

**Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes - année 2025**

**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. Sauf indication contraire les données sont celles au 31/12/2025.

**1) Un taux de féminisation important**

**La collectivité compte 440 agents permanents (sans les agents hors filières : assistantes maternelles contrats aidés, saisonniers) dont :**

299 fonctionnaires

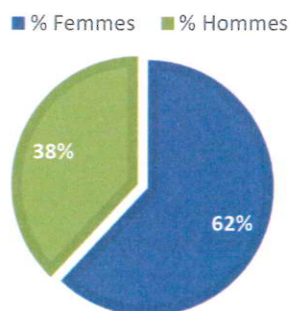
141 contractuels

En 2025, le taux de féminisation est un peu plus faible qu'en 2024 (64% / 36%).

**Titulaires et contractuels emplois permanents :**

Filière	%f	%h	Femmes	Hommes	Total
administrative	88%	12%	59	8	67
animation	69%	31%	58	26	84
culturelle	40%	60%	10	15	25
médico-sociale	100%	0%	17	0	17
police municipale	20%	80%	4	16	20
sociale	100%	0%	17	0	17
sportive	33%	67%	5	10	15
technique	53%	47%	103	92	195
<b>TOTAL</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	<b>273</b>	<b>167</b>	<b>440</b>

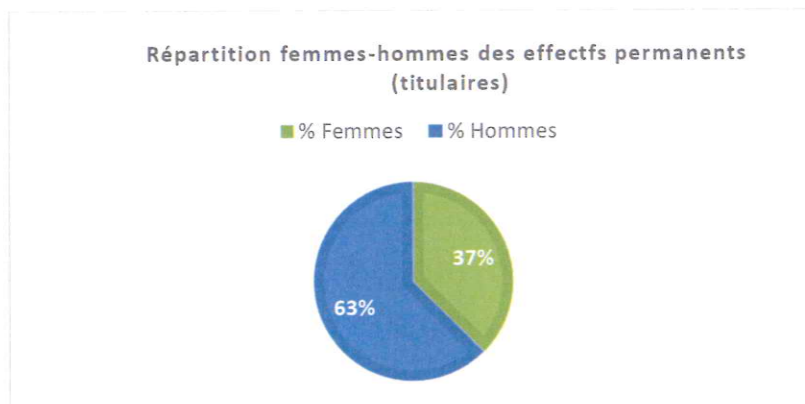
Répartition femmes-hommes des effectifs permanents (titulaires et contractuels)



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

Titulaires :

Filière	Femmes	Hommes	Total
administrative	49	5	54
animation	27	8	35
culturelle	5	5	10
médico-sociale	17	0	17
police municipale	4	16	20
sociale	14	0	14
sportive	2	5	7
technique	69	73	142
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>112</b>	<b>299</b>

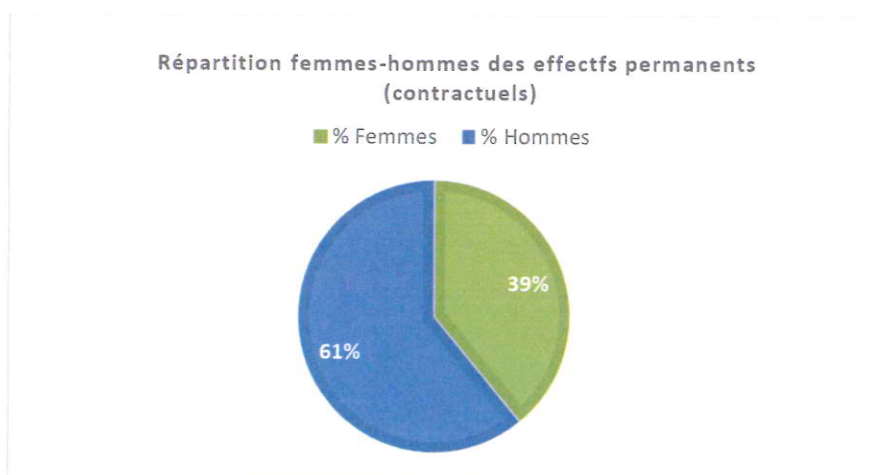


En 2022, dans la fonction publique, les femmes représentent 65 % des agents titulaires et 69 % des agents contractuels.  
Source : INSEE

En 2024, la proportion était de 64 % de femmes et 36 % d'hommes. On constate une augmentation du nombre de titulaires de 2.

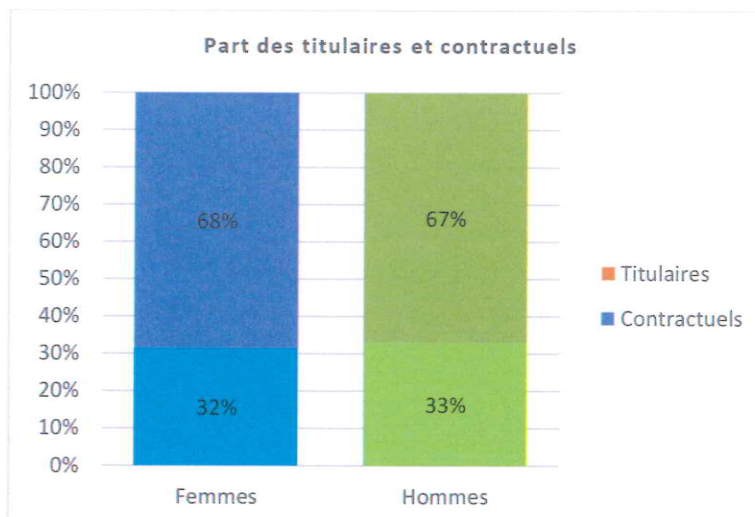
## Contractuels emplois permanents

Filière	Femmes	Hommes	Total
administrative	10	3	13
animation	31	18	49
culturelle	5	10	15
médico-sociale	0	0	0
police municipale	0	0	0
sociale	3	0	3
sportive	3	5	8
technique	34	19	53
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>55</b>	<b>141</b>



## Part des titulaires et contractuels :

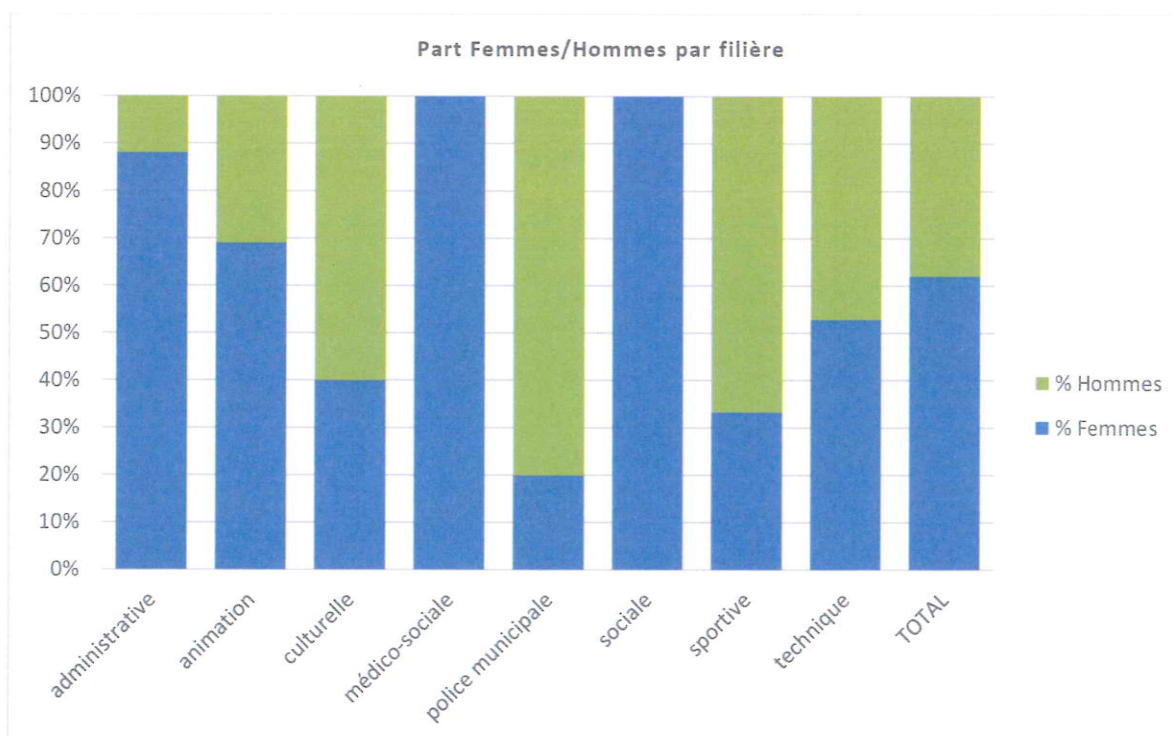
	% parmi les Femmes	% parmi les Hommes
Titulaires	68%	67%
Contractuels	32%	33%



## 2) La répartition par filière :

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

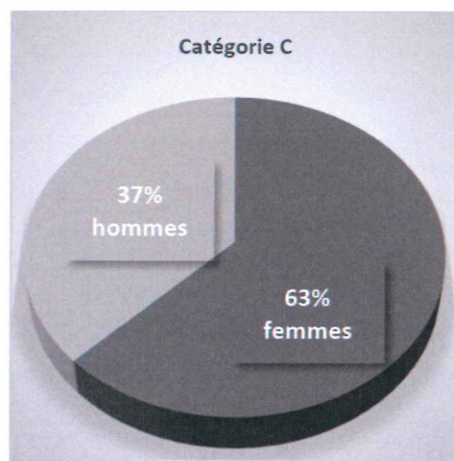
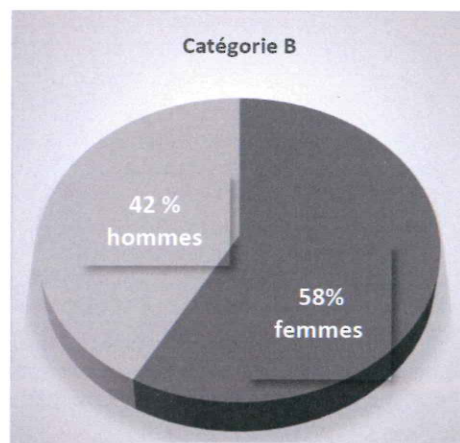
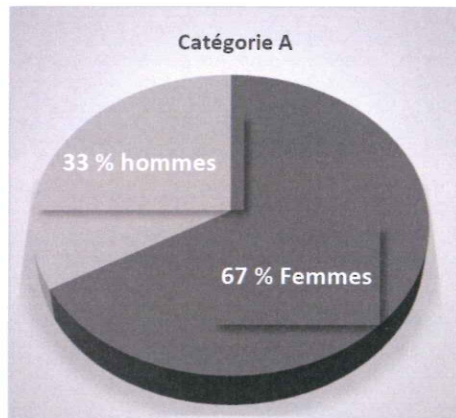
Filière	% Femmes	% Hommes
administrative	88%	12%
animation	69%	31%
culturelle	40%	60%
médico-sociale	100%	0%
police municipale	20%	80%
sociale	100%	0%
sportive	33%	67%
technique	53%	47%
<b>TOTAL</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>



### 3) La présence des femmes aux postes d'encadrement

#### Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
Catégorie A	18	9
Catégorie B	49	35
Catégorie C	206	123



Dans la Fonction Publique Territoriale en 2022 : 69 % des fonctions d'encadrement (catégorie A) sont confiées à des femmes (INSEE)

Les pourcentages de femmes et d'hommes par catégorie respecte le pourcentage observé au niveau global.

#### **4) 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 :**

<b>Catégorie statutaire</b>	<b>Total femmes</b>	<b>nombre avancement femmes</b>	<b>%</b>	<b>Total hommes</b>	<b>nombre avancement hommes</b>	<b>%</b>
Catégorie A	18	2	11%	6	0	0%
Catégorie B	39	2	5%	17	0	0%
Catégorie C	130	14	11%	89	3	3%
<b>Ensemble</b>	<b>187</b>	<b>18</b>	<b>10%</b>	<b>112</b>	<b>3</b>	<b>3%</b>

Par rapport à 2024, les avancements de grade représentent un pourcentage global plus élevé (11 femmes, 6 hommes).

#### **Promotion interne :**

Sur 8 dossiers présentés, 3 dossiers ont été validés sur liste d'aptitude (10 en 2025) dont 1 femme et 2 hommes (1 seul a été nommé).

### 5) Le temps de travail et l'articulation des différents temps de vie

	Femmes	Hommes
Temps partiel de droit	6	1
Temps partiel pour donner des soins		
Temps partiel sur autorisation	5	0

	Femmes	Hommes
Congés Maternité	10	
Congés Paternité		4
Congés Parental	4	0

### 6) 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 2025/2026.

Les actions suivantes ont été mises en œuvre en 2025 :

- 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 favoriser la transformation des postes de vacataire en postes permanents à temps non complet choisis.
- 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.
- Mettre en place une participation employeur aux contrats de prévoyance et maintien de salaire pour tous.
- Organiser des actions de sensibilisation aux cancers et maladies chroniques en lien avec octobre rose.