



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



**2023**

# 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 Dispositions juridiques.....	13
1.2.5 Plan d'action.....	14

## 2. ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES INTERCAUXVEXIN

### 2.1 Statistiques

2.1.1 Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle.....	18
2.1.2 Ménages.....	19
2.1.3 Diplôme.....	19
2.1.4 Travail.....	20
2.1.5 Rémunération.....	22

### 2.2 Action réalisée sur le territoire et propositions

2.2.1 Représentativité politique et promotion de l'égalité.....	23
2.2.2 Photographie de l'action communale.....	24
2.2.3 Encourager l'éducation et la sensibilisation à l'égalité.....	24
2.2.4 Plan d'action.....	25

Conclusion.....	26
Sources.....	27
Lexique.....	28
Annexe.....	28



# Introduction

# 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<sup>a</sup>. 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

<sup>a</sup> 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.

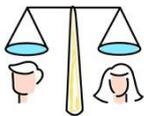
Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

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.

# 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.**

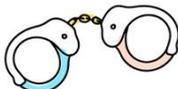


**1972** Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

**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.**

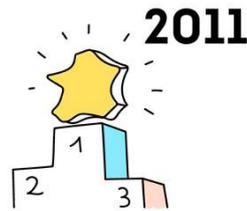
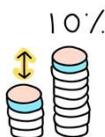


**2001** Loi Génisson relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.  
**Les partenaires sociaux sont obligés de négocier tous les 3 ans l'égalité professionnelle dans l'entreprise.**



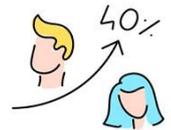
**2004** Accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle signé à l'unanimité par les partenaires sociaux.

**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.**



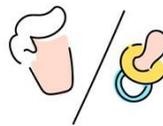
**2011** Loi Copé-Zimmermann pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des plus grosses entreprises.  
**Aujourd'hui, la France se place désormais en tête des pays de l'Union européenne, avec 34% de femmes dans les conseils d'administration des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

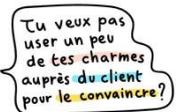


**2014** Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

**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.

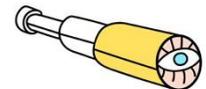


**2016** Un pas supplémentaire pour lutter contre le sexisme en entreprise.

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, 2018 - France Stratégie, 2016 - Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, 2016

www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr | @Min\_FEDDF | MinistèreFamillesEnfanceDroitsDesFemmes



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



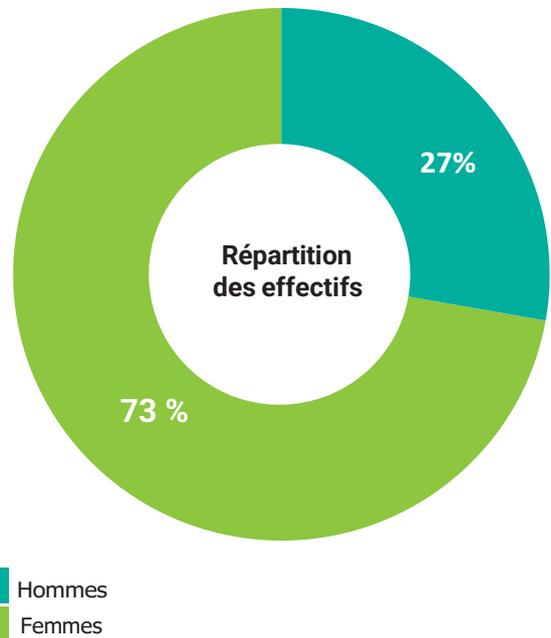
# 1.1 RÉPARTITION DES EFFECTIFS

## > 1.1.1 PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES PERSONNELS

La fonction publique demeure un secteur caractérisé par une surreprésentation des femmes, celles-ci constituant environ 63 % des effectifs, contre 46 % dans le secteur privé. Cette proportion varie selon les versants : elle s'établit à 55 % dans la Fonction Publique de l'État (FPE), à 78 % dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et à 61 % dans la Fonction Publique Territoriale (FPT).

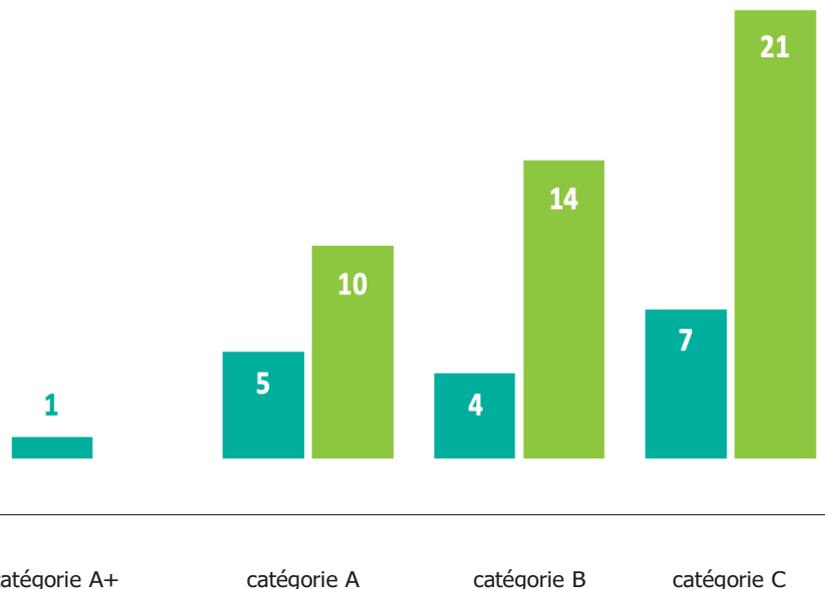
Au sein de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin (CCICV), la part des agentes féminines atteint 73 %, un taux significativement supérieur aux moyennes observées à l'échelle nationale.

Ce constat traduit non seulement une tendance historique au sein des institutions publiques, mais également l'efficacité de politiques institutionnelles favorisant l'équité de genre. Par ailleurs, l'engagement des pouvoirs publics se traduit par l'adoption de dispositifs de recrutement et de promotion interne particulièrement sensibilisés aux enjeux liés à l'égalité professionnelle.<sup>2</sup>



Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), les effectifs féminins se répartissent ainsi : 62 % en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C. Au sein de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin (CCICV), on enregistre une représentation féminine de 62,5 % pour la catégorie A, de 78 % pour la catégorie B et de 75 % pour la catégorie C.

Ce constat met en exergue une politique de gestion des ressources humaines qui favorise l'inclusion et la diversité au sein de la CCICV, se traduisant par des effectifs féminins significativement supérieurs aux



tendances observées à l'échelle nationale.

Nombre d'agents par catégorie et par sexe

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> Rapport d'activité de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin 2022

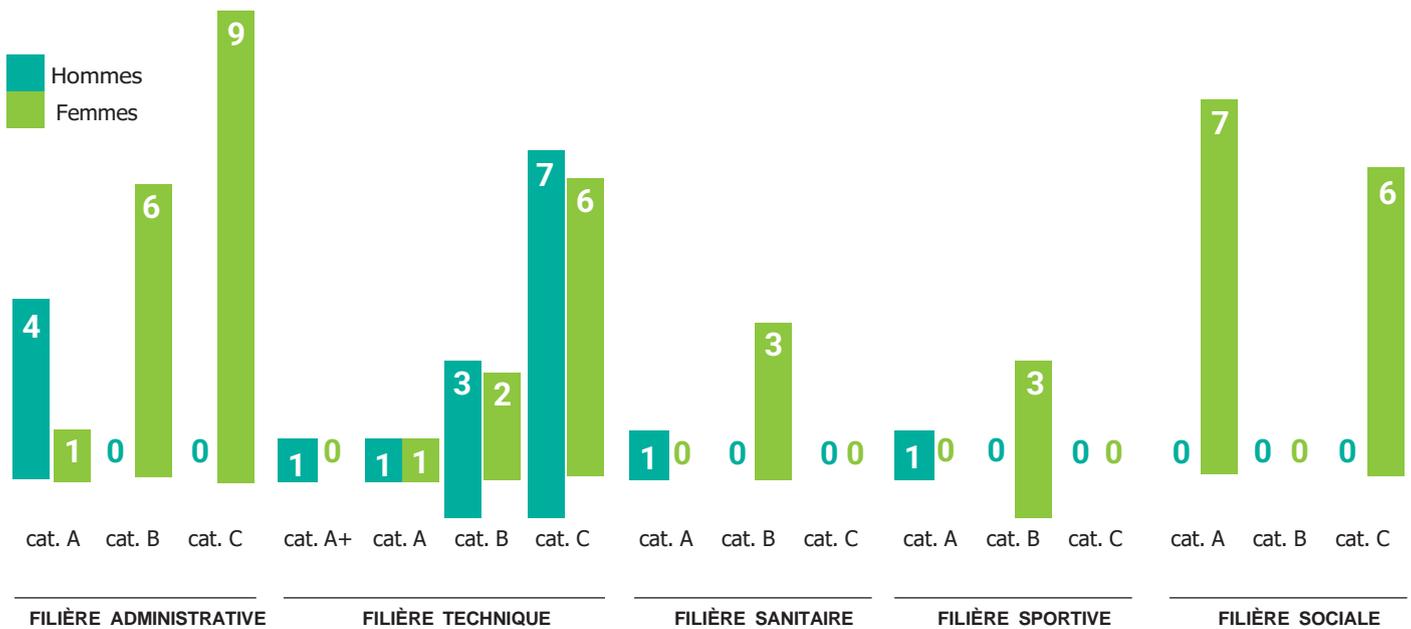
<sup>b</sup> Importance quantitative d'un groupe d'individu est supérieure à sa moyenne dans la population étudiée.

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

Dans la Fonction Publique Territoriale, les filières présentant la plus forte féminisation se déclinent comme suit : la filière sociale et médico-sociale, avec 95 % de femmes, la filière administrative à 82 %, la filière médico-technique à 78 % et enfin, la filière animation à 72 %<sup>3</sup>.

Au sein de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin (CCICV), la filière sanitaire se caractérise par une composition exclusivement féminine, tandis que celle de la filière administrative atteint 83 % de femmes.

Ces disparités s'expliquent notamment par des facteurs socioculturels, tels que les stéréotypes persistants autour de certains métiers. A l'instar de ceux liés à la petite enfance, qui influencent les choix de carrière et favorisent une surreprésentation des femmes dans ces domaines spécifiques.

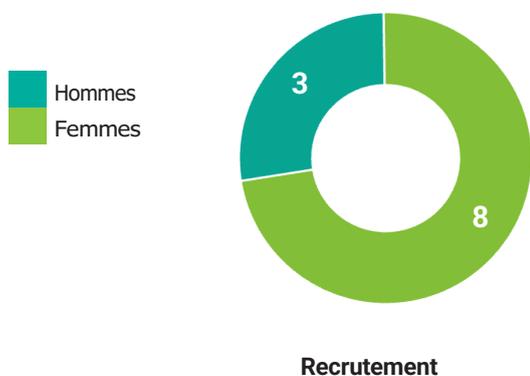


Répartition par filière et catégorie selon le genre

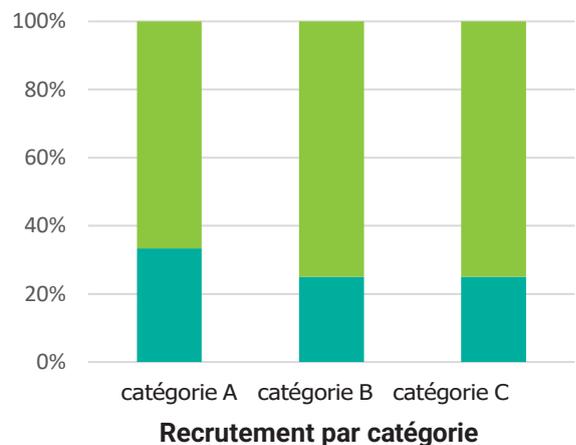
## > 1.1.3 REPRÉSENTATION FEMMES/HOMMES DANS LE RECRUTEMENT

Durant l'année 2023, le processus de recrutement a abouti à l'embauche de 8 femmes (73%) et de 3 hommes (27%), un taux supérieur à la moyenne nationale. Par ailleurs, une évolution significative se manifeste avec l'intégration accrue de femmes au sein des cadres d'emplois de catégories A

Dans le souci d'assurer une évaluation des candidats la plus impartiale possible, un jury mixte a été institué pour l'ensemble des recrutements. De plus, les fiches de postes sont élaborées de manière neutre afin de ne pas renforcer de stéréotypes liés à certaines professions.



Recrutement

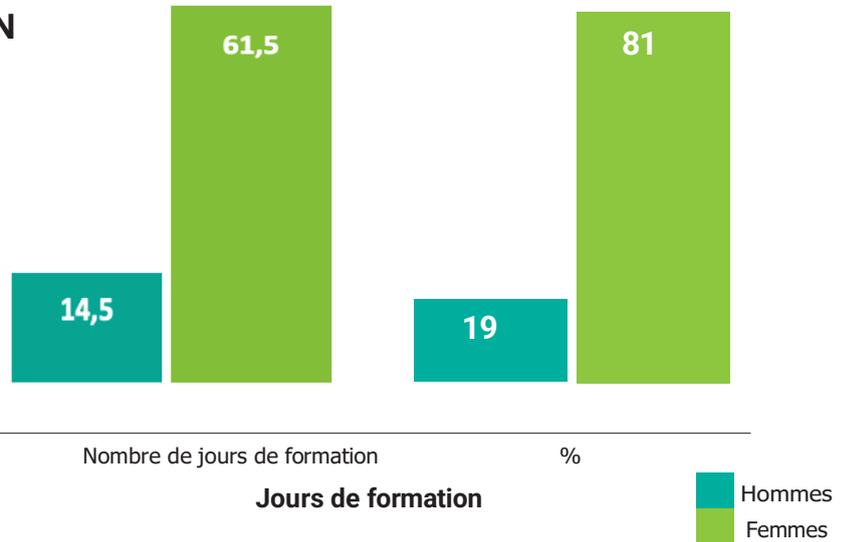


Recrutement par catégorie

<sup>3</sup> Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFF

## > 1.1.4 ACCÈS À LA FORMATION

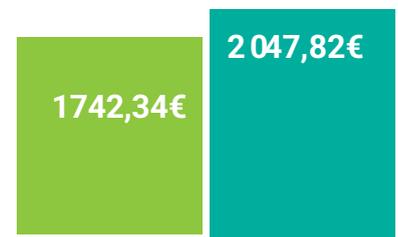
Les agent(e)s de la CCICV bénéficient d'un accès régulier à des formations, ce qui constitue une valeur ajoutée significative dans le développement de leurs carrières. Ces formations permettent l'acquisition de nouvelles compétences techniques et transversales, enrichissant ainsi leur profil professionnel et ouvrant la voie à une évolution potentielle au sein de la hiérarchie.



## > 1.1.5 RÉMUNÉRATION

Comme indiqué précédemment, la surreprésentation des femmes dans la catégorie C constitue un facteur structurel déterminant de l'écart observé dans l'analyse de la rémunération moyenne mensuelle par sexe. Cependant l'écart c'est réduit de moitié depuis 2022.

Par ailleurs, le régime rémunérateur repose sur un système de grille indiciaire asexué, conforme aux principes de parité et d'égalité de traitement applicables aux fonctionnaires territoriaux. Si la rigidité inhérente à ce dispositif limite la flexibilité globale du système, elle permet également de réduire les disparités de rémunération.

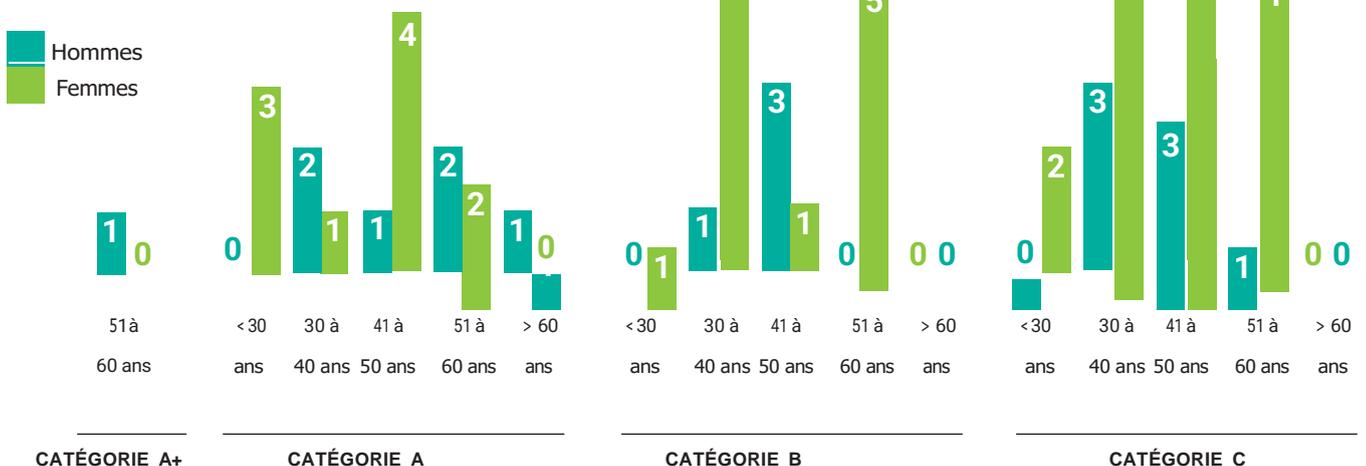


Rémunération nette moyenne mensuelle

## > 1.1.6 AGE PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES PERSONNELS ET PAR SEXE

Ce schéma met en évidence une prédominance de femmes dans l'ensemble des catégories, Il est particulièrement pertinent de constater que la majorité des femmes se concentre dans deux tranches d'âge spécifiques, à savoir entre 30 et 40 ans et entre 51 et 60 ans.

À l'inverse, la répartition des hommes s'avère plus homogène, avec une distribution quasi uniforme sur l'ensemble des tranches d'âge. Cette différence dans la structuration démographique entre les sexes reflète des tendances et dynamiques spécifiques, révélatrices de facteurs différenciés dans l'évolution des parcours professionnels.



Nombre d'agents par tranche d'âge et catégorie

# 1.2 ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, VIE ET BIEN-ETRE

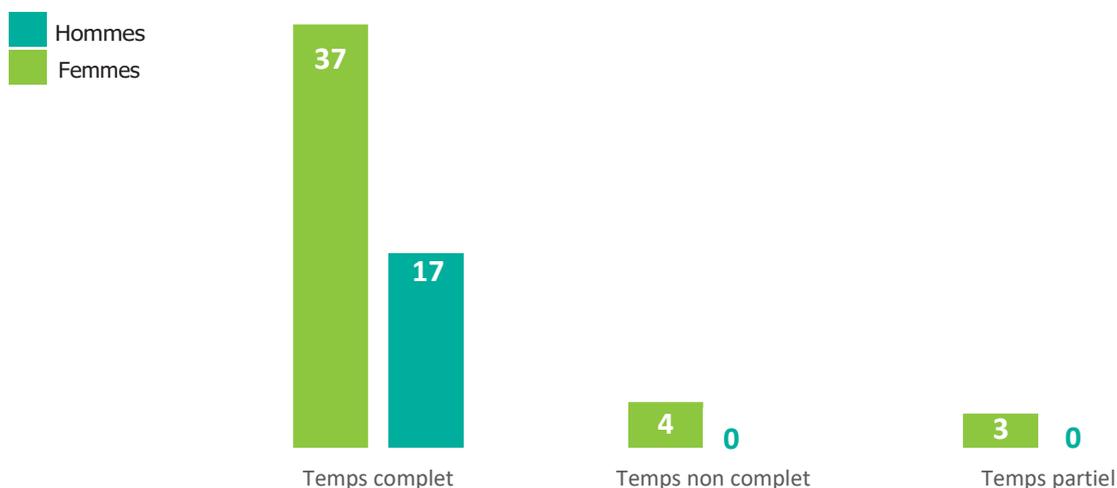
## > 1.2.1 TEMPS DE TRAVAIL

Dans la Fonction Publique Territoriale, 23 % des femmes occupent des postes à temps partiel, contre seulement 6 % des hommes, une disparité qui met en évidence une différence marquée dans l'organisation du travail entre les sexes.

En revanche, au sein de la CCICV, 16% des femmes bénéficient d'un emploi à temps partiel, tandis qu'aucun homme n'emploie cette modalité réduite.

Cette disparité significative peut être attribuée en grande partie à des contraintes structurelles<sup>°</sup>.

L'écart dans l'utilisation du travail à temps partiel entre les sexes au sein de la FPT et de la CCICV reflète la manière dont les obligations familiales peuvent influencer les choix professionnels.



Temps de travail Homme / Femme

## > 1.2.2 SANTÉ AU TRAVAIL

L'année 2023 se singularise par deux accidents du travail totalisant 18 jours d'absences. La CCICV, en enregistrant un nombre d'accidents et une durée d'absence inférieurs à la moyenne nationale, pourrait témoigner de l'efficacité de ses politiques de prévention et de sécurité au travail

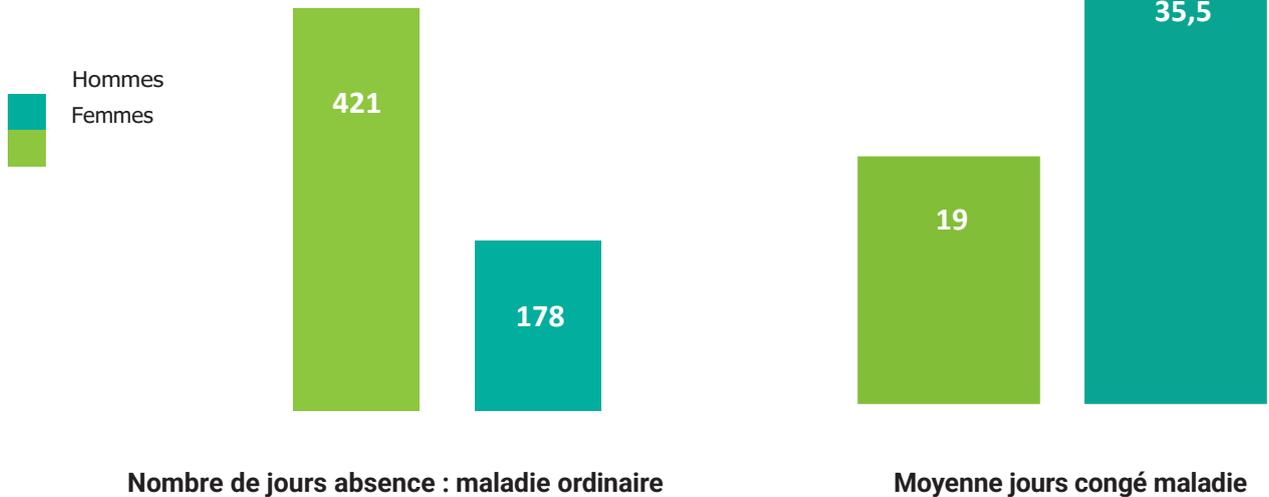
Hommes  
Femmes



Nombre de jours absence : accident de travail

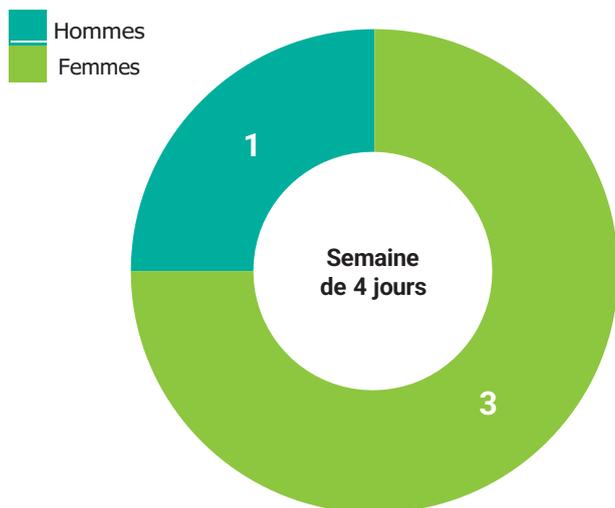
<sup>°</sup> Christine Delphy, sociologue, analyse dans son ouvrage « l'ennemi principal » que le patriarcat est un système structurant l'ensemble de la société, affectant toutes les sphères de la vie, y compris la famille, le travail, la politique et la culture.

En considérant le nombre total d'agents, les femmes enregistrent en moyenne 19 jours de congé maladie, contre 35,5 jours en moyenne pour les hommes. Cela représente un écart qui est inverse aux données nationale.



### > 1.2.3 ORGANISATION DE TRAVAIL

La CCICV a instauré la semaine de quatre jours pour certains de ses services et agents, visant à optimiser l'organisation du travail. Cette initiative favorise un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, contribuant ainsi à l'épanouissement des agents.



#### HORAIRES<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup>Temps de travail et protection sociale, Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin

## > 1.2.4 DISPOSITIONS JURIDIQUES

### HARCÈLEMENT SEXUEL <sup>5</sup>

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 <sup>6</sup>

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).

<sup>5</sup> Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin

<sup>6</sup> Règlement intérieur de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin, appliqué depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2021

## > 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 :

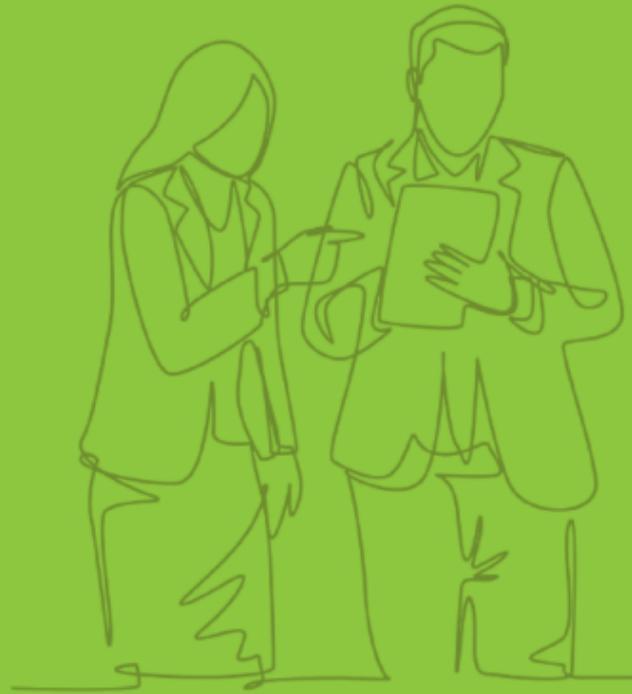
Mettre en place un suivi régulier des progrès en matière d'égalité des sexes au sein de l'organisation. Réviser et ajuster les politiques en fonction des résultats obtenus.

### 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

# LE TERRITOIRE

Définie sur un territoire mi-rural, mi-périurbain, située au carrefour du Pays de Caux, du Pays de Bray et de la Métropole Rouen-Normandie, la Communauté de Communes Inter Caux Vexin est venue consacrer la collaboration établie de longue date entre les élus locaux.

## Une Communauté de Communes, c'est quoi ?

Selon l'Article L 5214-1 du code général des collectivités territoriales

«C'est un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) regroupant plusieurs communes d'un seul tenant et sans enclave. Elle a pour objet d'associer des communes au sein d'un espace de solidarité, en vue de l'élaboration d'un projet commun de développement et d'aménagement de l'espace»



## Un peu d'histoire :

La Communauté de Communes Inter Caux Vexin est née le 1er janvier 2017 de la fusion des collectivités suivantes :

- La Communauté de Communes des **Portes Nord-Ouest de Rouen**
- La Communauté de Communes du **Moulin d'Escalles**
- La Communauté de Communes du **Plateau de Martainville**
- Les 4 communes de **Bosc le Hard, Grigneuseville, Beaumont le Hareng et Cottévrard**, appartenant précédemment à la Communauté de Communes du Bosc d'Eawy

## La Communauté de Communes INTER CAUX VEXIN représente ainsi les 64 communes suivantes :

Anceaumeville  
Les Authieux-Ratiéville  
Auzouville-sur-Ry  
Beaumont-le-Hareng  
Bierville  
Blainville-Crevon  
Bois d'Ennebourg  
Bois-Guilbert  
Bois-Hérault  
Bois l'Évêque  
Boissay  
Bosc-Bordel  
Bosc-Édeline  
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

Héronnelles  
La Houssaye-Béranger  
La Rue-Saint-Pierre  
La Vaupalière  
La Vieux-Rue  
Le Bocasse  
Longuerue  
Martainville-Épreville  
Mesnil-Raoul  
Mont-Cauvaire  
Montigny  
Montville  
Morgny-la-Pommeraye  
Pierreval  
Pissy-Pôville  
Préaux

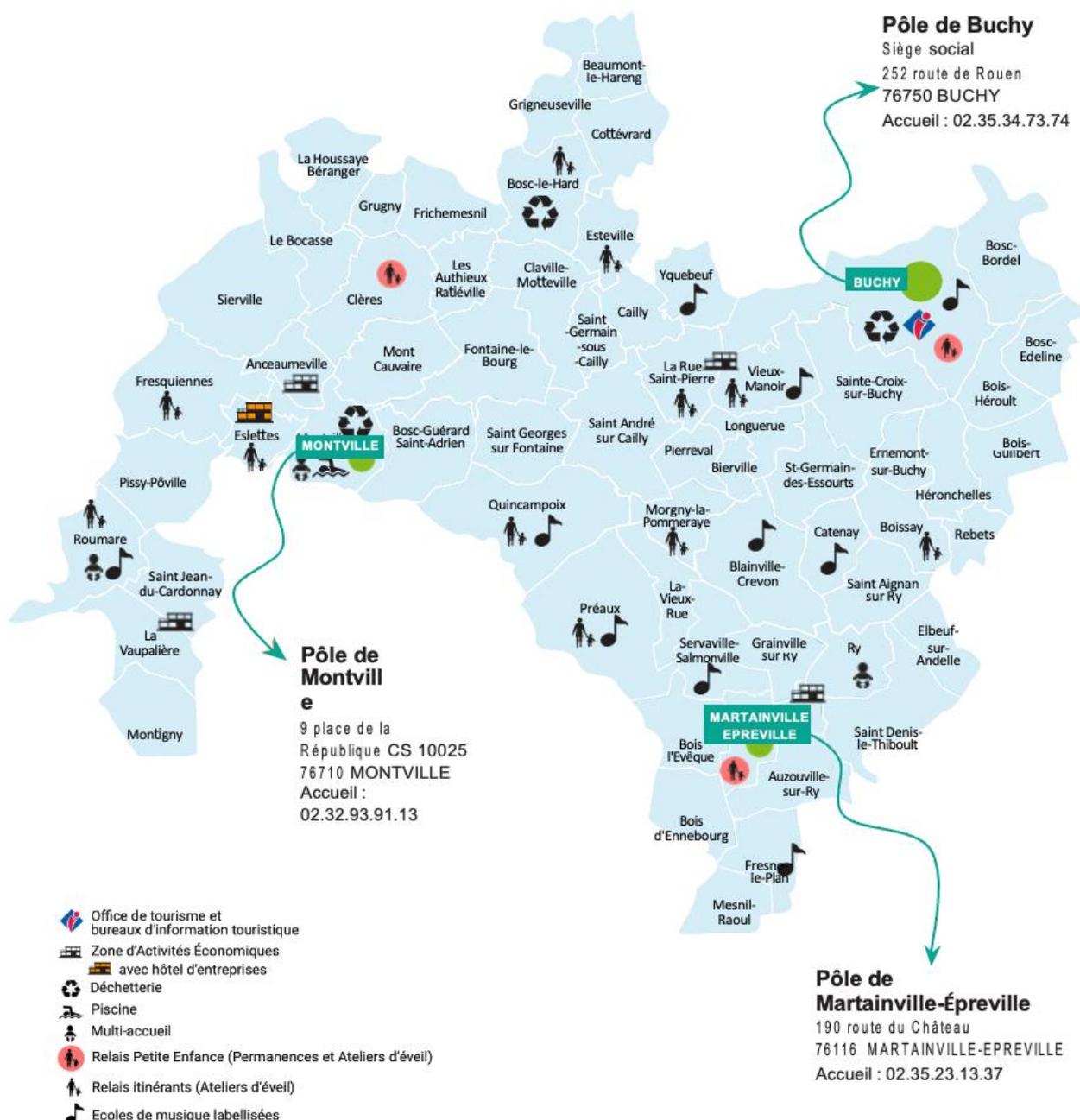
Quincampoix  
Rebets  
Roumare  
Ry  
Servaville-Salmonville  
Sierville  
Saint-Aignan-sur-Ry  
Saint-André-sur-Cailly  
Saint-Denis-le-Thibout  
Saint-Georges-sur-Fontaine  
Saint-Germain-des-Essourts  
Saint-Germain-sous-Cailly  
Saint-Jean-du-Cardonnay  
Sainte-Croix-sur-Buchy  
Vieux-Manoir  
Yquebeuf





### Une organisation en 3 pôles de proximité

Pour un fonctionnement efficient et assurer la continuité du service public, chaque ancien siège (Montville, Buchy, Martainville-Épreville) des trois Communautés de Communes est devenu un pôle de proximité. L'objectif est de permettre à tous, habitants comme élus, de bénéficier des services et des informations au plus près de son domicile. Buchy est de surcroît le siège légal.



LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES INTER CAUX VEXIN



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 +
<b>Ensemble</b>	<b>22 077</b>	<b>22 640</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
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, une répartition différenciée des professions selon le genre peut être observée. Les hommes sont majoritairement représentés parmi les ouvriers, les professions intermédiaires ainsi que dans les emplois de cadres relevant des professions intellectuelles supérieures. À l'inverse, les femmes occupent plus fréquemment des postes relevant des métiers d'employées et de certaines professions intermédiaires. Par ailleurs, il convient de souligner que la catégorie démographique la plus représentée sur le territoire est celle des personnes retraitées.

<sup>7</sup> 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
<b>Ensemble</b>	<b>19 298</b>	<b>100,0</b>	<b>20 701</b>	<b>100,0</b>	<b>22 145</b>	<b>100,0</b>	<b>51 055</b>	<b>52 918</b>	<b>54 605</b>
<b>Ménages d'une personne</b>	<b>3 494</b>	<b>18,1</b>	<b>4 117</b>	<b>19,9</b>	<b>4 872</b>	<b>22,0</b>	<b>3 494</b>	<b>4 117</b>	<b>4 872</b>
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
<b>Autres ménages sans famille</b>	<b>245</b>	<b>1,3</b>	<b>305</b>	<b>1,5</b>	<b>207</b>	<b>0,9</b>	<b>590</b>	<b>731</b>	<b>475</b>
<b>Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :</b>	<b>15 559</b>	<b>80,6</b>	<b>16 279</b>	<b>78,6</b>	<b>17 066</b>	<b>77,1</b>	<b>46 971</b>	<b>48 070</b>	<b>49 258</b>
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

Une évolution notable des structures familiales est observée sur le territoire. Le nombre de ménages composés d'une seule personne ainsi que celui des familles monoparentales est en augmentation constante. À l'inverse, la part des couples avec enfants enregistre une diminution progressive.

Cette tendance interroge sur les dynamiques socio-démographiques locales et peut soulever des enjeux en matière d'aménagement, de services à la population, de politiques sociales et de cohésion territoriale. Elle traduit également des transformations plus larges des modes de vie, des parcours résidentiels et des besoins en accompagnement des publics.

## > 2.1.3 DIPLÔME

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Population non scolarisée de 15 ans ou plus</b>	<b>40 837</b>	<b>20 090</b>	<b>20 747</b>
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

Sur le territoire, les femmes sont, en proportion, légèrement moins nombreuses que les hommes à être diplômées tous niveaux confondus. Toutefois, elles sont surreprésentées parmi les titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur, notamment aux niveaux bac +3 et bac +4.

À l'inverse, les hommes sont nettement plus nombreux à détenir un CAP ou un BEP. Cet écart s'explique en partie

par les débouchés professionnels associés à ces diplômes, qui sont majoritairement orientés vers des secteurs dits « masculins », tels que le bâtiment, l'industrie ou les métiers techniques. Cette répartition contribue à la persistance des stéréotypes de genre dans les parcours de formation et d'insertion professionnelle.

## > 2.1.4 TRAVAIL

### Répartition du temps partiel chez les salariés

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
<b>Ensemble</b>	<b>10 647</b>	<b>5,3</b>	<b>10 974</b>	<b>25,4</b>
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

Les données disponibles mettent en évidence une répartition genrée du temps de travail. Les femmes sont significativement plus concernées par le recours au temps partiel. Cette situation s'explique en grande partie par la persistance des inégalités dans la répartition des responsabilités familiales. En effet, les femmes assument encore majoritairement les tâches liées à la garde des enfants ainsi qu'aux soins apportés aux membres dépendants de la famille (Care<sup>d</sup>).

Le travail à temps partiel est souvent perçu comme une modalité permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales. Néanmoins, cette organisation du temps de travail reste fortement marquée par des inégalités de genre persistantes. Ces contraintes peuvent limiter l'accès ou le maintien à un emploi à temps plein, avec des répercussions sur leur trajectoire professionnelle.

### 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

De manière persistante, les stéréotypes<sup>e</sup> liés au genre continuent d'influencer les choix professionnels. Les métiers considérés comme « physiques » ou relevant d'un fort investissement technique restent majoritairement occupés par des hommes, tandis que les secteurs liés au Care ainsi que les fonctions administratives sont très largement féminisés.

Cette répartition genrée des emplois témoigne de la persistance des normes sociales et culturelles associées aux rôles masculins et féminins. Elle limite la diversification des profils dans certains secteurs d'activité et contribue à maintenir des inégalités structurelles sur le marché du travail.

<sup>d</sup> 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 »

<sup>e</sup> 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 appartenance à ce groupe.

## Taux d'activité

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
<b>Ensemble</b>	<b>34 241</b>	<b>26 632</b>	<b>77,8</b>	<b>24 725</b>	<b>72,2</b>
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
<b>Hommes</b>	<b>17 245</b>	<b>13 662</b>	<b>79,2</b>	<b>12 678</b>	<b>73,5</b>
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
<b>Femmes</b>	<b>16 996</b>	<b>12 969</b>	<b>76,3</b>	<b>12 048</b>	<b>70,9</b>
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

L'analyse des taux d'activité et d'emploi par tranche d'âge met en évidence une relative homogénéité dans la répartition entre les sexes, à l'exception notable des jeunes âgés de 15 à 24 ans. Le taux d'activité des jeunes hommes atteint 45,3 %, contre seulement 34,7 % pour les jeunes femmes. De même, le taux d'emploi s'élève à 36,9 % chez les hommes, tandis qu'il n'est que de 27,9 % chez les femmes. Ces chiffres traduisent une entrée plus précoce et plus soutenue des jeunes hommes sur le marché du travail, au détriment d'une accession différée pour les jeunes femmes.

Plusieurs facteurs concourent à cette situation. Tout d'abord, les choix d'orientation scolaire et professionnelle restent fortement influencés par des stéréotypes de genre, orientant les jeunes hommes vers des filières plus courtes ou plus professionnalisantes. Ensuite, les jeunes femmes sont proportionnellement plus nombreuses à poursuivre des études longues, ce qui retarde mécaniquement leur insertion professionnelle.

Cette différence d'âge d'entrée dans la vie active induit des conséquences significatives sur les trajectoires professionnelles. Les jeunes hommes cumulent plus rapidement de l'expérience, ce qui se traduit par des possibilités d'évolution et de promotion anticipées. À l'inverse, les jeunes femmes débutent leur carrière avec un retard d'ancienneté, qui se répercute souvent sur leurs niveaux de rémunération, leur accès aux postes à responsabilité.

Pour remédier à ces inégalités, plusieurs actions peuvent être entreprises. Il convient d'abord de renforcer les dispositifs d'orientation égalitaire en milieu scolaire, afin de déconstruire les stéréotypes de genre. La mise en place de programmes de sensibilisation dans les filières techniques et professionnelles visant à encourager la mixité des parcours. Enfin, des dispositifs de parrainage et pour les jeunes femmes, combinés à des actions de tutorat en entreprise, permettront de faciliter leur accès au marché du travail et de garantir une insertion plus équitable.

## > 2.1.5 RÉMUNÉRATION

### Rémunération en moyenne par heure selon les catégories

	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Ensemble</b>	<b>16,4</b>	<b>14,6</b>	<b>17,6</b>
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

Les analyses conduites par Joel Bousquié<sup>8</sup> soulignent que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tend à se creuser avec l'âge. Cette évolution résulte de plusieurs mécanismes cumulés, qui impactent la progression salariale et la trajectoire professionnelle des salariées.

Tout d'abord, les pratiques en matière de négociation salariale constituent un élément déterminant. Il a été observé que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à engager des négociations pour revaloriser leur rémunération, ce qui, au fil du temps, contribue à un différentiel cumulatif de salaire. Cette tendance peut être liée à un manque de légitimation perçue, à des contextes professionnels moins ouverts à la négociation, ou encore à des mécanismes d'auto-censure nourris par des normes culturelles et sociales.

Par ailleurs, les parcours professionnels des femmes sont plus fréquemment entrecoupés par des interruptions liées à la maternité ou à la prise en charge des enfants. Ces périodes d'arrêt ou de réduction d'activité ont un impact direct sur la progression de carrière, la montée en compétence, l'évolution hiérarchique et, par conséquent, sur le niveau de rémunération perçu à long terme.

La répartition genrée des sphères d'emploi pèse fortement sur les niveaux de rémunération. Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs historiquement moins rémunérateurs, tels que les services à la personne, l'éducation, ou les métiers du soin, alors que les hommes investissent davantage les secteurs comme la finance, l'informatique ou l'ingénierie. Cette différence contribue à maintenir des écarts de salaires importants, indépendamment du niveau de qualification ou d'ancienneté.

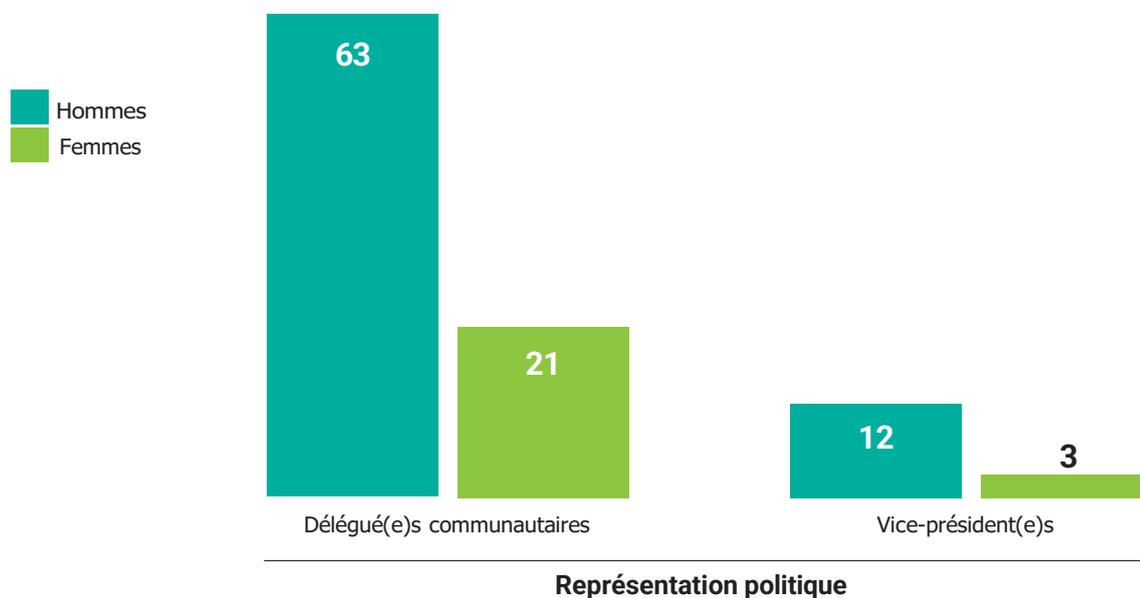
### Rémunération en moyenne par heure selon l'âge

	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

<sup>8</sup> L'écart Salaires femmes-hommes : l'écart grandit avec l'âge et le niveau du poste, Joël Bousquié économiste, Insee

## 2.2 ACTION RÉALISÉE SUR LE TERRITOIRE ET PROPOSITIONS

### > 2.2.1 REPRÉSENTATIVITÉ POLITIQUE ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

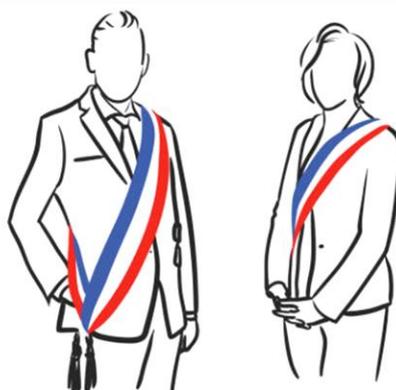


La Communauté de Communes affiche en 2023, une représentation féminine de 28 % parmi les conseillers communautaires et de 20 % parmi les vice-présidents. Bien que ces taux témoignent d'une progression par rapport au précédent mandat où seulement 16 % des sièges étaient occupés par des femmes et 13 % des vice-présidences attribuées à des femmes. Ils demeurent encore trop faibles pour atteindre une parité satisfaisante.

Cette amélioration, encouragée par les dernières réformes électorales visant à renforcer la présence des femmes dans les instances décisionnelles, souligne l'impact positif de mesures telles que les quotas ou l'alternance obligatoire sur les listes de candidats.

Toutefois, l'écart persistant entre hommes et femmes au sein de l'assemblée communautaire révèle que ces dispositifs ne sauraient à eux seuls garantir une égalité effective.

Au-delà des mécanismes législatifs, le renforcement de la mixité politique passe également par un travail de fond sur les représentations et les vocations. Inviter des Conseils Municipaux d'Enfants et de Jeunes à assister aux séances plénières pourrait contribuer à susciter des ambitions dès le plus jeune âge, à déconstruire les stéréotypes genrés et à favoriser l'émergence de futures élues.



## > 2.2.2 PHOTOGRAPHIE DE L'ACTION COMMUNALE

Les quelques communes engagées affirment leur volonté d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de leurs politiques locales. Cette ambition se concrétise d'abord par l'optimisation des procédures de recrutement, avec l'instauration de grilles de sélection objectives, de bilans genrés et de dispositifs de promotion de la diversité, visant à garantir une représentation équilibrée des sexes dans les effectifs communaux, tant pour les fonctions techniques que pour les postes administratifs et d'encadrement. Parallèlement, une politique d'équité salariale est déployée, reposant sur la convergence des grilles indiciaires et la neutralité de genre dans les référentiels de rémunération, accompagnée d'un suivi régulier des écarts de traitement pour des emplois comparables.

Cette démarche, encore à ses débuts, révèle de réelles marges de progression et souligne l'importance d'un accompagnement renforcé des communes. Il convient d'instaurer un pilotage rigoureux via des tableaux de bord intégrant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, de capitaliser sur les retours d'expérience en constituant des réseaux territoriaux et en organisant des ateliers thématiques, et de renforcer les compétences des élus et des services RH grâce à des formations dédiées aux enjeux du genre et à l'analyse des données salariales.

En mobilisant ces leviers opérationnels : diagnostic fin, partage de bonnes pratiques, renforcement des compétences et suivi structuré. Les communes pourront transformer leur prise de conscience en actions durables

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

Promouvoir l'éducation et la sensibilisation à l'égalité constitue un enjeu stratégique, particulièrement auprès des nouvelles générations. Il importe d'intégrer dès le collège des dispositifs pédagogiques diversifiés comme des ateliers interactifs, modules de jeux de rôle, interventions thématiques animées par des professionnels et ressources numériques innovantes. Permettant de développer chez chaque élève une culture de l'égalité et de la non-discrimination. Ces actions doivent être articulées autour d'objectifs clairs : déconstruire les stéréotypes de genre, valoriser la mixité des filières et encourager l'esprit critique.

Parallèlement, l'instauration de groupes de parole constitue un autre levier opérationnel pour approfondir les réflexions et favoriser l'implication citoyenne. Ces espaces d'échange, animés par des formateurs ou des médiateurs spécialisés, offrent aux participants la possibilité de partager leurs expériences, d'interroger les représentations sociales et de co-élaborer des préconisations. En favorisant l'écoute active et la co-construction de solutions, ces groupes contribuent à ancrer durablement les valeurs d'égalité entre les sexes et à renforcer la cohésion au sein de la communauté éducative.

## > 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

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale requiert une mobilisation constante. Si la Communauté de Communes Inter Caux Vexin a d'ores et déjà engagé des démarches notables, notamment à travers des politiques de recrutement neutres, l'instauration de jurys mixtes, ou encore la réduction progressive des écarts de rémunération entre les sexes, des marges de progression importantes demeurent. Ces actions traduisent un engagement sincères.

En parallèle, il apparaît essentiel de soutenir des initiatives de sensibilisation pérennes à destination des plus jeunes, en cohérence avec les orientations déjà amorcées sur le territoire. L'éducation à l'égalité, notamment par la mise en place d'ateliers interactifs, de jeux de rôle, ou de groupes de parole dès le collège, constitue un levier stratégique pour déconstruire les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge et initier un changement culturel durable.

Le présent rapport rappelle que l'égalité femmes-hommes n'est pas uniquement un objectif moral ou réglementaire, mais un impératif social, économique et politique. Elle engage à la fois les institutions, les élu(e)s, les agent(e)s et les citoyens. En s'appuyant simultanément sur des leviers internes et territoriaux, la CCICV pose les bases d'une dynamique plus inclusive. Il s'agit désormais de poursuivre, d'élargir et de systématiser ces efforts pour garantir à chaque individu un environnement professionnel et social fondé sur l'équité, la reconnaissance et la justice.

# 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 2023
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 2023
5. Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin 2023
6. Règlement intérieur de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin, appliqué depuis le 1er Janvier 2023
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



PRÉFÈTE DE LA SEINE-MARITIME

Reçu le  
11 2 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](mailto:pref-drci-intercommunalite@seine-maritime.gouv.fr)

Rouen, le 08 mars 2019

U,

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 LEFÈVRE



**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<sup>er</sup> 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](http://www.telerecours.fr)*

# Statuts

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

## Article 1<sup>er</sup> : 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, Longuerue, 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 Thibault, 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 Cordier

**ANNEXE AUX STATUTS : Répartition des sièges de droit commun**

<b>Communes membres</b>	<b>Nombre de délégués</b>	
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	
Grigny	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 Bocasse	1	Siège de droit *
Catenay	1	Siège de droit *
Sainte-Croix-sur-Buchy	1	Siège de droit *
Ancaumeville	1	Siège de droit *
Auzouville-sur-Ry	1	Siège de droit *

Communes membres	Nombre de délégués	
Fresne-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-Thibout	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 *
Friebemessnil	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 *
Dierville	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 *
<b>64 communes</b>	<b>86 délégués</b>	

\* 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 Cordier