

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes année 2023

1- Objet du rapport :

En application de la loi 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 les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport sur la situation en matière l'égalité entre les femmes et les hommes.

2- La politique des ressources humaines

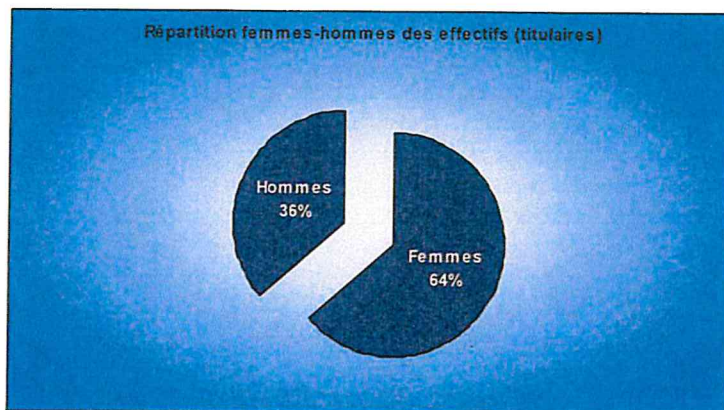
2.1) Un taux de féminisation important

Part des femmes et des hommes par filière :

Titulaires :

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	56	6	62
filière animation	28	7	35
filière culturelle	6	4	10
filière médico-sociale	14	0	14
filière police municipale	4	16	20
filière sociale	11	0	11
filière sportive	2	5	7
filière technique	72	72	144
TOTAL	193	110	303

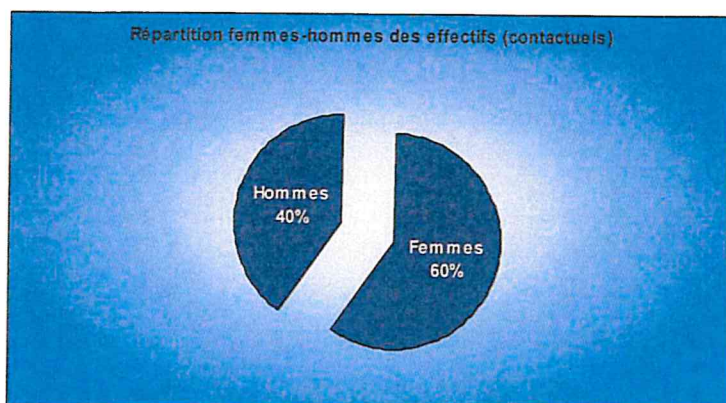
Chiffres 2022 35% d'hommes et 65% de femmes



En 2021, dans la fonction publique, les femmes représentent 65% des agents titulaires et 70% des agents contractuels

Contractuels emplois permanents (sans les agents hors filières : assistantes maternelles contrats aidés)

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	3	2	5
filière animation	13	5	18
filière culturelle	1	2	3
filière médico-sociale	2	0	2
filière police municipale	0	0	0
filière sociale	2	0	2
filière sportive	0	2	2
filière technique	32	24	56
TOTAL	53	35	88



33 agents contractuels supplémentaires en 2023 notamment dans le secteur technique

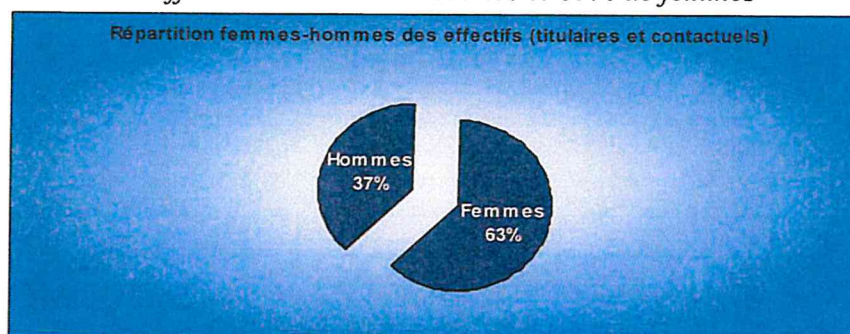
- Remplacement d'agents titulaires partis en retraite
- Pérennisation des contrats aidés
- Mise sous contrat permanent des remplaçants et autres agents vacataires

Chiffres 2022 : 36% d'hommes et 64% de femmes

Titulaires et contractuels emplois permanents :

	%f	%h	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	88%	12%	59	8	67
filière animation	77%	23%	41	12	53
filière culturelle	54%	46%	7	6	13
filière médico-sociale	100%	0%	16	0	16
filière police municipale	20%	80%	4	16	20
filière sociale	100%	0%	13	0	13
filière sportive	22%	78%	2	7	9
filière technique	52%	48%	104	96	200
TOTAL	63%	37%	246	145	391

Chiffres 2022 : 35% d'hommes et 65% de femmes



En 2021, dans la Fonction Publique Territoriale 61% des emplois sont occupés par des femmes (INSEE)

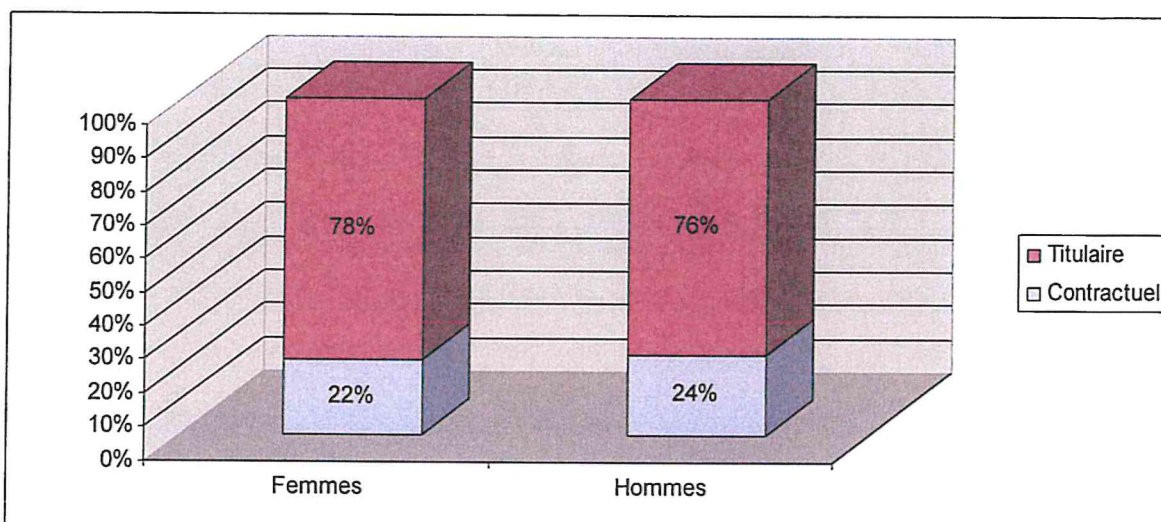
Part des titulaires et contractuels :

	Femmes	Hommes
Titulaires	78%	76%
Contractuels	22%	24%

REÇU EN PREFECTURE

Le 12/02/2024

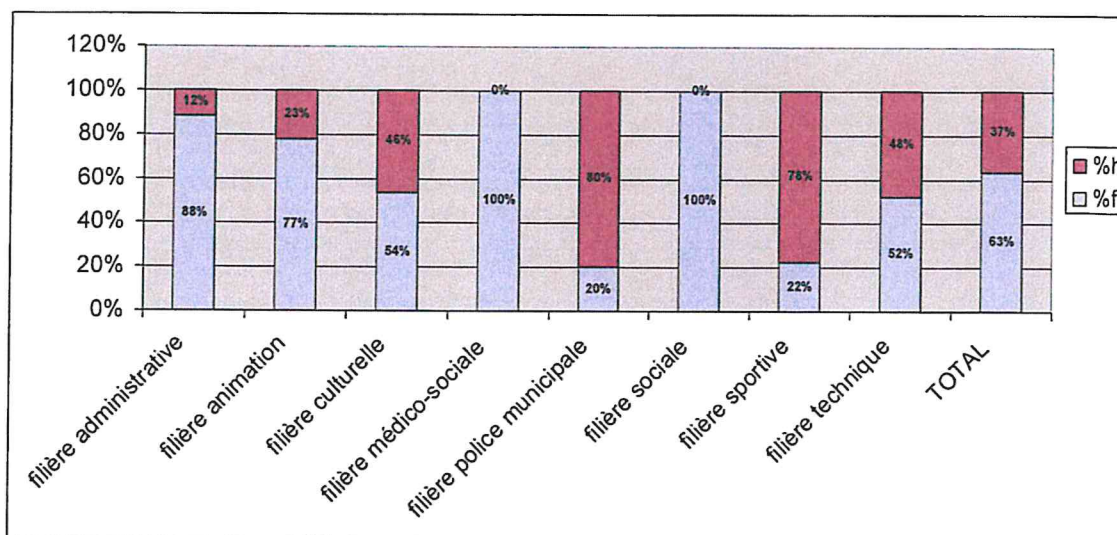
Application agréée E-legalite.com



La répartition par filière :

La répartition des femmes et des hommes par filière est similaire à celle constatée au niveau national :

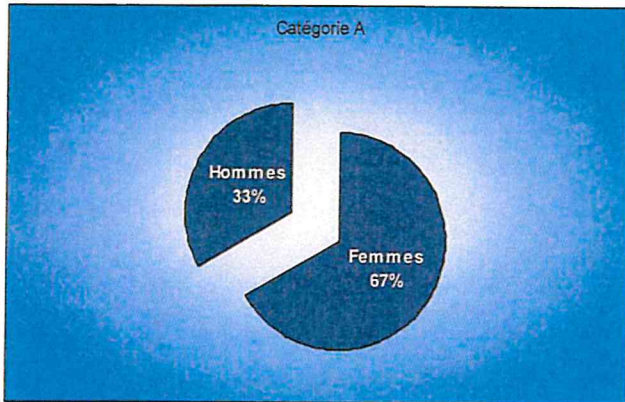
	%f	%h	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	88%	12%	59	8	67
filière animation	77%	23%	41	12	53
filière culturelle	54%	46%	7	6	13
filière médico-sociale	100%	0%	16	0	16
filière police municipale	20%	80%	4	16	20
filière sociale	100%	0%	13	0	13
filière sportive	22%	78%	2	7	9
filière technique	52%	48%	104	96	200
TOTAL	63%	37%	246	145	391



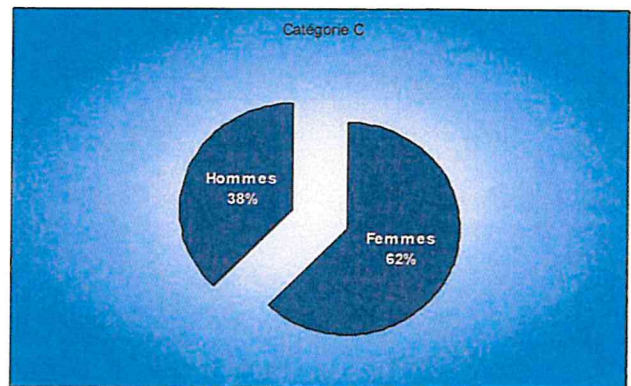
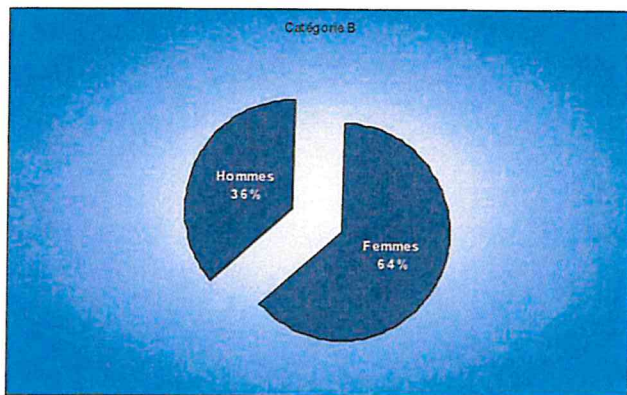
2.2) La présence des femmes aux postes d'encadrement

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
Catégorie A	18	9
Catégorie B	46	26
Catégorie C	182	110



Dans la Fonction Publique Territoriale en 2021 : 69 % des fonctions d'encadrement (catégorie A) sont confiées à des femmes (INSEE)



En 2023, le taux de féminisation a légèrement diminué pour les 3 catégories

2-3) Titulaires : les avancements de carrière des femmes et des hommes

Chaque fonctionnaire appartient à un cadre d'emploi classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A,B,C). Chaque cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composés de plusieurs échelons.

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'avancements d'échelon et peut bénéficier d'un avancement de grade.

Il peut également changer de cadre d'emplois par la voie de la promotion interne

Avancements de grade des Titulaires :

Catégorie statutaire	Total femmes	nombre avancement femmes	%	Total hommes	nombre avancement hommes	%
Catégorie A	17	1	6 %	7	1	14 %
Catégorie B	39	2	5 %	17	2	12 %
Catégorie C	137	5	4 %	86	2	2 %
Ensemble	193	8	4 %	110	5	5 %

Promotion interne :

Sur 32 dossiers présentés

15 dossiers ont été validés sur liste d'aptitude (4 en 2022)

4 femmes

Et

11 hommes

2.4 Le temps de travail et l'articulation des différents temps de vie

	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps partiel de droit	3	1	4
Temps partiel pour donner des soins	1		1
Temps partiel sur autorisation	16		16
Total	20	1	21

Chiffres 2022 : 26 accords

Congés Maternité et Paternité

	Femmes	Hommes
Congés Maternités	8	
Congés Paternités		7

Congés de Présence Parentale

2 agents de la collectivité bénéficient d'un congé parental

3) Le plan triennal d'action en faveur de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

Les collectivités locales de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Les représentants du personnel de la collectivité au Comité Social Territorial ont voté à l'unanimité en septembre 2021 un plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Les actions suivantes ont été mises en œuvre :

- Des offres d'emploi formulées systématiquement de manière asexuée et ouvertes à la fois pour les femmes et pour les hommes
- Des communications régulières et des réunions d'information sur les aides financières aux parents via le CNAS et le COS
- Des formations pour sensibiliser les responsables d'équipe à l'évaluation professionnelle
- Une attention particulière portée à la part respective des femmes et des hommes sur les tableaux d'avancement de grade et les promotions internes
- Une organisation des services pour permettre de valider des demandes de temps partiel sur autorisation.
- La création de plusieurs postes permanents à « temps non complet choisi » pour raison familiale

Le nouveau plan triennal 2024-2027 est en cours de construction.