

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Nombre de conseillers communautaires	79
Nombre de membres en exercice	79
Nombre de membres présents ou représentés	70
Nombre de membres présents	51

SEANCE DU 20 FEVRIER 2025

Le vingt février deux mille vingt-cinq, à dix-sept heures, les délégués du Conseil communautaire de la communauté d'agglomération de Moulins se sont réunis sur convocation en date du treize février deux mille vingt-cinq régulièrement adressée, et sous la présidence du Président, Monsieur Pierre-André PERISSOL (délibérations n°C25001 à C25012 et C25015 à C25025) et de Madame Claire CABANEL, deuxième Vice-Présidente (délibérations n°C25013 et C25014), à la salle des fêtes, Place Maréchal de Lattre de Tassigny à MOULINS ; commune siège de Moulins Communauté

ÉTAIENT PRÉSENTS

Président : M. PERISSOL Pierre-André (Absent aux délibérations n°C25013 et C25014)

Vice-Présidents : Mme DELIGEARD Annick (Absente aux délibérations n°C25013 et C25014) ; Mme CABANEL Claire ; Mme TABUTIN Nicole (Présente pour les délibérations n°C25002 à C25024, absente aux délibérations n°C25013 et C25014) ; M. PRUGNAUD Noël (Absent aux délibérations n°C25013 et C25014) ; Mme LASMAYOUS Isabelle ; M. BOISMENU Philippe (Absent à la délibération n°C25024) ; M. LAMOUCHE Joël ; M. ALBOUY Jean-Luc ; M. VERDIER Frédéric ; M. BOURGEOT Jean-Michel (Présent pour les délibérations n°C25001 et C25025) ;

Membres du bureau : Mme THIERIOT Danièle ; M. JARDIN André (Présent aux délibérations n°C25001 à C25021 et C25025) ; Mme HUGUET Eliane ; M. LABONNE Jérôme ; M. MARGELIDON Guillaume ; M. TOURET Philippe ; Mme BARILLET Carine ; M. BRENON Pierre ; Mme MAURICE Aline ; M. CHAMIGNON Jean-Claude ; Mme de BREUVAND Cécile ; Mme GARAPON Marie-Luce (Présente aux délibérations n°C25001 à C25003 et C25025) ; M. BAUDOIN Hervé ; Mme BARRETO Maria

Délégués titulaires : M. LENOIR Yves ; Mme GOUEFFON Martine ; M. CHERVIER Alain ; Mme JARA Chloé (Présente pour les délibération n°C25002 à C25024) ; M. CHARRIER Philippe ; M. FAIVRE-DUBOZ Xavier (Absent à la délibération n°C25024) ; M. GRIFFET Jean - Michel ; M. GAUTHIER Jean-Luc ; Mme BEL Stéphanie (Absente à la délibération n°C25024) ; M. FLAMAND Denis ; M. PRUGNEAU Philippe ; Mme GENTY Béatrice ; M. GEFFRAY Mathieu ; M. KARI Johnny ; Mme LEGRAND Dominique (Absente aux délibérations n°C25013 et C25014) ; M. JACQUET Damien ; M. LUNTE Stefan ; M. MONNET Yannick ; M. DEGUELLE Alain ; M. VIRLOGEUX Alain ; M. BRUNOT Jean-Marc ; M. MARCHAND Daniel ; M. CHANY Yves ; M. LARRIERE – SEYS François ; Mme KEBOUR Anne (Présente pour les délibérations n°C25004 à C25024) ; M. NANCEY Bruno

Délégués suppléants avec voix délibérative :

Mme Michèle VAGNE, suppléante de M. BARBARIN Michel

M. JACQUELIN Anthony, suppléant de Mme PEROT-CLAVEL Lydie

ONT DONNÉ POUVOIR :

Mme JACQUARD Marie-Thérèse à M. Noël PRUGNAUD (ne donne pas pouvoir pour les délibérations n°C25013 et C25014) ; M. MOSNIER Jean-Luc à M. LABONNE Jérôme ; M. CARPENTIER Julien à Mme DE BREUVAND Cécile ; Mme MARTIN Bernadette à M. BOISMENU Philippe ; M. RICHET Etienne à M. VERDIER Frédéric ; Mme JARA Chloé à Mme MAURICE Aline pour les délibérations n°C25001 et C25025 ; M. de CONTENSON à Mme BARILLET Carine ; M. COMBEMOREL Patrick à M. CHERVIER Alain ; Mme LAFORET Véronique à M. MARGELIDON Guillaume ; Mme CORTEGGIANI Camille à M. MARCHAND Daniel ; M. MOREAU Jean-Michel à M. GEFFRAY Mathieu ; Mme BELIN Maud à M. KARI Johnny ; Mme CHARMANT Annie à M. LUNTE Stefan ; Mme MARION Odile à M. LAMOUCHE Joël ; M. FLEURY Roland à Mme GARAPON Marie-Luce pour les délibérations n°C25001 à C25003 et C25025 ; M. BRUNOL Norbert à M. FAIVRE DUBOZ Xavier ; M. PERRIN Pascal à Mme LASMAYOUS Isabelle ; Mme KEBOUR Anne à M. LARRIERE-SEYS François pour les délibérations n°C25001 à C25003 et C25025 ; Mme PLANCHE Laëtitia à M. Yannick MONNET ; M. CLAIRE Michel à M. NANCEY Bruno

ÉTAIENT EXCUSÉS

Mme TABUTIN Nicole pour les délibérations n°C25001 et C25025 ; M. JARDIN André pour les délibérations n°C25022 à C25024 ; M. LUCOT Yannick ; M. DESFORGES – DESAMIN Dominique ; Mme MARTIN Bernadette pour la délibération n°C25024 ; M. DENIZOT ; Mme RIBIER Véronique ; M. BARRE Jean-Damien ; M. FIKRY Marwane ; Mme MARTINS Nathalie ; M. FLEURY Roland pour les délibérations n°C25004 à C25024 ; M. BRUNOL Norbert pour la délibération n°C25024 ; M. JAYOT Bastien

ONT DONNÉ POUVOIR EN COURS DE SÉANCE :

M. BOURGEOT Jean-Michel à M. CHANY Yves pour les délibérations n°C25003 à C25024

Mme GARAPON Marie-Luce à Mme MAURICE Aline pour les délibérations n° C25004 à C25024

SECRÉTAIRE DE SÉANCE :

Mr MARGELIDON Guillaume

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

Rapport d'égalité Hommes-Femmes

Le Conseil Communautaire, sur présentation de Monsieur Noël PRUGNAUD,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77 ;

Vu le 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 ;

Considérant que le présent rapport a pour objet de définir les actions menées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au cours de l'année 2025 et de présenter également un certain nombre de données sociodémographiques, permettant d'éclairer la situation comparée des femmes et des hommes sur le territoire,

Vu l'avis :

- De la Commission Finances, Administration Générale, Politiques contractuelles et Personnel du 10 Février 2025
- Du Bureau Communautaire du 12 Février 2025

Le rapporteur entendu et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire décide, à l'unanimité :

- de prendre acte de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, tel que joint en annexe.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Publiée le 25/02/2025

Pour extrait conforme,
Pour le Président et par délégation,
Le Vice-Président en charge des Finances,
de l'Administration Générale, du
Personnel et de la Commande Publique



Noël PRUGNAUD

MOULINS COMMUNAUTÉ

RAPPORT 2025 RELATIF A L'EGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (sur les données 2024)

Présentation en séance du Conseil
Communautaire du 20 février 2025
Présentation pour avis en Comité Social
Territorial du 11 février 2025

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025



Sommaire

1. Cadre réglementaire et légal du rapport en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes	3
2. Introduction.....	4
3. Données relatives à la population.....	6
4. L'égalité professionnelle à Moulins Communauté	11
5. Le plan d'actions 2024-2026.....	18

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025






1. CADRE REGLEMENTAIRE ET LEGAL DU RAPPORT EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

- **Loi 2012-347 du 12 mars 2012** instaurant la création d'un rapport égalité femmes/hommes à présenter devant les Comités Sociaux Territoriaux. Ce rapport doit concerner le recrutement, la formation, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et l'articulation entre activité professionnelle et vie privée.
- **Loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité femmes/hommes**, venue renforcer cette obligation avec la nécessité de mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes, puis de veiller à l'évaluation des actions mises en œuvre. Introduction de l'article L.2311-1-2 au sein du Code Général des Collectivités Territoriales, lequel précise que "Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret. Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »
- **Décret 2015-761 du 24 juin 2015** : prescription d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.
- **Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique**, qui tend à renforcer l'égalité professionnelle au travers de son titre V. Obligation est notamment faite aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale regroupant plus de 20 000 habitants de réaliser un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.
- **Code Général de la Fonction Publique (articles L.132-1 à L.132-11)** : codification de l'ensemble des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. INTRODUCTION

Dans le monde professionnel, le principe « *à travail de valeur égale, salaire égal* » est reconnu aux niveaux européen et international. L'égalité formelle entre les femmes et les hommes – c'est-à-dire l'égalité en droit prévue par la loi – est un principe constitutionnel aujourd'hui en France. En effet, le cadre légal garantit les mêmes droits pour toutes et tous, et ce quel que soit le sexe, l'identité de genre, la couleur de peau ou encore la religion. Au total, ce sont 25 critères de discrimination qui sont interdits par la loi¹. Ils indiquent les caractéristiques qui ne peuvent être prises en compte pour procéder à des distinctions entre les personnes dans les domaines suivants : l'accès à la formation professionnelle, l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ; la rémunération, les avantages sociaux ; l'accès au logement, aux crédits, aux banques, aux mutuelles ; l'accès aux services publics l'accès aux transports, aux soins, aux loisirs ; le domaine de la sécurité, etc. ...

L'égalité des droits entre les femmes et les hommes poursuit sa progression en France malgré la persistance d'inégalités :

CATEGORIE	DESCRIPTION
	Précarité et Pauvreté
Taux de pauvreté :	
<ul style="list-style-type: none"> - 15.2% pour les Femmes - - 13.7% pour les Hommes 	
	Répartition du travail domestique
71% des femmes réalisent la grande majorité des tâches domestiques	
	Discriminations
Ecart de revenu salarial de 23.5%	
	Plafond de verre ²
Près de 26.5% des femmes actives sont à temps partiel, 8.7% pour les hommes	
	Violences physiques et sexuelles
<ul style="list-style-type: none"> - 1 femme décède tous les 2,8 jours victime de violences de son conjoint - 219 000 femmes déclarent être victimes de violences physiques ou sexuelles par un conjoint ou ex-conjoint chaque année - Les mis en cause sont des hommes dans 87% des cas. 	

¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000045391831

² **Plafond de verre** : notion décrivant les « freins invisibles » à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de l'entreprise et limite leur accès à des postes à responsabilité.

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025



Reproduction des stéréotypes³

- 84% d'Hommes dans le secteur du numérique
- 86% de Femmes dans les formations paramédicales et sociales



Harcèlement⁴

- Les femmes sont exposées 10 fois plus aux injures à caractère sexiste
- 1 femme sur 3 est confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle

Les collectivités territoriales, du fait de leur proximité et de leur champ de compétences, sont incontournables dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes. L'égalité femmes-hommes représente un enjeu et une responsabilité qu'il convient de mettre au cœur de la gestion des services de la collectivité et de l'éducation.

Conformément aux dispositions fixées par l'article 61 de la loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, « les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, sont dans l'obligation de présenter, chaque année, préalablement aux débats d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elles mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ». Il doit se composer de deux parties :

- 1. Le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale.**
- 2. Le bilan des politiques publiques mises en œuvre et prévues sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes.**

Ce rapport a vocation à sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, à porter et rendre visible ce sujet. Il est conçu comme un outil qui encourage les collectivités territoriales à s'impliquer davantage et à partager avec le public ce qu'elles mettent en œuvre.

Comme les éditions précédentes, le présent rapport, représente les fondations de l'engagement de l'EPCI à promouvoir l'égalité sur son territoire.

³ **Stéréotypes** : attribution de caractéristiques réelles ou supposées à un groupe déterminé de personnes.

⁴ **Harcèlement** : il s'agit d'une violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation.

3. DONNEES CHIFFREES RELATIVES A LA POPULATION⁵

3.1. REVENU

3.1.1. Données nationales

TAUX DE PAUVRETE AU SEUIL DE 60% SELON LE SEXE	2017	2018	2019	2020 ⁶	2020 ⁷	2021
Femmes	14,5	15,2	15,0	14,5	14,1	15,2
Hommes	13,7	14,3	14,1	13,3	13,2	13,7
ENSEMBLE	14,1	14,8	14,6	13,9	13,6	14,5

	ECARTS DE REMUNERATION NETTE MOYENNE FEMMES-HOMMES EN %			
	Salaire en EQTP		Revenu salarial	
	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur public
1995	21,45	13,76	33,72	18,68
1998	20,78	13,42	34,00	19,37
2001	21,11	13,30	34,46	19,12
2004	20,00	13,49	31,64	18,71
2007	19,28	13,69	31,94	19,38
2010	18,64	14,19	29,99	19,65
2013	18,01	13,91	29,06	18,69
2016	17,15	12,86	27,40	16,88
2017	16,76	12,45	27,23	16,36

3.1.2. Données : Département de l'Allier

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (EN €) SELON L'AGE EN 2021	ENSEMBLE	Femmes	Hommes	Ecart en %
De 18 à 25 ans	10,3	10,1	10,5	-3.9%
De 26 à 50 ans	13,4	12,4	14,0	-11.4%
Plus de 50 ans	15,4	13,6	16,6	-18.1%

⁵ Source : données l'INSEE

⁶ Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production en 2020.

⁷ À partir de 2020, cette série est calculée avec une chaîne de production de l'ERFS rénovée s'appuyant sur l'enquête Enquête Emploi (EEC3).

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (EN €) SELON LA CATEGORIE SOCIO- PROFESSIONNELLE EN 2021	Ensemble	Femmes	Hommes	Ecart en pourcentage
ENSEMBLE	13,6	12,5	14,4	-13,2%
Cadres	23,8	20,8	25,3	-17.8%
Professions intermédiaires	15,3	14,2	16,1	-11,8%
Employés	11,1	10,9	11,5	-5.2%
Ouvriers	11,9	11,0	12,1	-9.1%

3.1.3. Données : Moulins Communauté

REVENUS (COMPARAISON)	Département de l'Allier	Moulins Communauté
Part des ménages fiscaux imposés en 2020, en %	42.6	45.7
Médiane du revenu disponible par unité de consommation en 2020, en €	20 990	21 540
Taux de pauvreté, en %	15,5	13,6

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (EN €) SELON LA CATEGORIE SOCIO- PROFESSIONNELLE EN 2021	Ensemble	Femmes	Hommes	Ecart en %
ENSEMBLE	13,4	12,5	14,0	-10.7%
Cadres	22,8	20,5	24,1	-15%
Professions intermédiaires	14,7	13,8	15,4	-10.4%
Employés	11,1	11,1	11,2	-0.9%
Ouvriers	11,7	10,5	11,9	-11.8%

SALAIRE NET HORAIRE MOYEN (EN €) SELON L'AGE EN 2021	Ensemble	Femmes	Hommes	Ecart en pourcentage
De 18 à 25 ans	10,3	10,1	10,4	-3.1%
De 26 à 50 ans	13,1	12,4	13,6	-9.3%
Plus de 50 ans	15,2	13,8	16,3	-14.9%

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

3.2. EMPLOI

3.2.1. Données nationales

CHOMAGE SELON LE SEXE ET L'AGE EN 2020	Femmes	Hommes	Ensemble
15-24 ans	19,9	20,3	20,1
25-49 ans	7,5	7,4	7,5
50 ans et plus	5,4	5,4	5,4
ENSEMBLE	11	11	11

CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	Hommes	Femmes
Cadres	3,9	3,6
Professions intermédiaires	4,5	5,2
Employés	8,4	9,5
Employés qualifiés	6,8	5,6
Employés non qualifiés	10,1	13,6
Ouvriers	14,1	10,7
Ouvriers qualifiés	11,3	8,5
Ouvriers non qualifiés	16,1	15,8
Diplôme		
Bac+2 ou plus	5,1	5,3
Baccalauréat ou équivalent	9,6	8,9
BEP, CAP	9,0	8,1
Aucun diplôme, CEP, brevet des collèges	14,1	13,7
Statut d'immigration		
Immigrés	14,0	12,0
Descendants d'immigrés	11,9	12,2
Sans ascendance migratoire directe	6,7	7,0
ENSEMBLE	8,0	8,1

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

TEMPS DE TRAVAIL ET QUOTITE TRAVAILLEE	Age			Sexe		ENSEMBLE
	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et +	Femmes	Hommes	
Temps complet	77.5	85.6	79.1	73.5	91.6	82.7
Temps partiel	22.5	14.4	20.9	26.5	8.4	17.3
Plus de 80%	2.1	1.8	2,0	3.1	0.8	1.9
80%	1.9	3.9	3.7	6.2	1.1	3.6
Entre 50 et 80%	5.4	4.2	5.3	7.3	2,2	4.7
Mi-temps	4.0	2,3	4.0	4.2	1.8	3.0
Moins d'un mi-temps	9.1	2.3	6.0	5.7	2.6	4.1

LES TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE - COMPARAISON ENTRE LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES				
	FPE	FPT	FPH	ENSEMBLE
A	63%	69%	76%	67%
B	43%	57%	86%	58%
C	59%	61%	74%	63%

3.2.2. Données : Département de l'Allier

Age	ENSEMBLE	Population scolarisée	PART DE LA POPULATION SCOLARISEE EN %		
			ENSEMBLE	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	12 349	9 115	73,8	73,8	73,8
6 à 10 ans	17 412	16 904	97,1	97,1	97,0
11 à 14 ans	14 885	14 577	97,9	98,0	97,8
15 à 17 ans	11 771	11 049	93,9	93,0	94,8
18 à 24 ans	21 291	8 656	40,7	39,0	42,5
25 à 29 ans	14 533	755	5,2	5,5	4,8
30 ans ou plus	237 857	1 520	0,6	0,6	0,6

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

3.2.3. Données : Moulins Communauté

EMPLOI (comparatif)	France	Département de l'Allier	Moulins Communauté
Part de l'emploi salarié au lieu de travail en 2020, en %	86.5	84.8	87.8
Variation de l'emploi total au lieu de travail : taux annuel moyen entre 2014 et 2020, en %	0.4	-0.6	-0.4
Taux d'activité des 15 à 64 ans, en 2020	74.5	73.1	73.8
Taux de chômage des 15 à 64 ans, en 2020	12.7	13.1	12.2

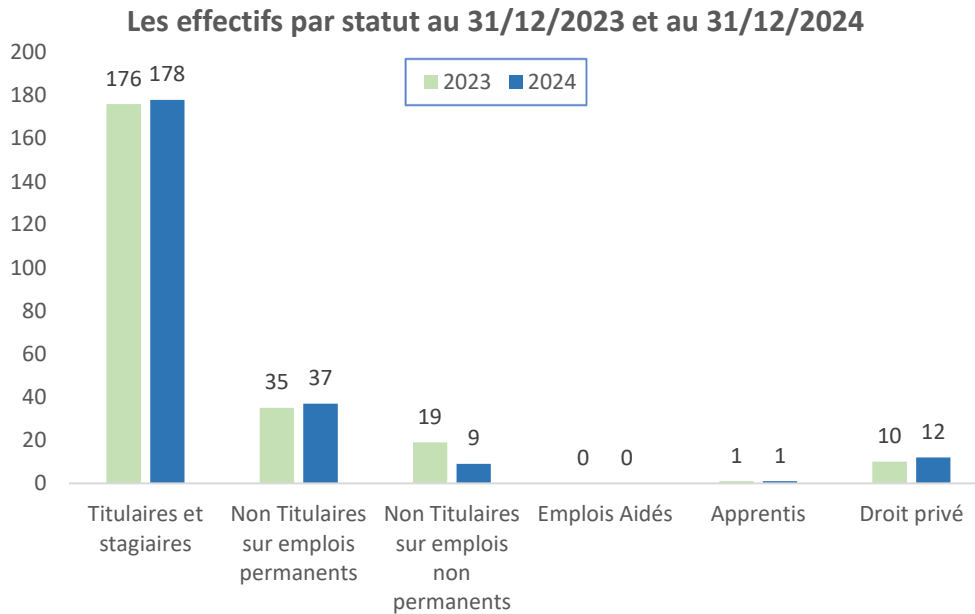
ACTIVITE ET EMPLOI DE LA POPULATION DE 15 A 64 ANS PAR SEXE ET AGE EN 2020					
	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
ENSEMBLE	38 116	28 125	73,8	24 695	64,8
15 à 24 ans	6 944	3 247	46,8	2 457	35,4
25 à 54 ans	22 058	19 903	90,2	17 760	80,5
55 à 64 ans	9 114	4 975	54,6	4 477	49,1
Hommes	18 868	14 094	74,7	12 372	65,6
15 à 24 ans	3 554	1 809	50,9	1 397	39,3
25 à 54 ans	10 922	9 964	91,2	8 900	81,5
55 à 64 ans	4 392	2 321	52,8	2 075	47,2
Femmes	19 248	14 031	72,9	12 323	64,0
15 à 24 ans	3 389	1 437	42,4	1 060	31,3
25 à 54 ans	11 136	9 939	89,2	8 860	79,6
55 à 64 ans	4 722	2 654	56,2	2 403	50,9

EMPLOIS SELON LE STATUT PROFESSIONNEL	2009	%	2014	%	2020	%
ENSEMBLE	30 020	100,0	28 705	100,0	28 026	100,0
Salariés	26 696	88,9	25 178	87,7	24 728	88,2
dont femmes	13 975	46,6	13 161	45,8	13 122	46,8
dont temps partiel	4 524	15,1	4 250	14,8	3 938	14,0
Non-salariés	3 324	11,1	3 527	12,3	3 298	11,8
dont femmes	1 137	3,8	1 228	4,3	1 179	4,2
dont temps partiel	283	0,9	345	1,2	345	1,2

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

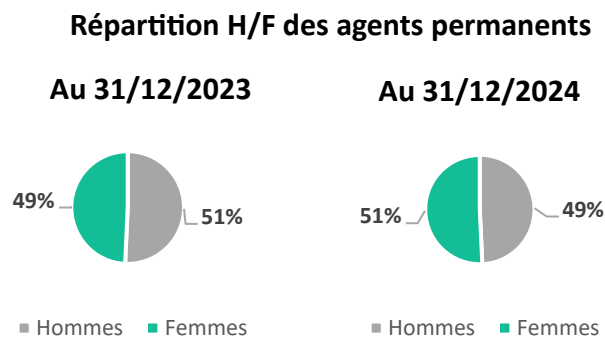
4. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À MOULINS COMMUNAUTE - SITUATION COMPAREE

4.1. EFFECTIFS



Nous observons une augmentation de taux d'emploi des agents permanents en 2024, ce qui est lié à la politique favorisant la pérennisation des emplois de la collectivité.

4.1.1. Taux global de féminisation

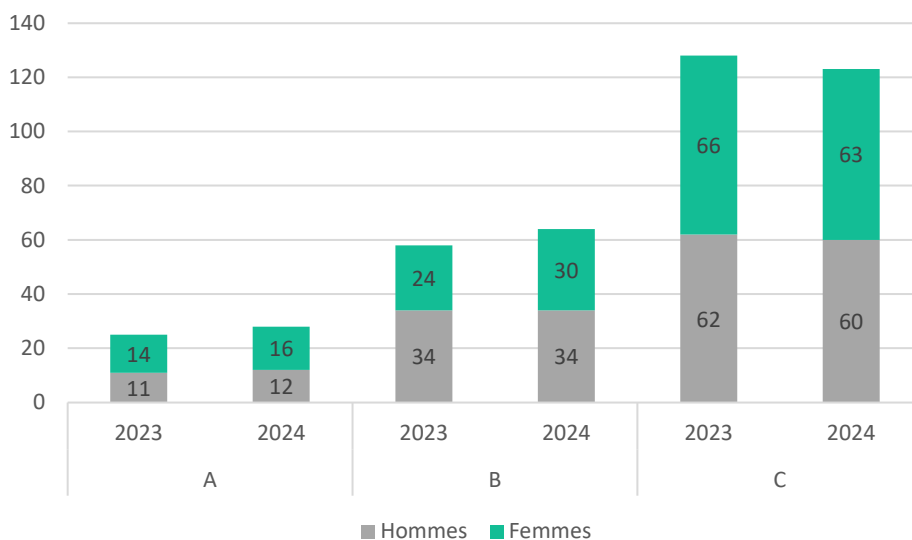


Globalement, la part des femmes dans l'effectif permanent total a augmenté, passant de 49,3 % en 2023 à 50,7 % en 2024. Cette situation conforte la parité observée au sein des emplois permanents de l'agglomération.

Selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024, 63 % des agents de la fonction publique sont des femmes, avec une répartition de 58 % dans la fonction publique de l'État, 61 % dans la fonction publique territoriale et 78 % dans la fonction publique hospitalière. (fonction-publique.gouv.fr)

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

4.1.2. Répartition des agents par catégorie et par sexe au 31/12/2023 et au 31/12/2024



Part des femmes dans chaque catégorie

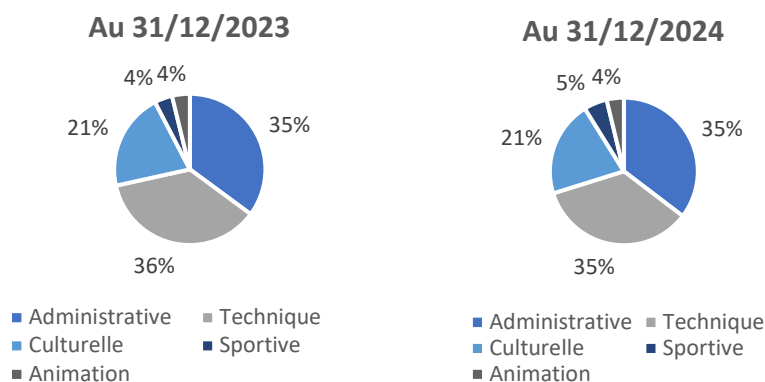
	A	B	C
2023	56%	41%	52%
2024	57%	47%	51%

Ces évolutions indiquent une progression de la représentation féminine dans les catégories A et B, avec une augmentation respective de 14,3 % et 20,8 %. Cette tendance traduit une amélioration de l'accès des femmes aux postes à responsabilités et intermédiaires.

En revanche, la catégorie C enregistre une légère diminution des effectifs pour les deux sexes, avec une baisse de 3 % pour les femmes et de 3,2 % pour les hommes.

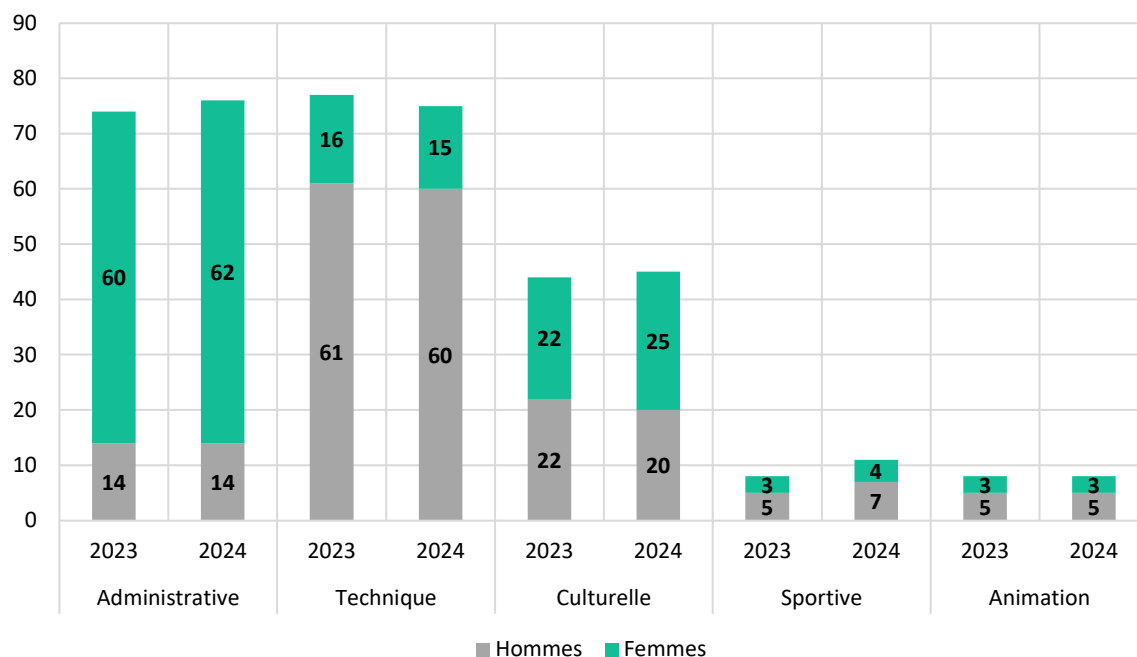
En conclusion, les données de 2024 témoignent d'une progression vers une meilleure représentation des femmes dans les catégories supérieures, contribuant ainsi à une plus grande égalité professionnelle au sein de la collectivité.

4.1.3. Répartition des agents par filière au 31/12/2023 et au 31/12/2024



Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

4.1.4. Répartition des agents par filière et par sexe au 31/12/2023 et au 31/12/2024



Bien que la répartition Hommes/Femmes sur l'effectif global et par catégorie montre un certain équilibre, l'observation des données par filière révèle toutefois une répartition moins homogène.

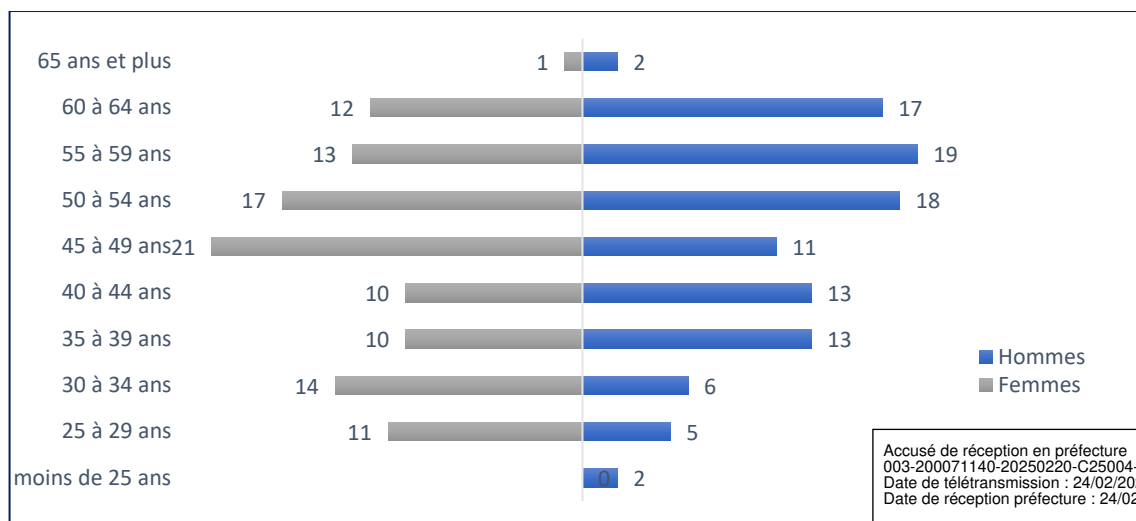
Alors que la filière technique en 2024 représente 35% des agents permanents, elle ne comprend que 20% de femmes.

A l'inverse, la filière administrative (35% des effectifs permanents en 2024) est composée de 18% d'hommes.

Les filières culturelle, sportive et d'animation sont quant à elle équilibrées.

Ces données reflètent la tendance nationale avec une faible mixité des métiers qui ressurgit à travers les filières. La faible présence des femmes dans les métiers techniques est un phénomène répandu en France. À l'échelle nationale, les métiers du BTP et de l'ingénierie sont occupés à près de 84 % par des hommes. À l'inverse, l'administration reste majoritairement féminine avec environ 70 % de femmes.

4.1.5. Pyramide des âges des agents permanents au 31/12/2024



Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

On observe une concentration des effectifs entre 45 et 64 ans, avec une surreprésentation des hommes dans certaines tranches supérieures.

- 30% des agents ont 55 ans et plus dont 60% d'hommes
- 50% des agents ont 50 ans et plus dont 57% d'hommes

Aussi, d'ici environ 15 ans, la moitié des effectifs actuellement présents aura quitté la collectivité.

4.1.6. Avancement

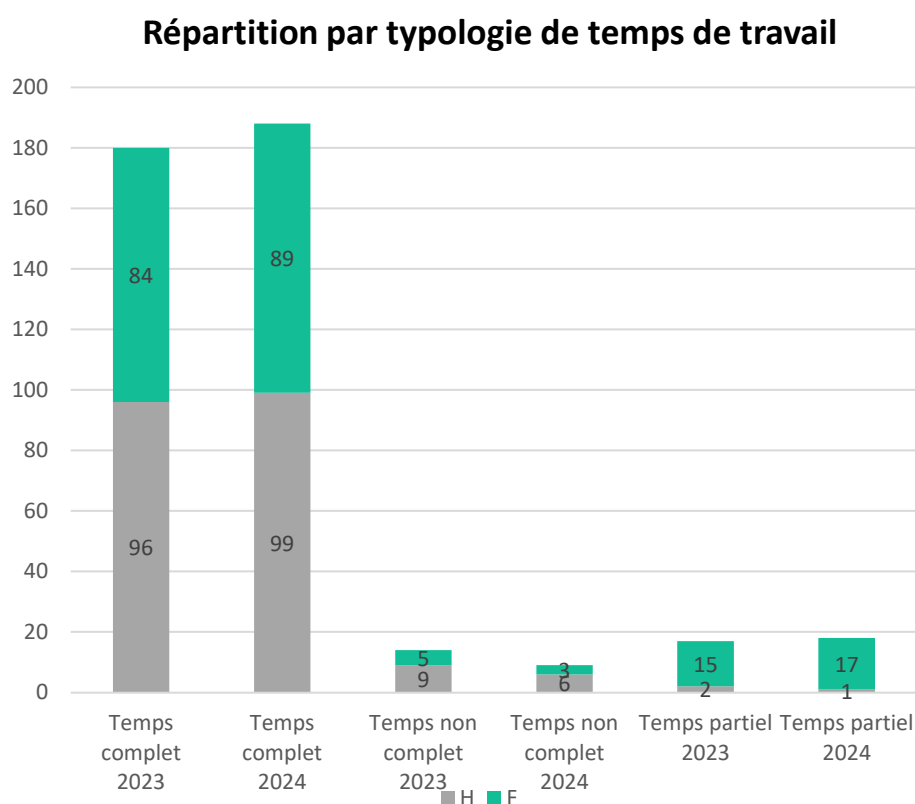
Les avancements attribués en 2024 se découpent de façon suivante : 9 hommes et 6 femmes. Toutefois, 85,7% des femmes promouvables ont bénéficié d'un avancement de grade contre 75 % pour les hommes.

La répartition par catégorie des avancements est :

- Catégorie A : 1 avancement (100% des agents promouvables)
- Catégorie B : 1 avancement (100% des agents promouvables)
- Catégorie C : 13 avancements (68% des agents promouvables)

4.2. TEMPS DE TRAVAIL

4.2.1. Typologie de temps de travail au 31/12/2023 et au 31/12/2024



La proportion d'agents à temps complet a progressé de 2 points entre 2023 (85%) et 2024 (87%) mais la part des femmes est seulement à 47% sur les deux années.

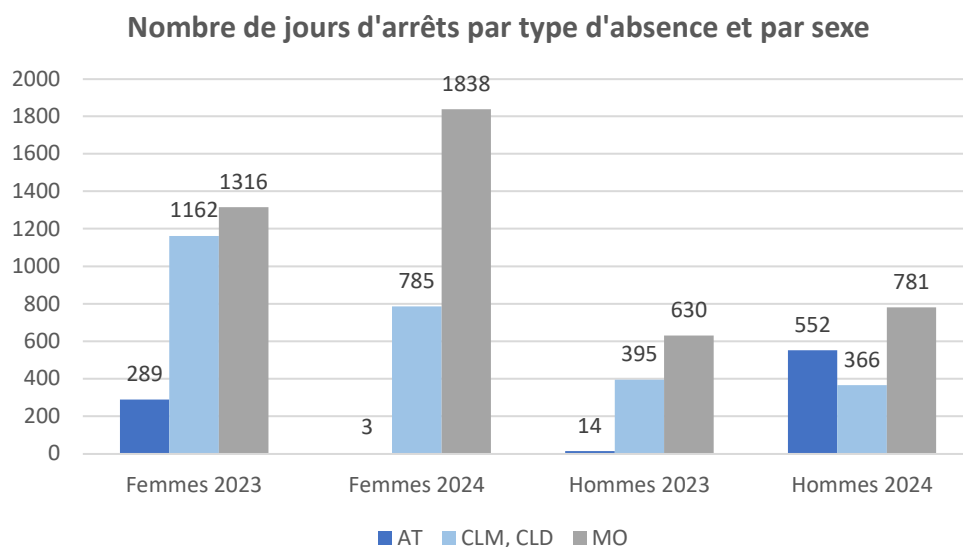
Accusé de réception en préfecture
N° 2023-0150/20250220-00504-05
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

Au 31/12/2024, 18% des femmes travaillent à temps partiel ou non complet, contre 7% des hommes. De plus, 74% des agents à temps partiel ou non complet sont des femmes.

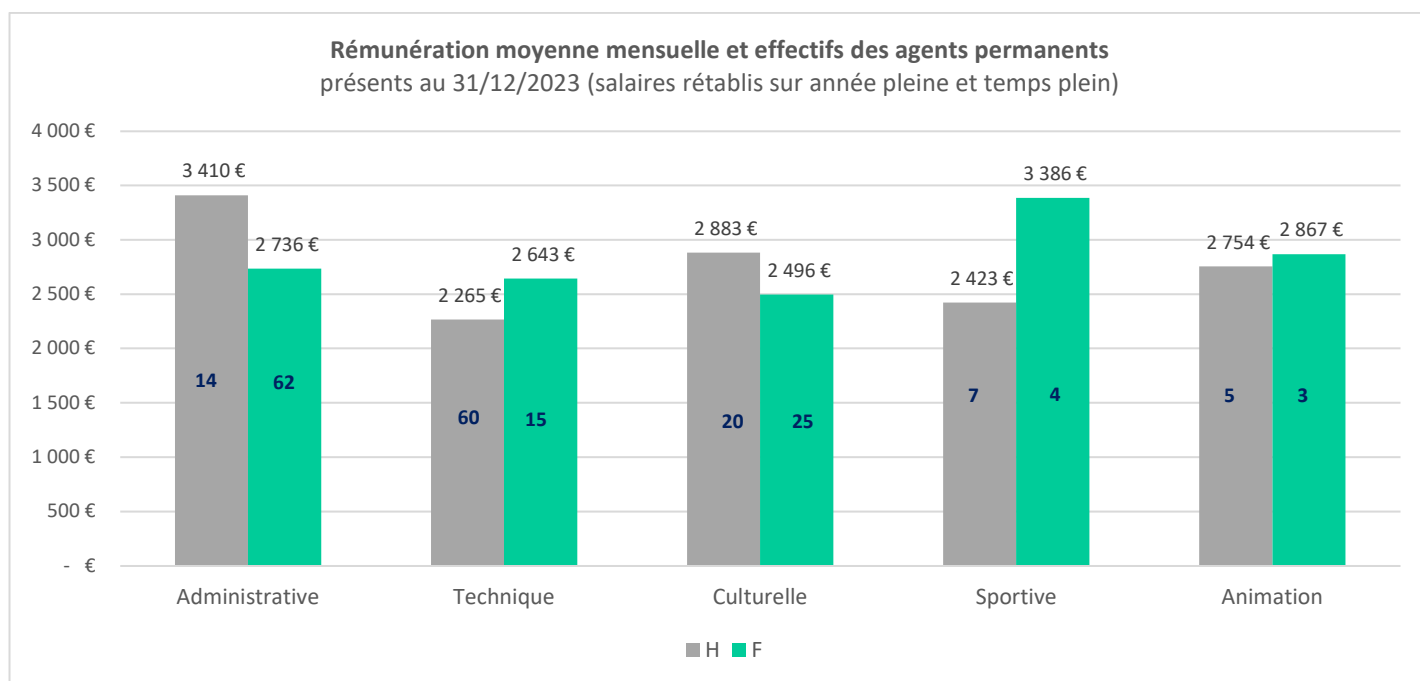
En France, en 2023, près de 26 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 9 % des hommes. (source DGAFP : chiffres clés Edition 2024)

4.2.2. Absence par typologie

Les indicateurs de santé au travail suivis à Moulins Communauté portent sur le taux d'absentéisme (absence médicale - ordinaire et de longue durée), l'accidentologie (accident de service et de trajet) et les maladies professionnelles.

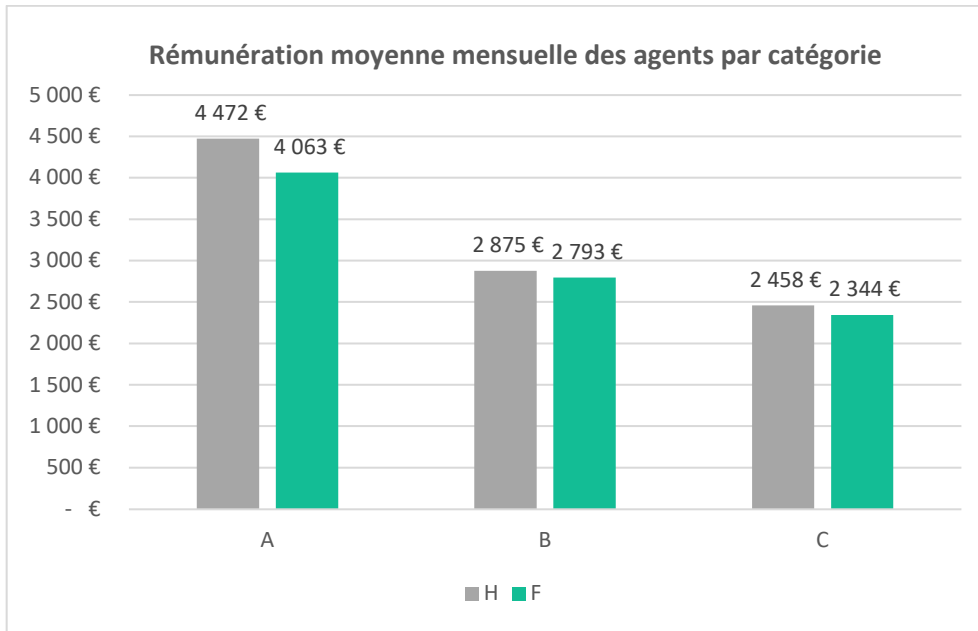


4.2.3. Rémunération



Ces chiffres sont des données brutes et la disparité du nombre d'agents dans les différents secteurs ne permet pas une comparaison objective.

Accusé de réception en préfecture
00310074102020056000
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025



4.2.4. Publication de l'index égalité professionnelle

MOULINS COMMUNAUTÉ

Egalité professionnelle

82/100

Contact :

dqcl-index@dqcl.gouv.fr

Indicateur	Score
Score global	82/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	45/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	10/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	17/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	10/10

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

L'index égalité professionnelle doit être supérieur à 75/100.

5. LE PLAN D' ACTIONS 2024-2026

Le plan d'actions est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique de 2022 et de 2023.

Au vu de ce diagnostic réalisé, plusieurs pistes d'actions sont envisagées de façon pluriannuelle.

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de dépôt : 24/02/2025

L'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique précise, que le plan doit comporter au moins les mesures suivantes :

Axe 1 : *Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Axe 2 : *Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. La part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade*

Axe 3 : *Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale*

Axe 4 : *Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes*

AXE	ACTION	CALENDRIER PREVISIONNEL	OBJECTIF
Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Politique RH de rémunération : Une démarche de rattrapage des écarts de rémunération à fonctions et responsabilités équivalentes ;	2025-2026	Réduire les écarts constatés par le régime indemnitaire. S'assurer de l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes
	Volonté de tendre vers une équipe de la Direction Générale et des directions paritaires	2024-2026	Afficher une équipe d'encadrement paritaire ainsi que réduire les écarts de rémunération des femmes et des hommes dans la catégorie A dans l'ensemble des filières

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025

<p>Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique</p>	<p>Accompagnement des équipes sur les méthodes de recrutement non-discriminatoires</p> <p>Intervenir sur les services sensibles et/ou à forte accidentologie au travail. etc.)</p> <p>Veiller à la mixité des jurys</p> <p>Formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi</p>	<p>Action déjà engagées</p>	<p>Professionnalisation des processus de recrutement et d'intégration non-discriminatoires</p> <p>Mixité des emplois, adapter les conditions de travail d'un certain nombre de postes à prédominance masculine / féminine</p>
<p>Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale</p>	<p>Politique RH : télétravail, analyse de postes en horaires atypiques, annualisés et décalés et/ou à temps partiel ou non-complet</p> <p>Développer les outils de maintien à l'emploi des femmes en situation de grossesse</p>	<p>Dispositif et programme de formations mis en place depuis 2020 (charte interne)</p>	<p>Formation et sensibilisation des cadres au télétravail et au management à distance</p> <p>Prise en compte des freins avérés à l'égal accès aux femmes et aux hommes</p>
<p>Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.</p>	<p>Formation, sensibilisation et mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement de violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et des discriminations</p>	<p>Dispositif mis en place en 2024</p> <p>Actions de sensibilisation prévues en 2025 et 2026</p>	<p>Lutte contre les stéréotypes et les comportements discriminatoires</p> <p>Communication interne dédiée pour mieux formaliser et crédibiliser la démarche globale.</p>

Accusé de réception en préfecture
003-200071140-20250220-C25004-DE
Date de télétransmission : 24/02/2025
Date de réception préfecture : 24/02/2025