



POLITIQUE DE RECRUTEMENT MIXTE ET EQUITABLE

Fiche n°1

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	0	11	0	4	0	3
	Directeur des crèches	1	5	0	2	0	1
	Auxiliaire de puériculture	1	36	0	5	0	1
	Agent de crèche	0	23	0	2	0	1
Administrative	Assistante + EFS	0	22	0	7	0	5
Technique	Contrôleur assainissement	3	1	1	1	0	1
Total		5	97	1	20	0	12

On constate que les hommes qui ont postulé au poste d'Auxiliaire de Puériculture et de directeur des crèches n'ont pas été reçus en entretien, cela s'explique par le fait qu'ils n'avaient pas le diplôme demandé.

POLITIQUE DE RECRUTEMENT MIXTE ET EQUITABLE

Fiche n°2

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	0	5	0	4	0	2
	Petite enfance	1	14	6	48	4	20
Technique	Bâtiment	1	0	3	0	2	0
	OM	0	0	1	2	1	2
	Voirie	1	0	1	0	1	0
	Informatique	4	0	4	0	2	0
Administrative	Accueil OT	0	6	2	6	1	3
	Gestion Admin	0	0	1	4	0	2

La collectivité essaie d'appliquer une politique de mixité, mais on constate que les candidatures sont générées en fonction des services demandés.



POLITIQUE DE RECRUTEMENT MIXTE ET EQUITABLE

Fiche n°3

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	
DGS		1
Total	2	2
	50 %	50 %



POLITIQUE DE RECRUTEMENT MIXTE ET EQUITABLE

Fiche n°4

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	21	9	25	7	4	
Sociale	55	31	64	19	9	8 départs-5 recrutements
Technique	27	5	28	6	0	1 mutation + 1 recrutement
Animation	3	1	3	0	0	
Total	152		152		13	

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



POLITIQUE DE RECRUTEMENT MIXTE ET EQUITABLE

Fiche n°5

Améliorer la mixité titulaire/non titulaire

Filières	Catégorie du concours	Préparation concours en 2023	Nombre de participants concours	Concours obtenu en 2024	Nomination
Technique	A				
	B		2		
	C				
Sociale	A				
	B				
	C				
Administrative	A	2	3		
	B	2	3	1	1
	C		3	2	2 suite concours et 3 sans concours

Il est possible de nommer un agent de catégorie C sans que ce dernier ait obtenu un concours, ce qui est le cas de 3 nominations en 2024.

On constate tout de même un grand nombre d'échecs aux concours. Il faut donc continuer à aider nos agents à se préparer au mieux (préparation au concours et formations en français ou sur 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 ayant demandé une formation	Nombre d'agents partis en formation	Nombre de jours de formation	Formations Non réalisées	Motifs
Administration	A	5	5	5	13	2	AGENT+ CNFPT
	B	9	6	6	30	3	CNFPT
	C	13	12	12	77	4	CNFPT stage complet
	Alternant	1		0	0	0	
Social	A	7	7	7	39	0	
	B	16	15	12	63	1	CNFPT stage complet
	C	52	31	30	96	7	5 CNFPT + 1 par l'agent + 1 CDC
Technique	A	4	4	4	28	1	CNFPT
	B	3	3	2	5	0	
	C	26	20	20	60	4	CNFPT + CDC + 2 par les AGENTS
Animation	A	/					
	B	1					
	C	1	1	1	4	0	
Total		138	104	99	415	22	

On constate un bon niveau de mobilisation. Attention, les efforts sont à intensifier sur les agents de catégories B et C



POLITIQUE DE FORMATION, GESTION DES CARRIERES ET REMUNERATIONS

Fiche n°7

Eviter toute discrimination dans les promotions internes et avancements de grade

Filières	Catégories	Nombre d'hommes 2024	Nombre de femmes 2024	Nombre de demandes par les hommes	Nombre de demandes par les femmes	Nombre de nominations
Administration	A	2	1			
	B	1	5			
	C	0	11			
Sociale	A	0	7		1	1
	B	0	13			
	C	1	36		3	1
Technique	A	2	1	2		1
	B	1	0	1		1
	C	14	8			
Animation	A	/	/			
	B	1	0			
	C	1	0	1		1
Total		23	82	4	4	5

Aucune discrimination constatée. Les agents qui n'ont pas été nommés ne remplissaient pas les critères.



POLITIQUE DE FORMATION, GESTION DES CARRIERES ET REMUNERATION

Fiche n°8

Filières	Catégories	Nombre de temps non complet chez les hommes en 2023	Nombre de temps non complet chez les femmes en 2023	Nombre de temps non complet chez les hommes en 2024	Nombre de temps non complet chez les femmes en 2024	Commentaires
Administration	A	0	0	0	0	=
	B	0	0	0	0	=
	C	0	2	0	2	agents intercommunaux
	Alternant					
Sociale	A	0	0	0	0	
	B	0	0	0	0	
	C	0	34	0	33	1 départ d'une auxiliaire de vie non remplacée
Technique	A	0	1	0	1	
	B	1	0	1	0	
	C	1	5	1	5	
Animation	A	/	/	/	/	
	B	0	0	0	0	=
	C	0	0	0	0	=
Total		2	42	2	41	-

Les Auxiliaires de Vie Sociale (AVS) sont toutes à temps non-complet. Cependant, le temps de travail effectif d'une AVS est généralement supérieur à leur base horaire et avoisine le temps complet.

POLITIQUE D'EQUITE GARANTIE

Fiche n ° 9

Améliorer l'intégration des agents porteurs d'un handicap

Filières	Catégories	Agents porteurs de handicap N	Aménagement du poste	repositionnement des agents
Administration	A			Pas d'agent repositionné en 2024
	B	0		
	C	1	Fauteuil / repose pieds /souris ergonomique	
Sociale	A			
	B	2	Tabouret roulant	
	C	2		
Technique	A			
	B			
	C	3	horaires / fauteuil	
Animation	A			
	B			
	C			
Total		8 agents sur 138 soit 5,8%		

Aménagement des postes afin d'anticiper l'apparition ou l'aggravation de pathologies : 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 privilégie les compétences professionnelles.



POLITIQUE D'EQUITE GARANTIE

Fiche n° 10

Garantir le bien-être des agents (aménagement du temps de travail)

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Aménagement du tps de travail N-1	Nombre de demandes N	Aménagement du temps de travail N
Administration	A	5	1	0	1
	B	9	3	0	3
	C	13		2	2
	Alternant	1			
Sociale	A	7			
	B	16			
	C	52			
Technique	A	4		2	2
	B	3		1	1
	C	26			
Animation	A				
	B	1			
	C	1			
Total		138	4	5	9



POLITIQUE D'EQUITE GARANTIE

Fiche n° 10

Garantir le bien-être des agents (temps partiel sur autorisation)

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Temps partiel sur autorisation N-1	Nombre de demandes N	Temps partiel sur autorisation N
Administration	A	5			
	B	9	1	0	1
	C	13			
	Alternant	1			
Sociale	A	7	0	1	1
	B	16	0	1	1
	C	52			
Technique	A	4			
	B	3			
	C	26			
Animation	A	/			
	B	1			
	C	1			
Total		138	1	2	3



POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Fiche n° 11

Favoriser la mixité dans les temps partiels de droit

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Temps partiel de droit
Administration	A	5	
	B	9	
	C	13	
	Alternant	1	
Sociale	A	7	3 Femmes
	B	16	1 Femme
	C	52	2 Femmes
Technique	A	4	
	B	3	
	C	26	2 Femmes
Animation	A	/	
	B	1	
	C	1	
Total		138	8

2 demandes de plus et toujours aucune demande d'homme

POLITIQUE DE BIEN ETRE AU TRAVAIL

Fiche n°12

Garantir le bien être des agents (culture managériale)

