

Rapport annuel 2025 **en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

Conseil communautaire du 2 février 2026
Annexe au rapport n° 2

Préambule

Les communes et établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

La rédaction de ce rapport a été instauré par l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, codé à l'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales en fixe le contenu.

Ce rapport doit se composer de deux parties :

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

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

- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et à la mixité dans les métiers ;
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres.

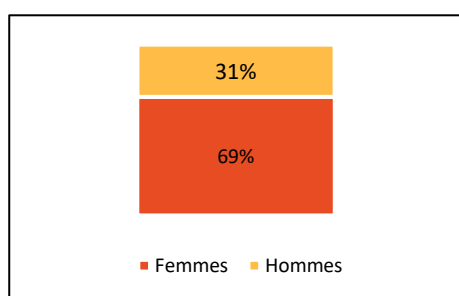
Première partie : Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines

L'examen de la situation entre les femmes et les hommes repose sur l'effectif présent au 31 décembre 2025 au sein de notre EPCI, incluant les agents travaillant à la Communauté de Communes du Pays de l'Ozon (CCPO) et à l'Ecole de Musique de l'Ozon (EMO).

Il vient en comparaison des données issues du rapport annuel 2024 de l'EPCI en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

1. Données relatives à l'effectif

1.1. Répartition des effectifs par genre



Au 31 décembre 2025, l'EPCI recense 36 agents :

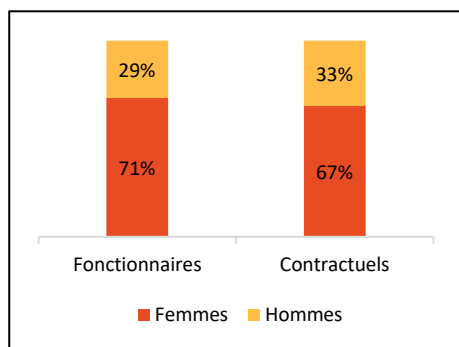
- 24 agents à la CCPO
- 12 agents à l'EMO

On comptabilise :

- 25 femmes
- 11 hommes

👉 La part des femmes au sein de l'EPCI est de 69% (+0 point).

1.2. Répartition femmes/hommes par statut



Sur les 36 agents de l'EPCI, on recense :

- 24 agents fonctionnaires
- 12 agents contractuels

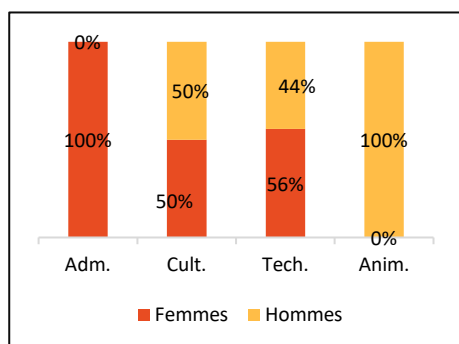
On comptabilise :

- 17 femmes fonctionnaires
- 8 femmes contractuelles

👉 La part des femmes :

- Fonctionnaires est de 71% (-2 points)
- Contractuelles est de 67% (+3 points)

1.3. Répartition femmes/hommes par filière



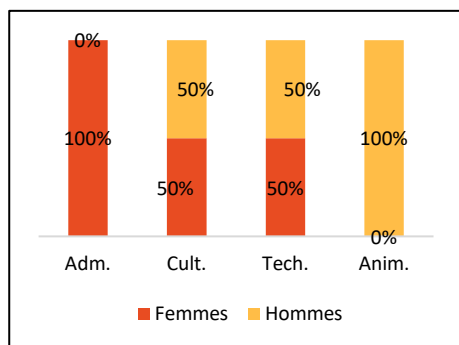
On dénombre dans la filière :

- Administrative : 14 femmes et aucun homme
- Culturelle : 7 femmes et 6 hommes
- Technique : 5 femmes et 4 hommes
- Animation : aucune femme et 1 homme

👉 La part des femmes :

- Dans la filière administrative est de 100% (+0 point)
- Dans la filière culturelle est de 50% (+4 points)
- Dans la filière technique est de 56% (-11 points)
- Dans la filière animation est de 0% (+0 point)

1.4. Répartition femmes/hommes fonctionnaires par filière



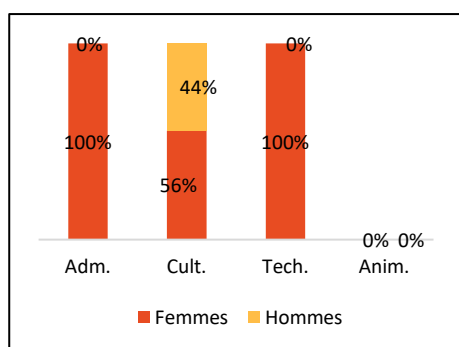
On dénombre dans la filière :

- Administrative : 11 femmes et aucun homme fonctionnaires
- Culturelle : 2 femmes et 2 hommes fonctionnaires
- Technique : 4 femmes et 4 hommes fonctionnaires
- Animation : aucune femme et 1 homme fonctionnaire

↳ La part des femmes fonctionnaires :

- Dans la filière administrative est de **100%** (+0 point)
- Dans la filière culturelle est de **50%** (+10 points)
- Dans la filière technique est de **50%** (-17 points)
- Dans la filière animation est de **0%** (+0 point)

1.5. Répartition femmes/hommes contractuels par filière



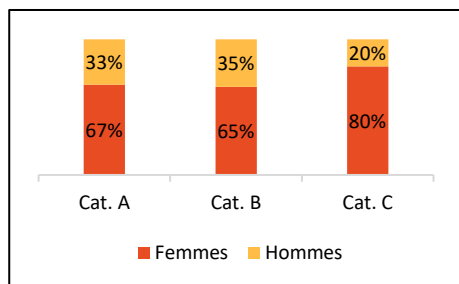
On dénombre dans la filière :

- Administrative : 3 femmes et aucun homme contractuelles
- Culturelle : 4 femmes et 4 hommes contractuels
- Technique : 1 femme et aucun homme contractuelle
- Animation : aucune femme et aucun homme contractuel

↳ La part des femmes contractuelles :

- Dans la filière administrative est de **100%** (+0 point)
- Dans la filière culturelle est de **56%** (+6 points)
- Dans la filière technique est de **100%** (+33 points)
- Dans la filière animation est de **0%** (+0 point)

1.6. Répartition femmes/hommes par catégorie



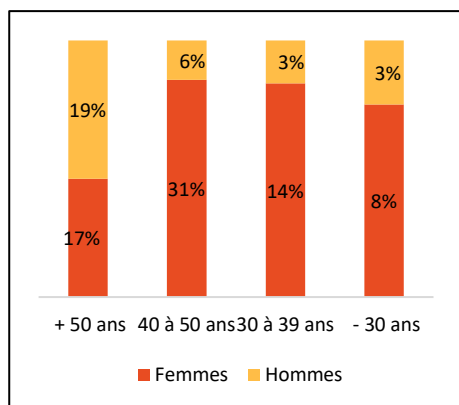
On recense :

- En catégorie A : 4 femmes et 2 hommes
- En catégorie B : 13 femmes et 7 hommes
- En catégorie C : 8 femmes et 2 hommes

↳ La part des femmes dans la catégorie :

- A est de **67%** (+0 point)
- B est de **65%** (+1 point)
- C est de **80%** (-8 points)

1.7. Répartition femmes/hommes par tranches d'âge



On recense dans la tranche d'âge :

- + 50 ans : 6 femmes et 7 hommes
- 40 à 50 ans : 11 femmes et 2 hommes
- 30 à 39 ans : 5 femmes et 1 homme
- - 30 ans : 3 femmes et 1 homme

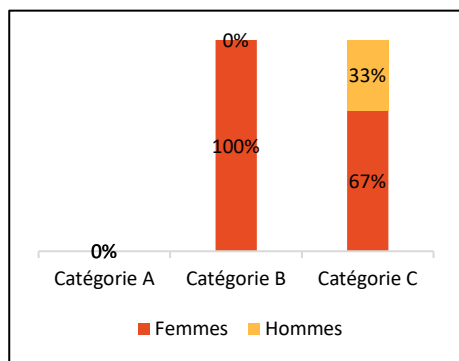
↳ Les femmes sont plus nombreuses dans la tranche d'âge :

- Des **40 à 50 ans** (même tranche d'âge, -2 points)

↳ L'âge moyen :

- Des agents est de **45 ans ½** (+6 mois)
- Des femmes est de **43 ans** (+0 an)
- Des hommes est de **50 ans ½** (+1 an ½)

2. Données relatives au recrutement

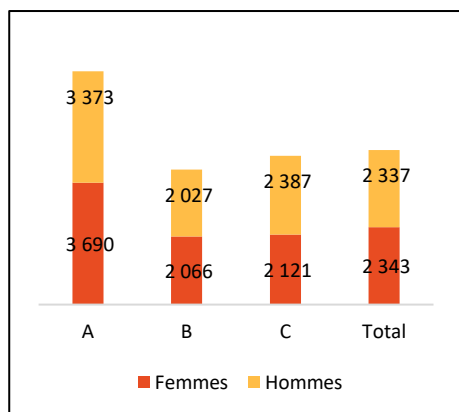


En 2025, il y a eu 4 recrutements intervenus comme suit :

- 1 femme recrutée sur un emploi permanent de catégorie C sous contrat à durée déterminée dans la filière administrative
- 1 femme recrutée sur un emploi permanent de catégorie C sous contrat à durée déterminée dans la filière administrative
- 1 femme recrutée sur un emploi permanent de catégorie B sous contrat à durée déterminée dans la filière culturelle
- 1 homme recruté sur un emploi permanent de catégorie C par voie de mutation dans la filière technique

↳ La part des femmes dans les recrutements est de **75%** (+0 point)

3. Données relatives à la rémunération



En 2025, le salaire net mensuel moyen en ETP est de :

- 3531 Euros dans la catégorie A
- 2046 Euros dans la catégorie B
- 2254 Euros dans la catégorie C
- 2340 Euros toute catégorie confondue

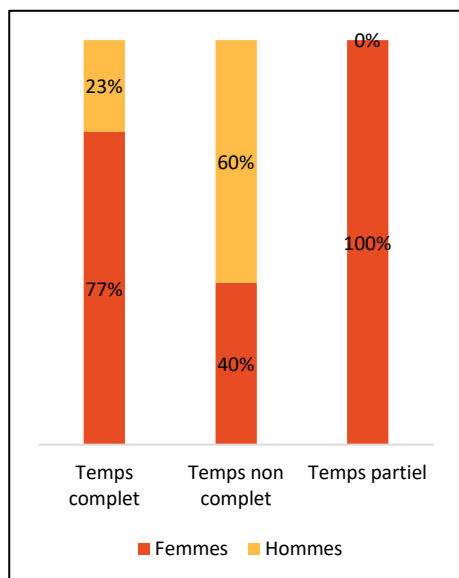
↳ Les femmes perçoivent un salaire net mensuel :

- En catégorie A supérieur aux hommes de **371 €** (+480 €)
- En catégorie B supérieur aux hommes de **39 €** (-74 €)
- En catégorie C inférieur aux hommes de **266 €** (-175 €)
- Toute catégorie confondue supérieur aux hommes de **6 €** (-20 €)

↳ L'écart de salaire Femmes/Hommes est de **0.26%** (-0.87 point)

4. Données relatives au temps de travail

4.1. Répartition femmes/hommes par temps de travail



Au 31 décembre 2025, travaillent :

- A temps complet : 17 femmes et 5 hommes
- A temps non complet : 4 femmes et 6 hommes
- A temps partiel : 4 femmes et aucun homme

Les 4 femmes travaillant à temps partiel bénéficient d'un temps partiel sur autorisation :

- 2 femmes exercent à 90% (1/2 journée non travaillée par semaine)
- 2 femmes exercent à 80% (1 journée par semaine non travaillée)

Les 10 agents travaillant sur des emplois à temps non complet sont des professeurs de musique qui, pour la plupart, travaillent pour plusieurs employeurs sur des emplois à temps non complet.

↳ La part des femmes travaillant :

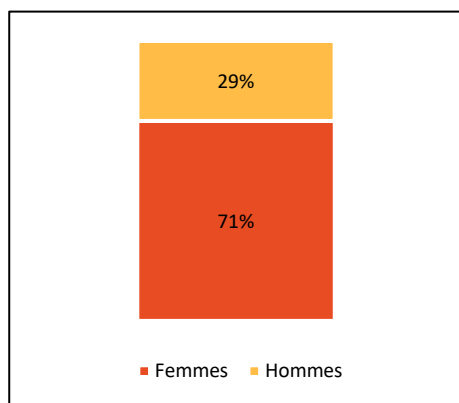
- A temps complet est de **77%** (-5 points)
- A temps non complet est de **40%** (+10 points)
- A temps partiel est de **100%** (+0 point)

4.2. Congés liés aux responsabilités parentales ou familiales

En 2025, ont bénéficié d'absences liées aux responsabilités parentales et familiales au titre :

- D'un congé de maternité ou d'adoption : 1 agent
- Congé de naissance ou adoption : aucun agent
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant : aucun agent
- Congé de présence parentale : aucun agent
- Congé de proche aidant : aucun agent
- Congé de solidarité familiale : aucun agent
- Congé parental : aucun agent

5. Données relatives au positionnement au sein de la structure



On dénombre 7 postes dits de direction :

- 1 poste sur l'emploi fonctionnel de directeur général des services
- 6 postes de responsables de pôles

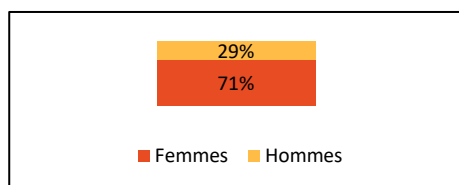
Parmi ces 7 postes de direction, 5 sont occupés par des femmes.

↳ La part des femmes travaillant sur un poste de direction de :

- Catégorie A est de 60% (+10 points)
- Catégorie B est de 100% (+0 point)
- Catégorie C est de 100% (+0 point)

↳ La part des femmes travaillant sur un poste de direction est de 71% (+0 point)

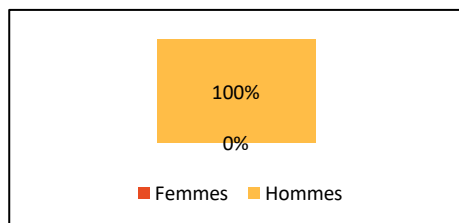
6. Données relatives à la promotion professionnelle



En 2025, ont bénéficié d'un avancement d'échelon :

- 5 femmes
- 2 hommes

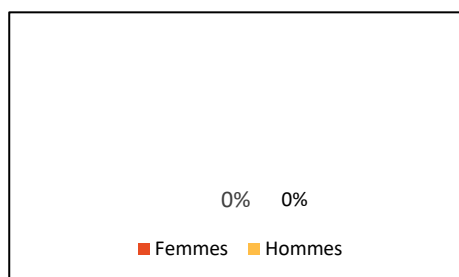
↳ La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement d'échelon est de 71% (-19 points)



En 2025, ont bénéficié d'un avancement de grade par la voie de l'ancienneté :

- Aucune femme
- 1 homme (seul promouvable en 2025)

↳ La part des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade est de 0% (-100 points)



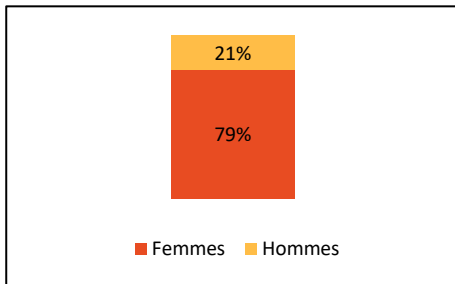
En 2025, 5 dossiers de promotion interne ont été présentés au CDG69 aux grades de :

- Attaché : 2 dossiers pour 1 femme et 1 homme
- Rédacteur : 3 dossiers pour 3 femmes et aucun homme

Seul 1 dossier a été accepté : 1 homme sera promu au 1^{er} janvier 2026 au grade d'attaché.

↳ La part des femmes ayant bénéficié d'une promotion interne en 2025 est de 0% (+0 point)

7. Données relatives à l'accès à la formation



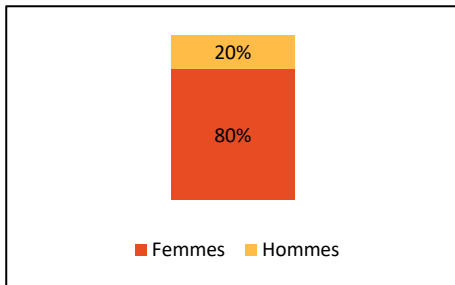
En 2025, sur les 36 agents que compte l'EPCI :

- 24 agents ont suivi une formation soit 67% de l'effectif (+6 points).

Parmi ces 24 agents, on recense :

- 19 femmes
- 5 hommes

🔗 **La part des femmes étant partis en formation est de 79% (-3 points)**

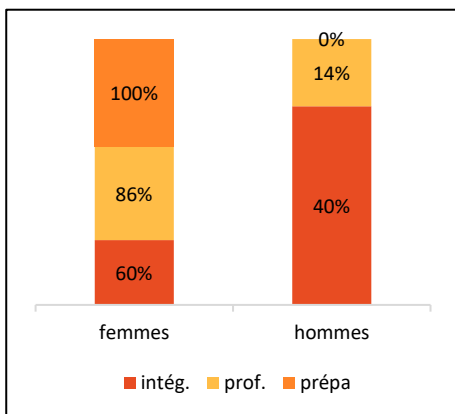


En 2025, on recense plus de 96 jours de formation, soit une moyenne de 4 jours de formation par agents partis en formation (-2 jours).

Dans ces 96 jours, on recense :

- 76.5 jours de formation suivis par les femmes
- 19.5 jours de formation suivis par les hommes

🔗 **La part des jours de formation ayant été suivi par des femmes est de 80% (-2 points)**



Sur ces 96 jours, les formations ont été réalisés au titre de la formation :

- D'intégration : 15 jours pour les femmes et 10 jours pour les hommes
- De professionnalisation : 60.5 jours pour les femmes et 9.5 jours pour les hommes
- De la préparation au concours : 1 jour pour les femmes et 0 jour pour les hommes
- Liée à la sécurité : 0 jour pour les femmes et 0 jour pour les hommes
- Personnelle : 0 jour pour les femmes et 0 jour pour les hommes

🔗 **Les femmes ont suivi en moyenne 4 jours de formation (-2 jours)**

Deuxième partie :

Bilan des politiques publiques mises en œuvre pour favoriser l'égalité femmes-hommes

La CCPO continue à :

- **Développer la production et l'analyse des indicateurs sur l'égalité femmes-hommes**
 - Elaboration et suivi des tableaux de bords de mesures et de comparaisons,
 - Production annuelle du rapport en matière d'égalité femmes-hommes et du rapport social unique
- **Développer un portage administratif et stratégique en matière d'égalité femmes-hommes**
 - Désignation d'un élu en charge de l'égalité femmes-hommes (Pierre BALLELIO, Président),
 - Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes (Fabienne MAUREL, Directrice générale des services),
 - Lignes directrices de gestion arrêtées le 1er janvier 2024 pour une durée de 6 ans
 - Mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour 2024 à 2026
- **Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**
 - Diffusion et affichage permanent d'un flyer sur le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes auprès de l'ensemble des agents,
 - Renouvellement en janvier 2025 de l'adhésion de la CCPO au dispositif de signalements des actes de violence par convention avec le Centre de gestion du Rhône (2025-2028)
- **Intégrer pleinement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines et dans sa communication**
 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois
 - Féminisation ou masculinisation des titres, grades et fonctions
 - Attention particulière sur l'écriture non genrée des offres d'emploi et des fiches de postes
 - Vigilance à ne pas avoir de communication stéréotypée
 - Utilisation d'un vocabulaire égalitaire
- **Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
 - Information et accompagnement des agents sur les règles et effets en termes de carrière et retraite en fonction des choix faits dans le cadre de la gestion des congés liés aux responsabilités parentales et familiales, et du temps partiel
 - Mise en œuvre du télétravail depuis le 1^{er} septembre 2024 à raison d'un jour variable par semaine, fractionnable en ½ journée.

La CCPO devra sur 2026 :

- Nommer un élu référent et volontaire en charge de l'égalité femmes-hommes après les élections,
- Sensibiliser l'élu et l'agent référents sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Sensibiliser l'élu référent, l'agent référent et l'assistant de prévention sur les thèmes du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Rédiger un nouveau plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en vue de sa mise en œuvre dès 2027