

# Rapport sur l'égalité femmes-hommes à la Communauté d'Agglomération Paris-Vallée de la Marne pour l'année 2020

**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 (codifié à l'article L2311-1-2 du CGCT), et est entré en vigueur par décret du 24 juin 2015 pour le projet du budget 2016. Il en a également fixé le contenu :

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

**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.

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

EFFECTIFS AU 31/12/2020

## I - BUDGET PRINCIPAL - 01

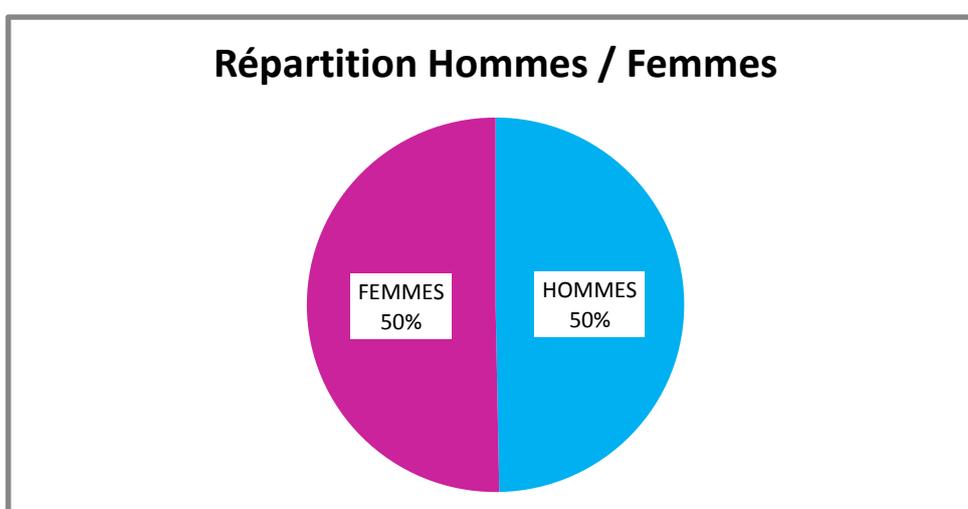
### I) Indicateurs

#### 1) Répartition des effectifs

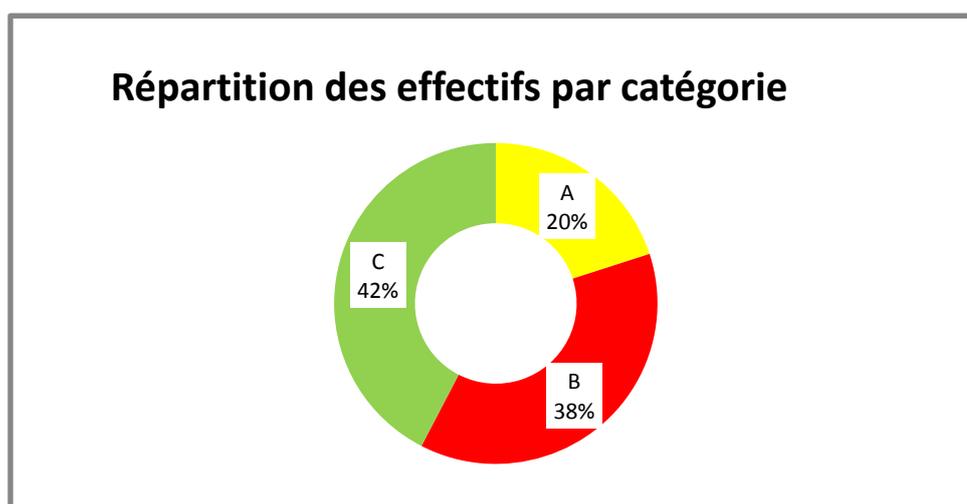
##### A - Répartition des effectifs en nombre

REPARTITION PAR CATEGORIE				
Sexe des agents	A	B	C	Total
FEMME	88	157	155	400
HOMME	71	142	182	395
Total général	159	299	337	795

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

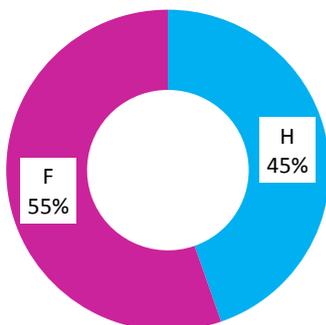


##### C - Répartition des effectifs par catégorie

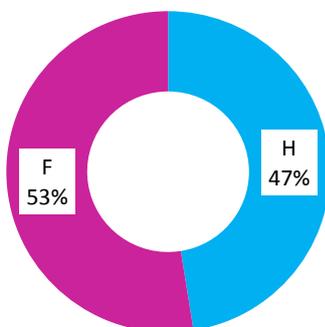


La répartition femmes / hommes par catégorie est la suivante :

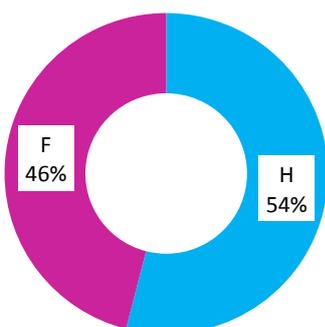
### Répartition H / F - Catégorie A



### Répartition H/F - Catégorie B

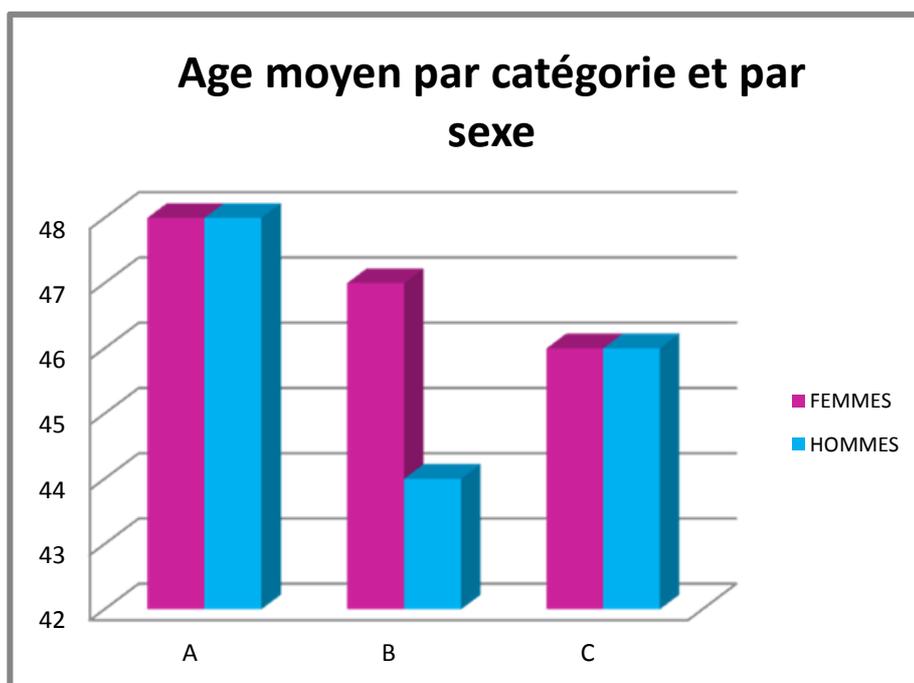


### Répartition H/F - Catégorie C



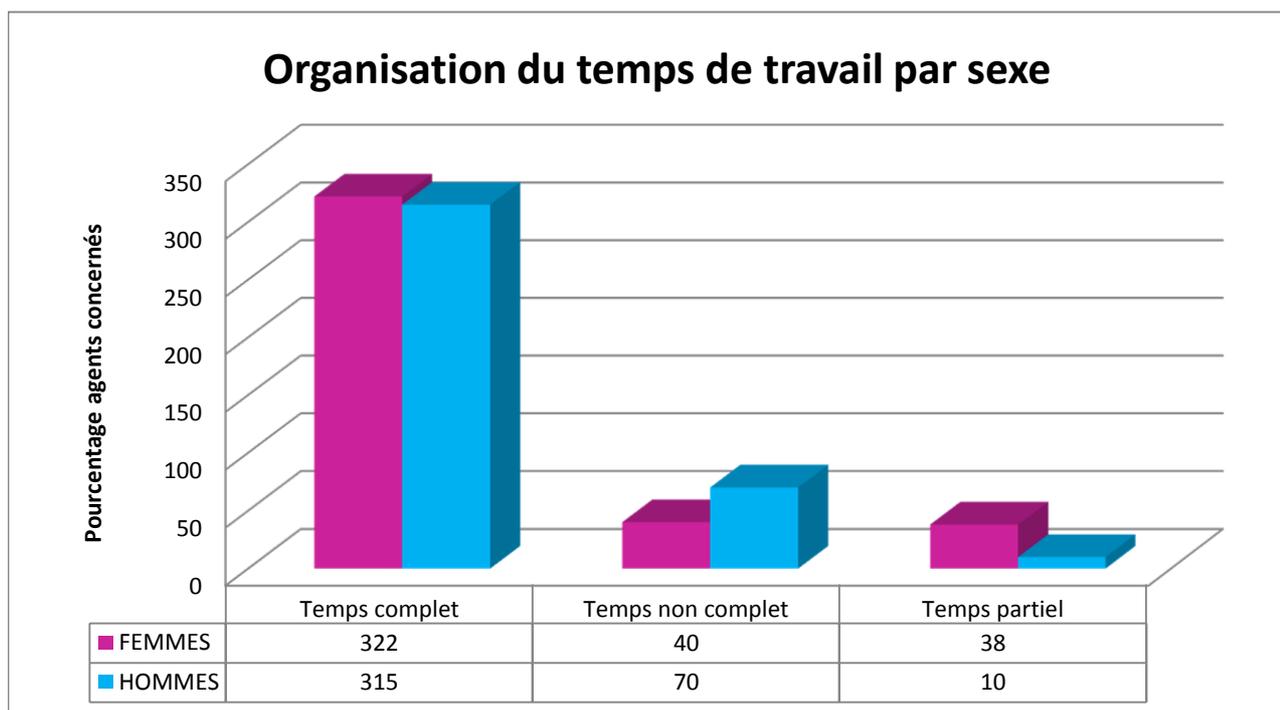
## 2 ) Age moyen

Moyenne d'âge des agents Sexe de l'agent	Catégorie du grade			Total général
	A	B	C	
FEMME	48	47	46	47
HOMME	48	44	46	46
Total général	48	45	46	46



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

Sexe de l'agent	Temps complet	Temps non complet	Temps partiel
FEMMES	322	40	38
HOMMES	315	70	10

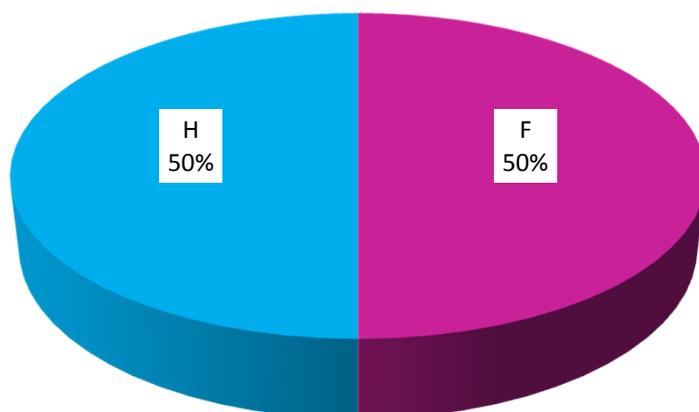


#### 4 ) Positionnement au sein de la structure

##### Direction générale

Sexe	Nombre
F	2
H	2
Total général	4

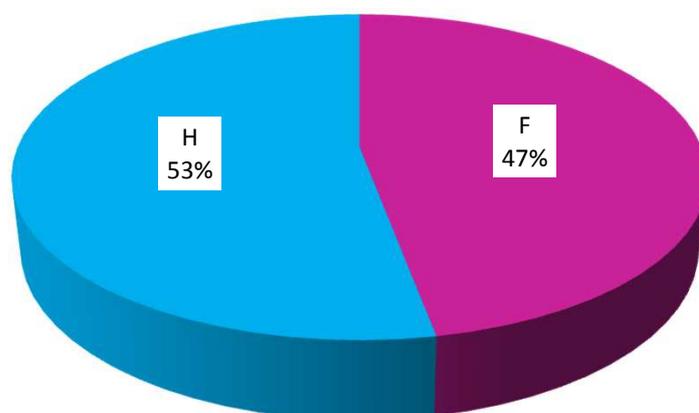
##### **Direction Générale - Répartition H / F**



##### Direction

Sexe	Nombre
F	8
H	9
Total général	17

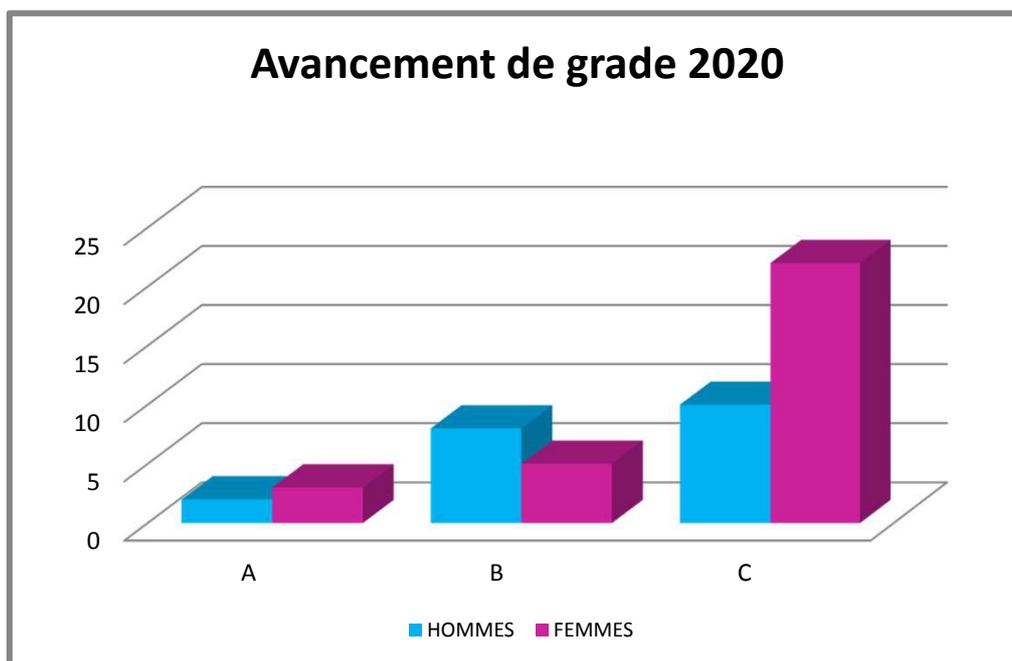
##### **Direction - Répartition F / H**



## 5 ) Déroulement de carrière

### Avancement de grade 2020

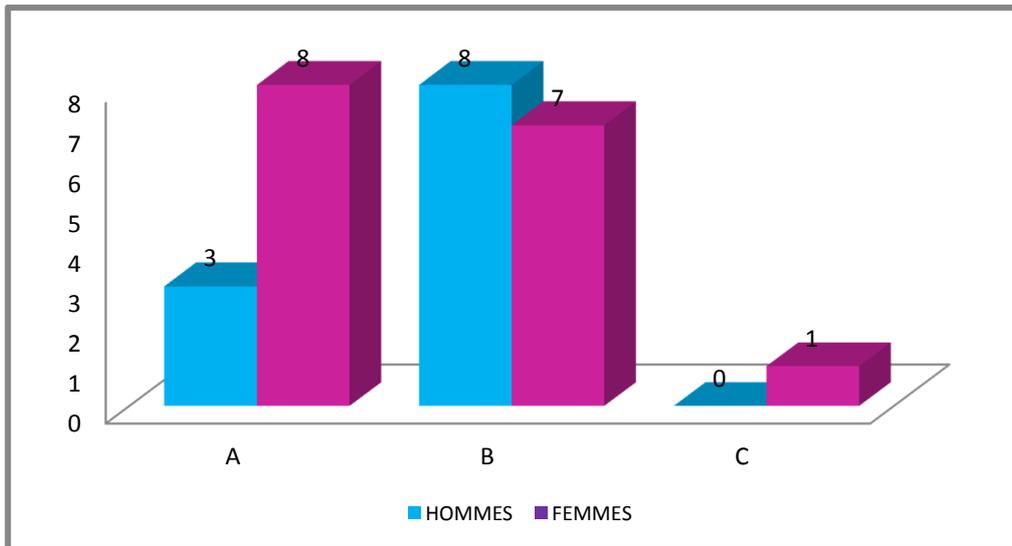
Sexe	Catégorie			Total Général
	A	B	C	
HOMMES	2	8	10	20
FEMMES	3	5	22	30
Total général	5	13	32	50



## Promotion interne 2020

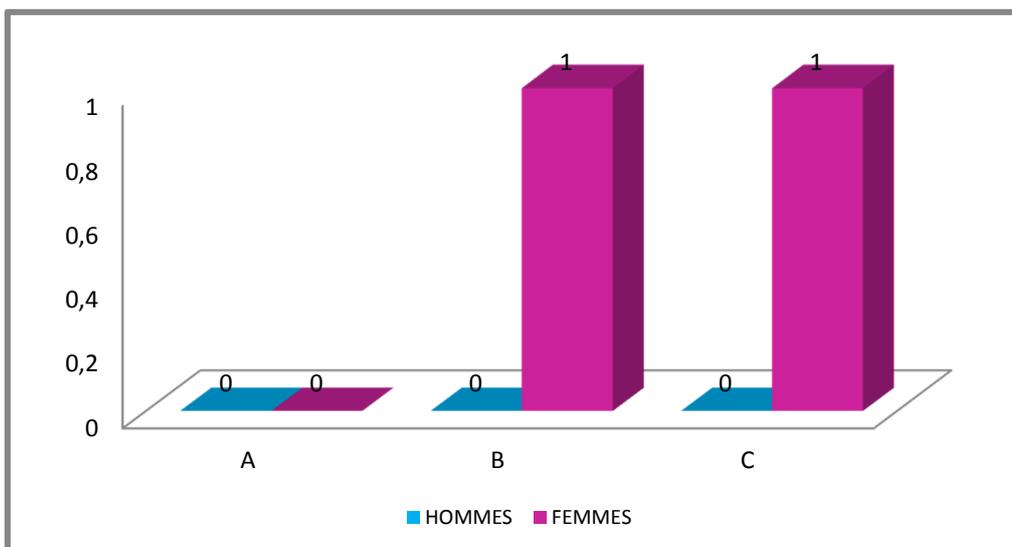
### Dossiers présentés à la CAP du CDG

Sexe	Catégorie			Total Général
	A	B	C	
HOMMES	3	8	0	11
FEMMES	8	7	1	16
Total général	11	15	1	27



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

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



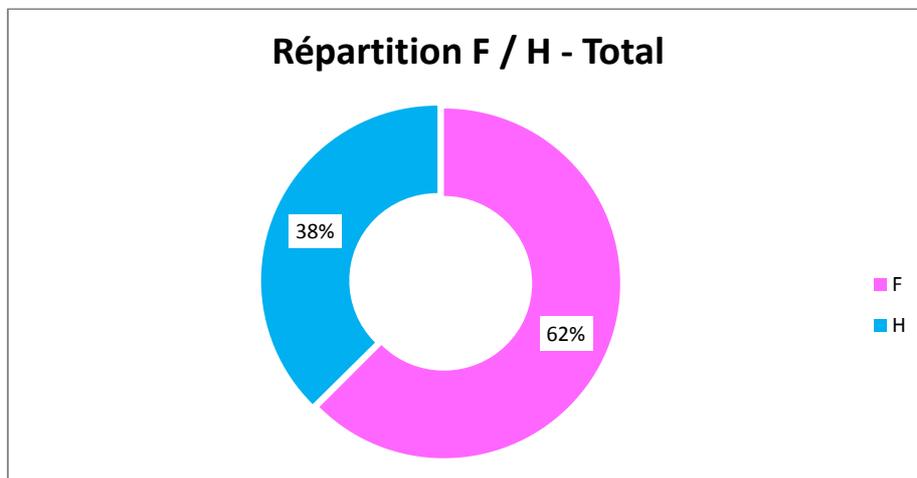
## II - BUDGET ANNEXE 02 / ASSAINISSEMENT

### 1) Répartition des effectifs

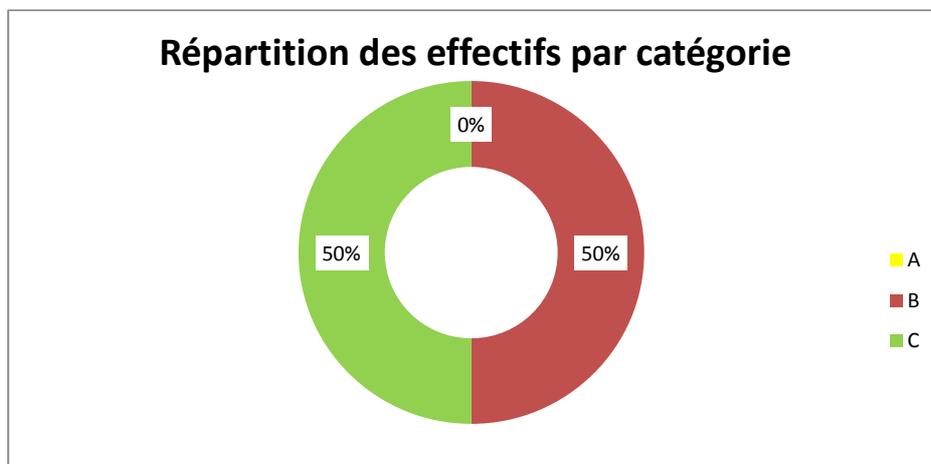
#### A - Répartition des effectifs en nombre

	A	B	C	Total général
FEMMES	0	1	4	5
HOMMES	0	3	4	3
Total général	0	4	4	8

#### B - Répartition des effectifs en pourcentage



#### C - Répartition des effectifs par catégorie



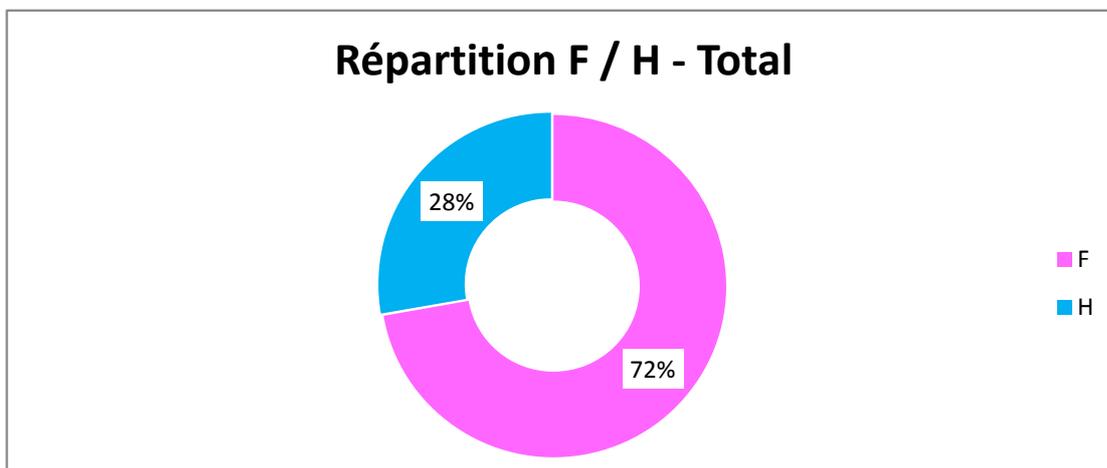
### III - BUDGET ANNEXE 05 / RESTAURANT COMMUNAUTAIRE

#### 1) Répartition des effectifs

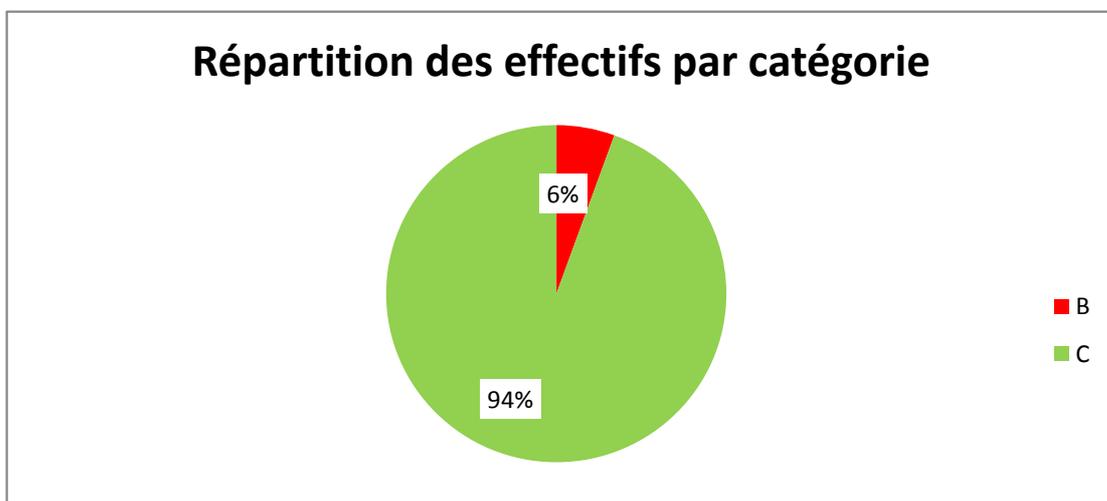
##### A - Répartition des effectifs en nombre

	B	C	Total général
FEMMES	1	12	13
HOMMES	0	5	5
Total général	1	17	18

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



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



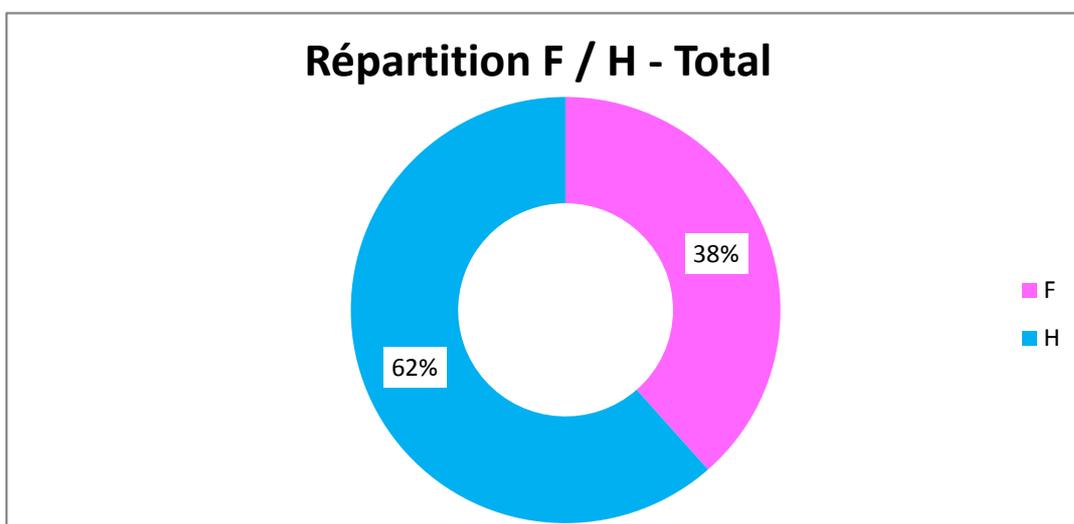
## IV - BUDGET ANNEXE 06 / LE NAUTIL

### 1) Répartition des effectifs

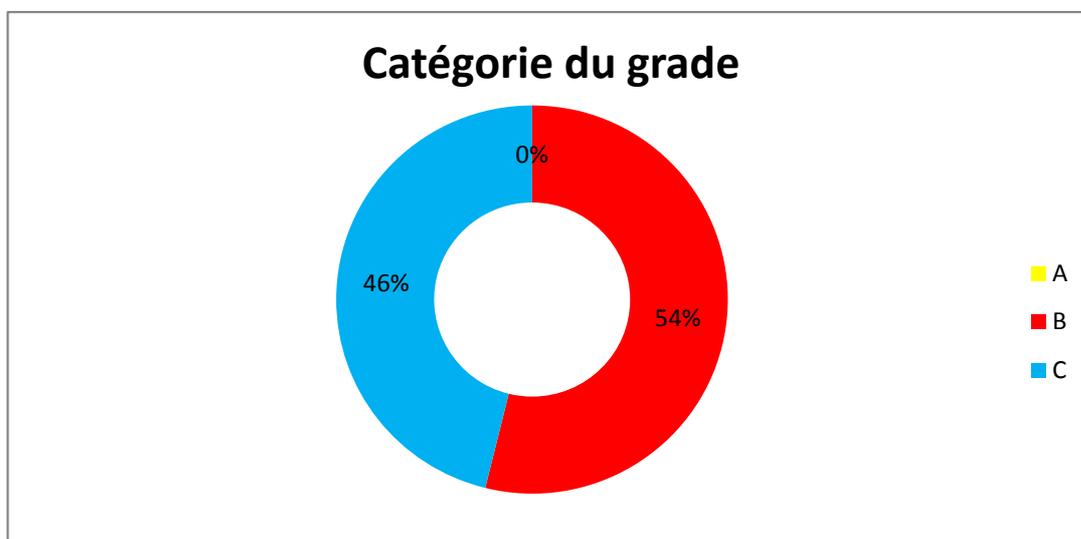
#### A - Répartition des effectifs en nombre

	A	B	C	Total général
FEMMES	0	11	14	25
HOMMES	0	24	16	40
Total général	0	35	30	65

#### B - Répartition des effectifs en pourcentage



#### C - Répartition des effectifs par catégorie



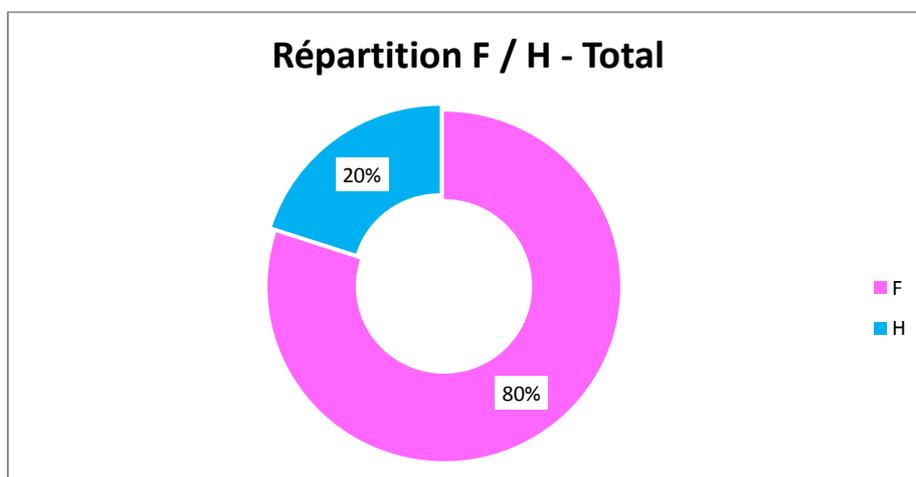
## V - BUDGET ANNEXE 10 / OFFICE DE TOURISME

### 1) Répartition des effectifs

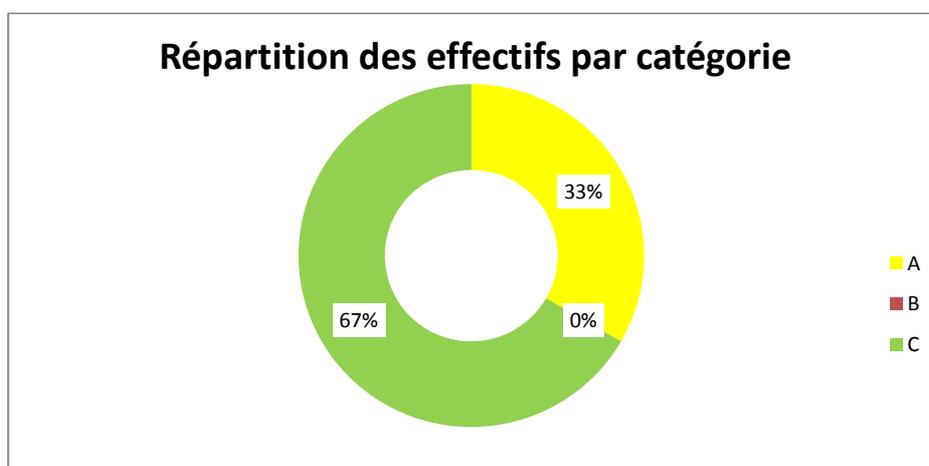
#### A - Répartition des effectifs en nombre

	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



## **PARTIE II : Bilan 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 2020.

#### Dispositif « Octobre Rose »

Dans le cadre de la campagne nationale « OCTOBRE ROSE », le service « Santé » a organisé et coordonné pour la 6<sup>ème</sup> année consécutive, une campagne d'informations et de sensibilisation pour le dépistage organisé du cancer du sein, en lien avec ses partenaires et 6 villes du territoire : Chelles, Lognes, Noisiel, Torcy, Roissy-en-Brie, Vaires-sur-Marne ainsi qu'au Nautil.

Au vu du contexte sanitaire contraint, les ateliers proposés ont été limités à un nombre restreint de femmes.

### **2. EMPLOI / INSERTION / FORMATION PROFESSIONNELLE**

La Communauté d'Agglomération Paris – Vallée de la Marne met tout en œuvre pour réduire les inégalités qui touchent son territoire (accès aux soins, chômage...). En effet, si le chômage est une préoccupation majeure avec 19 767 demandeurs d'emploi au 1<sup>er</sup> juillet 2020, les autres problématiques sont tout aussi importantes. Dans ce cadre, une attention toute particulière est portée à la question de l'égalité femmes – hommes dans l'accès aux manifestations du service ou dans les publics reçus par les structures partenaires de l'emploi.

Ainsi, les actions du service s'adressent à tous les publics (étudiant(e)s, salarié(e)s, demandeurs d'emploi...) afin d'offrir une chance identique à chacun(e). Néanmoins, l'année 2020 a été marquée par un contexte sanitaire inédit qui a bouleversé la programmation anticipée. De ce fait, les manifestations envisagées, Semaine de l'Industrie, Forum Emploi... ont été annulées. Il est à noter que lors du Forum 2020, un Pôle thématique autour de la femme cheffe d'entreprise était prévu, en partenariat avec Dirigeantes Actives 77.

In fine, des recrutements ciblés par entreprises ont été menés sur le dernier quadrimestre, avec en point d'orgue, le Job-Dating Lidl du 7 décembre 2020. Cette action a réuni 43 participant(e)s, dont 19 femmes, pour rencontrer les recruteurs de l'entreprise dans le cadre d'entretiens individuels. Cette session a débouché sur 26 recrutements fermes (dont 11 femmes).

Afin de n'oublier aucun public, l'Agglomération a également financé une action de « coaching » auprès des usagers de « Cap Emploi » (public en situation de handicap).

Parallèlement à cela, la Communauté d'Agglomération subventionne plusieurs partenaires de l'emploi et scrute attentivement les résultats obtenus. Globalement, ces partenaires sont concernés par la thématique de l'égalité « Femmes / Hommes », à l'instar de la Maison Intercommunale d'Insertion et d'Emploi (M2IE) à Torcy, qui a déjà déployé une action « Les métiers de la RATP au féminin » pour promouvoir l'accès des femmes sur des métiers pas encore très paritaires.

En même temps, l'accès égalitaire des publics aux structures est un axe majeur à surveiller mais qui doit-être relativisé. Par exemple, l'Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance a accueilli en 2019 108 jeunes dont 59 hommes et 49 femmes. Ce quasi équilibre n'est pas atteint par la structure Ingénierie d'Insertion Nord-Ouest 77, qui en 2019 aussi, a eu 247 bénéficiaires pour ses clauses d'insertion dont seulement 9% de femmes. Ce chiffre, très faible, s'explique par les métiers qui bénéficient de ces clauses (BTP, espaces verts...), eux-mêmes très impactés par les disparités femmes / hommes.

La Communauté d'Agglomération entend poursuivre en 2021 ses efforts pour ouvrir également l'accès à l'emploi à l'ensemble de sa population.

### **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, 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.

Les MJD, au travers des actions autour du droit et de la justice à destination 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 au travers de ses différentes actions.