

République Française
 Département SEINE ET MARNE
BRIE DES RIVIERES ET CHATEAUX

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 11/02/2025

| Nombre de membres | | |
|-------------------|----------|---------------------------|
| Afférents | Présents | Qui ont pris part au vote |
| 52 | 33 | 39 |

| Vote | | |
|----------------|--|--|
| A l'unanimité | | |
| Pour : 39 | | |
| Contre : 0 | | |
| Abstention : 0 | | |

L'an 2025, le 11 Février à 18:30, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Brie des Rivières et Châteaux s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur POTEAU Christian, Président, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit aux conseillers le 04/02/2025. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Communauté de Communes et publiés sur le site internet de la CCBRC le 04/02/2025.

Présents : M. POTEAU Christian, Président, Mmes : BARRES Fabienne (visioconférence), BOISGONTIER Béatrice, DESNOYERS Monique (visioconférence), DUMENIL Stéphanie (visioconférence), DUTRIAUX Nathalie (visioconférence), LUCZAK Daisy, NINERAUILLIES Brigitte, PONSARDIN Catherine, TAMATA-VARIN Marième, TORCOL Patricia, VAROQUI Geneviève, VIBERT Nicole, VIEIRA Patricia, MM : BARBERI Serge, BELFIORE Elio, CHANUSSOT Jean-Marc (visioconférence), GERMAIN Jean-Luc, JAROSSAY Gilbert (visioconférence), JEANNIN Hervé (visioconférence), JULLEMIER Jean-Luc, MEDEIROS Manuel, MOTTE Patrice (visioconférence), POIRIER Daniel (visioconférence), PRIOUX Pierre-François, RACINE Pierre (visioconférence), ROMAIN Emilien (visioconférence), ROSSIGNEUX Gilles, ROUSSELET Gérard, SAINT-JALMES Patrice, SAOUT Louis Marie (visioconférence), VENANZUOLA François, VIGIER Mathias

Excusé(s) ayant donné procuration : Mme MOTHRE Béatrice à Mme VAROQUI Geneviève, MM : ANTHOINE Emmanuel à M. VENANZUOLA François, CALVET Jean à M. MEDEIROS Manuel, CASEAUX Hubert à M. VIGIER Mathias, CHAMPIN Gérard à Mme LUCZAK Daisy, THIERIOT Jean-Louis à M. POTEAU Christian

Excusé(s) : Mme HELLIAS Aline, M. CAMEK Julien

Absent(s) : Mmes : BALLABENE Sandra, GIRAUT Muriel, KUBIAK Françoise, PASQUET Hélène, SALAZAR Joëlle, MM : BETTENCOURT François, GROSLEVIN Gilles, GUECHATI Amin, LAGÜES-BAGET Yves, NESTEL Gilles, REMOND Bruno, WOCHENMAYER Jonathan

A été nommé(e) secrétaire : M. VIGIER Mathias

2025_05 – Rapport d'égalité homme/femme 2024

Le Conseil Communautaire, après avoir entendu l'exposé du Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique

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

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

Considérant l'avis du Comité Social Territorial (CST) du 24 janvier 2025,

Considérant l'obligation faite aux collectivités constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de budget,

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

Le Conseil Communautaire :

DECIDE d'adopter le rapport d'égalité homme femme pour l'année 2024 en annexe.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.

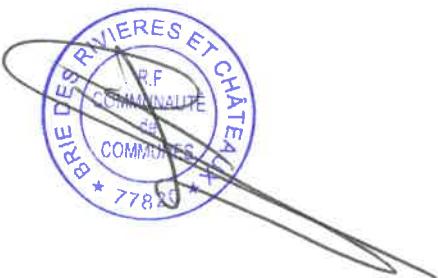
Au registre suivent les signatures.

Pour copie conforme :

Au Châtelet-en-Brie, le 12/02/2025

Le Président,
Christian POTEAU

Le Secrétaire de séance,
M. VIGIER Mathias



La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif compétent ou d'un recours gracieux auprès de la Communauté de Communes Brie des Rivières et Châteaux, étant précisé que celle-ci dispose d'un délai de 2 mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet conformément à l'article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois. La saisine du Tribunal Administratif peut s'effectuer par voie dématérialisée par l'application Télerecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

Rapport égalité entre les femmes et les hommes

2024

Le vendredi 17 janvier 2025

I/ Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

La loi du n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a instauré pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.es l'obligation de constituer un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette loi dispose que préalablement aux débats sur le projet de budget, est présenté un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

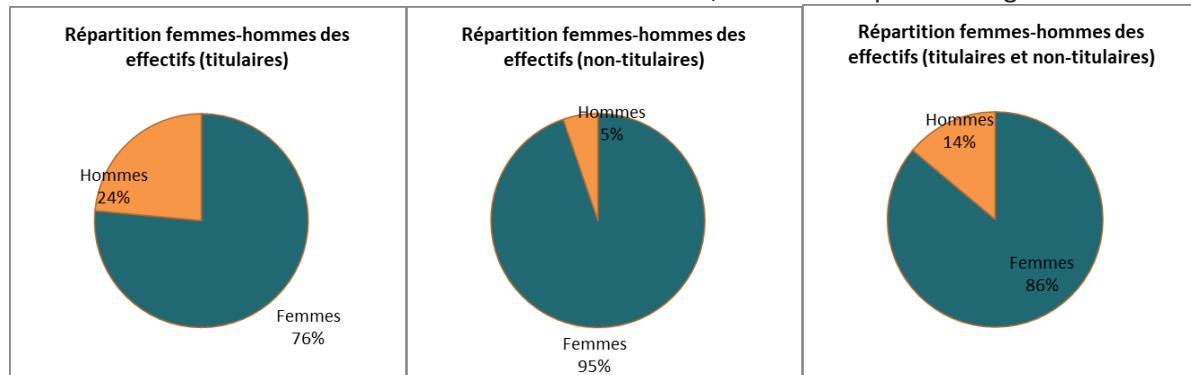
En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

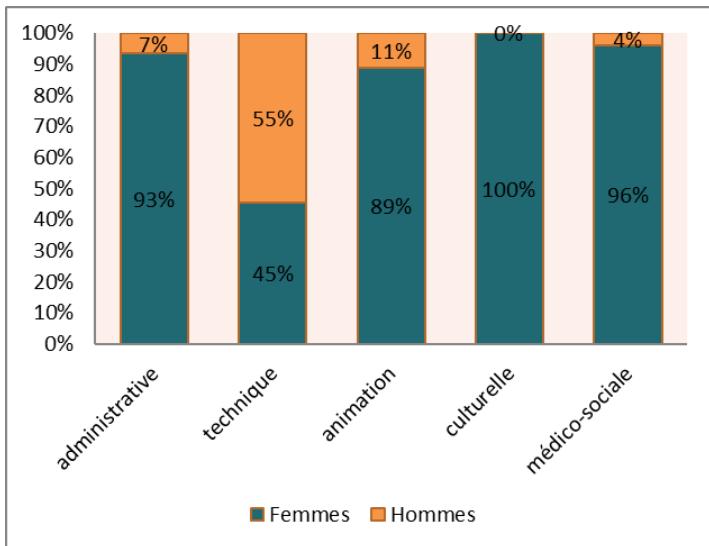
La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

II/ Synthèse et indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle en 2024

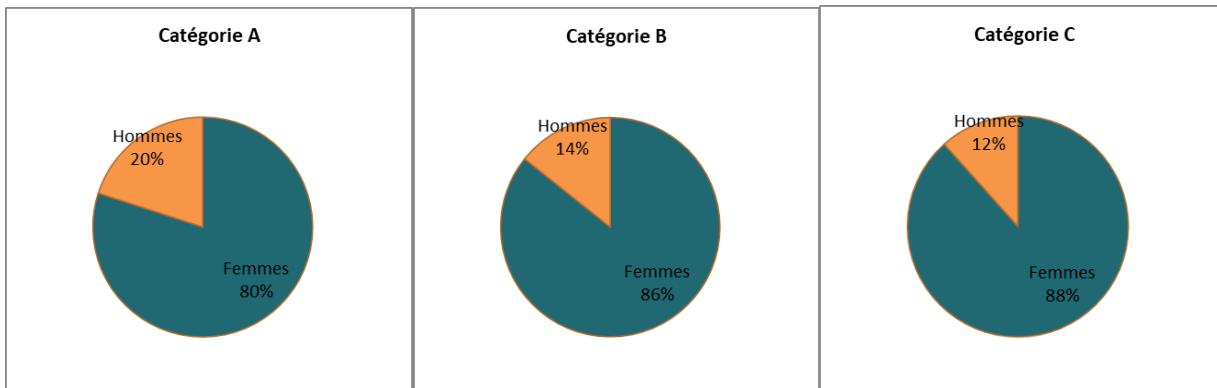
Le service des ressources humaines s'est basé sur les emplois permanents de la collectivité, rémunérés au 31 décembre 2023. Les agents n'étant pas payé sur l'année ont été rétablis sur 12 mois, et les agents en dessous d'un équivalent temps plein (temps partiel, temps non complet) ont été rétablis à temps complet.

L'effectif de la communauté de commune est très féminisé, notamment parmi les agents contractuels :

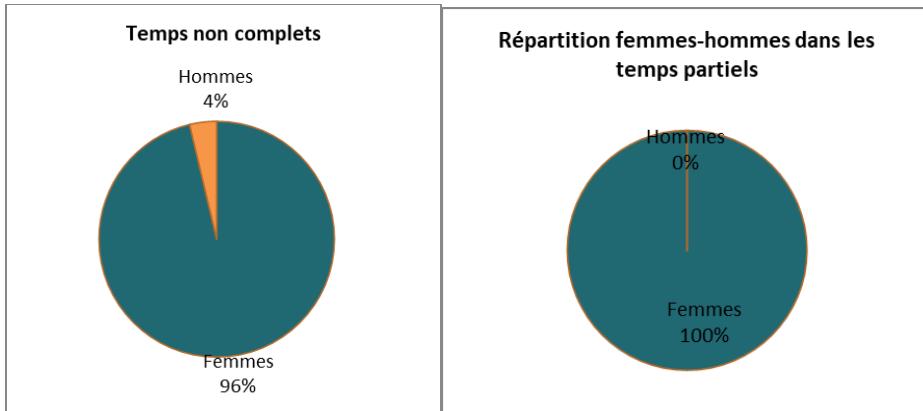




Également au niveau des catégories hiérarchiques :



Concernant le temps de travail, il y a plus de femmes à temps non complet ou à temps partiel que les hommes :



Cette donnée est à relativiser sur la totalité des effectifs :

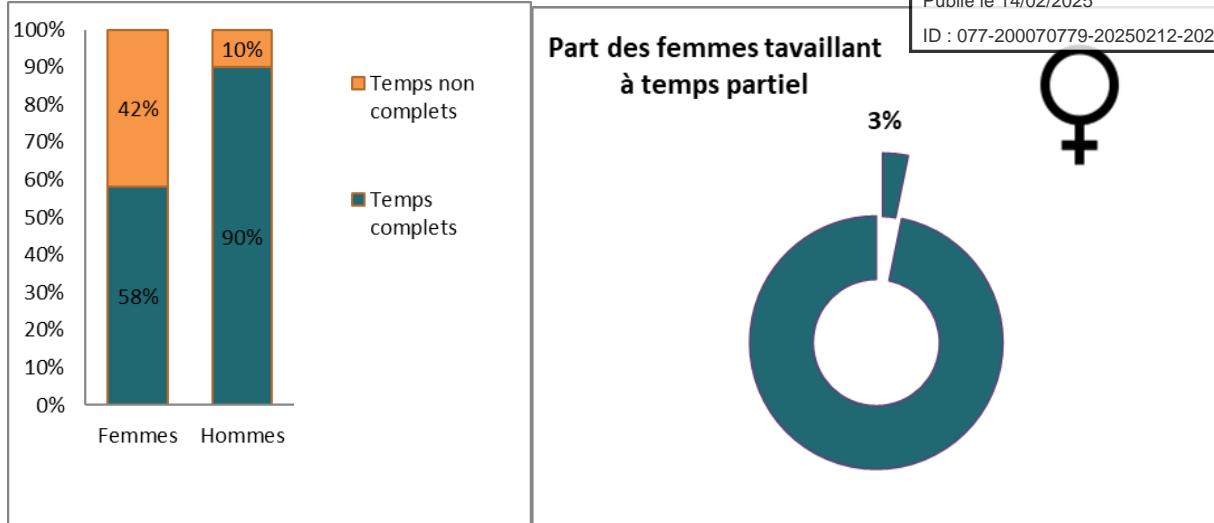
Envoyé en préfecture le 14/02/2025

Reçu en préfecture le 14/02/2025

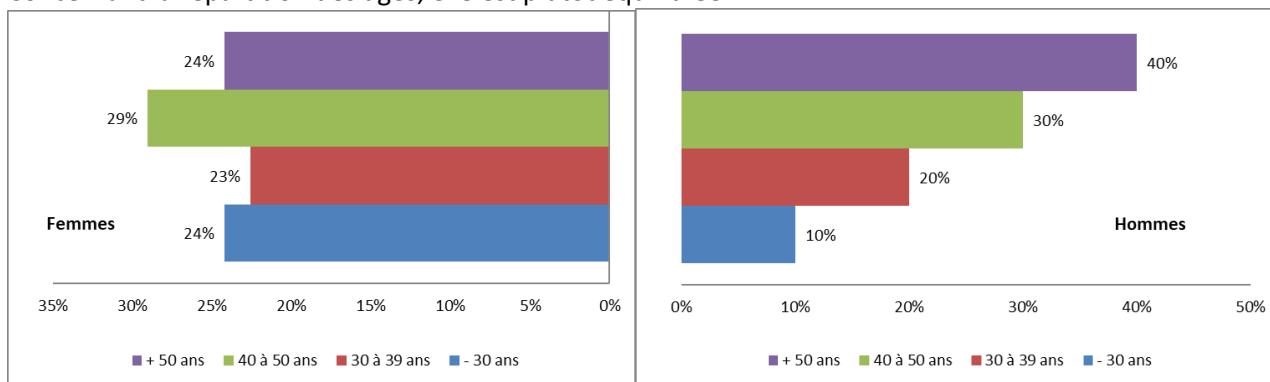
Publié le 14/02/2025

Berger Levrault

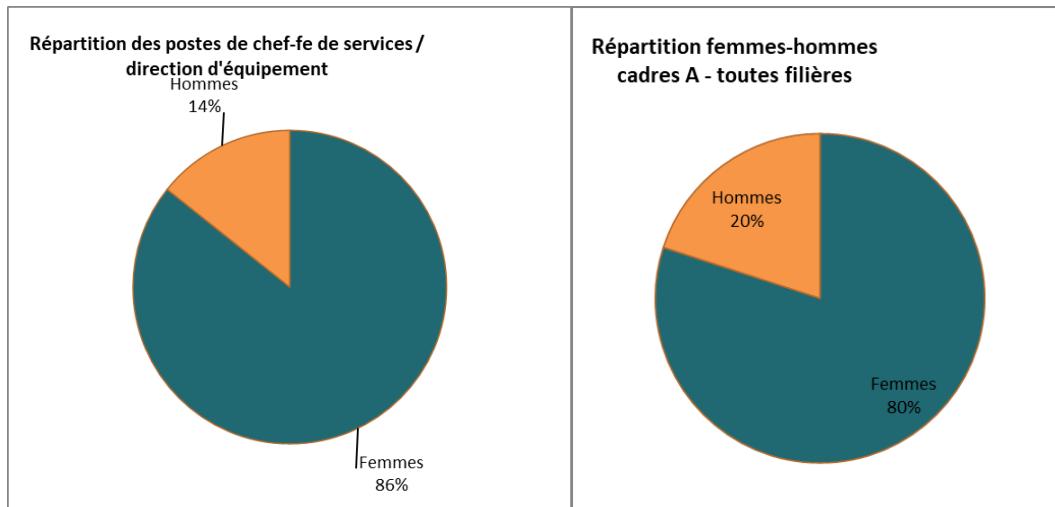
ID : 077-200070779-20250212-202505-DE



Concernant la répartition des âges, elle est plutôt équilibrée :



Concernant la répartition sur les emplois à responsabilité, le seul emploi fonctionnel et le seul emploi de direction étant occupés par des hommes la synthèse n'est pas probante. Concernant les postes de chefs de service, ceux-ci sont majoritairement occupés par des femmes. Du fait du faible nombre d'hommes au sein de la CCBRC, les postes de catégorie A sont majoritairement occupés par des femmes.



Concernant les rémunérations, elles sont généralement plus élevées chez les

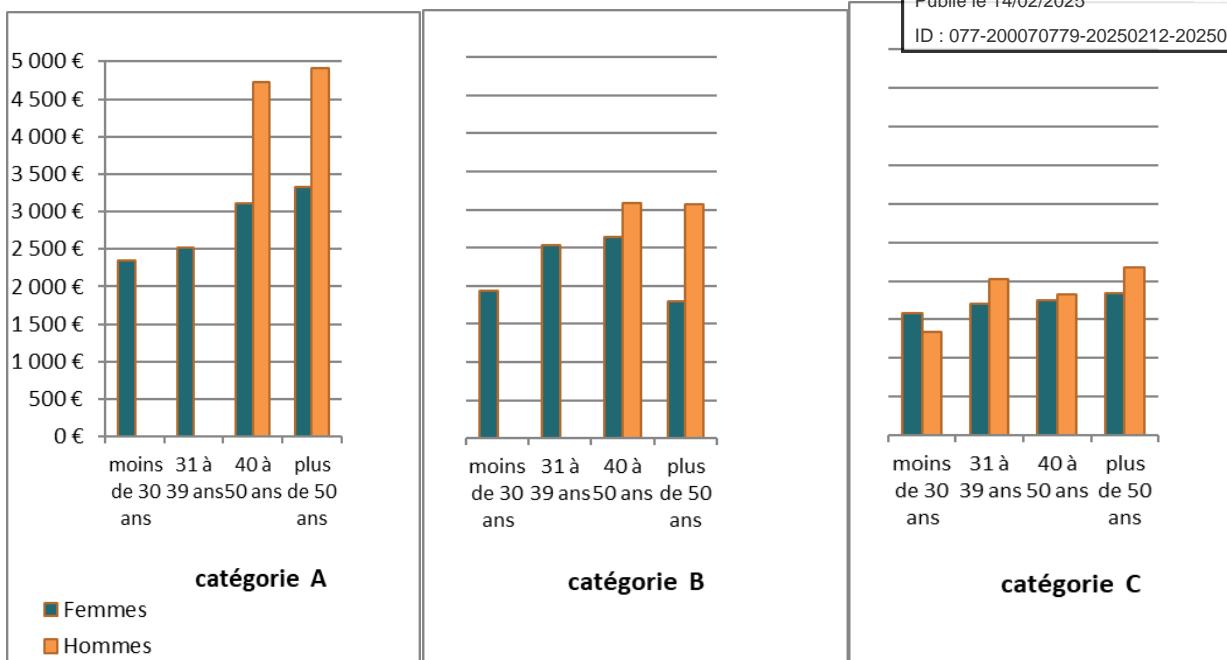
Envoyé en préfecture le 14/02/2025

Reçu en préfecture le 14/02/2025

Berger Levrault

Publié le 14/02/2025

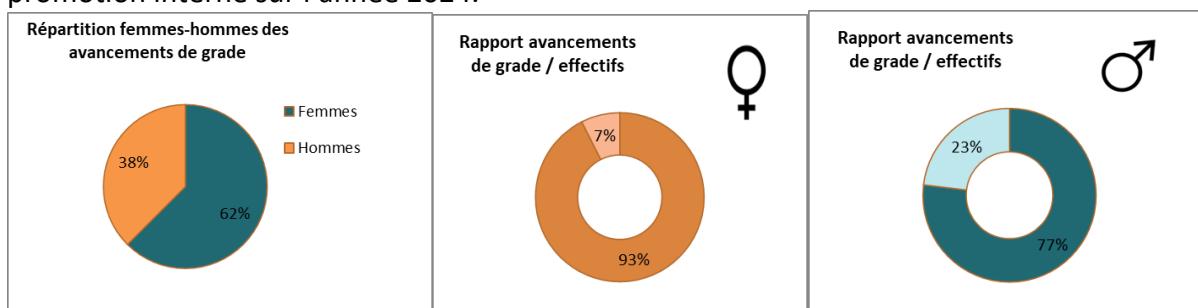
ID : 077-200070779-20250212-202505-DE



Cette différence s'explique par le fait qu'il n'y a que 10 hommes à la CCBRC, pour 62 femmes. Sur ces 10 hommes, 2 détiennent les emplis les plus élevés de la collectivité à savoir la direction générale des services et la direction des services techniques, ce qui explique la grande différence en catégorie A.

En catégorie B, la différence s'explique par les agents féminins en disponibilité d'office pour raison de santé ou en congé de longue durée ou de longue maladie, qui n'ont que peut voir par de RIFSEEP.

Concernant les avancements de grades, ils sont majoritairement féminins. Il n'y a pas eu de promotion interne sur l'année 2024.



La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, marque un engagement plus fort pour toutes les collectivités et EPCI de plus 20 000 habitant.es en les obligeant à rédiger un plan d'action triennal en matière d'égalité homme-femme avant le 1er mars 2021, sous peine de pénalités financières.

Ce plan, présenté au CST le 19 janvier 2024 et approuvé en conseil communautaire le 9 février 2024 et transmis avant le 1er mars 2024 au Préfet de Seine-et-Marne, comporte des mesures concernant les 4 points suivants :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique. Préciser les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes en détaillant les actions en matière de Promotion Interne (PI) et d'Avancement de Grade (AVG)
- 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

En raison d'un manque de personnel au service des ressources humaines, l'ensemble des actions engagées dans ce plan, notamment celles prévues pour 2024, n'ont pas pu être mises en œuvre.

Cependant, la plupart ont été mises en œuvre dans le respect du calendrier indiqué :

| I/ Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | | |
|---|--|-------------------|
| ACTIONS | INDICATEURS | CALENDRIER |
| Parangonnage auprès d'autres collectivités et comparatifs selon les métiers et les postes | Mesure des écarts à postes/métiers équivalents | 2025 |
| Veiller à ce que le régime indemnitaire soit égalitaire entre les femmes et les hommes | Tendre vers un régime indemnitaire plus équitable entre les agents ayant un même niveau de responsabilité. | Annuelle |

Concernant la deuxième action, une étude concernant le RIFSEEP devra être effectué par le service des ressources humaines, afin de vérifier que les agents d'un même groupe bénéficient bien d'un niveau de régime indemnitaire équitable. A l'heure actuelle, un tableau permet de vérifier l'adéquation entre les groupes établis en fonction de la catégorie et du niveau de responsabilité de l'agent, et la part du régime indemnitaire des agents dans chaque groupe, afin de maintenir un équilibre.

II/ Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois

de la Fonction Publique

| ACTIONS | INDICATEURS | CALENDRIER |
|---|--|------------|
| Maintenir une équité et un juste équilibre dans l'évolution des carrières professionnelles des agents | Nombre de promotions ou avancements de grades en fonction du sexe | Annuelle |
| Assurer une meilleure communication pour accéder aux formations et concours | Création d'un règlement de formation | 2024 |
| Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées aux genres | Revue de l'ensemble des fiches de postes de la collectivité Identifier et travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés | 2025 |

Concernant la première action, l'ensemble des agents éligibles à un avancement de grade ou à une promotion interne sont nommés, peut importe le sexe. Au titre des entretiens annuels 2024, une communication auprès des agents éligibles à avancement de grade sous condition d'examen professionnel a été effectué, afin d'assurer une meilleure communication aux agents de l'évolution possible de leurs carrières.

Concernant le second point, la création d'un règlement de formation a été reporté à 2025. Cependant, le service des ressources humaines communique auprès des agents afin de récolter leurs besoins en formation FIL du CNFPT, diffuse les mails reçus du CNFPT concernant des formations spécifiques ainsi que les places disponibles restantes pour les formations à venir, et les dates d'examens et de concours, ce qui participe à une meilleure communication pour accéder aux formations et aux concours.

III/ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

| ACTIONS | INDICATEURS | CALENDRIER |
|---|--|------------|
| Compléter le règlement intérieur de la CCBRC présentant les droits des agents liés à la parentalité | Mise à jour du règlement intérieur de la CCBRC | 2024 |
| Limiter les horaires discriminants et assurer le droit à la déconnexion aux outils numériques professionnels hors des horaires de travail | Rédaction d'une « Charte du temps » permettant à tous une articulation des temps de vie, limitant notamment les réunions tardives après 17h et luttant contre le présentéisme excessif | 2025 |
| Facilitation de la garde des enfants | Etude de faisabilité sur une aide pouvant être apportée aux agents pour bénéficier des structures petites enfance ou ALSH au sein de la CCBRC. | 2026 |

Concernant le règlement intérieur de la CCBRC, il a été présenté au CST du 17 septembre 2024 et adopté au conseil communautaire du 30 septembre 2024. Il a notamment intégré les nouvelles dispositions relatives au congé paternité, ainsi que les autorisations spéciales d'absences dans le cadre des actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation.

IV/ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

PREVENIR

| ACTIONS | INDICATEURS | CALENDRIER |
|---|---|------------|
| Communiquer sur la procédure de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations | Présentation de la procédure à l'ensemble du personnel suite à son adoption | 2024 |
| Lancer une campagne d'affichage de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes dans l'ensemble des bâtiments de la CCRBC | Impression de l'affiche créée par le centre Hubertine Auclert « stop aux violences sexuelles ou sexistes au travail » Ressources et informations sur le site https://m.centre-hubertine-auclert.fr/appui-aux-collectivites-locales | 2024 |
| Sensibiliser et former à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements et à la lutte contre les discriminations | Organisation d'une formation pour l'ensemble des agents qui le souhaite | 2025-2026 |

TRAITER

| ACTIONS | INDICATEURS | CALENDRIER |
|---|---|------------|
| Compléter le règlement intérieur de la CCBRC en intégrant les définitions des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes | Mise à jour du règlement intérieur de la CCBRC | 2024 |
| Proposer des solutions de soutien | Recherche d'associations partenaires, Recherche de soutiens psychologiques (assurance statutaire SOFAXIS, médecine du travail...) Communications sur les soutiens existants | 2025 |

Concernant la procédure de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, des harcèlements et discriminations, celle-ci a été présentée au CST du 19 janvier 2024 et adoptée par le conseil communautaire du 09 février 2024. Ce dispositif a été diffusé auprès des agents et des élus par l'e-news du 28 mars 2024 (support papier joint aux bulletins de salaire du mois de mars 2024).

Concernant la campagne d'affichage de sensibilisation sur les violences sexuelles et sexistes dans l'ensemble des bâtiments de la CCRBC, les affiches et les plaquettes d'information ont été lancée en impression par le service communication, et affichées et diffusées au sein de chaque site courant mars et avril 2024.

Le nouveau règlement intérieur adopté en septembre 2024 a également intégré les définitions des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.