

Conseil Communautaire du	15 février 2019
--------------------------	-----------------

à	16h00
---	-------

N°ordre	10
N° identifiant	2019-0114

Titre	Rapport 2019 en matière d'égalité Femmes - Hommes
-------	---

Rapporteur(s)	Mme Nicole BORDES
Date de la convocation	21/01/2019

Président de séance	M. Alain CLAEYS
Secrétaire(s) de séance	Messieurs François BLANCHARD et Édouard ROBLOT

PJ.	Rapport égalité femmes-hommes 2019.pdf Plan d'action de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
-----	--

Membres en exercice	91	
Quorum		

Présents	68	<p>M. Alain CLAEYS - <b>Président</b></p> <p>M. Guy ANDRAULT - M. El Mustapha BELGSIR - M. Michel BERTHIER - M. Jean-Claude BOUTET - Mme Christine BURGÈRES - M. Francis CHALARD - M. Dominique CLÉMENT - M. Bernard CORNU - M. Patrick CORONAS - M. Claude EIDELSTEIN - M. Michel FRANÇOIS - Mme Anne GÉRARD - M. René GIBAUT - Mme Pascale GUITTET - M. Gérard HERBERT - M. Daniel HOFNUNG - Mme Florence JARDIN - M. Laurent LUCAUD - M. Gilles MORISSEAU - M. Jérôme NEVEUX - Mme Joëlle PELTIER - M. Fredy POIRIER - Mme Eliane ROUSSEAU - M. Gérard SOL - M. Aurélien TRICOT <b>Membres du bureau</b></p> <p>M. Jacques ARFEUILLÈRE - Mme Martine BATAILLE - M. Gérald BLANCHARD - M. François BLANCHARD - M. Jean-Daniel BLUSSEAU - Mme Nicole BORDES - M. Patrick BOUFFARD - Mme Coralie BREUILLÉ - M. Dominique BROCAS - M. Olivier BROSSARD - M. Christophe CHAPPET - M. Jean-Marie COMPTE - Mme Jacqueline DAIGRE - M. Claude FOUCHER - Mme Christiane FRAYSSE - M. Hervé GARCIA - Mme Nelly GARDA-FLIP - Mme Jacqueline GAUBERT - Mme Diane GUÉRINEAU - M. Abderrazak HALLOUMI - M. Yves JEAN - M. Jean-Michel CHOISY - M. Olivier KIRCH - Mme Véronique LEY - M. Claude LITT - M. Maguy LUMINEAU - Mme Marie-Christine MARCINIAK - Mme Francette MORCEAU - M. Bernard PERRIN - M. Bernard PETERLONGO - M. Christian PETIT - Mme Marie-Thérèse PINTUREAU - M. Sylvain POTHIER-LEROUX - Mme Marie-Dolorès PROST - M. Christian RICHARD - M. Édouard ROBLOT - Mme Véronique ROCHAIS-CHEMINÉE - Mme Christine SARRAZIN-BAUDOUX - M. Daniel SIRAUT - Mme Peggy TOMASINI - Mme Laurence VALLOIS-ROUET <b>les conseillers communautaires</b></p> <p>M. Christian GIRARD <b>le conseiller communautaire suppléant</b></p>
----------	----	--

Absents	16	<p>M. Philippe BROTTIER - Mme Corine SAUVAGE - M. Alain TANGUY <b>Membres du bureau</b></p> <p>M. Daniel AMILIEN - M. Joël BIZARD - Mme Ghislaine BRINGER - M. Jacky CHAUVIN - M. Dominique ÉLOY - Mme Catherine FORESTIER - M. Jean-François JOLIVET - M. Serge LEBOND - M. Philippe PALISSE - M. Nicolas REVEILLAUT - Mme Cécile RUY-CARPENTIER - M. Michel SAUMONNEAU - M. Alain VERDIN <b>les conseillers communautaires</b></p>
---------	----	--

Mandats	7	Mandants	Mandataires
		M. Jean-Louis CHARDONNEAU	Mme Marie-Christine MARCINIAK
		Mme Stéphanie DELHUMEAU-DIDELOT	Mme Jacqueline DAIGRE
		M. Gérard DELIS	M. Gérard HERBERT
		Mme Michèle FAURY-CHARTIER	Mme Francette MORCEAU
		M. Jean-Luc MAERTEN	M. Maguy LUMINEAU
		Mme Patricia PERSICO	M. Christian PETIT
		Mme Nathalie RIMBAULT-HÉRIGAUULT	M. Patrick CORONAS

Observations	<p>L'ordre de passage est : la 2, la 1, la 3 à 37, et la 39 à 40. La 38 est retirée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retours de Mme Diane GUÉRINEAU et de MM. Jean-Claude BOUTET et Jean-Michel CHOISY.</li> <li>- Départ de Mme Cécile RUY-CARPENTIER (mandataire de M. Alain TANGUY).</li> <li>- Sortie de M. René GIBAUULT.</li> </ul>
--------------	--

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

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

L'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est un principe constitutionnel et un enjeu de mobilisation des communes et intercommunalités.

Le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes a 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.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 généralise ce principe et dispose que les collectivités doivent mettre en œuvre une politique intégrée en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, les communes et les intercommunalités de plus de 20 000 habitants, doivent présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au travers de ce rapport, Grand Poitiers Communauté urbaine rappelle les engagements pris et sa mobilisation en faveur de l'égalité entre les femmes-hommes.

Dans le cadre de cet engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Communauté urbaine de Grand Poitiers a signé le 8 octobre 2018, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Cette charte est ouverte aux collectivités territoriales d'Europe, lesquelles prennent publiquement position, par leur adhésion, sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes et s'engagent à mettre en œuvre sur leur territoire, les actions définies dans ce document.

Plus précisément, pour Grand Poitiers Communauté urbaine, cette signature ouvre la voie à un plan d'actions en trois axes :

- la parité dans la décision locale
- l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité employeur
- l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines de l'action publique.

Dans le cadre de cet engagement, Grand Poitiers Communauté urbaine a organisé deux tables rondes avec des acteurs locaux sur l'égalité femmes-hommes (le 27 novembre 2018 et le 15 janvier 2019).

Le rapport présenté, conformément à la loi du la loi du 4 août 2014, comporte deux volets :

- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

En annexe, sont joints, le rapport annuel 2019 de Grand Poitiers ainsi que le plan d'actions commun à Grand Poitiers, la Ville de Poitiers et le Centre Communal d'Action Sociale de Poitiers réalisé dans le cadre de la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

**Après examen de ce dossier, il vous est proposé de prendre acte de ce rapport.**

POUR	74	
CONTRE	0	
Abstention	0	
Ne prend pas part au vote	1	M. René GIBAULT

Pour le Président,



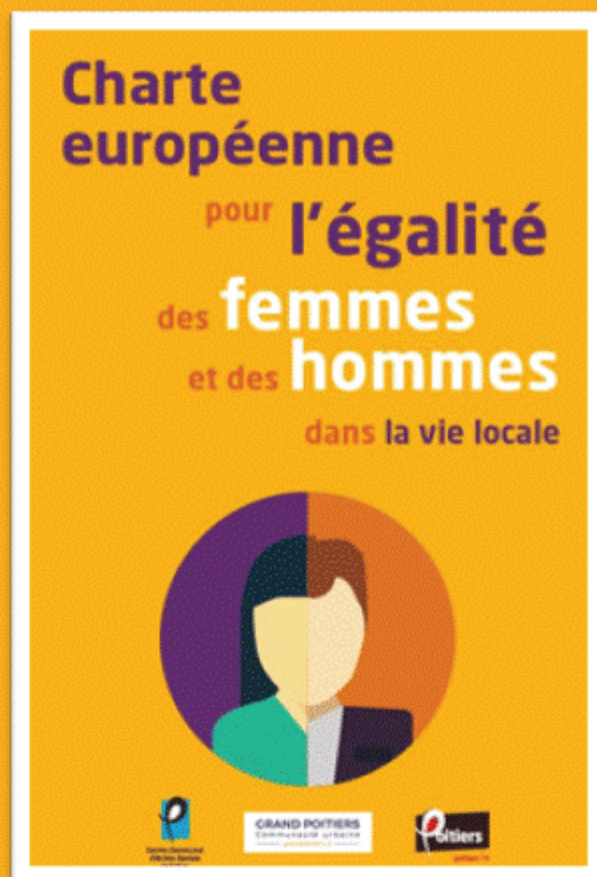
RESULTAT DU VOTE

Adopte

Affichée le	22 février 2019
Date de publication au Recueil des Actes Administratifs	28 février 2019
Date de réception en préfecture	21 février 2019
Identifiant de télétransmission	086-200069854-20190215-lmc199763-DE-1-1

Nomenclature Préfecture	9.1
Nomenclature Préfecture	Autres domaines de compétences des communes





# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

**GRAND POITIERS COMMUNAUTÉ URBAINE**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019

## INTRODUCTION :

L'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est un principe constitutionnel et un enjeu de mobilisation des communes et intercommunalités.

Le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes a 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.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 généralise ce principe et dispose que les collectivités doivent mettre en œuvre une politique intégrée en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ainsi, les communes et les intercommunalités de plus de 20 000 habitants, doivent présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Au travers de ce rapport, Grand Poitiers Communauté urbaine rappelle les engagements pris et sa mobilisation en faveur de l'égalité entre les femmes-hommes.

Dans le cadre de cet engagement en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la Communauté urbaine de Grand Poitiers a signé le **8 octobre 2018**, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

Cette Charte est ouverte aux collectivités territoriales d'Europe, lesquelles prennent publiquement position, par leur adhésion, sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes et s'engagent à mettre en œuvre sur leur territoire, les actions définies dans ce document.

Plus précisément, pour Grand Poitiers Communauté urbaine, cette signature ouvre la voie à un plan d'actions en trois axes :

- La parité dans la décision locale,
- L'égalité femmes - hommes au sein de la collectivité employeur,
- L'égalité femmes- hommes dans tous les domaines de l'action publique.

Dans le cadre de cet engagement, Grand Poitiers Communauté urbaine a organisé deux tables rondes avec des acteurs locaux sur l'égalité femmes-hommes (le 27 novembre 2018 et le 15 janvier 2019).

Le rapport présenté ci-dessous, conformément à la loi du la loi du 4 août 2014, comporte deux volets :

- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

En annexe, est joint, le plan d'action de la Ville de Poitiers réalisé dans le cadre de la signature de la charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

## I – VOLET INTERNE RELATIF A LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

Ce premier volet concerne les actions RH menées par la collectivité employeuse en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes, répondant à trois enjeux :

- Favoriser la mixité des effectifs et lutter contre les stéréotypes de sexe,
- Assurer l'égalité dans l'évolution de carrière,
- Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les chiffres présentés dans ce rapport sont ceux au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### 1– FAVORISER LA MIXITE DES EFFECTIFS ET LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES DE SEXE.

#### ➤ REPARTITION SEXUEE DE L'EFFECTIF PERMANENT :

	Femmes	Hommes	Somme
Agents	634	970	1604
Equivalent Temps Plein	608,8	961,5	1570,3
%	39,5%	60,5%	

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, Grand Poitiers Communauté urbaine compte 1604 agents permanents, correspondant à 1570,3, équivalent temps plein.

La répartition femmes – hommes est de 634 femmes et de 970 hommes.

Les compétences exercées par Grand Poitiers Communauté urbaine, qui emploie une forte proportion de métiers techniques, sont à l'origine de cette masculinisation des effectifs. En effet, la filière technique représente 55,2% des effectifs de Grand Poitiers Communauté urbaine.

La répartition sexuée de l'effectif permanent a légèrement évolué par rapport à 2018 : la part des femmes a légèrement progressé, passant de 39.2% à 39.5% et celle des hommes, légèrement diminué, passant de 60.8% à 60.5%.

➤ REPARTITION SEXUEE PAR FILIERE :

	Femmes	Hommes	Total	%
Administrative	317	102	419	26,1%
Animation	13	7	20	1,2%
Culturelle	123	68	191	11,9%
Médico-Sociale	23	4	27	1,7%
Sportive	20	42	62	3,9%
Technique	138	747	885	55,2%
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>970</b>	<b>1604</b>	<b>100%</b>

- Répartition des femmes par filière :

	Femmes	% effectif	Poids des femmes/filière
Administrative	317	50%	75,7%
Animation	13	2%	65,0%
Culturelle	123	19,40%	64,4%
Médico-Sociale	23	3,60%	85,2%
Sportive	20	3,20%	32,3%
Technique	138	21,80%	15,6%
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>100%</b>	

- Répartition des hommes par filière :

	Hommes	% effectif	Poids des hommes/filière
Administrative	102	10,50%	24,3%
Animation	7	0,70%	35,0%
Culturelle	68	7%	35,6%
Médico-Sociale	4	0,40%	14,8%
Sportive	42	4,40%	67,7%
Technique	747	77%	84,4%
<b>TOTAL</b>	<b>970</b>	<b>100%</b>	

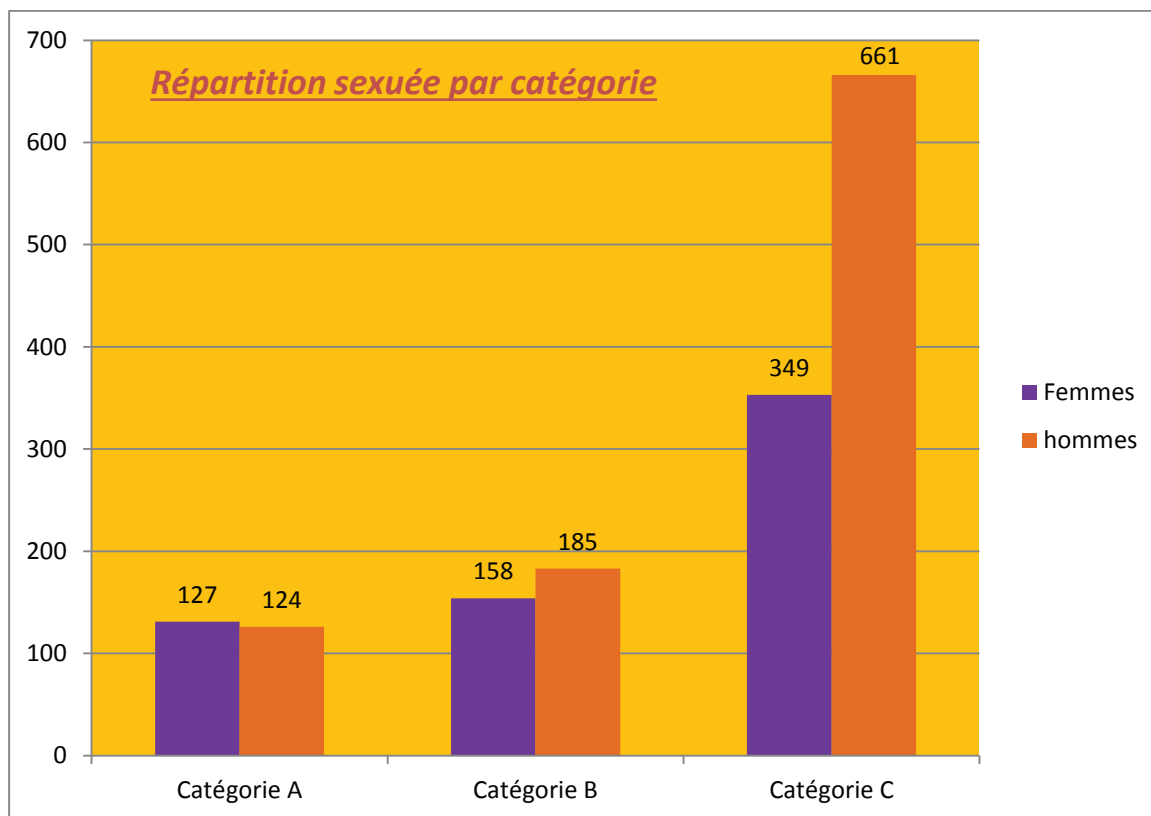


La grande majorité de l'effectif de Grand Poitiers Communauté urbaine est constitué de la filière technique (pour 55,2%), et de la filière administrative (26,1%).

- La filière technique reste très masculinisée (747 hommes sur les 970 hommes de Grand Poitiers, soit 77% de l'effectif). Cette forte représentation de la filière technique et la masculinisation de cette filière (84,4% de l'effectif de la filière technique est masculin) s'expliquent par les métiers exercés dans la filière technique. Ces derniers, conservent, pour la plupart d'entre eux, l'image de métiers dits « physiques » et manuels, dont les formations techniques, restent hautement genrées et encore trop peu accessibles aux femmes (ex : agent(e) de voirie, ouvrier(ère) polyvalent du bâtiment ou agent(e) d'exploitation des équipements sportifs).
- La filière administrative reste majoritairement féminine (317 femmes sur les 634 femmes de Grand Poitiers, soit 50% de l'effectif). Cette forte représentation de la filière administrative et la féminisation de de cette filière (le poids des femmes dans la filière administrative est de 75.7%) sont dues au rattachement des services communs (services supports : Finances, RH, juridique, commande publique). Les métiers exercés dans la filière administrative restent fortement féminisés comme les assistants(es) administratives, les assistants(es) emplois-carrière, les gestionnaires administratifs (ives) et les assistants(es) achats gestion et agent(es) de gestion budgétaire.

➤ REPARTITION SEXUEE PAR CATEGORIE:

Catégorie	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
Catégorie A	127	20%	124	12,8%	251	15,9%
Catégorie B	158	24,9%	185	19,1%	343	20,9%
Catégorie C	349	55,1%	661	68,1%	1010	63,2%
TOTAL	634	100%	970	100%	1604	100%



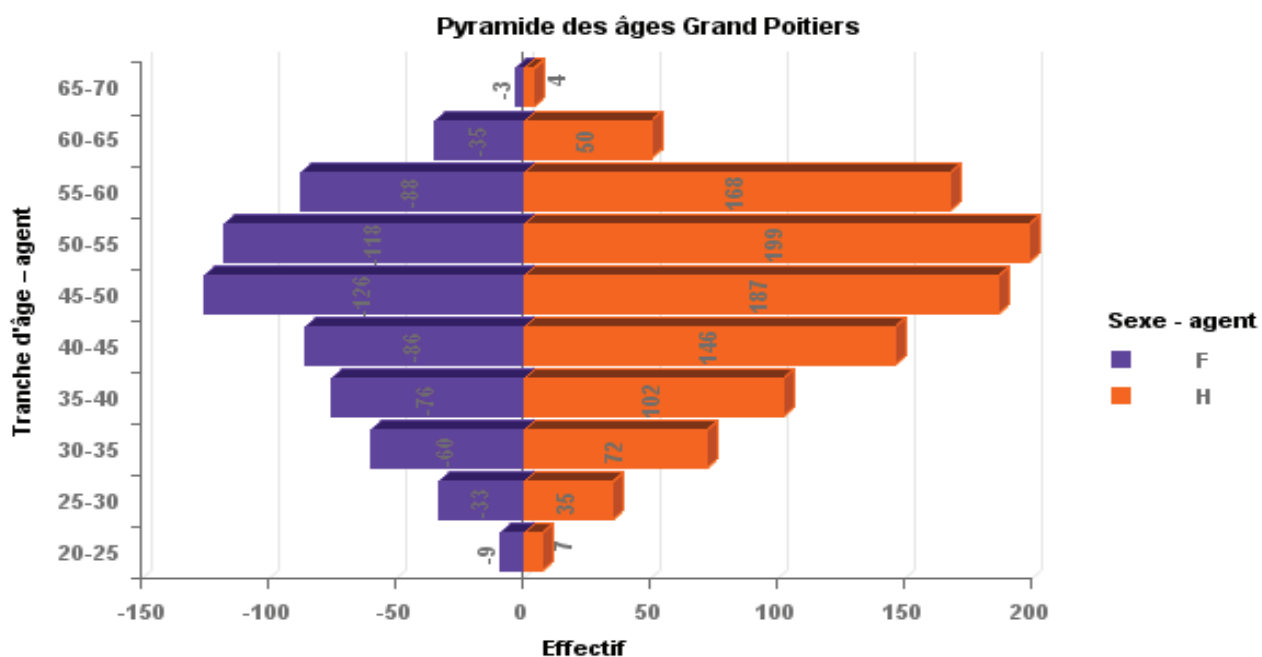
Il y a mixité femmes – hommes sur la catégorie A sur des fonctions d’encadrement supérieur et de cadre de direction.

Sur la catégorie B, nous constatons une plus forte représentation masculine, laquelle s’explique par le poids qu’exercent les métiers techniques de catégorie B majoritairement occupés par des hommes (conducteur (rice) de travaux, les chargé (ée) de travaux ou gestionnaires maintenance par exemple).

Sur la catégorie C, nous constatons une surreprésentation masculine (environ 2 fois plus d’hommes que de femmes). La masculinisation de cette catégorie résulte du poids qu’y exerce la filière technique, composée majoritairement d’agents de catégorie C (agent(e) de réseau, agent(e) de déchetterie, maçon(ne), électricien(ne), agent(e) de voirie...).

➤ REPARTITION SEXUEE PAR TRANCHE D'AGE :

Tranches d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	9	7	16
25-29	33	35	68
30-34	60	72	132
35-39	76	102	178
40-44	86	146	232
45-49	126	187	313
50-54	118	199	317
55-59	88	168	256
60 ans et plus	38	54	92
<b>TOTAL</b>	<b>634</b>	<b>970</b>	<b>1604</b>



L'âge moyen pour les femmes est **de 45.69 ans** (versus 45.59 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2018).

L'âge moyen pour les hommes est **de 46.78 ans** (versus 46.51 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2018).

Les femmes, comme les hommes, sont plus représentés au sein des tranches d'âge de 45 à 49 ans et de 50 à 54 ans.

L'âge moyen femmes-hommes pour la Grand Poitiers Communauté urbaine est de **46,35 ans** (la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale est de 44,6 ans – Sources : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) – Données de 2016.

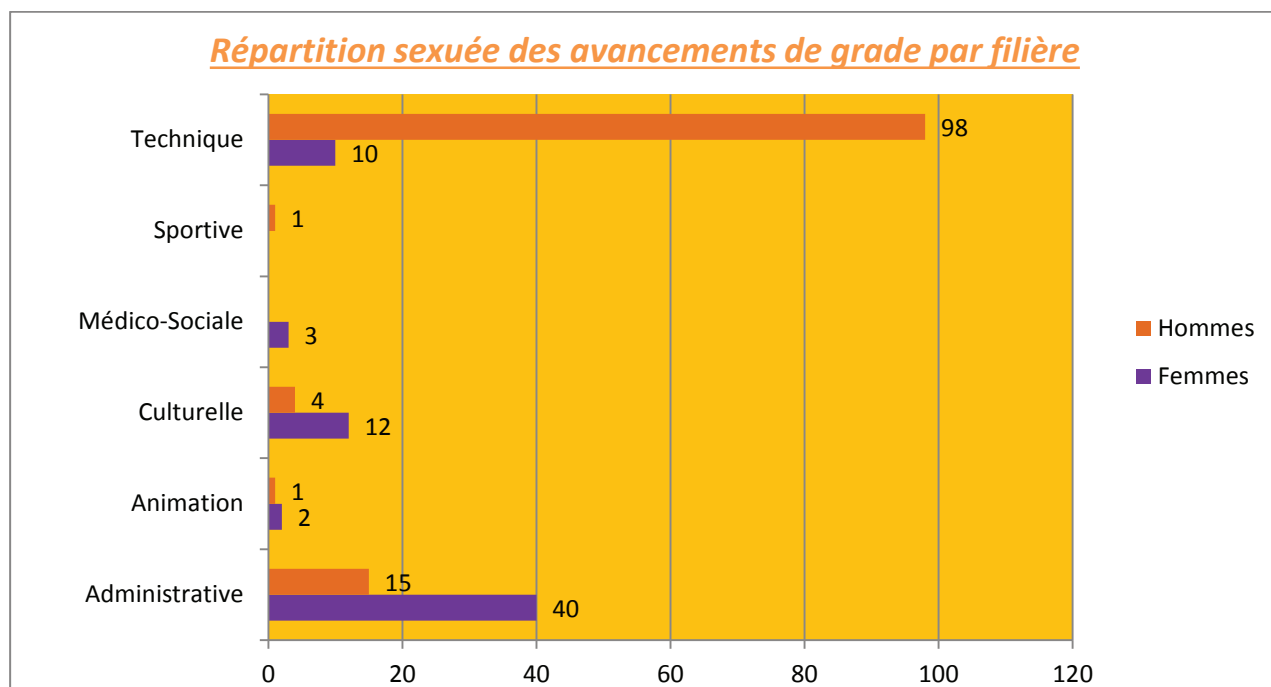
La Communauté urbaine de Grand Poitiers mène une politique RH forte en matière d'accompagnement des agents tout au long de leur carrière et de prévention sur les métiers reconnus comme pénibles. Les mesures mises en place visent à anticiper et limiter l'usure professionnelle, à prévenir les situations de pénibilité et d'inaptitude au travail et préserver la santé des agents dans une optique de maintien dans l'emploi.

## 2- ASSURER L'EGALITE DANS L'EVOLUTION DE CARRIERE

### ➤ LE DEROULEMENT DE CARRIERE :

#### ○ REPARTITION SEXUEE DES AVANCEMENTS DE GRADE POUR 2019 :

Sexe agent	Nombre d'avancement de grades
Femmes	67
Hommes	119
<b>TOTAL</b>	<b>186</b>



Les avancements de grade, dont ont pu bénéficier 11,6 % de l'effectif permanent (remplissant les conditions statutaires), concernent essentiellement la filière technique (108 agents dont 98 hommes et 10 femmes) et la filière administrative (55 agents dont 40 femmes et 15 hommes).

Cette répartition sexuée des avancements de grade est en cohérence avec la répartition sexuée des effectifs permanents par filière.

○ REPARTITION SEXUEE SUR LES MOBILITES INTERNES ET LES RECRUTEMENTS EXTERNES:

Les mobilités internes en 2018 :

- La mobilité est un moyen pour les agents d'évoluer professionnellement :

Sexe	Nombre
<b>Féminin</b>	<b>31</b>
<b>A</b>	<b>7</b>
<b>B</b>	<b>12</b>
<b>C</b>	<b>12</b>
<b>Masculin</b>	<b>33</b>
<b>A</b>	<b>4</b>
<b>B</b>	<b>11</b>
<b>C</b>	<b>18</b>
<b>Total général</b>	<b>64</b>

A noter que les chiffres présentés recensent les mobilités accompagnées et non accompagnées.

Pour les femmes, les métiers sur lesquels Grand Poitiers Communauté urbaine a recruté via une mobilité interne sont les suivants :

- Chargé(e) de mission relations internationales
- Assistant(e) achat gestion
- Agent(e) de gestion administrative
- Animateur (rice) agricole
- Assistant(e) de Direction

Pour les hommes, les métiers sur lesquels Grand Poitiers Communauté urbaine a recruté via une mobilité interne sont les suivants :

- Chargé(e) de communication
- Conducteur (rice) de travaux
- Instructeur (rice) des autorisations d'urbanisme
- Agent(e) d'exploitation des équipements sportifs
- Assistant(e) maintenance et patrimoine



Les recrutements externes en 2018 :

Sexe	Nombre
<b>Féminin</b>	<b>24</b>
<b>A</b>	<b>7</b>
<b>B</b>	<b>8</b>
<b>C</b>	<b>9</b>
<b>Masculin</b>	<b>48</b>
<b>A</b>	<b>10</b>
<b>B</b>	<b>18</b>
<b>C</b>	<b>20</b>
<b>Total général</b>	<b>72</b>

Les métiers les plus représentés pour les recrutements à Grand Poitiers Communauté urbaine sont les suivants :

- Agent(e) de nettoyage
- Conducteur(rice) de poids-lourds
- Les métiers des systèmes d'information des techniques numériques

En matière de recrutement, que l'opération soit interne ou externe, 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 (à 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, un projet graphique est en cours pour les prochaines annonces de recrutement de Grand Poitiers Communauté urbaine, qui présente, pour chaque corps de métier, ce métier réalisé à la fois par une femme et un homme :



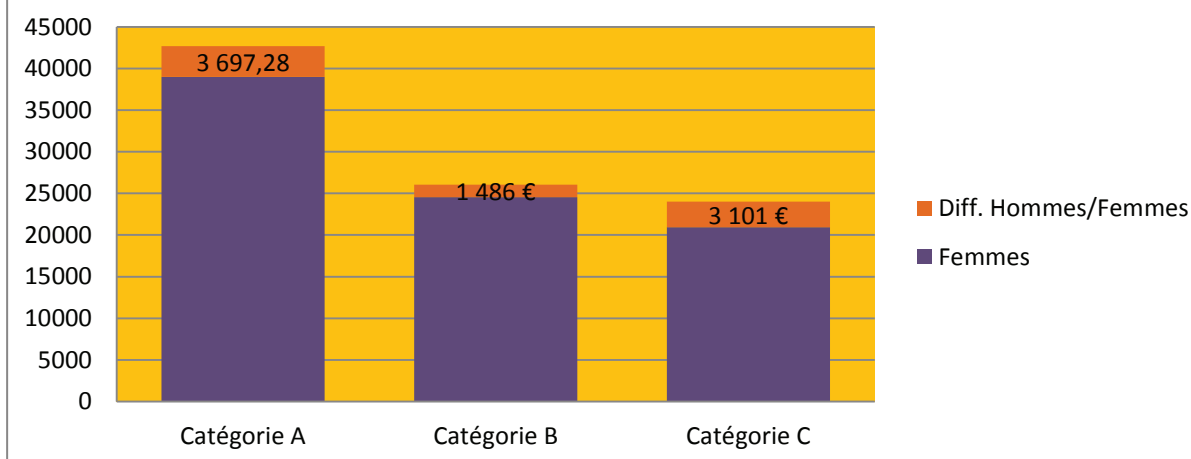
➤ LA REMUNERATION :

- PRESENTATION DES REMUNERATIONS ANNUELLES BRUTES PAR CATEGORIE ET PAR SEXE :

**Grand Poitiers Communauté urbaine**  
**Salaire annuel brut moyen selon le cadre d'emplois**  
**Agents travaillant à temps complet**  
**(Montant 2018)**

	Catégorie statutaire	Femmes	Hommes	Diff. Hommes/Femmes
GRAND POITIERS	Catégorie A	38 982 €	42 680 €	3 697 €
GRAND POITIERS	Catégorie B	24 569 €	26 055 €	1 486 €
GRAND POITIERS	Catégorie C	20 921 €	24 022 €	3 101 €

## Grand Poitiers - Salaire annuel brut moyen



Au sein de Grand Poitiers Communauté urbaine, les rémunérations sont liées au grade et à l'échelon de l'agent, conformément au statut de la fonction publique territoriale.

Les différences de salaires bruts annuels s'expliquent par les niveaux d'ancienneté au sein de la fonction publique et par la filière d'appartenance des agents.

**Une politique strictement égalitariste en matière de rémunération est menée.**

### 3- FAVORISER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE

#### ➤ REPARTITION SEXUEE DU TEMPS DE TRAVAIL :

	Temps complet	Temps non complet	TOTAL
Femmes	615	19	<b>634</b>
Hommes	958	12	<b>970</b>
TOTAL	<b>1573</b>	<b>31</b>	<b>1604</b>
%	<b>98,1%</b>	<b>1,9%</b>	<b>100%</b>

	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	TOTAL
<b>Femmes</b>	526	19	89	<b>634</b>
<b>Hommes</b>	933	12	25	<b>970</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1459</b>	<b>31</b>	<b>114</b>	<b>1604</b>
<b>%</b>	<b>91%</b>	<b>1,9%</b>	<b>7,1%</b>	<b>100%</b>

- Répartition du temps de travail des agents par filière :

	Femmes			Hommes			
Filière	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel	TOTAL
<b>Administrative</b>	260	2	55	98	1	3	419
<b>Animation</b>	10	3		7			20
<b>Culturelle</b>	107	6	10	54	9	5	191
<b>Médico-Sociale</b>	14	5	4	3		1	27
<b>Sportive</b>	18		2	39	2	1	62
<b>Technique</b>	117	3	18	732		15	885
<b>Total général</b>	<b>526</b>	<b>19</b>	<b>89</b>	<b>933</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>1604</b>

On constate une légère baisse des agents à temps non complet par rapport à 2018 (39 en 2018 contre 31 en 2019). Les temps non complets, sont aussi bien occupés par des femmes que par des hommes et principalement dans la filière culturelle (métier d'enseignant(e) artistique).

Par rapport à 2018, on note une légère augmentation des agents à temps partiel (114 en 2019 par rapport à 106 en 2018). Les temps partiels (modalité de travail du temps complet) continuent à être plus utilisés par des femmes (89 femmes et seulement 25 hommes).

Cette organisation du temps de travail facilitée par l'employeur, vise à aider les agents dans la conciliation entre leur temps de vie personnelle et leur temps de vie professionnelle.

➤ LA DISPONIBILITE ET LE CONGE PARENTAL :

	Femmes	Hommes	Total
Disponibilités	11	22	33
Congé parental	3	1	4

Les disponibilités, sont plus fréquemment utilisées par les hommes. La majorité d'entre-elles concernent des disponibilités pour convenance personnelle.

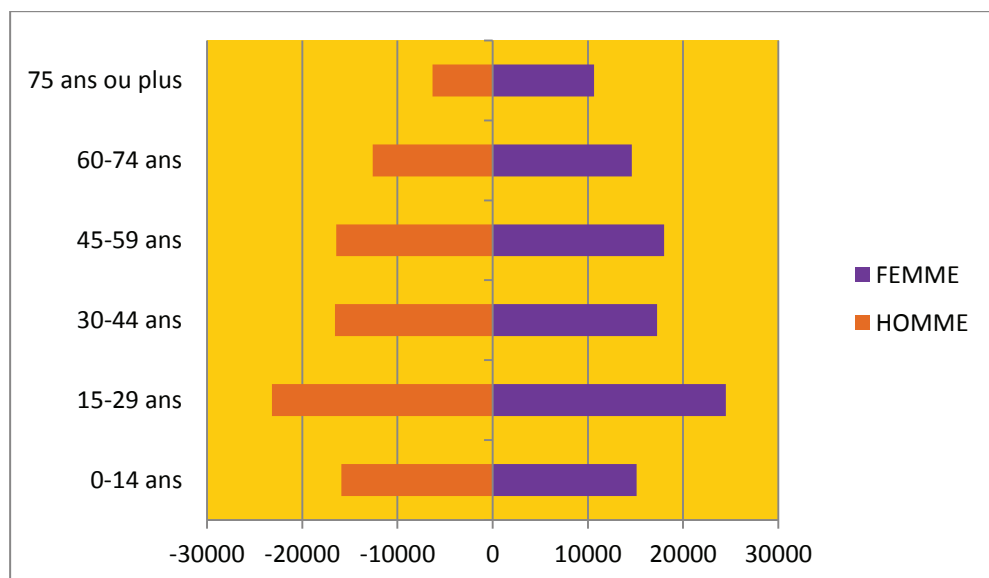
Toutefois, le congé parental, continue lui, à être plus utilisé par les femmes.

## II – VOLET TERRITORIAL SUR LES POLITIQUES D'EGALITE MENEES SUR LE TERRITOIRE

Cette seconde partie du rapport concerne les actions menées par la collectivité pour l'égalité femmes-hommes sur le territoire.

### 1- DONNEES STATISTIQUES ET SEXUEES DU TERRITOIRE

#### PYRAMIDE DES AGES





## POPULATION SELON L'AGE

	HOMME	% hommes par tranche d'âge	FEMME	% femmes par tranche d'âge
Population Totale	90940	47,6	100133	52,4
Pop 0-14 ans	15873	51,2	15121	48,8
Pop 15-29 ans	23168	48,6	24475	51,4
Pop 30-44 ans	16564	49,0	17254	51,0
Pop 45-59 ans	16426	47,7	18013	52,3
Pop 60-74 ans	12584	46,3	14606	53,7
Pop 75 ans ou plus	6325	37,2	10664	62,8

Source : recensement INSEE 2015

On constate une certaine parité femmes-hommes au sein des différentes tranches d'âge sauf pour la tranche d'âge de 75 ans ou plus, où les femmes sont plus représentées. Cela s'explique par une espérance de vie plus importante chez les femmes (*Source INSEE 2017 : espérance de vie chez l'homme est de 79.5 ans et 85.4 ans chez la femme*).

## POPULATION SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE

	HOMME	% hommes par catégorie socio-pro	FEMME	% femmes par catégorie socio-pro
POP 15 ANS OU PLUS	34315	45,4	41270	54,6
Agriculteurs exploitants	44	86,8	7	13,2
Artisans, Comm, Chefs entr	1056	73,0	390	27,0
Cadres, Prof intel sup	4617	54,8	3813	45,2
Prof intermédiaires	4741	46,0	5574	54,0
Employés	3899	31,3	8564	68,7
Ouvriers	5002	81,0	1173	19,0
Retraités	5844	38,4	9363	61,6

Source : recensement INSEE 2015

Il est constaté une grande disparité de distribution des sexes en fonction des catégories socio-professionnelles car beaucoup de métiers restent fortement genrés. Cela est particulièrement illustré chez les « agriculteurs exploitants » et les « ouvriers ».

Dans la catégorie socio-professionnelle des retraités, on retrouve une part plus importante de femmes, celles-ci ayant une espérance de vie plus longue, en cohérence avec les chiffres présentés dans le tableau ci-dessus.

## PERSONNES SEULES ET FAMILLES MONOPARENTALES

	HOMME	%	FEMME	%
Personnes seules	17590	42,7	23566	57,3
Familles monoparentales	1338	18,4	5917	81,6

Source : recensement INSEE 2015

Au travers de ces chiffres, force est de constater que les familles monoparentales restent majoritairement à la charge des femmes.

## NIVEAU DE DIPLÔME DES PERSONNES AYANT TERMINÉES LEUR SCOLARITÉ

	HOMME	%	FEMME	%
Sans diplôme ou BEPC	13773	40,9	19872	59,1
CAP-BEP	16090	55,1	13115	44,9
BAC	10711	46,4	12391	53,6
Enseignement supérieur	20382	46,0	23947	54,0

Source : recensement INSEE 2015

La proportion de femmes et d'hommes est relativement équitable en avoisinant les 50% pour chaque sexe par diplôme de différent degré.

**DEMANDEURS D'EMPLOIS Cat A** (demandeurs d'emplois tenus de faire des actes positifs de recherche d'emplois, sans emploi) **SELON L'AGE**

	HOMME	%	FEMME	%
Moins de 25 ans	815	52,1	749	47,9
25 à 49 ans	2853	52,6	2570	47,4
50 ans et plus	861	50,5	844	49,5

Source : DIRECCTE 3ème trimestre 2018

La parité se retrouve également dans le domaine du chômage où les demandeurs d'emploi en « recherche active d'emploi » sont représentés à proportion quasi équivalente dans l'un et l'autre sexe.

## 2- INTEGRER DE FACON TRANSVERSALE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES ACTIONS LOCALES

- PROMOUVOIR ET FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LES EVENEMENTS SPORTIFS ET LA PRATIQUE SPORTIVE :

Grand Poitiers Communauté urbaine est attachée à **la pratique du sport pour tous**.

Quelques exemples :

- ▶ **organisation du Pass Sport** : Grand Poitiers Communauté urbaine veille à proposer un programme équilibré permettant à la fois une pratique des femmes et des hommes  
La fréquentation constatée est en cohérence avec les tendances nationales, environ 40 % de pratiquantes féminines
- ▶ **soutien** à l'équipe féminine Vienne Futuroscope et aux internationaux Féminins de la Vienne.
- ▶ **soutien de 3 clubs de haut niveau féminin** (le TTACC86 (tennis de table), le SP Triathlon et le CEP Poitiers Saint Benoit Volley).

➤ SOUTENIR ET FAVORISER LES ACTIONS LOCALES EN FAVEUR DU DROIT DES FEMMES et POUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES :

**Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)** prévoit la mise en œuvre de parcours d'insertion professionnelle pour un public cible en proposant un accompagnement individualisé et renforcé pour le retour à l'emploi. En 2018, une action spécifique pour les femmes est soutenue : elle alterne un accompagnement collectif en centre de formation (2 jours par semaine) et des stages (2 périodes de 15 jours) pendant 3 mois, du 10 septembre au 20 décembre 2018.

**Objectifs:**

- ▶ créer du lien social
- ▶ identifier les difficultés liées à la recherche d'emploi
- ▶ vérifier la faisabilité du projet professionnel
- ▶ identifier les pistes d'emploi en lien avec les compétences
- ▶ réinstaurer une dynamique de recherche et d'investigations
- ▶ mener une recherche d'emploi adaptée (secteur marchand ou non marchand)
- ▶ bénéficier d'un accompagnement spécifique (travail sur les représentations, sensibilisation et réflexion sur la gestion du temps, l'articulation des temps de vie) et d'un accompagnement vers l'emploi.

Pendant cette période, les personnes peuvent aussi bénéficier d'ateliers thématiques: gestion du stress, théâtre, socio-esthétique, informatique, l'activité sportive, formation PSC1, préparer son intégration en entreprises...

Grand Poitiers Communauté urbaine a aussi œuvré pour la mise en place d'une **crèche à vocation d'insertion (AVIP)**, projet piloté par le CCAS, en partenariat avec la CAF. La crèche AVIP est intégrée à la crèche TINTAM'ART. 14 places d'accueil sont réservées pour les enfants de moins de 3 ans. La priorité est faite aux familles :

- ▶ monoparentales
- ▶ résidant sur le quartier des Couronneries
- ▶ bénéficiant d'un accompagnement global de Pôle emploi, la Mission Locale, le PLIE Grand Poitiers ou Vienne emploi insertion.

Douze personnes ont été orientées, 6 femmes, accompagnées dans le cadre du PLIE, ont intégré le groupe spécifique.

Ce nouveau dispositif permet un Travail sur les représentations, sensibilisation et réflexion sur la gestion du temps, l'articulation des temps de vie. Cette solution nouvelle pour la garde d'enfants permet au parent de se libérer du temps pour sa recherche d'emploi.

De même, Grand Poitiers, en lien avec l'association Profession'L a organisé le 22 juin 2018, **le premier salon de la reconversion professionnelle des femmes sur Poitiers.**

Ce salon a pour objectif de mettre en relation sur une journée des entreprises expertes de la formation, du recrutement, de la création d'entreprise et de l'accompagnement individuel des femmes en quête de nouvelles orientations et d'insertion professionnelle.

Après Bordeaux, le salon s'est développé à Lyon, Nantes, Poitiers et très prochainement à Lille. Le concept de ce salon est de se dérouler systématiquement dans les Hôtels de Ville et de répondre concrètement aux problématiques de la reconversion au travers d'ateliers, de tables rondes, de coaching, de témoignages, de stands...

- Chiffres Clés – Bilan du salon du 22 juin 2018 à Poitiers

- ⇒ 50 Partenaires – Exposants sur la formation, le recrutement, la création d'entreprise et l'accompagnement individuel
- ⇒ 2 tables rondes (femmes et égalité : l'avenir de l'entreprise et évolution professionnelle : faites vos choix !) et 2 Clés de la reconversion
- ⇒ 16 workshops qui ont tous été complets (plus de 50 personnes à chaque atelier)
- ⇒ 75 Rendez-vous coaching sur inscription, complets plus d'un mois avant le salon
- ⇒ Près de 800 visiteuses se sont rendues sur le salon (400 personnes inscrites au préalable).

Par ailleurs, dans le cadre du **contrat de ville**, les indicateurs sociaux et économiques à notre disposition prouvent que la crise économique impacte les femmes et les hommes différemment et plus particulièrement les femmes qui vivent dans les territoires inscrits en politique de la ville. La promotion d'une politique territorialisée de l'égalité femmes-hommes au sein du contrat de ville par la prise en compte des besoins des femmes et de leur implication dans les politiques urbaines est mise en œuvre.

Cette démarche prend appui sur une approche transversale qui s'applique aux différents piliers du contrat de ville complétée par une approche spécifique qui porte sur des actions ciblées et destinées à agir plus finement sur les inégalités persistantes dont sont victimes les femmes.

Deux axes seront particulièrement travaillés :

- ▶ accès des femmes à la création ou reprise d'entreprises
- ▶ place des femmes dans l'espace public.

Bénéficiaires :

Par exemple, pour le financement des chantiers loisirs, la Collectivité incite les porteurs de projet à respecter la parité entre les femmes et les hommes.

Pour 2018, sur les 160 jeunes qui ont participé à cette opération, 50% du public était féminin.

Pistes actions 2019 :

Les actions retenues et financées portent sur :

- ▶ promouvoir la qualification et la formation des acteurs du contrat de ville à l'égalité femme homme pour comprendre les enjeux de l'égalité
- ▶ identifier les freins et les moteurs pour que les femmes puissent avoir une réelle place dans l'espace public et s'investir dans la vie de la cité à travers les projets afférents
- ▶ sensibiliser contre les stéréotypes de genre
- ▶ objectiver les inégalités femmes hommes en ayant un meilleur recueil d'informations sexuées - notamment à partir des outils contractuels de la politique de la ville (notifications, conventions)
- ▶ fixer des objectifs de mixité femmes hommes dans la mise en œuvre des actions.



Ensuite, le **Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD)** de Grand Poitiers participe au réseau de professionnels de lutte contre les violences conjugales et traite aussi bien la question des hommes que des femmes victimes ou auteurs de violences. Ce réseau se réunit plusieurs fois par an et regroupe des acteurs institutionnels et associatifs œuvrant dans le cadre des violences intrafamiliales (Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation - SPIP-, intervenants sociaux en commissariat, Police, Gendarmerie, Ville de Poitiers, Grand Poitiers Communauté Urbaine, associations d'hébergement d'urgence, Centre Hospitalier Universitaire de Poitiers, psychologues, avocats, magistrats,...). Grand Poitiers Communauté Urbaine finance également une partie des postes des intervenants sociaux en commissariat.

#### Bénéficiaires :

Les victimes et les auteurs de violences intrafamiliales (nombre indéterminé). En 2017, en zone Police nationale, les intervenants sociaux au commissariat ont pris en charge 182 victimes de violences au sein du couple. Le service d'aide aux victimes a reçu et accompagné, quant à lui, 165 victimes. En secteur de la Gendarmerie, 187 personnes victimes de violences au sein du couple ont été prises en charge. Ces actions améliorent la prise en charge des victimes et des auteurs de violences conjugales.

#### Piste d'action 2019 :

Possibilité de financer les postes d'intervenants sociaux aussi en Gendarmerie nationale.

Enfin, Grand Poitiers Communauté urbaine finance l'action pour la **valorisation de l'identité féminine** portée par l'équipe de prévention spécialisée de l'Association Départementale de la Vienne pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte (ADSEA).

#### Bénéficiaires :

Les jeunes filles issues des quartiers prioritaires de la ville de Poitiers et accompagnées par l'équipe d'éducateurs spécialisés de l'ADSEA. Pour information, en 2017, cette action a été menée auprès de 63 jeunes filles âgées de 12 à 18 ans par le biais d'ateliers socio-esthétiques, multisports, repas collectifs et cinémas.

#### ➤ VEILLER AU RESPECT PAR LES ENTREPRISES DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS LE CADRE DES MARCHES PUBLICS :

L'accès aux marchés publics et aux partenariats public - privé peut être refusé aux entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui n'ont pas engagé de négociation sur l'égalité professionnelle. Cette obligation s'applique aux contrats conclus depuis le 1er décembre 2014.

La collectivité a inscrit dans son règlement de consultation:

« Grand Poitiers Communauté urbaine s'engage dans la démarche égalité femmes-hommes dans l'ensemble de ses marchés. Le titulaire devra respecter ses obligations en matière d'égalité professionnelle c'est à dire :

- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination
- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle
- avoir respecté ses obligations de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. »

➤ CONTRIBUER A LA CULTURE DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE :

Les projets culturels et artistiques portés par Grand Poitiers Communauté urbaine sont traversés par les questions sociétales, incluant évidemment les sujets en lien avec les discriminations dont la question de l'égalité femmes - hommes.

Quelques exemples 2018 :

- ▶ Théâtre Auditorium de Poitiers (TAP) : Festival A Corps qui traite du corps et ses représentations et notamment des questions du genre, et des rapports femmes-hommes
- ▶ Espace Mendès France : exposition Femmes Scientifiques 14-18 (avec l'Ecole Nationale Supérieure de l'Image (ENSI) de Poitiers), conférences (« Exclure par les droits des femmes. Le "voile", le "mariage forcé" et la "traite des femmes" en France », « Femmes et religion en migration »)
- ▶ Lieu Multiple : création-concert « Les Mamies Guitares », présenté au Confort Moderne dans le cadre du festival Bruisme (orga. Jazz à Poitiers)
- ▶ Itinérance : Mulier : spectacle sur l'oppression et la lutte des femmes à travers les siècles.

Bénéficiaires :

Public spectateur des propositions : spectateurs en salle, passants dans la rue, public captif d'actions de médiation.

Impacts :

Les propositions culturelles ont pour intention d'éclairer le public et le faire réfléchir sur les thématiques abordées de façon directe (conférence, médiation) ou par le biais des créations.

La délibération cadre « Stratégie culturelle et patrimoniale » du 28 septembre 2018 précise les compétences prises par Grand Poitiers Communauté Urbaine (Patrimoine, Lecture Publique, enseignement artistique et organisation d'évènements). L'axe évènement va probablement faire émerger de nouvelles demandes : une attention particulière pourra être apportée aux projets traitant des questions de discriminations.

Enfin, outre les questions femmes - hommes, la programmation des équipements (TAP, Espace Mendès France notamment) accueillent régulièrement des propositions qui traitent des discriminations au sens large.

➤ S'ASSURER DE L'EGALITE ET DE LA SECURITE DANS LES DEPLACEMENTS :

**Une étude sur le déplacement des femmes** à Poitiers a été réalisée par l'Association de Recherches et d'Études sur la Santé, la Ville et les Inégalités (ARESVI) du 7 mars au 19 novembre 2018. A l'issue d'un questionnaire (1 187 répondantes) et de plusieurs focus groupes notamment dans les quartiers de Beaulieu et des Couronneries, différentes préconisations ont été faites. Cette étude a été cofinancée par Grand Poitiers Communauté urbaine, l'État et VITALIS.

➤ SOUTENIR ACTIVEMENTS UNE REPRESENTATION EQUILIBREE FEMMES-HOMMES DANS LA PRISE DE DECISION LOCALE :

La Communauté urbaine de Grand Poitiers a veillé à ce que la composition des **5 conseils citoyens** respecte la parité femmes - hommes (conformément à la loi du 21 février 2014). Par ailleurs, ces instances de participation doivent respecter les principes d'égalité, de fraternité, de pluralité, de non-discrimination garantissant l'égale expression entre les membres. La collectivité rappelle chaque année l'importance de ces principes aux différents animateurs des conseils citoyens.

# Charte européenne

**pour l'égalité**  
**des femmes**  
**et des hommes**  
**dans la vie locale**



## Le mot d'Alain Claeys



# Préserver cette égalité qui nous est chère

Olympe de Gouges, George Sand, Marie Curie, Simone de Beauvoir, Benoîte Groult, Simone Veil... Il a fallu tant de colère, tant de révoltes, tant de combats, tant de génie, tant d'écrits sublimes pour parvenir à imposer cette petite phrase aux yeux du monde : les hommes et les femmes naissent libres et égaux en droits. Si le regard sur les femmes dans la société a considérablement évolué depuis la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en 1948, le combat est loin d'être gagné et l'actualité nous en apporte malheureusement des preuves au quotidien.

A leurs échelles respectives, les collectivités ont le pouvoir d'agir. A Grand Poitiers, nous avons toujours été attentifs à respecter la parité, à lutter contre les discriminations de toutes sortes, à préserver cette égalité qui nous est chère. Cette Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est une étape importante pour graver dans le marbre nos actions et affirmer nos valeurs.

Dans la société, il nous faut être vigilant pour que dès la cour d'école, les comportements sexistes soient bannis. L'accès au sport, à la culture et aux loisirs sont autant de domaines d'émancipation sur lesquels nous agissons au quotidien avec nos partenaires fidèles et indispensables que sont les clubs, les associations et les maisons de quartier. Sans eux, il ne pourrait pas y avoir ce travail de terrain, de sensibilisation à ces questions cruciales que sont la mixité, l'égalité femmes-hommes... bref, le vivre-ensemble.

# Sommaire

Rappel historique	p. 4
La charte européenne	p. 6
Notre plan d'action	p. 8

# Rappel historique

## Un engagement international

La Charte des Nations Unies de 1945 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 reconnaissent le principe de l'égalité des droits des hommes et des femmes.

Sous l'égide de l'Organisation des Nations Unies (ONU), la communauté internationale a adopté des conventions internationales et des programmes d'actions en faveur de l'égalité.

A partir de 1975, l'ONU lance la Décennie des Nations unies pour la femme (1975-1985). Une série de conférences internationales est mise en œuvre aboutissant à des programmes d'action (par exemple, la Conférence internationale de Pékin de 1995 sur les femmes définit ainsi douze domaines critiques avec des politiques publiques à mettre

en œuvre et des objectifs précis à atteindre dans chaque domaine).

En 2015, les Nations Unies adoptent le Programme de développement durable pour 2030, comme 5<sup>ème</sup> objectif : « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ».

L'ONU a proclamé le 8 mars « Journée internationale des femmes », le 25 novembre « Journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes » et le 11 octobre « Journée internationale des filles ».

## Un engagement européen

L'égalité des femmes et des hommes est un principe fondamental de l'Union Européenne, qui a développé de longue date une politique d'égalité, depuis le traité de Rome instituant la

Communauté économique européenne en 1957. L'égalité femmes - hommes figure comme un des objectifs essentiels de l'Union Européenne à partir du Traité d'Amsterdam (1997).

La Charte des droits fondamentaux signée à Nice en décembre 2000 réaffirme notamment l'obligation de réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

L'Union Européenne a adopté une douzaine de directives indiquant les obligations des Etats membres dans le cadre du respect du principe d'égalité femmes - hommes dans les domaines de l'emploi, du travail et de l'accès aux biens et aux services.



Exposition en hommage à Simone Veil, à l'hôtel de ville, printemps 2018



## Un engagement national

L'égalité entre les individus, quel que soit leur sexe, est reconnue depuis la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 prévoit dans son alinéa 2 : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions législatives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Depuis plusieurs décennies, des lois ont permis de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde professionnel.

A la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, s'ajoute un ensemble de mesures destinées à promouvoir le respect de ces droits et la juste représentation des femmes dans la société française.

## Un engagement local

La Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale réalisée en 2006 s'adresse aux collectivités qui souhaitent formaliser leur engagement pour une démarche globale et concrète en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plusieurs rues sont rebaptisées avec des noms de femmes illustres. La rue Shirin Ebadi a été inaugurée, en sa présence, le 14 mars 2011.



# La charte européenne

## Qui a élaboré la charte ?

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a été réalisée en 2006 dans le cadre d'un projet initié par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) et ses associations nationales membres. Elle est donc le fruit d'un consensus européen. Son élaboration a été soutenue par la Commission européenne.



Conférence lors du salon Profession'L  
à l'Hôtel de Ville de Poitiers  
Le salon dédié aux femmes qui souhaitent  
entreprendre, retrouver un emploi ou en changer

## Qui a signé la charte ?

Aujourd'hui, près de 1700 entités au sein du Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) agissent sur le terrain pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

## Que comprend cette charte ?

La Charte comporte 30 articles dans tous les domaines d'actions des collectivités territoriales : en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de services... Elle énonce les droits, cadre juridique et politique, et précise les principes et outils nécessaires à sa mise en oeuvre concrète et progressive.



La Charte européenne pour l'égalité  
des femmes et des hommes  
dans la vie locale

[www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr)

Elle pose un cadre général autour de six principes fondamentaux :

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.
2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte.
3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique.
4. L'élimination des stéréotypes sexuels est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.
5. Intégrer les dimensions du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.
6. Des plans d'actions et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.



# Notre plan d'action

L'objectif de ce plan d'actions est de permettre d'intégrer de façon transversale l'égalité dans toutes nos politiques publiques.

Pour une cohérence de notre démarche sur le territoire, un plan d'action unique a été élaboré pour les trois institutions : Grand Poitiers Communauté urbaine, la Ville de Poitiers et le Centre Communal d'Action Sociale de Poitiers.

## Axe 1

**La parité dans la décision locale**

## Axe 2

**L'égalité des femmes et des hommes au sein de la collectivité employeur**

## Axe 3

**L'égalité des femmes et des hommes dans les domaines de l'action publique**

Il conviendra ensuite, dans le processus de mise en œuvre du plan d'actions, de décliner ces objectifs en actions concrètes.

Pour ce faire, les professionnels, personnes ressources, institutionnelles ou associatives, dans les différents domaines évoqués, seront associés.

Une première table ronde sera organisée le 27 novembre 2018.



# Axe 1

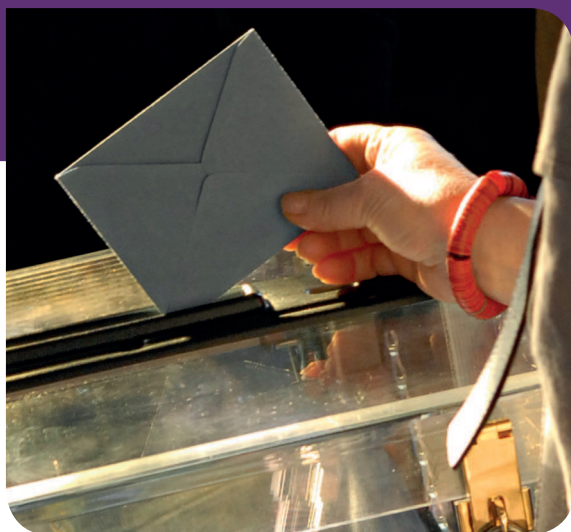
## La parité dans la décision locale

➔ **S'engager et continuer à prendre toutes les mesures appropriées pour soutenir activement une représentation équilibrée femmes - hommes dans la prise de décision au niveau local.**

### Objectif 1-1 :

Sensibiliser les élus à l'égalité femmes - hommes.

Vote de délibérations de principe sur la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.



### Objectif 1-2 :

Collaborer avec les collectivités du territoire en faveur de l'égalité femmes - hommes.

Partage et développement d'actions communes entre Grand Poitiers Communauté urbaine et ses communes membres.



### Objectif 1-3 :

Promouvoir l'équilibre des femmes et des hommes dans les représentations de Grand Poitiers Communauté urbaine, de la Ville de Poitiers et du Centre Communal d'Action Sociale de Poitiers.



### Objectif 1-4 :

Favoriser la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Conseil Communal des Jeunes.



### Objectif 1-5 :

Veiller à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les démarches de participation mises en place par Grand Poitiers Communauté urbaine, la Ville de Poitiers et le Centre Communal d'Action Sociale.





# Axe 2

## L'égalité des femmes et des hommes au sein de la collectivité employeur

➔ **Promouvoir le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines, tout au long de la vie professionnelle et impulser une culture commune autour de ce principe.**

### Objectif 2-1 :

Produire des données chiffrées.

Elaboration d'un rapport complet chiffré et analysé sur les Ressources humaines lors du Débat d'Orientation Budgétaire.



### Objectif 2-2 :

Garantir l'égal accès des sexes à tous les recrutements.

Sélection équilibrée de candidatures féminines et masculines lors des jurys de recrutement et formation des chargé(e)s de recrutement à la lutte contre les discriminations.



### Objectif 2-3 :

Veiller à l'accompagnement des agents tout au long de leur carrière.



**Objectif 2-4 :**

Veiller à une communication interne sans stéréotype.

**Objectif 2-5 :**

Promouvoir la mixité des sexes dans tous les métiers.

Réalisation d'offres de recrutement qui présentent un métier réalisé à la fois par une femme et un homme.

**Objectif 2-6 :**

Développer une culture interne de l'égalité.

**Objectif 2-7 :**

Aider tous les agents dans la conciliation entre leur temps de vie personnelle et leur temps de vie professionnelle.

Mise en place d'horaires variables dans certaines directions, développement du e-learning.

**Objectif 2-8 :**

Prévenir les situations de pénibilité et d'inaptitude au travail.

Accompagnement spécifique par les Directions Emploi - Compétences et Prévention - Santé - Social appuyé par 10 préventeurs.

**Objectif 2-9 :**

Prévenir les risques psycho-sociaux.

Elaboration d'un plan des risques psycho-sociaux avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.





# Axe 3

## L'égalité des femmes et des hommes dans les domaines de l'action publique

➔ **Intégrer la thématique de l'égalité femmes - hommes dans tous les domaines de l'action publique.**

### Objectif 3-1 :

Soutenir, encourager, favoriser et accompagner les initiatives locales en faveur du droit des femmes et pour l'égalité femmes - hommes.



### Objectif 3-2 :

Veiller au respect par les entreprises de l'égalité femmes - hommes dans le cadre des marchés publics (Loi du 4 août 2014).

Inscription dans les cahiers des charges du respect de la Loi du 4 août 2014 en matière de commande publique.



### Objectif 3-3 :

Prendre en compte les données sexuées dans les études réalisées.

Présentation annuelle chiffrée et analysée d'un rapport complet sur l'égalité femmes - hommes lors du Débat d'Orientation Budgétaire.

### Objectif 3-4 :

Promouvoir et favoriser l'égalité femmes-hommes dans les événements sportifs et la pratique sportive.



### Objectif 3-5 :

Contribuer à la culture de l'égalité femmes - hommes sur le territoire.

Mise en avant des femmes à travers le choix des noms de rues.



### Objectif 3-6 :

Promouvoir l'égalité dans les publications et créer un espace Egalité sur les sites internet de la Ville de Poitiers et de Grand Poitiers Communauté urbaine.

### Objectif 3-7 :

S'assurer de l'égalité et de la sécurité dans les déplacements.



### Objectif 3-8 :

Veiller au soutien à l'emploi, au dépassement des stéréotypes de métier et à l'entrepreneuriat féminin.

Accompagnement à la réalisation du salon Profession'L.



### Objectif 3-9 :

Initier et participer à des actions de médiation sur l'égalité femmes - hommes envers la petite enfance, l'enfance et la jeunesse.



# Charte européenne

**pour l'égalité  
des femmes  
et des hommes  
dans la vie locale**



GRAND POITIERS - Hôtel-de-Ville - 15, place du Maréchal Leclerc - CS 10569 - 86021 POITIERS CEDEX - Tél. 05 49 52 35 35

BEAUMONT-SAINT-CYR - BÉRUGES - BIARD - BIGNOUX - BONNES - BUXEROLLES - CELLE-L'ÉVESCAULT - CHASSENEUIL-DU-POITOU - CHAUVIGNY - CLOUÉ - COULOMBIERS - CROUTELLE  
CURZAY-SUR-VONNE - DISSAY - FONTAINE-LE-COMTE - JARDRES - JAUNAY-MARIGNY - JAZENEUIL - LA CHAPELLE-MOULIÈRE - LA PUYE - LAVOUX - LIGUGÉ - LINIERS - LUSIGNAN  
MIGNALOUX-BEAUVOIR - MIGNÉ-AUXANCES - MONTAMISÉ - POITIERS - POUILLE - ROUILLE - SAINT-BENOÎT - SAINTE-RADEGONDE - SAINT-GEORGES-LÈS-BAILLARGEUX - SAINT-JULIEN-L'ARS  
SAINT-SAUVANT - SANXAY - SAVIGNY-LÈVESCAULT - SÈVRES-ANXAUMONT - TERCÉ - VOUNEUIL-SOUS-BIARD