



RESSOURCES HUMAINES

RAPPORT ANNUEL 2024 SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Textes de référence :

- Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art 80)
- Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Introduction

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi n°2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014.

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 **relative** à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, à savoir :

- le recrutement
- la formation
- le temps de travail
- la promotion professionnelle
- les conditions de travail
- la rémunération

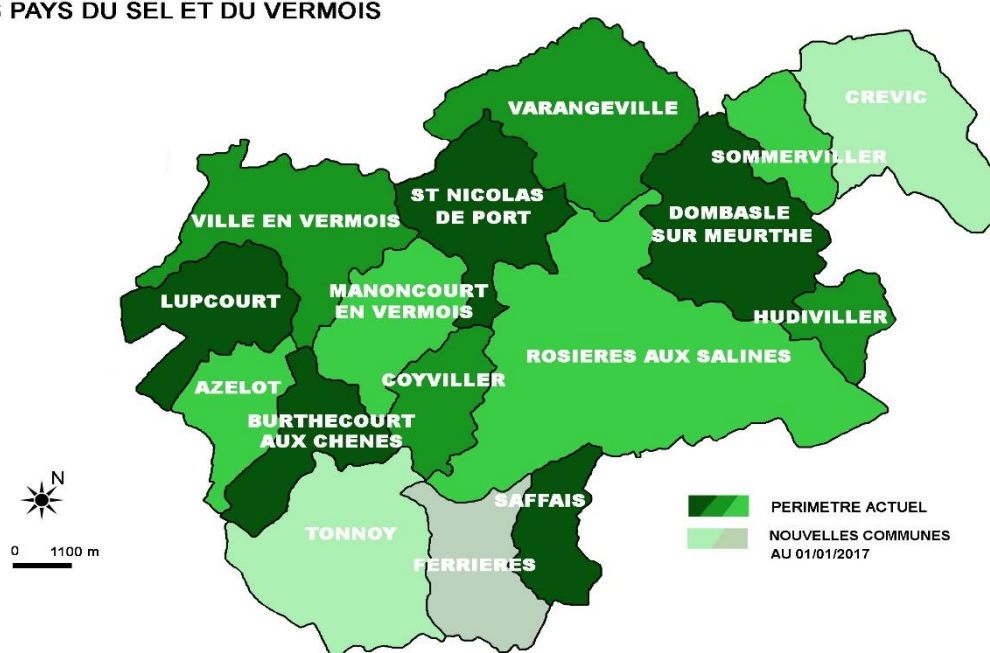
Le présent rapport se compose de deux parties :

- ✓ Les principaux indicateurs Ressources Humaines de la collectivité
- ✓ Les principaux indicateurs égalité femmes / hommes au sein de la collectivité

Contexte

La communauté de Communes des Pays du Sel et du Vermois est un Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) composée de 16 communes.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES PAYS DU SEL ET DU VERMOIS



En exerçant ses différentes compétences, La collectivité poursuit un objectif de service public : améliorer le quotidien de ses habitants en œuvrant à des projets.

Partie 1. Les principaux indicateurs Ressources Humaines de la collectivité

1.1 Organisation des services

La Communauté de Communes des Pays du Sel et du Vermois est structurée en 3 pôles.

-le pôle administratif et financier (finances/comptabilité, ressources humaines, marchés publics)

-le pôle développement, aménagement et animation du territoire (développement du territoire – habitat et environnement, cellule insertion, communication, projets économiques – transport et mobilité)

-le pôle technique (déchets et tri, travaux dans les communes, service eau et assainissement)

Un emploi fonctionnel de Directrice Générale des Services assure les relations entre Monsieur le Président, l'ensemble des élus et les services intercommunaux.

Répartition des effectifs (F/H) au 31/12/2024 (tout emploi confondu)

	Femmes		Hommes		Total
TOTAL	20	47.62%	22	52.38%	42



Saviez-vous que les femmes représentent 63% des agents publics ? Davantage que le secteur privé, la fonction publique est particulièrement féminisée. C'est d'autant plus vrai dans le secteur des soins (78% de femmes), mais ça l'est également dans la fonction publique territoriale (61%) et la fonction publique de l'État (57%).

1.2 Evolution des emplois permanents

La communauté de communes emploie, au 31 décembre 2024, 38 agents permanents. Le tableau des emplois illustre une stabilisation dans les recrutements permanents suite à l'organisation pérenne du service des eau (stop recrutement etc)

	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023	31/12/2024
Emplois permanents	25	33	28	33	36	38

1.3 Evolution du budget Ressources Humaines

Evolution des dépenses de personnel au chapitre 012

Réalisé en 2020	Réalisé en 2021	Réalisé en 2022	Réalisé en 2023	Réalisé en 2024
1 083 160.39	1 037 280.69	1 549 621.3	1 759 830	2 196 215 .87
+ 12 296.18	- 45 879.70	+ 512 340.61	+ 210 208.7	+ 436 385.87

Les évolutions de la masse salariale entre 2023 et 2024 s'expliquent notamment par le recrutement ou la pérennisation d'agents au sein du service eau et assainissement en contrat de droit privé pour la prise en régie de l'eau et l'assainissement. L'année 2025 sera l'année de stabilisation (pas de nouvelles ouvertures de postes au sein de ce service).

Aucun emploi saisonnier n'a été pourvu cette année.

Partie 2. Les principaux indicateurs égalité femmes / hommes au sein de la collectivité

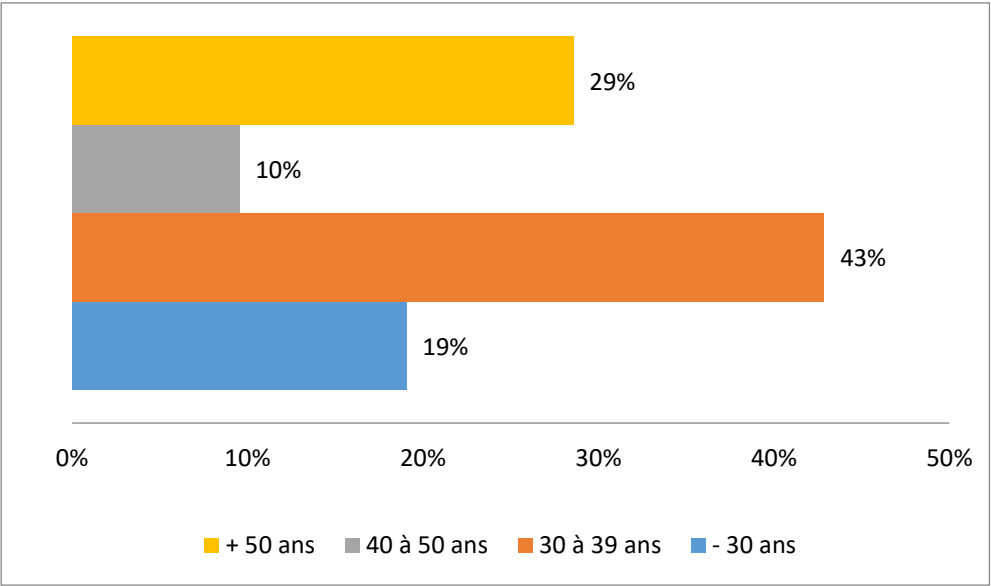
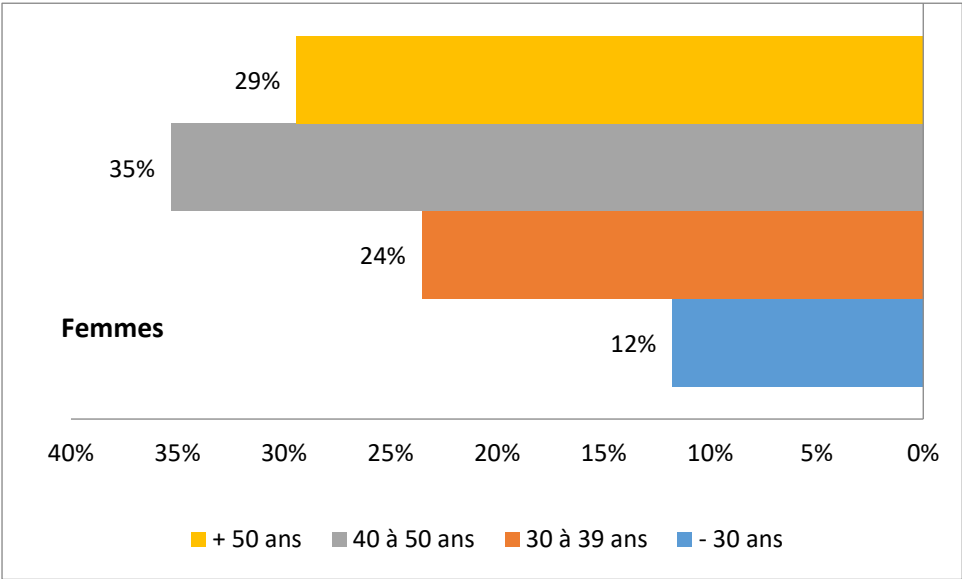
A ce jour, la collectivité est dotée d'un plan d'actions en matière d'égalité femmes/hommes. Ce plan d'action vise à évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Mais également, garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique avec une attention particulière en matière de promotion et d'avancement de grade. Il sert à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Enfin, à prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité femmes / hommes au sein de la collectivité

2.1 Pyramide des âges des emplois permanents au 31/12/2024

Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	5	29%	6	29%
40 à 50 ans	6	35%	2	10%
30 à 39 ans	4	24%	9	43%
- 30 ans	2	12%	4	19%
Total	17	100%	21	100%



📍 Âge moyen au sein de la Communauté de Communes :
41 ans

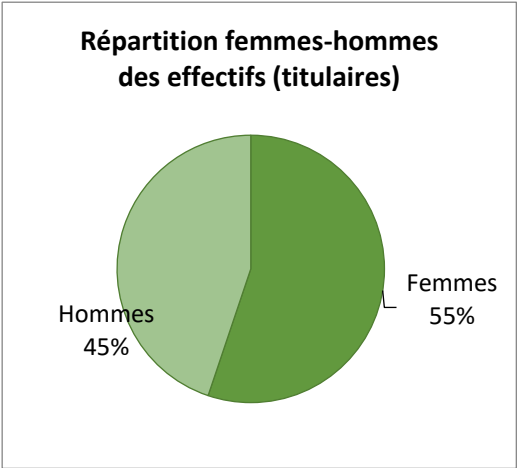
Accusé de réception en préfecture
054-245400189-20250925-95-2025-DE
Date de réception préfecture : 26/09/2025

2.2 Effectifs et emplois

Part des femmes et des hommes par filières

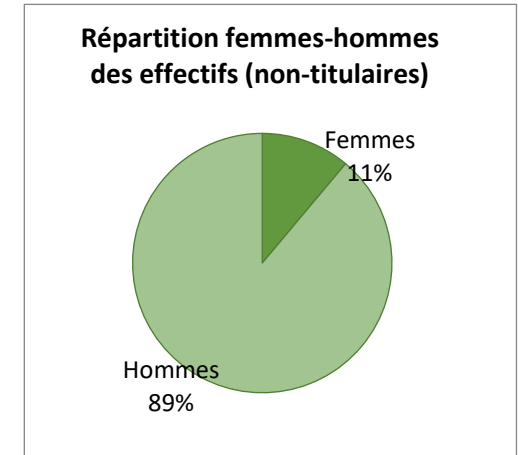
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	12	0	12
filière technique	4	13	17
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	16	13	29



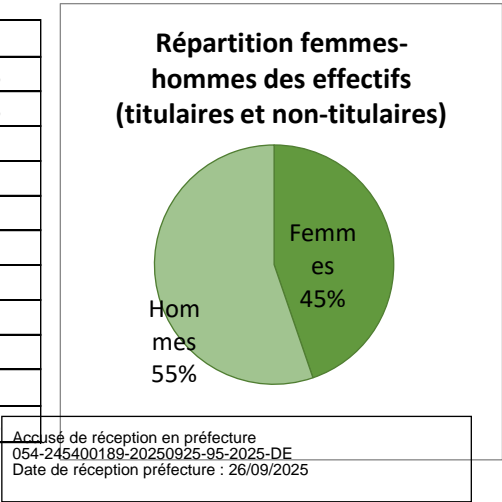
Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	1	3	4
filière technique	0	5	5
filière animation	0	0	0
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	0	0	0
filière médico-sociale	0	0	0
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	0	0	0
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	1	8	9

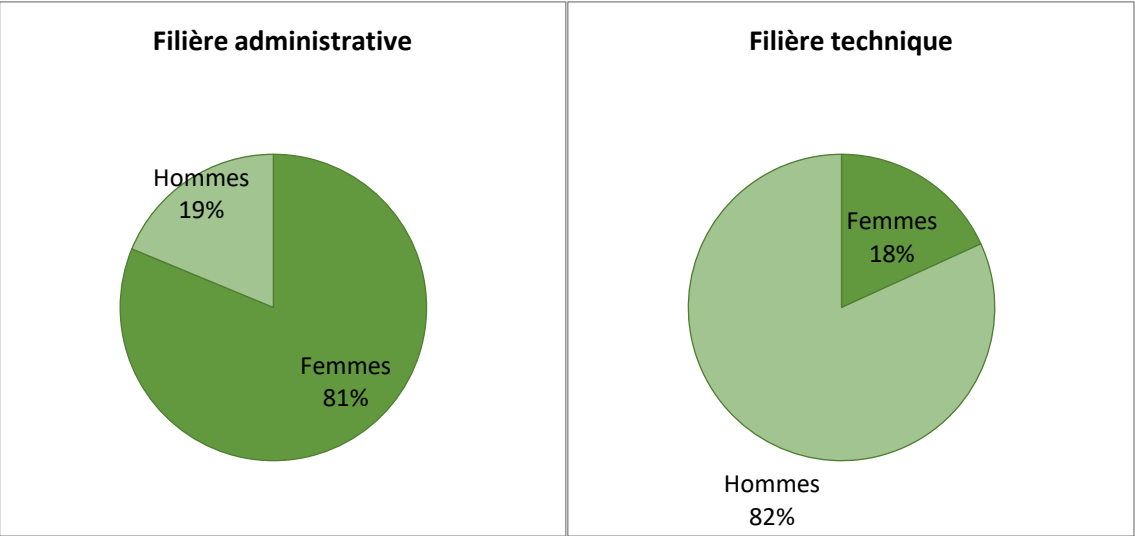
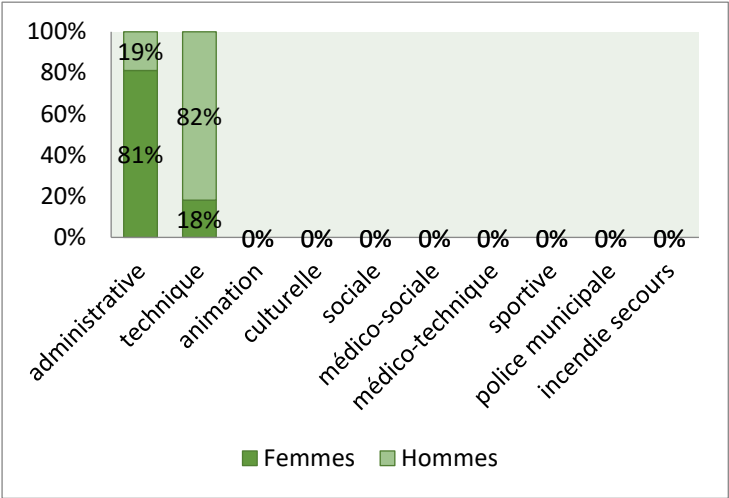


Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	13	3	16	81%	19%
technique	4	18	22	18%	82%
animation	0	0	0	0%	0%
culturelle	0	0	0	0%	0%
sociale	0	0	0	0%	0%
médico-sociale	0	0	0	0%	0%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	0	0	0	0%	0%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	17	21	38	45%	55%



Répartition par filières



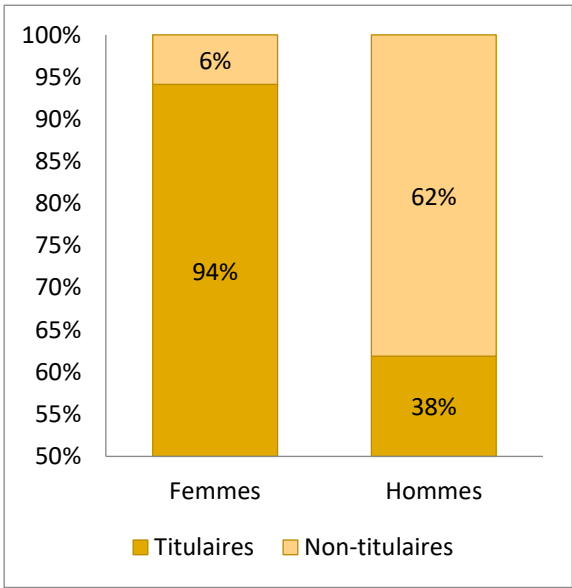
La répartition par catégorie hiérarchique au 31/12/2024 :

illustrent les stéréotypes professionnels encore présents dans notre société :

- Filière administrative : 81% des agents sont des femmes
- Filière technique : 82% des agents sont des hommes

Part des titulaires et non titulaires

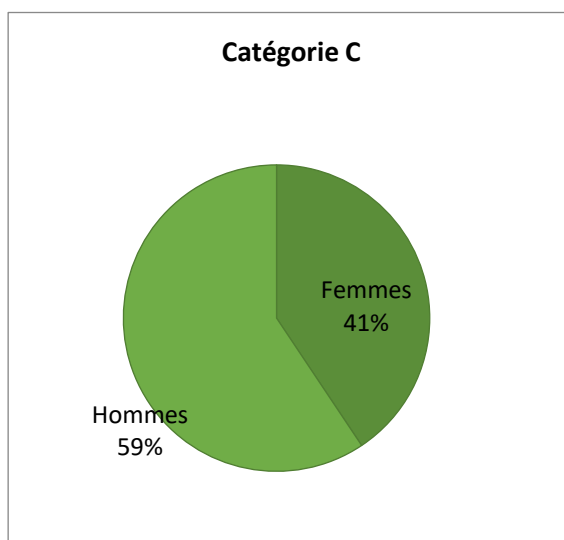
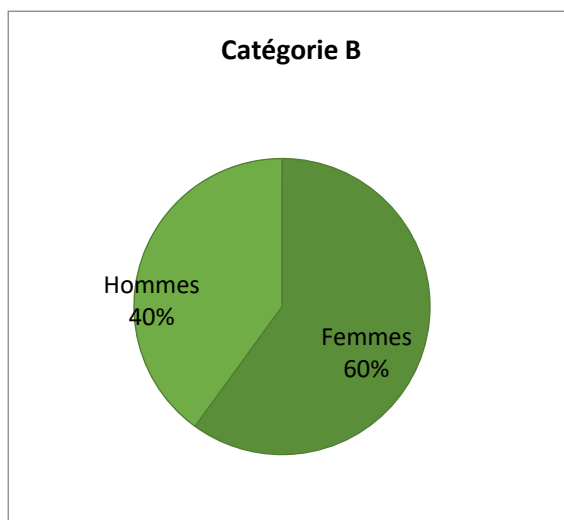
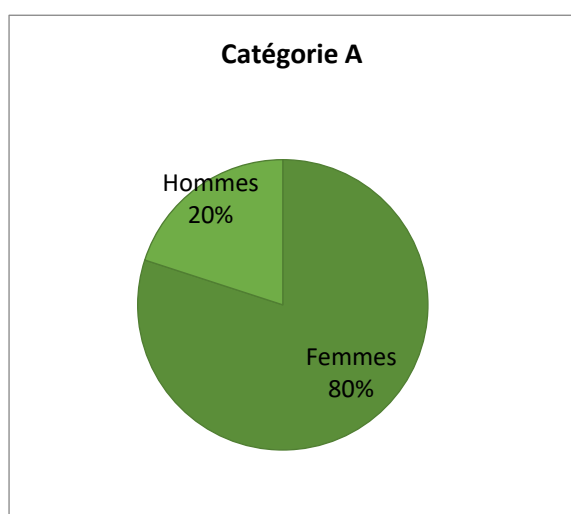
	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	94%	62%	55%	45%
Non-titulaires	6%	38%	11%	89%



La répartition par catégorie hiérarchique au 31/12/2024

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	4	1
cat B	3	2
cat C	13	19



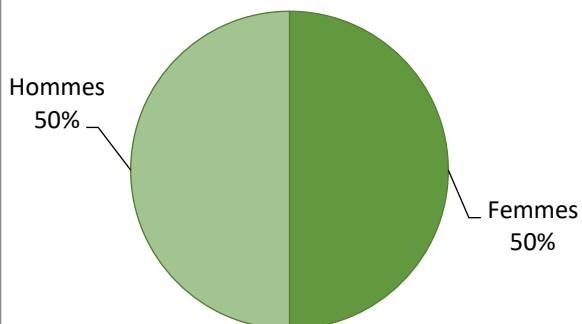
Pour les emplois de catégorie C, 41% de femmes occupent des emplois de cette catégorie. Compte tenu de l'importance du contingent masculin dans la filière technique de cette catégorie. Les postes de cat.C occupés par des femmes au sein de la collectivité bien qu'ils soient principalement en filière administrative sont : Agent de facturation, assistante comptable, assistante RH, assistante de direction, agent d'accueil, conseillère en insertion.

La répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction au 31/12/2024

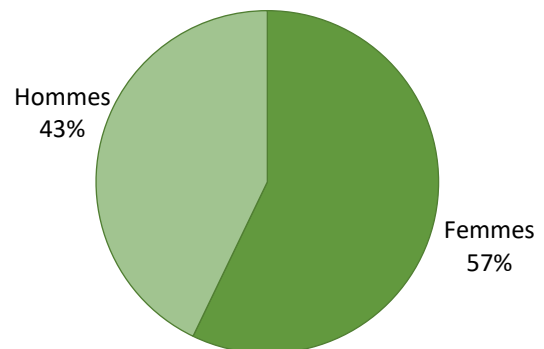
Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1		1
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*	0	0	0
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	3	3	6
Total	4	3	7

Répartition des emplois fonctionnels



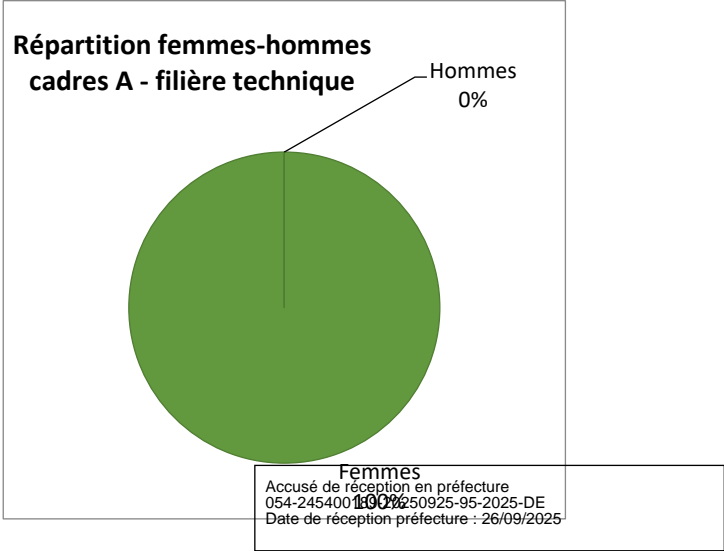
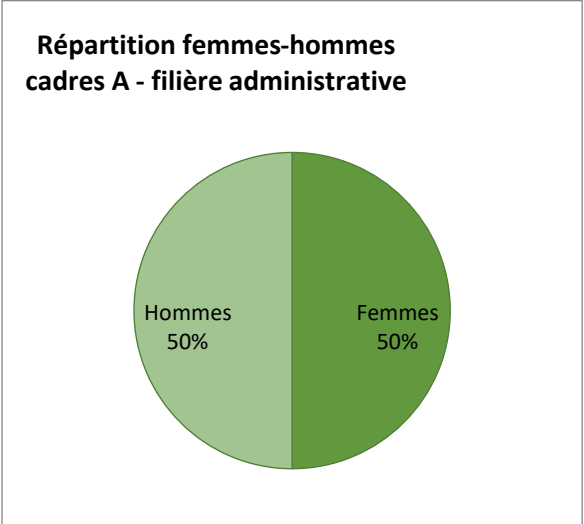
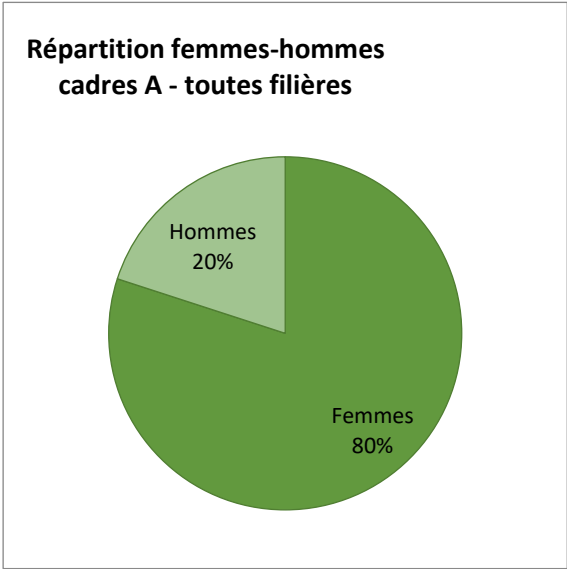
Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement



La loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique grâce à différentes mesures (Des nominations plus équilibrées dans les emplois supérieurs publics, un périmètre des emplois concernés élargi, un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique).

Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

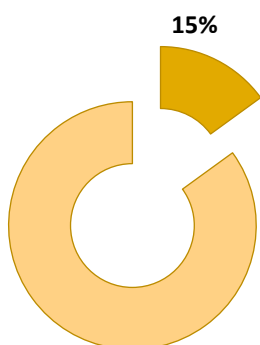
	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	1	2
cadres A filière technique	3	0	3
cadres A filière culturelle	0	0	0
cadres A filière sociale	0	0	0
cadres A filière sportive	0	0	0
cadres A filière police	0	0	0
cadres A filière médico-technique	0	0	0
Total	4	1	5



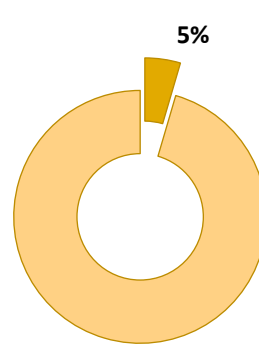
**La répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel (et temps non complet)
au 31/12/2024**

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	4	1
	Total	4	1
Catégorie B	Temps partiel	1	0
	Temps complet	2	2
	Total	3	2
Catégorie C	Temps partiel	2	1
	Temps complet	11	18
	Total	13	19
Total toutes catégories	Temps partiel	3	1
	Temps complet	17	21
	Total	20	22

**Part des femmes travaillant
à temps partiel**



**Part des hommes travaillant
à temps partiel**



Point sur le congé parental sur l'année 2024 :

Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

Il s'agit d'une position administrative non utilisée sur l'année 2024 dans la collectivité.

Les salaires nets annuels 2024

		Net annuel à payer avant impôts
Femmes		501 635.20 €
Hommes		469 676.68 €
	Ecart H/F	31 958.52€

Nous constatons, un écart du salaire net annuel des femmes par rapport aux hommes. Cette différence de 31 958.52 euros est en faveur des femmes.

Cette année, la tendance est inversée au profit des femmes. Cela s'explique notamment par le recrutement d'une directrice du service des eaux en remplacement d'un directeur. Le départ de trois hommes au sein du service des eaux et leur remplacement décalé par rapport aux dates de départ de ces agents.

Absentéisme pour congé maternité et paternité

📌 Sur l'année 2024, la répartition, en jours, selon les absences était la suivante :

	Femmes	Hommes
Maternité	/	/
Congé de paternité	/	0
Total	0 jours	0 jours



Pour permettre au second parent de créer un lien d'attachement avec l'enfant, mais aussi pour mieux répartir les tâches au sein du couple, la durée du congé paternité a été allongée. En juillet 2021, elle est ainsi passée 14 à 28 jours. Pour le père de l'enfant ou la personne en couple avec la mère, cette période se compose de 3 jours de congé de naissance auxquels s'ajoutent 25 jours de congé paternité (dont 4 obligatoires).

Accusé de réception en préfecture
054-245400189-20250925-95-2025-DE
Date de réception préfecture : 26/09/2025

Pour les congés de maternité et de paternité, le traitement indiciaire et la nouvelle bonification indiciaire sont obligatoirement versés intégralement durant toute la durée du congé. Dans la fonction publique territoriale, les conditions de suspension ou de maintien des primes et indemnité sont définies par délibération de la collectivité.

Au sein de la communauté de communes, il est retenu 1/30^{ème} du montant des primes pour chaque journée d'absence pour cause de maladie ordinaire. 3 jours de primes sont conservés sur une année de référence.

Dans le cadre de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3^{ème} mois de grossesse et d'autorisations d'absences afin d'effectuer les examens prénataux.

✎ Afin de faire face aux aléas liés à la garde d'enfant de moins de 16 ans ou en situation de handicap, les agents publics peuvent bénéficier d'autorisations d'absence rémunérées en cas de maladie de l'enfant.

La durée annuelle de ces autorisations d'absence est égale aux obligations hebdomadaires de service de l'agent + 1 jour.

Cela équivaut à 6 jours par an pour un agent travaillant 5 jours par semaine. Lorsque les 2 parents sont agents publics, la famille peut bénéficier de 12 jours par an à répartir entre les parents à leur convenance. Peuvent aussi bénéficier de 12 jours par an, les agents qui assument seuls la charge de leur enfant, dont le conjoint est à la recherche d'un emploi, ou dont le conjoint ne bénéficie, par son emploi, d'aucune autorisation, d'absence rémunérée pour ce motif.

Totalité des journées Enfant Malades accordées sur 2024 : (contre 43 jrs en 2023)

	Femmes	Hommes
Jours Enfants Malades	24 jrs	3 jrs
Ensemble	27 jrs	

Formations

L'effort de formation mené par la Communauté de Communes pour le développement de compétences présente les données suivantes pour les 4 derniers exercices (en jours) :

Sexe	Catégorie	2021	2022	2023	2024
Homme	A	0	7	8	3
	B	2	4	0	3
	C	30	47	43	70
Femme	A	12	16	7	20
	B	13	15	2	18
	C	28	44	32	27
Total		85 jrs	133 jrs	92 jrs	141 jrs

L'année 2024 présente une hausse du nombre de jours de formation. En effet, en 2022 nous avons réalisé les recyclages de nos agents. Ces formations concernent un grand nombre d'agents et doivent être renouvelées. C'est pourquoi nous constatons une hausse en 2024. Nous nous sommes attachés à la sécurité des agents du service des ressources humaines pour leur faire passer les formations nécessaires pour un travail en toute sécurité.

Accusé de réception en préfecture
09/10/2024, 09:18:20
Date de réception préfecture : 26/09/2025

Conclusion

Le présent rapport ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la collectivité. Le suivi du plan d'action h/f permet de maintenir ces résultats au sein de la collectivité.