Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

EID MÉDITERRANÉE

# ÉGALITÉ
## FEMME - HOMME

## RAPPORT 2024-2025

## SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**JANVIER 2026** | **DIRECTION ADMINISTRATIVE**

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

# SOMMAIRE

1. INTRODUCTION ..... 3
2. CADRE RÈGLEMENTAIRE ET LÉGISLATIF ..... 3
3. L'EID MÉDITERRANÉE : ORGANISATION ET COMPOSITION ..... 4
3.1 Répartition par filières ..... 4
3.2 Répartition par catégorie hiérarchique ..... 6
3.3 Répartition par niveau d'emploi ..... 7
3.4 Répartition par âges ..... 7
3.5 Répartition par temps de travail ..... 9
3.6 Rémunérations ..... 10
3.7 Avancement et promotions internes ..... 11
3.8 Formation ..... 12
3.9 Registre des incidents ..... 13
4. SYNTHÈSE DES CONSTATS DE 2025 ..... 14
5. PLAN D'ACTIONS ..... 15

**(DONNÉES AU 31 DÉCEMBRE 2025)**

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

## 1. INTRODUCTION

L'EID Méditerranée est un syndicat mixte rassemblant six départements et la Région Occitanie, qui a été créé en 1959 pour lutter contre les nuisances liées aux moustiques en zones humides. L'EID Méditerranée est composée d'un siège basé à Montpellier, de sept agences opérationnelles et d'une antenne, réparties sur sa zone d'intervention des Pyrénées-Orientales jusqu'au Var.

La nature de ses missions fait qu'historiquement à son origine, les agents étaient très majoritairement masculins.

## 2. CADRE RÈGLEMENTAIRE ET LÉGISLATIF

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants et à fiscalité propre, d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget (DOB).

L'EID-Med est un syndicat mixte ouvert, basé sur une strate de 150 000 – 400 000 habitants. De ce fait, elle partage la nature administrative d'un EPCI et en applique les mêmes règles juridiques.

Les derniers textes relatifs à l'égalité femmes-hommes promulgués depuis 2023

| Désignation | Textes |
|---|---|
| Suppression du jour de carence en cas d'arrêt maladie consécutif à une fausse couche | Article 2 de la loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 |
| Renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique | Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 |
| Suppression du jour de carence en cas d'interruption de grossesse pratiquée pour motif médical | Article 64 de la loi N°2023-1250 du 26 décembre 2023 |
| Mesure et réduction des écarts entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale | Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 |
| Modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale | Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 |
| Déclinaison de l'index Egalité dans la fonction publique territoriale | Décrets n°2024-801 et n°2024-802 du 14 juillet 2024 ; Arrêté du 10 décembre 2021 |

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

# 3. L'EID MÉDITERRANÉE : ORGANISATION ET COMPOSITION

*N.B : Effectifs arrêtés au **31/12/2025**, seuls les emplois permanents sont compris dans l'analyse (titulaires et contractuels).*

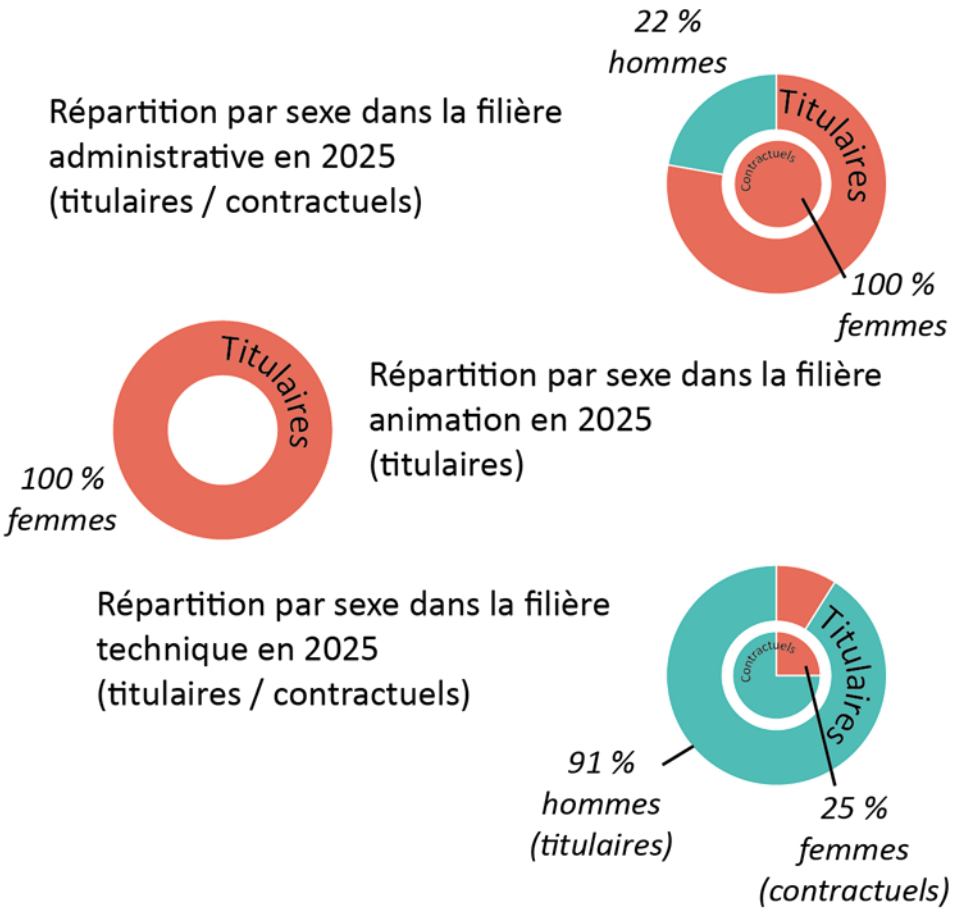
## 3.1 Répartition par filières

Les tableaux ci-dessous correspondent à la répartition par sexe pour les années 2024 et 2025 :

| **2024** | | Femmes | Hommes | Total | % f | % h |
|---|---|---|---|---|---|---|
| administrative | titulaires | 15 | 4 | 19 | 79% | 21% |
| | Contractuels | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| | **Total** | 16 | 4 | 20 | 80% | 20% |
| technique | titulaires | 9 | 83 | 92 | 10% | 90% |
| | Contractuels | 1 | 7 | 8 | 13% | 88% |
| | **Total** | 10 | 90 | 100 | 10% | 90% |
| animation | titulaires | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| | Contractuels | 0 | 0 | 0 | - | - |
| | **Total** | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| **TOTAL** | | 27 | 94 | 121 | 22% | 78% |

| **2025** | | Femmes | Hommes | Total | % f | % h |
|---|---|---|---|---|---|---|
| administrative | titulaires | 14 | 4 | 18 | 78% | 78% |
| | Contractuels | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| | **Total** | 15 | 4 | 19 | 79% | 21% |
| technique | titulaires | 9 | 87 | 96 | 9% | 91% |
| | Contractuels | 2 | 6 | 8 | 25% | 75% |
| | **Total** | 11 | 93 | 104 | 11% | 89% |
| animation | titulaires | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| | Contractuels | - | - | - | - | - |
| | **Total** | 1 | 0 | 1 | 100% | 0% |
| **TOTAL** | | 27 | 97 | 124 | 22% | 78% |

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE



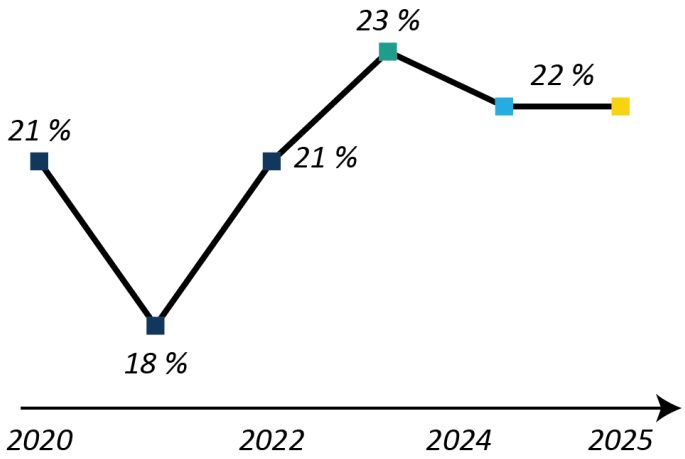

En 2025, les agents contractuels de la filière administrative sont exclusivement des femmes tandis que la part des contractuels de sexe féminin dans la filière technique s'élève seulement à 25 %.

On note que les filières administrative et d'animation sont en majorité représentées par des femmes *a contrario* de la filière technique où ce sont les hommes en majorité (91 % d'hommes parmi les titulaires de cette filière).

Cela peut s'expliquer par une représentation majoritairement féminine dans ces deux filières de manière plus générale dans la fonction publique territoriale. L'historique de l'établissement est marqué par des agents de terrain (filière technique) de sexe masculin. L'évolution des pratiques et des métiers permet peu à peu de regagner une part féminine dans cette filière.

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

*Évolution de la part des femmes dans les effectifs de l'EID Méditerranée depuis 2020 :*




La part des femmes demeure globalement stable depuis 2020 puisque ce taux varie entre 18 et 23 %. Après une baisse enregistrée en 2021 pour atteindre 23 % en 2023, avant de se stabiliser les deux dernières années.

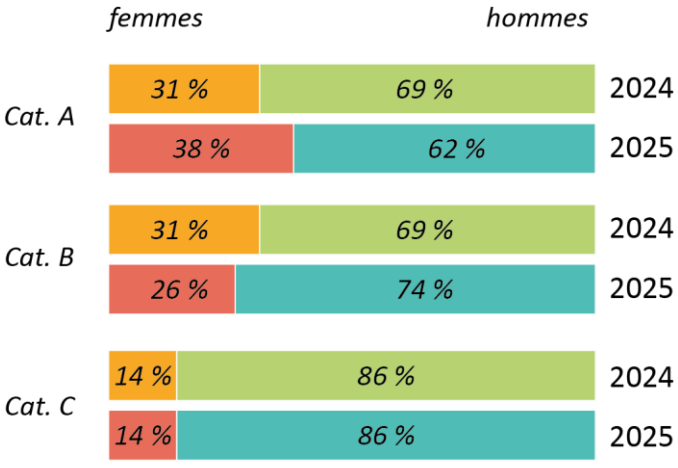
### 3.2 Répartition par catégorie hiérarchique

Ci-après la répartition par sexe et par catégorie des effectifs de l'EID Méditerranée en 2024 et 2025 :

| 2024 | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| cat A | 31% | 69% | 100% |
| cat B | 31% | 69% | 100% |
| cat C | 14% | 86% | 100% |

| 2025 | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| cat A | 38% | 62% | 100% |
| cat B | 26% | 74% | 100% |
| cat C | 14% | 86% | 100% |

On observe une progression de femmes dans la catégorie A (2 promotions et 1 recrutement) et une diminution dans la catégorie B entre 2024 et 2025.

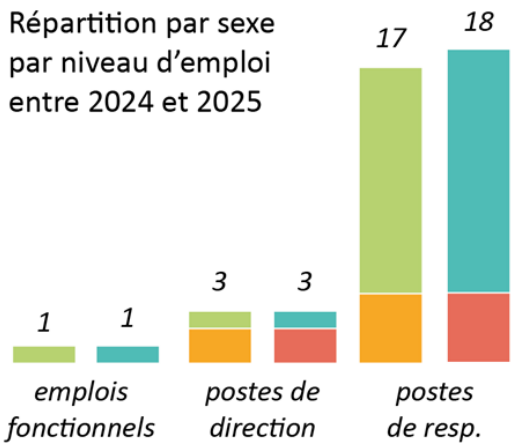


Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

### 3.3 Répartition par niveau d'emploi

| 2024 | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| emplois fonctionnels | 0 | 1 | 1 |
| postes de direction | 2 | 1 | 3 |
| postes de resp de pôle/agence | 4 | 13 | 17 |
| Total | 6 | 15 | 21 |

| 2025 | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| emplois fonctionnels | 0 | 1 | 1 |
| postes de direction | 2 | 1 | 3 |
| postes de resp de pôle/agence | 4 | 14 | 18 |
| Total | 6 | 16 | 22 |




Entre 2024 et 2025, les niveaux d'emploi restent similaires.

Une nette augmentation du côté des hommes, avec 1 poste de responsable supplémentaire en 2025.

Parmi les postes de direction, 50 % sont des femmes en 2025, ce qui est désormais le taux le plus élevé depuis 2019 (année de mise en place du suivi des indicateurs d'égalité au sein de l'EID Méditerranée).

### 3.4 Répartition par âges

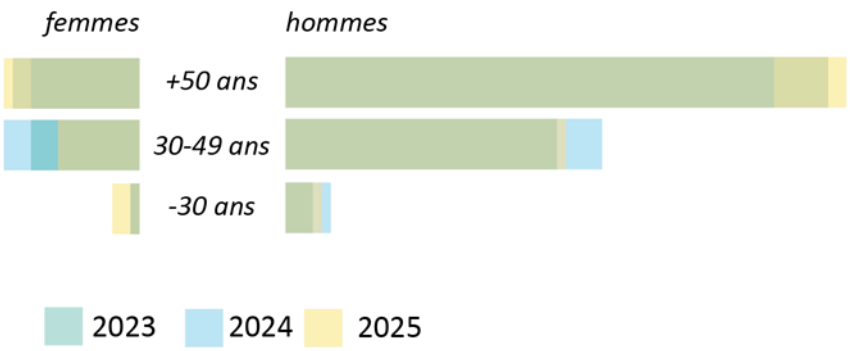
*Répartition des effectifs par tranches d'âge et par sexe en 2024 et 2025.*

| 2024 | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| + 50 ans | 52% | 57% |
| 30 à 49 ans | 44% | 37% |
| - 30 ans | 4% | 5% |
| Total | 100% | 100% |

| 2025 | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| + 50 ans | 56% | 64% |
| 30 à 49 ans | 33% | 32% |
| - 30 ans | 11% | 4% |
| Total | 100% | 100% |

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

*Pyramides des effectifs entre 2023 et 2025 :*




Cette répartition met en lumière un vieillissement global des effectifs, particulièrement marquée chez les hommes. Parallèlement, la tranche moyenne (30 à 49 ans) recule pour les deux sexes tandis que la part des agents de moins de 30 ans augmente chez les femmes mais diminue chez les hommes entre 2024 et 2025.

Âges moyens en 2025
*Femmes : 48 ans*
*Hommes : 51 ans*

L'âge moyen des femmes en 2025 à l'EID-Med est de 48 ans, et celui des hommes est de 51 ans.

En 2024, à titre de comparaison, l'âge moyen des femmes est identique et celui des hommes était de 50 ans.

*Âges moyens par catégorie*

| **2024** | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Cat A | 42 | 50 |
| Cat B | 48 | 50 |
| Cat C | 50 | 50 |

| **2025** | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Cat A | 44 | 50 |
| Cat B | 46 | 51 |
| Cat C | 53 | 51 |

Alors qu'en 2024 l'âge moyen des hommes dans toutes les catégories était de 50 ans, en 2025 il a progressé à 51 ans dans les catégories B et C uniquement.

Dans les catégories A et B les femmes sont plus jeunes en moyenne.

En 2025, l'âge moyen le plus jeune est de 44 ans chez les femmes de catégorie A.

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

## 3.5 Répartition par temps de travail

*2024*

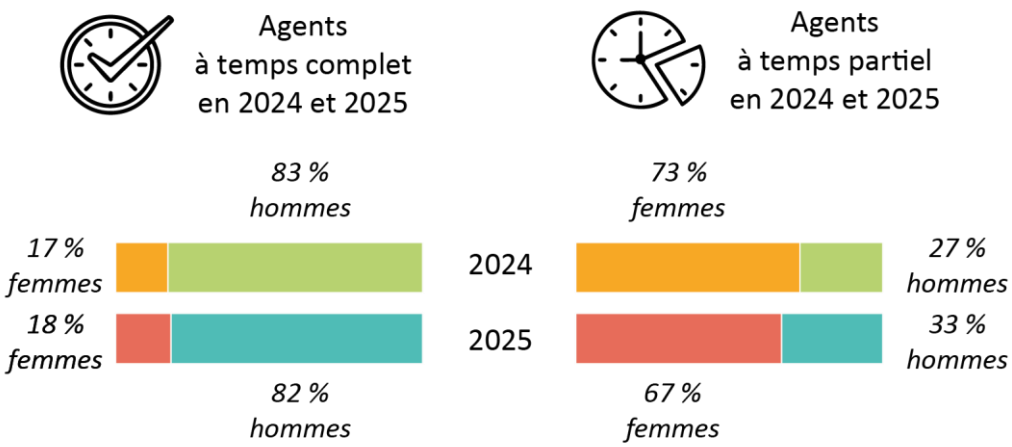
| Catégorie | | Femmes | Hommes |
|---|---|---|---|
| Catégorie A | Temps partiel | 0 | 0 |
| | Temps complet | 5 | 11 |
| | **Total** | **31%** | **69%** |
| Catégorie B | Temps partiel | 6 | 0 |
| | Temps complet | 7 | 29 |
| | **Total** | **19%** | **81%** |
| Catégorie C | Temps partiel | 2 | 3 |
| | Temps complet | 7 | 50 |
| | **Total** | **12%** | **88%** |

Les agents à temps partiel appartiennent aux catégories B et C, majoritairement des femmes (73 %) en 2024.

*2025*

| Catégorie | | Femmes | Hommes |
|---|---|---|---|
| Catégorie A | Temps partiel | 1 | 0 |
| | Temps complet | 7 | 13 |
| | **Total** | **35%** | **65%** |
| Catégorie B | Temps partiel | 4 | 1 |
| | Temps complet | 6 | 27 |
| | **Total** | **18%** | **82%** |
| Catégorie C | Temps partiel | 1 | 2 |
| | Temps complet | 8 | 54 |
| | **Total** | **13%** | **87%** |

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE




Les agents à temps complet sont majoritairement des hommes, tandis que le recours au temps partiel concerne principalement les femmes.

La répartition des sexes et par temps de travail est similaire entre 2024 et 2025. Cependant une nette progression est visible parmi les hommes en temps partiel entre ces deux années.

Un seul congé parental a été enregistré en 2024.

### 3.6 Rémunérations

**Indicateurs issus du RSU 2024 sur l'index de l'égalité professionnelle (DGCL)**

| | |
|---|---|
| Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires | 78/80 |
| Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels sur un emploi permanent | 0/0* |
| Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promut/promouvables | 0/0* |
| Nombre d'agents publics de sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations | 8/20 |
| **Score global** | **86/100** |

*Considérant la faible taille des effectifs concernés, les indicateurs 2 et 3 ne sont pas calculés.

Avec un score global de 86/100 (répartis seulement sur 2 indicateurs), l'EID Méditerranée confirme son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce résultat témoigne de pratiques équilibrées, tout en soulignant la nécessité de poursuivre les actions engagées afin de renforcer encore l'égalité professionnelle.

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

## 3.7 Avancement et promotions internes

*Avancements de grade 2024 et 2025*

| 2024 | Femmes | | | Hommes | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total étudié | nbre d'avancements | % | Total étudié | nbre d'avancements | % |
| cat A | 2 | 1 | 50% | 1 | 1 | 100% |
| cat B | | | | 10 | 1 | 10% |
| cat C | 3 | 2 | 67% | 19 | 6 | 32% |
| Ensemble | 5 | 3 | 60% | 30 | 8 | 27% |

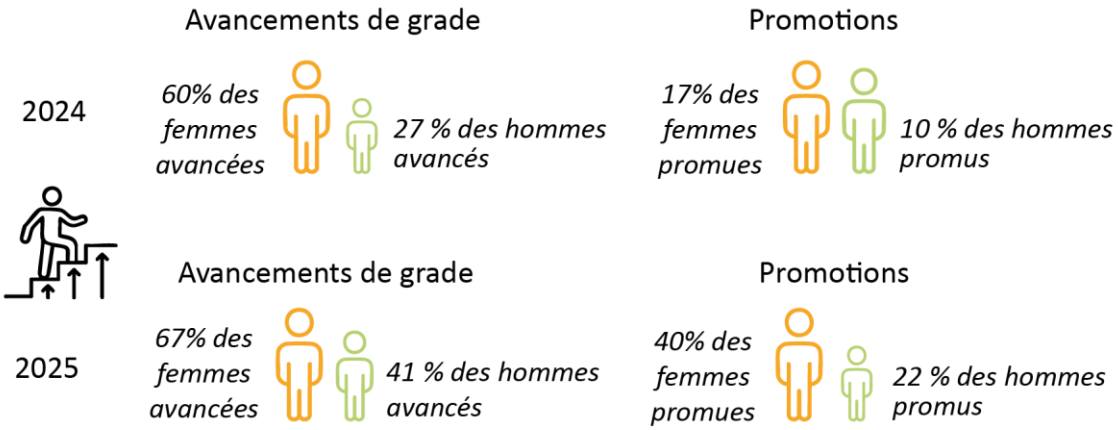
| 2025 | Femmes | | | Hommes | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total étudié | nbre d'avancements | % | Total étudié | nbre d'avancements | % |
| cat A | | | | 6 | 3 | 50% |
| cat B | 3 | 2 | 67% | 9 | 2 | 22% |
| cat C | | | | 17 | 8 | 47% |
| Ensemble | 3 | 2 | 67% | 32 | 13 | 41% |

*Promotions internes 2024 et 2025*

| 2024 | Femmes | | | Hommes | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total étudié | nbre de promotions | % | Total étudié | nbre promotions | % |
| cat B | 6 | 1 | 17% | 36 | 1 | 3% |
| cat C | | | | 12 | 4 | 33% |
| Ensemble | 6 | 1 | 17% | 48 | 5 | 10% |

| 2025 | Femmes | | | Hommes | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total étudié | nbre de promotions | % | Total étudié | nbre de promotions | % |
| cat A | 5 | 2 | 40% | 9 | 1 | 11% |
| cat C | | | | 9 | 3 | 33% |
| Ensemble | 5 | 2 | 40% | 18 | 4 | 22% |

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE




En 2024, les avancements de grade et les promotions concernent davantage les femmes que les hommes. Cette tendance vient se renforcer en 2025 avec des proportions similaires, traduisant ainsi une dynamique favorable à la progression de carrière des agents de sexe féminin.

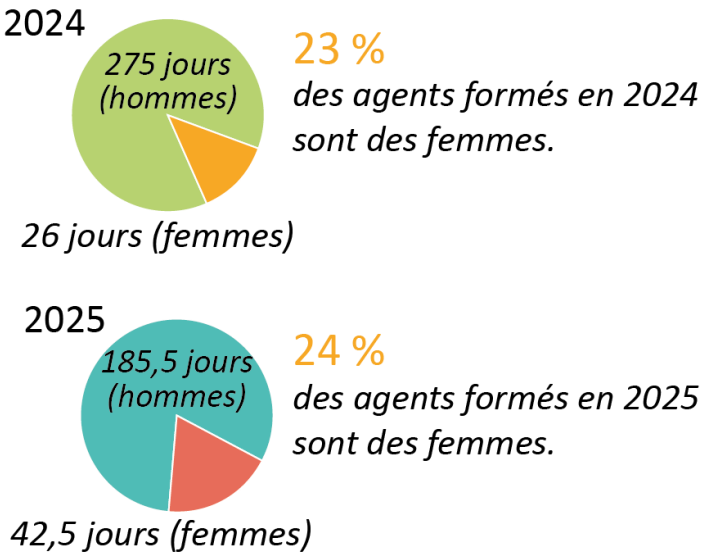
### 3.8 Formation

| **2024** | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Jours de formation (nbre) | 26 | 275 |
| Répartition par sexe (%) | 9% | 91% |
| Agents formés (nbre) | 17 | 56 |
| Jours par agent formé | 1,5 | 4,9 |
| Part de l'effectif formé | 63% | 60% |

| **2025** | Femmes | Hommes |
|---|---|---|
| Jours de formation (nbre) | 42,5 | 185,5 |
| Répartition par sexe (%) | 19% | 81% |
| Agents formés (nbre) | 10 | 31 |
| Jours par agent formé | 4,3 | 6,0 |
| Part de l'effectif formé | 37% | 32% |

L'écart persiste entre les femmes et les hommes en matière de durée moyenne de formation entre 2024 et 2025. Cependant, l'accès à la formation est comparable entre les femmes et les hommes ces dernières années.

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE




Le volume de jours de formation est nettement plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Toutefois, entre 2024 et 2025, une progression significative est observée pour les femmes (de 26 à 42,5 jours entre ces deux dernières années).

### 3.9 Registre des incidents

Le registre des incidents enregistre une faible participation avec 1 femme et 7 hommes en 2024 contre 2 femmes et 9 hommes en 2025. La majorité des incidents signalés par les hommes peut s'expliquer par la représentation en majorité de ces derniers dans la filière technique et plus globalement dans les effectifs.

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

## 4. SYNTHÈSE DES CONSTATS DE 2025

| | | |
|---|---|---|
| **Effectifs** | 56 % de plus de 50 ans | 64 % de plus de 50 ans |
| **Postes de direction** | 75 % | 25 % |
| **Temps partiel** | 67 % | 33 % |
| **Formation** | 37 % | 32 % |
| **Avancements de grade** | 2 | 13 |
| **Promotions internes** | 2 | 4 |

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

## 5. PLAN D'ACTIONS

Conformément à l'article L132-2 du Code général de la fonction publique, l'EID Med met en œuvre un plan d'actions visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes.

### 1° Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En juillet 2025, l'EID a refondu son régime indemnitaire pour se conformer aux exigences du décret du 20 mai 2014 relatif au RIFSEEP.

Des groupes de fonctions ont été créés avec un montant de référence adapté à chaque métier.

Ce nouveau régime indemnitaire apporte une meilleure lisibilité et garantit un régime indemnitaire basé sur les postes et les responsabilités exercées, contribuant ainsi à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### 2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois

L'EID veille à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois :

- Rédaction des offres d'emploi : recours systématique à une écriture inclusive ou à la mention F/H afin de promouvoir l'égalité des candidatures.
- Mixité des jurys de recrutement : un équilibre recherché au travers des représentants des services RH et des services recruteurs.
- Objectivation du choix du-de la candidat-e retenu-e : les recrutements font l'objet de comptes rendus détaillés et validés, avec un compte-rendu objectif et étayé des entretiens de recrutement.
- Encouragement à la mixité des métiers : mise en place d'une communication inclusive et vigilance accrue sur les supports de communication pour éviter les stéréotypes de genre.
- Progression de carrière de ses agent-e-s : les Lignes Directrices de Gestion fixent parmi leurs principes le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique d'avancement et de promotion, en veillant à ce que la répartition femmes-hommes des avancements et promotions soit aussi proche que possible de celle de l'effectif.

  Par ailleurs, les procédures d'avancement et de promotion ont été revues afin de garantir une meilleure information des agents et une évaluation plus partagée et concertée. Ce processus associe les directions, les représentants du personnel ainsi qu'une commission d'harmonisation. Il permet de renforcer la transparence des décisions et de favoriser un choix collectif, contribuant ainsi à un traitement équitable et égalitaire des situations individuelles.

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE

### 3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

En 2025, les modalités du travail ont été assouplies permettant une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle :

- Augmentation du nombre de jours pouvant être télétravaillés
- Suppression de la condition d'ancienneté d'un an
- Flexibilité sur les jours : jours fixes ou flottants, en accord avec le manager selon les besoins du service. Disparition des jours exclus du télétravail
- Comptabilisation réelle des heures effectuées en télétravail
- Acquisition d'ordinateurs portables et déploiement du logiciel TEAMS

Également, les demandes de temps partiel sont étudiées et acceptées en adaptant l'organisation des missions.

### 4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

L'EID a mis en place un dispositif de signalement pour les agents s'estimant victimes ou témoins d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes sur leur lieu de travail. Des signalements ont été enregistrées et traités (1 en 2024, et 2 en 2025), traduisant la confiance des agents dans le dispositif et l'engagement de la hiérarchie à assurer un traitement rigoureux et confidentiel des situations signalées.

### 5° Garantir des conditions de travail adaptées à tous

L'EID veille particulièrement à garantir des conditions de travail adaptées à tous :

- Veiller, lors d'aménagements des locaux, aux espaces nécessaires aux femmes et aux hommes
- S'interroger sur les conditions de travail des femmes sur les métiers dits « masculinisés » (port de charge, vêtements de travail, etc.)
- Adapter les matériels de traitement à la morphologie des agent-es
- En 2025, un groupe de travail QVT a été mis en place pour réfléchir à l'amélioration de la qualité de vie au travail à l'EID.

Ces actions s'inscrivent dans une volonté de l'EID de promouvoir un environnement de travail équitable, respectueux et inclusif pour l'ensemble de ses agents.

Envoyé en préfecture le 12/02/2026
Reçu en préfecture le 12/02/2026
Publié le 16/02/2026
ID : 034-253401442-20260210-2026_01-DE