



Pays du Neubourg
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Rapport 2026 sur l'équité au travail

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 entre les agents de la collectivité

2) Etat des lieux de la mixité dans la collectivité



81% de femmes
(82% en 2024)
Dont 73% de titulaires
(78% en 2024)



19% d'hommes
(18% en 2024)
Dont 82% de titulaires
(86% en 2024)

La répartition par genre montre un pourcentage plus significatif de femmes parmi nos effectifs (81%) 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	21	3	24
filière technique	8	17	25
filière animation	1	2	3
filière sociale	59	1	60
total	89	23	112



79% de femmes (80% en 2024)



21% d'hommes (20% en 2024)

non titulaires/alternants			
	femmes	hommes	total
Alternant	2	1	3
filière administrative	6	0	6
filière technique	2	5	7
filière animation	0	0	0
filière sociale	21	0	21
total	31	6	37

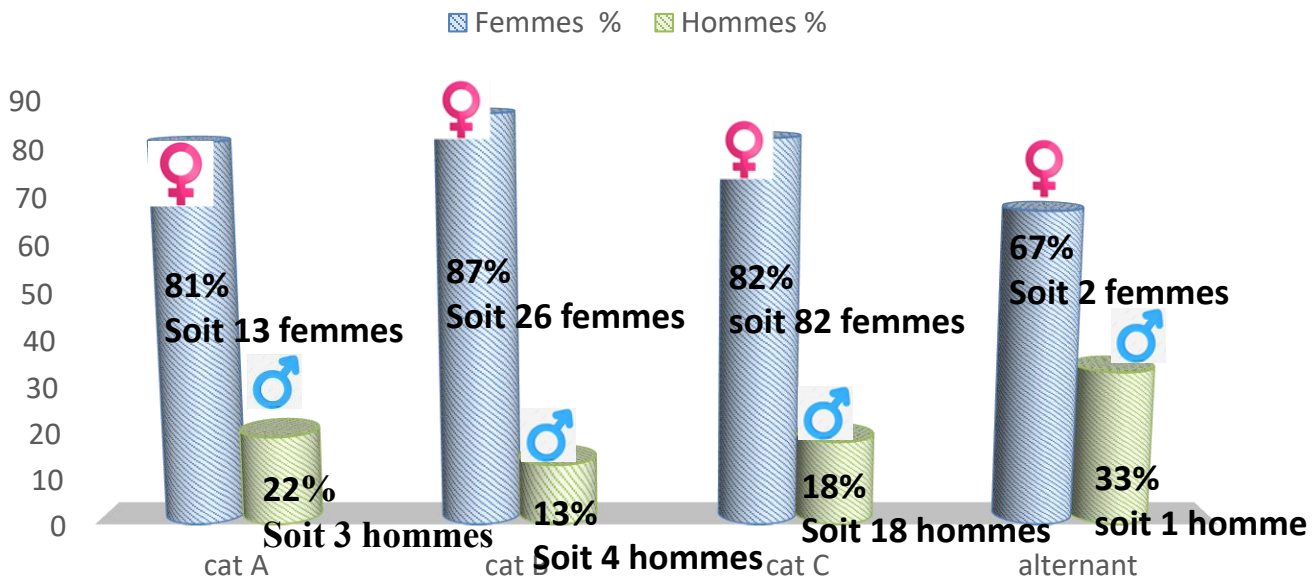


86% de femmes (88% en 2024)

14% d'hommes (12% en 2024)

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'agents non titulaires.

Sur 149 agents (agents en disponibilité inclus), 109 sont titulaires en 2025 contre 121 en 2024, soit 75% des agents. Les agents titulaires partis à la retraite ou ayant mutés, ont été remplacé par des contractuels. En ce qui concerne les autres départs, les agents étaient déjà remplacés (agents en maladie ou en disponibilité). Au niveau national, l'emploi est en hausse de 2,6% dans les organismes intercommunaux, ce qui n'est pas le cas dans notre collectivité.

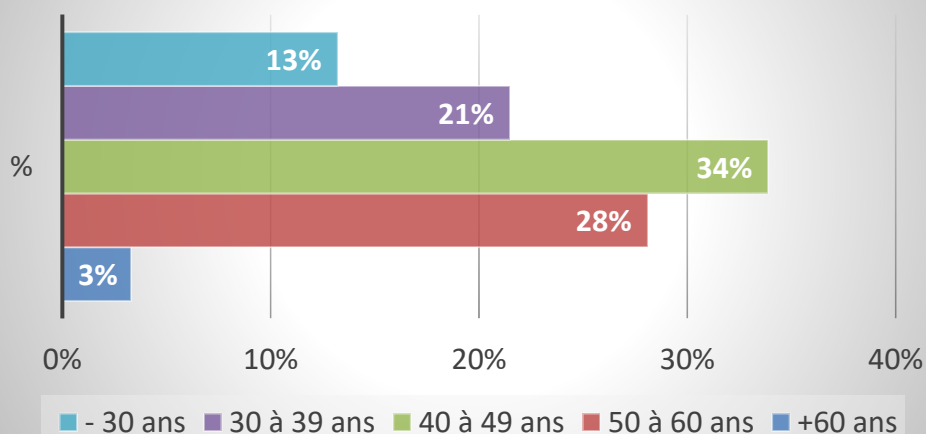


Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique soient pourvus par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% 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),

Pyramide des âges

PYRAMIDE DES AGES FEMMES



Age moyen dans la collectivité

42 Ans

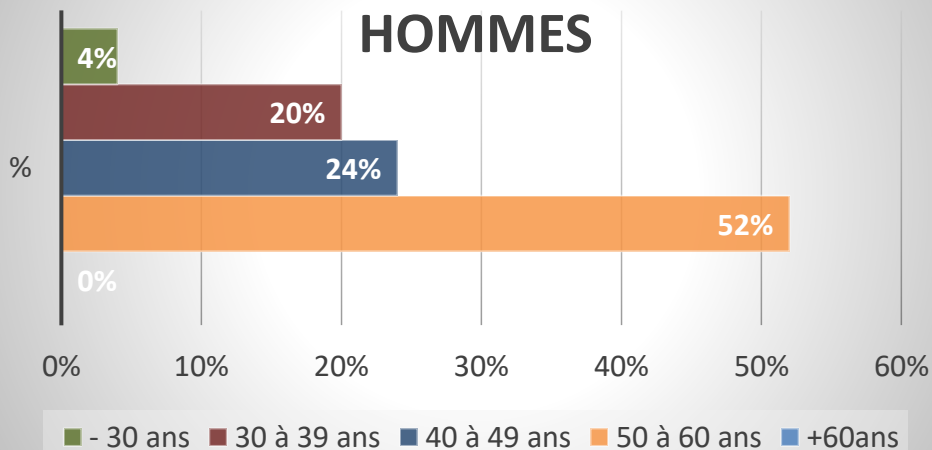
Pour les femmes
(45 ans en 2023)

47 ans

Pour les hommes
(46 ans en 2023)

L'âge moyen dans la collectivité est plutôt stable, même si l'on constate un âge moyen en baisse chez les femmes. On remarque une forte proportion d'agents dans la tranche d'âge 50 à 60ans chez les hommes. 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 (9 femmes)

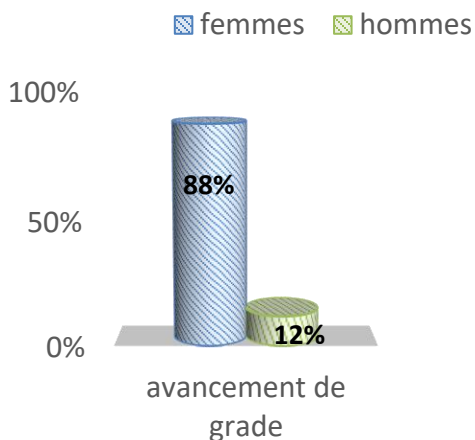
95%

Des agents à temps non complet sont des femmes (39 femmes et 2 hommes)

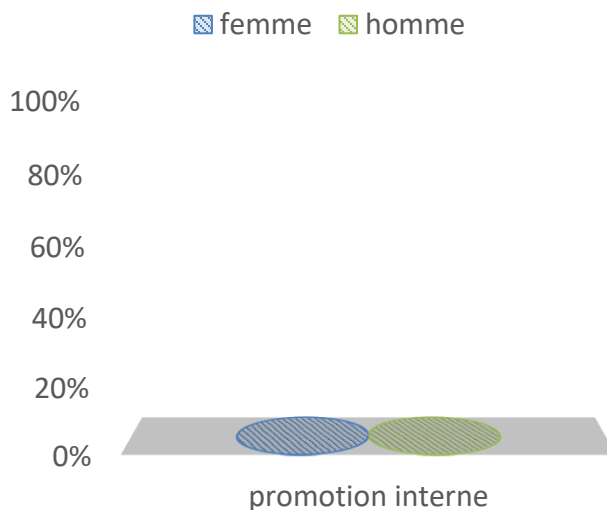
Aucun agent en congé parental

Evolution de carrière

Avancement de grade 2025 obtenu

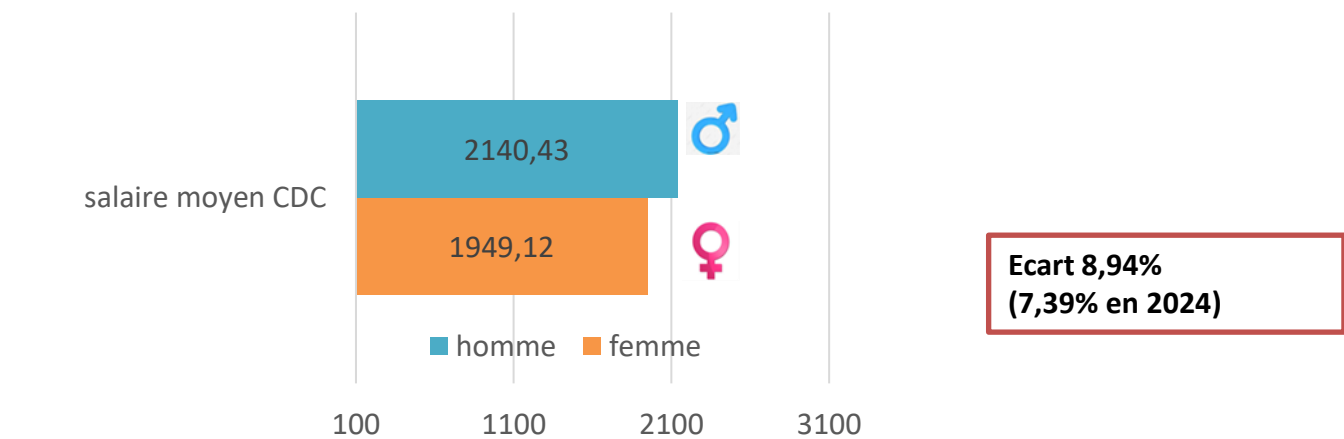


Promotion interne 2025 obtenue



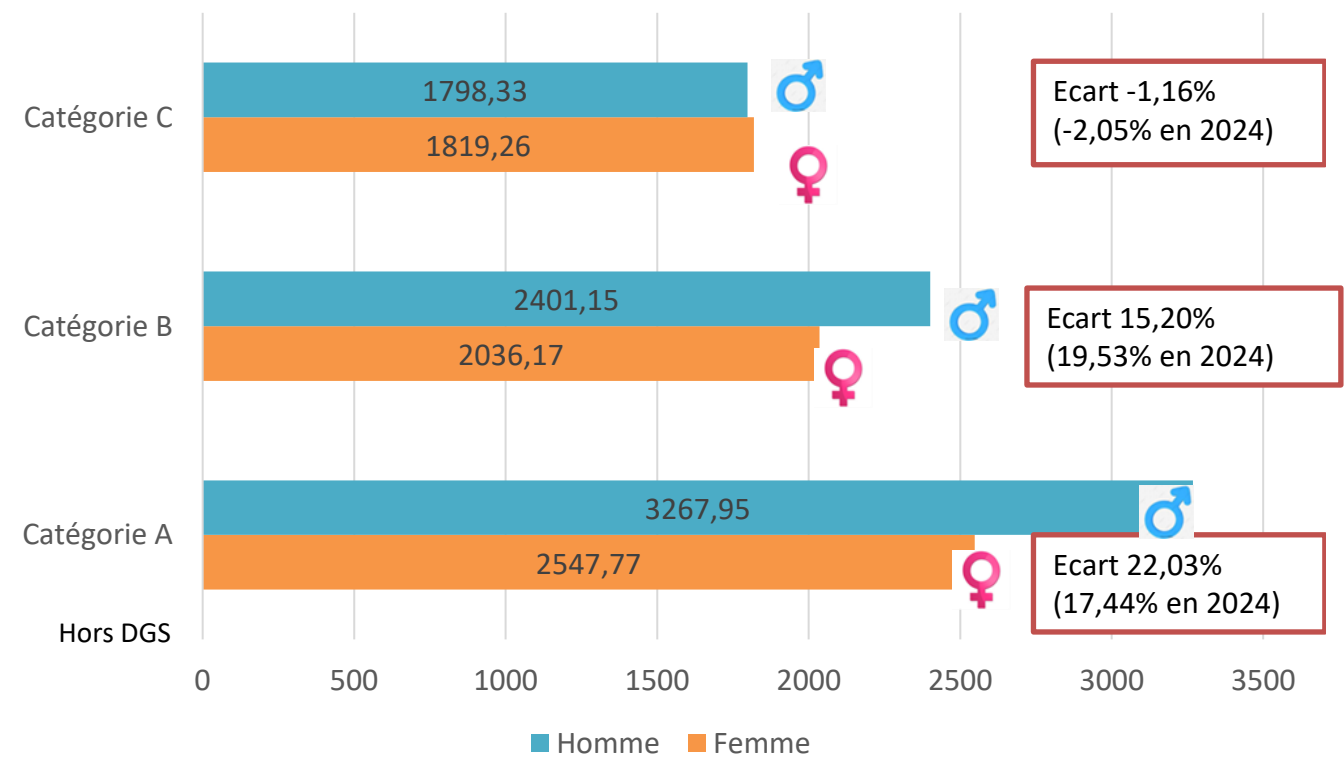
Chaque agent est en charge de son déroulement de carrière. En 2025, 8 agents ont sollicité un avancement de grade et l'ont obtenu. 7 femmes et 1 homme (avancement à l'ancienneté pour 6 femmes et 1 homme et avancement suite à obtention de l'examen professionnel pour 1 femme). 3 agents ont fait une demande de promotion interne en 2025, 2 femmes et 1 homme. Au vu du nombre de promotions internes possibles dans les grades respectifs des agents et du nombre de dossiers présentés, la commission administrative paritaire du centre de gestion n'a pas donné une suite favorable à ces demandes.

Salaire net moyen communauté de communes



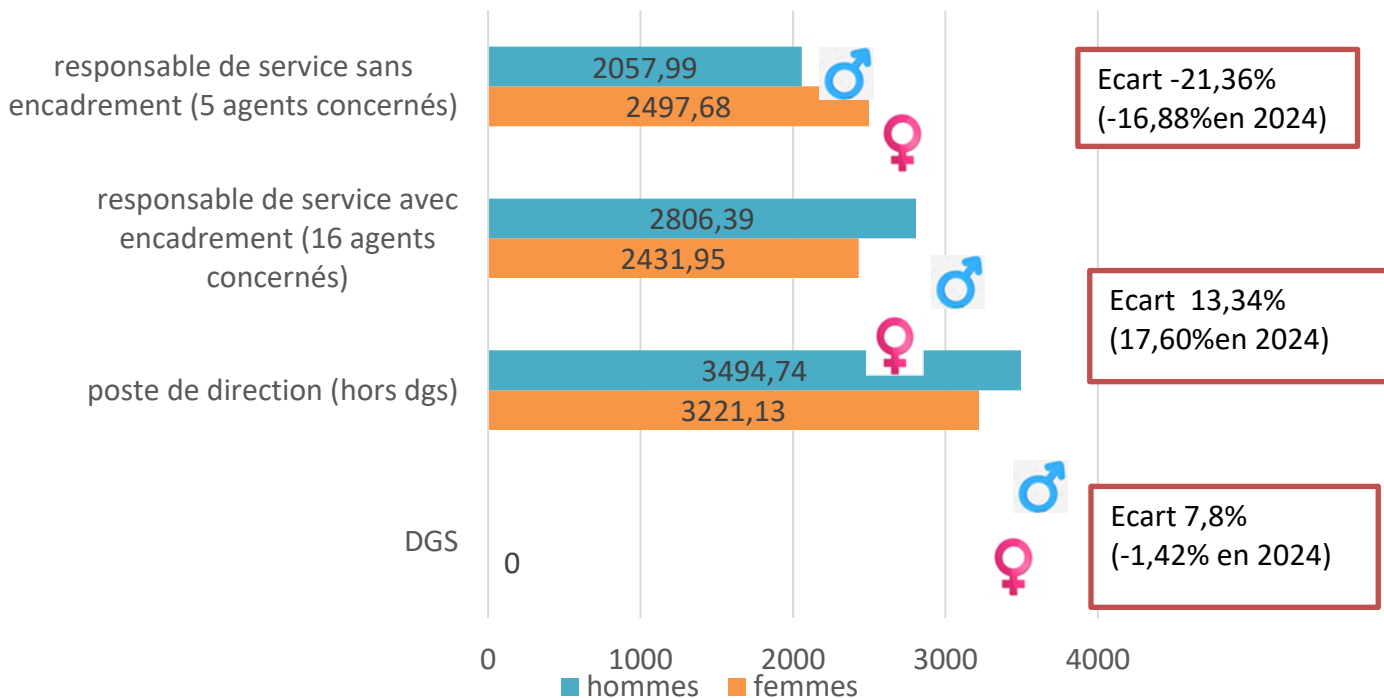
Dans la collectivité, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 8,94% à celui des hommes. Ceci est dû au fait que les femmes sont majoritairement des agents de catégorie C et que par conséquent les salaires sont moins élevés dans cette catégorie. A poste identique la collectivité ne fait pas de différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'ancienneté, l'expérience, le niveau de qualification et la manière de servir influent sur cette différence. On constate quand même un écart en hausse par rapport à l'année passée, ce qui peut s'expliquer par la moyenne d'âge en baisse chez les femmes et donc une ancienneté moins importante.

Salaire net moyen par catégorie



Les différents avancements de grades et d'échelons ont un impact sur les salaires. Plus les agents avancent dans leurs carrières, plus les revalorisations salariales sont importantes, surtout en catégorie B et A. L'écart en catégorie B est du en partie aux avancements de grades de plusieurs auxiliaires de puériculture et en catégorie A au grade d'ingénieur principal.

Salaire net moyen par poste



Les évolutions de carrière des agents ainsi que les nouveaux recrutements font varier les écarts de rémunération d'une année sur l'autre. Afin d'éviter que les écarts s'accroissent, la collectivité s'efforce de respecter un « canevas » général des rémunérations selon les niveaux de responsabilité des postes de travail. Cependant l'ancienneté, l'expérience, le niveau de qualification et la manière de servir jouent un rôle important dans les rémunérations octroyées aux agents.

3) Plan d'action

Les attentes du législateur concernant l'égalité entre les femmes et les hommes ont conduit la collectivité à conduire une réflexion plus globale sur l'équité et le bien être au travail, ainsi que contre toutes les formes de discriminations.