LOUDEAC communauté

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 022-200067460-20260309-CC_2026_46-DE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBERATIONS**
**DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**SÉANCE DU 3 MARS 2026**

**L'an deux mil vingt-six, le mardi trois mars à dix-huit heures trente, les membres du conseil communautaire se sont réunis à l'Amphithéâtre, 4-6 boulevard de la Gare à Loudéac, sur convocation du Président par courriel en date du vingt-cinq février deux mil vingt-six.**

**Présent(e)s :** Xavier HAMON, Yohann HERVO, Jean-Louis MARTIGNÉ, Olivier ALLAIN, Arlette MICHEL, François HINDRÉ, Mickaël DABET, Monique LE CLÉZIO, Benoît LARVOR, Dominique VIEL, Marie-Gwénola HOLLEBECQ, Henri FLAGEUL, Jocelyne LE TINNIER, Isabelle COROUGE, Olivier RIVALLAN, Jean-Pierre LE BIHAN, Gérard DABOUDET, Arlette HINGANT, Jean-Luc LABBÉ, Yvon PERRIN, Martine POULAILLON, Roselyne ROCABOY, Michel ULMER, Marcel PICHOT, Valérie VIDELO-RUFFAULT, Philippe PRESSE, Gwénaëlle KERVELLA, Jean-Michel SCOUARNEC, Evelyne BOSCHER, Odile LE STRAT, Henri DUROS, Nadine OLLITRAULT, Joël FERRON, Joël HUBY, Isabelle LE BRIS, Éric ROBIN, Michel HESRY, Dominique DAUNAY, Marie-Thérèse PITHON, Joël CARRÉE, Chantal NÉVO, Aurélie HERVÉ, Yvon LE JAN, Sébastien QUINIO, Annie ROBERT, Pierrick GLAIS, Claudine BROSSARD, Georges LE FRANC, Alain GUILLAUME, Pierre PICHARD, Nicole LE COUÉDIC, Maryline JAOUEN, Gilles HELLARD, Anne-Laure DUÉDAL, Evelyne GASPAILLARD, Michel ROUVRAIS, Gérard MATHÉCADE, Brigitte JEGLOT, Guénaël CHOUPAUX ;

**Excusé(e)s :** Sylvie ROCABOY (pouvoir à Roselyne ROCABOY), Bruno LE BESCAUT (pouvoir à Philippe PRESSE), Isabelle GORÉ-CHAPEL (pouvoir à Michel ROUVRAIS), Romain BOUTRON (pouvoir à Xavier HAMON), Elisabeth POINEUF (pouvoir à Chantal NÉVO), Laurent BERTHO ;

**Absent(e)s :** Mickaël LEVEAU, Marie-Anne LE POTIER, Daniel COGUIC, Claude DELAHAYE, Patrick RAULT, Benoît CONNAN, Christian LE RIGUIER ;

**Secrétaire de séance** : Yvon LE JAN.

## CC_2026_46 PRÉSENTATION DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ET PLAN D'ACTIONS POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- Afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conformément à l'article L132-1 du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunales de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.

Suite au Comité Social Technique du 24 juin 2022, le Conseil Communautaire de Loudéac communauté et le Conseil d'Administration du CIAS ont approuvé le Plan Egalité Diversité 2022-2025 (DEL CC du 5 juillet 2022 et DEL CA du 4 juillet 2022).

En s'inscrivant dans cette démarche, Loudéac communauté et le CIAS de Loudéac communauté confirment leur politique volontariste en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Le plan d'actions comporte des mesures et stratégies visant à :

- Axe 1 : Renforcer un état des lieux de l'existant, mieux évaluer la situation de la collectivité, et impulser une gouvernance de la politique Egalité professionnelle.
- Axe 2 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Axe 3 : Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles.
- Axe 4 : Encourager les initiatives en faveur du droit des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La politique de promotion de l'égalité des droits doit agir au service d'une relation apaisée, non discriminatoire. Dans nos relations et postures professionnelles, nous devons être exemplaires et collectivement trouver cette volonté de bâtir un environnement de travail respectueux des uns des autres. Il est essentiel que Loudéac communauté et le CIAS de Loudéac communauté puissent insuffler une culture

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 022-200067460-20260309-CC_2026_46-DE

de l'égalité auprès des professionnels, mais aussi au cœur de nos projets et service à destination du public. Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations, promouvoir l'égalité professionnelle améliore le bien-être au travail, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt générale des politiques publiques.

- Depuis la validation du Plan Egalité-Diversité, deux décrets d'application complétant les dispositions de la loi du 19 juillet 2023 ont été publiés au Journal officiel du 14 juillet 2024. Ainsi, lorsqu'ils gèrent au moins cinquante agents, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, doivent publier annuellement des indicateurs et un index relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Lorsque les résultats obtenus sont inférieurs à une cible déterminée, des objectifs de progression doivent être fixés.

Les indicateurs sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique.

Les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération doivent faire l'objet d'une publication sur le site internet des collectivités et établissements publics concernés. Une fois publiée, les collectivités et les établissements publics ont l'obligation de transmettre la preuve de cette publication au préfet de département.

Le non-respect de l'obligation de publication de l'index et de transmission de la preuve de la publication, expose la collectivité ou l'établissement public, à une contribution dont le montant est fixé à :

- 25 000 euros pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 et de moins de 80 000 habitants,

- 45 000 euros pour les régions, les départements, le Centre national de la fonction publique territoriale ainsi que les communes et les établissements publics de coopération intercommunale qui comptent au moins 80 000 habitants.

Les décrets définissent également une obligation d'atteindre la cible de 75 points

- La non-atteinte de la cible de 75 points impose à la collectivité ou à l'établissement public la production et la publication d'objectifs de progression sur leur site internet, avant le 15 novembre.

La preuve de cette publication doit également être transmise au représentant de l'État dans le département avant le 30 novembre de chaque année

- En application de l'article 8, le non-respect de la cible par l'employeur pour la quatrième année consécutive entraine une pénalité financière. Dans cette hypothèse, l'employeur doit adresser au préfet un rapport motivé. Pour déterminer le montant de la pénalité, le préfet prendra en compte les mesures rectificatives prises par la collectivité ou par l'établissement public en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que les circonstances en raison desquelles la cible n'a pas pu être atteinte. Le montant maximal de cette pénalité, calculé par application du barème prévu à ce même article 8, varie de 0,1 % à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des agents de la collectivité ou établissement public considéré.

**Les éléments d'information sur les modalités de calcul et le résultat de la collectivité sont présentés sur le rapport annexé.**

- Afin de soutenir les actions de sensibilisation envisagées mais également la création d'évènementiels portés de manière transversale entre Loudéac communauté et le CIAS, un budget spécifique dédié doit être déterminé. Un montant prévisionnel de 5 000 euros est envisagé.

**VU** le titre III « protections et garanties » du Code Général de la Fonction Publique ;

**VU** la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

**VU** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique ;

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 022-200067460-20260309-CC_2026_46-DE

**VU** la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique ;

**VU** le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

**VU** le décret n°2020-528 du 4 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 ;

**VU** les décrets n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024 ;

**CONSIDÉRANT** le rapport de situation comparée et l'état d'avancement du Plan Egalité Diversité 2022-2025 ci-annexés ;

**TENANT COMPTE** de la mobilisation du Comité Social Technique pour travailler sur l'évolution du plan à compter de 2026 ;

**Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire :**

**DÉCIDE**

1. De prendre acte de la présentation du rapport de situation comparée et du suivi du plan Egalité Diversité ;
2. D'engager la réactualisation du plan au cours de l'année 2026 et d'affirmer ainsi sa volonté de poursuivre une démarche de promotion de l'égalité au sein de la collectivité et sur son territoire ;
3. D'inscrire les crédits au budget général 2026.

| | | |
|---|---|---|
| Exercice : | 72 | Fait et délibéré en séance, les jours, mois et an susdits, |
| Présents : | 59 | Pour expédition certifiée conforme |
| Pouvoir(s) : | 05 | |
| Pour : | 64 | Loudéac, le 3 mars 2026 |
| Contre : | 00 | Le Président — Le secrétaire de séance |
| Abstention : | 00 | Xavier HAMON — Yvon LE JAN |

Date : 2026.03.09 10:40:44 +01'00'

Date : 2026.03.09 10:22:12 +01'00'

Envoyé en préfecture le 09/03/2026
Reçu en préfecture le 09/03/2026
Publié le
ID : 022-200067460-20260309-CC_2026_46-DE

