



Communauté de Communes
DES COTEAUX DU GIROU

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES POUR L'ANNÉE 2025

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DES COTEAUX DU GIROU

Validé par le Conseil Communautaire du Mardi 10 Mars 2026

Textes de référence :

L'ordonnance du 12 juin 2025 crée l'obligation de réaliser un rapport sur l'égalité femme/homme au sein de la collectivité et sur son territoire.

L'article L1612-24, du CGFP est complété par décret du 30 décembre 2025 de l'article R1612-47 qui fixe le cadre et les axes présentés au sein du rapport à savoir :

- La politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité.
- Le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle (rémunération, parcours professionnel, formation, mixité dans les cadres d'emplois, articulation vie pro/ perso, prévention des violences...).
- Les politiques menées par la collectivité territoriale sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (clause d'égalité dans les marchés publics, bénéficiaires de ses politiques, situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes).

PRÉAMBULE

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document qui s'impose aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

Ce rapport annuel, a été instauré par l'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014.

Ce rapport doit se composer de deux parties :

1. La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de l'EPCI. À cet effet, il reprend notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle.
2. La seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Le rapport fait état des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment (loi n°2014-873) :

- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et à la mixité dans les métiers ;
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Des actions à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Première partie :

Bilan des actions conduites au titre des Ressources Humaines de la Communauté de Communes des Coteaux du Girou

L'étude statistique présentée ci-après porte sur 36 agents travaillant à la Communauté de Communes des coteaux du Girou au 31 décembre 2025.

A. Répartition statutaire des effectifs

Part des titulaires et non titulaires

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	18	14	56%	44%
Non-titulaires	2	2	50%	50%

Au niveau national, dans la FPT:
 Titulaires: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 Non-titulaires: 67 % de femmes / 33 %
 d'hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

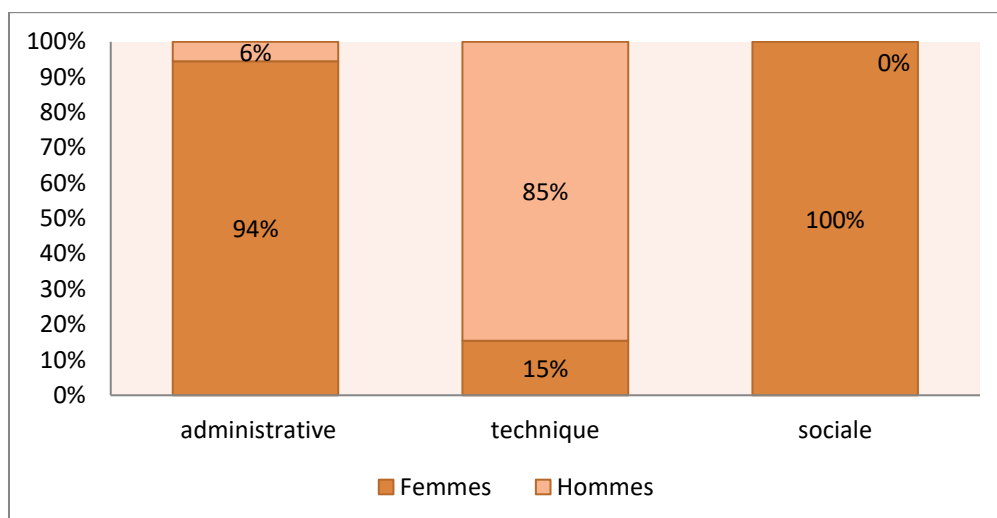
Titulaires et non-titulaires emplois permanents et non permanents par filière

On constate qu'il n'y a qu'une femme dans la filière technique, métiers traditionnellement plus masculins et un homme dans la filière administrative.
 La filière sociale est composée uniquement de femmes.

Il est à noter cependant que de nombreux postes (DGS, secrétariat...) ont des fonctions transversales et interviennent autant dans des missions techniques qu'administratives.

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	17	1	18	94%	6%
technique	2	11	13	16%	84%
sociale	3	0	3	100%	0%
TOTAL	22	12	34	65%	35%

Répartition Femmes – Hommes par filière



Au niveau national, dans la FPT:

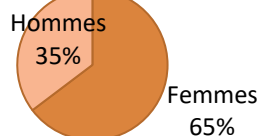
filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes

filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes

filière sociale: 96% de femmes / 4 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation : 61 %

communes : 60 %

EPCI : 51 %

entre 5 et 49 agents : 66 %

entre 50 et 499 agents : 61 %

entre 500 et 4 999 agents : 67 %

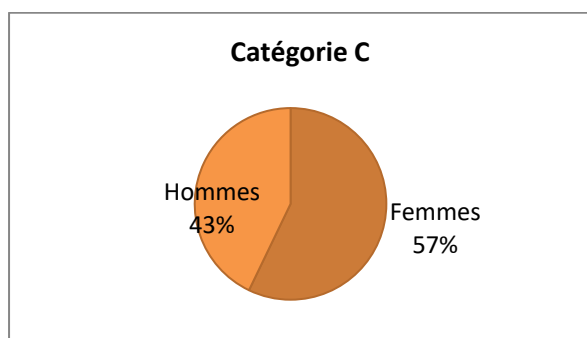
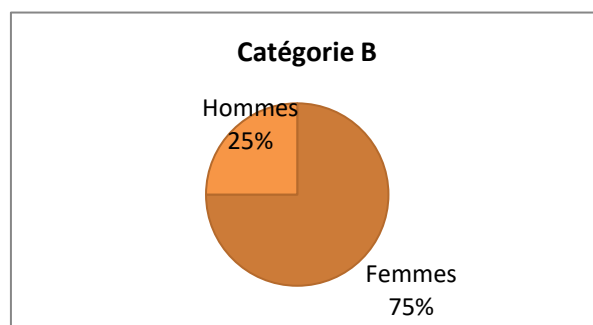
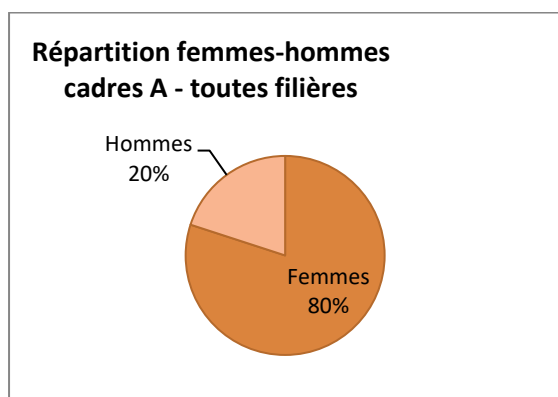
Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

B. Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	4	1
cat B	6	2
cat C	12	9

On observe une approche de la parité femmes-hommes dans la catégorie C.

En 2020, avec le passage en catégorie A des Educateurs de Jeunes Enfants et des Conseillers socio-éducatifs (profil de postes plutôt féminin), il y a eu une augmentation du nombre de femmes en catégorie A.



Au niveau national, dans la FPT :

cat A : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

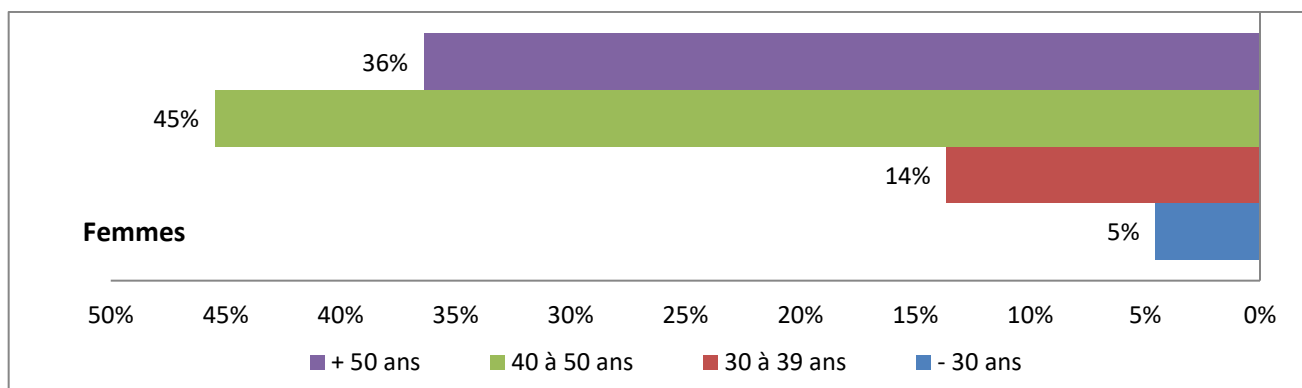
cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

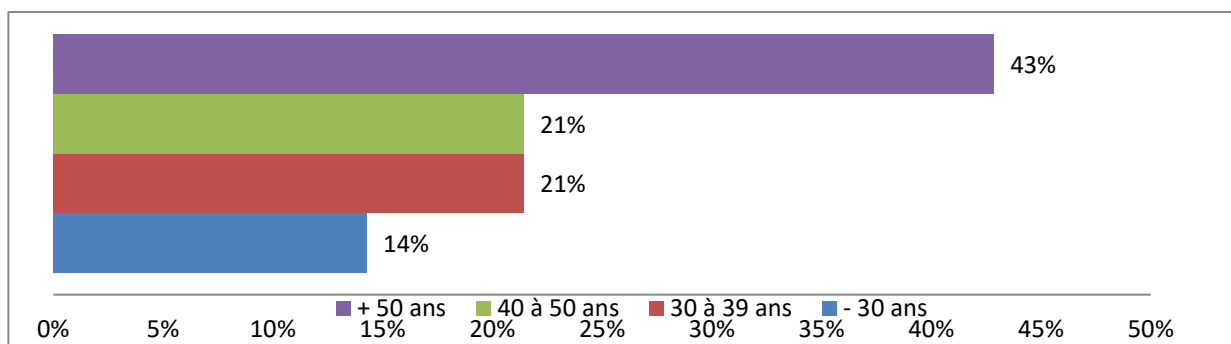
C. Répartition des effectifs par âge

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	8	24%	6	18%
40 à 50 ans	10	30%	2	6%
30 à 39 ans	3	9%	3	9%
- 30 ans	1	2%	1	3%
Total	22	65%	12	35%

Femmes



Hommes



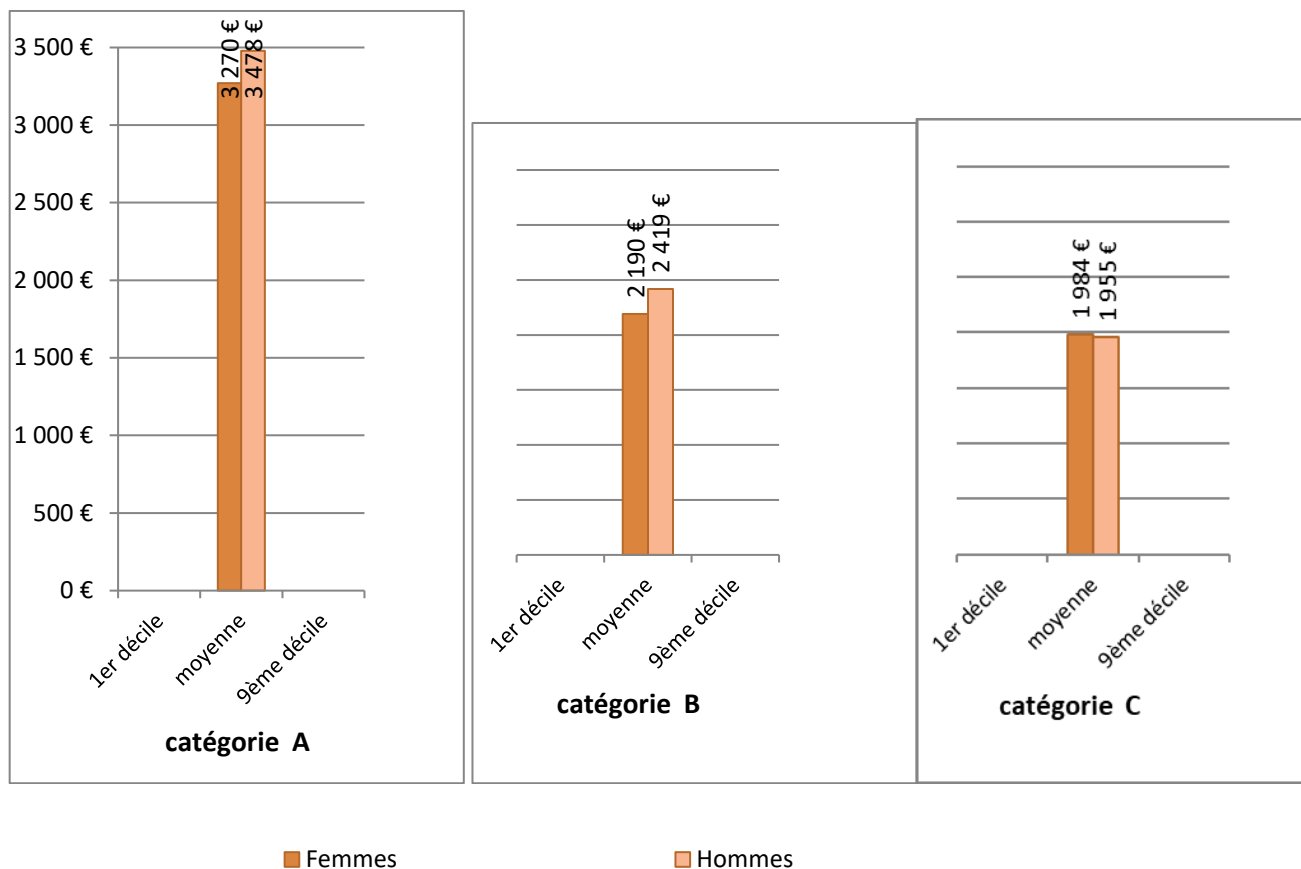
Dans l'effectif de la C3G, on constate une forte représentation des femmes dans la catégorie entre 40 et 50 ans.

Les femmes sont également plus représentées dans la catégorie + 50 ans.

D. Recrutement

En 2024, il y a eu 7 recrutements au sein de la Communauté de Communes et 4 départs (fin de CDD, retraite, mutation...).

E. Revenu : différence salaire moyen des hommes – salaire moyen des femmes



Il y a un homme en catégorie A et quatre femmes en catégorie A, il est difficile d'établir une comparaison entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes. On constate une certaine homogénéité des salaires entre les hommes et les femmes pour les catégories B et C.

L'évolution des salaires de la Communauté de Communes des Coteaux du Girou est le résultat du déroulement de carrière établi par un régime indemnitaire qui tient compte de la fonction, de l'expérience et de l'implication des agents (entretiens professionnels chaque année).

Au niveau national, dans la FPT :

Femmes : 1 734 € / Hommes : 1 944 €

soit une différence de 210 € (les hommes gagnent 12 % de plus que les femmes)

chez les cadres :

Femmes : 2 949 € / Hommes : 3 499 €

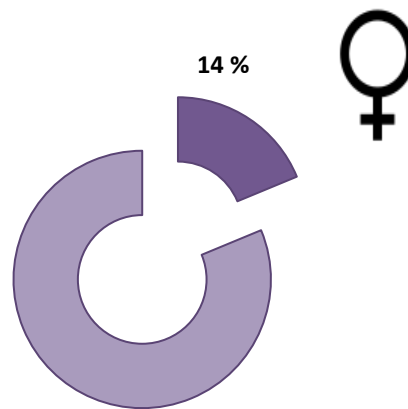
soit une différence de 550 € (les hommes cadres gagnent 18 % de plus que les femmes cadres)

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

F. Organisation du travail

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	4	0
	Temps non complet	0	0
	Total	5	0
Catégorie B	Temps partiel	2	0
	Temps complet	2	5
	Temps non complet	0	0
	Total	4	5
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	8	9
	Temps non complet	1	0
	Total	9	9
Total toutes catégories	Temps partiel	3	0
	Temps complet	13	14
	Temps non complet	1	
	Total	17	14

**Part des femmes travaillant
à temps partiel et temps non complet 14%**



Sur l'effectif total, au 31 décembre 2024, aucun homme ne travaille à temps partiel dans notre collectivité et 3 femmes travaillent à temps partiel (2 pour convenance personnelle, 1 de droit).

Au niveau national, dans la FPT :

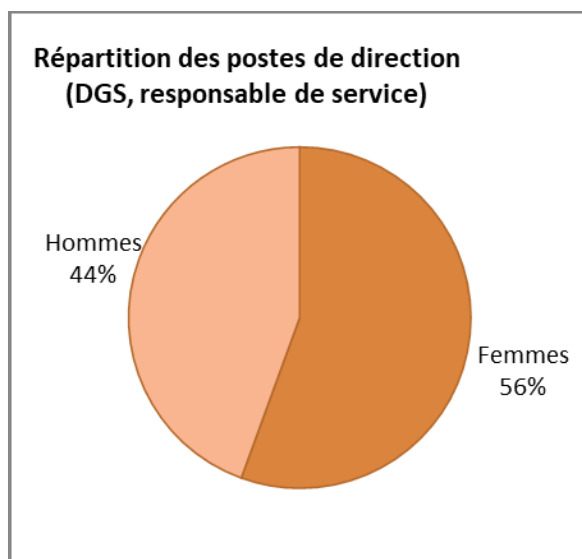
29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
 en cat A : 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes
 en cat B : 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes
 en cat C : 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

G. Positionnement au sein de la structure

	Femmes	Hommes	Total
Postes de direction (DGS, Responsable de service)	5	4	9
Total	5	4	9

Au 31 décembre 2024, nous pouvons constater une répartition pratiquement paritaire entre hommes et femmes sur des postes de direction (DGS, responsables de service) dans notre collectivité.



Au niveau national, dans la FPT :

Emplois d'encadrement supérieur et de direction : 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels administratifs : 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels techniques : 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

H. Déroulement de la carrière

En 2024, deux agents ont bénéficié d'un avancement de grade. Il n'y a pas eu de promotion interne cette année.

I. Accès à la formation

	Femmes	Hommes
cat A	4	1
cat B	4	1
cat C	14	10
TOTAL	22	12

En 2024, tous les agents de la Communauté de Communes des Coteaux du Girou soit 34 agents ont eu accès à la formation soit en présentiel ou bien en distanciel.

Cet accès à la formation est facilité par l'organisation de formations en INTRA ou UNION dès que cela est possible.

Deuxième partie :

Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes – hommes

A. Actions mise en œuvre

Parmi les types d'actions listées dans l'article 1 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la Communauté de Communes des Coteaux du Girou s'investit pour promouvoir :

- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- L'information aux agents des conséquences d'un congé parental ou d'un temps partiel sur la carrière et sur la retraite ;
- L'adaptation des intitulés de poste donc féminisation ou masculinisation en fonction de l'agent recruté : annonces de recrutement, organigramme ...

Dans le cadre de la communication réalisée par la Communauté de Communes des Coteaux du Girou :

- Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée ;
- Utiliser un vocabulaire égalitaire ;
- Diffuser sur les panneaux d'affichage de la collectivité les rapports édités par le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

B. Engagement d'une vision pluriannuelle

- La désignation d'un élu / une élue en charge de l'égalité femmes – hommes
- La désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes – hommes
- Faire le suivi chaque année des indicateurs d'égalité femmes- hommes.