

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE – N° 2025-248

« COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA PLAINE DE L'AIN »

L'an 2025, le mardi 16 décembre, à 18h00, le Conseil de Communauté de Communes de la Plaine de l'Ain, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à Chazey-sur-Ain, sous la présidence de Jean-Louis GUYADER, Président.

Date de convocation : lundi 8 décembre 2025 - Secrétaire de séance : André MOINGEON

Nombre de membres en exercice : 84 - Nombre de présents : 63 - Nombre de pouvoirs : 7 - Nombre de votants : 70

Etaient présents et ont pris part au vote : Philippe DEYGOUP, Daniel FABRE, Christian de BOISSIEU, Liliane FALCON, Daniel GUEUR, Aurélie PETIT, Stéphanie PARIS, Thierry DEROUBAIX, Patricia GRIMAL, Jean-Marc RIGAUD, Joël GUERRY, Mohamed ABBES, Vincent MANCUSO, Gisèle LEVRAT, Hélène BROUSSE, Laurent BOU, Sylvie RIGHETTI-GILOTTE, Marie-Françoise VIGNOLLET, Daniel MARTIN, Bernard PERRET, Serge MERLE, Ludovic PUIGMAL, Jean-Louis GUYADER, Joël BRUNET, Claire ANDRÉ, Christian LIMOUSIN, Gérard BROCHIER, Serge GARDIEN, André MOINGEON, Alexandre NANCHI, Walter COSENZA, Lionel KLINGLER, Viviane VAUDRAY, Jean-Pierre GAGNE, Thérèse SIBERT, Franck PLANET, Claire RAMONDOT, Elisabeth LAROCHE, Régine GIROUD, Marie-José SEMET, Patrice MARTIN, Denis JACQUEMIN, Laurent REYMOND-BABOLAT, Nathalie MICOLAS, Pascal PAIN, Pascal COLLIGNON, Valérie CAUWET DELBARRE, Jehan-Benoît CHAMPAULT, Béatrice DALMAZ, Lionel CHAPPELLAZ, Fabrice VENET, Gilbert BOUCHON, Josiane CANARD, Patrick MILLET, Marcel JACQUIN (jusqu'à la délibération n°2025-255), Nazarelo ALONSO (jusqu'à la délibération n°2025-245), Agnès OGERET, Daniel BEGUET, Maud CASELLA, Gaël ALLAIN (à partir de la délibération n°2025-222), Estelle BARBARIN, Françoise VEYSSET-RABILLOUD, Emilie CHARMET, Bernard GUERS.

Etaient excusés et ont donné pouvoir : Sylvie SONNERY (à Daniel GUEUR), Jean-Pierre BLANC (à Christian de BOISSIEU), Françoise GARIBIAN (à Estelle BARBARIN), Dominique DALLOZ (à André MOINGEON), Frédéric TOSEL (à Marie-José SEMET), Eric BEAUFORT (à Lionel CHAPPELLAZ), Roselyne BURON (à Bernard GUERS).

Etais excusé et suppléé : Dominique DELOFFRE (par Hélène BROUSSE).

Etaient excusés : Lionel MANOS, Jean-Luc RAMEL, Jean-Alex PELLETIER, Frédéric BARDOT, Michel MITANNE, Sylviane BOUCHARD.

Etaient absents : Jean PEYSSON, Joël MATHY, Cyril DUQUESNE, Stéphanie JULLIEN, Maël DURAND, Mohammed EL MAROUDI, Jean ROSET.

Objet : Débat d'orientations budgétaires 2026 – Rapport égalité hommes-femmes

VU l'avis favorable du Bureau communautaire du 2 décembre 2025 ;

M. Jean-Louis GUYADER, président, rappelle que la tenue du Débat d'orientations budgétaires s'impose dans un délai de dix semaines précédant l'examen du budget primitif, lequel est prévu le 23 février 2026.

Le rapport égalité hommes-femmes doit être présenté de façon distincte du rapport des orientations budgétaires.

Au terme du débat, le Conseil communautaire, après avoir délibéré, à l'unanimité :

- PREND ACTE du rapport relatif à l'égalité hommes-femmes.

*Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus, pour extrait conforme,
Le Président certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de la présente délibération,
Transmise en Sous-Préfecture de Belley, le 19 décembre 2025
Publiée le 22 DEC. 2025*

Le Président, Jean-Louis GUYADER

Pour le président et par délégation,
Le 1^{er} vice-président,
Marcel JACQUIN





Diagnostic relatif à l'égalité professionnelle homme-femme

Mise à jour 2026 – sur les données de 2025

CC Plaine de l'Ain

Janvier 2026

Introduction

Dans l'objectif de répondre aux attentes réglementaires sur la thématique, et de prendre en charge ces enjeux dans son fonctionnement et sa politique RH, la CC de la Plaine de l'Ain actualise son diagnostic relatif à l'égalité professionnelle homme-femme. Ce diagnostic, se base sur de nombreux indicateurs et intègre un regard rétrospectif, permettant à la collectivité de se doter d'un outil de suivi et d'évaluation de l'égalité et des actions associées.

Il permet de définir un plan d'action, à partir d'objectifs pour renforcer l'égalité professionnelle homme – femme, accompagnés d'indicateurs de suivi.

Diagnostic

Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

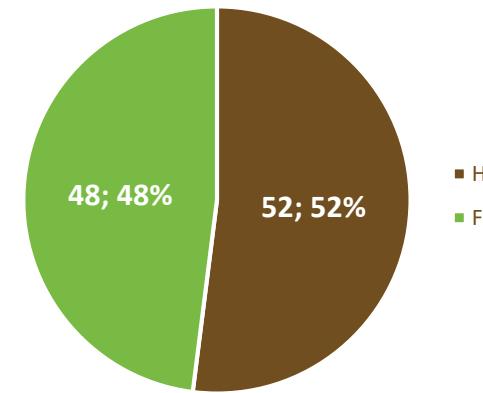
Méthodologie

Le présent diagnostic a été réalisé à partir des données de l'année 2025 fournies par le service des ressources humaines.

L'étude porte sur les 100 agents de la communauté de communes de la Plaine de l'Ain, elle vise à comparer la situation des hommes et des femmes au regard de plusieurs critères :

- Leur répartition dans les effectifs et sur les postes de direction
- L'équilibre dans les rythmes de travail
- L'égalité de la rémunération
- Le recours à l'action sociale
- L'accès à la formation
- L'accès à l'avancement

Répartition des effectifs par genre



Chiffres nationaux FPT

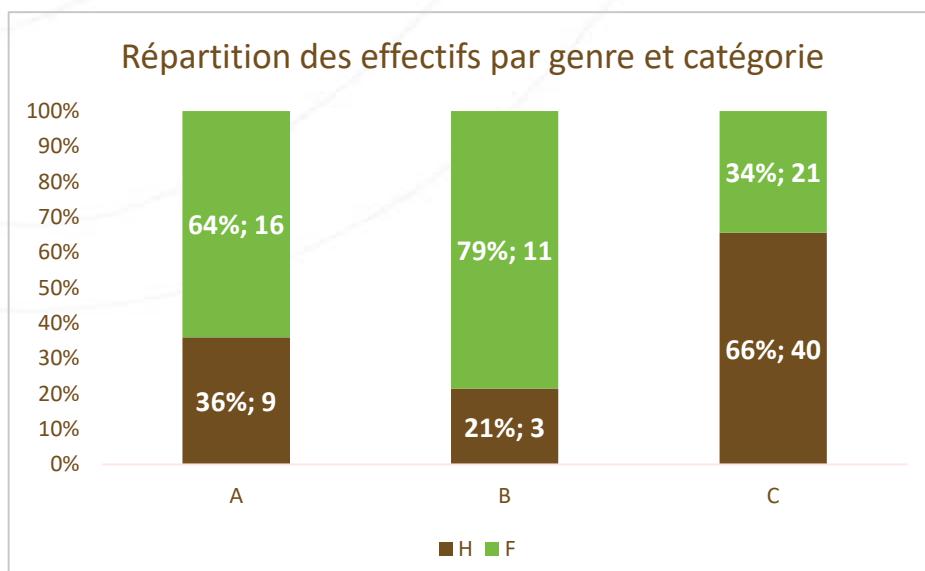
39% d'hommes et 61% de femmes



Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition des effectifs par catégorie



Chiffres nationaux FPT

Catégorie A (13%) : 70% de femmes et 30% d'hommes
Catégorie B (15%) : 64 % de femmes et 36 % d'hommes
Catégorie C (72%) : 59 % de femmes et 41 % d'hommes

L'équilibre global de genre au sein des effectifs met en évidence une polarisation marquée des métiers au sein de la collectivité.

La catégorie A présente une majorité féminine (64 %), reflet d'une concentration de fonctions administratives et d'encadrement intermédiaire occupées par des agentes.

La catégorie B suit la même logique, avec une présence féminine encore plus marquée (79 %).

La catégorie C se distingue par une prédominance masculine (66 %), liée au poids des métiers techniques et des équipes opérationnelles.

Cette configuration illustre la persistance de filières professionnellement typées.

Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition des effectifs par filière

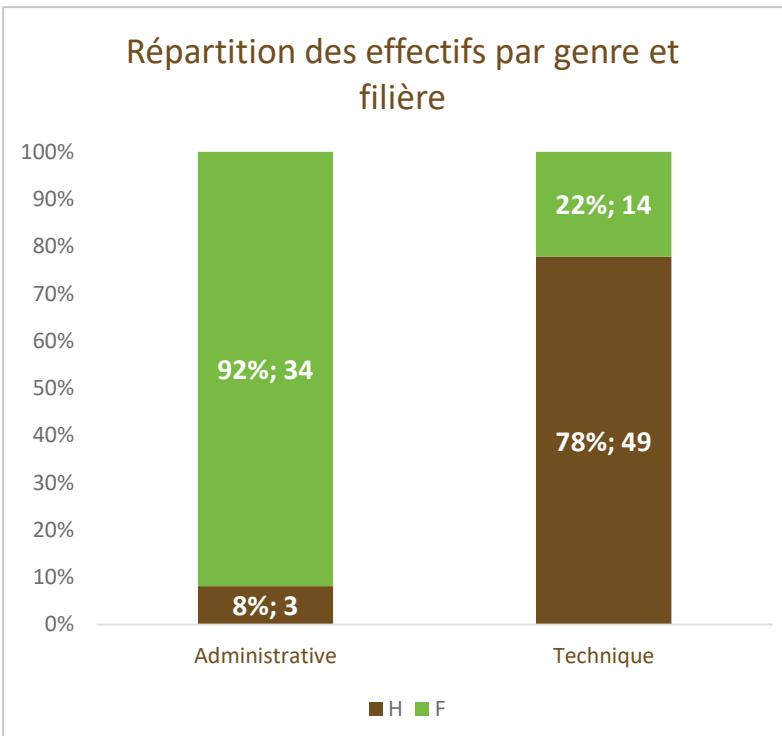
Les filières demeurent marquées par la polarisation des métiers.

La filière administrative reste quasi exclusivement féminisée (92 %), confirmant la répartition observée en 2024. La filière technique demeure majoritairement masculine (49 agents pour 78 % des postes). Si la progression des effectifs est notable pour les femmes comme pour les hommes par rapport à 2024 (45 hommes et 12 femmes), la répartition reste stable.

La lecture par services conduit aux mêmes constats :

- *Service Maison France Service* : 100% féminin
- *Service Ressources* : 91% féminin
- *Service Gestion des déchets* : 88% masculin
- *Pôle Attractivité et développement économique* : 71% féminin
- *Pôle technique (GDV et bâtiment)* : 78% masculin

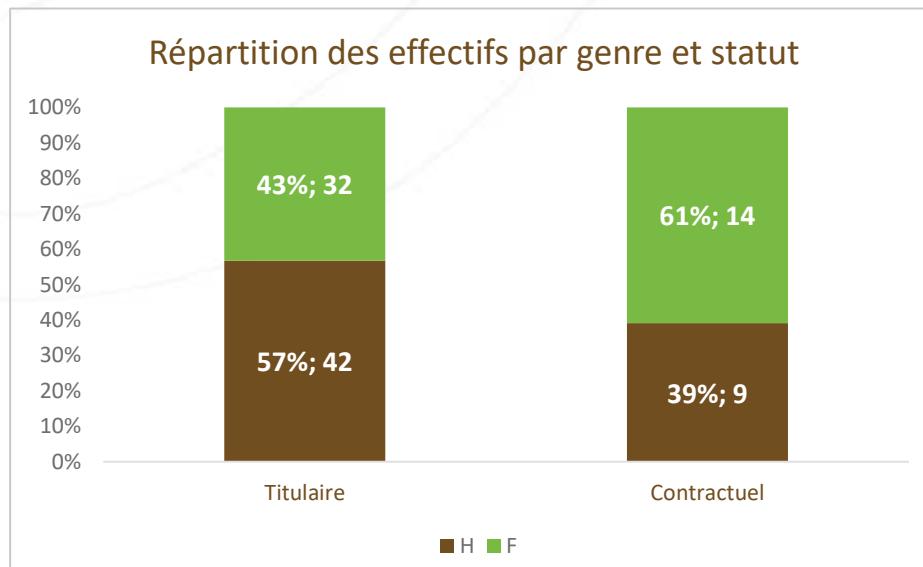
Répartition des effectifs par genre et filière



Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition des effectifs par statut



Chiffres nationaux FPT

Dans la fonction publique territoriale, 71 % des agents sont fonctionnaires, 26% sont contractuels et 3% sont dans d'autres catégories

Après une période d'augmentation, le processus de féminisation au sein des agents contractuels semble tendanciellement réduire. Les femmes représentent désormais 61 % des contractuels (contre 67 % en 2024). Chez les titulaires, la répartition reste globalement équilibrée, avec une part féminine stable à 43 %.

Cette situation s'explique toujours par la forte présence de femmes dans les postes à dominante administrative, notamment en catégorie A, où la proportion de contractuels reste plus élevée. À l'inverse, la catégorie C, très masculine, demeure majoritairement composée de titulaires.

A noter : les 3 emplois fonctionnels sont exclus des ratios.

Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Pyramide des âges

La pyramide des âges de la collectivité met en lumière une présence importante des tranches d'âge intermédiaires et supérieures, signe d'un effectif globalement expérimenté. Cette configuration constitue un atout en termes de maîtrise opérationnelle, mais implique également un enjeu de renouvellement progressif des compétences dans les années à venir.

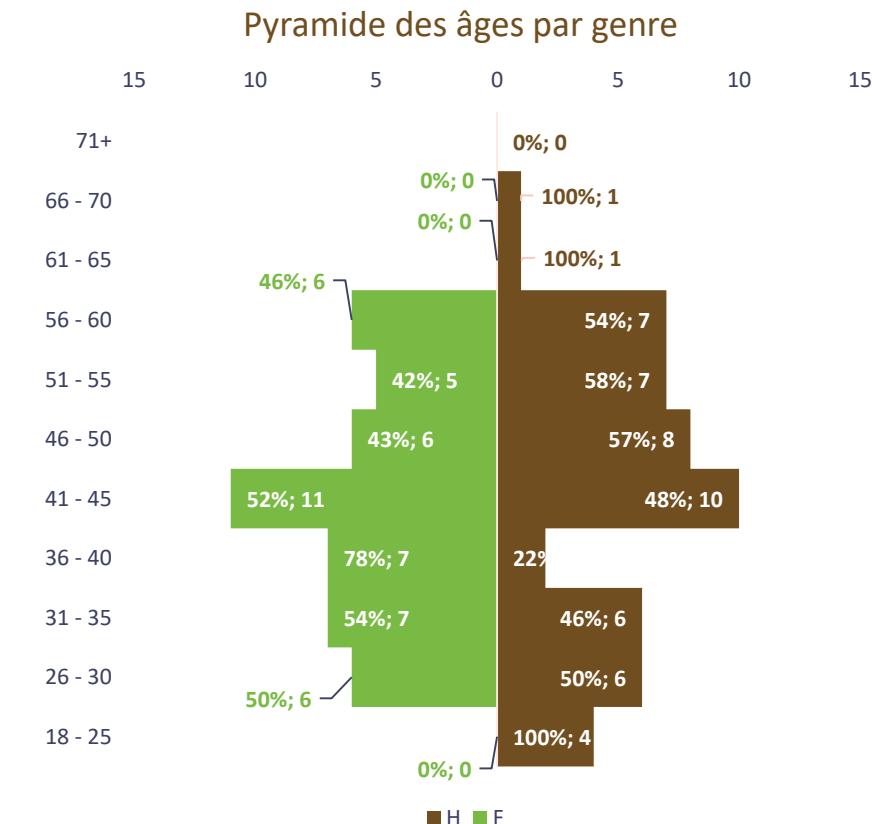
Les hommes sont davantage représentés dans les tranches d'âge élevées, en particulier au sein des métiers qui concernent la strate opérationnelle. Cette concentration sur des postes à forte contrainte physique souligne la nécessité d'un suivi attentif des parcours et d'une anticipation des besoins de reclassement, notamment en cas de problèmes de santé (TMS notamment).

Chez les femmes, la distribution est plus homogène dans les classes d'âge médianes. Cette organisation reflète des trajectoires professionnelles plus linéaires dans les services administratifs, ainsi qu'une présence continue dans les métiers d'appui.

Au global, la structure d'âge de la collectivité invite à renforcer les actions de gestion prévisionnelle, tant pour préserver la continuité des compétences que pour adapter les organisations aux évolutions démographiques et aux contraintes propres aux différents métiers.

Chiffres nationaux FPT

44% des agents de la FPT ont 50 ans et plus
44% des femmes de la FPT ont 50 ans et plus

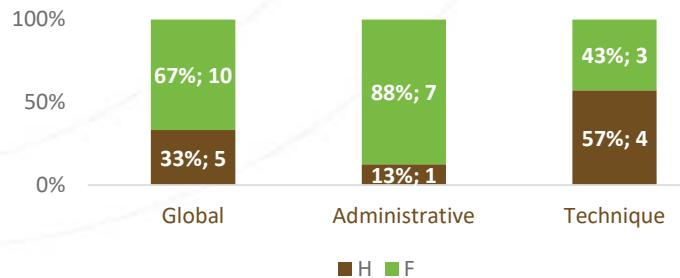


Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition des postes de cadres et de direction

Répartition des postes d'encadrement par genre et filière



Les postes de cadre restent majoritairement occupés par des femmes, qui représentent 67 % de l'ensemble de ces fonctions.

Cette tendance se retrouve dans la filière administrative, où les femmes constituent 88 % de l'encadrement de la filière.

Dans la filière technique, la répartition est plus équilibrée, avec une part de l'encadrement féminin plus prépondérant (43%) que la proportion des agents féminins (22%).

S'agissant des postes de direction générale, la collectivité repose sur une équipe resserrée. La répartition observée est donc assise sur une base trop restreinte pour être décorrélée des profils et situations individuelles.

Elle peut néanmoins traduire une forme d'accessibilité de ces postes et de la capacité de la collectivité à promouvoir des parcours diversifiés au sein de son encadrement supérieur.

Chiffres nationaux FPT

Depuis 2022, la fonction publique territoriale est marquée par un recul de 32% en France pour les DGST femmes

Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

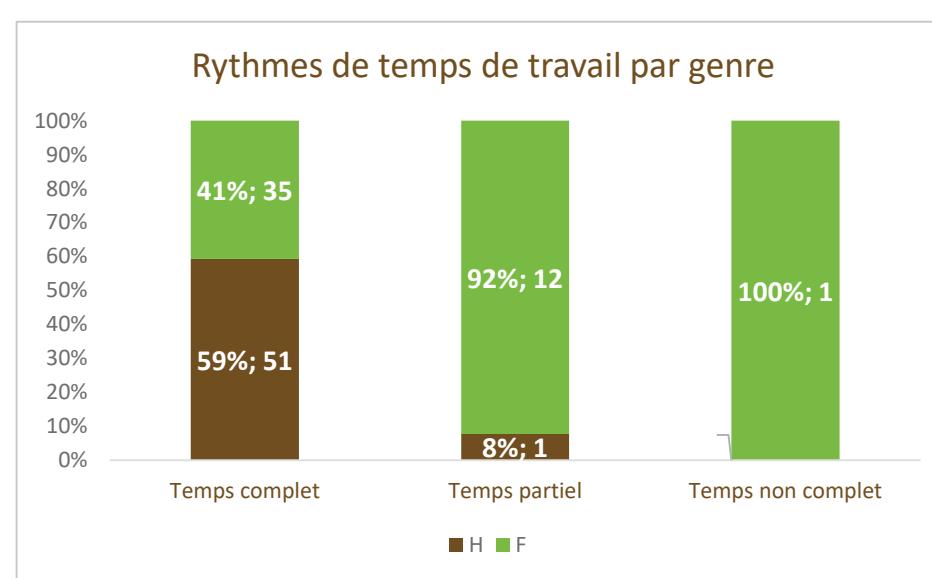
Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition des rythmes de travail

Dans la collectivité, le recours au temps partiel reste très majoritairement féminin : 92 % des agents à temps partiel sont des femmes. Bien que tendanciellement plus nombreux, les hommes demeurent minoritaires sur ce régime de travail. Une progression est néanmoins à noter au regard des chiffres de 2024 (pas d'hommes à temps partiel).

Le temps non complet reste marginal et exclusivement féminin. À l'inverse, les hommes sont plus nombreux à travailler à temps complet, représentant 58 % des effectifs sur ce régime.

Les possibilités d'aménagement du temps de travail, fondées sur des cycles variables et la possibilité de travailler sur 4,5 jours, contribuent à maintenir une organisation adaptable en fonction des besoins des services.



Chiffres nationaux FPT

Au sein de la fonction publique territoriale, 25% des agents (fonctionnaires et contractuels) sont à temps partiel.
Au sein de la fonction publique, 26% des femmes sont à temps partiel, contre 9% des hommes.

Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Comparaison des niveaux de rémunération

Les montants affichés dans cette partie ont été calculés à partir de la rémunération ordinaire et régulière des agents de la CCPA. A ce titre, les rémunérations variables liées aux heures supplémentaires ont été retirées du calcul.

Le montant perçu au titre du CIA a été inséré dans le calcul de la rémunération mensuelle à hauteur de 1/12.

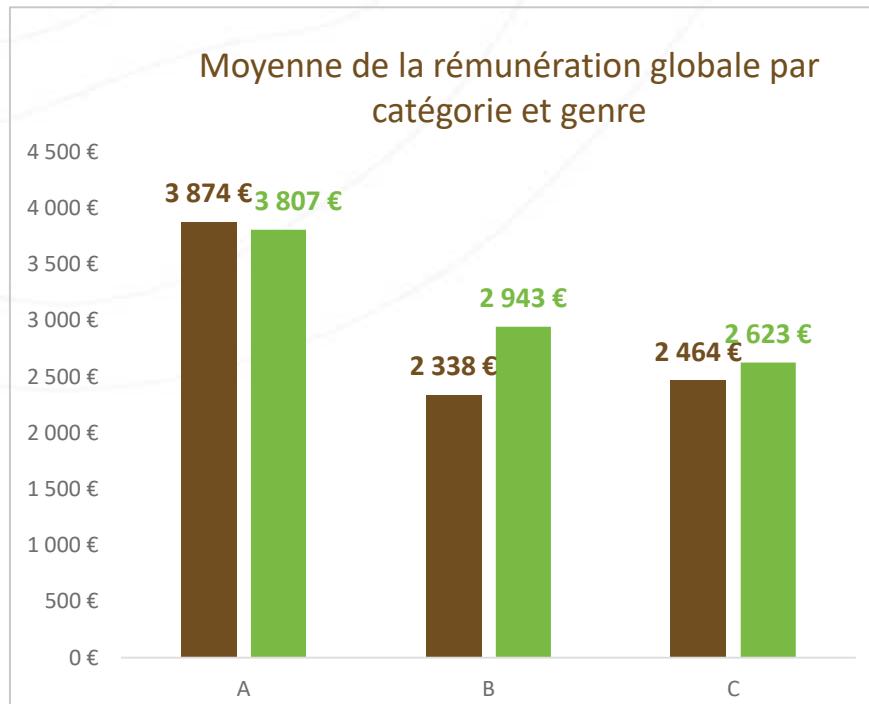
En résumé, les montants mensuels (en brut) affichés ci-dessous comprennent :

- Le traitement brut indiciaire (TBI)
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD)
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Le supplément familial de traitement (SFT)
- L'indemnité de fonction, de sujexion et d'expertise (IFSE)
- L'indemnité compensatoire de hausse de CSG
- Le CIA

Effectifs	Temps de travail	Rémunération	Action sociale	Formation	Avancement
-----------	------------------	--------------	----------------	-----------	------------

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Rémunération par genre et catégorie



Au sein de la fonction publique territoriale,
l'écart de salaire femmes hommes, est de 7,9%

Les niveaux de rémunération se distinguent nettement selon les catégories et reflètent la nature des responsabilités exercées.

En catégorie A, l'écart de rémunération est résiduel et témoigne de répartition globalement homogène des niveaux de rémunération au regard des responsabilités exercées. On note une nette progression de la rémunération des femmes du fait notamment de certaines prises de fonction.

En catégorie B, on observe une baisse du niveau de rémunération globale chez les hommes comme chez les femmes. Cela s'explique différemment selon le genre :

- Pour les femmes, cette baisse s'explique par une situation individuelle spécifique qui pèse sur la moyenne.
- Pour les hommes: Un agent masculin en attente d'une retraite pour invalidité est placé à 1/2 traitement. Cela impacte la moyenne sur un effectif déjà très réduit (3 agents)

En catégorie C, on observe un écart de 159€ en faveur des femmes qui peut s'expliquer par deux raisons :

- Des rémunérations plus hautes chez les emplois administratifs des fonctions ressources principalement occupées par des femmes
- Un agent masculin en attente d'une retraite pour invalidité.

Effectifs	Temps de travail	Rémunération	Action sociale	Formation	Avancement
-----------	------------------	--------------	----------------	-----------	------------

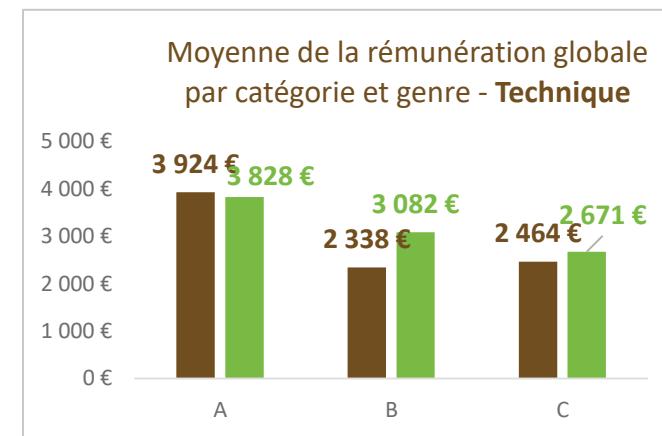
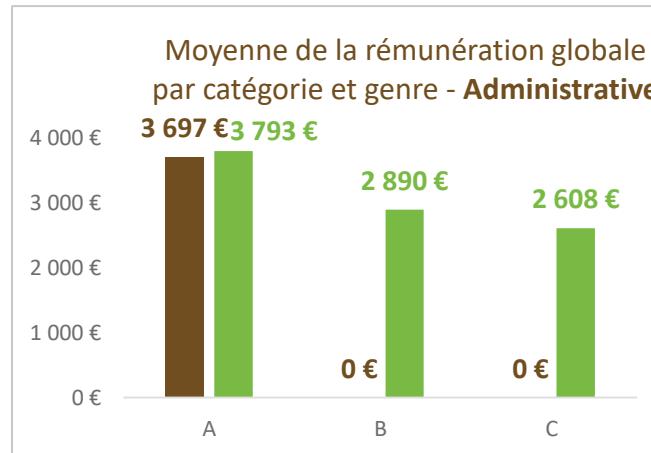
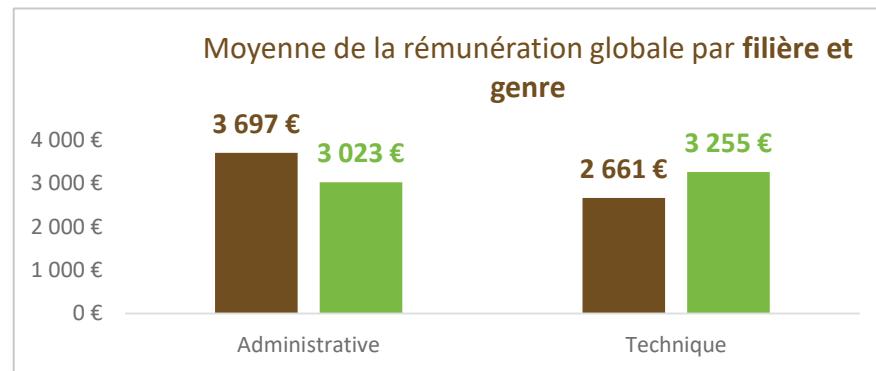
Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Rémunération par genre et catégorie / filière

Au sein de la filière Technique, l'écart de rémunération reste marqué en faveur des femmes sauf en catégorie A du fait de la présence du DGS dans les effectifs. Cet écart s'explique notamment par la présence d'un nombre plus important de postes d'encadrement occupés par des femmes.

Dans la filière Administrative, on observe un niveau de rémunération équilibrée entre les femmes et les hommes en catégorie A.

Les écarts observés sur les emplois fonctionnels résultent directement d'un effet structurel, compte tenu du faible effectif concerné (3 postes DGA / DGS). Afin de préserver l'anonymat des agents, les données chiffrées concernant les emplois fonctionnels ne sont pas publiées.

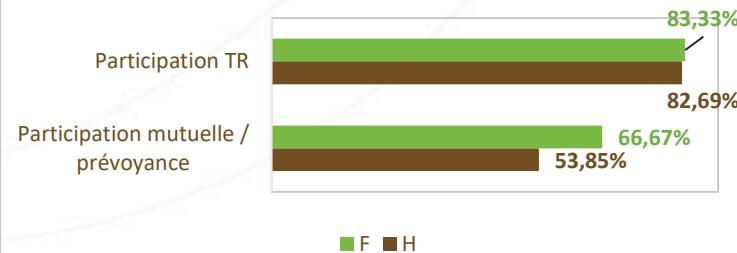


Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition du recours à l'action sociale

Proportion des bénéficiaires de l'action sociale par genre



Moyenne de prise en charge de la prévoyance par catégorie et genre



Les données relatives à l'action sociale mettent en évidence des usages globalement proches entre femmes et hommes.

On note néanmoins une baisse significative du nombre d'agents bénéficiant d'une participation mutuelle / prévoyance du fait d'un changement de la réglementation nationale. Cependant, la baisse est moins importante chez les femmes (76,6% en 2024) que chez les hommes (79,2% en 2024).

La participation au titre-restaurant se révèle homogène, les agents des deux genres y ayant recours de manière comparable. Les écarts observés sont marginaux et ne traduisent pas de comportements différenciés selon les catégories de métiers ou les filières.

Sur la mutuelle et la prévoyance, les montants moyens pris en charge restent proches entre femmes et hommes, avec des variations liées surtout à la composition des effectifs dans chaque catégorie.

A noter que les 3 agents masculins de catégorie B n'ont pas souscrits de contrat labellisé.

Effectifs	Temps de travail	Rémunération	Action sociale	Formation	Avancement
-----------	------------------	--------------	----------------	-----------	------------

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition des jours de formation

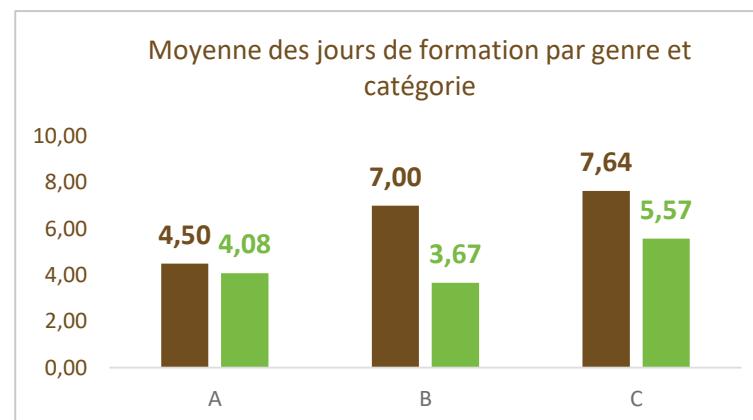
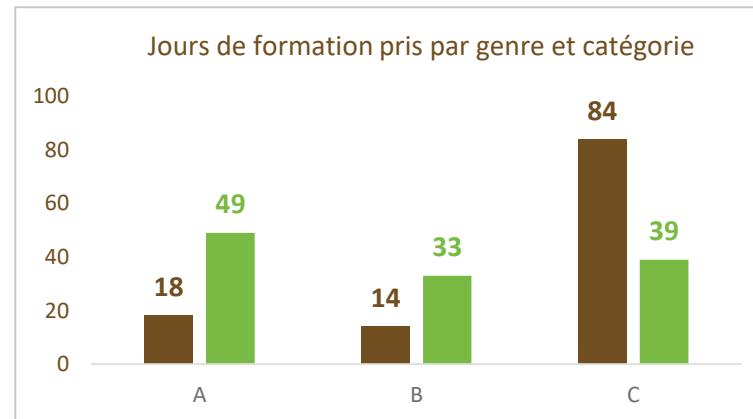
L'accès à la formation constitue un levier majeur pour accompagner les parcours professionnels et renforcer les compétences des agents.

La répartition des jours de formation met en évidence des usages différenciés selon les catégories et les métiers. Les agentes restent nombreuses à mobiliser la formation en catégories A et B, en lien avec des fonctions nécessitant un maintien régulier des compétences administratives ou organisationnelles.

En catégorie C, les agents masculins concentrent une part importante des jours de formation. Cette dynamique s'explique par la technicité des postes concernés, qui requièrent des formations obligatoires ou récurrentes, notamment dans les services opérationnels.

Néanmoins on observe une baisse très significative du nombre de jours de formations réalisés en 2025 par rapport à 2024. Cet écart peut s'expliquer par deux facteurs :

- Une année qui a connu **moins de renouvellement d'habilitations**
- Un bilan sur **une année incomplète** (analyse réalisée en novembre qui ne comprend donc pas les mois de novembre et décembre)



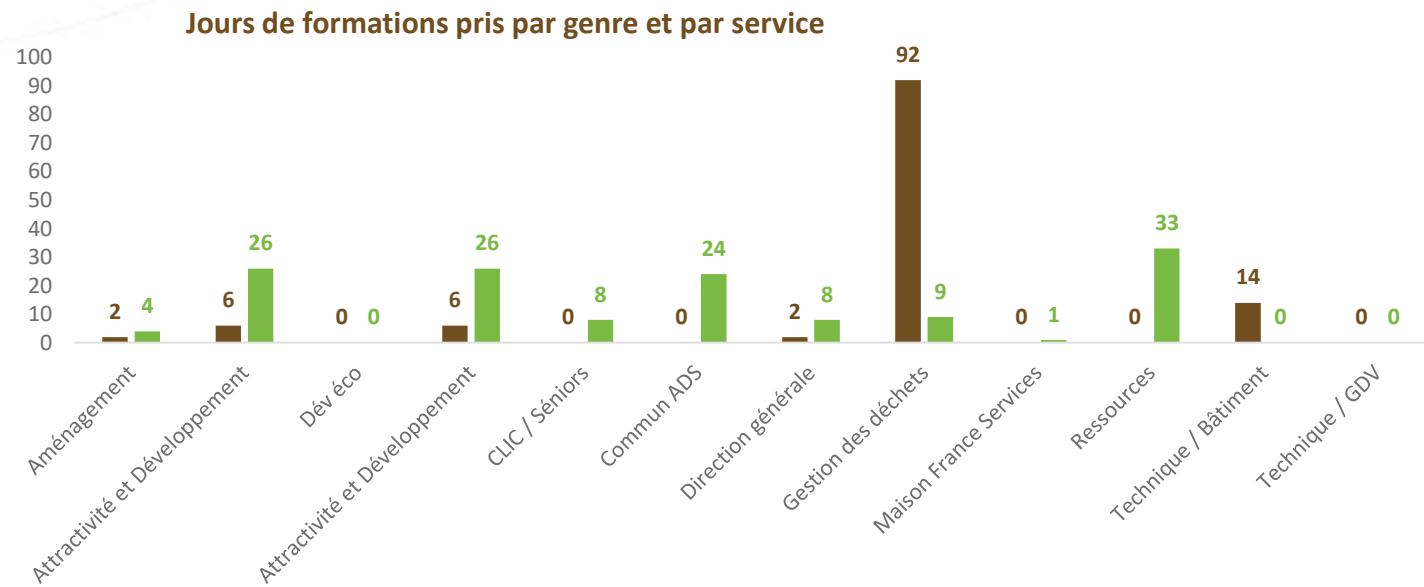
Effectifs	Temps de travail	Rémunération	Action sociale	Formation	Avancement
-----------	------------------	--------------	----------------	-----------	------------

Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Répartition des jours de formation

L'analyse par service met en évidence une concentration marquée des jours de formation au sein du service « Gestion des déchets », qui totalise le volume le plus important. Cette répartition reflète le poids opérationnel de ce service et la nécessité d'un maintien régulier des compétences techniques, souvent liées à des obligations de formation.

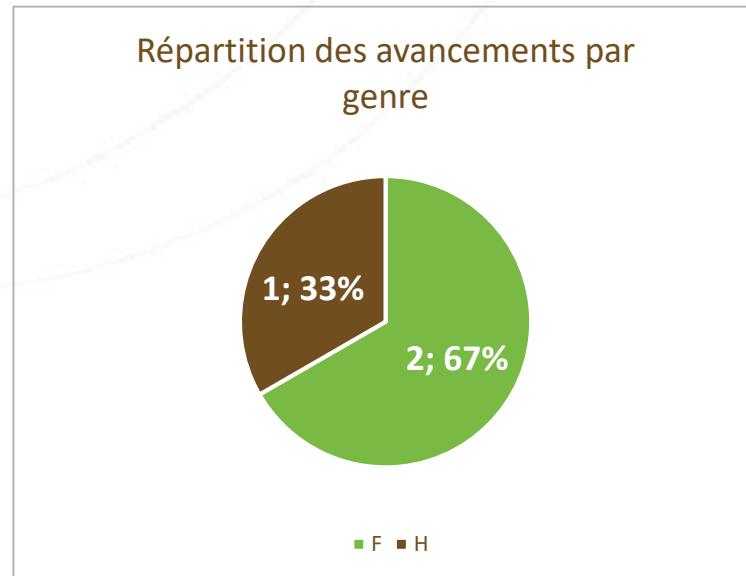
Plusieurs secteurs présentent, à l'inverse, un recours plus limité à la formation, comme la Maison France Services ou certains services supports. Ces écarts invitent à renforcer l'incitation à la formation dans les unités où les usages sont moins développés, afin de soutenir l'évolution des compétences et de favoriser l'équilibre des parcours professionnels.



Diagnostic de l'égalité hommes-femmes

Avancement

Effectifs
Temps de travail
Rémunération
Action sociale
Formation
Avancement



L'indicateur d'écart du taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes est un indicateur réglementaire nécessaire à cet index. Néanmoins, la faible assise de ces chiffres (périmètre de 3 agents), ne permet pas de se détacher de facteurs individuels ou conjoncturels pour analyser les dynamiques genrées dans les trajectoires professionnelles.

Synthèse des éléments principaux du diagnostic

Les différentes données présentées permettent d'obtenir une lecture structurée des écarts de genre, qui sont souvent liés à l'architecture des métiers, aux périmètres de responsabilité et à la composition des effectifs au sein de la collectivité. Les principaux enseignements sont les suivants :

- Une répartition genrée fortement corrélée aux filières : les fonctions administratives demeurent très féminisées, tandis que les métiers techniques concentrent l'essentiel des effectifs masculins ;
- Des régimes de travail différenciés, avec un temps partiel quasi exclusivement féminin et un temps complet dominant chez les hommes, reflet des contraintes propres aux métiers et des arbitrages individuels ;
- Des niveaux de rémunération globalement cohérents à situation comparable ; les écarts les plus marqués résultent avant tout de la répartition des postes d'encadrement, des emplois fonctionnels et de la taille réduite de certains effectifs ;
- Un recours à l'action sociale relativement homogène, avec des variations modestes entre femmes et hommes ;
- Des usages de la formation très contrastés selon les services et les catégories, révélant de logiques et de contraintes professionnelles spécifiques : formations obligatoires pour les métiers techniques, mobilisation plus régulière dans les services administratifs, et absence de recours dans certains services.

Dans l'ensemble, le diagnostic met en évidence des écarts issus davantage de la structure des métiers et des organisations de travail que de différences de traitement, et souligne l'intérêt de poursuivre un travail d'ajustement sur l'accompagnement des parcours, l'accessibilité des dispositifs et la structuration des politiques RH.

Pour aller plus loin - Un regard rétrospectif

