



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

**Délibération du Conseil d'Agglomération
du 20 novembre 2017**

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
Date de télétransmission : 27/11/2017
Date de réception préfecture : 27/11/2017

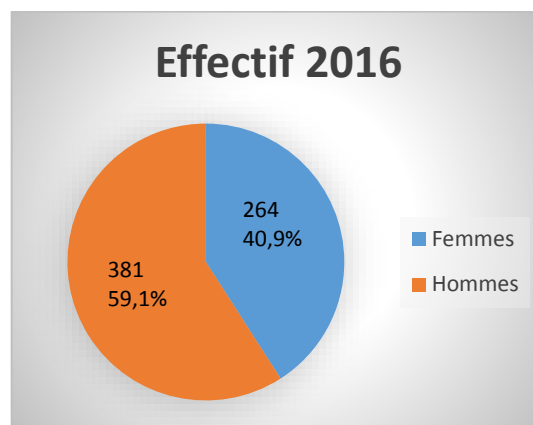
1 – Présentation de la politique de ressources humaines de la Communauté d'Agglomération du Niortais en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application du décret 2015-761 du 24 juin 2015 précisant la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), 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.

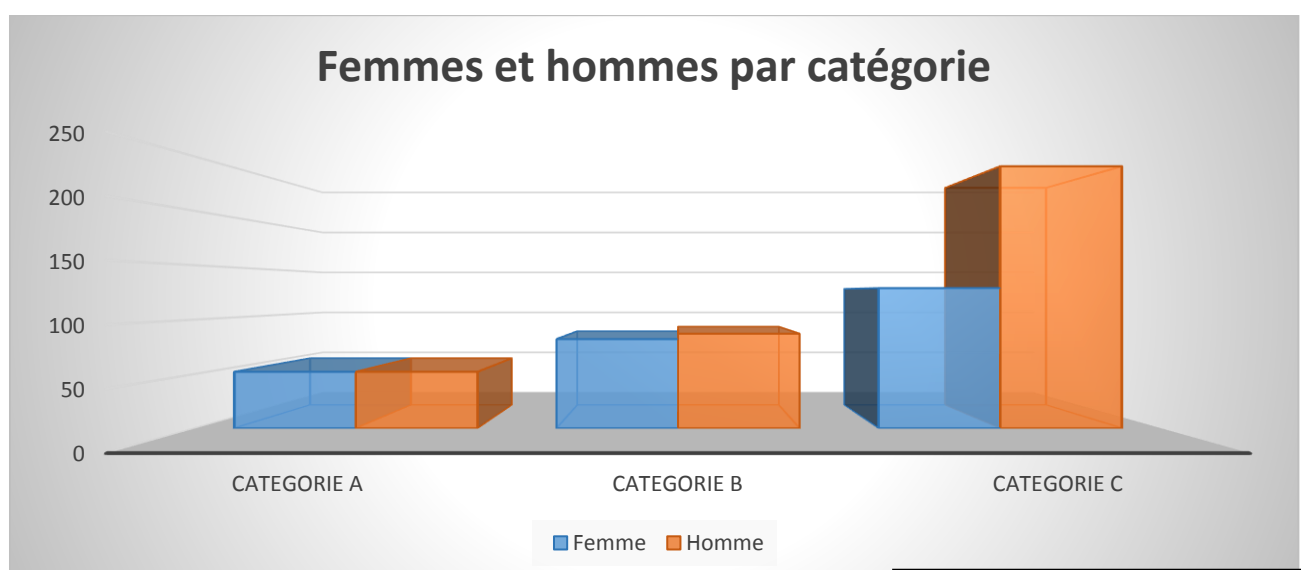
Le troisième rapport sur l'égalité publié par le ministère des comptes publics le 12 juillet 2017, confirme la prééminence (en effectif) des femmes dans les trois fonctions publiques (61% dans le milieu local), ce qui n'est pas le cas au sein de la CAN, du fait de nombreuses compétences techniques, traditionnellement tenues par des hommes.

Les chiffres clé de la CAN

A – LES EFFECTIFS



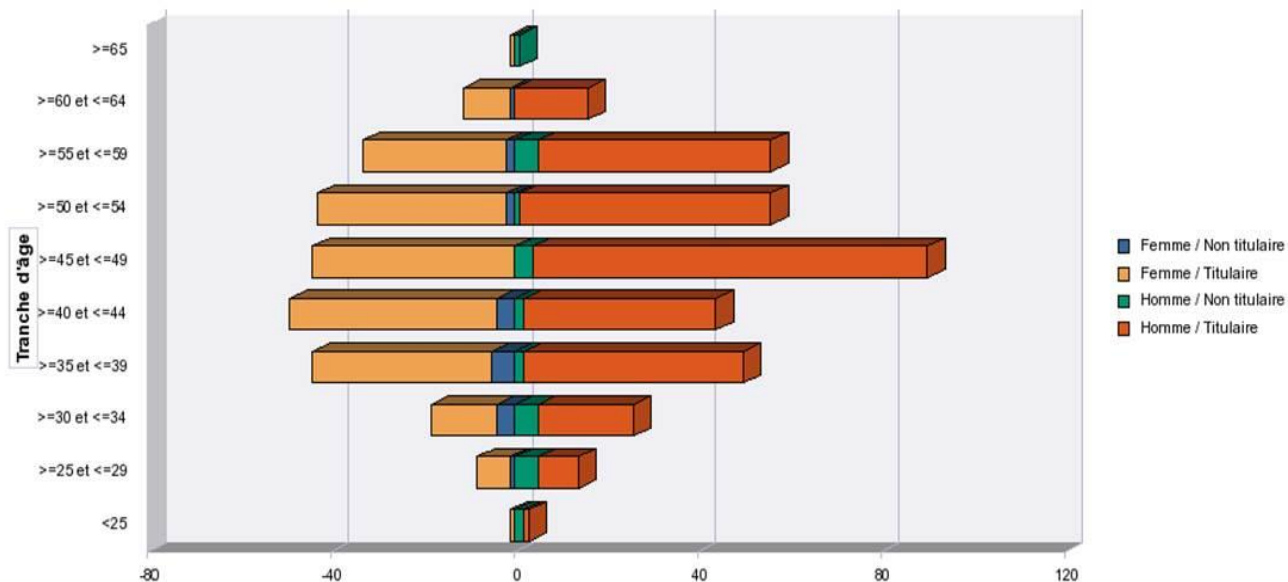
En 2016, sur 645 Agents permanents et non permanents, 264 sont des femmes, 381 sont des hommes, répartis comme suit par catégorie : 40,9% sont des femmes pour 59,1% d'homme. La proportion reste stable par rapport aux chiffres de 2015.



Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
Date de télétransmission : 27/11/2017
Date de réception préfecture : 27/11/2017

Si la proportion de femmes et d'hommes est équivalente en catégorie A et B, il n'en est pas de même pour les catégories C. Les effectifs de catégories C sont impactés par les compétences techniques de la CAN, Déchets Ménagers et Assainissement, où la représentation masculine est largement majoritaire chez les ripeurs et les égoutiers par exemple, du fait du métier.

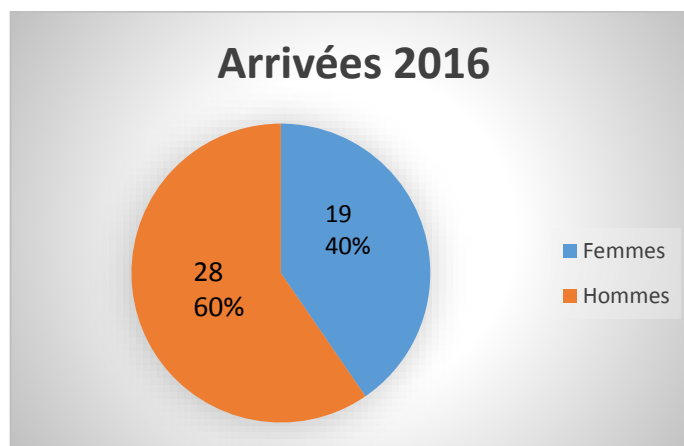
PYRAMIDE DES AGES ET REPARTITION PAR CATEGORIES SELON LE STATUT



- Moyenne femme 45,25 ans
- Moyenne homme 45,45 ans

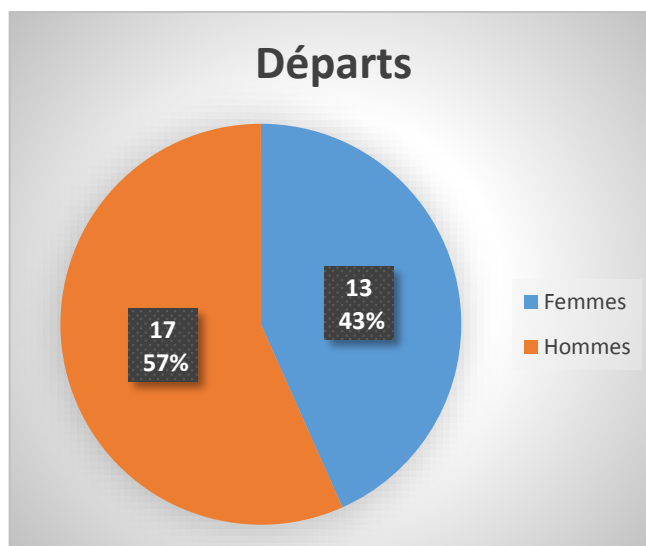
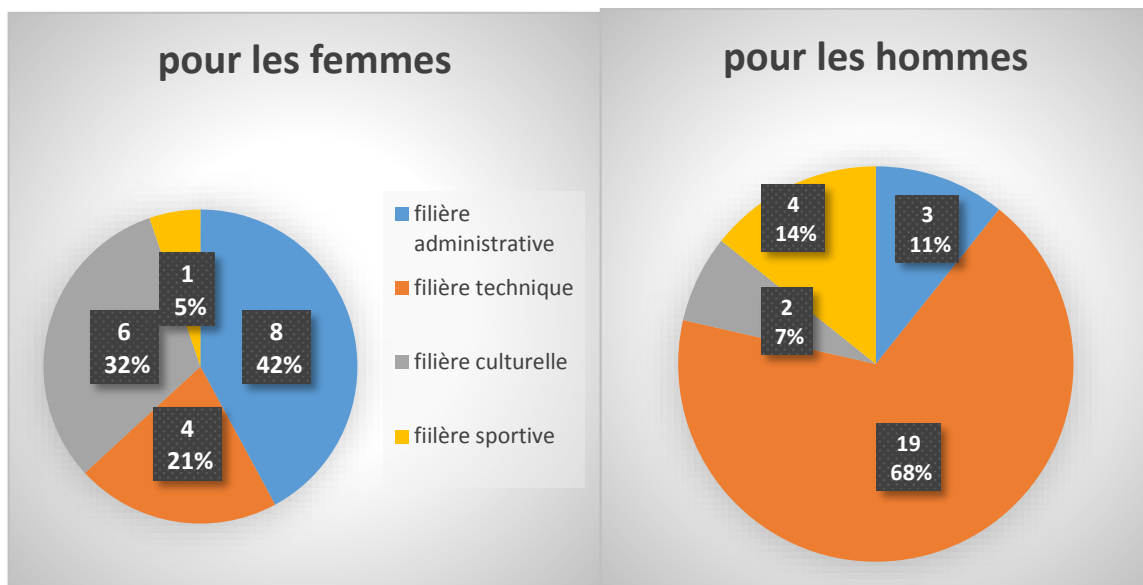
Soit une Moyenne globale pour la CAN de 45,35 ans, en légère augmentation par rapport à 2015 (44,84 ans)

ARRIVEES ET DEPARTS DES FONCTIONNAIRES à TEMPS COMPLET ou à TEMPS NON COMPLET

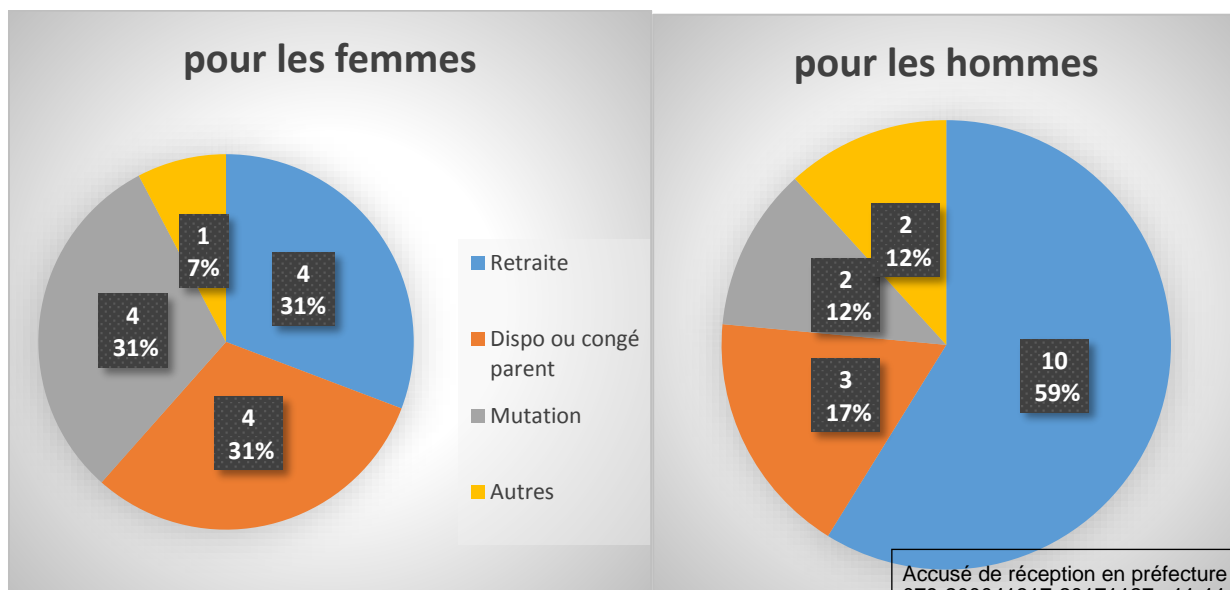


Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
 Date de télétransmission : 27/11/2017
 Date de réception préfecture : 27/11/2017

REPARTITION DES ARRIVEES PAR FILIERE



MOTIFS DE DEPART



Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
 Date de télétransmission : 27/11/2017
 Date de réception préfecture : 27/11/2017

LA REPRESENTATION FEMME/HOMME AU SEIN DES EQUIPES DE DIRECTION

	Femmes		Hommes		Total
Direction Générale fin 2016	2	50%	2	50%	4
Direction des services	9	43%	12	57%	21

TITULARISATIONS, PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DANS L'ANNEE 2016

Titularisations et stages au cours de l'année 2016

	Femmes	Hommes	variation
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	11*	5	
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2016	5	15 **	
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	-	-	

.*doublement pour les femmes

** Stagiatisation des emplois d'avenir au service déchets ménagers dont une femme.

Avancement, promotions dans l'année 2016

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Femmes	Hommes	
. avancement d'échelon	98	138	
. avancement de grade	20	42	
. promotion interne au sein de la collectivité	3	8	

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
Date de télétransmission : 27/11/2017
Date de réception préfecture : 27/11/2017

TEMPS PARTIEL

Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

	2016		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes déposées sur l'année	9	24	33
Nombre de modifications de quotités	0	1	1
Nombre de retours au temps plein	1	3	4
Nombre de temps partiels de droit	1	5	6
Nombre de temps partiels sur autorisation	2	16	18

Les demandes de temps partiels restent essentiellement féminines, malgré une augmentation des demandes des hommes.

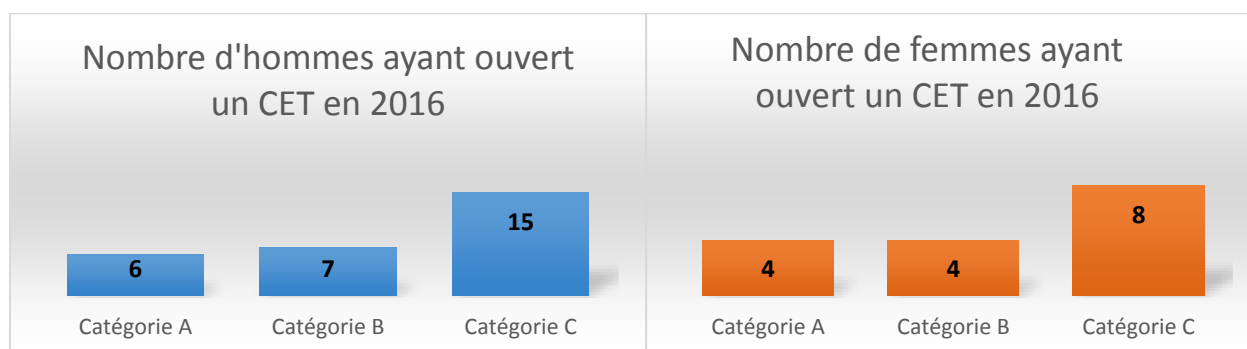
LE COMPTE EPARGNE TEMPS

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2016 (472 agents)			
	Hommes	Femmes	Jours	Jours
Catégorie A	38	42	720	815
Catégorie B	43	34	715,5*	335
Catégorie C	201	114	2697,5	1174,50
Toutes catégories	282	190	4133,00	2324,50

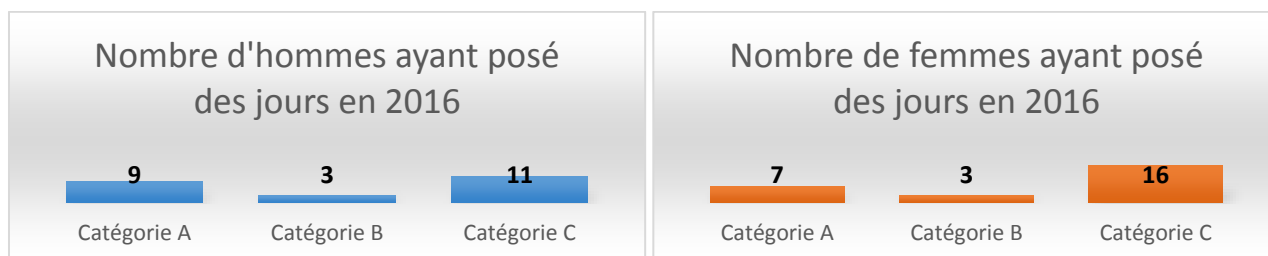
* les jours de cet doivent être déposés en jours entiers, mais peuvent être consommés en ½ journées

Le nombre de CET ouverts ne cesse d'augmenter depuis leur création en 2007. Les proportions femme/homme restent respectées (globalement 60%). Les CET sont abondés par des hommes, et plutôt par les hommes de catégories C.

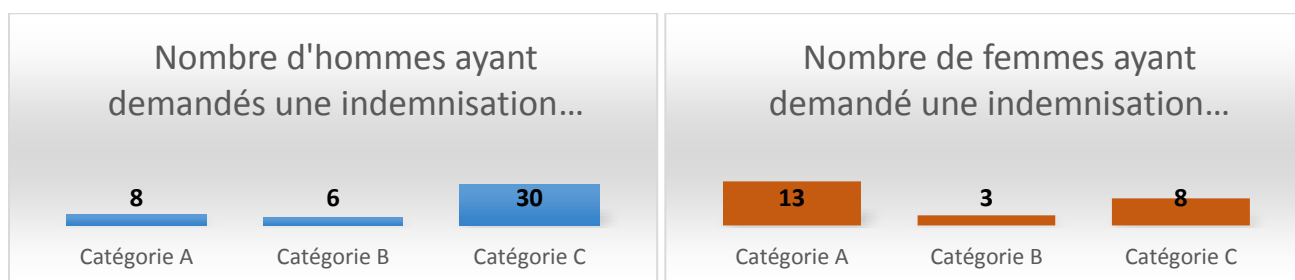
Répartition des 44 agents ayant ouvert un CET en 2016



Répartition des 49 agents ayant posés des jours CET en 2016



Répartition des 68 agents ayant demandés une indemnisation (55) ou transformation en RAFF(13)



Nombre de TITULAIRES ET STAGIAIRES ayant été absents au moins un jour dans l'année, (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	
	Hommes (381)	Femmes (264)
Pour maladie ordinaire	202 (53%)	138 (52.3%)
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	9 (2.4%)	9 (3.4%)
Pour accidents de service	29 (7.6%)	5 (1.9%)
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	8 (2.1%)	2 (0.8%)
Pour maternité et adoption (1)		12 (4.5%)
Pour paternité et adoption	10 (2.6%)	
TOTAL	258 (67.7%)	166 (62.9%)

* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il n'est compté qu'une seule fois

A motif égal, les absences restent plus importantes chez les hommes que chez les femmes (effectif plus important). L'augmentation étant plus sensible chez les femmes (+12.16%) que chez les hommes (+8.4%).

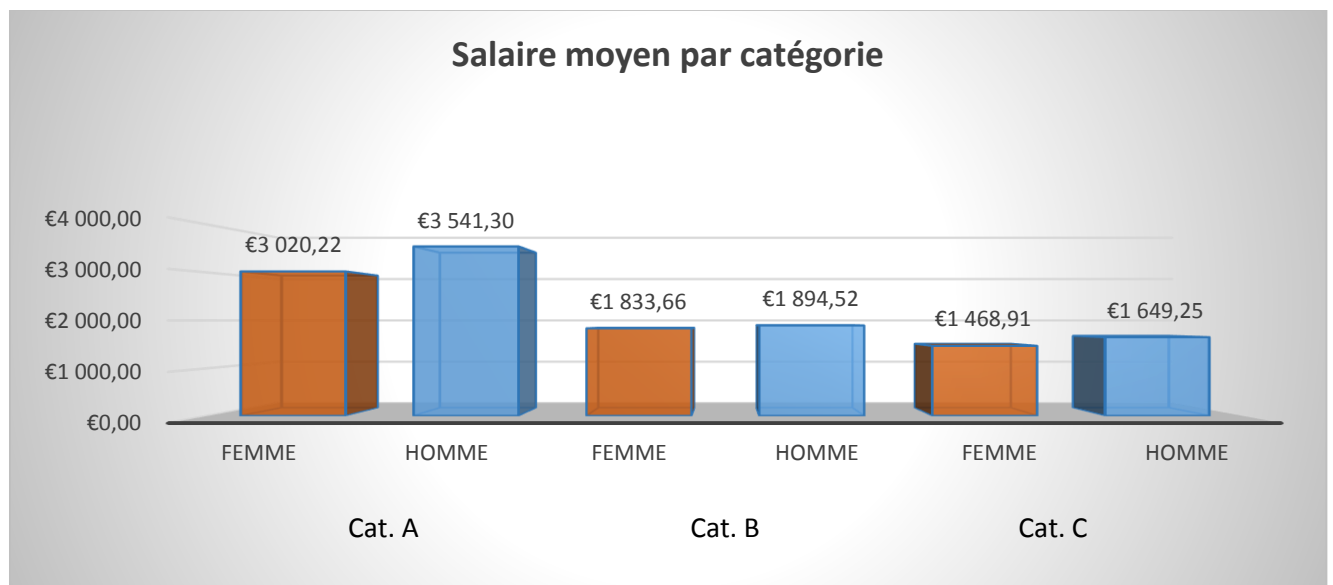
C – LES REMUNERATIONS

	Déc 2016	
	Salaire net Moyen*	Salaire net Médian**
Femmes	1 958,57	1 672,38
Hommes	2 011,15	1 775,44

*Le salaire moyen se calcule en additionnant tous les salaires et en divisant par le nombre d'agent.

** Le salaire médian : les salaires étant classés par ordre croissant (ex : nombre agents/2 =321) le salaire médian sera celui du 321^{ème} agent.

A titre de comparaison, la moyenne française est de 1 800€ pour les femmes et de 1 984€ pour les hommes. L'écart constaté entre les femmes et les hommes est plus important au niveau national (184€) qu'à la CAN (53€).

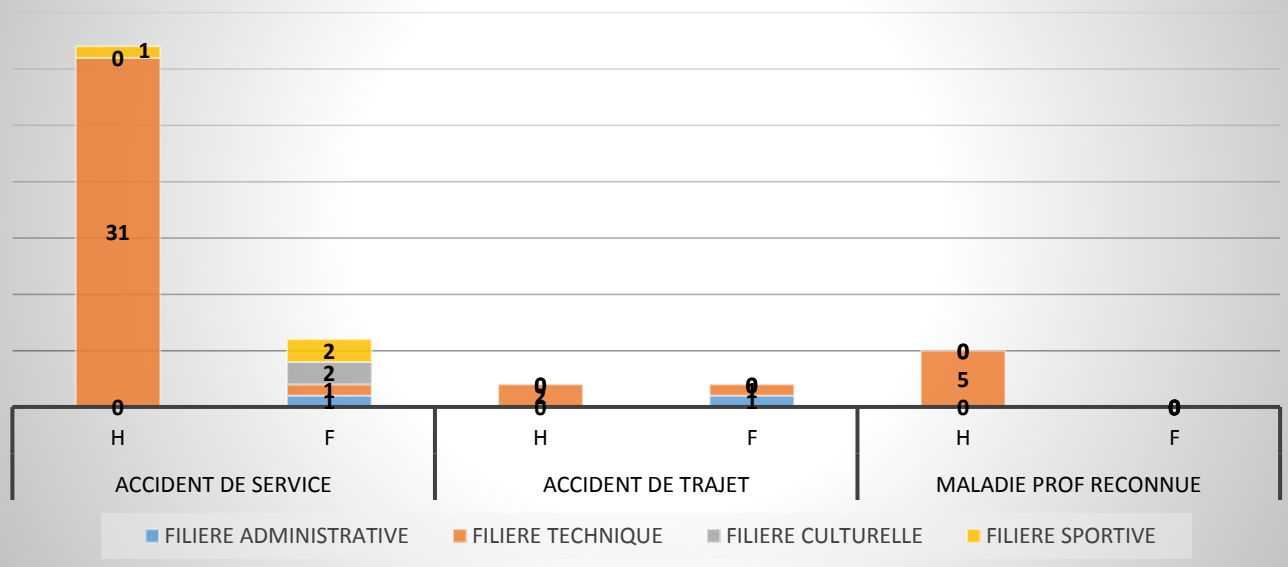


Les salaires féminins plus bas que ceux des hommes, ne sont pas le résultat d'une volonté de la CAN. Elle est liée à la rémunération des agents suivant une grille indiciaire équivalente pour les femmes et pour les hommes. On observe cependant que la valeur du salaire moyen des hommes est plus élevée que celles des femmes.

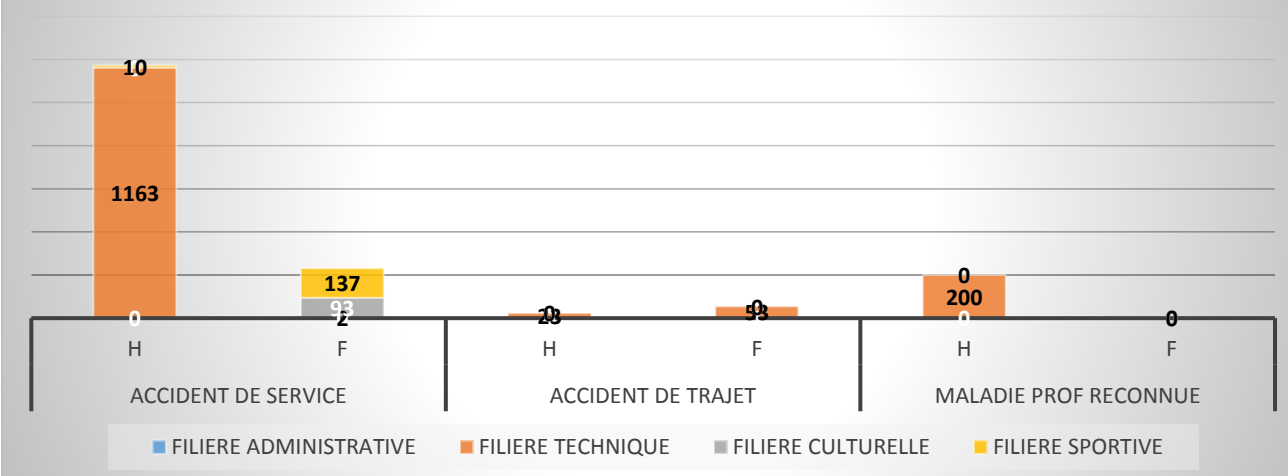
Les temps partiels sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes, leur carrière est plus impactée par des arrêts du type congés parentaux.

A noter également qu'en catégorie A, le Ri de la filière technique est plus élevé que celui de la filière administrative (cadre d'emploi des ingénieurs).

Accidents du travail et maladies professionnelles reconnues en nombre d'agents



Nombre de jours d'arrêts de travail



Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2016

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	3	0	0	1
Non titulaires sur emplois permanents	0	0	0	0

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel déclarés auprès du Médecin de prévention au cours de l'année 2016

	2015		2016	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	1	0	1
Emanant des usagers sans arrêt de travail	1	3	0	0

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
Date de télétransmission : 27/11/2017
Date de réception préfecture : 27/11/2017

E – LA FORMATION

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année :

	Type de formation	HOMMES		FEMMES		Total de jours par type de formation	Total d'agents concernés par catégories
		Nombre d'agent	Nombre de jour	Nombre d'agent	Nombre de jour		
Catégorie A	Préparation concours	1	0,5	4	36,0	36,5	98 agents partis dont 76 au moins une fois
	Formation intégration	1	10,0	3	25,0	35,0	
	Formation professionnalisation	11	37,5	15	66,5	104,0	
	Formation perfectionnement	30	80,0	33	103,5	183,5	
Catégorie B	Préparation concours	12	30,0	14	25,5	55,5	192 agents partis dont 132 au moins une fois
	Formation intégration	2	15,0	4	30,0	45,0	
	Formation professionnalisation	15	59,0	33	115,0	174,0	
	Formation perfectionnement	58	111,5	54	123,5	235,0	
Catégorie C	Préparation concours	13	30,5	17	86,0	116,5	328 agents partis dont 252 au moins une fois
	Formation intégration	12	57,0	5	25,0	82,0	
	Formation professionnalisation	53	154,0	41	82,5	236,5	
	Formation perfectionnement	111	365,5	76	155,5	521,0	
			950,5		874,0	1824,5	618 partis dont 460 au moins une fois

71% des agents des agents CAN sont partis au moins une fois en formation en 2016

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
Date de télétransmission : 27/11/2017
Date de réception préfecture : 27/11/2017

F – LES DROITS SOCIAUX

LA REPRESENTATION FEMMES/HOMMES DANS LES INSTANCES SYNDICALES

	Femmes		Hommes		Total
	Agents	%	Agents	%	
CT	1	10%	9	90%	10
CHSCT	6	37,5%	10	62,5%	16
CAP A	3	37,5%	5	62,5%	8
CAP B	3	37,5%	5	62,5%	8
CAP C	3	30%	7	70%	10
	16	31%	36	69%	52

Les élections des nouvelles instances syndicales sont prévues pour fin 2018, la représentation femmes/homes reste identique à celle présentée l'an passé

G – RECRUTEMENTS

Comme les années précédentes :

- Une attention particulière est portée à la rédaction des appels à candidatures, afin de mettre en valeur la féminisation toujours possible quels que soient les postes et les filières.
- Lors des recrutements saisonniers, il existe une recherche systématique d'agent féminin, au sein même des filières techniques souvent considérées comme masculines (ripeur, gardien de déchèteries...)
- Effort de parité mise en place au sein des jurys de recrutement depuis la parution du décret au 1^{er} janvier 2015, après une sensibilisation des directeurs de services.

2 - Présentation des politiques menées par la CAN sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Marchés publics

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impacte le domaine des marchés publics en termes de modification du dispositif des interdictions de soumissionner.

Trois interdictions sont à respecter à ce sujet.

① À l'égard des personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour toute discrimination

- Il s'agit de toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre les personnes morales, notamment à raison de leur sexe (article 225-1 du code pénal).

② Concernant les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail.

- Il est question dans ce cas de discrimination à l'embauche ou à l'occasion du renouvellement du contrat ou d'une mutation, ainsi qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion, notamment en considération du sexe) (article L. 1146-1 du code du travail).

Le fait de ne pas relever de ces deux interdictions est vérifié par :

- la demande de production d'une **attestation sur l'honneur** ou du **formulaire DC1** du Ministère des finances.

☞ **La CAN s'acquitte systématiquement de cette vérification :**

- au stade de l'attribution de chaque marché depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics et précédemment au stade de la candidature.
- **il n'a pas été constaté de manquements à ces obligations lors de l'année 2017.**

③ Au sujet des personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Jusqu'au décret du 25 mars 2016, cela se vérifiait par la production d'une **attestation sur l'honneur** ou du **formulaire DC1** du Ministère des finances.

Depuis le décret du 25 mars 2016, aucun moyen de contrôler l'application de cette disposition n'est prévu ni autorisé, les attestations qui peuvent être sollicitées étant encadrées strictement et le formulaire DC1 ayant été révisé.

☞ **La CAN n'a donc pas été en mesure d'assurer systématiquement cette vérification.**

*

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20171127-c11-11-2017-1-AU
Date de télétransmission : 27/11/2017
Date de réception préfecture : 27/11/2017

• Concernant le Contrat de ville 2015-2020 :

Lors de la signature du Contrat de ville 2015-2020 le 6 juillet 2016, les 22 partenaires du Contrat se sont engagés aux côtés de la CAN et de l'Etat dans une action de réduction des écarts entre les quartiers prioritaires du Pontreau-Colline St André, au Clou Bouchet-Tour Chabot Gavacherie et le reste du territoire de l'agglomération.

Conformément à la loi du 21 février 2014, ces objectifs généraux retenus collectivement devraient être détaillés dans un plan d'actions sur les piliers Cohésion sociale et Emploi-développement économique (hors investissement).

Les 22 partenaires du Contrat ont contribué à élaborer un plan composé de 52 fiches action couvrant l'ensemble de ces thématiques. Ce document permettant de passer d'une logique de projet à une logique d'actions a été adopté lors du Conseil d'agglomération du 27 juin 2016.

Il est important de préciser que le pilier Cohésion sociale comprend les thèmes de : l'éducation-parentalité ; l'accès aux droits, à la prévention et aux soins ; l'accès aux droits ; la cohésion sociale et le développement des initiatives et la prévention de la délinquance. Le pilier « Emploi-développement économique » comprend l'insertion professionnelle, la levée des freins à l'emploi et la promotion de l'attractivité et la vitalité économique.

La prise en compte de l'égalité Femme/Homme constitue, avec la lutte contre les discriminations, un axe transversal de ce plan d'actions. Pour chacune de ces actions, des indicateurs de suivi, souvent sexués, ont été identifiés afin d'être suivis jusqu'en 2020, échéance du Contrat de ville.

Il est important, toutefois, de souligner qu'une fiche action cible plus particulièrement le public féminin qui se trouve souvent sur ces quartiers en situation de monoparentalité :

- une action visant à identifier les besoins et à favoriser le développement de mode d'accueils.

Par ailleurs, au cours du 2^{ème} semestre 2017, le service Cohésion sociale et Insertion s'est rapproché de Madame DUVIGNAU, la chargée de mission aux Droits des Femmes et à l'Egalité, récemment nommée. Ce travail conduit en commun, vise à intégrer à l'appel à projets qui sera lancé en 2018, les orientations nationales.

• Concernant le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) :

En complément du pilier « Emploi-développement économique » développé sur les trois quartiers prioritaires, le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi porte des actions sur l'ensemble du territoire de la CAN. Ce plan, soutenu notamment par le Fonds Social Européen, présente comme axe transversal, la prise en compte de l'égalité Femme/Homme.

Le dispositif PLIE s'adresse :

- aux demandeurs d'emploi de longue durée inscrits ou non-inscrits à Pôle Emploi,
- aux bénéficiaires RSA,
- aux jeunes sans qualification (hors autre programme de soutien).

Ce dispositif vise à :

- accompagner individuellement les demandeurs d'emploi vers l'emploi et/ou la formation avec une vigilance particulière sur l'emploi des femmes et à favoriser le développement d'activités, permettre à chaque participant de construire un parcours qui prenne en compte ses besoins et ses freins.

L'action essentielle du PLIE est l'accompagnement renforcé vers l'emploi par des référents de parcours.

Le PLIE a accompagné en 2016, 504 personnes dont 42% de femmes. On peut observer que la proportion de femmes au sein du dispositif est stable. Parmi ces bénéficiaires, nous observons près de 60 personnes qui valident une sortie positive. Le dispositif est exigeant et reconnaît en terme de sorties positives les CDD>6mois, les CDI, les formations qualifiantes. Une centaine de personnes valide des emplois de parcours (CDD<6 mois, missions).