

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE PETITE CAMARGUE RAPPORT EGALITE FEMMES HOMMES 2024



Les collectivités territoriales, en tant qu'employeuses et à travers la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, sont des actrices essentielles de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, consacrant leur rôle en la matière, dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. »

Cette même loi prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent chaque année présenter à l'assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce rapport doit à la fois porter sur la politique de ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la collectivité) et sur les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes, auprès des habitantes et habitants du territoire.

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2025. Il fait état des dernières données disponibles du territoire.

Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la Communauté de communes de Petite Camargue pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale.

Ce rapport est l'occasion de valoriser et de mettre en lumière les actions existantes pilotées ou soutenues par les services de la Communauté en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Il constitue également un document d'orientation, la CCPC ayant en 2023 adopté son premier plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, et élaboré une nouvelle feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Il contribue à un travail global de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement, de la population, aux enjeux de l'égalité des sexes.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique

Loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle des hommes et des femmes

Décret n°2015-761 en date du 24 juin 2015

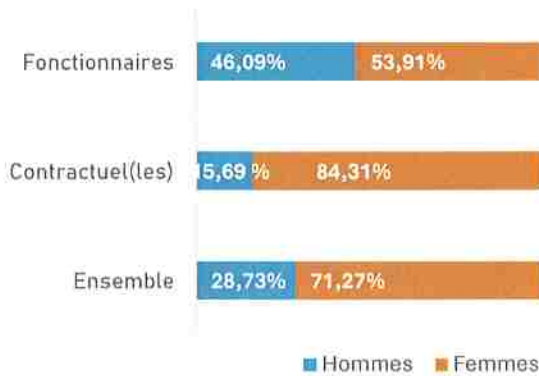
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les indicateurs Ressources Humaines

REPARTITION PAR GENRE ET PAR STATUT DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2024

Les femmes représentent une part majoritaire au sein des effectifs.



En 2024, la Communauté de communes de Petite Camargue emploie 268 agents :

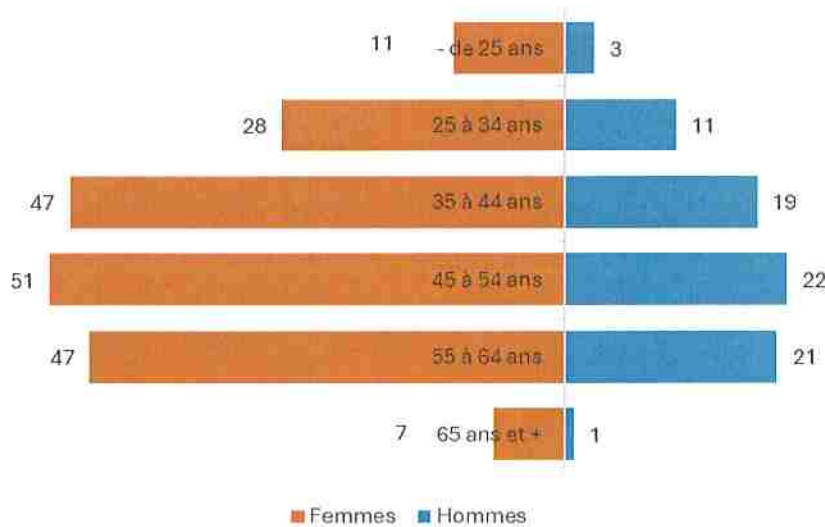
- 115 fonctionnaires
 - o 62 femmes
 - o 53 hommes
- 153 contractuels
 - o 129 femmes
 - o 24 hommes

Evolution de l'indicateur



STABLE

PYRAMIDE DES AGES EN FONCTION DU SEXE EN 2024



Dans toutes les tranches d'âge, les femmes sont surreprésentées. Elles sont également le plus nombreuses dans les tranches les plus jeunes (-34 ans), ce qui ne va pas dans le sens d'un renforcement de la mixité.

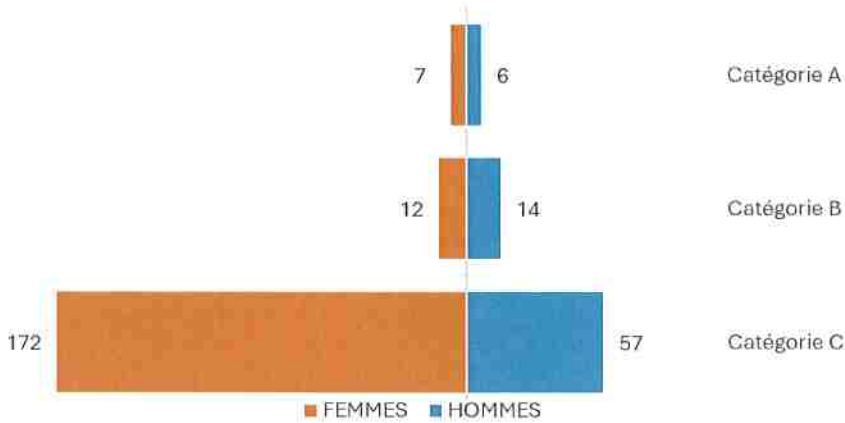
L'âge moyen des femmes est de 45.91 ans et celui des hommes est de 45.21 ans.

Evolution de l'indicateur
 HAUSSE de l'âge moyen par rapport à 2023



REPARTITION PAR GENRE ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

Des contrastes demeurent au sein des catégories.



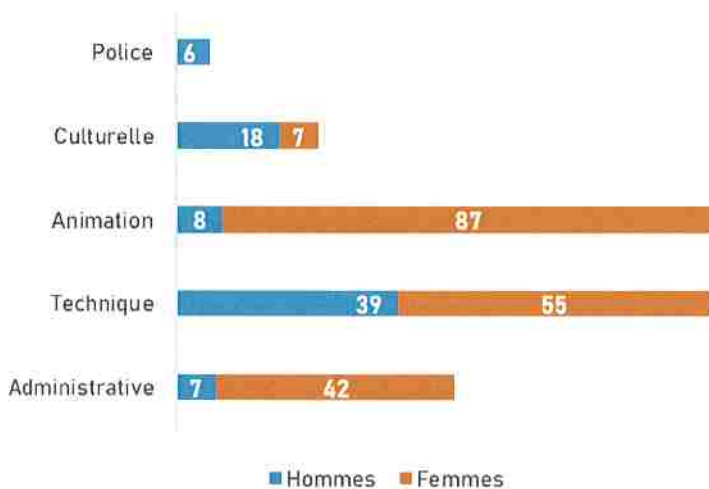
La répartition par genre est presque équitable en catégories A et B.

Le taux de féminisation est cependant nettement plus important en catégorie C.

2.61 % des femmes occupent un poste de catégorie A en 2025.

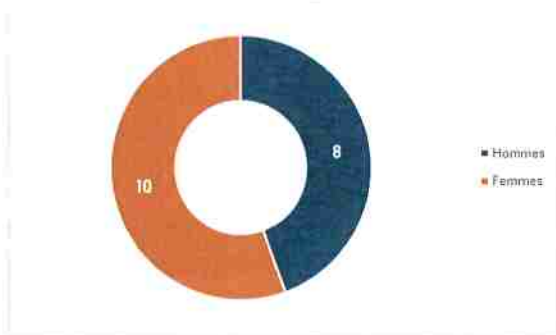
REPARTITION PAR GENRE ET PAR FILIERE

De fortes disparités persistent au sein des filières, avec notamment aucune femme dans la filière police, très peu dans la filière culturelle.



Les femmes sont particulièrement surreprésentées dans les filières animation, technique et administrative.

LES EMPLOIS SUPERIEURS OU DE DIRECTION



18

emplois de direction en 2024

10

sont occupés par des femmes soit 60%

Evolution de l'indicateur



STABLE

Répartition par genre des temps partiels

Le temps partiel reste très féminisé, surtout en catégorie C.

Indicateur par genre

100%

10 agentes sont à temps partiel, sur 268 agents soit 3,73 % de l'effectif.

Répartition par genre du télétravail

37 agents bénéficient du télétravail, majoritairement des femmes, au nombre de 31 pour 6 hommes.

Indicateur par genre

84%

Départs en formation en 2024

Sur 137 agents qui ont suivi au moins une formation en 2024 :



36 % des femmes ont suivi au moins une formation dans l'année.

Ce taux est de 15 % pour les hommes.

LES PROMOTIONS INTERNES ET AVANCEMENTS DE GRADE

Répartition par genre des avancements de grade pour les fonctionnaires en 2024

La part des femmes dans les avancements de grade en 2024 est inférieure à la part des femmes dans les effectifs des titulaires.

Indicateur des avancements de grade

37.50 %

Part des femmes dans les avancements de grade

Répartition par genre des promotions internes pour les fonctionnaires en 2024

La part des femmes dans les propositions de promotion interne en 2024 est inférieure à la part des femmes dans les effectifs des titulaires.

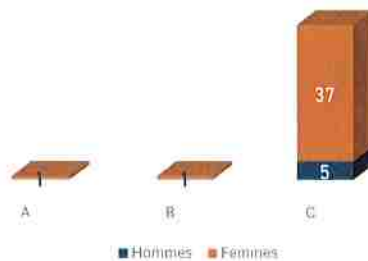
Mais la part des femmes dans les propositions est supérieure à la part des propositions pour les hommes.

Indicateur des promotions internes

57.14 %

Part des femmes dans les propositions de promotion interne

LES RECRUTEMENTS EN 2024



Des recrutements majoritairement féminins en 2024 : sur 43 arrivées d'agents, 37 sont des femmes en catégorie C, une en catégorie B et une en catégorie A.

5 hommes ont été recrutés en catégorie C, aucun dans les autres catégories.

LES ECARTS DE REMUNERATION DES EFFECTIFS EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE (ETPR)

Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes en 2024

L'écart de rémunération est en défaveur des femmes en raison de l'effet nombre des contractuel(les) femmes, qui représentent 48 % du personnel total, et qui ont la rémunération la plus faible.

Indicateur

2.71 %

Ecart global de rémunération pour l'ensemble du personnel.

Rémunérations mensuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie hiérarchique et par genre pour l'ensemble du personnel



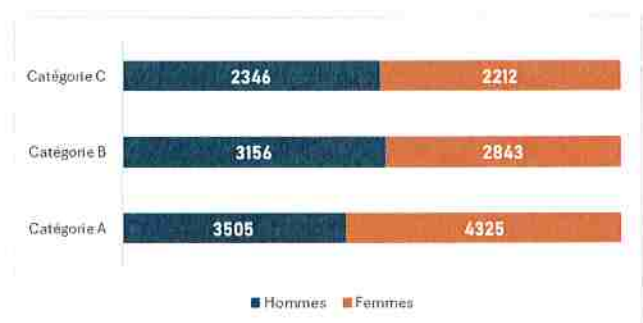
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires en 2024

Indicateur

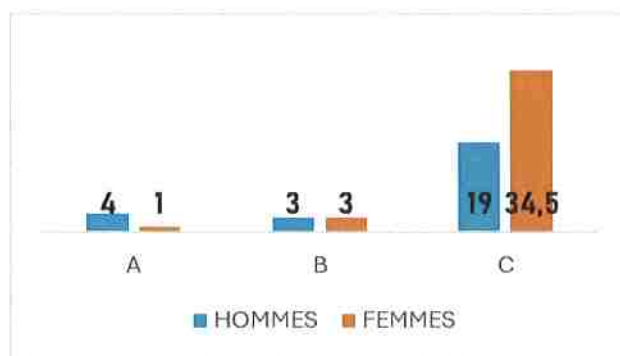
15.96 %

Ecart global de rémunération pour les fonctionnaires.

Rémunérations mensuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie hiérarchique et par genre pour les fonctionnaires



Les autorisations spéciales d'absence pour garde, hospitalisation d'enfant malade et congé de naissance



Nombre de jours pris d'ASA par catégorie et par genre

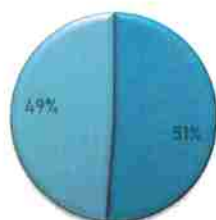
Le diagnostic du territoire de la Communauté de communes de Petite Camargue



POPULATION PAR SEXE ET PAR TRANCHE D'ÂGE

Tranche d'âge	CCPC 2021				CCPC 2020			
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	%	Hommes	%
POPULATION	27 961				27 094			
Ensemble	14 300	51,14	13 661	48,86	13 680	48,93	13 414	49,51
0 à 29 ans	4 685	32,76	4 916	35,99	4 335	31,69	4 740	35,34
30 à 59 ans	5 673	39,67	5 369	39,30	5 481	40,07	5 315	39,62
60 ans et plus	3 942	27,57	3 376	24,71	3 864	28,25	3 359	25,04

Population par sexe



■ Femmes
■ Hommes

Comparaison par tranche d'âge et par sexe



■ Femmes ■ Hommes

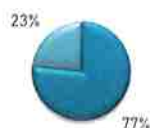
La population augmente de 3.2 %, le nombre de femmes augmente de 4.52 % là où celui des hommes diminue de 1.31 %.

Le nombre d'hommes est toutefois plus important dans la tranche d'âge la plus jeune, celui des femmes dans les tranches de 30 à 59 ans et également des plus de 60 ans.

COMPOSITION DES FAMILLES

Le nombre de femmes seules avec enfants est en nette augmentation (+14.35 %) alors que celui des hommes seuls avec enfants diminue. Le nombre de familles monoparentales augmente sensiblement plus que le nombre total de familles (13.14 % contre 4.76 %).

Répartition au sein des familles monoparentales



■ dont femmes seules avec enfants
■ dont hommes seuls avec enfants

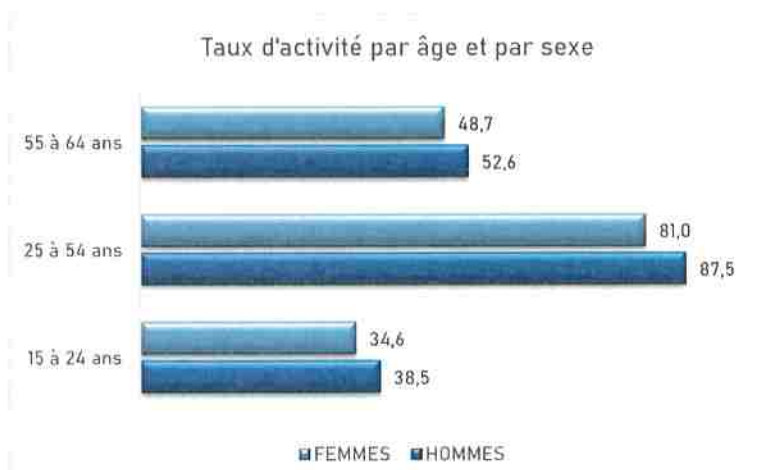
	CCPC 2020	CCPC 2021
Nombre de familles	7 854	8 228
Famille monoparentales	1 149	1 300
Part des familles	15	16
dont femmes seules avec enfants	906	1 036
dont hommes seuls avec enfants	275	263
Part des femmes seules avec enfant	78,85%	79,69%
Part des hommes seuls avec enfant	23,93%	20,23%

TAUX D'ACTIVITE DES FEMMES ET HOMMES (ACTIFS / POPULATION)

	CCPC 2020	CCPC 2021
Femmes	70,9	72,6
Hommes	78,1	80,4

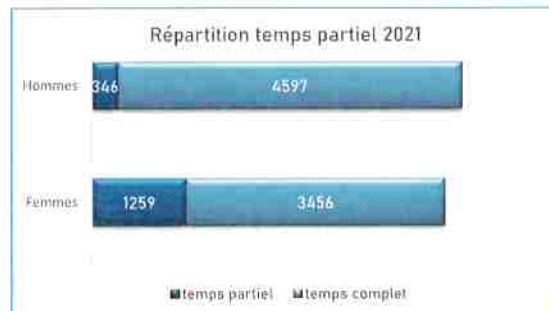
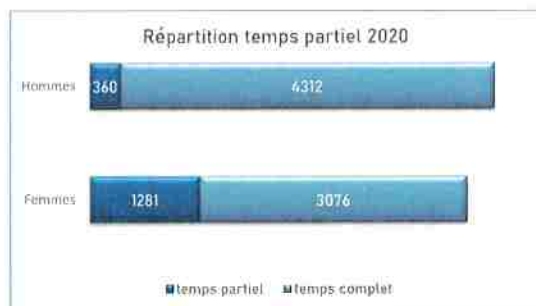


Le taux de personnes actives dans la population est en hausse, chez les femmes comme chez les hommes.



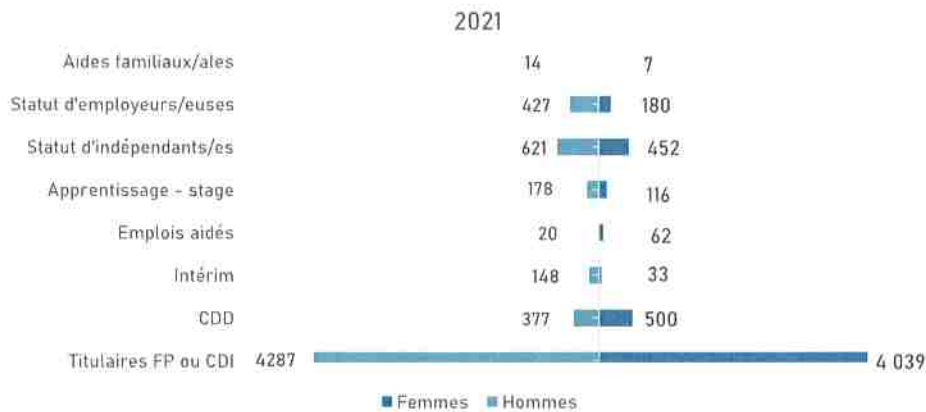
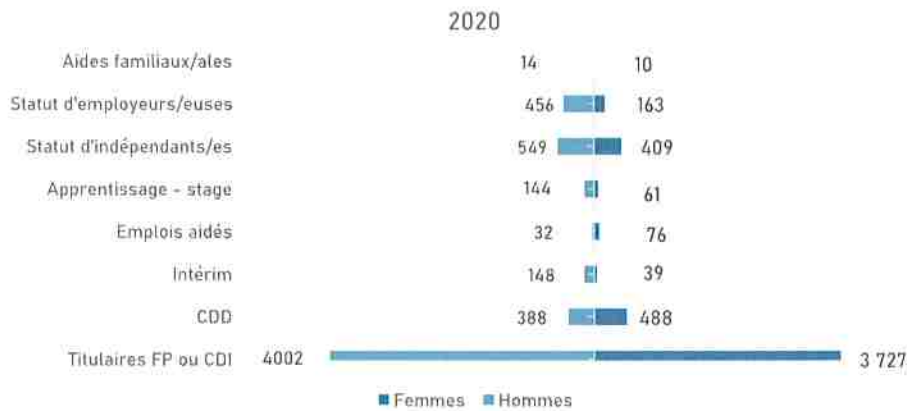
Dans chaque tranche d'âge, les hommes ont un taux d'activité supérieur à celui des femmes.

Répartition du temps partiel entre hommes et femmes



La part de temps partiel diminue chez les femmes comme chez les hommes.

STATUT ET CONDITIONS D'EMPLOI



Le nombre de CDI et titulaires est en hausse, mais le nombre de CDD chez les femmes augmente aussi, ainsi que le nombre d'apprentis ou stagiaires. Il y a également plus d'indépendants, en proportions relativement similaires chez les deux sexes.

TAUX DE CHOMAGE SUR LE TERRITOIRE



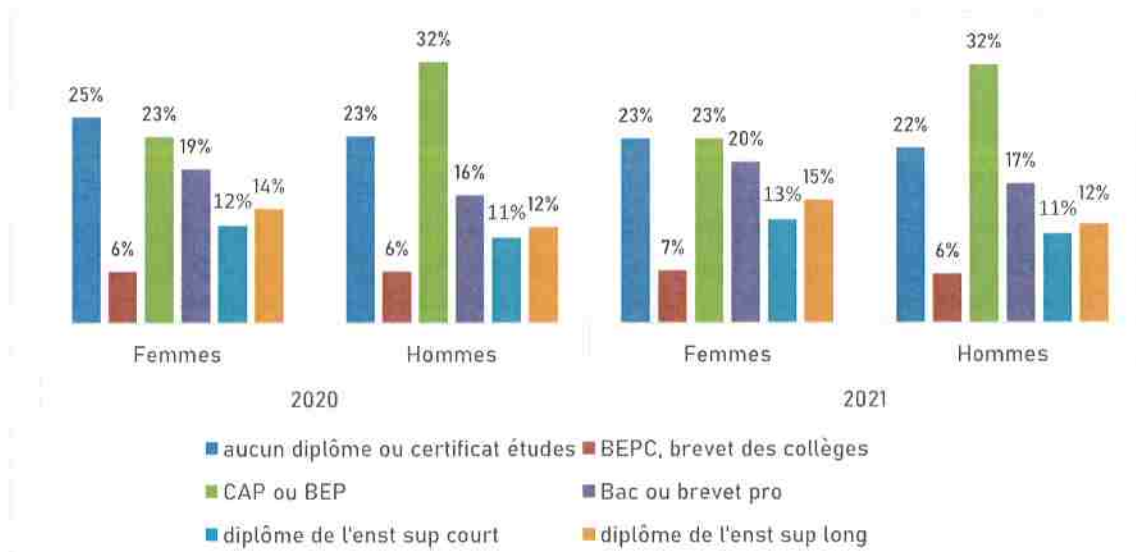
Le taux de chômage des femmes est en légère diminution en 2021 alors que celui des hommes remonte. Toutefois, ce ratio est à prendre avec précaution, sa mesure devant se réaliser sur plusieurs années.

TAUX DE FEMINISATION DES EMPLOIS PAR STATUT ET PAR SECTEUR D'ACTIVITE



Les femmes sont majoritairement représentées dans le secteur tertiaire (administrations, enseignement, santé) et de moins en moins dans les 4 autres secteurs, notamment la construction.

EVOLUTION DU NIVEAU DE DIPLOMES SUR LE TERRITOIRE PAR GENRE



Il y a assez peu d'évolution en un an : ce ratio doit être examiné sur une période plus longue, pour mieux appréhender les changements en termes d'évolution du niveau de diplôme.

PLAN D'ACTION 2023/2026

BILAN 2024

AXES DE REFLEXION DANS LES POLITIQUES MENEES PAR LA CCPC



PLAN D'ACTION 2023/2026

AXE 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

La CCPC a entrepris et mis en place un rééquilibrage du régime indemnitaire dès 2022 permettant de gommer toutes les inégalités de RIFSEEP dans chaque groupe de fonction et a permis de lisser les montants individuels entre hommes et femmes.

L'intégration du CIA dans l'IFSE a également été un élément fort de cette politique de rémunération non genrée.

Actions :

- Poursuivre le travail sur l'augmentation des temps de travail des postes d'agents d'animation qui sont des postes très féminisées en y intégrant les temps de préparation des réunions.
- Poursuivre le travail sur le régime indemnitaire afin d'assurer une reconnaissance des fonctions exercées la plus juste possible.

AXE 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la FPT

- Favoriser la formation interne en la développant sur site et la GPEEC, mesurer la proportion de femmes, les accompagnements et les mobilités
- Accompagner les agents vers des formations qualifiantes (BAFA)
- Faciliter l'accès aux préparations concours
- Diffuser une culture commune de l'égalité entre les hommes et les femmes : restitution du diagnostic, revue interne

AXE 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Encourager la prise du congé paternité
- Encadrer les heures de réunion
- Faciliter le travail en journée des personnels d'entretien
- Mettre en place des entretiens pré et post congé maternité et congés parentaux avec les Ressources humaines et le responsable de service

AXE 4 - prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

- Former / sensibiliser le personnel

- Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes
- Inscrire au plan de formation une formation sur les violences faites aux femmes et sur l'égalité femmes / hommes.

BILAN DES ACTIONS MENEES EN 2024

AXE 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes

Parmi les actions mentionnées dans notre plan d'action, il a été identifié la nécessité de poursuivre le travail sur l'augmentation des temps de travail des postes d'agents d'animation qui sont des postes très féminisés, en y intégrant les temps de préparation des réunions.

Dès la rentrée scolaire de septembre 2024, 6 Référentes animations ont été recrutées dans 6 Restaurants scolaires. Elles bénéficient de 5 heures hebdomadaires supplémentaires par rapport aux agents d'animation, et une fiche de poste avec des missions spécifiques. Le référent animation organise et supervise les agents d'animation dans leurs missions quotidiennes. Il est l'interlocuteur privilégié du responsable du temps méridien et réalise l'interface sur le terrain entre les équipes, les familles et le corps enseignant.

Poursuite de la mise en place d'outils statistiques sur les recrutements, les avancements et promotions.

AXE 2 : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la FPT

Favoriser la formation interne en la développant sur site et la GPEEC, mesurer la proportion de femmes, les accompagnements et les mobilités : plusieurs formations se sont déroulées en INTRA et en UNION soit en partenariat avec le CNFPT, sur des thématiques telles que la gestion du stress, les outils et méthodes pour accueillir les enfants ayant un trouble du comportement.

15 agents de service ont également été formés aux règles de base de l'hygiène alimentaire.

Nous avons également eu recours à plusieurs formations payantes dispensées par organismes extérieurs : formation de 2 jours à destination des gardiens de déchetterie via l'organisme CFME-ORB, formation de 2 jours au management pour les responsables de service, Directeurs de pôle et adjoints au responsable de service par ATOUT FORMATION, formation à la manipulation des extincteurs pour l'ensemble des agents du restaurant scolaire d'Aimargues pour répondre à nos obligations réglementaires ou encore la formation HACCP pour le personnel de production.

Accompagner les agents vers des formations qualifiantes (BAFA) : 12 agents sont formés en 2024 à l'obtention du BAFA, la première session a eu lieu au mois d'octobre et s'échelonne sur l'année 2025 avec les stages pratiques obligatoires et la deuxième session.

AXE 3 : favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie privée

Encourager la prise du congé paternité : 2 agents ont bénéficié d'un congé paternité en 2024.

Faciliter le travail en journée des personnels d'entretien : d'ores et déjà les plannings de certains agents ont été modifiés afin qu'elles puissent finir plus tôt en soirée.

Elaboration d'une charte du temps :

Les modalités d'aménagement du temps de travail, en vigueur à la Communauté de communes de Petite Camargue doivent être adaptées à l'évolution de la réglementation mais également répondre à des enjeux pluriels pour la collectivité. Parmi ces enjeux, cette charte répond à celui de garantie de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Sa mise en pratique au quotidien constitue, en effet, un des facteurs garantissant pour l'ensemble des agents qualité de vie au travail, motivation et efficacité,

Ainsi, la démarche d'élaboration de cette Charte a poursuivi deux objectifs stratégiques :

- Harmoniser et formaliser les pratiques et procédures en matière d'organisation et de gestion du temps de travail afin de permettre l'équité de traitement entre les agents,
- Donner un cadre et des règles générales communes dans le but d'améliorer les conditions de vie au travail et de favoriser l'émergence d'une culture commune afin de maintenir l'engagement et la motivation des agents au quotidien en donnant du sens au travail.

Elle a été adoptée en octobre 2024 après la mise en œuvre d'une démarche participative. Une instance de pilotage a été mise en place sous forme d'un groupe de travail constitué de représentants du personnel, et de membres de la Direction, qui s'est réuni à plusieurs reprises aux étapes clés d'élaboration du document.

La définition des cycles proposés par la Charte a été guidée par les observations formulées lors des réunions pour permettre davantage de souplesse. C'est ainsi que sont proposés plusieurs cycles réguliers, mais également la possibilité de travailler selon un rythme personnalisé (ex : travail sur 4,5 jours pour un temps complet).

Il a également été proposé un régime d'astreintes permettant au service concerné d'adapter ses journées en fonction des fortes chaleurs tout en garantissant la continuité du service public.

Enfin, l'adaptation des modalités de télétravail apporte une souplesse de fonctionnement et une qualité de vie au travail, tout en réduisant les coûts de transport et leur impact environnemental.

AXE 4 - prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Poursuivre les actions de sensibilisation du personnel en communiquant chaque année le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au CST, au bureau et au conseil communautaire mais aussi lors d'une réunion avec les responsables de service, en faisant des rappels sur l'existence du dispositif de signalement des actes de violence dans la revue interne, lors de réunions avec le personnel comme les causeries, les réunions d'équipes.

Poursuivre une politique de transversalité avec les acteurs de la santé au travail afin de garantir les moyens d'écoute et de réponses médicales indispensables.

Une convention avec une psychologue de notre territoire a été passée pour permettre la prise en charge de séances pour les agents en manifestant le besoin. Les agents peuvent sur demande bénéficier d'un

accompagnement psychologique ponctuel de 3 séances individuelles par an avec la psychologue à son cabinet ou au siège de la CCPC. La psychologue peut également intervenir lors de séances collectives.

En 2024, 5 agents ont été formés à la thématique sur la prise en charge des femmes victimes de violences intra familiales.

Inscription au plan de formation 2025 une formation sur les violences faites aux femmes et sur l'égalité femmes / hommes.

AXES DE REFLEXION SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES MENEES PAR LA CCPC

Axes de travail :

- Sensibiliser les élus à l'égalité femmes /hommes
- Sensibiliser les communes membres à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes

Développement économique :

- Créer un prix pour les femmes entrepreneuses,
- Soutenir financièrement les projets accompagnant les femmes vers la création d'entreprises
- Détecter les initiatives innovantes sur le territoire communautaire en matière d'égalité
- Sensibiliser les entreprises du territoire à l'égalité entre les femmes et les hommes

Insertion et emploi :

Soutenir les associations conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi dont les femmes

- Former les acteurs de l'insertion sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes sexistes

Accès aux droits :

- Des permanences du CDIFF du GARD ont lieu à la Maison de Justice et du Droit : le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles oriente et accompagne le public, en priorité des femmes, dans les domaines de l'accès aux droits, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Soutenir financièrement les associations de lutte contre les violences faites aux femmes, soutenir les événements à l'occasion du 25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes : conférences, expositions, actions partenariales.

BILAN 2024 SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES MENEES PAR LA CCPC

Entretien, fonctionnement et développement de la MJD

Des permanences du CDIFF du GARD ont lieu à la Maison de Justice et du Droit : le Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles oriente et accompagne le public, en priorité des femmes, dans les domaines de l'accès aux droits, de la lutte contre les violences sexistes, du soutien à la parentalité, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Entreprises, emploi, insertion et formation

Référent de parcours « emploi »

Depuis 2006, le poste de Référent de parcours « Emploi » est une ressource d'un grand appui pour le public en situation de rupture avec l'emploi habitant sur le territoire de la Petite Camargue.

L'action référente de parcours prend en compte la parité homme-femme, en effet cette action est autant ouverte aux hommes qu'aux femmes et toute personne peut être accompagnée sans condition de genre.

La référente contribue donc à l'égalité entre les femmes et les hommes en visant la mixité du public accueilli, en amenant les employeurs et partenaires à une réflexion.

Au titre de l'année 2024, 50 personnes ont intégré l'action « Référent de parcours », dont 20 participants issus du quartier prioritaire « politique de la ville » de Vauvert.

Ces accompagnements ont permis la signature de 18 contrats de travail et la mise en place de 8 formations.

Cette mission s'effectue en pratique par l'organisation d'entretiens individuels réguliers (parfois un par semaine) et par la mise en place d'ateliers collectifs avec différents partenaires (AFIG SUD, CALADE, Pôle Emploi, ...).

Le bilan de l'Action Référente de parcours :

Participants Action Référent de
Parcours 2024



■ Hommes ■ Femmes

PLIE Est Héraultais :

Le PLIE Est Héraultais porte un action Facilitateur de Clauses Sociales sur les Communautés de communes de Petite Camargue, Terre de Camargue et Pays de Sommières.

Son objectif est d'assurer la promotion et mise en œuvre des clauses sociales sur ces territoires.

Le bilan 2024, arrêté au 30 septembre 2024, de l'action fait apparaître sur les 3 EPCI :

- 36 051 heures d'insertion ont été notifiées du 1^{er} janvier 2024 au 30 septembre 2024 - soit 13 opérations composées de 31 marchés.
- 71 personnes ont bénéficié du dispositif des clauses sociales sur l'ensemble du territoire d'intervention

Bénéficiaires	Nb de bénéficiaires	Nb d'heures travaillées	% heures travaillées	ETP (Equivalent Temps Plein)
Femme	2	319	2 %	0,17
Homme	69	15 723	98 %	8,63
TOTAL	71	16 042	100 %	8,80

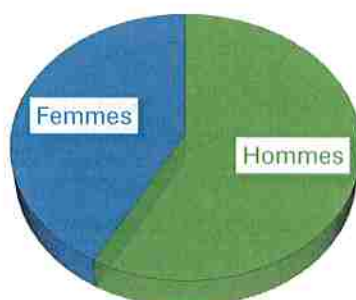
France Services Petite Camargue :

L'espace France Services Petite Camargue, ouvert depuis juillet 2023, a affirmé son utilité pour les habitants du territoire.

Ainsi, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, la fréquentation du service fait apparaître :

- 3 272 personnes reçues, dont 1 898 femmes et 1 374 hommes
- 3 885 accompagnements réalisés
- Principales thématiques abordées :
 - o CPAM (24.28% des accompagnements)
 - o Impôts (19.1% des accompagnements)
 - o CARSAT (16.62% des accompagnements)
 - o France titres (carte grises- permis de conduire- pré demande CNI passeport) (14.05% des accompagnements)
 - o CAF (11.65% des accompagnements)

USAGERS FRANCE SERVICES PETITE CAMARGUE 2024



Commande publique :

Les entreprises répondant aux appels d'offres sont sensibilisées par le rappel de leurs obligations en matière d'égalité femmes-hommes et les conséquences en cas de non-respect de ces obligations.

Opération programmée d'amélioration de l'habitat (Opah-RU) :

Dans sa volonté d'améliorer l'habitat de ses centres anciens, la Communauté de communes de Petite Camargue a lancé une Opération Programmée d'Amélioration de l'Habitat – Renouvellement Urbain (Opah-RU) en partenariat avec les cinq communes du territoire et l'Agence Nationale de l'Habitat.

Ce dispositif, dénommé « Rénovons ! », est animée par le bureau d'études URBANIS, désigné pour accompagner gratuitement les propriétaires désireux de faire des travaux d'amélioration de leur logement.

La Communauté de communes de Petite Camargue met à leur disposition des permanences gratuites tenues par le bureau d'études URBANIS pour conseiller et accompagner les propriétaires afin de pouvoir bénéficier de subventions spécifiques : rénovation énergétique, travaux d'aide au maintien à domicile, remise sur le marché de logements vacants, travaux en copropriété...

Programme des permanences sans RDV :

- Tous les mardis de 14h à 17h à la Communauté de communes de Petite Camargue, 145 avenue de la Condamine à Vauvert
- Tous les 1ers jeudis du mois de 14h à 17h à l'Espace France Services – CCAS d'Aimargues, 2 rue Entre Vignes
- Tous les 2èmes jeudis du mois de 9h à 12h à la mairie d'Aubord, 1 place de la Mairie
- Tous les 3èmes jeudis du mois de 9h à 12h à la mairie de Le Cailar, salle du Conseil Municipal, 1 place Ledru Rollin
- Tous les 4èmes jeudis du mois de 14h à 17h à la mairie de Beauvoisin, salle Neuve, dans la cours de la mairie.
- Permanences téléphoniques : les lundis de 15h à 18h et les jeudis de 10h à 13h.

Sur 2024, la CCPC dans le cadre de l'Opah-RU a accompagné sur les dossiers engagés :

- 15 femmes
- 8 hommes

Sur les 15 femmes, 10 sont dans les périmètres prioritaires et sont donc éligibles à une subvention CCPC dans le cadre de l'Opah-RU. Les 5 autres ont pu bénéficier de l'accompagnement gratuit de l'opérateur du dispositif (URBANIS).

Sur les 8 hommes, 3 sont dans les périmètres prioritaires et sont donc éligibles à une subvention CCPC dans le cadre de l'Opah-RU. Les 5 autres ont pu bénéficier de l'accompagnement gratuit de l'opérateur du dispositif (URBANIS).