

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## INTRODUCTION

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental inscrit dans notre Constitution et reconnu par de nombreux textes internationaux, européens et nationaux.

Actrices majeures des politiques publiques, les collectivités territoriales portent une responsabilité particulière dans la promotion de l'égalité professionnelle. Par leur rôle d'employeur, par la conception et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, elles disposent d'un levier d'action essentiel pour réduire les écarts persistants entre les femmes et les hommes.

Malgré des évolutions significatives depuis plusieurs décennies, les inégalités demeurent, notamment en matière :

- d'accès aux emplois et fonctions à responsabilité,
- de rémunération et de déroulement de carrière,
- de mixité professionnelle,
- de conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle,
- de prévention et traitement des violences, discriminations et comportements sexistes.

Dans ce contexte, Clisson Sèvre et Maine Agglo réaffirme son engagement à agir de manière volontariste et continue pour garantir une égalité réelle et effective.

## CADRE REGLEMENTAIRE

Plusieurs textes constituent aujourd'hui le socle juridique de l'action publique en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique :

### **1. L'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes**

Il fixe cinq axes structurants :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Garantir l'égal accès aux métiers et responsabilités ;
3. Supprimer les écarts de rémunération et de carrière ;
4. Améliorer l'articulation des temps de vie ;
5. Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## 2. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 – Transformation de la fonction publique

Elle crée l'article 6 septies dans la loi du 13 juillet 1983 et impose aux collectivités de plus de 20 000 habitants :

- d'élaborer un plan d'action pluriannuel (trois ans renouvelables),
- visant l'égalité professionnelle, la prévention des discriminations,
- et l'intégration du handicap dans la politique RH.

Ce plan doit comporter a minima des mesures permettant :

- l'évaluation et le traitement des écarts de rémunération,
- la garantie de l'égalité d'accès aux emplois, grades et corps,
- la facilitation de l'articulation des temps de vie,
- la prévention et la sanction des violences, discriminations et agissements sexistes.

## 3. La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 et le décret n° 2015-761

Ils instaurent l'obligation de présenter annuellement un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, préalablement au débat budgétaire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

## 4. Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020

Il précise les modalités d'élaboration, d'adoption, de suivi et d'évaluation des plans d'action pour l'égalité professionnelle.

## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE

En tant qu'employeur public, Clisson Sèvre et Maine Agglo est tenue d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux obligations législatives et réglementaires applicables à la fonction publique territoriale.

### À ce titre, l'employeur territorial doit :

- garantir l'égalité d'accès aux emplois, concours, parcours professionnels et responsabilités ;
- prévenir et corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sur l'ensemble des catégories et cadres d'emploi ;
- assurer un déroulement de carrière équitable, notamment en matière d'avancement et de promotion ;
- prévenir et sanctionner toute forme de discrimination, de violence, de harcèlement, y compris sexuel, ainsi que les agissements sexistes ;
- favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle, personnelle et familiale ;
- contribuer au développement d'une véritable mixité dans l'ensemble des métiers et filières ;
- mettre en place une gouvernance interne permettant le suivi, l'évaluation et l'amélioration continue des politiques d'égalité.

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## Obligations de planification, de mise en œuvre et de transparence

La collectivité est tenue :

- d'élaborer un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, d'une durée maximale de trois ans renouvelable ;
- de produire chaque année un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité ;
- de présenter ce rapport préalablement au débat d'orientation budgétaire ;
- d'assurer l'information et la consultation des instances représentatives du personnel.

L'employeur territorial est également garant :

- de la sécurité psychologique et physique des agents, conformément à l'obligation générale de prévention des risques professionnels ;
- de la diffusion d'une culture professionnelle respectueuse, inclusive et exempte de comportements sexistes ;
- de la formation et de la sensibilisation des agents et encadrants en matière d'égalité professionnelle, de discrimination et de violences sexistes et sexuelles.

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## PREAMBULE : 10 repères pour comprendre l'égalité professionnelle

**Discrimination** : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

**Disparité** : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

**Egalité** : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« // s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie politique, économique, sociale et culturelle (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

**Equité** : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

**Mixité** : Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

**Mur de verre** : Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

**Parité** : Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soit elle représente une forme de discrimination positive.

**Plafond de verre** : Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

**Quota** : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

**Stéréotypes** : Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques/compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires/ lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## 1 ) DONNEES LOCALES concernant Clisson Sèvre et Maine Agglo (indicateurs statistiques)

### Répartition des Effectifs au 31 décembre 2025

	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Effectifs au 31/12/2025</b>	100	89	189
<b>Répartition en %</b>	53%	47%	100%

Au niveau national > 61% de taux de féminisation dans la Fonction Publique Territoriale

Au sein des Communes : 60 %

Au sein des EPCI : 51%

entre 5 et 49 agents: 66 %

entre 50 et 499 agents: 61 %

entre 500 et 4 999 agents: 67 %

Source: DGAFP/ chiffres dés de l'égalité professionnelle 2023

### Pyramide des âges par sexe au 31 décembre 2025

	Femme	Homme	Total
Moins de 25 ans	3	6	9
Entre 25 et 34 ans	12	17	29
Entre 35 et 44 ans	37	22	59
Entre 45 et 54 ans	30	34	64
Entre 55 et 64 ans	18	10	28
65 ans ou plus	0	0	0
<b>Total</b>	100	89	189

### Moyenne d'âge par sexe

	Age Moyen
Femmes	44,2
Hommes	42,4
<b>Age moyen</b>	43,3

La moyenne d'âge des femmes dans la fonction publique est de 44 ans en 2020 contre 43 ans pour les hommes au niveau national.

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## Répartition des effectifs par sexe et par catégorie

Sexe Agent	Catégories agents droit public			Catégories agents droit privé		Total
	A	B	C	Cadres	Non cadres	
Femme	24	18	39	1	18	100
Homme	15	19	26	2	27	89
<b>Total</b>	39	37	65	3	45	<b>189</b>
<b>% de femmes dans la catégorie</b>	62%	49%	60%	33%	40%	

Au niveau national dans la FPT, les femmes représentent 62 % des agents de catégorie A, 42% des agents de catégorie B et 54 % des agents de catégorie C.

## Temps de travail par Sexe

	Femmes		Hommes		Total
Temps complet	73	47%	83	53%	156
Temps non complet	12	71%	5	29%	17
Temps partiel (tous motifs)	15	94%	1	6%	16
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>		<b>89</b>		<b>189</b>

A CSMA, 94 % des postes à temps non complet ou temps partiel sont occupés par des femmes.

**Les demandes de travail à temps partiel se font principalement suite à la naissance d'un enfant jusqu'aux 3 ans de l'enfant (temps partiel de droit), et pour raisons personnelles (temps partiel sur autorisation).**

Au niveau national, dans la FPT, les agents à temps partiel représentent 29 % des femmes contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans).

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

La représentation femmes/hommes au sein de l'équipe de direction et sur les postes à de responsables de services

		Femmes		Hommes		Total
Direction générale	Au 01/01/2017	0	0%	2	100%	2
	Au 31/12/2022	1	33%	2	67%	3
	Au 31/12/2023	2	40 %	3	60 %	5
	Au 31/12/2024	2	40 %	3	60 %	5
	Au 31/12/2025	2	40%	3	60%	5
Responsables de services	Au 01/01/2017	8	66 %	4	44 %	12
	Au 31/12/2022	3	21%	11	79%	14
	Au 31/12/2023	3	21%	11	79%	14
	Au 31/12/2024	4	28 %	10	72 %	14
	Au 31/12/2025	5	36%	9	64%	14

Au niveau national, dans la FPT, les emplois de direction sont occupés à 31 % par des femmes.

## Mouvements de personnel en 2025

### Arrivées en 2025

	Femmes		Hommes		Total
Agents arrivés en 2025	17	35%	31	65%	48

### Départs en 2025

Départs en 2025	Femmes	Hommes	Total
Retraite	0	2	2
Disponibilité	0	2	2
Démission	2	7	9
Mutation	0	2	2
Fin de contrat	20	29	49
Licenciement	0	1	1
Rupture conventionnelle	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>66</b>

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## Formation

(données RSU 2024 + données droit privé)

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Départs en formation en 2024	80	58%	65	42%	145
Jours de formation	405	61%	352	39%	757
% d'agents partis en formation (par rapport à l'effectif total)	80 %		73%		77 %

## Salaire moyen

	Femmes	Hommes
Salaire mensuel brut moyen *	2759 €	2763 €

**\*Moyenne calculée en Equivalent Temps Plein**

La refonte du régime indemnitaire mise en œuvre en 2023 a permis de déterminer des groupes fonctions par catégorie plutôt que par filière ou service. On note que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'est réduit depuis 2022 (de 4.31 % à 1%).



# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

## Perspectives et pistes de travail 2025-2027

### **Axe 1 – Consolider la gouvernance et l'engagement pour l'égalité professionnelle**

**Objectifs :** *installer un pilotage durable, garantir la conformité réglementaire et diffuser une culture de non-discrimination.*

#### **Actions / perspectives :**

- Poursuivre le déploiement du plan d'action pluriannuel égalité professionnelle conformément au décret du 4 mai 2020 ;
- Mettre à disposition des agents les outils de sensibilisation institutionnels (charte de laïcité, documentation interne, supports numériques) ;
- Organiser des réunions ou temps collectifs sur les discriminations, le respect des personnes et l'inclusion ;
- En lien avec le nouvel exécutif en place suite aux élections 2026, engager une réflexion sur la formalisation d'un dispositif de gouvernance et de suivi (instances, indicateurs, bilan annuel) ;
- Communiquer régulièrement auprès des agents sur l'avancement des actions.

### **Axe 2 – Réduire les inégalités de rémunération et garantir l'équité des parcours professionnels**

**Objectifs :** *corriger les écarts de traitement, renforcer la transparence, prévenir les biais et valoriser l'expérience professionnelle.*

#### **Actions / perspectives :**

- Consolider l'effet égalitaire de la refonte du RIFSEEP (groupes de fonctions par catégories/grades) ;
- Réaliser annuellement une analyse comparative femmes-hommes sur les régimes indemnitaires, y compris pour les contractuels et agents de droit privé ;
- Préparer l'intégration du volet "expérience professionnelle" à compter de 2027 en définissant des critères objectifs limitant les biais de genre ;
- Etablir et publier l'index égalité professionnelle, en cohérence avec les indicateurs obligatoires ;

### **Axe 3 – Garantir une politique RH inclusive dans le recrutement, la carrière et la formation**

**Objectifs :** *assurer l'égalité des chances et diversifier les parcours.*

#### **Actions / perspectives :**

- Formaliser et diffuser une procédure de recrutement non discriminante : utiliser une rédaction non stéréotypée et inclusive dans les fiches de poste et annonces ; veiller à la mixité des jurys de recrutement ;
- Favoriser la mixité dans les métiers et services non mixtes ;
- Mettre en œuvre un parcours d'intégration structuré à destination des nouveaux agents afin qu'ils s'intègrent rapidement à la collectivité et au service, et bénéficient d'une rapide montée en compétence

# RAPPORT ANNUEL EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2025

- Poursuivre la mise en œuvre du plan de formation triennal en garantissant l'accès équitable femmes-hommes et en favorisant la montée en responsabilité ;
- Sensibiliser les managers au repérage des biais inconscients dans le recrutement et l'évaluation.

## Axe 4 – Favoriser la conciliation des temps de vie et l'aménagement du temps de travail

**Objectifs :** *prévenir les risques d'inégalités liés à la parentalité ou à l'organisation du travail.*

### **Actions / perspectives :**

- Mettre en œuvre l'ensemble des dispositifs du protocole temps de travail (cycles, organisation des horaires, plages variables...) ;
- Évaluer le protocole télétravail en place afin d'identifier les ajustements nécessaires ;
- Étudier les impacts organisationnels, juridiques et sociaux d'un passage éventuel à la semaine de 4 jours ;
- Intégrer systématiquement les enjeux égalité professionnelle dans la négociation et l'évaluation des dispositifs d'organisation du travail.

## Axe 5 – Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations

**Objectifs :** *protéger les agents, sécuriser les dispositifs, former et responsabiliser l'encadrement.*

### **Actions / perspectives :**

- Consolider le dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement moral et sexuel et sur les agissements sexistes et discrimination mis en place en 2024 (procédure, confidentialité, accompagnement) ;
- Poursuivre la sensibilisation et la formation des agents et encadrants au repérage et au traitement des situations de violence, harcèlement moral/sexuel et agissements sexistes ;
- Déployer le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et son plan d'actions à compter de 2026 ;
- Développer des modules ou ateliers de prévention, notamment à destination des encadrants : type fresque du sexisme, ateliers "Men at work", prévention des stéréotypes, posture managériale ;
- Intégrer des indicateurs de suivi dans les bilans sociaux et les rapports égalité.