

Envoyé en préfecture le 16/12/2024

Reçu en préfecture le 16/12/2024

Publié le

Berger
Levisait

ID : 095-249500489-20241209-2024_066-DE



RAPPORT EGALITE PROFESSIONNELLE 2023 HOMMES FEMMES DE LA CCHVO

PLAN D'ACTION 2022-2024

Envoyé en préfecture le 16/12/2024

Reçu en préfecture le 16/12/2024

Publié le



ID : 095-249500489-20241209-2024_066-DE

Table des matières

I. RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES	2
1. LES INDICATEURS NATIONAUX	3
1.1. Les effectifs de la Fonction Publique	3
1.2. Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale	3
1.2.1. Les effectifs genrés par statut	3
1.2.2. Les effectifs genrés par versant	4
1.2.3. Les effectifs genrés par catégorie hiérarchique	5
1.3. Les âges	6
1.4. Le temps de travail (temps complet et temps partiel)	7
1.5. La rémunération	8
2. LES INDICATEURS LOCAUX	10
2.1. Les effectifs intercommunaux	10
2.1.1. Effectifs genrés par statut	12
2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie	13
2.1.3. Effectifs permanents genrés par filière	14
2.2. Les âges des agents permanents	16
2.3. Les emplois de direction ou postes à responsabilité	17
2.4. Le temps de travail	19
2.4.1. La rémunération	20
2.4.2. Le régime indemnitaire	25
2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires	28
2.5. Actions et dialogue social	29
2.6. La valorisation des parcours professionnels	31
2.6.1. Promotion interne	31
2.6.2. Avancement de grade	31
2.6.3. Avancement d'échelon	31
2.7. Absentéisme	31
2.8. Formation	33
II. PLAN D'ACTION (2022 – 2024)	39

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 relatives aux ressources humaines, 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 a complété son action par la formalisation d'un plan d'action 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 soient 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

Ce rapport repose sur la présentation d'indicateurs nationaux et locaux, permettant, dans la mesure du possible, une comparaison chiffrée avec les données nationales disponibles. Les chiffres nationaux proviennent principalement de l'édition 2023 des « Chiffres clés de la Fonction Publique » du ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, une source de référence offrant des données fiables et actualisées jusqu'en mars 2023.

Les données locales sont structurées autour d'indicateurs spécifiques d'égalité professionnelle, permettant une analyse relativement fine et une comparaison pertinente avec les tendances nationales. Ces indicateurs incluent la répartition genrée des effectifs par statut et catégorie, les tranches d'âge, le temps de travail, la rémunération et le régime indemnitaire, les heures supplémentaires, ainsi que l'exercice du temps partiel et non complet. D'autres aspects essentiels comme la promotion et la valorisation des parcours professionnels, l'absentéisme et l'accès à la formation sont également pris en compte.

Ce cadre permet une vision globale et détaillée de la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de notre collectivité, en confrontant les résultats locaux aux données nationales et en identifiant les axes d'amélioration spécifiques.

Il est important de préciser que la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a introduit des exigences plus strictes pour les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants, employant au moins 50 agents permanents. Deux décrets d'application publiés en juillet 2024 détaillent les modalités d'application de cette loi, qui entre en vigueur dès le 30 septembre 2024. L'objectif affiché est clair : réduire et, à terme, éliminer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans la fonction publique territoriale.

Cette nouvelle réglementation impose aux collectivités concernées de publier chaque année sur leur site internet plusieurs indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, notamment l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et les contractuels, les taux de promotion par genre, ainsi que le nombre d'agents sous-représentés parmi ceux ayant perçu les plus hautes rémunérations. Cet index, basé sur 100 points, doit être calculé et publié chaque année et transmis au préfet avant le 15 octobre, avec des pénalités financières prévues pour les collectivités en non-conformité ou présentant des résultats inférieurs aux cibles nationales.

Bien que la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) ne soit pas soumise à cette obligation, ne remplissant pas le seuil de 50 agents permanents requis, elle a néanmoins publié certains indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle sur son site internet. Cette initiative témoigne de l'engagement de la CCHVO en faveur de la transparence et de l'égalité professionnelle pour ses salariés.

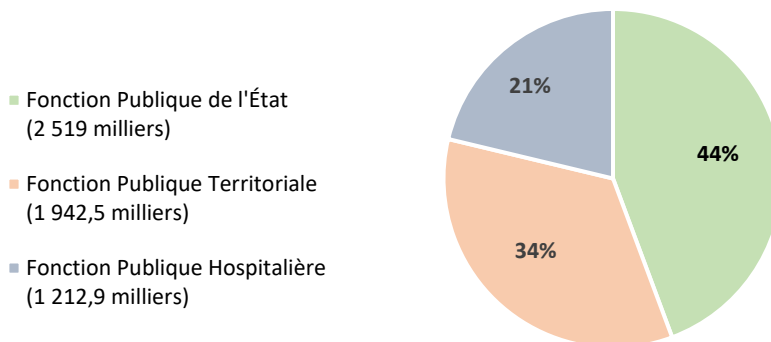
De plus, les données présentées dans ce rapport ont été enrichies avec des éléments du Rapport Social Unique (RSU) 2023 de notre collectivité, qui a été présenté au Conseil Communautaire le 7 octobre 2024, et avec des statistiques fournies par le CIG de la Grande Couronne. Ce dernier a constitué un échantillon de 107 Communautés de Communes de taille comparable, employant entre 20 et 40 agents, offrant ainsi un cadre pertinent de comparaison.

1. LES INDICATEURS NATIONAUX

Les données nationales illustrant ce rapport proviennent principalement de l'édition 2023 des "Chiffres clés de la Fonction Publique" publiée par le ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, couvrant les années 2021 à 2023, ainsi que d'autres sources officielles plus anciennes.

1.1. Les effectifs de la Fonction Publique

Répartition des effectifs dans la fonction publique par versant en 2021 (en %)



La fonction publique comptait au 31 décembre 2021 un total de 5,6744 millions d'agents, dont 2,5190 millions pour la fonction publique d'Etat, (soit 44 % de l'emploi public), 1,9425 pour la fonction publique territoriale (soit 34 % de l'emploi public), et 1,2129 pour la fonction publique hospitalière (soit 21 % de l'emploi public).

Fonction publique	2021	
	Effectif au 31/12	%
Fonction Publique de l'État (FPE)	2 519,0	44%
Fonction Publique Territoriale (FPT)	1 942,5	34%
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	1 212,9	21%
Ensemble	5 674,4	100%

1.2. Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale

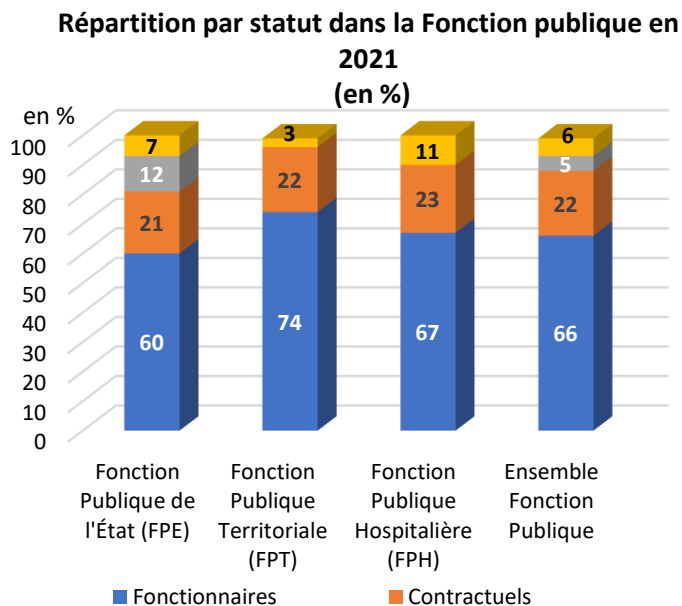
Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale ont progressé, de façon globale, de 3,23 % entre 2011, avec 1 881,8 milliers d'agents de comptabilisés et 1 942,5 milliers en 2021 (0,6 % d'augmentation entre 2020 et 2021).

1.2.1. Les effectifs genrés par statut

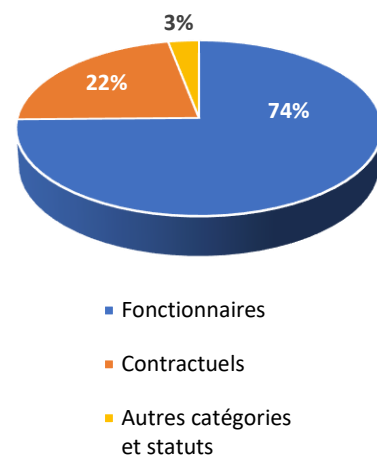
Répartition par statut dans la Fonction Publique en 2021 (en %)	Fonctionnaires	Contractuels	Militaires	Autres catégories et statuts (2)
Fonction Publique de l'État (FPE)	60	21	12	7
Fonction Publique Territoriale (FPT) (1)	74	22	0	3
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	67	23	0	11
Ensemble Fonction Publique	66	22	5	6

(1) Pour respecter le secret statistique, dans la FPT les militaires sont regroupés avec les fonctionnaires et les militaires volontaires avec les contractuels.

(2) La catégorie « Autres catégories et statuts » recouvre principalement des enseignants et documentalistes des établissements privés sous contrat et des ouvriers d'État dans le FPE, des assistants maternels et familiaux dans la FPT, des médecins dans la FPH et des apprentis dans les trois versants.



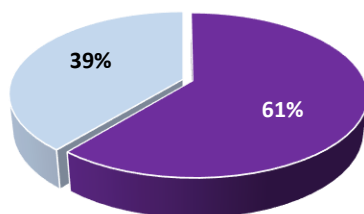
Répartition par statut des agents de la FPT en 2021 (en %)



1.2.2. Les effectifs genrés par versant

	Part des femmes	Part des hommes
Fonction Publique de l'État (FPE)	57%	43%
Fonction Publique Territoriale (FPT)	61%	39%
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	78%	22%
Ensemble Fonction Publique	63%	37%

Répartition genrée dans la FPT en 2021 (en %)

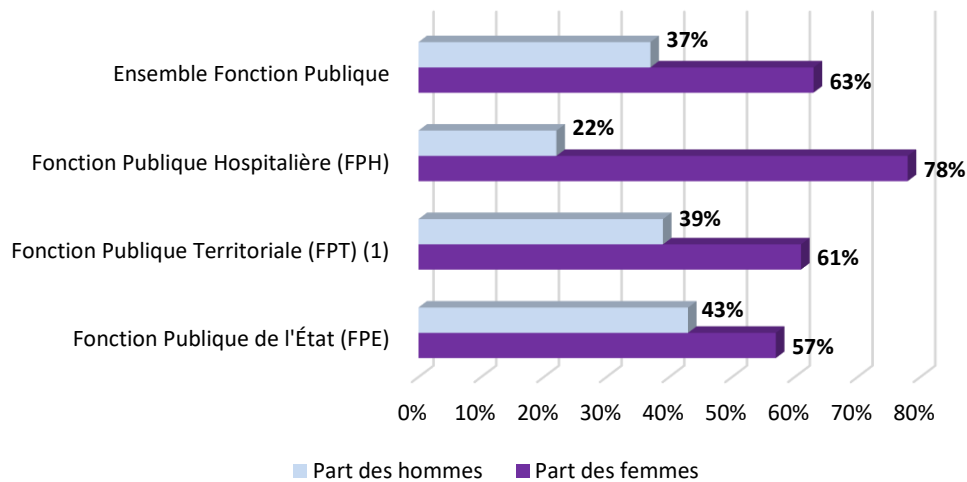


■ Femmes ■ Hommes

Au 31 décembre 2021, 63 % des agents de la fonction publique sont des femmes et leur âge moyen est de 43 ans.

Caractéristiques démographiques de la fonction publique en 2021	Part des femmes	Âge moyen (en années)		Part des moins de 30 ans en %		Part des 50 ans et plus en %	
		Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
Fonction Publique de l'État (FPE)	57 %	43 %	42 %	16 %	20 %	33 %	32 %
Fonction Publique Territoriale (FPT)	61 %	46 %	45 %	10 %	11 %	43 %	42 %
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	78 %	42 %	43 %	18 %	18 %	31 %	35 %
Ensemble Fonction Publique	63 %	44 %	43 %	15 %	16 %	36 %	36 %

Part des femmes dans la fonction publique par versant en 2021 (en %)

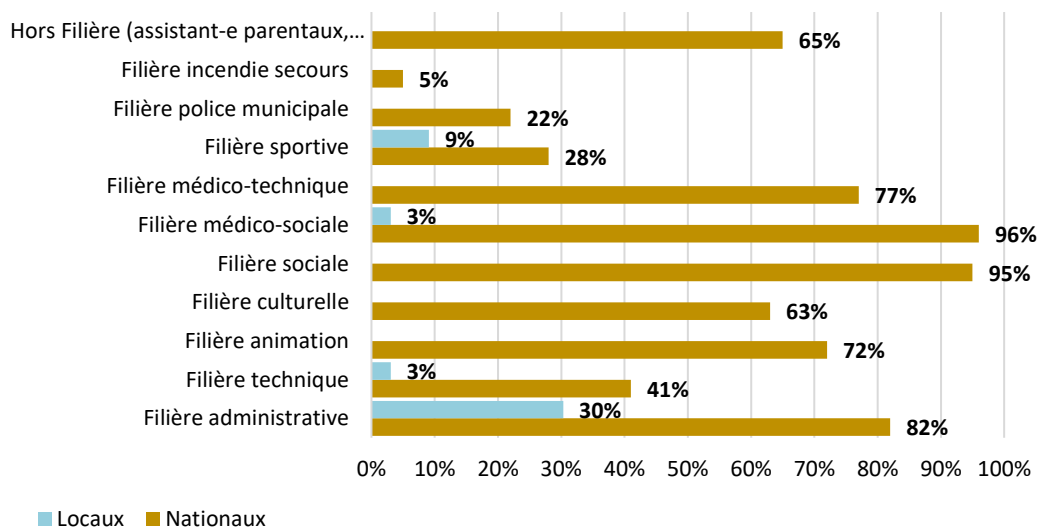


1.2.3. Les effectifs genrés par catégorie hiérarchique

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 de chaque sexe, 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 en % (taux nationaux 2017 et locaux 2023)



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

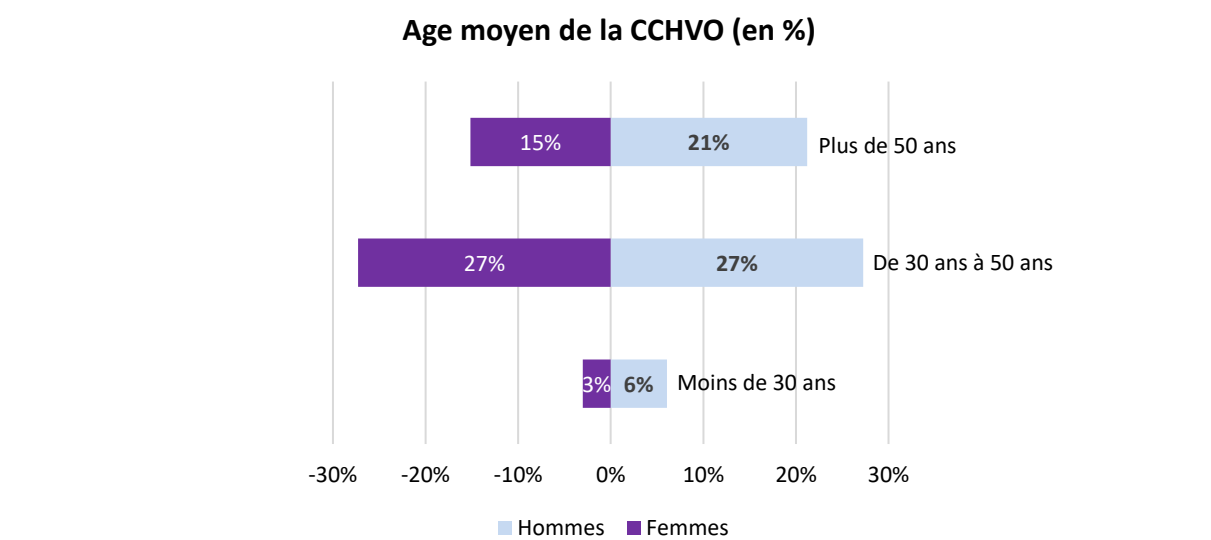
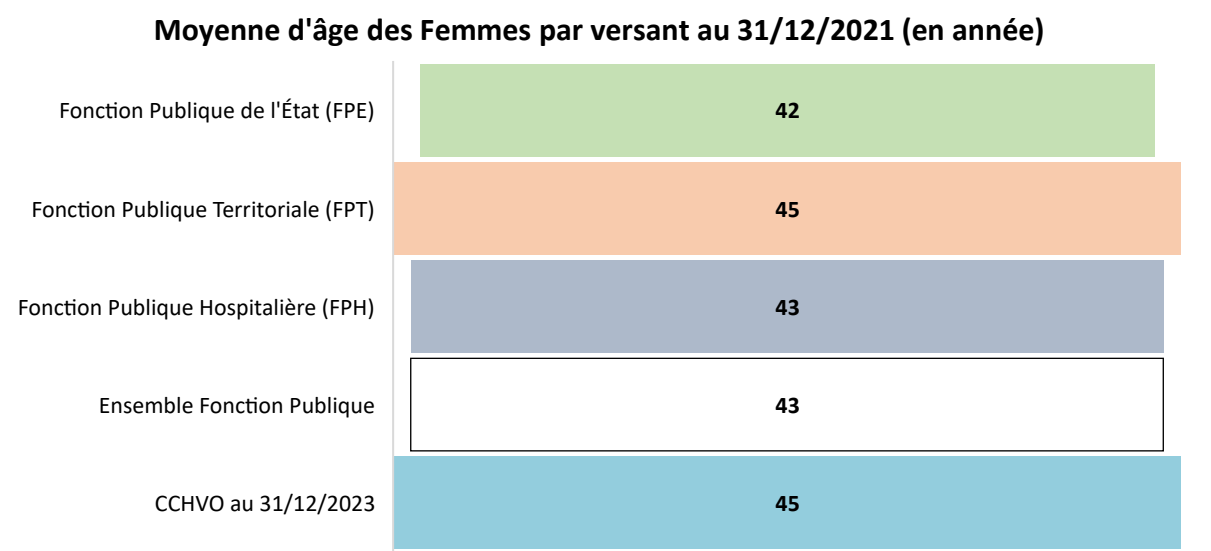
Outre le taux de féminisation, il est intéressant de regarder comment se répartissent les femmes et les hommes entre les différentes filières.

Il est constaté que les hommes sont répartis sur les filières incendie-secours, police municipale, sportive, et technique et les femmes sur les filières sociales et administratives.

1.3. Les âges

La moyenne d'âge nationale est de 43 ans, toutes fonctions publiques confondues. Il est a noté que la moyenne d'âge est équivalente pour tous les versants de la fonction publique.

La moyenne d'âge de la CCHVO est de 45 ans et est égale à la moyenne d'âge nationale de la fonction publique territoriale.



Moyenne d'âge des Femmes par versant au 31/12/2021	Part des moins de 30 ans		Part des 50 ans et plus	
	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
Fonction Publique de l'État (FPE)	16	20	33	32
Fonction Publique Territoriale (FPT)	10	11	43	42
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	18	18	31	35
Ensemble Fonction Publique	15	16	36	36
CCHVO	15	16	36	36

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 au sein de la CCHVO.

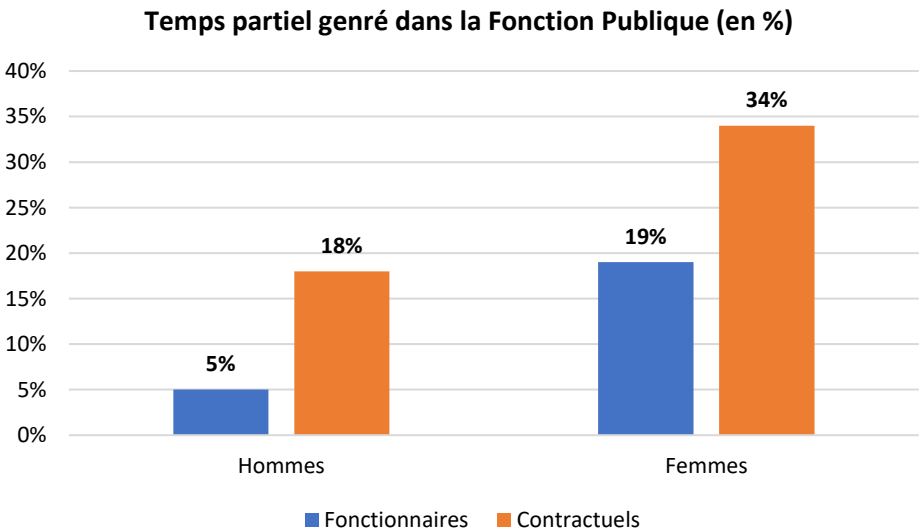
1.4. Le temps de travail (temps complet et temps partiel)

Effectifs physiques des agents de la fonction publique à temps partiel représentés en pourcentage par versant, sexe et tranches d'âges au 31 décembre 2022 :

		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble fonction publique
Versant	FPE	10	25	14
	FPT	17	37	23
	FPH	18	22	19
Sexe	Femmes	19	34	24
	Hommes	5	18	8
Âge	Moins de 30 ans	11	27	20
	Entre 30 et 49 ans	16	26	19
	50 ans et plus	12	34	17

Source nationale : ministère de la transformation et de la fonction publique - Edition 2023 Fonction Publique chiffres clés 2023 p13

Selon le rapport sur l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Territoriale de 2023, au 31 décembre 2022, 45 % des fonctionnaires déclarent travailler à temps partiel dont 11% ont moins de 30 ans et 19 % sont des femmes.



19 % des femmes titulaires dans la fonction publique et 34 % des femmes contractuelles travaillent à temps partiel, contre 5 % des hommes titulaires et 34 % des hommes contractuels.

Dans l'ensemble des trois versants de la fonction publique, 24 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 8 % 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.

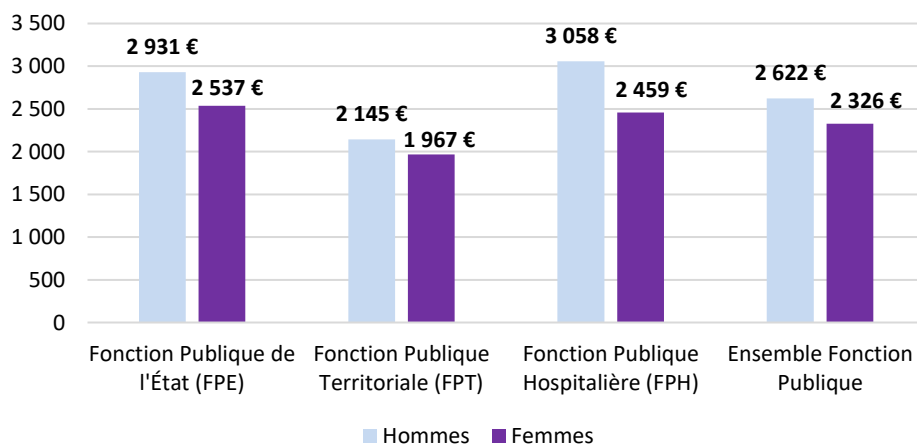
1.5. La rémunération

Les salaires nets mensuels en 2021 en ETP et leur évolutions dans la Fonction Publique

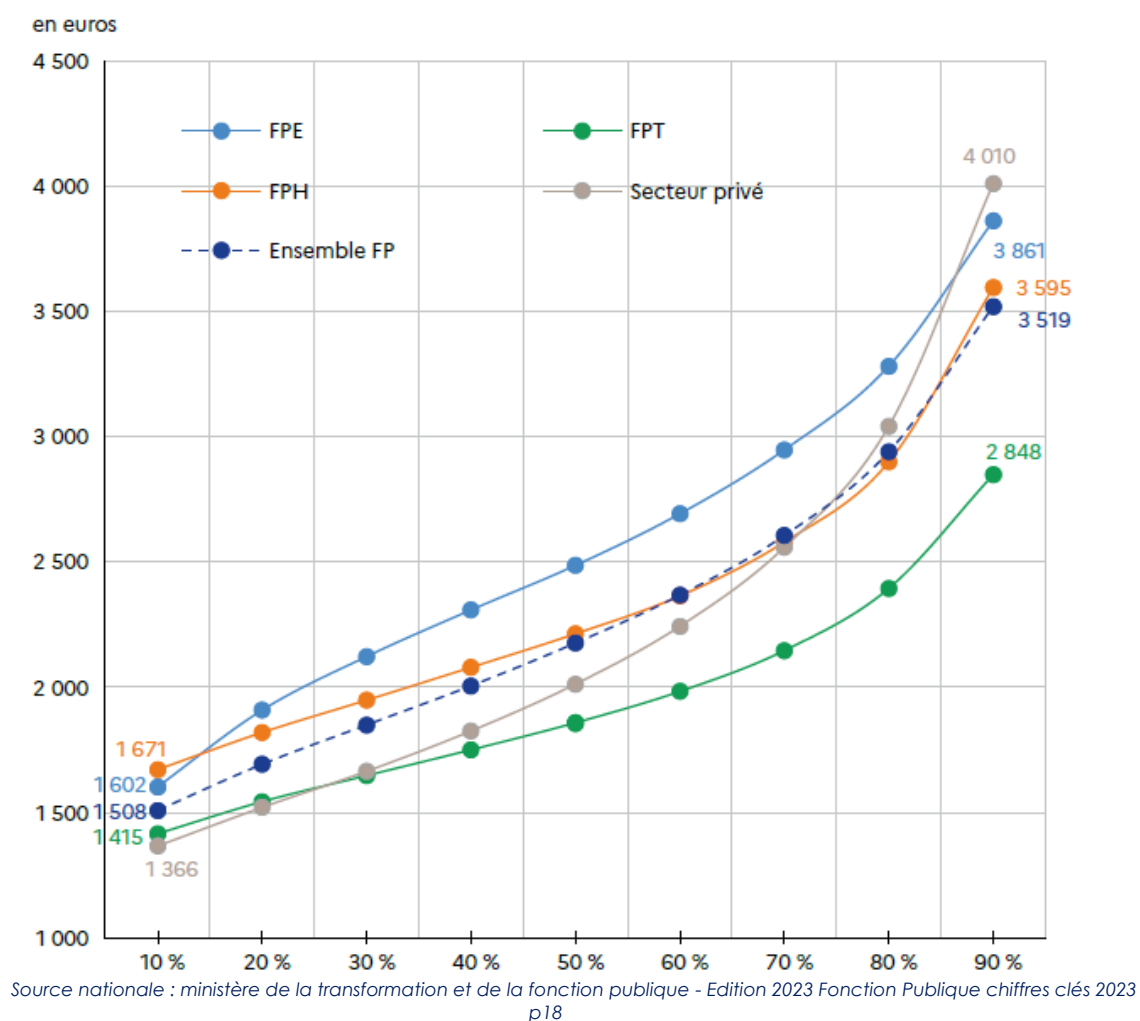
	Salaires nets mensuels (en euros)			Évolution 2021/2020 en euros constants (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Ensemble FP	2 326	2 622	2 431	0,8	0,1	0,5
FPE	2 537	2 931	2 688	0,4	- 0,1	0,2
FPT	1 967	2 145	2 039	- 0,4	- 0,6	- 0,5
FPH	2 459	3 058	2 590	2,9	2,6	2,8

Source nationale : ministère de la transformation et de la fonction publique - Edition 2023 Fonction Publique chiffres clés 2023 p17

Rémunération nette mensuelle (en €) en 2021 dans la Fonction Publique



L'échelle des salaires moyens (en €) dans la Fonction Publique en 2021 :



En 2021, 10 % des agents de la fonction publique territoriale bénéficient d'un salaire net moyen supérieur à 1 415 €uros contre 90 % qui perçoivent 2 848 €uros.

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 2023.

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 2022, la CCHVO compte 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 étaient répartis à raison de 17 femmes et 25 hommes :

- 62 % des effectifs de l'intercommunalité, soient 26 postes étaient affectés au Centre Aquatique.
- 38 % des effectifs étaient affectés à la gestion administrative et fonctionnelle de la CCHVO.

Au 31 décembre 2023, la CCHVO compte 41 agents, répartis comme suit :

- **23** fonctionnaires titulaires (12 hommes et 11 femmes)
- **10** contractuels permanents (6 hommes et 4 femmes)
- **8** contractuels non permanents (6 hommes et 2 femmes)

Ces emplois sont répartis à raison de 17 femmes et 24 hommes :

- 59 % des effectifs de l'intercommunalité, soit 24 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 11 aux activités de baignade et de natation, 1 à l'entretien du Gymnase Stéphane Diagana
- 41 % des effectifs, soit 17 postes (incluant un emploi aidé, ainsi que deux contrats de projet un CRTE et un conseiller numérique), 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 de la CCHVO par catégorie et par statut de 2020 à 2023 (en nombre et %)

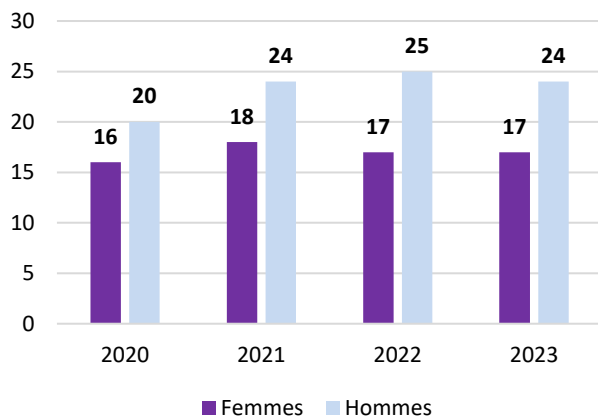
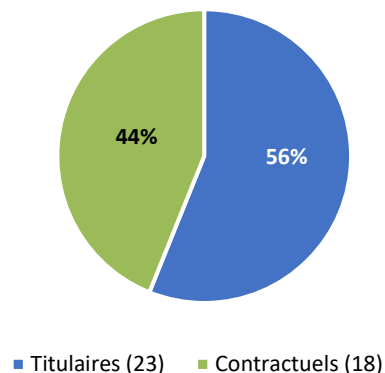
Répartition genrée des effectifs par catégorie et par statut	2020				2021				2022				2023			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Titulaires	11	9	20	56%	12	10	22	52%	11	10	21	50%	12	11	23	56%
Cat A	1	3	4	11%	2	3	5	12%	2	3	5	12%	3	4	7	17%
Cat B	4	2	6	17%	4	3	7	17%	4	3	7	17%	4	3	7	17%
Cat C	6	4	10	28%	6	4	10	24%	5	4	9	21%	5	4	9	22%
Contractuels permanents	6	5	11	31%	7	4	11	26%	5	4	9	21%	6	4	10	24%
Cat A	1	2	3	8%	2	1	3	7%	1	1	2	5%	1	1	2	5%
Cat B	5	2	7	19%	5	2	7	17%	4	2	6	14%	5	2	7	17%
Cat C	0	1	1	3%	0	1	1	2%	0	1	1	2%	0	1	1	2%
Total effectifs permanents	17	14	31		19	14	33		16	14	30		18	15	33	
Contractuels non permanents	3	2	5	14%	5	4	9	21%	9	3	12	29%	6	2	8	20%
Total général	20	16	36	100%	24	18	42	100%	25	17	42	100%	24	17	41	100%

On observe une certaine stabilité des effectifs au sein de la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) entre 2020 et 2023. L'augmentation du nombre d'agents non permanents à partir de 2021 s'explique en partie par la crise sanitaire de 2020, qui a réduit le besoin de recours aux agents temporaires, notamment pour la période estivale au Centre Aquatique. En 2021, avec l'amélioration de la situation sanitaire et la reprise progressive des activités, le recrutement de personnel non permanent a repris pour répondre aux besoins accrus, tendance qui s'est maintenue en 2022 et 2023.

Les effectifs permanents demeurent relativement stables, passant de 31 agents en 2020 à 33 en 2023. Cette stabilité témoigne de la pérennité des postes au sein de la collectivité, avec une faible rotation qui souligne un certain bien-être au travail. Toutefois, cette faible rotation rend plus difficile un rééquilibrage rapide en termes de parité.

Malgré les efforts de la CCHVO pour promouvoir la diversité de genre dans ses recrutements, certains postes spécifiques, comme celui de maître-nageur sauveteur, présentent des contraintes particulières en raison du nombre limité de candidates féminines. Des difficultés similaires sont rencontrées pour attirer des apprenties dans ce domaine, ce qui complique davantage la parité dans certains services.

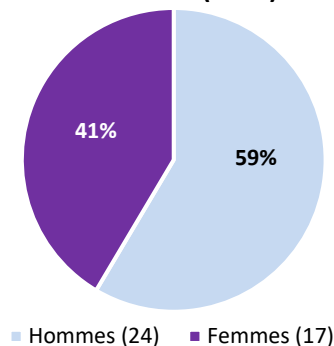
Par ailleurs, les effectifs administratifs de la CCHVO, avec 10 femmes pour 5 hommes, contribuent à une certaine diversité de genre au sein des services. La collectivité s'efforce de maintenir cet équilibre tout en respectant les contraintes de recrutement inhérentes à certains métiers.

Répartition genrée des effectifs
de 2020 à 2023 (en nombre)Répartition des effectifs titulaires
et contractuels en 2023 (en %)

Pour rappel, les effectifs comptent 56 % de titulaires pour 44 % de contractuels.

La répartition femmes-hommes entre les titulaires et les contractuels permanents rémunérés au 31 décembre 2023 sont à l'identique de ceux de l'année 2022, seulement 1 homme de moins est comptabilisé.

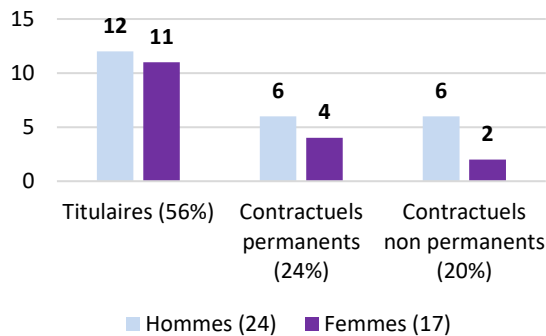
2.1.1. Effectifs genrés par statut

Répartition genrée des effectifs
en 2023 (en %)

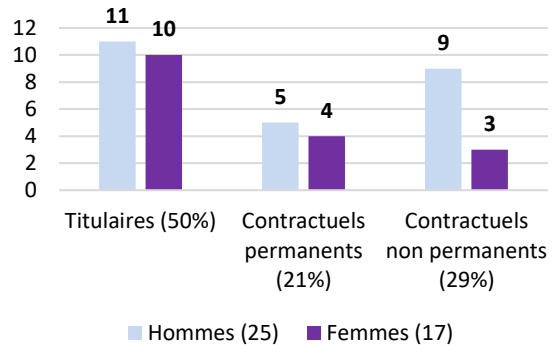
Contrairement aux données de la Fonction Publique, où les femmes représentent 48 % des titulaires et 69 % des contractuels, la répartition femmes-hommes entre titulaires et contractuels est plus équilibrée à la CCHVO :

- **Répartition globale par genre** : 59 % d'hommes et 41 % de femmes
- **Parmi les titulaires** : 52 % d'hommes et 48 % de femmes
- **Proportion de titulaires et de contractuels** : 56 % de titulaires contre 44 % de contractuels
 - **Contractuels permanents** : 60 % d'hommes et 40 % de femmes
 - **Contractuels non permanents** : 55 % d'hommes et 45 % de femmes

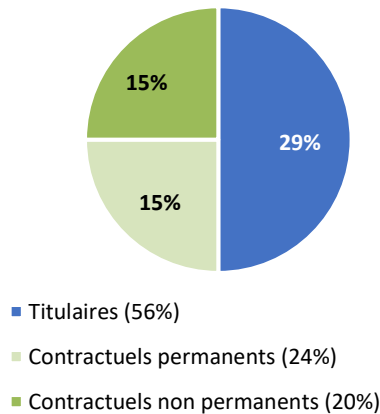
Répartition genrée des effectifs par statut en 2023 (en nombre)



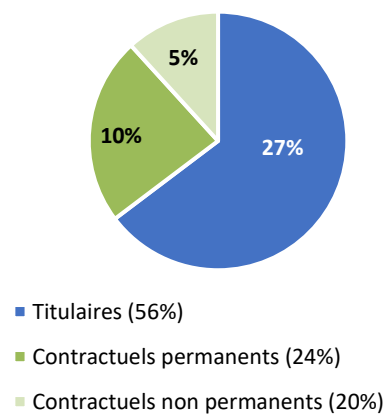
Répartition genrée des effectifs par statut en 2022 (en nombre)



Répartition des hommes par statut en 2023 (en %)



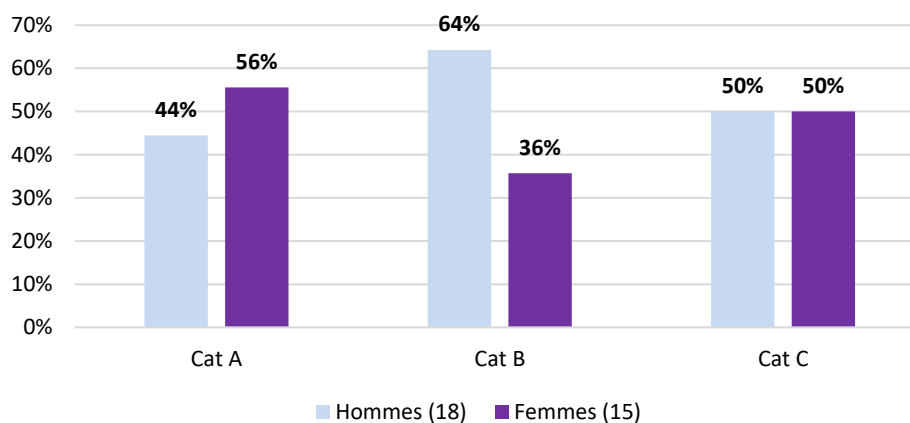
Répartition des femmes par statut en 2023 (en %)



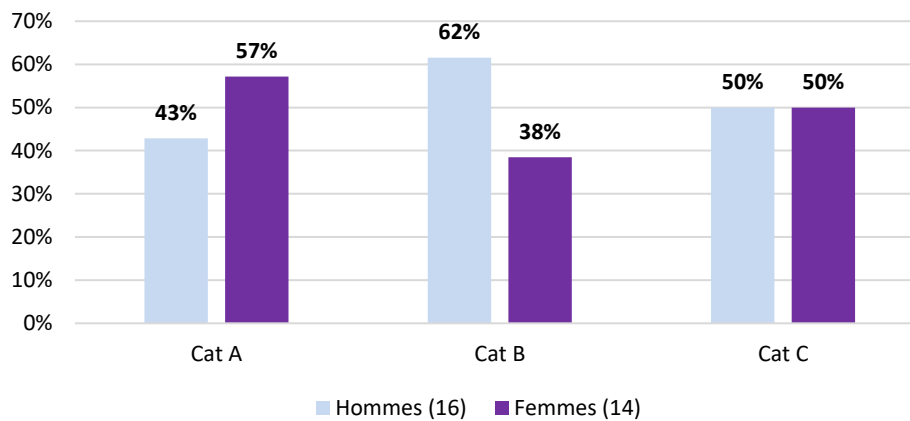
2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie

Pour des raisons pratiques et afin de permettre une comparaison avec les précédents bilans, il est précisé que les données étudiées dans le cadre de ce rapport concernent uniquement les effectifs permanents de la collectivité, rémunérés au 31 décembre 2023. Ces effectifs incluent 33 agents permanents, contre 30 agents au 31 décembre 2022, marquant ainsi une augmentation des effectifs permanents.

Répartition des effectifs par catégorie en 2023 (en %)

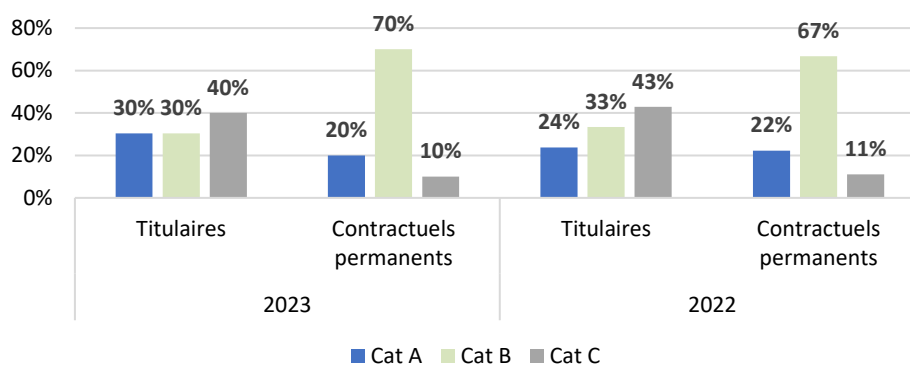


Répartition des effectifs par catégorie en 2022 (en %)



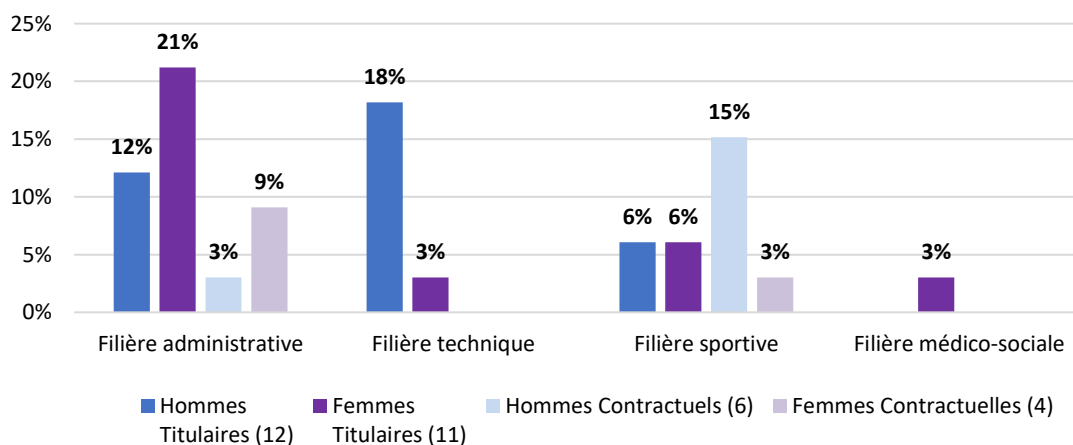
Entre 2022 et 2023, les effectifs ont augmenté d'une femme et de deux hommes. Cette évolution reflète un léger renforcement des effectifs masculins, tout en conservant une dynamique de diversité de genre au sein de la collectivité

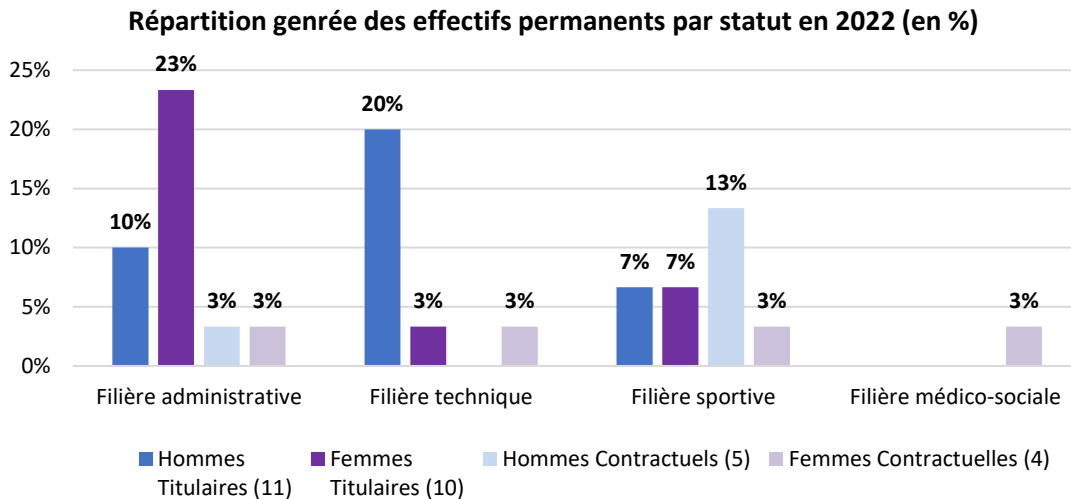
Répartition des effectifs permanents par catégorie année 2022 et 2023 (en %)



2.1.3. Effectifs permanents genrés par filière

Répartition genrée des effectifs permanents par statut en 2023 (en %)





Comme pour les années précédentes, on constate une sur-représentation des effectifs au sein de 3 principales filières, s'expliquant par les compétences transférées et exercées par la CCHVO.

En 2023, au sein des filières suivantes, les hommes représentent 55 % des effectifs permanents contre 53 % en 2022. Néanmoins, on observe une légère augmentation du taux de féminisation dans les filières administrative et technique.

- Filière technique : 18 % en 2023 contre 20 % en 2022
- Filière sportive : 21 % en 2023 contre 20 % en 2022
- Filière administrative : 15 % en 2023 contre 13 % en 2022

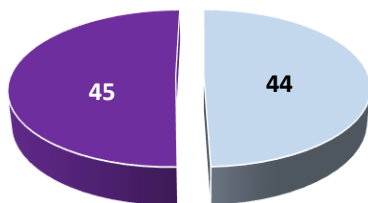
Tandis que le pourcentage des femmes diminue en 2023, à 45 % contre 46 % en 2022, voici les répartitions au sein des filières suivantes :

- Filière administrative : 30 % en 2023 contre 27 % en 2022
- Filière sportive : 9 % en 2023 contre 10 % en 2022
- Filière technique : 3 % en 2023 contre 6 % en 2022
- Filière médico-sociale : 3 % en 2023 contre 3 % en 2022

Nombre d'agent par filière	Titulaires			Contractuels		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	4	7	11	1	3	4
Filière technique	6	1	7	0	0	0
Filière sportive	2	2	4	5	1	6
Filière médico-sociale	0	1	1	0	0	0
TOTAL	12	11	23	6	4	10
	33					

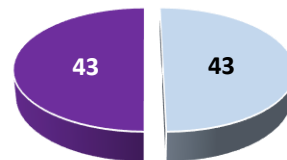
2.2. Les âges des agents permanents

Moyenne d'âge des Femmes et des Hommes - année 2023



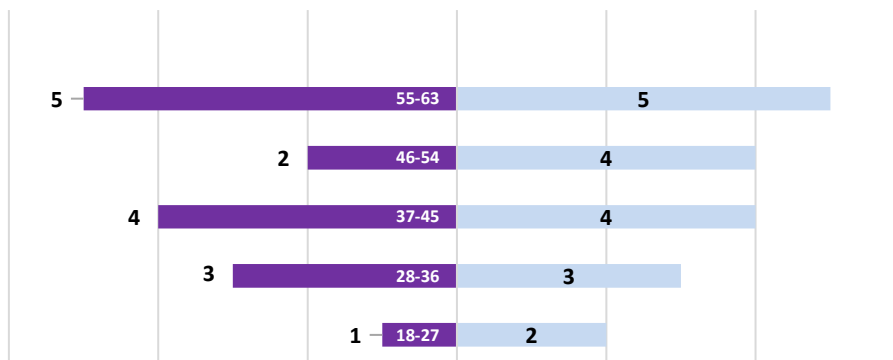
Hommes Femmes

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



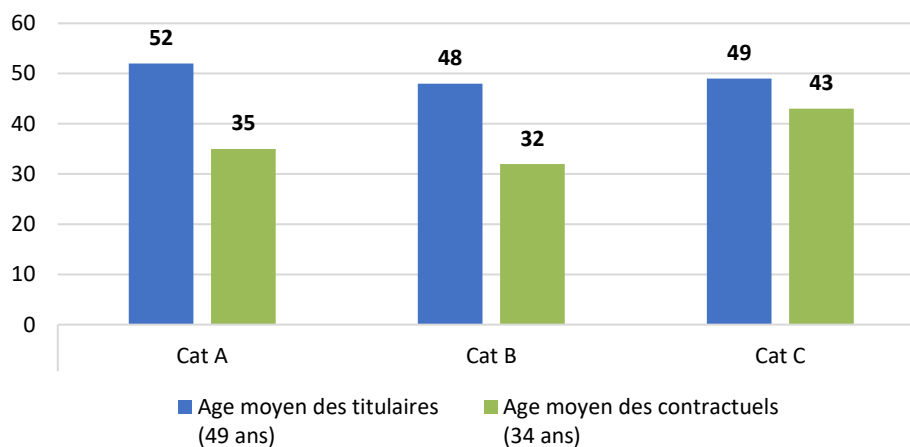
Hommes Femmes

Pyramide des âges en 2023

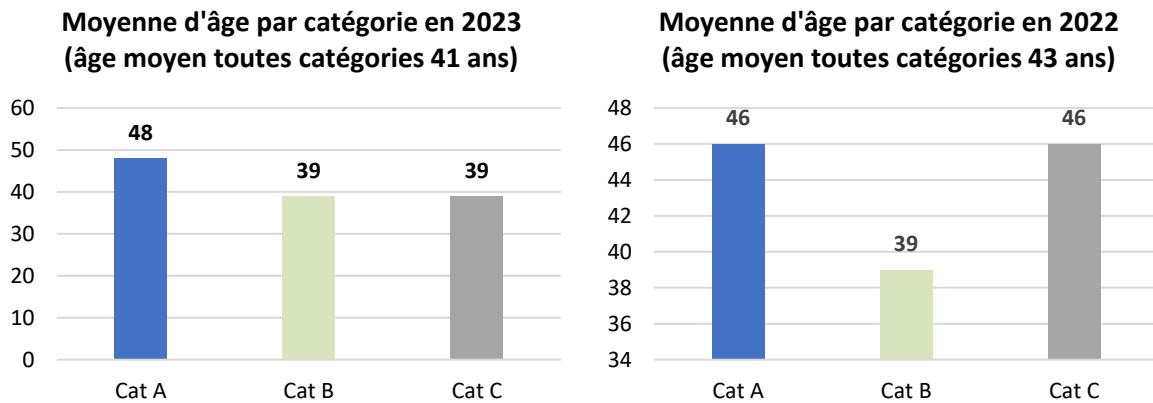


Femmes (15) Hommes (18)

Moyenne d'âge des titulaires et contractuels par catégorie en 2023 - 41 ans



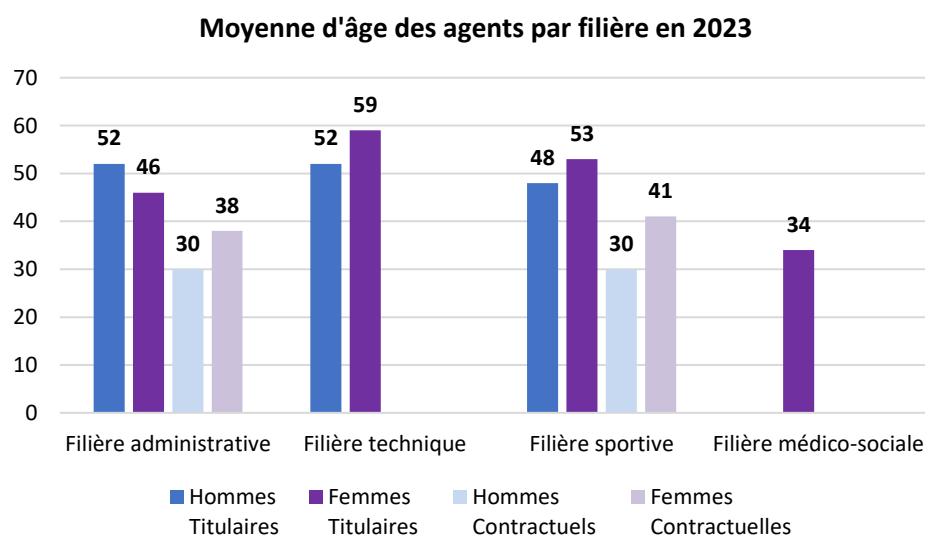
Age moyen des titulaires (49 ans) Age moyen des contractuels (34 ans)



En 2023, l'âge moyen des employés de la CCHVO est de 41 ans, contre 43 ans en 2022 ce qui est inférieur à la moyenne nationale de 46 ans pour les intercommunalités de taille similaire (20 à 49 agents).

L'âge moyen est de 44 ans pour les hommes et de 45 ans pour les femmes, il y a une variation par rapport à l'année précédente puisque l'âge moyen était identique pour les hommes et les femmes de la CCHVO.

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 11 % pour les hommes.



On constate également que la moyenne d'âge des femmes est légèrement plus élevée dans les différentes filières représentées au sein de la CCHVO.

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.

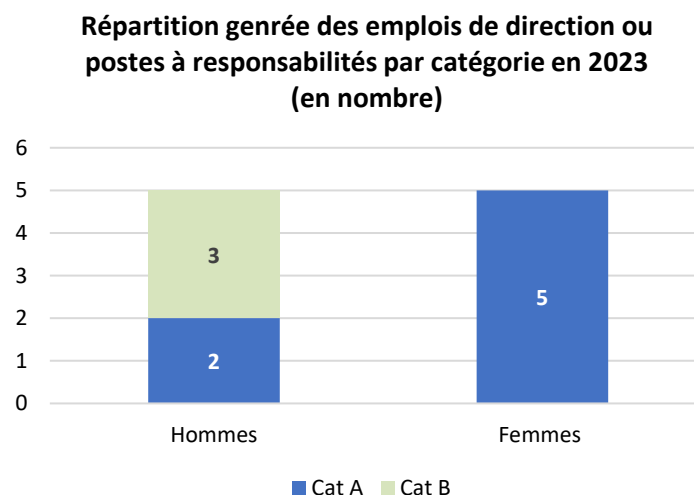
Malgré tout, elles représentent 34 % des emplois fonctionnels des directions générales. Enfin, les femmes représentent 48 % des administrateurs et administratrices mais ne constituent que 34 % des administrateurs et administratrices hors classe.

Au sein de la CCHVO en 2023, 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 :

- Emplois fonctionnels : 2 hommes
- Emplois de direction ou à responsabilité relevant de la catégorie A : 5 femmes
- Catégorie B : 3 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.



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 50 % des emplois de direction et des postes à responsabilités contre 50 % pour les hommes.

Elles représentent 100 % 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 1^{er} janvier 2019.

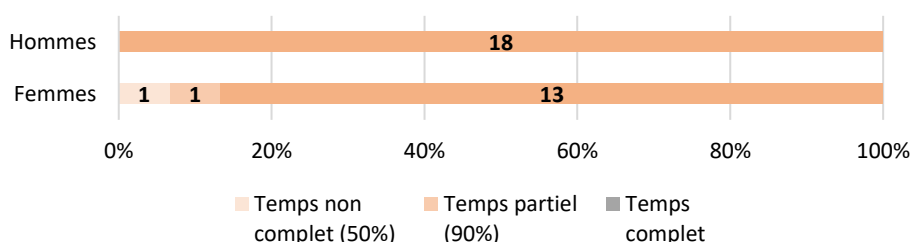
Cette démarche proactive a permis à la collectivité d'anticiper le calendrier imposé par l'État, qui prévoyait l'application stricte des 1 607 heures annuelles dans les collectivités au cours du premier semestre 2021.

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	4	4	8
	TOTAL	4	5	9
Cat B	Temps partiel	0	0	0
	Temps complet	9	5	14
	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	18	13	31
	Temps non complet	0	1	1
	TOTAL	18	15	33

Répartition des effectifs genrés par temps complet, non complet et partiel (en 2023)



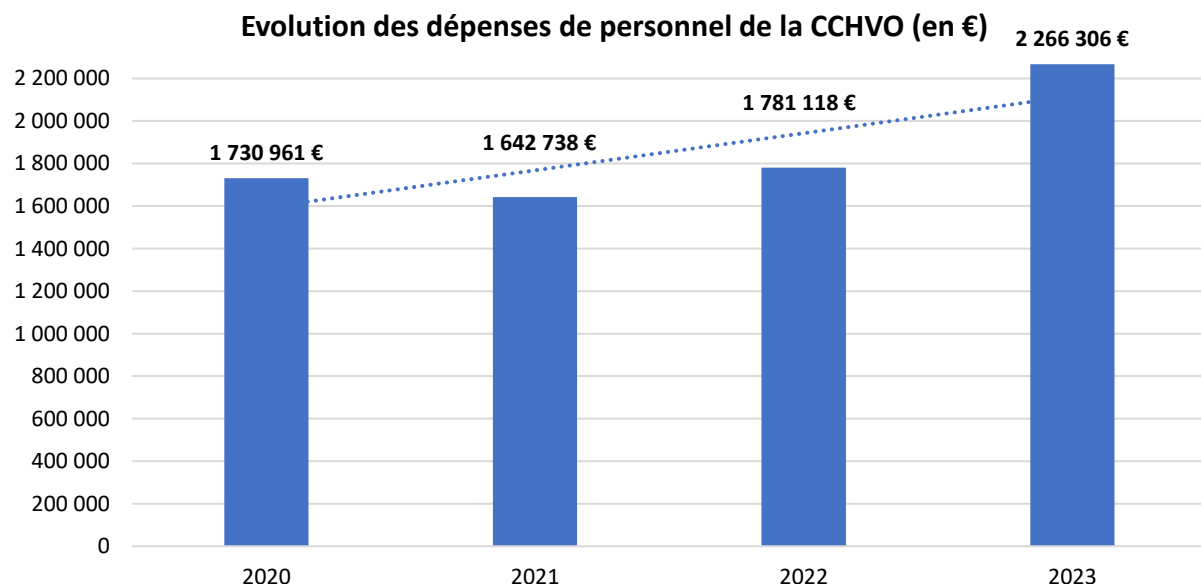
Sur les 33 agents permanents de la collectivité, deux agentes féminines exercent leur activité à temps réduit : l'une à temps partiel (90 %) et l'autre à temps non complet (50 %). Bien que ces situations méritent d'être prises en compte, leur faible nombre ne permet pas d'en tirer des conclusions généralisables ou d'identifier une tendance structurelle au sein de la collectivité. Ces choix peuvent refléter des préférences individuelles ou des contraintes personnelles, sans pour autant indiquer une problématique d'inégalité généralisée.

La collectivité reste toutefois vigilante à ce type de situations afin de garantir que ces modalités de temps de travail ne limitent pas les possibilités d'évolution professionnelle, de rémunération ou d'accès à la formation des agentes concernées. Le droit à un aménagement du temps de travail est un principe fondamental dans la fonction publique, et la collectivité s'efforce de concilier au mieux les besoins de ses agents avec les exigences du service, tout en veillant à maintenir une égalité des chances pour tous les collaborateurs, hommes comme femmes.

Par ailleurs, la pyramide des âges au sein du personnel met en évidence un vieillissement progressif, qui peut influencer les choix de carrière et générer un besoin accru d'aménagement du temps de travail, notamment à des moments-clés de la vie professionnelle. Ce phénomène, conjugué à des impératifs personnels ou familiaux, explique en partie pourquoi certains agents optent pour des horaires réduits.

En parallèle, les répercussions financières d'un passage à temps partiel ou non complet constituent également un facteur déterminant dans ces décisions. Ces dynamiques soulignent l'importance pour la collectivité d'anticiper et d'accompagner les évolutions démographiques et sociales, tout en maintenant un équilibre entre les attentes des agents et les besoins opérationnels.

2.4.1. La rémunération



En 2023, les charges de personnel s'élèvent à 2 266 306,35 euros, marquant une hausse principalement attribuable au règlement du contentieux avec l'ancien Directeur Général des Services, et par les diverses revalorisations intervenues, après une relative stabilité sur les années 2020 à 2022.

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 maîtres-nageurs, (comptabilisés en année pleine en 2022), la baisse du nombre d'agents vacataires notamment en renfort l'été ainsi qu'à des recrutements en contrats aidés (accueil et personnel d'entretien).

Cependant, même avec cette augmentation, le ratio des dépenses de personnel par rapport aux dépenses réelles de fonctionnement demeure nettement inférieur à la moyenne observée chez les intercommunalités similaires.

Ratio des dépenses de personnel / dépenses de fonctionnements (en %)

CC à FPU 10 000 habitants et plus (Compte de gestion 2021)	58,3%
CC à FPU Ensemble (Compte de gestion 2021)	49,1%
CCHVO (1)	13.20%
CCHVO Hors AC (2)	21.96%

Source : DGCL – Données DGFIIP – Ratios financiers des groupements de communes en 2020

- (1) En prenant en compte uniquement les dépenses réelles : Hors chapitre 042 (OP Ordre)
 (2) En prenant en compte uniquement les dépenses réelles : Hors chapitre 014 (AC) et 042 (OP Ordre)

De plus, le montant de la masse salariale de 2 266 306,35 € est à pondérer par les 457 580,23 € de recettes provenant de l'assurance statutaire, de la sécurité sociale et des subventions et dotations perçues pour certains postes de la collectivité détaillées ci-après :

- Remboursement assurance et sécurité sociale (224 264,93 €)
- Subvention pour les contrats CUI – Emploi d'avenir (19 985,30 € – Etat)
- Remboursement pour l'apprenti maître-nageur (6 000 € – CNFPT) versé directement à l'organisme de formation (reste à charge pour la collectivité 0€)
- Subvention pour le poste de coordinatrice du Contrat Local de Santé (7 930 € – ARS – Subvention partielle sur les 25 000 € au regard de la vacance de poste)
- Subvention pour le poste du Conseil Local de Santé Mentale (99 000 € – Hôpital NOVO / ARS – Année 2023 à 2025 perçue en 2023 soit 33 000 € / an)
- Subvention pour le poste de chargé de mission CRTE (25 000 € – Etat FNADT)
- Subvention pour le poste de chargé de mission ACV (39 900 € – Etat FANDT)
- Subvention pour le poste d'agent de justice à la MJD (8 000 € – CDAD)
- Participation au poste d'agent de justice à la MJD (33 500 € – AIFMJD)

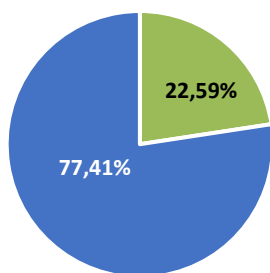
Soit une dépense nette de personnel de 1 808 726,12 €.

Enfin, en 2023, la CCHVO comptait 33 agents permanents rémunérés, soit trois de plus qu'en 2022.

	2022	2023	Evolution en %
Rémunération Brute	1 084 826,35 €	1 250 593,04 €	15,28 %
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	12 510,22 €	15 366,37 €	22,83 %
Régime indemnitaire	249 315,43 €	269 043,53 €	7,91 %
<i>Dont IFSE annuelle</i>	65 474,07 €	70 773,18 €	8,09 %
Heures supplémentaires	35 317,79 €	36 596,82 €	3,62 %
Supplément Familial de Traitement (SFT)	11 224,63 €	12 177,04 €	8,49 %
Total rémunération brute	1 393 194,42 €	1 583 776,80 €	13,68 %

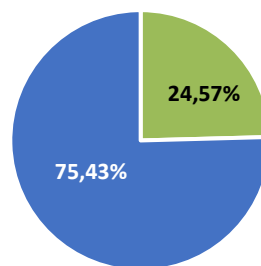
En 2023, la moyenne annuelle de la rémunération brute par agent s'élève à 47 993.24 €uros. Il est à noter que cette somme ne tient pas compte du prélèvement à la source et de la déduction des charges salariales. Le taux moyen des charges pour un agent titulaire est de 25,80 %, tandis que pour un agent contractuel permanent, il est de 19,80 %.

Répartition de la rémunération brute par statut en 2023 (en %)



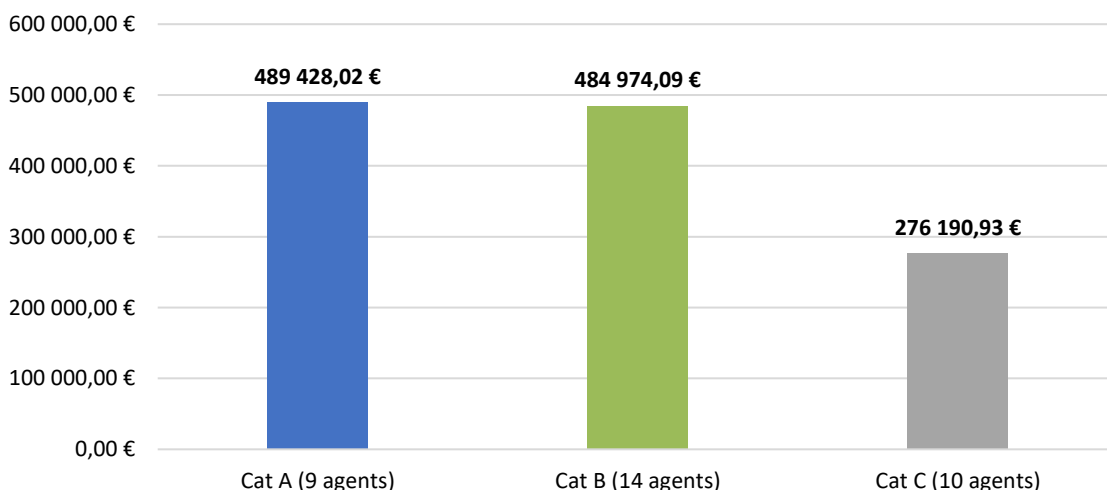
■ Contractuel ■ Titulaire

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

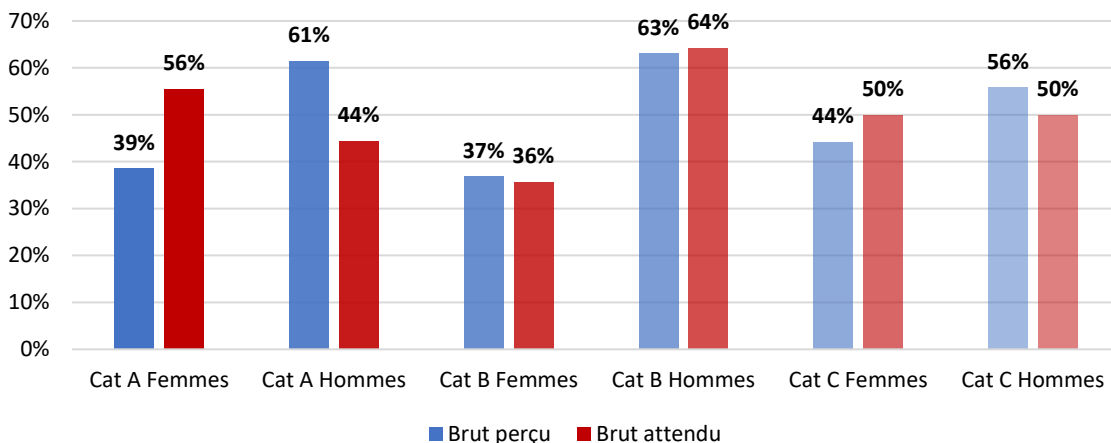


■ Contractuel ■ Titulaire

Rémunération brute annuelle par catégorie en 2023 (en €)



Rémunération brute par catégorie et genre comparée aux effectifs réels - en 2023 (en %)



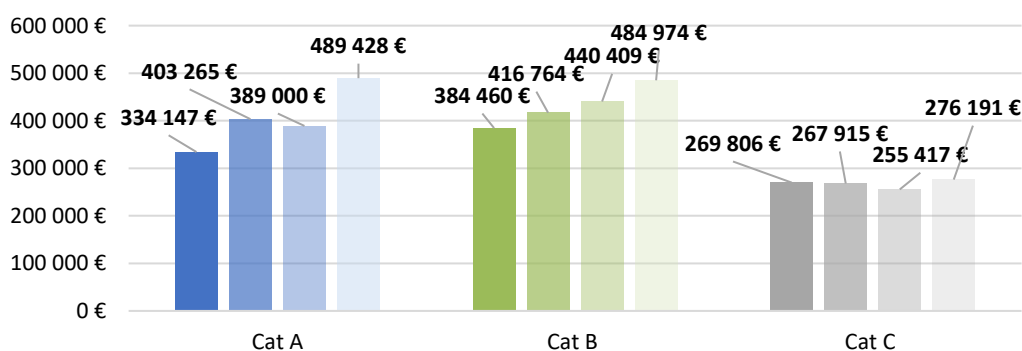
Le "brut attendu" correspond à la répartition de la rémunération théorique en fonction du nombre d'hommes et de femmes parmi les agents d'une même catégorie.

Par exemple, l'effectif total de la catégorie A est de 9 agents dont 5 femmes et 4 hommes, la rémunération brute des femmes représente donc 56 % dans cette catégorie alors que la rémunération réellement perçue représente 39 %.

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%	

Cette situation s'explique en partie par l'occupation des emplois fonctionnels et des chargés de missions par des hommes ainsi que par la réintégration de l'ancien DGS dans les effectifs et la rémunération.

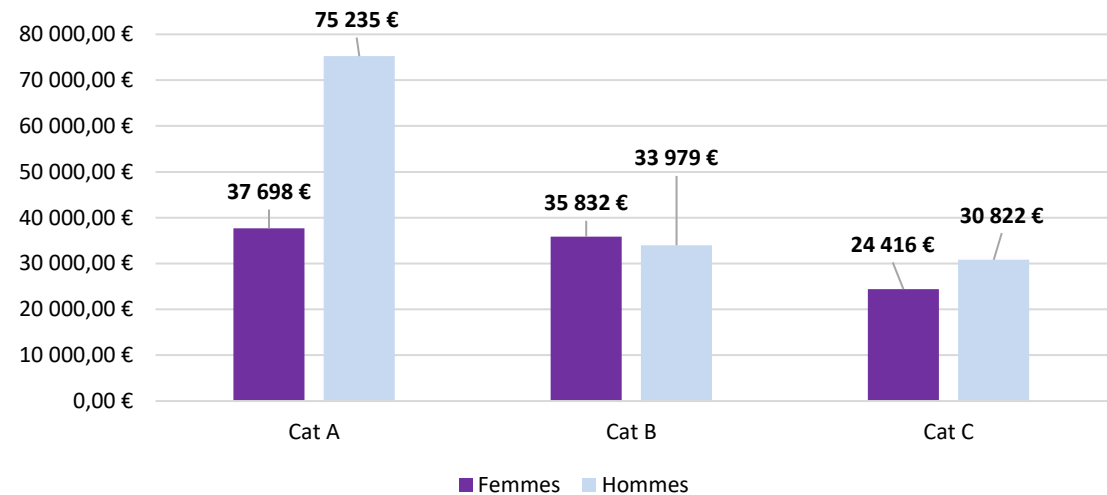
Rémunération brute par catégorie (en €) 2020 - 2021 - 2022 et 2023



Evolution dela répartition de la rémunération de 2020 à 2022 (en %)

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 en 2023 (en €)



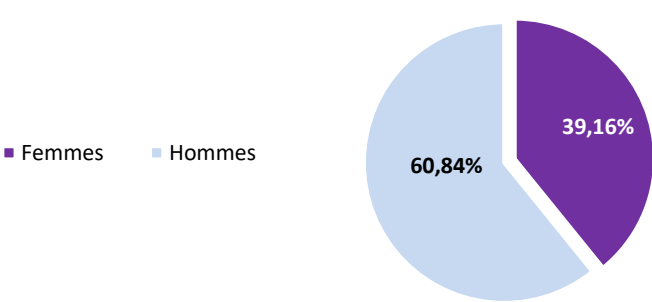
Les 10 emplois les mieux rémunérés de notre effectif sur les 33 agents permanents reflètent une politique de rémunération alignée sur les compétences et responsabilités, avec 7 agents de catégorie A (3 femmes et 4 hommes) et 3 agents de catégorie B (1 femme et 2 hommes) représentant une rémunération brute annuelle de 569 688,79 €uros, soit 45,55 % de la masse salariale brute globale.

Cette répartition souligne l'attribution des salaires les plus élevés aux postes exigeants, à plus hautes qualifications, responsabilités significatives et disponibilités, en adéquation avec l'engagement d'une rémunération équitable et au mérite.

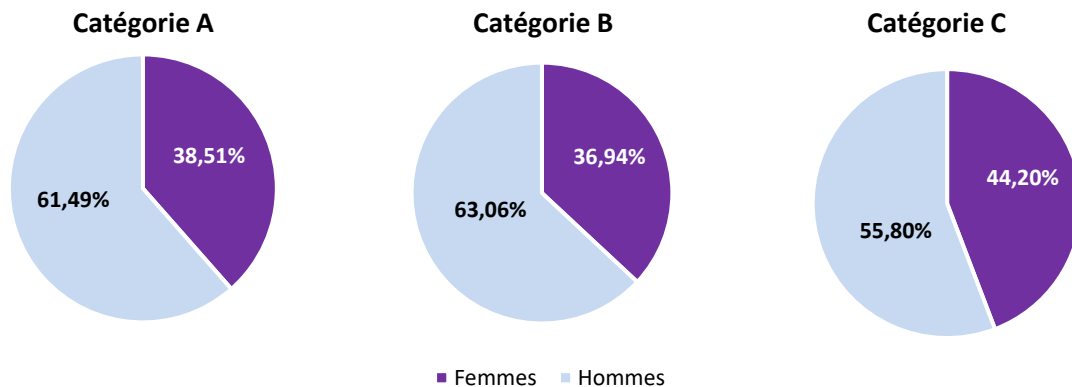
Les emplois de direction et les postes à responsabilités sont équilibrés, il y a autant d'hommes que de femmes répartis comme suit:

- Catégorie A dont emplois fonctionnels : 2 hommes et 5 femmes,
- Catégorie B : 3 hommes.

Répartition de la rémunération brute par genre en 2023 (en %)



Répartition genrée de la rémunération par catégorie en 2023 (en %)

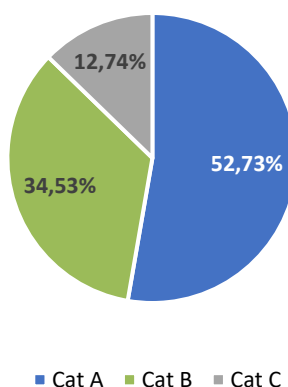


2.4.2. Le régime indemnitaire

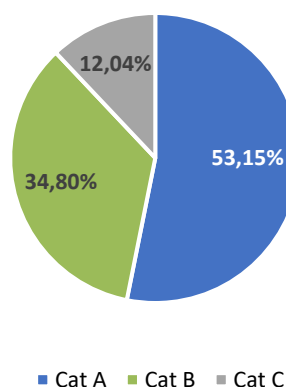
Pour l'ensemble de la fonction publique, la part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires était de 23,6 % en 2018. À titre de comparaison, cette part s'établit à 21,51 % pour la CCHVO en 2023.

Au sein de la CCHVO, la part du régime indemnitaire dans la rémunération brute a progressivement diminué ces dernières années. Elle représentait 23,19 % en 2021, 22,98 % en 2022, et continue de baisser en 2023 avec une diminution de 1,47 %, se répartissant comme suit :

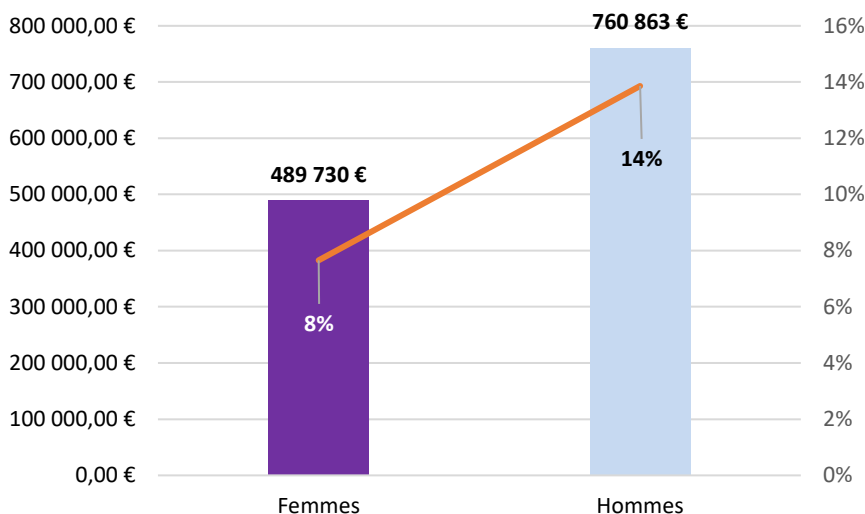
Répartition du régime indemnitaire par catégorie en 2023 (en %)



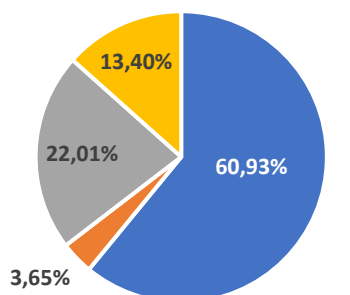
Répartition du régime indemnitaire par catégorie en 2022 (en %)



Répartition genrée du régime indemnitaire par rapport à la rémunération brute en 2023 (en € et en%)

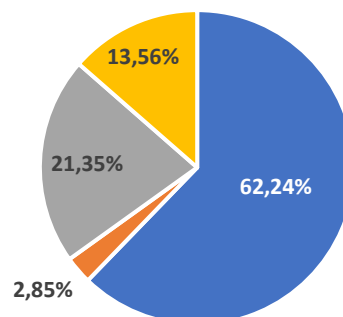


Répartition du régime indemnitaire par filière - année 2023 (en %)



■ Administrative ■ Médico-sociale
■ Sportive ■ Technique

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



■ Administrative ■ Médico-sociale
■ Sportive ■ Technique

Répartition du régime indemnitaire par filière (en €)

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

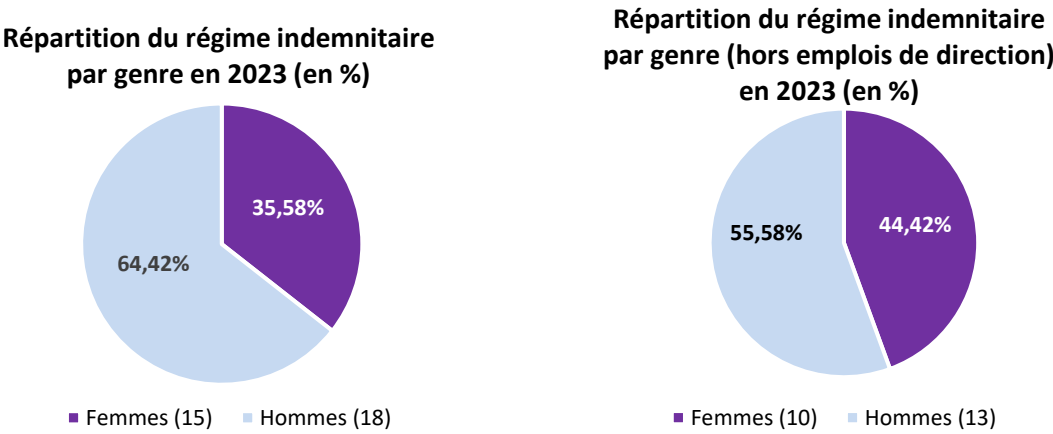
L'analyse du régime indemnitaire révèle des tendances intéressantes au sein des différentes filières. Les filières médico-sociale, sportive et technique affichent des régimes indemnitaires moyens assez similaires. En revanche, la filière administrative se distingue, recevant 60,93 % de l'ensemble des indemnités, alors qu'elle ne représente que 45 % 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 5 femmes, reflétant une parité dans la répartition des rôles de leadership.

L'écart du régime indemnitaire entre les hommes et les femmes s'établie à 64,42 % contre 35,58 %.

La répartition du régime indemnitaire hors postes à responsabilités et emplois de direction de catégorie A et B passe à 55,58 % contre 44,42 %.



La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires en 2021 est de 23 % dans l'ensemble de la fonction publique.

Elle représente en 2022 pour la CCHVO 22,98 %, elle diminue de 1,47% en 2023 et représente 21,51 %, répartis comme suit :

Régime Indemnitaire par Genre	Nombre d'agents	Régime Indemnitaire en €	Régime Indemnitaire en %	Régime Indemnitaire attendu
Femmes	15	95 726,60 €	35,58 %	122 292,51 €
Hommes	18	173 316,93 €	64,42 %	146 751,02 €
Total général	33	269 043,53 €	100,00 %	269 043,53 €

Le déséquilibre du régime indemnitaire entre les hommes et les femmes (64,42 % contre 35,58 %), s'inverse lorsque l'on observe la répartition du régime indemnitaire hors postes à responsabilités et emplois de direction de catégorie A et B.

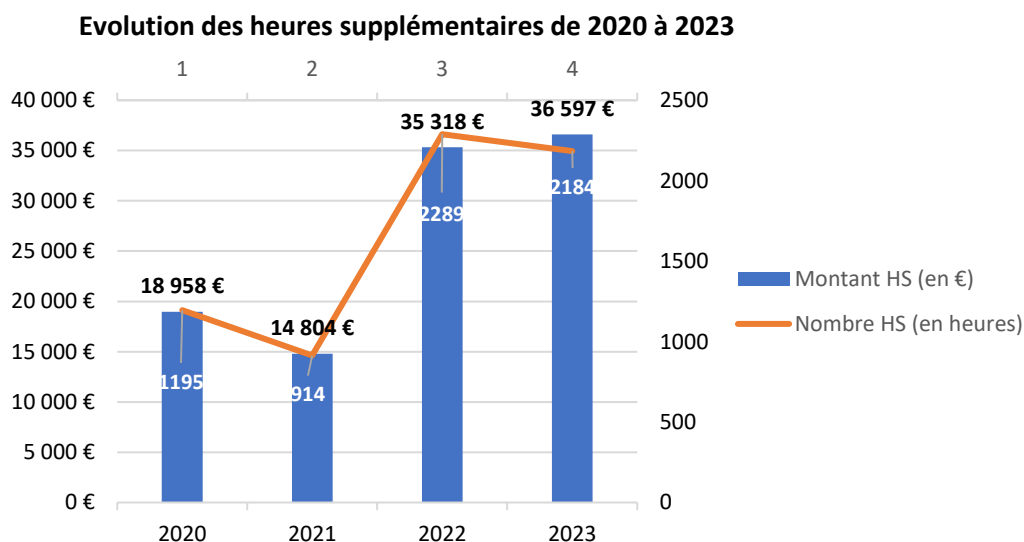
Il est rappelé que le régime indemnitaire de la CCHVO est attribué au regard du niveau des fonctions exercées, de critères d'expertise et intègre également une notion d'expérience et d'ancienneté, de disponibilité, indépendamment du genre ce qui explique la différence entre l'attendu et le perçu.

En effet, pour 15 agents femmes le régime indemnitaire attendu serait de 122 292,51€ soit 26 565,91€ de plus que celui qu'elles perçoivent actuellement au sein de la CCHVO.

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.

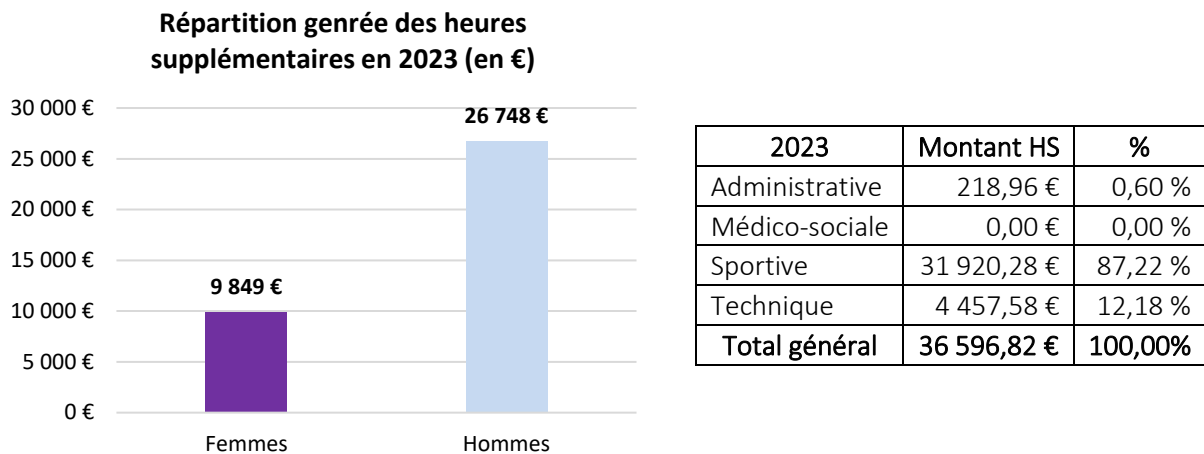
Les écarts de rémunération constatés s'expliquant par des différences de niveaux d'expérience et de responsabilités, ainsi que par la répartition des femmes dans des postes administratifs et techniques moins rémunérés. De plus, les écarts de rémunération peuvent également être influencés par les différences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

2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires



On constate une augmentation du coût des heures supplémentaires de 3,6 % entre 2022 et 2023 (passant de 35 318 € à 36 597 €) tandis que le nombre d'heures supplémentaires effectués diminue de 105 heures, contre 138 % entre 2021 et 2022, principalement lié à la reprise des activités du centre aquatique.

En 2023, 87,22 % des heures supplémentaires correspondent à la catégorie B de la filière sportive et notamment aux 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 : 87,22 % 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 : 26,91 %
 - Heures supplémentaires effectuées par les hommes : 73,09 %

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 social

La CCHVO verse une participation, au choix de l'agent, soit à la mutuelle santé soit à la prévoyance (maintien de salaire), pour un montant total annuel de 10 159,20 €uros (27 bénéficiaires).

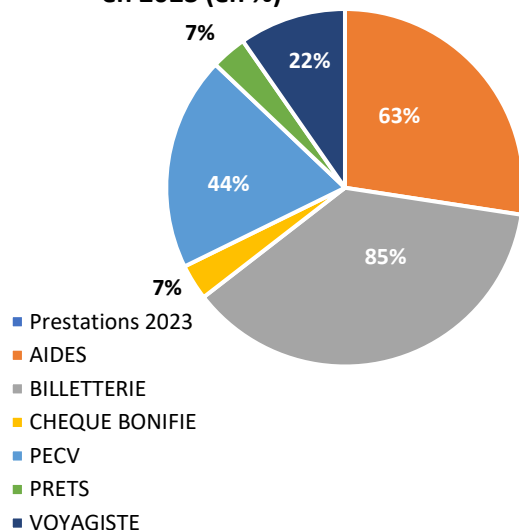
Par ailleurs, une adhésion a été souscrite auprès du Comité National d'Action Sociale (CNAS). Cette association à but non-lucratif, est un organisme de portée nationale qui a pour objet, au titre de l'action sociale, l'amélioration des conditions de vie des personnels des collectivités territoriales,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

À cet effet, le CNAS 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.

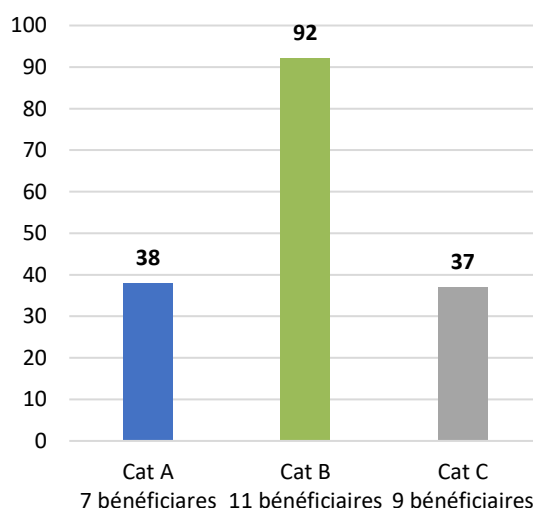
Le montant de la cotisation pour l'année 2023 s'élève à **6 572 €** pour 31 agents bénéficiant de plusieurs prestations : chèques vacances, tarifs préférentiels négociés auprès de prestataires divers (organismes de voyage, séjours enfants, billets loisirs, cinéma...), versements directs (rentrée scolaire, Noël..., par virement ou chèques cadeaux) :

Prestations 2023	Nombre de prestations	Montant total
Aides	44	3 797,30 €
Billetterie	97	1 767,10 €
Chèques bonifiés (CESU, chèques culture, lire...)	6	181,00 €
PECV (Chèques vacances)	12	1 180,00 €
Prêts	1	155,58 €
Voyagistes	7	1 424,67 €
Total	167	8 505,65 €

Bilan par nature des prestations en 2023 (en %)



Répartition du nombre de prestations de l'action sociale par catégorie en 2023



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 1^{er} juillet 2023.

2.6.2. Avancement de grade

Les avancements de grade sont soumis aux conditions statutaires et notamment lié à l'ancienneté mais la nomination peut aussi dépendre d'une réussite à un examen professionnel ou à la règle dérogatoire des 1/4.

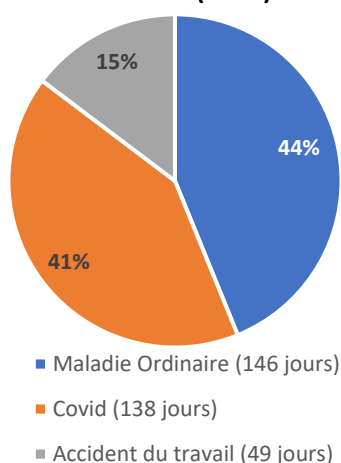
Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%
Cat A	5	1	20 %	4	0	0 %
Cat B	5	1	20 %	9	0	0 %
Cat C	5	0	0 %	5	0	0 %
Ensemble	15	2	13 %	18	0	0 %

2.6.3. Avancement d'échelon

Catégorie	Femmes			Hommes		
	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%	Nombre d'agents	Nombre d'avancements	%
Cat A	5	1	20 %	4	2	50 %
Cat B	5	0	0 %	9	1	11 %
Cat C	5	3	60 %	5	2	40 %
Ensemble	15	4	27 %	18	5	28 %

2.7. Absentéisme

Répartition des arrêts par typologie en 2022 (en %)



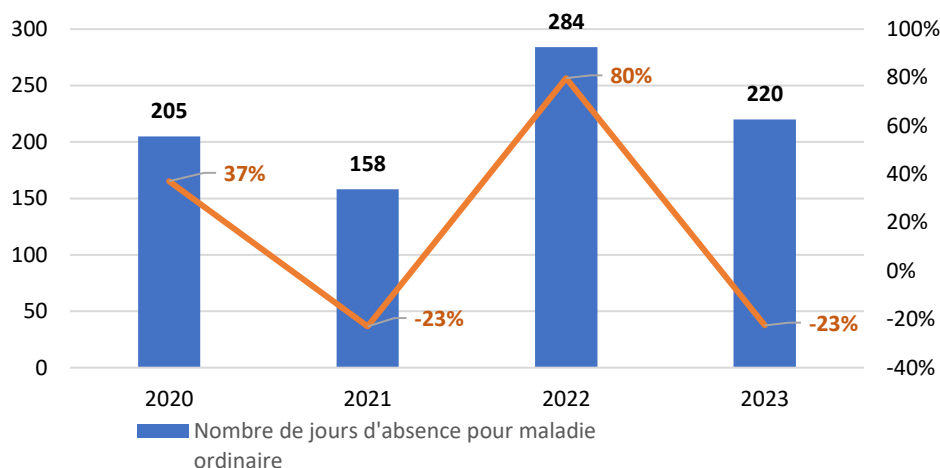
Contrairement à l'année dernière les arrêts de travail 2023 ne concernent que des congés de maladie ordinaire. Aucun jour n'a été comptabilisé pour une absence COVID et/ou une absence accident du travail.

Au total, 220 jours d'arrêts de travail ont été comptabilisés en 2023 (hors maladie professionnelle de l'ancien DGS) contre 333 jours en 2022.

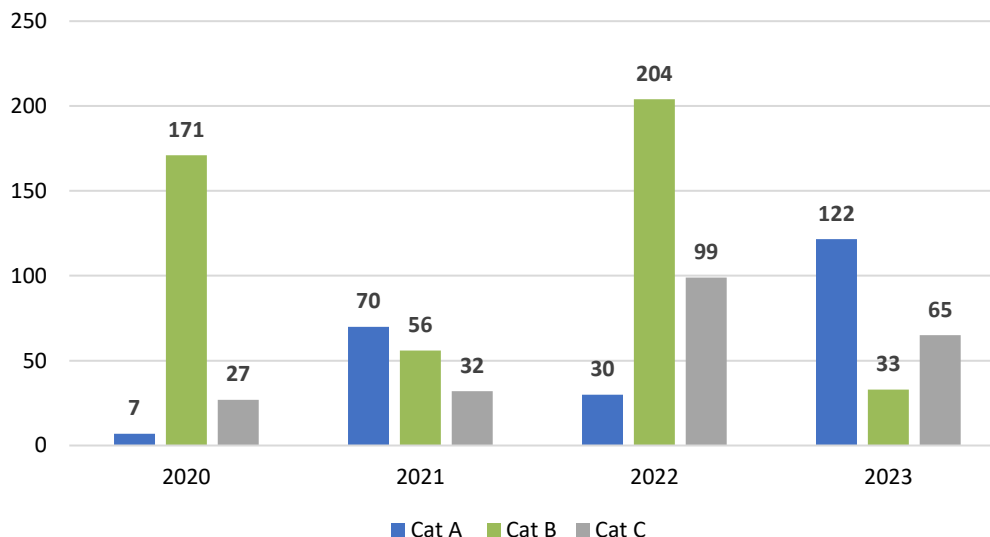
Evolution des arrêts de travail de 2020 à 2023

	2020	2021	2022	2023
Nombre de jours d'absence (hors AT)	205	158	284	220
Nombre d'agents	31	42	42	41
Moyenne de jours d'absence	6,61	3,76	6,76	5,37

Evolution annuelle de l'absentéisme



Evolution des arrêts pour maladie ordinaires (en jours) y compris COVID de 2020 à 2023

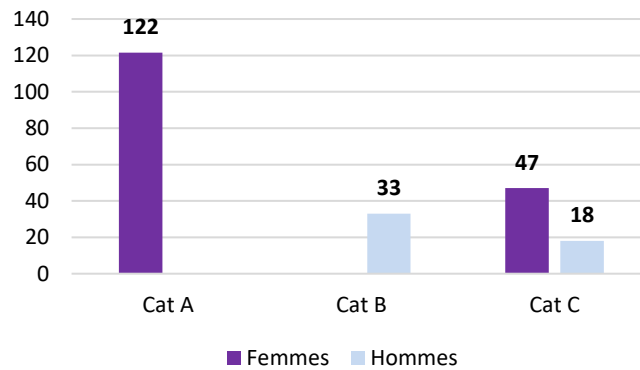


En 2023, on constate que 13 agents sur 41 au total ont été absents au moins une journée.

Le nombre moyen de jours d'absences par agent est de 5,37 jours, soit 220 jours, contre 333 jours toutes typologies confondues en 2022.

Cette diminution est essentiellement due au nombre de jours d'absence Covid (hommes femmes) comptabilisé à 138 jours en 2022 ainsi qu'aux jours d'arrêt pour accident du travail (49 jours).

Nombre d'arrêts maladie par genre et catégorie en 2023



En 2023, seul un homme a été placé en absences pour enfants malades, contrairement à 2022 où 3 femmes étaient comptabilisées.

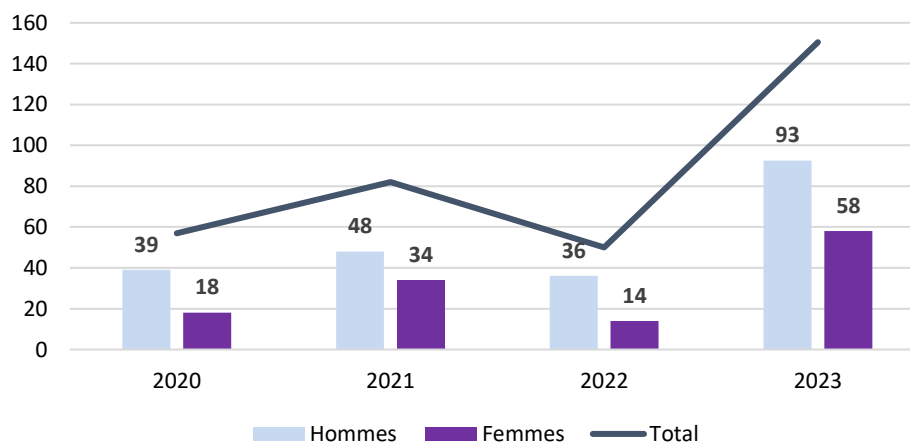
	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Femmes (12)	2	3	0	5
Hommes (14)	0	0	0	0
Total général	2	3	0	5

2.8. Formation

La Communauté de Communes du Haut Val d'Oise mobilise les agents afin de permettre à ces derniers de suivre des actions de formation dans le cadre du développement des compétences soit par le biais du CNFPT, soit en partenariat avec d'autres organismes de formation (comme par exemple, la formation CAEP MNS).

Evolution du nombre de jours de formation	Répartition	2020	2021	2022	2023
	Hommes	39	48	36	43
	Femmes	18	34	14	58
	Total	57	82	50	101

Evolution du nombre de jours de formation par genre de 2020 à 2023



Depuis plusieurs années, notre collectivité s'engage activement dans le développement professionnel de ses agents à travers l'organisation d'actions de formation. Toutefois, l'année 2022 a été marquée par une diminution des participations, principalement en raison des perturbations liées au contexte post-crise sanitaire, telles que les refus, annulations et reports de formations organisées par le CNFPT.

En 2023, la tendance s'est inversée avec une augmentation significative du nombre de jours de formation, témoignant de l'effort continu de la collectivité pour accompagner les parcours professionnels de ses agents. Cet investissement affirme la volonté de la collectivité de renforcer les compétences de ses collaborateurs et de leur offrir des conditions de travail favorables à leur bien-être et à leur évolution.

L'adoption d'un nouveau plan de formation et d'un règlement actualisé en 2023 a également permis d'apporter un cadre structuré et adapté aux besoins des agents, en cohérence avec les priorités de la collectivité.

Cependant, on observe un écart dans le nombre de jours de formation toutes catégories confondues entre les hommes et les femmes (93 jours contre 58). Cet écart s'explique principalement par l'obligation de formation au Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport (BPJEPS) suivie par les éducateurs (maîtres-nageurs), une filière où les hommes sont majoritaires.

Malgré cet écart lié aux spécificités de certaines filières, l'augmentation générale du nombre de jours de formation traduit une dynamique positive, visant à répondre aux besoins opérationnels tout en favorisant le développement des compétences de l'ensemble des agents. La collectivité reste résolue à poursuivre ces efforts pour offrir à chaque collaborateur, femme et homme, les moyens de progresser et d'évoluer dans leur parcours professionnel.

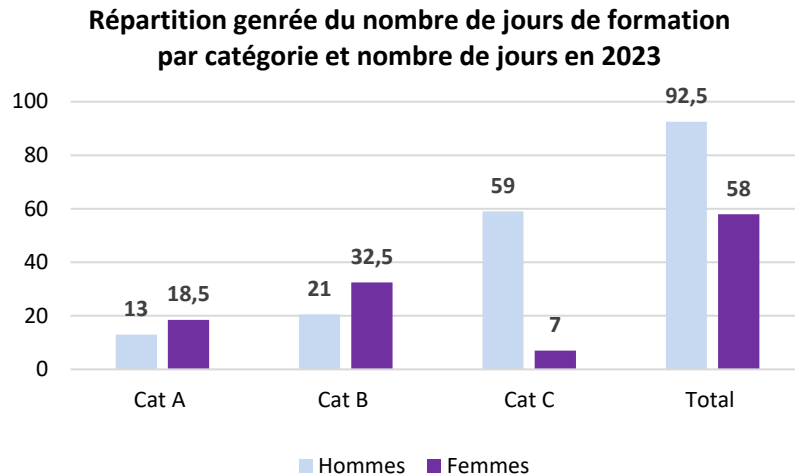
Répartition par catégorie du nombre de jours de formation		2020	2021	2022	2023
Cat A	Hommes	3	3,50	15	13
	Femmes	3	7	1	19
	Total	6	10,50	16	32
Cat B	Hommes	36	16,50	12	21
	Femmes	8	15	5	33
	Total	44	31,50	17	53
Cat C	Hommes	0	28	9	9
	Femmes	7	12	8	7
	Total	7	40	17	16
Total général		57	82	50	101

Nombre de jour de formation en 2022

2022	Hommes	Femmes
Cat A	15	1
Cat B	12	5
Cat C	9	8
Total	36	14

Nombre de jour de formation en 2021

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



En conclusion, Le rapport 2023 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) met en évidence une situation globalement équilibrée en termes de répartition hommes-femmes, tout en soulignant certains domaines nécessitant une attention particulière pour continuer à progresser dans l'équité au sein de la collectivité.

L'augmentation des effectifs permanents, passant de 30 agents en 2022 à 33 en 2023, traduit une démarche visant à réduire la précarité en limitant le recours aux agents non permanents. Cette évolution reflète une volonté d'assurer des conditions de travail plus stables et équitables, contribuant à la pérennité des emplois et au bien-être global des agents.

La nomination en 2023 d'une référente égalité a marqué une étape dans l'engagement de la collectivité pour progresser en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette initiative a permis de débiter des actions concrètes, comme une première formation sur l'égalité professionnelle en 2024, et de sensibiliser les équipes aux enjeux spécifiques de ce sujet.

Les groupes de travail professionnels et la formation organisés parallèlement ont offert des pistes intéressantes pour mieux identifier les défis et les leviers d'action. Bien que ces premières démarches soient encourageantes, elles représentent avant tout un point de départ. Beaucoup reste à faire pour intégrer pleinement l'égalité dans les pratiques quotidiennes et renforcer une culture d'équité au sein de la collectivité. Cette dynamique vise à progresser pas à pas, en s'appuyant sur l'engagement des équipes et sur les enseignements tirés de ces premières actions.

Malgré ces avancées, certaines disparités subsistent, notamment dans l'exercice du temps partiel et des temps non complets, qui concernent davantage les femmes. Ces différences peuvent limiter l'accès de certaines agentes à des responsabilités plus élevées ou influencer leurs trajectoires professionnelles. De même, le statut des agents contractuels non permanents, bien qu'en diminution, reste une source potentielle de précarité. La collectivité continuera à intégrer ces agents dans des postes pérennes, chaque fois que cela sera possible, pour leur garantir des conditions de travail plus stables.

En ce qui concerne la rémunération, les écarts ne sont pas généralisés, mais ils existent dans certaines catégories de postes, notamment en fonction des responsabilités ou de la nature des missions. Ces écarts nécessitent une vigilance particulière et une analyse régulière pour assurer un traitement équitable entre les hommes et les femmes.

Dans le contexte spécifique d'une petite collectivité comme la CCHVO, les inégalités observées ne sont pas systématiques et s'expliquent en partie par la structure des emplois et la taille limitée des effectifs. Le statut de la fonction publique, fondé sur des principes d'équité et d'égalité, constitue un cadre protecteur qui garantit un traitement équilibré pour tous les agents, femmes et hommes. Toutefois, cet équilibre ne doit pas être tenu pour acquis, et la collectivité s'engage à poursuivre ses efforts pour améliorer l'égalité professionnelle.

En s'appuyant sur les progrès réalisés et sur les actions engagées, la CCHVO continuera à analyser les indicateurs clés, à renforcer les formations sur l'égalité et à promouvoir des politiques de recrutement et de gestion des carrières inclusives. Ces démarches traduisent une volonté de réduire progressivement les disparités identifiées et d'offrir des conditions de travail équitables à l'ensemble des agents, tout en répondant aux attentes des administrés. Le plan d'action présenté ci-après permettra de mesurer les objectifs fixés et de suivre leur réalisation concrète.

Envoyé en préfecture le 16/12/2024

Reçu en préfecture le 16/12/2024

Publié le



ID : 095-249500489-20241209-2024_066-DE

Envoyé en préfecture le 16/12/2024

Reçu en préfecture le 16/12/2024

Publié le

Berser
Levisuit

ID : 095-249500489-20241209-2024_066-DE



PLAN D'ACTION 2022-2024 EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME FEMME

II. PLAN D'ACTION (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 : Évaluer le plan 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, 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 16/12/2024

Reçu en préfecture le 16/12/2024

Publié le



ID : 095-249500489-20241209-2024_066-DE

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	Année de réalisation prévue 2022 2023 2024	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 Égalité ». 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 personnes et/ou potentiel victimes à ces questions d'égalité	2023	Réalisée
		Impliquer la DG, les encadrants ainsi que les instances internes de la Collectivité		2022	Réalisée
		Développer une culture de l'égalité dans l'ensemble des actions et manifestations menées par la CCHVO		2022	Réalisée
	Implication des acteurs	Mobiliser les assistants ou conseillers de prévention / assistants sociaux / infirmiers / médecins de prévention / psychologues du travail	Organisation par le Conseil Local de Santé Mental en collaboration avec la DDARS 95 et l'association PSSM de sessions de formation au 1er secours en santé mentale (soit 32 professionnels du territoire formés)	2024	Réalisée
		Mettre en place un réseau "égalité pro" des encadrants	Initiation de ce réseau dans la continuité de la formation portant sur la sensibilisation des manager et/ou encadrant de la Collectivité. Sensibiliser les agents et encadrants, les conseiller et veiller à leur formation en continue	2024	En cours
	Sensibilisation des agents	Intégrer l'égalité F-H dans les formations management (plan de formation)	Les principes d'égalité et d'évolution professionnelle sont rappelés dans le préambule du nouveau règlement de formation. Une formation portant sur la sensibilisation des managers et/ou encadrants de la Collectivité inscrite sur le plan de formation de 2022 devrait être réalisée au 1er semestre 2024. Cette formation s'est déroulée le 24/09/2024 avec 16 participants (dont 8 femmes et 8 hommes)	2023	Réalisée
		Intégrer l'égalité F-H dans les entretiens professionnels	Intégration de cette procédure lors du lancement des entretiens en décembre 2024	2024	En cours
		Intégrer l'égalité F-H dans la charte des droits et devoirs de l'agent ou règlement intérieur	Le règlement intérieur fera l'objet d'une modification prochaine pour intégrer la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2024	En cours
		Mettre à jour les procédures RH pour intégrer les enjeux de l'égalité F-H	Les lignes directrices de gestion des ressources humaines et les 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	Réalisée

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	prevue 2022 2023 2024	Action 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 catégorie, statut, filière	En termes de rémunération, la Collectivité veille tout particulièrement à attribuer une prime identique à emploi identique, ce qui est représenté pour les Maîtres-Nageurs-Sauveteur. Tout en prenant les compte les contraintes d'absences	2023	Réalisée
	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	Réalisée
	Conditions de travail	Poursuivre l'évaluation de l'impact des conditions de travail sur le déroulement des carrières	Mise en place d'horaires variables, au choix de l'agent notamment sur la pause du midi	2023	Réalisée
	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 sur le genre	2023	Réalisée
	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 inscrits sur le tableau d'avancement	2022	Réalisée
	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	Réalisée
		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	Mise en place d'entretien avec la direction des ressources humaines et diffusion du mail "info retraite du CIG" afin que les agents soient informés le mieux possible lors de leur départ en retraite. Concernant le temps partiel, un temps est consacré à l'agent afin de lui faire des simulations et lui expliquer ce qu'implique un temps partiel dans sa carrière	2024	Réalisée
		Améliorer la situation du personnel communautaire en contexte de précarité professionnelle	Les agents recrutés sur un contrat d'apprentissage sont nommés à la suite contractuel de droit public. La collectivité a fait le choix de rejoindre la procédure d'adhésion à la convention collective du CIG sur la prévoyance et d'étendre la participation légale fixée à 7 euros minimum à hauteur de 25 euros (Cat A), 30 euros (Cat B) et 35 euros (Cat C) afin de soutenir les plus bas revenus et de lutter contre une forme de précarité sociale et professionnelle. Ce dispositif étant d'ores et déjà étendue à la participation mutuelle au sein de notre collectivité, dans les mêmes proportions, bien que l'obligation légale ne sera applicable qu'à compter du 01/01/2026	2024	En cours

Envoyé en préfecture le 16/12/2024

Reçu en préfecture le 16/12/2024

Publié le

Année de

réalisation

ID : 095-249500489-20241209-2024_066-DE

Berser
Levrault

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	2022 2023 2024	réalisée
3 - GARANTIR L'EGAL 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		2023	Réalisée
		Mettre en place des actions de remédiation à la pénibilité du travail dans les métiers très féminins ou très masculins : adaptation de l'outillage...	Chaque année des agents sont inscrits au préparation de concours organisé par le CNFPT afin de leur permettre l'accès au grade supérieur Titularisation d'une agente selon l'article 38 "personnel reconnu handicapé"	2024	Réalisée
		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	Réalisée
		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. Règlement et plan de formation diffusés aux agents	2024	Réalisée
		Évaluer le niveau de mobilité professionnelle, le type de mobilité et le motif de départ par sexe (mobilité choisie / subie...)	2 mutations en 2024 : 1 homme et 1 femme 2 contractuels ETAPS : 1 homme et 1 femme	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 Ce point a été soulevé lors de la formation à la sensibilisation hommes-femmes organisée le 24 septembre 2024	2023	Réalisée
	Promotion et avancement	Assurer une égalité d'accès aux préparations concours et examens professionnels	En 2023 un homme et une femme sont inscrits à la préparation de concours interne ETAPS	2023	Réalisée
		Réfléchir aux critères internes d'accès aux avancements de grades	Cf les lignes directrices de gestion	2022	Réalisée
		Veiller tant que possible à l'équilibre femmes-hommes / promouvables-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	Réalisée
	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	Réalisée
		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	Réalisée
	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	Publié sur le site de la CCHVO et transmis à la Préfecture du Val d'Oise, même si ce dispositif n'est pas une obligation pour notre intercommunalité	2024	Réalisée
		Publier sur le site internet de la CCHVO, la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents	Publié sur le site de la CCHVO et transmis à la Préfecture du Val d'Oise, même si ce dispositif n'est pas une obligation pour notre intercommunalité	2024	Réalisée

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	2022 2023 2024	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 étudiés selon les besoins et nécessités 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	Réalisée
	Télétravail	Faciliter un égal accès au télétravail pour les femmes et les hommes	Les mesures relatives au télétravail permettront 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 bénéficier en 2023, d'un congé naissance suivi du congé de paternité et de congés annuels, après s'être entretenu avec son responsable	2023	Réalisée
		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	Réalisée
		Favoriser l'équilibre vie privée-vie professionnelle et poser une réflexion sur la qualité de vie au 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	Réalisée

Envoyé en préfecture le 16/12/2024

Reçu en préfecture le 16/12/2024

Publié le

Année de

réalisation

ID : 095-249500489-20241209-2024_066-DE

Berser
Levrault

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS	2022 2023 2024	réalisée
5 - PREVENIR ET TRAITER LES ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT MORAL, DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	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.	En collaboration avec la maison de la justice et du droit, le référent égalité homme femme devrait diffuser ces informations	2024	En cours
		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 ciblé davantage la population féminine. De plus, la Collectivité en relation avec la gendarmerie de secteur a mis en place une assistante sociale en charge des violences conjugales touchant malheureusement une majorité de femmes	2023	En cours
		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	Réalisée
		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 réalisées (Ex : action sur le suicide). Toutes ces actions sont menées en collaboration avec l'ARS et les différentes associations du territoire	2023	Réalisée
	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	Une personne a été désignée référente égalité hommes-femmes, travail en collaboration avec l'agent de la Maison de la Justice et du Droit	2023	Réalisée

AXES	ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	ACTIONS	REALISATIONS ET AVANCES DES ACTIONS		
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	Réalisée
	Mise en Œuvre des actions	Evaluer les actions mises en œuvre pour réduire les écarts de rémunération	Transformation des contrats après 5 ans afin de permettre la CDISATION	2024	En cours
	Collecte de données et d'indicateurs transversaux	S'assurer que les projets proposées par la CCHVO mettent en évidence des données genrées autant que possible	Des bilans annuels font l'objet de ces diffusions	2024	En cours
	Communication et transparente	Informer 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	La création d'un journal interne, diffusé 4 fois par an va permettre de communiquer plus facilement sur ce sujet avec les agents de la CCHVO	2024	En cours
	Évaluation et ajustement	S'assurer que l'index reste un outil efficace et pertinent pour mesurer nos progrès en matière d'égalité professionnelle		2024	