EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU **17 février 2017 à 18 h 00**

AUJOURD'HUI **dix sept février deux mille dix sept**

LE CONSEIL MUNICIPAL de la Ville de Clermont-Ferrand, convoqué par Monsieur le Maire le 10 février 2017, s'est réuni dans la salle ordinaire des séances.

Après avoir ouvert la séance, Monsieur le Maire procède à l'appel.

Etaient présents Mmes et MM. les Membres du Conseil dont les noms suivent :

Olivier BIANCHI, Maire, présidant la séance

Présent(e)s :	**Olivier BIANCHI, Françoise NOUHEN, Christine DULAC-ROUGERIE, Monique BONNET, Manuela FERREIRA DE SOUSA, Philippe BOHELAY, Isabelle LAVEST, Grégory BERNARD, Cécile AUDET, Jérôme GODARD, Jérôme AUSLENDER, Nicaise JOSEPH, Saïd Akim BARA, Gérard BOHNER, Nicolas BONNET, Dominique ADENOT, Géraldine BASTIEN, Valérie BERNARD, Christophe BERTUCAT, Jean-Luc BLANC, Jean-Pierre BRENAS, Dominique BRIAT, Edith CANDELIER, Jean-Christophe CERVANTES, Alparslan COSKUN, Louis COUSTÈS, Sondès EL HAFIDHI, Magali GALLAIS, Pascal GUITTARD, Christiane JALICON, Claudine KHATCHADOURIAN-TECER, Jean-Pierre LAVIGNE, Abdelmajid MELLOUKI, Pierre MIQUEL, Fabienne MONTEL, Didier MULLER, Florent NARANJO, Christian PORTEFAIX, Nicole PRIEUX, Dominique ROGUE-SALLARD, Laurence SCHLIENGER, Sylviane TARDIEU, Guillaume VIMONT**
Excusé(e)s ayant donné pouvoir :	**Simon POURRET à Grégory BERNARD, Cyril CINEUX à Jean-Christophe CERVANTES, Marion CANALES à Isabelle LAVEST, Nadia GUERMIT-MAFFRE à Jean-Pierre LAVIGNE, Patricia GUILHOT à Laurence SCHLIENGER, Alain LAFFONT à Alparslan COSKUN, Marianne MAXIMI à Florent NARANJO, Odile VIGNAL à Dominique ROGUE-SALLARD**
Excusé(e)s :	**François BARRIÈRE**
Absent(e)s :	**Anne FAUROT, Isabelle PADOVANI, Antoine RECHAGNEUX**
Secrétaire :	**Guillaume VIMONT**

Mesdames Fabienne MONTEL et Géraldine BASTIEN arrivent pendant la présentation de la question n°3 (fin des pouvoirs donnés à Madame Christiane JALICON et Monsieur Jean-Pierre BRENAS).

Rapport N° 2

RAPPORT GÉNÉRAL SUR L'ÉGALITÉ DES DROITS

Rapporteur : Madame Manuela FERREIRA DE SOUSA

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport est entrée en vigueur pour les Collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s à l'exception des Régions issues de regroupements, qui n'y seront astreintes qu'à partir du 1er janvier 2017.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation « Égalité des Droits », Monsieur le Maire de Clermont-Ferrand a souhaité que ce rapport, qui sera présenté chaque année en Conseil Municipal, soit plus large, et présente les avancées en matière d'égalité des droits dans trois domaines :

- L'égalité entre les femmes et les hommes,

- La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations,

- L'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ce premier Rapport Général sur l'Egalité des Droits, est le reflet d'une volonté municipale d'avancer de façon significative sur ces sujets.

Il s'articule autour de trois grands axes :

- Développer une culture de l'égalité, et faire de l'égalité des droits une action transversale à l'ensemble des politiques publiques de la collectivité.

- Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines.

- Conduire des politiques spécifiques.

Le rapport se présente en deux parties, une première partie faisant l'état des lieux sur ces différents axes et une seconde qui porte sur le plan d'actions à mettre en œuvre.

Vous trouverez ci-joint sur Cd-Rom le Rapport Général sur l'Égalité des Droits, dont l'annexe comprend le Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté en Comité Technique le 6 décembre.

Il vous est proposé, en accord avec votre commission, de prendre acte de la communication de ce rapport.

Annexes sur CD-ROM

DELIBERATION

Le Conseil Municipal prend acte de la communication de ce rapport.

Pour ampliation certifiée conforme.

Fait à Clermont-Ferrand, le 28 février 2017

Le Maire,
Pour le Maire et par délégation
L'Adjointe

Manuela FERREIRA de SOUSA

RAPPORT GENERAL SUR

L'EGALITE DES DROITS

2017



Table des matières

Première partie : État des lieux **p 3 à p 21**

I – Développer une culture de l'égalité p 5 à p 9

II – Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines p 10 à p 16
A – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes p 10 à p 15
B- Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en reclassement et en situation de handicap p 15 à p16
C – S'engager pour la diversité, vers une collectivité exemplaire p 16

III – Conduire des politiques spécifiques p 17 à p 21
A – Actions de promotions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes p 17 à p 19
B – Actions en faveur de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations p 19 à p 21
C – Actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap p 21

Deuxième partie : Plan d'actions **p 22 à p 30**

I – Développer une culture de l'égalité p 23

II – Intégrer l'Egalité dans la gestion des ressources humaines p 24 à p 27
A – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes p 24 à p 28
B – Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en reclassement et en situation de handicap p 28 à p 29
C – S'engager pour la diversité, vers une collectivité exemplaire p 29

III – Conduire des politiques spécifiques p 30

Annexe – Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes **p 31**

L’article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l’égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d’égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu’elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.
Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l’obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant.e.s à l’exception des régions issues de regroupements, qui n’y seront astreintes qu’à partir du 1er janvier 2017.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la délégation « Égalité des Droits », Monsieur le Maire de Clermont-Ferrand a souhaité que ce rapport, qui sera présenté chaque année en Conseil Municipal, en amont du débat d'orientation budgétaire, soit plus large, et présente les avancées en matière d'égalité des droits dans trois domaines :
- L'égalité entre les femmes et les hommes,
- La promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations,
- L'inclusion des personnes en situation de handicap.

Ce premier Rapport Général pour l'Egalité des Droits, est le reflet d'une volonté municipale d'avancer de façon significative sur ces sujets.
Il s'articule autour de trois grands axes :

1. **Développer une culture de l'égalité, et faire de l'égalité des droits une action transversale à l'ensemble des politiques publiques de la collectivité.**
2. **Intégrer l'égalité dans la gestion des ressources humaines.**
3. **Conduire des politiques spécifiques.**

Le rapport se présente en deux parties, une première partie faisant l'état des lieux sur ces différents axes et une seconde qui porte sur le plan d'actions à mettre en œuvre.

Étant donné le calendrier très contraint pour réaliser ce rapport, il n'a pas été possible de le présenter cette année, en amont du débat d'orientation budgétaire.
Par ailleurs, ce document est à considérer comme un prototype perfectible, qui sera complété et amélioré au fil des exercices.

PARTIE I

ETAT DES LIEUX



1 DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

L'Égalité des Droits est un axe qui se doit d'être transversale à l'ensemble des politiques publiques menées par la collectivité.
Pour cette première année, un état des lieux sur les actions phares dans chaque domaine de politique publique a été réalisé. Il sera à affiner pour les années suivantes.

EDUCATION

Égalité Femmes/Hommes	Diversité et lutte contre les discriminations	Inclusion des personnes en situation de handicap
Projet Éducatif Ville - Mettre les parents au cœur de la réussite scolaire et éducative de leur enfant : Réaliser des ateliers de sensibilisation auprès des parents sur l'accompagnement à la réussite scolaire. - Favoriser le vivre ensemble et renforcer la mixité sociale.		
- Formation des responsables d'accueil de loisirs à la lutte contre les stéréotypes sexuées.	- La municipalité assure un financement complémentaire de 11 € par élève élémentaire de REP+ (Réseau d'Éducation Prioritaire) et de 9 € pour les maternelles - Dans le cadre du contrat local d'accompagnement à la scolarité, des mesures d'accompagnement à la scolarité sont mises en œuvres par la Ville ou avec le soutien de la Ville.	- Les enfants porteurs de handicap sont accueillis dans le cadre d'un projet personnalisé. - Dans le cadre de l'accessibilité, la Ville prend en charge le mobilier et les équipements pédagogiques adaptés - La Ville héberge dans ses écoles des classes délocalisées d'établissement adaptés - Accueil systématique des enfants porteurs de handicap dans les centres de loisirs
Programme de Réussite Éducative - A destination des élèves âgés de moins de 16 ans et destiné à lever les freins à l'apprentissage par le biais d'accompagnements individuels et de financement d'actions collectives.		
Tarifications - Un passage de 10 à 20 tranches, collant au plus près des moyens réels des familles, permettant une meilleure progressivité et une modération des effets de seuils avec la mise en œuvre d'une tarification solidaire pour les familles non-clermontoises dont l'enfant est scolarisé à Clermont-Ferrand du fait de son handicap.		

PETITE ENFANCE

Égalité Femmes/Hommes	Diversité et lutte contre les discriminations	Inclusion des personnes en situation de handicap
Mise en œuvre de la PSU (Prestation de Service Unique)		
- Répondre aux besoins spécifiques des familles (recherche d'emploi, formation, temps partiel …) et aux situations d'urgence, en adaptant les temps d'accueil à la diversification des rythmes.		
- Mieux répondre aux besoins des familles, en particulier des familles monoparentales.	- Encourager la mixité des publics	- Développer des accueils d'enfants porteurs de handicap dans toutes les structures.
Accueil des jeunes enfants		
3 types d'accueil : - Crèches collectives pour une capacité totale d'accueil de 315 places. - 41 assistant.e.s maternelles assurant une capacité de 130 places. - Multi-accueils pour une capacité de 165 places. Au total la Ville gère 610 places, ce qui représente plus de 2500 enfants accueillis.	- 46% des places en crèches collectives sont situées sur les quartiers de St-Jacques et les Vergnes. - 37% des places en multi-accueils sont situées sur les quartiers de Fontaine du Bac, la Gauthière, Croix de Neyrat et St-Jacques.	- Une structure dédiée, le multi-accueil de Neyron avec du personnel spécialisé et un équipement adapté.

DEVELOPPEMENT SOCIAL, LOCAL ET SOLIDAIRE

Égalité Femmes/Hommes	Diversité et lutte contre les discriminations	Inclusion des personnes en situation de handicap
Contrat local de santé		
- Actions spécifiques en direction des femmes dans le domaine des droits reproductifs et sexuels (IVG/Contraception)	- Mise en place d'un conseil local en santé mentale.	- Actions de lutte contre l'exclusion des personnes en grande précarité du système de soin.
Contrat de ville Dans la rédaction du nouveau contrat de ville, 2 axes étaient transversaux à l'ensemble des piliers : - L'égalité entre les femmes et les hommes, - La lutte contre les discriminations. Ces 2 axes devront faire l'objet de la rédaction d'un plan d'actions ciblé en direction des populations habitant les secteurs en géographie prioritaire. Ces 2 axes sont d'ores et déjà pris en compte dans le cadre des financements des appels à projets.		
Promotion des talents - Inclure et accompagner les habitant.e.s des quartiers prioritaires au sein des dispositifs du type « ouvre boîte », « Talents des Cités »...		

CULTURE		
Égalité Femmes/Hommes	**Diversité et lutte contre les discriminations**	**Inclusion des personnes en situation de handicap**
Schéma culturel		
- Défendre l'égalité entre les femmes et les hommes dans la culture. - Signature par la Ville de Clermont-Ferrand de la déclaration pour l'égalité réelle des femmes et des hommes dans la culture et la création artistique sur le territoire Auvergne Rhône Alpes avec l'État.	- Mettre les quartiers au cœur de la politique culturelle avec la mise en œuvre de projets co-élaborés avec la population. - Création d'un pôle de médiation culturelle. - Faciliter l'accès au service public de la culture (pass culture et parcours culturel pour les élèves des écoles primaires)	
		MARQ labellisé « Tourisme et handicap » - Visite et atelier avec des outils adaptés peuvent être organisés en amont pour les personnes en situation de handicap mental, moteur et visuel. - 90 % du musée est accessible pour les PMR.

SPORTS		
Égalité Femmes/Hommes	**Diversité et lutte contre les discriminations**	**Inclusion des personnes en situation de handicap**
Temps scolaire		
- Tous les élèves en primaire bénéficient d'une heure de sport par semaine assurée par des ETAPS		
Temps Extra scolaire : École Municipale des Sports, 1200 enfants concernés.		
- Toutes les disciplines sportives proposées sont mixtes.	- Prix accessible à tous. - Transport de bus gracieux.	- Section handisport avec une initiation à plusieurs disciplines sportives
Chèques 1ere licence		
- Aide financière à la 1ère licence aux clubs clermontois .		

VIE ASSOCIATIVE		
Égalité Femmes/Hommes	**Diversité et lutte contre les discriminations**	**Inclusion des personnes en situation de handicap**
Soutien aux associations - Soutien en prêt de locaux associatifs aux associations travaillant des les différents champs. Prêt de matériel pour la mise en œuvre de leurs actions. - Accompagnement aux projets mutualisés.		
Sable Show, animations estivales gratuites.		
- Diversité des animations proposées.	- Gratuité des activités.	- Accessibilité.
	- Soutien et accompagnement de l'association «Avenir» dans le cadre de la gestion d'un **chantier d'insertion** sur les jardins familiaux municipaux.	

AMÉLIORATION DE LA RELATION AUX USAGER.E.S		
Égalité Femmes/Hommes	**Diversité et lutte contre les discriminations**	**Inclusion des personnes en situation de handicap**
Démarche Qualiville		
État civil et identité - Modifications des notices en direction des usager.e.s. ainsi que des publications «guide de l'identité» et «guide de l'état civil» (papier et en ligne), - Disparition du terme «mademoiselle», - Utilisation du nom de naissance et du nom d'usage, - Féminisation des termes (écriture en épicène),	- Formation des agent.e.s d'accueil à un accueil éthique et non discriminant. - Traduction des notices en plusieurs langues (chinois, arabe, russe, anglais et portugais) - Remplacement de «père» et «mère» par «parent 1» et «parent 2».	- Réaménagement de l'accueil général de l'Hôtel de Ville avec mise en place d'une banque d'accueil accessible aux PMR.

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ,RECHERCHE, VIE ETUDIANTE, RELATIONS INTERNATIONALES		
Égalité Femmes/Hommes	**Diversité et lutte contre les discriminations**	**Inclusion des personnes en situation de handicap**
	- Favoriser la mobilité internationale. - Accompagnement et intégration des étudiant.e.s étranger.e.s (bourses villes Jumelles). - Co organisation des Journées de l'Afrique.	

SOCIAL		
Égalité Femmes/Hommes	**Diversité et lutte contre les discriminations**	**Inclusion des personnes en situation de handicap**
Centre Communal d'Actions Sociales Gestion d'aides en direction des personnes précaires : - Aides financières, - Instruction des dossiers RSA et accompagnement des bénéficiaires, - Fonds de Solidarité Logement (FSL), - Fonds local d'aide aux jeunes en difficultés.		
Point Accueil Écoute Jeunes - Formation des assistant.e.s sociaux aux questions des violences faîtes aux femmes	- Orientation et prise en charge des jeunes en difficultés ou isolés de 18 à 25 ans.	
		- Gestion d'un **Établissement de Service d'Aide par le Travail et d'une entreprise adaptée.** 93 personnes en sont bénéficiaires.

MOBILITE, CIRCULATION		
Égalité Femmes/Hommes	**Diversité et lutte contre les discriminations**	**Inclusion des personnes en situation de handicap**
Rencontres citoyennes de la mobilité		
- Participation du Réseau Femmes sur les questions de mobilité liées au genre. - Intégration de réflexions sur les spécificités de la mobilité selon le sexe de l'usager.e	- Réflexions sur l'accès à la mobilité pour les publics dit «empêchés».	-Accessibilité.

2 INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

A - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

L'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires indique qu' « aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Afin de favoriser davantage l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, comporte un volet pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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 par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs des trois versants du secteur public.

Plus récemment, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes aborde le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions, en particulier dans le champ de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes au travail.

Pour la première année la Ville de Clermont-Ferrand a réalisé un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes qui comprend une évaluation de la situation des femmes et des hommes concernant la répartition des effectifs, le déroulement de carrière, les rémunérations, la formation, les conditions de travail..., ainsi qu'un plan d'actions fixant des objectifs de progression en matière de lutte contre les inégalités.

Il a été élaboré par le Service Évaluation des Politiques Publiques auquel est rattachée la chargée de mission Égalité des Droits, en collaboration avec la DGARH.

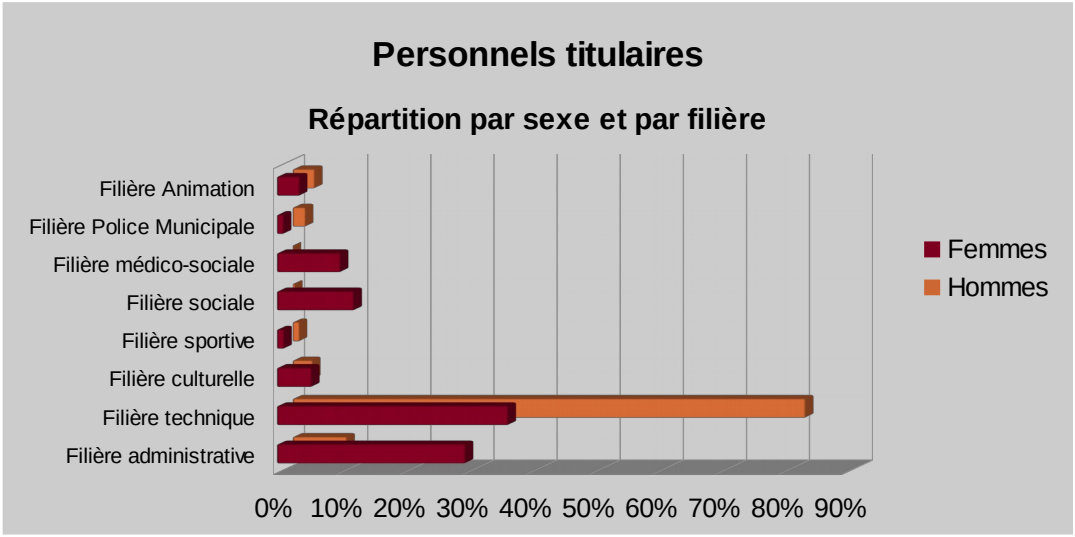
Éléments de synthèse du rapport de situation comparée (2016 sur les données 2015) de la Ville de Clermont-Ferrand : (joint en annexe)

I – Une ségrégation horizontale des emplois au sein de la collectivité selon le sexe :

La ségrégation horizontale se définit par la concentration des femmes et des hommes dans des types d'activités et emplois différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte de fonctions.

Le ***taux de féminisation de l'emploi*** au sein de la collectivité, tous statuts confondus, est de ***50,42 %.*** Il est inférieur au taux de féminisation national qui est de 60,6 %.
En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est supérieur à celui observé à l'État – 53,6 % et inférieur à celui de la fonction publique hospitalière – 77,3 %.

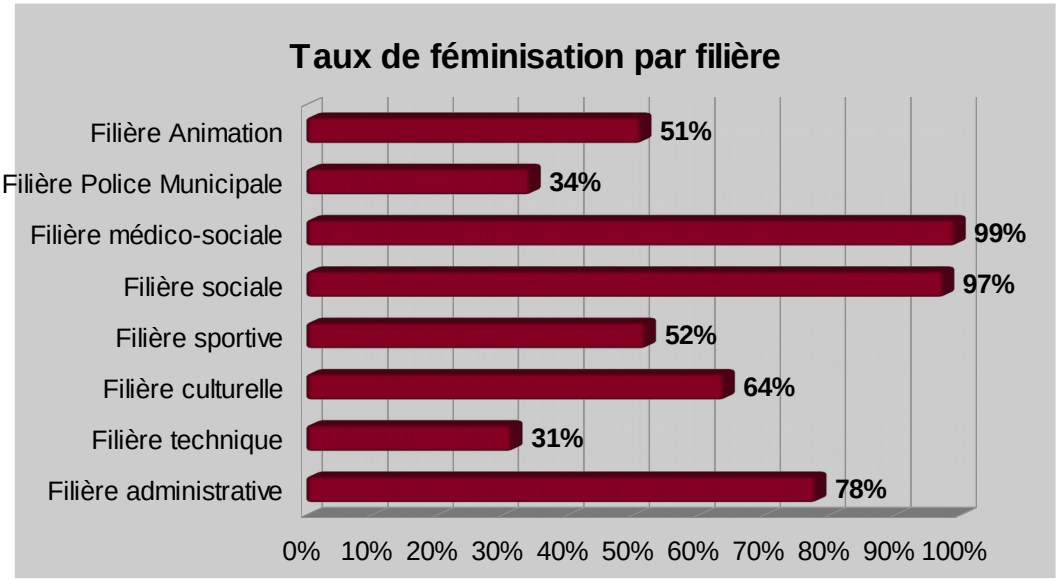
Taux de féminisation des personnels titulaires selon la filière :



La répartition par sexe est très variable selon les filières, et à l'interne des filières, selon les métiers occupés.
Nous pouvons désigner cette situation par une non-mixité des métiers et filières.

Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.

Le taux de féminisation selon la filière d'emploi présente une répartition sexuée marquée.

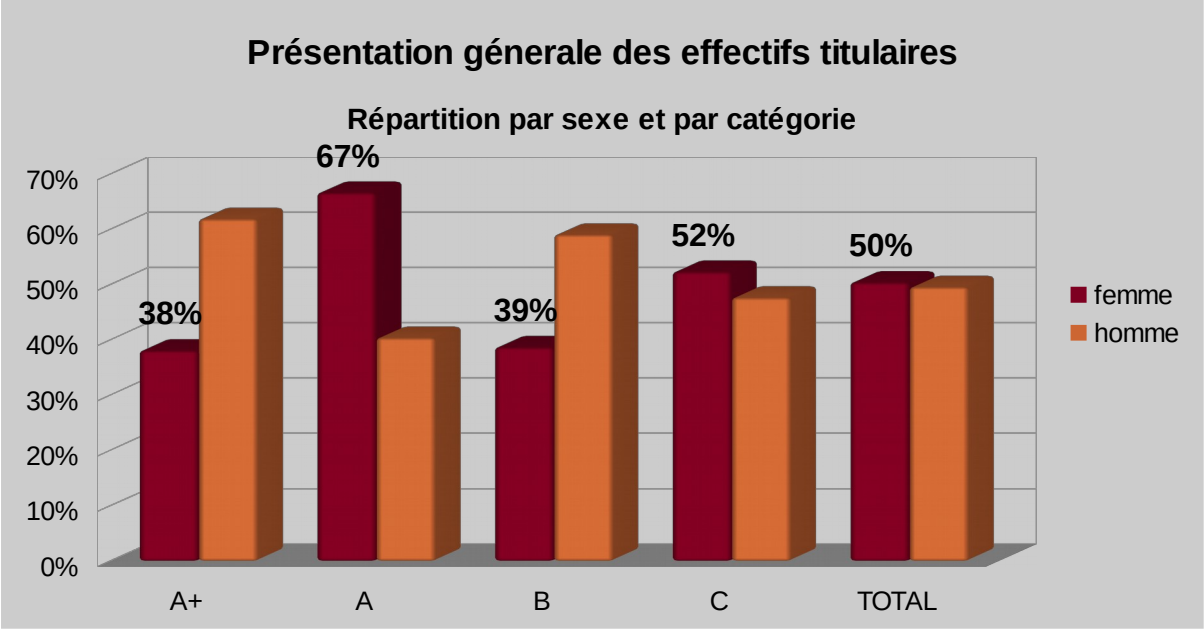


En effet pour quatre filières les taux de féminisation sont très au-dessus du taux de féminisation moyen allant de 64 % dans la filière culturelle à 99 % dans la filière sociale (à modérer en nombre d'agent.e.s par filière).
A l'inverse, les filières technique et police municipale indiquent des taux de féminisation très en deçà du taux de féminisation moyen.
Il est à noter que la filière technique concentre à elle seule 58,75 % de la totalité des effectifs de la collectivité.

La division sexuée du travail est la conséquence de choix fortement déterminés par des structures socio-économiques qui procèdent des modes de vie privée et publique et des schémas culturels profondément ancrés. Les métiers et filières à prédominance féminine sont moins valorisés car souvent considérés comme moins qualifiés. Ainsi le régime indemnitaire de la filière technique, majoritairement masculine est beaucoup plus favorable que celui de la filière administrative, majoritairement féminine.

II – Une ségrégation verticale de l'emploi au sein de la collectivité selon le sexe :

La ségrégation verticale se définit par la concentration des femmes à des niveaux inférieurs de responsabilités.



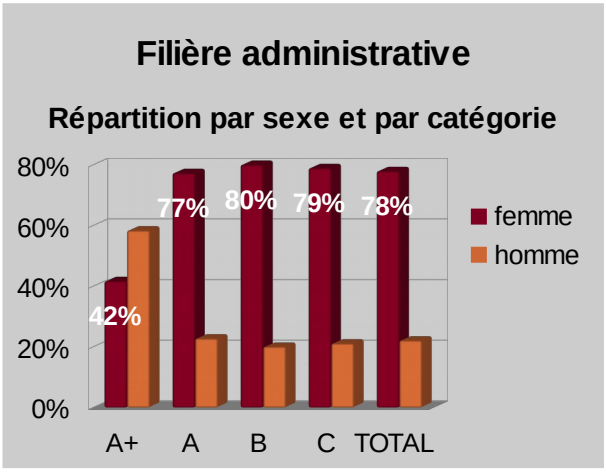
Le taux de féminisation des cadres supérieur est de 38 % contre 67 % pour la catégorie A.

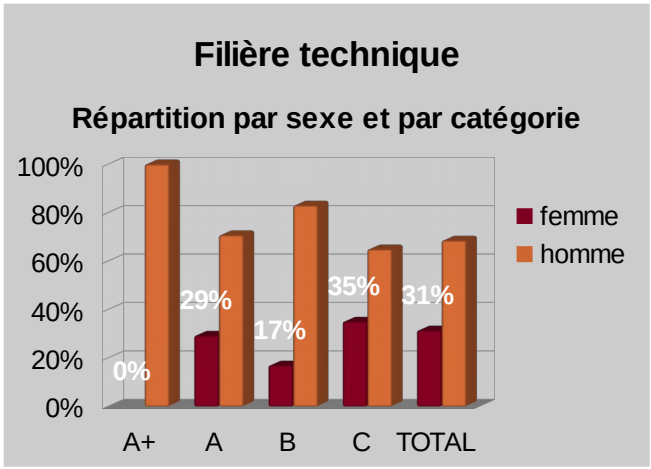
Il est à noter que tout.e.s les agent.e.s en catégorie A ne sont pas forcément sur des fonctions en adéquation avec leur catégorie d'emploi. Ainsi, lorsque l'on regarde l'adéquation entre grade occupé et fonction, nous nous rendons compte qu'il existe de fortes disparités et qu'à fonction égale, les grades sont parfois différents.

Concernant la catégorie B, le taux de féminisation est inférieur au taux de féminisation moyen. Nous pouvons supposer, au vu des taux de féminisation de la catégorie C et celle de la catégorie B, qu'un effet plafond de verre peut exister dans le cadre de l'évolution des agentes de la catégorie C à la catégorie B.

Le plafond de verre est une expression américaine datant de la fin des années soixante dix. Il désigne les «freins invisibles» à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière et limite leur accès à des postes à responsabilités.

Cette répartition est aussi à regarder par filière. Prenons par exemples les filières techniques et administratives, filière les plus importantes en nombre d'agent.e.s.

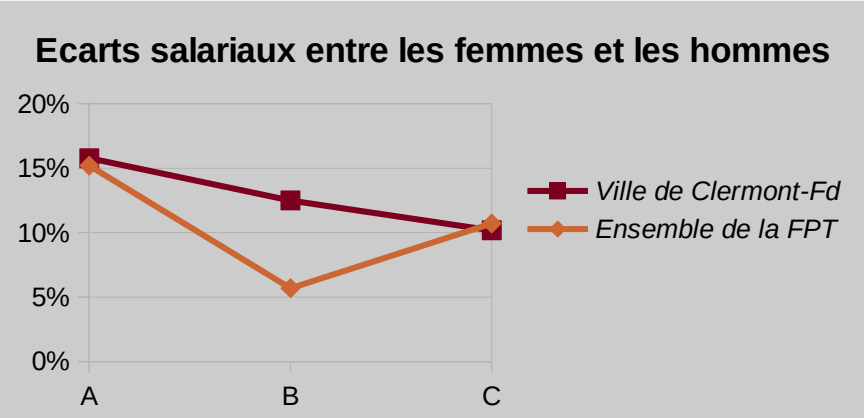




Le taux de féminisation au sein des filières dans les différentes catégories hiérarchiques devraient correspondre au taux de féminisation moyen par filière. Ainsi, au sein de ***la filière technique,*** le ***taux de féminisation moyen est de 31,44 %***. ***Le taux de féminisation*** est ***supérieur*** au taux de féminisation moyen de la filière au sein de la ***catégorie C (35%)*** et ***inférieur au sein des catégories B (17%) A (29%) et A+ (0%).***
Le taux de féminisation moyen au sein de la ***filière administrative*** est de ***78%***. ***Le taux de féminisation*** pour les catégories ***B et C*** est ***au-dessus*** du taux de féminisation moyen de la filière, ***équivalent pour la catégorie A et en-deçà pour la catégorie A+.***

III - Des écarts de rémunérations en défaveur des agentes.

Écarts salariaux des effectifs titulaires à temps pleins par catégorie et par sexe



*Les écarts salariaux dans l'ensemble de la FPT sont calculés sur des effectifs en équivalent temps plein. Cela veut dire que sont intégrés au calcul les personnels en temps partiels sur lesquels sont effectués une projection en équivalent temps plein. En ce qui concerne la collectivité, nous n'avons pris que les personnels à temps plein et ce par manque de temps. Aussi la comparaison entre les données de la collectivité et celles de l'ensemble de la FPT sont à modérer en fonction. Cependant, rappelons que moins de 10 % des agent.e.s sont en temps partiel dans la collectivité.

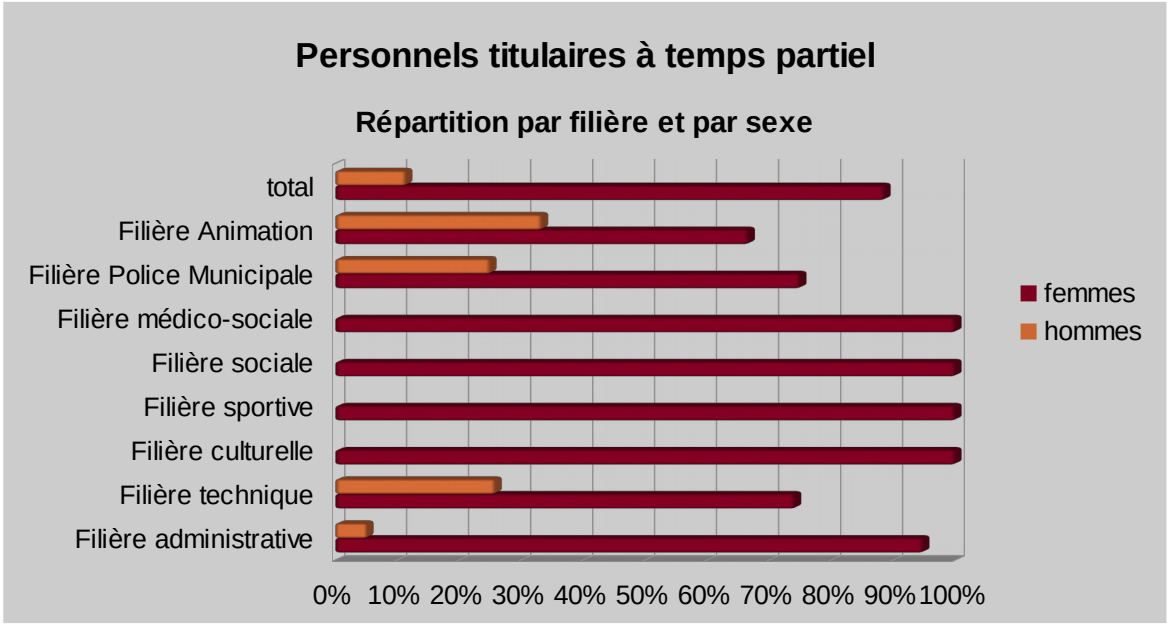
Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes sont pour les catégorie A et C au même niveau que la moyenne de l'ensemble de la fonction publique territoriale.
Concernant la catégorie B, l'écart salarial au sein de la collectivité est de 12, 49% contre 5,69% pour la moyenne de l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer ces écarts. Tout d'abord, les effets dus à la ségrégation professionnelle verticale et horizontale avec une concentration des femmes dans des métiers et filières moins valorisés, avec des missions qui ne sont pas toujours en adéquation avec le grade occupé.
Nous pouvons aussi supposer qu'il existe une incidence de la maternité sur le temps de travail et sur le déroulement de carrière (congé parental, temps partiels choisis sur autorisation...).
Enfin, la question du régime indemnitaire par métier et par filière peut aussi être une hypothèse d'explication.
Afin de lutter au mieux contre les inégalités salariales, il faut comprendre les mécanismes qui les mettent en œuvre. En cela il est important de pouvoir compléter sur cette partie le rapport de situation comparée par des indicateurs supplémentaires nous permettant de vérifier les hypothèses émises.

IV – Une plus grande précarité des agentes :

Le taux de féminisation des personnels titulaires en catégorie C est de 52,34 %.
Au sein de la collectivité, ***60,6 % des agent.e.s non-titulaires occupant un emploi permanent*** (201 agent.e.s) ***sont des femmes*** dont 61,45 % sont contractuelles hors CDI. Sur l'ensemble de ces agent.e.s plus de 75 % sont en catégorie C.
70, 05 % des agent.e.s non-titulaires occupant un emploi non-permanent (207 agent.e.s) ***sont des femmes***. Dans cette dernière catégorie sont comptabilisés les assistant.e.s maternel.le.s, les besoins occasionnels, les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé et d'un apprentissage.

Les femmes majoritaires dans les temps partiels :



Le temps partiel, à l'interne des filières reste féminin. L'articulation des temps de vie est un enjeu incontournable dans la vie des femmes.
Ainsi, la dernière enquête budget-temps de l'INSEE montre que les femmes portent encore 80 % des tâches quotidiennes.

Il est important de mesurer l'impact des temps partiels sur les déroulements de carrière, en particulier sur l'avancement filière par filière et en matière de promotion interne. Il faudrait aussi mesurer l'impact sur le bénéfice de la totalité des régimes indemnitaires.

B - Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en reclassement et en situation de handicap:(source bilan social 2015)

La Ville a une politique volontariste en matière d'insertion et d'intégration des travailleur.se.s en situation de handicap qui est actuellement soutenue par le biais d'une convention avec le FIPHFP (fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

Les agent.e.s reconnu.e.s en qualité de travailleur.se handicapé.e et les agent.e.s ayant des restrictions médicales peuvent prétendre à l'utilisation du FIPHFP pour bénéficier d'améliorations de leurs conditions de travail.

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » a renforcé les incitations à l'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique, portant à ***6 % cette obligation d'emploi***.
La Ville respecte, de façon constante, cette obligation. ***Au 31 décembre 2015, la Ville compte 179 agents en situation de handicap, ce qui représente un taux direct de 6.6 %.***

Aujourd'hui, les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'emploi selon plusieurs modalités : l'emploi direct de personnes en situation de handicap, la réalisation de certaines dépenses prévues par le Code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (contrats de sous traitance avec des entreprises employant des travailleur.se.s handicapé.e.s, aménagement de postes de travail…) ou le versement d'une contribution au FIPHFP, ce qui permet au sens de ces dispositions d'obtenir un taux d'emploi légal de 7.54 %.

Concernant l'intégration des agent.e.s en situation de reclassement, la DGRHDS a mis en place des actions d'accompagnement auprès des agent.e.s concerné.e.s.
Au 31 décembre 2015, ont été recensé.e.s 22 agent.e.s qui ont pu bénéficier d'un reclassement ou d'un repositionnement pour raisons médicales.

I- L'intégration des personnes en situation de handicap :
Nombres d'agent.e.s en situation de handicap par sexe et catégorie au 31 décembre 2015 :

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emplois permanents		Contractuels sur emplois NON permanents	
Catégories	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	1	2	0	0	0	0
B	1	2	0	0	0	0
C	79	77	9	8	4	2
Total	81	81	9	8	4	2
Total général	162		17		6	
	185					

Conventionner avec le FIPHFP a permis de structurer de manière visible cette action, favoriser la mobilisation des agent.e.s autour d'un projet mené conjointement par la direction des Ressources Humaines et les organisations syndicales et de disposer d'un préfinancement afin d'agir plus vite et dans la durée.

La convention porte sur les thèmes suivants : l'aménagement et l'adaptation des postes de travail, l'accompagnement des personnes en situation de handicap, l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap, la formation et l'information des personnes en situation de handicap, les actions de communication et de sensibilisation des personnels.

Les domaines d'intervention du FIPHFP pour la collectivité sont
- Le recrutement : favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle,
- Le maintien dans l'emploi : intervient quand le handicap survient ou s'aggrave brusquement,
- La formation : formation aux nouveaux outils,
- L'accessibilité des locaux professionnels : mise aux normes, travaux d'agencement, d'accessibilité,
- L'aménagement de poste : attribution de matériel ergonomique, étude de poste.

Cette convention arrivant à son terme, sa reconduction est actée pour la période 2017-2020.
A l'heure actuelle, la collectivité respecte l'obligation légale du taux d'emploi de travailleur.se.s handicapé.e.s.
A terme, les changements prévus au sein de la collectivité (transfert de personnel) vont fortement impacter ce taux. Ainsi, la collectivité devra porter une attention particulière à la question du recrutement des travailleur.se.s en situation de handicap dans le cadre de la future convention.

II - L'intégration des personnes en reclassement :

Au titre de l'année 2015, 22 agent.e.s (14 femmes et 8 hommes) ont pu bénéficier d'un reclassement ou d'un repositionnement pour raisons médicales.
La DGRHDS a été vigilante à ne pas laisser perdurer des situations d'arrêt maladie pouvant être sources de précarité. Pour ce faire, des actions d'accompagnement auprès des agent.e.s concerné.e.s mais également des services d'accueil ont été mises en place comme l'organisation de sessions de formation ou encore la planification d'entretiens réguliers.

C – S'engager pour la diversité, vers une collectivité exemplaire :

Cet objectif ne correspond à aucune obligation légale, contrairement à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

L'année 2016 a été une année prospective afin de voir comment les autres collectivités, qui ont mis en œuvre ce type de processus, ont procédé. A la suite de cette prospective, une feuille de route a été validée par Monsieur le Maire avec un objectif de démarrage fin 2016, début 2017. (Cf partie II – plan d'actions)

3 CONDUIRE DES POLITIQUES SPECIFIQUES

A – Actions de promotions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

La Ville de Clermont – Ferrand est signataire de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, depuis le 25 novembre 2011.

I – Le Réseau Femmes :

Pour rappel, le Réseau Femmes existe depuis 2004. Il a été créé à l'initiative de la Ville de Clermont-Ferrand et de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l' Égalité. Ce réseau a pour vocation de mettre en cohérence des associations travaillant sur des domaines différents en toute complémentarité et qui ciblent dans ses actions le public femmes.

Son travail s'inscrit dans les valeurs d'égalité, de laïcité, de citoyenneté et de mixité (sociale, culturelle, de genre ...)

Le Réseau Femmes met en place toute l'année des actions collectives sur différentes thématiques : la promotion de l'égalité entre les garçons et les filles ; sensibilisations et préventions des violences faites aux femmes ; réflexions autour de l'insertion ; actions sur la diversification des choix professionnels, médiation culturelle ...

- ***Semaine des Droits des Femmes.***



2016 a marqué la 12e édition de la manifestation.
Il s'agit de l'action vitrine du Réseau Femmes qui permet chaque année de mettre en lumière une thématique particulière en lien avec les droits des femmes.

Les objectifs généraux de la semaine sont de :
- Diffuser une culture de l'Égalité entre les femmes et les hommes,
- Lutter contre les stéréotypes liés aux genres en valorisant des parcours de femmes dans tous les domaines,
- Favoriser la diversité.

Cette année, les membres du Réseau ont souhaité que la semaine soit consacrée aux questions de citoyenneté et des droits des femmes. Un focus important sur la laïcité pour rappeler à quel point cet acquis est un catalyseur important de l'émancipation des femmes et de la reconnaissance de leurs droits.

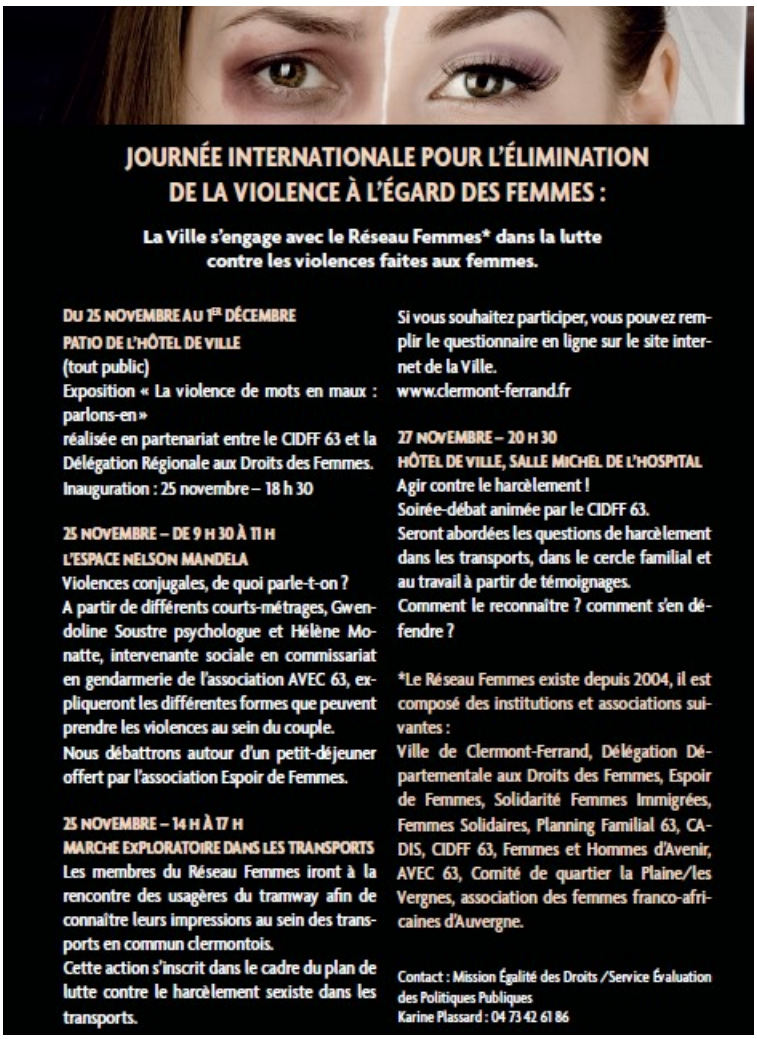
Cette semaine est aussi l'occasion de découvrir des talents de femmes, artistes, autrices, entrepreneuses … des femmes qui s'engagent pour des projets solidaires et qui savent porter une parole forte pour la construction d'une société meilleure.

Un millier de personnes ont fréquenté l'édition 2016.

- ***Actions de préventions et de sensibilisation contre les violences faites aux femmes.***

Le 25 novembre est la Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Dans ce cadre, la Ville en partenariat avec le Réseau Femmes organise des actions de prévention qui prennent plusieurs formes : expositions, ciné-débats, rencontre avec les clermontois.e.s … Ainsi en 2015, dans le cadre du plan de lutte contre le sexisme dans les transports, un questionnaire sur le sentiment d'insécurité dans les transports clermontois a été réalisé. Plus de 400 questionnaires ont été remplis.





En plus de ces actions, la Ville a souhaité renforcé son soutien aux associations qui travaillent avec les femmes victimes de violences. Ainsi, elle a multiplié par quatre la subvention à l'association AVEC 63, qui reçoit et accompagne plus de 300 femmes par an. Par ailleurs, dans le cadre des objectifs fixés par la loi pour l'Egalité Réelle, la ville a décidé de soutenir le Mouvement du Nid Rhône afin qu'il réalise une cartographie du phénomène prostitutionnel sur le territoire de la commune.

- ***Marches exploratoires.***

Cette année le Réseau Femmes a mis en place des marches exploratoires dans 3 quartiers (Fontaine du Bac, Croix de Neyrat et St-Jacques) avec des groupes non mixtes de femmes. Il s'agit de considérer les femmes comme expertes de leur quartier car elles sont les premières utilisatrices du territoire de proximité.
Ainsi plusieurs thématiques sont traitées par ces groupes d'habitantes, la propreté, le cadre de vie, la mobilité … avec à chaque fois la réalisation d'un guide d'enquête, d'une marche diagnostic puis de formulation de préconisations.

- ***Tour de France de l'Égalité.***



II – Communication :

La Ville de Clermont-Ferrand a signé en juin dernier la convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe, suite à la sollicitation du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes qui a édité un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Ce dernier propose dix recommandations concernant l'usage de la langue, les images et les événements publics. Ainsi la Ville s'engage à adopter les règles du guide pratique à la fois dans la communication externe, mais aussi dans la communication interne.

Pour rappel, les filles et les garçons sont dès leur plus jeune âge soumis à des stéréotypes de genre. Ils sont ainsi soumis à une socialisation différentielle des sexes qui aboutit à l'organisation de rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes. Les stéréotypes sont moteurs des discriminations et limitent de fait les possibilités offertes à chacun.e.
S'engager à lutter contre les stéréotypes de genre au sein de notre communication, c'est poser un acte fort dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

B – Actions en faveur de la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations :

I – Constitution d'un réseau Égalité des chances :

La constitution de ce réseau est élaboré en partenariat avec la Direction Départementale de la Cohésion Sociale. Par la constitution de ce réseau, il s'agit de favoriser une action collective et mutualisée sur les questions liées à la promotion de la diversité, à la lutte et à la prévention de toutes formes de discriminations.

Ainsi le Réseau pourra mettre en œuvre un certain nombre d'actions telles qu'un travail de veille documentaire (sur les connaissances produites, la législation, les expériences, les dispositifs publics…), des temps de réflexion par la mise en commun des analyses et connaissances, un travail de production collective (notes de synthèse, …), une fonction de sensibilisation auprès des acteurs (publics, privés, associatifs…), et plus largement en direction des clermontois.e.s.

Afin qu'il y ait une continuité entre les différents dispositifs, le Réseau pourra s'articuler avec le futur Comité Opérationnel Départemental de lutte contre le Racisme – CORA piloté par l'État. La création du CORA fait suite au plan de lutte nationale contre le racisme et l'antisémitisme 2015-2017. Il s'inscrit dans une volonté de conduite de politique territoriale de citoyenneté et de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.
Le Réseau sera l'un des interlocuteurs du CORA, il pourra travailler en amont les thématiques que souhaitent travailler le comité en produisant des diagnostics partagés et en formulant un certain nombre de préconisations.

Ce réseau, comme le Réseau Femmes sera copiloté par la Ville de Clermont-Ferrand et la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et présidé par l'élue en charge de l'Egalité des Droits, Madame Ferreira de Sousa. La chargée de missions Égalité des Droits sera chargée de l'ingénierie et de l'animation de ce Réseau.
Il se réunira une fois par mois à partir de sa constitution officielle.
Une charte de valeurs et de fonctionnement sera rédigée avec l'ensemble des membres du Réseau.
La constitution officielle du Réseau Égalité des Chances est prévue pour début 2017.

Il sera composé des associations suivantes :
Association Coup de Pouce, Association du Centre Culturel Marocain du Puy de Dôme, Association Tous Ensemble, Le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié des Peuples, le Comité Régional Mosaïc, Le Club des 1000, La Ligue des Droits de l'Homme, Public Info, Solidarité Femmes Immigrées, Espoir de Femmes, SAMA,Association Sportive Culturelle Clermont Nord, Association Clermont Fontaine du Bac Football Club, Madame la Déléguée du Défenseur des Droits.

II – Mise en œuvre du dispositif « pass'3e » :

Les objectifs de ce nouveau dispositif sont :
- Permettre aux collégien.ne.s ne disposant pas de réseau, ayant des difficultés dans leur parcours scolaire et leur choix d'orientation de pouvoir bénéficier d'une priorité d'accueil au sein de la collectivité.
- Permettre aux collégien.ne.s de découvrir la multiplicité des métiers de la Fonction Publique Territoriale et plus particulièrement ceux de la collectivité.
- Favoriser la sensibilisation à la mixité des métiers.
- Faire découvrir l'institution dans une démarche de formation à la citoyenneté.
- Accompagner des collégien.ne.s en difficultés dans une démarche de réussite éducative.

L'orientation des collégien.ne.s se fera par les établissements scolaires, plus à même dans la connaissance de leur public à repérer les jeunes correspondant.e.s au dispositif.
L'accueil des collégien.ne.s se fera sur une semaine qui se déclinera ainsi. Le premier jour sera une journée citoyenneté où les élèves pourront découvrir le rôle et les missions de la collectivité.
Pendant les quatre jours suivants, ils/elles découvriront quatre métiers différents au rythme d'un métier par jour.
Nous seront attentifs dans les parcours proposés à valoriser des métiers mixtes en terme de genre, et en terme de qualifications.

Si un jeune lors de son parcours est séduit par un métier qu'il aura découvert au sein de la collectivité, il pourra alors, venir effectuer un stage d'approfondissement d'une semaine pendant la période estivale. Une convention pourra alors être passée entre les parents d'élèves et la collectivité.

Ce dispositif s'adressera à l'ensemble des collèges de la ville de Clermont-Ferrand. Un nombre de place sera attribué à chaque établissement, de façon proportionnelle.
Cependant, sachant que les élèves scolarisé.e.s en REP + connaissent plus de difficultés dans leur recherche de stage, nous mettrons un indice permettant de bonifier le nombre de places attribués à ces établissements, à savoir les collèges de la Charme, Albert Camus et Baudelaire.

L'opérationnalité du dispositif est prévue pour la rentrée 2017.

C – Actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap :

Par délibération en date du 27 avril 2007, la Ville a créé sa commission communale pour l'accessibilité aux personnes en situation de handicap dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette instance dont le rôle s'inscrit dans une logique d'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap et qui couvre toute la chaîne du déplacement, a pour mission conformément aux compétences de la Ville :
- De dresser le constat d'accessibilité du cadre bâti, de la voirie et des aménagements des espaces publics,
- De faire toutes propositions de nature à améliorer l'accessibilité,
- D'établir un rapport annuel qui doit être présenté au Conseil municipal. Ce dernier précise l'état d'avancement de ses actions concernant l'accessibilité du cadre bâti, de la voirie et des espaces publics et informe sur les travaux de la commission intercommunale.

Concernant l'accessibilité de l'espace public, l'objectif ambitieux est d'aboutir à une absence totale de rupture de la chaîne de déplacement, facilitant ainsi la vie quotidienne de tou.te.s les citoyen.ne.s.
Bâtir une cité véritablement accessible à tou.te.s les usager.e.s est un enjeu majeur et relève d'une véritable volonté politique menée par la Ville depuis de nombreuses années en concertation avec les représentant.e.s des associations de personnes en situation de handicap dont le concours éclairé est indispensable. Ainsi la commission communale pour l'accessibilité, véritable pivot de cette volonté, se réunit régulièrement pour effectuer un travail de réflexion concernant les actions à mettre en œuvre pour l'amélioration de la vie quotidienne des personnes en situation de handicap et de tou.te.s.

Depuis la création de la CCAPH, la Ville a réalisé des travaux importants de mise en accessibilité de la voirie et de bâtiments municipaux en s'attachant à assurer cohérence et continuité de la chaîne du déplacement. Bien évidemment tous les travaux neufs ou d'entretien entrepris par la collectivité intègrent la dimension accessibilité.

Un budget global de 295 000 € a été consacré à l'accessibilité pour 2015. Les travaux d'aménagement concernent la voirie, ainsi que le cadre bâti.
Le potentiel d'accessibilité maximum des itinéraires diagnostiqués est de 89,3%, en 2015 ce taux est de 75,03 %

PARTIE II

PLAN D'ACTIONS

2017-2020



1 DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

Actions proposées	Égalité Femmes/Hommes	Diversité et lutte contre les discriminations	Inclusion des personnes en situation de handicap
Connaître les bénéficiaires de nos politiques publiques afin de mesurer leur effet de neutralité en matière de discriminations.	Réaliser une cartographie des populations du territoire communal.		
	Production d'indicateurs sexués par politiques publiques	Production d'indicateurs en fonction de la zone géographique d'habitation par politiques publiques	Production d'indicateurs par politiques publiques
Évaluer les dispositifs par politiques publiques qui concourent à l'Egalité des Droits	Définir des priorités sur les politiques publiques à évaluer et les dispositifs.		
Mise en place d'une démarche de budget sensible aux discriminations	Sur le principe du budget sensible au genre, évaluer la part du budget consacrée aux populations (investissement et fonctionnement) par sexe, en fonction de leur zone géographique d'habitation et pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.		
Politique de la Ville	Rédaction du plan d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes en direction des habitant.e.s des quartiers prioritaires	Rédaction du plan territorial de lutte contre les discriminations.	
Soutien aux associations	Connaître les bénéficiaires des actions financées par l'ensemble des services de la collectivité.		
Culture	Rédiger le document cadre suite à la signature par la municipalité de la déclaration d'intention pour une égalité réelle dans les politiques culturelles. Ce qui induit la réalisation, en amont d'une évaluation sur ces même politiques.		

2 INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Lors du comité de pilotage du mois de décembre 2015 a été validé un double objectif de labellisation pour la Ville de Clermont-Ferrand afin d'obtenir les labels « Egalitée » et « Diversité » (certification AFNOR).

Le « Label Égalitée » peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en 3 champs :
– les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ;
– la gestion des ressources humaines et le management ;
– l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Le label est accordé pour 3 ans.

Le Label Diversité, propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les modifier le cas échéant.

La structure se porte volontairement candidate au processus de labellisation et propose le périmètre de labellisation.

Elle est soumise à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 6 points :
- un diagnostic préalable portant sur l'ensemble des critères de discriminations ;
- la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité ;
- la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;
- la prise en compte de la diversité dans la gestion des ressources humaines de l'organisme ;
- la communication externe, l'ancrage territorial, les relations avec les fournisseurs, les clients et les usagers ;
- l'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité.

Le dossier, s'il répond aux critères définis par l'Afnor, est soumis à la validation de la commission.

Le label est accordé pour quatre ans.

La municipalité va progressivement mettre en place des actions pour être en mesure de candidater pour ces deux labels dés la fin de l'année 2018.

A- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

Le plan d'actions suivant est celui qui est adossé au Rapport de Situation Comparée entre les femmes et les hommes de la Collectivité. Dans ce plan d'actions, sont esquissés plusieurs axes d'amélioration qui ont pour vocation de faire l'objet d'un plan d'actions plus formalisé entre la DGARH et le SEPP pour 2016-2017.

Recrutement	
Objectifs de progression	**Actions**
Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser	Formation des chargé.e.s de recrutement sur la question de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle.
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers et filières non-mixtes	Formuler les offres d'emploi de manière neutre en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description des postes en éliminant les terminologies sexuées.
	Mise en place de jurys mixtes.
	Utiliser des critères de recrutements objectifs et fondés sur les compétences requises.
	Produire les indicateurs du RSC par métiers en prenant pour base le guide des métiers territoriaux.
	Développer la conclusion de contrats d'apprentissage et de stages avec des femmes et des hommes dans les filières non-mixtes
	Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités pour faire découvrir les métiers
	Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les filières et métiers comportant un déséquilibre important entre genre.

Formation	
Objectifs de progression	**Actions**
Former les manager.se.s à l'égalité professionnelle	Intégrer dans le plan de formation de la collectivité des formations spécifiques. Le futur plan contient un axe « Égalité des Droits »
	Intégrer dans le guide de l'évaluat.eur.rice des éléments sur l'égalité professionnelle.
Compléter le RSC	Production d'indicateurs sur l’accès à la formation des personnels à temps partiel
	Production d'indicateurs sur l'accès à la formation des agent.e.s chargé.e.s de famille
Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement	Dans le cadre des demandes de mobilité interne, proposer aux agent.e.s, sur la base de bilan de compétences un changement de métier en facilitant les passages de filières en les orientant sur des formations correspondantes.
Faciliter l'accès et la participation à la préparation aux concours.	Vérifier l'égal accès aux concours des agent.e.s de la collectivité. Production d'indicateurs complémentaires : - Taux de présence à la préparation - Taux de réussite aux concours

Déroulement de carrière	
Objectifs de progression	**Actions**
Compléter le RSC	Vérifier l'âge d'entrée dans les grades, par catégorie d'emploi et par sexe
	Vérifier le niveau de diplômes par catégorie d'emploi, par filière et par sexe.
Assurer l'égalité dans le déroulement de carrière	S'assurer chaque année que la proportion de femmes promouvables parmi les agent.e.s promu.e.s soit en rapport avec l'effectif dans chaque filière.
	Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation. (entretiens de départ, de retour et de bilan 3 mois après le retour)
Assurer l'équilibre dans le déroulement de carrière entre les agent.e.s à temps partiel et les agent.e.s à temps plein.	Examiner le déroulement de carrière des agent.e.s à temps partiel
Améliorer le nombre de femmes dans les postes d'encadrements	Mise en adéquation entre fonctions, cadre d'emploi et grade.
	Féminiser les grades et fonctions dans les organigrammes.

Rémunérations	
Objectifs de progression	**Actions**
Comprendre les écarts de rémunérations.	Vérification de l'égalité salariale sur le régime indiciaire
	Vérifier l'impact des régimes indemnitaires dans les écarts salariaux par filière, mais aussi à l'interne des filières par catégorie d'emploi.
	Vérifier l'impact des temps partiels sur autorisation dans la durée
	Vérifier l'impact de la charge familiale.
Lutter contre la précarisation	Vérifier le taux d'intégration des agent.e.s non-titulaires sur emploi permanent, en particulier au sein de la catégorie C
	Limites les postes à temps non-complet
Régime de retraite	Vérification des écarts de pensions de retraite entre les femmes et les hommes.
	Vérifier l'effet des surcotes pour les personnels à temps partiel sur autorisation.

Conditions de travail	
Objectifs de progression	**Actions**
Favoriser l'aménagement du temps de travail	Proposer des amplitudes et horaires de travail plus adaptés permettant d'éviter autant que faire se peut le recours aux temps partiels sur autorisation.
	Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiels afin qu'ils soient adaptés au temps de travail ;
	Mettre en place des entretiens à chaque nouvelle demande et des entretiens réguliers pour les demandes de renouvellement de temps partiels sur autorisation.
	Analyser les cycles de travail et envisager de nouvelles formes d'aménagements du type télétravail.
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux agent.e.s	Réduire la pénibilité des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes, tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agent.e.s, femmes et hommes.
	Études des postes en vue d'améliorer les aménagements (vestiaires, toilettes, environnement général...)

Santé et sécurité au travail	
Objectifs de progression	**Actions**
Compléter le RSC	Vérifier les risques dans les emplois à prédominance féminine (répétitivité, charges déplacées, posture statique, risques psychosociaux, manipulation de produits …)
	Vérifier les taux d'absentéisme par métier, catégorie d'emploi et par sexe
	Vérifier l'incidence des maladies professionnelles sur la situation respective des femmes et des hommes
	Vérifier l'incidence des accidents du travail sur la situation respective des femmes et des hommes
Prévenir les atteintes physiques et psychiques faîtes aux femmes et aux hommes.	Former les agent.e.s sur la question des violences et du harcèlement (que dit la loi)
	Intégrer dans le guide de l'agent.e des informations relatives aux violences au travail.
	Définir des procédures claires d'alerte et de signalement (protocoles et interlocut.eur.rice.s à mobiliser). Les intégrer dans le guide de l'agent.e
	Accompagner les agent.e.s victimes de violences conjugales (élaboration d'un protocole, relais des campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences, formation des personnels RH)

Articulation des temps de vie	
Objectifs de progression	**Actions**
Élaborer et mettre en œuvre une charte des temps.	Limiter les réunions le soir après 17h30 et le matin avant 8h30.
	Planifier les réunions à l'avance
	Prendre en compte le temps partiel des agent.e.s
	Se fixer une durée de réunion avec des objectifs précis et s'y tenir
	...
Promouvoir le partage des responsabilités familiales.	Améliorer les droits liés à la prise de congés parentaux, dés lors que leur utilisation est partagée entre les parents.
	Élaboration d'un guide de la parentalité rappelant les dispositifs mis à disposition des agent.e.s
Faciliter l'articulation des temps de vie pour tou.te.s les agent.e.s	Avec par exemple la mise en place de services facilitateurs (conciergerie, correspondant.e.s mobilité, crèche d'entreprise...)
Améliorer les conditions de retour des agent.e.s dans la collectivité à l'issue de congés familiaux	Réalisation d'un bilan de compétence après une absence de 12 mois minimum sur le budget formation.
	Réalisation d'entretien de reprise d'activités

B - Intégrer et maintenir dans l'emploi les personnes en reclassement et en situation de handicap:

La Ville de Clermont-Ferrand a signé une première convention avec le FIPHFP en fin d'année 2009. Au vu des résultats obtenus, la Ville a renouvelé le dispositif conventionnel pour une nouvelle période, de 2013 à 2016.
La Collectivité souhaite maintenir ce conventionnement avec le FIPHFP pour 2016 à 2019.
Cette prochaine convention maintiendra les axes initiaux tout en mettant l'accent sur des axes en développement, notamment :
la poursuite de la sensibilisation des agents et des encadrants à l'accueil et à l'intégration des personnes en situation de handicap
la poursuite de l'effort dans le recrutement de travailleurs en situation de handicap

Ce dernier axe est d'autant plus important au vu des transferts d'effectifs et de compétences à la Communauté Urbaine en 2017 . Il est a rappeler également que la collectivité a l'obligation de répondre à un taux de 6 % du nombre de travailleurs handicapés dans le flux des recrutements.
La Collectivité devra être attentive à cette perte de moyens humains (soit une quarantaine d'agents) et favoriser le partenariat avec des prestataires pourvoyeurs de profils compatibles aux besoins de la Collectivité.

OBJECTIFS

La Collectivité a une politique volontariste en matière d'insertion et de maintien des travailleurs en situation de handicap. Maintenir la convention avec le FIPHFP permettra une nouvelle fois :

- de structurer de manière visible cette action,
- de favoriser la mobilisation des agents autour d'un projet mené conjointement par la direction et les institutions représentatives du personnel,
- de disposer d'un préfinancement afin d'agir plus vite et dans la durée.

La convention porte sur les thèmes suivants :

les aménagements et adaptations des postes de travail,
Le développement du recrutement, des contrats d'apprentissage et des stages
l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap,
la formation et information des personnes en situation de handicap,
les actions de communication et de sensibilisation des personnels.

Le FIPHFP a accordé à la Municipalité un budget de 350853 euro**s.**

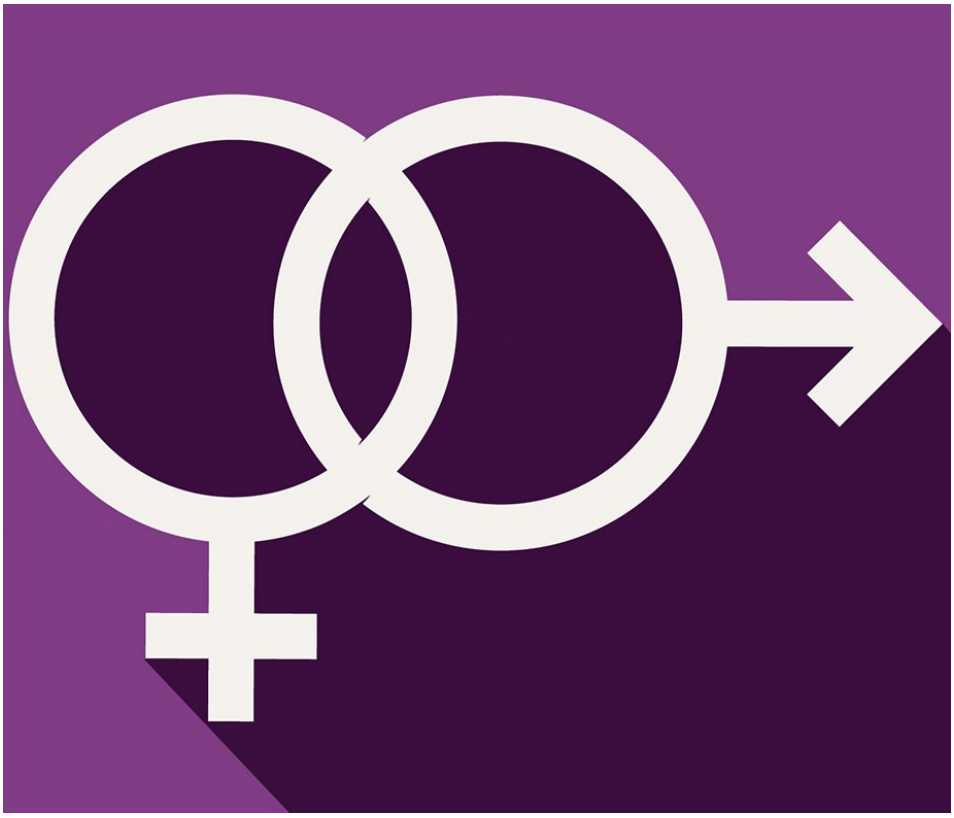
C – S'engager pour la diversité, vers une collectivité exemplaire :

Objectifs de progression	Actions
Mener un état des lieux de la diversité,	Évaluation et analyse de nos process RH (recrutement, gestion des carrières, rémunérations …) afin de vérifier leur neutralité en matière de discriminations.
	Réaliser une enquête anonyme auprès des agent.e.s afin de faire remonter leur perception en matière de discriminations, soit à partir d'un panel, soit à l'ensemble des agent.e.s.
	Réaliser un bilan diversité en produisant des indicateurs sur les populations dites sensibles, personnel âgé de moins de 26 ans, de plus de 45 ans, habitant en géographie prioritaire (hors femmes – RSC et bénéficiaires de l'obligation d'emploi). Les indicateurs à produire viseront à mesurer la répartition des populations sensibles au sein de l'effectif général, suivi des recrutements, évolution de carrière, rémunération... Il sera inclus au bilan un plan d'actions. Ce bilan diversité, comme le RSC et l'évaluation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, pourra être intégré au bilan social de la collectivité.
Prévenir les discriminations,	Établir un plan de formation des cadres au principe de non-discrimination et à l'application de l'égalité de traitement. (Il est prévu au sein du prochain plan de formation)
	Sensibiliser l'ensemble des agent.e.s de la collectivité à ces questions par la mise en œuvre d'un plan de communication interne.
Lutter contre les discriminations	Mettre en place une cellule d'écoute et d'alerte.
	Définir des procédures claires d'alerte et de signalement (protocoles et interlocut.eur.rice.s à mobiliser). Les intégrer dans le guide de l'agent.e

3 CONDUIRE DES POLITIQUES SPECIFIQUES

Actions proposées	Égalité Femmes/Hommes	Diversité et lutte contre les discriminations	Inclusion des personnes en situation de handicap
Animer les réseaux associatifs	- Réseau Femmes	- Réseau Égalité des Chances	- Commission communale pour l'accessibilité des personnes en situation de handicap.
Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations.	- Organisation d'une manifestation englobant la Semaine des Droits des Femmes et la Semaine de lutte contre les discriminations, qui s'intitulera « Quinzaine de l'Egalité ».		
	- Participation au projet « Migrations »		
	- Prix « Egalité des Droits » en direction des scolaires élémentaires.		
	- Soutien aux associations portant des projets innovants sur ces questions.		
	- Prix Vocation Mixité		
	- Réalisation d'une cartographie sur le phénomène prostitutionnel et création d'un réseau opérationnel sur l'accompagnement des personnes en situation de prostitution.		

ANNEXE I



RAPPORT DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2016 sur les données 2015.

Production Service Évaluation des Politiques Publiques
en partenariat avec la DGARH

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Ce principe est conforté dans la constitution de 1958.

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique comporte également un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58). C'est cette loi qui prévoit la présentation en comité technique d'un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre du bilan social.

En effet, le statut général des fonctionnaires n'a pas prévenu l'ensemble des inégalités entre les femmes et les hommes, aussi bien au niveau des carrières, des parcours professionnels,des retraites que des rémunérations.

L'objectif de ce document est de diagnostiquer ces inégalités persistantes au sein de la collectivité, mais aussi de les analyser afin de comprendre ce qu'elles induisent dans la situation professionnelle des agentes et des agents.

A partir de ces constats, un plan d'actions a été élaboré proposant un certains nombres d'axes d'amélioration.

Lutter contre les inégalités est un travail qui s'inscrit dans le long terme, d'où l'importance d'évaluer les actions mises en œuvre et de produire chaque année ce document pour mesurer leur impact. C'est aussi diagnostiquer dans le détail les situations des agent.e.s : plus les situations sont analysées finement au plus prés des individu.e.s, et plus il est simple de trouver les leviers permettant de mettre fin aux inégalités.

Ce document a été réalisé par la Mission Égalité des Droits, rattachée au service Évaluation des Politiques Publiques, avec le soutien de Madame Btissam Chahid, stagiaire statisticienne.

Une partie des indicateurs ont été retraités à partir du Rapport d’État de la Collectivité produit par la DGARH, d'autres ont fait l'objet d'extractions particulières comme le volet « Rémunérations ». Les chiffres nationaux proviennent du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique produit par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Il est à préciser que par manque de temps, il n'a pas été possible de produire la totalité des indicateurs obligatoires. Cependant, ces derniers sont à la marge et n'empêchent pas aujourd'hui de mesurer et d'analyser les inégalités professionnelles au sein de notre collectivité.

Table des matières

Première partie – Données et analyses

I - Conditions générales d'emploi	p 4 à p 31
A - Effectifs	p 4 à p 12
B - Durée et organisation du travail	p 12 à p17
C - Embauches et départs	p18 à p 23
D - Positionnement	p 24 à p 31
II - Rémunérations	p 32 à p 33
III - Formations	p 34 à p 36
IV - Conditions de travail	p 37 à p 38
V - Congés	p 38 à p 40
VI - Actions sociales	p 40

Deuxième partie – Plan d'actions

Axe I - Recrutements	p 41
Axe II- Formations	p 42
Axe III - Déroulements de carrière	p 43
Axe IV - Rémunérations	p 44
Axe V – Conditions de travail	p 45
Axe VI – Santé et sécurité	p 46
Axe VII – Articulations des temps de vie	p 47

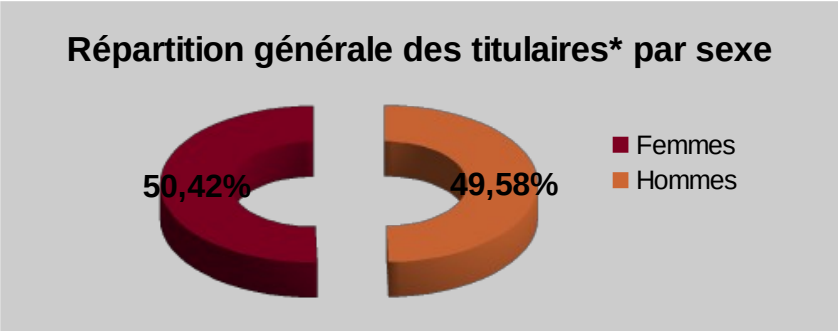
INDEX TERMINOLOGIQUE p 48 à p

(renvoi à la définition des termes marqués avec *)

I conditions générales d'emploi :

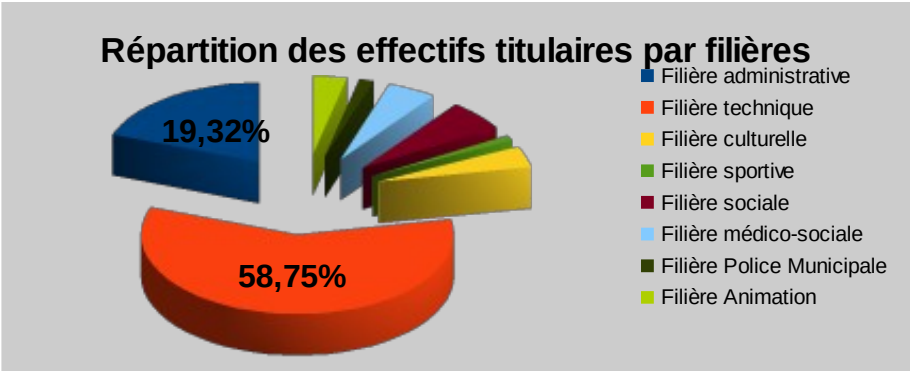
A – Effectifs :

A-1 Quelques caractéristiques générales :



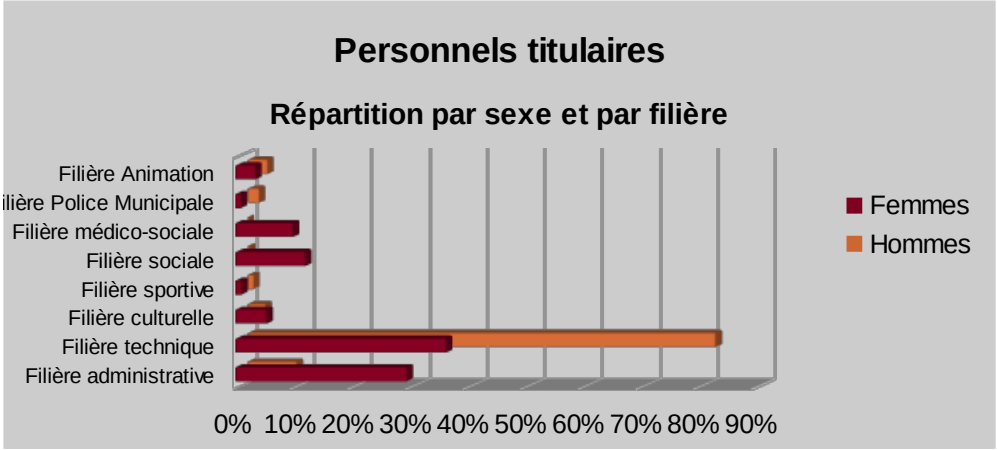
Commentaires :

La répartition globale par sexe montre un équilibre entre les femmes et les hommes. Il est à souligner que le taux de féminisation moyen de la collectivité est moindre que la moyenne nationale des collectivités territoriales.



Commentaires :

La majorité des agent.e.s de la collectivité se situe dans les filières technique et administrative.



Chiffres clés :

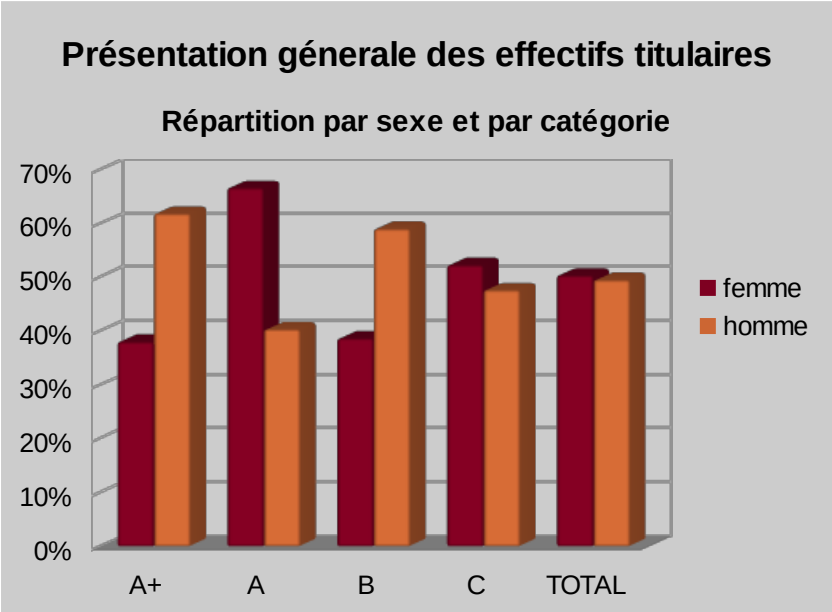
Taux de féminisation moyen:*
50,42 % de femmes au sein de la Mairie de Clermont-Ferrand,
Contre 60 % en moyenne sur l'ensemble des personnels communaux du territoire national

Les deux filières où se concentrent les agent.e.s sont la filière technique – 58,75 % et la filière administrative – 19,32 %.

Les femmes travaillent majoritairement dans la filière technique – 36,63 % et la filière administrative – 29,85 %. Les hommes se concentrent majoritairement dans la filière technique – 81,25 %. Cependant, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'à l'interne de ladite filière, il y a peu de mixité dans les métiers. (femmes davantage sur des postes d'agentes d'entretien et hommes sur des postes d'agents de la voirie)

A-2 Répartition générale des titulaires par catégorie d'emploi* et par sexe:

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F*	% F/F*	NB	%H	%H/H	NB	%
A+ *	8	38,10%	0,64%	13	61,90%	1,06%	21	0,85%
A	104	66,67%	8,30%	63	40,38%	5,11%	156	6,28%
B	190	38,70%	15,16%	290	59,06%	23,54%	491	19,76%
C	951	52,34%	75,90%	866	47,66%	70,29%	1817	73,12%
TOTAL	1253	50,42%	100,00%	1232	49,58%	10		



Commentaires :

Les taux sont à comparer au taux de féminisation moyen de la collectivité qui est de 50, 42 %. Dans chaque cadre d'emploi, ce taux doit être respecté, il est inférieur dans les catégorie A+ et B où les femmes sont sous-représentées. A l'inverse les femmes sont sur-présentes dans les catégories A et C.
Le taux de féminisation moyen dans la collectivité concernant la catégorie A est supérieur à la moyenne des personnels communaux de l'ensemble du territoire. Par contre il est inférieur concernant les catégories B et C.
Nous pouvons supposer qu'il existe un effet **«plafond de verre* »,** notamment dans le passage de la catégorie C à la catégorie B.

Chiffres clés :

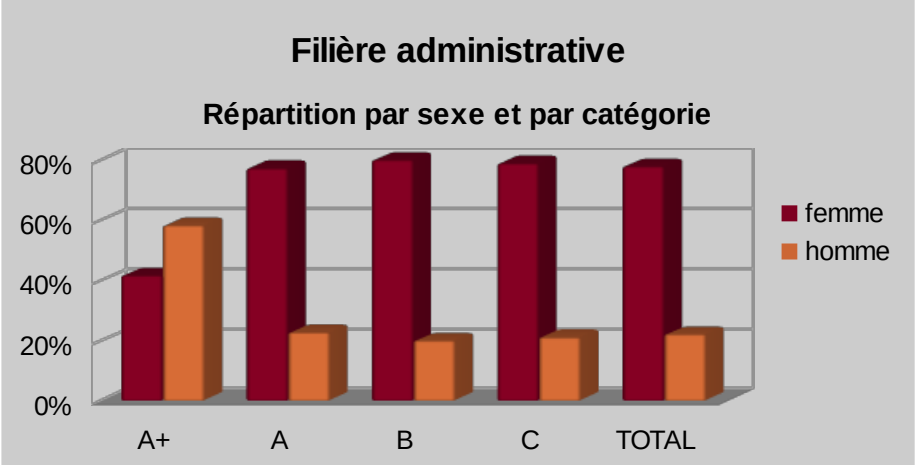
Dans la collectivité les femmes représentent :
- **38,10 % de la catégorie A+**
- **66,67 % de la catégorie A**
- **38,70 % de la catégorie B**
- **52,34 % de la catégorie C**

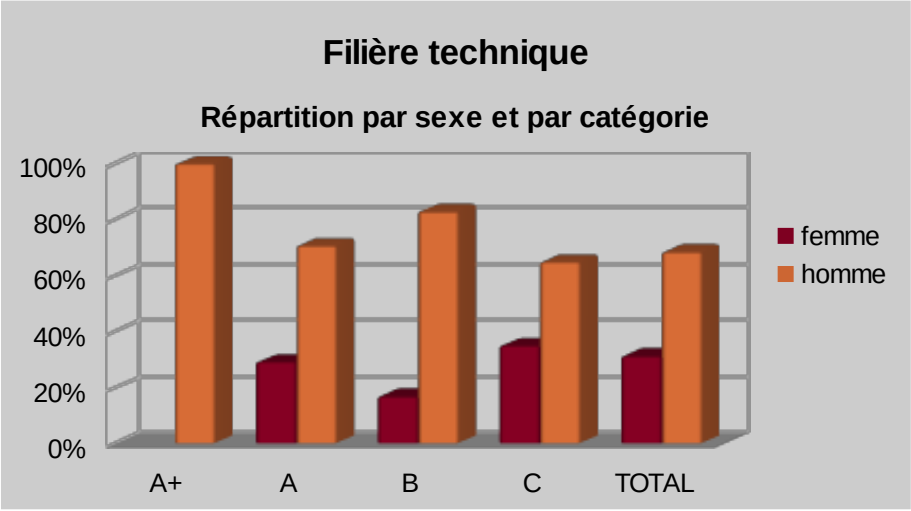
Au niveau de la moyenne des personnels communaux sur l'ensemble du territoire, les femmes représentent :
- **54,2 % de la catégorie A**
- **58,3 % de la catégorie B**
- **60,4 % de la catégorie C**

La catégorie C comprend 73,12 % des effectifs.
Sur l'ensemble des femmes titulaires de la collectivité 75,90 % sont en catégorie C.

A-3 Répartition générale des titulaires par catégorie, par filière et par sexe :

Filière administrative								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
A+	5	41,67%	1,34%	7	58,33%	6,60%	12	2,50%
A	51	77,27%	13,64%	15	22,73%	14,15%	66	13,75%
B	56	80,00%	14,97%	14	20,00%	13,21%	70	14,58%
C	262	78,92%	70,05%	70	21,08%	66,04%	332	69,17%
TOTAL	374	77,92%	100,00%	106	22,08%	100,00%	480	100,00%
Filière technique								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
A+	0	0,00%	0,00%	5	100,00%	0,50%	5	0,34%
A	12	29,27%	2,61%	29	70,73%	2,90%	41	2,81%
B	46	16,97%	10,02%	225	83,03%	22,48%	271	18,56%
C	401	35,08%	87,36%	742	64,92%	74,13%	1143	78,29%
TOTAL	459	31,44%	100,00%	1001	68,56%	100,00%	1460	100,00%
Filière culturelle								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
A+	3	75,00%	4,35%	1	25,00%	2,56%	4	3,70%
A	17	51,52%	24,64%	16	48,48%	41,03%	33	30,56%
B	32	65,31%	46,38%	17	34,69%	43,59%	49	45,37%
C	17	77,27%	24,64%	5	22,73%	12,82%	22	20,37%
TOTAL	69	63,89%	100,00%	39	36,11%	100,00%	108	100,00%
Filière sportive								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
A	1	33,33%	7,14%	2	66,67%	15,38%	3	11,11%
B	12	52,17%	85,71%	11	47,83%	84,62%	23	85,19%
C	1	100,00%	7,14%	0	0,00%	0,00%	1	3,70%
TOTAL	14	51,85%	100,00%	13	48,15%	100,00%	27	100,00%
Filière sociale								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
A	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
B	17	94,44%	11,11%	1	5,56%	25,00%	18	11,46%
C	136	97,84%	88,89%	3	2,16%	75,00%	139	88,54%
TOTAL	153	97,45%	100,00%	4	2,55%	100,00%	157	100,00%
Filière médico-sociale								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
A	23	95,83%	18,25%	1	4,17%	100,00%	24	18,90%
B	5	100,00%	3,97%	0	0,00%	0,00%	5	3,94%
C	98	100,00%	77,78%	0	0,00%	0,00%	98	77,17%
TOTAL	126	99,21%	100,00%	1	0,79%	100,00%	127	100,00%
Filière Police Municipale								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
A	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	4,00%	1	2,63%
B	1	33,33%	7,69%	2	66,67%	8,00%	3	7,89%
C	12	35,29%	92,31%	22	64,71%	88,00%	34	89,47%
TOTAL	13	34,21%	100,00%	25	65,79%	100,00%	38	100,00%
Filière Animation								
catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global	répartition effectif
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	%
B	21	52,50%	46,67%	19	47,50%	44,19%	40	45,45%
C	24	50,00%	53,33%	24	50,00%	55,81%	48	54,55%
TOTAL	45	51,14%	100,00%	43	48,86%	100,00%	88	100,00%





Commentaires :

Le taux de féminisation moyen par filières dans les différentes catégories hiérarchiques devraient correspondre au taux de féminisation moyen de la collectivité. Ainsi, au sein de la filière technique, ce taux est de 31,44 %, il est supérieur au sein de la catégorie C (35,08%) et inférieur au sein des catégories B (16,97%) A (29,27%) et A+ (0%).
La filière administrative est une filière très féminisée (77,92%), il existe une faible sous-représentation des hommes au sein des catégories C et B. Concernant la catégorie A, la répartition reste équilibrée au regard de la répartition initiale. Cependant, il y a une sous-représentation des femmes en catégorie A+.

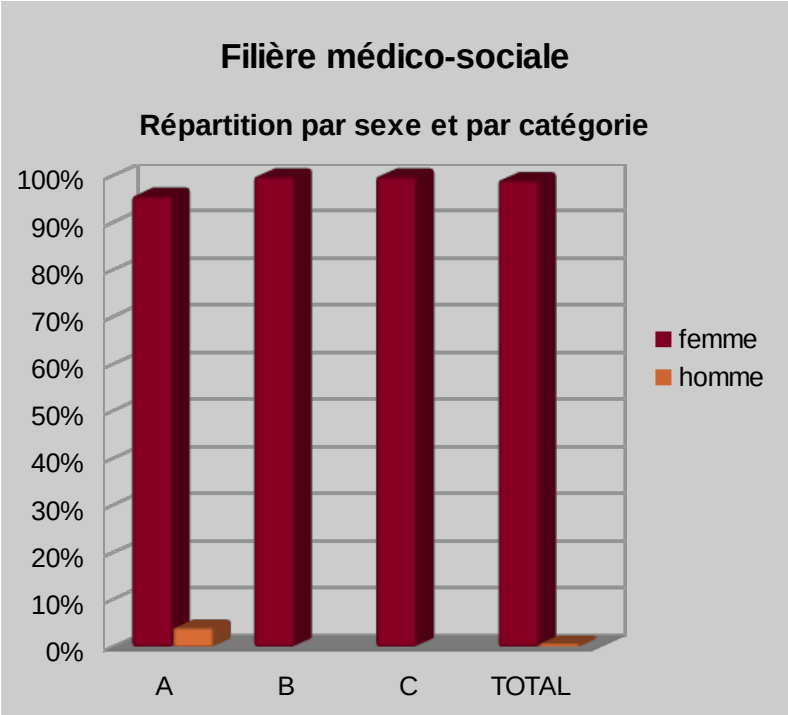
Chiffres clés :

70,05 % des femmes qui travaillent dans la filière administrative sont en catégorie C.

Même si les femmes représentent 77,27 % de la catégorie A, seulement 13,64 %des femmes qui travaillent dans la filière administrative sont en catégorie A contre 14,15 % des hommes.

74,13 % des hommes de la filière technique sont en catégorie C.

La part des hommes en catégorie A dans la filière technique est de 70,73 %. cependant, ils représentent 2,90 % de l'ensemble des hommes de la filière.



Chiffres clés :

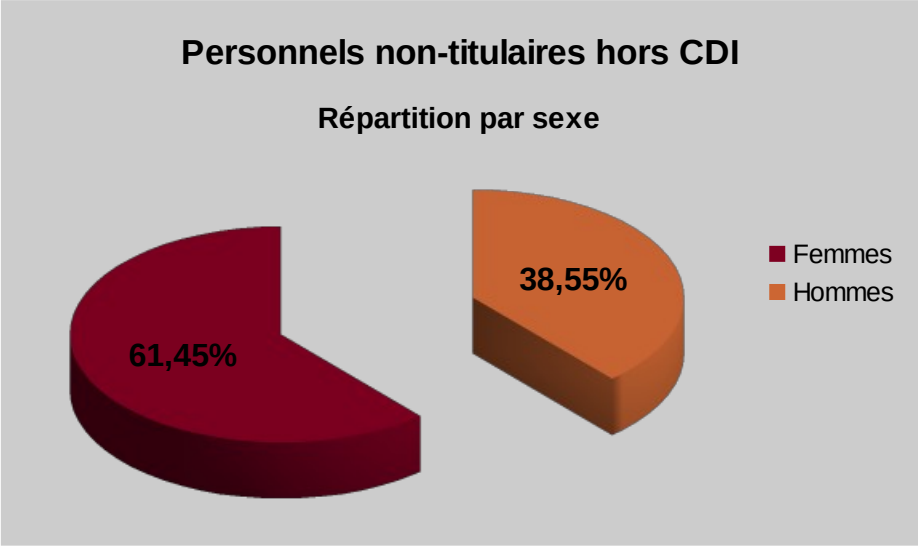
Les femmes représentent 99,21 % de la filière.

Commentaires :

Au sein de la collectivité, la répartition par sexe est très variable selon les filières, et à l'interne des filières, selon les métiers occupés.
Nous pouvons désigner cette situation par une **non-mixité*** des métiers et filières.
La division sexuée du travail est la conséquence de choix fortement déterminés par des structures socio-économiques qui procèdent des modes de vie privée et publique et des schémas culturels profondément ancrés. Les métiers et filière à prédominance féminine sont moins valorisés car souvent considérés comme moins qualifiés. Ainsi nous pouvons supposer que le régime indemnitaire de la filière technique, majoritairement masculine est beaucoup plus favorable que celui de la filière administrative, majoritairement féminine. Cette hypothèse sera à vérifier par des indicateurs complémentaires.

A-4 Répartition générale des personnels non-titulaires occupant un emploi permanent*, par catégorie, par type de contrat et par sexe:

Catégorie	Femmes			Hommes				Femmes			Hommes					Répartition effectif
	CDI			CDI			total	Autres agent.e.s contractuel.le.s						total	total	
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H		NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H			%
A+	1	100,00%	5,00%	0	0,00%	0,00%	1	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	1,56%	1	2	1,00%
A	13	68,42%	65,00%	6	31,58%	40,00%	19	8	42,11%	7,84%	11	57,89%	17,19%	19	38	18,91%
B	4	40,00%	20,00%	6	60,00%	40,00%	10	17	65,38%	16,67%	9	34,62%	14,06%	26	36	17,91%
C	2	40,00%	10,00%	3	60,00%	20,00%	5	77	64,17%	75,49%	43	35,83%	67,19%	120	125	62,19%
TOTAL	20	57,14%	100,00%	15	42,86%	100,00%	35	102	61,45%	100,00%	64	38,55%	100,00%	166	201	100,00%



Commentaires :

Concernant les personnels non-titulaires, la majorité des agent.e.s sont contractuelles hors CDI dont 61,45 % sont des femmes qui sont pour la plupart en catégorie C. Ces femmes cumulent donc l'insécurité de l'emploi avec les bas salaires en lien avec la catégorie d'emploi à laquelle elles sont affiliées. Rappelons que les personnels contractuels ne sont, en principe, pas bénéficiaires des régimes indemnitaires.

Ces différents indicateurs nous laissent supposer que les femmes sont plus précaires que les hommes.

Cependant, la part des femmes en CDI est plus importante que les hommes, sur 35 agent.e.s concerné.e.s, 20 sont des femmes dont 13 en catégorie A.

Chiffres clés :

Sur l'ensemble des non-titulaires,la part des agent.e.s hors CDI représente 82,59 %.

La part des femmes contractuelles hors CDI est de 61,45 %

75,49 % des agentes contractuelles hors CDI sont en catégorie C.

La part des femmes en CDI est de 57,14 %.

65 % des femmes en CDI sont en catégorie A.

A-5 Répartition générale des personnels non-titulaires occupant un emploi non-permanent*,par type de contrat et par sexe:

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2015		
	Hommes 1.3.1(1)	Femmes 1.3.1(2)	Total
Assistants maternels		43	43
Assistants familiaux			0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)			0
Agents non titulaires recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	33	79	112
Personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé :	18	9	27
dont : contrat unique d'insertion (CUI-CAE)			*0*
dont : emploi d'avenir	*18*	*9*	*27*
Non titulaires employés par les CDG et mis à disposition des collectivités ***(A renseigner uniquement par les CDG)***			0
Apprentis	7	11	18
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois			0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	4	3	7
TOTAL	62	145	207

Commentaires :

Pour expliquer la répartition sexuée sur cet indicateur, il nous faudrait avoir des données complémentaires, en particulier sur le type de filière dans lesquelles sont intégrées ces personnels, notamment concernant les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé et les apprenti.e.s.

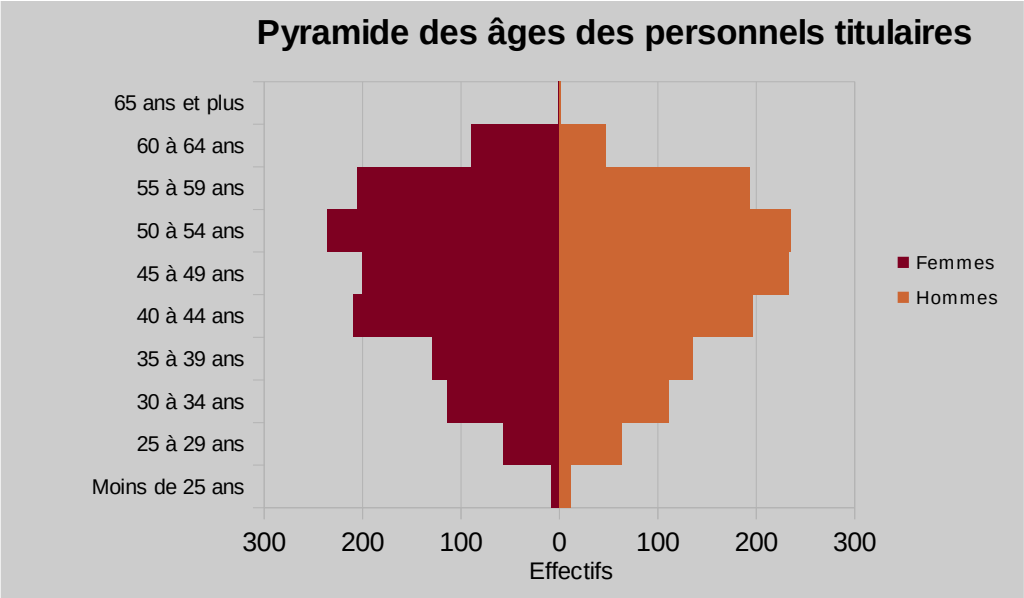
Chiffres clés :

70,05 % des effectifs non-titulaires occupant des emplois non-permanents sont des femmes. (poids des assistantes maternelles)

Les bénéficiaires d'emploi d'ave-nir sont à 66,67 % des hommes.

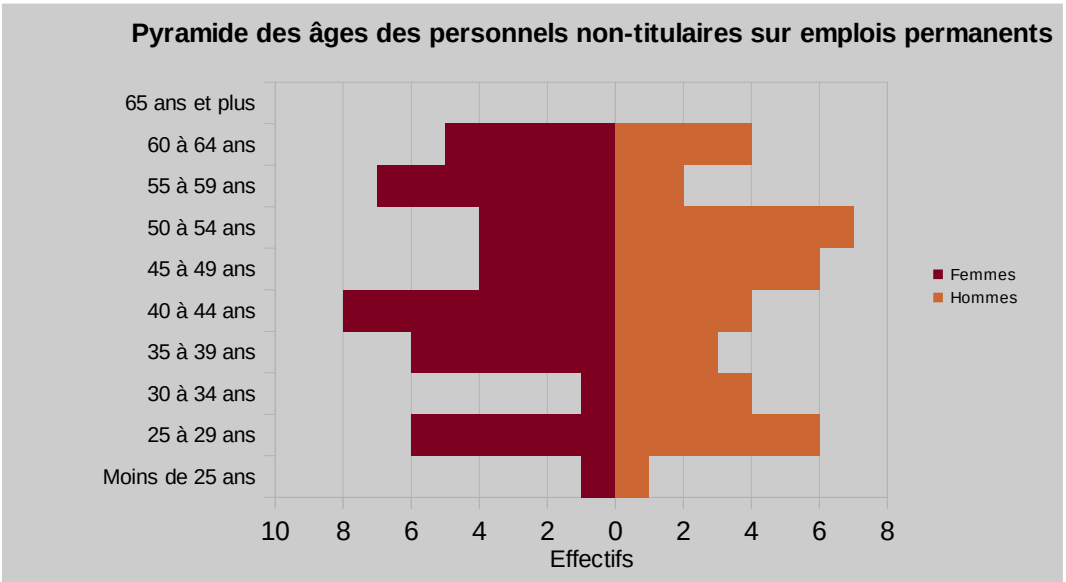
Les apprenti.e.s sont à 61,11 %des femmes.

A-6 Âge moyen et médian :



Commentaires :

La collectivité est vieillissante au regard de la moyenne de l'ensemble des personnels communaux du territoire. Globalement la pyramide des âges est assez équilibré, cependant on peut noter que les femmes sont en proportion plus âgées. L'ancienneté n'expliquerait donc pas les écarts salariaux.



Chiffres clés :

Sur l'ensemble des personnels communaux du territoire :
- la part des agent.e.s ayant moins de 30 ans est de 11,6%.
- la part des agent.e.s ayant plus de 50 ans est de 36,7%.

Au sein de la collectivité :
- La part des agent.e.s ayant moins de 30 ans est de 5,71 %
- la part des hommes ayant moins de 30 ans est de 53,52 % contre 46,48 % pour les femmes.
- la part des agent.e.s ayant plus de 50 ans est de 40,56 %.
- la part des hommes ayant plus de 50 ans est de 47,42 % contre 52,88 % pour les femmes.

Âge médian* des personnels titulaires par catégories et par sexe

	Femmes	Hommes
A	45 ans	48 ans
B	47 ans	46 ans
C	48 ans	47 ans

Commentaires :

L'âge médian peut être une donnée expliquant les écarts salariaux entre femmes et hommes, en particulier au regard du déroulement de carrière au vu de l'ancienneté dans le grade et plus particulièrement pour la catégorie A. Cependant cet indicateur doit être croisé avec l'âge d'entrée dans la catégorie d'emploi.
En ce qui concerne la collectivité, au sein de la catégorie A 50 % des femmes ont plus de 45 ans, alors que pour les hommes, 50 % ont plus de 48 ans. Ces 3 ans d'écart sur l'âge médian ne sont pas significatifs dans un déroulement de carrière pour expliquer d'éventuelles différences de salaire, même si l'écart d'âge est plus important dans cette catégorie, que pour les catégories B et C. Par contre, l'on peut supposer qu'il y a un effet «plafond de verre » dans le passage de la catégorie B à la catégorie A pour les femmes, ainsi que de la catégorie C à la catégorie B (l'âge va en ordre décroissant pour les femmes de catégorie en catégorie) Pour cette dernière situation, nous constatons la même difficulté pour les hommes.

B – Durée et organisation du travail :

B-1 Répartition des effectifs titulaires selon la durée du travail – Temps complet/ temps non complet par filière:

type de filière	temps complet		temps non complet					total des agent.e.s TC et TNC
			17h30 à moins de 28h		28h ou plus		total	
	NB	%	NB	%	NB	%	NB	
filière administrative	478	99,58%	2	0,42%	0	0,00%	2	480
filière technique	1449	99,25%	7	0,48%	4	0,27%	11	1460
filière culturelle	96	88,89%	11	10,19%	1	0,93%	12	108
filière médico- sociale	126	99,21%	0	0,00%	1	0,79%	1	127
filière sportive	27	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	27
filière sociale	157	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	157
filière Police Municipale	38	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	38
filière Animation	88	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	88
total	2459	98,95%	20	0,80%	6	0,24%	26	2485

Commentaires :

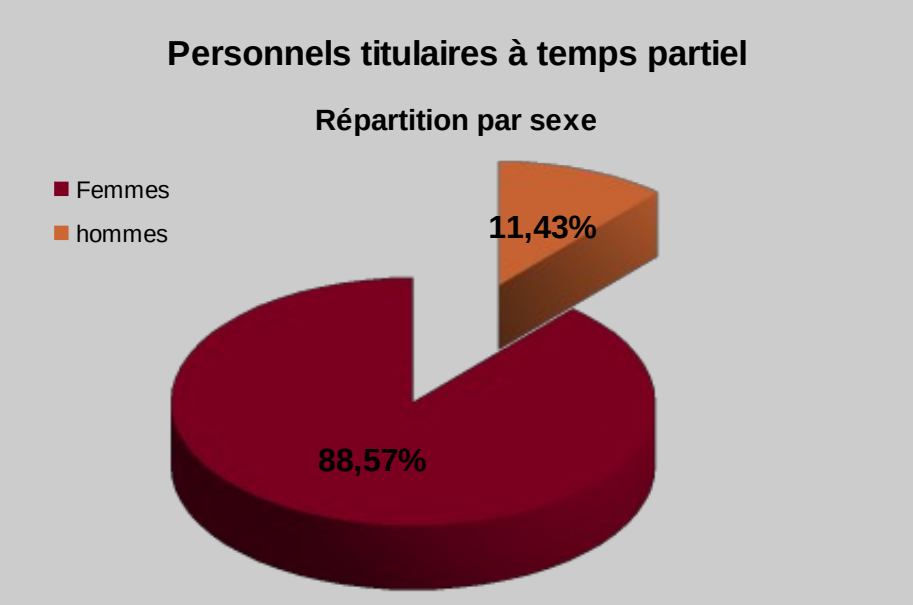
Sur cet indicateur, nous ne disposons pas de données sexuées.
Cet indicateur sera donc à compléter pour le rapport 2017.
26 agent.e.s occupent des postes à temps non complet.
46,15 % d'entre eux sont dans la filière culturelle et occupent des postes de professeur.e.s et assistant.e.s d'enseignement artistique.
42,31 % sont dans la filière technique et occupent des postes d'adjoint.e.s techniques.

Chiffres clés :

La majorité des temps non complet sont occupés par des agent.e.s en catégorie C (50% - 13 agent.e.s) concentré.e.s dans les filières culturelle et technique, dont 18 agent.e.s entre 17h30 et moins de 28h.

B-2 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet, par sexe, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail* :

catégorie	temps plein							tous temps partiel								effectif global
	Femmes			Hommes			effectif temps plein	Femmes			Hommes			effectif temps partiel	part des agent.e.s en TP sur l'effectif total	
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H	NB		NB
A+	8	38,10%	0,78%	13	61,90%	1,09%	21	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	21
A	73	54,89%	7,14%	60	45,11%	5,04%	133	20	12,90%	9,22%	2	9,09%	7,14%	22	14,19%	155
B	169	38,32%	16,52%	272	61,68%	22,84%	441	30	76,92%	13,82%	9	23,08%	32,14%	39	8,13%	480
C	773	47,75%	75,56%	846	52,25%	71,03%	1619	167	90,76%	76,96%	17	9,24%	60,71%	184	10,21%	1803
TOTAL	1023	46,21%	100,00%	1191	53,79%	100,00%	2214	217	88,57%	100,00%	28	11,43%	100,00%	245	9,96%	2459



Commentaires :

Dans toutes les catégories d'emploi, les temps partiels sont majoritairement occupés par des femmes.
Le temps partiel devrait s'accompagner d'un allégement des missions confiées aux agent.e.s concerné.e.s. Or, il est fort probable, en particulier pour les cadres, que cela ne soit pas le cas, et que finalement, un.e cadre à temps partiels effectuerait 100 % de ses missions en 80 % de son temps. Le temps manquant pouvant être compensé par des heures supplémentaires. D'où l'importance de travailler plus sur l'organisation du temps de travail.
Le temps partiel a un effet induit sur le déroulement de carrière, le salaire et impacte le régime de retraite. Il n'est pas anodin dans la carrière des femmes. Un indicateur à surveiller particulièrement au sein de la collectivité est la part importante des femmes à temps partiel en catégorie C. Cela peut induire pour ces agentes une certaine précarité pendant leur déroulement de carrière et avoir éventuellement un impact ensuite sur leur niveau de pension de retraite.

Chiffres clés :

Sur l'ensemble de l'effectif titulaire, 9,96 % des agent.e.s sont en temps partiel au sein de la collectivité. Au niveau national, la part des agent.e.s en temps partiel est de 20 %

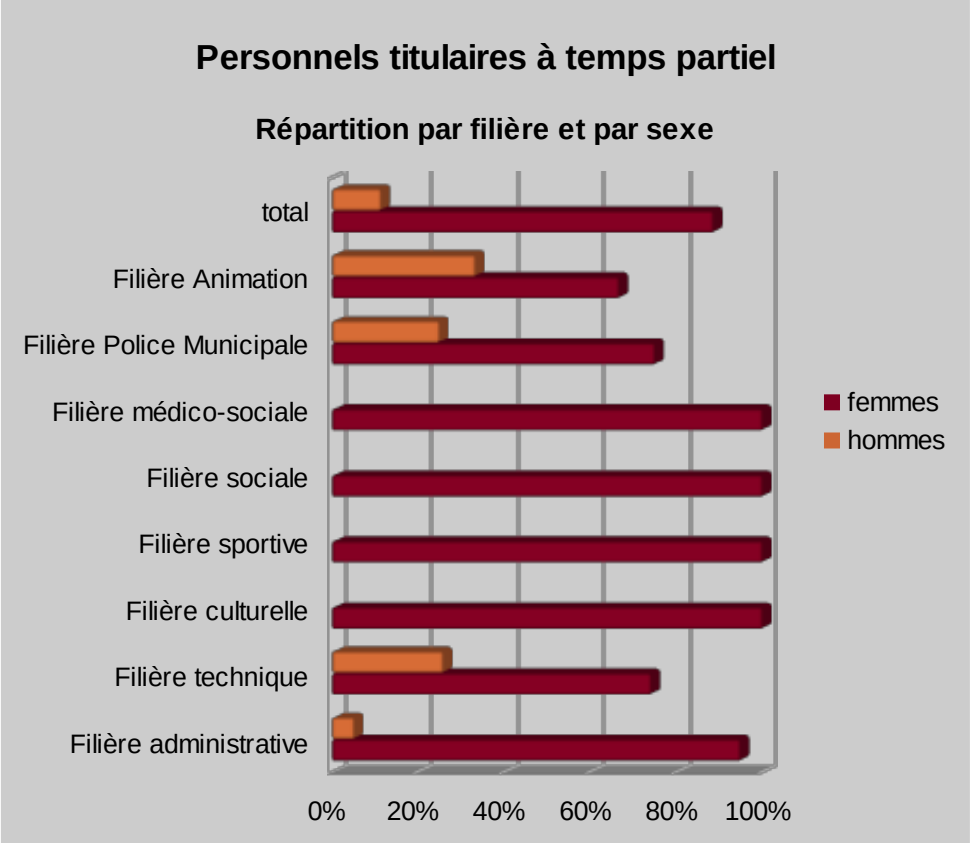
Sur l'ensemble des agent.e.s titulaires en temps partiel, 88,57 % sont des femmes.

75,10 % des agent.e.s à temps partiel sont en catégorie C.

La part des femmes à temps partiel en catégorie C est de 90,76 %

76,9 % des femmes à temps partiel sont en catégorie C

B-2-1 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet en temps partiel, par sexe et par filière.



Commentaires :

Le temps partiel, à l'interne des filières reste féminin. L'articulation des temps de vie est un enjeu incontournable dans la vie des femmes. Ainsi, la dernière **enquête budget-temps de l'INSEE*** montre que les femmes portent encore 80 % des tâches quotidiennes.

Il est important de mesurer l'impact des temps partiels sur les déroulements de carrière, en particulier sur l'avancement filière par filière et en terme de promotion interne. Il faudrait aussi mesurer l'impact sur le bénéfice de la totalité des régimes indemnitaires.

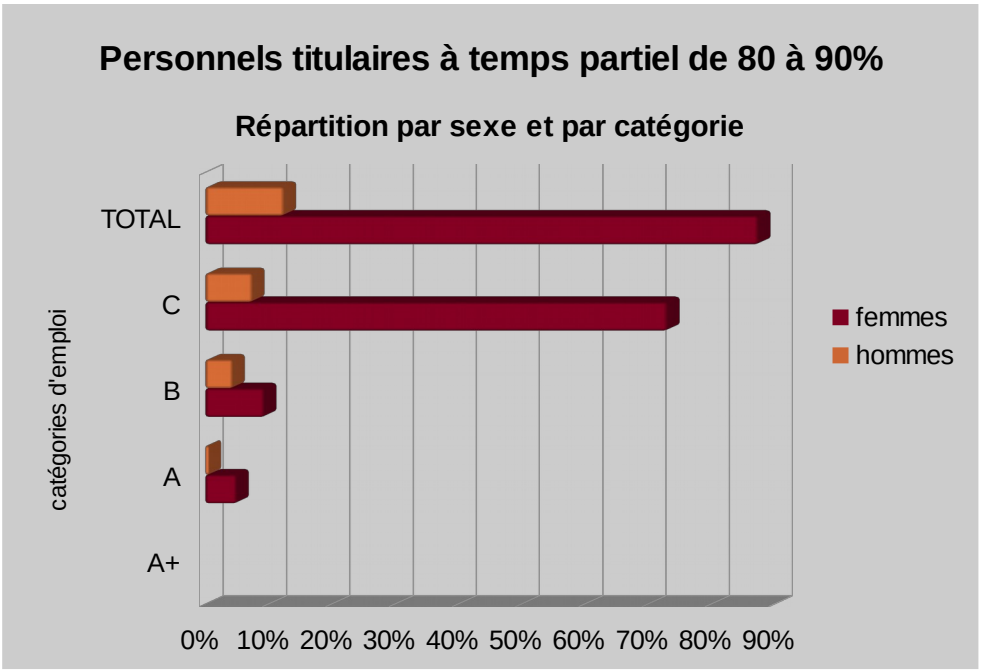
Chiffres clés :

36,33 % des agent.e.s à temps partiel sont dans la filière technique. (filière qui concentre le plus grand nombre d'agent.e.s) dont 74,16 % sont des femmes alors que la filière est majoritairement masculine.

La deuxième filière qui concentre le plus d'agent.e.s en temps partiel, est la filière administrative avec 23,67 %. dont 94,83 % sont des femmes.

B-2-2 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet en temps partiel,par sexe, par catégorie et selon la quotité du temps de travail.

Quotité du temps partiel	Femmes			Hommes			Total	Répartition
	NB	%F	% F/F	NB	%H	%H/H		
moins de 80 %	10	83,33%	**4,61%**	2	16,67%	**7,14%**	12	4,90%
de 80 à 90 %	**140**	87,50%	64,52%	**20**	12,50%	71,43%	160	**65,31%**
90 % et plus	67	91,78%	30,88%	6	8,22%	21,43%	73	29,80%
Total	217	88,57%	100,00%	28	11,43%	100,00%	245	100,00%



Chiffres clés :

Il existe 3 types de temps partiel
En quotité de temps de travail :
- moins de 80 %,
- 80 à 90 %
- 90 % et plus.

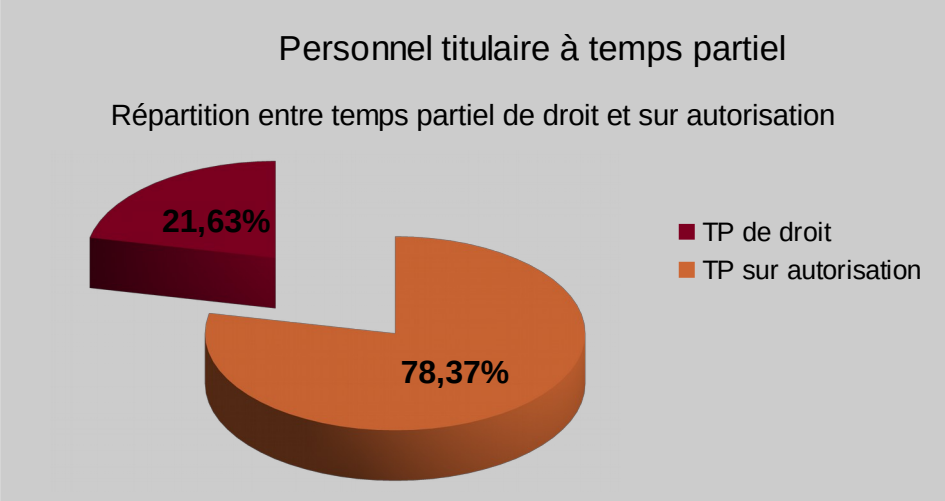
65,31 % des agent.e.s à temps partiel sont entre 80 % et 90 % dont 87,50 % sont des femmes.

Commentaires :

Forte proportion des catégories C qui se concentrent sur les grades d'adjointes techniques, d'adjointes administratives et d'auxiliaires de puériculture.

Le profil majoritaire des agents en temps partiel est une femme en catégorie C au sein de la filière technique, administrative ou médico-sociale, bénéficiant de temps partiel sur autorisation.

B-2-3 Répartition des effectifs titulaires occupant un emploi permanent à temps complet en temps partiel de droit et sur autorisation*.



B-2-4 Informations relatives aux temps partiels

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes présentées	26	186	212
Nombre de demandes acceptées	26	186	212
Nombre de premières demandes satisfaites	3	30	33
Nombre de modifications de quotités	0	2	2
Nombre de retours au temps plein	11	29	40

Commentaires :

Les renouvellements de temps partiel peuvent être de 6 mois ou 1 an. Le nombre de demandes ne correspond donc pas aux nombres d'agent.e.s qui font la demande. Par ailleurs, il serait intéressant, vu que la majorité des temps partiels sont des temps partiels sur autorisation de connaître la durée moyenne dans la carrière de l'agente.

Il est a préciser qu'il n'existe à ce jour, aucune mesure d'accompagnement pour les agent.e.s en temps partiel, qui ne peuvent donc pas mesurer l'impact éventuel sur leur déroulement de carrière, ni sur le temps pour accéder à une retraite à taux plein , ni sur leur future pension de retraite. Il est à souligner que les temps partiels de droits comptent en terme de **« durée d'activité cotisée *»** comme un temps plein. Par contre les temps partiels sur autorisation impactent « la durée d'activité cotisée ». Toutefois cet effet peut être amoindri grâce à un système de surcote.

Chiffres clés :

78,37 % des agent.e.s ont un temps partiel accordé sur Autorisation.

La totalité des demandes de temps partiels sont accordées.

B-3 Répartition des effectifs non titulaires occupant un emploi permanent à temps complet, par sexe, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail :

Commentaires :

Seulement 2 agentes non-titulaires sont en temps partiel de droit.
Elles sont au grade d'attachée, au sein de la filière administrative .

B-4 Contraintes particulières concernant le temps de travail personnel fonctionnaire et non titulaire :

	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	39	0	39
Travail de nuit	3	0	3
Travail le week-end	43	**0**	43
Total	85	0	85

cycles de travail*	Femmes			Hommes			Total
	NB	%F	%F/F	NB	%H	%H/H	
Cycle hebdomadaire	1081	48,00%	78,62%	1171	**52,00%**	**89,32%**	2252
Cycle mensuel	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Cycle saisonnier	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Cycle annuel	294	78,19%	**21,38%**	82	21,81%	6,25%	376
Autre cycle	0	0,00%	0,00%	58	100,00%	**4,42%**	58
Total	1375	51,19%	100,00%	1311	48,81%	100,00%	2686

Commentaires :

Les agents concernés par les horaires décalés, travail de nuit et travail du week-end sont les équipes du week-end de la DEP, les veilleurs de nuit, l'équipe des grands nettoyages et les gardiens de gymnases. Ces équipes sont composés uniquement d'agents.
Par ailleurs, 21,38 % des agentes sont en temps de travail annualisé. Elles travaillent en secteur scolaire sur les métiers d'ATSEM, d'agentes de restauration et d'infirmières.
La contrainte de ces emplois en terme d'articulation des temps de vie est souvent compensée par un régime indemnitaire favorable. (prime pour reconnaissance de la pénibilité) Il ne faut pas que le champ de «métier » ici très sexué, agisse en défaveur des femmes et influe sur la bonification de la compensation. Ces catégories d'agent.e.s devront faire l'objet d'indicateurs supplémentaires afin d'évaluer de manière comparative et égalitaire les contraintes liées à leur organisation de temps de travail, et voir comment pour chacun.e, elles sont compensées.

Chiffres clés :

Aucune femme n'est concernée par les horaires décalés, travail de nuit et de week-end.

83,34 % des agent.e.s travaillent sur un cycle hebdomadaire.

Sur l'ensemble des agentes, 21,38 % sont sur un cycle annualisé.

B-5 Charte des temps :

Commentaires :

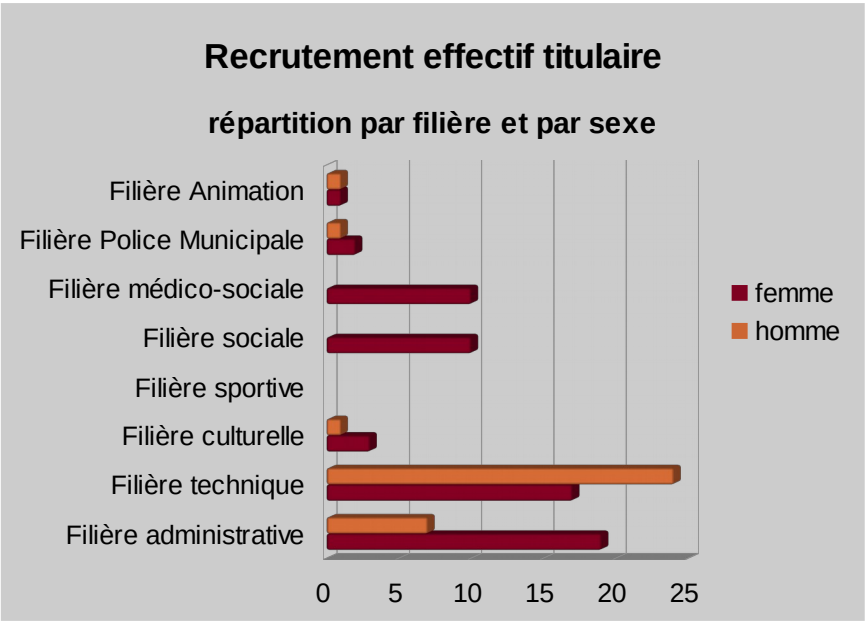
La ville de Clermont – Ferrand ne dispose pas de ce type d'outil.

C Embauches et départs :

C1- Recrutements personnels titulaires et non titulaires sur emplois permanents:

Recrutement des agent.e.s titulaires en 2015
Répartition par sexe et par catégorie

	Femmes	Hommes	total
A	9	9	18
B	6	7	13
C	47	18	65
Total	62	34	**96**



Chiffres clés :

La part des femmes recrutées est de 64,58%.
67,71 % des agent.e.s recruté.e.s sont en catégorie C dont 72,31% sont des femmes.

Concernant les catégories A, autant d'hommes que de femmes ont été recrutés.
Les agents ont eté recrutés pour 4 d'entre eux en filière technique pour aucune femme,
pour 4 d'entre eux en filière administrative pour 5 femmes.

Sur l'ensemble des femmes Recrutées, % sont dans la filière médico-sociale, % dans la filière administrative et % dans la filière sociale.

Sur l'ensemble hommes recrutés, % sont dans la filière technique.

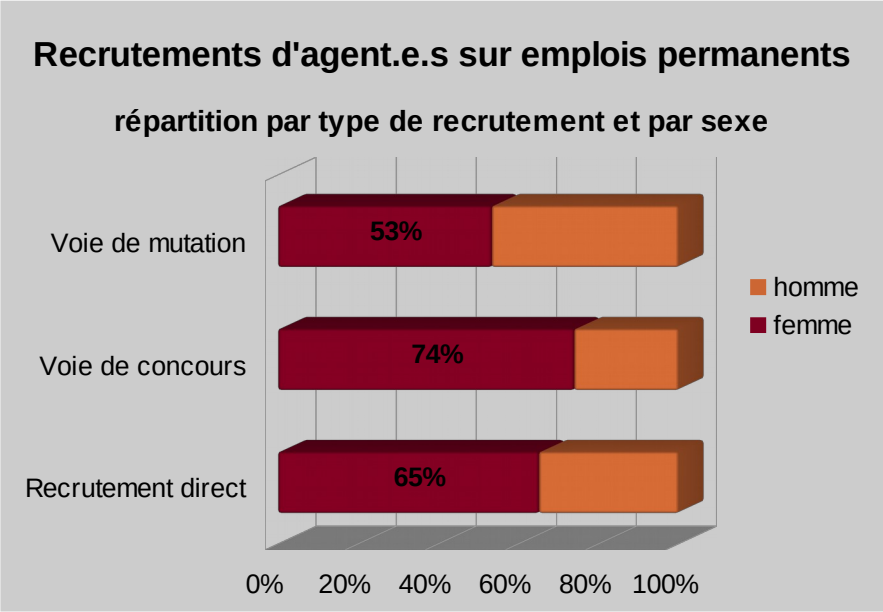
Commentaires :

Le chiffre total 96 est différent de celui du bilan social qui fait apparaître 174 agent.e.s, car nous avons fait le choix de sortir les agent.e.s concerné.e.s par la mobilité interne et par la promotion interne. Ces deux items faisant l'objet d'indicateurs particuliers.

Plus de femmes que d'hommes ont été recrutés en 2015. Cela s'explique lorsque l'on regarde sur quelles filières les recrutements ont eu lieu. Concernant la catégorie C, il s'agit principalement de la filière médico-sociale (auxiliaires de puériculture), filière sociale (ATSEM) et filière administrative (adjoint.e.s administratif.ve.s) qui sont des filières très genrées. Dans ce cadre aucune tendance à la mixité dans les recrutements.
Concernant les recrutements sur la filière technique, il faudrait pouvoir affiner sur les métiers concernés.

Recrutement des agent.e.s en 2015
Répartition par sexe et par catégorie et par type de recrutement

	Femmes				Hommes				Total
Catégorie	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Recrutement par									
Recrutement direct	0	0	28	28	3	0	12	15	43
Voie de concours	2	4	11	17	0	4	2	6	23
Intégration directe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Voie de mutation	1	2	5	8	5	0	2	7	15
Détachement FPE	4	0	0	4	0	3	0	3	7
Détachement FPH	1	0	2	3	0	0	0	0	3
Détachement autres CT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Réintégration	1	0	1	2	1	0	2	3	5
Transfert de compétence	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	6	47	62	9	7	18	34	96



Chiffres clés :

Les 3 principales voies de recrutement sont :

- Voie de concours pour 23,96%,

- Recrutement direct pour 44,79 %

- Voie de mutation pour 15,63 %

Commentaires :

La voie de recrutement principale est le recrutement direct qui concerne principalement les agent.e.s recruté.e.s en catégorie C. Il est à souligner que pour les recrutements en catégorie A, seul des hommes ont été recrutés directement.
Dans l'ensemble, les agentes sont recruté.e.s par voie de concours.

C2- Recrutements personnels non-titulaires :

Recrutement des agent.e.s non-titulaires en 2015 sur un emploi permanent hors remplaçant.e.s
Répartition par sexe et par catégorie (comptabilisé dans le premier tableau en C1)

	Femmes	Hommes	total
A	3	5	8
B	6	5	11
C	4	3	7
Total	13	13	26

Recrutement des agent.e.s non-titulaires en 2015 sur un emploi permanent en remplacement

59 agent.e.s sont concerné.e.s dont 76,27 % sont des femmes. Nous ne disposons pas pour cet indicateur de données complémentaires, par filière et par catégorie d'emploi.

Recrutement des agent.e.s non-titulaires en 2015 sur un emploi non permanent

	Femmes	Hommes	total
A	4	1	5
B	10	2	12
C	92	41	133
Total	106	44	150

Commentaires :

La part des recrutements de personnels non-titulaires sur des emplois non-permanents est la source principale des recrutements pour 2015.
Pour rappel, ces recrutements concernent les besoins occasionnels, les contrats d'apprentissage, les emplois aidés et les assistant.e.s maternelles.
Comme pour les effectifs, nous n'avons pas de précision sur les filières concernées par ce type d'emplois. C'est un indicateur complémentaire qui sera à produire l'an prochain.
Nous pouvons néanmoins voir sur les données existantes que le comblement des besoins occasionnels concerne davantage des recrutements féminins.

Chiffres clés :

Sur la totalité des recrutements des personnels non-titulaires,la part des femmes représente

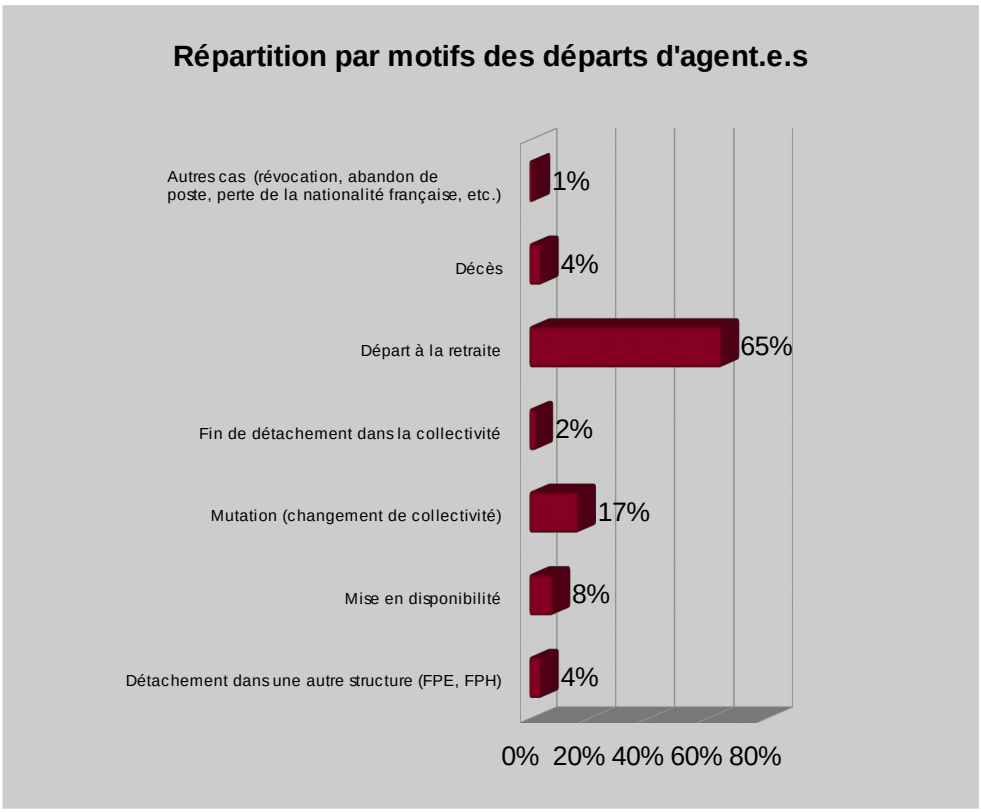
- Personnels non-titulaires sur un emploi permanent :
50 %

- Personnels non-titulaires sur un emploi permanent en remplacement :
76,27 %

- Personnels non-titulaires sur un emploi non-permanent :
70,67 %

C-3 Départs personnels titulaires:

Fonctionnaires	Femmes				Hommes				Total
Motif de départ	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Détachement dans une autre structure (FPE, FPH)	1	0	1	2	0	0	2	2	4
Mise en disponibilité	1	0	4	5	0	1	2	3	8
Décharge totale de service pour exercice de mandats syndicaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mutation (changement de collectivité)	3	2	5	10	2	4	1	7	17
Fin de détachement dans la collectivité	1	0	0	1	1	0	0	1	2
Décharge d'emploi et de fonctions ou agent pris en charge par le CNFPT ou le CDG	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Départ à la retraite	7	3	18	28	3	6	30	39	67
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	1	3	4	4
Autres cas	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Transfert de compétence.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	13	5	28	46	6	12	39	57	103



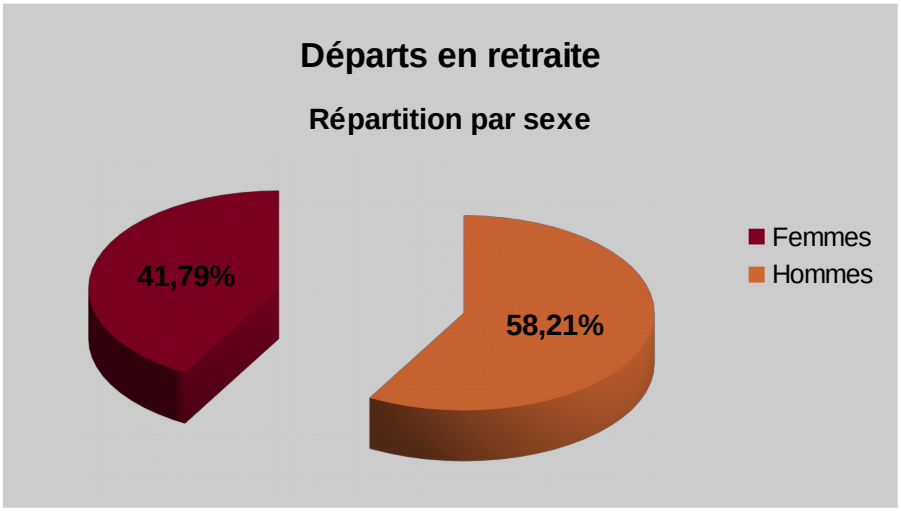
Chiffres clés :

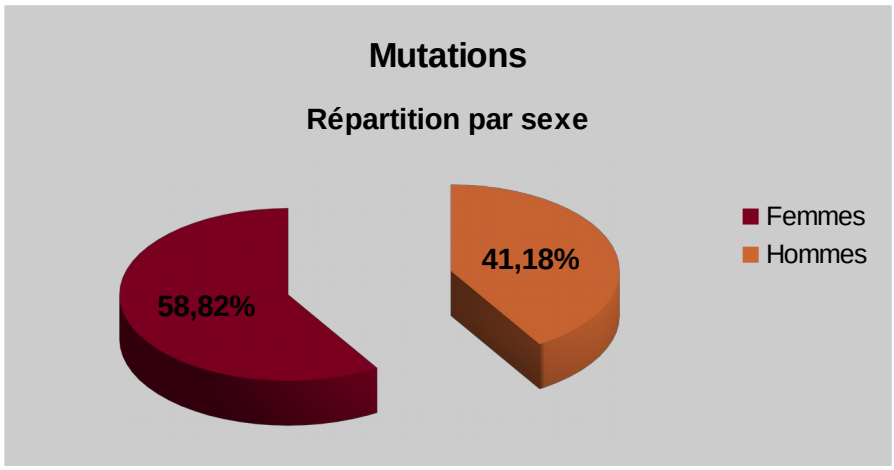
103 agent.e.s ont quitté la collectivité en 2015.

Le motif principal de départ est le départ à la retraite pour 65,05 %

Le deuxiéme motif est la mutation dans une autre collectivité pour 16,5 %.

Les décès dans la collectivité concerne uniquement des hommes.





Chiffres clés :

La part des femmes parties en retraite est de 41,79 %.

La part des femmes parties dans le cadre d'une mutation est de 58,82 %

Commentaires :

Dans la collectivité, en 2015, le motif principal des départs de fonctionnaires est le départ à la retraite. La part des hommes accédant à leur droit à la retraite est plus importante que la part des femmes. Bien que la pyramide des âges nous montre que les agentes sont plus nombreuses dans les tranches 55 à 64 ans, elles sont moindres à faire valoir leur droit. L'hypothèse d'explication peut être que les femmes ont une carrière plus hachée qui induirait une carrière plus longue que les hommes, en particulier sur la catégorie C où sont concentrés en majeure partie les temps partiels.
Par contre, en catégorie A, les femmes sont plus nombreuses à avoir fait valoir leur droit à la retraite que les hommes. Il y a moins de femmes en temps partiel dans cette catégorie et les salaires plus importants permettent une pension de retraite plus avantageuse.

Sur les mutations, les femmes sont plus nombreuses, elles n'auraient donc pas de frein à la mobilité. Cependant il faudrait compléter cet indicateur pour connaître les motivations d'une mutation.

Les décès ne concernent que des hommes, c'est un indicateur qu'il faut suivre et qui doit aussi nous alerter sur les conditions de travail sur les postes concernés.

C-4 Départs personnels non-titulaires occupant des emplois permanents:

Non-titulaires sur emplois permanents	Femmes				Hommes				Total
Motif de départ	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	
Mise à disposition dans une autre collectivité ou structure	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mise en disponibilité	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé formation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Démission			3	3	1		2	3	6
Fin de contrat (ne pas inclure les agents non titulaires titularisés dans l'année 2015)	1	5	**19**	25	1	4	**12**	17	**42**
Départ à la retraite	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Décès	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres cas	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transfert de compétence.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	5	23	29	2	4	14	20	**49**

Commentaires :

Les fins de contrats concernent majoritairement des femmes en catégorie C.
Il faudrait connaître les raisons du non renouvellement de ces contrats.

Chiffres clés :

**85,71 % des départs des personnels non-titulaires sont dus à une fin de contrat.
Sur ces départs, 59,18 % sont des femmes.**

C-5 Âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives*) :

En 2015, il n'y a eu aucun départ en retraite d'agent.e.s en catégorie active.

Retraite classique :
Femmes : 62,3 ans (1)
Hommes : 61,7 ans

Commentaires :

L'âge moyen de départ à la retraite au sein de la collectivité s'inscrit dans la moyenne nationale. Les femmes partent un tout petit peu plus tard que les hommes. Cependant ces chiffres sont trop globaux. Il faudrait croiser par filière et par catégorie afin d'affiner l'indicateur.
Il faut de plus compléter par un indicateur sur le montant de pension médian (indicateur obligatoire que nous n'avons pas pu produire) auquel partent les agent.e.s afin de vérifier l'effet décote, en particulier sur les pensions des femmes qui ont occupées des temps partiels sur autorisation, et qui seraient parties avec une **durée d'activité cotisée*** moindre.

Chiffres clés :

L'âge moyen de départ à la retraite pour l'ensemble des agent.e.s de la Fonction publique Territoriale est de 61,6 ans.

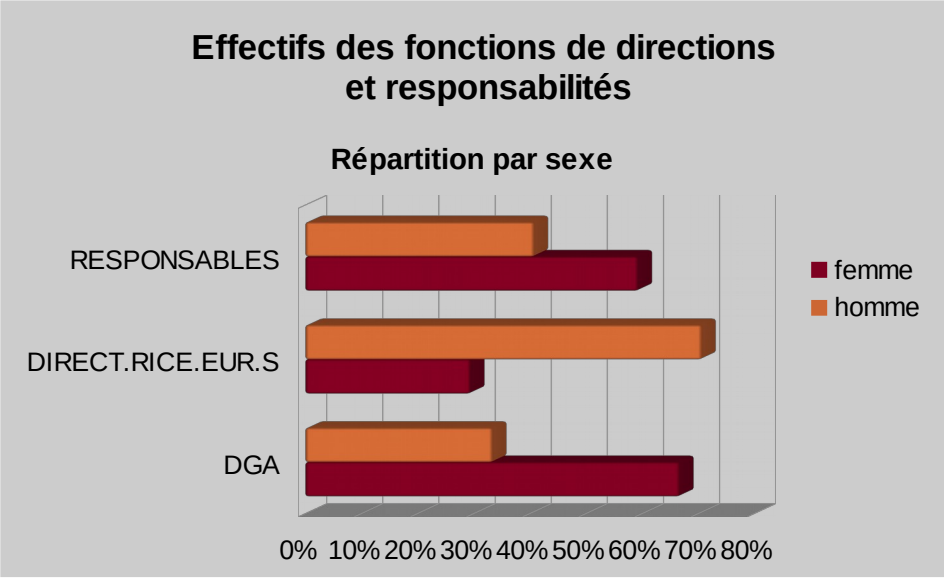
**Il est de 61,2 ans pour les hommes.
Il est de 62 ans pour les femmes.**

(1) données retraitées par rapport aux données du bilan social

D Positionnement

D-1 Répartition des effectifs dans les fonctions de directions et responsabilités:

	FEMMES			HOMMES			TOTAL
	NB	%F	%F/F	NB	%H	%H/H	
DGS	1						1
DGA	4	**66,67%**	5,41%	2	33,33%	3,45%	6
DIRECT.RICE.EUR.S	5	29,41%	6,76%	12	**70,59%**	20,69%	17
RESPONSABLES	64	59,26%	86,49%	44	40,74%	75,86%	108
TOTAL	74	56,06%	100,00%	58	43,94%	100,00%	132



Commentaires :

Pour rappel, la part des femmes en catégorie A représente 59,62 % de l'ensemble des agents au sein de cette catégorie. Cependant, même si elles sont majoritaires dans les postes supérieurs liés à la Direction Générale, elles redeviennent minoritaires dans les fonctions de Direction, puisque sur les 17 postes, 12 sont occupés par des hommes.
La disparité se rééquilibre sur les postes de « Responsables de service », avec une féminisation de ce type de fonction. Il est à souligner que dans cette fonction sont comptabilisées les responsables de crèches, secteur qui ne compte que des femmes.
Si l'on regarde la répartition globale des postes de dirigeants, 56,06 % sont occupés par des femmes, seuil moindre que le pourcentage de femmes en catégorie A. Il est donc à supposer que les femmes subissent encore une forme de « plafond de verre » pour atteindre les postes à responsabilité, bien qu'elles en aient le profil.

Chiffres clés :

Chiffres nationaux
66,67 % des postes dirigeants au sein de la Direction Générale des Services sont occupés par des femmes.

Elles ne sont plus que 29,41 % sur les fonctions de direction.

Sur l'ensemble des hommes occupant des fonctions dirigeantes, 20,69 % sont directeurs contre 6,76 % pour les femmes qui se concentrent massivement dans les fonctions de responsables.

Sur l'ensemble des emplois supérieurs et dirigeants, le taux de féminisation est de 56,06 %.

Direction Générale des Services :

CATEGORIE	GRADE	FONCTION	FEMMES	HOMMES
A	DIRECTRICE GALE 150 A 400.000	DIRECTRICE GENERALE DES SERVICES	1	
A	D.G.A. 150 A 400.000	DIRECTEUR GENERAL ADJOINT - AMENAGEMENT		1
A	D.G.A. 150 A 400.000	DIRECTRICE GENERALE ADJOINTE - VILLE ATTRACTIVE	1	
A	D.G.A. 150 A 400.000	DIRECTRICE GENERALE ADJOINTE - VILLE EXEMPLAIRE	1	
A	D.G.A. 150 A 400.000	DIRECTRICE GENERALE ADJOINTE - VILLE HARMONIEUSE	1	
A	D.G.A. 150 A 400.000	DIRECTEUR GENERAL ADJOINT - RESSOURCES HUMAINES ET DIALOGUE SOCIAL		1

Fonction de direct.eur.rice.s, répartition par sexe et par grade :

CATEGORIE	GRADE	FONCTION	FEMMES	HOMMES
A	INGENIEUR PRINCIPAL	DIRECTEUR DE L'EAU ET ASSAINISSEMENT		1
A	INGENIEUR EN CHEF CL.NORMALE	DIRECTEUR DE L'ESPACE PUBLIC		1
A	INGENIEUR EN CHEF CL.NORMALE	DIRECTEUR DE L'URBANISME		1
A	DIRECTEUR TERRITORIAL	DIRECTEUR DE LA CULTURE		1
A	ADMINISTRATEUR	DIRECTEUR - ENSEIGNEMENT SUPERIEUR/RECHERCHE/VIE ETUDIANTE/RELATIONS INTERNATIONNALES		1
A	ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	DIRECTEUR DES SPORTS ET DE LA LOGISTIQUE		1
A	DIRECTRICE TERRITORIALE	DIRECTRICE DES AFFAIRES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES	1	
A	ADMINISTRATEUR	DIRECTEUR DES FINANCES ET CONSEIL DE GESTION		1
A	INGENIEUR EN CHEF CL.NORMALE	DIRECTEUR DES SYSTEMES D'INFORMATION ET TELECOMMUNICATIONS		1
A	ATTACHE PRINCIPAL	DIRECTEUR - ANIMATION SOCIO-CULTURELLE ET VIE ASSOCIATIVE		1
A	ADMINISTRATEUR	DIRECTEUR - DDSU		1
A	ATTACHE PRINCIPAL	DIRECTEUR ENFANCE		1
A	ATTACHEE PRINCIPALE	DIRECTRICE - PETITE ENFANCE	1	
A	ADMINISTRATRICE	DIRECTRICE DE LA DSP	1	
A	DIRECTRICE TERRITORIALE	DIRECTRICE DES CARRIERES ET PARCOURS PROFESSIONNELS	1	
A	ADMINISTRATEUR	DIRECTEUR DES RELATIONS SOCIALES ET ORGANISATION		1
A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE DIRECTION DE LA PERFOMANCE DE LA COMMANDE PUBLIQUE	1	
A		DIRECTEUR PATRIMOINE BATI		
TOTAL			**5**	**12**

Commentaires :

Concernant l'adéquation entre fonction et grade, il existe des disparités. En effet, dans la fonction de direct.eur.rice.s, les grades vont d'attaché.e principal.e à administrateur hors classe et ingénieur principal. Les différences de grades induisent évidemment des différences de salaires à fonction égale. Ainsi sur l'ensemble des directrices, une seule est en catégorie A+. Les directeurs sont à 50 % dans la catégorie A+.

Il est quand même à souligner que ces différences salariales ne sont pas induites qu'en fonction du genre, puisque il n'y a aucune harmonisation des grades sur la fonction de direct.eur.rice.s et que cela impacte à poste égal femmes et hommes.

Les types de postes occupées par les femmes et les hommes sur les fonctions de direct.eur.rice.s restent dans le schéma classique de répartition stéréotypée des métiers.

Chiffres clés :

5 femmes sur 17 postes de direction.

Fonction de responsables de services DGA Aménagement, répartition par sexe et par grade :

DIRECTIONS	CATEGORIE	GRADE	FONCTION	FEMMES	HOMMES
BDU/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE BANQUE DE DONNEES URBAINES		1
DEA/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE RELATIONS USAGERS	1	
DEA/	A	INGENIEURE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE CONTROLE DES EAUX	1	
DEA/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE EQUIPEMENTS INDUSTRIELS		1
DEA/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE ETUDES ET TRAVAUX NEUFS		1
DEA/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE EXPLOITATION		1
DEA/	B	REDACTRICE PRINCIPALE 2EME CL	RESPONSABLE DE LA CELLULE GESTION ADMINISTRATIVE	1	
DEA TOTAL				**3**	**3**
DEP/	A	INGENIEURE PRINCIPALE	CHEFFE DE SERVICE CSL	1	
DEP/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	CHEF DE SERVICE TECHNIQUES VEGETALES		1
DEP/	A	INGENIEURE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE GESTION ET MAINTENANCE	1	
DEP/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE DES MISSIONS ADMINISTRATIVES	1	
DEP TOTAL				**3**	**1**
DPB/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE ADMINISTRATION PATRIMOINE QUALITE		1
DPB/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE DESSIN ET ECONOMIE DE LA CONSTRUCTION - ARCHITECTE		1
DPB/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE GESTION PATRIMONIALE ET ENERGIES		1
DPB/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE MAINTENANCE ET EXPLOITATION		1
DPB/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE MAITRISE OPERATIONNELLE PATRIMONIALE - ACS		1
DPB/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE MAITRISE OPERATIONNNELLE PATRIMONIALE - ALE		1
DPB/	B	REDACTRICE PRINCIPALE 2EME CL	RESPONSABLE DE SERVICE - ADMINISTRATIF ET FINANCIER	1	
DPB TOTAL				**1**	**6**
DU/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DE SERVICE - DROIT DE PREEMPTION	1	
DU/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE FONCIER	1	
DU/	A	INGENIEURE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE ETUDES ET PROGRAMMATION URBAINE	1	
DU/	A	INGENIEURE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE MAITRISE D'OEUVRE CONCEPTION	1	
DU/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE MAITRISE D'OUVRAGE OPERATIONNELLE		1
DU/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DU SERVICE MO TRAVAUX		1
DU/	B	REDACTRICE PRINCIPALE 1ERE CL	RESPONSABLE DU SECRETARIAT DE DIRECTION	1	
DU TOTAL				**5**	**2**
TOTAL				**12**	**13**

Focus sur les grades occupés :

	FEMMES	HOMMES	total
INGENIEUR.E PRINCIPAL.E	5	**13**	18
ATTACHE.E PRINCIPAL.E	3		3
ATTACHE.E TERRITORIAL.E	1		1
REDACT.EUR.RICE PRINCIPAL.E 2EME CL	2		2
REDACTEUR.RICE PRINCIPAL.E 1ERE CL	1		1
total	12	**13**	25

Commentaires :

En terme de mixité sur les fonctions de responsables, un équilibre général entre le nombre de femmes et d'hommes apparaît. Pourtant lorsque l'on regarde direction par direction, il est à constater, en particulier pour la Direction du Patrimoine Bâti (DPB), un déséquilibre important, puisqu'il y a une seule femme responsable sur 7 postes, et que cette dernière est en charge des fonctions administratives. Par ailleurs, dans chacune des directions, ce sont des femmes qui occupent ces postes, toutes rattachées à la filière administrative, et à 99 % en catégorie B.

De plus, la totalité des hommes sur cette fonction occupent le grade d'ingénieur principal et bénéficie du régime indemnitaire de la filière technique, alors que les femmes sont pour la moitié d'entre elles à un grade inférieur, rattachées à la filière administrative.

Là encore cette situation explique en partie, à ce niveau les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Nous retrouvons ce type de disparité entre grade et poste plus ou moins accentuées au niveau de toutes les DGA.

Fonction de responsables de services DGA Ville Attractive, répartition par sexe et par grade :

DIRECTION	CATEGORIE	GRADE	FONCTION	F	H
DC/	A	DIRECTRICE TERRITORIALE	CHARGEE DE DEVELOPPEMENT CULTUREL	1	
DC/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	DIRECTEUR DU SERVICE EQUIPEMENTS DE SPECTACLES		1
DC/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	CHARGEE DE DEVELOPPEMENT CULTUREL	3	
DC/	A	DIRECT.ENS ART 1ERE CATEGORIE	DIRECTEUR DU CONSERVATOIRE		1
DC/	A	CONSERVATRICE PAT EN CHEFFE	DIRECTRICE DU MUSEE D'ART ROGER QUILLIOT	1	
DC/	A	CONSERVATRICE PATRIMOINE	DIRECTRICE DU MUSEE BARGOIN	1	
DC/	A	CONSERVATEUR PATRIMOINE	DIRECTEUR DU MUSEE H. LECOQ		1
DC TOTAL				**6**	**3**
DESRRI/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE RELATIONS INTERNATIONALES	1	
DESRRI TOTAL				**1**	**0**
DSL/	A	CONSEILLER PRINCIPAL APS 2CL	RESPONSABLE DE LA MAISON DES SPORTS		1
DSL/	A	CONSEILLER PRINCIPAL APS 2CL	RESPONSABLE DE SERVICE - ENSEIGNEMENT		1
DSL/	B	TECHNICIEN PRINCIPAL 1ERE CL	RESPONSABLE DU SERVICE LOGISTIQUE		1
DSL/	B	TECHNICIEN PRINCIPAL 2EME CL	RESPONSABLE PROGRAMMATION ET GESTION DES EQUIPEMENTS SPORTIFS		1
DSL/	B	TECHNICIEN	RESPONSABLE DE STRUCTURE		1
DSL/	B	REDACTRICE	ASSISTANTE DE DIRECTION	1	
DSL TOTAL				**1**	**5**
TOTAL				**8**	**8**

Commentaires :

La Direction de la Culture (DC) est une direction fortement féminisée dans les postes de responsables de service, avec là encore des différences de grade et de filière à fonction égale. Concernant la Direction des Sports et de la Logistique (DSL), nous constatons que les postes de responsables sont fortement masculinisés (alors que la filière dans son ensemble est plutôt équilibrée).

Fonction de responsables de services DGA Ville Exemplaire, répartition par sexe et par grade :

DIRECTION	CATEGORIE	GRADE	FONCTION	F	H
DAJI/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE AFFAIRES INSTITUTIONNELLES	1	
DAJI/	A	ATTACHE TERRITORIAL	RESPONSABLE DU SERVICE JURIDIQUE - ASSURANCE		1
DAJI/	A	BIBLIOTHECAIRE	RESPONSABLE DU SERVICE DOCUMENTATION	1	
DAJI/	A	DIRECTEUR DE POLICE MUNICIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE ACCUEIL - SECURITE		1
DAJI/	B	TECHNICIEN	RESPONSABLE DE L'IMPRIMERIE MUNICIPALE		1
DAJI/	B	ASSISTANTE CONS PPL 1ERE CL	RESPONSABLE DU SERVICE DES ARCHIVES	1	
DAJI TOTAL				**3**	**3**
DFCG/	A	ATTACHE TERRITORIAL	RESPONSABLE DE SERVICE - SUBVENTIONS		1
DFCG/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE DE SERVICE COMPTABILITE	1	
DFCG/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE SERVICE STRATEGIE FINANCIERE ET PILOTAGE GESTION	1	
DFCG TOTAL				**2**	**1**
DPCP/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DE SERVICE MISE EN OEUVRE DES ACHATS	1	
DPCP TOTAL				**1**	**0**
DSIT/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DE SERVICE ISI		1
DSIT/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DE SERVICE M2I		1
DSIT/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DE SERVICE SID		1
DSIT/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE DE SERVICE SYSTEMES D'INFORMATION ET PROGICIELS		1
DSIT TOTAL				**0**	**4**
M3E/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE MISSION < ECOLOGIE URBAINE, ENVIRONNEMENT, ENERGIE >		1
M3E TOTAL				**0**	**1**
SEPP/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE SERVICE EVALUATION POLITIQUES PUBLIQUES	1	
SEPP TOTAL				**1**	**0**
TOTAL				**6**	**9**

Commentaires :

Sur cette DGA, la Direction des Systèmes d'Information et des Télécommunications (DSIT) est exclusivement masculine avec ici une harmonisation des grades.

Fonction de responsables de services DGA Ville Harmonieuse, répartition par sexe et par grade :

DIRECTION	CATEGORIE	GRADE	FONCTION	F	H
DAVA/	B	ANIMATRICE PRINCIPALE 1ERE CL	RESPONSABLE ESPACE INITIATION	1	
DAVA/	B	ANIMATRCIE PRINCIPALE 2EME CL	RESPONSABLE DE STRUCTURE	1	
DAVA/	B	ANIMATEUR	RESPONSABLE DE SERVICE		1
DAVA/	B	ANIMATRICE PRINCIPALE 2EME CL	RESPONSABLE ESPACE INITIATION	1	
DAVA/	B	ANIMATEUR	RESPONSABLE ESPACE INITIATION		2
DAVA/	C	ADJOINT D'ANIMATION 1E CL	RESPONSABLE ESPACE INITIATION		1
DAVA TOTAL				**3**	**4**
DAVA/DDSU	A	ATTACHE TERRITORIAL	RESPONSABLE SERVICE FONCTIONNEL		1
DAVA/DDSU	B	TECHNICIEN	RESPONSABLE TECHNIQUE		1
DAVA/DDSU TOTAL				**0**	**2**
DDSU/	A	ATTACHE TERRITORIAL	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT LOCAL - TERRITOIRE CENTRE		1
DDSU/	B	ASSISTANT SOCIO-EDUC.PRINCIPAL	RESPONSABLE DU CENTRE COPERNIC		1
DDSU/	B	ANIMATRICE PRINCIPALE 2EME CL	RESPONSABLE DEVELOPPEMENT LOCAL - TERRITOIRE SUD	1	
DDSU/	B	EDUCATEUR DES APS PL 2EME CL	RESPONSABLE MISSION SPORT		1
DDSU TOTAL				**1**	**3**
DE/	A	DIRECTEUR TERRITORIAL	DIRECTEUR ADJOINT SERVICE DES LOISIRS		1
DE/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	DIRECT ADJOINTE SERVICE DES ECOLES	1	
DE/	A	INGENIEURE	RESPONSABLE SERVICE PRODUCTION DES REPAS	1	
DE/	A	INFIRMIERE SOINS GENERAUX C.NRL	COORDONNATRICE SANTE SCOLAIRE ET PREVENTION	1	
DE TOTAL				**3**	**1**
DE-DPE	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE MOYENS GENERAUX FINANCES	1	
DE/DPE TOTAL				**1**	**0**
DPE/	A	PUERICULTRICE HORS CLASSE	RESPONSABLE DE CRECHE OU MULTI ACCUEIL	2	
DPE/	A	PUERICULTRICE CADRE SUP. SANTE	RESPONSABLE DE CRECHE OU MULTI ACCUEIL	1	
DPE/	A	PUERICULTRICE DE CLASSE NORM	RESPONSABLE DE CRECHE OU MULTI ACCUEIL	1	
DPE/	A	PUERICULTRICE DE CLASSE SUP	RESPONSABLE DE CRECHE FAMILIALE	1	
DPE/	A	PUERICULTRICE DE CLASSE SUP	RESPONSABLE DE CRECHE OU MULTI ACCUEIL	3	
DPE/	B	EDUCATRICE PRINCIPALE JEUNES ENF	RESPONSABLE DE CRECHE OU MULTI ACCUEIL	5	
DPE/	B	EDUCATRICE T. JEUNES ENFANTS	RESPONSABLE DE CRECHE OU MULTI ACCUEIL	3	
DPE/	B	ANIMATRICE PRINCIPALE 2EME CL	RESPONSABLE DE SERVICE - ACCUEIL DES FAMILLES	1	
DPE TOTAL				**17**	**0**
DSP/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DE SERVICE ETAT CIVIL	1	
DSP/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DU SERVICE HYGIENE ET PREVENTION	1	
DSP/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE DU SERVICE ELECTIONS/AFFAIRES MILITAIRES	1	
DSP/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE DU SERVICE REGLEMENTATION	1	
DSP/	B	REDACTEUR	RESPONSABLE DE SERVICE REGIES		1
DSP/	B	CHEF SERVICE DE PM PPAL 1CL	CHEF DE SERVICE POLICE MUNICIPALE OPERATIONNEL		1
DSP/	B	CHEF SERVICE DE PM PPAL 2CL	RESPONSABLE DU SERVICE SURVEILLANCE DE L'ESPACE PUBLIC		1
DSP/	B	CHEFFE DE SERVICE DE PM	CHEFFE DE SERVICE DU BUREAU D'ORDRES ET ENCADREMENT	1	
DSP TOTAL				**5**	**3**
GU/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE GUICHET UNIQUE	1	0
GU TOTAL				**1**	**0**
TOTAL				**31**	**13**

Commentaires :

Nous pouvons observer à la Direction de la Vie Associative/Direction du Développement Social Urbain, une tendance à la masculinisation des fonctions. Toutefois, les femmes en responsabilités ont un grade supérieur à celui des hommes. Il existe une très faible mixité au sein de l'ensemble Direction de l'Enfance/Direction de la Petite Enfance, due à la catégorisation genrée des métiers. Là encore à fonction égale, il existe des disparités de grades.
Enfin la Direction des Services à la Population et à la Tranquillité Publique est une direction aussi fortement féminisée sur les postes de responsabilité. Il est à souligner que les hommes sont dans des catégories d'emploi moindre que les femmes.

Fonction de responsables de services DGA Ressources Humaines , répartition par sexe et par grade :

DIRECTION	CATEGORIE	GRADE	FONCTION	F	H
DCPP/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE ADMINISTRATION DU PERSONNEL	1	
DCPP/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE - FORMATION	1	
DCPP/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE CARRIERES	1	
DCPP/	A	ATTACHEE TERRITORIALE	RESPONSABLE RECRUTEMENT ET MOBILITE PROFESSIONNELLE	1	
DCPP TOTAL				**4**	**0**
DRSO/	A	ATTACHEE PRINCIPALE	RESPONSABLE DE LA CONCERTATION SOCIALE	1	
DRSO/	A	INGENIEUR PRINCIPAL	RESPONSABLE - PREVENTION SANTE AU TRAVAIL		1
DRSO TOTAL				**1**	**1**
SECR.-ACCUEIL/	B	REDACTRICE	RESPONSABLE ACCUEIL ET SECRETARIAT - ASSISTANT DE DIRECTION	1	
SECR.-ACCUEIL/	B	TECHNICIENNE PRINCIPALE 2EME	CHARGE D'ETUDES - SYSTEME D'INFORMATIONS RH	1	
SECR.-ACCUEIL TOTAL				**2**	**0**
TOTAL				**7**	**1**

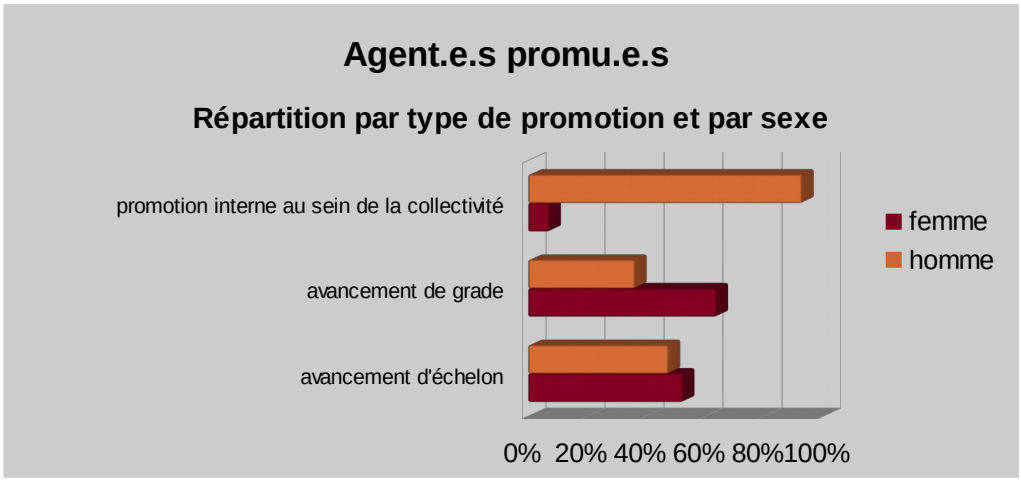
Commentaires :
La Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines est fortement féminisée avec des différences de grades et de catégorie.

E- Promotions

E-1 Répartition des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion par catégorie d'emploi :

Agent.e.s promu.e.s, répartition par type de promotion et par sexe.

	Femmes		Hommes		Total
	NB	%F	NB	%H	
avancement d'échelon	616	52,43%	559	47,57%	1175
avancement de grade	97	63,82%	55	36,18%	152
promotion interne au sein de la collectivité	1	7,14%	13	92,86%	14
Total	714	53,24%	627	46,76%	1341



Commentaires :

L'avancement de grade concerne principalement des femmes, par contre la promotion interne concerne quasi-exclusivement que des hommes.

Chiffres clés :

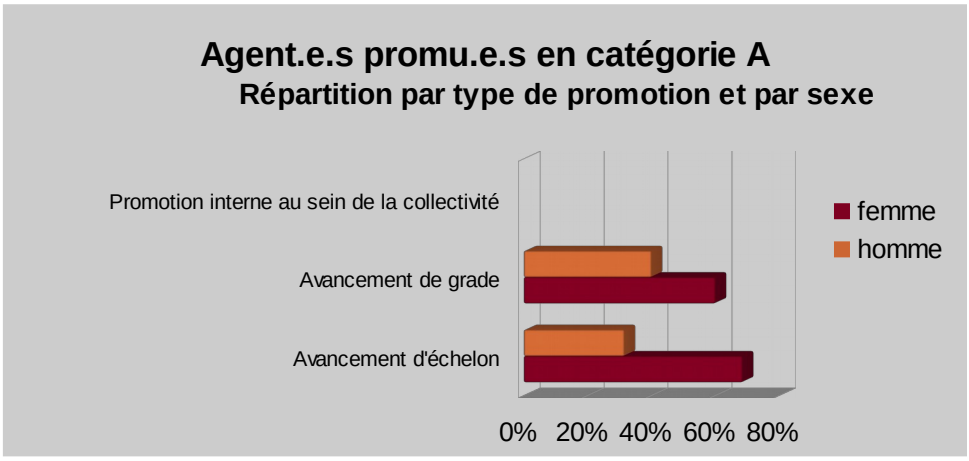
Sur la totalité des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion, 53,24 % sont des Femmes.

La majorité des agent.e.s promu.e.s ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

Concernant la promotion interne, 92,86 % des agent.e.s qui en ont bénéficié sont des hommes.

Agent.e.s promu.e.s, répartition par type de filière et par sexe et par catégorie.

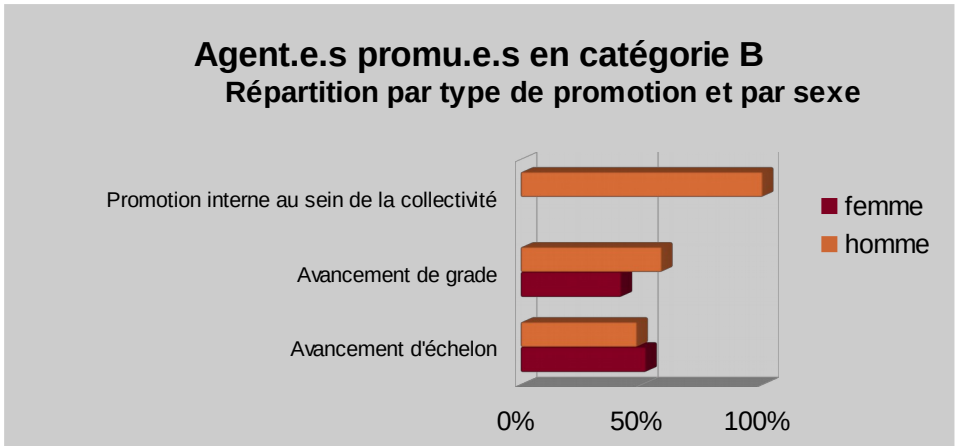
	Catégorie A						
	Femmes			Hommes			Total
	NB	%F	%F/F	NB	%H	%H/H	
Avancement d'échelon	50	**68,49%**	94,34%	23	31,51%	92,00%	73
Avancement de grade	3	**60,00%**	5,66%	2	40,00%	8,00%	5
Promotion interne au sein de la collectivité	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Total	53	**67,95%**	100,00%	25	**32,05%**	100,00%	78



Chiffres clés :

Sur l'ensemble des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion en catégorie A, 67,95 % sont des femmes. La plupart ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

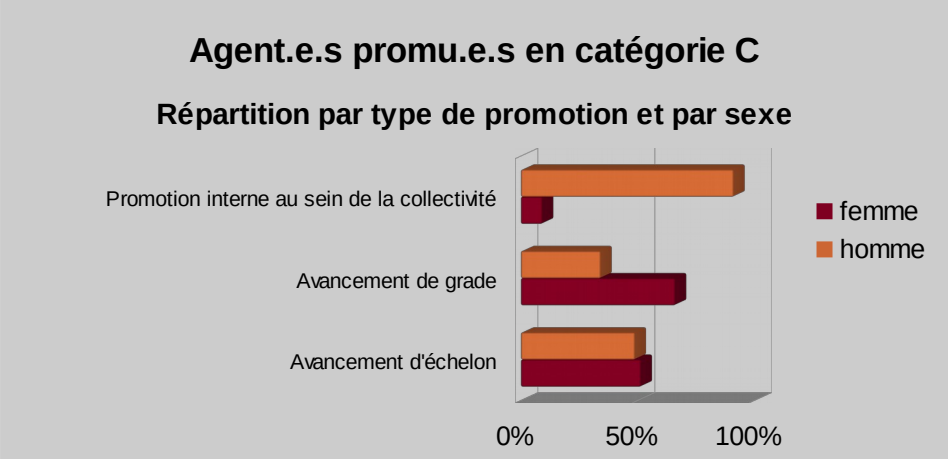
	Catégorie B						
	Femmes			Hommes			Total
	NB	%F	%F/F	NB	%H	%H/H	
Avancement d'échelon	83	**51,88%**	94,32%	77	48,13%	88,51%	160
Avancement de grade	5	41,67%	5,68%	7	**58,33%**	8,05%	12
Promotion interne au sein de la collectivité	0	0,00%	0,00%	3	**100,00%**	3,45%	3
Total	88	**50,29%**	100,00%	87	**49,71%**	100,00%	175



Chiffres clés :

Sur l'ensemble des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion en catégorie B, 50,29 % sont des femmes. La plupart ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
Les agents concernés par la promotion interne ne sont que des hommes.

	Catégorie C						
	Femmes			Hommes			Total
	NB	%F	%F/F	NB	%H	%H/H	
Avancement d'échelon	483	**51,27%**	84,29%	459	48,73%	89,13%	942
Avancement de grade	89	**65,93%**	15,53%	46	34,07%	8,93%	135
Promotion interne au sein de la collectivité	1	9,09%	0,17%	10	**90,91%**	1,94%	11
Total	573	**52,67%**	100,00%	515	**47,33%**	100,00%	1088



Chiffres clés :

Sur l'ensemble des agent.e.s ayant bénéficié d'une promotion en catégorie C, 52,67 % sont des femmes. La plupart ont bénéficié d'un avancement d'échelon.
Les agents concernés par la promotion interne ne sont que des hommes.

Commentaires :

La promotion concerne principalement des agent.e.s de la catégorie C. C'est en effet un levier pour lutter contre la précarité.
En ce qui concerne la répartition par sexe, pour l'ensemble des types de promotions, elle est équilibrée sur la catégorie B et C, par contre il y a une sur représentation des femmes promues en catégorie A, celle-ci peut notamment s'expliquer par la sur représentation des femmes dans cette catégorie.
Si l'on regarde la répartition initiale par catégorie, nous devrions avoir une sur représentation des hommes promus en catégorie B puisqu'ils représentent 59 % des agents de cette catégorie.
La répartition des agent.e.s promu.e.s en catégorie C reflète la répartition initiale (en catégorie C, les femmes représentent 52,34 % et les hommes 47,66%).

E-2 Taux de mobilité interne*:

Taux de mobilité interne par catégorie et par sexe

Catégories	Femmes	Hommes
A	31%	25%
B	36%	17%
C	49%	36%

Commentaires :

Ces taux montrent que dans toute les catégories, les femmes sont plus mobiles que les hommes à l'interne de la collectivité, et particulièrement en catégorie C. La part globale de la mobilité interne dans les recrutements est de 40,8 %.

II – Rémunérations effectifs titulaires à temps plein,:

A- Rémunérations nettes mensuelles par sexe, en euros :

Femmes	Hommes	Ecart salarial	% d'écart
1778	1991	213	10,70%

Commentaires :

Sur l'ensemble de la FPT, la rémunération nette mensuelle en équivalent temps plein pour les femmes est de 1769 € et de 1963 € pour les hommes.

Chiffres clés :

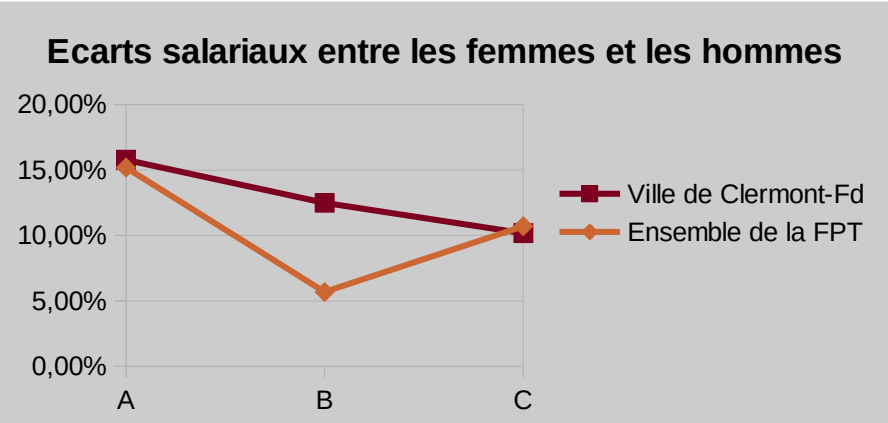
L'écart de salaire net mensuel En équivalent temps plein Entre les femmes et les Hommes pour l'ensemble de La FPT est de 10,9 %.
Pour la collectivité, il est de 10,7 %.

A2- Rémunérations nettes mensuelles des effectifs titulaires à temps plein par sexe et par catégorie, en euros :

Catégorie	Femmes	Hommes	Ecart salarial	% d'écart
A	3011	3575	564	15,78%
B	2087	2385	298	**12,49%**
C	1650	1837	187	10,18%

Rémunérations nettes mensuelles dans l'ensemble de la FPT

Catégorie	Femmes	Hommes	Ecart salarial	% d'écart
A	2987	3522	535	15,19%
B	2156	2286	130	**5,69%**
C	1551	1737	186	10,71%



Chiffres clés :

Ecart salariaux dans l'ensemble de la FPT :
- catégorie A : 15,19 %
- catégorie B : 5,69 %
- catégorie C : 10,71 %

Ecarts salariaux dans la collectivité :
- catégorie A : 15,78 %
- catégorie B : 12,49 %
- catégorie C : 10,18 %

Commentaires :

Les écarts salariaux dans l'ensemble de la FPT sont calculés sur des effectifs en équivalent temps plein. Cela veut dire que sont intégrés au calcul les personnels en temps partiels sur lesquels sont effectués une projection en équivalent temps plein. En ce qui concerne la collectivité, nous n'avons pris que les personnels à temps plein et ce par manque de temps. Aussi la comparaison entre les données de la collectivité et celles de l'ensemble de la FPT sont à modérer en fonction. Cependant, rappelons que moins de 10 % des agent.e.s sont en temps partiel dans la collectivité.

Nous pouvons constater que le salaire net moyen mensuel au sein de la collectivité est plus favorable que sur l'ensemble de la FPT, sauf pour les femmes en catégorie B. Au niveau des écarts, ils sont identiques à l'ensemble de la FPT, sauf pour la catégorie B, où l'écart est beaucoup plus important dans la collectivité. Cette différence s'explique par la donnée précédente.

Par ailleurs, plus on avance dans la catégorie et plus les écarts de salaire en défaveur des femmes augmentent.

B- Rémunérations nettes mensuelles par décile*, par catégorie et par sexe :

		D1 – 10 %	D2 – 20 %	D3 – 30 %	D4 – 40 %	D5 – 50 % Médiane	D6 – 60 %	D7 – 70 %	D8 – 80 %	D9 – 90 %
Toutes catégories et toutes filières confondues	Décile H	1442	1547	1650	1757	1860	1965	2138	2347	2714
	Décile F	1405	1447	1507	1574	1663	1781	1913	2141	2451
	Salaire H – Salaire F	38 €	100 €	143 €	182 €	197 €	184 €	225 €	206 €	263 €
Catégorie A	F	1948	2233	2451	2646	2871	3053	3261	3608	4141
	H	2309	2505	2955	3154	3410	3677	4072	4444	4986
	Salaire H – Salaire F	360,28	272,662	503,844	508,59	538,86	623,688	811,422	835,654	845,208
Catégorie B	F	1578	1756	1856	1945	2030	2202	2316	2395	2623
	H	1803	1950	2109	2266	2359	2491	2606	2738	2989
	Salaire H – Salaire F	224,863	193,234	253,446	320,364	329,455	288,49	289,37	342,77	365,747
Catégorie C	F	1393	1429	1463	1519	1576	1651	1754	1872	2106
	H	1428	1515	1598	1683	1777	1871	1961	2129	2358
	Salaire H – Salaire F	35,63	86,09	135,428	163,54	200,33	220,812	207,057	256,756	252,635

Commentaires :

C'est dans la catégorie A que les écarts entre décile par sexe sont les plus importants.
Les écarts sur le salaire médian par catégorie et par sexe est systématiquement en défaveur des femmes.
Ainsi sur la catégorie A, 50 % des hommes gagnent moins de 3410 € et 50 % des femmes gagnent moins de 2871 €.
Pour la catégorie B, 50 % des hommes gagnent moins de 2359 € et 50 % des femmes gagnent moins de 2030 €.
Pour la catégorie C, 50 % des hommes gagnent moins de 1777€ et 50 % des femmes gagnent moins de 1576 €.
Concernant le décile 9, il nous permet de mesurer que 90 % des femmes gagnent moins de 2451€ et que 90 % des hommes gagnent moins de 2741€.
C'est dans ce décile que l'écart est le plus important dans la catégorie A et B.
Pour la catégorie C, l'écart le plus important se situe au 8^{e} décile.
Ces différences peuvent s'expliquer par les différences dans le cadre du régime indemnitaire qui peut se décliner différemment en fonction des missions effectuées (adéquation entre poste et grade), des métiers spécifiques et des filières. Une part de ces écarts salariaux peuvent aussi être dûs au déroulement de carrière et à l'ancienneté, en cela il faudrait avoir un indicateur supplémentaire permettant de connaître l'âge médian d'entrée dans le grade et la catégorie pour mesurer plus précisément s'il existe un effet plafond de verre dans la collectivité.
Ces indicateurs doivent être aussi produits sur les non-titulaires, cependant à ce jour les bases ne semblent pas assez fiabilisées pour définir des requêtes au plus juste et permettant une analyse pertinente des données. Pour des raisons identiques, et par manque de temps, nous n'avons pas pu produire les indicateurs concernant les régimes indemnitaires, incontournables, pour comprendre les écarts salariaux et agir dessus.

Chiffres clés :

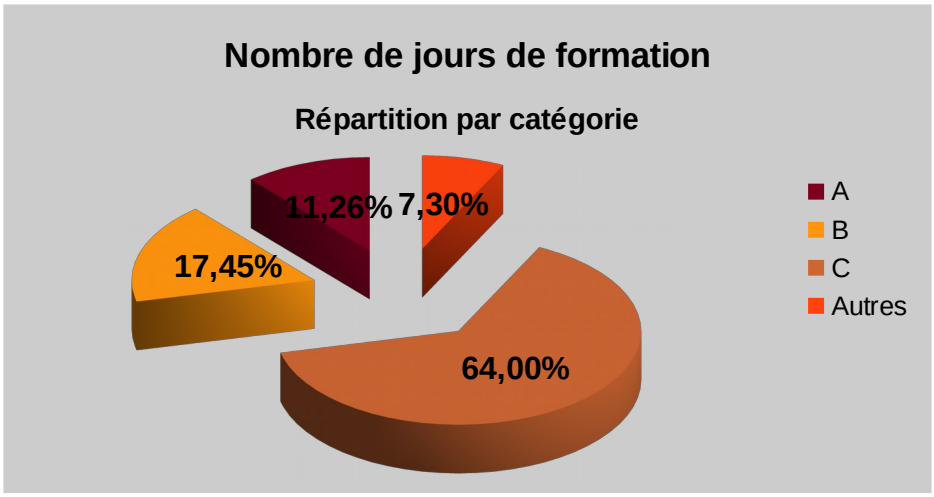
40 % des hommes dans la Collectivité gagnent moins de 1757 € mensuel net.

60 % des femmes dans la Collectivité gagnent moins de 1781 € mensuel net.

Salaire médian :
- catégorie A
Femmes : 2871 €
Hommes : 3410 €
- catégorie B
Femmes : 2030 €
Hommes : 2359 €
- catégorie C
Femmes : 1576 €
Hommes : 1777 €

III – Formations :

A- Nombre de jours de formations par catégorie :



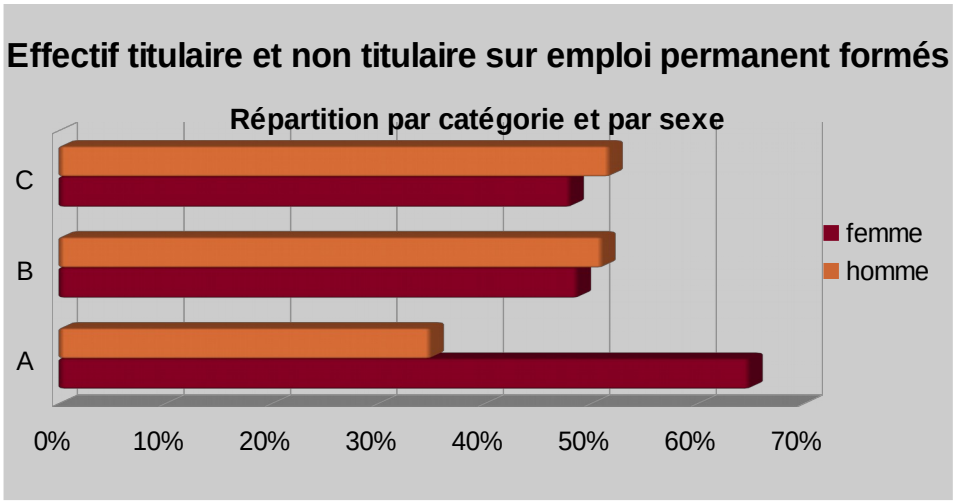
Chiffres clés :

Sur l'ensemble des agent.e.s formé.e.s, 64 % sont en catégorie C.

Commentaires :

Le nombre de jours total de formation est de 7824 jours. La formation concerne principalement les agent.e.s en catégorie C.
Pas de données sexuées sur le nombre de jours de formation. C'est un indicateur qui sera à produire l'an prochain, cela nous permettra de mesurer la durée de formation pour les agent.e.s sur un an.

B- Nombre d'agent.e.s formé.e.s – effectif titulaire et non- titulaire sur emploi permanent, répartition par catégorie et par sexe :



Chiffres clés :

50,17 % des agent.e.s ayant bénéficié.e.s d'une formation sont des femmes, contre 49,83 % pour les hommes.

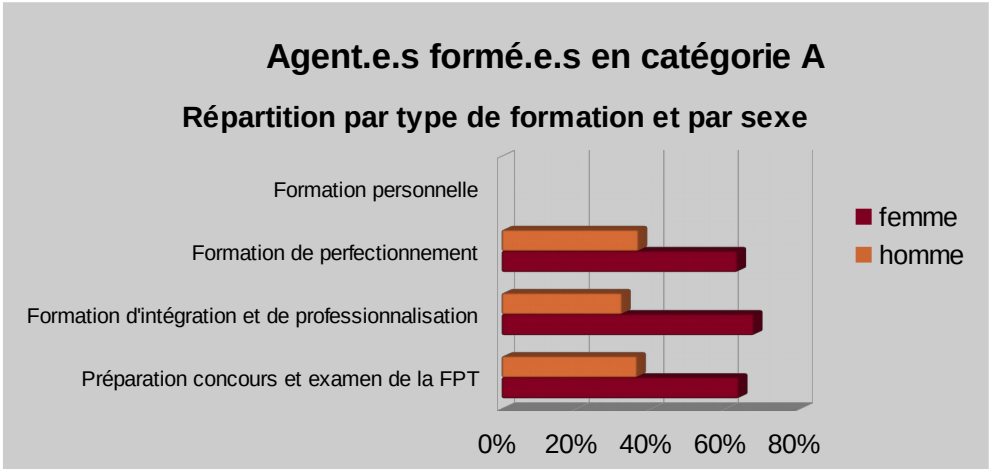
En catégorie A, 64,98 % des agent.e.s ayant bénéficié.e.s d'une formation sont des femmes, contre 35,02 % pour les hommes.

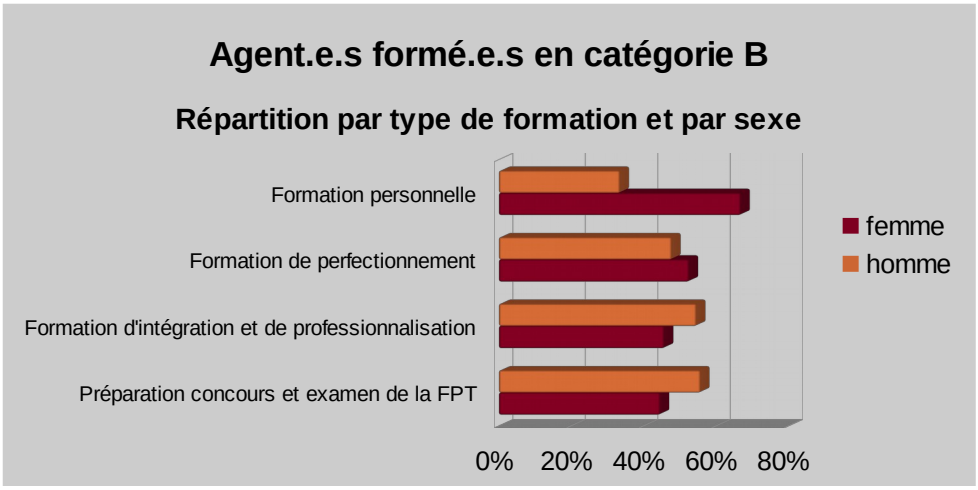
Commentaires :

Sur les catégories B et C, le nombre d'agents et d'agentes formés est globalement équilibré avec une petite sur-représentation des hommes (un peu plus de 51 % pour ces deux catégories). Par contre concernant la catégorie A il y a une forte sur-représentation des femmes.

C- Effectifs des agent.e.s formé.e.s par type de formation, par catégorie et par sexe :

Types de formations	Catégorie A						Total
	Femmes			Hommes			
	NB	% F	%F/F	NB	%H	%H/H	
Préparation concours et examen de la FPT	7	63,64%	4,19%	4	36,36%	4,44%	11
Formation d'intégration et de professionnalisation*	67	67,68%	40,12%	32	32,32%	35,56%	99
Formation de perfectionnement	93	**63,27%**	55,69%	54	36,73%	60,00%	147
Formation personnelle	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0
Total	167	64,98%	100,00%	90	35,02%	100,00%	257
	Catégorie B						Total
	Femmes			Hommes			
	NB	% F	%F/F	NB	%H	%H/H	
Préparation concours et examen de la FPT	20	44,44%	10,42%	25	55,56%	12,44%	45
Formation d'intégration et de professionnalisation	72	45,57%	37,50%	86	54,43%	42,79%	158
Formation de perfectionnement	98	**52,41%**	51,04%	89	47,59%	44,28%	187
Formation personnelle	2	0,00%	1,04%	1	0,00%	0,50%	3
Total	192	48,85%	100,00%	201	51,15%	100,00%	393
	Catégorie C						Total
	Femmes			Hommes			
	NB	% F	%F/F	NB	%H	%H/H	
Préparation concours et examen de la FPT	63	**58,88%**	7,97%	44	41,12%	5,18%	107
Formation d'intégration et de professionnalisation	294	**52,13%**	37,22%	270	47,87%	31,76%	564
Formation de perfectionnement	427	44,39%	54,05%	535	**55,61%**	62,94%	962
Formation personnelle	6	0,00%	0,76%	1	0,00%	0,12%	7
Total	790	48,17%	100,00%	850	51,83%	100,00%	1640

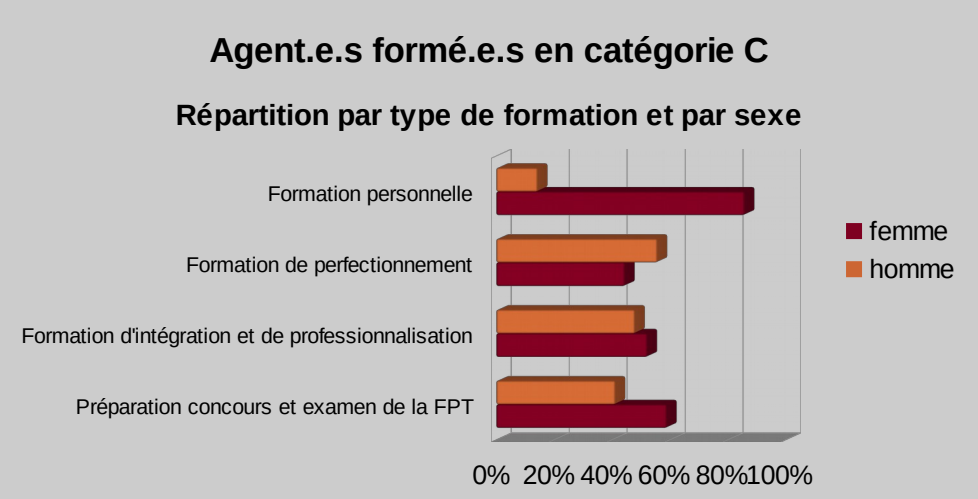




Chiffres clés :

Préparation aux concours :
Catégorie A
Femmes : 63,64 %
Hommes : 36,36 %
Catégorie B
Femmes : 44,44 %
Hommes : 55,56 %
Catégorie C
Femmes : 58,88 %
Hommes : 41,12 %

Formation de perfectionnement :
Catégorie A
Femmes : 63,27%
Hommes : 36,73 %
Catégorie B
Femmes : 52,41 %
Hommes : 47,59 %
Catégorie C
Femmes : 44,39 %
Hommes : 55,61 %



Commentaires :

Au sein de la catégorie A, les femmes ont participé à plus de formation que les hommes. En dehors de la formation d'intégration et de professionnalisation, elles s'engagent dans les préparations aux concours et plus particulièrement dans les formations de perfectionnement.
En catégorie B, les femmes préparent moins de concours que les hommes, mais sont aussi majoritaires dans les formations de perfectionnement.
Enfin, concernant la catégorie C, elles sont majoritaires sur la préparation des concours.
L'accés à la préparation des concours ne semblent pas être un frein au sein de la collectivité pour les agentes. Il faudrait compléter ici par le taux de présence à la préparation et par le taux de réussite aux concours, par catégorie et par sexe.

D- Nombre d'agent.e.s ayant bénéficié.e.s de congés de formation professionnelle :

	Titulaires et stagiaires		Non titulaires		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation au titre de 2015	1	0	0	0	1

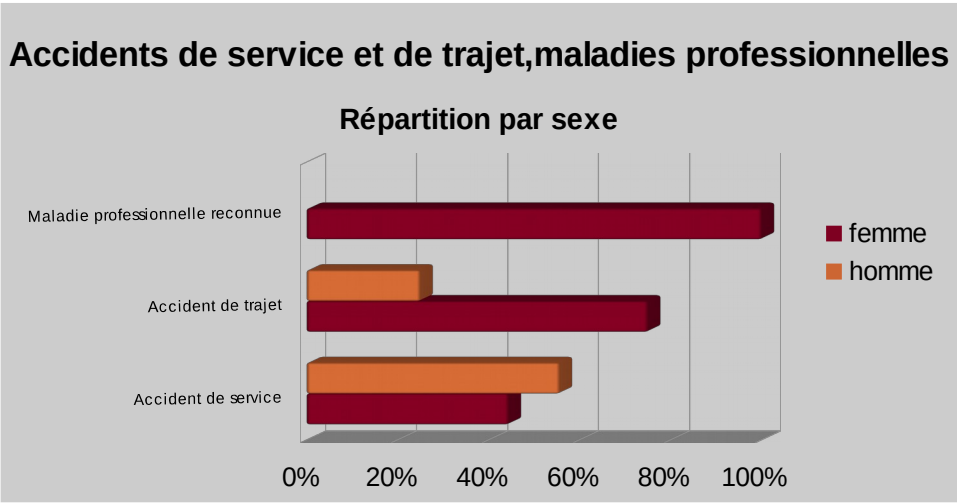
E- Coûts moyens :

	Montants pour l'année 2015 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	633 427
CNFPT au delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	56 390
Autres organismes	181 120
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	57 868
Coût total des actions de formation	**928 805**

IV- Conditions de travail :

A- Nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, répartition par filière, par cadre d'emploi et par sexe :

	Nombre d'accidents du travail* et de maladies professionnelles reconnues					
CADRES D'EMPLOIS	Accident de service		Accident de trajet		Maladie professionnelle reconnue	
FILIERES	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
FILIERE ADMINISTRATIVE						
Attachés	1					
Rédacteurs			1			
Adjoints administratifs	5	1	9	1		
TOTAL	6	1	10	1	0	0
FILIERE TECHNIQUE						
Ingénieurs		1				
Techniciens	1					
Agents de maîtrise	1	13		2		
Adjoints techniques	41	70	4	3	3	
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	3	11	1			
TOTAL	46	95	5	5	3	0
FILIERE CULTURELLE						
Assistants d'enseignement artistique	2					
Adjoints territoriaux du patrimoine	3					
TOTAL	5	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE						
Educateurs des APS	2					
TOTAL	2	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE						
Educateurs de jeunes enfants	2		1			
Agents spécialisés des écoles maternelles	8		2			
TOTAL	10	0	3	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE						
Infirmiers en soins généraux	1					
Infirmiers	1					
Auxiliaires de puériculture	7					
TOTAL	9	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE						
Agents de police municipale		4				
TOTAL	0	4	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION						
Animateurs		1				
Adjoints d'animation	3	4				
TOTAL	3	5	0	0	0	0
TOUTES FILIERES	81	105	18	6	3	0
AUTRES CAS hors filières	10	9				
TOUTES FILIERES + AUTRES CAS	91	114	18	6	3	0



Chiffres clés :

Accidents de services :
Femmes : 44,39 %
Hommes : 55,61 %

Commentaires :

Dans le cadre des accidents du travail, les accidents de service sont les plus significatifs puisqu'ils représentent 89,52 % de l'ensemble des accidents du travail. La filière la plus concernée est la filière technique. C'est la filière la plus concernée par des métiers « à risques », mais c'est aussi la filière la plus importante en nombre d'agent.e.s Il est à souligner qu'il y a des accidents de service dans toutes les filières. Rappelons que la filière ne détermine pas forcément le métier. Il faudrait compléter cet indicateur, par des indicateurs sur le type de métiers exercés et sur le motif de l'accident de service.
Le nombre de maladies professionnelles reconnues concerne que 3 agents, qui ne sont que des femmes. C'est un indicateur d'alerte sur les conditions de travail.

B- Nombre d'allocations temporaires pour invalidité :

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

V – Congés :

A1- Nombre de congés paternité* pris par catégorie hiérarchique :

	Nombre d'hommes * titulaires et non titulaires devenus pères en 2015	Nombre total de journées d'absence au titre des congés paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	4	44,0
Catégorie B	8	110,0
Catégorie C	38	462,0

Commentaires :

Tous les hommes devenus pères dans l'année ont pris en totalité leur congé paternité et d'accueil de l'enfant. Celui-ci est d'une durée de 11 jours calendaires et peut aller jusqu'à 18 jours pour des naissances multiples.

A2- Nombre d'agent.e.s ayant pris des congés parentaux * au 31 décembre 2015 :

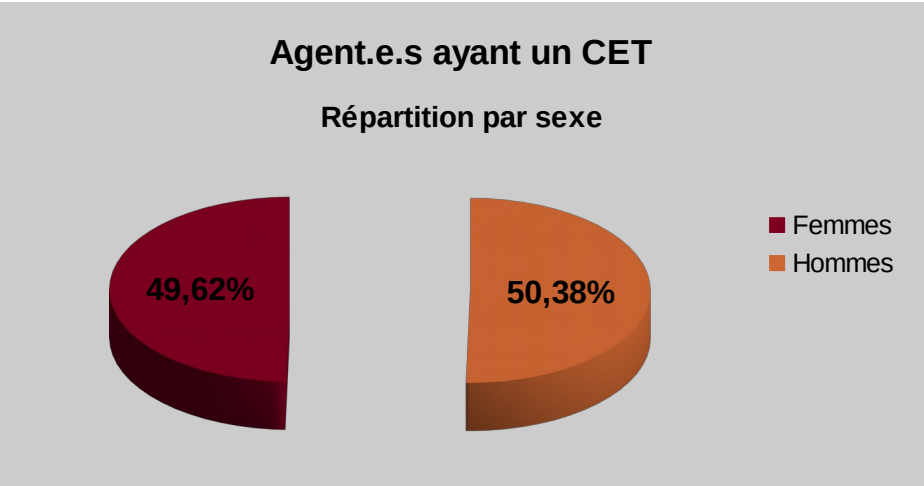
	Femmes	Hommes
Agent.e.s en congé parental	15	0

Commentaires :

15 agentes dans la collectivité sont en congé parental. Soit elles poursuivent un congé, démarré l'année précédente, ce qui concerne 5 d'entre elles. Les 10 autres ont débutés le congé parental dans l'année 2015. Le congé parental peut aller de 6 mois à 3 ans, en fonction du nombre d'enfants, et de la prise de congé par l'autre parent. (loi pour l'Egalité réelle de 2014).
Il est à souligner qu'il n'existe pas, pour l'instant, de procédure d'accompagnement spécifique des agentes revenant de congé parental.

B1- Nombre d'agent.e.s ayant un compte-épargne temps* :

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2015				dont Nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2015		Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2015	dont Nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2015
Catégorie	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes	Total	Total
	NB	%F	NB	%H	NB	NB	NB	NB
Catégorie A	193	56,43%	149	43,57%	8	4	342	12
Catégorie B	190	48,97%	198	51,03%	6	13	388	19
Catégorie C	729	48,25%	782	51,75%	61	53	1511	114
Toutes catégories	1112	49,62%	1129	50,38%	75	70	2241	145



Chiffres clés :

Agent.e.s ayant un compte épargne temps :
Femmes : 49,62 %
Hommes : 50,38 %

Commentaires :

Les agent.e.s qui ont un CET sont en majorité en catégorie C. Aucun agent.e.s de cette catégorie ne bénéficie du régime des RTT, alors que c'est le cas en partie pour certain.e.s agent.e.s de la catégorie B et l'ensemble de la catégorie A.

B2- Nombre de jours accumulés et utilisés sur les CET, par catégorie et par sexe :

Nombre de jours accumulés	**Nombre de jours accumulés au 31/12/2015**				***dont Nombre de jours versés au titre de l'année 2015***		**Nombre de jours accumulés au 31/12/2015**	***dont Nombre de jours versés au titre de l'année 2015***
Catégorie	Femmes		Hommes		Femmes	Hommes	Total	Total
	NB	%F	NB	%H	NB	NB	NB	NB
Catégorie A	469	51,94%	434	48,06%	78	65	903	143
Catégorie B	448	46,04%	525	53,96%	44	76	973	120
Catégorie C	1926	46,41%	2224	53,59%	438	394	4150	832
Toutes catégories	2843	47,18%	3183	52,82%	560	535	6026	1095

Nombre de jours utilisés	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2015				TOTAL
Catégorie	Femmes		Hommes		
	NB	%F	NB	%H	
Catégorie A	203	64,86%	110	35,14%	313
Catégorie B	82	31,66%	177	68,34%	259
Catégorie C	346	35,85%	619	64,15%	965
Toutes catégories	631	41,05%	906	58,95%	1537

Commentaires :

D'une manière générale, les hommes stockent plus et utilisent plus les jours en CET que les femmes. Par contre cette tendance s'inverse dans les catégories A. Cela peut s'expliquer par une nécessité des femmes cadres à mieux articuler leurs temps de vie, professionnelle et personnelle.
Il est à noter qu'aucun jour en CET ne fait l'objet d'une indemnisation salariale.

VI – Action sociale :

A-Dépenses d'actions sociales pour garde d'enfants :

Types	Bénéficiaires	Dépenses 2015
Prestations directement versées par la collectivité		
Aide aux vacances attribuées aux familles	85	11057,79
Prestation pour enfants en situation de handicap	23	31189,86
Chèques Emploi Service	36	1179,12
Total avec autres prestations (dont subvention au CASC)		4300862,9
Prestation du CASC		
Bons rentrée scolaire	2357	37288
Chèques vacances	561	64000
Total prestations CASC		273736,6

Commentaires :

La part de l'action sociale bénéficiant à la garde des enfants reste très faible dans la collectivité. Il est à souligner que les bénéficiaires restent peu nombreux sur les dispositifs existants.

Chiffres clés :

Dans le cadre des prestations directement versées par la collectivité, la part des dépenses liées à la garde des enfant représente1 ,01 % de l'ensemble des prestations.

Concernant celle du CASC, elle représente 37 % de L'ensemble des prestations.

PLAN D'ACTIONS 2017-2020

Dans ce plan d'actions, sont esquissés plusieurs axes d'amélioration qui ont pour vocation de faire l'objet d'un plan d'actions plus formalisé entre la DGARH et le SEPP pour 2016-2017.

AXE I - RECRUTEMENT

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'évaluation
Sensibiliser les personnes chargées de recrutement, aux stéréotypes femmes/hommes afin de les dépasser	Formation des chargé.e.s de recrutement sur la question de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle	Nombre de formations organisées Nombre de personnel ayant suivi la formation
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers et filières non-mixtes	Formuler les offres d'emploi de manière neutre en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description des postes en éliminant les terminologies sexuées.	Nombre d'offres d'emploi revues dans ce sens
	Mise en place de jurys mixtes	Nombre de jurys mixtes et proportion de femmes dans ces jurys
	Utiliser des critères de recrutements objectifs et fondés sur les compétences requises (Référentiels de compétences, tests de mise en situation ..)	Nombre d'outils d'aide aux recrutements produits
	Produire les indicateurs du RSC par métiers en prenant pour base le guide des métiers territoriaux.	Nombre d'indicateurs supplémentaires produits
	Développer la conclusion de contrats d'apprentissage et de stages avec des femmes et des hommes dans les filières non-mixtes	Proportion de femmes et d'hommes parmi les contrats d'apprentissage en fonction des filières. Idem pour les stages.
	Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités pour faire découvrir les métiers	Nombre de partenariats
	Privilégier à compétences et qualifications comparables l'embauche de femmes ou d'hommes dans les filières et métiers comportant un déséquilibre important entre genre.	Evolution du taux de féminisation et de masculinisation par métier par filière.

AXE II - FORMATION

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'évaluation
Former les manager.se.s à l'égalité professionnelle	Intégrer dans le plan de formation de la collectivité des formations spécifiques. Le futur plan contient un axe « Égalité des Droits »	Nombre de formations proposées Nombre de personnel ayant suivi les formations
	Intégrer dans le guide de l'évaluat.eur.rice des éléments sur l'égalité professionnelle.	
Compléter le RSC	Production d'indicateurs sur l'accès à la formation des personnels à temps partiel	Nombre d'indicateurs supplémentaires
	Production d'indicateurs sur l'accès à la formation des agent.e.s chargé.e.s de famille	Nombre d'indicateurs supplémentaires
Promouvoir l'accès des femmes à des métiers techniques, traditionnellement occupés par des hommes et inversement	Dans le cadre des demandes de mobilité interne, proposer aux agent.e.s, sur la base de bilan de compétences un changement de métier en facilitant les passages de filières en les orientant sur des formations correspondantes.	Nombre de bilans de compétences Nombre et nature des actions de formations Nombre de bénéficiaires des actions de formation, par sexe.
Faciliter l'accès et la participation à la préparation aux concours.	Vérifier l'égal accès aux concours des agent.e.s de la collectivité. Production d'indicateurs complémentaires : - Taux de présence à la préparation - Taux de réussite aux concours	

AXE III – Déroulement de carrière

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'évaluation
Compléter le RSC	Vérifier l'âge d'entrée dans les grades, par catégorie d'emploi et par sexe	Nombre d'indicateurs supplémentaires
	Vérifier le niveau de diplômes par catégorie d'emploi, par filière et par sexe.	Nombre d'indicateurs supplémentaires
Assurer l'égalité dans le déroulement de carrière	S'assurer chaque année que la proportion de femmes promouvables parmi les agent.e.s promu.e.s soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif dans chaque filière.	Rapport entre la proportion de femmes promues et leur proportion dans l'effectif global.
	Mettre en place des entretiens spécifiques dans le cas des absences pour congés de maternité, d'adoption ou parental d'éducation. (entretiens de départ, de retour et de bilan 3 mois après le retour)	Nombre d'entretiens menés
Assurer l'équilibre dans le déroulement de carrière entre les agent.e.s à temps partiel et les agent.e.s à temps plein.	Examiner le déroulement de carrière des agent.e.s à temps partiel	Nombre d'agent.e.s à temps partiels promu.e.s répartis par sexe, par cadre d'emploi et par grade.
Améliorer le nombre de femmes dans les postes d'encadrements	Mise en adéquation entre fonctions, cadre d'emploi et grade.	
	Féminiser les grades et fonctions dans les organigrammes.	

AXE IV – Rémunérations

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'évaluation
Comprendre les écarts de rémunérations.	Vérification de l'égalité salariale sur le régime indiciaire	Salaire horaire indiciaire par filière, catégorie d'emploi, sexe.
	Vérifier l'impact des régimes indemnitaires dans les écarts salariaux par filière, mais aussi à l'interne des filières par catégorie d'emploi.	Salaire horaire indiciaire + régime indemnitaire par filière, catégorie d'emploi, sexe. Répartition indiciaire par filière, catégorie d'emploi, sexe.
	Vérifier l'impact des temps partiels sur autorisation dans la durée	Salaire horaire indiciaire, par filière, catégorie d'emploi Salaire horaire indiciaire + régime indemnitaire par filière, catégorie d'emploi, sexe.
	Vérifier l'impact de la charge familiale.	Effet de la naissance d'un enfant (1ère naissance, 2e naissance, 3e naissance) sur le salaire journalier, le nombre d'heures et le salaire horaire des hommes et des femmes.
Lutter contre la précarisation	Vérifier le taux d'intégration des agent.e.s non-titulaires sur emploi permanent, en particulier au sein de la catégorie C	Taux de stagiairisation des femmes et des hommes
	Mettre fin aux postes à temps non-complet	
Régime de retraite	Vérification des écarts de pensions de retraite entre les femmes et les hommes.	Pensions moyennes de retraite par catégorie d'emploi, par filière et par sexe.
	Vérifier l'effet des surcotes pour les personnels à temps partiel sur autorisation.	Nombre d'agent.e.s à temps partiels sur autorisation qui sur-cotisent. Taux de la surcote.

AXE V – Conditions de travail

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'évaluation
Favoriser l'aménagement du temps de travail	Proposer des amplitudes et horaires de travail plus adaptés permettant d'éviter autant que faire se peut le recours aux temps partiels sur autorisation.	
	Réviser les objectifs professionnels lors des passages à temps partiels afin qu'ils soient adaptés au temps de travail ;	Nombre de fiches de postes revues.
	Mettre en place des entretiens à chaque nouvelle demande et des entretiens réguliers pour les demandes de renouvellement de temps partiels sur autorisation.	Nombre d'entretiens de suivis.
	Analyser les cycles de travail et envisager de nouvelles formes d'aménagements du type télétravail.	Définir les cycles de travail et leur impact sur les agent.e.s.
Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux agent.e.s	Réduire la pénibilité des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes, tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agent.e.s, femmes et hommes.	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail. Nombre d'agent.e.s concerné.e.s
	Études des postes en vue d'améliorer les aménagements (vestiaires, toilettes, environnement général...)	Nombre d'études réalisées. Nombre de services aménagés, type d'aménagement.

AXE VI – Santé et sécurité au travail

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'évaluation
Compléter le RSC	Vérifier les risques dans les emplois à prédominance féminine (répétitivité, charges déplacées, posture statique, risques psychosociaux, manipulation de produits …)	Définition des risques pour chaque métier.
	Vérifier les taux d'absentéisme par métier, catégorie d'emploi et par sexe	Nombre d'indicateurs supplémentaires au RSC
	Vérifier l'incidence des maladies professionnelles sur la situation respective des femmes et des hommes	Identification des facteurs de risques
	Vérifier l'incidence des accidents du travail sur la situation respective des femmes et des hommes	Identification des facteurs de risques
Prévenir les atteintes physiques et psychiques faîtes aux femmes et aux hommes.	Former les agent.e.s sur la question des violences et du harcèlement (que dit la loi)	Nombre d'agent.e.s formé.e.s
	Intégrer dans le guide de l'agent.e des informations relatives aux violences au travail.	
	Définir des procédures claires d'alerte et de signalement (protocoles et interlocut.eur.rice.s à mobiliser). Les intégrer dans le guide de l'agent.e	
	Accompagner les agent.e.s victimes de violences conjugales (élaboration d'un protocole, relais des campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences, formation des personnels RH)	Nombre d'actions menées.

AXE VII– Articulation des temps de vie

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs d'évaluation
Élaborer et mettre en œuvre une charte des temps.	Limiter les réunions le soir après 17h30 et le matin avant 8h30.	Nombre d'actions prévus dans la charte des temps.
	Planifier les réunions à l'avance	
	Prendre en compte le temps partiel des agent.e.s	
	Se fixer une durée de réunion avec des objectifs précis et s'y tenir	
	...	
Promouvoir le partage des responsabilités familiales.	Améliorer les droits liés à la prise de congés parentaux, dés lors que leur utilisation est partagée entre les parents.	Nombre de recours aux dispositifs par sexe
	Élaboration d'un guide de la parentalité rappelant les dispositifs mis à disposition des agent.e.s	Nombre de recours aux dispositifs par sfa
Faciliter l'articulation des temps de vie pour tou.te.s les agent.e.s	Avec par exemple la mise en place de services facilitateurs (conciergerie, correspondant.e.s mobilité, crèche d'entreprise...)	Budget alloué
Améliorer les conditions de retour des agent.e.s dans la collectivité à l'issue de congés familiaux	Réalisation d'un bilan de compétence après une absence de 12 mois minimum sur le budget formation.	
	Réalisation d'entretien de reprise d'activités	Nombre d'entretiens réalisés

INDEX TERMINOLOGIQUE

A

Âge médian (p 12) : L'âge médian est l'âge « x » tel qu'il divise une population en deux groupes d'effectifs égaux, l'un composé uniquement des individu.e.s d'âge supérieur à « x », l'autre des individus d'âge inférieur à « x ».

C

Catégorie d'emplois (p 5) : Chaque fonctionnaire de la Fonction Publique Territoriale appartient à un cadre d'emplois classé en catégorie A, B et C. Dans cadre d'emplois, il est titulaire d'un grade et dans ce grade, d'un échelon.

Catégorie A+ (p 5) : Concerne trois filières de la Fonction Publique Territoriale, et correspond à des grades spécifiques. Pour la filière administrative, il s'agit du grade d' « administrat.eur.rice territorial.e», pour la filière technique le grade d' « ingénieur.e territorial.e en chef.fe » et pour la filière culturelle du grade de « consevat.eur.rice territorial.e » et du grade de « conservat.eur.rice territorial.e des bibliothéques »

Catégorie active et sédentaire (p 23) : Un emploi de catégorie active dans la fonction publique est un emploi qui présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. L'appartenance à la catégorie active est liée au grade détenu par le fonctionnaire (l'agent.e contractuel.le n'est pas concerné.e) et à la pénibilité des fonctions qu'il exerce. Le classement d'un emploi en catégorie active est déterminé par arrêté ministériel.
Le fait d'occuper un emploi de catégorie active ouvre droit à un départ anticipé à la retraite et, pour certains emplois, à des bonifications et majorations spécifiques pour la retraite.
Un emploi qui n'est pas classé en catégorie active est considéré comme un emploi de catégorie sédentaire.

Congé paternité et d'accueil de l'enfant (p 38) : En cas de naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père de l'enfant s'il le demande. Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilé à une période d'activité pour les droits à pension et l'avancement. C'est un congé de 11 jours non fractionnable qui peut atteindre 18 jours en cas de naissances multiples.

Congé parental (p 39) : Le congé parental est la position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration ou son service d'origine pour élever son enfant.
De nouvelles dispositions applicables en matière du congé parental dans les trois fonctions publiques ont été adoptées par le décret n° 2012-1061du 18 septembre 2012, entré en vigueur le 1er octobre 2012. Le nouveau dispositif permet notamment au fonctionnaire en congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année (lesquels sont réduits de moitié les années suivantes lors de la période de congé parental).
L'agent en période de congé parental perçoit le complément de libre choix d'activité (CLCA) et, le cas échéant, l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Compte épargne temps (p39) : Le principe du compte épargne temps est de permettre au salarié.e d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées. Au sein de la collectivité, les jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous formes de

congés.
Cycles de travail (p 17) : Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire, le cycle saisonnier, le cycle mensuel et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année.

D

Décile (p 33) : Si on ordonne une distribution de salaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.
Ainsi, pour une distribution de salaires :
- le premier décile (noté généralement D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le neuvième décile (noté généralement D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.
Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ; le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires

Durée d'activité cotisée (p 23) : La durée d'activité cotisée s'entend de la durée totale des périodes d'activité ayant donné lieu au versement, par la personne concernée, de retenues pour pension ou de cotisations « vieillesse ».
Il s'agit de l'une des bases dont dépend le régime de retraite.
Elle est complétée par la durée d'assurance qui totalise la durée des services admissibles en liquidation.

E

Enquête budget-temps (p14): Les enquêtes sur les emplois du temps ou budget-temps apparaissent à la fin des années 1940 en France et sont mises en place par l'Institut national des études démographiques (Ined). Elles s'intéressent à leur origine aux emplois du temps des seules femmes. Il faut attendre la fin des années 1960 pour que leur champ soit étendu aux hommes, et l'exploitation de l'enquête de 1975 pour que la question des inégalités du partage des tâches domestiques entre les femmes et les hommes soit abordée comme sujet à part entière. Depuis, cette question est traitée à chaque nouvelle édition de l'enquête et elle conduit toujours au même constat : l'inégalité face aux tâches domestiques tend à se réduire, mais elle reste importante entre les sexe. Les enquêtes budget-temps sont réalisés par l'INSEE depuis 1996. La dernière enquête a été réalisée entre septembre 2009 et septembre 2010.

F

Formation d'intégration et de professionnalisation(p 35) : L'objectif de la ***formation d'intégration*** est de doter le fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois des connaissances relatives à l'environnement territorial. La formation porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et sur le statut de la fonction publique. La formation d'intégration est accomplie, durant le temps de travail, au cours de l'année qui suit la nomination dans le cadre d'emplois. La titularisation du fonctionnaire est subordonnée à l'accomplissement de la formation d'intégration.

La ***formation de professionnalisation*** est destinée à permettre au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière :
- Formation de professionnalisation au 1er emploi qui doit être accomplie après la formation d'intégration au cours des 2 années qui suivent la nomination dans le cadre d'emploi.
- Formation de professionnalisation tout au long de la carrière d'une durée comprise entre 2 et 10 jours, selon les cadres d'emplois, par période de 5 ans.
- Formation de professionnalisation : affectation sur un poste à responsabilité. Le fonctionnaire nommé sur un poste à responsabilités bénéficie d'une formation de professionnalisation dans les 6 mois suivant son affectation.

M

Mixité des métiers (p 8): Par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.

P

Personnels titulaires (p 4) : Fonctionnaires stagiaires et titulaires. Leur recrutement est la règle.

Personnels non-titulaires sur emploi permanents (p 9) : Leur recrutement est l'exception. Il est prévu dans certaines situations précisées par la loi qui sont le remplacement temporaire d'agent.e.s, l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et pour les emplois de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient.

Personnels non-titulaires sur emploi non-permanents (p 10) : il s'agit des collaborat.eur.rice.s de cabinet, les assistant.e.s maternelles, les agent.es recruté.e.s pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, les personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé, les apprenti.e.s.

Plafond de verre (p 5) : Le plafond de verre est une expression américaine datant de la fin des années soixante dix. Il désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Il constitue un obstacle dans l'évolution de leur carrière au sein de la collectivité et limite leur accès à des postes à responsabilité.

Q

Quotité du temps de travail (p 13) : C'est la durée de temps de travail accomplie par un.e agent.e sur son poste. L'agent.e peut être soit à temps plein, soit à temps partiel.

T

Taux de féminisation (p 4) : Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes.

Taux de mobilité interne (p 31) : Il s'agit de mesurer les changements professionnelles à l'interne de la collectivité.

Temps partiel de droit (p 16) : Il est automatiquement fait droit à la demande de l'agent d'exercer à temps partiel lors de la survenance de certains événements familiaux ou, s'il est fonctionnaire, lorsqu'il est atteint d'un handicap. Ces événements familiaux sont ; la naissance ou l'adoption d'un enfant ; pour donner des soins à son/sa conjoint.e, à un enfant à charge ou à un.e ascendant.e.

Temps partiel sur autorisation (p 16) : Le temps partiel sur autorisation est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service ou l'autorité territoriale ayant pouvoir de nomination, dont l'accord préalable est requis. Ceux-ci peuvent s'y opposer pour des motifs liés aux nécessités de service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

Autres

%F et%H (p 5) : Désigne la répartition par sexe au sein, par exemple d'une même catégorie.

%F/F et%H/H (p 5) : Désigne une information sur l'ensemble des hommes ou sur l'ensemble des femmes concerné par l'indicateur.