
RAPPORT 2025 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 influer positivement sur les conditions de vie des habitants.

Il doit être le document socle de toutes les politiques sectorielles menées 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 2025 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.

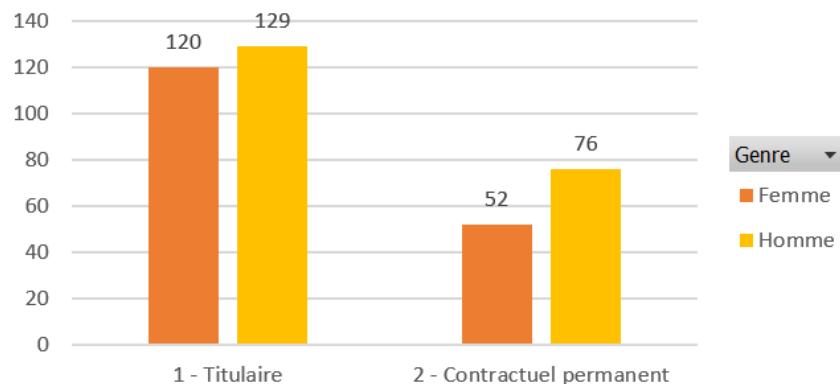
Sommaire

| | |
|---|----|
| 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..... | 8 |
| 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 | 9 |
| 8°) Les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle..... | 11 |
| ➤ Les lignes directrices de gestion :..... | 11 |
| ➤ Le règlement lié aux éléments de rémunération :..... | 12 |
| ➤ 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 : | 13 |
| ➤ Le plan de formation : | 13 |
| ➤ La politique de prévention : | 13 |
| ➤ La marque employeur : | 14 |

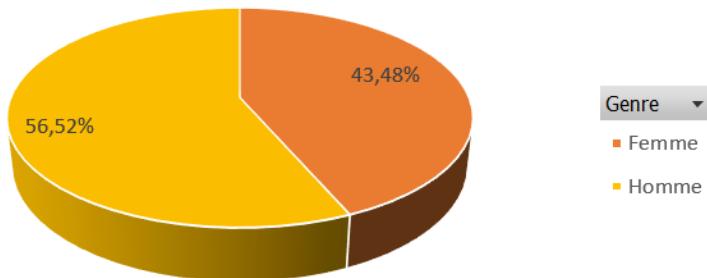
Diagnostic de la situation actuelle en matière d'égalité femmes / hommes

Au 30/09/2025

1°) Les effectifs par statuts et par genre



2°) La répartition des postes de direction par genre



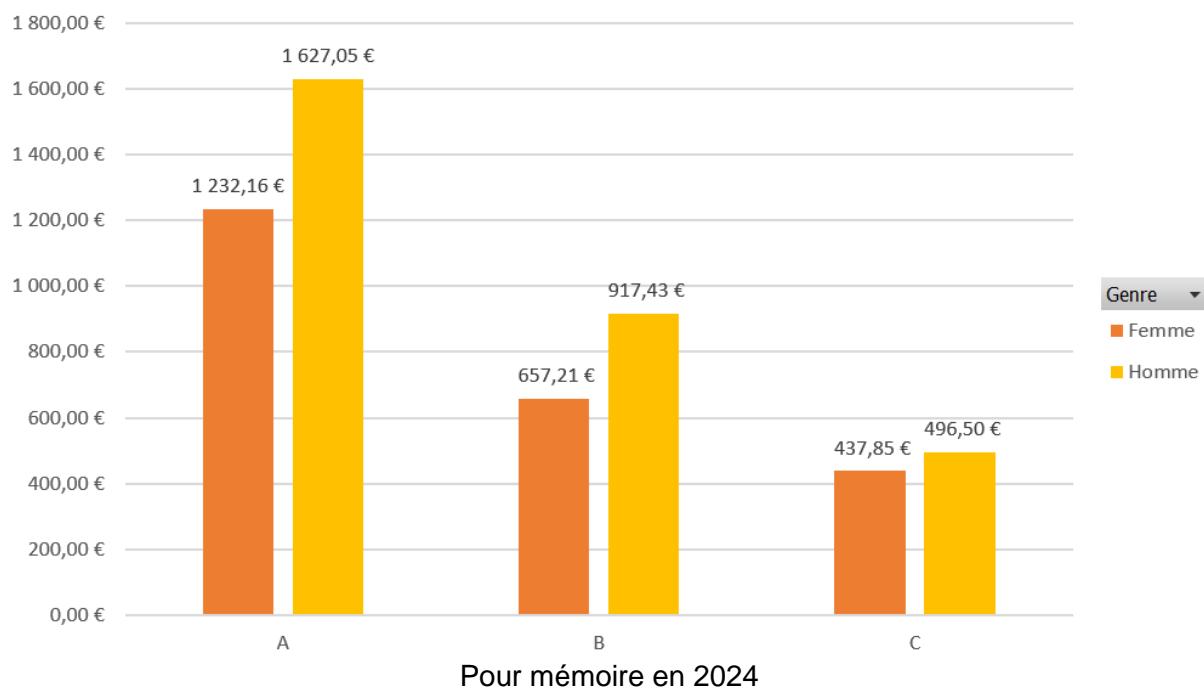
3°) La rémunération

La collectivité dispose d'un règlement relatif aux éléments de rémunération, mis à jour le 23 juin 2025 qui permet de fournir des règles claires et transparentes concernant les primes et indemnités versées aux agents.

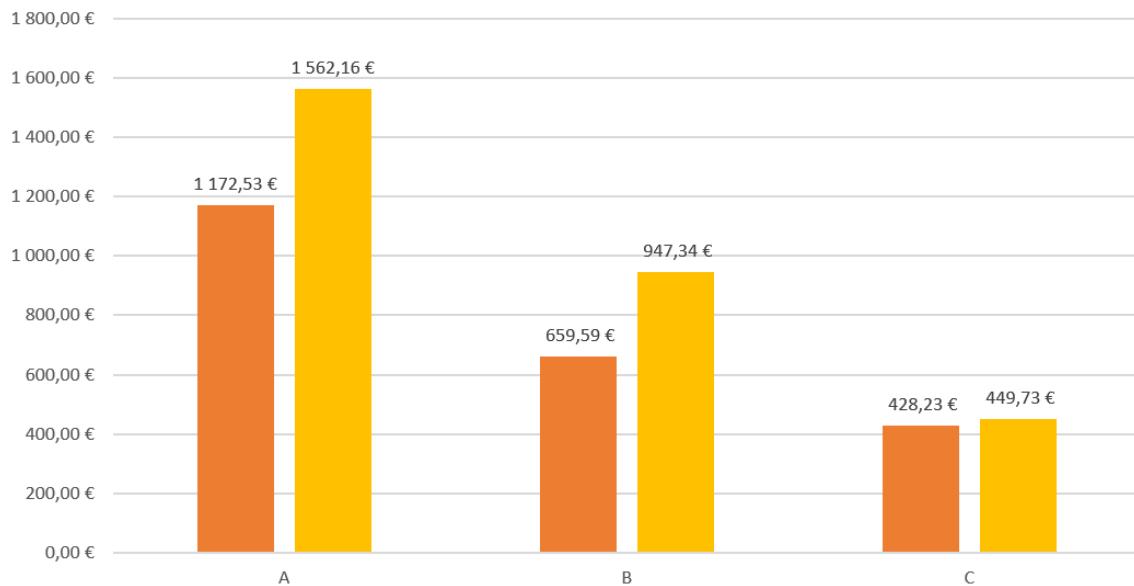
Il a été élaboré en 2021 suite à des groupes de travail menés avec des agents volontaires.

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

Montant moyen annuel de l'IFSE par catégorie et par genre - 2025



Pour mémoire en 2024



Les évolutions par rapport à 2024 s'expliquent par différentes raisons selon les catégories :

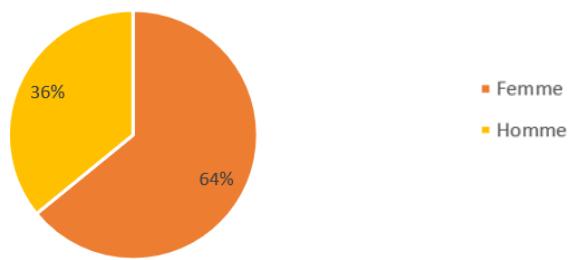
- L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes de catégorie A se maintient cette année. Il s'explique principalement par la structure des emplois : les postes à forte technicité ou à responsabilité sont davantage occupés par des hommes. Des différences d'ancienneté et de quotité de travail (temps partiels) contribuent également à cet écart ;
- La légère baisse de l'IFSE pour les catégories B résulte notamment de l'effet Noria, lié au renouvellement des effectifs avec le recrutement d'agents disposant de moins d'expérience.

Répartition des 10 plus hautes rémunérations

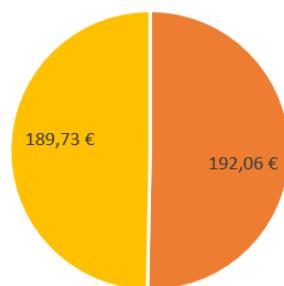


➤ Les revalorisations salariales

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

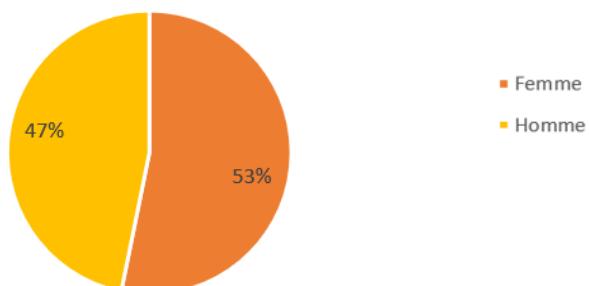


Montant moyen mensuel de la revalorisation de l'IFSE par genre

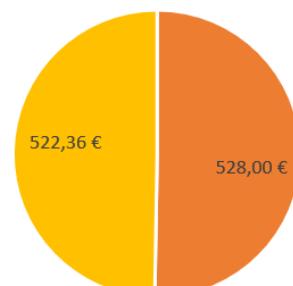


➤ Le Complément Indemnitaire Annuel

Répartition des bénéficiaires du CIA par genre

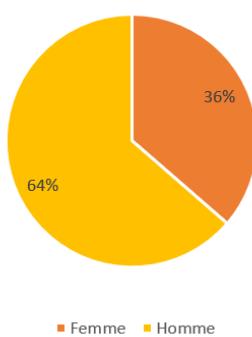


Montant moyen du CIA perçu par genre

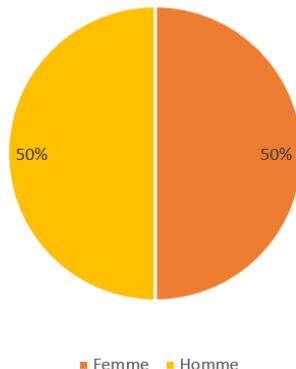


4°) Les promotions et avancements

Répartition des avancements de grade par genre



Répartition des dossiers proposés en promotion interne par genre



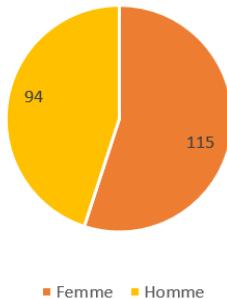
- Parmi les 18 dossiers proposés au CIG, une femme et un homme ont été reçus à la promotion interne en 2025 et ont été nommées au 1^{er} octobre.

En 2025, quatre grades d'avancement sont marqués par une disparité entre les femmes et les hommes :

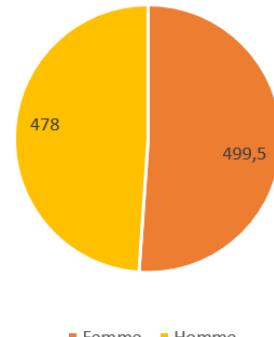
- Attachés : 41,18% des femmes nommées dans le cadre d'emploi des attachés sont sur un grade d'avancement / aucun homme du cadre d'emploi n'est sur un grade d'avancement mais il n'y a qu'un homme titulaire dans les effectifs,
- Adjoint administratifs : 68% des femmes nommées dans le cadre d'emploi des adjoints administratifs sont sur un grade d'avancement / 25% des hommes du cadre d'emploi sont sur un grade d'avancement. Cet écart s'explique par la surreprésentation des femmes dans ce cadre d'emplois (28 femmes pour 4 hommes)
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques : 65% des femmes nommées dans le cadre d'emploi des assistants de conservation, sont sur un grade d'avancement / 100% des hommes du cadre d'emploi sont sur un grade d'avancement. Cet écart s'explique par la plus forte présence des femmes (17 femmes / 10 hommes) dans ce cadre d'emplois et une ancienneté de la gente masculine.
- Agents de police municipale : 100% des femmes nommées dans le cadre d'emploi des agents de police municipale sont sur un grade d'avancement / 43% des hommes du cadre d'emploi sont sur un grade d'avancement. Cet écart s'explique par la sous représentation des femmes dans ce cadre d'emplois (2 femmes pour 21 hommes)

5°) La formation

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



Nombre de jours de formation par genre



- Au 30 septembre, pas de financement de 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

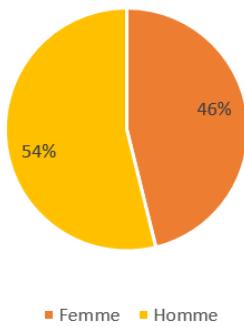


- En 2025, 5 femmes enceintes ont bénéficié d'un aménagement d'horaire d'une heure par jour, et d'autorisations d'absence pour se rendre aux séances préparatoires à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires. 10 hommes ont bénéficié de l'autorisation d'absence pour accompagner leur conjointe aux séances préparatoires à l'accouchement et aux examens médicaux obligatoires.

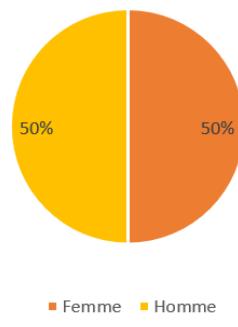
7°) L'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique

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



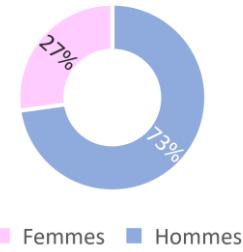
Part des femmes et des hommes dans les mobilités internes



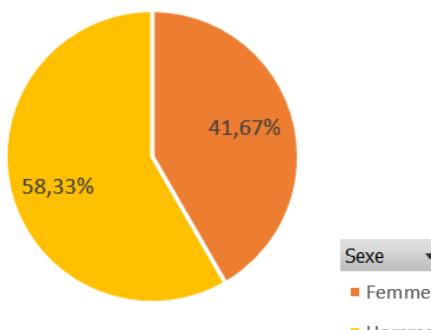
Les femmes sont encore peu représentées dans certains métiers, néanmoins il y a des évolutions constatées entre 2023 et 2025.

Au sein de l'équipe des aires d'accueil des gens du voyage, des services techniques et parmi les maîtres-nageurs sauveteurs, on constate une évolution entre 2023 et 2025 avec un renforcement du nombre de femmes.

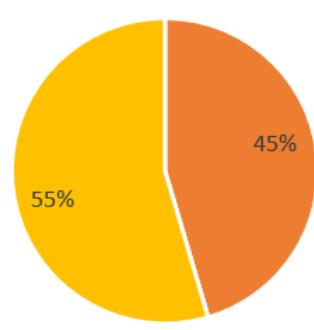
Part des femmes aux Aires d'accueil des gens du voyage en 2023



AAGDV en 2024



AAGDV en 2025

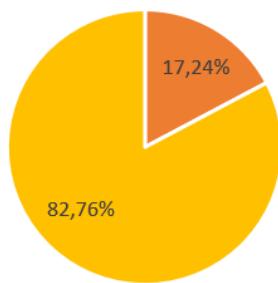


Part des femmes à la Direction des Services Techniques en 2023

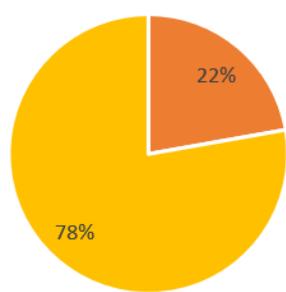


■ Femmes ■ Hommes

Services techniques en 2024

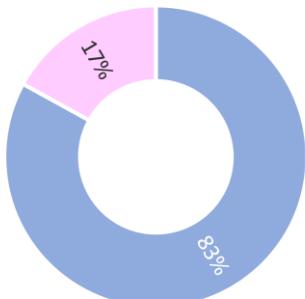


Services techniques en 2025



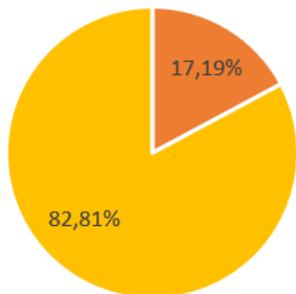
Sexe ▾
■ Femme
■ Homme

Part des femmes parmi les maîtres-nageurs sauveteurs

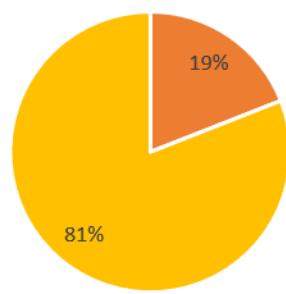


■ Femmes ■ Hommes

MNS en 2024

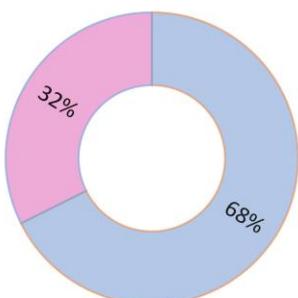


MNS en 2025



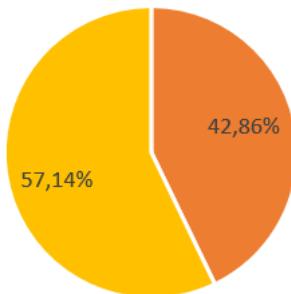
Au sein de l'équipe du CSU, on constate un retour en 2025 à la répartition de 2023 après le renforcement du nombre de femmes en 2024.

Part des femmes au Centre de Supervision Urbain en 2023



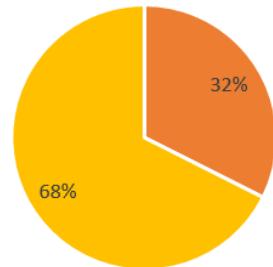
■ Femmes ■ Hommes

CSU en 2024



Sexe ▾
■ Femme
■ Homme

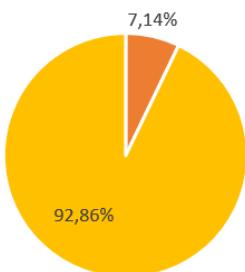
CSU en 2025



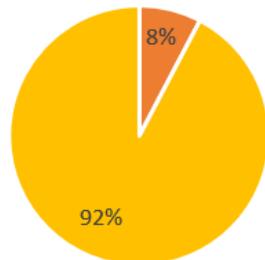
Au sein de la police municipale mutualisée, la sous-représentation se stabilise.



Police municipale mutualisée en 2024



Police municipale mutualisée en 2025



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 90/100 au titre de l'index égalité professionnelle 2024**, décomposé ainsi :

- 65 / 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 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, 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.

En 2025, le nouveau régime indemnitaire de la police a été mis en place. Des critères d'évaluation ont été adoptés pour définir le montant de la part variable exceptionnelle en tenant compte de la valeur professionnelle de chaque agent, quel que soit son genre.

➤ 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 2025, un signalement a été réalisé par un homme. L'enquête a été réalisée 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 (2025 - 2027) 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 début 2025 pour la nouvelle période triennale.

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.

En 2025, la collectivité a par ailleurs conventionné 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 professionnel), 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. En 2025, 2 sessions ont été réalisées. Au total, 42 participants avec en :

- 2024 : 32 participants (12 hommes, 20 femmes),
- 2025 : 10 participants (1 homme, 9 femmes).

Une 3^e session aura lieu en décembre 2025.

Le dispositif du parrainage a été lancé fin 2024 avec la formation de six marraines et d'un parrain.

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.