

Envoyé en préfecture le 23/02/2026

Reçu en préfecture le 23/02/2026

Publié le

S²LOW

ID : 049-200054385-20260219-DCM_26_040-DE

RAPPORT ANNUEL DE SITUATION 2024

ÉGALITÉ FEMMES HOMMES
SÈVREMOINE ET SON CCAS
(Données au 31/12/2024)



SÈVREMOINE

Sommaire

Découvrir Sèvremoine	3
Schéma général	3
RAPPORT DE SITUATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE SEVREMOINE	4
La population	4
Le taux d'activité	4
Les Salaires	5
Le Travail à temps partiel	7
RAPPORT DE SITUATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE	8
La gouvernance	8
La structuration des effectifs	8
Le temps de travail	14
Carrière : nominations, titularisations, avancements de grade et d'échelon et promotions internes	17
La rémunération	18
La formation	19
Bilan des actions menées de l'égalité des femmes et des hommes	21
Glossaire	23
Sources	24

Découvrir Sèvremoine

La commune de Sèvremoine est née le 15 décembre 2015, sur le périmètre de l'ancienne communauté de communes Moine et Sèvre. Elle réunit 10 communes déléguées et affiche 25 764 habitants au dernier recensement, ce qui en fait la 4^{ème} commune de Maine et Loire. Disposant d'un pôle économique fort sur le plan industriel et artisanal, Sèvremoine est un territoire rural au bord du vignoble nantais.

Depuis plus de 10 ans, la commune de Sèvremoine est engagée en faveur de l'égalité femmes hommes.

Schéma général

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique transpose l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018. Dans ce cadre, chaque employeur public doit élaborer un rapport de situation et mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Dans cette perspective et comme chaque année, vous trouverez une photo précise et détaillée de l'état d'égalité femmes hommes sur le territoire de Sèvremoine au 31/12/2024. L'année de référence est l'année antérieure de la même manière que le Rapport Social Unique que nous réalisons dans le même temps.

RAPPORT DE SITUATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE SÈVREMOINE

La population

La commune de Sèvremoine comptait en 2022, **12 764 femmes** pour **13 000 hommes**. Les femmes de la catégorie socio-professionnelle « employés » représentaient **2 554** individus contre **455 hommes**.

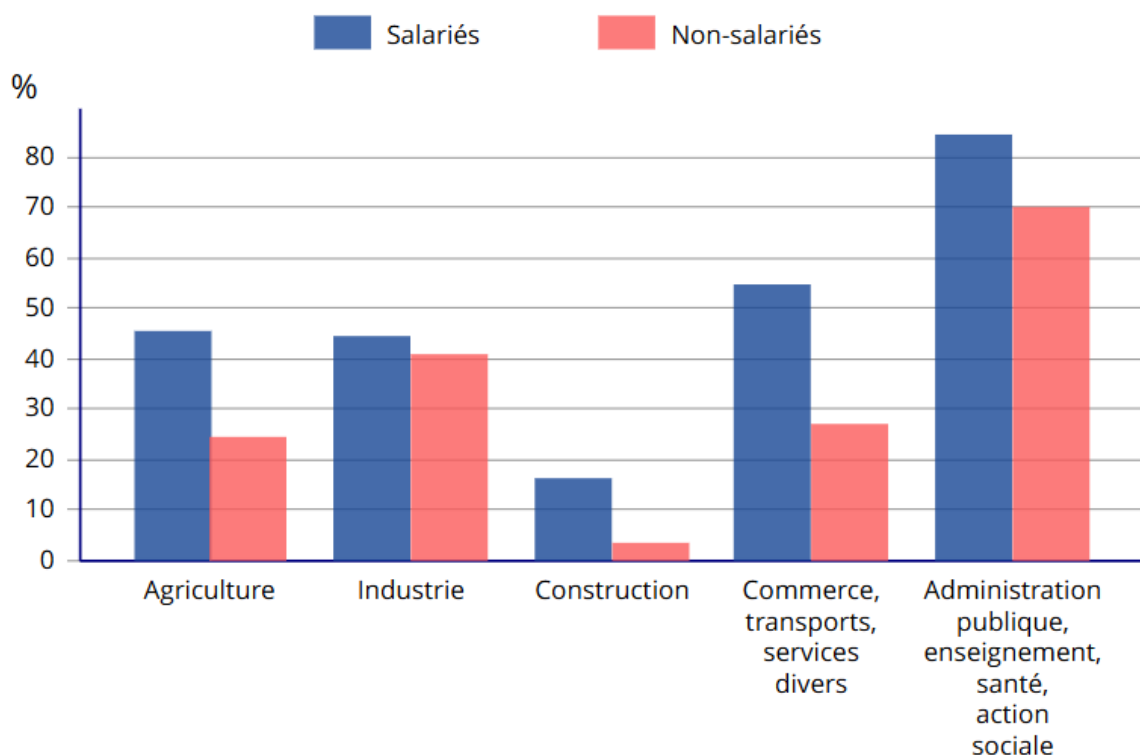
Le taux d'activité

En 2022, le taux d'activité des femmes de 55-64 ans était de 57,5 % contre 59,1 % pour les hommes du même âge de la commune. La tranche d'âge de 25 à 54 ans est représentée par 95,8 % de femmes contre 97,6 % de hommes. Enfin, 52,3 % des femmes et 61,4 % des hommes ont entre 15 et 24 ans.

La commune compte en 2022, 84,7% de salariés dont 45,6% de femmes contre 15,3% non-salariés dont 4,7% de femmes

Le taux de féminisation

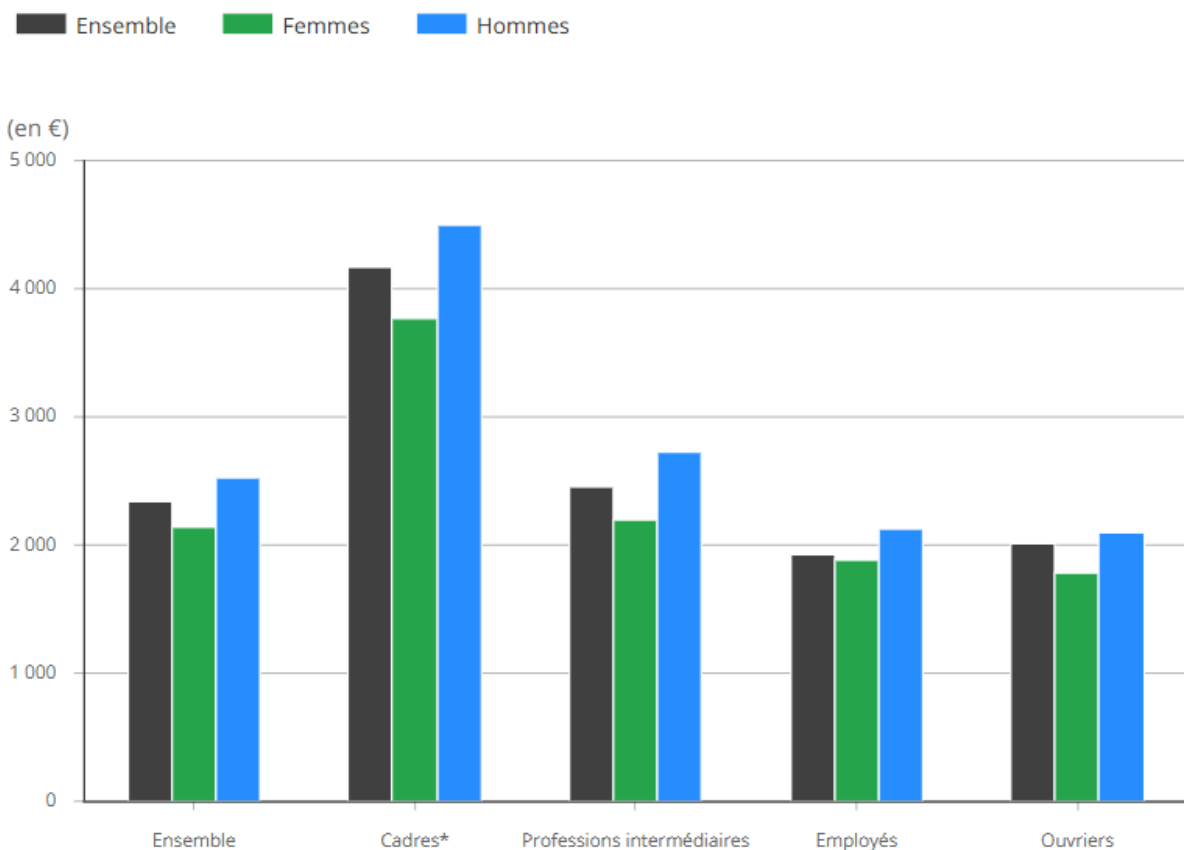
EMP G4 - Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2022



Le taux de féminisation est beaucoup plus important dans l'administration publique avec 84,4% (81,7% en 2020), suivi du commerce et des transports avec 54,6%. La part des femmes dans les métiers de la construction est le plus bas à 16,4%. Ce chiffre est tout de même en hausse, puisque le taux de féminisation dans les métiers de la construction était de 13,7% en 2020.

Les Salaires

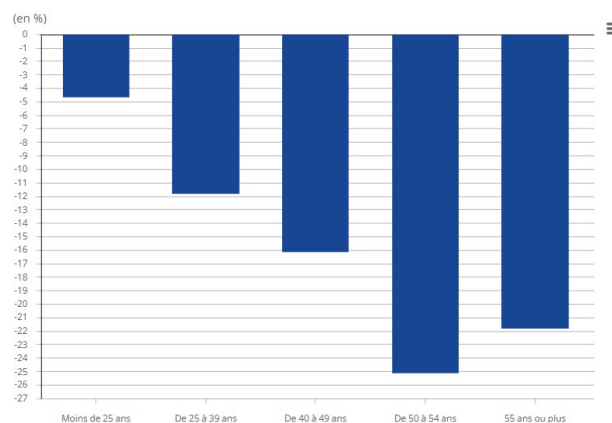
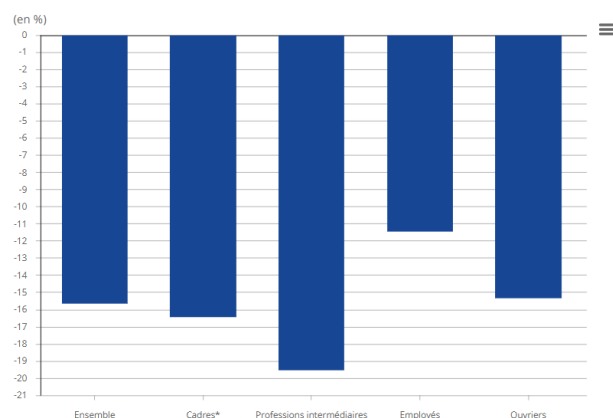
SAL G1 - Salaire net mensuel moyen en EQTP (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

SAL G3 - Écart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2023

SAL G4 - Écart de salaire net mensuel moyen en EQTP entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2023



En 2023, les salaires des hommes sur le territoire de Sèvremoine sont plus élevés que ceux des femmes dans toutes les catégories socioprofessionnelles. L'écart se creuse davantage chez les professions intermédiaires et chez les plus de 50 ans.

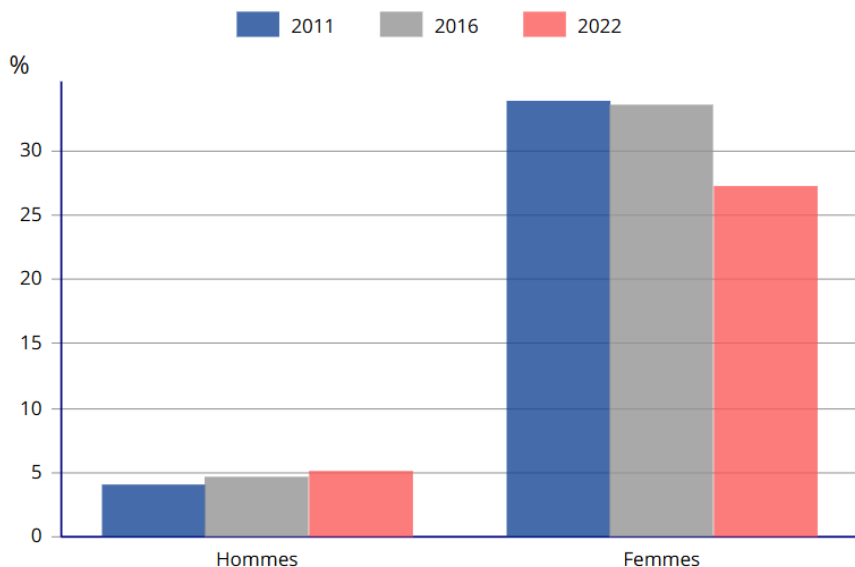
On constate pourtant que les femmes sont plus diplômées que les hommes. Le niveau CAP, BEP ou équivalent et le niveau Bac, brevet pro ou équivalent sont majoritairement des hommes. Les femmes sont plus diplômées dans les diplômes de l'enseignement supérieur que les hommes.

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	18 886	9 412	9 474
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	20,6	18,2	23,0
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,7	3,4	6,0
CAP, BEP ou équivalent	29,6	36,0	23,2
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	19,4	20,4	18,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	13,9	11,9	15,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	7,2	5,6	8,9
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	4,6	4,5	4,6

Le Travail à temps partiel

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe

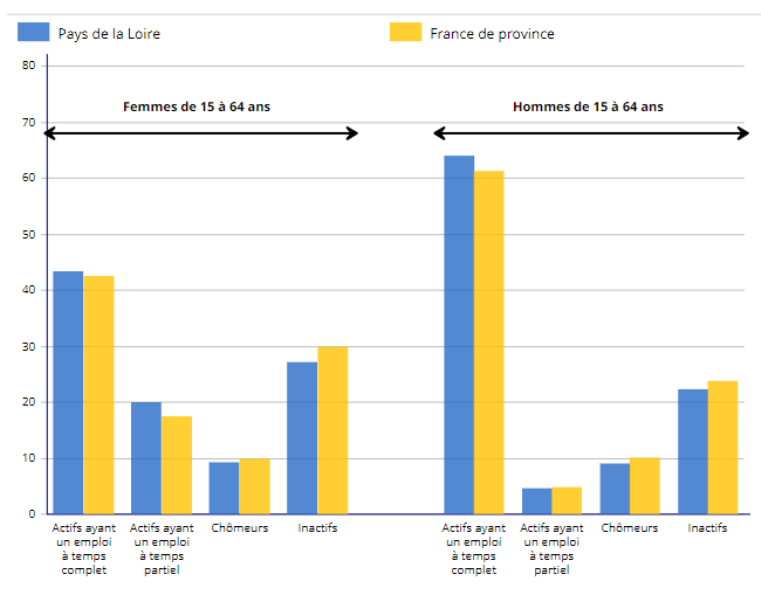
ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



En 2022, environ 27,3% des femmes salariées de la commune étaient à temps partiel contre 5,1% des hommes. Le pourcentage de femmes à temps partiel est en baisse depuis 2016, contrairement aux hommes dont la part est en légère augmentation au fil des ans.

L'essor du travail à temps partiel concerne surtout les femmes. Si celui-ci dépend directement du nombre d'enfants, il est aussi lié au mode de garde (proximité du domicile, coût...).

La situation observée sur le territoire de Sèvremoine est représentative à celle de la région des Pays de la Loire, mais également sur le territoire national, en effet, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel.



RAPPORT DE SITUATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

La commune de Sèvremoine a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comme en témoignent les nombreux indicateurs suivants. Ce rapport se réfère aux agents titulaires et contractuels occupant un emploi permanent au 31 décembre 2024. Les agents occupant des emplois non permanents n'y sont donc pas répertoriés.

La gouvernance

La répartition des élus au sein de l'assemblée délibérante suite aux dernières élections de mars 2020 est actuellement de 29 femmes pour 35 hommes.

Les **10 Adjoints au Maire** de la commune de Sèvremoine sont représentés par : **4 femmes et 6 hommes**.

Au sein du **Bureau Municipal** composé de **34 élus**, **14 sont des femmes**.

La structuration des effectifs

Au 31 décembre 2024, la collectivité compte **355 agents** sur des postes permanents dont **80 sont affectés au CCAS** et répartis comme suit :

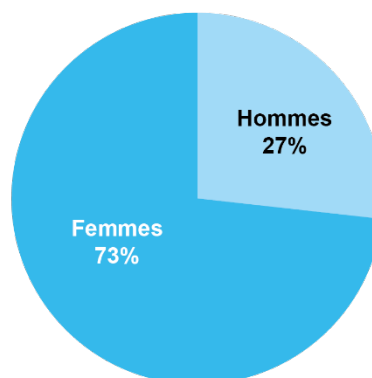
RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS
 (EMPLOIS PERMANENTS TITULAIRES ET NON-TITULAIRES)

CCAS :

- 71 femmes
- 9 hommes

Commune :

- 189 femmes
- 86 hommes



Par rapport à la moyenne nationale des agents de la fonction publique territoriale, **la part des femmes à Sèvremoine est supérieure à la moyenne nationale : 73%** contre 62% selon Rapport OFGL 2025. Cette différence s'explique principalement par des affectations majoritairement féminines au CCAS et sur la commune de Sèvremoine.

À titre d'information, la part des femmes travaillant dans le secteur privé représente 42% en 2023 selon l'INSEE.

Effectifs par type de collectivité selon le statut et le sexe, au 31 décembre 2023

(en milliers)

	Nombre de collectivités	Nombre moyen d'agent	Fonctionnaires		Contractuels		Autres statuts ^(a)		Contrats aidés	
			femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Communes de moins de 1 000 habitants	18 907	4	28,2	18,5	15,3	6,6	0,5	0,2	0,8	0,9
Communes de 1 000 à 1 999 habitants	4 496	14	29,7	16,2	9,4	4,1	0,6	0,2	0,7	0,5
Communes de 2 000 à 3 499 habitants	2 241	30	31,3	19,0	9,9	4,7	0,8	0,3	0,6	0,5
Communes de 3 500 à 4 999 habitants	978	56	24,7	16,6	8,2	4,0	0,6	0,3	0,4	0,3
Communes de 5 000 à 9 999 habitants	1 187	110	57,2	36,9	21,9	10,6	1,5	0,8	1,1	0,9
Communes de 10 000 à 19 999 habitants	533	250	56,1	38,3	23,6	11,5	1,5	0,8	0,9	0,7
Communes de 20 000 à 39 999 habitants	287	544	62,8	41,1	31,6	16,4	2,3	0,7	0,6	0,5
Communes de 40 000 à 79 999 habitants	134	1 141	62,1	43,9	28,6	15,1	1,7	0,7	0,4	0,4
Communes de 80 000 à 149 999 habitants	39	2 091	30,9	22,2	16,2	8,8	0,8	0,4	1,3	0,9
Communes de 150 000 habitants et plus	20	7 119	63,9	42,8	21,5	10,4	2,6	1,0	0,1	0,1
Total des communes	28 822	36	446,9	295,6	186,2	92,1	13,1	5,5	6,9	5,6
CCAS et CIAS^(b)	2 662	46	64,9	8,7	38,7	6,3	1,5	0,1	1,7	1,3
Communautés de communes (CC)	989	97	37,9	21,0	22,5	11,3	1,2	0,4	0,5	0,9
Communautés d'agglomération (CA)	225	485	40,7	34,1	17,5	14,0	1,1	0,7	0,5	0,4
Communautés urbaines (CU) et métropoles ^(c)	47	2 157	32,0	47,4	9,7	10,2	0,9	0,9	0,2	0,2
Total des EPCI(b) à fiscalité propre	1 261	243	110,7	102,5	49,7	35,5	3,2	2,0	1,1	1,4
SIVU et SIVOM ^(d)	3 313	7	10,2	3,3	7,5	2,1	0,4	0,1	0,3	0,1
Syndicats mixtes ^(d)	1 906	22	9,7	15,2	6,7	10,4	0,2	0,3	0,1	0,2
Total des syndicats	5 219	13	19,9	18,5	14,2	12,5	0,6	0,4	0,4	0,2
Départements	94	3 083	132,6	72,4	34,0	14,6	28,6	5,4	1,4	0,8
SDIS	96	601	8,8	46,7	0,7	1,1	0,1	0,2	0,0	0,0
Centres de gestion et CNFPT ^(e)	96	147	5,1	1,5	5,0	2,4	0,1	0,1	0,0	0,0
Organismes départementaux	286	1 264	146,5	120,5	39,7	18,1	28,8	5,7	1,4	0,9
Régions^(d)	17	5 867	46,8	33,1	11,0	6,4	1,0	0,7	0,6	0,2
Autres^(f)	601	41	5,9	4,1	8,6	4,0	0,1	0,1	1,6	0,3
Total	38 868	52	841,4	583,0	348,2	175,0	48,2	14,5	13,7	10,0

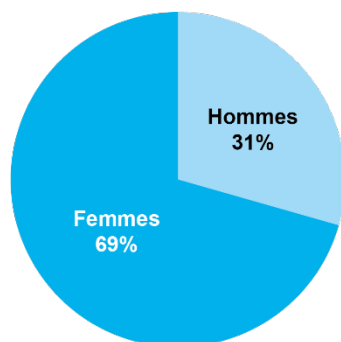
Source : Rapport OFGL 2025

Les graphiques ci-après représentent la répartition des femmes et des hommes titulaires et contractuels occupant un emploi permanent au sein de la commune et au sein du CCAS.

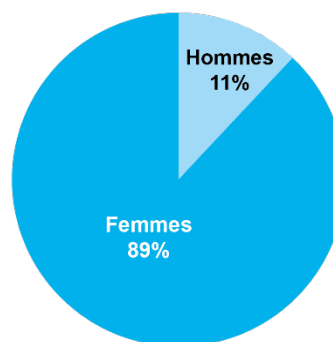
Au sein de la commune, 69% des agents sur emploi permanent sont des femmes.

Au sein du CCAS, 89 % des agents occupant un emploi permanent sont des femmes. Cette part est également plus élevée que la moyenne nationale des agents de la fonction publique territoriale avec un taux de féminisation à 62 %.

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS
(EMPLOIS PERMANENTS TITULAIRES ET NON-TITULAIRES)
COMMUNE



RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS
(EMPLOIS PERMANENTS TITULAIRES ET NON-TITULAIRES)
CCAS



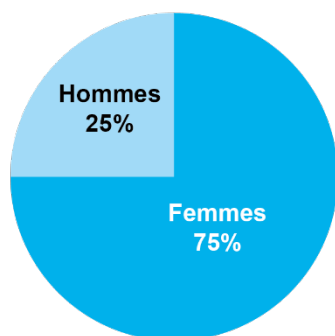
Les catégories et filières

Les femmes représentent massivement 75 % des catégories A, 64 % des catégories B et 74 % des catégories C.

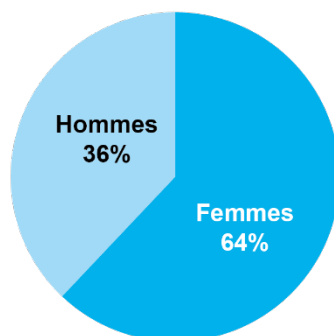
Catégories SVM + CCAS

	Femmes	Hommes
Cat. A	21	7
Cat. B	29	16
Cat. C	210	72
Total	260	95

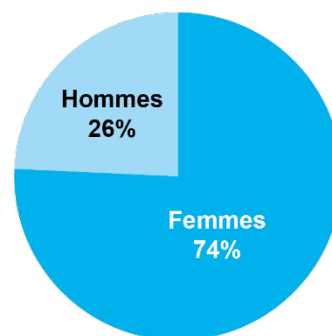
CATÉGORIE A



CATÉGORIE B



CATÉGORIE C

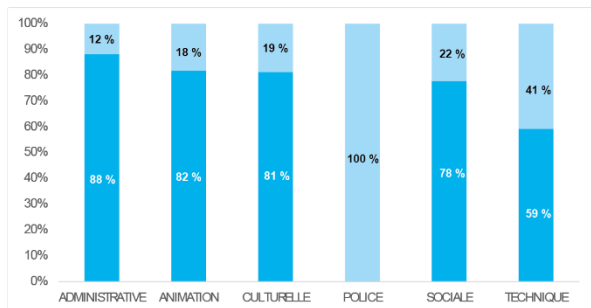


Les femmes sont massivement représentées dans la majorité des filières, même dans la filière technique comme cela était le cas dans notre précédent rapport.

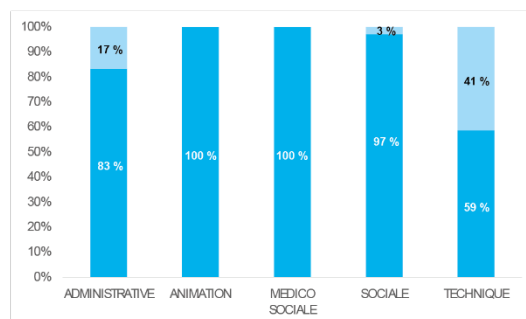
On note quelques postes dit « genrés » occupés par le sexe opposé au 31/12/2024 :

- Deux agents femmes en Espace public
- Un agent d'accueil homme
- Un attaché de direction homme à l'Enfance-Jeunesse
- Un agent de service EHPAD
- Trois agents hommes d'entretien des locaux
- Un apprenti Aide-Soignant homme.

RÉPARTITION PAR FILIÈRE
COMMUNE



RÉPARTITION PAR FILIÈRE
CCAS



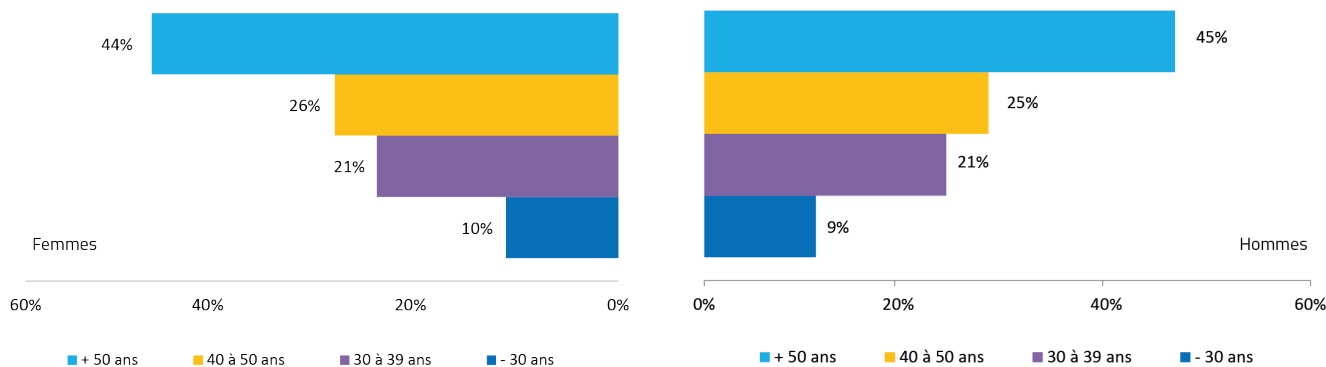
Femmes Hommes

Cette répartition n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, ainsi on retrouve une part importante de femmes dans les filières administrative et animation avec cependant une évolution progressive de la mixité notée notamment dans la filière technique.

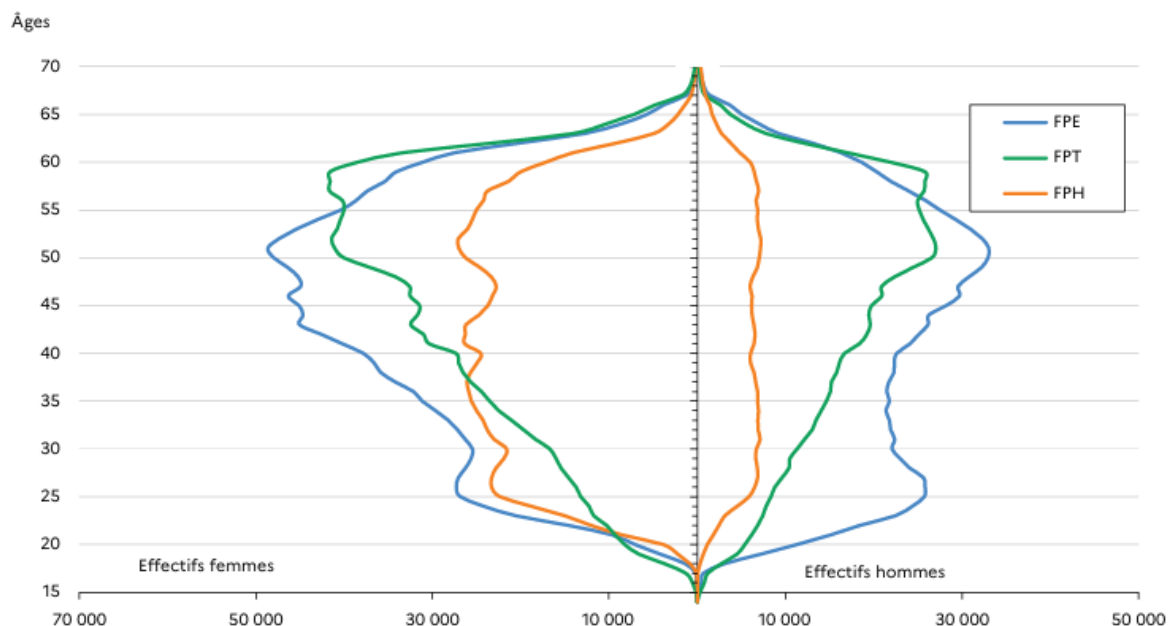
En revanche, la filière Police municipale, nouvelle filière présente dans la collectivité est uniquement masculine. A l'opposé, la filière médico-sociale est exclusivement féminine.

Les données démographiques

PYRAMIDE DES ÂGES



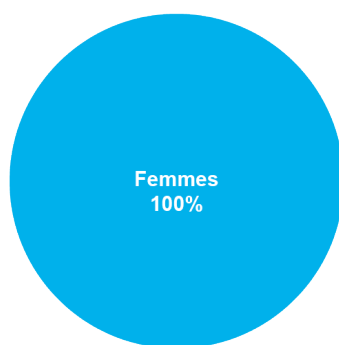
Au sein de la commune de Sèvremoine et de son CCAS, la tranche dominante des âges se situe au-delà de 50 ans. La tranche 30 à 39 ans a le même ratio hommes/femmes. Les autres tranches ont toutes 1% de plus chez les femmes.



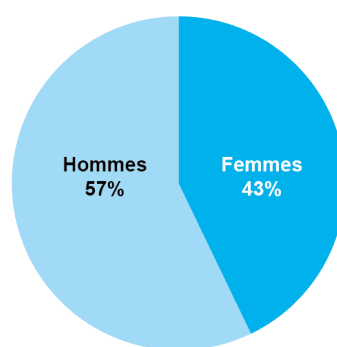
La situation constatée à Sèvremoine est plus égalitaire que les données nationales selon les chiffres des caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023 du ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification.

L'accès à des postes d'encadrement

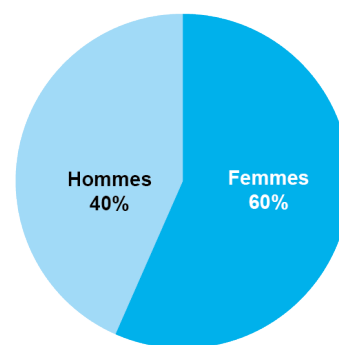
Répartition des emplois fonctionnels



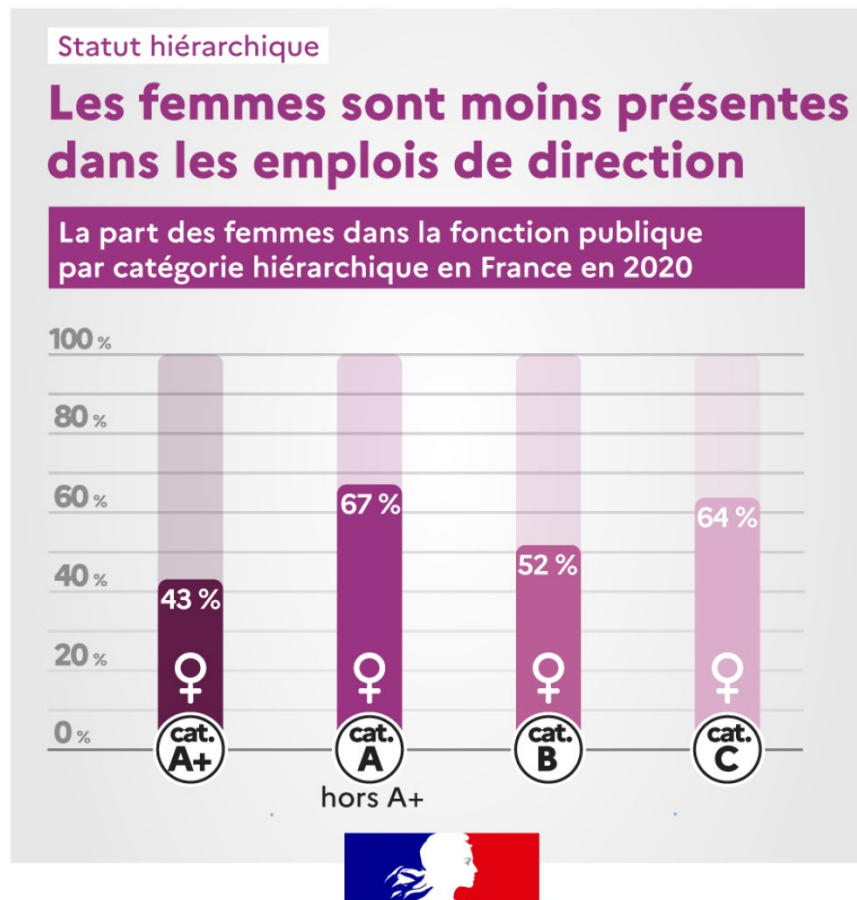
Répartition des postes de direction



Répartition des postes de chef de services / Encadrants de proximité



La collectivité dénombre 7 postes de directions, dont 3 sont occupés par des femmes et 4 par des hommes. Les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés d'accès aux catégories d'encadrement contrairement aux données de l'ensemble de la fonction publique en 2020 comme le montre le graphique présenté ci-après



Le temps de travail

Permettre du télétravail 1 à 2 jours par semaine

Depuis décembre 2022, les agents en poste permanent ou non peuvent bénéficier de 2 jours de télétravail par semaine. Cette mesure a été validée par délibération en Conseil municipal.

TÉLÉTRAVAIL COMMUNE ET CCAS

Nombre de personnes concernées par le télétravail		70	
Nombre d'hommes		19	27 %
Nombre de femmes		51	73 %
Fréquences	Ponctuellement	6	9 %
	0,5 jour par semaine	2	3 %
	1 jour	52	74 %
	1,5 jours par semaine	3	4 %
	2 jours par semaine	1	1 %
	1 jour par mois	3	4 %
	2 jours par mois	3	4 %

70 personnes sont concernées par le télétravail dont 19 sont des hommes et 51 des femmes. 74% télétravaillent une journée par semaine, 4% télétravaillent une journée et demie par semaine et 1% 2 journées par semaine.

Autoriser la semaine de 4 jours de travail

Sur l'année 2023, la collectivité a expérimenté de nouvelles organisations du temps de travail pour répondre aux enjeux de société et d'attractivité, tout en garantissant un maintien de l'activité de service public à la population. Cette expérimentation a depuis été validée et est proposée aux agents.

Ainsi, la règle de présence relative aux nécessités de service pour les agents de la commune a été allégée, et est passée de 50% à 30%. Pendant les vacances scolaires et les périodes de ponts liés aux jours fériés, la règle est également appliquée, permettant de garantir la continuité d'ouverture des services avec une rotation de présence des agents.

La collectivité permet aux agents de travailler sur des semaines de 4 jours sans perte de salaire. Au lieu de réaliser leurs nombres d'heures de la semaine sur 5 jours, les agents concentrent leurs efforts sur 4 jours. Il n'y a donc pas de réduction de volume horaire mais plus d'heures travaillées sur 4 jours. Ce mode de fonctionnement est également possible sur une semaine de 4,5 jours travaillés. Ces possibilités permettent aux agents de bénéficier d'un jour supplémentaire de repos dans leur semaine

(ou de 0,5j si travail sur 4,5j) et d'une meilleure qualité de vie personnelle. Cet équilibre se répercute positivement sur la qualité et l'ambiance de travail.

Cette organisation est réalisée sur le volontariat et ne saurait non plus être imposée comme cycle de travail. En effet, d'autres préfèrent maintenir leurs horaires 5 jours par semaine, considérant leurs contraintes familiales et/ou personnelles. Cette organisation reste soumise aux nécessités de service.

Permettre du temps non travaillé

Le travail des agents de la commune et de son CCAS est organisé selon des périodes de référence nommées cycle de travail de 35h, de 37h, de 39h pour les membres du Comité de Direction et un cycle d'annualisation.

Un aménagement du temps de travail est fixé en fonction des cycles hebdomadaires et est accordé à l'ensemble des métiers, sauf agents annualisés qui trouvent le bénéfice de périodes ou journées où l'activité est moins dense voire nulle (exemple des ATSEM ne travaillant pas les mercredis et pendant une bonne partie des vacances scolaires).

L'agent soumis à ces cycles de 35h, de 37h ou de 39h a la possibilité d'aménager ses horaires afin de bénéficier de jours non travaillés pris sous forme d'une demi-journée par semaine, 1 journée par semaine pour ceux ayant opté pour la semaine de 4 jours ou d'une journée tous les 15 jours que l'on appelle "TNT – Temps non travaillé".

COMMUNE

Nombre de personnes concernées par TNT	129	
Nombre d'hommes	71	55%
Nombre de femmes	58	45%
Nombre de personnes ayant le mercredi	47	36%
Nombre d'hommes ayant le mercredi	22	47%
Nombre de femmes ayant le mercredi	25	53%

CCAS

Nombre de personnes concernées par TNT	10	
Nombre d'hommes	1	10%
Nombre de femmes	9	90%
Nombre de personnes ayant le mercredi	5	50%
Nombre d'hommes ayant le mercredi	1	20%
Nombre de femmes ayant le mercredi	4	80%

Agents de la commune bénéficiant du TNT

129 personnes de la commune bénéficient actuellement de Temps-non-travaillé (TNT) dont 45% de femmes pour 55% d'hommes. 47 personnes ont choisi le mercredi, dont 53% sont des femmes et 47% des hommes.

Agents du CCAS bénéficiant du TNT

Au CCAS, 10 personnes ont des journées ou ½ journée de TNT. Ce qui représente 90% de femmes pour 10% d'hommes. Sur les 4 personnes ayant choisi leur jour de TNT le mercredi, 80% sont des femmes et 20% sont des hommes.

Le temps partiel

Au vu du nombre de femmes disposant du TNT le mercredi, la répartition des femmes à temps partiel, au sein de la collectivité, reflète peu la représentation sociétale de la femme dans le monde du travail et renforce l'égalité professionnelle.

Sur les 355 agents de la collectivité, 15 sont à temps partiel et la totalité sont des femmes.

TEMPS PARTIEL

	Femmes	Hommes
Cat. A	0	0
Cat. B	5	0
Cat. C	9	1
Total	14	1

Recours au dispositif d'horaires souples :

	Dispositif actuel	Précédent dispositif
Matin	De 7h30 à 9h30	De 8h à 9h
Midi	De 11h45 à 14h15	De 12h à 14h
Fin de journée	De 16h30 à 18h30	De 17h à 18h

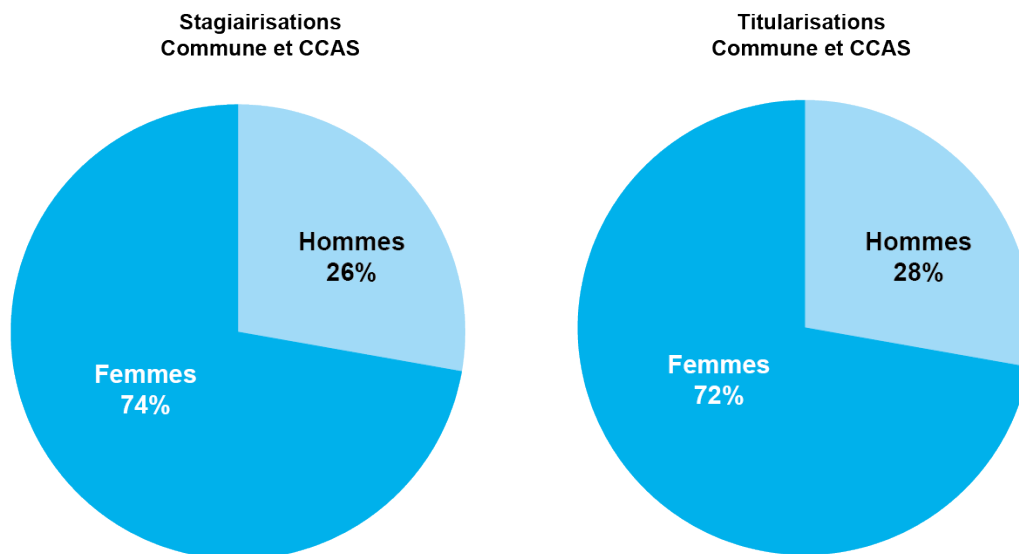
L'élargissement du dispositif d'horaires souples permet à l'agent d'organiser ses journées de travail en fonction de ses besoins et contraintes personnels/familiaux. La durée minimum réglementaire de temps de pause méridienne est de 45 minutes.

Les agents de la commune ont la possibilité de poser jusqu'à 5 jours de RTT sur la période estivale, au prorata du temps de travail.

Pour les agents du CCAS, ces modalités peuvent s'appliquer sous réserve que cette organisation convienne aux plannings établis.

Carrière : nominations, titularisations, avancements de grade et d'échelon et promotions internes

Les lignes directrices de gestion ont été votées avec un critère spécifique relatif à la valorisation de l'égalité femmes/hommes instaurant une promotion équitable au regard de la représentativité des sexes dans un même cadre d'emploi.



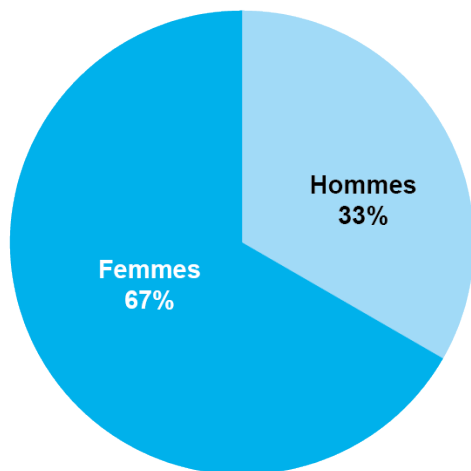
Nominations

En 2024, 14 femmes et 5 hommes ont été stagiaires. Soit 72% de femmes contre 26% d'hommes.

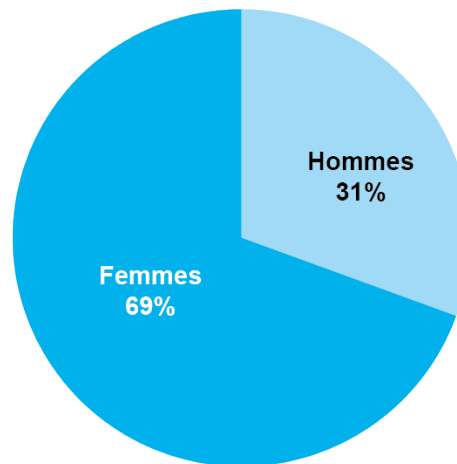
Titularisations

Les titularisations en 2024 représentent 13 femmes et 5 hommes également.

**Avancement de grade
Commune et CCAS**



**Avancement d'échelon
Commune et CCAS**



Avancements de grade

En 2024, 8 femmes et 4 hommes ont bénéficié d'un avancement de grade, soit 67% femmes contre 33% d'hommes.

Avancements d'échelon

75 femmes ont eu un avancement d'échelon pour 33 hommes, soit 69% de femmes contre 31% d'hommes.

Promotions interne

En 2024, un homme a bénéficié d'une promotion interne.

La rémunération

SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS (RAMENÉS EN ETP) COMMUNE

	Salaires moyen Cat. A	Salaires moyen Cat. B	Salaires moyen Cat. C	Ensemble
Moyenne Femmes	3 307€	2 324€	1 739€	1 912€
Moyenne Hommes	3 088€	2 195€	1 880€	2 020€

SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS (RAMENÉS EN ETP) CCAS

	Salaires moyen Cat. A	Salaires moyen Cat. B	Salaires moyen Cat. C	Ensemble
Moyenne Femmes	2 521€	2 928€	1 957€	2 174€
Moyenne Hommes	3 205€	2 391€	1 863€	2 110€

La commune continue d'œuvrer en faveur d'une résorption du différentiel entre les femmes et les hommes. L'aménagement du temps de travail visant à limiter le recours au temps partiel majoritairement féminin, l'absence de différenciation genrée dans le versement des primes et le recrutement de femmes sur des emplois d'encadrement permet de réduire l'écart de rémunération encore préexistant tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

La formation

Depuis la création de la commune nouvelle et de son CCAS, la collectivité développe sa capacité à accompagner les agents par le plan de développement des compétences et favorise la mixité dans les groupes de formation.

FORMATION COMMUNE - ANNÉE 2024

	Cat. A	Nombre de jours	Cat. B	Nombre de jours	Cat. C	Nombre de jours	Total agents
Hommes	5	4	15	11	49	71	69
Femmes	11	15	16	24	98	96	125
Total	16	19	31	35	147	167	194

FORMATION CCAS - ANNÉE 2024

	Cat. A	Nombre de jours	Cat. B	Nombre de jours	Cat. C	Nombre de jours	Total agents
Hommes	1	0	1	0	3	2	5
Femmes	10	6	6	6	39	28	55
Total	11	6	7	6	42	30	60

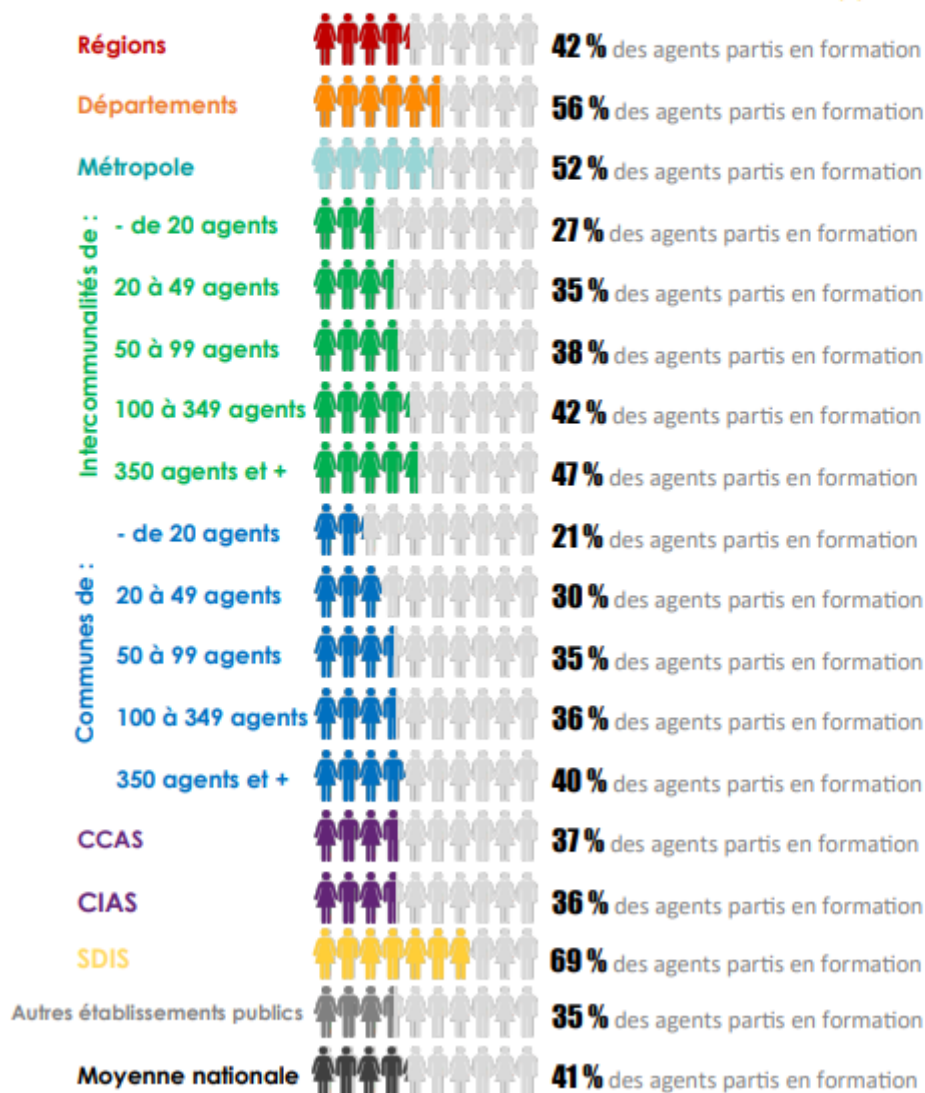
En 2024, toutes catégories confondues, 180 femmes ont participé à des formations, soit 70,87% contre 36% pour la moyenne nationale.

DONNÉES « REPÈRES »

TAUX DE DÉPART EN FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

Indicateur 1

“ Plus de 4 agents sur 10 sont partis en formation en 2021. ”



67

ÉDITION 2023

Les formations sont proposées au plus proche du lieu de travail des femmes et des hommes de la collectivité en respectant les rythmes de travail habituels et en évitant les congés scolaires. Les femmes, sur des postes, essentiellement masculins ont pu se former sur la conduite d'engins, une en conduite de tondeuse et une autre femme a obtenu son permis remorque (EB).

L'effort de la formation de la collectivité continue de progresser, notamment au regard d'accompagnement de la dé-précarisation des métiers essentiellement masculins. Ainsi un apprenti en formation Aide-soignant (diplôme d'état) a intégré nos effectifs à la rentrée scolaire 2024.

En 2024, au sein de la gouvernance, 5 femmes élues ont participé à la journée des femmes élues du grand Ouest, soit 3 femmes supplémentaires par rapport à l'année précédente... Cette formation a pour but de soutenir et valoriser les femmes pour lever les obstacles à leur engagement politique et leur permettre d'accéder aux plus hautes responsabilités.

Bilan 2024 des actions menées de l'égalité des femmes et des hommes

En interne

Prévention des violences sexistes et sexuelles

En novembre 2024, les assistants de prévention ont engagé un travail spécifique sur l'élaboration d'un plan de signalement des violences sexistes et sexuelles. Cette démarche vise à assurer un cadre sécurisé et confidentiel pour permettre aux agents de signaler tout acte de violence, harcèlement, discrimination, agissement sexiste ou risque psychosocial. Garantir un environnement de travail sain. Les signalements seront traités de manière rapide, discrète et bienveillante.

Une cellule de signalement est en cours de finalisation par le CDG 49, les alertes et signalements seront donc centralisés auprès de ce dernier.

Conformité réglementaire et affichage obligatoire

La collectivité veille au respect des obligations réglementaires en matière de lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes. L'affichage obligatoire intégrant les textes et réglementations en vigueur a fait l'objet d'une vérification en juin 2023 et est maintenu dans l'ensemble des bâtiments de la collectivité.

Équilibre femmes-hommes dans les postes de direction

L'année 2024 a été marquée par le recrutement d'un directeur du CCAS le 16 septembre 2024, succédant à une femme. Cette évolution contribue à un rééquilibrage des postes de direction par rapport aux années précédentes, historiquement plus féminisées. Au 31 décembre 2024, la répartition des postes de direction est de 57 % d'hommes et 43 % de femmes.

Promotion de l'engagement citoyen et professionnel

La collectivité met en avant le dispositif permettant aux agents d'exercer une activité de sapeur-pompier volontaire sur le temps de travail, accessible à toutes et tous. Sèvremoine communique activement sur ce dispositif, affirmant son soutien à l'engagement citoyen, sans distinction de genre.

Communication interne égalitaire

La collectivité veille à la prise en compte d'une communication égalitaire par les personnes en charge de la communication. Une attention particulière est portée aux contenus rédactionnels et visuels afin de limiter les stéréotypes et de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur l'ensemble des supports **internes et externes**.

Les titres, grades et fonctions sont rédigés au féminin et au masculin dans les offres d'emploi, fiches de poste et documents RH.

En externe

Valorisation de figures féminines dans l'espace public

En 2024, deux noms de femmes ont été attribués à des rues de la commune déléguée de Torfou : Céleste de Bulkeley et Perrine Loiseau, lors d'une dénomination officielle le 4 juillet 2024. Ces choix font référence aux femmes qui se sont illustrées lors de la bataille de Torfou durant les guerres de Vendée, contribuant ainsi à une meilleure visibilité des femmes dans l'histoire locale et dans l'espace public.

Soutien aux initiatives portées par des femmes

La collectivité a soutenu le projet de tiers-lieu « Open Gare » à Torfou, porté par deux femmes. Ce soutien s'inscrit dans une volonté d'accompagnement des initiatives locales favorisant le lien social, l'innovation et l'égalité d'accès aux projets de territoire.

Sensibilisation et prévention auprès des jeunes publics

La Police municipale est intervenue auprès des enfants des écoles afin de sensibiliser au harcèlement scolaire et aux incivilités. Ces actions de prévention participent à la diffusion des valeurs de respect, d'égalité et de vivre-ensemble dès le plus jeune âge.

Mise en valeur de parcours féminins inspirants

À l'occasion des vœux du Maire, une jeune sapeur-pompier volontaire a fait l'objet d'une interview et d'une mise en avant, contribuant à valoriser l'engagement féminin dans des secteurs historiquement masculins.

Lors de la soirée annuelle du bénévolat, le coup de cœur a été attribué à Mégarne Cimour, mettant en lumière l'engagement bénévole d'une femme au service du territoire.

Culture et égalité femmes-hommes

Dans le cadre de l'inauguration de la nouvelle médiathèque Taïga, le dispositif du 1 % artistique a donné lieu à la réalisation d'une œuvre par une femme. L'artiste Marine Class a composé une œuvre qui capte le regard, un cairn ludique et coloré, multifacettes. La sculpture intitulée "Ce que nous disent les roches", conçue comme un empilement des strates géologiques de notre territoire, évoque la collaboration et le jeu, vecteur de lien et de rencontre.

Par ailleurs, le film proposé lors du cinéma de plein air en 2024 était « Marinette », retraçant le parcours de la footballeuse Marinette Pichon, contribuant à la promotion de modèles féminins dans le sport.

Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Lors du conseil municipal du 19 décembre 2024, la commune de Sèvremoine a mis l'accent sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Dans ce cadre, des actions portées par le CCAS seront déployées. Le Van Gisèle interviendra notamment sur les marchés à compter de janvier 2025 afin de sensibiliser le public et de favoriser l'accès à l'information et aux ressources.

Glossaire

ATSEM : Agent territorial spécialisé des écoles maternelles

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

DIF ELU : Droit Individuel à la Formation pour élu

EHPAD : Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

TNT : Temps non travaillé

TP : Temps partiel

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RTT : Réduction du temps de travail

Sources

- **Part des femmes dans la fonction publique** : Rapport OFGL 2025 <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2025/ofgl/2025/rapport%202025/Rapport%20OFGL%202025.pdf>
- **Part des femmes dans le secteur privé en 2023** : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248#:~:text=En%202023%2C%20les%20femmes%20repre%20sentent,des%20postes%20les%20plus%20r%C3%A9mun%C3%A9r%C3%A9s>
- **Pyramide des âges dans la fonction publique** : Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/stats-rapides/Caracteristiques%20des%20agents%20de%20la%20fonction%20publique%20en%202023.pdf>
- INSEE 2022 :
 - o **Dossier complet commune de Sèvremoine** : https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=COM-49301#graphique-ACT_G1
 - o **Temps partiel Pays de la Loire / France** : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3741792#consulter>