

Envoyé en préfecture le 21/11/2025

Reçu en préfecture le 21/11/2025

Publié le

Berger  
Levisait

ID : 095-249500489-20251117-2025\_050-DE



# **RAPPORT EGALITE PROFESSIONNELLE 2024 HOMMES FEMMES DE LA CCHVO PLAN D'ACTION 2025-2027**

Envoyé en préfecture le 21/11/2025

Reçu en préfecture le 21/11/2025

Publié le



ID : 095-249500489-20251117-2025\_050-DE

## Table des matières

<b>I. RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES .....</b>	<b>6</b>
<b>1. LES INDICATEURS NATIONAUX .....</b>	<b>6</b>
1.1. Les effectifs de la Fonction Publique .....	6
1.2. Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale .....	7
1.2.1. Les effectifs par statut .....	7
1.2.2. Les effectifs genrés par versant .....	8
1.2.3. Les effectifs genrés par catégorie hiérarchique .....	9
1.3. Les âges .....	9
1.4. Le temps de travail (temps complet et temps partiel) .....	11
1.5. La rémunération .....	12
<b>2. LES INDICATEURS LOCAUX .....</b>	<b>14</b>
2.1. Les effectifs intercommunaux .....	14
2.1.1. Effectifs genrés par statut .....	17
2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie .....	18
2.1.3. Effectifs permanents genrés par filière .....	20
2.2. Les âges des agents permanents .....	21
2.3. Les emplois de direction ou postes à responsabilité .....	23
2.4. Le temps de travail .....	24
2.4.1. La rémunération .....	26
2.4.2. Le régime indemnitaire .....	30
2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires .....	33
2.5. Actions et dialogue social .....	35
2.6. La valorisation des parcours professionnels .....	36
2.6.1. Promotion interne .....	36
2.6.2. Avancement de grade .....	36
2.6.3. Avancement d'échelon .....	36
2.7. Absentéisme .....	36
2.8. Formation .....	38
<b>II. Plan d'action de la CCHVO pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2025–2027 .....</b>	<b>45</b>
1. Axe 1 – Garantir l'égalité dans les recrutements et les parcours professionnels. ....	45
2. Axe 2 – Réduire les écarts de rémunération et garantir la transparence .....	45

3. **Axe 3 – Favoriser la mixité des métiers et l'accès des femmes aux postes à responsabilité .....** 45
4. **Axe 4 – Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.....** 46
5. **Axe 5 – Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail ..** 46
6. **Axe 6 – Suivi et évaluation du plan d'action .....** 46

## PREAMBULE

Envoyé en préfecture le 21/11/2025

Reçu en préfecture le 21/11/2025

Publié le



ID : 095-249500489-20251117-2025\_050-DE

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale rappelle que « l'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes ». Ce droit doit pouvoir s'exercer concrètement dans tous les domaines de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.

Malgré des avancées importantes en matière de reconnaissance juridique, des écarts persistent encore aujourd'hui dans les faits. Les femmes et les hommes ne bénéficient pas toujours des mêmes conditions d'accès aux responsabilités, aux rémunérations ou aux parcours professionnels. Ces inégalités trouvent leur origine dans des représentations et des pratiques encore ancrées dans la société.

Les collectivités locales, en tant qu'actrices de proximité, ont un rôle à jouer pour contribuer à une meilleure égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans la gestion des ressources humaines, l'accès à la formation, les conditions d'emploi ou l'organisation du travail.

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent mettre en œuvre une politique d'égalité selon une approche intégrée.

Le présent rapport, réalisé dans le cadre du Rapport Social Unique (RSU), a vocation à être présenté chaque année devant les instances consultatives de la collectivité. Il comprend notamment des données comparées sur la situation des femmes et des hommes en matière d'emploi, de temps de travail, de rémunération, de formation ou encore de mobilité professionnelle.

La Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) s'est engagée dans cette démarche depuis 2017 en produisant chaque année un rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2020, un plan d'action triennal 2022-2024 a été adopté afin de structurer les engagements de la collectivité sur cette période. Une nouvelle feuille de route pour la période 2025-2027 sera élaborée au second semestre 2025, à partir du bilan du plan précédent et des axes d'amélioration identifiés.

# I. RAPPORT EGALITE FEMMES-HOMMES

Le rapport s'appuie sur des données nationales issues notamment des « Chiffres clés de la fonction publique » (édition mise à jour en 2024), et sur les données locales de la collectivité. Il permet une photographie objective de la situation à l'échelle de la CCHVO et une mise en perspective avec les tendances observées dans la fonction publique territoriale.

Les indicateurs analysés portent sur la répartition des effectifs par genre, catégorie, statut et quotité de travail, sur les écarts de rémunération et de régime indemnitaire, l'accès à la formation, l'absentéisme ou encore les promotions.

Cette analyse contribue à identifier les leviers d'action possibles pour faire progresser l'égalité professionnelle à l'échelle locale.

La loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a introduit de nouvelles obligations pour les collectivités de plus de 40 000 habitants employant au moins 50 agents permanents. Elle impose notamment la publication annuelle d'indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et à l'accès aux promotions.

Bien que la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise (CCHVO) ne soit pas entièrement 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 agents.

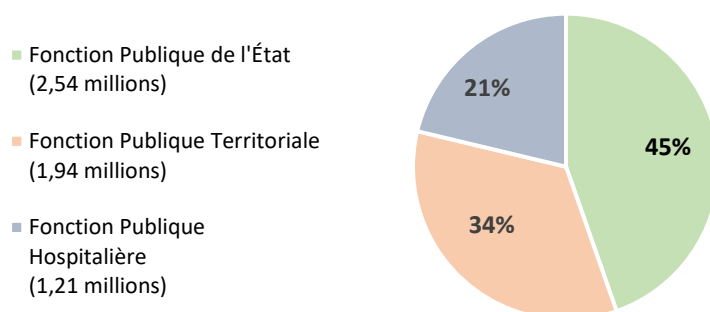
Ce cadre de comparaison permet à la collectivité de se situer par rapport à des structures équivalentes et d'adapter ses actions en conséquence.

## 1. LES INDICATEURS NATIONAUX

Les données nationales illustrant ce rapport proviennent principalement de l'édition 2024 des "Chiffres clés de la Fonction Publique" publiée par le ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, couvrant les années 2022 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 2022 (en %)



Au 31 décembre 2022, la fonction publique française comptait 5,6 millions d'agents, répartis comme suit :

- Fonction publique d'État : 2,5 millions
- Fonction publique territoriale : 1,9 million
- Fonction publique hospitalière : 1,2 million

Ces chiffres incluent les fonctionnaires, contractuels et agents en contrats aidés. Les femmes représentaient 63 % de l'ensemble des effectifs.

Fonction publique	2022	
	Effectif au 31/12 (en millions)	en %
Fonction Publique de l'État (FPE)	2,54	45%
Fonction Publique Territoriale (FPT)	1,94	34%
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	1,21	21%
Ensemble	5,6	100%

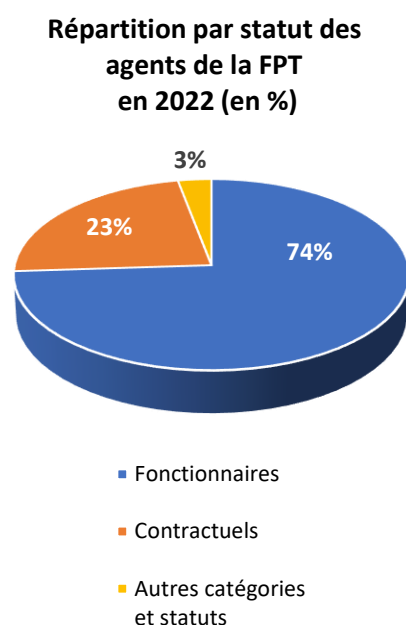
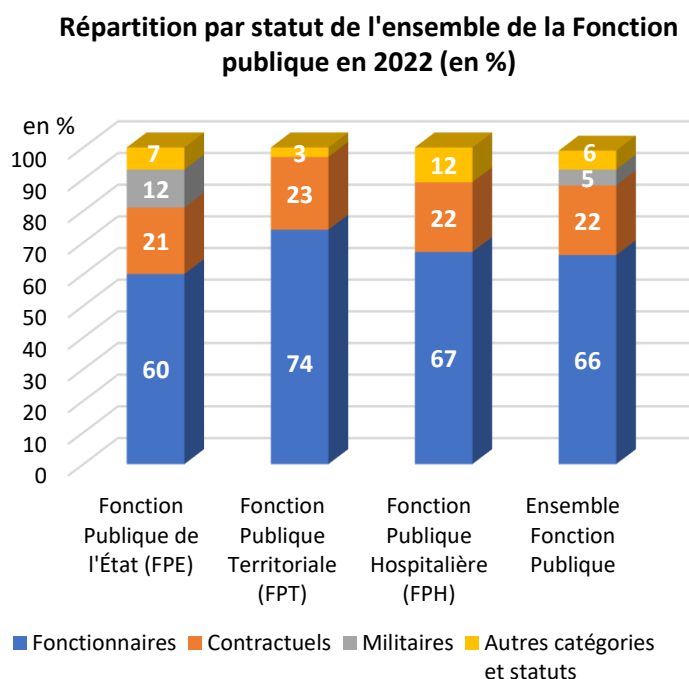
## 1.2. Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale

Les effectifs de la Fonction Publique Territoriale ont progressé, de façon globale, de 3,14 % entre 2011, avec 1,88 millions d'agents de comptabilisés et 1,94 millions en 2022. Toutefois, une légère baisse a été observée entre 2021 et 2022, avec une diminution de 0,8 %.

### 1.2.1. Les effectifs par statut

Répartition par statut dans la Fonction publique en 2022	Fonctionnaires	Contractuels	Militaires	Autres catégories et statuts
Fonction Publique de l'État (FPE)	60 %	21 %	12 %	7 %
Fonction Publique Territoriale (FPT)	74 %	23 %	0 %	3 %
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	67 %	22 %	0 %	12 %
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.



Fin 2022, 63 % des agents de la fonction publique en France sont des femmes, contre 46 % dans le secteur privé. Cette proportion a progressé de 2 points depuis 2011, en grande partie grâce à l'augmentation du nombre de contractuels. En effet, la part des femmes parmi les contractuels est passée de 67 % en 2011 à 69 % en 2022, tandis que leur part dans l'ensemble des effectifs a augmenté, représentant désormais 22 % des agents publics, contre 17 % en 2011. Parallèlement, la féminisation progresse également chez les fonctionnaires et les militaires.

Taux de féminisation par statut au 31 décembre	2011	2021	2022
Fonctionnaires	63 %	65 %	65 %
Contractuels	67 %	69 %	69 %
Militaires	15 %	17 %	18 %
Autres catégories et statuts	62 %	63 %	64 %
Ensemble Fonction Publique	<b>61 %</b>	<b>63 %</b>	<b>63 %</b>

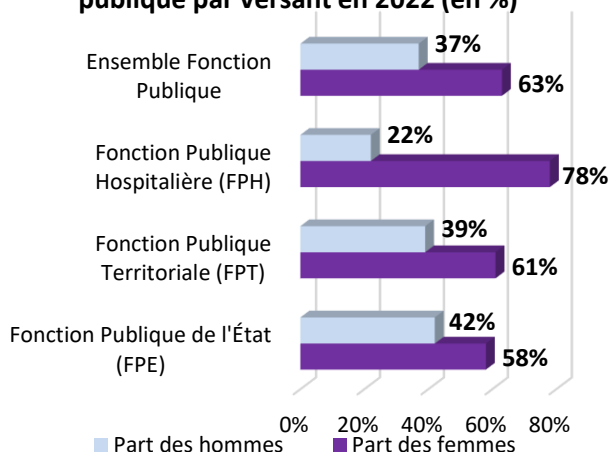
### 1.2.2. Les effectifs genrés par versant

Part des femmes par versant au 31 décembre	2011	2021	2022
Fonction Publique de l'État (FPE)	54 %	57 %	58 %
Fonction Publique Territoriale (FPT)	60 %	61 %	61 %
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	77 %	78 %	78 %
Ensemble Fonction Publique	<b>61 %</b>	<b>63 %</b>	<b>63 %</b>

La fonction publique hospitalière (FPH) est le versant le plus féminisé : les femmes y représentent 78 % des effectifs, soit une hausse d'un point en onze ans. Dans la fonction publique territoriale (FPT), la part des femmes atteint 61 %, également en progression d'un point depuis 2011. Cette proportion varie selon les structures : près de 90 % de femmes dans les établissements communaux, contre moins de 30 % dans les établissements départementaux, en raison notamment de la faible présence féminine dans les services d'incendie et de secours.

La fonction publique de l'État (FPE) reste le versant le moins féminisé, avec 58 % de femmes, bien que cette part ait augmenté de près de quatre points entre 2011 et 2022. Cette proportion plus faible s'explique en partie par la présence des militaires, dont les femmes ne représentent que 18 %. Si l'on exclut les militaires, la part des femmes dans la FPE s'élève à 63 %, soit le même niveau que dans l'ensemble de la fonction publique.

**Part des femmes dans la fonction publique par versant en 2022 (en %)**

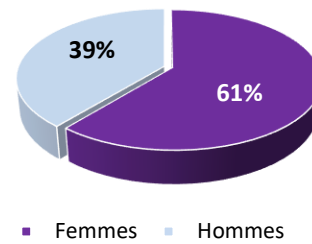


Répartition genrée par versant en 2022	Part des femmes	Part des hommes
Fonction Publique de l'État (FPE)	58%	42%
Fonction Publique Territoriale (FPT)	61%	39%
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	78%	22%
Ensemble Fonction Publique	<b>63%</b>	<b>37%</b>



Les femmes représentent 61 % des agents de la fonction publique territoriale, contre 39 % d'hommes, illustrant ainsi la prédominance féminine dans ce versant de la fonction publique. Cette tendance reflète une prédominance féminine dans de nombreux métiers territoriaux, notamment dans les secteurs sociaux, éducatifs et administratifs.

**Répartition genrée dans la FPT en 2022  
(en %)**

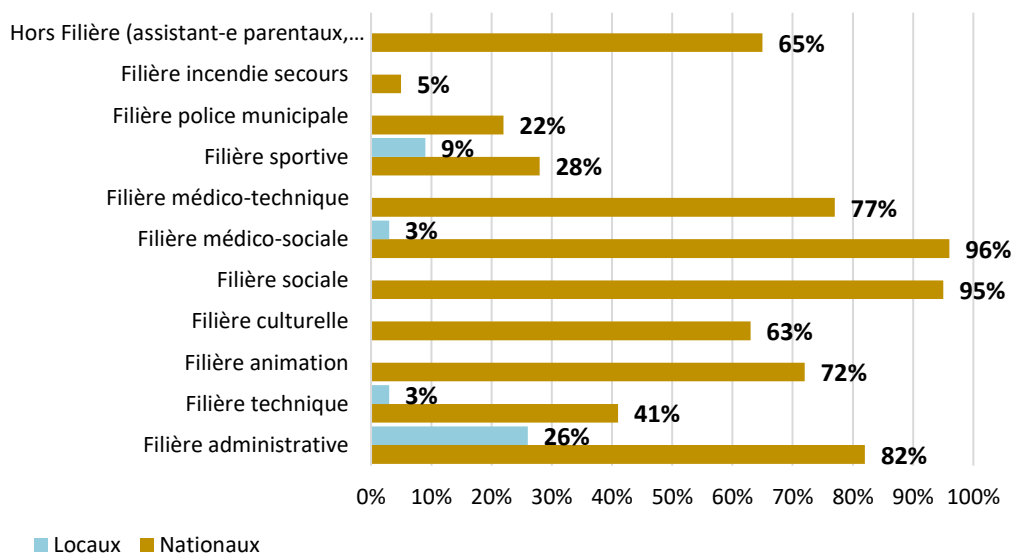


### 1.2.3. Les effectifs genrés par catégorie hiérarchique

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 2024)**



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.

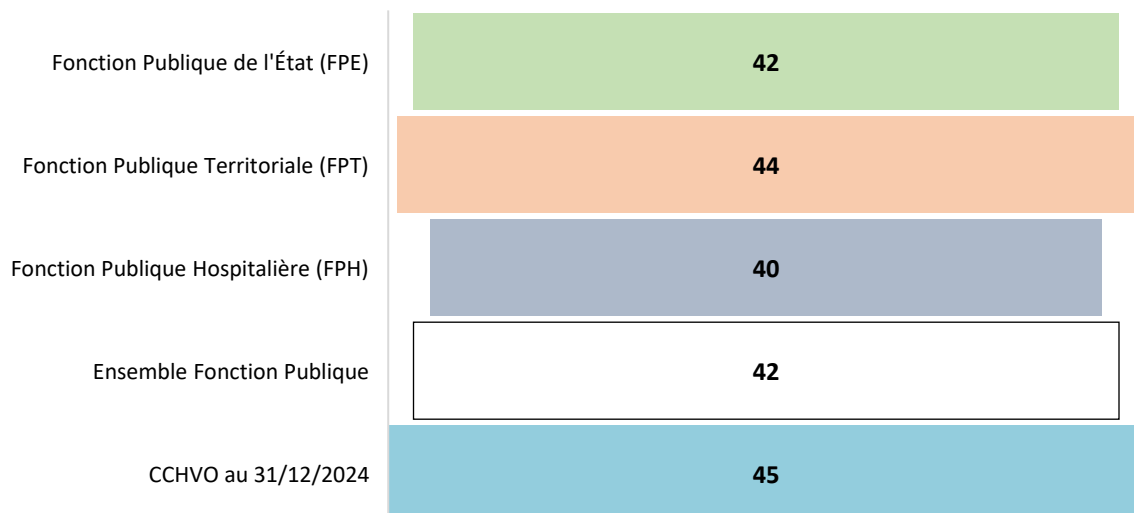
### 1.3. Les âges

En 2022, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, également 44 ans à la CCHVO. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique présente un déséquilibre générationnel marqué : on y compte 2,5 agents âgés de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans.

Entre 2011 et 2022, l'âge moyen des agents publics a progressé d'un peu plus d'un an et demi. Cette évolution s'explique par une légère baisse de la part des agents de moins de 30 ans et une hausse notable de celle des 50 ans et plus.

Parmi les trois versants de la fonction publique, la territoriale reste le plus âgé, avec un âge moyen de 46 ans.

### Moyenne d'âge des Femmes par versant au 31/12/2022 (en année)



En 2022, 2,1 millions d'agents publics ont 50 ans ou plus, soit 37 % des effectifs. Ce taux atteint 43 % chez les fonctionnaires, contre 24 % chez les contractuels.

Depuis 2011, le nombre d'agents âgés de 50 ans et plus a augmenté en moyenne de 2,5 % par an, avec une progression particulièrement marquée chez les contractuels (+4,8 % par an).

La fonction publique territoriale est le versant le plus concerné par cette évolution, avec 44 % d'agents âgés d'au moins 50 ans, contre 34 % dans la FPE et 32 % dans la FPH.

Enfin, un fonctionnaire sur cinq de plus de 50 ans est sexagénaire, contre un sur quatre chez les contractuels.

Répartition des Femmes de 50 ans et plus par versant au 31/12	2011	2022
Fonction Publique de l'État (FPE)	56%	59%
Fonction Publique Territoriale (FPT)	61%	62%
Fonction Publique Hospitalière (FPH)	72%	76%
Ensemble Fonction Publique	61%	63%

On observe une progression globale de la féminisation des effectifs seniors :

- Dans l'ensemble de la fonction publique, la part des femmes de 50 ans et plus est passée de 61 % à 63 %
- Dans la FPE, elle a progressé de 56 % à 59 %
- Dans la FPT, la hausse est plus modérée, de 61 % à 62 %
- La FPH reste le versant le plus féminisé chez les 50 ans et plus, avec un passage de 72 % à 76 %.

Cela traduit à la fois le vieillissement des effectifs féminins et une meilleure insertion des femmes dans la durée au sein de la fonction publique.

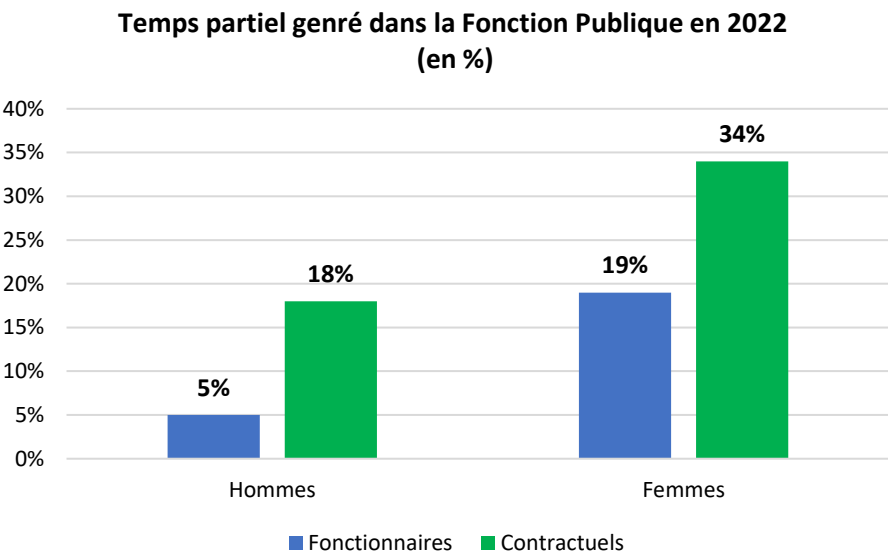
1.4. Le temps de travail (temps complet et temps partiel)

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 :

Au 31/12/2022		Fonctionnaires	Agents contractuels et autres	Ensemble de la fonction publique
Versant	FPE	10 %	25 %	14 %
	FPT	17 %	37 %	23 %
	FPH	18 %	22 %	19 %
Sexe	Femmes	19 %	34 %	24 %
	Hommes	5 %	18 %	8 %
Age	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 18 % 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.

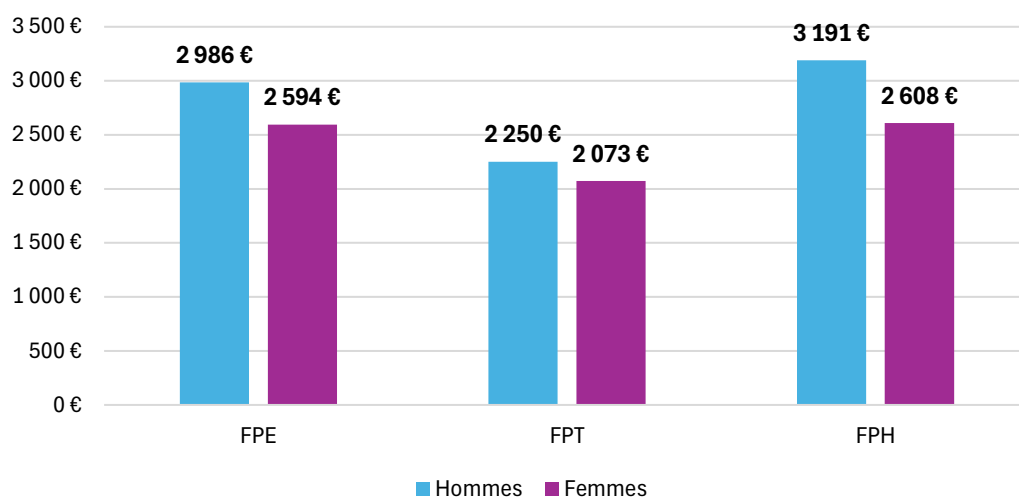
Ce « temps partiel » prend en compte les agents qui occupent un poste à temps complet mais qui sont à temps partiel de droit (par exemple dans le cadre d'un congé parental) ou sur autorisation (par exemple pour convenance personnelle) mais comptabilise aussi les agents qui sont sur un poste créé à temps 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

Salaires nets mensuels en 2022	Hommes	Femmes	Ecart en %	Salaire moyen en €
FPE	2 986 €	2 594 €	-13,10 %	2 743 €
FPT	2 250 €	2 073 €	-7,90 %	2 145 €
FPH	3 191 €	2 608 €	-18,30 %	2 734 €
Ensemble Fonction Publique				2 527 €

**Salaire net moyen par versant et par sexe dans la Fonction Publique en 2022 (en €)**



Des écarts significatifs sont observés :

- Fonction publique hospitalière (FPH) : c'est là que l'écart est le plus marqué, avec une différence de 18,3 % entre les hommes (3 191 €) et les femmes (2 608 €)
- Fonction publique de l'État (FPE) : l'écart est de 13,1 %, en faveur des hommes
- Fonction publique territoriale (FPT) : l'écart est plus faible, mais reste important (7,9 %)

En moyenne, dans l'ensemble de la fonction publique, ces écarts contribuent à un salaire moyen global de 2 527 €.

Salaires nets mensuels en 2022		Salaire moyen en €
Versant	FPE	2 743 €
	FPT	2 145 €
	FPH	2 734 €
	Ensemble Fonction Publique	2 527 €
Sexe	Femmes	2 427 €
	Hommes	2 711 €
Age	Moins de 30 ans	1 906 €
	Entre 30 et 39 ans	2 306 €
	Entre 30 et 49 ans	2 578 €
	Entre 50 ans et 59 ans	2 711 €
	60 ans et plus	3 011 €

Plusieurs disparités salariales au sein de la fonction publique en 2022 sont constatées :

- **Par versant** : La Fonction publique d'État (FPE) et la Fonction publique hospitalière (FPH) affichent les salaires moyens les plus élevés (2 743 € et 2 734 €), tandis que la Fonction publique territoriale (FPT) enregistre le plus bas (2 145 €). Cela reflète les différences de missions, de statuts et de niveaux de qualification.
- **Par sexe** : Une inégalité salariale persiste entre femmes et hommes, avec un écart moyen de 284 € (2 427 € contre 2 711 €). Cela peut s'expliquer par une plus forte représentation des femmes dans les catégories les moins rémunérées.
- **Par âge** : Les salaires augmentent globalement avec l'âge. Les agents de moins de 30 ans perçoivent en moyenne 1 906 €, tandis que ceux de 60 ans et plus touchent 3 011 €. Cette progression traduit l'effet de l'ancienneté, des évolutions de carrière et des responsabilités accrues avec le temps.

## 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 2024.

**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 2023, la CCHVO comptait 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 sont affectés au Centre Aquatique et à l'entretien du Gymnase Stéphane Diagana
- 41 % des effectifs, soit 17 postes sont affectés à la gestion fonctionnelle de la CCHVO et à la Maison de la Justice et du Droit

**Au 31 décembre 2024, la CCHVO compte 44 agents, répartis comme suit :**

- 24 fonctionnaires titulaires (12 hommes et 12 femmes)
- 10 contractuels permanents (8 hommes et 2 femmes)
- 10 contractuels non permanents (7 hommes et 3 femmes)

Ces emplois sont répartis à raison de 17 femmes et 27 hommes :

- 62 % des effectifs de l'intercommunalité, soit 28 postes (vacataires « été » 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 15 aux activités de baignade et de natation, 1 à l'entretien du Gymnase Stéphane Diagana.
- 38 % des effectifs, soient 16 postes (incluant un emploi aidé), sont affectés à la gestion fonctionnelle de la CCHVO (finances et administration générale), au développement économique, au service mutualisé de l'urbanisme, au pôle santé, à l'aménagement du territoire (Action Cœur de Ville), au CRTE (contrat de projet) et à la Maison de la Justice et du Droit.

Par ailleurs, il est précisé que ces effectifs sont exprimés en nombre de postes et non en équivalent temps plein.

Répartition genrée des effectifs de la CCHVO par catégorie et par statut de 2021 à 2024 (en nombre et %)

Répartition genrée des effectifs par catégorie et par	2021				2022				2023				2024			
	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%	H	F	Total	%
Titulaires	12	10	22	52%	11	10	21	50%	12	11	23	56%	12	12	24	55%
Cat A	2	3	5	12%	2	3	5	12%	3	4	7	17%	2	3	5	11%
Cat B	4	3	7	17%	4	3	7	17%	4	3	7	17%	5	5	10	23%
Cat C	6	4	10	24%	5	4	9	21%	5	4	9	22%	5	4	9	20%
Contractuels permanents	7	4	11	26%	5	4	9	21%	6	4	10	24%	8	2	10	23%
Cat A	2	1	3	7%	1	1	2	5%	1	1	2	5%	1	0	1	2%
Cat B	5	2	7	17%	4	2	6	14%	5	2	7	17%	4	1	5	11%
Cat C	0	1	1	2%	0	1	1	2%	0	1	1	2%	3	1	4	9%
Total effectifs permanents	19	14	33		16	14	30		18	15	33		20	14	34	
Contractuels non permanents	5	4	9	21%	9	3	12	29%	6	2	8	20%	7	3	10	23%
Total général	24	18	42	100%	25	17	42	100%	24	17	41	100%	27	17	44	100%

Entre 2021 et 2024, les effectifs de la CCHVO sont restés globalement stables, offrant un cadre propice à l'analyse de l'égalité professionnelle, tandis que l'évolution constatée entre 2023 et 2024 permet d'identifier des dynamiques plus affirmées en faveur de la parité.

### 1. Une stabilité des effectifs et des enjeux de parité (2021–2024)

Sur cette période, les effectifs de la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise sont restés relativement stables.

En 2024 en particulier, on dénombre 44 agents, contre 41 en 2023, soit une hausse nette de 3 agents. Cette évolution résulte d'un équilibre global entre départs et arrivées, associée à plusieurs ajustements internes :

- La création d'un poste permanent en anticipation du transfert de compétence "eau et assainissement" au 1<sup>er</sup> janvier 2026,
- Le remplacement d'un poste à temps complet par deux postes à temps non complet dans le secteur sportif, sans accroissement d'enveloppe globale,
- La réorganisation partielle des services administratifs, notamment pour assurer la continuité dans le cadre d'une absence prolongée.

Le nombre d'agents permanents passe ainsi de 33 à 34, confirmant la stabilité des emplois au sein de la collectivité. Cette faible rotation des effectifs témoigne d'une certaine fidélité des agents, souvent associée à un climat de travail satisfaisant.

Cependant, cette stabilité peut également ralentir les possibilités de rééquilibrage rapide en matière de parité, les opportunités de recrutement externe étant plus limitées. Malgré les efforts constants de la CCHVO pour favoriser la mixité, certains métiers restent encore peu féminisés, comme celui de maître-nageur sauveteur, pour lequel les candidatures féminines demeurent rares.

Cette tendance se retrouve également dans les difficultés à recruter des apprenties dans ces fonctions techniques ou sportives.

À l'inverse, les effectifs administratifs sont majoritairement féminins, avec 10 femmes pour 5 hommes, ce qui contribue à une diversité globale des profils au sein de la collectivité. La CCHVO veille à maintenir un équilibre raisonnable entre les genres, tout en tenant compte des contraintes de recrutement propres à chaque filière.

## 2. Une évolution des effectifs entre 2023 et 2024 : vers un renforcement de l'égalité professionnelle

Comme indiqué ci-dessus, au 31 décembre 2024, la CCHVO compte 44 agents, dont :

- 24 agents titulaires (12 femmes – 12 hommes)
- 10 contractuels permanents (2 femmes – 8 hommes)
- 10 contractuels non permanents (3 femmes – 7 hommes)

Cette photographie fait apparaître plusieurs éléments notables :

- **Une parité atteinte parmi les fonctionnaires titulaires**

La collectivité enregistre une évolution positive, avec un parfait équilibre entre femmes et hommes parmi les agents titulaires. Cela reflète une répartition égalitaire des emplois pérennes, socle central de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

- **Une surreprésentation masculine chez les contractuels, à interpréter avec nuance**

Les hommes restent majoritaires chez les agents contractuels (80 % chez les permanents, 70 % chez les non permanents). Cette situation peut être lue positivement, dans la mesure où les femmes sont davantage présentes sur les postes stables de titulaires, ce qui signifie qu'elles sont moins exposées à la précarité de l'emploi public.

Cette dynamique témoigne d'un meilleur accès des femmes à des parcours professionnels consolidés, favorisant leur ancrage durable dans les effectifs.

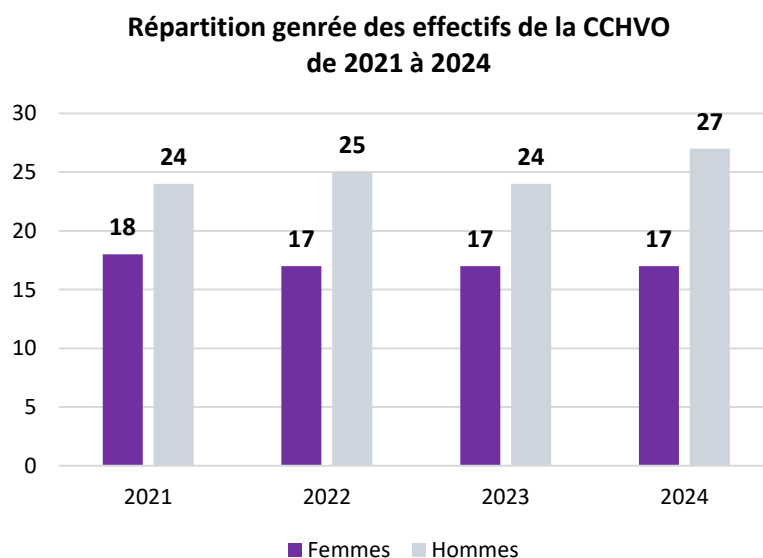
Cela n'exclut pas, à terme, de rester attentif à la diversification des profils sur les emplois contractuels, notamment dans les métiers techniques, pour éviter toute forme de segmentation genrée :

- Une répartition fonctionnelle des effectifs inchangée

La répartition des agents reste stable :

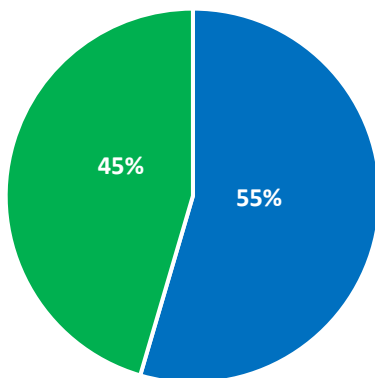
- 59 % sont affectés au Centre Aquatique et au gymnase (secteurs à prédominance masculine),
- 41 % occupent des fonctions administratives ou supports (souvent plus féminisées).

Cette stabilité organisationnelle permet une lecture claire de l'évolution des effectifs sans changement de périmètre.





### Répartition des effectifs titulaires et contractuels en 2024 (en %)



■ Titulaires (24) ■ Contractuels (20)

**Pour rappel, les effectifs comptent 55 % de titulaires pour 45 % de contractuels.**

Au 31 décembre 2024, la répartition femmes-hommes parmi les titulaires et contractuels rémunérés s'établit à 27 hommes et 17 femmes. Le nombre de femmes demeure stable depuis 2022, tandis que celui des hommes a augmenté de deux agents sur la même période.

#### 2.1.1. Effectifs genrés par statut

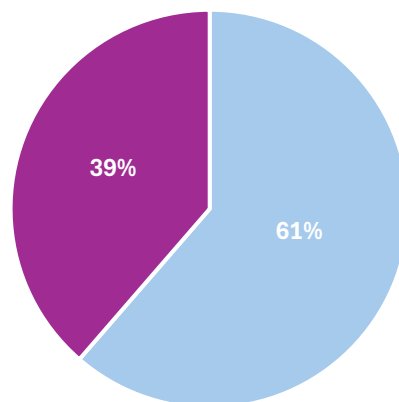
Contrairement aux chiffres observés dans la Fonction Publique, par la DGAFP (situation en 2022-2023) où les femmes représentent 65 % des titulaires et 69 % des contractuels, la répartition femmes-hommes à la CCHVO présente un équilibre différent :

**Répartition globale par genre :**  
61 % d'hommes et 39 % de femmes

**Répartition statutaire :** 55 % de titulaires et 45 % de contractuels

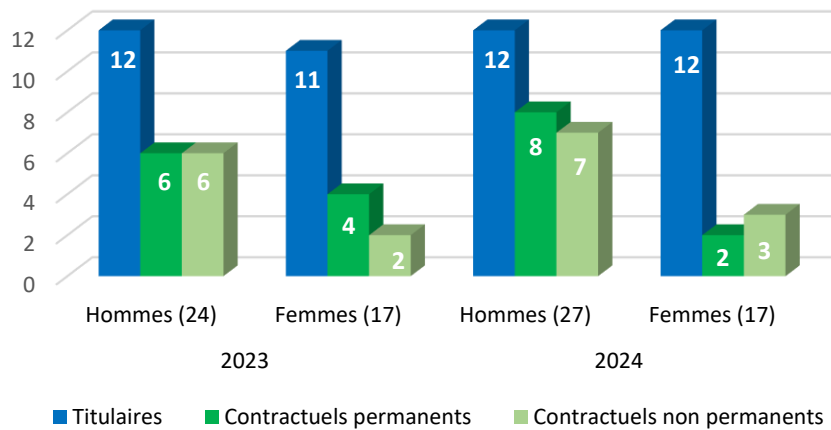
- **Parmi les titulaires** : parité parfaite avec 50 % d'hommes et 50 % de femmes
- **Parmi les contractuels permanents** : 80 % d'hommes et 20 % de femmes
- **Parmi les contractuels non permanents** : 70 % d'hommes et 30 % de femmes

### Répartition genrée en 2024 (en %)

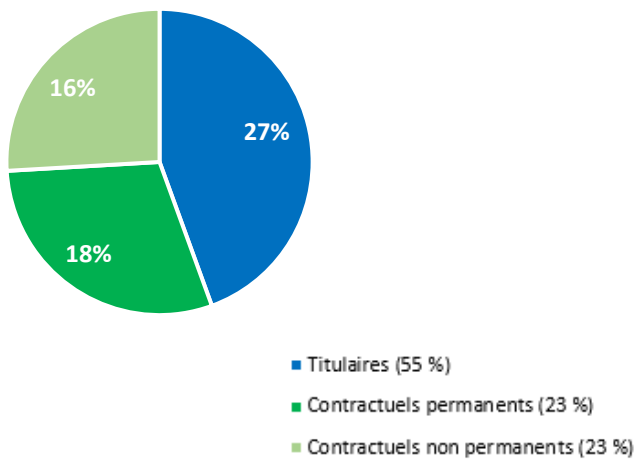


■ Hommes (27) ■ Femmes (17)

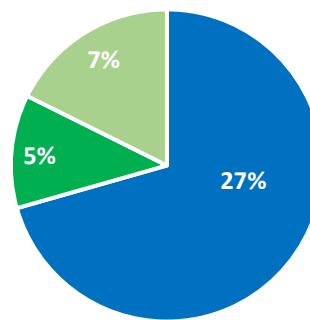
### Répartition genrées des effectifs par statut en 2023 et 2024 (en nombre)



#### Répartition des 27 hommes par statut en 2024 (en %)



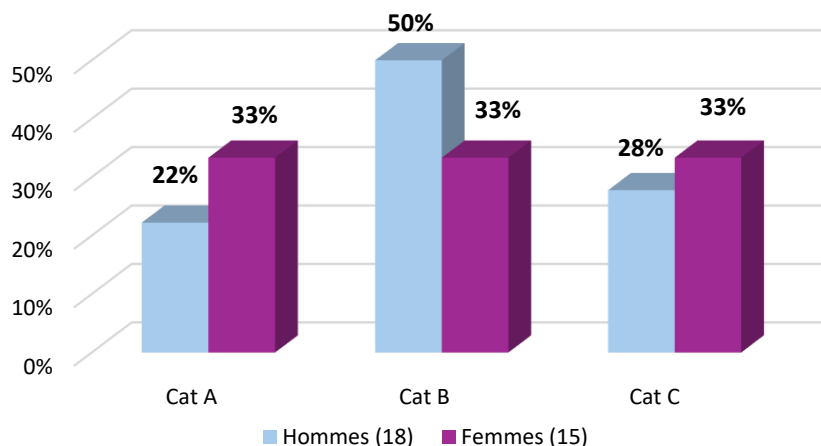
#### Répartition des 17 femmes par statut en 2024 (en %)



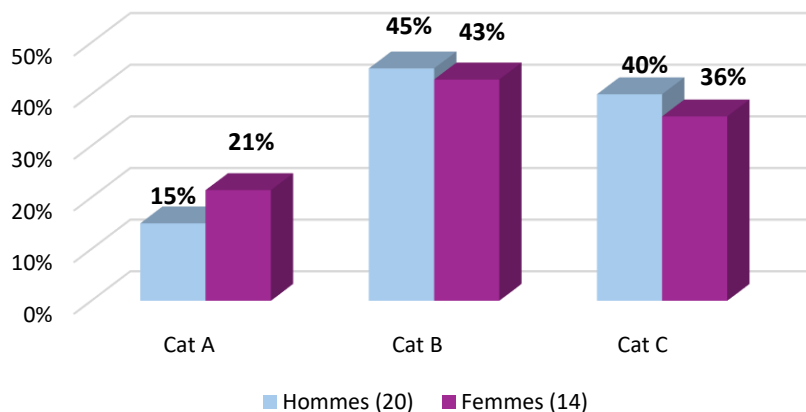
### 2.1.2. Effectifs permanents genrés par catégorie

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 2024. Les effectifs permanents demeurent relativement stables passant de 33 agents au 31 décembre 2023 à 34 en 2024. Cette légère augmentation s'explique par le recrutement par la création d'un poste dédié à un agent chargé de 'l'eau et de l'assainissement', afin de préparer le transfert de la compétence obligatoire pour les communautés de communes, prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2026 (sauf modification de la loi).

### Répartition des effectifs genrée par catégorie année 2023 (en %)

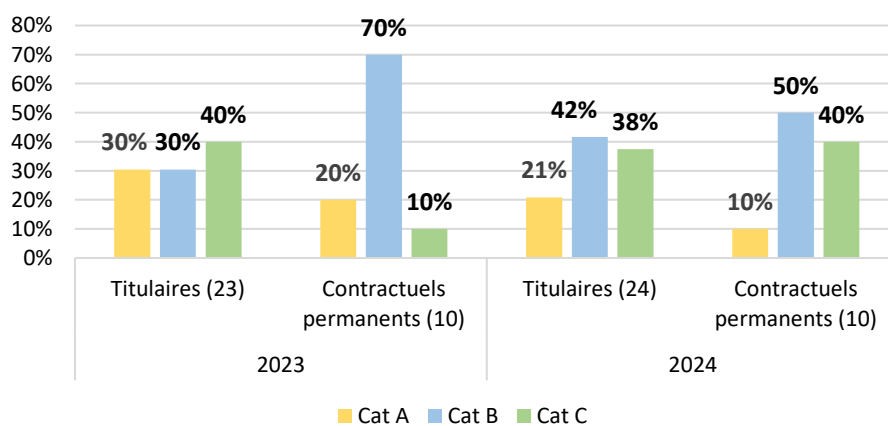


### Répartition des effectifs genrée par catégorie année 2024 (en %)

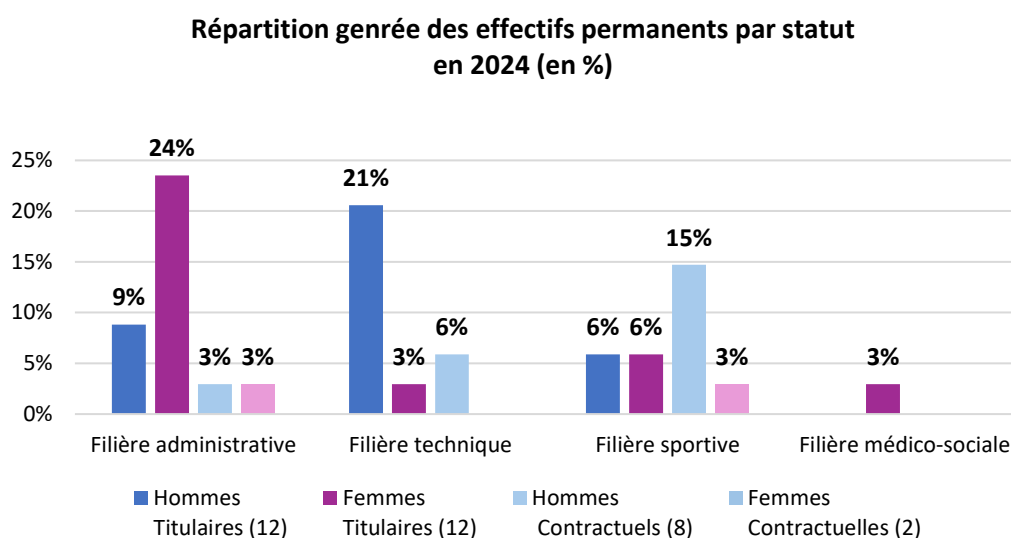
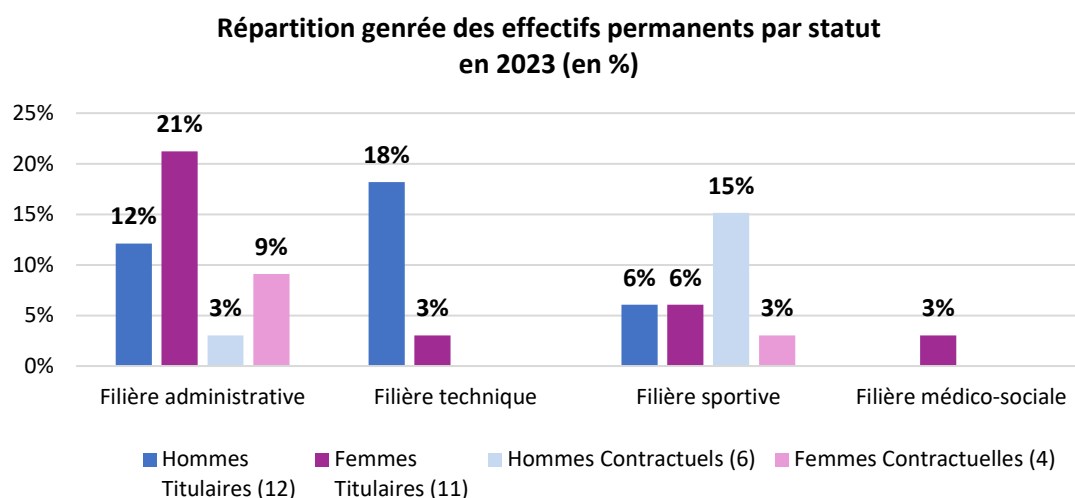


Entre 2023 et 2024, les effectifs ont diminué d'une femme et augmenté de deux hommes. Cette évolution reflète un léger renforcement des effectifs masculins, tout en conservant une dynamique de diversité de genre au sein de la collectivité.

### Répartition des effectifs permanents par catégorie année 2023 et 2024 (en %)



### 2.1.3. Effectifs permanents genrés par filière



Ces graphiques montrent une stabilité globale des répartitions entre 2023 et 2024, avec une légère progression de la part des femmes dans les filières administrative et technique, témoignant d'une dynamique de féminisation dans certains secteurs traditionnellement masculins.

Les principales évolutions observées sont les suivantes :

#### **Filière administrative :**

En 2024, la part des femmes titulaires passe de 21 % à 24 %, ce qui confirme une féminisation accrue dans cette filière, alors que la part des hommes titulaires reste stable (12 %). Les contractuelles restent à 3 %, tandis que les contractuels hommes chutent légèrement (de 3 % à 2 %).

#### **Filière technique :**

Légère hausse de la part des femmes titulaires et des hommes contractuels (de 3 % à 4 %). Les hommes titulaires baissent de 18 % à 16 %, tandis que les femmes contractuelles restent stables (3 %).

### Filière sportive :

Répartition totalement stable d'une année à l'autre : 6 % pour chaque genre parmi les titulaires et 3 % pour les femmes contractuelles.

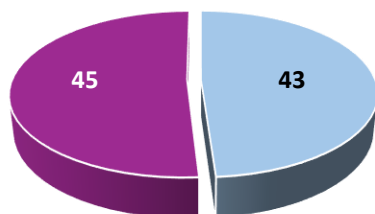
### Filière médico-sociale :

Situation inchangée : seules les femmes contractuelles sont représentées (3 %), aucune évolution sur les autres profils.

Nombre d'agents répartis par filière	Hommes Titulaires	Hommes Contractuels	Femmes Titulaires	Femmes Contractuelles
Filière administrative	3	1	8	1
Filière technique	7	2	1	0
Filière sportive	2	5	2	1
Filière médico-sociale	0	0	1	0
TOTAL	12	8	12	2
	20		14	
	34			

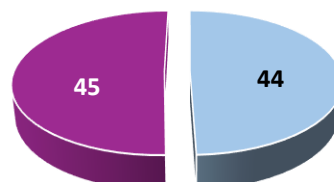
## 2.2. Les âges des agents permanents

Moyenne d'âge des hommes et des femmes - année 2024



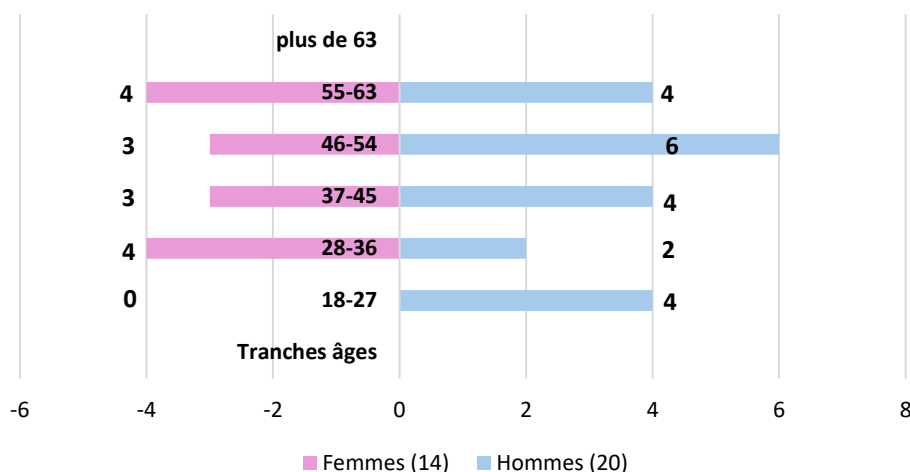
■ Hommes ■ Femmes

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



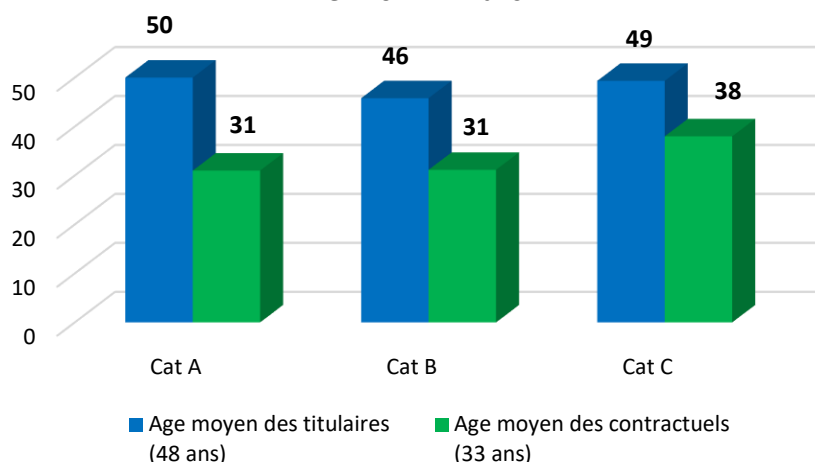
■ Hommes ■ Femmes

Pyramide des âges 2024



On constate que les femmes de la CCHVO sont généralement plus âgées que les hommes, avec 29 % d'entre elles ayant plus de 55 ans, contre 20 % pour les hommes.

### Moyenne d'âge des titulaires et des contractuels permanents en 2024 - 44 ans

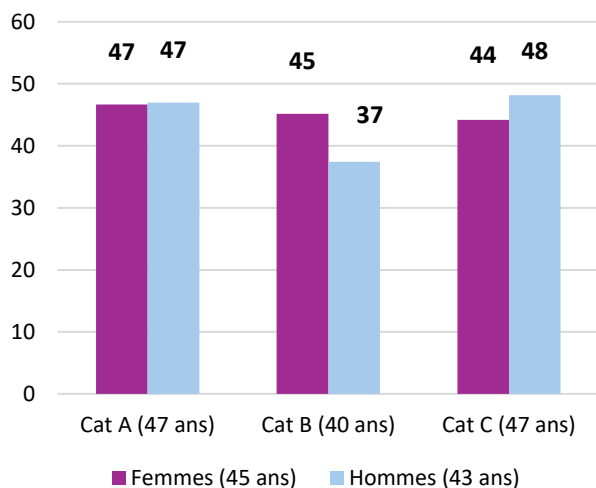


En 2024, la moyenne d'âge générale est de 44 ans pour les titulaires et les contractuels permanents toutes catégories confondues (A, B, C).

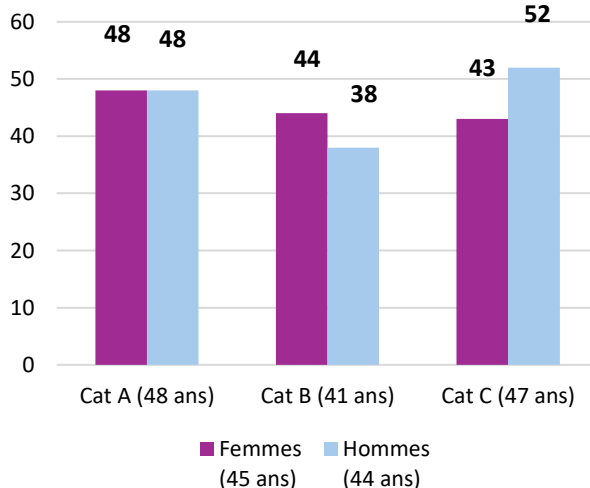
- **Catégorie A** : Les titulaires ont en moyenne 50 ans, contre 31 ans pour les contractuels. C'est l'écart le plus marqué entre les deux statuts.
- **Catégorie B** : Les titulaires ont 46 ans en moyenne, les contractuels 31 ans, soit un écart similaire à celui de la catégorie A.
- **Catégorie C** : L'écart se réduit avec une moyenne d'âge de 49 ans pour les titulaires contre 38 ans pour les contractuels.

Les titulaires sont en moyenne nettement plus âgés que les contractuels, ce qui reflète une ancienneté plus importante dans la fonction publique. Les contractuels permanents sont globalement plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 33 ans, contre 48 ans pour les titulaires. Cela s'explique par le recrutement de contractuels au grade d'Éducateur des Activités Physiques et Sportives, principalement composés de jeunes diplômés.

### Moyenne d'âge genrée par catégorie en 2024 - 44 ans



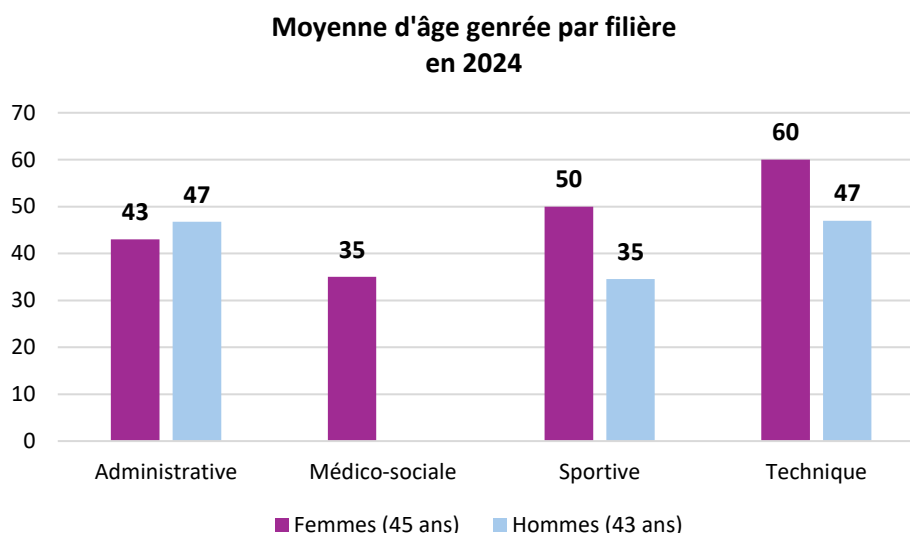
### Moyenne d'âge genrée par catégorie en 2023 - 41 ans



**En 2024, l'âge moyen des employés de la CCHVO est de 44 ans**, contre 41 ans en 2023, elle reste inférieure à la moyenne nationale de 46 ans en 2023, pour les intercommunalités de taille similaire (20 à 49 agents).

L'âge moyen est de 43 ans pour les hommes et de 45 ans pour les femmes, il y a une variation par rapport à l'année précédente pour les hommes puisque l'âge moyen était de 44 ans et identique les femmes de la CCHVO.

Les effectifs féminins restent globalement plus âgés que les masculins en catégorie B, alors que les hommes restent plus âgés en catégorie C.



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

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

La Fonction publique territoriale est le versant affichant la plus faible féminisation des emplois de direction.

Les femmes y occupent environ 34 % des postes fonctionnels et des emplois d'administrateurs hors classe.

Bien qu'elles représentent en moyenne 48 % des administrateurs, leur part chute à environ 34 % aux niveaux hiérarchiques les plus élevés.

Tandis qu'à la CCHVO, les femmes représentent 50 % des agents de catégorie A.

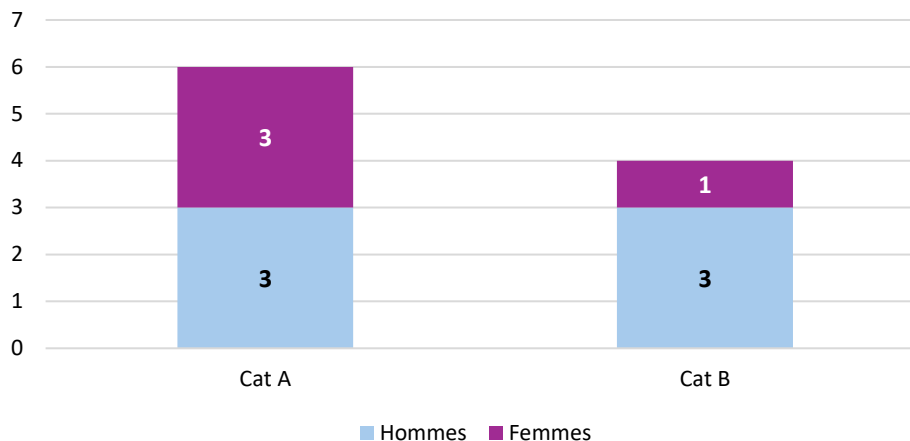
Au sein de la Collectivité en 2024, en dehors des deux emplois fonctionnels occupés exclusivement par des hommes, la répartition des emplois de direction ou à responsabilité relevant de la catégorie A est notablement plus en faveur des femmes :

- Emplois fonctionnels : 2 hommes
- Emplois de direction ou à responsabilité relevant de la catégorie A : 3 femmes et 1 homme
- Catégorie B : 1 femme et 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.

### Répartition genrée des emplois de direction ou postes à responsabilités par catégorie en 2024



Au sein des effectifs intercommunaux : les femmes occupent 40 % des emplois de direction et des postes à responsabilités contre 60 % pour les hommes.

Elles représentent 75 % des emplois de direction et des postes à responsabilités de la catégorie A au sein de la collectivité, contre 25 % 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<sup>er</sup> janvier 2019.

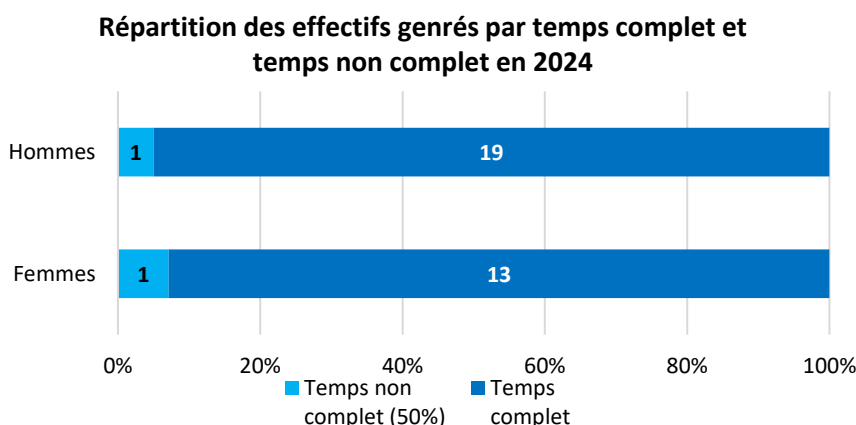
Cette démarche proactive a permis à la collectivité d'anticiper le calendrier imposé par l'État, qui prévoyait l'application stricte des 1 607 heures annuelles dans les collectivités au cours du premier semestre 2021.

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 1607 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
Cat A	Temps complet	3	3	6
	Temps non complet	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
Cat B	Temps complet	9	6	15
	Temps non complet	1	0	1
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
Cat C	Temps complet	7	4	11
	Temps non complet	0	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>
Toutes catégories	Temps complet	19	13	32
	Temps non complet	1	1	2
	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>34</b>



Sur les 34 agents permanents de la collectivité, deux agents, un homme et une femme, exercent leur activité 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.

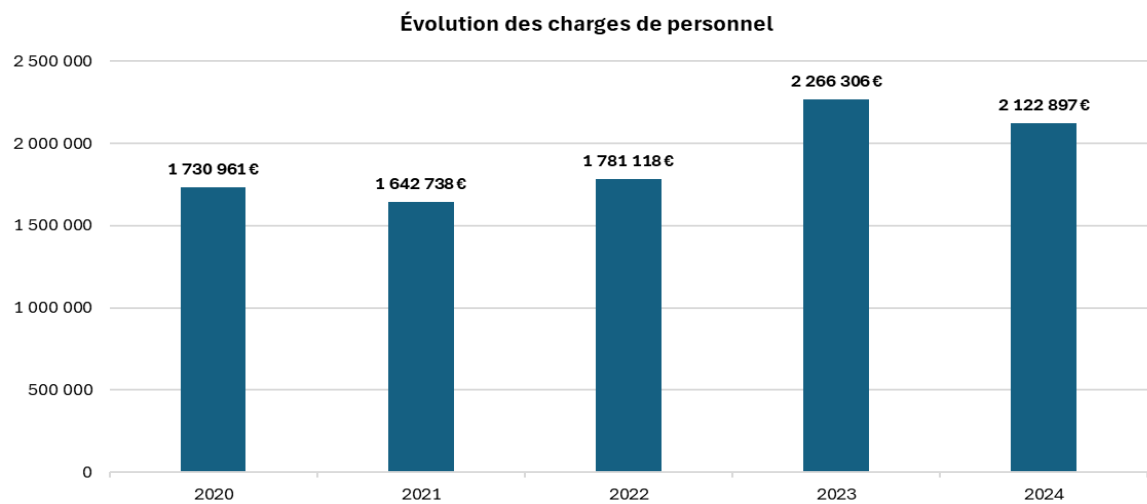
La collectivité reste toutefois vigilante à ce type de situations afin de garantir que ces modalités de temps de travail ne limitent pas les possibilités d'évolution professionnelle, de rémunération ou d'accès à la formation des agentes concernées. Le droit à un aménagement du temps de travail est un 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 2024, les charges de personnel s'élèvent à 2 122 897,16 €uros, marquant une baisse de – 6,46 % par rapport à l'année précédente. Cette baisse est en partie liée à la vacance du poste du Contrat Local Santé (CLS) sur plusieurs mois et au recrutement en fin d'année du technicien « Eau / Assainissement ».



Le ratio des dépenses de personnel par rapport aux dépenses réelles de fonctionnement reste inférieur à celui observé dans les intercommunalités similaires.

**Ratio - RH : Dépenses de personnel / Dépenses réelles de fonctionnement**

CC à FPU (Compte de gestion 2023)	41.70%
CC à FPU Ensemble (Compte de gestion 2023)	39.40%
CCHVO (1)	12.27%

Source : rapport de l'observatoire des finances et de la gestion publique locales - 2024 - OFGL / DGCL  
(ratio n° 7 - page 176)

(1) En prenant en compte uniquement les dépenses réelles : Hors chapitre 042 (OP Ordre)

De plus, le montant de la masse salariale de 2 122 897,16 €uros est à pondérer par les 215 145,31 €uros 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 :

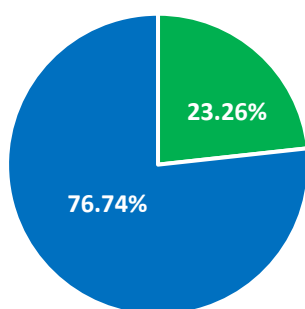
- Remboursement assurance et sécurité sociale (112 937,77 €uros)
- Subvention pour les contrats CUI – Emploi d'avenir (5 218,50 €uros – Etat)
- Remboursement pour l'apprenti maître-nageur (6 000 €uros – CNFPT) versé directement à l'organisme de formation (reste à charge pour la collectivité 500 €uros)
- Subvention pour le poste de coordinatrice du Contrat Local de Santé (25 500 €uros)
- Subvention pour le poste de chargé de mission CRTE (18 865,64 €uros – Etat FNADT)
- Subvention pour le poste de chargé de mission ACV (11 123,40 €uros – Etat FNADT)
- Subvention pour le poste d'agent de justice à la MJD (8 000 €uros - CDAD)
- Participation au poste d'agent de justice à la MJD (33 500 €uros - AIFMJD)

Soit une dépense nette de personnel de 1 907 751,85 €uros.

	2023	2024	Evolution %
<b>Rémunération Brute</b>	1 250 593,04 €	1 231 733,62 €	-1,51%
<b>Nouvelles Bonifications Indiciaires (NBI)</b>	15 366,37 €	17 295,72 €	12,56%
<b>Régime indemnitaire</b>	269 043,53 €	283 841,61 €	5,50%
<i>Dont IFSE annuelle</i>	70 773,18 €	70 472,41 €	-0,42%
<b>Heures supplémentaires</b>	36 596,82 €	34 962,08 €	-4,47%
<b>Supplément Familial de Traitement (SFT)</b>	12 177,04 €	8 845,81 €	-27,36%
<b>Total rémunération brute</b>	<b>1 583 776,80 €</b>	<b>1 576 678,84 €</b>	-0,45%

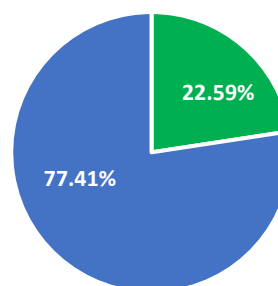
En 2024, la moyenne annuelle de la rémunération brute par agent s'élève à 46 372,91 €uros. Il est à noter que cette somme ne tient pas compte du prélèvement à la source et de la déduction des charges salariales. Le taux moyen des charges pour un agent titulaire est de 25,80 %, tandis que pour un agent contractuel permanent, il est de 19,80 %.

**Répartition de la rémunération brute par statut en 2024 (en %)**



■ Contractuels ■ Titulaires

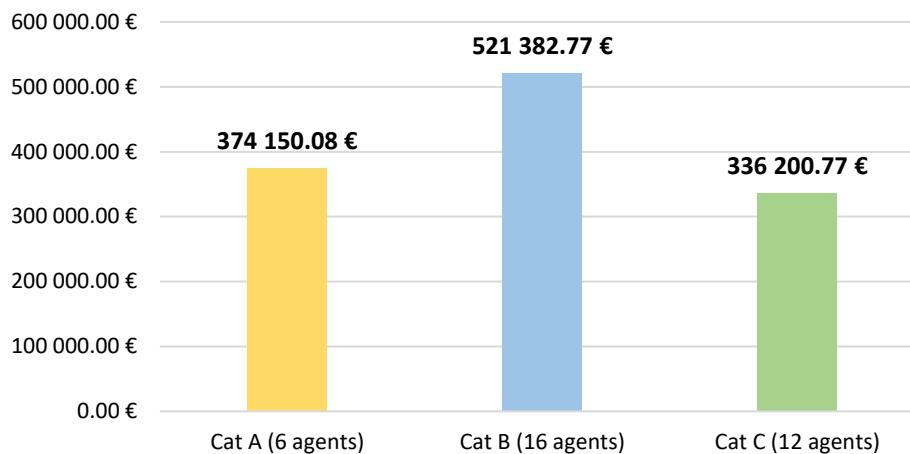
**Répartition de la rémunération brute par statut - année 2023 (en %)**



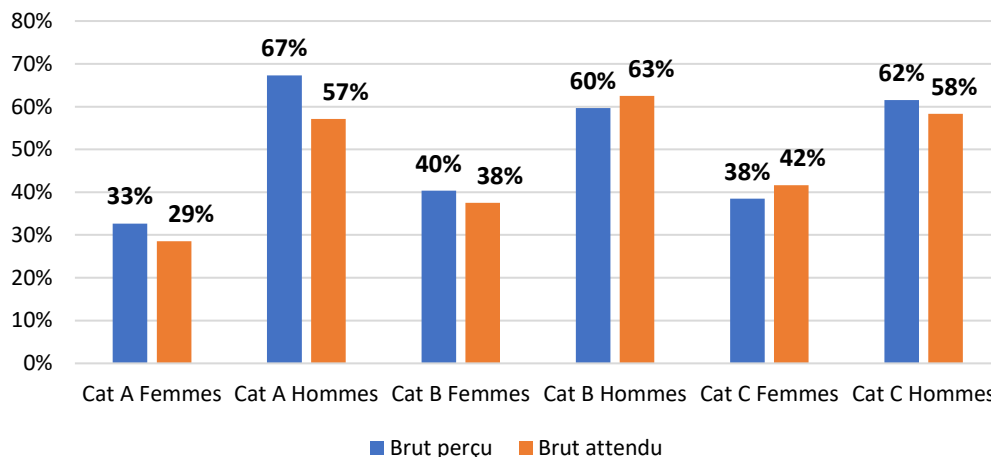
■ Contractuels ■ Titulaires

En 2023, les titulaires représentaient 77,41 % de la rémunération brute, contre 22,59 % pour les contractuels alors qu'en 2024, cette répartition évolue légèrement : les titulaires passent à 76,74 % (-0,67 point), tandis que les contractuels montent à 23,26 % (+0,67 point).

### Rémunération brute annuelle par catégorie en 2024 (en €)



### Rémunération brute par catégorie et genre comparée aux effectifs réels en 2024 (en %)

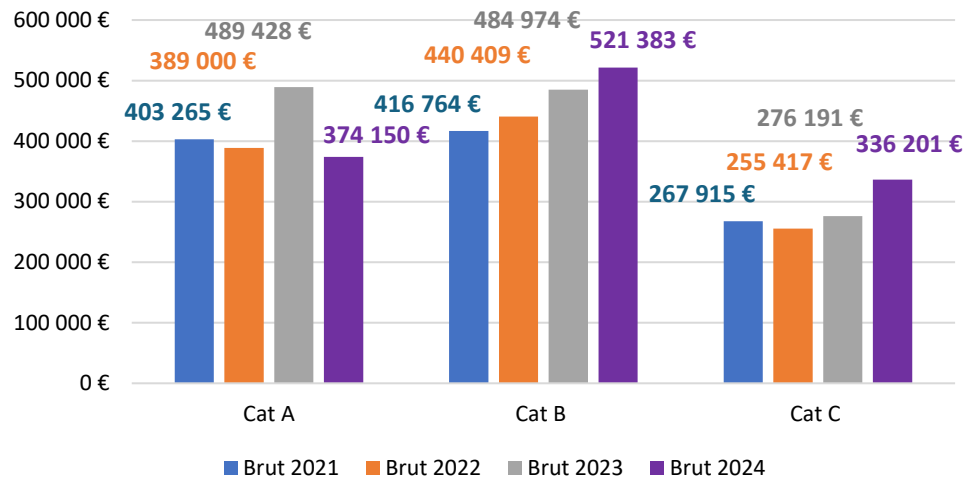


Le "brut attendu" correspond à la répartition de la rémunération théorique en fonction du nombre d'hommes et de femmes parmi les agents d'une même catégorie.

Par exemple, l'effectif total de la catégorie A est de 7 agents dont 2 femmes et 5 hommes, la rémunération brute des femmes représente donc 29 % dans cette catégorie alors que la rémunération réellement perçue représente 33 %.

Catégorie	Brut perçu	Brut attendu	Ecart entre réel et attendu
Cat A Femmes	33 %	29 %	4,10 %
Cat A Hommes	67 %	57 %	
Cat B Femmes	40 %	38 %	2,83 %
Cat B Hommes	60 %	63 %	
Cat C Femmes	38 %	42 %	-3,21 %
Cat C Hommes	62 %	58 %	

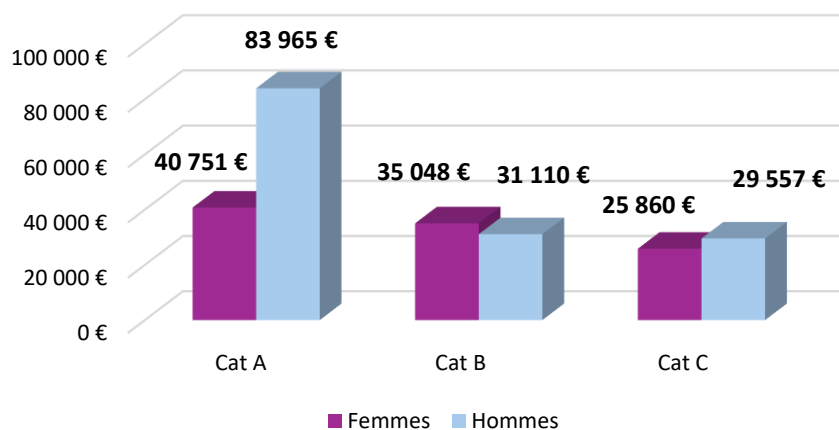
## Rémunération brute par catégorie de 2021 à 2024 (en €)



## Evolution de la répartition de la rémunération de 2021 à 2024 (en %)

Catégorie	Brut 2021	Brut 2022	Brut 2023	Brut 2024
Cat A	37 %	36 %	39 %	30 %
Cat B	38 %	41 %	39 %	42 %
Cat C	25 %	24 %	22 %	27 %
Total général	1 087 943 €	1 084 826 €	1 250 593 €	1 231 734 €

## Rémunération brute annuelle moyenne par genre et catégorie en 2024 (en €)



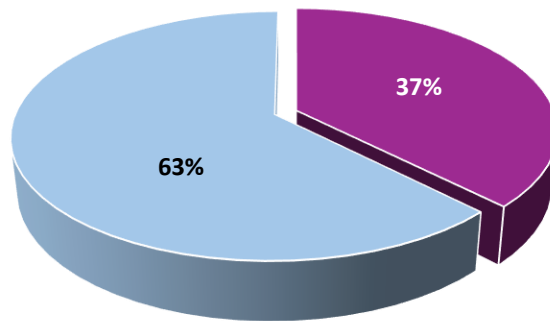
Les 10 emplois les mieux rémunérés de notre effectif sur les 34 agents permanents reflètent une politique de rémunération alignée sur les compétences et responsabilités, avec 5 agents de catégorie A (2 femmes et 3 hommes) et 5 agents de catégorie B (2 femmes et 3 hommes) représentant une rémunération brute annuelle de 546 178,25 euros, soit 44,34 % de la masse salariale brute globale contre 45,55 % en 2023.

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 représentés comme suit :

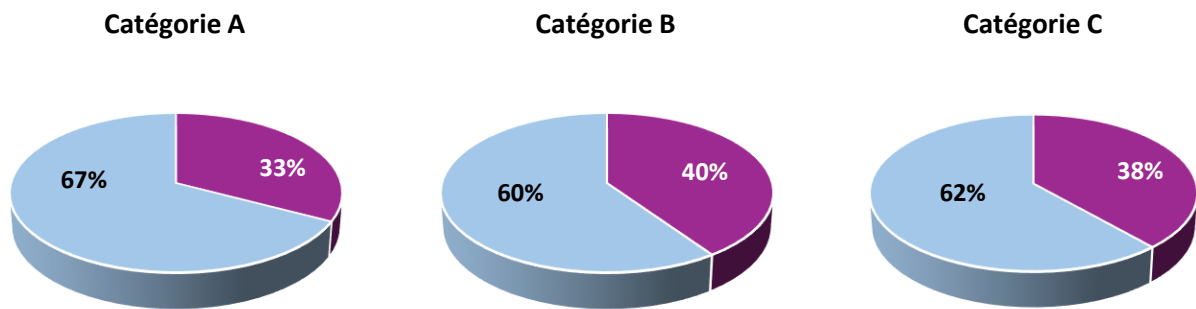
- Catégorie A dont emplois fonctionnels : 3 hommes et 2 femmes,
- Catégorie B : 3 hommes et 2 femmes.

### Répartition genrée de la rémunération brute en 2024 (en %)



■ Femmes ■ Hommes

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



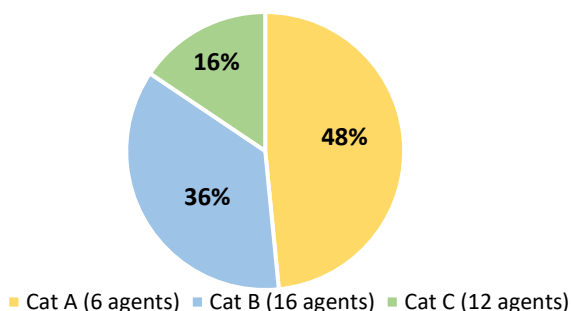
■ Femmes ■ Hommes

### 2.4.2. Le régime indemnitaire

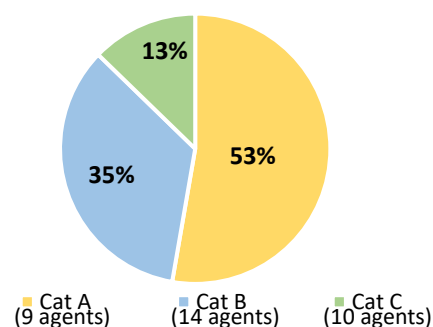
En 2022, les primes et indemnités représentaient en moyenne 24,4 % du salaire brut des agents de la fonction publique, avec des disparités selon les versants : 23,8 % pour la fonction publique d'État (FPE), 25,2 % pour la fonction publique territoriale (FPT) et 24,4 % pour la fonction publique hospitalière (FPH).

À titre de comparaison, cette part s'élève à 23,04 % au sein de la CCHVO en 2024. On observe par ailleurs une légère baisse du poids du régime indemnitaire dans la rémunération brute des agents de la CCHVO ces dernières années : il représentait 23,19 % en 2021, contre 23,04 % en 2024.

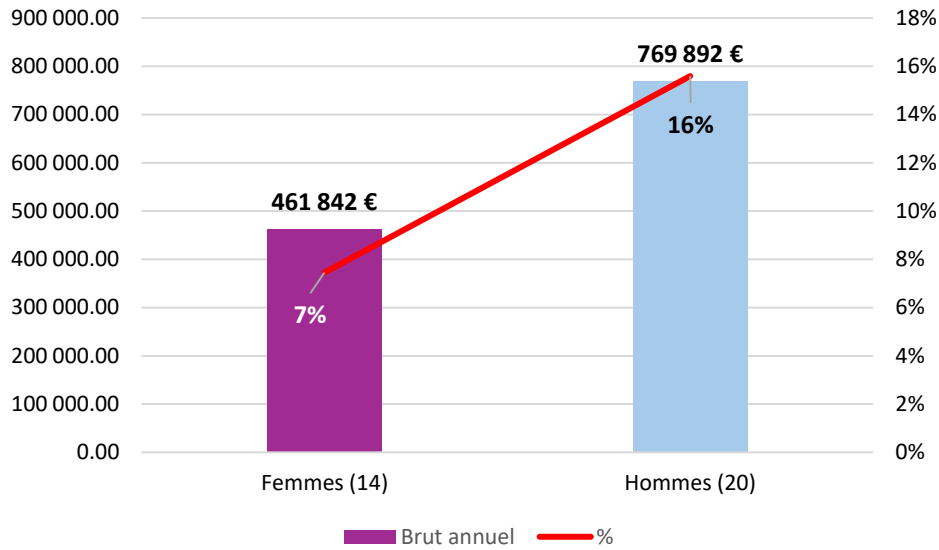
#### Répartition du régime indemnitaire par catégorie en 2024 (en %)



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



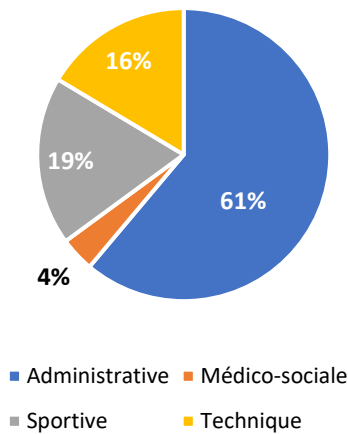
### Répartition genrée du régime indemnitaire par rapport à la rémunération brute en 2024 (en € et %)



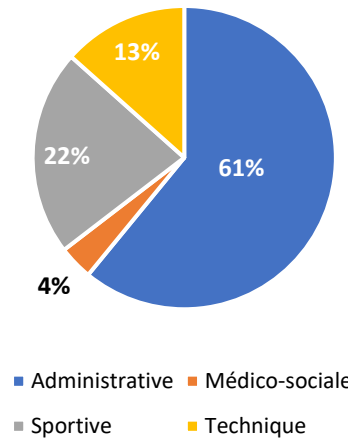
On constate une disparité significative entre les femmes et les hommes en matière de part du régime indemnitaire dans la rémunération brute annuelle. En 2024, les femmes perçoivent en moyenne 6 % de régime indemnitaire, contre 14 % pour les hommes, soit un écart de 8 points.

Cette différence s'explique en partie par des éléments structurels : les hommes sont proportionnellement plus nombreux dans des filières ou des postes à plus forte valorisation indemnitaire, comme la technique ou la direction, tandis que les femmes sont plus présentes dans les filières administratives ou médico-sociales, historiquement moins dotées.

### Répartition du régime indemnitaire par filière année 2024 (en %)



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



La filière technique représente la majorité du régime indemnitaire distribué aux hommes.

### Répartition du régime indemnitaire par filière (en €)

Filière	Régime Indemnitaire annuel	NBI
Administrative	173 494,14 €	12 368,06 €
Médico-sociale	10 826,89 €	0,00 €
Sportive	52 921,46 €	3 253,90 €
Technique	46 599,12 €	1 673,76 €
<b>Total général</b>	<b>283 841,61 €</b>	<b>17 295,72 €</b>

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires en 2021 est de 24 % dans l'ensemble de la fonction publique d'après le rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié en 2023.

Elle représente en 2023 pour la CCHVO 21,51 %, elle augmente de 1,02 % en 2024 et représente 22,53 %, réparti comme suit :

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 61 % de l'ensemble des indemnités, pourcentage identique à 2023, alors qu'elle ne représente que 38 % 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.

2024	Nombre d'agent	NBI	Régime Indemnitaire	%	RI attendu
Femmes	14	7 061,52 €	91 785,90 €	33 %	116 875,96 €
Hommes	20	10 234,20 €	192 055,71 €	67 %	166 965,65 €
<b>Total général</b>	<b>34</b>	<b>17 295,72 €</b>	<b>283 841,61 €</b>	<b>100 %</b>	<b>283 841,61 €</b>

Les femmes représentent 42 % des effectifs, mais ne perçoivent que 33 % du régime indemnitaire. Tandis que les hommes (58 % des effectifs) perçoivent 67 % du régime indemnitaire.

De plus, la part de régime indemnitaire réellement reçue par les femmes est inférieure à celle attendue au prorata des effectifs (33 % contre 42 %). À l'inverse, les hommes reçoivent plus que leur part "attendue" (67 % contre 58 %).

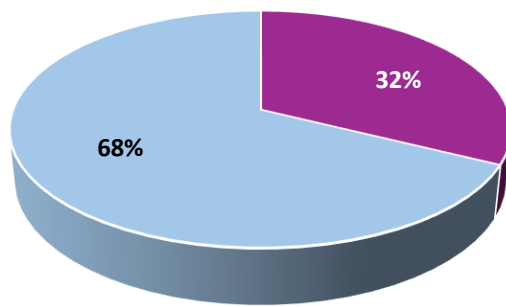
En termes de répartition par genre, la catégorie A de la filière administrative est composée de 3 hommes et 3 femmes, reflétant une parité dans la répartition des rôles de leadership.

L'écart du régime indemnitaire entre les hommes et les femmes s'établit à 67 % contre 33 %.

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 %.

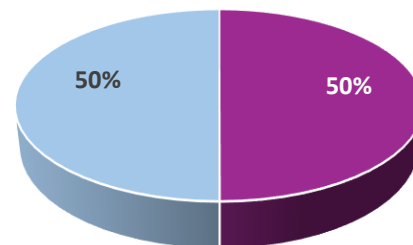


**Répartition genrée du régime indemnitaire en 2024 (en %)**



■ Femmes (14) ■ Hommes (20)

**Répartition genrée du régime indemnitaire en 2024 (en %)  
(hors emplois de direction et poste à responsabilité)**



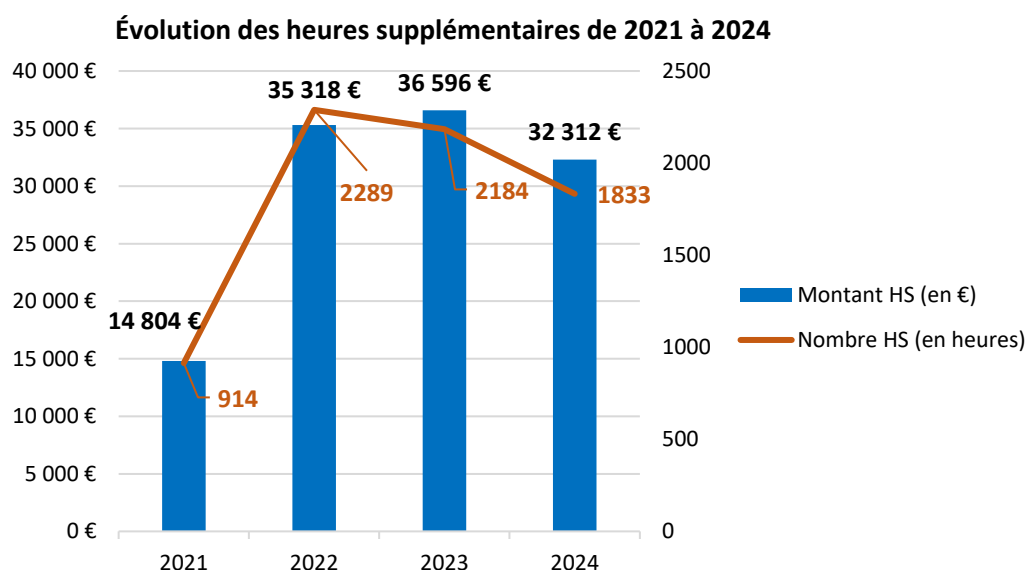
■ Femmes (10) ■ Hommes (14)

Le déséquilibre du régime indemnitaire entre les hommes et les femmes (68 % contre 32 %), s'inverse lorsque l'on observe la répartition du régime indemnitaire hors postes à responsabilités et emplois de direction de catégorie A et B.

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.

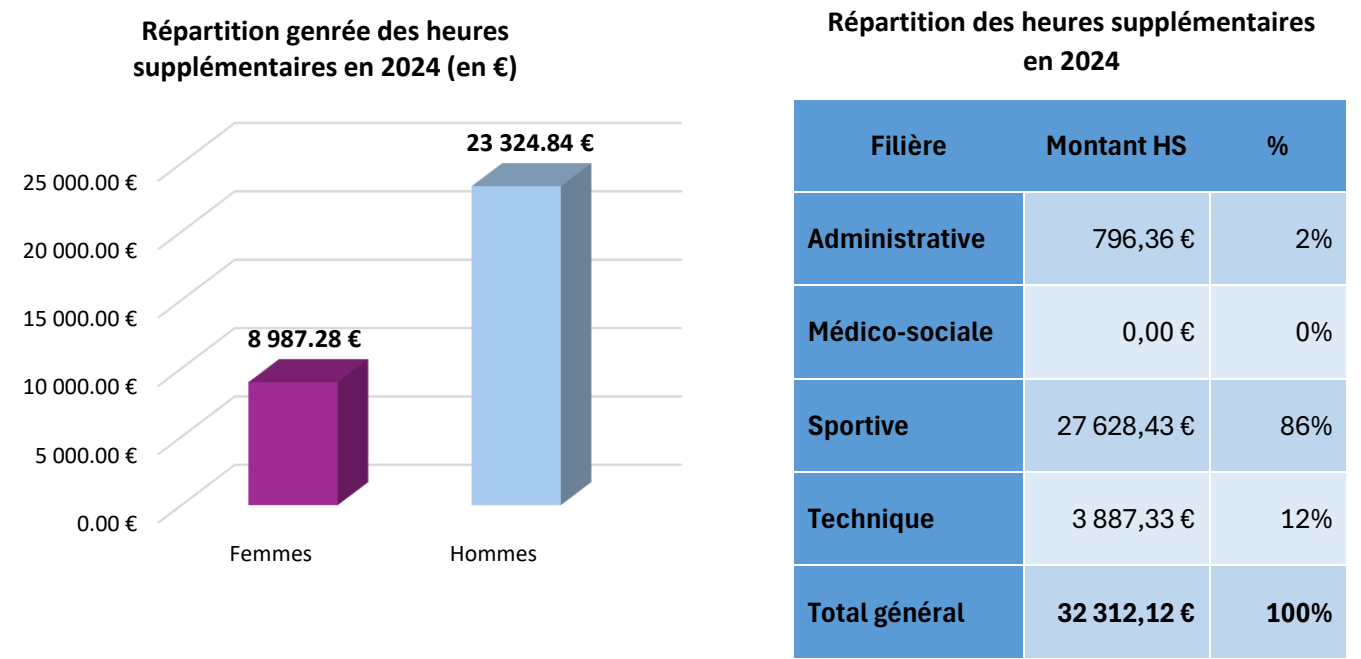
### 2.4.3. Les heures supplémentaires et complémentaires



On constate une baisse du coût des heures supplémentaires de – 11,71 % entre 2023 et 2024 (passant de 36 596 €uros à 32 312 €uros).

À partir de 2023, une légère baisse s'amorce, avec un volume horaire de 2 184 heures puis 1 833 heures en 2024. Le montant versé suit une tendance parallèle, diminuant à 36 596 € en 2023 puis à 32 312 € en 2024.

En 2024, 85,50 % des heures supplémentaires ont été attribuées à la filière sportive pour les cours collectifs (aquagym, aqua bike) dispensés par les éducateurs au sein de la structure du Centre Aquatique. En pratique, 27,81 % des heures supplémentaires sont effectuées par les femmes contre 72,19 % par les hommes. Ces heures représentent une dépense de 8 987 €uros pour les femmes et 23 325 €uros pour les hommes.



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

- Répartition des heures supplémentaires par filière :**
  - Filière sportive : 86 % des heures supplémentaires
  - Proportion de la filière sportive dans les effectifs permanents : 38 %
- Répartition des heures supplémentaires par genre :**
  - Heures supplémentaires effectuées par les femmes : 28 %
  - Heures supplémentaires effectuées par les hommes : 72 %

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025, la CCHVO verse une participation, à la mutuelle santé ainsi qu'à la prévoyance (maintien de salaire) aux agents adhérents au contrat groupe. Ces participations concernent 22 agents pour la santé représentant un montant de 9 658,40 €uros et 5 bénéficiaires pour la prévoyance soit 1 585,10 €uros de participations représentant un total annuel de **11 243,50 €uros**.

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.

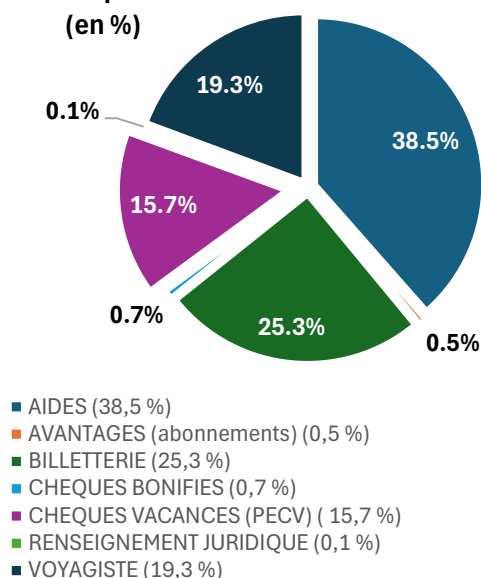
À cet effet, le CNAS propose à ses bénéficiaires un très large éventail de prestations (aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques réduction...) qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre aux besoins et aux attentes.

Le montant de la cotisation pour l'année 2024 s'élève à **7 378 €uros** pour 34 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) :

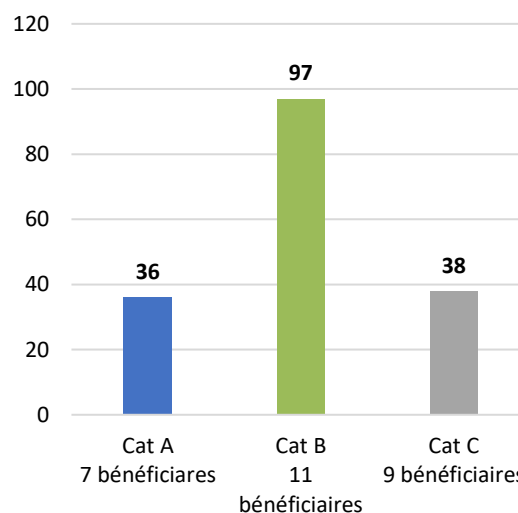
En 2024, le CNAS a participé à hauteur de 8 307 €uros à l'amélioration des conditions de vie des agents de la CCHVO.

Prestations 2024	Nombre de prestations	Montant total
AIDES	43	3 198,72 €
AVANTAGES (abonnements)	2	42,28 €
BILLETTERIE	105	2 098,34 €
CHEQUE BONIFIE	2	54,56 €
CHEQUE VACANCE (PECV)	12	1 300,24 €
RENSEIGNEMENT JURIDIQUE	1	7,38 €
VOYAGISTE	6	1 605,86 €
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>8 307,38 €</b>

Bilan par nature des prestations en 2024



Répartition du nombre de prestations de l'action sociale par catégorie année 2024



## 2.6. La valorisation des parcours professionnels

### 2.6.1. Promotion interne

Aucune promotion interne pour l'année 2024.

### 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.

2024	Femmes			Hommes		
	Total des effectifs	Nombre de promotion	%	Total des effectifs	Nombre de promotion	%
Cat A	3	0	0%	3	0	0%
Cat B	6	0	0%	10	1	10%
Cat C	5	0	0%	7	0	0%
Ensemble	14	0	0%	20	1	5%

### 2.6.3. Avancement d'échelon

La tendance globale est favorable aux femmes en matière d'avancement d'échelon, malgré un effectif féminin inférieur (14 femmes contre 20 hommes).

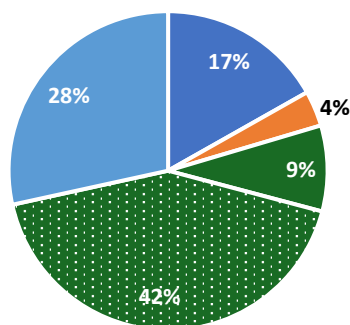
Il est toutefois à noter une sous-représentation féminine en catégorie B, avec un taux d'avancement inférieur à celui des hommes.

2024	Femmes			Hommes		
	Total des effectifs	Nombre d'avancement	%	Total des effectifs	Nombre d'avancement	%
Cat A	3	2	67%	3	1	33%
Cat B	6	1	17%	10	3	30%
Cat C	5	3	60%	7	1	14%
Ensemble	14	6	43%	20	5	25%

## 2.7. Absentéisme

Répartitions des arrêts par typologie en 2024 (en %)

- Congé Maternité (145 jours)
- Accident du travail (31 jours)
- Maladie Ordinaire (441 jours)
- dont pathologie spécifique ou suite hospitalisation
- Congé Longue Durée (245 jours)



Absences	Nombre Jours	Nombre Agent	%
Congé Maternité (145 jours)	145	2	17%
Accident du travail (31 jours)	31	3	4%
Maladie Ordinaire (441 jours)	75	14	9%
<i>dont pathologie spécifique ou suite hospitalisation</i>	366	4	42%
Congé Longue Durée (245 jours)	245	1	28%
Total des absences	862	24	100%

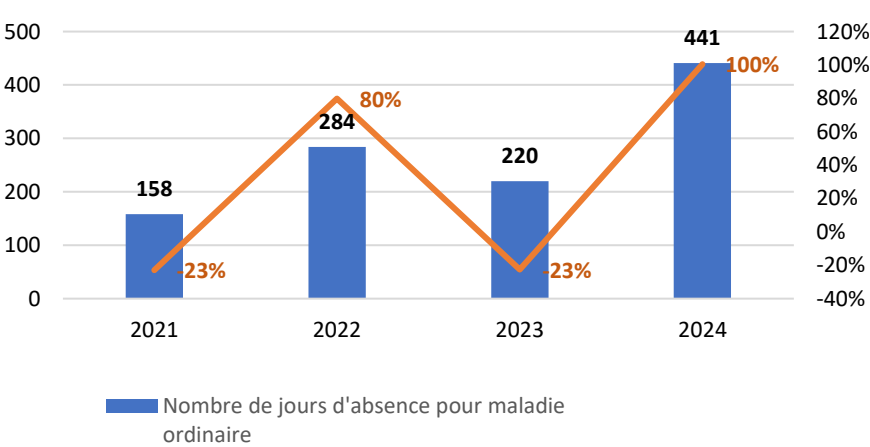
En 2024, les arrêts de travail se répartissent de manière inégale selon leur typologie, avec une prédominance des arrêts pour maladie ordinaire (42 %), suivis des congés de longue durée (28 %) et des congés maternité (17 %). Les accidents du travail (4 %) et les pathologies spécifiques ou hospitalisations (9 %) représentent une part plus marginale.

La part importante du congé maternité dans les arrêts de travail (17 %) souligne un impact différencié selon le genre, puisque ce type d'arrêt concerne exclusivement les femmes. Cela doit être pris en compte dans l'analyse des absences, afin de ne pas pénaliser injustement les carrières féminines dans l'évaluation de l'assiduité ou de l'engagement professionnel.

Evolution des arrêts de travail de 2021 à 2024

Absentéisme	2021	2022	2023	2024
Nombre de jours d'absence (hors AT et CLD)	158	284	220	441
Nombre d'agents	42	42	41	44
Moyenne de jours d'absence	3,76	6,76	5,37	10,02

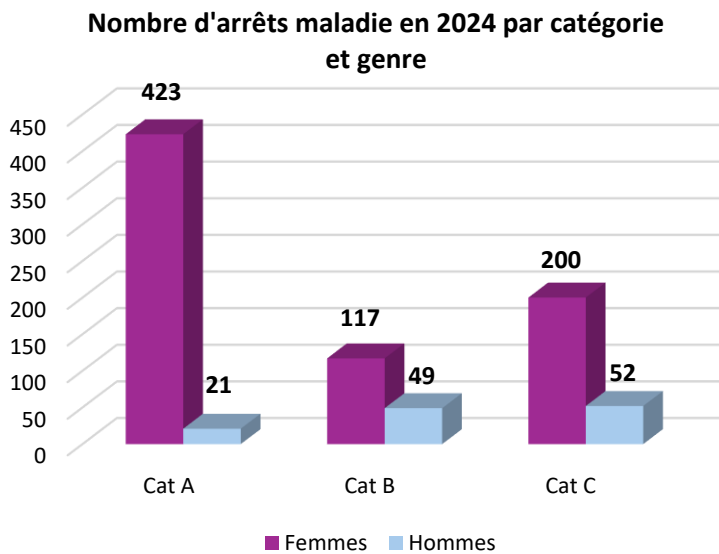
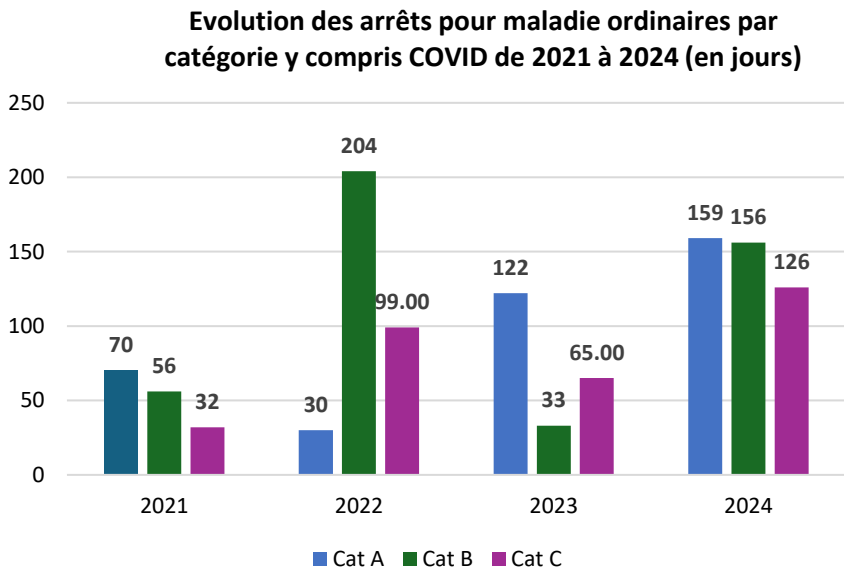
Evolution annuelle de l'absentéisme de 2021 à 2024



Les données présentées montrent une hausse significative de l'absentéisme au sein de la collectivité entre 2021 et 2024. Le nombre de jours d'absence (hors accidents du travail et congés longue durée) a presque triplé, passant de 158 jours en 2021 à 441 jours en 2024, soit une augmentation de 179 % sur la période.

La moyenne de jours d'absence par agent suit la même tendance : elle est passée de 3,76 jours en 2021 à 10,02 jours en 2024, traduisant une intensification des arrêts pour les agents concernés. Le nombre d'agents touchés reste relativement stable, ce qui signifie que les arrêts sont plus longs, et non nécessairement plus fréquents.

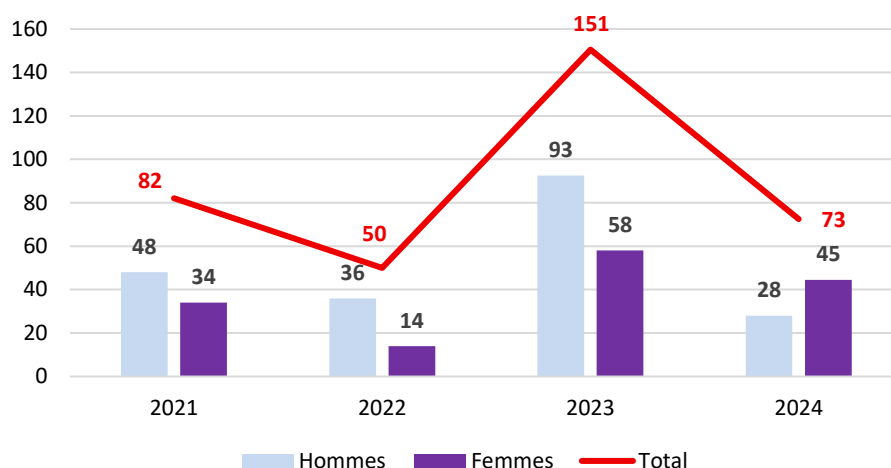
Il est important de préciser que cette augmentation est en partie due aux arrêts de 4 agents (1 homme et 3 femmes) comptabilisant à eux 366 jours.



## 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 entre 2021 et 2024



Nombre de jours de formation	Répartition	2021	2022	2023	2024
	Hommes	48	36	93	28
	Femmes	34	14	58	45
	<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>50</b>	<b>151</b>	<b>73</b>

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.

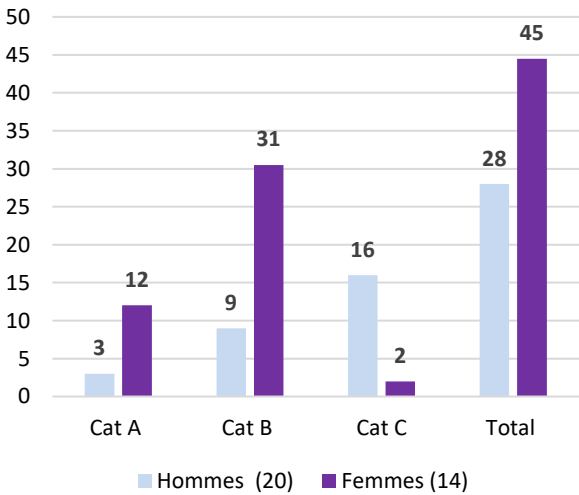
L'adoption d'un nouveau plan de formation et d'un règlement actualisé en 2023 a également permis d'apporter un cadre structuré et adapté aux besoins des agents, en cohérence avec les priorités de la collectivité.

Cependant, en 2024, on observe un écart dans le nombre de jours de formation toutes catégories confondues entre les hommes et les femmes (28 jours contre 45). 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.

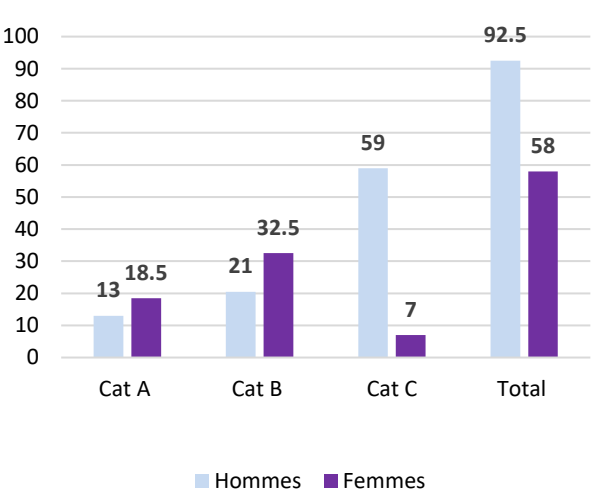
Malgré cet écart lié aux spécificités de certaines filières, l'augmentation générale du nombre de jours de formation traduit une dynamique positive, visant à répondre aux besoins opérationnels tout en favorisant le développement des compétences de l'ensemble des agents. La collectivité reste résolue 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		2021	2022	2023	2024
Cat A	Hommes	4	15	13	3
	Femmes	7	1	19	12
	Total	11	16	32	15
Cat B	Hommes	17	12	21	9
	Femmes	15	5	33	31
	Total	32	17	54	40
Cat C	Hommes	28	9	9	16
	Femmes	12	8	7	2
	Total	40	17	16	18
Total général		82	50	102	73

Répartition genrée du nombre de jours de formation par catégorie en 2024



Répartition genrée du nombre de jours de formation par catégorie en 2023





**En conclusion** le rapport 2024 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 lumière une situation globalement équilibrée, fondée sur la stabilité des effectifs et un engagement pérenne de la collectivité en faveur de l'équité professionnelle.

La période 2021–2024 se caractérise par des effectifs relativement stables, avec une évolution qualitative et mesurée qui permet d'analyser avec pertinence les dynamiques en matière d'égalité professionnelle.

Une stabilité des effectifs propice à l'analyse et au pilotage de la parité :

Entre 2021 et 2024, les effectifs de la CCHVO sont restés globalement constants, traduisant une certaine stabilité organisationnelle favorable à une analyse sereine de l'égalité professionnelle. En 2024, une légère hausse des effectifs est enregistrée, liée à des ajustements internes, notamment en prévision de l'évolution des compétences de la collectivité, à la réorganisation partielle de certains services administratifs, ainsi qu'à la mise en œuvre de modalités de travail plus souples pour accompagner certains projets professionnels individuels.

Le nombre d'agents permanents progresse ainsi de 33 à 34. Cette stabilité traduit un climat organisationnel relativement serein et une fidélité notable des agents, mais peut également limiter les marges de manœuvre pour infléchir rapidement les équilibres de genre par le recrutement externe.

Cette organisation évolutive témoigne de la capacité de la collectivité à concilier adaptation des missions et prise en compte des parcours individuels, dans une logique d'égalité des chances et de soutien aux trajectoires professionnelles, quel que soit le genre.

### **Un équilibre entre les sexes qui progresse et se confirme**

En 2024, les femmes représentent 50 % des agents titulaires, avec une stricte parité parmi les fonctionnaires (12 femmes / 12 hommes). Cette parité au sein des emplois stables constitue un indicateur très positif, confirmant l'égalité d'accès aux emplois publics pérennes.

Chez les contractuels, une surreprésentation masculine est observée (80 % chez les permanents, 70 % chez les non permanents). Cette répartition, qui peut s'expliquer par les métiers exercés et les candidatures reçues, mérite d'être suivie, notamment dans les filières techniques. Elle ne traduit pas une situation de désavantage pour les femmes, dans la mesure où celles-ci sont davantage présentes dans les emplois de titulaires, moins exposés à la précarité.

### **Des écarts marginaux sur le temps de travail**

Contrairement à d'autres collectivités, le temps partiel ne constitue pas ici un facteur significatif d'inégalité : seuls deux agents sont à temps partiel, un homme et une femme. De même, un seul agent est en emploi à temps non complet, ce qui ne permet pas de conclure à une tendance genrée structurelle. Ces éléments confirment l'équité globale en matière de conditions de travail au sein de la CCHVO.

### **Une progression continue dans l'accès des femmes aux postes à responsabilité**

La part des femmes dans les emplois de direction reste un indicateur stratégique dans les politiques d'égalité. À la CCHVO, bien que les deux emplois fonctionnels soient occupés par des hommes, les femmes sont majoritaires dans les postes à responsabilité de catégorie A : 3 femmes pour 1 homme. Cette répartition favorable reflète un engagement réel de la collectivité à favoriser l'accès des femmes à des fonctions d'encadrement et à maintenir une culture managériale plus inclusive.

## **Une politique RH et sociale volontariste, au-delà des obligations légales**

La collectivité s'engage également dans une politique sociale ambitieuse et structurée. En 2025, elle adhère à la convention de participation à la prévoyance proposée par le CIG avec une participation financière supérieure aux minima réglementaires. Elle prévoit en 2026 une adhésion à la convention sur la complémentaire santé, en conservant ce principe d'aide renforcée, traduisant une réelle volonté de soutien aux agents dans leurs parcours de vie et de protection sociale. Ces choix renforcent l'attractivité et la fidélisation des agents tout en contribuant à la qualité de vie au travail.

## **Une approche pragmatique, continue et structurée**

À travers la mise en œuvre du nouveau plan d'action 2025–2027, la CCHVO entend prolonger et structurer ses efforts en faveur de l'égalité professionnelle. Ce plan propose des actions concrètes sur le recrutement, les rémunérations, les conditions de travail, la lutte contre les stéréotypes, la prévention des violences sexistes et le suivi continu des indicateurs.

La collectivité continuera à intégrer les enjeux de genre dans ses pratiques RH, à associer les agents à la démarche par des temps de sensibilisation, et à évaluer régulièrement l'impact des actions entreprises. Le comité de suivi annuel et l'intégration dans le Rapport Social Unique garantiront un pilotage transparent et collectif.

En conclusion, la CCHVO affiche une trajectoire positive en matière d'égalité femmes-hommes, portée par des fondations solides, une gouvernance impliquée et une volonté affirmée de renforcer l'équité dans les parcours professionnels.

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 constante 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 2025–2027, dans la continuité du précédent, permettra de consolider les acquis, de fixer de nouveaux objectifs et d'en suivre la réalisation concrète.

Envoyé en préfecture le 21/11/2025

Reçu en préfecture le 21/11/2025

Publié le

Berger  
Levisait

ID : 095-249500489-20251117-2025\_050-DE



# PLAN D'ACTION 2025-2027

## EGALITE PROFESSIONNELLE

### HOMME FEMME

Envoyé en préfecture le 21/11/2025

Reçu en préfecture le 21/11/2025

Publié le



ID : 095-249500489-20251117-2025\_050-DE

## II. Plan d'action de la CCHVO pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 2025–2027

### 1. Axe 1 – Garantir l'égalité dans les recrutements et les parcours professionnels

**Objectif : Lutter contre les biais de genre dans les recrutements et assurer des carrières équitables**

- Organiser une **réunion annuelle RH** avec les encadrants pour sensibiliser à la non-discrimination et aux stéréotypes de genre dans les recrutements, promotions et entretiens professionnels.
- **Suivre les indicateurs de recrutement, de mobilité et d'avancement** par sexe, via un tableau de bord simple (en lien avec le RSU).
- **Garantir l'égal accès à la formation**, y compris pour les agents à temps partiel ou en congé parental, en intégrant ce point dans les priorités du plan de formation.
- Intégrer dans chaque **offre d'emploi une mention d'engagement en faveur de l'égalité**.
- Intégrer une question sur l'égalité F/H dans les entretiens professionnels.
- Utiliser une **grille neutre et objective d'analyse des candidatures**, en phase avec les compétences attendues.

### 2. Axe 2 – Réduire les écarts de rémunération et garantir la transparence

**Objectif : Supprimer les écarts de rémunération injustifiés**

- Réaliser chaque année une analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, incluant traitement indiciaire, primes et heures complémentaires.
- Intégrer la variable "genre" dans les décisions d'avancement et de régime indemnitaire (RIFSEEP, CIA), via une vérification simple par la DRH.
- Rappeler l'exigence d'équité indemnitaire dans les lignes directrices de gestion RH et lors de l'entretien annuel des encadrants.
- Présenter les résultats dans le RSU et en comité de suivi du plan.
- Réviser le règlement intérieur pour intégrer le principe d'égalité professionnelle.
- Engager une refonte des définitions de fonctions et des niveaux d'IFSE dans une logique d'équité et d'attractivité

### 3. Axe 3 – Favoriser la mixité des métiers et l'accès des femmes aux postes à responsabilité

**Objectif : Encourager la diversité dans les filières et les fonctions à responsabilité**

- Identifier les métiers genrés de la collectivité (ex. : maîtres-nageurs, fonctions d'accueil, technique, animation) et les intégrer au diagnostic du RSU.
- Valoriser des exemples de mixité professionnelle (ex. : témoignages dans le journal interne, fiche métier sur l'intranet).
- Encourager les candidatures féminines sur les postes d'encadrement, d'éducateurs APS et techniques, notamment via l'entretien professionnel.
- Proposer à au moins un agent par an de suivre une formation CNFPT "prise de poste encadrant" ou "évolution de carrière".
- En lien avec les encadrants du centre aquatique, favoriser les candidatures féminines sur les postes saisonniers ou d'apprentissage.
- Mieux accompagner les agents en contrats aidés ou apprentis pour assurer un accès équitable à la formation et à la mobilité.

#### 4. Axe 4 – Mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

**Objectif : Favoriser l'équilibre des temps de vie pour tous les agents**

- Réactualiser la note interne sur les droits liés à la parentalité (congrés, temps partiel, aménagements horaires) et la diffuser à chaque agent en début d'année.
- Veiller à l'absence de pénalisation de carrière liée à un congé maternité, paternité ou parental, notamment dans les critères d'avancement.
- Développer l'usage du télétravail et des horaires aménagés, en favorisant une égalité d'accès entre les femmes et les hommes.
- Intégrer cette dimension "temps de vie" dans les entretiens professionnels, comme facteur de motivation et de bien-être.

#### 5. Axe 5 – Prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles (VSS) au travail

**Objectif : Assurer un environnement professionnel sain et sécurisé**

- Mettre à disposition une procédure claire de signalement des faits de VSS, diffusée dans le journal interne et affichée dans les locaux.
- Créer une adresse mail dédiée au référent égalité/VSS pour garantir la confidentialité des échanges.
- Proposer une formation collective en partenariat avec le CNFPT sur les violences sexistes et sexuelles (à mutualiser si possible avec une autre collectivité voisine).
- Intégrer dans l'accueil des nouveaux agents une fiche de sensibilisation VSS, remise lors de la prise de poste.
- Afficher les numéros d'urgence et les contacts utiles en cas de VSS.

#### 6. Axe 6 – Suivi et évaluation du plan d'action

**Objectif : Piloter et ajuster les actions de manière régulière et transparente**

- Mettre en place un comité de suivi annuel du plan (réfèrent égalité, DRH, représentants du personnel, encadrants).
- Insérer chaque année un bilan synthétique (1 page) des actions réalisées et des indicateurs suivis, en annexe du rapport égalité.
- Intégrer les résultats dans le Rapport Social Unique (RSU).
- Prévoir une éventuelle révision du plan en 2026 en fonction des résultats observés, des retours des agents et des évolutions réglementaires.

## 1 Tableau de synthèse du plan d'action Égalité professionnelle F/H – CCHVO 2025–2027

Axe	Objectif	Action	Priorité (année)	Commentaires / Modalités de mise en œuvre
<b>Axe 1 – Recrutement &amp; parcours</b>	Lutter contre les biais de genre	Organiser une réunion annuelle RH avec les encadrants	2026	En lien avec la DRH et les encadrants
		Suivre les indicateurs par sexe dans un tableau de bord RSU	2025	Suivi via RSU consolidé
		Garantir l'égal accès à la formation, y compris à temps partiel	2026	Intégrer dans le plan de formation
		Mention d'engagement égalité dans les offres d'emploi	2025	Modèle de fiche de poste à adapter
		Intégrer une question égalité F/H dans les entretiens professionnels	2027	Ajout à la trame d'entretien
		Utiliser une grille neutre d'analyse des candidatures	2027	Appui DRH à la rédaction
<b>Axe 2 – Rémunérations</b>	Supprimer les écarts injustifiés	Analyse annuelle des écarts de rémunération	2025	Fichier synthèse à intégrer au RSU
		Intégrer la variable genre dans les décisions d'avancement	2026	Vérification par la DRH
		Rappeler l'équité indemnitaire dans les LDG RH	2026	À formaliser dans les supports RH
		Présenter les résultats dans le RSU et le comité de suivi	2025	Annexe annuelle au RSU
		Réviser le règlement intérieur pour y intégrer l'égalité	2025	Travail avec encadrants et CT



		Engager une refonte des définitions de fonctions et des niveaux d'IFSE dans une logique d'équité et d'attractivité	2025	Révision des fonctions et des niveaux pour RIFSEEP pour compétences, responsabilités et parcours, dans une logique d'équité femmes-hommes
<b>Axe 3 – Mixité &amp; responsabilités</b>	Diversifier les filières et l'encadrement	Identifier les métiers genrés dans le RSU	2025	À intégrer au diagnostic RH
		Valoriser la mixité via témoignages ou journal interne	2026	Supports de communication
		Encourager les candidatures féminines à l'encadrement	2027	Suivi via entretiens pros
		Proposer une formation encadrement par an (CNFPT)	2026	Suivi DRH
		Favoriser les candidatures féminines en saisonniers/apprentis	2026	Travail en lien avec les encadrants CA
		Accompagner les contrats aidés/apprentis pour leur mobilité	2027	Suivi personnalisé DRH
<b>Axe 4 – Temps de vie</b>	Équilibrer les temps de vie	Réactualiser la note interne sur la parentalité	2025	Diffusion annuelle
		Veiller à l'absence de pénalisation liée aux congés parentaux	2026	Analyse des critères d'avancement
		Développer le télétravail et horaires aménagés	2027	Rappel dans les entretiens professionnels
		Intégrer cette dimension dans les entretiens professionnels	2026	Suivi avec les encadrants
<b>Axe 5 – Prévention des VSS</b>	Assurer un environnement sain	Procédure de signalement diffusée et affichée	2026	Affichage et journal interne



		Créer une adresse dédiée au référent égalité/VSS	2025	DRH / DPO
		Formation collective CNFPT VSS mutualisée	2027	À organiser avec une autre collectivité
		Fiche sensibilisation VSS pour les nouveaux agents	2027	Remise lors de l'accueil
		Affichage des numéros d'urgence en cas de VSS	2026	À apposer dans les locaux
<b>Axe 6 – Suivi du plan</b>	Piloter et évaluer	Comité de suivi annuel du plan	2026	Réunion annuelle avec bilan d'étape
		Bilan synthétique en annexe du rapport égalité	2026	1 page dans le RSU
		Intégration des résultats au RSU	2026	Indicateurs à suivre
		Révision éventuelle du plan en 2026	2026	À définir selon le retour du comité