

RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

028-200058360-20251208-DELIB2025-245-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 29/12/2025

Publication : 29/12/2025

Sommaire

Introduction	3
PARTIE 1 – LES DONNÉES STATISTIQUES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES SUR LE TERRITOIRE ENTRE BEAUCE ET PERCHE.....	4
I- Démographie de la population Beaugerchoise.....	4
1- Répartition par tranches d'âges	4
2- Répartition par catégorie socioprofessionnelle	5
3- Ménages selon leur composition	5
4- Formations et diplômes	6
II- Emplois et conditions de travail des Beaugerchois.....	7
1- Activités et emplois.....	7
2- Statuts et conditions d'emploi	9
3- Salaires	10
III- Démocratie et vie citoyenne	13
1- Les élus municipaux en Centre-Val de Loire	13
2- Les élus municipaux dans le département de l'Eure-et-Loir.....	15
3- Les élus communautaires à Entre Beauce et Perche	17
IV- Propositions d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes au travers des politiques publiques pluriannuelles 2023-2026	18
PARTIE 2 - LES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ	20
I- Diagnostic sur les effectifs de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche	20
1- Répartition des effectifs par genre.....	20
2- Répartition par filière.....	20
3- Répartition par catégorie	21
4- Répartition au sens de la hiérarchie	22
5- Pourcentage par le statut.....	23
6- Pourcentage lié au temps de travail.....	24
7- La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé	25
8- Le congé maternité/paternité.....	25
9- Les effectifs et l'âge	25
10- Égalité femmes/hommes et salaire	26
a. Les indices majorés.....	26
b. Les salaires.....	26
c. Les Indemnités.....	27
11- Analyse des observations	28
II- Propositions d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes	30
Conclusion.....	32

Introduction

La Communauté de Communes Entre Beauce et Perche a pour obligation de produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit être établi à deux niveaux :

- Les ressources humaines au sein de la collectivité
- Les politiques publiques sur le territoire

Il convient donc en tout premier lieu de réaliser un diagnostic lié aux effectifs de la collectivité. Celui-ci permettra ainsi de réaliser une analyse liée à l'égalité femmes/hommes au sein de la collectivité, pour pouvoir établir des propositions d'actions à mener sur le long terme et agir de manière durable.

Dans un second temps, les données statistiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire Entre Beauce et Perche seront présentées. Une proposition de nouvelles actions liées aux politiques publiques clôturera ce rapport.

PARTIE 1 – LES DONNÉES STATISTIQUES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES SUR LE TERRITOIRE ENTRE BEAUCE ET PERCHE

I- Démographie de la population Beauperchoise

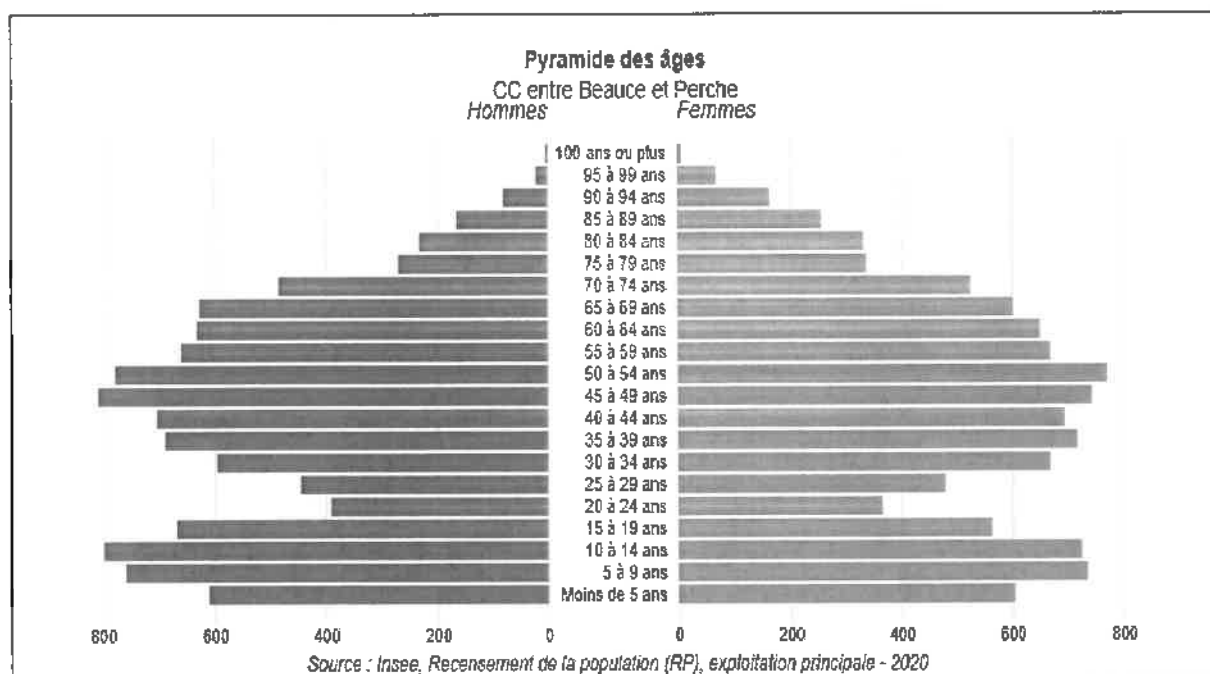
Les statistiques présentées dans cette partie sont issues des bases de données statistiques de l'INSEE les plus récentes.

En 2022, la population légale de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche s'élevait à 21 164 habitants (INSEE, Recensement de la population, 2022).

1- Répartition par tranches d'âges

Il naît en moyenne 105 garçons pour 100 filles dans le monde.

Cette surreprésentation des garçons s'inverse avec le temps du fait de la surmortalité masculine au cours de la vie conduisant à une surreprésentation féminine aux âges avancés.



La pyramide des âges de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche confirme cette légère surreprésentation masculine entre 0 et 19 ans. Les proportions des femmes et des hommes sur le territoire s'équilibrent ensuite entre 20 et 64 ans. L'écart se creuse à nouveau, à l'avantage des femmes cette fois et de manière significative à partir de 75 ans.

2- Répartition par catégorie socioprofessionnelle



Source : Insee, RP2022, exploitation complémentaire

La répartition des 15 ans ou plus selon la catégorie socioprofessionnelle (CSP) montre une nette surreprésentation des femmes parmi les employés (14% de femmes pour 4% d'hommes) et à l'inverse une forte proportion d'hommes chez les ouvriers (13% d'hommes pour 3% de femmes). Les femmes sont également un peu plus nombreuses dans la catégorie des retraités (16% pour 13% d'hommes) et les autres personnes sans activité professionnelle (7% pour 4% d'hommes). L'écart entre les sexes est moindre concernant les autres CSP.

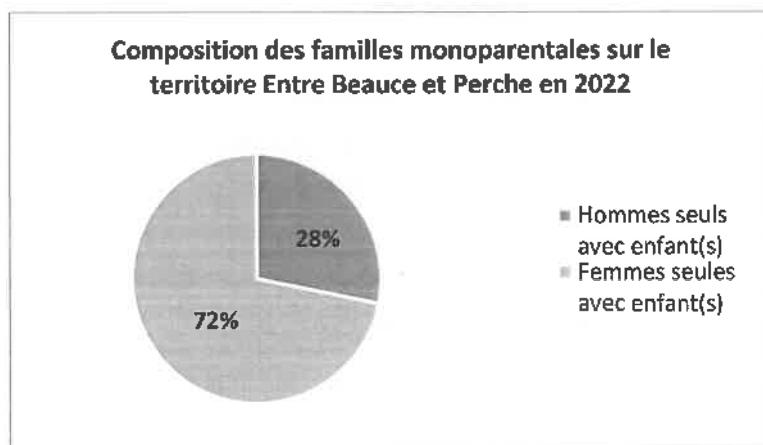
3- Ménages selon leur composition

	Effectif	%
Ménages d'une personne :	2 574	29
<i>Hommes seuls</i>	1 137	13
<i>Femmes seules</i>	1 437	16
Autres ménages sans famille	91	1
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	6 129	70
<i>Un couple sans enfant</i>	2 606	30
<i>Un couple avec enfant(s)</i>	2 734	31
<i>Une famille monoparentale</i>	794	9
Ensemble	8 796	100

Source : Insee, RP2022, exploitation complémentaire

On dénombrait 8 796 ménages en 2022 sur le territoire Entre Beauce et Perche.

Les femmes vivant seules sont légèrement plus nombreuses que les hommes sur le territoire (16% contre 13% pour les hommes). Cela s'explique probablement par la sur-représentation féminine après 75 ans, les femmes vivant plus longtemps que les hommes, elles sont plus enclines à se retrouver seules aux âges avancés.



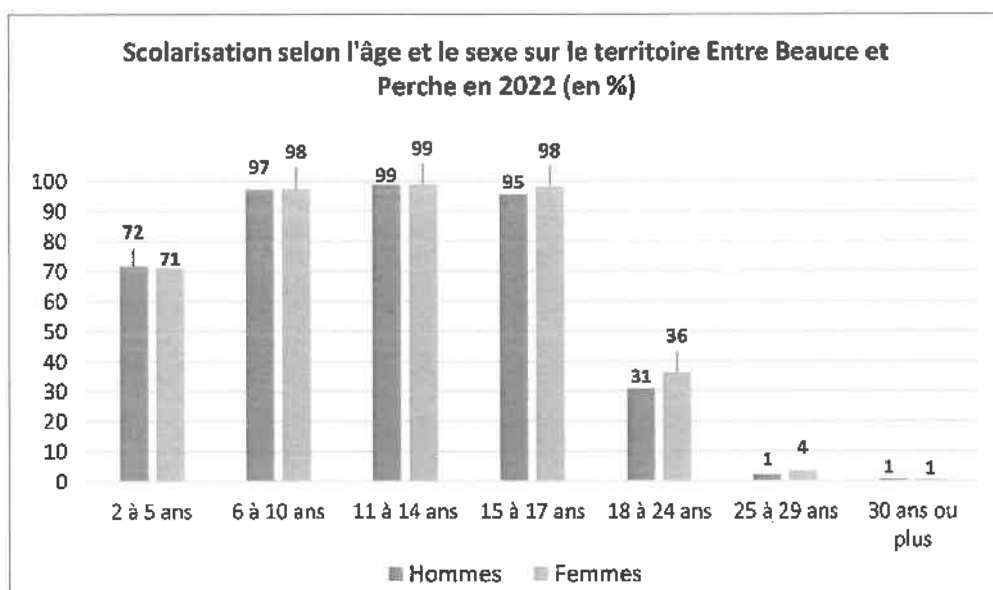
Source : Insee, RP2022, exploitation complémentaire

La France comptait 25% de familles monoparentales en 2020.

Parmi les 794 familles monoparentales dénombrées en 2022 sur le territoire (9% des ménages), 570 étaient composées d'une femme seule avec enfant(s) soit 72% contre 28% de familles monoparentales dirigées par un homme (n=224).

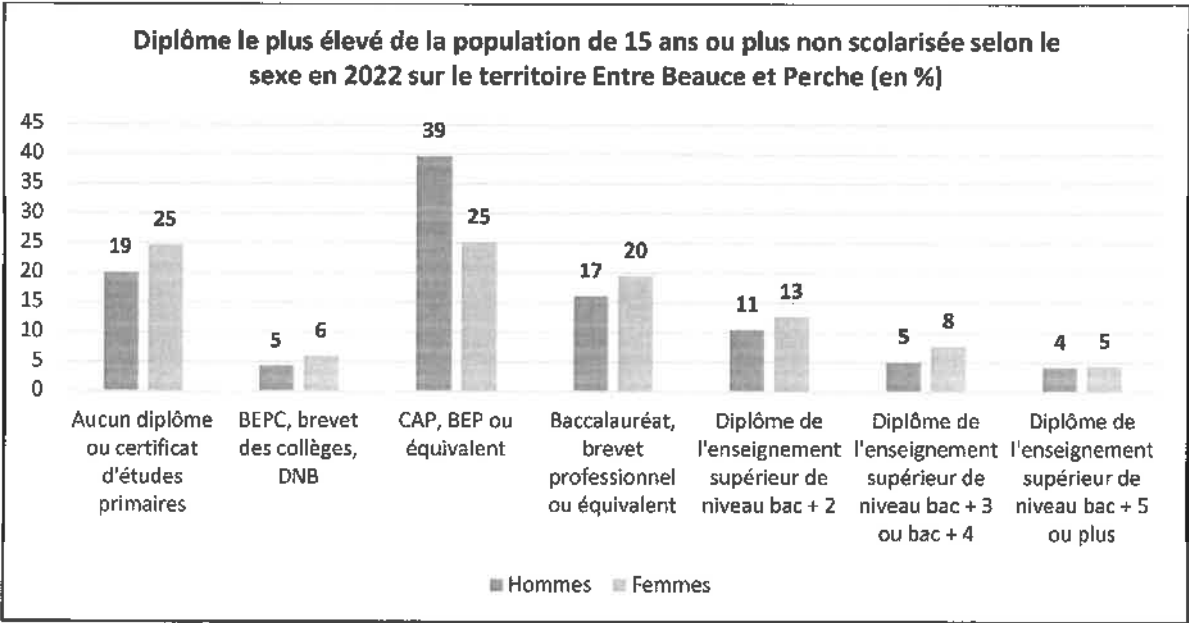
En France, les familles monoparentales sont aujourd'hui encore dirigées par des femmes dans 84% des cas. Ceci impacte nécessairement les carrières professionnelles féminines.

4- Formations et diplômes



Source : Insee, RP2022, exploitation principale

Les taux de scolarisation sur le territoire Entre Beauce et Perche sont sensiblement équivalents pour les filles et les garçons jusqu'à l'âge de 14 ans. On constate qu'à partir de la tranche d'âges 15-17 ans, la proportion de filles scolarisées prend le pas sur celle des garçons. Ceci est probablement en lien avec l'âge obligatoire de scolarisation fixé par la loi française jusqu'à 16 ans. L'écart se creuse un peu plus entre 18 et 24 ans où 36% des femmes sont encore scolarisées pour 31% d'hommes.



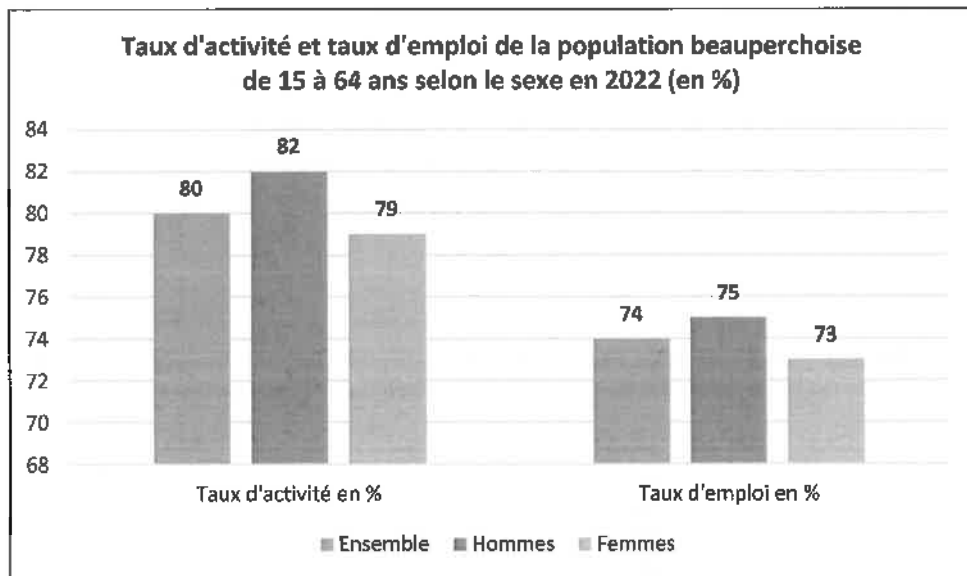
Source : Insee, RP2022, exploitation principale

Si l'on se concentre désormais sur le diplôme le plus élevé obtenu par la population non scolarisée en 2022 sur le territoire Entre Beauce et Perche, on constate que plus des ¾ de la population beauperchoise est titulaire au maximum du baccalauréat ou équivalent : c'est le cas pour 75% des femmes et 80% des hommes du territoire. Si l'on se concentre sur les écarts selon le sexe, les femmes du territoire sont plus nombreuses que les hommes à ne détenir aucun diplôme ou le certificat d'études primaires (6 points d'écart) et les hommes non scolarisés sont 39% à être titulaire d'un CAP, BEP ou équivalent contre 25% des femmes. Celles-ci sont en revanche plus nombreuses que les hommes à poursuivre leurs études supérieures jusqu'à 4 ans après le baccalauréat.

II- Emplois et conditions de travail des Beauperchois

1- Activités et emplois

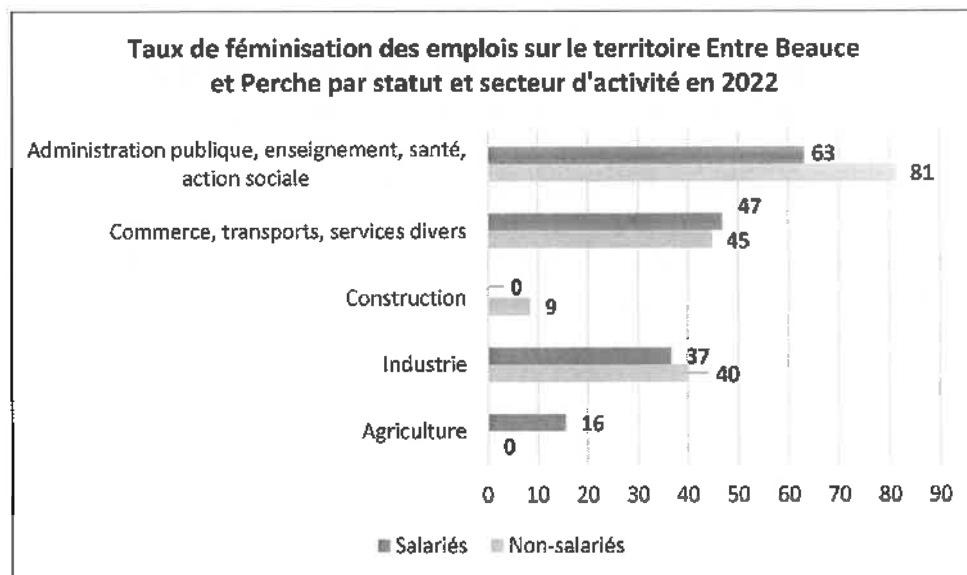
L'INSEE considère comme active la population de 15 ans ou plus en âge de travailler. En 2022, la population des 15 ans ou plus de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche s'élevait à 16 920 habitants (INSEE, Recensement de la population, 2022). Le territoire comptait 8 691 femmes et 8 229 hommes âgés de 15 ans ou plus.



Source : Insee, RP2022, exploitation principale

N.B. : Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante, tandis que le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre de personnes en âge de travailler (les 15-64 ans) ayant un emploi à la population totale des personnes en âge de travailler.

L'observation des taux d'activité et d'emploi sur le territoire Entre Beauce et Perche ne révèle pas de différence marquante entre les hommes et les femmes. Nous pouvons toutefois souligner que ces taux apparaissent légèrement plus élevés pour les hommes (2 ou 3% d'écart).



Source : Insee, RP2022, exploitation complémentaire lieu de travail

Les taux de féminisation des emplois sur le territoire selon le statut (salarié ou non) et le secteur d'activité montrent à l'inverse une nette sur-représentation des femmes salariées dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale avec un taux de féminisation atteignant 81%. Cette donnée confirme ce qu'on observe à l'échelle du personnel de la collectivité où les femmes sont également

plus nombreuses que les hommes à travailler dans les filières administrative, culturelle, médico-sociale et de l'animation. À l'inverse, les femmes du territoire sont très peu présentes voire absentes du secteur de la construction avec un taux de féminisation de 17% chez les salariées et inexistant pour les non-salariées ainsi que dans le secteur de l'agriculture où elles ne représentent que 16% des salariées.

2- Statuts et conditions d'emploi

En 2022, la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche comptait 9 575 individus de 15 ans ou plus ayant un emploi.

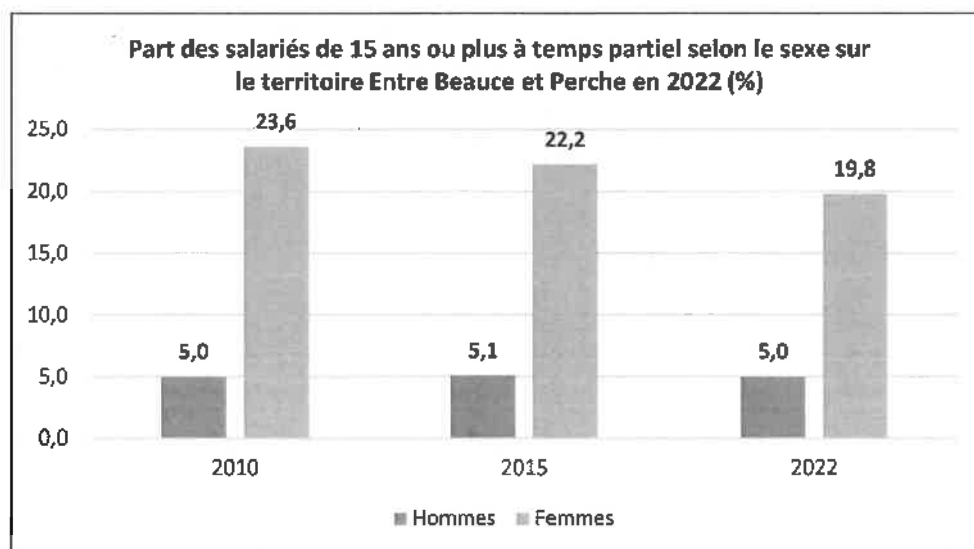
89% des emplois du territoire étaient salariés, 13% étaient occupés à temps partiel et 50% étaient occupés par des femmes.

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	4 940	100	4 635	100
Salariés	4 216	85	4 275	92
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	3 722	75	3 693	80
Contrats à durée déterminée	220	4	373	8
Intérim	93	2	83	2
Emplois aidés	8	0	16	0
Apprentissage - Stage	174	4	110	2
Non-Salariés	724	15	360	8
Indépendants	388	8	244	5
Employeurs	334	7	108	2
Aides familiaux	2	0	8	0

Source : Insee, RP2022, exploitation principale

On constate que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des postes dans la fonction publique et des CDI (80% contre 75% des hommes) mais elles sont aussi deux fois plus nombreuses à occuper des postes en CDD (8% contre 4% des hommes).

À l'inverse, les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper des postes en tant que non-salariés (+7 points), employeurs (+5 points) ou indépendants (+3 points).

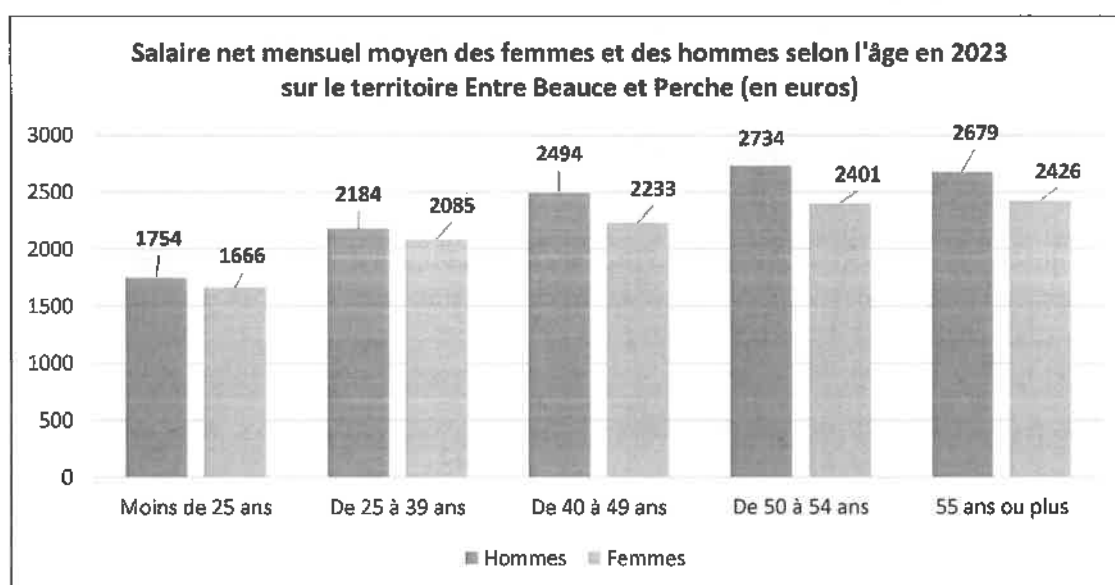


Source : Insee, RP2010, RP2015 et RP2022, exploitations principales

On constate que la part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel a peu évolué entre 2010 et 2022, spécifiquement pour les hommes chez qui le temps partiel représente environ 5% des actifs de 15 ans ou plus du territoire. Concernant les femmes, la proportion de salariées à temps partiel connaît une baisse lente mais régulière depuis 20 ans, passant de 24% en 2010 à 20% en 2022. Ce graphique met surtout en lumière le fait que les femmes restent 4 à 5 fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel.

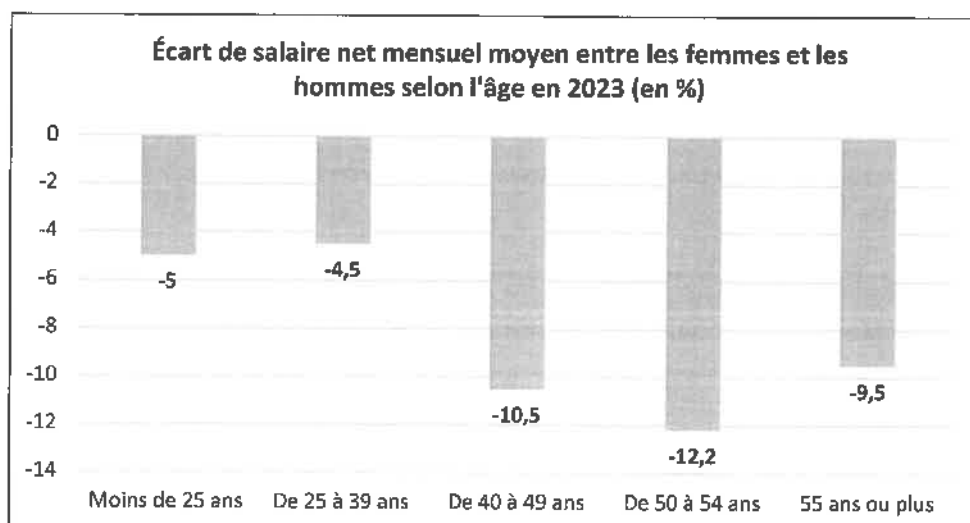
3- Salaires

En 2023, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein (EQTP) des hommes sur le territoire Entre Beauce et Perche s'élevait à 2 384€ contre 2 217€ pour les femmes.



Source : Insee, Base Tous salariés 2023, fichier « Postes au lieu de travail »

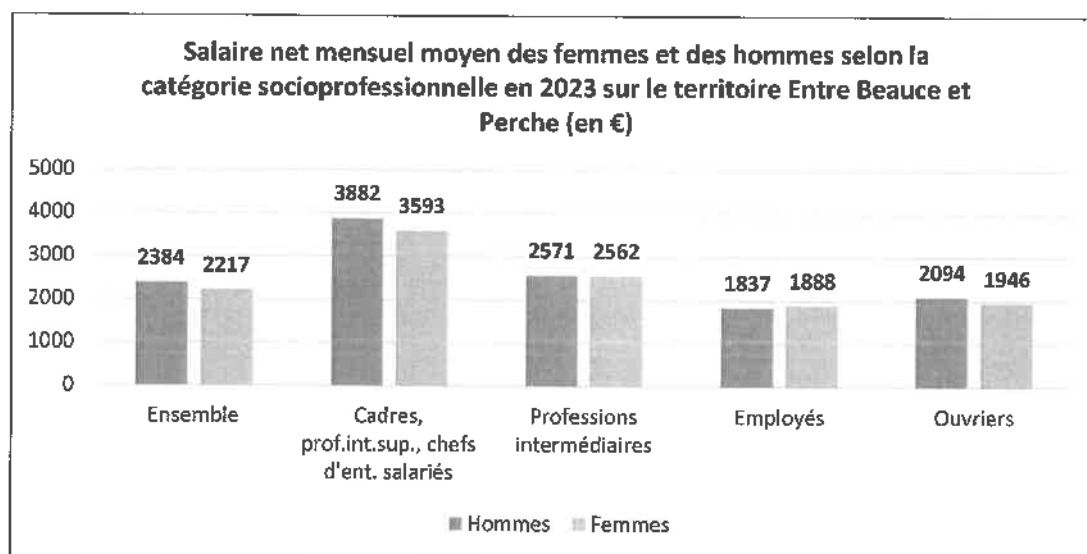
Si l'on compare les salaires selon l'âge des actifs, l'écart entre les femmes et les hommes existe mais reste faible à l'entrée dans la vie active (moins de 25 ans). Les écarts s'accroissent à partir de 40 ans (261€ d'écart) et s'intensifient au-delà de 50 ans (333€ d'écart). Pour chaque tranche, l'écart de salaire est toujours à la faveur des hommes.



Source : Insee, Base Tous salariés 2023, fichier « Postes au lieu de travail »

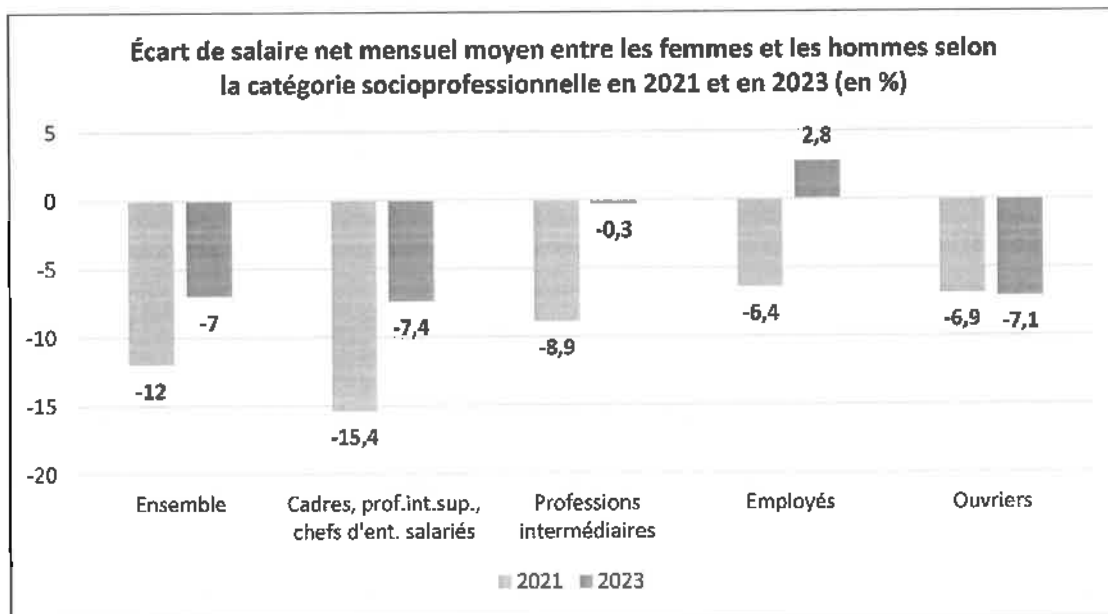
Cette accentuation des écarts de salaire avec l'âge peut être en lien avec la montée en compétences des individus à mesure qu'ils avancent dans leur carrière et à l'incidence de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, encore à ce jour à la défaveur des femmes (congé maternité, parental, enfant malade).

Si l'on regarde les écarts de salaire selon la catégorie socioprofessionnelle, les hommes du territoire gagnent en moyenne plus que les femmes toutes catégories socioprofessionnelles confondues, à l'exception des employés au sein desquels les femmes gagnent en moyenne 51€ net par mois de plus que les hommes en 2023.



Source : Insee, Base Tous salariés 2023, fichier « Postes au lieu de travail »

Alors que ces écarts de salaires apparaissaient encore plus marqués dans les catégories socioprofessionnelles supérieures en 2021, la comparaison à 2 ans d'écart montre une évolution frappante des données. Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes semblent s'être réduits sur le territoire pour presque toutes les catégories socioprofessionnelles (à l'exception des ouvriers). L'écart de salaire en faveur des hommes chez les cadres et professions intellectuelles supérieures est passé de 15,4 à 7,4% ; chez les professions intermédiaires l'écart semble avoir quasiment disparu (-0,3% en 2023).

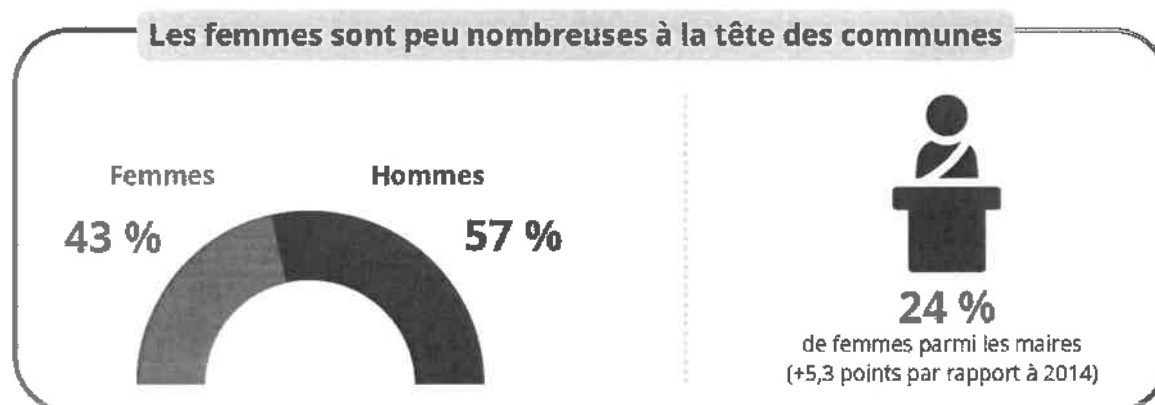
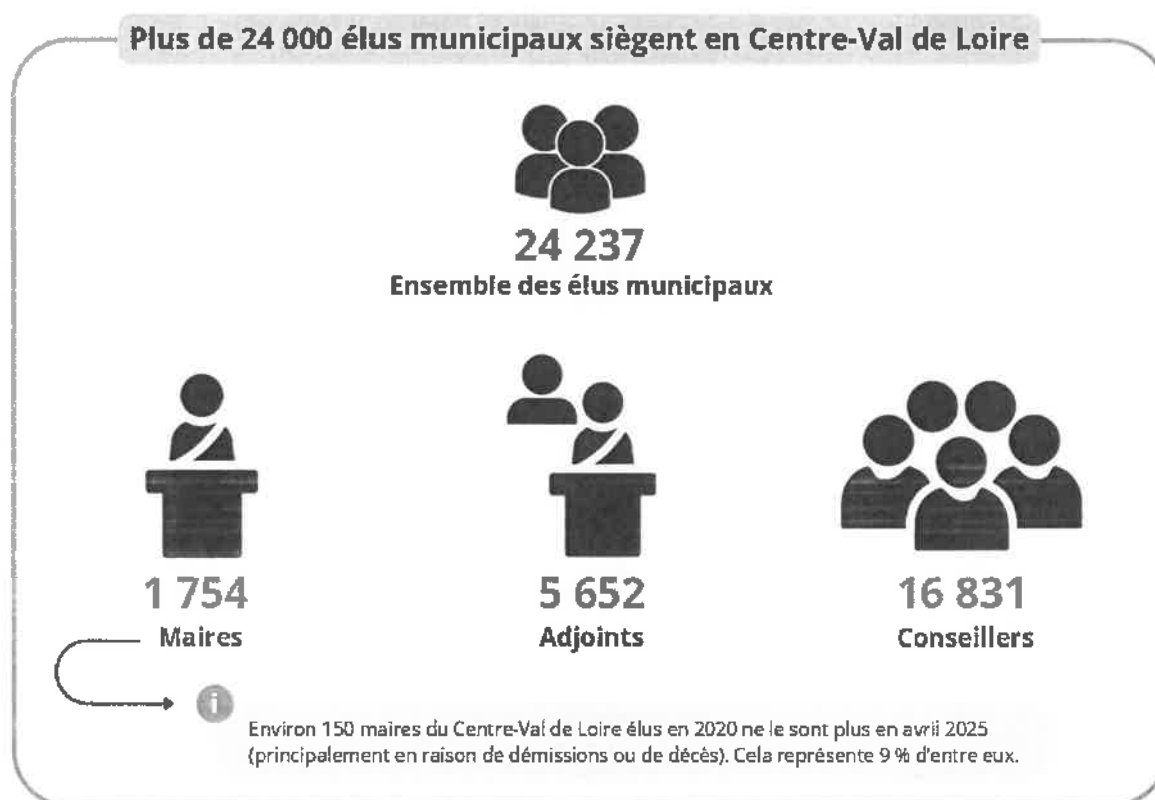


Source : Insee, Base Tous salariés 2023, fichier « Postes au lieu de travail », exploitation complémentaire

III- Démocratie et vie citoyenne

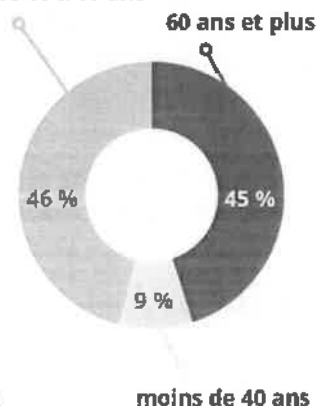
1- Les élus municipaux en Centre-Val de Loire

D'après la dernière publication de l'INSEE Centre-Val de Loire en date du 6 novembre 2025, les 1 754 communes de la région sont administrées par plus de 24 000 élus municipaux. Cinq ans après les élections municipales de 2020, 9% des maires élus n'exercent plus cette fonction, principalement en raison de démissions ou de décès. Parmi les élus, 43 % sont des femmes (24 % des maires). La parité est quasiment atteinte dans les communes de plus de 1 000 habitants où la composition des listes électorales est encadrée par la loi depuis les élections municipales de 2014. Environ la moitié des élus municipaux ont moins de 60 ans et seulement un tiers des maires sont dans ce cas. Les cadres et les agriculteurs (au moment de leur prise de fonction ou exerçant cette activité avant d'être retraités) sont surreprésentés parmi les élus par rapport à la population active. Les ouvriers sont en revanche sous-représentés au sein des conseils municipaux.



Seulement un tiers des maires a moins de 60 ans

de 40 à 60 ans



La moitié
des élus municipaux
ont **plus de 58 ans**



23 %
d'**élus retraités** au moment
de leur prise de fonction



32 %
de maires âgés
de **moins de 60 ans**

Les ouvriers sont sous-représentés parmi les élus municipaux, tandis que les cadres et les agriculteurs exploitants sont particulièrement sur-représentés



28 %

de **cadres et professions intellectuelles supérieures*** parmi l'ensemble des élus municipaux (14 % parmi l'ensemble de la population active de 15 ans ou plus)



10 %

d'**agriculteurs exploitants*** parmi l'ensemble des élus municipaux (2 % parmi l'ensemble de la population active de 15 ans ou plus)



8 %

d'**ouvriers*** parmi l'ensemble des élus municipaux (20 % parmi l'ensemble de la population active de 15 ans ou plus)

*La catégorie socioprofessionnelle de l' élu correspond à l'activité exercée au moment de la prise de fonction ou à la dernière activité exercée avant la retraite

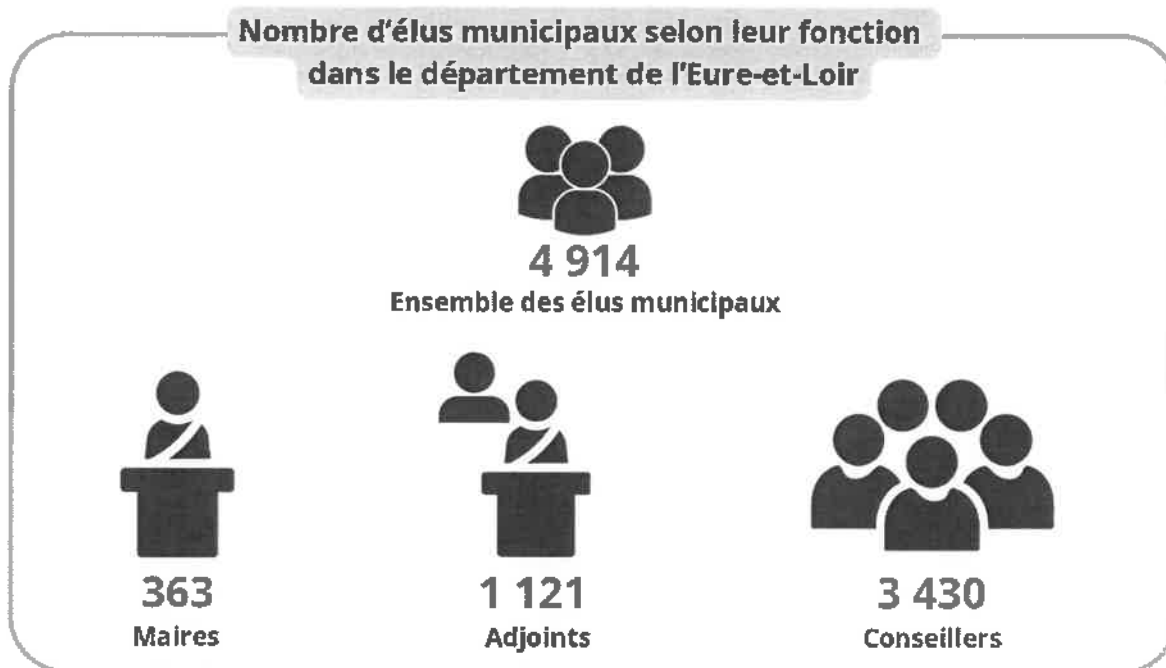
Champ : Centre-Val de Loire.

Sources : Ministère de l'Intérieur, Répertoire National des Élus (RNE), extraction au 1^{er} avril 2025 (traitements Insee) ; insee, Recensement de la population 2022.

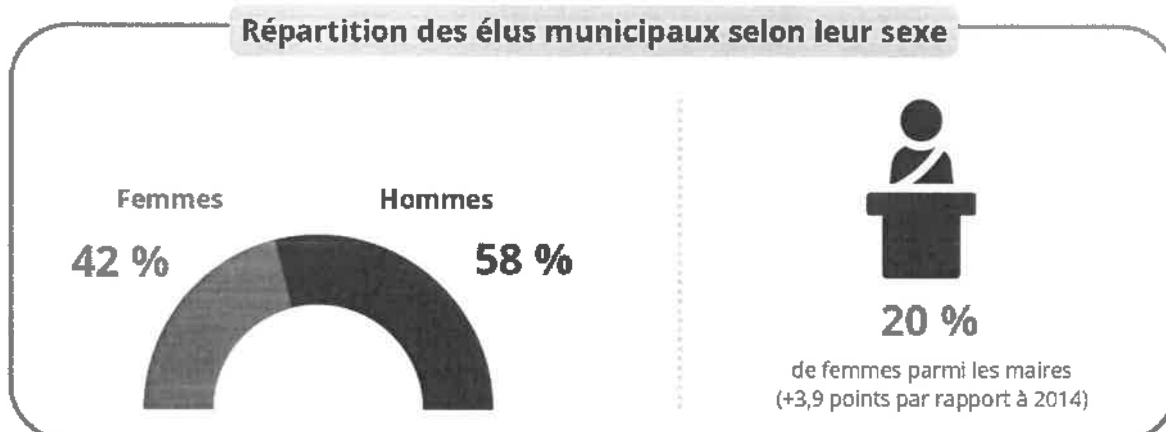
2- Les élus municipaux dans le département de l'Eure-et-Loir

En 2025, près de 5 000 élus municipaux, dont 363 maires, exercent dans le département de l'Eure-et-Loir. Parmi les élus, 41,7 % sont des femmes et seulement 19,8 % pour le poste de maire. La proportion d'élus de moins de 60 ans est plus élevée que dans la région (respectivement 58 % et 55 %), c'est aussi le cas pour les maires. Plus d'un élu sur cinq était retraité lors de sa prise de fonction. Les agriculteurs exploitants (au moment de leur prise de fonction ou exerçant cette activité avant d'être retraités) sont plus représentés que dans la population active de 15 ans ou plus.

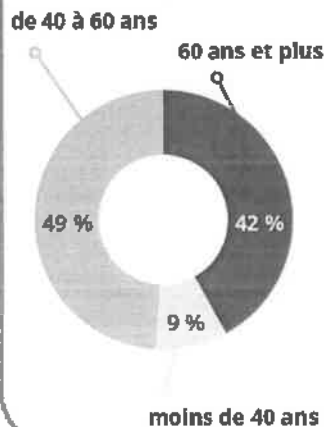
Nombre d'élus municipaux selon leur fonction dans le département de l'Eure-et-Loir



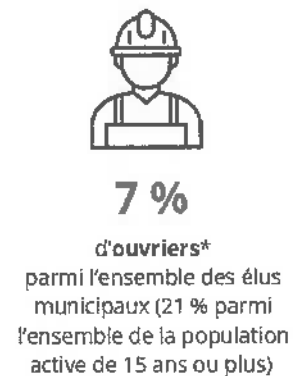
Répartition des élus municipaux selon leur sexe



Répartition des élus municipaux selon leur âge



Répartition des élus municipaux selon leur catégorie socioprofessionnelle



*La catégorie socioprofessionnelle de l'élu correspond à l'activité exercée au moment de la prise de fonction ou à la dernière activité exercée avant la retraite

Champ : Département de l'Eure-et-Loir.

Sources : Ministère de l'Intérieur, Répertoire National des Élus (RNE), extraction au 1^{er} avril 2025 (traitements Insee) ; Insee, Recensement de la population 2022.

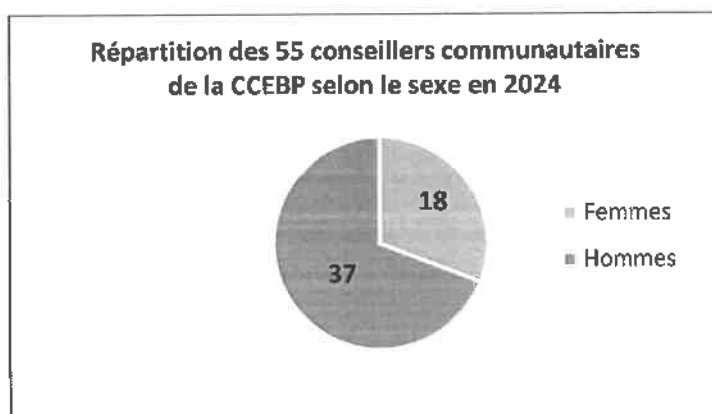
Lien vers l'étude :

Coudray C., Verdu F. (Insee), « 1 754 maires à la tête des communes : des élus majoritairement masculins dont les deux tiers ont plus de 60 ans », Insee Dossier Centre-Val de Loire n° 12, novembre 2025.

3- Les élus communautaires à Entre Beauce et Perche

En 2024, parmi les 55 conseillers communautaires que compte la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche, on dénombre 37 hommes et 18 femmes, soit une femme de plus que dans le rapport 2023.

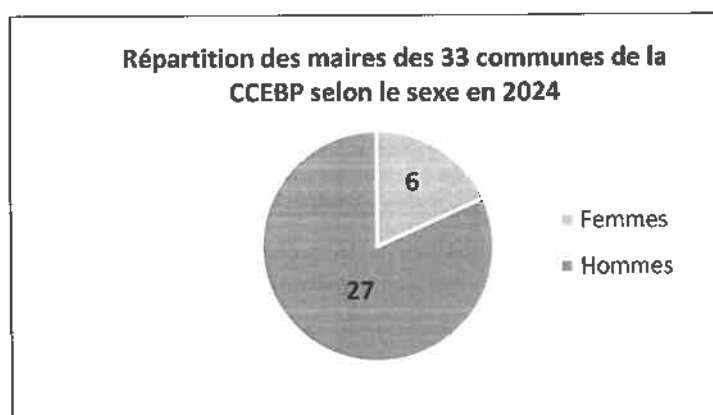
Parmi les maires, on dénombre 27 hommes et 6 femmes.



Source : Traitement interne CCEBP, novembre 2025

Le bureau communautaire était quant à lui composé en 2024 de 11 hommes et de 5 femmes dont deux Vice-Présidentes, une conseillère ès qualités et deux conseillères déléguées. L'année 2024 aura été celle de la nomination d'une 2nde Vice-Présidente, en charge de la mise en œuvre de la compétence eau et assainissement des eaux usées, une délégation plus souvent accordée à un homme.

Bien que les élus locaux s'efforcent de maintenir la parité au sein de leurs conseils municipaux, les femmes restent moins représentées, à l'instar de l'univers politique français. En 2020, la part des femmes parmi les maires n'atteignait que 20%. Au sein de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche, les femmes représentent 18% des maires.



Source : Traitement interne CCEBP, novembre 2025

IV- Propositions d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes au travers des politiques publiques pluriannuelles 2023-2026

L'étape préalable à l'élaboration d'un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire Entre Beauce et Perche était la réalisation d'une photographie à l'instant *t* de la composition de la population beauperchoise.

Ce diagnostic réalisé à partir des données statistiques de l'INSEE propose une série d'indicateurs permettant de questionner l'égalité femmes/hommes au sein de la population des 33 communes qui composent la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche.

Il permet de mettre au jour des éléments d'analyse sur les inégalités économiques et sociales entre les femmes et les hommes dans les domaines de compétence de la collectivité : composition familiale des ménages, conditions de travail, écarts de salaire. Cette 1^{ère} étape permet de révéler les besoins sur le territoire et de donner une orientation aux actions concrètes à mener pour agir au cœur du sujet.

En complément de ce diagnostic, les équipes de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche ont d'ores et déjà été sensibilisées à cette question de l'égalité femmes/hommes. Il a été convenu dans les différents services de porter une attention aux points suivants :

- Réaliser des formulaires respectant l'égalité femmes/hommes : classement par ordre alphabétique
- Penser au respect de l'égalité femmes-hommes lors de l'élaboration de projets
- Maintenir une sensibilisation auprès du jeune public accueilli au sein des ALSH et EAJE
- À travers le PIJ (Point Information Jeunesse), renseigner sur les métiers de manière égalitaire, auprès des jeunes
- Être attentif à ne pas véhiculer les stéréotypes de genre sur l'ensemble des accueils de public, tous services confondus
- **Recenser les actions existantes sur le territoire en faveur de l'égalité femmes/hommes :**

Au cours de l'année 2024, les services de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche ont eu à cœur de proposer des événements et des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les agents de la Communauté de Communes se sont engagés tant personnellement qu'au travers de leurs missions auprès des habitants. Voici quelques exemples d'actions menées en 2024 :

Sport et santé :

- Valoriser le sport féminin, sur des sports majoritairement masculins à travers les JO 2024. Une place pour la finale de Basket féminin paralympique a été offerte à chaque agent de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche lors du repas de fin d'année 2023. Le transport jusqu'au lieu du match a été organisé pour que chaque agent puisse participer à cet événement sans discrimination financière. La valorisation du sport féminin a été respectée en septembre 2024.
- Constitution d'une équipe intercommunale pour la course Mad Jacques : équipe mixte composée de 3 hommes et 2 femmes, représentant toutes les catégories d'agents.
- L'intercommunalité se mobilise pour sensibiliser ses agents et le grand public aux cancers masculins et féminins. Des publications sont faites sur les réseaux sociaux de la collectivité afin de faire de la prévention auprès des Beauperchois. En interne, les agents se mobilisent à l'occasion de Mars bleu (prévention du cancer colorectal) et d'Octobre Rose (prévention de cancer de sein) : organisation de journées de sensibilisation « Tous en bleu » et « Tous en rose » dans les équipes avec des défis connectés, des marches collectives et des moments de convivialité.

Tourisme et développement économique :

- L'office de tourisme intercommunal d'Illiers-Combray propose la location et le prêt de vélos à assistance électrique. Le modèle de vélo spécifiquement choisi est unisexe (pas de barre à enjamber). L'équipe a également pensé aux familles puisqu'il est possible de louer une cariole et un siège bébé à positionner sur les vélos.
- L'intercommunalité, en partenariat avec Initiatives Eure-et-Loir, accompagne chaque année des porteurs de projets. En 2024, 3 projets ont été soutenus, ils étaient portés par 2 hommes et une femme.

Enfance-Jeunesse :

- Les locaux du Pôle Enfance-Jeunesse intercommunal situé à Courville-sur-Eure propose des espaces mixtes, avec des espaces de jeux ainsi que des activités non genrés.
- Les équipes du service Petite Enfance ont organisé en octobre 2024 le 1^{er} Salon Beauperchois de la Petite Enfance, celui-ci était adressé aux parents de jeunes enfants. L'objectif était d'attirer tant des mères que des pères pour développer un accompagnement à la parentalité global et égalitaire.

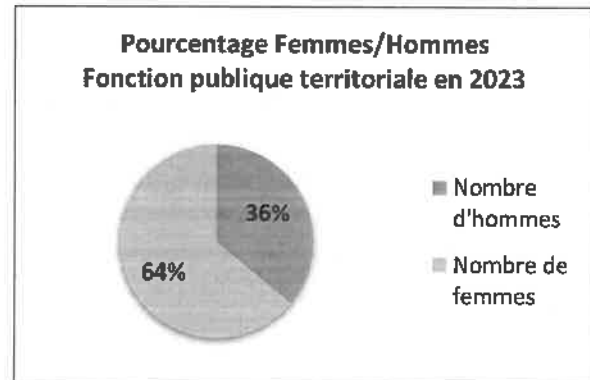
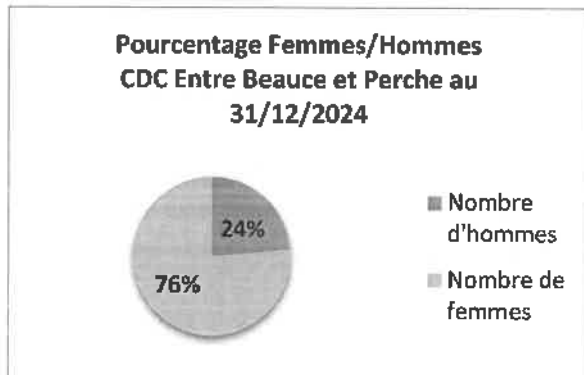
Culture :

- La Communauté de Communes est engagée à veiller à l'égalité femme-homme au travers des spectacles qu'elle programme dans le cadre du Festival La Grande Balade ainsi que de sa programmation culturelle annuelle. Le service Culture a également produit un diagnostic afin de recenser le nombre de femmes et d'hommes acteurs de la Saison Culturelle. Il en ressort que les équipes artistes accueillies par l'intercommunalité sont composées de 40 femmes et 47 hommes.

PARTIE 2 - LES RESSOURCES HUMAINES DE LA COLLECTIVITÉ

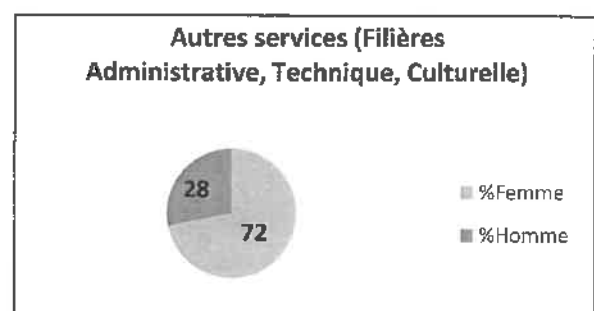
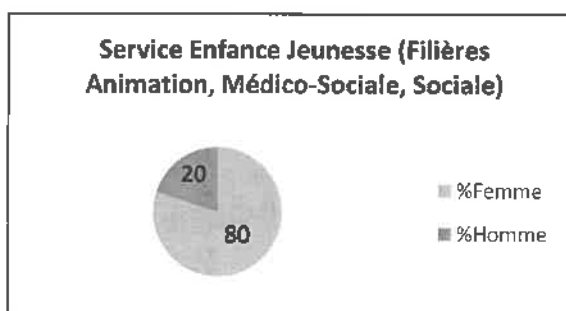
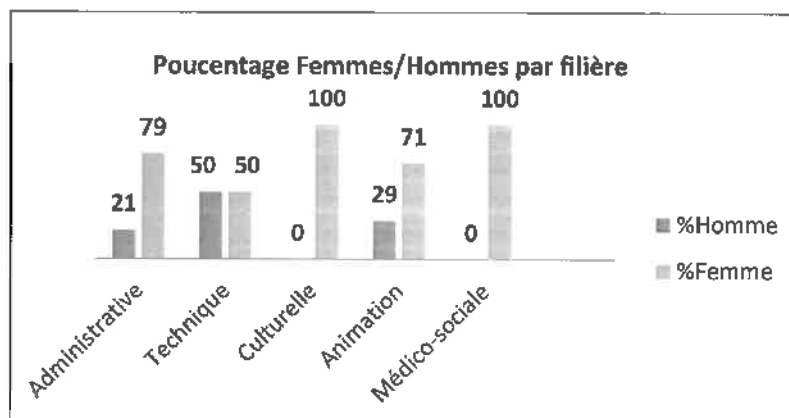
I- Diagnostic sur les effectifs de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche

1- Répartition des effectifs par genre



Observation : Il apparaît une surreprésentation des femmes au sein de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche. Ces données font lien avec les chiffres nationaux au sein de la Fonction Publique Territoriale puisque les femmes représentent 64% des effectifs en 2023 (source : Siasp, INSEE). Il est à noter une hausse de 4% du nombre de femmes au sein de la collectivité entre 2023 et 2024. Ce chiffre s'explique par le départ d'agents masculins de la collectivité laissant les postes vacants et ainsi une augmentation du pourcentage de femmes.

2- Répartition par filière



Données supplémentaires : Sur un total de 72 agents, 40 agents composent le Service Enfance Jeunesse, représentant donc 55% des agents de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche.

La Communauté de Communes s'est engagée dans la formation de conducteurs de car, rattachés à la filière technique. Sur 2 ans, 2 femmes et 1 homme ont pu bénéficier d'une formation professionnelle pour passer le permis D. Le recrutement de 2 chauffeurs, hommes, supplémentaires a également renforcé le nombre d'hommes.

Dans le rapport égalité Femmes-Hommes 2022 :

- Le Service Enfance Jeunesse représentait 15% d'hommes et 85% de femmes.
- Les autres services représentaient 40% d'hommes et 60% de femmes.

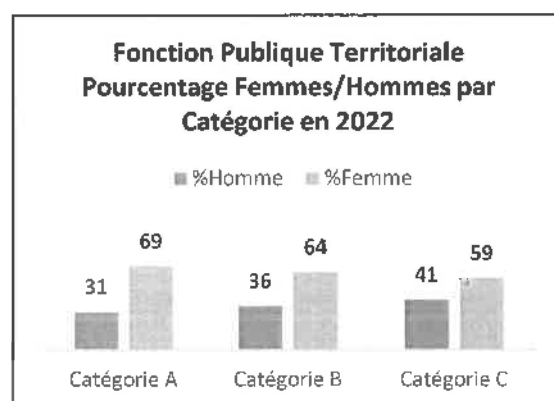
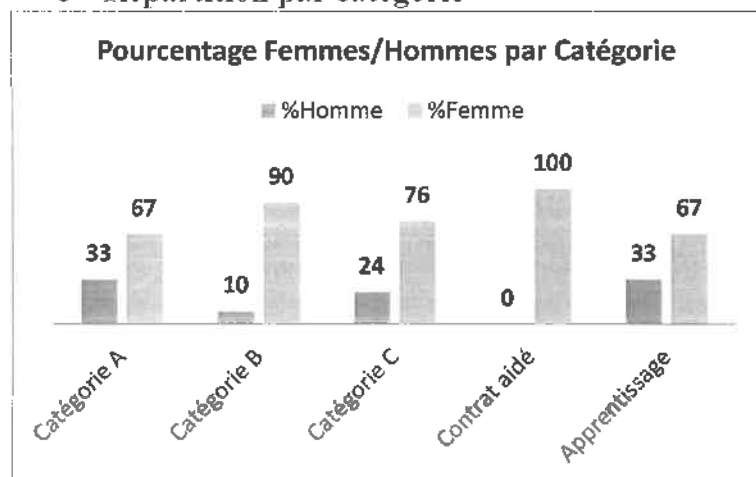
Observation : Il est à observer une intégralité de femmes sur les filières Médico-sociale et Culturelle, aucune représentation masculine. Pour la filière technique, contrairement à l'ensemble des observations de surreprésentation du genre féminin au sein des effectifs, il y a une présence égalitaire entre les femmes et les hommes. L'engagement dans la formation de l'obtention du permis D, avec la formation d'une femme et d'un homme sur plusieurs années, montre que la démarche égalitaire a son effet.

Si l'on observe les chiffres plus précisément en regroupant les filières Animation, Médico-Sociale et Sociale, il est indiscutable de noter une majorité de femmes. Jusqu'alors en écartant ces filières, et en observant les chiffres des filières Administrative, Technique et Culturelle, cela montrait une inégalité moins importante. Celle-ci se rapprochait des proportions de genre dans la Fonction Publique Territoriale : 64% de femmes et 36% d'hommes (source : SDessi 2025).

En comparant les chiffres entre 2022 et 2024, il apparaît :

- Une augmentation de 5% du nombre d'hommes au sein du service Enfance Jeunesse.
- Une diminution du nombre d'hommes dans les autres filières.

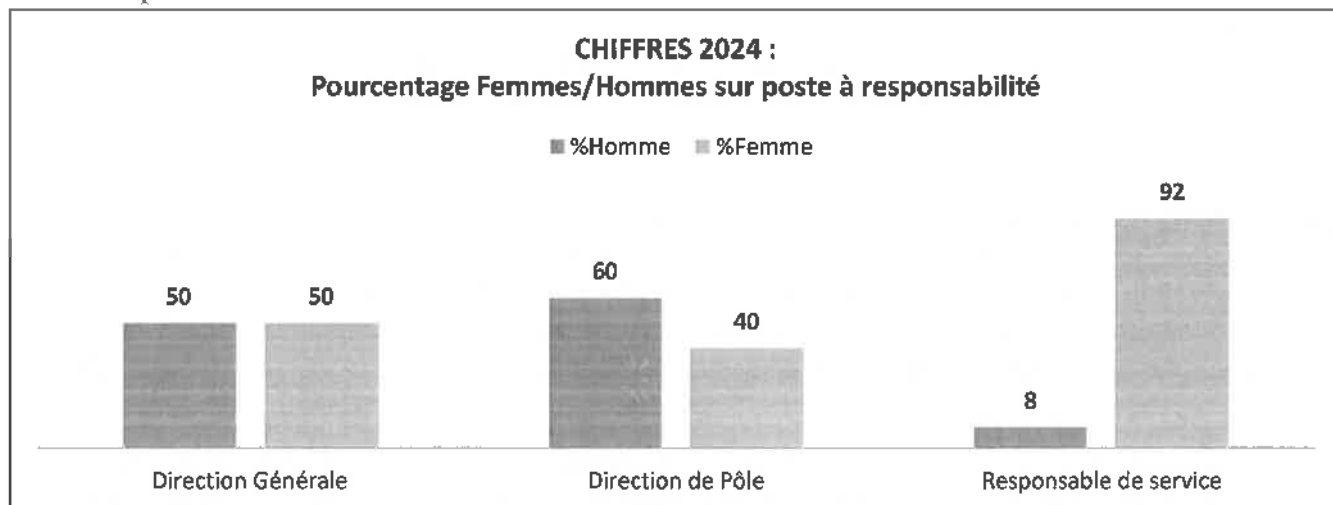
3- Répartition par catégorie



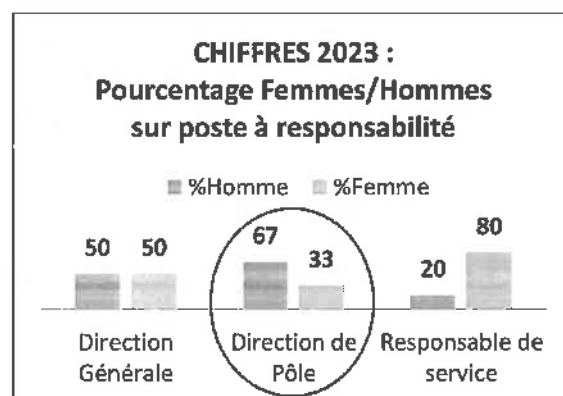
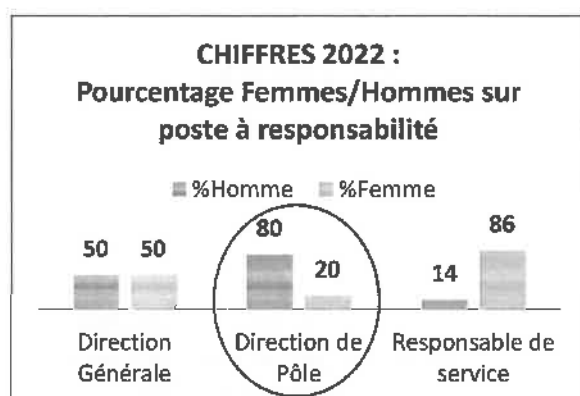
Données supplémentaires : En 2019, Les Educatrices de Jeunes Enfants (5 agents « femmes » concernées) ont été reclassées en catégorie A. En 2022, les Auxiliaires de Puériculture (6 agents « femmes » concernées) ont été reclassées en catégorie B.

Observation : Les pourcentages de répartition selon le sexe pour l'ensemble de la collectivité (76% Femmes/24% Hommes) sont similaires aux pourcentages pour chaque Catégorie (A, B et C). Les chiffres de représentations par sexe de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche sont cohérents avec les chiffres nationaux de la Fonction Publique Territoriale, ceux-ci montrant une surreprésentation féminine.

4- Répartition au sens de la hiérarchie

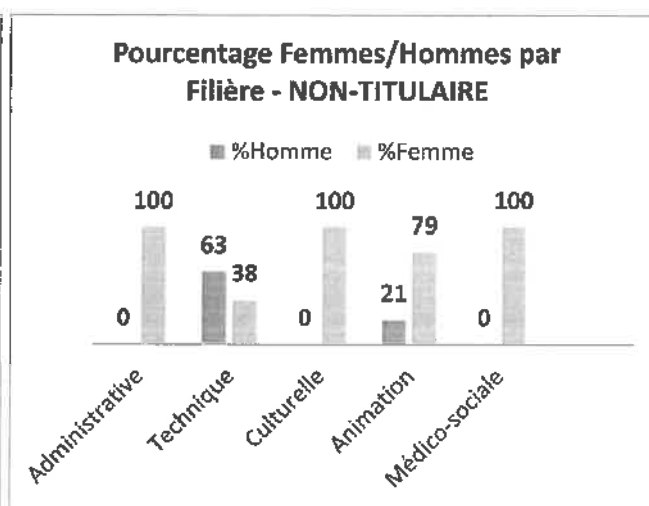
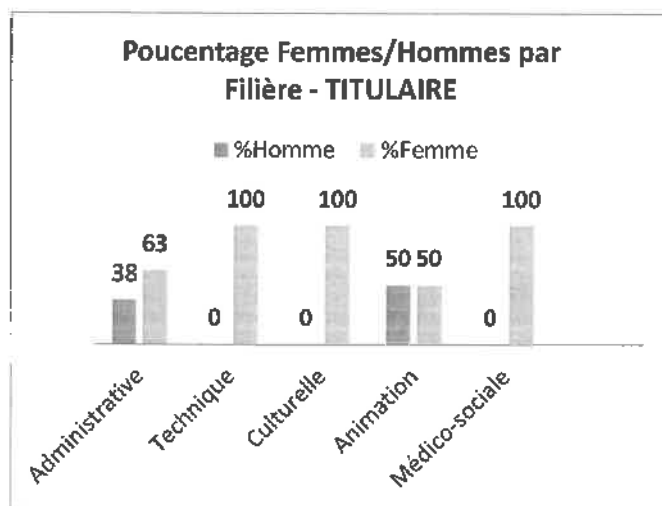
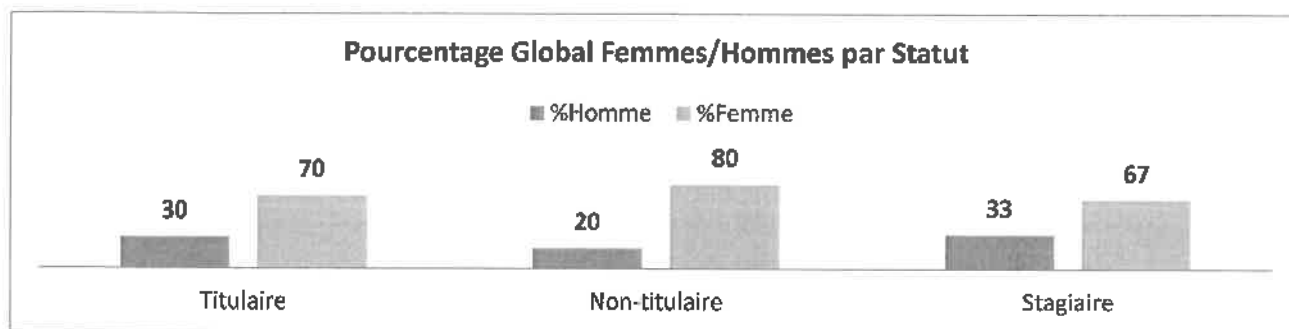


Données supplémentaires : Rappel des chiffres des précédents rapports



Observation : À l'inverse des pourcentages de base (76% Femmes/24% Hommes), la présence d'hommes est plus importante sur les postes de Directeur de Pôle mais une tendance à l'équilibre semble se profiler. La Direction Générale est à l'équilibre, et stable sur la durée, pour la représentation de genre. En comparaison avec les précédents rapports, il est à noter une évolution sur la Direction de Pôle et sur les Responsables de service : sur 2 ans d'écart, le nombre de femmes est en augmentation de 20 points sur la Direction de Pôle et le nombre d'hommes est en diminution de 6 points sur les postes de Responsables de Service. La tendance de l'équilibre présent dans la Direction Générale semble se répercuter sur les postes à responsabilités immédiatement inférieurs (Direction de Pôle). Les femmes sont toujours surreprésentées sur les postes de Responsable de Service, la tendance est même à la hausse. Ceci s'explique par une présence importante de femme sur le service Enfance-Jeunesse : 8 postes de Responsable de Service (7 femmes et 1 homme) sur 12 sont occupés par des agents du service Enfance-Jeunesse.

5- Pourcentage par le statut



Observation : Les représentations (76% Femmes/24% Hommes), sont identiques lorsque les chiffres sont observés globalement par statut (hors stagiaire). En approfondissant les pourcentages par filière voici ce qui est à observer :

TITULAIRE :

- Sur la filière technique, seules des femmes sont titulaires. Ceci s'explique sur le départ de la collectivité des agents hommes titulaires.
- L'intégralité des titulaires des filières Médico-sociale et Culturelle sont des femmes. Cependant, pour rappel ces filières sont composées uniquement de femmes.
- Il est à noter une augmentation du nombre d'hommes titulaires sur la filière Animation, qui permet d'accéder à un équilibre parfait entre les genres.

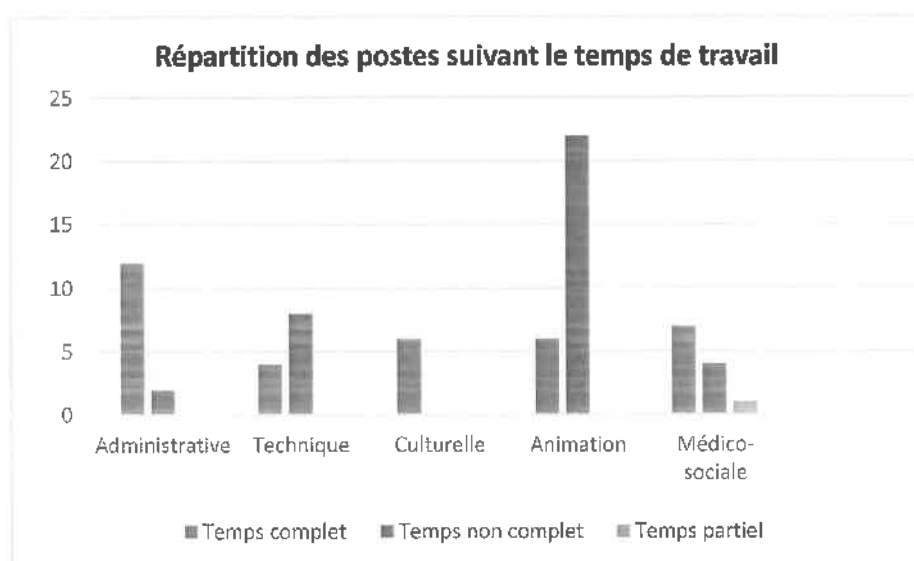
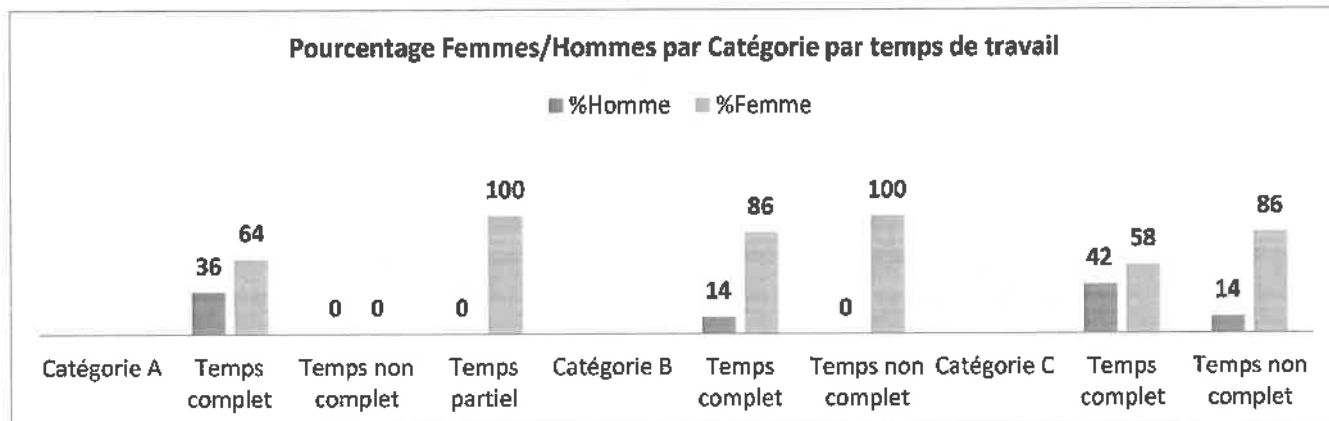
NON-TITULAIRE :

- Sur la filière Technique, un équilibre femmes/hommes est observé.
- Sur les filières Administrative, Culturelle et Médico-sociale il n'y a aucun homme non-titulaire. Au vu des éléments précédemment cités, cette absence est explicable par l'absence totale d'hommes dans les filières Culturelle et Médico-sociale. Il est à noter que l'ensemble des hommes de la filière administrative ont un statut de titulaire.
- Sur la filière Animation, plus de femmes que d'hommes sont contractuelles.

STAGIAIRE :

- Au rapport 2022, 100% des stagiaires étaient des femmes. Au rapport 2023, 100% des stagiaires sont des hommes. En 2024, 1 homme et 2 femmes sont en période de stage (33% hommes/67% femmes).

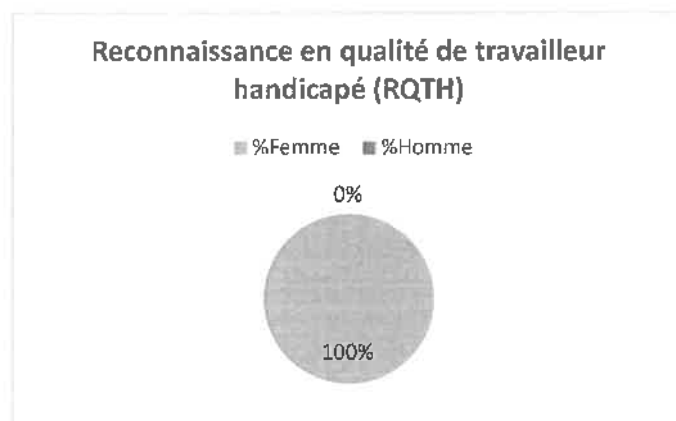
6- Pourcentage lié au temps de travail



Observation : En catégorie A, aucun poste n'est concerné par un temps de travail non complet. En catégorie B, l'ensemble des postes à temps non complet sont occupés par des femmes (ces postes sont occupés dans la filière Médico-sociale). L'observation est semblable pour la catégorie C où les postes à temps non complet sont en grande majorité occupés par des femmes. Il en ressort qu'une minorité d'hommes occupent des postes à temps non complet mais ces chiffres sont à croiser avec les pourcentages de base (74% de femmes/26% d'hommes). Le pourcentage de femmes étant plus élevé, il est logique qu'une majorité de femmes occupe un emploi à temps non complet.

Il est important d'observer que la majorité des postes à temps non complet se trouve dans la filière animation.

7- La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé



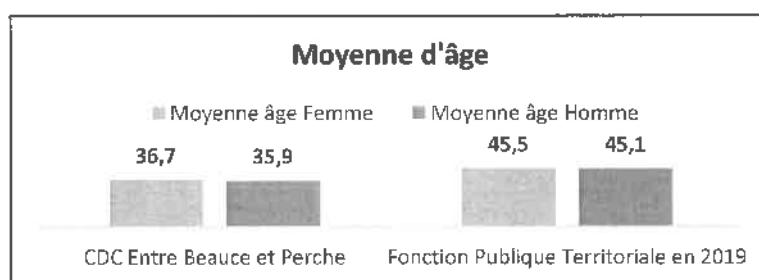
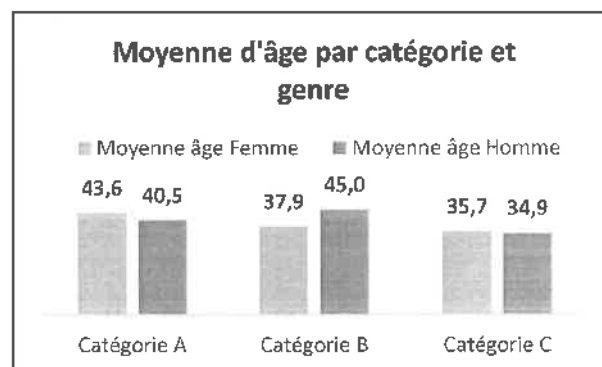
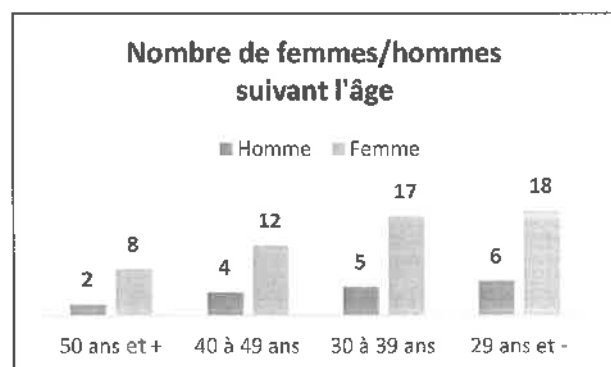
Observation : La Communauté de Communes Entre Beauce et Perche s'engage à respecter les obligations dans ce domaine. Uniquement des femmes ont fait valoir une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé en 2024.

8- Le congé maternité/paternité

Sur l'année 2024, au sein des effectifs de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche :

- 1 agent en CDD a été en congé maternité. Elle a pu bénéficier de son renouvellement de contrat.

9- Les effectifs et l'âge



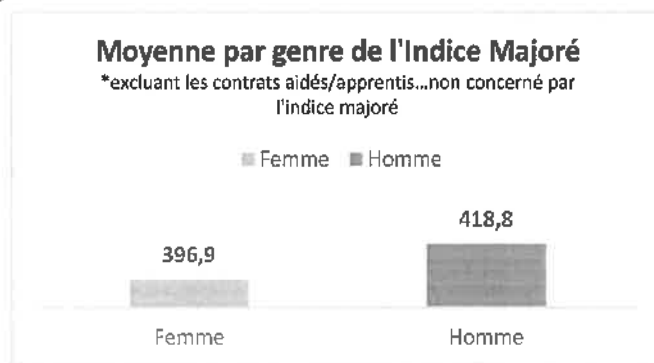
Observation : Les hommes sont représentés de manière légèrement plus faible avec l'avancée de l'âge. Il en va de même, mais de manière plus accentuée, pour les femmes. Plus l'âge est avancé, moins il y a de femmes représentées au sein de la collectivité. Cela est cohérent avec la moyenne d'âge de 36,5 ans observé globalement.

Plus la catégorie est élevée, plus l'âge moyen est important. Cela est cohérent avec un potentiel avancement de carrière au fur et à mesure de l'âge. Sur les précédents rapports, il était relevé que sur les catégories A et B la moyenne d'âge des hommes était plus élevée et inversement la moyenne d'âge des femmes était plus élevée sur la catégorie C. Dans le présent rapport, les femmes de catégorie A sont plus âgées que les hommes de 3 ans, en catégorie B les hommes sont plus âgés de 7 ans mais en catégorie C la moyenne d'âge est sensiblement similaire.

Sur la question de la moyenne d'âge global, il s'avère que la moyenne d'âge des agents de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche est significativement plus jeune qu'au niveau national, au sein de la Fonction Publique Territoriale (chiffres de 2019).

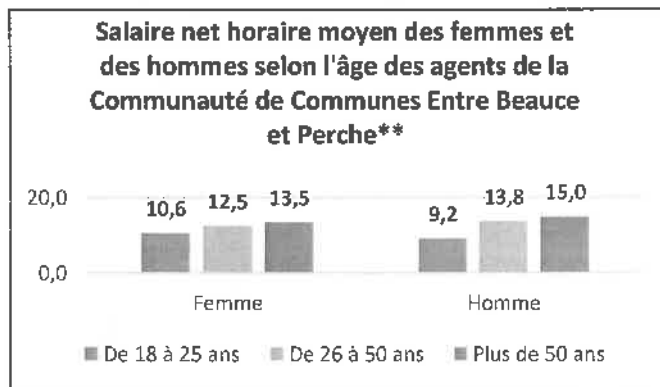
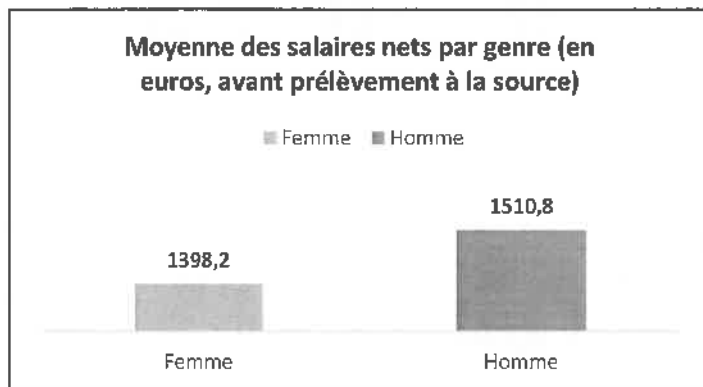
10-Égalité femmes/hommes et salaire

a. Les indices majorés

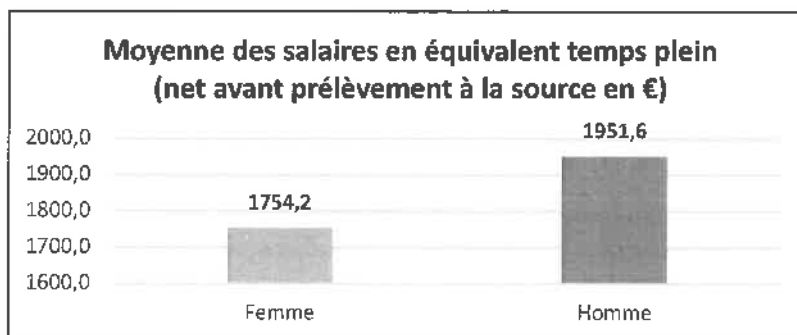


Observation : Les hommes ont en moyenne un indice majoré plus important. Suite à l'augmentation des 5 points d'indice de l'ensemble des grades au 01/01/2024, les chiffres sont en proportion stable comparé au précédent rapport.

b. Les salaires



**Chiffres pour les 18 à 25 ans hommes sont en dessous du SMIC horaire. Ceci s'explique par la présence uniquement d'un homme apprenti dans cette donnée – apprenti rémunéré sur la base d'un pourcentage du SMIC.



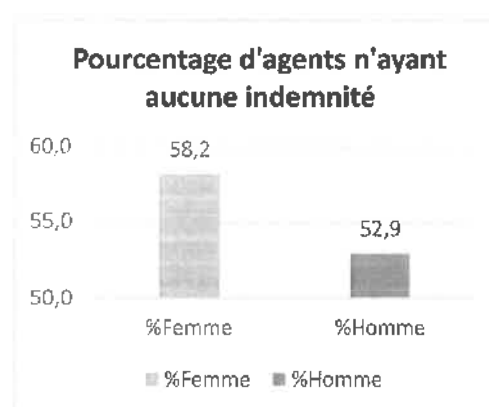
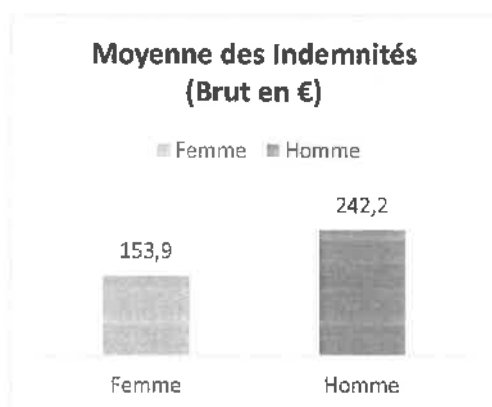
Données supplémentaires :

En 2024, le salaire net moyen des hommes agents de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche s'élevait à 13,90€ contre 12,80€ pour les femmes.

Le RIFSEEP a été mis en place en Janvier 2024.

Observation : Un écart moyen de 112,6€ est observable (contre 297,5€ au rapport 2022 et 277,2€ en 2023) entre le salaire des femmes et des hommes. Les hommes ont un salaire moyen plus élevé. Une nette diminution de cette différence est à noter chaque année, réduisant sensiblement l'écart. Pour la première année, la moyenne des salaires est observée en équivalent temps plein. Il apparaît une différence de 197,4€ entre la moyenne des salaires des femmes et des hommes. Ce chiffre est à observer dans les années à venir.

c. Les Indemnités



Observation : Dans la lignée des salaires moyens, les indemnités moyennes versées aux agents sont plus importantes de 88,30€ pour les hommes (contre 136,7€ au rapport 2022 et 116,5 au rapport 2023). Une nette diminution de cette différence est à noter.

Cependant, un certain équilibre est respecté pour les agents femmes et les agents hommes lorsque l'on observe le pourcentage d'agents qui ne perçoivent aucune indemnité.

11-Analyse des observations

Le nombre de femmes présentes au sein de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche est en adéquation avec les chiffres nationaux. De base, la Fonction Publique Territoriale est plus représentée par des femmes. Cette donnée est d'autant plus vraie au sein de la Communauté de Communes en raison d'un service Enfance-Jeunesse (Filières Animation, Médico-sociale et Sociale) fortement représenté par des femmes. Les métiers présents dans ces filières ont une résonnance féminine. Ainsi, dans la mesure où le service Enfance Jeunesse représente 55% de l'ensemble des agents de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche, cela permet d'expliquer une présence importante de femmes au sein de l'ensemble des agents de la Communauté de Communes.

La filière Technique n'échappait jusqu'alors pas à la vérification de la représentation sociétale (métier à résonance masculine). Une surreprésentation masculine, malgré le fort taux global de femmes, était présente au sein de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche. Dans ce nouveau rapport, il apparaît clairement que la tendance s'est inversée et que la filière Technique est parfaitement à l'équilibre sur la question du genre. La Communauté de Communes s'étant engagée dans la formation professionnelle, via l'obtention du permis D, lui permet de tendre vers une égalité femmes/hommes dans cette filière.

L'équilibre dans les catégories (A, B et C) n'est pas respecté au sens de l'égalité femmes/hommes. Ceci s'explique par un pourcentage plus important de femmes de base. Il est à remarquer que les pourcentages entre la globalité des agents et la répartition entre les Catégories A et C sont cohérents (aux alentours de 75% de femmes et 25% d'hommes dans les 2 tableaux). Au sein de la Catégorie B, un pourcentage assez remarquable de femmes est présent, qui augmente suivant les années. Cette donnée est à observer et à améliorer dans les années à venir.

L'étude des postes à haute responsabilité et responsabilité est un point important dans ce rapport. Il en ressort que les postes liés à la Direction Générale sont parfaitement égalitaires entre les femmes et les hommes. En comparaison avec le rapport 2022, il est à noter une évolution notable sur les postes de « Direction de Pôle » où un équilibre femmes/hommes tend à se faire. Un déséquilibre est cependant toujours présent sur les postes de « Responsable de Service » :

- À l'observation du pourcentage de femmes sur les postes de « Responsable de service », il est à noter un fort taux de femmes. Ceci s'explique par un nombre de structures Enfance Jeunesse important comparé aux autres services (8 « Responsables de service » à l'Enfance Jeunesse contre 4 sur les autres services). Le déséquilibre femmes/hommes lié aux métiers de l'Enfance apporte donc l'explication du déséquilibre sur les postes de « Responsable de service ».

Que ce soit pour les femmes ou pour les hommes, la moyenne d'âge des agents est significativement plus jeune au sein de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche (environ 9 ans de moins) qu'au niveau national. La moyenne d'âge étant plus jeune, cela signifie qu'il y a potentiellement une articulation parfois plus présente avec la vie privée et plus particulièrement au niveau des congés maternité/paternité/enfants malades. En aucun cas, la Communauté de Communes ne se positionnerait sur un non-renouvellement de CDD, pour des raisons liées à cette articulation vie privée/vie professionnelle, comme peut le démontrer le renouvellement d'un CDD après un congé maternité.

Ceci fait également lien avec le temps de travail, il est ressorti qu'une majorité de postes à temps non complet était occupée par des femmes. D'une part, car une majorité des postes de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche sont occupés par des femmes, et d'autre part, car ces postes permettent une articulation vie privée/vie professionnelle simplifiée. Il est à noter tout de même qu'une forte majorité des postes à temps non complet se situent au sein du service Enfance-Jeunesse, service pour rappel qui est surreprésenté par des femmes.

Sur la question du temps de travail, il convient d'apporter des précisions d'organisation où la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche a souhaité des améliorations :

La Communauté de Communes Entre Beauce et Perche se positionne sur la possibilité pour les agents de demander un temps partiel : un agent en bénéficie actuellement. Pour l'établissement des emplois du temps des agents : une latitude est possible sur les temps de présence. Les agents doivent respecter des plages fixes de présence (horaires d'ouverture au public), le reste du temps est organisé par les agents suivant leurs souhaits personnels. Une attention particulière est apportée lors de la définition des dates de réunions/commissions pour qu'elles soient en dehors des vacances scolaires. Tout ceci dans le but de favoriser l'articulation vie privée/vie professionnelle.

Lorsque les chiffres des postes à temps non complet sont couplés avec les chiffres des postes de non-titulaire, et qu'il est noté qu'une majorité de femmes occupent ces postes dans les 2 cas, cela pose tout de même la question de la précarité des postes.

Dans le domaine de l'égalité femmes/hommes, la question du handicap est également présente. La Communauté de Communes Entre Beauce et Perche est engagée à respecter les obligations dans ce domaine, Actuellement, uniquement des femmes ont fait valoir une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé. Cette donnée dépend de la santé des agents et ne peut pas être maîtrisée par la collectivité. Une attention sur un accompagnement RH face à des freins liés aux démarches administratives (et psychologique) est néanmoins à avoir.

En basculant sur le volet salaire, une différence de traitement entre les femmes et les hommes est de moins en moins importante. La différence d'indice s'explique par la présence importante du genre féminin au sein des services Enfance-Jeunesse bénéficiant d'un indice de base. Pour rappel, 71% des postes en filière Animation concernent des femmes, or la majorité des postes à temps non complet se situe dans cette même filière. Ceci explique en partie la baisse de la moyenne des salaires pour les femmes. Il est à noter une évolution positive, en seulement 2 ans, concernant ce volet. En effet l'ensemble des chiffres montrent une diminution de l'écart de traitement financier entre les femmes et les hommes. Le développement du RIFSEEP semble avoir eu un effet.

Pour conclure sur cette partie, la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche a, comme toute collectivité, des actions à poursuivre pour renforcer l'égalité femmes/hommes sur les différents points abordés dans cette analyse, mais elle est en bonne voie et affiche une volonté de continuer dans cette direction.

II- Propositions d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

Au sein de la collectivité, sur la question des ressources humaines, il est proposé :

- La désignation d'un·e élu·e en charge de l'égalité femmes/hommes (qui portera également ce sujet dans les politiques publiques) :
 - ✓ En s'inspirant ou visant la Marianne de la Parité proposée aux EPCI par l'association « Elles aussi »
 - ✓ En s'engageant à travers la Charte Européenne pour l'Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale
 - ✓ En créant un groupe de travail sur ce sujet
 - Point de situation : Sujet en cours d'élaboration
- La désignation d'un agent référent sur le sujet de l'égalité femmes/hommes (référent également pour la mise en œuvre d'actions à travers les politiques publiques)
 - ✓ Ces désignations permettront d'avoir des référents sur le sujet qui veilleront quotidiennement au respect de l'égalité femmes/hommes dans la collectivité et plus largement. Ils pourront ainsi promouvoir l'importance de cette égalité.
 - ✓ La question du développement de dispositif favorisant l'hygiène féminine est un point à envisager.
 - Point de situation : Sujet en cours d'élaboration
- Sensibiliser l'ensemble des agents à la question de l'égalité femmes/hommes :
 - ✓ Former les agents est indispensable pour permettre de casser les représentations, prévenir des éventuelles actes/paroles sexistes.
 - ✓ Les informer des personnes à alerter en cas de discriminations, d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
 - ✓ Cette sensibilisation peut mener à des actions transversales entre services, en raison d'un sujet qui concerne chacun d'entre eux.
 - ✓ Favoriser des espaces d'échanges est également un moyen de permettre aux agents d'imaginer des actions en direction de la population, et ainsi créer des projets participatifs alertant sur l'égalité femmes/hommes. La mise en place d'un groupe de travail tel que déjà mis en place au sein de la collectivité peut être un format envisageable.
 - ✓ Un travail sur la parentalité en accompagnant les agents, femmes et hommes, à prendre leur rôle de manière égalitaire, à travers la question de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.
 - Point de situation : L'élaboration de plusieurs rapports égalité Femmes-Hommes a permis d'aborder le sujet au sein de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche. Ce rapport étant transmis aux Directeurs de Pôle et téléchargeable via les pièces du Conseil Communautaire. La possibilité de le rendre accessible via le logiciel de gestion du temps de travail est à l'étude.
La mise en place du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes proposé par le CDG28 au sein de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche, permet aux agents d'alerter en cas d'agissements sexistes.

- Favoriser une co-construction à travers le dialogue social, notamment en utilisant ce rapport comme support de base.
 - ✓ La participation de chacun est requise. La saisie des instances paritaires est indispensable pour faire évoluer l'égalité femmes/hommes en attirant l'attention sur des dysfonctionnements, en valorisant des actions réfléchies et en étant force de propositions.
 - Point de situation : L'élaboration de plusieurs rapports égalité Femmes-Hommes a permis d'aborder le sujet au sein du Comité Social Territorial.
- Forum des métiers dans les collèges/lycées/écoles... :
 - ✓ Avoir un discours non genré lors de la présentation du métier
 - ✓ Si possible y aller à 2 agents (1 femme et 1 homme)
 - Point de situation : Suivant les métiers, s'ils ne sont pas représentés par au moins un homme ou une femme dans la filière cela peut s'avérer complexe sur l'équilibre de genre.
- Recrutement :
 - ✓ Travail partenarial avec Pôle Emploi et le CDG28 à travers une communication claire sur le fait que les recrutements s'appuient en majeure partie sur des savoir-être. L'accompagnement proposé par la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche peut permettre d'acquérir les savoir-faire nécessaires sur le poste. Ainsi un homme peut être accompagné dans les métiers de l'enfance jeunesse (filières Animation, Médico-sociale et Sociale), et une femme dans les métiers de la filière technique.
 - ✓ Procéder à des recrutements avec un jury composé d'au minimum une femme et un homme.
 - ✓ Publier des annonces avec des postes au féminin et au masculin.
 - Point de situation : L'ensemble des offres d'emploi sont rédigées en écriture inclusive. Une attention particulière est apportée pour les entretiens de recrutement pour que les 2 genres soient représentés au sein des jurys de recrutement (dans la mesure du possible). Un apprenti homme a été recruté au sein de la filière Animation.
- Mise en place du RIFSEEP :
 - ✓ Rééquilibrage éventuel sur les différences financières entre les femmes et les hommes avec la suppression du régime indemnitaire, remplacé par le RIFSEEP.
 - Point de situation : Le RIFSEEP a été mis en place au 01 Janvier 2024. Les chiffres sont ainsi dès à présent observables. La diminution des écarts de traitement entre les femmes et les hommes est notable, même si l'équilibre n'est pas totalement respecté.
- Mise en place d'un plan de formation mutualisé intégrant la question de l'égalité femmes/hommes :
 - ✓ Les formations en interne déjà proposées sont appréciées. Il conviendrait de poursuivre l'aménagement des horaires de ces formations pour permettre une articulation vie privée/vie professionnelle. Ceci dans le but de permettre à chaque agent femme et chaque agent homme de se former professionnellement.
 - Point de situation : Aucun agent n'a exprimé son impossibilité de participer à une formation en interne en raison d'une incompatibilité vie privée/vie professionnelle.

Conclusion

La Communauté de Communes Entre Beauce et Perche est en cohérence avec la Fonction Publique Territoriale sur les tendances quantitatives globales liées au sujet de l'égalité femmes/hommes. Ce sujet est l'affaire de tous. À travers ce troisième rapport, un état des lieux au sein de la collectivité a pu être poursuivi.

Pour la seconde année, l'ajout d'un diagnostic démographique à l'échelle du territoire Entre Beauce et Perche permet de prendre de la hauteur sur la question de l'égalité femmes-hommes. Ces données statistiques à une échelle supra mettent en lumière des inégalités entre les femmes et les hommes qui ne se cantonnent pas à l'échelle de l'intercommunalité : elles reflètent plus largement des inégalités liées au genre persistantes sur le territoire à l'image de celles observées dans la société française.

Le rapport 2024 montre également que les choses évoluent en matière d'égalité. Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes se réduisent au sein de la collectivité et plus largement du territoire Entre Beauce et Perche. Ces évolutions se font lentement mais elles ont le mérite d'exister.

La Communauté de Communes Entre Beauce et Perche entend poursuivre son engagement en faveur d'actions et de recrutements visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, tout en maintenant une cohérence avec la démographie de son territoire.

Ainsi la devise de la Communauté de Communes Entre Beauce et Perche, « *Ensemble construisons notre territoire* », intègre plus que jamais dans sa construction le sujet de l'égalité femmes/hommes.