

République Française  
Département SEINE ET MARNE  
**BRIE DES RIVIERES ET CHATEAUX**

## DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 26/01/2026

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
52	34	40

Vote
<b>A l'unanimité</b>
Pour : 40
Contre : 0
Abstention : 0

L'an 2026, le 26 Janvier à 18:30, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Brie des Rivières et Châteaux s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur POTEAU Christian, Président, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit aux conseillers le 20/01/2026. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Communauté de Communes et publiés sur le site internet de la CCBRC le 20/01/2026.

**Présents** : M. POTEAU Christian, Président, Mmes : BALLABENE Sandra, BOISGONTIER Béatrice, DESNOYERS Monique, DUMENIL Stéphanie (visioconférence), DUTRIAUX Nathalie (visioconférence), HELLIAS Aline, LUCZAK Daisy (visioconférence), NINERAILLES Brigitte, PONSARDIN Catherine, TAMATA-VARIN Marième, TORCOL Patricia, VAROQUI Geneviève, VIBERT Nicole, MM : ANTHOINE Emmanuel, BARBERI Serge, BELFIORE Elio, CALVET Jean, CASEAUX Hubert (visioconférence), CHAMPIN Gérard, CHANUSSOT Jean-Marc, GROSLEVIN Gilles, JAROSSAY Gilbert, JEANNIN Hervé (visioconférence), MEDEIROS Manuel, POIRIER Daniel, PRIOUX Pierre-François, RACINE Pierre (visioconférence), REMOND Bruno, ROSSIGNEUX Gilles, SAINT-JALMES Patrice, SAOUT Louis Marie, VENANZUOLA François, WOCHENMAYER Jonathan

Excusé(s) ayant donné procuration : Mmes : MOTHRE Béatrice à Mme TAMATA-VARIN Marième, PASQUET Hélène à M. MEDEIROS Manuel, VIEIRA Patricia à Mme BOISGONTIER Béatrice, MM : MOTTE Patrice à M. CASEAUX Hubert, ROUSSELET Gérard à Mme TORCOL Patricia, THIÉRIOT Jean-Louis à M. POTEAU Christian

Absent(s) : Mmes : BARRES Fabienne, GIRAULT Muriel, KUBIAK Françoise, SALAZAR Joëlle, MM : BETTENCOURT François, CAMEK Julien, GERMAIN Jean-Luc, GUECHATI Amin, LAGÜES-BAGET Yves, NESTEL Gilles, ROMAIN Emilien, VIGIER Mathias

**A été nommé(e) secrétaire de séance** : M. BELFIORE Elio

### 2026\_06 – Rapport d'égalité homme femme 2025

Le Conseil Communautaire, après avoir entendu l'exposé du Président,

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique,

**Vu** la loi du n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

**Vu** la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

**Considérant** l'avis du Comité Social Territorial (CST) du 26 janvier 2026,

**Considérant** l'obligation faite aux collectivités constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget,

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

Le Conseil Communautaire :

**DECIDE** d'adopter le rapport d'égalité homme femme pour l'année 2025 en annexe.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.  
Au registre suivent les signatures.

Pour copie conforme :  
Au Châtelet-en-Brie, le 27/01/2026  
**Le Président,**  
**Christian POTEAU**

**Le Secrétaire de séance,**  
**M. BELFIORE Elio**



La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif compétent ou d'un recours gracieux auprès de la Communauté de Communes Brie des Rivières et Châteaux, étant précisé que celle-ci dispose d'un délai de 2 mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet conformément à l'article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois. La saisine du Tribunal Administratif peut s'effectuer par voie dématérialisée par l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

# Rapport égalité entre les femmes et les hommes

2025

Le mardi 13 janvier 2026

## I/ Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi du n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a instauré pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.es l'obligation de constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette loi dispose que préalablement aux débats sur le projet de budget, est présenté un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

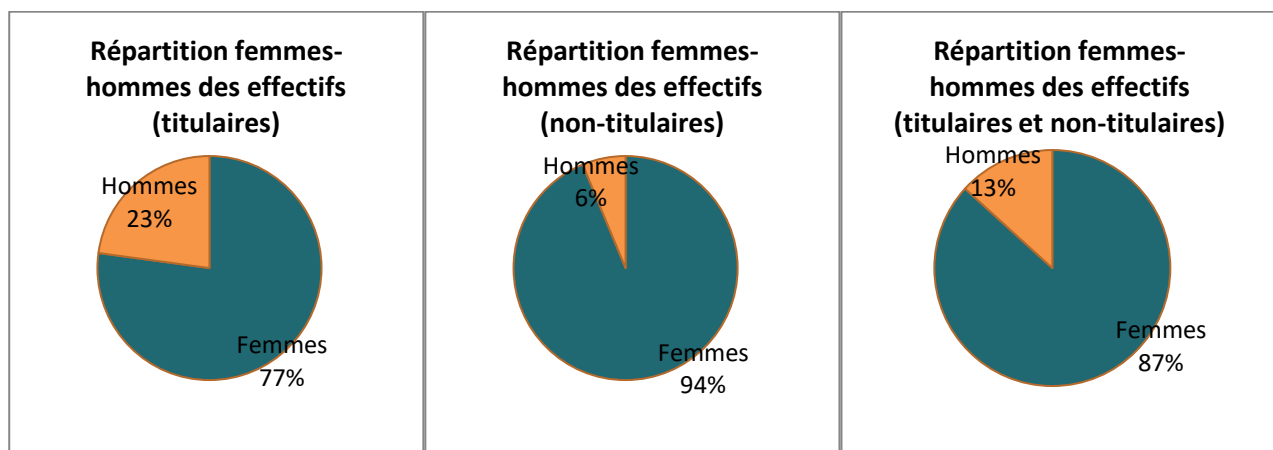
En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

## II/ Synthèse et indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle en 2025

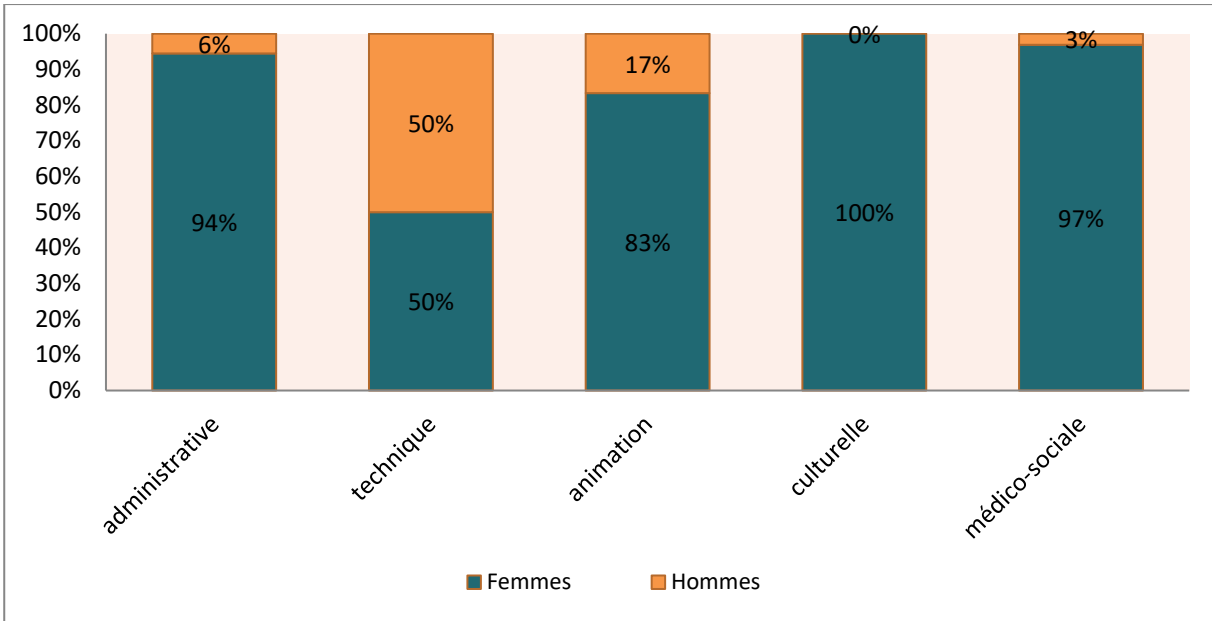
Le service des ressources humaines s'est basé sur les emplois permanents de la collectivités, rémunérés au 31 décembre 2025. Les agents n'étant pas payé sur l'année ont été rétablis sur 12 mois, et les agents en dessous d'un équivalent temps plein (temps partiel, temps non complet) ont été rétablis à temps complet.

L'effectif de la communauté de commune est très féminisé, notamment parmi les agents contractuels :

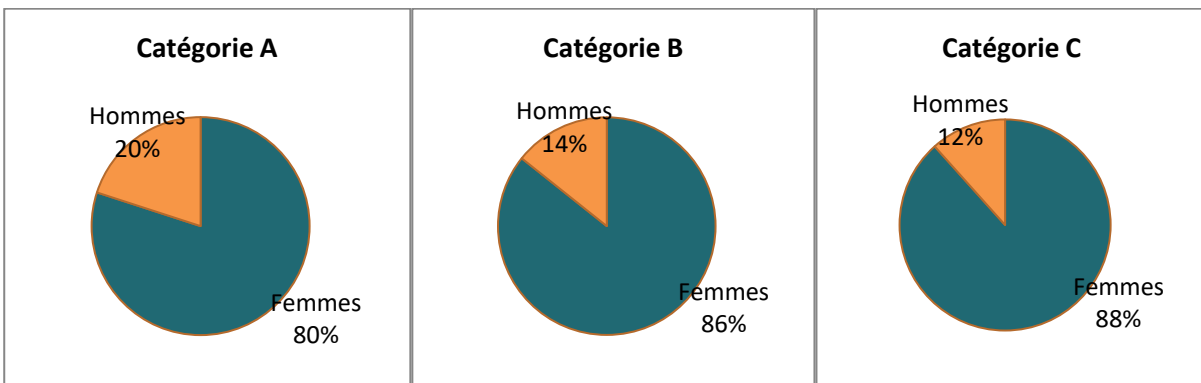




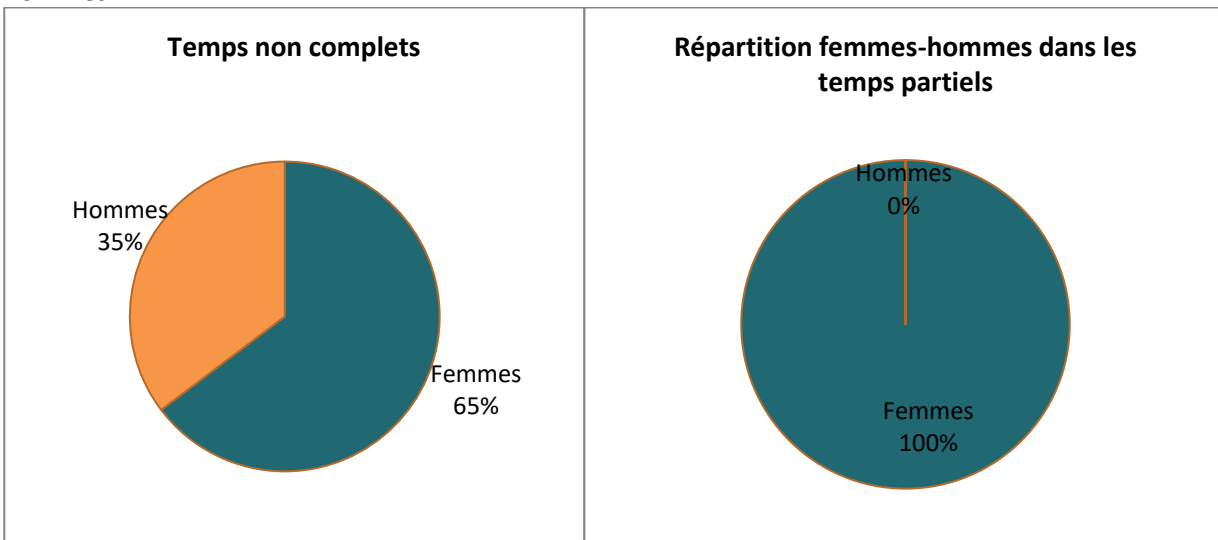
Cette féminisation se retrouve au niveau des filières, notamment la filière culturelle entièrement féminisée :



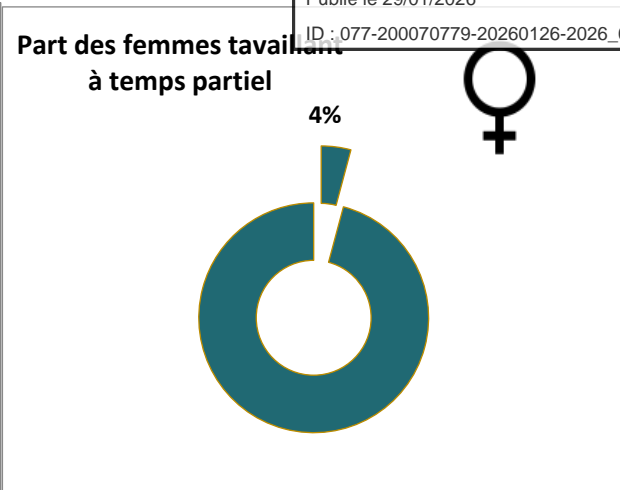
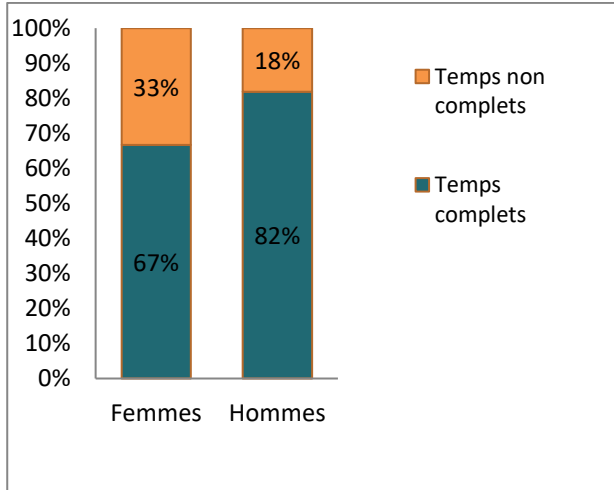
Également au niveau des catégories hiérarchiques :



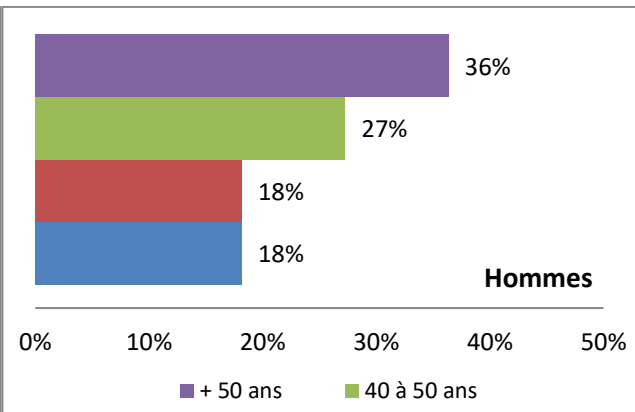
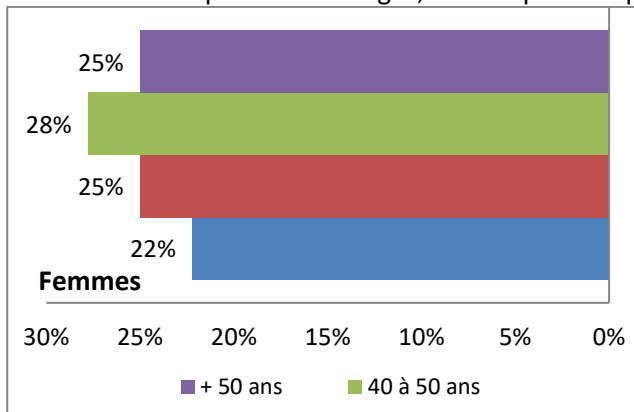
Concernant le temps de travail, il y a plus de femmes à temps non complet ou à temps partiel que les hommes :



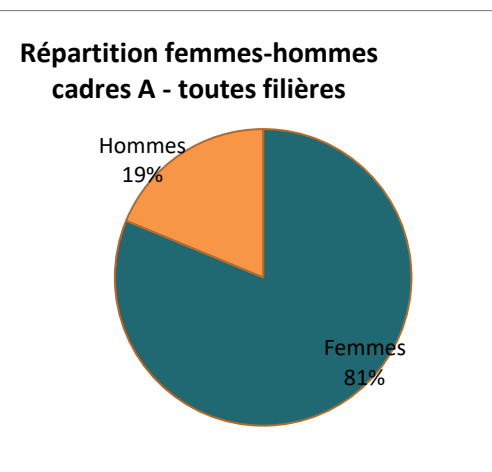
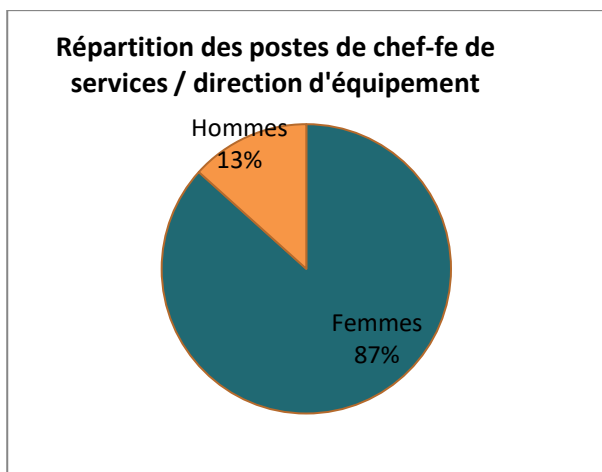
Cette donnée est à relativiser sur la totalité des effectifs :



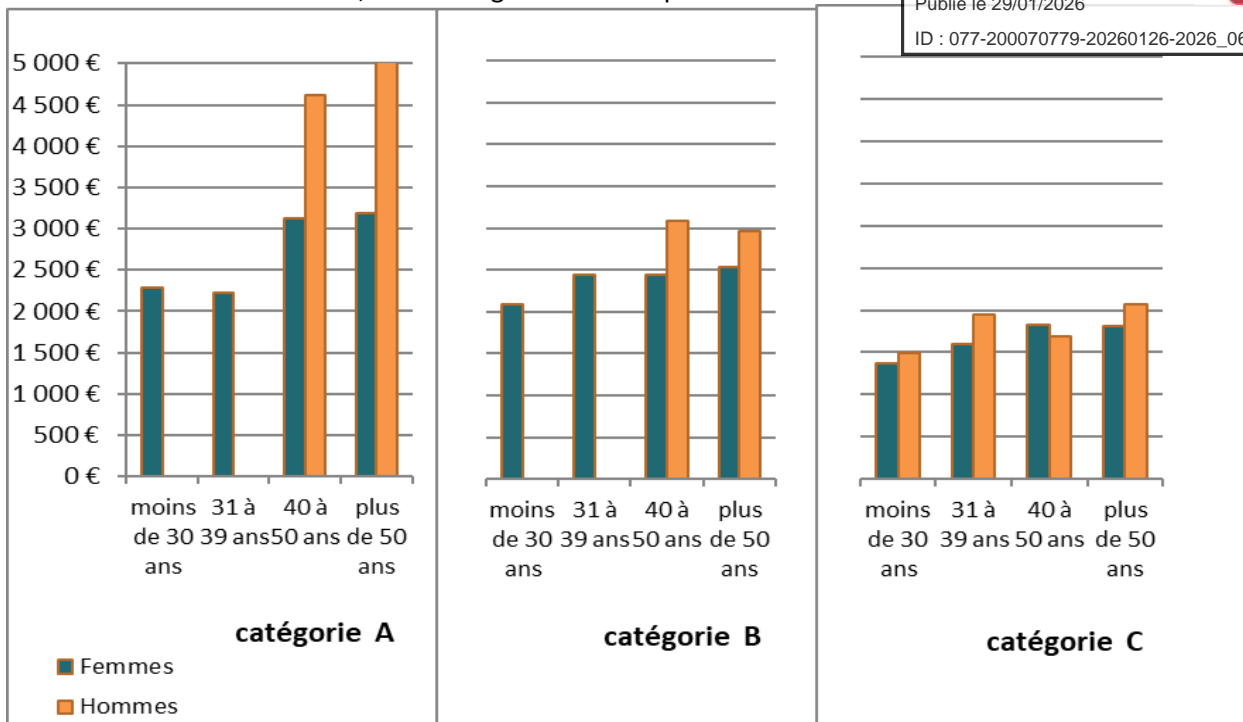
Concernant la répartition des âges, elle est plutôt équilibrée :



Concernant la répartition sur les emplois à responsabilité, le seul emploi fonctionnel et le seul emploi de direction étant occupés par des hommes la synthèse n'est pas probante. Concernant les postes de chefs de service, ceux-ci sont majoritairement occupés par des femmes. Du fait du faible nombre d'hommes au sein de la CCBRC, les postes de catégorie A sont majoritairement occupés par des femmes.



Concernant les rémunérations, elles sont généralement plus élevées chez les hommes que chez les femmes

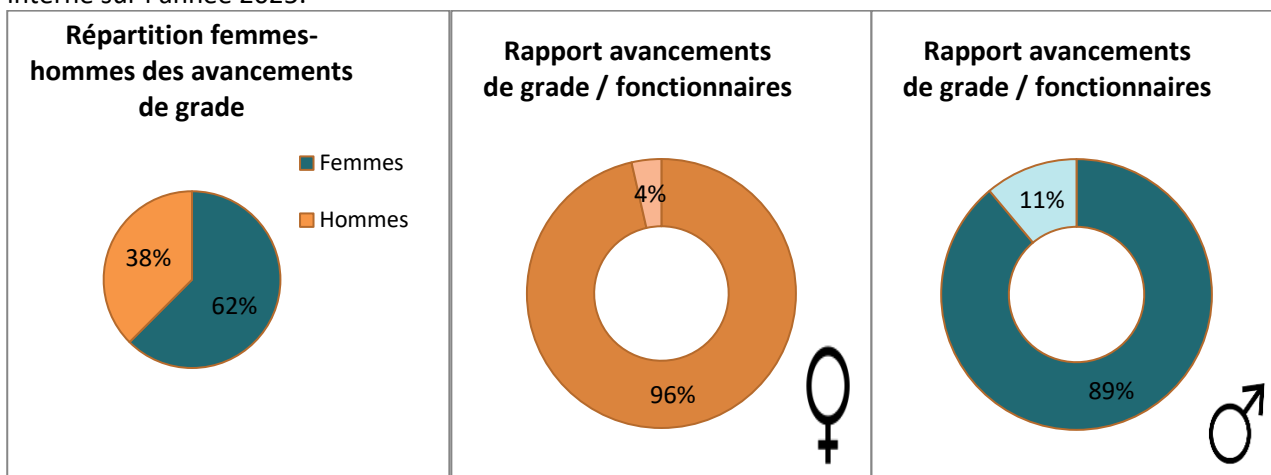


Cette différence s'explique par le fait qu'il n'y a que 11 hommes à la CCBRC, pour 72 femmes. Sur ces 11 hommes, 2 détiennent les emplois les plus élevés de la collectivité à savoir la direction générale des services et la direction des services techniques, ce qui explique la grande différence en catégorie A.

De plus, les postes d'éducateurs de jeunes enfants, passés de catégorie B à catégorie A, ont des grilles de rémunérations dont les indices évoluent moins vite que d'autres catégorie A. Or ils représentent 7 postes féminins de catégorie A sur 13 postes de catégorie A féminins.

En catégorie B, la différence s'explique par les agents féminins en disponibilité d'office pour raison de santé ou en congé de longue durée ou de longue maladie, qui n'ont que peu voire pas de RIFSEEP.

Concernant les avancements de grades, ils sont majoritairement féminins. Il n'y a pas eu de promotion interne sur l'année 2025.



### III/ Les actions engagées

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, marque un engagement plus fort pour toutes les collectivités et EPCI de plus 20 000 habitant.es en les obligeant à rédiger un plan d'action triennal en matière d'égalité homme-femme avant le 1er mars 2021, sous peine de pénalités financières.

Ce plan, présenté au CST le 19 janvier 2024 et approuvé en conseil communautaire le 9 février 2024 et transmis avant le 1er mars 2024 au Préfet de Seine-et-Marne, comporte des mesures concernant les 4 points suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique. Préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes en détaillant les actions en matière de Promotion Interne (PI) et d'Avancement de Grade (AVG)
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

En raison d'un manque de personnel au service des ressources humaines, l'ensemble des actions engagées dans ce plan, notamment celles prévues pour 2025, n'ont pas pu être mises en œuvre.

I/ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		
ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Parangonnage auprès d'autres collectivités et comparatifs selon les métiers et les postes	Mesure des écarts à postes/métiers équivalents	2025
Veiller à ce que le régime indemnitaire soit égalitaire entre les femmes et les hommes	Tendre vers un régime indemnitaire plus équitable entre les agents ayant un même niveau de responsabilité.	Annuelle

Concernant la première action, elle reste une priorité de la CCBRC et sera effectuée prochainement.

Concernant la deuxième action, une étude concernant le RIFSEEP devra être effectuée par le service des ressources humaines, afin de vérifier que les agents d'un même groupe bénéficient bien d'un niveau de régime indemnitaire équitable. Actuellement, un tableau permet de vérifier l'adéquation entre les groupes établis en fonction de la catégorie et du niveau de responsabilité de l'agent, et la part du régime indemnitaire des agents dans chaque groupe, afin de maintenir un équilibre.

## II/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre de la Fonction Publique

ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Maintenir une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents	Nombre de promotions ou avancements de grades en fonction du sexe	Annuelle
Assurer une meilleure communication pour accéder aux formations et concours	Création d'un règlement de formation	2024
Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées aux genres	Revue de l'ensemble des fiches de postes de la collectivité Identifier et travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés	2025

Concernant la première action, l'ensemble des agents éligibles à un avancement de grade ou à une promotion interne sont nommés, peut importe le sexe. Au titre des entretiens annuels 2025, une communication auprès des agents éligibles à avancement de grade sous condition d'examen professionnel a été effectué, afin d'assurer une meilleure communication aux agents de l'évolution possible de leurs carrières. Une communication concernant les formations manquantes, condition essentielle au dépôt d'un dossier de promotion interne, a également été effectué cette année auprès des chefs de services afin qu'ils puissent en informer leurs agents.

Concernant le second point, la création d'un règlement de formation a été reporté à 2026, afin de pouvoir finaliser le DUERP et ainsi inclure les formations liées à la prévention des risques professionnels. Cependant, le service des ressources humaines communique auprès des agents afin de récolter leurs besoins en formation FIL du CNFPT, diffuse les mails reçus du CNFPT concernant des formations spécifiques ainsi que les places disponibles restantes pour les formations à venir, et les dates d'examens et de concours, ce qui participe à une meilleure communication pour accéder aux formations et aux concours.

## III/ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Compléter le règlement intérieur de la CCBRC présentant les droits des agents liés à la parentalité	Mise à jour du règlement intérieur de la CCBRC	2024
Limiter les horaires discriminants et assurer le droit à la déconnexion aux outils numériques professionnels hors des horaires de travail	Rédaction d'une « Charte du temps » permettant à tous une articulation des temps de vie, limitant notamment les réunions tardives après 17h et luttant contre le présentéisme excessif	2025
Facilitation de la garde des enfants	Etude de faisabilité sur une aide pouvant être apportée aux agents pour bénéficier des structures petites enfance ou ALSH au sein de la CCBRC.	2026

Concernant le règlement intérieur de la CCBRC, il a été présenté au CST du 25 septembre 2025 et adopté au conseil communautaire du 06 octobre 2025. Il a notamment intégré les nouvelles dispositions relatives à la loi n° 2025-595 du 30 juin 2025 vise à lutter contre les discriminations liées au projet parental dans le monde du travail, qui aligne les droits des agents publics sur ceux des salariés du privé. Ainsi, les agents publics bénéficient désormais de plein droit des ASA liées à la parentalité prévues à l'article L.1225-16 du Code du travail.



La rédaction de la Charte du temps n'a pas encore été entamée, cependant le règlement intérieur de la CCBRC avait déjà intégré en 2024 la possibilité pour les agents des services administratifs d'effectuer des horaires variables : arrivée autorisée entre 8h30 et 9h, pause déjeuner étendue de 12h à 13h30, départ possible entre 17h et 18h.

IV/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes		
PREVENIR		
ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Communiquer sur la procédure de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations	Présentation de la procédure à l'ensemble du personnel suite à son adoption	2024
Lancer une campagne d'affichage de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes dans l'ensemble des bâtiments de la CCBRC	Impression de l'affiche créée par le centre Hubertine Auclert « stop aux violences sexuelles ou sexistes au travail » Ressources et informations sur le site <a href="https://m.centre-hubertine-auclert.fr/appui-aux-collectivites-locales">https://m.centre-hubertine-auclert.fr/appui-aux-collectivites-locales</a>	2024
Sensibiliser et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements et à la lutte contre les discriminations	Organisation d'une formation pour l'ensemble des agents qui le souhaite	2025-2026
TRAITER		
ACTIONS	INDICATEURS	CALENDRIER
Compléter le règlement intérieur de la CCBRC en intégrant les définitions des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes	Mise à jour du règlement intérieur de la CCBRC	2024
Proposer des solutions de soutien	Recherche d'associations partenaires, Recherche de soutiens psychologiques (assurance statutaire SOFAXIS, médecine du travail...) Communications sur les soutiens existants	2025

Concernant l'organisation d'une formation afin de sensibiliser et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements et à la lutte contre les discriminations, elle n'est pas organisée pour le moment. En effet suite aux groupes de paroles afin d'établir notre DUERP, les agents n'ont pas fait remonter cette problématique et aucun souhait n'a été émis pour une telle formation.

Concernant la proposition de solutions de soutien, celle-ci n'a pour le moment pas été mise en place.