



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2025



Table des matières

<i>CONTEXTE JURIQUE</i>	2
<i>POURQUOI CE RAPPORT ?</i>	3
<i>QUELQUES CHIFFRES EXTRAITS DE « VERS L'EGALITE REELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – CHIFFRES CLES – EDITION 2024</i>	4
1. Emploi	4
2. Temps et conditions de travail	6
3. La rémunération.....	7
4. Parcours professionnels	9
5. Redistribution, fiscalité et patrimoine	12
<i>LA SITUATION DU TERRITOIRE</i>	14
<i>LA SITUATION DES AGENTS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE</i>	16
1. Répartition des effectifs par genre et par filière :	16
2. Répartition des postes à responsabilités :	18
3. Politique salariale :	19
4. Répartition du temps de travail :	21
<i>PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR D'EGALITE FEMMES / HOMMES.</i>	22
<i>FREQUENTATION DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE</i>	23
1. Services culturels	23
2. AquaFitness de l'Ernée – chiffres 2025	24
3. Pôle service de proximité.....	25
<i>CONCLUSION</i>	26

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

- La **loi du 12 mars 2012** qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet) ;

- Le **protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Ce protocole est applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique et prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- Axe 1 : le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle et le rappel de l'obligation pour les employeurs de réaliser un rapport de situation comparée.
- Axe 2 : la mise en place d'une politique volontariste pour rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- Axe 3 : une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui invite les employeurs à prévoir des mesures sur la prise de congés familiaux, l'accès au temps partiel et à informer les agents sur les règles applicables et les conséquences sur la carrière et sur la rémunération.
- Axe 4 : la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel.

- La **loi du 4 août 2014** qui dispose, entre autres, que les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent désormais présenter, préalablement aux débats sur le budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- La **circulaire du 9 mars 2018** relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique précise la mise en œuvre des engagements pris par le Président de la République le 25 novembre 2017 en la matière. Elle s'articule autour de trois axes :

- la prévention des violences,
- le traitement des situations de violences,
- la sanction des auteurs.

- Le **protocole d'accord du 30 novembre 2018** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Son objectif est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires. Ce nouvel accord est structuré autour de cinq axes :

- Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,

- Axe 3 : supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière,
- Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle,
- Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

- La loi du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique qui renforce l'égalité professionnelle au travers de différents dispositifs :

- Généralisation du dispositif de signalement destinés aux victimes d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Mise en place de plans d'action obligatoires dans les collectivités et établissements de plus de 20 000 habitants pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Nomination équilibrée au sein des emplois de direction dans les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants
- L'ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires,
- L'harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée,
- L'inapplication du jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse,
- Le maintien des droits à avancement durant 5 ans maximum des fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit.

POURQUOI CE RAPPORT ?

L'article 61 de la loi de 2014 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante. Il doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes.

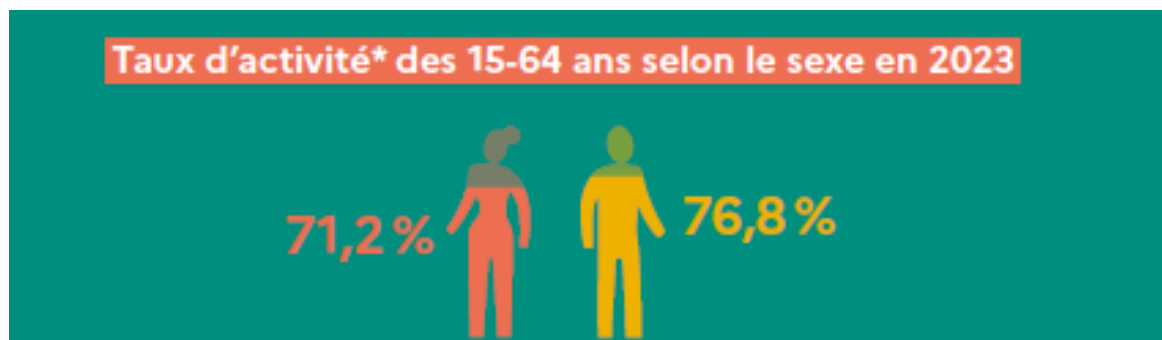
Il doit faire l'état d'une part, de la politique de ressources humaines de la collectivité / EPCI en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, il doit présenter les orientations et les programmes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques en œuvre par la collectivité.

Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du XXème siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France en ce domaine.

QUELQUES CHIFFRES EXTRAITS DE « VERS L'ÉGALITÉ REELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES » CHIFFRES CLES – EDITION 2024

1. Emploi

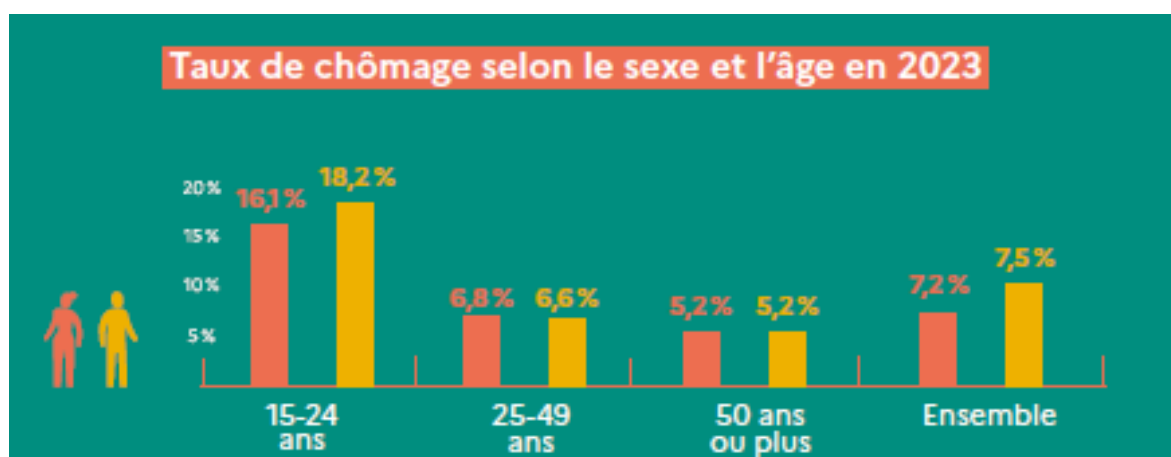
En 2023, 30.9 millions de personnes sont actives en France, dont 15.1 millions de femmes.



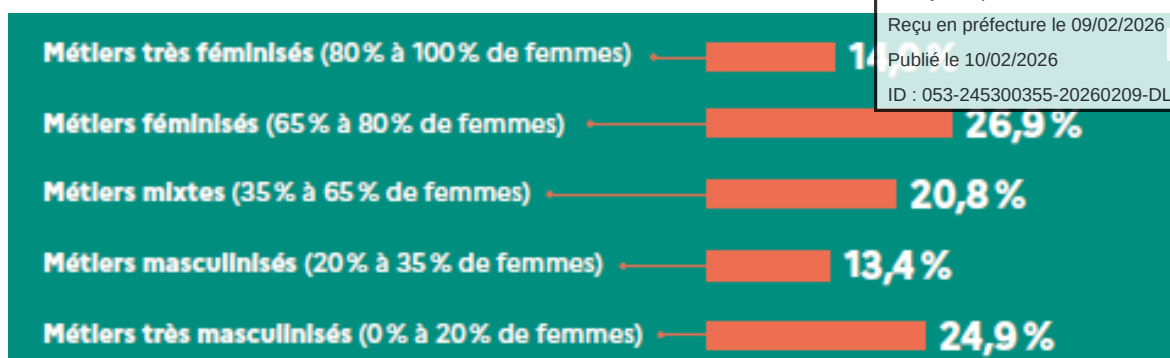
* Taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (personnes en emploi ou au chômage au sens du Bureau International du Travail) et l'ensemble de la population correspondante.

En 2023, les femmes représentent 49% de la population active en France contre 46.8% dans l'Union Européenne.

En 2023, la France compte 2.3 millions de personnes au chômage, parmi lesquelles 1.1 million de femmes.

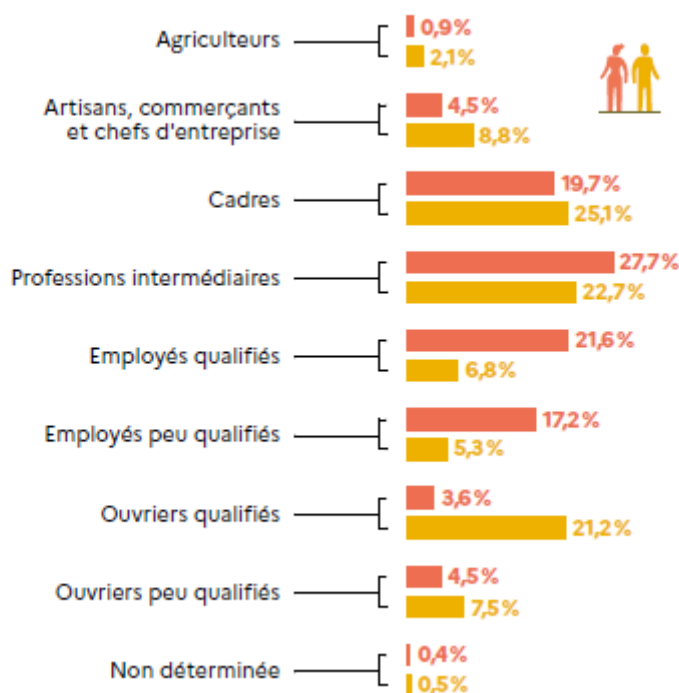


Depuis 20 ans, la mixité des métiers progresse mais assez lentement. Aujourd'hui, seulement 1 salarié sur 5 exerce un métier mixte.



Les femmes sont majoritaires parmi les professions intermédiaires et les employés.

Catégorie socioprofessionnelle selon le sexe en 2023



Les femmes sont plus souvent en situation de sous-emploi que les hommes et sont, en présence d'enfants, plus éloignées de l'emploi que les hommes.

Taux de sous-emploi* selon le sexe en 2023



Part des mères et des pères sans emploi pour une raison liée aux enfants en 2021



Évolution de la situation d'emploi des couples avec au moins un enfant entre 2002 et 2021



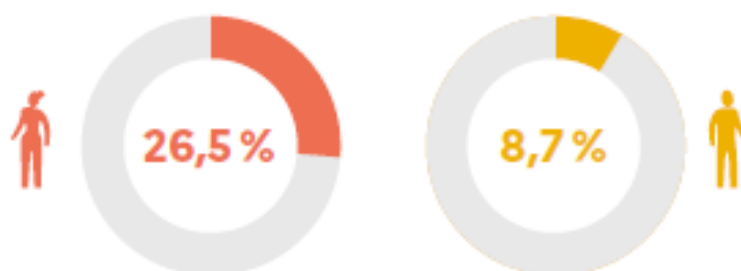
Part des couples avec au moins un enfant dans lesquels la mère est plus éloignée de l'emploi que le père* selon la catégorie socioprofessionnelle de la mère en 2021



2. Temps et conditions de travail

Les femmes travaillent 3 fois plus souvent à temps partiel que les hommes. Le temps partiel est particulièrement fréquent parmi les mères. 3.7 millions de femmes occupent un emploi à temps partiel en 2023, contre seulement 1.3 million d'hommes.

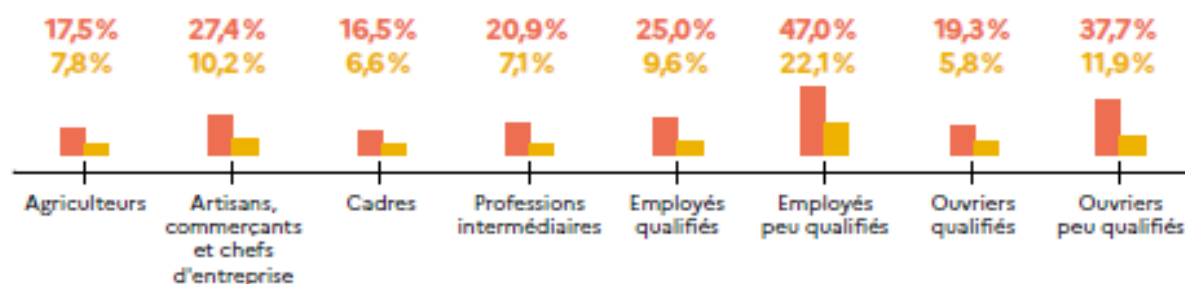
Part des femmes et des hommes en emploi travaillant à temps partiel en 2023



Part des femmes et des hommes travaillant à temps partiel selon le nombre d'enfants en 2023



Part des femmes et des hommes à temps partiel selon le groupe socioprofessionnel en 2022



Si les hommes sont plus exposés aux facteurs identifiés de pénibilité physique au travail, les femmes sont davantage victimes d'accidents de trajet professionnel. En outre, elles sont moins informées des risques professionnels encourus.

Part des femmes et des hommes selon l'exposition aux facteurs de pénibilité physique au travail en 2019



Part des salariés ayant reçu une information sur les risques pour la santé ou la sécurité au cours des 12 derniers mois, par sexe et par niveau d'exposition, en 2019



Nombre d'accidents de trajet professionnel pour 10 000 EQTP par sexe en 2019



3. La rémunération

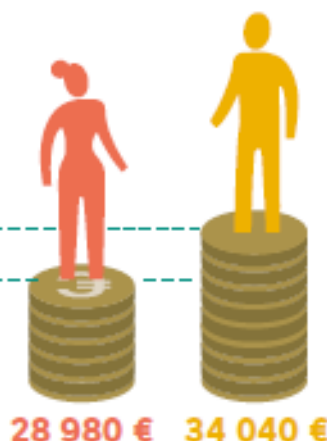
De ce fait, malgré les différentes actions menées, il s'avère qu'une discrimination financière, à postes et compétences équivalents, perdure. Bien que les écarts de salaire se réduisent progressivement, en 2022, le salaire bruts des hommes reste toujours plus élevé.

➤ Dans le **secteur privé**, les femmes gagnent en moyenne 23.5% de moins que les hommes. Elles sont surreprésentées parmi les travailleurs à bas revenus et sous représentées aux plus hautes rémunérations.

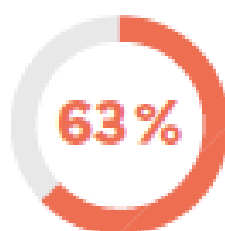
Salaires et écarts de salaire nets entre les femmes et les hommes en 2022

Salaires annuels moyens en EQTP**, en euros constants 2022

Les femmes gagnent
14,9 %
de moins que les hommes



Part des femmes parmi les travailleurs à bas revenus* en 2018



Part des femmes parmi les 1% et 0,1% des salariés du secteur privé les mieux rémunérés en 2022



Parmi les **1%** les mieux rémunérés :
22,8 %



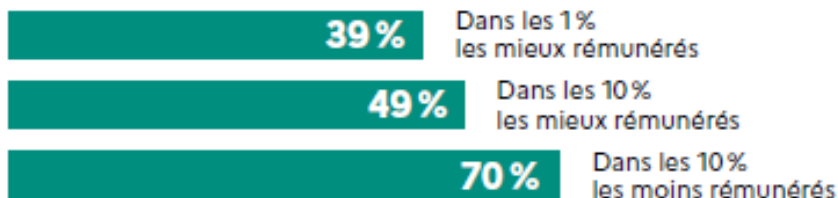
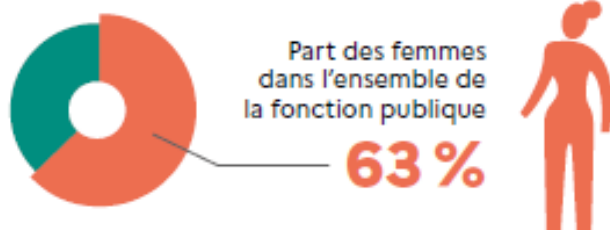
Parmi les **0,1%** les mieux rémunérés :
18,0 %

➤ Dans la fonction publique, les femmes perçoivent une rémunération en moyenne 10,5% inférieure à celles des hommes. Comme dans le secteur privé, elles sont sous représentées parmi les plus hautes rémunérations.

Salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique en 2022

Les femmes gagnent
10,5 %
de moins que les hommes

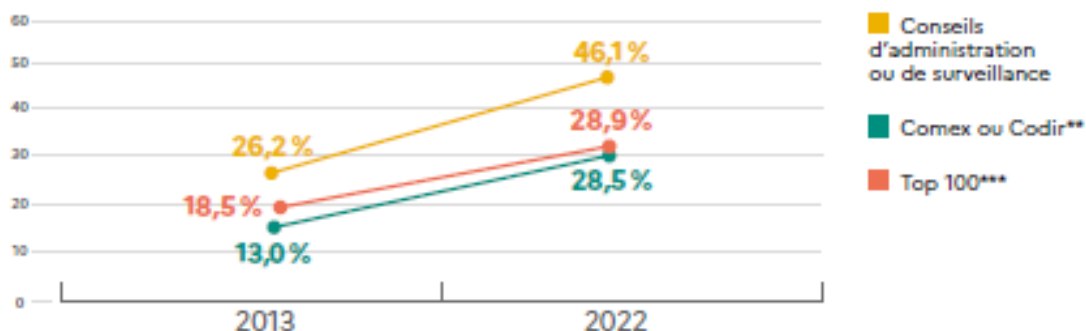




4. Parcours professionnels

➤ Dans le secteur privé, la féminisation des instances dirigeantes des plus grandes entreprises du secteur privé progresse, mais les femmes sont encore victimes de discriminations au travail.

Part des femmes au sein des Instances dirigeantes du SBF 120* en 2013 et 2022



Part des femmes et des hommes déclarant des traitements Inégaux ou des discriminations au travail en 2021



Part des femmes et des hommes déclarant la discrimination selon le sexe comme motif principal de traitements Inégaux ou de discriminations au travail en 2021

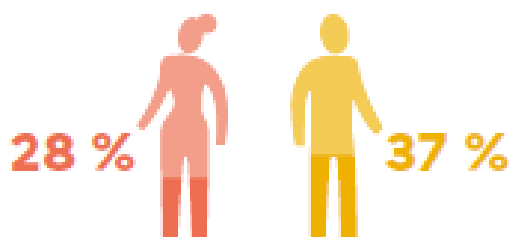


Si les femmes ne représentent qu'1 chef d'entreprise sur 5, près de 15 % des entreprises sont créées par des femmes. Néanmoins, elles sont très minoritaires parmi les créateurs d'entreprises dans les secteurs considérés comme masculins.

Part des femmes et des hommes parmi les chefs d'entreprise en 2021 et 2023



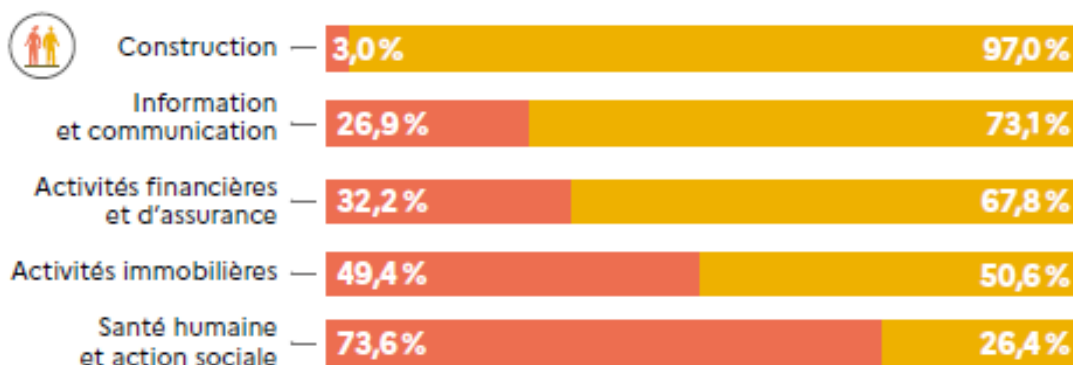
Part des femmes et des hommes qui participent à la « chaîne entrepreneuriale » en 2023



Part des femmes et des hommes parmi les créateurs d'entreprises individuelles en 2023

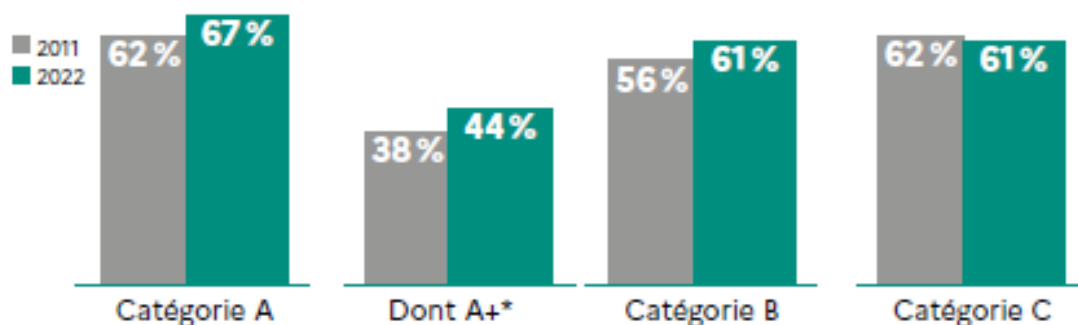


Part des femmes et des hommes parmi les créateurs d'entreprises individuelles dans certains secteurs en 2023

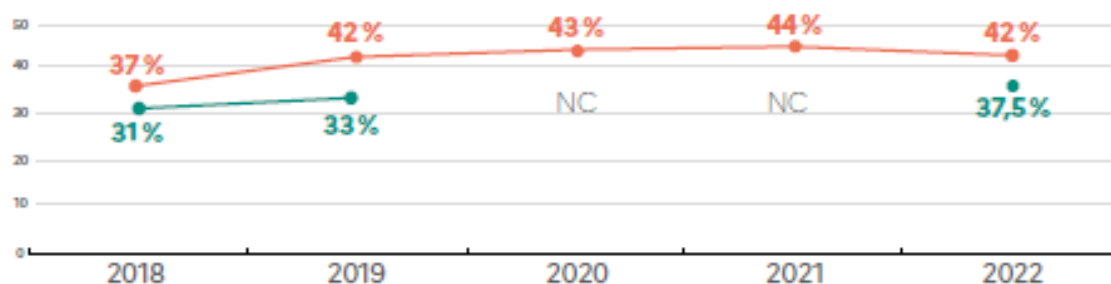


➤ Dans la fonction publique, les femmes sont majoritaires dans la fonction publique. Cependant, si des progrès sont constatés, elles sont toujours minoritaires parmi les primo-nominations dans l'encadrement supérieur où la parité n'est pas atteinte. De plus, elles bénéficient d'une moindre formation continue que les hommes. En 2022, les femmes représentent 63% de l'ensemble de la fonction publique.

Évolution de la part des femmes par catégorie dans l'ensemble de la fonction publique entre 2011 et 2022

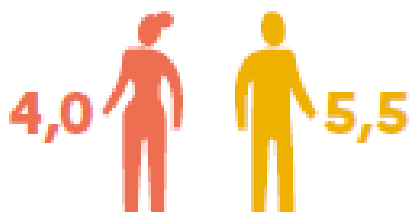


Évolution de la part des femmes dans les primo-nominations dans la fonction publique de 2018 à 2022



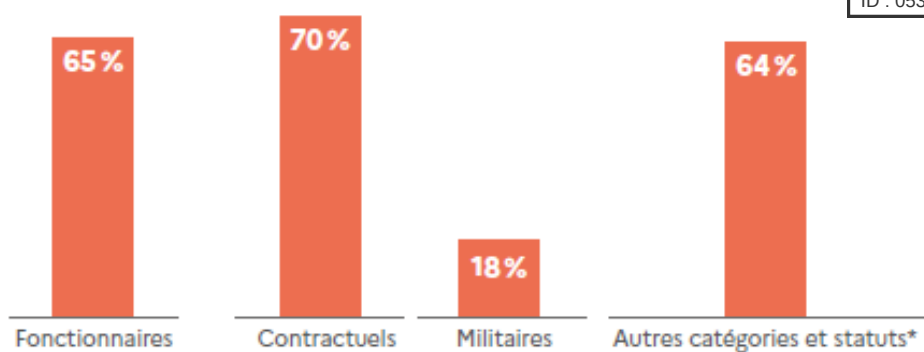
■ Part des femmes dans les primo-nominations
 ■ Part des emplois concernés par le dispositif de nominations équilibrées (DNE) occupés par des femmes

Nombre moyen de jours de formation continue par agent selon le sexe en 2022

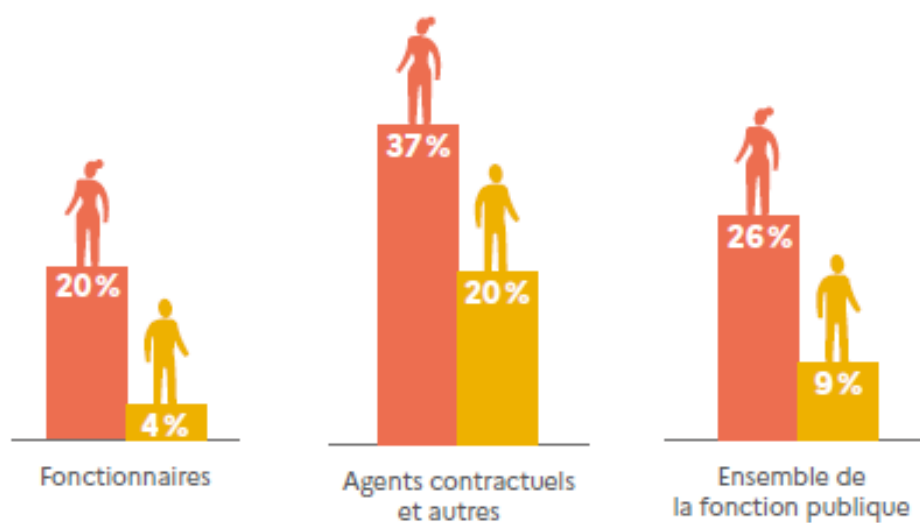


La part des femmes est plus élevée parmi les contractuels que parmi les fonctionnaires. Elles occupent plus souvent des emplois à temps partiel que les hommes, quel que soit leur statut.

Part des femmes selon le statut en 2021



Part des agents à temps partiel selon le sexe et le statut en 2023



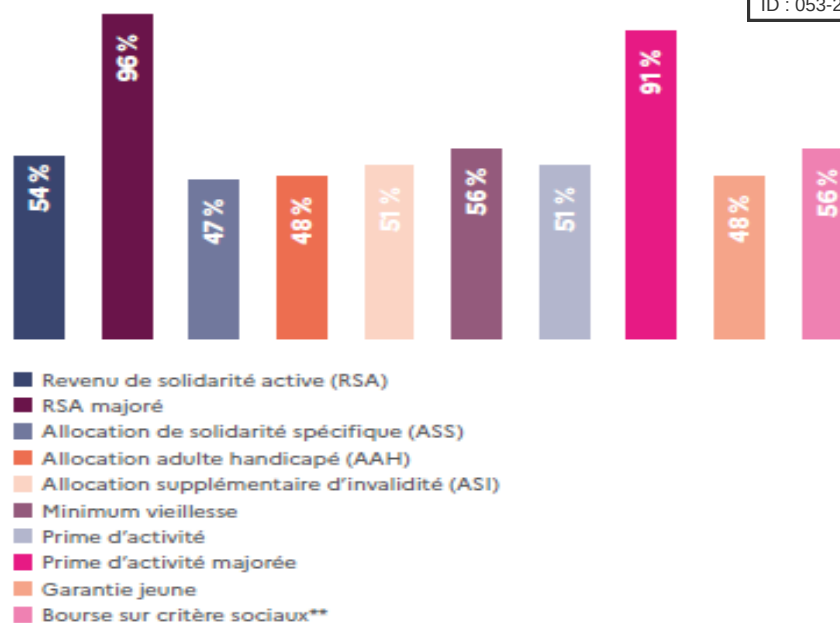
5. Redistribution, fiscalité et patrimoine

Les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de la plupart des minimas sociaux.

Nombre de bénéficiaires de minima sociaux fin 2023



Part des femmes parmi les bénéficiaires de quelques minima sociaux* fin 2022



Envoyé en préfecture le 09/02/2026

Reçu en préfecture le 09/02/2026

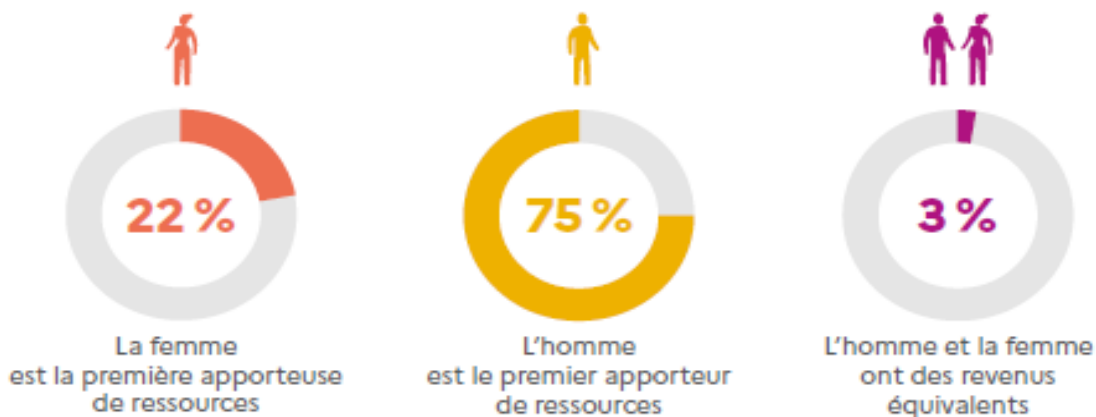
Publié le 10/02/2026

ID : 053-245300355-20260209-DL_2026_003-DE



Le taux marginal d'imposition des femmes, lorsqu'elles sont en couple hétérosexuel, est plus élevé que celui des hommes, en raison des inégalités de revenus et du système fiscal.

Part des foyers de couples mariés ou pacsés de sexe différent qui ont pour premier apporteur de ressources un homme ou une femme, ou qui ont des revenus équivalents en 2017



Au sein des couples, les inégalités de patrimoine se creusent au détriment des femmes.

Écart moyen de patrimoine entre les femmes et les hommes en 1998 et 2015

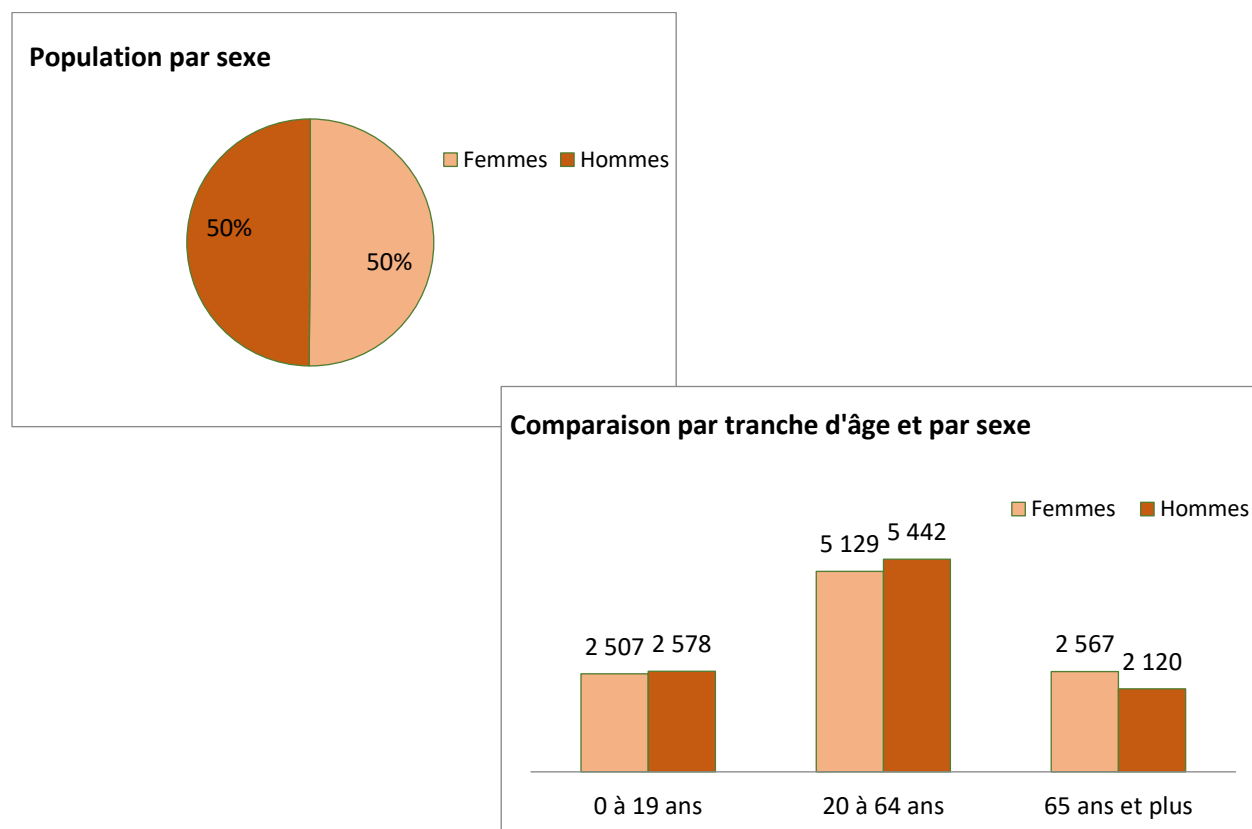


LA SITUATION DU TERRITOIRE

Au 1^{er} janvier 2026, la France compte 69.1 millions d'habitants, soit + 1 % de plus en 2 ans.

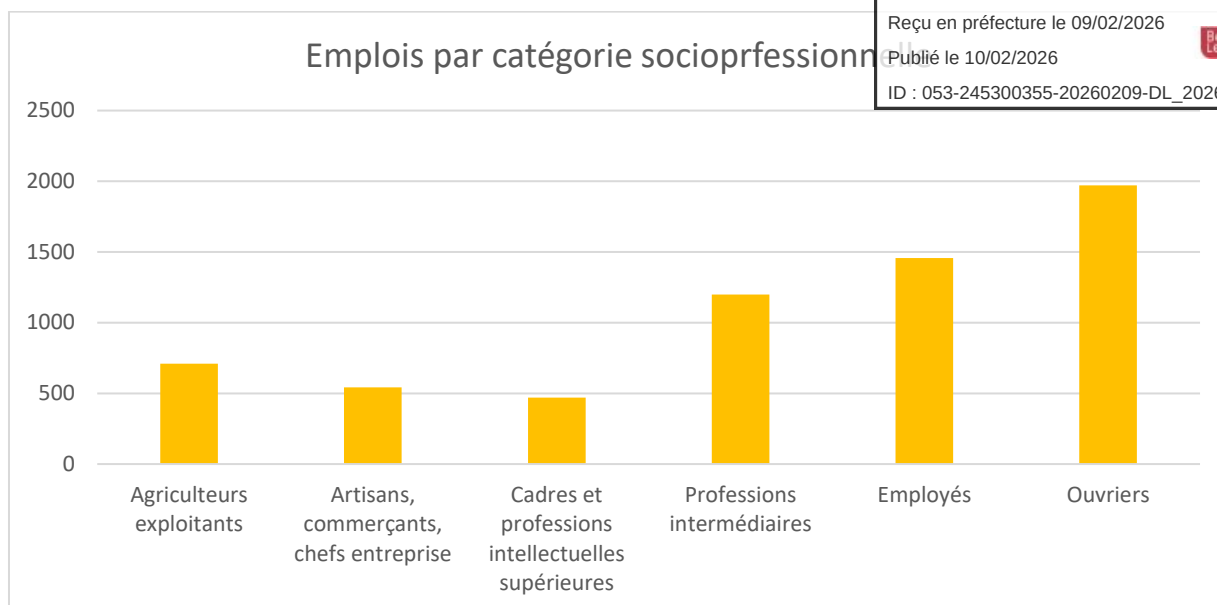
Sur le territoire de l'Ernée, cette tendance n'est pas confirmée puisque la population est en très légère baisse : -1% entre 2019 et 2020, -0.38% entre 2020 et 2021, -0.60% entre 2021 et 2022.

Mais, comme sur le plan national, une homogénéité entre les femmes et les hommes perdure sur le territoire (source INSEE RP 2022) :

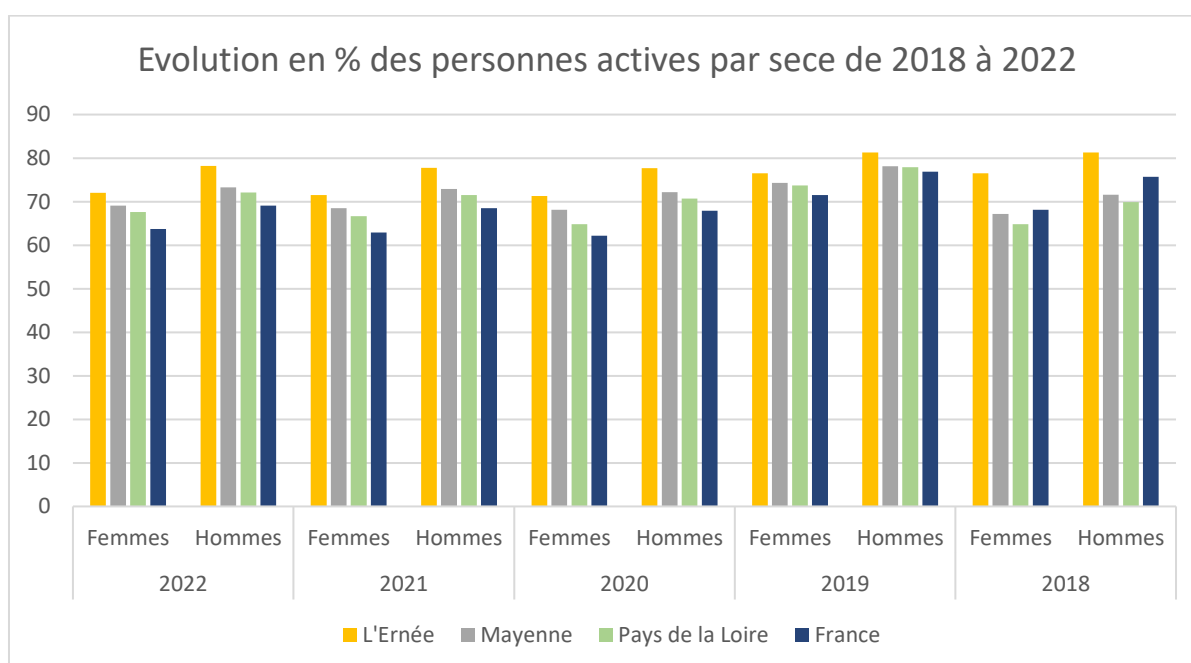


Le taux d'activité sur le territoire a diminué entre 2018 et 2020 (- 5.38 %). Cependant, la tendance se renverse puisqu'il est légère augmentation depuis l'année 2021 + 0.6 % (avec une augmentation plus significative chez la gent féminine).

Les informations recensées montrent une légère diminution des emplois proposés sur le territoire de l'Ernée depuis 2016 (-5%) mais une augmentation des actifs ayant un emploi et résidant dans la zone (+ 1.50 %), avec une majorité d'ouvriers.



Bien que la différence entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes ait tendance à diminué sur le territoire de l'Ernée, ce taux reste toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes (+ 8.61 %). En effet, il s'avère que le taux de chômage est plus important chez les femmes et que c'est souvent la mère de famille qui travaille à temps partiel et qui prend les congés liés à la parentalité.



LA SITUATION DES AGENTS DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE L'ERNEE

En 2018, la Communauté de communes de l'Ernée a pris la compétence « eau et assainissement » impliquant la dissolution du S.I.A.E.P de la Région de l'Ernée et le transfert de son personnel, en majorité masculin, à la Communauté de communes.

Au 31/12/2025, les politiques communautaires étaient assurées par 88 agents pour 78.24 ETP sur emplois permanents. La collectivité embauchait également un agent sur la base d'un contrat de projet, 1 agent en accroissement temporaire d'activités et 2 apprentis.

Mais les ambitions politiques de la Communauté de commune de l'Ernée et les projets définis par ses élus sont également construits en étroite collaboration avec les 9 agents du CIAS de l'Ernée et du Syndicat de Bassin de l'Ernée.

1. Répartition des effectifs par genre et par filière :

Fin 2022, on retrouvait une disparité femmes/hommes au niveau des effectifs globaux : 45% de femmes et 55 % d'hommes.

Aujourd'hui, cette disparité a tendance à diminuer : 48 % de femmes et 52% de femmes.

Cependant, on retrouve les tendances nationales puisque la gent féminine est majoritaire dans la filière administrative alors qu'elle reste minoritaire dans la filière technique. Il est important de rappeler que service technique eau et assainissement est composé uniquement d'hommes avec 13 agents (postes pourvus) sur 31 agents recensés dans la filière technique.

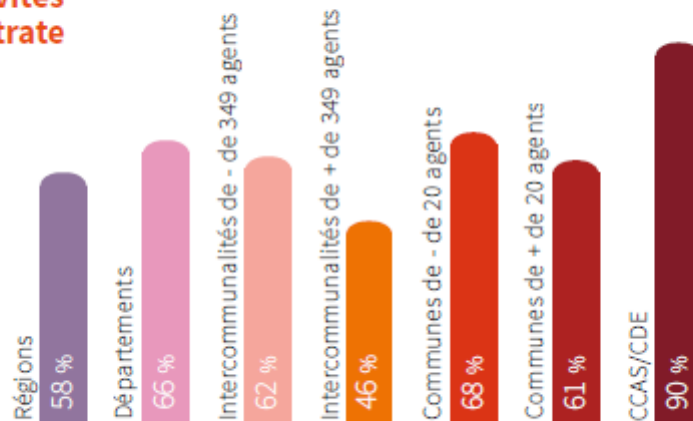
Ces données sont également la conséquence des profils présents sur le marché du travail.

En France, fin 2023, 64% des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 47 % des salariés du secteur privé. Depuis 2011, la part des femmes a augmenté de trois points dans la fonction publique. Elle progresse d'un point entre 2022 et 2023. Cette progression est, entre autres, portée par les contractuels. Depuis 2011, la part des femmes parmi les contractuels a progressé de trois points, passant de 67 % à 70 % en 2023, et, dans le même temps, le poids relatif des contractuels a augmenté : en 2023, ils représentent 23% des effectifs de la fonction publique, contre 17% en 2011.

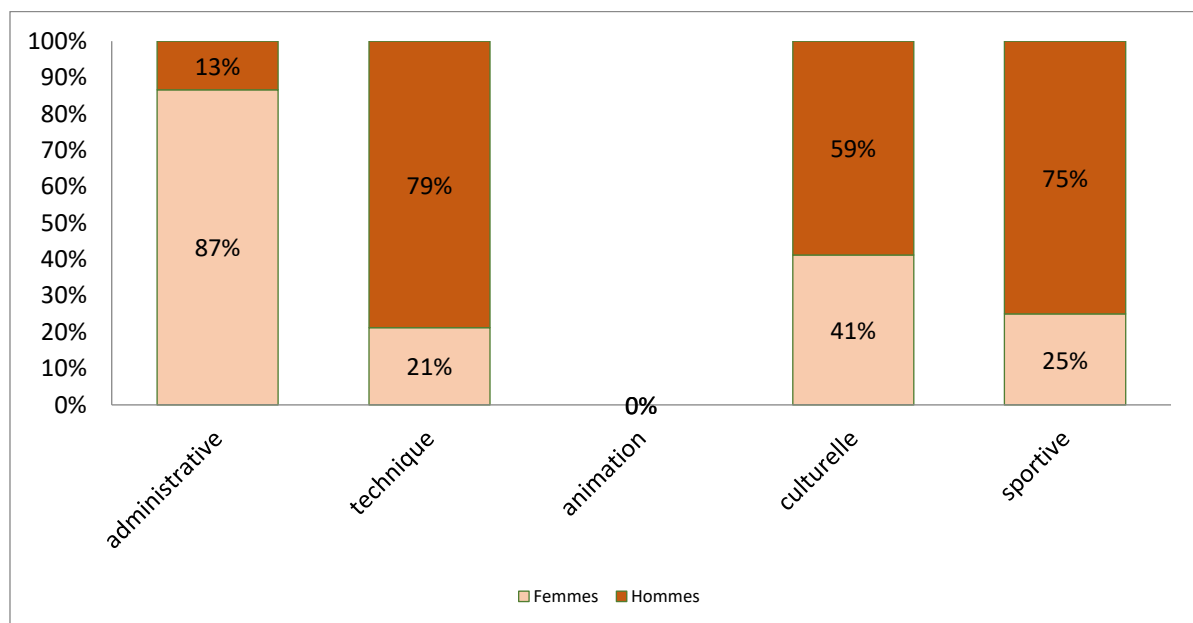
Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes progresse d'un point en douze ans et s'élève à 61%. Près de neuf agents sur dix sont des femmes dans les établissements communaux, mais moins de trois agents sur dix dans les établissements départementaux, du fait de la faible proportion de femmes dans les services d'incendie et de secours

Les intercommunalités ont des structures les plus équilibrées en matière de répartition femmes-hommes, le taux de féminisation étant de 53%.

Taux de féminisation par type de collectivités et par strate

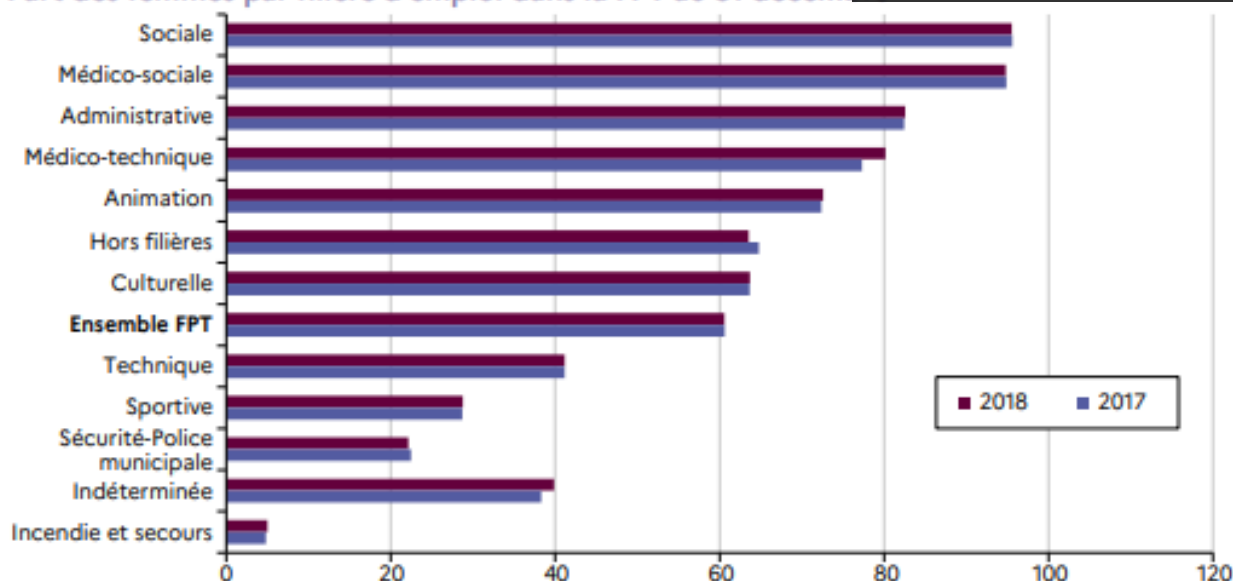


Le graphique ci-dessous présente de taux de féminisation de la Communauté de communes de l'Ernée par filière, sur la base des emplois permanents pourvus au 31/12/2025 :



Pour information, au niveau national, la répartition par filière, est, dans la Fonction Publique Territoriale au 31/12/2018 :

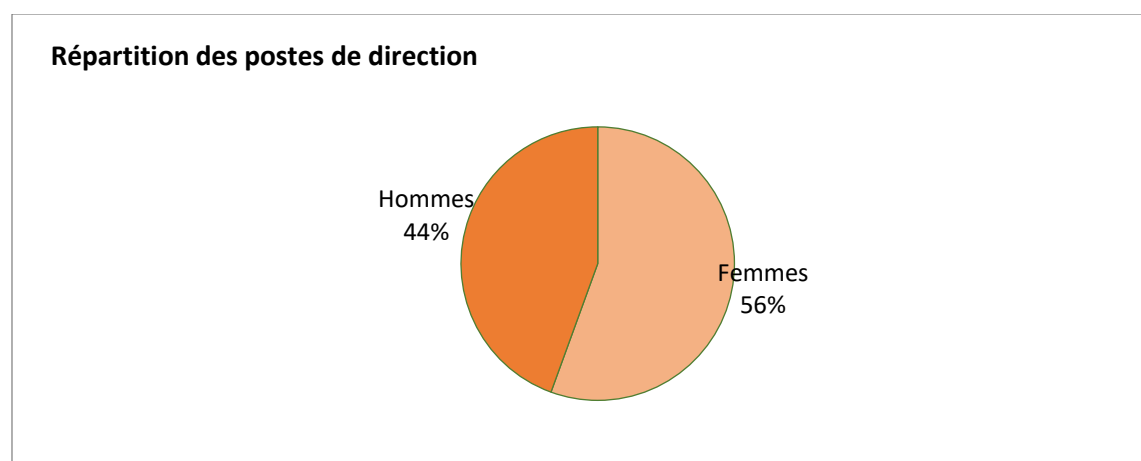
Part des femmes par filière d'emploi dans la FPT au 31 décembre



2. Répartition des postes à responsabilités :

Au 1/01/2025, l'organisation des services de la Communauté de communes était répartie autour d'une Direction Générale, d'une Direction de l'aménagement et du Développement Territorial et 7 pôles intégrant différents services dont les services communs : système d'information, ressources humaines, planification/droit des sols et ingénierie voirie. Les missions de services de proximité (Frances Services, L'Escapade, Relais Petite Enfance et Contrat Local de Santé) sont portées par les agents du CIAS de l'Ernée depuis le 1/01/2021.

La répartition par sexe des responsables de direction et de pôles est la suivante :



Il est intéressant de noter que le taux de féminisation sur des postes de direction dans les EPCI au niveau national est de 30%.

En 2025, l'axe 2 du Projet d'Administration portait sur la modernisation de l'organisation de la collectivité. En ce sens, une des actions premières a été d'élaborer un nouvel organigramme. Celle-ci a porté sur de nombreux enjeux :

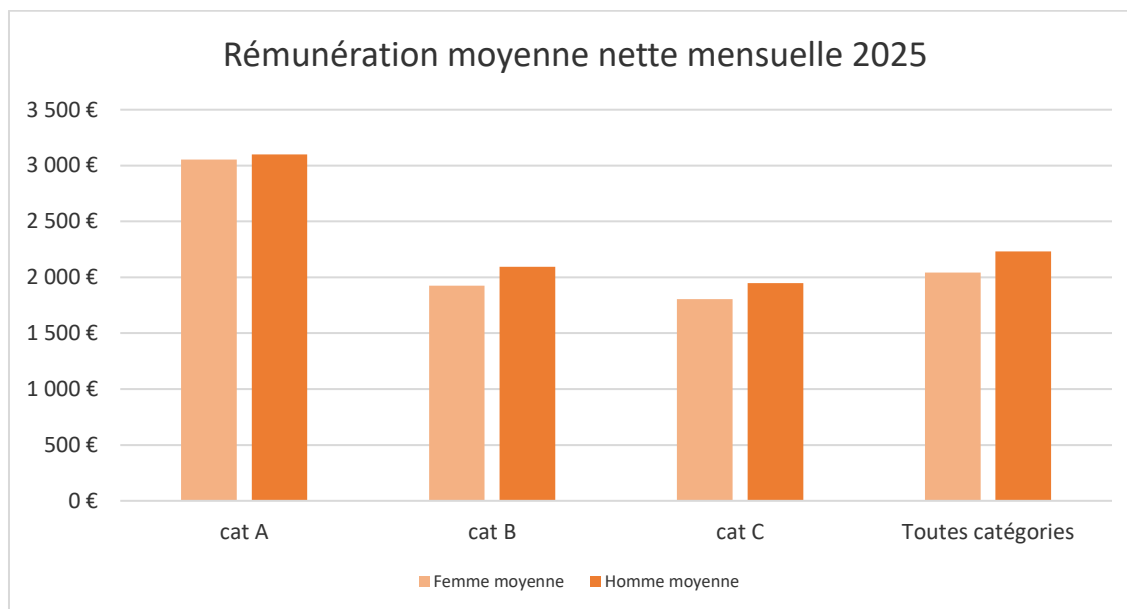
- Améliorer la lisibilité et structurer la CCE autour de quelques directions
- Favoriser la délégation de la DGS vers les directions (sig, ordre de mission, pilotage budgétaire et financier,...)
- Renforcer le pilotage stratégique de nos compétences (appui aux responsables de pôles, pilotage projets stratégiques, veille prospective, évaluation...)
- Offrir des évolutions internes et sécuriser l'organisation en cas de départ d'agents
- Favoriser le développement de synergies entre pôles d'une même direction

Ainsi, un nouvel organigramme cible tenant compte de la création d'une Direction de l'Environnement et Cadre de Vie et d'une Direction des Services à la Population est effective depuis le 1/01/2026.

3. Politique salariale :

En matière de politique salariale, il apparaît une différence de salaire entre les agents féminins et masculins. Ces éléments sont néanmoins à relativiser. A titre d'exemple :

- bien que la parité soit relativement respectée au niveau des emplois d'encadrement et supérieur de direction, le DGS est un homme ce qui influence les statistiques salariales,
- les agents techniques du service « eau et assainissement », majoritairement issus des catégories B et C, perçoivent des primes d'astreintes en complément de leurs rémunérations.

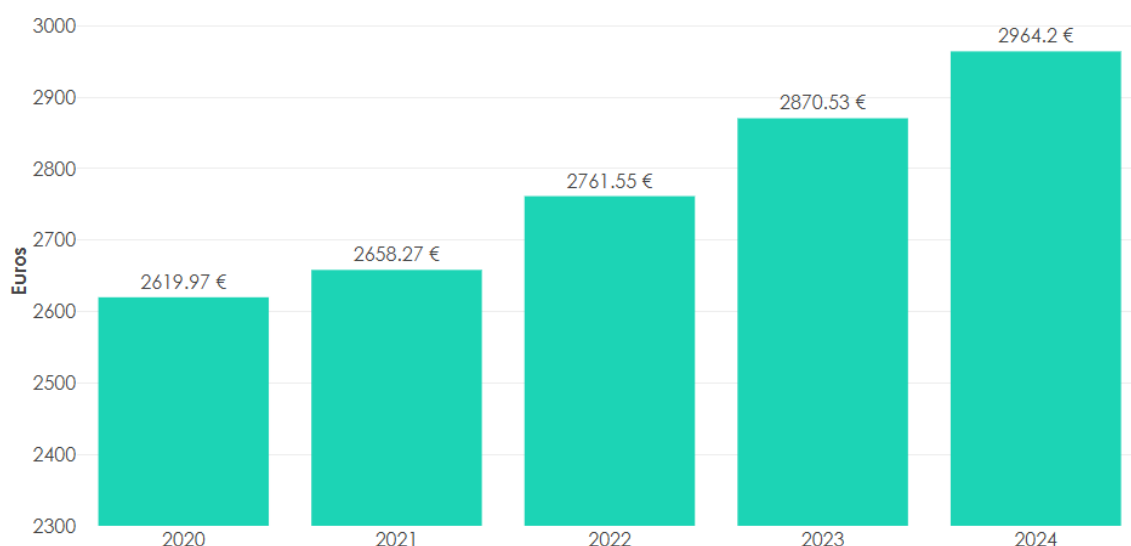


En 2023, un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) perçoit en moyenne 2 254 euros nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents des collectivités locales, tous statuts et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non.

Dans le Fonction Publique Territoriale, de manière globale, la rémunération brute mensuelle des agents a progressé de 344 € entre 2020 et 2024, soit 13,1 % sur 4 ans.

Les revalorisations de la valeur du point en 2022 et 2023 ont entraîné une forte croissance de la rémunération brute mensuelle moyenne. Cette progression s'est maintenue en 2024 avec l'ajout des 5 points d'indice à tous les agents au 1er janvier.

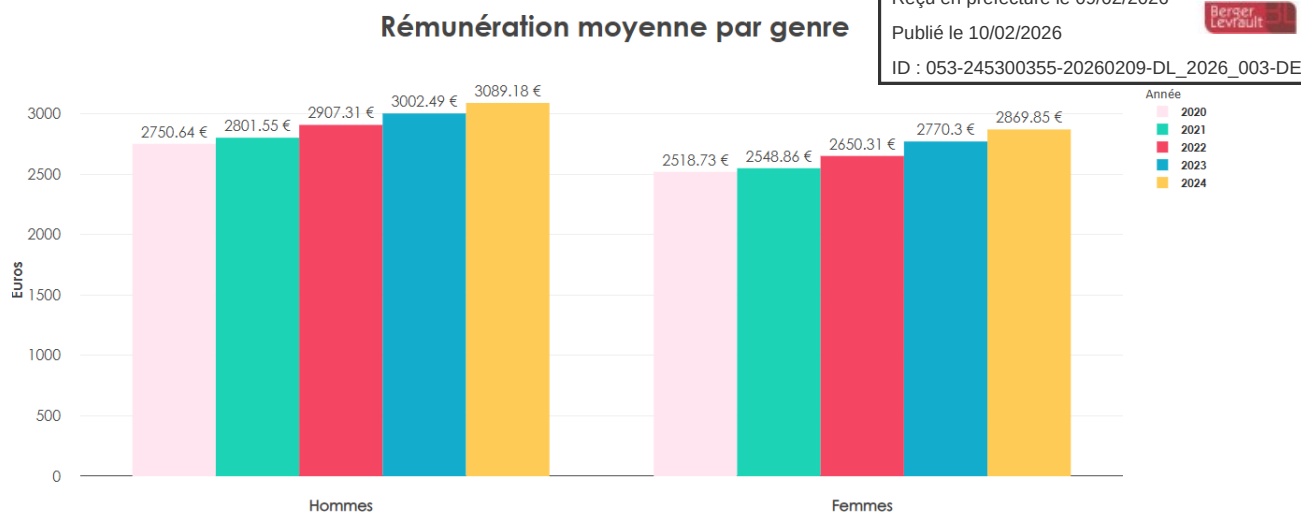
Rémunération brute mensuelle



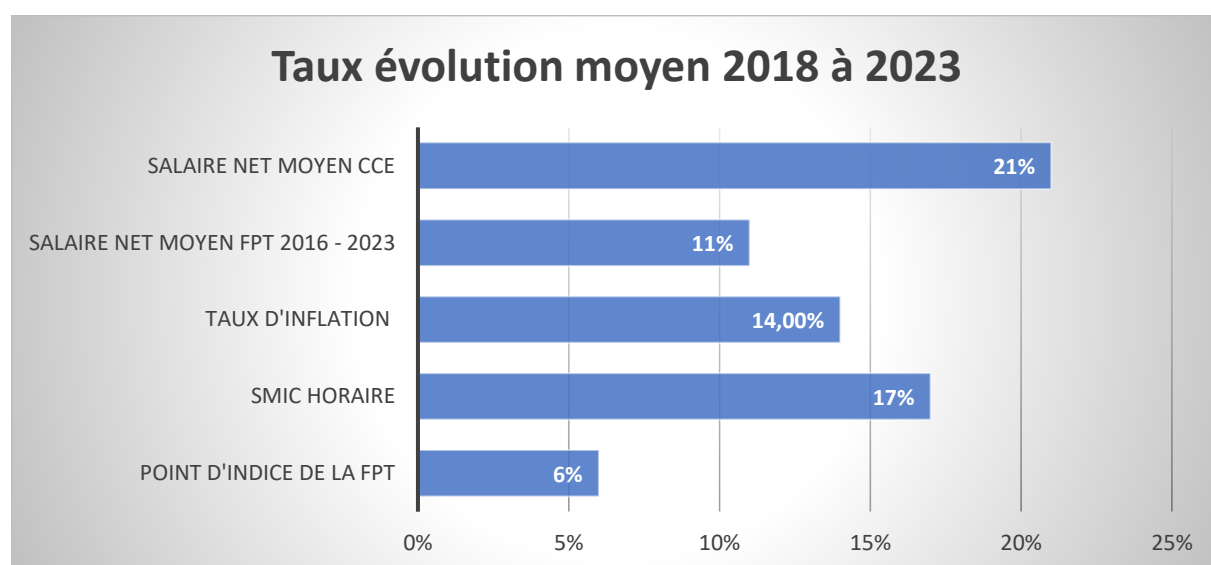
L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est accru entre 2020 et 2022. Sur cette période, il est estimé à 247 € bruts en faveur des hommes, atteignant même 257 € en 2022. Les femmes se positionnent, en effet, sur les cadres d'emplois les moins bien rétribués et accèdent plus difficilement aux emplois de promotion.

En 2024, l'écart enregistré atteint son plus bas niveau depuis le début de la période d'étude. Il se chiffre aujourd'hui à 219 € bruts mensuels en moyenne.

Depuis 2022, il se constate une évolution de la rémunération plus importante pour les femmes : +4 % en moyenne par an contre 3,3 % pour les hommes.



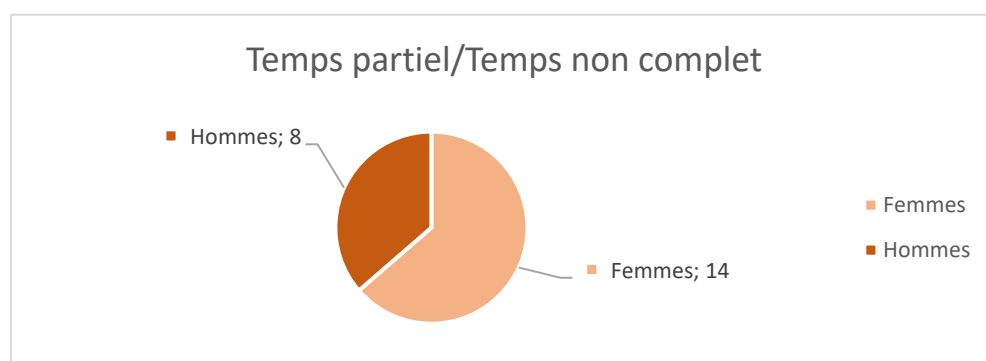
En 2023 : le salaire net moyen en équivalent temps plein atteint 2 121 euros par mois dans les communes et 2 478 euros dans les départements. Pour la Communauté de communes de l'Ernée, il est de 2 154 €.

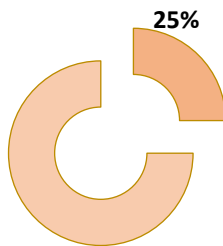
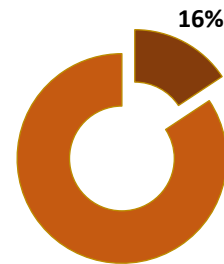


4. Répartition du temps de travail :

En matière de temps de travail, la Communauté de communes de l'Ernée essaie de se rendre attractive en essayant de proposer, le plus souvent possible, des temps de travail complets. Cependant, c'est une pratique qui peut s'avérer difficile pour les professeurs de musique, notamment.

Notre collectivité suit les tendances nationales puisque le nombre de femmes est légèrement plus important sur les postes à temps non complet.



**Part des femmes travaillant
à temps partiel ou à TNC****Part des hommes travaillant
à temps partiel ou à TNC**

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR D'EGALITE FEMMES / HOMMES.

Lors de la rédaction de ses lignes directrices de gestion (volet 3) en début d'année 2021, après avoir établi un état des lieux sur les rapports entre les agents féminin et masculin de la collectivité, la Communauté de communes de l'Ernée décidé de poursuivre sa politique d'égalité femmes/hommes en poursuivant et/ou développant les mesures suivantes :

- Etablir, annuellement, une étude de situation comparée femmes/hommes
- Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle :
 - former / informer les agents sur les discriminations dans le milieu du travail
 - communiquer en interne sur l'égalité professionnelle
- Prendre en compte l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines :
 - intégrer la lutte contre les discriminations dans les processus de recrutement (ex. : travailler les fiches de poste, rééquilibrer les métiers genrés, jury de recrutement paritaire) ;
 - encourager la mixité dans les équipes en assurant l'équipement des postes de travail et des installations afin de ne pas avoir de barrières dans les recrutements (ex : création d'un vestiaire « femmes » dans le futur bâtiment d'exploitation du service « eau et assainissement »)
 - préserver l'égalité de rémunération au travers d'une politique indemnitaire égalitaire
 - limiter la précarité des emplois à temps non complets
 - garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle.
 - assurer l'égal accès à la formation ;
 - adapter les tenues de travail au personnel féminin (travaux en extérieur....)
- Concilier temps personnel et temps professionnel :
 - mettre en place une « charte » des temps ou des règles : limiter les réunions en soirée, promouvoir le droit à la déconnexion, limiter les appels ou les courriels en dehors des plages de travail (hors astreinte) ;
 - faciliter les remplacements et le retour à l'emploi.

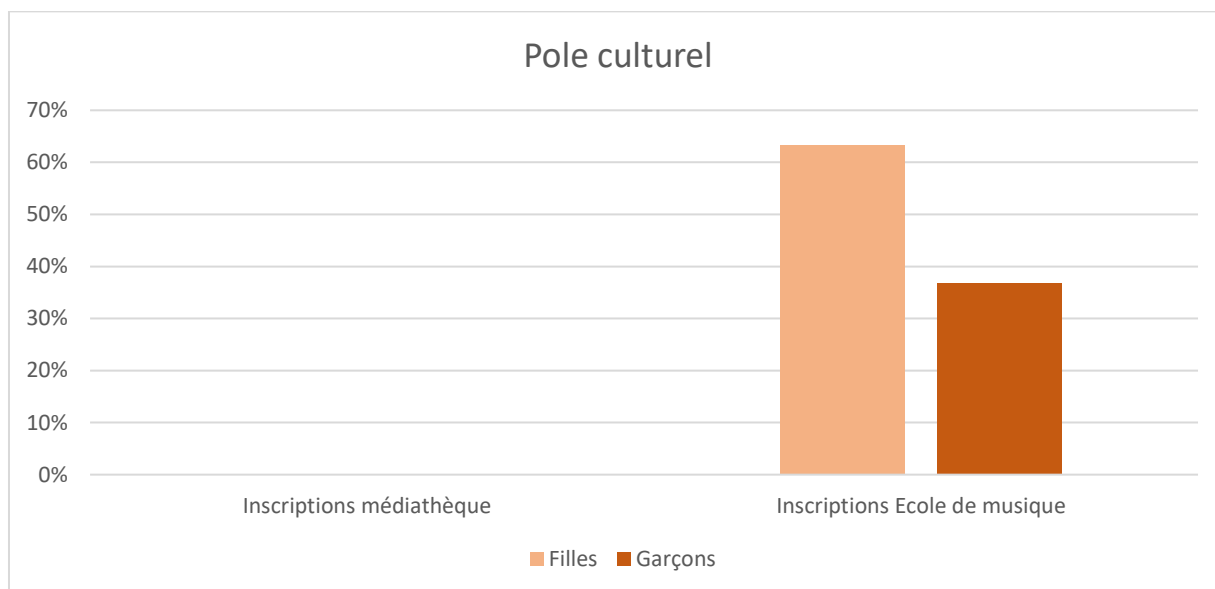
- Protéger les agents :
- garantir les conditions de travail des agent(e)s et gérer les situations de harcèlement ;
 - intégrer dans le Document Unique de la Communauté de communes de l'Ernée un volet dédié à la prévention des violences sexistes et sexuelles
 - mettre en place un dispositif de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
 - inscrire l'égalité professionnelle dans le dialogue social auprès des instances paritaires avec la désignation d'un élu et un agent référent en charge d'égalité.

FREQUENTATION DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE

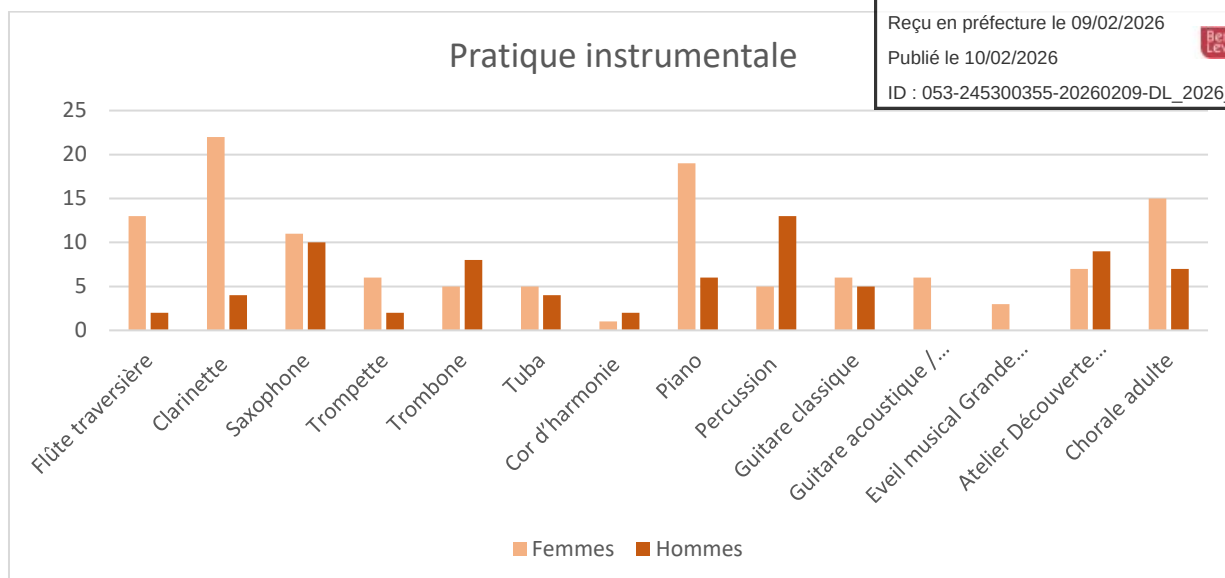
Au travers de ses politiques publiques, la Communauté de communes touche des publics très diversifiés. Les éléments statistiques présentés ci-après apportent des informations sur la répartition des usagers en fonction de leur sexe.

Dans les services culturels et sportifs, la présence des femmes est majoritaire. Les services communautaires ont des pratiques d'ouverture assez larges permettant à l'ensemble des publics de pouvoir bénéficier des services et équipements communautaires.

1. Services culturels

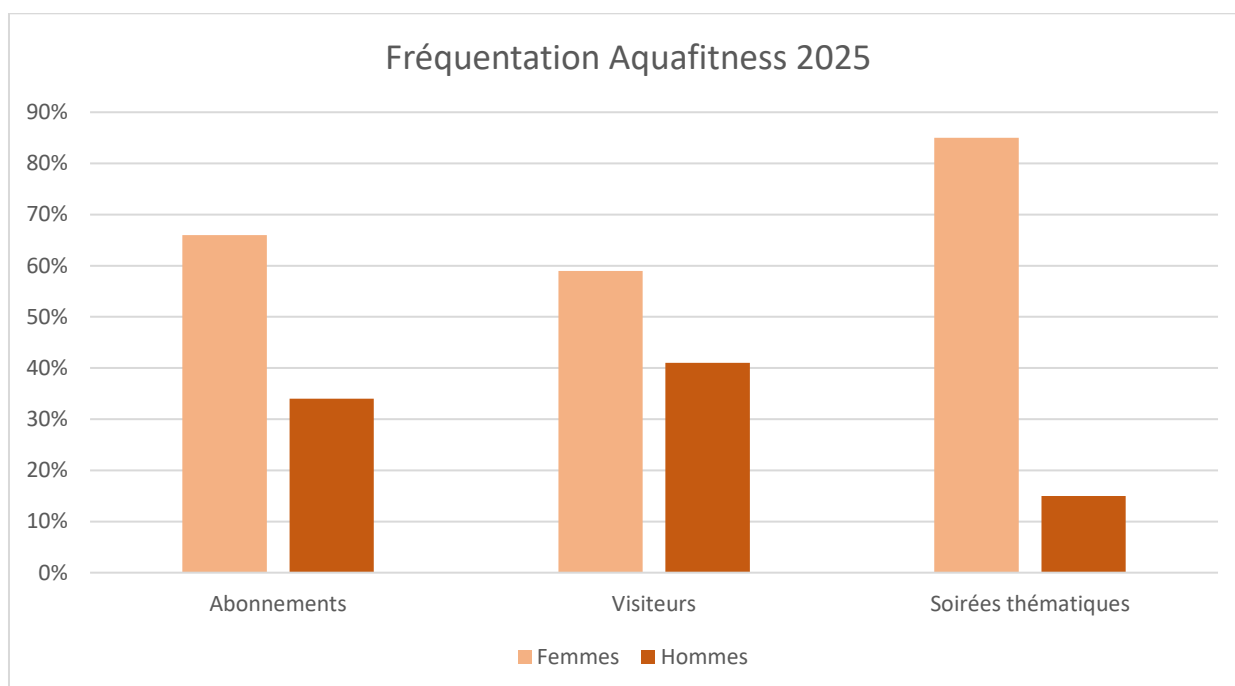


Les taux de fréquentation sur l'année 2025 ne sont pas connus pour le moment.



Le nombre d'inscrits à l'Ecole de Musique reste stable (-1.5% entre 2024 et 2026, soit 3 abonnements en moins)

2. AquaFitness de l'Ernée – chiffres 2025



Entre 2022 et 2024, on peut noter une nette augmentation du taux de fréquentation de l'AquaFitness et notamment du nombre d'abonnés : + 19 %.

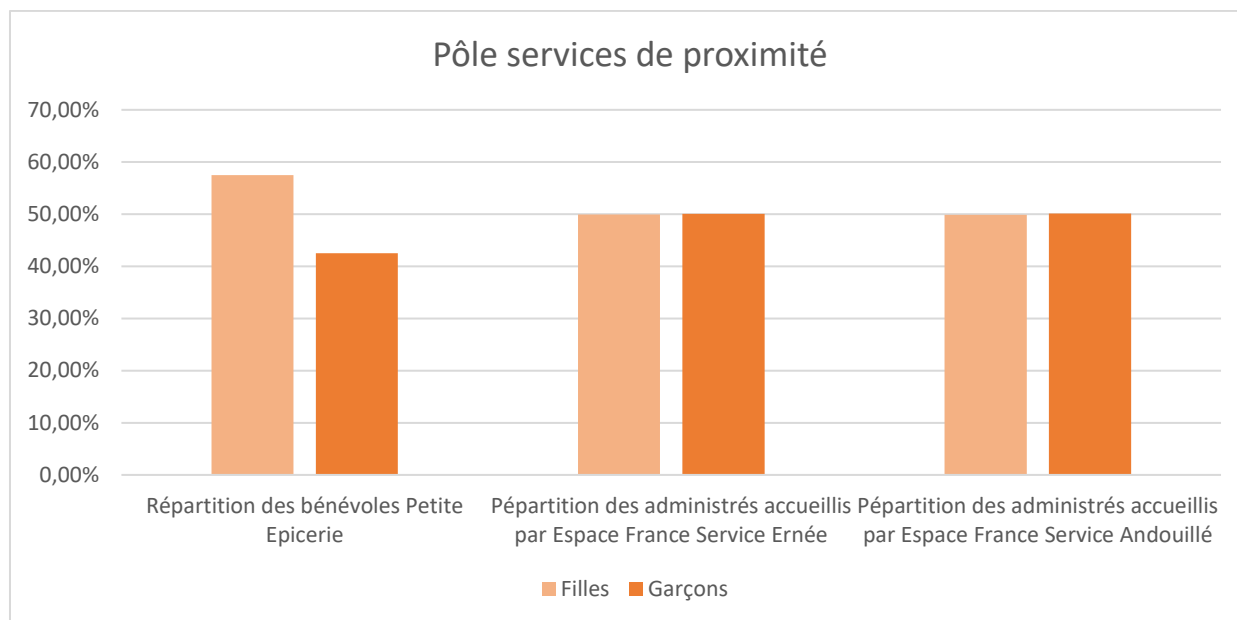
Cependant, l'établissement restent très largement fréquenté par la gent féminine.

Concrètement les activités aquatiques ou cours forme fitness sont majoritairement pratiqués par les femmes. Sur les accès libre natation ou accès salle de fitness la tendance se rééquilibre un peu plus.

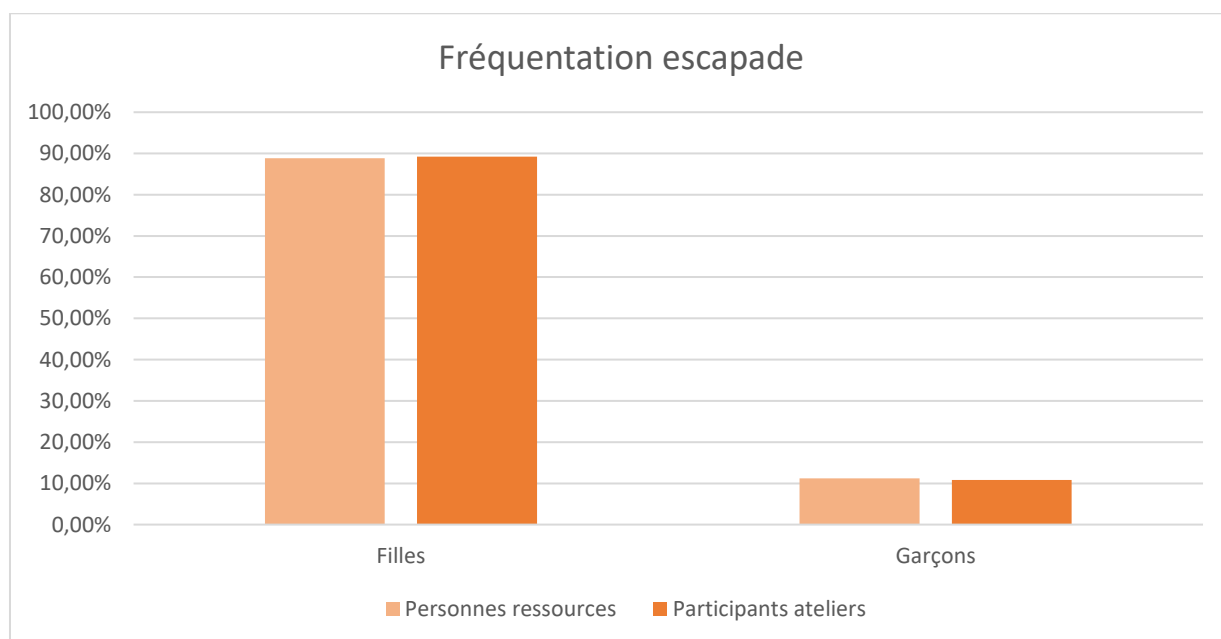
L'AquaFitness organise régulièrement des soirées à thèmes (soirée zen, Halloween, la gent féminine...). Ce genre d'évènement est fréquenté en majorité par la gent féminine.

La gent féminine est également mise à l'honneur lors de thématiques particulières, comme la St Valentin, la journée de la femme ou la fête des mères. Une rose est distribuée à chaque femme.

3. Pôle service de proximité



Sur 2025, la tendance reste la même qu'en 2024 concernant la répartition des bénévoles de la Petite Epicerie et des administrés accueillis par Espace France Service : la gent féminine reste majoritaire.



L'Escapade est un lieu de rencontres, d'échanges et de partage d'expériences, propice à toutes sortes d'activités : cuisine chorale, tricot, jardinage, informatique, couture, jeux, balades, sorties...

Cet outil d'animation territorial favorise la création de lien social entre tous au travers notamment de la mise en place d'actions concrètes et concertées inscrivant les acteurs locaux et les différents publics accueillis dans une démarche participative et constructive basée sur la convivialité, l'écoute, le respect et la tolérance.

CONCLUSION

La relative petite taille de la collectivité rend difficile l'analyse de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la Communauté de communes de l'Ernée. Il peut néanmoins être constaté que, dans l'ensemble, les rapports entre les hommes et les femmes au sein de la collectivité sont relativement égalitaires et qu'il n'y a pas eu d'évolution majeure par rapport à 2024.

La Communauté de communes a toujours et continue de veiller à adapter au maximum le fonctionnement de ses services (temps de travail, amélioration des conditions de travail, ...) pour préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses agents et favoriser l'insertion professionnelle de publics mixtes. A ce titre, un plan d'action a été mis en place et validé en Comité Social Territorial lors de la rédaction des Lignes Directrices de Gestion de la collectivité.

Au-delà de sa politique en matière de ressources humaines, les politiques publiques menées par la Communauté de communes sont utilisées en majorité par un public féminin.