Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

LANNION-TRÉGOR COMMUNAUTÉ
LANNUON-TREGER KUMUNIEZH

CC_2025_0246

Extrait du Registre des Délibérations du Conseil de Communauté du 16 décembre 2025

L'an deux mille vingt cinq, le seize décembre à 18 h 00, au siège de Lannion-Trégor Communauté, 1 rue Monge à Lannion, le Conseil de Communauté s'est réuni sous la présidence de M. Gervais EGAULT, après convocation adressée individuellement à chaque conseiller, le 5 décembre 2025.

Nombre de membres en exercice : 85 titulaires – 47 suppléants
Présents ce jour : 63 Procurations : 10

Étaient présents :
M. ARHANT Guirec , Mme AURIAC Cécile , Mme BARBIER Françoise , M. BETOULE Christophe , M. BODIOU Henri , M. LE HENAFF Jean-Noël (suppléant de Mme BONNIEC Carole), Mme BOIRON Bénédicte , Mme BRAS-DENIS Annie , M. CALLAC Jean-Yves , M. CAMUS Sylvain , M. COENT André , Mme CRAVEC Sylvie , Mme DANGUY-DES-DESERTS Rosine , M. DELISLE Hervé , M. DROUMAGUET Jean , M. EGAULT Gervais , M. EVEN Michel , Mme GOURHANT Brigitte , M. GUELOU Hervé , Mme GUILLOU Marie-Annick , M. HENRY Serge , M. HOUSSAIS Pierre , M. HOUZET Olivier , M. HUONNIC Pierre , M. JORAND Jean-Claude , M. JEFFROY Christian , M. KERGOAT Yann , Mme KERRAIN Tréfina , M. KERVAON Patrice , M. LE BIHAN Paul , M. LE CREURER Eric , M. LE GALL Jean-François , Mme LE GUÉZIEC Patricia , M. LE HOUEROU Gilbert , M. LE JEUNE Joël , Mme LE MEN Françoise , M. LE MOULLEC Frédéric , M. LE ROI Christian , M. LE ROLLAND Yves , M. L'HEREEC Patrick , M. MAINAGE Jacques , Mme LALEUF Claudie (suppléante de M. MARTIN Xavier), Mme MAREC Danielle , Mme NICOLAS Sonya , Mme NIHOUARN Françoise , M. OFFRET Maurice , Mme LE COQ-BERESCHEL Annyvonne (suppléante de M. PARANTHOEN Henri), M. PHILIPPE Joël , Mme PIEDALLU Anne-Françoise , Mme PIRIOU Karine , M. PONCHON François , M. PRAT Jean-Louis , M. PRIGENT François , Mme PRUD'HOMM Denise , M. QUENIAT Jean-Claude , M. QUILIN Gérard , M. RANNOU Laurent , M. ROBERT Eric , M. ROBIN Jacques , Mme POCHAT Isabelle (suppléante de M. ROGARD Didier), M. ROUSSELOT Pierrick , M. SEUREAU Cédric , M. THEBAULT Christophe

Procurations :
Mme BENECH Laurence à M. PHILIPPE Joël, M. COCADIN Romuald à M. LE CREURER Eric, Mme HUE Carine à M. SEUREAU Cédric, M. LEON Erven à M. BETOULE Christophe, Mme LOGNONÉ Jamila à Mme BARBIER Françoise, M. MAHE Loïc à M. LE MOULLEC Frédéric, M. MEHEUST Christian à M. JORAND Jean-Claude, Mme PONTAILLER Catherine à Mme DANGUY-DES-DESERTS Rosine, M. TERRIEN Pierre à Mme NIHOUARN Françoise, M. THERIN Patrick à Mme PRUD'HOMM Denise

Etaient absents excusés :
Mme COADIC Marie-Laure, M. COLIN Guillaume, M. GARZUEL Alain, M. LATIMIER Hervé, M. LE BRAS Jean-François, M. NEDELLEC Yves, M. NICOLAS Gildas, M. NOEL Louis, Mme PRIGENT Brigitte, M. QUEGUINER Yannick, Mme SAUVEE Julie, Mme TURPIN Sylvie

Il a été procédé, conformément à l'article à L2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le sein du Conseil. M. LE MOULLEC Frédéric, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

Exposé des motifs

En application de la loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61 et 77 de la loi), les Communes et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitants, les Départements et les Régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

L'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. [...] Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisées par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant sa politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Le rapport comporte également le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.

VU Le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L. 2311-1-2 et D. 2311-16 ;

VU La loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligation du fonctionnaire ;

VU La loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

VU La loi n°2019-828 du 06 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique ;

VU Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et contenu du rapport égalité femmes-hommes ;

VU Le décret n°2020-528 du 04 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

VU L'avis favorable du Comité Social Territorial du 13 novembre 2025 ;

VU La présentation à la commission n°1 « Affaires générales » en date 27 novembre 2025 ;

Après en avoir délibéré, LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE à L'UNANIMITÉ (Par 73 pour)

DECIDE DE :

PRENDRE ACTE Du rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes tel qu'annexé à la présente délibération.

AUTORISER Monsieur le Président, ou son représentant, à signer toute pièce relative à l'application de la présente délibération.

Fait et délibéré, à Lannion les jour, mois et an précités.
POUR EXTRAIT CONFORME AU REGISTRE DÛMENT SIGNÉ.

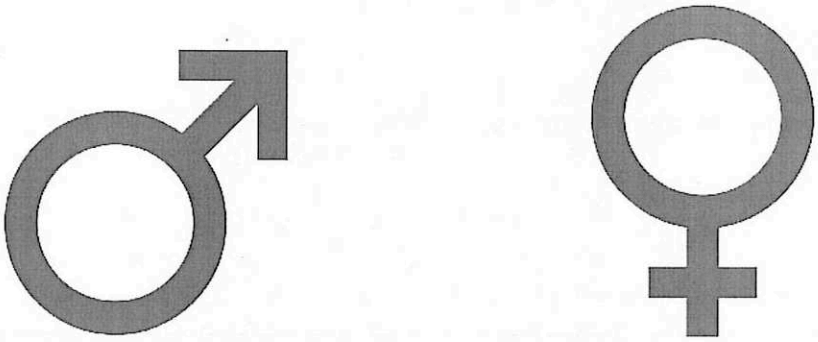
La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de son affichage.

Le Président atteste le caractère exécutoire de la présente délibération,
transmise au contrôle de légalité par télétransmission le : 19 DEC. 2025
Publiée et mise en ligne sur le site internet de LTC le : 19 DEC. 2025
Notifiée le :

Le Président,
Gervais EGAULT

Le Président,
Gervais EGAULT

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE



Rapport Danevell 2024

Situation de
l'égalité entre les femmes et les hommes

Stad ar
gevatalded etre ar merc'hed hag ar baotred

LANNION-TRÉGOR COMMUNAUTÉ
LANNUON-TREGER KUMUNIEZH

lannion-tregor.com

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

Chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitants présente chaque année à l'assemblée délibérante, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Les données utilisées pour ce rapport portent, pour l'année 2024, sur les agents titulaires et contractuels de droit public sur des emplois permanents (LTC et CIAS)

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

RAPPORT SUR LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024

01 - **L'état de la mixité au sein de la gouvernance** **page 4**

02 - **L'état de la mixité au sein des agents de la collectivité** **page 5**

- Effectifs page 5
- Déroulement de carrière page 9
- Recrutement page 10
- Formation page 11
- Âge page 12
- Rémunération page 13
- Articulation entre vie professionnelle/vie personnelle page 16

03 - **Les politiques d'égalité menées sur le territoire** **page 19**

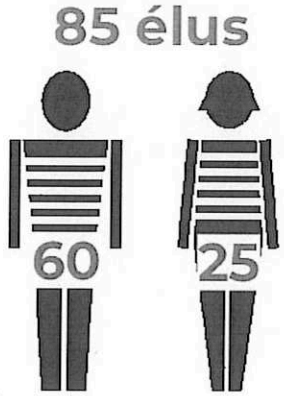
Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes page 26

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

L'ÉTAT DE LA MIXITÉ AU SEIN DE LA GOUVERNANCE 01

Le Conseil communautaire est composé de 85 titulaires dont 60 hommes et 25 femmes. La répartition hommes - femmes au sein de la gouvernance se présente comme suit au 31/12/2024 :

Mandat des élus titulaires	LTC en 2024		
	Totaux	Femmes	% Femmes
Président	1	-	0%
Vice Présidents	15	5	33 %
Autres membres du bureau exécutif	9	1	11 %
Soit pour l'exécutif	25	6	25 %
Conseillers communautaires titulaires	**85**	**25**	**29 %**
Conseillers communautaires suppléants	47	29	62 %



Un majorité d'hommes pour les communes comptant un seul conseiller communautaire

Conformément aux années précédentes, ces chiffres sont à mettre en relation avec le fait que 47 des 57 communes de LTC disposent d'un seul élu titulaire, qui est le plus souvent le Maire et majoritairement un homme. A l'échelle de la région Bretagne, 79 % des maires sont des hommes et 21 % sont des femmes. Au sein de ces 47 communes, 8 femmes sont déléguées communautaires : 5 femmes maires et 3 adjointes. Cela représente 17 % des délégués de ces 47 communes.

Par ailleurs, seuls ces 47 élus disposent d'un suppléant, contrairement aux communes ayant plusieurs délégués communautaires. La part des femmes augmente fortement dans la fonction de suppléant. On dénombre 29 suppléantes soit 62 % des 47 suppléants.

Une meilleure mixité pour les communes comptant plusieurs conseillers communautaires

La désignation des conseillers délégués des communes comptant plusieurs délégués se rapproche de la parité compte tenu des règles de composition des listes électorales (45% de femmes et 55 % d'hommes)

Evolution de la part des femmes conseillères communautaires à LTC :

Sources : LTC, observatoire régional de l'emploi public territorial et des ressources humaines ; Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, édition 2024.

Mandat des élus titulaires en EPCI	Part de femmes élues à LTC							
	2019	2020	2021	2022	2023	**2024**	EPCI bretons (mandat 2020-2026)	National
Président	-	-	-	-	-	**-**	17%	12%
Vice-Présidentes	10 %	23 %	27 %	31%	33%	**33%**	30%	
Conseillères communautaires	24 %	25 %	27 %	27%	29%	**29%**	40% CD22 : 36%	35 %

A ce jour, aucune femme n'a été élue présidente de LTC. La part des femmes vice-présidentes est sensiblement supérieure à la moyenne des EPCI de la région Bretagne.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

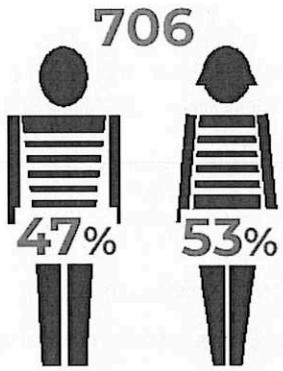
L'ÉTAT DE LA MIXITÉ AU SEIN DES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ

02

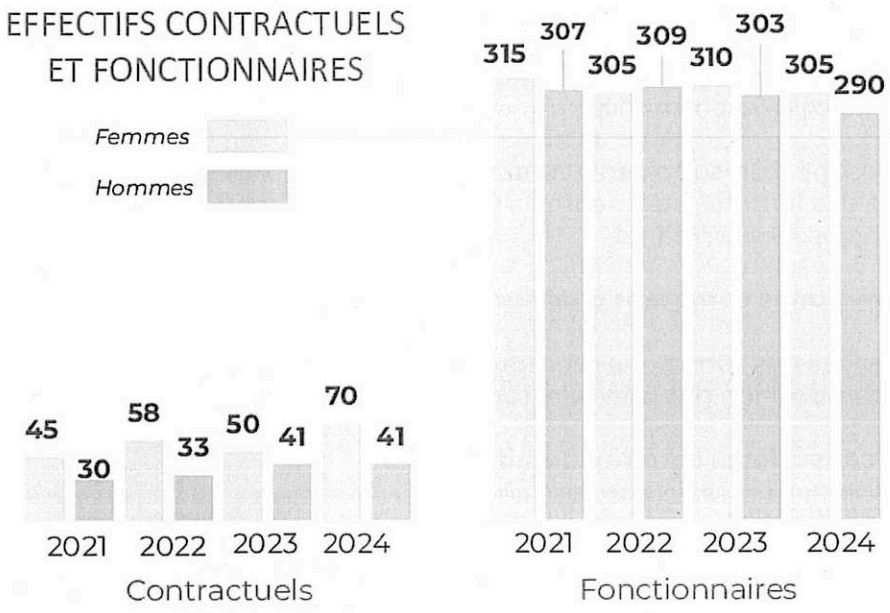
LES EFFECTIFS*

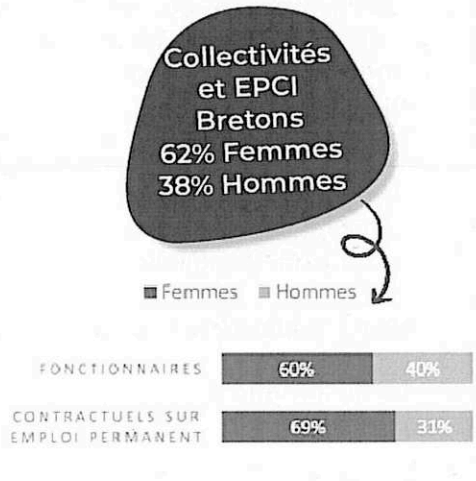
Le nombre d'agents fonctionnaires et contractuels de droit public sur emploi permanent est de **706** en 2024 (375 femmes et 331 hommes).

** Effectifs selon la définition du RSU, par conséquent ne comprennent pas les salariés de droit privé et contractuels sur emploi non permanent.*



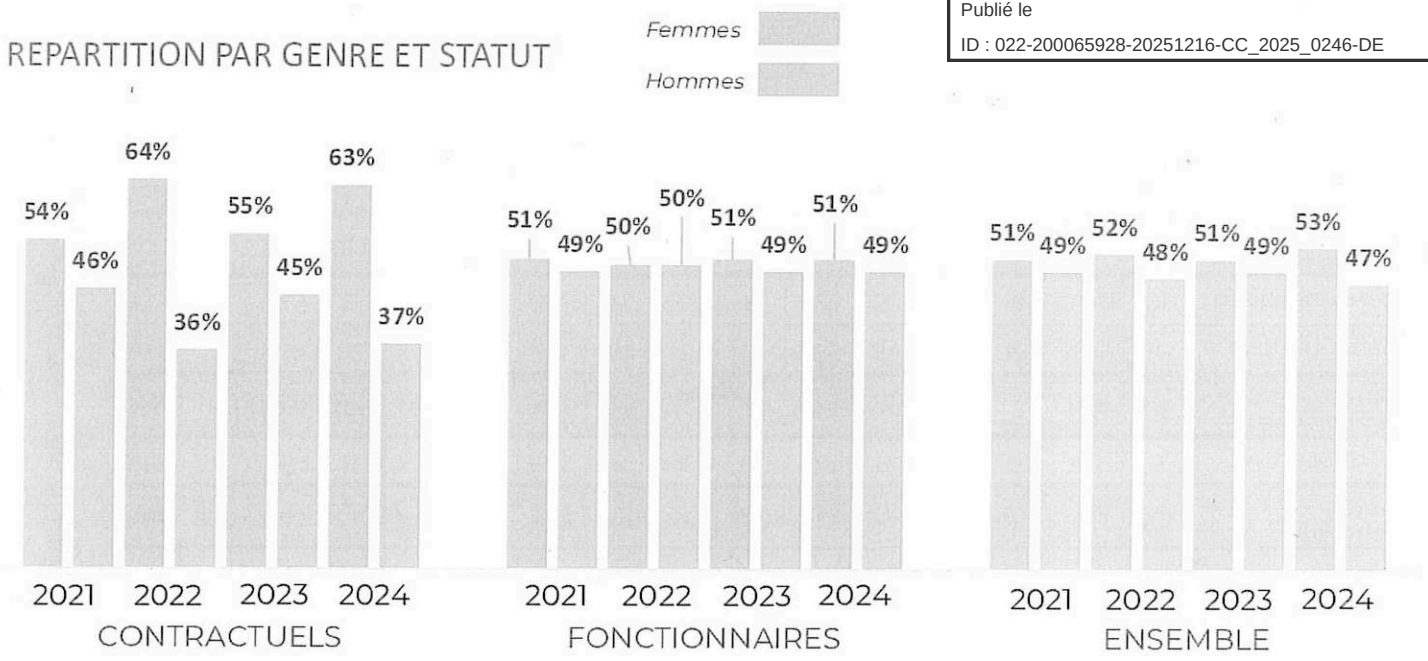
RÉPARTITION PAR GENRE ET STATUT





Toutes filières confondues, les femmes représentent, en 2024, 53% des agents sur emploi permanent, fonctionnaires ou contractuels.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE



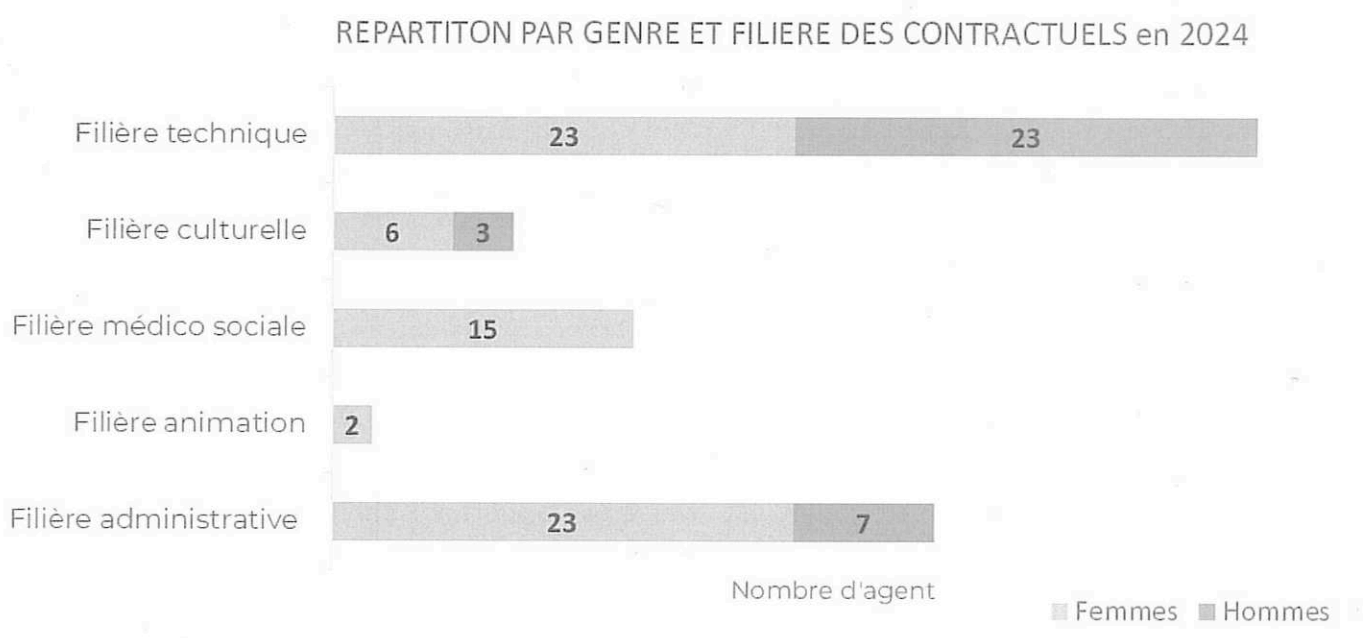
Pour ce qui est des seuls fonctionnaires, la répartition est quasiment paritaire en 2024 avec 305 femmes (51% des agents) et 290 hommes (49% des agents).

Concernant les agents contractuels, on observe une différence marquée pour 2024 avec 70 femmes et 41 hommes, soit 63% et 37 %. La tendance au rééquilibrage de 2023 ne s'est pas confirmée pour cette année.

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR FILIÈRES

En 2024, on observe un déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes contractuels. La répartition par filière est détaillée dans le graphique ci-après.

Les femmes contractuelles sont plus nombreuses pour les filières administratives, médico-sociales, culturelles et animations. Il y a autant de femmes que d'hommes contractuels dans la filière technique.



Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent	2021				2022				2023				2024				Collectivités Bretons 2023	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Fe	Ho
Filière Administrative	**140**	**88%**	**19**	**12%**	**152**	**89%**	**19**	**11%**	**157**	**88%**	**22**	**12%**	**156**	**86%**	**26**	**14%**	**84%**	**16%**
Filière Animation	16	64%	9	36%	15	65%	8	35%	13	65%	7	35%	13	57%	10	43%	**74%**	**26%**
Filière Culturelle	21	60%	14	40%	18	58%	13	42%	18	55%	15	45%	20	61%	13	39%	**68%**	**32%**
Filière Médico-sociale	**111**	**93%**	**8**	**7%**	**104**	**94%**	**7**	**6%**	**97**	**92%**	**8**	**8%**	**101**	**93%**	**8**	**7%**	**94%**	**6%**
Filière Sportive	8	31%	18	69%	8	31%	18	69%	9	33%	18	67%	9	36%	16	64%	**30%**	**70%**
Filière Technique	**64**	**19%**	**278**	**81%**	**66**	**19%**	**277**	**81%**	**66**	**19%**	**274**	**81%**	**72**	**22%**	**256**	**78%**	**40%**	**60%**
TOTAL	**360**	51%	**346**	49%	**363**	51%	**342**	49%	**360**	51%	**344**	49%	**375**	53%	**331**	47%		

Des filières genrées

A l'image des chiffres nationaux, les filières de l'agglo restent très genrées et les proportions se rapprochent des pourcentages observés à l'échelle régionale.

Les filières administrative et médico-sociale sont très féminisées avec respectivement 86 % et 93 % d'effectifs féminins. A l'inverse, la filière technique est majoritairement masculine avec 78 % d'hommes.

On observe cependant en 2024 une augmentation du nombre femmes dans la filière technique.
Elles représentent 13 % des agents en catégorie C, 30 % des catégories B et 50 % des catégories A.

Des services comme celui de «Forêt-bocage» de la direction environnement, tendent à se féminiser et compte 3 techniciennes sur une équipe de 6 personnes.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIES STATUTAIRES

Catégorie	2021				2022				2023				2024				Collectivités et EPCI Bretons 2023	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Fe	Ho
Catégorie A	**70**	65%	**38**	35%	**72**	67%	**35**	33%	**76**	67%	**38**	33%	**79**	66%	**40**	34%	72%	28%
Catégorie B	**76**	48%	**83**	52%	**95**	54%	**81**	46%	**95**	52%	**89**	48%	**111**	56%	**88**	44%	64%	36%
Catégorie C	**214**	49%	**225**	51%	**196**	46%	**226**	54%	**189**	47%	**217**	53%	**185**	48%	**203**	52%	59%	41%

Au fil des ans, le nombre de femmes augmente sensiblement au sein des catégories A et B et diminue pour la catégorie C.

La baisse du nombre d'hommes en catégorie C est également observée.

Le ratio Femmes/ Hommes de la catégorie C est inversé par rapport aux chiffres régionaux, les femmes sont moins nombreuses que les hommes.

Les contractuels sur emploi permanent occupent essentiellement des postes de catégorie A et B.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

EMPLOIS DE DIRECTION

	2021				2022				2022				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Emplois fonctionnels	3	50%	3	50%	3	60 %	2	40 %	4	67%	2	33%	4	67%	2	33%
Postes de direction	8	47%	9	53%	7	47 %	8	53 %	9	53%	8	47%	10	59%	7	41%
Postes de responsables de service / direction d'équipement, dont adjoints	19	54%	16	46%	20	59 %	14	41 %	20	51%	19	49%	18	46%	21	54%
TOTAL	30	52%	28	48%	30	55 %	24	45 %	33	53%	29	47%	32	52%	30	48%

On observe que les femmes et les hommes ont un accès égal aux responsabilités.
Une majorité de femmes se dégage sur les emplois fonctionnels et les postes de direction.
Pour les fonctions de direction, les écarts liés au genre ne sont pas marqués et s'approchent de la mixité.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

La capacité de la collectivité à agir sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce domaine reste limitée car très contrainte par le statut et donc par la situation individuelle des agents.

AVANCEMENT DE GRADE

A la mise en place des lignes directrices de gestion, il avait été acté que le critère «femme/homme» ne devait pas être le premier critère d'analyse.

Pour les catégories B, il existe la règle des quotas. Les quotas sont des règles statutaires qui s'appliquent uniquement pour les catégories B et pour les grades hors classe en catégorie A.
En effet, pour les catégories B, le nombre de nominations prononcées par la voie de l'examen professionnel conditionne le nombre de nominations au choix. La collectivité se retrouve donc parfois dans l'impossibilité d'avancer certains agents éligibles.

	Nombre avancements/agents éligibles ; % d'avancements sur le nombre d'agents éligibles															
	2021				2022				2023				2024			
Catégorie	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
A	1/13	8%	1/8	12%	0/10		0/5		1/7	14%	1/7	14%	2/11	18%	4/10	40%
B	7/20	35%	5/18	28%	8/20	40%	9/17	53%	1/6	17%	0/6		2/2	100%	3/8	38%
C	9/27	33%	11/34	32%	12/30	40%	24/49	49%	32/44	73%	16/31	52%	11/16	69%	14/22	64%
Total	17/60	28%	17/60	28%	20/60	33%	33/71	46%	34/57	60%	17/44	39%	15/29	52%	21/40	53%

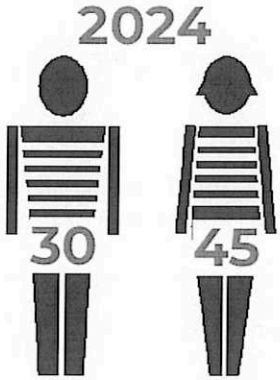
PROMOTION INTERNE

Si les marges de manoeuvre de la collectivité peuvent être limitées dans le cadre des avancements de grade, elles le sont encore un peu plus dans le processus décisionnel de la promotion.
Les listes d'aptitude sont en effet établies par le Président du Centre de Gestion à partir des critères fixés par le CDG.

	Agents promus/Promotions							
	2021		2022		2023		2024	
Catégorie	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0/2	1/2	1/4	1/2	1/5	1/7	0/5	0/3
B	0/3	0/3	1/4	1/4	1/11	1/9	1/11	2/7
C		2/2		1/1	2/2	5/5		3/3
Total	0/5	3/7	2/8	3/7	4/18	7/21	1/16	5/13

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

RECRUTEMENT



Lors de la publication des offres d'emploi de LTC, une attention est portée, depuis quelques années, sur une formulation non genrée des profils de poste ainsi que l'illustration des offres d'emploi.
La mixité n'est pas imposée pour la composition du jury.

75 recrutements ont été réalisés en 2024 avec la répartition suivante :

Recrutement sur postes permanents	2021				2022				2023				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Candidatures*	**721**	58%	**521**	42%	**460**	55%	**378**	45%	-	-	-	-	**627**	55%	**516**	45%
Candidats retenus	**54**	61%	**34**	39%	**40**	63%	**23**	37%	**42**	59%	**29**	41%	**45**	60%	**30**	40%

**Hors candidatures spontanées*

Recrutement sur postes permanents par filière	2021				2022				2023				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Filière administrative	**34**	85%	**6**	15%	**23**	96%	**1**	4%	**21**	78%	**6**	22%	**11**	79%	**3**	21%
Filière technique	**11**	34%	**21**	66%	**12**	36%	**21**	64%	**11**	42%	**15**	58%	**12**	37%	**20**	63%
Filière médico-sociale	**4**	100%			**2**	100%			**6**	86%	**1**	14%	**13**	93%	**1**	7%
Filière animation et sportive			**2**	100%	**1**	100%			**4**	57%	**3**	43%	**2**	67%	**1**	33%
Filière culturelle	**5**	50%	**5**	50%	**1**	50%	**1**	50%			**4**	100%	**7**	58%	**5**	42%

Le recrutement de femmes est plus fréquent sur l'ensemble des filières sauf celle technique dont le ratio est inversé avec une majorité d'hommes recrutés.

Recrutement sur postes permanents par catégorie	2021				2022				2023				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Catégorie A	**19**	66%	**10**	34%	**11**	79%	**3**	21%	**12**	67%	**6**	33%	**10**	77%	**3**	23%
Catégorie B	**15**	48%	**16**	52%	**12**	63%	**7**	37%	**17**	55%	**14**	45%	**22**	63%	**13**	37%
Catégorie C	**20**	71%	**8**	29%	**16**	55%	**13**	45%	**13**	59%	**9**	41%	**13**	48%	**14**	52%

En 2024, la moitié des femmes recrutées l'ont été sur un poste de catégorie B et 10 d'entre elles sur un poste de catégorie A. Les hommes ont davantage été recrutés sur des postes de catégorie B ou C.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

FORMATION

En 2024, on observe une proportion plus importante de femmes suivant une ou des formations ou qui s'inscrivent à des préparations au concours.

Catégorie	2021				2022				2023				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Agents ayant suivi au moins 1 formation dans l'année	**184**	68%	**86**	32%	**237**	63%	**142**	37%	**208**	60%	**136**	40%	**126**	59%	**89**	41%
Jours de formation dispensés	**717**	63%	**427**	37%	**805**	64%	**447**	36%	**1224***	67%	**593**	33%	**594**	57%	**446**	43%
Jours de formation hors préparation / intégration	**426**	70%	**185**	30%	**658**	69%	**296**	31%	**874**	70%	**366**	30%	**410**	61%	**264**	39%
Jours de formation hors CNFPT (payantes)	**170**	56%	**133**	44%	**188**	55%	**152**	45%	**291***	81%	**69**	19%	**36**	24%	**112**	76%

**dont 202 jours pour la formation d'aide-soignante pour une agente aide à domicile*

Durée des sessions de formation	2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Part des sessions de formation ≤ 1 jour	76%	24%	67%	33%	74%	26%	39%	52%
Durée moyenne en jours d'une session de formation hors préparation / intégration	3,7	4	3,6	2,6	4,7	3	1,65	1,1

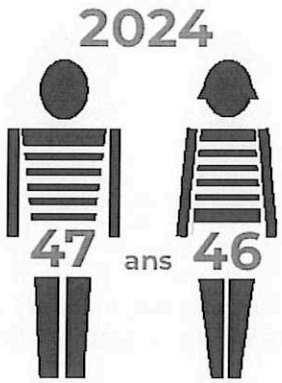
En 2024, la durée moyenne de formation a chuté de plus de moitié. Ceci est dû à la baisse du nombre de formation dites 'intra', au sein de LTC organisées par le CNFPT et aux formations courtes, de type webinaires, plébiscités par les agents. On observe également un inversement du pourcentage de femmes et d'hommes qui prennent part à des sessions de formation en deçà de 1 jour. En 2024, plus d'hommes ont suivi une formation supérieure ou égale à un jour.

Agents inscrits dans un cycle de préparation aux concours ou examen professionnel	2021				2022				2023				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Agents de catégorie A													1	50%	1	50%
Agents de catégorie B	5	71%	2	29%	7	43%	9	57%	6	67%	3	33%	5	71%	2	29%
Agents de catégorie C	14	67%	7	33%	15	56%	12	44%	16	70%	7	30%	26	70%	11	30%
TOTAL	19	68%	9	32%	22	51%	21	49%	22	69%	10	31%	32	70%	14	30%

La tendance reste identique pour 2024, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'inscrire aux préparations de concours.
Les femmes sont davantage présentes au sein des filières administratives dont de nombreux postes oscillent entre deux catégories. La perspective d'évolution entraine donc des inscriptions au concours plus nombreuses, contrairement aux hommes, dont certains métiers techniques de catégorie C ne sont pas forcement fléchés vers des grades supérieurs ou les postes relèvent du privé.

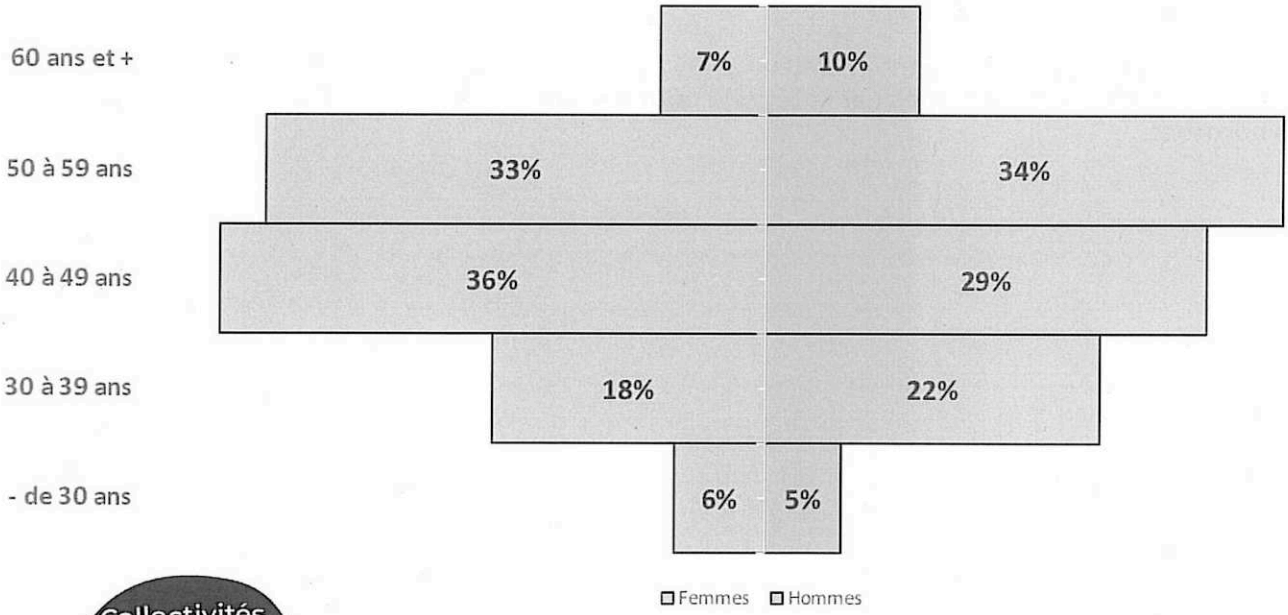
Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

ÂGE



L'âge moyen des agents est de 46,2 ans pour les femmes et 46,8 ans pour les hommes en 2024.
Sur la période 2021-2024, l'âge moyen des femmes progresse peu. Celui des hommes a progressé davantage. Plus précisément, on observe un décalage dans la pyramide des âges entre les femmes et les hommes.
Au-delà de 60 ans on dénombre plus d'hommes que de femmes. La classe d'âge qui contient le plus grand effectif d'hommes est celle de 50 à 59 ans et pour les femmes celle de 40 à 49 ans.

Âge	2021		2022		2023		2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
- de 30 ans	17 (5%)	23 (7 %)	24 (7%)	21 (6 %)	20 (6%)	16 (5%)	22 (6%)	15 (5%)
30 à 39 ans	72 (20%)	72 (21 %)	76 (21%)	71 (21 %)	65 (18%)	75 (22%)	69 (18%)	72 (22%)
40 à 49 ans	134 (37%)	125 (36 %)	126 (35%)	119 (35 %)	129 (36%)	107 (31%)	136 (36%)	98 (29%)
50 à 59 ans	111 (31%)	105 (30 %)	114 (31%)	107 (31 %)	120 (33%)	114 (33%)	124 (33%)	114 (34%)
60 ans et +	26 (7%)	21 (6 %)	23 (6%)	24 (7 %)	26 (7%)	32 (9%)	24 (7%)	32 (10%)
Total	**360**	**346**	**363**	**342**	**360**	**344**	**375**	**331**
Age moyen	**46 ans**	**45 ans**	**46 ans**	**46 ans**	**46,5 ans**	**46 ans**	**46,2 ans**	**46,8 ans**



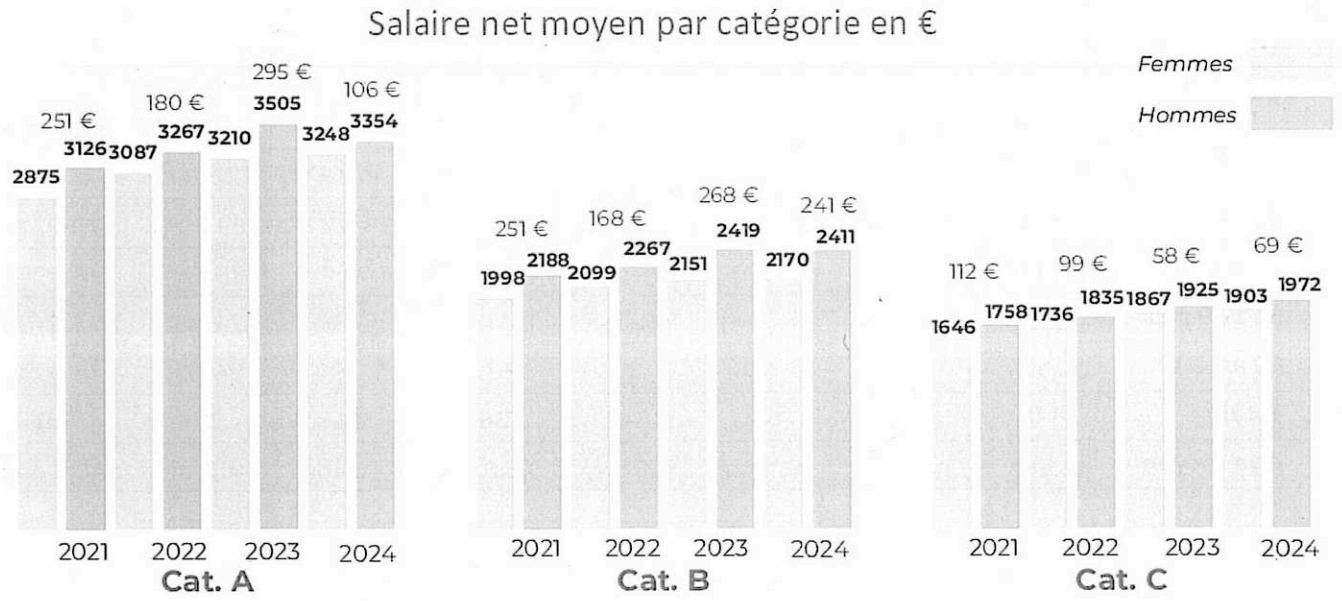
Collectivités et EPCI Bretons (2023)
46,6 ans Femmes
47,2 ans Hommes

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

RÉMUNÉRATION

TITULAIRES ET STAGIAIRES

En termes de méthode de calcul d'écart de rémunération, les salaires ont été ramené à un équivalent temps plein pour pouvoir les comparer.



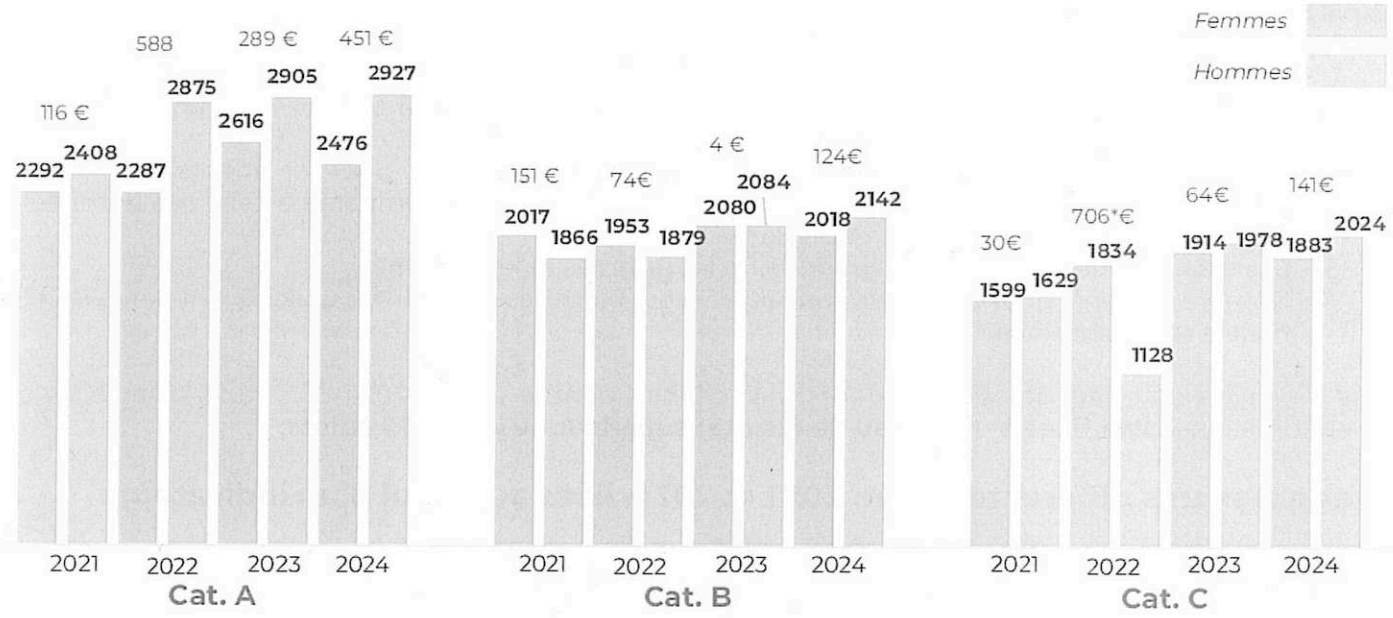
En 2024, le nombre de fonctionnaire s'élève à 595 agents. Les graphiques présentent les écarts de salaires entre les femmes et les hommes par catégorie pour les fonctionnaires. Les écarts sont toujours à la faveur des hommes.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

CONTRACTUELS SUR POSTE PERMANENT

En 2024, le nombre de contractuels s'élève à 111 agents (chiffre duquel est déduit 1 agent contractuel avec une DHS très faible). De la même manière, en ce qui concerne les contractuels, les écarts sont en majorité en faveur des hommes hormis en 2021 et 2022 pour la catégorie B et en 2022 pour la catégorie C dont les écarts étaient à la faveur des femmes.

Salaire net moyen par catégorie en €



*Attention l'effectif n'est parfois que de quelques agents pouvant fausser les moyennes.
Par exemple pour les hommes de catégorie C en 2022 : 2 agents dont l'un en arrêt longue maladie sans traitement.

LES 10 PLUS HAUTES RÉMUNÉRATIONS

	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros			
	2021	2022	2023	2024
Nombre de bénéficiaires	706 984 €	676 637 €	735 966 €	786 699 €
Femmes	2	5	4	5
Hommes	8	5	6	5

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un nouvel indicateur calculé à partir de 2023

Le Décret 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale instaure l'index de l'égalité professionnelle. Cet outil vise à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la collectivité. Il est obligatoire pour les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants et d'au moins 50 agents permanents. Il doit être publié chaque année, au plus tard le 30 septembre.

Cet index, d'un niveau maximal de cent points, est calculé, pour chaque employeur à partir de 4 indicateurs, à partir des données du rapport social unique (RSU) :

1. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
2. Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchique équivalentes ;
3. Ecart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
4. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les modalités de calcul de ces indicateurs sont définies dans le Décret 2024-802 du 13 juillet 2024 qui mentionne une **cible fixée à un niveau de résultat supérieur ou égal à 75 points.**

Des notes très différentes entre 2023 et 2024, liées au calcul d'un indicateur :

	2023	2024
Note de l'index	97/100	77/100

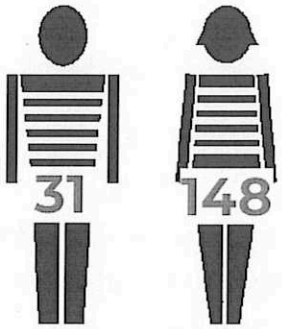
L'index 2023 calculé pour LTC (hors CIAS) était de 97/100. Le 3ème indicateur n'était pas calculable.
A noter que lorsque l'effectif de fonctionnaires concerné comprend moins de 10 hommes ou moins de 10 femmes promus, l'indicateur 3 n'est pas calculable. En 2023, 17 hommes et seules 8 femmes (< à 10) ont été avancés au grade supérieur, c'est pourquoi cet indicateur ne pouvait être calculé.

L'index 2024 calculé pour LTC (hors CIAS) est de 77/100. La note chute en raison du 3ème indicateur.
L'indicateur analyse l'écart de pourcentage d'agents promus sur les promouvables en fonction du genre. Plus l'écart de pourcentage est élevé, plus la note est basse, peu importe le genre majoritaire.
En 2024, le pourcentage de femmes promues sur promouvables était supérieur à celui des hommes, 61,1% contre 52,6% soit une différence de 8,5% ce qui génère une note de 4/25.



Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE



TEMPS DE TRAVAIL

Temps partiels et non-complets :
Il convient de rappeler que le temps non-complet est défini en fonction du poste occupé par l'agent, tandis que la mise en place d'un temps partiel est la conséquence d'une demande de l'agent.

Titulaires et non titulaires sur emploi permanent	2021				2022				2023				2024			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
Temps pleins	**185**	51%	**313**	90%	**201**	55 %	**311**	91 %	**213**	59%	**309**	90%	**227**	61%	**300**	91%
Temps partiels	**67**	19%	**18**	5%	**69**	19 %	**17**	5 %	**63**	18%	**21**	6%	**63**	17%	**21**	6%
Temps non-complets	**108**	30%	**15**	4%	**93**	26 %	**14**	4 %	**84**	23%	**14**	4%	**85**	23%	**10**	3%
Temps partiels + non-complets	**175**	49%	**33**	10%	**162**	45 %	**31**	9 %	**147**	41%	**35**	10%	**148**	39%	**31**	9%

En 2024, 75 % des agents à temps partiel sont des femmes. A l'échelle régionale des collectivités et EPCI bretons, 87 % des temps partiels sont pris par des femmes.

Les agents en temps partiels et non complets sont en grande majorité des femmes

39 % des femmes ont un temps de travail réduit, en temps partiel ou en temps non complet, alors que seuls 9 % des hommes le sont.

De même qu'en 2023, la forte proportion de femmes travaillant à temps non-complet provient de la filière médico-sociale, en raison notamment des contraintes horaires des services concernés (EHPAD, Accompagnement et aide à domicile, Petite enfance).

Peu importe la filière, les femmes sont toujours plus nombreuses.

Les chiffres restent stables par rapport à 2023, hormis 4 hommes de moins à temps non complet en 2024 par rapport à 2023, alors qu'il avait été observé une baisse régulière et significative du nombre de femmes travaillant à temps non-complet depuis 2020.

Le temps partiel à 80 % est majoritaire

Peu importe le genre, le temps partiel à 80 % est majoritaire pour plus de 70 % des agents à temps partiels.

La moitié des femmes à 80 % exercent un métier dans la filière administrative, 27 % dans la filière technique. Ces deux filières emploient le plus d'agents.

Collectivités et EPCI Bretons
Temps partiels (2023)
15% Femmes
3% Hommes

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

CONGÉS LIÉS À LA PARENTALITÉ

Congés liés à la parentalité	2021		2022		2023		2024	
	Fe	Ho	Fe	Ho	Fe	Ho	Fe	Ho
Congés de paternité ou d'accueil de l'enfant		12		13		7	12*	12
Congés parental (enfants jusqu'à 3 ans)	5		2		2		4	
Disponibilité pour élever un enfant (jusqu'à 12 ans)	0	0	0	0	0	0	0	0

**Jusqu'en 2023, les données des congés maternité n'étaient pas indiqués dans le rapport*

100 % des pères prennent leur congé paternité

Le congé paternité et de l'accueil de l'enfant a été créé en 2002. Sa durée a été augmentée de 11 jours calendaires en 2002 à 25 jours calendaires à partir de 2021. Il se décompose en deux périodes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après la naissance de l'enfant à la suite des trois jours du congé de naissance
- Une période de 21 jours calendaire qui doit débuter dans un délai de six mois suivant la naissance de l'enfant.

Ces périodes de congés sont intégralement indemnisées. En 2024 à l'agglo, l'ensemble des nouveaux pères ont eu recours au congé paternité, ce qui n'est pas forcément le cas dans les autres collectivités et EPCI.

A l'échelle nationale, les chiffres montrent que la prise du congé paternité dans la fonction publique d'état diffère selon les ministères. Par exemple en 2022, seuls 44 % des pères du ministère de l'agriculture ont pris leur congé paternité, 47 % au ministère de la justice, contre 92 % au ministère de l'intérieur et 97 % aux ministères sociaux. *(source : données du secrétariat général)*

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

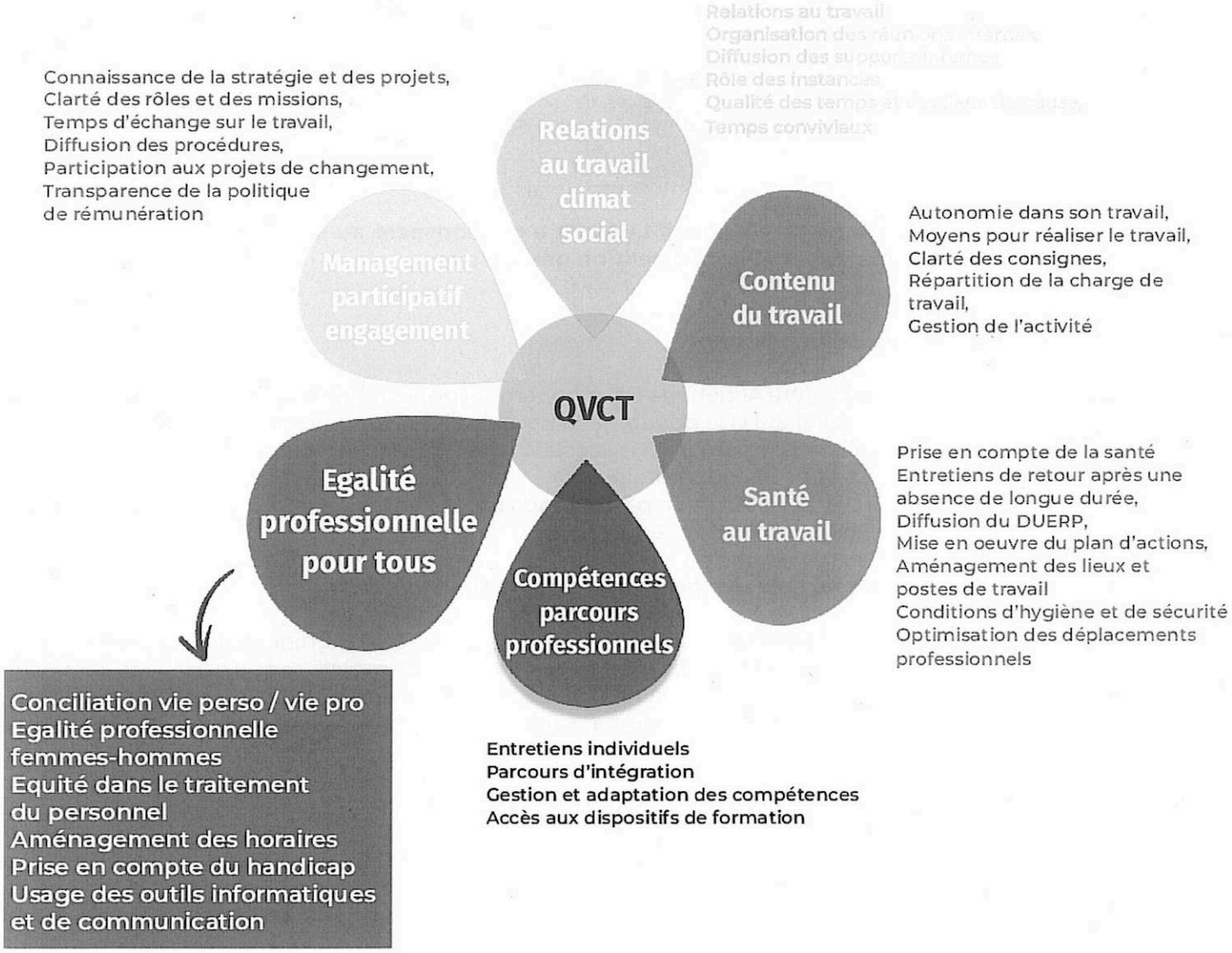
LA DÉMARCHE QVCT : QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2024, une enquête concernant la qualité de vie et les conditions de travail a été menée auprès des agents de LTC et du CIAS. 615 agents et salariés ont répondu au questionnaire (sur 832 interrogés) soit un total de 73,9 % de participation.

C'est une démarche collective qui s'inscrit dans le temps pour expérimenter, diffuser, s'interroger, réajuster et ainsi améliorer les conditions de travail de chacun et garantir un service public de qualité.

Cette étude est réalisée par la société AESATIS, elle accompagne LTC dans la démarche. Il est envisagé un temps d'étude sur plusieurs mois pour prendre le temps de la concertation avec les agents et la définition d'actions.

Le sujet de l'égalité Femmes-Hommes est pris en compte à travers les grands thèmes de l'étude, décrits ci-après.



Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

LES DISPOSITIFS CONTRACTUELS, LEVIERS D'INCITATION

LE PROGRAMME LEADER

En 2025, un comité de pilotage du dispositif LEADER a été consacré au sujet de l'égalité Femmes – Hommes, qui constitue un des critères de sélection des dossiers.

Définition du programme et financement

Le programme LEADER (Liaison entre Actions de Développement de l'Économie Rurale), est un programme européen de développement rural qui vise à soutenir le développement des territoires ruraux. Il constitue l'un des dispositifs contractuels mis en œuvre par la collectivité qui est une source de financement pour les projets des acteurs publics et privés du territoire.
Le programme LEADER 2023-2027 est financé par le Fonds Européen Agricole de Développement Rural (FEADER) sous l'autorité de la Région Bretagne.

L'égalité Femmes - Hommes au sein des projets du programme LEADER

Les projets présentés pour un financement du programme LEADER sont examinés sur la base d'une grille d'analyse dont l'un des critères est l'égalité des droits. Tous porteurs de projets sont ainsi incités à réfléchir à la contribution de leur initiative à l'égalité, à la mixité et à la lutte contre toute forme de discrimination.
Cependant, il s'avère que ce critère n'est pas systématiquement renseigné par les porteurs de projets et la mention sans objet est portée dans la grille.

En 2025, un COPIL dédié au sujet de l'égalité Femmes -Hommes

En 2025, la Région Bretagne a souhaité accompagner le Comité de Programmation dans une meilleure prise en compte de ce critère. Un comité de pilotage dédié à cette question s'est tenu le mercredi 30 avril 2025. Une première présentation a apporté un éclairage sur la thématique du genre en général et en lien avec les projets publics. A la suite de cet exposé, la réflexion s'est portée sur les projets, tels que des aménagements urbain, culturels, d'économie d'eau ou d'auto partage, à l'épreuve de la question du genre.
De prime abord, la question de l'égalité Femmes-Hommes ne semble pas évidente à transposer sur des sujets tellement différents. Les discussions se sont orientées vers l'importance de questionner davantage les femmes, d'observer l'utilisation des espaces publics, d'agir sur la communication et de s'aider des études et ouvrages spécifiques à ce sujet.

Ces dispositifs peuvent donc être utilisés comme des leviers pour favoriser l'égalité Femmes-Hommes.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

LA CLAUSE D'ÉGALITÉ DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Une attestation demandée aux entreprises

Lannion-Trégor Communauté veille à ce que les entreprises produisent, au stade de la candidature, une attestation sur l'honneur indiquant :

- ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation liée à la discrimination à l'embauche, en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion en considération du sexe

- avoir mis en œuvre l'obligation de négociation prévue par le code du travail sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Un pas de plus pour la prise en compte de l'égalité Femmes-Hommes dans la commande publique en 2025, grâce aux réflexions menées dans le cadre de la mise en place du SPASER, Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement Responsable.

LE BAROMÈTRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Un écart de salaire en défaveur des femmes sur le territoire de LTC et une baisse des situations de violence conjugale envers les femmes.

Tous les ans, Lannion-Trégor Communauté publie un rapport d'activité et de développement durable. La rubrique du baromètre est un outil d'observation du territoire et mesure des indicateurs locaux associés aux 17 objectifs du développement durable des Nations Unies.

3 indicateurs sont évalués pour le sujet de l'égalité du genre :

- Les écarts de salaires
- La part des femmes dans les disciplines de l'enseignement scientifique
- Les situations de violence conjugale envers les femmes

Cet écart plus grand sur le territoire de LTC peut s'expliquer par la part plus importante de cadres et de professions intellectuelles supérieures, catégorie socio-professionnelle, notamment dans les métiers à caractère scientifique et technique, où les femmes sont moins représentées.

La part des femmes dans l'enseignement des disciplines reste faible : en 2024/2025, 19 % des élèves de l'ENSSAT sont des femmes.

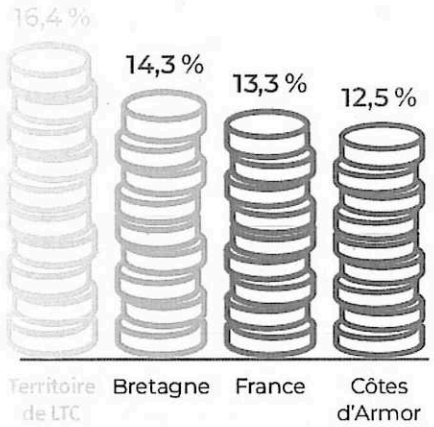
Le nombre de situations de violence conjugale envers les femmes identifiées et suivies par l'intervenante sociale en gendarmerie et commissariat sur l'ensemble du territoire a diminué de 11 % soit 15 situations en moins comparé à 2023.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES & LES FEMMES

Écart de salaire en défaveur des femmes

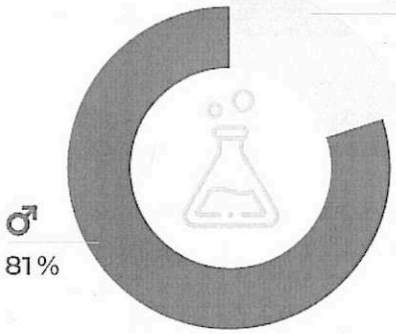
Salaire horaire net moyen sur un temps de travail équivalent, tous métiers et postes confondus.



Source: Insee 2024 - Bases Tous salariés – 2022 (secteur privé et public – hors agriculture)

Part des femmes dans les disciplines de l'enseignement scientifique

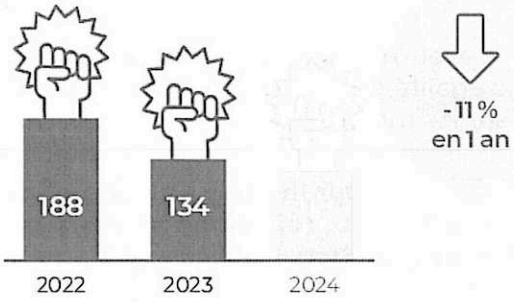
ENSSAT Lannion



Source: ENSSAT 2024 – 2025

Situations de violence conjugale envers les femmes

Rencontrées par l'intervenante sociale en gendarmerie et commissariat - LTC



Source: Maison du Département de Lannion

FAVORISER L'ÉGALITÉ DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI

Une « chargée de projets emploi » permet de traiter les enjeux liés à l'emploi et notamment les enjeux liés à l'insertion.

De manière générale, la mise en place des clauses sociales d'insertion sur le territoire communautaire améliore l'accès à l'emploi des publis en difficulté et contribue à favoriser l'égalité d'accès à l'emploi et à faire reculer les discriminations, en termes d'âge, de sexe, de santé / handicap, d'origine)

Plus précisément, la chargée de projets emploi co-anime avec le Département, le comité d'appui de la clause sociale, instance opérationnelle de coordination avec les partenaires de l'emploi et de l'insertion visant à informer sur les marchés publics en cours et à venir répondant aux clauses d'insertion. Cette instance contribue à favoriser les égalités d'accès à l'emploi et notamment les égalités Femmes-Hommes.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la clause sociale d'insertion, une vigilance a été apportée à l'équilibre entre les femmes et les hommes notamment à travers les profils de postes recherchés.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

On note cependant qu'il est difficile de dépasser les stéréotypes sur certaines activités :

- Concernant les marchés de travaux avec des lots clausés, la nature des postes proposés a attiré davantage le public masculin (exemple : métiers du bâtiment et des travaux publics, poste de manœuvre). A noter cependant la présence d'une seule femme parmi les effectifs de 2024. Il s'agit d'une femme embauchée sur un poste de comptable par une entreprise qui est attributaire de plusieurs marchés sur différents EPCI (LTC et Morlaix Communauté)

- A contrario, les marchés réservés ont permis de proposer des profils de postes plus diversifiés et de faire travailler plus de femmes. (Exemples : mise sous pli, nettoyage de bâtiments, lavage de vêtement de travail, ...) Il semble que le public de ces marchés est majoritairement féminin mais pour le moment il est difficile d'obtenir les données et donc de les analyser.

En 2024, ce sont

- 111 815 heures d'insertion (108 614 en 2023) soit + 3 201 heures
- Soit l'équivalent de 69,5 ETP (67 ETP en 2023)

LA PROTECTION DES FEMMES DANS LE CADRE DU CONSEIL INTERCOMMUNAL DE SÉCURITÉ ET DE LA PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE (CISPD)

Une des priorités d'actions du CISPD 2022-2025 est la lutte contre toutes les formes de violences et notamment les violences intrafamiliales et conjugales. Le CIAS de LTC est chargé de la coordination de ce CISPD.

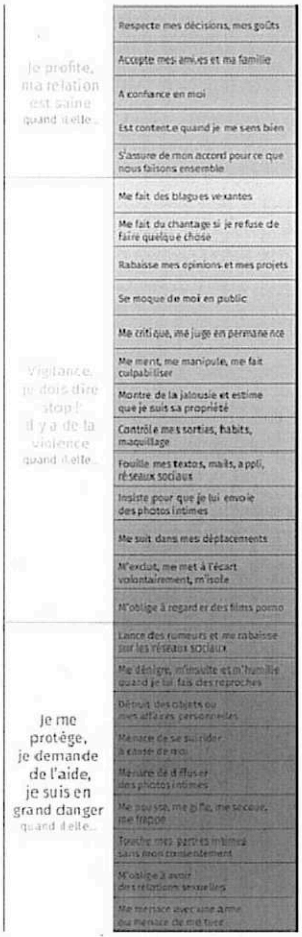
- **Questionner les pratiques professionnelles pour mieux travailler ensemble vis-àvis des violences intrafamiliales**

Depuis 2022, un groupe d'une dizaine de professionnels du territoire, travaillant en lien avec les victimes de violence intrafamiliale, bénéficie de temps d'analyse de pratiques inter-structures, à raison de 3 à 4 rencontres par an. Démarche innovante, ces temps de formation visent à permettre l'expression de plusieurs points de vue, à accéder à une meilleure compréhension des enjeux des situations, à questionner les pratiques individuelles et collectives et à définir et mettre en œuvre un positionnement plus adapté aux situations rencontrées.

Cet espace de rencontre associant plusieurs structures, telles que le Centre Hospitalier de Lannion-Trestel, la Maison du Département, les Forces l'Ordre, est particulièrement plébiscité par les participants.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

➥ Prévenir les violences chez les couples de jeunes



Afin de toucher efficacement les jeunes, il est nécessaire d'aller-vers eux et d'outiller les professionnels qui les accompagnent. Des violentomètres ont été distribués en grand nombre (format marque-page ou format toise) dans les lieux fréquentés par les jeunes (services jeunesses, collèges, lycées, études supérieures, mission locale, services de santé, etc.), et 15 représentations du spectacle le « Loto des Droits des Femmes » ont été organisées dans les 4 lycées du territoire : F. Le Dantec, Saint-Joseph-Bossuet, Pommerit et J. Savina.

Ainsi, ce sont près de 1000 jeunes du territoire qui ont assistés au « Loto des Droits des Femmes » au sein de leur lycée. Conférence clownesque, ce loto est une expérience ludique, pédagogique et participative. À chaque numéro tiré correspond une thématique forte. Chaque spectacle est suivi d'un échange-débat de 30 à 45 minutes avec des professionnelles du territoire : Maison du Département, CCAS de Lannion, AMISEP, CPTS du Trégor et le CIAS.

➥ Le CISPD, source de financements pour les structures du territoire sous la forme d'appel à projets annuels

Le CISPD, c'est également une enveloppe de 82 000 euros déployée en 2024 pour les structures du territoire sous la forme d'un appel à projets annuel. Cette enveloppe a permis de financer cette année 20 actions sur le territoire de LTC.

Par ailleurs, LTC, en partenariat avec le Département et l'Etat, contribue au financement du poste d'Intervenante Sociale en Commissariat et Gendarmerie (ISCG) créé en 2019.
Ci-après, quelques actions illustratives, qui ne sont pas exhaustives de l'ensemble du travail d'accompagnement fait sur le territoire :

➥ La Convergence des Loutres basée à Loguivy-Plougras a mené plusieurs projets de prévention des violences sexistes en direction des femmes et des jeunes filles : théâtre de l'opprimé, ateliers de linogravure avec création de supports de prévention sur les violences sexistes et sexuelles, atelier d'écriture, dans le cadre d'une résidence d'artiste, avec 8 femmes accompagnées par le service Le Pas de l'AMISEP.

➥ L'ADAJ -Association Départementale Alternatives Judiciaires- intervient auprès des mis en cause et auteurs de violences intrafamiliales, dans des actions de responsabilisation, de veille à l'insertion et de lutte contre la récidive. Le Centre de Prise en Charge des Auteurs de Violences Conjugales (CPCA) accompagne sur la base du volontariat la personne, qui a été auteur de violences, dans un processus de responsabilisation et de changement afin de lutter contre la récidive. 57 personnes vivant sur le territoire de LTC ont été accompagnées en 2024.

L'année 2024 a également été marquée par la création, à Lannion, de trois tiny houses par l'association La Tribu de Tachenn. Ces hébergements, de type roulotte, permettent la mise en sécurité physique de jeunes femmes entre 18 et 25 ans sans domicile fixe.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La représentation des hommes et des femmes dans les formations d'enseignement supérieur sur le territoire est contrastée et très genrée, suivant les disciplines, technique, métiers du soin ou artistique.

Nom de l'établissement	% de femmes
BTS Lycée Bossuet BTS Tourisme et Licence Tourisme et numérique	89%
BTS Lycée Le Dantec BTS, licences, ATS, techniques	16,6%
ENSSAT Lannion	19%
IUT Lannion Informatique, Réseaux et Télécommunication, Mesures Physiques, Information et communication	24%
IFSI Institut de Formation des Professionnels de Santé (IFPS) promotion infirmier·e·s	82%
Lycée agricole de Pommerit-Jaudy BTS et formation post-bac	38,5%
Lycée Savina Formation post bac artistique et BTS banque conseiller de clientèle	89%

À l'IUT de Lannion, les femmes représentent 24 % de l'effectif global avec des disparités fortes : une très faible féminisation au sein du BUT Informatique, Réseaux et Télécommunication et Mesures Physiques, contre une forte féminisation dans les deux autres départements non scientifiques - le BUT information communication et le BUT Métiers du Multimédia et de l'Internet (MMI).

Le constat est le même au lycée Félix Le Dantec dans les formations à vocation scientifique (BTS, licences, classe ATS).

À l'Ecole Nationale Supérieure des Sciences Appliquées et des Technologie (l'ENSSAT), la proportion de filles est stable à 19 % de filles élèves ingénieures.

Le territoire a la chance d'accueillir, à l'Institut de Formation des Professionnels de Santé (IFPS), une promotion d'élèves-infirmier.e.s. Ce sont des femmes pour l'essentiel, 82 % de l'effectif.

On note que les filles occupent également toute leur place dans les formations post-bac (BTS, licences) proposées par le lycée agricole de Pommerit-Jaudy. La féminisation de ces filières agricoles, 38,5 % s'explique par l'attrait des filles autour des thématiques liées à l'alimentation, l'agriculture, l'environnement, le sanitaire et la gestion d'une entreprise agricole.

De son côté, le lycée Joseph Savina de Tréguier propose des formations post bac à forte dominante artistique dont deux DNMADE (Diplôme National des Métiers d'Arts et du Design) valant grade de licence et un BTS Banque Conseiller de Clientèle très apprécié des professionnels du secteur bancaire des Côtes d'Armor. Les femmes sont également très représentées dans ces formations (89 %).

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

On constate la même tendance au lycée Saint-Joseph Bossuet, les filles re[illegible] vives des deux promotions que compte le BTS Tourisme ainsi que la licence professionnelle tourisme et numérique (89%).

On constate ainsi sur notre territoire comme ailleurs que les femmes sont peu représentées dans les formations scientifiques. Les formations d'enseignement supérieur sont tributaires des orientations en secondaire. La réforme du lycée de 2019 a par exemple accru le déséquilibre de genre au détriment du public féminin. Le retour prochain à une composante scientifique obligatoire au baccalauréat devrait permettre de corriger ce phénomène, mais son effet se fera sentir dans trois ans seulement.

Dans l'attente, l'ENSSAT, l'IUT et le Lycée Felix Le Dantec s'attendent à une baisse de la féminisation de leurs parcours scientifiques. Pour inverser cette tendance déjà marquée, le lycée Félix Le Dantec organise depuis huit ans déjà, avec l'appui du Campus des Métiers et des Qualifications, le challenge ADA LOVELACE qui bénéficie d'un rayonnement régional. Ce concours de programmation à l'adresse exclusive des lycéennes vise à susciter leur intérêt dans le numérique.

La féminisation des études et des métiers scientifiques dans le numérique, la photonique et la cybersécurité est un enjeu important pour le Campus qui développe une action dédiée sur ce sujet.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le bilan du plan d'action 2021-2023 et le plan d'action 2024-2026 viennent en complément du rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour rappel, suite au rapport de 2020 et aux axes d'amélioration identifiés, un groupe de travail, constitué d'élus, de représentants de la direction des ressources humaines, de représentants du personnel et d'agents volontaires, a rédigé un plan d'action pluriannuel constitué d'une action transversale et de 3 axes.

Ce bilan du plan d'action 2021-2023 et le plan d'action 2024-2026 ont été présentés au Conseil Communautaire du 30 janvier 2024.

ACTION TRANSVERSALE

Communiquer, sensibiliser et former sur
la thématique de l'égalité femmes/hommes

AXE I - GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

· Action 1 : Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
· Action 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

AXE II - FACILITER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

· Action 1 : Faciliter l'organisation du temps de travail
· Action 2 : Soutenir la parentalité

AXE III - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

· Action 1 : Informer, sensibiliser et former
· Action 2 : Mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement

ACTIONS/Objectifs opérationnels	Bilan 2021-2023	Plan d'action 2024-2026
ACTION TRANSVERSALE : communiquer, sensibiliser et former sur la thématique de l'égalité femmes/hommes		
1. Veiller à une communication interne et externe non stéréotypée (choix des photos, rédaction).	**En communication interne et externe >> Travail sur l'image** des communications et des publications. · **Des communications travaillées en continu** : adaptation des visuels et des illustrations, pour transmettre une image non genrée et inclusive, pour ne pas s'inscrire dans les clichés culturels. **Ex.CIAS- Éditions** (Contrat Local de Santé, Annuaire extra-ordinaire des RPE), **visuels évènementiels** (Formation PSSM (premiers secours en santé mentale), RDV de la santé, Campagne d'affichage envers les médecins, campagnes Enfance-Jeunesse), **outils de prévention** (violentomètre) · **Magazine T (5 éditions/an) :** o Alternance systématisée F/H des portraits de territoire o Travail des couvertures (Une) dans la mesure du possible pour une communication égalitaire voire non stéréotypée (ex. édition mai 2023 – femme agricultrice en Une ; édition 31 octobre 2022- F/H ostréiculteurs...) o Travail similaire dès que possible dans le traitement rédactionnel et les illustrations associées. · **Edition du livre « portraits trégorrois »** - septembre 2023	**En continu**
2. Déployer une campagne de communication sur les métiers de l'Agglo en interne et en externe ayant pour objectif de développer la mixité des équipes : · Promouvoir les métiers exercés par des femmes dans des secteurs majoritairement masculins et inversement (articles, reportage photo). · Faire connaître la diversité des métiers de l'Agglo auprès des établissements scolaires, salons étudiants, forums emplois · Proposer aux agents et salariés des journées/demi-journées « vis mon métier » pour promouvoir la mobilité interne.	**Articles dans le journal interne :** · les métiers occupés par des femmes à la gestion des déchets (novembre 2021) · les conductrices d'opération (février 2022) **Magazine T :** notamment Edition n°27 – Décembre 2021 – Dossier « Dans les coulisses de l'Agglo » - Dossier présentant des métiers au sein de LTC, dont certains exercés par des femmes (ex. conductrices de bus, conductrice d'opération). **Présence du service recrutement de la DRH sur plusieurs salons/forum dédiés à l'emploi** **Réalisation de capsules vidéo** sur les métiers de l'agglo et mise en ligne sur Liamm / Linkedin (recrutement) / Chaine youtube de LTC (juin 2022)	**Action reconduite** S'assurer de la bonne diffusion à l'ensemble des agents, des campagnes de communication sur supports numériques notamment pour ceux éloignés des outils numériques.

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le :
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

ACTIONS/Objectifs opérationnels	Bilan 2021-2023	Plan d'action 2024-2026
ACTION TRANSVERSALE : communiquer, sensibiliser et former sur la thématique de l'égalité femmes/hommes		
3. Mener des actions de communication / évènementiels sur la thématique égalité femmes/hommes · Lors des journées nationales : 8 mars, 25 novembre · Et plus largement tout au long de l'année sur des sujets propres à l'Agglo	**Actions de communication tout au long de l'année :** - Dossier du journal interne sur le plan d'action égalité hommes-femmes (novembre 2021) - Lettre d'information et support destinés à sensibiliser et informer sur les violences et discriminations : procédure interne, violentomètre, contacts. (septembre 2023) **Actions de communication pour les journées nationales :** - Des actions externes sont portées par le CISPD (CIAS) - La Direction de la communication contribue également à la promotion et à la valorisation des politiques menées sur le territoire (ex. VIF, actions dans l'enseignement supérieur...) et pour certaines la collectivité y participe (ex. 25/11 – Orangement des bâtiments)	**Action reconduite** **Programmer des actions / évènementiels en interne**
4. Organiser des actions de formation/sensibilisation pour l'ensemble des agents et salariés sur la thématique de l'égalité femmes/hommes.	Rédaction du cahier des charges pour une inscription au plan de formation 2024 d'actions de formation sur la thématique en lien avec le CNFPT. - 1/2 journée de sensibilisation pour tous les agents - 1 journée de formation pour les encadrants Information dans les sessions d'accueil des nouveaux arrivants nouvelle formule (12 sessions depuis avril 2022).	**Mettre en oeuvre les actions de formation/sensibilisation pour l'ensemble des agents et salariés sur la thématique de l'égalité femmes/hommes :** - Rendre cette formation obligatoire pour les agents et salariés - Proposer cette formation au plan de formation des élus Etoffer l'information faite lors des sessions d'accueil des nouveaux arrivants

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

ACTIONS/Objectifs opérationnels	Bilan 2021-2023	Plan d'action 2024-2026
AXE I - GARANTIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE		
FICHE ACTION I - 1 : EVALUER, PREVENIR ET TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION		
1. Identifier et analyser les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à partir des données collectées dans le rapport social unique et communiquer sur ces écarts	Actualisation des tableaux des effectifs en lien avec l'organigramme.	Analyser les écarts par type de métiers dans les catégories A, B et C S'appuyer sur le bilan annuel pour identifier les écarts significatifs
2. Corriger les écarts antérieurs liés à l'appartenance d'une majorité d'hommes à la filière technique par le régime indemnitaire commun (RIFSEEP). Le nouveau régime indemnitaire étant défini au regard des missions et des catégories et non plus en fonction de la filière d'appartenance.	Non réalisé	A reconduire en lien avec les travaux sur le RIFSEEP, pour l'ensemble des filières
3. Identifier et dans la mesure du possible mettre en œuvre les leviers sur lesquels la collectivité peut jouer pour poursuivre le rééquilibrage femmes/hommes notamment sur le secteur médico-social.	Non réalisé	A reconduire et à compléter par un travail sur les temps de travail
FICHE ACTION I - 2 : GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FP		
1. Fixer l'équilibre femmes/hommes comme l'un des critères pour l'avancement et la promotion dans les Lignes Directrices de Gestion	Observé mais inopérant	Veiller à ne pas avoir une sur-représentation des hommes dans les avancements et promotions, y compris dans la filière technique
2. Mettre en œuvre une campagne de formation et/ou de sensibilisation : · Des encadrants « recruteurs » pour lutter contre les préjugés et discriminations liés aux représentations des métiers et des genres · Des équipes très « genrées » pour l'accueil et l'intégration du sexe opposé au sein d'une équipe	Rédaction du cahier des charges pour une inscription au plan de formation 2024 d'actions de formation sur la thématique en lien avec le CNFPT. - 1/2 journée de sensibilisation pour tous les agents - 1 journée de formation pour les encadrants	Mettre en oeuvre les actions de formation/sensibilisation pour l'ensemble des agents et salariés sur la thématique de l'égalité femmes/hommes : - Rendre cette formation obligatoire pour les agents et salariés - Proposer cette formation au plan de formation des é
3. Proposer des alternatives aux formations/Prépa concours en présentiel (CNED, formation en visio) pour les agents ayant des contraintes de déplacement (grossesse, parent isolé).	Le service Formation de la DRH oriente et conseille les agents qui exprimeraient des difficultés à pouvoir suivre des formations (formations en distanciel par exemple). Il a également organisé des réunions d'information sur les dispositifs de formation dans les services, y compris sur les sites distants	Communiquer sur les alternatives possibles en fonction des contraintes rencontrées.
4. Faciliter la mixité par la création de vestiaires pour femmes et pour hommes, l'acquisition de matériels adaptés (ex pour le port de charge), de tenues vestimentaires adaptées	Les éventuelles difficultés sur ces questions sont recensées par les préventeurs et dans le cadre des visites de sites de la délégation de la F3SCT (17 en 2021, 3 en 2022, 5 en 2023). Une problématique est recensée au Forum de Trégastel et inscrite au Papripact. Les vêtements de travail sont aujourd'hui plus adaptés aux femmes	En continu, via le service prévention et les travaux de l F3SCT. Interroger systématiquement sur ces questions lors d visites de la F3SCT

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

ACTIONS/Objectifs opérationnels	Bilan 2021-2023	Plan d'action 2024-2026
AXE II - FACILITER L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE		
FICHE ACTION II - 1 : FACILITER L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL		
1. Déployer le protocole télétravail et permettre aux agents qui le peuvent et le souhaitent de télé-travailler un jour par semaine	Formations organisées en mars 2022 (webinaires et atelier pratique / encadrants et télétravailleurs) Evaluation réalisée en avril 2022 Evolution du protocole depuis le 1er janvier 2023 (possibilité de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine) Formations reconduites au plan de formation 2024. Bilan annuel présenté systématiquement en F3SCT	Poursuivre le suivi des demandes de télétravail Reconduire les formations en 2024 à l'attention des agents et encadrants. Présenter le bilan annuel en F3SCT
2. Prévenir les situations d'épuisement professionnel en sensibilisant et/ou formant à la gestion de son temps de travail : rédaction d'une « charte de gestion du temps » (bonnes pratiques) : éviter les horaires de réunions trop tardifs, droit à la déconnexion, gestion des mél, gestion des interruptions de tâches	Recrutement d'une psychologue du travail (août 2022) en charge de l'accompagnement des agents dans leur quotidien professionnel et le maintien dans l'emploi ainsi que du soutien organisationnel des encadrants. Reconduction de la cellule d'écoute et de soutien psychologique Apsys Conseil Lancement d'une consultation pour une mission d'accompagnement d'une démarche qualité de vie et conditions de travail du diagnostic à l'élaboration du plan d'action (décembre 2023)	Travailler sur une «charte gestion du temps de travail», bonnes pratiques (ex : éviter les horaires de réunions trop tardifs, droit à la déconnexion, gestion des mél, gestion des interruptions de tâches). Suivre la démarche : comité de pilotage, F3SCT et groupes de travail.
FICHE ACTION II - 2 : SOUTENIR LA PARENTALITE		
1. Maintenir la facilité pour les agents de prendre des temps partiels ou des congés parentaux et sensibiliser les agents masculins sur ces possibilités	En continu	En continu Compléter le bilan annuel avec la répartition Ho/Fe de congés parentaux
2. Etudier la faisabilité de mettre en œuvre un mode de garde interne, une conciergerie interne mutualisés avec d'autres entreprises du plateau	Non réalisé	Action reconduite dans le cadre de l'appel à projets d fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans la fon tion publique
AUTRE ACTION non inscrite au plan d'action et réalisée en 2023		
Des distributeurs de serviettes et tampons bio, destinés aux agentes et salariées de Lannion-Trégor Communauté ont été ou vont être installés, en libre service, sur 5 sites : · au bâtiment D (Monge) dans les sanitaires situés au rez-de-chaussée, côté entrée du personnel · aux bâtiments A-E-F-G (sanitaires à définir à la fin des travaux) · à l'espace Corinne Erhel au bâtiment H2 dans les sanitaires femmes · à Ti Dour, dans les sanitaires femmes · à l'EHPAD du Gavel, dans les sanitaires femmes		Evaluer et en fonction déployer sur d'autres sites

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

ACTIONS/Objectifs opérationnels	Bilan 2021-2023	Plan d'action 2024-2026
AXE III - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES»		
FICHE ACTION III - 1 : INFORMER, SENSIBILISER ET FORMER		
1.Mettre en œuvre une campagne d'information et de sensibilisation sur ce dispositif : - Guide de prévention et d'accompagnement des situations de violences internes - Affiches - Répertoire contacts dispositifs d'écoute et d'accompagnement	Lettre d'information et support destiné à sensibiliser et informer sur les violences et discriminations : procédure interne, violentomètre, contacts (septembre 2023)	Communiquer au moins une fois par an sur le/les dispositif(s) et les contacts nationaux et locaux y compris pour les violences intra-familiales (ex : brochure «Et si c'était moi») Connaître les dispositifs de protection dans les situations de violences intra-familiales et les obligations de l'employeur sur ce sujet.
2. Organiser des formations sur la prévention, le repérage et le traitement des violences	Rédaction du cahier des charges pour une inscription au plan de formation 2024 d'actions de formation sur la thématique en lien avec le CNFPT : 1/2 journée de sensibilisation pour tous les agents et 1 journée de formation pour les encadrants	Mettre en oeuvre les actions de formation/sensibilisation pour l'ensemble des agents et salariés sur la thématique de l'égalité femmes/hommes : - Rendre cette formation obligatoire pour les agents et salariés - Proposer cette formation au plan de formation des élus
FICHE ACTION III - 2 : METTRE EN ŒUVRE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT		
1. Formaliser le dispositif de signalement et de traitement permettant de prévenir, identifier, signaler et traiter toute situation de violence : outil de repérage (« violentomètre »), procédure, fiche de signalement dédiée, modalités de traitement	Mise en oeuvre du dispositif de signalement et de traitement de toute situation de violence en collaboration avec le CDG 22 (Septembre 2023)	En continu
2. Transmettre à la F3SCT un bilan annuel	Programmé	Présenter un bilan annuel en F3SCT
3. Intégrer les comportements racistes ou de discrimination au dispositif	Réalisé	En continu

Participation aux rencontres et groupes de travail des référents/chargés de mission égalité hommes-femmes animés par la Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes :

- 29 septembre 2022 (1ère rencontre)
- 3 mars 2023 (mise en commun d'outils pour parler d'égalité)
- 16 janvier 2024
- 26 septembre 2024 (avec la nouvelle déléguée départementale).

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

Envoyé en préfecture le 19/12/2025
Reçu en préfecture le 19/12/2025
Publié le
ID : 022-200065928-20251216-CC_2025_0246-DE

LANNION-TRÉGOR
COMMUNAUTÉ
LANNUON-TREGER
KUMUNIEZH

LANNION-TRÉGOR COMMUNAUTÉ
CS 10761 - 22307 Lannion Cedex

contact@lannion-tregor.com
www.lannion-tregor.com

Crédit illustrations : Région Bretagne, Adobe Stock