



Contexte et Objectifs

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants :

En application des dispositions de l'article L 2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales, et préalablement aux débats sur le projet d'orientation budgétaire, un rapport annuel doit être présenté sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les politiques menées sur le territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel de notre République, relayée au quotidien par la CC Forez-Est qui porte une double responsabilité :

- En tant qu'employeur : l'égalité femmes-hommes est une priorité constante dans la gestion des ressources humaines de notre collectivité composée de 210 agents et d'une large diversité de services. Il est essentiel de mettre en œuvre des actions concrètes pour garantir une égalité effective entre les femmes et les hommes.
- En tant qu'autorité publique locale, dans la mise en place et le déploiement des politiques publiques de ce territoire rassemblant 42 communes et près de 65 000 habitants.

L'objectif de ce rapport est de présenter un diagnostic de la situation actuelle en matière d'égalité professionnelle et de proposer un **plan d'actions** visant à réduire les inégalités persistantes et à favoriser l'intégration de l'égalité dans toutes les dimensions de notre organisation.

Ce rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes doit à la fois porter sur la politique des ressources humaines (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la CC Forez-Est) (**volet 1**) et sur les politiques publiques en faveur du droit des femmes et de l'égalité femmes-hommes auprès des habitants du territoire (**volet 2**).

1 – La politique des ressources humaines

Ce premier volet permet d'appréhender la CC Forez-Est comme employeur, en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par délibération n°2024.003.14.02BC du Bureau Communautaire de la CC Forez-Est en date du 14 février 2024, un plan d'actions pluriannuel 2024-2026 visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été approuvé et mis en place en lien avec les Lignes Directrices de Gestion de la CC Forez-Est.

C'est ce plan d'actions pluriannuel 2024-2026 qui constitue la déclinaison de la politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle en présentant successivement :

- Le bilan des actions du plan précédent (2021-2023)
- L'état des lieux

Il est précisé que le taux de féminisation a peu évolué entre 2022 et 2024 : 74,9% en 2022, 73,6% en 2023 et 75,4% en 2025. Ce taux élevé s'explique toujours et notamment par la nature des compétences exercées par la CC Forez-Est (gestion de 5 crèches communautaires, relais petite-enfance, et lieux d'accueil parents enfants) qui n'attire peu voire pas de professionnels de sexe masculin.

- Les orientations à venir déclinées autour des 4 axes suivants :
 - o **Axe 1 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Bilan partiel 2025 : le régime indemnitaire en place (RIFSEEP) est toujours fondé sur des cotations liées aux métiers et non à l'agent pour la partie fixe « IFSE ». Ce critère tend à aplanir les écarts liés aux genres.

Pour 2026, et avec le transfert des compétences « eau potable » et « assainissement collectif », les agents transférés conserveront leurs acquis notamment sur la partie fixe IFSE du régime indemnitaire, ce qui pourrait engendrer des disparités. Les nouvelles recrues seront cependant assujetties aux règles définies par la CC Forez-Est en matière de régime indemnitaire.

En réponse aux actions annoncées dans le plan 2024-2026, et issue des réflexions d'un groupe de travail, des grands principes guidant la revalorisation des contractuels ont été adoptés, sans distinction de genre.

En parallèle, la CC Forez-Est publie sur son site internet des indicateurs de mesure et de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. L'index 2024 publié en 2025 est 95/100 pour la CC Forez-Est.

- **Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

Bilan partiel 2025 : l'ensemble des actions proposé dans le plan d'actions a été mené et continue de se poursuivre.

Pour exemples non exhaustifs : les offres d'emploi sont toujours non genrées, le marché relatif aux vêtements de travail a bien intégré des vêtements avec des coupes féminines utilisées à ce jour par le personnel féminin, les permanences RH délocalisées se poursuivent afin d'offrir à tous le meilleur accompagnement possible, la mise en place en 2025 d'une action de communication autour de la journée de l'homme (19/11) (en cours),...

- **Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

Bilan partiel 2025 : l'ensemble des actions proposé dans le plan d'actions a été mené avec un développement de certaines actions liées à des choix internes ou des nouveaux dispositifs réglementaires et légaux :

- Assouplissement du télétravail avec l'introduction, par la CC Forez-Est, d'un télétravail régulier pour les encadrants (1j/ semaine) et la possibilité de télétravail jusqu'à 2 jours/semaine pour les non-encadrants
- Un temps partiel facilité (avec assouplissement réglementaire) et le constat qu'à ce jour aucun agent ne s'est vu refuser une demande de temps partiel. Ce dispositif est plutôt bien connu et utilisé avec des questions récentes et croissantes autour du temps partiel lié à la retraite progressive (nouveau dispositif).

Il est à noter une évolution significative de la part des hommes pour le choix du temps partiel : alors qu'aucun agent masculin n'avait demandé à exercer du temps partiel en 2022 et 2023, 6% des agents masculins ont sollicité ce dispositif. La part des agents féminin reste quant à elle stable entre 2022 (18,8%) et 2024 (19,3%).(données RSU 2024)

- L'action sociale :
 - Protection sociale complémentaire : des actions d'accompagnement (réunions, webinaires, notes de service, aide à l'adhésion en ligne...) sont menées en partenariat avec les partenaires des dispositifs en matière de prévoyance (Relyens / CDG42) et de mutuelle santé (MNT / CDG 42). La mutuelle santé (avec participation financière de l'employeur) est un nouveau dispositif qui sera proposé à tous les agents à partir de 2026. Ces accompagnements s'adressent à tous et contribuent à lutter contre la précarité.
 - Les autres mesures (CNAS, droit à des ASA) se maintiennent avec un régime d'ASA bienveillant.

- **Axe 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

Bilan partiel 2025 : les dispositifs en place sont reconduits :

- Poursuite du conventionnement avec le CDG 42 pour le « Dispositif de signalement des violences » : aucune saisie en 2024.
- En revanche, en 2025, déclenchement de la protection fonctionnelle pour un agent de sexe féminin ayant été victime d'agressions de la part d'un usager en déchèterie. Des dispositifs correctifs ont été mise en place : Mise en place d'une charte de courtoisie et d'une campagne d'affichage associé, mesure d'exclusion temporaire à l'encontre de l'usager.
- Maintien des formations liées à la prévention des conflits et accueil de public difficile
- Travail de terrain et travail d'écoute opéré par la conseillère de prévention

Ce plan fera l'objet d'une évaluation complète courant 2026. Cette évaluation servira à déterminer les objectifs et actions du prochain plan pluriannuel.

2 – Les politiques publiques

L'objectif de ce second volet est d'amener la CC Forez-Est à produire un diagnostic annuel sur les politiques publiques du ressort de sa compétence sur son territoire en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, un travail de recensement auprès des différents services a été opéré afin d'identifier et de rassembler des données quantitatives et qualitatives.

2.1 Focus sur la gouvernance

Bureau communautaire de la CC Forez-Est :

16 membres (Président et 15 vice-présidents) dont 2 femmes (**12,5%**)

Conseil communautaire de la CC Forez-Est :

71 membres dont 18 femmes (**25%**)

A l'image de ce qui est constatée par la DGCL dans son ouvrage annuel « Les collectivités locales en chiffres », édition 2025, la part des femmes parmi les élus locaux a progressé sur le moyen terme, mais demeure loin de la parité pour les fonctions exécutives locales.

L'alternance obligatoire d'un homme et d'une femme dans la constitution des listes de candidats s'applique depuis 2014 aux communes de 1 000 habitants ou plus. Cette obligation se traduit, début 2024, par un taux de féminisation de 47,8 % dans les communes de plus de 1 000 habitants. En dessous de ce seuil, la parité n'est pas obligatoire et la part des femmes parmi les élus n'est plus que de 37,3 %.

Le taux de féminisation des conseillers régionaux et territoriaux est, quant à lui, de 48,8 %, traduisant l'obligation de présenter des binômes mixtes (hommes, femmes) de candidats. Le taux de féminisation de la CC Forez-Est se situe en dessous de la moyenne nationale.

Pour les fonctions de chef de l'exécutif, les taux de féminisation s'avèrent, en revanche, plus faibles : en 2025, les femmes représentent 12% des présidents de conseil communautaire et 21 % des maires.

2.2 Domaine de la petite enfance, enfance, jeunesse

□ Multi-accueil (5 crèches sur le territoire) :

Etat des lieux	Actions entreprises en 2025	Actions à entreprendre
Les jeux et activités proposés aux enfants le sont sans distinction de genre et sans véhiculer de stéréotype.	Poursuivre les jeux et activités sans distinction de genre ni stéréotype	
Implication de façon égale entre les pères et les mères dans les différents temps d'accueil et les ateliers <i>Exemple</i> : Au quotidien les parents emmènent et viennent chercher les enfants de manière équitable (souvent un parent le matin et l'autre le soir)	Mise en place de soirées à destination des parents sans distinction de genre	
Les femmes s'occupent beaucoup plus du volet administratif. <i>Exemple</i> : en grande majorité, ce sont les mères qui transmettent leurs adresses mail pour les démarches d'inscription/facturation mais cela tend à s'estomper		
Pas de personnel masculin pour les postes de la petite enfance malgré des offres d'emplois non discriminantes.	Valoriser les métiers de la petite enfance auprès du public masculin (exemple : au forum de l'emploi du 29 avril 2026)	

□ Coordination enfance, jeunesse :

Etat des lieux	Actions entreprises en 2025	Actions à entreprendre
Coordination Petite enfance, enfance, jeunesse : Mise en place d'actions dans le cadre de la parentalité avec une volonté d'agir en matière d'éducation des filles et des garçons	Encourager la mixité culturelle et sociale par la mise en place d'actions ouvertes à tous les jeunes : Organisation d'une visite du Sénat le 28 octobre 2025 pour les enfants des Conseils Municipaux des enfants, Bourse Bafa, ...	Poursuivre les actions dans le cadre de la parentalité
Activité du LAEP (lieu d'accueil parents enfants)	Elargissement d'ouverture du LAEP à la journée du samedi qui a permis la venue de pères qui ne venaient pas le reste de la semaine	Poursuivre les actions favorisant la mixité
Relai Petite Enfance (RPE)	Intervention auprès des assistants maternels au RPE de Montrond les Bains sur « identifier et lutter contre les stéréotypes de genre dès la petite enfance pour construire l'égalité filles-garçons » les 24 juin et 1 ^{er} juillet 2025	

2.3 Domaine de la culture et ludothèque

Service	Etat des lieux	Actions entreprises en 2025	Actions à entreprendre
Ludothèque	Public cible : le grand public Les utilisateurs du service sont majoritairement des femmes Utilisation de jeux non genrés et destinés à tous		Réflexion pour mener des actions avec les papas "Un temps juste avec mon papa" (prévue mais non menée en 2025) Mettre en place un affichage sur les jeux non genrés
Culture	Les accompagnants des enfants sont majoritairement les mères. Aucune distinction de genre n'est opérée dans le choix des artistes et partenaires.		Travailler sur la représentation et la place de la femme dans certains métiers : <i>Exemple</i> : planification en 2025 du spectacle "Héroïne" de la compagnie "On t'a vu sur la pointe" sur l'histoire des femmes dans l'agriculture - Valoriser les femmes artistes et scientifiques dans les actions de la micro-folie itinérante. - Volonté de monter un projet d'éducation artistique et culturelle sur les questions de genre notamment dans la mode et les jouets pour enfants

2.4 Domaine de la santé (contrat local de santé et contrat local de santé mentale)

Etat des lieux	Actions entreprises en 2025	Actions à entreprendre
Inégalité face à la santé (inégalité de genre, sociale, géographique ...)	Forum de la santé de la santé. Et présence de la ligue contre le cancer, le centre de recherche et de dépistage du cancer	Poursuite des actions en 2026
<p>Selon l'INSEE, sur le plan national, la majorité des victimes de violences sont des femmes : 77 % lorsqu'il s'agit de violences physiques. 85 % pour les violences sexuelles.</p>	<p>Signature de la convention sur les « Violences Intra Familiales » VIF en janvier 2025 : dispositif innovant permettant de signaler anonymement des faits via une adresse postale dédiée, sans dépôt de plainte ni frais.</p> <p><i>(Dispositif récompensé lors des trophées des Maires 2025, par le trophée de l'engagement et de la solidarité)</i></p> <p>Mise en place de la boîte postale pour alerter sur les VIF suite à la signature de la convention.</p> <p>Sensibilisation à la population (ciné débat, forum de la santé avec la participation de la gendarmerie, SOS violences conjugales, AISPAC (violences aux enfants))</p>	Poursuite de la fiche action sur les « VIF »

2.5 Domaine de l'emploi (Points rencontre emploi)

Etat des lieux	Actions entreprises en 2025	Actions à entreprendre
<p>- <u>Accueil tout public</u> : 73 femmes / 63 hommes</p> <p>- <u>Accompagnement Dispositif Loire</u> : 33 femmes / 31 hommes</p>		Un certain équilibre étant constaté, les actions restent ouvertes à tous, sans distinction de genres.

2.6 Dans le domaine du sport (établissement Forez-Aquatic)

Le public est plutôt à dominante féminine bien que les activités soient ouvertes à tous, sans distinction de genres. L'établissement étant fermé pour cause de travaux en 2026, aucune action spécifique n'est prévue en 2026 à destination du public.