

Améliorer la mixité hommes/femmes : nombre de femmes ou d'hommes en entretien sur les postes typés masculin ou féminin

Filières	Postes	Nombre de CV homme	Nombre de CV femme	Entretiens homme	Entretiens femme	Embauches homme	Embauches femme
Sociale	Aide à domicile	3	34	2	21	2	13
	AP	2	14	0	2	0	1
	EJE	3	7	0	3	0	1
Technique	Agent de crèche	0	21	0	7	0	6
	Agent bâtiment	8	0	2	0	1	0
Total		16	76	4	33	3	21

On constate que les hommes qui ont postulé au poste d'EJE n'ont pas été reçu en entretien, cela s'explique par le fait que ces derniers n'avaient pas le diplôme demandé.

Améliorer la mixité hommes / femmes : Nombre de stagiaires des écoles hommes ou femmes dans les filières spécifiques

Filières spécifiques	Services	Nombre de stagiaires hommes N-1	Nombre de stagiaires Femmes N-1	Nombre de demandes par des Hommes N	nombre de demandes par des Femmes N	Nombre de stagiaires Hommes N	Nombre de stagiaires Femmes N
Sociale	SAAD		1		6		5
	Petite enfance	1	18	1	51	1	14
	Bâtiment			2		1	
Technique	Voirie	2		1		1	
	Informatique	2		5		4	
Administrative	Accueil OT		1		6		5

La collectivité essaye d'appliquer une politique de discrimination positive mais on constate clairement que les demandes sont genrées.

Conserver la mixité sur les 4 postes de direction

Services	Nombre de femmes directrices	Nombre d'hommes directeurs
DACV		1
Service à la population	1	
Développement économique	1	
DG		1
Total	2	2
	50%	50%

AMELIORER LA MIXITE TITULAIRES/NON TITULAIRES

Filières	Nombre de titulaires en N-1	Nombre de non-titulaires en N-1	Nombre de titulaires en N	Nombre de non-titulaires en N	Nbre de titularisations réalisées en N	Explications
Administration	18	10	21	9	2	2 RETRAITES + 2 STAGIAIRISATIONS + 3 MUTATIONS +1 RECRUTEMENT NON TIT
Sociale	55	25	55	31	4	4 STAGIAIRISATIONS + 1 DEMISSION TIT +1 MUTATION(DEPART) + 2 RETRAITES TIT
Technique	26	5	26	5	1	2 DISPO + 1 MUTATION (ARRIVEE) + 1STAGIAIRISATION
Animation	2	1	3	1	1	1 MUTATION +1 CREATION DE POSTE
Total	142	151	151	8		

La collectivité stagiaire régulièrement mais cela n'apparaît pas clairement. En effet un titulaire qui quitte la collectivité n'est pas obligatoirement remplacé par un autre titulaire.

Améliorer la mixité titulaire/non titulaire

Filières	Catégorie	Préparation concours en 2022	Nombre de participants concours	Concours obtenu en 2023	Nomination
Technique	A				
	B	1	1	0	
	C	2	2	0	
Sociale	A				1
	B				1
	C				1
Administrative	A				
	B				
	C	2	2	0	3

Il est possible de nommer un agent de catégorie C sans que ce dernier ait obtenu un concours, ce qui est le cas de nos 4 nominations en 2023. En ce qui concerne les catégories B et A, le concours est obligatoire. Les agents nommés en 2023 n'ont pas suivi de préparation avec le CNFPT.

On constate tout de même un grand nombre d'échecs aux concours. Il faudra donc aider nos agents à se préparer au mieux (préparation au concours et formations en français ou sur les bases de la fonction publique par exemple).



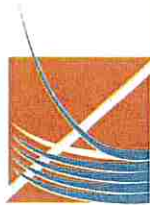
POLITIQUE DE FORMATION, GESTION DES CARRIERES ET REMUNERATIONS

Fiche n°6

Assurer l'égal accès de tous les agents à la formation professionnelle

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Nombre d'agents partis en formation	Nombre de jours de formation	Formations Non réalisées	Motifs
Administration	A	6	6	22	2	CNFPT+Nécessité de service
	B	9	7	34	1	CNFPT
	C	11	9	39	5	CNFPT
Social	A	7	7	35	1	Départ de l'agent
	B	15	15	37	3	CNFPT
	C	55	42	47	3	CNFPT + 1 Arrêt maladie
Technique	A	4	4	20	3	CNFPT
	B	2	1	13	1	CNFPT
	C	24	13	36	3	1 AT + 1 MO + 1 Abandon de préparation
Animation	A	/	/	/	/	
	B	1	0	0	0	
	C	2	1	1	0	
Total		136	105	284	22	

On constate un bon niveau de mobilisation. Attention les efforts sont à intensifier sur les agents de catégorie C.



Eviter toute discrimination dans les promotions internes et avancements de grade

Filières	Catégories	Nombre d'hommes 2023	Nombre de femmes 2023	Nombre de demandes par les hommes	Nombre de demandes par les femmes	Nombre de nominations
Administration	A	2	1			
	B	0	6			
	C	0	8		1	1
Sociale	A	1	6			
	B	0	9			
	C	1	29			
Technique	A	2	1	1		0
	B	1	0			
	C	14	7			
Animation	A	/	/			
	B	1	0			
	C	1	0			
Total		23	67	1	1	1

Aucune discrimination constatée.



POLITIQUE DE FORMATION, GESTION DES CARRIERES ET REMUNERATION

Fiche n°8

Amélioration du sort des agents à temps non-complet

Filières	Catégories	Nombre d'hommes 2022	Nombre de femmes 2022	Nombre de temps non complet chez les hommes en 2022	Nombre de temps non complet chez les femmes en 2022	Nombre d'hommes 2023	Nombre de femmes 2023	Nombre de temps non complet chez les hommes en 2023	Nombre de temps non complet chez les femmes en 2023	Commentaires
Administration	A	2	4	0	0	2	4	0	0	=
	B	1	7	0	0	1	8	0	0	=
	C	0	10	0	2	0	11	0	2	agents intercommunaux
Sociale	A	1	6	0	0	1	6	0	0	=
	B	0	17	0	0	0	15	0	0	=
	C	1	50	0	27	1	54	0	36	=
Technique	A	2	2	0	0	2	2	0	0	=
	B	2	0	1	0	2	0	1	0	=
	C	14	9	1	3	16	8	1	4	Temps de travail lissé sur l'année
Animation	A	0	0	/	/	/	/	/	/	=
	B	1	0	0	0	1	0	0	0	=
	C	1	0	0	0	1	1	0	0	=
Total		25	105			27	109	2	42	+
			130				136			

Les auxiliaires de vie sont toutes à temps non-complet. Cependant le temps de travail effectif d'une AVS est supérieur à sa base horaire et avoisine le temps complet.

Pas d'augmentation du temps de travail sur l'année 2023

Améliorer l'intégration des agents porteurs d'un handicap

Fillières	Catégories	Agents porteurs de handicap N	Aménagement du poste	repositionnement des agents
Administration	A			Pas d'agent repositionné en 2023
	B	1	fauteuil / écran / souris	
	C			
Sociale	A			
	B	2	Tabouret roulant	
	C	2		
Technique	A			
	B			
	C	3	horaires / fauteuil	
Animation	A			
	B			
	C			
Total		8 agents sur 136 soit 5,88%		

Aménagement des postes afin d'anticiper l'apparition ou l'aggravation de pathologie: souris ergo, siège, écran surélevé.....
Les collectivités qui emploient plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans une proportion de 6%. La collectivité n'a pas atteint la proportion obligatoire. Le critère du handicap n'est pas un critère de recrutement, la collectivité reste accès sur les compétences professionnelles.



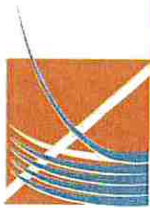
Pays du Neubourg
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

POLITIQUE D'EQUITE GARANTIE

Fiche n° 10

Garantir le bien être des agents

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Aménagement du tps de travail N-1	Nombre de demandes N	Aménagement du temps de travail N
Administration	A	6	1	0	1
	B	9	2	1	3
	C	11			
Sociale	A	7			
	B	15			
	C	55			
Technique	A	4	0	2	2
	B	2			
	C	24			
Animation	A	/			
	B	1			
	C	2			
Total		136	3	3	6



Pays du Neubourg
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

POLITIQUE D'EQUITE GARANTIE

Fiche n° 10

Garantir le bien être des agents

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Temps partiel sur autorisation N-1	Nombre de demandes	Temps partiel sur autorisation N
Administration	A	6			
	B	9	1		1
	C	11			
Sociale	A	7			
	B	15			
	C	55			
Technique	A	4			
	B	2			
	C	24			
Animation	A	/			
	B	1			
	C	2			
Total		136			

POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

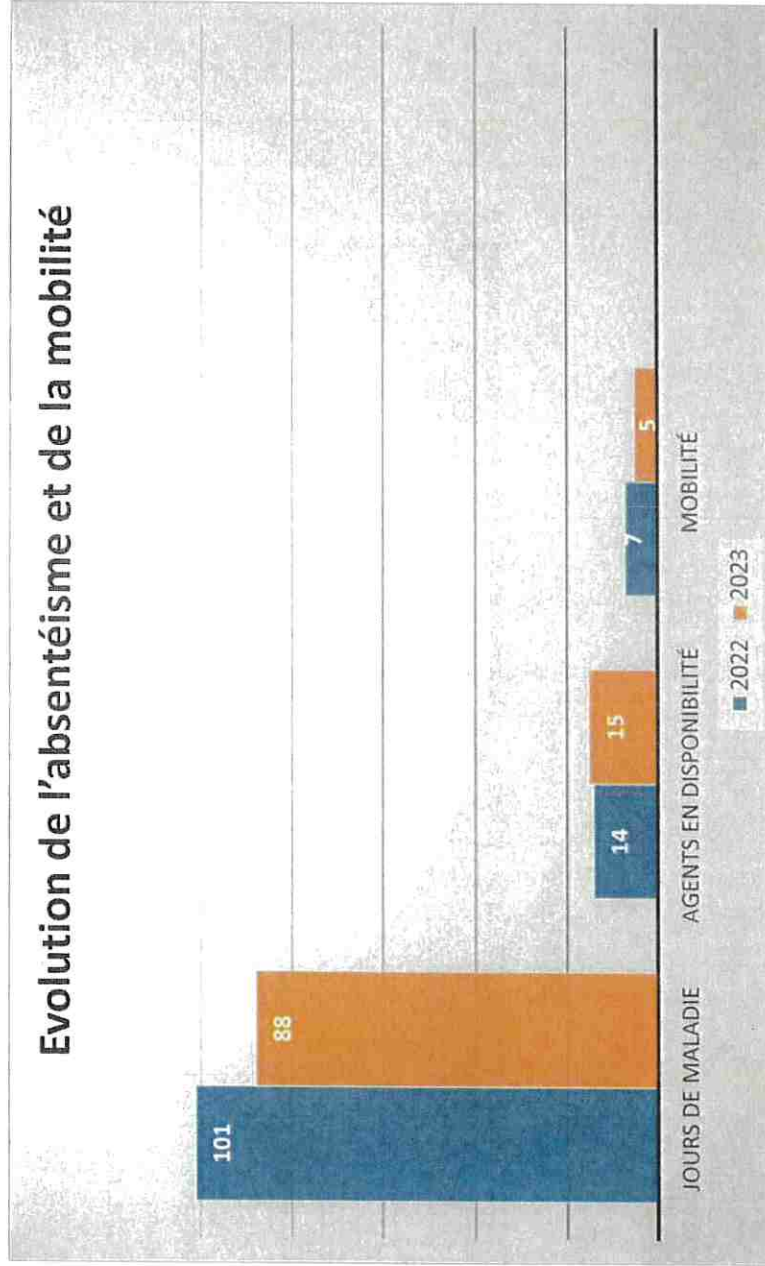
Fiche n° 11

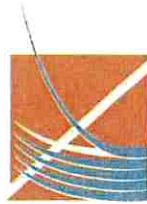
Favoriser la mixité dans les temps partiel de droit

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Temps partiel de droit
Administration	A	6	
	B	9	
	C	11	
Sociale	A	7	3 Femmes
	B	15	
	C	55	1 Femme
Technique	A	4	
	B	2	
	C	24	1 Femme
Animation	A	/	
	B	1	
	C	2	
Total		136	

Inchangé depuis 2022 aucune demande d'homme

Evolution de l'absentéisme et de la mobilité





Pays du Neubourg
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Fiche n°13

Ateliers bien-être au travail

Ateliers	Nombre d'agents	Nombre de réponses	Nombre de participants	Motif d'absence
Sophrologie		21	20	Problème de planning
Réflexologie		30	23	Problème de planning + maladie
Yoga		19	18	Maladie
Total	136	70	61	

Afin d'informer les agents de la mise en place des ateliers bien-être, une note a été envoyée. Au vu de la nouveauté, le nombre de retours est plutôt limité. Nous attendons une augmentation des inscriptions sur 2024 grace au bouche à oreille.