

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

du Conseil Communautaire du lundi 09 février 2026

Convocation
Date : 05/02/2026
Affichée et mise en ligne
Le : 05/02/2026

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES SENLIS SUD OISE

L'an deux mille vingt-six, le lundi 09 février 2026, à vingt heures, les membres du Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Senlis Sud Oise se sont réunis à la Salle Polyvalente « Jean Ruby » - Infrastructure sports et loisirs - 5 route de Nanteuil - 60300 Mont-l'Évêque, sous la présidence de Monsieur Guillaume MARÉCHAL, Président, en session ordinaire, après avoir été convoqués le jeudi 5 février 2026, conformément aux dispositions de l'article L.5211-11 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Délibération n°
21-CC090226

Nombre de Membres :

- En exercice : 44
- Présents : 24
- Pouvoirs : 6
- Votants : 30
- Absents : 14

Résultats :

- Pour : 30
- Contre : 0
- Abstention : 0

Liste des délibérations
Affichée et mise en
ligne le : 10/02/2026

Délibération mise en
ligne sur le site internet
de la CCSSO le :

16 FEV. 2026

Président de séance : Monsieur Guillaume MARÉCHAL
Secrétaire de séance : Monsieur Sylvain LEFEVRE

Siégeaient au Conseil Communautaire :

Monsieur BOUFFLET Pierre	Madame LOZANO Michelle
Monsieur CHARRIER Philippe	Madame LUDMANN Véronique
Monsieur CURTIL Benoît	Monsieur MARÉCHAL Guillaume
Monsieur GAUDION Philippe	Madame MARTIN Emilie
Monsieur GAUDUBOIS Patrick	Monsieur MÉLIQUE Jacky
Madame GAUVILLE-HERBET Cécile	Madame MIFSUD Florence
Madame GLASTRA Delphine	Madame NOUGIER Marie-Hélène
Madame GORSE-CAILLOU Isabelle	Madame REYNAL Sophie
Monsieur GUÉDRAS Daniel	Madame ROBERT Marie-Christine
Monsieur LEFEVRE Sylvain	Madame SIBILLE Elisabeth
Monsieur LESAGE William	Monsieur SICARD Bruno
Madame LOISELEUR Pascale	Monsieur TESSON Gilles

Ont donné pouvoir :

Monsieur BATTAGLIA Alain à Monsieur SICARD Bruno
Monsieur de la BÉDOYERE Jean-Marc à Monsieur MARÉCHAL Guillaume
Monsieur NGUYEN PHUOC VONG Jean-Pierre à Madame MIFSUD Florence
Madame PALIN-SAINT-AGATHE Martine à Madame ROBERT Marie-Christine
Monsieur REIGNAULT Patrice Madame LUDMANN Véronique
Madame TONDELLIER Viviane à Monsieur GAUDUBOIS Patrick

Ne siégeaient pas au Conseil Communautaire mais était représenté par son suppléant :

Monsieur DUMOULIN François était représenté par Madame NOUGIER Marie-Hélène
Monsieur FROMENT Daniel était représenté par Monsieur Gilles TESSON

Étaient absents

Monsieur ACCIAI Maxime
Madame BALOSSIER Françoise
Madame BENOIST Magalie
Monsieur BLOT Laurent
Monsieur BOULANGER Damien
Monsieur DIEDRICH Wilfried
Monsieur GEOFFROY Rémi
Monsieur GRANZIERA Gilles
Madame JAUNET Christel
Monsieur LAPIE Dominique
Monsieur NOCTON Laurent
Monsieur PATRIA Alexis
Madame PRUVOST-BITAR Véronique
Monsieur ROLAND Dimitri

Le Président de séance vérifie les conditions de quorum : 24 présents et 6 pouvoirs.
Il constate que celui-ci est atteint et procède donc à l'examen de la question.

EXPOSÉ DES MOTIFS***(Annexe jointe)***

Monsieur le Vice-Président informe l'assemblée délibérante que,

La loi du 4 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans ses articles n° 61 et n° 77 et le décret n° 2015-761 du 24 Juin 2015, relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, intéressant les collectivités territoriales, prescrivent aux collectivités territoriales et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport concerne aussi bien le fonctionnement de la collectivité que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

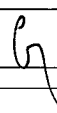
Le rapport comporte notamment des données chiffrées relatives :

- Au recrutement,
- À la formation,
- Au temps de travail,
- À la promotion professionnelle,
- Aux conditions de travail,
- À la rémunération,
- À l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

A minima, la présentation devra être attestée par une délibération.

Cette obligation s'applique pour les communes et aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) concernés, pour les budgets présentés à compter du 1^{er} janvier 2016 ;

Il conditionne la légalité du vote des budgets des collectivités concernées au même titre que le Débat d'Orienta-tion Budgétaire.

Paraphes	
	SL

Le rapport comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment :

- Les rémunérations et les parcours professionnels,
- La promotion de la parité dans le cadre des actions de formation,
- La mixité dans les filières et les cadres d'emploi,
- L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail,
- La lutte contre toute forme de harcèlement.

Après avoir entendu l'exposé,

LES MEMBRES DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Vu l'arrêté préfectoral en date du 14 novembre 2016 portant création de la communauté de communes dénommée Communauté de Communes Senlis Sud Oise ;

Vu l'arrêté préfectoral en date du 21 octobre 2025 portant modification des statuts de la Communauté de Communes Senlis Sud Oise ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (C.G.C.T.) de la Fonction Publique ;

Vu le Règlement Intérieur de la Communauté de Communes Senlis Sud Oise ;

Vu la loi du 4 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les Femmes et les Hommes et les articles n° 61 et n° 77 ;

Vu le décret n° 2015-761 du 24 Juin 2015, relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les Hommes ;

Vu le rapport sur l'égalité Femmes-Hommes de la Communauté de Communes Senlis Sud Oise ;

Considérant que le rapport annuel sur l'égalité Femmes-Hommes doit être présenté pour tout EPCI de plus de 20 000 habitants ;

DÉCIDENT A L'UNANIMITÉ

ARTICLE 1 : DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes de la Communauté de Communes Senlis Sud Oise pour 2026 ;

ARTICLE 2 : DE PRÉCISER que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du caractère exécutoire de la présente délibération.

Paraphes	
07	SL

Le Président de la Communauté de Communes est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission

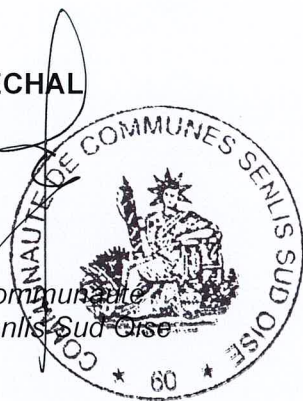
En Sous-Préfecture le : **16 FEV. 2026**

De la publication sur le site internet de la CCSSO : **16 FEV. 2026**

Fait à Senlis, le **16 FEV. 2026**

Guillaume MARÉCHAL

*Président de la Communauté
de Communes Senlis Sud Oise*



Sylvain LEFEVRE

Secrétaire de séance

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d'Amiens, 14 rue Lemerchier, CS 81114, 80011 Amiens Cedex 01 dans un délai de deux (2) mois à compter de date à laquelle elle est devenue exécutoire. Le Tribunal Administratif peut être également saisi via l'application informatique télérecours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr

Envoyé en préfecture le 16/02/2026

Reçu en préfecture le 16/02/2026

Publié le 16/02/2026

ID : 060-200066975-20260216-21_CC090226-DE

S²LOW



Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes au 31/01/2026

Introduction

L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 (qui modifie la loi du 12 mars 2012) sur l'égalité réelle entre les Hommes et les Femmes indique l'obligation pour les communes, les EPCI, les conseils départementaux et régionaux de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et ce préalablement aux débats sur le budget.

Outre les indicateurs quantitatifs, il doit également comporter un volet relatif à la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes et un volet territorial relatif aux politiques d'égalité menées sur son territoire.

Le protocole d'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes dans la fonction publique précise qu'un plan d'action doit être mis en place qui prévoit cinq axes de travail :

- 1) Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- 2) Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- 3) Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- 4) Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- 5) Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

En tant qu'intercommunalité de plus de 20 000 habitants, la CCSSO doit mettre en place un plan d'actions pluriannuel et créer un dispositif de signalement des discriminations, des actes de harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes. L'absence de plan pourrait entraîner une sanction fixée à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le rapport sur l'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes est à présenter au Conseil Communautaire préalablement aux débats sur le budget.

1. Politique de ressources humaines

a) Effectifs

Trente-et-un agents sont employés par la collectivité au 31 janvier 2026.
Les femmes représentent 75% des effectifs.

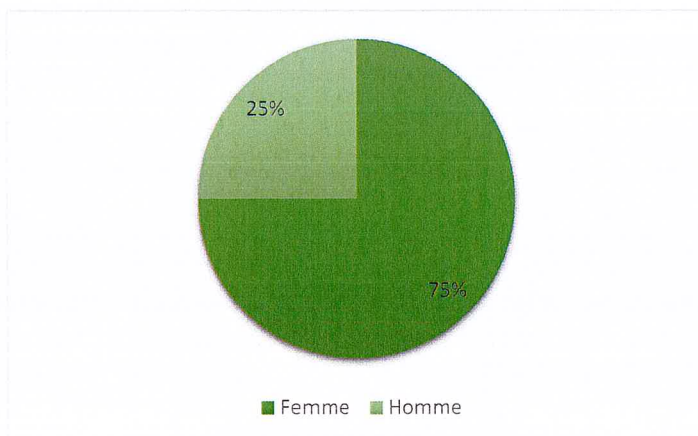


Figure n°1 : Répartition femmes-hommes au 31 janvier 2026

Nombre d'agents au 31/01/2026	A	B	C
Total Femmes	10	7	7
Total Hommes	3	1	3
Total	13	8	10

Figure n°2 : Effectif des agents au 31 janvier 2026 selon le genre et la catégorie

	Au 31/01/2026		
	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	10	3	13
Filière technique	4	3	7
Filière animation	3	1	4
Filière sociale	4	0	4
Filière médico-sociale	3	0	3
Total	24	7	31

Figure n°3 : Répartition femmes-hommes par filière au 31 janvier 2026

b) Organisation du temps de travail

Si l'on compte 24 agents à temps complet, 5 agents sont à temps partiel et 2 agents à temps non complet.

c) Pyramide des âges

L'âge moyen des collaborateurs de la CCSSO est de 43 ans.

L'âge médian quant à lui s'établit à 42 ans.

Genre	Femmes	Hommes
Moins de 30 ans	2	1
De 30 à 45 ans	13	2
Plus de 45 ans	9	4

Figure n°4 : Répartition femmes-hommes par âge au 31 janvier 2026

d) Rémunération

Salaire médian brut	Femmes	Hommes
	2 610,10 €	2 978,68 €

Figure n°5 : salaire médian au 31 janvier 2026 Femmes-Hommes

La différence de revenu entre les femmes et les hommes dans ce tableau discrimination. En effet, le niveau de rémunération est fixé par la collectivité en fonction des responsabilités et de l'expérience professionnelle des agents. D'autre part, l'échantillon est trop limité pour être représentatif.

De plus, nous sommes contraints par les grilles indiciaires qui diffèrent entre les filières.

e) La promotion professionnelle

Une femme a été titularisée en 2025.

f) La formation

Sur l'année 2025, 60 formations ont été proposées avec plusieurs participants pour chaque formation.

Plusieurs formations ont été consacrées à la prévention des violences faites aux femmes, au harcèlement ou à la santé mentale.

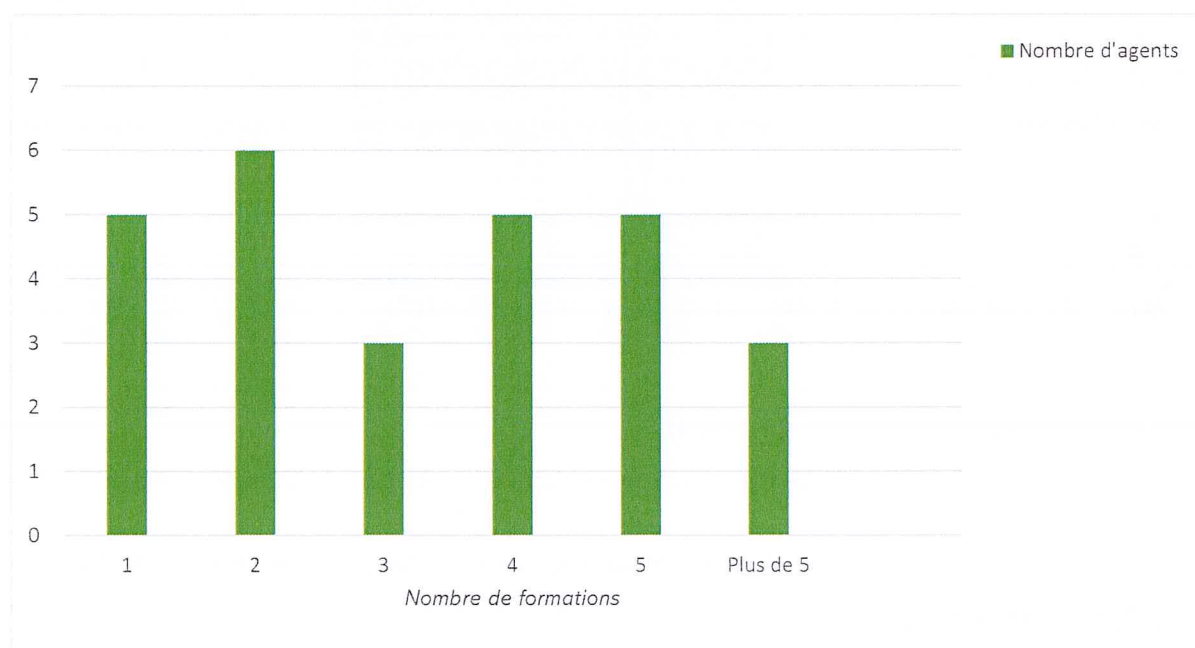


Figure n°6 : nombre de formations réalisées par agent

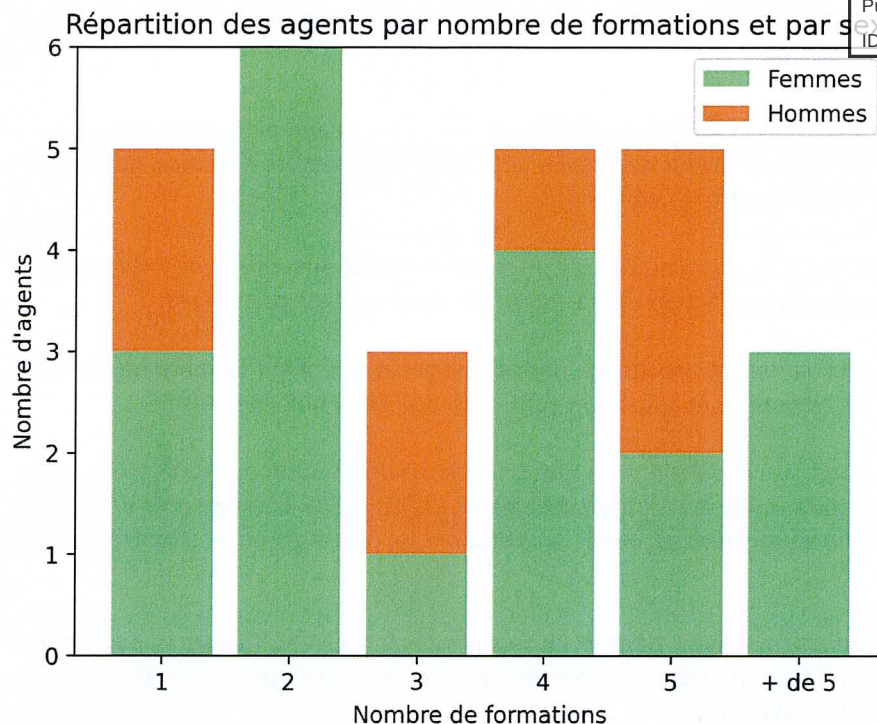


Figure n°7 : Répartition femmes-hommes par nombre de formations réalisées

g) Les conditions de travail

➔ Le télétravail :

Le télétravail a été instauré par délibération du 19 juin 2025. Les collaborateurs peuvent bénéficier d'une journée de télétravail par semaine.

Chaque agent, si son emploi le permet, peut demander à son supérieur hiérarchique de poser une journée de télétravail.

➔ Des horaires d'arrivée et de départ modulables :

Des plages de travail fixes et variables permettent une certaine flexibilité qui favorisent l'organisation, l'autonomie ainsi que la conciliation vie personnelle – vie professionnelle. L'arrivée est possible entre 8h et 9h et le départ entre 16h et 18h, dans le respect du volume hebdomadaire de travail qui est de 39 heures.

h) Prévention

La communauté de communes Senlis Sud Oise affirme son engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la prévention de toute forme de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes au sein de ses services.

Conformément aux obligations du Code général de la fonction publique, elle a choisi d'adhérer au dispositif de signalement proposé par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de l'Oise.

Ce dispositif garantit aux agents un cadre sécurisé et confidentiel pour le recueil des signalements, l'orientation vers des professionnels compétents et l'accès aux mesures de protection fonctionnelle.

Par cette démarche, la collectivité entend assurer la protection et l'accompagnement des victimes, contribuer à la sanction des comportements répréhensibles et promouvoir une culture professionnelle fondée sur le respect, l'égalité et l'exemplarité du service public.

2. Politiques publiques

La Communauté de Communes Senlis Sud Oise (CCSSO) s'est engagée de manière active dans la mise en œuvre de politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment à travers la prévention et la lutte contre les violences.

Cet engagement se traduit par la création du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD), qui structure l'action locale autour de plusieurs axes prioritaires.

Quatre groupes de travail ont ainsi été constitués, portant respectivement sur la santé mentale, les violences intrafamiliales, les addictions et le harcèlement, ainsi que les actions de civisme.

Dans ce cadre, la CCSSO a organisé des actions de sensibilisation à destination du grand public, telles que des ciné-débats consacrés aux violences intrafamiliales, et a renforcé les compétences des acteurs de terrain par des formations spécifiques visant à améliorer le repérage et le signalement des situations de violence.

Par ailleurs, la CCSSO s'inscrit pleinement dans le dispositif « Pack Nouveau Départ », porté par la préfecture et la CAF, destiné à lever les freins rencontrés par les victimes de violences conjugales dans leurs démarches de sortie de la violence.

En tant que tiers détecteur, la CCSSO constitue une porte d'entrée essentielle vers ce dispositif, facilitant l'accès rapide aux droits et à un accompagnement coordonné.

Enfin, la collectivité va mener une réflexion sur l'intégration d'une clause d'égalité dans ses marchés publics, affirmant ainsi sa volonté de promouvoir l'égalité femmes-hommes de manière transversale dans l'ensemble de ses politiques et actions.

Conclusion

En conclusion, ce rapport met en évidence l'engagement de la Communauté de Communes Senlis Sud Oise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant au sein de la collectivité que sur son territoire. À travers une politique de ressources humaines attentive aux équilibres femmes-hommes, des actions favorisant l'articulation des temps de vie, un accès large à la formation ainsi qu'un investissement marqué dans la prévention et la lutte contre les violences, la CCSSO affirme sa volonté de promouvoir une égalité réelle et durable.

Consciente des marges de progression existantes, la collectivité entend poursuivre et renforcer cette dynamique au cours des prochaines années, en structurant davantage ses actions et en intégrant l'égalité femmes-hommes comme un principe transversal de l'ensemble de ses politiques publiques.

Quelques axes d'amélioration à mettre en œuvre :

Axe 1 – Structurer et formaliser davantage la politique égalité femmes-hommes

La CCSSO pourrait renforcer la gouvernance de sa politique d'égalité en formalisant un plan d'actions pluriannuel dédié, intégrant des objectifs simples et mesurables. Cette structuration permettrait de mieux coordonner les actions existantes, d'en assurer le suivi dans le temps et de renforcer la lisibilité de l'engagement de la collectivité auprès des agents, des partenaires institutionnels et des habitants.

Axe 2 – Poursuivre la sensibilisation et la formation des agents

Afin de consolider les actions déjà engagées, la collectivité pourrait poursuivre le développement de formations ciblées à destination des agents et des encadrants, notamment sur la prévention des violences, du harcèlement et des agissements sexistes, mais également sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les stéréotypes. Ces actions contribueraient à renforcer une culture commune de l'égalité et de la vigilance au sein des services.

Axe 3 – Intégrer progressivement l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques

La CCSSO pourrait poursuivre sa réflexion sur l'intégration transversale de l'égalité femmes-hommes, notamment à travers l'introduction progressive de clauses sociales ou d'égalité dans les marchés publics, ainsi que par une attention renforcée portée à l'impact des politiques locales sur les femmes et les hommes. Cette approche permettrait de faire de l'égalité un levier structurant de l'action publique intercommunale.