

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

**Délibération du Conseil d'Agglomération  
du 21 novembre 2016**

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-  
DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

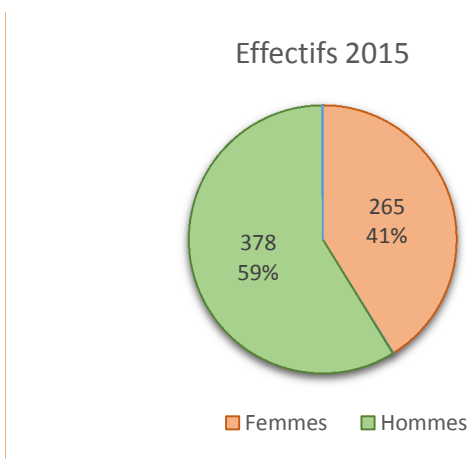
# 1 – Présentation de la politique de ressources humaines de la Communauté d'Agglomération du Niortais en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

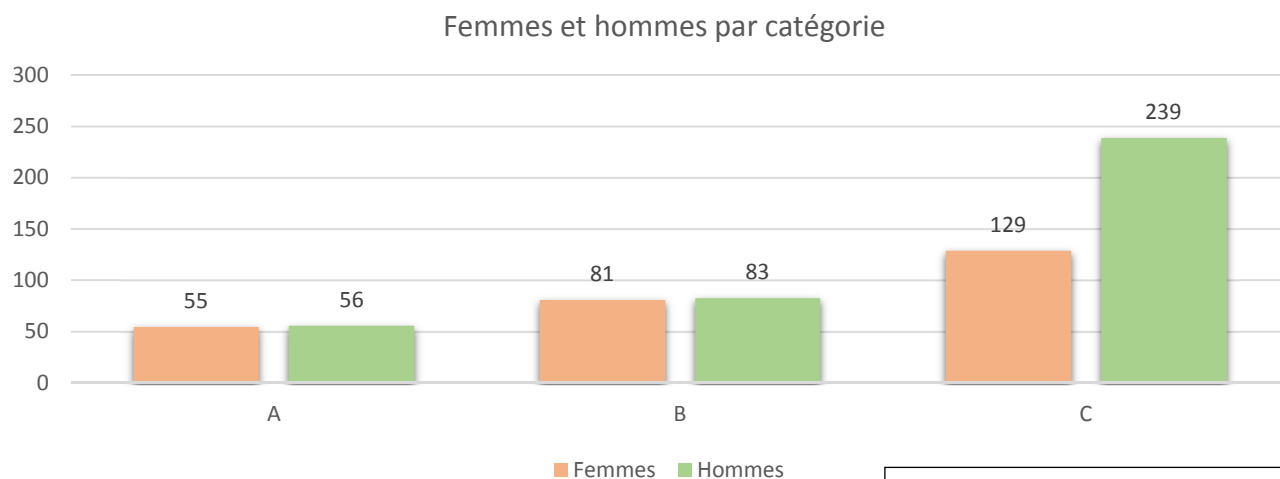
## Les chiffres clé de la CAN

Les chiffres ci-dessous correspondent pour la plupart à l'année 2015 : ils sont extraits de la synthèse sur la parité intégré au bilan social présenté en juin 2016 et comparables aux autres collectivités. Ils portent sur la dernière année complète ; ces chiffres pourront être repris les années à venir afin de déterminer une tendance.

### A – LES EFFECTIFS



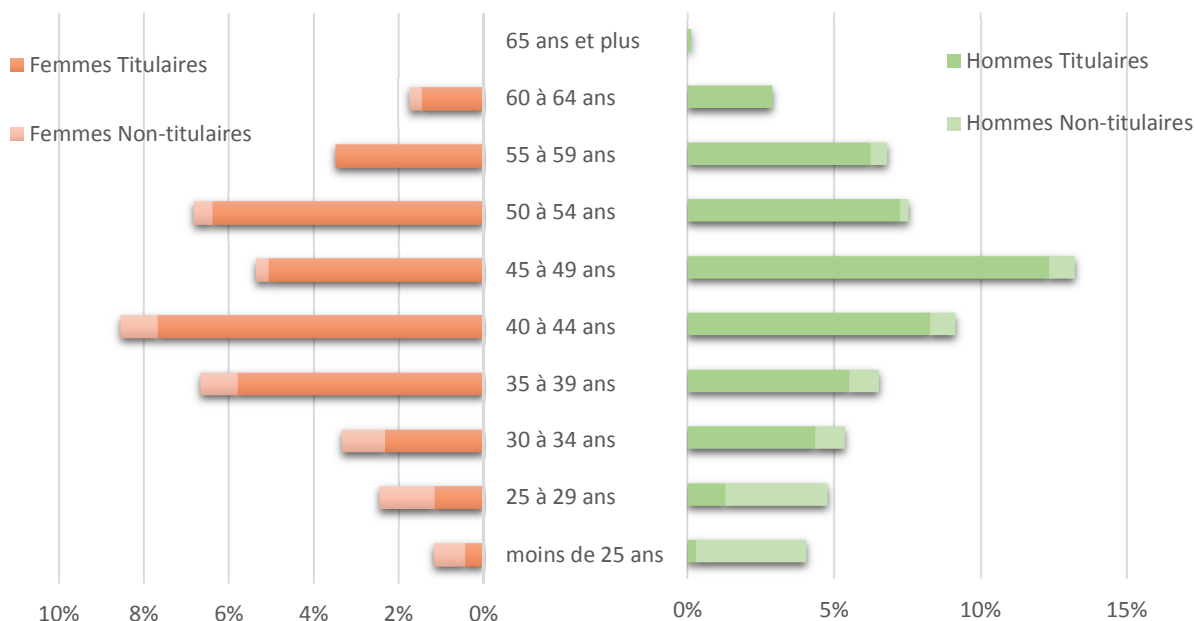
Sur 643 Agents permanents et non permanents 265 sont des femmes 378 sont des hommes, répartis comme suit par catégorie :



Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

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

### PYRAMIDE DES AGES ET REPARTITION PAR CATEGORIES SELON LE STATUT

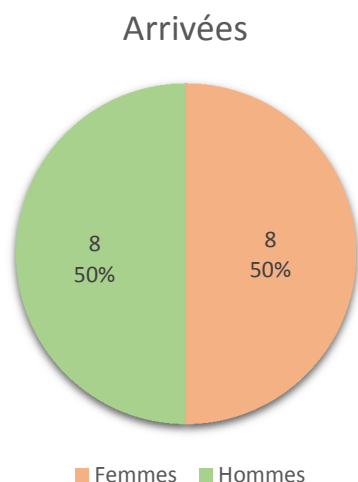


Moyenne homme 45,05 ans

Moyenne femme 44,55 ans

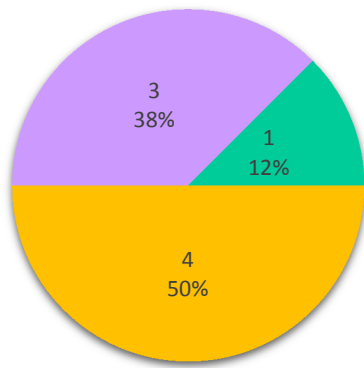
Soit une Moyenne globale pour la CAN de 44,84 ans

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

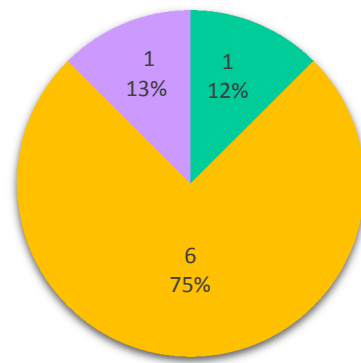


Accusé de réception en préfecture  
 079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-DE  
 Date de télétransmission : 25/11/2016  
 Date de réception préfecture : 25/11/2016

### Arrivées des femmes par filière

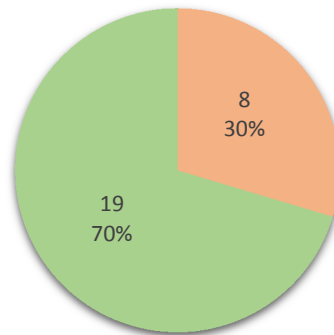


### Arrivées des hommes par filière



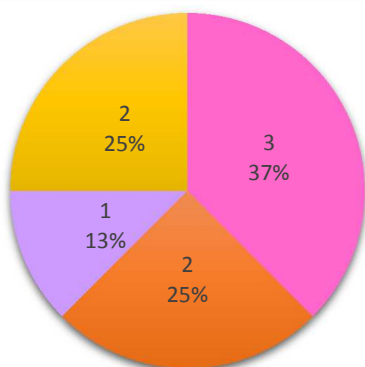
■ Filière administrative ■ Filière technique ■ Filière Culturelle

### Départs



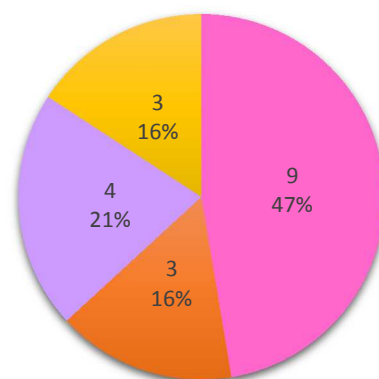
■ Femmes ■ Hommes

### Motifs de départ pour les Femmes



■ Retraite  
■ Mutation

### Motifs de départs pour les Hommes



■ Dispo ou congé parent  
■ Autres (Détachement, démission)

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

## LA REPRESENTATION FEMME/HOMME AU SEIN DES EQUIPES DE DIRECTION

	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Direction Générale début 2015	1	20%	4	80%	5
Direction Générale fin 2016	2	50%	2	50%	4
Direction des services	9	43%	12	57%	21

## TITULARISATIONS, PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DANS L'ANNEE 2015

### Titularisations et stages au cours de l'année 2015

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	7	6
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2015	2	2
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012		

### Avancements, promotions dans l'année 2015

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon	141 (37,30%)	116 (43,77%)
. avancement de grade	30 (7,93%)	29 (10,94%)
. promotion interne au sein de la collectivité		2 (0,75%)

## B – LE TEMPS DE TRAVAIL

### TEMPS PARTIEL

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

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes déposées en 2015			0
Nombre de modifications de quotités en 2015	1	1	2
Nombre de retours au temps plein en 2015	1	9	10
Nombre de temps partiels de droit <b>en 2016</b>	3	9	12
Nombre de temps partiels sur autorisation <b>en 2016</b>	5	28	33

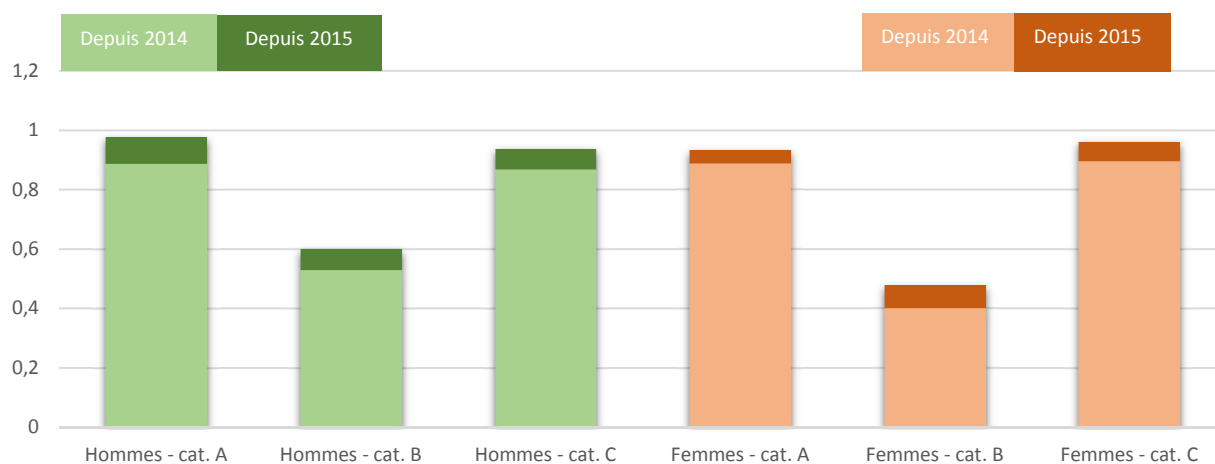
Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

## LE COMPTE EPARGNE TEMPS

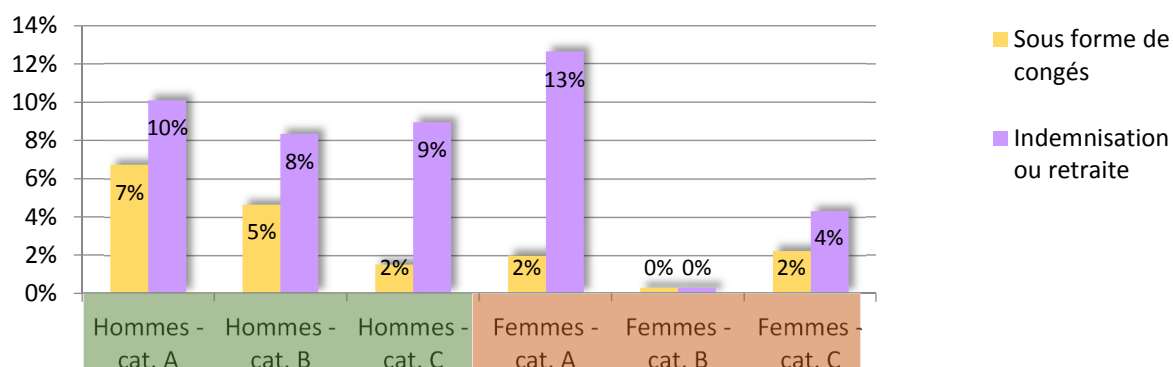
Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2015				
	Hommes	Femmes	Jours	Jours
Catégorie A	39	39	722	735
Catégorie B	37	26	581	233
Catégorie C	192	113	2434	1150
Toutes catégories	268	178	3737	2118

Ouverts depuis 2007. Globalement 60% les CET sont abondés par des hommes, et plutôt par les hommes de catégories C (71.6%)

Nombre d'ouvertures de CET  
par agent en fonction du genre et de la catégorie



Modes d'utilisation des jours CET accumulés  
en fonction du genre et de la catégorie



Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

**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 (378)	Femmes (265)
Pour maladie ordinaire	191 (50,5%)	138 (52,07%)
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	9 (2,3%)	2 (0,07%)
Pour accidents du travail imputables au service	20 (5,2%)	4 (1,5%)
Pour accidents du travail imputables au trajet	5 (1,3%)	1 (0,37%)
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	1 (0,2%)	1 (0,37%)
Pour maternité et adoption (1)		2 (0,75%)
Pour paternité et adoption	12 (3,17%)	
Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation (2)	107 (28,30)	27 (10,18%)
TOTAL	345 (91,26)	175 (66,03)

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

**C – LES REMUNERATIONS EN 2016**

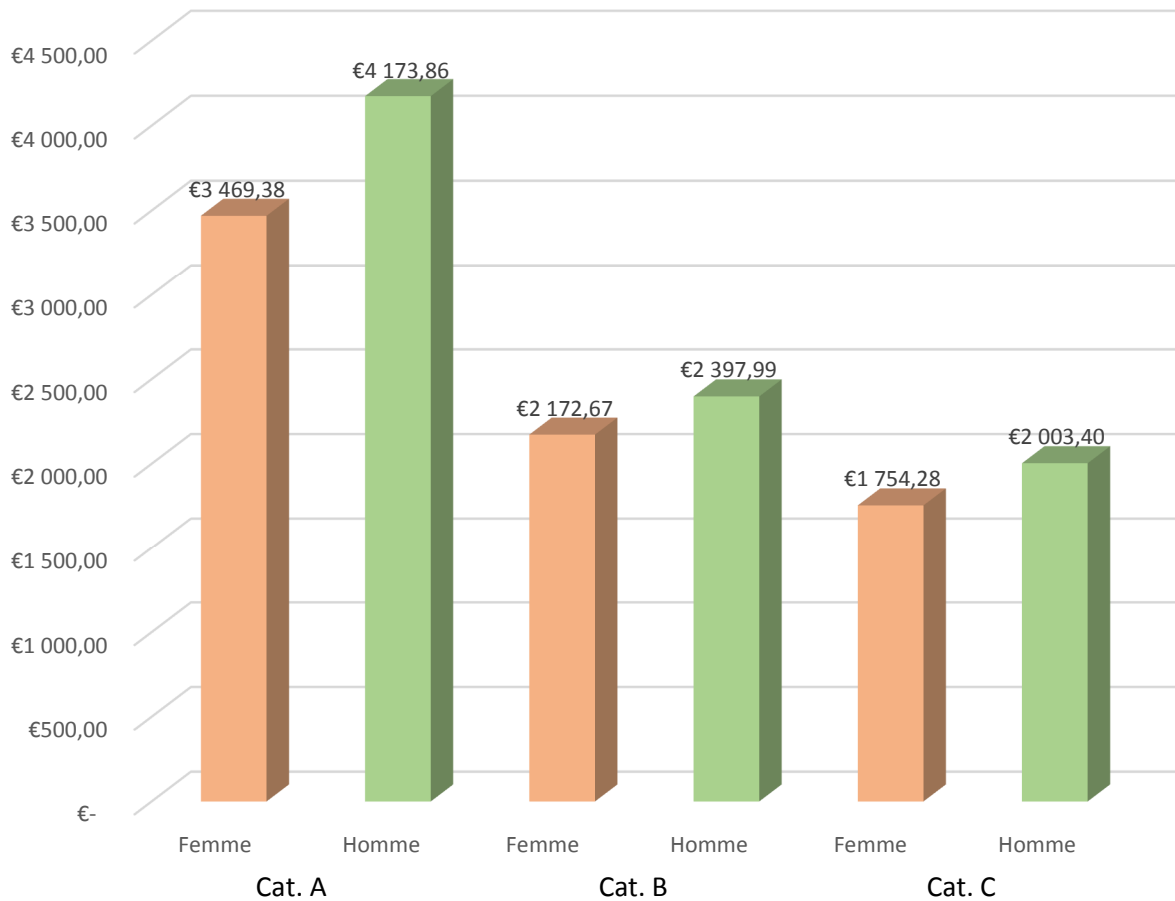
	Salaire Moyen*	Salaire Médian**
Femmes	2 178,78	1985,57
Hommes	2 328,63	2134,45

\*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<sup>ème</sup> agent.

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

## Salaire Moyen par catégories A, B puis C



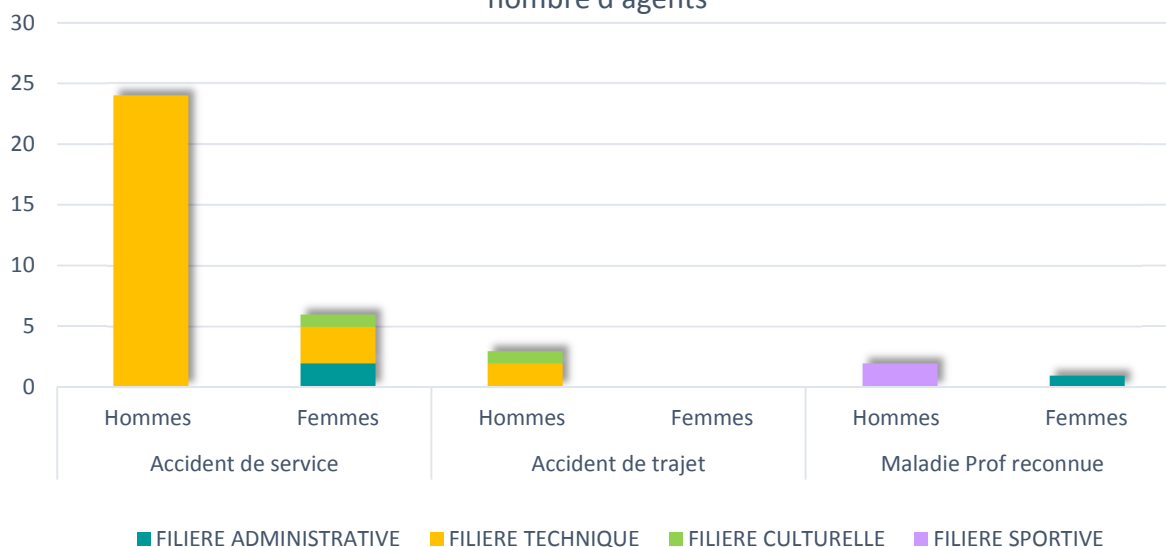
Pour mémoire la rémunération d'un agent suit une grille indiciaire équivalente pour les femmes et pour les hommes. On observe cependant que la valeur du salaire moyen des hommes est plus élevée que celles des femmes. Cela s'explique par deux facteurs :

- La pyramide des âges montre qu'elles sont globalement plus jeunes, leurs carrières plus récentes, induisent donc des échelons de rémunération moins élevés.
- Le temps de travail : 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

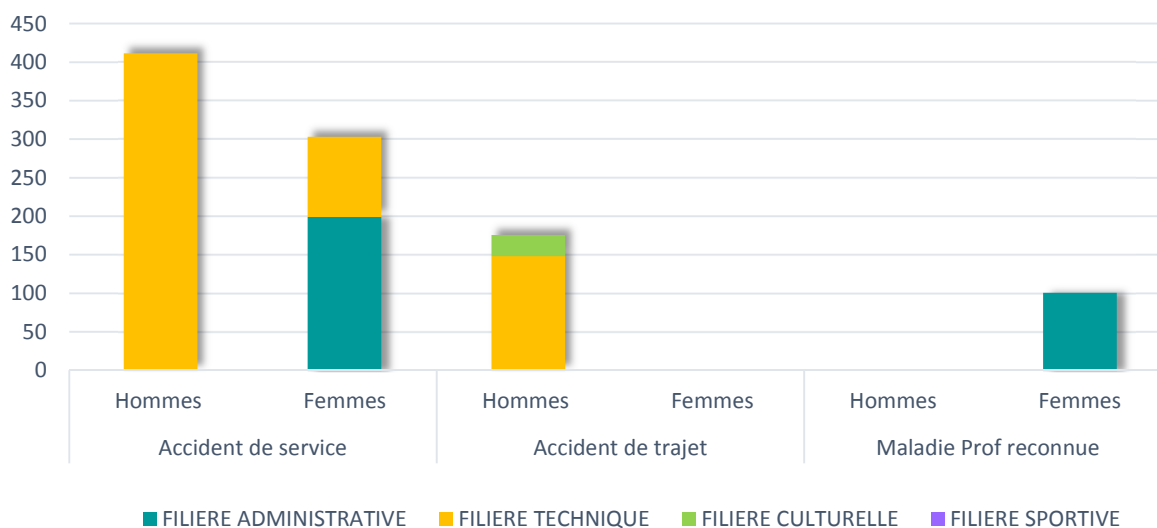


## D – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Accidents du travail et maladies professionnelles reconnues  
nombre d'agents



Nombre de jours d'arrêts de travail



### Nom d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2015

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

### Nombre d'actes de violence physique envers le personnel déclarés auprès du Médecin de prévention au cours de l'année 2015

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

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-DE  
Date de télérmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

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

		Hommes	Femmes	Pour un total de x jours	Total d'agent par cat
<b>cat A</b>	Préparation au concours	2	4	10	124
	Formation de professionnalisation	19	28	115	
	Formation de perfectionnement	30	41	196	
<b>Cat B</b>	Préparation au concours	9	5	57	220
	Formation d'intégration	4	6	48	
	Formation de professionnalisation	43	45	199	
	Formation de perfectionnement	54	54	241	
<b>Cat C</b>	Préparation au concours	13	19	123	464
	Formation d'intégration	1	3	20	
	Formation de professionnalisation	124	69	381	
	Formation de perfectionnement	143	92	580	
		442	366		

## 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

## G – RECRUTEMENTS

- 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...)
- Parité mise en place au sein des jurys de recrutement depuis la parution du décret au 1<sup>er</sup> janvier 2015, après une sensibilisation des directeurs de services. Dans certains cas la parité est obtenue en conviant les DGA

## 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 l'extrait du casier judiciaire**, depuis le décret 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics ;
- auparavant, via 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 du 25 mars 2016 et précédemment au stade de la candidature.
- **Il n'a pas été constaté de manquements à ces obligations lors de l'année 2015.**

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.**

Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

☞ **La CAN a assuré systématiquement cette vérification :**

**– Il n'a pas été constaté de manquements à cette obligation en 2015.**

## SERVICE COHESION SOCIALE ET INSERTION

### ▪ **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.

Le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) intervient sur l'ensemble du territoire de l'agglomération. Ce dispositif est détaillé dans le paragraphe qui suit.

Conformément à la loi du 21 février 2014, ces objectifs généraux retenus collectivement devaient 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 des axes d'intervention en matière d'insertion professionnelle, de levée des freins à l'emploi et de promotion de l'attractivité et la vitalité économique sur les quartiers prioritaires.

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 que deux fiches actions ciblent 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 atypiques
- Une action visant à identifier les besoins et à favoriser la mobilité.

### ▪ **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 un axe transversal de 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).

L'action essentielle du PLIE est l'accompagnement renforcé vers l'emploi par des référents de parcours. Ce dispositif vise à :

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-  
DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016

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

Le PLIE accompagne, chaque année, près de 600 personnes dont 40% de femmes. Parmi ces bénéficiaires, nous observons près de 60 personnes qui valident une sortie positive dont 20% du public féminin. Le dispositif est exigeant et reconnaît en terme de sorties positives les CDD>6 mois, les CDI, les formations qualifiantes. Une centaine de personnes valide des emplois de parcours (CDD<6 mois, missions...).

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20161121-C02-11-2016-1-  
DE  
Date de télétransmission : 25/11/2016  
Date de réception préfecture : 25/11/2016