

Envoyé en préfecture le 19/12/2023

Reçu en préfecture le 19/12/2023

Publié le

Berser
Levrault

ID : 095-249500489-20231218-DEL_2023_064-DE



RAPPORT EGALITE PROFESSIONNELLE 2022 HOMMES FEMMES DE LA CCHVO

PLAN D'ACTION 2022-2024

Envoyé en préfecture le 19/12/2023

Reçu en préfecture le 19/12/2023

Publié le



ID : 095-249500489-20231218-DEL_2023_064-DE

Table des matières

I. RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES	2
1. LES INDICATEURS NATIONAUX	2
1.1. Les effectifs de la Fonction Publique	2
1.2. Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale	3
1.2.1. Les effectifs genrés par statut	4
1.2.2. Les effectifs genrés par catégorie socio professionnelle	5
1.2.3. Les effectifs genrés par filière hiérarchique	6
1.3. Les âges	8
1.4. Le temps de travail (temps complet et temps partiel)	9
1.5. La rémunération.....	11
2. LES INDICATEURS LOCAUX	13
2.1. Les effectifs intercommunaux.....	13
2.1.1. Effectifs genrés par statut	16
2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie	17
2.1.3. Effectifs permanents genrés par filière	18
2.2. Les âges des agents permanents.....	19
2.3. Les emplois de direction ou postes à responsabilité	21
2.4. Le temps de travail	23
2.4.1. La rémunération.....	24
2.4.2. Le régime indemnitaire	30
2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires.....	33
2.5. Actions et dialogue sociale	34
2.6. La valorisation des parcours professionnels.....	35
2.6.1. Promotion interne	35
2.6.2. Avancement de grade.....	35
2.6.3. Avancement d'échelon	36
2.7. Absentéisme.....	36
2.8. Formation.....	39
II. PLAN D' ACTIONS (2022 – 2024)	42

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^{er}, 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 2022-2024, conçu pour être dynamique et évolutif. Ce plan est spécifiquement adapté pour intégrer les dernières dispositions réglementaires, notamment celles de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 et assurer ainsi que les actions entreprises sont non seulement conformes aux exigences légales actuelles, mais aussi suffisamment flexibles pour s'adapter à de futures évolutions réglementaires, garantissant ainsi une approche proactive et durable de l'égalité des sexes.

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.

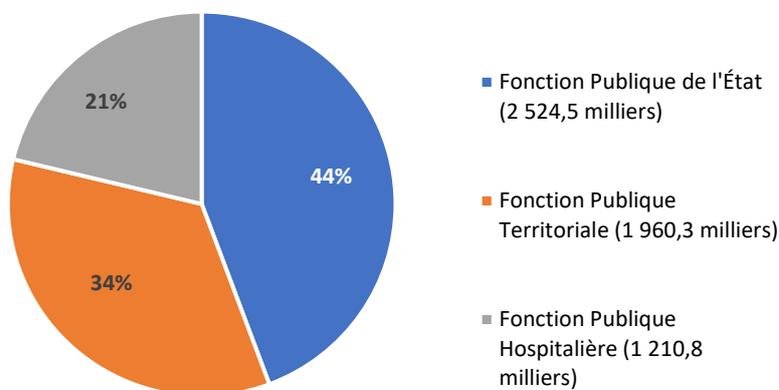
Il est précisé que les chiffres nationaux présentés dans ce rapport sont principalement issus du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, publié en 2021 par le ministère de la transformation et de la fonction publiques. Ce rapport constitue une source documentaire clé, offrant une base de comparaison fiable pour nos indicateurs. Il convient de noter que les données chiffrées disponibles dans ce rapport annuel s'étendent jusqu'à l'année 2020.

Ces données sont ensuite enrichies des éléments du Rapport Social Unique (RSU) 2022 de notre collectivité (présenté en Conseil Communautaire le 18 décembre 2023), 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 ¹	
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
Ensemble	4 106,4	1 195,1	35,5	358,6	5 695,7

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 ¹	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.

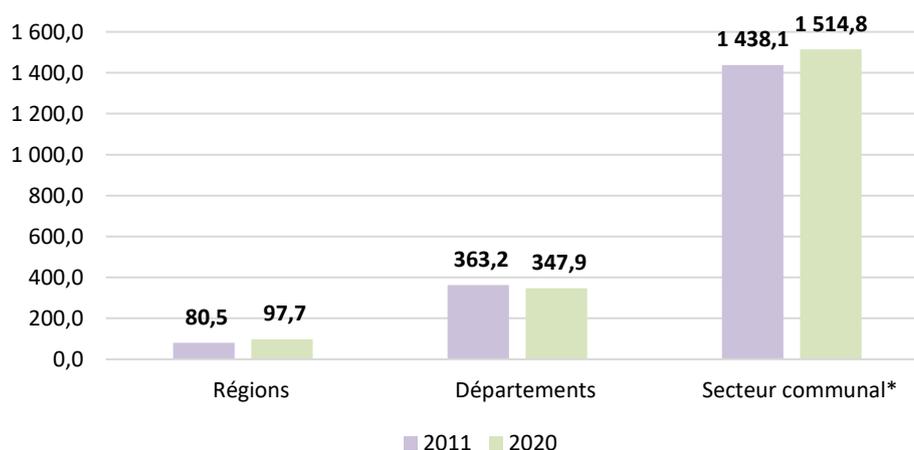
Source nationale : données Insee, Siasp au 31/12/2020

Fonction publique territoriale (FPT) (en milliers)	2020					
	Fonctionnaires et militaires	Contractuels (hors contrats aidés)	Bénéficiaires de contrats aidés	Autres catégories et statuts ¹	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)



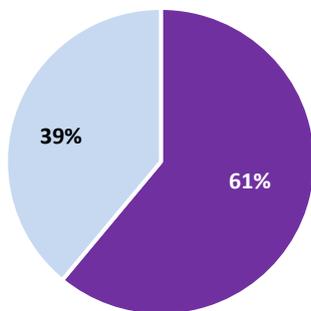
On constate que ce sont les régions qui ont la plus grande évolution d'effectifs entre 2011 et 2020 avec une augmentation de 21 %, le secteur communal dont dépend la CCHVO a une augmentation de 5 %. Les effectifs du département tendent vers une diminution (-4 %).

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.

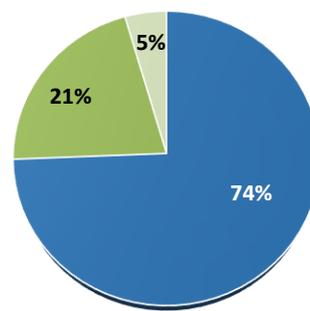
1.2.1. Les effectifs genrés par statut

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



■ Femmes ■ Hommes

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

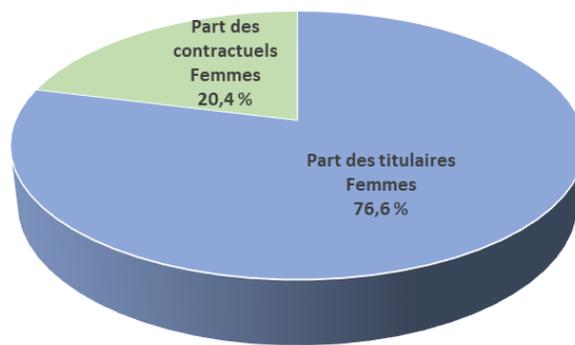


■ Titulaires ■ Contractuels ■ Autres

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

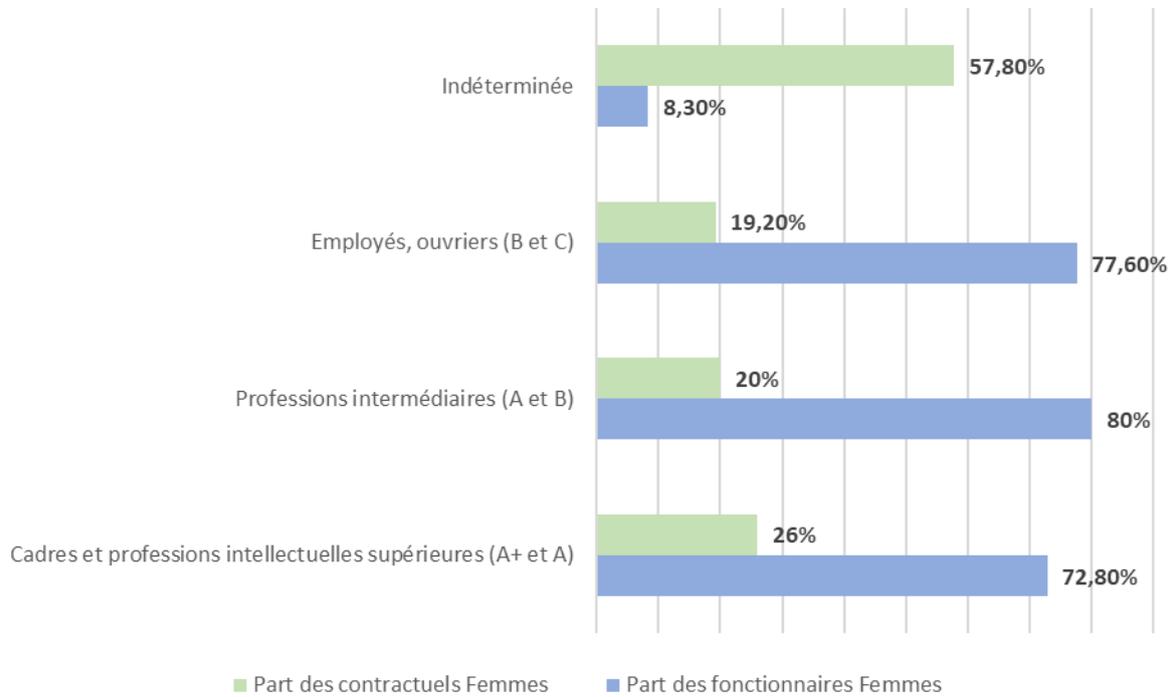
Part des Femmes dans la FPT par statuts en 2018 (%)



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

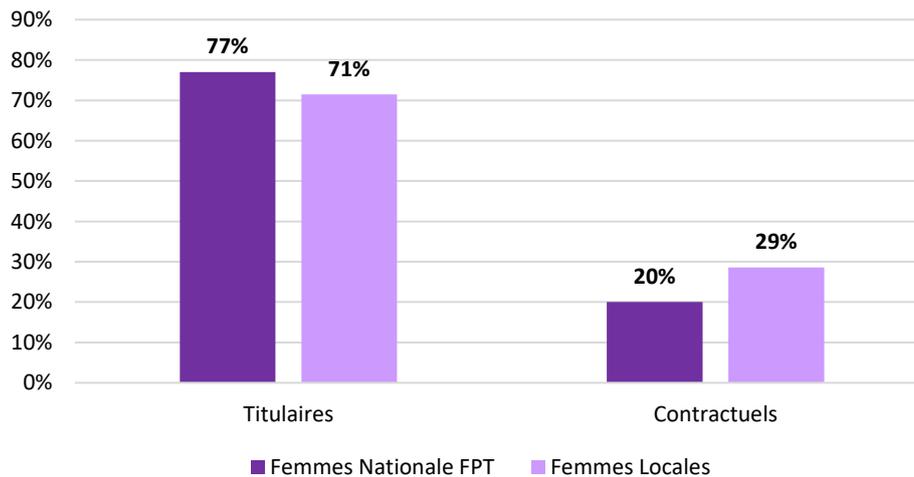
1.2.2. Les effectifs genrés par catégorie socio professionnelle

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



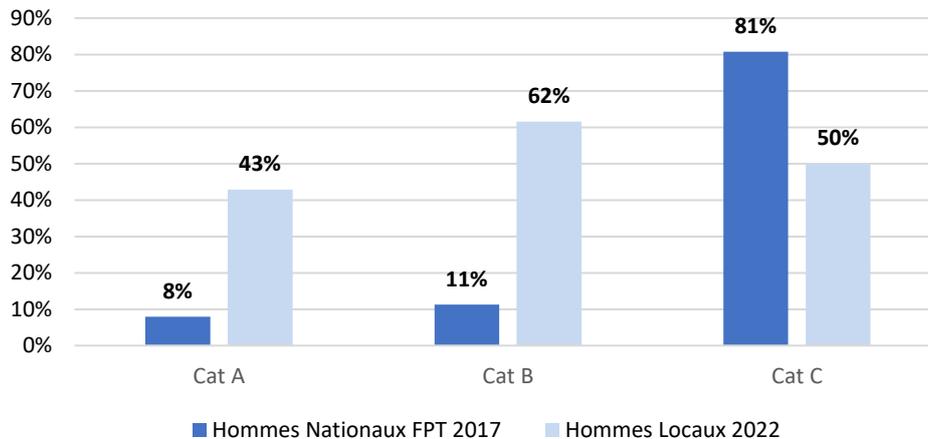
Une plus grande précarité des femmes, 29% de femmes contractuelles au sein de la collectivité contre 20% au sein de la fonction publique territoriale.

Taux de féminisation par statut national 2017 et local 2022



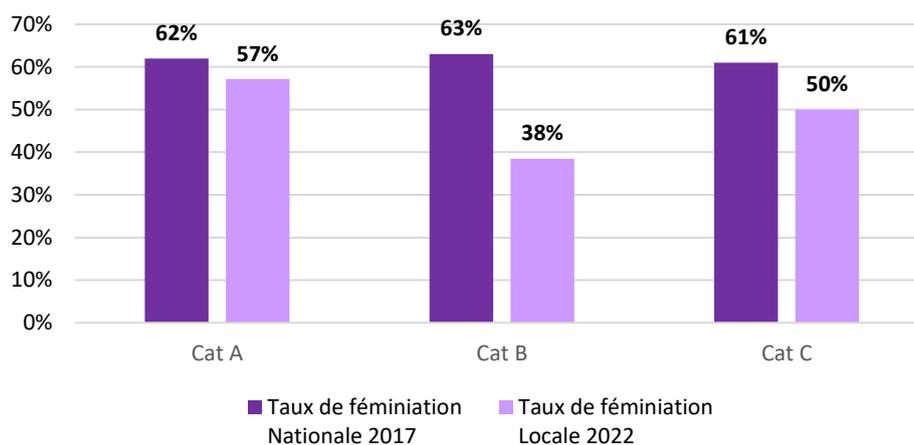
Source nationale : Rapport annuel 2020 (p97) sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017)

Effectifs nationaux de 2017 et locaux de 2022 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 2022 des femmes par catégorie



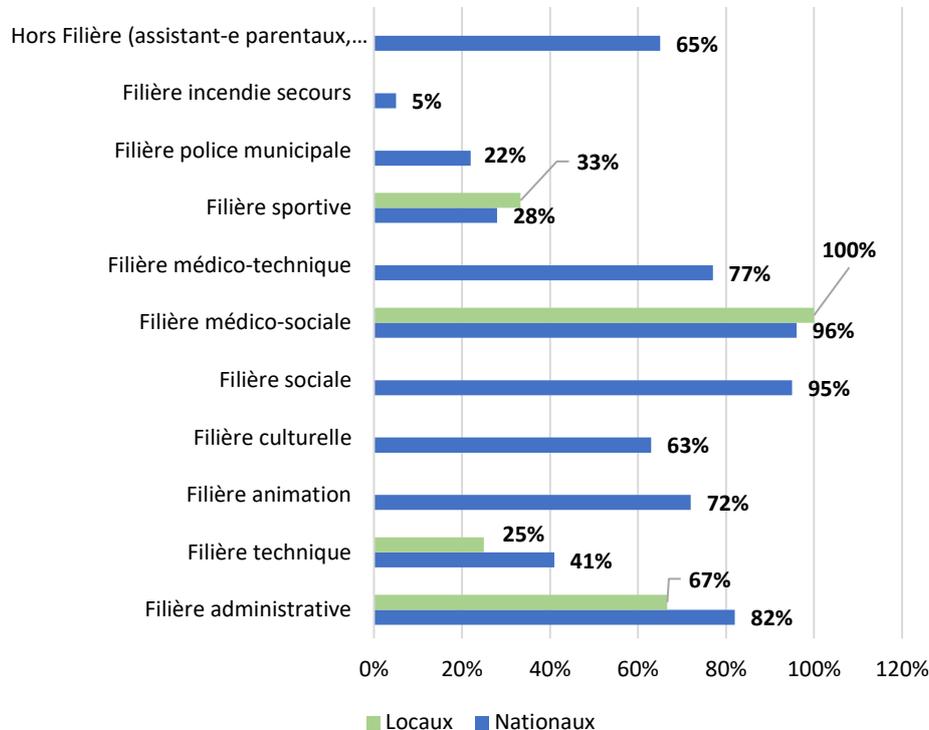
Source nationale : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2019 (données Insee au 31/12/2017)

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 2022)



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.

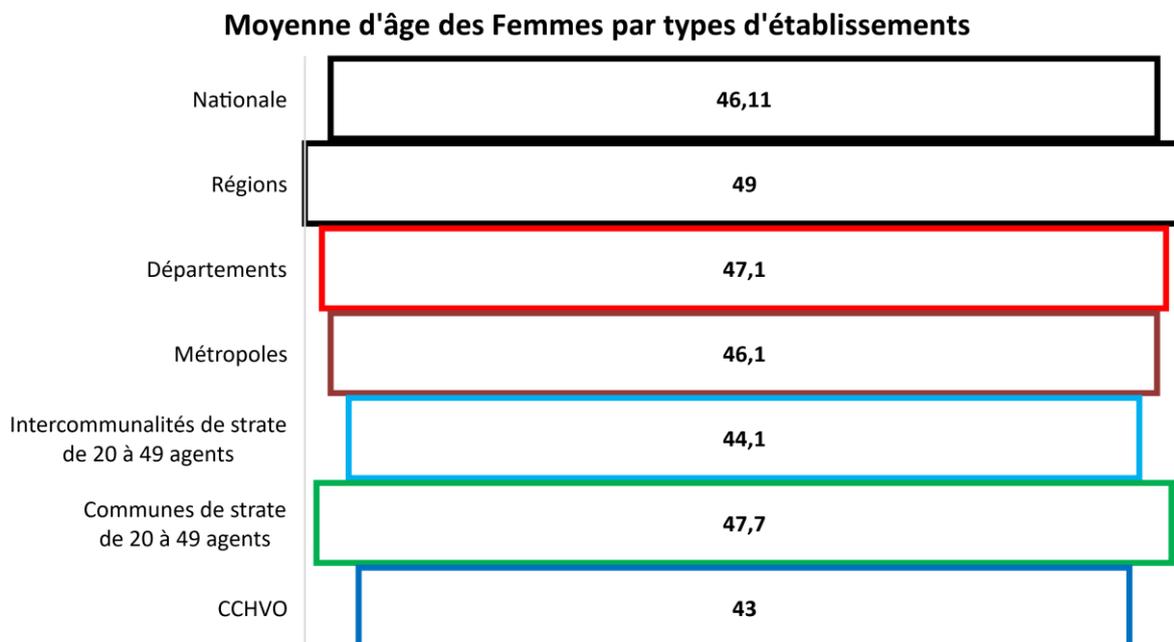
Or, la fonction publique territoriale est fortement marquée par cette faible mixité. Ainsi les filières sociales et médico-sociales sont féminisées à 96%. Les effectifs de la filière administrative sont eux aussi à 82% féminins. À l'inverse, le taux de féminisation est faible dans la filière incendie 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.

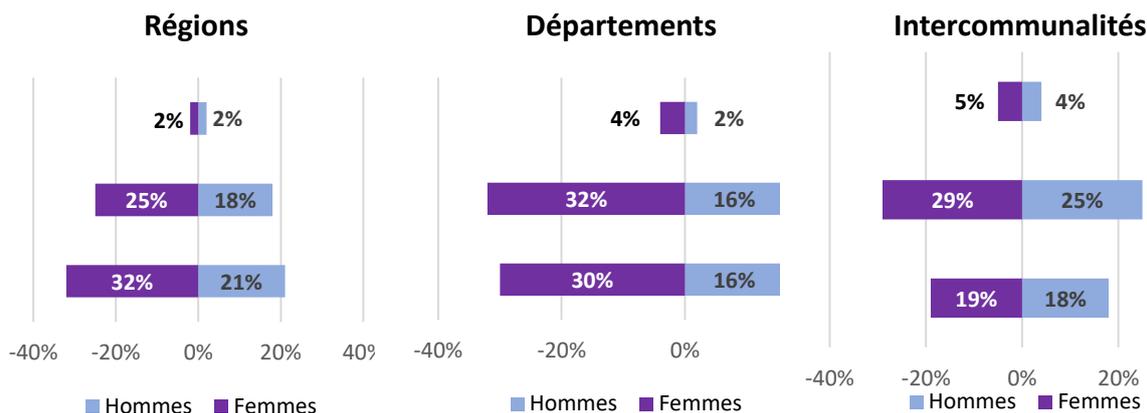
Outre le taux de féminisation, il est intéressant de regarder comment se répartissent les femmes et les hommes entre les différentes filières. Ainsi près de sept hommes sur dix travaillant dans la fonction publique territoriale appartiennent à la filière technique (68,40%). Les femmes se répartissent 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

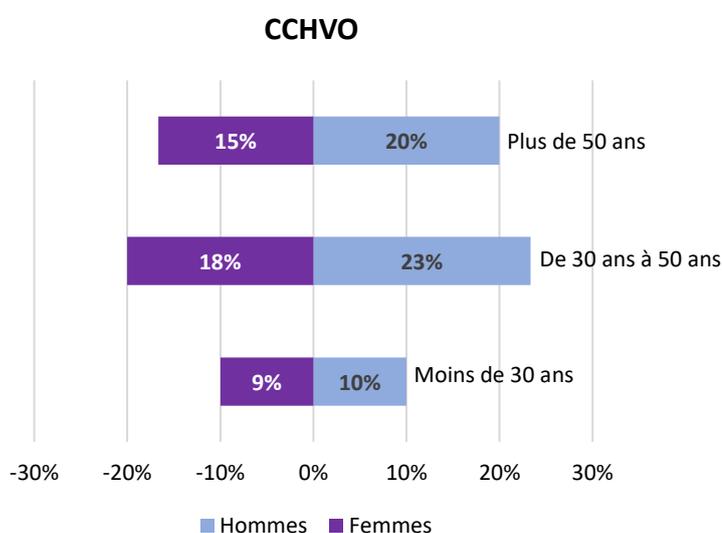
La moyenne d'âge nationale est de 46 ans et 11 mois. Des disparités sont visibles entre les différents types de collectivités, en particulier entre les communes (où l'âge moyen des agents est plus élevé) et les intercommunalités.



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 %)
Fonctionnaires	1 469 265	20 989	35 577	30 633	30 028	115 307	64 222	296 756	20,20%
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%
Contractuels	356 806	66 892	29 794	22 997	21 006	22 078	14 762	177 529	49,80%
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%
Autres catégories et statuts(*)	59 749	3 550	3 110	5 138	4 678	3 003	1 525	21 004	35,20%
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%

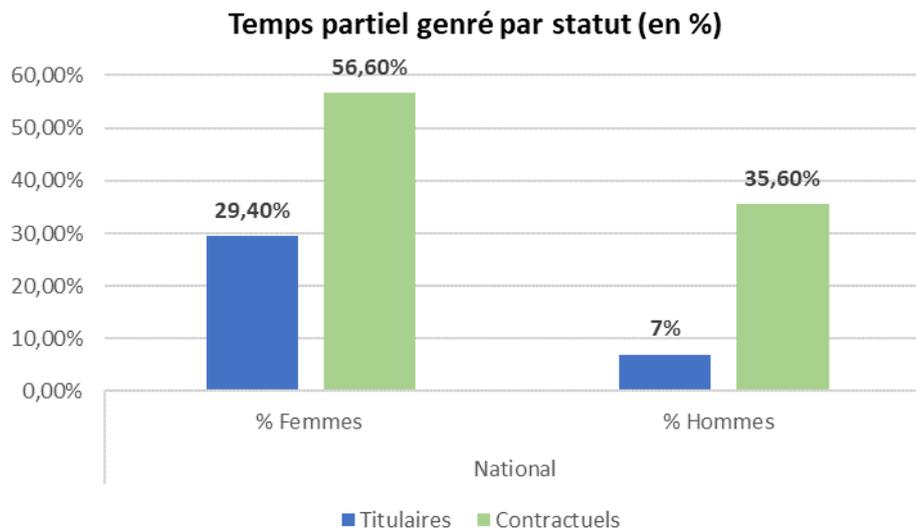
Champ : Emplois principaux, agents civils, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) 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 %)
Femmes			
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%
Total	863 910	254 157	29,40%
Hommes			
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%
Total	605 355	42 599	7,00%

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.

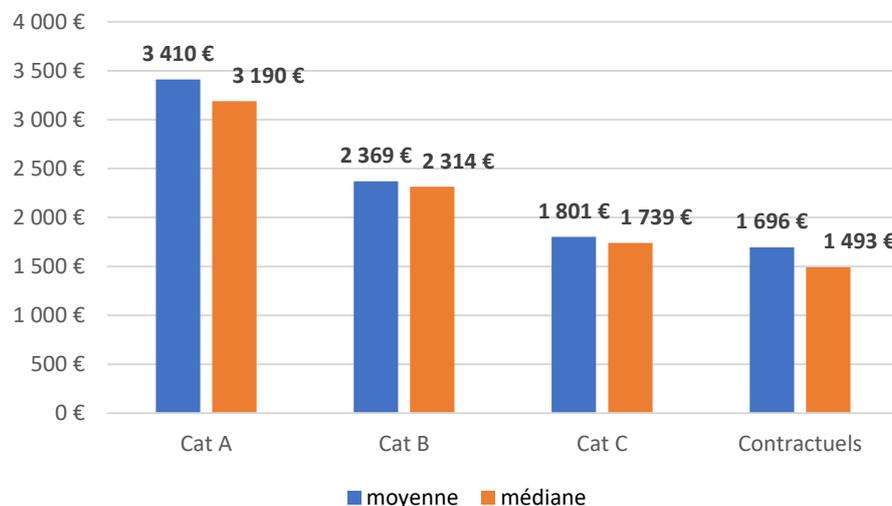
L'existence de postes à temps non complet est variable selon la nature et la taille de la collectivité.

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
Fonctionnaires	79,60	2 040	1 852	1 470	1 619	2 237	2 807
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
Contractuels	18,30	1 696	1 493	1 259	1 353	1 740	2 326
Autres catégories et statuts	0,10	3 652	3 400	2 163	2 638	4 313	5 546
Ensemble hors bénéficiaires de contrats aidés	98,00	1 978	1 788	1 392	1 549	2 173	2 758
Bénéficiaires de contrats aidés	2,00	1 230	1 206	1 144	1 202	1 249	1 328

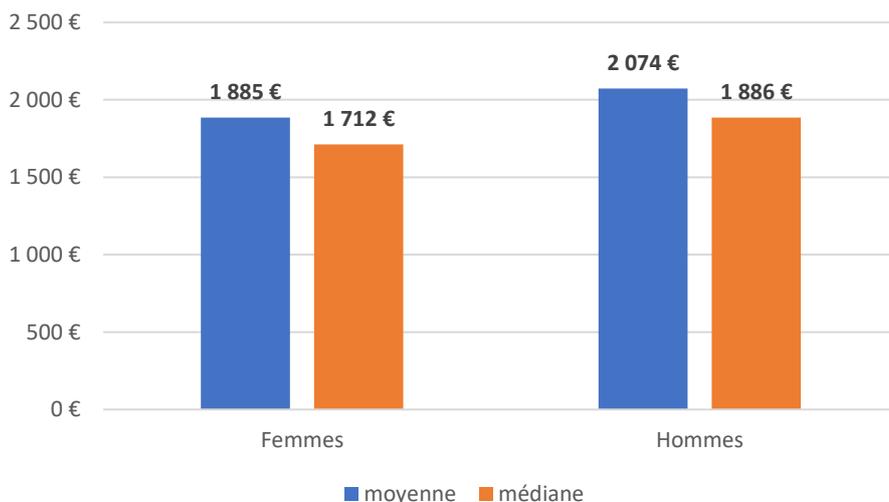
Rémunération nette moyenne et médiane de 2018 dans la FPT par catégorie



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 liminaire, il est précisé que les données étudiées concernent, pour la partie effectifs, l'ensemble des agents présents (permanents et non permanents) et pour les parties suivantes, notamment la rémunération et le régime indemnitaires, les agents permanents présents et rémunérés au 31 décembre 2022.

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 2021, la CCHVO comptait, 42 agents :

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

Ces emplois étaient répartis à raison de 18 femmes et 24 hommes :

- 60 % des effectifs de l'intercommunalité, soient 25 postes étaient affectés au Centre Aquatique.
- 40 % des effectifs étaient affectés à la gestion administrative et fonctionnelle de la CCHVO.

Au 31 décembre 2022, la CCHVO compte encore 42 agents, répartis comme suit :

- **21** fonctionnaires titulaires (11 hommes et 10 femmes)
- **9** contractuels permanents (5 hommes et 4 femmes)
- **12** contractuels non permanents (9 hommes et 3 femmes)

Ces emplois sont répartis à raison de 17 femmes et 25 hommes :

- 62 % des effectifs de l'intercommunalité, soit 26 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 13 aux activités de baignade et de natation, 1 à l'entretien du Gymnase Stéphane Diagana.
- 38 % des effectifs, soit 16 postes (incluant un agent rémunéré en activités accessoires pour la communication et le site internet, un emploi aidé, ainsi qu'un contrat de projet CRTE), 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), 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 2022

	2020				2021				2022			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Titulaires	11	9	20	56%	12	10	22	53%	11	10	21	50%
Cat A	1	3	4	11%	2	3	5	12%	2	3	5	12%
Cat B	4	2	6	17%	4	3	7	17%	4	3	7	17%
Cat C	6	4	10	28%	6	4	10	24%	5	4	9	21%
Contractuels permanents	6	5	11	30%	7	4	11	26%	5	4	9	21%
Cat A	1	2	3	8%	2	1	3	7%	1	1	2	5%
Cat B	5	2	7	19%	5	2	6	17%	4	2	6	14%
Cat C	0	1	1	3%	0	1	1	2%	0	1	1	2%
Contractuels non permanents	3	2	5	14%	5	4	9	21%	9	3	12	29%
Total général	20	16	36	100	24	18	42	100	25	17	42	100

On constate une certaine stabilité des effectifs permanents de la Communauté de Communes entre 2020 et 2022, 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 22 en 2021 à 21 en 2022 et pour les contractuels permanents de 11 en 2021 à 9 en 2022.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur nos activités en 2020, notamment dans le secteur du Centre Aquatique du Haut Val d'Oise, qui représente 60% de nos effectifs, entraînant des périodes de fermeture et une réduction de l'accueil du public. Ces circonstances exceptionnelles ont nécessité une adaptation de notre plan d'action et une gestion prudente des recrutements temporaires ou saisonniers.

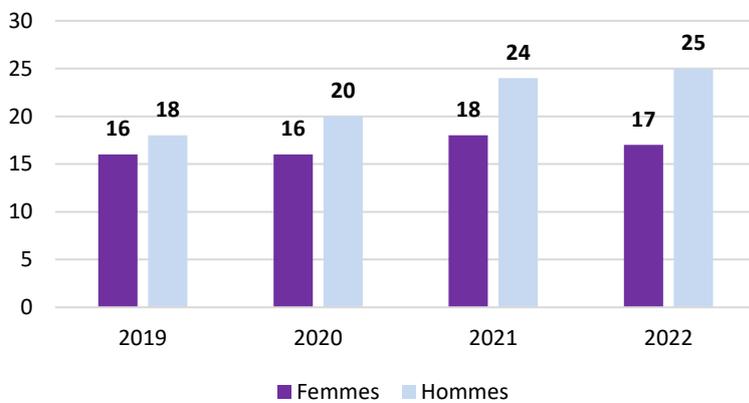
De plus, les métiers exercés au sein de cet établissement, principalement techniques, attirent davantage d'hommes que de femmes (7 femmes sur un total de 25 agents).



Malgré nos efforts pour recruter davantage de femmes, nous avons rencontré des difficultés liées à une pénurie de candidates féminines, notamment pour les postes de maître-nageur sauveteur. Nous avons également constaté des défis lors du recrutement d'apprenties dans ce domaine. Malgré ces contraintes, les effectifs restent stables, avec une faible rotation, ce qui témoigne d'un certain bien-être au travail au sein de notre Collectivité. Cela rend toutefois complexe un rééquilibrage homme/femme. Il est important de noter que les effectifs administratifs de la Collectivité comptent 8 femmes contre 5 hommes, contribuant ainsi à une certaine diversité de genre au sein de ces services.

En conséquence, le recrutement de personnel non permanent a été limité en 2020, ce qui explique en partie l'augmentation de ces effectifs en 2021, lorsque la situation sanitaire s'est améliorée et à permis une reprise progressive des activités.

Répartition genrée des effectifs de 2019 à 2022

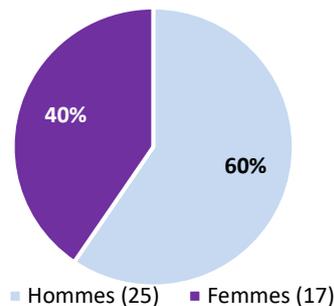


Pour rappel, les effectifs comptent 50 % de titulaires pour 50 % de contractuels.

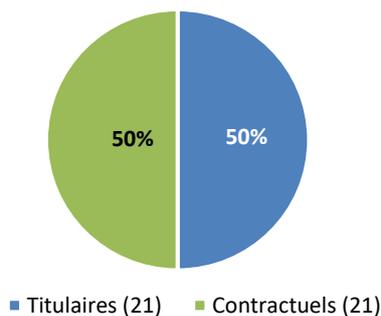
La répartition femmes-hommes entre les titulaires et les contractuels permanents rémunérés au 31 décembre 2022 :

- 60 % d'hommes pour 40 % de femmes dans l'effectif global (25 hommes et 17 femmes)
- 52% d'hommes et 48% de femmes titulaires
- 56 % d'hommes et 44 % de femmes contractuels permanents
- 75 % d'hommes et 25 % de femmes contractuels non permanents

Répartition genrée des effectifs année 2022

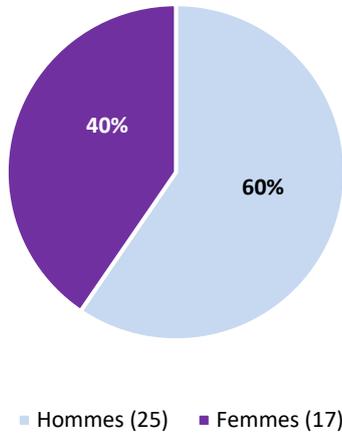


Répartition des effectifs titulaires et contractuels - année 2022



2.1.1. Effectifs genrés par statut

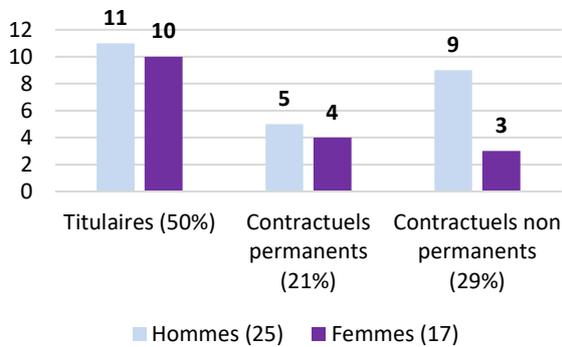
Répartition genrée- année 2022



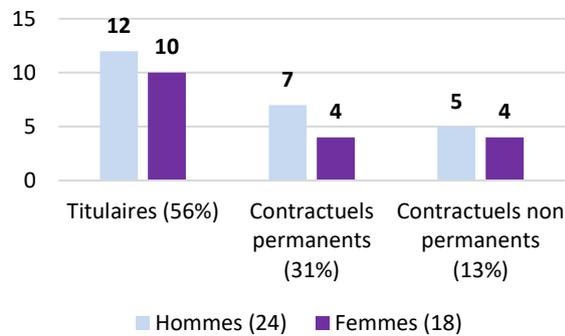
A l'inverse des données de la Fonction Publique, où les femmes représentent 48 % des titulaires pour 69 % des contractuels, la répartition femmes-hommes entre les titulaires et les contractuels de la CCHVO est plutôt homogène :

- Effectif global : **60 % d'hommes et 40 % de femmes**
- Titulaires 52% d'hommes et 48% de femmes
50 % de titulaires pour 50 % de contractuels :
- Contractuels permanents 56 % d'hommes et 44 % de femmes
- Contractuels non permanents 75 % d'hommes et 25 % de femmes

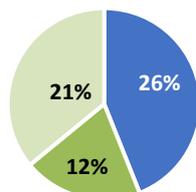
Répartition genrée des effectifs par statut - année 2022



Répartition genrée des effectifs par statut - année 2021

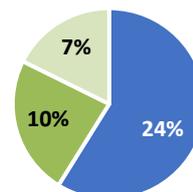


Répartition des hommes par statut année 2022



- Titulaires (50%)
- Contractuels permanents (21%)
- Contractuels non permanents (29%)

Répartition des femmes par statut année 2022

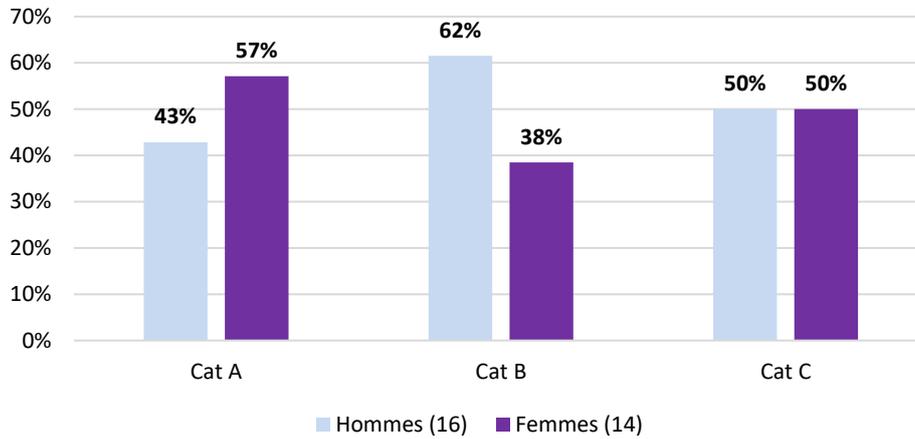


- Titulaires (50%)
- Contractuels permanents (21%)
- Contractuels non permanents (29%)

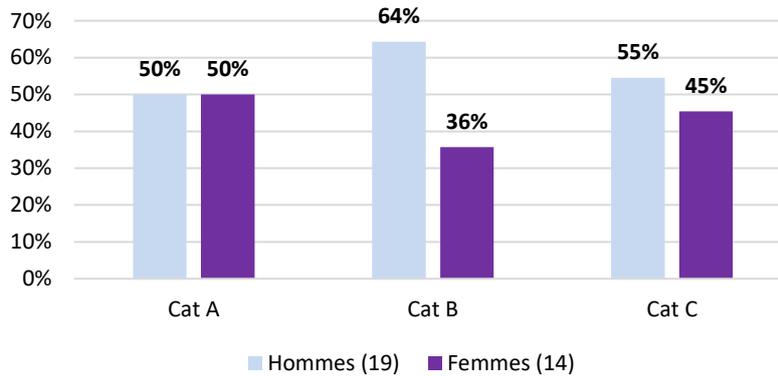
2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie

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 2022, soit 30 agents.

Répartition des effectifs par catégorie de l'année 2022 (en%)

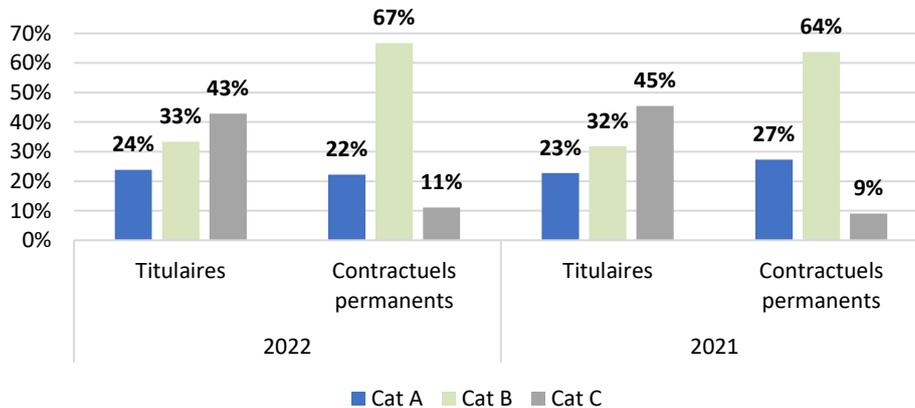


Répartition des effectifs permanents par catégorie année 2021 (en %)



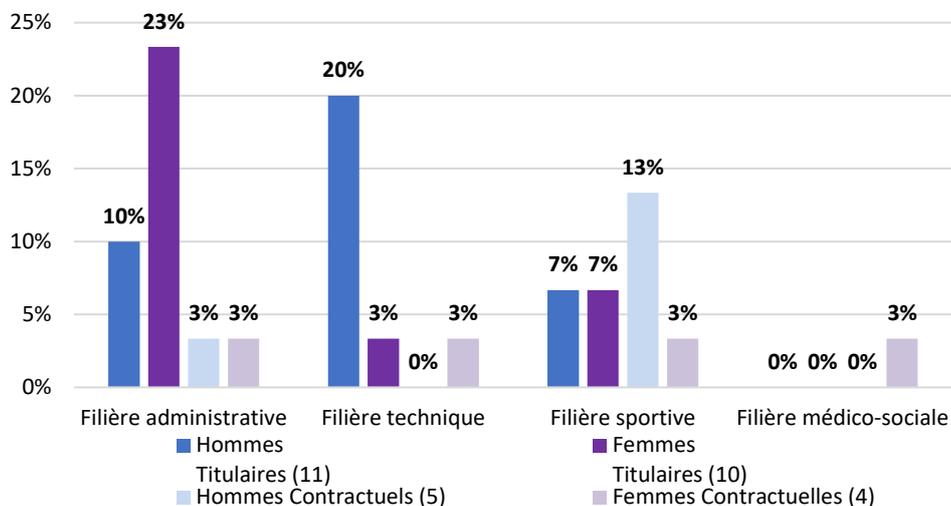
On constate que le nombre de femmes n'a pas évolué entre ces deux années tandis qu'il y a 3 hommes de moins.

Répartition des effectifs permanents par catégorie année 2021 et 2022 (en%)

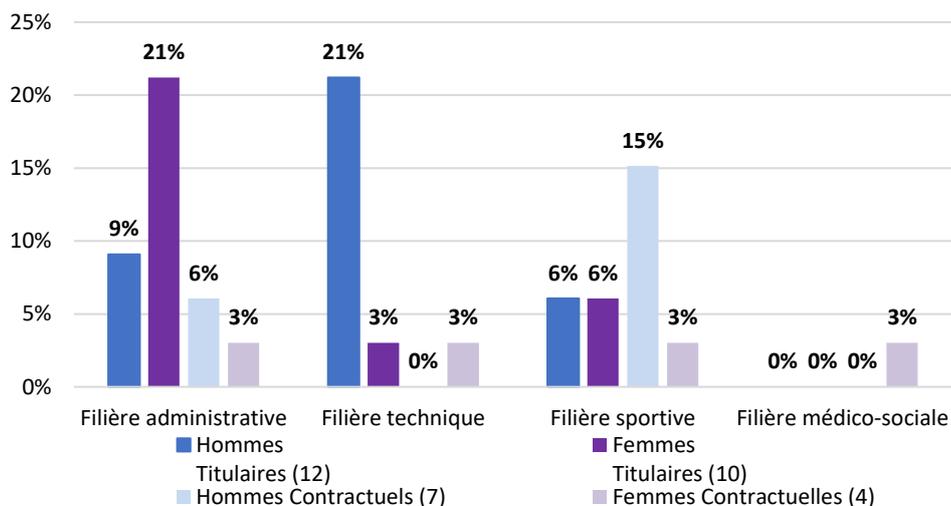


2.1.3. Effectifs permanents générés par filière

**Répartition genrée des effectifs permanents par statut en %
(année 2022)**



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



Comme pour l'année 2021, on constate une sur-représentation des effectifs au sein de 3 principales filières, s'expliquant par les compétences transférées à la CCHVO.

En 2022, au sein des filières suivantes, les hommes représentent 53 % des effectifs permanents contre 56 % en 2021. Toutefois, on observe une légère augmentation du taux de féminisation dans les filières administrative et technique.

- Filière technique : (20 % en 2022 contre 22 % en 2021)
- Filière sportive : (20 % en 2022 contre 19 % en 2021)
- Filière administrative : (13 % en 2022 contre 15 % en 2021).

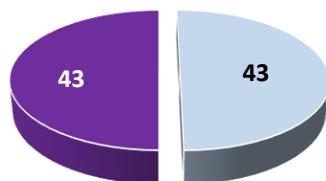
Tandis que le pourcentage des femmes augmente en 2022, à 46 % contre 44 % en 2021, voici les répartitions au sein des filières suivantes :

- Filière administrative : (27 % en 2022 contre 26 % en 2021)
- Filière sportive : (10 % en 2022 contre 9 % en 2021)
- Filière technique : (6 % en 2022 contre 6 % en 2021)
- Filière médico-sociale : (3 % en 2022 contre 3 % en 2021).

Nombre d'agent par filière	Titulaires			Contractuels		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	3	7	10	1	1	2
Filière technique	6	1	7	0	1	1
Filière sportive	2	2	4	4	1	5
Filière médico-sociale	0	0	0	0	1	1
TOTAL	11	10	21	5	4	9
	30					

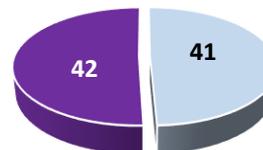
2.2. Les âges des agents permanents

Moyenne d'âge des Femmes et des Hommes - année 2022



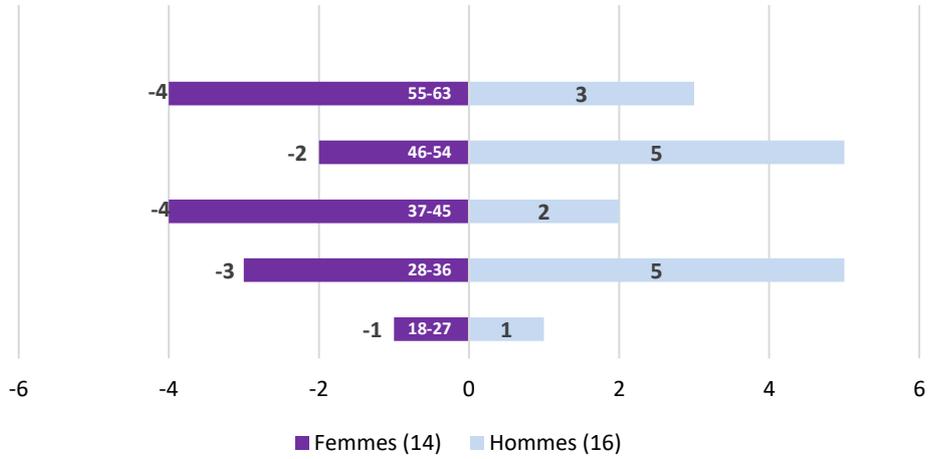
■ Hommes ■ Femmes

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

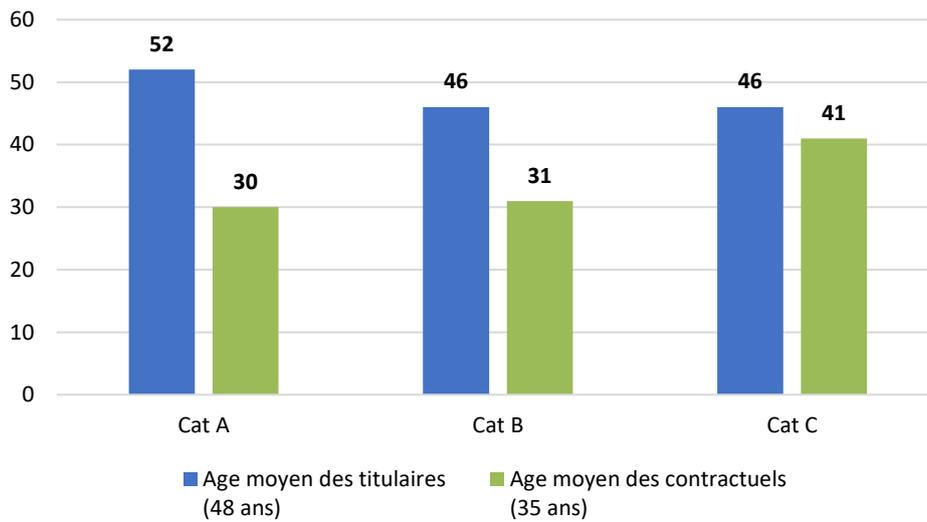


■ Hommes ■ Femmes

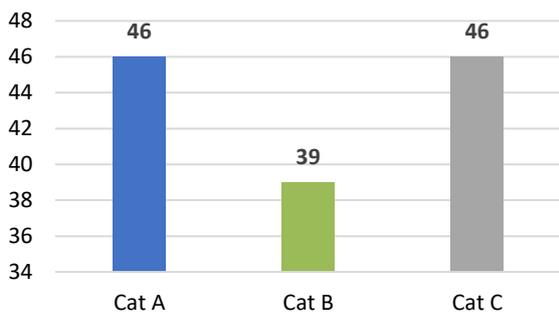
Pyramide des âges en 2022



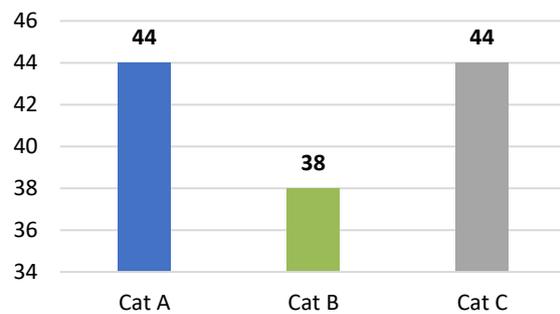
Moyenne d'âge des titulaires et contractuels par catégorie en 2022 - 43 ans



Moyenne d'âge par catégorie en 2022 (âge moyen toutes catégories 43 ans)



Moyenne d'âge par catégorie en 2021 (âge moyen toutes catégories 41 ans)



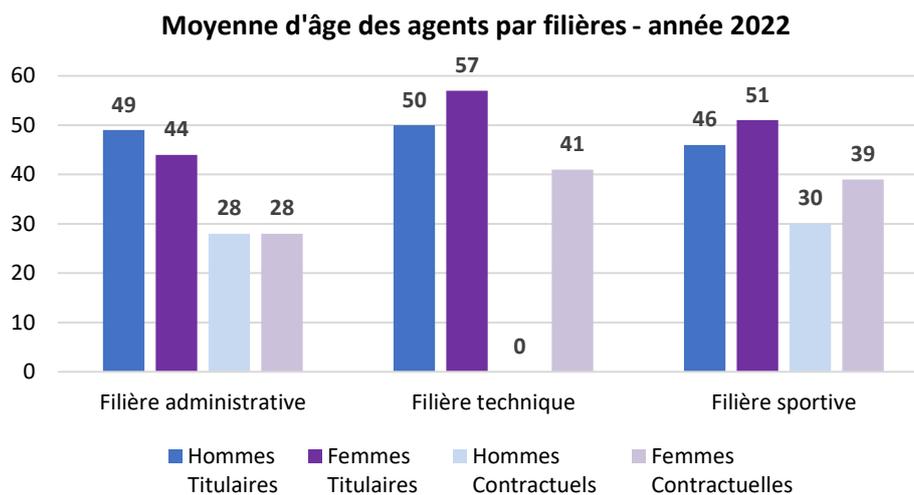
En 2022, l'âge moyen des employés de la CCHVO est de 43 ans, ce qui est inférieur à la moyenne nationale de 46 ans et 11 mois pour les intercommunalités de taille similaire (20 à 49 agents). Par rapport aux contractuels qui ont une moyenne d'âge de 35 ans, les titulaires de la CCHVO, toutes catégories confondues, sont plus âgés, avec une moyenne de 48 ans.

L'âge moyen est identique pour les hommes et les femmes à la CCHVO, se situant à 43 ans. Cependant, il y a une variation par rapport à l'année précédente : l'âge moyen était de 39 ans pour les hommes et de 43 ans pour les femmes. À titre de comparaison, dans les intercommunalités de 20 à 49 agents, l'âge moyen des femmes est légèrement supérieur, à 44 ans et 1 mois.

Il est aussi notable que les femmes de la CCHVO sont généralement plus âgées que les hommes, avec 33 % d'entre elles ayant plus de 55 ans, contre 13 % pour les hommes.

En complément, voici quelques données nationales :

- Moyenne d'âge dans la Fonction Publique : 44 ans.
- Moyenne d'âge dans la Fonction Publique Territoriale : 46 ans.
- Moyenne nationale pour les EPCI de 20 à 49 agents : 46 ans et 11 mois.



On constate que la moyenne d'âge des femmes dans la filière administrative est moins élevée que celle des hommes (44 ans pour les titulaires et 28 ans pour les contractuelles contre 49 ans et 28 ans) contrairement aux 3 autres filières où les hommes sont en moyennes moins 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%

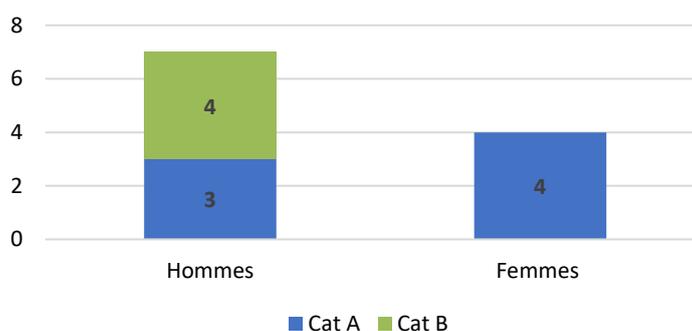
Au sein de la CCHVO en 2022, en dehors des deux emplois fonctionnels occupés exclusivement par des hommes, la répartition des emplois de direction ou à responsabilité relevant de la catégorie A est notablement plus en faveur des femmes. La répartition est comme suit :

- Emplois fonctionnels : 2 hommes
- Emplois de direction ou à responsabilité relevant de la catégorie A : 1 homme pour 4 femmes
- Catégorie B : 4 hommes

Cette distribution (hors emplois fonctionnels) met en évidence une tendance vers une plus grande représentation féminine dans les rôles à responsabilités au sein de la collectivité.

Il est toutefois essentiel de préciser que la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 incite à une réévaluation de cette répartition dans un avenir proche. L'objectif est de promouvoir une plus grande équité et diversité dans les emplois fonctionnels, conformément aux principes d'inclusion et d'égalité professionnelle.

Répartition genrée des emplois de direction ou postes à responsabilités par catégorie en 2022



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 57 % des emplois de direction et des postes à responsabilités de la catégorie A au sein de la collectivité, contre 0 % en catégorie B.

2.4. Le temps de travail

La collectivité, par délibération n° 2018-102 du 10 décembre 2018, a entrepris une réforme du temps de travail, dans le cadre d'une démarche concertée avec les agents tout au long de l'année 2018. Cette initiative visait à se conformer à l'obligation légale fixant le temps de travail à 1 607 heures par an à compter du 1er janvier 2019.

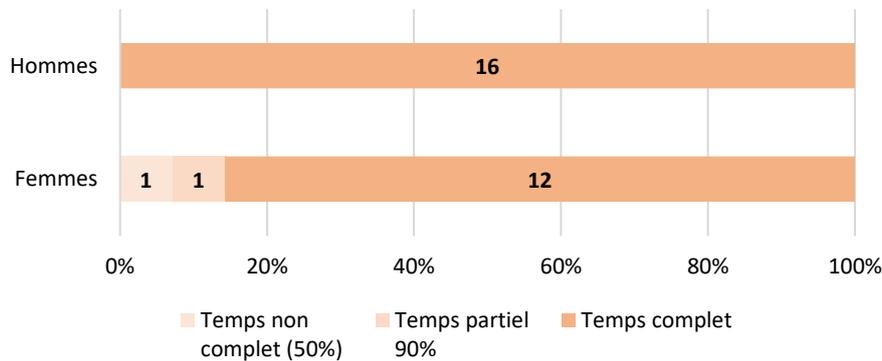
Cette démarche proactive a permis à la collectivité d'anticiper le calendrier imposé par l'État, qui prévoyait l'application stricte des 1 607 heures annuelles dans les collectivités au cours du premier semestre 2021.

En conséquence, la durée hebdomadaire de travail a été fixée à 37 heures pour l'ensemble des services, octroyant ainsi 12 jours de RTT aux agents. Cette mesure s'applique à tous, à l'exception des emplois fonctionnels, pour lesquels un régime de travail minimal de 38 heures hebdomadaires a été établi, avec un droit à 18 jours de RTT.

Il convient de noter que pour les agents affectés au Centre Aquatique, l'organisation du temps de travail suit des cycles annualisés, basés sur 1 607 heures de travail effectif annuel, correspondant à 37 heures par semaine. Cette organisation confère à tous ces agents le droit à 12 jours de RTT par an.

Catégorie	Temps de travail	Hommes	Femmes	Effectifs permanents total
Cat A	Temps partiel	0	1	1
	Temps complet	3	3	6
	TOTAL	3	4	7
Cat B	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	8	5	13
	TOTAL	8	5	13
Cat C	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	5	4	9
	Temps non complet	0	1	1
	TOTAL	5	5	10
Total toutes catégories	Temps partiel	0	1	1
	Temps complet	16	12	28
	Temps non complet	0	1	1
	TOTAL	16	14	30

Répartition des effectifs genrés par temps complet non complet et partiel (en 2022)

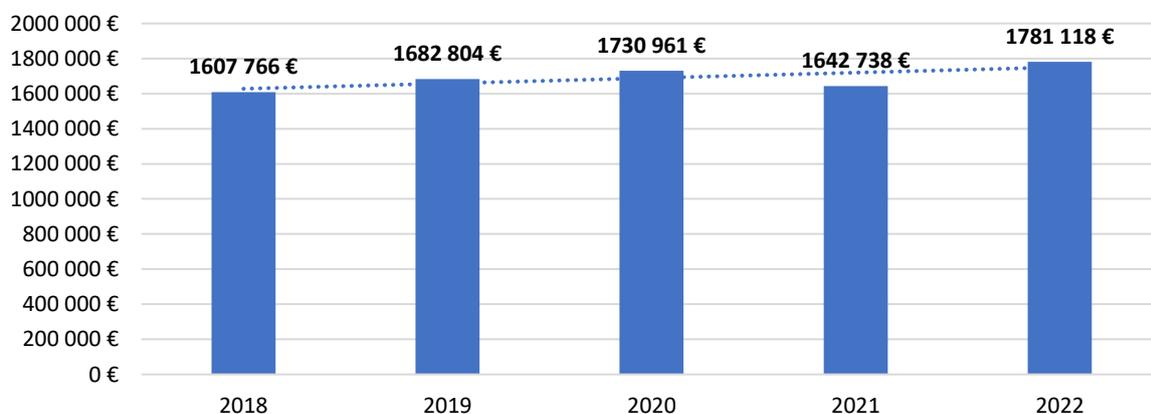


La totalité des effectifs permanents occupant des postes à temps non complet ou à temps partiel sont des femmes. Parmi les 28 agents travaillant à temps complet, seulement une femme sur 14 a opté pour un travail à temps partiel. Ce faible taux de femmes en temps partiel peut s'expliquer par plusieurs facteurs.

D'une part, la pyramide des âges au sein de notre personnel tend vers un vieillissement, ce qui pourrait influencer les choix de carrière. D'autre part, les répercussions financières d'un passage à temps partiel sont également un élément déterminant pour nos agents dans leur décision de réduire ou non leur temps de travail.

2.4.1. La rémunération

Evolution des dépenses de personnel CCHVO



L'évolution des charges de personnel observée depuis 2018 s'explique en partie par l'ouverture du nouveau Centre Aquatique et le recrutement nécessaire pour son fonctionnement, ainsi que par la restructuration des services administratifs de la CCHVO pour mieux gérer les compétences et projets intercommunaux. Par ailleurs, cette augmentation est également influencée par des facteurs externes tels que l'augmentation générale des charges opérationnelles et l'inflation. Ces éléments extérieurs ont un impact significatif sur les coûts globaux, reflétant ainsi les défis économiques plus larges auxquels la collectivité doit faire face.

La diminution des charges de personnel constatée entre 2020 et 2021 est essentiellement liée à la crise sanitaire avec le report de recrutements de maitres-nageurs, (comptabilisés en année pleine en 2022), baisse du nombre d'agents vacataires notamment en renfort l'été ainsi qu'à des recrutements en contrats aidés (accueil et personnel d'entretien).

En 2022, l'augmentation des charges de personnel à la CCHVO peut être attribuée à plusieurs facteurs clés. D'abord, une hausse significative du SMIC de 5,56 % répartie tout au long de l'année (0,90 % en janvier, 2,65 % en mai, et 2,01 % en août). Ensuite, les salaires des catégories B et C ont été revalorisés (augmentation de points d'indices en janvier, mai, et septembre), et le point d'indice de la fonction publique a été réévalué de 3,5 % en juillet. De plus, la fin de l'état de crise sanitaire a permis la reprise complète des activités au centre aquatique, influençant également les charges.

Concernant les salaires dans la fonction publique en 2018, le salaire brut moyen par agent était de 2 832 euros, avec un salaire net moyen de 2 295 euros après prélèvements sociaux. Cette moyenne varie selon les secteurs : 2 573 euros dans la fonction publique de l'État, 1 963 euros dans la territoriale, et 2 308 euros dans l'hospitalière.

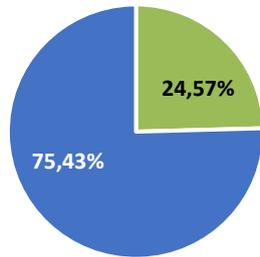
Il est également à noter que, en 2018, les femmes dans la fonction publique gagnaient en moyenne 12,3 % de moins que les hommes. Bien qu'elles occupent 63,8 % des postes, elles ne représentent que 34,4 % des salariés les mieux rémunérés, ce qui reflète une sous-représentation dans les emplois de haut niveau. L'écart de salaire entre les genres s'accroît avec l'âge, passant de 0,8 % chez les moins de 30 ans à 13,9 % chez les 50-60 ans. Les femmes sont également plus présentes dans les emplois les moins rémunérateurs.

Enfin, en 2022, la CCHVO comptait 30 agents permanents rémunérés, soit trois de moins qu'en 2021.

	2021	2022	Evolution en %
Rémunération Brute	1 087 943,00 €	1 084 826,35 €	-0,32%
Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI)	12 462,55 €	12 510,22 €	0,48%
Régime indemnitaire	252 263,23 €	249 315,43 €	-1,34%
<i>Dont IFSE annuelle</i>	66 441,34 €	65 474,07 €	-1,65%
Heures supplémentaires	14 804,42 €	35 317,79 €	108,21%
Supplément Familial de Traitement (SFT)	12 549,48 €	11 224,63 €	-13,55%
Total rémunération brute	1 380 022,68 €	1 393 194,42 €	

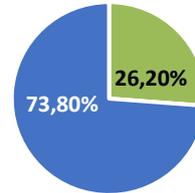
En 2022, la moyenne annuelle de la rémunération brute par agent s'élève à 46 439,81 €uros. Il est à noter que cette somme ne tient pas compte du prélèvement à la source et de la déduction des charges salariales. Le taux moyen des charges pour un agent titulaire est de 25,80 %, tandis que pour un agent contractuel permanent, il est de 19,80 %.

Répartition de la rémunération brute par statut - année 2022 (en %)



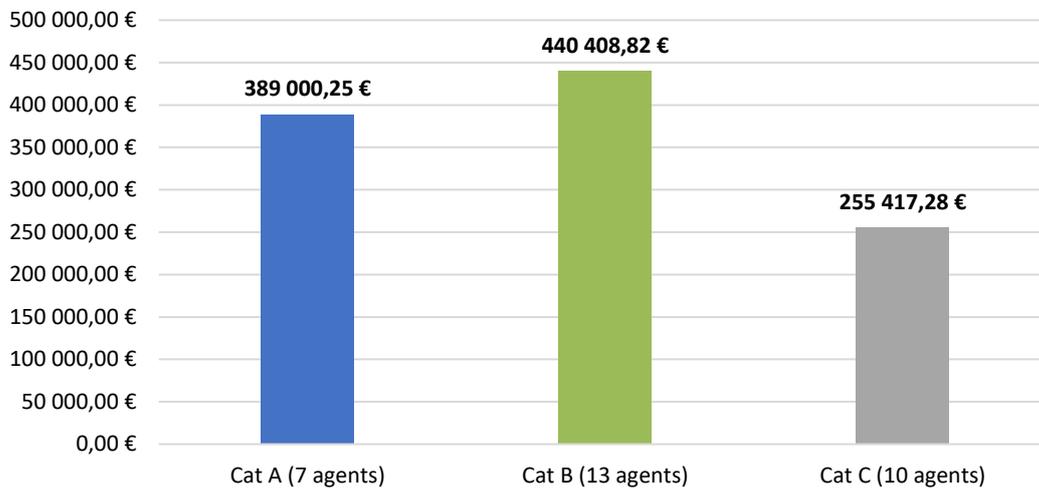
■ Contractuel ■ Titulaire

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

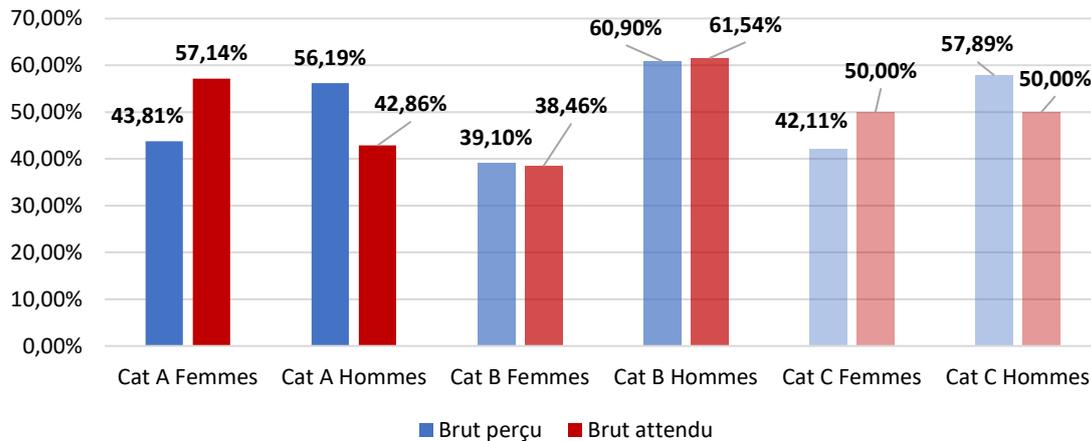


■ Contractuels ■ Titulaires

Rémunération brute annuelle par catégorie en 2022



Rémunération brute par catégorie et genre comparée aux effectifs réels - année 2022 (en %)



La notion de "brut attendu" se réfère à une estimation de la rémunération théorique basée sur la proportion d'hommes et de femmes dans une catégorie donnée d'agents, sans tenir compte des disparités réelles de salaire. C'est une manière de mesurer l'équité salariale en fonction de la représentation des genres. Voici comment cela fonctionne avec l'exemple de la catégorie A :

1. Effectif réel et répartition théorique :

- Dans la catégorie A, il y a 7 agents : 4 femmes et 3 hommes.
- Les femmes représentent 57,14 % de cet effectif (4 femmes sur 7 agents).

2. Brut Attendu :

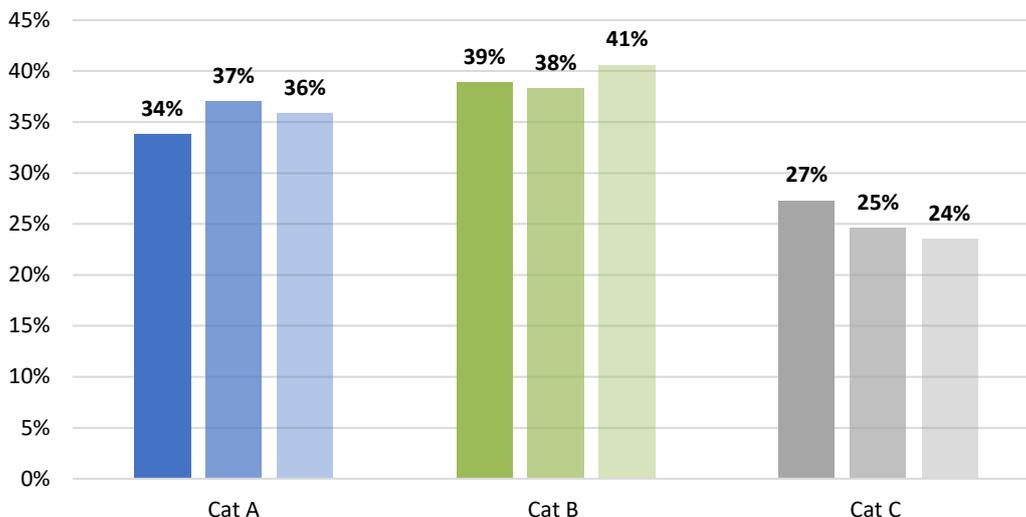
- Le "brut attendu" pour les femmes dans cette catégorie serait donc de 57,14 %. Cela signifie qu'en théorie, si la rémunération était parfaitement équitable selon le sexe, les femmes devraient recevoir 57,14 % de la masse salariale totale de la catégorie A.

3. Comparaison avec le Brut Réellement Perçu :

- En réalité, les femmes dans la catégorie A ne perçoivent que 43,81 % de la rémunération totale.
- Cela crée un écart de -13,33 % entre le brut attendu (57,14 %) et le brut réellement perçu (43,81 %), indiquant une sous-rémunération des femmes par rapport à leur représentation numérique dans la catégorie.

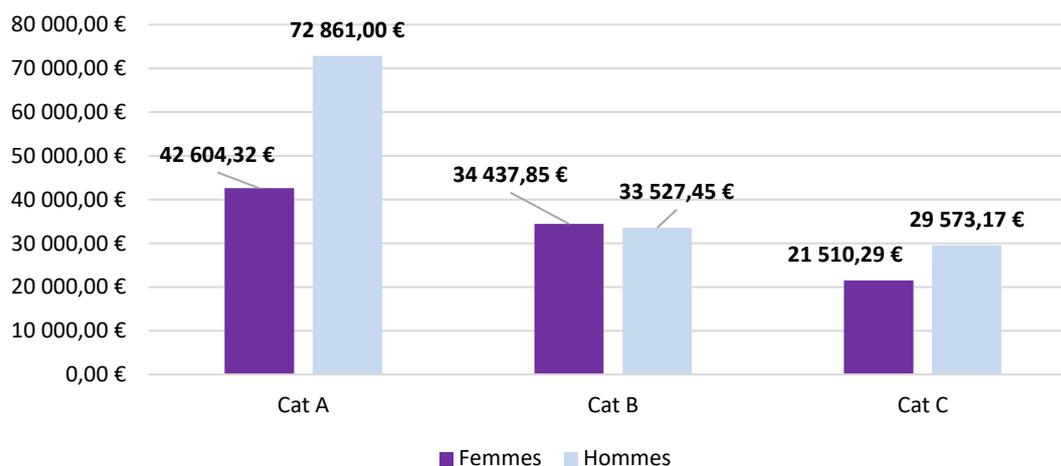
Catégorie	Brut perçu	Brut attendu	Ecart entre réel et attendu
Cat A Femmes	43,81%	57,14%	-13,33%
Cat A Hommes	56,19%	42,86%	
Cat B Femmes	39,10%	38,46%	0,64%
Cat B Hommes	60,90%	61,54%	
Cat C Femmes	42,11%	50,00%	-7,89%
Cat C Hommes	57,89%	50,00%	

Pourcentage de rémunération brute par catégorie 2020 - 2021 et 2022



Catégorie	Brut 2020	Brut 2021	Brut 2022
Cat A	34%	37%	36%
Cat B	39%	38%	41%
Cat C	27%	25%	24%
Total général	988 414 €	1 087 943 €	1 084 826 €

Rémunération brute annuelle moyenne par genre et catégorie - année 2022

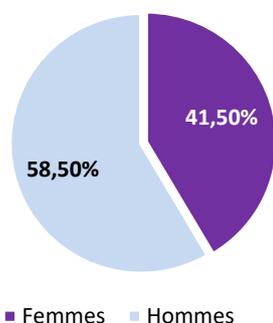


Les 10 emplois les plus rémunérés sur 30 agents, concernent 6 agents de catégorie A (dont 3 femmes et 3 hommes) et 4 agents de catégorie B (dont 2 femmes et 2 hommes). Pour une rémunération brute annuelle de 514 569,47 €uros, soit 47,43 % de la masse salariale brute globale.

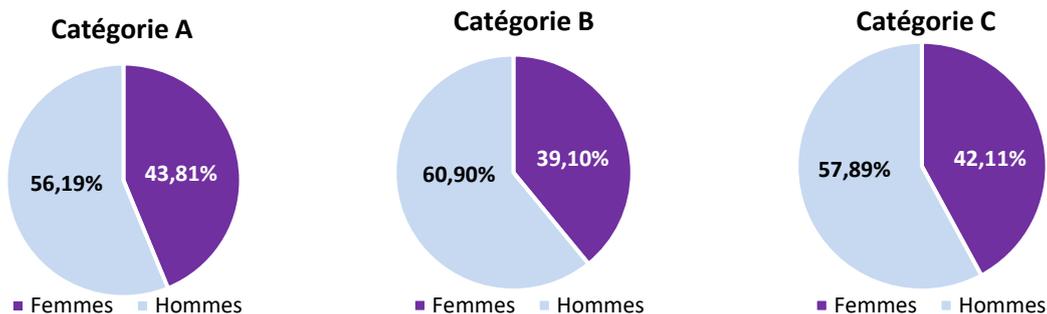
Les emplois de direction et les postes à responsabilités sont majoritairement occupés par des hommes :

- Catégorie A dont emplois fonctionnels : 3 hommes et 4 femmes,
- Catégorie B : 4 hommes.

Répartition de la rémunération brute par genre - année 2022



Répartition de la rémunération par catégorie

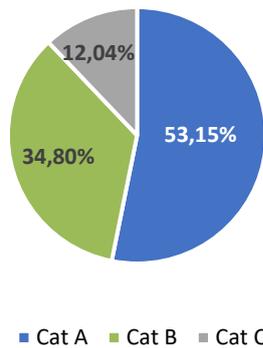


2.4.2. Le régime indemnitaire

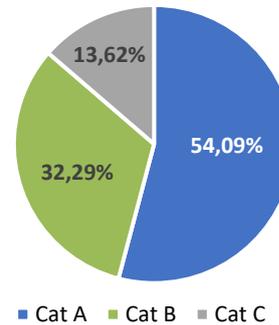
Pour l'ensemble de la fonction publique en 2018, la part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,6 %. Elle représente en 2022 pour la CCHVO 22,98 %.

En 2021, la part du régime indemnitaire représentait 23,19% de la rémunération brute. En 2022, elle diminue de 0,21% et représente 22.98% ainsi répartie :

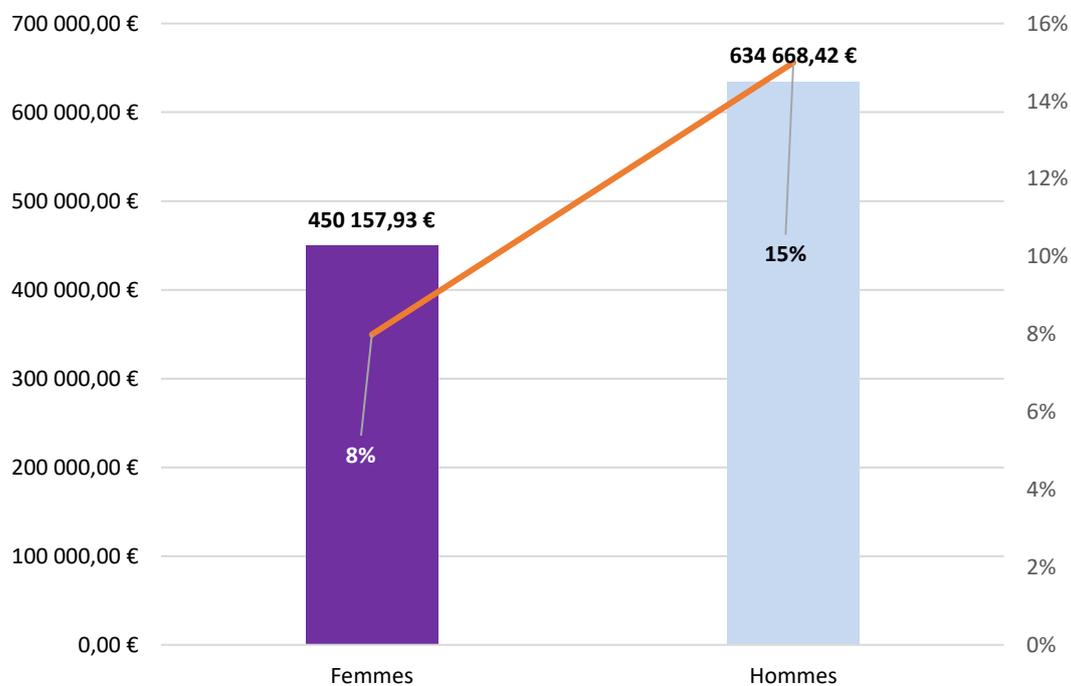
Répartition du régime indemnitaire par catégorie - année 2022



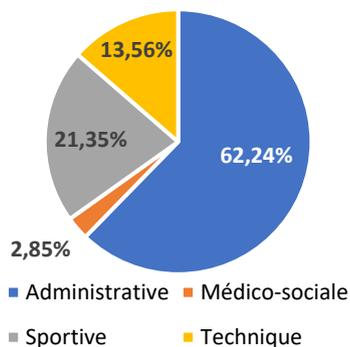
Répartition du régime indemnitaire par catégorie - année 2021



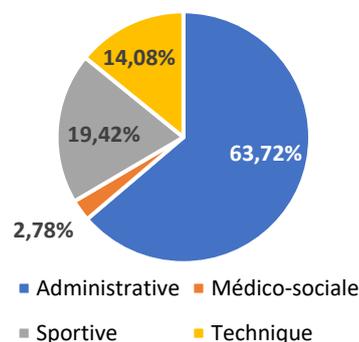
Répartition genrée du régime indemnitaire par rapport à la rémunération brute en 2022



Répartition du régime indemnitaire par filière - année 2022



Répartition du régime indemnitaire par filière - année 2021



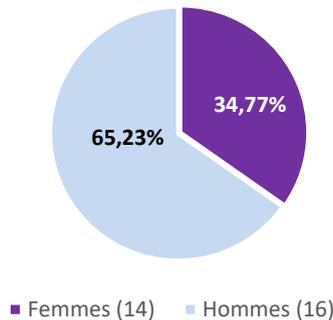
RI par Filière (€)	NBI	RI (dont IFSEa)
Administrative	9 363,34	155 182,86
Médico-sociale	0	7 105,54
Sportive	2 288,64	53 216,43
Technique	858,24	33 810,60
Total général	12 510,22	249 315,43

L'analyse du régime indemnitaire révèle des tendances intéressantes au sein des différentes filières. Les filières médico-sociale, sportive et technique affichent des régimes indemnitaires moyens assez similaires. En revanche, la filière administrative se distingue, recevant 62,24 % de l'ensemble des indemnités, alors qu'elle ne représente que 40 % des effectifs permanents. Cette disparité notable s'explique principalement par deux facteurs :

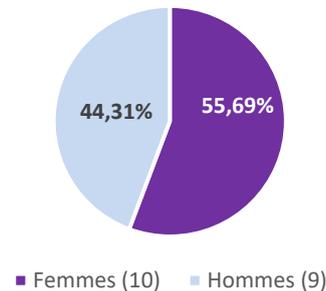
- La quantité d'agents présents dans la filière administrative est supérieure, ce qui contribue naturellement à une augmentation globale des indemnités versées.
- La filière administrative comprend un nombre élevé de postes à responsabilités et d'emplois de direction. Ces postes sont souvent associés à des régimes indemnitaires plus élevés en raison de leurs fonctions spécifiques, de l'expertise requise et des responsabilités supplémentaires assumées par ces professionnels.

En termes de répartition par genre, la catégorie A de la filière administrative est composée de 3 hommes et 3 femmes, reflétant une parité dans la répartition des rôles de leadership.

Répartition du régime indemnitaire par genre - année 2022 (en %)



Répartition du régime indemnitaire par genre (hors emplois de direction) année 2022 (en %)



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 116 347,20€ soit 29 668,36€ de plus que ceux qu'elles perçoivent actuellement au sein de la CCHVO.

Régime Indemnitaire par Genre	Régime Indemnitaire en €	Régime Indemnitaire en %	Nombre d'agents	Régime Indemnitaire attendu
Femmes	86 678,84	34,77 %	14	116 347,20
Hommes	162 636,59	65,23 %	16	132 968,23
Total général	249 315,43	100,00 %	30	249 315,43

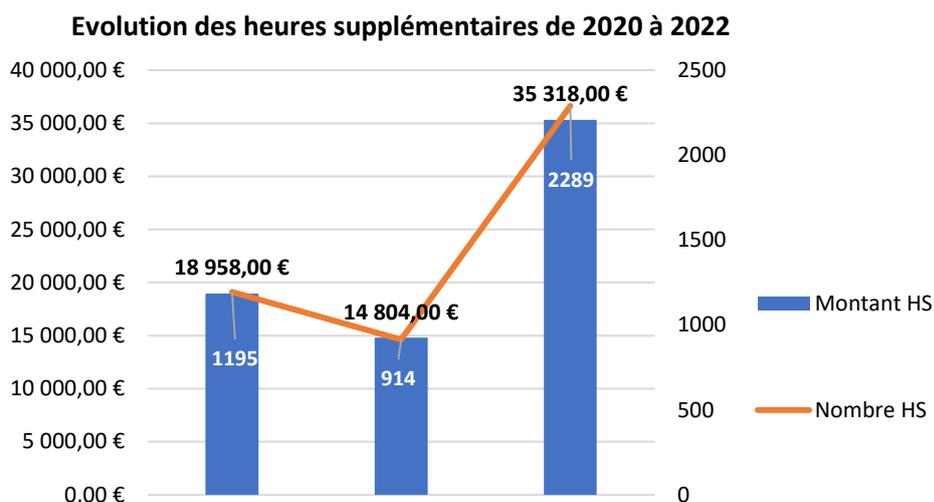
Le déséquilibre du régime indemnitaire entre les hommes et les femmes (65,23 % contre 34,77 %), s'inverse lorsque l'on observe la répartition du régime indemnitaire hors postes à responsabilités et emplois de direction de catégorie A et B.

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.

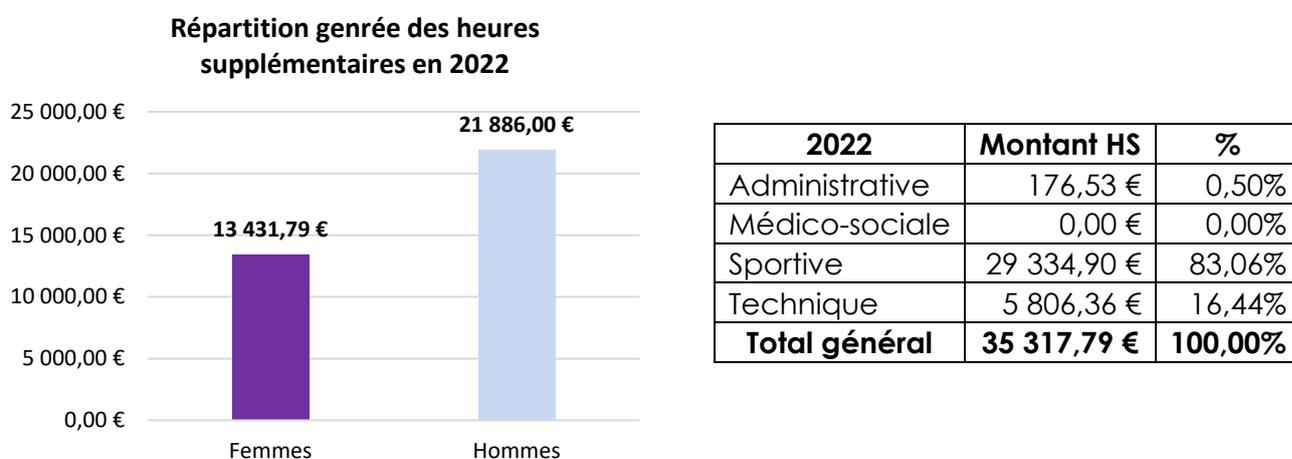
Les écarts de rémunération constatés s'expliquant par des différences de niveaux d'expérience et de responsabilités, ainsi que par la répartition des femmes dans des postes administratifs et techniques moins rémunérés. De plus, les écarts de rémunération peuvent également être influencés par les différences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

2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires



On constate une augmentation des heures supplémentaires de 138 % entre 2021 et 2022 (passant de 14 804 €uros à 35 318 €uros) principalement liées à la reprise des activités du centre aquatique.

En 2022, 83,06 % des heures supplémentaires correspondent à la catégorie B de la filière sportive et notamment dû au cours collectifs (aquagym, aqua bike), dispensés par les éducateurs des APS.



La répartition des heures supplémentaires présente des tendances distinctes par filière et par genre.

- Répartition des heures supplémentaires par Filière :**
 - Filière sportive : 83,06 % des heures supplémentaires.
 - Proportion de la filière sportive dans les effectifs permanents : 30 %.
- Répartition des heures supplémentaires par genre :**
 - Heures supplémentaires effectuées par les femmes : 38,03 %.
 - Heures supplémentaires effectuées par les hommes : 61,97 %.

La concentration élevée d'heures supplémentaires dans la filière sportive, malgré sa représentation minoritaire dans les effectifs permanents, suggère que les particularités des activités sportives, telles que des horaires étendus et des exigences opérationnelles spécifiques, sont des facteurs clés. Ces exigences peuvent nécessiter des périodes de travail prolongées, conduisant ainsi à un volume plus important d'heures supplémentaires dans cette filière.

En outre, la disparité observée dans la répartition des heures supplémentaires entre les genres indique une distribution inégale du travail supplémentaire. Cette situation pourrait refléter des différences dans les rôles occupés, les opportunités d'heures supplémentaires disponibles ou les choix personnels et professionnels des agents hommes et femmes au sein de la collectivité. Cette répartition asymétrique souligne l'importance de continuer à évaluer et à aborder les questions d'équilibre entre les genres dans l'attribution et la gestion des heures supplémentaires.

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 10 173,80 € pour 24 bénéficiaires.

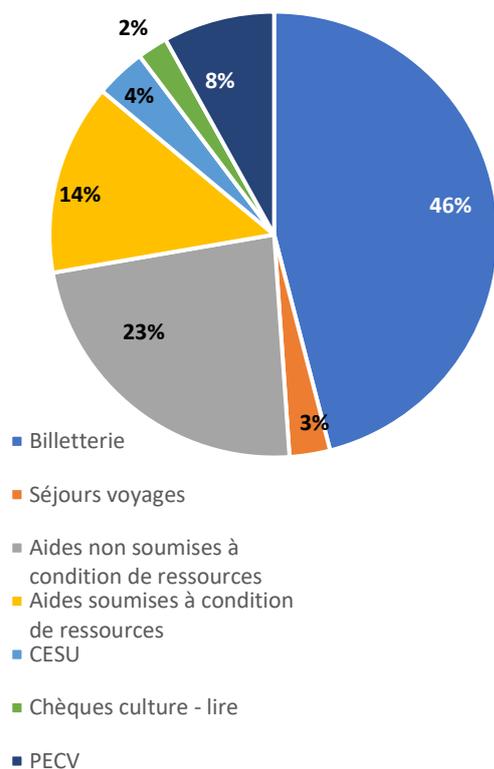
Par ailleurs, une adhésion a été souscrite auprès du Comité National d'Action Sociale (CNAS). Cette association loi 1901 à but non-lucratif, est un organisme de portée nationale qui a pour objet, au titre de l'action sociale, l'amélioration des conditions de vie des personnels des collectivités territoriales, 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 aux besoins et aux attentes.

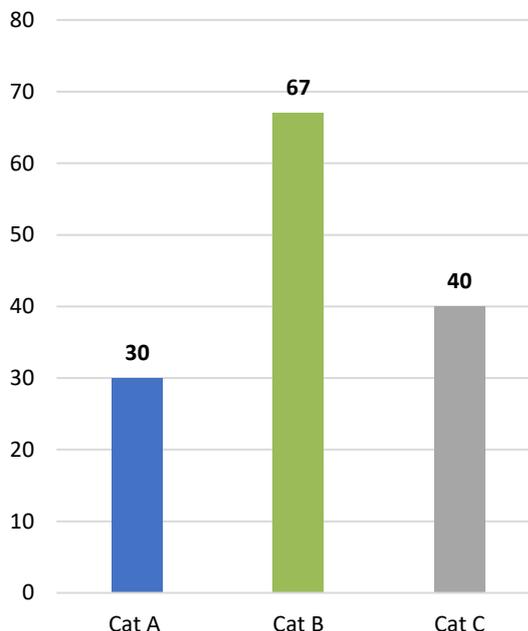
Le montant **de la cotisation pour l'année 2022 s'élève à 7 289 €** pour 35 agents bénéficiant de plusieurs prestations : Chèques vacances, tarifs préférentiels négociés auprès de prestataires divers (organismes de voyage, séjours enfants, billets loisirs, cinéma...), versements directs (rentrée scolaire, Noël..., par virement ou chèques cadeaux).

Prestation 2022	Nombre de prestations	Montant total
Billetterie	63	1 366 €
Séjours voyages	4	1 075 €
Aides non soumises à condition de ressources	32	2 669 €
Aides soumises à condition de ressources	19	1 941 €
CESU	5	242 €
Chèques culture - lire	3	48 €
PECV	11	820 €
Total	137	8 161 €

Bilan par nature des prestations 2022 (en %)



Répartition du nombre de prestations de l'action sociale par catégorie - année 2022



2.6. La valorisation des parcours professionnels

2.6.1. Promotion interne

La Collectivité a promu un collaborateur au grade d'agent de maîtrise à effet du 1er novembre 2022 (contre aucune nomination l'année passée).

2.6.2. Avancement de grade

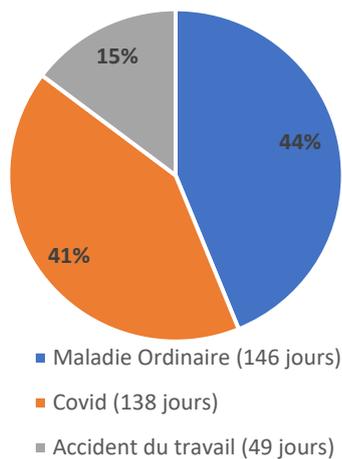
Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%
Cat A	4	0	0 %	3	0	0 %
Cat B	5	1	20 %	8	0	0 %
Cat C	5	0	0 %	5	2	40 %
Total général	14	1	7 %	16	2	13 %

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 %	3	1	33 %
Cat B	5	1	20 %	8	1	13 %
Cat C	5	2	40 %	5	1	20 %
Total général	14	4	29 %	16	3	19 %

2.7. Absentéisme

Répartition des arrêts par typologie en 2022 (en %)

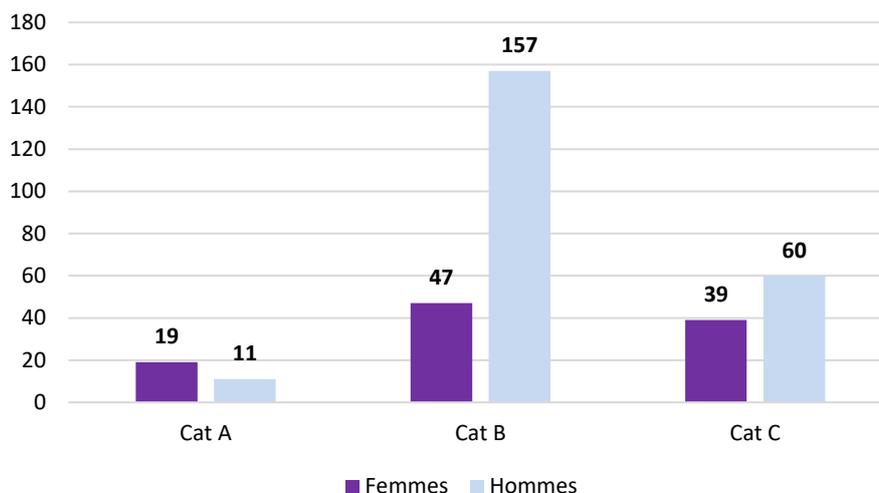


Le nombre total d'absences pour arrêts maladie, accidents du travail et covid est de 333 jours.

Il représente **pour la CCHVO un taux d'absentéisme global** toutes catégories professionnelles confondues **de 2,17 %**.

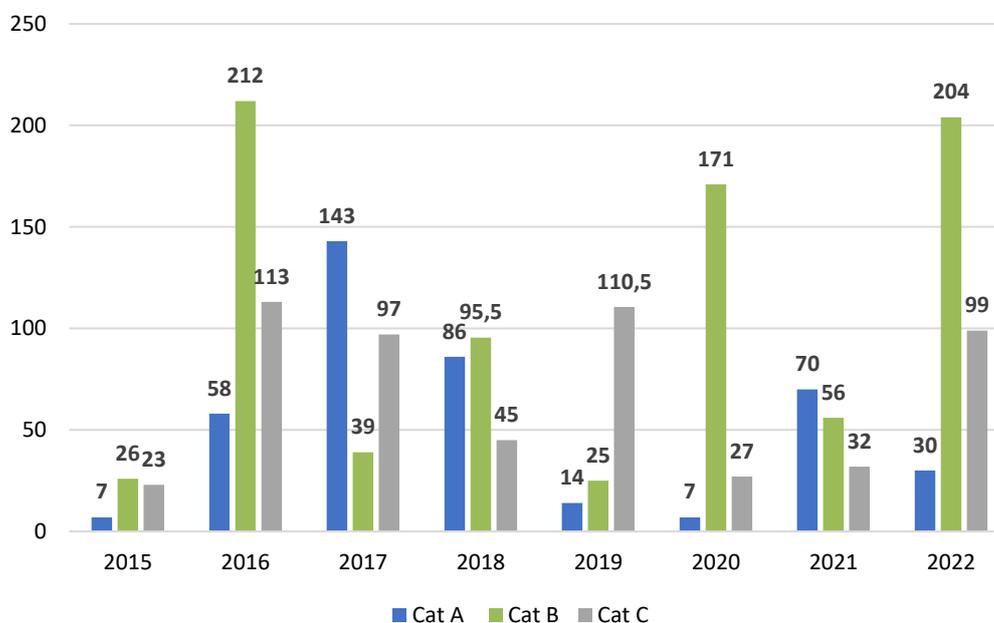
En comparaison, le taux d'absentéisme dans les collectivités pour cause de maladie ordinaire est **égal à 5,4 %** (source bilan Sofaxis 2021 – Maire Info du 22 novembre 2022).

Nombre d'arrêts maladie par genre et catégorie en 2022

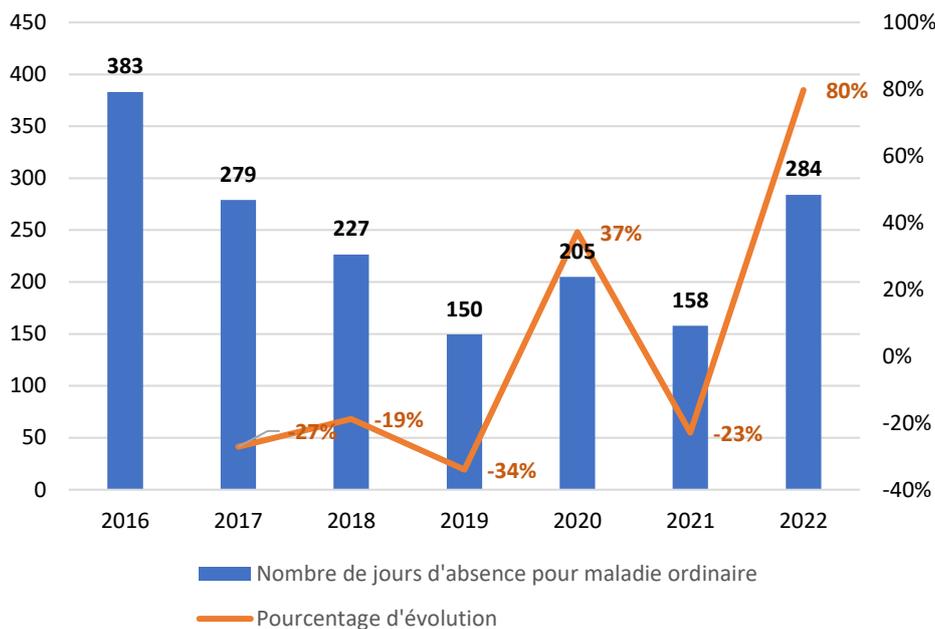


	2019	2020	2021	2022
Nombre de jours d'absence (hors AT)	149,50	205	158	284
Nombre d'agents	35	31	42	42
Moyenne de jours d'absence	5,86	5,10	3,76	6,76

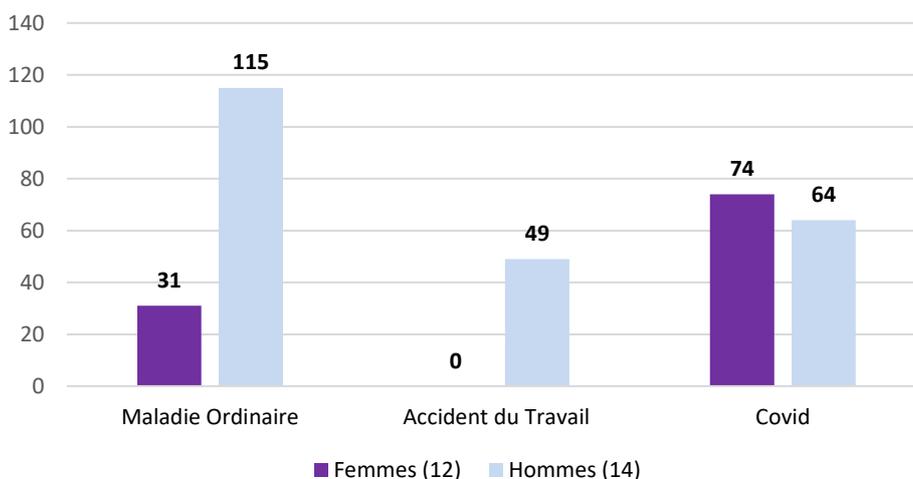
Evolution des arrêts pour maladie ordinaire (en jours) y compris COVID



Evolution annuelle de l'absentéisme



Nombre de jours d'arrêt de travail par typologie en 2022



On constate en 2022 que 26 agents sur 42 au total ont été absents au moins une journée. Le nombre moyen de jours d'absences par agent est de 6,76 jours, soit 284 jours, contre 3,85 jours en 2021.

L'augmentation de 80 % est essentiellement due au nombre de jours d'absence Covid (hommes femmes) passé de 84 jours en 2021 à 138 jours en 2022 ainsi qu'aux jours d'arrêt pour accident du travail (49 jours concernant 2 agents hommes).

Les absences liées au Covid-19 ont représenté 63 % du total des arrêts maladie, avec une répartition de 35 % pour les femmes et 70 % pour les hommes. Notamment, les hommes, en particulier ceux de la catégorie B, ont enregistré le plus grand nombre d'arrêts maladie cette année, une tendance différente de l'année précédente.

En 2022, seules les femmes ont pris des absences pour enfants malades, reflétant des dynamiques socio-économiques complexes. Les responsabilités familiales sont souvent socialement attribuées aux femmes, et les environnements professionnels ne favorisent pas suffisamment les hommes pour qu'ils prennent ce type de congés. De plus, les écarts de salaire et de statut entre hommes et femmes peuvent amener les familles à privilégier le travail du membre le mieux rémunéré, souvent l'homme.

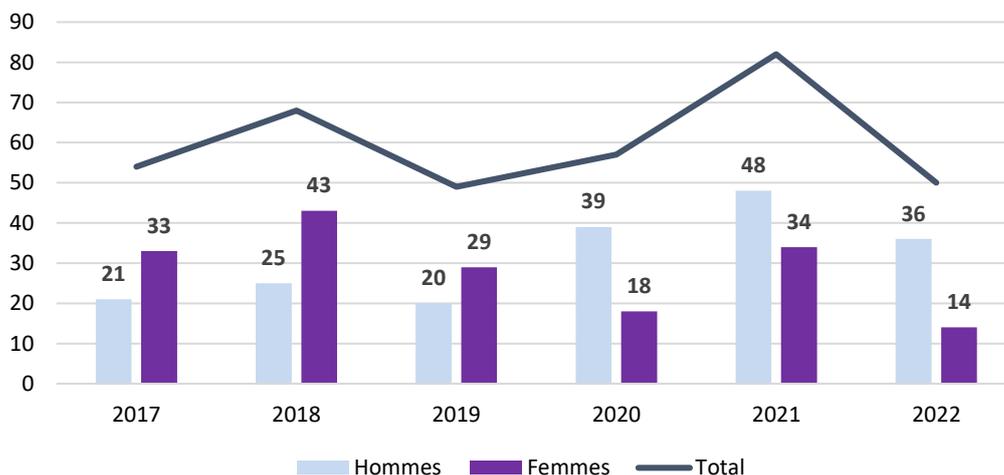
	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Femmes (12)	2	3	0	5
Hommes (14)	0	0	0	0
Total général	2	3	0	5

2.8. Formation

La Communauté de Communes du Haut Val d'Oise s'engage activement dans le développement professionnel de ses agents. Elle offre des opportunités de formation variées, soit par le biais du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), soit via des collaborations avec d'autres organismes de formation de renom. Un exemple notable est la possibilité de suivre 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	2022
	Hommes	21	25	20	39	48	36
	Femmes	33	43	29	18	34	14
	Total	54	68	49	57	82	50

Evolution du nombre de jours de formation

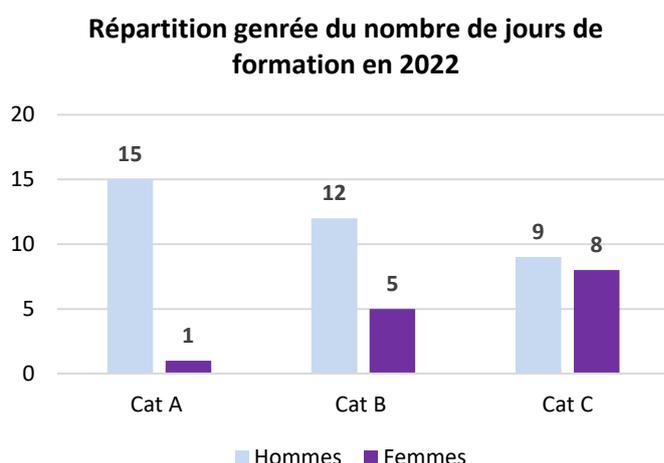


Depuis plusieurs années et malgré les difficultés occasionnées par le contexte sanitaire, la Collectivité continue de développer des actions de formation au bénéfice de ses agents.

L'origine principale de cette baisse de participations en 2022 est due au contexte sanitaire (refus, annulation report des formations du CNFPT). De plus, une importante part du plan de formation est tournée vers des actions de sécurité dont les recyclages ont lieu tous les 2 ou 3 ans et expliquent cet effet de stagnation.

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. Dans cette optique, un règlement et un plan de formation pour la période 2024 - 2026 ont été formalisés.

Répartition par catégorie		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Cat A	Hommes	0	0	2	3	3,50	15
	Femmes	20	28,50	11	3	7	1
	Total	20	28,50	13	6	10,50	16
Cat B	Hommes	14	15,50	12,50	36	16,50	12
	Femmes	7	0	6	8	15	5
	Total	21	15,50	18,50	44	31,50	17
Cat C	Hommes	7	9,50	5,50	0	28	9
	Femmes	6	14,50	12	7	12	8
	Total	13	24	17,50	7	40	17
Total général		54	68	49	57	82	50



2021	Hommes	Femmes
Cat A	3,50	7
Cat B	16,50	15
Cat C	28	12
Total	48	34

2020	Hommes	Femmes
Cat A	3	3
Cat B	36	8
Cat C	0	7
Total	39	18

On constate un écart de formation entre les hommes et les femmes (36 jours contre 14 en 2022), principalement dû à l'obligation de formation au Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS) des éducateurs des APS, filière majoritairement composée d'hommes. Cet écart s'explique également par la participation en 2022, d'un homme de catégorie A à la préparation au concours.

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, la CCHVO entend poursuivre une politique inclusive et égalitaire visant à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et retraduite dans son plan d'action.

Envoyé en préfecture le 19/12/2023

Reçu en préfecture le 19/12/2023

Publié le

Bersier
Levrault

ID : 095-249500489-20231218-DEL_2023_064-DE



PLAN D'ACTION 2022-2024 EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME FEMME

II. PLAN D' ACTIONS (2022 – 2024)

Introduction au Plan d'Action Égalité Femmes-Hommes 2022 de la CCHVO

Alors que les attentes sociétales en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes sont en constante évolution, un décalage se dessine entre ces aspirations et les moyens disponibles pour les réaliser, particulièrement dans les structures de petite taille comme la nôtre. Les responsabilités traditionnellement attribuées à l'État se confrontent à des représentations sociétales profondément ancrées, notamment dans les domaines éducatifs et culturels, rendant parfois complexe l'application totale de cette égalité.

Dans ce contexte persistant, récemment rappelé par le troisième rapport publié par la Cour des comptes à l'issue de la consultation citoyenne lancée en 2022, la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) réaffirme son engagement envers l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport met en lumière les difficultés rencontrées dans l'application des politiques d'égalité, soulignant notamment les écarts persistants dans l'accès aux postes de responsabilité et dans les rémunérations entre les sexes. Il met également l'accent sur la nécessité de renforcer les actions en faveur de l'égalité professionnelle et d'améliorer la transparence dans les processus de recrutement et de promotion.

Le Plan d'Action Égalité Femmes-Hommes 2022 s'aligne avec les exigences de la nouvelle législation tout en restant adapté à notre contexte et à nos ressources. Il s'engage à respecter les exigences légales, tout en reconnaissant les défis inhérents à leur mise en œuvre dans notre collectivité.

Adaptation aux nouvelles réglementations et réalités Sociétales

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 constitue un point de repère important, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Elle modifie le dispositif de nominations équilibrées (DNE), établit un index de l'égalité professionnelle, et exige une plus grande transparence en matière de rémunérations et de représentation des sexes. La CCHVO s'engage à respecter ces exigences légales, tout en reconnaissant les défis inhérents à leur mise en œuvre dans une structure de notre envergure.

Cette législation se concentre sur des aspects clés tels que la modification du Dispositif de Nominations Équilibrées (DNE), l'introduction d'une obligation de présence minimale de chaque sexe dans les emplois fonctionnels et la suppression des écarts de rémunération entre les sexes. Elle met également l'accent sur l'égalité dans les primo-nominations, l'obligation de nominations équilibrées, la suppression de l'assouplissement pour les employeurs vertueux, la transparence des nominations et de la représentation des sexes, la création d'un index de l'égalité professionnelle, et la publication des rémunérations les plus élevées.

La collectivité accorde une importance significative à l'avancement des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle développe des outils d'évaluation des actions mises en œuvre et a mis en place un plan d'action triennal pour 2022-2024, basé sur les enjeux définis par la loi de transformation de la fonction publique. Ce plan 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.

La CCHVO a renforcé son engagement en matière d'égalité professionnelle en nommant en novembre 2023 un « Référent Egalité ». Cet agent 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.

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. Au-delà de son règlement de formation, qui stipule que la formation doit favoriser le développement des compétences des agents et faciliter 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, elle a également ancré cette notion d'égalité dans le Rapport Social Unique, et le Rapport d'Orientation Budgétaire.

Ces documents reflètent l'engagement de la collectivité à créer des conditions garantissant une égalité effective entre les hommes et les femmes, particulièrement en ce qui concerne l'accès aux différents grades et emplois.

Vers un Engagement continu, évolutif et responsable

L'égalité professionnelle est reconnue par la CCHVO comme un objectif évolutif nécessitant un engagement continu. Une évolution constante et le renforcement de cet engagement sont essentiels pour garantir un environnement professionnel équitable où chaque individu, indépendamment de son genre, a des opportunités égales de développement et d'épanouissement.

Ainsi, elle a ainsi renouvelé et complété les différents axes de son plan d'action :

- AXE n° 1 : Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative.
- AXE n° 2 : Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- AXE n° 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, aux grades, aux emplois, à la formation, tout en assurant une transparence dans la communication.
- AXE n° 4 : Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- AXE n° 5 : Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, ainsi que les violences sexistes et sexuelles.
- AXE n° 6 : Évaluation au moyen de l'index de l'Égalité Professionnelle.

Ces axes déclinés en objectifs opérationnels sont repris dans le tableau de synthèse annexé au plan d'action.

Transparence et Communication

La Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) s'engage à promouvoir la transparence et une communication ouverte concernant l'égalité professionnelle. Dans cet esprit, Il est prévu une mise en avant progressive de cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle sur le site internet de la CCHVO, accompagnée de la publication d'indicateurs pertinents. Ces actions contribueront à la transparence et à la responsabilisation, sensibilisant ainsi le personnel et le public externe à l'importance de ces questions et aux efforts déployés pour promouvoir un environnement de travail équitable et respectueux de la diversité.

Il s'agira par exemple de répondre avec transparence au cadre de la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, la CCHVO qui impose de publier la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents, en précisant le nombre de femmes et d'hommes parmi ces rémunérations. Cette obligation renforce la transparence en matière de rémunération et contribue à une meilleure compréhension des écarts salariaux potentiels au sein de la collectivité, en alignement avec les objectifs d'égalité professionnelle.

Dans le cadre de notre Contrat Local de Santé (CLS) porté par la collectivité, nous intégrerons et renforcerons davantage la question de l'égalité et de l'inclusion professionnelle, démontrant ainsi l'engagement à créer un environnement de travail inclusif où la diversité est valorisée et où chaque individu a l'opportunité de réaliser son potentiel, indépendamment de son genre.

En rendant publiques ces informations, la CCHVO démontre sa transparence et sa responsabilité en matière d'égalité professionnelle. Cela contribuera à sensibiliser tant les agents internes que le public externe sur l'importance de cette question et sur les efforts déployés par la collectivité pour promouvoir un environnement de travail équitable.

Index de l'Égalité Professionnelle

Avec l'ajout de l'axe n°6 découlant de la récente réglementation, la CCHVO ambitionne, d'élaborer un index de l'égalité professionnelle qui sera conçu pour être un indicateur clé permettant de mesurer et de communiquer nos progrès dans ce domaine crucial. Bien que nos ressources soient limitées, nous sommes déterminés à utiliser cet outil de manière efficace et adaptée à notre contexte.

Composition et Fonctionnement de l'Index

1. **Indicateurs Pertinents** : L'index intégrera des indicateurs clés relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité. Ces indicateurs seront choisis pour leur pertinence et leur capacité à fournir une image claire de l'état actuel de l'égalité professionnelle.
2. **Mise en Œuvre des Actions** : L'index ne se limitera pas à la mesure des écarts de rémunération, mais pourrait inclure une évaluation des actions mises en œuvre pour réduire ces écarts. Cela comprendra des initiatives telles que les

formations en matière d'égalité, les changements dans les politiques de recrutement et de promotion, et les mesures spécifiques visant à soutenir l'égalité des chances.

3. **Processus de Collecte de Données et Indicateurs Transversaux** : Un processus de collecte de données plus efficace et fiable sera proposé, s'appuyant sur la construction d'indicateurs transversaux sur les principaux projets et secteurs de la collectivité chaque projet mettant en évidence des données genrées autant que possible. Cette démarche permettra de suivre l'impact de nos politiques et actions en matière d'égalité des sexes de manière plus holistique et intégrée, et de s'assurer que chaque initiative contribue effectivement à l'avancement de l'égalité professionnelle au sein de notre collectivité.
4. **Communication Transparente** : Les résultats de l'index seront communiqués de manière transparente à travers notre site internet et d'autres canaux de communication interne et externe. Cette communication vise à informer non seulement nos agents, mais aussi le public sur l'état de l'égalité professionnelle au sein de la CCHVO.
5. **Évaluation et Ajustement** : L'index sera régulièrement réévalué et ajusté si nécessaire, pour s'assurer qu'il reste un outil efficace et pertinent pour mesurer nos progrès en matière d'égalité professionnelle.

A travers ce projet d'index de l'égalité professionnelle, la CCHVO entend démontrer son engagement à aborder de manière proactive les défis liés à l'égalité des sexes dans le milieu professionnel, tout en reconnaissant et en s'adaptant aux limitations de ses ressources.

Objectifs spécifiques ressources humaines

Face aux défis spécifiques rencontrés, la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) a défini des objectifs ressources humaines à la fois pragmatiques et réalisables, alignés avec sa politique d'égalité professionnelle :

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 désignation déjà évoquée d'un Référent Égalité marquera une étape significative dans l'approche de la collectivité envers l'égalité professionnelle.

La CCHVO demeure déterminée à instaurer un environnement professionnel inclusif où chaque individu, indépendamment de son genre, a les mêmes opportunités de développement et d'épanouissement. Cela inclut :

- La promotion de la formation continue et la préparation aux concours pour tous les agents.
- La mise en place de procédures d'avancement et de promotion transparentes et équitables, basées sur les compétences et les performances.
- La valorisation de la diversité des points de vue et expériences au sein des équipes.
- La prévention et la lutte contre toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'actes sexistes.

Cette politique inclusive vise à créer un environnement de travail valorisant, respectueux et propice au développement de chaque individu, contribuant ainsi à la performance globale de la CCHVO.

Conclusion : Vers une réalisation concrète de l'Égalité Professionnelle

En résumé, la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) continue à s'engager activement et de manière réfléchie pour concrétiser l'égalité professionnelle. À travers son Plan d'Action Égalité Femmes-Hommes 2022-2024 et la mise en conformité avec la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 (Axe n° 6), la collectivité adopte des mesures concrètes pour aborder les défis liés à l'égalité des sexes dans le milieu professionnel. L'accent est mis sur la transparence, la communication ouverte, et la responsabilisation à travers des initiatives telles que la publication annuelle d'un

rapport détaillé et la mise en avant de l'engagement pour l'égalité professionnelle sur son site internet.

L'intégration de l'égalité professionnelle dans les divers aspects de la gestion des ressources humaines, le renforcement des compétences par la formation, l'équilibre des nominations et promotions, ainsi que la mise en place d'un Référent Égalité, sont autant d'actions qui témoignent de l'engagement sincère de la CCHVO.

En fin de compte, tous ces efforts convergent vers un seul et même objectif : créer un environnement de travail où la diversité est valorisée, où chaque individu peut s'épanouir professionnellement indépendamment de son genre, et où l'égalité professionnelle est non seulement un principe mais une réalité vécue au quotidien.

Tableaux de synthèses des actions

Envoyé en préfecture le 19/12/2023
 Reçu en préfecture le 19/12/2023
 Publié le 
 ID : 095-249500489-20231218-DEL_2023_064-DE

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	Année de réalisation prévue 2022 2023 2024 Réalisé	Action réalisée
1 - METTRE EN PLACE UN PLAN TRIENNAL DANS UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE	Portage et mise en place du plan	Nommer un Référent Egalite dans la collectivité et définir son rôle et ses responsabilités (lettre de missions)	La Collectivité a nommé, en novembre 2023, un « Référent Egalité ». Cet agent 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.	2023	Réalisé
		Impliquer la DG, les encadrants ainsi que les instances internes de la Collectivité		2022	Réalisé
		Développer une culture de l'égalité dans l'ensemble des actions et manifestations menées par la CCHVO		2022	Réalisé
	Implication des acteurs	Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail		2024	
		Mettre en place un réseau "égalité pro" des encadrants	Réalisation de ce réseau prévue à la suite de la formation portant sur la sensibilisation des manager et/ou encadrant de la Collectivité	2024	
	Sensibilisation des agents	Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)	Le principe d'égalité, d'évolution professionnelle sont rappelé dans le préambule du nouveau règlement de formation. Une formation portant sur la sensibilisation des manager et/ou encadrant de la Collectivité inscrite sur le plan de formation de 2022 devrait être réalisée au 1er semestre 2024.	2023	Réalisé
		Intégrer l'égalité F-H dans les entretiens professionnels		2024	
		Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur		2024	
		Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H	Les lignes directrices de gestion des ressources humaines et différents bilans Ressources Humaines intègrent désormais pleinement les enjeux de l'égalité professionnelle, et la récente désignation d'un référent renforce notre engagement égalitaire. De plus, les données genrées intégrées aux bilans et aux tableaux de bord constituent des informations précieuses pour promouvoir l'inclusion et mesurer ainsi que traiter les disparités professionnelles de manière éclairée. Ces éléments permettront d'orienter nos actions vers une véritable égalité entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité.	2022	Réalisé

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTION	2023 2024 Réalisé	réalisée
2 - ÉVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT TRAITER LES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	Attributions des primes	Poursuivre la collecte et l'analyse des données permettant d'examiner les écarts F – H dans les critères d'attribution des primes par catégories, statut, filières	En terme de rémunération, la Collectivité veille tout particulièrement à attribuer une prime identique à emploi identique, ce qui est représenté pour les Maitres-Nageurs-Sauveteur. Tout en prenant les compte les contraintes d'absences.	2023	Réalisé
	Répartition des heures supplémentaires	Questionner la répartition des heures supplémentaires en fonction des secteurs et des métiers	Un tableau de bord exhaustif est régulièrement mis à jour, et il se révèle particulièrement pertinent pour analyser la répartition des heures supplémentaires au sein des différents secteurs et métiers de notre collectivité. Notamment, il nous permet de constater que la filière sportive affiche le plus grand nombre d'heures supplémentaires, ce qui attire notre attention et nous incite à approfondir notre compréhension de cette situation. Cette démarche nous aidera à prendre des mesures adéquates pour favoriser une répartition équilibrée des heures supplémentaires et garantir ainsi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de notre organisation.	2022	Réalisé
	Conditions de travail	Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières		2023	
	Recrutement	Garantir l'égalité de rémunération F-H lors du recrutement de contractuels	En matière d'égalité de recrutement, nous avons récemment effectué deux recrutements de contractuels sur des postes pérennes à responsabilités. Ces recrutements démontrent notre engagement envers la diversité et l'égalité professionnelle. Le poste de conseiller numérique a été pourvu par un homme, tandis que le poste de chargé de missions du Contrat Local de Santé (CLS) a été attribué à une femme. Ces choix reflètent notre volonté de promouvoir une approche équilibrée en matière de recrutement, où les compétences, les qualifications et l'expérience priment toutefois	2023	Réalisé
	Carrière et promotion	Poursuivre l'évaluation de l'impact d'un accès inégal aux promotions internes et aux examens professionnels pour les femmes et les hommes	La Collectivité à une politique systématique de promotion ou d'avancement de grade, les agents femmes et hommes pouvant être promus sont inscrit sur tableau d'avancement.	2022	Réalisé
	Interruption de carrière et quotité de temps de travail	Prévenir l'impact des interruptions de carrière par l'amélioration des conditions de travail, en particulier du temps de travail par le développement de la flexibilité : développement de l'annualisation, de plages horaires d'arrivée / départ, et la mise en place du télétravail	Une note proposant des aménagements d'horaires a été diffusée dans le but de prévenir l'impact des interruptions de carrière en améliorant les conditions de travail et en développant la flexibilité. Cette note prévoit des possibilités d'aménagement des horaires, de flexibilité des plages horaires d'arrivée et de départ, ainsi que la mise en place du télétravail lorsque cela est possible. En outre, nous sommes en phase de développement d'un système de gestion décentralisé des congés qui permettra une meilleure planification et offrira plus de flexibilité dans l'organisation. Ce système sera intégré au logiciel Ciril-RH et permettra de gérer les plannings individuels des agents du siège de la CCHVO de manière plus souple, en évitant l'annualisation des congés et en adaptant les périodes de repos aux besoins spécifiques de chaque agent.	2023	Réalisé
		Mieux informer des effets du temps partiel et non complet sur la rémunération et la retraite par la mise en place d'un entretien lors des demandes de temps partiel		2024	
		Améliorer la situation du personnel communautaire en contexte de précarité professionnelle		2024	

Envoyé en préfecture le 19/12/2023
 Reçu en préfecture le 19/12/2023
 Publié le 2023 
 ID : 095-249500489-20231218-DEL_2023_064-DE

3 - GARANTIR L'ÉGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOI, FORMATION, TRANSPARENCE COMMUNICATION	Cadres d'emplois	Évaluer le niveau de mixité des filières, des fonctions et des métiers et encourager la double mixité des métiers				
		Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...				
		Évaluer le niveau de mixité des recrutements selon le type de poste et de statut et favoriser cette mixité en poursuivant la féminisation / masculinisation de fiches de poste et des annonces d'emploi			2023	Réalisé
		Évaluer l'égal accès aux formations permettant une reconversion (notamment vers des métiers moins sexués) et corriger le cas échéant par un accompagnement personnalisé (bilan professionnel...)	La mise en place du plan de formation prévu au 1er semestre 2024, 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.		2024	
		Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)			2024	
		Former les recruteurs à la non discrimination et à l'égalité femmes-hommes	Formation programmée en 2023 avec le CNFPT pour une réalisation en 2024, selon les disponibilités du formateur		2023	
		Promotion et avancement	Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels	En 2023 un homme et une femme sont inscrit à la préparation de concours interne ETAPS	2023	Réalisé
			Réfléchir aux critères internes d'accès aux avancements de grades	Cf les lignes directrices de gestion	2022	Réalisé
			Veiller tant que possible l'équilibre femmes-hommes / promovables-promus	En 2021, la nomination d'un homme au grade d'éducateurs des APS principal de 2ème classe, suite à l'obtention de son examen professionnel, va permettre en 2022 la nomination d'une femme au même grade.	2022	Réalisé
		Evolution professionnelle	Développer l'égal accès à un accompagnement pour une évolution professionnelle	Des mesures sont progressivement adoptées pour encourager la formation, la mobilité interne et l'accès à de nouvelles fonctions. Lors des entretiens annuels d'évaluation, la question des aspirations professionnelles, des besoins en formation et des possibilités de mobilité ou d'évolution de carrière est abordée. Ces entretiens visent à garantir l'équité et l'inclusion, offrant des opportunités de développement professionnel à tous, sans distinction de genre, d'origine ou de situation personnelle. Un nouveau règlement de formation est mis en place pour promouvoir une participation active des employés dans leur développement professionnel. Ils sont encouragés à identifier leurs besoins de formation et soutenus dans leurs démarches pour accéder à de nouvelles fonctions ou responsabilités. Des outils et ressources sont fournis pour les informer et les accompagner dans leur évolution professionnelle.	2023	Réalisé
			Tendre à l'équilibre des nominations dans les emplois supérieurs	En 2023, la nomination d'une femme par avancement au grade d'attaché principal démontre le souhait de la collectivité d'équilibrer les nominations sur les grades supérieurs	2023	Réalisé
		Mise en avant progressive de cet engagement en faveur de l'égalité professionnelle	Publier des indicateurs pertinents qui contribueront à la transparence et à la responsabilisation, sensibilisant ainsi le personnel et le public externe		2024	
		Publier sur le site internet de la CCHVO, la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents		2024		

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	Année de réalisation prévue 2022 2023 2024 Réalisé	Action réalisée
4 - FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	Temps de travail	Poursuivre les propositions de flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle (mise en place du télétravail, plages flexibles...)	Les temps partiels demandés sont étudié selon les besoins et nécessité du service avant autorisation. Une demande de temps partiel sur autorisation concernant une femme de Catégorie A a été faite et acceptée en 2021, 2022 et 2023.	2022	Réalisé
	Télétravail	Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes	Les mesures relatives au télétravail permettra aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, tout comme les horaires flexibles dont bénéficient les agents avec une arrivée à 8h30 et un départ à 18h00 à leur convenance selon leur pause méridienne pouvant aller de 1h00 à 2h00	2024	
	Articulation des temps de vie	Prévoir un entretien pré et post congé paternité / maternité / congé parental avec le N+1 pour prévenir l'impact des interruptions de carrière	Un agent a bénéficié en 2023, d'un congé naissance suivi du congés de paternité et de congés annuels, après s'être entretenu avec son responsable	2023	Réalisé
		Développer l'accès aux services à la personne (CESU etc.)	Des agents référents CNAS sont disponibles pour aider les agents aux différentes demandes d'aides sociales	2022	Réalisé
		Favoriser l'équilibre vie privée-vie professionnelle et poser une réflexion sur la qualité de vie a travail (QVT)	Concernant la flexibilité du temps de travail favorisant l'articulation des temps vie professionnelle / vie personnelle, une étude a été réalisée afin de permettre aux agents de concilier les 2, avec une possibilité de réduire à 1 heure la coupure méridienne, tout en respectant pour les services ouverts au public l'obligation de permanence ou de porter ponctuellement (maximum deux fois par semaine) à 2 heures la coupure pour prendre en considération certains besoins personnels (pratique d'une activité culturelle ou sportive, rendez-vous administratif, ...).	2023	Réalisé

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	Année de réalisation prévue 2022 2023 2024 Réalisé	Action réalisée
5 - PREVENIR ET TRAITER LES ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL, DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLE	Prévention et traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes	Diffuser les numéros d'urgence et les contacts des professionnels en interne et sur le territoire pouvant accueillir et accompagner les victimes et les témoins.		2024	
		Conventionner avec le Centre de Gestion pour adhérer au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes		2024	
		Sensibiliser, informer, former sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement	Les actions menées par la Collectivité au niveau de la santé ont ciblés davantage la population féminines. De plus, la Collectivité en relation avec la gendarmerie de secteur à mis en place une assistante sociale en charge des violences conjugales touchant malheureusement une majorité de femmes.	2023	Réalisé
		Former les encadrants au repérage et à la prise en charge des situations de discriminations, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral	Prévue au plan de formation (2024-2026)	2024	
		Former les agents en charge de l'enquête administrative à la spécificité des situations de discrimination, de violences sexistes et sexuelles et de harcèlement moral		2024	
		Prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail	D'autres actions touchant un public plus larges ont été réalisés (ex : action sur le suicide). Toutes ces actions sont menées en collaboration avec l'ARS et les différentes associations du territoire.	2023	Réalisé
	Mise en place du dispositif de recueil	Définir les modalités du dispositif de recueil et de traitement de situations de violences sexistes et sexuelles et de discrimination pour les victimes et les témoins		2024	
		Activer la cellule de signalement par les agents victimes et les témoins		2024	
		Évaluer annuellement l'efficacité du dispositif de signalement et de traitement		2024	
	Désigner un référent au sein de la Collectivité en lien avec la médecine du travail et le défenseur des droits de la MJD		2023	Réalisé	

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	Année de réalisation prévue 2022 2023 2024 Réalisé	Action réalisée
6 - EVALUATION : INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE	Mise en place d'indicateurs pertinents	Intégrer des indicateurs clés relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité		2024	
	Mise en Œuvre des actions	Evaluer les actions mises en œuvre pour réduire les écarts de rémunération		2024	
	Collecte de données et d'indicateurs transversaux	S'assurer que les projets proposées par la CCHVO mettent en évidence des données générées autant que possible		2024	
	Communication et transparente	Informers nos agents, mais aussi le public sur l'état de l'égalité professionnelle au sein de la CCHVO en communiquant à travers notre site internet		2024	
	Évaluation et ajustement	S'assurer que l'index reste un outil efficace et pertinent pour mesurer nos progrès en matière d'égalité professionnelle		2024	