

Envoyé en préfecture le 21/02/2025

Reçu en préfecture le 21/02/2025

Publié le

ID : 971-200041507-20250218-2025CC1SDRH09-DE

S'LO



**LA RIVIERA
DU LEVANT**

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
LE GOSIER/SAINTE-ANNE/SAINT-FRANÇOIS/LA DÉSIRADE

Communauté d'Agglomération la Riviera du Levant

RAPPORT

ÉGALITÉ

**FEMME
HOMME**

**20²³
24**



Direction des Richesses Humaines

SOMMAIRE

*LE CADRE
RÉGLEMENTAIRE* ... 03

*LES INDICATEURS POUR
LA GUADELOUPE* ... 04

*LES INDICATEURS POUR LE
TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ
D'AGGLOMÉRATION LA RIVIERA
DU LEVANT* ... 06

*LES INDICATEURS POUR
L'ADMINISTRATION
COMMUNAUTAIRE* ... 08

*LE PLAN D'ACTION ÉGALITÉ
FEMME-HOMME 2023-2024* ... 10

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

Les collectivités territoriales sont au cœur de l'action publique pour travailler à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Toutefois, les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans tous les domaines, tous les milieux et tous les territoires. C'est pourquoi, afin de passer à une égalité réelle, il est indispensable que tous les acteurs s'investissent.

En ce sens, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales qui doivent mettre en œuvre une politique globale pour l'égalité entre femmes et hommes.

Cette action de mise en œuvre d'une politique globale doit être formalisée dans un rapport annuel mettant en relief la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

A compter du 1er janvier 2016, dans les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, le maire ou le président de l'EPCI doit présenter respectivement au conseil municipal, ou au conseil communautaire, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. C'est également le cas pour les Présidents de Conseils départementaux et de Conseils régionaux.

LES INDICATEURS POUR LA GUADELOUPE

Sources : Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) 2024

A. RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHES D'ÂGE

Le tableau ci-dessous indique la répartition par tranches d'âge de la population guadeloupéenne :

POP T0 - Population par grandes tranches d'âges

Âge	2010	%	2015	%	2021	%
Ensemble	403 355	100,0	397 990	100,0	384 315	100,0
0 à 14 ans	88134	21,9	78 973	19,8	66 383	17,3
15 à 29 ans	71076	17,6	67 151	16,9	61 901	16,1
30 à 44 ans	82 848	20,5	70 987	17,8	60 601	15,8
45 à 59 ans	84 711	21,0	91 010	22,9	88 976	23,2
60 à 74 ans	51 132	12,7	60 315	15,2	71 904	18,7
75 ans ou plus	25 454	6,3	29 555	7,4	34 549	9,0

Sources : Insee. RP2010. RP2015 et RP2021. exploitations principales. géographie au 01/01/2024.

B. RÉPARTITION DE LA POPULATION PAR TRANCHES SEXE

Dans le tableau ci-dessous, la répartition de la population guadeloupéenne à travers les critères de l'âge et du sexe indique qu'il y a plus de femmes que d'hommes sur le territoire de la Guadeloupe, quel que soit la tranche d'âge :

POP T3 - Population par sexe et âge en 2024

Âge	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	176 427	100,0	207 888	100,0
0 à 14 ans	33 941	19,2	32 443	15,6
15 à 29 ans	30 683	17,4	31 218	15,0
30 à 44 ans	25 024	14,2	35 576	17,1
45 à 59 ans	39 558	22,4	49 418	23,8
60 à 74 ans	33 307	18,9	38 597	18,6
75 ans à 89 ans	12 543	7,1	17 604	8,5
90 ans ou plus	1 3371	0,8	3 031	1,5
0 à 19 ans	47 527	26,9	45 451	21,9
20 à 64 ans	94 815	53,7	117 914	56,7
65 ans ou plus	34 085	19,3	44 523	21,4

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

LES INDICATEURS POUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION LA RIVIERA DU LEVANT

Sources : Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE) 2024

A. LE CONTEXTE DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION LA RIVIERA DU LEVANT

La Communauté d'Agglomération la Riviera du Levant (CARL) est la quatrième des six structures intercommunales de la Guadeloupe en termes de superficie et de population et la deuxième intercommunalité en poids économique.

Son territoire correspond à peu de choses près, à la zone sud-est de l'île de Grande Terre, incluant en sus les îles de la Désirade. Son statut initial fut celui à sa création en 2014 d'une communauté de Communes, avant d'en changer en adoptant celui qui est le sien aujourd'hui.

D'une densité de 307,1 habitants au Km², diversement répartis selon la topographie de chacune des quatre communes qui la constituent, elle couvre une superficie de 207 Km², et son peuplement représente une population de 63 748 habitants (données observatoires des territoires 2019).

Les données suivantes concernent l'ensemble de la CARL, soient les communes du Gosier, de Sainte-Anne, de Saint-François et de la Désirade.

B. L'EMPLOI SUR LE TERRITOIRE

Le tableau ci-dessous met en exergue la répartition du nombre de non-salariés sur le territoire, en fonction de leur sexe :

Intercommunalité-Métropole de CA La Riviera du Levant (200041507)

ACT T1 - Population de 15 ans ou plus ayant un emploi selon le statut en 2021

Statut d'emploi	Nombre	%	dont % temps partiel	dont % femmes
Ensemble	23 591	100,0	15,0	51,7
Salariés	17 698	75,0	15,7	55,8
Non-salariés	5 893	25,0	13,0	39,4

Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

Le tableau ci-dessous met en évidence les statuts et les conditions d'emploi des salariés sur le territoire :

ACT T2 - Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2021

Statut et condition d'emploi	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	11 395	100	12 196	100
Salariés	7 824	68,7	9 874	81,0
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	6 639	58,3	8 127	66,6
Contrats à durée déterminée	901	7,9	1 469	12,0
Intérim	72	0,6	66	0,5
Emplois aidés	43	0,4	78	0,6
Apprentissage - Stage	170	1,5	135	1,1
Non-Salariés	3 570	31,3	2 322	19,0
Indépendants	2 487	21,8	1 817	14,9
Employeurs	1 082	9,5	496	4,1
Aides familiaux	1	0,0	9	0,1

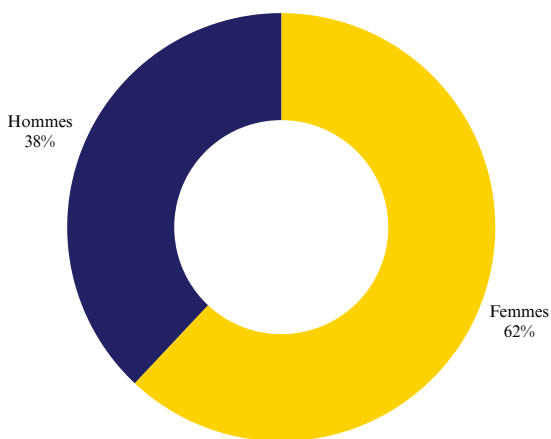
Source : Insee, RP2021 exploitation principale, géographie au 01/01/2024.

INDICATEURS POUR L'ADMINISTRATION COMMUNAUTAIRE

Les données rassemblées ne concernent que l'établissement public de coopération intercommunale, la Communauté d'Agglomération la Riviera du Levant (CARL). Ces informations sont issues du Rapport Social Unique (RSU) en date du 31 décembre 2022 sur l'année 2021.

LA PART DES HOMMES ET DES FEMMES AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

Femmes Hommes



Le graphique ci-joint représente la répartition par sexe au sein de l'établissement public, au titre de l'année 2023 :

Ainsi, sur 85 agents, 53 sont des femmes soit 62 % des effectifs. 38 % des agents sont donc des hommes soit, 32 hommes.

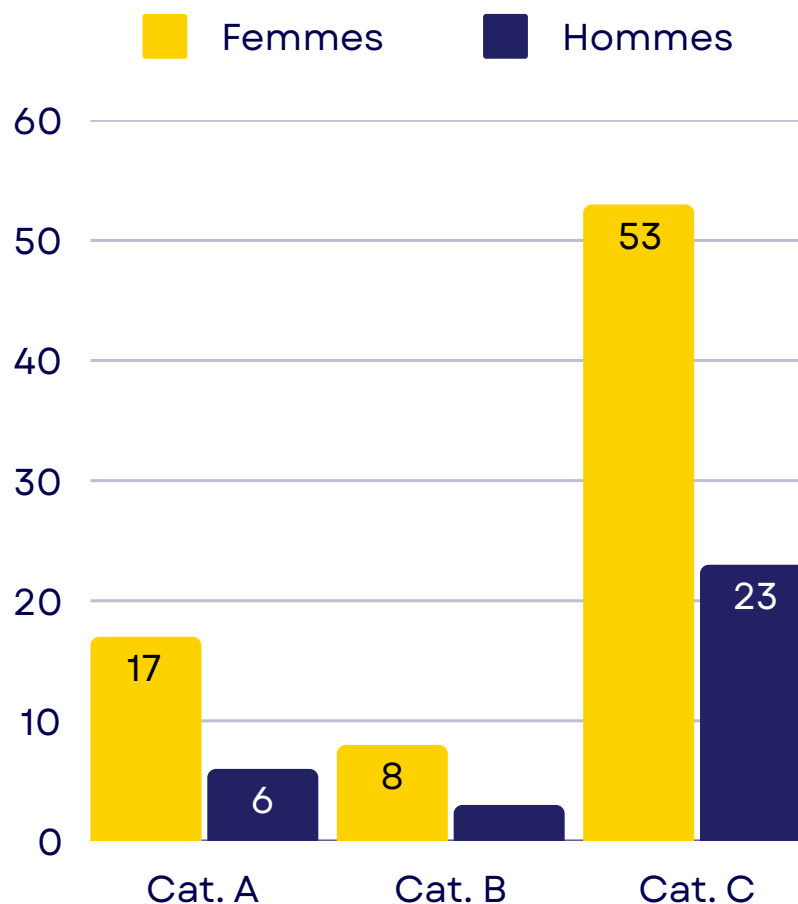
Source : Direction des Richesses Humaines de la CARL

LA RÉPARTITION PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

Le graphique ci-dessous illustre la répartition en catégorie A, B, C au titre de l'année 2023.

Comme il a été démontré précédemment, les femmes à la CARL occupent généralement des postes de catégorie C. Les postes de catégorie A sont majoritairement des hommes.

Répartition des effectifs par sexe et catégorie:



Source : Direction des Richesses Humaines de la CARL

LE PLAN D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES 2023-2024

La loi de 2014 impose à la Communauté d'Agglomération la Riviera du Levant (CARL) l'édition d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le décret d'application de cette loi du 24 juin 2015 détaille son contenu. Ainsi, depuis la création de de la CARL un rapport égalité femmes-hommes est établi chaque année.

Depuis la loi de 2019, la CARL est soumise à l'élaboration d'un plan d'action. Ce plan doit comporter des pistes d'amélioration portant sur les domaines suivants : mixité, parcours, rémunération, conditions de travail, articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Le plan d'action égalité femme-homme 2023-2024 de la CARL a été réalisé étroitement avec un accompagnement de l'Agence Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) de Guadeloupe en lien avec les représentants du personnel, la Direction des Richesses Humaines ainsi que la Direction Générale des Services.

Ce document a été validé en Comité technique le 21 septembre 2021 et est établi pour une durée de trois ans. Chaque année, un bilan intermédiaire sera élaboré à des fins de suivi et d'amélioration du plan engagé en lien avec la Commission du Développement Humain et les représentants du personnel.

Ainsi, ce plan d'action s'articule autour de 5 axes selon le calendrier suivant :



ACTION 1 :

Sensibiliser à la mixité des métiers.

Point d'étape: Des actions de sensibilisation sont actuellement en cours et se poursuivront tout au long du mandat.



ACTION 2 :

Sensibiliser à l'évolution professionnelle par la voie du concours.

Point d'étape: Une journée d'information a été organisée le 22 février 2024 pour sensibiliser les participants. D'autres sessions de sensibilisation sont programmées pour le second semestre 2025.



ACTION 3 :

Sensibiliser aux modalités de paie

Point d'étape: Sensibilisation réalisée le 30 juin 2023. D'autres sessions de sensibilisation sont programmées pour le second semestre 2025.



ACTION 4 :

Créer une politique de prévention et qualité de vie au travail

Point d'étape: La compétence est désormais intégrée à la direction. Nous bénéficions de l'accompagnement d'un conseiller en prévention des risques. Par ailleurs, le plan QVCT est en cours de discussion avec les organisations syndicales.



ACTION 5 :

Mettre en place un encadrement innovant du temps de travail

Point d'étape: Mise en œuvre de la badgeuse KELIO au 1er janvier 2024, et du protocole temps de travail au 01/01/2022

Envoyé en préfecture le 21/02/2025

Reçu en préfecture le 21/02/2025

Publié le

ID : 971-200041507-20250218-2025CC1SDRH09-DE



Direction des Richesses Humaines

ddh@rivieradulevant.fr

Rédaction: Février 2025