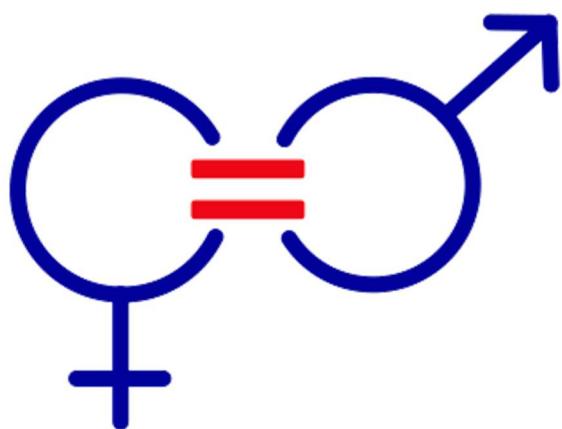




EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport 2025

(Données 2025)



SOMMAIRE

CADRE RÉGLEMENTAIRE	3
----------------------------	----------

PARTIE I : Bilan de la mixité au sein de la CCPF

1-1 Effectif total	5
1-2 Age des agents	6
1-3 Catégories d'emploi (A, B et C)	7
1-4 Statuts : titulaires ou contractuels	10
1-5 Répartition selon les filières	12
1-6 Focus sur les métiers exercés au sein de la collectivité	13
1-7 Temps de travail et télétravail	14
1-8 Heures récupérables	15
1-9 Accès à la formation	16
1-10 Promotion interne et avancements de grade	16
1-11 Rémunérations des agents	17

PARTIE II : Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

2-1 La Petite enfance et l'Enfance	18
2-2 L'économie	18
2-3 Le soutien à des actions citoyennes	18
2-4 La culture et l'école de musique et de danse	18

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux EPCI de plus de 20 000 habitants (article L2311-1-2 du CGCT). C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent rapport.

CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

1907 La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1909 Institution d'un congé maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.

1924 Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

1936 Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.

1938 Suppression de l'incapacité civile des femmes.

1944 Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.

1946 Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1947 Première femme nommée ministre (santé publique et population).

1965 Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.

1967 Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1970 Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité.

1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1973 La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.

1975 Instauration du divorce par consentement mutuel.

Obligation de la mixité scolaire.

La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de cinq ans.

1979 Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.

1981 Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.

1982 IVG remboursée par la sécurité sociale.

1983 Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

1985 Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés.

Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

1987 Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.

1990 Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG.

La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.

1992 Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1993 La loi dériminalise l'auto-abortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.

1995 Création de l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999 Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000 Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.

2001 Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

Loi qui allonge le délai légal de recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.

Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de l'épreuve.

2002 Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.

2004 Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.

2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.

2007 Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008 Loi portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Loi facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général.

2010 Loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants.

2011 Loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieur à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compte de la promulgation de la loi.

2012 Décret relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Loi relative au harcèlement sexuel.

Loi relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

2013 Décret établissant le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que de la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans.

Loi relative à l'élection des sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe. Cette règle vaut également pour l'élection des conseillers départementaux et pour les élections communales dans les communes de plus de 1 000 habitants.

2014 Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre hommes et femmes dans les sphères privées, professionnelle et publique.

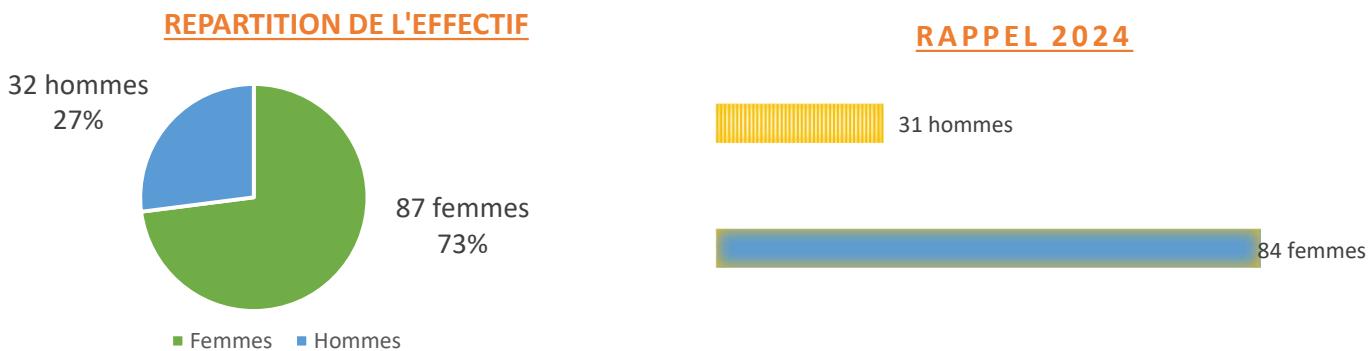
2019 Loi de transformation de la fonction publique qui tend à renforcer l'égalité professionnelle.

Mise en place de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. L'obligation concerne les entreprises d'au moins 50 salariés.

2023 Mise en place d'un index ayant pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de promotion entre les femmes et les hommes. Cette obligation s'applique au CNFPT, aux régions, aux départements, aux communes et aux EPCI de plus de 40 000 habitants lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents.

PARTIE I : Bilan de la mixité au sein de la CCPF

1-1 Effectif total



Dans la Communauté de communes, sur les 119 agents en emplois permanents présents au 20 octobre 2025, les femmes représentent plus de deux tiers de l'effectif. Les hommes représentent quant à eux, 27 % de l'effectif. Le chiffre fluctue au gré des départs et des recrutements mais il est relativement stable d'une année à l'autre. La répartition femmes – hommes est similaire à celle de l'année 2024.

Notre communauté de communes reste très féminisée, beaucoup plus que la moyenne de la fonction publique territoriale et beaucoup plus proche de la fonction publique hospitalière. En effet, au niveau national, les femmes représentent 61,2 % des agents de la fonction publique territoriale, et les hommes 38,8 %. Dans la fonction publique hospitalière, les femmes occupent 77,9 % des emplois (*source : L'emploi dans la fonction publique en 2022 – INSEE*).

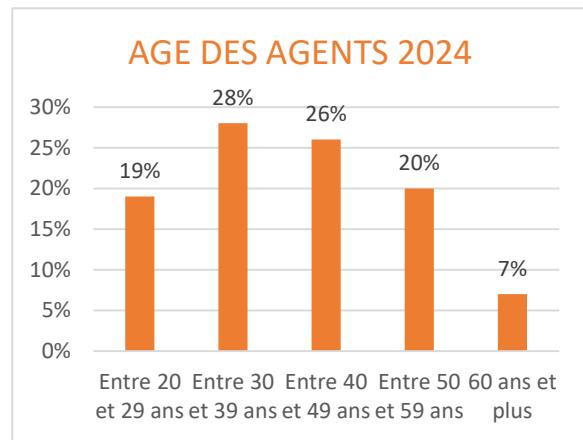
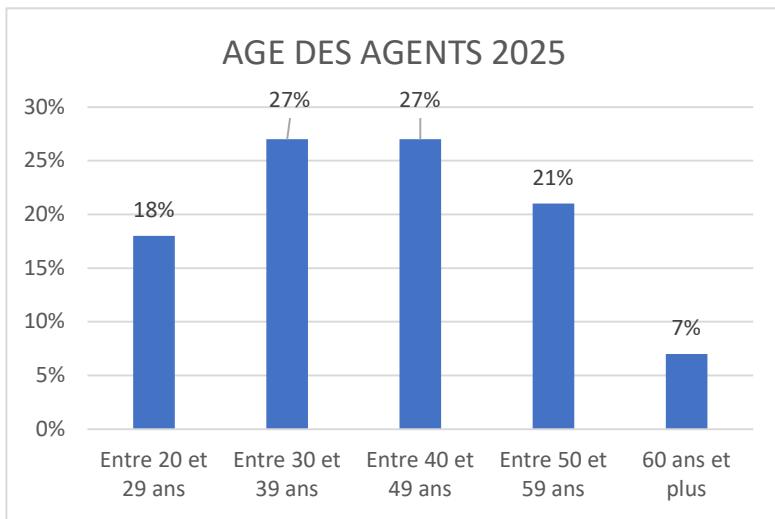
Au cours de l'année 2025, 16 agents en emplois permanents ont quitté la Communauté de communes (retraite, fin de contrat, démission, licenciement) contre 13 agents en 2024 et 17 en 2023. Sur une moyenne de trois ans, on remarque environ 15,3 départs par an.

Au niveau des arrivées, 20 agents ont rejoint la collectivité en 2025, contre 13 en 2024. Ce delta s'explique notamment par la reprise de la micro-crèche de Parly en régie. Sur ces 20 agents recrutés, 1 seul est titulaire. Les 19 autres sont des agents contractuels. Parmi les agents recrutés 16 sont des femmes et 4 des hommes. Les contractuels sont embauchés uniquement sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, conformément à la loi (article L332-8 2° du CGFP).

La majorité des agents recrutés sont des agents de catégorie C (10 agents) puis 7 d'entre eux sont de catégorie B et 3, de catégorie A.

85 % des agents recrutés, occupent un poste à un temps complet. Les 15 % restants occupent un poste à temps non complet.

1-2 Age des agents



L'âge moyen des agents de la Communauté de communes est de **41,4 ans** en 2025 contre 41,2 ans en 2024 et 41,7 ans en 2023. En moyenne il n'y a donc pas d'évolution particulière par rapport à l'année dernière. Cette moyenne est similaire à celle observée dans le secteur privé (*âge moyen de 41 ans. Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique Edition 2023*). Dans le secteur public, l'âge moyen des agents est de 43 ans et 10 mois (*source INSEE – L'emploi dans la fonction publique en 2022*). **L'effectif de la CCPF est donc plus jeune que la moyenne nationale dans le secteur public.**

Par tranche d'âge, les chiffres restent similaires à l'année précédente. On observe une stricte répartition d'agents dans la tranche d'âge 30-39 ans et 40-49 ans. Le nombre d'agents âgés entre 20 et 29 ans puis entre 50 et 59 ans est assez similaire (21 agents pour les premiers, 25 pour les seconds).

Comme pour l'année 2024, **la majorité des agents de la CCPF (54 %) a entre 30 et 49 ans.**

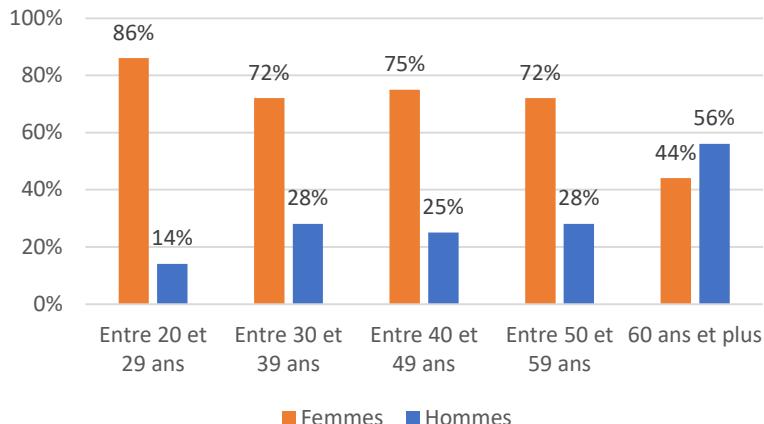
La proportion entre les moins de 40 ans et les plus de 40 ans est comparable à l'année 2024. En effet, ils sont respectivement 55 % à avoir 40 ans ou plus et 45 % à avoir 40 ans ou moins. Les chiffres de 2024 étaient de 53 % pour les 40 ans ou plus et 47 % pour les 40 ans ou moins. Ils sont donc similaires entre ces deux années.

Age des fonctionnaires :

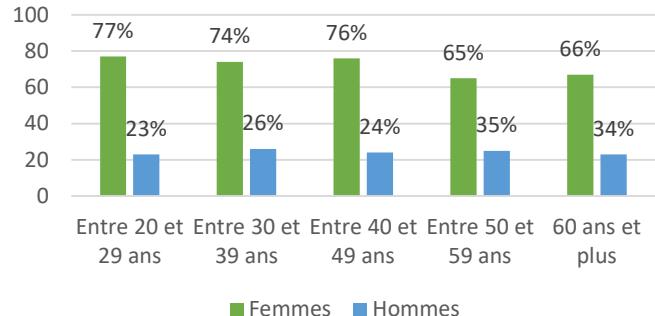
- *dans les 3 fonctions publiques : âge moyen 43,5 ans ; 43,7 ans pour les femmes et 43,2 pour les hommes.*
- *dans la fonction publique d'état : âge moyen 42,7 ans ; 43,4 ans pour les femmes et 41,9 pour les hommes.*
- *dans la fonction publique territoriale : âge moyen 45,5 ans ; 45,6 ans pour les femmes et 45,2 pour les hommes.*
- *dans la fonction publique hospitalière : âge moyen 41,9 ans ; 41,5 ans pour les femmes et 43,2 pour les hommes.*
- *NB : pour les salariés du privé : âge moyen 40,9 ans ; 41,5 ans pour les femmes et 40,4 pour les hommes*

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes édition 2020 (chiffres 2018)

Répartition par classe d'âge 2025 (en pourcentage)



Répartition par classe d'âge 2024 (en pourcentage)

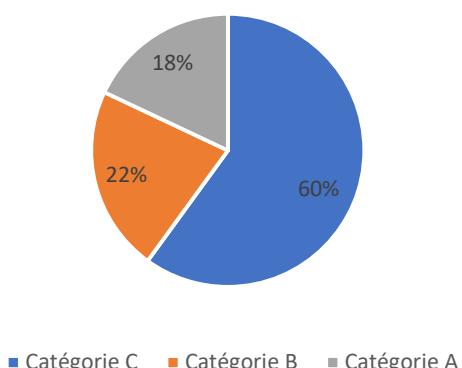


La répartition des agents par sexe est similaire pour chacune des tranches d'âges sauf pour les 60 ans et plus. **Elles sont à l'exception des 60 ans et plus, dominées par les femmes. Les deux tiers de représentation féminine sont dépassés dans quasiment toute les tranches d'âges** sauf pour les 60 ans et plus où les hommes sont les plus représentés à hauteur de 56%.

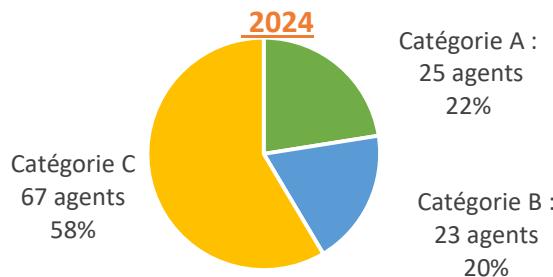
Par rapport à 2024, on remarque que plus de 85 % des effectifs sont des femmes dans la tranche 20-29 ans en 2025 alors qu'elles étaient représentées à hauteur de 77 % en 2024. En revanche, cette représentation féminine diminue pour la tranche d'âge des 60 ans et plus, où l'on observe que les hommes sont majoritairement représentés contrairement à l'année précédente.

1-3 Catégories d'emploi (A, B et C)

Répartition des agents par catégorie 2025



RÉPARTITION DES AGENTS PAR CATÉGORIE

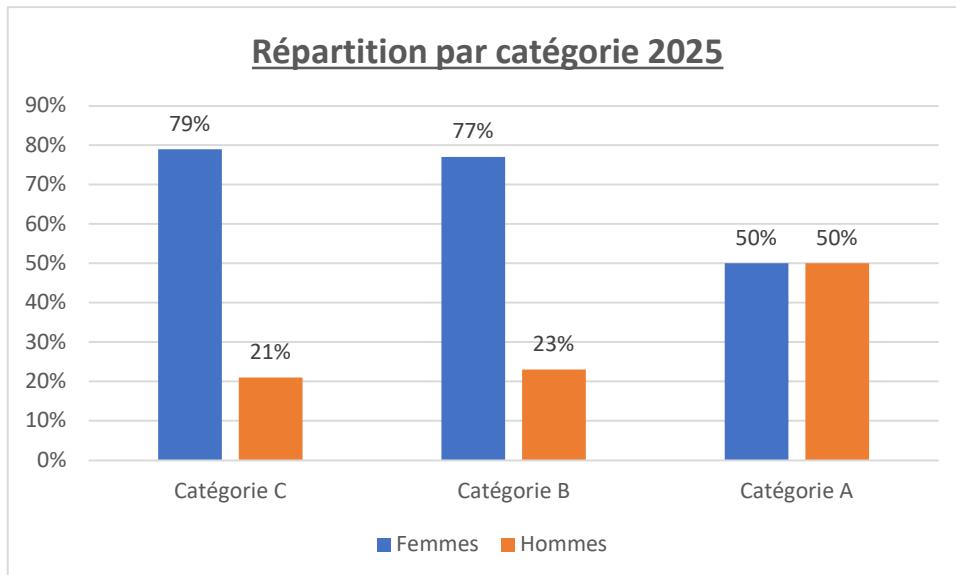


La répartition des agents par catégorie ne change pas d'année en année. Le pourcentage d'agent pour chaque catégorie reste quasi-identique d'une année sur l'autre. **Les agents de catégorie C sont majoritaires dans la collectivité (60% soit 71 agents). S'en suivent à des niveaux similaires les agents de catégorie B (22% soit 26 agents) et A (18% soit 22 agents).** Par rapport à l'année 2024, la catégorie C progresse de deux points de plus que l'an dernier contrairement à la catégorie A qui baisse de deux points. La catégorie B reste quant à elle, stable.

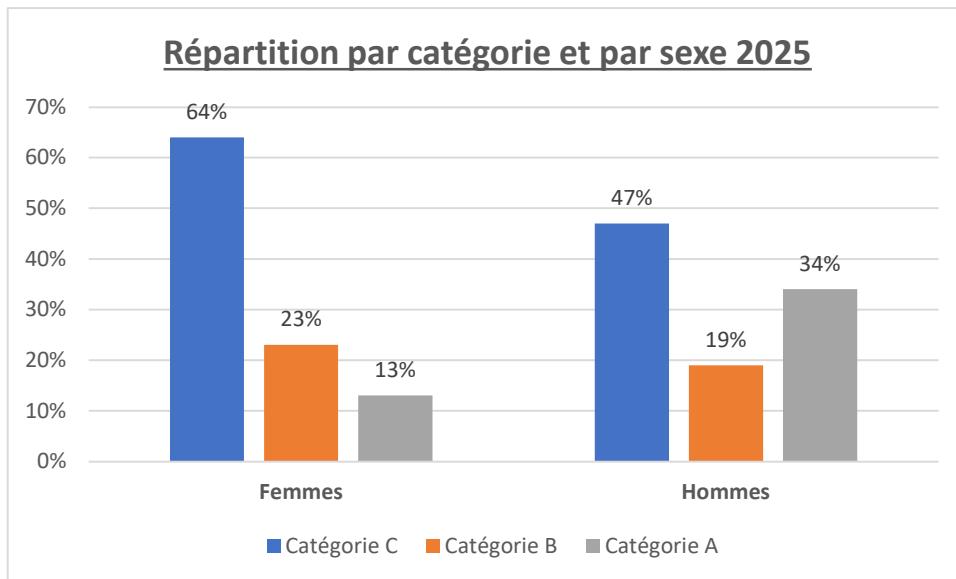
Cette tendance n'est pas celle qui s'observe au niveau national (sauf pour la catégorie B) puisqu'en moyenne les agents relevant de la catégorie C représentent 42 %, ceux de catégorie A 38%, et ceux de catégorie B, 20 % (source : *Rapport annuel de la fonction publique 2023 – Ministère de la transformation et de la fonction publiques*).

Le tableau ci-dessous indique la répartition de la totalité des effectifs de la communauté de communes selon le sexe et la catégorie professionnelle. **Les femmes de catégorie C sont très majoritaires et représentent 47% de l'effectif total (comme les années précédentes). A l'opposé les hommes de la catégorie B et A sont les moins représentés et représentent respectivement 5% et 9% (comme en 2024).**

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	11 = 9%	20 = 17%	56 = 47%
Hommes	11 = 9%	6 = 5%	15 = 13%



Dans la Communauté de communes les femmes sont représentées à plus de deux-tiers dans les catégories C et B. Par rapport à l'année précédente, on observe une parité entre les femmes et les hommes au sein de la catégorie A.



Au sein du groupe des femmes nous constatons qu'elles sont à 64 % dans la catégorie C (comme les années précédentes). Ce taux de représentation féminine pour la catégorie C est similaire à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (61%). Les hommes sont également les plus représentés dans la catégorie C.

Si nous nous comparons avec les données des établissements intercommunaux les écarts sont encore plus significatifs puisque les femmes ne représentent que 52% de la catégorie C.



Part des femmes dans la fonction publique territoriale selon les catégories :

- catégorie A : 62,4 %
- catégorie B : 63,6 %
- catégorie C : 60,7 %



Part des femmes dans les établissements intercommunaux (fonction publique territoriale)

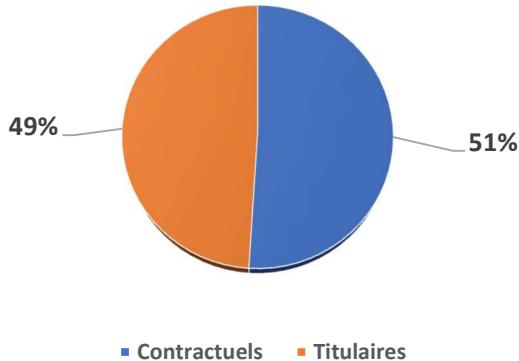
- catégorie A : 55,9 %
- catégorie B : 56,3 %
- catégorie C : 51,7 %

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2020 (chiffres 2018)

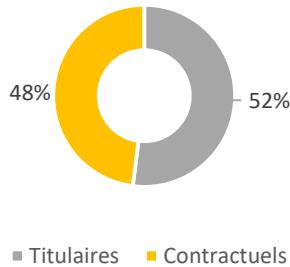
Ensuite, la représentation femmes/hommes diffère pour les catégories B et A. En effet, pour la catégorie A, les hommes sont représentés à hauteur de 34% alors que les femmes le sont à 13%. Pour la catégorie B, la représentation femmes/hommes présente moins d'écarts (23% pour les femmes et 19% pour les hommes).

1-4 Statuts : titulaires ou contractuels

Statut des agents 2025



Statut des agents 2024



Pour l'année 2025, la part des agents occupant un emploi permanent sont majoritairement contractuels au sein de la collectivité, à hauteur de 51% (61 agents sont contractuels, 58 sont titulaires). Cette tendance de la diminution de la part des fonctionnaires dans les effectifs poursuit sa progression, comme pour les années précédentes. **La nouveauté pour cette année réside dans la représentation des agents contractuels qui franchit le seuil des 50%.**

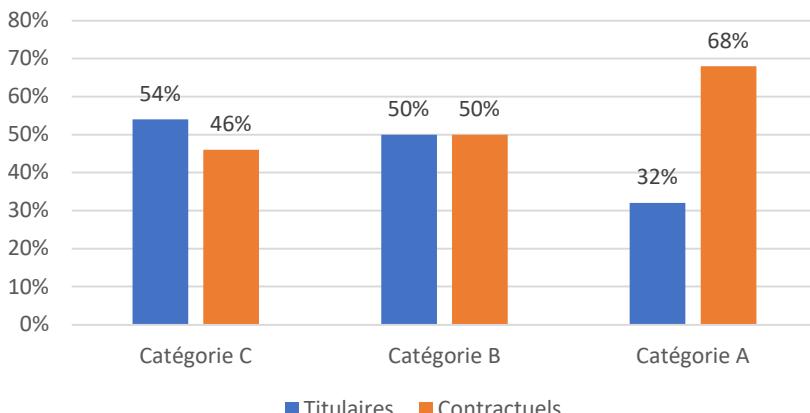
Au niveau des recrutements, seul 1 agent parmi les 20 recrutés à la mi-octobre 2025, est titulaire de la fonction publique, contre 3, l'année dernière.

Au niveau national, d'après l'INSEE dans les trois versants de la fonction publique, deux tiers des agents publics sont fonctionnaires fin 2022. Il n'en demeure pas moins que le nombre de fonctionnaires y est également en baisse. **La plus forte baisse s'observe dans la fonction publique territoriale (-1 % soit 14 200 fonctionnaires). Dans le même temps, le nombre d'agents contractuels est en hausse continue (+2.6 % dans les trois versants).**

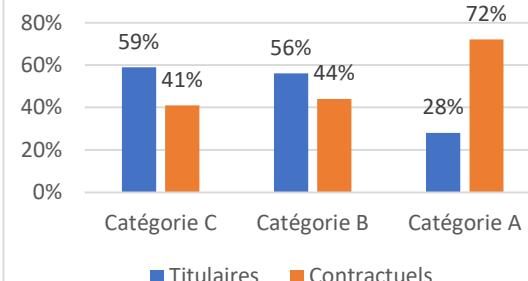
Si l'on constate un nombre de fonctionnaires inférieurs à la moyenne nationale, nous suivons la tendance de l'augmentation du nombre de contractuels par défaut de candidatures de fonctionnaires.

Répartition de l'effectif selon la catégorie

2025

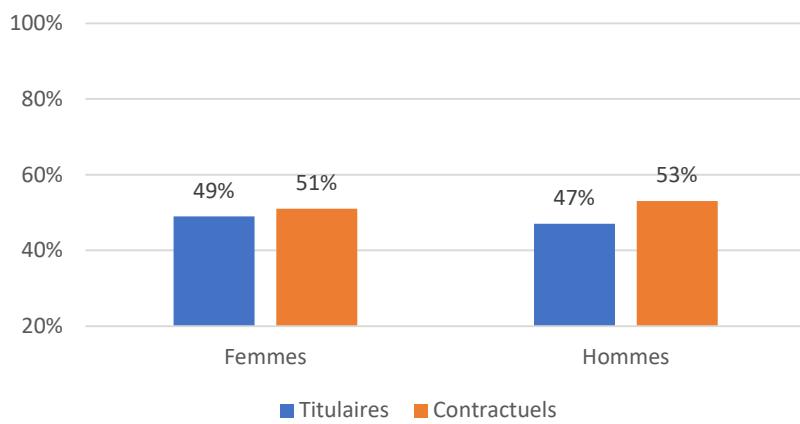


REPARTITION DE L'EFFECTIF SELON LA CATEGORIE 2024

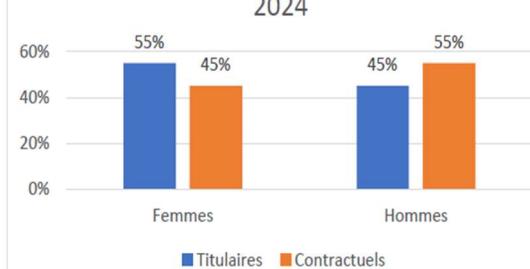


En termes de répartition de l'effectif par catégorie, les constats sont similaires par rapport à l'année 2024. Les agents titulaires sont majoritaires dans la catégorie C. Au sein de la catégorie B, ils sont autant titulaires que contractuels. Dans la catégorie A, c'est ici que l'on retrouve en proportion, le plus de contractuels. En effet, les agents sont à plus de deux tiers des contractuels.

Répartition par statut et par sexe 2025



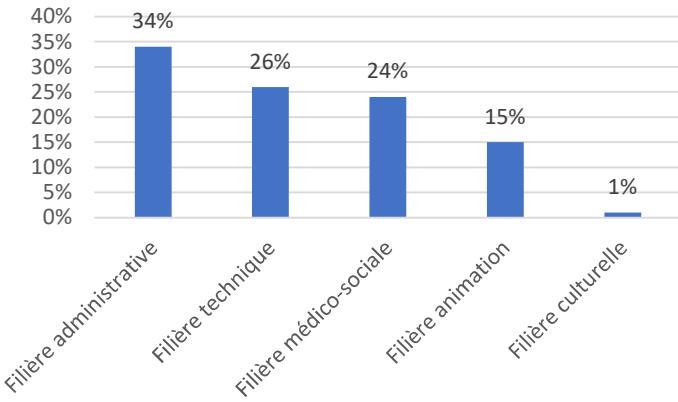
REPARTITION PAR STATUT ET PAR SEXE 2024



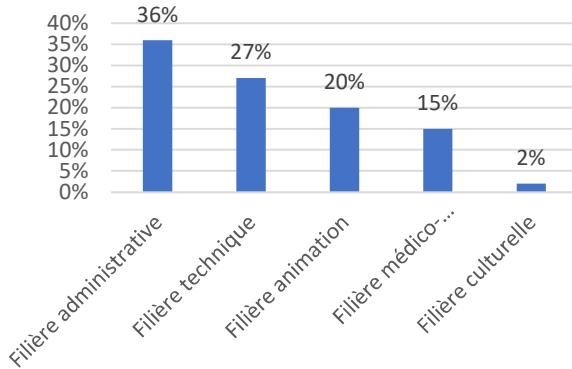
Les agents publics contractuels sont majoritaires chez les femmes (51%) et chez les hommes (53%). Si chez les hommes, la tendance reste la même que l'année précédente (ils sont majoritairement contractuels), c'est chez les femmes que la tendance est inversée puisqu'en 2024 elles étaient majoritairement titulaires contrairement à cette année.

1-5 Répartition selon les filières

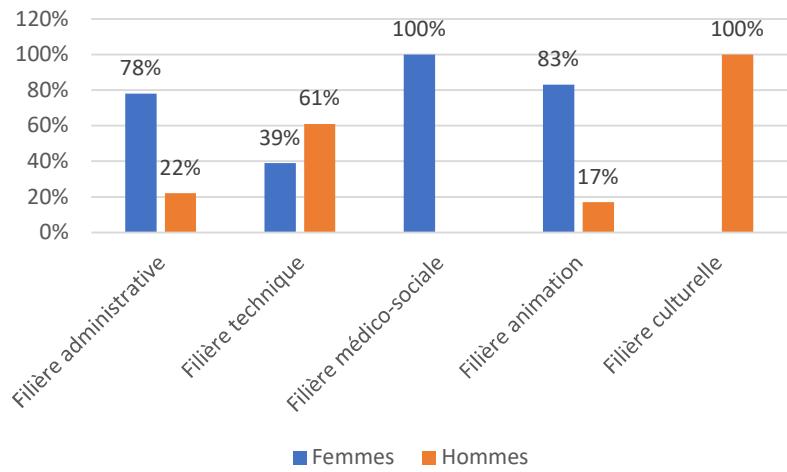
Répartition des effectifs par filière 2025



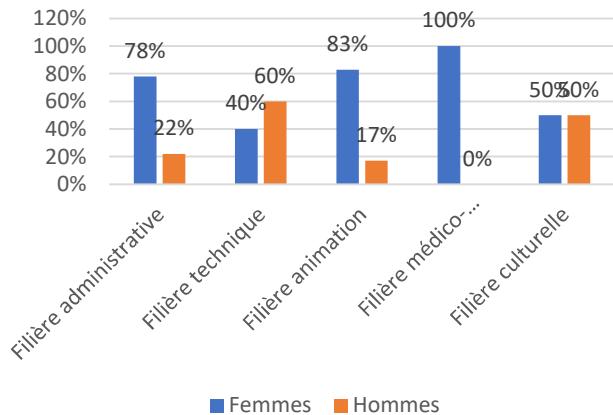
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERES 2024



Répartition par filière et par sexe 2025



REPARTITION PAR FILIERE ET PAR SEXE 2024

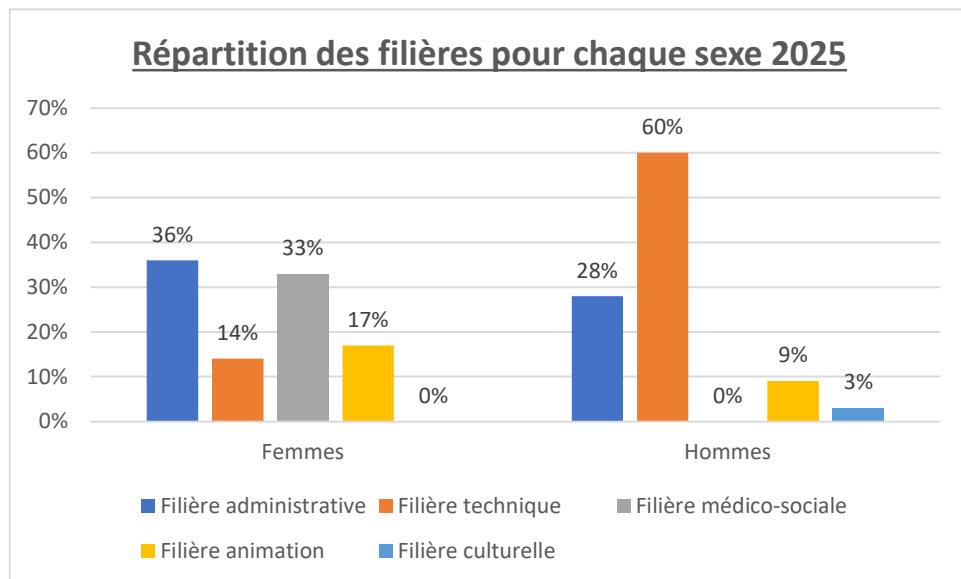


La répartition des femmes et des hommes selon les filières ne change pas au fil des années et suit la tendance de la fonction publique territoriale. Le seul changement concerne la filière culturelle où un homme et une femme étaient représentées en 2024 mais en 2025 il n'y a plus qu'un homme ce qui conduit à la représentation à 100% du sexe masculin dans cette filière.

Part des femmes dans la fonction publique territoriale :

- Filière sociale et médico-sociale : 95%
- Filière administrative : 82%
- Filière animation 72%
- Filière technique : 42%

Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2019 (chiffres 2017).



La répartition des filières par sexe est plus homogène chez les femmes que chez les hommes. En effet, même si les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (36%), les femmes occupent également fortement la filière médico-sociale (33%). Elles occupent à un niveau similaire, la filière technique et animation (14% et 17%).

Chez les hommes, l'observation est plus contrastée. Les hommes sont représentés à 88 % sur deux filières (technique et administrative).

Il est à souligner également que les femmes comme les hommes sont représentés dans quatre filières sur cinq et non l'intégralité des filières de la CCPF.

1-6 Focus sur les métiers les plus exercés au sein de la collectivité

Dans l'ordre décroissant, voici le top 5 des métiers les plus exercés au sein de la CCPF :

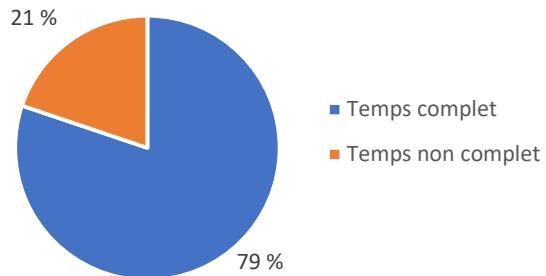
Métier exercé	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
1. Animatrice de crèche	17	0
2. Animateur(rice) centre de loisirs	10	1
3. Auxiliaire de puériculture	9	0
4. Gardien(ne) de déchèteries	3	5
5. Agent d'environnement	4	1

Dans le top 5 des métiers les plus exercés, on remarque qu'ils sont tous de catégorie C, sauf auxiliaire de puériculture (catégorie B). 43 femmes composent ces métiers contre 7 hommes, soit 86 % de représentation féminine et 14 % masculine. 86 % des hommes représentés dans ces métiers relèvent de la filière technique, 14 % de la filière animation. Pour les femmes, 60 % d'entre elles, occupent la filière médico-sociale.

Les 5 métiers les plus exercés représentent à eux seuls, 42 % des effectifs de la CCPF.

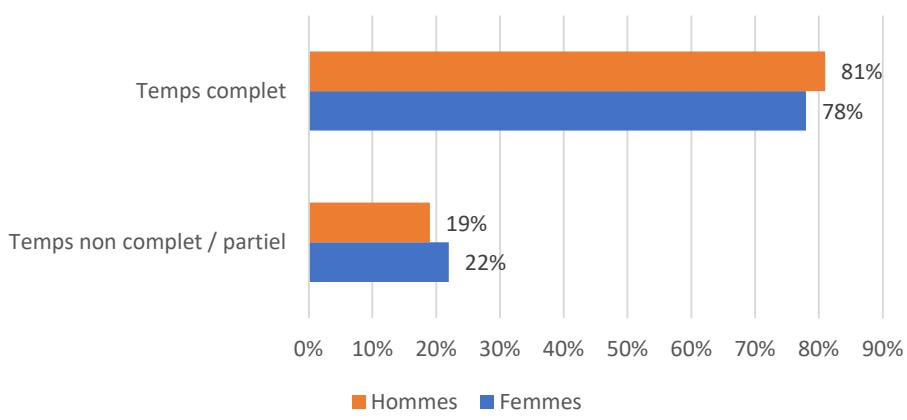
1-7 Temps de travail et télétravail

RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL CCPF 2025

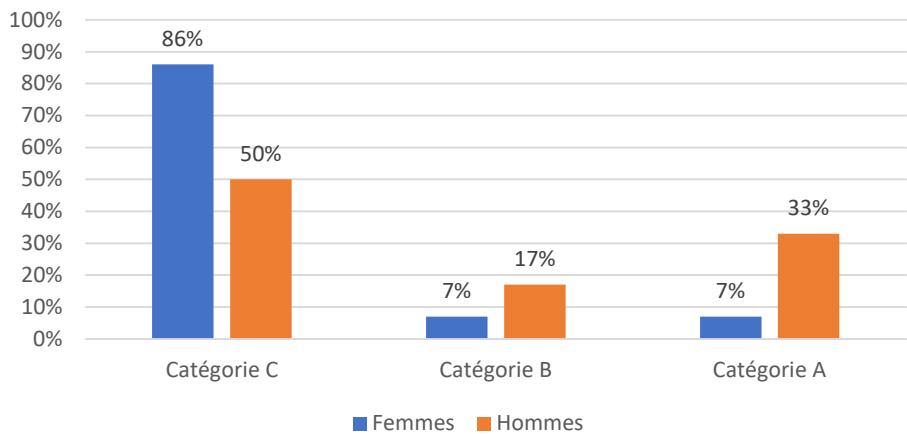


Le nombre d'agents à temps partiel / non complet est légèrement plus élevé que la moyenne nationale mais cela reste dans les mêmes proportions. En effet dans la fonction publique en 2022, 18 % des agents travaillent à temps partiel (*source : l'essentiel des chiffres clés de la fonction publique 2023*).

Répartition en fonction du temps de travail
2025



Temps non complet / partiel par catégorie 2025



La répartition temps complet / non complet, n'évolue pas depuis 2021. Les mêmes tendances s'observent.

On retrouve quasiment dans les mêmes proportions le nombre d'agents à temps partiel / non complet, chez les femmes et chez les hommes (19 % chez les premières, 22 % chez les seconds).

Par contre, on observe que les femmes à temps partiel / non complet, occupent à 86 % un emploi de catégorie C, puis à 7 % un emploi de catégorie B et 7 % un emploi de catégorie A.

Chez les hommes, cette répartition est moins hétérogène entre les trois catégories puisqu'ils occupent pour moitié un emploi de catégorie C, puis 33 % et 17 % un emploi de catégorie A et B.

La collectivité a étendu le télétravail à raison de 24 jours par an en 2025 (contre 10 jours en 2024), pour un agent à temps complet. Voici quelques chiffres en rapport avec cette thématique :

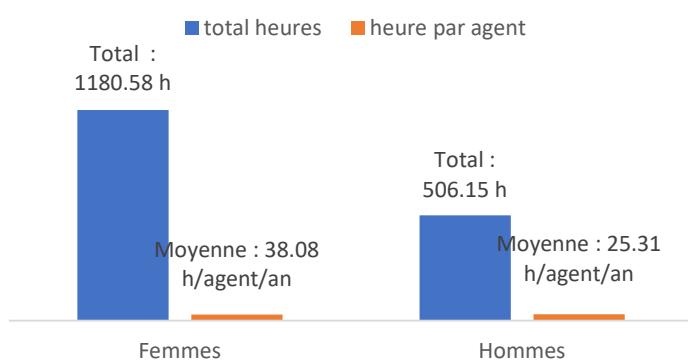
- Nombre d'agents ayant effectué au moins un jour de télétravail : **39**
- Nombre de jours total de télétravail effectués sur l'année : **472**
- Nombre de jours de télétravail réalisés en moyenne par agent : **12.10**
- Nombre d'agents ayant utilisé le nombre de jour maximum de télétravail par an : **10**

Répartition par sexe	
Femmes	Hommes
25	14
324 jours au total soit 12,96 jours en moyenne	148 jours au total soit 10,57 jours en moyenne

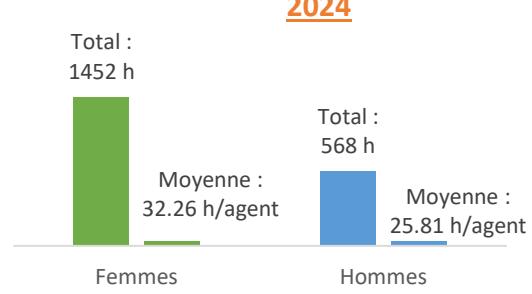
Le nombre de jours exercés en moyenne en télétravail que ce soit par les femmes ou les hommes éligibles, est assez similaire.

1-8 Heures récupérables

RECOURS AUX HEURES RÉCUPÉRABLES 2025



RECOURS AUX HEURES RÉCUPÉRABLES 2024

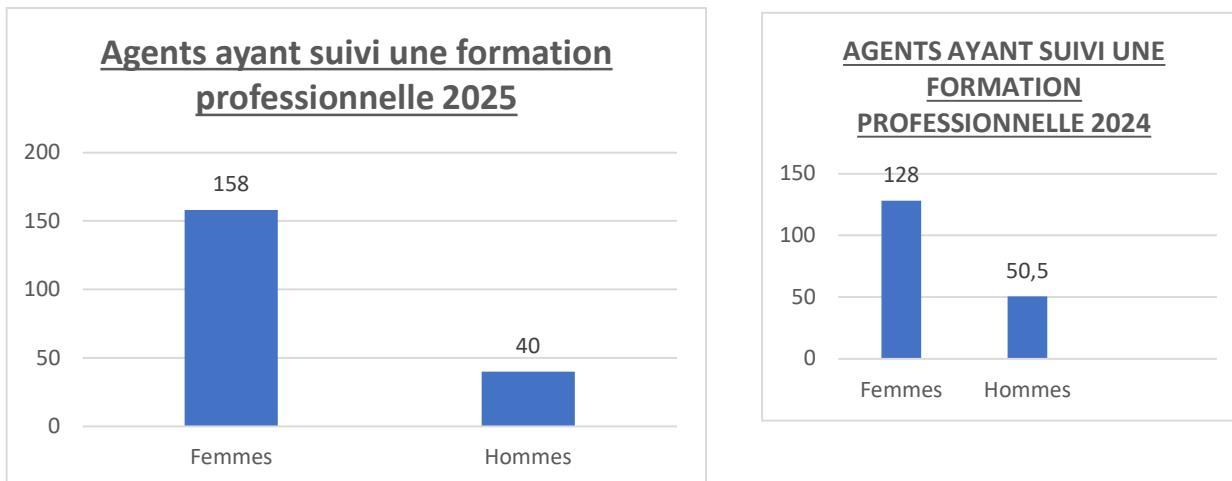


Dans la Communauté de communes, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées mais récupérables.

A la mi-octobre 2025, 51 agents ont effectué des heures récupérables pour un total de 1 686 heures. En 2024, le volume d'heures récupérables était de 2 020 heures. La moyenne d'heures par agent est plus élevée chez les femmes que chez les hommes.

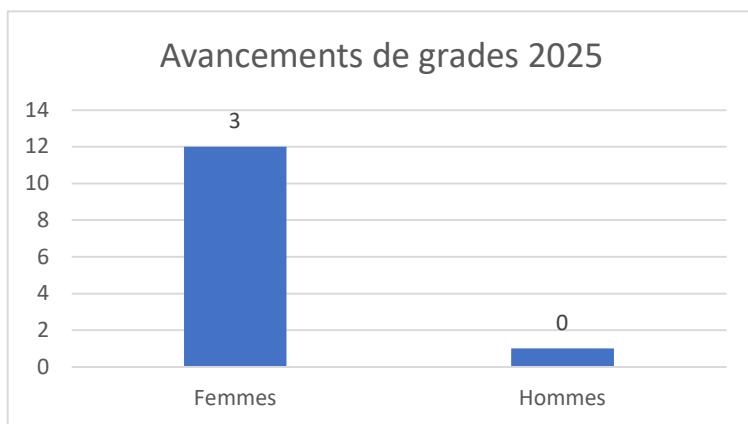
Ces chiffres sont difficiles à exploiter car ils ne prennent pas forcément en compte les heures récupérables réalisées dans les crèches et centres de loisirs du fait d'un planning annualisé qu'il n'est pas possible de suivre avec fiabilité via notre logiciel métiers RH. Aussi, ces chiffres ne tiennent pas compte des deux derniers mois et demi de travail de l'année civile contrairement aux chiffres 2024.

1-9 Accès à la formation



A la mi-octobre 2025, 198 jours de formations ont été suivis par les agents de la collectivité, contre 178,5 jours en 2024. C'est donc une progression de 10 % sans que l'année civile ne soit terminée.

1-10 Promotion interne et avancements de grade



En 2025, le CDG 89 a accepté 1 dossier de promotion interne proposé par la collectivité.

3 agents ont été promus aux grades supérieurs. Sur ces 3 agents, ce sont uniquement des femmes.

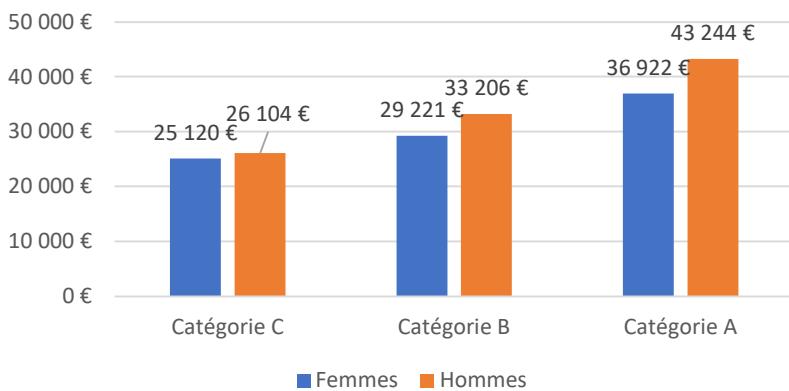
1-11 Rémunération des agents

La rémunération brute annuelle moyenne en équivalent temps plein est de 29 107 € pour tous les agents, elle est de 27 555 € pour les femmes et 33 328 € pour les hommes. **Cela porte un écart salarial de 17 % entre les femmes et les hommes, en défaveur des femmes (contre 18% en 2024).**

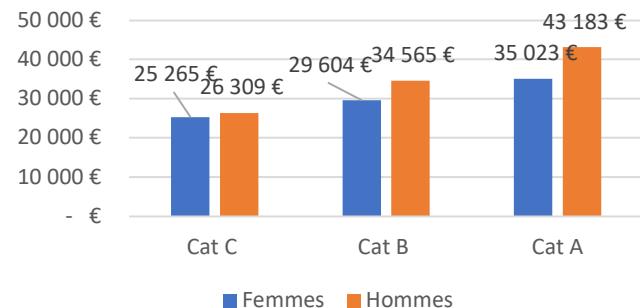
A titre de comparaison, la moyenne nationale des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est de 15,6 % en défaveur des femmes dans le secteur public en 2021 (source : écart de salaires entre les femmes et les hommes INSEE). Le secteur privé génère des écarts de 24,6 % entre les femmes et les hommes à la même date.

En effectuant un zoom par catégorie, on remarque que les écarts de rémunérations sont les plus élevés au sein de la catégorie A et B.

Rémunérations par catégorie 2025



Rémunérations par catégorie 2024



Genre	Rémunération annuelle moyenne titulaires 2025 - Projection temps plein	Rémunération annuelle moyenne contractuels 2025 - Projection temps plein
Femmes	29 414 €	25 738 €
Hommes	30 357 €	35 949 €

En comparant les écarts de rémunérations par statut, on s'aperçoit qu'ils varient beaucoup plus chez les contractuels. C'est donc le critère du statut qui permet de relever une forte discrimination de revenus entre les femmes et les hommes.

PARTIE II : Bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

La Communauté de communes a mis en œuvre son plan d'action 2023-2025 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Concernant les politiques publiques mises en œuvre, certaines d'entre elles participent à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce sont notamment les compétences développées qui permettent l'accès à l'emploi ou encore à l'accès aux loisirs ou à la culture.

2-1 La Petite enfance et l'Enfance

Depuis le 22 avril 2025, la CCPF accompagne 10 crèches (en régie et associatives) ce qui représente 162 places et environ 360 enfants accueillis.

Un Relais Petite Enfance (RPE) et un Lieu d'Accueil Enfant Parent (LAEP) sont également gérés par le service Petite-Enfance.

De même, 7 centres de loisirs (en régie et associatifs) sont accompagnés par le service Jeunesse de la Communauté de communes. Sur ces structures, cela représente 1200 enfants accueillis par an environ.

8 structures sont ainsi gérées en régie et 11 sont des structures associatives accompagnées par la CCPF.

Sur les structures, des stagiaires sont régulièrement accueillis (BAFA, CAP) ainsi que des apprentis.

2-2 L'économie

Une compétence majeure de la Communauté de communes par l'aménagement de zones d'activité permet aux entreprises de s'installer et de proposer des emplois aux habitants de notre territoire. Ce n'est pas une action directe d'égalité d'accès à l'emploi mais elle participe à favoriser l'emploi des femmes de Puisaye-Forterre.

2-3 Le soutien à des actions citoyennes

La Communauté de communes soutient, par une action volontaire, la mission locale de l'Auxerrois qui assure une permanence à Toucy. Par un accueil régulier, par la mise en place d'actions de formation, d'orientation, de positionnement dans l'emploi, cette action participe à l'insertion des jeunes femmes et des hommes sans discrimination.

De même, nous finançons fortement l'association STTPF qui permet de façon égalitaire aux jeunes filles et garçons sur tout le territoire de s'initier à diverses pratiques sportives.

2-4 La culture et l'école de musique et de danse

Notre Communauté de communes porte une structure d'enseignement de la musique et de danse sur tout le territoire. L'accès s'y fait sans discrimination. De plus, le choix assumé d'avoir des sites éclatés s'inscrit dans la volonté de mise en place d'un service le plus égalitaire possible sur notre grand territoire. Aussi, notre soutien à certaines actions culturelles portées par des acteurs du territoire participe à cette égalité d'accès à la culture entre les femmes et les hommes.