

Rapport d'égalité Femmes – Hommes

Préparation budgétaire **exercice 2026**

Contexte réglementaire du rapport

Conformément à l'article L. 1612-24 du code général des collectivités territoriales, « préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire ou le président de l'assemblée délibérante présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des différents services de la collectivité territoriale, ainsi que sur les politiques qu'elle mène, en cette matière, sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. »

En application de l'article L. 2311-1-2 du code général des collectivités territoriales, cette obligation concerne notamment les EPCI de plus de 20 000 habitants, et s'applique par conséquent à la Communauté de communes Sèvre et Loire.

L'article R. 1612-47 du code général des collectivités territoriales précise le contenu de ce rapport.

Ce rapport reprend notamment les données du rapport social unique, présenté en comité social territorial, et comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Il doit permettre d'identifier les actions menées et les orientations fixées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les thématiques des ressources humaines et pour l'ensemble de l'action de la collectivité.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Ce rapport a été adressé pour avis aux membres du CST en séance du 6 février 2026.

Politique de Ressources Humaines

Les effectifs de la Communauté de communes Sèvre et Loire (CCSL) au 1^{er} janvier 2026 :

Agents en position d'activité : 261 agents

Titulaires	138 agents	52,87 %
Contractuels sur emploi permanent	109 agents	41,76 %
Contractuels sur emploi non permanent	14 agents	5,37 %

Répartition Hommes / Femmes :



89 Hommes



172 Femmes

La pyramide des âges :

L'âge moyen des femmes et des hommes dans la Fonction publique Territoriale est d'environ 46 ans selon les données les plus récentes de 2023.

Au sein de la Communauté de communes Sèvre et Loire, l'âge moyen s'élève à 44 ans et 4 mois. L'âge moyen des femmes s'élève à 44 ans et 9 mois et celui des hommes à 43 ans et 9 mois.

Pyramide des âges / Hommes



31% + de 50 ans
(28 agents)

36% de 40 à 50 ans
(32 agents)

22% de 30 à 39 ans
(20 agents)

10% - de 30 ans
(9 agents)

Pyramide des âges / Femmes



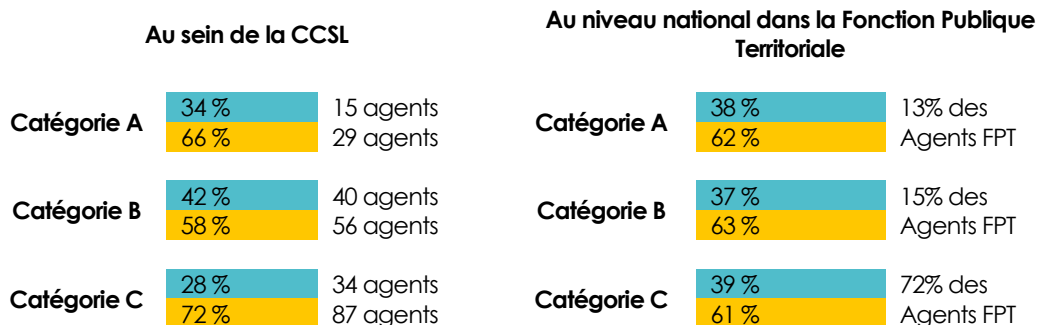
39% + de 50 ans
(67 agents)

34% de 40 à 50 ans
(59 agents)

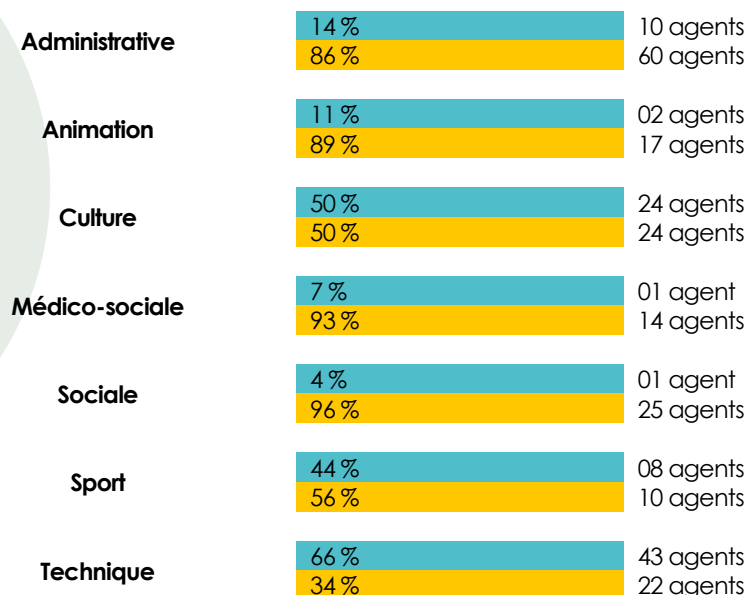
19% de 30 à 39 ans
(32 agents)

8% - de 30 ans
(14 agents)

Répartition par catégorie d'emploi



Répartition par filières



Le taux de féminisation à la CCSL est plus élevé que celui observé au niveau national dans la fonction publique territoriale, hormis pour la catégorie B, qui représente 36% des effectifs au sein de la CCSL.

Dans la filière technique, la représentation masculine est largement majoritaire en raison des métiers exercés, traditionnellement occupés par des hommes : notamment le service déchèteries, l'assainissement, la voirie, les bâtiments et les systèmes d'information.

À l'inverse, les femmes occupent la quasi-totalité des emplois dans les filières sociale et médico-sociales qui correspondent, à la CCSL, aux métiers d'auxiliaires de vie, d'aides-soignants ainsi que ceux de la petite enfance (Relais Petite Enfance, LAEP) et les transports scolaires avec les accompagnatrices de cars. Elles sont également très majoritaires dans les métiers de l'animation et de la culture (réseau lecture publique notamment) ou sur des postes administratifs.

Avancements de grades

	Hommes		Femmes	
	Total effectifs	Nombre d'avancements	Total effectifs	Nombre d'avancements
Catégorie A	15	0	29	0
Catégorie B	40	0	56	3
Catégorie C	34	2	87	1
Ensemble	89	2	172	4

Les avancements de grade ont concerné majoritairement des femmes. (66,66 %).

Promotion interne

	Hommes			Femmes		
	Total effectifs	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promotions	Total effectifs	Nombre de dossiers déposés	Nombre de promotions
Catégorie A	15	0	0	29	0	0
Catégorie B	40	1	1	56	0	0
Catégorie C	34	0	0	87	3	0
Ensemble	89	1	1	172	0	0

Il y a eu une seule promotion interne en 2025, qui a concerné un homme, dont la décision relève du CDG44.

Moyenne de la rémunération brute annuelle par catégorie d'emploi et par genre

	Rémunération brute moyenne		Nombre de mois travaillés en moyenne	Rémunération brute moyennée sur 12 mois	
	Minimum	Maximum		Minimum	Maximum
Catégorie A	35 177,40 €	40 219,60 €	9,88	41 714,36 €	42 725,59 €
Catégorie B	26 341,23 €	23 196,55 €	11,67	25 467,39 €	27 086,10 €
Catégorie C	19 631,22 €	26 657,43 €	10,70	26 724,24 €	22 016,32 €

Les écarts constatés s'expliquent par des raisons objectives, sans lien direct avec la politique de rémunération au sein de la collectivité : moyenne d'âge, pyramide des âges traduisant des carrières plus avancées.

Maladies, accidents du travail, congés maternité et paternité

Nombre d'agents ayant été absents au moins 1 jour en 2025 :

Accidents du travail (service)	29 %	2 agents
	71 %	5 agents
Accidents du travail (trajet)	17 %	1 agent
	83 %	5 agents
Longue maladie, longue durée	17 %	1 agent
	83 %	5 agents
Maladie professionnelle	25 %	1 agents
	75 %	3 agents
Congé maternité/paternité	60 %	3 agents
	40 %	2 agents

Actions menées et orientations fixées

Egalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la Communauté de communes :

La mise en place du nouveau régime indemnitaire au 01/01/2023 en fonction de groupes fonction garantit la neutralité et permet l'attribution des primes correspondantes en fonction des sujétions ou spécificités du métier et des responsabilités du poste.

La CCSL, conformément aux différentes obligations, publie les données qui permettent de mesurer les résultats en matière d'égalité femmes-hommes :

- nombre de femmes et d'hommes nommés dans les emplois supérieurs
- 10 plus hautes rémunérations des agents de la collectivité
- index en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes






Le score obtenu par la CCSL pour ce nouvel index en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mis en place en 2024, démontre un très bon résultat **de 88/100**.

INDEX 2024

Egalité professionnelle

COMMUNAUTE DE COMMUNES SEVRE ET LOIRE

88/100**DGCL**
Direction générale
des collectivités localesContact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		88/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		68/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		14/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promos / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		6/15

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

Actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales :

La Communauté de communes accorde 6 jours d'absences autorisées par an pour la garde d'enfants malades sans gravité, au titre des Autorisations Spéciales d'Absence. Cette quotité peut aller jusqu'à 12 par an si le collaborateur justifie de l'absence d'accord de jours pour enfant malade par l'employeur du/de la conjoint.e.

La collectivité étudie attentivement, en fonction de la nécessité de continuité de service, les demandes de temps partiel sur autorisation, au-delà de la mise en place des temps partiel de droit.

Des modalités favorisant la mise en place du télétravail au sein de la collectivité ont également été définies dès 2019, et se sont développées en 2021 pour fixer à 1 jour par semaine par collaborateur. Cette disposition participe à une meilleure conciliation temps professionnel – temps personnel.

Un système de dons de congés a été également acté en 2022, favorisant la possibilité de concilier la prise de temps personnel pour des situations familiales ou personnelles particulières.

Actions de prévention et de protection en faveur de la protection de la femme ou en direction de la parentalité :

La Communauté de communes Sèvre et Loire est engagé auprès du Département, avec les CCAS et les partenaires dans un Projet Territorial des Solidarités. Ce dispositif vise à mener des actions conjointes pour favoriser notamment l'accès au droit pour les femmes et les familles.

La Communauté de communes a pris au sein de sa compétence liée à la politique du logement et du cadre de vie la compétence "Gestion des logements pour personnes victimes de violences conjugales". A ce titre, elle est partenaire d'un protocole de protection des femmes victimes.

En lien avec le CDAD 44, la CCSL finance et participe au bon fonctionnement du Point Justice, avec des permanences sur Vallet. Ce lieu vise à favoriser l'accès au droit des habitants par la mise en place de RDV lors de permanences, et notamment pour les femmes victimes de violences conjugales, en partenariat avec le CDIFF.

La Communauté de communes développe également un réseau de partenaires pour mobiliser autour de la thématique de la parentalité. Elle dispose d'un Relais Petite Enfance qui favorise la recherche et l'accueil pour les familles en matière de modes de garde des 0-6 ans. Elle a également créé au 1er janvier 2024 un lieu d'accueil enfants-parents (LAEP) pour accompagner les familles du territoire sur la parentalité.

Actions culturelles vectrices de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des genres

Le nouveau projet d'établissement de l'École de Musique, adopté en décembre 2025, prévoit dans son axe 6 la prise en compte des enjeux éthiques, écologiques et sociétaux. En effet, consciente de son rôle éducatif et culturel, l'école de musique s'engage à promouvoir l'égalité, la mixité et la diversité, tout en adoptant une démarche écoresponsable dans ses pratiques : organisation pédagogique, programmation artistique, gestion des ressources et choix d'achats ou d'investissements. La prise en compte de ses enjeux contribue ainsi à renforcer la dimension citoyenne et collective de l'établissement.

Une des actions de cet axe consiste en la promotion de la mixité et de la diversité dans l'action pédagogique, par le développement d'une pédagogie valorisant la mixité et la diversité dans toutes les pratiques artistiques, en favorisant la représentation équilibrée des genres dans les classes instrumentales et en mettant en avant des figures féminines (musiciennes, compositrices, cheffes d'orchestres, ...) inspirantes. Cela inclut la diversification des répertoires, la composition équilibrée des ensembles et projets collectifs, et la sensibilisation des équipes pédagogiques à l'importance de l'équité de genre dans les pratiques musicales.

Par ailleurs, dans le cadre du Projet Culturel de Territoire, l'axe 2 défini vise à permettre, par la proximité et la mobilité, l'accès du plus grand nombre à la culture, facteur de lien social.

Afin d'illustrer cet axe sur le territoire, la CCSL a mis en place « Bals en Liance », qui est un projet de danse contemporaine collectif et coopératif visant à initier les élèves de six classes primaires au mouvement dansé, soit 300 élèves, aux côtés d'artistes professionnels de la compagnie Yvann Alexandre. Ce programme s'inscrit dans un parcours d'Éducation Artistique et Culturelle (EAC) structuré qui répond aux valeurs d'égalité et de fraternité de la République (ouverture à tous, mixité, égalité femmes-hommes, non-discrimination). À travers ce projet, les élèves des écoles maternelles et primaires sont sensibilisés aux enjeux de l'égalité des genres.

Il a ainsi pu être menés sur 2025 : des formations pour les enseignants, des ateliers en classe, des rencontres artistiques : spectacle Le Vertige de l'envers (Cie L'Envolée Cirque) et festival CEP Party ainsi que deux bals contemporains participatifs animés par deux interprètes chorégraphiques

Perspectives

Les axes de travail de la CCSL devront être définis dans le cadre du renouvellement du mandat à venir sur l'exercice 2026.

Il pourrait s'agir de promouvoir le renforcement de la gouvernance des politiques d'égalité, le renforcement des dispositifs existants en matière de prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, accentuer la promotion de la culture de l'Égalité via le parcours de formation tout au long de la carrière en intégrant une formation sur cette thématique auprès des agents, accompagner le retour au travail après une absence prolongée (accidents, maladies, congés maternité/paternité).