

ValParisis
AGGLO

RAPPORT 2024 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

Aux côtés des villes, la Communauté d'agglomération Val Parisis joue un rôle majeur en faveur des habitants du territoire, que ce soit en matière de cadre de vie, d'environnement, de transports et mobilité, de sécurité, de cohésion sociale, d'accès aux équipements de loisirs et bien d'autres domaines encore.

Afin de conforter toutes ces interventions et d'en renforcer la pertinence et l'efficacité, la collectivité a adopté le 28 juin 2021 son projet de territoire.

Ce document a vocation, à travers un diagnostic partagé du territoire, à déterminer les objectifs à suivre et les actions à mener pour influencer positivement sur les conditions de vie des habitants.

Il doit être le document socle de toutes les politiques sectorielles menés par la Communauté d'agglomération.

Trois grands axes ont été identifiés :

- Un territoire dynamique au cadre de vie préservé
- Un territoire sûr et solidaire
- Une agglomération exemplaire dans ses pratiques et ses actions

Pour chacun de ces axes, des orientations stratégiques et des actions ont été déterminées, ainsi que des indicateurs d'évaluation permettant d'en mesurer l'efficacité. Ce projet de territoire devra désormais être mis en œuvre tout au long de la période 2021-2030.

La Communauté d'agglomération place l'égalité entre les femmes et les hommes comme un principe fondamental qui doit sous tendre ses politiques publiques et ses actions en faveur des collaborateurs.

A ce titre, ce principe est inscrit comme objectif de l'axe 3 du projet de territoire « La CAVP, une agglomération exemplaire dans ses pratiques et actions » - Orientation 2 « être un employeur responsable ». Il fait également partie intégrante des objectifs et actions inscrites dans les lignes directrices de gestion.

Le plan d'action établi pour la période 2024-2026 a fixé les orientations et actions de la collectivité regroupée en 4 axes :

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique,
- Favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le présent rapport présente la situation de la collectivité au titre de l'année 2024 en matière d'égalité professionnelle, à partir des indicateurs de suivi définis dans le plan d'action.

Enfin, cet objectif fait partie intégrante du plan d'actions en faveur de la marque employeur, véritable stratégie RH de la collectivité quant à ses valeurs, ses conditions de travail, son attractivité.



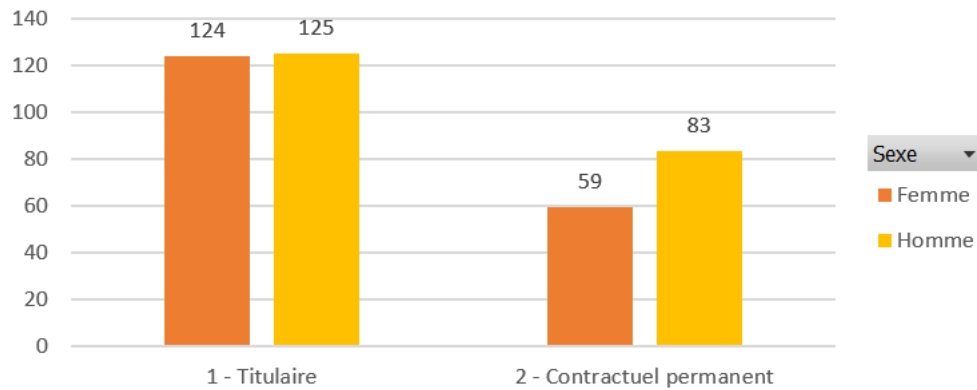
Sommaire

1°) Les effectifs par statuts et par genre	4
2°) La répartition des postes de direction par genre	4
3°) La rémunération.....	4
➤ Les revalorisations salariales	6
➤ Le Complément Indemnitaire Annuel	6
4°) Les promotions et avancements	7
5°) La formation.....	7
6°) L'articulation entre la vie privée et l'activité professionnelle.....	8
7°) L'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique.....	8
8°) Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle.....	11
➤ Les lignes directrices de gestion :.....	11
➤ Le règlement lié aux éléments de rémunération :.....	11
➤ Le règlement sur le temps de travail :.....	12
➤ Le recueil de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes :	12
➤ Le plan de formation :	13
➤ La politique de prévention :	13
➤ La marque employeur :	14

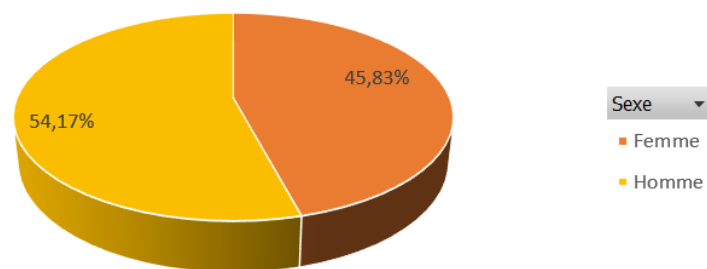


Diagnostic de la situation actuelle en matière d'égalité femmes / hommes

1°) Les effectifs par statuts et par genre



2°) La répartition des postes de direction par genre



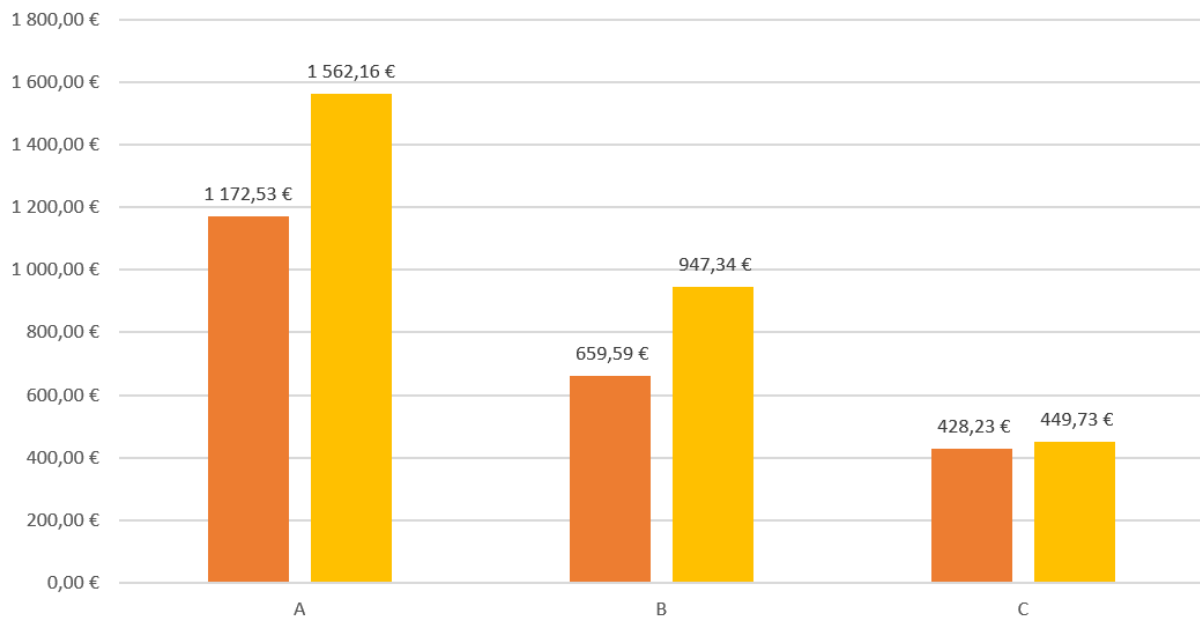
3°) La rémunération

La collectivité dispose d'un règlement relatif aux éléments de rémunération, mis à jour le 9 décembre 2024 qui permet de fournir des règles claires et transparentes concernant les primes et indemnités versées aux agents.

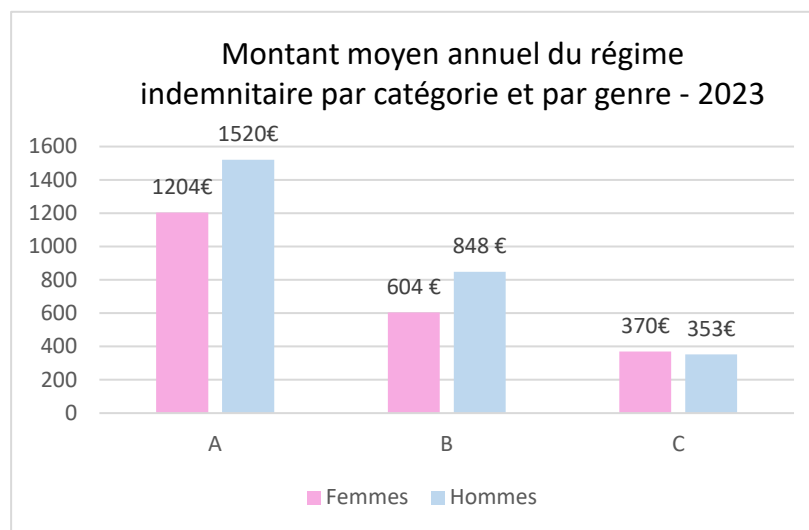
Il a été élaboré en 2021 suite à des groupes de travail menés avec des agents volontaires.

La mise en place de groupes de fonctions dans le cadre du RIFSEEP assure la cohérence et l'équité des régimes indemnitaires, sans discrimination entre métiers fortement masculins ou féminins.

Montant moyen annuel de l'IFSE par catégorie et par genre



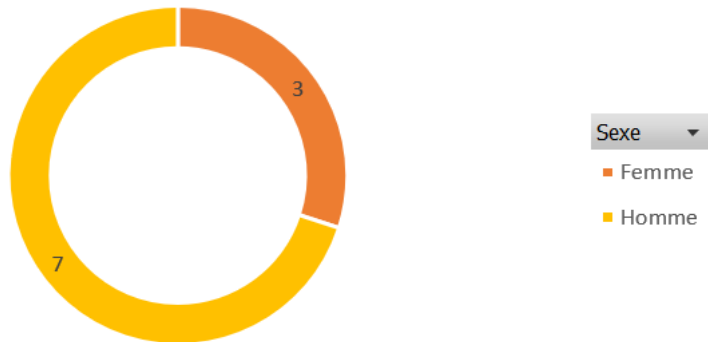
Pour mémoire, en 2023



Les évolutions par rapport à 2023 s'expliquent par différentes raisons selon les catégories :

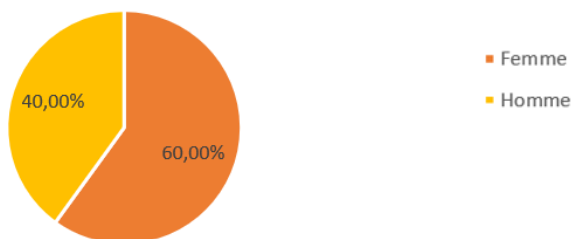
- La légère diminution du montant moyen des femmes de catégorie A est due à plusieurs vacances de postes, occupés par des femmes ;
- L'augmentation de l'IFSE des catégories B s'explique notamment par le nombre plus d'important de maitres-nageurs sauveteurs dans les effectifs compte-tenu de l'ouverture de la piscine olympique Aquaval ;
- L'augmentation de l'IFSE des catégories C trouve sa cause notamment dans la revalorisation des agents du CSU.

Répartition des 10 plus hautes rémunérations

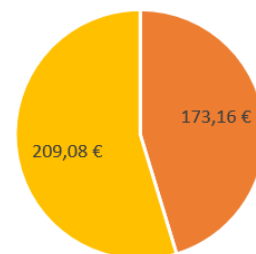


➤ Les revalorisations salariales

Répartition des bénéficiaires d'une revalorisation de l'IFSE par genre

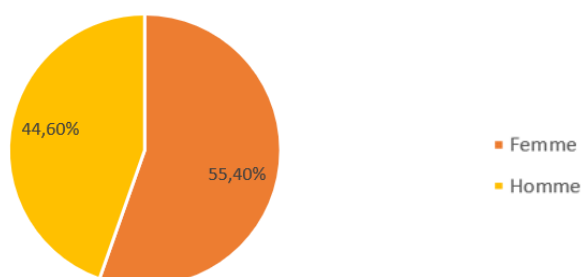


Montant moyen mensuel de la revalorisation de l'IFSE par genre

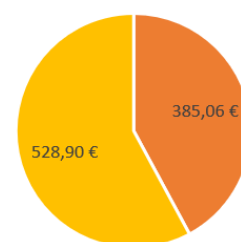


➤ Le Complément Indemnitaire Annuel

Répartition des bénéficiaires du CIA par genre

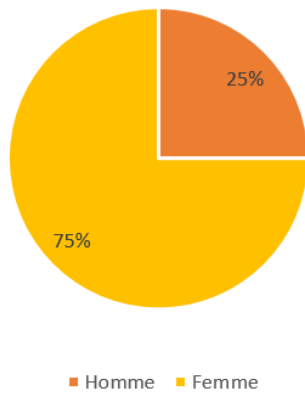


Montant moyen du CIA perçu par les femmes et les hommes

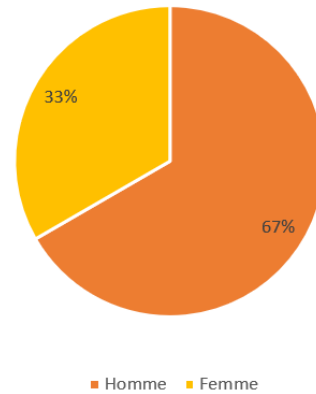


4°) Les promotions et avancements

Répartition des avancements de grade par genre



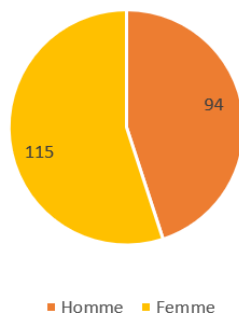
Répartition des dossiers proposés en promotion interne par genre



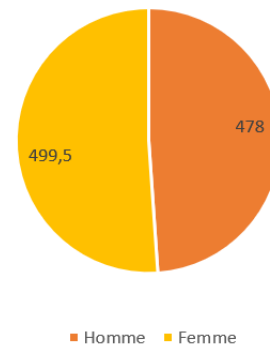
- Parmi les 12 dossiers proposés au CIG, une femme et un homme ont été reçus à la promotion interne en 2024 et ont été nommés au 1er décembre.

5°) La formation

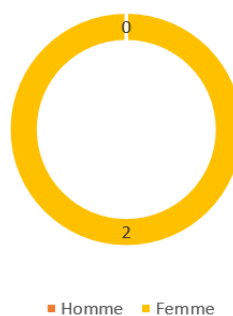
Nombre de femmes et d'hommes ayant participé à une action de formation



Nombre de jours de formation par genre



Financement des formations dans le cadre d'un CPF

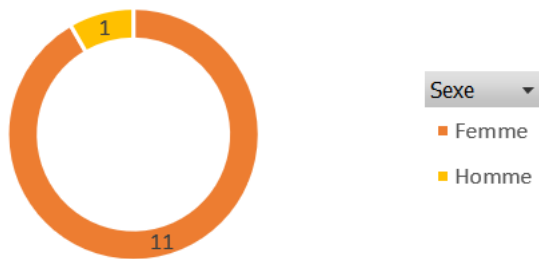


6°) L'articulation entre la vie privée et l'activité professionnelle

Afin de favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle, la collectivité s'engage notamment à :

- Conforter une organisation du travail favorable à l'équilibre vie privée / vie professionnelle (horaires flexibles, semaine de 4 jours et ½ pour les agents du siège, télétravail, etc...),
- Eviter les réunions trop précoces ou trop tardives (hors instances politiques),
- Faciliter les autorisations d'absence pour la rentrée scolaire,
- Faciliter les autorisations d'absence pour femme enceinte et allaitement,
- Faciliter le temps partiel des parents.

Répartition des agents bénéficiant d'un temps partiel

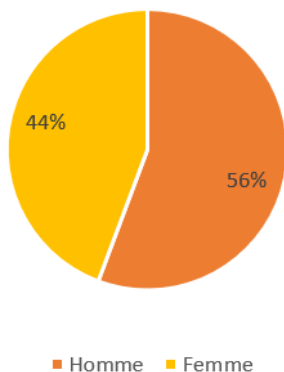


- En 2024, 2 femmes enceintes ont bénéficié d'un aménagement d'horaire d'une heure par jour, et d'autorisations d'absence pour se rendre aux séances préparatoires à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

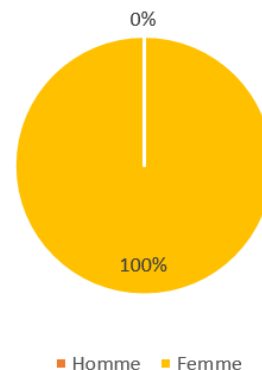
7°) L'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique

La collectivité favorise et maintient l'égal accès des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers en mettant en place des critères de sélection identiques (formation, expérience, compétences...).

Part des femmes et des hommes dans les recrutements extérieurs

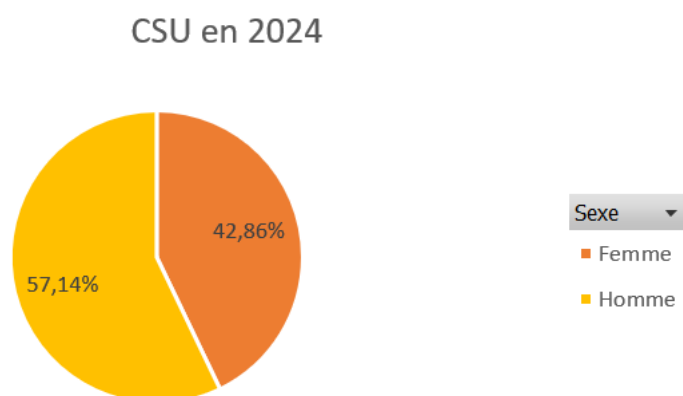
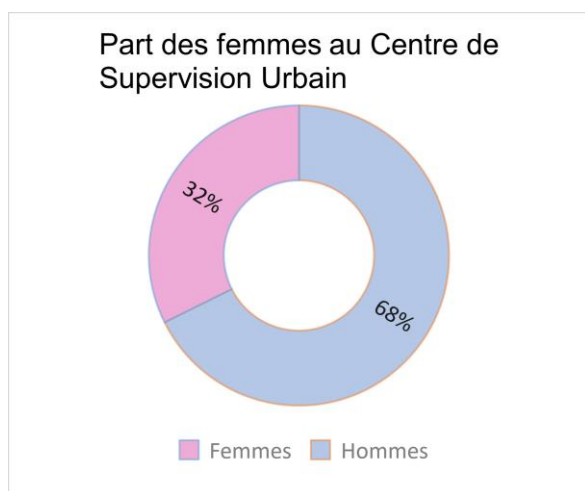
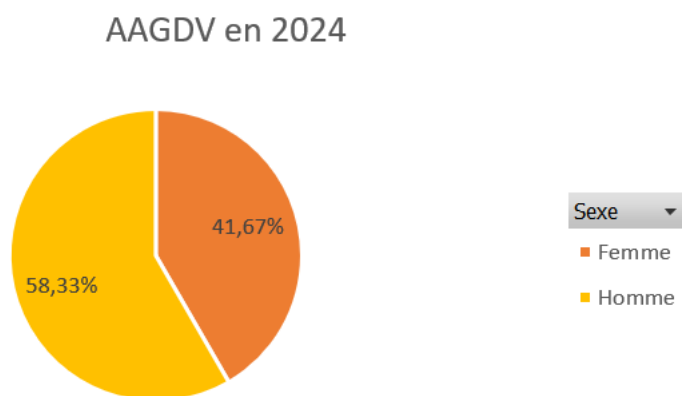
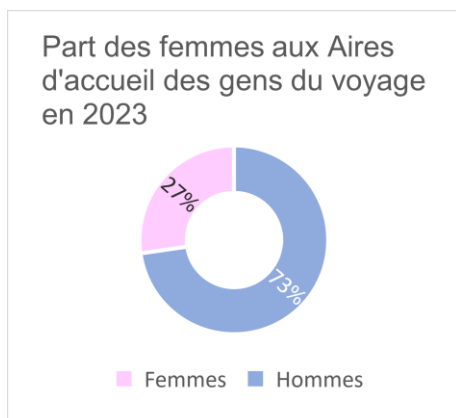


Part des femmes et des hommes dans les mobilités internes



Les femmes sont encore peu représentées dans certains métiers, néanmoins il y a des évolutions constatées en 2023 et 2024.

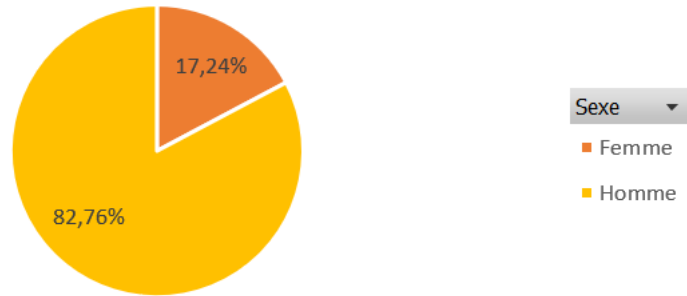
Au sein de l'équipe des aires d'accueil des gens du voyage et de l'équipe du CSU, on constate une évolution entre 2023 et 2024 avec un renforcement du nombre de femmes.



Aux services techniques et parmi les maîtres-nageurs sauveteurs, la répartition reste identique entre 2023 et 2024.



Services techniques en 2024

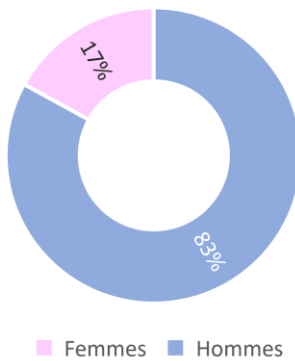


Sexe ▾

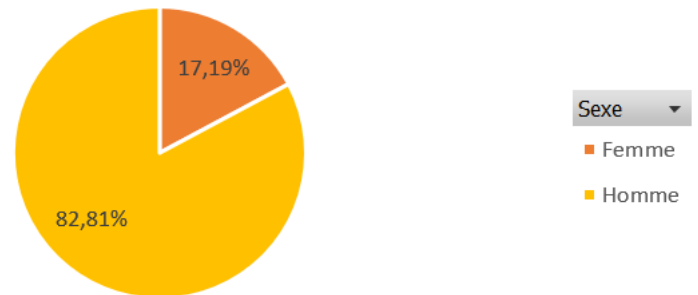
■ Femme

■ Homme

Part des femmes parmi les maîtres-nageurs sauveteurs



MNS en 2024

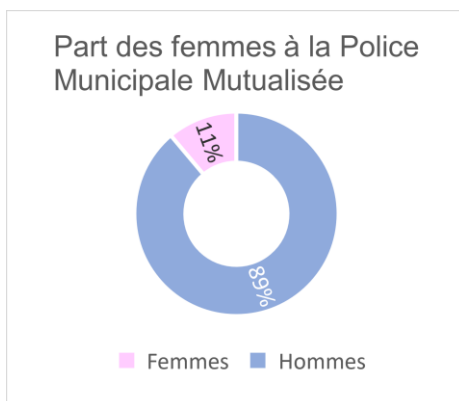


Sexe ▾

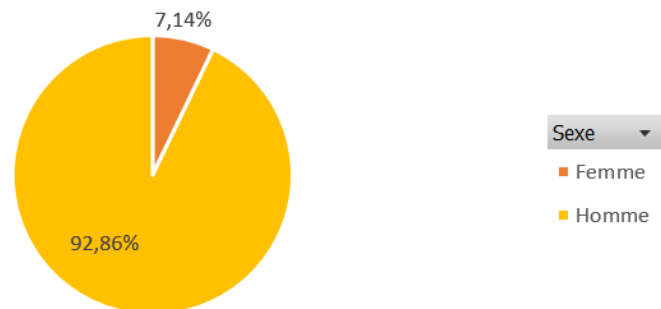
■ Femme

■ Homme

Au sein de la police municipale mutualisée, la sous-représentation s'est accentuée.



Police municipale mutualisée en 2024



Sexe ▾

■ Femme

■ Homme

8°) Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle

Depuis 2020, la collectivité a mis en place différentes actions et documents visant à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents.

Au-delà de l'enjeu éthique, ces démarches ont pour objectif de :

- Promouvoir le **bien-être au travail** pour l'ensemble des agents,
- Jouer un rôle d'**exemplarité** par un effet de levier,
- Mettre en **cohérence** l'action interne avec le projet politique de l'agglomération tel que défini dans le projet de territoire.

Les travaux présentés ci-dessous et menés depuis 2020 ont permis à la collectivité d'obtenir le **score de 92/100 au titre de l'index égalité professionnelle 2023**, décomposé ainsi :
- 67 / 70 pour l'écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes,
- 15 / 15 pour l'écart global de rémunération pour les contractuels recrutés sur emploi permanent,
- 10 / 15 pour le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

➤ Les lignes directrices de gestion :

L'élaboration de lignes directrices a permis de déterminer la stratégie de pilotage des ressources humaines en y intégrant plusieurs objectifs, dont :

- La simplification, la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- Le renforcement de l'égalité professionnelle avec notamment la création de conditions égalitaires pour l'accès aux différents métiers, aux promotions et valorisations des parcours professionnels.

Les critères définis tiennent compte de la valeur professionnelle des agents, des efforts de formation et d'obtention de concours ou examen professionnel, de l'ancienneté et des acquis de l'expérience professionnelle.

Ces lignes directrices de gestion sont mises en œuvre dans les différentes campagnes de revalorisation de régime indemnitaire, de CIA, d'avancements et de promotion. Elles garantissent l'articulation entre l'égalité et la valeur professionnelle.

➤ Le règlement lié aux éléments de rémunération :

Ce règlement détaille la politique de rémunération définie dans les lignes directrices de gestion.

Mis en œuvre depuis le 1^{er} octobre 2021, et mis à jour régulièrement pour tenir compte des évolutions statutaires, le règlement relatif aux éléments de rémunération a pour objectif de



définir des règles transparentes et équitables qui s'appliquent à l'ensemble des agents de la collectivité.

Au-delà des normes statutaires, il unifie et simplifie le paysage indemnitaire de la collectivité pour garantir une équité entre les agents.

Le régime indemnitaire versé tient compte de la catégorie hiérarchique, des fonctions exercées, des sujétions et du niveau de responsabilité et d'encadrement.

Des critères d'éligibilité ont également été définis en matière de revalorisation du régime indemnitaire (IFSE) et de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui constitue la part variable du RIFSEEP.

➤ **Le règlement sur le temps de travail :**

Ce document décline la politique de la collectivité, en matière de temps de travail, définie dans les lignes directrices de gestion.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le règlement relatif au temps de travail s'applique au sein de la communauté d'agglomération et fixe des règles transparentes en matière de gestion du temps de travail et des congés des agents de la collectivité.

Annoncées dans le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle, plusieurs dispositions sont mises en place afin de permettre aux agents de concilier au mieux leur activité professionnelle et leur vie privée :

- Mise en place du télétravail, en dehors des situations exceptionnelles ou d'urgence, à raison de 24 jours par an et par agent lorsque les fonctions sont compatibles,
- Autorisation d'absence d'une heure accordée le matin de la rentrée scolaire jusqu'à la classe de 6^{ème} incluse,
- Autorisation d'absence accordée dans le cadre de la maternité : séances préparatoires à l'accouchement, examens médicaux obligatoires, actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA), allaitement (1h par jour en 2 fois), aménagement des horaires de travail (1h par jour après avis du médecin).

➤ **Le recueil de signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes :**

Mis en place depuis le 10 juin 2023, le recueil des signalements permet d'orienter les agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien.

Il permet également à la collectivité de prendre toutes les mesures de protection fonctionnelle appropriées et d'assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.



La collectivité a décidé de conventionner avec le Centre de Gestion pour l'accompagnement du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

En 2024, deux signalements ont été enregistrés : l'un par une femme, l'autre par un homme. Les enquêtes ont été réalisées, l'une en interne, l'autre en externe avec le conseiller de prévention.

D'autre part, cette année, aucun agent n'a sollicité de RDV auprès de l'intervenant sociale ou du juriste.

➤ **Le plan de formation :**

Le plan de formation triennal (2022 - 2024) permet la mise en œuvre des ambitions de la collectivité grâce à la professionnalisation des agents par la formation. Un nouveau plan triennal a été élaboré au cours de l'année 2024 pour la période 2025-2027.

Un axe du plan est dédié à la sensibilisation à l'égalité et la lutte contre les discriminations.

➤ **La politique de prévention :**

La politique de qualité de vie au travail et de prévention se poursuit. En 2022, la collectivité s'est dotée d'un document unique des risques professionnels qui est mis à jour chaque année.

D'autre part, elle a conventionné avec le CIG pour la mise à disposition d'un conseiller de prévention. Les interventions mensuelles de ce dernier permettent de :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- Veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

La collectivité va par ailleurs conventionner en 2025, avec le CIG pour se doter d'un agent chargé des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité (ACFI).



➤ La marque employeur :

La collectivité a lancé un travail sur la marque employeur en 2023. Dès le mois d'avril, un groupe d'agents volontaires représentatifs des métiers et directions de la collectivité a travaillé pendant 3 mois sur les sujets liés à l'accueil des nouveaux agents, l'image externe de la collectivité, la fidélisation des agents et le sentiment d'appartenance.

Les projets sont mis en place progressivement depuis septembre 2023, tels que la participation à des courses comme l'Ekiden ou la Ronde d'Ermont, l'organisation de « Miracle lunch » (temps d'information et d'échanges sur des sujets concernant l'articulation entre la vie privée et l'activité professionnelle), le lancement de l'école de formation interne etc.

En 2024, les journées d'intégration ont été mises en place avec 3 sessions en mars, octobre et décembre. Le dispositif du parrainage a été lancé fin 2024 avec la formation d'une dizaine de parrains.

Les mesures proposées permettent de favoriser l'égalité professionnelle par la rencontre entre les différents métiers et par un soutien concernant l'articulation entre la vie privée et l'activité professionnelle.

Enfin, ce travail sur la marque employeur construite sur des valeurs partagées par les agents, autour du projet de territoire et du projet d'administration doit permettre de fidéliser les agents et d'attirer de nouveaux profils, ressources essentielles pour mener à bien les missions de la collectivité.

