

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNÉE 2024

L'article L 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales rend obligatoire, pour les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, la réalisation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport fait état de la politique interne de ressources humaines de l'agglomération en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et des politiques menées par l'agglomération sur son territoire. Il doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport se compose de 3 parties :

- La première partie fait état de la structure des effectifs de la communauté d'agglomération ;
- La deuxième partie comporte un descriptif des données en matière de ressources humaines, un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et un focus sur les orientations retenues ;
- La troisième partie présente les politiques menées par l'agglomération sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE I – STRUCTURE DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, la communauté d'agglomération comptait :

- 98 agents titulaires/stagiaires ou contractuels en activité, occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps non-complet, rémunérés au 31 décembre 2024 ;
- 1 agent contractuel en activité occupant un emploi non-permanent, à temps complet, rémunéré au 31 décembre 2024 ;
- 1 apprenti rémunéré au 31 décembre 2024.

Sur les 98 agents titulaires/stagiaires ou contractuels en activité, occupant un emploi permanent, rémunérés au 31 décembre 2024, étaient comptabilisés :

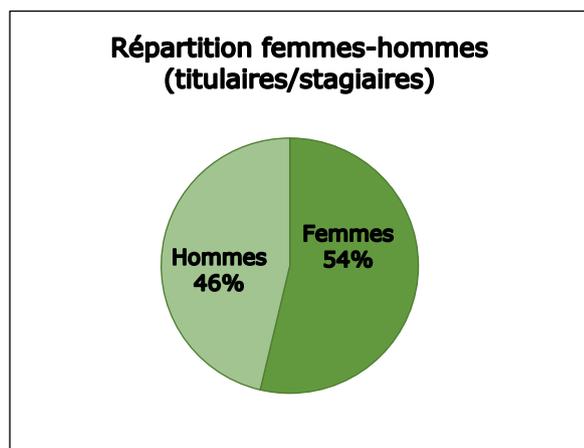
- 54 agents titulaires ou stagiaires répartis en 29 femmes et 25 hommes.
- 44 agents contractuels répartis en 28 femmes et 16 hommes.

L'agglomération compte ainsi 57 femmes et 41 hommes.

I. Répartition femmes/hommes par statut

A. Répartition femmes/hommes titulaires et stagiaires

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	14	6	20
Filière technique	3	16	19
Filière animation	6	0	6
Filière sociale	2	0	2
Filière médico-sociale	2	0	2
Filière sportive	2	3	5
TOTAL	29	25	54

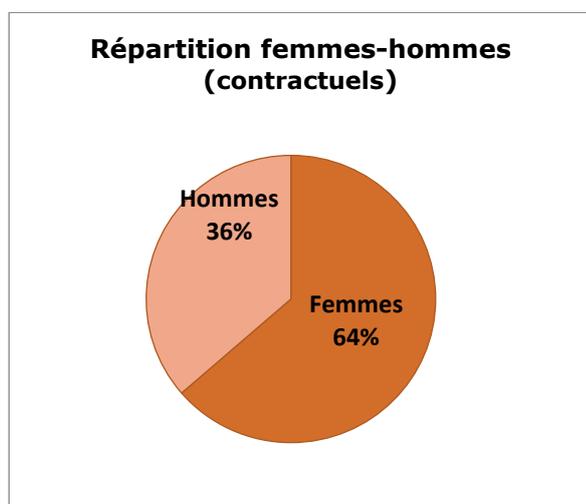


On observe que 54 % des effectifs titulaires/stagiaires sont des femmes et que 46 % des effectifs titulaires/stagiaires sont des hommes.

A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, 56 % des effectifs titulaires/stagiaires étaient des femmes et 44 % des effectifs titulaires/stagiaires étaient des hommes.

B. Répartition femmes/hommes contractuels

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	17	2	20
Filière technique	3	10	13
Filière animation	6	2	8
Filière médico-sociale	0	0	0
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	1	2	3
TOTAL	28	16	44



On observe que 64 % des effectifs contractuels sont des femmes et que 36 % des effectifs contractuels sont des hommes. A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, 55 % des effectifs contractuels étaient des femmes, les hommes représentant 45 % des effectifs contractuels.

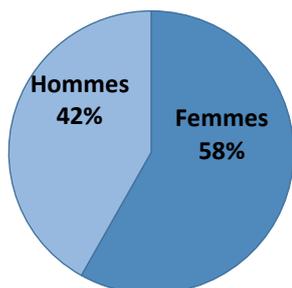
Il faut souligner qu'une femme occupe également un emploi non permanent et qu'un homme est employé en tant qu'apprenti.

C. Répartition femmes/hommes titulaires, stagiaires et contractuels

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	31	8	39
Filière technique	7	26	33
Filière animation	11	2	13
Filière sociale	2	0	2
Filière médico-sociale	2	0	2
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	3	5	8
TOTAL	57	41	98

Accusé de réception en préfecture
077-200072346-20250327-2025-024-DE
Date de réception préfecture : 04/04/2025

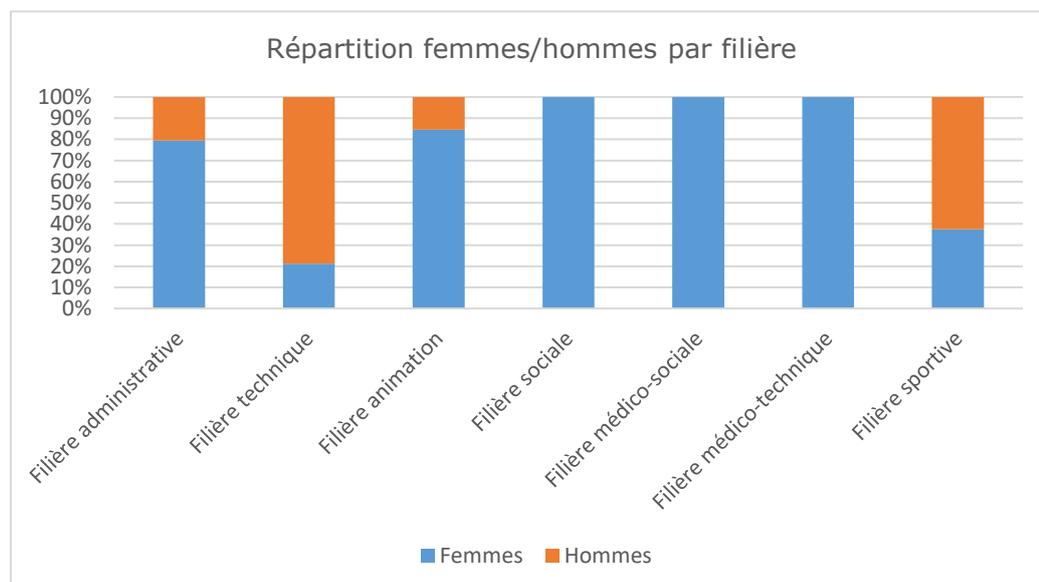
Répartition femmes-hommes (titulaires/stagiaires et contractuels)



On observe que 58 % des effectifs sont des femmes et que 42 % des effectifs sont des hommes. A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, 55 % des effectifs étaient des femmes, les hommes représentant 45 % des effectifs.

II. Répartition femmes/hommes par filière

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative	31	8	39
Filière technique	7	26	33
Filière animation	11	2	13
Filière sociale	2	0	2
Filière médico-sociale	2	0	2
Filière médico-technique	1	0	1
Filière sportive	3	5	8
TOTAL	57	41	98



La répartition des agents par filière montre que les femmes sont plus nombreuses dans les filières sociale (100%), médico-sociale (100%), médico-technique (100%), animation (85%) et administrative (80%), alors que les hommes sont plus nombreux dans les filières technique (79%) et sportive (62%).

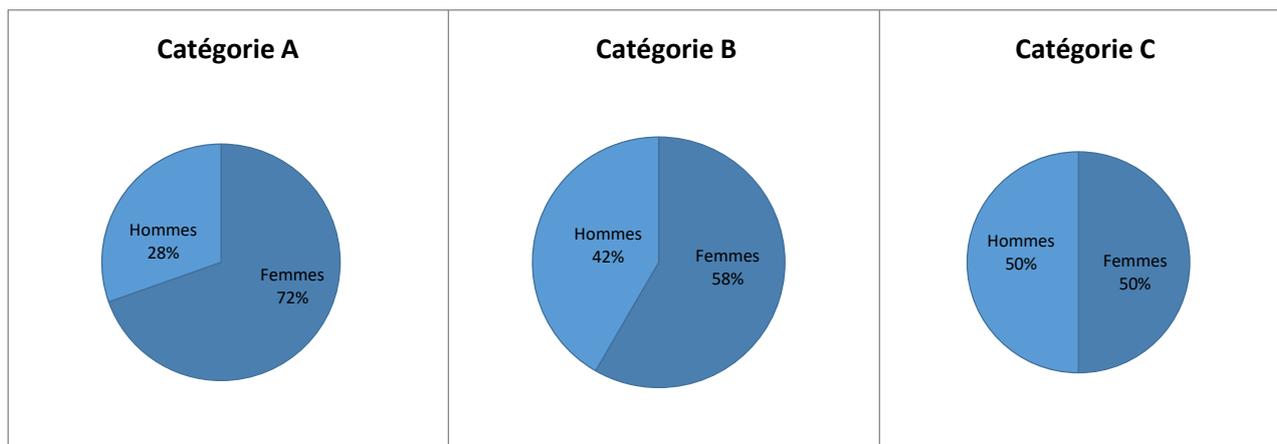
A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, La répartition des agents par filière montrait que les femmes étaient plus nombreuses dans les filières médico-sociale (100%), médico-technique (100%), animation (90%) et administrative (74%), alors que les hommes étaient plus nombreux dans les filières technique (79%) et sportive (60%).

On constate, comme dans la fonction publique de manière générale, que certains métiers sont particulièrement genrés :

- Majorité de femmes : agents d'animation, assistants administratifs, etc.
- Majorité d'hommes : agents techniques travaillant sur les stades sportifs, etc.

III. Répartition femmes/hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	20	8	28
Catégorie B	14	10	24
Catégorie C	23	23	46
TOTAL	57	41	98



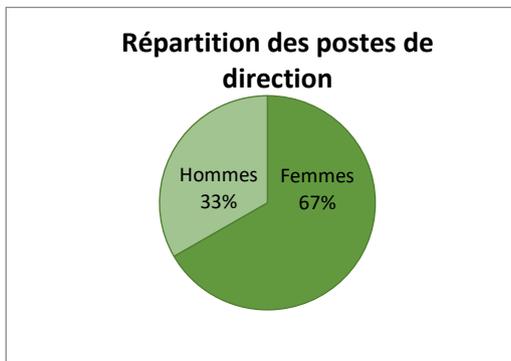
Les femmes restent en supériorité numérique par rapport aux hommes dans les catégories A (72% de femmes) et B (58% de femmes), mais on constate une parité dans les catégories C.

A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, les femmes étaient en supériorité numérique par rapport aux hommes dans les catégories A (70% de femmes) et B (64% de femmes), mais elles ne l'étaient pas dans la catégorie C (43% de femmes).

IV. Répartition femmes/hommes sur les emplois de direction

	Femmes	Hommes	TOTAL
Emplois de direction	6	3	9
<i>Dont emploi fonctionnel</i>		1	1

Accusé de réception en préfecture
077-200072346-20250327-2025-024-DE
Date de réception préfecture : 04/04/2025



Ont été comptabilisés dans ce comparatif, tous les agents présents en comité de direction, quel que soit le cadre d'emplois. Les femmes sont majoritaires sur les postes de direction. On comptabilise 5 femmes catégorie A et 1 femme catégorie B, contre 3 hommes catégorie A, dont 1 emploi fonctionnel.

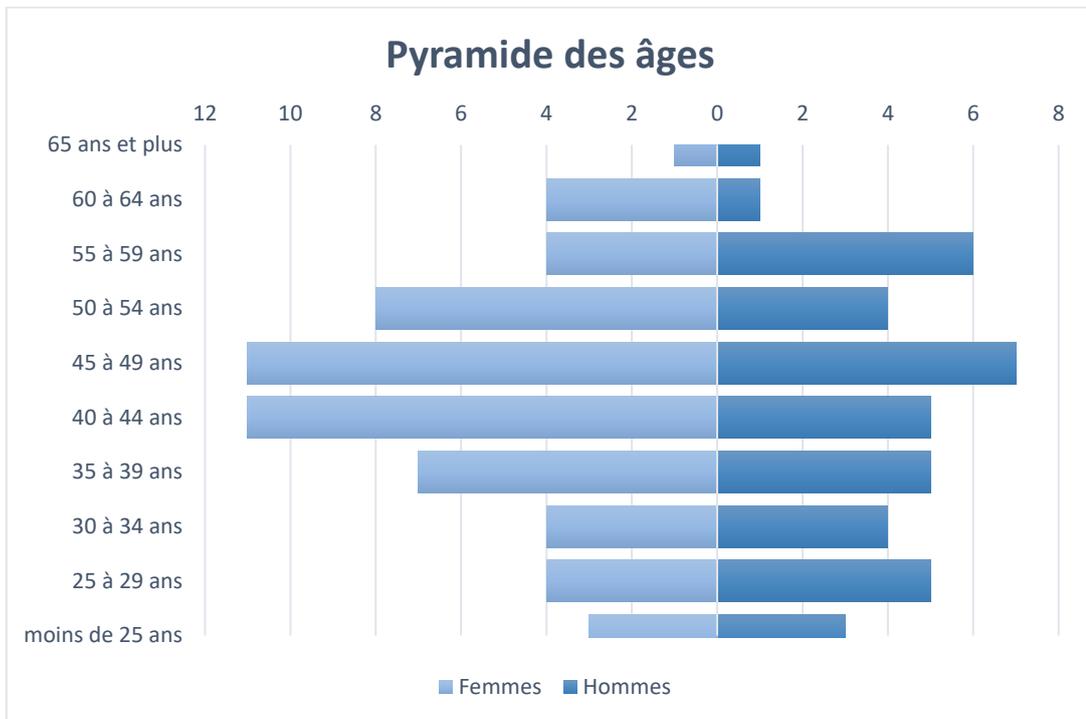
On compte également un emploi de direction non permanent occupé par une femme (emploi non comptabilisé dans les ratios).

Cette répartition est identique à celle de l'année 2023.

Pour rappel, la réglementation impose que les nominations dans les emplois de direction des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40% de personnes de chaque sexe. A ce jour, la communauté d'agglomération n'est pas concernée par ce dispositif car elle compte moins de trois emplois fonctionnels de direction.

V. Répartition femmes/hommes par âge

Age	Femmes	Hommes	TOTAL
Moins de 25 ans	3	3	6
25 à 29 ans	4	5	9
30 à 34 ans	4	4	8
35 à 39 ans	7	5	12
40 à 44 ans	11	5	16
45 à 49 ans	11	7	18
50 à 54 ans	8	4	12
55 à 59 ans	4	6	10
60 à 64 ans	4	1	5
65 ans et plus	1	1	2
TOTAL	57	41	98



On observe la répartition par tranche d'âge suivante :

- Tranche d'âge de moins de 25 ans : la part des femmes est de 50 %
- Tranche d'âge entre 25 et 29 ans : la part des femmes est de 44 %
- Tranche d'âge entre 30 et 34 ans : la part des femmes est de 50 %
- Tranche d'âge entre 35 et 39 ans : la part des femmes est de 58 %
- Tranche d'âge entre 40 et 44 ans : la part des femmes est de 69 %
- Tranche d'âge entre 45 et 49 ans : la part des femmes est de 61 %
- Tranche d'âge entre 50 et 54 ans : la part des femmes est de 67 %
- Tranche d'âge entre 55 et 59 ans : la part des femmes est de 40 %
- Tranche d'âge entre 60 et 64 ans : la part des femmes est de 80 %
- Tranche d'âge de 65 ans et plus : la part des femmes est de 50%

Les femmes sont majoritaires dans 5 tranches d'âge. On constate une relative stabilisation des effectifs de plus de 55 ans (9 femmes et 8 hommes).

Au 31 décembre 2024, la moyenne d'âge globale est d'environ 43 ans. La moyenne d'âge chez les femmes est d'environ 44,9 ans et chez les hommes d'environ 40,5 ans. On note ainsi un léger rajeunissement des effectifs en 2024.

A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, la moyenne d'âge globale était de 43,8 ans. La moyenne d'âge chez les femmes était de 44,2 ans et chez les hommes de 43,4 ans.

1 femme et 2 hommes ont déjà fait part de leur intention de solliciter leur retraite en 2024.

TITRE II - DONNÉES, BILAN ET ORIENTATIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

I. Données, bilan et orientations en matière de recrutement

A. Données

En 2024, on recense le recrutement externe ou interne de 25 agents, sur des emplois permanents à temps complet ou à temps non-complet :

- 23 agents recrutés (15 femmes et 8 hommes) pour remplacer des agents ayant quitté l'agglomération ou suite à des créations de poste.
- 2 agents recrutés par le biais de la mobilité interne (1 femme et 1 homme).

	Femmes	Hommes	TOTAL
Filière administrative			
Catégorie A	3	-	3
Catégorie B	1	-	1
Catégorie C	4	-	4
Filière technique			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	2	2
Catégorie C	1	5	6
Filière animation			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	5	2	7
Filière sociale			
Catégorie A	2	-	2
Filière médico-technique			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	-	-
Filière sportive			
Catégorie A	-	-	-
Catégorie B	-	-	-
Catégorie C	-	-	-
TOTAL	16	9	25

B. Bilan et ressources mobilisées

Les femmes représentent 64 % des recrutements de l'année 2024 (16 femmes recrutées sur 25 recrutements) et les hommes 36 % (9 hommes recrutés sur 25 recrutements).

A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, les femmes représentaient 55 % des recrutements de l'année 2023 (16 femmes recrutées sur 29 recrutements) et les hommes 45% (13 hommes recrutés sur 29 recrutements).

C. Orientations

Conformément au plan d'action 2021/2023 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'agglomération continue de veiller à assurer des conditions de recrutement identiques entre les femmes et les hommes. Les recrutements sont ainsi effectués indépendamment du sexe et de l'âge de l'agent de manière à garantir des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de l'agglomération. Les candidatures sont ainsi analysées au vu

Intégré dans le portail de l'agglomération
077-200072348-20250327-2025-024-DE
Date de publication : 04/04/2025

de critères non genrés et les intitulés de poste sont écrits sous leur forme féminine et leur forme masculine.

Les entretiens de recrutement sont essentiellement gérés par la gestionnaire RH. Le questionnaire utilisé lors des recrutements permet à l'agglomération de garantir l'absence de discrimination et un traitement égalitaire des candidats.

II. Données, bilan et orientations en matière de formation

A. Données

En 2024, 43 agents ont suivi des formations CNFPT (51 sessions) et 37 agents ont bénéficié d'une formation payante par un autre organisme (12 sessions).

1. Effectifs formés

36 femmes et 34 hommes ont suivi au moins une journée de formation en 2024.

	Femmes	Hommes
Catégorie A	12	9
Catégorie B	14	8
Catégorie C	10	17
TOTAL	36	34

2. Nombre de jours de formation

En 2024, 325 jours (1 955 heures) de formation ont été réalisés :

- 257 jours de formations avec le CNFPT.
- 68 jours de formations avec d'autres organismes.

195 jours de formation ont été réalisés par des femmes :

- 172 jours de formation avec le CNFPT.
- 23 jours de formation via d'autres organismes.

130 jours de formation ont été réalisés par des hommes :

- 85 jours de formation avec le CNFPT.
- 45 jours de formation via d'autres organismes.

B. Bilan et ressources mobilisées

La politique de formation portée par le service des ressources humaines avec notamment le développement des formations CNFPT en intra à destination de tous les agents continue de permettre aux agents de suivre au moins une formation dans l'année. En outre, le suivi du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail permet de former des agents techniques (hommes) de catégorie C, moins enclins à demander des formations.

C. Orientations

Conformément aux lignes directrices de gestion 2024/2026, l'agglomération va déployer son plan de formation 2025/2027 qui prévoit les objectifs et les moyens de formation permettant de valoriser les compétences des agents, tout en les adaptant aux besoins de l'agglomération.

Accusé de réception en préfecture
077-200072346-20250327-2025-024-DE
Date de réception préfecture : 04/04/2025

Pour la période 2025/2027, le plan de formation de la communauté d'agglomération du Pays de Fontainebleau s'articule autour de 4 axes :

- Axe 1 : Les formations statutaires obligatoires
- Axe 2 : Les formations en matière d'hygiène et de sécurité
- Axe 3 : Les formations en bureautique
- Axe 4 : Les formations facultatives

L'agglomération poursuit ainsi sa politique volontariste en matière de formation des agents en :

- Soutenant les formations FIL qui se déroulent sur le territoire et qui permettent ainsi de faciliter le départ en formation des femmes comme des hommes ;
- Maintenant un rythme soutenu de formations en intra afin que les agents puissent bénéficier d'au moins une formation tous les 2 ans ;
- Permettant aux nouveaux arrivants de bénéficier de formations dès leur arrivée, sans délai de carence ;
- Mettant en œuvre les formations obligatoires pour les contractuels.

Ces orientations continueront à s'appliquer en 2025 sous le pilotage du service des ressources humaines.

III. Données, bilan et orientations en matière de temps de travail

A. Données

1. Temps et cycles de travail

	Femmes	Hommes	TOTAL
Temps non complet	6	2	8
35h/semaine	9	9	18
37h30/semaine	38	25	63
37h30/annualisé	3	0	3
38h45/semaine	1	5	6
TOTAL	57	41	98

2. Organisation des cycles de travail

Emplois à temps non-complet

- Pas de cycle de travail et pas de génération de RTT.

Emplois à temps complet

- Un cycle hebdomadaire de 35 heures sans génération de RTT. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 35 heures sans génération de RTT et avec repos compensateurs (14 ou 10) auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 37 heures 30 minutes avec génération de 15 jours de RTT, auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle annuel de 37 heures 30 minutes avec génération de 105 heures de RTT, auxquels on déduit les 7 heures de la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B.
- Un cycle hebdomadaire de 38 heures 45 minutes avec génération de 21,5 jours de RTT, auxquels on déduit la journée de solidarité. Les heures supplémentaires éventuelles sont récupérées pour les catégories C et B, sauf pour les agents du stade équestre du Grand Parquet dont les heures supplémentaires du dimanche et des jours fériés sont rémunérées.

Les cycles de travail sont affectés aux agents en fonction des emplois qu'ils occupent.

La part des femmes occupant un emploi à temps non complet est de 10 % (6 femmes sur 57) et la part d'hommes occupant un emploi à temps non complet est de 5 % (2 hommes sur 41).

A titre de comparaison, au 31 décembre 2023, la part des femmes occupant un emploi à temps non complet était de 8 % (4 femmes sur 48) et la part d'hommes occupant un emploi à temps non complet était de 5 % (2 hommes sur 39).

Le service des ressources humaines gère la thématique du temps de travail, en lien avec les responsables de service.

C. Orientations

Lancée en 2023 et aboutie début 2025, l'étude du temps de travail a eue pour objectif d'adapter et repenser les cycles de travail, afin d'améliorer l'organisation du travail et d'ajuster le temps de travail aux contraintes du service public, tout en veillant à la qualité de vie au travail.

Le règlement du temps de travail de la communauté d'agglomération approuvé par les membres du comité social territorial lors de sa séance du 9 janvier 2025, a été adopté lors du conseil communautaire du 30 janvier 2025 et sera mis en œuvre à compter du 1^{er} avril 2025.

IV. Données, bilan et orientations en matière d'évolution professionnelle

A. Données

1. Nomination stagiaire et titularisation

Nombre d'agents contractuels nommés stagiaires

2 nominations stagiaires en catégorie C, sans réussite à un concours, ont été réalisées en 2024 :

- 1 femme (filière animation)
- 1 homme (filière technique)

Nombre de titularisation, prorogation de stage et refus de titularisation à l'issue d'un stage, par sexe

2 agents ont été titularisés en 2024 :

- 1 homme (filière technique)
- 1 homme (filière sportive)

Aucune prorogation de stage et aucun refus de titularisation n'ont été prononcés en 2024.

Nombre d'agents contractuels, sur emploi permanent, titularisés sans stage sur un emploi permanent, dont handicapés (article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée), par sexe

Aucun agent n'a été titularisé par ce biais.

2. Avancements et promotion interne

Avancement d'échelon

20 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2024 : 10 femmes et 10 hommes.

Avancement de grade, par filière et par catégorie hiérarchique

En 2024, 6 agents ont bénéficié d'un avancement de grade au choix :

- 1 femme et 1 homme - catégorie C - filière administrative - avancement au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.
- 2 hommes - catégorie C - filière technique - avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.
- 2 femmes - catégorie C - filière animation - avancement au grade d'adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe.

Accusé de réception en préfecture
077-200072346-20250327-2025-024-DE
Date de réception préfecture : 04/04/2025

Promotion interne

Un dossier a été présenté à la promotion interne.

3. Concours et examen professionnel

Concours

Aucun agent n'a réussi de concours en 2024.

Examen professionnel

Aucun agent n'a réussi d'examen professionnel en 2024.

B. Bilan et ressources mobilisées

1. Nomination stagiaire et titularisation

On observe, en 2024, que 1 femme et 2 hommes ont été nommés stagiaires et que 2 hommes ont été titularisés.

Toutefois, il est rappelé que conformément aux lignes directrices de gestion 2024/2026 et notamment à la ligne directrice relative à la lutte contre la précarité professionnelle, la communauté d'agglomération soutient une politique volontariste de sécurisation des parcours professionnels et de déprécarisation des personnels, en proposant la nomination stagiaire en catégorie C aux agents qui ont effectué au moins 2 ans de contrat sur un emploi permanent, à temps complet et dont la valeur et l'implication professionnelles sont avérées. Les nominations des agents ont ainsi été faites sur ces bases indépendamment du genre de l'agent.

2. Avancements et promotion interne

Avancements d'échelon

On observe que 10 % de femmes (10 femmes sur 98) et 10 % d'hommes (10 hommes sur 98) ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2024.

Toutefois, il est rappelé que les avancements d'échelons font l'objet d'un cadencement unique et qu'ils s'opèrent de manière automatique sur la base des grilles indiciaires, indépendamment du genre de l'agent.

Avancements de grade

Les dossiers des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2024 ont été sélectionnés conformément aux critères détaillés dans la ligne directrice de gestion relative aux avancements de grade et ces avancements s'opèrent donc indépendamment du genre de l'agent.

3. Concours et examen professionnel

Aucun agent n'a réussi un concours ou un examen professionnel en 2024.

Le service des ressources humaines gère l'évolution professionnelle des agents, en lien avec les responsables de service.

C. Orientations

Conformément au plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'égalité dans les procédures de promotion continuera d'être assurée par le service des ressources humaines.

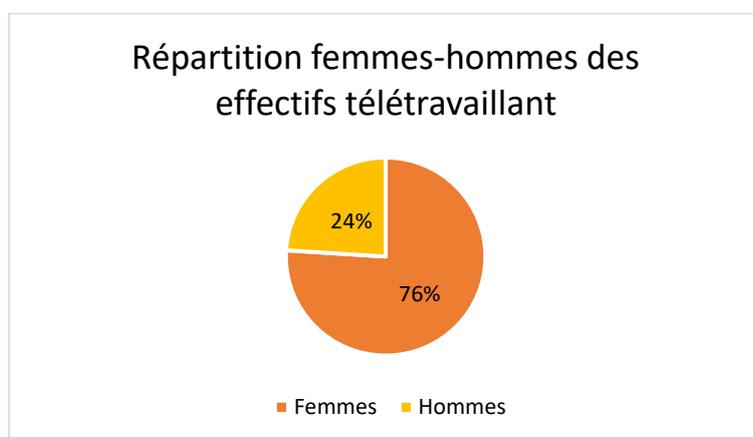
Accusé de réception en préfecture 077-200072346-20250327-2025-024-DE Date de réception préfecture : 04/04/2025

V. Données, bilan et orientation en matière de conditions de travail

A. Télétravail

1. Données

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	12	5	17
Filière technique	1	1	2
Filière animation	2	0	2
Filière médico-sociale	1	0	1
Filière médico-technique	2	0	2
Filière sportive	1	0	1
TOTAL	19	6	25



2. Bilan et ressources mobilisées

Si le temps de travail n'a pas évolué en 2024, l'organisation du travail a, quant à elle, été modifiée suite à la mise en place effective du télétravail en juillet 2022. Le déploiement de ce nouveau mode d'organisation du travail a permis la modernisation des pratiques professionnelles, le développement de l'autonomie des agents et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Sa mise en place a, toutefois, nécessité une adaptation des méthodes de travail, alliant responsabilisation des agents et contrôle des résultats et des délais par les responsables hiérarchiques.

25 agents sur 98 agents titulaires/stagiaires ou contractuels en activité, occupant un emploi permanent, à temps complet ou à temps non-complet, rémunérés au 31 décembre 2024, exercent ainsi une partie de leurs activités professionnelles en télétravail, soit 26 % de l'effectif global de l'agglomération, dont 19,4 % de femmes et 6,1 % d'hommes.

Parmi les télétravailleurs, on observe que la part des femmes est supérieure à celle des hommes (78 % de femmes contre 22 % d'hommes), ce qui s'explique principalement par la plus grande proportion d'hommes issus de la filière technique et dont les activités ne sont pas éligibles au télétravail.

3. Orientations

Le télétravail continuera de se développer en 2025 et fera l'objet d'un bilan annuel sous le pilotage du service des ressources humaines.

Accusé de réception en préfecture
077-200072346-20250327-2025-024-DE
Date de réception préfecture : 04/04/2025

B. Autres conditions de travail

1. Données

Nombre de signalements d'actes de violences physiques, dont d'actes de violences sexuelles sur agents, par catégorie hiérarchique et par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail)

Aucun agent ou usager n'a signalé avoir été victime d'actes de violence physique en 2024.

Nombre de signalements d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation sur agents, par sexe, et par catégorie d'actes (émanant du personnel avec et sans arrêt de travail, émanant des usagers avec et sans arrêt de travail)

Aucun agent ou usager n'a signalé avoir été victime, d'actes de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation en 2024.

3. Orientations

Le plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

VI. Données, bilan et orientations en matière de rémunération

A. Données

	Rémunérations brutes annuelles moyennes en € (ramenés aux ETPR – Emplois temps complet)		
	Femmes	Hommes	Ecart femmes / hommes
Moyenne	36 319,74	36 143,51	+0,5 %
Catégorie A	45 591,79	63 196,42	- 28 %
Catégorie B	33 854,73	33 619,22	+0,7 %
Catégorie C	27 845,98	28 395,32	-1,9 %

A titre de comparaison, on observait les montants suivants pour l'année 2023 :

	Rémunérations brutes annuelles moyennes en € (ramenés aux ETPR – Emplois temps complet)		
	Femmes	Hommes	Ecart femmes / hommes
Moyenne	35 628,19	35 739,58	- 0,3 %
Catégorie A	46 113,60	62 845,50	- 27 %
Catégorie B	32 754,87	33 019,81	- 0,8 %
Catégorie C	27 469,45	26 876,99	+ 2,2 %

B. Bilan et ressources mobilisées

Les montants moyens des rémunérations annuelles brutes des agents de l'agglomération font apparaître un montant supérieur pour les femmes sauf pour les catégories B.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est maîtrisé au sein de l'agglomération et s'explique par de multiples facteurs :

- La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions des agents, de l'engagement et de l'expertise professionnelle (RIFSEEP) et notamment de la part IFSE, a permis d'objectiver le régime indemnitaire des agents de l'agglomération, en fondant

Accusé de réception en préfecture
07/06/2024 10:20:24
Date de réception préfecture : 04/04/2025

- l'attribution et le montant de l'IFSE sur des critères objectifs tenant aux fonctions, aux responsabilités, aux sujétions et à l'expertise ;
- Le fait que le RIFSEEP de l'agglomération ne favorise pas la filière technique par rapport aux autres filières, au contraire de nombreuses collectivités territoriales ;
 - Le fait que les temps partiels sont peu nombreux à l'agglomération ;
 - Le fait que les heures supplémentaires ne sont pas payées mais compensées (le paiement des heures favorise plus les hommes qui travaillent sur les équipements sportifs en horaires décalés) ;
 - Le fait que les astreintes n'ont pas été déployées (les astreintes ont vocation à se déployer plus particulièrement sur les équipements sportifs dont le personnel est exclusivement masculin) ;
 - La vigilance du service des ressources humaines de ne pas créer de distorsion entre les femmes et les hommes.

Le service des ressources humaines gère la thématique de la rémunération.

C. Orientations

Les orientations qui tendent à ne pas créer d'inégalités entre les femmes et les hommes en matière de rémunération continueront à s'appliquer en 2025 sous le pilotage du service des ressources humaines.

VII. Données, bilan et orientations en matière d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

A. Données

1. Temps partiel

Au 31 décembre 2024, 3 femmes sont à temps partiel sur 57 femmes.
Aucun homme n'a sollicité de temps partiel.

2. Congé maternité, congé paternité et congé parental

3 femmes ont pris un congé maternité en 2024.

1 homme a bénéficié d'un congé de paternité en 2024.

Aucun agent ne bénéficie d'un congé parental à la date du 31 décembre 2024.

B. Bilan et ressources mobilisées

1. Temps partiel

3 femmes sur 98 agents sont à temps partiel ce qui représente 3 % des effectifs. Aucun homme n'est à temps partiel. Le nombre de temps partiel est relativement faible à l'agglomération.

Les temps partiels accordés sont des temps partiels pour convenances personnelles, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas de droit et qu'ils sont soumis à l'accord de l'agglomération au regard des nécessités de service. Toutefois, la politique de l'agglomération est d'examiner favorablement les demandes afin de préserver l'articulation entre vie personnelle et professionnelle.

2. Congé maternité, congé paternité et congé parental

Les congés maternité font l'objet d'un accompagnement par le service des ressources humaines. L'agglomération n'applique pas de jours de carence pour les femmes enceintes.

Le service des ressources humaines gère ces thématiques.

C. Orientations

Conformément au plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'agglomération s'est engagée à veiller à la conciliation des temps entre vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, le plan d'action 2024/2026 pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conforte l'action de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle et décline une nouvelle action de soutien de la parentalité.

Ces actions seront portées par le service des ressources humaines.

TITRE III - POLITIQUES MENÉES PAR L'AGGLOMÉRATION SUR SON TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. Accueil de loisirs sans hébergement

L'agglomération soumet la tarification de son service Enfance Jeunesse au quotient familial mesure avantageuse pour les familles monoparentales (11,8 % de familles monoparentales sur le territoire de l'agglomération – source INSEE) qui sont plus spécifiquement des femmes.

Dans le cadre de son Projet Education de Territoire- Plan mercredi, l'accueil de loisirs a mis en place auprès des mineurs accueillis les premières élections de délégués de la structure par tranche d'âge. Le critère de parité a été introduit dans les campagnes de candidatures des enfants. Ce sont ensuite 98 enfants qui ont été appelés à voter à bulletin libre et secret pour désigner leurs délégués et suppléants de groupe d'âge.

Tout au long de l'année, durant les vacances scolaires, de nombreux temps de débats ont été réalisés dans le groupe des adolescents avec l'accompagnement de leurs animateurs autour de thématiques variées, notamment sur les stéréotypes liés au genre en milieu professionnel et dans les pratiques vestimentaires, les différences de salaires entre sexe, la répartition des tâches au sein d'un foyer. Au sein de ce groupe, les animateurs ayant constatés des clans sexués ont été particulièrement vigilants à encourager la mixité dans les jeux et activités, ainsi que lors des temps de vie quotidienne comme la répartition à table, la distribution des tâches...

B. Clause d'égalité dans les marchés publics

Cette mesure, pour sa partie liée aux obligations en matière de commande publique, est mise en œuvre à l'agglomération, mais à minima car l'agglomération contrôle uniquement les interdictions de soumissionner aux marchés publics. En effet, l'article L. 2141-4 du code de la commande publique sanctionne les entreprises qui ne respectent pas les obligations légales en matière d'égalité femmes-hommes par une interdiction de soumissionner aux contrats publics. Le formulaire DC1 signé par les candidats ayant soumissionné à un marché public inclut le respect des obligations légales en matière d'égalité. Le candidat s'engage ainsi sur l'honneur ne pas entrer dans un des cas d'exclusion. La volonté d'aller plus loin dans les critères de jugement ou clauses d'exécution n'est quant à elle pas explorée.