



Depuis 2014, en vertu de l'article L.2311-1-2 du CGCT, chaque EPCI à fiscalité propre ou commune de plus de 20 000 habitants a l'obligation de rédiger annuellement un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit être présenté aux membres de l'assemblée délibérante préalablement aux débats sur le projet de budget primitif.

Ce rapport doit mettre en exergue le fonctionnement de la commune ou de l'EPCI, ainsi que les politiques et les orientations visant à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il doit notamment :

- Faire état de la **politique RH en matière d'égalité** entre les femmes et les hommes,
- Comporter un bilan des **actions menées** et des **ressources mobilisées** en la matière, ainsi que décrire les **orientations pluriannuelles**,
- Présenter les **politiques menées en faveur de l'égalité** entre les femmes et les hommes.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

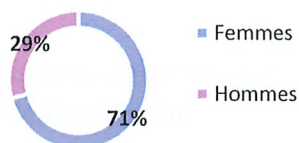
Ce rapport est établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique.

Cette synthèse comprend des données pouvant contribuer à la réalisation du **rapport de situation comparée** des femmes et des hommes mentionné à l'article L231-2 du CGFP

- Conditions générales d'emploi (*Emplois permanents*)

➔ Au 31 décembre 2024, la collectivité employait 90 femmes et 37 hommes sur emploi permanent.

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



La collectivité n'a aucun emploi fonctionnel.

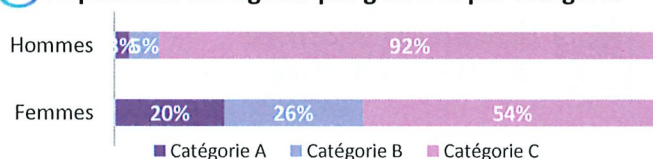
➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

25,4 fonctionnaires hommes
54,5 fonctionnaires femmes
9,0 contractuels hommes
26,0 contractuels femmes

➔ Taux de féminisation par statut



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

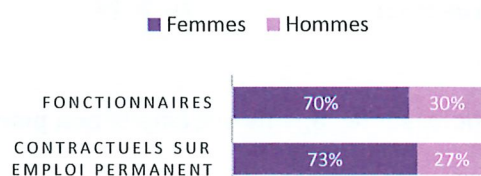
Catégorie	Taux de féminisation
Catégorie A	95%
Catégorie B	92%
Catégorie C	59%

* Cadres d'emplois rassemblant au moins 5 agents permanents

➔ Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des auxiliaires de puériculture*

1	Auxiliaires de puériculture	100%
2	Educateurs de jeunes enfants	100%
3	Adjointes techniques	63%
4	Adjointes administratifs	60%
5	Agents de police municipale	29%

➔ Répartition par statut et par genre



➤➤➤ Femmes <<<<<
67% titulaires 33% contractuelles permanentes

Parmi les femmes contractuelles :

100% CDD

➤➤➤ Hommes <<<<<
70% titulaires 30% contractuels permanents

Parmi les hommes contractuels :

100% CDD 0% CDI

➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	70%	30%
Technique	62%	38%
Culturelle		
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale	25%	75%
Médico-sociale	100%	
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		

➔ Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de police municipale*

1	Agents de police municipale	71%
2	Adjointes administratifs	40%
3	Adjointes techniques	37%
4	Auxiliaires de puériculture	0%
5	Educateurs de jeunes enfants	0%

➔ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	44,7	35,2	41,5
Hommes	43,8	34,1	41,0

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents



Focus sur les agents sur emploi non permanent

Taux de féminisation	
Vacataires	-
Saisonniers*	33%
Apprentis	100%

*comprend les agentes contractuelles recrutées pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité

Taux de féminisation des emplois non permanents par genre

56% de femmes contractuelles sur emploi non permanent.

Evolution de carrière et titularisation



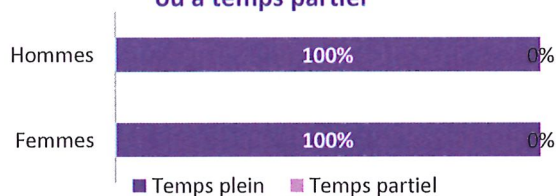
Organisation du temps de travail (Emplois permanents)

Part des emplois à temps non complet selon le genre



La collectivité ne dispose pas de charte du temps

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



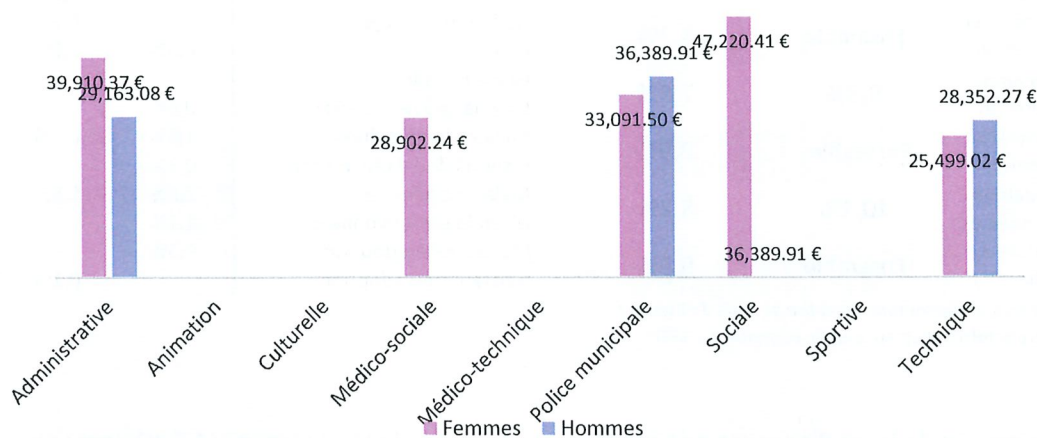
Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



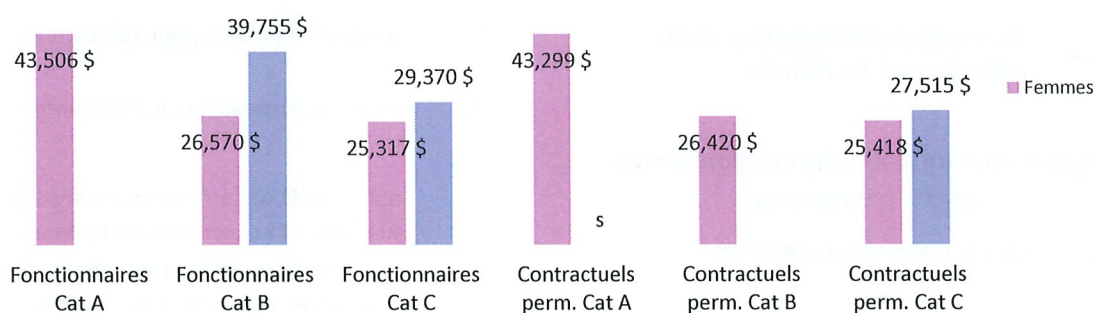
Conditions de travail et congés

Rémunérations (agents permanents)

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon le statut, la catégorie hiérarchique et le genre



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	47 993 €	s	-	s	27 802 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	36 026 €	-	26 433 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	s	-	33 955 €	33 092 €
Sociale	-	47 220 €	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	s	-	s	28 008 €	24 822 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,3%	5,6%
Ensemble		4,7%
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	9,3%	7,9%
Ensemble		8,9%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	10,1%	8,2%
Ensemble		9,5%

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service	0,3%	1,1%
Accidents de trajet	-	0,0%
ASA	0,3%	0,0%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,6%	-
Maladie longue durée	1,6%	0,7%
Disponibilité d'office-santé	0,3%	-
Maladie ordinaire	2,8%	0,5%
Maladie professionnelle	1,1%	-
Maternité et adoption	0,3%	-
Naissance ou adoption	-	0,1%

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

34,0 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les femmes

28,7 jours moyens d'absence tous motifs médicaux pour les hommes

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

2 congés maternité ou adoption

1 congé paternité ou adoption

Accidents du travail (AT) déclarés en 2024

18 accidents de travail

7,8 accidents de travail pour 100 femmes

29,7 accidents de travail pour 100 hommes

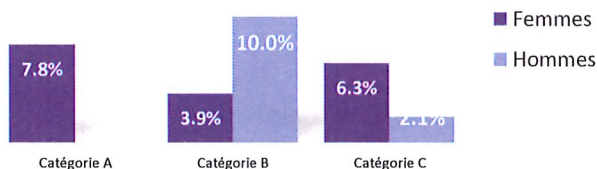
128 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des femmes.

516 jours d'arrêt ont été comptabilisés à la suite des AT concernant des hommes.

Formation

77 départs en formation concernant des agents permanents

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le sexe et la catégorie hiérarchique



Aucun départ en formation pour les agents non permanents

➡ Montant moyen du RIFSEEP (IFSE + CIA) selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	7 748 €	-	2 746 € ↘	-	4 682 €	4 412 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	4 961 €	1 918 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	3 220 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	7 255 €	-	1 693 € ↘	-	-	3 505 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	2 966 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	3 219 €	2 159 €	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	14 640 €	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	3 488 €	1 534 € ↘	6 157 €	-	1 852 €

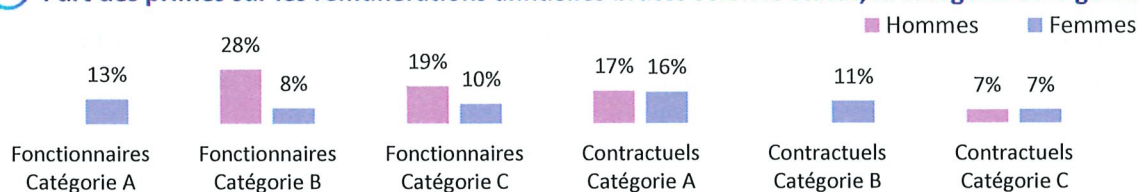
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

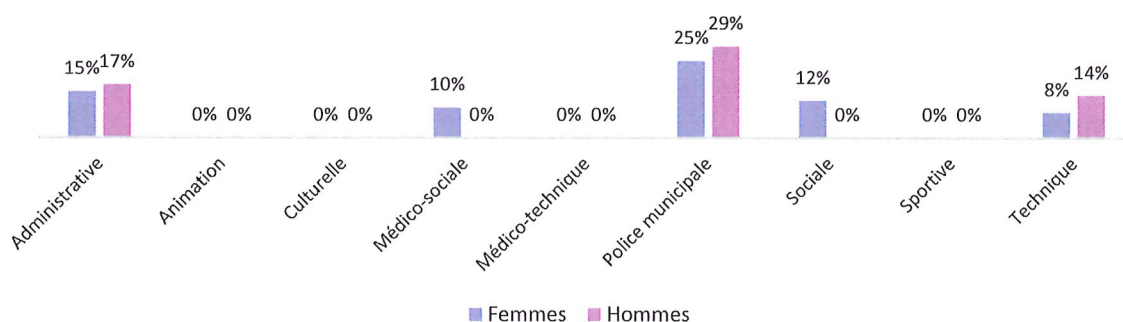
Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	16%	-	-	s	11%	s
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	13%	-	8%	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	s	25%	27%
Sociale	12%	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	s	s	s	-	8%	13%

➡ RIFSEEP (IFSE + CIA) (Emplois permanents)

➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon le statut, la catégorie et le genre



➡ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



■ Heures supplémentaires et complémentaires (Emplois permanents)

➡ Montant moyen par ETPR d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées selon le statut, le genre, la catégorie et la filière

Ce tableau présente le montant moyen des sommes versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires, calculé en rapportant le total des versements à l'effectif exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR).

Filières	Fonctionnaires					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	-	-	-	362 €
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	1 722 € ↘	-	8 000 €	2 502 €
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	36 € ↘	-	-	307 €

Filières	Contractuels sur emploi permanent					
	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Administrative	-	-	129 €	-	-	-
Animation	-	-	-	-	-	-
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-	-	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	-	-	-	-	-	-
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	-	-	11 € ↘	-	-	245 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR ↗ Ecart de rémunération en faveur des femmes ↘ en faveur des hommes

Date de publication : **novembre 2025**