Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 029-242900751-20261113-2026_11_184-DE

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DU FINISTERE

COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE LANDIVISIAU

Pays de Landivisiau
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

CONSEIL COMMUNAUTAIRE
séance du 10 novembre 2026

Délibération n°2026-11-184

Date de convocation : 04 novembre 2026

Conseillers en exercice : 45	Présents : 41	Votants : 44

Rapport égalité femmes-hommes 2027-2029

L'an deux mille vingt-six, le 10 du mois de novembre à 18 heures, le conseil communautaire de la Communauté de communes du pays de Landivisiau, régulièrement convoqué, s'est réuni à Plouzévédé, salle Mil Ham, sous la présidence de M. Henri BILLON, Président.

Présents	M. JEZEQUEL Jean, M. DUFFORT Jean-Philippe, M. MIOSSEC Gilbert, M. BODIGUEL Robert, M. LE BORGNE Laurent, Mme HENAFF Marie Claire, M. POSTEC Jean-Yves, Mme CARRER Bernadette, Mme QUELENNEC Marie-Françoise, M. POT Dominique, Mme POULIQUEN Marie-France, M. GUEGUEN Guy, M. ABALAIN Jean-Luc, Mme GUILLERM Elisabeth, Mme MARTINEAU Gaëlle, M. POSTEC Jean-Luc, M. MOAL Pierre-Yves, Mme CRENN Nadia, Mme AUFFRET Eliane, M. RAMONET Thierry, M. MARCHAL Thierry, Mme TORRES Sonia, M. PHELIPPOT Samuel, M. LOAËC Eric, Mme KEROUANTON Rachel, M. PLOUZANE Philippe, Mme MARY Emmanuelle, M. LE SCANF David, M. SALIOU Sébastien, Mme GRALL Marie-Laure, Mme PICART Sophie, M. JEZEQUEL Sébastien, Mme PERON Morgane, M. GILET Yves-Marie, M. SAOUT Erwan, Mme BOURMAUD Nadège, M. GAUNEZ Romain, M. POLARD Matthieu, Mme L'ERROL Marion, M. PINSON CHAGNIOT Estéban
Ont donné procuration	Mme SAINT-BLANCARD Céline à M. RAMONET Thierry Mme LEGAL Juliette à M. POLARD Matthieu M. ROPERT Benjamin à M. PHÉLIPPOT Samuel
Absent(s)	Mme GEORGELIN Anne

Participe aussi à cette séance, M. FLOCH Erwan, directeur général des services

Secrétaire de séance : Mme CARRER Bernadette

Le quorum étant atteint, l'Assemblée peut délibérer valablement.

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 029-242900751-20261113-2026_11_184-DE

L'article 80 de la loi n°2019-928 du 6 août 2019 prévoit que les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan pluriannuel afin d'assurer l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Au-delà du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Un premier plan d'action a été élaboré en 2021 au sein de la CCPL pour la période 2021-2023. Un second plan visait la période 2024-2026.

Le rapport social unique de 2024 présente un certain nombre d'indicateurs de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en termes de formation, de temps de travail, de promotion, de conditions de travail, de rémunération et de contribution à l'articulation vie privée-vie professionnelle.

Au regard de ce rapport et de la réunion de travail du 5 octobre 2026 avec les représentants du personnel, le plan d'actions 2027-2029 a été défini.

Axe 1 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

- Objectif : améliorer la qualité de vie au travail
- Actions à poursuivre :
  - ✓ Donner aux agents la possibilité de définir leurs horaires de travail dans les plages horaires fixées par l'assemblée délibérante lorsque leur poste de travail le permet
  - ✓ Instruire avec bienveillance les demandes de temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service
  - ✓ Permettre le télétravail aux agents dont le poste est éligible et dans les conditions de la charte en vigueur
  - ✓ Anticiper le départ d'un agent en congé familial et organiser un entretien pour connaître les projets futurs de l'agent et favoriser son retour dans la structure
  - ✓ Organiser un entretien préalable à toute reprise de travail après une absence supérieure à 6 mois entre l'agent et son supérieur hiérarchique pour permettre une réintégration au poste de manière sereine
- Actions à réaliser :
  - ✓ Développer une approche ergonomique des situations de travail
  - ✓ Communiquer sur les dispositifs du protocole d'aménagement du temps de travail liés à la parentalité et à des évènements familiaux au sein de la fonction publique
  - ✓ Sensibiliser l'encadrement aux impacts de la parentalité sur le travail et leur permettre de mieux accompagner les agents au sein de leur équipe

Axe 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois à pourvoir au sein de la collectivité

- Objectif : déconstruire les idées reçues sur les métiers dits féminins ou dits masculins – s'engager à ce que seules les compétences, l'expérience professionnelle, la formation, la qualification et la motivation des candidats soient évaluées lors des entretiens de recrutement.

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 029-242900751-20261113-2026_11_184-DE

- Actions à poursuivre :
  - ✓ Permettre aux femmes l'accès aux métiers techniques (chauffeur-ripeur, gardien déchèterie, agent polyvalent …)
  - ✓ Faciliter la mixité dans les recrutements saisonniers (collecte, accueil…)
  - ✓ Sensibiliser les agents en charge des recrutements à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes/hommes
  - ✓ Veiller à la mixité des jurys de recrutement
  - ✓ Préciser dans les offres d'emploi « au regard de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il est rappelé que cet emploi est accessible à tous sans aucune discrimination »
- Action à réaliser :
  - ✓ Sensibiliser les membres des jurys de recrutement à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes/hommes
  - ✓ Veiller à l'adaptation des équipements de protection individuelle aux différentes morphologies
  - ✓ Renforcer l'attractivité des métiers de la collectivité, avec la collaboration du chargé de communication, par des actions internes et externes de promotion et de sensibilisation

Axe 3 : Evaluer et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Objectif : mener une politique de rémunération non discriminante et être en mesure de pouvoir fournir une explication objective sur les écarts de rémunération existants
- Actions à poursuivre :
  - ✓ Mettre en œuvre le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
  - ✓ Décliner une politique d'avancements de grade des agents en fonction des critères définis dans les lignes directrices de gestion
  - ✓ Identifier, corriger et prévenir tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes, non justifié par des différences de situation

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

- Objectif : préserver la santé et l'intégrité physique des agents et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés
- Actions à poursuivre :
  - ✓ Communiquer sur le dispositif de signalement mis en place par le CDG29
  - ✓ Renforcer la communication en interne sur l'égalité entre les hommes et les femmes
  - ✓ Mettre à la disposition des agents des moyens d'écoute (médecine de prévention, psychologue…)
- Actions à réaliser :
  - ✓ Sensibiliser l'ensemble des agents de la collectivité à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité femmes/hommes
  - ✓ Intégrer les risques liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Envoyé en préfecture le 13/11/2026
Reçu en préfecture le 13/11/2026
Publié le
ID : 029-242900751-20261113-2026_11_184-DE

Le conseil communautaire,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 80 ;
Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L132-1 à L132-4 concernant le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
Vu l'avis du CST en date du 27 octobre 2026 ;
Vu le bureau communautaire en date du 03 novembre 2026 ;
Vu la conférence des maires en date du 03 novembre 2026 ;

Ayant entendu son rapporteur, M. Jean-Philippe Duffort, Vice-président,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité,

Adopte le plan d'action 2027-2029 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour extrait conforme au registre des délibérations,
le 13 novembre 2026.

La Secrétaire de séance,
Bernadette CARRER.

Le Président,
Henri BILLON.



