

5, cours de l'Arche Guédon à Torcy  
77207 MARNE-LA-VALLÉE CEDEX 1  
TÉL. 01 60 37 24 24  
[www.agglo-pvm.fr](http://www.agglo-pvm.fr)  
[contact@agglo-pvm.fr](mailto:contact@agglo-pvm.fr)

## Rapport sur l'égalité femmes-hommes à la Communauté d'Agglomération Paris-Vallée de la Marne pour l'année 2019

**Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.**

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT), et *doit entrer en vigueur pour le projet de budget 2016* par décret du 24 juin 2015, qui en fixe également le contenu :

*Ce rapport doit se composer de deux parties :*

- 1. La première partie concerne le **bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale***
- 2. La seconde partie concerne le **bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes***

**Références :**

### **Code général des collectivités territoriales**

#### **Article D2311-16 :**

I.- En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire **un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.**

II. - **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

**III. - Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**, telles que définies à l'article 1er de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

**NOTA : Conformément à l'article 7 du décret n° 2015-761 du 24 juin 2015, les présentes dispositions s'appliquent aux budgets présentés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.**

### **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**

#### **Article 1 :**

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;

3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;

4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;

9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

**Décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales**

**Article 1 :**

Publics concernés : collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants, ensemble de la population.

Objet : élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement à la préparation de leur budget.

**Entrée en vigueur : les dispositions du présent décret s'appliquent aux budgets présentés par ces collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants à compter du 1er janvier 2016** et, pour les régions issues de regroupements au titre de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral, à compter du 1er janvier 2017.

# Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

## I - BUDGET PRINCIPAL - 01

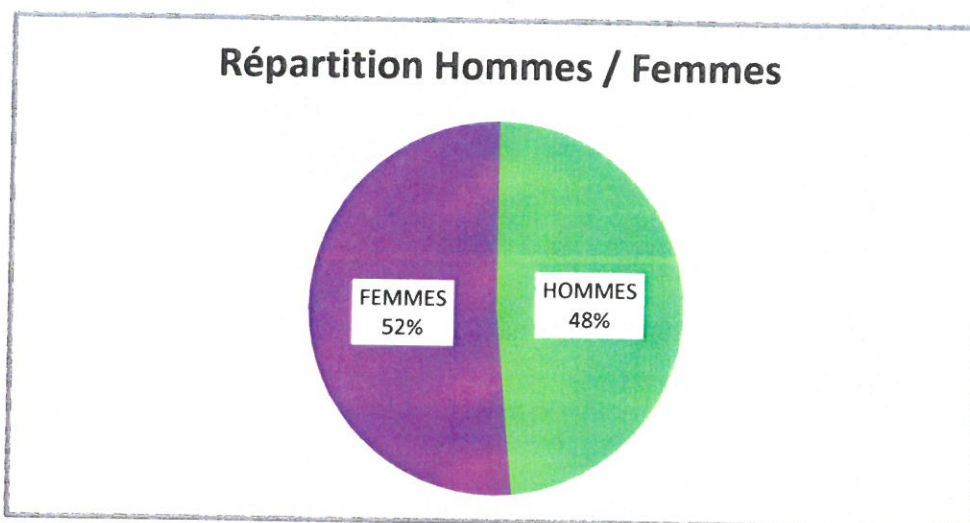
### I) Indicateurs

#### 1) Répartition des effectifs

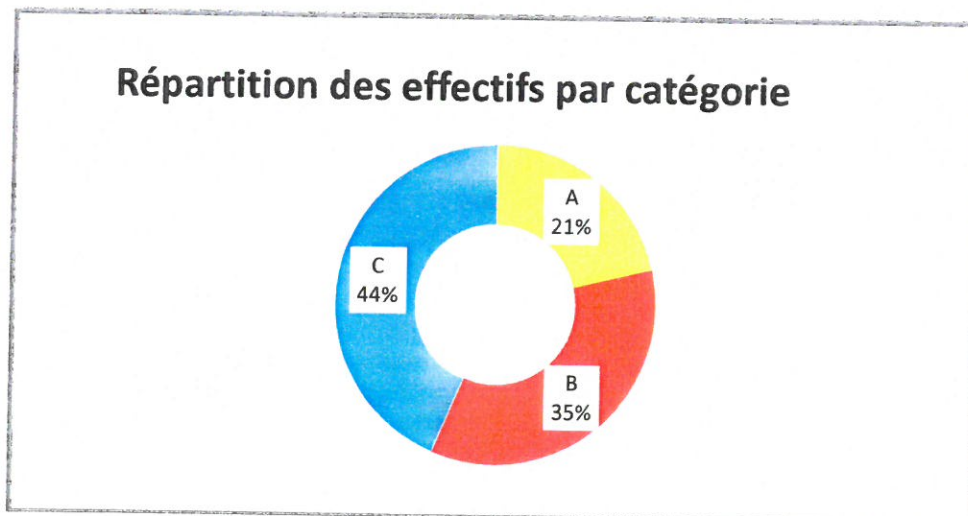
##### A - Répartition des effectifs en nombre

| REPARTITION PAR CATEGORIE | A   | B   | C   | Total |
|---------------------------|-----|-----|-----|-------|
| Sexe des agents           |     |     |     |       |
| FEMME                     | 98  | 156 | 165 | 419   |
| HOMME                     | 75  | 128 | 190 | 393   |
| Total général             | 173 | 284 | 355 | 812   |

##### B - Répartition des effectifs en pourcentage

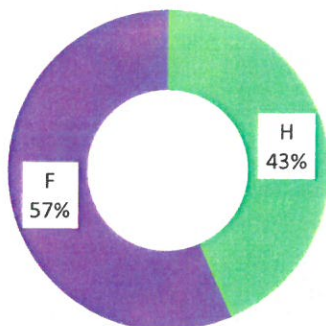


##### C - Répartition des effectifs par catégorie

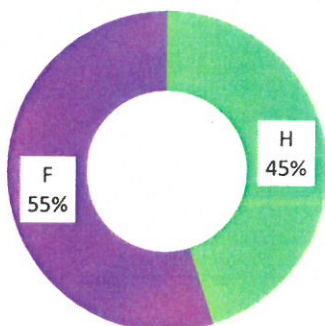


La répartition femmes / hommes par catégorie est la suivante :

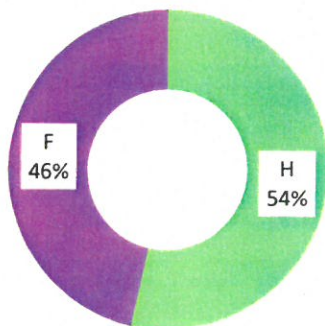
### Répartition H / F - Catégorie A



### Répartition H/F - Catégorie B

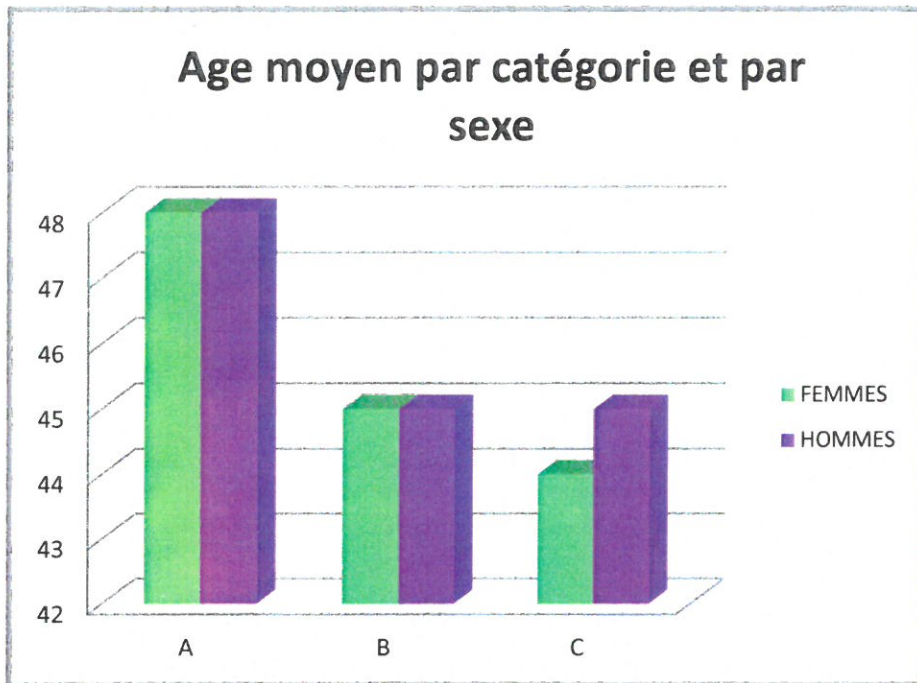


### Répartition H/F - Catégorie C



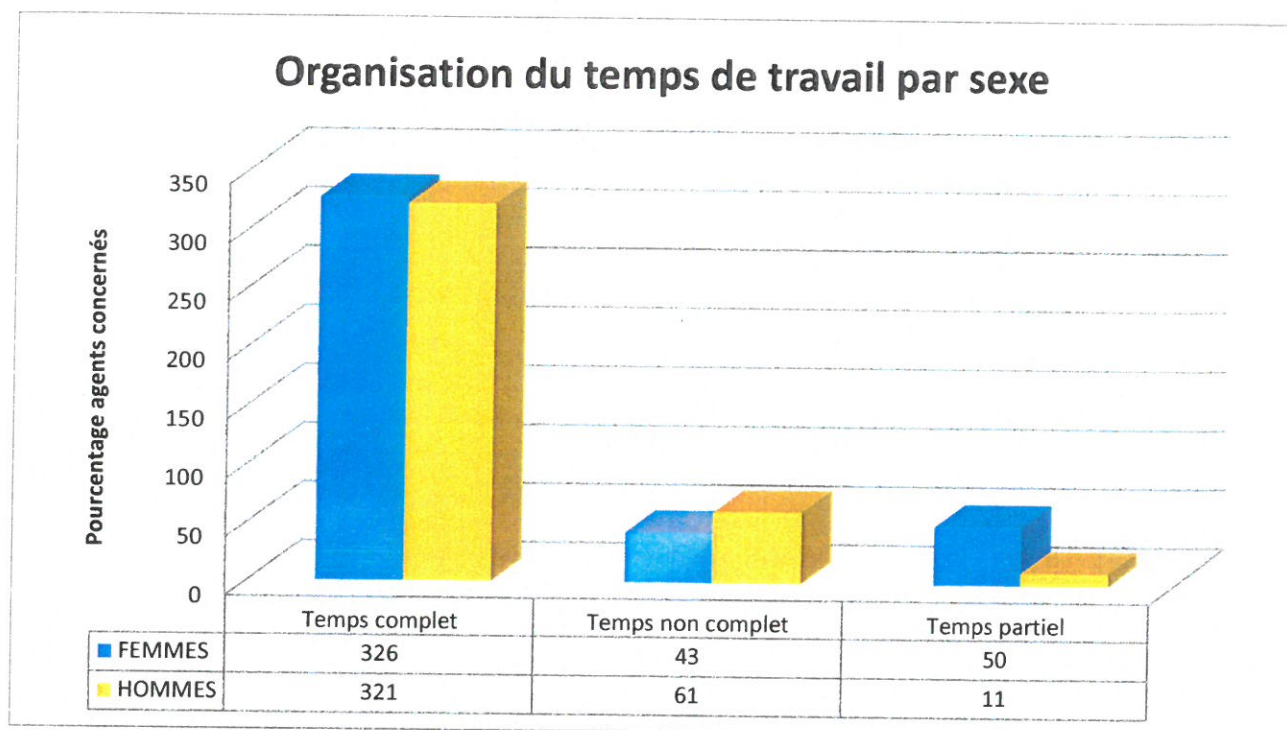
## 2 ) Age moyen

| Moyenne d'âge des agents<br>Sexe de l'agent | Catégorie du grade |    |    | Total général |
|---|--------------------|----|----|---------------|
|   | A                  | B  | C  |               |
| FEMME                                       | 48                 | 45 | 44 | 46            |
| HOMME                                       | 48                 | 45 | 45 | 46            |
| Total général                               | 48                 | 45 | 45 | 46            |



### 3) Organisation du temps de travail par sexe

| Sexe de l'agent | Temps complet | Temps non complet | Temps partiel |
|-----------------|---------------|-------------------|---------------|
| FEMMES          | 326           | 43                | 50            |
| HOMMES          | 321           | 61                | 11            |



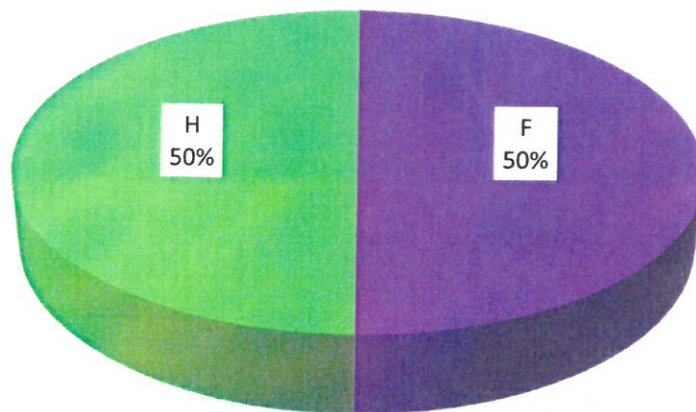


#### 4 ) Positionnement au sein de la structure

##### Direction générale

| Sexe          | Nombre |
|---------------|--------|
| F             | 2      |
| H             | 2      |
| Total général | 4      |

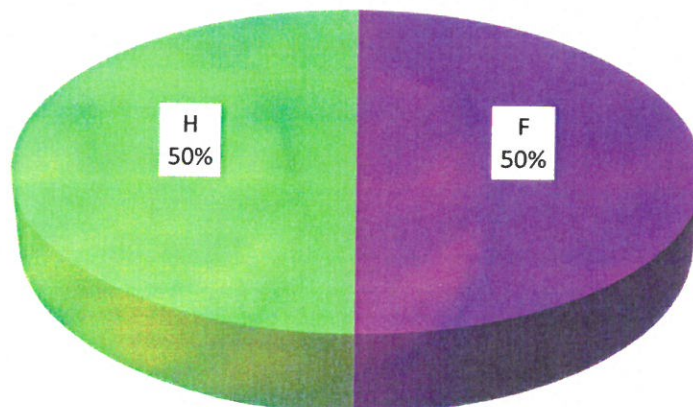
##### Direction Générale - Répartition H / F



##### Direction

| Sexe          | Nombre |
|---------------|--------|
| F             | 9      |
| H             | 9      |
| Total général | 18     |

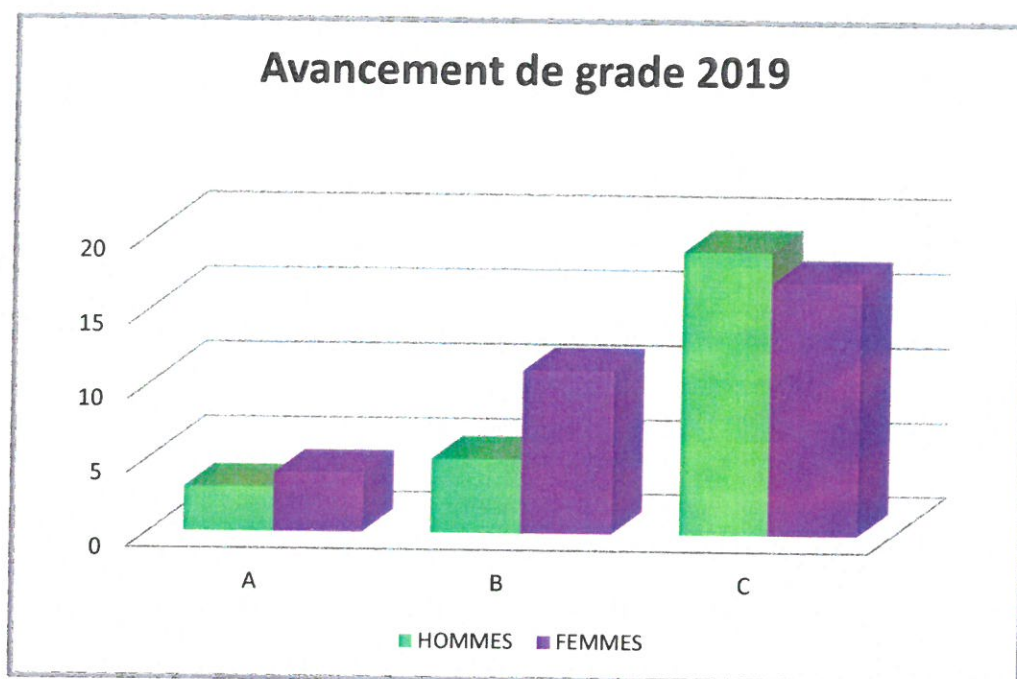
##### Direction - Répartition F / H



## 5 ) Déroulement de carrière

### Avancement de grade 2019

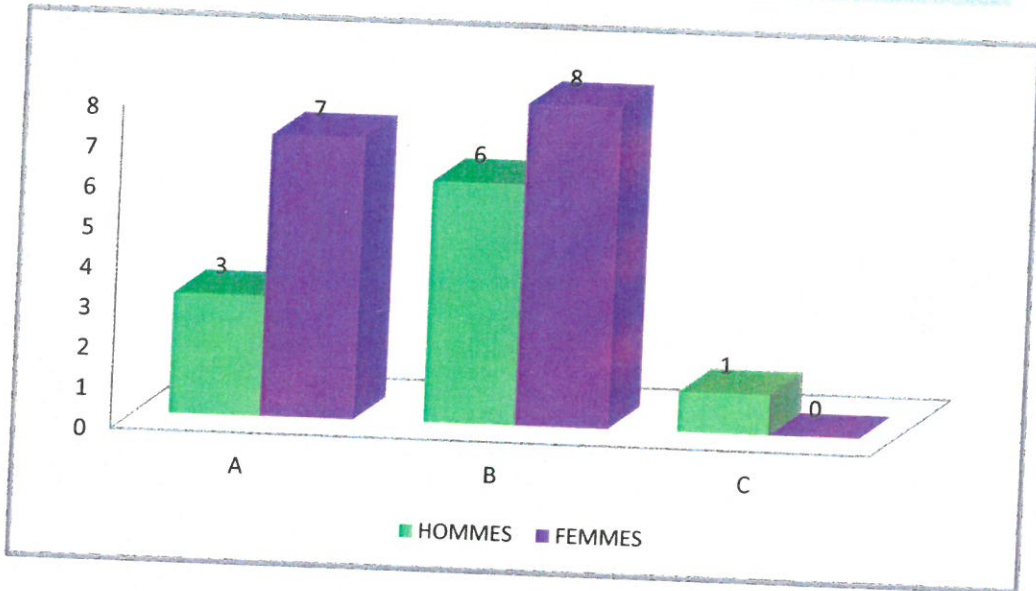
| Sexe          | Catégorie |    |    | Total Général |
|---------------|-----------|----|----|---------------|
|               | A         | B  | C  |               |
| HOMMES        | 3         | 5  | 19 | 27            |
| FEMMES        | 4         | 11 | 17 | 32            |
| Total général | 7         | 16 | 36 | 59            |



Promotion interne 2018

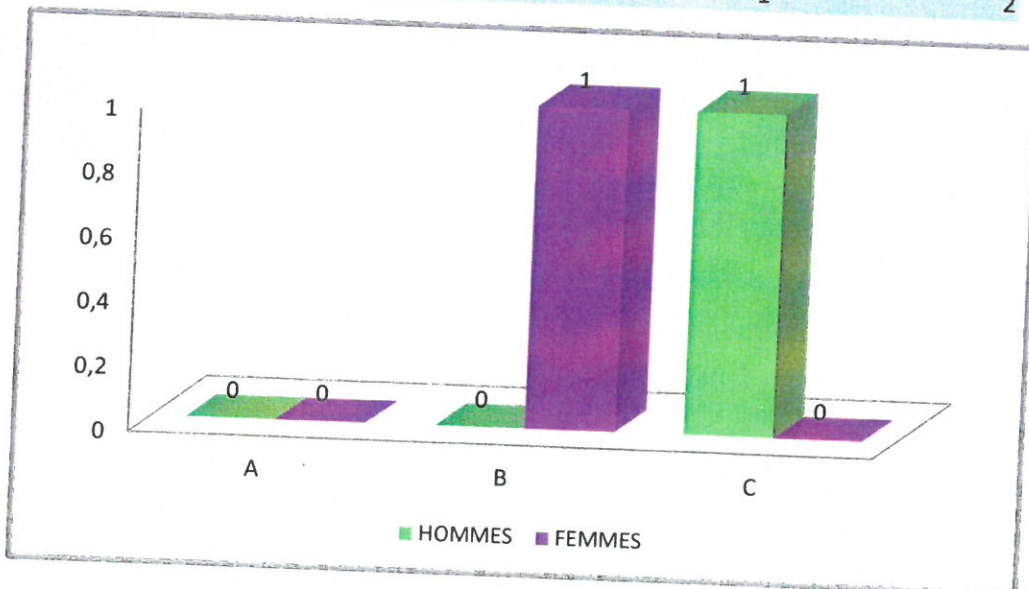
**Dossiers présentés à la CAP du CDG**

| Sexe          | Catégorie |    |   | Total Général |
|---------------|-----------|----|---|---------------|
|               | A         | B  | C |               |
| HOMMES        | 3         | 6  | 1 | 10            |
| FEMMES        | 7         | 8  | 0 | 15            |
| Total général | 10        | 14 | 1 | 25            |



**Dossiers inscrits sur les listes d'aptitude suite CAP du CDG**

| Sexe          | Catégorie |   |   | Total Général |
|---------------|-----------|---|---|---------------|
|               | A         | B | C |               |
| HOMMES        | 0         | 0 | 1 | 1             |
| FEMMES        | 0         | 1 | 0 | 1             |
| Total général | 0         | 1 | 1 | 2             |



Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines  
de la collectivité territoriale

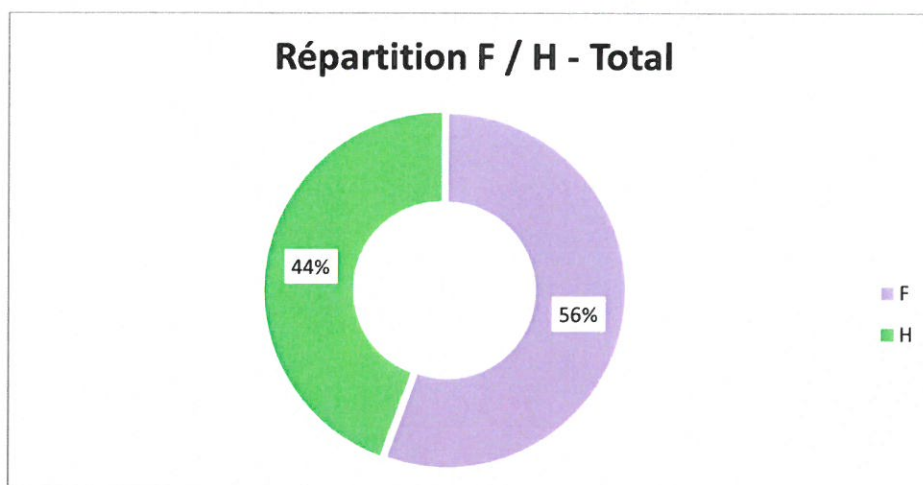
**II - BUDGET ANNEXE 02 / ASSAINISSEMENT**

**1) Répartition des effectifs**

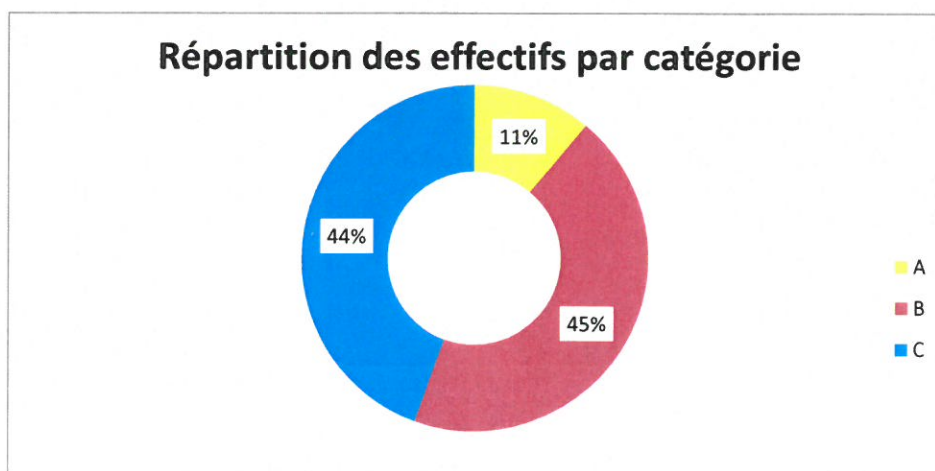
**A - Répartition des effectifs en nombre**

|               | A | B | C | Total général |
|---------------|---|---|---|---------------|
| FEMMES        |   | 1 | 4 | 5             |
| HOMMES        | 1 | 3 |   | 4             |
| Total général | 1 | 4 | 4 | 9             |

**B - Répartition des effectifs en pourcentage**



**C - Répartition des effectifs par catégorie**



# Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

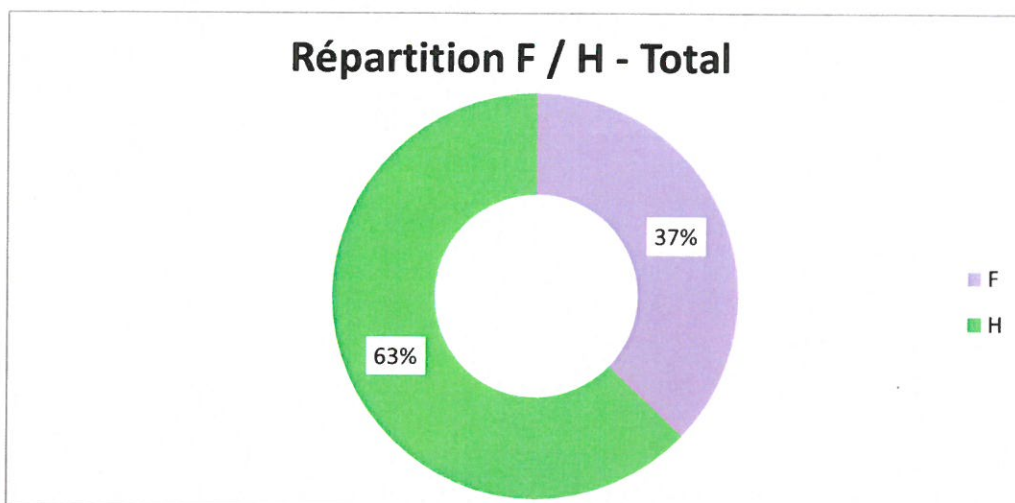
## IV - BUDGET ANNEXE 06 / LE NAUTIL

### 1) Répartition des effectifs

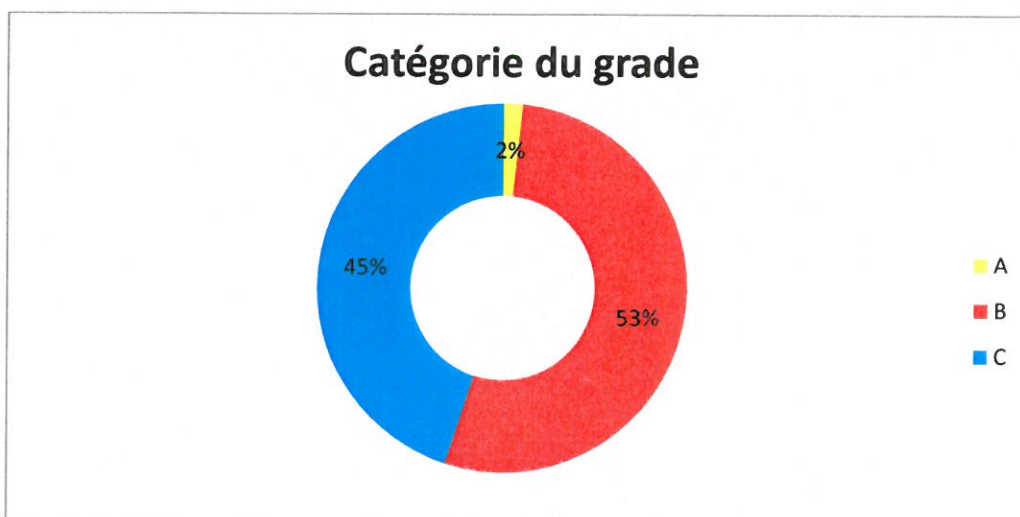
#### A - Répartition des effectifs en nombre

|               | A | B  | C  | Total général |
|---------------|---|----|----|---------------|
| FEMMES        |   | 9  | 14 | 23            |
| HOMMES        | 1 | 23 | 15 | 39            |
| Total général | 1 | 32 | 29 | 62            |

#### B - Répartition des effectifs en pourcentage



#### C - Répartition des effectifs par catégorie



# Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale

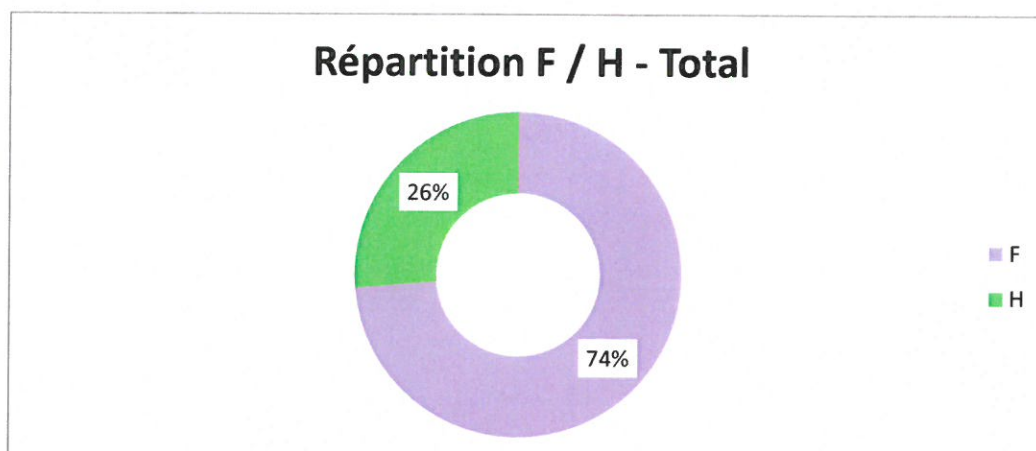
## III - BUDGET ANNEXE 05 / RESTAURANT COMMUNAUTAIRE

### 1) Répartition des effectifs

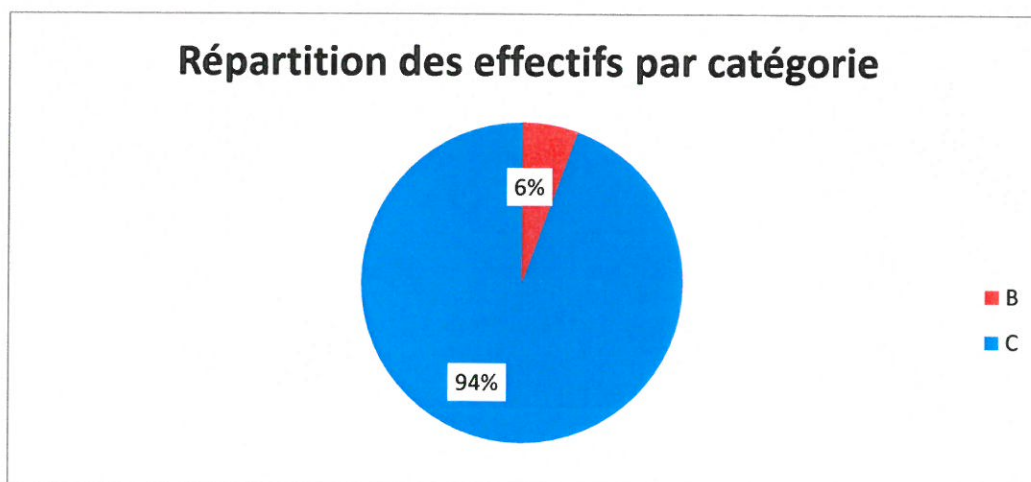
#### A - Répartition des effectifs en nombre

|               | B | C  | Total général |
|---------------|---|----|---------------|
| FEMMES        | 1 | 13 | 14            |
| HOMMES        | 0 | 5  | 5             |
| Total général | 1 | 18 | 19            |

#### B - Répartition des effectifs en pourcentage



#### C - Répartition des effectifs par catégorie



Bilan des actions conduites au titre des ressources humaines  
de la collectivité territoriale

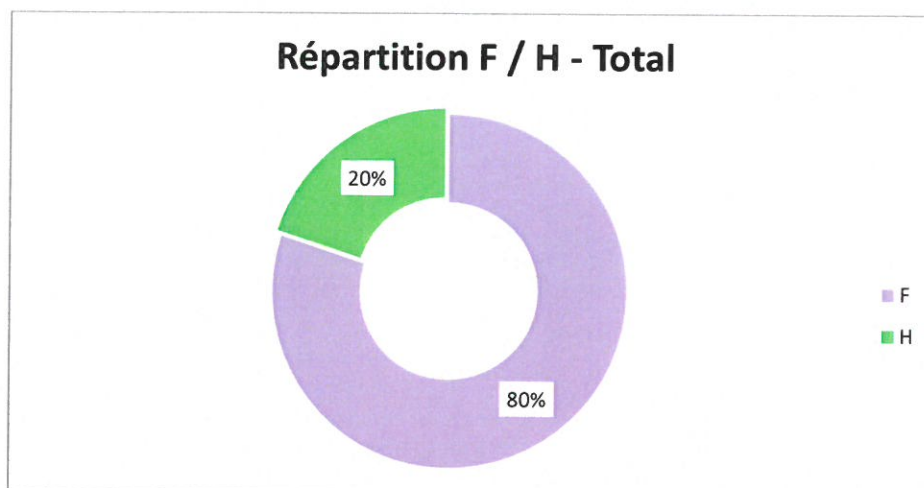
**V - BUDGET ANNEXE 10 / OFFICE DE TOURISME**

**1) Répartition des effectifs**

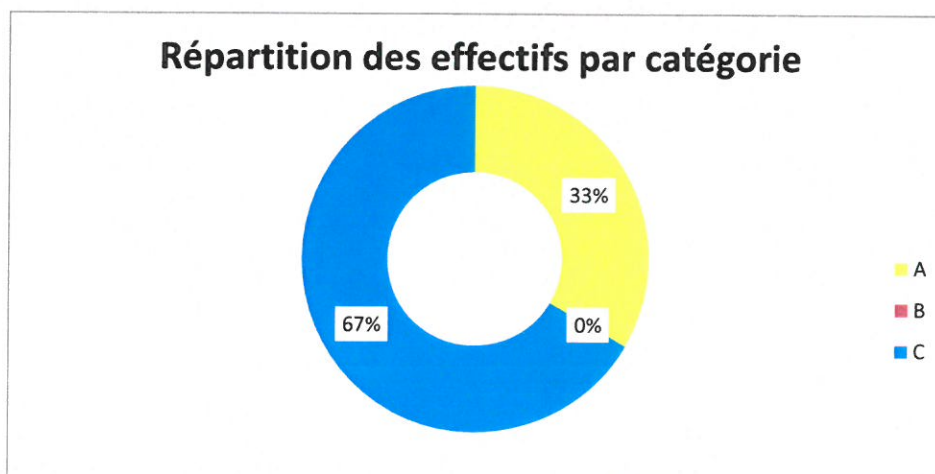
**A - Répartition des effectifs en nombre**

|               | A | B | C | Total général |
|---------------|---|---|---|---------------|
| FEMMES        | 1 | 0 | 3 | 4             |
| HOMMES        | 1 | 0 | 0 | 1             |
| Total général | 2 | 0 | 3 | 5             |

**B - Répartition des effectifs en pourcentage**



**C - Répartition des effectifs par catégorie**



# Bilan 2019 des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

## 1. SANTE

Le Service Santé /médecine du sport a participé aux politiques publiques favorisant l'égalité femmes – hommes... au cours de l'année 2019.

### Dispositif « Octobre Rose »

Dans le cadre de la campagne nationale « OCTOBRE ROSE », le service « Santé » a organisé et coordonné pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive, une campagne d'informations et de sensibilisation pour le dépistage organisé du cancer du sein, en partenariat avec l'ICSM77, la CPAM 77, la Mutualité Française d'Ile de France, la Ligue contre le cancer, Unisson, Les Bonnets Roses et 5 villes du territoire : Champs-sur-Marne, Chelles, Lognes, Noisiel et Torcy ainsi qu'au Nautil.

Sur l'ensemble de ces actions aux thématiques de préventions et de dépistage avec des animations culturelles, sportives éducationnelles à l'instar des précédentes éditions, de nombreuses femmes ont été sensibilisées sur cette thématique, auxquelles il conviendra d'ajouter les participants aux manifestations organisées ponctuellement par certaines villes et leur CCAS comme par exemple à Roissy-en-Brie.

## 2. EMPLOI / INSERTION / FORMATION PROFESSIONNELLE

L'action de la Communauté d'Agglomération Paris – Vallée de la Marne s'inscrit dans une volonté de réduction du chômage, qui touche plus de 19.000 personnes fin 2018 sur son territoire. Néanmoins, la Communauté d'Agglomération a l'ambition parallèle de diminuer toutes les inégalités, notamment celles femmes/hommes et pour cela elle mobilise tous les publics sur ses manifestations.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans les actions du service qui visent à offrir à toutes et tous un égal accès aux offres d'emploi et à la découverte des secteurs d'activités. A ce titre, lors de la Semaine de l'Industrie, organisée en Mars 2019, les étudiants, salariés ou encore demandeurs d'emplois avaient été sollicités. Il y eut 21 inscrits (9 femmes / 12 hommes) pour des visites de sites industriels (Brûleur AEM / E-Lomag), témoignant de l'appétence et de la curiosité des publics.

Deux autres actions majeures ont émaillé l'année 2019, avec un Job-Dating autour des « Métiers en Tension » (mai 2019) où près de 40% des personnes venues étaient des femmes. Lors de cette manifestation, les offres d'emploi étaient très variées (logistique, commerce, transport...) et nombre des participants ont profité de cette opportunité pour découvrir des métiers et entreprises qu'ils n'auraient peut-être pas envisagés.

Enfin, la seconde action majeure a été le « Forum Objectif Emploi » du mois de novembre 2019. Avec plus de 1.000 visiteurs et près de 60 entreprises présentes, le Forum a rencontré un certain succès. Il est notable de remarquer que si les 3 dernières années la proportion de femmes et d'hommes étaient à peu près égale (52/48, 53/47...), ce n'est pas le cas cette année avec un ratio de 65% de femmes pour 35% d'hommes. Aucune explication particulière n'émerge concernant cette étonnante répartition. Nonobstant cette prépondérance de la gent féminine, la Communauté d'Agglomération a mis un place un partenariat avec l'association « Dirigeantes Actives 77 » pour réaliser un atelier collectif à destination des publics visiteurs lors duquel des participantes cheffes d'entreprises sont venues évoquer leurs parcours, leurs histoires et leurs réussites. Cette promotion de l'entrepreneuriat au féminin avait comme objectif de susciter l'intérêt et pourquoi pas, quelques vocations.



Parallèlement, la Communauté d'Agglomération subventionne des structures intervenant sur le domaine de l'emploi, insertion, formation sur le territoire. A ce titre, ces soutiens financiers font l'objet de conventions d'objectifs et de moyens qui permettent d'encadrer les actions de ces partenaires. Bien évidemment, des efforts sont faits pour promouvoir une égalité dans chaque corps de métiers, mais des disparités subsistent.

A titre d'exemple, Ingénierie d'Insertion Nord-Ouest Seine-et-Marne (IINO 77) gère les clauses sociales d'insertion sur le territoire. Les clauses liées aux chantiers du Grand Paris Express (très orientées TP / BTP / VRD) sont très majoritairement occupées par des hommes (90% des publics). En revanche, quand IINO 77 gère les clauses de grands comptes nationaux (Bureau Veritas, Cap Gemini...) avec des clauses sur des postes en production et en tertiaire, le ratio monte à 40% de femmes.

Concernant les autres partenaires, les Missions Locales du Territoire, la Maison Intercommunale d'Insertion et d'Emploi (M2IE) ou l'Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance, tous accueillent dans un souci d'équité l'ensemble des publics. Les disparités numériques (34% de femmes à l'E2C) s'expliquent vraisemblablement par des effets exogènes (plus de décrocheurs masculins que féminins). Enfin, ces structures sont encouragées à promouvoir l'égalité femmes/hommes, à l'instar de la M2IE qui a organisé une journée de promotion des métiers de la RATP, au féminin.

Ainsi, la Communauté d'Agglomération et l'ensemble de ses partenaires de l'emploi sur le territoire sont pleinement engagés dans la réussite de chacun(e) et dans la lutte contre les inégalités.

### **3. CITOYENNETE / PREVENTION / MEDIATION**

Différentes actions sont menées par les services Citoyenneté – Prévention – MJD, afin de concourir à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### **Réseau des Maisons de Justice et du Droit**

Le réseau des 3 MJD de l'agglomération Paris-Vallée de la Marne contribue à l'égalité des femmes et des hommes, de par la fréquentation importante du nombre de femmes, plus de 60%, aux différentes permanences. Ces services participent ainsi à leur faciliter l'accès au droit.

La CAPVM cofinance les permanences du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles de l'Essonne (CIDFF91), spécialisées notamment en droit de la famille et droit du travail, principalement à destination des femmes. Une permanence concernant les femmes victimes de violences conjugales est également initiée au commissariat de police de Chelles.

La direction participe également aux réflexions du Grenelle sur les Violences conjugales, une journée d'information collective a d'ailleurs été animée en novembre 2019 sur cette thématique.

Les MJD, au travers des actions autour du droit et de la justice à destinations des élèves de collèges, concourent également à véhiculer les principes de respect entre les filles et les garçons.

#### **Service Prévention**

Le service prévention de la CAPVM contribue également à transmettre les valeurs de respect et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans ses différentes actions.

Ainsi, dans le cadre de l'action « Moi, Jeune Citoyen », environ 400 jeunes soit 15 classes de CM2 ont été sensibilisés sur le respect entre les femmes et les hommes.

Ces valeurs sont également relayées dans le cadre des interventions Prévention SIDA/IST auprès des collégiens ou jeunes des missions locales, plus particulièrement sur le sujet des relations filles/garçons et le respect du consentement de chacun dans toute relation.