



RAPPORT D'ORIENTATION « RESSOURCES HUMAINES » Conseil communautaire du 4 février 2025

I- ETAT DES EFFECTIFS

Présentation de l'état de l'effectif, de la structure et de l'évolution dépenses/ rémunérations

A- Les effectifs

Effectif postes pourvus	Au 31/12/2022	Au 31/12/2023	31/12/2024
Titulaires	198	206	224
Contractuels	99	108	84
Postes permanents	297	314	308

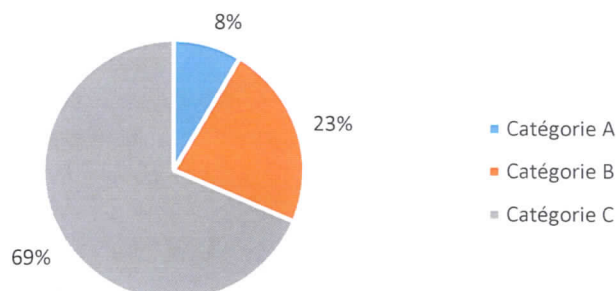
Le nombre total de postes permanents pourvus le 31 décembre 2024 est de 308 postes avec une baisse due notamment à la mutualisation des postes d'animateur extra périscolaire (- 4 postes) ainsi qu'à la vacance de postes dans certains services liés notamment aux difficultés de recrutement (assistants d'enseignement artistique et maîtres-nageurs sauveteurs).

De 2023 à 2024, l'évolution de l'effectif est également impactée par la création du service commun cabinet (+ 3 postes). Un seul emploi permanent a été créé au cours de l'année 2024 (1 économiste de flux). 2 postes non permanents (1 maraicher, 1 chargé de mission terres d'industrie) ont été créés et bénéficient de financements extérieurs.

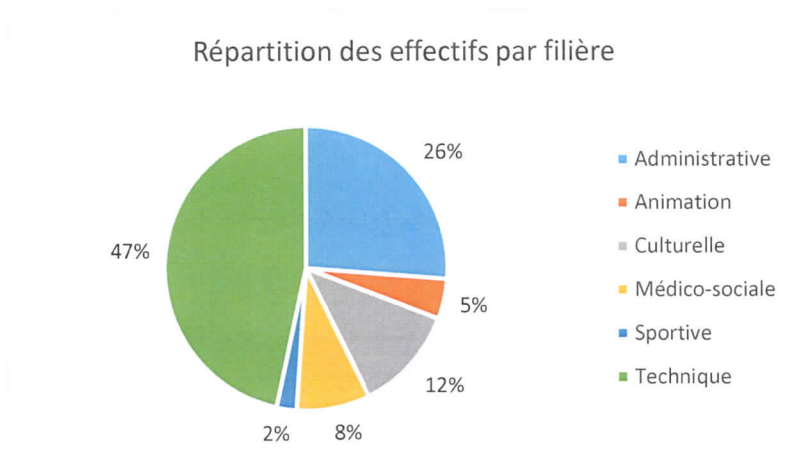
Le nombre d'agents titulaires a augmenté du fait de la nomination en qualité de stagiaire de 21 agents contractuels de catégorie C.

Le nombre d'équivalent temps plein présents au 31/12/2024 sur postes permanents est de 265,66 agents.

Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique



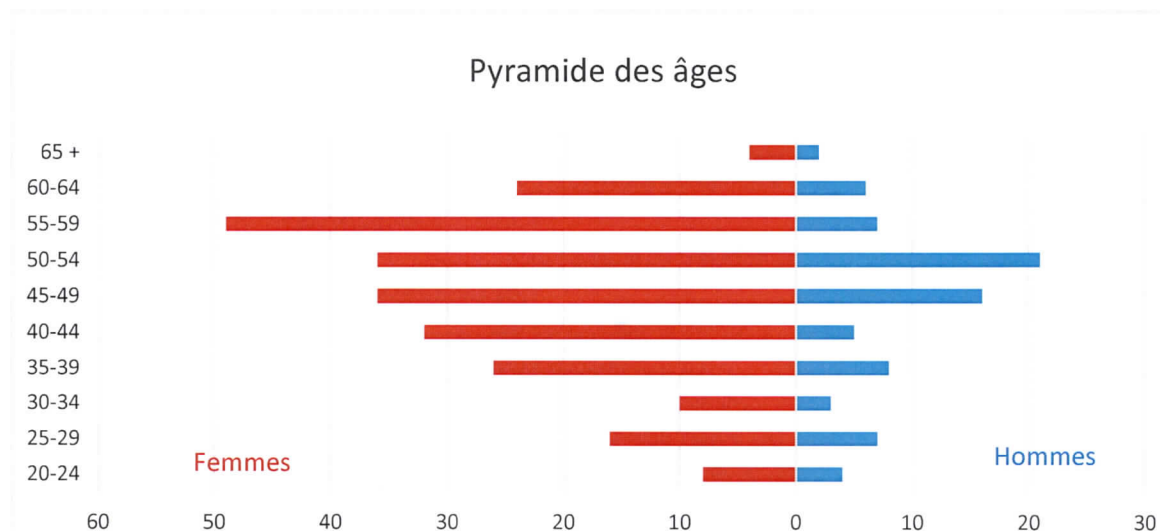
Les postes sont occupés en majorité par des agents de catégorie C. Cette catégorie représente un effectif de 212 agents. Les effectifs sont de 71 agents pour la catégorie B et de 26 agents pour la catégorie A.



Les effectifs sont représentés en majorité par la filière technique avec 144 agents, puis par la filière administrative avec 81 agents. La filière culturelle compte 37 agents, 26 agents pour la filière médico-sociale, 14 agents pour la filière animation et 7 agents pour la filière sportive.

B- La pyramide des âges

L'âge moyen des agents est de **46,67 ans** au 01/09/2024.



A noter que **46,25 %** des agents ont 50 ans et plus.

C- La répartition entre les femmes et les hommes

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	84%	16%
Animation	86%	14%
Culturelle	65%	35%
Médico-sociale	100%	0%
Sportive	29%	71%
Technique	70%	30%
Total général	75%	25%

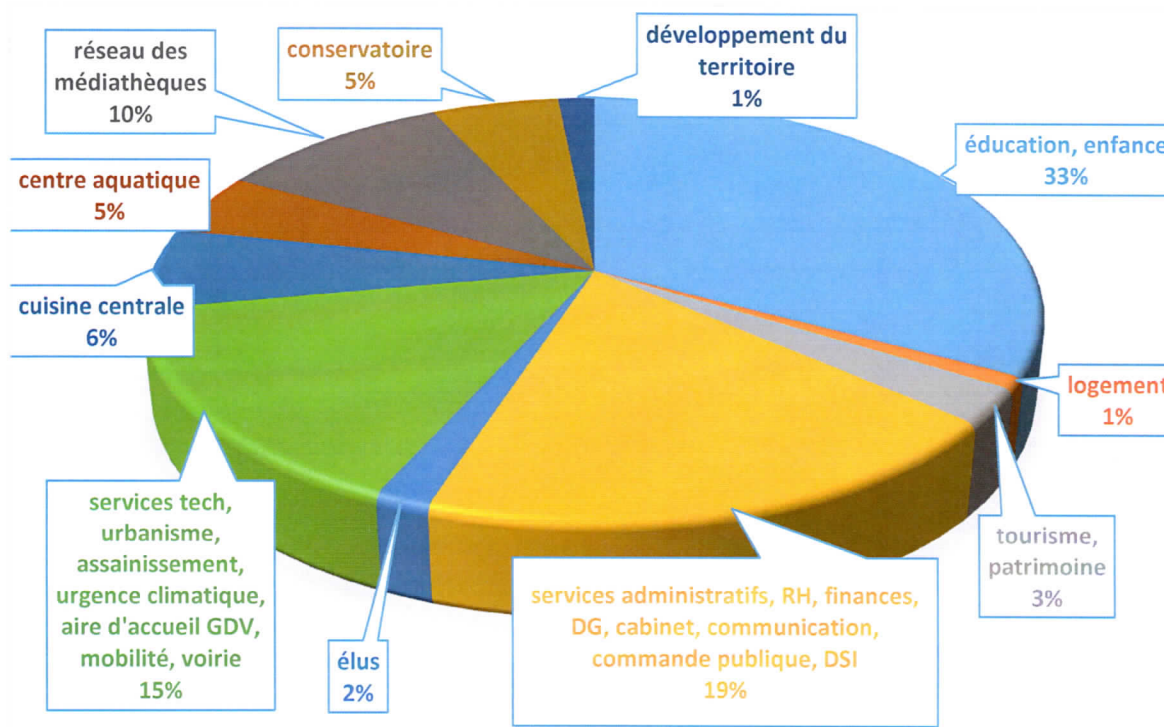
Catégorie	Femmes	Hommes
Catégorie A	65%	35%
Catégorie B	52%	48%
Catégorie C	84%	16%
Total général	75%	25%

Dans les effectifs, **la part des femmes est de 75 %**.

Cette répartition s'explique notamment par un faible nombre d'hommes dans les métiers de l'éducation et de la restauration. La filière administrative compte un nombre de femmes également plus important. A noter que les hommes sont principalement présents dans la filière technique avec 43 hommes, cependant, leur représentativité est faible contre 179 femmes dans cette filière. De même en filière administrative, ils sont 13 hommes contre 68 femmes et dans la filière culturelle avec 13 hommes contre 24 femmes. Ils sont mieux représentés dans la filière, mais sont totalement absent dans la filière médico-sociale et faiblement représentés en filière animation.

L'analyse des données figure dans le rapport annuel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes qui a été présenté au comité social territorial (CST) du 20 janvier 2025 et qui est annexé au présent rapport d'orientation budgétaire.

D- La répartition des frais de personnel par fonction



Pour l'année 2024, les frais de personnel sont répartis principalement entre le service Education, les services administratifs et les services techniques, le service Education comptant environ 130 agents. Le poids des autres services se répartit principalement sur le réseau des médiathèques, la cuisine centrale, le conservatoire et le centre aquatique.

E- Le temps de travail

L'article 47 de la loi n°2019-626 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique impose l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail.

La **durée annuelle de travail de 1607 heures** a été mise en application le 1^{er} janvier 2022 selon différents cycles de travail :

- Cycles hebdomadaires : 36 heures (6 jours de RTT), 37 heures (12 jours de RTT) et 39 heures (23 jours de RTT),
- Cycle pluri-hebdomadaire : centre aquatique
- Cycle annualisé : Service éducation

II- Evolution de la masse salariale

A- Comparatif 2023 à 2024

Le **chapitre 012** relatif aux dépenses de personnel laisse apparaître une évolution « faciale » d'environ 1 M €. Cependant, pour appréhender correctement le poids réel de cette évolution sur le budget communautaire, il y a lieu de prendre en compte les nombreux paramètres qui entrent en jeu dans les montages de refacturation et de financement des dépenses de personnel.

Le tableau ci-dessous restitue l'information comptable qui permet d'établir l'évolution du coût net des dépenses de personnel. Pour ce faire, il déduit les masses refacturées à la commune d'Argentan (que ce soit au titre des services communs, des mises à disposition de service ou des mises à disposition individuelles) ou à des budgets annexes constitutifs de SPIC (qui ont leurs propres ressources).

		CA 2023	CA 2024	%
chapitre 012	personnel rémunéré par TAI	11 427 539,00 €	12 562 689,00 €	
article 62875	convention mutualisation (mises à disposition de services)	370 070,00 €	282 851,00 €	
total dépenses de personnel		11 797 609,00 €	12 845 540,00 €	
article 70841	refacturation de personnel affecté à des SPIC	572 531,00 €	799 565,00 €	
article 70845	refacturation de personnel mis à disposition de tiers	383 451,00 €	366 528,00 €	
article 70875	convention mutualisation (mises à disposition de services)	99 041,00 €	119 245,00 €	
article 73211	refacturation des services communs	979 786,00 €	1 197 404,00 €	
total dépenses de personnel refacturées		2 034 809,00 €	2 482 742,00 €	
article 6419	remboursement sur dépenses de personnel	107 000,00 €	102 614,00 €	
	postes subventionnés	134 505,00 €	152 878,00 €	
total remboursements sur dépenses d personnel		241 505,00 €	255 492,00 €	
coût net du personnel		9 521 295,00 €	10 107 306,00 €	6,15

- Impact budgétaire des mesures gouvernementales en 2024

En 2024, en complément des mesures gouvernementales décidées en 2023,

- 5 points d'indice supplémentaires ont été attribués à l'ensemble des agents de la fonction publique.

Le coût de l'ensemble des mesures gouvernementales en 2024 est retracé dans le tableau ci-dessous :

	Mesures gouvernementales	CDC
2024	évolution SMIC année pleine	64 800,00 €
	Valeur du point, relèvement bas de grille + 5 points attribués à tous les agents année pleine	309 990,00 €
	Total 2024	374 790,00 €

B – Estimatif 2024- 2025

		BP 2024 + DM	estimations BP 2025	%
chapitre 012	personnel rémunéré par TAI	12 743 714,00 €	13 482 430,00 €	
article 62875	convention mutualisation (mises à disposition de services)	282 440,00 €	324 242,00 €	
total dépenses de personnel		13 026 154,00 €	13 806 672,00 €	
article 70841	refacturation de personnel affecté à des SPIC	700 000,00 €	745 000,00 €	
article 70845	refacturation de personnel mis à disposition de tiers	369 621,00 €	444 000,00 €	
article 70875	convention mutualisation (mises à disposition de services)	160 500,00 €	268 393,00 €	
article 73211	refacturation des services communs	1 214 645,00 €	1 290 000,00 €	
total dépenses de personnel refacturées		2 444 766,00 €	2 747 393,00 €	
article 6419	remboursement sur dépenses de personnel	100 000,00 €	100 000,00 €	
	postes subventionnés	210 000,00 €	210 000,00 €	
total remboursements sur dépenses d personnel		310 000,00 €	310 000,00 €	
coût net du personnel		10 271 388,00 €	10 749 279,00 €	4,65

- Impact budgétaire des mesures gouvernementales en 2025

A la date de rédaction du rapport d'orientation budgétaires les mesures gouvernementales ne sont pas confirmées,

Toutefois le scénario de budget table sur une augmentation des cotisations CNRACL de + 3 points telle qu'annoncée initialement.

Par ailleurs, le budget est construit sur la base d'une hypothèse d'évolution liée au **Glissement Vieillesse Technicité (GVT) de 1,5 %**, représentant donc dans le budget 2025 **une somme d'environ 193 000 €**.

	Mesures gouvernementales	CDC
2024	Augmentation CNRACL	190 000 €
	GVT 1,5 %	193 000 €
	Total 2024	383 000 €

- **Évolution du tableau des effectifs en 2025**

Le tableau des effectifs projeté est stable en 2025. L'administration partagée est désormais installée.

- Toutefois, produiront leurs effets sur année pleine les recrutements intervenus en 2024 (1 économe de flux, 1 maraicher, 1 chargé de mission terres d'industrie),

En 2025, interviendront les recrutements :

- De deux postes de Ludothécaires pour la Médiathèque
- D'un chargé de mission transition écologique, financé à hauteur de 35 000 € par l'ADEME
- D'un chargé de mission mobilité douce financé intégralement par l'ADEME

- **Impacts de la mutualisation**

En 2025, le chapitre 012 est impacté en année pleine par la création en cours d'année 2024 du service commun « cabinet ».

Au chapitre 62875, les mises à disposition de service facturées par la ville augmentent du fait de la mise à disposition de l'équipe Ville du service enfance jeunesse mais se trouvent largement compensées par les recettes de refacturations des animateurs extra-périscolaires mutualisés pour leur intervention dans les centres e loisirs de la Ville d'argentan ainsi que de l'économe de flux.

Des mises à disposition croisées nouvelles sont envisagées en 2025 à la direction culture tourisme patrimoine mais s'équilibreront en dépenses et recettes.

- **Mesures de revalorisation des régimes indemnitaires les moins élevés :**

Ne souhaitant pas mettre en place prime de pouvoir d'achat exceptionnelle car elle ne constituait qu'une mesure ponctuelle pour les agents, la commission mixte Ville/CDC a validé en 2024 la revalorisation des régimes indemnitaires les plus bas de la collectivité sur la proposition d'un groupe de travail dédié. Dans ce cadre une revalorisation est intervenue pour 208 agents (CDC + Ville). Cette revalorisation s'élève à 50 000 euros annuels.

- **Mise en place de la prévoyance :**

Conformément à l'obligation réglementaire applicable au 1^{er} janvier 2025, le conseil communautaire par délibération du 10 octobre 2024 a approuvé les dispositions relatives à la prévoyance de ses agents. Il a décidé :

- D'adhérer à la convention de participation pour le risque « Prévoyance » conclue entre le Centre de gestion de l'Orne et la MNT-MGEN, à compter du 1er janvier 2025.
- D'accorder une participation financière aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé de la collectivité en activité ayant adhéré au contrat attaché à la convention de participation portant sur le risque « Prévoyance ».

- De fixer le niveau de participation financière mensuelle de la collectivité à hauteur de 20 € brut pour chaque agent qui aura adhéré au contrat découlant de la convention de participation et de la convention d'adhésion.

Dans le budget 2025, cette mesure est évaluée à hauteur de 30 000 € sur la base de 30 % des agents adhérents au contrat.

III- POLITIQUE RH DE LA COLLECTIVITE

► Présentation des dossiers traités au cours de l'année 2024 :

- Poursuite de la mise en place de l'administration partagée avec création du service commun « direction du cabinet » et mutualisation des effectifs enfance jeunesse (animateurs scolaires, péri scolaires et centres de loisirs)
- Poursuite du développement de la communication interne – Ouverture de l'Intranet et mise en place d'une procédure d'accueil des nouveaux arrivants d'accueil
- Poursuite des travaux du groupe de travail harmonisation du régime indemnitaire. Revalorisation des régimes indemnitaires les moins élevés en octobre 2024 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024 (budget dédié de 52 000 € à la CDC, 42 000 € à la ville)
- Harmonisation du règlement du compte épargne temps avec monétisation possible au 1^{er} janvier 2025 pour les agents de la ville
- Déploiement de l'outil de dématérialisation des congés auprès des agents de la Ville d'Argentan
- Préparation de la mise en œuvre protection sociale complémentaire au 1^{er} janvier 2025 avec choix du contrat groupe de la MNT et fixation de la participation employeur à 20 € mensuel.
- Finalisation du règlement de formation pour mise en œuvre au 1^{er} janvier 2025 avec mise en place du CPF (Compte personnel formation).
- Poursuite de la Formation des encadrants par le cabinet ARFOS avec rédaction des projets de service et finalisation de la charte managériale
- Adoption d'un protocole agression pour faire face aux incivilités subies par les agents
- Adoption d'un protocole grève pour les services éducation, petite enfance et restauration scolaire
- Reconduction de la semaine qualité de vie au travail
- Adoption du plan d'action pour l'égalité femmes hommes pour la période 2024-2026
- Poursuite des formations hygiène et sécurité – 2 sessions de SST (2 journées de formation initiale) et 5 sessions de PSC1 (1 journée de formation) ont pu être organisées. 18 agents sont devenus SST (9 agents cdc et 9 agents Ville d'Argentan) et 47 agents ont un diplôme PSC1 (28 agents cdc, 19 agents Ville d'Argentan). 4 formations équipiers de première intervention (EPI), 40 agents formés (18 agents CDC, 19 ville d'Argentan, 3 agents CCAS), 4 formations évacuation des locaux (médiathèque, éducation, musée/OT, petite enfance). 4 sessions de recyclage SST (1 journée de formation), 34 agents ont pu être formés (2 agents CCAS, 8 agents cdc et 24 agents ville)
- Réunion d'Instances : 5 CST, 2 F3SCT en 2024

► Présentation des dossiers de l'année 2025 :

- Réflexion à mener sur l'organisation du temps de travail (expérimentation semaine de 4 jours ou 4,5 jours) et l'évolution du télétravail
- Procédure à rédiger concernant le travail isolé
- Formalisation de la procédure de mobilité interne
- Examen des perspectives d'Evolution sur la participation au contrat santé (formule labellisée ou contrat groupe, montant de la participation)
- Recensement de l'intégralité des fiches de poste pour constitution du répertoire métier de la collectivité
- Révision du formulaire d'entretien d'évaluation
- Déploiement d'un outil dématérialisé pour gestion des recrutements, stage, candidatures diverses
- Déploiement de la marque employeur de la collectivité pour maintenir son attractivité
- Réflexion sur déploiement d'activité sur temps du midi pour agents intéressés
- Poursuite de la formation des responsables de services (gestion de projet/ gestion de conflit / rédaction de note ...) et extension aux managers de proximité
- Poursuite des travaux du groupe de travail harmonisation du régime indemnitaire pour les groupes de fonction non encore impactés
- Finalisation du déploiement de l'outil de dématérialisation des congés auprès des agents de la Ville d'Argentan
- Mise en place des nouveaux dispositifs : prévoyance, régime indemnitaire, CPF...
- Mise à jour du document unique CDC



Communauté de communes Terres d'Argentan Interco

Rapport égalité entre les femmes et les hommes 2024

Direction des Ressources Humaines

Mis à jour le 23/12/2024

Sommaire

Introduction	3
Volet 1 - Politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4
1) Effectifs sur emplois permanents.....	4
2) Durée et organisation du travail.....	8
3) Carrières et promotions	9
4) Répartition des rémunérations.....	11
5) Formation.....	13
6) Conditions de travail	13
7) Les actions mises en œuvre en matière de ressources humaines	15
a. Harmonisation des procédures.....	17
b. Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	17
c. Développement de la formation des agents	18
d. Réduction du recours aux contrats à temps non complet et de courtes durées	18
e. Réduction du nombre de temps partiels.....	18
f. Identification des freins à l'accès aux postes à responsabilité	18
g. Mixité des métiers	18
Volet 2 – Politiques publiques en faveur du droit des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes	19

Introduction

Lancée en 2006, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale s'adresse aux collectivités territoriales européennes et les invite à s'engager dans l'ensemble de leurs compétences pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

La France est l'un des pays les plus avancés en matière de promotion des droits des femmes et de l'égalité. Cependant, malgré cette dynamique dans tous les domaines, une forte demande sociale d'égalité entre les femmes et les hommes s'exprime, motivée par la persistance d'inégalités.

Ainsi, afin de mettre en œuvre une politique globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment son article 61, modifiant les articles L.2311-1-2, L.3311-3 et L.4311-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales a été instituée. Cette loi prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Elle vise également à prévenir les violences faites aux femmes.

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 précise les modalités d'élaboration de ce rapport à travers deux volets : un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité réalisé à partir de données « relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle » et un volet territorial relatif aux politiques publiques de nature à favoriser l'égalité sur son territoire, notamment en réalisant un bilan des « actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ».

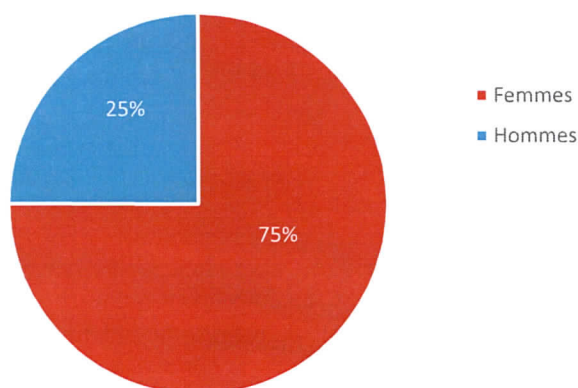
Ce rapport pour la Communauté de communes Terres d'Argentan Interco prend en compte les effectifs sur les emplois pourvus du mois de septembre 2024. Les données sur année complète sont extraites des bilans des années 2022 et 2023.

Volet 1 - Politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1) Effectifs sur emplois permanents

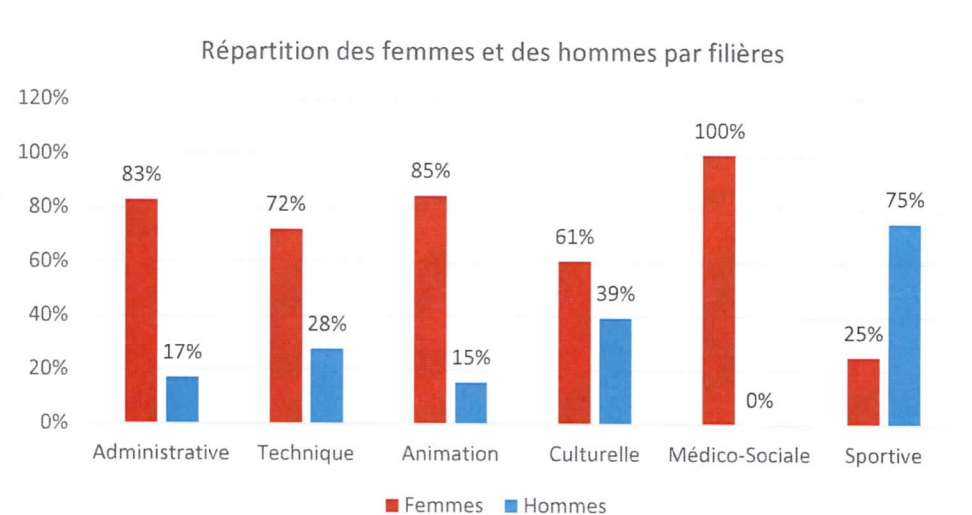
Les effectifs sont de 320 agents sur les postes pourvus dont 241 femmes, soit 75 % des effectifs et de 79 hommes, soit 25 % des effectifs. Cette répartition est constante par rapport à 2023. Les effectifs comptaient 313 agents, dont 235 femmes et 78 hommes.

Répartition des femmes et des hommes dans l'effectif total



Répartition des femmes et des hommes par filières

Filière	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	68	14	82	83%	17%
Technique	109	42	151	72%	28%
Animation	11	2	13	85%	15%
Culturelle	23	15	38	61%	39%
Médico-sociale	28	0	28	100%	0%
Sportive	2	6	8	25%	75%
TOTAL	241	79	320	75%	25%



Comme en 2023, les effectifs de la Communauté de communes comptent une large majorité de femmes. Les femmes sont représentées en majorité, dans la filière administrative, technique, culturelle et médico-sociale.

Les hommes sont plus représentés dans la filière culturelle et sportive. Il est à noter, qu'il n'y a aucun homme dans la filière médico-sociale.

Répartition des femmes et des hommes par statut et par catégorie

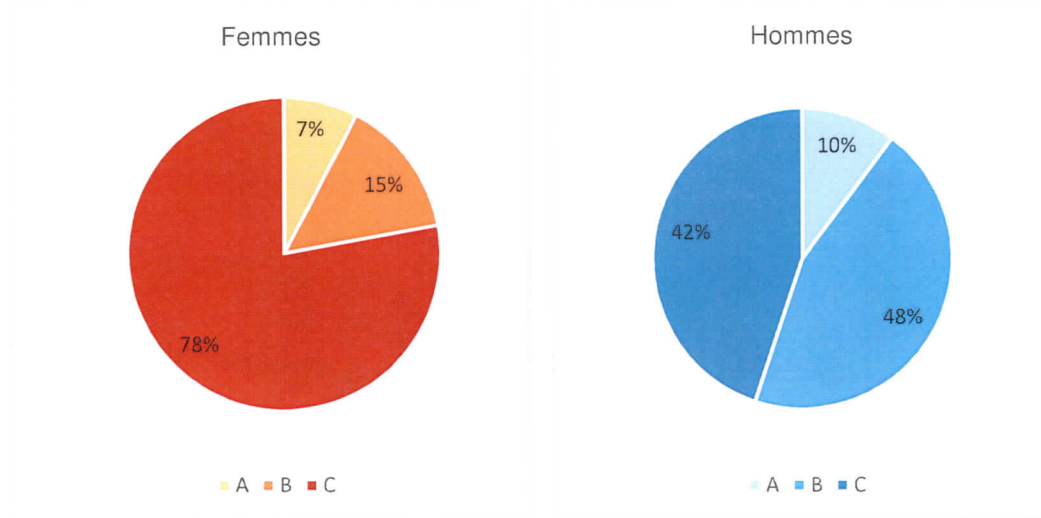
Répartition par statut

Statut	Femmes	Hommes	total	% femmes	% hommes
Titulaires	178	50	228	78%	22%
Contractuels	63	29	92	68%	32%
TOTAL	241	79	320	75%	25%

Comme pour l'effectif total, les femmes sont majoritaires dans les effectifs de titulaires, comme de contractuels. Par ailleurs, concernant la répartition des femmes par statut, elles sont majoritairement titulaires, avec 74 % de titulaires contre 26 % de contractuels. Pour les hommes, ce ratio est plus resserré, avec 63 % de titulaires et 37 % de contractuels, ce qui tend vers plus d'hommes contractuels que d'hommes titulaires par rapport aux femmes.

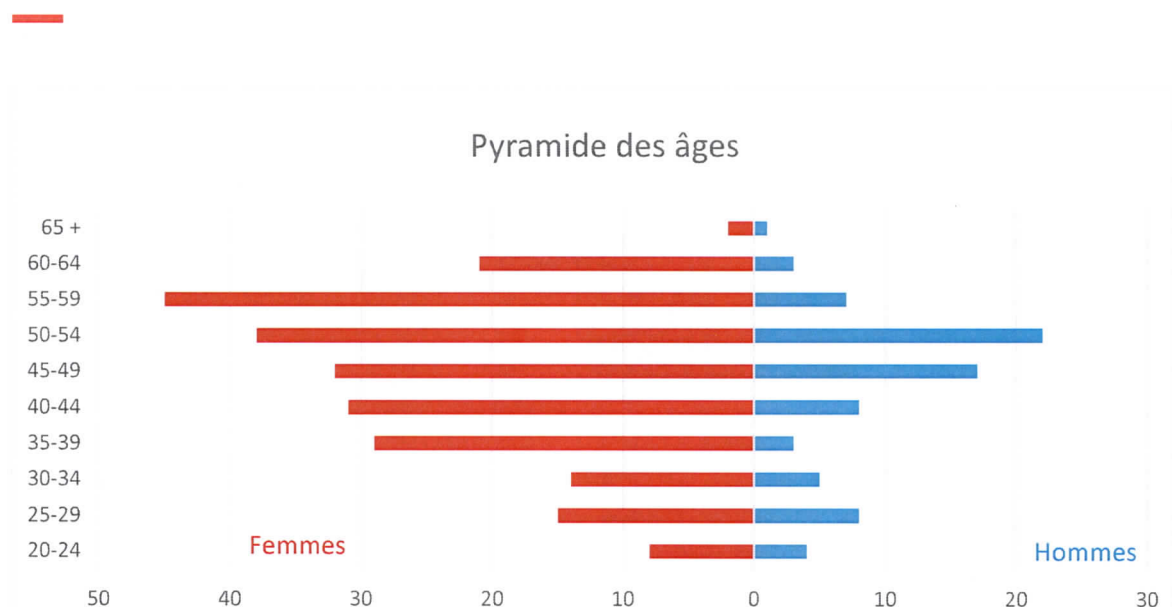
Répartition par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femmes	Hommes	total	% femmes	% hommes
A	17	8	25	68%	32%
B	35	38	73	48%	52%
C	189	33	222	85%	15%
TOTAL	241	79	320	75%	25%

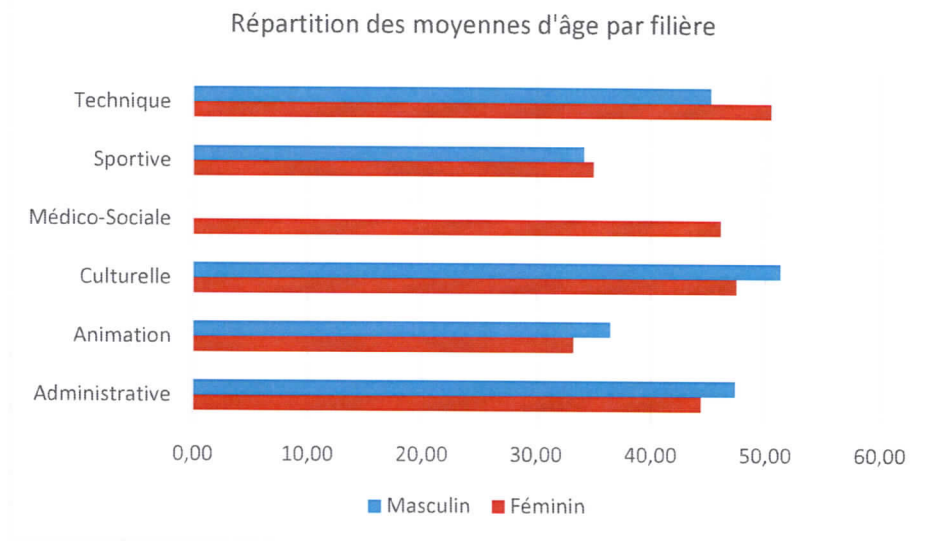


Au sein de la Communauté de communes, la part des femmes reste dominante dans la catégorie C. Cependant, il est à noter qu'en catégorie B, la part des femmes (15%) est inférieure par rapport à la part des hommes (42%) et de même en catégorie A, la part des femmes (7%) est inférieure par rapport à la part des hommes (10%).

Pyramide des âges

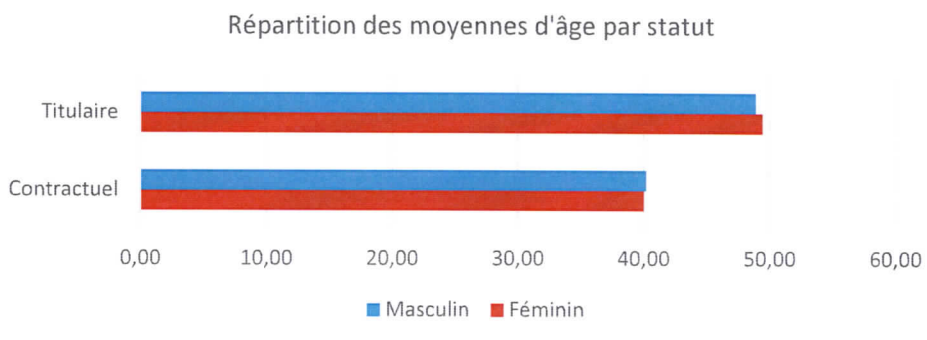


Au 31/12/2020, l'âge moyen des agents de la fonction publique territoriale est de 45,6 ans. Au 01/09/2024, l'âge moyen des agents de la CDC est de 46,67 ans, contre 45,96 ans en 2023. L'âge moyen des femmes en 2024 est de 46,98 ans, contre 46,29 ans en 2023 et de 45,71 ans pour les hommes, contre 44,99 ans en 2023.



Les présentes données indiquent que les moyennes d'âge sont plus élevées dans la filière technique, médico-sociale et culturelle pour les femmes et dans la filière administrative et culturelle pour les hommes.

La filière animation et sportives comptent des hommes et des femmes plus jeunes que dans les autres filières.



Dans la répartition des moyennes d'âge des femmes et des hommes par statut, les agents contractuels, hommes et femmes ont une moyenne d'âge de 40,09 ans en 2024 contre 39,97 ans en 2023. Les agents titulaires sont plus âgés avec un vieillissement plus important chez les femmes avec une moyenne d'âge de 49,44 ans, alors que chez les hommes, la moyenne d'âge est de 48,90 ans.

Chez les hommes, l'agent titulaire le plus jeune a 22 ans et l'agent contractuel le plus jeune 20 ans. Chez les femmes, l'agent titulaire la plus jeune a 23 ans, l'agent contractuelle la plus jeune a, quant à elle, 20 ans.

A l'inverse, chez les hommes, l'agent titulaire le plus âgé a 66 ans et l'agent contractuel le plus âgé a 62 ans.

Chez les femmes, l'agent titulaire la plus âgée a 67 ans, l'agent contractuelle la plus âgée a, quant à elle, 62 ans.

Les âges sont équivalents à 2023, avec un an de plus, la tendance est donc au vieillissement. Cependant, il est à noter que la seule nuance est l'âge minimum des agents titulaires féminines est de 23 ans en 2024 contre 25 ans en 2023.

2) Durée et organisation du travail

Durée de travail

	2023	2024	2023	2024	évolution 2023-2024	
Durée de travail	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
Temps complet	108	116	61	63	7%	3%
Temps non complet	101	101	16	15	0%	-6%
Temps partiel	26	24	1	1	-8%	0%
Total	235	241	78	79	3%	1%

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à être à temps complet, 48 % contre 80 % chez les hommes. Elles sont majoritairement à temps non complet, 42 % contre 19 % chez les hommes et elles sont plus nombreuses à prendre un temps partiel, 10 % contre 1 % chez les hommes.

Cependant, entre 2023 et 2024, le nombre de femmes à temps complet a augmenté de 7 % et le nombre de temps partiel a baissé de 8% malgré une augmentation des effectifs féminins.

Par ailleurs, la quotité moyenne des agents à temps non complet en 2023, était de 55,34 % contre 61,88 % en 2024. Cette donnée indique l'effort effectué sur la résorption de la précarité des agents à temps complet en réduisant les postes à faible quotité.

Le télétravail

	2022	2023	2022	2023	évolution 2022-2023	
Télétravail	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
Nombre d'agents	29	31	11	11	7%	0%
% agents total	12%	13%	14%	14%		

Sur l'ensemble de la Communauté de communes, 12 % des femmes font du télétravail et 14% des hommes font du télétravail. Cette répartition est stable entre 2022 et 2023. Sur l'ensemble des effectifs, 3 femmes supplémentaires font du télétravail. Cependant, dans le même temps, les agents de la direction communication ont été transférés de la Ville vers le service commun porté par la CDC et plusieurs femmes font régulièrement du télétravail dans ce service.

3) Carrières et promotions

Avancements de grade et promotion interne

Avancements de grade	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
2022	18	6	24	7,53	8,70
2023	17	1	18	7,23	1,28
2024	10	4	14	4,15	5,06

Les femmes bénéficient régulièrement des avancements de grade. Leur proportion reste stable en 2022 et en 2023. En 2024, une plus faible proportion de femmes a bénéficié d'un avancement de grade. En revanche, les hommes ont moins bénéficié d'un avancement de grade en 2023, avec seulement 1,28 %, cependant leur nombre augmente en 2024.

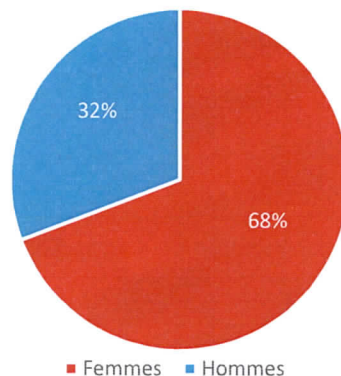
Promotion interne	Femmes	Hommes	Total
2022	2	0	2
2023	1	0	1
2024	0	0	0

En 2022 et en 2023, l'accès à la promotion interne, organisée par le centre de gestion de l'Orne est faible. Seules 3 femmes ont pu en bénéficier. En 2024, aucun agent n'a bénéficié d'une promotion interne.

Répartition des emplois de direction

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	1	2
A	16	7	23
Total	17	8	25

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction



Les emplois de direction, les emplois fonctionnels et les catégories A, sont majoritairement occupés par des femmes sur l'ensemble des postes toutes catégories confondues.

Répartition des recrutements

	2023	2024	2023	2024
Recrutements	Femmes		Hommes	
Titulaires	2	1	1	1
Contractuels	11	16	8	9
Total	13	17	9	10

Sur 27 recrutements en 2024, comme en 2023, des femmes ont été recrutées en majorité. Néanmoins, comme pour les hommes, les femmes sont principalement des agents contractuels.

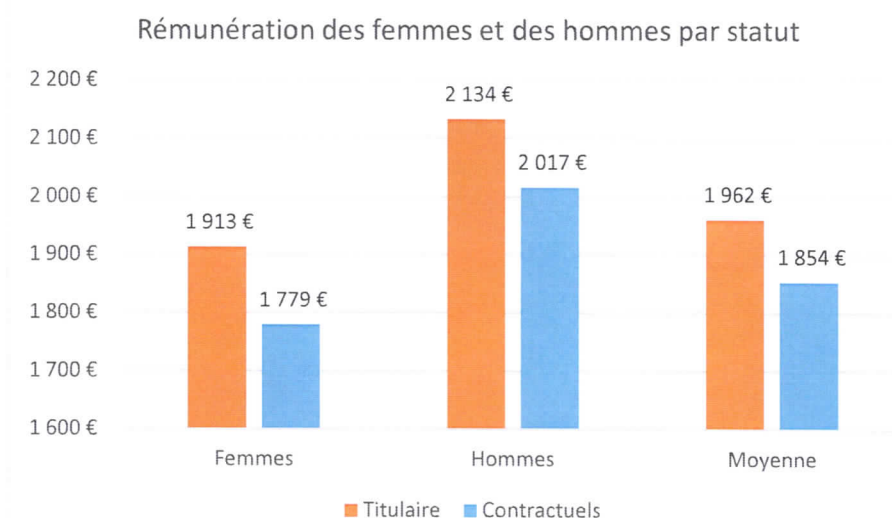
	2023	2024	2023	2024
Recrutements	Femmes		Hommes	
A	2	0	0	1
B	7	0	8	4
C	4	17	1	4
Total	13	17	9	9

En 2024, 4 femmes supplémentaires par rapport à 2023 ont bénéficié d'un recrutement externe. Le nombre d'hommes recrutés est constant, cependant, ils sont mieux répartis dans les catégories, alors que l'ensemble des femmes recrutées sont toutes en catégorie C.

Mobilité interne 2024	Femmes	Hommes
A	1	0
B	3	1
C	6	0
Total	10	1

Les données des mobilités internes de 2024 viennent contre balancer le constant précédent car les femmes ayant bénéficiées d'une mobilité interne dans le cadre d'un recrutement sont mieux réparties dans les catégories avec un agent de catégorie A et 3 agents de catégorie B. En 2023, seulement 2 femmes avaient bénéficié d'une mobilité interne, un agent de catégorie C et un agent de catégorie B.

4) Répartition des rémunérations

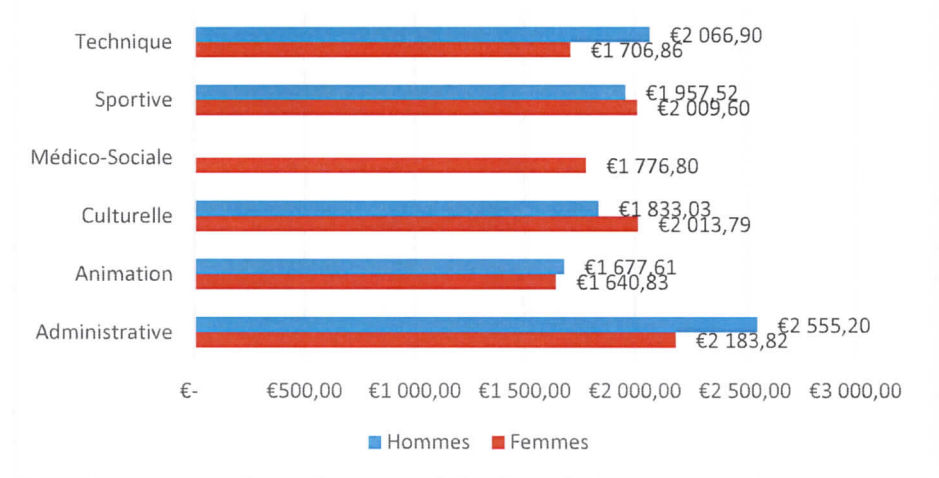


Les salaires ont été appréciés en équivalent temps plein, sur la période du mois de septembre 2024. En moyenne, les rémunérations nettes mensuelles des femmes sont plus faibles que les hommes. Le salaire net mensuel moyen d'un agent de la Communauté de communes en équivalent temps plein est de 1930,82 €. Entre 2022 et 2023, le salaire net moyen des femmes a augmenté de 0.2 %, passant de 1874,54 € à 1878,36 €.

Evolution 2022-2023	Femmes	Hommes	Moyenne
Titulaire	1,44%	3,43%	2,10%
Contractuel	-2,10%	-1,38%	-2,38%

Concernant l'évolution des salaires nets mensuels entre 2022 et 2023, les salaires augmentent de 1,44 % chez les femmes titulaires et baissent de 2,10 % chez les contractuelles, lorsque, dans le même temps de nombre de femmes titulaires augmentent et le nombre de contractuelles diminuent. Par ailleurs, les salaires nets mensuels des hommes augmentent plus vite que ceux des femmes.

Répartition des femmes et des hommes par filières

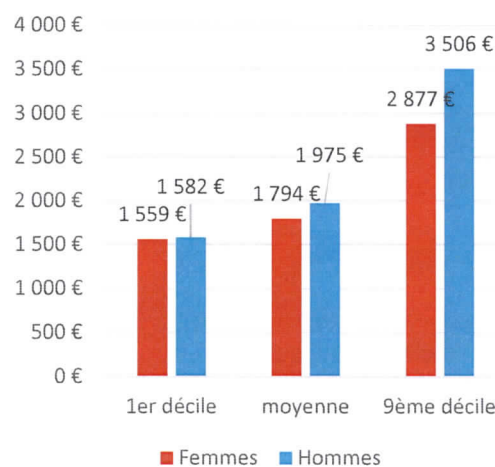


Afin de mesurer les inégalités, les statistiques emploient la méthode des déciles. Cette mesure est prescrite par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situe 10 % des salaires.

Le 9^{ème} décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.

Ensemble des salaires par déciles



Sur l'ensemble des agents, la rémunération nette moyenne mensuelle reste inférieure à celle des hommes, toutes mesures confondus.

Les moyennes nationales indiquent que les femmes gagnent 8,3 % de moins que les hommes (source : INSEE 2021, Les salaires dans la fonction publique territoriale).

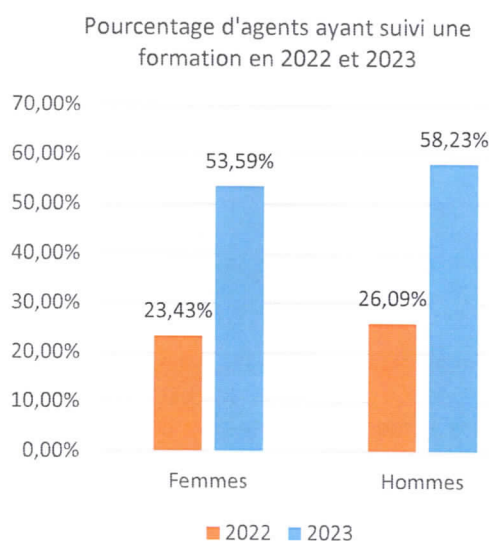
Sur la Communauté de communes, le salaire net moyen mensuel des femmes est de 1878 €, celui des hommes est de 2 091 €, soit une différence de 213 €, contre 248 € en 2023. Cependant, le salaire net moyen mensuel des femmes n'a augmenté que de 4 € alors que celui des hommes a baissé de 32 €.

5) Formation

Les données sont extraites du bilan des formation 2023.

Nombre d'agents	Femmes	Hommes	Total	évolution 2022-2023	
				Femmes	Hommes
A	18	8	26	260%	800%
B	30	25	55	88%	213%
C	79	13	92	126%	30%
Total	127	46	173	127%	156%

Ce tableau rassemble le nombre d'agents ayant participé à au moins une formation en 2023. De nombreux agents sont partis en formation en 2023, autant hommes que femmes. Il est à noter la bonne progression du nombre de femmes de catégorie C partant en formation en 2023.



Ainsi en 2023, 58,23 % des hommes de la CDC ont participé à une formation et un peu moins de femmes, 53,59%, ont suivi une formation ; contre 26,09% des hommes en 2022 et 23,43 % chez les femmes.

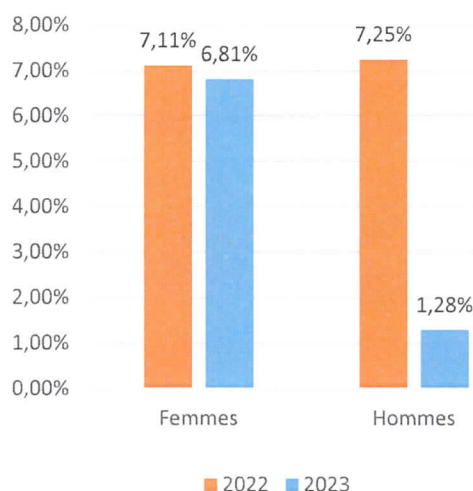
6) Conditions de travail

Accidents de travail

Les données sont extraites des bilans annuels 2022 et 2023 afin d'appréhender des années entières.

	2022	2023	2022	2023	évolution 2022-2023	
AT	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
nombre d'AT	17	16	5	1	-6%	-80%
nombre de jours	212	102	23	0	-52%	-100%
Moyenne de jours par AT	12,47	6,38	4,6	0	-49%	-100%
Pourcentage	7,11%	6,81%	7,25%	1,28%		

Pourcentage d'accidents de travail en 2022 et en 2023



La répartition des accidents de travail entre 2022 et 2023 montre le nombre d'accident a baissé chez les femmes et chez les hommes. Les femmes restent les plus touchées par les accidents de travail et ont le plus grand nombre de jours d'arrêts, cependant avec une moyenne en baisse, passant de 12,47 jours en 2022 à 6,38 jours en 2023.

Maladies professionnelles

	2022	2023	2022	2023	évolution 2022-2023	
MP	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes
nombre d'AT	4	8	0	0	100%	0%
nombre de jours	1016	1319	0	0	30%	0%

En ce qui concerne les maladies professionnelles, les femmes ont présenté 8 maladies professionnelles 2023 contre 4 au cours de l'année 2022. Alors que les hommes n'ont pas déclaré de maladies professionnelles sur ces périodes.

7) Les actions mises en œuvre en matière de ressources humaines

La Communauté de communes Terres d'Argentan Interco renouvelle un plan d'action pour les années 2024 à 2026.

Ce plan d'action mutualisé est soumis pour avis au comité social territorial, lequel sera informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan. Il pourra à cette occasion faire l'objet de propositions de révision.

Le plan d'action est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été mis en place pour une durée de 3 ans.

La loi du 6 août 2019 de transformation de l'action publique transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques.

Les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent mettre en place **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan de trois ans maximum comporte des mesures afin :

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

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, une pénalité est due par l'employeur. Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixées par un **décret du 4 mai 2020** portant modalités d'élaboration et de mise en œuvre des nouveaux plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Le plan définit la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les quatre domaines mentionnés ci-dessus. Le plan d'action précise pour chacun de ces domaines les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre.

AXES	OBJECTIFS	ACTIONS	INDICATEUR	CALENDRIER
Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Réduire les écarts constatés dans le cadre du groupe de travail sur le régime indemnitaire et du rapport égalité femmes/hommes	- développer les données sur l'égalité femmes/hommes présentées en CST et en assemblée - définir, le cas échéant, les mesures à mettre en œuvre pour traiter les écarts	- Rapport égalité femmes/hommes présenté en CST - RSU	Présenter un rapport chaque année et poursuivre l'harmonisation des RI sur les années 2024 et 2025
	Réduire la précarité des agents	- réduire le recours aux contrats précaires - limiter le recours aux contrats à temps non complet	- Bilan des temps non complet et des contrats en CST	Bilan annuel présenté en CST
Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Garantir l'égal accès dans les procédures de recrutement	- favoriser la mixité des jurys de recrutement	- bilan annuel composition des recrutements présenté en CST	Bilan annuel présenté en CST
	Assurer le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement de grade au choix	- veiller à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité	- bilan annuel des avancements de grade	Bilan annuel présenté en CST
	Veiller à garantir un égal accès aux postes à responsabilité	- identifier les freins à l'accès au poste à responsabilité et mettre en place des formations pour les lever - développer les mobilités interne sur des postes à responsabilités	- bilan annuel des mobilités internes	Bilan annuel présenté en CST
	Adaptation des postes de travail	- Prendre en compte les capacités physiques des agents et aménager les postes si nécessaire, réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie en lien avec la médecine du travail - Vigilance à apporter sur les agents de la petite enfance, de l'éducation/restauration scolaire, des résidences autonomes et les agents d'entretien et notamment en fin de carrière - Développer les formations adaptées	- Bilan annuel par l'agent chargé de la prévention - bilan annuel des formations sur cette thématique	Bilan annuel présenté en CST En continu
	Favoriser la mixité des métiers	- être sensibilisé par les accès aux hommes et aux femmes dans les métiers peu ou non mixtes à compétences égales	- bilan annuel des recrutements présenté en CST	En continu
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Tenir compte de cette articulation dans la détermination des règles d'aménagement du temps de travail	- instruire les possibilités de mettre en place un dispositif permettant le maintien à temps complet des agents souhaitant concilier vie personnelle et vie professionnelle	- intégration au règlement intérieur de la collectivité	En cours d'instruction

		- limiter le recours aux horaires décalés		
	Faciliter l'accès à la formation	- développer les formations « en intra », en « union » et en distanciel afin de réduire les contraintes de déplacement	Taux de formation sur site Nombre d'agents par sexe	En continu
	Permettre aux agents d'exercer leurs droits	- Mettre en place des actions de communication interne sur les droits des agents, congé paternité, aménagements horaires femmes enceintes...	Nombre d'actions de communication	En continu
Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Permettre aux agents d'exercer leurs droits	- Mettre en place des actions de communication interne sur ces thématiques et des actions de formation	Nombre d'actions de communication et de formation	En continu
	Rédiger des procédures	- mettre en place une procédure face aux agressions - informer sur le dispositif de recueil des signalements	Activer le dispositif	Courant 2024 En continu

Tous les bilans annuels ont été réalisés et présentés en comité social territorial. Les différentes actions en continu sont effectuées et font l'objet d'un travail au long cours.

Lors d'une prochaine édition de ce rapport, il pourra être effectué une synthèse de ces actions et des bilans annuels réalisés.

Actions menées

a. Harmonisation des procédures

Le bilan de 2024 des Lignes Directrices de Gestion (LDG) fait état de l'harmonisation des pratiques lancée dans le cadre de la démarche de l'administration partagée avec la Ville d'Argentan et le CCAS d'Argentan.

Le bilan recense 9 procédures mises en place et le positionnement de 4 référents mobilité, formations, prévention et égalité professionnelle dans le but de prendre en charge les problématiques des agents et d'assurer l'égalité professionnelle au sein de l'établissement.

b. Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

L'analyse des données de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), composante du RIFSEEP, ont indiqué que les femmes perçoivent des montants d'IFSE plus faibles que les hommes. En commun avec la ville d'Argentan et le CCAS d'Argentan, des groupes de travail se sont réunis tout au long de l'année 2023 et 2024, afin d'identifier les disparités et de définir des moyens d'action. Des critères de cotation des postes ont été définis dans un objectif d'égalité de traitements des postes et des agents. Ensuite, des grilles d'échelonnement des IFSE dans les groupes de fonction permettront de repositionner les agents sur des paliers objectifs, visant à l'égalité dans l'attribution des IFSE.

c. Développement de la formation des agents

Les bilans des formations ont présenté une augmentation du nombre de formations pour l'ensemble des agents de la CDC. En revanche, proportionnellement, les hommes se sont plus formés que les femmes. Cependant, chez les femmes, la proportion de femmes de catégorie C est plus forte que chez les hommes. L'effort de formation a été accentué sur cette population, plus éloigné des possibilités de formation. Le développement des formations en intra, en interne et réalisées sur Argentan a permis à 98 femmes, toutes catégories confondues, de se former sans avoir des longs déplacements à faire.

d. Réduction du recours aux contrats à temps non complet et de courtes durées

A la rentrée de septembre 2024, la mutualisation des postes d'animateur entre le service éducation et le service enfance jeunesse a permis de recruter des agents sur des postes d'une quotité minimum de 70 %. La volonté du service éducation est également de proposer des postes dont la quotité est supérieure à 40 % pour les agents en charge de la surveillance de la pause méridienne et de la garderie notamment.

La précarité liée aux renouvellements des contrats a été traitée en proposant une nomination stagiaire aux agents présents depuis une durée allant de 1 an à 6 ans.

e. Réduction du nombre de temps partiels

Le travail à partiel est le plus répandu chez les femmes. Les aménagements du temps de travail sur 1607 heures à la réduction du recours à des temps partiels grâce à la mise en place des RTT pour les agents non cadre.

f. Identification des freins à l'accès aux postes à responsabilité

La levée de freins à l'accès aux postes à responsabilité a permis à plusieurs femmes d'accéder à ces postes, notamment par la création de poste de référentes école.

g. Mixité des métiers

Le recrutement sur des postes à plus fortes quotités a permis de recruter des agents masculins sur des postes particulièrement féminins comme les postes d'animateur de centre de loisirs et de pause méridienne.

Volet 2 – Politiques publiques en faveur du droit des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes

Ce deuxième volet est consacré aux politiques publiques menées en faveur du droit des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes comme fixé par 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.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- 10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Sur le territoire de la Communauté de communes Terres d'Argentan Interco, la compétence du Contrat de Ville est supportée par la Ville d'Argentan et n'est pas une compétence communautaire. Il en est de même pour la Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD) et le Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles (CLVSS).

A ce jour, ces sujets ne seront, donc, pas abordés dans ce rapport.