



Rambouillet Territoires
22 rue Gustave Eiffel - ZA Bel Air
BP 40036 - 78511 Rambouillet Cedex
Tél. 01 34 57 20 61 - Fax 01 34 84 01 57

CC2303RH04 Prise d'acte de la présentation du rapport sur l'égalité femmes hommes 2022 et de son plan d'actions

Conseil Communautaire du lundi 6 mars 2023

Convocation du 28 février 2023

78120 RAMBOUILLET

Affichée le 28 février 2023

Présidence : Thomas GOURLAN

Secrétaire de Séance : Marie-France GROSSE

Conseillers titulaires		Suppléants	Absents représentés par
AGUILLON Claire	PT		
ALIX Martial	PT	PORTHAULT Jérôme	
BATTEUX Jean-claude	REP	ALOISI Henri	GAILLOT Anne-Françoise
BAX DE KEATING Geoffroy	PT		
BERNARD Jean-Luc	PT		
BONTE Daniel	PT		
BRICAUD Nathalia	REP	CHEMIN Delphine	MAY-OTT Ysabelle
BRIOLANT Stéphanie	PT	DEFFRENNE Philippe	
CABRIT Anne	REP	BUREAU Norbert	DEMICHELI Janny
CAILLOL Valérie	PT		
CARESMEL Marie	PT		
CARIS Xavier	PT		
CAZANEUVE Claude	AE	PELOYE Robert	
CHANCLUD Maurice	PT	GODEAU Hervé	
CHERET Claire	PT	PASSET Georges	
CHRISTIANNE Janine	PT		
CINTRAT Alain	PT		
CONVERT Thierry	REP	MAZE Michel	SALIGNAT Emmanuel
COPETTI Isabelle	PT	MANDON Franck	
DEMICHELI Janny	PT	LENTZ Jacques	
DEMONT Clarisse	PT		
DESMET France	REP		BERNARD Jean-Luc
DEROFF Joseph	AE		
DRAPPIER Jacky	PT	QUINTON Benjamin	
DUCHAMP Jean-Louis	PT	DELABBAYE Jean-Yves	
DUPRESSOIR Hervé	PT		
FLORES Jean-Louis	PT	HAROUN Thomas	
FOCKEY William	REP		MATILLON Véronique
FORMENTY Jacques	PT	CARZUNEL Martine	
GAILLOT Anne-Françoise	PT	LE MENN Pascal	
GHIBAUDO Jean-Pierre	REP	MOUTET Jean-Luc	FORMENTY Jacques
GOURLAN Thomas	PT		
GROSSE Marie-France	PT		

GUIGNARD Sylvain	AE		
IKHELF Dalila	AE		
JAFFRE Valéry	REP		STEPHANE Nathalie
JEGAT Joëlle	PT		
JUTIER David	PT		
LAHITTE Chantal	PT		
LAMBERT Sylvain	PT	GATINEAU Christian	
LECOURT Guy	PT	BAUDESSON Hélène	
MALARDEAU Jean-Pierre	PT	BERTHIER Lydie	
MARGOT JACQ Isabelle	PT		
MARCHAL Evelyne	REP	GENTIL Jean-Christophe	ROSTAN Corinne
MATILLON Véronique	PT		
MAY OTT Ysabelle	PT	VEIGA José	
MOUFFLET Catherine	PT		
NEHLIL Ismaël	PT		
PAQUET Frédéric	PT		
PASQUES Jean-Marie	PT		
PETITPREZ Benoît	PT		
POMMET Raymond	AE		
QUERARD Serge	PT	SAISY Hugues	
QUINTON Gilles	PT	CHARRON Xavier	
REY Augustin	REP		PASQUES Jean-Marie
ROLLAND Virginie	PT		
ROSTAN Corinne	PT	MARECHAL Michel	
ROUHAUD Jean Christophe	AE	FAUQUEREAU Nadine	
SALIGNAT Emmanuel	PT	CHALLOY Camélia	
SCHMIDT Gilles	PT		
SIRET Jean-François	PT		
STEPHANE Nathalie	PT		
TROGER Jacques	PT	BARDIN Dominique	
TRONEL Didier	PT		
WEISDORF Henri	PT		
YOUSSEF Leïla	PT		
ZANNIER Jean-Pierre	AE	THEVARD Nicolas	

Conseillers : 67	Présents : 50	Représentés : 10	Votants potentiels : 60	Absents/Excusés : 7
	Présents titulaires : 50			
	Présents suppléants : 0			

PT : présent titulaire – PS : présent suppléant - Rep : Représenté - 0 : ne prend pas part au vote - X : ne siège pas – A : absent - E : excusé

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu l'article L.2311-1-2 du CGCT précisant que préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président d'un EPCI de plus de 20 000 habitants doit présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu le Code général de la Fonction Publique,

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique,

Vu le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,

Vu l'arrêté préfectoral n°2016362-0001 en date du 27 décembre 2016 portant fusion de Rambouillet Territoires Communauté d'Agglomération, de la Communauté de Communes Contrée d'Ablis-Portes d'Yvelines et de la Communauté de Communes des Etangs,

Vu l'arrêté préfectoral n° 78-2019-01-29-007 en date du 29 janvier 2019 portant modification des statuts de Rambouillet Territoires,

Vu l'arrêté préfectoral n°78-2019-10-28-004 en date du 28 octobre 2019 fixant le nombre et la répartition des sièges au sein du conseil communautaire de Rambouillet Territoires à compter du renouvellement général des conseils municipaux des 15 et 22 mars 2020,

Considérant que dans le cadre du rapport égalité femmes hommes, le plan d'actions est établi de façon pluriannuelle sur les années 2023 à 2026,

Considérant la présentation effectuée par le Président auprès de l'Assemblée communautaire,

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE
APRES EN AVOIR DELIBERE, à l'unanimité

PREND ACTE de la présentation du rapport égalité femmes hommes 2022 et de son plan d'actions,

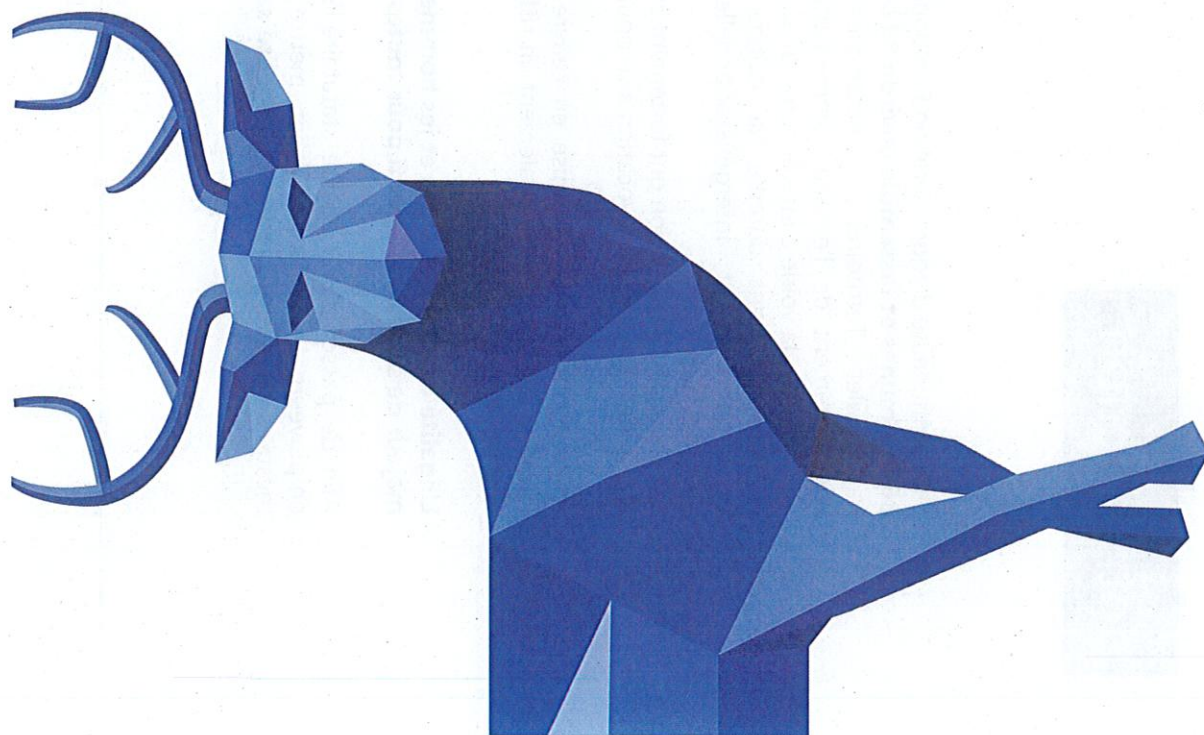
DONNE tout pouvoir au Président ou à son représentant pour signer tout acte concrétisant l'application de cette délibération.

Fait à Ablis, le 6 mars 2023

« La présente délibération à supposer que celle-ci fasse grief, peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication et/ou affichage, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Versailles ou d'un recours gracieux auprès de la communauté d'agglomération Rambouillet Territoires, étant précisé que celle-ci dispose d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise qu'elle soit implicite ou explicite pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de deux mois.

Conformément à l'article R 421.7 du code de justice administrative, les personnes résidants Outre-Mer et à l'étranger disposent d'un délai supplémentaire de distance de respectivement un et deux mois pour saisir le Tribunal.

Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr »



Rapport sur l'égalité femmes – hommes 2022 et son plan d'actions

Rapport sur l'égalité femmes – hommes 2022 et son plan d'actions

Introduction

La Communauté d'agglomération Rambouillet Territoires regroupe **36 communes et rassemble environ 80 000 habitants.**

Rambouillet Territoires a notamment pour compétences l'aménagement de l'espace communautaire, le développement économique, la voirie d'intérêt communautaire, l'environnement et le développement durable, la culture et le sport, l'action générationnelle et intergénérationnelle, l'assainissement, la GEMAPI, l'eau.

Ses champs d'intervention ont fortement évolué depuis sa création et son développement a vocation à se poursuivre.

En tant qu'acteur de la mise en œuvre des politiques locales, Rambouillet Territoires a également un **rôle majeur à jouer sur le territoire.**

L'égalité entre les femmes et les hommes est à la fois un enjeu majeur de société et un défi pour toutes et tous.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à **garantir l'égalité salariale et l'égalité des**

droits dans le déroulement de la carrière des agents, quel que soit le statut de chacune et chacun, titulaire ou non titulaire.

Conformément aux dispositions du décret n°2015-761 du 24 juillet 2015, Rambouillet Territoires, en tant que collectivité territoriale de plus de 20 000 habitants, doit **élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, préalablement à la préparation du budget.

Ce rapport fait état de la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les **données relatives aux effectifs, au recrutement, à la formation, à l'évolution professionnelle, à la rémunération et à l'articulation entre la vie professionnelle et vie personnelle.**

Ce rapport constitue un diagnostic de la situation existante au sein de Rambouillet Territoires. Il constituera un document permettant de **développer une gestion tendant à accroître encore l'égalité entre les femmes et les hommes.**

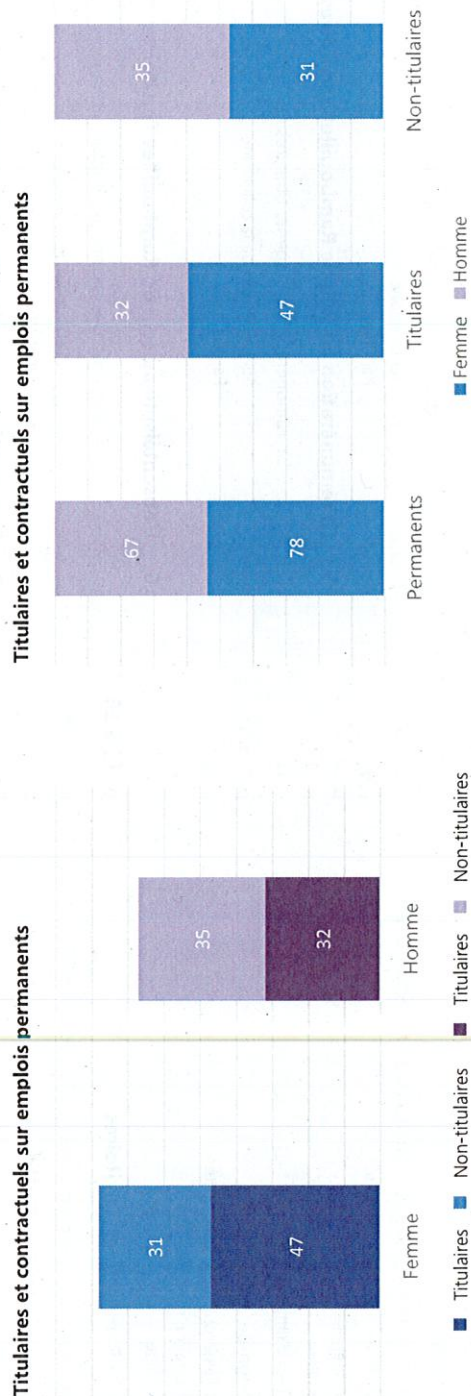
Sommaire

1. Les effectifs de Rambouillet Territoires	p. 4 à 14	4. La carrière au sein de Rambouillet Territoires	p. 19 à 20
1. Les emplois permanents au 31 décembre 2022	p. 4 à 8	1. Les titularisations et stagiairisations en 2022	p. 19
• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 4	• Par catégorie	p. 19
• Par filière	p. 5 à 6	• Par filière	p. 19
• Par catégorie	p. 7 à 8		
2. Le temps de travail des emplois permanents au 31 décembre 2022	p. 9 à 12	2. Les avancements d'échelon en 2022	p. 20
• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 9	• Par catégorie	p. 20
• Par catégorie	p. 10	• Par filière	p. 20
• Par filière	p. 11		
• Le taux d'emploi	p. 12		
3. Les emplois non-permanents	p. 13 à 14	5. La rémunération au sein de Rambouillet Territoires	p. 21 à 22
• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 13	1. La rémunération des agents titulaires	p. 21 à 22
• Par catégorie	p. 13	• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 21
• Par filière	p. 14	• Par filière	p. 21
	p. 14	• Par catégorie	p. 22
2. La démographie de Rambouillet Territoires	p. 15 à 16	6. L'absentéisme au sein de Rambouillet Territoires	p. 23 à 24
1. La démographie des emplois permanents au 31 décembre 2022	p. 15 à 16	1. L'absentéisme des agents sur emploi permanent	p. 23 à 24
• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 15	• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 23
• Par statut	p. 16	• Par filière	p. 24
3. Le recrutement au sein de Rambouillet Territoires	p. 17 à 18	7. La formation professionnelle à Rambouillet Territoires	p. 25
1. Le recrutement sur emploi permanents au 31 décembre 2022	p. 17 à 18	1. La formation professionnelle des agents sur emploi permanent	p. 25
• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 17	• Sur l'ensemble de la collectivité	p. 25
• Les quotités de temps de travail des postes	p. 17	• Par motif de formation	p. 25
• Par filière	p. 18		
• Par catégorie	p. 18	8. Mesures visant à favoriser l'égalité femmes – hommes	p. 26 à 28

1 | Les effectifs de Rambouillet Territoires

1-1 Les emplois permanents au 31 décembre 2022

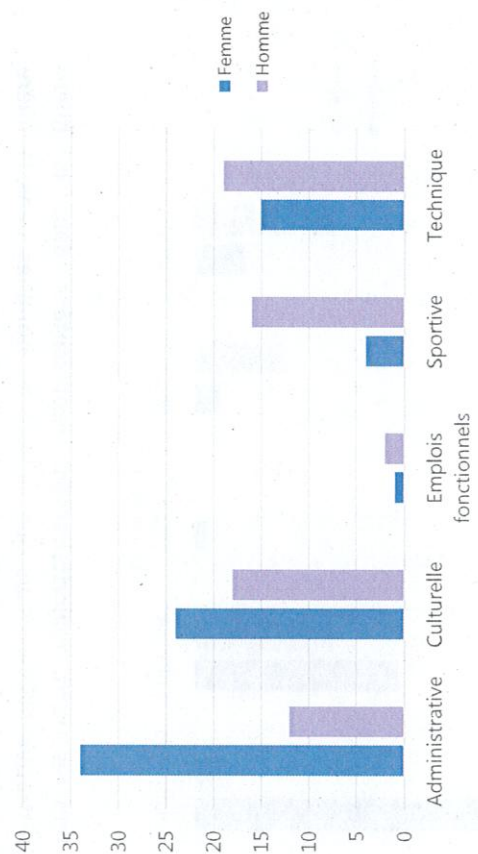
Répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble des emplois permanents de la collectivité par statut



Les emplois permanents sont **majoritairement occupés par des femmes (59,8%)**. Les 60,3 % des femmes sont titulaires et 52,24 % des hommes sont contractuels.

Répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble des emplois permanents de la collectivité par filière

Titulaires et contractuels sur emplois permanents par filière



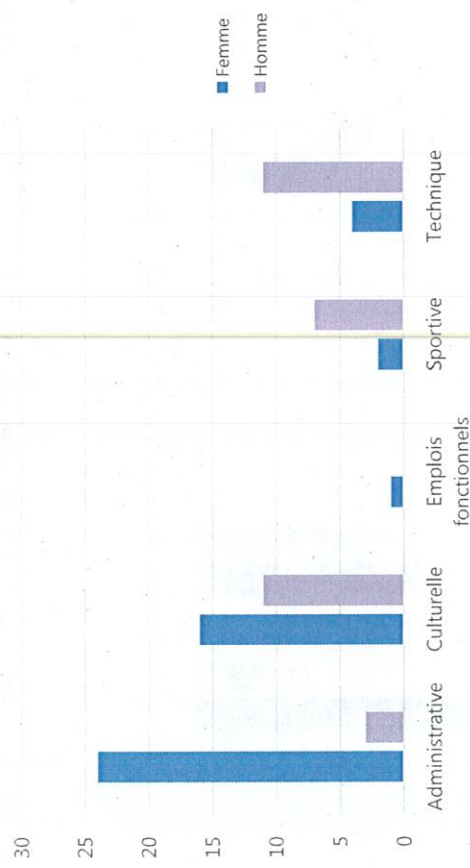
Titulaires et contractuels sur emplois permanents par filière

Filières	Femme	Homme
Administrative	34	12
Culturelle	24	18
Emplois fonctionnels	1	2
Sportive	4	16
Technique	15	19

Les **femmes** sont **majoritairement représentées dans la filière administrative (73,9%)**, alors que ce sont les **hommes dans la filière sportive (80%)**. Les emplois fonctionnels sont occupés par des hommes sur la proportion de 2/3.

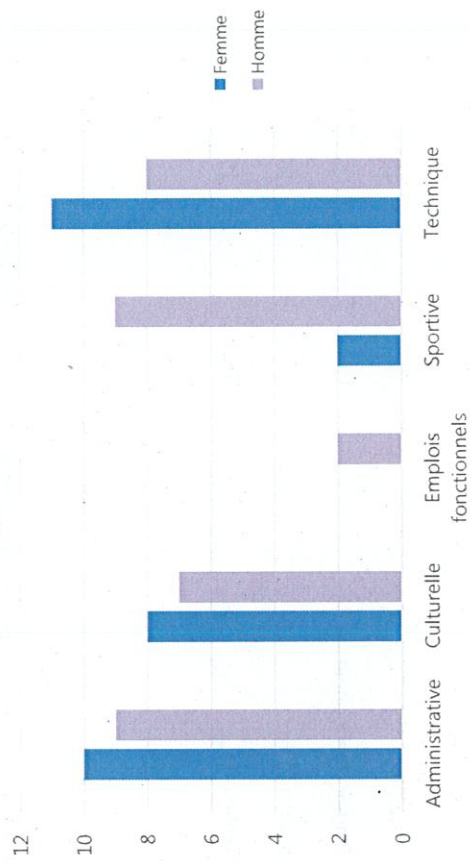
Répartition des femmes et des hommes par statut et par filière

Titulaires et stagiaires sur emplois permanents par filière



Les **femmes** sont **majoritairement représentées dans la filière administrative** (88,9%), alors que ce sont les **hommes dans la filière sportive (77,8%) et dans la filière technique** (73,3%). Dans une moindre proportion les femmes sont plus nombreuses dans la filière culturelle (59,2%). Il n'y a qu'un seul emploi fonctionnel qui est occupé par un agent titulaire. C'est une femme.

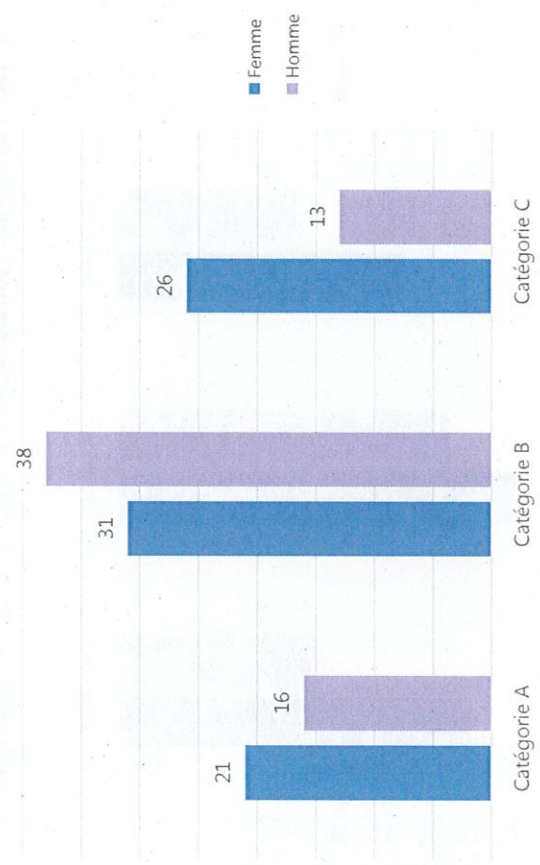
Contractuels sur emplois permanents par filière



Les **filières administratives et culturelles sont relativement équilibrées pour les agents contractuels** (écart de 1 homme en moins sur chacune). Les **femmes sont largement minoritaires dans la filière sportive (18,2%). En revanche, la filière culturelle est plus féminisée (58%).** Les emplois fonctionnels sont tous les 2 occupés par des hommes.

Répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble des emplois permanents de la collectivité par catégorie

Titulaires et contractuels sur emplois permanents par catégorie



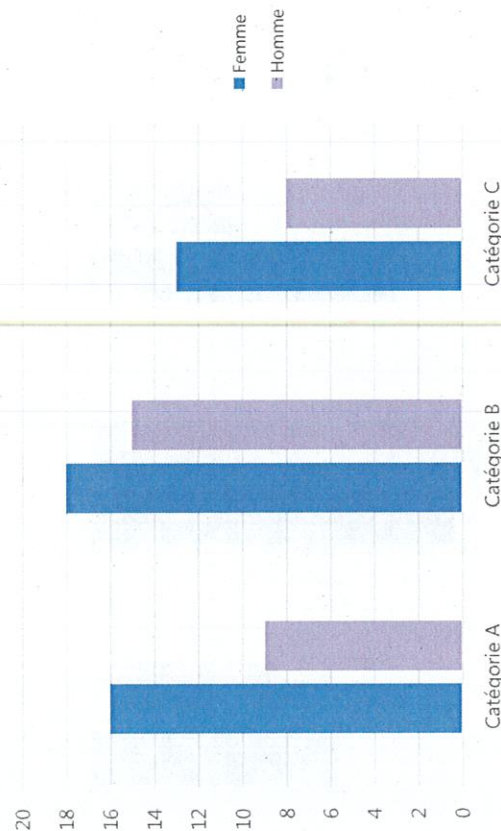
Titulaires et contractuels sur emplois permanents par catégorie

Catégorie statutaire	Femme	Homme	Total général
Catégorie A	21	16	37
Catégorie B	31	38	69
Catégorie C	26	13	39
Total général	78	67	145

Les femmes sont majoritaires sur les catégories A (56,75%) et C (66,7%). Les hommes sont majoritaires sur la catégorie B (55%). L'écart le plus important, toutes catégories confondues, se situe sur la catégorie C (13 femmes en plus).

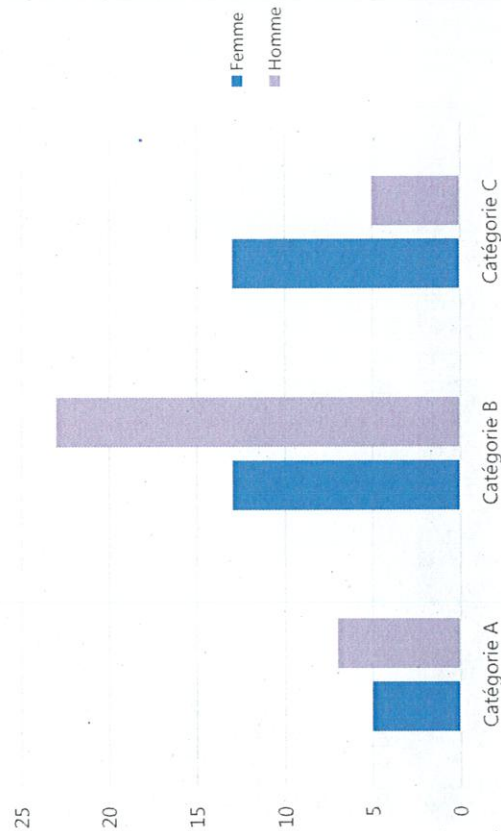
Répartition des femmes et des hommes par statut et par catégorie

Titulaires et stagiaires sur emplois permanents par catégorie



Les catégories A, B et C sont **majoritairement constituées par des femmes** (respectivement 64%, 54.5% et 61,9 %).

Contractuels sur emplois permanents par catégorie

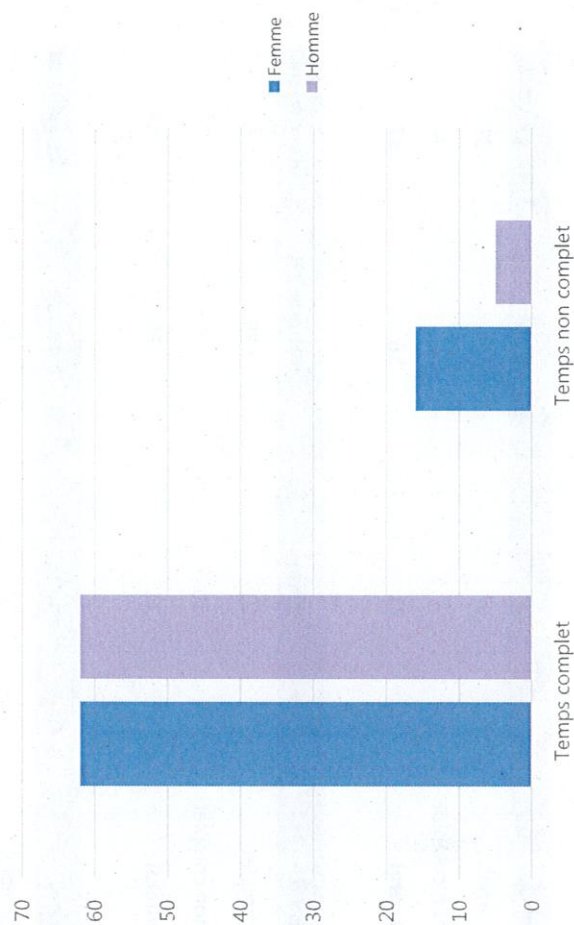


La **catégorie B** est **majoritairement constituée d'hommes** (63,9%). La **catégorie A** est également **plus masculinisée** mais dans une moindre mesure (58,3%). La **catégorie C** est, quant à elle, **très majoritairement constituée de femmes** (72,2%).

1-2 Le temps de travail des emplois permanents, au 31 décembre 2022

Répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble de la collectivité par quotité de temps de travail

Les temps complets et non complets sur emplois permanents



Les emplois permanents à temps complet sont **répartis de manière égale** entre les femmes et les hommes.

En revanche, les postes à temps non-complets sont **majoritairement attribués à des femmes** (76,2%).

Répartition des femmes et des hommes par catégorie

La quotité de temps de travail des emplois permanents par catégorie

Catégorie A	Femme	Homme	Total général
Temps complet	17	14	31
Temps non complet	4	2	6
Total général	21	16	37

Catégorie B	Femme	Homme	Total général
Temps complet	21	35	56
Temps non complet	10	3	13
Total général	31	38	69

Catégorie C	Femme	Homme	Total général
Temps complet	24	13	37
Temps non complet	2		2
Total général	26	13	39

De manière globale, quelle que soit la catégorie, **les postes à temps non complet sont majoritairement occupés par des femmes**. Les femmes sont majoritaires sur les postes à temps complet dans les catégories A et C.

La catégorie B comporte le plus de postes qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet. Les **postes à temps non complet sont en majorité tenus par des femmes (77%)**. Alors que les postes à temps complet sont majoritairement tenus par des hommes (62.5%).

La catégorie C ne comporte **aucun poste à temps non complet pour les hommes**.

Répartition des femmes et des hommes par filière

La quotité de temps de travail des emplois permanents par filière

Filière administrative		Femme	Homme	Total général	Filière sportive		Femme	Homme	Total général
Temps complet		33	12	45	Temps complet		1	16	17
Temps non complet		1		1	Temps non complet		3		3
Total général		34	12	46	Total général		4	16	20

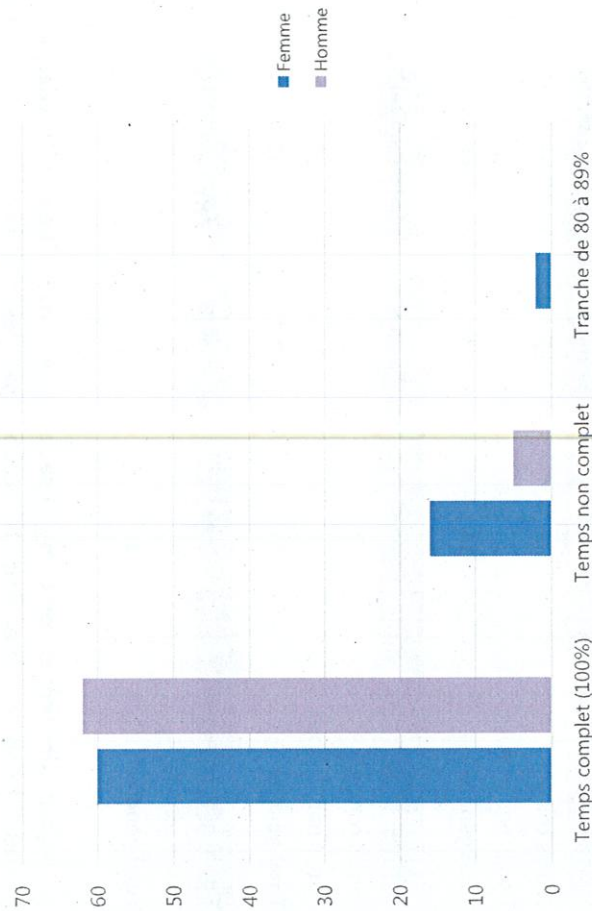
Filière culturelle		Femme	Homme	Total général	Filière technique		Femme	Homme	Total général
Temps complet		12	13	25	Temps complet		15	19	34
Temps non complet		12	5	17	Total général		15	19	34
Total général		24	18	42					

Emplois-fonctionnels		Femme	Homme	Total général
Temps complet		1	2	3
Total général		1	2	3

La majorité des temps non complet se retrouve dans la filière culturelle où 70.6% des postes sont occupés par des femmes. La filière sportive comporte 17 postes à temps complet dont 16 occupés par des hommes. Les 3 postes à temps non complet sont occupés par des femmes. La filière administrative comporte 45 postes à temps complet dont 33 occupés par des femmes. L'unique poste à temps non complet est également occupé par une femme. On peut observer un équilibre relatif dans la filière technique avec 19 postes à temps complet occupés par des hommes et 15 par des femmes.

Répartition des femmes et des hommes par taux d'emploi

Les taux d'emploi des emplois permanents

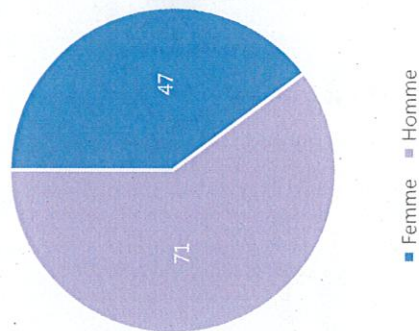


La collectivité ne comporte qu'un agent à temps partiel à hauteur de 80%. C'est une femme, contractuelle de catégorie A, et un temps partiel de droit.

1-3 Les emplois non-permanents

Répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble de l'EPCI

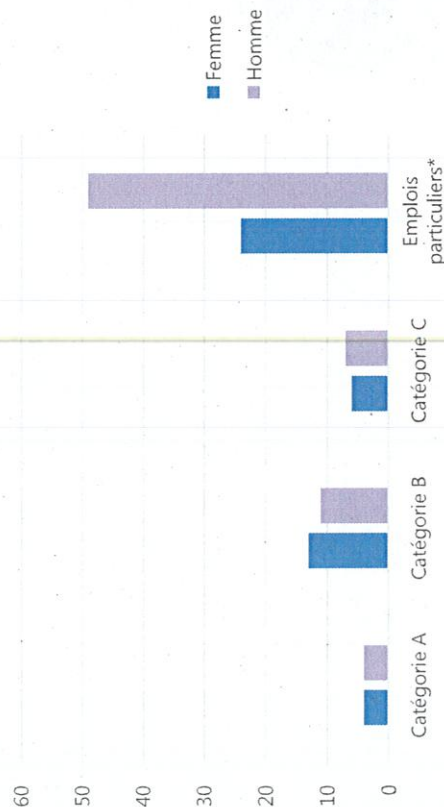
Contractuels sur emplois non permanents



Les emplois non-permanents sont **majoritairement occupés par des hommes** (60,2%).

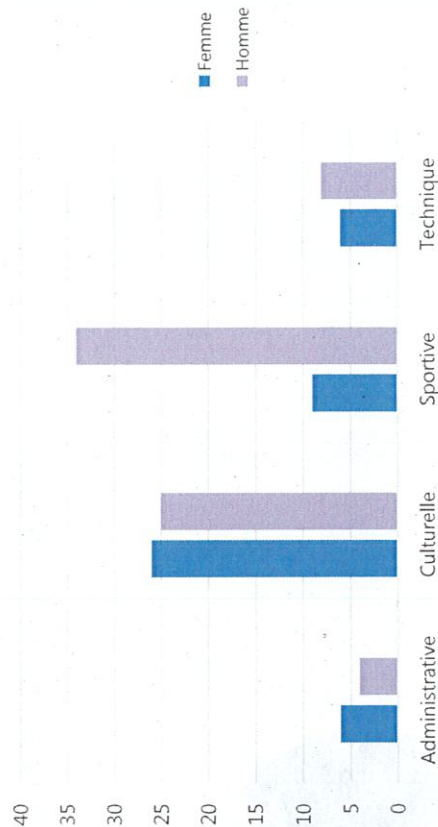
Répartition des femmes et des hommes par filière et par catégorie

Les emplois non permanents par catégorie



* vacataires, activités accessoires, contractuels indiciaires et horaires

Les emplois non permanents par filière



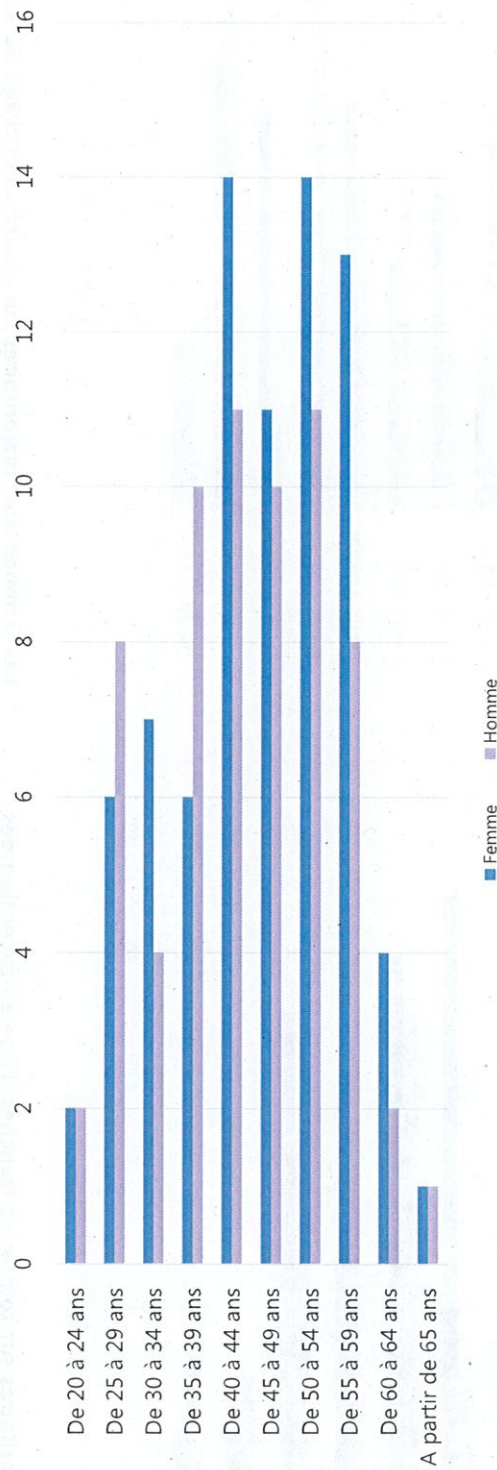
La catégorie A est à l'équilibre. La catégorie B est plus féminine (54.16%) et la catégorie C est plus masculine (53.8%). Les contrats particuliers regroupent le plus d'agents non-permanents (61.7%). Cette catégorie comprend plus d'hommes que de femmes (24 femmes contre 49 hommes). 33 sont des MNS dont 6 femmes. 12 agents sont jury, postes occupés 100% par des femmes.

La représentation Femmes – Hommes est plutôt équilibrée dans la filière culturelle (1 femme de plus sur 51 agents). L'écart est moindre dans les filières administratives (60 % de femmes) et techniques (42,8 % de femmes). Les agents non-permanents de la filière sportive sont essentiellement des hommes (79%).

2 | La démographie de Rambouillet Territoires

2-1 La démographie des emplois permanents, au 31 décembre 2022

Répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble des emplois permanents de la collectivité par âge



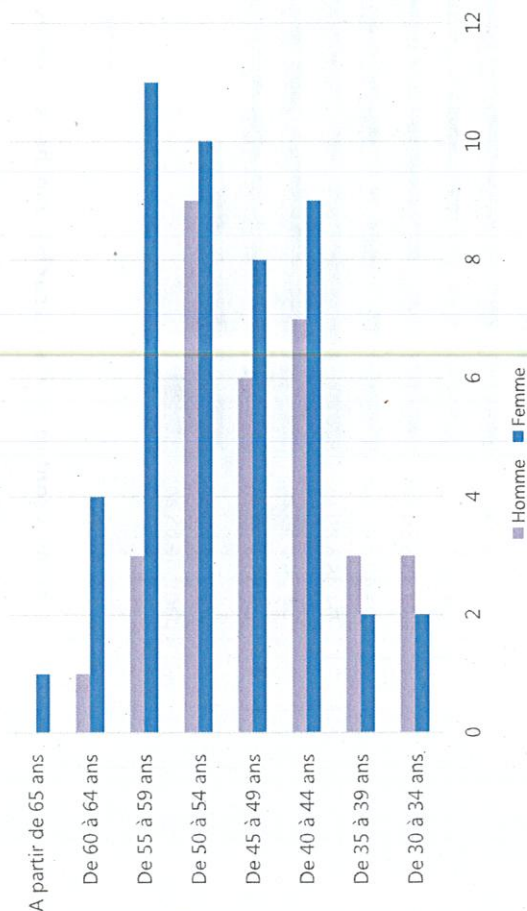
Les femmes sont majoritaires sur les tranches suivantes (6 tranches sur 10) :

- 30 à 34 ans
- 45 à 49 ans
- 55 à 59 ans
- 40 à 44 ans
- 50 à 54 ans
- 60 à 64 ans

Les tranches d'âge 20 – 24 ans et à partir de 65 ans ont le même nombre de femmes que d'hommes.

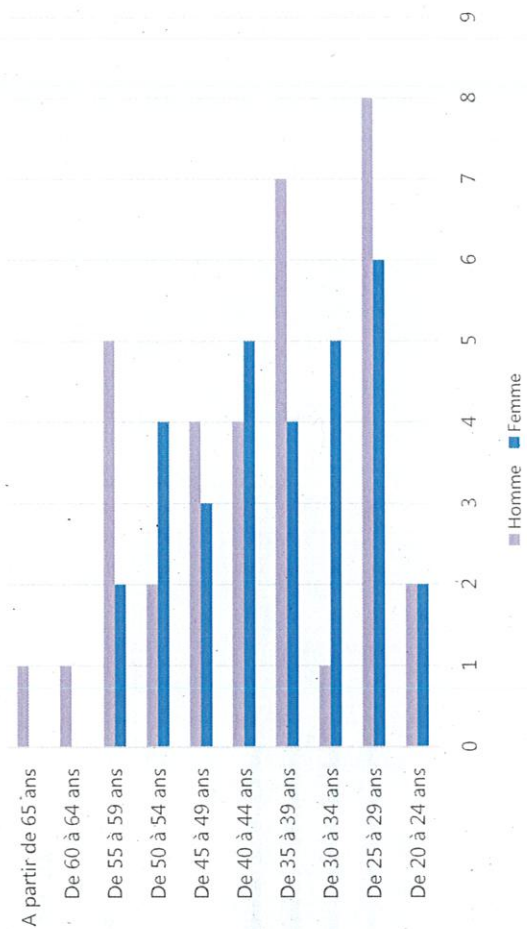
Répartition des femmes et des hommes par âge et par statut

Titulaires et stagiaires sur emplois permanents



Les femmes sont majoritaires sur toutes les tranches d'âge à l'exception des tranches de 30 à 34 ans et de 35 à 39 ans. On remarque également qu'il n'y a pas d'agent titulaire dans les tranches d'âge inférieures à 30 ans. La tranche d'âge à partir de 65 ans ne comporte qu'un agent. C'est une femme. On peut noter l'écart le plus important dans la tranche d'âge des 55 à 59 ans (78.6% de femmes).

Contractuels sur emplois permanents



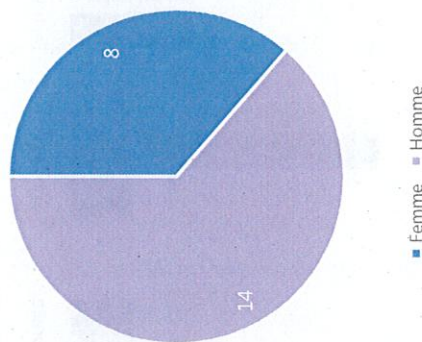
Les femmes sont majoritaires sur les tranches d'âge 50 à 54 ans, 40 à 44 ans et 30 à 34 ans. Il n'y a pas de femme sur les tranches d'âge 60 à 64 ans et plus de 65 ans (1 homme dans chaque tranche). Il y a un équilibre dans la tranche d'âge 20 à 24 ans. On peut noter l'écart le plus important dans la tranche d'âge des 55 à 59 ans (71.4% d'hommes).

3 | Le recrutement au sein de Rambouillet Territoires

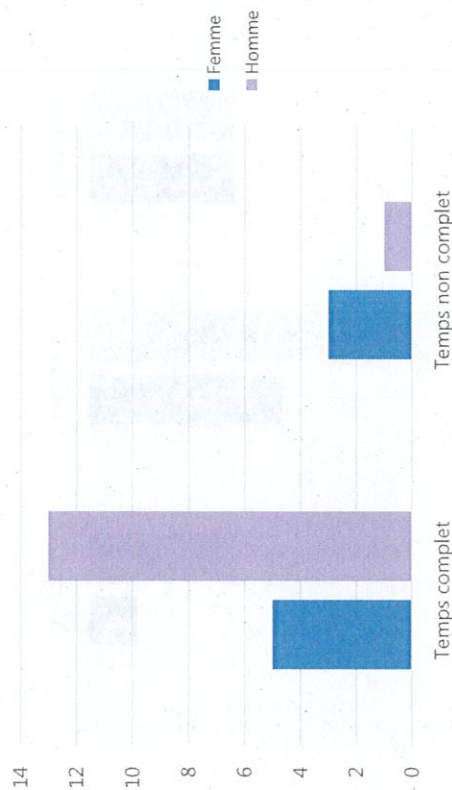
3-1 Le recrutement sur emploi permanent, au 31 décembre 2022

Répartition des femmes et des hommes sur l'ensemble des emplois permanents de la collectivité et par quotité de temps de travail

Recrutement sur emplois permanents

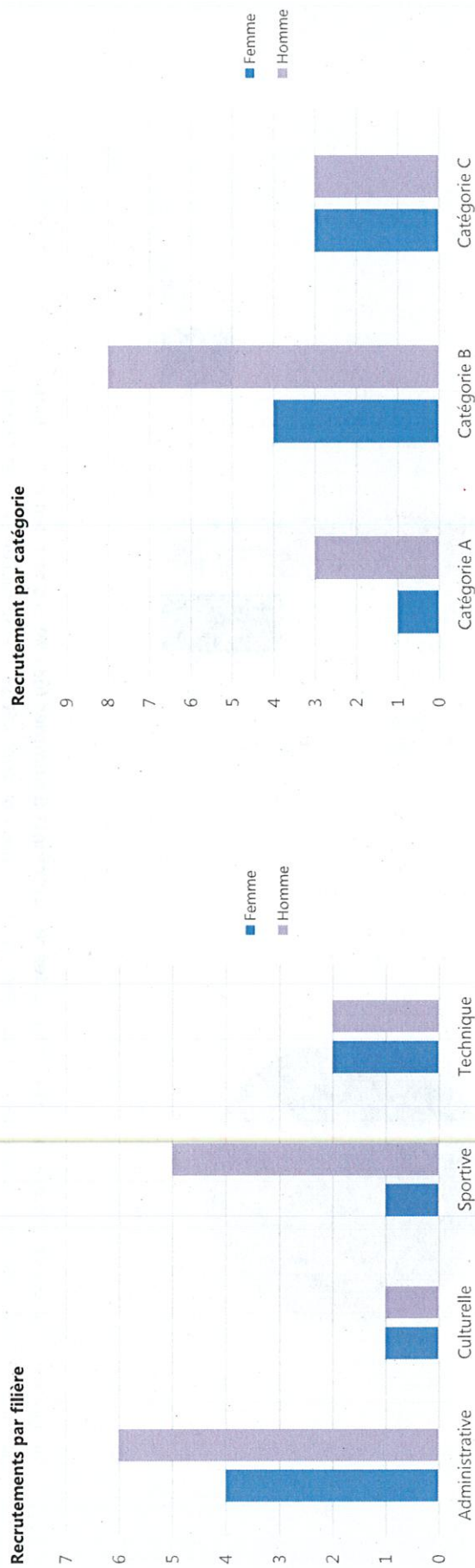


Recrutement sur emplois permanents et quotité de temps de travail



Sur l'année 2022, on dénombre majoritairement des recrutements d'hommes (63.6%). Les recrutements à temps complet sont principalement des hommes (72.22%). En revanche, les recrutements sur des temps non complet, sont essentiellement des femmes (75%).

Répartition des femmes et des hommes par filière et par catégorie



Les filières administratives (hommes pour 10 recrutements) et plus particulièrement sportives (5 hommes pour 6 recrutements) ont vu **plus de recrutements d'hommes que de femmes en 2022**. Les recrutements dans les filières culturelles et techniques sont parfaitement équilibrés.

Les recrutements en catégorie C sont équilibrés, alors que l'on peut observer un déséquilibre dans les filières A et B.

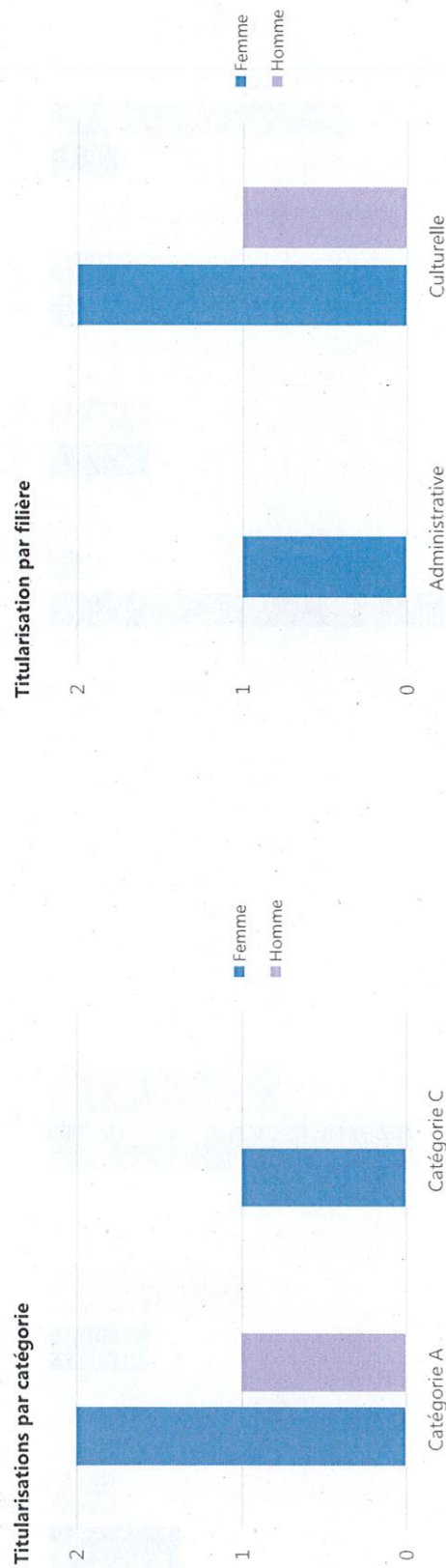
Dans ces deux filières les recrutements d'hommes ont été plus importants (respectivement 75% et 66.7%). Les recrutements d'hommes en catégorie B sont majoritairement des ETAPS. Pour la catégorie A, l'ensemble des recrutements sont sur des postes d'attaché territorial.

4 | La carrière au sein de Rambouillet Territoires

4-1 Les titularisations et stagiairisations en 2022

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

Répartition des femmes et des hommes titularisés par catégorie et par filière

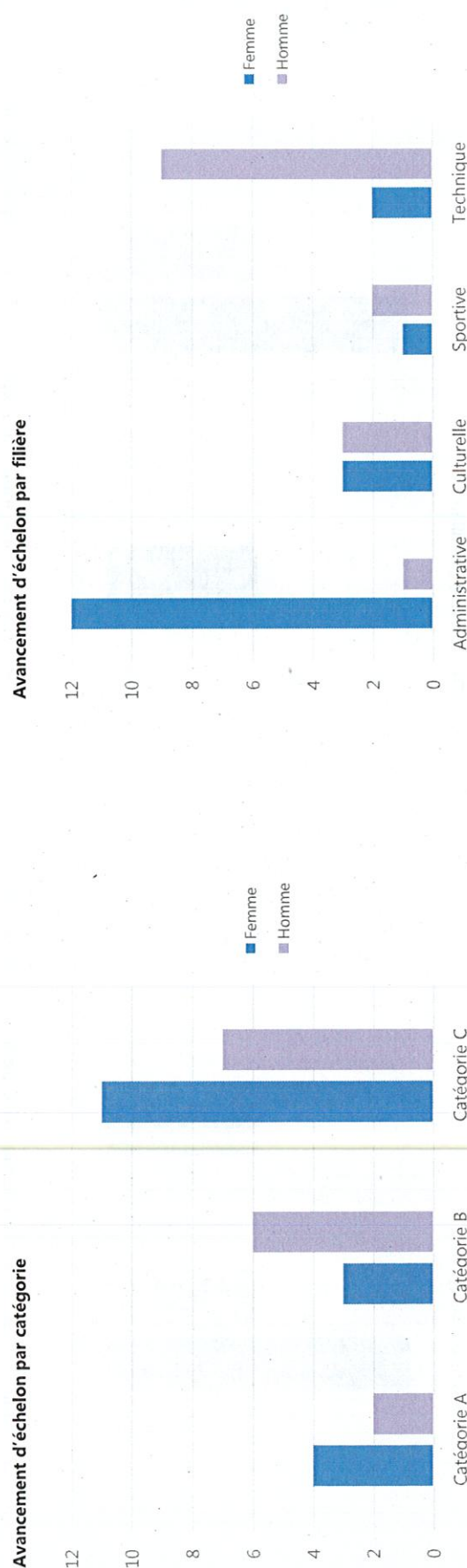


Sur l'année 2022, il y a eu **une majorité de titularisations de femmes (75%) sur deux catégories (A et C)**. Il n'y a pas eu de titularisation d'hommes en catégorie C.

Les titularisations ont eu lieu dans les **filiales administratives et culturelles**. Aucune titularisation d'homme sur la filière administrative. Sur les 3 titularisations en filière culturelle, 2 étaient des femmes.

4-2 Les avancements d'échelons en 2022

Répartition des femmes et des hommes ayant eu un avancement d'échelon par catégorie et par filière



Sur l'année 2022, **plus de femmes ont eu un avancement d'échelon que les hommes** (54.5%). Les catégories A et C suivent cette tendance (66.6% et 61.1%). Les hommes ont eu plus d'avancements d'échelon en catégorie B (66.6%)

La très grande majorité des avancements d'échelon sont dans la filière administrative pour les femmes (66.6% des avancements d'échelon des femmes) **et dans la filière technique pour les hommes** (60% des avancements d'échelon des hommes. Il y a une égalité dans la filière culturelle. Dans la filière sportive, sur 3 avancements d'échelon, 2 concernent des hommes.

5 | La rémunération au sein de Rambouillet Territoires

5-1 La rémunération des agents titulaires (salaire moyen annuel brut en Équivalence temps plein)

Répartition de la rémunération des femmes et des hommes titulaires dans l'ensemble de la collectivité

	Femme	Homme	Moyenne globale
--	-------	-------	-----------------

Rémunération moyenne par ETP

37 546,36 €

37 724,77 €

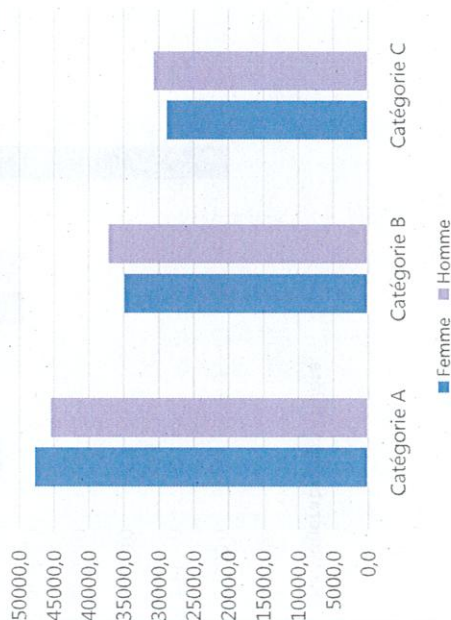
37 620,90 €

Le salaire moyen brut annuel (en équivalence temps plein) est sensiblement équilibré entre les hommes et les femmes.

En France en 2020, le salaire brut annuel moyen en équivalent temps plein s'élevait pour la fonction publique territoriale à 31 008€.

Répartition des femmes et des hommes titulaires par catégorie

Rémunération par catégorie



Le salaire moyen annuel brut est légèrement plus élevé pour les femmes en catégorie A (4,9% d'écart). Pour les catégories B et C, le salaire moyen annuel brut des hommes est supérieur à celui des femmes (respectivement 6,46% et 6,68% d'écart).

Les écarts s'expliquent de la façon suivante :

En ce qui concerne la catégorie A, le poste en emploi fonctionnel est le poste le plus rémunéré et il est attribué à une femme. Par ailleurs, les postes ouvrant droit à la NBI ne sont occupés que par des femmes. Le SFT est versé à plus de femmes que d'hommes (3 hommes pour 11 femmes).

Pour la catégorie B, les postes ouvrant droit à la NBI sont occupés par 3 hommes et 1 femme. Les heures supplémentaires payées ont été attribuées à 4 femmes et 6 hommes. En moyenne, les montants versés aux hommes sont supérieurs à ceux versés aux femmes. Les astreintes ne concernent que 2 agents qui sont des hommes.

En ce qui concerne la catégorie C, le cadre d'emploi des agents de maîtrise est celui qui a le traitement indiciaire le plus élevé. 4 agents sont dans ce cadre d'emploi. Ce sont des hommes. Les postes ouvrant droit à la NBI ne sont occupés que par des femmes. Le SFT est principalement attribué à des femmes (7 femmes et 2 hommes). Les heures supplémentaires payées ont été versées à 6 femmes et 5 hommes. Il n'y a qu'un agent qui a effectué des astreintes. C'est un homme.

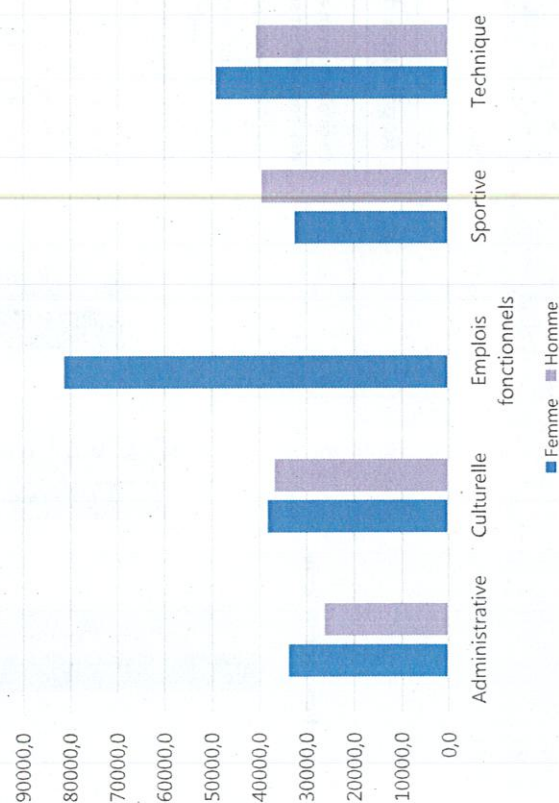
Pour rappel, quel que soit la catégorie, les femmes titulaires y sont plus nombreuses que les hommes.

À titre de comparaison, au sein de la communauté d'agglomération Cœur d'Essonne, les salaires moyens annuels bruts des femmes s'élevaient à 46 082€ pour la catégorie A, 40 788€ pour la catégorie B et 26 404€ pour la catégorie C. Les salaires des femmes y sont donc inférieurs pour les catégories A et B, et supérieurs pour la catégorie C. Pour les hommes, les salaires s'élevaient à 54 032€ pour la catégorie A, 31 714€ pour la catégorie B et 29 960€ pour la catégorie C. Les salaires des hommes y sont donc inférieurs pour les catégories B et C, et supérieurs pour la catégorie A.

En conclusion, la différence de rémunération moyenne entre les deux EPCI est marginale, mais les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont moins significatifs au sein de Rambouillet Territoires.

Répartition des femmes et des hommes titulaires par filière

Rémunération par filière



Le salaire moyen des femmes dans les filières administratives et techniques est supérieur à celui des hommes (respectivement 28.62% et 20.53% d'écart). Le salaire moyen des femmes de la filière culturelle est supérieur à celui des hommes mais reste assez équilibré (3.9% d'écart). Le salaire moyen des femmes dans la filière sportive est inférieur à celui des hommes (21.82% d'écart).

Les écarts s'expliquent de la façon suivante :

Pour la filière administrative, les postes ayant des salaires les plus élevés (catégorie A et B) sont occupés exclusivement par des femmes à l'exception d'un homme en catégorie A. Les postes ouvrant droit à la NBI ne sont occupés que par des femmes, le SFT est versé à 14 agents dont 12 femmes et les heures supplémentaires payées n'ont été effectuées que par des femmes.

Pour la filière technique, il y a 3 femmes et 1 homme en catégorie A mais la catégorie B est exclusivement masculine. Une seule NBI est versée, à une femme. Les heures supplémentaires payées n'ont été effectuées que par des hommes à l'exception d'une femme (la seule femme de la catégorie C). Les SFT sont versés à 7 agents (4 femmes et 3 hommes). Les astreintes sont toutes effectuées par des hommes.

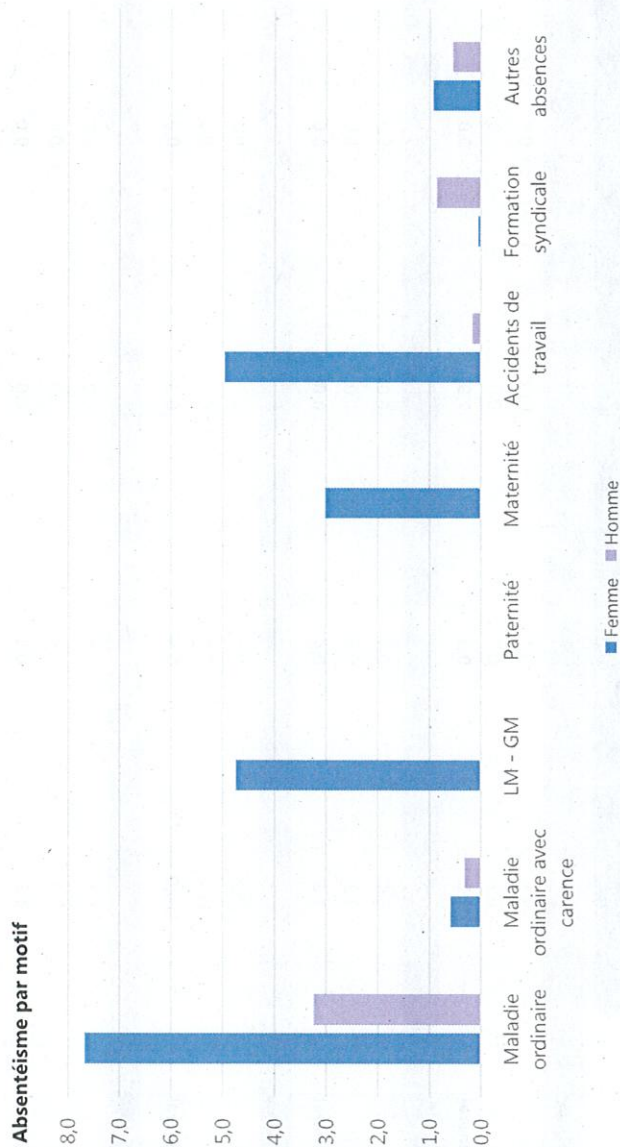
Pour la filière sportive, il n'y a pas de catégorie A. Sur 8 agents catégorie B, un seul est une femme. Il n'y a également qu'une femme en catégorie C. Les postes ouvrant droit à la NBI ne sont occupés que par des hommes. Les astreintes ne concernent qu'un agent, c'est un homme. Les heures supplémentaires payées ont majoritairement été effectuées par des hommes (3 hommes sur 4) ainsi que le SFT (6 hommes sur 8).

L'emploi fonctionnel est un poste unique occupé par une femme.

6 | L'absentéisme au sein de Rambouillet Territoires

6-1 L'absentéisme des agents sur emploi permanent

Répartition de l'absentéisme des femmes et des hommes sur emploi permanent dans l'ensemble de la collectivité



Sur l'année 2022, pour tous les motifs d'absence à l'exception de la formation syndicale, on remarque que **les femmes sont largement majoritaires**. La longue ou grave maladie ne concerne que les femmes. Les femmes ont également été beaucoup plus concernées par des absences liées à des accidents de travail. L'écart est également significatif lorsqu'il s'agit de la maladie ordinaire.

Rambouillet Territoires a un taux d'absentéisme, pour l'année 2022 de 5.24%. A titre de comparaison, l'association des DRH des grandes collectivités territoriales a publié un benchmark de l'absentéisme en 2020 dont 25 EPCI. Le taux d'absentéisme de ces EPCI varie de 4.7 à 10.5% avec une moyenne à 7.6%. Rambouillet Territoires se situe donc dans la fourchette basse.

Répartition de l'absentéisme des femmes et des hommes sur emploi permanent dans l'ensemble de la collectivité

Absentéisme par filière

	Maladie ordinaire	Maladie ordinaire avec carence	LM - GM	Paternité	Maternité	Accidents de travail	Formation syndicale	Autres absences
Filière administrative								
Femme	8,2	0,7	10,7	0,0	2,1	10,7	0,0	1,2
Homme	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3
Total général	6,1	0,5	7,9	0,0	1,5	7,9	0,0	1,0
Filière culturelle								
Femme	5,4	0,4	0,0	0,0	6,9	0,0	0,1	0,4
Homme	1,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Total général	3,6	0,4	0,0	0,0	3,9	0,0	0,1	0,3
Filière sportive								
Femme	25,8	0,3	1,3	0,0	0,0	5,5	0,0	2,5
Homme	11,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,7	1,6	1,6
Total général	14,0	0,4	0,3	0,0	0,0	1,7	1,3	1,8
Filière technique								
Femme	5,7	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Homme	1,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,2
Total général	3,1	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,5

Les absences pour maladie ordinaire sont particulièrement représentatives dans la filière sportive avec une moyenne de 26 jours pour les femmes et de 11 jours pour les hommes.

Les absences pour longue ou grave maladie ne concernent que les femmes, essentiellement dans la filière administrative.

Les absences pour accident de travail concernent majoritairement les femmes dans la filière administrative (moyenne de 10,7 jours). Les femmes de la filière sportive sont également concernées à hauteur de 5,5 jours en moyenne contre 0,7 pour les hommes sur cette filière.

Les absences pour formation syndicale concernent essentiellement les hommes avec 1,6 jours d'absence en moyenne dans la filière sportive et 1,7 dans la filière technique. Les femmes ne sont concernées que dans la filière culturelle à hauteur de 0,1 jour en moyenne.

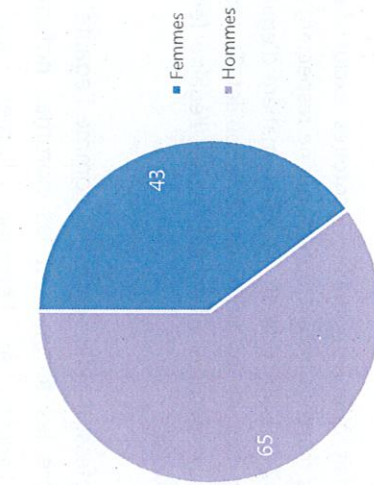
Le motif « autres d'absences » se retrouve dans toutes les filières avec à chaque fois une **prédominance des femmes** quant au nombre de jours moyens.

7 | La formation à Rambouillet Territoires

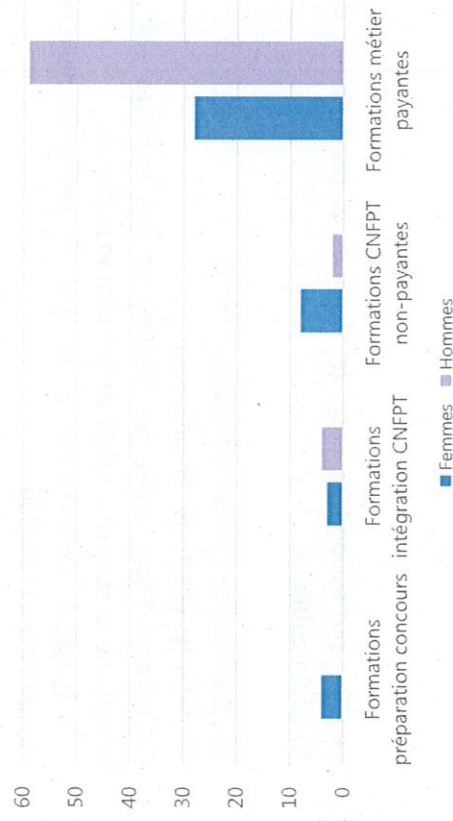
7-1 La formation professionnelle des agents sur emploi permanent

Répartition de la formation des femmes et des hommes sur emploi permanent dans l'ensemble de la collectivité et par motif

La formation sur l'ensemble de la collectivité



La formation par motif



Sur l'année 2022, on remarque qu'une **proportion d'hommes plus importante que de femmes ont suivi une action de formation** (60.2%). La majorité des formations effectuées par les agents sont des formations métier payantes (80.5%) et le pourcentage d'hommes ayant suivi ces formations est de 67.8%. Les formations métiers payantes sont concentrées sur les filières sportives et techniques, filières majoritairement composées d'hommes. Les formations CNFPT non payantes, même si elles sont en nombre très inférieures (10 actions) sont en majorité suivies par des femmes (80%). Ces formations sont concentrées sur la filière administrative qui est majoritairement féminine.

Mesures visant à favoriser l'égalité femmes – hommes au sein de Rambouillet Territoires

Au-delà du fait que Rambouillet Territoires exclut de la procédure de passation des marchés les entreprises qui ne respectent pas les obligations de l'article L2242-1 du code du travail en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Rambouillet Territoires accorde une importance aux mesures visant à favoriser l'égalité femmes hommes au sein de sa structure.

L'égalité professionnelle se définit comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, l'accès aux responsabilités professionnelles, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à

l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Les thématiques de ce plan d'actions sont :

- traiter les écarts de rémunération,
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Axe 1 : Traiter les écarts de rémunérations

De manière générale, le niveau de rémunération dans la fonction publique est régi par un cadre réglementaire strict (grilles indiciaires, attribution de NBI, astreintes, ...).

Afin de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et de permettre à la collectivité de rester concurrentielle sur le marché du travail (notamment au vu de la conjoncture actuelle de forte tension du marché de l'emploi), le principal levier pour les collectivités réside dans la détermination de la rémunération lors des processus de recrutement et de renouvellement de contrat.

Objectifs	Maintenir l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes.
Actions	• Veiller à l'égalité de traitement, à compétence égale, lors du processus de recrutement • Veiller à l'homogénéisation de la situation salariale lors du renouvellement de contrat
Indicateur de résultat	Écarts des primes et indemnités à poste équivalent entre les femmes et les hommes.
Calendrier	À débattre en CST
Moyens et outils	Groupe de travail / comité social territorial

Axe 2 : Garantir l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

L'attractivité de la collectivité se traduit par la valorisation des compétences et du savoir-faire des agents au travers d'un processus de recrutement neutre.

D'une part, la rédaction des offres d'emploi joue aujourd'hui un rôle majeur dans la captation d'une diversité de candidats. D'autre part, l'égalité de traitement dans les processus de recrutement joue un rôle important dans les perceptions de la collectivité au travers de la « marque employeur »

Objectifs	Prévenir les discriminations de genre et inégalités de traitement dans les processus de recrutement.
Actions	• Sensibilisation des recruteurs et des managers à la communication sans stéréotype de genre • Sensibilisation des recruteurs et des managers à la tenue d'entretiens sans préjugé ni discrimination
Indicateur de résultat	Nombre d'agents formés, évolution des écarts d'effectifs dans les directions les plus genrées.
Calendrier	Au rythme des réunions de service et à chaque recrutement
Moyens et outils	Comité de direction et réunions de service

Axe 3 : favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

Le droit à la déconnexion – principe selon lequel un salarié est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels hors des horaires de travail – est primordial pour l'articulation vie professionnelle – vie privée.

En 2018, Rambouillet Territoires adoptait une charte relative au télétravail définissant les modalités de déploiement du télétravail-au sein de l'agglomération. Ce nouveau mode de travail repose plus que jamais les enjeux du droit à la déconnexion.

Objectifs	Garantir le droit à la déconnexion et à la vie personnelle pour tous les agents.
Actions	Formalisation et diffusion d'une charte édictant les règles de collaboration interne, en présentiel comme en télétravail (communication par mail et tenue de réunions ou d'instances, etc.)
Indicateur de résultat	Enquête de satisfaction interne
Calendrier	À débattre en CST
Moyens et outils	Focus-group, questionnaire en ligne.

Axe 4 : prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Depuis 2022, Rambouillet Territoires développe un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des situations d'atteinte au droit et à la dignité des personnes.

Afin de garantir le déploiement effectif du dispositif à l'échelle de la collectivité, une plaquette d'information a été formalisée et diffusée à tous les agents.

Le dispositif attribue un rôle de soutien à l'encadrement de proximité et à la fonction RH.

Objectifs	Assurer la bonne gestion des situations d'atteinte au droit et à la dignité par l'encadrement de proximité et la fonction RH.
Actions	- Formation de l'encadrement de proximité et de la fonction RH à la prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel - Action de veille des managers au sein de leur service
Indicateur de résultat	Nombre d'agents formés
Calendrier	A compter du 1 ^{er} avril 2023
Moyens et outils	Comité social territorial / formation CNFPT / mobilisations ponctuelles du cabinet d'avocat