



## COMMUNAUTÉ DE COMMUNES YONNE NORD

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 9 AVRIL 2025

N°2025. 40

RESSOURCES  
HUMAINES

L'an deux mille vingt-cinq, mercredi 9 avril 2025, à dix-huit heures quarante-cinq, les membres du Conseil Communautaire, légalement convoqués le 3 avril 2025, se sont réunis au foyer Communal de Chaumont (Avenue des Chaumes à Chaumont), sous la présidence de Monsieur Thierry SPAHN.

**En exercice : 38**

**Présents : 29**

**Votants : 34**

**Étaient présents (titulaires) :** Mesdames et Messieurs Fouet, Coquille (Champigny), Devinat (Chaumont), Denisot (Compigny), Rangdet (Courlon sur Yonne), Sylvestre (Cuy), Gonnet (Evry), Babouhot (Gisy les Nobles), Marty (La Chapelle sur Oreuse), Michaut (Michery), Cots (Pailly), Dorte, Chislard, Joly (Pont sur Yonne), Le Gac (Saint Sérotin), Martin (Serbonnes), Pitou, Lemétayer (Sergines), Bardeau P. (Thorigny sur Oreuse), Spahn, Delalleau (Villeblevin), Goglins (Villemanoché), Laventureux (Villenavotte), Bourreau, Coutouly, Piète, Sineau (Villeneuve la Guyard), Nezondet (Vinneuf);

**Était présente (suppléante) :** Madame Chereau (Perceneige),

**Étaient absents :** Mesdames et Messieurs Brochier (Champigny), Aubert (Plessis Saint Jean), Duval, Desserey (Pont sur Yonne), Bardeau C. (Thorigny sur Oreuse), Beaumont (Villeblevin), Cochennec (Villeneuve la Guyard), Hautecoeur (Villeperrot), Dauphin (Vinneuf) ;

**Pouvoirs :** Mme Aubert à M. Pitou, Mme Duval à M. Dorte, Mme Desserey à M. Chislard, Mme Bardeau C. à M. Bardeau, Mme Cochennec à Mme Coutouly ;

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en application des articles L.5211-1 et L.2121-7 du Code Général des Collectivités.

**Objet : Rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CCYN**

**Le Conseil communautaire, Vu**

- le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.2311-1-2 et D.2311-16,
- la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes,
- le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales
- l'avis favorable à l'unanimité du CST en date du 8 avril 2025,
- le rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CCYN annexé à la présente délibération ;

**Considérant**

- que dans le cadre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être présenté à l'Assemblée délibérante,

**Entendu l'exposé des motifs,**

Après en avoir délibéré à l'unanimité des membres présents :

- **PREND ACTE** de la présentation du rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CCYN

Pour copie certifiée conforme,

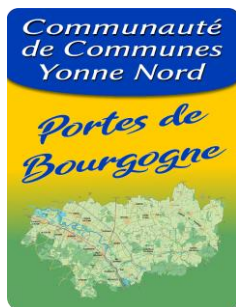
Le Secrétaire de Séance, Patrick BABOUHOT



le Président, Thierry SPAHN

Fait et délibéré en séance, les jours, mois et an susdits. Certifié exécutoire, compte tenu de sa transmission à la Sous-préfecture de Sens le 11 avril 2025 et de sa publication légale le 11 avril 2025.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Dijon dans un délai de 2 mois à compter de sa publication. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « télérecours citoyens » accessible par le site internet <http://www.telerecours.fr>



Envoyé en préfecture le 11/04/2025

Reçu en préfecture le 11/04/2025

Publié le

S<sup>2</sup>LOW

ID : 089-248900896-20250409-2025\_40-DE

# **RAPPORT 2024**

## **SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### **FEMMES-HOMMES**

## **Préambule**

En application de la « Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale » et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget.

Le rapport ci-après fait état d'indicateurs nationaux puis d'une étude comparée de la situation de l'établissement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Il présente également les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

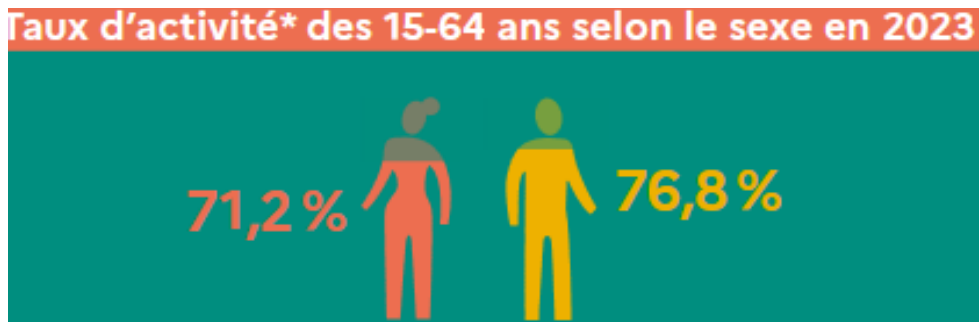
## **Table des matières**

- A. Des indicateurs au niveau national
- B. Situation comparée à la Communauté de Communes Yonne Nord
- C. Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

## A. Des indicateurs au niveau national

La connaissance de quelques indicateurs nationaux permet de mieux appréhender la réalité de la situation.

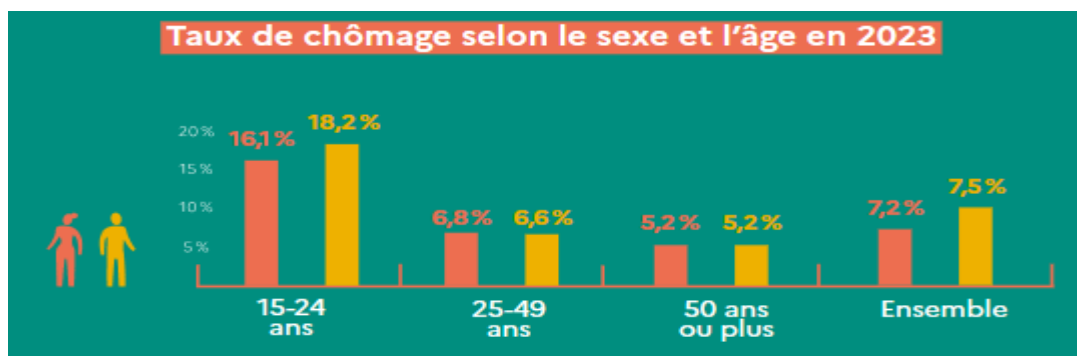
Les données sont issues du Rapport vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – Chiffres clés – Edition 2024.



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, de 15 à 64 ans.

Source : Insee, « Une photographie du marché du travail en 2023 », Insee Première n° 1987, mars 2024.

Données Insee, enquête Emploi 2023.

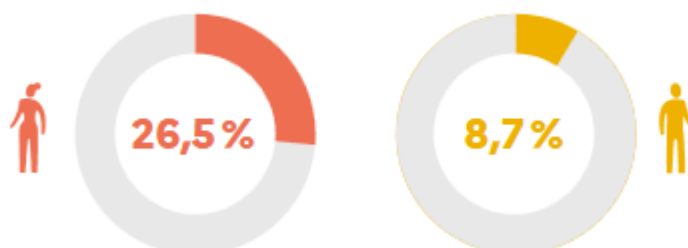


Champ : France hors Mayotte, personnes actives vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, « Chômage et halo autour du chômage en 2023 », Insee Résultats, juillet 2024.

Données Insee, Enquête emploi en continu 2023.

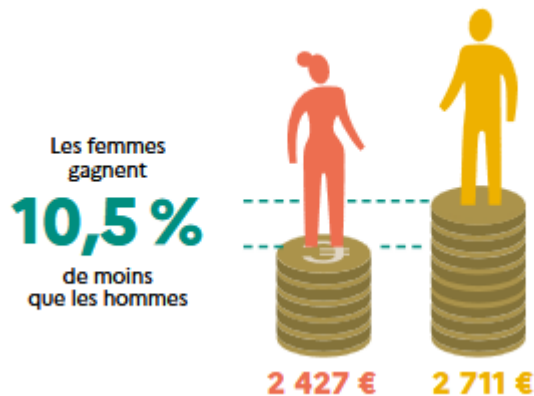
### Part des femmes et des hommes en emploi travaillant à temps partiel en 2023



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

Source : Insee, « Une photographie du marché du travail en 2023 », Insee Première n° 1987, mars 2024. Données Insee, enquête Emploi 2023.

## Salaires nets mensuels moyens dans la fonction publique en 2022

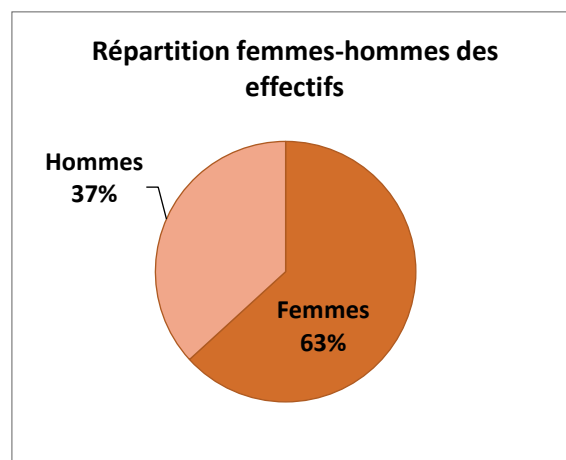


Champ : France, hors Mayotte, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Hors militaires, hors assistants maternels et familiaux, hors apprentis, hors internes et externes des hôpitaux publics.

Source : ministère de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2024; novembre 2024. Données : Insee, Traitement DGAFP

## B. Situation au sein de la Communauté de Communes Yonne Nord

Au 31 décembre 2024, l'effectif de la Communauté de Communes Yonne Nord est de 87 agents. Les femmes représentent 63% des effectifs contre 37% pour les hommes, soit une progression de 3% du nombre de femmes par rapport à 2023.



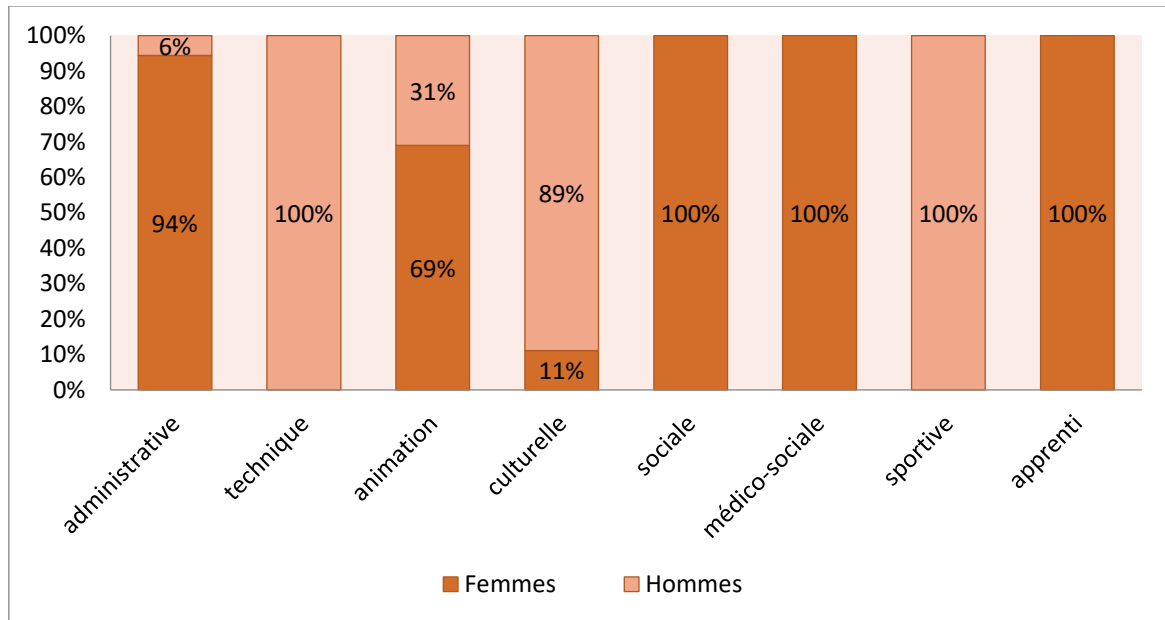
### Répartitions des effectifs par filière

Les femmes sont essentiellement dans les filières administrative, animation et sociale (services administratifs, enfance et petite enfance).

Les hommes sont majoritairement présents dans les filières technique et animation.

### Titulaires et contractuels au 31 décembre 2024

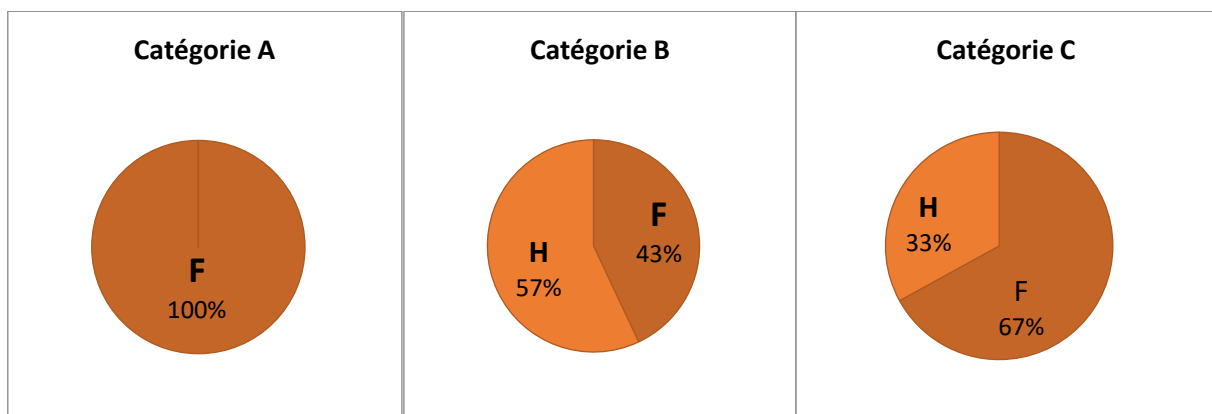
	Femmes	Hommes	Total	% F	% H
Administrative	17	1	18	94%	6%
Technique	0	9	9	0%	100%
Animation	29	13	42	69%	31%
Culturelle	1	8	9	11%	89%
Sociale	6	0	6	100%	0%
Médico-sociale	1	0	1	100%	0%
Sportive	0	1	1	0%	100%
Apprenti	1	0	1	100%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>32</b>	<b>87</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>



### Répartition par catégorie hiérarchique

Les femmes représentent 100% des catégories A.

Les femmes sont majoritaires dans les postes de chefs de service.

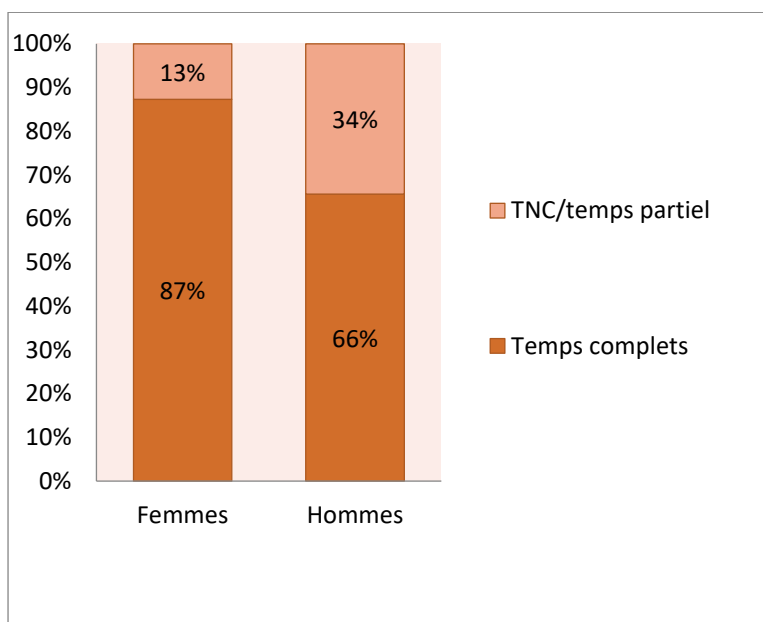


## Répartition femmes/hommes sur le temps de travail

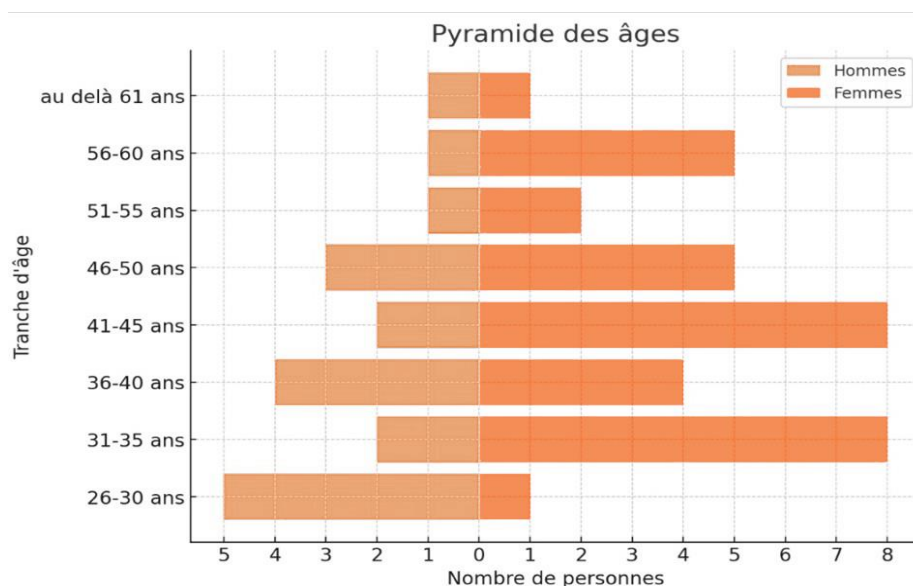
Sur l'ensemble des effectifs, 79% des agents sont à temps complet.

18 agents sont concernés par des emplois à temps partiel et à temps non complet ils sont représentés essentiellement dans les filières culturelle et animation.

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	48	21	87%	66%
TNC/temps partiel	7	11	13%	34%
Total	55	32	100%	100%



## Répartition femmes/hommes titulaires par âge



## **Rémunération**

Les grilles salariales de la FPT garantissent une égalité de rémunération en fonction de la catégorie et du grade occupés, indépendamment du profil des agents.

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes pour le régime indemnitaire car le montant est déterminé en fonction de la catégorie et des groupes hiérarchiques.

### **C. Bilan des actions menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les actions et orientations de la collectivité dans ce domaine se décomposent en 4 axes :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique
- Favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes Bilan des actions selon les 4 axes

#### **1) Evaluer, prévenir et traiter les écarts en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

-Maintien du versement du RIFSEEP avec équité entre les hommes et les femmes, le régime indemnitaire étant le même à fonction égale

#### **2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents métiers, cadres d'emplois et grades de la fonction publique :**

- Continuer d'assurer la neutralité des offres d'emplois publiées en interne et externe, précisant l'accessibilité aux postes aussi bien aux hommes qu'aux femmes,
- La CCYN va poursuivre sa politique de formation en veillant à apporter à chacun, quelque soit sa classification et son sexe, les formations nécessaires au développement des compétences professionnelles et aux adaptations aux évolutions de la collectivité

#### **3) Favoriser l'articulation entre vie privée et activité professionnelle, les actions suivantes seront mises en place :**

L'articulation des temps entre le travail, la vie familiale et la vie personnelle constitue une réelle préoccupation pour les agents.

La collectivité, selon la réglementation, a mis en place les mesures suivantes :

- Les agents disposent de 6 jours pour enfant malade porté à 12 jours si le parent élève seul son enfant ou si leur conjoint n'y a pas le droit.
- Les femmes enceintes peuvent réduire leur durée quotidienne de travail de 1 heure par jour à compter du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse.

Pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et personnelle, il faut informer les agents des règles et des effets en termes de carrière en fonction des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel. Informer les hommes qui souhaitent mieux s'investir dans leurs responsabilités familiales de leurs droits.

Plusieurs actions pourront être mises en place :

- Faciliter la prise de congés familiaux et de proche aidant et la reprise des agents à la suite de ces congés.
- Informer les agents sur les conséquences sur la carrière et la retraite des choix opérés en termes de congés et de temps partiel.

-Maintenir le télétravail

**4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes :**

La CCYN a adhéré au dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes par convention avec le CDG89.