

Conseil Communautaire du	9 février 2018
--------------------------	----------------

à	16h00
---	-------

N°ordre	10
N° identifiant	2018-0021

Titre	Rapport sur l'égalité professionnelle Femmes Hommes au sein de Grand Poitiers
-------	---

Rapporteur(s)	M. Francis CHALARD
Date de la convocation	

Président de séance	M. Francis CHALARD
Secrétaire(s) de séance	Mme GERARD et M. TRICOT

PJ.	Rapport égalité professionnelle femmes hommes GPCu 2018
-----	---

Membres en exercice	91	
Quorum		

Présents	68	<p>M. Claude EIDELSTEIN - M. Francis CHALARD - M. El Mustapha BELGSIR - M. Jean-Claude BOUTET - M. Philippe BROTTIER - Mme Christine BURGERES - M. Jean-Louis CHARDONNEAU - M. Dominique CLEMENT - M. Bernard CORNU - M. Patrick CORONAS - M. Michel FRANCOIS - Mme Anne GERARD - M. René GIBAUT - Mme Pascale GUITTET - M. Gérard HERBERT - M. Daniel HOFNUNG - Mme Florence JARDIN - M. Laurent LUCAUD - M. Gilles MORISSEAU - M. Jérôme NEVEUX - M. Fredy POIRIER - Mme Eliane ROUSSEAU - Mme Corine SAUVAGE - M. Gérard SOL - M. Alain TANGUY - M. Aurélien TRICOT - M. Michel BERTHIER Membres du bureau</p> <p>M. Daniel AMILIEN - M. Jacques ARFEUILLERE - Mme Martine BATAILLE - M. François BLANCHARD - M. Gérald BLANCHARD - M. Jean-Daniel BLUSSEAU - Mme Nicole BORDES - M. Patrick BOUFFARD - M. Dominique BROCAS - M. Jacky CHAUVIN - M. Jean-Michel CHOISY - M. Jean-Marie COMPTE - Mme Jacqueline DAIGRE - Mme Stéphanie DELHUMEAU-DIDELOT - M. Gérard DELIS - M. Claude FOUCHER - M. Hervé GARCIA - Mme Nelly GARDA-FLIP - Mme Diane GUERINEAU - M. Abderrazak HALLOUMI - M. Jean-François JOLIVET - M. Olivier KIRCH - M. Serge LEBOND - M. Claude LITT - M. Maguy LUMINEAU - Mme Francette MORCEAU - M. Bernard PERRIN - Mme Patricia PERSICO - M. Bernard PETERLONGO - M. Christian PETIT - Mme Marie-Thérèse PINTUREAU - M. Sylvain POTHIER-LEROUX - Mme Nathalie RIMBAULT-HERIGAULT - Mme Christine SARRAZIN-BAUDOUX - Mme Laurence VALLOIS-ROUET - M. Alain VERDIN - M. Dominique ELOY - Mme Christiane FRAYSSE - Mme Peggy TOMASINI les conseillers communautaires</p> <p>M. Vincent CHENU - M. Jean BRILLAUD les conseillers communautaires suppléants</p>
----------	----	--

Absents	16	<p>M. Alain CLAEYS - Président</p> <p>Mme Ghislaine BRINGER - M. Christophe CHAPPET - Mme Catherine FORESTIER - M. Yves JEAN - Mme Véronique LEY - M. Jean-Luc MAERTEN - M. Philippe PALISSE - M. Christian RICHARD - Mme Véronique ROCHAIS-CHEMINEE - Mme Cécile RUY-CARPENTIER - M. Michel SAUMONNEAU - M. Daniel SIRAUT - M. Olivier BROSSARD - Mme Michèle FAURY-CHARTIER - M. Nicolas REVEILLAUT les conseillers communautaires</p>
---------	----	--

Mandats	7	Mandants	Mandataires
		M. Joël BIZARD	M. Jérôme NEVEUX
		Mme Coralie BREUILLE	Mme Nathalie RIMBAULT-HERIGAULT
		Mme Jacqueline GAUBERT	Mme Anne GERARD
		Mme Marie-Christine MARCINIAK	M. Jean-Louis CHARDONNEAU
		Mme Nicole MERLE	M. Serge LEBOND
		Mme Marie-Dolorès PROST	M. Gérald BLANCHARD
		M. Edouard ROBLOT	Mme Jacqueline DAIGRE

Observations	<p>L'ordre de passage des délibérations est le suivant : 1 à 14, 52, 15, 17, 31 puis retour à l'ordre initial.</p> <p>Arrivée de Mme Diane GUERINEAU et M. Patrick CORONAS. Retour de M. François BLANCHARD et départ de Mme Véronique ROCHAIS-CHEMINEE.</p>
--------------	--

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

Service référent	Direction Générale Ressources humaines Direction Pilotage - Carrière - Rémunération
------------------	--

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	74	
CONTRE	0	
Abstention	0	
Ne prend pas part au vote	1	M. François BLANCHARD

Pour le Président,



RESULTAT DU VOTE

Adopte

Affichée le	14 février 2018
Date de publication au Recueil des Actes Administratifs	
Date de réception en préfecture	14 février 2018
Identifiant de télétransmission	086-200069854-20180209-lmc179752-DE-1-1

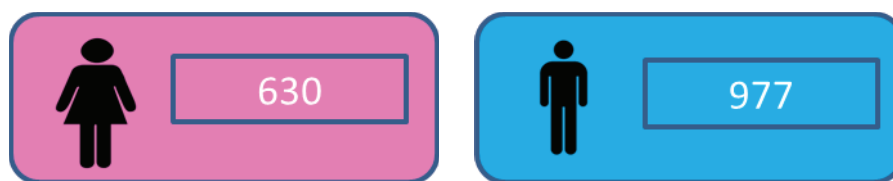
Nomenclature Préfecture	4.1
Nomenclature Préfecture	Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

Rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Grand Poitiers Communauté urbaine au 1^{er} janvier 2018

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 2018

Au 1^{er} janvier 2018, Grand Poitiers Communauté urbaine comptait 1607 agents permanents, correspondant à 1572,2 équivalents temps plein.



	Hommes	Femmes	TOTAL
Agents	977	630	1607
Equivalent Temps Plein	968,15	604,05	1572,2
	60,8%	39,2%	

Au sein des effectifs on constate une proportion **plus importante d'hommes**.

Cette prépondérance des hommes au sein des effectifs est liée essentiellement aux compétences exercées par Grand Poitiers Communauté urbaine et donc au poids des métiers représentés au sein de la filière technique.

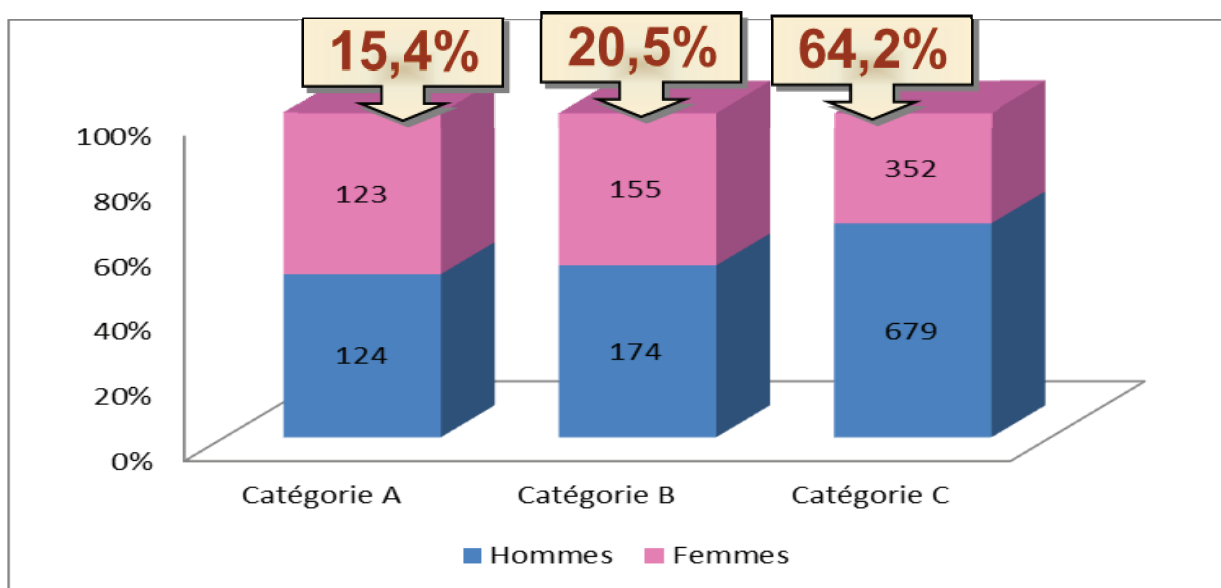
En effet, la filière technique encore très masculinisée représente plus de 50% des effectifs.

Répartition des agents par sexe et par catégorie

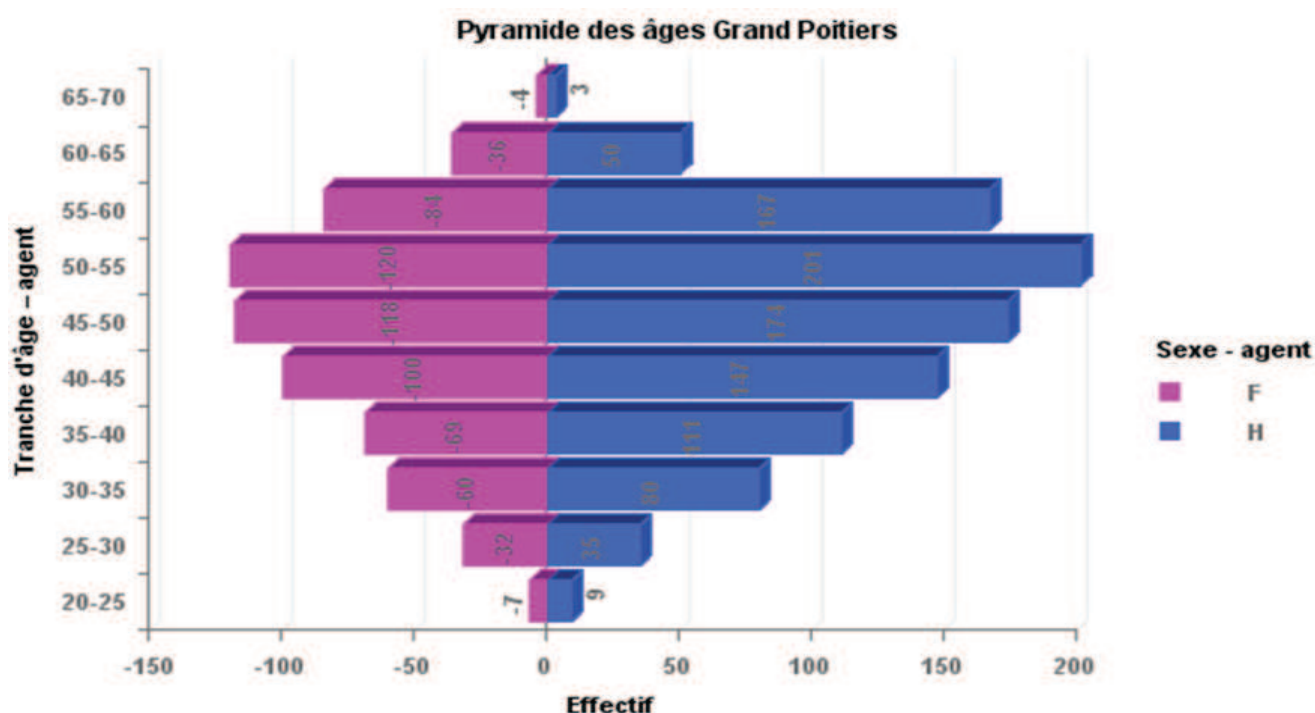
	Hommes	Femmes	TOTAL	
Catégorie A	124	123	247	15,4%
Catégorie B	174	155	329	20,5%
Catégorie C	679	352	1031	64,2%

On constate une répartition quasi-équilibrée des postes de catégorie A (encadrement supérieur) 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	9	7	16	1,00%
25 à 29 ans	35	32	67	4,18%
30 à 34 ans	80	60	140	8,73%
35 à 39 ans	111	69	180	11,22%
40 à 44 ans	147	100	247	15,40%
45 à 49 ans	174	118	292	18,20%
50 à 54 ans	201	120	321	20,01%
55 à 59 ans	167	84	251	15,65%
60 ans et plus	50	40	90	5,61%

L'âge moyen pour les femmes est de 45.59 ans

L'âge moyen pour les hommes est de 46.51 ans

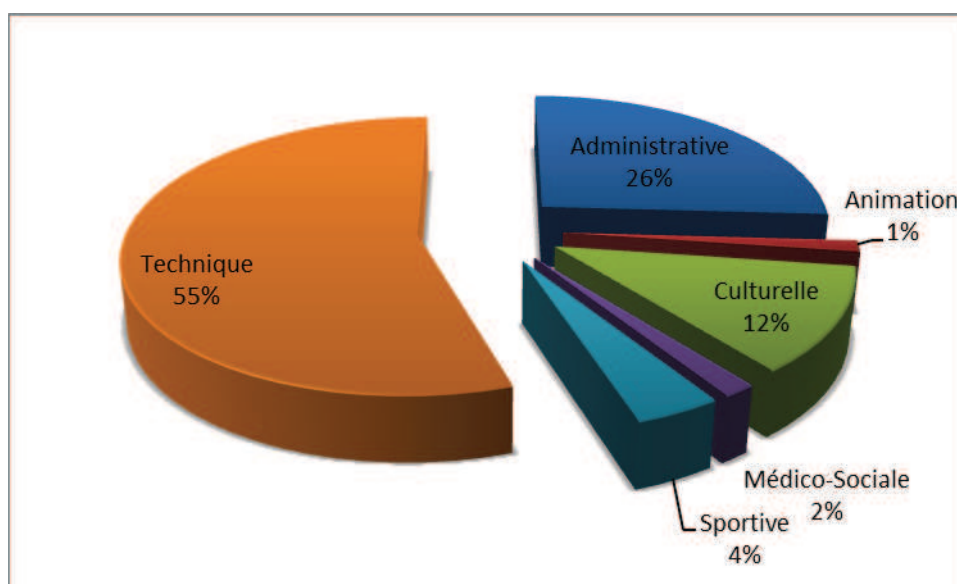
Les femmes sont plus représentées au sein des tranches d'âge qui vont de 40 à 59 ans.

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.

Répartition des agents permanents par filière et par sexe

	Hommes	Femmes	TOTAL	
Administrative	101	315	416	25,89%
Animation	7	14	21	1,31%
Culturelle	69	126	195	12,13%
Médico-Sociale	4	21	25	1,56%
Sportive	44	21	65	4,04%
Technique	752	133	885	55,07%



Les deux filières les plus représentées sont :

- **la filière technique (55%)**, très masculinisée compte tenu des métiers (liés aux compétences exercées par l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale) et dont les formations diplômantes sont encore trop peu « ouvertes » aux femmes.
- **la filière administrative (26%)** qui pèse compte tenu du rattachement des services communs (services fonctionnels : finances, ressources humaines, commande publique, assemblées, juridique...) dans lesquels les femmes sont très représentées.

Temps de travail par sexe

	Femmes	Hommes	Total général	
Temps complet	602	966	1568	97,6%
Temps non complet	28	11	39	2,4%
Total général	630	977	1607	

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

	Femmes	Hommes	Total général	
Temps complet	519	943	1462	91,0%
Temps non complet	28	11	39	2,4%
Temps partiel	83	23	106	6,6%
Total général	630	977	1607	

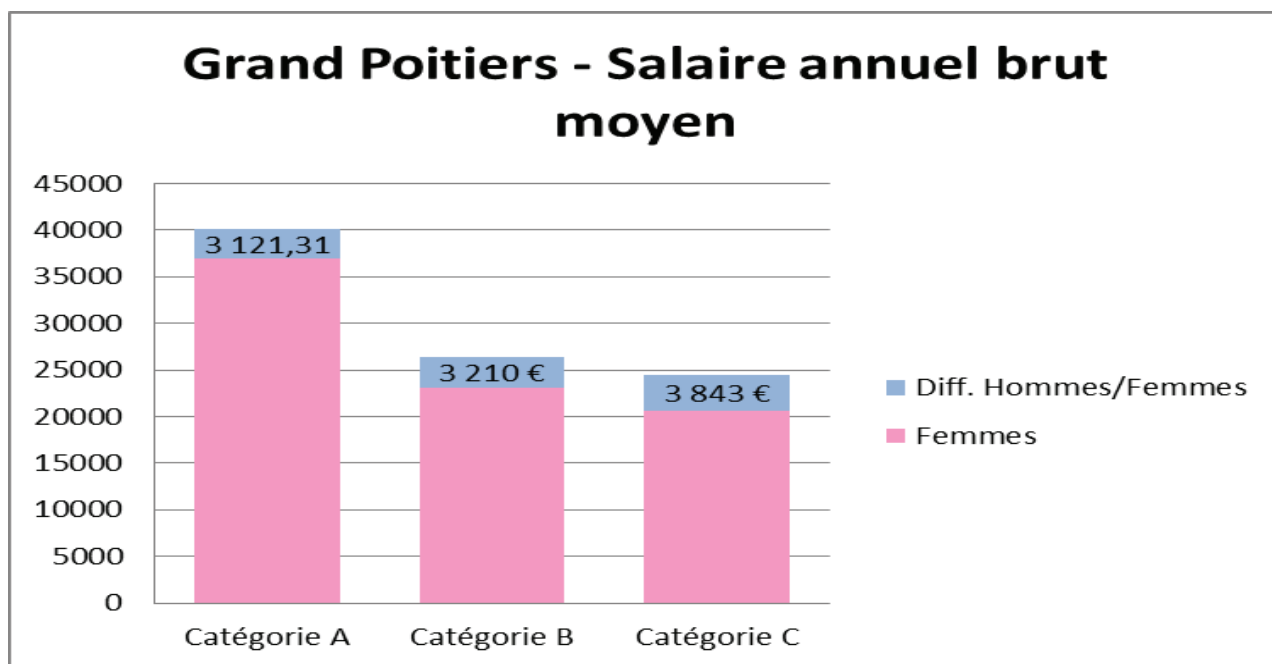
Le temps partiel (modalité du temps complet) est peu utilisé chez les hommes.

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

	Complet Féminin	TNC Féminin	TP Féminin	Complet Masculin	TNC Masculin	TP Masculin	Total général	
Administrative	265	3	47	100	1		416	25,9%
Animation	8	6		7			21	1,3%
Culturelle	107	7	12	57	8	4	195	12,1%
Médico-Sociale	8	7	6	3		1	25	1,6%
Sportive	18		3	42	2		65	4,0%
Technique	113	5	15	734		18	885	55,1%
Total général	519	28	83	943	11	23	1607	

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

	Catégorie statutaire	Femmes	H	Diff. Hommes/Femmes	Diff H / F
GRAND POITIERS	Catégorie A	36 942 €	40 064 €	3 121 €	7,79%
GRAND POITIERS	Catégorie B	23 112 €	26 322 €	3 210 €	12,19%
GRAND POITIERS	Catégorie C	20 598 €	24 441 €	3 843 €	15,73%



Au sein de Grand Poitiers Communauté urbaine, 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 différences de salaires bruts annuels s'expliquent uniquement par les niveaux d'ancienneté au sein de la fonction publique.

Grand Poitiers Communauté urbaine mène une politique strictement égalitariste en matière de rémunération.

Les recrutements externes réalisés en 2017 par Grand Poitiers Communauté urbaine

Sexe	Nombre
Féminin	22
A	8
B	11
C	3
Masculin	19
A	4
B	9
C	6
Total général	41

Au travers des opérations de recrutement externes réalisées en 2017, on constate que plus de femmes ont été recrutées par rapport aux hommes.

Les 41 opérations de recrutement présentées ci-dessus ont été réalisées sur 28 métiers différents. On peut notamment citer les métiers suivants sur lesquels la plupart des opérations de recrutements ont été réalisées : agente/agent d'exploitation des équipements sportifs, maître-nageuse(eur), instructrice(teur) d'urbanisme, professeure(eur) d'enseignement artistique.

Les mobilités internes réalisées en 2017 par Grand Poitiers Communauté urbaine

Sexe	Nombre
Féminin	18
A	3
B	2
C	13
Masculin	37
A	4
B	5
C	28
Total général	55

Les 55 opérations de mobilité interne ont été réalisées sur 30 métiers différents.

On peut notamment citer les métiers suivants sur lesquels les mobilités internes des agents de sexe féminins sont intervenues :

- assistante(ant) achat gestion,
- agente(agent) de gestion administrative.

Pour les agents de sexe masculin, les métiers sur lesquels les mobilités internes sont notamment intervenues sont les suivants :

- agent d'exploitation des équipements sportifs,
- magasinier,
- agent d'accueil,
- agent d'entretien,
- agent de maintenance des équipements.

Sur ces 55 mobilités internes, 32 sont des reconversions professionnelles.

Sur ces 32 reconversions professionnelles, 12 ont été réalisées par des femmes et 20 par des hommes.

Les agents de sexe féminins qui ont réalisé une reconversion professionnelle en 2017, se sont notamment orientés vers les métiers suivants :

- agent de gestion administrative,
- assistante achat-gestion.

A noter que la majorité de ces reconversions professionnelles a été réalisée par des femmes occupant initialement des métiers de la filière technique.

Les agents de sexe masculin qui ont réalisé une reconversion professionnelle en 2017, se sont notamment orientés vers les métiers suivants :

- agent d'entretien des équipements,
- agent de maintenance des équipements.

A noter que la majorité de ces reconversions professionnelles a été réalisée par des hommes occupant initialement des métiers de la filière technique avec des contraintes physiques plus lourdes.

En matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe Grand Poitiers Communauté urbaine, 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,
- 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 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).

En 2018, la collectivité s'engage dans une démarche de labellisation pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. A travers ce label, la collectivité s'engage au quotidien à respecter l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de ses ressources humaines, qui distingue les bonnes pratiques et atteste de l'exemplarité de notre collectivité en la matière.