Envoyé en préfecture le 03/03/2026
Reçu en préfecture le 03/03/2026
Publié le
ID : 056-215600982-20260219-2026_01_04-DE

CONSEIL MUNICIPAL DE LANESTER DU 19 FEVRIER 2026

DEPARTEMENT DU MORBIHAN

Arrondissement de LORIENT

REPUBLIQUE FRANCAISE

COMMUNE DE LANESTER

Objet de la délibération
RAPPORT SUR LA SITUATION DE LA COLLECTIVITE EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES ET BILAN DU PLAN D'EGALITE PROFESSIONNELLE - ANNEE 2025

EXTRAIT

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE du 19 FEVRIER 2026

Nbre d'élus en exercice : 35

Nbre d'élus présents : 29

Présidence de Monsieur Gilles CARRERIC, Maire

Présents :
Mme MORELLEC. M. LE BLE. Mme DUMONT. M. PERON. Mme LE MOEL-RAFLIK. M. JUMEAU. Mme PEYRE. M. JESTIN. Mme SORET-CELLE. M. LE GUENNEC. M. LEGEAY. Mme BONDON. M. GARAUD. Mme LE GAL. M. CILANE. Mme DUVAL. Mme RIOU. M. COQUELIN. Mme BUSSENEAU. Mme LE HUEC. Mme LOPEZ-LE GOFF. Mme HEMON. M. ALLENO. Mme LE BORGNIC. M. FLEGEAU. M. MEGEL. Mme GALAND. M. HENAFF.

Absents excusés :
Mme LE BOEDEC donne pouvoir à Mme DUMONT
M. LEBLOND donne pouvoir à Mme MORELLEC
M. CHAMBELLAND donne pouvoir à M. PERON
Mme LE COZ donne pouvoir à Mme LE BORGNIC
Mme MAHO
M. SCHEUER

Mme RIOU est élue secrétaire de séance pour la présente session.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dispose dans son article 61 (article L 2311-1-2 du CGCT) : « 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. »

L'article D 2311-16 du CGCT précise que ce rapport annuel fait état :

- des politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes ;

Envoyé en préfecture le 03/03/2026
Reçu en préfecture le 03/03/2026
Publié le
ID : 056-215600982-20260219-2026_01_04-DE

- de la politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle.

Au-delà de son caractère obligatoire, ce rapport est un outil d'analyse et de sensibilisation qui s'appuyant sur des données actualisées, rend compte des actions menées et projette de nouvelles actions.

I. Les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes

Cinq grands axes d'intervention pluriannuelle ont été définis par la collectivité pour contribuer à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire :

1) Favoriser la participation des femmes à la vie locale
2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux services municipaux
3) Lutter contre les représentations et les stéréotypes de sexe
4) Agir pour les droits des femmes
5) Lutter contre les violences faites aux femmes

Parmi les nombreuses données et actions dont fait état le rapport 2025, on retiendra notamment :

Sur le plan sociodémographique

La part des familles monoparentales continue d'augmenter à Lanester (19,7% en 2022 contre 18,7% en 2021). La grande majorité de ces familles ont une femme comme chef de famille (16,5%). Les femmes sont aussi surreprésentées parmi les personnes « au foyer » (94%). Elles sont majoritaires au sein de la population non diplômée (62%) ou, à l'inverse, diplômée de l'enseignement supérieur (55%). Minoritaires dans les métiers de l'industrie (32%) et de la construction (11%), elles sont fortement présentes dans l'administration, l'enseignement, la santé et l'action sociale (69%). Dans toutes les catégories socioprofessionnelles, le salaire net horaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes (-11,8% en moyenne), avec un net écart de -13% constaté chez les cadres.

Sur le plan de la participation à la vie politique et associative
La parité est de mise au sein du conseil municipal et la mixité présente dans les différentes commissions. Cependant, les femmes sont minoritaires dans certains organes délibérants de la collectivité tels que la commission d'appel d'offres ou le conseil d'administration du CCAS. A la tête des associations, si le secrétariat est majoritairement féminin (72%), la présidence tend à l'équilibre cette année avec 47 ,9% de présidentes.

Sur le plan des loisirs et de la participation à la vie socio-culturelle
La fréquentation des lieux culturels demeure majoritairement féminine. La création d'un groupe dédié aux personnes en situation de handicap a fait progresser les effectifs de l'atelier municipal d'arts plastiques ou le seuil de mixité est presque atteint (39,8% d'hommes). 4 artistes femmes ont été exposées en 2025 dans la galerie La Rotonde.
Dans l'ensemble de l'offre sportive, les activités restent genrées. Certains sports cependant présentent une mixité dans la pratique (entre 40% et 60% de pratiquants de chaque sexe), comme le handball pour la première fois cette année. Les femmes sont minoritaires parmi les usagers du Cyberlan (45%) mais manifestent leur désir d'apprentissage en participant plus nombreuses aux cours individuels (57%) ou collectifs (65%).

Sur le plan de l'éducation et de la socialisation des enfants
Les espaces de plein air sont-ils pour toutes et tous ? Une observation de terrain a été réalisée au Pumptrack, nouvel équipement inauguré en 2025, qui a révélé une fréquentation très majoritairement masculine (80%).

Envoyé en préfecture le 03/03/2026
Reçu en préfecture le 03/03/2026
Publié le
ID : 056-215600982-20260219-2026_01_04-DE

La commission junior du Conseil municipal des enfants a été lauréate du prix « Jeunesse pour l'égalité » 2025 pour la création d'un court métrage intitulé « UN HOMME, UNE FEMME » dénonçant les préjugés sexistes de manière humoristique.
La fréquentation des accueils de loisirs comme des séjours demeure plus importante chez les garçons, notamment parmi les 11-13 ans. L'ensemble des actions du volet éducatif du contrat de ville ont concerné presque autant de filles (46,5%) que de garçons.

Sur le plan de la sensibilisation en direction des publics
Lors de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville a proposé une projection débat sur le thème : « Violences intrafamiliales et les enfants dans tout ça ? ». La projection du court-métrage « Tom et Léna » a été suivie d'un débat en présence de trois professionnels de la protection de l'enfance. Plus de 65 personnes, travaillant en grande majorité auprès des enfants, y ont participé.

En 2026, la collectivité réaffirmera son engagement dans le cadre de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale à laquelle elle a décidé d'adhérer ; un plan d'action devra être élaboré.

Elle poursuivra ses actions, notamment :

- Le soutien renouvelé et renforcé au dispositif de lutte contre les violences intrafamiliales sexuelles et sexistes géré par le C.I.D.F.F. et la Sauvegarde 56 ;
- La sensibilisation du public lors des journées du 8 mars et 25 novembre ;
- L'accompagnement à la parentalité au sein des structures de la petite enfance et du centre social Albert Jacquard ;
- Une communication en faveur de l'égalité, attachée à valoriser la mixité et déconstruire les stéréotypes de genre.

II. La politique de ressources humaines de la commune en matière d'égalité professionnelle

Depuis 2014 et l'obligation de mise en œuvre d'un rapport annuel, le fonctionnement interne de la collectivité et sa politique en matière de ressources humaines sont partie intégrante de celui-ci.
L'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 est venue renforcer la responsabilité de l'employeur public en matière d'égalité professionnelle : l'article L.132-1 du code général de la fonction publique et ses mesures d'application prévoient que les collectivités de plus de 20 000 habitants sont dans l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan pluriannuel d'actions pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dont la durée ne peut excéder 3 ans renouvelables.
Ce document doit comporter au moins 4 mesures visant à :

1) Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération ;
2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique et veiller à l'égal traitement en matière d'évolution professionnelle ;
3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le Conseil municipal a approuvé ce plan lors de sa séance du 29 septembre 2022 pour les années 2023, 2024 et 2025. Un premier bilan a été approuvé au Conseil municipal le 14 décembre 2023, un second bilan au Conseil municipal du 20 février 2025. Le troisième bilan annuel de la mise en œuvre de ce plan a été approuvé en comité social territorial le 05 février 2025.
Pour poursuivre la mise en œuvre du plan en 2026, la collectivité maintiendra son effort notamment par les actions suivantes :

- Assurer l'absence de discrimination dans l'attribution des éléments variable de rémunération en garantissant le versement du régime indemnitaire au regard des missions exercées ;
- Appliquer une politique salariale égalitaire notamment lors des recrutements de contractuels ;

Envoyé en préfecture le 03/03/2026
Reçu en préfecture le 03/03/2026
Publié le
ID : 056-215600982-20260219-2026_01_04-DE

- Poursuivre sa politique de communication sur les métiers principalement occupés par des femmes ou des hommes pour aller vers plus de mixité dans les équipes ;
- Développer son attractivité par une meilleure visibilité et une plus large diffusion de ses offres ;
- Anticiper l'information sur les formations pour faciliter l'organisation personnelle des agentes et des agents ;
- Développer l'information sur les postes vacants, les concours internes et l'accompagnement des femmes dans leur parcours professionnel.

Vu le Code général des collectivités territoriales, articles L 2311-1-2 et D 2311-16,

Vu la présentation du rapport annuel en Commission Participation Citoyenne et Associative du 05 février 2026,

Vu l'avis favorable de la commission Relations humaines du 02 février 2026 et l'avis favorable du comité social territorial du 05 février 2026 sur le bilan 2025 de la mise en œuvre du plan d'égalité professionnelle,

Considérant l'intérêt du rapport annuel pour mieux connaître la situation des femmes et des hommes sur le territoire et dans la collectivité, pour sensibiliser à cette thématique et pour orienter l'action municipale en faveur de l'égalité femmes-hommes,

Considérant l'obligation légale d'en prendre acte en amont du vote du budget,

Considérant l'importance de développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de la collectivité au bénéfice de tous les agents,

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal, à l'unanimité,

Article 1 : PREND ACTE de la présentation du rapport annuel sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2025.

Article 2 : APPROUVE le bilan 2025 de la mise en œuvre du plan pour l'égalité professionnelle au sein de la collectivité et les engagements pour 2026.

Pour extrait certifié conforme
Le Maire
Gilles CARRERIC

Le Maire de LANESTER, Gilles CARRERIC
Atteste sous sa responsabilité le caractère exécutoire
de la présente délibération du Conseil Municipal

MAIRIE DE LANESTER (MORBIHAN)

MAIRIE DE LANESTER ★ 56 (MORBIHAN)