



# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



## RAPPORT ANNUEL 2024

## RÉFÉRENCES

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

**Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.**

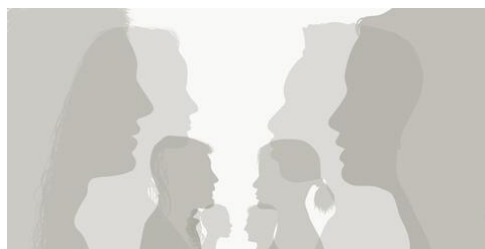
Pour les communes et EPCI : l'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.* »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

Le rapport appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle / vie personnelle

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et il décrit les orientations pluriannuelles.* »

Il présente également les politiques menées sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Ce rapport s'appuie sur les effectifs permanents de la CCPBS.

*N.B. : Les emplois permanents sont créés par l'assemblée délibérante, qui statue sur la nature de l'emploi, sa durée et le crédit nécessaire à sa rémunération.*

*C'est à l'autorité territoriale qu'il revient ensuite de recruter et nommer les agents occupant les emplois permanents. Un emploi créé existe donc en lui-même qu'il soit occupé ou non par un agent.*

*Les effectifs permanents sont donc l'ensemble des agents recrutés sur des postes dont le caractère est durable. Ils comprennent les agents titulaires ou stagiaires, contractuels et agents détachés d'autres fonctions publiques.*

*Les effectifs pris en compte pour ce rapport sont les agents en position d'activité au 31 décembre 2024.*



# SOMMAIRE



## I - Les données RH

- Répartition par sexe Page 4
  - Répartition par âge et par sexe Page 5
  - Répartition par catégorie Page 6
  - Répartition par catégorie et par sexe Page 6
  - Répartition par filière Page 7
  - Répartition par filière et par sexe Page 7
  - Répartition de l'effectif par quotité de travail Page 8
  - Répartition de l'effectif par position particulière Page 9
  - Le télétravail Page 10
  - La rémunération Page 11
- Synthèse des données RH Page 12

## II- Les politiques menées par la CCPBS sur son territoire en faveur de la parité Page 14

## III- Le suivi de la clause d'égalité dans les marchés publics Page 18

## IV- Les délégations des élus Page 19

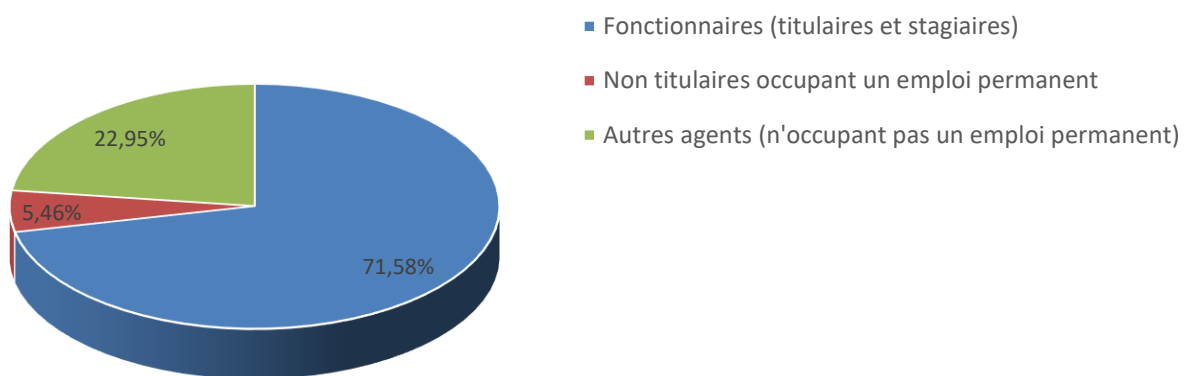


# I- LES DONNÉES RH

## EFFECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES DES AGENTS - Situation au 31 décembre 2024

Au 31 décembre 2024, 164 agents sont en position d'activité et se répartissent comme suit :

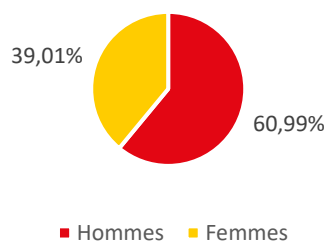
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	131	71,58%
Non titulaires occupant un emploi permanent	10	5,46%
Autres agents (n'occupant pas un emploi permanent)	42	22,95%
<b>Agents en position d'activité (tous statuts)</b>	<b>183</b>	<b>100,00%</b>



### FOCUS SUR LES EFFECTIFS OCCUPANT UN EMPLOI PERMANENT

#### Évolution de la répartition des effectifs par sexe

##### Répartition par Sexe

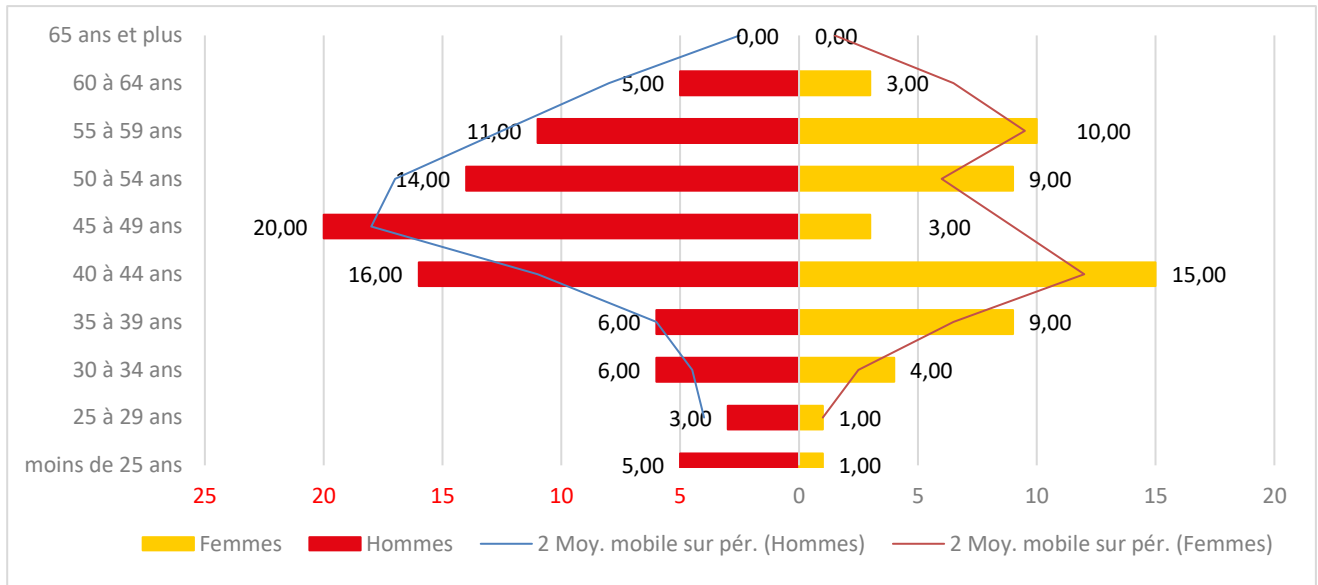


	Hommes	Femmes	Total
2013	62,37%	37,63%	100,00%
2015	61,11%	38,89%	100,00%
2017	64,04%	35,96%	100,00%
2019	64,06%	35,94%	100,00%
2021	60,43%	39,57%	100,00%
2023	62,32%	37,68%	100,00%
2024	60,99%	39,01%	100,00%

À la CCPBS, comme dans l'ensemble du monde du travail, la répartition des agents par sexe est inégale. La part des femmes à la CCPBS est sensiblement la même depuis 2013 : importance des métiers techniques plutôt occupés par une population masculine. Au sein des intercommunalités, les ratios varient selon le type d'EPCI ce qui ne permet pas de comparer les effectifs de manière objective.



### Répartition par âge et par sexe



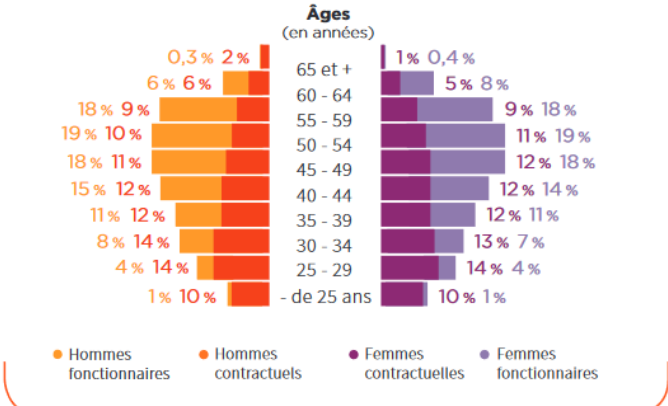
Tranche d'âge	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
+ 50 ans	22	40,00%	30	34,88%	52	36,88%
40 à 50 ans	18	32,73%	36	41,86%	54	38,30%
30 à 39 ans	13	23,64%	12	13,95%	25	17,73%
- 30 ans	2	3,64%	8	9,30%	10	7,09%
Total	55	100,00%	86	100,00%	141	100,00%

La répartition des effectifs par sexe est différente selon la tranche d'âge : plus du 1/3 de l'effectif a + de 50 ans et la moyenne d'âge des agents communautaires est de 45 ans. Il est à noter un vieillissement significatif des fonctionnaires dans les mêmes proportions chez les F et les H.

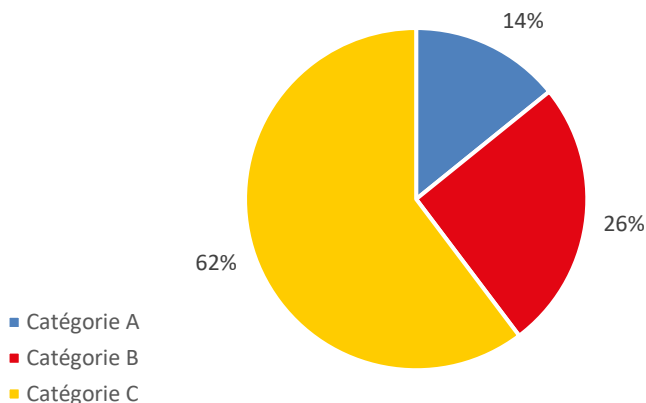
La répartition des effectifs communautaires est proche de la répartition des effectifs dans la FPT au niveau national. L'écart le plus important entre F/H se situe au niveau de la part des – de 30 ans.

### Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale

Moyenne d'âge des agents de la CCPBS				
H	T	46 ans	45 ans	45,5 ans
	NT	35 ans		
F	T	46 ans	45,5 ans	
	NT	36 ans		



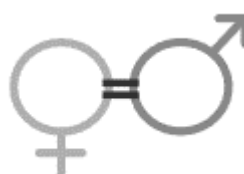
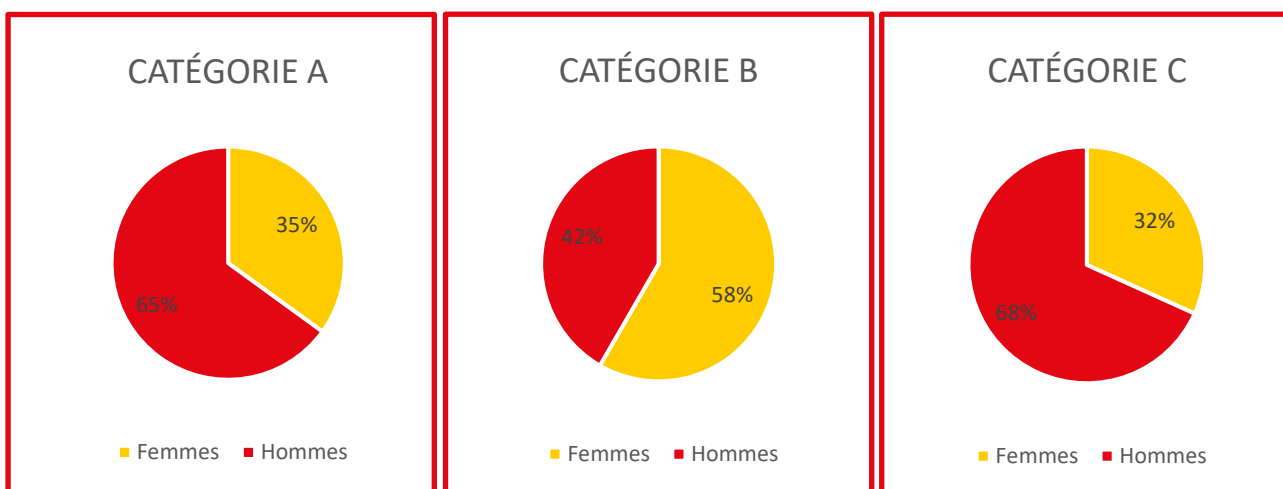
### Répartition par catégorie



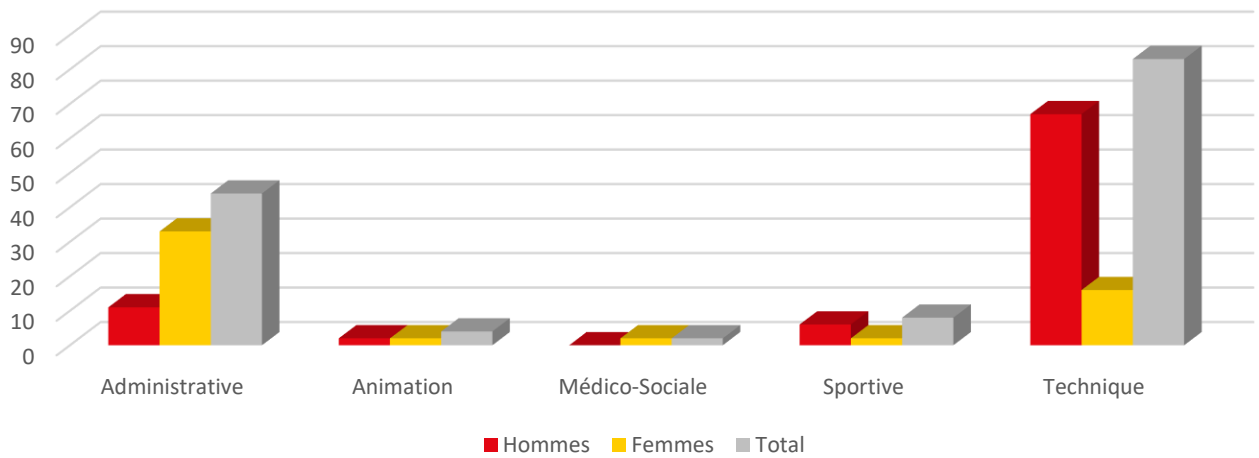
Les postes de catégorie B sont principalement occupés par des MNS et Instructeurs du droit des sols. À noter également que tous les agents de catégorie A ne sont pas en situation d'encadrement. Compte-tenu des compétences exercées, certains d'entre eux ont un rôle d'expertise / ingénierie.

### Répartition par catégorie et par sexe

L'effectif féminin est supérieur à l'effectif masculin pour la catégorie B. Et, inversement, l'effectif de catégorie C compte plus d'hommes (cela s'explique par les métiers exercés). Les nouveaux aménagements réalisés au Centre Technique Communautaire permettent dorénavant une féminisation des emplois techniques (notamment à la collecte des déchets) avec l'existence des vestiaires pour femmes, très peu de candidates dans ce domaine.



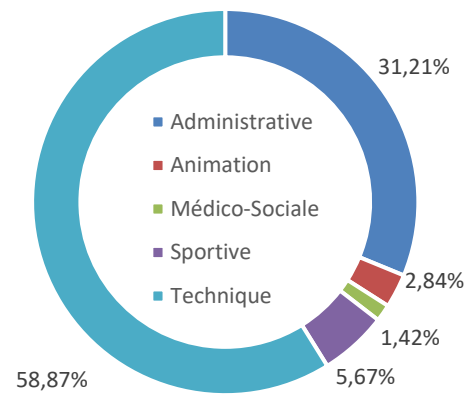
### Répartition par filière



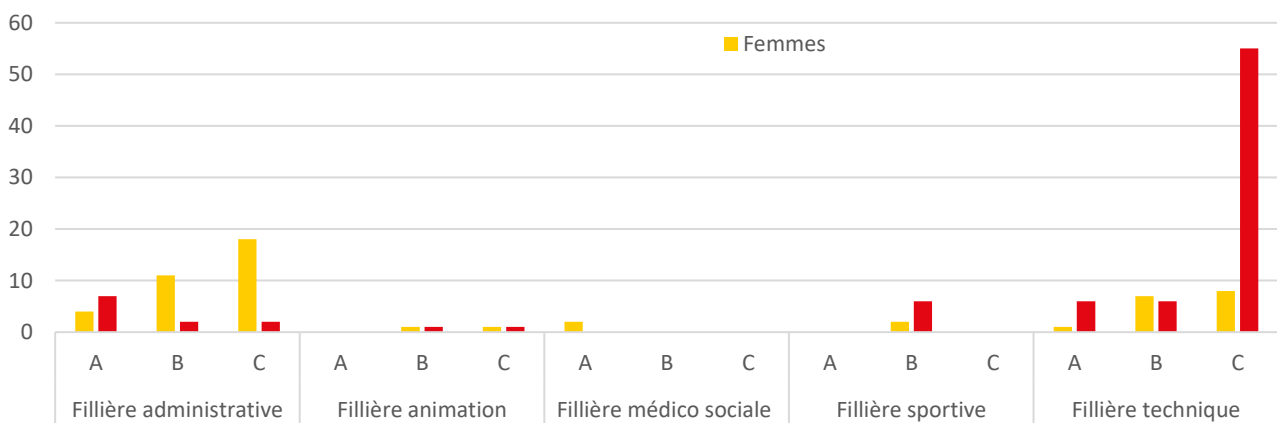
Les filières techniques et administratives représentent 90 % des effectifs.

Il est constaté que 81 % des agents techniques sont des hommes, alors que 75 % des agents de la filière administrative sont des femmes.

La filière médico-sociale ne compte que 2 agents féminins (CLIC).

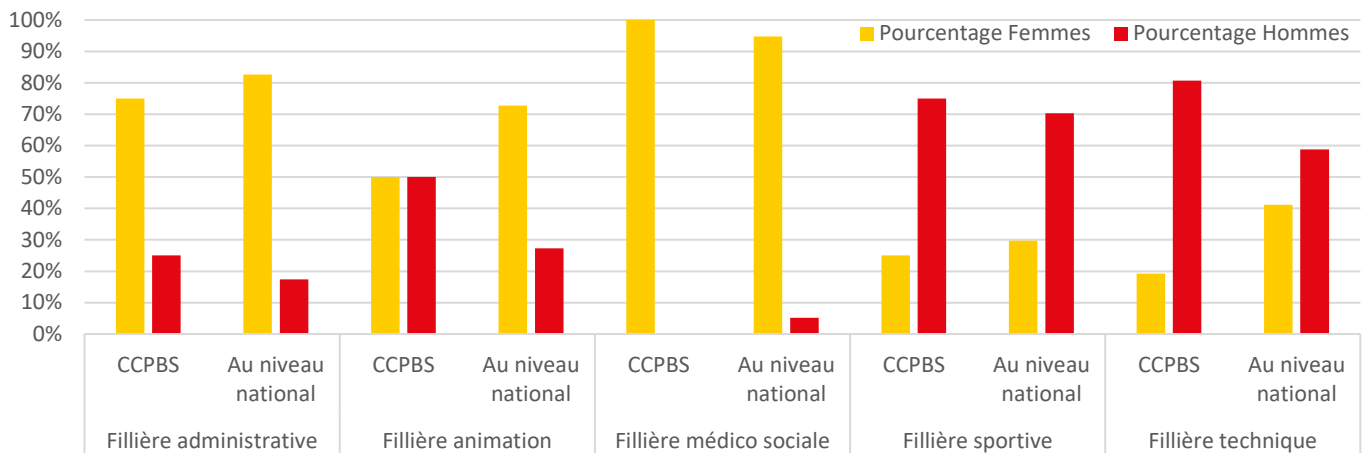


### Répartition par filière et par sexe



	Filière administrative	Filière animation	Filière médico-sociale	Filière sportive	Filière technique
F	75,00%	50,00%	100,00%	25,00%	19,28%
H	25,00%	50,00%	0,00%	75,00%	80,72%

Comparaison avec répartition au niveau national  
 Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité - éd. 2021



Répartition de l'effectif par quotité de travail

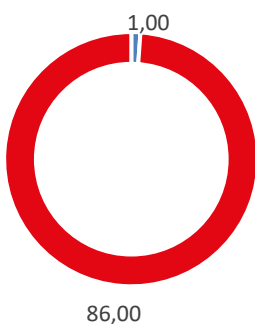
Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	0	0
	Temps plein	7	13
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
Catégorie B	Temps partiel	6	0
	Temps plein	15	15
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>15</b>
Catégorie C	Temps partiel	1	1
	Temps plein	26	57
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>58</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	7	1
	Temps plein	48	85
	<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>86</b>

8 agents bénéficiaient au 31/12/2024 d'une autorisation de travail à temps partiel : 6 ont sollicité un aménagement de leur temps de travail à hauteur de 80 %, 1 à 90 % et 1 à 50 %.

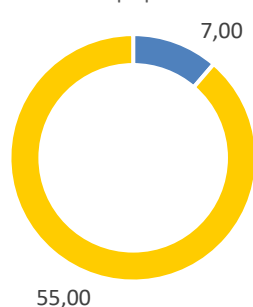
7 agents, soit 4.96 % des effectifs, travaillent à temps non complet (agents affectés au service de portage de repas à domicile).

Toutes les demandes de temps partiel ont été acceptées par la collectivité.

Part des Hommes travaillant à temps partiel



Part des Femmes travaillant à temps partiel



**Au niveau national, dans la FPT :**

- 34,9% des F sont à temps partiel / 12,6% des H
- Cat A : 22,0% des femmes / 5,9% des hommes
- Cat B : 27,6% des femmes / 10,3% des hommes
- Cat C : 31,0% des femmes / 7,5% des hommes

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité - éd. 2021  
 Chiffres au 31/12/2018



Répartition de l'effectif par position particulière au 31/12/2024

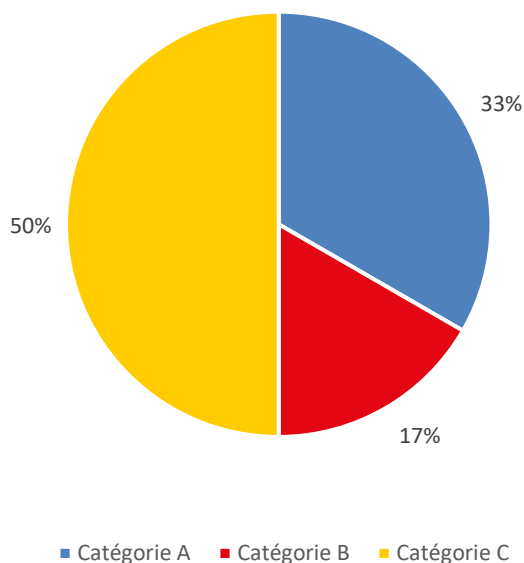
	Hommes	Femmes
<b>En congé parental</b> (article 75) <i>Fonctionnaires et non titulaires</i>	0	0
<b>En disponibilité</b> (article 72) hors ceux mis en disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent pour les non titulaires <i>Fonctionnaires et non titulaires</i>	1	4
<b>En détachement en dehors de la collectivité</b>	0	1

<b>Détachés au sein de leur propre collectivité</b> <i>Fonctionnaires uniquement</i>	Hommes	Femmes
Détachés sur un emploi fonctionnel dans leur collectivité	0	1

On note que 5 agents sont placés aujourd'hui en disponibilité pour « convenances personnelles » souvent lié à un souhait de reconversion professionnelle.

Il n'y a pas d'agent maintenu en disponibilité d'office suite à l'épuisement de son droit à maladie.

La collectivité compte 1 emploi fonctionnel occupé aujourd'hui par la Directrice Générale des Services.



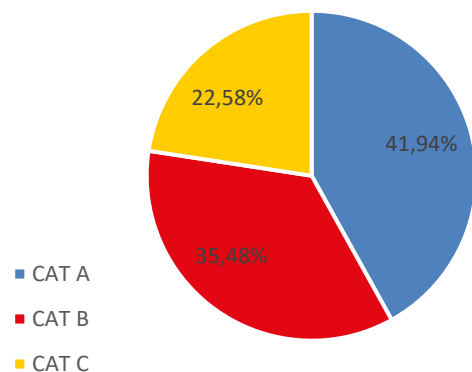
## Le télétravail

Sur l'ensemble de l'effectif,  
31 agents ont demandé à pouvoir télétravailler en 2024.

	2024								
	Hommes				Femmes				Total H + F
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
1/2 journée /semaine							1	1	1
1 journée /semaine	6		1	7	5	9	4	18	25
2 journées /semaine	1	1		2					2
1 journée /quinzaine		1		1					1
1 à 2 journées /quinzaine									
2 journées /mois			1	1					1
Ponctuellement					1			1	1
Nombre total d'agents	7	2	2	11	6	9	5	20	31

Les 2/3 des agents qui ont demandé à télétravailler sont des femmes.

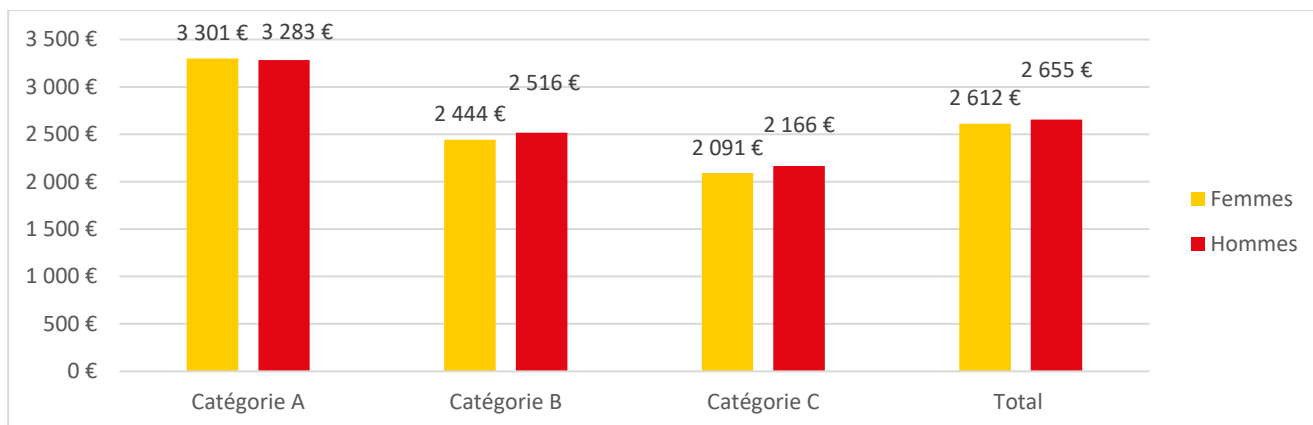
Répartition des télétravailleurs



## La rémunération

**Nombre de fiches de paie : 2 519 fiches de paie ont été traitées en 2024 par la CCPBS soit une moyenne mensuelle de 210 bulletins de salaire.**

*Salaire mensuel net moyen avant impôt en 2024*



### Au niveau national, dans la FPT :

*Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes.*

*Les hommes cadres gagnent 14% de plus que les femmes cadres.*

*Source : DGAFP, rapport annuel sur l'égalité - éd. 2021  
Chiffres au 31/12/2018*

À la CCPBS, les salaires versés aux hommes sont quasiment identiques à ceux versés aux femmes quelle que soit la catégorie. Concernant la moyenne de toutes les rémunérations, il y a un écart moyen de 43 € nets en faveur des hommes.

Le salaire mensuel net moyen versé dans les EPCI est souvent plus important que celui versé au sein des communes. Cela s'explique par davantage de postes à responsabilité / expertise et donc des compensations financières « écarts grade fonction » (exemple : un agent responsable des marchés publics / juriste recruté en catégorie C mais qui produit un travail de catégorie A aura une rémunération plus haute qu'un agent de collecte des OM de catégorie C).

Il est important aussi de rappeler que beaucoup d'agents ont été transférés des communes avec des rémunérations plus hautes que celles qu'ils auraient perçues à la CCPBS pour des fonctions équivalentes. Au regard des textes en vigueur, les transferts se font avec maintien de la rémunération.

Par ailleurs, ces salaires incluent le paiement de jours de CET, les heures supplémentaires, les astreintes...

Il conviendra par conséquent d'être prudent quant à l'interprétation des salaires moyens présentés ci-dessus.

## Synthèse des données RH

Sans avoir une politique égalité femmes-hommes affichée à la CCPBS, on constate que les écarts entre les hommes et les femmes sont relativement faibles au regard des différents indicateurs présentés précédemment.

Nous retiendrons les points suivants :

Si les hommes sont plus nombreux dans la filière technique, les femmes sont plus nombreuses au sein des filières administratives et médicosociales.

Le statut de la fonction publique territoriale garantit une égalité salariale de traitement quel que soit le sexe des agents. Les éléments variables de la rémunération versés aux agents sont propres aux métiers occupés, de même le régime indemnitaire, tel qu'il est aujourd'hui appliqué, est attribué en fonction des missions exercées et des compétences démontrées. Il n'y a pas de discrimination de salaire fondée sur le sexe à la CCPBS.



Concernant la promotion et l'évolution de carrière des agents : tous les avancements d'échelon sont de droit pour tous les agents. Les avancements de grade sont étudiés au regard des conditions d'ancienneté et des missions à effectuer sans discrimination fondée sur le sexe. Les agents à temps non complet bénéficient des mêmes conditions que les agents travaillant à temps complet.

La CCPBS adhère au CNAS pour tous les agents en activité quel que soit leur temps de travail.



Chaque femme présentant un état de grossesse est informée de ses droits (congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, ou demande de temps partiel). La collectivité trouve, si besoin, des solutions pour que les agents concilient au mieux vie professionnelle et grossesse. Le régime indemnitaire de l'agent est aussi maintenu pendant le congé maternité. De même un agent masculin qui se présente à la RH pour informer de l'arrivée d'un enfant au sein de son foyer est aussi informé de ses droits.

Dans certains cas, des formations sont proposées à l'agent afin, qu'à son retour, il puisse s'adapter aux évolutions ayant pu intervenir pendant son absence.

Plusieurs aménagements du temps de travail sont possibles en fonction du service dans lequel l'agent est affecté :

horaires variables, annualisation du temps de travail, RTT, temps partiels, CET... Les formules sont nombreuses pour permettre aux agents de concilier vie professionnelle et vie personnelle et leur permettre d'organiser leur temps de travail.

Concernant les flux de personnels :

- En 2024, il y a eu 2 mobilités externes sur des contrats de projet (2 femmes), 1 fin de contrat sur emploi permanent (1 femme), 3 départs à la retraite (3 hommes), 1 radiation après disponibilité pour convenances personnelles (1 femme), 1 démission (1 homme).

- Les offres d'emplois sont toujours ouvertes aux femmes et aux hommes favorisant un égal accès aux emplois communautaires. Les jurys de recrutement sont mixtes.

NB : Les agents, lors de leur recrutement et plus particulièrement les agents de catégorie C, sont reçus par la RH et sont informés de leur déroulement de carrière (concours et examens professionnels également).

15 agents ont intégré la collectivité en 2024 :

- 7 femmes :

- 4 sur un emploi permanent : 1 animatrice nature, 1 assistante de direction, 1 garde du littoral, 1 agent de portage de repas
- 3 sur un contrat de projet : 1 chargée de mission SIG / PLUiH, 1 chargée de projet transitions énergétiques, 1 chargée de coordination ingénierie sociale,

- 8 hommes :

- 4 sur un emploi permanent : 1 MNS, 1 animateur SIJ, 2 chauffeurs,
- 4 sur un contrat de projet : 1 chargé de projet « petites villes de demain », 2 chargés de mission opérations aménagements cyclables, 1 chargé de mission PLU communaux.



Composition du CST : aujourd'hui, il y a dix membres représentant les personnels (6 hommes pour 4 femmes).

En 2018, la collectivité a mis en place le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel). Le versement de ce régime indemnitaire se fait sans discrimination, il tient compte de la place de chacun dans l'organigramme. On note d'ailleurs très peu d'écart dans les rémunérations femmes-hommes.

S'agissant des indicateurs liés à la formation, les années 2020 à 2022 ont été marquées par la crise sanitaire et un fort ralentissement des départs en formation. Cependant, il n'y a pas de freins aujourd'hui aux départs en formation pour les F / H. Depuis 2023, il est constaté une reprise des inscriptions et des départs en formation pour tous les agents. La formation en distanciel continue de se développer.

## II- LES POLITIQUES MENÉES PAR LA CCPBS EN FAVEUR DE LA PARITÉ

Les compétences communautaires, figurant dans les statuts de la communauté de communes, sont fixées de façon limitative et sont exclusivement les compétences transférées au groupement par les douze communes membres.

Les compétences communautaires ont évolué depuis la création de la CCPBS (majorité de compétences techniques). Son action se développe aujourd'hui dans quasiment tous les domaines avec des problématiques souvent complexes. Toutefois, il ne figure pas spécifiquement, au sein des compétences communautaires, une politique dédiée à la parité.



Le 8 mars 2022, journée internationale des droits des femmes, la CCPBS a lancé officiellement le **groupe de travail égalité F / H**. L'objectif étant de répondre aux obligations réglementaires et de mettre en place le plan d'action égalité F / H.

### Constats

<p>Une situation égalitaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Écarts faibles sur l'ensemble des indicateurs</li> </ul>
<p>Parité &amp; lutte contre la discrimination = fils conducteurs permanents</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique de recrutement</li> <li>• Politique Habitat (intègre évolution composition ménages + besoins logement familles monoparentales)</li> <li>• Actions gérontologiques menées par le CLIC</li> <li>• Partenariat territorial</li> </ul>

<p>Quelques actions déjà mises en place</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Groupe de travail égalité F / H</li> <li>• Animation éco : portraits entrepreneurs du territoire (égalité F / H)</li> <li>• SIJ : interventions en milieu scolaire pour sensibiliser aux notions de vivre ensemble : stéréotypes, préjugés ou encore discriminations, question du genre. Près de 400 jeunes du Pays bigouden ont pu bénéficier de ces actions de sensibilisation.</li> <li>• Lutte contre la précarité menstruelle : SIJ dotée d'1 distributeur de protections périodiques gratuites et biologiques + temps d'information / prévention santé autour du thème des règles et des protections périodiques + 1 atelier parent / jeune mis en place à la médiathèque de Pont-l'Abbé le 14 décembre dernier. 23 personnes ont pu participer aux échanges.</li> </ul>
---	---

5 axes de travail ont été définis et ont fait l'objet de constats puis proposition d'actions :

# 01

## 4 AXES DE TRAVAIL PRÉDÉFINIS

### AXE 1

Prévenir, évaluer et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### AXE 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois et aux grades de la fonction publique territoriale.

### AXE 3

Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

### AXE 4

Prévenir & traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

10/02/2025 – Pôle RH/PREVENTION 4

## 1 AXE SUPPLEMENTAIRE

# 05

### AGIR SUR LE TERRITOIRE DE LA CCPBS

S'engager dans une démarche continue d'animation & de pilotage des actions assurant l'égalité F/H

Le groupe de travail s'est fixé comme priorité la rédaction d'un **guide de sensibilisation des actes de discrimination, harcèlement et agissements sexistes**. Ce guide a été rédigé en 2023 par le pôle RH/PRÉVENTION puis a servi de base d'échanges en groupe de travail. Ce document se veut aussi « Mode d'emploi » pour aider l'employeur à appréhender ce dispositif de signalement imposé par l'accord du 30 novembre 2018 et faire face aux difficultés qui se présenteraient au cours de sa mise en œuvre.

Le groupe de travail s'est penché sur la manière de le communiquer aux agents : présenter le document et son contenu de manière ludique. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec de potentiels acteurs du sujet :

- Accompagnement par une troupe de théâtre, comédien,
- Accompagnement par des formateurs sur violences sexistes et sexuelles,
- Accompagnement par un psychologue,
- Accompagnement par un cabinet d'avocats,
- Echanges avec les DRH des EPCI du Finistère.

Au fil des échanges, l'approche de cette démarche a été requestionnée : comment passer d'une situation subie (programme de l'État à décliner localement) à la prise en main d'une problématique inscrite dans un projet de la politique RH/PRÉVENTION CCPBS. Aussi, est-il nécessaire d'avoir une approche globale pour ne pas se focaliser sur les actes de violences sexistes et sexuelles.... Mais plutôt **d'évoluer vers un climat sécurisant pour tous**.

Il est rappelé qu'au cœur de la politique RH/PRÉVENTION, l'égalité professionnelle femmes-hommes est un sujet majeur pour la gestion des ressources humaines puisqu'au-delà des enjeux relatifs à la morale et à l'éthique, elle agit sur la qualité de vie au travail et sur le bon fonctionnement de la collectivité.

L'importance du sujet doit amener la collectivité et le pôle RH/PRÉVENTION à avoir une communication engagée et engageante tant sur l'égalité professionnelle que sur la lutte contre les discriminations qui peuvent / pourraient exister.

De plus, rappelons que le bilan des échanges avec de potentiels acteurs du sujet a été, d'une part, d'aborder ce sujet sous une approche positive mais également de sensibiliser de manière récurrente les agents à cette thématique. D'où les réflexions sur : comment engager une communication active sans repenser globalement nos méthodes et nos moyens de communication. Il s'agit d'un travail de fond inévitable pour mener à bien ce projet. Pour toutes ces raisons, il a été proposé de traiter le sujet en 2 parties distinctes :

- 1/ Faciliter la communication interne autour de l'égalité professionnelle.
- 2/ Organiser un événement sur l'égalité professionnelle sous la thématique du « climat bienveillant au sein de la collectivité ».





*C'est sur cette base que le pôle RH/PRÉVENTION a répondu à un appel à projet auprès du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (FEP) 2024.*

*→ CCPBS lauréate pour une somme de 3 000 €.*

*Une « **matinale de l'égalité professionnelle** » a été organisée le 9 octobre 2024 : les agents de la CCPBS y ont été convoqués et les élus communautaires invités. Au programme, l'intervention d'une troupe de théâtre ainsi qu'un cabinet d'avocat et le partenaire prévoyance de la collectivité, sur la thématique : « c'est quoi un climat bienveillant au travail ? »*

*Il est envisagé de donner suite à cette matinale en 2025 via un programme de formation des managers de proximité (mise en réflexion des managers sur les RPS, stress au travail, harcèlement, burn out...) – Prestation via partenaire prévoyance, et une formation des référents de l'égalité professionnelle via cabinet d'avocat.*

De même :

- *Dans le cadre de l'**animation économique**, il est créé un site WEB-ECO, lequel valorise des **portraits d'entrepreneurs du territoire**. Une attention particulière est portée sur l'égalité F/H.*
- *Dans le cadre de la **coordination enfance / jeunesse** du Pays bigouden plusieurs actions ont été menées :*
  - *Grâce au soutien financier du Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité, et de l'égalité des chances, la CCPBS a pu déployer des **distributeurs de protections périodiques** sur l'ensemble de ses sites communautaires accueillant des agents et du public soit : la piscine AquaSud, le centre technique communautaire de Kérist, les locaux accueillant le pôle aménagement / planification (Autorisations du Droit des Sols, Habitat, Foncier, PLUIh ...) ainsi que le siège communautaire. Les distributeurs, de la marque Marguerite et Compagnie, sont installés de manière à être accessibles à tous et au plus grand nombre. La CCPBS s'est engagée à prendre en charge le rechargement régulier de ces distributeurs.*
  - *En 2024, l'équipe de la Structure Info Jeunes a mené une action de **sensibilisation en milieu festif** avec distribution de protections périodiques (God Save The Kouign). La CCPBS a été lauréate d'un appel à projet émanant des services de l'État et déploiera des actions courant 2025 : formation de professionnels dont les membres du collectif de prévention du Pays bigouden, actions en milieu scolaire, 1 atelier déjà programmé le 04/04/2025, dotation de recharges pour les distributeurs installés dans les locaux communautaires.*

- Une **soirée parentalité** à Plonéour-Lanvern s'est tenue le 28 mars 2024 autour des rapports parents adolescents et la **santé mentale des jeunes** avec une dizaine de parents et en partenariat avec le BlablaVan, le point accueil écoute jeunes, la consultation jeunes consommateurs et soutenir la parentalité autour d'un sujet de santé publique.
- Comme chaque année, un certain nombre de thématiques est proposé aux collèges et lycées du territoire. En lien avec des sujets jugés d'actualité pour les jeunes, nous retrouvons de nouveau en 2024 la question du « **vivre ensemble** » qui permet également de sensibiliser les jeunes sur la question des stéréotypes de genres et des discriminations en général. Cette intervention animée par la SIJ est proposée aux classes de 6<sup>e</sup> : en 2024, ce sont 140 élèves qui en ont bénéficié.
- En 2024, proposition d'une nouvelle thématique auprès des élèves traitant de **l'estime de soi** proposée auprès des collégiens et lycéens : en 2024 ce sont 159 élèves qui en ont bénéficié.
- En mars et avril 2024, la Sij s'est associée à l'association Contre Vents & Marées afin de participer à un débat post projection au Cinéville de Pont-l'Abbé autour de l'évolution du droit des femmes. Un atelier a ensuite été mené au sein du lycée Laennec de Pont-l'Abbé sur le même thème.
- Un **atelier questions de genre** a été mis en place lors de l'Odysée bigoudène, événement festif, le 11 mai 2024 à Plobannalec-Lesconil et a accueilli 68 personnes. (Partenariat avec Collectif Trans en Finistère Sud et Contre Vents & Marées)
- Des **ateliers vie affective et vie sexuelle** ont été menés auprès des jeunes fréquentant les Espaces Jeunes de Plobannalec-Lesconil et de Penmarc'h pour 23 jeunes sensibilisés en 2024.
- De manière générale, la SIJ intervient auprès du public jeune avec **un principe systématique de mixité**. Lorsque des thématiques telles que la vie affective et sexuelle sont abordées, la mixité des publics prend tout son sens en termes de connaissance, compréhension et de respect de l'autre. L'objectif reste que les bénéficiaires des actions de sensibilisation de la SIJ puissent trouver leur place dans un collectif où chacun a sa spécificité et dans le respect de tous. La **notion de consentement** y prend bien évidemment une place centrale.

### III- LE SUIVI DE LA CLAUSE D'ÉGALITÉ DANS LES MARCHÉS PUBLICS

Il est demandé systématiquement aux candidats aux marchés publics d'attester sur l'honneur qu'ils respectent l'égalité femmes hommes au sein de leur entreprise.

La CCPBS met en œuvre des clauses d'insertion dans ses marchés afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi. Elle est particulièrement attentive aux types de postes ouverts en insertion afin de favoriser le retour à l'emploi des femmes. Ce dispositif favorisant davantage le retour à l'emploi des hommes (marchés de travaux par exemple).



### IV- LES DÉLÉGATIONS DES ÉLUS

Il y a aujourd'hui :

- 45 conseillers communautaires : 25 hommes et 20 femmes (1 femme de + qu'en 2019).

- 11 membres au bureau communautaire : 9 hommes et 2 femmes.

- 1 Président homme,
- 8 vice-présidents hommes et 1 vice-présidente femmes,

Et 1 conseillère communautaire déléguée femme (sites et équipements touristiques d'intérêt communautaire).

Dénomination de la délégation	Femmes	Hommes
Finances - RH - GEMAPI		X
Solidarités	X	
Economie - Agriculture		X
Environnement, Mobilités, Numérique		X
Assainissement, Réseaux et bâtiments communautaires		X
Tourisme - Nautisme		X
Habitat - Urbanisme		X
Eau		X
Déchets		X
Communication		X
Sites et équipements touristiques d'intérêt communautaire	X	

Et depuis le 28/09/2021, 1 élue a été désignée «référente égalité femmes / hommes».