

Conseil Communautaire du	17 février 2017
--------------------------	-----------------

à	18h00
---	-------

N°ordre	20
N° identifiant	2017-0072

Titre	Rapport sur l'égalité professionnelle Femmes / Hommes au sein de Grand Poitiers Communauté d'agglomération
-------	--

Rapporteur(s)	Francis CHALARD
Date de la convocation	01/02/2017

Président de séance	Monsieur Alain CLAEYS
Secrétaire(s) de séance	MM. BLANCHARD François et ROBLOT Edouard

PJ.	Rapport égalité femmes hommes 2017 GP CA annexe.docx
-----	--

Membres en exercice	91	
Quorum		

Présents	81	<p>M. Alain CLAEYS - Président</p> <p>M. Claude EIDELSTEIN - M. Francis CHALARD - M. Guy ANDRAULT - M. El Mustapha BELGSIR - M. Michel BERTHIER - M. Jean-Claude BOUTET - M. Philippe BROTTIER - Mme Christine BURGERES - M. Dominique CLEMENT - M. Bernard CORNU - M. Patrick CORONAS - M. Michel FRANCOIS - Mme Anne GERARD - M. René GIBAUT - Mme Pascale GUITTET - M. Gérard HERBERT - Mme Florence JARDIN - M. Laurent LUCAUD - M. Jérôme NEVEUX - M. Fredy POIRIER - Mme Eliane ROUSSEAU - Mme Corine SAUVAGE - M. Gérard SOL - M. Alain TANGUY - M. Aurélien TRICOT Membres du bureau M. Daniel AMILIEN - M. Jacques ARFEUILLERE - Mme Martine BATAILLE - M. Joël BIZARD - M. François BLANCHARD - M. Gérald BLANCHARD - Mme Nicole BORDES - M. Jean-Hubert BRACHET - Mme Coralie BREUILLE - Mme Ghislaine BRINGER - M. Dominique BROCAS - M. Christophe CHAPPET - M. Jacky CHAUVIN - M. Jean-Michel CHOISY - M. Jean-Marie COMPTE - Mme Jacqueline DAIGRE - Mme Stéphanie DELHUMEAU-DIDELOT - M. Gérard DELIS - Mme Catherine FORESTIER - Mme Christiane FRAYSSE - M. Hervé GARCIA - Mme Nelly GARDA-FLIP - Mme Jacqueline GAUBERT - Mme Diane GUERINEAU - M. Abderrazak HALLOUMI - M. Yves JEAN - M. Jean-François JOLIVET - M. Olivier KIRCH - M. Serge LEBOND - Mme Véronique LEY - M. Claude LITT - M. Maguy LUMINEAU - M. Jean-Luc MAERTEN - Mme Marie-Christine MARCINIAK - Mme Nicole MERLE - Mme Francette MORCEAU - M. Bernard PERRIN - Mme Patricia PERSICO - M. Bernard PETERLONGO - M. Christian PETIT - Mme Marie-Thérèse PINTUREAU - M. Sylvain POTHIER-LEROUX - Mme Marie-Dolorès PROST - Mme Nathalie RIMBAULT-HERIGAULT - M. Edouard ROBLOT - Mme Véronique ROCHAIS CHEMINEE - M. Christian ROUX - Mme Cécile RUY-CARPENTIER - Mme Christine SARRAZIN-BAUDOUX - M. Michel SAUMONNEAU - M. Daniel SIRAUT - Mme Peggy TOMASINI les conseillers communautaires M. Jean BRILLAUD - Mme Carine DURAND les conseillers communautaires suppléants</p>
----------	----	---

Absents	4	<p>M. Gilles MORISSEAU Membre du bureau M. Philippe PALISSE - M. Paul PUCHAUD - M. Alain VERDIN les conseillers communautaires</p>
---------	---	--

Mandats	6	<u>Mandants</u> Monsieur CHARDONNEAU Jean-Louis Monsieur HOFNUNG Daniel Monsieur BLUSSEAU Jean-Daniel Monsieur BOUFFARD Patrick Madame FAURY-CHARTIER Michèle Madame VALLOIS-ROUET Laurence	<u>Mandataires</u> Madame MARCINIAK Marie-Christine Monsieur CORNU Bernard Monsieur BELGSIR El Mustapha Monsieur POIRIER Fredy Monsieur HALLOUMI Abderrazak Madame TOMASINI Peggy
Observations	Approbation du procès verbal du Conseil communautaire du 11 mars 2016.		

Projet de délibération étudié par:	01- Commission Générale et des Finances
---------------------------------------	---

Service référent	Direction Générale Ressources humaines
------------------	--

Vu la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires;
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 ;
Vu la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
Vu la Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;

Considérant qu'il y a lieu de présenter un rapport annuel sur l'égalité professionnelle Femmes / Hommes au sein de la collectivité.

L'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est un principe constitutionnel depuis 1946 (inscrit dans le préambule de la constitution).

Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce principe a, également, été précisé dans la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Ce protocole comporte un ensemble de 15 mesures, dont l'une d'entre elle est l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà aux entreprises (loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

C'est l'objet de la présente délibération.

POUR	87	
CONTRE	0	
Abstention	0	
Ne prend pas part au vote	0	

Pour le Président,



RESULTAT DU VOTE	Adopte
------------------	--------

Affichée le	22 février 2017
-------------	-----------------

Date de publication au Recueil des Actes Administratifs	
Date de réception en préfecture	22 février 2017
Identifiant de télétransmission	86-200069854-20170217- lmc124687-DE-1-1

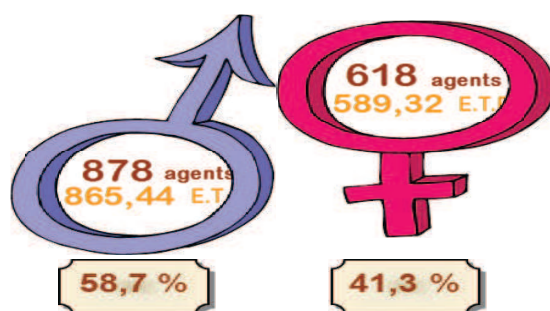
Nomenclature Préfecture	4.1
Nomenclature Préfecture	Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Grand Poitiers Communauté d'agglomération

Présentation des indicateurs, analyses et actions dans le cadre du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les chiffres présentés ci-dessous correspondent aux données de personnel au 1^{er} janvier 2017

Au 1^{er} janvier 2017, Grand Poitiers Communauté d'agglomération comptait 1496 agents permanents, correspondant à 1454.76 équivalent temps plein.



	Hommes	Femmes	TOTAL
Agents	878	618	1 496
Equivalent Temps Plein	865,44	589,32	1 454,76
	58,7 %	41,3 %	

Au sein des effectifs on constate un **poids plus important d'hommes**.

Ce poids des hommes au sein des effectifs est lié essentiellement aux compétences exercées par Grand Poitiers Communauté d'agglomération et donc au poids des métiers représenté au sein de la filière technique (cf infra : répartition par filière).

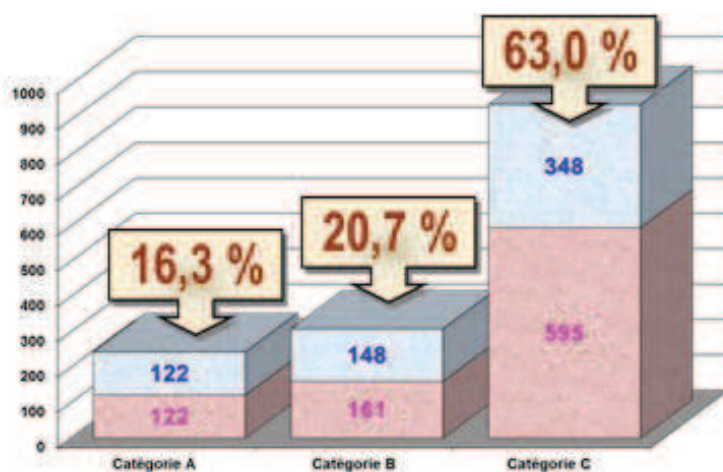
En effet, la filière technique encore très masculinisée représente plus de 50% des effectifs.

Répartition des agents par sexe et par catégorie

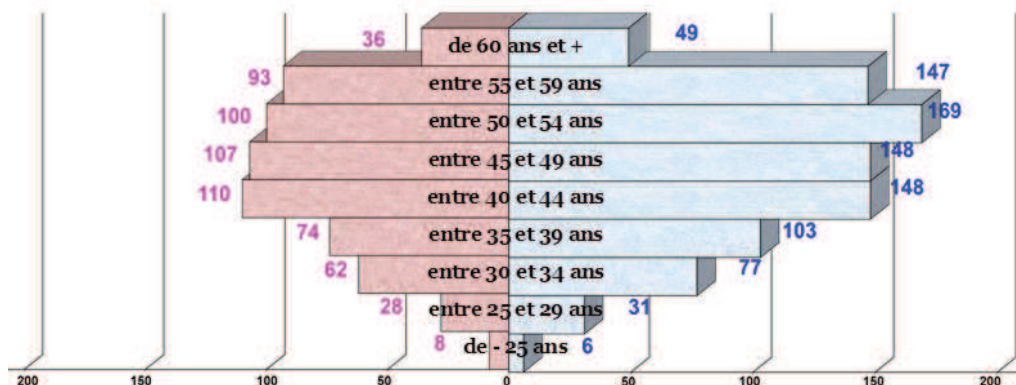
	Hommes	Femmes	TOTAL	
Catégorie A	122	122	244	16,3%
Catégorie B	161	148	309	20,7%
Catégorie C	595	348	943	63,0%

On constate une répartition bien équilibrée des postes de catégorie A (encadrement supérieur) et de catégorie B (encadrement intermédiaire) entre les femmes et les hommes.

Toutefois au sein de la catégorie C on retrouve le poids des métiers exercés au sein de la filière technique dans laquelle les hommes sont plus présents.



Pyramide des âges des agents permanents et répartition par tranche d'âge selon le sexe :



	Hommes	Femmes	TOTAL	
moins de 25 ans	6	8	14	0,9%
25 à 29 ans	31	28	59	3,9%
30 à 34 ans	77	62	139	9,3%
35 à 39 ans	103	74	177	11,8%
40 à 44 ans	148	110	258	17,2%
45 à 49 ans	148	107	255	17,0%
50 à 54 ans	169	100	269	18,0%
55 à 59 ans	147	93	240	16,0%
60 ans et plus	49	36	85	5,7%

L'âge moyen pour les femmes est de 45.34 ans

L'âge moyen pour les hommes est de 46.31 ans

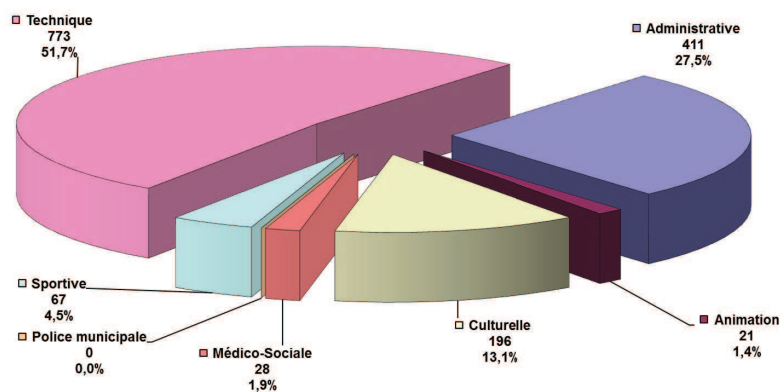
Les femmes sont plus représentées au sein des deux tranches d'âge qui vont de 40 à 49 ans.

Les hommes, sont quant à eux les plus nombreux dans la tranche d'âge 45 à 54 ans.

Au-delà de la répartition femmes / hommes on constate un vieillissement des effectifs sur lequel il convient d'agir notamment au travers de l'amélioration des conditions de travail.

	Hommes	Femmes	TOTAL	
Administrative	106	305	411	27,5%
Animation	7	14	21	1,4%
Culturelle	71	125	196	13,1%
Médico-Sociale	4	24	28	1,9%
Sportive	44	23	67	4,5%
Technique	646	127	773	51,7%

Répartition des agents permanents par filière et par sexe



Les deux filières les plus représentées sont :

- **la filière technique (51.7%)**, très masculinisée compte tenu des métiers (liés aux compétences exercées) et dont les formations sont encore trop peu « ouvertes » aux femmes.

- **la filière administrative (27.5%)** qui pèse compte tenu du rattachement des services communs (services fonctionnels : finances, RH, commande publique, communication...) dans lesquels les femmes sont très représentées compte tenu des métiers exercés.

Temps de travail par sexe

Étiquettes de lignes	Femmes	Hommes	Total général	
Complet	584	863	1447	96,7%
Temps Non Complet	34	15	49	3,3%
Total général	618	878	1496	

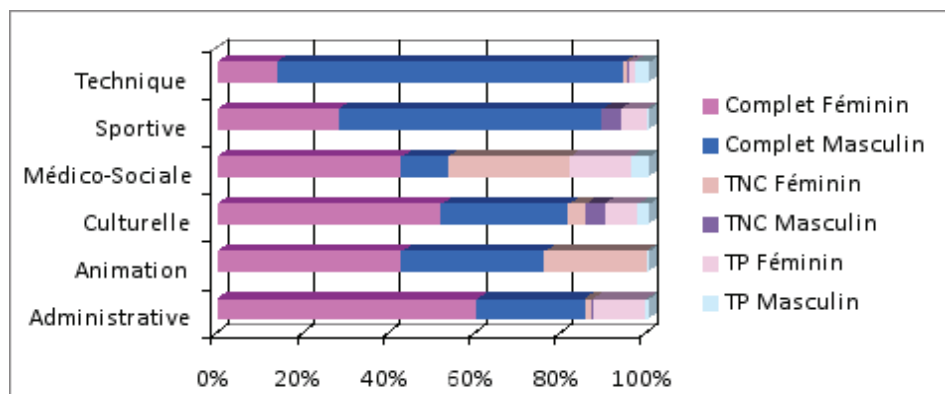
Les temps non complet sont très majoritairement occupés par des femmes.

Étiquettes de lignes	Femmes	Hommes	Total général	
Temps complet	499	836	1335	89,2%
Temps non complet	34	15	49	3,3%
Temps partiel	85	27	112	7,5%
Total général	618	878	1496	

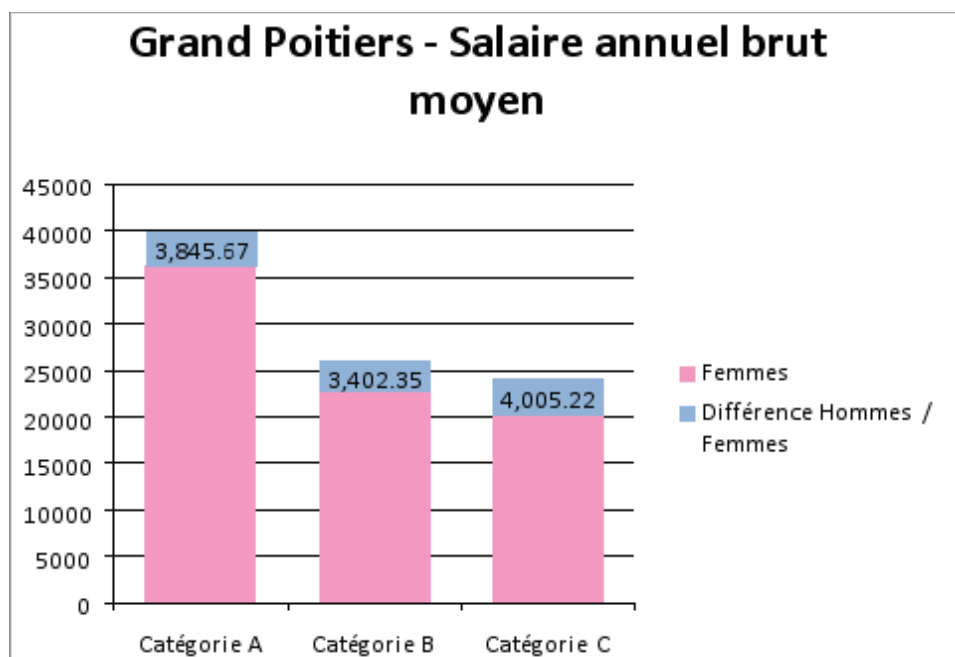
Le temps partiel choisi (modalité du temps complet) est peu utilisé chez les hommes. Toutefois, depuis 2 ans, on constate une augmentation des demandes de temps partiels chez les hommes.

Répartition des temps de travail des agents permanents de Grand Poitiers par filière

FILIERE	Complet Féminin	Complet Masculin	TNC Féminin	TNC Masculin	TP Féminin	TP Masculin	Total général	
Administrative	248	104	6	1	51	1	411	27,5%
Animation	9	7	5				21	1,4%
Culturelle	102	58	8	9	15	4	196	13,1%
Médico-Sociale	12	3	8		4	1	28	1,9%
Sportive	19	41		3	4		67	4,5%
Technique	109	623	7	2	11	21	773	51,7%
Total général	499	836	34	15	85	27	1496	



Présentation des rémunérations annuelles brutes par cadre d'emplois et par sexe



Au sein de Grand Poitiers Communauté d'agglomération, les rémunérations et les régimes indemnitaires sont strictement identiques pour les femmes et les hommes.

En effet, les rémunérations sont liées au grade et à l'échelon de l'agent, conformément au statut de la fonction publique territoriale, ainsi que les régimes indemnitaires.

Les postes d'encadrement étant répartis équitablement entre les femmes et les hommes (cf supra), les différences de salaires bruts annuels s'expliquent uniquement par les niveaux d'ancienneté au sein de la fonction publique.

Grand Poitiers Communauté d'agglomération mène une politique strictement égalitariste en matière de rémunération.

Les recrutements externes réalisés en 2016 par Grand Poitiers Communauté d'agglomération

Sexe	Nombre
Féminin	16
A	4
B	8
C	4
Masculin	27
A	9
B	8
C	10
Total général	43

Au travers des opérations de recrutement externes réalisées en 2016, on constate que plus d'hommes ont été recrutés par rapport aux femmes. Ce chiffre s'explique au travers des métiers sur lesquels les opérations de recrutement ont été réalisées.

En effet, les métiers, et notamment en catégorie C, sur lesquels des recrutements ont été lancés sont les suivants (agent d'exploitation des équipements sportifs, électromécanicien, électrotechnicien, maçon – canalisateur, releveur de compteur, responsable de salles...) sont des métiers très souvent encore occupés par des hommes, et pour lesquels très peu de candidatures féminines sont recensées.

Pour les recrutements en catégorie B (encadrement intermédiaire) on constate un parfait équilibre.

Les mobilités internes réalisées en 2016 par Grand Poitiers Communauté d'agglomération

Sexe	Nombre
Féminin	13
A	2
B	2
C	9
Masculin	22
A	2
B	4
C	16

Total général	35
----------------------	-----------

Le nombre de mobilités internes à Grand Poitiers Communauté d'agglomération est très bien équilibré entre les hommes et les femmes mais également selon la catégorie.
A noter que les chiffres présentés recensent les mobilités accompagnées et non accompagnées.

Pour les femmes, les métiers sur lesquels Grand Poitiers Communauté d'agglomération a le plus recruté via une mobilité interne sont les suivants :

- agent polyvalent de restauration,
- agent d'accueil,
- agent de gestion administrative.

Pour les hommes, les métiers sur lesquels Grand Poitiers Communauté d'agglomération a le plus recruté via une mobilité interne sont les suivants :

- agent de nettoyage,
- jardinier,
- agent d'accueil et d'entretien.

L'accompagnement à la reconversion professionnelle réalisé en 2016 par Grand Poitiers Communauté d'agglomération

Sexe	Nombre
Féminin	4
A	1
C	3
Masculin	9
B	2
C	7
Total général	13

On note une prépondérance de l'accompagnement à la mobilité pour les hommes de catégorie C qui, pour la plupart, ont été orientés, formés et recrutés sur les métiers suivants :

- Agent d'Accueil et d'entretien
- Agent de maintenance Parc Vélo
- Agent d'exploitation des équipements sportifs
- Assistant Achat Gestion
- Electricien nacelliste polyvalent

On peut noter l'ouverture sur des métiers souvent occupés par des femmes comme agent d'accueil et d'entretien et assistant achat gestion.

Dans le cadre des actions menées pour l'égalité hommes / femmes et notamment en matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe à la Grand Poitiers Communauté d'agglomération, la Direction des Ressources Humaines s'assure :

- que les déclarations, fiches de poste et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique,
- que l'ajout de la spécificité H/F soit automatique,
- de la féminisation et masculinisation des noms de métiers,
- que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes,
- de l'objectivité du profil de poste et donc des compétences nécessaires pour occuper le poste,
- que des femmes et des hommes soient reçus en entretien pour tous les postes (a minima dans la même proportion que celle des CV reçus lorsque cela est possible),
- que des fiches d'évaluation individuelles des candidats soient systématiquement élaborées afin de s'assurer que les critères de sélection ne s'attachent qu'aux compétences et qualités des candidats et leur adéquation aux postes, emplois et grades,
- qu'un compte-rendu du recrutement, explicitant le choix du candidat retenu, soit rédigé (traçabilité du processus de recrutement).

Par ailleurs, dans le cadre de la politique de Ressources Humaines menée à Grand Poitiers Communauté d'agglomération une attention particulière est prêter aux parcours professionnels et notamment en rappelant que les congés liés à la maternité ne sauraient limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière.

Ces congés n'ont pas non plus d'impact sur le montant des régimes indemnitaires.

De même, une attention particulière est portée sur les agents à temps partiel, ou à temps non complet, afin qu'ils bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.

Depuis plusieurs années Grand Poitiers Communauté d'agglomération a notamment déprécié la situation professionnelle d'agents à temps non complet.