

République Française

Département des Yvelines

Saint-Quentin-en-Yvelines
Communauté d'agglomération

DATE DE CONVOCATION
07/02/2025

DATE D'AFFICHAGE
CONVOCATION
07/02/2025

DATE D'ACCUSE DE
RECEPTION
PREFECTURE DES YVELINES
18/02/25

NOMBRE DE MEMBRES EN
EXERCICE : 76

NOMBRES DE VOTANT : 73

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DES BUREAUX ET DES CONSEILS COMMUNAUTAIRES

Le jeudi 13 février 2025 à 19h30, le Conseil Communautaire légalement convoqué, s'est réuni au siège social sous la Présidence de Monsieur Jean-Michel FOURGOUS

Étaient présents :

Madame Ketchanh ABHAY, Monsieur Olivier AFONSO, Monsieur François ANDRE, Monsieur Pierre BASDEVANT, Madame Corinne BASQUE, Madame Catherine BASTONI, Madame Françoise BEAULIEU, Monsieur Christophe BELLENGER, Monsieur Laurent BLANCQUART, Monsieur José CACHIN, Madame Chantal CARDELEC, Madame Catherine CHABAY, Monsieur Bertrand CHATAGNIER, Monsieur Jean-Michel CHEVALLIER, Madame Florence COQUART, Monsieur Benoit CORDIN, Monsieur Michel CRETIN, Monsieur Nicolas DAINVILLE, Madame Noura DALI OUHARZOUNE, Madame Pascale DENIS, Monsieur Didier FISCHER, Monsieur Jean-Michel FOURGOUS, Monsieur Grégory GARESTIER, Monsieur Gérard GIRARDON, Madame Affoh Marcelle GORBENA, Madame Sandrine GRANDGAMBE, Monsieur Philippe GUIGUEN, Madame Adeline GUILLEUX, Monsieur Jean-Baptiste HAMONIC, Madame Catherine HATAT, Monsieur Bertrand HOUILLON, Monsieur Jamal HRAIBA, Monsieur Tristan JACQUES, Monsieur Eric-Alain JUNES, Madame Joséphine KOLLMANNBERGER, Madame Martine LETOUBLON, Monsieur Gérard LEVY, Madame Danielle MAJCHERCZYK, Monsieur Laurent MAZAURY, Monsieur Lorrain MERCKAERT, Monsieur Bernard MEYER, Monsieur Richard MEZIERES, Monsieur Thierry MICHEL, Monsieur François MORTON, Monsieur Eric NAUDIN, Madame Nathalie PECNARD, Madame Annie-Joëlle PRIOU-HASNI, Monsieur Ali RABEH, Monsieur Frédéric REBOUL, Madame Laurence RENARD, Madame Christine RENAUT, Madame Alexandra ROSETTI, Madame Eva ROUSSEL, Monsieur Brice VOIRIN.

formant la majorité des membres en exercice

Absents :

Madame Anne-Claire FREMONT, Madame Josette GOMILA, Monsieur Yann LAMOTHE.

Secrétaire de séance : Monsieur Eric-Alain JUNES

Pouvoirs :

Monsieur Rodolphe BARRY à Monsieur Laurent MAZAURY, Monsieur Ali BENABOUD à Monsieur François MORTON, Monsieur Bruno BOUSSARD à Madame Catherine BASTONI, Madame Eelam BUISSON-KANAKSABEE à Monsieur Thierry MICHEL, Madame Sandrine CARNEIRO à Madame Catherine HATAT, Monsieur Bertrand COQUARD à Madame Françoise BEAULIEU, Madame Hélène DENIAU à Monsieur Pierre BASDEVANT, Madame Claire DIZES à Madame Corinne BASQUE, Madame Ginette FAROUX à Madame Martine LETOUBLON, Madame Valérie FERNANDEZ à Monsieur Laurent BLANCQUART, Madame Catherine HUN à Monsieur Philippe GUIGUEN, Madame Karima LAKHLALKI-NFISSI à Monsieur Michel CRETIN, Monsieur François LIET à Madame Pascale DENIS, Monsieur Dominique MODESTE à Monsieur Christophe BELLENGER, Madame Catherine PERROTIN-RAUFASTE à Madame Annie-Joëlle PRIOU-HASNI, Madame Sarah RABAULT à Monsieur Richard MEZIERES, Monsieur Sébastien RAMAGE à Madame Nathalie PECNARD, Madame Véronique ROCHER à Monsieur Grégory GARESTIER, Madame Isabelle SATRE à Madame Eva ROUSSEL.

Relations Sociales

OBJET : 2 - (2025-39) - Saint-Quentin-en-Yvelines - Rapport Social Unique 2023 et Rapport sur la situation en matière égalité entre Femmes et Hommes 2024

Sauf mention contraire inscrite dans la mesure de publicité appropriée, la présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles qui peut être saisi de manière dématérialisée à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la plus tardive des dates suivantes :

- Date de sa réception en Préfecture ;
- Date de sa publication et/ou de sa notification.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Ce recours suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir à compter de la réponse expresse de l'autorité territoriale ou à défaut de réponse, deux mois après l'introduction du recours gracieux.

OBJET : 2 - (2025-39) - Saint-Quentin-en-Yvelines - Rapport Social Unique 2023 et Rapport sur la situation en matière égalité entre Femmes et Hommes 2024

Le Conseil Communautaire

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L5211-10

VU l'arrêté préfectoral n°2015358-0007 en date du 24 décembre 2015 portant fusion de la Communauté d'Agglomération de Saint-Quentin-en-Yvelines et de la Communauté de Communes de l'Ouest Parisien étendue aux communes de Maurepas et de Coignières, et instituant le nouvel EPCI de Saint-Quentin-en-Yvelines à compter du 1er janvier 2016,

VU l'arrêté préfectoral n°78-2019-10-28-003 en date du 28 octobre 2019 fixant le nombre et la répartition des sièges au sein du conseil communautaire de Saint-Quentin-en-Yvelines à compter du renouvellement général des conseils municipaux à 76 membres,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment ses articles 9 bis A et 9 bis B,

VU la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et notamment son article 51 ;

VU le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique 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 intéressant les collectivités territoriales,

VU la consultation du Comité Social Territorial dans sa séance du 30 janvier 2025, relatif au rapport social unique 2023 et au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les Femmes et les Hommes 2024,

CONSIDERANT qu'il est demandé au conseil communautaire de prendre acte de la présentation du rapport social unique (RSU) 2023. Le RSU rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration, collectivité territoriale et établissement public. Il sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines, et est rendu public sur le site internet de la collectivité ;

CONSIDERANT que le rapport social unique fournit des données genrées relatives aux effectifs, au temps de travail, à la rémunération, à la promotion professionnelle et aux parcours professionnels, à la formation et aux conditions de travail ;

CONSIDERANT que le rapport social unique pour 2023 a été présenté au Comité Social du 30 janvier 2025 ;

CONSIDERANT qu'en application des articles 61 et 77 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le rapport d'orientation du budget ;

CONSIDERANT qu'il est demandé à l'Assemblée de prendre acte de la présentation du rapport annuel 2024 sur l'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le rapport d'orientations budgétaires pour l'exercice 2025. Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes reprend en documents annexes le RSU ;

CONSIDERANT que le Comité Social Territorial a été informé du rapport relatif à l'égalité entre les femmes et hommes dans sa séance du 30 janvier 2025.

Sauf mention contraire inscrite dans la mesure de publicité appropriée, la présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles qui peut être saisi de manière dématérialisée à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la plus tardive des dates suivantes :

- Date de sa réception en Préfecture ;
- Date de sa publication et/ou de sa notification.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Ce recours suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir à compter de la réponse expresse de l'autorité territoriale ou à défaut de réponse, deux mois après l'introduction du recours gracieux.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

Article 1 : Prend acte de la présentation du rapport social unique (RSU) pour l'année 2023.

Article 2 : Prend acte de la présentation du rapport annuel 2024 sur l'égalité entre les femmes et hommes préalablement aux débats sur le rapport d'orientations budgétaires pour l'exercice 2025.

Publié sur le site de la communauté d'agglomération <https://www.saint-quentin-en-yvelines.fr>

Adopté à l'unanimité par 73 voix pour

FAIT ET DELIBERE, SEANCE LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS.

POUR EXTRAIT CONFORME

Le Président

Jean-Michel FOURGOUS

«signé électroniquement le 18/02/25

Sauf mention contraire inscrite dans la mesure de publicité appropriée, la présente décision peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Versailles qui peut être saisi de manière dématérialisée à partir du site www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de la plus tardive des dates suivantes :

- Date de sa réception en Préfecture ;
- Date de sa publication et/ou de sa notification.

Dans ce même délai, un recours gracieux peut être déposé devant l'autorité territoriale. Ce recours suspend le délai de recours contentieux qui recommencera à courir à compter de la réponse expresse de l'autorité territoriale ou à défaut de réponse, deux mois après l'introduction du recours gracieux.



Saint-Quentin-en-Yvelines (SQY)

1, rue Eugène-Hénaff - BP 10118

78192 Trappes Cedex - France

Saint Quentin en Yvelines
Communauté d'Agglomération

Rapport Social Unique 2023

Présenté au Comité Social Territorial

Séance du 30 janvier 2025



Sommaire

Sommaire	2
I. Introduction	3
II. Les effectifs de la collectivité	4
1. Evolution des effectifs et répartition par statut.....	4
2. Evolution des effectifs permanents.....	4
3. Mouvements des personnels sur emplois permanents	5
4. Répartition femmes-hommes dans les effectifs permanents	5
5. Répartition par catégorie hiérarchique (agents permanents).....	6
Répartition des femmes et des hommes (agents permanents).....	6
6. Répartition par filière.....	7
Répartition des femmes et des hommes par filière (agents permanents).....	7
7. Répartition des femmes et des hommes (agents permanents) sur les emplois d'encadrement.....	7
8. Répartition des femmes et des hommes par âge (agents permanents)	8
III. Temps de travail des agents permanents	9
1. Temps complet et temps partiel.....	9
2. Les comptes « épargne temps » (CET).....	9
IV. Santé et sécurité au travail	10
1. L'absentéisme.....	10
2. Mesures de Prévention.....	11
3. Handicap.....	12
V. Rémunérations.....	12
1. Rémunération moyenne annuelle par statut.....	12
2. Part des primes dans la rémunération du personnel.....	14
VI. Progression de carrière des fonctionnaires territoriaux	14
1. Avancements d'échelon.....	14
2. Avancements de grade.....	14
3. Promotions internes	15
VII. Formation.....	16
1. Répartition des jours de formation par types de formation.....	16
2. Répartition des jours de formation par catégorie.....	16
3. Répartition par type d'organisme de formation.....	17
VIII. Evolution professionnelle	17
Focus sur le dispositif bilan de carrière	17

I. Introduction

Le rapport social unique (RSU), créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il se substitue aux rapports existants transmis aux instances du dialogue social (Comité Social Territorial et Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité, et Conditions de Travail) : rapport sur l'état de la collectivité, rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, rapport sur la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail.

Le rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité, l'établissement ou le service concerné (art. L. 231-4 code général de la fonction publique).

Le RSU est élaboré à partir de la base de données sociales* mise en place par chaque administration ou établissement auprès duquel est placé un comité social territorial (à partir de fin 2022) et actualisée chaque année.

Le présent rapport compile les principaux indicateurs de l'ensemble des données sociales et en fait une brève analyse pour 2023.

Concernant l'élaboration du RSU pour SQY portant sur les données 2023 :

Les données ont été saisies sur la plateforme nationale « données sociales » (<https://www.donnees-sociales.fr/>), à partir desquelles ont été élaborées par le CIG de la Grande Couronne, la synthèse du RSU jointe en annexe.

La base de données sociales est mise à disposition des membres du comité social territorial, à la suite de la présentation du RSU au CST, sur un espace partagé (Sharepoint) créé à cet effet.

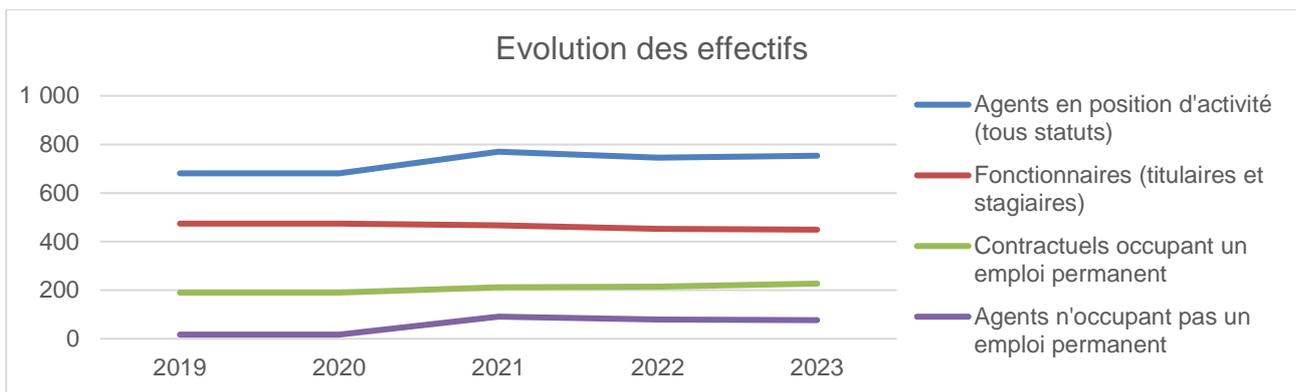
* La base de données sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité.

La base de données sociales comporte, sous forme dématérialisée, les données concernant les agents relevant du comité social territorial. Elle peut également porter sur des agents non électeurs de ce comité mais rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.

II. Les effectifs de la collectivité

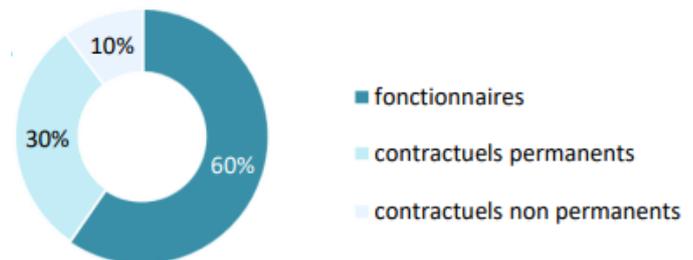
1. Evolution des effectifs et répartition par statut

	2019	2020	2021	2022	2023
Agents en position d'activité (tous statuts)	725	681	770	745	753
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	493	474	467	452	449
Contractuels occupant un emploi permanent	181	190	212	214	227
Agents n'occupant pas un emploi permanent	51	17	91	79	77



SQY comptabilise au 31 décembre 2023 :

- 449 fonctionnaires soit 60% de l'effectif total (443,3 en ETPR*) ;
- 227 contractuels permanents soit 30% de l'effectif total (220,1 en ETPR) ;
- 77 contractuels non permanents soit 10% de l'effectif total (34,3 en ETPR) ;



ETPR = Equivalent Temps Plein Rémunéré

L'évolution des effectifs présents au 31/12 tous statuts confondus montre une stabilité, avec une très légère augmentation de 1,07% entre 2022 et 2023.

Le nombre d'agents occupant un emploi non permanent a connu des variations importantes, avec une baisse en 2020 liée à la période du Covid et une augmentation significative en 2021 (centre de vaccination). Les chiffres se stabilisent ensuite avec 77 agents en 2022 et 79 en 2023.

L'effectif de ces agents non permanents en Equivalent Temps Plein Rémunéré s'élève à 34,26 en 2023 (contre 33,52 en 2022) et se compose des vacataires employés dans les équipements ouverts au public (6,44 ETPR), des renforts temporaires et saisonniers (7,34 ETPR), des apprentis et des contractuels sur contrats de projet.

Concernant les agents en contrat de projet (9,39 ETPR en 2023 contre 5,62 en 2022), l'effectif est en augmentation du fait de la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques sur le territoire. L'accent a également été mis sur le recrutement d'apprentis en 2023, pour contribuer à cette voie d'insertion professionnelle pour les jeunes (9 ETPR en 2023 contre 6,48 en 2022).

En 2022, l'emploi se stabilise dans la FPT (1,965 million d'agents). L'emploi continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 2,5 %), mais de façon moins dynamique que l'évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+ 4,2%). Les organismes intercommunaux représentent 19% des agents du versant en 2022, contre 14% en 2011. Evolution des effectifs de la fonction publique en 2022, Stats rapides – juillet 2024, DGAFP.

2. Evolution des effectifs permanents

Sur 2023, on note une légère augmentation des effectifs permanents : 676 agents contre 666 en 2022, soit +1,50 %.

La tendance observée reste à la diminution des effectifs titulaires et à l'augmentation des effectifs contractuels.

Entre 2019 et 2023, le nombre des fonctionnaires a diminué de 9% (- 44 agents) même si cette diminution ralentit nettement (-0.66%) entre 2022 et 2023 (cf. § 4 ci-après).

Sur l'année 2023, l'effectif contractuel a augmenté de 16%. La part des effectifs contractuels permanents progresse régulièrement depuis 2019 (26,8% en 2019, 28,6% en 2020, 31,2% en 2021, 32,1% en 2022) pour arriver à 33,5% en 2023.

24 % des contractuels permanents sont en CDI (54 agents dont 11 nouveaux agents en 2023).

L'augmentation des effectifs contractuels est un phénomène de longue date dans la fonction publique, qui s'accroît notamment avec l'application de la loi du 6 août 2019 (contrats de trois ans et CDI possibles pour toutes les catégories).

A SQY, tenant compte de la structure des effectifs, des métiers représentés, l'effectif contractuel est plus élevé que la moyenne nationale.

En 2022, les effectifs de fonctionnaires de la FPT diminuent de 1,0 % (soit -14 200 agents), tandis que ceux de contractuels s'accroissent nettement (+4,6 %, soit +19 900 agents).

Dans l'ensemble de la fonction publique, le nombre de contractuels augmente au même rythme qu'en 2021 (+2,6 %, soit +32 300 contractuels), si bien qu'ils représentent désormais 22 % des agents publics (contre 17 % en 2011).

Dans la FPT, les effectifs contractuels sont de 22,8 % en 2022.

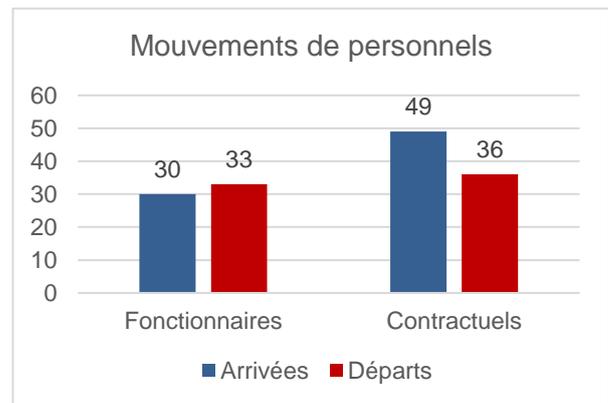
Source : Insee Première n°2003 – juillet 2024.

3. Mouvements des personnels sur emplois permanents

Au 31/12/23, le solde des entrées et sorties de personnels est positif (+10) après une année 2022 en solde négatif (-13) et une année 2021 en solde positif (+15).

Sur les flux de personnels : de janvier à septembre 2023, on observe une augmentation des effectifs titulaires et contractuels dû à des départs moins importants (66 entrées contre 52 sorties), situation qui s'est inversée sur le dernier trimestre avec un solde négatif (13 entrées contre 17 sorties).

Parmi les recrutements externes d'agents permanents, 62% proviennent de recrutements contractuels et 38 % de recrutements de fonctionnaires.



Les principales causes de départ d'agents permanents sont liées majoritairement à des départs en retraite (33%) dont le flux est assez constant depuis quelques années (liés à la pyramide des âges), à des démissions et fins de contrat de contractuels (28%), à des mutations et détachements de titulaires (14%).

Tendance en 2024 : Sur le premier semestre, on constate un quasi équilibre entrées – sorties sur postes permanents (25 départs et 26 arrivées).

NB : sont comptabilisés dans les entrées / sorties en 2023 dans le présent rapport :

- 3 changements de statut contractuel à titulaire qui s'opèrent par nomination stagiaire après réussite au concours = 3 entrées fonctionnaires et 3 sorties contractuels
- 3 changement de statut contractuel non permanent à permanent (agents déjà présents dans la collectivité) = 3 entrées contractuels
- 1 changement de statut contractuel permanent à non permanent (agent déjà présent dans la collectivité) = 1 sortie contractuel

Ces 4 sorties et 6 entrées ne sont pas comptabilisées dans la synthèse des données fournie par le CIG (65 départs et 73 arrivées).

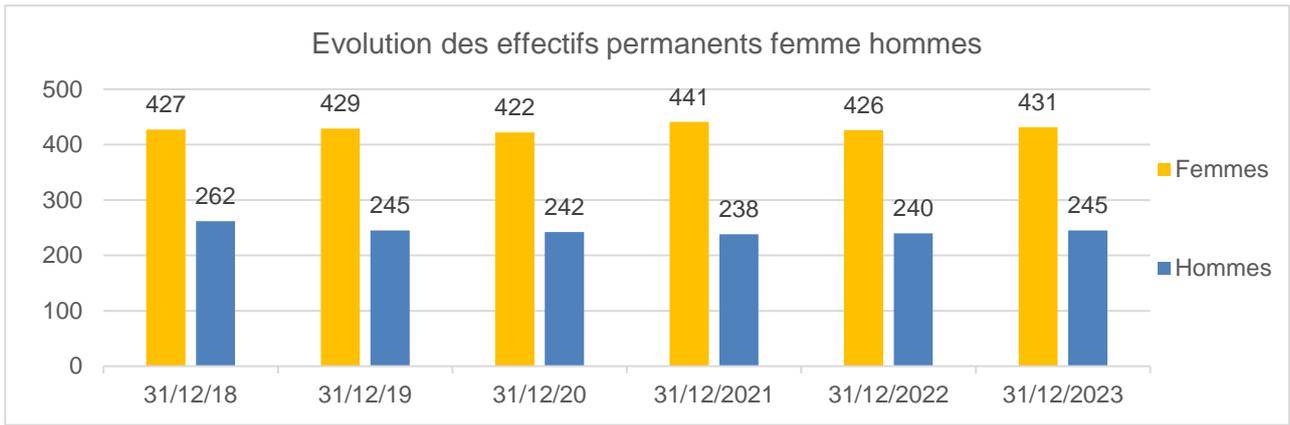
4. Répartition femmes-hommes dans les effectifs permanents

Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 431 femmes et 245 hommes sur emploi permanent, **soit 63,8% de femmes et 36,2% d'hommes.**

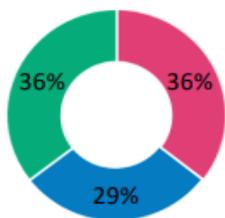
La proportion femmes / hommes dans les effectifs reste stable, évoluant pour l'effectif féminin entre 62 % au minimum et 64 % au maximum sur la période 2013-2020, avec une légère augmentation en 2021 à 64,9 % (+1,4 point) puis une légère baisse d'un point entre 2021 et 2022 et remontant légèrement d'un point entre 2022 et 2023.

Dans la fonction publique territoriale (FPT) entre 2011 et 2022, la part des femmes progresse aussi d'un point en onze ans et s'élève à 61% en 2022.

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022, Faits et chiffres – Edition 2024, DGAFP



5. Répartition par catégorie hiérarchique (agents permanents)



■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Nous restons sur une répartition très atypique quasiment en 3 tiers.

On observe des effectifs en légère augmentation en catégorie A (+3,4 %) et B (+ 1%) par rapport à 2022, et un maintien en catégorie C.

Dans l'ensemble de fonction publique, les effectifs se répartissent de la façon suivante au 31/12/22 : 38,2% en cat. A, 21,8% en cat. B, 39% en cat. C.

Dans la FPT, la répartition est la suivante au 31/12/22 : 12,7% en cat. A, 14,8% en cat. B et 71,3% en cat. C.

Source : Insee Première n°2003 – juillet 2024.

Dans les intercommunalités de plus de 350 agents permanents, les catégories A et B représentent en moyenne 38 % de l'effectif. Source : 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des RH – 3^{ème} édition, 2023, FNCDG.

Répartition des femmes et des hommes (agents permanents)

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Cat A	156	84	240	65,0%	35,0%
Cat B	122	74	196	62,2%	37,8%
Cat C	153	87	240	63,8%	36,2%
Total	431	245	676	63,8%	36,2%

➔ Taux de féminisation par catégorie



Les femmes sont en proportion plus nombreuses en catégorie A (65 % des effectifs), et moins nombreuses en catégorie B (62,2 %), soit respectivement 1,2 point de plus en catégorie A et 1,6 point de moins en catégorie B, que le taux de féminisation global.

En France, fin 2022, 63% des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46% des salariés du secteur privé (+2 points entre 2011 et 2022).

Parmi les agents de catégorie A dans la fonction publique, entre 2011 et 2022, la part des femmes augmente de cinq points et atteint 67%. Sur cette période, elle augmente de neuf points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, pour atteindre 69% en 2022.

Dans la FPT en 2022, les femmes représentent 64% des effectifs de catégorie B et 59 % des effectifs de catégorie C.

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022, Faits et chiffres – Edition 2024, DGAFP

6. Répartition par filière

Structurellement, **les effectifs globaux** permanents se répartissent sur 3 filières (administrative, technique, et culturelle) qui représentent 99 % des effectifs sur les métiers historiquement exercés au sein de la collectivité.

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	45%	45%	45%
Technique	33%	31%	33%
Culturelle	21%	22%	21%
Sportive	0%	1%	1%
Animation	0%	0%	0%

La filière administrative est la plus représentée (45 % des effectifs titulaires et contractuels), puis la filière technique (33% des effectifs titulaires et 31% des effectifs contractuels), puis la filière culturelle (21% des effectifs titulaires et 22% des effectifs contractuels).

Répartition des femmes et des hommes par filière (agents permanents)

	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
administrative	244	62	306	80%	20%
technique	76	145	221	34%	66%
animation	1	0	1	100%	0%
culturelle	109	35	144	76%	24%
sociale	0	0	0	0%	0%
médico-sociale	0	0	0	0%	0%
sportive	1	3	4	25%	75%
TOTAL	431	245	676	64%	36%

A Saint-Quentin-en-Yvelines, les filières les plus féminisées sont les filières administrative (80%), de façon comparable à la FPT, et culturelle (76%) et représentent 82 % de l'effectif féminin total.

La filière technique compte 66 % d'hommes, et représente 59 % de l'effectif masculin total.

A noter : les filières les plus féminisées de la FPT ne sont pas représentées à SQY.

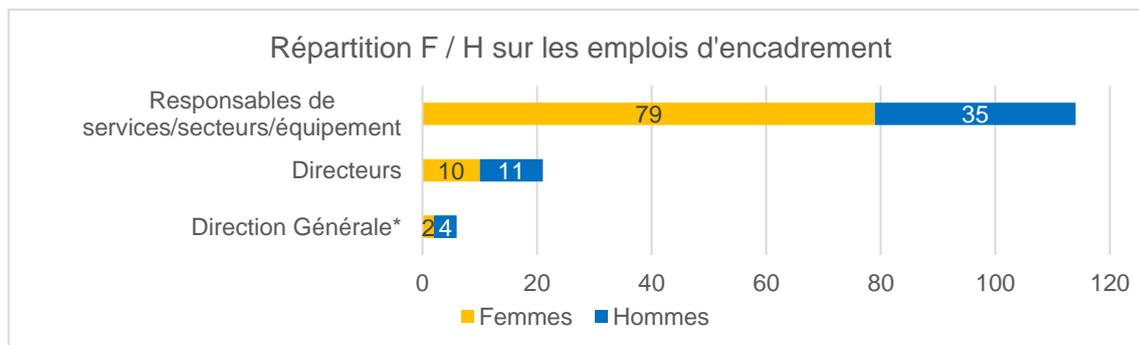
Les filières les plus féminisées dans la fonction publique territoriale sont les filières sociale (96 %), médico-sociale (95 %), administrative (82 %), médico-technique (77 %) et animation (72 %).

Source : DGAFP, Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FP éd. 2019

7. Répartition des femmes et des hommes (agents permanents) sur les emplois d'encadrement

Sur l'ensemble des postes d'encadrement, les femmes représentent près de 64,5 % des effectifs, soit légèrement plus que leur poids dans l'effectif total (64 %).

Sur les postes d'encadrement supérieur, Direction Générale et Direction, les femmes sont représentées à 44,4 % (en hausse de 3 points par rapport à 2022) alors qu'elles représentent 69,3 % sur les postes d'encadrement intermédiaire et de proximité (en baisse de 5 points par rapport à 2022).



8. Répartition des femmes et des hommes par âge (agents permanents)

- ▶ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

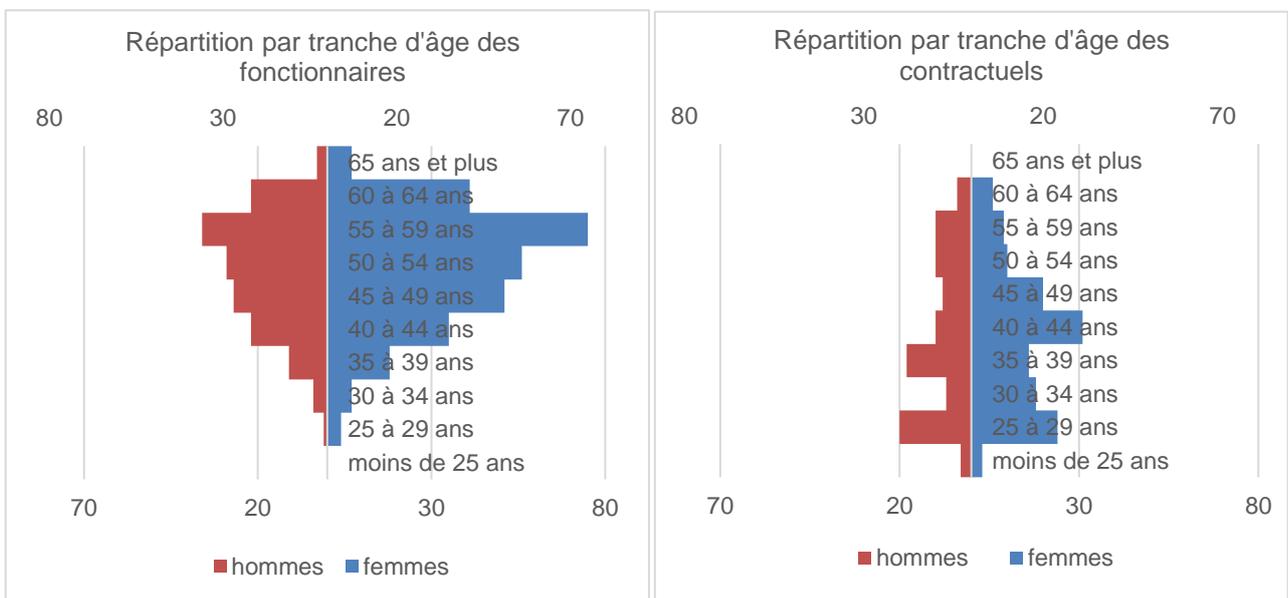
Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	51,6
Contractuels sur emploi permanent	40,8
Emplois permanents	48,0

- ▶ En moyenne, les fonctionnaires ont 52 ans
- ▶ En moyenne, les contractuels sur emploi permanent ont 41 ans

On constate un vieillissement progressif de la pyramide des âges de SQY avec un âge moyen de 48 ans, légèrement plus important que celui constaté au plan national pour la FPT (46 ans).

La particularité de Saint-Quentin-en-Yvelines réside dans une pyramide inversée avec un âge moyen des titulaires très élevé, au-delà de 50 ans, notamment chez les femmes. La pyramide des âges des contractuels est plus équilibrée sur l'ensemble des tranches d'âge. L'âge moyen des agents contractuels est 11 ans plus jeune que celui des titulaires.



L'effectif titulaire de plus de 55 ans (123 F / 61 H) est important et représente 41% des effectifs titulaires et 26 % des effectifs permanents.

En 2023, sur les agents féminins titulaires, 5 tranches d'âge entre 45 et 65 ans représentent 78% des effectifs. Sur les agents masculins titulaires, les mêmes 5 tranches d'âge représentent 75 %.

Les agents féminins et masculins titulaires âgés de moins de 40 ans représentent seulement 10% des effectifs.

Les effectifs contractuels sont caractérisés par des tranches d'âges plus jeunes que les titulaires. Les tranches d'âge entre 20 et 39 ans pour les hommes, et 20 et 44 ans pour les femmes représentent plus de 50 % des effectifs.

Le vieillissement de la pyramide des âges est un phénomène qui touche l'ensemble de la fonction publique avec plusieurs explications : un renouvellement des effectifs fonctionnaires plus difficile notamment en Ile de France compte tenu de la baisse d'attractivité du statut pour les générations plus jeunes ; en contrepartie, des recrutements contractuels rendus plus faciles, avec un âge moyen plus jeune.

C'est un enjeu pour les collectivités de renouveler l'effectif avec des départs encore importants dans les 10 ans à venir : à SQY, le sujet est d'actualité avec la démarche portant sur la Marque Employeur pour attirer des candidats dans des tranches d'âge plus jeunes.

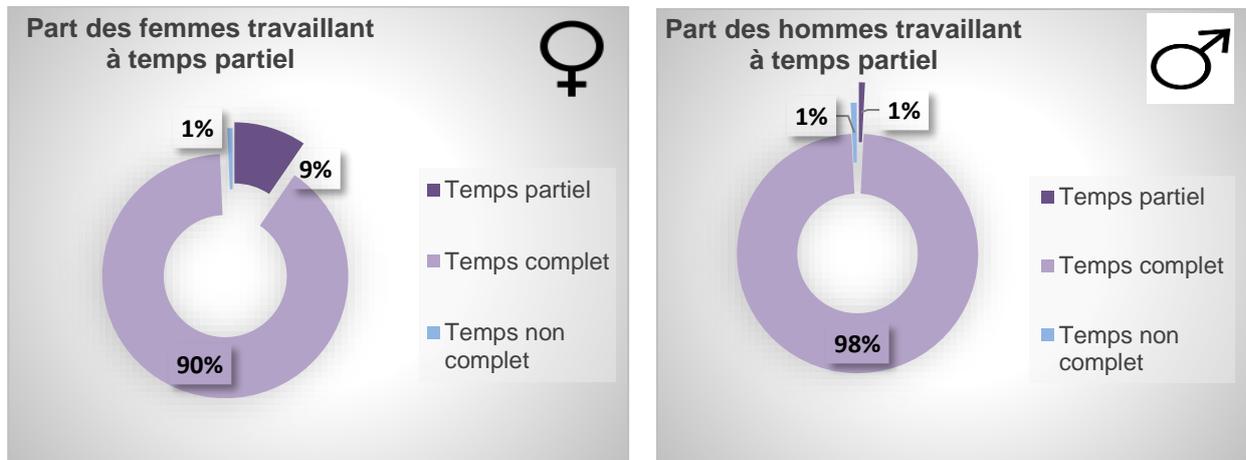
En 2022, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,5 agents de 50 ans et plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé.

La FPT est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec une moyenne d'âge de 46 ans. Jusqu'à 50 ans, la distribution des effectifs par âge a un profil de pyramide inversée : les effectifs de la FPT sont fortement croissants avec l'âge, ce qui est la conséquence d'une réduction progressive des embauches de débutants ou d'embauches en cours de carrière plus fréquentes. Entre 2011 et 2022, l'âge moyen augmente de deux ans.

Source : Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2022, Faits et chiffres – Edition 2024, DGAFP

III. Temps de travail des agents permanents

1. Temps complet et temps partiel



En 2023, 41 femmes (contre 37 en 2022 et 42 en 2021) bénéficient d'un temps partiel, soit 9,6 % des effectifs féminins, ainsi que 2 hommes (comme en 2022 et 2023), soit 0,8 % des effectifs masculins.

Les agents à temps partiel se répartissent de façon homogène sur les 3 catégories, et concernent 8% des fonctionnaires contre 4% des effectifs contractuels.

100 % des fonctionnaires travaillent à temps plein. Quelques postes à temps non complet ont été créés dans la filière culturelle pour le réseau des médiathèques. Ces postes sont occupés par des agents contractuels et représentent 2 % des effectifs contractuels permanents.

2. Les comptes « épargne temps » (CET)

508 CET sont ouverts en 2023 (508 en 2022, 541 en 2021).

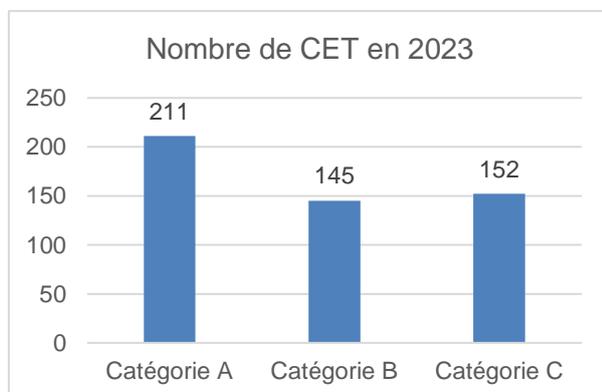
15 101 jours ont été accumulés soit une moyenne de 29.72 jours par CET, contre 13 553 jours accumulés en 2022 (moyenne de 26.7 jours par CET).

Le nombre de jours moyen épargnés par agent progresse de 10% comparé à 2022.

Pour rappel, voici les chiffres des années passées :

- 2020 : 14.5 jours en moyenne par CET,
- 2021 : 18.5 jours en moyenne par CET
- 2022 : 26.7 jours en 2022

65,5 % des CET sont ouverts par des femmes, avec 61,5 % des jours déposés, contre 34,5 % ouverts par des hommes avec 38,5 % des jours déposés.



En 2023, la proportion d'agents possédant un CET par catégorie reste stable :

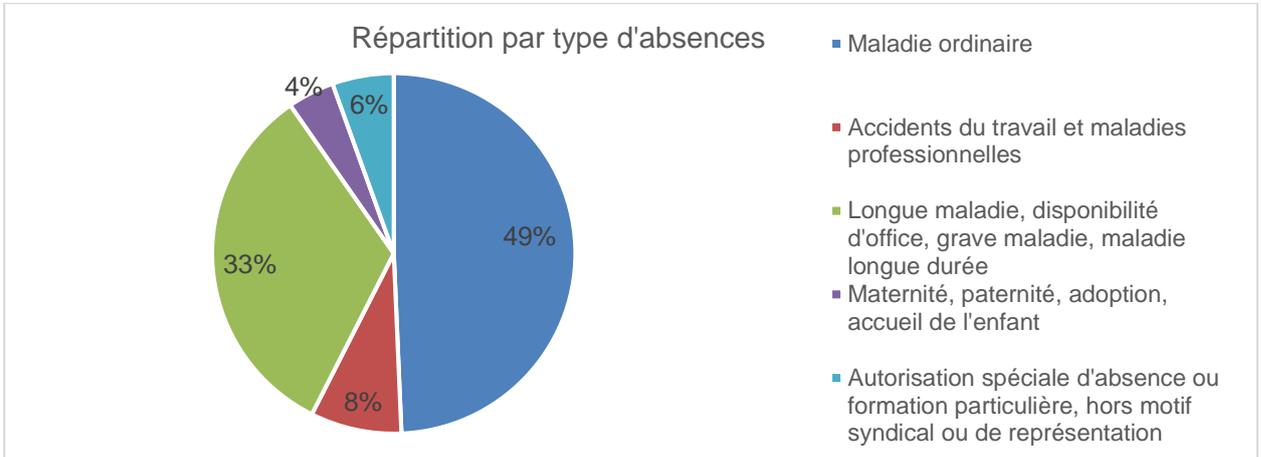
- 87,9% des agents de catégorie A,
- 73,9% des agents de catégorie B,
- 63,3% des agents de catégorie C.

IV. Santé et sécurité au travail

1. L'absentéisme

En 2023, on compte 13 394 jours d'absence cumulés fonctionnaires et contractuels, contre 15 390 jours en 2022, soit un absentéisme en baisse de 12,9 %.

Le nombre de jours moyen d'absence pour tout motif est de 19,8 contre 23,21 en 2022 et 18,75 en 2021.



5 types d'absentéisme sont répartis comme suit en terme de nombre de jours :

- L'absentéisme lié à la maladie ordinaire représente 49% des absences et reste en première position comme en 2022, après deux années « basses » liées à la crise sanitaire (50% en 2022, 31% en 2021 et 20% en 2020) ;
- L'absentéisme lié aux longues maladies, graves maladies, maladies longue durée et disponibilités d'office représente 33 % (34% en 2022, 37% en 2021),
- Les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles sont en hausse avec un taux de 8% contre 2% en 2022 et 4% en 2021.
- Les autorisations spéciales d'absence sont stables avec 6% (comme en 2022),
- Enfin, les absences liées aux maternités, paternités, adoption, accueil de l'enfant, représentent 4% des absences (8% en 2022).

Titulaires et contractuels sur emplois permanents

	Nombre de journées d'absence		Nombre d'agents ayant été absents au moins 1 jour dans l'année	
	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Fonctionnaires	Contractuels permanents
Absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	5 759	1 307	198	90
Absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	10 691	1 414	223	91
Absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	11 488	1 906	398	179

*On compte une fois l'agent pour chaque « type » d'absentéisme

* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

Titulaires et contractuels sur emplois permanents

	Nombre de journées absence		Taux		taux global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Absentéisme "compressible" (maladies ordinaires et accidents de travail)	2 097	4 969	2,34%	3,16%	2,86%
Absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	3 192	8 913	3,57%	5,67%	4,91%
Absentéisme Autres raisons (toutes absences y compris maternité, paternité et autres**)	325	964	0,36%	0,61%	0,52%

Le taux d'absentéisme « compressible » a diminué de 3,22% en 2022 à 2,86 % en 2023 (1,79% en 2021, 2,86% en 2020).

17 accidents du travail (service + trajet) ont été déclarés en 2023 (tous les agents concernés y compris les contractuels sur emploi non permanent), contre 18 en 2022 et 26 en 2021. Sur les 17 accidents enregistrés, 8 sont des accidents de service et 9 sont des accidents de trajet.

Nous comptabilisons 475 jours d'arrêt de travail (contre 603 jours en 2022) dont 296 jours pour des accidents de service et 179 jours d'arrêt pour des accidents de trajet. En moyenne, un accident du travail a entraîné 27,9 jours d'arrêt contre 33,5 jours en 2022.

Le taux d'absentéisme médical (ensemble des absences pour maladie) a augmenté de 3,69% en 2022 à 4,91% en 2023 (3,50% en 2021, 8,74% en 2020). Cette augmentation est due au poids plus important des absences pour longue maladie et longue durée.

En terme de nombre d'agents absents au moins une fois dans l'année, on note une nette diminution en 2023 avec 288 agents permanents absents au moins une fois pour maladie ordinaire et accidents du travail contre 383 en 2022, 314 agents permanents absents au moins une fois pour motif médical contre 400 en 2022.

Enfin, globalement, 70,5% ont été absents au moins une fois dans l'année (477 agents permanents sur 676), contre la quasi-totalité des effectifs en 2022 (663 agents sur 666).

L'absentéisme « médical » féminin reste plus élevé, mais en légère diminution par rapport à 2022 (5,67 % contre 6,22% en 2022).

2. Mesures de Prévention

Au sein de SQY, la cellule d'écoute et d'accompagnement est le dispositif central en matière de prévention et d'accompagnement des situations humaines de mal-être au travail. Cette cellule d'écoute et d'accompagnement est animée par la Responsable du service Relations au Travail, Santé et Prévention de la DRH, avec l'appui de la Conseillère en Prévention.

Quelles soient individuelles ou collectives, les situations humaines impactent les collectifs de travail ainsi que la sphère personnelle.

En 2023, cette cellule a permis d'identifier et d'accompagner 38 situations humaines de mal-être au travail, contre 34 en 2022 (chiffre rectifié) et 42 en 2021.

Parmi ces 38 situations de 2023 :

- 59% sont des situations humaines individuelles (impliquant une personne), 68 % en 2022, 75% en 2021 ;
- 41 % sont des situations humaines collectives (impliquant plus d'une personne), 32% en 2022, 25% en 2021 ;

Cela représente un total de 122 agents concernés (contre 85 en 2022), soit 16,2% de l'effectif total de SQY (contre 11.4% en 2022).

Ces 38 situations ont amené à réaliser **104 entretiens d'écoute et d'accompagnements**.

Les typologies de situations accompagnées sont les suivantes :

- Pour les situations individuelles :
 - Situations de mal être au travail, de mal être professionnel et personnel,
 - Situations personnelles ou de santé avec impact sur le travail
 - Personnalités complexes
 - Comportements à risques
- Pour les situations humaines et collectives :
 - Situations de mal être au travail,
 - Situations de tensions relationnelles
 - Situations de santé multiples sur un même périmètre
 - Situations multidimensionnelles

Qui fait appel à la cellule d'écoute et d'accompagnement ?

Pour les situations individuelles et collectives :

- 60% des demandeurs sont les agents directement contre 23% en 2022
- 32 % sont les managers
- 8% sont des interventions préconisées par la direction des Ressources Humaines.

La cellule d'écoute et d'accompagnement est un dispositif RH bien identifié par les agents et les managers, qui permet d'identifier et de traiter des situations de RPS, avec orientation vers nos partenaires en matière de santé, médecin de prévention et psychologue du travail, ainsi que vers l'assistante sociale.

3. Handicap

42 travailleurs en situation de handicap ont été employés sur un emploi permanent en 2023 tout comme en 2022, contre 35 en 2021.

Depuis 2021, le service Relations au travail, santé et prévention assure une action de prévention, d'accompagnement et de suivi renforcé des dates de fin des Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) des agents de SQY afin d'anticiper les renouvellements.

L'assistante sociale et le médecin de prévention sont également des acteurs clés dans l'accompagnement des agents afin de faciliter leurs démarches administratives.



La répartition des travailleurs handicapés par catégorie est stable.

V. Rémunérations

1. Rémunération moyenne annuelle par statut

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 639 €	47 745 €	39 872 €	34 522 €	33 689 €	29 000 €
Technique	60 486 €	56 465 €	42 152 €	36 371 €	33 752 €	30 969 €
Culturelle	53 291 €	37 239 €	38 534 €	30 768 €	31 625 €	27 779 €
Sportive			s	35 308 €		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	58 414 €	49 663 €	40 493 €	34 265 €	33 263 €	29 229 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

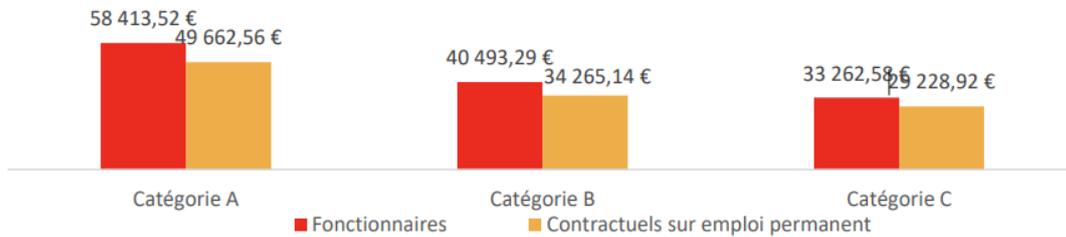
On observe des rémunérations moyennes supérieures en 2023 pour l'ensemble des catégories, contractuels et titulaires, du fait de l'augmentation du point d'indice de 1,5% à compter du 1^{er} juillet 2023 et des mesures spécifiques de revalorisation en faveur des agents dont la rémunération est inférieure à la rémunération médiane de SQY soit 28 800 € annuel net.

Cette augmentation de la rémunération est en moyenne de 3,47% pour les agents titulaires, contre 8,57% pour les agents contractuels. Cette augmentation de rémunération plus importante pour les agents contractuels s'explique notamment par le fait que les mesures mises en place à SQY ont davantage bénéficié aux agents contractuels qui ont, de par leur âge, des rémunérations moins importantes.

Les écarts de rémunération entre contractuels et titulaires qui s'étaient stabilisés en 2022 se réduisent en 2023. Ces écarts s'expliquent par des profils d'agents contractuels plus jeunes et moins expérimentés que les agents titulaires, avec une différence de 11 ans en moyenne.

L'écart de rémunération en catégorie A, en diminution (écart de 8 751 € en 2023 contre 11 071 € en 2022), reste significatif notamment du fait des postes de Direction et majoritairement occupés par des agents titulaires (68%) avec une rémunération moyenne plus élevée. Pour la filière culturelle, les postes de catégorie A sont occupés à plus de 84% par des agents titulaires (52 ans d'âge moyen contre 41 ans pour les agents contractuels).

Rémunération moyenne selon le statut et la catégorie



Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	43 513 €
Contractuels permanents	39 122 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	55 052 €
Catégorie B	38 334 €
Catégorie C	32 184 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	43 590 €
Femmes	41 175 €
Moyenne globale	42 056 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

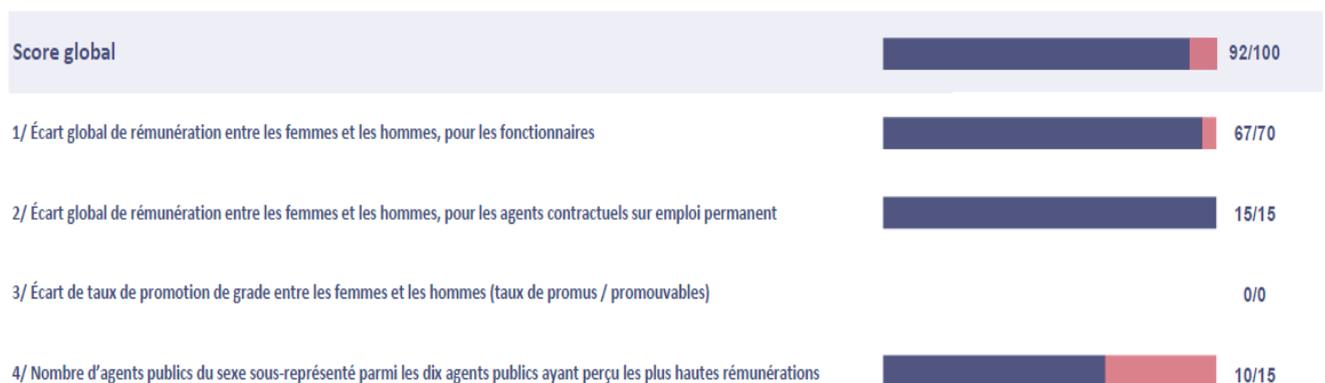
La rémunération annuelle brute moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes avec des écarts qui se réduisent.

Les écarts sont les plus importants pour les agents de catégorie A, notamment du fait de la part respective homme/femme dans les emplois de direction générale et de direction.

Par ailleurs, la répartition homme femme dans les 10 plus hautes rémunérations en 2023 a évolué avec une part en diminution des femmes en 2023 (3 femmes et 7 hommes) alors qu'elle était paritaire en 2020 et 2022 (5 femmes et 5 hommes).

NB : les indicateurs produits par le CIG ne nous permettent pas de réaliser un comparatif 2022-2023 concernant les rémunérations femmes-hommes, du fait de la mise en place de l'index égalité professionnelle en 2024.

Le calcul de l'index égalité professionnelle permet à la collectivité de se situer sur une base 100, à partir de 4 indicateurs. Les mesures correctives doivent être obligatoirement envisagées pour les scores inférieurs à 75/100. Pour SQY, le résultat est de 92/100 avec la décomposition suivante :



Le 3^{ème} indicateur n'a pu être calculé du fait d'un nombre de promotion inférieur au seuil de calcul.

Ce score calculé pour cette première année se révèle très satisfaisant ; cependant, l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération femmes / hommes demeure un axe de notre plan Egalité femmes hommes pour 2025-2027 (cf. rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2024).

2. Part des primes dans la rémunération du personnel

La part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents sur emploi permanent est quasi identique à celle de 2022, à hauteur de 27.3%.

A noter qu'en 2022, la part des primes tenait compte du versement de la prime Inflation (NB : 100 € brut défiscalisé pour les agents dont la rémunération est inférieure à un plafond sur 2021) ; en 2023 la part des primes tient compte d'une augmentation de l'enveloppe consacrée aux revalorisations salariales. Le nombre total d'agents bénéficiaires de ces revalorisations est de plus de 350 agents en 2023.

L'écart de la part des primes entre femme et homme diminue, avec une moyenne de 0,7 points en 2023 contre 1 point en 2022.

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Part des primes	29,8%	32,3%	27,0%	27,0%	24,2%	23,7%

VI. Progression de carrière des fonctionnaires territoriaux

En 2023, 161 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon (36% des effectifs titulaires), 30 d'un avancement de grade (6,7% des agents titulaires) et 5 d'une promotion interne (1,3% des agents titulaires).

1. Avancements d'échelon

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement d'échelon	100	61	161

62% des avancements d'échelons ont bénéficié à des femmes et 38% à des hommes (proportion conforme aux effectifs femmes / hommes).

2. Avancements de grade

	Femmes			Hommes			Total
	Agents promouvables	Nombre d'avancements	Ratio avancements / promouvables	Agents promouvables	Nombre d'avancements	Ratio avancements / promouvables	
cat A	16	8	50%	3	2	67%	10
cat B	25	1	4%	8	1	12%	2
cat C	24	12	50%	13	6	46%	18
Ensemble	65	21	32%	24	9	37%	30

Le nombre d'avancement en 2023 est en hausse, soit 30 nominations contre 24 en 2022.

Sur l'ensemble des 30 avancements de grade en 2023, 21 soit 70 %, ont bénéficié à des femmes, soit une légère hausse en faveur des femmes puisque celles-ci représentaient 66% des agents promus en 2022.

La répartition entre les hommes et les femmes au sein des effectifs promouvables (65 femmes et 24 hommes, soit une répartition 73%-27%) est plus conforme à la répartition femmes – hommes dans les effectifs permanents qu'en 2022 (31 femmes et 28 hommes, soit une répartition 53%-47%).

32% des effectifs féminins promouvables ont bénéficié d'un avancement en 2023, ce qui est beaucoup moins qu'en 2022 (52%) mais plus qu'en 2021 (24%).

Pour la catégorie A, le nombre d'avancements (10) est stable par rapport à 2022 (11), avec un effectif féminin des agents promouvables en hausse (84% de l'ensemble des agents promouvables en 2023 contre 66% en 2022).

Le nombre restreint d'avancements de grade en catégorie B en 2023, comme les années précédentes, est lié à la règle statutaire qui permet de nommer des agents à l'ancienneté uniquement si des agents ont réussi un examen professionnel. En 2023, deux nominations ont été possibles sur les grades de rédacteur principal 1^{ère} et 2^{ème} classe grâce à la dérogation accordée en cas de non nomination sur une durée de 4 ans. Il n'y a pas eu de réussite d'un agent à un examen professionnel permettant une nomination par cette voie.

Le nombre d'agents promus dans la catégorie C est remonté à la hausse, soit 18 agents en 2023 (9 agents en 2022). Cela s'explique par le fait qu'un nombre important d'agent qui avaient bénéficié d'un avancement en 2018 étaient de nouveau promouvables à un avancement de grade en 2023 dans la mesure où ils remplissaient le critère de 5 années dans le grade.

La répartition F/H dans les avancements se compose comme en 2022 d'environ de 2/3 pour les femmes et d'1/3 pour les hommes (conforme à la répartition F/H dans les effectifs). Cette répartition émane de la sélection réalisée à partir de différents critères (valeur professionnelle, acquis de l'expérience, avis hiérarchie...).

3. Promotions internes

	Femmes			Hommes			Total
	Agents promouvables	Nombre de promotions	Ratio promus / promouvables	Agents promouvables	Nombre de promotions	Ratio promus / promouvables	Nombre total de promotions
cat A	36	1	3%	21	2	10%	3
cat B	35	0	0	5	1	20%	1
cat C	9	0	0	12	1	8%	1
Ensemble	80	1	1%	38	4	11%	5

Le quota fixé par les textes limite l'ouverture du nombre de postes au titre de la promotion interne en catégorie A et B, alors que le nombre d'agents promouvables augmente chaque année.

L'application de cette règle statutaire n'a permis d'ouvrir que 5 postes sur ces catégories A et B en 2023.

Sur les 5 promotions internes en 2023, 1 seule a bénéficié à une femme.

Concernant la promotion en catégorie C au grade d'agent de maîtrise, aucun quota n'est imposé. La collectivité a décidé d'ouvrir les postes uniquement aux agents qui occupent ou ont vocation à occuper un poste d'agent de maîtrise, ce qui était le cas pour un seul agent en 2023.

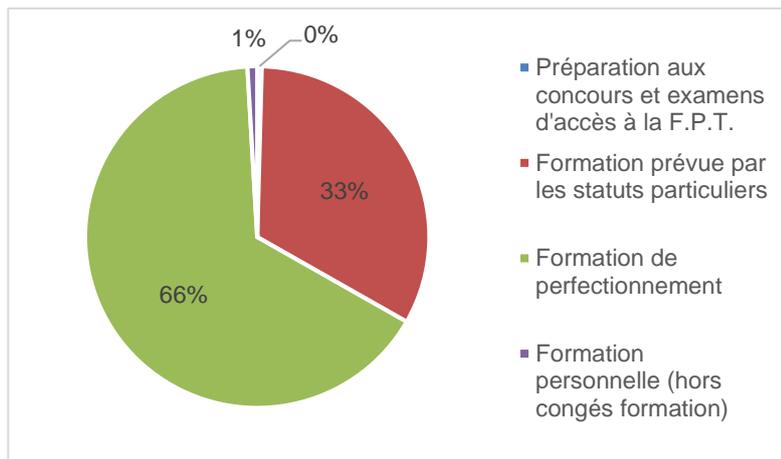
Comme pour les avancements de grade, la sélection des dossiers est réalisée à partir de différents critères (valeur professionnelle, acquis de l'expérience, avis hiérarchie...).

VII. Formation

1. Répartition des jours de formation par types de formation

En 2023, on note une hausse de l'activité formation qui s'explique par la réorganisation de la DRH intervenue au dernier trimestre 2023 avec la création et la structuration du service Formation Relations Ecoles, et la possibilité de consacrer les moyens nécessaires à la formation (En 2022, les ressources avaient été davantage orientées vers le recrutement).

L'activité formation a été renforcée avec la réalisation de formations individuelles sur budget SQY et CNFPT, et l'organisation de formations collectives.



1422 jours de formation ont été suivis par les agents en 2023 (848 en 2022).

364 agents ont participé à au moins une formation en 2023 (287 agents en 2022).

Nombre moyen de jours de formation par agent parti en formation en 2023 = 3,1 jours (2,9 en 2022).

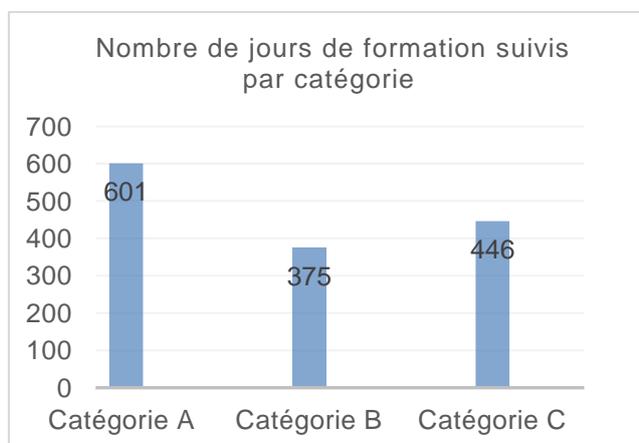
2. Répartition des jours de formation par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Nb Jours/ agent	3,75	2,70	2,84

La durée moyenne de formation est à peu près équivalente pour les catégories B et C: et plus importante pour les catégories A pour les catégories A.

La répartition des jours de formation réalisés par catégorie est la suivante :

- 42,2 % en catégorie A (contre 36 % des effectifs permanents),
- 26,4 % en catégorie B (contre 28 % des effectifs permanents),
- 31,4 % en catégorie C (contre 36 % des effectifs permanents).



Nombre de jours de formation réalisés = 1422 dont

- 601 pour les catégories A (77 % pour les Femmes et 23% pour les Hommes),
- 375 pour les catégories B (61% pour les Femmes et 39% pour les Hommes),
- 446 pour les catégories C (55% pour les Femmes et 45% pour les Hommes).

Nombre de jours réalisés par les Femmes = 935 jours, soit 66 % du total.

Les femmes représentent 63 % des agents partis en formation soit une proportion équivalente à celle des effectifs permanents (65%).

La répartition des jours de formation réalisés par les femmes par catégorie est la suivante :

- 77 % en catégorie A (contre 65 % des effectifs permanents),
- 61 % en catégorie B (contre 62 % des effectifs permanents),
- 55 % en catégorie C (contre 64 % des effectifs permanents).

3. Répartition par type d'organisme de formation

En 2023 la répartition des jours de formation par organisme de formation est de 33 % pour le CNFPT, 67 % pour les autres organismes et les formations internes, soit un nombre de jours de formation réalisé avec le CNFPT moins important que celui réalisé avec d'autres organismes.

Les formations réalisées sont principalement des formations individuelles dispensées par des organismes de formation privés et par le CNFPT : 141 agents ont bénéficié au moins d'une formation individuelle sur budget SQY en 2023, 192 agents ont bénéficié d'au moins une formation CNFPT en 2023.

24 formations intra ont été organisées avec d'autres organismes de formation au cours de l'année 2023.

Organismes	Nb de jours	Coût	coût moyen/jours
CNFPT (au titre de la cotisation obligatoire)	472	181 833 €	385 €
CNFPT (au-delà de la cotisation obligatoire)		-	
Collectivité	-	-	-
Autres organismes	949	195 030 €	206 €
	1421	376 863 €	265 €

Le CNFPT est l'interlocuteur privilégié des collectivités territoriales concernant la formations des agents. Cependant, nous avons constaté une difficulté d'accès aux formations individuelles, et une capacité de réponse limitée à nos demandes d'organisation de formations collectives en intra.

Lors de la rencontre annuelle avec le CNFPT, nous avons partagé nos constats relatifs aux formations en diminution. Nos interlocuteurs nous ont précisé que le CNFPT avait aujourd'hui un nombre de stagiaires grandissant pour un nombre de sessions identiques, ce qui entraînait un grand nombre de réponses négatives aux demandes de formation. La réorganisation des antennes CNFPT ainsi que la crise sanitaire ont eu des incidences sur l'offre de formation proposée.

Aussi, nous constatons aujourd'hui que la politique formation s'appuie en grande partie sur le budget formation de la communauté d'agglomération SQY, qui permet aux agents de bénéficier de formations dispensées par des organismes extérieurs, de façon individuelle et collective, et de répondre ainsi aux besoins de maintien et de développement de leurs compétences.

VIII. Evolution professionnelle

Dans le cadre de la démarche de gestion prévisionnelle, la DRH de SQY propose depuis plusieurs années le dispositif interne « Point Orientation » qui a pour objectif de permettre aux agents de formaliser leur projet ou de répondre à une problématique liée à leur poste sur un questionnaire spécifique complet.

A la suite de ces points orientation, des bilans de carrière peuvent être enclenchés dans l'optique d'apporter conseil et un suivi dans la construction de projet professionnel.

Ce dispositif interne est porté par les services Emploi-GPEC et Formation.

Focus sur le dispositif bilan de carrière

Les objectifs :

- Cadrer et formaliser le projet d'évolution de carrière des agents,
- Mettre en valeur les potentiels et les compétences des agents
- Apporter les bons repères par rapport au marché de l'emploi, à l'offre de formation et potentiellement au sein de notre collectivité.
- Un accompagnement à la mobilité interne et/ou à la mobilité externe

Afin d'atteindre ces objectifs, l'agent est accompagné par la conseillère en évolution professionnelle (CEP) dans cette démarche pour mieux se connaître, mieux cerner ses motivations et comprendre comment mobiliser ou acquérir ses compétences nécessaires à votre projet.

Focus sur le nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par le conseiller en évolution professionnelle en 2023

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	4
Catégorie B	1	1
Catégorie C	2	4

Après la crise sanitaire en 2020 et le premier confinement, des agents plus nombreux nous ont sollicités afin d'entamer une réflexion sur leur carrière professionnelle. Ainsi, en 2020 et en 2021, 18 agents avaient été accompagnés dans le cadre de ce dispositif. Cette tendance s'est inversée en 2022 avec 12 agents suivis

Sur 2023, 12 agents ont été accompagnés dans le cadre du dispositif bilan de carrière, dont 75% sont des femmes.

En 2023, la moitié des agents suivis étaient des cadres et cadres intermédiaires (Catégories A et B) et l'autre moitié des agents de catégorie C. La plupart ont souhaité un accompagnement dans la perspective de mobilité, un seul agent nécessitait une mobilité pour raisons médicales. Les agents suivis ont manifesté un désir de mobilité souvent en réaction à une perte de motivation sur leur poste actuel ou une problématique particulière. Ces données montrent que les femmes restent globalement plus nombreuses à solliciter un accompagnement dans le cadre du bilan de carrière.



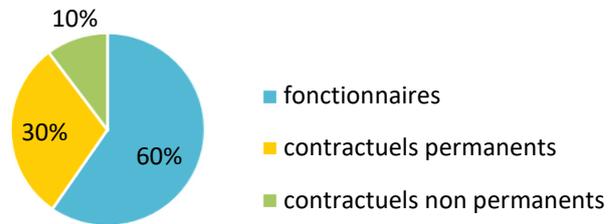
SAINT QUENTIN EN YVELINES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France.

Effectifs

➔ 753 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 449 fonctionnaires
- > 227 contractuels permanents
- > 77 contractuels non permanents



➔ 24 % des contractuels permanents en CDI

➔ 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

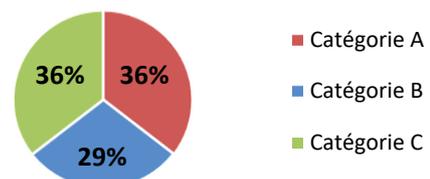
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 13 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

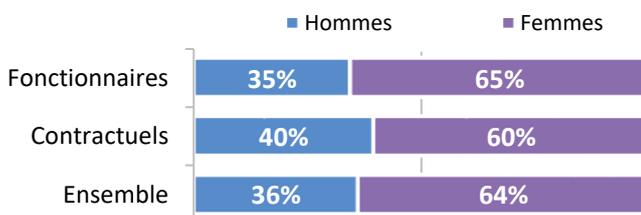
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	45%	45%	45%
Technique	33%	31%	33%
Culturelle	21%	22%	21%
Sportive	0%	1%	1%
Médico-sociale			
Police			
Incendie			
Animation	0%		0%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

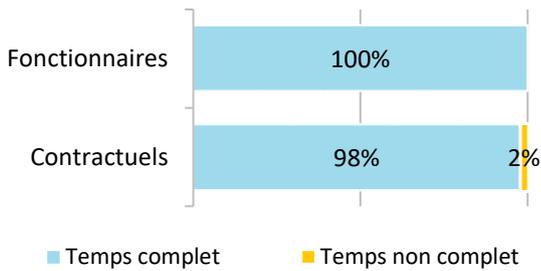


➔ Les principaux cadres d'emplois

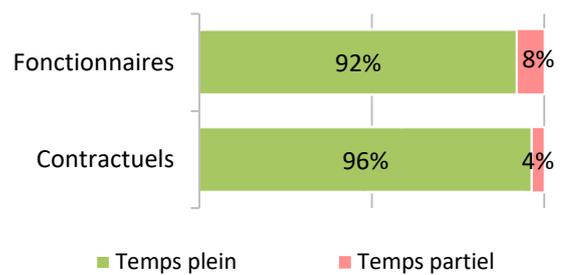
Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	21%
Adjoints administratifs	13%
Rédacteurs	11%
Techniciens	10%
Adjoints du patrimoine	10%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ La filière la plus concernée par le temps non complet

Filière Fonctionnaires Contractuels

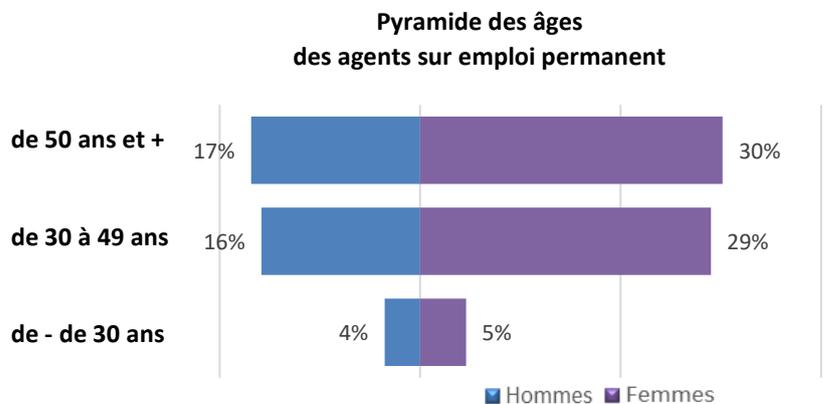
➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,60
Contractuels permanents	40,85
Ensemble des permanents	47,99
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	32,56



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

➔ 697,61 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 443,27 fonctionnaires
- > 220,08 contractuels permanents
- > 34,26 contractuels non permanents

1 269 650 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 7 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 19 agents en disponibilité
- > 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 3 agents détachés au sein de la collectivité
- > 5 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

➔ En 2023, 73 arrivées d'agents permanents et 65 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
668 agents	676 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-0,7%
Contractuels	↗	5,1%
Ensemble	↗	1,2%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	35%
Démission	29%
Mutation	12%
Fin de contrats remplaçants	9%
Détachement	6%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	58%
Voie de mutation	29%
Réintégration et retour	7%
Remplacements (contractuels)	5%
Voie de détachement	1%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

➔ 4 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 4 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 100% des nominations concernent des femmes

➔ 1 lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommé

Aucune nomination concerne des femmes

➔ 12 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 75,0 % femmes
dont 50,0 % de catégorie C

➔ 161 avancements d'échelon et 30 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➔ Une sanction disciplinaire prononcée en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	0	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

➔ Motif de la sanction prononcée (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) 100%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 16,72 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	240 600 589 €	Charges de personnel*	40 236 738 €	➔	Soit 16,72 % des dépenses de fonctionnement
----------------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------	---	--

* Montant global

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	27 897 994 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	924 788 €
Primes et indemnités versées :	7 789 484 €		
IFSE :	5 626 780 €		
CIA :	335 777 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	91 386 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	251 591 €		
Supplément familial de traitement :	160 378 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	58 639 €	47 745 €	39 872 €	34 522 €	33 689 €	29 000 €
Technique	60 486 €	56 465 €	42 152 €	36 371 €	33 752 €	30 969 €
Culturelle	53 291 €	37 239 €	38 534 €	30 768 €	31 625 €	27 779 €
Sportive			s	35 308 €		
Médico-sociale						
Police						
Incendie						
Animation					s	
Toutes filières	58 414 €	49 663 €	40 493 €	34 265 €	33 263 €	29 229 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 27,92 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :

Fonctionnaires	27,33%
Contractuels sur emplois permanents	29,24%
Ensemble	27,92%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 8287,44 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels
- ⇒ Cette année, 31 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	12 727 €	260 €	2%	15 466 €	383 €	2%	11 850 €	346 €	3%	14 039 €	227 €	2%
Catégorie B	7 793 €	247 €	3%	7 906 €	166 €	2%	5 971 €	836 €	12%	7 362 €	572 €	7%
Catégorie C	4 974 €	718 €	13%	4 869 €	723 €	13%	3 693 €	1 062 €	22%	4 060 €	986 €	20%

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Cette année, 5 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 23,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,51%	1,58%	2,86%	0,33%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,52%	1,71%	4,91%	0,33%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,01%	2,30%	5,43%	0,40%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 39,4 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 17 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 2,3 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 28 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

42 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 86 % sont fonctionnaires*

⇒ 62 % sont en catégorie C*

⇒ 18 531 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
Aucun assistant de prévention désigné dans la collectivité
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**
5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 4 250 €

Coût par jour de formation : 850 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 20 649 €

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

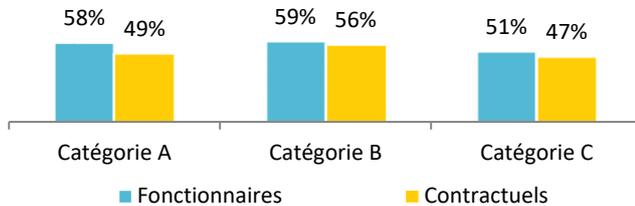
Dernière mise à jour : 2023

Formation

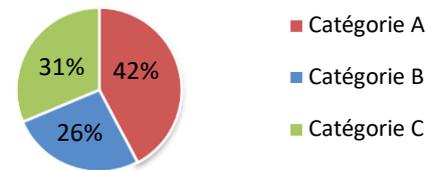
➔ En 2023, 53,8% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 1 422 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2023



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 397 515 € ont été consacrés à la formation en 2023

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 2,1 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	46 %
Coût de la formation des apprentis	3 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	49 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	33%
Autres organismes	67%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	57 866 €	39 806 €
Montant moyen par bénéficiaire	179 €	147 €

Relations sociales

➔ Jours de grève

395 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

5 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

➔

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2025

Version 1

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2024

Sommaire :

INTRODUCTION.....	2
1) LES ACTIONS AU SEIN DE SQY	3
2) LES ACTIONS MISES EN PLACE SUR LE TERRITOIRE	6

Annexes :

- 📄 ANNEXE 1 – Plan d'action égalité femmes hommes de SQY 2025-2027 en tant qu'employeur
- 📄 ANNEXE 2 – Index égalité femmes/hommes 2023
- 📄 ANNEXE 3 – Indicateurs Rapport Social Unique 2023 (cf. point 5 de l'ordre du jour du CST du 30 janvier 2025).

INTRODUCTION

Le sujet de l'égalité femmes-hommes est abordé à SQY annuellement dans le cadre du Comité Social Territorial au moment du débat d'orientation budgétaire (DOB) afin notamment de présenter le Rapport Egalité Femmes-Hommes.

Lors du Comité Social Territorial du 1^{er} février 2024, le rapport 2023 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes a été présenté, et a permis de :

- Remettre en perspective la démarche globale égalité femmes/hommes en faisant le point sur les actions réalisées, initiées, et les objectifs pour 2024 ;
- Partager des éléments du benchmark réalisé sur 2022/2023 auprès de quelques communes du territoire ;
- Mettre à disposition les résultats du Rapport Social Unique (RSU) qui présentent une vision globale de l'égalité femmes-hommes
- Présenter l'état d'avancement des actions mise en œuvre par SQY dans le cadre de la politique de la ville auprès des administrés.

Le rapport 2023 précisait également les suites de la démarche pour l'année 2024. Ainsi, les actions suivantes étaient prévues :

- Intégrer la nouvelle obligation réglementaire : l'index égalité femmes/hommes qui couvre le champ de la rémunération.
- Positionner le pilotage de la démarche d'égalité femmes/hommes au niveau de la Direction RH.
- Formuler un plan d'actions pour la période 2025-2027 tenant compte des résultats de nos indicateurs.

Le Rapport annuel égalité Femmes Hommes 2024 est le **document de référence** concernant la démarche égalité femmes/hommes. Il porte sur deux axes : les actions mises en place par SQY en tant qu'employeur (auprès des agents) et celles développées au titre de la politique de la ville (après des administrés).

Le présent rapport de situation présente les actions pour chaque axe :

➤ **Pour l'axe « Actions mises en place par SQY en tant qu'employeur »**

- Présenter le plan d'action égalité femmes/hommes 2025/2027 au niveau institutionnel (CST et conseil communautaire);
- Présenter le résultat de l'index égalité femmes/hommes, nouvelle obligation réglementaire :
- Mettre à disposition les résultats du Rapport Social Unique (RSU) qui présentent une vision globale de l'égalité femmes-hommes

➤ **Pour l'axe « Actions mises en place par SQY dans le cadre de la politique de la ville » :**

- Présenter l'état d'avancement de ces actions

1) LES ACTIONS AU SEIN DE SQY

Présenter le plan d'action égalité femmes/hommes 2025/2027 au niveau institutionnel (CST et conseil communautaire)

La Communauté d'agglomération Saint Quentin en Yvelines s'est dotée d'un premier plan portant sur la période 2021/2023 présenté au Comité Technique du 30 Mars 2021. Annuellement, le Rapport d'égalité professionnelle est présenté en instance.

Le Plan d'action égalité Femmes/Hommes 2021/2023 s'inscrivait dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion adoptées de la collectivité. Ainsi, quatre actions clés avaient été identifiées :

- Réaffirmer les orientations politiques à partir du Rapport de Situation Comparée et de l'analyse plus fine des indicateurs (rémunération, parcours professionnels notamment)
- Donner la priorité à la prévention des discriminations (valoriser les dispositifs existants et les faire évoluer si besoin)
- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle (déploiement du télétravail)
- Déterminer les actions qui peuvent être menées de façon transversale et enrichir le plan égalité femmes/hommes.

Les objectifs proposés pour le Plan d'égalité professionnelle 2025/2027 sont les suivants:

- Poursuivre l'identification et l'analyse des indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle ;
- Valoriser et poursuivre le déploiement des dispositifs permettant de concilier les temps de vie, en lien avec notre marque employeur ;
- Agir sur les représentations collectives sur l'égalité femmes/hommes par un travail d'accompagnement (formation et information) et de communication à destination des agents ;
- Consolider et formaliser les pratiques de la collectivité par des campagnes de d'information sur les outils existants ;
- Développer des partenariats permettant d'enrichir nos pratiques et nos outils en matière d'égalité professionnelle.

Le plan d'action égalité femmes/hommes 2025/2027 s'articule autour de 5 axes :

- 1^{er} axe : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
 - Etudier les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle, en définir d'autres (en fonction de la pertinence par rapport aux actions menées)
 - Proposer des actions correctives répondant aux écarts identifiés le cas échéant
- 2^{ème} axe : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
 - En matière d'évolution de carrière /avancement /promotion et d'accès à l'emploi public, analyser les indicateurs des documents de référence et intégrer, dans la mesure du possible, d'autres indicateurs pertinents (par exemple, chiffres sur le recrutement et parcours professionnel)
 - Proposer des actions significatives, le cas échéant, pour mieux intégrer la dimension égalité professionnelle dans les parcours professionnels

- 3ème axe : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :
 - Poursuivre le traitement des situations d'alerte remontées par les agents, les représentants du personnel et la DRH
 - Sensibiliser, informer, former les agents sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement
 - Former les encadrants et informer les agents sur l'égalité professionnelle F-H (stéréotype, égalité, discrimination)

- 4ème axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :
 - Maintenir le télétravail comme facteur d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et de performance professionnelle
 - Poursuivre le dispositif télétravail / télétravail médical
 - Développer des indicateurs relatifs au télétravail et à la répartition femmes/hommes
 - Veiller au respect des temps de travail et temps personnels

- 5ème axe : Pilotage dans le cadre d'une démarche transversale :
 - Définir les actions de communication, support du plan d'action
 - Intégrer l'égalité femme/homme dans les dispositifs de formations et d'information

Présentation de l'index, nouvelle obligation réglementaire

L'index égalité femmes/hommes est une obligation réglementaire introduite par la loi du 19 juillet 2023. Les décrets d'application du 13 juillet 2024 (n°2024-801 et n°2024-802) précisent les modalités relatives à la mise en œuvre de l'index au sein des collectivités territoriales.

Cet outil vise à identifier les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir d'indicateurs réglementaires.

L'index constitue une obligation pour les régions, départements, communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants lorsqu'ils gèrent au moins 50 agents.

Il est calculé sur une base de 100 points répartis sur quatre indicateurs :

- Indicateur 1 : l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne des rémunérations des femmes comparée à celle des hommes, à filière et catégorie hiérarchie équivalentes ;
- Indicateur 2 : l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels, calculé de la même manière ;
- Indicateur 3 : les écarts de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes ;
- Indicateur 4 : le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations ;

La cible à atteindre par l'index est fixée à 75 points. Si l'index est inférieur à 75 points, la collectivité est dans l'obligation de fixer des objectifs de progression permettant d'atteindre cette cible à l'issue d'un délai de trois ans. A défaut, une pénalité financière peut être appliquée.

La Communauté d'agglomération SQY a atteint le score de 92 points sur 100 (Cf. Annexe 3). Le 3ème indicateur n'a pu être calculé du fait d'un nombre de promotion inférieur au seuil de calcul.

Ce score calculé pour cette première année se révèle très satisfaisant ; cependant, l'évaluation, la prévention et le traitement des écarts de rémunération femmes / hommes demeure un axe de notre plan Egalité femmes hommes pour 2025-2027 (cf. rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2024).

Mettre à disposition les résultats du Rapport Social Unique (RSU) qui présentent une vision globale de l'égalité femmes-hommes

Le Rapport Social Unique est transmis en annexe 3.

Le RSU comporte de nombreux indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, avec la répartition femmes / hommes :

- Dans les effectifs permanents (p. 5), par catégorie (p. 6), par filière (p. 7) , sur les emplois d'encadrement (p. 7), par âge (p. 8)
- En matière de temps partiel (p. 9)

et la comparaison en matière :

- D'absentéisme (p. 10)
- De rémunération (p. 13)
- De progression de carrière des fonctionnaires territoriaux : avancements d'échelons, de grades (p.14), promotion interne (p. 15)
- D'accès à la formation (p. 16) et au dispositif de conseil en évolution professionnelle (p.18).

2) LES ACTIONS MISES EN PLACE SUR LE TERRITOIRE

Un nouveau contrat de ville 2024-2030 engagé dans la lutte contre toutes les discriminations.

Le contrat rappelle les facteurs de vulnérabilité qui peuvent favoriser les discriminations : l'illectronisme (qui touche 1/3 de la population des QPV) constitue désormais un frein majeur à l'accès aux droits et aux services publics, créant de fait une rupture d'égalité. Le besoin d'accompagnement des publics, renforcé par le vieillissement de la population et l'augmentation du nombre de familles monoparentales (souvent confrontées à l'isolement social), souligne le besoin d'espaces de médiations de proximité clairement identifiés, accessibles à tous et proposant une action dans la durée. Enfin, le contrat souligne que les habitants des quartiers prioritaires sont davantage exposés aux discriminations de tous ordres dans toutes les dimensions de leur parcours de vie professionnel et personnel.

Par conséquent, l'un des grands objectifs du contrat de ville est la « Prévention, Médiations et lutte contre toutes les discriminations ». L'égalité femme-homme s'inscrit dans cet objectif.

Les outils structurants de la politique de la ville sont mobilisés sur l'égalité femme-homme et contre les discriminations :

A/



La Maison de Justice de Sqy constitue une plateforme d'écoute, d'information et d'orientation sur les problématiques juridiques.



say.fr 2018

Accompagnement juridique des femmes en difficultés :

- **La MJD a traité au total 18 637 sollicitations dont 10 437 en provenance de femmes.** La tranche d'âge dominante est celle des 27/45 ans (47%). Les problématiques les plus soulevées sont liées à la famille (divorce, séparation, mesures concernant les enfants) ainsi que celles

**18 637 demandes juridiques
traitées en 2024
dont 56% en provenance de
femmes**

ayant trait à la vie active (contrat de travail, licenciement, rupture conventionnelle).

- **L'aide aux victimes : La DIRE** a reçu 473 victimes d'infractions pénales dont une grande majorité de femmes notamment victimes de violences conjugales.
- **Le CIDFF (Centre d'information sur les droits des femmes et des familles)** a traité 1 265 demandes, principalement sur les problématiques du travail et du droit de la famille.

Des exemples d'animations et de sensibilisations sur l'égalité femme-homme et sur le principe de non-discrimination en 2024 :

- ✓ **Racisme, discriminations, harcèlement scolaire, égalité fille garçon**
Sensibilisation, improvisation théâtrales et débat auprès de 458 élèves de CM1-CM2 dont 248 filles. (dans 5 écoles élémentaires en QPV).
- ✓ **Violences conjugales** : 17 octobre 2024 : formation, au tribunal judiciaire de Versailles, pour la lutte contre les violences conjugales proposée aux juristes des points justice.
- ✓ **Laïcité** : Les 14 et 15 novembre 2024 : formation de 2 jours sur la laïcité proposée aux agents de Sqy.

B/ L'Institut de promotion de la santé (IPS) : veiller à ce que les femmes ne soient pas exclues du champ de la santé.

La coordination d'actions de prévention, d'éducation pour la santé et d'amélioration de l'accès aux soins participe de l'égalité femme-homme.

Un nombre total de bénéficiaires (visiteurs IPS + actions de promotion de la santé) de 11 006 personnes dont 6 560 femmes. A ce chiffre s'ajoutent les personnes qui viennent à une consultation, examen préventif de santé...

C/ Les 3 intervenantes sociales en commissariat : un lien efficace pour les femmes victimes de violences conjugales/intrafamiliales

+ de 500 personnes reçues chaque année (+ de 90% de femmes)

Elles ont pour principales missions « d'évaluer la nature des besoins sociaux qui se révèlent à l'occasion de l'activité policière ; réaliser l'intervention de proximité, dans l'urgence si nécessaire : actes éducatifs ou de médiation sociale, assistance technique, action de soutien, d'information et d'orientation ; faciliter l'accès de la personne aux services sociaux et de droit commun concernés ».

D/ Le point service aux particuliers (PSP)

Le Point service aux particuliers est un service de proximité constituant un maillon essentiel de la politique de la ville. Il facilite les démarches de nombreuses femmes issues des QPV :

- en créant, entretenant et développant les liens économiques, administratifs et donc sociaux des habitants avec l'ensemble des prestataires de services publics / privés, les entreprises et les administrations ;

- en prévenant et résolvant les difficultés quotidiennes des habitants en leur apportant des réponses et des solutions adaptées à leurs situations.

Les perspectives liées au contrat de ville 2024-2030 : développer le « aller vers » et « faire avec » les publics.

1/ **Mieux comprendre pour mieux combattre.** Mieux identifier les problématiques de la discrimination et de l'égalité femme-homme sur le territoire (mieux identifier les référents ; faciliter le signalement des situations).

2/ **Renforcer l'accès au Droit et la coordination des acteurs** pour assurer un meilleur accompagnement des plaignants/victimes (éviter les situations de non-recours au Droit) ;

3/ **Poursuivre les sensibilisations et formations à l'égard des professionnels** sur la lutte contre les discriminations et pour l'égalité femme-homme ;

4/ Enfin **Renforcer la prévention et la sensibilisation auprès du public** sur la thématique de l'égalité en Droit et de son corollaire, le principe de non-discrimination.

SQ

Terre d'innovations

RESSOURCES HUMAINES

Plan d'action égalité femmes-hommes
2025-2027

Introduction

1. Le cadre légal

2. Cadrage du plan d'action

3. Objectifs de Plan d'action 2025/2027

4. Le plan d'actions proposé

- ✓ 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
- ✓ Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- ✓ Pilotage dans le cadre d'une démarche transversale

Introduction

La loi n°2019-828 du 6 Août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a créé l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un Plan d'action égalité Femmes/Hommes pluriannuel. Le décret n°2020-528 du 4 Mai 2020 est venu définir les modalités d'élaboration et de mise en œuvre de cet outils.

La Communauté d'agglomération Saint Quentin en Yvelines s'est dotée d'un premier plan portant sur la période 2021/2023 présenté au Comité Technique du 30 Mars 2021. Annuellement, le Rapport d'égalité professionnelle est présenté en instance.

Le Plan d'action égalité Femmes/Hommes 2021/2023 s'inscrivait dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion adoptées de la collectivité. Ainsi, quatre actions clés avaient été identifiées :

- Réaffirmer les orientations politiques à partir du Rapport de Situation Comparée et de l'analyse plus fine des indicateurs (rémunération, parcours professionnels notamment)
- Donner la priorité à la prévention des discrimination (valoriser les dispositifs existants et les faire évoluer si besoin)
- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle (déploiement du télétravail)
- Déterminer les actions qui peuvent être menées de façon transversale et enrichir le plan égalité femmes/hommes

1. Rappel du cadre légal (Synthèse)

📄 **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**

📄 **Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics**

📄 **La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

📄 **Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

Source : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes>

2. Cadrage du plan d'actions (1/2)

Délais

- **Plan d'actions sur 3 ans**
- **Saisine du CT SQY le 30/01/25**
- **Transmission à la préfecture : Après le conseil communautaire (13/02/2025)**

Contenu demandé

- **4 enjeux indiqués dans les textes et déclinés à SQY :**
 - ✓ 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
 - ✓ 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
- **Les actions à mener pour répondre à chaque enjeu**
- **Le calendrier**
- **Les indicateurs de suivi/de résultats**

Cible

- **Agents de SQY** (Référence : Loi 6 août 2019 + décret de mai 2020)
- **Concernant les habitants de l'agglomération**, les actions en matière de Politique de la ville ne sont pas dans le plan d'égalité, mais sont dans celui du rapport égalité femmes-hommes qui est présenté au moment du rapport d'orientation budgétaire.

2. Cadrage du plan d'actions (2/2)

Pilotage Niveau SQY

- **Pilote** : Direction des Ressources Humaines
- **Partenaires clés** : Communication interne, Partenaires sociaux, Service Politique de la ville, ...
- **Instance sociale** : le Comité Social Territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan
- **Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique** et, le cas échéant, par tout autre moyen

Pilotage Niveau Etat

- **Le préfet** adresse, avant le 31 décembre de l'année de transmission du plan d'action, au ministre chargé des collectivités territoriales un bilan de la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée [3] . Ce bilan recense le nombre de collectivités territoriales et de leurs établissements publics concernés ainsi que le nombre de plans d'action élaborés par ceux-ci et le nombre de manquements à cette obligation.
- **Le ministre chargé des collectivités territoriales** transmet au ministre chargé de la fonction publique un bilan national de la mise en œuvre de l'obligation par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, présentant de façon agrégée ces données. Ce bilan est transmis pour information au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

3. Objectifs du Plan d'égalité professionnelle

La politique en matière d'égalité professionnelle de la Communauté d'agglomération SQY est également en lien avec notre marque employeur. Cette démarche a mis en lumière que les agents de SQY sont réunis autour de valeurs humaines fortes et de principes d'action basés sur la qualité des relations. Ainsi, notre politique d'égalité professionnelle s'inscrit dans les piliers de la marque employeur : « Faire partie d'une communauté au service du bien commun local » et « Pourvoir évoluer dans un environnement en confiance ». Ces facteurs de sens constituent des leviers d'engagement des agents et font également écho aux attentes des candidats.

Les objectifs proposés pour le Plan d'égalité professionnelle 2025/2027 sont les suivants :

- Poursuivre l'identification et l'analyse des indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle
- Valoriser et poursuivre le déploiement des dispositifs permettant de concilier les temps de vie, en lien avec notre marque employeur
- Agir sur les représentations collectives sur l'égalité femmes/hommes par un travail d'accompagnement (formation et information) et de communication à destination des agents
- Consolider et formaliser les pratiques de la collectivité par des campagnes de d'information sur les outils existants
- Développer des partenariats permettant d'enrichir nos pratiques et nos outils en matière d'égalité professionnelle

4. Plan d'actions proposé 2025-2027 (1/6)

Enjeux	Thématique	Dispositif de référence	Objectifs Actions	Délais	Pilote	Indicateurs de suivi ou de résultats
1. Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	La rémunération entre les femmes et les hommes	Le Rapport Social Unique L'index de l'égalité professionnelle femmes/hommes	<p><u>Action LDG</u> « Réaffirmer les orientations politiques à partir du Rapport de Situation Comparée et de l'analyse plus fine des indicateurs (rémunération, parcours professionnels notamment) » Objectif : Poursuivre l'identification et l'analyse des indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle</p> <p>Etudier les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle, en définir d'autres (en fonction de la pertinence par rapport aux actions menées)</p> <p>Proposer des actions correctives répondant aux écarts identifiés le cas échéant</p>	2025 - 2027	DRH/ GDP	<p>1. Bilan/analyse de l'index de l'égalité professionnelle femme/homme</p> <p>2. Plan d'actions qui découle du bilan</p> <p>3. Suivi de la mise en œuvre des actions</p>

4. Plan d'actions proposé 2025-2027 (2/6)

Enjeux	Thématique	Dispositif de référence	Objectifs Actions	Délais	Pilote	Indicateurs de suivi ou de résultats
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Accès à l'emploi Carrière/ Promotion	<p>Le RSU :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proportion H/F promouvables pour chaque grade et proportion promus • Autres indicateurs du RSU à développer sur les parcours professionnels 	<p><u>Action LDG</u> « Réaffirmer les orientations politiques à partir du Rapport de Situation Comparée et de l'analyse plus fine des indicateurs (rémunération, parcours professionnels notamment) » Objectif : Consolider et formaliser les pratiques de la collectivité par des campagnes de d'information sur les outils existants. Développer des partenariats permettant d'enrichir nos pratiques et nos outils en matière d'égalité professionnelle</p> <p>En matière d'évolution de carrière /avancement /promotion et d'accès à l'emploi public, analyser les indicateurs des documents de référence et intégrer, dans la mesure du possible, d'autres indicateurs pertinents (par exemple, chiffres sur le recrutement et parcours professionnel)</p> <p>Proposer des actions significatives, le cas échéant, pour mieux intégrer la dimension égalité professionnelle dans les parcours professionnels</p>	2025 - 2027	DRH/ GDP/ EMPLOIS -GPEC	<p>1.Bilan/analyse des indicateurs définis</p> <p>2.Plan d'actions qui découle du bilan le cas échéant</p> <p>3.Suivi de la mise en œuvre des actions</p>

4. Plan d'actions proposé 2025-2027 (3/6)

Enjeux	Thématique	Dispositif de référence	Objectifs Actions	Délais	Pilote	Indicateurs de suivi ou de résultats
3. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Discrimination	Règlement intérieur	<p><u>Action LDG</u> « Donner la priorité à la prévention des discriminations (Valoriser les dispositifs existants et les faire évoluer si besoin) » Objectif : Consolider et formaliser les pratiques de la collectivité par des campagnes de d'information sur les outils existants Développer des partenariats permettant d'enrichir nos pratiques et nos outils en matière d'égalité professionnelle</p>	2025 - 2027	DRH/ RTSP/ Formation- relations écoles/ Direction Solidarité	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif de prévention et d'accompagnement formalisé Campagne d'information/sensibilisation Indicateurs quanti/qualitatifs Bilan Formations des agents et des encadrants Suivi des mesures correctives ou d'amélioration
	Les actes de violence	Rapport égalité femmes-hommes Annuel	<p>Poursuivre le traitement des situations d'alerte remontées par les agents, les représentants du personnel et la DRH</p>			
	Le harcèlement moral ou sexuel et agissement sexiste	Cellule d'écoute et d'accompagnement	<p>Sensibiliser, informer, former les agents sur la question des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement</p> <p>Former les encadrants et informer les agents sur l'égalité F-H (stéréotype, égalité, discrimination)</p>			

4. Plan d'actions proposé 2025-2027 (4/6)

Enjeux	Thématique	Dispositif de référence	Objectifs Actions	Délais	Pilote	Indicateurs de suivi ou de résultats
4. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Télétravail	Charte Télétravail	<p><u>Action LDG</u> « Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle : Déploiement du télétravail régulier » Objectif : Poursuivre l'identification et l'analyse des indicateurs pertinents en matière d'égalité professionnelle Valorisation et poursuivre le déploiement des dispositifs permettant de concilier les temps de vie, en lien avec notre marque employeur Consolider et formaliser les pratiques de la collectivité par des campagnes de d'information sur les outils existants</p> <p>Maintenir le télétravail comme facteur d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et de performance professionnelle</p> <p>Poursuivre le dispositif télétravail/télétravail médical: Préciser les conditions de bénéfice du télétravail médical comme aménagement de la situation de travail en lien avec la santé Développer des indicateurs relatifs au télétravail et à la répartition femmes/hommes</p>	2025 - 2027	DRH /RTSP	<p>Bilan annuel</p> <p>Indicateurs sur le nombre et la répartition des télétravailleurs</p>
	Temps de travail (Aspect équilibre des temps)	<p>Règlement intérieur</p> <p>Protocoles temps de travail</p> <p>RSU</p>	<p>Objectif : Valorisation et poursuivre le déploiement des dispositifs permettant de concilier les temps de vie, en lien avec notre marque employeur</p> <p>Veiller au respect des temps de travail et temps personnels : Plan de prévention RPS/ Cellule d'écoute et d'accompagnement/dispositifs proche aidant/actions de sensibilisation sur la déconnexion</p>	Fin 2025 - Début 2026	DRH /RTSP	<p>Bilan</p> <p>Fiche pratique</p> <p>Charte télétravail</p> <p>Campagne de sensibilisation des agents et des encadrants</p>

4. Plan d'actions proposé 2025-2027 (5/6)

Enjeux	Thématique	Dispositif de référence	Objectifs Actions	Délais	Pilote	Indicateurs de suivi ou de résultats
5. Pilotage dans le cadre d'une démarche transversale	Portage du plan d'action	Mise en place du plan d'action	<p><u>Action LDG</u> « Déterminer les actions qui peuvent être menées de façon transversale et enrichir le plan égalité » Objectif: Agir sur les représentations collectives sur l'égalité femmes/hommes par un travail d'accompagnement (formation et information) et de communication à destination des agents Consolider et formaliser les pratiques de la collectivité par des campagnes de d'information sur les outils existants Développer des partenariats permettant d'enrichir nos pratiques et nos outils en matière d'égalité professionnelle</p>	2025-2027	DRH	Plan d'action détaillés
	Sensibilisation et information des agents	Dispositifs de communication interne	<p>Définir les actions de communication, support du plan d'action : rendre accessible le plan aux agents de SQY, développer une campagne de communication sur l'égalité femme/homme permettant de lutter contre les stéréotypes, intégrer les enjeux d'égalité lors d'évènements internes à la collectivité</p>			Plan de communication / Sensibilisation
		Formation	<p>Intégrer l'égalité femme/homme dans les dispositifs de formations et d'information: Proposer des informations permettant la sensibilisation des agents sur les enjeux d'égalité professionnelle (intervention d'association, campagne de communication...) Développer des formations à destination des encadrants et des agents sur l'égalité professionnelle</p>			Actions de formations

INDEX 2023



Egalité professionnelle

SAINT QUENTIN EN YVELINES

92/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global		92/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		67/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		15/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		10/15

Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale