

Envoyé en préfecture le 18/02/2026

Reçu en préfecture le 18/02/2026

Publié le 18/02/2026

ID : 080-200037059-20260212-CCHSDELI202626-DE



RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES - HOMMES
SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE
ANNEE 2025

Références réglementaires :

- la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- 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 ;
- le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L2311-1-2 et D2311-16.

La Loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république (loi NOTRe) a précisé le contenu et les modalités de présentation des débats d'orientation budgétaire et des budgets primitifs.

Ainsi, les organes délibérants doivent être saisis d'une note portant sur la question des ressources humaines (formalité obligatoire pour les communes de plus de 10 000 habitants et les EPCI).

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité.

Les dispositions du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 s'appliquent aux budgets présentés par les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1^{er} janvier 2016.

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives :

- . au recrutement,
- . à la formation,
- . au temps de travail,
- . à la promotion professionnelle,
- . aux conditions de travail,
- . à la rémunération,
- . à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent rapport se compose donc de 2 parties complémentaires :

1. Une première partie précisant la situation en matière d'égalité femmes/hommes de la Communauté de Communes de la Haute Somme,
2. Une seconde partie sur les politiques à mettre en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes/hommes.

Contexte

La Communauté de communes de la Haute Somme est un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) créé le 31 décembre 2012 et composé de 60 communes.



Quelques chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique *

Au 31 décembre 2023, l'emploi dans la fonction publique en France représente 20 %, soit 5.80 millions d'agents dont 2.57 millions pour la fonction publique d'Etat (FPE), 1.24 million pour la fonction publique hospitalière (FPH) et 1.99 million pour la fonction publique territoriale (FPT).

64 % de femmes travaillent dans la fonction publique dont 78 % dans la FPH, 62 % dans la FPT et 58 % dans la FPE.

En 2023, 62 % des agents de la FPT sont des femmes et leur âge moyen est de 46 ans. Elles sont 11 % à être âgées de moins de 30 ans et 44 % à avoir 50 ans ou plus.

Dans la FPT, dans la catégorie A+, 45 % sont des femmes.

En 2023, les hommes se forment plus que les femmes : 6,0 jours en moyenne contre 4,2 jours pour les femmes.

Le salaire net mensuel moyen en 2023 dans l'ensemble de la fonction publique est de 2 552 euros pour les femmes et de 2 834 euros pour les hommes soit un écart de salaire femmes/hommes de 9.9 %.

En 2024, 25 % des femmes travaillent à temps partiel contre 33 % auparavant et 9 % des hommes sont à temps partiel contre 11 %, on note donc une baisse du travail à temps partiel aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

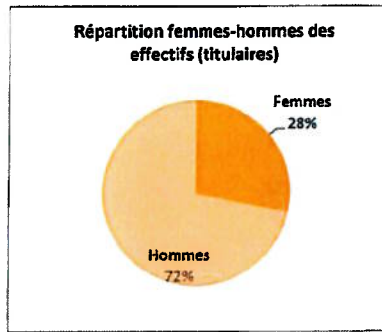
* *Chiffres-clés du rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2025 de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique*

I - Situation en matière d'égalité femmes/hommes de la Communauté de Communes de la Haute

Part des femmes et des hommes par filières en 2025 en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

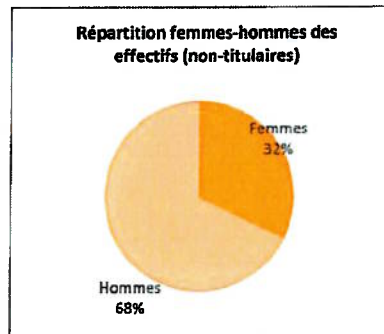
Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filiale administrative	7.74	1	8.74
filiale technique	5.96	34.66	40.62
filiale animation	2.23	1	3.23
filiale culturelle	0.13	0.72	0.85
filiale sociale	0	0	0
filiale médico-sociale	0	0	0
filiale médico-technique	0	0	0
filiale sportive	0	3.5	3.5
filiale police municipale	0	0	0
filiale incendie secours	0	0	0
TOTAL	15.06	40.88	56.94



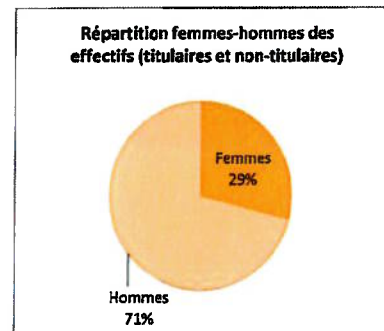
Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filiale administrative	2	1	3
filiale technique	0.47	4.06	4.53
filiale animation	0	0	0
filiale culturelle	2.35	1.55	3.9
filiale sociale	0	0	0
filiale médico-sociale	0	0	0
filiale médico-technique	0	0	0
filiale sportive	0.03	3.66	3.69
filiale police municipale	0	0	0
filiale incendie secours	0	0	0
TOTAL	4.85	10.27	15.12



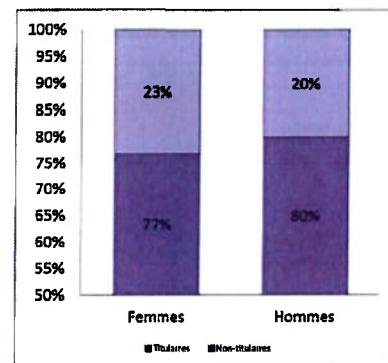
Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	9.74	2	11.74	83%	17%
technique	6.43	38.72	45.15	14%	86%
animation	2.23	1	3.23	69%	31%
culturelle	2.48	2.27	4.75	52%	48%
sociale	0	0	0	0%	0%
médico-sociale	0	0	0	0%	0%
médico-technique	0	0	0	0%	0%
sportive	0.03	7.16	7.19	0%	100%
police municipale	0	0	0	0%	0%
incendie secours	0	0	0	0%	0%
TOTAL	20.91	51.15	72.06	29%	71%

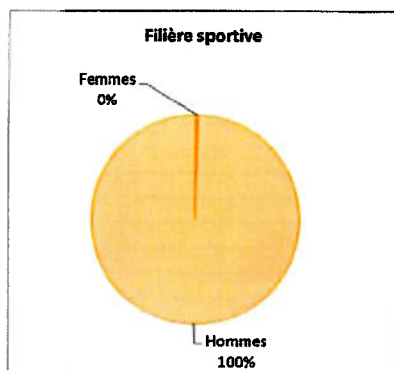
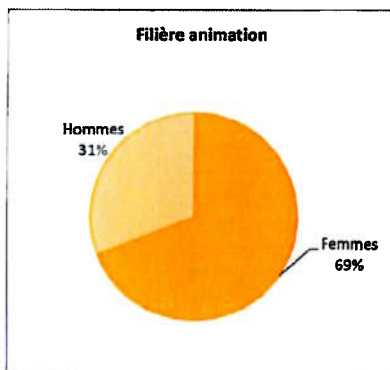
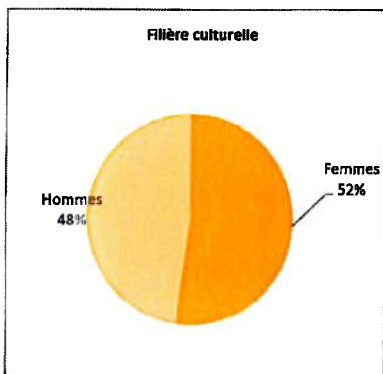
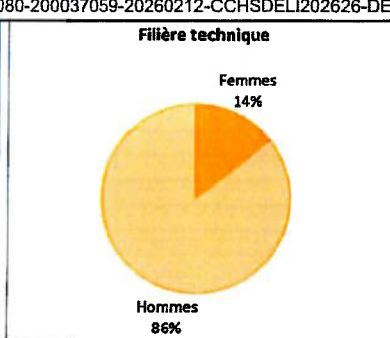
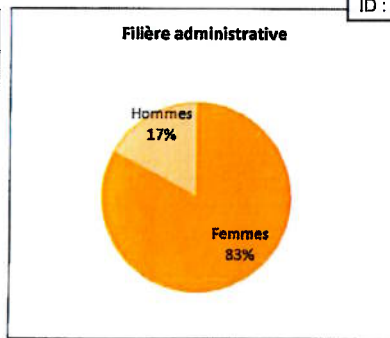
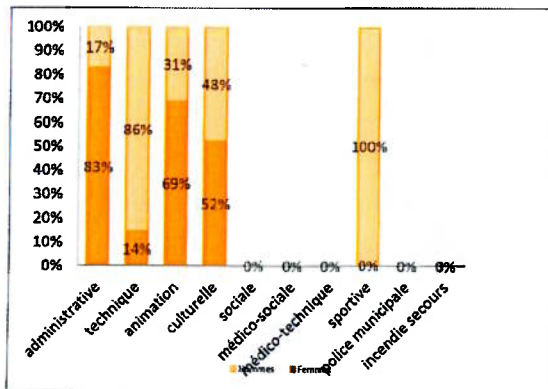


Part des titulaires et non titulaires au 31 décembre 2025 en ETP

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	77%	80%	28%	72%
Non-titulaires	23%	20%	32%	68%

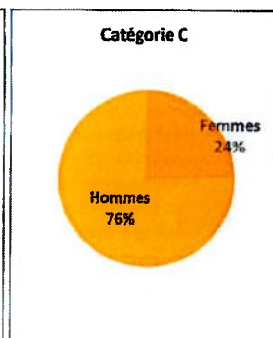
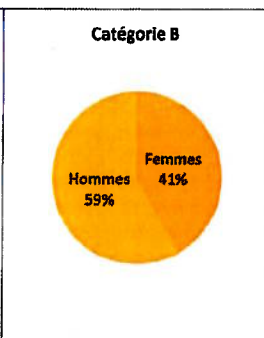
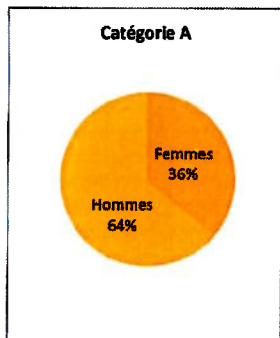


Répartition par filières



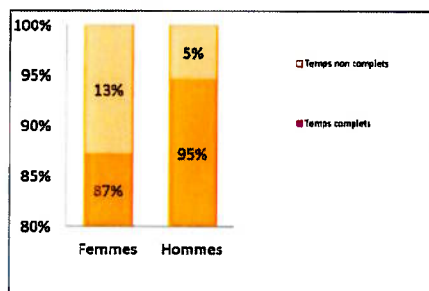
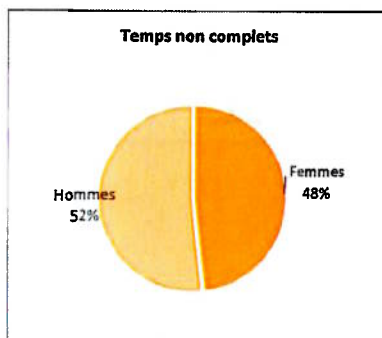
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	1.33	2.38
cat B	7.01	9.89
cat C	12.57	38.88



Temps complets / non complets (hors temps partiel)

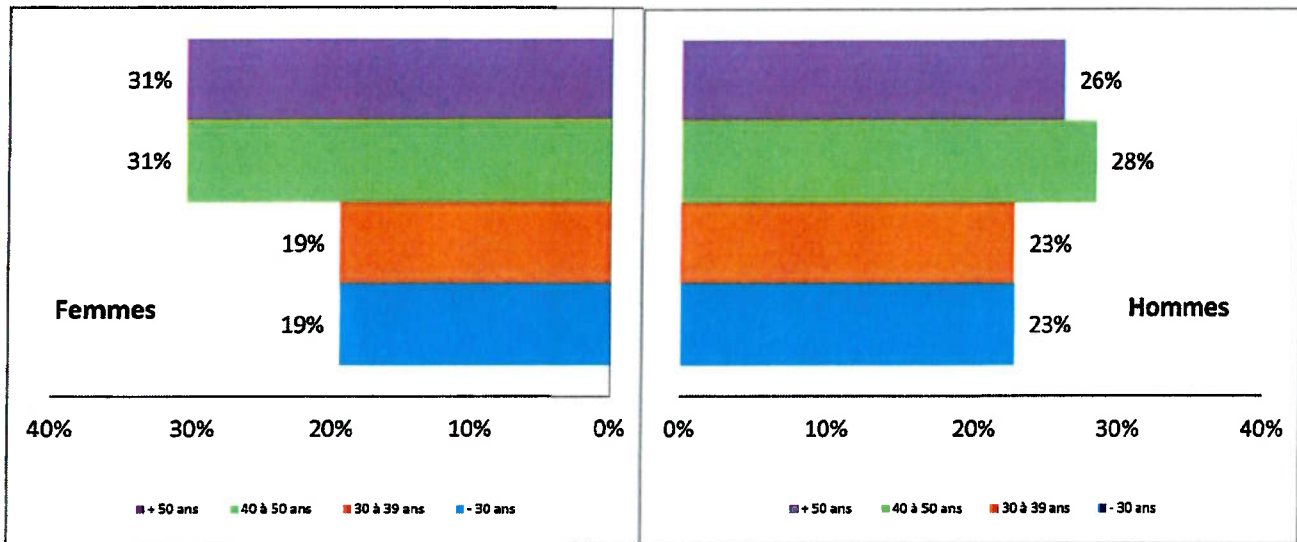
	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	17.47	48.38	87%	95%
Temps non complets	2.58	2.77	13%	5%
Total	20.05	51.15	100%	100%





Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	11	31%	23	26%
40 à 50 ans	11	31%	25	28%
30 à 39 ans	7	19%	20	23%
- 30 ans	7	19%	20	23%
Total	36	100%	88	100%



Envoyé en préfecture le 18/02/2026

Reçu en préfecture le 18/02/2026

Publié le

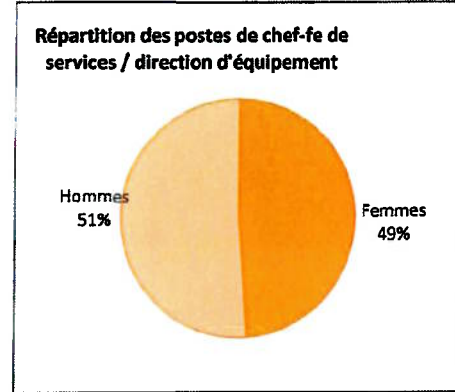


ID : 080-200037059-20260212-CCHSDELI202626-DE

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels au 31 décembre 2025 en ETP

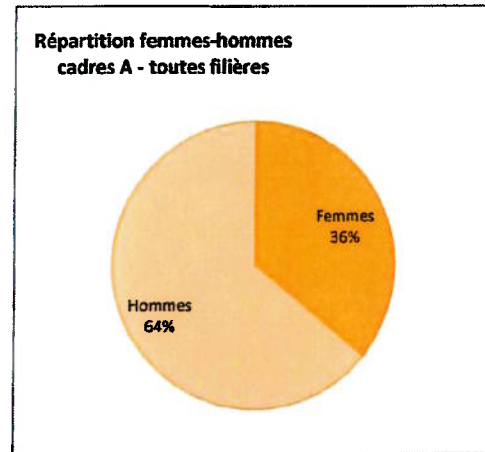
	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels			0
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*		2.33	2.33
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	3.86	4.05	7.91
Total	3.86	6.38	10.24

* DGS + DGA + dir + DGST + dir ST



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

	Femmes	Hommes	Total
cadres A filière administrative	1	1	2
cadres A filière technique		1	1
cadres A filière culturelle	0.33	0.38	0.71
cadres A filière sociale			0
cadres A filière sportive			0
cadres A filière police			0
cadres A filière médico-technique			0
Total	1.33	2.38	3.71



Envoyé en préfecture le 18/02/2026

Reçu en préfecture le 18/02/2026

Publié le

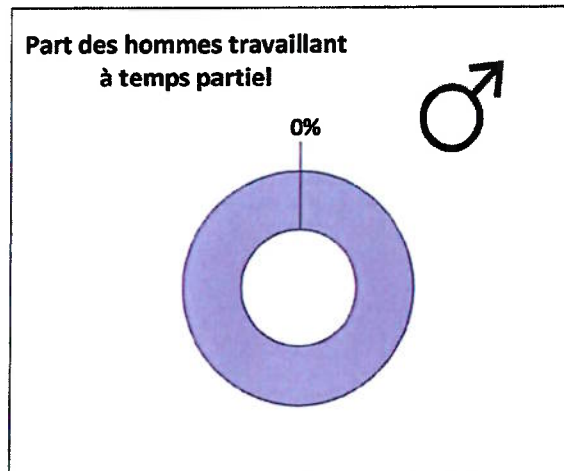
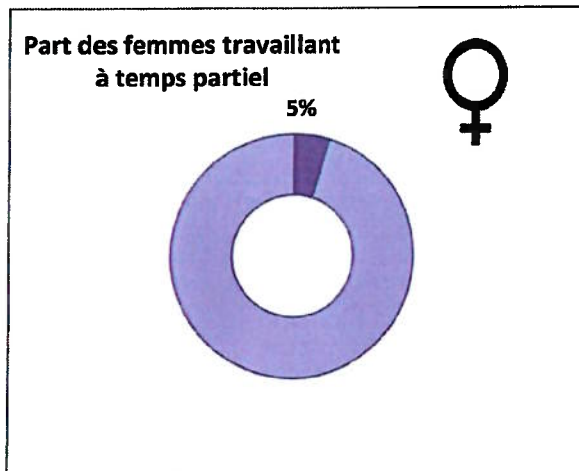


ID : 080-200037059-20260212-CCHSDELI202626-DE

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel au 31 décembre 2025 en ETP

(hors temps non complet)

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps complet	1.33	2.38
	Total	1.33	2.38
Catégorie B	Temps partiel	0.86	0
	Temps complet	5.33	8.33
	Total	6.19	8.33
Catégorie C	Temps partiel	0	0
	Temps complet	10.81	37.67
	Total	10.81	37.67
Total toutes catégories	Temps partiel	0.86	0
	Temps complet	17.47	48.38
	Total	18.33	48.38



Congé parental

Femmes	0
Hommes	0
Total	0

Envoyé en préfecture le 18/02/2026

Reçu en préfecture le 18/02/2026

Publié le

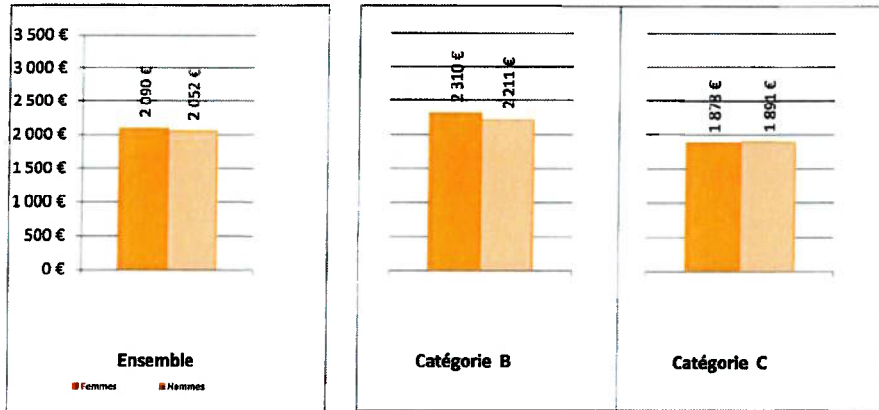


ID : 080-200037059-20260212-CCHSDELI202626-DE

Salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP)

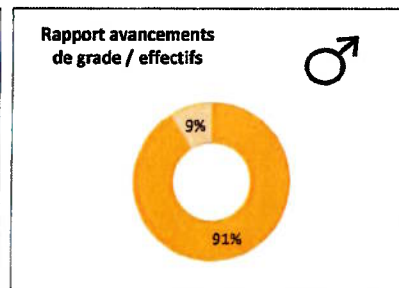
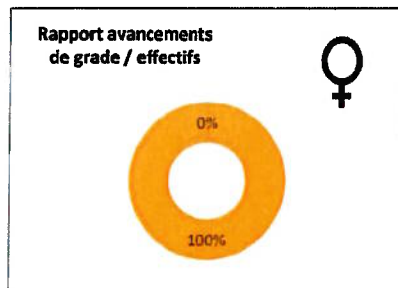
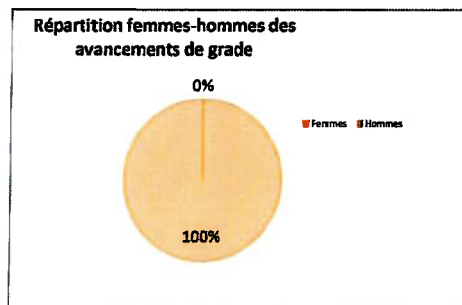
	cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	NR	2 310 €	1 878 €	2 090 €
Hommes	NR	2 211 €	1 891 €	2 052 €

NR : non renseigné, en raison du faible nombre d'agents cat A pour les femmes et pour les hommes



Avancements de grade

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre d'avancements	%	Total	nbre d'avancements	%
cat A	0	0	0%	1	0	0%
cat B	5	0	0%	10	1	10%
cat C	15	0	0%	39	4	10%
Ensemble	20	0	0%	50	5	10%



Promotions interne

	Femmes			Hommes		
	Total	nbre de promotion	%	Total	nbre de promotion	%
cat A	0	0	0%	1	0	0%
cat B	5	0	0%	10	0	0%
cat C	15	0	0%	39	0	0%
Ensemble	20	0	0%	50	0	0%

Envoyé en préfecture le 18/02/2026

Reçu en préfecture le 18/02/2026

Publié le

S'LO

ID : 080-200037059-20260212-CCHSDELI202626-DE

En 2025, la prédominance des hommes est toujours aussi élevée au sein de la collectivité (les 3/4 de l'effectif) notamment dans la filière technique, métiers traditionnellement plus masculins, mais également, étonnamment, dans la filière sportive, et l'effet inverse dans la filière administrative et la filière animation.

Avec le transfert des écoles de musique et de danse au 1^{er} septembre 2025, la filière culturelle est composée de 48 % de femmes et 52 % d'hommes.

Les postes à temps non complet ne sont plus uniquement féminins dans les filières administrative et animation, et assez masculins dans la filière culturelle.

Les trois postes de direction sont occupés par des hommes. Les postes de responsable de service sont occupés en 2025 à 36 % par des femmes (contre 49% en 2025, 50 % en 2024, 62 % en 2022, 60 % en 2021, 55 % en 2020).

Au 31 décembre 2025, il n'y a qu'un seul agent féminin à temps partiel, dans la filière administrative.

Cette année, 62 % des femmes ont plus de 40 ans (66 % en 2024) contre 54 % des hommes (49 % en 2024).

Les salaires moyens des femmes en catégorie B sont légèrement supérieurs à ceux des hommes (+ 99 € contre 71 € en 2024) du fait d'une proportion importante de femmes comme responsable de service. Par contre, en catégorie C, les salaires des femmes et des hommes sont sensiblement équivalents (13 € de différence contre 193 € en 2024). L'évolution des salaires de la CCHS est la résultante du déroulement de la carrière établi par les grilles indiciaires et d'un régime indemnitaire qui tient compte des niveaux de responsabilité et de la technicité des postes.

Le bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de la collectivité.

En 2025, dans la filière technique, deux femmes sont gardiennes de déchèteries.

II - Politiques à mettre en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes/hommes :

Il s'agira de poursuivre ou d'engager les actions visées dans les précédents rapports.

1) Dans la gestion et le développement des ressources humaines :

- Sensibiliser les chefs de services à l'importance de l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes de genre et propos ou attitudes sexistes ;
- Favoriser la possibilité pour les agents qui le souhaitent, de s'inscrire dans des parcours de formation favorisant les passerelles vers les métiers genrés ;
- Sensibiliser les agents sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- Informer les agents des conséquences sur la carrière et la retraite, d'un congé parental ou d'un temps partiel ;
- Faire émerger la thématique de l'égalité dans le dialogue avec les réseaux internes ;
- Garantir l'égalité professionnelle et salariale, et la mixité dans les métiers ;
- Adapter les conditions de travail pour développer la mixité dans les services ;
- Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes ;
- Elaborer des supports de communication pour sensibiliser à l'égalité femmes - hommes ;
- Féminiser et masculiniser les documents et supports produits par la collectivité (adaptation des intitulés de poste dans les annonces de recrutement, organigramme, etc.) ;

2) Dans les politiques publiques :

- Désigner un(e) élu(e) en charge de l'égalité femmes - hommes ;
- Accroître la mixité dans les instances et commissions ;
- Faire de la thématique de l'égalité femmes - hommes le fil rouge de la programmation culturelle ;
- Intégrer l'égalité femmes - hommes de manière transversale dans les projets communautaires.