



Pays du Neubourg
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Envoyé en préfecture le 18/04/2025

Reçu en préfecture le 18/04/2025

Publié le

ID : 027-242700607-20250414-2025_0098-DE

Rapport 2025 sur l'équité et le bien-être au travail

Envoyé en préfecture le 18/04/2025

Reçu en préfecture le 18/04/2025

Publié le

ID : 027-242700607-20250414-2025_0098-DE

1) Introduction

C'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes « *dans tous les domaines* » a été inscrite au préambule de la Constitution française. Depuis, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont succédées. Plus récemment la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité.

Cette loi a ainsi introduit de nouvelles obligations parmi lesquelles (article 61) la **présentation par le président du Conseil communautaire à l'Assemblée communautaire d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.**

Ce rapport porte sur :

la politique des ressources humaines de la collectivité,
l'équité des agents de la collectivité
le bien-être au travail

2) Etat des lieux de la mixité dans la collectivité



82% de femmes
(81% en 2023)
Dont 78% de titulaires
(65% en 2023)



18% d'hommes
(19% en 2023)
Dont 86% de titulaires
(86% en 2023)

La répartition par genre montre un pourcentage plus significatif de femmes parmi nos effectifs (82%) qu'au niveau national (61%). On remarque une part plus importante de femmes dans les filières administrative et sociale. Cela peut s'expliquer par le fait que les métiers de ces filières sont plus féminisés (auxiliaire de vie , agent de crèche).

Les effectifs par catégorie et filière

titulaires				
		femmes	hommes	total
filière administrative		22	3	25
filière technique		10	18	28
filière animation		1	2	3
filière sociale		64	1	65
total		97	24	121



80% de femmes (77% en 2023)



20% d'hommes (23% en 2023)

non titulaires			
	femmes	hommes	total
filière administrative	4	1	5
filière technique	3	3	6
filière animation	0	0	0
filière sociale	19	0	19
total	24	4	32

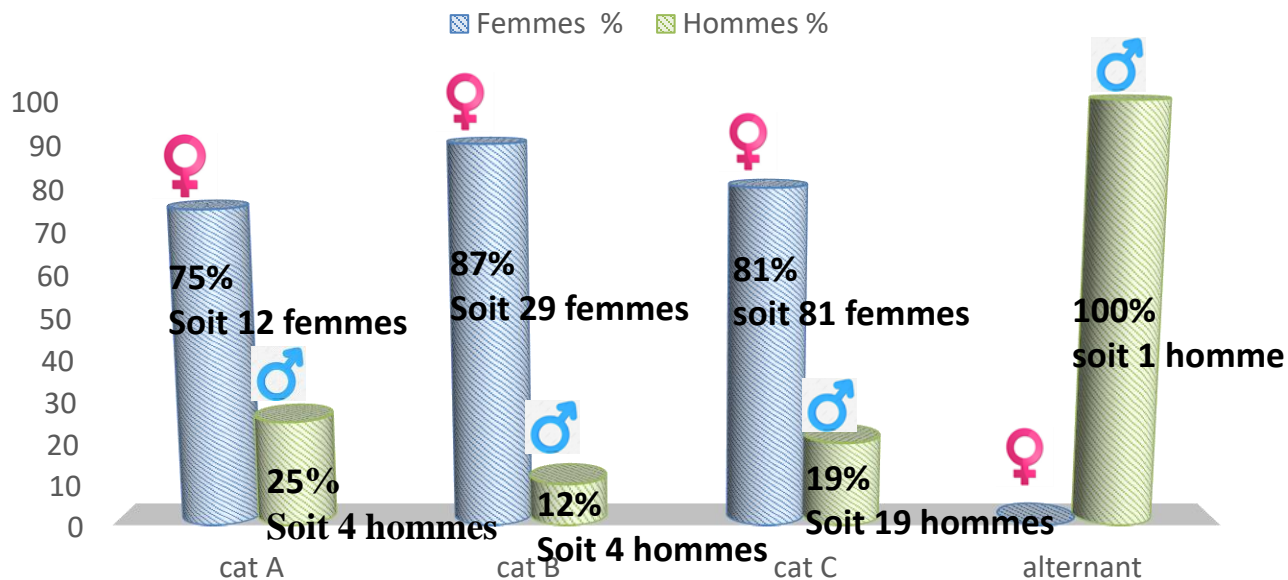


88% de femmes (91% en 2023)

12% d'hommes (9% en 2023)

La majorité des non titulaires sont des agents en remplacement pour maladie ou mise en disponibilité. De plus la titularisation sur les grades de catégorie B et A n'étant accessible que sur concours, cela augmente notre nombre d'agent non titulaire.

Sur 153 agents (agents en disponibilité inclus) 121 sont titulaires en 2024 contre 105 en 2023, soit 79% des agents.

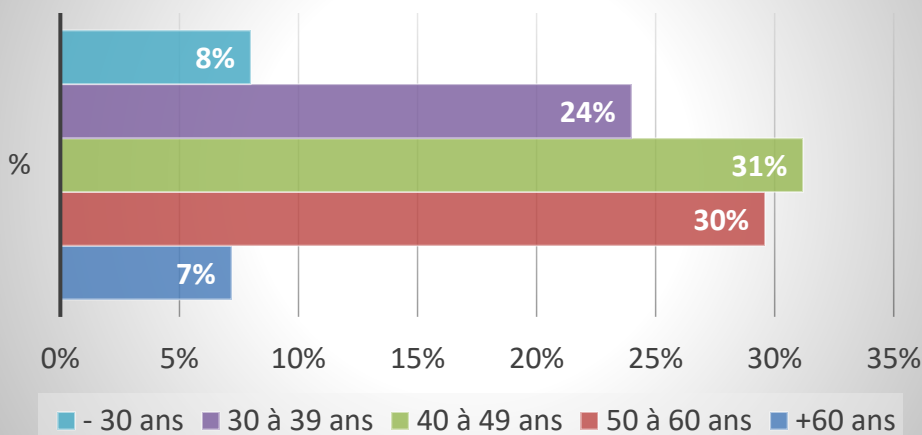


Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les emplois de l'encadrement de la fonction publique soient pourvus par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40% à partir de janvier 2017. Cette mesure ne s'applique pas à la Communauté de Communes du Pays du Neubourg dont la population n'atteint pas les 80 000 habitants. La collectivité compte 4 postes de direction, 2 sont occupés par des Hommes (DGS et directeur du pôle aménagement et cadre de vie) et 2 par des femmes (directrice du pôle service à la population et directrice du pôle développement du territoire),

Envoyé en préfecture le 18/04/2025
 Reçu en préfecture le 18/04/2025
 Publié le
 ID : 027-242700607-20250414-2025_0098-DE

Pyramide des âges

PYRAMIDE DES AGES FEMMES



Age moyen dans la collectivité

45 Ans

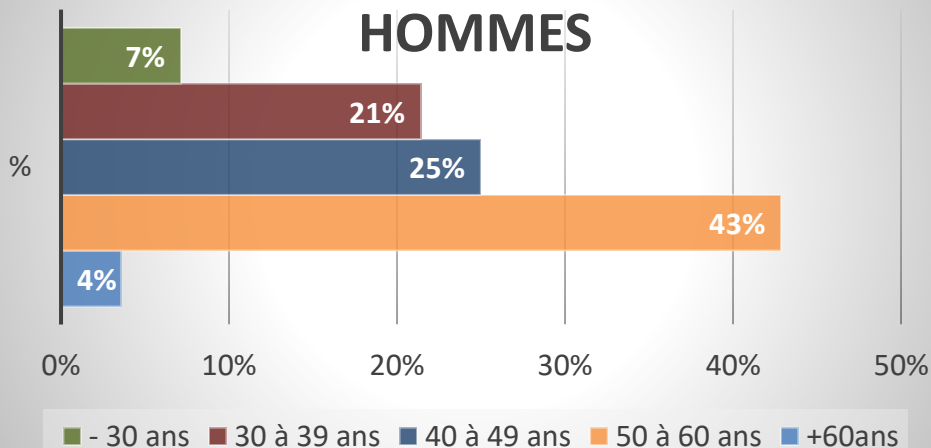
Pour les femmes
(44 ans en 2023)

46 ans

Pour les hommes
(46 ans en 2023)

L'âge moyen dans la collectivité est plutôt stable. On constate tout de même une forte proportion d'agents dans la tranche d'âge 50 à 60ans. Nous allons donc devoir faire face à une vague de départ en retraite et certainement à une hausse des dossiers de reclassement (usure professionnelle, pénibilité...).

PYRAMIDE DES AGES HOMMES



Temps de travail et congé parental



100%

des agents à temps partiel sont des femmes (12 femmes)

95%

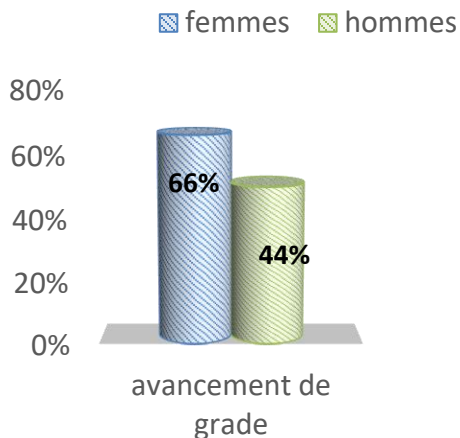
Des agents à temps non complet sont des femmes (41 femmes et 2 hommes)

100%

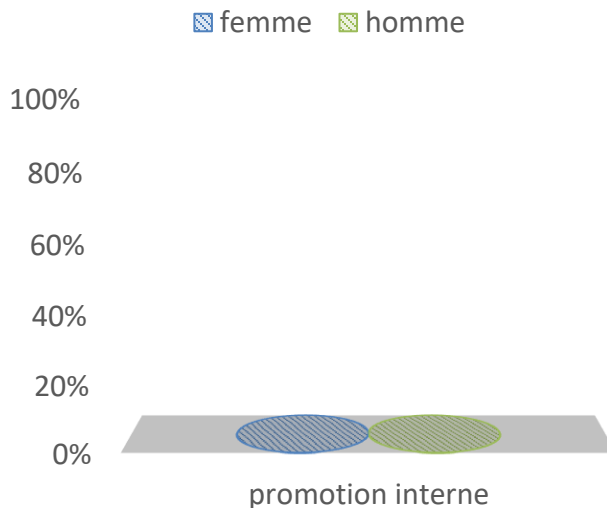
Des agents en congé parental sont des femmes (1 femme)

Evolution de carrière

Avancement de grade 2024 obtenu



Promotion interne 2024 obtenue



Chaque agent est en charge de son déroulement de carrière, en 2024, 9 agents ont sollicité un avancement de grade, 6 l'ont obtenu, 4 femmes et 2 hommes (avancement à l'ancienneté pour 2 femmes et 2 hommes et avancement suite à obtention du concours pour 2 femmes). Les 3 autres demandes ont été refusées. Les agents ne remplissaient pas tous les critères d'avancement et notamment celui du passage d'un examen professionnel ou d'un concours en lien avec le grade d'avancement demandé, Il s'agissait d'un homme et 2 femmes. Aucune demande de promotion interne en 2024.

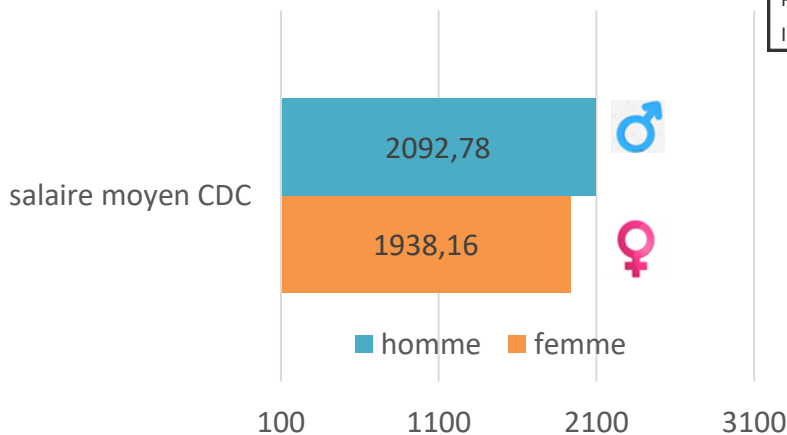
Salaire net moyen communauté de communes

Envoyé en préfecture le 18/04/2025

Reçu en préfecture le 18/04/2025

Publié le

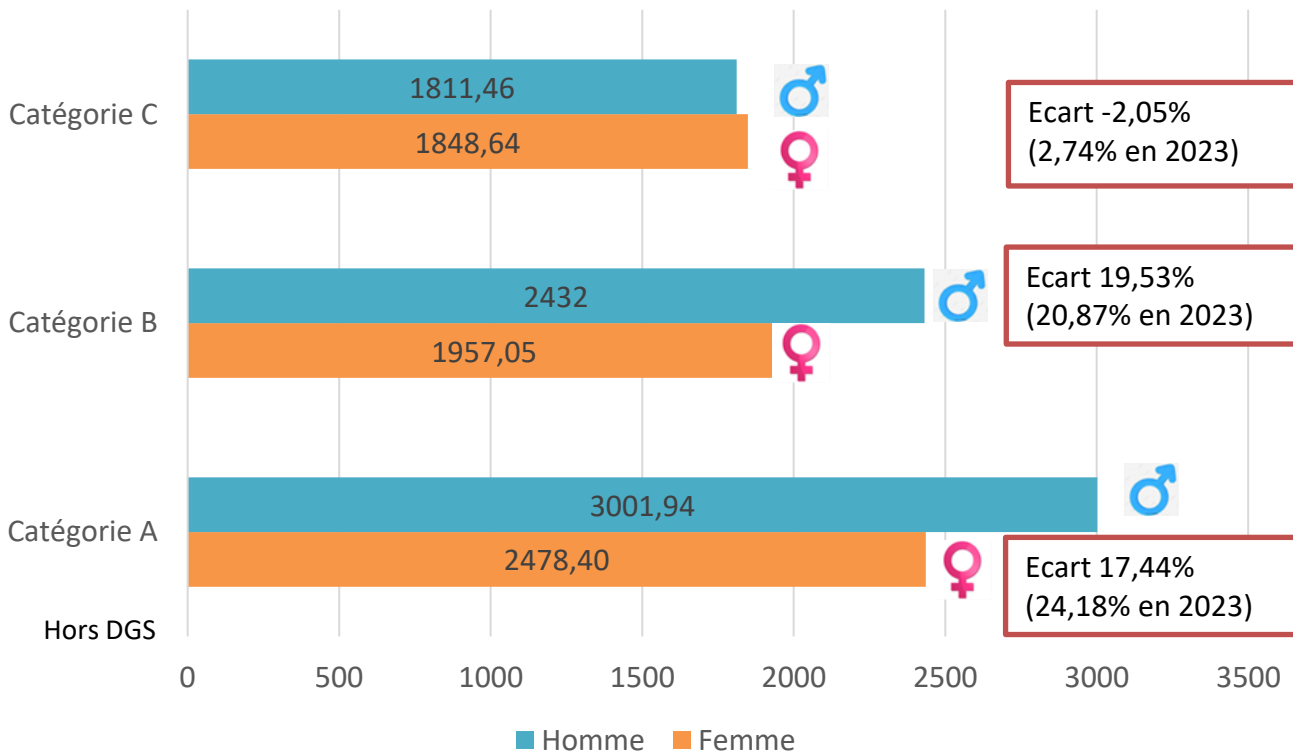
ID : 027-242700607-20250414-2025_0098-DE



Ecart 7,39%
(13,65% en 2023)

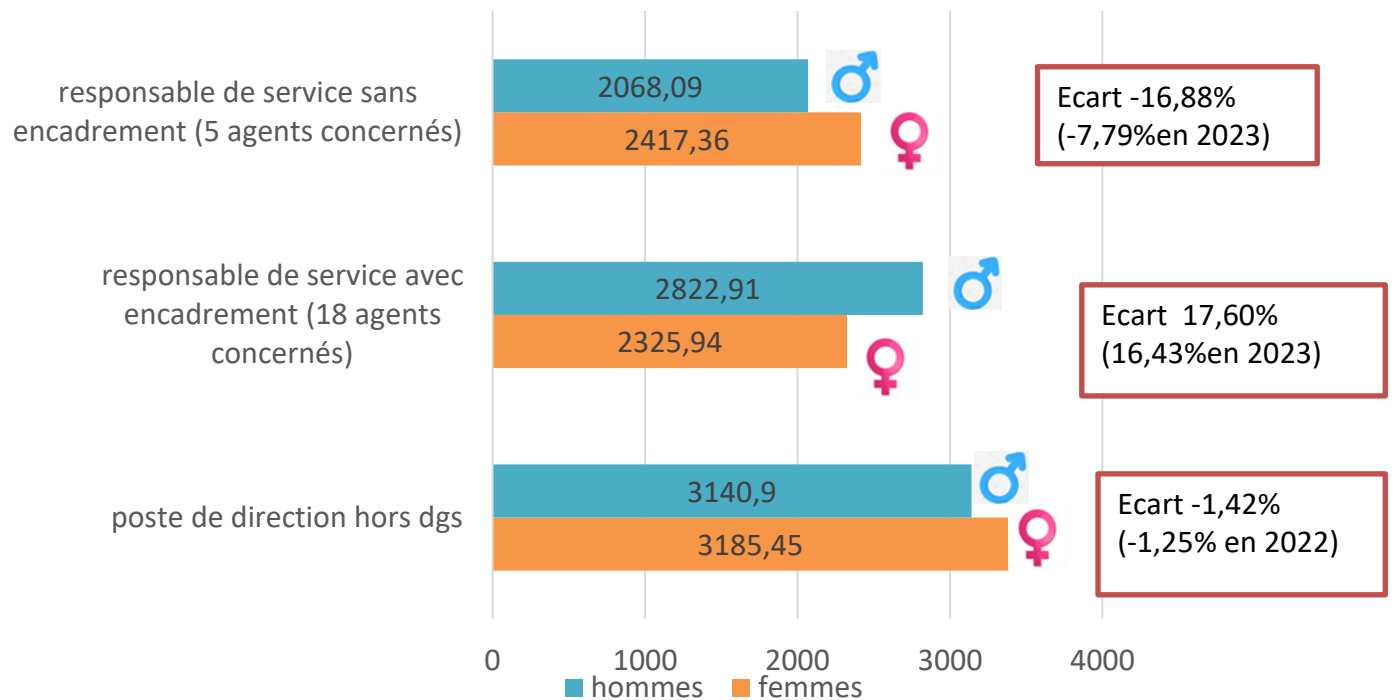
Le salaire moyen est plus faible chez les femmes que chez les hommes. Ceci est dû au fait que les femmes sont majoritairement des agents de catégorie C et que par conséquent les salaires sont moins élevés dans cette catégorie. A poste identique la collectivité ne fait pas de différence de salaire entre les hommes et les femmes, seules l'ancienneté et l'expérience influent sur cette différence. L'écart s'est réduit avec la revalorisation des salaires du SAAD.

Salaire net moyen par catégorie



Suite à la mise en place des astreintes et des inter vacations sur le SAAD, les auxiliaires de vie ont vu leurs salaires augmenter, ce qui explique la différence sur la rémunération des catégories C entre 2023 et 2024. On constate peu de changement sur les catégories B. En ce qui concerne la catégorie A, la revalorisation de certains salaires féminins réduit l'écart, tout comme le départ d'un homme en fin de carrière.

Salaire net moyen par poste



3) Plan d'action

Les attentes du législateur concernant le rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes sont précisées par décret. La mise en place d'un rapport égalité Femmes-Hommes a poussé la collectivité à conduire une réflexion sur l'équité et le bien être au travail, ainsi que contre toutes formes de discriminations, en plus de l'égalité Femmes-Hommes.