



*Rapport 2024 sur l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes*

REÇU EN PREFECTURE

le 21/03/2025

Application agréée E-legalite.com

99_DE-034-243400488-20250311-25_012_1_B1

Table des matières

Préambule.....	3
Quelques chiffres nationaux (source : INSEE).....	4
1.1 – Etat des lieux de la mixité à La Domitienne en 2024.....	5
1.1.1 Les emplois de direction tous services confondus.....	5
1.1.2 La structure des effectifs de La Domitienne au 31 décembre 2024	5
1.1.3 Les travailleurs en situation de handicap.....	15
1.2 – Les parcours professionnels.....	15
1.2.1 Les mouvements de personnel.....	15
1.2.2 Les promotions professionnelles.....	16
1.3 – Les rémunérations.....	17
1.4 – La formation et la promotion de la parité.....	20
1.4.1 Effectifs formés.....	20
1.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation	20
1.5 Absentéisme.....	20
1.6 Congés liés à la naissance en 2024	22
1.7 – Conclusion.....	22

Préambule

« L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas seulement être reconnu légalement mais il doit effectivement être exercé et concerner tous les aspects de la vie politique, économique, sociale et culturelle. En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Des inégalités persistent – par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique. Ces inégalités sont le fruit de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société. »

(Extrait de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale)

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes a été rendu obligatoire par la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61). Ce cadre légal légitime et sécurise l'action des collectivités et des Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (E.P.C.I) en matière d'égalité femmes-hommes.

La question de l'égalité fait l'objet d'un encadrement législatif et réglementaire :

- La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités et les E.P.C.I rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle,
- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville,
- La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités et les E.P.C.I mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes,
- 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 et les E.P.C.I,
- La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, qui définissent les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Le rapport présenté doit permettre :

- de sensibiliser les élus et agents de l'établissement public à l'égalité femmes-hommes,
- de porter et rendre visible ce sujet aux yeux du public. A moyen terme, ce rapport peut être un outil pour analyser les finances de l'établissement public sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

Quelques chiffres nationaux (source : INSEE)

- Taux d'activité en France : 73.9 % pour la population comprise entre 15 et 64 ans, pour 71.2 % les femmes et 76.8 % pour les hommes, en 2023.
- Temps complet : 73.5 % des femmes actives et 91,3 % des hommes actifs.
- Salaire mensuel net moyen (pour un équivalent temps plein) pour les hommes 2 619 €, pour les femmes 2 267 €, en 2023 (Occitanie).
- Montant mensuel moyen des retraites dans le privé : 755 €, dont 674 € pour les femmes et 858 € pour les hommes, en 2021, (source Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse),

Lorsqu'elles exercent un emploi, les femmes ne sont pas positionnées sur les mêmes catégories socioprofessionnelles que les hommes.

Cette ségrégation socioprofessionnelle est en partie due aux métiers exercés par les femmes, moins diversifiés que ceux des hommes.

Parmi les cadres, seulement deux métiers sont « très féminisés » : les cadres du paramédical et de l'action sociale. À l'opposé, cinq sont presque exclusivement masculins : les cadres du bâtiment et des travaux publics, les ingénieurs en informatique, les cadres des transports, de la logistique et navigants de l'aviation, les ingénieurs ou cadres techniques de l'industrie et le personnel d'études et de recherche.

La moitié des femmes cadres se concentrent sur seulement quatre métiers : enseignante, cadre des services administratifs, comptables et financiers, médecin ou cadre A de la fonction publique.

La fonction publique territoriale n'échappe malheureusement pas à ce constat :

- Les femmes représentent 61 % de la fonction publique territoriale,
- Elles représentent en 2022 :
 - 69 % des contractuels,
 - 69 % des catégories A dont 53% A+
 - 64 % des catégories B,
 - 59 % des catégories C,
 - 53 % des emplois de direction A+.

Au niveau national, les femmes sont placées plus souvent que les hommes dans des situations précaires statutairement (temps non complet, agent contractuel...).

Plus nombreuses que les hommes dans la fonction publique territoriale, elles n'occupent pourtant que très rarement des postes de direction.

1.1 – Etat des lieux de la mixité à La Domitienne en 2024

1.1.1 Les emplois de direction tous services confondus

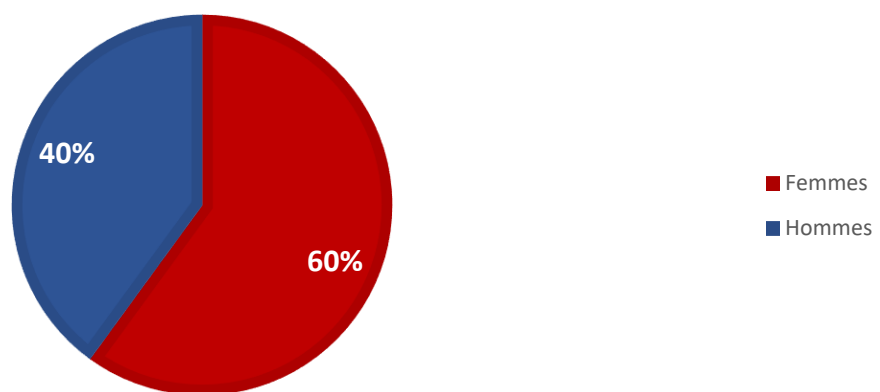
Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20 % de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40 % à partir de janvier 2017 et a été étendu, en 2019, aux collectivités et EPCI de plus de 40 000 habitants. La Domitienne n'est donc pas encore concernée par le taux de primo-nominations.

Néanmoins, il convient de noter que **80 % des emplois de direction à La Domitienne sont occupés par des femmes**, la direction étant composée d'un Directeur Général des Services et de quatre Directrices de Pôle.

Répartition femmes - hommes sur les postes à responsabilité (en nombre)

	Femmes	Hommes	Total
Emploi fonctionnel	0	1	1
Direction de pôle	4	0	4
Responsable de service	11	5	16
Coordonnateur	0	3	3
Maître de port	0	1	1
TOTAL	15	10	25

REPARTITION TOTALE SUR LES POSTES DE DIRECTION



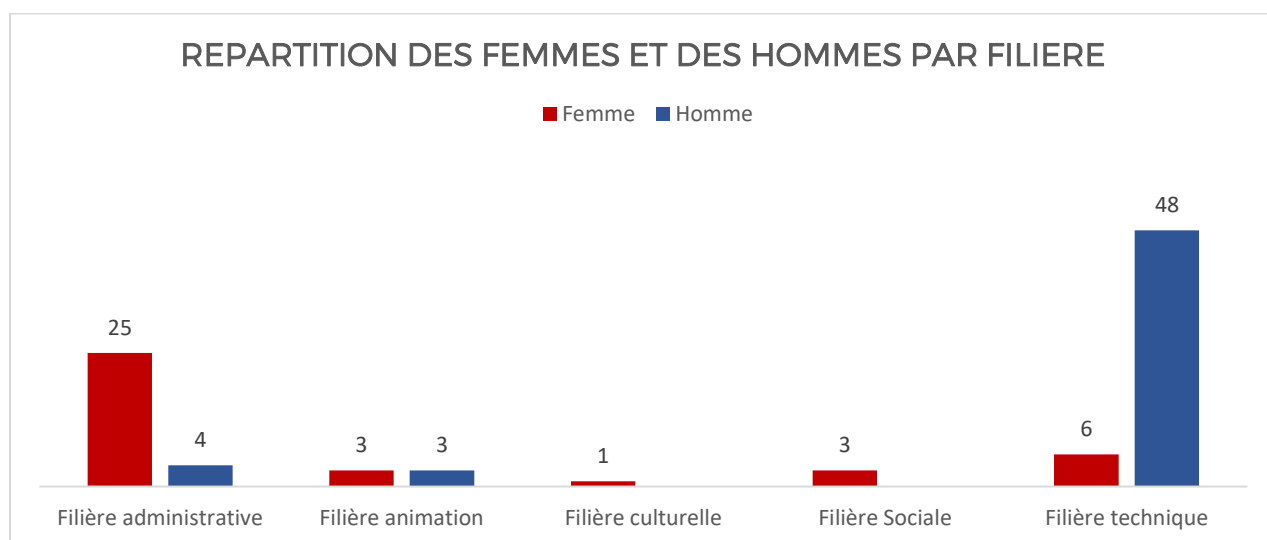
Ce graphique est réalisé à partir des données recueillies sur les fiches de poste des agents titulaires et CDI de droit privé.

1.1.2 La structure des effectifs de La Domitienne au 31 décembre 2024

Part des femmes et des hommes par filières :

1. TITULAIRES ET STAGIAIRES (BP – GDMA)

	2024			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	25	4	29	23	3	26
Filière technique	6	48	54	7	47	54
Filière animation	3	3	6	3	3	6
Filière culturelle	1	0	1	1	0	1
Filière médico-sociale	3	0	3	3	0	3
TOTAL	38	55	93	37	53	90



Pour réaliser ce graphique nous n'avons sélectionné que les titulaires et les stagiaires. Ici, sur l'effectif global on constate une augmentation de trois agents, un agent féminin et deux agents masculins toutes filières confondues entre 2023 et 2024.

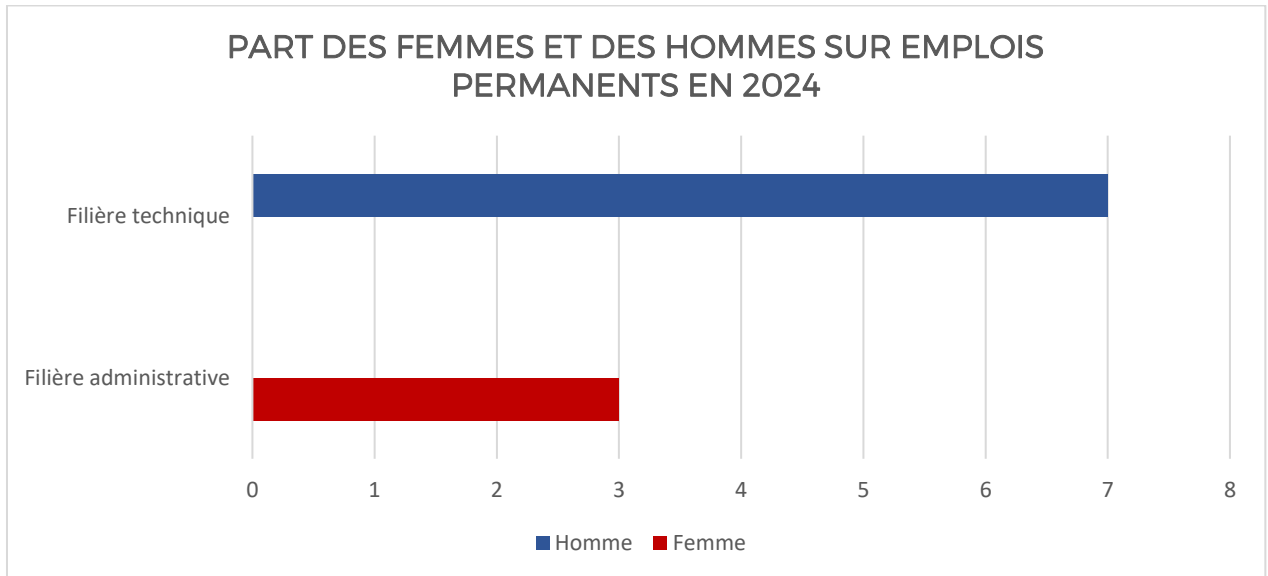
2. NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS (BP – GDMA)

	2024			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	3	0	3	5	1	6
Filière technique	0	7	7	0	2	2
Filière animation	0	0	0	0	0	0
Filière culturelle	0	0	0	0	0	0
Filière médico-sociale	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	7	10	5	3	8

Sont comptabilisés les non titulaires sur emplois permanents (emplois vacants dans l'attente de recruter un titulaire, les CDI). Les contrats de projet ne sont pas pris en compte.

Nous remarquons une augmentation de l'effectif global. Dans le détail, on remarque qu'entre 2023 et 2024 l'effectif féminin baisse de 2 alors que pour les hommes sur la même période l'effectif masculin augmente de 4. La Domitienne a effectivement recruté plus de contractuels

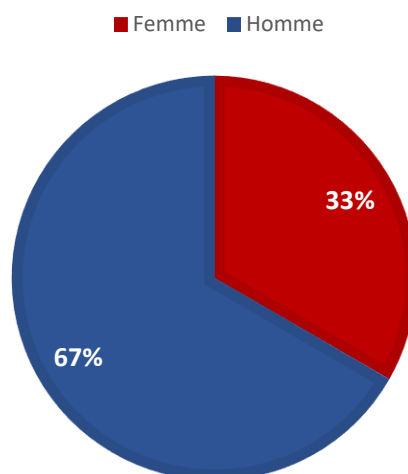
sur des postes permanents sur des métiers en tension (mécanicien, chauffeur ripeur, agent polyvalent).



3. NON TITULAIRES SUR EMPLOIS NON PERMANENTS (BP - GDMA)

	2024			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Contrats de projet	1	2	3	0	0	0

CONTRATS DE PROJET



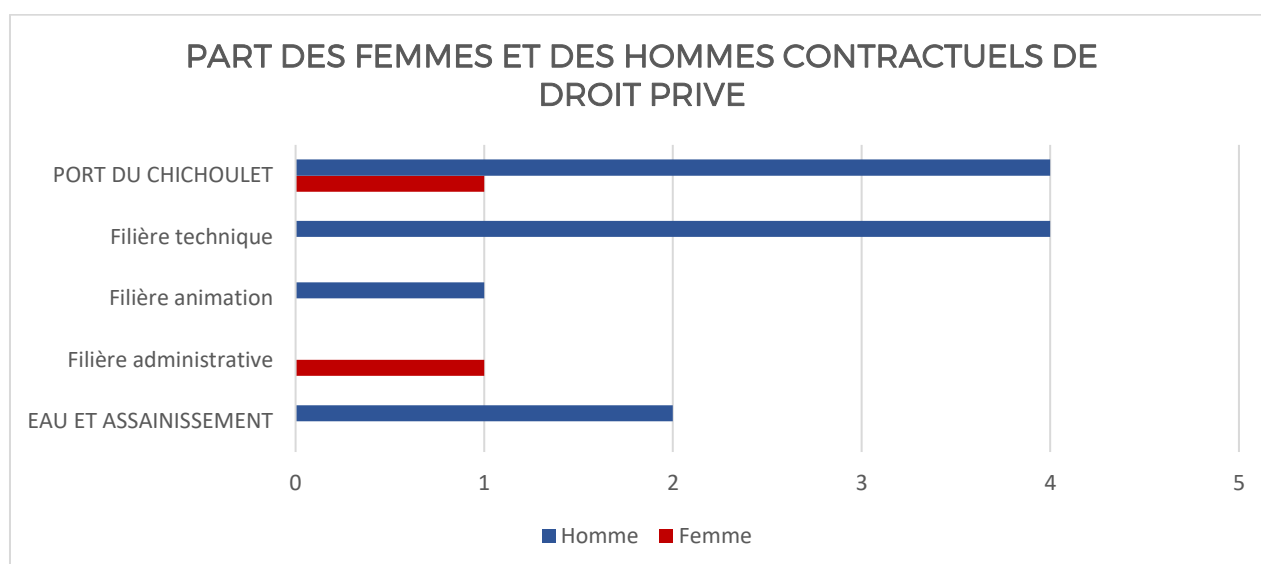
4. CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE (PORT DU CHICHOULET - ASSAINISSEMENT- EAU - BP - GDMA)

	2024			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Port du Chichoulet	1	4	5	1	4	5
Assainissement-Eau	0	2	2	0	2	2
Filière animation	0	1	1	1	0	1
Filière technique	0	4	4	0	1	1
Filière administrative	1	0	1	1	0	1
TOTAL	2	11	13	3	7	10

Les agents du Port du Chichoulet et ceux de l'eau et assainissement sont en CDI de droit privé, nous constatons une stabilité dans les effectifs entre 2023 et 2024.

Concernant la filière animation et technique, il s'agit de recrutements d'agents en emplois aidés Parcours Emplois Compétences (PEC). Un agent féminin a été remplacé par un agent masculin dans la filière animation.

Concernant la filière administrative, un agent féminin a été recruté en 2023 en contrat d'apprentissage.



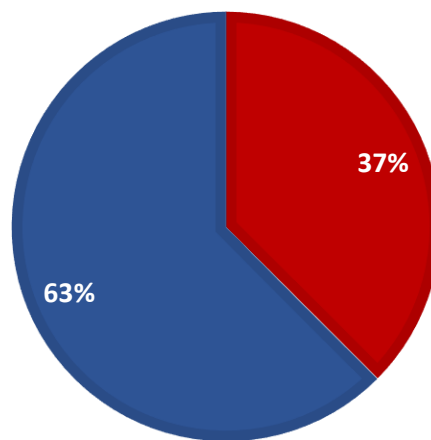
5. TABLEAU RECAPITULATIF TOUS STATUTS CONFONDUS

	2024			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	30	6	36	30	4	34
Filière technique	6	59	65	8	61	69
Filière animation	3	4	7	4	3	7
Filière culturelle	1	0	1	1	0	1
Filière médico-sociale	3	0	3	3	0	3
Port du Chichoulet	1	4	5	1	4	5
Assainissement-Eau	0	2	2	0	2	2
TOTAL	44	75	119	47	74	121

Le nombre total d'agents tous statuts confondus est stable entre 2023 et 2024.

REPARTITION TOUS STATUTS CONFONDUS

■ Femmes ■ Hommes



Au niveau national, la fonction publique territoriale emploie 1,9 million d'agents, avec un taux de 52 % de femmes pour les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI). La répartition femme - homme à La Domitienne ne reflète pas la réalité de la répartition au niveau national. On constate ainsi une **majorité d'hommes (63 %)** dans les effectifs de La Domitienne soit plus de 15 points de plus que la moyenne dans les EPCI.

Ainsi, au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %

Communes : 61 %

EPCI : 52 %

REÇU EN PREFECTURE

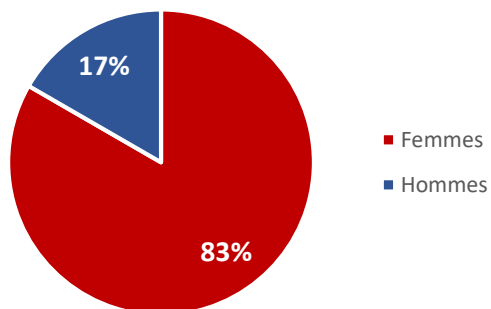
le 21/03/2025

Application agréée E-legalite.com

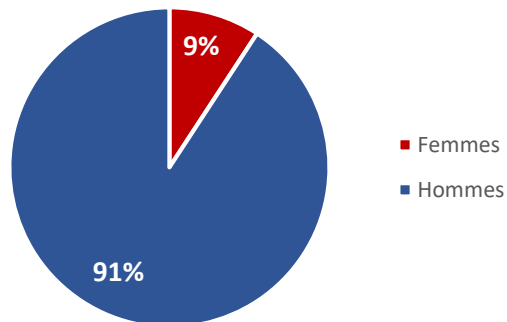
99_DE-034-243400488-20250311-25_012_1_BI

Part des femmes et des hommes par filière tous statuts confondus :

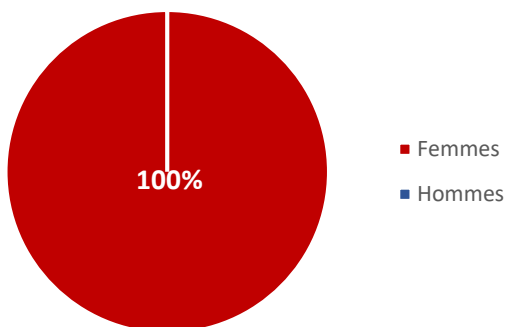
FILIERE ADMINISTRATIVE



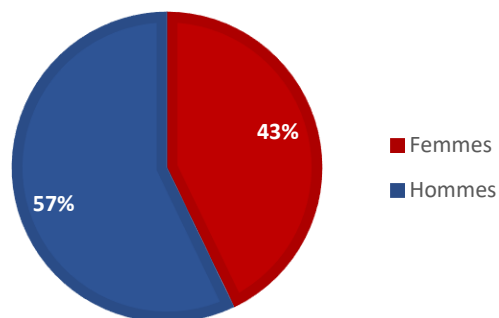
FILIERE TECHNIQUE



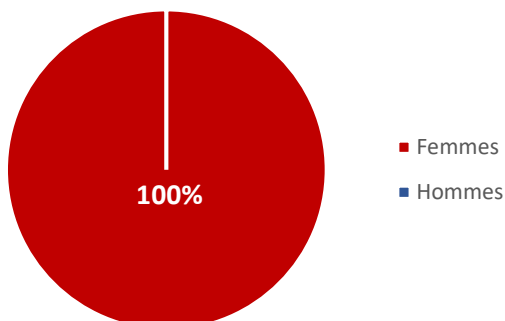
FILIERE CULTURELLE



FILIERE ANIMATION



FILIERE SOCIALE

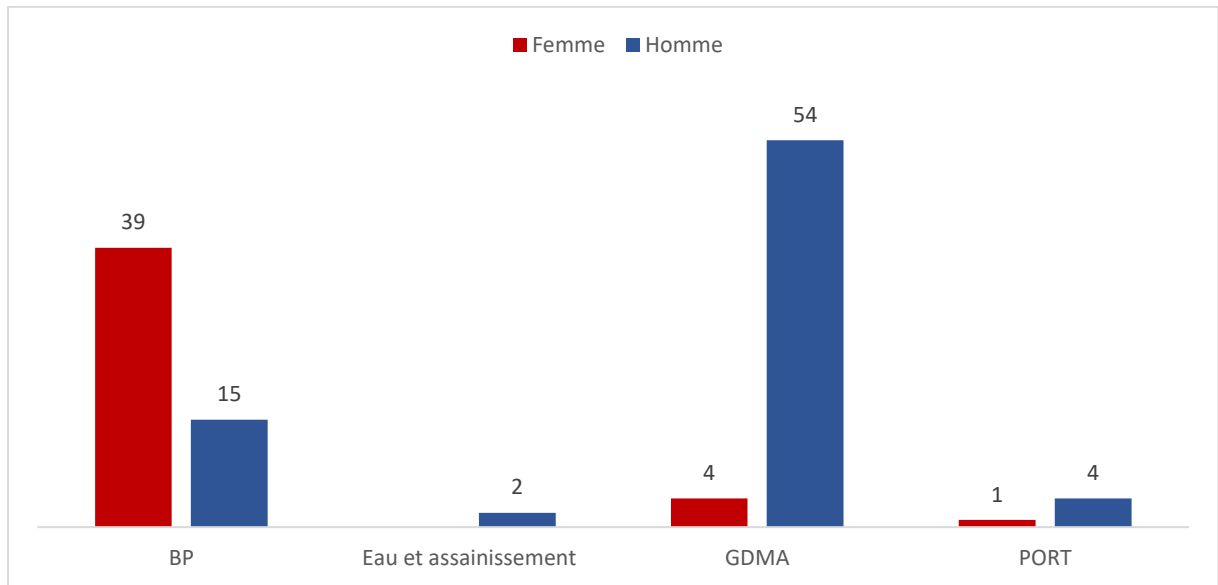


A l'égal des chiffres nationaux, on constate **une représentation plus importante des hommes dans la filière technique** et une représentation **plus importante des femmes dans les filières administratives et médico-sociales.**

Au niveau national, dans la FPT :
Filière administrative : 82 % de femmes / 18 % d'hommes
Filière technique : 40 % de femmes / 60 % d'hommes
Filière culturelle : 63 % de femmes / 37 % d'hommes
Filière animation : 71 % de femmes / 29 % d'hommes
Filière médico-sociale et sociale : 96 % de femmes / 4 % d'hommes

Part des femmes et des hommes par budget :

REPARTITION DES FEMMES ET DE HOMMES PAR BUDGET



Part des femmes et des hommes par statut :

	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes
Statutaires (titulaires et stagiaires)	38	55	93	40.86 %	59.14 %
CDI de droit public et privé	2	6	8	25 %	75 %
Contractuels (sur emplois permanents)	2	7	9	22.2 %	77.8 %
Contractuels (sur emplois non permanents)	1	7	8	12.5%	87.5%
Apprentissage	1	0	1	100%	0%
Total	44	75	119	37 %	63 %

On peut constater que les agents masculins sont majoritaires tous statuts confondus. Avec le recrutement d'agents contractuels principalement masculins dans les services où les métiers sont en tensions.

Au niveau national, dans la FPT :
 Titulaires : 60 % de femmes / 40 % d'hommes
 Non-titulaires : 69 % de femmes / 31 % d'hommes
 Pas de données concernant les contractuels de droit privé

La Domitienne, par ailleurs, a recours à des contrats non permanents afin de pallier les absences d'agents indisponibles. La répartition femmes - hommes est la suivante :

Analyse par genre des heures de remplacement

	2024	2023
Nombre d'hommes	8	12
Nombre de femmes	0	0
Total « heures de remplacement »	3365.2	4550
Total « heures d'hommes »	3365.2	4550
Total « heures de femmes »	0	0

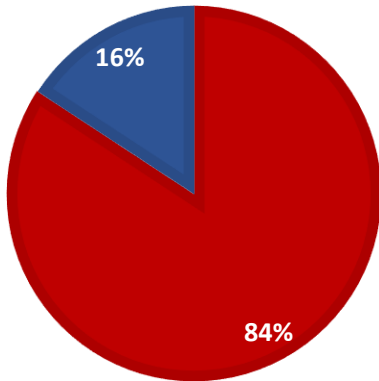
Part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique pour l'ensemble des effectifs :

	Femmes (nb)	Femmes Sur l'ensemble des agents (%)	Femmes par catégorie (%)	Hommes (nb)	Hommes sur l'ensemble des agents (%)	Hommes par catégorie (%)	Total
Catégorie A	16	13.4	84.2	3	2.5	15.8	19
Catégorie B	12	10.08	63.1	7	5.9	36.9	19
Catégorie C	14	11.76	20.6	54	45.3	79.4	68
C.D.I. Droit privé	1	0.84	14.3	6	5.04	85.7	7
Contrat PEC	0	0	0	5	4.20	100	5
Contrat apprentissage	1	0.84	100	0	0	0	1
TOTAL	44	36.9		75	63.1		119

Au niveau national, dans la FPT :
 Catégorie A : 71 % de femmes / 29 % d'hommes
 Catégorie B : 65 % de femmes / 35 % d'hommes
 Catégorie C : 56 % de femmes / 44 % d'hommes

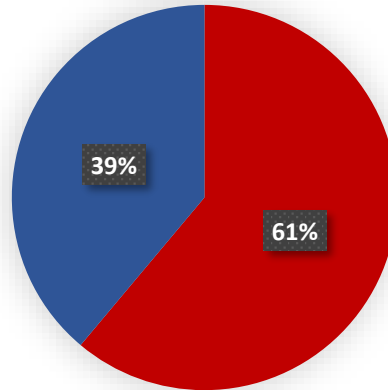
CATÉGORIE A

Femmes Hommes



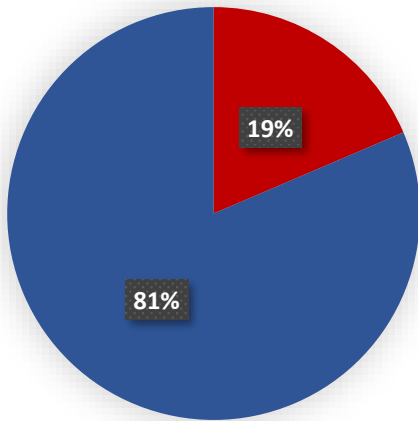
CATEGORIE B

Femmes
Hommes



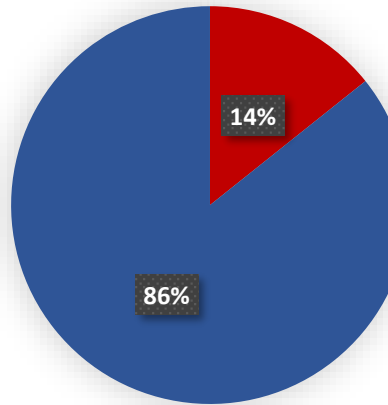
CATEGORIE C

Femmes
Hommes



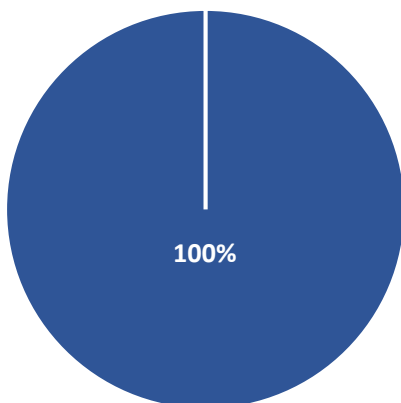
CDI de droit privé

Femmes
Hommes



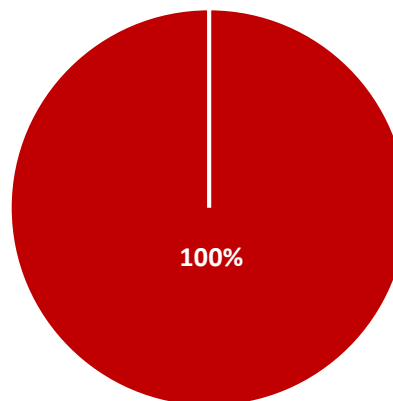
CONTRAT PEC

Femmes
Hommes



CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Femmes
Hommes



Part des femmes et des hommes en fonction du temps de travail :

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Temps complet	41	73	114	35.9 %	64.1 %
Temps partiel	1	2	3	33.3 %	66.7 %
Temps non complet	1	0	1	100 %	0 %
Apprentissage	1	0	1	100 %	0 %
Total	44	75	119	36.9 %	63.1 %

Un agent public peut exercer ses fonctions à temps plein, à temps partiel ou occuper un emploi à temps non complet.

L'agent public à **temps partiel** est celui qui occupe un emploi à temps complet, c'est-à-dire un emploi créé pour une durée de travail de 35 heures par semaine et qui choisit de travailler moins de 35 heures.

Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

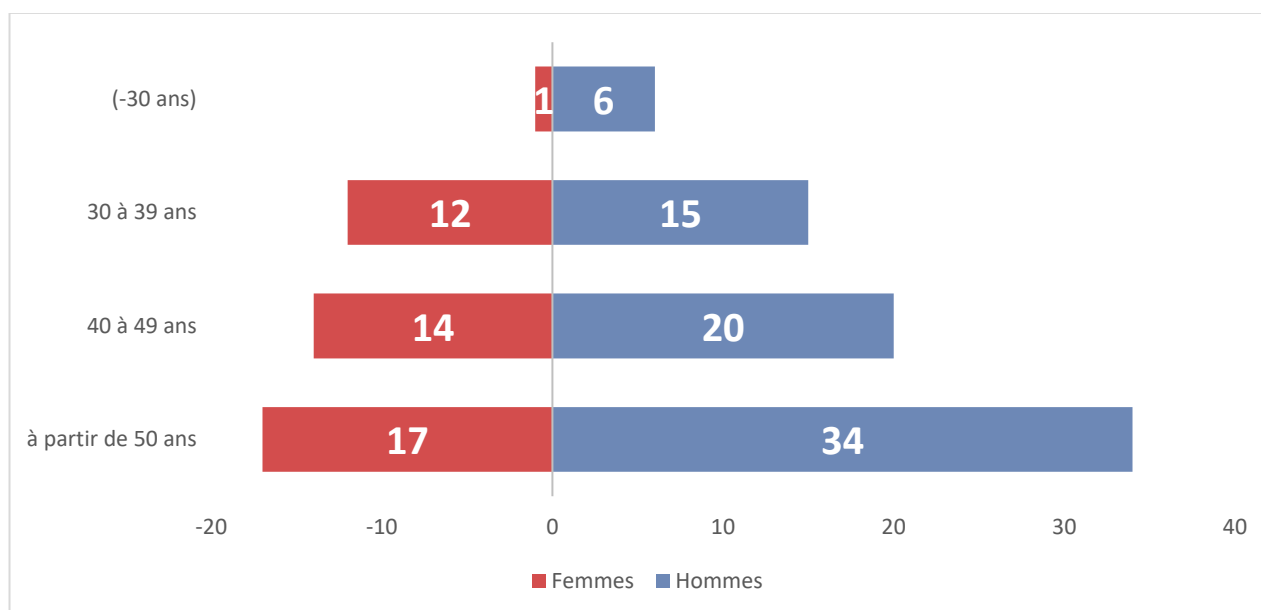
Un emploi à **temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent.

La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

La part du temps partiel à La Domitienne est faible et concerne plus les hommes que les femmes.

Pyramide des âges :



	Femmes	Hommes	Totaux	% Femmes	% Hommes
(+50 ANS)	17	34	51	33.3 %	66.7 %
40 à 49 ans	14	20	34	41,2 %	58,8 %
30 à 39 ans	12	15	27	44,4%	55,6 %
(-30 ans)	1	6	7	14,3 %	85,7 %
TOTAL	44	75	119	36.9 %	63,1 %

Moyenne d'âge globale à La Domitienne : Femmes 45,80 ans – Hommes 45,60 ans.

Moyenne d'âge dans la F.P.T. Femmes 44,8 ans - Hommes 45,6 ans

1.1.3 Les travailleurs en situation de handicap

Les employeurs publics doivent employer au minimum 6 % de personnes en situation de handicap dès lors que leur effectif atteint 20 agents à taux plein ou équivalent. Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), les établissements peuvent :

- recruter du personnel en situation de handicap,
- maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales,
- conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail,
- accueillir en stage des personnes en situation de handicap au titre de la formation professionnelle.

En cas de non-respect de ce seuil minimum de 6 %, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au bénéfice du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

La Communauté de communes La Domitienne n'est pas contributrice au FIPHFP dans la mesure où elle dépasse ses obligations en la matière et adapte les postes afin de répondre aux besoins des personnes en situation de handicap.

La Domitienne a l'obligation d'employer **6 agents** en situation de handicap au vu de son effectif total en Equivalent Temps Plein au 31 décembre 2023.

En 2023, **6 agents** ont été déclarés travailleurs handicapés, 2 femmes (33.33 %) et 4 hommes (66.67%).

La Domitienne a déclaré 6 306.32 € T.T.C. de dépenses pouvant être valorisées au titre des actions à destination des Bénéficiaires d'obligation d'Emploi (BOE). La déclaration de 2023 a été réalisée durant le premier trimestre 2024. Les factures de références sont celles de 2023. Le montant total des factures réglées est de **27 571.37 €** (Association Thierry Albouy, les Ateliers Via Europa).

Dans la fonction publique l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de 6% de l'effectif en E.T.P.

1.2 – Les parcours professionnels

1.2.1 Les mouvements de personnel

Les recrutements :

En 2024, **5 recrutements** de titulaires ont eu lieu à La Domitienne avec 100% d'agents féminins. Tous ces recrutements sont liés au remplacement d'agents partis pour cause de mutation ou un départ en retraite.

	Femmes	Hommes
Catégorie A	1	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	4	0
Totaux	5	0



1.2.2 Les promotions professionnelles

a) Les avancements de grade

Avancements de grade				
	2024		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	2	0	1	0
Catégorie B	0	1	1	0
Catégorie C	2	6	0	1
Total	4	7	2	1
	11		3	

Les chiffres concernant les avancements de grade sont variables d'une année sur l'autre et ne démontrent pas d'inégalité de genre. En effet, les possibilités de nomination varient et dépendent notamment de 3 facteurs conformément aux lignes directrices de gestion approuvées en lors du comité technique du 22 décembre 2020 :

- l'agent remplit les conditions statutaires,
- la façon de servir de l'agent est satisfaisante,
- les besoins de l'établissement en termes de poste et de fonctions.

En 2024, **11 agents** ont été promus en **avancement de grade**.

b) Les mises en stage

La Domitienne a intégré dans ses effectifs de fonctionnaires, un certain nombre d'agents contractuels réduisant ainsi la précarité de ces agents notamment le personnel masculin.

- En catégorie **C**, **4 agents** ont été nommés **stagiaires** (1 femme et 3 hommes)
- En catégorie **B**, **3 agents** ont été nommés **stagiaires** suite à la réussite d'un concours, (**2 femmes et 1 homme**).

Mises en stage 2024			Mises en stage 2023		
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0	Catégorie A	0	0
Catégorie B	2	1	Catégorie B	0	0
Catégorie C	1	3	Catégorie C	1	0
Sous total	3	4	Sous total	1	0
Total	7		Total	1	

1.3 – Les rémunérations



Le statut des fonctionnaires garantit l'égalité de traitement des agents à toutes les étapes de la carrière. Pourtant, les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes persistent.

Dans le secteur privé, **les femmes perçoivent un salaire inférieur de 14,9 %** à celui des hommes pour un même volume de travail. (Insee 2022) Dans la fonction publique, la situation est « (légèrement) » meilleure, puisque l'écart de salaires entre les femmes et les hommes est de 12.40 % (emploi public en 2020).

En revanche, ces inégalités de salaires se réduisent moins vite dans la fonction publique (-1,3 point entre 1995 et 2017) que dans le privé (-4,7 points).

Les caractéristiques associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel) expliquent une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes.

Plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre.

La naissance d'un enfant est également un facteur important.

En effet, la réduction du temps de travail (passage au temps partiel, réduction des heures supplémentaires) des femmes suite à une naissance est la principale cause de l'effet négatif sur leur salaire journalier et la raison majeure pour laquelle la maternité peut contribuer à accentuer les écarts de rémunération entre femmes et hommes.

La paternité modifie très faiblement la situation de ces derniers.

Au cours des trois années suivant une naissance, la maternité contribue ainsi à accentuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle est susceptible de les creuser davantage à plus long terme car elle peut avoir un impact négatif sur l'attribution de promotions et l'accès à des postes à responsabilité.

Ainsi, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'accroît tout au long des carrières.

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

Ce tableau a été réalisé avec le total des salaires nets à payer avant imposition des agents sur toute l'année 2024 (CIA inclus).

LA DOMITIENNE ANNEE 2024		CAT. A	CAT B.	CAT. C
FEMMES	Médiane	3 100.45 €	2 341.78 €	1 931.37 €
	Moyenne	3242.84 €	2358.48 €	1982.24 €
HOMMES	Médiane	2 411.07 €	2 340.46 €	1 950.69 €
	Moyenne	3538.86 €	2314.41 €	1929.03 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	3 054.85 €	2 340.46 €	1 932.42 €
	Moyenne	3289.58 €	2342.25 €	1939.98 €
LA DOMITIENNE ANNEE 2023		CAT. A	CAT B.	CAT. C
FEMMES	Médiane	3 027.42 €	2 387.97 €	1 933.78 €
	Moyenne	3 208.40 €	2 313.31 €	1 973.03 €
HOMMES	Médiane	3 842.84 €	2 382.66 €	1 988.68 €
	Moyenne	3 842.85 €	2 356.33 €	1 965.51 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	3 027.42 €	2 382.66 €	1 960.62 €
	Moyenne	3 278.89 €	2 326.41 €	1 967.18 €

LA DOMITIENNE		
LE PORT DU CHICHOULET ASSAINISSEMENT-EAU 2024		
FEMMES	Médiane	NC*
	Moyenne	NC*
HOMMES	Médiane	2 505.49 €
	Moyenne	2 730.17 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	2 481.86 €
	Moyenne	2 611.87 €
LA DOMITIENNE		
LE PORT DU CHICHOULET ASSAINISSEMENT-EAU 2023		
FEMMES	Médiane	NC*
	Moyenne	NC*
HOMMES	Médiane	2 512.33
	Moyenne	2 555.36
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	2 349.26
	Moyenne	2 468.48
	Moyenne	2 484.99 €

*NC : non communiqué.

En ce qui concerne l'évolution des rémunérations, l'année 2024 est marquée par deux augmentations du SMIC au 1^{er} janvier et au 1^{er} novembre 2024. Ces augmentations ont eu une incidence sur les premiers échelons de la catégorie C qui perçoivent une indemnité différentielle. En effet, la rémunération brute mensuelle minimale de la fonction publique territoriale est en dessous du montant du SMIC et les employeurs publics doivent garantir à leurs agents une rémunération au moins égale au SMIC.

En 2024, il y a eu une revalorisation du traitement de base indiciaire au 1^{er} janvier avec l'attribution de 5 points d'indice majoré à l'ensemble des agents.

En 2024, les agents des ports de plaisance ont bénéficié d'une augmentation de leur point d'indice à compter du 1^{er} janvier, il est passé de 11.30 à 11.70 €. En outre, à compter du 1^{er} septembre, 5 points d'indices supplémentaires conventionnels ont été attribués à l'ensemble des agents relevant de la convention collective des ports de plaisance.

1.4 – La formation et la promotion de la parité

1.4.1 Effectifs formés

L'ensemble des agents de La Domitienne ont la possibilité de suivre chaque année une ou plusieurs formation(s) en interne et/ou en externe, afin de développer leurs compétences et leurs connaissances.

Une rubrique spécifique à la formation est intégrée au dispositif d'évaluation annuelle. Il s'agit d'un moment important entre le supérieur hiérarchique et l'agent afin de définir les besoins de ce dernier ainsi que ceux de l'établissement en terme de formation.

Nombre global de jours de formations C.N.F.P.T. suivies en 2024 : 87 jours, en 2023 : 91.5 jours.

- Femmes : **54 jours en 2024** - 41 jours en 2023
- Hommes : **33 jours en 2024** - 50.5 jours en 2023

Nombre de femmes et d'hommes partis au moins une fois en formation C.N.F.P.T. en 2024 :

- Femmes : **19 en 2024** - 14 en 2023
- Hommes : **10 en 2024** - 15 en 2023

On peut constater que d'avantage d'agents féminins ont suivi des formations en 2024.

Nombre de jours de formations suivies autres que le CN.F.P.T, (les FCO, les CACES et AIPR) en **2024 : 88 jours**

- Femmes : 8 jours
- Hommes : 80 jours

En 2023 : 39 jours

- Femmes : 0 jours
- Hommes : 39 jours

Nombre de femmes et d'hommes parti au moins une fois en formation autres que celles du C.N.F.P.T. **en 2024 :**

- Femmes : **2**
- Hommes : **19**

En 2023 :

- Femme : 0
- Hommes : 23

En 2024, le nombre de femmes parti en formation est supérieur par rapport à 2023.

1.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation

Le plan d'action relatif à l'égalité femme-homme comprend une partie destinée à la formation, à la sensibilisation, des agents et des élus dans ce domaine.

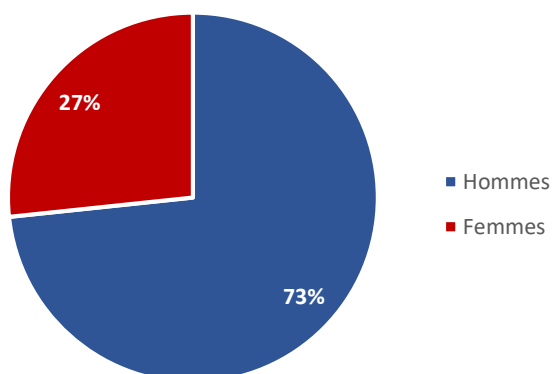
1.5 Absentéisme

Il convient de distinguer 3 types d'absence :

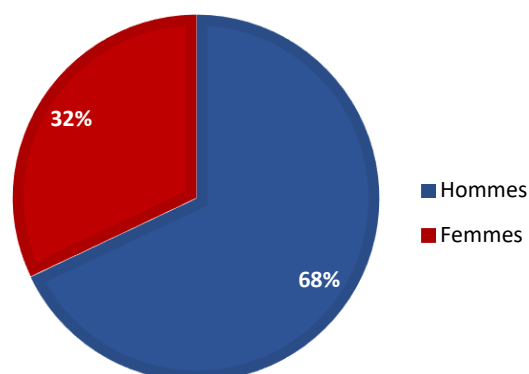
- les absences pour longue maladie ou maladie de longue durée,
- les absences liées à un accident de service,
- les absences pour maladie ordinaire.

Types d'absence pour 2024	Nombre d'agents		Nombre de jours	Dont hommes	Dont femmes
	Hommes	Femmes			
C.L.M. et C.L.D.	0	0	0	0	0
Accidents du travail/trajet avec arrêt de travail	5	3	300	158	142
Maladies ordinaires	37	14	1412.5	774.5	638
TOTAL	44	16	1704.5	933,5	691
Types d'absence pour 2023	Nombre d'agents		Nombre de jours	Dont hommes	Dont femmes
	Hommes	Femmes			
C.L.M. et C.L.D.	0	0	0	0	0
Accidents du travail/trajet avec arrêt de travail	3	0	44	44	0
Maladies ordinaires	33	17	1363	811	552
TOTAL	36	17	1407	855	552

ABSENTEISME EN POURCENTAGE D'AGENTS EN 2024



ABSENTÉISME EN POURCENTAGE D'AGENTS EN 2023



L'absentéisme concerne principalement les hommes.

Cela peut s'expliquer par le fait que les hommes représentent près de 63 % des effectifs de la structure et qu'ils occupent des postes à plus fort risque en terme de contrainte et pénibilité physique (chauffeurs / ripeurs).

On constate que le nombre de jours de maladie ordinaire a légèrement augmenté : 1 412.5 jours en 2024 et 1 363 jours en 2023. Les accidents de travail ont fortement augmenté passant de 44 jours en 2023 à 300 jours en 2024.

1.6 Congés liés à la naissance en 2024

Le congé paternité contribue à l'égalité entre les hommes et les femmes, en incitant à un rééquilibrage des tâches domestiques et surtout parentales et en réduisant les inégalités de carrières professionnelles entre les femmes et les hommes.

Aucun homme n'a pu bénéficier du congé de paternité en 2024.

Une femme sur emploi permanent a bénéficié d'un congé maternité suivi d'un congé parental.

1.7 - Conclusion

Le statut de la fonction publique tend à protéger les agents face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Même si le taux de féminisation des effectifs au niveau national est important avec près de 60 % de femmes, certains freins à l'égalité persistent.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents, quel que soit le statut de chacun, titulaire ou non titulaire.

En tant qu'acteurs de la mise en œuvre des politiques locales, les collectivités et les établissements publics ont donc un rôle majeur à jouer sur leur territoire.

Au-delà de l'enjeu éthique, les raisons de développer la démarche au sein de l'établissement existent :

- promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents,
- jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble du territoire par un effet de levier,
- mettre en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques,
- moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image plus positive de l'établissement,
- respecter les obligations légales et réglementaires et au-delà promouvoir de façon volontaire cette égalité (cf plan d'actions égalité femmes/hommes).

A MAUREILHAN, le 27 janvier 2025.