



# RAPPORT 2021 ET PLAN D' ACTIONS TRIENNAL ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



## Table des matières

<b>I. RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES</b> .....	<b>4</b>
<b>1. LES INDICATEURS NATIONAUX</b> .....	<b>4</b>
1.1. Les effectifs de la Fonction Publique .....	4
1.2. Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale .....	5
1.2.1. Les effectifs genrés par statut .....	6
1.2.2. Les effectifs genrés par catégorie socio professionnelle .....	7
1.2.3. Les effectifs genrés par filière hiérarchique .....	9
1.3. Les âges .....	10
1.4. Le temps de travail (temps complet et temps partiel) .....	11
1.5. La rémunération .....	13
<b>2. LES INDICATEURS LOCAUX</b> .....	<b>15</b>
2.1. Les effectifs intercommunaux .....	15
2.1.1. Effectifs genrés par statut .....	17
2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie .....	18
2.1.3. Effectifs permanents genrés par filière .....	19
2.2. Les âges des agents permanents .....	20
2.3. Les emplois de direction ou postes à responsabilité .....	22
2.4. Le temps de travail .....	23
2.4.1. La rémunération .....	25
2.4.2. Le régime indemnitaire .....	29
2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires .....	31
2.5. Actions et dialogue sociale .....	32
2.6. La valorisation des parcours professionnels .....	33
2.6.1. Promotion interne .....	33
2.6.2. Avancement de grade .....	33
2.6.3. Avancement d'échelon .....	34
2.7. Absentéisme .....	34
2.8. Formation .....	36
<b>II. PLAN D' ACTIONS (2021 – 2023)</b> .....	<b>38</b>

## PREAMBULE

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale précise que « L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes ».

Ainsi la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit, dans son article 1<sup>er</sup>, que « L'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée ».

Ce rapport doit, dans le cadre Rapport Social Unique (RSU), être présenté chaque année devant les comités techniques des collectivités. Équivalent du rapport de situation comparée dans le secteur privé, il comprend notamment des données ressources humaines relatives aux conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

La Communauté de Communes du Haut Val d'Oise s'est engagée dès 2017, dans la production d'un rapport annuel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2020, elle complète son action par la formalisation d'un plan d'actions triennal.

# I. RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES

Compte tenu de la profusion des publications, des sources émises par les différents ministères et organismes, il est difficile pour les collectivités de s'appuyer sur des données datées et comparables par strate, qui permettraient une analyse et une interprétation fine des indicateurs.

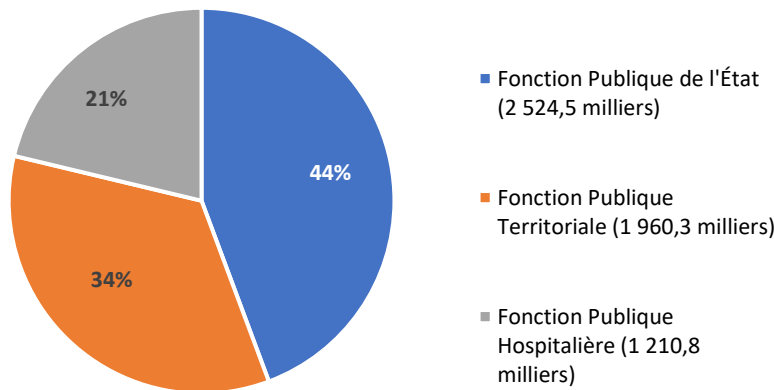
A ce titre il est précisé que les chiffres nationaux présentés dans ce rapport proviennent de différentes sources documentaires et sont principalement issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique publié en 2021 par le ministère de la transformation et de la fonction publiques.

Ces données sont ensuite enrichies des éléments du Rapport Social Unique (RSU) 2020 de notre collectivité (présenté en Conseil Communautaire le 6 décembre 2021), ainsi que de données issues d'un échantillon de 107 Communauté de Communes de même strate employant entre 20 et 40 agents fourni par le CIG de la Grande Couronne.

## 1. LES INDICATEURS NATIONAUX

### 1.1. Les effectifs de la Fonction Publique

Répartition des effectifs dans la fonction publique par versant en 2020 (en %)



La fonction publique comptait au 31 décembre 20 un total de 5,6957 millions d'agents, dont 2,5245 millions pour la fonction publique d'Etat, (soit 44 % de l'emploi public), 1,9603 pour la fonction publique territoriale (soit 34 % de l'emploi public), et 1,2108 pour la fonction publique hospitalière (soit 21 % de l'emploi public).

Fonction publique	2020 (en milliers)				Ensemble
	Fonctionnaires et militaires	Contractuels (hors contrats aidés)	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres catégories et statuts <sup>1</sup>	
Fonction Publique de l'État (FPE)	1 844,1	503,4	3,2	173,9	2 524,5
Fonction Publique Territoriale (FPT)	1 455,6	419,9	28,5	56,3	1 960,3
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	806,7	271,8	3,8	128,4	1 210,8
<b>Ensemble</b>	<b>4 106,4</b>	<b>1 195,1</b>	<b>35,5</b>	<b>358,6</b>	<b>5 695,7</b>

Source nationale : données Insee, Siasp au 31/12/2020

## 1.2. Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale

Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale ont progressé, de façon globale, de 4,17% entre 2011 et 2020 et les communes représentent pour l'année 2020 à elles seules, 77 % des effectifs de la FPT.

Fonction publique territoriale (FPT) (en milliers)	2011					
	Fonctionnaires et militaires	Contractuels (hors contrats aidés)	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres catégories et statuts <sup>1</sup>	Ensemble	%
	1 409,9	359,5	51,2	61,3	1 881,8	100%
Régions	69,3	10,4	0,5	0,4	80,5	4%
Départements	281,6	40,4	5,0	36,1	363,2	19%
Secteur communal*	1 059,0	308,7	45,7	24,7	1 438,1	76%

\*Y compris OPHLM, caisses de crédit municipal, régies et EPA locaux.

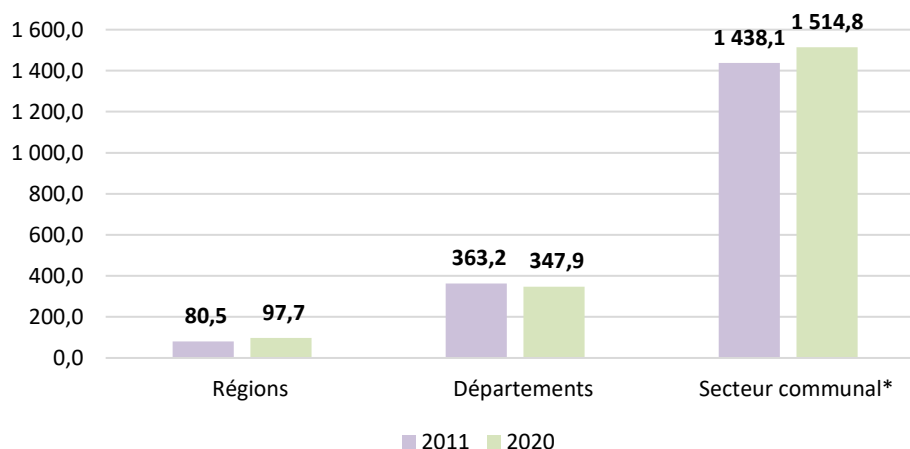
Source nationale : données Insee, Siasp au 31/12/2020

Fonction publique territoriale (FPT) (en milliers)	2020					
	Fonctionnaires et militaires	Contractuels (hors contrats aidés)	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres catégories et statuts <sup>1</sup>	Ensemble	%
	1 455,6	419,9	28,5	56,3	1 960,3	100%
Régions	79,7	15,9	0,7	1,3	97,7	5%
Départements	268,8	42,9	2,2	34,0	347,9	18%
Secteur communal*	1 107,1	361,1	25,5	21,0	1 514,8	77%

\*Y compris OPHLM, caisses de crédit municipal, régies et EPA locaux.

Source nationale : données Insee, Siasp au 31/12/2020

Evolution des effectifs de la fonction publique territoriale de 2011 par rapport à 2020 (en milliers)



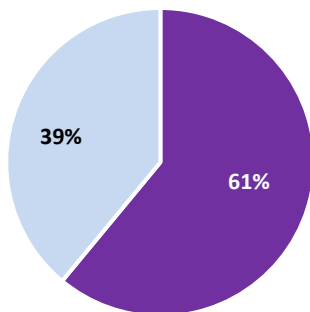
On constate que ce sont les régions qui ont la plus grande évolution d'effectifs entre 2011 et 2020 avec une augmentation de 21 %, le secteur communal dont dépend la CCHVO a une augmentation de 5 %. Les effectifs du département tendent vers une diminution (-4 %).

En 2018, au sein de la Fonction Publique, les femmes représentent 62% des agents dont 56% dans la fonction publique d'État, 61% dans la fonction publique territoriale et 78% dans la fonction publique hospitalière. Cette féminisation est d'autant plus notable quand on constate que les femmes ne représentent que 46% des salariés dans le secteur privé.

Si le taux de féminisation varie selon les fonctions publiques, c'est aussi le cas selon les employeurs au sein de la Fonction Publique Territoriale.

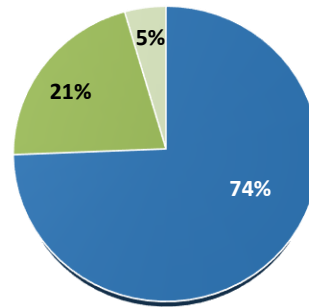
### 1.2.1. Les effectifs genrés par statut

Répartition genrée des agents de la FPT en 2020 (en %)



■ Femmes ■ Hommes

Répartition par statut des agents de la FPT en 2020 (en %)

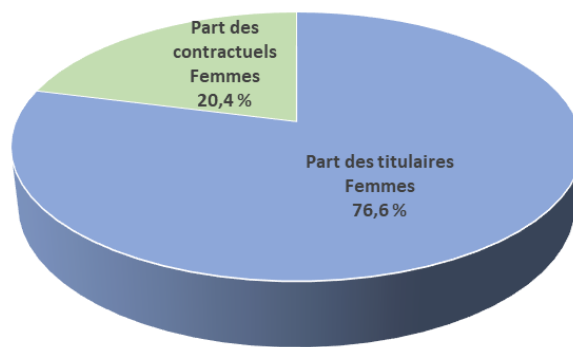


■ Titulaires ■ Contractuels ■ Autres

Parmi les 1,9 millions d'agents territoriaux, 1 455,6 sont des fonctionnaires (74% du total), 419,9 sont des contractuels (21% du total) et 84,8 (5% du total) relèvent d'autres statuts (assistantes maternelles, apprentis, collaborateurs de cabinet), dont 28,5 agents en contrats aidés.

### Une forte féminisation de la fonction publique territoriale

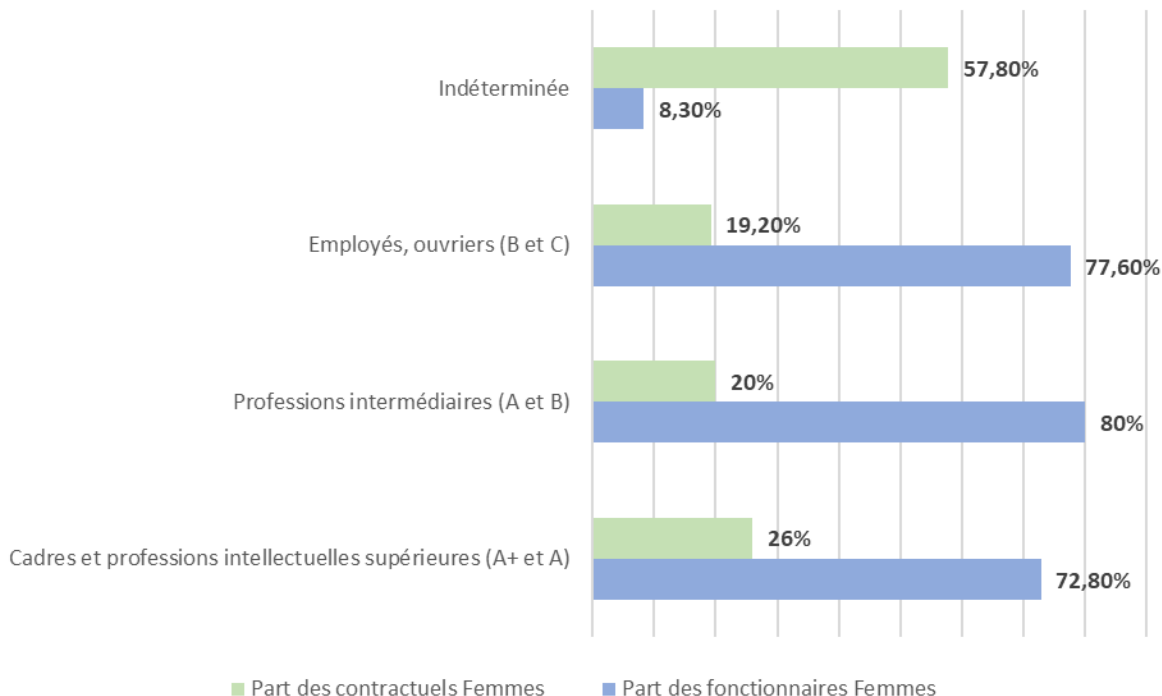
Part des Femmes dans la FPT par statuts en 2018 (%)



■ Part des titulaires Femmes 76,6 % ■ Part des contractuels Femmes 20,4 %

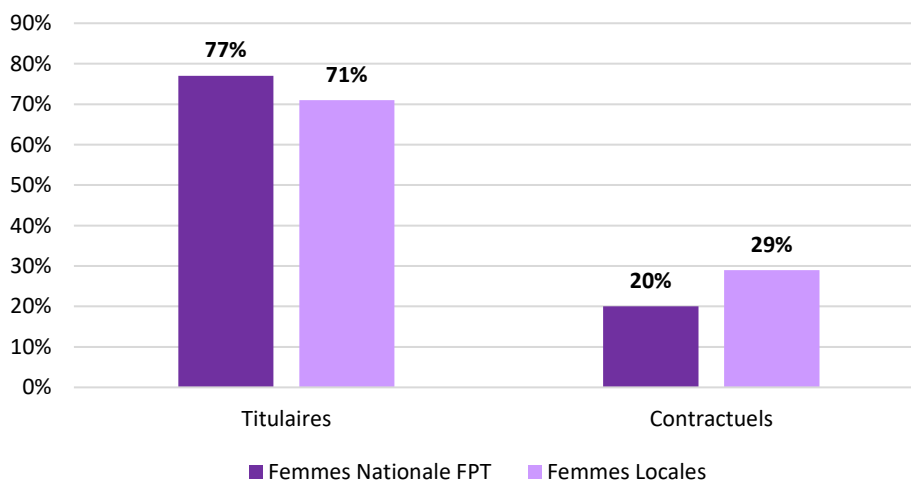
## 1.2.2. Les effectifs genrés par catégorie socio professionnelle

**Part des Femmes dans la FPT par typologies d'emploi et de statuts en 2018 (%)**



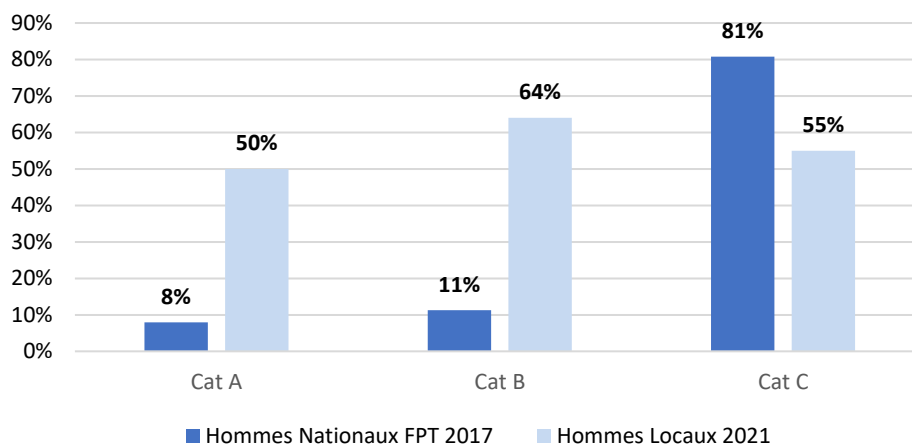
**Une plus grande précarité des femmes, 29% de femmes contractuelles au sein de la collectivité contre 20% au sein de la fonction publique territoriale.**

**Taux de féminisation par statut national 2017 et local 2021**



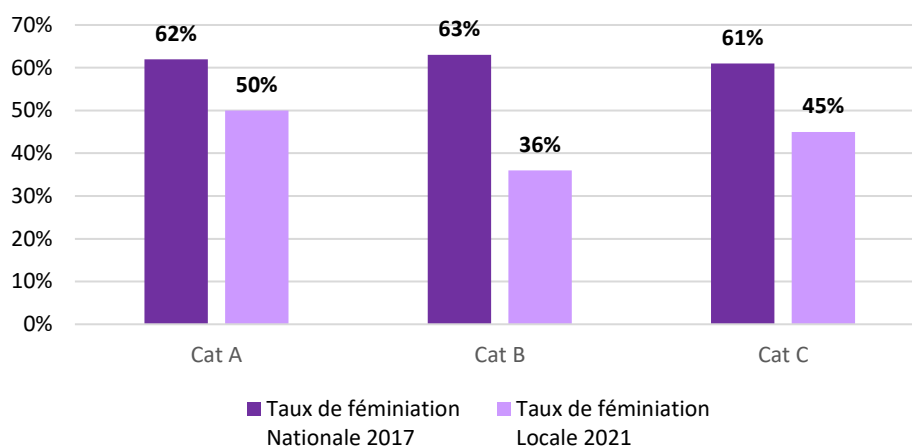
Source nationale : Rapport annuel 2020 (p97) sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017)

### Effectifs nationaux de 2017 et locaux de 2021 des hommes par catégorie



Source nationale : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017)  
Source locale : Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2020

### Effectifs nationaux de 2017 et locaux 2021 des femmes par catégorie



Source nationale : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017)

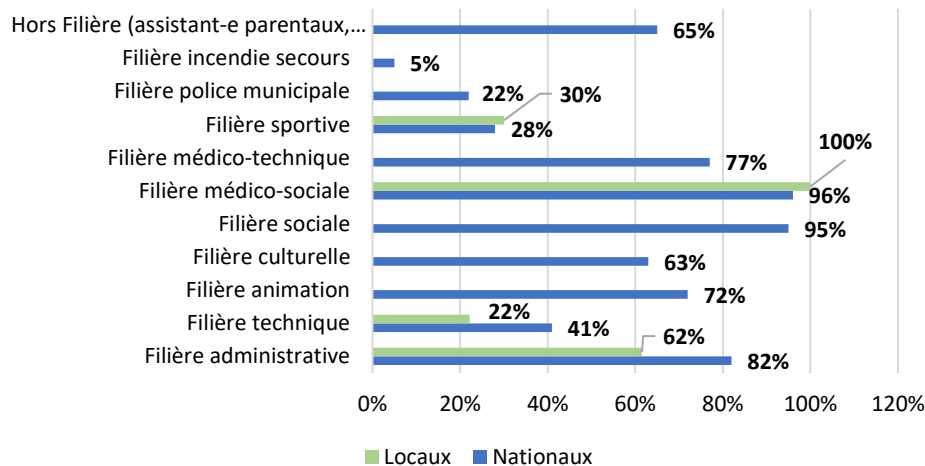


### 1.2.3. Les effectifs genrés par filière hiérarchique

La répartition des femmes et des hommes dans les métiers de la fonction publique et notamment au sein de la fonction publique territoriale est encore très liée aux représentations du rôle social, aux femmes des filières administratives et aux hommes des filières techniques.

La filière sportive étant quant à elle la plus représentative de la mixité.

**Part des femmes (taux nationaux 2017 et locaux 2021)**



Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique édition 2021

### Une faible mixité des filières et des métiers

Une étude ministérielle menée en 2013 par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) a montré que les secteurs d'activité et les métiers restaient peu mixtes. Ainsi, secteurs public et privé confondus :

- 50% des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 12 des 87 familles professionnelles (contre 20 familles pour les hommes). Ainsi, les femmes représentent 87,70% des infirmiers, 97,70% des aides à domicile ou assistantes parentales et 76% des employés administratifs.
- Du côté des hommes, la répartition est plus dispersée, les 10 professions les plus masculinisées n'employant que 31% d'entre eux. Cependant, certaines professions demeurent largement exercées par des hommes : conduite de véhicules (près de 90% d'hommes), armée, policiers ou pompiers (environ 75% d'hommes) par exemple. Seuls 15% des travailleuses et travailleurs appartiennent à une famille professionnelle mixte, c'est à dire comptant entre 40 et 60% de femmes.

Selon la DARES, il faudrait aujourd'hui qu'un peu plus de la moitié des personnes en poste changent de métier pour aboutir à une répartition égalitaire des femmes et des hommes dans les différents métiers.

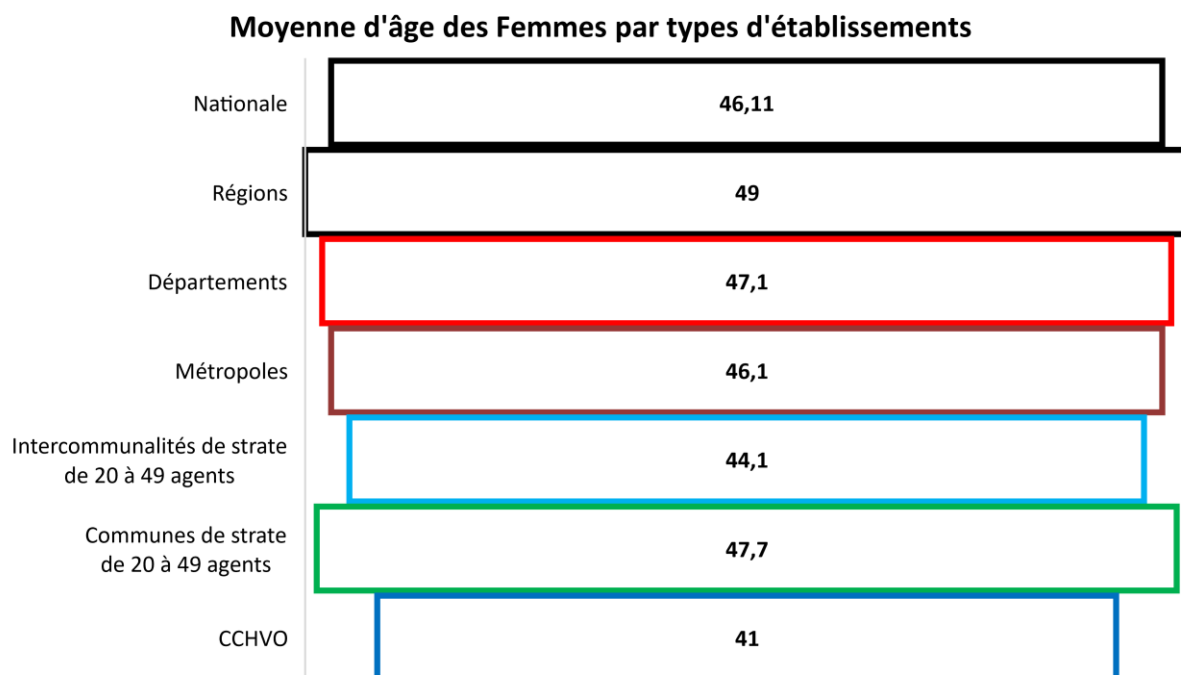
Or, la fonction publique territoriale est fortement marquée par cette faible mixité. Ainsi les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96%. Les effectifs de la filière administrative sont eux aussi à 82% féminins. À l'inverse, le taux de féminisation est faible dans la filière incendie et secours, police municipale et sportive. Par ailleurs, si la filière technique compte 41% de femmes, cela est notamment dû au fait que les agentes d'entretien, très majoritairement des femmes, sont intégrées à cette filière.

Ainsi les métiers tels qu'agent·(e) spécialisé·(e) des écoles maternelles, auxiliaire de puériculture ou éducateurs et éducatrices de jeunes enfants comptent plus de 95% de femmes. À l'inverse, les métiers de maintenance des bâtiments, de jardinage ou d'exploitation et d'entretien de la voirie comptent plus de 90% d'hommes.

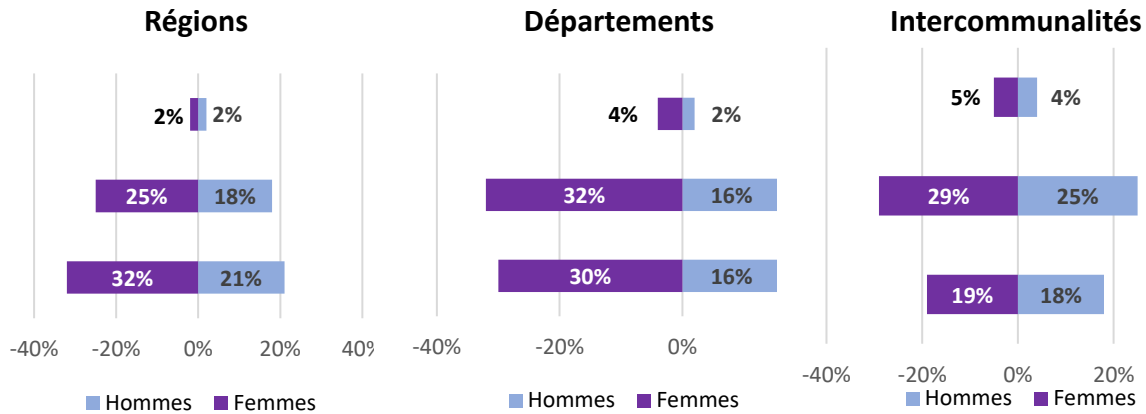
Outre le taux de féminisation, il est intéressant de regarder comment se répartissent les femmes et les hommes entre les différentes filières. Ainsi près de sept hommes sur dix travaillant dans la fonction publique territoriale appartiennent à la filière technique (68,40%). Les femmes se répartissent quant à elles dans trois filières principales : la filière administrative (30% des femmes travaillent dans la fonction publique territoriale), technique (30%) et sociale (14%).

### 1.3. Les âges

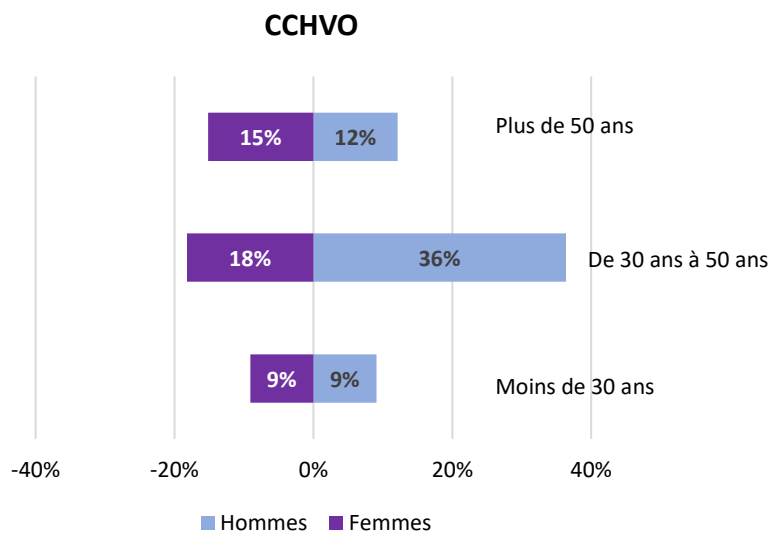
La moyenne d'âge nationale est de 46 ans et 11 mois. Des disparités sont visibles entre les différents types de collectivités, en particulier entre les communes (où l'âge moyen des agents est plus élevé) et les intercommunalités.



Source nationale : 10 Groupes d'indicateurs « repères » FNCDG – édition 2021 (données du bilan sociale au 31/12/2019)



Source nationale : 10 Groupes d'indicateurs « repères » FNCDG – édition 2021 (données du bilan sociale au 31/12/2019)



Ces pyramides des âges mettent en évidence le phénomène de vieillissement des agents territoriaux. La part des agents de 30 ans à 50 ans reste la tranche d'âge la plus élevée dans la plupart des strates y compris à la CCHVO.

#### 1.4. Le temps de travail (temps complet et temps partiel)

Effectifs physiques des agents de la fonction publique territoriale par statut, sexe, et quotité de temps de travail au 31 décembre 2016 :

	Total Effectifs	< 50 % et quotité indéterminée	50,00%	60,00%	70,00%	80,00%	90,00%	Effectifs à temps partiel	Part des agents à temps partiel (en %)
<b>Fonctionnaires</b>	<b>1 469 265</b>	<b>20 989</b>	<b>35 577</b>	<b>30 633</b>	<b>30 028</b>	<b>115 307</b>	<b>64 222</b>	<b>296 756</b>	<b>20,20%</b>
Femmes	863 910	16 010	27 299	23 353	23 938	104 489	59 068	254 157	29,40%
Hommes	605 355	4 979	8 278	7 280	6 090	10 818	5 154	42 599	7,00%
<b>Contractuels</b>	<b>356 806</b>	<b>66 892</b>	<b>29 794</b>	<b>22 997</b>	<b>21 006</b>	<b>22 078</b>	<b>14 762</b>	<b>177 529</b>	<b>49,80%</b>
Femmes	240 684	48 543	23 019	17 832	16 578	18 308	11 942	136 222	56,60%
Hommes	116 122	18 349	6 775	5 165	4 428	3 770	2 820	41 307	35,60%
<b>Autres catégories et statuts(*)</b>	<b>59 749</b>	<b>3 550</b>	<b>3 110</b>	<b>5 138</b>	<b>4 678</b>	<b>3 003</b>	<b>1 525</b>	<b>21 004</b>	<b>35,20%</b>
Femmes	50 512	2 560	2 218	4 027	3 734	2 562	1 361	16 462	32,60%
Hommes	9 237	990	892	1 111	944	441	164	4 542	49,20%

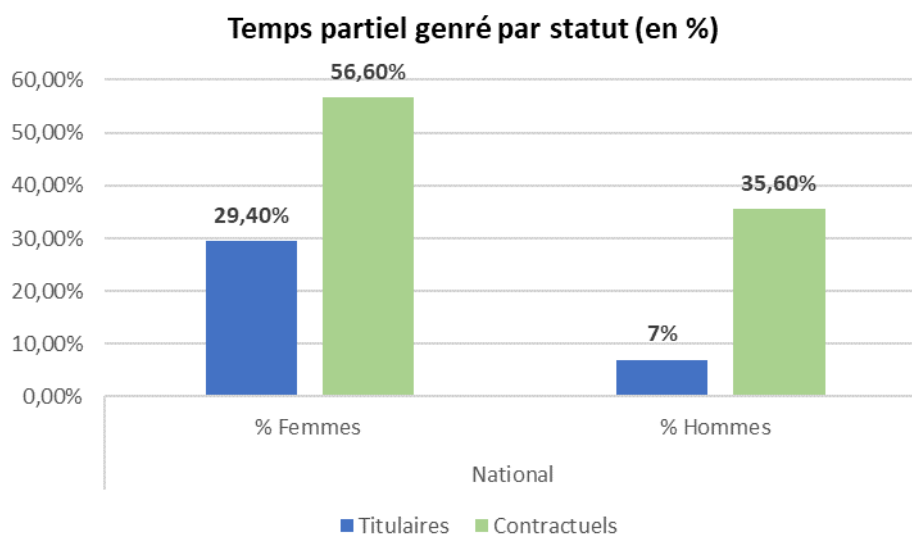
Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(\*) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des assistants maternels et familiaux dans la FPT

Source nationale : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2018 p202 (données Insee au 31/12/2016)

	Total fonctionnaires	Fonctionnaires à temps partiel	Part des fonctionnaires à temps partiel (en %)
<b>Femmes</b>			
Catégorie A	86 879	19 285	22,20%
Catégorie B	141 966	39 254	27,70%
Catégorie C	634 460	195 331	30,80%
Catégorie indéterminée	605	287	47,40%
<b>Total</b>	<b>863 910</b>	<b>254 157</b>	<b>29,40%</b>
<b>Hommes</b>			
Catégorie A	50 556	2 921	5,80%
Catégorie B	78 436	7 456	9,50%
Catégorie C	476 084	32 144	6,80%
Catégorie indéterminée	279	78	28,00%
<b>Total</b>	<b>605 355</b>	<b>42 599</b>	<b>7,00%</b>

Source nationale : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2018



Source nationale : Rapport sur l'égalité professionnelle dans FPT de 2018

Au 31 décembre 2016, selon le rapport sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale de 2018, 29,40% des femmes titulaires dans la fonction publique territoriale et 56,60% des femmes contractuels travaillaient à temps partiel, contre 7% des hommes titulaires et 35,60% des hommes contractuels.

Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 6 % des hommes.

Ce « temps partiel » prend en compte les agents qui occupent un poste à temps complet mais qui sont à temps partiel de droit (par exemple dans le cadre d'un congé parental) ou sur autorisation (par exemple pour convenance personnelle) mais comptabilise aussi les agents qui sont sur un poste créé à temps non complet. Dans les deux premiers cas, on pourra parler de temps partiel choisi mais dans le dernier, il peut s'agir de temps partiel subi.



On distingue usuellement les fonctionnaires à temps non complet (emplois permanents à temps non complet dont la durée est fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de la collectivité) des fonctionnaires nommés à temps complet mais autorisés à travailler à temps partiel, de droit ou en fonction des nécessités du service selon les cas, pour une durée limitée.

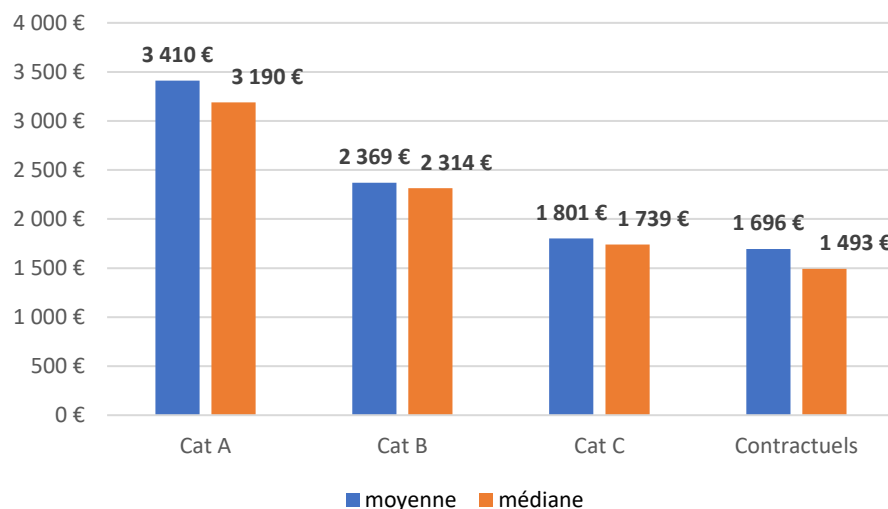
L'existence de postes à temps non complet est variable selon la nature et la taille de la collectivité.

## 1.5. La rémunération

### Les salaires nets moyens en 2018 en ETP dans la Fonction Publique Territoriale par catégorie

FPT	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Ensemble	100,00	1 963	1 777	1 370	1 535	2 161	2 745
<b>Fonctionnaires</b>	<b>79,60</b>	<b>2 040</b>	<b>1 852</b>	<b>1 470</b>	<b>1 619</b>	<b>2 237</b>	<b>2 807</b>
dont catégorie A	7,60	3 410	3 190	2 340	2 702	3 883	4 719
dont catégorie B	12,00	2 369	2 314	1 824	2 034	2 621	2 942
dont catégorie C	59,90	1 801	1 739	1 438	1 565	1 967	2 237
<b>Contractuels</b>	<b>18,30</b>	<b>1 696</b>	<b>1 493</b>	<b>1 259</b>	<b>1 353</b>	<b>1 740</b>	<b>2 326</b>
<b>Autres catégories et statuts</b>	<b>0,10</b>	<b>3 652</b>	<b>3 400</b>	<b>2 163</b>	<b>2 638</b>	<b>4 313</b>	<b>5 546</b>
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,00	1 978	1 788	1 392	1 549	2 173	2 758
<b>Bénéficiaires de contrats aidés</b>	<b>2,00</b>	<b>1 230</b>	<b>1 206</b>	<b>1 144</b>	<b>1 202</b>	<b>1 249</b>	<b>1 328</b>

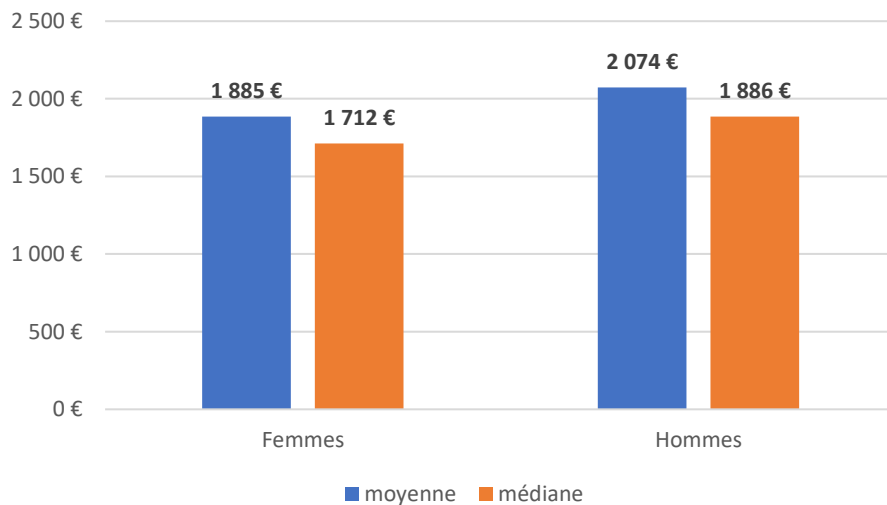
### Rémunération nette moyenne et médiane de 2018 dans la FPT par catégorie



### Les salaires nets moyens en 2018 Femmes / Hommes en ETP dans la Fonction Publique Territoriale

FPT	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Femmes	58,80	1 885	1 712	1 355	1 502	2 053	2 623
Hommes	41,20	2 074	1 886	1 403	1 603	2 292	2 912

### Rémunération nette moyenne et médiane de 2018 générée



### Les salaires nets moyens en 2018 par tranche d'âge en ETP dans la Fonction Publique Territoriale

FPT	Structure des effectifs utilisés pour le calcul des salaires (en %)	Salaire moyen	Salaire médian	1er décile	1er quartile	3ème quartile	9ème décile
Moins de 30 ans	9,60	1 520	1 468	1 226	1 332	1 637	1 861
30-39 ans	19,20	1 839	1 711	1 373	1 514	2 024	2 448
40-49 ans	29,40	2 011	1 824	1 417	1 583	2 227	2 810
50-59 ans	33,50	2 052	1 857	1 417	1 597	2 263	2 894
60 ans et plus	8,20	2 233	1 950	1 434	1 637	2 504	3 370

En 2018, l'écart de salaire net mensuel recalculé pour un équivalent temps plein entre une femme et un homme travaillant dans la fonction publique territoriale est de 4,77%, contre 9,10% en 2017.

Par ailleurs, les femmes représentent 58,80% des travailleuses dans la fonction publique territoriale. Pourtant, elles n'occupent qu'un peu plus d'un tiers des postes d'encadrement et de direction.

En effet, 42 % des corps et emplois A+ sont occupés par des femmes en 2019 :

- 35 % dans les corps et emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD)
- 41 % dans la FPE (dont 35 % dans les ESD)
- 52 % dans la FPT (dont 32 % dans les ESD)
- 53 % dans la FPH (la totalité dans les ESD).

## 2. LES INDICATEURS LOCAUX

### 2.1. Les effectifs intercommunaux

En préambule, il est précisé que les données étudiées concernent les effectifs présents au 31 décembre 2021 et principalement les agents occupant un emploi permanent et non permanent de la collectivité.

**Les agents permanents** sont les fonctionnaires, les contractuels sur postes permanents intervenant en remplacement d'agents indisponibles ou sur postes vacants, ainsi que les CDI de droit public.

**Les agents non permanents** répondent à un accroissement temporaire d'activité, à un besoin saisonnier ou relèvent de certains statuts particuliers (apprentis, contrats aidés, activités accessoires, vacataires, accroissements temporaires et saisonniers).

Au 31 décembre 2020, la CCHVO comptait, 36 agents :

- **20** fonctionnaires (11 hommes et 9 femmes)
  - **11** contractuels permanents (6 hommes et 5 femmes)
  - **5** contractuels non permanents (3 hommes et 2 femmes)
- 68 % des effectifs de l'intercommunalité, soient 21 postes étaient affectés au Centre Aquatique.
- 32 % des effectifs étaient affectés à la gestion administrative et fonctionnelle de la CCHVO.

Au 31 décembre 2021, la CCHVO compte 42 agents, répartis comme suit :

- **22** fonctionnaires (12 hommes et 10 femmes)
- **11** contractuels permanents (7 hommes et 4 femmes)
- **9** contractuels non permanents (5 hommes et 4 femmes)

Ces emplois sont répartis à raison de 18 femmes et 23 hommes.

- 60 % des effectifs de l'intercommunalité, soient 25 postes (vacataires compris), sont affectés au Centre Aquatique dont 4 à la gestion administrative de l'équipement (1 responsable et 3 agents d'accueil), 8 à l'entretien du bâtiment et 12 aux activités de baignade et de natation, 1 à l'entretien du Gymnase Stéphane Diagana.
- 40 % des effectifs, soient 16 postes (incluant deux agents rémunérés en activités accessoires pour la communication et le site internet ainsi qu'un emploi aidé), sont affectés à la gestion fonctionnelle de la CCHVO (finances et administration générale), au développement économique, au service mutualisé de l'urbanisme, au pôle santé, à l'aménagement du territoire (Action Cœur de Ville, Contrat de Relance et de Transition Ecologique) et à la Maison de la Justice et du Droit.



Par ailleurs, il est précisé que ces effectifs exprimés en nombre de postes et non en équivalent temps plein sont à compléter d'un agent en indisponibilité depuis plusieurs années et d'un agent en disponibilité pour convenance personnelle.

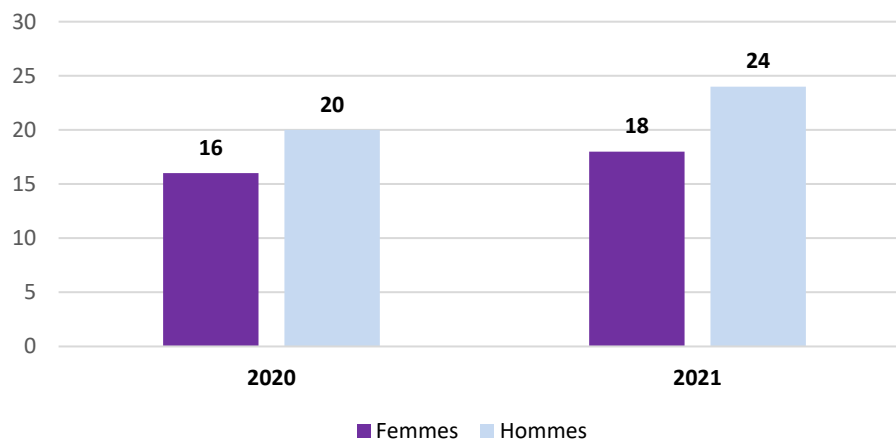
Répartition genrée des effectifs par catégorie et par statut de l'année 2020 à 2021

	2020				2021			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
<b>Titulaires</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>56%</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>54%</b>
Cat A	1	3	4	11%	2	3	5	12%
Cat B	4	2	6	17%	4	3	7	17%
Cat C	6	4	10	28%	6	4	10	24%
<b>Contractuels permanents</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>31%</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>24%</b>
Cat A	1	2	3	8%	2	1	3	7%
Cat B	5	2	7	19%	5	2	7	15%
Cat C	0	1	1	3%	0	1	1	2%
Contractuels non permanents	3	2	5	14%	5	4	9	22%
<b>Total général</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

On constate une certaine stabilité des effectifs permanents de la Communauté de Communes entre 2020 et 2021, l'augmentation constatée des non permanents s'explique notamment par le contexte de crise sanitaire qui n'a pas nécessité de recours à des agents recrutés dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier des activités au sein du centre aquatique.

En effet, les effectifs permanents demeurent relativement stables passant pour les titulaires de 20 en 2020 à 22 en 2021 et pour les contractuels permanents de 11 en 2020 à 10 en 2021.

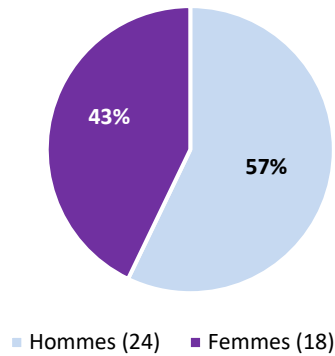
**Répartition genrée des effectifs de 2020 et 2021**





### 2.1.1. Effectifs genrés par statut

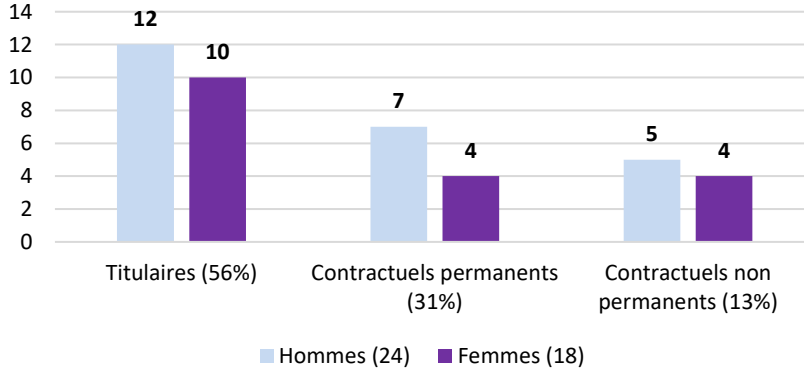
#### Répartition genrée - année 2021



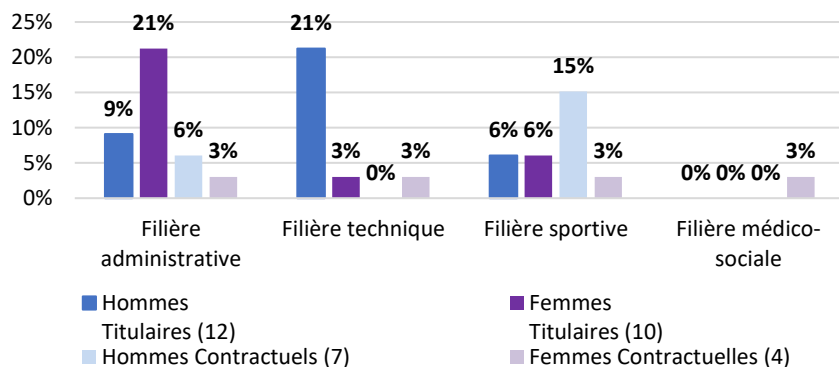
A l'inverse des données de la Fonction Publique où les femmes représentent 58 % des titulaires pour 67 % des contractuels, la répartition femmes-hommes entre les titulaires et les contractuels de la CCHVO est plutôt homogène :

- Effectif global : **57 % d'hommes et 43 % de femmes**
- Titulaires 54% d'hommes et 46% de femmes  
**56 % de titulaires pour 44 % de contractuels :**
- Contractuels permanents 63 % d'hommes et 37 % de femmes
- Contractuels non permanents 55 % d'hommes et 45 % de femmes

#### Répartition genrée des effectifs par statut - année 2021



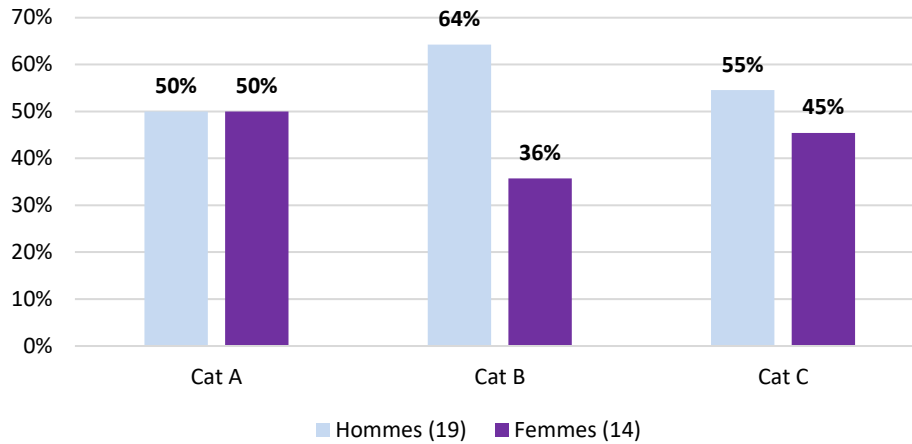
#### Répartition genrée des effectifs permanents par statut en % - année 2021



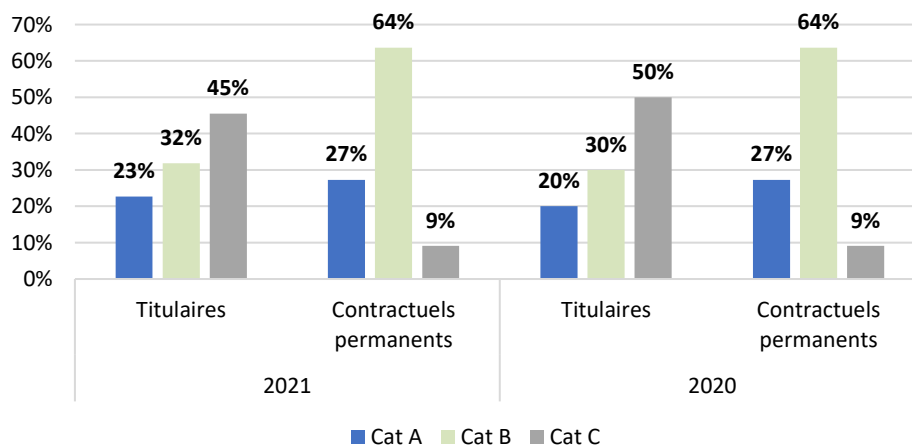
### 2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie

Pour des raisons pratiques et à des fins de comparaison des précédents bilans, il est précisé que les données étudiées dans le cadre du présent rapport ne concernent que les effectifs permanents de la collectivité rémunérés au 31 décembre 2021, soit 33 agents.

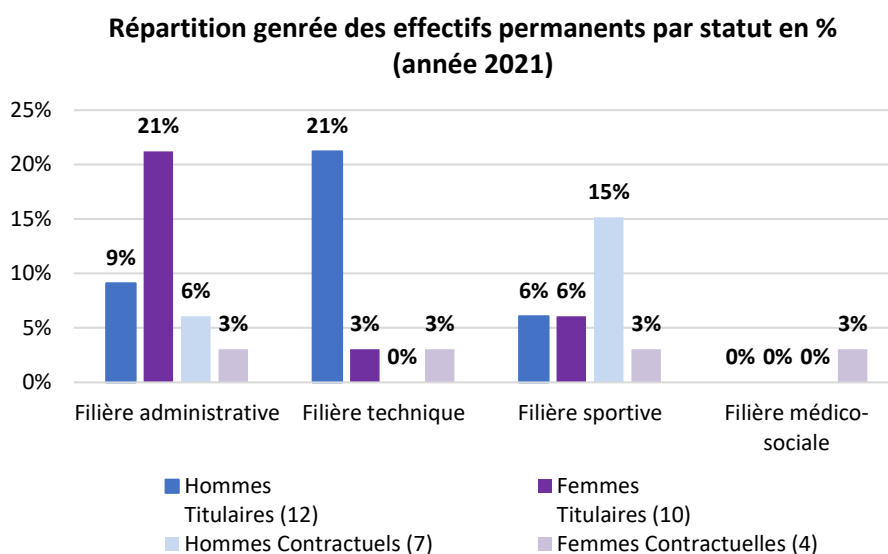
**Répartition des effectifs permanents par catégorie  
année 2021 (en %)**



**Répartition des effectifs permanents par catégorie  
année 2020 et 2021 (en %)**



### 2.1.3. Effectifs permanents genrés par filière



Nombre d'agent par filière	Titulaires			Contractuels		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	3	7	10	2	1	3
Filière technique	7	1	8	0	1	1
Filière sportive	2	2	4	5	1	6
Filière médico-sociale	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
	<b>33</b>					

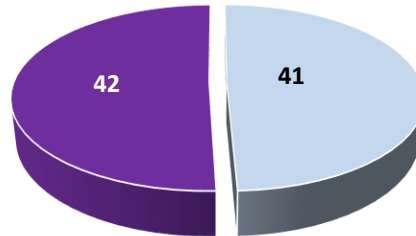
On constate une sur-représentation des effectifs au sein de 3 principales filières, s'expliquant par les compétences transférées à la CCHVO.

**100 % des effectifs locaux des hommes représentés au sein des filières suivantes :**

- Filière administrative (8 femmes contre 5 hommes),
- Filière technique (2 femmes contre 7 hommes),
- Filière sportive (3 femmes contre 7 hommes),
- Filière médico-sociale (1 femme).

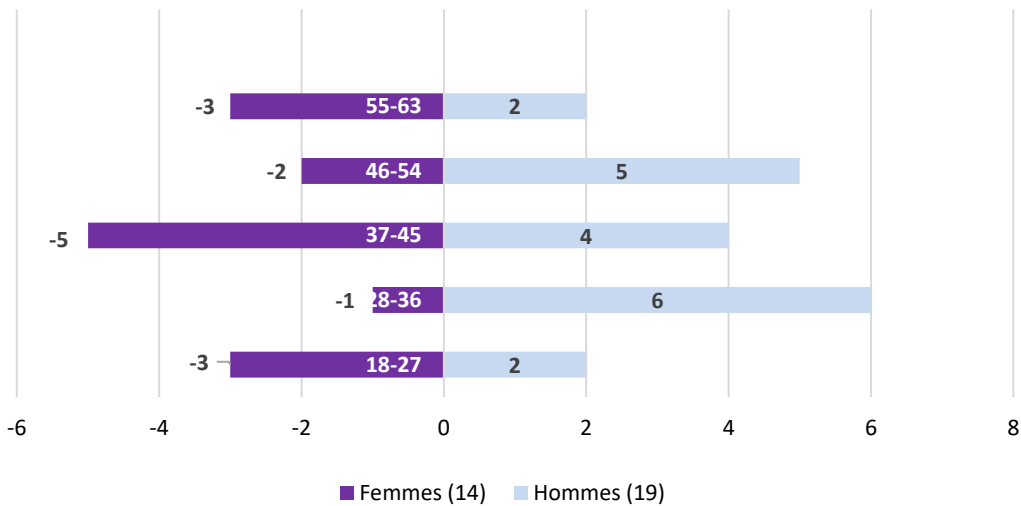
## 2.2. Les âges des agents permanents

**Moyenne d'âge des Femmes et des Hommes  
année 2021**

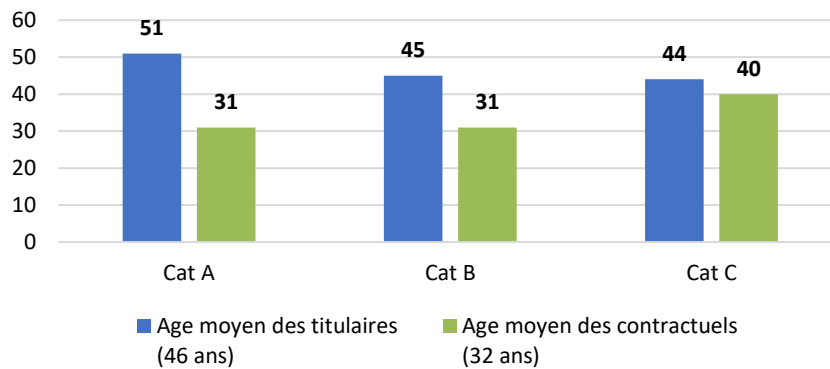


■ Hommes ■ Femmes

**Pyramide des âges en 2021**



**Moyenne d'âge des titulaires et contractuels par  
catégorie  
en 2021 - 41 ans**

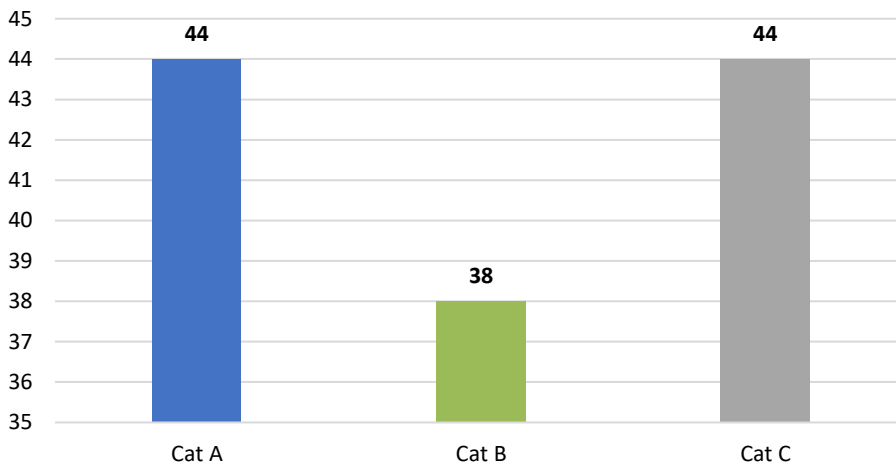


En 2021, l'âge moyen des agents de la CCHVO est de 41 ans, ce qui est relativement jeune par rapport à la moyenne nationale pour les intercommunalités de 20 à 49 agents, qui est de 46 ans et 11 mois. Cependant, l'âge moyen des titulaires, toutes catégories statutaires confondues, est nettement supérieur à celui des agents contractuels, à savoir 46 ans contre 32 ans.

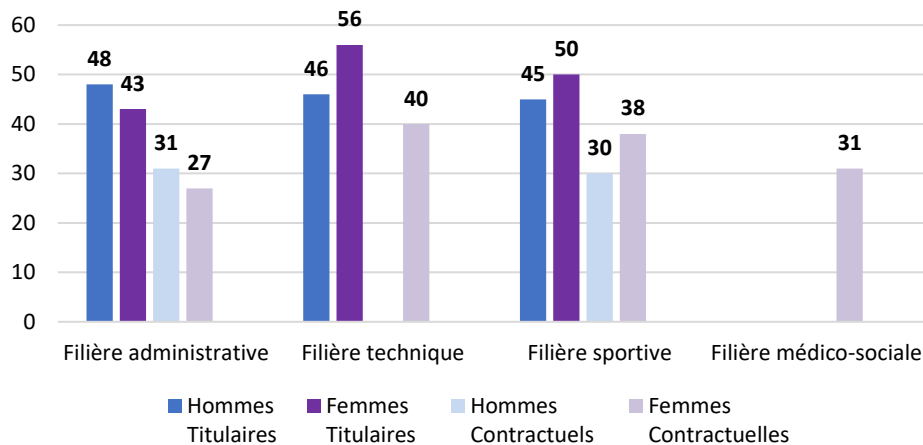
En ce qui concerne les hommes et les femmes l'âge moyen des hommes au sein de la collectivité est de 41 ans contre 42 ans pour les femmes. Pour information, l'âge moyen des femmes dans les intercommunalités de 20 à 49 agents est de 44 ans et 1 mois.

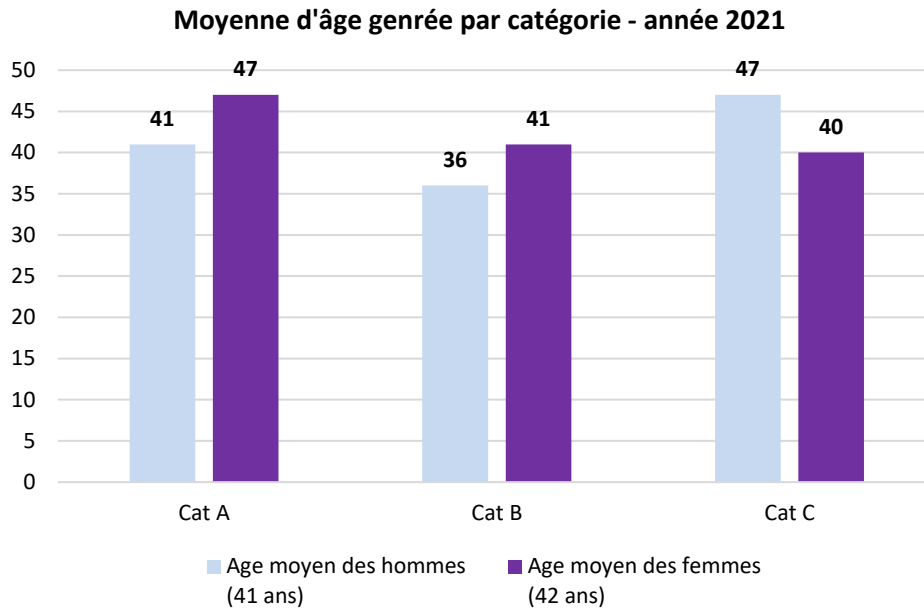
Il convient également de noter que les femmes de la CCHVO sont en moyenne plus âgées que les hommes : 21 % des femmes ont plus de 55 ans, tandis que ce chiffre est de 11 % chez les hommes.

**Moyenne d'âge par catégorie  
 (âge moyen toutes catégories 41 ans)**



**Moyenne d'âge des agents par filières - année 2021**





On constate que la moyenne d'âge des femmes dans la filière administrative est moins élevée que celle des hommes (43 ans pour les titulaires et 27 ans pour les contractuelles contre 48 ans et 31 ans) contrairement aux 3 autres filières où les hommes sont en moyennes plus âgés.

### 2.3. Les emplois de direction ou postes à responsabilité

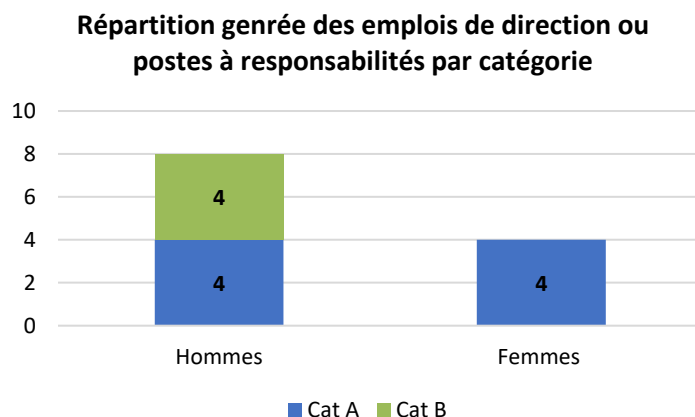
A la CCHVO, les femmes représentent 50% des agents de catégorie A. 9,60% des femmes fonctionnaires territoriales sont en catégorie A contre 7,90% des hommes. Malgré ce vivier important, la fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation des emplois de direction le plus faible de la fonction publique.

Malgré tout, elles représentent 34% des emplois fonctionnels des directions générales. Enfin, les femmes représentent 48% des administrateurs et administratrices mais ne constituent que 34% des administrateurs et administratrices hors classe.

Catégorie	Taux de féminisation national 2017	Taux de féminisation local 2017
Cat A	62%	71%
Cat B	63%	31%
Cat C	61%	45%

A la CCHVO, les emplois de direction et les postes à responsabilités sont majoritairement occupés par des hommes :

- Catégorie A dont emplois fonctionnels : 4 hommes et 4 femmes,
- Catégorie B : 4 hommes.



Sur le plan national les femmes n'occupent qu'un peu plus d'un tiers des postes d'encadrement et de direction. Le taux de féminisation des emplois de direction a légèrement progressé de 3 points entre 2014 et 2017, le taux de féminisation des directrices est notamment passé de 33 % à 39 % selon l'étude sur les emplois de direction menée par le CNFPT au 31 décembre 2017.

Au sein des effectifs intercommunaux : les femmes occupent 33 % des emplois de direction et des postes à responsabilités contre 67 % pour les hommes.

Elles représentent 50 % des emplois de direction et des postes à responsabilités de la catégorie A, contre 0 % en catégorie B.

#### 2.4. Le temps de travail

Par ailleurs, il est rappelé que la collectivité par délibération n° 2018-102 du 10 décembre 2018, dans le cadre d'une démarche concertée avec les agents tout au long de l'année 2018, a réformé le temps de travail afin de se conformer à l'obligation légale du temps de travail fixé à 1 607 heures/an au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

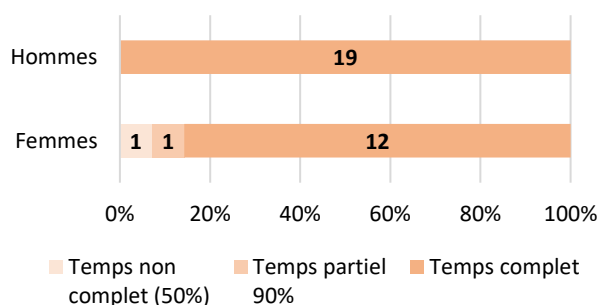
Cette démarche a permis d'anticiper le calendrier fixé par l'Etat qui prévoit la stricte application des 1 607 heures au sein des collectivités au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

A cet effet, la durée horaire hebdomadaire a été arrêtée à 37 heures pour l'ensemble des services ouvrant droit à 12 jours de RTT, à l'exception des emplois fonctionnels soumis à un régime minimum de travail équivalant à 38 heures avec 18 jours de RTT.

Il est précisé que l'organisation du temps de travail des agents affectés au Centre Aquatique relève de cycles de travail annualisés sur la base de 1 607 heures de travail effectif (37 heures par semaine), ouvrant droit pour l'ensemble des agents à 12 jours de RTT.

Catégorie	Temps de travail	Hommes	Femmes	Effectifs permanents total
Cat A	Temps partiel	0	1	1
	Temps complet	4	3	7
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Cat B	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	9	5	14
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Cat C	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	6	4	10
	Temps non complet	0	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	0	1	1
	Temps complet	19	12	31
	Temps non complet	0	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>33</b>

Répartition des effectifs genrés par temps complet non complet et partiel (en 2021)



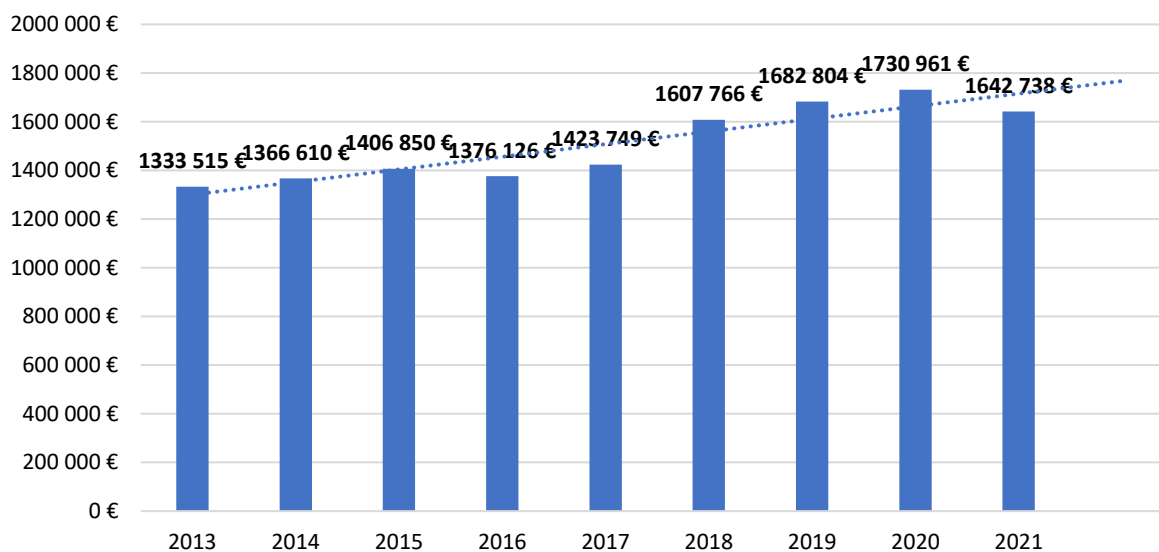
	Temps non complet (50%)	Temps partiel 90%	Temps complet	Total général
<b>Femmes</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
Cat A		1	3	4
Cat B			5	5
Cat C	1		4	5
<b>Hommes</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
Cat A			4	4
Cat B			9	9
Cat C			6	6
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>33</b>

100% des effectifs permanents à temps non complet et à temps partiel concernent des femmes. Sur les 31 agents à temps complet seulement 1 femme sur 14 travaille à temps partiel. Ce faible taux s'explique par la pyramide des âges vieillissante mais aussi par l'impact financier que cela peut engendrer.



## La masse salariale

### Evolution des dépenses de personnel CCHVO



Il est à noter que les charges de personnel 2020 représentent 19,35 % (AC déduites) ou 10,74 % (AC incluses), des dépenses réelles de fonctionnement de la collectivité, pourcentage nettement inférieur aux moyennes nationales.

#### 2.4.1. La rémunération

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2018, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, s'élève à 2 832 Euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique est de 2 295 Euros. Il s'établit à 2 573 Euros mensuels dans la fonction publique de l'État (FPE), à 1 963 Euros dans la fonction publique territoriale et à 2 308 Euros dans la fonction publique hospitalière.

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3% à celui des hommes en 2018.

Alors que les femmes occupent 63,8 % des emplois dans la fonction publique, leur part n'est que de 34,4 % dans le dernier centile des rémunérations. Ceci s'explique notamment par leur moindre part dans les emplois les plus rémunérateurs de la fonction publique. Par exemple, si les femmes occupent plus de 6 emplois sur 10 dans la fonction publique de l'Etat, elles ne sont que 33,9 % à occuper un poste d'encadrement supérieur ou un emploi de direction.

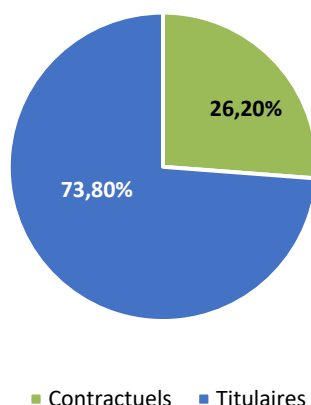
Au niveau national, l'écart sexué de salaire entre les agents n'est que de 0,8 % pour les agents de moins de 30 ans, il augmente au fil des tranches d'âge : 7,3 % pour les 30-40 ans, 11,5 % pour les 40-50 ans et 13,9 % pour les 50-60 ans. Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % des salariés les moins rémunérés, 70 % sont des femmes et 34 % parmi les 1 % les mieux rémunérées. Ces différences de rémunérations s'expliquent en grande partie par la différence des postes occupés.

Les éléments de rémunération de la CCHVO, il est précisé que ces éléments concernent les 33 agents rémunérés sur un emplois permanents au 31 décembre 2021 :

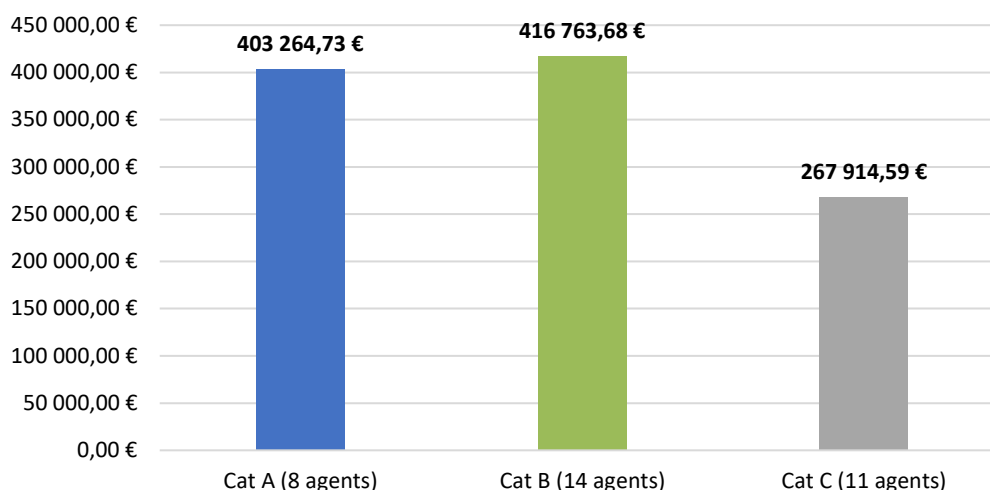
	<b>2021</b>
Rémunération Brute	1 087 943,00 €
Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI)	12 462,55 €
Régime indemnitaire	252 263,23 €
<i>Dont IFSE annuelle</i>	66 441,34 €
Heures supplémentaires	14 804,42 €
Supplément Familial de Traitement (SFT)	12 549,48 €
<b>Total rémunération brute</b>	<b>1 380 022,68 €</b>

En 2021, la moyenne annuelle de la rémunération brute par agent s'élève à 41 818,86 €uros. Il est à noter que cette somme ne tient pas compte du prélèvement à la source et de la déduction des charges salariales. Le taux moyen des charges pour un agent titulaire est de 25,80 %, tandis que pour un agent contractuel permanent, il est de 19,80 %.

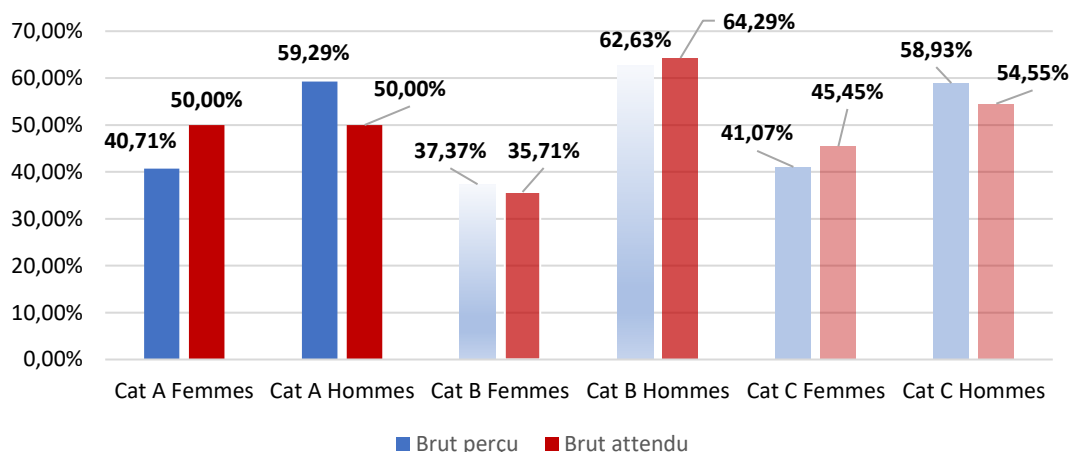
**Répartition de la rémunération brute par statut -  
année 2021 (en %)**



### Rémunération brute annuelle par catégorie - année 2021



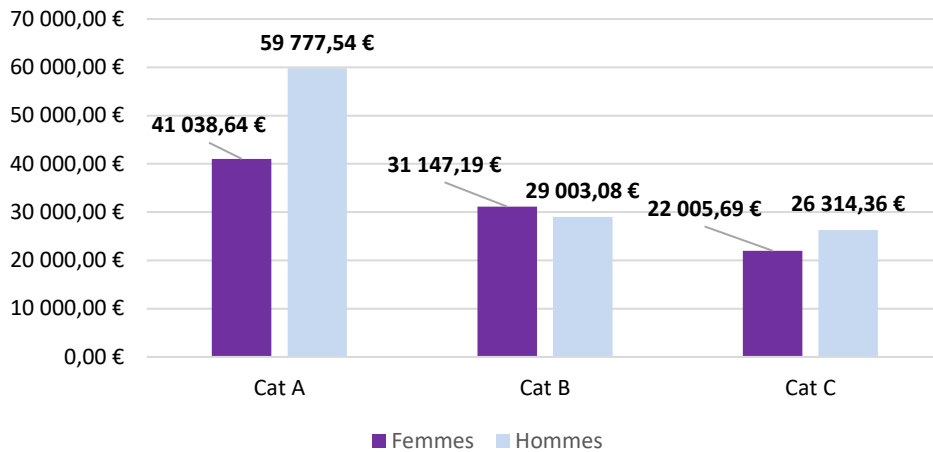
### Rémunération brute par catégorie et genre comparée aux effectifs réels - année 2021 (en %)



Le "brut attendu" correspond à la répartition de la rémunération théorique en fonction du nombre d'hommes et de femmes parmi les agents d'une même catégorie. Par exemple, l'effectif total de la catégorie A est de 8 agents dont 4 femmes et 4 hommes, les femmes représentent donc 50,00 % des effectifs réels de cette catégorie alors que la rémunération réellement perçue représente 40,71 %.

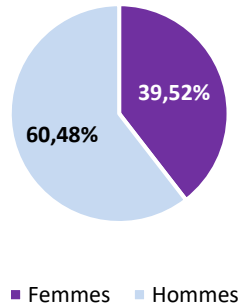
Catégorie	Brut perçu	Brut attendu	Ecart entre réel et attendu
Cat A Femmes	40,71%	50,00%	-9,29%
Cat A Hommes	59,29%	50,00%	
Cat B Femmes	37,37%	35,71%	1,65%
Cat B Hommes	62,63%	64,29%	
Cat C Femmes	41,07%	45,45%	-4,39%
Cat C Hommes	58,93%	54,55%	

### Rémunération brute annuelle moyenne par genre et catégorie - année 2021

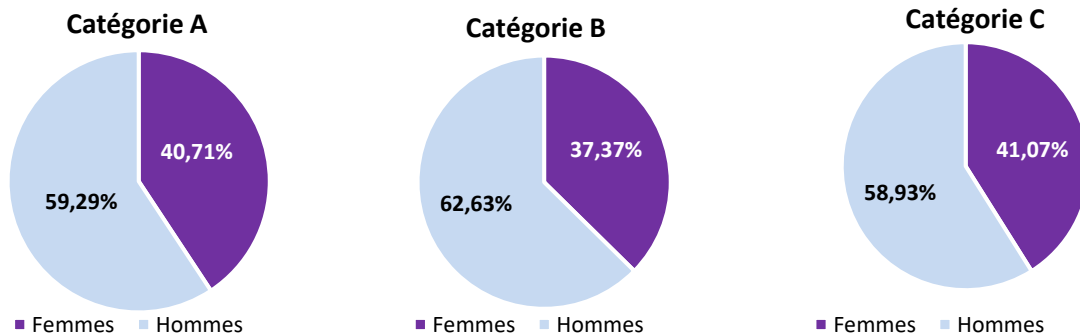


Les 10 emplois les plus rémunérés sur 33 agents, concernent 6 agents de catégorie A (dont 3 femmes et 3 hommes) et 4 agents de catégorie B (dont 1 femme et 3 hommes). Pour une rémunération brute annuelle de 496 330,54 €, soit 45,62 % de la masse salariale brute globale.

### Répartition de la rémunération brute par genre - année 2021



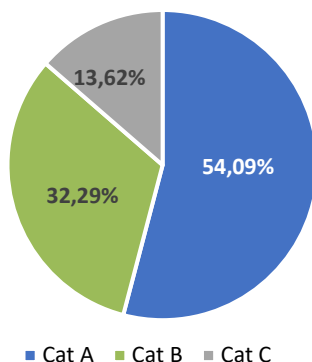
### Répartition de la rémunération par catégorie



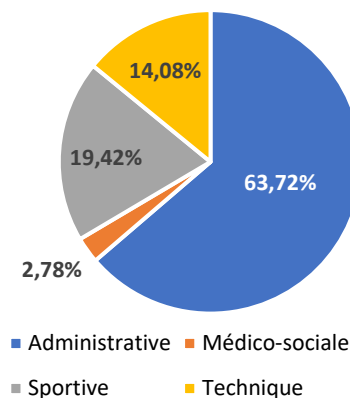
## 2.4.2. Le régime indemnitaire

Pour l'ensemble de la fonction publique en 2018, la part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,6 %. Elle représente pour la CCHVO **23,19 %** réparti de la façon suivante :

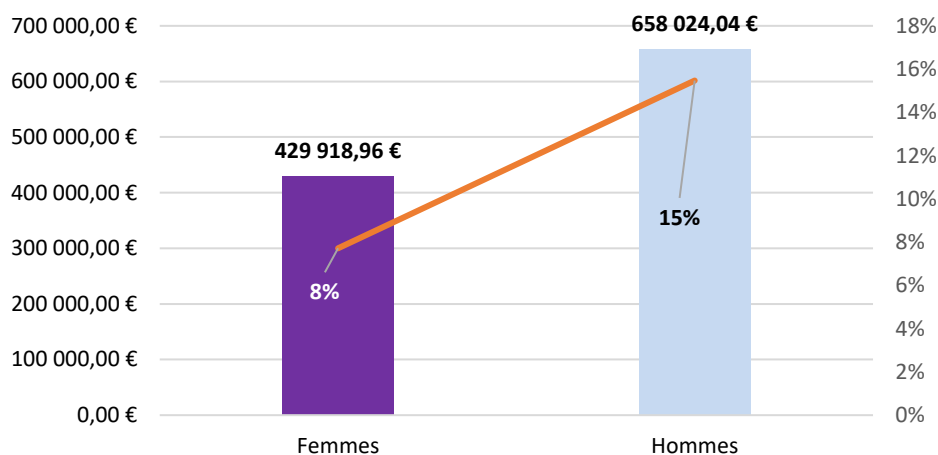
Répartition du régime indemnitaire par catégorie - année 2021



Répartition du régime indemnitaire par filière - année 2021



Répartition générée du régime indemnitaire par rapport à la rémunération brute en 2021

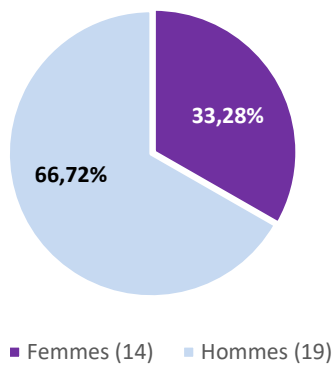


RI par Filière (€)	NBI	RI (dont IFSEa)	IFSEa
Administrative	9 376,81	160 737,56	30 665,06
Médico-sociale	0,00	7 002,21	2 080,26
Sportive	2 242,26	48 996,41	17 773,14
Technique	843,48	35 527,05	15 922,88
<b>Total général</b>	<b>12 462,55</b>	<b>252 263,23</b>	<b>66 441,34</b>

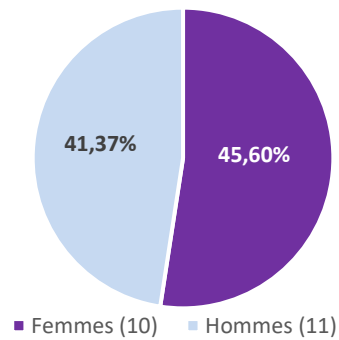
Le Régime indemnitaire moyen de l'ensemble des filières à l'exception de la filière administrative est relativement équivalent. La forte proportion du régime indemnitaire de la filière administrative s'explique par le nombre d'agents présent dans cette filière ainsi que par la forte représentation des postes à responsabilités et emplois de direction au sein de cette filière.

Le régime indemnitaire est attribué en rapport avec les fonctions exercés par l'agent d'où la différence entre l'attendu et le perçu. En effet, pour 14 agents femmes le régime indemnitaire attendu serait de 107 020,76€ soit 23 073,43€ de plus que ceux qu'elles perçoivent actuellement au sein de la CCHVO.

**Répartition genrée du régime indemnitaire année 2021 (en %)**



**Répartition du régime indemnitaire par genre (hors emplois de direction) année 2021 (en %)**



63,72 % du régime indemnitaire est attribué à la filière administrative qui représente 39,39 % des effectifs permanents

Régime Indemnitaire par Genre	Régime Indemnitaire en €	Régime Indemnitaire en %	Nombre d'agents	Régime Indemnitaire attendu
Femmes	83 947,33	33,28%	14	107 020,76
Hommes	168 315,90	66,72%	19	145 242,47
<b>Total général</b>	<b>252 263,23</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>252 263,23</b>

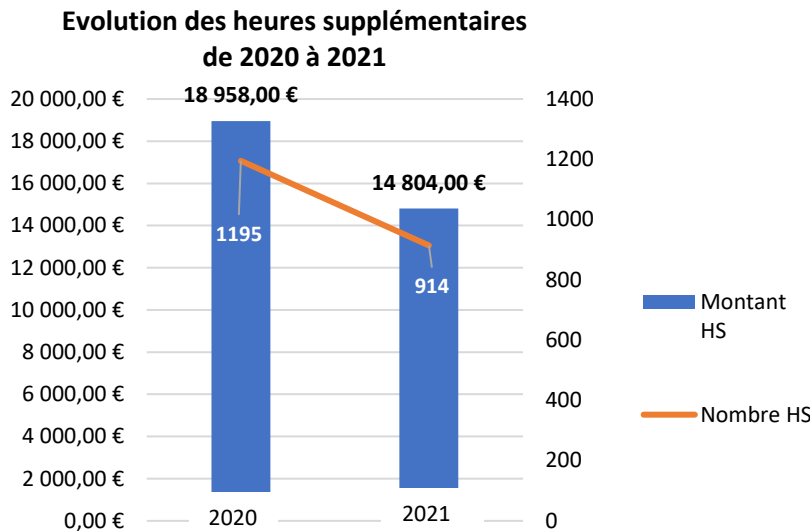
Le déséquilibre du régime indemnitaire entre les hommes et les femmes (66,72 % contre 33,28 %), s'inverse lorsque l'on observe la répartition du régime indemnitaire hors postes à responsabilités et emplois de direction de catégorie A et B.

Le régime indemnitaire de la CCHVO attribué au regard du niveau des fonctions exercées, de critères d'expertise intègre également une notion d'expérience et d'ancienneté, indépendamment du genre.

En résumé, ces données liées à la rémunération et au régime indemnitaire indiquent que la CCHVO est soucieuse du respect des principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mais qu'il est possible d'aller plus loin dans sa politique en la matière. Pour autant, il est important de prendre en compte le lien entre l'expérience, les fonctions et les responsabilités exercées et le niveau de rémunération dans l'analyse comparative des salaires et des régimes indemnitaires.

Les écarts de rémunération constatés s'expliquant par des différences de niveaux d'expérience et de responsabilités, ainsi que par la répartition des femmes dans des postes administratifs et techniques moins rémunérés. De plus, les écarts de rémunération peuvent également être influencés par les différences de régime indemnitaires basés sur les postes, les responsabilités et l'expérience.

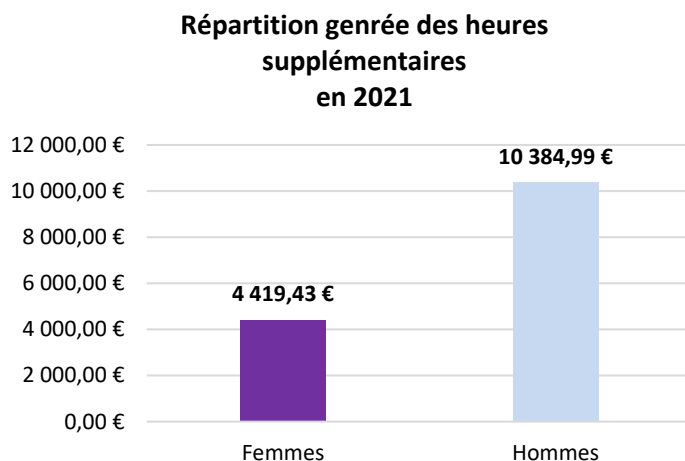
### 2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires



29,85 % des heures supplémentaires sont effectuées par les femmes contre 70,15 % par les hommes.

Ces heures représentent une dépense de 4 419,43 € pour les femmes et 10 384,99 € pour les hommes.

On constate une diminution des heures supplémentaires de 22 % entre 2020 et 2021 (passant de 18 958 € à 14 804 €) principalement liées à la crise sanitaire et à la fermeture des activités liés au centre aquatique.



2021	Montant HS	%
Administrative	542,67 €	3,67%
Médico-sociale	0,00 €	0,00%
Sportive	12 698,01 €	85,77%
Technique	1 563,74 €	10,56%
<b>Total général</b>	<b>14 804,42 €</b>	<b>100,00%</b>

85 % des heures supplémentaires concernent la filière sportive qui représente 30,30 % des effectifs permanents.

29,85 % d'heures supplémentaires bénéficient aux femmes pour 70,15 % pour les hommes.

## 2.5. Actions et dialogue sociale

La CCHVO verse une participation, au choix de l'agent, soit à la mutuelle santé soit à la prévoyance (maintien de salaire), qui représente un montant annuel de 11 700,25 € pour 22 bénéficiaires.

Par ailleurs, une souscription a été mise en œuvre auprès du Comité National d'Action Sociale.

Cette association loi 1901 à but non lucratif, est un organisme de portée nationale qui a pour objet, au titre de l'action sociale, l'amélioration des conditions de vie des personnels des collectivités territoriales, EPCI et autres structures éligibles, et de leurs familles.

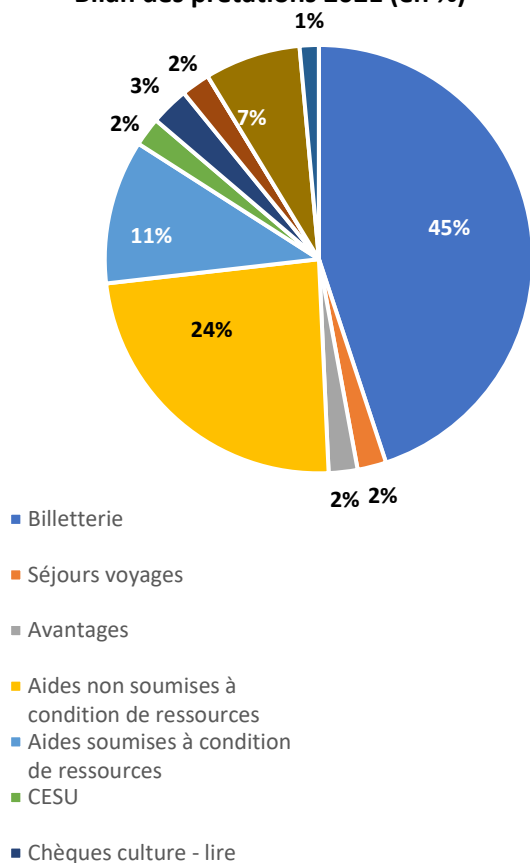
À cet effet, il propose à ses bénéficiaires un très large éventail de prestations (aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques réduction...) qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre à leurs besoins et à leurs attentes.

Le montant **de la cotisation pour l'année 2021 s'élève à 6 7844 €** (33 adhérents) pour un montant de prestations sollicitées par agents de 7 714 € :

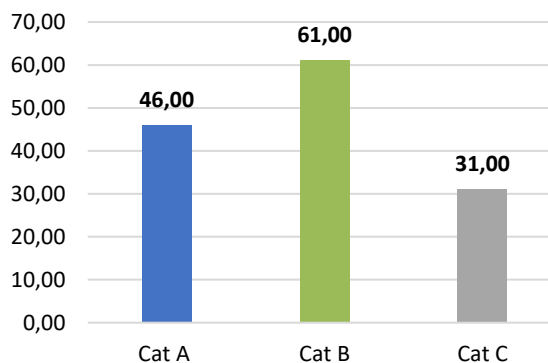
Prestation 2021	Nombre de prestations	Montant total
Billetterie	62	1 427 €
Séjours voyages	3	406 €
Avantages	3	50 €
Aides non soumises à condition de ressources	33	2 368 €
Aides soumises à condition de ressources	15	2 007 €
CESU	3	108 €
Chèques culture - lire	4	105 €
Coupons sport	3	137 €
Ecoute Sociale	0	2 €
PECV	10	797 €
Prêts sous-traités	2	305 €
Renseignement juridique	0	3 €
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>7 714 €</b>



**Bilan des prestations 2021 (en %)**



**Répartition du nombre de prestations de l'action sociale par catégorie - année 2021**



## 2.6. La valorisation des parcours professionnels

### 2.6.1. Promotion interne

Aucune promotion interne cette année

### 2.6.2. Avancement de grade

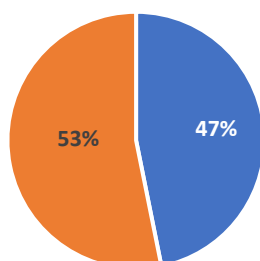
Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%
Cat A	4	0	0%	4	0	0%
Cat B	5	0	0%	9	1	11%
Cat C	5	0	0%	6	1	17%
<b>Total général</b>	14	0	0%	19	2	11%

### 2.6.3. Avancement d'échelon

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%
Cat A	4	1	25%	4	2	50%
Cat B	5	0	0%	9	1	11%
Cat C	5	2	40%	6	3	50%
<b>Total général</b>	14	3	21%	19	6	32%

### 2.7. Absentéisme

Répartition des arrêts par typologie en 2021 (en %)



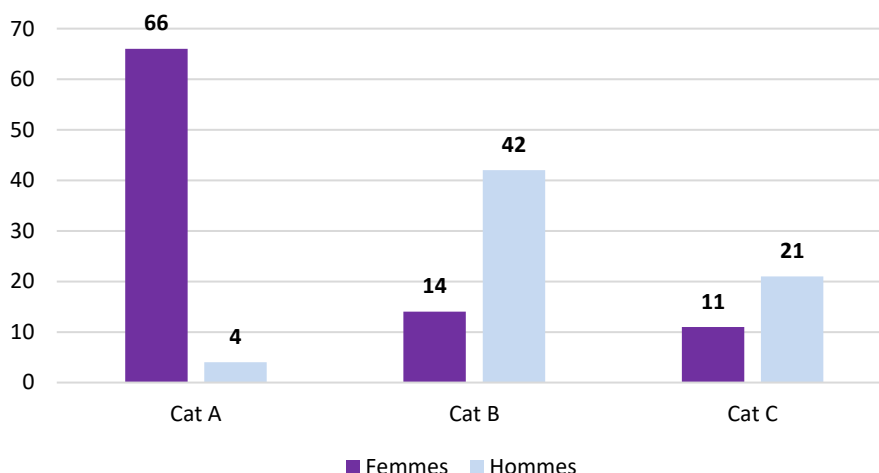
■ Maladie Ordinaire (74 jours) ■ Covid (84 jours)

Le nombre total d'absences pour arrêts maladie, accidents du travail et covid est de 158 jours.

Il représente **pour la CCHVO un taux d'absentéisme global** toutes catégories professionnelles confondues **de 1,03 %**.

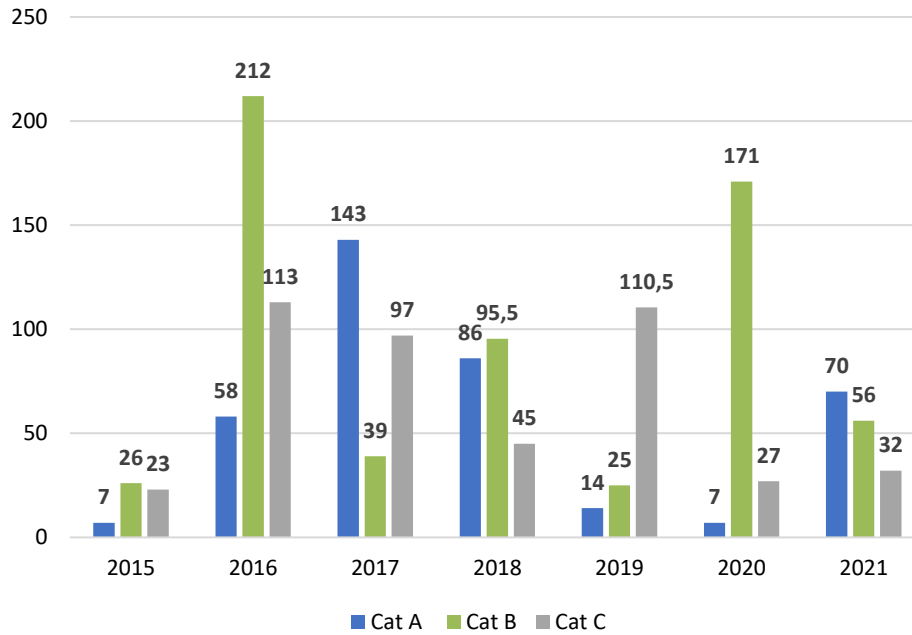
**En comparaison, le taux d'absentéisme dans les collectivités** pour cause de maladie ordinaire est **égal à 5,4 %** (source bilan Sofaxis 2021 – Maire Info du 22 novembre 2022).

Nombre d'arrêts par genre et catégorie en 2021 (MO, Covid)

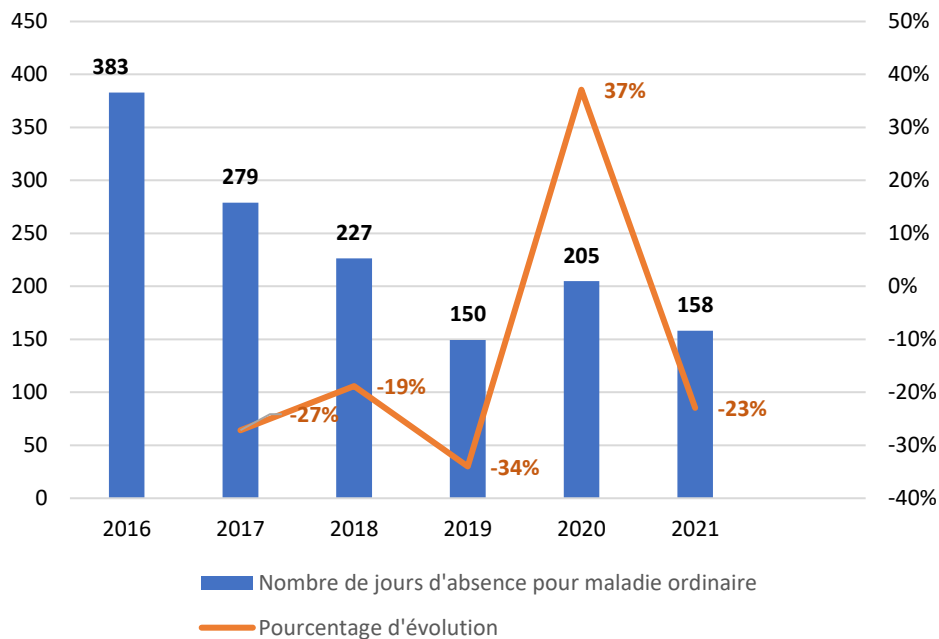


	2019	2020	2021
Nombre de jours d'absence (hors AT)	149,50	205	158
Nombre d'agents	35	31	41
Moyenne de jours d'absence	5,86	5,10	3,85

### Evolution des arrêts de maladie ordinaire en jours (y compris COVID)



### Evolution annuelle de l'absentéisme



En 2021, on constate que 16 agents sur 42 au total ont été absents au moins une journée.

Le nombre moyen de jours d'absences par agent est de 3,76 jours, soit 158 jours, contre 5,10 jours en 2020.

Une diminution de 23 % essentiellement due à l'absence de jours d'arrêts pour accident de travail en 2021 contre 174 jours d'arrêt en 2020 au nombre de jours ainsi (concernant 2 agents 1 homme et 1 femme).

En 2021, les absences liées au Covid représentent 53 % représentant 84 jours par rapport au total des absences, soit 54 % pour les femmes et 46 % pour les hommes, contre 47% soit 74 jours d'absences comptabilisés pour maladie ordinaire, soit 62 % pour les femmes et 38 % pour les hommes.

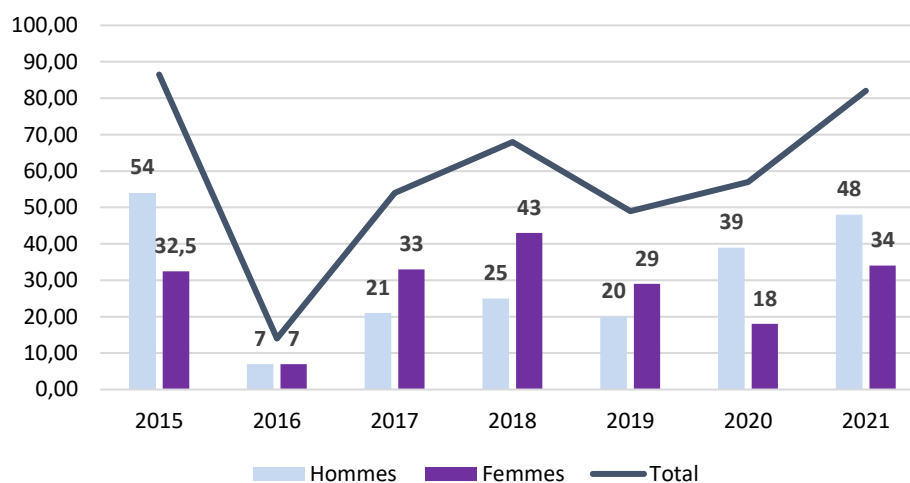
On remarque que les femmes sont les agents qui ont le plus grand nombre d'arrêts en 2021 notamment celles relevant de la catégorie A.

## 2.8. Formation

La Communauté de Communes du Haut Val d'Oise mobilise les agents afin de permettre à ces derniers de suivre des actions de formations dans le cadre du développement des compétences soit par le biais du CNFPT, soit en partenariat avec d'autres organismes de formation, comme par exemple, le Certificat d'Aptitude à l'Exercice de la Profession de Maître-Nageur Sauveteur (CAEPMNS).

Nombre de jours de formation	Répartition	2017	2018	2019	2020	2021
	Hommes	21	25	20	39	48
Femmes	33	43	29	18	34	
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>68</b>	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>82</b>	

Evolution du nombre de jours de formation

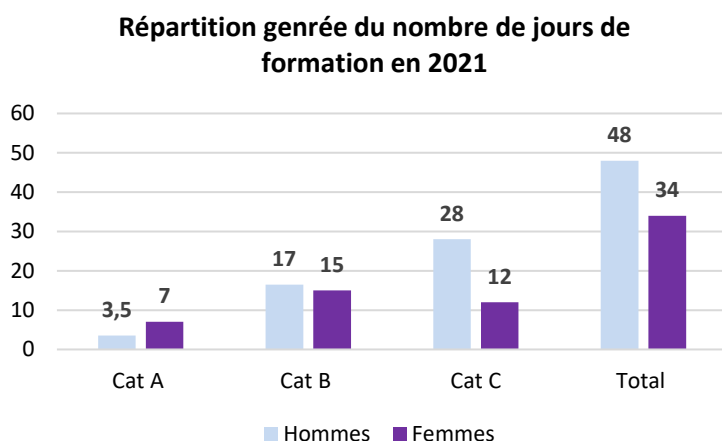


Depuis plusieurs années et malgré les difficultés occasionnées par le contexte sanitaire, la Collectivité continue de développer des actions de formation au bénéfice de ses agents.

En 2021, l'écart de formation entre les hommes et les femmes (48 contre 34 jours) est principalement dû à la formation qualifiante BPJEPS, suivie par un Educateur des APS contractuel de catégorie B.

Pour autant, la collectivité est résolue à renforcer ses efforts en matière de formation, reconnaissant que l'investissement dans le développement des compétences de ses collaborateurs et collaboratrices est essentiel pour favoriser une culture d'égalité et d'inclusion.

Répartition par catégorie		2017	2018	2019	2020	2021
<b>Cat A</b>	Hommes	0	0	2	3	3,50
	Femmes	20	28,50	11	3	7
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>28,50</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>10,50</b>
<b>Cat B</b>	Hommes	14	15,50	12,50	36	16,50
	Femmes	7	0	6	8	15
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>15,50</b>	<b>18,50</b>	<b>44</b>	<b>31,50</b>
<b>Cat C</b>	Hommes	7	9,50	5,50	0	28
	Femmes	6	14,50	12	7	12
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>17,50</b>	<b>7</b>	<b>40</b>
<b>Total général</b>		<b>54,00</b>	<b>68,00</b>	<b>49,00</b>	<b>57,00</b>	<b>82,00</b>



2020	Hommes	Femmes
Cat A	3	3
Cat B	36	8
Cat C	0	7
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>18</b>

2019	Hommes	Femmes
Cat A	2	11
Cat B	12,50	6
Cat C	5,50	12
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>29</b>

En conclusion, le rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise met en évidence une situation relativement équilibrée en termes de répartition hommes-femmes.

Cependant, il subsiste encore des écarts salariaux et des disparités dans les responsabilités occupées. Pour remédier à cette situation, il est recommandé à la CCHVO de développer une politique inclusive et égalitaire visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et retraduite dans son plan d'action.

## II. PLAN D' ACTIONS (2021 – 2023)

La collectivité accorde une certaine importance à faire progresser les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et elle s'engage à développer les outils d'évaluation des actions mises en œuvre.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle du 30 novembre 2018, elle a mis en place un plan d'action triennal pour la période 2021-2023, en se basant sur les enjeux définis par la loi de transformation de la fonction publique.

Il s'appuie sur un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la collectivité, ainsi que sur des indicateurs et des études en lien avec l'égalité professionnelle.

L'ambition de ce plan d'action est de constituer un outil à la fois diagnostique et opérationnel, impliquant tous les acteurs de la collectivité, afin de promouvoir l'égalité professionnelle.

Cette année, la CCHVO a renforcé son engagement en matière d'égalité professionnelle en nommant un agent référent dédié. Ce référent sera chargé de sensibiliser les agents et encadrants, de les conseiller et de veiller à leur formation continue. Il assurera également un suivi attentif des actions entreprises par la collectivité dans ce domaine et un accompagnement des personnels et/ou potentiel victimes à ces questions d'égalité.

Dans cette optique, elle a prévu une action de formation en partenariat avec le CNFPT et Hubertine. L'objectif est de fournir aux agents les connaissances et les outils nécessaires pour promouvoir activement l'égalité professionnelle au sein de la collectivité. Ainsi, ils seront mieux préparés pour identifier et remédier aux situations d'inégalités, favoriser un environnement de travail respectueux et égalitaire, et contribuer à la mise en œuvre des actions prévues dans le plan d'action triennal.

De plus, afin de reconnaître l'importance de promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux de l'organisation, la collectivité a intégré pleinement le principe de l'égalité professionnelle dans ses lignes directrices de gestion des ressources humaines, ainsi que dans ses règlements et processus internes.

Dans cette perspective, la collectivité a spécifiquement inscrit dans son règlement de formation que celle-ci doit non seulement favoriser le développement des compétences des agents, mais aussi faciliter leur mobilité et la réalisation de leurs aspirations personnelles. La formation doit créer les conditions nécessaires pour garantir une égalité effective, notamment entre les hommes et les femmes, en ce qui concerne l'accès aux différents grades et emplois.

L'intérêt particulier de la CCHVO à adopter une telle politique repose notamment sur plusieurs facteurs importants :

1. Favoriser un déroulement de carrière équilibré : La mise en place de plans de formation permettra de développer les compétences des femmes et de leur

donner accès à des postes à responsabilité. La promotion de la mobilité professionnelle et géographique favorisera également l'accès des femmes à des postes valorisants.

2. Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois et aux grades : L'établissement de critères d'évaluation objectifs et transparents pour l'accès aux cadres d'emplois et aux grades permettra de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes. La sensibilisation des responsables à l'égalité professionnelle sera également essentielle dans ce processus.
3. Promouvoir l'articulation travail-vie privée : La mise en place de mesures telles que le télétravail et les plages horaires flexibles permettra aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Offrir la possibilité de prendre des congés parentaux favorisera également une meilleure égalité des chances.
4. Tendre vers l'équilibre des nominations et des promotions : L'établissement de critères objectifs et transparents pour les nominations et les promotions, ainsi que la promotion de la diversité des profils, permettra à tous les salariés d'avoir la possibilité d'accéder à des postes à responsabilité.
5. Sensibilisation et formation : La sensibilisation des responsables et des agents à la question de l'égalité professionnelle, à travers des formations et des groupes de travail, favorisera une prise de conscience et des changements de comportement. La formation sur la communication non violente et la résolution de conflits contribuera également à un climat de travail respectueux et bienveillant pour tous.
6. Veille juridique et dialogue social : Une veille juridique régulière permettra à la CCHVO de rester en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires en matière d'égalité professionnelle. L'intégration de ces questions dans les instances de dialogue social permettra aux agents de faire part de leurs préoccupations et de leurs besoins à la direction.

La collectivité est engagée dans la mise en place d'une politique inclusive, visant à assurer un traitement équitable et respectueux des principes fondamentaux d'égalité entre les sexes. Cette démarche repose sur la conviction profonde que chaque individu, indépendamment de son genre, doit avoir les mêmes opportunités de développement professionnel et d'épanouissement au sein de l'organisation.

Pour concrétiser cet engagement, la collectivité entend adopter une approche proactive en matière de ressources humaines. Elle souhaite favoriser la formation continue et les actions de préparation au concours, pour offrir à tous les collaborateurs et collaboratrices la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, d'évoluer dans leur carrière et de développer leur potentiel. Un plan de formation est mis en place, garantissant que chacun puisse accéder à des opportunités de développement professionnel adaptées à ses aspirations et à ses besoins.

Parallèlement, la collectivité veille à la mise en œuvre de procédures d'avancement et de promotion transparentes et équitables. Ces procédures sont conçues pour évaluer les compétences, les performances et le potentiel des individus, en s'assurant

qu'aucune discrimination ou biais de genre ne vienne entraver la progression de carrière. L'objectif est de garantir que les opportunités d'avancement soient ouvertes à tous, en mettant l'accent sur les compétences et les résultats plutôt que sur des critères discriminatoires.

En créant un environnement professionnel inclusif, la collectivité encourage également la diversité des points de vue et des expériences. Elle reconnaît que la richesse d'une organisation réside dans la diversité de ses talents. C'est pourquoi elle valorise et promeut la participation active de toutes et tous, en favorisant la prise de décision collective et la collaboration au sein des équipes.

Enfin, la collectivité s'engage à prévenir et à combattre toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'actes sexistes au sein de ses rangs. Des directives claires sont données pour garantir un environnement de travail respectueux, bienveillant et sûr pour tous les collaborateurs et collaboratrices.

En développant une politique inclusive et en mettant en œuvre ces mesures au quotidien, la collectivité démontre son engagement en faveur de l'égalité entre les sexes. Elle aspire à créer un environnement professionnel où chacun se sent valorisé, respecté et encouragé à atteindre son plein potentiel. Cette approche contribue non seulement à l'épanouissement individuel des collaborateurs et collaboratrices, mais renforce également la performance globale de la collectivité en capitalisant sur la diversité et le talent de tous.