



*Annexe n°2*

**RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE FEMMES – HOMMES  
COMMUNAUTE DE COMMUNES OSARTIS MARQUION**

**Année 2025**

**Effectif permanent**

Nombre d'agents permanents occupant un poste de direction au sein de la communauté de communes

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Direction générale	1	1	2
Responsables de services	10	11	21
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>23</b>

Nombre d'agents occupant un emploi permanent par filière

<i>Filière</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Administrative	33	12	45
Technique	10	19	29
Animation	4	0	4
Culturelle	8	9	16
Sociale	28	1	30
Médico-sociale	12	1	13
Sportive	3	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>48</b>	<b>146</b>

Nombre d'agents occupant un emploi permanent par catégorie hiérarchique

<i>Catégorie hiérarchique</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Catégorie A	6	5	11
Catégorie B	34	21	56
Catégorie C	60	20	81
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>48</b>	<b>146</b>

Pyramide des âges

<i>Age</i>	<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>	
	<i>Nombre</i>	<i>%</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
+ 50 ans	46	46.93 %	19	39.58 %
40 à 50 ans	29	29.59 %	19	39.58 %
30 à 39 ans	20	20.40 %	6	12,53 %
- 30 ans	3	2,94 %	4	8,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>98</b>	<b>100 %</b>	<b>48</b>	<b>100 %</b>

## Recrutement

Nombre d'agents recrutés par type de recrutement

<i>Type de recrutement</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Mutation	1	0	1
Concours	0	0	0
Recrutement direct	0	0	0
Recrutement contractuel	20	12	32
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>33</b>

## Formation

Nombre de journées de formation suivies par les agents permanents  
 Répartition par catégorie hiérarchique

<i>Catégorie A</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Préparation concours	0	0	0
Formation intégration	0	0	0
Formation professionnalisation	14	3	17
<b>TOTAL CATEGORIE A</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>17</b>

<i>Catégorie B</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Préparation concours	0	0	0
Formation intégration	0	0	0
Formation professionnalisation	17	13	30
<b>TOTAL CATEGORIE B</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>30</b>

<i>Catégorie C</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Préparation concours	0	14.5	14.5
Formation intégration	0	5	5
Formation professionnalisation	40	26	66
<b>TOTAL CATEGORIE C</b>	<b>40</b>	<b>45.5</b>	<b>85.5</b>

<b>TOTAL TOUTES CATEGORIES</b>	<b>71</b>	<b>61.5</b>	<b>132.5</b>
--------------------------------	-----------	-------------	--------------

## Temps de travail

Présentation du temps de travail hebdomadaire

<i>Temps de travail</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Temps complet	37	37	74
Temps partiel 90 %	0	0	0
Temps partiel 80 %	5	0	5
Temps partiel 50 %	1	0	1
Temps non complet	57	9	66
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>146</b>

Présentation du temps de travail hebdomadaire par catégorie hiérarchique pour les femmes

<i>Temps de travail</i>	<i>Catégorie A</i>	<i>Catégorie B</i>	<i>Catégorie C</i>	<i>Total</i>
Temps complet	6	10	20	36
Temps partiel 90 %	0	0	0	0
Temps partiel 80 %	1	4	0	5
Temps partiel 50 %	0	0	1	1
Temps non complet	0	19	37	56
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>58</b>	<b>98</b>

Présentation du temps de travail hebdomadaire par catégorie hiérarchique pour les hommes

<i>Temps de travail</i>	<i>Catégorie A</i>	<i>Catégorie B</i>	<i>Catégorie C</i>	<i>Total</i>
Temps complet	5	12	21	40
Temps non complet	0	9	1	13
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>48</b>

Avancements, promotions

<i>Nombre d'agents bénéficiaires d'un</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Avancement d'échelon	24	15	39
Avancement de grade	16	5	21
Promotion interne	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>61</b>

Conditions de travail

Nombre d'accidents de travail

<i>Catégorie hiérarchique</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Catégorie A	1	0	1
Catégorie B	1	4	5
Catégorie C	11	4	15

Nombre de maladies professionnelles

<i>Catégorie hiérarchique</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Catégorie A	0	0	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0

## Absentéisme

## Répartition des journées d'absences pour maladie

<i>Motifs d'absence</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Maladie ordinaire	1784	451	2235
Longue maladie	963	0	963
Longue Durée	365	0	365
Accident du travail	115	443	558
Maladie professionnelle	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3227</b>	<b>894</b>	<b>4121</b>

## Etat des congés maternité

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre d'agents</i>	<i>Nombre de jours d'absence</i>
Catégorie A	0	0
Catégorie B	1	181
Catégorie C	0	0

## Etat des congés paternité

<i>Catégorie</i>	<i>Nombre d'agents</i>	<i>Nombre de jours d'absence</i>
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

## Rémunération

## Rémunérations des agents permanents

<i>Rémunération annuelle</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Traitement indiciaire	2 000 398 €	1 191 709 €	3 192 107 €
Nouvelle Bonification Indiciaire	18 059 €	16 873 €	34 932 €
Régime indemnitaire (RIFSEEP)	467 212 €	290 288 €	757 500 €
Heures complémentaires	57 867 €	5 022 €	57 246 €
Heures supplémentaires	7 178 €	37 467 €	44 645 €
<b>TOTAL</b>	<b>2 550 714 €</b>	<b>1 541 359 €</b>	<b>4 092 073 €</b>

## Nombre d'heures supplémentaires rémunérées par filière – Agents permanents

<i>Filières</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>	<i>Total</i>
Filière Administrative	5 195 €	1 601 €	6 795 €
Filière Technique	0 €	35 866 €	35 866 €
Filière Animation	0 €	0 €	0 €
Filière Culturelle	523 €	0 €	523 €
Filière Sociale	815 €	0 €	815 €
Filière Médico-sociale	645 €	0 €	645 €
Filière Sportive	0 €	0 €	0 €
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>7 178 €</b>	<b>37 467 €</b>	<b>44 644 €</b>

## Index de l'égalité professionnelle relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Depuis l'année 2024, les EPCI de plus de 40 000 habitants doivent établir un index de l'égalité professionnelle relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer, conformément à la Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 « visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ».

Chaque année, un décret définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes, ainsi que la cible à atteindre.

**Pour cette année, la cible a été fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 points sur 100,**

**Etant précisé que la Communauté de Communes dépasse cette cible avec un résultat de 91 points sur 100.**

Les 4 indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale sont les suivants :

1. *Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes*
2. *Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes*
3. *Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes*
4. *Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations*








CC OSARTIS MARQUION

91/100

DGCL  
Direction générale  
des collectivités locales

Contact :  
[dcl-index@dcl.gouv.fr](mailto:dcl-index@dcl.gouv.fr)

Score global		91/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		61/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		15/15

## **Politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité Actions menées et ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle**

L'égalité des sexes, aussi connue sous les termes d'égalité des genres, est le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent recevoir un traitement égal et ne doivent pas être victimes de discriminations basées sur leur appartenance à l'un ou l'autre genre.

Comme le prévoit le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026 de la Communauté de Communes Osartis-Marquion, les actions qui sont ou seront mises en place, sont les suivantes :

### **Evaluer, prévenir, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

#### ➤ **Objectif 1 : Améliorer l'accès aux droits**

Action : Informer les agents qui souhaitent bénéficier d'un temps partiel des impacts sur la carrière.

#### ➤ **Objectif 2 : Réduire les écarts de rémunération**

Action : Etudier la possibilité de réduire les emplois à temps non complet.

Action : Analyser la répartition par genre des heures supplémentaires ou complémentaires.

### **Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

#### ➤ **Objectif 1 : Encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement**

Action : Féminisation des documents ressources humaines, ensemble des fiches de poste, note d'information, vacances de poste.

Action : Veiller à une parité dans les jurys de recrutement.

#### ➤ **Objectif 2 : Favoriser la mixité dans les mobilités internes**

Action : Proposer des mobilités internes et des plans de formations adéquats.

#### ➤ **Objectif 3 : Promouvoir la gestion et le développement de l'égalité professionnelle**

Action : Identifier les postes à adapter (par exemple : force physique remplacée par du matériel spécifique).

Action : Intervenir au moment de l'ouverture d'un poste à « tendance stéréotypée » et l'accompagner de pré-recrutement.

Action : Former les recruteurs à la lutte contre les stéréotypes et discriminations.

**TABLEAU RECAPITULANT L'ENSEMBLE DES INDEMNITES ALLOUEES AUX  
MEMBRES DE L'ASSEMBLEE DELIBERANTE**

*Conformément à l'Article L5211-12-1 du Code Général des Collectivités Territoriales*

**ANNEE 2025**

**Etablissement Public de Coopération Intercommunale :**

**COMMUNAUTE DE COMMUNES OSARTIS MARQUION**

<b>FONCTION</b>	<b>MONTANT ANNUEL BRUT</b>
<b>Président</b>	<b>31 815.36 €</b>
<b>10 Vice-Présidents, 1 Vice-Présidente</b>	<b>127 508.04 €</b>