Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

-

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU PAYS DE DREUX

Les effectifs sur emploi permanents de la Communauté d'agglomération du Pays de Dreux, en quelques chiffres (au 31 décembre 2024) :

Part des femmes et des hommes par filières

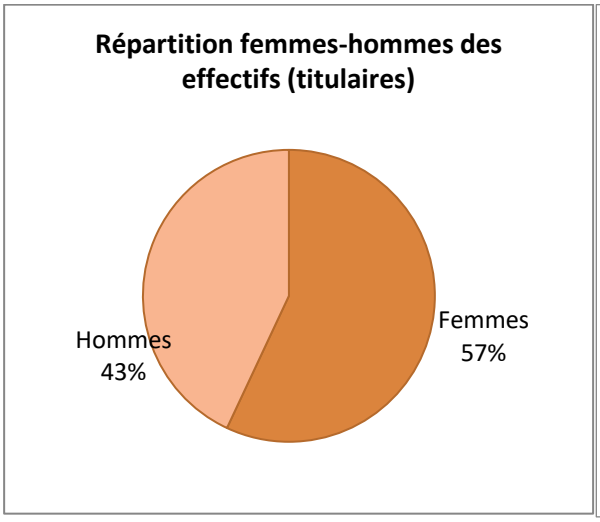
Titulaires

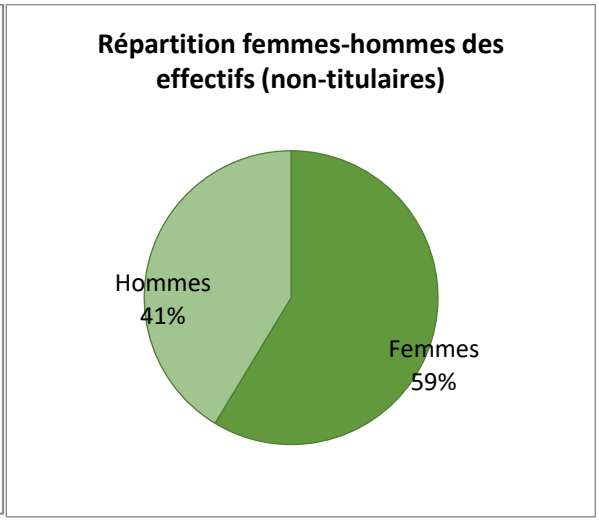
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	85	17	102
filière technique	23	104	127
filière animation	57	17	74
filière culturelle	16	10	26
filière sociale	12	0	12
filière médico-sociale	5	0	5
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	2	3	5
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	200	151	351

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	42	11	53
filière technique	18	32	50
filière animation	11	0	11
filière culturelle	7	13	20
filière sociale	2	0	2
filière médico-sociale	2	0	2
filière médico-technique	0	0	0
filière sportive	6	6	12
filière police municipale	0	0	0
filière incendie secours	0	0	0
TOTAL	88	62	150





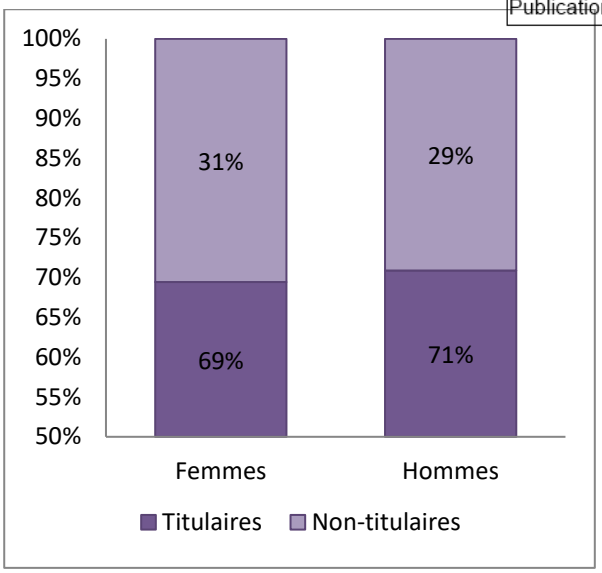
Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	127	28	155	82%	18%
technique	41	136	177	23%	77%
animation	68	17	85	80%	20%
culturelle	23	23	46	50%	50%
sociale	14	0	14	100%	0%
médico-sociale	7	0	7	100%	0%
sportive	8	9	17	47%	53%
TOTAL	288	213	501	57%	43%

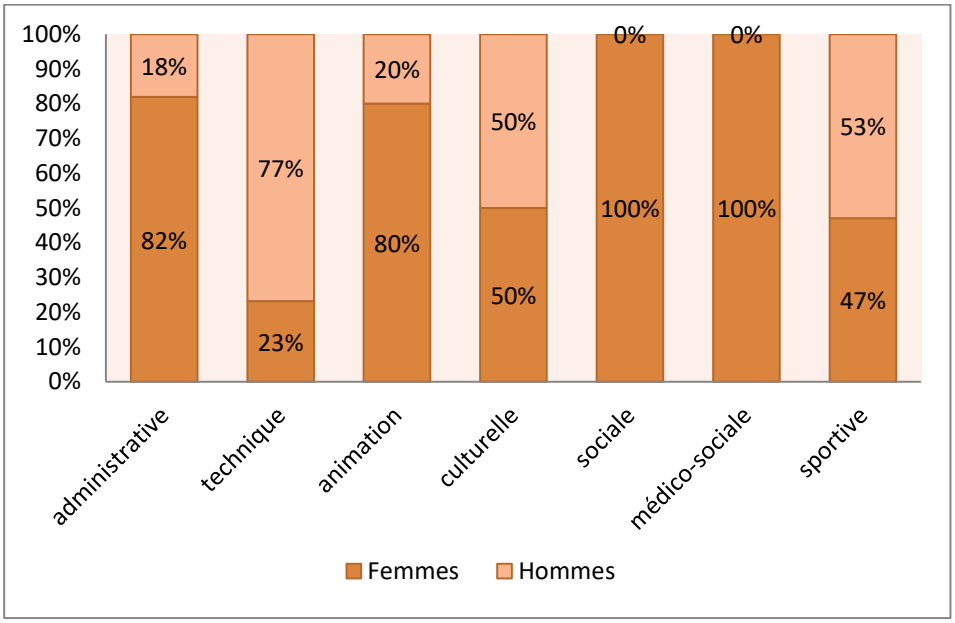
Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
Non-titulaires: 69 % de femmes / 31 % d'hommes

chiffres 2022

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025



Répartition par filières



Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative:	81 % de femmes	/	19 % d'hommes
filière technique:	40% de femmes	/	60 % d'hommes
filière animation:	70% de femmes	/	30 % d'hommes
filière culturelle:	62% de femmes	/	38 % d'hommes
filière sociale:	96% de femmes	/	4 % d'hommes
filière médico-soc:	96% de femmes	/	4 % d'hommes
filière médico-tech:	73% de femmes	/	27 % d'hommes
filière sportive:	27% de femmes	/	73 % d'hommes
filière sécurité-police:	20% de femmes	/	80 % d'hommes
filière incendie-sec:	4 % de femmes	/	96 % d'hommes

Chiffres 2022

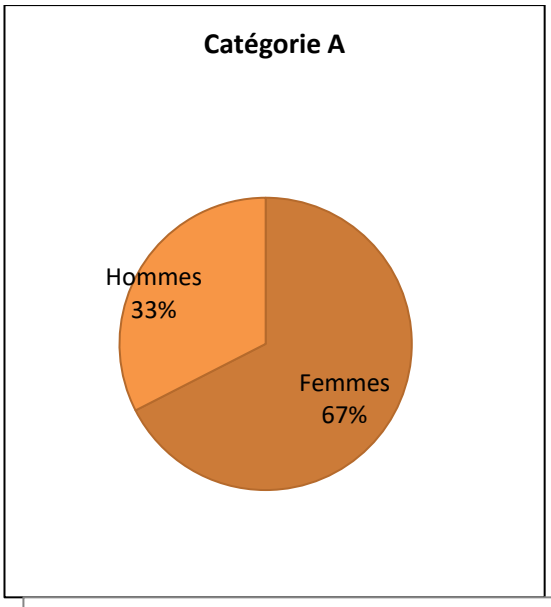
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

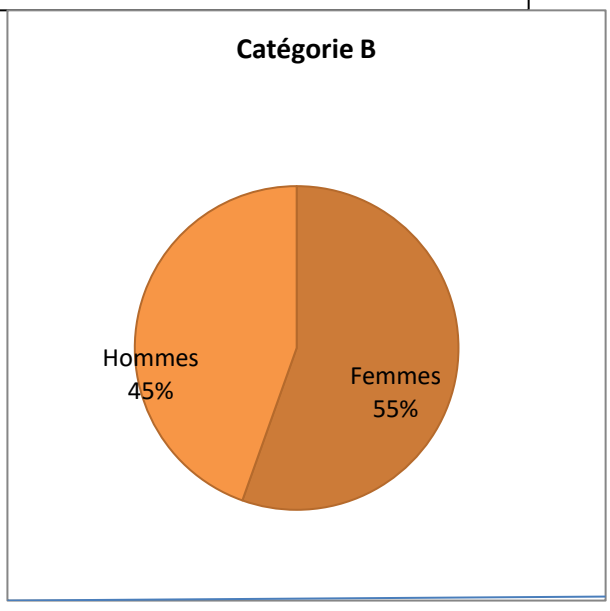
Répartition par catégorie hiérarchique tous statuts confondus

	Femmes	Hommes
cat A	83	40
cat B	56	45
cat C	149	128

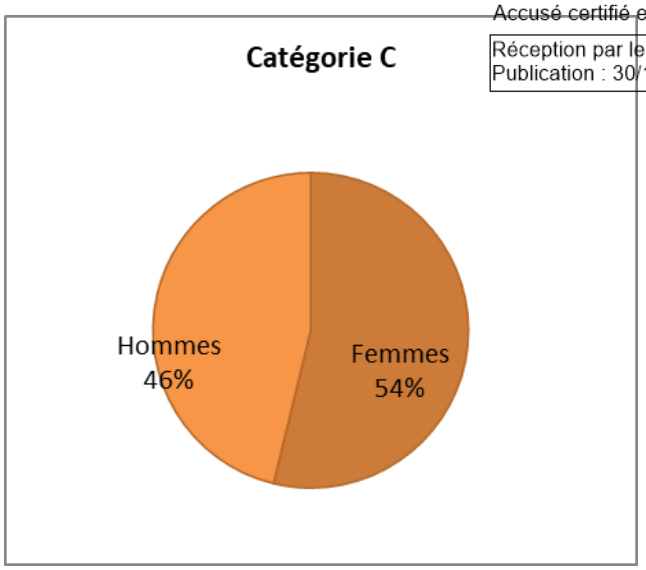
Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 72 % de femmes / 28 % d'hommes
cat B: 60 % de femmes / 40 % d'hommes
cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes





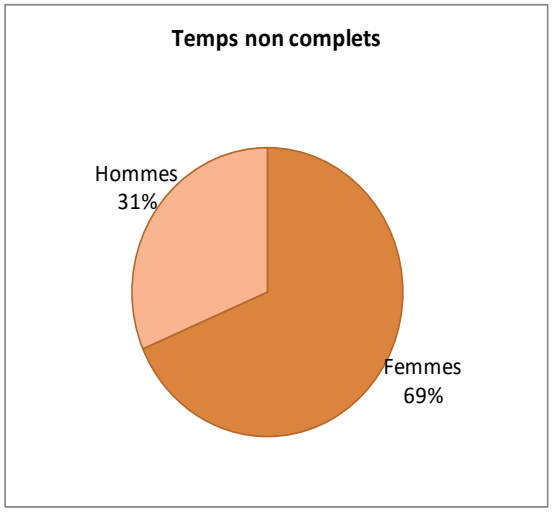
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

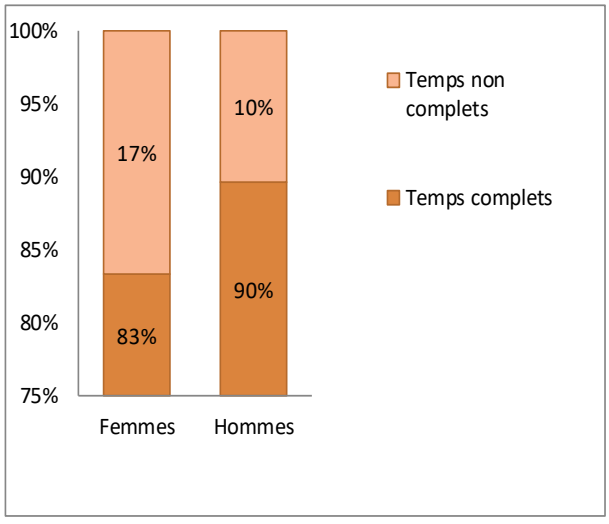


CAT	Femmes		Hommes	
	Titulaires	Non titulaires	Titulaires	Non titulaires
cat A	38	45	18	22
cat B	37	19	23	22
cat C	126	23	109	19
TOTAL	201	87	150	63

Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	240	191	83%	90%
Temps non complets	48	22	17%	10%
Total	288	213	100%	100%





Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

Pyramide des âges tous statuts confondus

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	75	26%	78	37%
40 à 50 ans	85	30%	62	29%
30 à 39 ans	85	30%	52	24%
- 30 ans	43	15%	21	10%
Total	288	100%	213	100%

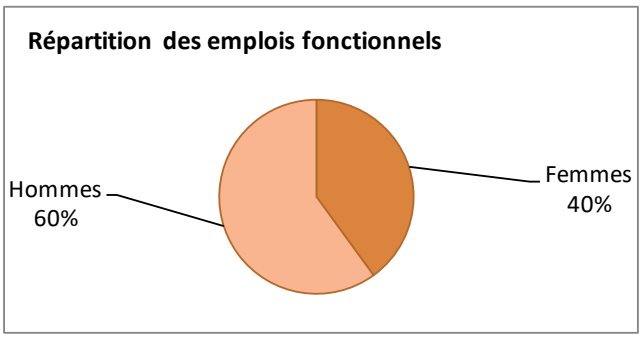
Au niveau national, dans la FPT :
Age moyen:
femmes: 44 ans
hommes: 44 ans

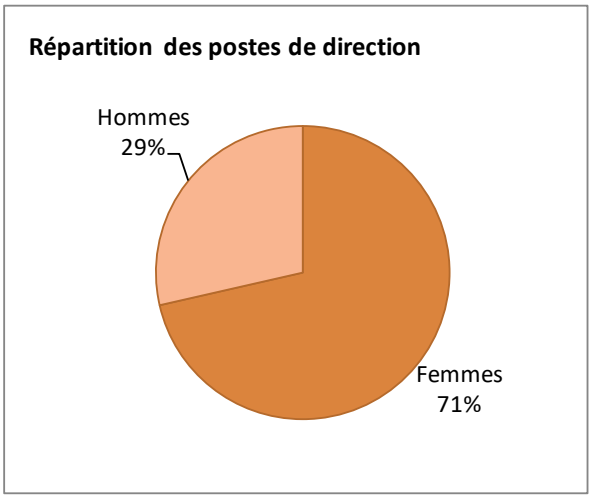
Part des moins de 30 ans: 11% (idem F/H)
Part des plus de 50 ans:
femmes: 34%
hommes: 33%

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2024

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	2	3	5
postes de direction	15	6	21
Total	17	9	26





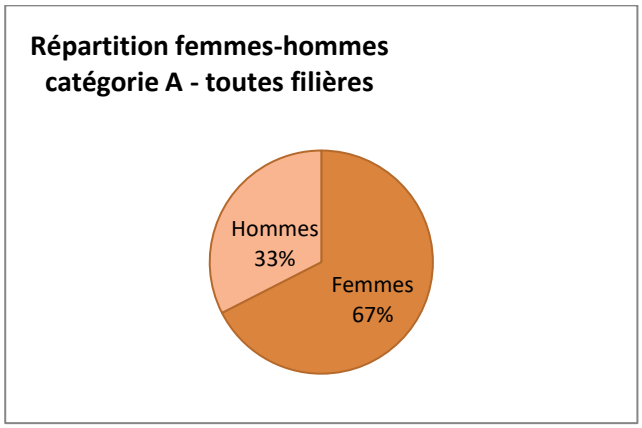
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

Au niveau national, dans la FPT:
Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 44% de femmes / 56% d'hommes
Emplois fonctionnels administratifs : 38% de femmes / 62% d'hommes
Emplois fonctionnels techniques: 17% de femmes / 83% d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2024

Répartition des femmes et des hommes dans certains cadres d'emplois

	Femmes	Hommes	Total
catégorie A filière administrative	45	18	63
catégorie A filière technique	18	18	36
catégorie A filière culturelle	5	4	9
catégorie A filière sociale/médico-soc	15	0	15
catégorie A filière sportive	0	0	0
Total	83	40	123



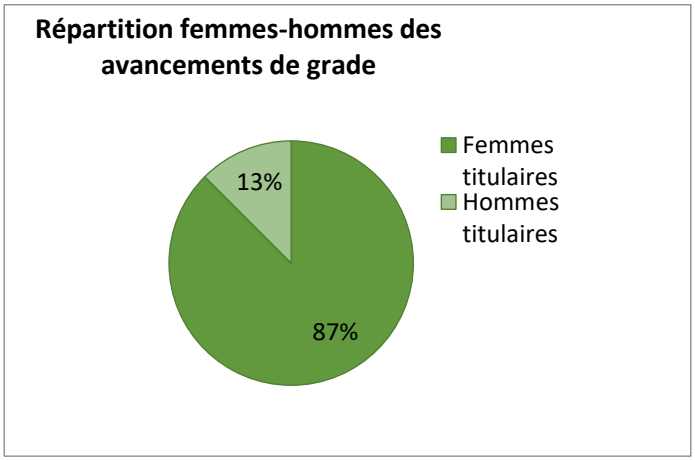
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

Avancements de grade 2024 (chiffres 2025 non connus à ce jour)

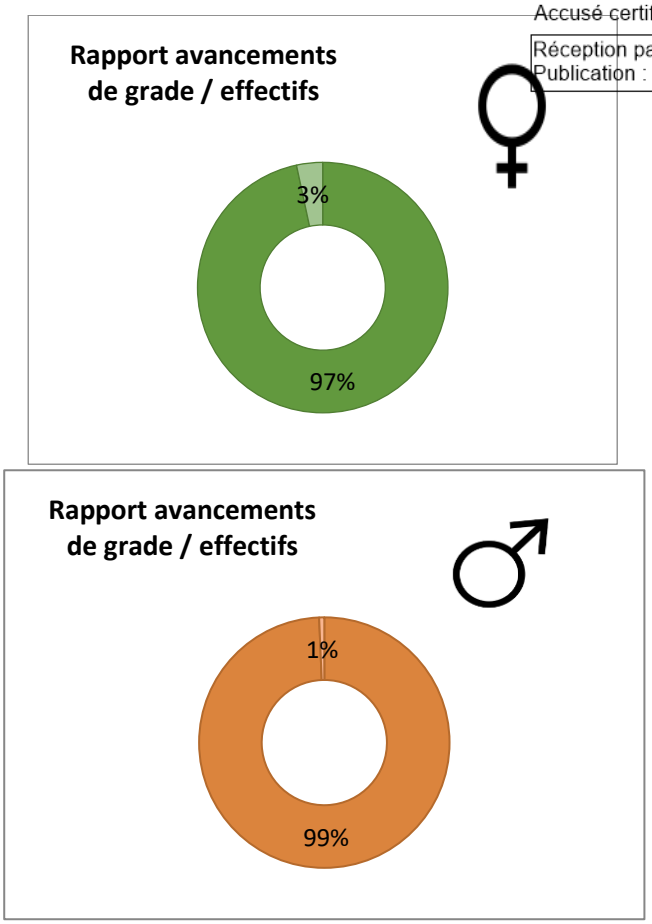
	Femmes titulaires			Hommes titulaires		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	38	2	5%	18	0	0%
cat B	37	1	3%	23	0	0%
cat C	126	4	3%	109	1	1%
Ensemble	201	7	3%	150	1	1%

Promotions interne 2024 (chiffres 2025 non connus à ce jour)

	Femmes titulaires			Hommes titulaires		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	36	0	0%	8	0	0%
cat B	42	0	0%	27	0	0%
cat C	114	0	0%	103	0	0%
Ensemble	201	0	0%	150	0	0%



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025



Pour mémoire, les cinq axes de travail pour la durée du mandat et constituant les orientations en termes d'égalité femmes-hommes ont été définis de la façon suivante :
- Axe 1 : la non-discrimination à l'emploi et promouvoir la mixité
- Axe 2 : garantir l'égalité tout au long de la carrière
- Axe 3 : former et sensibiliser le personnel à toutes formes de discriminations
- Axe 4 : veiller au respect de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle
- Axe 5 : lutter contre les violences sexuelles et sexistes

AXE 1 : GARANTIR LA NON-DISCRIMINATION A L'EMPLOI ET PROMOUVOIR LA MIXITE :

Etat des lieux actualisé :
Toutes les offres d'emploi publiées indiquent la possibilité de recruter un homme ou une femme.
Si les métiers dits sociaux sont presque exclusivement exercés par des femmes, le nombre de femmes sur des postes dits techniques se maintient au même niveau qu'en 2023 (41 femmes sur emplois permanents techniques pour 40 en 2023)
Les postes occupés sont les suivants : technicien SPANC, chauffeur ripeur, encadrement des équipes espaces verts, ingénieur à la direction Collecte et Valorisation des Déchets...

Principes et objectifs mis en œuvre :
- Poursuivre la démarche en place dans les offres d'emploi et fiches de poste (H/F)
- Veiller à la mixité des jurys de recrutement dans la mesure du possible
- Adapter les conditions de travail afin de garantir la mixité des métiers à l'image de la création de vestiaires féminins
- S'assurer que le matériel de protection (EPI) soit adapté aux corps féminins (gants, pantalons, vestes …)
- Communiquer et valoriser les femmes recrutées sur des métiers à forte connotation masculine
- Produire chaque année, un bilan de la répartition hommes/femmes dans chaque direction

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

- Faciliter l'insertion des femmes dans des emplois techniques via des dispositifs d'emplois spécifiques (apprentissage, services civiques …)
- Les formations techniques sont organisées par la collectivité sans distinction de sexe.
- L'Agglo du Pays équipe les postes de travail au regard des préconisations médicales particulières en faisant appel à un ergonome qualifié (Centre de Gestion d'Eure et Loir ou SISTEL).

AXE 2 : GARANTIR L'EGALITE TOUT AU LONG DE LA CARRIERE :

Etat des lieux actualisé :
L'application des grilles indiciaires en matière de rémunération garantit un même niveau de salaire entre les hommes et les femmes de même grade et de même échelon.
Les avancements d'échelon à la cadence unique permettent également un même déroulement de carrière pour les hommes et les femmes, depuis leur mise en œuvre
Le régime indemnitaire mis en œuvre au sein de l'Agglo ne fait pas référence au sexe de l'agent occupant le poste.
Les congés paternités et les congés parentaux sollicités par les pères, sont systématiquement accordés, aucun refus n'a été opéré depuis la mise en place de ces dispositifs.

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Poursuivre la démarche engagée en matière de rémunération, d'évolution de carrière et d'accès aux dispositifs de congé paternité/congé parental pour les hommes
- Indiquer dans les Lignes Directrices de Gestion, qu'à valeur professionnelle égale, l'Agglo doit promouvoir proportionnellement autant d'hommes que de femmes au titre des avancement de grades et promotions internes
- Veiller à ce que les comités sociaux territoriaux créées soient constituées d'autant d'hommes que de femmes

AXE 3 : FORMER ET SENSIBILISER LE PERSONNEL A TOUTES FORMES DE DISCRIMINATIONS

Etat des lieux actualisé :
Le plan de formation de l'Agglo du Pays de Dreux intègre une formation sur la laïcité.

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Une formation sur la prévention dédiée à la prévention contre les agissements sexuels et sexistes est en cours de déploiement à l'échelle du personnel de l'agglomération. Les cadres de direction ont tous été formés, et cette formation sera ensuite étendue progressivement à l'ensemble des agents. Le format sera adapté aux postes occupés par les agents.

AXE 4 : VEILLER AU RESPECT DE L'EQUILIBRE VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE

Etat des lieux actualisé :
Le télétravail a été mis en place en 2020 ; les seuls refus qui ont été prononcés jusqu'alors, sont liés à des considérations techniques ou des nécessités de service, et impactent dans ce cas, à la fois les hommes et les femmes des directions concernées par ce refus.
Facilitée est donnée aux futures mamans pour télétravailler au-delà des jours « prescrits » et autorisés tout comme aux agents rencontrant des difficultés de mobilité ponctuelles à la suite de soucis de santé.
La Direction des Ressources Humaines renseigne précisément les agents concernés par des questions de maternité, paternité, congé parental, temps partiel, disponibilité de droit pour raisons familiales…
Les congés paternités et les congés parentaux sollicités par les pères, sont systématiquement accordés, aucun refus n'a été opéré depuis la mise en place de ces dispositifs.
Les demandes de travail à temps partiel sur autorisation sont majoritairement accordées.
Les nouvelles mamans sollicitant la pose de leurs congés annuels à l'issue de leur congé maternité pour profiter un peu plus longtemps de leur famille, reçoivent systématiquement un avis favorable.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
028-200040277-20251215-CC2025-256-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/12/2025
Publication : 30/12/2025

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Poursuivre les démarches engagées
- Généraliser le télétravail dès que cela est possible en application de la délibération cadre et des nécessités de service

AXE 5 : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

Etat des lieux actualisé :
Une formation a été organisée à destination des directeurs sur la prévention des agissements sexuels et sexistes. En outre, la bienveillance et la vigilance de chacun vis-à-vis des collègues garantissent le bien être des agents.
Par ailleurs, un dispositif de signalement a été mis en place au sein de l'Agglo du Pays de Dreux, partagé en comité de direction et accessible à tous via l'extranet. Ce dispositif pour faciliter la liberté de parole a été externalisé et confié au Centre de Gestion d'Eure et Loir.

Principes et objectifs en cours de mise en œuvre :
- Former le plus grand nombre à la prévention des agissements sexuels et sexistes (autres strates hiérarchiques et agents opérationnels).