

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes année 2024

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 d'égalité entre les femmes et les hommes.

Un taux de féminisation important

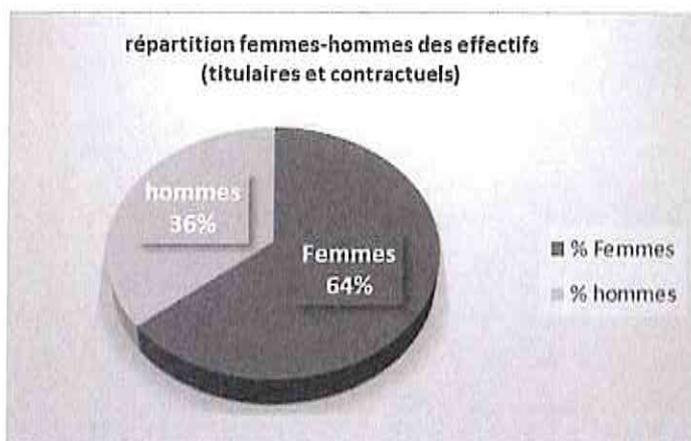
La collectivité compte 454 agents dont :

- 297 fonctionnaires
- 97 contractuels permanents
- 60 contractuels non permanents

Part des femmes et des hommes par filière :

Titulaires et contractuels emplois permanents :

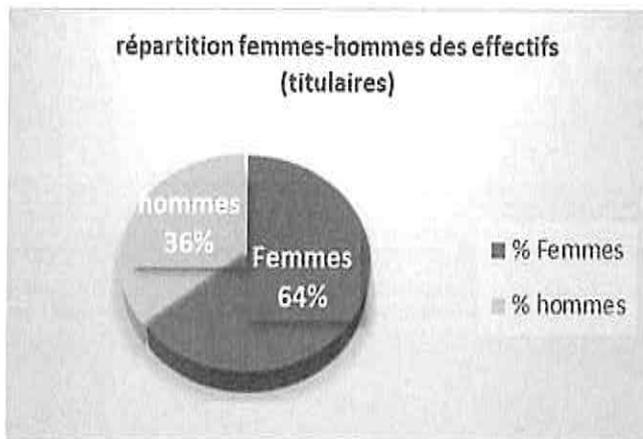
	%f	%h	Femmes	Hommes	Total
filiale administrative	88 %	12 %	56	8	64
filiale animation	81 %	19 %	47	11	58
filiale culturelle	46 %	54 %	7	8	15
filiale médico-sociale	100 %	0 %	16	0	16
filiale police municipale	20 %	80 %	4	16	20
filiale sociale	100 %	0 %	14	0	14
filiale sportive	40 %	60 %	4	6	10
filiale technique	53 %	47 %	104	93	197
TOTAL	64 %	36 %	252	142	394



En 2022, dans la Fonction Publique Territoriale 67% des emplois sont occupés par des femmes (INSEE)

Titulaires :

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	51	4	55
filière animation	26	8	34
filière culturelle	5	3	8
filière médico-sociale	16	0	16
filière police municipale	4	16	20
filière sociale	13	0	13
filière sportive	2	4	6
filière technique	71	74	145
TOTAL	188	109	297



En 2022, dans la fonction publique, les femmes représentent 65 % des agents titulaires et 69 % des agents contractuels.

Source : INSEE

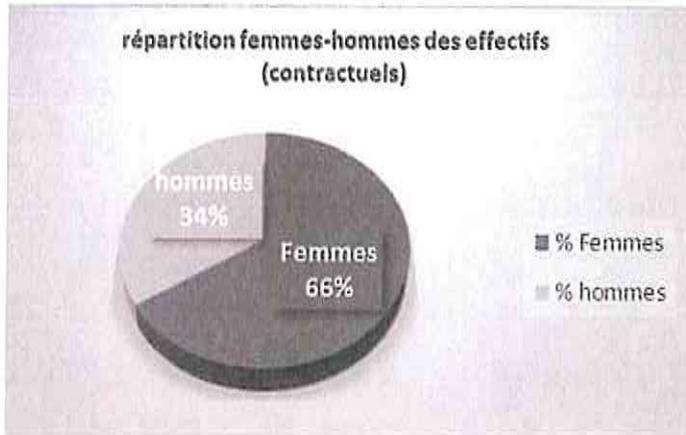
En 2023, la proportion était de 36 % d'hommes et 64 % de femmes.
On constate une baisse du nombre de titulaires de 6.

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

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	5	4	9
filière animation	21	3	24
filière culturelle	2	5	7
filière médico-sociale	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière sociale	1	0	1
filière sportive	2	2	4
filière technique	33	19	52
TOTAL	64	33	97

On constate 9 agents contractuels supplémentaires en 2024 notamment dans les secteurs animation et Conservatoire

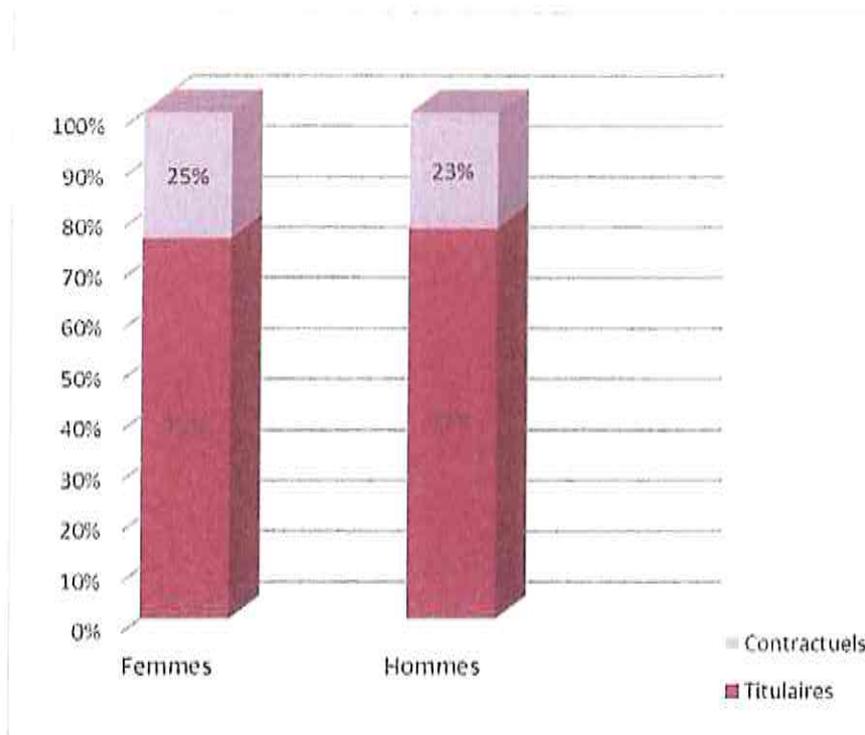
- Remplacement d'agents titulaires partis en retraite
- Mise sous contrat permanent des remplaçants et autres agents vacataires



En 2023 : 40 % d'hommes et 60 % de femmes

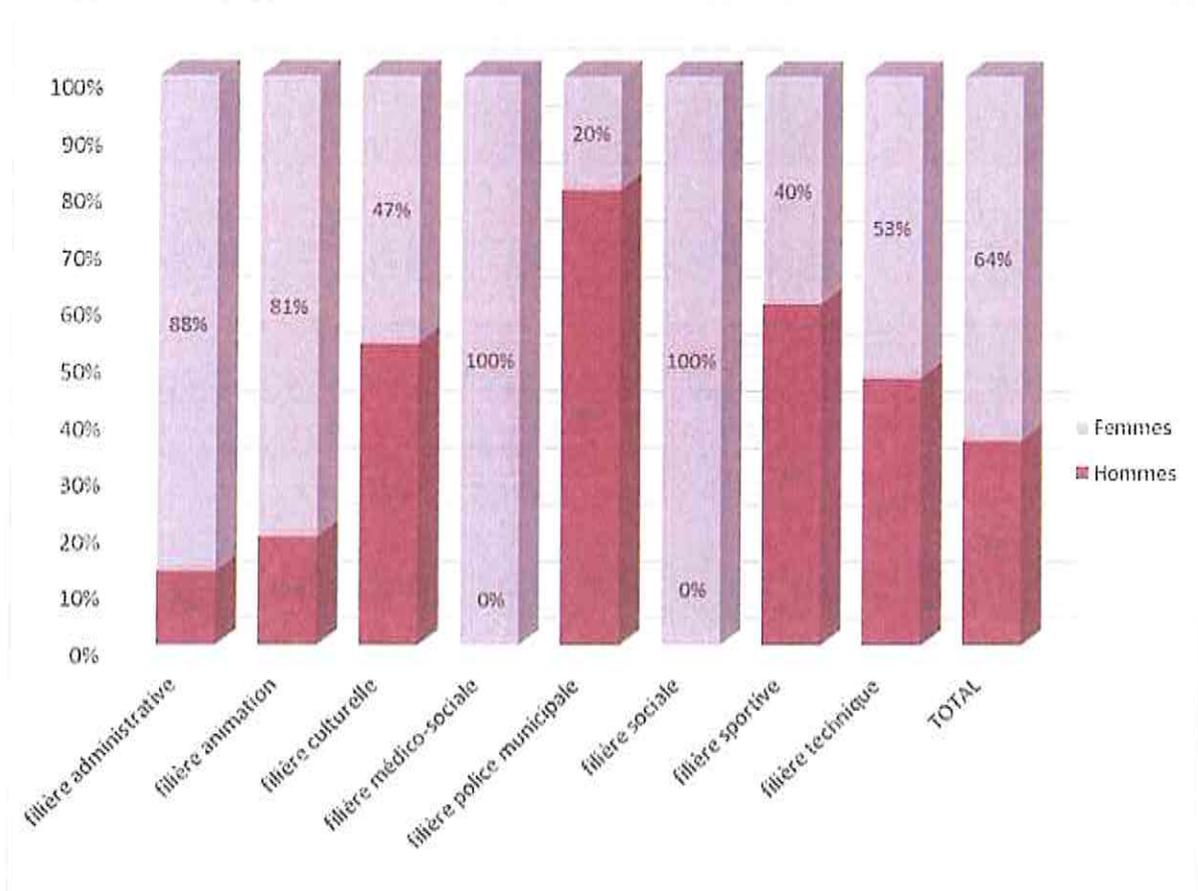
Part des titulaires et contractuels :

	% Femmes	% Hommes
Titulaires	64 %	36 %
Contractuels	66 %	34 %



La répartition par filière :

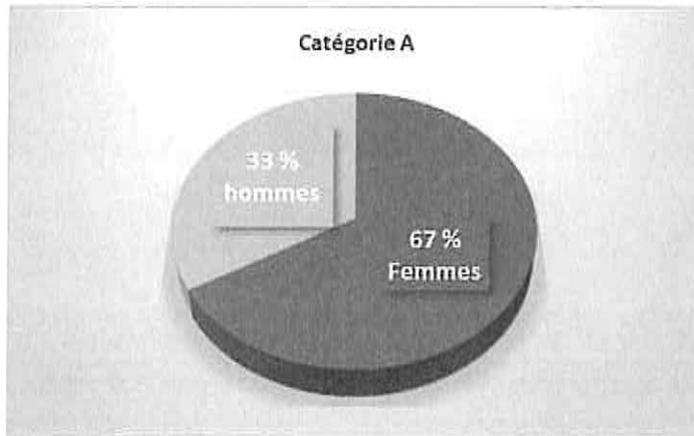
La répartition des femmes et des hommes par filière est similaire à celle constatée au niveau national :



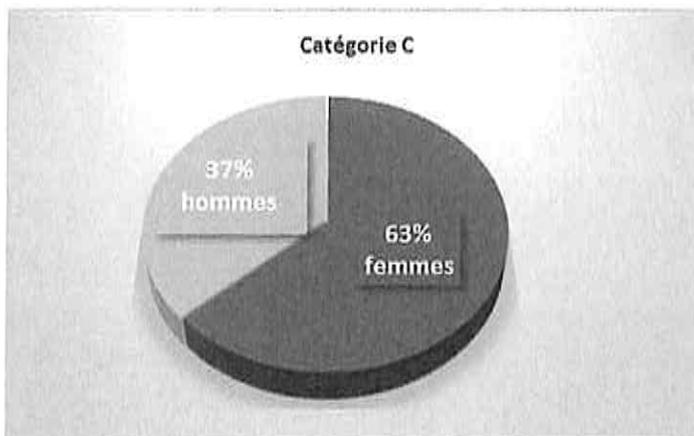
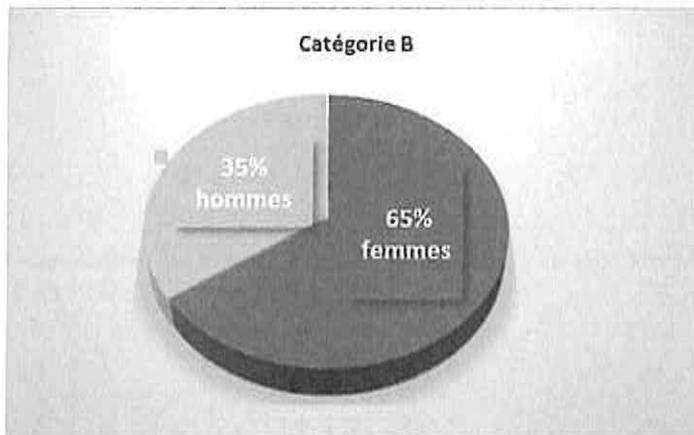
La présence des femmes aux postes d'encadrement

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
Catégorie A	18	9
Catégorie B	51	27
Catégorie C	183	106



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



En 2024, le taux de féminisation est quasiment stable par rapport à 2023.

REÇU EN PREFECTURE

le 13/03/2025

Application agréée E.legalite.com

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 %	6	0	0 %
Catégorie B	42	2	5 %	15	0	0 %
Catégorie C	129	8	6 %	88	6	7 %
Ensemble	188	11	6 %	109	6	5,5%

Par rapport à 2023, les avancements de grade représentent un % plus élevé à la fois chez les femmes et chez les hommes.

Promotion interne :

Sur 32 dossiers présentés

10 dossiers ont été validés sur liste d'aptitude (15 en 2023) dont 6 femmes et 4 hommes .

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

	Femmes	Hommes	Ensemble
Temps partiel de droit	7	1	8
Temps partiel pour donner des soins			
Temps partiel sur autorisation	11	0	11
Total	18	1	19

Chiffres 2023 : 21 temps partiels

Congés Maternité et Paternité

	Femmes	Hommes
Congés Maternités	6	0
Congés Paternités	0	2

Congés de Présence Parentale

6 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 2024 un plan d'action triennal en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes pour les années 2024/2026.

Les actions suivantes ont été mises en œuvre en 2024 :

- Poursuivre le plan de formation des nouveaux managers avec un focus sur l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.
- Mettre en œuvre une communication interne régulière distribuée dans les bulletins de salaire, avec des zooms sur les conditions d'attribution du supplément familial de traitement et les aides familiales du CNAS et du COS.
- Poursuivre les actions de proximité afin de communiquer sur les aides du CNAS.
- Continuer à construire un diagnostic annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services municipaux, annexé aux documents de préparation budgétaire.
- Continuer à diffuser la part respective des femmes et des hommes sur le tableau annuel d'avancement de grade et de Promotion Interne.
- Continuer à favoriser la transformation des postes de vacataire en postes permanents à temps non complet choisis.
- Mettre en œuvre une procédure d'alerte pour victimes ou témoins de violence morale ou sexuelle par le biais du référent déontologue du centre de gestion.
- Communiquer sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, avec une campagne renouvelée chaque année.
- Communiquer via des portraits d'agents masculins évoluant dans des domaines féminins et inversement.