



**RAPPORT DU PRESIDENT
AU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Réunion du 08 février 2023

Communauté de communes THELLOISE



**Rapport sur la situation
en matière d'égalité
Femmes – Hommes
2023**

I- Situation du territoire de la CC Thelloise

- 1.1. Population par sexe et tranche d'âge
- 1.2. Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire
- 1.3. Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire
- 1.4. Familles monoparentales
- 1.5. Répartition du temps partiel chez les salariés-ées
- 1.6. Statut et conditions d'emploi
- 1.7. Diplôme le plus élevé

II- Politique des ressources humaines de la CC Thelloise

- 2.1. La part des hommes et des femmes par filières
- 2.2. La part des titulaires et des non titulaires
- 2.3. La répartition par filières
- 2.4. La répartition par catégorie hiérarchique
- 2.5. La pyramide des âges
- 2.6. la répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels
- 2.7. La répartition des femmes et des hommes sur les poste de cadre A dans certains cadre d'emplois
- 2.8. Le rapport des femmes et les hommes au temps de travail (temps partiel / temps non complet)
- 2.9. L'analyse des différences de salaires nets moyens entre les femmes et les hommes
- 2.10. L'analyse des avancements de grade et de la promotion interne au sein de la collectivité
- 2.11. Compte épargne temps
- 2.12. Formation
- 2.13. Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade
- 2.14. Conditions de travail
- 2.15. Congés paternité et parental
- 2.16. Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel

III- Politiques sectorielles de la CC Thelloise

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

La constitution de ce rapport est une obligation légale pour toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.

L'obligation d'élaboration de ce rapport vise à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité des genres. Il vise également à sensibiliser les élus-es, et les agent-e-s en matière d'égalité femmes-hommes. Pour ce faire, il y a lieu de documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de l'établissement et sur le territoire, de recenser les politiques publiques menées par l'établissement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de fixer des orientations de moyen et long terme pour corriger les éventuelles inégalités.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, la présentation du rapport ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant. Il n'est d'ailleurs pas soumis au contrôle de légalité, seule la délibération attestant de l'existence et de la présentation du rapport devant l'assemblée délibérante y est soumise.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 décompose le contenu du rapport en deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines au sein de la collectivité
- Un volet territorial qui concerne les politiques menées sur le territoire de la collectivité

I- Situation du territoire de la CC Thelloise

(Source : INSEE 2022 - recensement de la population 2019)

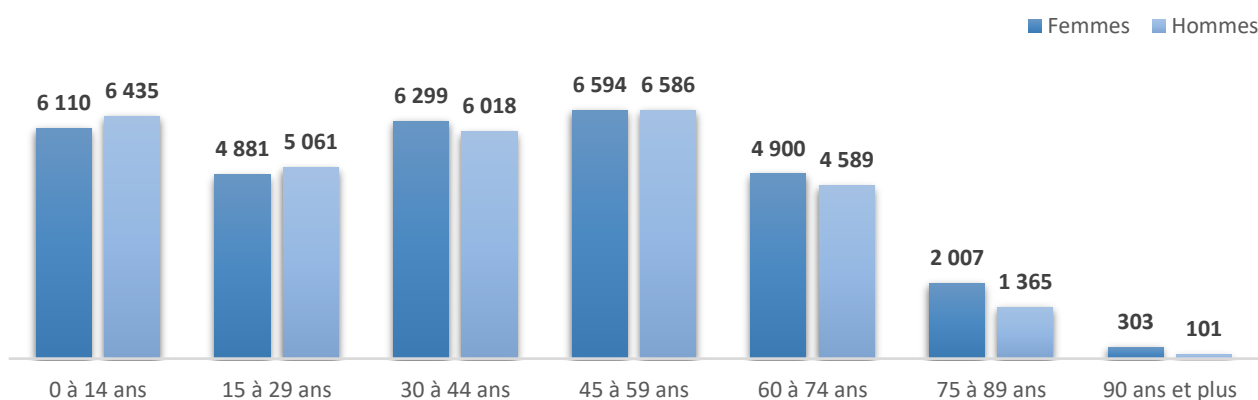
1.1 Population par sexe et tranche d'âge

Au 1^{er} janvier 2022, 61 249 habitants sont recensés sur le territoire de la CC Thelloise, la part représentant les hommes et les femmes est sensiblement équivalente depuis 2018 et d'année en année, avec 50,77% de femmes (31 094 femmes soit 299 femmes de plus qu'au 01 janvier 2021), et 49,23% d'hommes (30 155 hommes soit 280 hommes de plus qu'au 01 janvier 2021).

La tranche d'âge la plus représentée demeure celle des 45-59 ans, représentant comme en 2021 21,21% des femmes et 21,84% d'hommes.

57,3 % des femmes ont entre 20 ans et 64 ans, contre 58,4 % des hommes.

Comparaison par tranche d'âge et par sexe



1.2. Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire

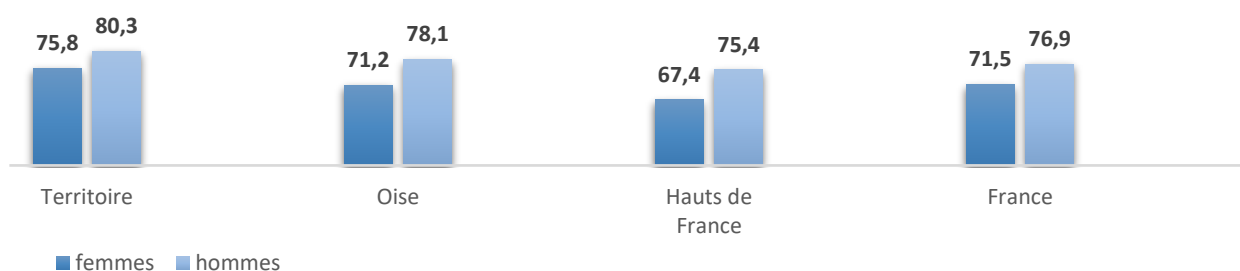
En 2022, sur le territoire de la CC Thelloise, la population en âge de travailler (15-64 ans) est de 39 152 habitants, soit une augmentation de 0,99% par rapport à 2021.

78,1% sont actifs* (80,3% d'hommes contre 75,8% de femmes) et 70,4% ont un emploi (72,8% d'hommes contre seulement 68% de femmes).

Le taux d'activité des femmes et des hommes du territoire demeure supérieur à celui observé à l'échelle du département (71,2% pour les femmes et 78,1 % pour les hommes), de la région (67,4 % pour les femmes et 75,4 % pour les hommes) et au niveau national (71,5 % pour les femmes et 76,9 % pour les hommes).

Le taux d'activité des femmes est resté stable en 2022.

* La population active regroupe les actifs ayant un emploi et les chômeurs. Ne font pas partie de la population active les personnes qui, bien que s'étant déclarées au chômage, précisent qu'elles ne recherchent pas d'emploi.



1.3. Taux de chômage des femmes et des hommes sur le territoire

Le taux de chômage de la Thelloise représente 9,9% de la population des 15 et 64 ans, stable par rapport à 2021, contre 10,4% en 2020 et 11,1% en 2019.

Les données locales mises à disposition par l'INSEE n'indiquent pas la part des femmes parmi les chômeurs pour cette année.

Les données récentes, publiées le 15 novembre 2022, font état du taux de chômage au 3^{ème} trimestre 2022 de 7,3 % de la population active en France métropolitaine contre 8,1 % un an plus tôt, et réciproquement d'un taux de 8,9 % pour la région Hauts de France contre 9,7 % en 2021 et 7,5 % pour le département de l'Oise contre 8,1 % en 2021.

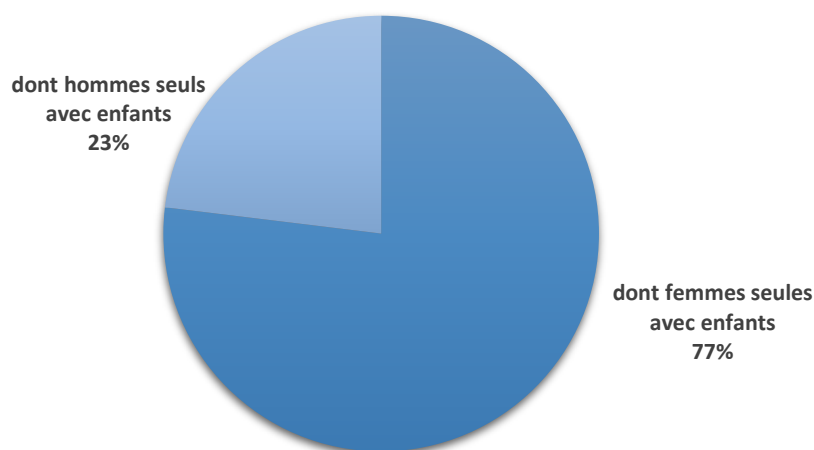
1.4. Familles monoparentales

Le nombre de familles sur le territoire en 2022 est de 18 102 selon le recensement 2019, soit 8,43% de plus en 11 ans (recensement 2008).

13,2% de ces familles sont monoparentales en 2022.

La part de femmes seules avec enfant(s) est stable représentant 10,2 % de l'ensemble des familles et 76,94 % des familles monoparentales.

Répartition des 2 394 familles monoparentales

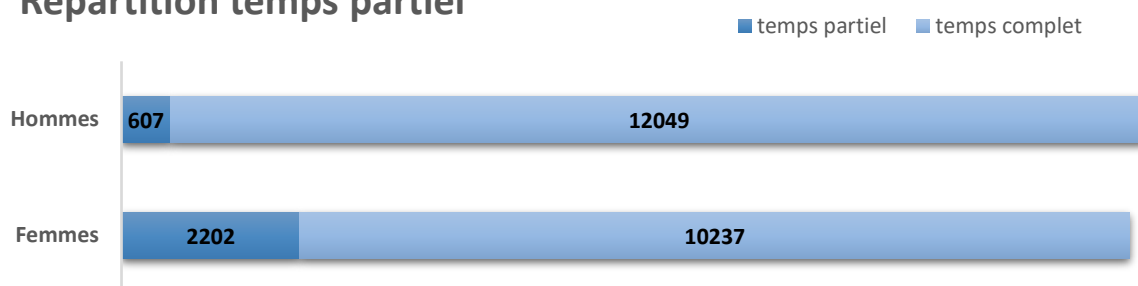


1.5. Répartition du temps partiel chez les salariés-ées

Sur le territoire, en 2022, 17,7 % des femmes salariées de 15 à 64 ans travaillent à temps partiel contre seulement 4,8 % des hommes.

78,37 % des emplois à temps partiel sont détenus par des femmes contre 21,63 % en 2022.

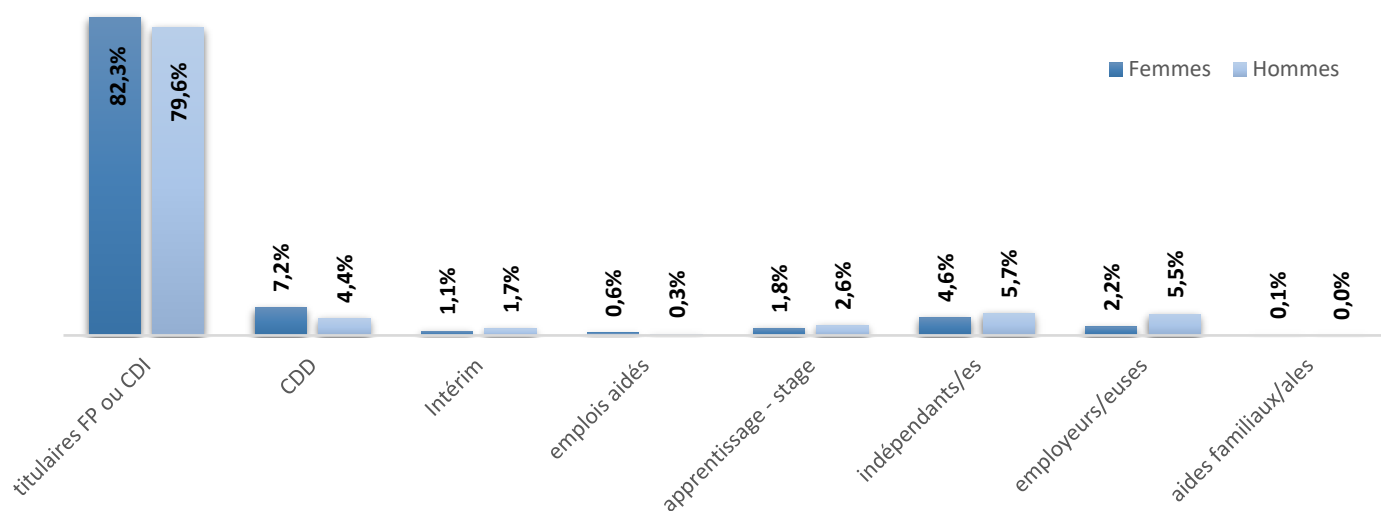
Répartition temps partiel



1.6. Statut et conditions d'emploi

La répartition des statuts et conditions d'emploi demeure stable au sein du territoire.

Le statut d'emploi des 15 ans et plus, des femmes et des hommes concerne principalement des postes à durée indéterminée ou de la fonction publique avec un indice de 2,6 points de plus pour les femmes. La part des femmes salariées est supérieure de 4,4 points à celle des hommes salariés (93,1% des femmes contre 88,7% des hommes), quand la part des hommes non-salariés (indépendants, employeurs, aides familiaux) est réciproquement supérieure de 4,4 points à celle des femmes non-salariées (11,3% des hommes contre 6,9% des femmes).



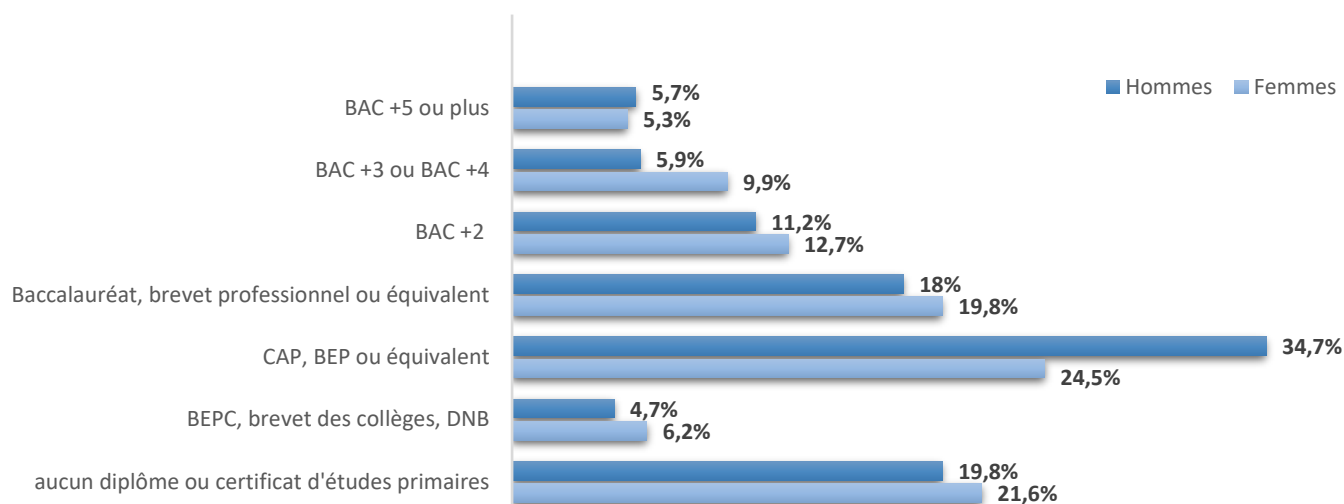
1.7. Diplôme le plus élevé

L'INSEE recense, en 7 catégories, les femmes et les hommes de 15 ans ou plus non diplômés ou faiblement diplômés jusqu'au diplômes les plus élevés. Jusqu'en 2016 ce recensement était établi en 4 catégories.

20,7% n'ont aucun diplôme ou uniquement le certificat d'études primaires.

51,28% de la population non scolarisée de 15 ans et plus sont des femmes, contre 48,72% des hommes.

Diplôme de la population non scolarisée de 15 ans ou plus



II- Politique des ressources humaines de la CC Thelloise

L'effectif pris en considération est celui présent au 31 décembre 2022.

2.1. La part des femmes et des hommes par filières

Au 31 décembre 2022, l'effectif est de 54 emplois statutaires, dont 43 agents titulaires et 11 agents non titulaires.

Ces postes sont occupés par 38 femmes et 16 hommes (31 femmes et 15 hommes au 31 décembre 2021).

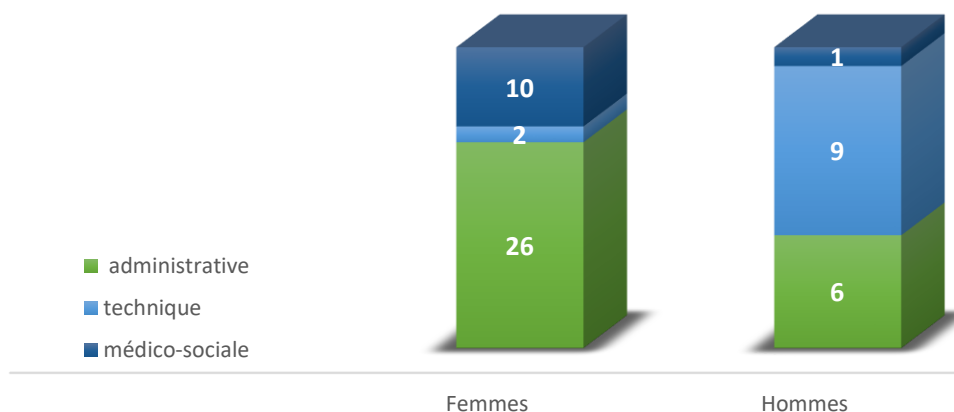
La répartition femmes / hommes du personnel au sein de la Thelloise reste stable en 2022 avec respectivement 70 % de femmes et 30 % d'hommes, soit une diminution de 3 points pour les femmes et une diminution de 3 points pour les hommes

Les femmes sont majoritairement présentes pour 68,42% dans la filière administrative ; 26,32% dans la filière médico-sociale et 5,26% dans la filière technique.

Les hommes sont majoritairement présents dans la filière technique (56,25% des postes masculins), 37,5% dans la filière administrative , et 6,25% dans la filière médico-sociale.

La variation de l'effectif au 31 décembre, entre 2021 et 2022, fait apparaître 6 effectifs pourvus en plus liés à des créations de postes au cours de l'année :

- Création de poste responsable service communication
- Création poste éducateur de jeunes enfants – HGI
- Création poste auxiliaire de puériculture – HGI
- Création poste éducateur de jeunes enfants – RPE
- Création poste adjoint technique principal de 1^{ère} classe – service patrimoine
- Remplacement assistante administrative – pôle déchets



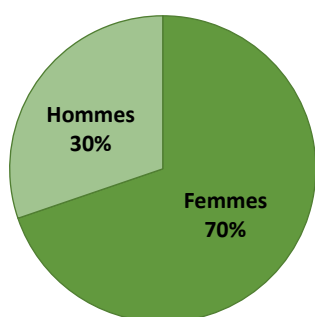
2.2. La part des titulaires et des non titulaires

La répartition des femmes titulaires et non-titulaires a évolué au cours de l'année 2022, avec respectivement 30 femmes titulaires (contre 24 en 2021) et 8 non-titulaires (contre 7 en 2021).

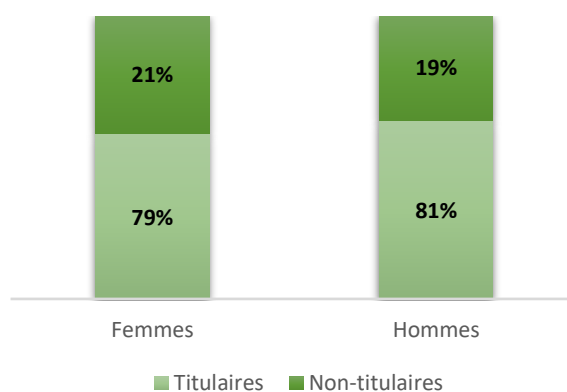
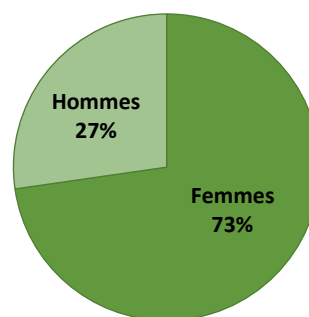
Le nombre d'hommes travaillant à la Thelloise a légèrement augmenté passant de 15 agents masculins en 2021 à 16 en 2022, la répartition titulaires / non titulaires a évolué avec une progression de 13 postes de titulaires (soit 1 poste de plus) et 3 postes de non-titulaires.

La part des effectifs titulaires / non-titulaires a de fait également diminué pour les hommes, de 3 points pour les titulaires et également pour les non-titulaires.

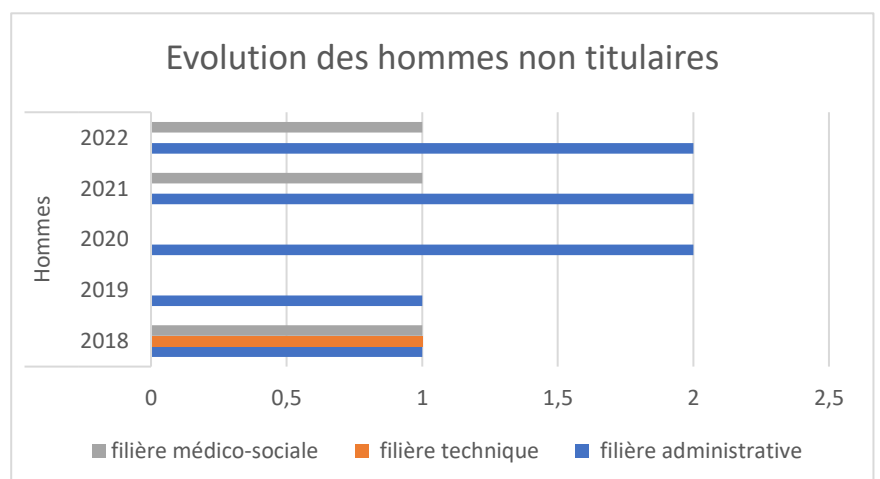
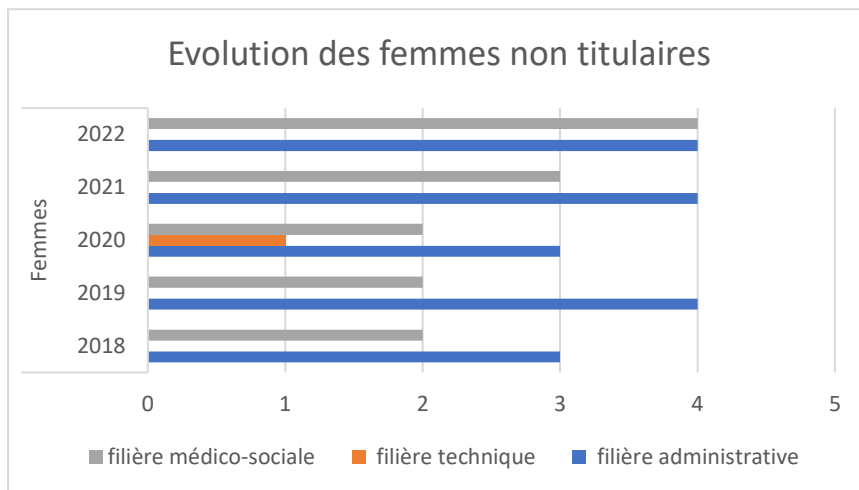
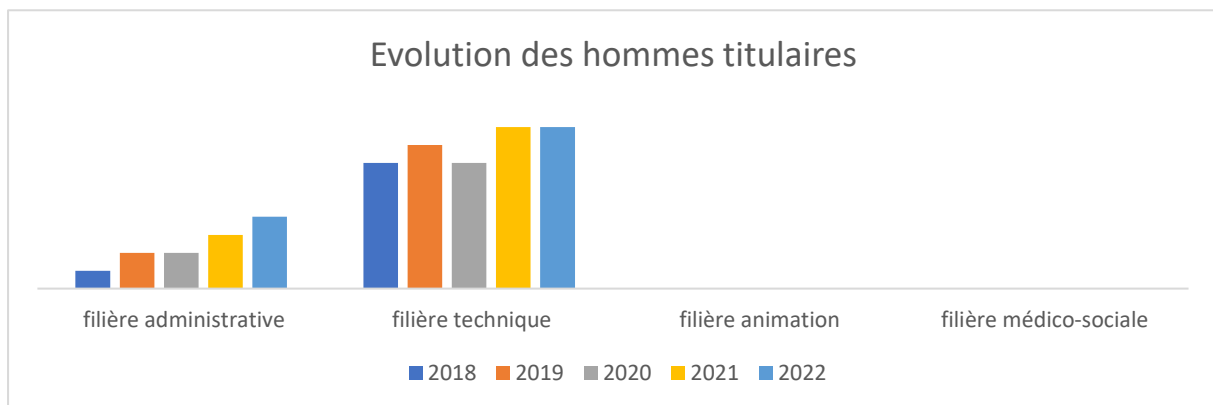
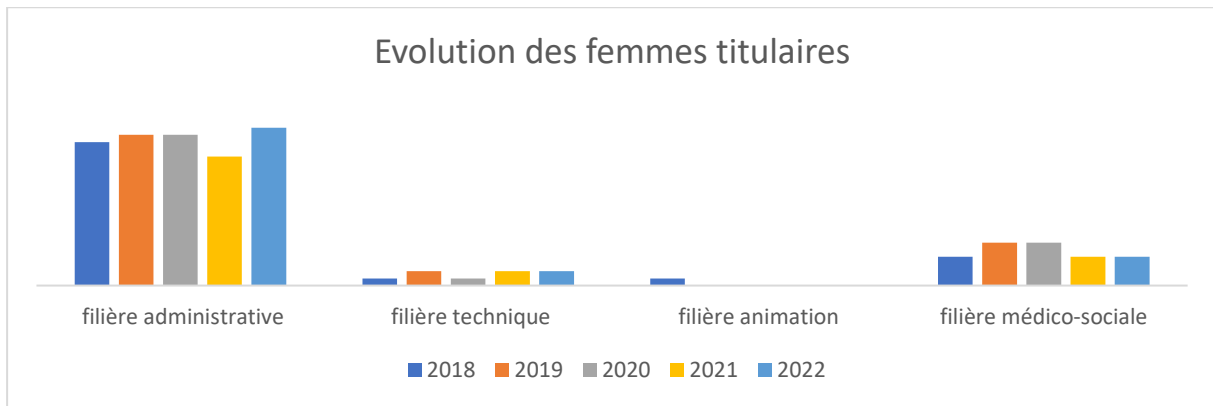
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



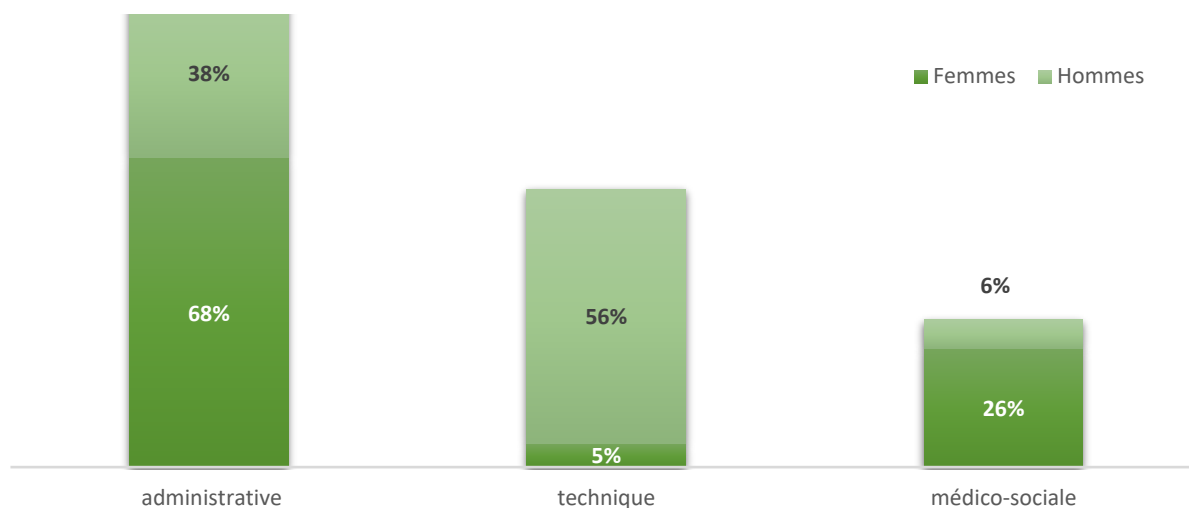
Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



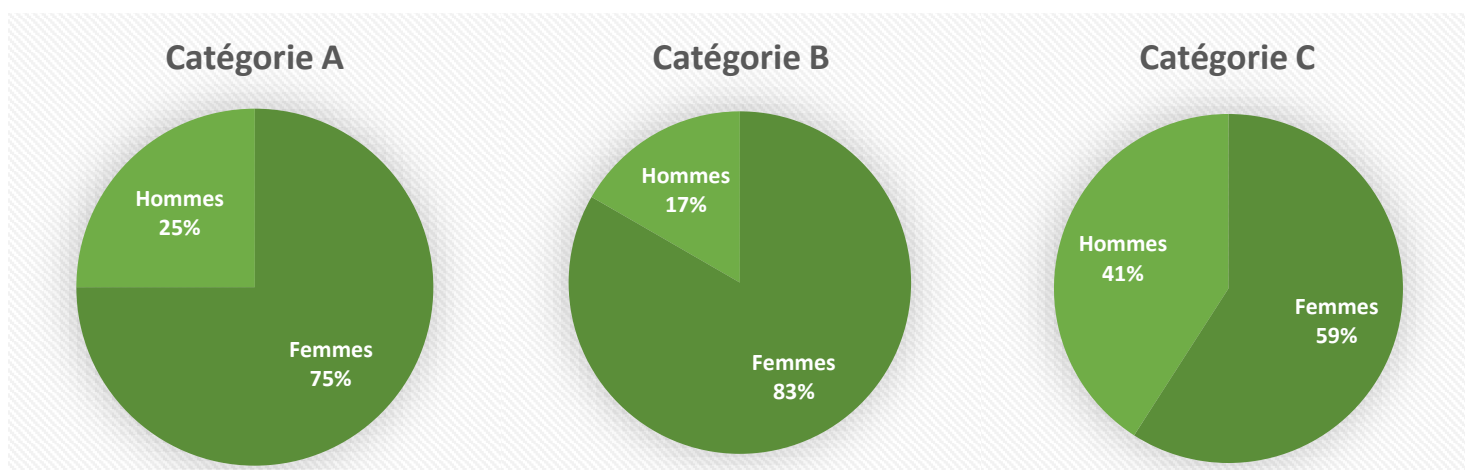
Evolution depuis 2018 par filière et sexe



2.3. La répartition par filières

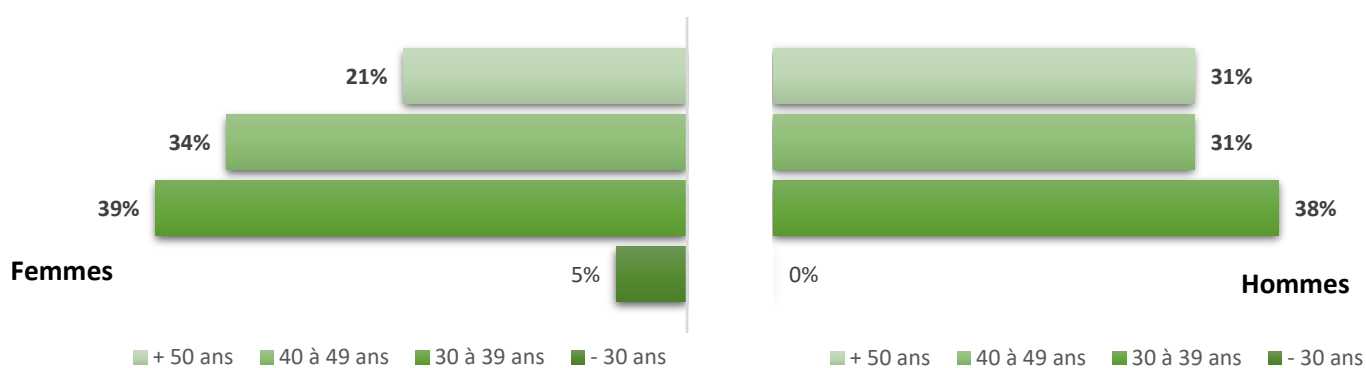


2.4. La répartition par catégorie hiérarchique



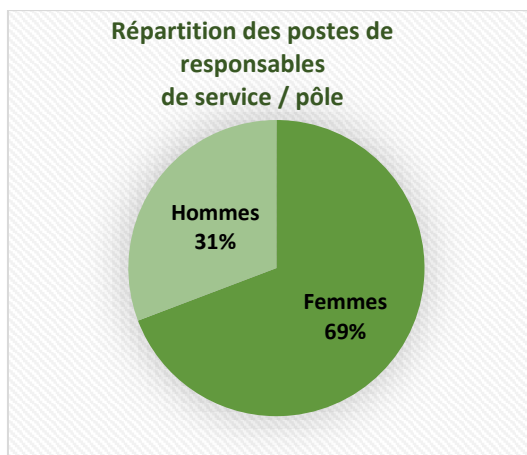
2.5. La pyramide des âges

La moyenne d'âge du personnel de la CC Thelloise présent au 31 décembre 2022 est de 43 ans. Elle est de 42 ans pour les femmes et de 44 ans pour les hommes.



2.6. la répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels

Les postes de direction et responsables de pôles et services demeurent occupés majoritairement par des femmes, 10 femmes et 5 hommes.

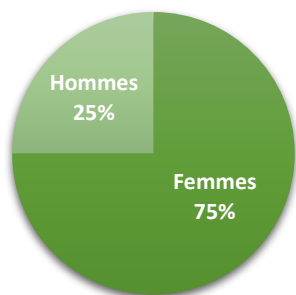


2.7. La répartition des femmes et des hommes sur les poste de cadre A dans certains cadre d'emplois

75 % des postes de catégorie A sont occupés par des femmes, contre 73% en 2021 et 78 % en 2020.

La répartition des cadres A de la filière administrative et de la filière médico-sociale demeure majoritairement féminine, avec 9 postes sur 12 en administratif et 6 postes sur 7 en médico-social.

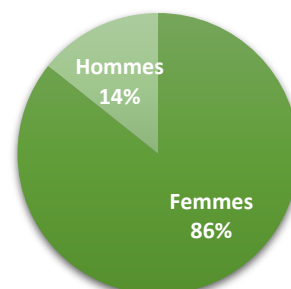
Répartition femmes-hommes cadres A - filière administrative



Répartition femmes-hommes cadres A - filière technique



Répartition femmes-hommes cadres A - filière sociale

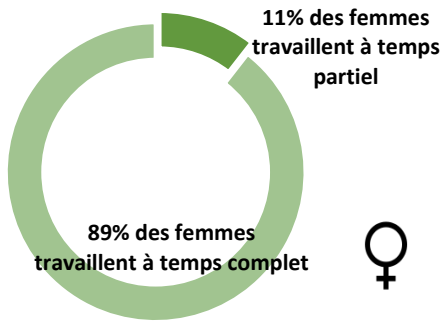


2.8. Le rapport des femmes et des hommes au temps de travail (temps partiel / temps non complet)

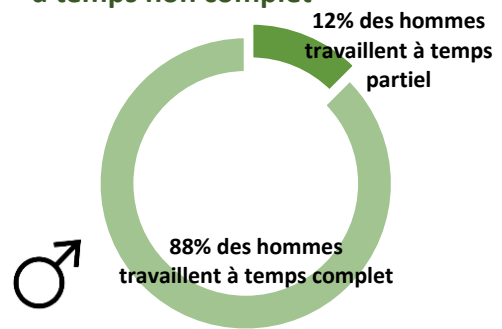
De même que les 2 précédentes années, en 2022, 2 femmes bénéficient de temps partiel sur autorisation et 2 hommes travaillent à temps non-complet.

Les postes à temps non complet restent occupés par des agents de catégorie C.

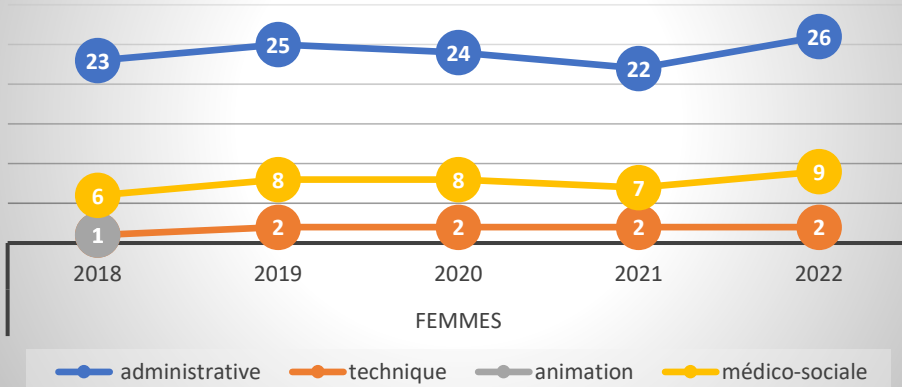
Part des femmes travaillant à temps partiel



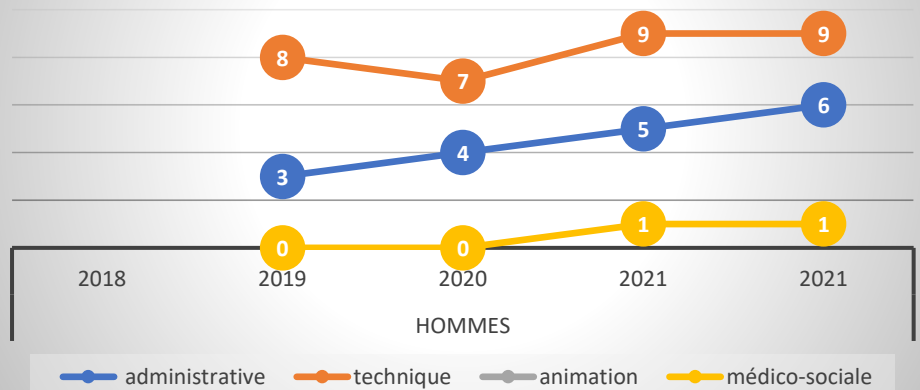
Part des hommes travaillant à temps non complet



Evolution des emplois permanents chez les femmes

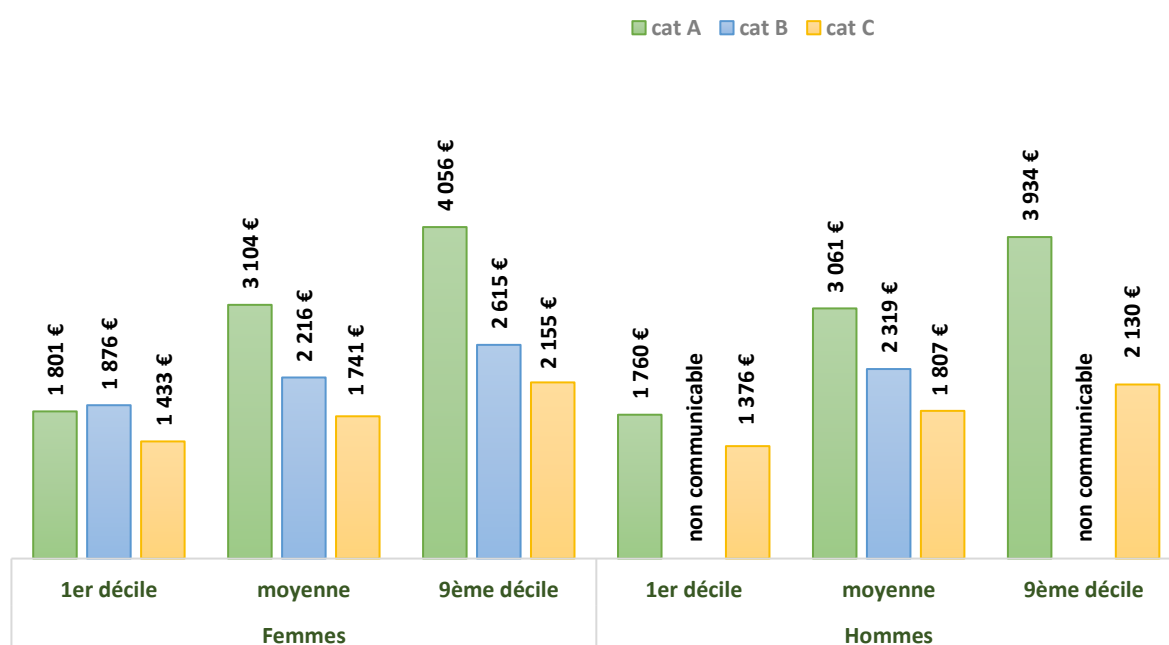


Evolution des emplois permanents chez les hommes



2.9. L'analyse des différences de salaires nets moyens entre les femmes et les hommes

		catégorie A	catégorie B	catégorie C
Femmes	1 ^{er} décile	1 801 €	1 876 €	1 433 €
	moyenne	3 104 €	2 216 €	1 741 €
	9 ^{ème} décile	4 056 €	2 615 €	2 155 €
Hommes	1 ^{er} décile	1 760 €	non communicable	1 376 €
	moyenne	3 061 €	2 319 €	1 807 €
	9 ^{ème} décile	3 934 €	non communicable	2 130 €



2.10. L'analyse des avancements de grade et de la promotion interne au sein de la collectivité

Avancements de grade

Il n'y a pas eu d'avancement de grade en 2022.

Promotion interne

Au cours de l'année 2022, 5 dossiers ont été proposés à la promotion interne :

- 1 dossier pour le grade d'attaché – 1 femme
- 1 dossier pour le grade de rédacteur principal 2^{ème} classe – 1 femme
- 2 dossiers pour le grade de rédacteur – 2 femmes
- 1 dossier pour le grade d'agent de maîtrise – 1 homme

Aucun agent n'a été promu.

2.11. Compte épargne temps

	Effectifs	CET ouverts	Nb de jours stockés	Nb de jours utilisés
<i>Femmes</i>	27	3	47,5	69,5
<i>Hommes</i>	10	2	11,5	1

2.12. Formation

Au cours de l'année 2022, 201 jours ont été consacrés à la formation, dont 70,15% par des femmes et 29,85 % par des hommes.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	70	35,5	35,5	141
Hommes	15	317	28	60

2.13. Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

	Don de jours				Jours attribués			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
<i>Femmes</i>	13	0	0	1	7	6	0	0
<i>Hommes</i>	0	0	0	0	0	0	0	0

2.14. Conditions de travail

Quatre accidents de travail ont été déclarés en 2022 n'ayant pas engendré d'arrêt de travail.

2.15. Congés paternité et parental

Au cours de l'année 2022, deux agentes bénéficient d'un congé parental.

2.16. Dialogue social et représentation au sein des instances du personnel

Comité technique (CT)

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
<i>Représentants du personnel</i>	4	2
<i>Représentants des élus</i>	3	3

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
<i>Représentants du personnel</i>	4	2
<i>Représentants des élus</i>	3	3

En 2022, le CT s'est réuni 1 fois seul, et 3 fois en commun avec le CHSCT.

A l'issue des élections des représentants du personnel au Comité Social Territorial (CST), les sièges sont répartis comme suit :

Représentants du personnel		
	Titulaires	Suppléants
Femmes	2	2
Hommes	1	1

Représentants de la CC Thelloise		
	Titulaires	Suppléants
Femmes	1	2
Hommes	2	1

III- Politiques sectorielles de la CC Thelloise

Les politiques menées par la Communauté de communes Thelloise, que la loi lui confère, s'exercent dans le cadre des compétences obligatoires, facultatives et optionnelles telles que consolidées dans le dernier arrêté préfectoral en date du 24 décembre 2021.

En application de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle, le conseil communautaire a adopté, par délibération du 15 décembre 2020, son plan d'actions pluriannuel sur 3 ans renouvelables, applicable à compter du 1^{er} janvier 2021. Il s'agit au cours de l'année 2023, de travailler sur un plan d'actions pour les 3 prochaines années.

Le plan d'actions pluriannuel comporte 3 axes :

- Axe 1 : mettre en œuvre la politique égalité femmes / hommes dans la gestion des ressources humaines
- Axe 2 : promouvoir l'égalité des femmes et des hommes sur le territoire
- Axe 3 : intégrer l'égalité femmes / hommes dans la commande publique

Les actions déjà mises en place se sont poursuivies, notamment dans la gestion des ressources humaines (suivi des candidatures sexuées), dans la rédaction des marchés publics avec volet consacré à l'égalité femmes – hommes.

Les services de la CC Thelloise suivent leurs différentes actions de manière à élaborer un bilan égalité femmes/ hommes en fin d'année.

Les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et rendre public, avant le 1^{er} mars de chaque année, l'index de l'égalité de leur entreprise. Cet index, conçu comme un outil simple et pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, est noté sur 100 points.

Index des prestataires de la CC Thelloise

Le tableau récapitulatif 2022 ci-dessous fait état de l'index égalité femmes hommes publié par les prestataires de la Thelloise (sous réserve que leur société comporte + de 50 salariés).

Cet indice est calculé sur la base de 5 indicateurs :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'index inférieur à 75, des mesures correctives sont à mettre en place pour atteindre 75 dans un délai de 3 ans. Ces mesures devant être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle.

A défaut de publication de l'indice de manière visible, il peut être appliquée une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

L'index égalité femmes hommes des différents partenaires contractuels de la CCT sont selon les données 2021 majoritairement au-delà de 75, notamment SEPUR pour la collecte des déchets avec un index stable de 94, SUEZ et VEOLIA pour l'eau et l'assainissement ainsi que RECREA pour la gestion de la piscine communautaire AQUATHELLE avec un index stable de 89.

2022 (données 2021)

Assainissement	Index	Déchets	Index
COLAS	81	ESE France	93
ESPELIA	92	SULO FRANCE SAS	87
HYDREA	74	SEPUR	94
SAFEGE	79		
SUEZ	89		
VEOLIA	89		
		Enfance	Index
		GRISEL	93
Administration Générale	Index		
ACGV	94	Informatique	
BUT INTERNATIONAL	88	CANON	86
COOPERATIVE U ENSEIGNE	94	BNP Paribas Lease Group	90
CARREFOUR PROXIMITE FRANCE	83	TOSHIBA	93
DALKIA	88	QUADIENT	84
DARTY	78		
DEKRA INDUSTRIAL SAS	84	Télécommunication	Index
DELESTREZ	94	KEYYO Communications	90
DENY SECURITY	84	SFR SA	86
EDF	90	ORANGE BUSINESS SERVICES SA	94
EIFFAGE Energie Infrastructure	80		
ELIS SERVICES	87	Equipement d'intérêt communautaire - Piscine Aquathelle	Index
ENGIE SA	93	RECREA	89
FEU VERT	94		
GAZ DE BORDEAUX	83	Assurances	Index
GIFI MAG	94	ASSURANCES PILLIOT	84
GINGER	88	CFDP	98
HENRI JULIEN	75	GROUPAMA	84
IKEA	100	SMACL	93
INTERMARCHE	79		
LA POSTE	94	Mobilités - voirie	Index
LEROY MERLIN	89	CFTM (RATP DEV)	94
MANUTAN	83	COLAS France	81
M. BRICOLAGE	72		
NSI 1	86	SIG / Urbanisme	Index
POINT P ILE DE FRANCE	89	CIRIL GROUP division Business geografic	89
Paprec France	91	OPERIS	47
RECREA	89		
RAJA	94	Service financiers	Index
SA SODICAMB	79	CIRIL GROUP	89
UGAP	89	JVS	92
VINCI FACILITIES	79	MGDIS	82
WESCO	99	SALVIA	84
		Publication	Index
		LEXISNEXIS	73
		GROUPE MONITEUR	96
		Groupe les échos le parisien	93

BILAN ANNUEL

⇒ Offres d'emploi / Recrutements – données 2022

Au cours de l'année 2022, plusieurs offres d'emplois ont été publiées pour des recrutements suite à des mutations, postes créés, ...

Pour chaque poste, un suivi sexué est effectué.

Offres d'emploi - recrutements 2022

Postes à pourvoir	Nombre de candidates	Nombre de candidats	Recrutements
Animatrice au relais petite enfance (<i>création de poste</i>) Service petite enfance - RPE	5	0	Femme en avril
Responsable communication Service communication	22	17	Homme en mai
Agent d'entretien des espaces verts - <i>saisonnier</i> Service patrimoine	1	2	Homme en juillet
Auxiliaire de puériculture (<i>1 création de poste - 1 remplacement</i>) Service petite enfance - HGI	18	0	2 Femmes en août
Assistante petite enfance (<i>remplacement suite à mutation</i>) Service petite enfance	15	0	Femme en août
Responsable HGI Service petite enfance - HGI	3	0	Femme en août
Educateur de jeunes enfants Service petite enfance - HGI	8	1	Homme renouvellement CDD en août
Chargée de mission promotion et attractivité économique Service Développement économique - Emploi - Tourisme	18	20	Femme en septembre
Educateur de jeunes enfants Service petite enfance - HGI	8	1	Femme en octobre
Agent d'entretien des espaces verts (<i>création de poste</i>) Service patrimoine	2	11	Homme en octobre
Assistant administratif et technique Pôle assainissement GEMAPI	17	3	Femme en décembre
Assistante administrative (<i>remplacement congé maternité</i>) Pôle déchets	14	4	Femme en janvier 2023
Assistant ressources humaines Service ressources humaines	91	14	Femme recrutement prévu au 1er février 2023 (a finalement renoncé au poste)
Candidatures spontanées - profils Petite enfance	8	1	
Candidatures spontanées	17	12	
Chargé de mission de l'aménagement et du cadre de vie Pôle cohérence territorial	5	5	Recrutement toujours en cours
Chargé de mission prévention des déchets (<i>remplacement congé maternité</i>) Pôle déchets	4	10	Recrutement toujours en cours
Animateur au relais petite enfance (<i>remplacement suite à démission</i>)	1	0	Recrutement toujours en cours

⇒ Développement économique - emploi - tourisme

Développement économique – Emploi – Tourisme – données 2022

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2019

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	24 040	25 012	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	115	35	0,0	0,4	0,3
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	1 277	500	0,8	5,6	1,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 418	1 672	1,5	12,5	5,3
Professions intermédiaires	4 052	4 686	8,9	27,9	7,1
Employés	2 337	6 682	14,9	27,4	7,3
Ouvriers	5 680	1 287	14,5	19,9	6,2
Retraités	5 449	6 261	0,0	0,2	65,9
Autres personnes sans activité professionnelle	2 713	3 889	59,4	6,1	6,0

Source : Insee, RP2019 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2022.

Emplois selon le secteur d'activité

	2008		2013		2019			
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	13 143	100,0	12 389	100,0	12 697	100,0	48,2	86,0
Agriculture	293	2,2	267	2,2	211	1,7	14,5	39,0
Industrie	2 763	21,0	2 226	18,0	2 005	15,8	35,5	92,3
Construction	988	7,5	1 062	8,6	1 142	9,0	14,1	64,4
Commerce, transports, services divers	5 595	42,6	5 325	43,0	5 830	45,9	43,9	84,4
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	3 504	26,7	3 508	28,3	3 509	27,6	75,8	94,9

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2019, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2022.

Missions locales – données 2022

Les 41 communes de la CC Thelloise sont réparties sur 3 missions locales :

- **Mission locale du Clermontois, du Liancourtois et de la Vallée du Thérain**
⇒ **5 communes** : Angy ; Ansacq ; Heilles ; Hondainville ; Saint Félix ; Thury sous Clermont
- **Mission locale de la Vallée de l’Oise**
⇒ **19 communes** : Balagny-sur-Thérain ; Belle-Eglise ; Blaincourt-lès-Précy ; Boran-sur-Oise ; Chambly ; Cires-lès-Mello ; Crouy-en-Thelle ; Dieudonné ; Ercuis ; Foulangues ; Fresnoy-en-Thelle ; Le Mesnil-en-Thelle ; Mello ; Morangles ; Neuilly-en-Thelle ; Précy-sur-Oise ; Puiseux-le-Hauberger ; Ully-Saint-Georges ; Villers-sous-Saint-Leu
- **Mission locale du Sud-Ouest de l’Oise**
⇒ **16 communes** : Abbecourt ; Berthecourt ; Cauvigny ; Le Coudray sur Thelle ; Hodenc-l’Evêque ; Lachapelle-Saint-Pierre ; Montreuil-sur-Thérain ; Mortefontaine en Thelle ; Mouchy le Chatel ; Noailles ; Novillers les Cailloux ; Ponchon ; Sainte Geneviève ; Silly Tillard ; Saint-Sulpice ; Villers Saint Sépulcre

Données 2022

	Missions locales	Clermontois Liancourtois Vallée du Thérain		Vallée de l’Oise		Sud Ouest de l’Oise		TOTAL	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Jeunes suivis	Répartition sexuée								
	Mineurs	1	3	4	7	4	9	9	19
	18/21 ans	15	19	45	56	49	41	109	116
	22/25 ans	23	28	44	51	29	27	96	106
	26 et plus	15	8	6	3	5	1	26	12
								240	253
								493	

⇒ Ateliers informatiques

Les ateliers s’articulent comme ceci :

- Les ateliers collectifs sur RDV
- Les consultations libres sans RDV
- Les ateliers collectifs « Oise Séniors » : ateliers à thèmes en relation avec le CD60

Les ateliers ont repris normalement sur l’année 2022.

Données 2022

Ateliers informatiques : utilisateurs réguliers sur rendez-vous de janvier à décembre 2022

- **Mesnil-en-Thelle – le mercredi matin**
Nombre d’ateliers en 2022 : 41 et 219 participants

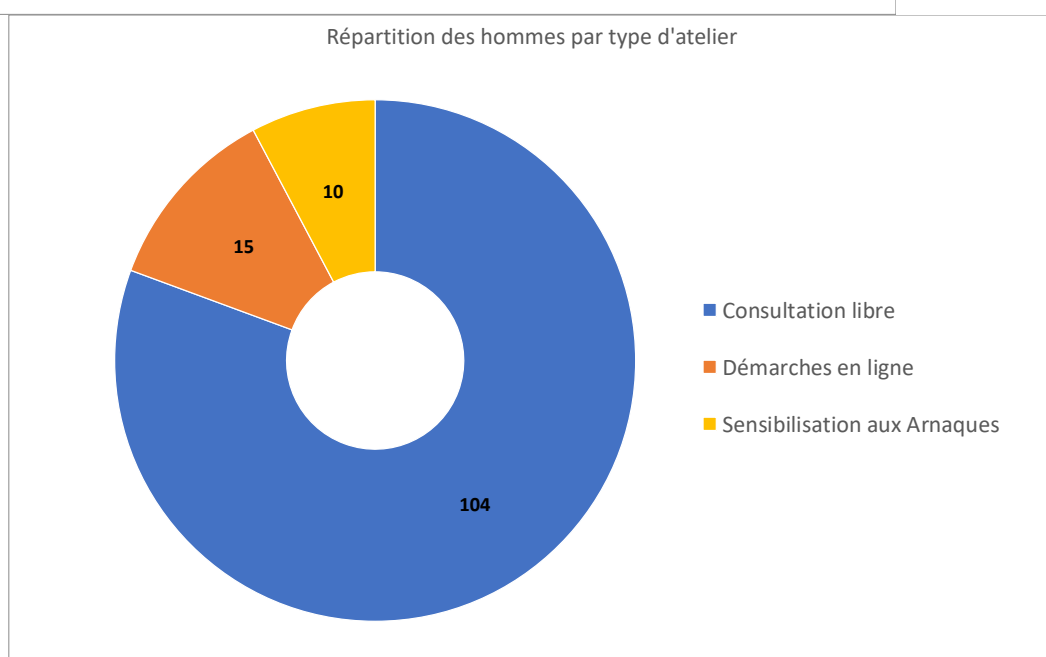
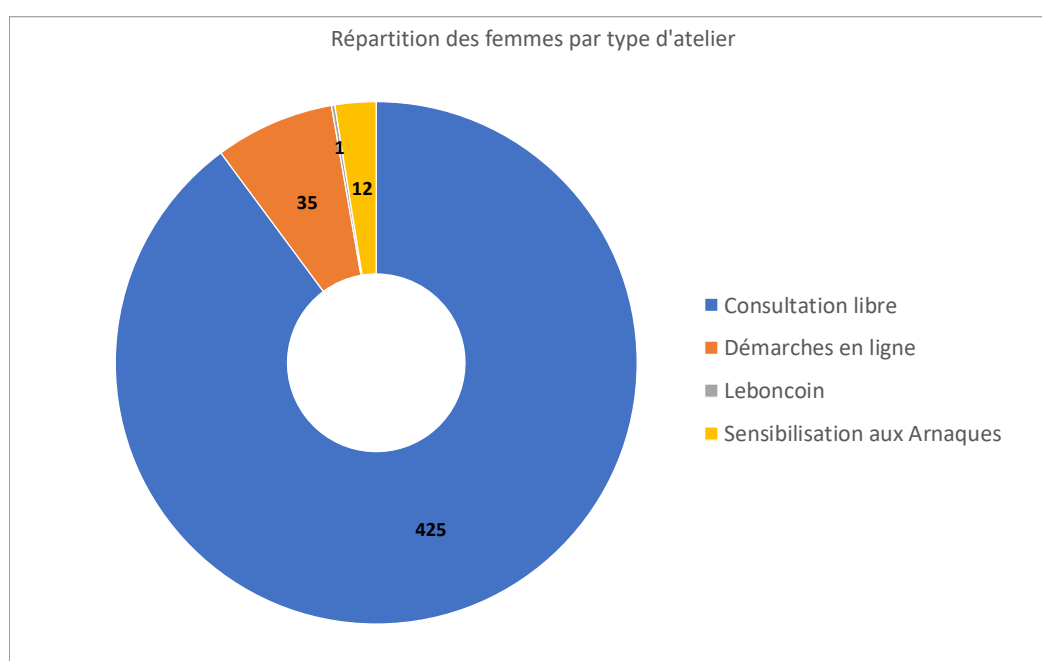
	Age non communiqué	Moins de 60 ans	60 à 70 ans	70 à 80 ans	Plus de 80 ans	TOTAL
HOMMES	12	1	7	28	4	52
FEMMES	49	9	33	76	0	167

- **Sainte-Geneviève – le mercredi après midi**
Nombre d'ateliers en 2022 : 41 et 252 participants

	Age non communiqué	Moins de 50 ans	60 à 70 ans	70 à 80 ans	Plus de 80 ans	TOTAL
HOMMES	16	0	19	6	0	41
FEMMES	46	31	70	64	0	211

- **Hondainville – le vendredi matin**
Nombre d'ateliers en 2022 et 131 participants

	Age non communiqué	Moins de 50 ans	60 à 70 ans	70 à 80 ans	Plus de 80 ans	TOTAL
HOMMES	2	0	0	21	13	36
FEMMES	1	0	34	60	0	95



⇒ **Petite enfance** – données 202

- *Relais des assistantes maternelles*

Au 31 décembre 2022, le territoire de la Communauté de communes Thelloise dénombre 387 assistants maternels sur le territoire communautaire.

Nombre de femmes	386
Nombre d'homme	1
Total	387

Au cours de l'année 2022, le RPE a proposé 78 activités collectives regroupant 407 assistantes maternelles et 792 enfants.

Au total, **154 enfants** différents ont participé aux activités.

Nombre de filles	65
Nombre de garçons	89
Total	154

- *Haltes garderies itinérantes*

En 2022, la gestion des HGI a évolué, la répartition des enfants est décomposée sur 2 période distinctes et quatre entités différentes, comme suit :

Première période de janvier à juillet 2022- 87 enfants

HGI d'ABBECOURT et FRESNOY EN THELLE

Nombre de filles	18
Nombre de garçons	22
Total	40

HGI DE SAINTE GENEVIÈVE et NEUILLY EN THELLE

Nombre de filles	21
Nombre de garçons	26
Total	47

Deuxième période d'août à décembre 2022 - 45 enfants

HGI D'ABBECOURT et NEUILLY EN THELLE

Nombre de filles	11
Nombre de garçons	16
Total	27

HGI PUISEUX LE HAUBERGER et SAINTE GENEVIÈVE

Nombre de filles	9
Nombre de garçons	9
Total	18

⇒ **Pass Thelle Bus – données 2022**

Il s'agit du nombre d'utilisateurs en fonction du nombre de trajets réalisés (un même utilisateur peut faire plusieurs trajets).

Le nombre d'utilisateurs du PTB est en forte augmentation depuis 2021 (1 736 utilisateurs en 2021) soit une progression de 22,12%.

<i>Utilisateurs par tranche d'âge</i>	<i>Total</i>	<i>Utilisateurs sexués</i>	<i>Total</i>
<i>0 - 4 ans</i>	17	<i>Femmes</i>	895
<i>5 - 9 ans</i>	1	<i>Hommes</i>	528
<i>10 - 15 ans</i>	57	<i>Non renseigné</i>	697
<i>16 - 20 ans</i>	410	<i>Total</i>	2120
<i>21 - 40 ans</i>	558		
<i>41 - 59 ans</i>	384		
<i>60 - 74 ans</i>	230		
<i>75 ans et plus</i>	91		
<i>Non renseigné</i>	372		
<i>Total</i>	2120		

⇒ **Prévention des déchets – données 2022**

Au cours de l'année 2022, le pôle déchets a organisé **5 réunions publiques** afin d'aborder la collecte des déchets, le tri sélectif, le compostage, le financement de broyeurs, le coût du service...

<i>Date</i>	<i>Type d'évènements</i>	<i>Commune</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
27/04/22	Réunion publique	Hondainville	15	17
07/09/22	Réunion publique	Hodenc l'Evêque	8	7
27/09/22	Réunion publique	Morangles	8	8
11/10/22	Réunion publique	Cires les Mello	4	7
14/12/22	Réunion publique	Ponchon	5	6
			40	45

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

060-200067973-20230208-080223-DC-3-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 10/02/2023
Affichage : 10/02/2023