



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 23 AVRIL 2026
DELIBERATION N°4/DCM20260423/37

L'an deux mille vingt-six, le jeudi vingt-trois du mois d'avril à dix-huit heures et quinze minutes, les membres du conseil municipal, dûment convoqués le vendredi 17 avril 2026, se sont réunis dans la salle des délibérations de l'hôtel de Ville, sous la présidence de Gabrielle LOUIS-CARABIN, Maire.

Etaient présents : MM. Gabrielle LOUIS-CARABIN, Daniel DULAC, Nadia GOLABKAN-OUJAGIR, Pierre PORLON, Marie-Michelle HILDEBERT, Marcelin CHINGAN, Florent CHARIN, Sylvia SERMANSON, Ketty KANTAPAREDDY, Bernard SAINT-JULIEN, Elsa SUARES, Thierry FULBERT, Eveline CLOTILDE, Grégory MANICOM, José OUANA, Annick CARMONT, Jacques RAMAYE, Rosette GRADEL, Roger ELIAS, Michel Thierry SURET, Agathe RYFER, Natasha GORDON, Seetha DOULAYRAM, Tracy NARAYANIN, Aymerick LABALLE, Justine BENIN, Rosan BOUDHOU, Ingrid FOSTIN, Stella FLEURIVAL-GUILLAUME, Régis SEJOR, Claurick Yannis ALAGAPIN, Yvane RHINAN.

Etait représenté : M. Jean-Claude SAINT-CLAIR (Michel Thierry SURET).

Etait absente excusée : Mme Marie-Alice RUSCADE.

Etait absent : M. Pinchard DEROS.

Membres en exercice :	Membres présents :	Membre Représenté :	Absente Excusée :	Absent :
35	32	1	1	1

Le quorum étant atteint, trente-deux (32) Conseillers étant présents, un (1) représenté, une (1) absente excusée et un (1) absent. Le Maire Gabrielle LOUIS-CARABIN, déclare la séance ouverte.

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales Monsieur Pierre PORLON est désigné pour assurer le Secrétariat de séance.

Rapport égalité femmes/hommes année 2025

Le Conseil Municipal,

Vu la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2014-873 du 04 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,

Vu L'ordonnance du 12 juin 2025 qui crée l'obligation de réaliser un rapport sur l'égalité femmes/hommes au sein de la collectivité et sur son territoire,

Vu L'article L.1612-24, du CGFP qui est complété par décret du 30 décembre 2025 de l'article R.1612-47 qui fixe le cadre et les axes présentés au sein du rapport.

Considérant que l'ordonnance du 12 juin 2025 crée l'obligation de réaliser un rapport sur l'égalité femmes/hommes au sein de la collectivité et sur son territoire.

Considérant que l'article L1612-24, du CGFP est complété par décret du 30 décembre 2025 de l'article R1612-47 qui fixe le cadre et les axes présentés au sein du rapport à savoir :

- La politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité ;
- Le bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle (rémunération, parcours professionnel, formation, mixité dans les cadres d'emplois, articulation vie pro/ perso, prévention des violences...) ;
- Les politiques menées par la collectivité territoriale sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes (clause d'égalité dans les marchés publics, bénéficiaires de ses politiques, situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes).

Considérant que sont concernées, les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants uniquement. Que la ville du Moule comptant plus de 20 000 habitants, a l'obligation de présenter un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Considérant que ce rapport doit montrer l'état des lieux et le bilan de la politique de ressources humaines de la ville en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Considérant en effet, que le rapport égalité Femmes/Hommes du Moule fait état de :

- La politique des ressources humaines relative à l'égalité homme-femme, notamment concernant 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'emplois ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail ;
- La lutte contre toute forme de harcèlement.

*Ouï le Maire en son exposé,
Après discussion et échanges de vues,
A L'UNANIMITE
Vote à scrutin public*

DECIDE

Article 1 : De prendre acte du rapport égalité femmes/hommes année 2025.

Article 2 : Le Maire et le Directeur Général des Services sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Article 3 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe dans le délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat. Ce recours pourra être effectué par le biais de l'application informatique «Télé recours citoyens» (www.telerecours.fr).

Fait à Le Moule, le 23 Avril 2026

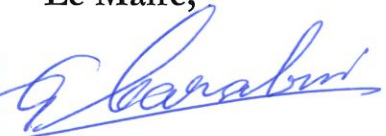
Pour avis conforme

Le Maire,

Le Secrétaire,



Pierre PORLON



Gabrielle LOUIS-CARABIN

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20260423-4DCM20260423-DE
Date de télétransmission : 04/05/2026
Date de réception préfecture : 04/05/2026



RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES VILLE DE LE MOULE

2026 sur les données 2025

A - EGALITE
PROFESSIONNELLE
DANS LA GESTION
DES RESSOURCES
HUMAINES

BILAN RH 2025

Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Code Général de la fonction publique (CGFP) et notamment ses articles L. 132-1 à 132-11 ; L.135-6 ; L. 325-17 et L. 325-18.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

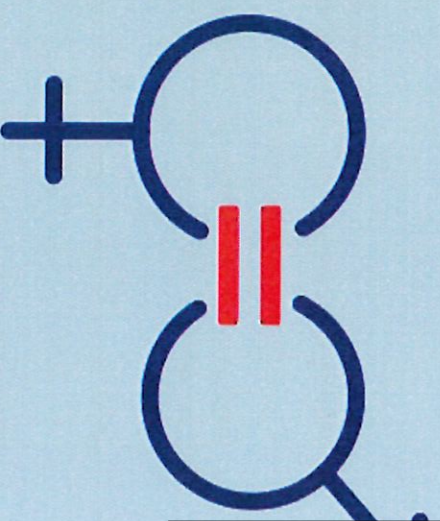
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et notamment ses articles 80 à 86.

Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Protocoles d'accord du 08 mars 2013 et du 20 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013.

LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE



UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ : UNE EXIGENCE LÉGALE, UNE FIERTÉ LOCALE !

Conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les collectivités doivent présenter chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce rapport n'est pas qu'une formalité administrative, c'est aussi un engagement politique et social. En respectant la réglementation, nous affirmons que l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur de notre action publique. Notre message est simple : « L'égalité n'est pas une option, c'est une exigence et une fierté collective ».

Ce rapport est avant tout une opportunité pour notre collectivité, il pourra chaque année diagnostiquer et analyser nos forces et nos faiblesses dans ce domaine.

Le CGFP en ses articles précise le contenu de ce rapport construit en 2 grandes parties :

La 1ère partie présente la gestion des ressources humaines de la collectivité, elle expose la répartition des effectifs entre femmes et hommes, la carrière, la formation, etc...

La 2ème partie est axée sur les politiques publiques municipales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur notre territoire.

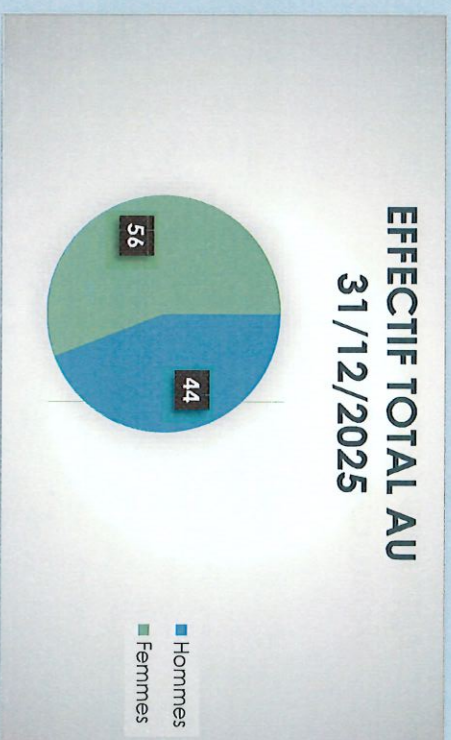
LES EFFECTIFS

REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL
(Tous statuts : apprentis, contractuels, stagiaires, titulaires)

	EFFECTIF	%
Hommes	234	44,15
Femmes	296	55,85
TOTAL	530	100,00%

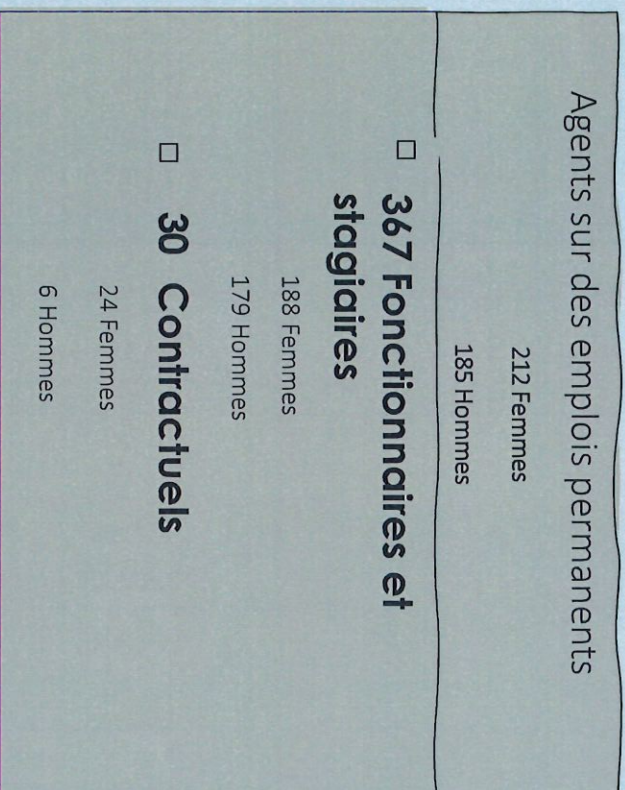
Autres

- Chômeurs indemnisés : 1 homme et 1 femme
- Stagiaire gratifié : 2 femmes
- Apprentis : 3 femmes et 2 hommes
- Contrats aidés : 1 femme et 2 hommes



LES EFFECTIFS

REPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS



LES EFFECTIFS

REPARTITION DES EMPLOIS NON PERMANENTS

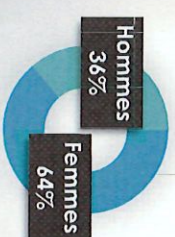
Agents sur les emplois non permanents

- 77 Femmes
- 44 Hommes

Autres

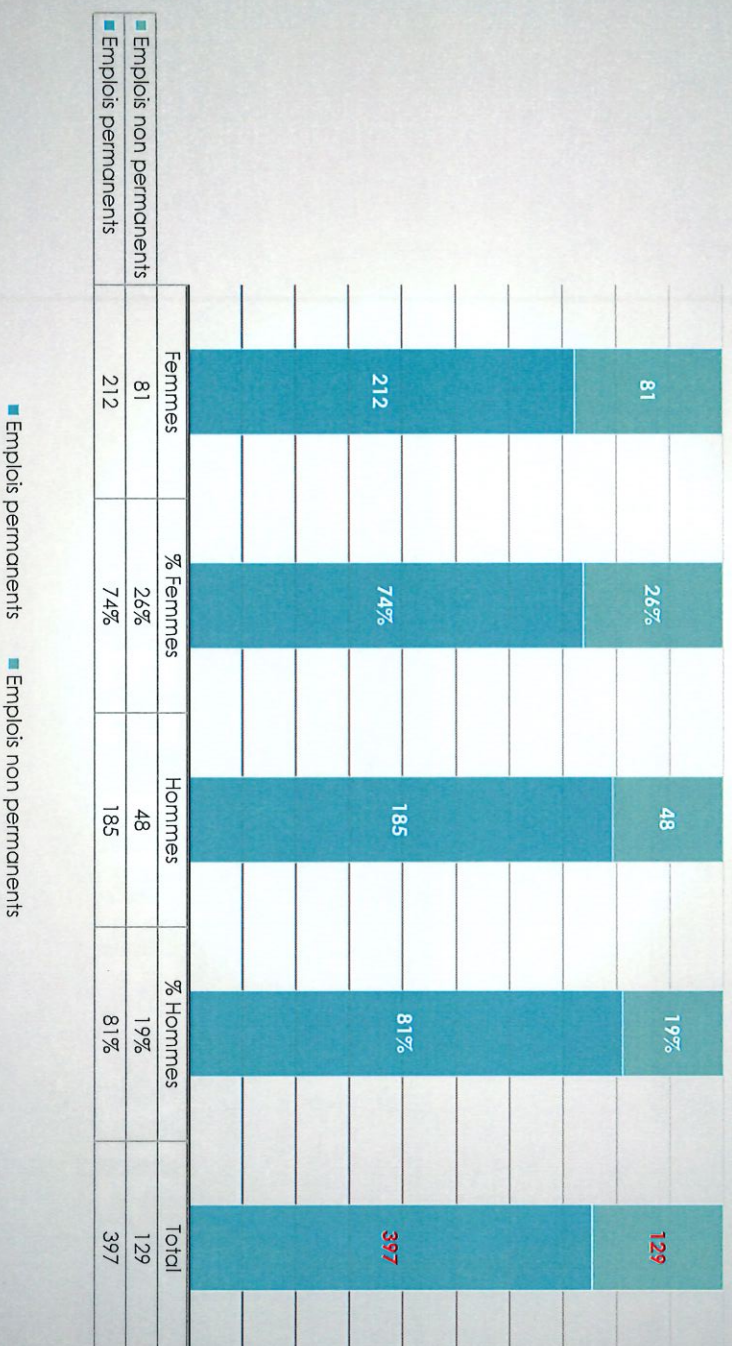
- Apprentis : 3 femmes et 2 hommes
- Contrats aidés : 1 femme et 2 hommes

Répartition femmes/hommes des effectifs sur emplois non permanents



■ Femmes
■ Hommes

TABLEAU COMPARATIF



Les femmes représentent :

- 56 % de l'effectif total
- 64 % des emplois non permanents
- 53,5 % des emplois permanents

→ les femmes sont proportionnellement plus exposées aux emplois non permanents
 → Répartition plus équilibrée sur les emplois permanents

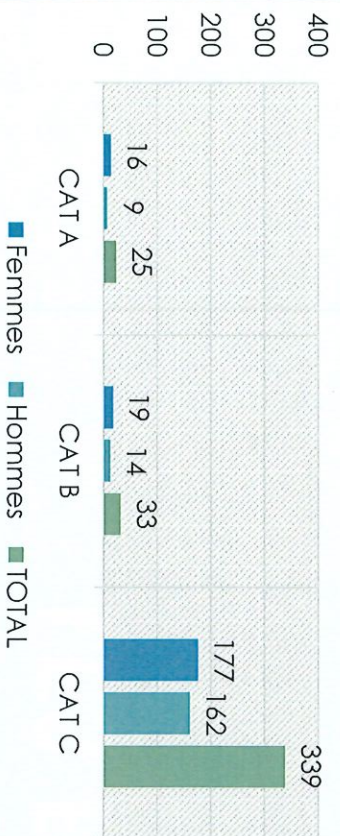
Sur les emplois permanents :

- Hommes : 46,45 %

LES EFFECTIVES

REPARTITION DES EMPLOIS PERMANENTS PAR CATEGORIE

Total emplois permanents par catégories

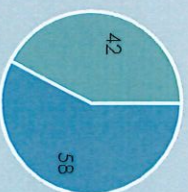


Catégorie A



■ % Femmes ■ % Hommes

Catégorie B



■ % Femmes ■ % Hommes

Catégorie C



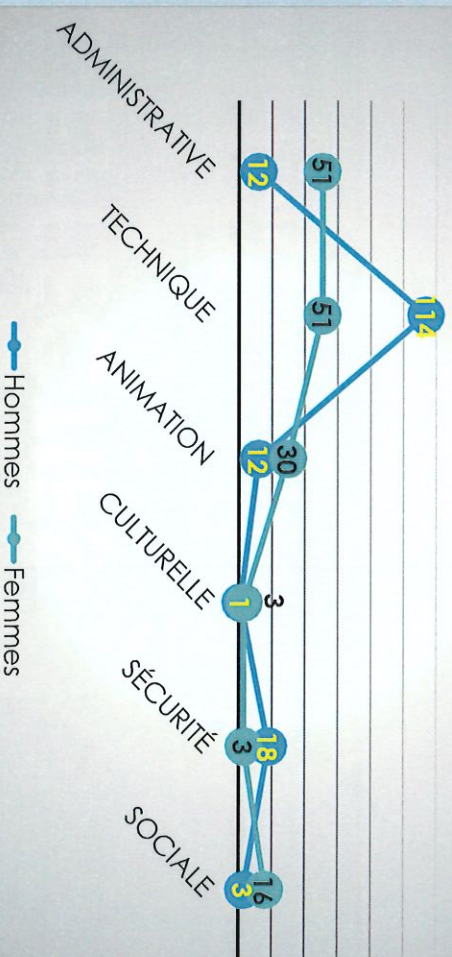
■ % Femmes ■ % Hommes

LES EFFECTIFS

REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE – CATEGORIE C

Fonctionnaires

Catégorie C

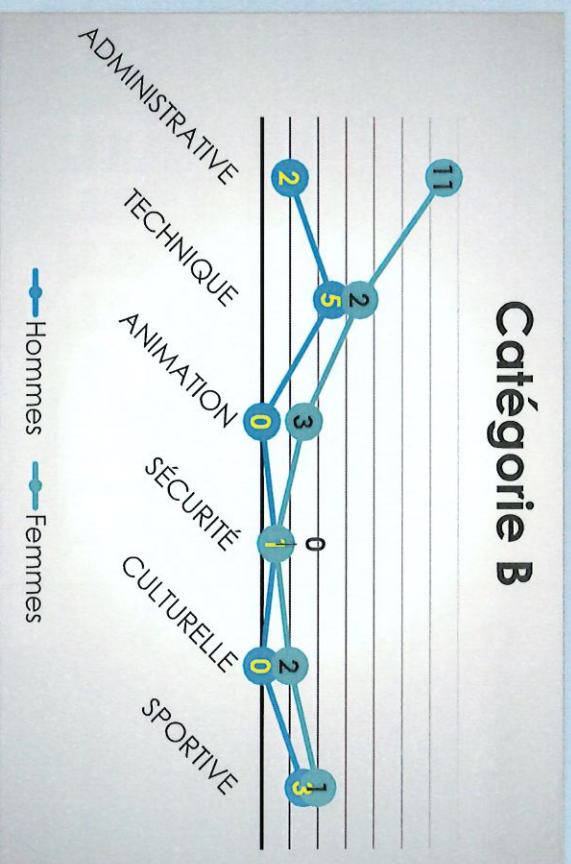


Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	12	51	63
Technique	114	51	165
Animation	12	30	42
Culturelle	1	3	4
Sécurité	18	3	21
Sociale	3	16	19
Total	160	154	314

LES EFFECTIFS

REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE – CATEGORIE B
Fonctionnaires

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	2	11	13
Technique	5	2	7
Animation	0	3	3
Sécurité	1	0	1
Culturelle	0	2	2
sportive	3	1	4
Total	11	19	30

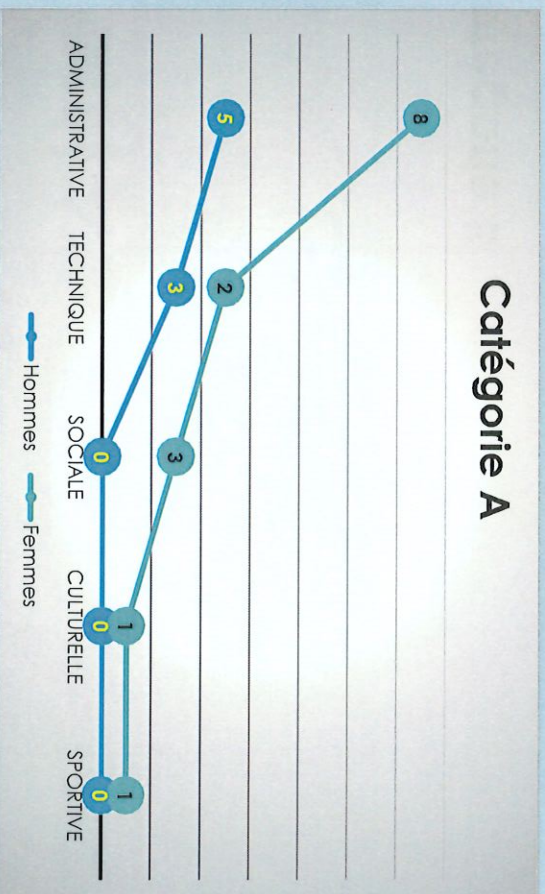


LES EFFECTIFS

REPARTITION PAR CATEGORIE ET PAR FILIERE – CATEGORIE A

Fonctionnaires

Filières	Hommes	Femmes	Total
Administrative	5	8	13
Technique	3	2	5
Sociale	0	3	3
Culturelle	0	1	1
sportive	0	1	1
Total	8	15	23



LES EFFECTIFS

REPARTITION PAR AGE

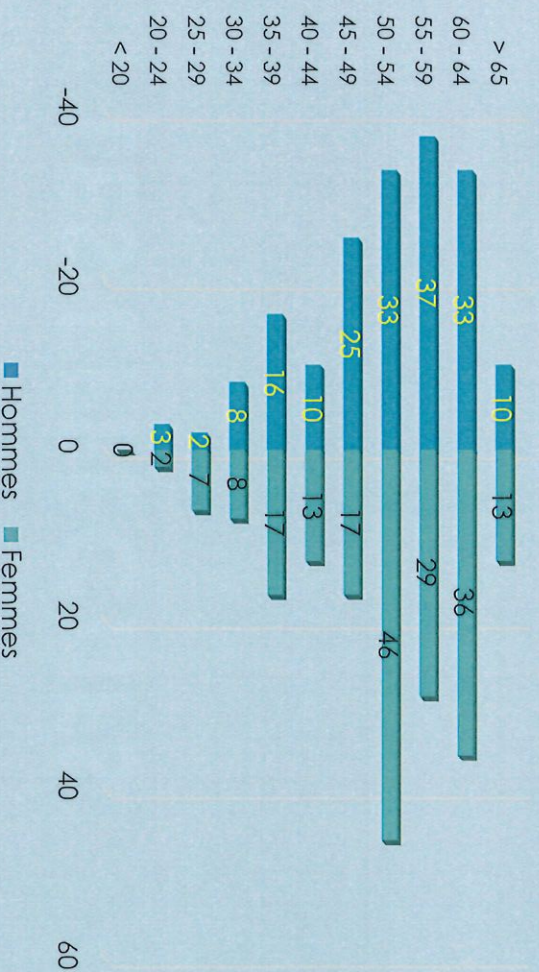
Âge moyen des agents sur emplois permanents par statut et par sexe

	Titulaires et Stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Age moyen	51.41	50.81	57.16	59.20
Age moyen global	51.10			

LES EFFECTIFS

REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE DES FONCTIONNAIRES

TRANCHE D'AGE	Hommes	Femmes
< 20	0	0
20 - 24	3	2
25 - 29	2	7
30 - 34	8	8
35 - 39	16	17
40 - 44	10	13
45 - 49	25	17
50 - 54	33	46
55 - 59	37	29
60 - 64	33	36
> 65	10	13
TOTAL	177	188

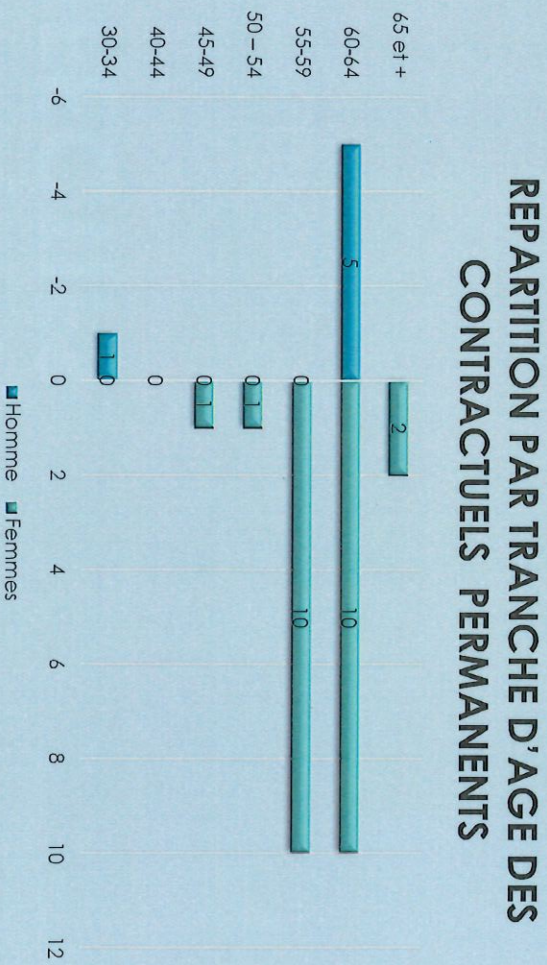


- Les femmes sont légèrement plus nombreuses :
- dans les tranches 50-54, 60-64 et >65
 - Les tranches 35-39 et 30-34 sont quasiment paritaires

LES EFFECTIFS

REPARTITION PAR TRANCHES D'AGE DES CONTRACTUELS PERMANENTS

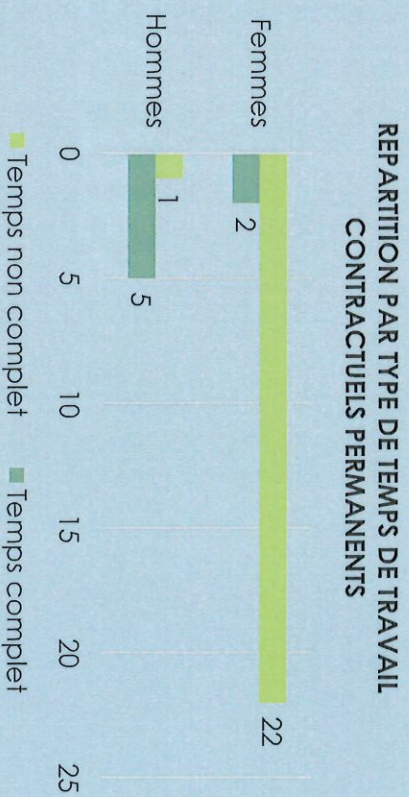
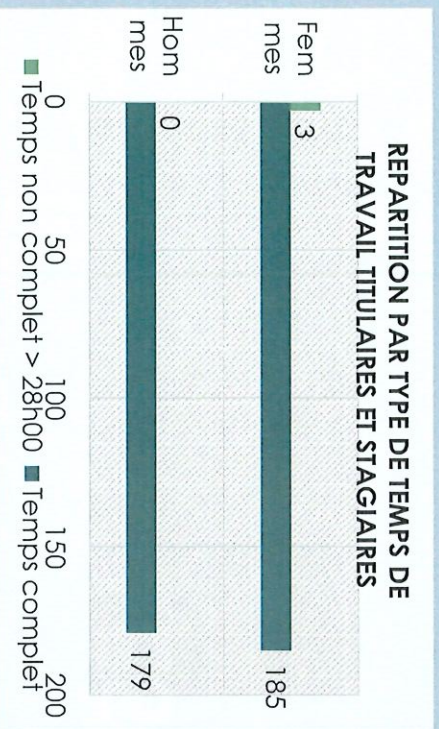
TRANCHE D'ÂGE	Homme	Femmes
30-34	1	0
40-44	0	0
45-49	0	1
50 - 54	0	1
55-59	0	10
60-64	5	10
65 et +		2
TOTAL	6	24



LES EFFECTIFS

REPARTITION PAR TYPE DE TRAVAIL

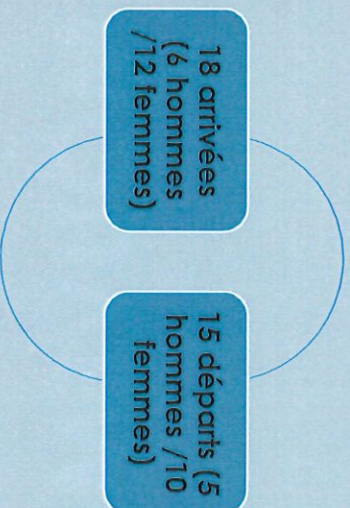
Titulaires et stagiaires				Contractuels permanents			
TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF	Hommes	Femmes	TEMPS DE TRAVAIL	EFFECTIF	Hommes	Femmes
Temps complet	364	179	185	Temps complet	7	5	2
Temps non complet > 28h00	3	0	3	Temps non complet	23	1	22
TOTAL	367	179	188	TOTAL	30	6	24



LES MOUVEMENTS

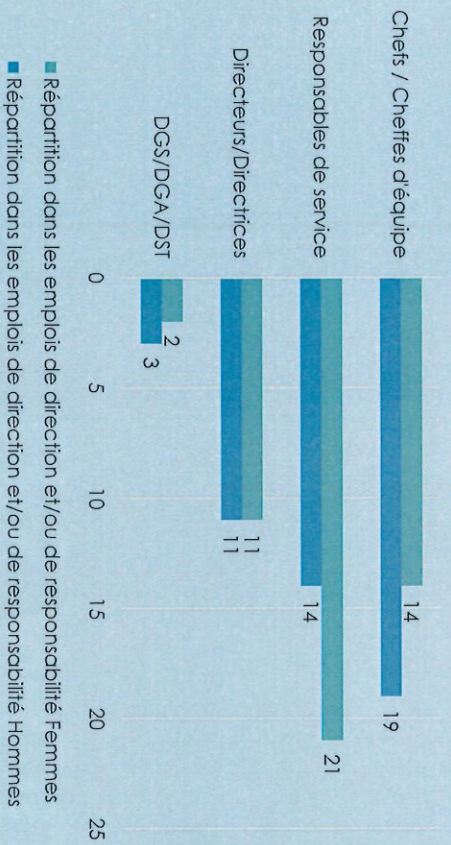
REPARTITION DES MOUVEMENTS

	Effectifs au 31/12/2025	Arrivées dans la collectivité en 2025	Départs de la collectivité en 2025
Nombre d'agent	530	18	15



LES MOUVEMENTS

REPARTITION DANS LES EMPLOIS DE DIRECTION ET/OU DE RESPONSABILITE

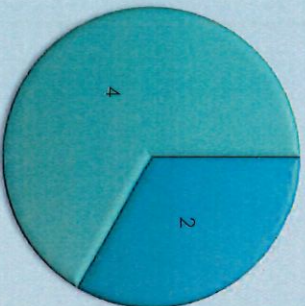


LA CARRIÈRE

REPARTITION CARRIERE

Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2025

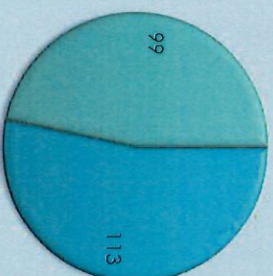
Femmes	2
Hommes	4



■ Femmes
■ Hommes

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement d'échelon

Femmes	113
Hommes	99



■ Femmes
■ Hommes

LA CARRIÈRE

PARCOURS PROFESSIONNELS - AVANCEMENT DE GRADE

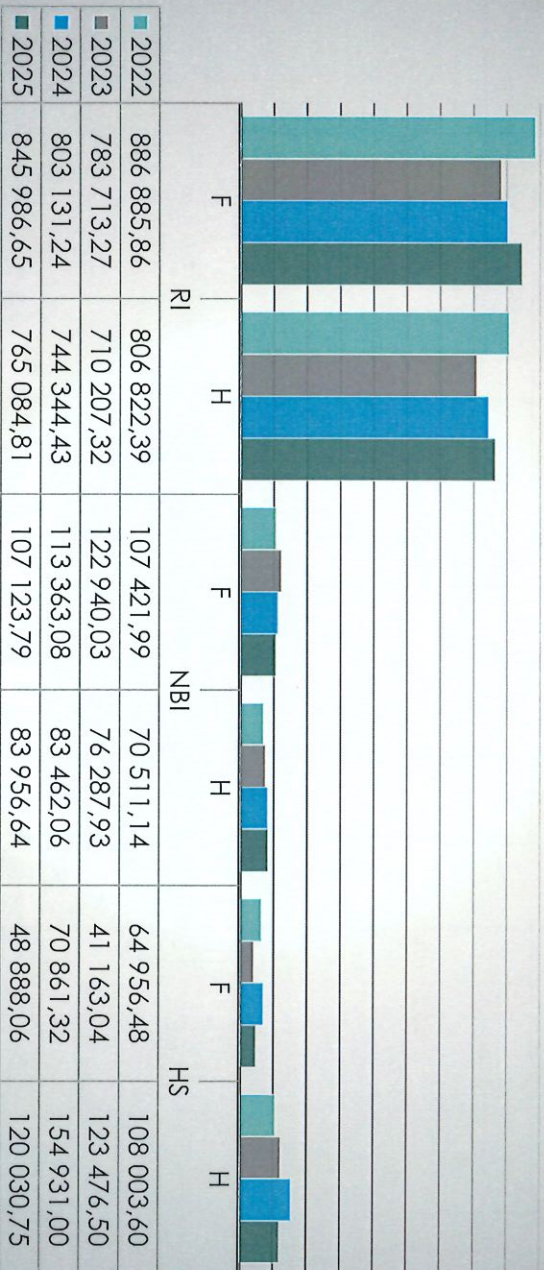
CATEGORIE	Total	Femmes			Hommes		
		Nombre d'avancements	%	Total	Nombre d'avancements	%	
Cat A	4	4	100%	0	0		
Cat B	2	2	100%	2	2	100%	
Cat C	12	12	100%	8	8	100%	
Ensemble	18	18	100%	10	10	100%	

LA CARRIÈRE

PARCOURS PROFESSIONNELS - PROMOTION INTERNE

CATEGORIE	Femmes			Hommes		
	Total	Nbre de promotion	%	Total	Nbre de promotion	%
Cat A	0	0	0%	1	1	100%
Cat B	0	0	0%	0	0	0%
Cat C	1	1	100%	1	1	100%
Ensemble	1	1	100%	2	2	100%

LA RÉMUNÉRATION



■ 2022 ■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

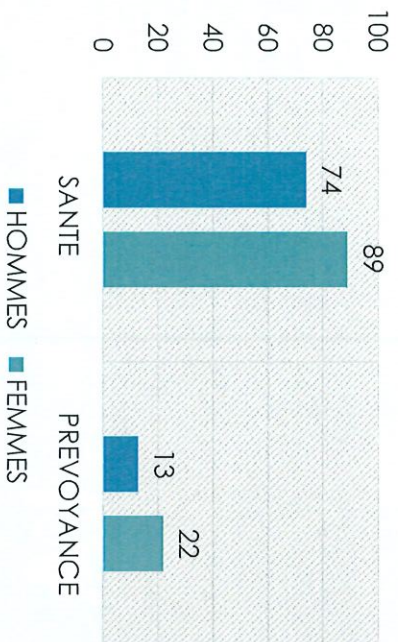
LA RÉMUNÉRATION

RÉMUNÉRATION HOMMES FEMMES

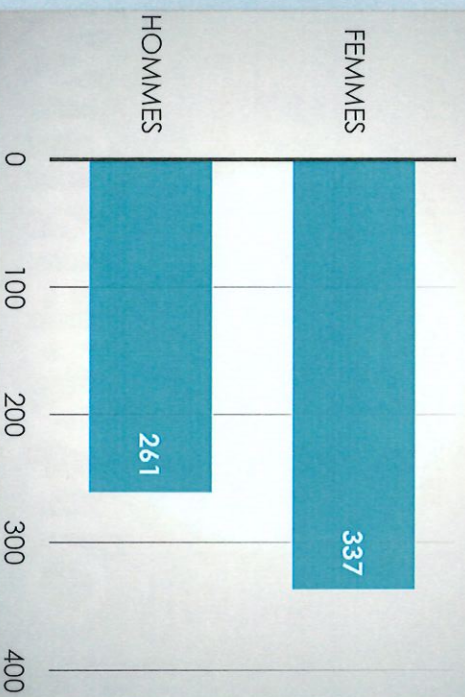


ACTION SOCIALE

Protection complémentaire



Tickets restaurant



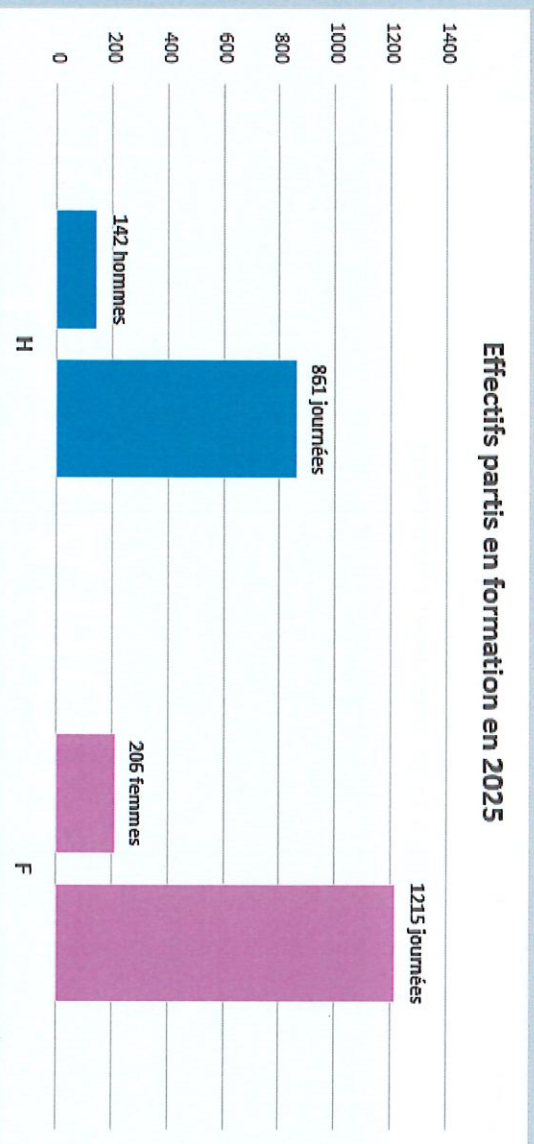
COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE



FORMATION

REPARTITION PAR JOUR DE FORMATION

Effectifs partis en formation en 2025



FORMATION

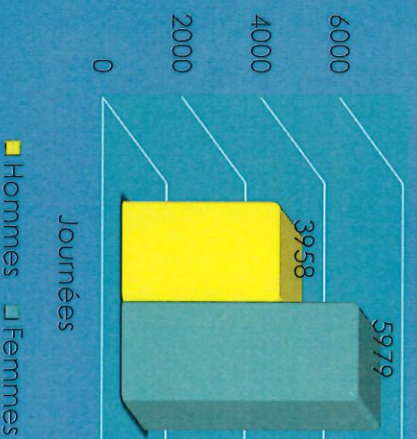
EVOLUTION COMPARATIVE 2021 à 2025

Evolution comparative 2021 à 2025



LES ABSENCES

REPARTITION PAR TYPE D'ABSENCES



	Nombre de fonctionnaires (titulaire et stagiaires)		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrêts	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	63	79	1659	2054	159	204
Pour accidents du travail imputables au service *	5	4	510	74	18	7
Pour accidents du travail imputables au trajet *	0	0	0	0	0	0
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel *	0	2	0	105	0	4
Pour longue maladie	4	5	927	922	10	7
Pour maladie de longue durée	2	6	722	1913	5	21
Pour disponibilité d'office	1	2	59	302		
Pour congé pathologique, maternité et adoption		3		434		5
Pour autorisation spéciale d'absence (garde d'enfant malade, mariage, décès, concours, fonctions électives, ...) ou formation particulière (ex : BAFA), hors motif syndical ou de représentation	32	59	61,565	175,707	44	98
Pour absences sans excuse	7	0	19,611	0	19	0
Total	114	160	3958,176	5979,707	255	346

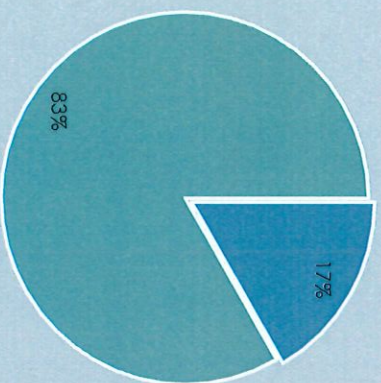
* Données susceptibles d'évoluer sous réserve des avis du Conseil Médical placé au Centre de Gestion de la Guadeloupe

BOETH * * Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

REPARTITION RQTH PAR CATEGORIE ET PAR STATUT

(Effectifs en nombre de personnes physiques rémunérées au 31/12/2025)

Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires			Contractuels permanents		Contractuels non permanents			TOTAL		TOTAL	
	Hommes	Femmes	H+F	Hommes	Femmes	H+F	Hommes	Femmes	H+F	Hommes		Femmes
Catégorie C	2	8	10	0	1	1	0	1	1	2	10	12



■ Hommes
■ Femmes

Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap =
nombre de bénéficiaires / effectif total rémunéré x 100

$$12 / 416 \times 100 = 2,88 \%$$

A - BILAN -
PERSPECTIVES RH

ACTIONS CONDUITES AU COURS DE L'ANNEE 2025

Révision des Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Le bilan des Lignes Directrices de Gestion met en évidence une mise en œuvre partielle des actions prévues. Si certaines avancées significatives ont été réalisées, plusieurs actions ont pris du retard en raison de contraintes organisationnelles techniques ou budgétaires. Ce bilan a été présenté aux membres du Comité Social Territorial (CST) ainsi qu'au Conseil municipal (CM).

Régime Indemnitare (RI)

La collectivité a mené un travail de modernisation de son régime indemnitare afin d'en améliorer la lisibilité, l'équité et l'attractivité. À ce titre, plusieurs évolutions ont été mises en œuvre :

- Mise en place du nouveau RI pour la filière police (01/01/2025)
- Revalorisations du plafond du complément indemnitare annuel
- Modification des dispositions d'attribution en cas d'absence pour raison de santé

Dispositifs de mutuelle santé et de prévoyance

Depuis le 1er janvier 2025, la collectivité a mis en place la mutuelle santé assortie d'une participation mensuelle forfaitaire de la part de l'employeur de 15 euros et la prévoyance à hauteur de 7 euros par agent.

Au 31/12/2025, 163 agents bénéficiaient la mutuelle santé et 35 de la prévoyance.

A - BILAN -
PERSPECTIVES RH

PROJETS RH A VENIR

Moderniser l'organisation du travail

La collectivité poursuit la sécurisation et l'harmonisation de son organisation afin de répondre aux exigences réglementaires et aux nouvelles attentes professionnelles. Il s'agit pour nous de :

- Finaliser la mise en œuvre des 1 607h
- Finaliser le déploiement du télétravail
- Finaliser, adopter et diffuser le règlement intérieur

Préparation des élections professionnelles

La préparation des élections professionnelles prévues le 10 décembre 2026 constitue un enjeu majeur pour le dialogue social au sein de la collectivité. Un travail d'organisation et d'accompagnement sera mené afin de garantir le bon déroulement de ce scrutin.

Bilan du plan de formation et élaboration du plan 2026/2030

Un bilan du plan de formation sera réalisé afin d'évaluer les actions menées. Ce travail permettra également d'engager l'élaboration du nouveau plan de formation pour la période 2026-2030, en cohérence avec les besoins des services et des agents.

Mise en place d'un atelier d'expérimentation : Sens au travail

Renforcement de la communication interne

Une attention particulière sera portée au renforcement de la communication interne afin de mieux informer les agents sur les dispositifs de mutuelle santé et de prévention proposés par la collectivité. L'objectif est d'encourager une plus large adhésion à ces dispositifs, contribuant ainsi à l'amélioration de la protection sociale des agents.



VILLE DU MOULE

RAPPORT

EGALITE FEMMES - HOMMES

2026

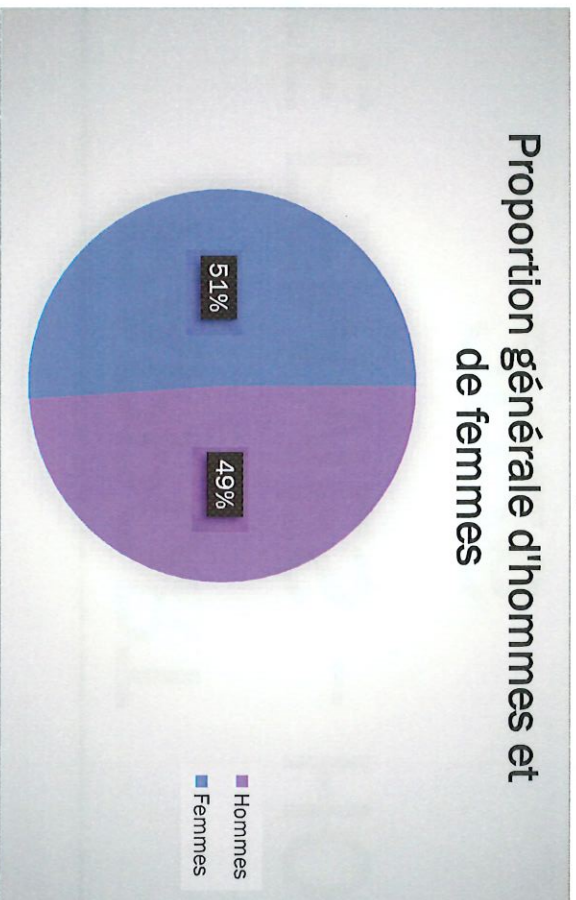
(sur données 2025)

II - EGALITE FEMMES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.

A-LES POLITIQUES CULTURELLES ET SPORTIVES

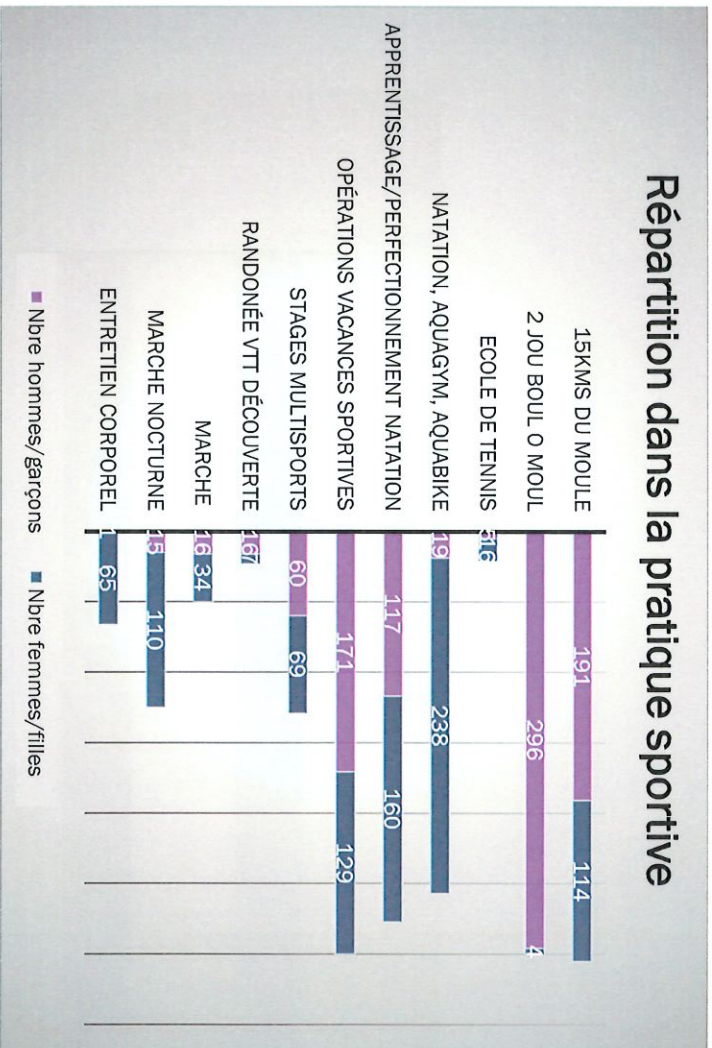
Les pratiques culturelles et sportives, sont des axes populaires de la politique publique. Elles fédèrent toutes les générations et permettent de mettre à profit son temps libre.

Répartition dans la pratique sportive :



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20260423-4DCM20260423-DE
Date de télétransmission : 04/05/2026
Date de réception préfecture : 04/05/2026

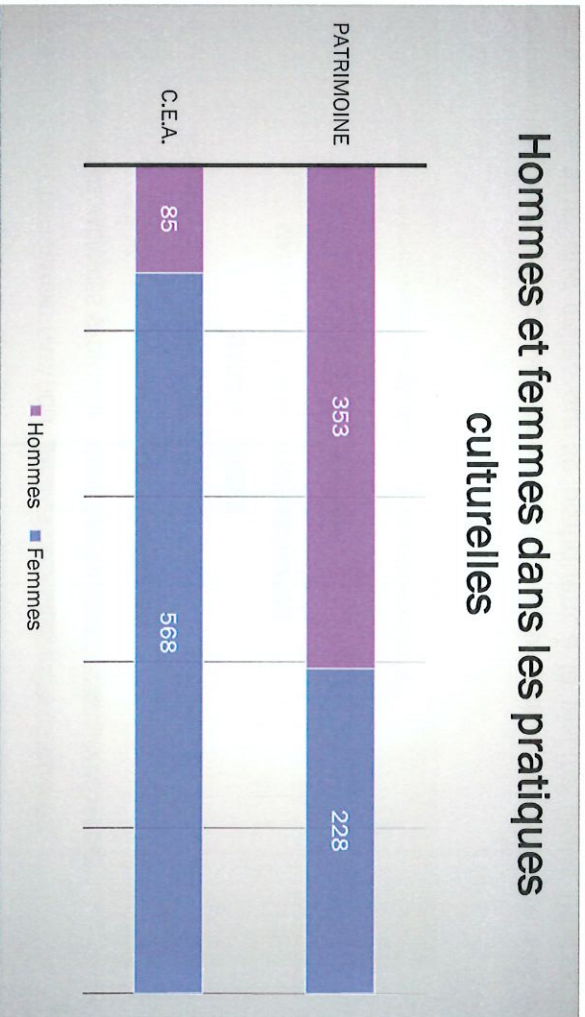
Détail par type d'activités :



Les pratiques sportives restent fortement genrées, avec une spécialisation féminine sur les activités de bien-être. Les activités d'entretien corporel (matin sport, marche nocturne) sont l'affaire des femmes ainsi que celles qui se pratiquent à la piscine (aqua fitness, aqua bike). Les hommes sont largement majoritaires dans les activités de compétition (football, course à pied) et la pratique de sport collectifs (cf. gymnase et stades). On peut faire ce constat également au niveau des enfants ; en effet, le nombre de filles inscrites à l'école de natation est bien plus important que celui de garçons. Concernant les activités à destination des enfants (stages sportifs), on peut dire qu'il y a, globalement, autant de filles que de garçons. « L'opération vacances sportives » fait exception, peut-être en raison de la diversité d'activités sportives proposées et du rythme assez soutenu, plus intéressant pour les garçons.

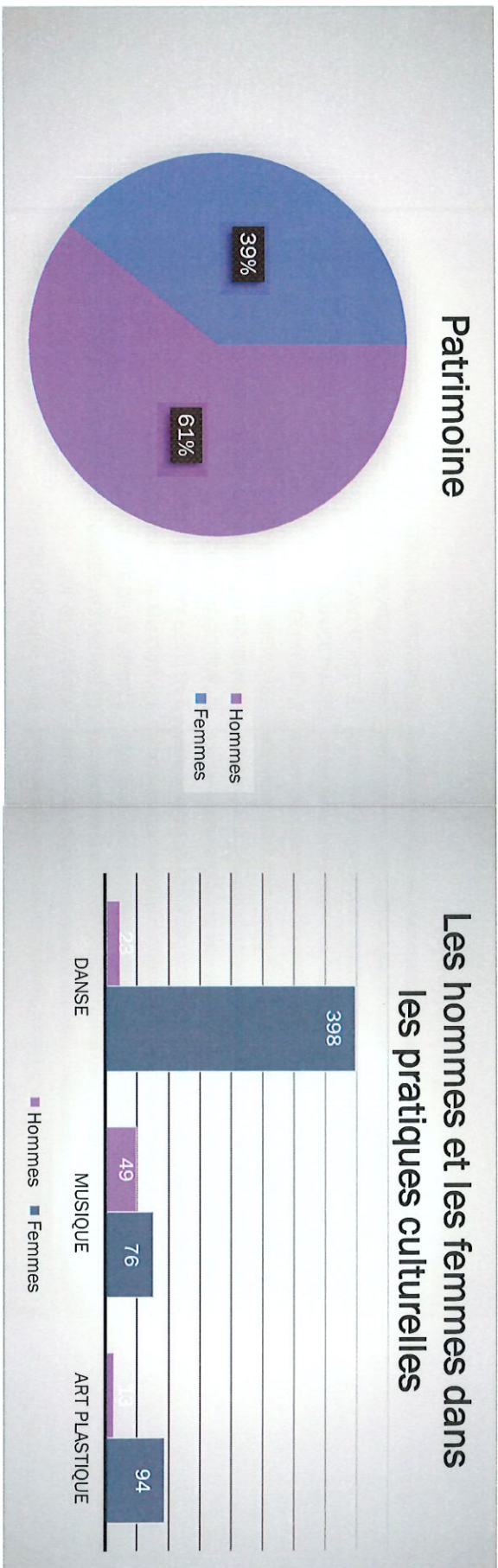
Répartition dans les activités culturelles :

Ci-après une vue d'ensemble par genre au titre des activités proposées par le service culturel (hors cinéma spectacles et médiathèque) :



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20260423-4DCM20260423-DE
Date de télétransmission : 04/05/2026
Date de réception préfecture : 04/05/2026

1- LES ACTIVITES DANS LE DETAIL :

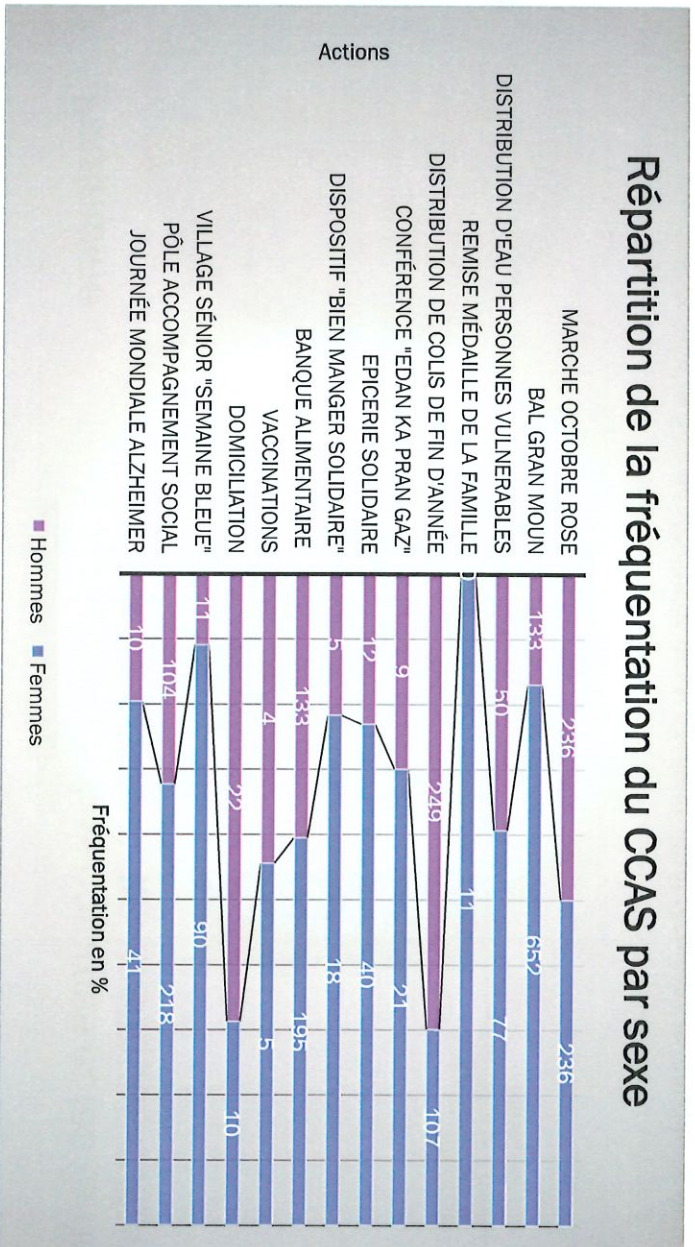


L'enjeu au sein des politiques culturelles et sportives est que ce type de répartition quasi égalitaire étant récurrent, le manque de mixité dans les pratiques sportives et culturelles pourrait freiner l'accès des femmes aux disciplines compétitives dans le sport et confirmer la prédominance féminine dans certaines pratiques culturelles ; peut-être qu'amener de la diversité dans les formats d'initiation sportive et les activités culturelles, serait un levier permettant d'inverser la tendance. Et compte tenu des chiffres du patrimoine pour cette année 2025, gageons que le label Ville d'Art et d'Histoire, confirme une évolution de la mixité autour des actions liées au Patrimoine.

B-LES POLITIQUES SOCIALES et JURIDIQUES

La politique sociale tend à réduire les inégalités en apportant un soutien aux plus démunis, en termes de démarches administratives par la Maison France Service ; d'aides financières et d'assistance sociale avec le Centre Communal d'Action Sociale ; mais également un accompagnement pour les droits de la prévention de la délinquance, matérialisé par des dispositifs comme le Point Justice.

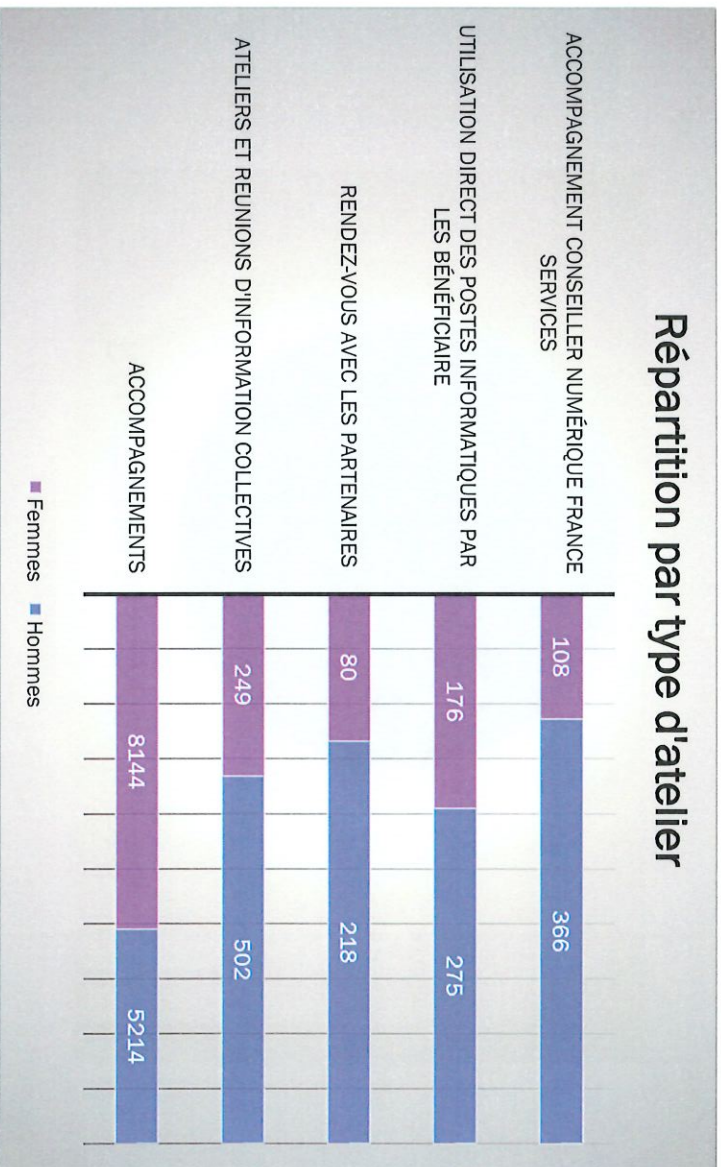
1- FREQUENTATION DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIAL :



2-FREQUENTATION DE LA MAISON FRANCE SERVICES :

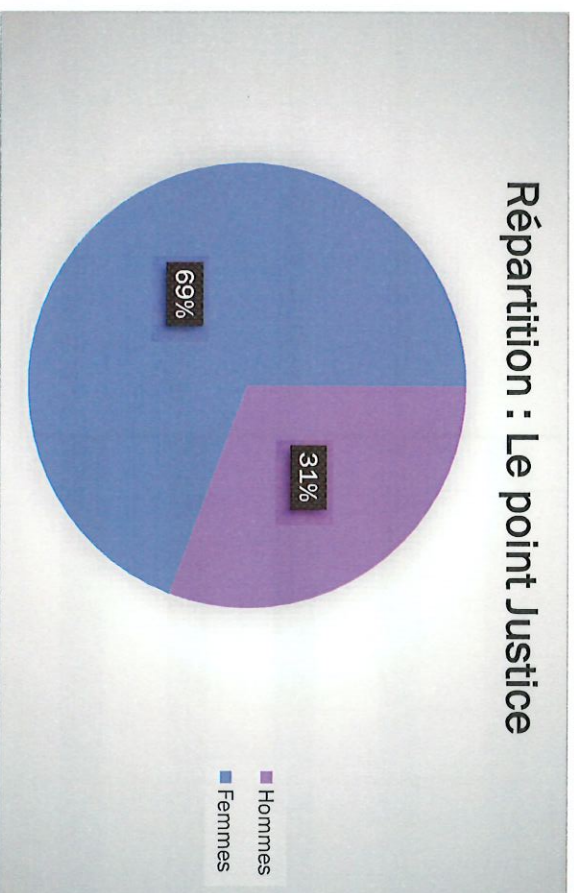
En 2025, la MFS du Moule a réalisé 13 358 accompagnements entre le 1er janvier et le 31 décembre, dont 62 % au bénéfice de femmes et 38 % d'hommes. La répartition femmes-hommes demeure globalement stable par rapport à 2024, où les femmes représentaient 61 % des accompagnements contre 39 % pour les hommes.

Ci-après, le détail par sexe, de la fréquentation hommes-femmes par ateliers et actions spécifiques menées par la MFS sur 2025 :



3 - LE POINT JUSTICE (PJ)

Entre 2024 et 2025, le nombre total de personnes reçues diminue légèrement (-5,2 %). Cette baisse concerne à la fois les femmes (-5,6 %) et les hommes (-5,2 %). La répartition par sexe demeure stable, avec environ 69 % de femmes et 31 % d'hommes sur les deux années. Le public féminin reste donc largement majoritaire, avec un ratio constant d'environ 2,25 femmes pour 1 homme. Les variations observées sont principalement liées à des fluctuations mensuelles, notamment une progression en début d'année 2025 et une diminution plus marquée au printemps et en fin d'année. Ce n'est pas nécessairement une inégalité... mais un écart de représentation. La répartition femmes / hommes demeure stable. La prédominance féminine pourrait traduire une plus forte sollicitation des femmes, ou des besoins spécifiques plus marqués.



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20260423-4DCM20260423-DE
Date de télétransmission : 04/05/2026
Date de réception préfecture : 04/05/2026

4 - OCCUPATION DOMANIALE

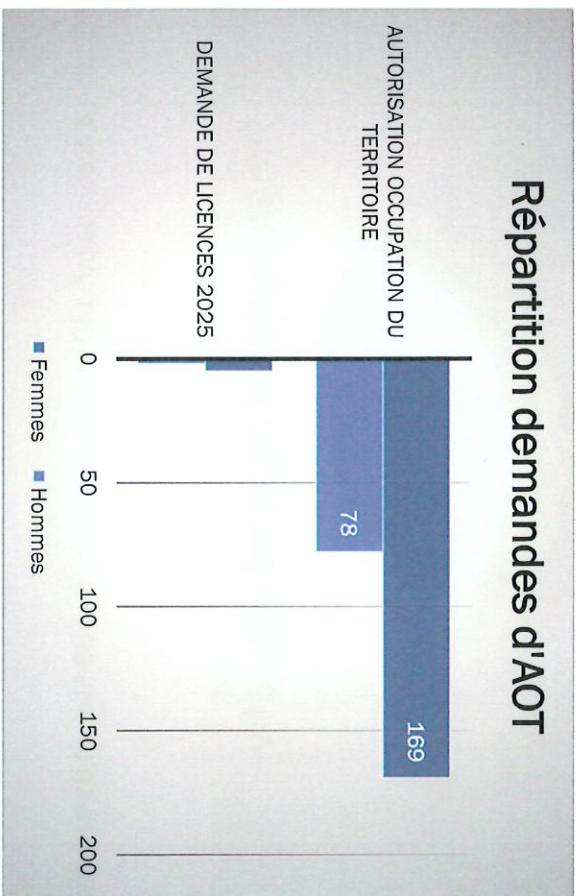
La diminution des demandes de licences et autres débits de boissons en 2025 par rapport à 2024 peut s'expliquer par plusieurs facteurs conjoints.

- D'une part, le contexte économique (hausse des charges, coûts d'exploitation, incertitudes économiques) peut avoir freiné les porteurs de projets, rendant l'ouverture ou la reprise d'un débit de boissons moins attractive.
- D'autre part, une offre déjà bien implantée sur le territoire communal en 2024 a pu limiter les nouvelles demandes en 2025, traduisant un phénomène de stabilisation du tissu commercial existant.

À l'inverse, les Autorisations d'Occupation Temporaire (AOT) connaissent une augmentation marquée en 2025, confirmant l'attrait pour des formes d'activités plus souples et moins engageantes, tant sur le plan administratif que financier.

Comme en 2024, ces autorisations sont majoritairement délivrées à des femmes, ce qui témoigne d'une dynamique entrepreneuriale féminine soutenue, notamment dans des activités indépendantes ou saisonnières, compatibles avec une gestion flexible du temps de travail.

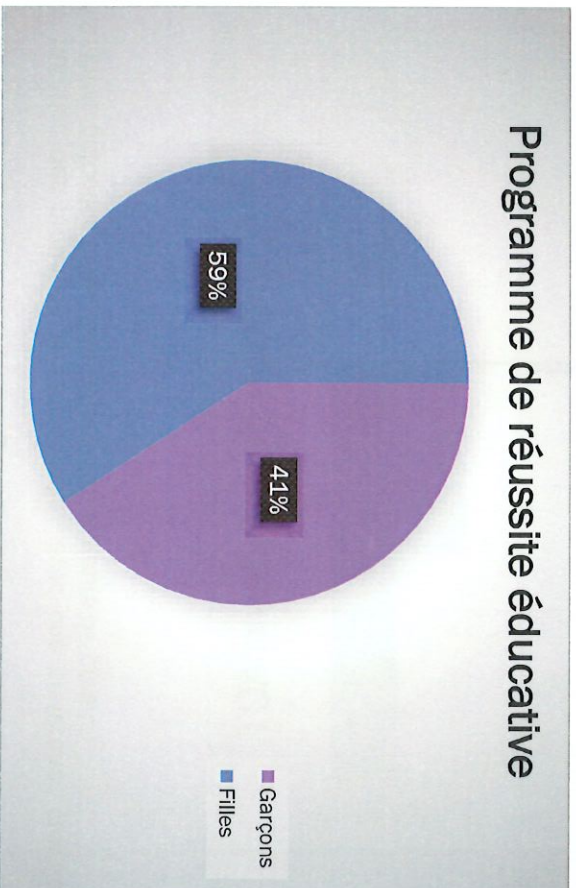
Cette évolution met en évidence une mutation des pratiques professionnelles, avec une préférence croissante pour des dispositifs temporaires ou modulables, répondant mieux aux contraintes économiques actuelles et aux aspirations des porteurs de projets.



6- LE PRE (Programme de réussite éducative)

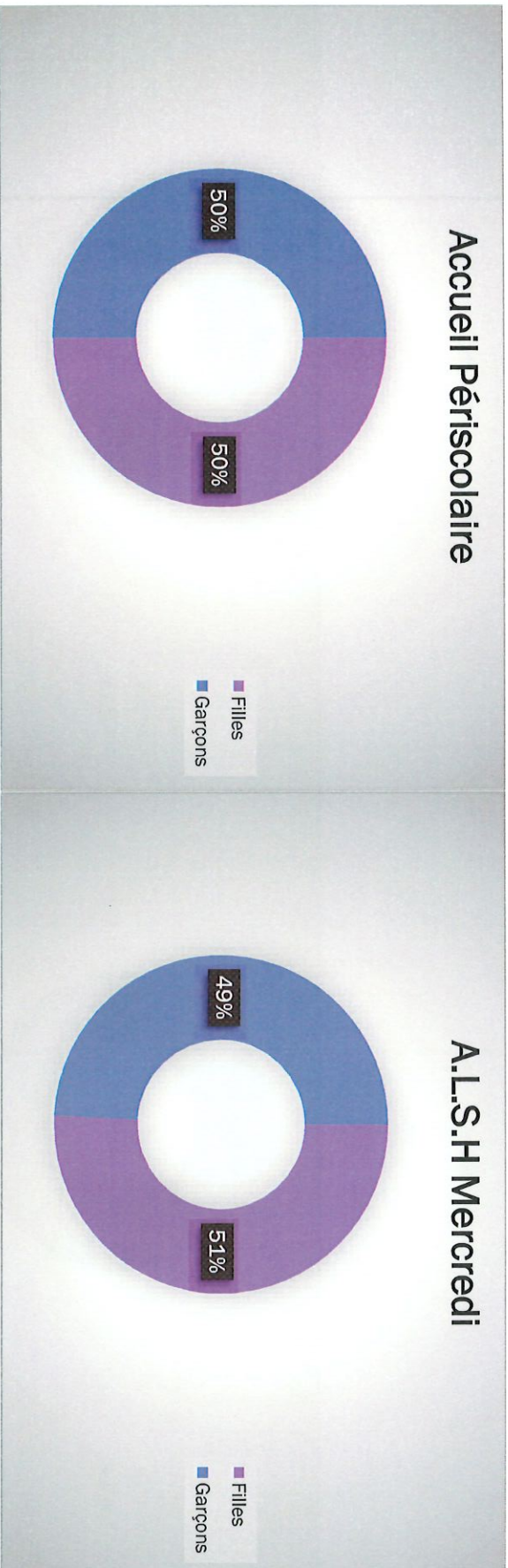
Le programme de réussite éducative (PRE) contribue à l'accompagnement éducatif et social des enfants et des jeunes qui connaissent des signes de fragilité liés à la scolarité, l'éducation, leur état de santé ou la situation sociale de leurs familles. Il s'avère que la tendance est inversée par rapport à l'an dernier avec une augmentation des filles au sein du programme.

En 2025, le Programme de Réussite Éducative a accompagné 149 enfants et jeunes, dont 88 filles et 61 garçons. Cette répartition témoigne d'une présence plus importante des filles au sein du dispositif.



C-LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

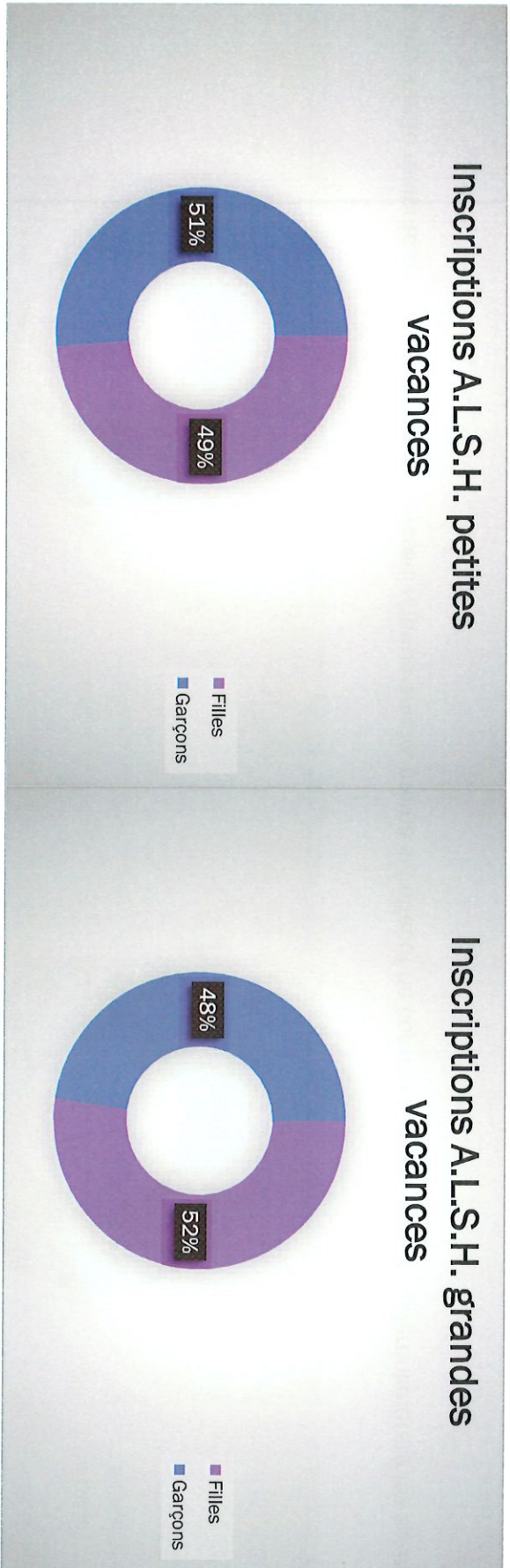
a) Accueil Péricolaire et Accueil de Loisirs du Mercredi



Une plus importante majorité de filles inscrites le mercredi chaque année, même si l'effectif ne connaît pas une grande différence entre les sexes.

b) Accueil de Loisirs petites et grande vacances :

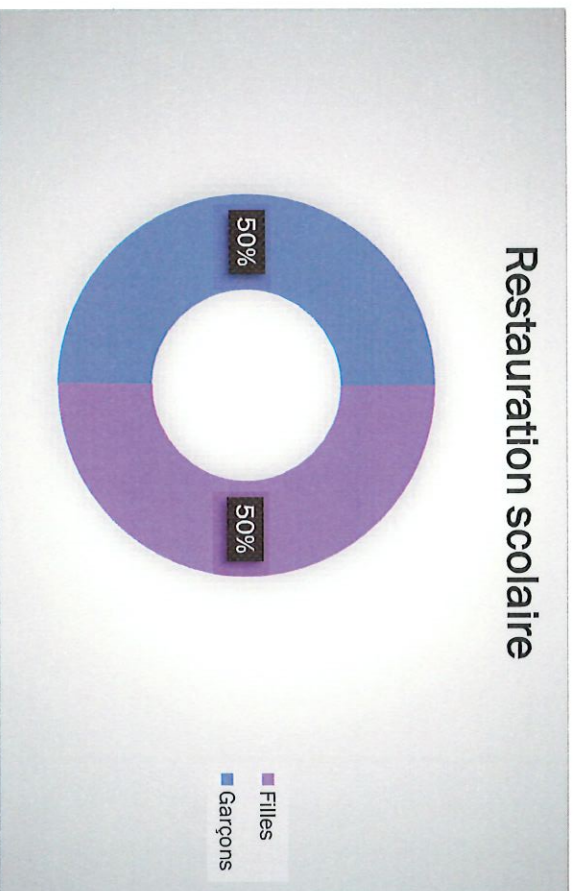
Concernant les inscriptions pour les vacances, on observe que les garçons sont majoritairement inscrits aux petites vacances par rapport aux filles pour, tendance infirmée pour les inscriptions durant les grandes vacances. Les politiques éducatives montrent une quasi-parité, avec toutefois une progression récente de la fréquentation masculine sur les temps de loisirs.



Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20260423-4DCM20260423-DE
Date de télétransmission : 04/05/2026
Date de réception préfecture : 04/05/2026

c) Restauration scolaire :

Nous pouvons constater à l'instar de l'accueil périscolaire, une parfaite mixité.



Cela fait 2 ans que l'attention est portée sur les dispositifs (périscolaires, accueils de loisirs, cantine) dont bénéficient les enfants. Le constat est qu'au fil des rapports annuels, nous avons un nombre quasiment égal de filles et de garçons, avec un nombre de filles légèrement plus élevé. Toutefois, depuis 2024 on observe une hausse des inscriptions de garçons aux accueils de loisirs pour les petites et les grandes vacances.

En conclusion de ce rapport, il est évident que les prochains axes de travail dans le cadre des fiches du plan pluriannuel d'action visant à favoriser la mixité nous retiendront :

- 1 Développer la mixité au sein des pratiques sportives et culturelles,
- 2 Renforcer la communication auprès des publics masculins,

Accusé de réception en préfecture
971-219711173-20260423-4DCM20260423-DE
Date de télétransmission : 04/05/2026
Date de réception préfecture : 04/05/2026