Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

Communauté de Communes
Roumois Seine
en Normandie

RAPPORT EGALITE FEMMES/HOMMES

Communauté de Communes Roumois Seine

2026

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de notre République.

Elle repose sur une conviction essentielle, chacune et chacun doit pouvoir exercer pleinement ses droits, exprimer ses talents et construire son avenir librement, sans discrimination ni obstacle lié à son sexe.

Pour la Communauté de communes Roumois Seine, cette exigence doit se traduire par des actions concrètes et ambitieuses pour les 6 années à venir.

Fidèles à nos valeurs républicaines, nous considérons que le mérite, le travail et l'engagement doivent être reconnus à leur juste valeur. L'égalité professionnelle, l'accès aux responsabilités, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles constituent autant de priorités pour notre collectivité.

En tant qu'employeur public, nous avons le devoir d'être exemplaires. Mais notre responsabilité va au-delà, à travers nos politiques publiques et notre coopération avec les communes du territoire, nous devons contribuer à une société où chacune et chacun dispose des mêmes chances de réussir et de participer pleinement à la vie collective.

Cette ambition s'inscrit dans une vision exigeante et pragmatique de l'action publique.
Partir des réalités du terrain, mesurer les progrès accomplis et identifier les efforts qui restent à mener durant cette nouvelle mandature.

Le présent rapport constitue un outil important pour évaluer notre action, corriger nos lacunes, renforcer nos engagements et inscrire durablement l'égalité au cœur de nos pratiques.

Je suis intimement convaincu qu'une société plus juste est aussi une société plus forte et plus unie. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une opposition, mais une exigence de justice, de liberté et de cohésion républicaine.

C'est avec responsabilité, détermination et confiance dans l'avenir que nous poursuivrons cet engagement au service de toutes et de tous, pour un territoire toujours plus équitable et fidèle aux valeurs de notre République.

Sylvain BONENFANT
Président de la Communauté de communes Roumois Seine

SOMMAIRE

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

Table des matières

PARTIE 1 : CONTEXTE GENERAL ET ENJEUX SOCIO ECONOMIQUES ……3

PARTIE 2 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES ROUMOIS SEINE

1.EFFECTIFS 7

1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent en activité

1.1.a : Par filière

1.1.b : Par catégorie

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

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

1.3.a : Par filière

1.3.b : Par catégorie

2.REPARTITION DES EFFECTIFS PAR AGE ET PAR SEXE 10

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

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

3.ARRIVEES DE PERSONNEL.....11

3.1 Arrivées de fonctionnaires sur emplois permanents

3.2 Arrivées de contractuels sur emplois permanents

4.TITULARISATIONS, NOMINATIONS STAGIAIRES ET AVANCEMENTS D'ECHELONS ET DE GRADES…… 12

4.1Titularisations

4.2 Avancements d'échelons

4.3 Avancements de grades

5. ABSENCES……13

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

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

6.FORMATION PROFESSIONNELLE……13

6.1 Nombre total de titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation1

7. REMUNERATIONS……14

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

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

PARTIE 1 : CONTEXTE GENERAL ET ENJEUX SOCIO ECONOMIQUES

1. Contexte national : une égalité formelle, des inégalités persistantes

En France, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel, mais les inégalités socio-

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

économiques persistent. En 2024, dans le secteur privé, les femmes gagnent 21,8 % de moins que les hommes tous temps de travail confondus, 14 % de moins à temps de travail égal et 3,6 % de moins à poste identique (Insee). Elles sont plus souvent à temps partiel, souvent subi, et dans des métiers moins valorisés.
Le « plafond de verre » demeure. Depuis le 1er mars 2026, la loi Rixain impose 30 % de femmes parmi les cadres dirigeants des entreprises d'au moins 1 000 salariés, puis 40 % en 2029 ; or, en 2025, 73 % d'entre elles restaient sous ce seuil de 40 %. L'Index de l'égalité professionnelle a permis des avancées : au 1er mars 2026, 83,5 % des entreprises concernées l'avaient publié, avec une note moyenne de 88,5/100, mais seules 2 % atteignent la note maximale.
Les inégalités touchent aussi la santé et la sécurité. Les femmes précaires renoncent davantage aux soins et à la prévention. En 2024, 84 % des victimes de violences conjugales enregistrées étaient des femmes, et 107 femmes ont été tuées par leur conjoint.

2. Spécificités de la Normandie : un territoire contrasté

La Normandie, région industrielle, agricole, maritime et largement rurale (90 % des communes, 49 % de la population), présente des enjeux spécifiques. Ses filières phares sont peu mixtes : les femmes ne représentent que 29,7 % des emplois de l'industrie, 27,2 % de l'agriculture et 11,2 % de la construction, contre 70,7 % dans l'administration, l'enseignement, la santé et l'action sociale. 64 % des Normandes en âge de travailler ont un emploi (68,5 % des hommes), et 24,4 % travaillent à temps partiel (7,6 % des hommes).

À temps de travail égal, les Normandes gagnent 14,3 % de moins que les hommes, 16,4 % chez les cadres, et l'écart approche 20 % après 50 ans. Elles accèdent peu aux postes de décision : seules 4 des 15 grandes entreprises normandes déclarantes comptent 40 % de femmes parmi leurs cadres dirigeants, et les femmes ne représentent qu'un maire sur quatre (24,9 %) après les municipales de 2026. La précarité frappe d'abord les femmes seules : 31,5 % des familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté, et huit sur dix ont une femme à leur tête.
L'accès aux soins est plus difficile en zone rurale : la mortalité évitable par la prévention chez les femmes dépasse nettement la moyenne nationale (80,1 contre 72,4 pour 100 000), surtout dans l'Eure et en Seine-Maritime. Les violences conjugales enregistrées vont de 7,9 à 13,2 victimes pour 1 000 femmes selon le département, et quatre Normandes ont été tuées par leur conjoint en 2024.
La région a aussi des atouts : elle est la première de France pour la part de femmes parmi les créateurs d'entreprise (36,3 %), et ses entreprises obtiennent 89/100 à l'Index, un point au-dessus de la moyenne nationale. Des dispositifs itinérants d'« aller-vers » se développent dans chaque département (Van Envol dans l'Eure, Camion des femmes dans le Calvados, Van Plurielles 61 dans l'Orne, van « Nina et Simon.e.s » en Seine-Maritime), mais ces actions restent fragmentées et dépendent du volontarisme des collectivités et des associations.

3. Enjeux socio-économiques communs et différenciés

Si le territoire national et la Normandie partagent des défis communs en matière d'égalité femmes-hommes, la région doit composer avec des spécificités territoriales (ruralité, poids de l'industrie, mobilités contraintes, déserts de services) qui appellent des réponses adaptées et une mobilisation renforcée de tous les acteurs.
Les enjeux communs portent d'abord sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les femmes restent les principales responsables des tâches domestiques et parentales, ce qui limite leur disponibilité pour des postes à temps plein ou à responsabilité.

Ils portent aussi sur les stéréotypes de genre, qui persistent dans les choix d'orientation. En Normandie, les filles représentent 87 % des élèves de la filière sciences et technologies de la santé et du social, mais moins de 10 % de certaines spécialités industrielles. Elles restent ainsi sous-représentées dans les filières scientifiques, techniques et agricoles, pourtant porteuses d'emplois locaux, notamment dans l'industrie et l'énergie.

Enfin, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement touchent particulièrement les femmes, avec des conséquences sur leur santé, leur emploi et leur autonomie économique. En Normandie, comme dans d'autres régions rurales, l'accès aux structures d'accueil et d'accompagnement est plus difficile pour les victimes, du fait de l'éloignement géographique, du manque d'anonymat et des moyens limités des associations locales. Au niveau national, près de la moitié des féminicides ont lieu en milieu rural, alors qu'un tiers seulement des femmes y vivent.

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

À ces enjeux communs s'ajoutent, pour la Normandie, des enjeux spécifiques en matière de santé et de prévention. Les femmes en situation de précarité consultent moins, renoncent davantage aux soins et participent moins aux campagnes de prévention. Ce phénomène est particulièrement marqué dans les zones rurales et périurbaines, où l'offre de soins est moins dense, et se traduit par une mortalité évitable plus élevée qu'au niveau national.

La mobilité constitue un autre frein majeur. Les Normandes travaillent plus souvent que les hommes près de leur domicile (85 % dans leur zone d'emploi), et en milieu rural, 80 % des femmes ont le permis contre 90 % des hommes. Le manque de transports et de solutions de garde d'enfants restreint leur accès à l'emploi et à la formation.

Par ailleurs, l'économie agricole et industrielle de la région offre peu de débouchés féminins hors des métiers du soin, des services et de l'aide à domicile. Ces emplois sont souvent précaires, à temps partiel et faiblement rémunérés, avec peu de perspectives d'évolution. Les femmes agricultrices, qu'elles soient cheffes d'exploitation ou conjointes collaboratrices, restent sous-représentées dans les instances décisionnelles, et leur accès à la propriété foncière et aux aides demeure limité.

4. Focus : la fonction publique territoriale

Au niveau national, la fonction publique territoriale est largement féminisée : les femmes représentaient 61,5 % de ses agents en 2024. L'écart de salaire y est plus faible que dans le secteur privé et que dans les autres versants de la fonction publique, mais il demeure : en 2023, le salaire net moyen en équivalent temps plein des femmes s'élevait à 2 190 € par mois, soit 6,8 % de moins que celui des hommes (2 348 €). Cet écart tient pour partie aux différences de filières, de régime indemnitaire et d'avancement. Le plafond de verre persiste : majoritaires en catégorie A (69 %), les femmes n'occupent qu'environ 39 % des emplois fonctionnels et 24 % des postes de directeur général des services. Le temps non complet, souvent subi et concentré dans les petites communes rurales, les concerne aussi très majoritairement. La loi du 19 juillet 2023 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux : les primo-nominations aux emplois de direction des régions, des départements et des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants doivent désormais respecter un objectif de 50 % de personnes de chaque sexe, et un index de l'égalité professionnelle est étendu aux employeurs publics d'au moins 50 agents.

En Normandie, la fonction publique territoriale compte près de 95 000 agents, dont 61 % de femmes sur emploi permanent. Les femmes y sont plus souvent contractuelles que les hommes (70 % des contractuels sont des femmes, contre 59 % des titulaires) et représentent 86 % des agents à temps non complet ; 12 % d'entre elles travaillent à temps partiel, contre 2,3 % des hommes. La ségrégation des filières est marquée : les femmes représentent 97 % de la filière sanitaire et sociale et 87 % de la filière administrative, mais seulement 44 % de la filière technique, 21 % de la police municipale et 6 % des sapeurs-pompiers. Si plus de quatre emplois fonctionnels sur dix sont occupés par des femmes, les directions des services techniques restent très masculines. Selon l'Insee, les femmes n'occupaient en 2019 qu'un quart (25,8 %) des postes de direction de la fonction publique territoriale normande, contre 32,2 % au niveau national, et y percevaient en moyenne 12,7 % de moins que leurs homologues masculins. Ces constats font des collectivités normandes, premiers employeurs publics de proximité, des acteurs directs de l'égalité professionnelle, au-delà de leurs politiques publiques en faveur des habitantes.

Sources

•Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Normandie – Chiffres clés, édition 2026 (DRDFE / Carif-Oref)
•Préfecture de région Normandie – présentation de l'édition 2026
•Insee Focus – Écart de salaire entre femmes et hommes en 2024
•Observatoire des inégalités – À travail égal, salaire égal
•Résultats de l'index égalité professionnelle 2026
•Index égalité 2026 : 83,5 % des entreprises ont publié leur note
•Loi Rixain : ce qui a changé le 1er mars 2026
•DGCL – L'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale (mars 2026)
•Acteurs publics – Observatoire de la parité dans la fonction publique territoriale
•Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 (analyse Banque des Territoires)

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

•Centres de gestion normands – Focus sur l'emploi territorial en Normandie, édition 2022 (données 2020)
•Insee Flash Normandie n° 112 – La parité progresse mais les femmes restent moins nombreuses aux fonctions de pouvoir

PARTIE 2 : L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES ROUMOIS SEINE

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	35	**38**	8	92
Technique	23	23	**46**	50	50
Sportive	1	0	**1**	100	0
Sociale	1	32	**33**	3	97
Médico-sociale	0	8	**8**	0	100
Animation	6	24	**30**	20	80
TOTAL	**34**	**122**	**156**	21,8	78,2

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

La répartition des effectifs par filière met en évidence une forte féminisation globale des emplois permanents (78,2 % de femmes). Les filière administrative, sociale, médico-sociale et animation sont majoritairement féminisées. La filière technique présente une répartition plus équilibrée.

1.1.b : Par catégorie

Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Catégorie A	5	9	**14**	35,71	64,29
Catégorie B	4	17	**21**	19,04	80,96
Catégorie C	25	96	**121**	20,66	79,34
TOTAL	**34**	**122**	**156**	21,79	78,21

La répartition par catégorie confirme une présence majoritaire des femmes dans l'ensemble des niveaux hiérarchiques. Les femmes représentent près de 65 % des effectifs en catégorie A et près de 80 % en catégorie C et plus de 80% en catégorie B.

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

Filière	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	6	17	**23**	26,1	73,9
Technique	14	30	**44**	31,8	68,20
Sociale	1	42	**43**	2,33	97,67
Médico-sociale	0	8	**8**	0	100
Animation	21	88	**109**	19,26	80,74
Totaux	**42**	**185**	**227**	18,5	81,5

Les agents contractuels sur emplois permanents sont également majoritairement des femmes (81,5 %). 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	29	69	**98**	29,6	70,4
De 80 à 90 %	2	6	**8**	25	75
90 % et Plus	0	0	**0**	0	0
Totaux	**31**	**75**	**106**	29,24	70,76

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 :

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	3	30	**33**	9	91
De 80 à 90 %	0	3	**3**	0	100
90 % et Plus	0	0	**0**	0	0

Filière technique :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	22	14	**36**	61,1	38,9
De 80 à 90 %	0	2	**2**	0	100
90 % et Plus	0	0	**0**	0	0

Filière sportive :

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

Filière sociale :

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

Filière médico-sociale :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	0	7	**7**	0	100
De 80 à 90 %	0	0	**0**	0	0
90 % et Plus	0	0	**0**	0	0

Animation :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	3	16	**19**	15,80	84,20
De 80 à 90 %	2	1	**3**	66,67	33,33
90 % et Plus	0	0	**0**	0	0

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

1.3.b : Par catégorie

Catégorie A :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	5	9	**14**	35,71	64,29
De 80 à 90 %	0	0	**0**	0	0
90 % et Plus	0	0	**0**	0	0

Catégorie B :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	4	15	**19**	19,04	80,96
De 80 à 90 %	0	1	**1**	0	100
90 % et Plus	0	0	**0**	0	0

Catégorie C :

Quotité de temps de travail	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Temps plein	20	45	**65**	30,7	69,3
De 80 à 90 %	2	5	**7**	28,5	71,5
90 % et Plus	0	0	**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	0	**0**	**0**	**0**
De 25 à 29 ans	0	2	**2**	0	100
De 30 à 34 ans	3	5	**8**	37,5	62,5
De 35 à 39 ans	5	16	**21**	23,8	76,2
De 40 à 44 ans	3	19	**22**	13,6	86,4
De 45 à 49 ans	6	25	**31**	19,3	80,7
De 50 à 54 ans	6	21	**27**	22,22	77,78
De 55 à 59 ans	7	24	**31**	22,5	77,5
De 60 à 64 ans	4	10	**14**	28,5	71,5
De 65 ans et plus	0	0	**0**	0	0
Totaux	**34**	**122**	**156**	21,79	78,21

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

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	7	31	**38**	18,42	81,58
De 25 à 29 ans	11	23	**34**	32,35	67,65
De 30 à 34 ans	5	23	**28**	17,85	82,15
De 35 à 39 ans	11	24	**35**	31,42	68,58
De 40 à 44 ans	3	23	**26**	11,53	88,47
De 45 à 49 ans	0	12	**12**	0	100
De 50 à 54 ans	4	24	**28**	14,28	85,72
De 55 à 59 ans	1	17	**18**	5,55	94,45
De 60 à 64 ans	0	4	**4**	0	100
De 65 ans et plus	0	4	**4**	0	100
Totaux	**42**	**185**	**227**	18,50	81,50

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 sept nouveaux fonctionnaires, dont 4 hommes et 3 femmes. 70% de ces recrutements concernent la filière technique (2 femmes et 3 hommes, 4 catégories A et 1 catégorie C), et le reste concerne la filière administrative (1 homme en catégorie C et 1 femme en catégorie C).

3.2 Arrivées de contractuels sur emplois permanents

Par filière :

Filière	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	3	4	**7**	42,85	57,15
Technique	6	3	**9**	66,67	33,33
Sociale	0	14	**14**	0	100
Médico-sociale	0	2	**2**	0	100
Animation	4	14	**18**	22,22	77,78
Totaux	**13**	**37**	**50**	26	74

Par catégorie :

Catégorie	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Catégorie A	5	2	**7**	71,4	28,6
Catégorie B	1	4	**5**	20	80

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

Catégorie C	7	31	**38**	18,42	81,6
Totaux	**13**	**37**	**50**	26	74

Les recrutements de contractuels sur emplois permanents sont très majoritairement féminins (74%). Cette tendance est particulièrement marquée en catégorie C, qui concentre la majorité des recrutements.

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

4.1 Titularisations

3 agents ont été stagiairisés, 2 femmes et 1 homme.

4.2 Avancements d'échelons

54 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2025 : 10 hommes (18.5%), et 44 femmes (81,5%).

4.3 Avancements de grades

Filière	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Administrative	2	3	**5**	40	60
Technique	2	3	**5**	40	60
Sociale	1	4	**5**	20	80
Animation	0	3	**3**	0	100
Total	**5**	**13**	**18**	27,7	72,3

5. ABSENCES

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	11	49	**60**	18,33	81,67
Longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	2	6	**8**	25	75
Accidents de travail imputables au service	0	9	**9**	0	100
Accidents de travail imputables au trajet	0	2	**2**	0	100

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

Maladie professionnelle	1	1	2	50	50
Maternité	0	2	2	0	100
Paternité	1	0	**1**	100	0
Pour autres raisons (événements familiaux, fonctions électives, concours et examens)	0	0	**0**	0	0
Totaux	**15**	**69**	**84**	17,85	82,15

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

Motif absence	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Maladie ordinaire	16	100	**116**	13,8	86,20
Longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	1	3	**4**	25	75
Accidents de travail imputables au service	1	10	**11**	9	91
Accidents de travail imputables au trajet	0	2	**2**	0	100
Maladie professionnelle	0	0	**0**	0	0
Maternité	0	4	**4**	0	100
Paternité	2	0	**2**	100	0
Pour autres raisons (événements familiaux, fonctions électives, concours et examens)	0	0	**0**	0	0
Totaux	**20**	**119**	**139**	14,38	85,62

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	0	**0**	**0**	**0**
Formation prévue par les statuts particuliers	4	10	**14**	28,57	71,43
Formation perfectionnement	0	0	**0**	0	0
TOTAL catégorie A	**4**	**10**	**14**	28,57	71,43

Catégorie B	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Préparation concours et examens	1	0	**1**	100	0
Formation prévue par les statuts particuliers	3	17	**20**	15	85
Formation perfectionnement	0	0	**0**	0	0

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

TOTAL catégorie B	**4**	**17**	**21**	19,04	80,96

Catégorie C	Hommes	Femmes	TOTAL	% Hommes	% Femmes
Préparation concours et examens	2	4	**6**	33,33	66,67
Formation prévue par les statuts particuliers	18	77	**95**	18,94	81,06
Formation perfectionnement	1	0	**1**	100	0
TOTAL catégorie C	**21**	**81**	**102**	20,60	79,40

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	36053	32906	**8,73**
Technique	33657	26430	**21,47**
Sportive	24861	0	
Sociale	29075	31419	**8,06**
Médico-sociale	0	31428	
Animation	22751	25791	**13,36**

Des écarts de rémunération apparaissent selon les filières. La filière animation et la filière sociale présentent des écarts en faveur des femmes.

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

Catégorie A :

Filière	Hommes	Femmes	Ecart en %
Administrative	51481	54534	**5,93**
Technique	55613	47932	**13,81**
Sportive	0	0	**0**
Sociale	0	34471	**0**
Médico-sociale	0	45659	**0**
Animation	0	0	0

Catégorie B :

Filière	Hommes	Femmes	Ecart en %
Administrative	37787	35013	**7,34**
Technique	16390		
Sportive			

Envoyé en préfecture le 10/11/2026
Reçu en préfecture le 12/11/2026
Publié le
ID : 027-200066405-20261109-CC_216_2026-DE

Sociale			
Médico-sociale		26587	
Animation	33478	32100	**4,12**

Catégorie C :

Filière	Hommes	Femmes	Ecart en %
Administrative	26832	29358	**9,41**
Technique	29500	23864	**19,11**
Sportive			
Sociale	29075	31099	**6,96**
Médico-sociale			
Animation	20507	24857	**21,21**

En catégorie A, les écarts observés varient fortement selon les filières. En catégorie B et C, plusieurs filières présentent des écarts en faveur des femmes, notamment en filière animation, sociale et administrative.