



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



2024

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.....	10
1.1.2 Représentation Femmes/Hommes par filière et catégorie statutaire des personnels. ...	11
1.1.3 Représentation Femmes/Hommes dans le recrutement.	11
1.1.4 Accès à la formation.	12
1.1.5 Rémunération.....	12
1.1.6 Age par catégorie statutaire des personnels et par sexe.	12

1.2 Activité professionnelle, vie personnelle et bien-être

1.2.1 Temps de travail.....	13
1.2.2 Santé au travail.....	13
1.2.3 Organisation de travail.....	14
1.2.4 Dispositions juridiques.....	16
1.2.5 Plan d'action.....	17

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.....	19
2.1.2 Ménages.....	20
2.1.3 Diplôme.....	20
2.1.4 Travail.....	21
2.1.5 Rémunération.....	23

2.2 Action réalisée sur le territoire et propositions

2.2.1 Représentativité politique et promotion de l'égalité.....	24
2.2.2 Photographie de l'action communale.....	25
2.2.3 Encourager l'éducation et la sensibilisation à l'égalité.....	25
2.2.4 Plan d'action.....	26

Conclusion.....	27
Sources.....	28
Lexique.....	29
Annexe.....	29



Introduction

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes constitue un socle fondamental des droits de l'Homme et se trouve au cœur des principes à l'origine de la République française. Dès la promulgation de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen en 1789, la Nation s'est engagée, de manière progressive et résolue, dans l'édification d'une société plus équitable, en reconnaissant et en honorant les droits et la dignité inhérente de chaque individu, indépendamment de son genre. Ce principe d'égalité s'est solidement implanté dans l'âme de notre histoire, dans notre patrimoine culturel et dans notre ordre juridique.

Pourtant, en dépit des avancées notables accomplies au fil des ans, subsistent encore de profondes inégalités dans de nombreux domaines de la vie quotidienne. Ces disparités illustrent que l'égalité entre les sexes demeure un idéal à parfaire, un combat incessant pour la justice, la dignité et le progrès social. Ce rapport se veut ainsi un appel collectif, en vue d'œuvrer conjointement à l'édification d'une société véritablement égalitaire, où la parité entre femmes et hommes ne se limite pas aux écritures législatives mais se réalise pleinement dans les pratiques quotidiennes.

Il convient de rappeler que ce rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation réglementaire pour les communes et les 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

Légende :
a = lexique
1 = source

^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

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2ème alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation, par l'administration des présidents et, des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires et de ses représentants au sein des organismes consultés sur les décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires et sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans ces organes.

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 élu(e)s 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'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a quant à lui prévu l'élaboration d'un rapport social unique rendu public, en remplacement du bilan social.

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

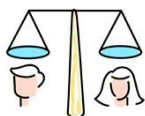
- 1) Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- 2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

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

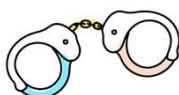
Loi Roudy relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.

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.



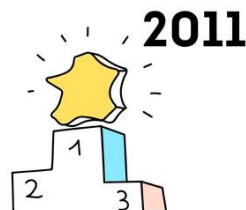
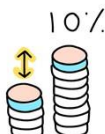
2004

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.



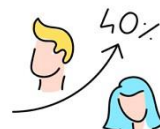
2011

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

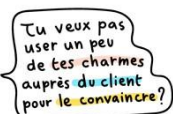
Loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

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.

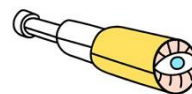
Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

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 | Ministère FamillesEnfanceDroitsDesFemmes

Créée le 1er janvier 2017, la Communauté de Communes Inter Caux Vexin (CCICV), Inter Caux Vexin regroupe 64 communes et compte près de 56 000 habitants.



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

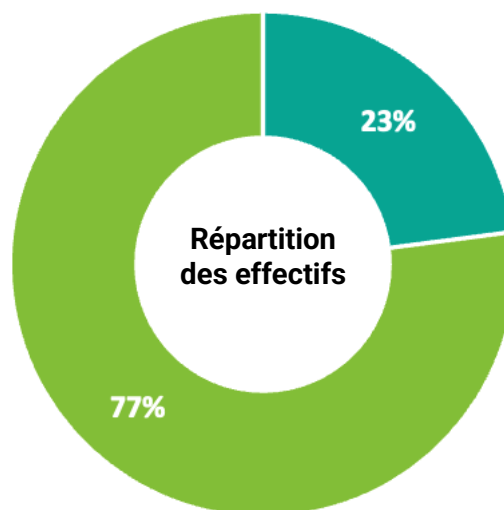
Les agentes féminines demeurent surreprésentées dans la fonction publique par rapport au secteur privé, avec une proportion avoisinant 62% contre 46 %. La répartition par composante sectorielle se décline comme suit : 57 % dans la Fonction Publique d'État (FPE), 78 % dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et 61 % dans la Fonction Publique Territoriale (FPT)¹.

En outre, l'effectif féminin de la CCICV s'établit à 77%, dépassant de manière significative les moyennes nationales².

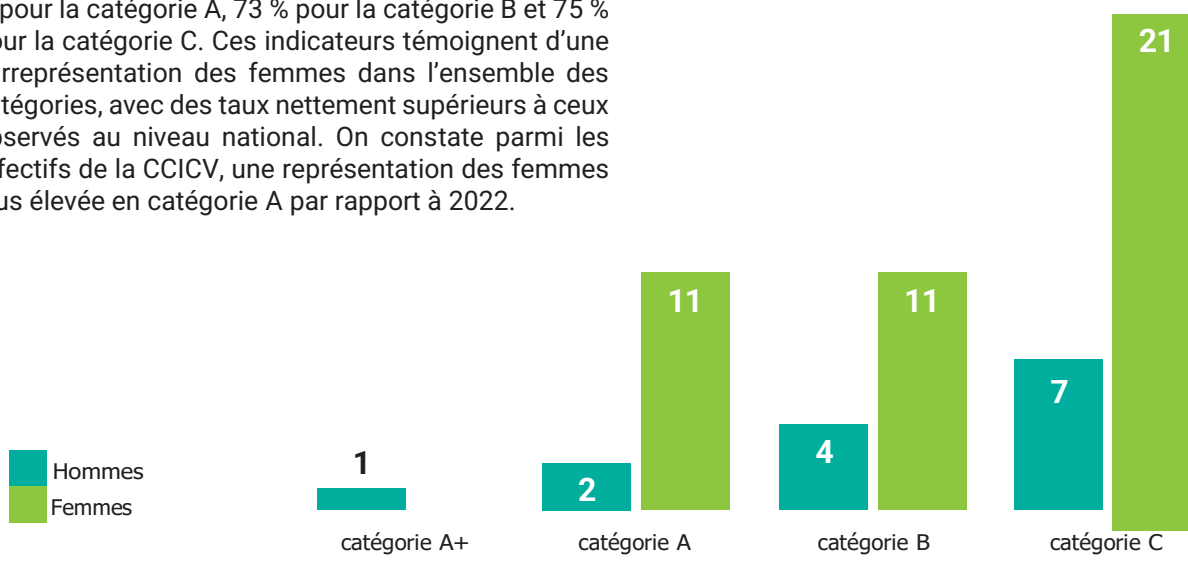
Il y a une nécessité d'accompagner cette surreprésentation par des mesures visant à promouvoir l'égalité réelle en termes de responsabilités, de conditions de travail et de progression de carrière.

Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), la répartition des agents féminines est la suivante : 62 % en catégorie A, 63 % en catégorie B et 61 % en catégorie C.

Pour la CCICV, les effectifs féminins se chiffrent à 85 % pour la catégorie A, 73 % pour la catégorie B et 75 % pour la catégorie C. Ces indicateurs témoignent d'une surreprésentation des femmes dans l'ensemble des catégories, avec des taux nettement supérieurs à ceux observés au niveau national. On constate parmi les effectifs de la CCICV, une représentation des femmes plus élevée en catégorie A par rapport à 2022.



Hommes
Femmes



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 chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et de la lutte contre les discriminations

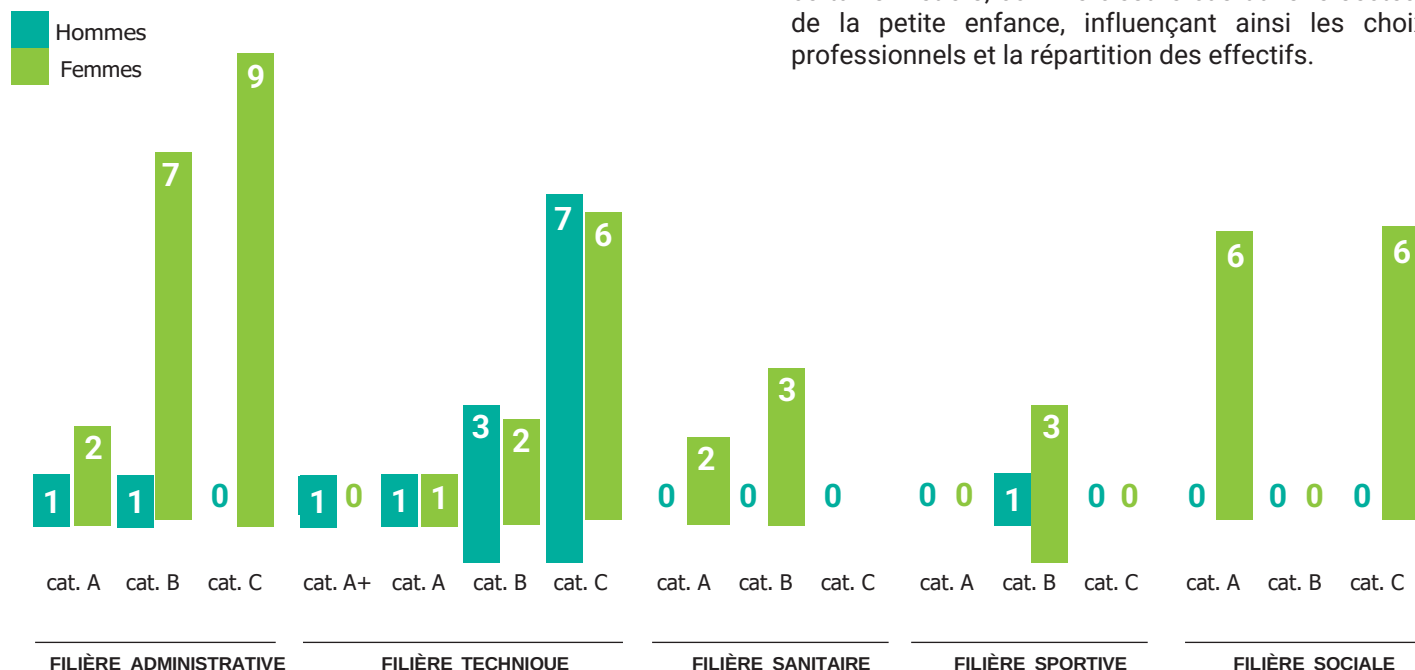
² Rapport d'activité de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin 2023

^b 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 FPT, les secteurs les plus féminisés se déclinent ainsi : la filière sociale et médico-sociale affiche une représentativité féminine de 95 %, suivie de la filière administrative à 82 %, et de l'animation à 72 %.³

A la CCICV, la filière sociale et la filière sanitaire se caractérisent par une composition exclusivement féminine, tandis que la filière administrative est composée à 83 % de femmes. Ces disparités peuvent s'expliquer, en partie, par des stéréotypes associés à certains métiers, comme c'est le cas dans le secteur de la petite enfance, influençant ainsi les choix professionnels et la répartition des effectifs.

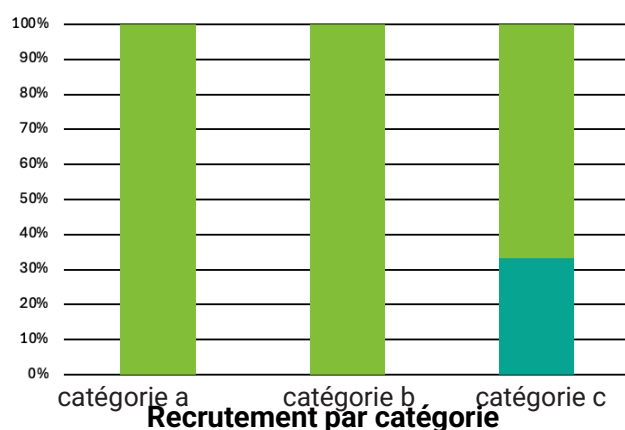
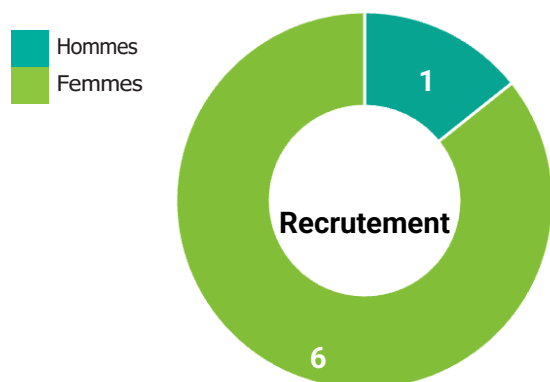


Répartition par filière et catégorie selon le genre

> 1.1.3 REPRÉSENTATION FEMMES/HOMMES DANS LE RECRUTEMENT

En 2024, l'Intercommunalité a procédé au recrutement de 7 agents, dont 6 femmes (85 %) et 1 homme (15 %). Ce taux de féminisation reste supérieur à la moyenne nationale. On note également une progression des femmes accédant à des postes relevant des cadres d'emplois des catégories A et B.

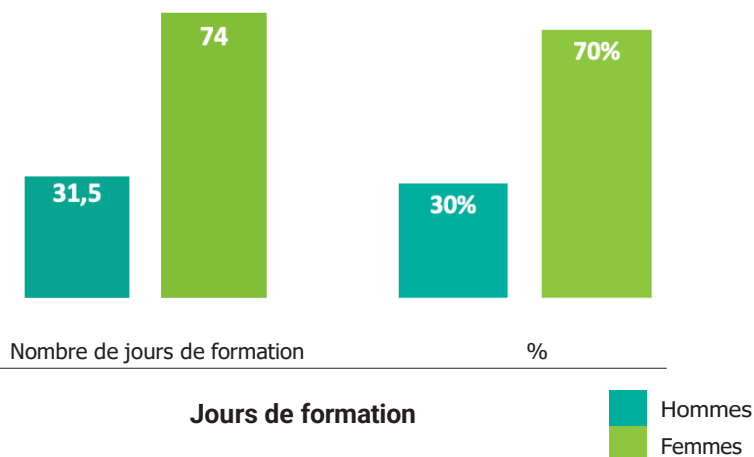
Afin de garantir une évaluation aussi objective que possible, un jury mixte est systématiquement constitué lors des recrutements. Par ailleurs, les fiches de poste sont rédigées de manière neutre afin d'éviter de véhiculer des stéréotypes liés à certains métiers.



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

> 1.1.4 ACCÈS À LA FORMATION

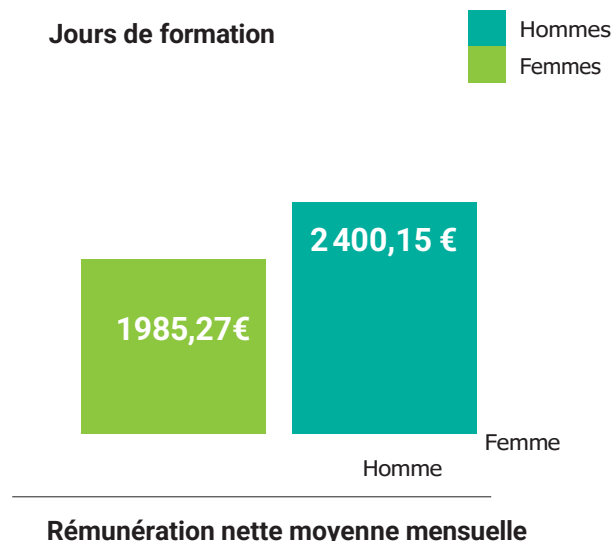
Les formations suivies représentent une réelle valeur ajoutée dans le développement du parcours professionnel. Elles comprennent notamment des modules de perfectionnement des compétences, des actions d'adaptation aux évolutions réglementaires et des sessions d'apprentissage des nouvelles pratiques professionnelles. Les compétences nouvellement acquises peuvent, à terme, ouvrir la voie à des évolutions au sein de la hiérarchie. Les chiffres sont en adéquation avec la représentation des effectifs.



> 1.1.5 RÉMUNÉRATION

Comme mentionné précédemment, la surreprésentation des femmes en catégorie C constitue une explication structurelle aux écarts observés dans l'analyse des rémunérations mensuelles moyennes selon le sexe. Cependant l'écart se stabilise depuis 2023

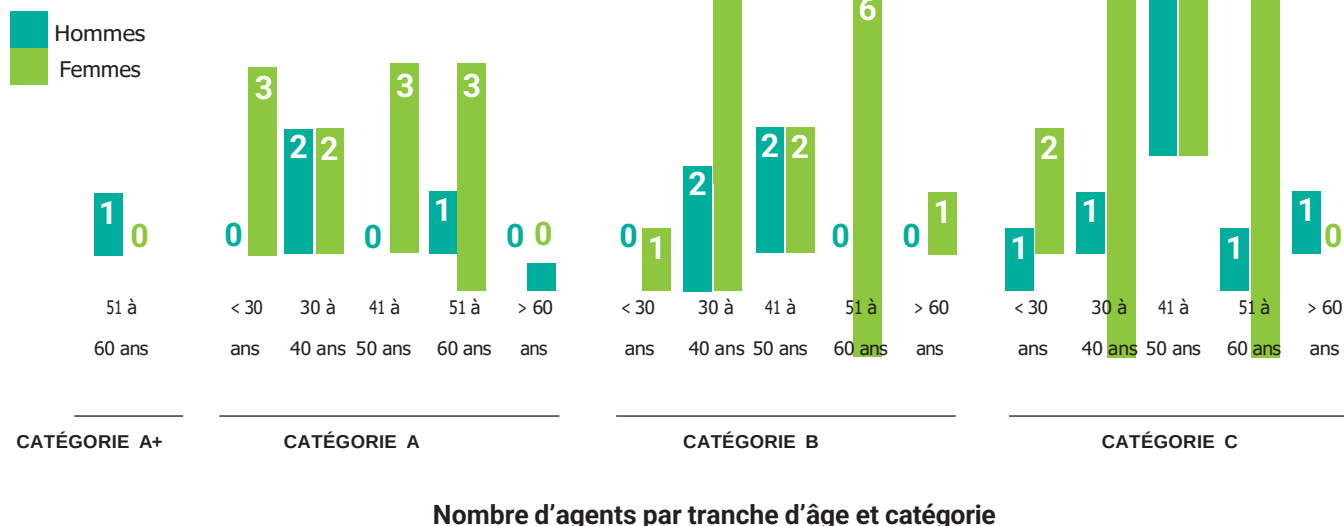
Par ailleurs, les salaires sont encadrés par une grille indiciaire neutre, fondée sur les principes de parité et d'égalité de traitement entre les agents territoriaux. Ce système, bien que rigide, contribue à limiter les écarts de rémunération.



> 1.1.6 AGE PAR CATÉGORIE STATUTAIRE DES PERSONNELS ET PAR SEXE

Ce schéma met en évidence une forte présence féminine dans l'ensemble des catégories, à l'exception de la catégorie A+. Il est intéressant de constater que les femmes sont majoritairement représentées dans deux tranches d'âge : 30-40 ans et 51-60 ans, ce qui témoigne d'une dynamique particulière au sein de ces catégories.

À l'inverse, la répartition des hommes s'avère plus homogène entre les différentes tranches d'âge, laissant entrevoir des trajectoires professionnelles et des dynamiques potentiellement différentes selon le sexe. Cette dynamique est constante depuis 2022



1.2 ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE, VIE ET BIEN-ETRE

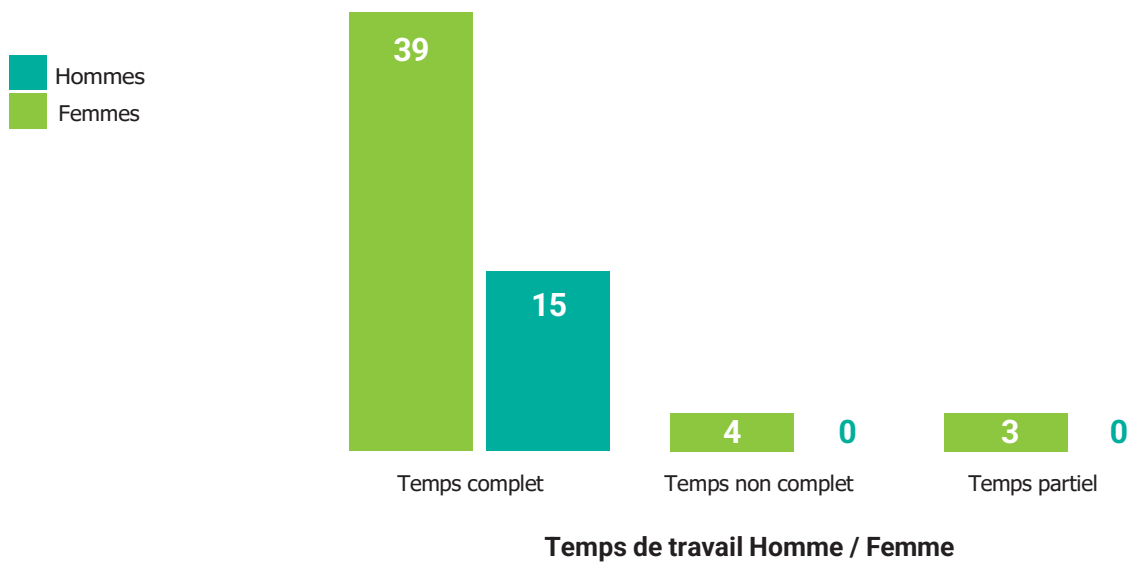
> 1.2.1 TEMPS DE TRAVAIL

Dans la Fonction Publique Territoriale, 23 % des femmes occupent un emploi à temps partiel, contre seulement 8%⁵ des hommes.

Au sein de la CCICV, cette tendance se confirme, bien que dans une moindre mesure : 15 % des femmes y travaillent à temps partiel, tandis qu’aucun homme n’a recours à cette organisation du temps de travail.

Cette disparité marquée s’explique en grande partie par des facteurs structurels⁶. On note que ce chiffre est stable depuis 2022.

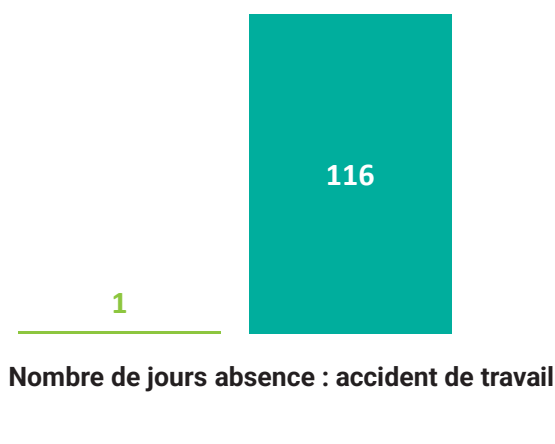
L’écart observé entre les sexes dans le recours au temps partiel, tant au niveau national qu’au sein de la CCICV, met en lumière l’interaction des responsabilités familiales sur les trajectoires professionnelles.



> 1.2.2 SANTÉ AU TRAVAIL

Comme l’illustre le graphique, la quasi-totalité de ces jours d’indisponibilité (116) concerne des agents masculins, tandis qu’un seul jour d’absence est imputable à une agente féminine.

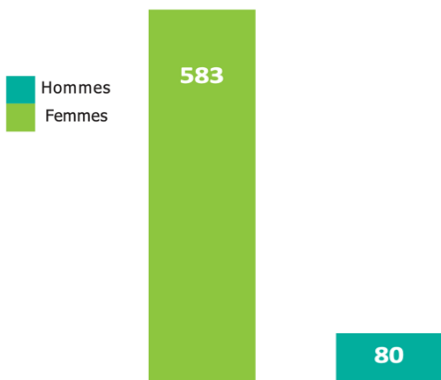
Cette disparité peut s’expliquer par différents facteurs, comme la nature et la gravité des accidents, les missions exercées par chaque agent, ou encore les conditions de travail propres à certains métiers



⁶ 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.

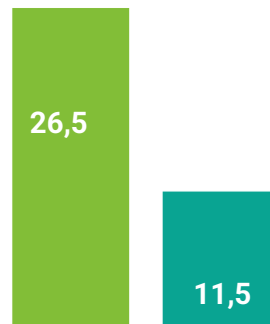
⁵ Enquête Emploi 2022, Insee. Traitement DGAFP-SDessi.

À l'analyse des données graphiques, l'écart peut sembler significatif. En considérant cependant le nombre total d'agents, les femmes enregistrent en moyenne 26,5 jours de congé maladie, contre 11,5 jours en moyenne pour les hommes.



Nombre de jours absence : maladie ordinaire

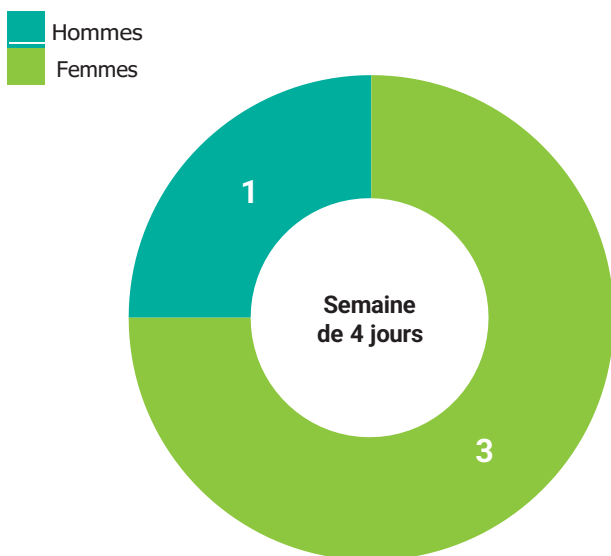
Il convient également de souligner que la nature des postes occupés, ainsi que la forte proportion de femmes au sein des effectifs communautaires, constituent des facteurs structurels expliquant une plus grande exposition des agentes à ce type d'absences.



Moyenne jours congé maladie

> 1.2.3 ORGANISATION DE TRAVAIL

La semaine de 4 jours a été mise en place pour certains agents au sein des services, dans une logique d'optimisation de l'organisation du travail. Ce dispositif vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, contribuant ainsi à l'épanouissement des agents. Par ailleurs, le télétravail, expérimenté durant la période liée à la crise sanitaire, il s'inscrit également dans une démarche d'amélioration continue de l'organisation du travail.



HORAIRES¹

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.

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

Livret d'accueil de l'agent

Il constitue une porte d'entrée essentielle dans l'univers professionnel de la collectivité, permettant à chaque recrue, dès sa prise de poste, de se repérer dans son environnement de travail, de connaître ses droits et ses devoirs, et de comprendre les valeurs fondamentales portées par l'institution. Dans ce cadre, il joue un rôle pour ancrer dès le départ une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes, en intégrant des informations explicites sur les engagements en matière de parité, de non-discrimination et de promotion de la diversité.

DROITS ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRE DANS L'EXERCICE DE SES FONCTIONS

Le présent chapitre reconnaît le devoir des agents publics d'exercer leurs fonctions avec impartialité, probité et dignité et qui fonde la confiance des citoyens envers ceux qui ont fait le choix de servir l'intérêt général.

Un vecteur essentiel de prévention des comportements sexistes ou discriminants, en informant clairement les agents de leurs droits à la protection contre le harcèlement moral ou sexuel, des procédures de signalement en place, ainsi que de l'existence de référents ou interlocuteurs internes dédiés. En mentionnant l'existence de chartes, d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle ou encore d'actions de sensibilisation, le livret favorise l'adhésion des nouveaux agents aux principes d'équité et de respect mutuel. Par ailleurs, en valorisant les dispositifs concrets déployés au sein de la collectivité, il devient également un outil de communication, porteur de la volonté de la collectivité d'agir de manière proactive et affirme l'image de la collectivité comme employeur public exemplaire, engagé dans la promotion de l'égalité femmes-hommes.



Le livret d'accueil, en détaillant les droits statutaires, les modalités de rémunération, les dispositifs de formation, d'avancement et de conciliation vie professionnelle / vie personnelle, constitue un levier d'égalité structurelle. En effet, la transparence qu'il instaure sur les règles de gestion des ressources humaines permet de limiter les biais et d'assurer un traitement équitable entre les agentes et les agents. Il contribue ainsi à prévenir les écarts de traitement souvent constatés entre les sexes, en particulier dans l'accès à l'évolution de carrière, aux congés parentaux ou aux dispositifs d'aménagement du temps de travail.

DROIT DE RETRAIT

Tout agent ayant un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, doit avertir immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer pour se préserver d'une telle situation.

L'agent n'est pas tenu de reprendre ses fonctions si la situation présente toujours un danger grave et imminent.

Aucune sanction ou retenue sur la rémunération ne peut être décidée lorsqu'un agent exerce son droit de retrait et qu'il se retire d'une situation de travail, dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

> 1.2.4 DISPOSITIONS 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

⁷ Règlement intérieur de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin, appliqué depuis le 1^{er} Janvier 2024

> 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 déployant ces initiatives, la CCICV contribue à instaurer un cadre de travail plus équitable et inclusif, garantissant à femmes et hommes, en tant qu'acteurs de leur parcours professionnel, des opportunités de réussite identiques.

2



Égalité Femmes/Hommes sur le territoire de 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

Catégorie socioprofessionnelle	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	22 256	22 603	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	305	120	0,2	1,1	0,9
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 341	519	0,2	6,9	2,1
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 694	1 750	0,9	16,7	4,7
Professions intermédiaires	3 563	4 272	8,3	28,9	7,1
Employés	1 623	5 497	12,9	24,0	7,6
Ouvriers	4 307	831	15,4	16,9	4,4
Retraités	6 182	6 704	0,0	0,2	68,0
Autres personnes sans activité professionnelle	2 241	2 910	62,0	5,2	5,2

7

Sur le territoire, les hommes sont majoritairement représentés dans les fonctions d'ouvriers, les professions intermédiaires à dominante technique, ainsi que dans les postes de cadres relevant des professions intellectuelles supérieures. Cette prédominance masculine dans ces secteurs peut s'expliquer par des parcours de formation spécifiques, une orientation professionnelle différenciée, ou des dynamiques socioculturelles ancrées.

À l'inverse, les femmes occupent en plus grand nombre des emplois dans les métiers d'employées, dans certaines professions intermédiaires, notamment dans les domaines administratifs, sociaux ou éducatifs. Cette répartition témoigne d'une persistance des stéréotypes de genre dans le monde professionnel, malgré les évolutions en matière d'égalité.

Il convient également de souligner que la population retraitée constitue la catégorie démographique la plus importante du territoire. Cette donnée démographique influence fortement les besoins en services publics, notamment dans les domaines de la santé, du social et de l'aménagement, et devra être prise en compte dans les orientations futures des politiques publiques locales.

⁷ Insee, RP2021 exploitation complémentaire lieu de travail, géographie au 01/01/2024.

> 2.1.2 MÉNAGES

Type de ménages	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2010	%	2015	%	2021	%	2010	2015	2021
Ensemble	19 539	100,0	20 992	100,0	22 316	100,0	51 368	53 188	54 755
Ménages d'une personne	3 579	18,3	4 265	20,3	4 982	22,3	3 579	4 265	4 982
Hommes seuls	1 452	7,4	1 663	7,9	2 099	9,4	1 452	1 663	2 099
Femmes seules	2 127	10,9	2 602	12,4	2 883	12,9	2 127	2 602	2 883
Autres ménages sans famille	239	1,2	354	1,7	146	0,7	584	874	307
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	15 721	80,5	16 373	78,0	17 187	77,0	47 206	48 049	49 466
Un couple sans enfant	6 425	32,9	7 155	34,1	7 851	35,2	13 105	14 490	15 809
Un couple avec enfant(s)	8 029	41,1	7 994	38,1	7 964	35,7	30 797	30 404	30 100
Une famille monoparentale	1 267	6,5	1 224	5,8	1 373	6,2	3 304	3 155	3 557

On constate une augmentation du nombre de ménages composés d'individus seuls ainsi que de familles monoparentales. Parallèlement, le nombre de couples avec enfants tend à diminuer. Ces évolutions soulèvent plusieurs questions quant à la dynamique territoriale. D'une part, l'accroissement des ménages isolés et monoparentaux pourrait influencer les besoins en termes de services sociaux, de mobilité et d'accessibilité aux infrastructures, tandis que la réduction des couples avec enfants peut impacter les politiques de soutien à la parentalité et la planification de l'offre éducative. En conséquence, cette reconfiguration des structures familiales nécessite une attention particulière afin d'adapter les politiques publiques et les dispositifs d'accompagnement.

> 2.1.3 DIPLÔME

Diplôme	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	41 000	20 198	20 802
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,1	16,5	21,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,5	3,9	5,1
CAP, BEP ou équivalent	27,5	33,3	21,8
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	17,5	17,4	17,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	13,4	12,4	14,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	9,5	7,3	11,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	8,5	9,1	8,0

Sur le plan de la formation, il apparaît que la proportion de femmes diplômées est légèrement inférieure à celle des hommes. Toutefois, il est à noter que les femmes détiennent plus fréquemment des qualifications issues de l'enseignement supérieur, notamment des diplômes de niveau bac +3 ou +4.

Par ailleurs, l'écart significatif observé dans l'obtention de diplômes de type CAP/BEP entre les femmes et les hommes s'explique par la nature des débouchés offerts par ces formations. Ces diplômes orientent vers des métiers traditionnellement perçus comme « masculins », renforçant ainsi certains stéréotypes de genre existants.

> 2.1.4 TRAVAIL

Répartition du temps partiel chez les salariés

Âge	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	10 698	5,4	10 951	24,7
15 à 24 ans	1 027	22,3	676	31,9
25 à 54 ans	8 006	3,0	8 450	23,3
55 à 64 ans	1 665	6,2	1 825	28,4

Les données mettent en évidence que les femmes, notamment dans les tranches d'âge correspondant à la vie active, sont significativement plus concernées par les emplois à temps partiel. Cette tendance peut être attribuée aux responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants et l'assistance aux membres de la famille (Care^d), qui rendent difficile le maintien d'un emploi à temps plein.

Le travail à temps partiel offre une flexibilité appréciable pour concilier vie professionnelle et obligations familiales. Néanmoins, les inégalités de genre persistent, plaçant les femmes en position de devoir assumer une part prépondérante des tâches domestiques non rémunérées, ce qui limite leur disponibilité pour occuper un poste à temps complet

Taux de féminisation des emplois

	Salariés	Non-salariés
Agriculture	35,8	25,8
Industrie	27,6	32,2
Construction	13,7	8,0
Commerce, transports, services divers	41,6	37,4
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	82,8	66,5

Les stéréotypes^e de genre continuent inévitablement d'influencer les orientations professionnelles. Ainsi, les métiers souvent qualifiés de « physiques » restent majoritairement réservés aux hommes, tandis que les emplois dans le secteur du Care ainsi que les postes administratifs sont essentiellement occupés par des femmes.

Cette disparité dans la répartition des sexes sur le marché du travail révèle la persistance des normes de genre, soulignant l'urgence de promouvoir une véritable égalité des chances et de supprimer les obstacles professionnels fondés 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 appartenance à ce groupe.

Taux d'activité

Sexe et âge	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	34 160	26 638	78,0	24 791	72,6
15 à 24 ans	5 293	2 169	41,0	1 776	33,6
25 à 54 ans	21 023	19 999	95,1	18 855	89,7
55 à 64 ans	7 844	4 470	57,0	4 159	53,0
Hommes	17 210	13 688	79,5	12 738	74,0
15 à 24 ans	2 825	1 310	46,4	1 078	38,2
25 à 54 ans	10 442	10 094	96,7	9 534	91,3
55 à 64 ans	3 943	2 283	57,9	2 126	53,9
Femmes	16 950	12 950	76,4	12 053	71,1
15 à 24 ans	2 468	858	34,8	698	28,3
25 à 54 ans	10 581	9 905	93,6	9 321	88,1
55 à 64 ans	3 901	2 187	56,1	2 033	52,1

Les données présentées ci-dessus révèlent une relative homogénéité des indicateurs d'activité selon les tranches d'âge, à l'exception notable des 15 à 24 ans. Dans cette catégorie, un écart significatif entre les sexes peut être observé. En effet, le taux d'activité des hommes s'élève à 46,3 %, contre seulement 34,7 % pour les femmes, un écart en progression par rapport à 2022.

Cette disparité se confirme également lorsqu'on analyse le taux d'emploi : 36,9 % pour les jeunes hommes contre 27,9 % pour les jeunes femmes. Ces éléments laissent entrevoir une entrée plus précoce des hommes sur le marché du travail, traduisant potentiellement une orientation professionnelle différenciée selon le sexe dès la fin de la scolarité ou des études.

Ce phénomène peut s'expliquer par plusieurs facteurs structurels et sociaux, tels que la nature des filières d'enseignement choisies, les stéréotypes de genre influençant les parcours éducatifs, ou encore la persistance de rôles sociaux genrés dans la projection des jeunes dans le monde professionnel.

À long terme, cette asymétrie dans l'entrée sur le marché du travail est susceptible d'avoir des conséquences notables sur les trajectoires professionnelles respectives des femmes et des hommes, en termes d'évolution de carrière, de stabilité de l'emploi, ou encore d'accès à des postes à responsabilité. Elle interroge également la capacité collective à garantir une égalité réelle des chances dès les premiers pas dans la vie active.

> 2.1.5 RÉMUNÉRATION

Rémunération en moyenne par heure selon les catégories

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	17,1	15,3	18,4
Cadres*	26,3	22,8	28,1
Professions intermédiaires	17,1	15,8	18,2
Employés	12,6	12,4	13,3
Ouvriers	13,4	12,1	13,6

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes tend à se creuser avec l'avancée en âge, traduisant une accumulation progressive des inégalités tout au long de la vie professionnelle. Plusieurs facteurs structurels et sociétaux contribuent à cette réalité, comme l'a notamment mis en évidence Joël Bousquién :

Les pratiques de négociation salariale occupent une place centrale. Les études démontrent que les femmes, en moyenne, s'engagent moins fréquemment que les hommes dans des démarches de renégociation salariale, ou s'y sentent moins légitimes, ce qui entraîne des revalorisations moindres tout au long de la carrière.

Par ailleurs, la prédétermination professionnelle persiste, orientant les femmes vers des secteurs moins rémunérateurs, tels que les services à la personne, l'éducation ou encore le secteur sanitaire et social.

En revanche, les hommes restent surreprésentés dans des domaines où les rémunérations sont globalement plus élevées, à l'instar de la finance, de l'ingénierie. Il convient également de souligner l'impact des interruptions de carrière. Les femmes sont encore très majoritairement concernées par les périodes d'inactivité temporaire pour s'occuper des enfants ou de proches dépendants. Ces pauses, bien que justifiées, peuvent freiner l'évolution professionnelle, et donc impacter durablement les trajectoires salariales.

Ainsi, l'écart de rémunération n'est pas seulement la conséquence d'un déséquilibre ponctuel : il reflète des inégalités systémiques et cumulatives. Combler cet écart implique une action volontariste et coordonnée, notamment par des politiques favorisant la transparence salariale, la revalorisation des métiers féminisés, et un partage plus équitable des charges familiales.

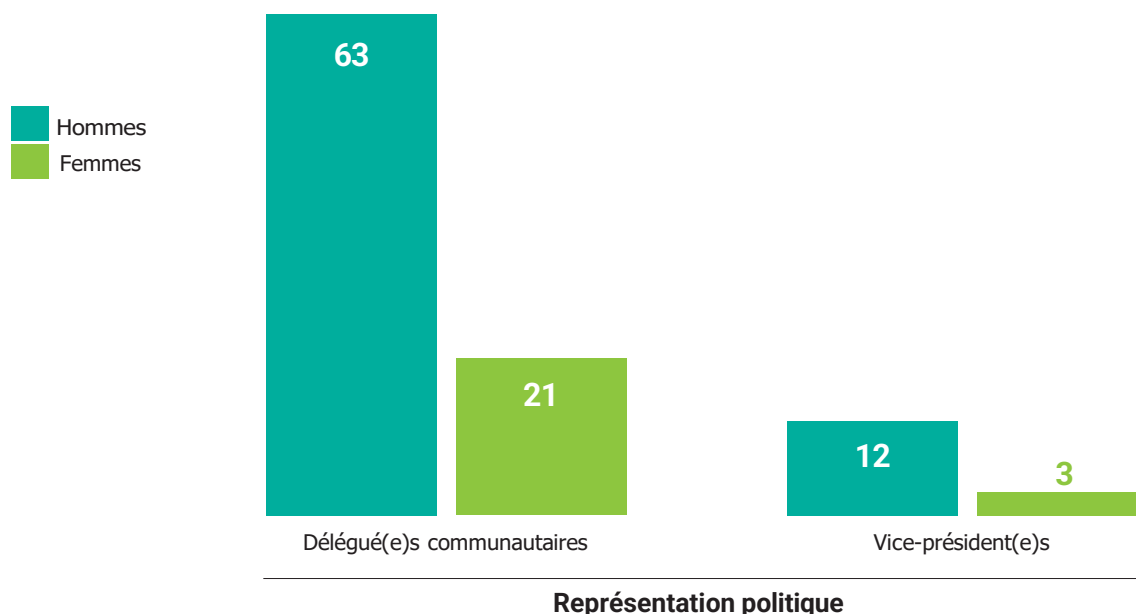
Rémunération en moyenne par heure selon l'âge

Âge	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	11,2	10,9	11,4
De 26 à 50 ans	16,8	15,3	17,9
Plus de 50 ans	19,5	16,6	21,5

⁸ L'écart Salaires femmes-hommes : l'écart grandit avec l'âge et le niveau du poste, Joël Bousquién économiste, Insee

2.2 ACTION RÉALISÉE SUR LE TERRITOIRE ET PROPOSITIONS

> 2.2.1 REPRÉSENTATIVITÉ POLITIQUE ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

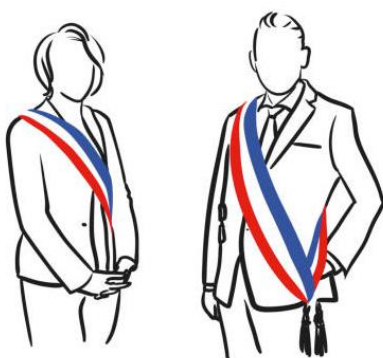


La CCICV présente actuellement une représentation féminine au sein de son instance politique à hauteur de 28 % parmi les élues communautaires, et de 20 % au sein du collège des Vice-Présidences. Bien que ces taux demeurent encore en deçà de la parité, ils traduisent néanmoins une progression encourageante depuis 2022.

À titre de comparaison, le mandat précédent comptabilisait seulement 16 % de femmes élues et 13 % de femmes occupant des fonctions de Vice-Présidente. Cette évolution positive témoigne à la fois des effets des réformes électorales récentes visant à renforcer la parité en politique, et d'une prise de conscience collective accrue quant à la légitimité et la compétence des femmes à exercer des fonctions décisionnelles.

Cependant, malgré ces avancées, la représentation des femmes dans les instances politiques locales reste insuffisante pour garantir une égalité effective. Des efforts supplémentaires demeurent nécessaires afin de lever les freins structurels et culturels encore à l'œuvre.

Dans cette perspective, il pourrait être pertinent de mettre en place des actions de sensibilisation et d'éducation citoyenne dès le plus jeune âge. L'invitation régulière des Conseils Municipaux d'Enfants et de Jeunes, ou de classes scolaires, aux assemblées communautaires constitue une piste concrète. Elle permettrait non seulement de faire découvrir le fonctionnement démocratique local, mais aussi de susciter des vocations, en contribuant à déconstruire les stéréotypes de genre associés à l'engagement politique.



> 2.2.2 PHOTOGRAPHIE DE L'ACTION COMMUNALE

Les communes engagées démontrent une volonté affirmée de prendre en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un enjeu sociétal majeur. Cette prise en compte s'illustre à travers deux axes d'intervention significatifs :

- L'adoption de pratiques de recrutement visant à tendre vers une représentation plus équilibrée entre les sexes, traduisant une volonté de promouvoir la parité au sein des équipes communales, tant sur les postes techniques qu'administratifs ;
- La recherche d'une équité salariale effective, avec la mise en œuvre de principes de convergence des rémunérations, indépendamment du genre, afin de garantir un traitement égalitaire pour des fonctions équivalentes.

La prise de conscience, encore émergente au niveau local, laisse toutefois entrevoir de réelles marges de progression. Cela souligne l'importance de renforcer l'accompagnement des communes dans l'identification, la mise en œuvre et le suivi de politiques publiques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, ces éléments doivent être considérés comme une opportunité stratégique pour développer une dynamique territoriale plus inclusive, en s'appuyant sur des leviers d'action concrets : partage de bonnes pratiques, mise en réseau des acteurs locaux, formation des équipes municipales, et valorisation des engagements volontaristes.

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

Renforcer l'éducation et la sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un levier fondamental pour construire une société plus juste, inclusive et durable. Cette mission relève d'un enjeu éducatif prioritaire, notamment auprès des jeunes générations, qui façonnent les normes sociales de demain.

Afin de lutter efficacement contre les stéréotypes de genre et de promouvoir une culture de l'égalité dès le plus jeune âge, il apparaît indispensable de déployer des actions de sensibilisation dès le milieu scolaire, en particulier à partir du collège. Ces actions peuvent prendre la forme d'ateliers pédagogiques, de jeux de rôle, de débats argumentés ou encore de projets artistiques. En combinant des approches ludiques, participatives et éducatives, ces dispositifs favorisent une meilleure appropriation des principes d'égalité et permettent aux jeunes de questionner leurs représentations.

Dans une logique de continuité éducative, la création de groupes de parole et d'échanges au sein des établissements scolaires ou des structures associatives peut également s'avérer particulièrement pertinente. Ces espaces d'expression libre et encadrée permettent aux élèves et aux jeunes citoyens de partager leurs vécus, d'identifier les freins rencontrés et d'explorer collectivement des pistes de transformation. Ils contribuent au développement d'une pensée critique, à l'émergence de comportements plus égalitaires, et à la consolidation du vivre-ensemble.

Enfin, ces initiatives doivent s'inscrire dans un cadre partenarial impliquant l'ensemble des acteurs éducatifs, sociaux et institutionnels : établissements scolaires, collectivités territoriales, associations spécialisées, parents d'élèves et services de l'État. Cette mobilisation collective est essentielle pour garantir une action cohérente, structurée et durable, et ainsi faire de l'égalité entre les sexes une réalité tangible, ancrée dans les pratiques éducatives comme dans la vie quotidienne des citoyen(ne)s.

> 2.2.4 PLAN D'ACTION

1 Leadership et Gouvernance :

Désigner des référents au sein de chaque service ou direction, chargés de promouvoir une culture inclusive, de surveiller les indicateurs d'égalité et de proposer des mesures correctives dès l'identification d'inégalités..

2 Formation et Sensibilisation :

Organiser régulièrement des formations sur les stéréotypes de genre, la prévention du harcèlement et la promotion d'un langage inclusif. Lancer des événements dédiés à l'égalité des sexes, invitant des intervenantes et intervenants extérieurs, pour dynamiser l'engagement interne et diffuser de nouvelles perspectives et pratiques.

3 Évolution Professionnelle :

Instaurer un suivi régulier des écarts salariaux et mettre en place un dispositif de révision systématique des rémunérations afin de garantir une rémunération équitable à tous les niveaux.

4 Développement des équipes féminines

Promouvoir activement la création et la structuration d'équipes féminines dans toutes les disciplines sportives, grâce à des programmes de soutien financier, d'entraînement spécialisé et de meilleure accessibilité aux infrastructures..

5 Mise en œuvre de politiques de recrutement inclusives :

Établir des critères de sélection neutres, diversifier le vivier de candidates et évaluer périodiquement les pratiques de recrutement pour assurer une représentation équilibrée des genres dès l'embauche.

6 Implantation de politiques de travail flexibles :

Développer des modalités de travail adaptées (télétravail, horaires modulables, congés parentaux

7 Évaluation de l'impact du rapport :

Définir dès le départ des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer l'évolution des principaux objectifs du rapport. Organiser des bilans réguliers afin de comparer l'évolution des indicateurs avec les objectifs définis avec un recueil de feedback auprès des parties prenantes. Pour mettre en place d'actions correctives.

Un plan d'action efficace en faveur de l'égalité Femmes-Hommes doit adopter une approche globale, intégrant l'ensemble des dimensions sociales et professionnelles, et faire l'objet d'évaluations régulières accompagnées d'ajustements appropriés afin d'assurer une progression continue vers la parité.

Conclusion

Pour promouvoir l'égalité des sexes dans la fonction publique territoriale, il demeure primordial de diversifier les fonctions et de combattre de manière résolue les stéréotypes de genre qui limitent les perspectives professionnelles des agent(e)s.

L'égalité des sexes transcende les considérations morales pour s'imposer comme une nécessité sociale, économique et politique. Les inégalités de genre freinent non seulement l'épanouissement individuel, mais limitent également le potentiel collectif et la capacité de développement de notre société. Ainsi, instaurer une véritable égalité constitue une condition sine qua non pour assurer la stabilité et la pérennité de notre environnement sociétal.

Si les progrès réalisés dans la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes sont indéniables, il subsiste des marges d'amélioration.

- Sur le territoire, les disparités persistent dans l'accès à l'emploi
- Au sein de la collectivité, il faut renforcer les politiques de promotion et veiller à ce que la féminisation des recrutements se traduise également par un accès équilibré aux grades supérieurs.

Pour aller de l'avant, il est impératif de poursuivre les actions visant à éliminer les stéréotypes, à garantir un accès équitable à l'emploi, à éradiquer la discrimination et la violence basées sur le genre, à encourager la participation politique des femmes et à favoriser un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque individu, chaque institution et chaque décideur a un rôle déterminant à jouer. Ensemble, de manière coordonnée, nous pouvons construire un avenir où l'égalité des sexes ne sera pas seulement un idéal, mais une réalité tangible, essentielle à l'épanouissement et à la durabilité de notre société.

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
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 2024
5. Rapport statistiques DGAFP et Ministère de la transformation et de la fonction publiques
6. Livret d'accueil de l'agent de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin 2024
7. Règlement intérieur de la Communauté de Communes Inter Caux Vexin, appliqué depuis le 1er Janvier 2024
8. Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations principales, géographie au 01/01/2024
9. 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

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 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^{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 Télérécoeurs citoyens accessible par le site www.telerecoeurs.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, 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-I 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-I 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

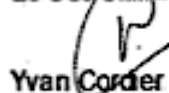
Dans le cadre des dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales et des dispositions de l'ordonnance du 23 juillet 2015 et du décret du 25 mars 2016 relatifs aux marchés publics, la Communauté de Communes peut réaliser des prestations de services à la demande et pour le compte d'autres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

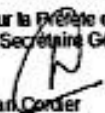
Communes membres	Nombre de délégués	
Montville	8	
Quincampoix	4	
Buchy	4	
Préaux	2	
Fontaine-le-Bourg	2	
Bosc-le-Hard	2	
Eslettes	2	
Roumare	2	
Clères	2	
Saint-Jean-du-Cardonnay	2	
Pissy-Pôville	2	
Blainville-Crevon	2	
Montigny	1	
Servaville-Salmonville	1	
Fresquiennes	1	
Sierville	1	
Morgny-la-Pommeraye	1	
La Vaupalière	1	
Grugny	1	
Saint-Georges-sur-Fontaine	1	
Bosc-Guépard-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 *
Anceaumeville	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-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 *
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 *
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-Héroult	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 Préfecture et par délégation
Le Secrétaire Général


Yvan Cordier