La première partie de ce document s'appuie sur les données du Rapport Social Unique (RSU) 2024 de la collectivité, permettant d'établir un diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les agents féminins et masculins de la Communauté de Communes.

La seconde partie utilise les statistiques de l'INSEE de 2024 concernant le Pays de Sommières. Ces données, compilées pour les 18 communes du territoire, offrent un diagnostic socio-économique comparatif de la situation des hommes et des femmes dans différents domaines.

## I) DIAGNOSTIC INTERNE À LA COLLECTIVITÉ : DONNÉES RELATIVES À LA COLLECTIVITÉ EMPLOYEUSE

(Source : données RSU 2024)

Au 31 décembre 2024, la Communauté des communes du Pays de Sommières compte 317 agents, dont 207 titulaires, 110 contractuels permanents et non permanents.

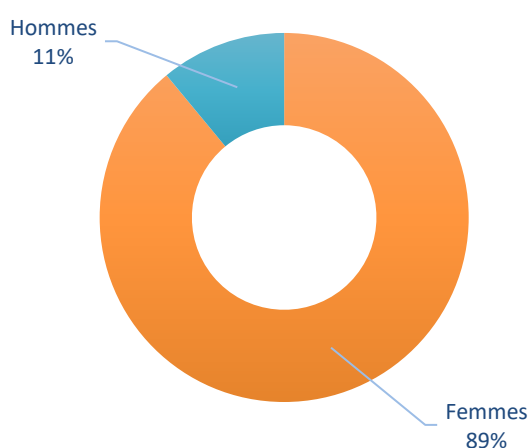
Afin d'être au plus proche de la situation réelle de la collectivité, **le rapport égalité femme/homme porte sur les 255 agents titulaires et non titulaires permanents.**

Composition précise du panel :

- 207 agents titulaires
- 48 agents non titulaires permanents (en remplacement d'un agent permanent absent, recrutés suite à jury infructueux de fonctionnaire, recrutés dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire)



Population par sexe

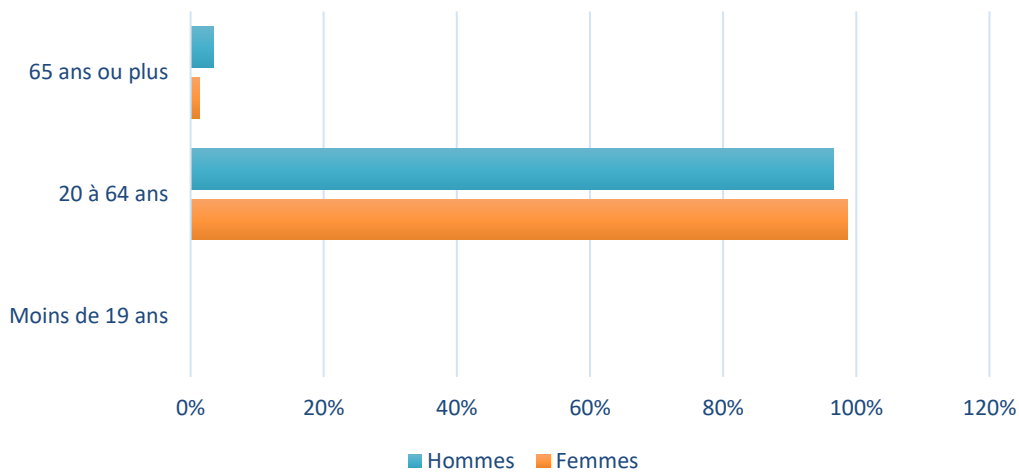


# 1) Pyramide des âges

Age	Femmes	%	Hommes	%
Moins de 19 ans	0	0%	0	0%
20 à 64 ans	223	98,7%	28	96,6%
65 ans ou plus	3	1,3%	1	3,4%
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>100%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

Si l'âge moyen reste stable, la part des femmes de plus de 40 à 50 ans amorce une légère baisse par rapport à l'année dernière (-3%).

Comparaison par tranche d'âge et par sexe



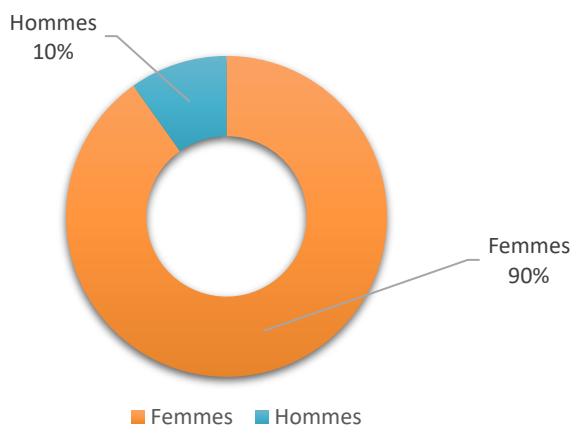
## 2) Part des femmes et des hommes par filière

### Titulaires

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	43	4	47
Filière technique	100	16	116
Filière animation	9	0	9
Filière culturelle	8	0	8
Filière sociale	20	0	20
Filière médico-sociale	7	0	7
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>20</b>	<b>207</b>

La filière technique, majoritairement représentée par des femmes, est principalement composée des métiers d'animation périscolaire.

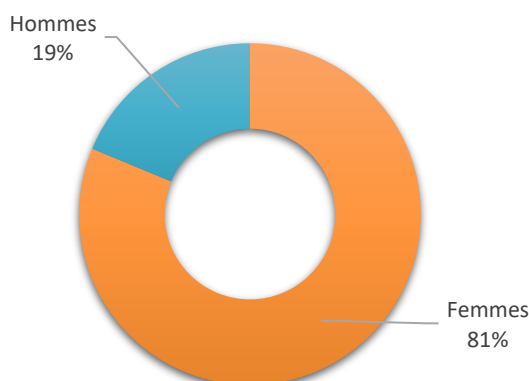
#### Répartition femmes-hommes titulaires



### Non titulaires

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	3	0	3
Filière technique	28	4	32
Filière animation	1	0	1
Filière culturelle	5	5	10
Filière médico-sociale	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>48</b>

#### Répartition femmes-hommes des effectifs non-titulaires



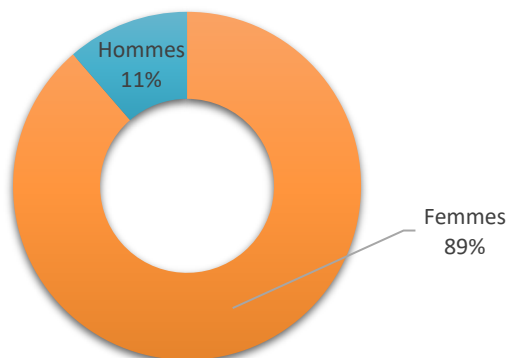
L'effectif contractuel est composé à 81% de femmes en 2024, contre 78% en 2023. Après une baisse significative en 2022 (-10%), la part de représentativité des femmes non titulaires sur emploi permanent est chaque année en augmentation.

La part des femmes est également significative dans la filière technique, essentiellement composée d'agentes d'animation périscolaire et d'assistantes petite enfance.

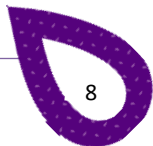
### Titulaires et Non titulaires

	Femmes	Hommes	TOTAL	% F	% H
<b>Administrative</b>	46	4	<b>50</b>	92%	8%
<b>Technique</b>	128	20	<b>157</b>	86%	14%
<b>Animation</b>	10	0	<b>9</b>	100%	0%
<b>Culturelle</b>	13	5	<b>18</b>	72%	28%
<b>Sociale</b>	22	0	<b>21</b>	100%	0%
<b>Médico-sociale</b>	7	0	<b>14</b>	100%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>226</b>	<b>29</b>	<b>255</b>	89%	11%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



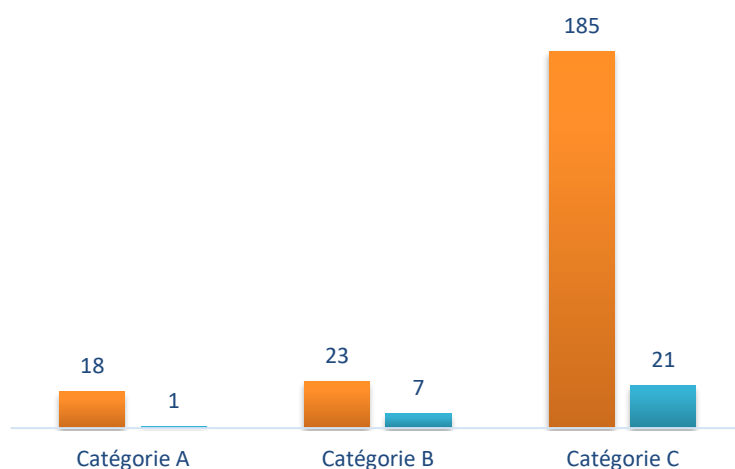
Sur 255 agents permanents, les femmes représentent 89% (contre 87% en 2023) et sont majoritairement représentées dans l'ensemble des filières.



## Répartition par catégories - Titulaires et Non titulaires

■ Femmes ■ Hommes

	Femmes	Hommes
<b>Cat A</b>	18	1
<b>Cat B</b>	23	7
<b>Cat C</b>	185	21



### 3) Répartition femmes/hommes des agents à temps partiel et en congé parental

- Temps partiels (hors temps partiel thérapeutiques) : en 2023, 17 agents exercent leur activité à temps partiel et toutes sont des femmes (contre 16 en 2022)

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
<b>Catégorie A</b>	<b>Hommes</b>	0	0
	<b>Femmes</b>	2	0
	<b>TOTAL</b>	2	0
<b>Catégorie B</b>	<b>Hommes</b>	0	0
	<b>Femmes</b>	3	0
	<b>TOTAL</b>	3	0
<b>Catégorie C</b>	<b>Hommes</b>	0	0
	<b>Femmes</b>	12	0
	<b>TOTAL</b>	12	0

- Congés parentaux : en 2023, on compte 3 femme en position de congé parental, soit 2 de plus qu'en 2022.

<b>Femmes</b>	3
<b>Hommes</b>	0
<b>TOTAL</b>	3

## 4) Répartition des femmes et des hommes sur emploi fonctionnel

En 2024, la collectivité compte 2 emplois fonctionnels, tous occupés par des femmes.

	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Emplois fonctionnels de Direction</b>	2	0	2



## 5) Répartition des femmes et des hommes sur postes d'encadrement

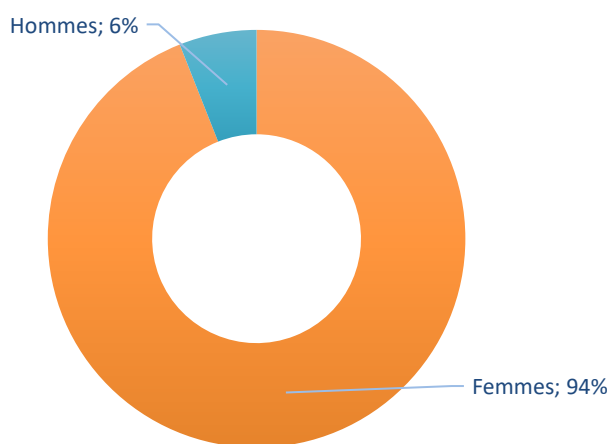
	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Directrice-teur-s / Responsables de pôles (hors emplois fonctionnels)</b>	1	2	3
<b>Responsables de services</b>	9	2	11
<b>Responsables de crèche et halte-garderie</b>	3	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>

Sur 17 emplois dédiés à l'encadrement, 72% sont occupés par des femmes, soit + 5% par rapport à 2022.

## 6) Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (des travailleurs handicapés)

Parmi les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les femmes représentent 94% (contre 90% en 2023).

	Femmes	Hommes	TOTAL	% F	% H
<b>Titulaires</b>	31	2	<b>33</b>	91%	6%
<b>Non titulaires</b>	1	0	<b>1</b>	3%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	94%	6%



## 7) Nombre d'agents et de jours de formation par catégorie et par sexe

Au cours de l'année 2024, sur les 255 agents titulaires et non titulaires permanents, 160 ont suivi une formation, dont 128 femmes.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>Catégorie A</b>	2	17	0	2	<b>21</b>
<b>Catégorie B</b>	8	24	5	6	<b>43</b>
<b>Catégorie C</b>	16	77	1	2	<b>96</b>
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>118</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>160</b>

## 8) Avancements de grades et promotions internes

### Avancements de grades

---

L'avancement de grade consiste à passer d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois.

Dans le cadre de ses lignes directrices de gestion, la collectivité a délibéré en faveur d'un ratio d'avancement de grades à 100% pour toutes les grades, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- de l'avis favorable du supérieur hiérarchique
- de l'absence de sanction
- de la réalisation des formations obligatoires
- de l'impact financier

Au cours de l'année 2024, 21 agents remplissant les conditions ont bénéficié d'un avancement de grade, dont une forte majorité de femmes.

	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	1	0
<b>Catégorie B</b>	0	0
<b>Catégorie C</b>	19	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>1</b>



### Promotions internes

---

La promotion interne consiste en l'accès à des fonctions, un emploi et une rémunération de niveau supérieur, sans concours externe, sur la base de critères arrêtés par le Centre de Gestion, prenant appui principalement sur l'expérience professionnelle et de la valeur des agents.

Les fonctionnaires territoriaux titulaires doivent remplir des conditions d'ancienneté fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé, et respecter le quota fixé par arrêté.

Le dossier des agents présentant les conditions sont présentés chaque année par la Collectivité au Centre de Gestion.

Fonctionnaires ayant été inscrits sur liste d'aptitude par le CDG	Femmes	Hommes
Promotion interne sans examen professionnel :	3	1
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Promotion interne suite à un examen professionnel :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
Réussite à un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité :	0	0
- dont nombre d'agents n'ayant pas été nommés dans la collectivité	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

## 9) Entrées et sorties du personnel

### Titularisations et stages

Au cours de l'année 2024, sur 12 agents contractuels nommés stagiaires, 10 sont des femmes.

	Femmes	Hommes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	2	2
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2024	1	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024	7	0
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2024	0	0

### Entrées de personnel

Au cours de l'année 2024, sur 21 agents recrutementés, 19 sont des femmes, soit 90%.

	Femmes	Hommes
<b>Voie de mutation</b>	2	0
<b>Intégration</b>	1	0
<b>Stagiairisation</b>	7	0
<b>Remplacement</b>	8	0
<b>Recrutement sur emploi permanent</b>	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>2</b>

## Sorties de personnel

Au cours de l'année 2024, on compte 21 sorties de personnels dont 20 sont des femmes.

Motif	Femmes	Hommes
Retraite	10	0
Démission	0	0
Mutation	2	0
Rupture conventionnelle	0	0
Fin de contrat	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>1</b>

## 10) Situation comparée des rémunérations

La rémunération brute mensuelle moyenne en 2024, pour l'ensemble des catégories, est légèrement plus élevée chez les femmes (+159€), donnée relativement stable en comparaison à 2023.

	Rémunération moyenne brute mensuelle versée en 2024			
	CAT A	CAT B	CAT C	Toutes catégories
<b>Femmes</b>	3 958	1 934	1 643	<b>2 511</b>
<b>Hommes</b>	4 864	1 197	1 999	<b>2 352</b>

Pour la Catégorie A, on note une rémunération moyenne plus élevée chez les hommes de 906€ mensuels. Cet écart s'explique par la différence de filière (et donc de grilles indiciaires), la part des hommes relevant de la catégorie A présentant un grade supérieur de la filière technique.

Pour la catégorie B, on note une rémunération moyenne plus élevée chez les femmes de 737€ mensuels. La majorité des hommes en catégorie B relevant de la filière culturelle, cet écart s'explique par la nature des emplois dans la filière culturelle, principalement exercés à temps non complet (enseignants de l'école de musique).

Pour la catégorie C, un écart est également constaté entre les femmes et les hommes de catégorie C, à raison de 356€ mensuels en moyenne, en faveur des hommes. Cette différence s'explique là aussi par la nature des emplois à temps non complet dans le domaine périscolaire, représenté principalement par des femmes.

## CONCLUSIONS DE LA PREMIÈRE PARTIE

Dans les effectifs de la collectivité, les femmes sont nettement plus représentées que les hommes, eu égard à la typologie des emplois proposés.

Cet écart est à mettre en perspective avec les compétences de la collectivité, notamment dans les domaines de la petite enfance et du scolaire/périscolaire. Les personnels des écoles et des crèches sont presque exclusivement féminins.

La répartition hiérarchique reflète également la féminisation des effectifs : elle est majoritairement à dominante féminine pour les catégories A et B, donnée que l'on retrouve sur les postes d'encadrement.

Dans son action pour l'égalité femmes/hommes, dans sa politique de ressources humaines, la collectivité porte une attention particulière à toutes les demandes de temps partiels, de congé parental et d'organisation du temps de travail, afin de faciliter une meilleure adéquation vie privée et vie professionnelle. En 2025, la mise en œuvre du télétravail permettra de poursuivre dans cette dynamique.

Concernant les rémunérations, l'équité entre hommes et femmes est globalement respectée.

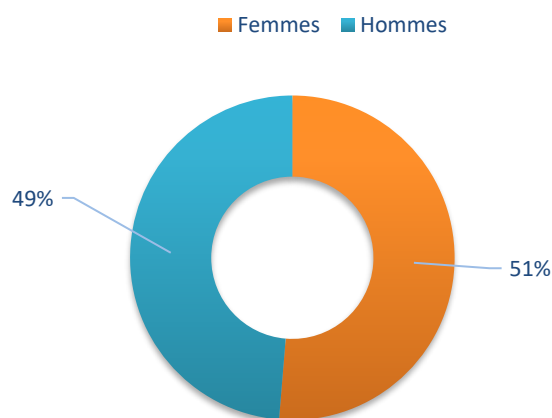
Enfin, chaque agent, qu'il soit femme ou homme, peut espérer un déroulement de carrière ou de nouvelles perspectives d'évolution au sein de la collectivité, dans la mesure des postes disponibles.

## II) DIAGNOSTIC SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE

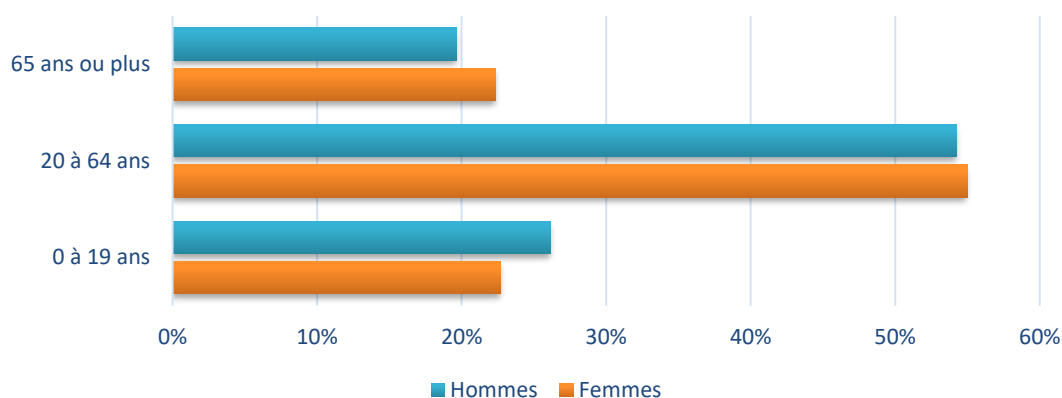
### 1) Population par tranches d'âge et sexe sur le territoire

Age	Femmes	%	Hommes	%
<b>Ensemble</b>	12 735	51,35	12 067	48,65
<b>Moins de 19 ans</b>	2 891	22,70	3 153	26,13
<b>20 à 64 ans</b>	7 001	54,97	6 546	54,25
<b>65 ans ou plus</b>	2 844	22,33	2 368	19,62
<b>TOTAL</b>	<b>24 802</b>			

Population par sexe



Comparaison par tranche d'âge et par sexe



Une proportion plus élevée d'hommes est présente dans la tranche d'âge de 0 à 19 ans. À partir des tranches d'âge de 20 ans et plus, la tendance s'inverse avec une présence féminine légèrement supérieure. Cette distribution démographique reflète les tendances observées au niveau national.



## 2) Taux d'activité\* des femmes et des hommes sur le territoire en %

	CCPS
<b>Femmes</b>	76 %
<b>Hommes</b>	78,9 %

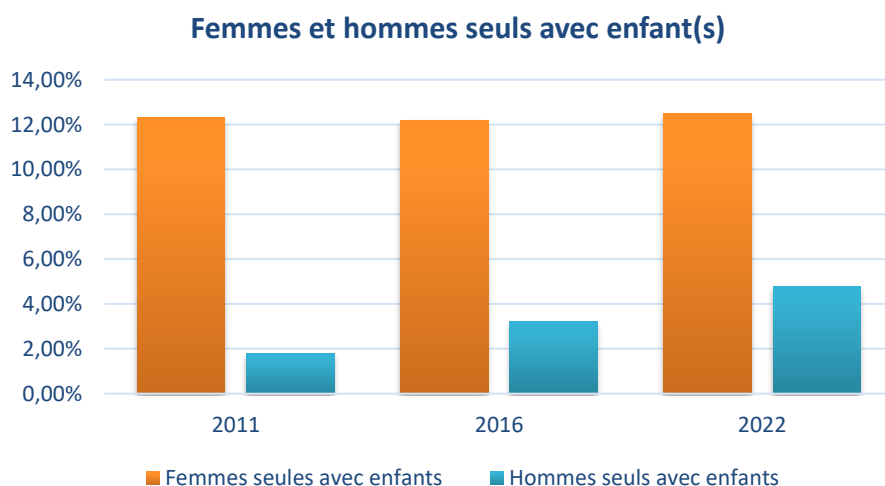
\*Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante, de 15 à 64 ans.

Le taux d'activité des hommes et des femmes est quasi identique, avec un écart en faveur des hommes. L'écart est moins élevé que la moyenne nationale (72,8% pour les femmes, 77,9% pour les hommes).

## 3) Composition des familles

Type de famille	2011	2016	2022
<b>Nombre de familles</b>	6 316	6 850	7 409
<b>Familles monoparentales</b>	890	1 056	1 283
<b>Part des familles monoparentales</b>	14,1 %	15,4 %	17,3 %
<b>dont femmes seules avec enfants</b>	779	837	929
<b>dont hommes seuls avec enfants</b>	112	219	354
<b>Part des femmes seules avec enfants</b>	12,3 %	12,2 %	12,5 %
<b>Part des hommes seuls avec enfants</b>	1,8 %	3,2 %	4,8 %

Même si la part des hommes seuls avec enfants est très inférieure à celle des femmes, elle est en progression constante sur la période.



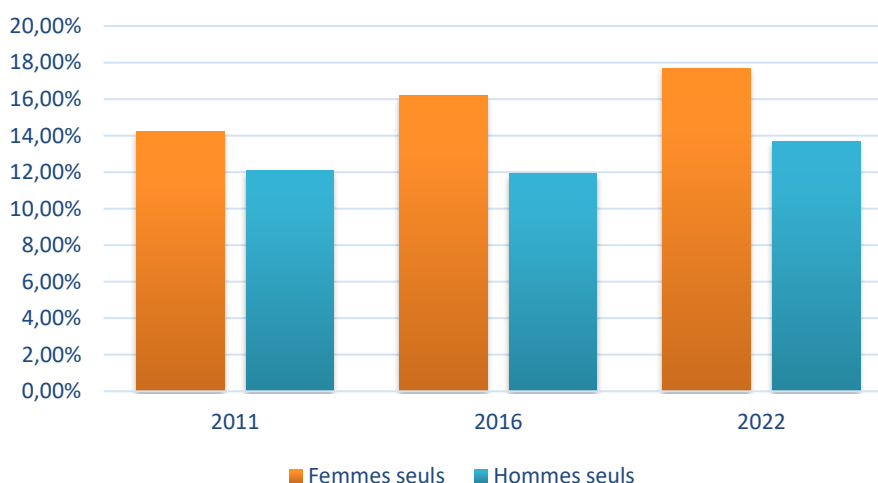
## 4) Composition des ménages de personnes seules\*

\*autres ménages sans famille : colocation...

Type de ménages	2011	%	2016	%	2022	%
<b>Ménages d'une personne</b>	2 314	26,3%	2 718	28,1%	3 408	31,4%
<b>Femmes seules</b>	1 247	14,2%	1 566	16,2%	1 919	17,7%
<b>Hommes seuls</b>	1 067	12,1%	1 152	11,9%	1 489	13,7%

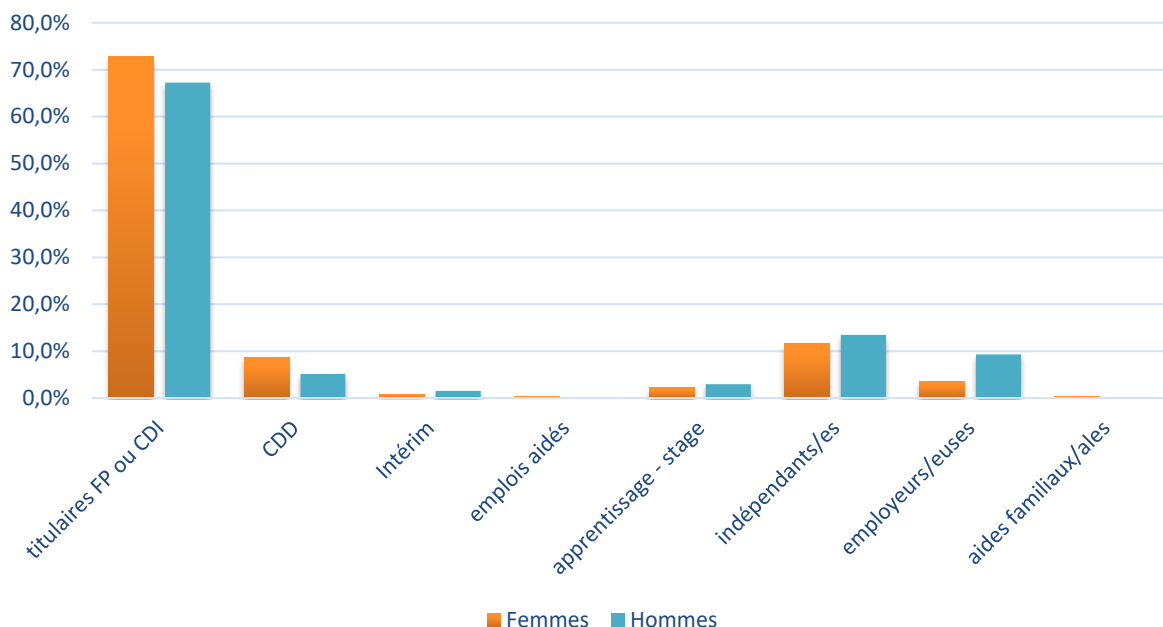
Le nombre de femmes seules demeure significatif, bien qu'inférieur à la moyenne nationale (17,7% contre 21,6%), notamment chez les femmes seules avec enfants. Ces statistiques sont en progression constante depuis plusieurs années.

### Femmes et hommes seuls sans enfant



## 5) Statut et conditions d'emploi

	%	Femmes	%	Hommes
<b>Titulaires fonction publique ou CDI</b>	72,8%	3 798	67,3%	3 566
<b>CDD</b>	8,6%	447	5,2%	274
<b>Intérim</b>	0,8%	42	1,5%	79
<b>Emplois aidés</b>	0,3%	15	0,2%	13
<b>Apprentissage - stage</b>	2,2%	114	3,0%	157
<b>Indépendants, indépendantes</b>	11,6%	603	13,5%	715
<b>Employeurs, employeuses</b>	3,5%	181	9,3%	493
<b>Aides familiales</b>	0,3%	14	0,1%	4
<b>TOTAL</b>		<b>5 214</b>		<b>5 301</b>



Les emplois permanents, qu'ils soient sous statut de la fonction publique ou en CDI, représentent la majorité des postes et sont principalement occupés par des femmes. Cette répartition est similaire aux tendances observées à l'échelle nationale.

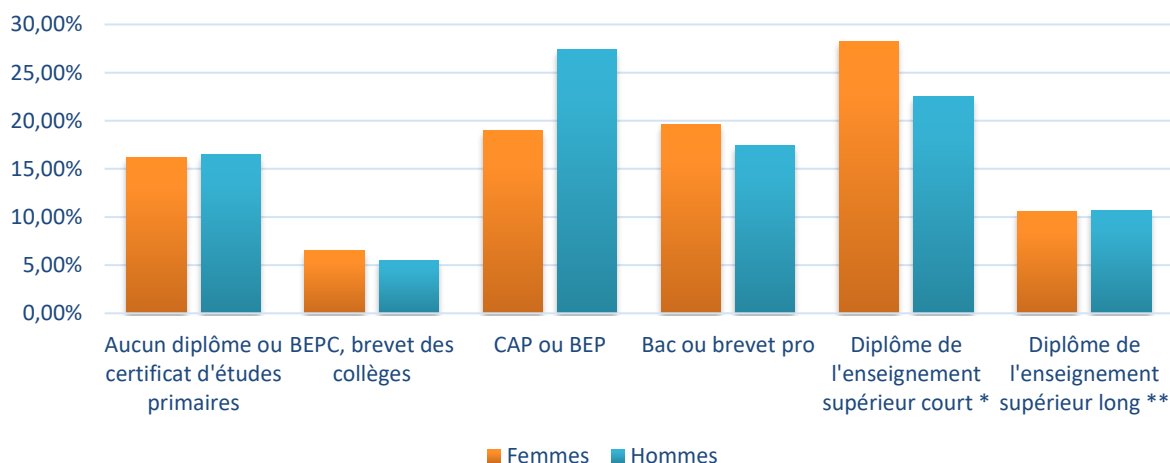
## 6) Diplôme le plus élevé

	Femmes	Hommes
<b>Aucun diplôme ou certificat d'études primaires</b>	16,2%	16,5%
<b>BEPC, brevet des collèges</b>	6,5%	5,5%
<b>CAP ou BEP</b>	19%	27,4%
<b>Bac ou brevet pro</b>	19,6%	17,4%
<b>Diplôme de l'enseignement supérieur court *</b>	28,26%	22,5%
<b>Diplôme de l'enseignement supérieur long **</b>	10,6%	10,7%

\*BAC +2, +3 ou +4

\*\*BAC +5 ou plus

### Répartition entre les femmes et les hommes selon le diplôme



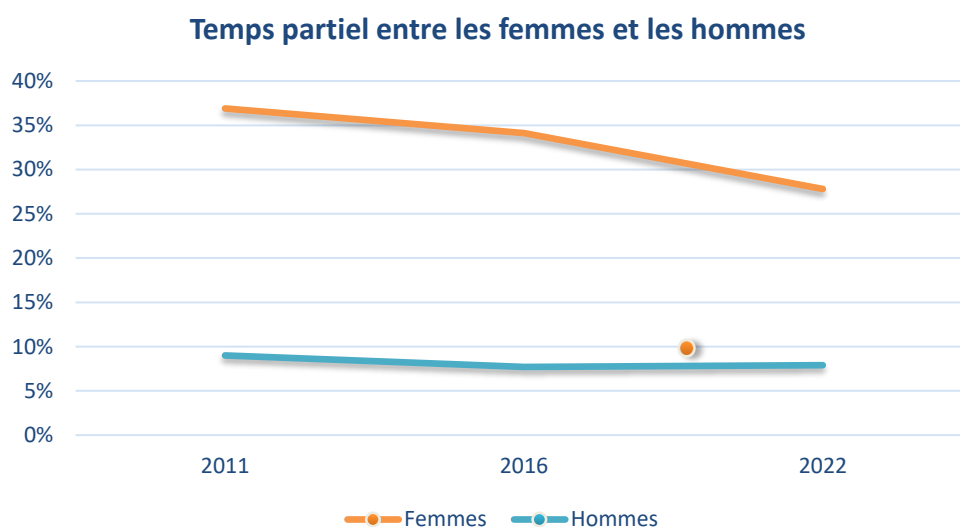


Un quart de la population possède un diplôme de l'enseignement supérieur court (BAC+2, BAC+3 ou BAC+4), avec une prépondérance féminine dans cette catégorie.

Les diplômes professionnels (CAP ou BEP) sont majoritairement détenus par des hommes. Pour les diplômes de niveau BAC+5 et au-delà, on observe une parité entre hommes et femmes.

## 7) Part des salariés à temps partiel

	2011	2016	2022
Femmes	36,9%	34,1%	27,8%
Hommes	9%	7,7%	7,9%

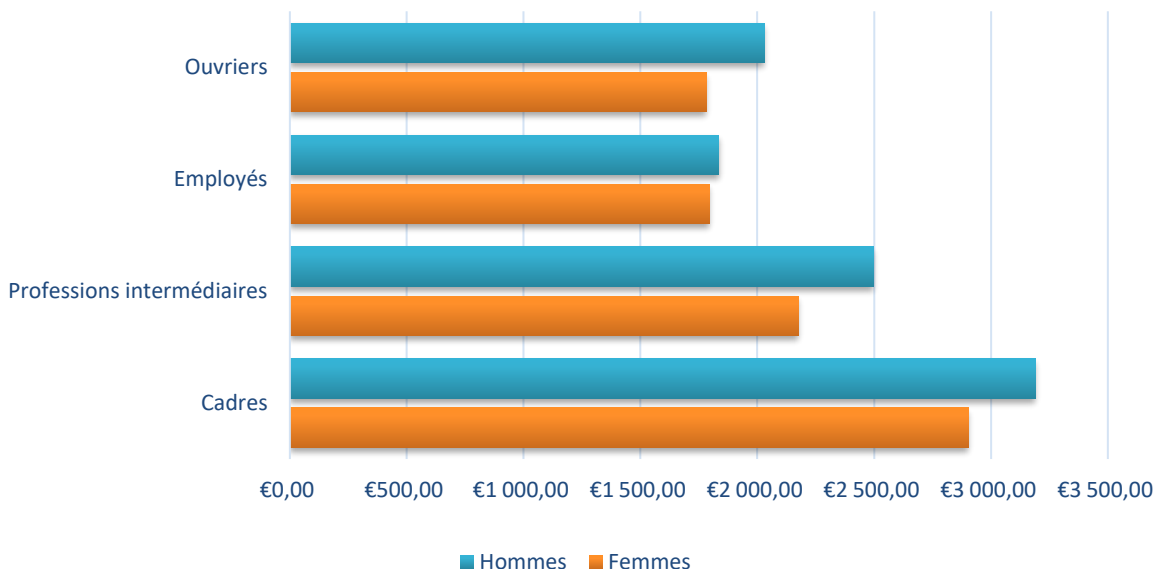


Le temps partiel est majoritairement adopté par les femmes. Néanmoins, entre 2011 et 2022, une réduction de la proportion de femmes occupant des emplois à temps partiel est observée.

## 8) Salaire net mensuel moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Femmes	Hommes
Ensemble	1 975,90 €	2 234,90 €
Cadres*	2 903,70 €	3 190,90 €
Professions intermédiaires	2 175,80 €	2 495,60 €
Employés	1 793,50 €	1 835,90 €
Ouvriers	1 781,40 €	2 031,10 €

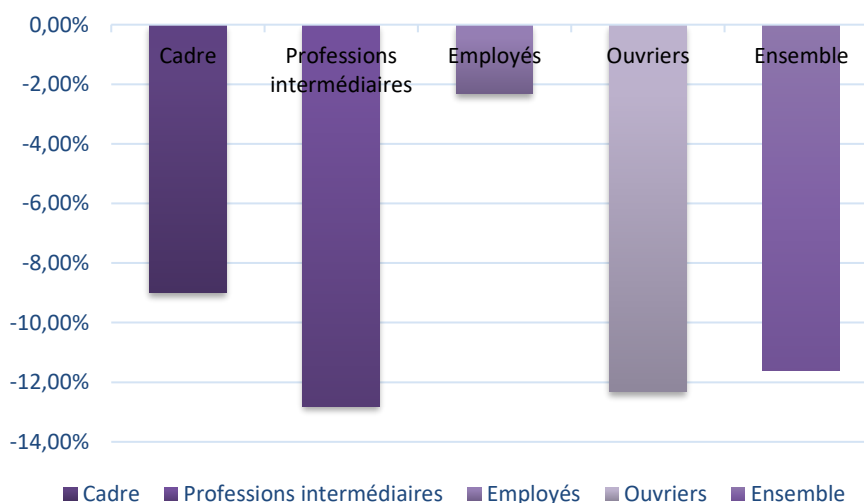
\*\*Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés



Comme les années précédentes, les statistiques révèlent que le salaire des femmes demeure nettement inférieur à celui des hommes. Cette disparité salariale reflète la situation observée à l'échelle nationale.

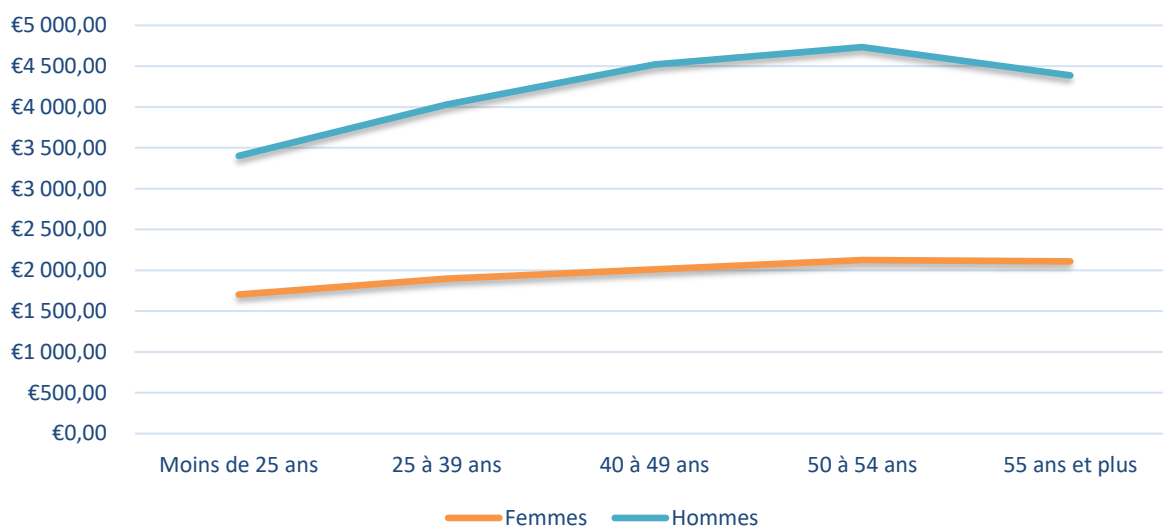
## 9) Écart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Ecart
<b>Ensemble</b>	-11,6%
<b>Cadres</b>	-9%
<b>Professions intermédiaires</b>	-12,8 %
<b>Employés</b>	-2,3%
<b>Ouvriers</b>	-12,3%



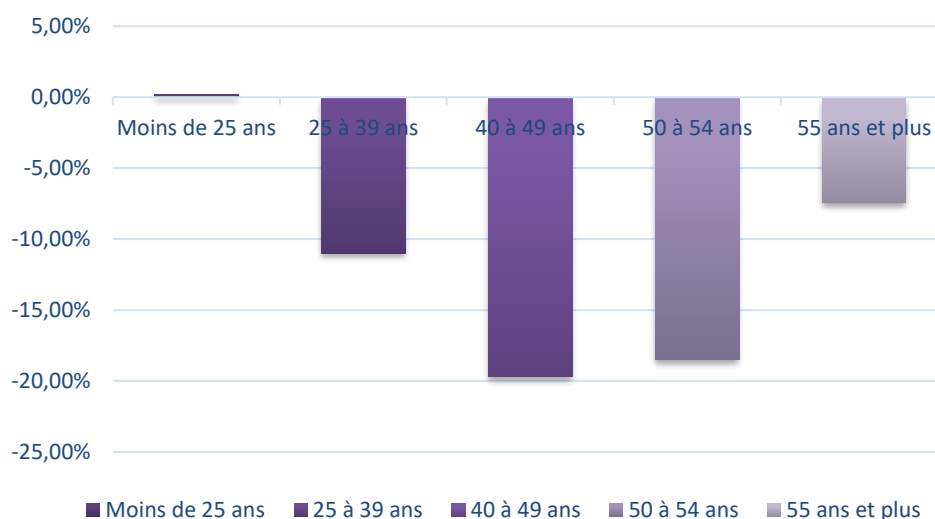
## 10) Salaire net mensuel moyen (en euros) entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2023

Ages	Femmes	Hommes
Moins de 25 ans	1 702,6 €	1 699 €
25 à 39 ans	1 897,8 €	2 131,4 €
40 à 49 ans	2 012 €	2 507 €
50 à 54 ans	2 125,1 €	2 608 €
55 ans et plus	2 108,3 €	2 278 €



## 11) Ecart de salaire net mensuel moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2023

	Ecart
Moins de 25 ans	0,2%
25 à 39 ans	-11%
40 à 49 ans	-19,7 %
50 à 54 ans	-18,5%
55 ans et plus	-7,4%





## 13) Politique publique – la culture

### Lecteurs des bibliothèques intercommunales

Les bibliothèques ont enregistré 3 860 lecteurs actifs en 2025, ce qui représente une stabilité par rapport aux 3 849 lecteurs comptabilisés en 2024.

La tranche d'âge qui augmente de manière significative est celle des « Femmes de 65 ans et plus » (5%). En 2025, les catégories « Hommes de 15 à 64 ans » et « Hommes de 65 ans et plus » baissent de -1 %.

Sexe	Tranche d'âge	2023	2024	2025	Différence en %*
Femmes	De 0 à 14 ans	351	643	<b>620</b>	<b>-4%</b>
Femmes	De 15 à 64 ans	579	1270	<b>1283</b>	<b>1%</b>
Femmes	De 65 ans et plus	252	433	<b>454</b>	<b>5%</b>
Hommes	De 0 à 14 ans	332	568	<b>569</b>	<b>0%</b>
Hommes	De 15 à 64 ans	191	504	<b>500</b>	<b>-1%</b>
Hommes	De 65 ans et plus	64	158	<b>156</b>	<b>-1%</b>
Femmes	Année de naissance non renseignée	43	62	<b>63</b>	
Hommes	Année de naissance non renseignée	15	16	<b>24</b>	
Sexe non renseigné	Année de naissance non renseignée	122	136	<b>132</b>	
Sexe non renseigné	De 0 à 14 ans	29	20	<b>22</b>	
Sexe non renseigné	De 15 à 64 ans	19	30	<b>26</b>	
Sexe non renseigné	De 65 ans et plus	7	9	<b>11</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>2 004</b>	<b>3 849</b>	<b>3 860</b>	<b>0%</b>

\*Les chiffres en vert montrent l'augmentation, et en rouge la baisse entre 2024 et 2025

967 nouvelles personnes se sont inscrites en 2025, comparé à 1 002 nouveaux inscrits en 2024, 1 189 en 2023, 1 072 en 2022, et 794 en 2021.

La baisse de nouveaux inscrits se poursuit en 2025 avec -3% par rapport à 2024. Le nombre de nouveaux inscrits est désormais inférieur à celui de 2022, ce qui confirme un net recul des inscriptions en 2024.

## CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

L'analyse des statistiques INSEE différenciant les données hommes/femmes dégage les résultats suivants :

En matière de précarité sociale, 69% des familles monoparentales sur le territoire sont composées de femmes avec enfants.

En matière d'égalité professionnelle, malgré un niveau de diplôme des femmes du territoire intercommunal supérieur à la moyenne nationale, plusieurs disparités persistent :

1. Le niveau de rémunération est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

La mixité des métiers reste largement à développer : les femmes exercent traditionnellement des métiers dans les domaines du social et de l'administratif, moins bien rémunérés que les domaines techniques. Ces facteurs contribuent aux inégalités professionnelles femmes-hommes dans le monde du travail.

2. Le niveau de précarité de leur emploi est plus élevé avec des temps partiels plus nombreux que chez les hommes.
3. Le chômage affecte également davantage les femmes que les hommes.

## ACTIONS 2025

Après l'établissement de l'état des lieux en matière d'égalité femmes/hommes, le rapport doit présenter les orientations pluriannuelles et définir des programmes favorisant cette égalité.

Malgré la progression significative de l'emploi féminin et sa contribution à l'émancipation des femmes, les diagnostics de ce rapport mettent en évidence les nombreuses inégalités persistantes dans la sphère professionnelle.

Plusieurs actions doivent être menées pour promouvoir l'égalité hommes/femmes. Ces actions seront hiérarchisées dans un prochain programme, avec l'identification de projets réalisables à court et moyen terme.

Les politiques menées par les collectivités peuvent amplifier ou réduire ces inégalités. Leur pertinence doit donc être évaluée à l'aune de l'objectif d'égalité hommes-femmes.



## L'emploi, la rémunération

Les données présentées et commentées dans les deux premières parties de ce rapport se concentrent principalement sur le travail et la rémunération. L'analyse révèle que sur notre territoire, les inégalités entre les hommes et les femmes persistent dans ces domaines, reflétant une tendance observée à l'échelle nationale.

L'une des premières actions menées par la Communauté en matière d'égalité concerne indéniablement le recrutement des femmes.

En tant que premier employeur sur le territoire, la CCPS contribue au renforcement de l'égalité entre femmes et hommes en offrant du travail à une majorité d'habitantes du territoire. Il est important de noter que 89% du personnel permanent (titulaires et non-titulaires) de la Communauté est féminin.

Bien que les emplois contractuels à temps non complet demeurent précaires, ils représentent une opportunité importante pour de nombreuses femmes en recherche d'emploi de réintégrer le monde du travail. Les emplois proposés par la Communauté sont donc essentiels sur un territoire où 69% des ménages sont constitués d'une femme seule avec enfant(s).

## Le soutien à l'émancipation des femmes

Le projet de territoire de la Communauté de Communes adopté en novembre 2018 a fixé des axes de politique publique dont certains contribueront nécessairement à réduire les inégalités constatées entre les hommes et les femmes, et particulièrement dans leur accès à un travail qualifiant, stable et bien rémunéré. Toutes ces actions devront être orientées de manière à améliorer la situation particulière des femmes. Les programmes d'actions pourraient ainsi se décliner dans les domaines de la mobilité et du développement économique.

Axe 1.1 Adopter une démarche volontariste sur le déploiement du très haut débit dans le cadre du SDTAN (Schéma Départemental d'Aménagement Numérique) ou proposer des solutions alternatives à court terme

Axe 1.2 Développer des aménagements connectés aux réseaux de transport des agglomérations avoisinantes (pôles d'échange, covoiturage...)

Axe 2.1 Affirmer une politique d'accueil d'entreprises unipersonnelles ou TPE, à destination d'auto-entrepreneurs en s'appuyant sur un marketing territorial fort

Axe 2.2 Déployer un dispositif d'accompagnement des entreprises du territoire et de porteurs de projet afin d'articuler projet économique et projet de vie

Axe 5.1 Poursuivre les actions sur les compétences historiques de la Communauté

La politique mise en place par la Communauté de Communes a vocation à corriger les inégalités constatées précédemment puisqu'elle offre une gamme complète de services dans le secteur de l'enfance : 3 crèches, 1 halte-garderie itinérante, des services périscolaires, 1 relais petite enfance, des centres de loisirs (sur 4 sites différents), des espaces d'accueil pour les adolescents, ainsi que des séjours. Ils sont donc de nature à libérer du temps pour les femmes, encore traditionnellement et majoritairement investies dans la sphère familiale consacrée à l'éducation des enfants. Ces services peuvent leur permettre de continuer à exercer une activité professionnelle et à ne pas se laisser distancer dans l'évolution de leur carrière par les hommes.

## La Convention Territoriale Globale (CTG)

La Convention Territoriale Globale a été signée avec la CAF du Gard le 16 juin 2022 pour la période 2022-2026. Elle s'appuie sur le projet de territoire pour délivrer une offre de services complète, innovante et de qualité aux familles. Elle porte sur les champs d'intervention suivants : Petite Enfance, Enfance, Jeunesse, Parentalité, Handicap, Animation de la vie sociale, Numérique et Accès aux droits, Mobilité, Culture. Elle décline un plan d'actions selon 3 axes stratégiques :

- Faciliter les mobilités et l'accès aux droits et aux services
- Renforcer la politique de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse
- Considérer la culture comme levier d'insertion sociale en favorisant son accès à tous dans le respect des droits culturels pour le partenariat avec différentes associations du territoire, notamment Calade, permet de développer une politique de soutien aux familles à travers diverses actions : accompagnement à la scolarité ; ateliers petites mains petits pieds ; adultes et seniors : ateliers d'alphabétisation, numériques, de prévention santé...



Le Réseau pour les droits des femmes, porté et animé par le Conseil départemental du Gard, s'enrichit d'un nouvel outil au service de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes : la création d'un Photolangage®. Ce dispositif repose sur l'utilisation de photographies comme support à la parole et à la réflexion collective — une banque d'images servant de « déclencheurs » pour faciliter l'expression, la prise de recul et l'échange autour de thématiques sensibles ou complexes. En permettant à chacun de parler de soi tout en se « cachant » derrière la photo, le Photolangage® favorise la créativité et le dialogue dans un cadre bienveillant. Le Conseil départemental invite l'ensemble de ses partenaires intéressés à se mobiliser autour de cette initiative.

La chargée de mission CTG de la Communauté de communes du Pays de Sommières a participé en 2025 à une première réunion d'information.

## Un soutien éducatif et social

La Communauté de communes propose également 1 LAEP (Lieu d'Accueil Enfants Parents), offrant un soutien psychologique, et créant du lien entre des hommes et des femmes, nouveaux parents qui peuvent se sentir isolés ou qui traversent des situations délicates financièrement ou socialement. Ceci de manière gratuite et anonyme.

## L'éducation des enfants et des jeunes

L'éducation, la culture sont des leviers essentiels pour éduquer et sensibiliser à l'égalité hommes/femmes.

### ➤ Dans les établissements scolaires

Au niveau des Accueils de Loisirs Périscolaires (ALP), une politique est mise en place concernant les jeux et activités « non genrés », tous les jeux étant disponibles pour tous.

Les équipes d'animation incitent les enfants à se positionner sur les activités qui leur plaisent, et à se défaire de leur vision stéréotypée de ce que serait une activité pour les filles ou pour les garçons.

Des projets sont mis en place, par exemple « le foot autrement » : découverte de la pratique du foot autrement et surtout pour tout le monde (filles, garçons, forts, moins forts...). Ces ateliers permettent aux enfants qui n'osent pas s'imposer, filles ou garçons, d'avoir une place en avant dans le jeu.

➤ Dans les établissements d'accueil petite enfance

Dans les structures petite enfance du territoire, la question du genre en termes de proposition d'activités, de jouets... n'est pas évoquée en tant que tel, tout est proposé aux enfants indifféremment de leur genre (les garçons ont accès au déguisement de princesse et les filles aux gros camions de chantier).

Le dernier décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux établissements d'accueil de jeunes enfants et aux assistants maternels, demande aux collectivités et aux équipes de s'appuyer sur la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant pour retravailler les projets pédagogiques des structures.

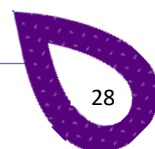
## CHARTRE NATIONALE POUR L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

En application de l'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles, cette charte établit les principes applicables à l'accueil du jeune enfant, à travers les « DIX GRANDS PRINCIPES POUR GRANDIR EN TOUTE CONFIANCE ». Ils sont affichés dans tous les services d'accueil du jeune enfant et mis à disposition de l'ensemble des professionnels.

### Article 7 de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant

La lutte contre les stéréotypes sexistes est un enjeu essentiel dès la prime enfance. « 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 professionnels qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et ces hommes que je construis mon identité. »

Les jeunes enfants observent celles et ceux qui prennent soin d'eux. Ils voient aujourd'hui l'omniprésence des femmes dans les modes d'accueil. Il existe par ailleurs une asymétrie des attitudes professionnelles dans les soins, jeux et activités entre les filles et les garçons. Les enfants remarquent qu'on les considère différemment selon qu'ils sont une petite fille ou un petit garçon. Ainsi, ils intériorisent très tôt les stéréotypes de genre et la division sexuée des rôles sociaux. L'attention des professionnels à ne pas transmettre de manière précoce des stéréotypes de comportement liés au sexe de l'enfant va de pair avec l'accompagnement de la prise de conscience des jeunes enfants de leur identité de petite fille et de petit garçon et la fierté qu'ils en tirent. Les enfants ont besoin d'être valorisés pour leurs compétences personnelles et non en fonction des rôles habituellement attribués à chaque genre. Il est nécessaire de veiller à ce que les petites filles et les petits garçons soient encouragés de la même manière à aller vers les activités qui suscitent leur intérêt, sans être freinés. L'observation et le questionnement des attitudes de socialisation différenciée des filles et des garçons sont intégrés à la formation des professionnels. La mixité des personnels dans l'accueil, l'éducation et le soin des enfants quel que soit leur âge est un facteur d'égalité, car elle offre aux enfants des modèles et des relations socialement plus riches dans un monde constitué d'hommes et de femmes. Elle doit être encouragée à tous niveaux, dans l'orientation scolaire et professionnelle, la formation, le recrutement.



➤ Dans les établissements de la CCPS

Les équipes travaillent sur leur façon de s'exprimer et le vocabulaire employé, notamment à travers des articles transmis pour alimenter la réflexion et des échanges menés en réunion avec la psychologue.

La lutte contre les stéréotypes de genre est par ailleurs intégrée aux nouveaux projets pédagogiques, qui en décrivent les moyens mis en œuvre, et des formations dédiées à cette thématique ont été proposées aux agents du service Petite Enfance.

➤ Radio Sommières

Cette thématique de l'égalité homme/femme, garçon/fille, est traitée régulièrement sur les ondes de cette radio associative.

➤ Dans les centres de loisirs

Association des Francas du Gard :

- Des livres jeunesse portant sur le vivre ensemble et l'égalité fille/garçon sont achetés et servent de support à des animations dédiées.
- Les animateurs et animatrices sont sensibilisés à cette thématique à travers le prisme du vivre ensemble.

Association Familles Rurales :

- L'ensemble des jeux, activités et propositions d'actions sont pensés sans distinction de genre, les équipes d'animation privilégiant le libre choix de l'enfant plutôt que des orientations genrées.
- Tous les jeux mis à disposition sont accessibles à tous les enfants.
- Les animateurs adoptent un vocabulaire inclusif en s'adressant aux "enfants" plutôt qu'en distinguant garçons et filles.

## L'accès au droit

Le centre social Calade de Sommières offre différentes permanences juridiques, dont celles d'un juriste familial du Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF). Le CIDFF exerce une mission d'intérêt général confiée par l'État dans le but de favoriser l'autonomie professionnelle, sociale et personnelle des femmes ainsi que de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est avant tout un acteur de la politique publique d'informations sur les droits des femmes, de la lutte contre les violences faites aux femmes et un soutien dans les démarches entrant dans ce cadre. Calade accueille également une permanence mensuelle du planning familial du Gard.

## Les manifestations culturelles réalisées en 2025



L'association Coriandre, subventionnée par la Communauté, est impliquée sur le sujet des violences sexistes et sexuelles et les discriminations en tout genre. L'équipe a suivi des formations et s'est ralliée à la conception du KIF (Kit Inclusif et Festif) porté par l'association Bouillon Cube.

Depuis plusieurs années l'association réalise des actions autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, contre les LGBTtphobies, la prévention, la réduction des risques (auditifs, drogues, sexuelles, etc.) et l'impact environnemental. Toutes ces valeurs sont rassemblées sur leur charte / engagements du festival, envoyée aux prestataires, associatifs, artistes, et bénévoles.

En 2020, l'association a contribué à l'élaboration du KIF (Kit Inclusif et Festif) et est accompagnée par la fédération Octopus dans le cadre de leur labellisation Label et la Fête, un label régional qui promeut une culture festive responsable.

## La parité politique

Le territoire s'inscrit pleinement dans la dynamique de parité politique portée au niveau national.

Parmi les 18 maires des communes membres de la CCPS, 6 sont des femmes, soit 33 %. Ce taux se situe nettement au-dessus de la moyenne nationale qui s'établit à 17,5 %, et plus encore de celui des présidences d'intercommunalités (11 %).

Au sein de l'exécutif intercommunal, la parité est effective : sur les 10 vice-présidences, 5 sont occupées par des femmes, dont la première vice-présidence.

Au-delà de l'aspect quantitatif, la Communauté de communes veille à ne pas reconduire les stéréotypes de genre dans la répartition des délégations. Ainsi, des compétences traditionnellement associées à une image féminine ou masculine ont été volontairement confiées au sexe opposé : un homme a en charge la petite enfance, tandis qu'une femme pilote les travaux et qu'une autre porte la gestion du cycle de l'eau.

## La prise en compte de la sécurité et du bien-être des agents

Afin de renforcer la prévention et la lutte contre tous les types de violence, la Communauté de communes a signé une convention avec le Centre de Gestion du Gard pour mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, destiné à tous mais plus particulièrement aux femmes, davantage exposées que les hommes à ce type d'agressions. (Arrêté du 3 juillet 2023).

## PROJETS 2026

- En 2026, le centre d'animation des Francas prévoit de poursuivre le travail sur l'aménagement des espaces et le choix du matériel pédagogique (jeux non genrés, espace symbolique, mise à disposition de déguisement) pour toutes les tranches d'âges, ainsi qu'à la ludothèque, et le déploiement du projet « 1 jour/ 1 question » autour de l'égalité fille/garçon avec le groupe des 5-6 ans
- La poursuite de l'action éducative au sein des crèches, centres de loisirs et écoles est également prévue.
- Un groupe test de photolangage sera créé en lien avec les structures jeunesse du territoire : les Francas, l'AFR et la Calade.

