

Communauté de communes Terres d'Argentan Interco

Rapport égalité entre les femmes et les hommes 2025

Direction des Ressources Humaines

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	14
7) Les actions mises en œuvre en matière de ressources humaines	16
a. Harmonisation des procédures.....	18
b. Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)	18
c. Développement de la formation des agents	19
d. Réduction du recours aux contrats à temps non complet et de courtes durées	19
e. Réduction du nombre de temps partiels	19
f. Identification des freins à l'accès aux postes à responsabilité	19
g. Mixité des métiers	19
Volet 2 – Politiques publiques en faveur du droit des femmes et de l'égalité des femmes et des hommes.....	20

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.

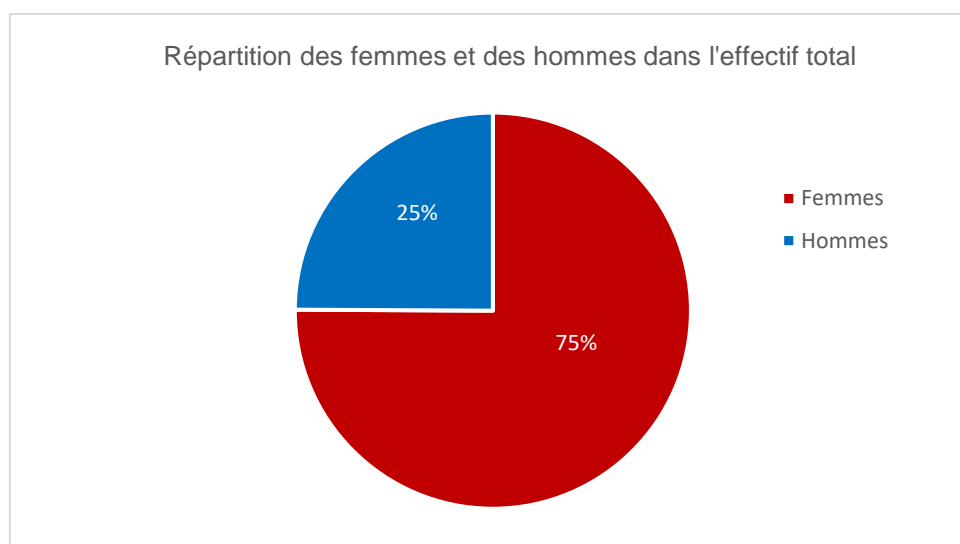
Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes précise les modalités d'élaboration de ce rapport à travers deux volets : un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité réalisé à partir de 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 décembre 2025. Les données sur année complète sont extraites des bilans des années 2022, 2023 et 2024.

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

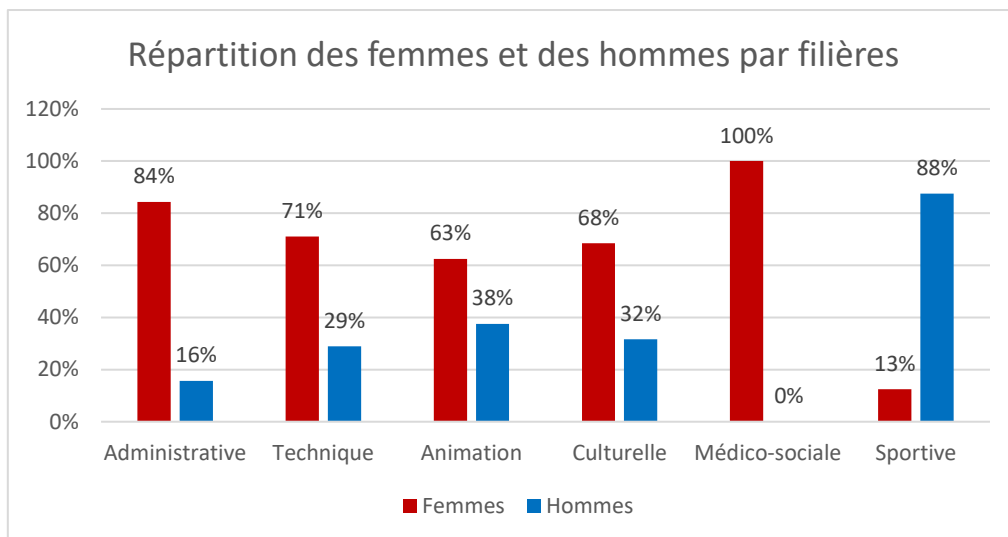
1) Effectifs sur emplois permanents

Les effectifs sont de 320 agents sur les postes pourvus dont 240 femmes, soit 75 % des effectifs et de 80 hommes, soit 25 % des effectifs. Cette répartition est constante sur les années précédentes.



Répartition des femmes et des hommes par filières

Filière	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Administrative	70	13	83	84%	16%
Technique	103	42	145	71%	29%
Animation	10	6	16	63%	38%
Culturelle	26	12	38	68%	32%
Médico-sociale	30	0	30	100%	0%
Sportive	1	7	8	13%	88%
TOTAL	240	80	320	75%	25%



Comme en 2024, 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

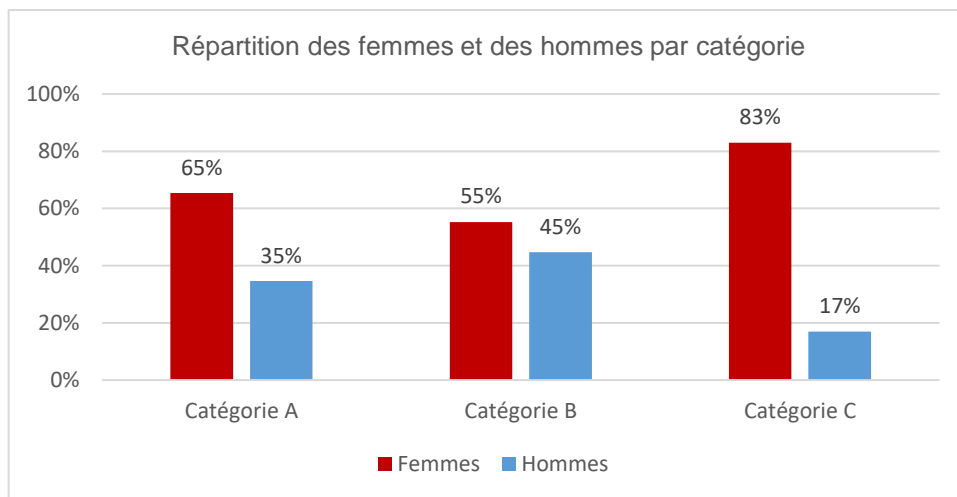
Répartition par statut

Statut	Femmes	Hommes	total	% femmes	% hommes
Titulaires	172	51	223	77%	23%
Contractuels	68	29	97	70%	30%
TOTAL	240	80	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 72 % de titulaires contre 28 % de contractuels. Pour les hommes, ce ratio est plus resserré, avec 63,7 % de titulaires et 36,3 % de contractuels, ce qui tend vers plus d'hommes contractuels que d'hommes titulaires par rapport aux femmes.

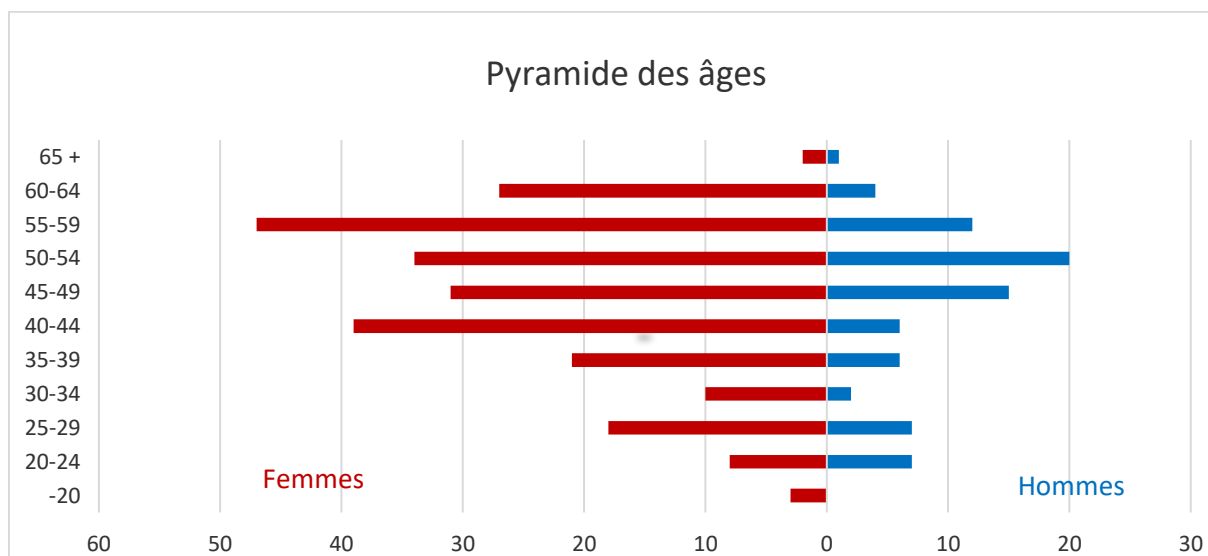
Répartition par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femmes	Hommes	total	% femmes	% hommes
A	17	9	26	65%	35%
B	42	34	76	55%	45%
C	181	37	218	83%	17%
TOTAL	240	80	320	75%	25%

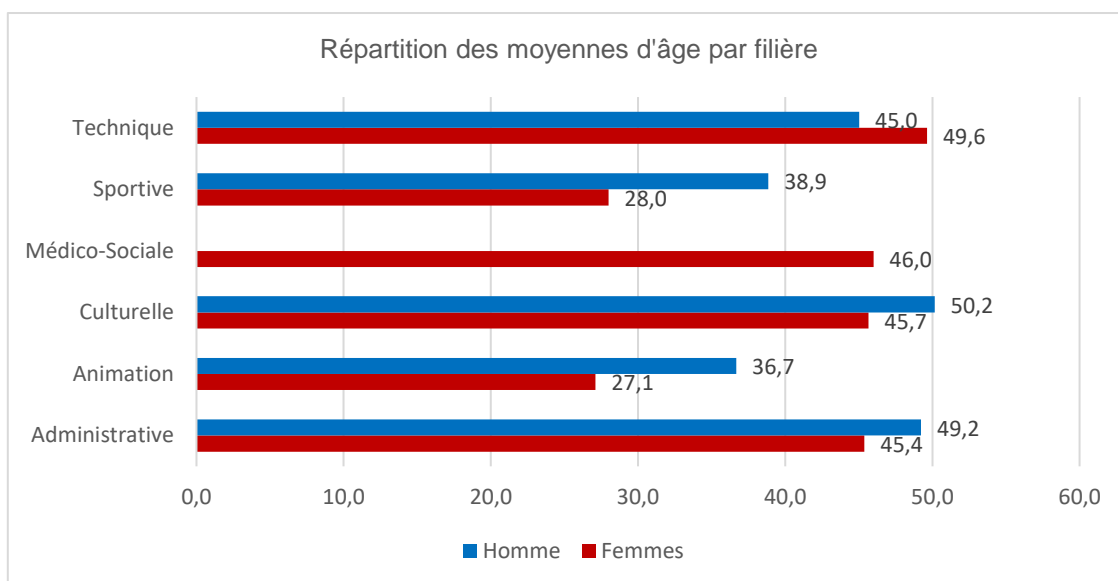


Au sein de la Communauté de communes, la part des femmes reste dominante dans la catégorie C. Cependant, il est à noter qu'en catégorie B, la part des femmes est passée de 55% en 2025 contre 15 % en 2024, ce qui remonte par rapport à la part des hommes qui reste constant à 45 %. En catégorie A, 65 % des agents sont des femmes contre 17 % pour les hommes.

Pyramide des âges

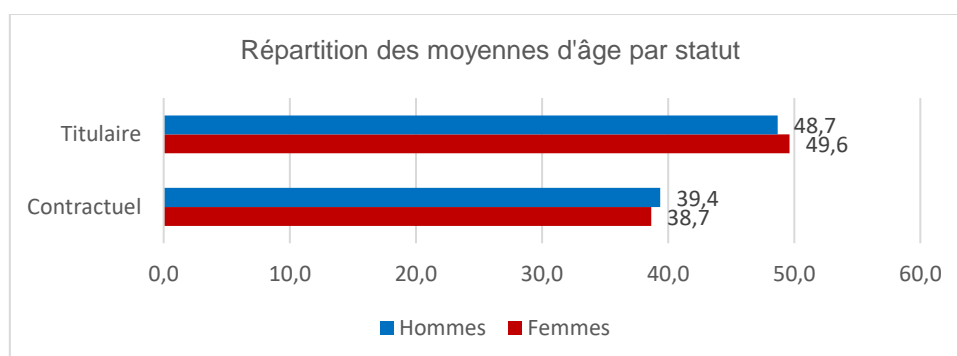


Au 31/12/2025, l'âge moyen des agents de la CDC est de 46,19 ans contre 46,67 ans 2024 et 45,96 ans en 2023. L'âge moyen des femmes en 2025 est de 46,48 ans contre 46,98 ans en 2024 et 46,29 ans en 2023 et de 45,31 ans pour les hommes, contre 45,71 ans en 2024 et 44,99 ans en 2023.



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 38,87 ans en 2025 contre 40,09 ans en 2024 et 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 49,6 ans, alors que chez les hommes, la moyenne d'âge est de 48,7 ans.

Chez les hommes, l'agent titulaire le plus jeune a 22 ans et l'agent contractuel le plus jeune 21 ans. Chez les femmes, l'agent titulaire la plus jeune a 24 ans, l'agent contractuelle la plus jeune a, quant à elle, 19 ans.

A l'inverse, chez les hommes, l'agent titulaire le plus âgé a 66 ans et l'agent contractuel le plus âgé a 61 ans.

Chez les femmes, l'agent titulaire la plus âgée a 68 ans, l'agent contractuelle la plus âgée a, quant à elle, 61 ans.

Les âges sont globalement équivalents à 2024, avec un léger rajeunissement cette année après plusieurs années de tendance au vieillissement notamment chez les contractuels.

2) Durée et organisation du travail

Durée de travail

	2023	2024	2025	2023	2024	2025	évolution 2024-2025	
Durée de travail	Femmes			Hommes			Femmes	Hommes
Temps complet	108	116	114	61	63	67	-2%	6%
Temps non complet	101	101	104	16	15	12	3%	-20%
Temps partiel	26	24	22	1	1	1	-8%	0%
Total	235	241	240	78	79	80	0%	1%

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à être à temps complet, 48 % contre 84 % chez les hommes. Elles sont majoritairement à temps non complet, 43 % contre 15 % chez les hommes et elles sont plus nombreuses à prendre un temps partiel, 9 % contre 1 % chez les hommes.

Cependant, entre 2023 et 2024, le nombre de femmes à temps complet a légèrement baissé de 2 % après une augmentation de 7 % entre 2023 et 2024 et le nombre de temps partiel a encore baissé de 8% comme entre 2023 et 2024.

Par ailleurs, la quotité moyenne des agents à temps non complet en 2025, est de 64.57 % 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	2024	2022	2023	2024	évolution 2023-2024	
Télétravail	Femmes			Hommes			Femmes	Hommes
Nombre d'agents	29	31	46	11	11	14	48%	27%
% agents total	12%	13%	19%	14%	14%	18%		

Sur l'ensemble de la Communauté de communes, 19 % des femmes font du télétravail et 18% des hommes font du télétravail. Une nette augmentation du nombre d'agents faisant un télétravail est constatée, notamment chez les femmes.

3) Carrières et promotions

Avancements de grade et promotion interne

Avancements de grade	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
2022	28	17	45	7,5%	8,7%
2023	24	5	29	7,2%	1,3%
2024	15	8	23	4,2%	1,3%
2024	8	5	13	3,3%	6,3%

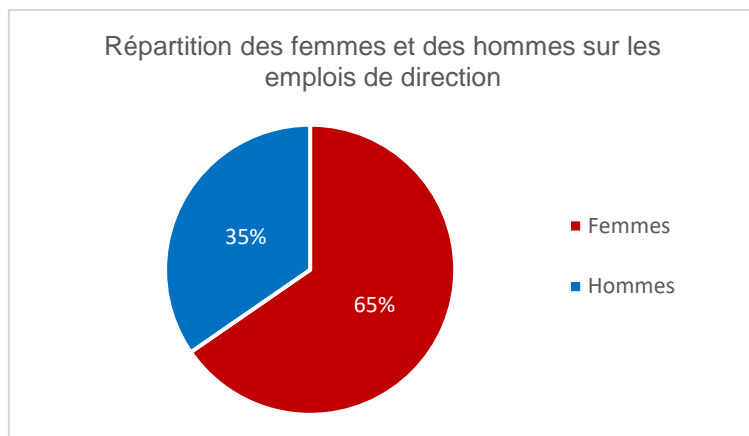
Les femmes bénéficient régulièrement des avancements de grade. Cependant, la proportion de femmes à bénéficier d'un avancement de grade est plus faible chaque année. En revanche, la part des hommes bénéficiant d'un avancement de grade, augmente chaque année depuis 2022.

Promotion interne	Femmes	Hommes	Total
2022	2	0	2
2023	1	0	1
2024	0	0	0
2025	1	1	2

Chaque année, l'accès à la promotion interne, organisée par le centre de gestion de l'Orne est faible. Depuis 2022, seules 4 femmes ont pu en bénéficier et un seul homme en 2025.

Répartition des emplois de direction

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	1	1	2
A	16	8	24
Total	17	9	26



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. Cependant, 2 hommes de plus en catégorie A ont intégré les effectifs en 2025. Par ailleurs, le taux de catégorie A parmi les effectifs total en 2025 est de 8,13 %.

Répartition des recrutements

	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Recrutements	Femmes			Hommes		
Titulaires	2	1	1	1	1	1
Contractuels	11	16	20	8	9	7
Total	13	17	21	9	10	8

Chaque année, des femmes sont recrutées en majorité. Néanmoins, comme pour les hommes, les femmes sont principalement des agents contractuels.

	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Recrutements	Femmes			Hommes		
A	2	0	2	0	1	0
B	7	0	9	8	4	2
C	4	17	10	1	4	6
Total	13	17	21	9	9	8

En 2025, 4 femmes supplémentaires par rapport à 2024 ont bénéficié d'un recrutement externe. Le nombre d'hommes recrutés est constant. Par ailleurs, il y a eu plus d'agents de catégorie A et B recrutés par rapport à 2024.

Mobilité interne 2025	Femmes	Hommes
A	0	0
B	1	1
C	5	0
Total	6	1

En 2025, 7 agents ont bénéficié d'une mobilité interne et principalement des femmes. Cependant, elles sont 4 de moins qu'en 2024.

4) Répartition des rémunérations

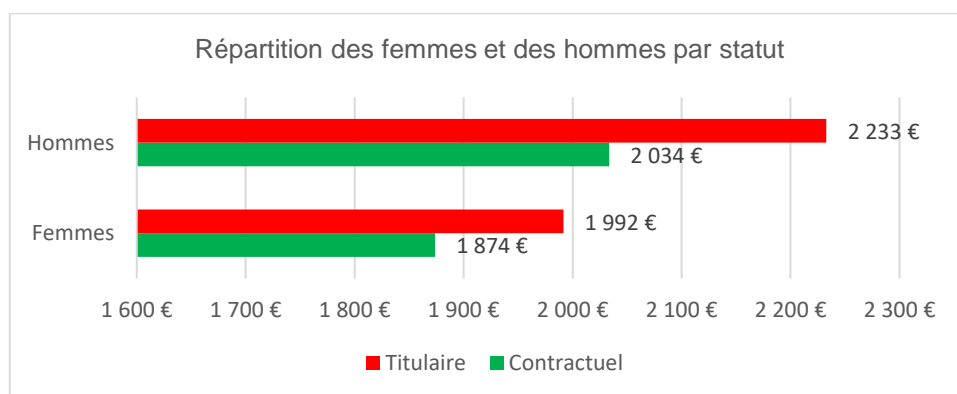
Répartition selon les salaires nets

2025	Femmes	Hommes
Salaire net moyen	1957,70 €	2160,64 €

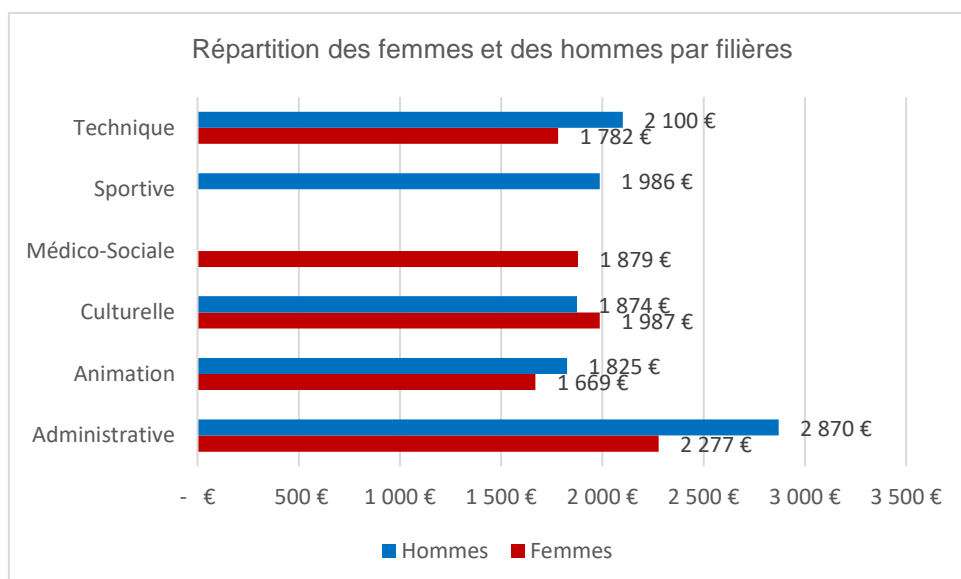
Les salaires ont été appréciés en équivalent temps plein, sur la période du mois de décembre 2025.

Le salaire moyen en 2025 est de 2 008,44 €.

En moyenne, les rémunérations nettes mensuelles des femmes sont 10% plus faibles que les hommes.



Concernant les salaires des femmes et des hommes titulaires et contractuels, les salaires des hommes titulaires sont nettement supérieurs à ceux des femmes. Il en est de même pour les salaires des hommes contractuels, supérieurs également à ceux des femmes titulaires qui sont déjà plus élevés que les contractuels féminines.



Dans la filière sportive, une seule femme étant représentée, les données ne sont pas traitées dans ce graphique.

Dans les filières, les écarts sont les moins prononcés en filière animation et culturelle. En revanche, les écarts les plus importants se présentent en filière technique et administrative.

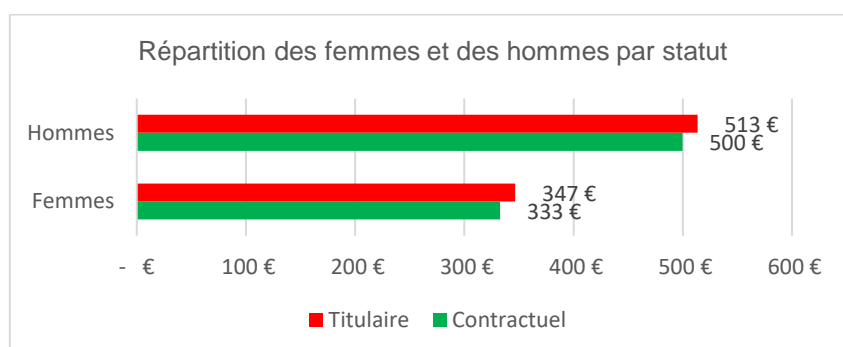
	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Plus de 2 008,44 €	73	34	107	30%	43%

Par ailleurs, le salaire moyen en 2025 étant de 2 008,44 €, 73 femmes ont un salaire supérieur au salaire moyen contre 34 hommes. Ainsi, sur l'ensemble des femmes, 30 % des femmes ont un salaire supérieur au salaire moyen contre 43 % des hommes.

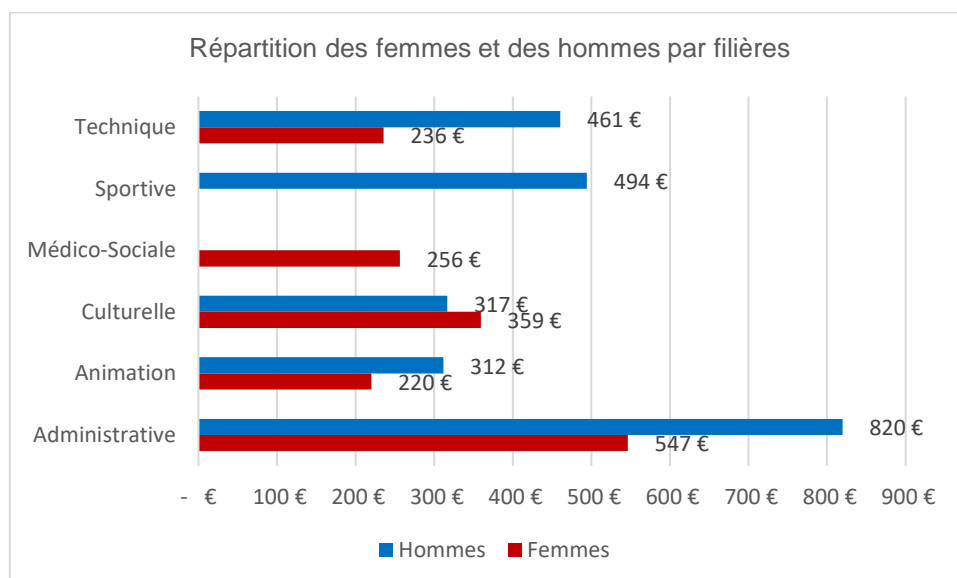
Répartition selon les montants d'IFSE

2025	Femmes	Hommes
IFSE	342,78	508,27 €

En 2025, le montant moyen d'IFSE est de 382,10 €.



Les montants d'IFSE par statut présentent des écarts qui varient peu entre titulaires et contractuels, mais présentent encore des écarts conséquents entre les hommes et les femmes.



Dans la filière sportive, une seule femme étant représentée, les données ne sont pas traitées dans ce graphique.

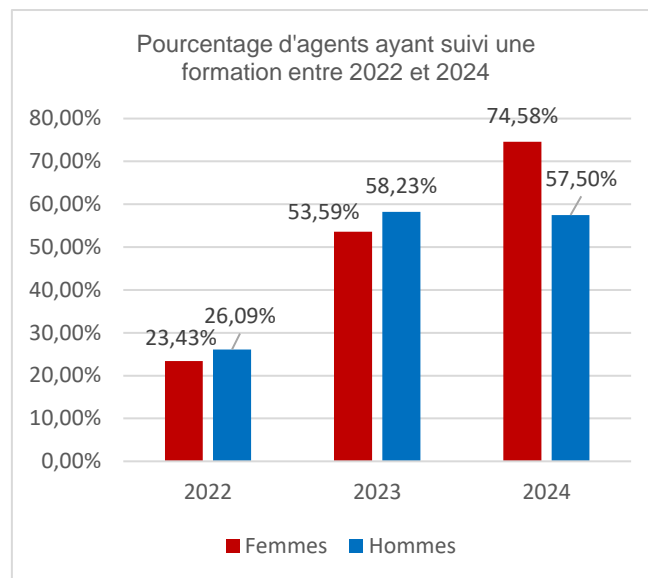
Les répartitions par filière montrent également des disparités. Les femmes en filière technique, médico-sociale et animation présentent des IFSE inférieurs au montant moyen de 382,10 € mais aussi par rapport aux hommes. Dans les filières culturelle et administrative, les femmes ont des montants d'IFSE plus importants.

5) Formation

Les données sont extraites du bilan des formation 2024.

Nombre d'agents	Femmes	Hommes	Total	évolution 2023-2024	
				Femmes	Hommes
A	15	7	22	-17%	-13%
B	35	31	66	17%	24%
C	129	29	158	63%	123%
Total	179	46	225	41%	0%

Ce tableau rassemble le nombre d'agents ayant participé à au moins une formation en 2024. De nombreux agents sont partis en formation en 2024, autant hommes que femmes. Il est à noter la bonne progression du nombre de femmes de catégorie C partant en formation en 2023.



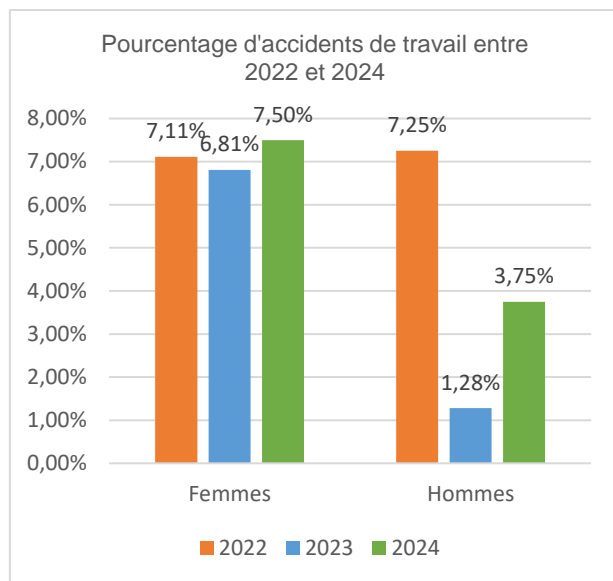
Ainsi le nombre d'agents partant en formation est en constante augmentation chez les femmes. La tendance est à la stabilisation pour les hommes en 2024 après une nette augmentation entre 2022 et 2023.

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	2024	2022	2023	2024
AT	Femmes			Hommes		
nombre d'AT	17	16	18	5	1	3
nombre de jours	212	102	263	23	0	16
Moyenne de jours par AT	12,47	6,38	14,61	4,6	0	5,33
Pourcentage	7,11%	6,81%	7,50%	7,25%	1,28%	3,75%



La répartition des accidents de travail entre 2022 et 2024 montre qu'après une baisse en 2023, le nombre d'accidents de travail repart à la hausse chez les femmes et chez les hommes. Les femmes restent néanmoins, les plus touchées par les accidents de travail et ont le plus grand nombre de jours d'arrêts.

Maladies professionnelles

	2022	2023	2024	2022	2023	2024
MP	Femmes			Hommes		
nombre de MP	4	8	13	0	0	1

Depuis 2022, les femmes sont de plus en plus touchées par les maladies professionnelles. 5 nouvelles maladies professionnelles ont été déclarées en 2024. Alors que chez les hommes, un seul a déclaré une maladie professionnelle 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - réduire le recours aux contrats précaires - limiter le recours aux contrats à temps non complet 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - favoriser la mixité des jurys de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - veiller à ce que les critères retenus assurent le respect de cette égalité 	<ul style="list-style-type: none"> - bilan annuel des avancements de grade 	Bilan annuel présenté en CST
	Veiller à garantir un égal accès aux postes à responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - bilan annuel des mobilités internes 	Bilan annuel présenté en CST
	Adaptation des postes de travail	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - être sensibilisé par les accès aux hommes et aux femmes dans les métiers peu ou non mixtes à compétences égales 	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - instruire les possibilités de mettre en place un dispositif permettant le maintien à temps complet des agents souhaitant concilier vie personnelle et vie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - 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.