

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	20	0	12	0	11
	Agent d'entretien crèche	17	71	2	11	0	5
	Auxiliaire de puériculture	0	7	0	6	0	4
	Agent d'animation crèche	0	20	0	8	0	6
Administrative	Assistant(e) + Accueil	1	11	1	7	0	4
Total		18	118	3	37	0	30

Synthèse:Uniquement 2 hommes ont été reçu pour le poste d'agent d'entretien, les autres candidats étaient hors profil.

La collectivité n'a pas la main sur les CV réceptionnés. Il y a peu, voir pas, de CV d'homme dans les filières féminines.

A moins d'appliquer une discrimination positive, il paraît difficile de recruter des hommes dans les filières féminines et inversement.

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	2	1	7	0	3
	Petite enfance	4	20	2	87	0	27
Technique	Bâtiment	2	0	3	0	0	0
	OM	1	2	1	0	0	0
	Voirie	1	0	2	0	1	0
	Informatique	2	0	3	0	2	0
Administrative	Accueil OT	1	3	3	2	2	1
	Gestion Admin	0	2	2	11	1	3

Synthèse: La collectivité essaie d'appliquer une politique de mixité, mais on constate que les candidatures sont genrées 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 %

Synthèse: on constate une parité parfaite

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	25	6	24	6	1	Départ CDD
Sociale	64	19	60	21	5	départ de plusieurs agents (retraite, invalidité, mutation, disponibilité (9 agents))
Technique	28	6	25	7	0	départ : mutation 3 titulaires, fin de CDD 1 agent + 2 recrutements CDD
Animation	3	0	3	0	0	
Total	152		146			

Synthèse: 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 2024	Nombre de participants concours	Concours obtenu en 2025	Nomination	Préparation concours en 2025
Technique	A					
	B		2	0		1
	C					
Sociale	A					
	B					
	C					
Administrative	A		4	1	1	1
	B					
	C					

Synthèse: 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).

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	6	5	5	51	1	AGENT
	B	7	6	7	35	0	
	C	13	11	11	50	2	CNFPT stages complets
Social	A	7	7	7	45	3	CNFPT stage complet
	B	14	13	13	45	9	CNFPT stage complet ou annulé + Arrêt maladie
	C	53	28	47	105	13	9 CNFPT + 3 par l'agent+1pb technique
Technique	A	3	3	3	16	1	Par l'agent
	B	3	2	2	12	1	CNFPT
	C	24	11	10	18	5	1 CNFPT + 1 pb tech+2f 1date identique + 2 par les AGENTS
Animation	A	/					
	B	1	0	0	0	0	
	C	1	1	1	3	0	
Total		132	87	106	380	35	

Synthèse: On constate un bon niveau de mobilisation.

Tests d'orientation + prépa concours non comptabilisés

POLITIQUE DE FORMATION, GESTION DES CARRIERES ET REMUNERATIONS

Fiche n°7

Eviter toute discrimination dans les avancements de grade

Filières	Catégories	Nombre d'hommes 2025	Nombre de femmes 2025	Nombre de demandes par les hommes	Nombre de demandes par les femmes	Nombre de nominations
Administration	A	2	2			
	B	1	4		1	1
	C	0	11		1	1
Sociale	A	0	7		1	1
	B	0	10		3	3
	C	1	35		1	1
Technique	A	1	1			
	B	1	0			
	C	14	6	1	0	1
Animation	A	/	/			
	B	1	0			
	C	1	0			
Total		22	76	1	7	
		98				

Synthèse: Aucune discrimination constatée. Les agents nommés remplissaient les critères.

Agents à temps non complet

Filières	Catégories	Nombre de temps non complet chez les hommes en 2024	Nombre de temps non complet chez les femmes en 2024	Nombre de temps non complet chez les hommes en 2025	Nombre de temps non complet chez les femmes en 2025	Commentaires
Administration	A	0	0	0	0	
	B	0	0	0	0	
	C	0	2	0	2	agents intercommunaux
Sociale	A	0	0	0	0	
	B	0	0	0	0	
	C	0	33	0	31	
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	41	2	39	

Synthèse: Les Auxiliaires de Vie Sociale (AVS) sont toutes à temps non-complet. Cependant, le temps de travail effectif des 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			1 agent repositionné en 2025
	B	0		
	C	0		
Sociale	A			
	B	1	Tabouret roulant	
	C	3	pas d'aménagement spécifique nécessaire	
Technique	A			
	B			
	C	3	horaires / fauteuil	
Animation	A			
	B			
	C			
Total	7 agents sur 132 soit 5,30%			

Synthèse: 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	6		0	
	B	7	3	0	2
	C	13	2	0	2
Sociale	A	7			
	B	14		1	1
	C	53			
Technique	A	3	2	0	1
	B	3	1	0	1
	C	24		1	1
Animation	A	/			
	B	1			
	C	1			
Total		132	4	5	9

Synthèse: aucune demande refusée.

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 nouvelles demandes N	Temps partiel sur autorisation N
Administration	A	6			
	B	7	1	0	0
	C	13			
Sociale	A	7	0	0	0
	B	14	2	0	1
	C	53			
Technique	A	3			
	B	3			
	C	24			
Animation	A	/			
	B	1			
	C	1			
Total		132	3	0	1

Synthèse: Aucune demande en 2025.

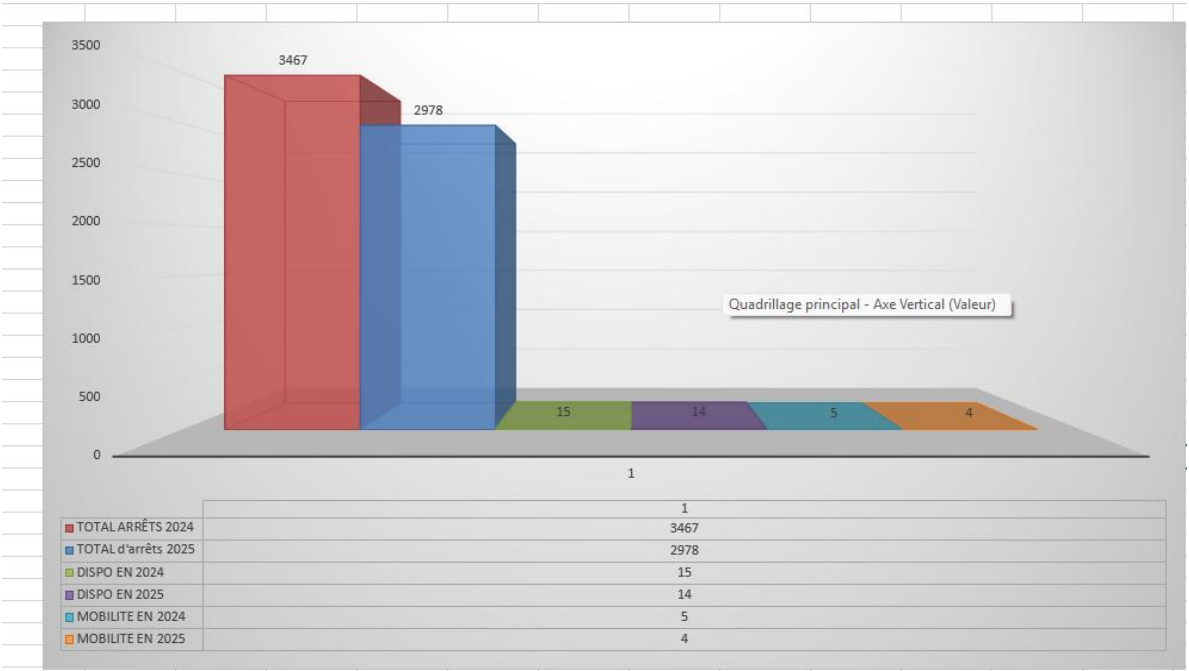
POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Fiche n° 11

Favoriser la mixité dans les temps partiels de droit

Filières	Catégories	Nombre d'agents	Temps partiel de droit
Administration	A	6	
	B	7	
	C	13	
	Alternant	/	
Sociale	A	7	2 Femmes
	B	14	
	C	53	2 Femmes
Technique	A	3	
	B	3	
	C	24	1 Femme
Animation	A	/	
	B	1	
	C	1	
Total		132	5

Synthèse: 2 demandes de plus et toujours aucune demande d'homme



Synthèse: on constate à nouveau une baisse des arrêts maladie en 2025.

Fiche n°13

Ateliers bien-être au travail

Ateliers	Nombre d'agents N-1	Nombre de réponses N-1	Nombre de participants N-1	Nombre d'agents N	Nombre de réponses	Nombre de participants	Motif d'absence
Sophrologie		14	11		23	(17 inscrits) 11	Problème de planning + enfant malade
Réflexologie		32	28		13	(10 inscrits) 10	
Yoga		23	20		20	(14 inscrits) 12	CA + arrêt AT
Qi gong	/	46	11	/	/	/	
Total		116	70	132	56	33	

Synthèse: Pas d'évolution pour les ateliers sophrologie réflexologie et yoga, Peu de participation aux ateliers qi gong (ateliers arrêtés)