Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

PUISAYE FORTERRE
Communauté de communes
Terre de nature et de développement

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Novembre 2026 – Novembre 2028



Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

Table des matières

Introduction **3**

ETAT DES LIEUX **4**

SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES A LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE PUISAYE-FORTERRE **4**

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES **9**

Action n°1 Poursuivre l'analyse des écarts de rémunérations / cotation des postes et grille d'attribution des primes 9

Action n°2 Favoriser l'engagement familial des hommes 9

Action n°3 Apporter aux agents des informations sur les règles RH à l'origine d'écarts de rémunération 9

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE **10**

Action n°1 Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité 10

Action n°2 Assurer l'équilibre femmes/hommes dans l'avancement de grade et la promotion interne 10

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE **11**

Action n°1 Sensibiliser à l'enjeu d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée . 11

Action n°2 Développer le soutien à la parentalité 11

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES **12**

Action n°1 Suivi du dispositif de signalement et de traitement des actes de violences, discrimination, harcèlement sexuel ou moral, actes sexistes et sensibilisation des agents 12

Action n°2 Systématiser le bénéfice de la protection fonctionnelle pour un agent victime de discrimination, d'actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que dans les agissements sexistes 12

Action n°3 Assurer la protection des agents lanceur d'alerte 12

AXE 5 : DEVELOPPER UNE CULTURE D'EGALITE **13**

Action n°1 Développer la mixité des métiers 13

Action n°2 Communiquer sans stéréotype de genre 13

Action n°3 Former les intervenants dans le parcours professionnels des agents à l'enjeu de l'égalité 13

Action n°4 Développer des actions de sensibilisation 13

AXE 6 : FAIRE VIVRE LE PLAN D'ACTIONS **14**

Action n°1 Assurer le suivi du plan d'actions 14

Action n°2 Assurer la communication du plan d'actions 14

Action n°3 Assurer le portage politique du projet 14

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

INTRODUCTION

Les articles L132-1 à L132-4 du Code général de la fonction publique rendent obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par les employeurs publics.

Ce plan d'action est établi dans chaque collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants par l'autorité territoriale après consultation du Comité Social Territorial compétent pour une durée maximale de 3 ans.

Il doit définir dans quatre domaines des mesures destinées à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

La CCPF a décidé d'ajouter deux axes supplémentaires au socle réglementaire que sont :

- Développer une culture d'égalité ;
- Faire vivre le plan d'actions.

Le plan d'action identifie pour chaque action les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Le plan est décliné en 17 actions et 24 sous-actions.

Il doit, en outre, être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen et le Comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions.

Précisions méthodologiques

Les leviers pour tendre vers l'égalité réelle sont distincts selon les profils, les objectifs politiques et la structure des collectivités. Les données dans les indicateurs 1 à 6 (page n°4 à n°9) sont tirées du dernier rapport égalité Femmes/Hommes.

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

ETAT DES LIEUX

SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES A LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE PUISAYE-FORTERRE

Données issues du rapport égalité entre les femmes et les hommes 2025

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

Indicateur 1 : Taux de féminisation des emplois permanents par filière

- **Objectif** : observer la part des femmes au sein de la collectivité.

*Part des femmes **fonctionnaires** occupant un emploi permanent rémunéré :*

	Hommes		Femmes		Total
Filière administrative	2	12 %	14	88 %	16
Filière technique	10	62 %	6	38 %	16
Filière médico-sociale	0	0 %	16	100 %	16
Filière animation	3	30 %	7	70 %	10
Filière culturelle	0	0 %	0	0 %	0
TOTAL	**15**	**26 %**	**43**	**74 %**	**58**

On remarque une forte spécialisation des filières administrative, animation et médico-sociale composée très majoritairement par des femmes. Seule la filière technique est majoritairement composée d'hommes.

*Part des femmes **contractuelles** occupant un emploi permanent rémunéré :*

	Hommes		Femmes		Total
Filière administrative	7	29 %	17	71 %	24
Filière technique	9	60 %	6	40 %	15
Filière médico-sociale	0	0 %	13	0 %	13
Filière animation	0	0 %	8	100 %	8
Filière culturelle	1	100 %	0	0 %	1
TOTAL	**17**	**31 %**	**44**	**69 %**	**61**

Les mêmes constats s'opèrent chez les agents contractuels. Les emplois permanents dans les filières animation et administrative sont largement occupés par les femmes sauf pour la filière technique et culturelle.

***Nombre total de femmes sur emploi permanents** : **87** / 119*

***Taux de féminisation des emplois permanents** : **73 %**.*

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

Indicateur 2 : Taux de féminisation par catégorie hiérarchique

➢ **Objectif :** Observer la part des femmes au sein de chaque catégorie hiérarchique.

Répartition par catégorie des agents occupant un emploi permanent :

	Titulaires		Contractuels		Total	
Catégorie A	Hommes	**2**	Hommes	**9**	**11**	**50 %**
	Femmes	**5**	Femmes	**6**	**11**	**50 %**
Catégorie B	Hommes	**3**	Hommes	**3**	**6**	**23 %**
	Femmes	**10**	Femmes	**10**	**20**	**77 %**
Catégorie C	Hommes	***10***	Hommes	***5***	***15***	**27 %**
	Femmes	***28***	Femmes	***28***	***56***	***73 %***

On constate une forte représentation des femmes au sein de la catégorie C et B. On observe une stricte représentation au sein de la catégorie A entre les femmes et les hommes.

Taux de féminisation catégorie C **: *73 %*.**

Taux de féminisation catégorie B **: *77 %*.**

Taux de féminisation catégorie A **: *50 %*.**

Indicateur 3 : Part des femmes parmi les agents en situation d'encadrement

➢ Objectif : Identifier la part des femmes placées en position du supérieur hiérarchique direct.

	Femmes		Hommes		Total
Agents en position d'encadrement	**14**	**67 %**	**7**	**33 %**	**21**

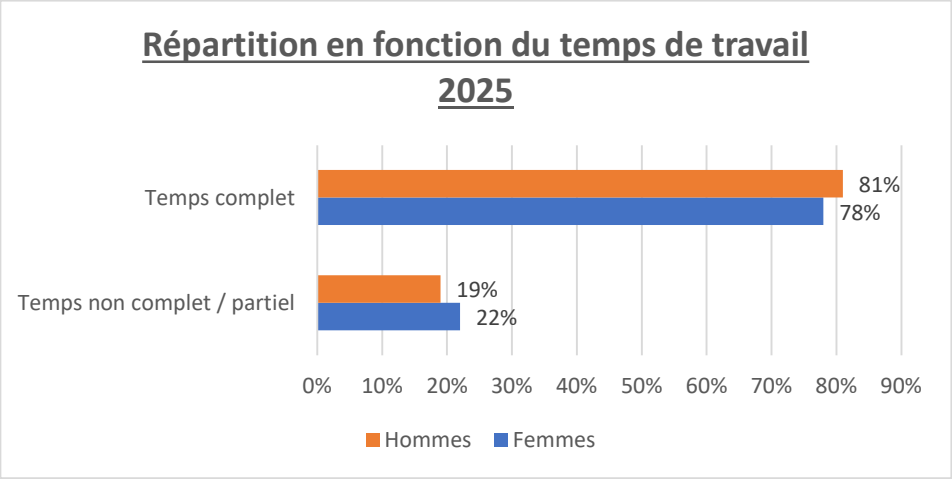
Part des femmes parmi les agents exerçant des fonctions d'encadrement **: *67 %*.**

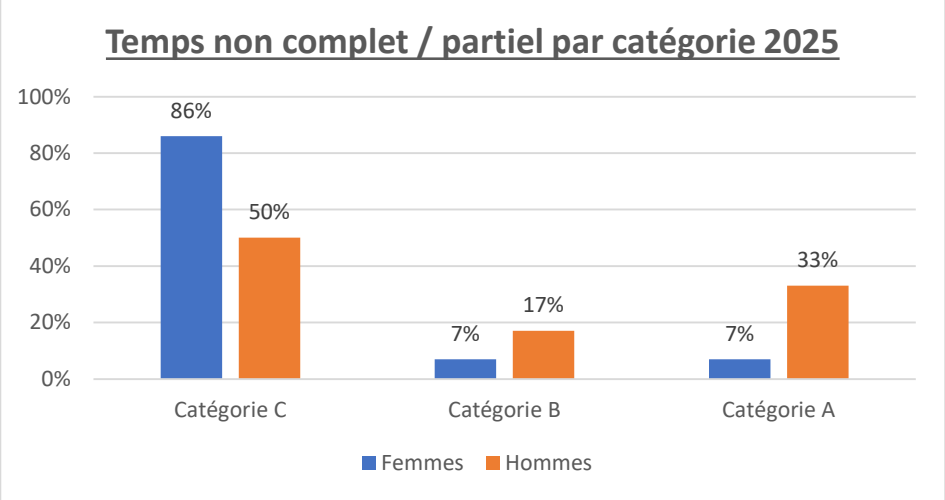
Parmi l'ensemble des supérieurs hiérarchiques de la collectivité, 67 % d'entre eux sont des femmes.

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

Indicateur 4 : Part des femmes à temps non complet

- Objectif : Observer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous l'angle du temps de travail.





Part des femmes en temps partiel / non complet *:* ***22 %****.*

Part des femmes en temps partiel / non complet par catégorie *:* ***86 %*** *en catégorie C,* ***7*** *% en catégorie B ainsi qu'en catégorie A.*

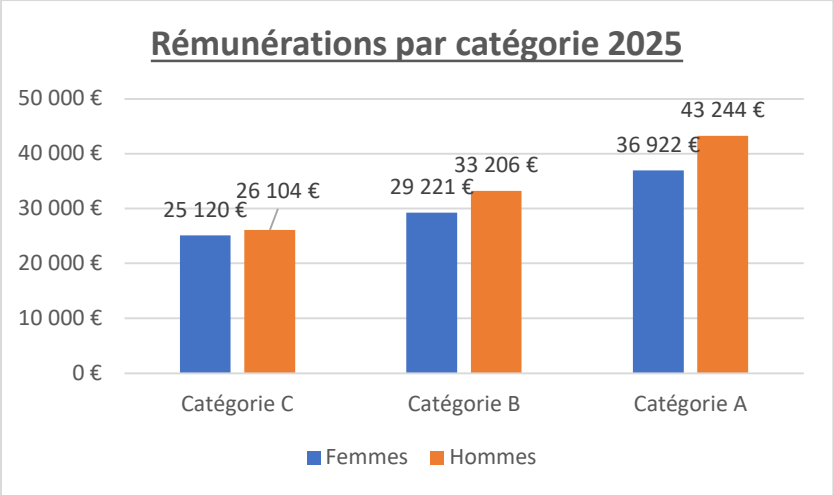
Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

Indicateur 5 : Part des femmes dans les avancements

	Femmes		Hommes		Total
Avancements de grades	**3**	**100 %**	**0**	**0 %**	**3**
Promotion interne	**1**	**100 %**	**0**	**0 %**	**1**

***Part des femmes dans la promotion interne et les avancements de grades** : **100 %**.*

Indicateur 6 : Ecart moyen de rémunération femmes-hommes



Genre	Rémunération annuelle moyenne titulaires 2025 - Projection temps plein	Rémunération annuelle moyenne contractuels 2025 - Projection temps plein
Femmes	29 414 €	25 738 €
Hommes	30 357 €	35 949 €

La rémunération brute annuelle moyenne en équivalent temps plein est de 29 107 € pour tous les agents, elle est de 27 555 € pour les femmes et 33 328 € pour les hommes. **Cela porte un écart salarial de 17 % entre les femmes et les hommes, en défaveur des femmes.**

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

AXE 1 : EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ACTION N°1 POURSUIVRE L'ANALYSE DES ECARTS DE REMUNERATIONS / COTATION DES POSTES ET GRILLE D'ATTRIBUTION DES PRIMES

Sous-Action n°1 : Continuer à affiner et analyser les écarts de rémunération à travers le rapport annuel d'égalité entre les femmes et les hommes.

Calendrier : 1er semestre 2027.

Sous-Action n°2 : Travailler sur la cotation des postes et la grille d'attribution des primes afin de réduire au maximum les inégalités salariales dans une situation de travail similaire, objective et comparable (même poste, même grade, même ancienneté, même niveau de responsabilité, etc.).

Calendrier : 2ème semestre 2027.

ACTION N°2 FAVORISER L'ENGAGEMENT FAMILIAL DES HOMMES

Sous-Action n°1 : Sensibiliser les hommes à la possibilité de demander un temps partiel ou un congé parental ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Communiquer largement sur le congé supplémentaire de naissance, dispositif en vigueur depuis le 1er juillet 2026.

Calendrier : 1er semestre 2027.

ACTION N°3 APPORTER AUX AGENTS DES INFORMATIONS SUR LES REGLES RH A L'ORIGINE D'ECARTS DE REMUNERATION

Sous-Action n°1 : Sensibiliser les agents aux conséquences des interruptions de carrières (disponibilité, congé parental…) sur la pension retraite ainsi que les conséquences de la prise d'un temps partiel sur la rémunération.

Calendrier : 1er semestre 2027.

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

AXE 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Action n°1 Favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité

Sous-Action n°1 : Accompagner les prises de postes d'encadrement par la formation et le soutien de sa hiérarchie.

Indicateur de suivi : Proportion femmes / hommes exerçant des fonctions d'encadrement au sein de la collectivité.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

Sous-Action n°2 : Promouvoir le temps partiel de droit sur les postes à responsabilité.

Calendrier : 1er semestre 2027.

Action n°2 Assurer l'équilibre femmes/hommes dans l'avancement de grade et la promotion interne

Sous-Action n°1 : Continuer à présenter des dossiers de promotion interne au CDG 89 sans distinction de sexe. Nommer les agents aux grades supérieurs sans distinction de sexe en conformité avec les lignes directrices de gestion de la CCPF 2025-2031.

Indicateur de suivi : Proportion femmes / hommes ayant bénéficiés d'avancements de grades et de promotion interne.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

AXE 3 : FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

ACTION N°1 SENSIBILISER A L'ENJEU D'UNE BONNE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Sous-Action n°1 : Prendre en compte l'aménagement du temps de travail avec le système de plages fixes et variables. Pour les agents annualisés, veiller à concevoir des plannings qui concilient au mieux les nécessités de service et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Indicateur de suivi : Suivi du choix 37h30 / 35h pour les agents pouvant exercer de cette façon.

Calendrier : 1er semestre 2027.

Sous-Action n°2 : Favoriser et étendre le recours au télétravail et laisser de la flexibilité aux agents dans la prise de celui-ci sous réserve des nécessités de services.

Indicateur de suivi : Suivi du nombre d'agents en télétravail et nombre de jours utilisés.

Calendrier : 1er semestre 2027.

ACTION N°2 DEVELOPPER LE SOUTIEN A LA PARENTALITE

Sous-Action n°1 : Mener une réflexion quant aux dispositifs de modes de garde disponibles pour les agents y compris dans l'urgence. La CCPF ayant la compétence petite enfance, elle continuera à faciliter le mode de garde à ses agents.

Calendrier : 2ème semestre 2027.

Sous-Action n°2 : Faire connaitre les aides au financement des différents modes de garde (CAF, action sociale du département, etc.).

Calendrier : 1er semestre 2027.

Sous-Action n°3 : Sécuriser les femmes enceintes et sécuriser l'allaitement en favorisant les demandes d'aménagement d'horaires et en aménageant leurs conditions de travail dans la mesure du possible (par exemple pièce d'allaitement ou aménagement des bureaux lorsque cela est rendu possible).

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

AXE 4 : PREVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

ACTION N°1 SUIVI DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCES , DISCRIMINATION, HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL, ACTES SEXISTES ET SENSIBILISATION DES AGENTS

Sous-Action n°1 : Poursuivre et continuer à faire connaitre auprès des agents le dispositif de signalement existant auprès du CDG 89 pour lequel la CCPF a conventionné.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

ACTION N°2 SYSTEMATISER LE BENEFICE DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE POUR UN AGENT VICTIME DE DISCRIMINATION, D'ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE DANS LES AGISSEMENTS SEXISTES

Sous-Action n°1 : Assurer la protection fonctionnelle aux agents victimes de ces agissements dans le cadre professionnel.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

Sous-Action n°2 : Communiquer sur le droit à la protection fonctionnelle via la Gazette RH ou une note d'information des paies.

Calendrier : 1er semestre 2027.

ACTION N°3 ASSURER LA PROTECTION DES AGENTS LANCEUR D 'ALERTE

Sous-Action n°1 : Assurer la protection des agents lanceurs d'alerte.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

AXE 5 : DEVELOPPER UNE CULTURE D'EGALITE

ACTION N°1 DEVELOPPER LA MIXITE DES METIERS

Sous-Action n°1 : Identifier et faire témoigner des femmes exerçant des métiers dans lesquels les femmes sont sous-représentés. Dans le même sens, faire témoigner des hommes dont les métiers sont sur-représentés. Ces témoignages pourront être diffusés sur différents supports de communication internes et externes.

Calendrier : En cours (voir gazette RH n°3) puis tout au long du plan pluriannuel.

ACTION N°2 COMMUNIQUER SANS STEREOTYPE DE GENRE

Sous-Action n°1 : Continuer à veiller à ne faire aucune discrimination de sexe sur les offres d'emplois.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

ACTION N°3 FORMER LES INTERVENANTS DANS LE PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS A L'ENJEU DE L'EGALITE

Sous-Action n°1 : Former les agents du service RH à la préservation de l'égalité femmes-hommes dans les processus de recrutement, dans la carrière des agents etc.

Calendrier : En fonction des formations proposées – veille permanente du service RH sur ce sujet.

Sous-Action n°2 : Développer une action de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes à destination des supérieurs hiérarchiques directs.

Calendrier : 2ème semestre 2027 ou 1er semestre 2028.

ACTION N°4 DEVELOPPER DES ACTIONS DE SENSIBILISATION

Sous-Action n°1 : Aborder la thématique et le présent plan d'action lors de l'accueil de l'agent et lorsqu'il dispose du livret d'accueil. Le présent plan pluriannuel sera disponible également sur les espaces individuels des agents « JVS ».

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

Envoyé en préfecture le 24/11/2026
Reçu en préfecture le 24/11/2026
Publié le 25/11/2026
ID : 089-200067130-20261119-222_2026-DE

AXE 6 : FAIRE VIVRE LE PLAN D'ACTIONS

ACTION N°1 ASSURER LE SUIVI DU PLAN D 'ACTIONS

Sous-Action n°1 : La DGS ainsi que le DRH de la collectivité seront assurés d'assurer un suivi du présent plan.

Calendrier : Bilan intermédiaire à réaliser en CST 2ème semestre 2027.

ACTION N°2 ASSURER LA COMMUNICATION DU PLAN D 'ACTIONS

Sous-Action n°1 : Mettre le plan d'actions sur l'espace agent JVS et sur tous supports utiles.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.

ACTION N°3 ASSURER LE PORTAGE POLITIQUE DU PROJET

Sous-Action n°1 : Le Vice-Président en charge des Ressources Humaines sera l'élu délégué à l'égalité femmes-hommes.

Calendrier : Dès l'adoption du présent plan pluriannuel.