

DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Délibération n° CC-2026-011



L'an deux mille vingt-six

Le vingt-quatre février à dix-neuf heures

Le Conseil Communautaire dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Salle Valéry Giscard d'Estaing à Mornant, sous la présidence de Monsieur Renaud PFEFFER.

Date de convocation : 17 février 2026

Nombre de membres :

En exercice 37

Présents 23

Votes 30

PRESENTS :

Renaud PFEFFER, Yves GOUGNE, Marc COSTE, Fabien BREUZIN, Isabelle BROUILLET, Christian FROMONT, Olivier BIAGGI, Pascal OUTREBON, Luc CHAVASSIEUX, Charles JULLIAN, Magali BACLE, Caroline DOMPNIER DU CASTEL, Jean-Luc BONNAFOUS, Stéphanie NICOLAY, Anik BLANC, Pascale CHAPOT, Patrick BERRET, Pascale DANIEL, Véronique MERLE, Jean-Marc MACHON, Christèle CROZIER, Hélène DESTANDAU, Bernard CHATAIN

ABSENTS / EXCUSES :

Françoise TRIBOLLET, Bruno FERRET, Raphaëlle GUERIAUD, Marilyne SEON, Gérard MAGNET, Anne-Sophie DEVAUX, Séverine SICHE-CHOL

PROCURATIONS :

Jean-Pierre CID donne procuration à Renaud PFEFFER
Arnaud SAVOIE donne procuration à Bernard CHATAIN
François PINGON donne procuration à Yves GOUGNE
Anne RIBERON donne procuration à Marc COSTE
Denis LANCHON donne procuration à Caroline DOMPNIER DU CASTEL
Thierry BADEL donne procuration à Charles JULLIAN
Cyprien POUZARGUE donne procuration à Fabien BREUZIN

SECRETAIRE DE SEANCE : Pascal OUTREBON

FINANCES

**Présentation du
rapport 2025 sur la
situation en matière
d'égalité entre les
femmes et les hommes**

Rapporteur : Monsieur Renaud PFEFFER, Président

Vu la loi n° 2014-879 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 précisant les modalités et le contenu du rapport, présentant la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

Vu l'ordonnance n°2025-526 du 12 juin 2025 relative à la généralisation du compte financier unique,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L1612-24 et L2311-1-2,

Vu les statuts de la Communauté de Communes du Pays Mornantais validés par arrêté préfectoral n° 69-2024-09-24-00001 en date du 24 septembre 2024,

Vu l'information au Comité Social territorial,



Depuis la loi du 4 août 2014, l'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique à part entière. Cette loi réaffirme le rôle essentiel des collectivités pour lutter contre les inégalités femmes-hommes.

L'article 1^{er} dispose que « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que les établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ».

En application de l'article 61 de cette même loi, les collectivités doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, concernant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes pour corriger ces inégalités.

Les objectifs de ce rapport sont :

- de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes,
- de porter et rendre visible ce sujet,
- d'évaluer nos politiques en matière d'égalité femmes-hommes.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret en date du 24 juin 2015. Il présente :

- la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Ce rapport, qui, au regard d'un diagnostic, fixe les grandes orientations et doit permettre l'élaboration d'un plan d'actions.

Où l'exposé de son rapporteur et après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, à l'unanimité des membres présents ou représentés :

PREND ACTE de la présentation du rapport 2025 sur l'égalité femmes / hommes,

VALIDE la publication de ce rapport.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Pour copie certifiée conforme.

PUBLIE LE 27 FEVRIER 2026
RENAUD PFEFFER, PRESIDENT



Le Président,
Renaud PFEFFER

Certifié exécutoire

Transmis en

Préfecture le 27.02.2026

Notifié ou publié

le 27.02.2026

Le Président

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du Président ou d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de Lyon, 184 rue Duguesclin 69003 Lyon / www.telerecours.fr, dans un délai de 2 mois suivant sa publication

Rapport

Égalité Femmes/Hommes



Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental consacré par la loi et porté par l'ensemble des politiques publiques françaises. Dans la fonction publique territoriale, elle revêt une importance particulière : en tant que service public de proximité, la collectivité se doit d'incarner l'exemplarité et de garantir l'égalité professionnelle en interne tout en veillant à ce que leurs politiques, dispositifs et actions contribuent effectivement à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes sur leur territoire.

Sur le plan interne, ce rapport vise à dresser un diagnostic objectif de la situation des agentes et agents au sein de la collectivité, à analyser la répartition femmes-hommes selon les filières, les métiers, les niveaux de responsabilité, les rémunérations, les parcours de carrière, les conditions de travail ou encore la formation. Il permet d'identifier les éventuels écarts et de définir les leviers nécessaires pour garantir un environnement professionnel inclusif, respectueux et équitable.

Sur le plan externe, ce rapport s'intéresse également à l'égalité dans les politiques publiques menées par la collectivité. L'action territoriale – par la petite enfance, la culture, le sport, l'insertion, l'habitat, la mobilité, l'accès aux droits ou encore la prévention – peut contribuer à renforcer ou, au contraire, à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. Examiner les politiques publiques sous l'angle du genre permet d'identifier les obstacles rencontrés par les habitantes et habitants, d'objectiver les écarts, de repérer les publics invisibilisés et de s'assurer que la collectivité adopte une approche véritablement égalitaire dans ses interventions.

Au-delà de l'obligation réglementaire, cet exercice constitue un outil stratégique d'amélioration continue. Il favorise une vision globale, intégrée et transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes, mobilisant l'ensemble des services, des partenaires et des élus. Il confirme l'engagement de la collectivité à agir, avec constance et détermination, pour garantir une égalité réelle, tant dans son fonctionnement interne que dans la mise en œuvre de ses politiques publiques au service du territoire.

Ce rapport servira de base de réflexion à l'élaboration d'un plan d'actions qui accompagnera les décisions tant internes qu'externes au cours du prochain mandat, avec la volonté de poursuivre ou d'amplifier les actions déjà engagées, en mobilisant l'ensemble des acteurs (élus, encadrants, agents, représentants du personnel...)

I. Cadre réglementaire et contexte

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le



ID : 069-246900740-20260224-CC_2026_011-DE

Le Code général de la fonction publique garantit l'égalité de traitement et interdit toute discrimination fondée sur le sexe.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a posé les fondements d'une approche globale et transversale de l'égalité professionnelle, en affirmant la nécessité de prévenir les discriminations, de lutter contre les stéréotypes et de promouvoir l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques. Son article 61, codifié à l'article L.2311-1 du Code Général des Collectivités Territoriales impose aux collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants la présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes aussi bien au sein de la collectivité, que dans les politiques qu'elle mène sur son territoire.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé cette dynamique en traduisant ces principes en obligations opérationnelles pour les employeurs territoriaux, notamment par l'instauration d'un plan d'actions pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, la réduction des écarts de rémunération, la promotion de l'égal accès aux responsabilités et le renforcement de la prévention des violences sexuelles et sexistes.

Au niveau national, les femmes représentent environ 61 % des effectifs, avec une concentration marquée dans les filières administrative, sociale, médico-sociale et animation, tandis que les filières technique et sécurité demeurent majoritairement masculines. Malgré cette majorité numérique, des inégalités persistent : les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure d'environ 7,9 % à celle des hommes dans la FPT, en lien notamment avec un accès différencié aux primes et une plus grande exposition au temps partiel. Elles restent également sous-représentées dans les emplois de direction, représentant environ 42 % des primo-nominations aux postes d'encadrement supérieur, ce qui illustre la persistance d'un plafond de verre, malgré des progrès récents. Enfin, les rapports nationaux soulignent que la fonction publique territoriale, à l'instar des autres versants, est concernée par les violences sexistes et sexuelles, justifiant la généralisation de dispositifs de prévention et de signalement obligatoires depuis 2019.

La Copamo a élaboré en 2021 un premier diagnostic qui a permis de définir un plan d'actions pluriannuel, dont l'ensemble des mesures envisagées ont été suivies d'effet. Elles ont notamment permis la proposition d'un temps de travail de 37h30 permettant une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, la sensibilisation des cadres au recrutement sans discrimination, ou encore l'adhésion à un dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement ou agissements sexistes.

II. Diagnostic interne : l'égalité professionnelle au sein de la collectivité

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le

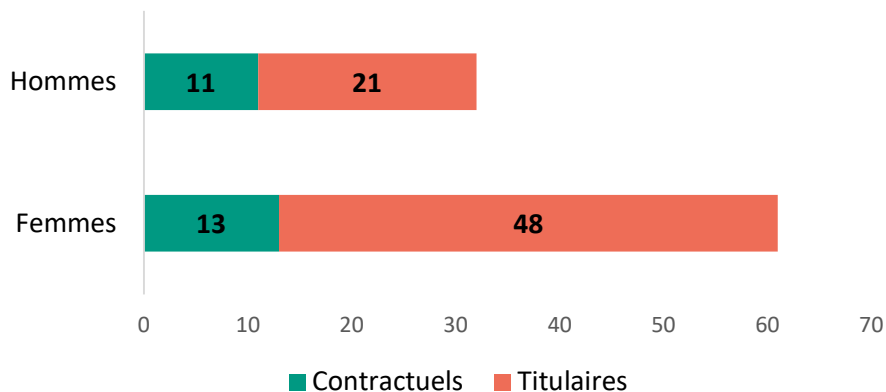


ID : 069-246900740-20260224-CC_2026_011-DE

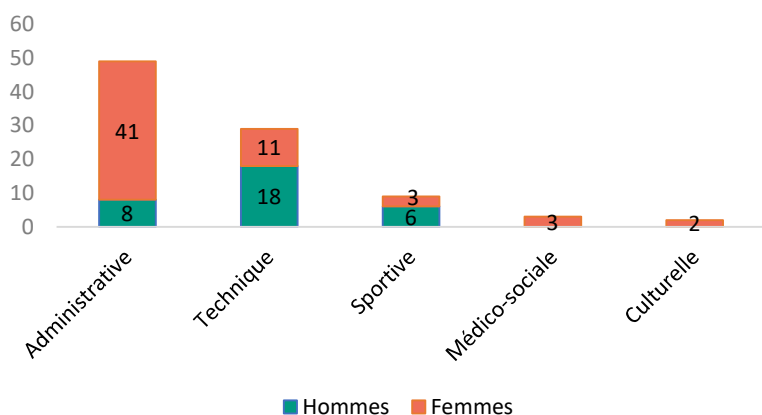
Données démographiques globales

A la Copamo, les femmes représentent 60% des effectifs sur emplois permanents.

79% des femmes et 66% des hommes sont titulaires :



Effectif par sexe et filière

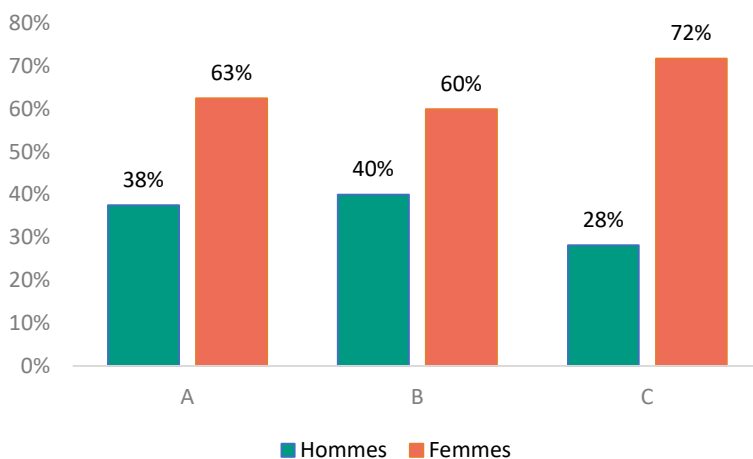


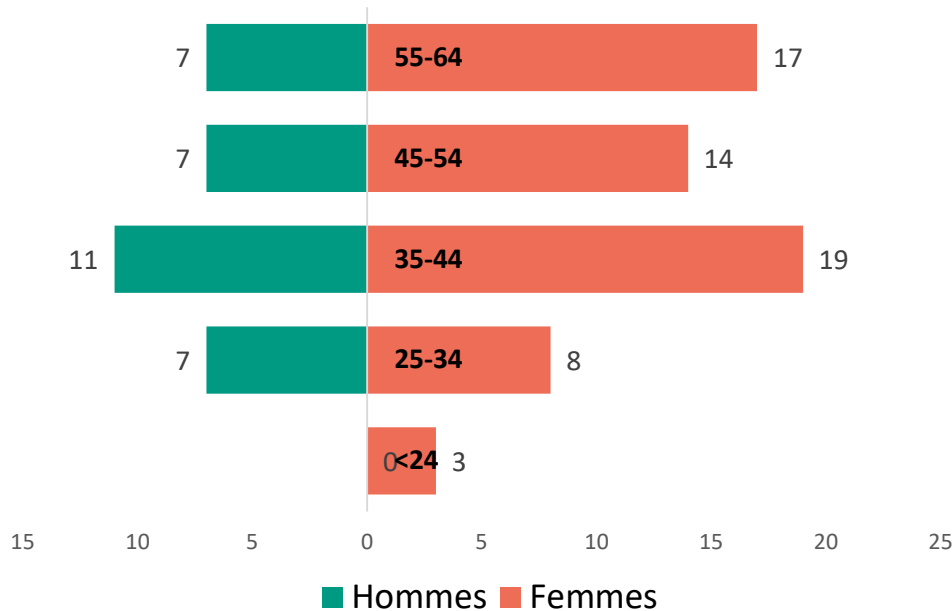
Comme dans l'ensemble de la fonction publique territoriale, les filières administrative et technique sont les plus représentées, avec pour la première une majorité de femmes, pour la deuxième une majorité d'hommes.

Proportionnellement à leur représentation au sein de la collectivité, les femmes et les hommes sont équitablement répartis dans les trois catégories.

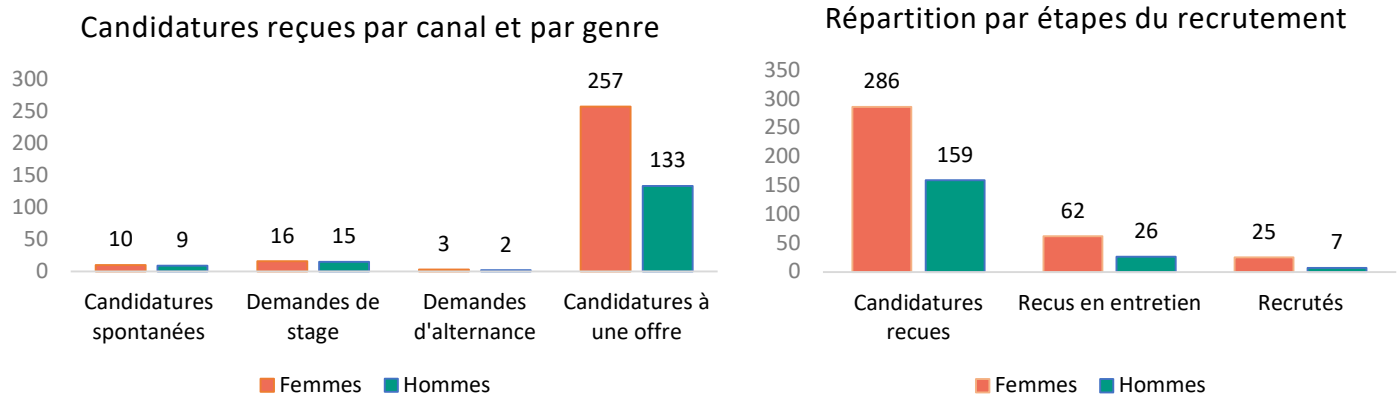
Si les trois emplois fonctionnels (Directeur de Cabinet, DGS, DGA) sont occupés par des hommes, 7 hommes et 10 femmes composent l'équipe des responsables de services.

Effectif par sexe et catégorie





Recrutement et mobilité



A l'instar de l'occupation des postes, les candidatures sont majoritairement féminines. Tout au long du processus de recrutement, la proportionnalité entre hommes et femmes est respectée.

Par ailleurs, sur 31 candidatures pour stage, 11 femmes et 10 hommes ont été retenus.

Enfin, il est à noter que quatre postes à responsabilité ont été publiés en 2025 sur lesquels 50% de femmes et 50% d'hommes ont été nommés.

Cinq agents ont réussi un concours ou examen professionnel en 2025 dont trois en ayant suivi une préparation. Sur ces cinq agents, quatre ont été nommés dont deux hommes et deux femmes.

Une femme a bénéficié d'une promotion interne et deux hommes et quatre femmes d'un avancement de grade « au choix ». La politique d'avancements de grade au choix répond à des critères très précis définis en interne et reposant principalement sur les fiches de postes et la capacité à évoluer.

Rémunérations

Envoyé en préfecture le 27/02/2026

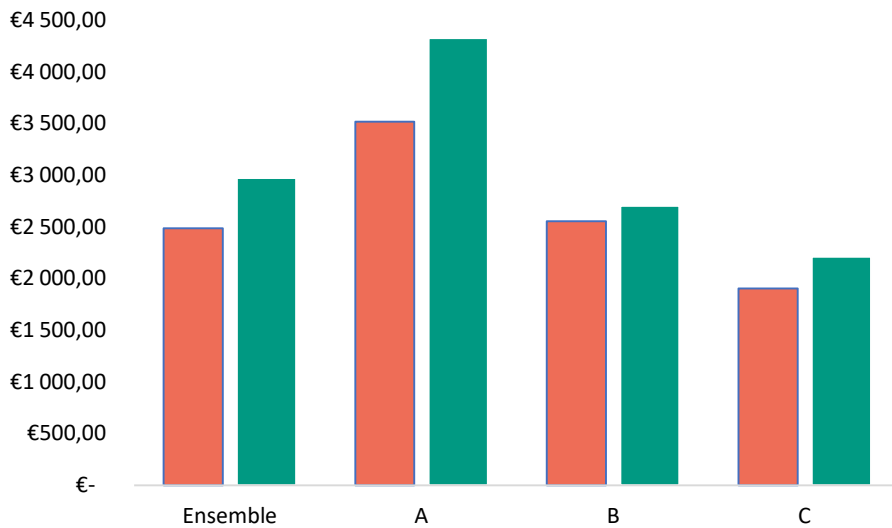
Reçu en préfecture le 27/02/2026

Publié le



ID : 069-246900740-20260224-CC_2026_011-DE

Les 10 plus hauts salaires de la collectivité concernent 7 hommes et 3 femmes. Les 10 plus bas concernent 8 femmes et 2 hommes. Il s'agit uniquement d'emplois à temps non complet. (données tous statuts confondus, décembre 2025)



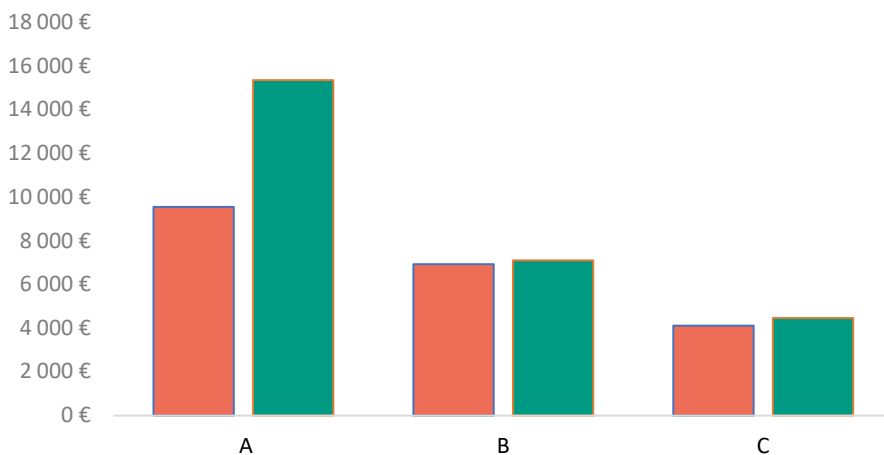
L'analyse de la moyenne des rémunérations brutes laisse apparaître un écart dans chaque catégorie en faveur des hommes, plus marqué pour la catégorie A.

Sur l'ensemble, toutes catégories confondues, l'écart est d'environ 480 € bruts. Celui-ci diminue si on ne rend en compte que les postes à temps complet : 310 €

Primes et indemnités

Le RIFSEEP est attribué selon des modalités mises en œuvre au 1^{er} janvier 2024 et tenant compte des fiches de poste, de la technicité, du niveau de responsabilité ou encore de l'exposition du poste. Parmi les 10 plus hauts niveaux de RIFSEEP, 5 sont attribués à des hommes, et 5 à des femmes.

RIFSEEP moyen par catégorie et genre



Le RIFSEEP moyen attribué par catégorie hiérarchique est sensiblement le même pour les hommes et les femmes. La différence en catégorie A s'explique notamment par le niveau requis pour les trois postes fonctionnels.

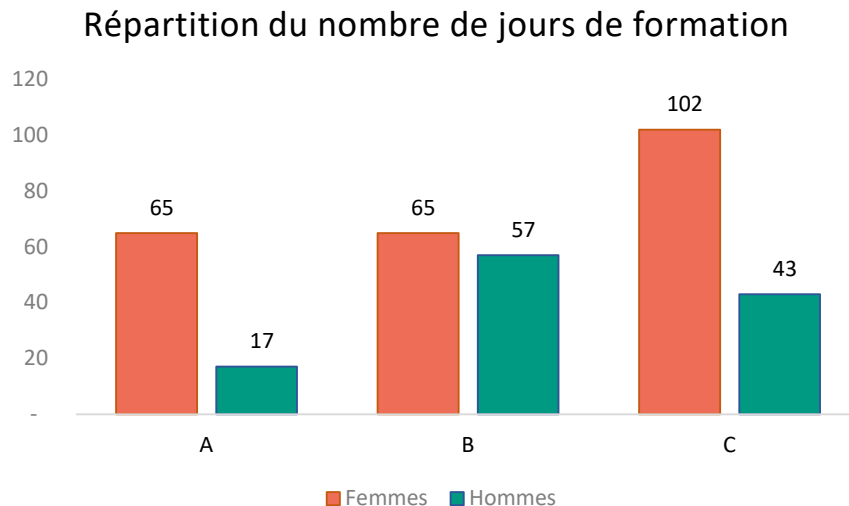
Impact du temps partiel ou de la quotité de travail

Le temps partiel est rémunéré 91.43% pour les agents à 90% et 85.71% pour les agents à 80%.

Une attention particulière a été portée aux temps non complets, précaires, pour limiter des missions. Aussi, le nombre de postes à temps non complet est passé de 19 au 1^{er} janvier 2026, 11 sont occupés par des femmes.

Formation professionnelle

En 2025, les agents ont bénéficié de 348 jours de formation dont 232 pour les femmes et 116 pour les hommes. Ces chiffres sont toujours proportionnels à la part d'hommes et femmes dans la collectivité.



Le nombre de jours de formation est encore une fois proportionnel au nombre d'hommes et de femmes, sauf pour la catégorie B, où davantage d'hommes ont eu accès à une formation. Cela s'explique en partie par les formations obligatoires des maître-nageurs sauveteurs (6 MNS / 9 sont des hommes)

Deux femmes et un homme ont bénéficié de préparation aux concours de la fonction publique.

Les formations liées à l'hygiène et à la sécurité ont concerné 29 femmes et 21 hommes, tandis que des formations payantes ont été accordées à 9 hommes et 7 femmes sur l'année.

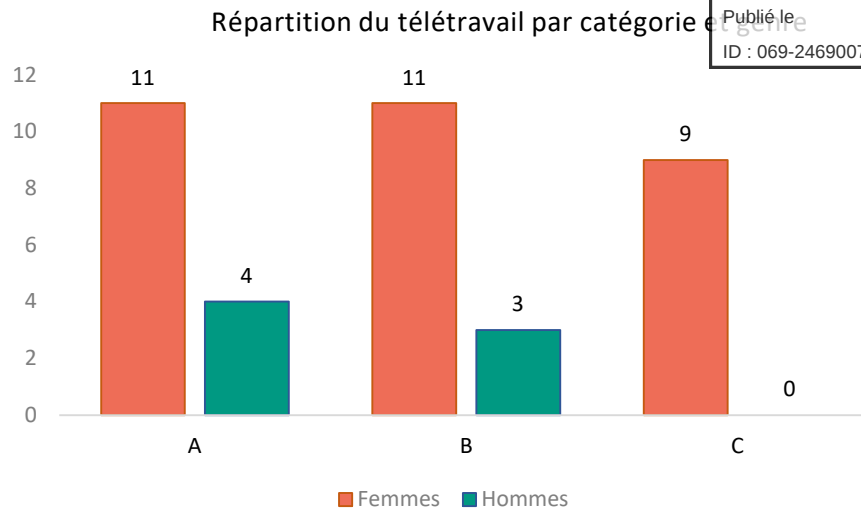
Temps de travail et articulation vie privée / vie professionnelle

8 agents ont travaillé, à leur demande, à temps partiel en 2025, 88% sont des femmes.

Une femme a bénéficié d'un congé parental.

Depuis 2023, un nouveau règlement intérieur du temps de travail a été mis en œuvre favorisant davantage de souplesse pour les agents sur leur organisation et permettant l'aménagement des horaires de travail sur 4.5 ou 5 jours et sur un planning de 35, 37.5 ou 39 heures ouvrant droit au bénéfice de jours de récupération du temps de travail.

Le télétravail est proposé dans la collectivité depuis 2019 pour tous les postes dont les missions sont télétravaillables. Et dans la limite d'un jour par semaine.



81% des agents ayant opté pour un jour de télétravail sont des femmes. Aucun homme de catégorie C ne télétravaille, ce qui peut s'expliquer par la nature des métiers occupés par des hommes en catégorie C (agents techniques ou d'entretien)

Prévention des violences sexistes et sexuelles

En 2022, la collectivité a fait le choix d'adhérer au dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes proposé par le Centre de Gestion du Rhône pour offrir à chacun la possibilité de témoigner et d'obtenir de l'aide s'il s'estime victime ou témoin de tels agissements.

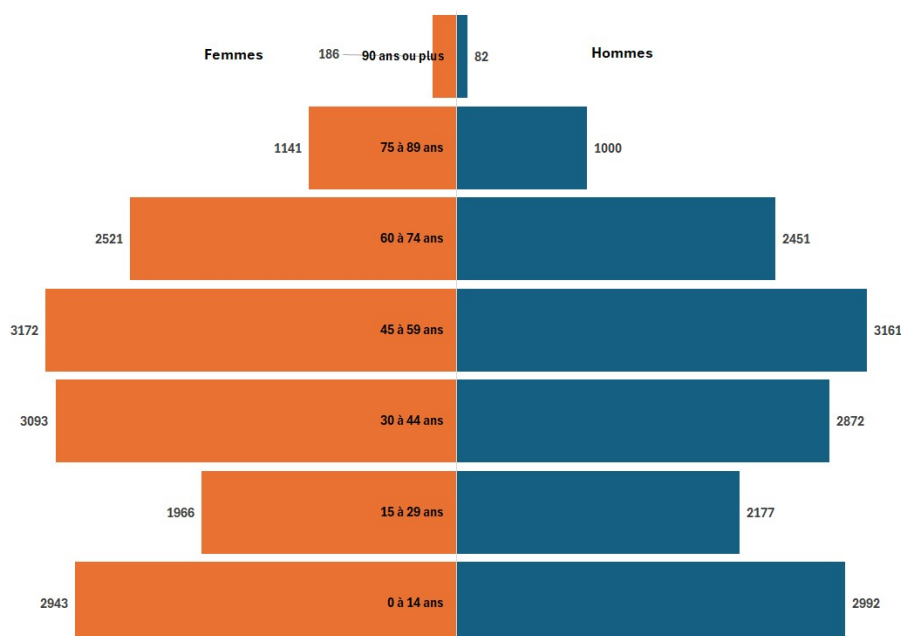


Cet engagement a été renouvelé par l'adhésion au nouveau dispositif jusqu'en 2028. Depuis la mise en place de ce dispositif, aucun signalement n'est à déplorer.

III. Diagnostic externe : l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques

Le territoire

Population par sexe et par âge



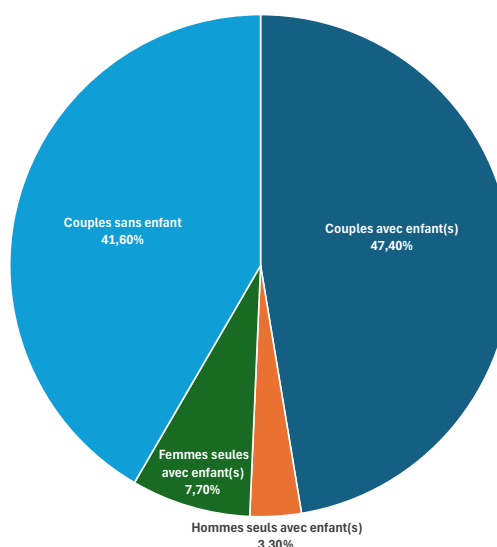
La population du territoire se compose de 15 022 femmes et de 14 736 hommes.

La pyramide des âges montre un déséquilibre au sommet, avec plus de femmes au-delà de 75 ans.

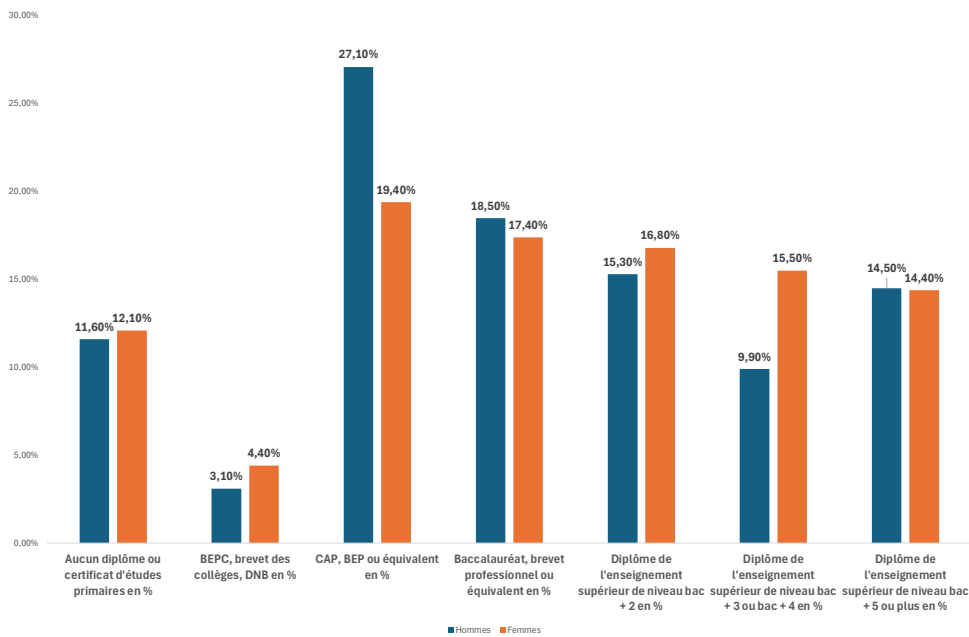
En dehors de cela, la répartition est assez homogène.

Composition des familles

Parmi les familles, composées au minimum de deux personnes, 11% sont des familles monoparentales dont 7,70% de femmes seules avec enfants et 3,30% d'hommes seuls avec enfants.



Niveau de diplôme de la population de plus de 15 ans non scolarisés



Sur le territoire de la COPAMO, les femmes sont en général plus diplômées de l'enseignement supérieur du niveau bac+2 au bac+4 et aussi diplômé que les hommes au niveau bac +5.

En revanche, les hommes sont surreprésentés dans les filières CAP, BEP ou équivalent.

Sport / Santé bien-être / Développement social



Un forum santé a été organisé le 17 mai 2025 avec un atelier ciblé sur « la santé au féminin »



Comme chaque année la Copamo s'est mobilisée en 2025 à l'occasion d'octobre rose et s'est engagée auprès des associations et des professionnels de santé du territoire pour sensibiliser à l'importance du dépistage du cancer du sein et proposer des événements et animations tout au long du mois.



La conférence santé mentale et haute performance « combats intérieurs » a permis de mettre en avant deux grandes sportives et leur parcours : Manon Apithy Brunet et Elodie Clouvel



Une journée santé bien-être a été organisée sur le territoire et a réuni 84 participants dont 49 femmes, 21 hommes et 14 enfants.

La diffusion de violentomètres, outil permettant de repérer des violences au sein d'un couple a été poursuivie. **Le violentomètre peut être utilisé par tout le monde, quel que soit le genre ou l'âge.**

Petite enfance

Travail avec les 154 assistantes maternelles du territoire dans le cadre des relais petite enfance :

- Ateliers bricolage
- Ateliers numériques spécifiques à destination des assistantes maternelles par la conseillère numérique de la COPAMO
- Temps collectifs
- Formations concourant au développement des compétences

Par ailleurs, 1056 femmes et 128 hommes ont pu être accueillis au « Lieu d'Accueil Parents Enfants (LAEP) »

Médiation familiale

36 femmes et 32 hommes ont été reçus dans les processus, séances et entretiens d'informations.

Politique culturelle

La saison culturelle 2024/2025 du Théâtre Cinéma Jean Carmet a été marquée par une grande diversité artistique et a mis à l'honneur des artistes féminines : poésie marseillaise avec Nicole Ferroni, émotions scintillantes avec Chloé Oliveres et performances percutantes de Julie Duval.

Sur l'année ont été proposés 11 spectacles :

- 3 artistes féminines
- 1 artiste masculin
- 3 troupes masculines
- 4 troupes mixtes



Exemple du nombre d'entrées lors des spectacles

- 299 entrées – Artiste féminine
- 297 entrées – Artiste masculin
- 293 entrées – Artiste féminine
- 293 entrées – Artiste féminine

Le coût global des cessions de spectacles a été de 43 502 € dont 12 511 € pour des artistes féminines.

Par ailleurs, le festival « Nos lieux enchantés » porté par le service culturel « hors les murs » a permis de proposer des spectacles variés sur l'ensemble du territoire, dont deux artistes féminines, deux masculins et une troupe mixte.

Mobilité et transition écologique

L'aide à l'achat de vélo à assistance électrique (VAE) a été versée en 2024 à 26 femmes et 26 hommes. En 2025, suite à la réduction du programme, 3 femmes et 5 hommes ont bénéficié de l'aide. 11 600 € ont été consacrés aux femmes.

Maison France Service



L'objectif de France Service est de faciliter l'accès aux services publics pour l'ensemble des habitants sans aucune discrimination. Au total en 2025, on dénombre 239 sollicitations dont 157 provenant de femmes et 82 d'hommes

- Agence Nationale des Titres Sécurisés : 21 sollicitations dont 13 femmes et 8 hommes
- CARSAT (Retraite) : 149 sollicitations dont 102 femmes et 47 hommes
- Impôts : 12 sollicitations dont 7 femmes et 5 hommes

IV. Conclusion et objectifs identifiés

L'analyse menée au sein de la COPAMO met en évidence une collectivité engagée et déjà structurée autour des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans son fonctionnement interne que dans ses politiques publiques. La situation est globalement équilibrée : une répartition femmes-hommes cohérente au regard des effectifs, un recrutement proportionné, un accès équitable à la formation et une politique RH qui a déjà intégré quelques bonnes pratiques, notamment en matière de temps de travail et de lutte contre les discriminations.

Pour autant, le diagnostic confirme l'existence de marges de progression. Les écarts de rémunération, bien qu'en partie expliqués par la structure des postes, demeurent. La sur-représentation des femmes dans les postes à temps non complet ou la faible présence féminine dans certaines filières ou postes à responsabilités, constituent notamment des points d'attention pour les années à venir.

De même, l'analyse des politiques publiques montre que, si des actions ciblées sont conduites — en santé, en accompagnement social ou en petite enfance — l'intégration systématique de l'approche « genre » au moment de la conception des dispositifs reste un levier essentiel pour renforcer l'égalité sur le territoire.

Il conviendrait par ailleurs de nommer un référent égalité professionnelle au sein de la collectivité dont la mission première sera d'imaginer, en groupe de travail, un plan d'actions adaptés aux réalités du territoire et dont les objectifs structurants à retenir sont les suivants :

- Réduire les écarts de rémunération et renforcer l'équité salariale
- Favoriser la mixité dans les responsabilités et les filières
- Renforcer la prévention et la culture interne de l'égalité, à travers une formation systématique des managers, une sensibilisation régulière de l'ensemble des agents et une meilleure visibilité du dispositif de signalement.
- Intégrer l'approche "égalité femmes-hommes" dans toutes les politiques publiques, grâce à des outils d'analyse simples, une meilleure connaissance des publics et une volonté affirmée d'agir sur les freins spécifiques rencontrés par les femmes sur le territoire.

Ce rapport constitue ainsi un socle solide pour engager un nouveau cycle d'actions ambitieuses, cohérentes et partagées.