

Communauté de Communes
Roumois Seine

en Normandie



RAPPORT EGALITE FEMMES/HOMMES

Communauté de Communes Roumois Seine

2026

La Communauté de Communes de Roumois Seine regroupe **40 communes et habitants.**

Roumois Seine a notamment pour compétences l'aménagement de l'espace communautaire, le développement économique et touristique, la gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations, l'accueil des gens du voyage, la collecte des déchets, l'assainissement des eaux usées, l'environnement et le développement durable, la culture et le sport, l'action générationnelle et intergénérationnelle, l'entretien de la voirie et des chemins.

En tant qu'acteur de la mise en œuvre des politiques locales, Roumois Seine a également un **rôle majeur à jouer sur le territoire.**

L'égalité entre les femmes et les hommes est à la fois un enjeu majeur de société et un défi.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à **garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents**, quel que soit le statut de chacune et chacun, titulaire ou non titulaire.

Conformément aux dispositions du décret n°2015-761 du 24 juillet 2015, la Communauté de communes Roumois Seine, en tant qu'EPCI de plus de 40 000 habitants, doit **élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, préalablement à la préparation du budget.

Ce rapport fait état de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les **données relatives aux effectifs, au recrutement, à la formation, à l'évolution professionnelle, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle.**

Ce rapport constitue un diagnostic de la situation existante au sein de Roumois Seine. Il constituera un document permettant de **développer une gestion tendant à accroître encore l'égalité entre les femmes et les hommes.**

SOMMAIRE

Table des matières

1.EFFECTIFS.....4

1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent en activité	4
1.1.a : Par filière	4
1.1.b : Par catégorie	4
1.2 Nombre d'agents non titulaires occupant un emploi permanent par filière	4
1.3 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet par quotité de travail	5
1.3.a : Par filière	5
1.3.b : Par catégorie	6
2.REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE ET PAR SEXE	7
2.1 Répartition par âge et par sexe des agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent	7
2.2 Répartition par âge et par sexe des agents non titulaires occupant un emploi permanent	7
3.ARRIVEES DE PERSONNEL	8
3.1 Arrivées de fonctionnaires sur emplois permanents	8
3.2 Arrivées de contractuels sur emplois permanents	8
4.TITULARISATIONS, NOMINATIONS STAGIAIRES ET AVANCEMENTS D'ECHELONS ET DE GRADES	9
4.1 Titularisations	9
4.2 Avancements d'échelons	9
4.3 Avancements de grades	9
5.ABSENCES	10
5.1 Nombre d'agents titulaires et stagiaires absents au moins une journée (hors formations, journées de grève et absences syndicales)	10
5.2 Nombre d'agents non titulaires sur emplois permanents absents au moins une journée	10
6.FORMATION PROFESSIONNELLE	11
6.1 Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation	11
7.REMUNERATIONS	12
7.1 Salaire annuel moyen – Equivalence temps plein – Fonctionnaires (global)	12
7.2 Salaire annuel moyen – Equivalence temps plein – Fonctionnaires (par catégorie)	12

1. EFFECTIFS

1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent en activité

1.1.a : Par filière

Filière	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	3	37	40	7,5%	92,5%
Technique	22	27	49	44,9%	55,1%
Sportive	1	0	1	100,0%	0,0%
Sociale	1	32	33	3,0%	97,0%
Médico-sociale	0	9	9	0,0%	100,0%
Animation	7	27	34	20,6%	79,4%
TOTAL	34	132	166	20,5%	79,5%

La répartition des effectifs par filière met en évidence une forte féminisation globale des emplois permanents (79,5 % de femmes). Les filières administrative, sociale, médico-sociale et animation apparaissent très majoritairement féminisées. La filière technique présente une répartition plus équilibrée, bien que les femmes y demeurent légèrement majoritaires.

1.1.b : Par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Catégorie A	4	9	13	30,8%	69,2%
Catégorie B	3	11	14	21,4%	78,6%
Catégorie C	27	112	139	19,4%	80,6%
	34	132	166	20,5 %	79,5%

La répartition par catégorie confirme une présence majoritaire des femmes dans l'ensemble des niveaux hiérarchiques. Les femmes représentent près de 70 % des effectifs en catégorie A et plus de 80 % en catégorie C.

1.2 Nombre d'agents non titulaires occupant un emploi permanent par filière

Filière	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	3	13	16	18,8%	81,3%
Technique	9	14	23	39,1%	60,9%
Sociale	1	28	29	3,4%	96,6%
Médico-sociale	0	5	5	0,0%	100,0%
Animation	15	74	89	16,9%	83,1%
Totaux	28	134	162	17,3%	82,7%

Les agents contractuels sur emplois permanents sont également majoritairement des femmes (82,7 %). Cette féminisation est particulièrement marquée dans les filières sociale, médico-sociale et animation. La filière technique présente une répartition plus équilibrée, bien que les femmes y soient également majoritaires. Ces éléments traduisent une continuité entre la structure des emplois titulaires et celle des contractuels.

1.3 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet par quotité de travail

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
-----------------------------	--------	--------	-------	----------	----------

Temps plein	30	74	104		
De 80 à 90 %	1	9	10		
90 % et Plus	0	2	2	0,0%	100,0%
Totaux	31	85	116	26,7%	73,3%

La majorité des agents exerce à temps plein. Le recours au temps partiel concerne principalement des femmes, ce qui s'inscrit dans la tendance observée au niveau national.

1.3.a : Par filière

Filière administrative (39 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	3	29	32	9,4%	90,6%
De 80 à 90 %	0	5	5	0,0%	100,0%
90 % et Plus	0	2	2	0,0%	100,0%

Filière technique (41 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	21	18	39	53,8%	46,2%
De 80 à 90 %	0	2	2	0,0%	100,0%
90 % et Plus	0	0	0		

Filière sportive (1 agent) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	1	0	1	100,0%	0,0%
De 80 à 90 %	0	0	0		
90 % et Plus	0	0	0		

Filière sociale (2 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	0	2	2	0,0%	100,0%
De 80 à 90 %	0	0	0		
90 % et Plus	0	0	0		

Filière médico-sociale (8 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	0	8	8	0,0%	100,0%

De 80 à 90 %	0	0	0
90 % et Plus	0	0	0

Animation (25 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	5	17	22	22,7%	77,3%
De 80 à 90 %	1	2	3	33,3%	66,7%
90 % et Plus	0	0	0		

1.3.b : Par catégorie

Catégorie A (13 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	4	9	13	30,8%	69,2%
De 80 à 90 %	0	0	0		
90 % et Plus	0	0	0		

Catégorie B (14 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	3	8	11	27,3%	72,7%
De 80 à 90 %	0	1	1	0,0%	100,0%
90 % et Plus	0	2	2	0,0%	100,0%

Catégorie C (89 agents) :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	23	57	80	28,8%	71,3%
De 80 à 90 %	1	8	9	11,1%	88,9%
90 % et Plus	0	0	0		

Toutes les catégories confondues, le temps partiel est majoritairement exercé par des femmes. En catégorie A, l'ensemble des agents est à temps plein. Les quotités réduites concernent principalement les catégories B et C, et quasi exclusivement des femmes.

2. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE ET PAR SEXE

2.1 Répartition par âge et par sexe des agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Moins de 25 ans			0		

De 25 à 29 ans		4	4		
De 30 à 34 ans	4	6	10		
De 35 à 39 ans	2	18	20	10,0%	90,0%
De 40 à 44 ans	5	18	23	21,7%	78,3%
De 45 à 49 ans	5	25	30	16,7%	83,3%
De 50 à 54 ans	6	28	34	17,6%	82,4%
De 55 à 59 ans	10	22	32	31,3%	68,8%
De 60 à 64 ans	2	11	13	15,4%	84,6%
De 65 ans et plus	0	0	0		
Totaux	34	132	166	20,5%	79,5%

2.2 Répartition par âge et par sexe des agents non titulaires occupant un emploi permanent

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Moins de 25 ans	4	21	25	16,0%	84,0%
De 25 à 29 ans	7	18	25	28,0%	72,0%
De 30 à 34 ans	3	15	18	16,7%	83,3%
De 35 à 39 ans	9	20	29	31,0%	69,0%
De 40 à 44 ans	2	17	19	10,5%	89,5%
De 45 à 49 ans	0	11	11	0,0%	100,0%
De 50 à 54 ans	2	15	17	11,8%	88,2%
De 55 à 59 ans	0	10	10	0,0%	100,0%
De 60 à 64 ans	1	5	6	16,7%	83,3%
De 65 ans et plus	0	2	2		
Totaux	28	134	162	17,3%	82,7%

La pyramide des âges confirme une forte majorité féminine dans l'ensemble des tranches d'âge, tant chez les agents titulaires que chez les contractuels. La sous-représentation masculine est constante dans la quasi-totalité des tranches d'âge.

3. ARRIVEES DE PERSONNEL

3.1 Arrivées de fonctionnaires sur emplois permanents

La collectivité a accueilli en 2024 quatre nouveaux fonctionnaires, dont 1 homme et 3 femmes. La moitié de ces recrutements concernent la filière administrative (2 femmes, 1 catégorie B et 1 catégorie C), et l'autre moitié concerne la filière techniques (1 homme en catégorie A et 1 femme en catégorie C).

3.2 Arrivées de contractuels sur emplois permanents

Par filière :

Filière	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	2	6	8	25,0%	75,0%
Technique	3	9	12	25,0%	75,0%
Sociale		4	4	0,0%	100,0%
Médico-sociale		1	1	0,0%	100,0%
Animation	7	18	25	28,0%	72,0%
Totaux	12	38	50	24,0%	76,0%

Par catégorie :

Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Catégorie A	4	3	7	57,1%	42,9%
Catégorie B	0	2	2	0,0%	100,0%
Catégorie C	8	33	41	19,5%	80,5%
Totaux	12	38	50	24,0%	76,0%

Les recrutements de contractuels sur emplois permanents sont très majoritairement féminins (76 %). Cette tendance est particulièrement marquée en catégorie C, qui concentre la majorité des recrutements. La catégorie A présente une répartition plus équilibrée.

4. TITULARISATIONS, NOMINATIONS STAGIAIRES ET AVANCEMENTS D'ECHELONS ET DE GRADES

4.1 Titularisations

Deux agents ont été titularisés à l'issue de leur stage en 2024, un homme et une femme.

4.2 Avancements d'échelons

81 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2014 : 14 hommes (17,3%), et 67 femmes (82,7%).

4.3 Avancements de grades

Filière	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative		6	6	0,00%	100,00%
Technique	1	2	3	33,33%	66,67%
Sociale		5	5	0,00%	100,00%
Animation		1	1	0,00%	100,00%
Total	1	14	15	6,67%	93,33%

Nb : Tous ces avancements de grade concernent des agents de catégorie C

5. ABSENCES

Envoyé en préfecture le 06/03/2026

Reçu en préfecture le 06/03/2026

Publié le



ID : 027-200066405-20260302-CC_030_2026-DE

5.1 Nombre d'agents titulaires et stagiaires absents au moins une journée (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

Motif absence	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Maladie ordinaire	17	69	86	19,8%	80,2%
Longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	3	7	10	30,0%	70,0%
Accidents de travail imputables au service	2	5	7	28,6%	71,4%
Accidents de travail imputables au trajet	0	1	1	0,0%	100,0%
Maladie professionnelle	0	0	0		
Maternité	0	1	1	0,0%	100,0%
Paternité	0	0	0		
Pour autres raisons (événements familiaux, fonctions électives, concours et examens)	0	0	0		
Totaux	22	83	105	21,0%	79,0%

5.2 Nombre d'agents non titulaires sur emplois permanents absents au moins une journée

Motif absence	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Maladie ordinaire	14	88	102	13,7%	86,3%
Longue maladie, maladie longue durée, grave maladie		3	3	0,0%	100,0%
Accidents de travail imputables au service	2	10	12	16,7%	83,3%
Accidents de travail imputables au trajet			0		
Maladie professionnelle		1	1	0,0%	100,0%
Maternité		11	11	0,0%	100,0%
Paternité	2		2	100,0%	0,0%
Pour autres raisons (événements familiaux, fonctions électives, concours et examens)			0		
Totaux	18	113	131	13,7%	86,3%

Les absences pour maladie ordinaire constituent le principal motif d'absence. La répartition par sexe reflète la structure des effectifs, avec une majorité féminine.

6. FORMATION PROFESSIONNELLE

6.1 Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation

Catégorie A	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Préparation concours et examens			0		
Formation prévue par les statuts particuliers	3	8	11	27,3%	72,7%
Formation perfectionnement	2	6	8	25,0%	75,0%
TOTAL catégorie A	5	14	19	26,3%	73,7%

Catégorie B	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Préparation concours et examens			0		
Formation prévue par les statuts particuliers	2	19	21	9,5%	90,5%
Formation perfectionnement			0		
TOTAL catégorie B	2	19	21	9,5%	90,5%

Catégorie C	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Préparation concours et examens			0		
Formation prévue par les statuts particuliers	14	64	78	17,9%	82,1%
Formation perfectionnement	2	23	25	8,0%	92,0%
TOTAL catégorie C	16	87	103	15,5%	84,5%

La participation aux actions de formation est majoritairement féminine dans l'ensemble des catégories. En catégorie B et C, les femmes représentent plus de 80 % des bénéficiaires. Cette répartition est cohérente avec la structure globale des effectifs.

7. REMUNERATIONS

7.1 Salaire annuel moyen – Equivalence temps plein – Fonctionnaires (global)

Filière	Hommes	Femmes	Ecart en %
Administrative	27722	26608	4,0%
Technique	28920	24480	15,4%
Sportive	27385	30642	-11,9%
Sociale	25326	20549	18,9%
Médico-sociale		28111	
Animation	20853	21166	-1,5%

Des écarts de rémunération apparaissent selon les filières. Si la filière administrative et la filière animation révèlent des niveaux rémunérations sensiblement égales, la filière technique et la filière sociale présentent des écarts en faveur des hommes. À l'inverse, la filière sportive présente des écarts en faveur des femmes. Ces différences peuvent s'expliquer par la structure des emplois occupés et les régimes indemnitaires associés.

7.2 Salaire annuel moyen – Equivalence temps plein – Fonctionnaires (par catégorie)

Catégorie A :

Filière	Hommes	Femmes	Ecart en %
Administrative	23071	50139	-117,3%
Technique	43119	50582	-17,3%
Sportive		30642	
Sociale		32898	
Médico-sociale		45870	
Animation			

Catégorie B :

Filière	Hommes	Femmes	Ecart en %
Administrative	29252	30657	-4,8%
Technique	54633		
Sportive			
Sociale			
Médico-sociale		22071	
Animation	31728	20469	35,5%

Catégorie C :

Filière	Hommes	Femmes	Ecart en %
Administrative	26616	23914	10,2%
Technique	26405	21949	16,9%
Sportive	27385		
Sociale	25326	19459	23,2%
Médico-sociale			
Animation	19041	21300	-11,9%

En catégorie A, les écarts observés varient fortement selon les filières. En catégorie B et C, plusieurs filières présentent des écarts en faveur des hommes, notamment en technique et en social.

8 - LE BILAN DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES MENÉES EN 2024

8.1 Un rappel règlementaire de l'objectif du plan d'actions

Les plans d'actions pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et hommes des collectivités et établissements publics doit comporter des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale ;
- Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

8.2 Les engagements de la Communauté de communes Roumois Seine

La Communauté de communes a entériné la mise en œuvre d'un plan d'actions de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, par délibération n° CC/RH/161-2021, après avis favorable du Comité Technique en date 20 septembre 2021, et en a défini les axes et les objectifs comme suit :

Axe n°1 : Développer une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Objectif n°1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°2 : Assurer un portage administratif de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°3 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication externe de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°4 : Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication interne de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°5 : Sensibiliser et former les agents de la Communauté de communes Roumois Seine à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination
- Objectif n°6 : Affiner les données statistiques relatives l'égalité entre les femmes et les hommes

Axe n°2 : Tendre vers l'exemplarité de la Communauté de communes Roumois Seine employeur

- Objectif n°7 : Garantir des conditions de recrutement égalitaires entre les femmes et les hommes
- Objectif n°8 : Assurer une gestion de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes
- Objectif n°9 : Aider les agents à concilier leurs temps de vie

Axe n°3 : Promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre des politiques publiques

- Objectif n°10 : Poursuivre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°11 : Promouvoir l'accès égalitaire aux équipements et événements sportifs portés par la Communauté de communes Roumois Seine
- Objectif n°12 : Encourager et soutenir les initiatives locales en faveur de l'égalité
- Objectif n°13 : Promouvoir l'égalité auprès du jeune public

Axe n°4 : Accompagner les communes volontaires dans leurs actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes

- Objectif n°14 : Piloter et participer aux réseaux locaux, nationaux et européens sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°15 : Apporter un soutien méthodologique et organisationnel aux communes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- Objectif n°16 : Développer une offre de formation commune via le Centre National de Formation de la Fonction Publique Territoriale sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination
- Objectif n°17 : Rendre lisible l'accès au droit sur le territoire

Les lignes directrices de gestion édictées par la Communauté de communes prennent en compte, notamment dans son chapitre 2.1 et 2.2 – paragraphe 7, les axes et objectifs ci-dessus définis.

8.3 Le bilan des actions réalisées au titre de l'année 2024

Le groupe de travail Egalité et la Direction ont souhaité initier dès la première année des actions en faveur de la communication et sensibilisation à l'égalité en proposant différentes actions. Pour certaines, celles-ci suivent des événements nationaux.

La journée internationale des droits des femmes (8 mars) et la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) sont des temps forts de sensibilisation et de mobilisation.

9 - LA FINALISATION DU PLAN D' ACTIONS

Un plan d'actions est établi dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du Comité Technique. Celui-ci peut être annuel ou pluriannuel dans un maximum de trois ans.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 vient définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique.

La Communauté de communes s'engage à finaliser, en concertation avec les représentants du personnel, son plan d'action en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2023.

Un plan pluriannuel d'actions 2024-2026 sera proposé grâce aux conclusions du groupe de travail et du Comité de pilotage.

Le Président et la Direction générale ont affirmé leur volonté de s'inscrire dans la politique égalité initiée en 2021, par la finalisation du plan d'actions. Ce dossier est mené en collaboration avec les représentants du personnel et les agents de la collectivité.

Un groupe de travail composé d'agents volontaires a été constitué afin de réfléchir, analyser et proposer des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce groupe pluridisciplinaire a commencé sa réflexion en novembre 2022, avec en objectif l'aboutissement d'une proposition de plan pluriannuel d'actions auprès d'un Comité de Pilotage. Il sera finalisé en 2026