



RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- La loi du 12 mars relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- La circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord
- Le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- La circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Les référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014)
- La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales
- La circulaire interministérielle du 28 février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants
- La dernière loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient renforcer la prise en compte de l'égalité femmes/hommes dans la gestion du personnel de la collectivité et rend obligatoire la production d'un plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes qui sera présenté au Comité Social Territorial

PREAMBULE

Préalablement au débat sur le projet du budget, les présidents des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale à fiscalité propre (EPCI) regroupant plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène dans son domaine sur son territoire et les orientations de programmes d'action de nature à améliorer cette situation.

Ce document doit :

- Faire état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle et présenter des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Fixer les orientations pluriannuelles relatives aux rémunérations, aux parcours professionnels, à la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, à la mixité dans les filières d'emploi.
- Présenter les orientations pluriannuelles sur la prévention contre toutes les violences faites aux agents sur le lieu de travail et la lutte contre le harcèlement.
- Faire le bilan, recenser les moyens et fixer le programme de nature à favoriser l'égalité hommes et femmes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946 rappelé dans l'article 1er de la constitution de 1958 et dans l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics comportant différentes mesures dont l'obligation d'élaborer un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

Également l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dispose que dans les EPCI de plus de 20 000 habitants, il appartient aux collectivités préalablement au débat sur le budget, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la Communauté d'Agglomération, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Malgré de réelles avancées législatives et réglementaires, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes appelle à une vigilance constante, en proie au « déterminisme social » et aux modes de fonctionnement de nos organisations.

La loi relative à l'égalité et à la citoyenneté a accéléré des dispositions en faveur de l'égalité réelle. Notamment, les réformes statutaires et indemnitaires telles que le protocole sur les parcours professionnels, les carrières et rémunération (PPCR) ont imposé une gestion en matière de Ressources Humaines « complémentaire » afin d'optimiser les parcours professionnels des agents.

Dans le sillage du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, les employeurs publics et les organisations syndicales ont signé le 30 novembre 2018, un accord majoritaire sur l'égalité professionnelle qui comporte des avancées ambitieuses pour les agents publics.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce les avancées issues de cet accord.

Ainsi les employeurs publics ont dû élaborer pour le 31 décembre 2020, un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle incluant notamment des mesures sur la résorption des écarts de rémunération, l'égal accès au parcours professionnel, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Chaque agent doit également avoir accès à un référent égalité et pouvoir disposer d'un dispositif de signalement et de traitement des violences, du harcèlement sexuel ou moral, des discriminations et des agissements sexistes.

En outre, l'obligation relative aux primo-nominations équilibrées pour les emplois supérieurs et de direction a été renforcée.

Si des mesures ont été prises pour mener la société vers une plus grande égalité des sexes, il convient de préciser que cette égalité de droit ne mène pas nécessairement à une égalité de fait. Plutôt que de parler du sujet de « l'égalité femmes-hommes », ne vaudrait-il pas mieux parler de celui des « inégalités femmes-hommes » ? Il est inutile de se poser trop longtemps la question de savoir si telle ou telle situation fait l'objet d'une ou de plusieurs inégalités entre les femmes et les hommes : les inégalités sont partout, dans toutes les sphères de notre vie quotidienne (professionnelle, familiale, scolaire...), qu'elles soient en faveur des femmes ou en faveur des hommes. C'est pourquoi une objectivation par la production statistique s'avère nécessaire, afin de repérer et prendre en compte les inégalités existantes.

A l'échelle de l'intercommunalité, l'enjeu est fort de prendre en compte l'existence de ces inégalités et de les placer au centre d'une politique transversale.

Cette politique transversale en faveur de l'égalité entre les sexes suppose un travail de mobilisation du réseau des nombreux acteurs partenaires de la collectivité investissant ce champ, et des groupes de travail qui seront menés avec les représentants du personnel et de la collectivité.

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes nécessite un temps d'appropriation conséquent : elle doit d'abord être comprise, avant d'être légitimée puis appropriée par les acteurs. Ce rapport devrait pouvoir encourager le passage par ces trois stades. La mise en valeur des actions menées pour l'égalité va résulter d'échanges en interne avec les agents et aussi comme intérêt de participer et d'aider à la prise de conscience et à la sensibilisation des agents sur la thématique de l'égalité des sexes.

L'évolution législative et réglementaire a permis d'amorcer une étape supérieure qui aboutit également à l'élaboration des lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion interne mise en place avant le 31 décembre 2020.

Au-delà de l'obligation d'élaborer et mettre en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle rendu obligatoire par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « loi de transformation de la fonction publique », **cette démarche permet de poser un regard différent. Les femmes comme les hommes, quelle que soit leur place dans la collectivité, ont tout à gagner d'une**

égalité réelle entre les sexes. Parce qu'elle favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, une politique d'égalité entre des femmes et des hommes renforce la dimension humaine dans le management, agissant ainsi sur la fidélisation et la motivation des agents.

Plusieurs mesures essentielles de l'accord prévues par cette loi ont été mises en place à la CALL, notamment l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2023, qui a été présenté lors du comité technique du 8 décembre 2020.

Il est rappelé les 4 axes majeurs qu'il comporte :

- **Axe 1** : évaluer et prévenir, le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- **Axe 2** : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois dans la fonction publique
- **Axe 3** : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- **Axe 4** : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Ces axes de travail seront abordés, échangés et feront l'objet d'actions concrètes sollicitant l'ensemble des acteurs, une évaluation de ces axes sera également présentée en Comité Social Territorial (CST) nouvelle instance issue de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Bien entendu, ce plan d'actions peut et doit être évolutif.

Cette instance sera mise en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, qui a eu lieu en fin d'année 2022. Les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de cette instance sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Dans l'attente, les dispositions du Comité Technique et du CHSCT restent celles issues des textes dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi de transformation de la fonction publique.

Aussi, il faut saluer l'engagement et le travail des élus et des services qui font de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu territorial. S'agissant des questions relatives à l'égalité professionnelle au sein de la CALL, la répartition observée reflète un équilibre naturel et la volonté de poursuivre l'attention donnée à l'égalité de traitement quel que soit le sexe.

Le présent rapport réalisé au niveau Communauté d'agglomération de Lens-Liévin vise à disposer d'un état des lieux, susceptible de dresser des tendances générales et à donner des pistes d'objectifs à atteindre pour tendre vers un meilleur équilibre, tant sur le volet Ressources Humaines internes que sur celui des politiques menées sur notre territoire.

LA PLACE DES HOMMES ET DES FEMMES

1. Au sein des Ressources Humaines de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin

Le taux de féminisation.....	Page 1
Les hommes sont moins nombreux en général	Page 1
Le taux de représentation selon les filières	Page 2
La pyramide des âges et l'âge moyen	Page 2
Les femmes présentes dans les emplois fonctionnels et de Direction.....	Page 3
Des avancements de carrière au bénéfice des hommes et des femmes	Page 3
L'ancienneté est, en moyenne plus élevée chez les Hommes.....	Page 4
Le temps de travail, un facteur d'inégalité.....	Page 4
Globalement, les femmes partent davantage en formation	Page 5
Le salaire net mensuel des femmes est inférieur	Page 5
Des pistes d'actions pour favoriser l'égalité dans les Ressources Humaines.....	Page 6

2. La place des Hommes et des Femmes dans la population des 36 communes du territoire

La population par âge et par sexe	Page 7
Le taux d'activité	Page 8
Le statut et les conditions d'emploi	Page 8
Le niveau de diplôme	Page 9

1 LA PLACE DES HOMMES ET DES FEMMES

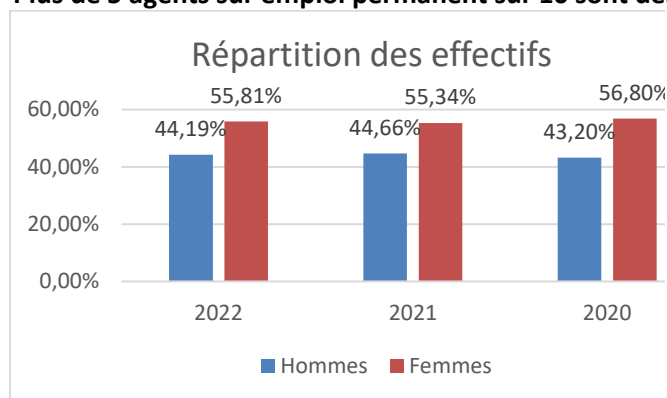
DANS LES RESSOURCES HUMAINES DE LA CALL

Les principales caractéristiques des agents territoriaux de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin

Cette partie retrace des données statistiques générales de l'année 2022 relatives aux agents publics territoriaux titulaires et contractuels exerçant leurs fonctions au sein de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin. Plus particulièrement orientées sur la thématique de la répartition par genre, elles permettent, en outre, par le jeu des comparaisons, d'appréhender la situation de la collectivité au regard des chiffres nationaux.

➔ Le taux de féminisation

Plus de 5 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes.

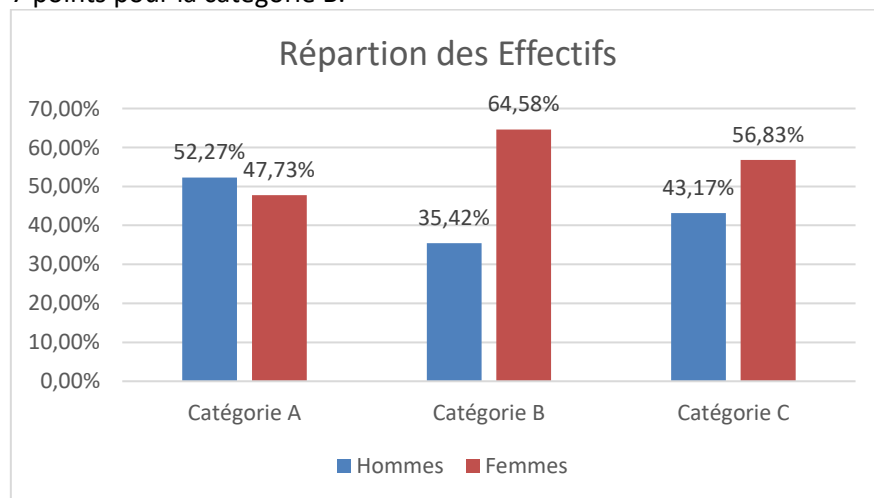


Données nationales : Le taux de féminisation de la CALL est inférieur au taux national (à savoir 61%)

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2022- données SIASP

➔ Les hommes sont moins nombreux en général

Selon la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, **les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés limitant leur accès à l'encadrement intermédiaire**. Concernant la catégorie A, la tendance s'est inversée, en effet les hommes sont plus nombreux que les femmes. Cependant la catégorie B a le taux de féminisation le plus élevé. En comparaison avec les chiffres nationaux, le taux de féminisation de la Communauté d'Agglomération est inférieur d'environ 21 points pour la catégorie A et supérieur d'environ 7 points pour la catégorie B.



Cette différence peut s'expliquer par la nature des métiers exercés, la CALL n'ayant aucune compétence dans les domaines de l'éducation et du social, métiers dans lesquels les femmes sont sur-représentées.

	Taux de féminisation à la CALL	Taux féminisation au niveau national
Catégorie A	47.7%	69.2%
Catégorie B	64.6%	57%
Catégorie C	56.3%	60.6%

Données nationales : Rapport Annuel sur l'État de la FPT 2022

➔ Le taux de représentation hommes femmes selon les filières

La Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin n'échappe pas aux représentations classiques des métiers dans la Fonction Publique Territoriale, comprenant des **ilots masculins** en filière technique même si l'écart commence à se résorber, et des **bastions féminins** en filière administrative. Les taux de féminisation des filières animation et culturelle ne sont pas représentatifs au vu du peu d'agent présents dans ces catégories.



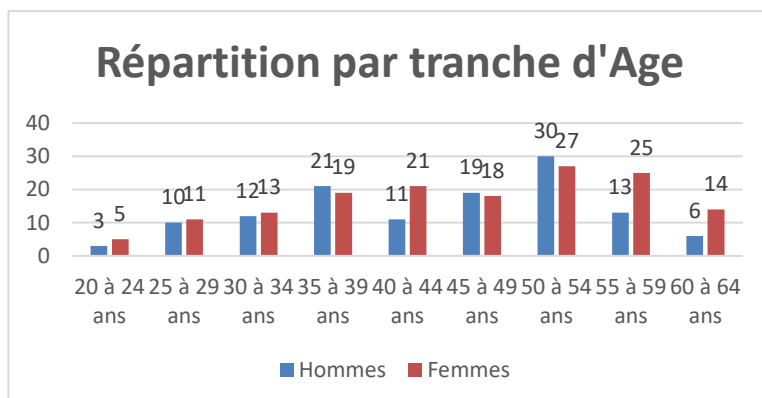
Taux de féminisation nationaux par filière

Technique : 41.2%
 Administrative : 82.8%
 Animation : 72.7%
 Culturelle : 64.0%

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2021

➔ La pyramide des âges et l'âge moyen

La répartition des hommes et des femmes par tranche d'âge nous montre une tendance à un effectif féminin dans la majorité des tranches d'âge notamment pour les 40 à 44 ans, les 55 à 59 ans et les 60 à 64 ans. Seuls les 35 à 39 ans, les 45 à 49 ans et les 50 à 54 ans ont un effectif masculin légèrement plus élevé.



	Âge moyen à la CALL	Âge moyen au Niveau national
Hommes	44 ans	46 ans
Femmes	43 ans	46 ans

Données nationales : Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2022 données SIASP

Fonctionnaires : - de 30 ans : Hommes : 2.16% Femmes : 3.88 %
 + de 50 ans : Hommes : 19.40% Femmes : 26.76%

Données nationales :

Fonctionnaires : - de 30 ans : Hommes : 10% Femmes : 10 %
 + de 50 ans : Hommes : 43 % Femmes : 43%

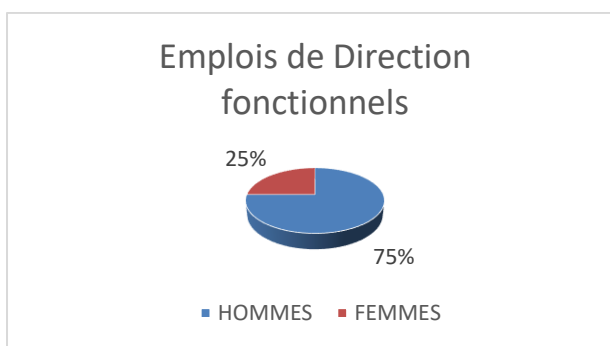
Rapport annuel sur l'Etat de la Fonction Publique 2022 – données SIASP

L'âge moyen des agents masculins comme féminins de la CALL est inférieur à celui de la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale.

➔ Les femmes présentes sur les emplois fonctionnels et de direction

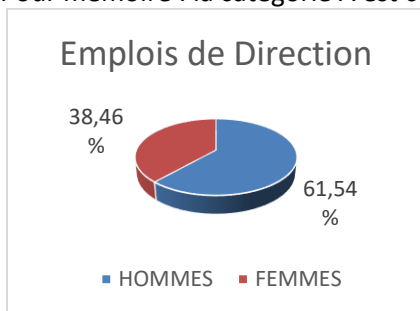
Les emplois fonctionnels et de direction sont des emplois stratégiques dont les nominations sont laissées au choix de l'autorité territoriale.

En général, ces emplois présentent un fort taux de masculinisation à la Communauté d'Agglomération de Lens Liévin puisqu'il était de 100% en 2019. Cependant, il a fortement chuté depuis 2020 suite à l'arrivée de la Directrice Générale des Services dans les services communautaires.



En revanche, les femmes sont un peu plus nombreuses dans l'encadrement intermédiaire, sur les postes de chef de service notamment.

Pour mémoire : la catégorie A est composée de 52.27% d'hommes.

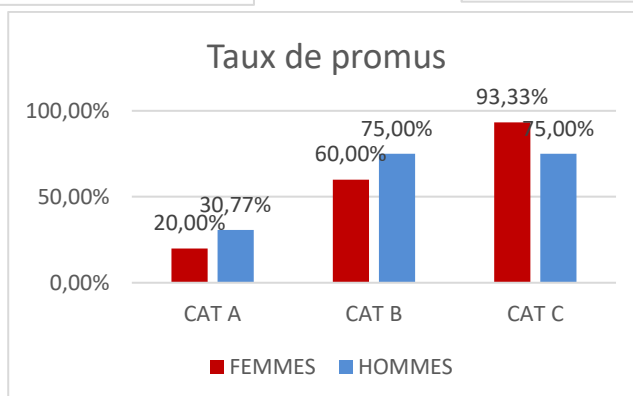
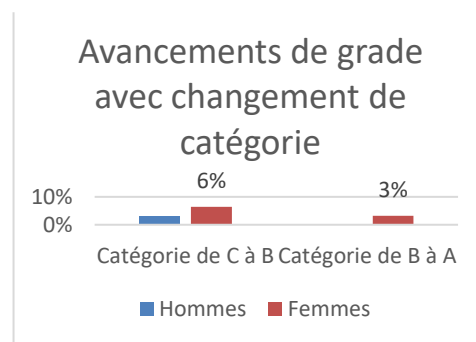
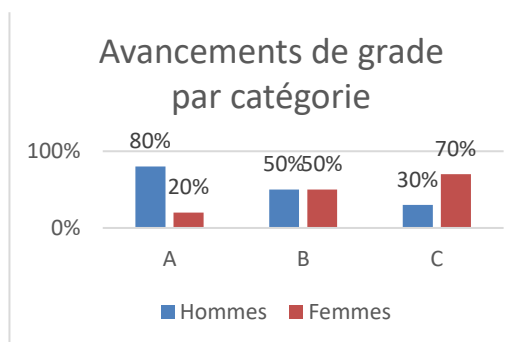


Force est de constater que les Hommes sont majoritairement présents sur les emplois de Directeurs.

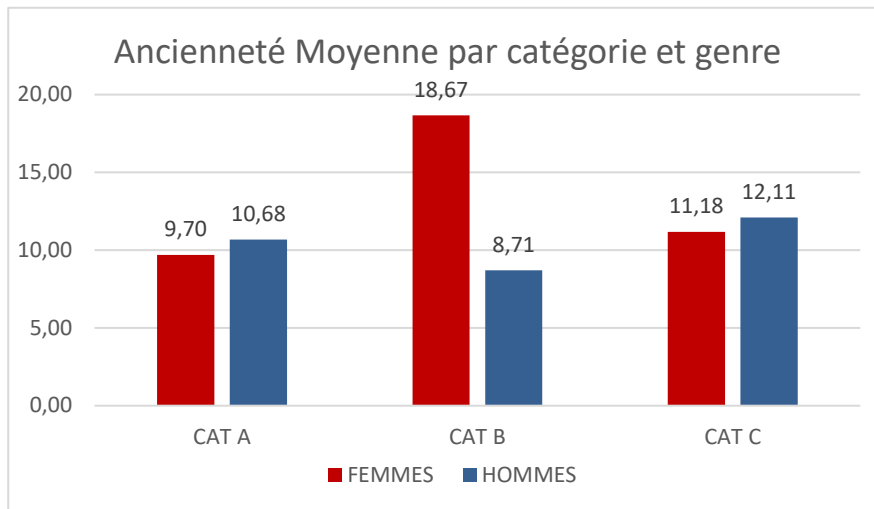
➔ Des avancements de carrière au bénéfice des hommes et des femmes.

Pour l'année 2022, les hommes ont un taux d'avancement de grade plus élevé pour la catégorie A. Cependant d'avantage femmes ont bénéficié des avancements de grade pour la catégorie C. Les avancements de grade avec changement de catégorie ont d'avantage profité aux femmes.

Néanmoins, ces données sont en fonction des situations de carrières individuelles et sont donc peu exploitables à l'état brut au regard du faible nombre d'agents concernés.

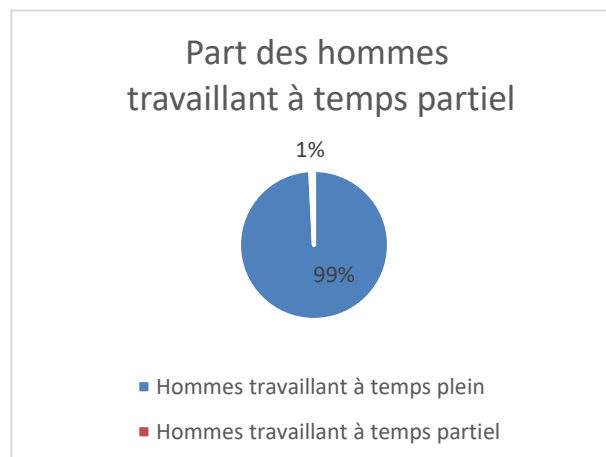
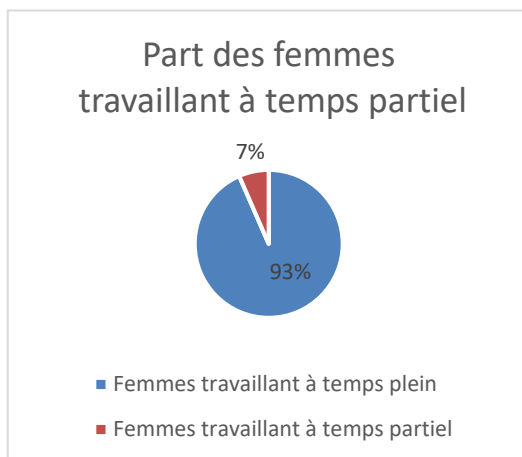


➔ L'ancienneté est, en moyenne plus élevée chez les Hommes



Selon ce graphique, les femmes de catégorie B ont une ancienneté plus élevée que les autres catégories. En revanche l'ancienneté des Hommes est plus élevée pour la catégorie C. L'ancienneté moyenne de l'ensemble des agents est de 11,7 ans. Cependant un écart type de 9,88 tend à démontrer que l'ancienneté varie entre quelques mois à 41 ans.

➔ Le temps de travail, un facteur d'inégalité



Au sein de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin, la part des femmes travaillant à temps partiel est plus importante que celle des hommes. En effet, 1 % des hommes sur emploi permanent bénéficient d'un temps partiel contre 7 % des femmes.

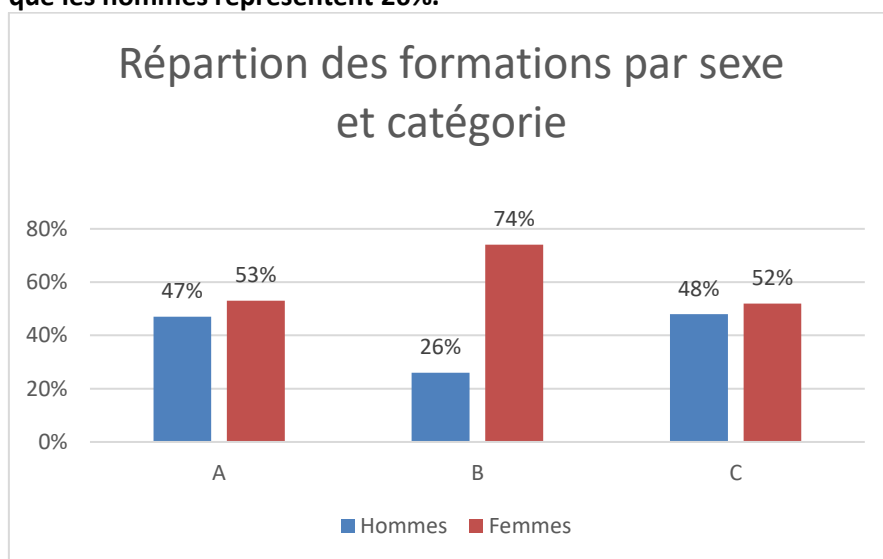
Proportionnellement, 4 fois plus de femmes sont à temps partiel sur demande.

- ✚ Temps partiel : 10 femmes sur 278 agents ont bénéficié d'un temps partiel de droit suite à un congé de maternité en 2022.
- ✚ Congé paternité : 3 hommes ont bénéficié d'un congé paternité en 2022.
- ✚ Congé maternité : Aucune femme n'a bénéficié d'un congé maternité en 2022.
- ✚ Prestations sociales : 14 agents ont bénéficié d'une aide du CNAS pour la garde de jeunes enfants.
- ✚ Accidents du travail : 12 hommes ont déclaré un accident de travail contre 3 femmes.
- ✚ Temps non complet : Aucun Agent à temps non complet parmi les effectifs au 31/12/2022.

➔ **Globalement, les femmes partent davantage en formation que les hommes.**

En effet, pour l'année 2022, la part des femmes ayant suivi une ou plusieurs formations (59.67%) est supérieure à celle des hommes toutes catégories confondues.

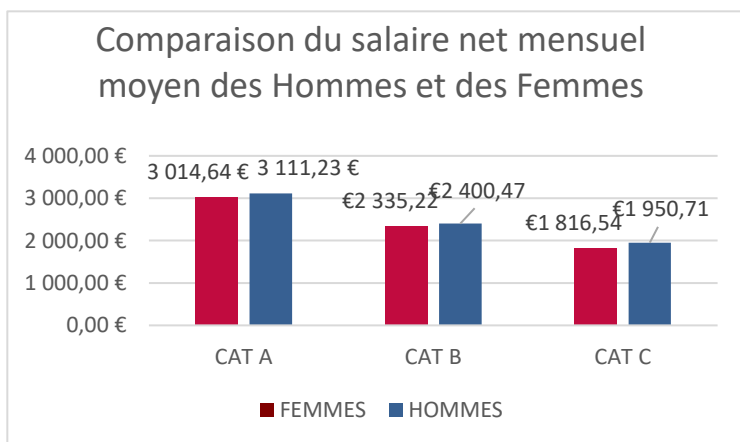
En effet, **74 % des agents de catégorie B** partis en formation en 2022 **sont des femmes alors que les hommes représentent 26%.**



➔ **Le salaire net mensuel des femmes est inférieur**

Nous pouvons constater que les hommes ont un salaire plus élevé pour les trois catégories A, B et C. Cependant la différence de salaire entre les hommes et les femmes est plus importante (134.17€) pour la catégorie C.

Comparaison du salaire net mensuel moyen des hommes et des femmes (données 2022)



Données nationales

Salaires nets mensuels moyens :

Hommes : 2 126 €

Femmes : 1 945 €

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2022

Soit, en moyenne une différence mensuelle de 181 €

Différence de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories :

□ Hommes : 2 487,47€

□ Femmes : 2 388,80 €

Soit, en moyenne une différence mensuelle de 98,67 €

Même si cet écart semble se restreindre, cette différence s'explique en grande partie par la présence majoritaire des hommes dans l'encadrement fonctionnel et par les écarts importants de l'indice de rémunération entre filière administrative (présence des femmes importante) et filière technique. La mise en place du RIFSEEP au sein de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin tend à résorber ces écarts.

Somme des 10 plus hautes rémunérations conformément à l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019

Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en mois
834500,28 euros	3	7	120

Des pistes d'action pour favoriser l'égalité dans les Ressources Humaines de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin

Parmi les actions qui pourraient être mises en œuvre dans les années à venir, il pourrait être proposé de :

- **Lutter contre le fonctionnement des stéréotypes dans l'emploi en formant les acteurs du recrutement afin de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'emploi sur un même niveau de compétences :**
 - ✚ Rappeler aux managers et aux recruteurs les règles garantissant la non-discrimination lors des recrutements.
 - ✚ Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement.
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle :**
 - ✚ Sensibiliser les managers, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.
 - ✚ Informer les agents de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité.
 - ✚ Horaires variables.
 - ✚ Prévenir les déconnexions.
- **Garantir des conditions de recrutement égalitaire entre les Hommes et les Femmes, déconstruire les stéréotypes...**(Politique de recrutement de femmes à la propreté et aux cours d'eau)
- **Développer le leadership des femmes et leur favoriser l'accès à des postes d'encadrement**
- **Faciliter l'égal accès des femmes et des hommes aux formations afin de favoriser leur parcours professionnel en s'appuyant sur la Direction des Ressources Humaines :** Formation, afin de garantir un accompagnement professionnel et personnel de l'ensemble des agents.
- **Instruire des formations sur l'égalité femme/homme contre les stéréotypes ou les violences faites aux femmes en l'inscrivant au titre du plan de formation.**
 - ✚ Inscription à une formation à distance (MOOC) afin de lutter contre les discriminations.
- **Renforcer une culture commune autour de l'Egalité Femme / Homme**
 - ✚ Créer une page web en lien avec le service Communication (Intrapole/Extrapole).
 - ✚ Développer des relais avec les associations du territoire.
 - ✚ Créer un temps de vie (journée du 08 mars...).
- **Diffuser un discours de mixité quel que soit le métier au titre du territoire :**
 - ✚ Organisation d'une journée sur la mixité des métiers entre les agents.
 - ✚ Réaliser une exposition photographique avec l'ensemble des collectivités du territoire « les métiers ont-ils un sexe ? »
- **S'engager dans une démarche de labellisation Egalité.**

2 LA PLACE DES HOMMES ET DES FEMMES

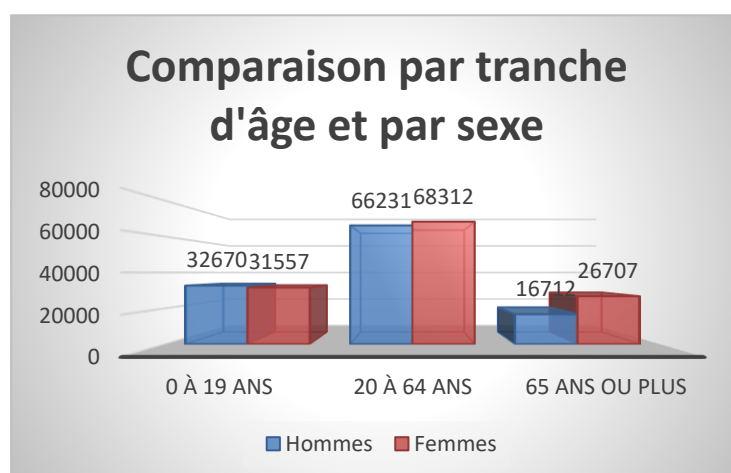
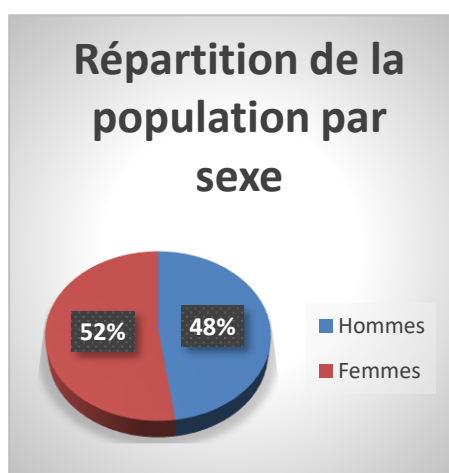
DANS LA POPULATION DES 36 COMMUNES DU TERRITOIRE

Les principales caractéristiques de la population du territoire

Cette partie retrace les données statistiques relatives à la population du territoire de la Communauté d'Agglomération de Lens-Liévin (données consolidées INSEE 2020).

Plus particulièrement orientées sur la thématique de la répartition par tranches d'âges et conditions d'emploi, elles permettent d'appréhender partiellement la situation du territoire et de la comparer au regard des chiffres nationaux de la même année.

➔ La population par âge et par sexe



La part des femmes dans la population du territoire est supérieure à celle des hommes. La répartition par tranches d'âges montre une présence des femmes plus marquée au-delà de 20 ans et surtout chez les plus de 65 ans.

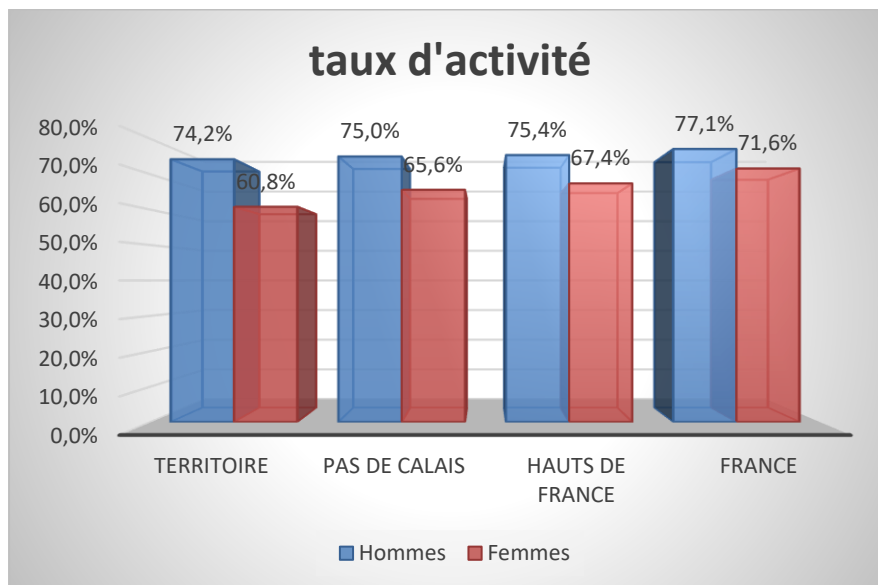
Par comparaison, on peut constater que la part des hommes de 20 à 64 ans du territoire est légèrement inférieure par rapport à celle des femmes. En revanche nous pouvons observer une légère supériorité du nombre d'hommes pour les moins de 20 ans.

A contrario, la part des hommes est sous-représentée chez les plus de 65 ans.

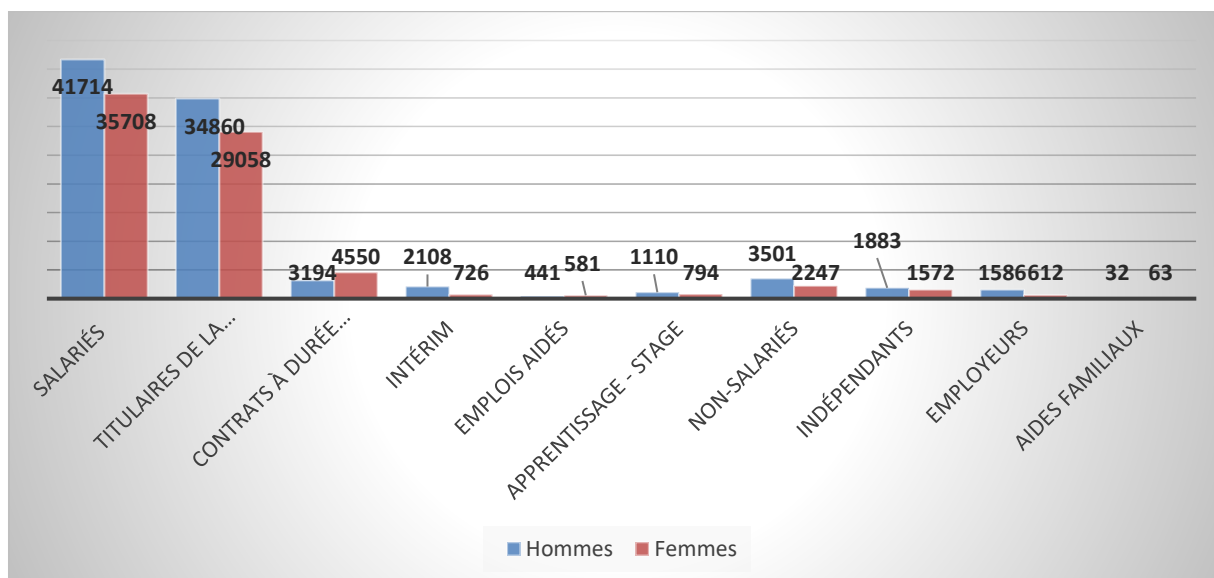
On peut rapidement conclure que la population du territoire est globalement plus jeune mais également que les hommes ont une longévité inférieure à celle des femmes sur le territoire.

➔ Le taux d'activité en pourcentage

Force est de constater que la population féminine du territoire présente un taux d'activité inférieur à celui de tous les autres niveaux (département, région et France entière) même si ce dernier s'est réduit par rapport aux années précédentes.

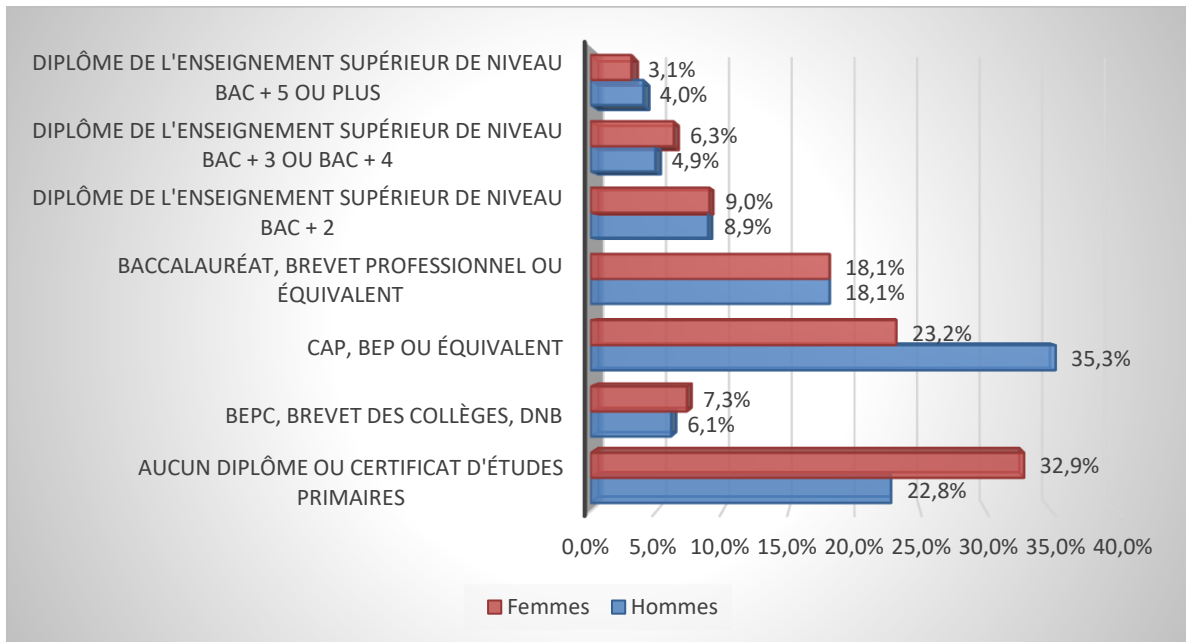


➔ Le statut et les conditions d'emploi sur le territoire de la CALL



Dans la population active du territoire, on remarque une présence moindre des femmes dans la majorité des secteurs sauf pour les contrats à durée déterminée, les emplois aidés et les aides familiaux. Les hommes sont donc mieux représentés sauf pour les catégories citées précédemment.

➔ Le niveau de diplôme



De manière générale, les femmes sont particulièrement représentées dans la catégorie des « sans diplôme ». En revanche au niveau du baccalauréat, la part des femmes est identique à celle des hommes, tout comme au niveau diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +2 ou le pourcentage des hommes et les femmes sont pratiquement équivalent.

