

Bagnols sur Cèze, le 18 novembre 2025

Réf : RH-JT/AA 2025

18\_11\_2025\_Egalité\_hommes\_femmes

## Rapport sur l'égalité femmes-hommes au sein de la CAGR

Le principe d'égalité entre les citoyen.nes constitue l'un des fondements essentiels de la République et s'adresse à toutes et tous, femmes et hommes. Pourtant, malgré des avancées réelles, de nombreux freins persistent encore aujourd'hui. Les écarts de rémunération, les obstacles à l'accès et à la progression dans l'emploi, les situations de précarité, ou encore les violences faites aux femmes témoignent de la profondeur et de la diversité des inégalités, qui touchent l'ensemble des âges, des catégories et des fonctions.

Dans ce contexte, les collectivités territoriales occupent une place déterminante. En tant qu'établissement public, la Communauté d'Agglomération du Gard rhodanien a la responsabilité d'assurer l'exemplarité au sein de ses propres services, en garantissant l'égalité de traitement, de carrière et de conditions de travail.

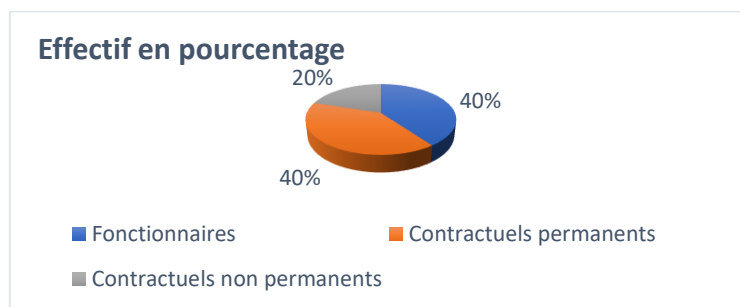
Ainsi, agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes constitue à la fois un impératif légal, un engagement sociétal et un levier stratégique pour renforcer la qualité du service public et la cohésion sur notre territoire.

### I. Introduction générale

#### 1. Quelques chiffres marquants

En tenant compte du Rapport social unique 2024 avec une répartition de 577 agents permanents :

- 386 fonctionnaires
- 191 contractuels permanents (y compris les contractuels remplaçants)
- 399 contractuels non permanents



Voici quelques chiffres :

En 2024, sur les emplois permanents 82% des agent.e.s de la CAGR sont des femmes avec la répartition par catégorie suivante :

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	79%
	Catégorie B	82%
	Catégorie C	83%

Répartition par genre selon la filière sur la totalité (emplois permanents)

Libellé filière	Femmes	Hommes
<b>Administrative</b>	<b>88%</b>	<b>12%</b>
<b>Animation</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>
<b>Culturelle</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>
<b>Médico-sociale</b>	<b>99,99%</b>	<b>0,01%</b>
<b>Sociale</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>
<b>Technique</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>

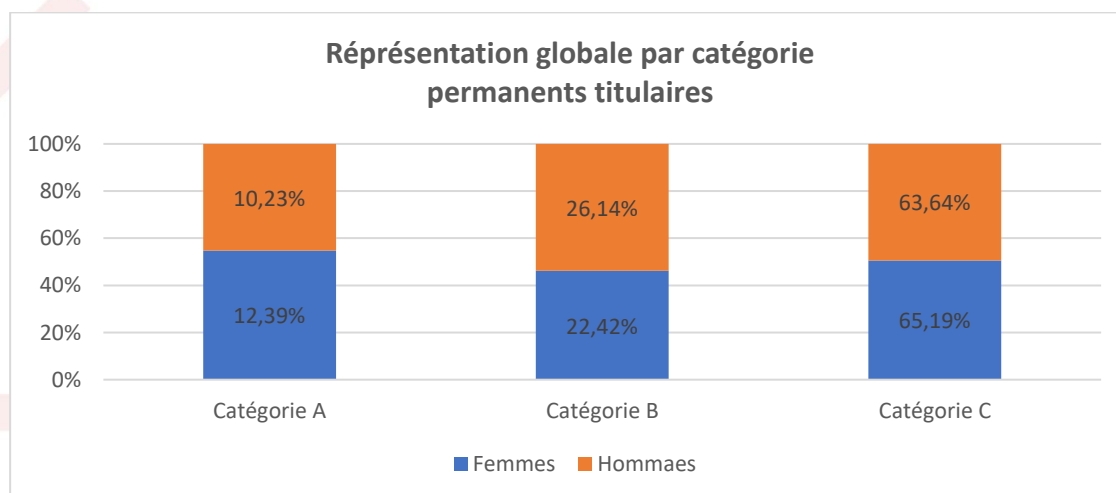
Répartition des agents par genre et par catégorie sur la totalité (emplois permanents)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	79%	82%	83%
Hommes	21%	18%	17%

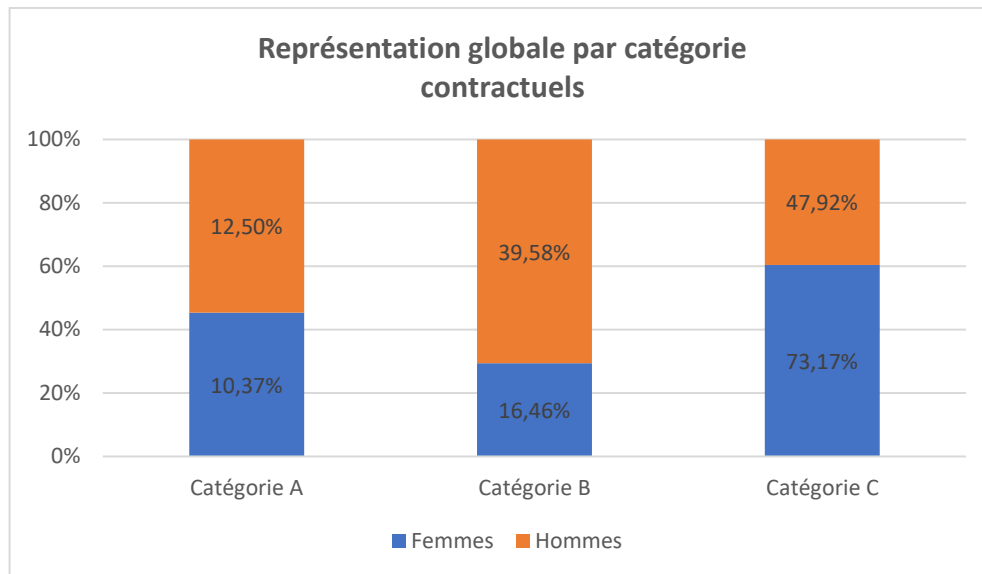
## 2. Objectifs du rapport

- Dresser un état des lieux précis de la situation des femmes et des hommes.
- Identifier les éventuels écarts et leviers d'action.
- Alimenter la politique RH et le plan d'action égalité.

### 2.1. Représentation globale de la répartition femmes/hommes selon les catégories A, B et C et la filière pour les agents permanents, titulaires :

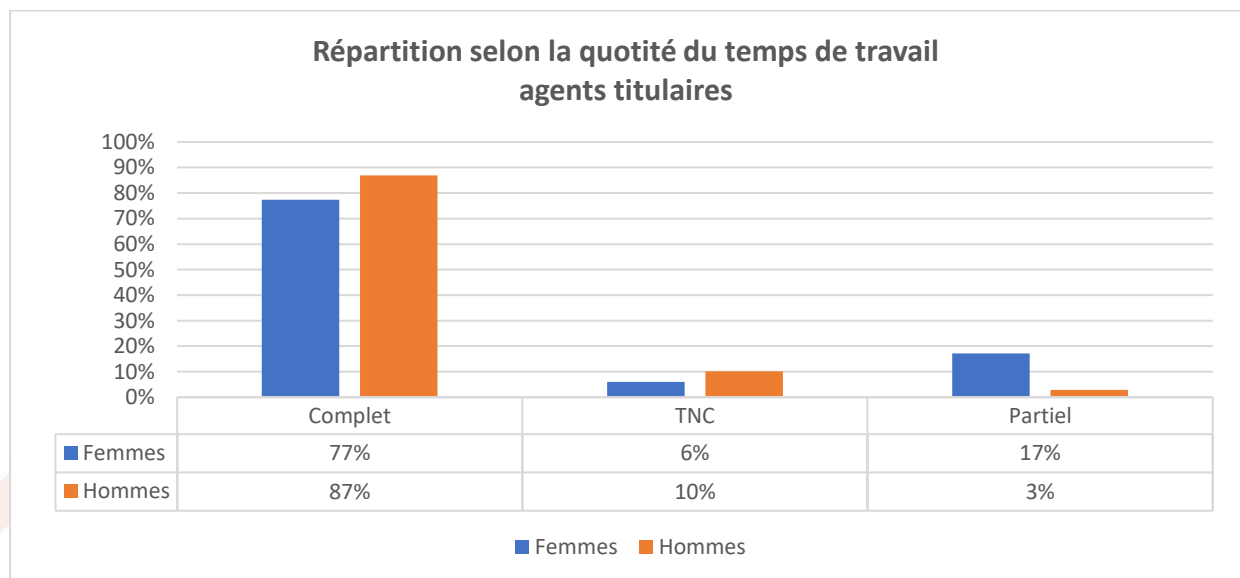


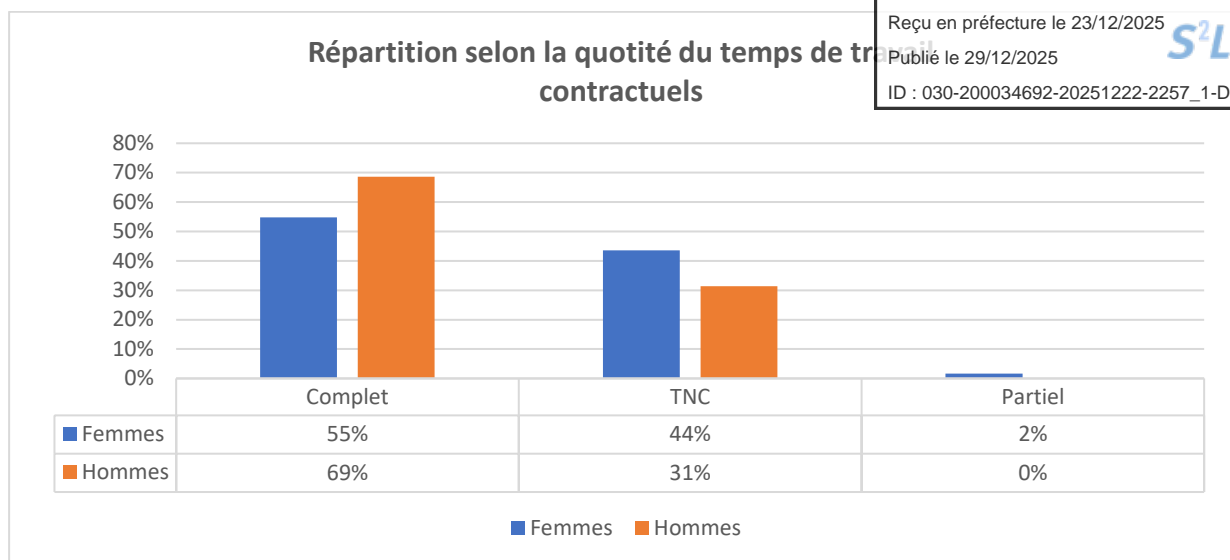
## 2.2. Représentation globale de la répartition femmes/hommes selon les catégories A, B et C et la filière pour les agents **contractuels**



## III. Répartition selon le temps de travail

### 3.1. Répartition des femmes et des hommes à temps complet, partiel et non complet.





- Analyse des écarts entre les femmes et les hommes.

Les organisations d'accueil de jeunes enfants (crèches) et les accueils de loisirs (ALSH) présentent des besoins en personnel très variables selon les heures de la journée, les normes d'encadrement et les plages d'ouverture.

De plus, les crèches et les centres de loisirs doivent respecter des ratios stricts d'encadrement en fonction de l'âge des enfants.

- En crèche : 1 adulte pour 5 bébés ou 1 pour 8 enfants qui marchent.
- En centre de loisirs : 1 animateur pour 8 enfants de moins de 6 ans, 1 pour 12 au-delà.

4

Ces ratios varient selon les moments de la journée (période d'accueil, repas, sieste, activités). Ainsi, le nombre d'agents nécessaires fluctue et conduit souvent à l'établissement de contrats avec des volumes horaires adaptés à ces besoins précis plutôt qu'à un temps plein uniforme.

Le travail en crèche ou en centre de loisirs implique :

- des remplacements fréquents (maladies, congés),
- l'accueil d'enfants dont la présence varie,
- des horaires souples pour répondre aux besoins des familles.

Dans ces professions à fortes contraintes physiques et émotionnelles, le temps partiel peut être recherché pour préserver la qualité du travail et le bien-être personnel.

Les 10% d'hommes à temps non complet correspondent principalement aux assistants de l'enseignement artistique (AEA) car ils évoluent dans un secteur où leur discipline dépend du nombre d'élèves à accueillir (politique culturelle locale), ainsi que de l'attractivité de l'instrument proposé.

En revanche, certains agents choisissent eux-mêmes un temps partiel ou un temps non complet :

- pour concilier vie professionnelle et vie personnelle,
- pour des raisons de santé ou de fatigue liées aux activités physiques du métier,
- parce qu'ils cumulent plusieurs activités (ex. : animation, périscolaire, ou travail dans différentes structures).

## IV. Rémunération brute des femmes et des hommes

Envoyé en préfecture le 23/12/2025

Reçu en préfecture le 23/12/2025

Publié le 29/12/2025

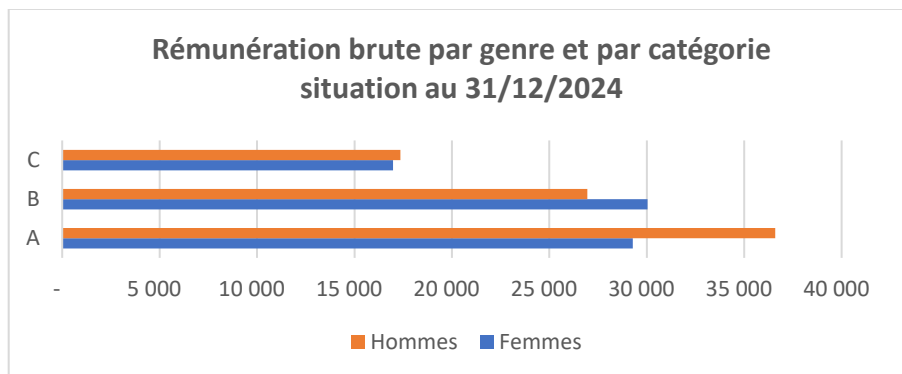
ID : 030-200034692-20251222-2257\_1-DE



### 4.1. Rémunération moyenne selon la catégorie toutes filières confondues

- Présentation des rémunérations brutes mensuelles moyennes par sexe et ventilation par catégorie (A, B, C)

Catégorie	Femmes	Hommes
A	29 278	36 593
B	30 039	26 943
C	16 971	17 357



- Analyse des facteurs explicatifs :

Deux postes stratégiques (DGA) ont été pourvus par deux femmes en septembre 2024, sur le grade d'Attaché hors classe et une Ingénieur chef mais leur arrivée tardive dans l'année a eu peu d'effet sur la moyenne annuelle des rémunérations de la catégorie A, car les salaires n'ont été comptabilisés que sur quelques mois.

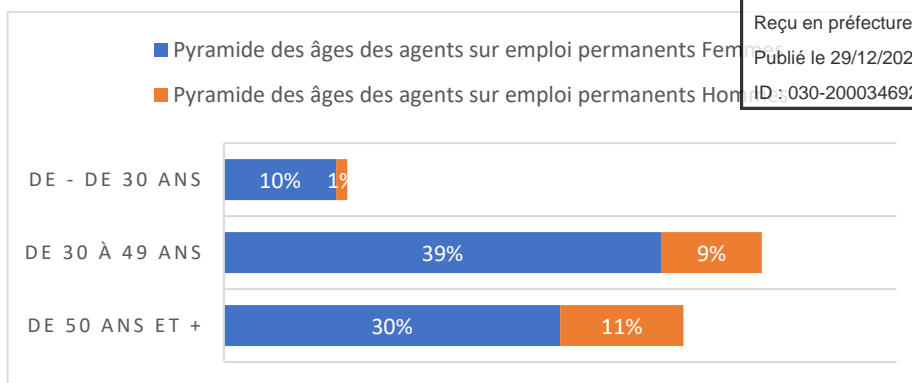
Par ailleurs, comme la CAGR gère un Pôle Famille et solidarités, avec le service Petite enfance et le service Jeunesse, il y a des mouvements d'entrées et sorties sur des postes non permanents. Ces mouvements fréquents influencent la masse salariale globale et notamment sur la filière technique et médico-sociale.

Enfin, la filière administrative recense un personnel minoritaire qui réduit l'impact des emplois administratifs (souvent féminisés) dans la moyenne globale.

## V. Pyramide des âges

### 5.1. Répartition par âge et par sexe

- Présentation de la **pyramide des âges** des femmes et des hommes.



Age moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	48,30
Contractuels permanents	42,66
Age moyen des agents non permanents	
Contractuels non permanents	26,42

## VI. Analyse synthétique et recommandations

La CAGR présente un **fort taux de féminisation**, ce qui est cohérent avec la nature des activités exercées, les métiers de la petite enfance sont des métiers à prédominance féminine :

- **Gestion de 13 crèches** → secteur historiquement très féminisé (petite enfance).
- **10 Centres de loisirs** → également fortement féminisés, même si l'animation recense davantage d'hommes que la petite enfance.

Les métiers de la **petite enfance** (auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, agents d'animation périscolaire...) sont occupés à plus de 90 % par des femmes au niveau national. Il est donc logique que :

- les femmes soient majoritaires dans toutes les classes d'âge ;
- les hommes soient présents de façon marginale, surtout dans la tranche 20–30 ans (animation) ou 30–49 ans (fonctions techniques ou encadrantes).

### Axes d'amélioration et propositions d'actions

- 1) Investir dans une réelle démarche d'égalité professionnelle en déployant la QVCT, comme une marque employeur de distinction (certification ISO). Les engagements en faveur de la parité et de la diversité sont à même de séduire les candidats, notamment les profils de cadres (journées de cohésion, participation à la mutuelle et la prévoyance...).
- 2) Favoriser la mise en place d'une transversalité organisationnelle en créant des liens entre les différents services et structures excentrées, mais aussi en créant un environnement de travail plus sécurisant et attractif pour tous (réunions d'information, visites sur site...).
- 3) Renforcer le sentiment d'appartenance à la CAGR en déployant des groupes de travail. L'objectif étant de fédérer des compétences et des projections différentes autour d'objectifs communs (protocole du temps de travail, charte managériale, livret d'accueil...)

