



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

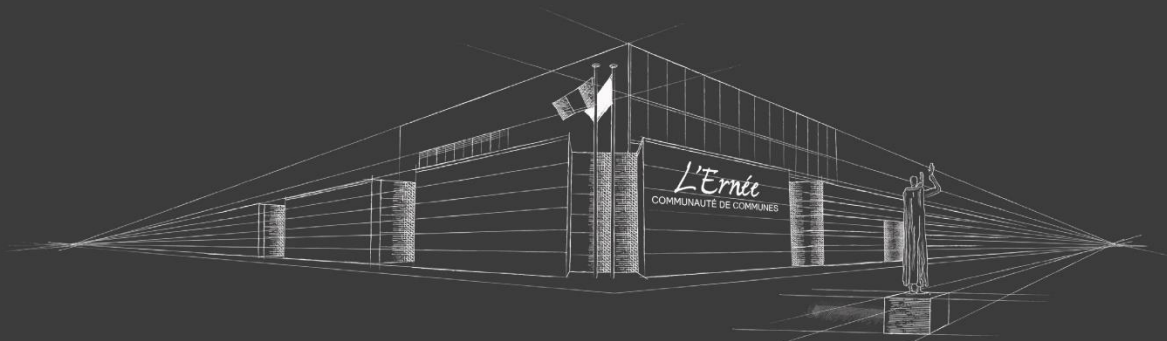


Table des matières

CONTEXTE JURIQUE	2
POURQUOI CE RAPPORT ?	3
QUELQUES CHIFFRES EXTRAITS DE « VERS L'EGALITE REELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES – CHIFFRES CLES – EDITION 2023.....	4
1. Emploi.....	4
2. La mixité des métiers.....	6
3. La rémunération	7
4. Parcours professionnels.....	9
LA SITUATION DU TERRITOIRE	12
LA SITUATION DES AGENTS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE	13
1. Répartition des effectifs par genre et par filière :.....	14
2. Répartition des postes à responsabilités :	15
3. Politique salariale :	16
4. Répartition du temps de travail :	20
PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR D'EGALITE FEMMES / HOMMES.....	20
FREQUENTATION DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'ERNEE	22
1. Services culturels.....	22
2. AquaFitness de l'Ernée – chiffres 2024.....	23
3. Pôle service de proximité	24
CONCLUSION.....	25

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 2023

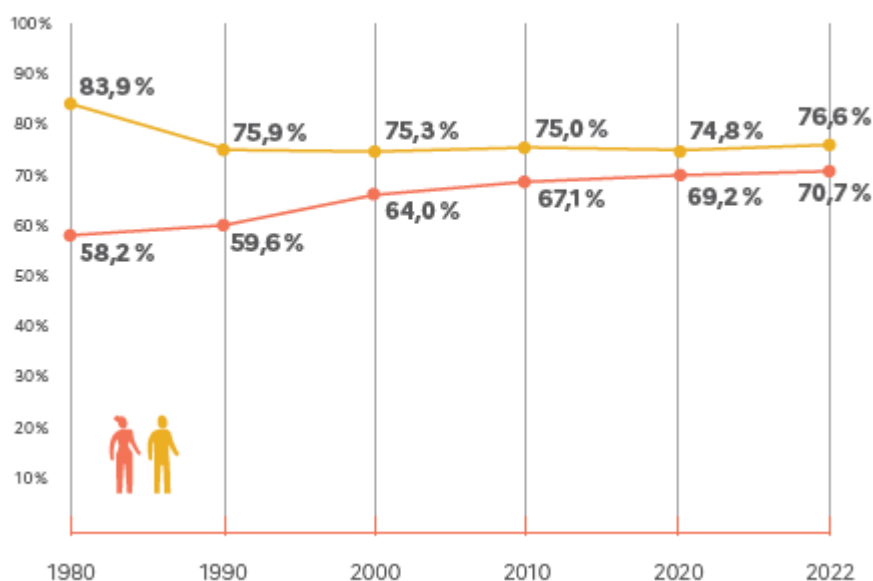
1. Emploi

Nombre d'actifs âgés de 15 ans et plus selon le sexe en 2022



Le taux d'activité des femmes se stabilise au fil des années mais demeure inférieur à celui des hommes.

Taux d'activité des 15-64 ans selon le sexe et l'année



Il s'avère qu'en 2022, la recours à l'activité est toujours plus fréquente chez les hommes que chez les femmes bien que l'écart ait tendance à diminuer.

La part des femmes travaillant à temps partiel reste toujours 3 fois plus élevée que celle des hommes.

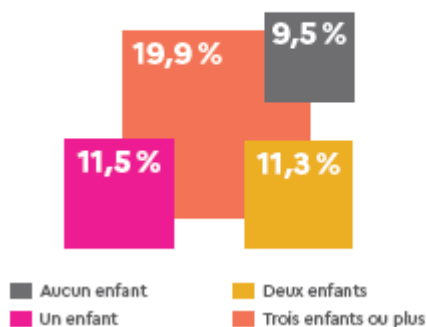


Part des femmes salariées et des hommes salariés travaillant à temps partiel en 2022

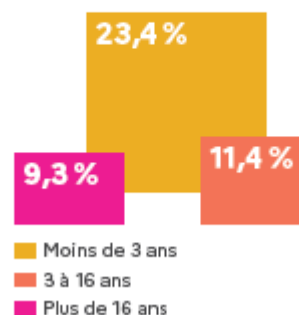


La différence de volume de travail rémunéré entre les femmes et les hommes augmente avec le nombre et l'âge des enfants. Il est constaté que les femmes ayant plusieurs enfants en bas âge ont tendance à moins travailler que les hommes.

Écart de volume de travail rémunéré entre les femmes et les hommes selon le nombre d'enfants en 2019

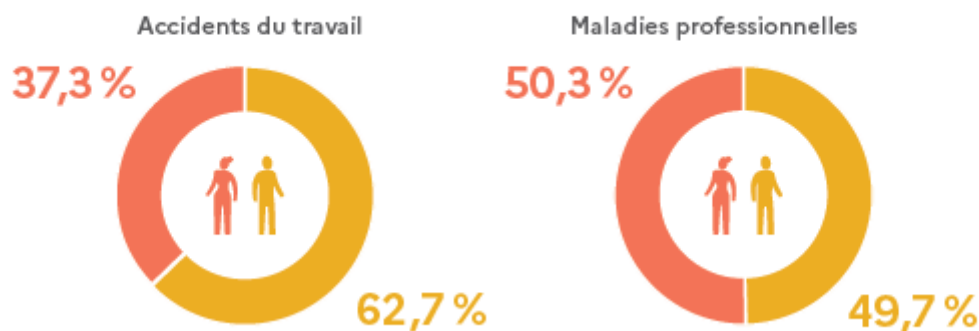


Écart de volume de travail rémunéré entre les femmes et les hommes selon l'âge du plus jeune enfant en 2019 (parents uniquement)



L'usure professionnelle semble être plus présente chez les femmes que chez les hommes avec une nette différence au niveau des recensements des accidents du travail :

Part des femmes et des hommes parmi les victimes d'accidents du travail* et maladies professionnelles** en 2019

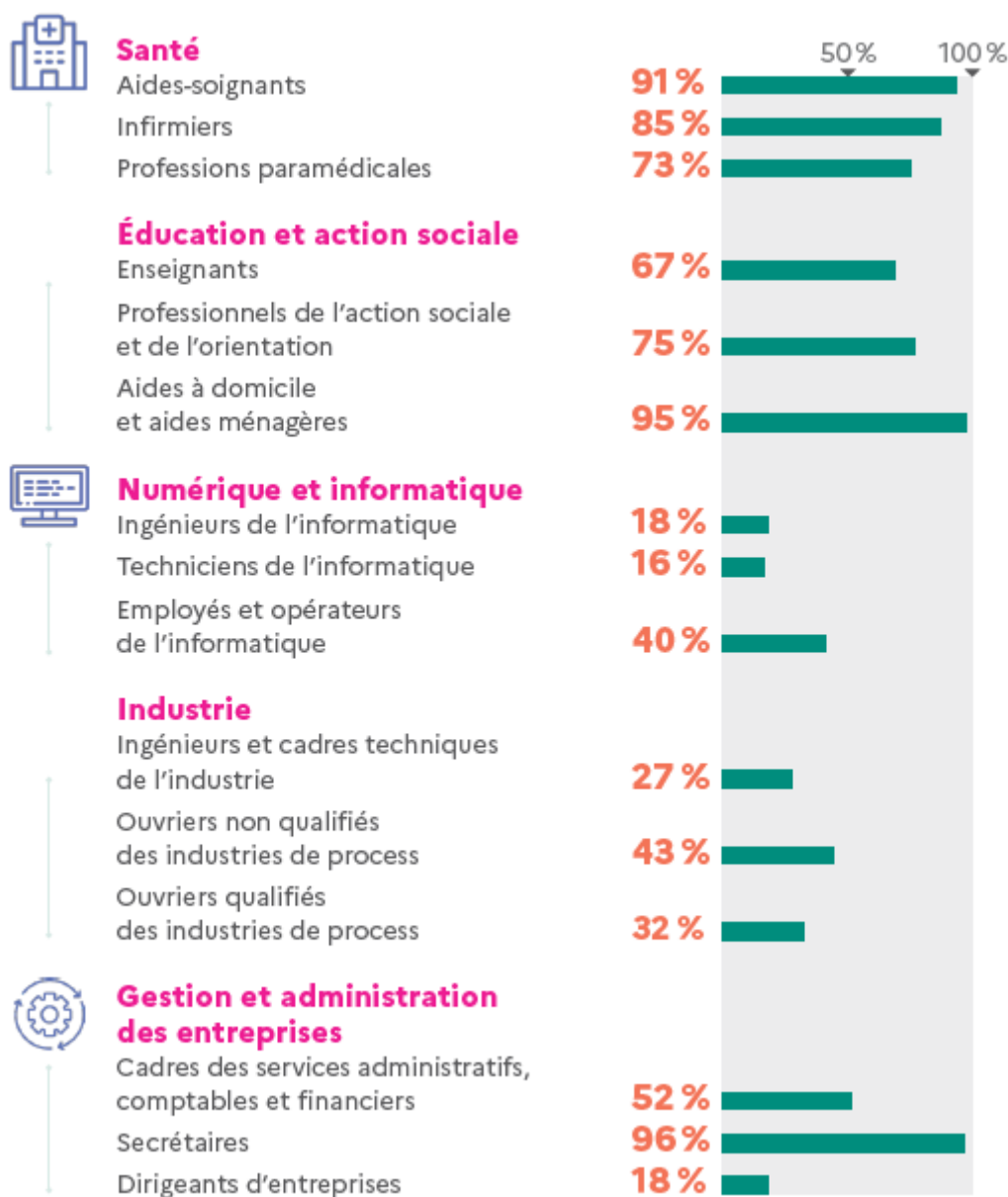


Ainsi 41% des femmes déclarent ne pas être capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite contre 34 % des hommes.

2. La mixité des métiers

Depuis 20 ans, la mixité des métiers progresse mais assez lentement. Aujourd'hui, seulement 8 salariés sur 10 exercent un métier « non mixte ».
 Par exemple, les femmes représentent 90% des aides-soignants mais seulement 18% des ingénieurs de l'informatique.

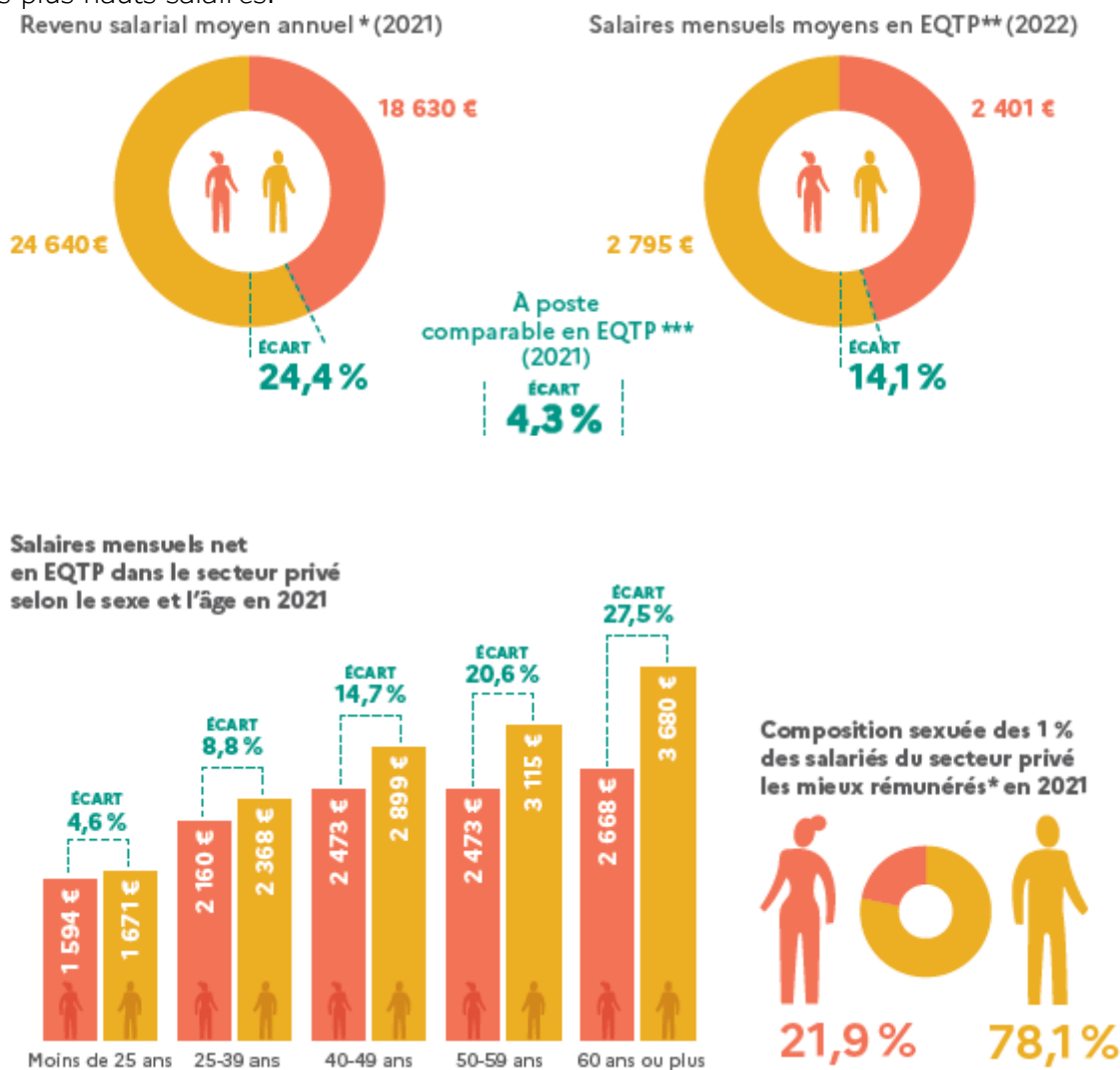
Part des femmes dans quelques métiers* et secteurs en 2017-2019



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.

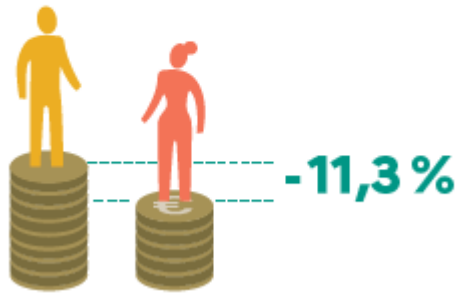
➤ Dans le **secteur privé**, les femmes gagnent en moyenne 14.1% de moins que les hommes et cet écart s'accroît avec l'âge. Les femmes demeurent sous représentées parmi les plus hauts salaires.



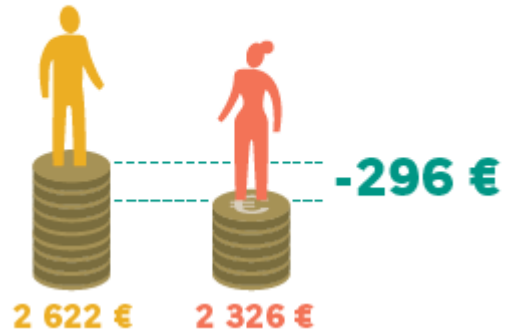
Il existe de réelles marges de progression pour davantage de représentation des femmes à la tête des entreprises, parmi les cadres dirigeants mais aussi parmi les membres des instances dirigeantes.

➤ Dans la **fonction publique**, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois que les hommes.

Écart de salaire net mensuel en EQTP entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la fonction publique en 2021 (tous agents)

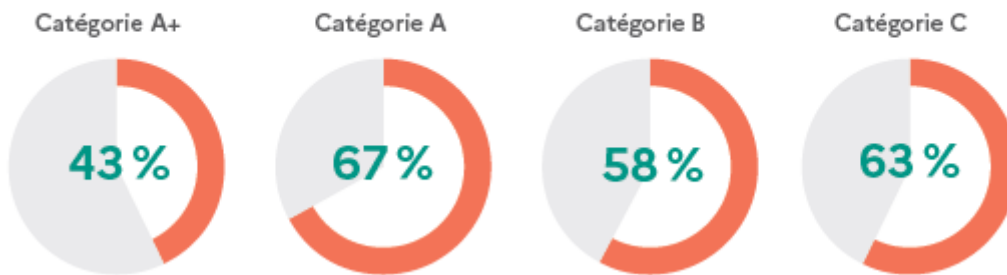


Salaires nets mensuels moyens en EQTP mensualisé en 2021 dans l'ensemble de la fonction publique (tous agents)

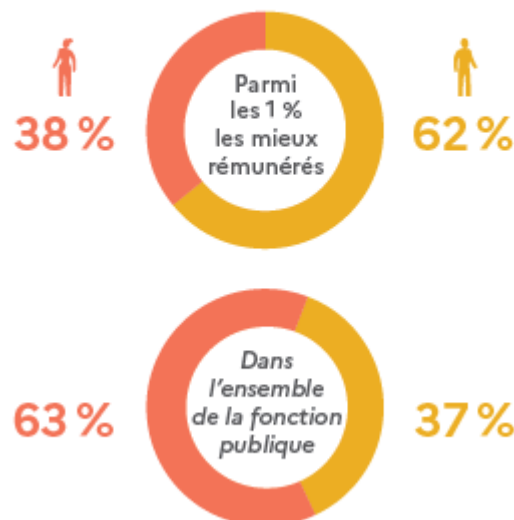


Pour la première fois en 2020, l'objectif des 40% de femmes primo-nommées dans les emplois d'encadrement et de direction au sein de la fonction publique d'Etat est atteint. Cependant, les femmes demeurent minoritaires dans les catégories hiérarchiques élevées et les plus hautes rémunérations.

Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2021



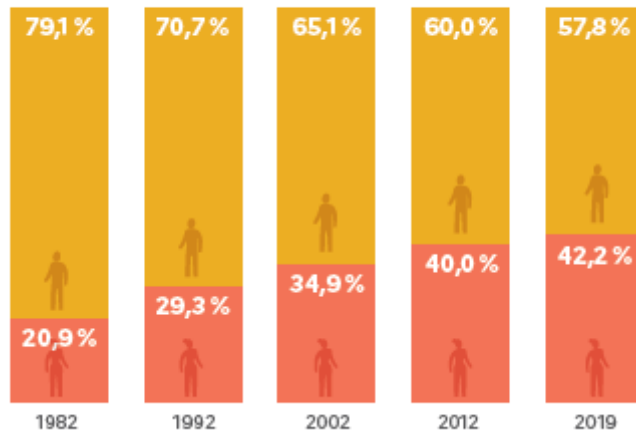
Part des femmes et des hommes parmi les 1 % des agents publics les mieux rémunérés en 2021



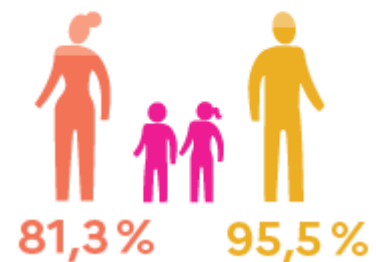
4. Parcours professionnels

La part des femmes parmi les cadres a doublé en 40 ans, mais la parentalité continue d'affecter davantage d'activité des mères.

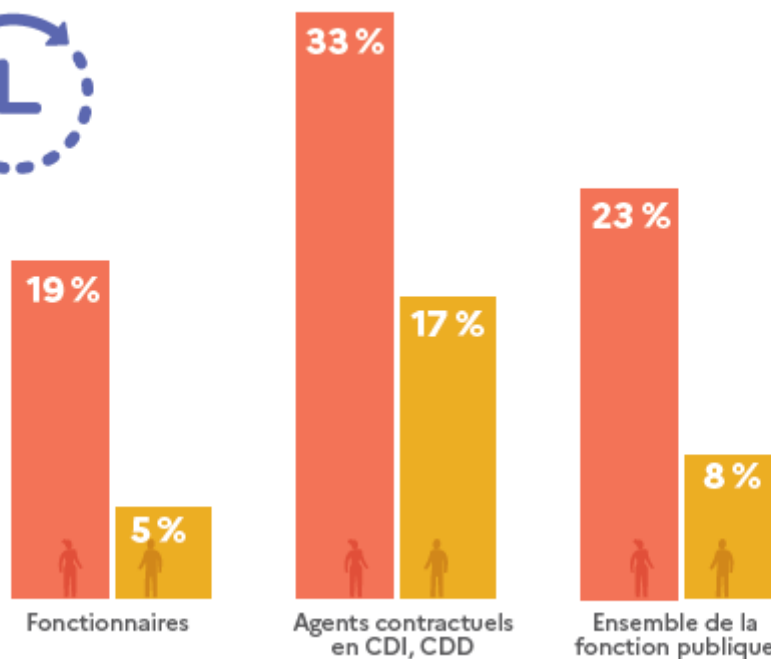
Part des femmes et des hommes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures entre 1982 et 2019



Taux d'activité des mères et des pères en couple avec enfants en 2020

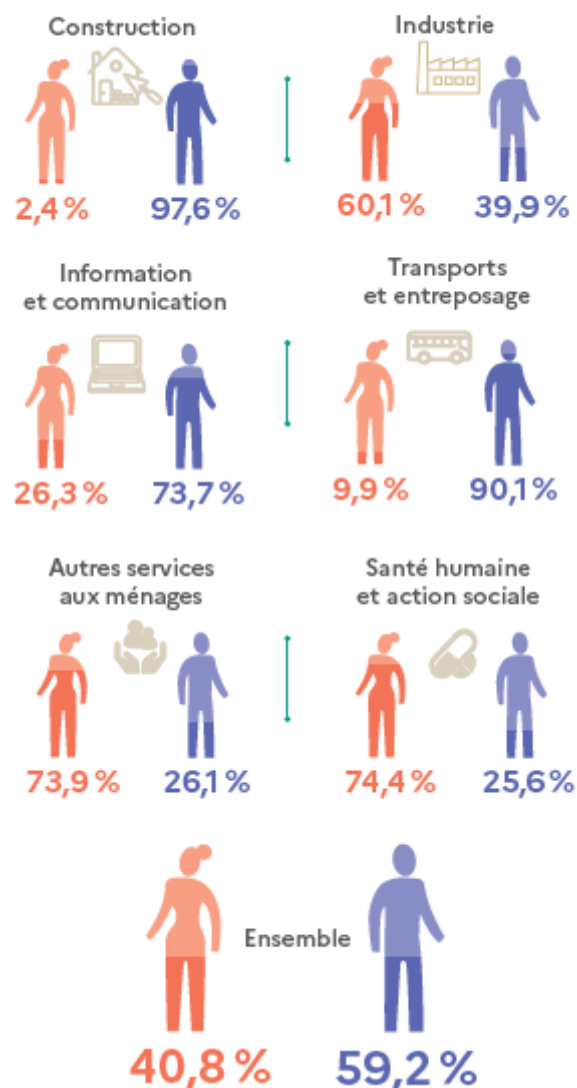


Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la fonction publique selon le statut en 2022

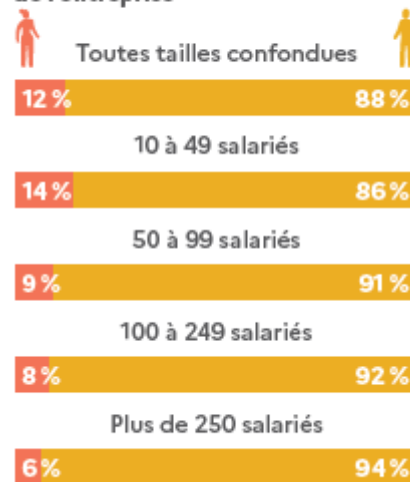


Quatre entreprises sur 10 ont été créées par une femme en 2021, mais les femmes demeurent minoritaires parmi des dirigeants de PME ou d'ETI.

Répartition des créateurs d'entreprises individuelles pour quelques secteurs en 2021

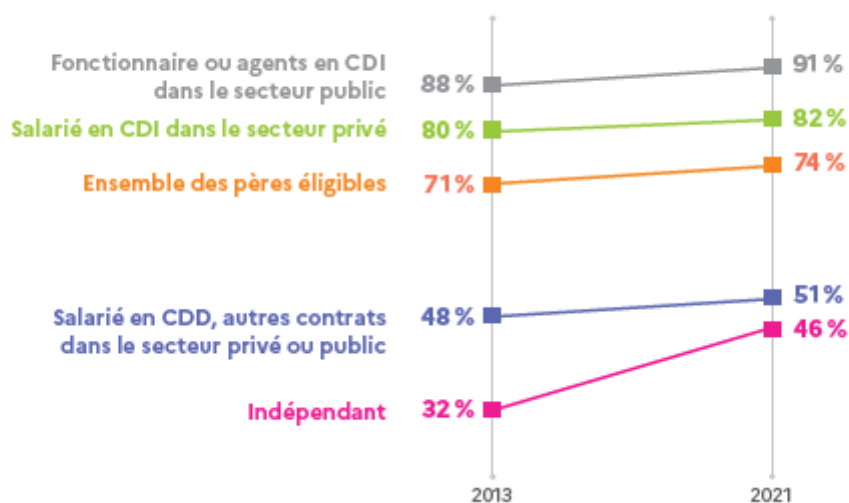


Part des femmes et des hommes parmi les dirigeants de PME de plus de 10 salariés et d'ETI selon la taille de l'entreprise



Cependant, il est intéressant de noter que le recours au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant progresse.

Évolution du taux de recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant selon le statut dans l'emploi entre 2013 et 2021



Dans la Fonction Publique, globalement les femmes demeurent majoritaires, 6 agents sur 10 sont des femmes.

Nombre d'agents publics au 31 décembre 2021



Part des femmes dans les effectifs selon la fonction publique

Fonction publique d'État



57 % de femmes

Fonction publique territoriale



61 % de femmes

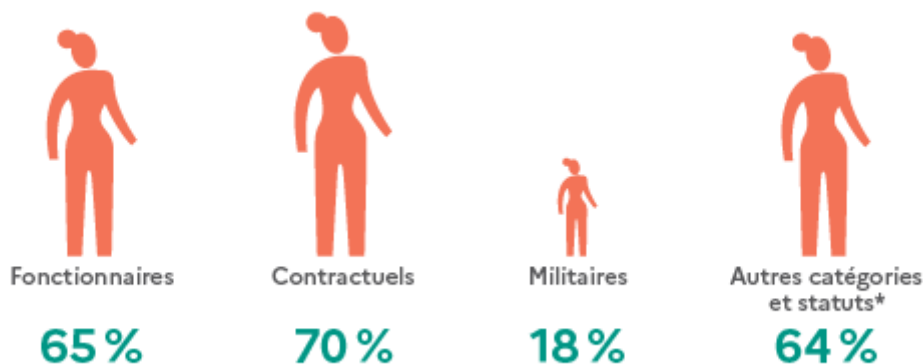
Fonction publique hospitalière



78 % de femmes

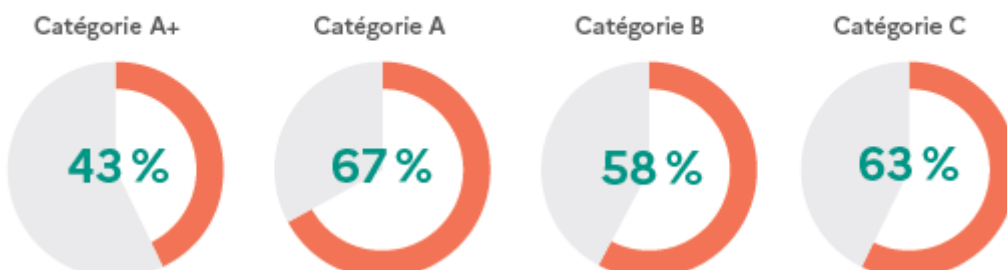
Elles sont surreprésentées parmi les contractuels et dans la fonction publique hospitalière.

Taux de féminisation par statut au 31 décembre 2021



Cependant, force est de constater qu'elles deviennent minoritaires sur les postes à hautes responsabilités (catégorie A+).

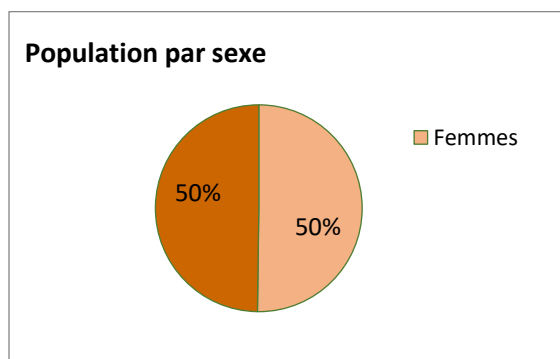
Part des femmes dans les effectifs de l'ensemble de la fonction publique par catégorie hiérarchique au 31 décembre 2021



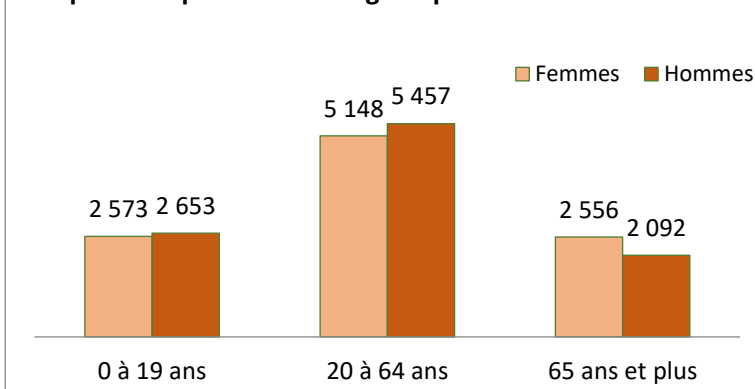
Au 1^{er} janvier 2024, la France compte 68.4 millions d'habitants, soit 0.3% de plus qu'un an auparavant.

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.

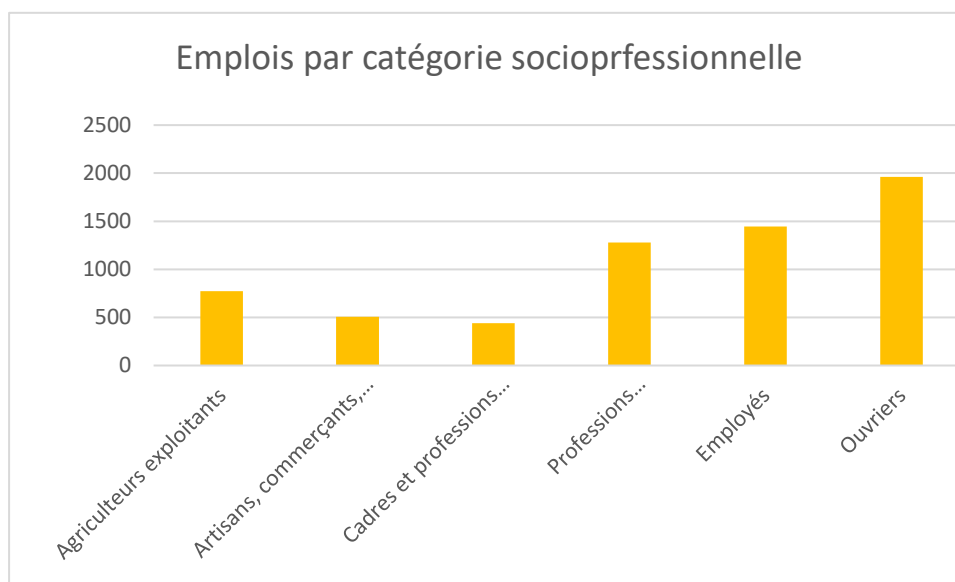
Mais, comme sur le plan national, une homogénéité entre les femmes et les hommes perdure sur le territoire (source INSEE RP 2021) :



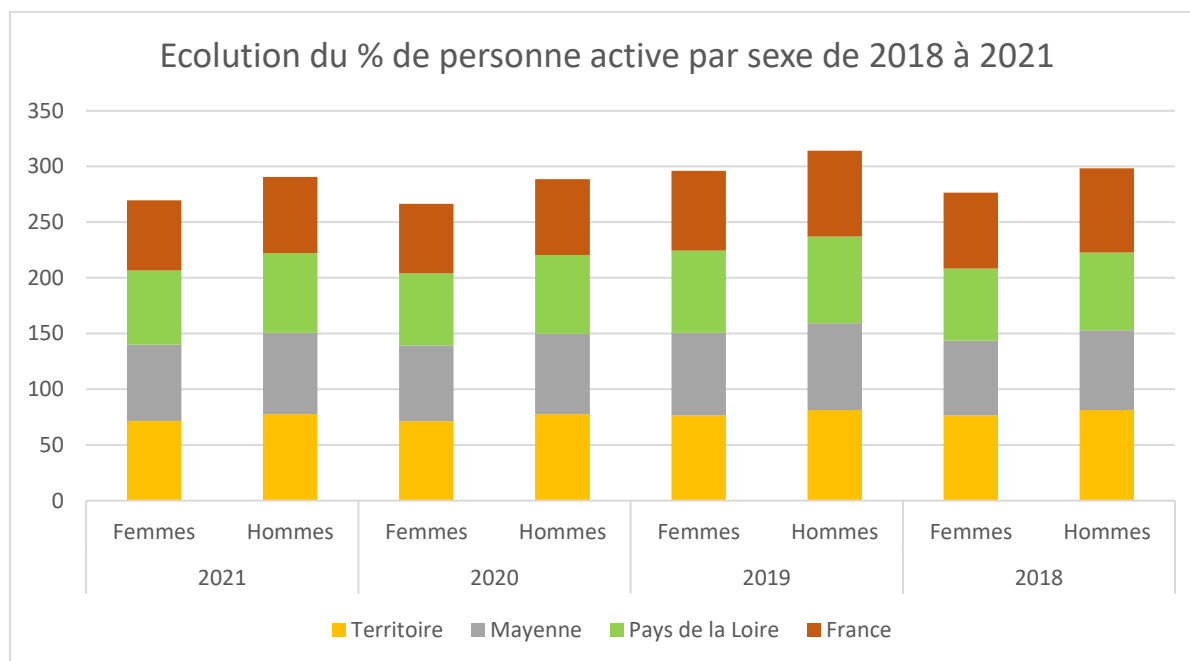
Comparaison par tranche d'âge et par sexe



Le taux d'activité sur le territoire a diminué entre 2018 et 2021 (- 5.38 %). Cependant, la tendance se renverse puisqu'il est en légère augmentation pour l'année 2021 en 2020 (+0.20 %). Les informations recensées montrent une légère diminution des emplois proposés sur le territoire de l'Ernée depuis 2015 (-5%) mais une augmentation des actifs ayant un emploi et résidant dans la zone (+ 1.26%), avec une majorité d'ouvriers.



Bien que le taux d'activité entre les femmes et les hommes aient tendance à diminué sur 2021 sur le territoire de l'Ernée (les chiffres 2022 ne sont pas connus à ce jour), conformément à la tendance nationale, ce taux reste toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes (+ 3.61 %). 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 COMMUNAUTE 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 31/12/2023, les politiques communautaires étaient assurées par 82 agents pour 73.40 ETP sur emplois permanents. La collectivité embauchait également un agent sur la base d'un contrat de projet et 3 agents sur la base d'un accroissement temporaire d'activités.

A cette date, des postes sont encore à pourvoir ou en cours de recrutement.

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 10 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.

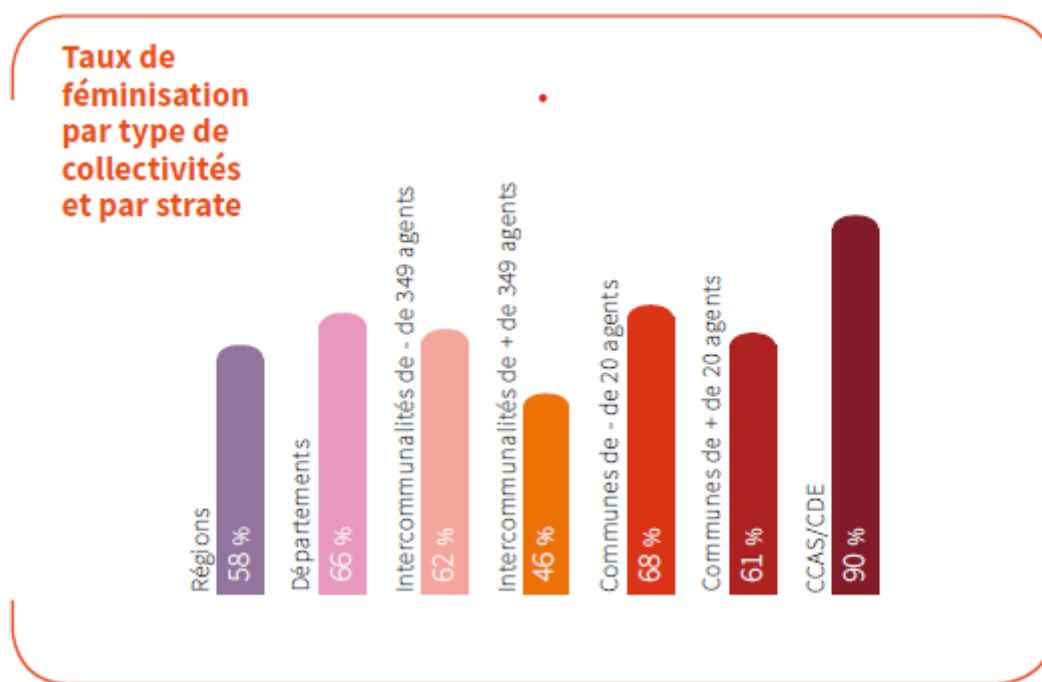
Un an après, cette disparité a tendance à diminuer : 48 % de femmes et 52% de femmes.

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 8 agents (postes pourvus) sur 30 agents recensés dans la filière technique.

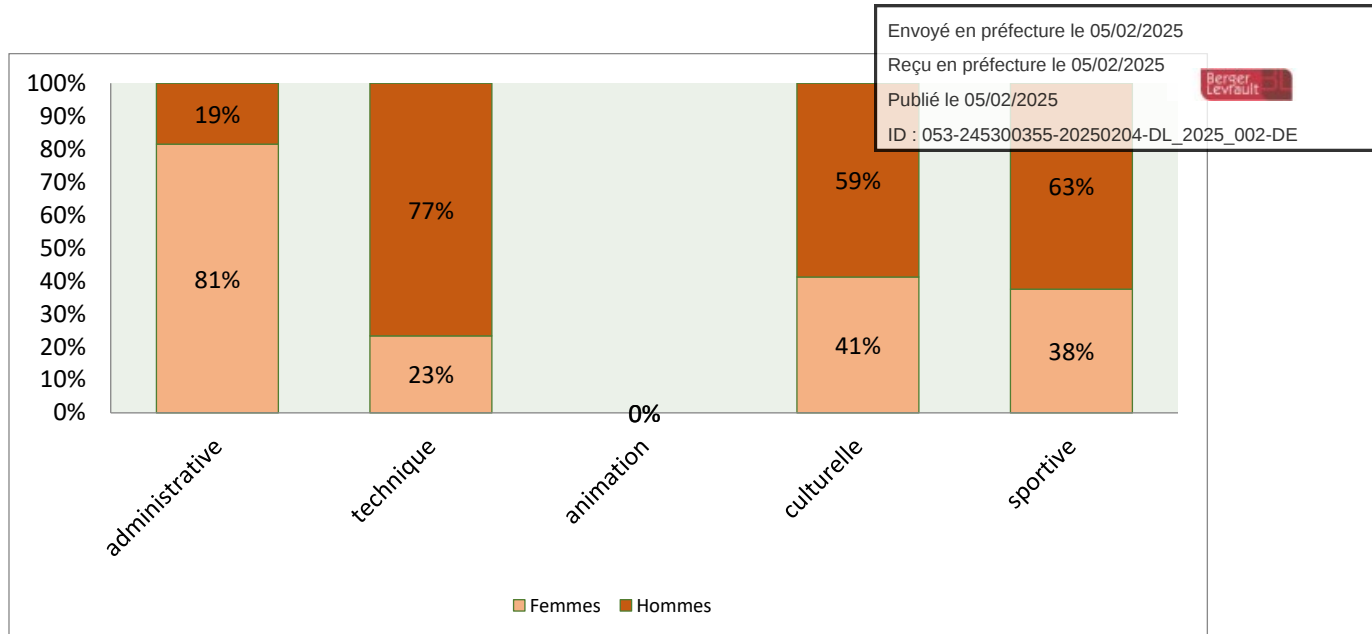
Ces données sont également la conséquence des profils présents sur le marché du travail.

L'étude nationale sur l'égalité professionnelle Hommes – Femme dans la FPT au 31/12/2018 indique que le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale varie en fonction des collectivités et de leurs compétences exercées. Les intercommunalités ont des structures les plus équilibrées en matière de répartition femmes-hommes, le taux de féminisation étant de 53%.

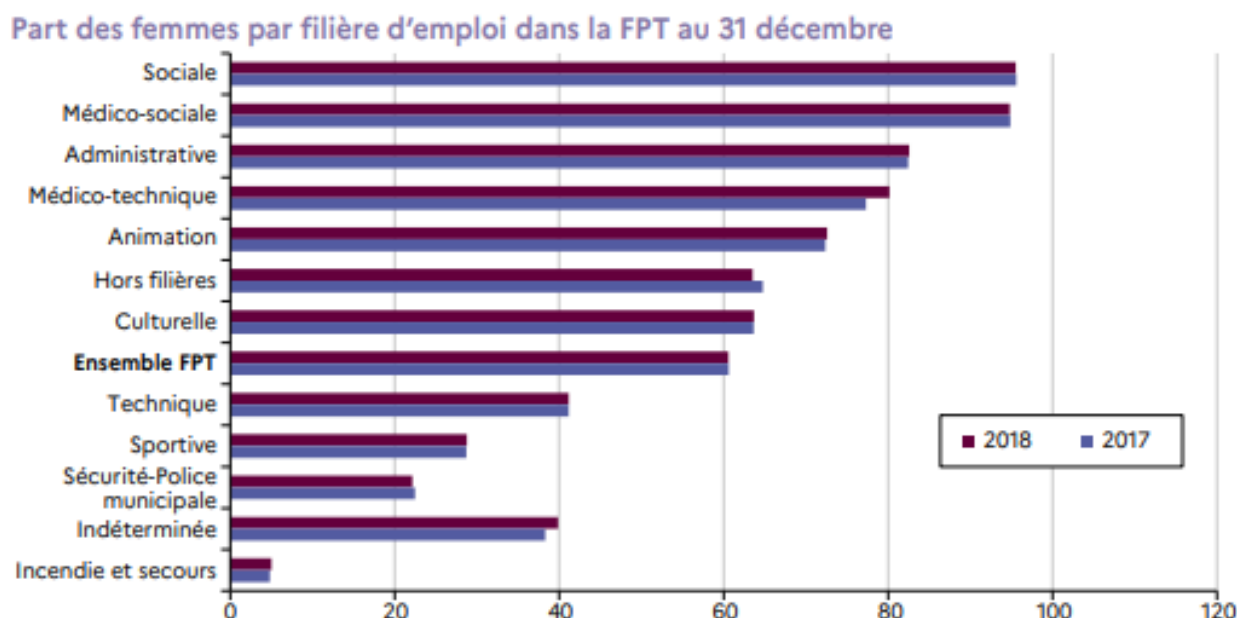
Graphique taux de féminisation par type de collectivité (chiffres au 31/12/2017) :



Le graphique ci-dessous présente de taux de féminisation de la Communauté de communes de l'Ernée par filière, sur la base des emplois pourvus au 31/12/2023 :



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



2. Répartition des postes à responsabilités :

Au 1/01/2023, l'organisation des services de la Communauté de communes était répartie en 1 direction et 7 pôles intégrant différents services dont les services communs : système d'information, ressources humaines, conseil en énergie partagée, 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 pôles est la suivante :

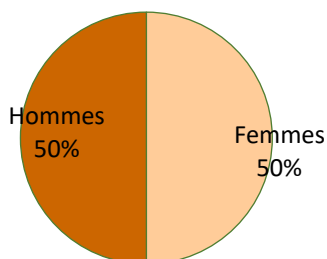
Répartition des emplois d'encadrement supérieur et de direction

Envoyé en préfecture le 05/02/2025

Reçu en préfecture le 05/02/2025

Publié le 05/02/2025

ID : 053-245300355-20250204-DL_2025_002-DE

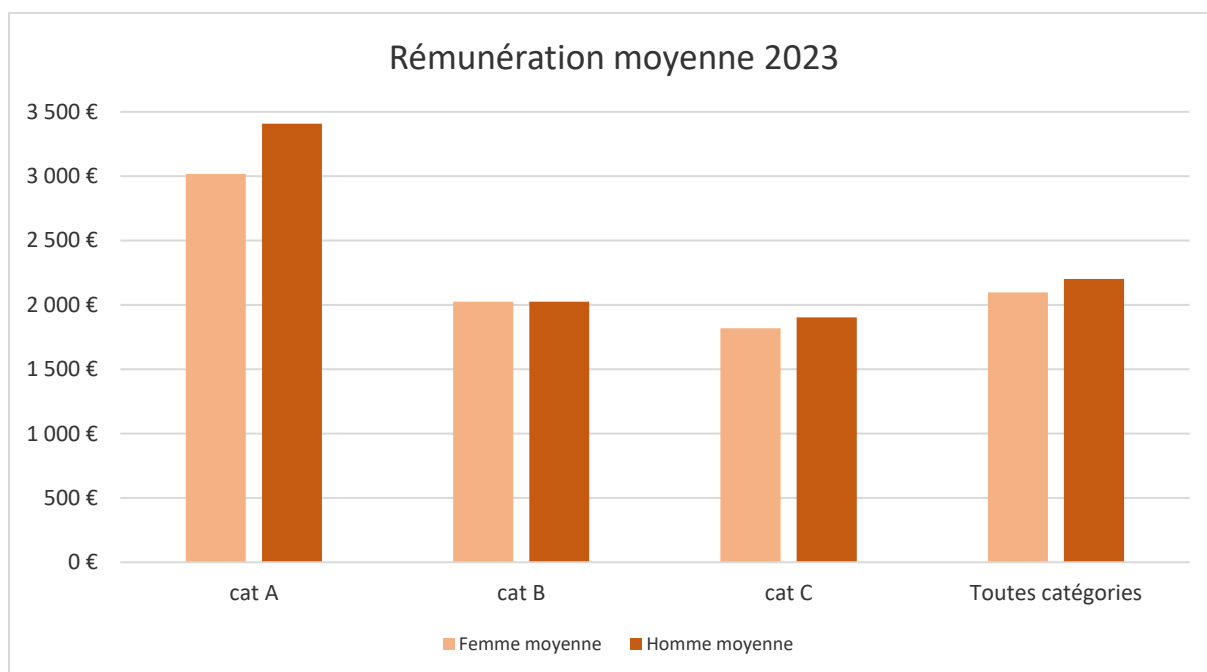


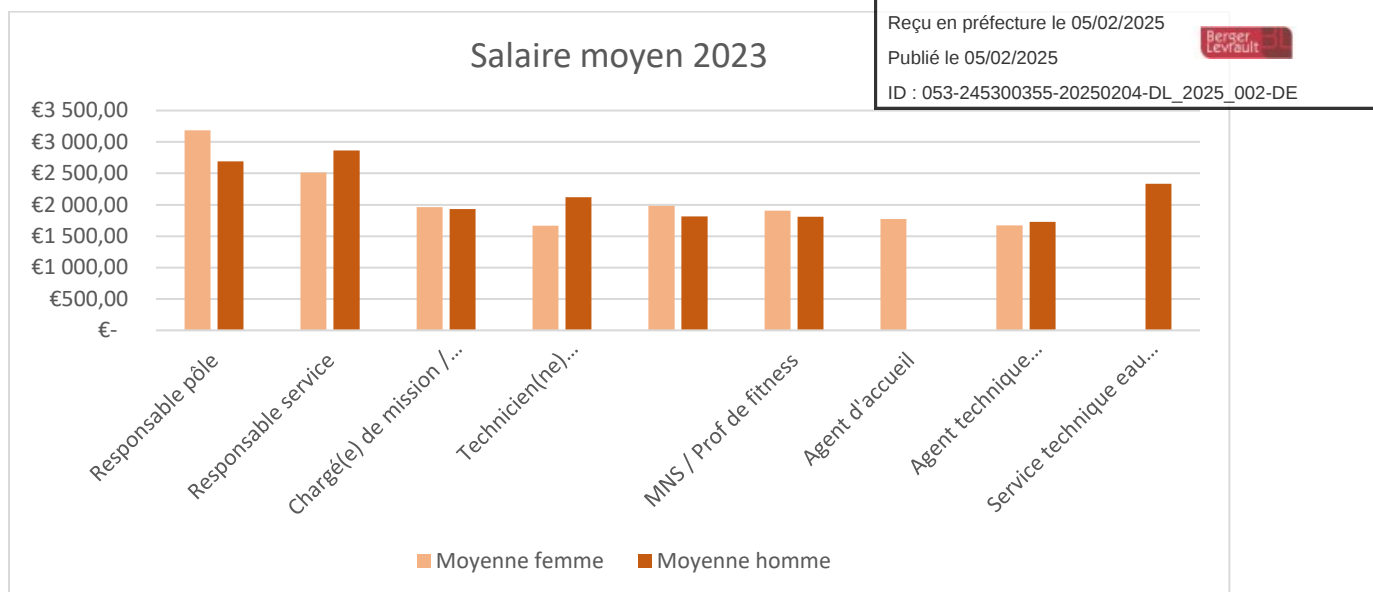
Il est intéressant de noter que le taux de féminisation sur des postes de direction dans les EPCI au niveau national est de 30%.

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 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 2022, tous statuts confondus (fonctionnaires ou non), un salarié de la fonction publique gagne en moyenne en équivalent temps plein (EQTP) 2 527 € nets par mois (2 431 € en 2022, soit + 3.95%). Le salaire net moyen est de 2 743 € (2 688 € en 2021, soit +2.05%) dans la fonction publique de l'État (FPE), de 2 734 € (2 590 € en 2021, soit +5.56%) dans la fonction publique hospitalière (FPH) et de 2 145 € (2 039 € en 2021, soit +5.20%) dans la fonction publique territoriale (FPT).

Cette hausse en 2022 est principalement due à la revalorisation du point d'indice de la fonction publique (+3,5 % au 1er juillet 2022), à l'augmentation de l'indice minimum de traitement indiciaire de 12 points (atteignant l'indice majoré 352) ainsi qu'aux trois revalorisations du Smic intervenues en cours d'année. D'autres facteurs y contribuent dans une moindre mesure : la reconduction du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ; les mesures de revalorisation des grilles indiciaires des agents de catégorie C ; et enfin, la hausse du plafond d'exonération des heures supplémentaires.

Cependant, cette évolution reste relative compte tenu du fort regain de l'inflation connu en 2022 : +5.2% après +1.6% en 2021.

2 145



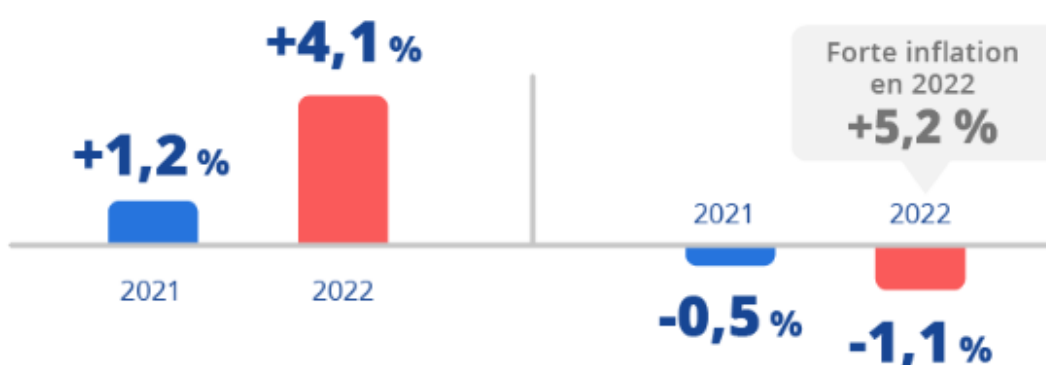
net par mois

ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN

en euros courants

en euros constants

(corrigé de l'évolution des prix)



Pour les salariés présents toute l'année en 2021 et 2022 chez le même employeur et avec la même quotité de travail, le salaire net moyen en Euros constants diminue de 1.4%

Les femmes gagnent en moyenne 7,9 % de moins que les hommes, un écart en très légère baisse sur un an (-0,1 point). À caractéristiques identiques, l'écart est de 4,8 %, inchangé par rapport à 2021.

L'ÉCART ENTRE FEMMES ET HOMMES EST STABLE À PROFIL IDENTIQUE

Salaire net des femmes
inférieur de
7,9 %
en moyenne à celui
des hommes



À caractéristiques données*,

inférieur de

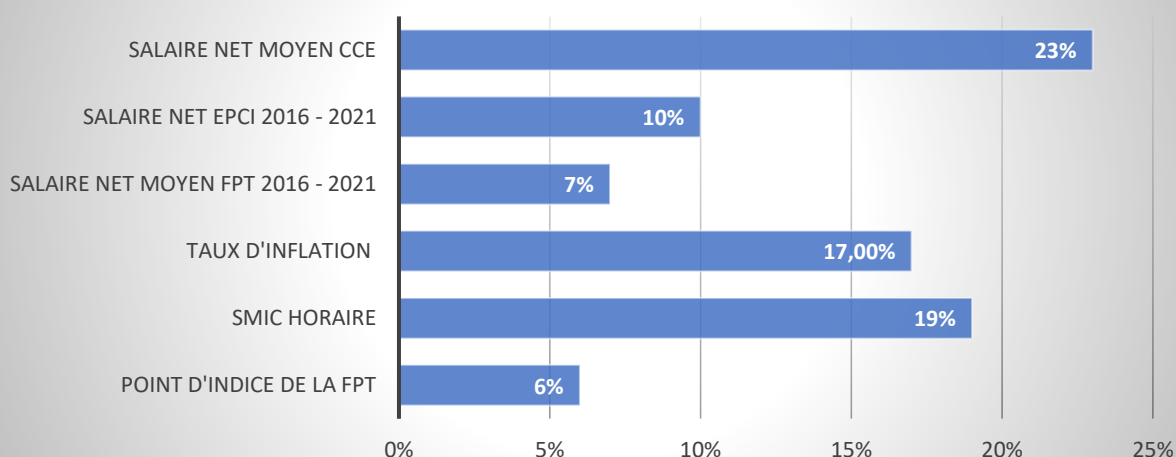
4,8 %

→
stable
par rapport
à 2021

* Âge, grade, catégorie, travail
à temps partiel ou non, statut et type
d'employeur identiques

Le salaire net moyen en équivalent temps plein atteint 2 021 euros par mois dans les communes et 2 351 euros dans les départements. Pour la Communauté de communes de l'Ernée, il est de 2 154 €.

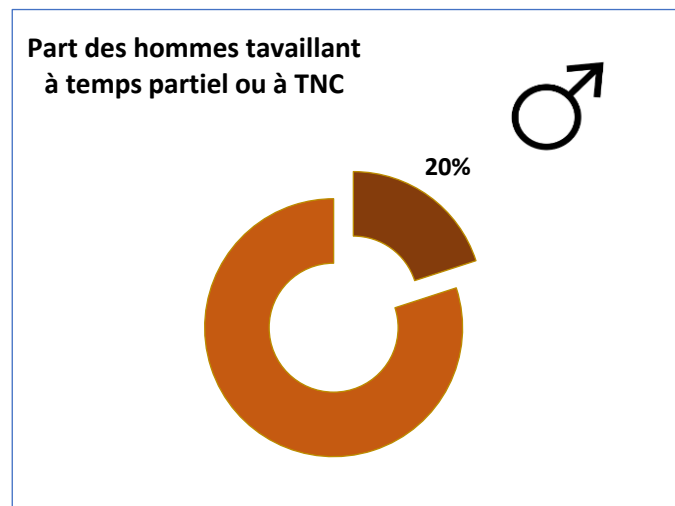
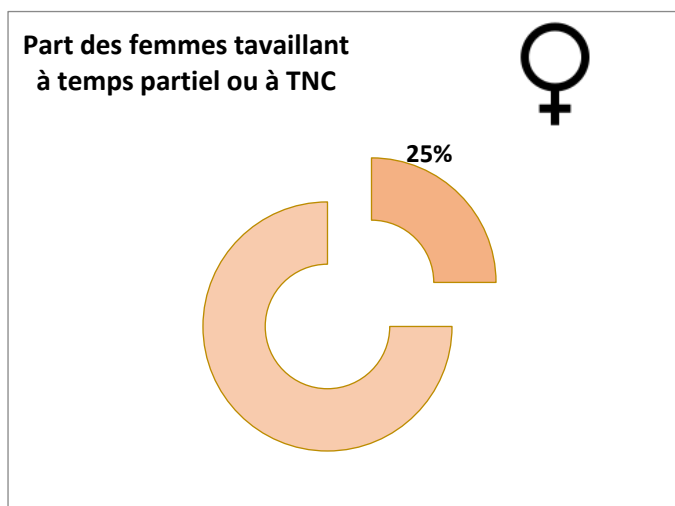
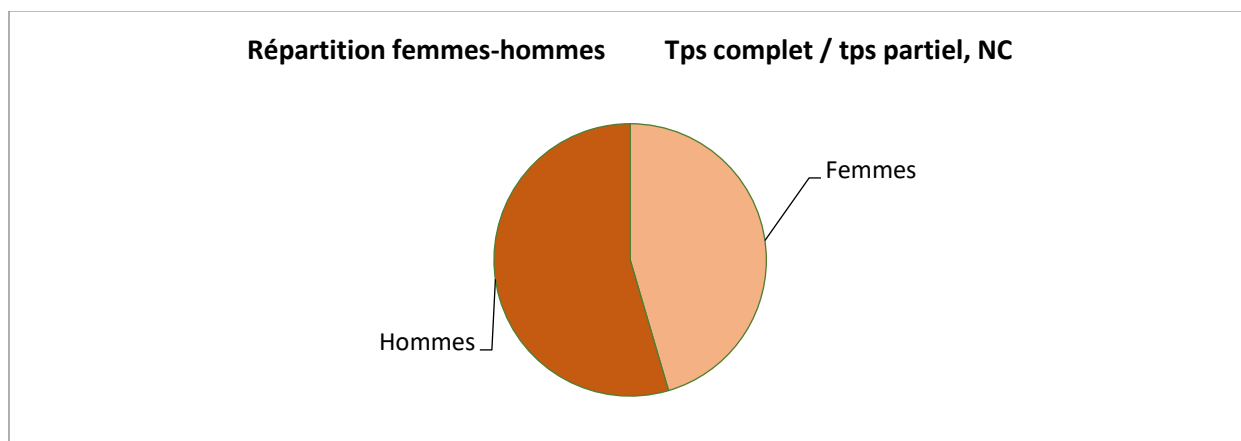
Taux évolution moyen 2016 à 2022



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.



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 a décidé de poursuivre sa politique d'égalité femmes/hommes en poursuivant et/ou développant les mesures suivantes :

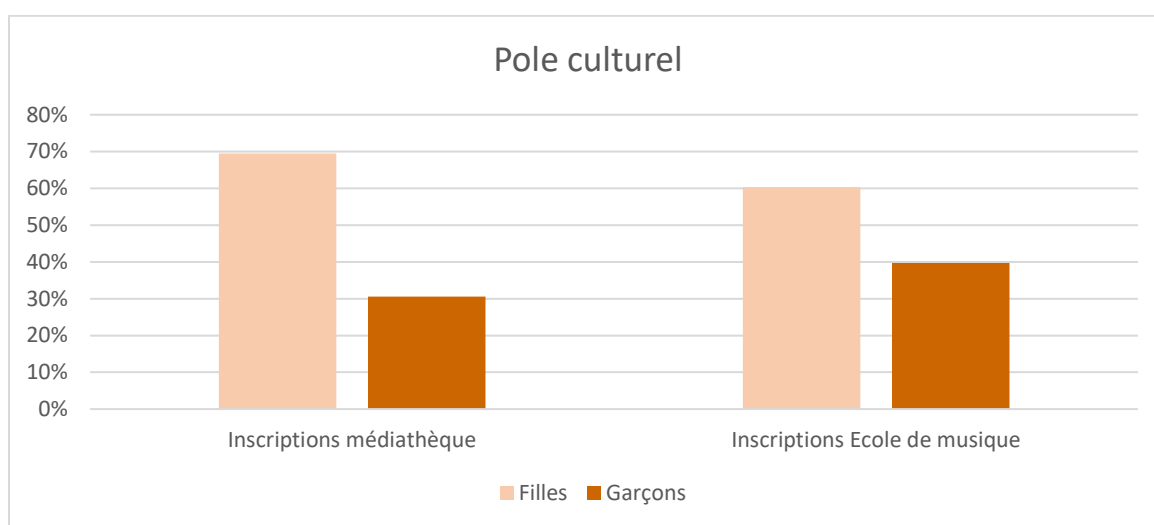
- Etablir, annuellement, une étude de situation comparée femmes/hommes

- 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.

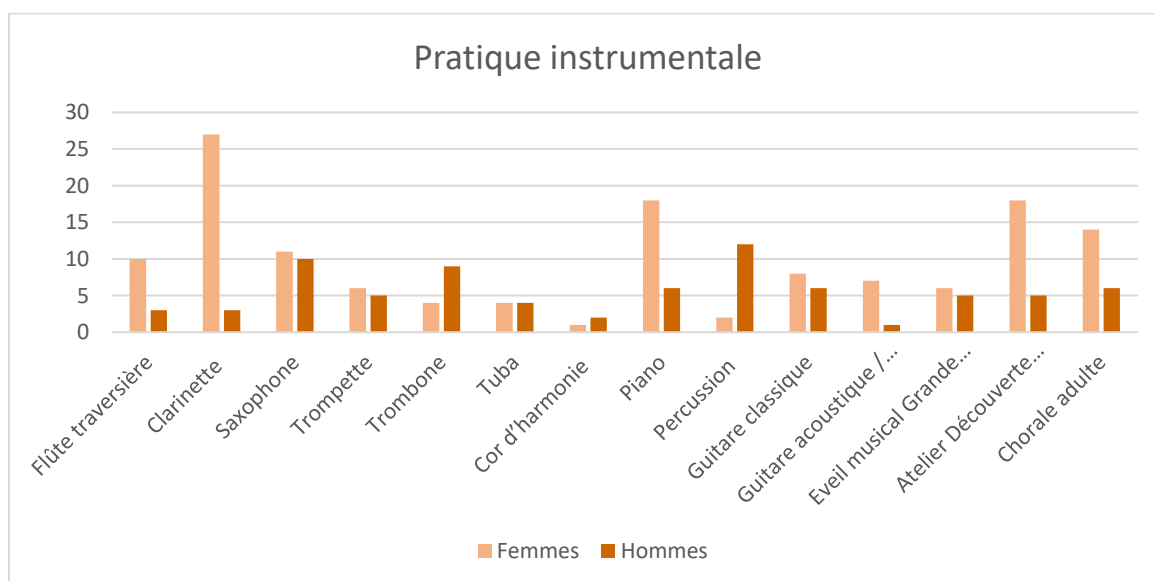
Au travers de ses politiques publiques, la Communauté de communes touche des publics très diversifiés. Les éléments statistiques présentés ci-après apportent des informations sur la répartition des usagers en fonction de leur sexe.

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.

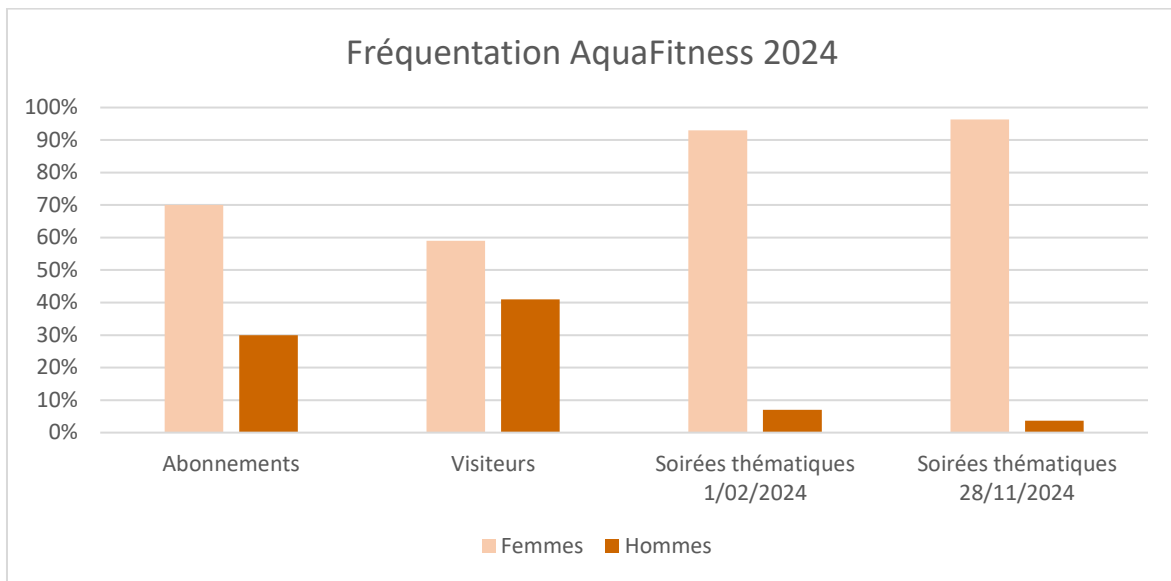
1. Services culturels



Il est à préciser que le nombre d'inscriptions à la médiathèque ne reflète pas à 100% l'influence des médiathèques. En effet, de nombreuses personnes fréquentent les bibliothèques sans être inscrits ou sans emprunter de documents.

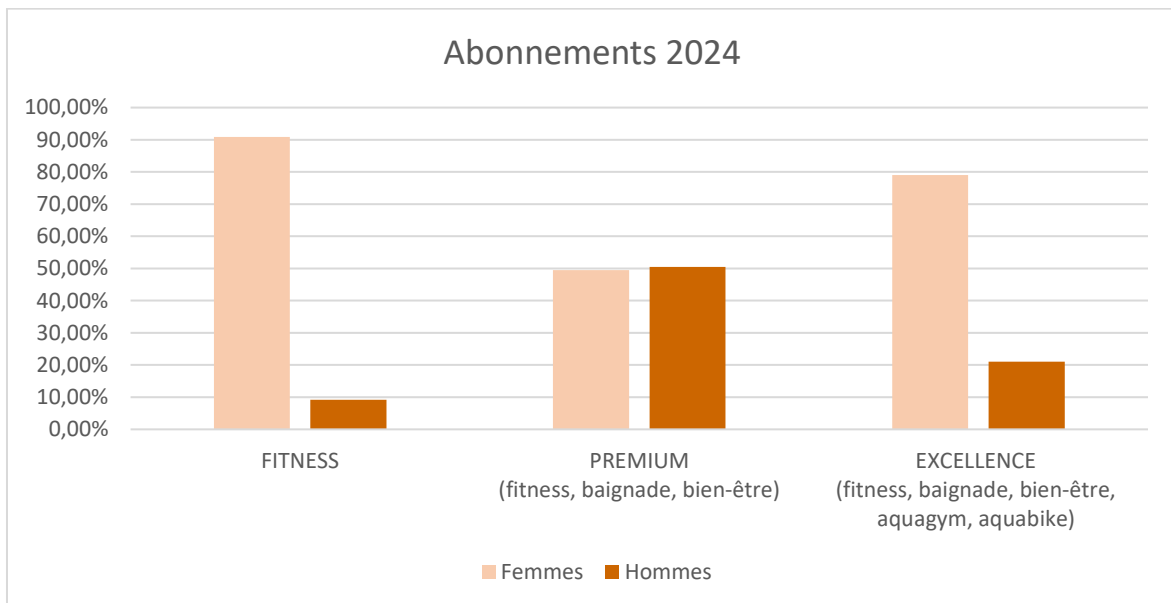


2. AquaFitness de l'Ernée – chiffres 2024



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 reste très largement fréquenté par la gent féminine notamment pour la pratique du Fitness :

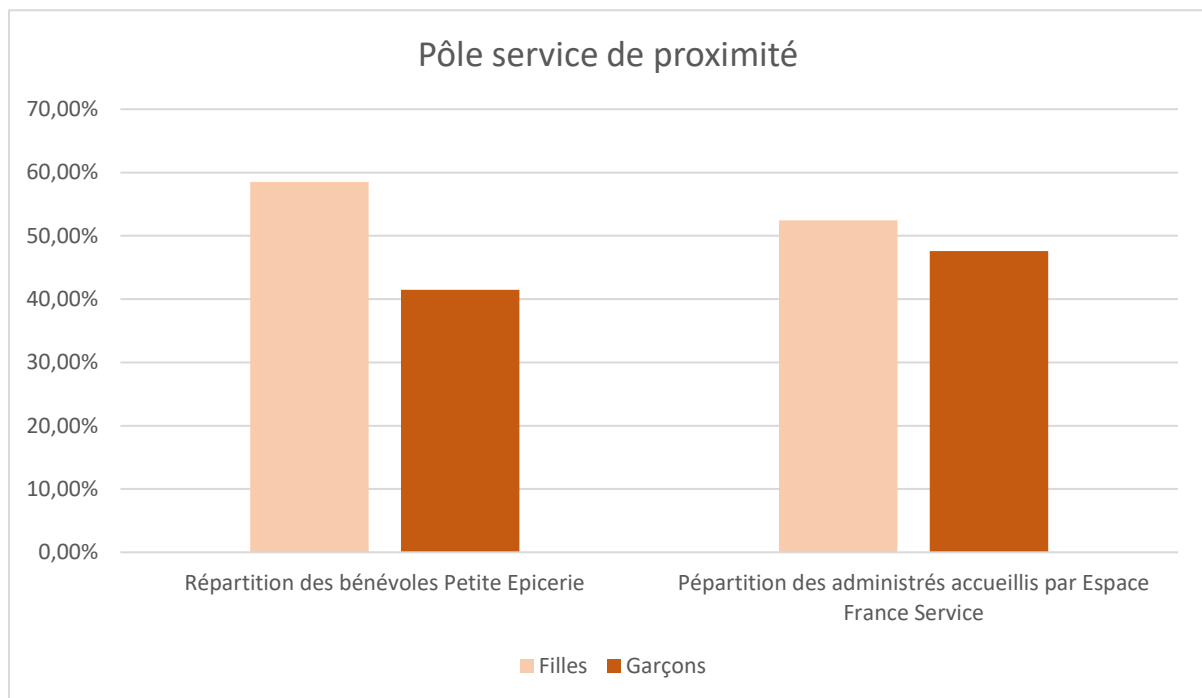


Concrètement les activités aquatiques ou cours forme fitness sont majoritairement pratiqués par les femmes. Sur les accès libre natation ou accès salle de fitness la tendance se rééquilibre un peu plus.

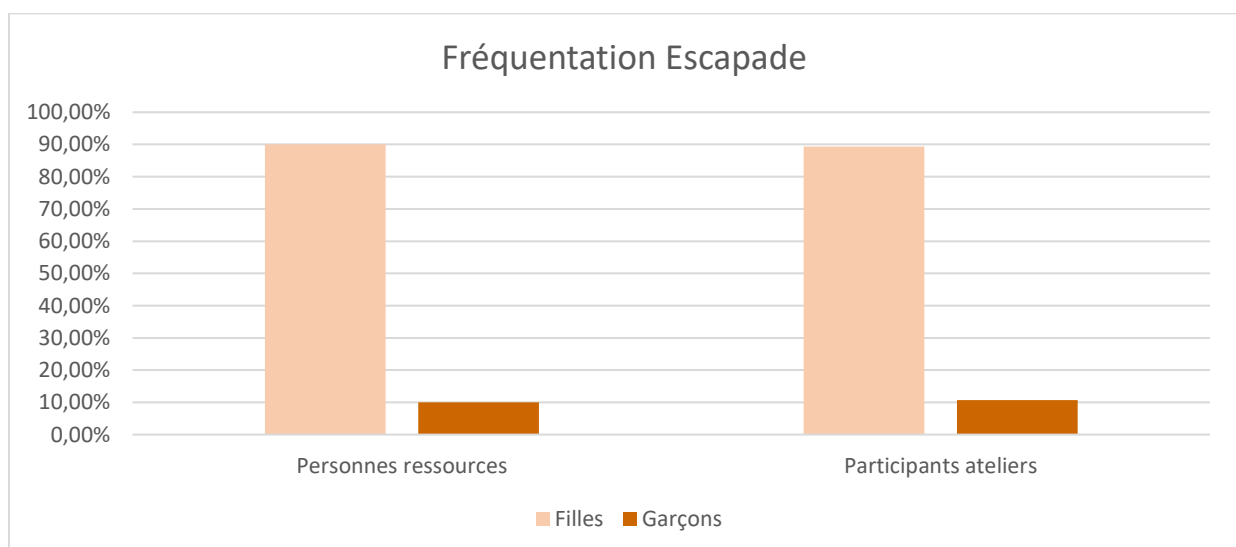
L'AquaFitness organise régulièrement des soirées à thèmes (soirée zen, Halloween, cinéma...). Ce genre d'évènement est fréquenté en majorité par la gent féminine.

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 2024, la tendance reste la même qu'en 2022 concernant la répartition des bénévoles de la Petite Epicerie et des administrés accueillis par Espace France Service : la gent féminine reste majoritaire. Mais, on peut tout de même noter une augmentation de la présence masculine : + 2.30 % pour les bénévoles de la petite épicerie, + 7.45 % pour les administrés accueillis par France Service.



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 2023.

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.