



Extrait du Registre Des Délibérations

L'an deux mille vingt-et-un

Le 24 Novembre 2021 à 18 heures

Le Conseil Communautaire de Grand Cubzaguais Communauté de Communes dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire au siège de Grand Cubzaguais Communauté sous la présidence de Madame Valérie GUINAUDIE, Présidente de séance.

Date de convocation le 16 Novembre 2021.

DELEGUES EN EXERCICE : 37

NOMBRE DE PRESENTS : 24

NOMBRE DE VOTANTS : 30

Objet : Rapport de situation en matière d'égalité Homme/Femme

Présents : 24

AYMAT Pascale (Saint-André-de-Cubzac), BLANC Jean-Franck (Teuillac), BORRELLY Marie Claire (Saint-André-de-Cubzac), BRIDOUX-MICHEL Nadia (Cubzac-les-Ponts), CAILLAUD Mathieu (Saint-André-de-Cubzac), COUPAUD Catherine (Pugnac), DARHAN Laurence (Bourg), FUSEAU Michael (Pugnac), GALLIER Patrice (Saint-Gervais), GUINAUDIE Sylvain (Aubie/Espessas - Val-de-Virvée), GUINAUDIE Valérie (Mombrier), HERNANDEZ Sandrine (Saint-André-de-Cubzac), JEANNET Serge (Gauriaguet), JOLY Pierre (Bourg), JOLLIVET Célia (Peujard), LAVAUD Véronique (Saint-André-de-Cubzac), LOUBAT Sylvie (Salignac-Val-de-Virvée), MONSEIGNE Célia (Saint-André-de-Cubzac), PEROU Laurence (Saint-André-de-Cubzac), POUCHARD Éric (LANSAC), POUX Vincent (Saint-André-de-Cubzac), RAMBERT Jacqueline (Saint-Gervais), TABONE Alain (Cubzac-les-Ponts), TARIS Roger (Tauriac).

Absents excusés ayant donné pouvoir : 6

BRUN Jean-Paul (Saint-Antoine - Val-de-Virvée) à LOUBAT Sylvie (Salignac-Val-de-Virvée), COURSEAUX Michael (Saint-André-de-Cubzac) à BORRELLY Marie Claire (Saint-André-de-Cubzac), MABILLE Christian (Peujard) à JOLLIVET Célia (Peujard), PINSTON Stéphane (Saint-André-de-Cubzac) à POUX Vincent (Saint-André-de-Cubzac), SUBERVILLE Jean Pierre (Saint-Laurent-d'Arce) à BLANC Jean-Franck (Teuillac), TELLIER Nicolas (Saint-André-de-Cubzac) à MONSEIGNE Célia (Saint-André-de-Cubzac).

Absents excusés : 5

BAGNAUD Gérard (Cubzac-les-Ponts), BERARD Francis (Prignac-et-Marcamps), BOURSEAU Christiane (Virzac), FAMEL Olivier (Saint-André-de-Cubzac), MARTIAL Christophe (Val-de-Virvée).

**Absents : 2**

BELMONTE Georges (Saint André-de-Cubzac), GRAVINO Bruno (Saint- Trojan).

Secrétaires de séance : Pierre JOLY

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour les communes et EPCI : l'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. »

Il présente également les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2022, Mme La Présidente soumet au conseil communautaire le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire décide :

- De prendre acte de la transmission de ce rapport aux membres du conseil communautaire.

N°2021-139

Envoyé en préfecture le 26/11/2021
Reçu en préfecture le 26/11/2021
Affiché le 
ID : 033-243301223-20211125-2021_139-DE



Pour : 30
Contre : 0
Abstention : 0

Enregistrée en sous-préfecture
Le :

Publiée le :

Pour extrait certifié conforme

Fait à Saint André de Cubzac,
Le 25 Novembre 2021.

La Présidente

Valérie GUINAUDIE





RAPPORT EGALITE HOMMES FEMMES

En application de la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter : « un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. »

Enfin, il présente aussi les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi la collectivité souhaite marquer sa volonté de porter une attention particulière à remettre en cause les images sexistes et les stéréotypes de genre ainsi qu'agir pour le changement des mentalités et des comportements et conduire une prise de conscience individuelle et collective pour que l'égalité des droits soit garantie à toutes et tous.

Envoyé en préfecture le 26/11/2021

Reçu en préfecture le 26/11/2021

Affiché le



ID : 033-243301223-20211125-2021_139-DE

Quelques chiffres au niveau national sur la Fonction Publique Territoriale

QUELQUES CHIFFRES AU NIVEAU NATIONAL SUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

62%
de femmes en
Catégorie A



la moyenne d'âge est de
45,5 ans pour les
femmes et **45,1 ans**
pour les hommes

63%
en Catégorie B
(principalement dans les filières
sociale et administrative)



43% des bénéficiaires
de l'obligation d'emploi
des travailleurs
handicapés sont des
femmes

61%
en Catégorie C



29% des agents ont un
diplôme de l'enseignement
supérieur
(31% des femmes et 25% des hommes)

Mobilité géographique (changement de zone d'emploi) : elle a concerné, entre 2016 et 2017,
1,9 % des femmes et **1,8 %** des hommes dans la FPT

Sur les fonctionnaires territoriaux dont la pension est entrée en paiement en 2018 :
55 % étaient des femmes. Le montant moyen des pensions mensuelles brutes de droit direct
en paiement au 31 décembre 2018 était (CNRACL), de **1 187 euros** pour les femmes et **1 376**
euros pour les hommes.

Agents temps partiel dans la fonction publique, **29 %** des femmes fonctionnaires contre **7 %**
des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans)



En 2017, le salaire net mensuel moyen
(exprimé en équivalent temps plein) est de
1867€ pour les femmes et **2053€** pour les hommes

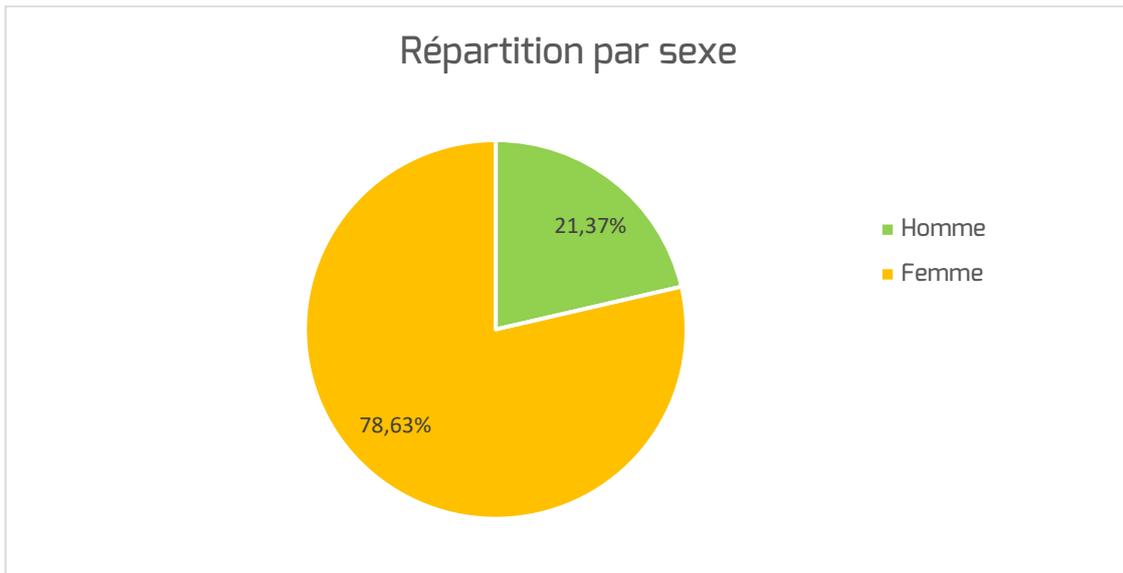
Source : DGAFT-Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique-éd2019

I L'égalité des hommes et des femmes au sein de GRAND CUBZAGUAIS, Communauté de Communes :

❖ Situations

➤ Les effectifs :

Au 31 décembre 2020, Grand Cubzaguais employait 92 femmes et 25 hommes sur emploi permanent.



- ✓ 88 agents soit 95.65% des fonctionnaires sont des femmes et 21 agents soit 84% des fonctionnaires sont des hommes
- ✓ 4 femmes et 4 hommes sont contractuels sur emploi permanent

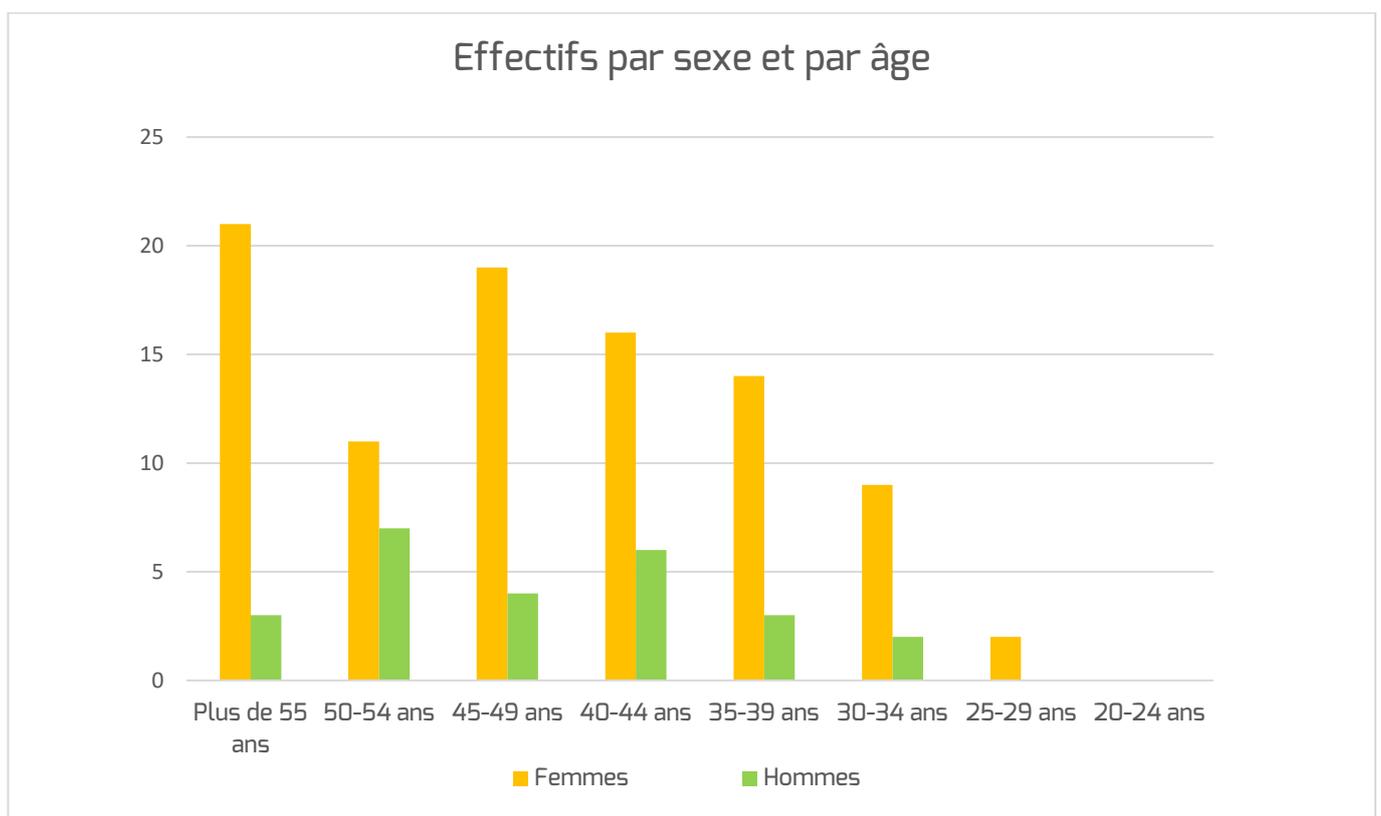
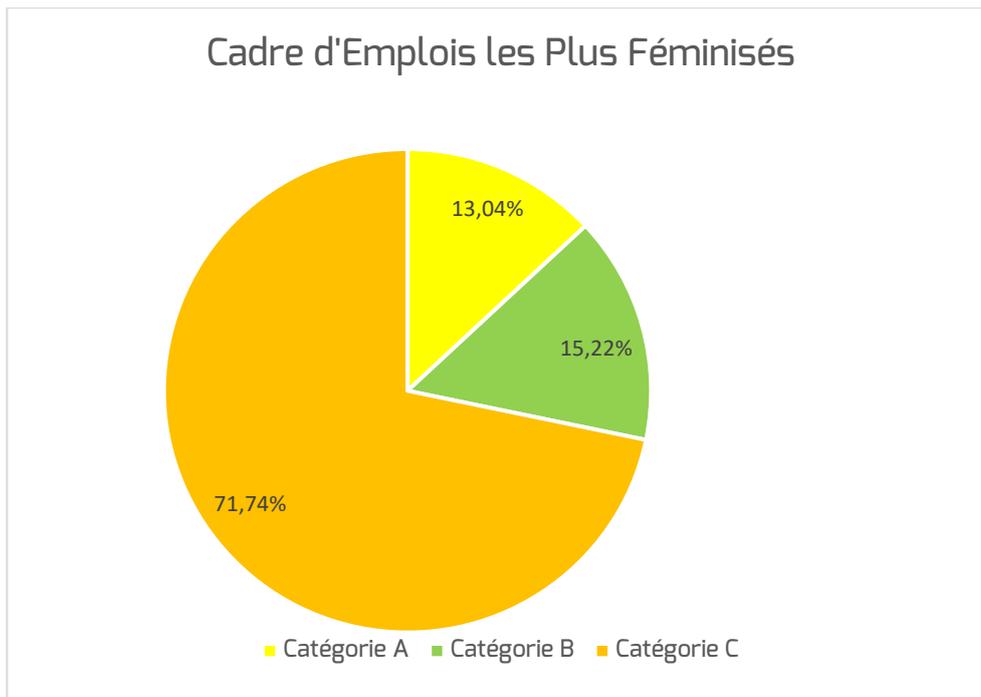
	Femmes	Hommes
Titulaires	95.65%	84%
Non-titulaires	4.35%	16%
Ensemble	78.63%	21.37%

Grand Cubzaguais emploie 3 agents sur emploi fonctionnels dont 1 femme.

Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on compte :

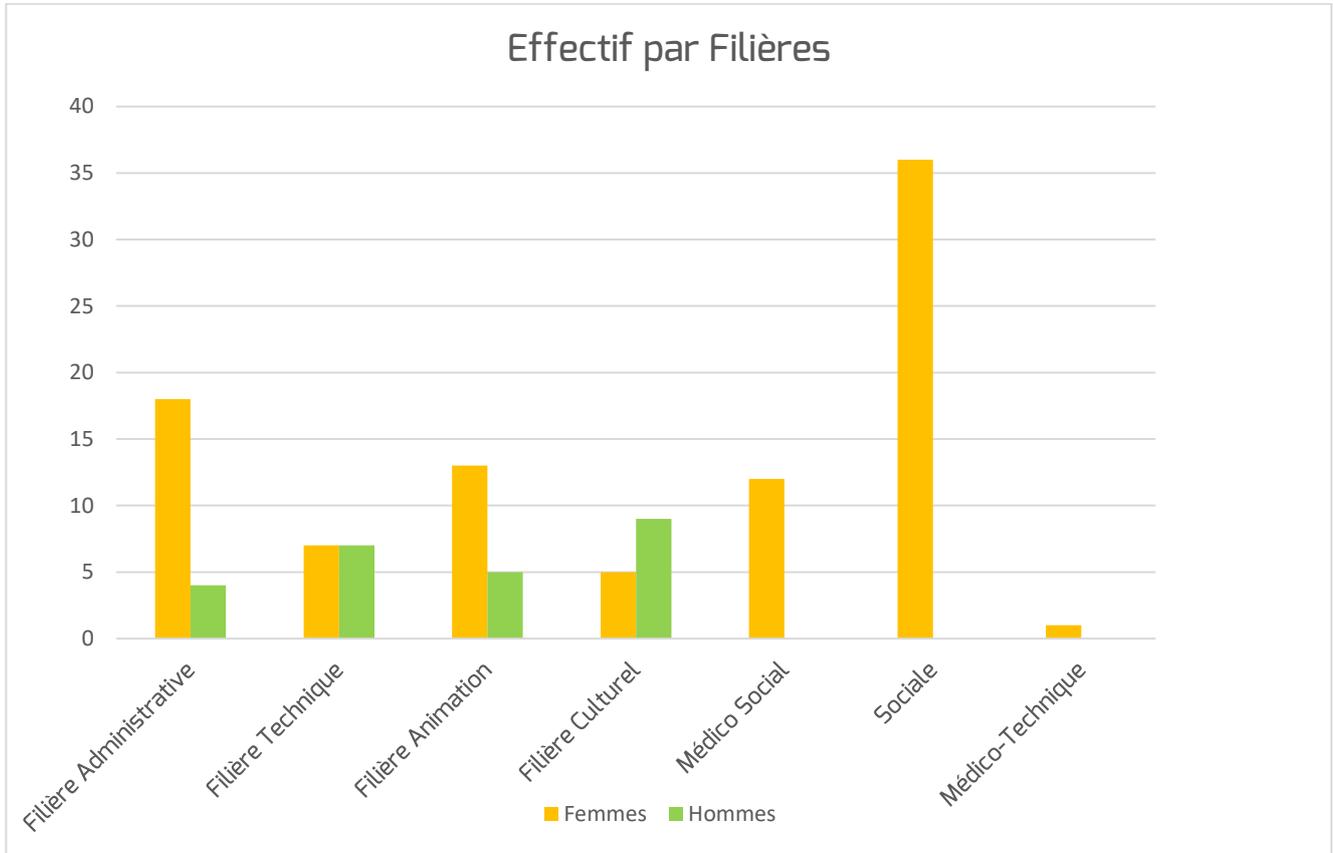
- 96% femmes titulaires et stagiaire
- 84% hommes titulaires et stagiaire
- 4% femmes contractuelles permanentes

- 16% hommes contractuels permanents



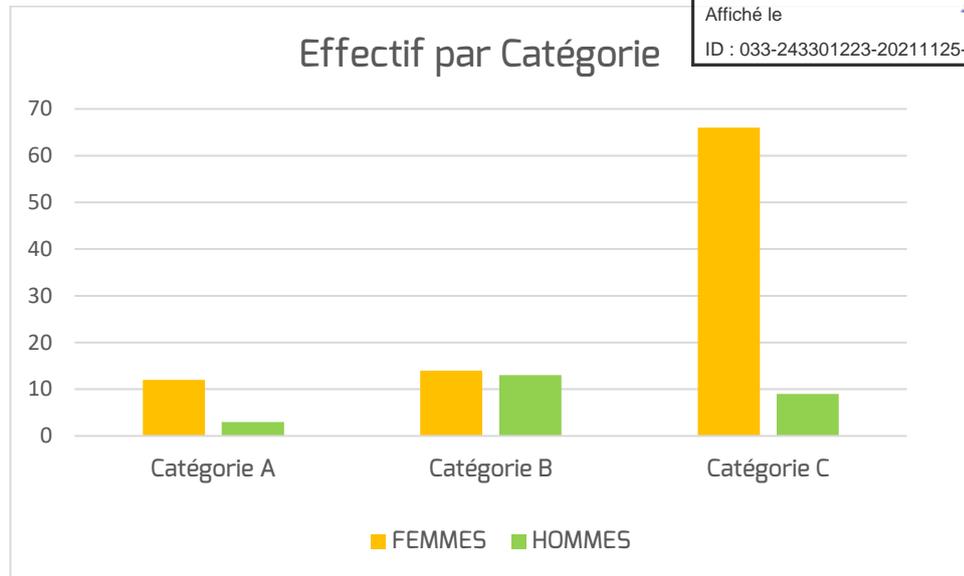
	Plus de 55 ans	50-54 ans	45-49 ans	40-44 ans	35-39 ans	30-34 ans	25-29 ans	20-24 ans
Femmes	21	11	19	16	14	9	2	0
Hommes	3	7	4	6	3	2	0	0

Dans la FPT, la moyenne d'âge est de 45.71 ans pour les femmes et 46.08 ans pour les hommes.



	Filière Administrative	Filière Technique	Filière Animation	Filière Culturelle	Médico Social	Sociale	Médico-Technique
Femmes	18	7	13	5	12	36	1
Hommes	4	7	5	9	0	0	0

La filière la plus féminisée est la filière sociale. Seule la filière culturelle compte plus d'hommes que de femmes.

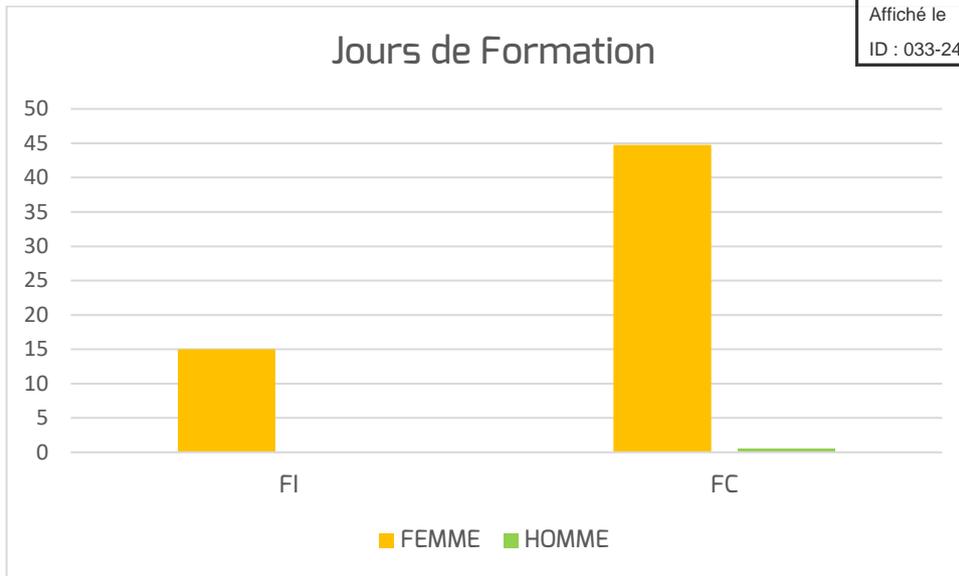


	FEMMES	HOMMES
Catégorie A	12	3
Catégorie B	14	13
Catégorie C	66	9

Les femmes représentent 80% des effectifs en catégorie A (62% au plan national), 51.85% en catégorie B (63% au plan national) et 88% en catégorie C (61% au plan national).

Grand Cubzaguais se caractérise donc par une représentation importante des femmes. Il en est de même dans des postes d'encadrement hors direction 18 responsables femmes contre 3 responsables hommes. Et il est à noter une parité en direction (1 DGA Femme pour 1 DGA Homme).

➤ **La formation :**



60.25 jours de formations ont été suivies par les agents en 2020. L'accès à la formation a été principalement féminin (99%)

La formation continue représente 75% des formations suivies.

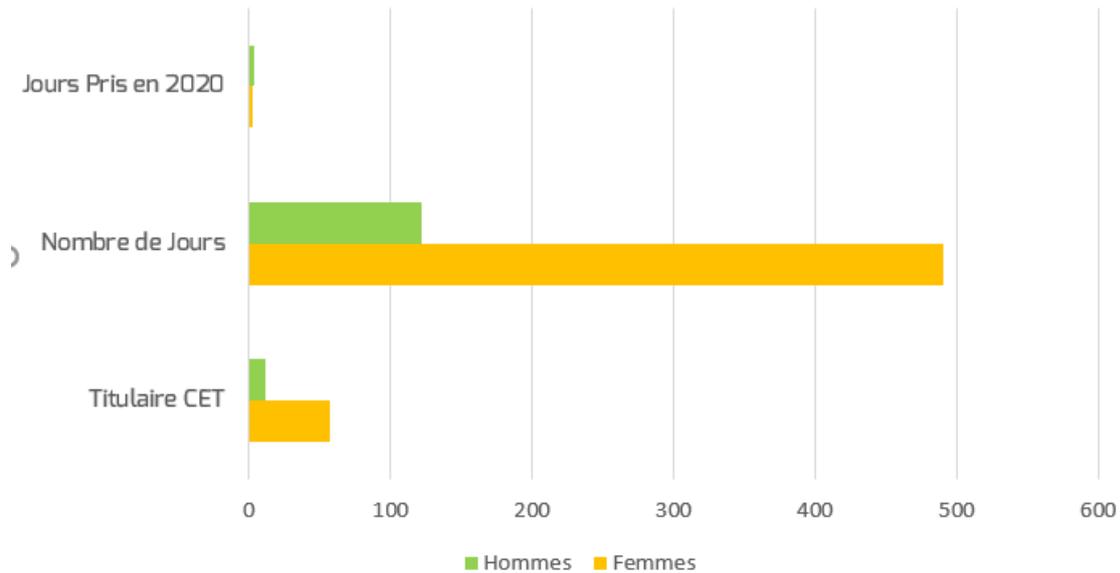
➤ L'aménagement du temps de travail :

7 femmes sont à temps partiel, 1 à 80% et 6 à 90%. Sur ces 7 temps partiel, 5 sont des temps partiels sur autorisation. Ainsi 100% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.

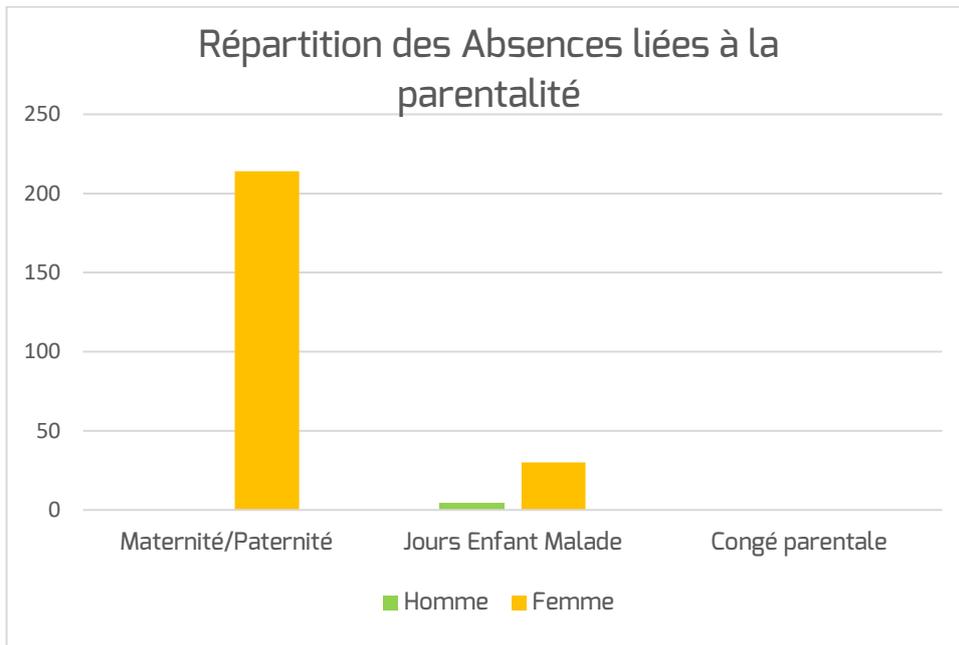
Tranche d'âge concernée va de 30 à 43 ans.

➤ Les absences

Compte épargne Temps



En 2020, 69 agents avaient un CET ouvert (83% de femmes, 17% d'hommes) représentant un solde de 612 jours (80% au bénéfice d'agents féminin et 20% agents masculin) avec un nombre de jours pris se portant à 5.5 (36% par des femmes et 64% par des hommes).

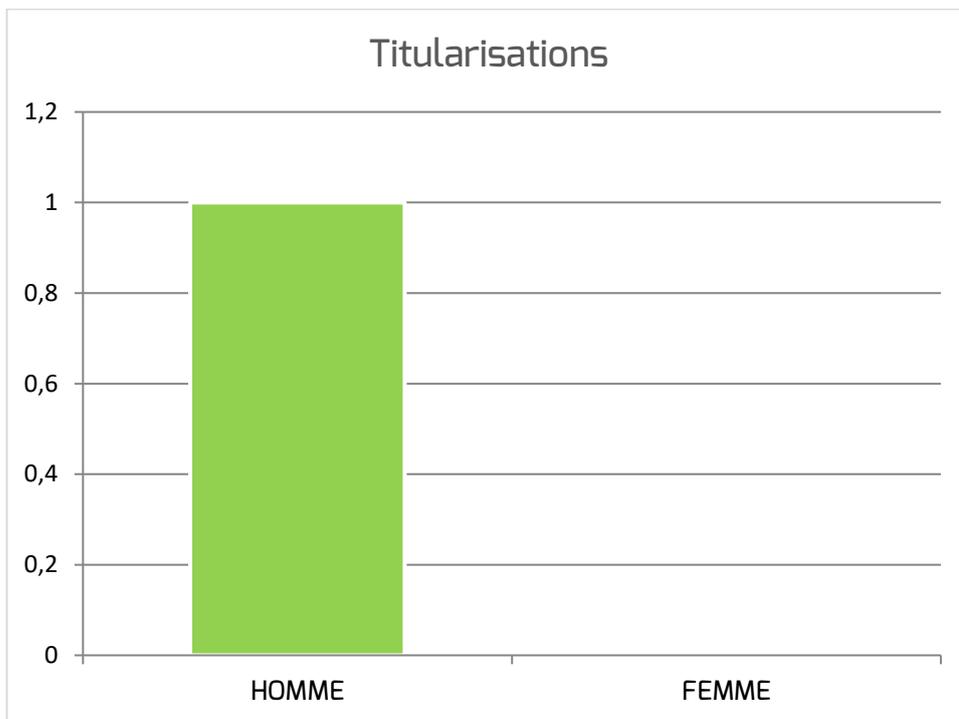


En 2020 les absences liées à la parentalité sont essentiellement féminines.

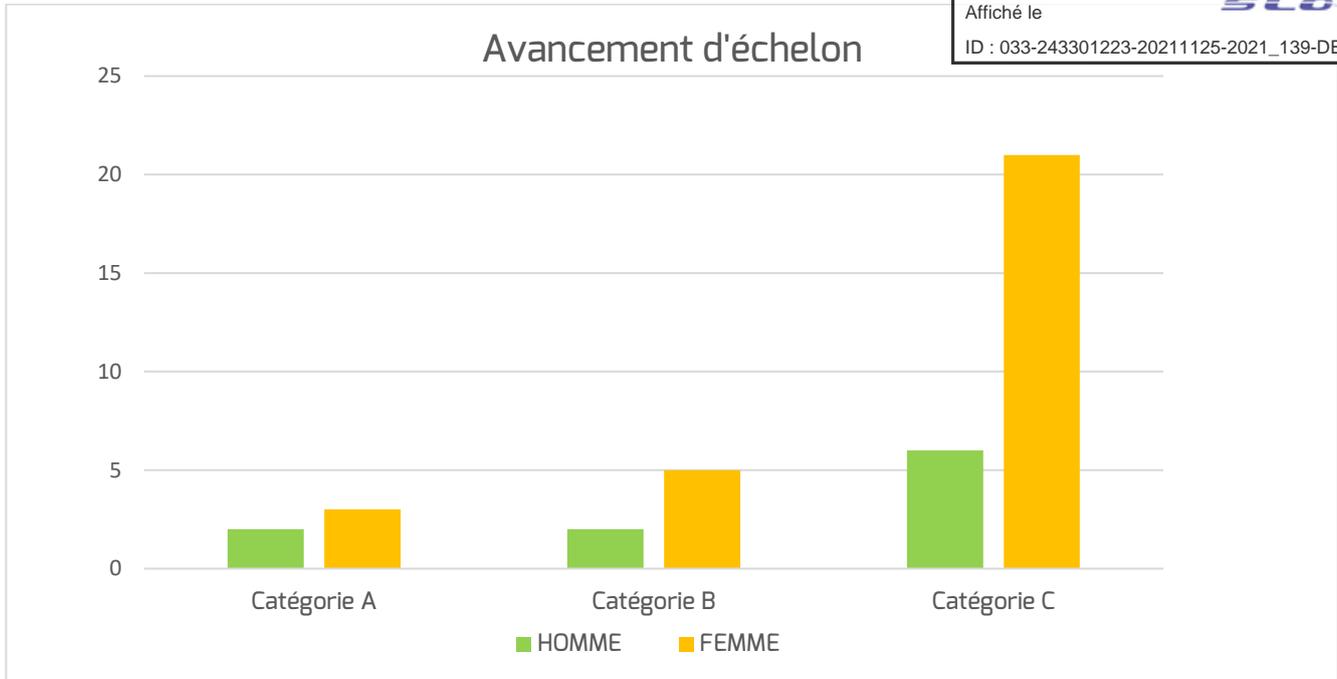
- 30 jours enfants malade pris par les agents féminins contre 4.5 jours pris par des agents masculins
- 214 jours maternité contre 0 jours paternité pour les titulaires.
- 0 jours de congé parental.

S'agissant des jours d'accident de travail, 94 ont été enregistrés en 2020, 100% de ces jours concernent des femmes.

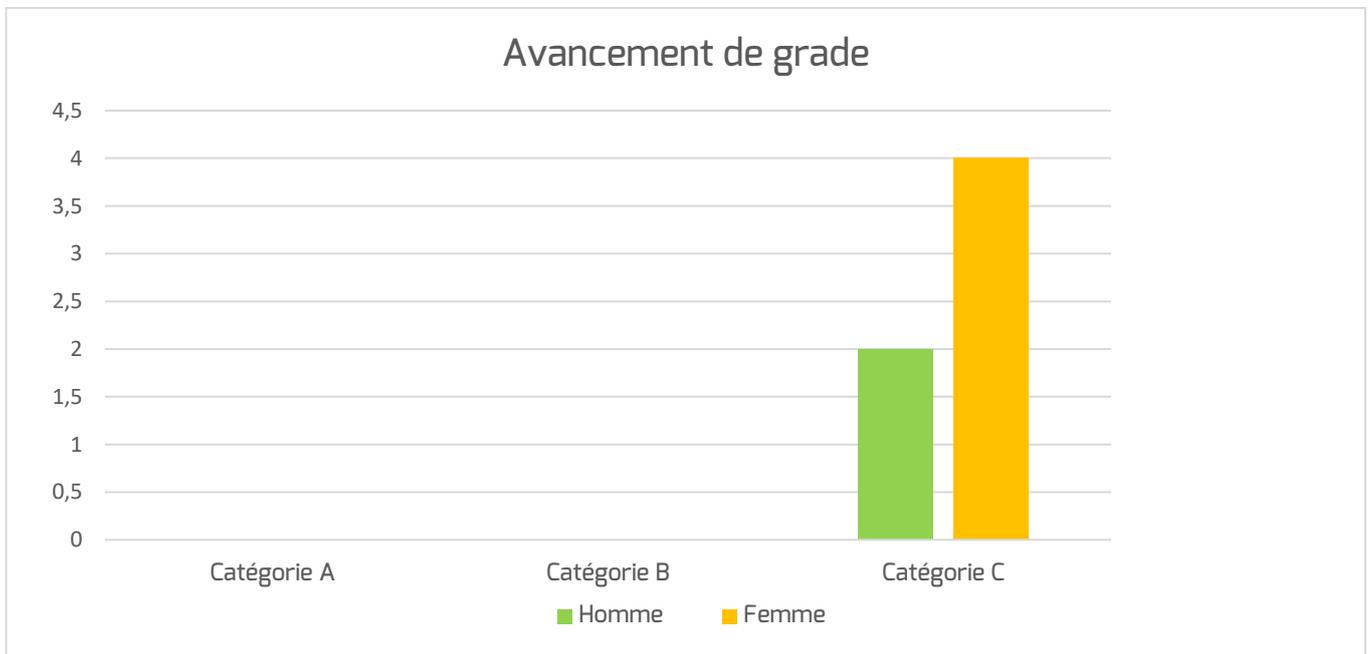
➤ **Le déroulement de carrière**



En 2020, Grand Cubzaguais a titularisé 1 agent homme et a procédé à 6 stagiairisations féminine.



En 2020, 9 agents ont eu un avancement d'échelon, 22% en catégorie A, 11% en catégorie B et 67% en catégorie C. Les femmes représentent soit 89% des avancements d'échelon (pour rappel elles représentent 78.45% des effectifs).

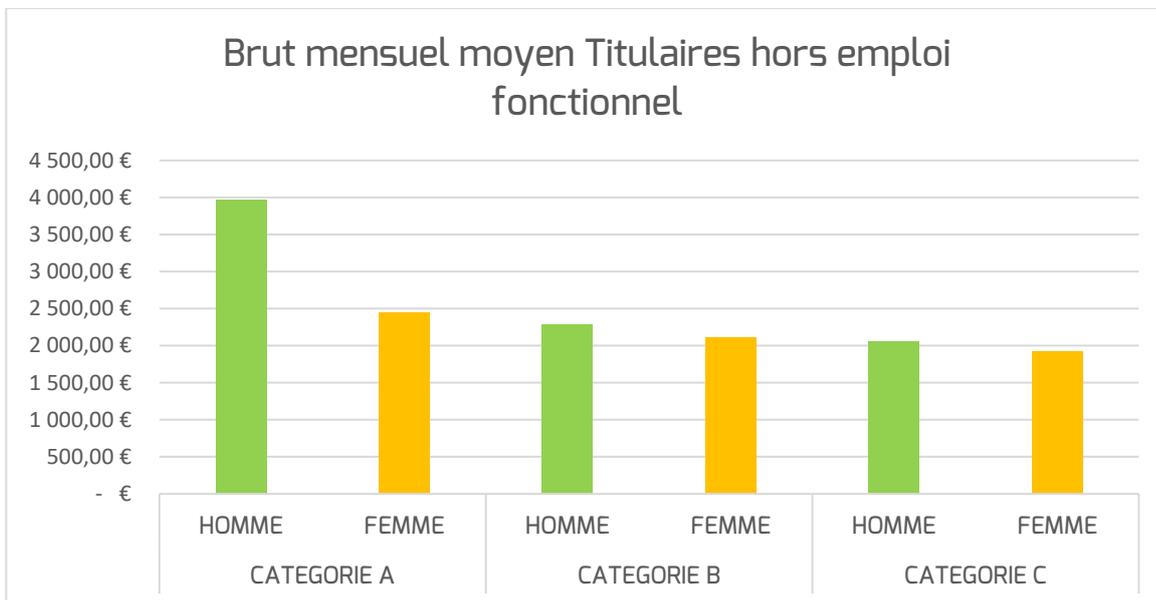
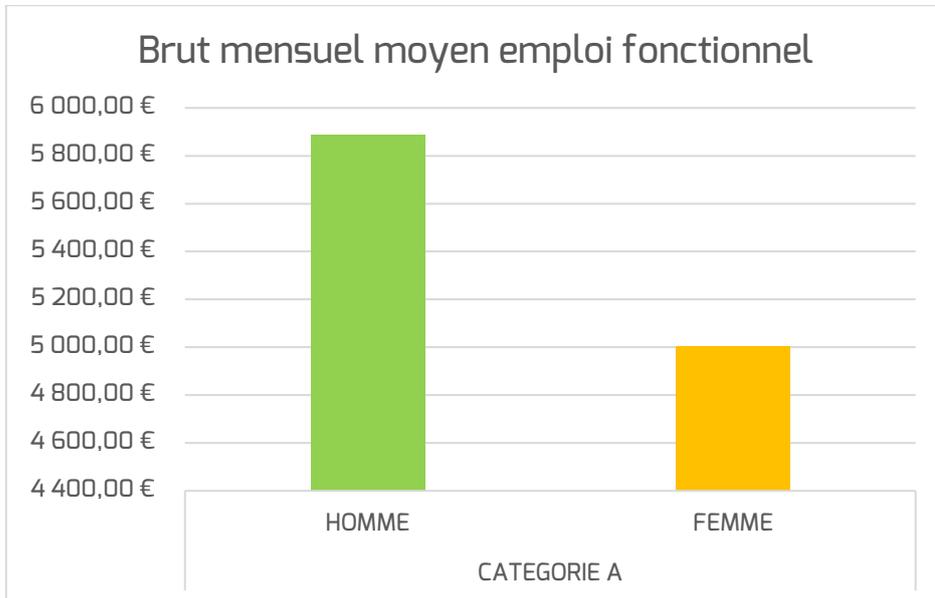


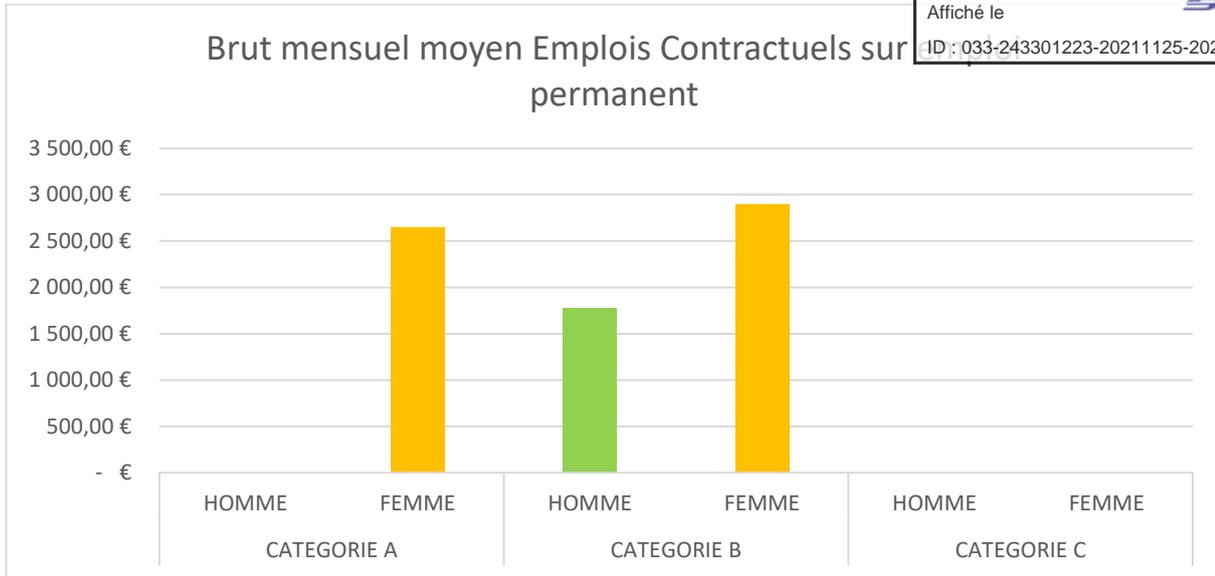
En 2020, Grand Cubzaguais 6 agents ont bénéficiés d'un avancement de grade. 67% des agents concernés sont des femmes.

Promotion interne :

2 agents ont été promu à un cadre d'emploi supérieur 1 femme (Cat C) et 1 homme (Cat B).

➤ La rémunération moyenne par sexe, filière et catégorie.

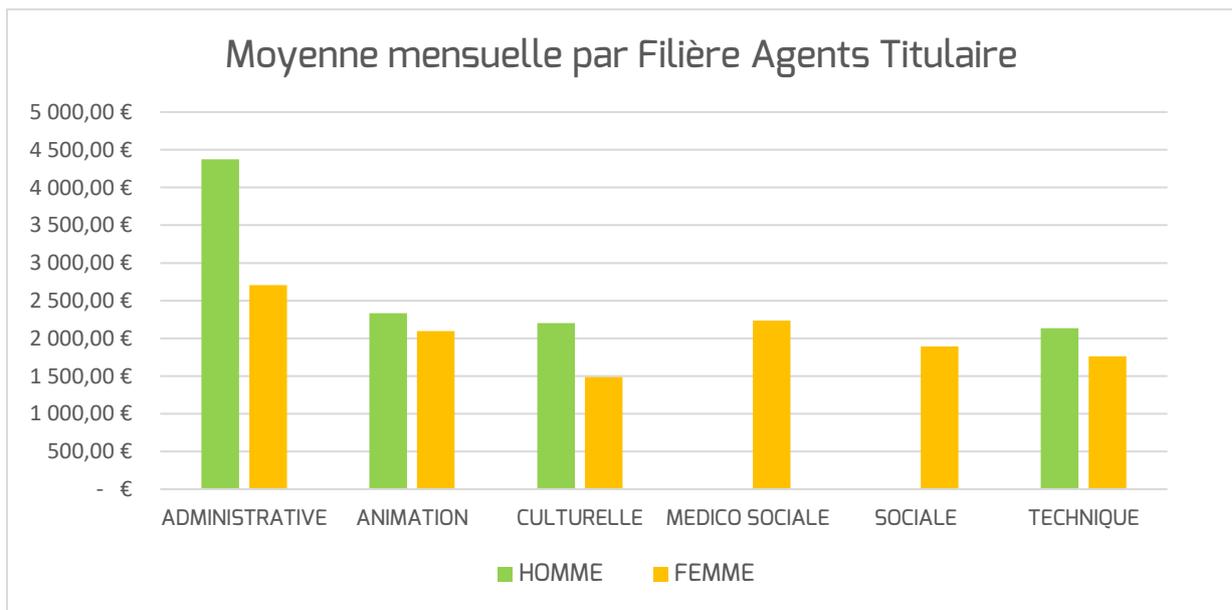


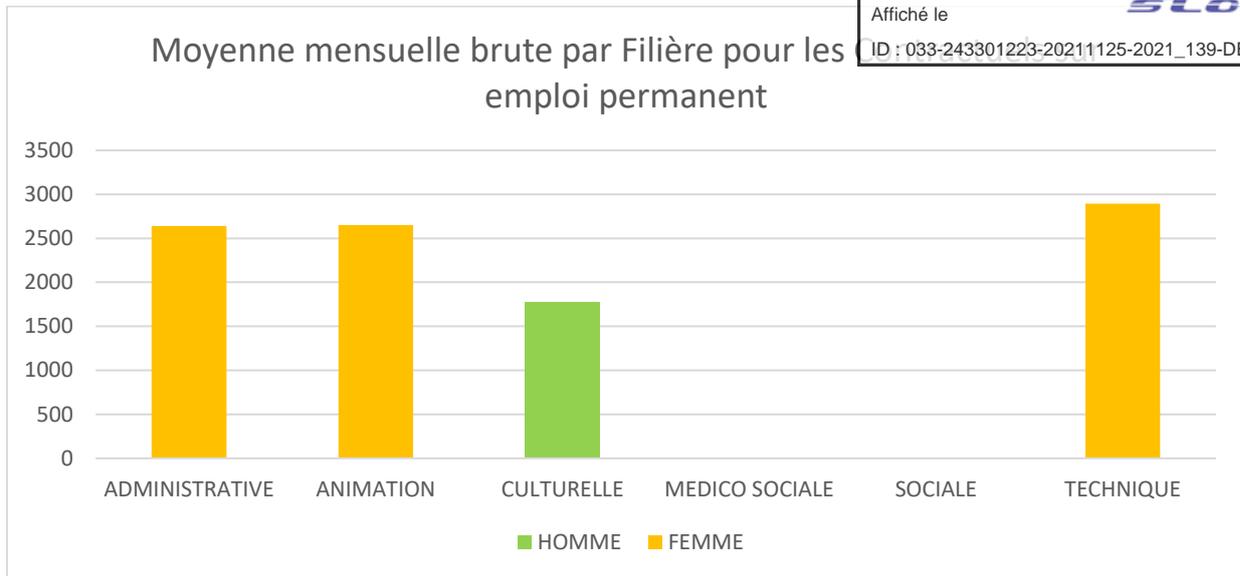


Pour l'année 2020. Le salaire mensuel brut moyen est à 2737.70€. Le salaire mensuel brut moyen des femmes est de 2331€ contre 3144.40€ pour les hommes.

Au niveau national au 31.12.2018, dans la Fonction Publique Territoriale, le salaire brut mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est de 2324€ pour les femmes et 2550€ pour les hommes.

Au Grand Cubzaguais, c'est en catégorie A que l'écart entre le salaire moyen des hommes et des femmes est le plus important.





Pour les titulaires, dans l'ensemble des filières, le salaire brut moyen des titulaires hommes est supérieur à celui des titulaires femmes.

Pour les emplois contractuels sur emploi permanent, les chiffres sont difficiles à interpréter : les emplois ne sont pas assez mixés. (ex : la filière sociale et médico-social ne comptant pas d'hommes parmi ses effectifs par exemple.)

❖ Actions menées dans la collectivité.

Mise en place de nouveaux outils RH, tels que :

◆ Le Télétravail

Un des leviers d'action pour développer la qualité de vie au travail est la mise en place du télétravail qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et de proposer aux agents des meilleures conditions de travail.

Grand Cubzaguais a souhaité faire bénéficier ses agents de cette amélioration et a voté sa mise en place en décembre 2017.

Une enquête valant bilan annuel a été menée en août 2021 pour déterminer la marge de manœuvre possible vers élargissement du dispositif. Une délibération est prévue en décembre 2021.

◆ La charte ARTT

Réalisée dans le but d'améliorer le fonctionnement des services et d'adopter un régime égalitaire, la charte ARTT a été approuvée par le Conseil Communautaire en décembre 2017 et s'est appliquée dès janvier 2018.

Une révision du dispositif est prévue en 2022.

◆ Le Compte Epargne temps

Ouvert à la demande des agents, le Compte Epargne Temps permet de conserver les jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années. Le 20 décembre 2017, le Conseil Communautaire en a adopté des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture pour une application à compter du 1^{er} janvier 2018.

◆ Modification de l'organigramme de la G3C

Par délibération en date du 12 février 2020, le Conseil Communautaire a approuvé le nouvel organigramme de la Collectivité faisant suite au travail mené par KPMG faisant apparaître une réévaluation nécessaire des effectifs dans certains services pour améliorer l'adéquation des ressources avec les missions confiées.

Un passage en Conseil Communautaire du nouvel organigramme suite à divers recrutements est prévu début 2022.

◆ Réalisation du DUERP et de l'analyse des RPS de la G3C

Par marché public, le cabinet KPMG a réalisé l'audit des RPS de la collectivité et QSE Consult à réaliser le DUERP.

Le cabinet a été missionné pour effectuer le travail de mise à jour du DUERP fin novembre 2021.

◆ Renforcer le dialogue social en lien avec une tenue plus fréquente des Comités Techniques et CHSCT

En 2020, malgré le contexte sanitaire 7 CTP se sont tenus.

Un calendrier mensuel est établi afin de permettre de discuter des sujets en amont des délibérations soumises à avis.

◆ Etablissement des Lignes Directrices de Gestion applicables depuis le 01/04/2021.

Ce document comporte une partie « 9-Egalité professionnelle » et le bilan des actions mises en place dans ce domaine et celle à mettre en place avec des critères de priorité :

- Campagne de sensibilisation et d'information auprès des agents (égalité professionnelle, agissements sexistes, stéréotypes du genre, atouts de la mixité...)
- Information sur le risque pénal du harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes et discriminations
- Informer les agents des règles et effets en terme de carrière des choix faits en matière de congés familiaux et temps partiels

- Mettre en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination et de harcèlement
- Orienter la politique d'action sociale dans des mesures favorisant l'égalité en particulier pour les cadres à temps partiel
- Mettre en place le plan d'action favorisant l'égalité professionnelle (pour les communes et EPCI de moins de 20 000 hab.)
- Inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires

❖ Orientations de 2022 pour la collectivité :

- Faire progresser les agents tout au long de leurs parcours professionnel en continuant de garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement et en facilitant l'égal accès des femmes et des hommes aux formations (par l'établissement des Lignes Directrices de Gestion avant le 31/12/2020)
- Continuer à assurer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en élargissant le champ du télétravail et des RTT et en réexaminant le temps de travail des crèches.
- Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail en garantissant un environnement de travail de qualité (par la mise en place dispositif pour recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes)
- Mettre en place un référent déontologue et identifiant un lanceur d'alerte et une procédure interne de recueil des alertes éthiques
- Continuer la politique de prévention des risques psychosociaux
- Mettre à jour le Document Unique
- Améliorer l'accès à la formation des agents
- Mettre en place une procédure de recrutement avec parité des jurys de recrutement notamment.

II L'égalité des hommes et des femmes au niveau du territoire

❖ Situations

- Au niveau de la gouvernance :

Au 31/12/2020 sur les 16 communes, 4 sont représentées par une femme (soit 25%, 19,8 % niveau national), Grand Cubzaguais comptait en titulaires 37 conseillers dont 15 femmes (soit 40.54%) et sur les 9 suppléants 5 étaient des femmes (55.56%).

Le bureau était formé de 21 membres dont 7 femmes.

Quant aux Vice-Présidents, parmi ses 8 membres 1 est une femme, auxquels s'ajoutent 3 conseillères déléguées.

Membres des 8 Commissions 2020 :(y compris Présidente)

	HOMME	FEMME
COMMISSION 1 - Cohérence et solidarités territoriales	11	10
COMMISSION 2 - Développement économique, l'Emploi et la Formation	14	6
COMMISSION 3 - Tourisme et de l'animation du territoire	9	13
COMMISSION 4 - Nouvelles Solidarités Petite enfance Enfance Jeunesse Vie associative Action Sociale	9	17
COMMISSION 5 - Développement du Numérique, de l'Économie du numérique et de l'innovation	9	6
COMMISSION 6 - La Transition Écologique et les Mobilités	15	14
COMMISSION 7 - Finances, Administration générale et Mutualisations	15	5
COMMISSION 8 - Patrimoine Communautaire	11	3

➤ Au niveau local :

Femmes / hommes dans l'ensemble de la population

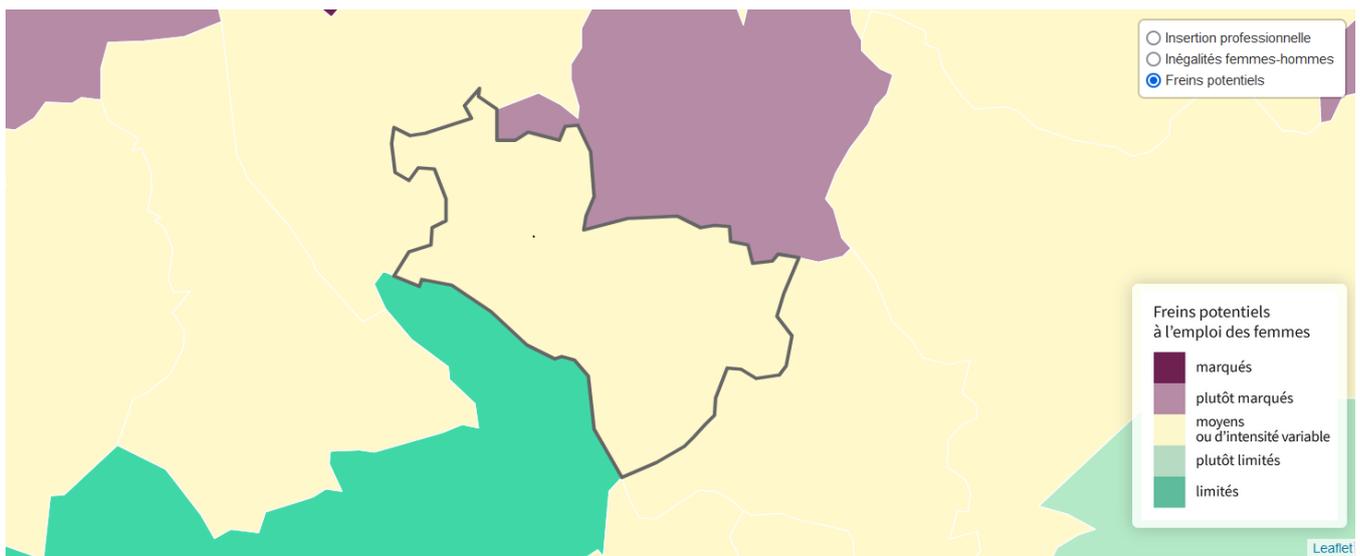
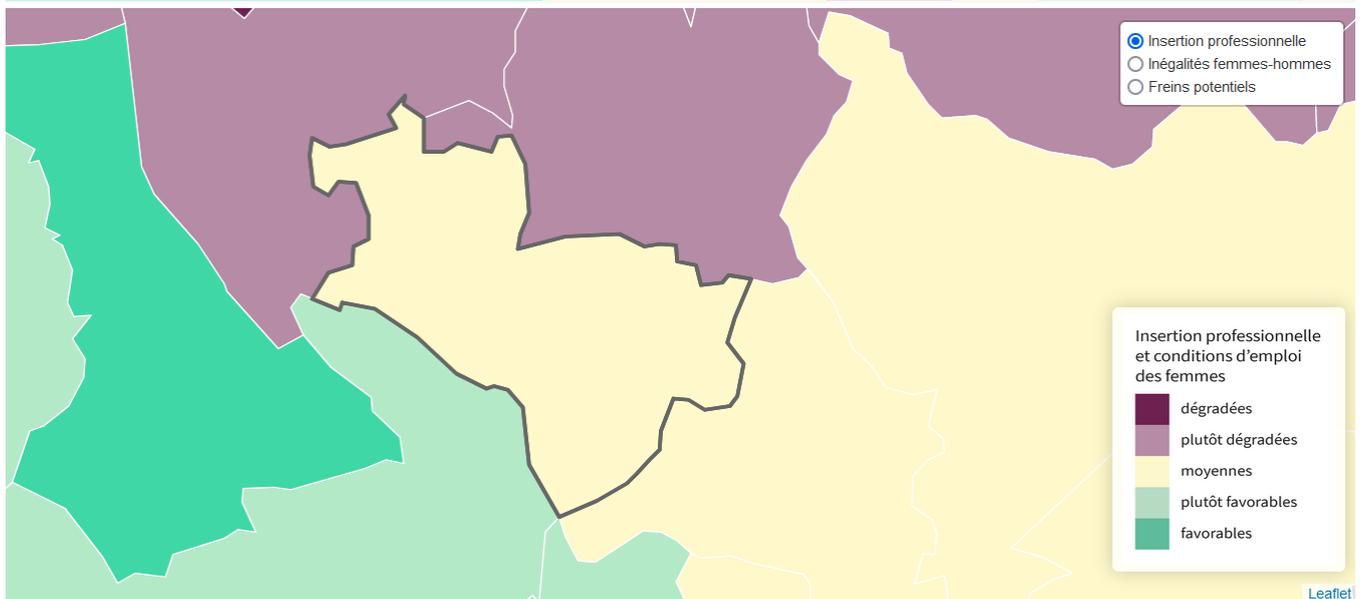
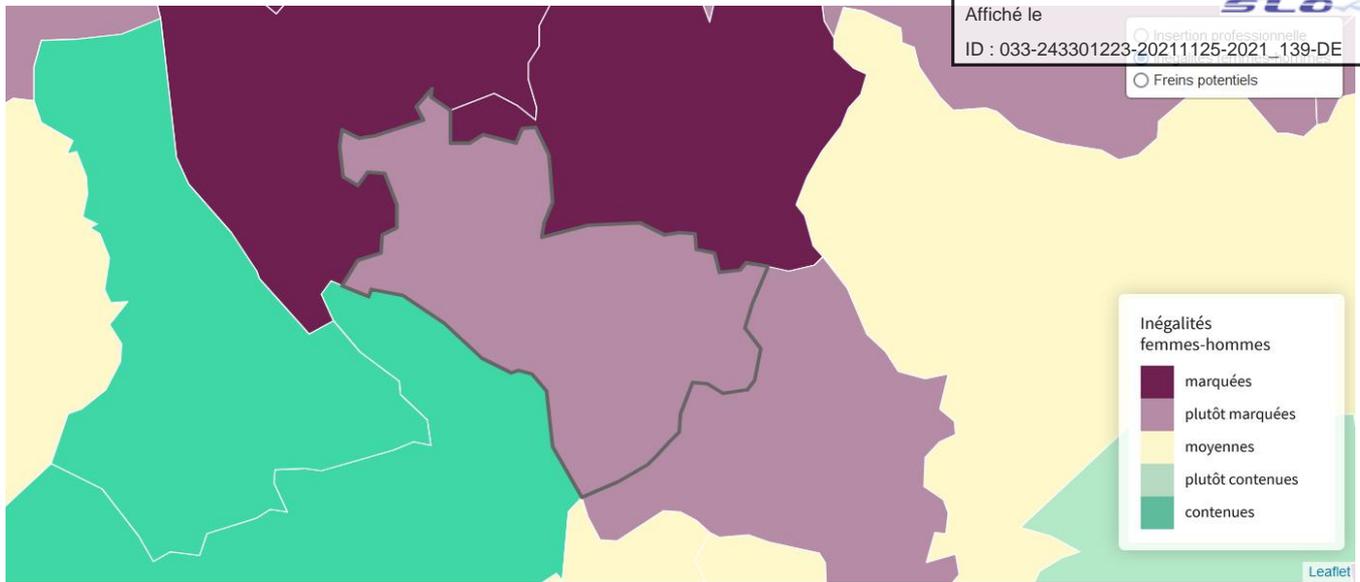


Quel équilibre entre les sexes ?

Périodes	CC du Grand Cubzaguais	France
2008	1,03	1,07
2013	1,02	1,07
2018	1,03	1,07

Source : Insee, RP

Le ratio femmes / hommes est un indicateur calculé à partir d'une simple division du nombre de femmes sur le nombre d'hommes. Si sa valeur est supérieure à 1, cela signifie qu'il y a plus de femmes que d'hommes. Si sa valeur est inférieure à 1, cela signifie qu'il y a plus d'hommes que de femmes.



Source SOFIE : <https://observatoire-territoires.github.io/SOFIE-2.0/visu.html>

Un accès à l'emploi des femmes globalement comparable à la situation nationale

Un seul indicateur excède significativement la valeur nationale. L'indicateur *part des 15-24 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation* apparaît de fait comme celui qui marque le plus le territoire avec une valeur de 20.3 % contre 17.3 % en France.

Les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail sont globalement plus marquées dans le territoire sélectionné relativement à ce qu'on observe dans l'ensemble du pays. L'indicateur *part des résidents travaillant à temps partiel* est celui pour lequel les inégalités entre les femmes et les hommes sont le plus marquées avec une valeur de 24.2 % pour les femmes contre 6.8 % pour les hommes.

Parmi les freins potentiels étudiés, l'indicateur *indice de ségrégation femmes / hommes des secteurs d'activité* apparaît de fait comme le principal frein potentiel à l'accès à l'emploi des femmes dans ce territoire avec une valeur de 36.8 % contre 30.1 % en France.

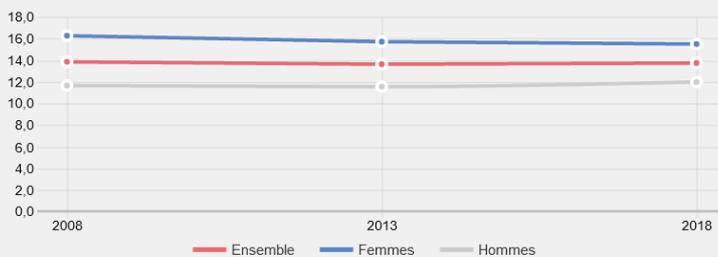
EMP T2 - Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2018

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	22 341	17 464	78,2	15 451	69,2
15 à 24 ans	3 499	1 583	45,3	1 102	31,5
25 à 54 ans	14 776	13 719	92,9	12 384	83,8
55 à 64 ans	4 067	2 161	53,1	1 965	48,3
Hommes	11 127	8 954	80,5	8 101	72,8
15 à 24 ans	1 851	863	46,6	630	34,0
25 à 54 ans	7 341	7 035	95,8	6 493	88,5
55 à 64 ans	1 936	1 056	54,6	978	50,5
Femmes	11 214	8 510	75,9	7 350	65,5
15 à 24 ans	1 648	721	43,7	472	28,6
25 à 54 ans	7 435	6 685	89,9	5 891	79,2
55 à 64 ans	2 131	1 104	51,8	987	46,3

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

Les salariés en emploi précaire

Quelle est la part des salariés vivant sur mon territoire mais dont l'emploi n'est pas stable ?



Source : Insee, RP

Les emplois précaires correspondent à la part des contrats qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée. Il s'agit des contrats en intérim, apprentissage, les emplois jeunes, CES (contrats emploi solidarité), contrats de qualification ou autres emplois aidés, les stages rémunérés en entreprise et les autres emplois à durée limitée, CDD (contrats à durée déterminée), contrats courts, saisonniers, vacataires, etc.

Démographie des entreprises en 2020

Intercommunalité-Métropole de CC du Grand Cubzaguais (243301223)

DEN T1 - Créations d'entreprises par secteur d'activité en 2020

	Entreprises créées		Dont entreprises individuelles	
	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble	437	100,0	343	78,5
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	28	6,4	24	85,7
Construction	76	17,4	50	65,8
Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	109	24,9	83	76,1
Information et communication	15	3,4	12	80,0
Activités financières et d'assurance	14	3,2	4	28,6
Activités immobilières	19	4,3	10	52,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	69	15,8	57	82,6
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	44	10,1	42	95,5
Autres activités de services	63	14,4	61	96,8

Champ : activités marchandes hors agriculture.

Source : Insee, Répertoire des entreprises et des établissements (Sirene) en géographie au 01/01/2021.

POP T6 - Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2018

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	13 430	14 477	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	196	132	0,3	1,3	1,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	920	416	1,5	7,1	2,6
Cadres et professions intellectuelles supérieures	933	651	0,3	9,5	1,9
Professions intermédiaires	2 037	2 060	6,4	23,4	4,8
Employés	1 010	4 354	16,2	28,4	6,9
Ouvriers	3 641	930	19,1	23,0	5,8
Retraités	3 253	3 713	0,0	0,2	69,6
Autres personnes sans activité professionnelle	1 439	2 222	56,2	7,1	7,2

Source : Insee, RP2018 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2021.

Ecart femmes-hommes selon la CSP dans la population (en points de %)

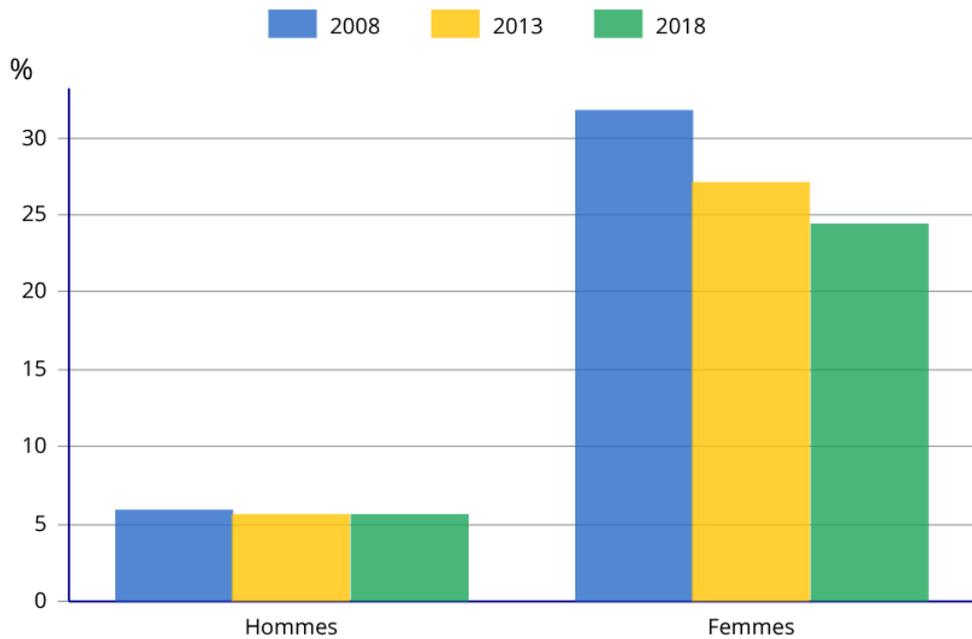
Indicateurs	CC du Grand Cubzaguais	France
Agriculteurs exploitants (points de %)	0,6 ▼	0,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise (points de %)	4,0 ▲	3,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures (points de %)	2,4 ▼	3,8
Employés (points de %)	-22,6 ▼	-14,3
Autres inactifs (points de %)	-4,6 ▲	-5,5
Professions intermédiaires (points de %)	0,9 ▲	-1,1
Ouvriers (points de %)	20,7 ▲	15,6
Retraités (points de %)	-1,4 ▲	-2,5

2008 2013 2018

Source : Insee, RP 2008-2013-2018 - 2018

L'écart entre les valeurs prises par cet indicateur pour les hommes et pour les femmes est traduit en points de pourcentages. Si l'écart est positif, cela signifie que la valeur de l'indicateur est plus élevée pour les hommes que pour les femmes ; si l'écart est négatif, cela signifie que la valeur de l'indicateur est plus élevée pour les femmes.

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



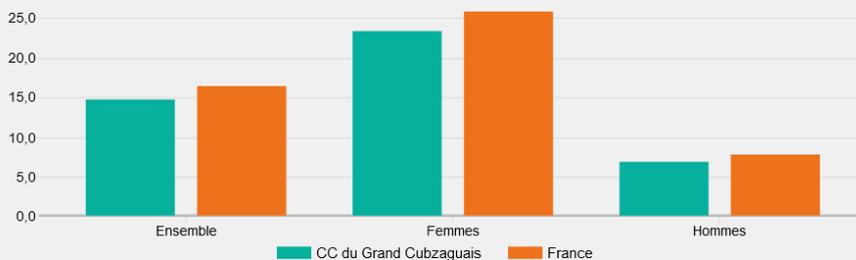
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

2008 2013 2018 >>

Source : Insee, RP - 2018

Les actifs ayant une activité professionnelle à temps partiel

Quelle est la part des actifs en emploi mais dont l'activité professionnelle ne correspond pas à un temps plein ?



2008 2013 2018 >>

Source : Insee, RP - 2018

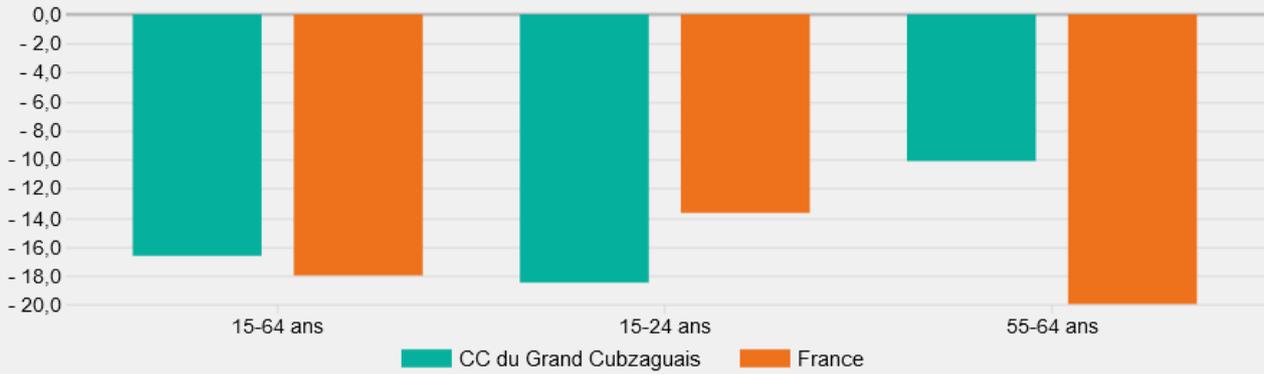
2008 2013 2018 >>

Source : Insee, RP - 2018

Le taux d'emploi à temps partiel d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'actifs de la classe ayant un emploi à temps partiel au nombre total d'actifs en emploi (15-64 ans). 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.

Ecart femmes-hommes de la part d'actifs en emploi à temps partiel selon l'âge

Les femmes et les hommes sont-ils égaux face au temps partiel ?



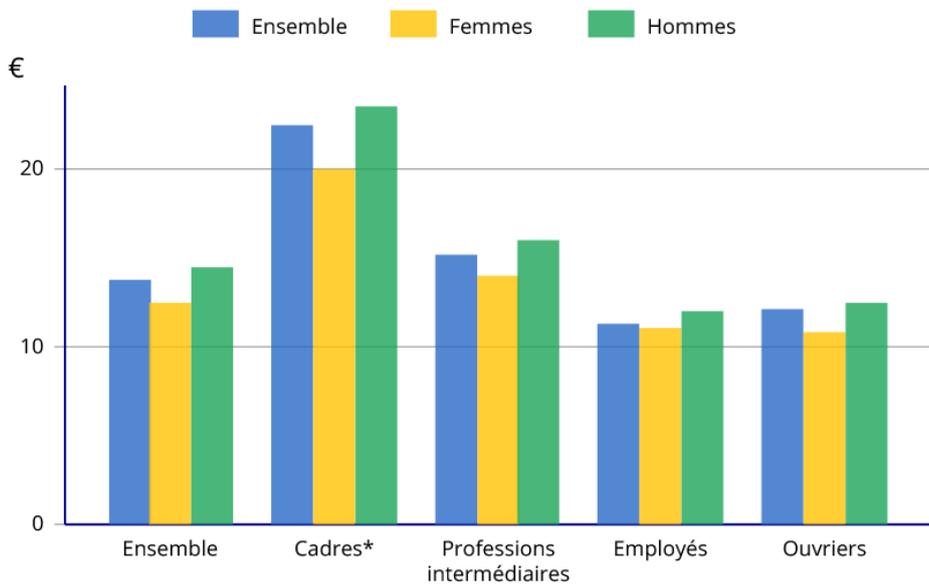
2008 2013 **2018** >>

Source : Insee, RP - 2018

Le taux d'emploi à temps partiel d'une classe d'individus est calculé en rapportant le nombre d'actifs de la classe ayant un emploi à temps partiel au nombre total d'actifs en emploi (15-64 ans). 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. L'écart entre les valeurs prises par cet indicateur pour les hommes et pour les femmes est traduit en points de pourcentages. Si l'écart est positif, cela signifie que la valeur de l'indicateur est plus élevée pour les hommes que pour les femmes ; si l'écart est négatif, cela signifie que la valeur de l'indicateur est plus élevée pour les femmes.

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019

SAL G1 - Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019



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

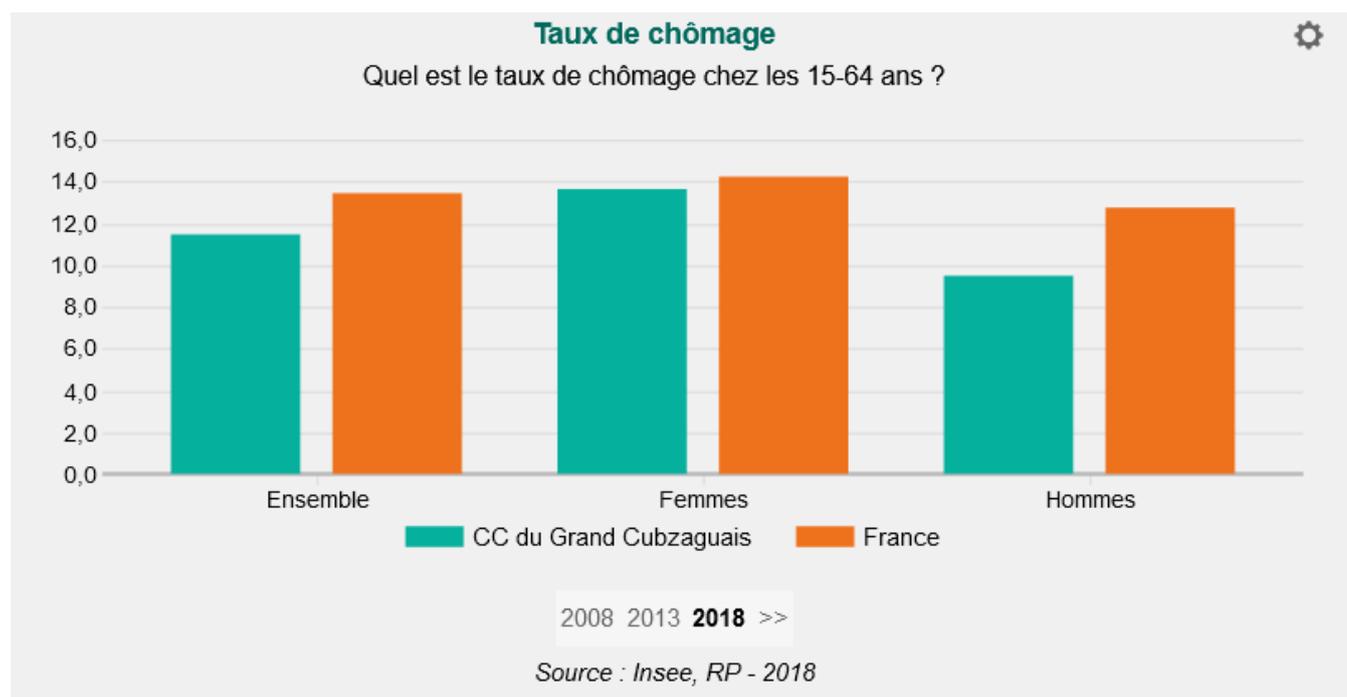
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus sur le Territoire

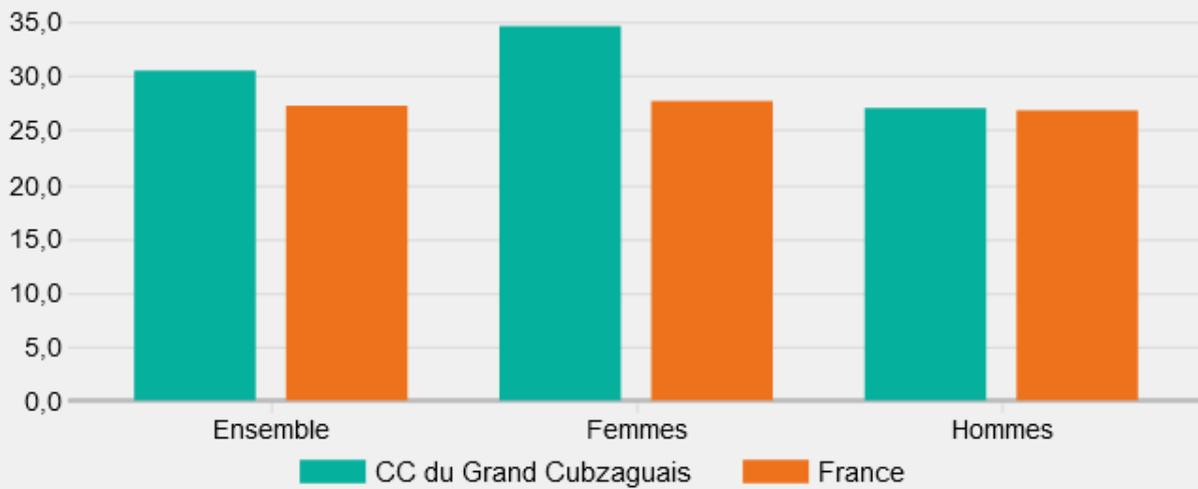
	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	25 475	12 322	13 153
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	21,3	19,1	23,3
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,9	4,4	5,5
CAP, BEP ou équivalent	32,5	37,5	27,7
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	18,0	17,4	18,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,2	10,7	11,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	6,6	5,3	7,8
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	5,5	5,6	5,4

ZOOM SUR LE TAUX DE CHOMAGE



Zoom sur...le chômage des jeunes

Quel est le taux de chômage chez les 15-24 ans ?

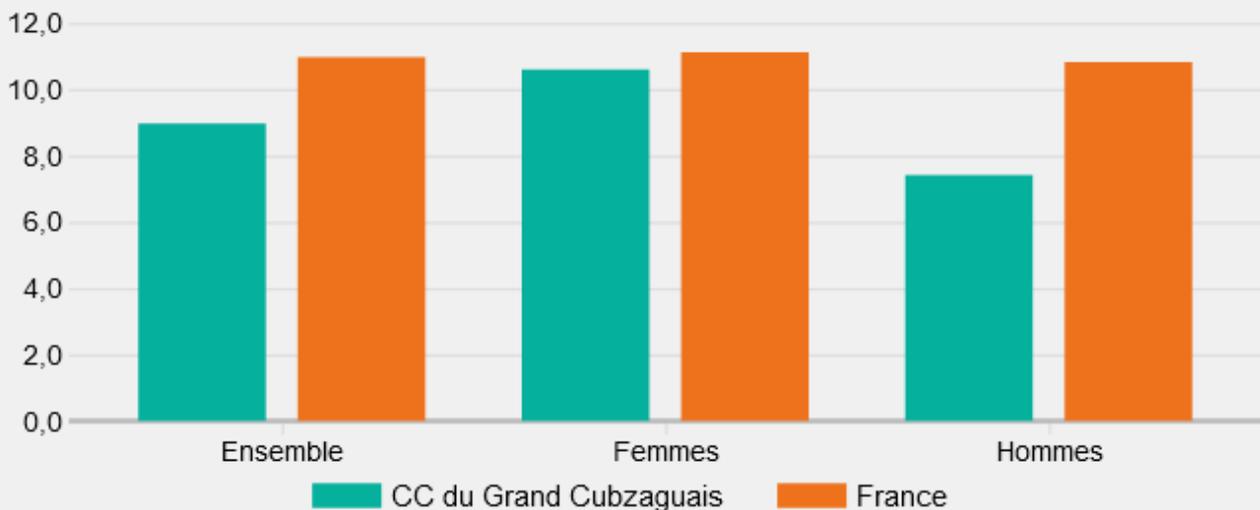


2008 2013 **2018** >>

Source : Insee, RP - 2018

Zoom sur...le chômage des seniors

Quel est le taux de chômage chez les 55-64 ans ?



2008 2013 **2018** >>

Source : Insee, RP - 2018

Couples - Familles - Ménages en 2018

Intercommunalité-Métropole de CC du Grand Cubzaguais (243301223)

FAM T1 - Ménages selon leur composition

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2008	%	2013	%	2018	%	2008	2013	2018
Ensemble	11 615	100,0	13 409	100,0	14 604	100,0	28 627	32 340	34 723
Ménages d'une personne	2 811	24,2	3 583	26,7	4 085	28,0	2 811	3 583	4 085
Hommes seuls	1 213	10,4	1 620	12,1	1 766	12,1	1 213	1 620	1 766
Femmes seules	1 597	13,8	1 962	14,6	2 319	15,9	1 597	1 962	2 319
Autres ménages sans famille	203	1,7	304	2,3	196	1,3	495	759	416
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	8 601	74,0	9 522	71,0	10 322	70,7	25 322	27 999	30 221
Un couple sans enfant	3 533	30,4	3 883	29,0	4 119	28,2	7 348	8 085	8 408
Un couple avec enfant(s)	4 134	35,6	4 511	33,6	4 810	32,9	15 584	16 981	18 288
Une famille monoparentale	933	8,0	1 128	8,4	1 393	9,5	2 389	2 933	3 525

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

Besoins potentiels en maintien à domicile



Combien de personnes de 75 ans et plus vivent seules chez elles et sont potentiellement concernées par des mesures de maintien à domicile ?

	personnes		%	
	CC du Grand Cubzaguais	France	CC du Grand Cubzaguais	France
Femmes	755	1 853 369	74,5	77,5
Hommes	258	536 733	25,5	22,5
Total	1 013	2 390 102	100,0	100,0

2008 2013 **2018**

Source : Insee, RP - 2018

❖ Actions menées actuellement via la G3C:

➤ PRIJ :

Actions de prévention (sexualité - contraception...) en partenariat avec le Pôle Territorial de solidarité de Haute Gironde - Actions inscrites au projet de service en 2020 et 2021, mais non réalisées à cause des confinements successifs, puis des contraintes sanitaires.

Attribution des places pour les animations et séjours : dans le règlement intérieur, un critère de mixité est retenu

Chaque année, le service répond à l'appel à projet du Département "vacances pour tous 33". L'un des critères de cet appel à projet, qui soutient les départs en séjour des jeunes est la mixité.

➤ EAJE :

Certains critères d'attribution en EAJE permettent d'attribuer des points : aux familles monoparentales, la prise en compte des revenus est adaptée aux parents isolés.

➤ ALSH :

Pas de critères particuliers, mais nous sommes attentifs aux dossiers des parents isolés - familles monoparentales (que ce soit une maman solo ou un papa solo)

➤ Soutien aux associations culturelles et sportives

➤ Accompagnement au maintien à domicile par transadapt

➤ Mise en place de tiers lieu favorisant un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle

➤ Pas de communication stéréotypée et utilisation d'un vocabulaire égalitaire dans la communication.

❖ Associations œuvrant sur le territoire de la G3C, en lien avec l'égalité femme-homme:

- Vict Aide : accompagnement, soutien, orientation pour les victimes de violence HF avec une intervenante sociale sur les 4 intercommunalité du Nord Gironde.

- Les fées papillons : accompagnement, bien être, estime de soi..... (Association bordelaise avec une antenne sur Blaye pour les personnes de tout le territoire du Grand Cubzaguais et de la Haute Gironde.
- Relais: accueil d'hommes et femmes sans distinction.
- Le contrat local de santé et le réseau santé social : des axes bien définis relatifs à la santé , accès à la santé pour tous et toutes, ces axes sont travaillés par des professionnels de la santé, du sociale, des Elu(e)s et autres partenaires de la GH
- La mission locale (jeunes 18.25 ans) travaille aussi sur l'égalité HF
- L'atelier des savoirs: une association qui permet à des personnes d'origine française ou étrangères de mieux connaître la langue française. Beaucoup de femmes s'y inscrivent pour faciliter leur insertion, (travail, sortie, lien social)

❖ Orientations 2021 à 2025 pour le territoire de la G3C:

⇒ Thématique emploi

- Favoriser la mixité dans les emplois
- Initier un réseau de femmes créatrices d'entreprises.
- Améliorer l'accès des femmes aux dispositifs d'aide (régionale) à la création d'entreprise en adoptant des critères qui ne les excluent pas (limitation d'âge, contrainte de mobilité) et en ciblant des secteurs qu'elles investissent fortement.
- Développer l'entrepreneuriat des femmes en promouvant les réseaux d'entrepreneuses et en concevant des espaces de co-working accessibles à toutes et tous.
- Renforcer et diversifier les services d'accueil de jeunes enfants en les rendant accessibles à tous les ménages, quels que soient leurs revenus, en mobilisant des financements régionaux, européens et de la CAF.
L'élargissement aux horaires atypique est un enjeu.
(Au niveau des RAM : sur 320 Assistantes maternelle sur le territoire 2 sont des Hommes en 2020-1 en 2021.)

⇒ Thématique enseignement

- Action de partenariat avec les universités dans la promotion des filières et la lutte contre le sexisme et les filières genrées.
- Lutter contre le chômage des jeunes : actions conjointes avec Pôle emploi et la mission locale, accueil de stagiaires, de contrats d'apprentissage.

⇒ Thématique vie locale et association

- Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité.

⇒ Thématique mobilité

- Améliorer la connaissance des besoins de mobilité des femmes en disposant dans l'enquête globale transports de données sexuées sur les territoires ruraux.

- Renforcer la mobilité des femmes en développant la demande et les systèmes d'autopartage à l'échelle de la commune ou de l'intercommunalité.

⇒ Thématique place des Femmes dans la vie publique et l'espace public

- Intégrer des éléments de diagnostic et d'objectifs concernant le genre au documents stratégiques (Les composantes concernant les déplacements, la production et la consommation durable, la santé environnementale, l'énergie, peuvent se prêter à des analyses sexuées)
- Renforcer l'accompagnement des femmes élues en créant des réseaux spécifiques d'élues locales ou des groupes de réflexion au sein des partis politiques et des associations d'élue-e-s ; proposer des ateliers d'aide à la prise de parole en public et de confiance en soi.
- Favoriser la participation citoyenne des femmes notamment lors des enquêtes et réunions publiques
- Encourager les communes à agir en faveur de la mise en valeur des femmes dans l'espace public (ex : lors de l'attribution du nom des rues)

⇒ Thématique santé et lutte contre les violences faites aux femmes

- Améliorer la connaissance des dispositifs locaux et nationaux d'écoute et d'accompagnement des femmes victimes de violences à travers une communication dans le magazine, le site web, les panneaux lumineux et les panneaux d'affichages de la collectivité ainsi que dans les lieux de proximité (cabinet médical, pharmacie, Maison de service au public).
- Faciliter l'accès à l'information pour les femmes victimes de violences en développant des permanences d'accueil dans des locaux qui proposent une diversité de services comme les Maison de service au public ; réfléchir à la localisation de la permanence à l'intérieur des locaux pour garantir la confidentialité.
- Renforcer l'accès à l'information sur la contraception, l'interruption volontaire de grossesse (IVG) et les soins gynécologiques en s'appuyant sur la communication numérique, et notamment sur des applications. (Développer l'information à destination des hommes et initier des permanences de planning familial)

Envoyé en préfecture le 26/11/2021

Reçu en préfecture le 26/11/2021

Affiché le



ID : 033-243301223-20211125-2021_139-DE