



Rapport 2025 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

REÇU EN PREFECTURE

le 05/03/2026

Application agréée E-legalite.com

21_RP-034-243400488-20260217-DELIB_26_01

Table des matières

Préambule.....	3
Quelques chiffres nationaux (source : INSEE)	4
1.1 – Etat des lieux de la mixité à La Domitienne en 2025.....	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 2025.....	6
1.1.3 Les travailleurs en situation de handicap.....	14
1.2 – Les parcours professionnels.....	14
1.2.1 Les mouvements de personnel.....	14
1.2.2 Les promotions professionnelles.....	15
1.3 – Les rémunérations.....	15
1.4 – La formation et la promotion de la parité.....	17
1.4.1 Effectifs formés.....	17
1.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation	18
1.5 Absentéisme.....	18
1.6 Congés liés à la naissance en 2025.....	19
1.7 – Conclusion.....	19

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 : **74.4 %** pour la population comprise entre 15 et 64 ans, pour 71.5 % les femmes et 77.5 % pour les hommes, en 2024. Le taux d'activité est en hausse de 0.5 point par rapport à 2023 (73.9%).
- Temps complet : 73.5 % des femmes actives et 91,3 % des hommes actifs. Pas de chiffres pour l'année 2024.
- Salaire mensuel net moyen (pour un équivalent temps plein) pour les hommes 2 619 €, pour les femmes 2 267 €, en 2023 (Occitanie). Pas de chiffres pour l'année 2024.
- Montant mensuel moyen des retraites dans le privé : 866 € brut, dont 815 € pour les femmes et 982 € pour les hommes, en 2024, (source Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), 56% des retraités sont des femmes.

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 2023 :
 - 69.5 % des contractuels,
 - 70 % des catégories A dont 54% 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 2025

1.1.1 Les emplois de direction tous services confondus

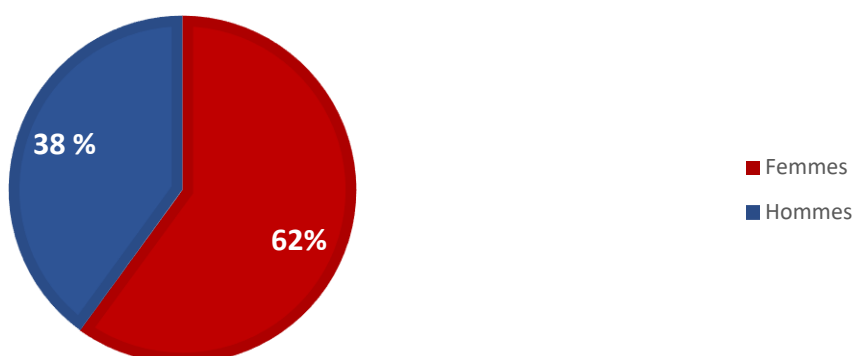
Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20 % de personnes de chaque sexe à 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 ce taux est de **80 % à La Domitienne**, 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 de DGS	0	1	1
Direction de pôle	4	0	4
Responsable de service	12	5	17
Coordonnateur	0	3	3
Maître de port	0	1	1
TOTAL	16	10	26

REPARTITION TOTALE SUR LES POSTES DE DIRECTION/RESPONSABLES



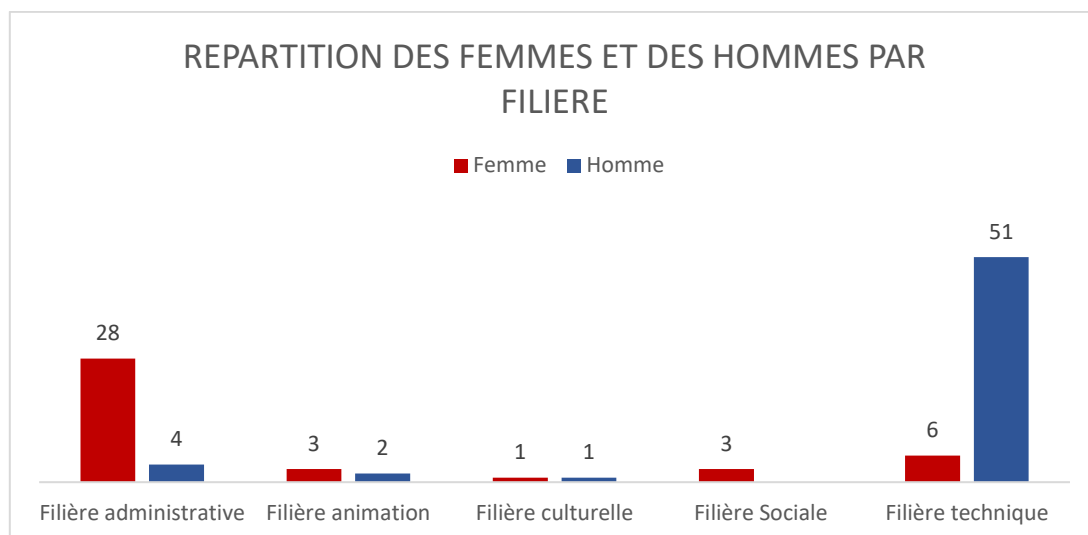
Ce graphique est réalisé à partir des données recueillies sur les fiches de poste des agents fonctionnaires et en CDI de droit privé.

1.1.2 La structure des effectifs de La Domitienne au 31 décembre 2025.

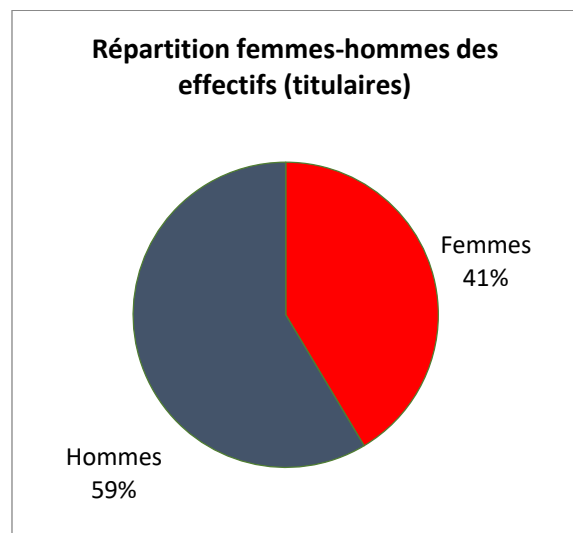
Part des femmes et des hommes par filières :

1. TITULAIRES ET STAGIAIRES (BP – GDMA)

	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	28	4	32	25	4	29
Filière technique	6	51	57	6	48	54
Filière animation	3	2	5	3	3	6
Filière culturelle	1	1	2	1	0	1
Filière médico-sociale	3	0	3	3	0	3
TOTAL	41	58	99	38	55	93



Pour réaliser ce graphique nous n'avons sélectionné que les titulaires et les stagiaires. Ici, sur l'effectif global on constate une augmentation de six agents, trois agents féminins, et 3 agents masculins, toutes filières confondues entre 2024 et 2025.

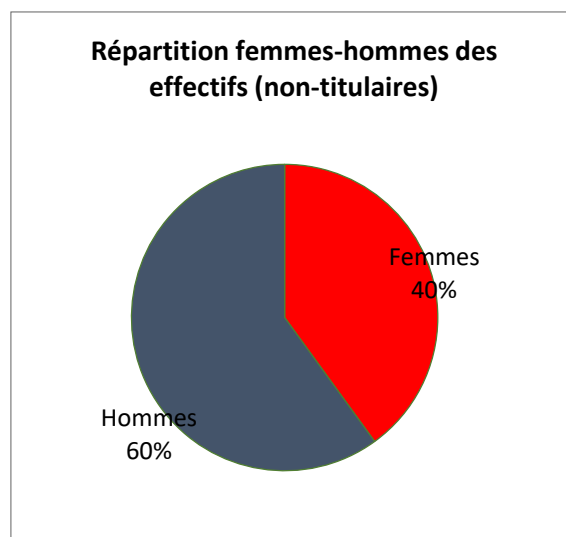


2. NON TITULAIRES SUR EMPLOIS PERMANENTS (BP – GDMA)

	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	3	1	4	3	1	4
Filière technique	3	8	11	0	7	7
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	6	9	15	3	8	11

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 constatons une augmentation de l'effectif global. Dans le détail, entre 2024 et 2025, l'effectif féminin progresse de trois agents, tandis que l'effectif masculin augmente d'un agent sur la même période.

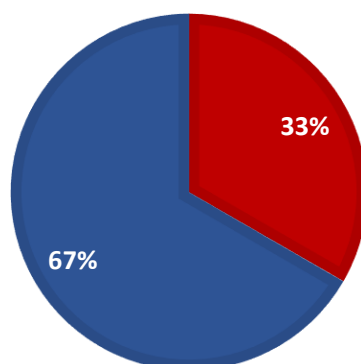


3. NON TITULAIRES SUR EMPLOIS NON PERMANENTS (BP – GDMA)

	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Contrats de projet	1	2	3	1	2	3

CONTRATS DE PROJET

■ Femme ■ Homme



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

	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Port du Chichoulet	1	4	5	1	4	5
Assainissement-Eau	0	3	3	0	2	2
Filière animation	0	1	1	0	1	1
Filière technique	0	0	0	0	4	4
Filière administrative	0	0	0	1	0	1
TOTAL	1	8	9	2	11	13

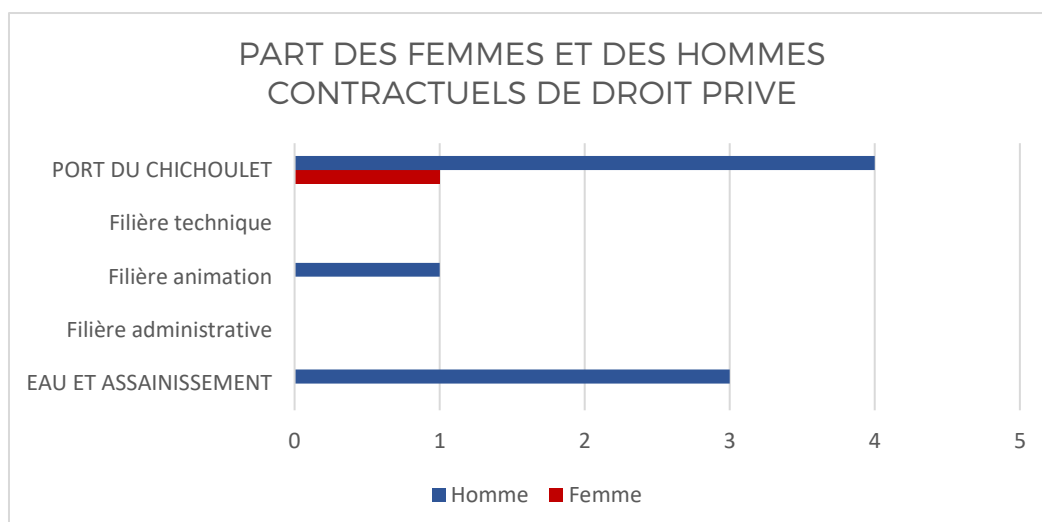
- Les agents du port du Chichoulet ainsi que ceux du service eau-assainissement sont employés en CDI de droit privé. Les effectifs du port du Chichoulet demeurent stables entre 2024 et 2025, tandis qu'au service eau et assainissement, l'effectif augmente avec l'intégration d'un agent masculin supplémentaire en 2025.
- Pour la filière animation, l'agent présent depuis 2024 est en contrat aidé.
- En raison de la diminution des crédits de l'Etat, les contrats aidés n'ont pas pu être renouvelés au sein du service technique. Toutefois, la majorité des agents concernés a pu signer un CDD et un agent a été nommé stagiaire, au cours de l'année 2025.
- Pour la filière administrative, l'agent féminin en contrat d'apprentissage en 2024, a été recruté en CDD sur poste permanent, à compter de septembre 2025.

REÇU EN PREFECTURE

le 05/03/2026

Application agréée E-legalite.com

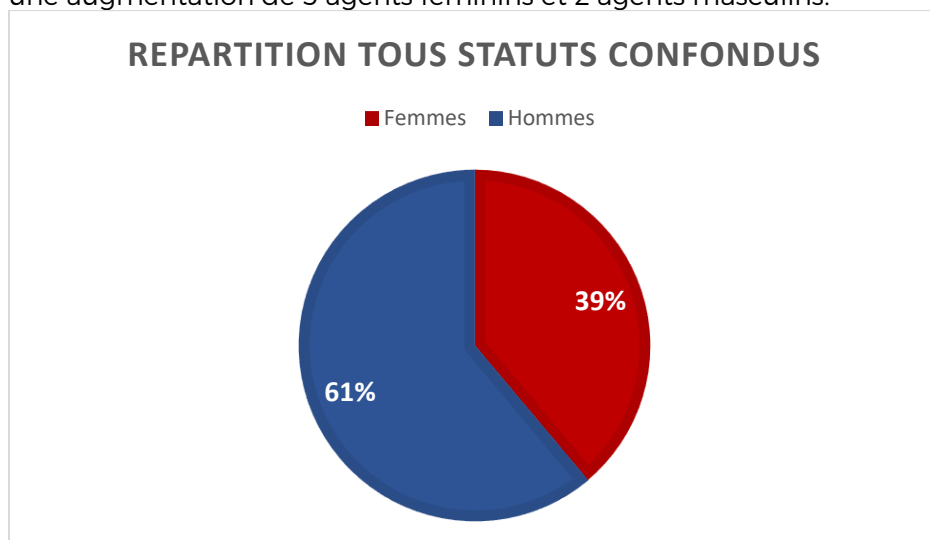
21_RP-034-243400488-20260217-DELIB_26_01



5. TABLEAU RECAPITULATIF TOUS STATUTS CONFONDUS

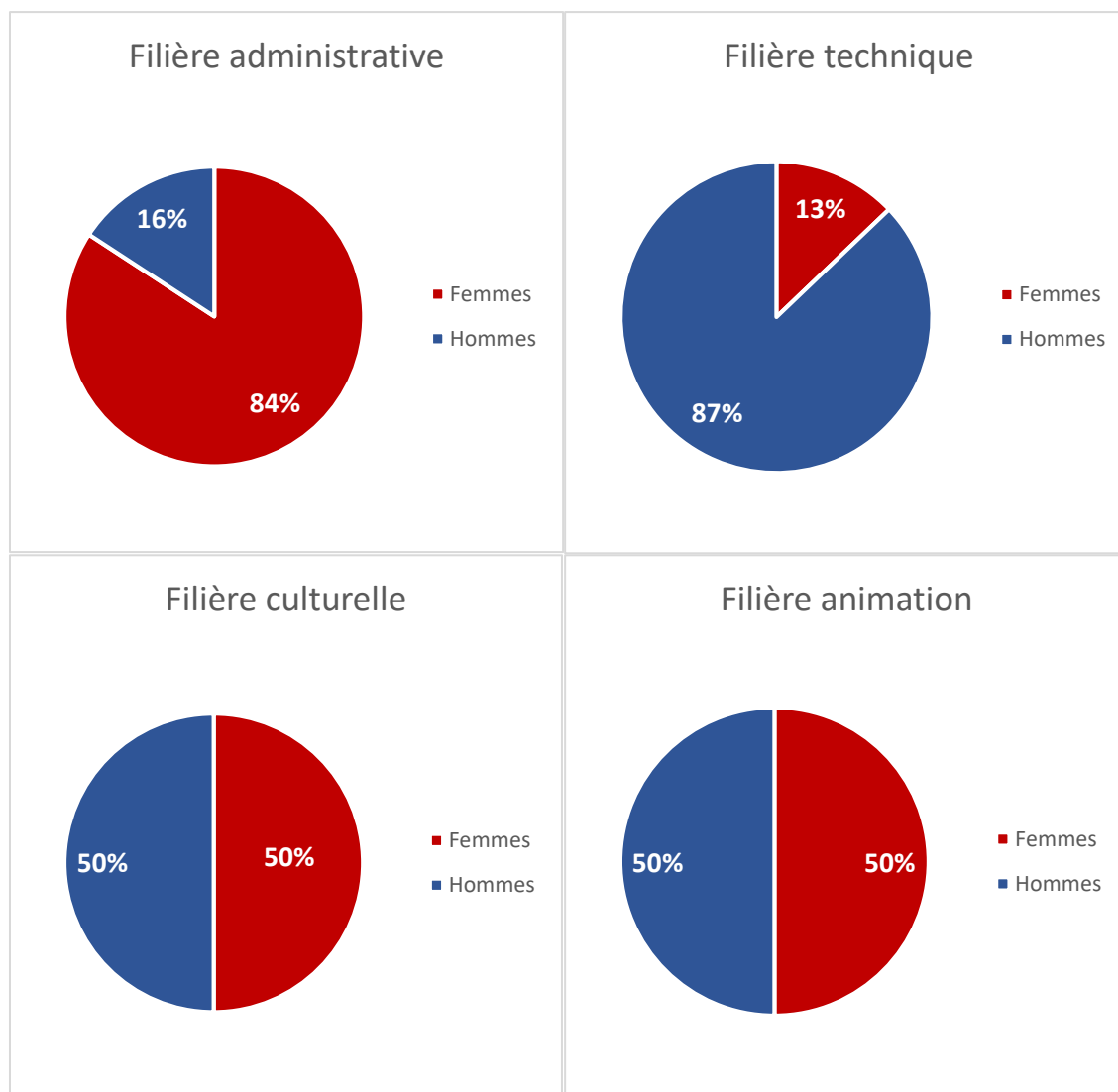
	2025			2024		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	32	6	38	30	6	36
Filière technique	9	60	69	6	59	65
Filière animation	3	3	6	3	4	7
Filière culturelle	1	1	2	1	0	1
Filière médico-sociale	3	0	3	3	0	3
Port du Chichoulet	1	4	5	1	4	5
Assainissement-Eau	0	3	3	0	2	2
TOTAL	49	77	126	44	75	119

En 2025, le nombre total d'agents, tous statuts confondus, a évolué par rapport à 2024, avec une augmentation de 5 agents féminins et 2 agents masculins.

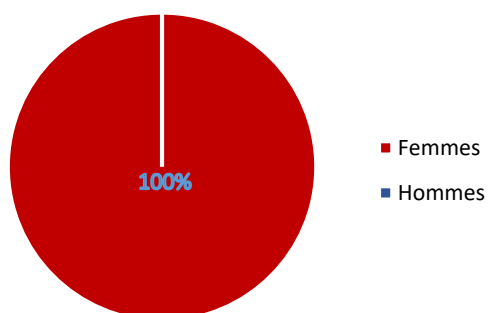


Au 31 décembre 2023, la fonction publique territoriale compte 2 034 000 agents rémunérés en emploi principal. Plus de trois agents sur cinq sont des femmes (61.1%). A La Domitienne, cette tendance est inversée : les hommes représentent 61 % des effectifs et les femmes 39 %. Comme au niveau national, les femmes sont majoritairement présentes dans les filières administratives et sociales, tandis que les hommes prédominent dans la filière technique.

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

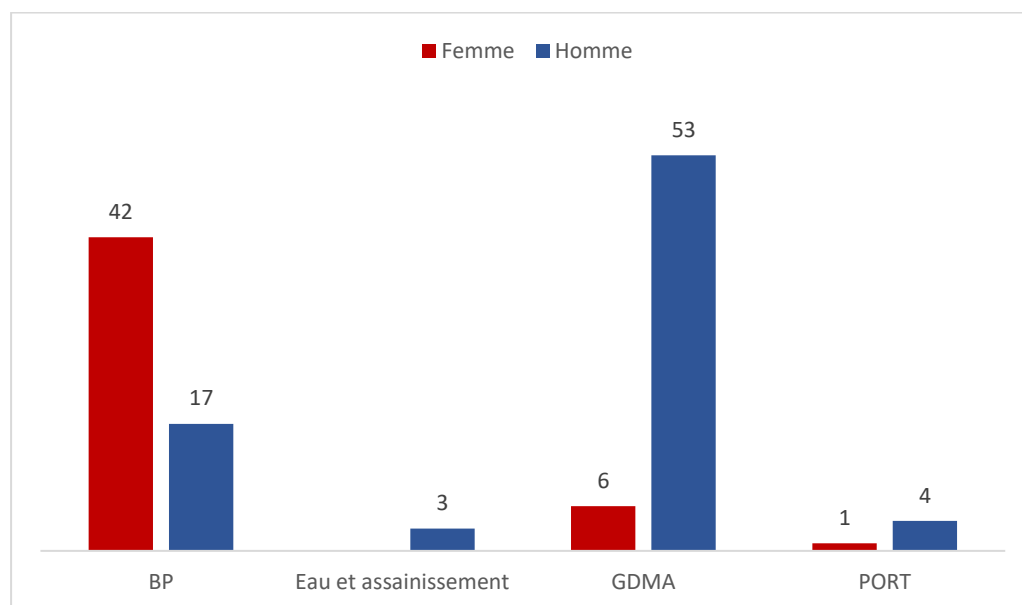


Filière sociale



Part des femmes et des hommes par budget :

REPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR BUDGET



Part des femmes et des hommes par statut :

	Femmes	Hommes	Totaux	Femmes	Hommes
Statutaires (titulaires et stagiaires)	41	58	99	41.4 %	58.6 %
CDI de droit public et privé	2	7	9	22.22 %	77.78 %
Contractuels (sur emplois permanents)	5	9	14	35.72 %	64.28 %
Contractuels (sur emplois non permanents)	1	3	4	25 %	75 %
Total	49	77	126	38.88 %	61.12 %

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, la part des femmes fonctionnaires est plus élevée (59.1 %).

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

	2025	2024
Nombre d'hommes	10	8
Nombre de femmes	0	0
Total « heures de remplacement »	4490.30	3365.20
Total « heures d'hommes »	4490.30	3365.2
Total « heures de femmes »	0	0

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

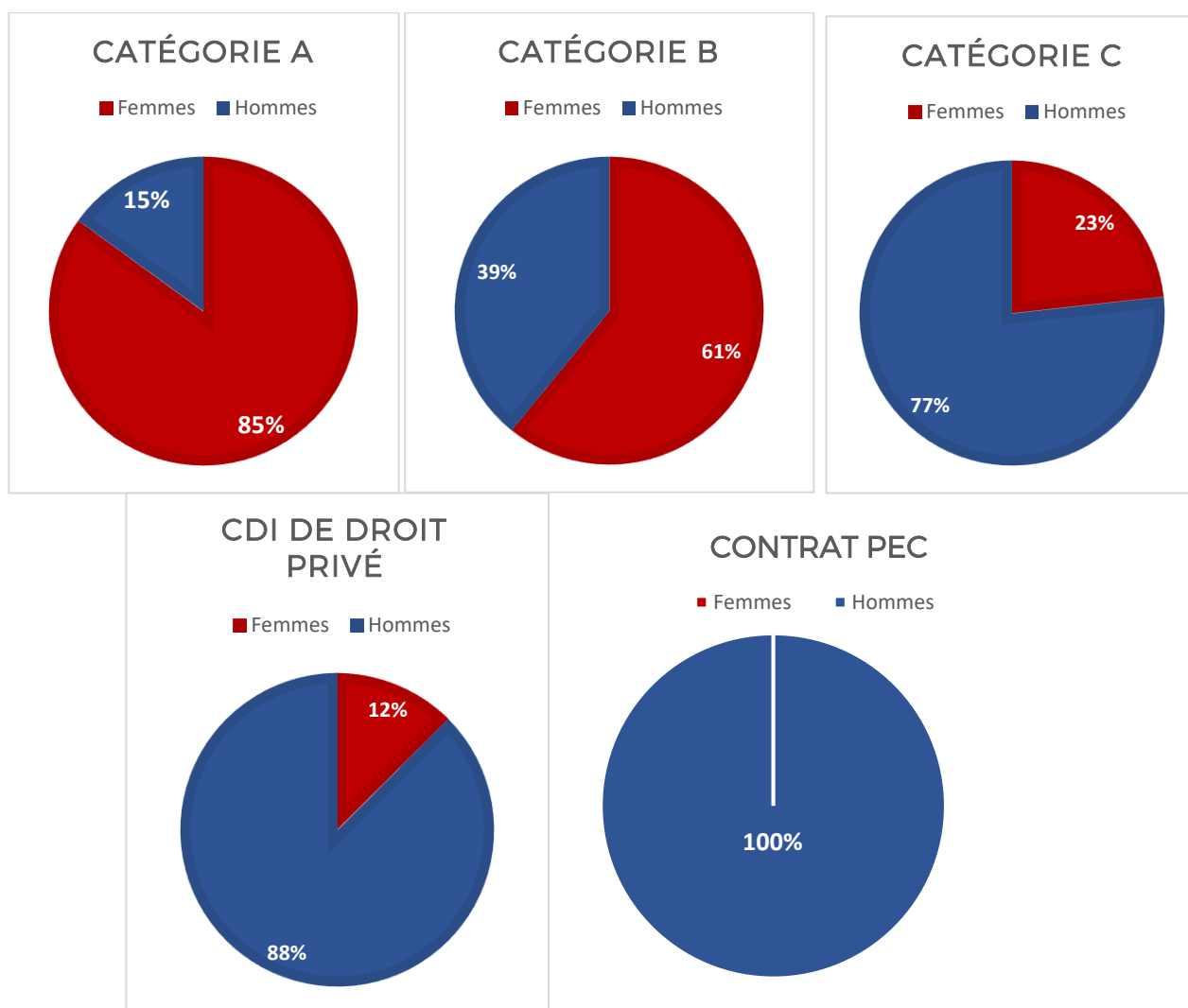
	Femmes (nb)	Femmes Sur l'ensemble des agents (%)	Femmes par catégorie (%)	Hommes (nb)	Hommes sur l'ensemble des agents (%)	Hommes par catégorie (%)	Total
Catégorie A	17	13.49	85	3	2.38	15	20
Catégorie B	14	11.11	60.87	9	7.14	39.13	23
Catégorie C	17	13.49	22.97	57	45.24	77.02	74
C.D.I. Droit privé	1	0.79	12.5	7	5.56	87.50	8
Contrat PEC	0	0	0	1	0.80	100	1
TOTAL	49	38.88		77	61.12		126

Au niveau national, dans la FPT au 31 décembre 2023 :

Catégorie A : 70 % de femmes / 30 % d'hommes

Catégorie B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes

Catégorie C : 59 % de femmes / 41 % d'hommes



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

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Temps complet	47	76	123	38.21%	61.79 %
Temps partiel	1	1	2	50 %	50 %
Temps non complet	1	0	1	100 %	0 %
Total	49	77	126	38.89 %	61.11 %

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, il peut être de droit, pour convenances personnelles ou pour création d'entreprise.

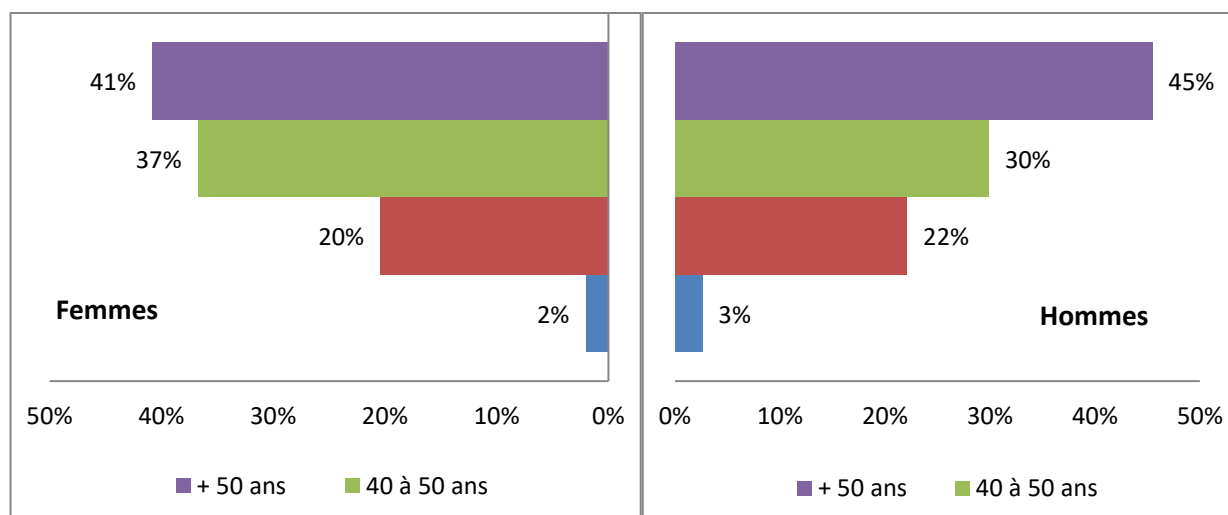
Un emploi **à temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

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 à part égale les hommes et les femmes.

Pyramide des âges :



	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	20	41%	35	45%
40 à 50 ans	18	37%	23	30%
30 à 39 ans	10	20%	17	22%
- 30 ans	1	2%	2	3%
Total	49	100%	77	100%

Moyenne d'âge globale à La Domitienne 2025 : Femmes 46.60 ans – Hommes 46.80 ans.

Moyenne d'âge globale à La Domitienne 2024 : Femmes 45,80 ans – Hommes 45,60 ans.

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne de 46 ans. Les filières les plus âgées sont les filières administratives et techniques. Nous constatons une légère augmentation de l'âge des agents de La Domitienne.

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 2024.

En 2024, **6 agents** ont été déclarés travailleurs handicapés, 1 femme et 5 hommes.

La Domitienne a déclaré 6 179.26 € T.T.C. de dépenses pouvant être valorisées au titre des actions à destination des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE). La déclaration de 2024 a été réalisée durant le premier trimestre 2025. Les factures de références sont celles de 2024. Le montant total des factures réglées est de **26 974.74 € TTC** (Association Thierry Albouy et 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 2025, **1 agent titulaire féminin** a été recruté à La Domitienne.

Ce recrutement est lié au remplacement d'un agent parti pour cause de mutation.

	Femme	Homme
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	1	0
Totaux	1	0

1.2.2 Les promotions professionnelles

a) Les avancements de grade

Avancements de grade				
	2025		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0	2	0
Catégorie B	1	1	0	1
Catégorie C	3	4	2	6
Total	4	5	4	7
	9		11	

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 2025, **9 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**, **3 agents** ont été nommés **stagiaires** (3 hommes).

Mises en stage 2025			Mises en stage 2024		
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Catégorie A	0	0	Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0	Catégorie B	2	1
Catégorie C	0	3	Catégorie C	1	3
Sous total	0	0	Sous total	3	4
Total	3		Total	7	

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.

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est plus élevé dans le secteur privé (13.5%) en équivalent temps plein (ETP) que dans la fonction publique (9.9%). A poste comparable, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement employeur, l'écart de salaire moyen en ETP entre les femmes et les hommes se réduit à 3.8% dans le secteur privé en 2023.

Dans la FPT, à profil identique, c'est-à-dire à niveau de qualification donné, statut, type et taille de la collectivité et ancienneté équivalents, les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 4% à celui des hommes en 2023.

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 2025 (CIA inclus).

LA DOMITIENNE ANNEE 2025		CAT. A	CAT B.	CAT. C
FEMMES	Médiane	3287.38€	2245.67 €	1997.52 €
	Moyenne	3152.22€	2389.01 €	1998.2 €
HOMMES	Médiane	2716.50€	2215.75 €	1995.43€
	Moyenne	3642.52€	2229.22 €	2157.21 €
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	3102.88€	2428.97 €	2004.16 €
	Moyenne	3340.65€	2239.23 €	1985.55 €
LA DOMITIENNE ANNEE 2024		CAT. A	CAT B.	CAT. C
FEMMES	Médiane	3100.45€	2341.78€	1931.37€
	Moyenne	3242.84€	2358.48€	1982.24€
HOMMES	Médiane	2411.07€	2340.46€	1950.69€
	Moyenne	3538.86€	2314.41€	1929.03€
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	3054.85€	2340.46€	1932.42€
	Moyenne	3289.58€	2342.25€	1939.98€

LA DOMITIENNE		
LE PORT DU CHICHOULET ASSAINISSEMENT-EAU 2025		
FEMMES	Médiane	NC*
	Moyenne	NC*
HOMMES	Médiane	2754.24 €
	Moyenne	2809.09€
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	2659.73€
	Moyenne	2709.05€
LA DOMITIENNE		
LE PORT DU CHICHOULET ASSAINISSEMENT-EAU 2024		
FEMMES	Médiane	NC*
	Moyenne	NC*
HOMMES	Médiane	2 505.49€
	Moyenne	2730.17€
TOTAL FEMMES ET HOMMES	Médiane	2481.86€
	Moyenne	2611.87€

*NC : non communiqué

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 2025 : 97 jours, en 2024 : 87 jours.

- Femmes : **51 jours en 2025** - 54 jours en 2024
- Hommes : **46 jours en 2025** - 33 jours en 2024

Nombre de femmes et d'hommes partis au moins une fois en formation C.N.F.P.T. en 2025 :

- Femmes : **29 en 2025** - 19 en 2024
- Hommes : **20 en 2025** - 10 en 2024

Nombre de jours de formations suivies autres que le C.N.F.P.T (les FCO, les CACES, AIPR...) en **2025 : 87.5 jours**

- Femmes : 10 jours
- Hommes : 77.5 jours

En 2024 : 88 jours

- Femmes : 8 jours
- Hommes : 80 jours

Nombre de femmes et d'hommes parti au moins une fois en formation autres que celles du C.N.F.P.T. **en 2025** :

- Femmes : **5**
- Hommes : **15**

En 2024 :

- Femme : 2
- Hommes : 19

En 2025, le nombre de femmes parti en formation est supérieur par rapport à 2024.

1.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation

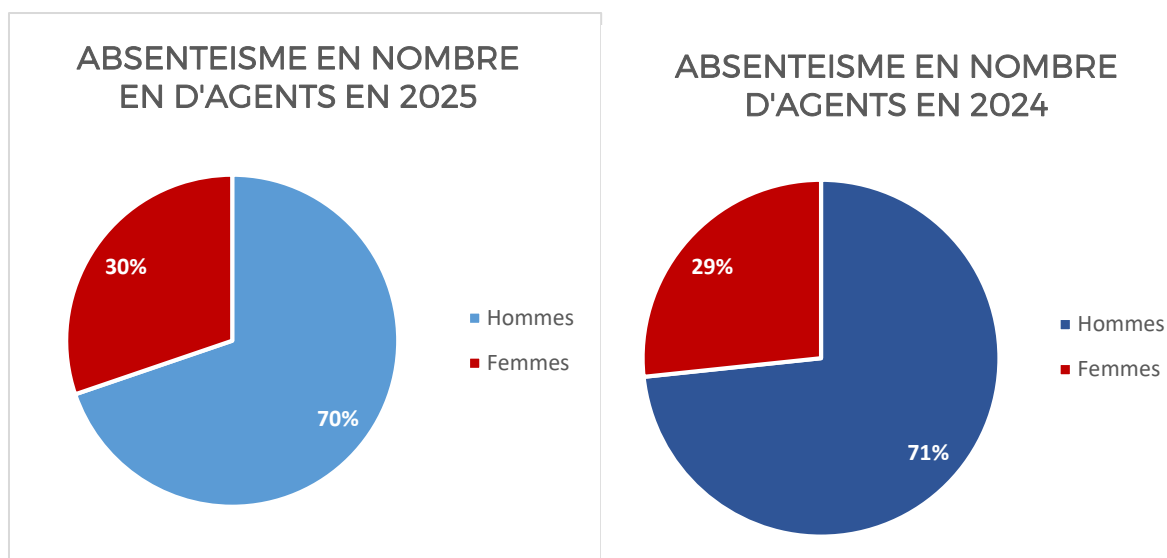
Le plan d'action relatif à l'égalité femme-homme comprend une partie destinée à la formation, à la sensibilisation, des agents et des élus dans ce domaine.

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 2025	Nombre d'agents		Nombre de jours	Dont hommes	Dont femmes
	Hommes	Femmes			
C.L.M. et C.L.D.	0	1	365	0	365
Accidents de travail/trajet avec arrêt de travail	10	2	412	402	10
Accident de travail/trajet sans arrêt de travail	13	1	0	0	0
Maladies ordinaires	37	22	1983	1518	465
TOTAL	60	26	2760	1920	840
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 de travail/trajet avec arrêt de travail	5	3	300	158	142
Maladies ordinaires	37	14	1412.5	774.5	638
TOTAL	42	17	1712.5	932.5	780



L'absentéisme concerne principalement les hommes.

Cela peut s'expliquer par le fait que les hommes représentent près de 61 % 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 observe une augmentation du nombre de jours d'arrêts pour maladie ordinaire, passant de 1412.5 jours en 2024 à 1983 jours en 2025. Cette évolution intervient malgré la baisse de l'indemnisation des arrêts maladie dans la fonction publique : depuis le 1^{er} mars 2025, le taux d'indemnisation est fixé à 90% dès le premier jour d'absence.

Par ailleurs, les accidents du travail poursuivent une hausse, avec 412 jours en 2025, contre 300 jours en 2024, les services de collecte et déchèterie étant les plus impactés.

1.6 Congés liés à la naissance en 2025

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 2025.

Une femme sur emploi permanent a bénéficié d'un congé maternité précédé d'un congé pathologique.

1.7 - Conclusion

Si le statut de la fonction publique constitue un cadre protecteur, il ne garantit pas à lui seul une égalité professionnelle effective entre les femmes et les hommes.

À la Communauté de communes La Domitienne, la structure des effectifs, marquée par une prédominance de métiers à forte composante technique et une majorité d'agents masculins, souligne l'importance de poursuivre une analyse fine des situations professionnelles.

En tant qu'employeur territorial, l'établissement s'engage à promouvoir des pratiques de gestion des ressources humaines équitables, fondées sur l'objectivité, la prévention des discriminations et l'égalité de traitement, quel que soit le sexe des agents. Cette démarche s'inscrit dans le respect des obligations réglementaires et dans une volonté de modernisation de la politique RH, au service du dialogue social, du bien-être au travail et de la qualité du service public.

A MAUREILHAN, le 9 janvier 2026.