



Rapport sur l'égalité **FEMMES HOMMES** sur le territoire



TABLE DES MATIÈRES



INTRODUCTION

Préambule.....	4
Référence juridique.....	5

1. ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES AU SEIN DES SERVICES DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES INTER CAUX VEXIN

1.1 Répartition des effectifs

1.1.1 Par genre et par catégorie statutaire des personnels.....	8
1.1.2 Représentation Femmes/Hommes par filière et catégorie statutaire des personnels.....	9
1.1.3 Représentation Femmes/Hommes dans le recrutement.....	9
1.1.4 Accès à la formation.....	10
1.1.5 Rémunération.....	10
1.1.6 Age par catégorie statutaire des personnels et par sexe.....	11

1.2 Activité professionnelle, vie personnelle et bien-être

1.2.1 Temps de travail.....	11
1.2.2 Santé au travail.....	11
1.2.3 Organisation de travail.....	12
1.2.4 Juridiques.....	13
1.2.5 Plan d'action.....	14

2. ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES INTER CAUX VEXIN

2.1 Statistiques

2.1.1 Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle.....	16
2.1.2 Ménages.....	17
2.1.3 Diplôme.....	17
2.1.4 Travail.....	18
2.1.5 Rémunération.....	20

2.2 Action réalisée sur le territoire et propositions

2.2.1 Représentativité politique et promotion de l'égalité.....	21
2.2.2 Photographie de l'action communale.....	22
2.2.3 Encourager l'éducation et la sensibilisation à l'égalité.....	22
2.2.4 Plan d'action.....	23

Conclusion.....	24
-----------------	----

Sources.....	25
--------------	----

Lexique.....	26
--------------	----

Annexe.....	27
-------------	----

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023



Introduction

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

Préambule

L'égalité entre les sexes, socle fondamental des droits humains, est une aspiration profondément ancrée dans le tissu social et juridique de la République Française. Depuis la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, la France a progressivement évolué vers une société plus égalitaire, reconnaissant les droits et les dignités de toutes et de tous, sans distinction de genre^a. L'égalité des sexes est un principe fondamental qui sous-tend les valeurs de notre nation, ancré dans notre Histoire, notre Culture et nos Lois.

Cependant, malgré des avancées significatives, des disparités persistent dans de nombreux domaines de la vie quotidienne, mettant en lumière le défi constant que représente l'accomplissement de l'égalité Femmes-Hommes. Cette cause est une quête de justice, de dignité, et de progrès. Ce rapport est un appel à l'unité et à l'engagement pour construire ensemble une société plus équitable, où l'égalité des sexes n'est pas seulement un principe proclamé, mais une réalité vécue.

Le rapport sur l'égalité Femmes-Hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants.

Conformément à la loi n°2014-873 du 4 août 2014 et son décret n°2015-761 du 24 juin 2015, ce rapport se compose en deux parties :

- La première partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin
- La seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire intercommunal pour favoriser l'égalité Femmes-Hommes

Le 8^{ème} rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2022), indique que sur les 469 des communes et EPCI recensés, 209 ont réalisé un plan d'action (soit un taux de réalisation de 45 %).

^a Se réfère généralement aux rôles sociaux, aux comportements, aux attentes et aux identités associés à chaque sexe dans une société donnée. Le concept de genre ne se limite pas simplement à la distinction biologique entre les hommes et les femmes (sexe biologique), mais englobe également les aspects culturels, sociaux et psychologiques liés aux attentes et aux normes de comportement associées à chaque sexe.

Référence juridique

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelle et publique

Article 1 :

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres.

Article 61 :

La constitution de ce rapport est une obligation légale pour toutes les collectivités et Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

Ce rapport vise à encourager et à garantir juridiquement la participation des collectivités locales à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport a également été préparé pour sensibiliser les élus et les agent(e)s à l'égalité des sexes.

Ce travail s'appuie sur une documentation des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de l'établissement, un état des lieux des politiques publiques mises en œuvre par les agences pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales

Article 1 :

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

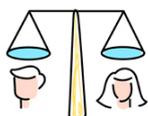
Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016 et, pour les régions issues de regroupements au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1er janvier 2017.

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

L'égalité professionnelle en France

Chronologie

1965 Les femmes ont le droit de travailler sans leur mari et d'ouvrir un compte en banque.
Aujourd'hui, 66,5% des femmes âgées de 20 à 64 ans en France sont en emploi.



1972 Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1983 Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.
Il devient interdit de refuser une embauche, une promotion ou une formation en raison du sexe.



1992 Le harcèlement sexuel est introduit dans le Code pénal.
La loi de 2012 prévoit désormais deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende en cas d'infraction.

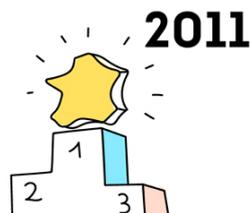
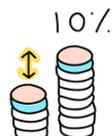


2001 Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.



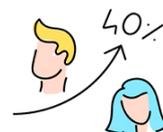
2004 Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

2006 Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
Aujourd'hui encore, à niveau et compétences égaux, les femmes gagnent 10% de moins que les hommes.



2011 Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises.
Aujourd'hui, la France se place désormais en tête des pays de l'Union européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40.

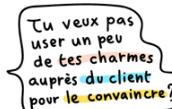
2012 Loi Sauvadet pour la parité au sein de la haute fonction publique.
Objectif : 40% de chaque sexe dans les nominations à venir d'ici 2017.



2014 Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
L'employeur.euse est dans l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Le congé parental est réformé en faveur d'une plus grande implication des pères.



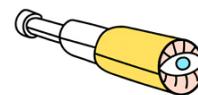
2015 La notion d'« agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail.



2016 Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.
Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.



2016-2020 Premier Plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Sources : Eurostat, 2016 - France Stratégie, 2016 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016

www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr | @Min_FEDDF | MinistèreFamillesEnfanceDroitsDesFemmes

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

1



**Égalité
Femmes/Hommes
au sein des
services de la
Communauté
de Communes
Inter Caux Vexin**

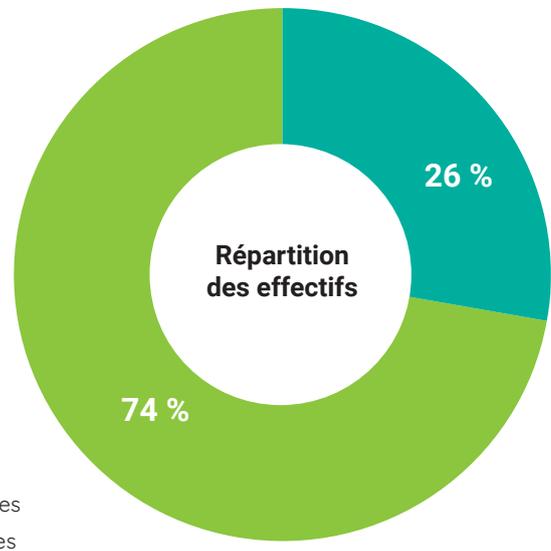
Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

1.1 RÉPARTITION DES EFFECTIFS

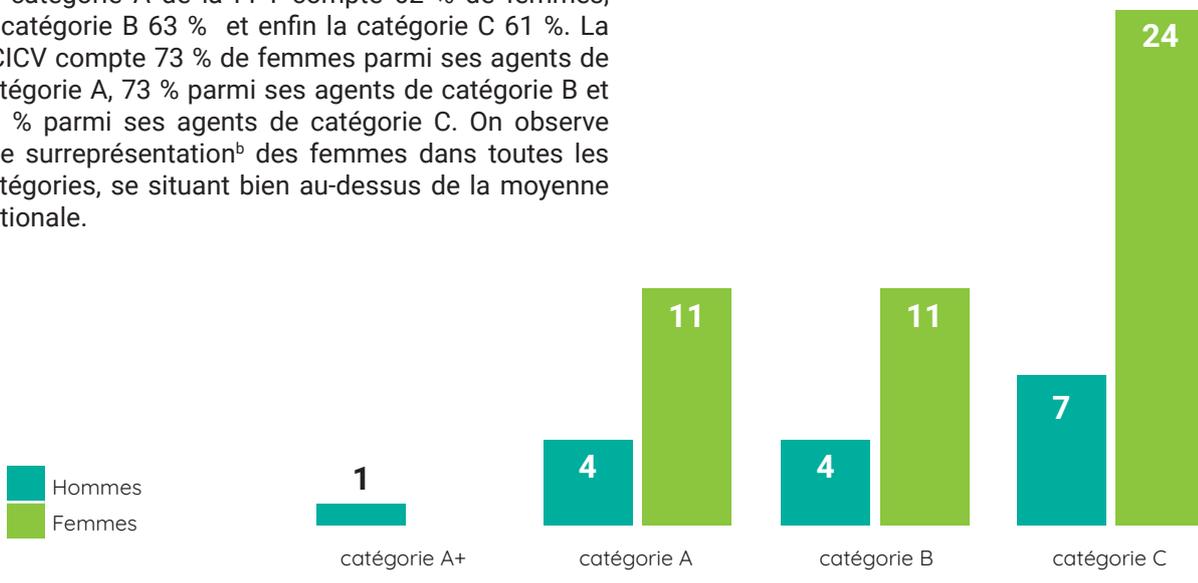
> 1.1.1 PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES PERSONNELS

Les agentes féminines ont toujours été plus nombreuses dans la fonction publique, environ 63 % contre 46 % dans le secteur privé. Ce taux s'élève à 55 % dans la Fonction Publique d'État (FPE), 78 % dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et 61 % dans la Fonction Publique Territoriale (FPT)¹.

L'effectif féminin de la CCICV atteint 74 %, et se place bien au-dessus des moyennes nationales.²



La catégorie A de la FPT compte 62 % de femmes, la catégorie B 63 % et enfin la catégorie C 61 %. La CCICV compte 73 % de femmes parmi ses agents de catégorie A, 73 % parmi ses agents de catégorie B et 77 % parmi ses agents de catégorie C. On observe une surreprésentation^b des femmes dans toutes les catégories, se situant bien au-dessus de la moyenne nationale.



Nombre d'agents par catégorie et par sexe

¹ Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ministère de la transformation et de la fonction publiques

² Rapport d'activité de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin 2022

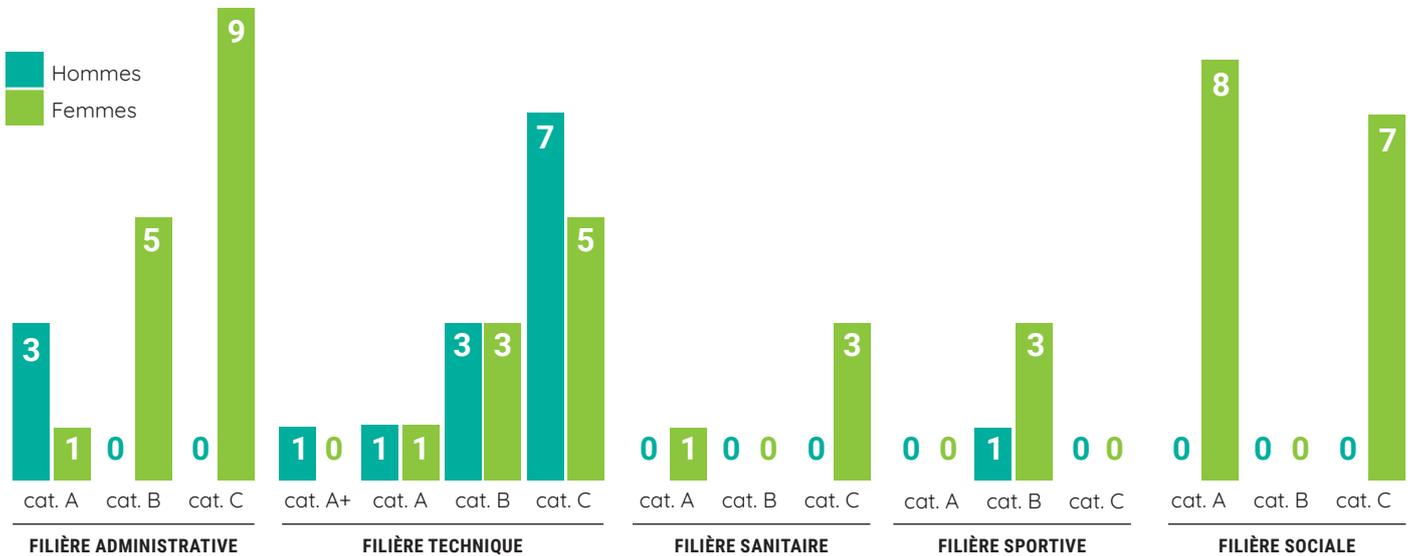
^b Importance quantitative d'un groupe d'individu est supérieure à sa moyenne dans la population étudiée.

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

> 1.1.2 REPRÉSENTATION FEMMES/HOMMES PAR FILIÈRE ET CATÉGORIE STATUTAIRE DES PERSONNELS

Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale et médico-sociale (95%), administrative (82%), médico-technique (78%) et l'animation (72%)³.

A la CCICV, la filière sociale et la filière sanitaire sont exclusivement composées de femmes, la filière administrative en est composée à 83%. Cela peut s'expliquer par les stéréotypes autour de certains métiers, à l'image de la petite enfance par exemple.

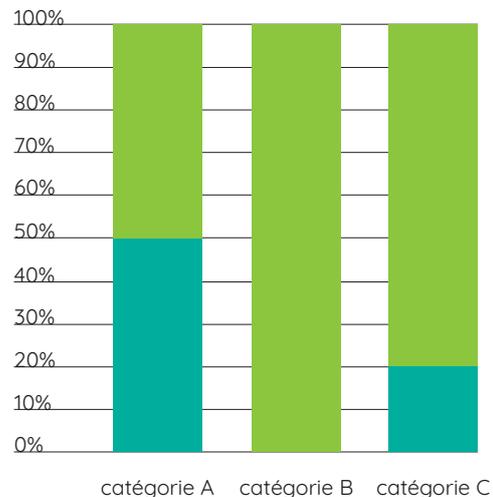
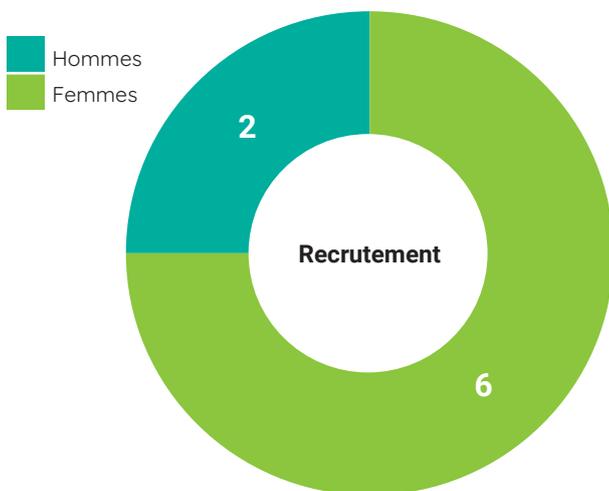


Répartition par filière et catégorie selon le genre

> 1.1.3 REPRÉSENTATION FEMMES/HOMMES DANS LE RECRUTEMENT

Durant l'année 2022, l'Intercommunalité a recruté 6 femmes (75%) et 2 hommes (25%). Encore une fois, ce taux dépasse la moyenne nationale. De plus, on remarque l'arrivée récente de femmes recrutées sur des cadres d'emplois de catégorie A et B.

Lors des recrutements un jury mixte est mis en place pour que les candidats soient évalués de manière la plus impartiale possible. Les fiches de postes sont neutres pour ne pas renforcer des stéréotypes autour de certains métiers.



Recrutement par catégorie

³ Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale 2023

Accusé de réception en préfecture
N° 2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

> 1.1.4 ACCÈS À LA FORMATION

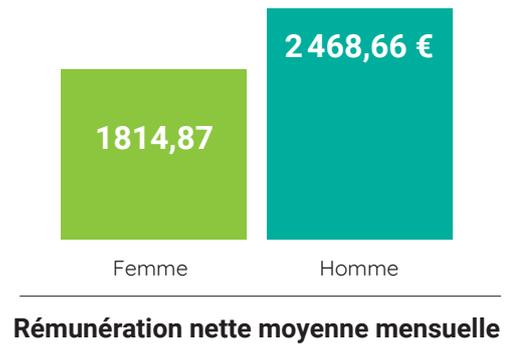
Les agent(e)s de la CCICV suivent régulièrement des formations, ce qui apporte une plus-value dans l'évolution de leurs carrières. Les nouvelles compétences acquises lors de certaines formations, peuvent présager à l'avenir à des évolutions dans la hiérarchie.



> 1.1.5 RÉMUNÉRATION

Comme observé précédemment, la surreprésentation de femmes en catégorie C explique structurellement cet écart de l'analyse de la rémunération moyenne mensuelle par sexe.

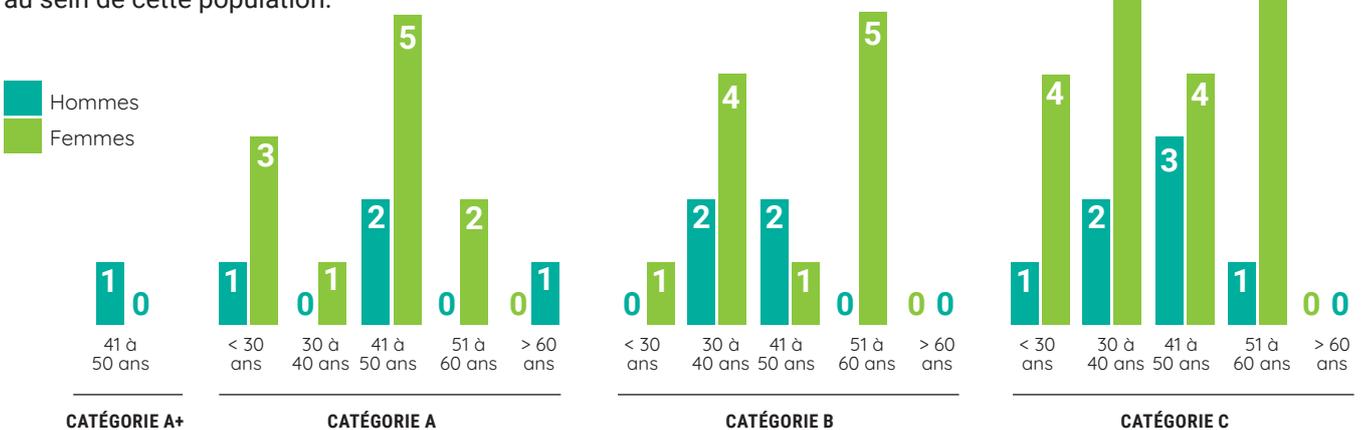
De plus, les rémunérations sont régies par un système de grille indiciaire asexué, respectant les principes de parité et d'égalité de traitement entre les fonctionnaires territoriaux qui rigidifient certes le système mais limite tout autant les disproportions.



> 1.1.6 AGE PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES PERSONNELS ET PAR SEXE

Ce schéma révèle une prédominance de femmes dans chaque catégorie, à l'exception de la catégorie A+. Il est particulièrement intéressant de noter que la majorité des femmes se situe dans deux tranches d'âge distinctes, à savoir entre 30 et 40 ans, ainsi qu'entre 51 et 60 ans. Cette répartition par tranche d'âge suggère une dynamique propre aux femmes au sein de ces catégories.

En revanche, la répartition des hommes est notablement différente, montrant une distribution plus uniforme à travers les différentes tranches d'âge. Cette différence dans la répartition entre les sexes pourrait refléter des tendances et des dynamiques spécifiques au sein de cette population.

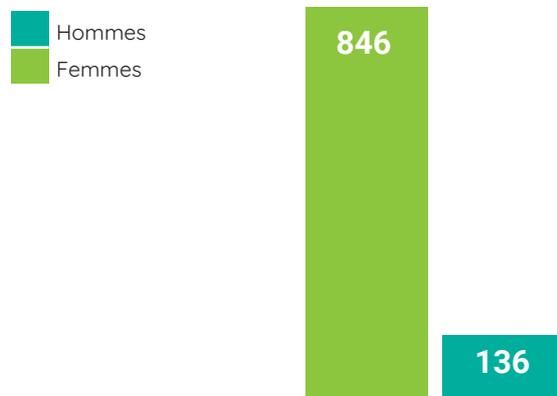


Nombre d'agents par tranche d'âge et catégorie

Dossier de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

À l'analyse des données graphiques, l'écart femmes/hommes peut sembler significatif. En considérant cependant le nombre total d'agents, les femmes enregistrent en moyenne 21 jours de congé maladie, contre 12 jours en moyenne pour les hommes. Cela représente un écart qui est légèrement inférieur à la

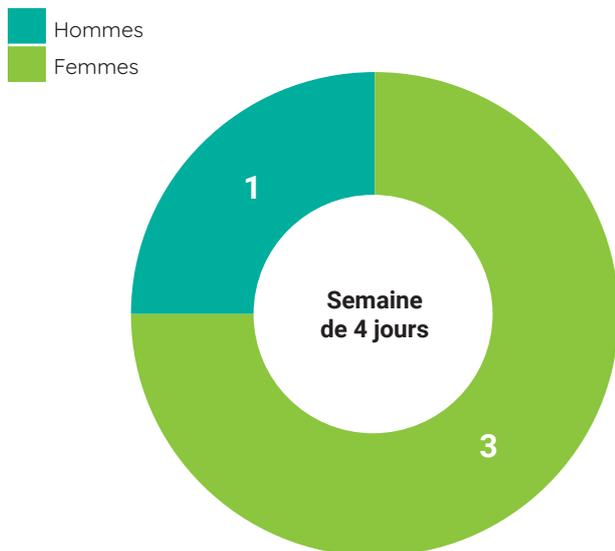
moitié. Il est également important de rappeler que la nature des métiers exercés et la proportion des femmes dans les effectifs communautaires expliquent structurellement la probabilité des collègues féminines touchées par ces absences.



Nombre de jours absence : maladie ordinaire

> 1.2.3 ORGANISATION DE TRAVAIL

La semaine de 4 jours est en place au sein des services pour certains agents. L'objectif est de donner une optimisation maximale de l'organisation de travail à l'agent(e). Cela offre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, et permet l'épanouissement de l'agent(e). Selon les modalités de la période Covid, le télétravail fut expérimenté. Ce dernier est projeté d'être installé en 2023. Il est une des perspectives pour l'optimisation de l'organisation de travail.



HORAIRES⁴

Le temps de travail obligatoire à réaliser pour un agent à temps complet est de 1607 heures à l'année, soit 35 heures par semaine.

La règle des 1607 heures est une norme à la fois plancher et plafond à laquelle il n'est pas possible de déroger.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif.

Les modalités d'organisation du temps de travail sont différentes selon les services. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur d'un cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

L'annualisation du temps de travail de certains agents permet de gérer toutes les heures de travail et de non-travail en lien avec la nécessité de service.

La variation du travail et de la charge de travail justifie la possibilité d'une organisation en cycles de durées diversifiées en fonction de la période.

⁴Temps de travail et protection sociale, Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

> 1.2.4 JURIDIQUES

HARCÈLEMENT SEXUEL ⁵

Aucun agent, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir les faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a actualisé et renforcé les droits et les obligations des agents publics.

PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Ainsi, aucune discrimination, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance à une ethnie ou une race. Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'exercice ou l'ancienneté, requises par les missions que les fonctionnaires sont destinés à assurer.

HARCÈLEMENT MORAL ⁶

Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

La Communauté de Communes a inscrit dans son règlement intérieur, consultable par tous les agent(e)s, des dispositifs de prévention et de lutte contre le harcèlement et la non-discrimination. En plus de cela, chaque personne recrutée reçoit lors de son intégration un guide, qui lui permet de mieux connaître

la CCICV dans son rôle d'employeur. Ainsi sont rappelées les règles de savoir-vivre et les sanctions face au harcèlement et à la discrimination. (cf. ci-dessus un extrait du règlement intérieur avec les articles sur le harcèlement sexuel, moral et la discrimination).

⁵ Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin

⁶ Règlement intérieur de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin, appliqué depuis le 1^{er}

> 1.2.5 PLAN D'ACTION

1 Sensibilisation et formation :

Organiser des sessions de sensibilisation régulières sur les questions d'égalité des sexes et proposer une formation sur la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations pour les agent(e)s et les élu(e)s

2 Politiques de recrutement et de promotion équitables :

Poursuivre les processus de recrutement et de promotion transparents, basés sur le mérite. Encourager la diversité de candidatures en promouvant la candidature de femmes dans des postes traditionnellement occupés par des hommes et réciproquement.

3 Équilibre vie professionnelle / vie personnelle :

Offrir des politiques de congé parental flexibles et adaptées aux besoins des employés, qu'ils soient femmes ou hommes. Examiner les politiques de congé maternité et de congé paternité pour garantir l'équité. Encourager la flexibilité du travail, y compris le télétravail, pour permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

4 Encourager la représentation équilibrée :

Mettre en place des objectifs de représentation des femmes dans les postes de direction et de prise de décision. Soutenir activement la participation des femmes aux instances de représentation du personnel.

5 Lutter contre le harcèlement sexuel et moral :

Élaborer et mettre en œuvre une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement au travail. Fournir des mécanismes de signalement confidentiels et accessibles.

6 Évaluation et suivi :

Mettre en place un suivi régulier des progrès en matière d'égalité des sexes au sein de l'organisation. Réviser et ajuster les politiques en fonction des résultats obtenus.

7 Communication et sensibilisation :

Communiquer de manière active sur les efforts de l'organisation en matière d'égalité des sexes. Impliquer les agent(e)s dans des campagnes de sensibilisation.

En mettant en œuvre ces propositions, la CCICV peut contribuer à renforcer un environnement de travail plus équitable et inclusif, où les femmes et les hommes acteurs de leur carrière ont les mêmes chances de réussite.

2



**Égalité
Femmes/Hommes
sur le territoire de
la Communauté
de Communes
Inter Caux Vexin**

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 et son décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 fixent le contenu du rapport. Celui-ci comporte deux volets :

- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

2.1 STATISTIQUES

> 2.1.1 POPULATION DE 15 ANS OU PLUS PAR SEXE, ÂGE ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	22 077	22 640	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	319	131	0,2	1,3	0,9
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 304	509	0,3	6,7	2,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 561	1 660	0,9	16,0	4,3
Professions intermédiaires	3 588	4 146	7,8	28,8	6,8
Employés	1 529	5 665	13,1	24,2	7,7
Ouvriers	4 379	865	15,2	17,5	4,2
Retraités	6 160	6 626	0,0	0,2	68,7
Autres personnes sans activité professionnelle	2 236	3 039	62,4	5,3	5,3

7

Sur le territoire, on peut observer que les hommes sont prédominants dans les métiers d'ouvriers, professions intermédiaires et sur les emplois de cadres dans les professions intellectuelles supérieures. En revanche, les femmes sont plus nombreuses à occuper des

postes dans les métiers d'employées et de professions intermédiaires. Il est également significatif de constater que la catégorie démographique la plus importante est celle des retraités.

⁷ Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023

> 2.1.2 MÉNAGES

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2009	%	2014	%	2020	%	2009	2014	2020
Ensemble	19 298	100,0	20 701	100,0	22 145	100,0	51 055	52 918	54 605
Ménages d'une personne	3 494	18,1	4 117	19,9	4 872	22,0	3 494	4 117	4 872
Hommes seuls	1 377	7,1	1 633	7,9	2 066	9,3	1 377	1 633	2 066
Femmes seules	2 116	11,0	2 484	12,0	2 806	12,7	2 116	2 484	2 806
Autres ménages sans famille	245	1,3	305	1,5	207	0,9	590	731	475
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	15 559	80,6	16 279	78,6	17 066	77,1	46 971	48 070	49 258
Un couple sans enfant	6 283	32,6	7 014	33,9	7 721	34,9	12 835	14 225	15 561
Un couple avec enfant(s)	8 126	42,1	8 023	38,8	7 961	35,9	31 128	30 628	30 105
Une famille monoparentale	1 150	6,0	1 241	6,0	1 384	6,3	3 008	3 217	3 592

On observe une augmentation de ménages seuls et de familles monoparentales. A l'inverse, une baisse est en cours pour les couples avec enfants. Cela peut poser question sur la dynamique du territoire.

> 2.1.3 DIPLÔME

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	40 837	20 090	20 747
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,5	16,8	22,1
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,6	4,0	5,3
CAP, BEP ou équivalent	27,8	33,7	22,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,3	17,2	17,5
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	13,3	12,4	14,2
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	9,3	7,1	11,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	8,2	8,9	7,5

Les femmes sont proportionnellement légèrement moins nombreuses à être diplômées.

Cependant on remarque qu'elles sont plus nombreuses à posséder un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +3 ou +4.

La différence marquée entre femme et homme pour le diplôme CAP/BEP, s'explique par les débouchés qu'offrent ces diplômes, avec des métiers dit « masculin », confortant les stéréotypes de genre.

> 2.1.4 TRAVAIL

Répartition du temps partiel chez les salariés

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	10 647	5,3	10 974	25,4
15 à 24 ans	1 000	22,1	675	33,8
25 à 54 ans	8 034	2,9	8 514	23,8
55 à 64 ans	1 613	6,8	1 785	29,9

On constate que les femmes sont bien plus concernées par le temps partiel, surtout sur les tranches d'âges de vie active. Cela peut s'expliquer par les responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants et les soins des membres de la famille (Care^d), ce qui peut rendre difficile le maintien d'un emploi à temps plein.

Travailler à temps partiel peut offrir plus de flexibilité pour concilier travail et responsabilités familiales. Les inégalités de genre persistent, ce qui signifie que les femmes sont plus susceptibles d'être responsables des tâches domestiques non rémunérées. Cela peut limiter leur disponibilité pour un emploi à temps plein.

Taux de féminisation des emplois

	Salariés	Non-salariés
Agriculture	39,8	25,5
Industrie	25,3	28,0
Construction	12,7	7,3
Commerce, transports, services divers	43,4	37,4
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	83,7	66,5

Inévitablement, les stéréotypes^e liés au genre continuent d'influencer les choix professionnels. Les métiers souvent qualifiés de « physiques » semblent encore être largement occupés par les hommes, tandis que les métiers du secteur du care et les postes administratifs sont majoritairement occupés par

des femmes. Cette disparité dans la répartition des sexes sur le marché du travail souligne la persistance des normes de genre et la nécessité de promouvoir une plus grande égalité des chances et de briser les barrières professionnelles basées sur le sexe.

^d Care ce terme est à la fois un verbe d'action qui signifie « s'occuper de », « faire attention », « prendre soin », « se soucier de » et un substantif qui pourrait selon les contextes désigner les mots « soin », « attention » « sollicitude »

^e Les stéréotypes sont des croyances, des opinions, ou des jugements simplifiés, préconçus et souvent déformés sur un groupe de personnes ou sur un individu en raison de caractéristiques réelles ou supposées liées à leur

Taux d'activité

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	34 241	26 632	77,8	24 725	72,2
15 à 24 ans	5 322	2 148	40,4	1 739	32,7
25 à 54 ans	21 143	20 123	95,2	18 934	89,6
55 à 64 ans	7 776	4 360	56,1	4 052	52,1
Hommes	17 245	13 662	79,2	12 678	73,5
15 à 24 ans	2 833	1 284	45,3	1 046	36,9
25 à 54 ans	10 489	10 155	96,8	9 564	91,2
55 à 64 ans	3 922	2 223	56,7	2 068	52,7
Femmes	16 996	12 969	76,3	12 048	70,9
15 à 24 ans	2 490	864	34,7	694	27,9
25 à 54 ans	10 653	9 968	93,6	9 370	88,0
55 à 64 ans	3 853	2 137	55,5	1 984	51,5

Ci-dessus, on peut relever des données assez uniformes à l'exception de la tranche d'âge des 15 à 24 ans. Dans cette catégorie, il est clair que les hommes affichent des taux d'activité plus élevés, atteignant 45,3 %, tandis que les femmes enregistrent un taux de seulement 34,7 %.

En ce qui concerne le taux d'emploi, la disparité persiste, avec un taux de 36,9 % chez les hommes, comparé à 27,9 % chez les femmes. Ces chiffres suggèrent que

les hommes accèdent plus tôt au marché du travail, commençant leur carrière professionnelle à un âge plus précoce que les femmes. Cette différence dans le moment où ils entrent sur le marché du travail pourrait avoir des implications importantes sur les trajectoires professionnelles et les opportunités économiques de chacun des sexes.

> 2.1.5 RÉMUNÉRATION

Rémunération en moyenne par heure selon les catégories

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	16,4	14,6	17,6
Cadres*	25,7	22,0	27,4
Professions intermédiaires	16,5	15,2	17,5
Employés	12,2	12,0	12,7
Ouvriers	12,9	11,8	13,1

L'écart de salaire entre les Femmes et les Hommes a tendance à se creuser avec l'âge pour plusieurs raisons explicitées notamment par Joël Bousquié⁸ :

- **Pratiques des négociations salariales** : il a été observé que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à négocier leur salaire à la hausse.
- **Sphères d'emploi** : les femmes ont tendance à être surreprésentées dans des secteurs d'emploi et des professions qui paient moins, tels que les services, l'éducation et les soins de santé, alors que les hommes sont plus représentés dans des secteurs à salaires plus élevés, comme la finance et la technologie.

Par conséquent, même si elles travaillent pendant de nombreuses années, les femmes peuvent éprouver des difficultés à rattraper le retard en termes de rémunération. De plus, de nombreuses femmes prennent des congés pour s'occuper de leurs enfants. Ces interruptions peuvent avoir un impact sur leur progression de carrière, leur expérience professionnelle et mécaniquement leur revenu.

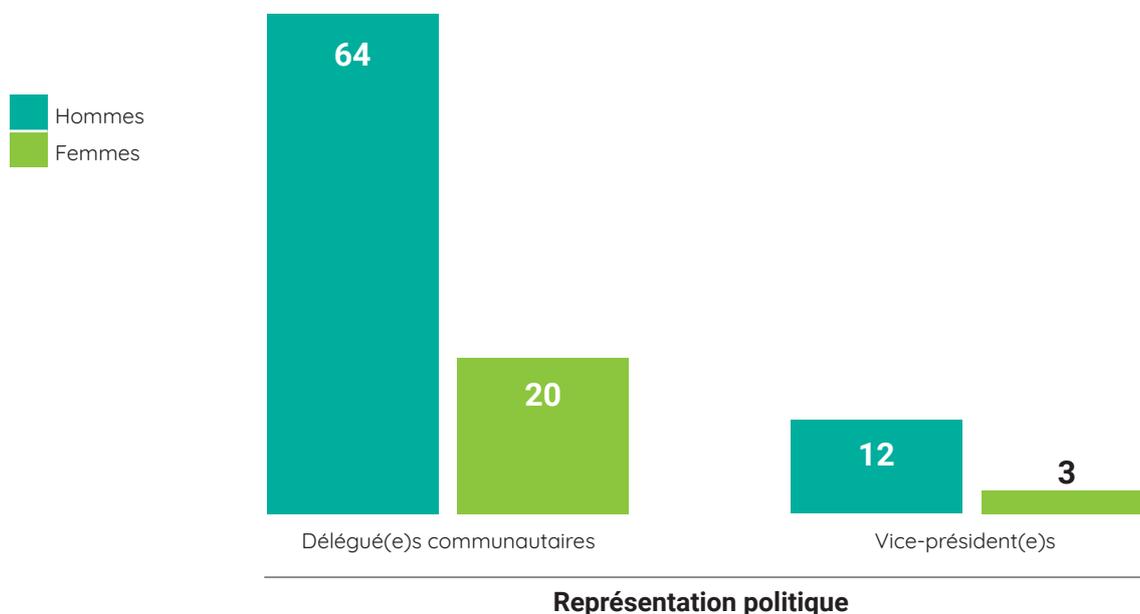
Rémunération en moyenne par heure selon l'âge

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,8	10,5	11,0
De 26 à 50 ans	16,1	14,7	17,1
Plus de 50 ans	18,6	15,7	20,5

⁸ L'écart Salaires femmes-hommes : l'écart grandit avec l'âge et le niveau du poste, Joël Bousquié économiste, Insee
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

2.2 ACTION RÉALISÉE SUR LE TERRITOIRE ET PROPOSITIONS

> 2.2.1 REPRÉSENTATIVITÉ POLITIQUE ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ



La CCICV affiche actuellement une représentation politique avec 24% de femmes élues communautaires et 20% de vice-présidentes, ces pourcentages restent relativement bas. Néanmoins, il est essentiel de prendre en considération les chiffres du mandat précédent, où seulement 16% de femmes siégeaient dans l'assemblée et 13% étaient vice-présidentes.

Cette comparaison met en évidence une progression significative de la présence des femmes en politique,

encouragées par de récentes réformes électorales. Cette avancée reste encore loin d'être suffisante pour célébrer pleinement l'égalité des sexes dans cette sphère.

Il peut être intéressant d'inviter des Conseils Municipaux d'Enfants et de Jeunes pour donner envie, faire naître des vocations et transgresser les stéréotypes.

> 2.2.2 PHOTOGRAPHIE DE L'ACTION COMMUNALE

Au lancement de l'élaboration de ce rapport, les maires ont été consultés au sujet des éventuels dispositifs ou projets en cours au sein de leurs communes. 19 des 64 communes (29%) ont répondu à l'échéance attendue. Parmi les réponses, 16 sur 19 ont indiqué ne pas agir. 3 communes ont répondu s'investir dans cette cause. Leur prise en compte de cette problématique sociétale se caractérise par :

- Une démarche dans le recrutement pour tendre à la parité
- Une convergence des rémunérations quel que soit le sexe

Ce constat met en lumière des marges de manœuvres réelles pour les acteurs locaux qui souhaiteraient promouvoir cette cause, encourager une prise de conscience collective et soutenir des actions qui tendent à réduire les écarts.

> 2.2.3 ENCOURAGER L'ÉDUCATION ET LA SENSIBILISATION À L'ÉGALITÉ

Promouvoir l'éducation et la sensibilisation à l'égalité est désormais une préoccupation cruciale au sein de notre société, particulièrement auprès de la jeune génération. Il est impératif de sensibiliser les jeunes en utilisant divers moyens tels que des ateliers interactifs, des jeux de rôle, des interventions éducatives, et d'autres approches créatives. Cela devrait débiter dès l'éducation, au collège par exemple.

En outre, la mise en place de groupes de parole peut également être une mesure efficace pour encourager la discussion et l'apprentissage sur les questions liées à l'égalité. Ces groupes offrent un espace où les individus peuvent partager leurs expériences, poser des questions et explorer des solutions, contribuant ainsi à une compréhension plus approfondie des enjeux d'égalité entre les sexes.

> 2.2.4 PLAN D'ACTION

1 Mettre en place des référents :

La nomination de référents pour l'égalité Femmes-Hommes au sein d'une organisation ou d'une entreprise peut être un premier pas important. Ces référents sont chargés de surveiller et de promouvoir l'égalité dans toutes les activités de l'organisation, de traiter les problèmes liés à l'égalité et de sensibiliser les membres de l'équipe.

2 Développer les équipes féminines dans les équipes sportives :

Pour favoriser l'égalité dans le sport, il est essentiel de promouvoir la création et le développement d'équipes féminines dans toutes les disciplines sportives. Cela peut passer par des programmes de soutien financier, d'entraînement et d'accès aux installations sportives.

3 Formation sur l'égalité des sexes :

Organiser des séances de formation et de sensibilisation sur l'égalité des sexes peut aider à sensibiliser les membres de l'organisation aux problèmes liés à l'égalité. Cela peut inclure des ateliers sur la prévention du harcèlement sexuel, la sensibilisation aux stéréotypes de genre et l'encouragement des femmes à accéder à des postes de leadership.

4 Politiques de recrutement inclusives :

Mettre en place des politiques de recrutement qui favorisent la diversité de genre est crucial. Cela peut impliquer des critères de sélection neutres, des efforts pour élargir le vivier de candidates et l'évaluation régulière des pratiques de recrutement.

5 Promotion des femmes leaders :

Encourager la montée en grade des femmes au sein de l'organisation en mettant en avant des femmes leaders comme modèles et en leur offrant des opportunités de développement professionnel.

6 Transparence et responsabilité :

Mettre en place des mécanismes de suivi et de responsabilisation pour mesurer les progrès vers l'égalité. Cela peut inclure la collecte de données sur la diversité de genre, la publication de rapports sur l'égalité des sexes et la mise en place de mesures correctives lorsque des inégalités sont identifiées.

7 Soutenir l'équilibre travail-vie personnelle :

Offrir des politiques de travail flexibles, tels que le télétravail ou des horaires de travail adaptés, pour permettre aux employé(e)s de mieux équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Un plan d'action solide en faveur de l'égalité Femmes-Hommes doit être holistique, couvrant divers aspects de la vie sociale et professionnelle, et être constamment évalué et ajusté pour garantir des progrès continus vers l'égalité des sexes.

Conclusion

Pour promouvoir l'égalité des sexes dans la fonction publique territoriale, il est essentiel de continuer à encourager la diversification des postes et à lutter contre les stéréotypes de genre qui peuvent limiter les horizons professionnels des agent(e)s.

Dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il est indéniable que des progrès significatifs ont été réalisés au fil du temps, mais des marges d'amélioration subsistent en dépit d'un cadre statutaire rigide. Ce rapport a mis en lumière les nombreuses dimensions de l'égalité Femmes-Hommes, tant sur le plan social que professionnel. Il a également souligné les défis et les obstacles qui persistent dans la réalisation de cet objectif fondamental.

L'égalité Femmes-Hommes n'est pas seulement un impératif moral, mais aussi un impératif social, économique et politique. Les inégalités de genre ont un impact négatif sur la société dans son ensemble, entravant le plein potentiel des individus et limitant les opportunités de développement. L'égalité des sexes est donc non seulement une question de justice, mais également une condition essentielle pour l'épanouissement, et un des enjeux de demain pour la stabilité et la durabilité de notre société.

Pour progresser vers l'égalité Femmes-Hommes, il est essentiel de poursuivre les efforts visant à éliminer les stéréotypes de genre, à promouvoir l'accès égal à l'emploi, à lutter contre la discrimination et la violence basées sur le genre, à encourager la participation politique des femmes, et à mettre en place des politiques et des pratiques qui favorisent l'équilibre entre travail et vie personnelle.

Chaque individu, chaque organisation et chaque décideur a un rôle à jouer, seul et collectivement, dans l'aboutissement de cette cause sociétale tendant à construire un avenir plus égalitaire et plus équilibré.

Sources

1. Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ministère de la transformation et de la fonction publique
2. Rapport d'activité de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin 2022
3. Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFP
4. Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin
5. Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin
6. Règlement intérieur de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin, appliqué depuis le 1er Janvier 2021
7. Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2023
8. Salaires femmes-hommes : l'écart Salaires femmes-hommes : l'écart grandit avec l'âge et le niveau du poste, Joël Bousquié, Insee

Lexique

a. **Genre** : se réfère généralement aux rôles sociaux, aux comportements, aux attentes et aux identités associés à chaque sexe dans une société donnée. Le concept de genre ne se limite pas simplement à la distinction biologique entre les hommes et les femmes (sexe biologique), mais englobe également les aspects culturels, sociaux et psychologiques liés aux attentes et aux normes de comportement associées à chaque sexe.

b. **Surreprésentation** : Importance quantitative d'un groupe d'individu est supérieure à sa moyenne dans la population étudiée

c. **Structurellement** : Le patriarcat comme système social, Christine Delphy considère que le patriarcat est un système structurant l'ensemble de la société, affectant toutes les sphères de la vie, y compris la famille, le travail, la politique et la culture. Elle appelle à la conscientisation des femmes et à l'action collective pour lutter contre les structures patriarcales et les discriminations basées sur le genre.

d. **Care** : ce terme est à la fois un verbe d'action qui signifie « s'occuper de », « faire attention », « prendre soin », « se soucier de » et un substantif qui pourrait selon les contextes désigner les mots « soin », « attention » « sollicitude »

e. **Stéréotypes** : sont des croyances, des opinions, ou des jugements simplifiés, préconçus et souvent déformés sur un groupe de personnes ou sur un individu en raison de caractéristiques réelles ou supposées liées à leur appartenance à ce groupe

Annexe

Statuts CCICV

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023



PRÉFÈTE DE LA SEINE-MARITIME

Reçu le
12 MARS 2019
C.C. Inter Caux Vexin

Direction de la Citoyenneté et de la Légalité
Bureau de l'intercommunalité et
du contrôle de légalité

Affaire suivie par M. Kévin GUILLAUME

Tél. 02 32 76 52 79

Fax 02 32 76 54 59

Mél. pref-drci-intercommunalite@seine-maritime.gouv.fr

Rouen, le 08 mars 2019

La préfète
de la région Normandie,
préfète de la Seine-Maritime
à

Monsieur le Président de la Communauté de
communes Inter Caux Vexin

Objet : Arrêté du 08 mars 2019 portant modification de l'arrêté du 1^{er} janvier 2019 portant modification des statuts de la communauté de communes Inter Caux Vexin

P.J. : 1

Consécutivement à la saisine de vos services, relative à l'erreur matérielle relevée dans l'arrêté préfectoral du 1^{er} janvier 2019, je vous prie de trouver ci-joint une copie de l'arrêté mentionné en objet.

Je vous laisse le soin de notifier un exemplaire de ce document aux collectivités concernées.

Pour la Préfète et par délégation,
l'adjoint au chef du bureau,

Thomas LEFEVRE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREFÈTE DE LA SEINE-MARITIME

DIRECTION DE LA CITOYENNETÉ
ET DE LA LÉGALITÉ

Bureau de l'intercommunalité
et du contrôle de légalité

Arrêté du **08 MARS 2019**

portant modification de l'arrêté du 1^{er} janvier 2019 portant modification des statuts de la communauté de communes Inter Caux Vexin

La préfète de la région Normandie, préfète de la Seine-Maritime,
Officier de la Légion d'honneur
Officier de l'Ordre national du Mérite

- Vu le décret n°2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et les départements ;
- Vu le décret du Président de la République du 16 février 2017 portant nomination de Mme Fabienne BUCCIO, préfète de la région Normandie, préfète de la Seine-Maritime ;
- Vu l'arrêté préfectoral n°18-69 du 23 novembre 2018 portant délégation de signature à M. Yvan CORDIER, secrétaire général de la préfecture de la Seine-Maritime ;
- Vu la délibération du 01 janvier 2019 portant modification des statuts de la communauté de communes Inter Caux Vexin ;

Sur proposition du secrétaire général de la préfecture,

ARRÊTE

Article 1 :

L'article 2 est modifié comme suit :

"Le secrétaire général de la préfecture, la directrice régionale des finances publiques de Normandie, le président de la communauté de communes Inter Caux Vexin, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui est publié au recueil des actes administratifs de la préfecture."

Le reste sans changement.

Article 2 : Le secrétaire général de la préfecture, la directrice régionale des finances publiques de Normandie, le président de la communauté de communes Inter Caux Vexin, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui est publié au recueil des actes administratifs de la préfecture.

Pour la préfète et par délégation,
le secrétaire général,

Yvan CORDIER

Voies et délais de recours : Conformément aux termes de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, cet arrêté est susceptible de recours devant le tribunal administratif de Rouen, dans le délai de deux mois à compter de sa publication. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application Télérecours citoyens accessible par le site www.telerecours.fr

Statuts

(Révision votée par le Conseil Communautaire le 6 Décembre 2018)

Article 1^{er} : Constitution

En application des articles L. 5214-1 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales, il est institué une Communauté de Communes entre les communes suivantes :

Anceaumeville, Authieux Ratieville, Auzouville sur Ry, Beaumont le Hareng, Bierville, Blainville Crevon, Bois d'Ennebourg, Bois Guilbert, Bois Hérault, Bois l'Evêque, Boissay, Bosc Bordel, Bosc Edeline, Bosc Guérard Saint Adrien, Bosc le Hard, Buchy, Cailly, Catenay, Claville Motteville, Clères, Cottévrard, Elbeuf sur Andelle, Ernemont sur Buchy, Eslettes, Esteville, Fontaine le Bourg, Fresne le Plan, Fresquiennes, Frichemesnil, Grainville sur Ry, Grigneuseville, Grugny, Héronchelles, La Houssaye Béranger, La Rue Saint Pierre, la Vaupalière, La Vieux Rue, Le Bocasse, Longueruc, Martainville Epreville, Mesnil Raoul, Mont-Cauvaire, Montigny, Montville, Morgny la Pommeraye, Pierreval, Pissy Pôville, Préaux, Quincampoix, Rebets, Roumare, Ry, Servaville Salmonville, Sierville, Saint Aignan sur Ry, Saint André sur Cailly, Saint Denis le Thiboult, Saint Georges sur Fontaine, Saint Germain des Essourts, Saint Germain sous Cailly, Saint Jean du Cardonnay, Sainte Croix sur Buchy, Vieux Manoir, Yquebeuf

Article 2 : Dénomination

La présente Communauté de Communes prend le nom de :

« Communauté de Communes Inter Caux Vexin »

Article 3 : Siège

Le siège de la Communauté de Communes est fixé à Buchy.

Article 4 : Durée

La Communauté de Communes est créée pour une durée illimitée.

Article 5 : Compétences

La Communauté de Communes exerce en lieu et place des communes membres les compétences suivantes :

5.1. Compétences obligatoires

La communauté de communes Inter-Caux-Vexin exerce les compétences obligatoires suivantes :

- 5.1.1. Aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire ; schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ; plan local d'urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et carte communale
- 5.1.2. Actions de développement économique dans les conditions prévues à l'article L. 4251-17 ; création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire ; politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire ; promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme ;

Promotion du tourisme, dont la création d'offices de tourisme :

La communauté de communes verse une aide au fonctionnement d'une association unique ou d'un seul établissement public industriel et commercial à qui elle a délégué la mise en œuvre du seul office de tourisme communautaire. Les dépenses éligibles prises en compte dans le calcul de l'aide annuelle de fonctionnement sont celles engagées par l'association pour assurer les missions suivantes prévues par l'article L. 133-3 du Code du Tourisme, modifié par l'article 6 de la loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 :

- L'accueil et l'information des touristes ;
- La promotion touristique de la communauté compétente, en coordination avec le comité départemental du tourisme et le comité régional du tourisme ;
- La coordination des interventions des divers partenaires du développement touristique local (socioprofessionnels...)

L'aide annuelle au fonctionnement est accordée en application d'une convention d'objectifs

- 5.1.3. Aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage ;
- 5.1.4. Collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés.
- 5.1.5. Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations, comprenant les missions suivantes, énumérées à l'article L. 211-7 du Code de l'Environnement :
 - l'aménagement d'un bassin ou d'une fraction de bassin hydrographique ;
 - l'entretien et l'aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau, y compris les accès à ce cours d'eau, à ce canal, à ce lac ou à ce plan d'eau ;
 - la défense contre les inondations et contre la mer ;
 - la protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines.

5.2. Compétences optionnelles

5.2.1. Aménagement et entretien de la voirie :

Étude et réalisation des travaux d'entretien et de renforcement des voies communales revêtues et ouvertes à la circulation automobile.

Les modalités d'exercice de cette compétence sont déterminées par un intérêt communautaire.

5.2.2. Construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs :

Étude et réflexion sur les besoins de la population en terme d'équipements sportifs, culturels, ou de loisirs

Construction, entretien et fonctionnement d'équipements sportifs, culturels ou de loisirs d'intérêt communautaire ;

Gestion du personnel et du matériel attachés aux équipements sportifs, culturels, ou de loisirs d'intérêt communautaire ;

5.2.3. Actions sociales :

Étude relative à l'organisation des structures d'accueil pour la petite enfance,

Organisation d'activités d'éveil pour la petite enfance (enfants non encore scolarisés),

Création, gestion et entretien d'établissements d'accueil pour la petite enfance, à vocation communautaire (crèche et halte d'enfants pour les 0 - 3 ans),

Création et animation d'un ou plusieurs Relais d'Assistantes Maternelles sur le territoire communautaire,

Les modalités d'exercice de cette compétence sont déterminées par un intérêt communautaire.

5.2.4. Aménagement numérique et déploiement du très haut débit

5.2.5. Aménagement de la voie d'accès à la déchetterie intercommunale dénommée "Chemin de Rocquemont" sur le territoire d'Estoutteville-Ecalles.

5.3. Compétences facultatives

5.3.1. Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations, comprenant les missions suivantes, énumérées à l'article L. 211-7 du code de l'environnement

- gestion des eaux pluviales, ruissellements lutte contre l'érosion,
- dispositifs de surveillance,
- animation, concertation,

5.3.2. Acquisition de réserves foncières pour l'aménagement de zones d'activités.

5.3.3. Organisation des activités sportives et culturelles en faveur des jeunes :

- création, encadrement et financement d'activités de découverte et d'apprentissage du sport en faveur des enfants de 6 à 12 ans, sur le temps périscolaire, dans le cadre du dispositif Ludisport conventionné avec le Département de la Seine Maritime;
- création, encadrement et financement d'activités de découverte et d'apprentissage de la culture en faveur des enfants de 3 à 12 ans, sur le temps périscolaire, dans le cadre du dispositif Ludiculture ;
- organisation de la natation scolaire et gestion des transports vers les piscines (piscine communautaire et piscines conventionnées hors périmètre communautaire) pour les enfants des écoles élémentaires.

- 5.3.4. Soutien aux d'activités d'apprentissage de la musique par la participation financière aux associations labélisées « école de musique » pour les enfants demeurant sur la Communauté de Communes et âgés de 3 à 18 ans. Le soutien s'opère par une aide annuelle au fonctionnement conditionnée à l'application et au bilan d'évaluation d'une convention d'objectifs
- 5.3.5. Fourrière animale de Buchy : création, équipement et gestion d'un équipement accueillant les animaux trouvés sur le territoire de la communauté de communes dans les conditions fixées par un règlement intérieur ;
- 5.3.6. Entretien et aménagement des chemins de randonnées présentant plus de 50% de chemin non bitumés et supérieur à 5 km linéaire, et des itinéraires de randonnée inscrits au PDESI de niveau 2 ;
- 5.3.7. Aménagement et entretien du circuit touristique cyclable intercommunal « Promenade au Pays d'Emma Bovary » et inscription au PDESI des itinéraires intercommunaux ;

Pour toutes les compétences assujetties à un intérêt communautaire, l'intérêt communautaire est défini par une délibération cadre votée en Conseil Communautaire.

Article 6 : Ressources et moyens de financement

Le Conseil Communautaire, conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales, détermine et vote les recettes nécessaires à l'exercice des compétences transférées. Celles-ci comprennent notamment :

- les ressources fiscales mentionnées au Code Général des Impôts,
- les revenus des biens meubles et immeubles de la Communauté,
- les sommes qu'elle reçoit des administrations publiques, des associations et des personnes physiques en échange d'un service rendu,
- les subventions et dotations de l'Etat, de la Région, du Département, des Communes et des organismes divers,
- les fonds de concours,
- le produit des dons et legs,
- le produit des taxes, redevances et contributions correspondant aux services assurés,
- le produit des emprunts.

Article 7 : Instances communautaires

7-1 Le Conseil Communautaire

La Communauté est administrée par un Conseil Communautaire composé de 86 délégués élus par les Conseils Municipaux des communes membres dans les conditions prévues à l'article L 5211-6-1 II à V du Code Général des Collectivités Territoriales.

La répartition est dite de droit commun, conformément aux dispositions de l'article L 5211-6-1 II à V du Code Général des Collectivités Territoriales et de l'arrêté préfectoral créant la Communauté de Communes Inter Caux Vexin.

Les Communes comptant un seul délégué titulaire disposent chacune d'un délégué suppléant siégeant uniquement en cas d'absence du délégué titulaire.

La population prise en compte pour la détermination du nombre de délégués par commune est la population totale telle qu'elle résulte du dernier recensement général ou complémentaire dûment homologué.

7-2 Le Bureau

Le Conseil Communautaire élit en son sein un Président, un ou plusieurs Vice-Présidents ainsi que un ou plusieurs membres qui forment ensemble le Bureau de la Communauté. Le nombre maximum de sièges au Bureau (Président, Vice-Présidents et membres) a été fixé à 25 par délibération en date du 26 janvier 2017 en application des dispositions de l'article L. 5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Conformément aux dispositions du Code Général des Collectivités Locales, le Bureau peut recevoir délégation du Conseil Communautaire pour le règlement de certaines affaires.

Le Bureau de la Communauté peut se réunir valablement dans chaque commune membre.

Article 8 : Règlement intérieur

Le Conseil Communautaire adopte un règlement intérieur après chaque renouvellement général des délégués et après chaque modification des statuts.

Article 9 : Receveur communautaire

Les fonctions de receveur de la Communauté de Communes sont exercées par le comptable du Trésor désigné par le Trésorier Payeur Général de la Seine-Maritime.

Article 10 : Prestations de services

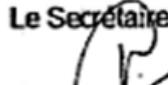
Dans le cadre des dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales et des dispositions de l'ordonnance du 23 juillet 2015 et du décret du 25 mars 2016 relatifs aux marchés publics, la Communauté de Communes peut réaliser des prestations de services à la demande et pour le compte d'autres collectivités territoriales ou établissements publics.

Article 11 : Adhésion à un Etablissement Public de Coopération Intercommunale

La Communauté de Communes peut adhérer et déléguer une partie de ses compétences à un autre Etablissement Public de Coopération Intercommunale sur décision du Conseil Communautaire selon les conditions de majorité ad-hoc.

Vu pour être annexé
à l'arrêté du 01 JAN. 2019

Pour la Préfète et par délégation
Le Secrétaire Général


Yvan Corder

ANNEXE AUX STATUTS : Répartition des sièges de droit commun

Communes membres	Nombre de délégués	
Montville	8	
Quincampoix	4	
Buchy	4	
Préaux	2	
Fontaine-le-Bourg	2	
Bosc-le-Hard	2	
Eslettes	2	
Roumare	2	
Clères	2	
Saint-Jean-du-Cardonnay	2	
Pissy-Pôville	2	
Blainville-Crevon	2	
Montigny	1	
Servaville-Salmonville	1	
Fresquiennes	1	
Sierville	1	
Morgny-la-Pommeraye	1	
La Vaupalière	1	
Grugny	1	
Saint-Georges-sur-Fontaine	1	
Bosc-Guéraud-Saint-Adrien	1	
Mesnil-Raoul	1	
Saint-André-sur-Cailly	1	
Ry	1	
La Rue-Saint-Pierre	1	
Cailly	1	
Martainville-Epreville	1	Siège de droit *
Vieux-Manoir	1	Siège de droit *
Le Hocasse	1	Siège de droit *
Catenay	1	Siège de droit *
Sainte-Croix-sur-Buchy	1	Siège de droit *
Anceaumeville	1	Siège de droit *
Auzouville-sur-Ry	1	Siège de droit *

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023

Communes membres	Nombre de délégués	
Fresno-le-Plan	1	Siège de droit *
Mont-Cauvaire	1	Siège de droit *
La Vieux-Rue	1	Siège de droit *
Bois-d'Ennebourg	1	Siège de droit *
Esteville	1	Siège de droit *
La Houssaye-Béranger	1	Siège de droit *
Saint-Denis-le-Thibault	1	Siège de droit *
Bois-l'Evêque	1	Siège de droit *
Pierreval	1	Siège de droit *
Elbeuf-sur-Andelle	1	Siège de droit *
Cottévrard	1	Siège de droit *
Grainville-sur-Ry	1	Siège de droit *
Frichemesnil	1	Siège de droit *
Bosc-Bordel	1	Siège de droit *
Saint-Germain-des-Essourts	1	Siège de droit *
Authieux-Ratiéville	1	Siège de droit *
Boissay	1	Siège de droit *
Saint-Germain-sous-Cailly	1	Siège de droit *
Bosc-Edeline	1	Siège de droit *
Grigneuseville	1	Siège de droit *
Saint-Aignan-sur-Ry	1	Siège de droit *
Longuerue	1	Siège de droit *
Bierville	1	Siège de droit *
Bois-Guilbert	1	Siège de droit *
Claville-Motteville	1	Siège de droit *
Ernemont-sur-Buchy	1	Siège de droit *
Yquebeuf	1	Siège de droit *
Beaumont-le-Hareng	1	Siège de droit *
Bois-Hérault	1	Siège de droit *
Rebets	1	Siège de droit *
Héronchelles	1	Siège de droit *
64 communes	86 délégués	

* En application de l'article L5211-6-1 IV 2° : "Les communes n'ayant pu bénéficier de la répartition de sièges prévue au 1° du présent IV se voient attribuer un siège, au-delà de l'effectif fixé par le tableau du III"

Vu pour être annexé
à l'arrêté du **01 JAN. 2019**

Pour la Présente et par délégation
Le Secrétaire Général

Yvan Corder

Accusé de réception en préfecture
076-200070449-20231002-2023-10-02-113-DE
Date de réception préfecture : 16/10/2023