
RAPPORT 2022 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 du futur projet d'administration, ainsi que des objectifs et actions inscrites dans les lignes directrices de gestion.

Le plan d'action établi pour la période 2021-2023 fixe 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 2022 en matière d'égalité professionnelle, à partir des indicateurs de suivi définis dans le plan d'action.

Ce dernier arrivant à son terme en 2023, il sera mis à jour au cours de l'année pour une nouvelle période triennale (2024-2026).



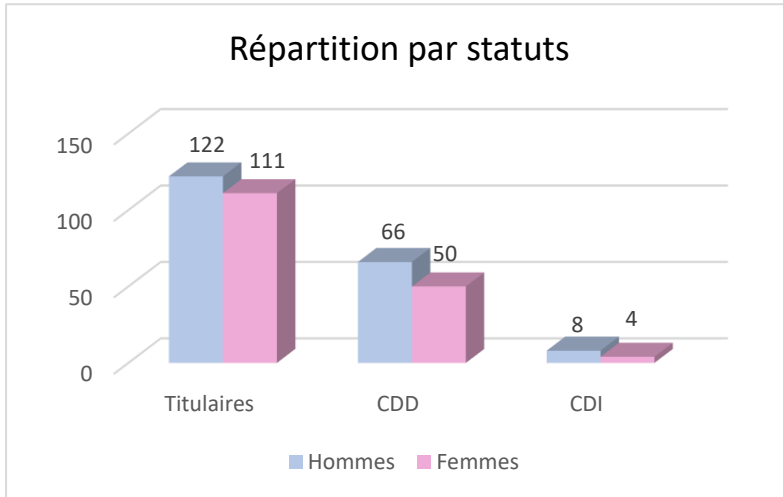
Sommaire

1. Les effectifs par statuts	4
2. Répartition des postes de direction	4
3. La rémunération	4
Le montant moyen du régime indemnitaire par catégories.....	4
La répartition des 10 plus hautes rémunérations	5
Les revalorisations salariales.....	5
Part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une revalorisation	5
Montant moyen net mensuel de la revalorisation par genres	5
Le Complément Indemnitaire Annuel.....	5
Répartition du versement du CIA par genres	5
Montant total du CIA perçu par les femmes et les hommes	5
4. Les promotions et avancements	6
Répartition des avancements de grades par genres.....	6
Répartition des dossiers proposés en promotion interne par genres	6
5. La formation	6
Nombre de femmes et d'hommes ayant participé à une action de formation	6
Nombre de jours de formation suivies	6
Financement de la formation dans le cadre d'un CPF	6
6. L'articulation entre vie privée et activité professionnelle	7
Répartition des agents bénéficiant d'un temps partiel.....	7
Nombre de femmes enceintes ayant bénéficié d'une ASA.....	7
7. L'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers	7
L'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers	7
Part des femmes et des hommes dans les mobilités internes.....	7
Les métiers peu représentés par les femmes	8
8. Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle	8
Les lignes directrices de gestion.....	9
Le règlement lié aux éléments de rémunération	9
Le règlement relatif au temps de travail	9

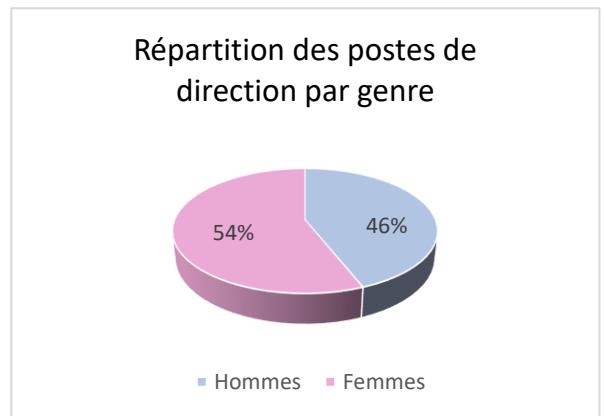


Diagnostic de la situation actuelle en matière d'égalité femmes / hommes

1°) Les effectifs par statuts



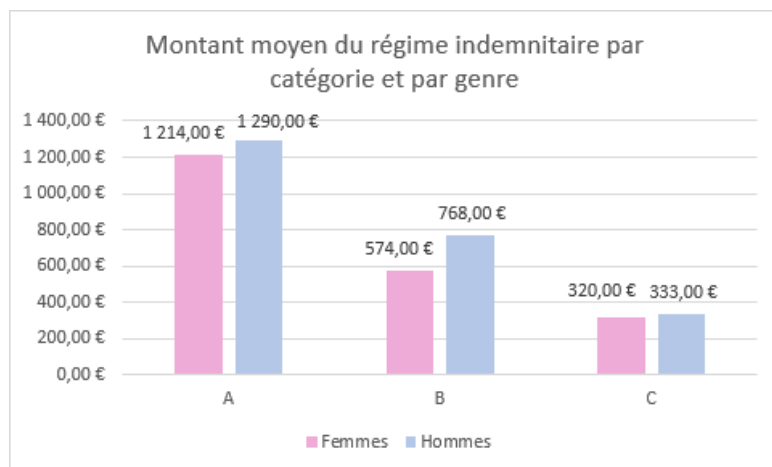
2°) Répartition des postes de direction



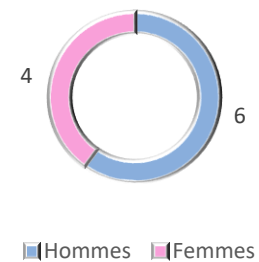
3°) La rémunération

Un règlement lié aux éléments relatifs à la rémunération a été adopté le 28 juin 2021 afin de doter la collectivité de règles claires et transparentes concernant les primes et indemnités versées aux agents.

Des groupes de travail menés avec des agents volontaires ont permis la mise en place de groupes de fonctions du RIFSEEP pour garantir la cohérence et l'équité des régimes indemnitaires, sans discrimination entre métiers fortement masculins ou féminins.

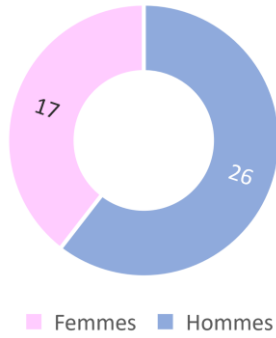


Répartition des 10 plus hautes rémunérations

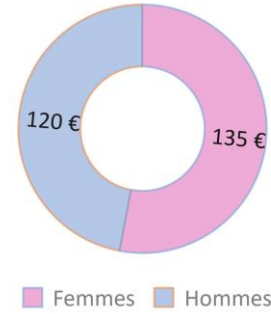


➤ Les revalorisations salariales

Part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une revalorisation salariale

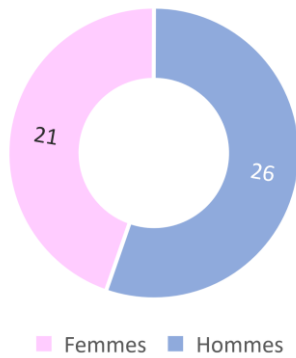


Montant moyen net mensuel de la revalorisation salariale par genre

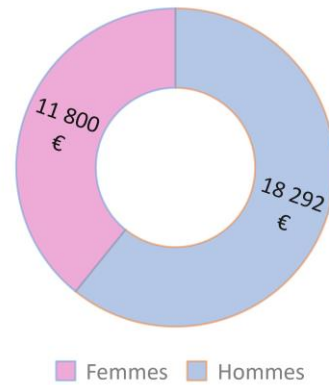


➤ Le Complément Indemnitare Annuel

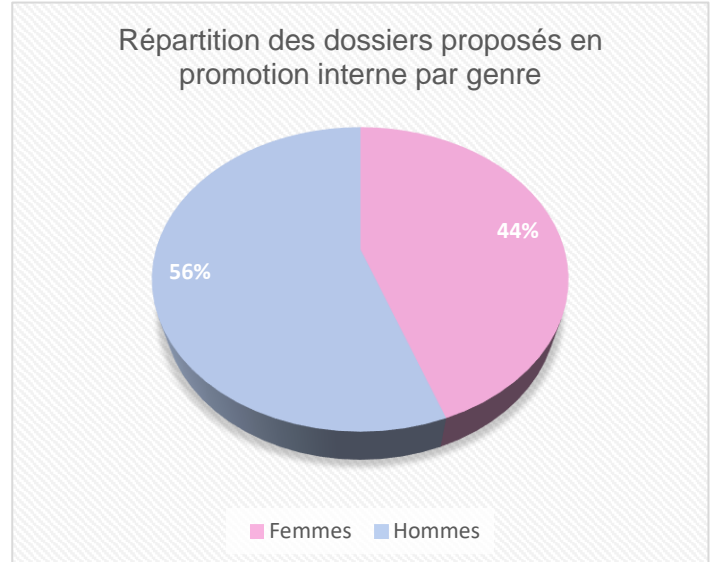
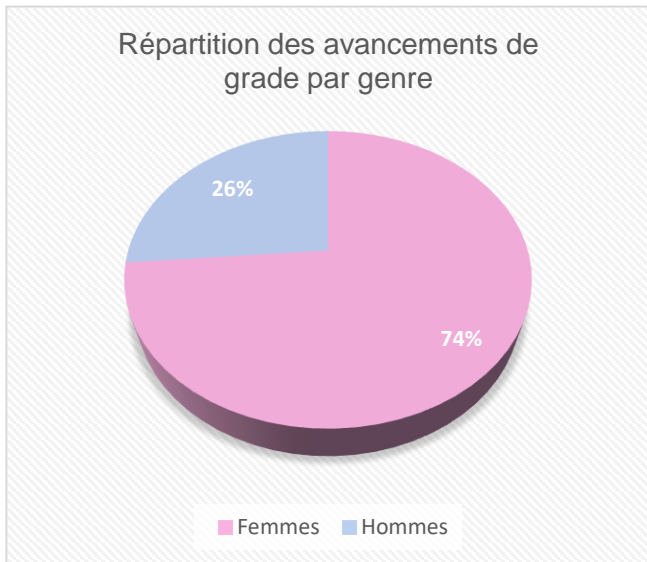
Nombre de bénéficiaires du CIA par genre



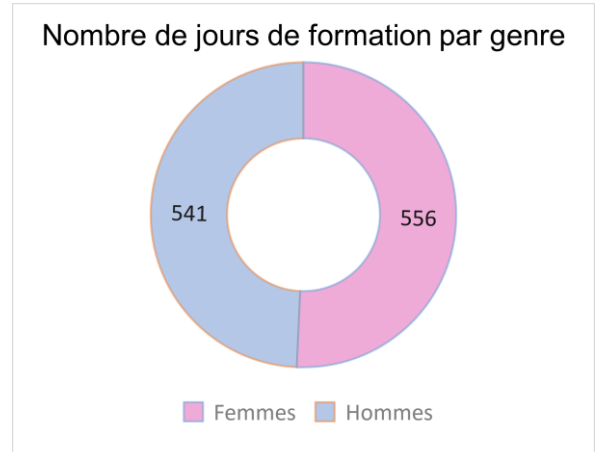
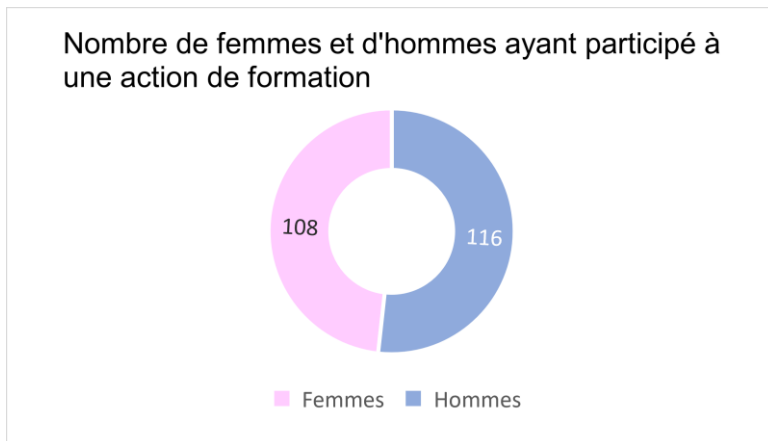
Montant total du CIA perçu par les femmes et les hommes



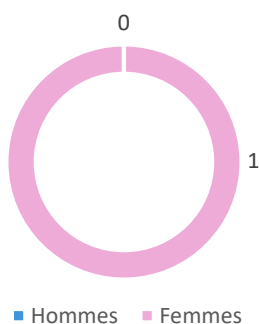
4°) Les promotions et avancements



5°) La formation



Financement des formations dans le cadre d'un CPF



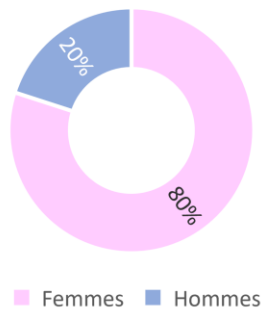
- En 2022, la collectivité a financé un bilan de compétence pour un homme et une formation de reconversion professionnelle pour une femme, pour un montant total de 9 100€.

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

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

- Éviter les réunions trop précoces ou trop tardives (hors instances politiques),
- Faciliter les autorisations d'absence pour 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

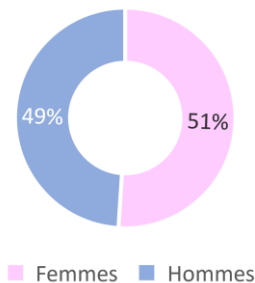


- En 2022, 8 femmes enceintes ont bénéficié d'un aménagement d'horaire d'une heure par jour, et d'autorisations d'absence pour se rendre aux séances préparatoires à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

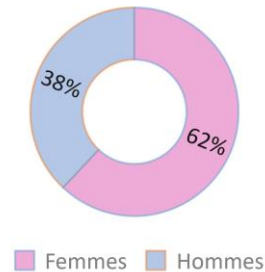
7°) Égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique

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...).

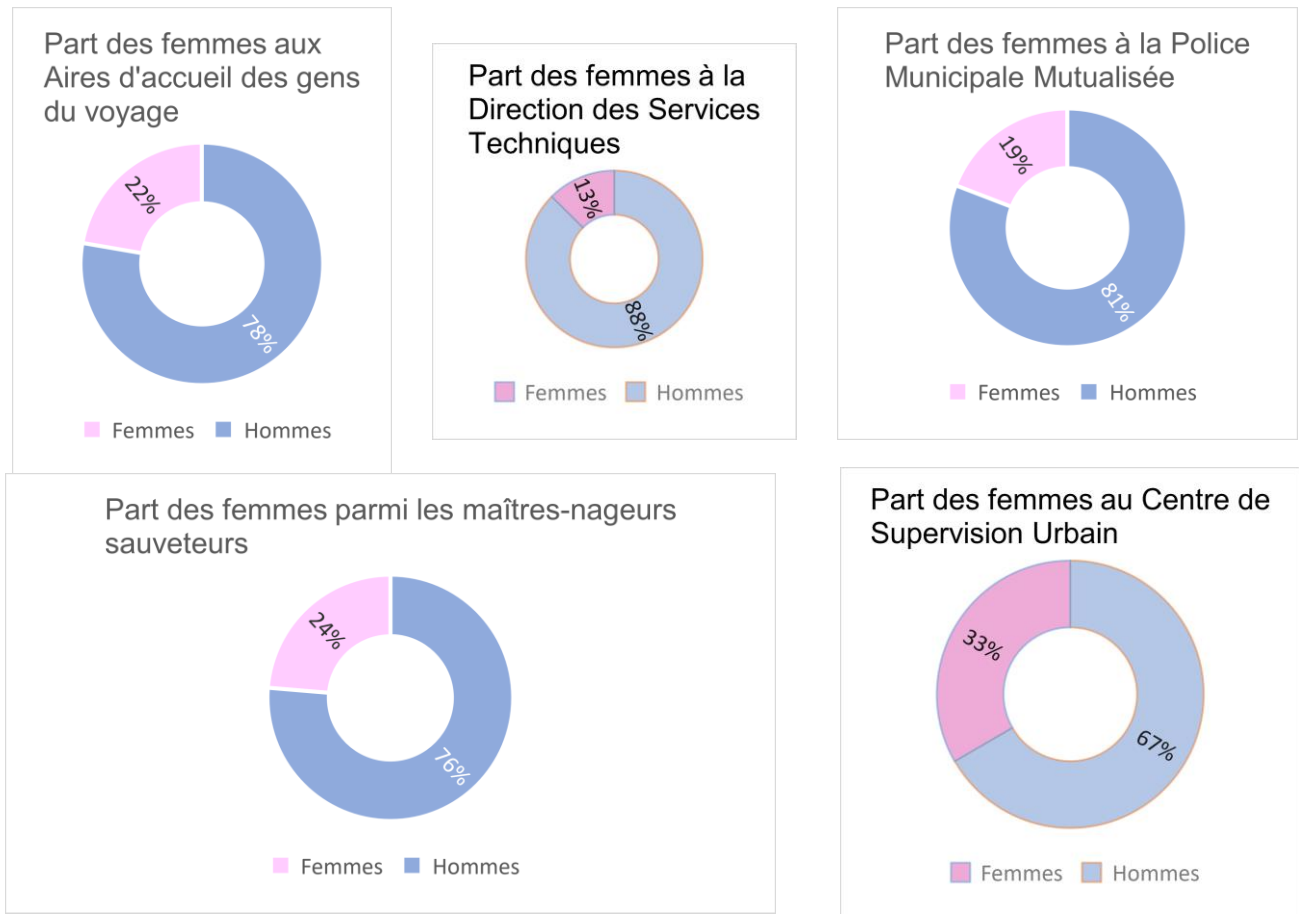
Part des femmes et des hommes dans les recrutements extérieurs



Part des femmes et des hommes dans les mobilités internes



Les femmes sont encore peu représentées dans certains métiers :



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 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 égalitaire 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, 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 ont été 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 17 décembre 2020, 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 à partir de l'année 2021 pour l'accompagnement du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Il n'y a pas eu de signalement en 2022.

➤ **Le plan de formation 2022-2024 :**

En 2022, un plan de formation triennal (2022 - 2024) a été mis en place, permettant ainsi la mise en œuvre des ambitions de la collectivité grâce à la professionnalisation des agents par la formation.

A ce titre, une politique de qualité de vie au travail et de prévention a débuté et sera déployée au cours des prochaines années, ainsi qu'un pilotage de la politique de formation.

Enfin, un axe est également dédié à la sensibilisation à l'égalité et lutte contre les discriminations.

