



Ref : QC – EPIC
N° 2026_02_04

Extrait du registre des délibérations de l'Office de tourisme Quai Cyrano

Séance du jeudi 26 février 2026

**Annexe de la délibération
N°04
Rapport égalité hommes – femmes
Année 2025
Quai Cyrano**

1. Introduction

La loi du 4 août 2014 et son article 61 prescrivant aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter dans le cadre du débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité.

L'article 1er précise que « *L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions* ».

L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Il s'agit de considérer la situation des femmes et des hommes avant la mise en place ou le réajustement de toute action.

De plus, cette loi rappelle que la politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment des actions visant à lutter contre les violences faites aux femmes ; à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes, à lutter contre la précarité des femmes ; à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité des métiers ; à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ; à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ; 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.

2. Textes de référence

- La loi du 12 mars 2012 qui mentionne que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle
- La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville
- La loi du 4 août 2014 qui indique, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ; et plus précisément les articles 61 et 77 de la loi 2014-873
- Décret 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 locales.

Le présent rapport prend en compte les données de janvier à décembre 2025.

3. Gestion des Ressources Humaines de l'Office de Tourisme Quai Cyrano

3.1 Effectifs

Au 31 Décembre 2025, les effectifs de l'Office de Tourisme se répartissaient comme suit :

- 1 contrat de droit public en position de détachement
- 11 CDI de droit privé (dont 2 temps partiels)
- 3 CDD de droit privé
- 2 contrats en alternance

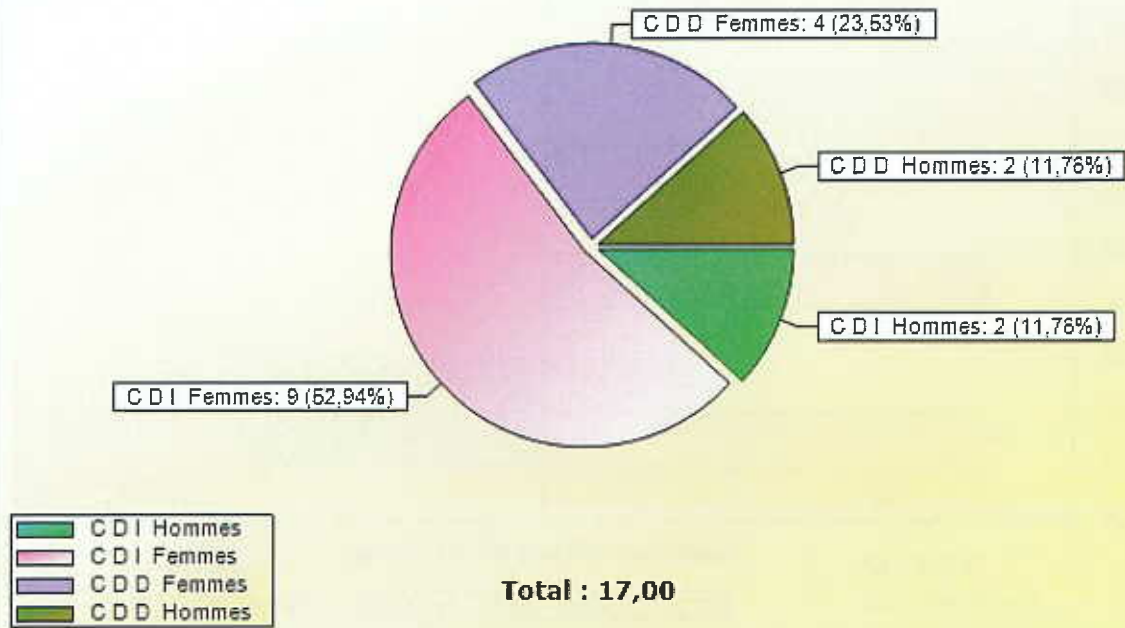
Soit le même nombre et la même répartition d'effectifs qu'au 31 décembre 2024.

Répartition de l'effectif par sexe au 31/12/2025									
Catégorie	F	H	Total	CDI F	CDI H	Total	CDD F	CDD H	Total
Total	13	4	17	9	2	11	4	2	6

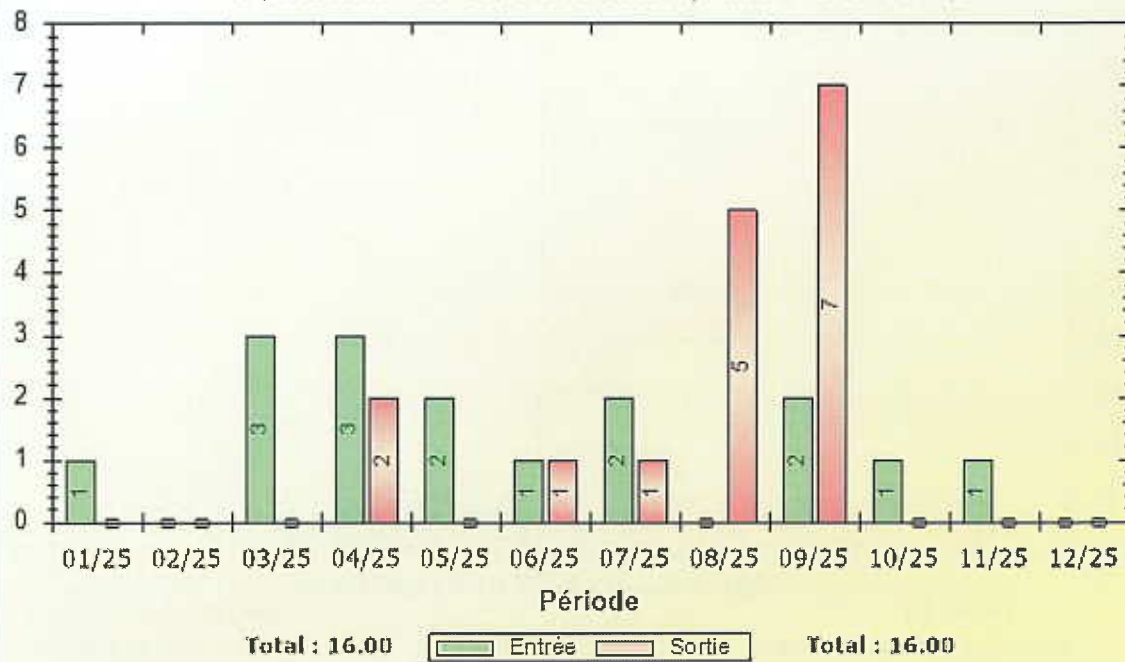
- Nombre total d'employés = 17 employés
(Comptabilité effectuée sur l'année complète, comprenant 1 départs de CDI et 1 embauche en CDI : soit le même mouvement de ressources humaines que l'année précédente).
- A ces emplois il faut ajouter les vacataires qui viennent compléter les effectifs sur la période estivale 2025.

Répartition de l'effectif au 31/12/2025 et évolution depuis N-1						
Catégorie	Sexe	Total	CDI T.C.	CDI T.P.	CDD T.C.	CDD T.P.
	H	4	2		2	
	F	13	6	3	4	
Total période N		17	8	3	6	
	H	3	2		1	
	F	14	6	2	5	1
Total période N-1		17	8	2	6	1
	H	1			1	
	F	- 1		1	- 1	- 1
Écart N-1 / N				1		- 1

Répartition de l'effectif au 31/12/2025



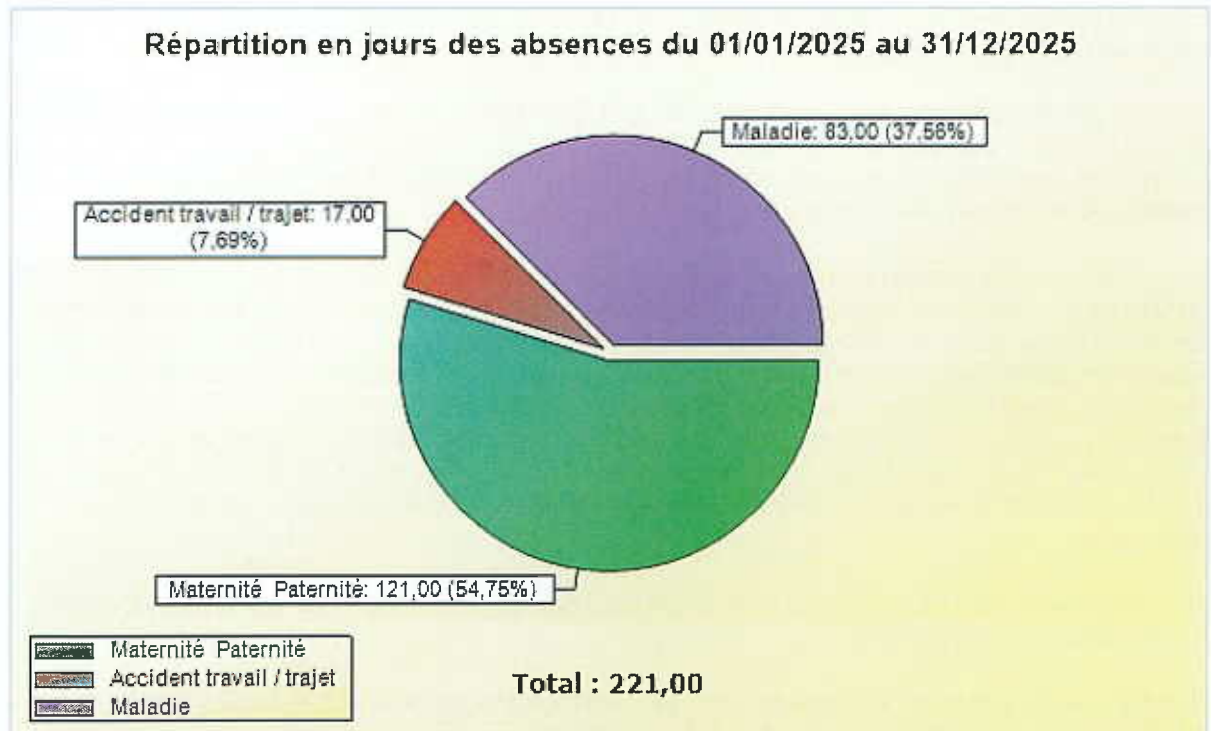
Répartition des entrées/sorties (Turn over : 94.12)



Cette répartition tient compte des entrées et sorties des vacataires (emplois d'été)

3.2 Absences

Nombre de journées d'absences au 31/12/2025			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	4 906,00	221,00	4,50



Nombre de journées d'absences pour MALADIE au 31/12/2025			
Catégorie	Jours travaillés théoriques	Jours d'absences	Taux d'absentéisme (%)
Total	4 906,00	83,00	1,69

Répartition des absences pour MALADIE selon leur durée au 31/12/2025					
Catégorie	Moins de 3 jours	Entre 3 et 7 jours	Entre 8 et 30 jours	Entre 31 et 90 jours	Plus de 90 jours
Total	2	6	4		

3.3 Rémunération

L'Office de Tourisme respecte la grille des indices planchers prévue par la Convention Collective nationale des organismes de Tourisme quel que soit le sexe de la personne suivant la valeur du point et de l'indice en vigueur lors du recrutement pour les nouveaux recrutements.

L'ensemble des actions RH est mené afin de veiller à ne pas créer de situation discriminatoire, qui ne se limite pas aux seuls champs de l'égalité femme-homme.

L'Office de Tourisme veille à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement des carrières des employés de l'office en se basant pour cela sur la convention collective des offices de tourisme et la valeur du point d'indice corrélée au niveau de poste occupé (de 1.1 à 3.3).

La valeur du point a été revue au 1^{er} mars 2025 de 1,23 à 1,2546 € soit une augmentation de 2% de sa valeur.

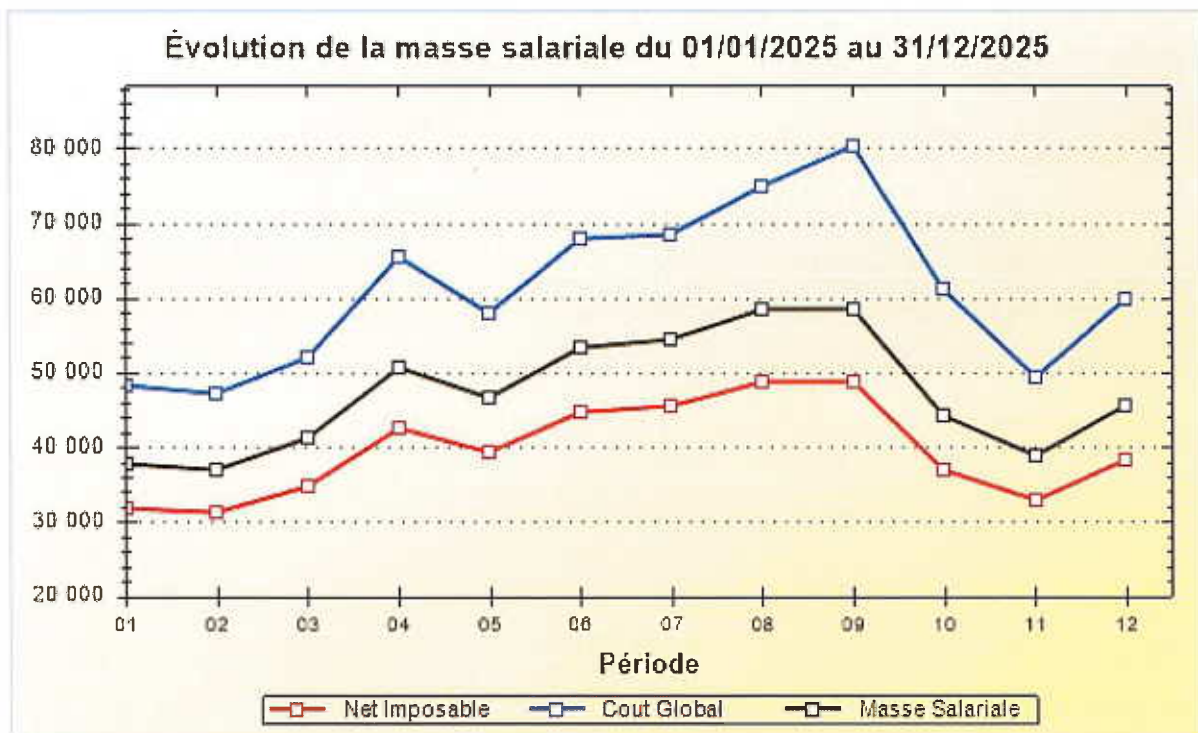
Cette revalorisation a représenté une dépense d'environ 10 000 € supplémentaires sur le budget total des Ressources humaines de la structure.

Les rémunérations des salariés sont complétées par une prime annuelle dont les modalités figurent à l'article 21 de la convention collective des organismes du tourisme : « Les organismes accorderont à leur personnel ayant au moins 6 mois d'ancienneté une gratification de fin d'année ou de fin d'exercice. On entend par gratification toute somme versée à fréquence semestrielle ou annuelle, quelle que soit son appellation (gratification ou prime de fin d'année ou 13e mois).

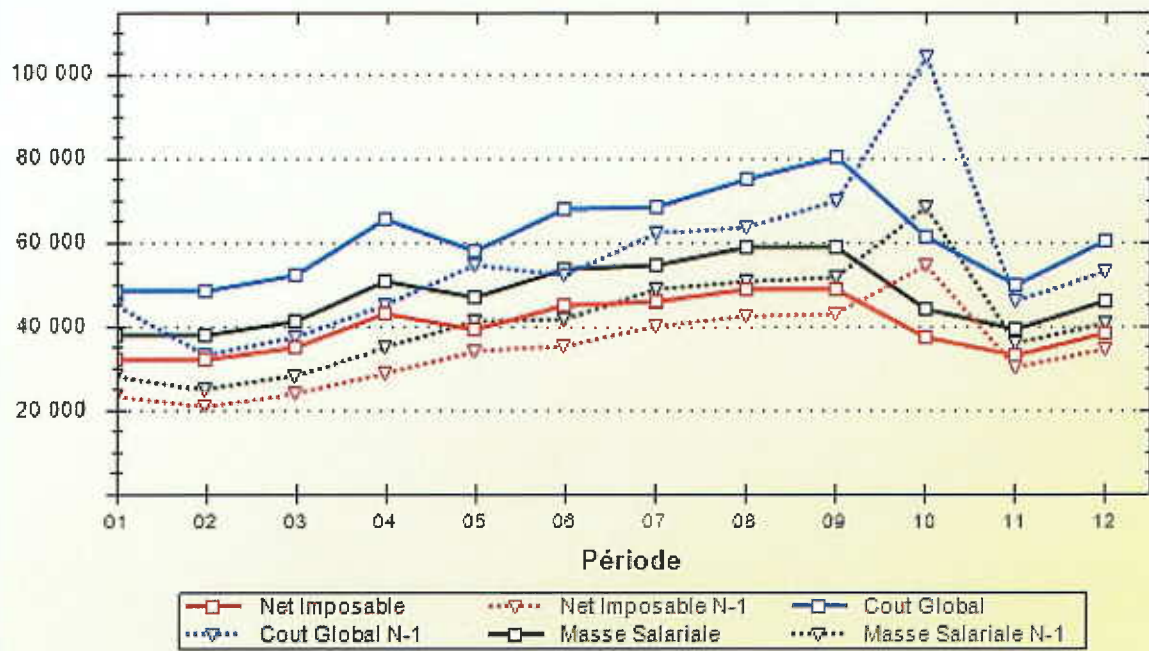
Son montant ne peut être inférieur à 17,5 % de la rémunération de base brute mensuelle du salarié, cette moyenne étant calculée sur les 12 mois précédant le versement de la prime. Pour les salariés ayant entre 6 mois et 12 mois d'ancienneté, elle est proratisée et calculée sur le salaire moyen du temps de présence ».

L'ancienneté et le temps de présence effective s'apprécient conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective.

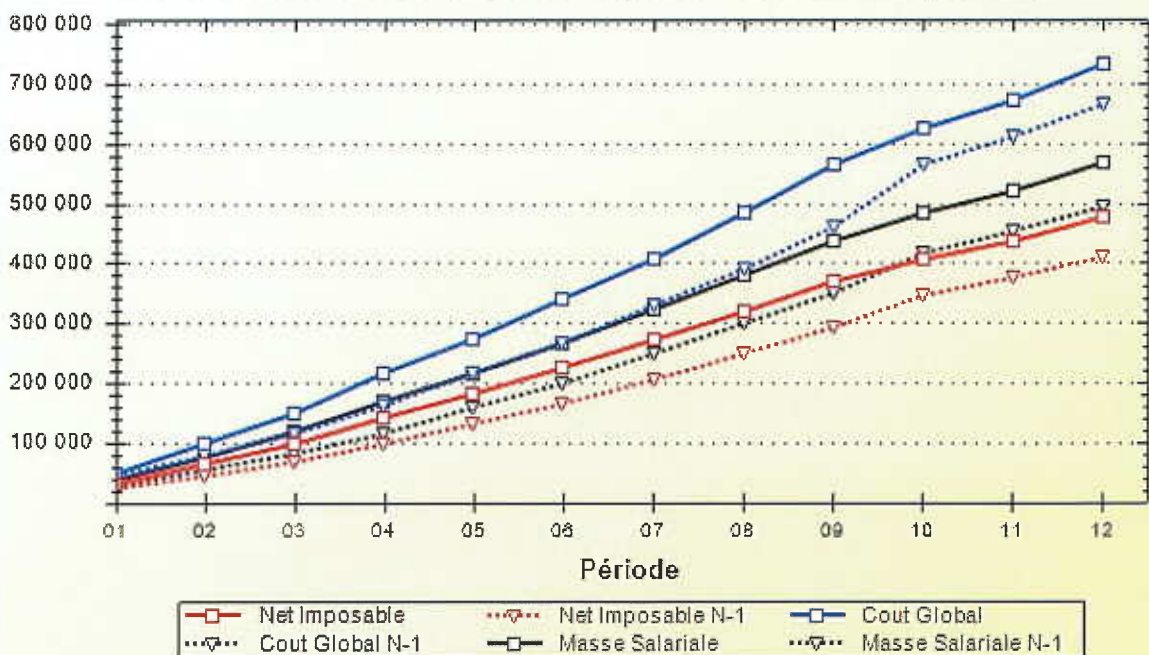
Ces dispositions ne peuvent se traduire par une diminution des avantages antérieurs acquis par les salariés. Elles sont applicables à partir du 1er janvier 2019.



Évolution de la masse salariale (avec N-1) du 01/01/2025 au 31/12/2025



Masse salariale cumulée (avec N-1) du 01/01/2025 au 31/12/2025



Conclusion

A ce jour, il n'y a pas d'actions ciblées en matière d'égalité femmes/hommes dans les politiques RH de l'Office de Tourisme.

L'ensemble des actions RH est mené afin de veiller à ne pas créer de situations discriminatoires, qui ne se limitent d'ailleurs pas aux seuls champs de l'égalité femme-homme.

L'Office de Tourisme veille à garantir une égalité dans les rémunérations, dans l'accès à l'emploi et à la formation et dans le déroulement des carrières de ses employés.