

Envoyé en préfecture le 03/12/2021

Reçu en préfecture le 03/12/2021

Affiché le

**SLOW**

ID : 058-245804406-20211127-2021\_11\_27\_022-BF

# **RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN** **MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES** **ET LES HOMMES**

*Sur l'année 2020*

# PRÉAMBULE

En matière d'égalité professionnelle, consacrée « *grande cause nationale* » par le président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017, la Fonction Publique se doit, du fait de la loi et de par sa nature même, d'être garante en son sein de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

De fait, un nombre conséquent de textes, depuis le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 jusqu'à la loi de transformation de la Fonction Publique du 7 août 2019, de plus en plus concrets et contraignants, réaffirment ce principe d'égalité de traitement.

## • Textes de référence

Le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités territoriales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes avec :

- la **loi n°2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine** prévoit, en son article 1<sup>er</sup>, que la politique de la ville vise à « *concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée* » ;
- la **loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** prévoit la présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité (article 61) ;
- La **loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique** : cette loi consacre un titre entier consacré à l'égalité professionnelle.

## • Objet du rapport

La **loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, dont les dispositions sont codifiées aux articles L.2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales pour les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants, prévoit, préalablement aux débats portant sur le projet de budget, la présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes « *intéressant le*

*fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».*

La loi ne prévoit pas que la présentation du rapport donne lieu à un débat ou à un vote. Néanmoins, le rapport n'étant pas transmis aux services de l'État, une délibération permettra d'attester de son existence et de sa présentation. Cette dernière sera transmise avec le budget au représentant de l'État.

**Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015** fixe le contenu de ce rapport.

Celui-ci comporte deux volets :

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

# **SOMMAIRE**

## **PARTIE I. L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE NEVERS AGGLOMÉRATION**

### **I. Eléments statistiques d'information**

- A / Les effectifs
- B / L'organisation du temps de travail
- C / Les recrutements sur emplois permanents
- D / La formation
- E / Les avancements et promotions professionnelles
- F / La rémunération

### **II. Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle et description des orientations possibles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

- A / Les actions mises en œuvre
- B / Description des orientations possibles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- B / Engagement d'une vision pluriannuelle

## **PARTIE 2. LES POLITIQUES MENÉES SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **I. Constat**

### **II. Les étapes pour agir**

- A / Élaborer un diagnostic participatif des inégalités sur le territoire
- B / Élaborer un plan d'action sur l'égalité femmes – hommes

## **CONCLUSION**

## PREMIÈRE PARTIE

# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE NEVERS AGGLOMÉRATION

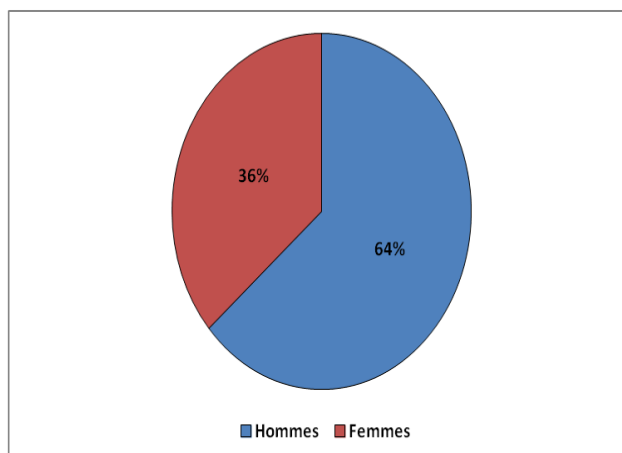
### I. ÉLÉMENTS STATISTIQUES D'INFORMATION

Pour procéder à l'examen de la situation entre les femmes et les hommes de la Communauté d'agglomération de Nevers, l'effectif étudié est l'effectif occupant un emploi permanent à temps complet, présent et rémunéré au 31 décembre 2020. Les agents en position de disponibilité, de détachement ou mis à disposition ne sont pas pris en compte.

#### A. LES EFFECTIFS

##### I. Effectifs des agents occupant un emploi permanent et rémunérés au 31/12/2020

Nombre de fonctionnaires et de contractuels	Hommes	Femmes	TOTAL
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	102	57	159
Contractuels	36	22	58
<b>TOTAL</b>	<b>138</b>	<b>79</b>	<b>217</b>



La proportion de femmes dans les effectifs de Nevers Agglomération représente **36% des effectifs**, soit une **augmentation de 4% par rapport à l'année 2019** (76 femmes en 2019 contre 79 en 2020).

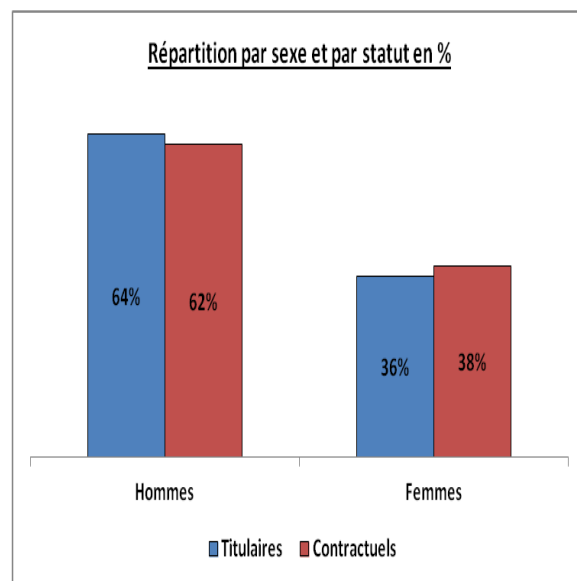
**Le taux de féminisation au sein de l'EPCI est en dessous du seuil national.** Fin 2018, 61,3% des agents de la Fonction Publique Territoriale sont des femmes<sup>1</sup>. Ce taux est de 53% dans les établissements intercommunaux<sup>2</sup>. L'explication réside essentiellement dans le poids de la filière technique qui représente 60% des emplois permanents et qui est composée à 81% d'hommes.

Relativement à la répartition par statut, **les femmes représentent 36% des effectifs titulaires (34% en 2019) et 38% des effectifs contractuels (54% en 2019)**

Au niveau national, au sein de la fonction publique territoriale :

- 59% des femmes parmi les fonctionnaires ;
- 67% de contractuels.

Source : DGAFP, *Les chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* – éd.2019 (les chiffres communiqués portent sur l'année 2017)

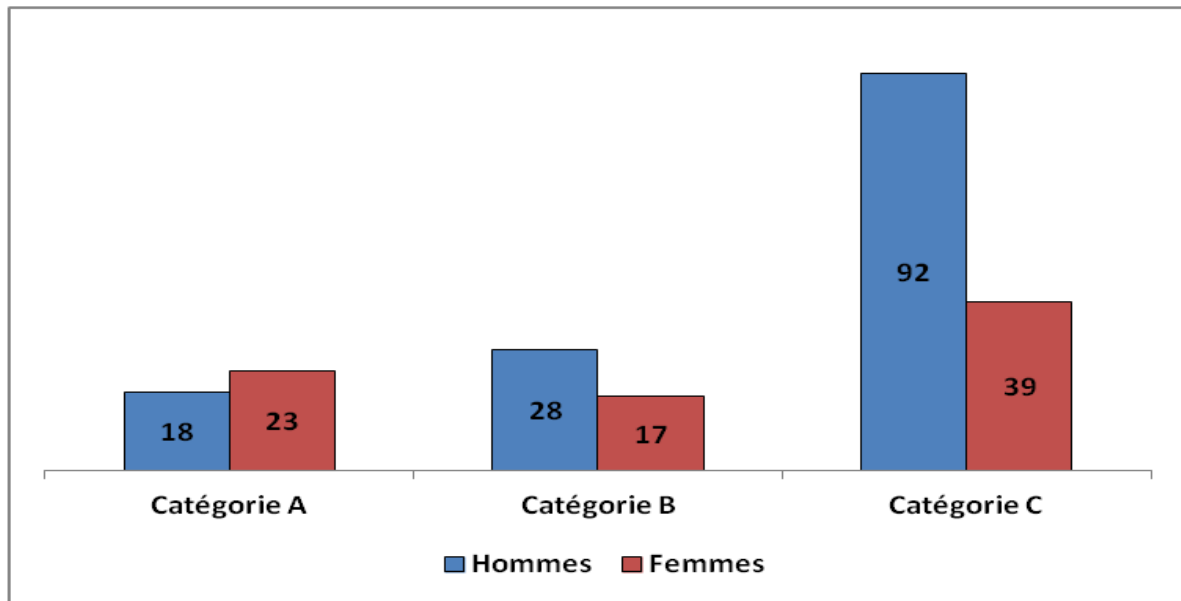


## **2. Répartition des effectifs par catégorie hiérarchique**

La répartition par catégorie hiérarchique est la suivante :

<sup>1</sup> *Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique* – Edition 2020

<sup>2</sup> *Panorama de l'emploi territorial*, FNCDG – 9<sup>ème</sup> édition



La différence de répartition entre les deux sexes est flagrante sur les emplois de catégorie C, où **les hommes représentent 42% de l'effectif total, contre 18% pour les femmes.**

Répartition par catégorie hiérarchique par rapport à l'effectif total (217 agents)	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A</b>	8%	11%
<b>Catégorie B</b>	13%	8%
<b>Catégorie C</b>	42%	18%

Répartition par catégorie hiérarchique par rapport à l'effectif de la catégorie	Hommes	Femmes
<b>Catégorie A – 41 agents</b>	44%	56%
<b>Catégorie B – 45 agents</b>	62%	38%
<b>Catégorie C – 131 agents</b>	70%	30%

Par rapport à l'effectif de chaque catégorie, on constate **que la catégorie A est la plus féminisée (56% de femmes, contre 61% en 2019).**

Au niveau national, la fonction publique territoriale compte :

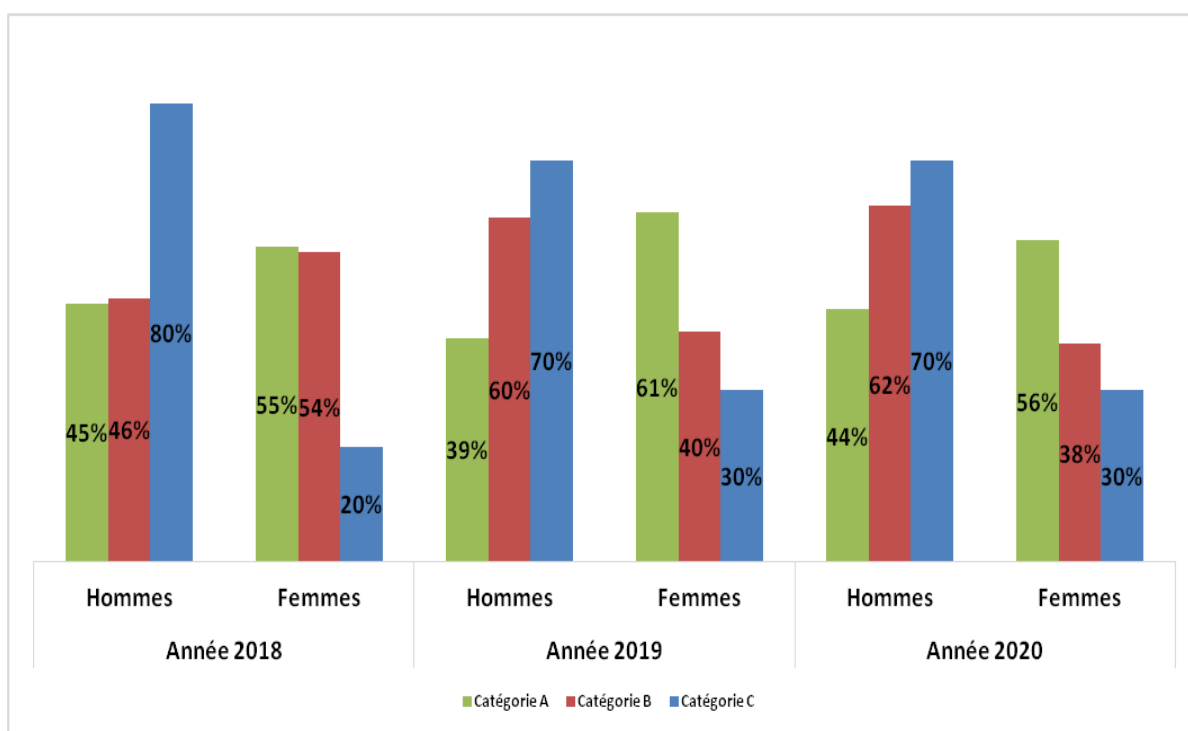
- 62% de femmes en catégorie A ;
- 63% de femmes en catégorie B ;
- 61% de femmes en catégorie C.

Plus précisément, au sein des établissements intercommunaux, le taux de féminisation s'élève à :

- 56% pour la catégorie A ;
- 56% pour la catégorie B ;
- 52% pour la catégorie C.

Par rapport à l'année 2019 :

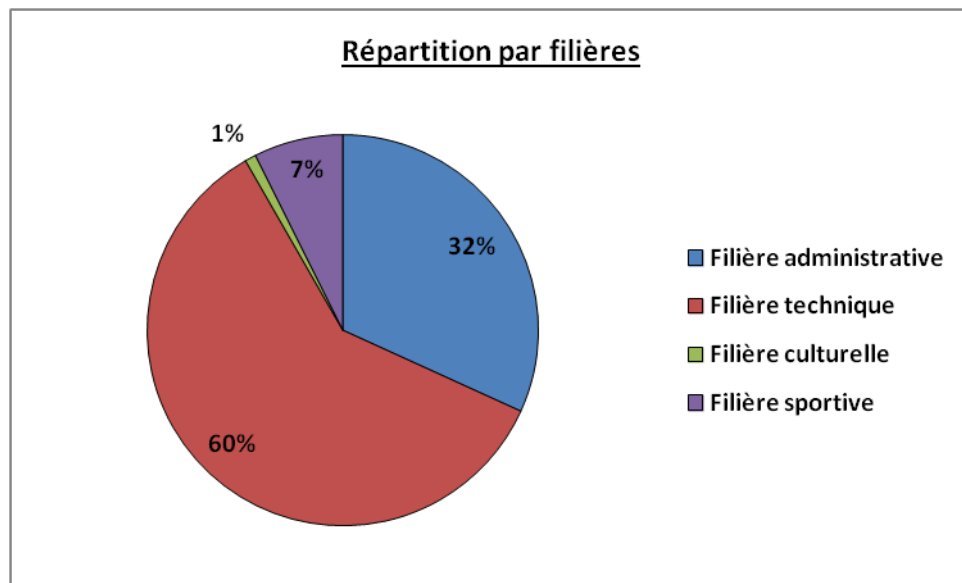
- Le nombre de femmes au sein de la catégorie A est stable (23 femmes en 2019 et en 2020). En revanche, le nombre d'hommes au sein de cette catégorie est en augmentation de 20% (15 hommes en 2019 contre 18 en 2020).
- Le nombre de femmes au sein de la catégorie B est également stable (17 femmes en 2019 et en 2020). Le nombre d'hommes au sein de cette catégorie est en augmentation de 12% (25 hommes en 2019 contre 28 en 2020).
- La catégorie C augmente de 11 points, ce qui s'explique par la stagiairisation d'agents, notamment au sein du service Collecte. La part des femmes au sein de la catégorie C augmente de 8% (+ 3 agents par rapport à 2019). La part des hommes au sein de la catégorie C augmente de 10% (+ 8 agents par rapport à 2019).



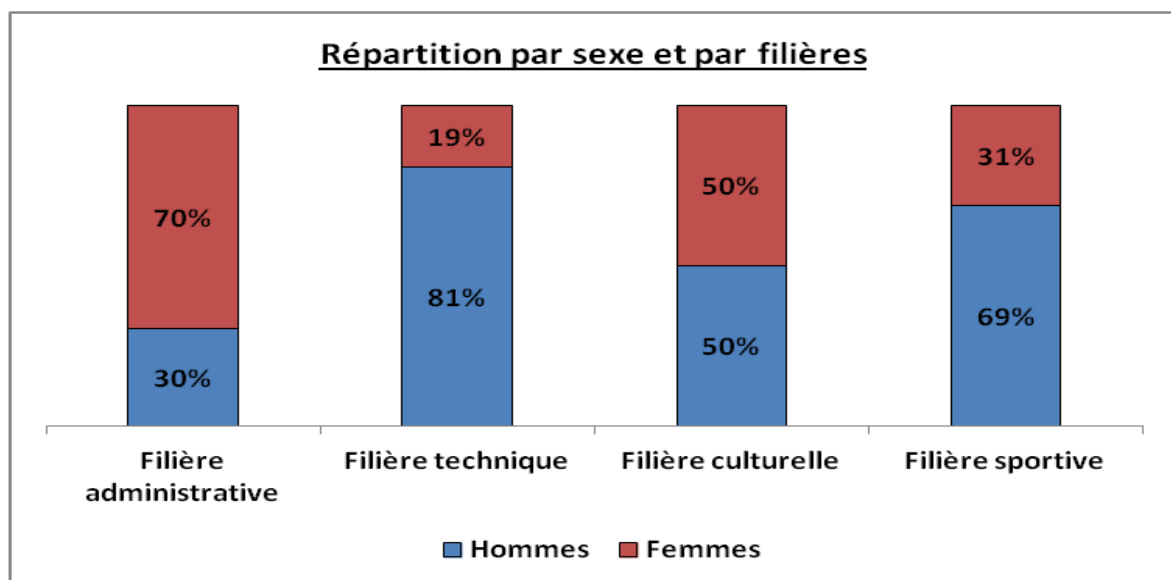
D'une manière générale, **la proportion d'hommes à Nevers Agglomération est bien supérieure à celle des femmes** avec, comme les années précédentes, une **très large sous-représentation des femmes au sein de la catégorie B et C.**

La répartition des effectifs par catégorie reflète la typologie des missions exercées et des compétences transférées à l'intercommunalité, illustrée dans la répartition des effectifs par filière.

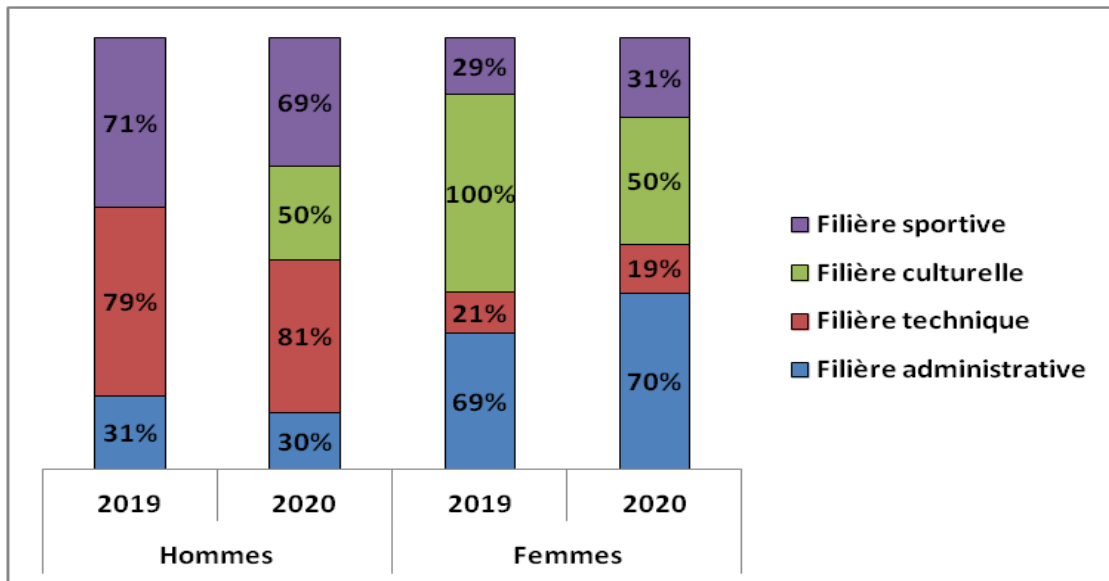
### 3. Répartition des effectifs par filière



Au vu des compétences de Nevers Agglomération (notamment en matière d'eau, assainissement, collecte, élimination et valorisation des déchets), il n'est pas surprenant de constater **que la majorité du personnel (60%) appartient à la filière technique, filière composée à 81% d'agents de sexe masculin.**



Ce faible taux de féminisation s'explique non seulement par **la faible mixité des filières et des métiers**, mais aussi par la **forte représentation des femmes au sein de la filière administrative** au sein de l'EPCI et, plus largement, au sein de la Fonction Publique Territoriale.

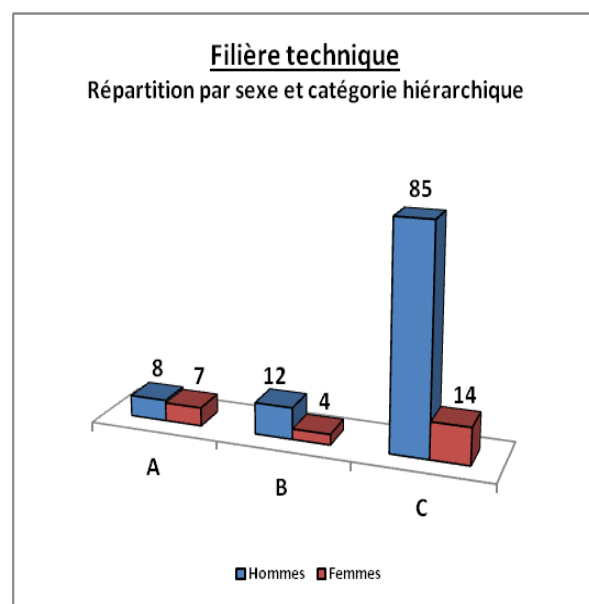
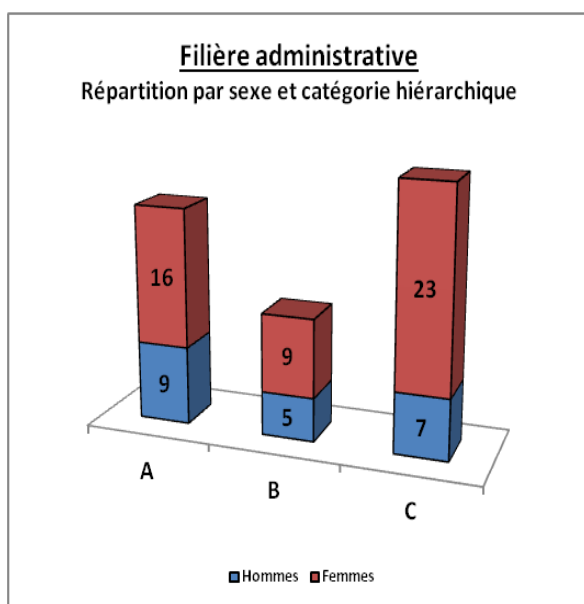


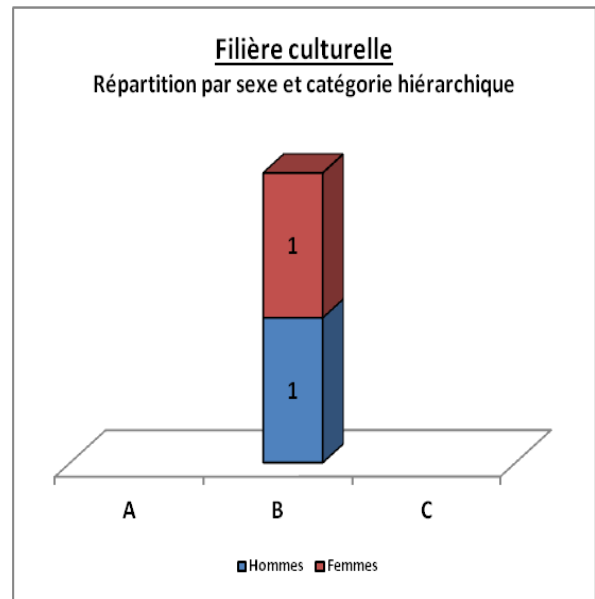
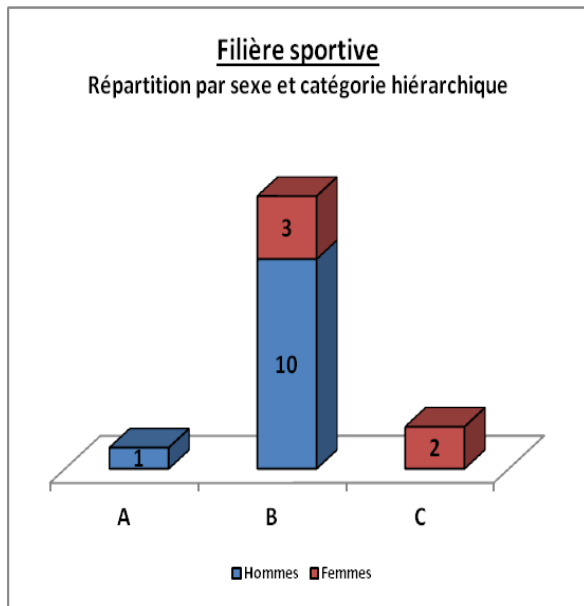
**Part des femmes par filière dans la fonction publique territoriale :**

- Filière administrative : 82,6% ;
- Filière technique : 41,2% ;
- Filière sportive : 28,8% ;
- Filière culturelle : 63,7%.

Source : Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique – Edition 2020 (les chiffres communiqués portent sur l'année 2018)

**Plus précisément :**





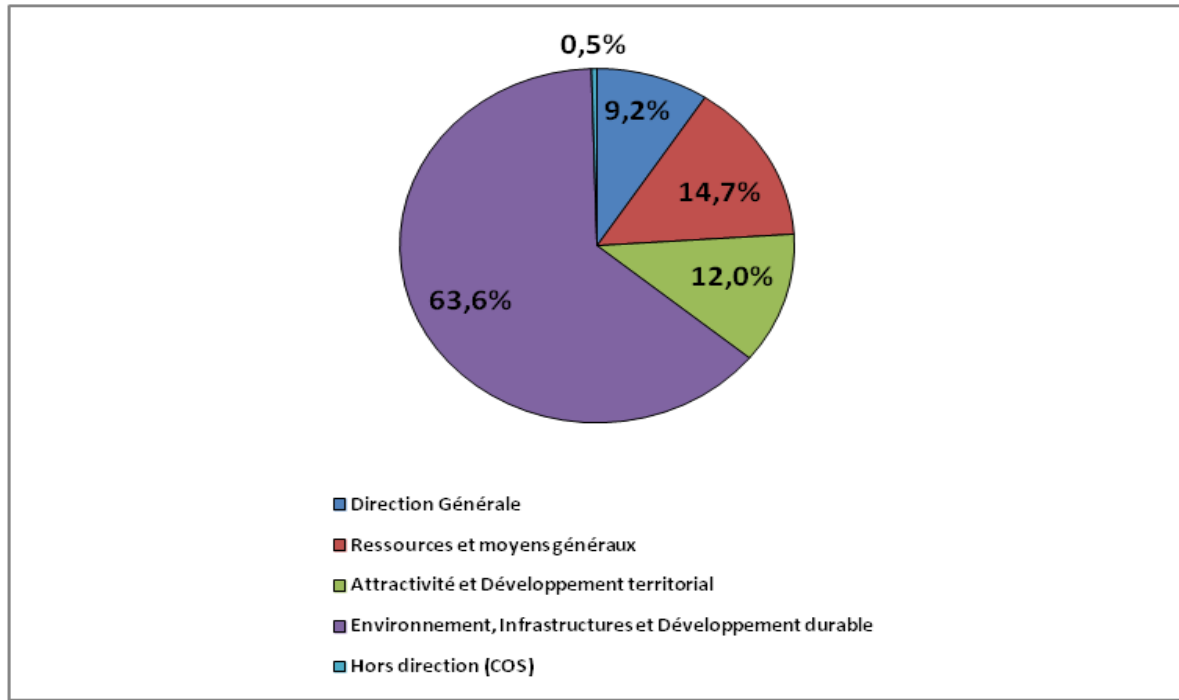
Les emplois de la filière administrative sont majoritairement occupés par des femmes (70% contre 67% en 2019), et ce quelle que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C).

Au sein de la filière technique, la tendance est inversée, avec une représentation féminine de 19% (21% en 2019).

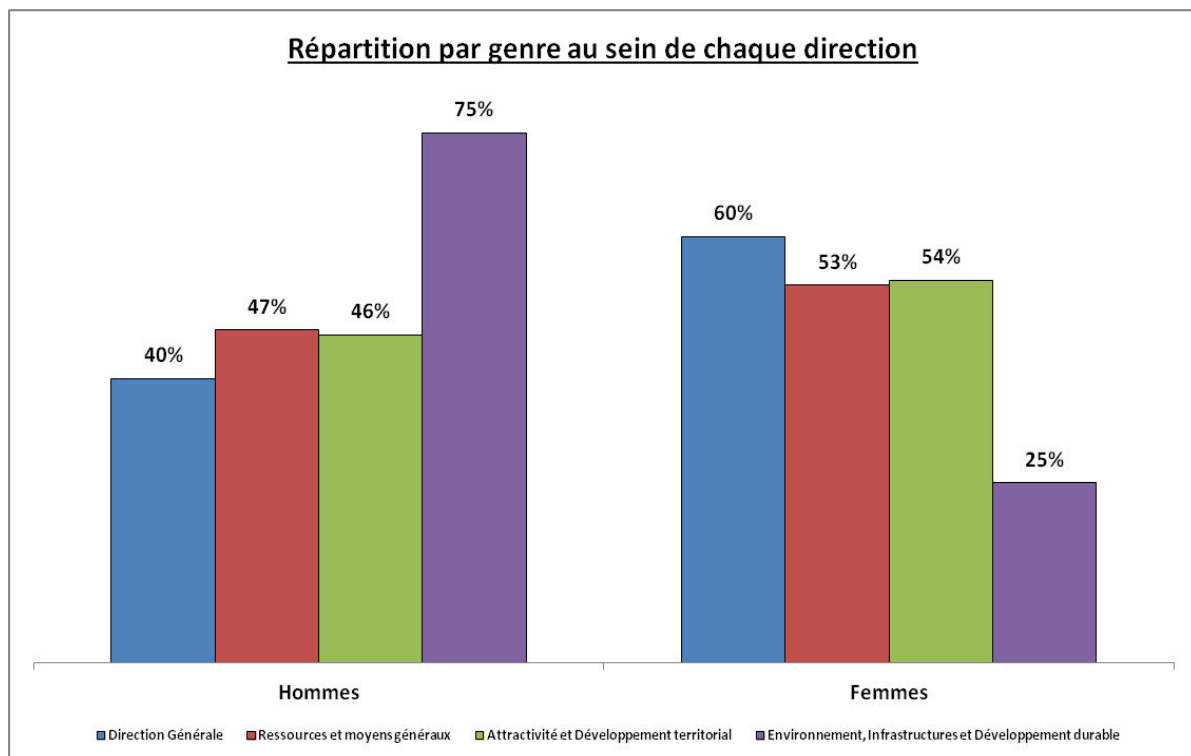
La filière sportive, composée majoritairement d'agents de sexe masculin reste néanmoins au dessus des tendances nationales.

Seule la filière culturelle est égalitaire (1 homme et 1 femme).

#### **4. Répartition des effectifs par direction**



**La majorité du personnel (64%, soit 138 agents sur 217) relève de la Direction Environnement, Infrastructures, et Développement durable, et ce au regard de la prédominance de la filière technique au sein de l’EPCI et de ses compétences (eau et assainissement, collecte et valorisation des déchets).**  
**Vient ensuite la Direction Ressources et Moyens Généraux à 15%, soit 32 agents sur 217.**

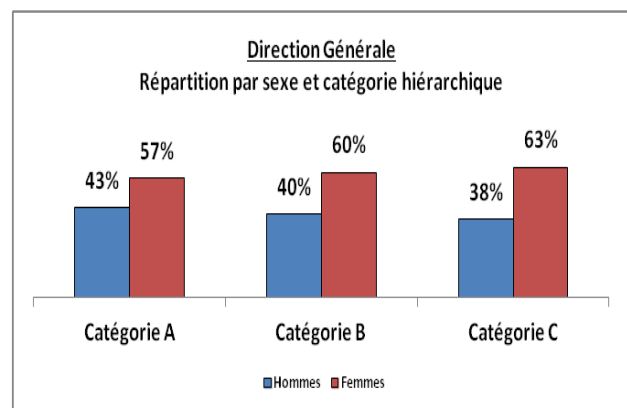
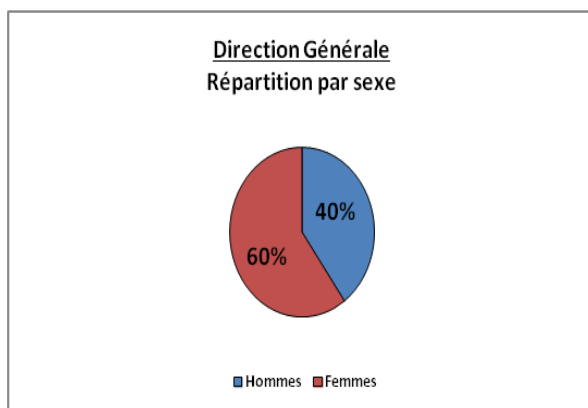


Lorsque l'on s'attache à étudier la répartition par genre au sein de chaque direction, on constate :

- Une **prédominance des agents de sexe féminin** au sein de la Direction Générale, de la Direction Ressources et Moyens généraux et de la Direction Attractivité et développement territorial ;
- En revanche, **l'écart est flagrant** au sein de la Direction Environnement, Infrastructures et Développement durable où **les femmes représentent seulement 25% de l'effectif contre 75% pour les hommes (soit 35 femmes sur 138 agents)**.

• **Direction Générale**

La Direction Générale, qui comprend le Directeur général des services, les directeurs généraux adjoints et leurs assistantes de direction, le service Administration Générale et gestion des assemblées, le service Communication ainsi que la Direction Innovation et Territoire intelligent, représente **9% des effectifs (soit 20 agents sur 217)**.



Elle est composée à **60% de femmes**.

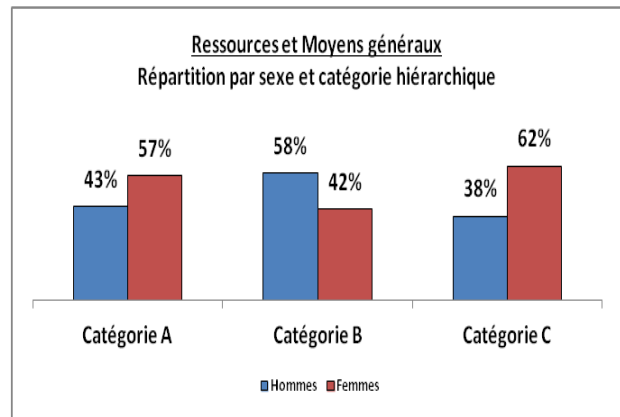
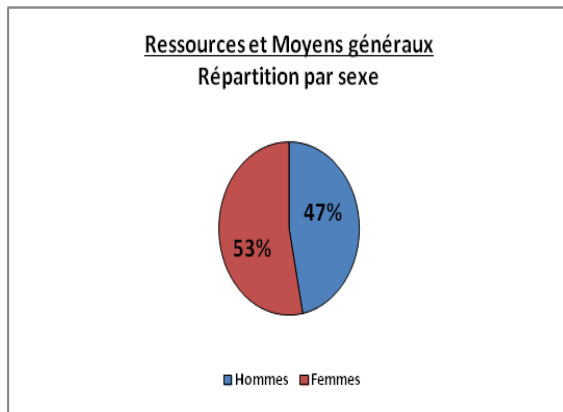
La catégorie la plus féminisée est la catégorie C : **63% des effectifs de la Direction**.

L'effectif de la Direction Générale, toute catégorie confondue, est représenté par 85% d'agents de la filière administrative et par 15% d'agents de la filière technique.

**83% des femmes de la direction appartiennent à la filière administrative, contre 17% pour la filière technique.**

• **Direction Ressources et Moyens généraux**

La Direction Ressources et Moyens Généraux représente **15% des effectifs (soit 32 agents sur 217)**.



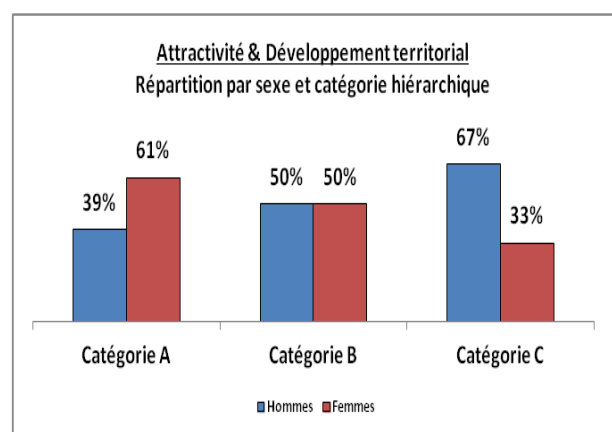
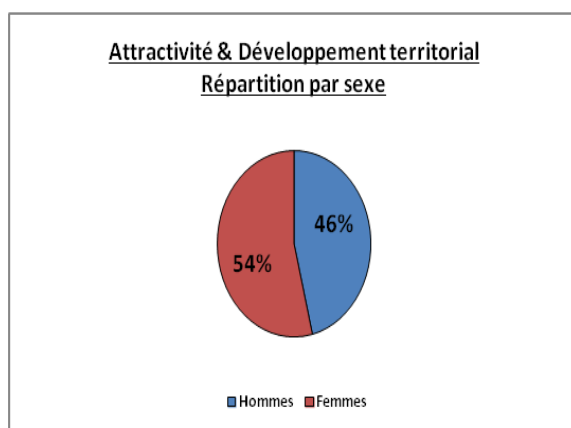
Elle est composée à **53% de femmes**.  
 La catégorie la plus féminisée est la **catégorie C à 62%**.

L'effectif de la Direction Ressources et Moyens généraux, toute catégorie confondue, est représenté par 72% d'agents de la filière administrative, 22% d'agents de la filière technique et 6% de la filière culturelle.

**94% des femmes de la direction appartiennent à la filière administrative et 6% des femmes appartiennent à la filière culturelle.** La filière technique n'est pas féminisée au sein de la direction.

• **Direction Attractivité et Développement territorial**

La Direction Attractivité et Développement territorial représente **12% des effectifs (soit 26 agents sur 217)**.



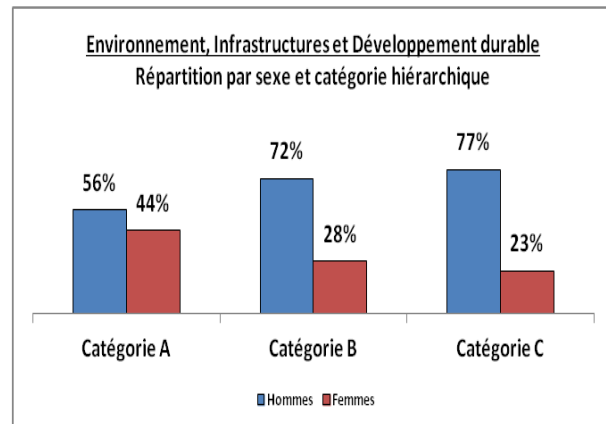
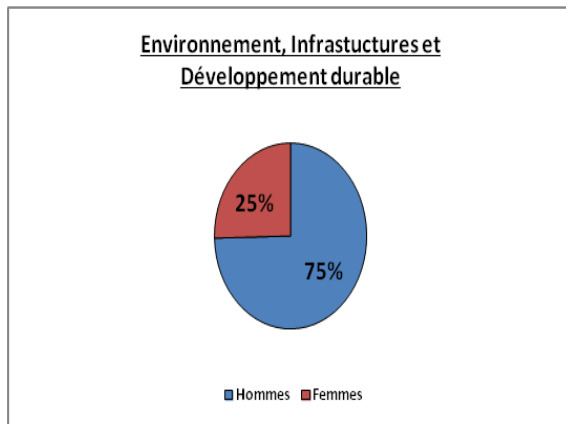
Elle est composée à **54% de femmes**.  
 La catégorie la plus féminisée est la **catégorie A à 61%**.

L'effectif de la Direction Attractivité et Développement territorial, toute catégorie confondue, est représentée par 69% d'agents appartenant à la filière administrative et par 31% d'agents de la filière technique.

**86% des femmes de la direction appartiennent à la filière administrative, soit 12 femmes sur 14 agents.**

• **Direction Environnement, Infrastructures et Développement durable**

La Direction Environnement, Infrastructures et Développement durable représente **64% des effectifs (soit 138 agents sur 217)**.



Il s'agit de la **direction la moins féminisée**. En effet, elle est composée à **75% d'agents de sexe masculin**. Les femmes représentent seulement **25% des effectifs de la direction, soit 35 femmes sur 138 agents**.

L'effectif de la Direction Environnement, Infrastructures et Développement durable, toute catégorie confondue, est représenté par **81% d'agents appartenant à la filière technique**, par 12% d'agents de la filière sportive et par 7% d'agents de la filière administrative.

**60% des femmes de la direction appartiennent à la filière technique** (soit 21 femmes sur 35), 26% à la filière administrative et 14% à la filière sportive.

Le **service Collecte et Valorisation des déchets** est, au sein de la direction, celui qui comprend la majorité des agents : 59 agents, ce qui représente au sein de la direction **43% des effectifs : 85% d'hommes et 15% de femmes**.

Si on isole la régie collecte, qui comprend au total 50 agents, les femmes représentent seulement **2% des effectifs de la régie** (1 femme contre 49 hommes).

On constate donc, au sein de cette direction, une **très faible féminisation des métiers**, à l'**exception de la régie Facturation/Recouvrement**, composée uniquement de femmes appartenant toutes à la filière administrative.

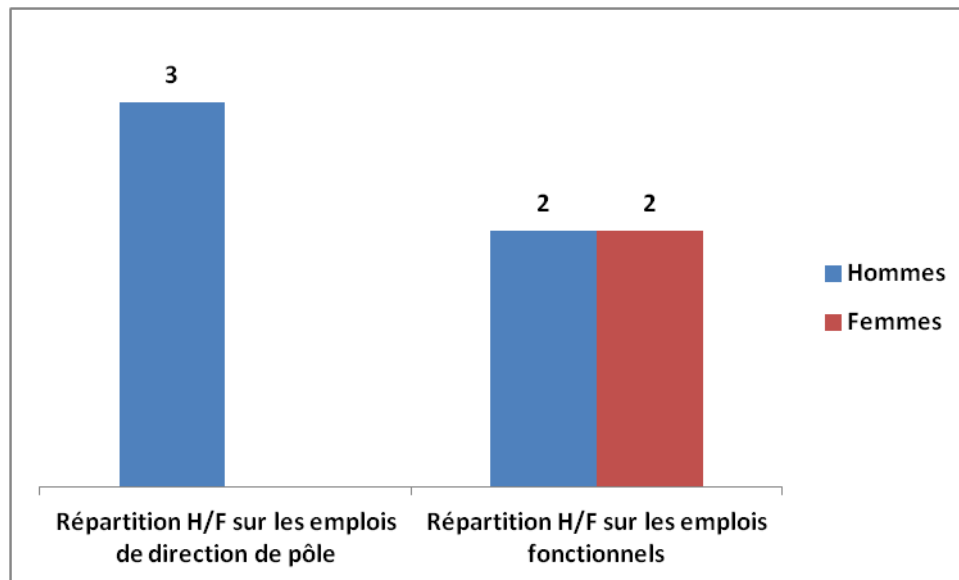
De même, **certains services sont composés uniquement d'agents de sexe masculin**. Il s'agit par exemple de la régie Garage et du service Risques-Environnement et Patrimoine bâti.

**5. Répartition des effectifs sur les emplois fonctionnels et sur les emplois de direction de pôle**

En matière d'emplois de direction de pôle, la répartition entre les femmes et les hommes n'est pas égalitaire. En effet, **seuls des hommes sont sur des emplois de direction**

(Directeur des Ressources humaines, Directeur de l'Habitat et de la Cohésion sociale, Directeur Sports et Culture).

En revanche, sur les emplois fonctionnels, la **répartition est parfaitement égalitaire**. Les plus hauts postes de direction sont parfaitement mixtes.



Au total, **71% des emplois de direction (incluant les emplois fonctionnels) sont occupés par des hommes, contre 29% pour les femmes.**

## 6. Répartition par sexe sur les postes de cadre A (hors emplois fonctionnels)

Catégorie A (hors emplois fonctionnels)	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	8	15	23
Filière technique	7	6	13
Filière sportive	1	0	1
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>

Toutes filières confondues, la répartition par sexe des agents de catégorie A (hors emplois fonctionnels) est la suivante : **57% de femmes et 43% d'hommes.**

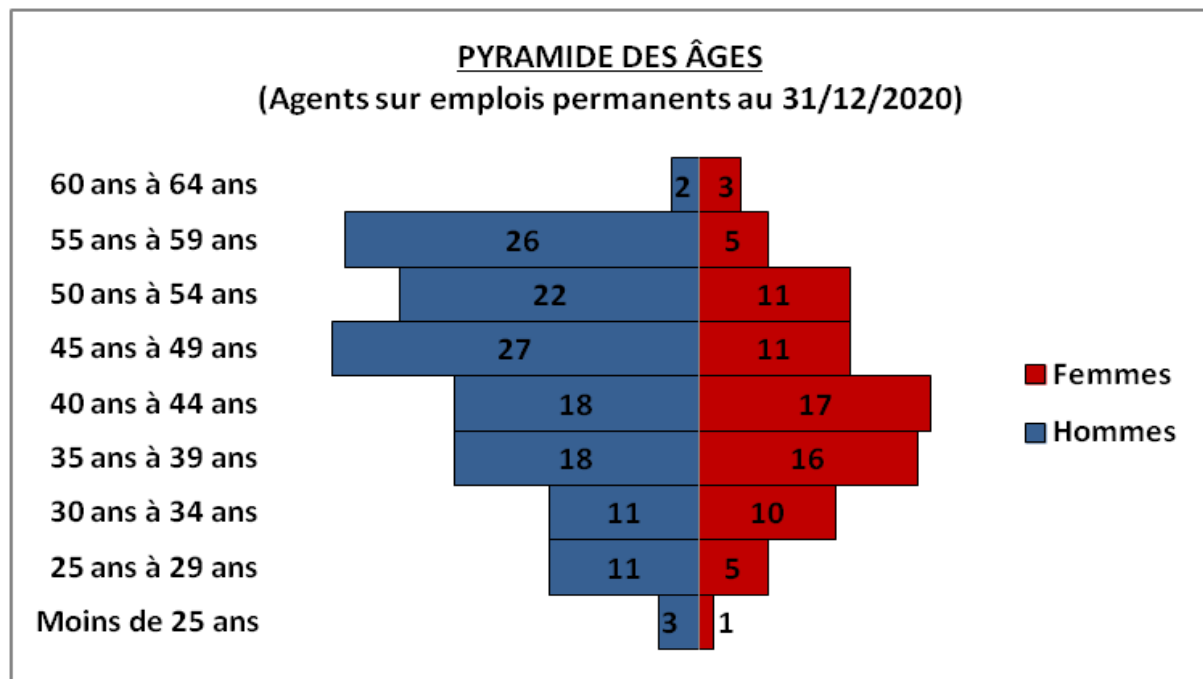
Par rapport à l'année 2019, on constate une **augmentation d'agents de sexe masculin sur des postes de catégorie A : + 23%**. En revanche, **le nombre de femmes sur des postes de catégorie A reste inchangé : 21 femmes en 2019 et en 2020.**

On constate que les femmes représentent **65% des agents de catégorie A au niveau des emplois de la filière administrative** et **46% au niveau des emplois de la filière technique.**

**En 2019, la sous représentation des femmes dans la filière technique ne s’opérait pas au niveau des emplois de cadres A alors qu’en 2020, la tendance s’inverse.** Cela s’explique par le **recrutement de 3 agents de sexe masculin sur des postes d’ingénieurs territoriaux** (Chargé de mission Vélo et Mobilités actives ; Ingénieur en charge de la gestion des eaux pluviales ; Chargé de mission Energie).

## 7. Répartition par âge

### • Pyramide des âges



On constate que les hommes sont plus nombreux à partir de 45 ans, avec un pic notable pour la tranche 55-59 ans.

	Part des moins de 30 ans		Part des 50 ans et plus	
	En nombre	En %	En nombre	En %
<b>Hommes</b>	14	↑ 70%	50	↑ 72%
<b>Femmes</b>	6	↓ 30%	19	↓ 28%

**Par rapport à l’année 2019, on constate une diminution du nombre de femmes âgées de moins de 30 ans de 14% (+ 27% pour les hommes) ainsi qu’une diminution du nombre de femmes âgées de 50 ans et plus de 5% (+ 22% pour les hommes).**

### • **Âge moyen et âge médian**

L'âge moyen est la moyenne des âges d'une population donnée. Il sert à repérer les phénomènes de vieillissement et à anticiper les départs en retraite.

L'âge médian est quant à lui l'âge qui divise en deux groupes numériquement égaux la même population : une moitié est plus jeune, l'autre moitié est plus âgée.

<b>Âge moyen</b>	43,9
<b>Femmes</b>	42,6
<b>Hommes</b>	44,6

<b>Âge médian</b>	44
<b>Femmes</b>	46
<b>Hommes</b>	43

Comme en 2019, l'âge moyen des agents sur emploi permanent est égal à 43,9 ans, avec un **âge moyen plus élevé pour les hommes que pour les femmes**. Cependant, par rapport à l'année précédente, l'âge moyen a, pour les femmes, légèrement augmenté : en effet, il était de 42,5 ans pour les femmes. A contrario, l'âge moyen a légèrement diminué pour les hommes : il était de 44,8 ans en 2019 contre 44,6 ans en 2020.

Au niveau national, l'âge moyen dans la fonction publique territoriale est de 45,5 ans :

- 45,67 ans pour les femmes ;
- 45,2 ans pour les hommes.

Au sein de la Fonction Publique Territoriale :

- La part des moins de 30 ans est de 10,1% ;
- La part des agents âgés de 50 ans et plus est de 41,4%.

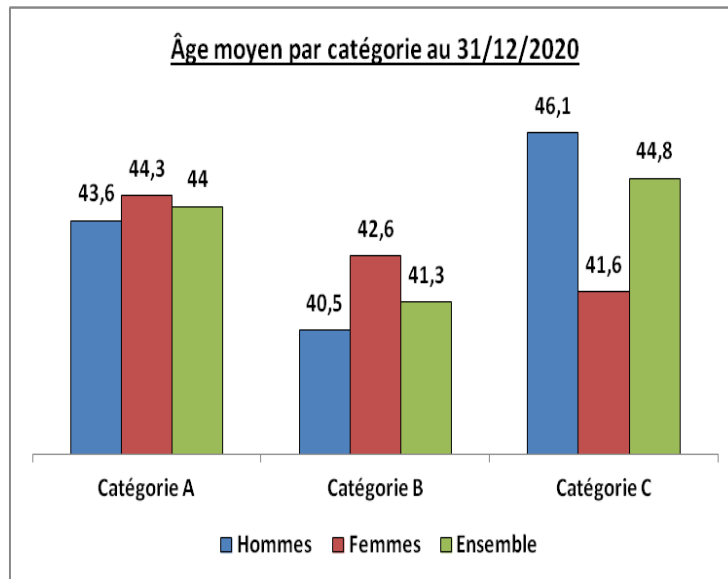
Plus précisément, dans les établissements intercommunaux, l'âge moyen est de 44 ans :

- 43,7 ans pour les femmes ;
- 44,3 ans pour les hommes.

Au sein des établissements intercommunaux :

- La part des moins de 30 ans est de 11,7% ;
- La part des agents âgés de 50 ans et plus est de 34,9%.

Source : Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique – Edition 2020 (les chiffres communiqués portent sur l'année 2018)



Il n'est pas surprenant de constater que la catégorie C est la catégorie la plus âgée : 44,8 ans en moyenne, et ce comme en 2019. Cela s'explique par le nombre important d'agents au sein de cette catégorie (60% des effectifs) et, notamment, d'agent de sexe masculin (70% des agents au sein de la catégorie C sont des hommes).

On constate que, pour les femmes, **l'âge moyen est assez stable pour la catégorie B et C**. Il est à noter, **pour la**

**catégorie A, une augmentation de l'âge moyen des agents de sexe féminins de 2,4 ans** (en 2019, l'âge moyen des femmes de catégorie A était de 41,9 ans). En revanche, **s'agissant de la catégorie B, l'âge moyen des femmes diminue de 2,3 ans** (il était de 44,9 ans en 2019). Enfin, **l'âge moyen des femmes de catégorie C est le même qu'en 2019** (il était de 41,7 ans).

Lorsque l'on compare l'âge moyen par catégorie des femmes au sein de Nevers Agglomération avec l'âge moyen par catégorie au sein de la Fonction Publique Territoriale, on constate que **les femmes sont plus âgées que la moyenne nationale, et ce quelque que soit la catégorie**.

En revanche, lorsque l'on compare l'âge moyen par catégorie des hommes au sein de Nevers Agglomération avec l'âge moyen par catégorie au sein de la Fonction Publique Territoriale, on constate que **les hommes sont moins âgés que la moyenne nationale, sauf pour la catégorie C**.

Âge moyen par catégorie hiérarchique et par sexe au sein de la fonction publique territoriale :

- Catégorie A : 47,5 ans pour les hommes / 45,9 ans pour les femmes ;
- Catégorie B : 45,7 ans pour les hommes / 44,9 ans pour les femmes ;
- Catégorie C : 44,9 ans pour les hommes / 45,8 ans pour les femmes.

Source : *Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique* – Edition 2020 (les chiffres communiqués portent sur l'année 2018)

## B. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

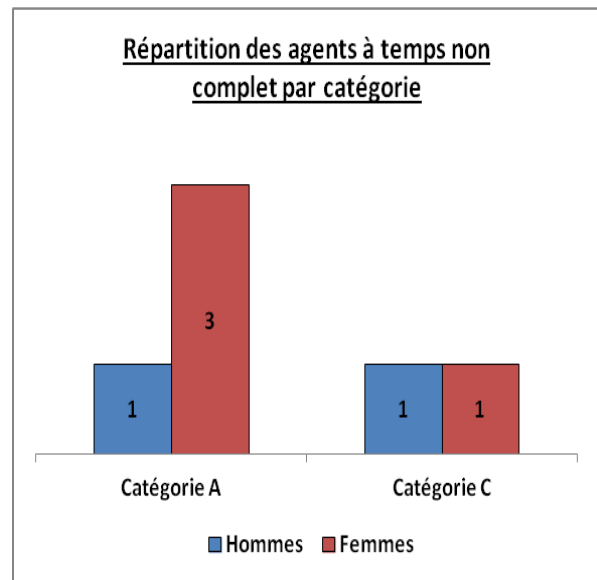
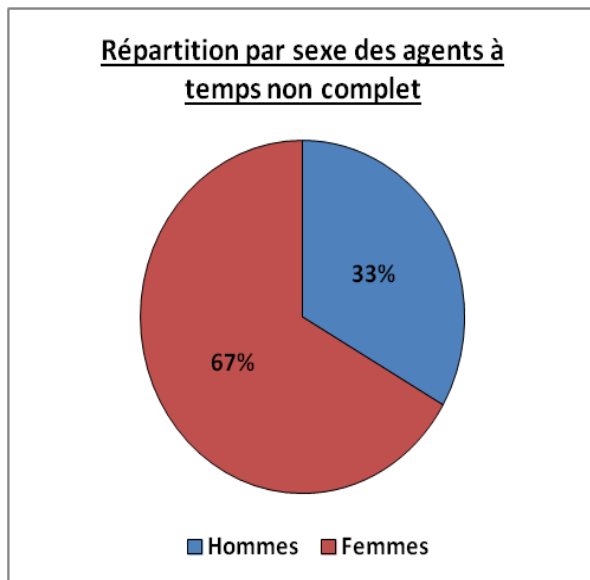
Nevers Agglomération cherche à offrir des conditions de travail favorables aux agents, notamment par l'adaptation de leur temps de travail, tout en rendant un service public de qualité.

La mise en place d'horaires variables, applicables à un grand nombre d'agents, permet également de mieux concilier vie personnelle et professionnelle.

### I. Répartition des effectifs par temps complet / temps non complet : une durée de travail liée au poste

Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée inférieure à la durée légale de travail à temps complet. À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'administration.

A Nevers Agglomération, seulement **3% des agents sont à temps non complet, soit 6 agents**. Ces agents sont tous des **contractuels sur emplois permanents** rattachés au dispositif du Campus connecté (4 tuteurs), ainsi qu'au dispositif « Parcours d'Accès Spécifique Santé » (2 surveillants).



Contrairement à l'année 2019, la répartition des agents à temps non complet est **n'est pas égalitaire**.

Les agents à temps non complet de sexe masculin sont représentés, à part égale, au sein de la **catégorie A et C**. La catégorie B, quel que soit le sexe de l'agent, ne comporte aucun agent à temps non complet.

## **2. Répartition des effectifs à temps partiel : un aménagement du temps de travail à la demande de l'agent**

Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.

Selon le motif pour lequel elle est demandée, l'autorisation de travail à temps partiel est autorisée :

- si les nécessités de service le permettent ;
- ou de droit (c'est-à-dire qu'elle ne peut pas être refusée par l'administration).

**A Nevers Agglomération, 5% des effectifs (soit 10 agents) sont à temps partiel au 31 décembre 2020.**

**Sont majoritairement concernés par le temps partiel les agents de sexe féminin : 9 femmes sur 79, soit 11% des effectifs féminins.**

**Seul un agent de sexe masculin est à temps partiel au 31 décembre 2020.**

Ce constat marque la persistance de ce phénomène social à l'égard des femmes, à savoir qu'elles sont plus nombreuses à interrompre leur carrière ou à diminuer leur temps de travail avec la naissance des enfants.

Répartition des agents à temps partiel selon la catégorie	Hommes	Femmes
<i>Catégorie A</i>		
<i>Catégorie B</i>	1	4
<i>Catégorie C</i>		5

Nombre d'agents de sexe féminin bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation		En %
<i>Temps partiel de droit</i>	4	44%
<i>Temps partiel sur autorisation</i>	5	56%

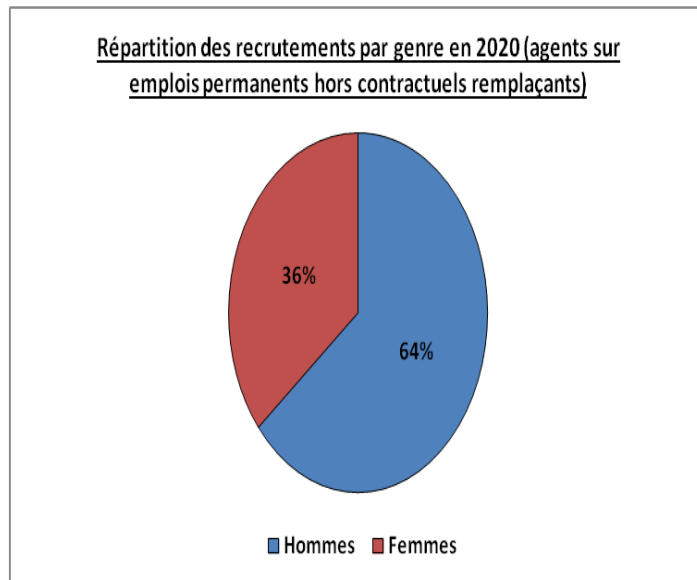
**56% des femmes à temps partiel le sont sur autorisation.**

L'unique agent de sexe masculin à temps partiel l'est de droit.

D'une manière générale, toute demande de travail à temps partiel sur autorisation est accordée.

## C. LES RECRUTEMENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

De manière générale, le recrutement est l'un des leviers permettant de favoriser la mixité des emplois. Il reste toutefois aléatoire au regard des profils recherchés et du marché du travail.



Sur l'année 2020, la Communauté d'Agglomération a connu **33 arrivées de personnels sur emplois permanents** (hors contractuels remplaçants).

Parmi ces 33 arrivées, **12 agents sont de sexe féminin, ce qui représente 36% des arrivées.**

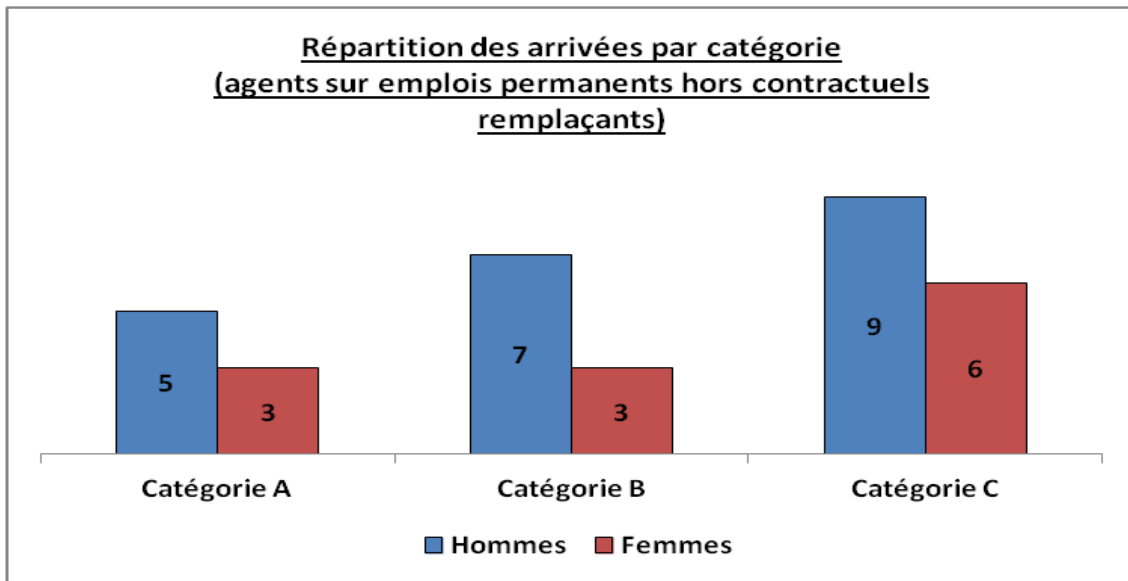
Par rapport à l'année 2019, on constate une forte **baisse du nombre d'arrivées : - 45%**. En effet, en 2019, 60 arrivées d'agents sur emplois permanents étaient comptabilisées, dont 29 femmes. Ceci s'explique par le transfert des personnels des piscines qui a eu lieu en 2019 et qui représentait 53% des arrivées au total.

Répartition des arrivées par filière	Hommes	Femmes	Total
<i>Administrative</i>	3	10	13
<i>Technique</i>	15	1	16
<i>Sportive</i>	2	1	3
<i>Culturelle</i>	1		1
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>33</b>

On note une large **majorité de femmes arrivées en 2020 au sein de la filière administrative (77%)**.

En revanche, **les femmes représentent seulement 6% des arrivées au sein de la filière technique.**

Contrairement à l'année 2019 où les arrivées de personnels féminins étaient majoritaires en catégorie A et C, **les arrivées de personnels masculins sont majoritaires quelle que soit la catégorie hiérarchique.**



**Zoom sur les contrats d'apprentissage et les emplois non permanents**  
**(hors collaborateur de cabinet) au 31/12/2020**

Au 31/12/2020, on compte deux contrats d'apprentissage, **100% masculins**.

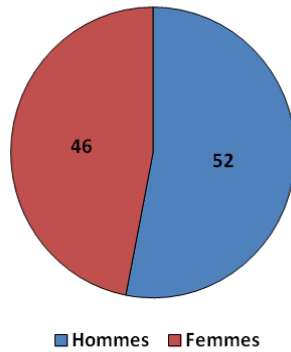
On compte également le recours, au 31/12/2020, à **6 agents contractuels sur emplois non permanents (dont 1 collaborateur de Cabinet), dont 3 femmes**.

## **D. LA FORMATION**

### **I. Agents sur emplois permanents partis en formation au moins une fois en 2020**

**45% des agents sur emplois permanents sont partis en formation au moins une fois en 2020 (contre 87% en 2019).**

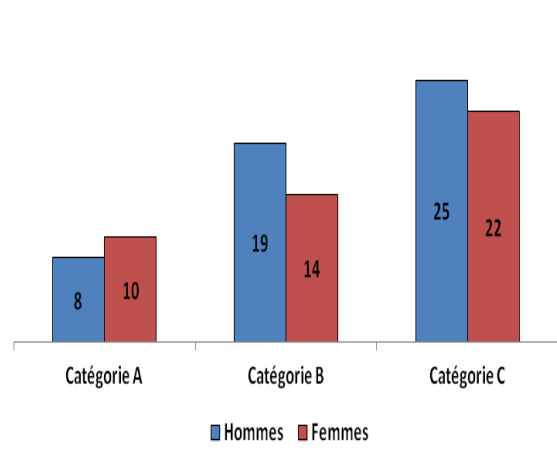
**Nombre d'agents partis au moins une fois en formation en 2020 par sexe**



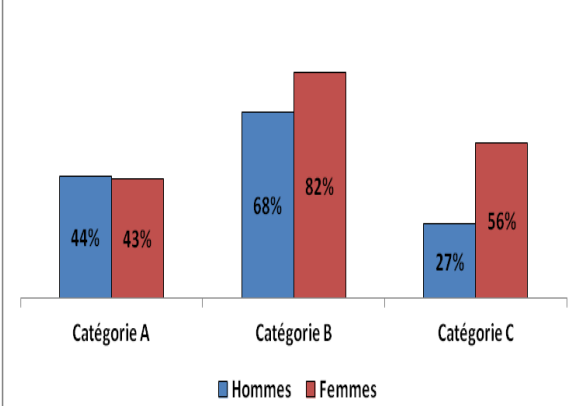
**46 femmes sur 79 sont parties en formation en 2020, soit 58% des effectifs féminins.**

**52 hommes sur 138 sont partis en formation en 2020, soit 38% des effectifs masculins.**

**Nombre d'agents partis en formation au moins une fois en 2020 par catégorie et par sexe**



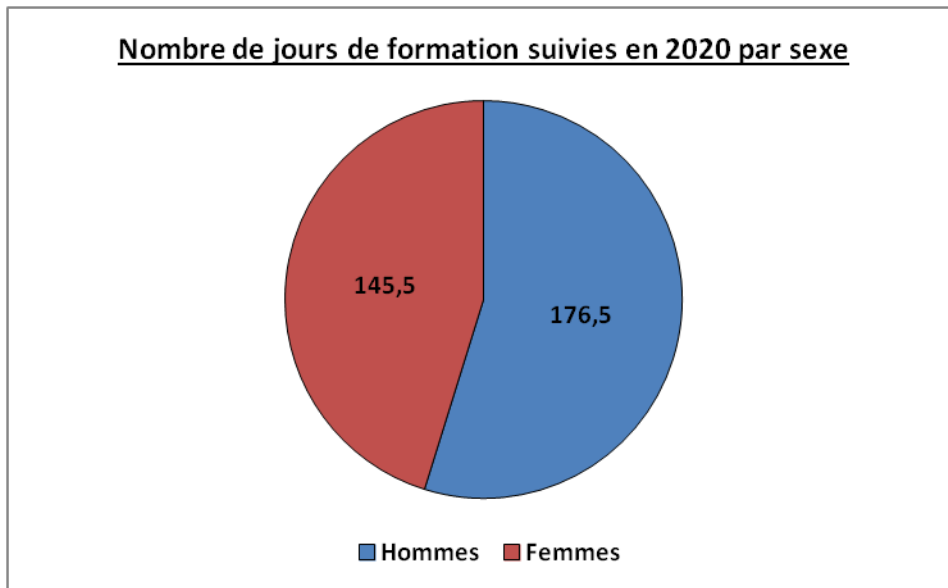
**Part des agents partis en formation au moins une fois en 2020 par catégorie et par sexe, rapporté au nombre total des effectifs par catégorie et par sexe**



**Au sein de la catégorie B et C, les femmes se sont plus formées que les hommes, alors qu'elles sont moins nombreuses en nombre.**

**2. Nombre de jours de formation en 2020**

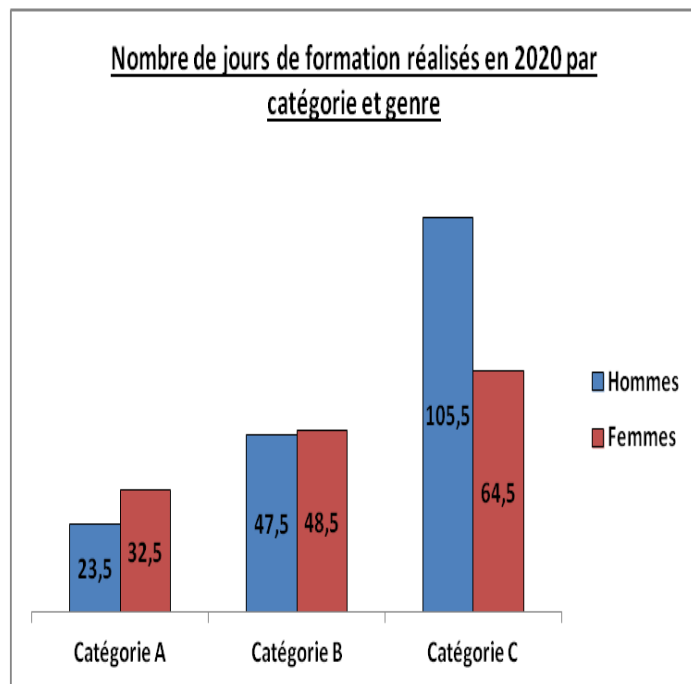
**Au total, sur l'année 2020, les agents sur emplois permanents ont bénéficié de 322 jours de formation, répartis comme suit :**



**Les femmes de catégorie A ont davantage bénéficié de jours de formation que les hommes.** Ceci s'explique par leur nombre plus important.

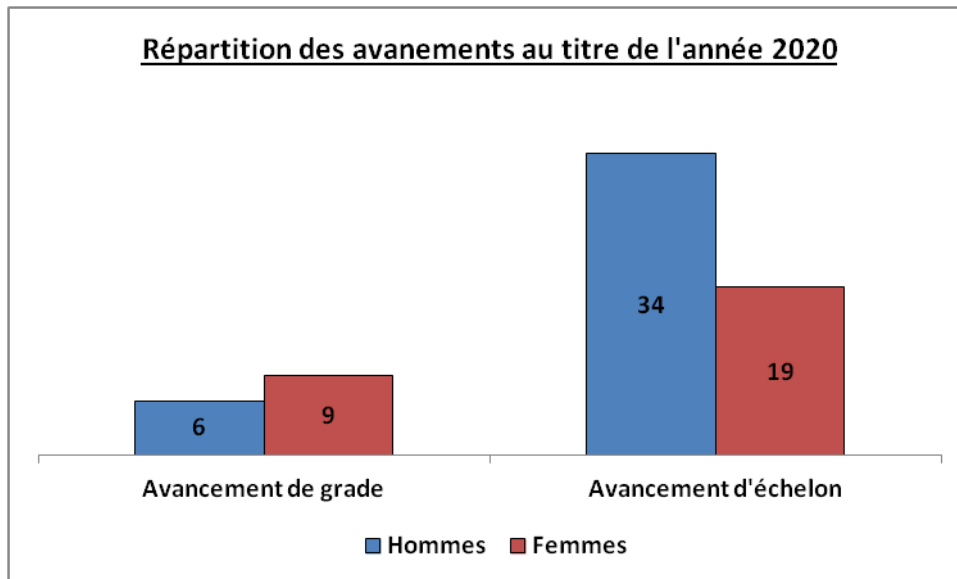
Concernant la **catégorie B**, les femmes se sont autant formées que les hommes alors qu'elles représentent seulement 38% des effectifs de la catégorie.

Enfin, les hommes de **catégorie C** ont bénéficié de jours de formation plus important que les femmes. Ceci s'explique par leur nombre plus élevé au sein des effectifs.



## **E. LES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS PROFESSIONNELLES**

Les données présentées ci-dessous ne concernent que les agents titulaires présents et rémunérés au 31/12/2020.



Contrairement à l'année 2019, **les femmes sont mieux représentées en ce qui concerne l'avancement de grade**. En effet, **60% de femmes ont bénéficié d'un avancement de grade en 2020**. En 2019, uniquement des hommes en ont bénéficié.

En revanche, **64% d'hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon, contre 36% de femmes**.

Cependant, compte tenu du volume d'hommes dans la part des effectifs de la collectivité, **l'avancement d'échelon est parfaitement équilibré**.

En effet, les femmes titulaires représentent seulement 36% des effectifs et respectivement 33% pour l'avancement d'échelon sur l'année 2019. Par conséquent, ramené à l'effectif de chaque sexe, l'écart n'existe pas.

Avancements	Hommes	Femmes
<b>% calculé par rapport à l'ensemble des avancements concernés</b>		
<i>Avancements de grade</i>	40%	60%
<i>Avancements d'échelon</i>	64%	36%
<b>% calculé par rapport aux effectifs titulaires de chaque sexe dans l'EPCI</b>		
<i>Avancements de grade</i>	6%	16%
<i>Avancements d'échelon</i>	33%	33%

Les avancements d'échelon reflètent donc la répartition des effectifs titulaires entre les deux sexes et restent un avancement automatique rattachés à des durées d'avancement unique.

La structuration des emplois au sein de la collectivité, et en particulier la plus forte représentation des hommes au sein de la filière technique, qui est une filière plus largement ouverte à la promotion interne, engendre un déroulement de carrière moins fluide des femmes assez constant (en 2018 ainsi qu'en 2019, aucune femme n'a bénéficié d'un avancement de grade).

On notera que **près de 40% des agents titulaires ont atteint un grade sommital**, c'est-à-dire ayant atteint le grade le plus élevé. Ramené à l'effectif par sexe, on constate une proportion de **46% de femmes contre 37% d'hommes**.

**Au total, sur l'ensemble des avancements, seulement 41% concernent les femmes.**

Sur les 57 femmes de l'EPCI fonctionnaires au 31/12/2020, **49% ont bénéficié d'un avancement**, contre 39% des hommes.

## **F. LA RÉMUNÉRATION**

*Les données présentées ci-dessous concernent les agents sur emploi permanent, qu'ils soient à temps complet (temps plein et temps partiel) et à temps non complet, rémunérés au 31 décembre 2020, hors emplois fonctionnels et contractuels remplaçants.*

*Les salaires nets moyens des agents arrivés en cours d'année ont été retraités afin de considérer ces derniers comme étant présents sur 12 mois.*

*Les salaires nets moyens s'entendent avant prélèvement à la source.*

A Nevers Agglomération, **les femmes gagnent en moyenne 36 € de plus que les hommes par mois (contre 72 € en 2019) alors qu'elles représentent seulement 36% des effectifs**. En effet, **le salaire mensuel net moyen avant prélèvement à la source est de 1 970 € pour les femmes contre 1 934 € pour les hommes. L'écart de rémunération est donc de 1,9% (contre 3,6% en 2019)**.

### Salaire net mensuel moyen :

- 2 295€ dans la Fonction Publique ;
- 1 963€ dans la Fonction Publique Territoriale.

### Salaire net mensuel moyen par sexe dans la Fonction Publique Territoriale :

- 2 803€ pour les hommes ;
- 2 425€ pour les femmes.

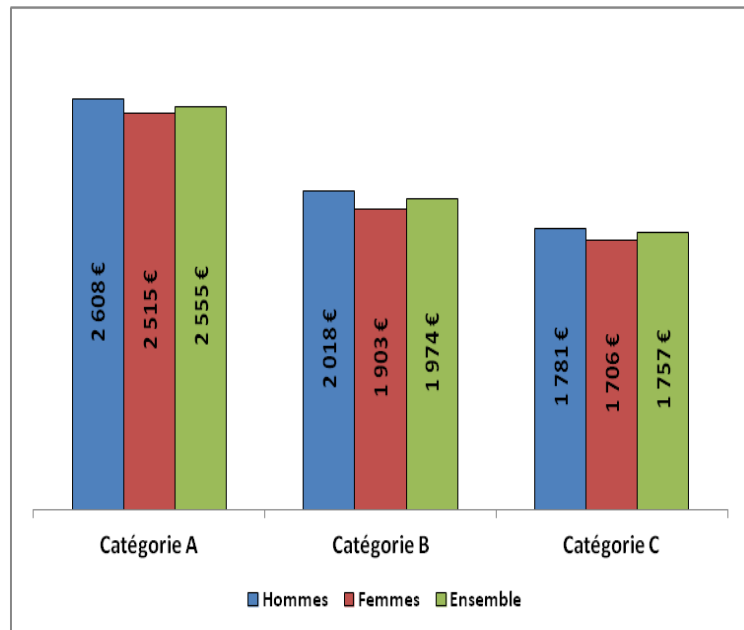
Source : *Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique* – Edition 2020 (les chiffres communiqués portent sur l'année 2018)

Le **salaire mensuel net médian**, qui partage en deux parts égales les populations, est de 1 853€ à Nevers Agglomération. Il **est plus élevé pour les hommes : 1 853€ contre 1 847€ pour les femmes**.

Pour mémoire, la rémunération d'un agent suit une grille indiciaire équivalente pour les femmes et pour les hommes.

**Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie :**

- Catégorie A : - 3,6% (- 93 €)
- Catégorie B : - 5,7% (- 115 €)
- Catégorie C : - 4,2% (- 75 €)



On observe que la **valeur du salaire mensuel net moyen des hommes et par catégorie est plus élevée que celle des femmes.**

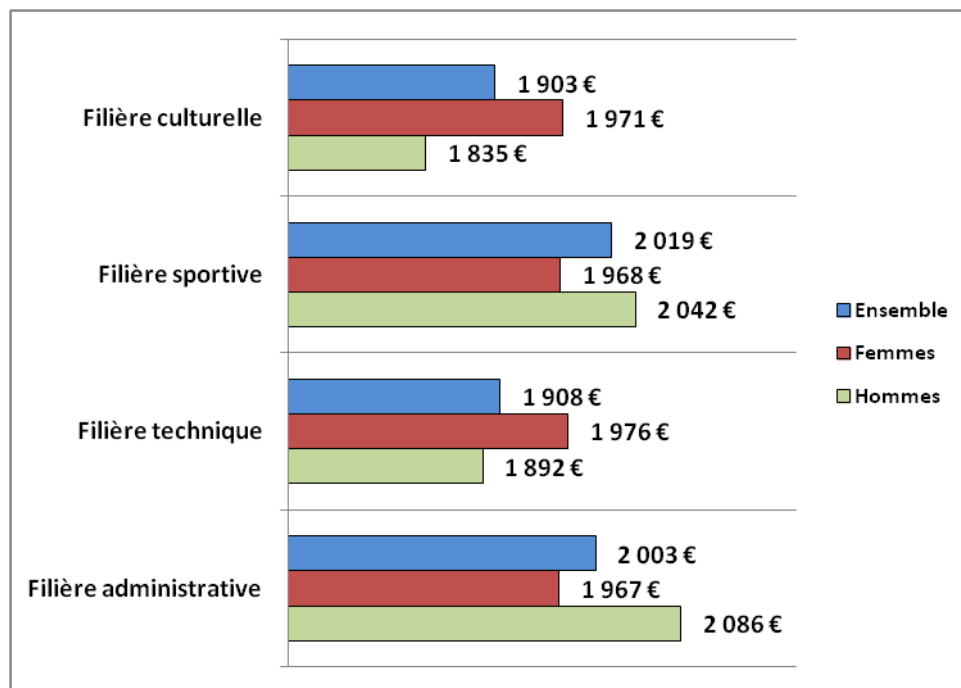
Cela s'explique par plusieurs facteurs :

- la pyramide des âges étudiée précédemment montre que les femmes sont globalement plus jeunes, leurs carrières plus récentes, ce qui induit donc des échelons de rémunération moins élevés.
- sont majoritairement concernés par le temps partiel et le temps non complet les agents de sexe féminin.
- les postes dont la rémunération est majorée pour tenir compte de variables sont davantage rattachés aux agents masculins (postes avec astreintes ou indemnités d'insalubrité par exemple).

**Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes par filière :**

- Filière administrative : - 5,7% (- 119 €)
- Filière technique : + 4,4% (+ 84 €)
- Filière sportive : - 3,6% (- 74 €)

- Filière culturelle : + 7,4% (- 136 €)



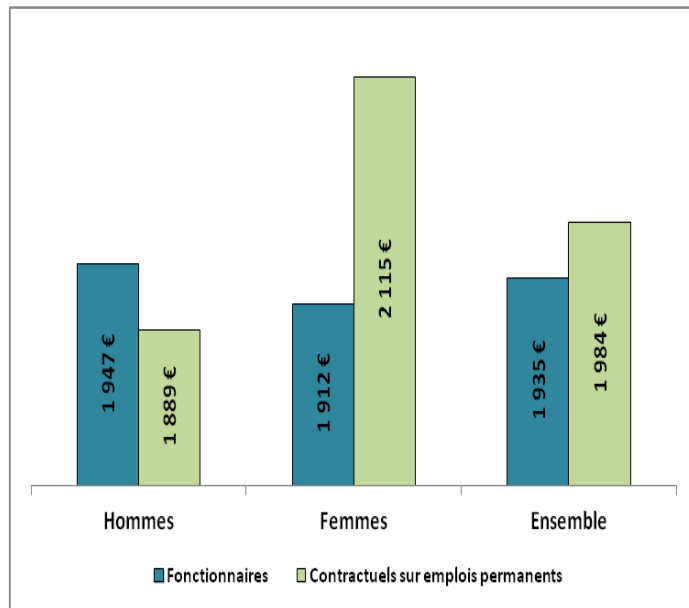
Au sein de la filière administrative, **l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 119 €**. Or les femmes, au sein de cette filière, sont plus nombreuses. En effet, elles représentent **70% des effectifs de la filière** (hors emplois fonctionnels).

Cette différence s'explique notamment par le fait que l'on retrouve au sein de cette filière des **emplois d'encadrement à l'échelle d'une direction uniquement occupés par des agents de sexe masculin, avec un impact sur le régime indemnitaire**.

Au sein de la filière sportive, l'écart est moindre : **par mois, les hommes gagnent en moyenne 74 € de plus que les femmes**. Cela s'explique par le fait que les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes au sein de cette filière (69% contre 31%).

En revanche, au sein de la filière technique, **les femmes gagnent en moyenne 84 € de plus que les hommes (contre 114 € en 2019) alors qu'elles représentent seulement 19% des effectifs**.

L'explication réside dans le fait que les femmes sont, au sein de cette filière, **majoritaires au sein de la catégorie A et exercent des fonctions d'encadrement à l'échelle d'une direction ou de plusieurs services, mais également des fonctions d'encadrement à l'échelle d'un service et/ou de conception/pilotage de projets complexes, avec donc un impact sur le régime indemnitaire**.



**Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes par statut :**

- Fonctionnaires : - 1,8% (- 35 €)
- Contractuels : + 12% (+ 226 €)
- Ensemble : + 2,5% (+ 49 €)

**Globalement, les contractuels sur emplois permanents ont une rémunération supérieure à celles des fonctionnaires (titulaires et stagiaires).**

**La rémunération nette moyenne par sexe des fonctionnaires légèrement supérieure pour les hommes (+ 35 € en moyenne).**

**Cependant, comme en 2019, l'écart est flagrant par sexe au sein des effectifs contractuels : les agents contractuels de sexe féminin gagnent en moyenne 226 € de plus que les agents contractuels de sexe masculin (contre 268 € en 2019), alors même que les agents contractuels de sexe masculin représentent 58% des effectifs contractuels (30 hommes et 22 femmes).**

Cette différence s'observe également lorsque l'on analyse les chiffres par filière. En effet, on constate que les agents contractuels de sexe féminin ont un salaire mensuel net moyen plus important que les contractuels de sexe masculin **au sein de la filière administrative (+ 81 €), technique (+ 517 €) et culturelle (+ 135 €).**

Par filière	Salaire mensuel net moyen (avant IR) des contractuels sur emplois permanents			
	Hommes	Femmes	Différence H/F	Ensemble
Filière administrative	↓ 1 928 €	↑ 2 009 €	- 81 €	↔ 1 976 €
Filière technique	↓ 1 872 €	↑ 2 389 €	- 517 €	↑ 2 023 €
Filière sportive	↑ 1 883 €	↓ 1 711 €	171 €	↓ 1 840 €
Filière culturelle	↓ 1 835 €	↑ 1 971 €	- 135 €	↔ 1 903 €

La principale explication réside dans le fait que **les agents contractuels appartenant à la filière administrative sont majoritairement de sexe féminin. En effet, les femmes représentent 59% des effectifs de la filière administrative sous contrat.**

En revanche, au sein de la filière technique, 71% des agents contractuels sont de sexe masculin. Or, ce qui explique cet écart de rémunération au sein de cette filière réside dans le fait que les agents de catégorie A sont composés à 63% d'agents de sexe féminin.

## **II. BILAN DES ACTIONS MENÉES ET DES RESSOURCES MOBILISÉES EN MATIÈRE D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET DESCRIPTION DES ORIENTATIONS POSSIBLES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **A. LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE**

**De manière générale, sur tout dispositif RH, aucune distinction entre les femmes et les hommes n'est faite, que ce soit pour de l'accès à la formation, à un aménagement du temps de travail, à l'accessibilité à un poste à responsabilité.**

En effet, Nevers Agglomération développe une politique en interne qui se caractérise par les mesures suivantes :

- Adoption d'un règlement intérieur favorable aux horaires variables conciliant vie professionnelle et vie personnelle, et ce dans le respect des plages fixes dans lesquelles la présence des agents est obligatoire ;
- Incitation aux congés paternité et d'accueil de l'enfant (durée de 11 jours – 18 jours en cas de naissance multiple – pour les fonctionnaires ainsi que pour les contractuels) ;
- Autorisation des temps partiels et congés parentaux avec information aux agents des conséquences sur la carrière et la retraite ;
- Sensibilisation des agents à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse sur la possibilité de bénéficier d'une heure d'aménagement du temps de travail par jour ;
- Possibilité pour les agents en congé parental de suivre les formations (droit effectif pour les agents) et, plus largement, le maintien de la parité dans le cadre des actions de formation ;
- Rédaction d'annonces de recrutement et des fiches de poste sans orientation par genre ;
- Plus largement, veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée et utilisation d'un vocabulaire égalitaire.

## **B. DESCRIPTION DES ORIENTATIONS POSSIBLES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le présent état des lieux des effectifs de la communauté d'agglomération de Nevers souligne **des écarts dans la répartition des effectifs au niveau des filières et des métiers**, traduisant des **stéréotypes profondément ancrés** qu'il n'est pas aisé de faire évoluer, un **inconscient collectif fort avec des fonctions qui resteraient encore réservées aux femmes et d'autres aux hommes**.

Pour rappel, au 31/12/2020 :

- la filière administrative compte 70% de femmes et 30% d'hommes ;
- la filière technique compte 19% de femmes et 81% d'hommes ;
- la filière sportive compte 31% de femmes et 69% d'hommes ;
- la filière culturelle compte 50% de femmes et 50% d'hommes.
  
- 1 femme agent de collecte, contre 49 hommes ;
- 5 femmes maîtres-nageurs-sauveteurs, contre 8 hommes (+ 2 responsables de bassin de sexe masculin).

Face à ce constat, un **décloisonnement des filières et des métiers** est nécessaire en augmentant l'attraction tant pour les femmes que pour les hommes sur des métiers stéréotypés et sur des filières fortement sexuées.

Pour ce faire, quelques actions peuvent être mises en œuvre pour modifier les mentalités et gagner en attractivité mixée lors des recrutements :

- Travailler à la féminisation / masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés ;
- Intensifier la promotion de la mixité au niveau des recrutements afin de permettre aux femmes d'intégrer des filières plus masculinisées ;
- Mettre en place de nouvelles procédures de recrutement en faveur de l'égalité.

Dans le cadre des annonces d'emplois, une féminisation des métiers et des fonctions doit être renforcée. En effet, même si l'intention est bonne en précisant entre parenthèses qu'une offre d'emploi est ouverte aux candidatures masculines et féminines de la manière suivante : H/F ; il serait préférable de privilégier une annonce d'emploi mentionnant l'emploi au masculin et au féminin. Dans cette hypothèse, les femmes se sentiraient plus concernées par l'offre d'emploi, ce qui les encouragerait à postuler en particulier pour des métiers réputés masculins.

À privilégier : Chargé / Chargée de mission ; Ripeur / Ripeuse, etc.

À éviter : Chargé de mission (H/F) ; un ripeur, etc.

Au-delà du recrutement et de la promotion des filières et des métiers, d'autres actions possibles en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent être mises en œuvre :

- Faciliter et renforcer l'égalité de traitement au niveau du déroulement des carrières ;
- Désignation d'un agent référent sur l'égalité femmes-hommes ;
- Former les acteurs de la collectivité<sup>3</sup>
  - o Former les encadrants à la lutte contre les discriminations et sur la prise en compte de l'égalité femmes – hommes dans leur management ;
  - o Proposer des formations sur la lutte contre les discriminations à tous les agents ;
  - o Ouvrir ces formations aux élus et aux représentants syndicaux.

### **C. ENGAGEMENT D'UNE VISION PLURIANNUELLE**

**La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle et transpose, dans son article 80, les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique<sup>4</sup>.**

En vertu de cet accord, **les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** La durée de ce plan est de 3 ans au maximum, renouvelable. Ce plan d'actions doit être transmis au Préfet au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2021.

Ce plan doit comporter au moins des mesures (4 thématiques obligatoires) visant à :<sup>5</sup>

- Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction Publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.

---

<sup>3</sup> La DGAFP met à la disposition des employeurs publics un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/referentiel\\_formation\\_egalite\\_professionnel-le-2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnel-le-2019.pdf)

<sup>4</sup> [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf)

<sup>5</sup> La DGAFP a publié un référentiel constituant un outil méthodologique d'aide à l'élaboration du plan d'action : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/referentiel-plans-egalite\\_professionnelle\\_2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel-plans-egalite_professionnelle_2019.pdf)

Ce plan d'action doit préciser, pour chacune des problématiques :

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public ;
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition ;
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Nevers Agglomération devra donc s'acquitter de cette obligation légale, sous peine de se voir infliger une **sanction financière**. En effet, en cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, l'employeur défaillant est passible d'une **pénalité d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble de ses personnels**.

En outre, le **décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019<sup>6</sup> renforce l'obligation de nominations équilibrées sur les postes de direction et d'encadrement (40% de chaque sexe)**. Il s'agit des emplois de directeur général des services, directeur général adjoint des services et de directeur général des services techniques. Les employeurs doivent déclarer ces nominations chaque année et, en cas de non-respect de la règle des 40%, communes et EPCI comprenant entre 40 000 et 80 000 habitants devront s'acquitter d'un montant fixé à 50 000€ par nomination manquante. Cette sanction financière est applicable après les élections municipales de 2020.

**Comme vu précédemment, Nevers Agglomération obéit bien à cette obligation de nominations équilibrée sur les postes de direction et d'encadrement : sur les emplois fonctionnels, la répartition est parfaitement égalitaire. Les plus hauts postes de direction sont parfaitement mixtes.**

Enfin, plus récemment, le **décret n°2020-256 du 13 mars 2020<sup>7</sup> met en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes dans la Fonction Publique, à échéance au 1<sup>er</sup> mai 2020.**

Le texte prévoit notamment la mise en place de procédures visant à :

- recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels agissements ;
- l'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- l'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection

---

<sup>6</sup> Le texte est pris pour l'application de l'article 82 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et modifie le décret n°2012-601 du 30 avril 2010 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

<sup>7</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/jo\\_pdf.do?id=JORFTEXT000041722970](https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041722970)

fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par une enquête administrative.

Il précise la possibilité de mutualiser le dispositif de signalement par voie de convention ou de le confier aux centres de gestion.

## **DEUXIEME PARTIE**

# **POLITIQUES MENEES SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **I. CONSTAT**

Pour rappel, l'article D.2311-14 du Code général des collectivités territoriales prévoit que le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes « **présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité 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.** ».

**Autrement dit, ce rapport doit également porté sur les politiques publiques menées en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes auprès des habitantes et habitants du territoire.**

Force est de constater que la communauté d'Agglomération de Nevers ne s'est jamais pleinement emparée de cette thématique, mettant uniquement annuellement en avant la politique Ressources Humaines menée en matière d'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, Nevers Agglomération doit davantage se positionner comme un collectivité au cœur de l'action publique pour l'égalité entre les femmes et les hommes et faire de l'égalité entre les femmes et les hommes un objectif intégré à l'ensemble des politiques publiques menées sur le territoire pour œuvre collectivement pour la réduction des inégalités.

A noter toutefois, les 2 champs de compétences œuvrant pour les inégalités femmes/hommes :

## 1. En matière de marchés publics

Nevers Agglomération applique la réglementation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, **la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes impacte le domaine des marchés publics en termes de modification du dispositif des interdictions de soumissionner.**

Deux interdictions sont à respecter à ce sujet :

- à l'égard des personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de 5 ans, d'une **condamnation définitive pour toute discrimination** : il s'agit de toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre les personnes morales, notamment à raison de leur sexe (article 225-1 du Code pénal) ;
- concernant les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de 5 ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire pour **méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, prévues par les articles L.1142-1 et L.1142-2 du Code du travail : il est question dans ce cas de discrimination à l'embauche ou à l'occasion du renouvellement du contrat ou d'une mutation, ainsi qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion, notamment en considération du sexe.

Le fait de ne pas relever de ces deux interdictions est vérifié par la demande de l'extrait du casier judiciaire.

**Nevers Agglomération s'acquitte systématiquement de cette vérification au stade de l'attribution de chaque marché.**

## 2. En matière d'insertion et d'emploi

Le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) de Nevers Agglomération a initié des actions pour lutter contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations dans les domaines suivants :

→ Communication : veiller à ce que toutes les communications en interne ou en externe fassent l'objet d'une attention soutenue, notamment concernant le choix des textes et de l'iconographie, afin que n'y soient pas véhiculés de stéréotypes pouvant porter atteinte à l'égalité professionnelle et à la mixité des filières et des emplois.

→ Recrutement : sensibiliser les bénéficiaires du PLIE à la mixité des métiers. Y est présenté des portraits et des témoignages d'hommes et de femmes s'épanouissant dans des métiers considérés comme « masculins » ou « féminins ». Lors des visites en entreprise, notamment dans le domaine de l'industrie, des femmes bénéficiaires PLIE sont positionnées afin de permettre d'atténuer les préjugés de genres liés à certains métiers et d'en renforcer l'attractivité.

→ Formation : positionner les bénéficiaires du PLIE, hommes ou femmes, sur des formations longues et professionnalisantes sans discriminer, pour apprendre un autre métier. Permettre à certaines bénéficiaires femmes de développer des compétences en matière de plomberie ou d'électricité, et donc de faire entrer des femmes dans des métiers traditionnellement très masculins ou inversement des hommes dans des secteurs de l'accueil, du secrétariat ou de la garde d'enfants généralement prédestinés aux femmes.

→ Mieux accompagner les situations de grossesses, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle : Aider les bénéficiaires du PLIE (52% de femmes) à concilier temps personnel et temps professionnel en évitant le début de réunions après 17h ou la tenue d'ateliers le mercredi. Les référents PLIE s'attachent aussi à lever les freins périphériques à l'emploi : garde des enfants, conjoints(es) malades, etc.

→ Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes : Attirer l'attention des référents PLIE, lors de l'accompagnement des bénéficiaires, à détecter ou libérer la parole des bénéficiaires sur les actes de violences sexuelles, harcèlement et agissements sexistes, notamment lors du suivi de certaines étapes de parcours (chantiers d'insertion, contrat d'intérim, CDD, etc.) propices à ces types d'agissements.

## **II. LES ÉTAPES POUR AGIR**

Si, d'un point de vue politique comme technique, les acteurs sont convaincus de l'intérêt pour la collectivité d'agir en matière d'égalité femmes – hommes, il reste à définir les modalités d'action.

En effet :

- Comment lutter contre les inégalités femmes – hommes qui peuvent être plus ou moins marquées sur le territoire ? ;
- Comment prendre en compte l'égalité femmes – hommes dans les nouveaux projets de la collectivité ? ;
- Quels acteurs mobiliser (en interne ? en externe ?) et avec quels outils et quels moyens (de l'analyse à la définition du plan d'action local)

Pour favoriser l'adhésion et la mobilisation du plan grand nombre, il est important de former un groupe de travail avec les acteurs concernés pour voir comment cette question de l'égalité se décline dans les compétences et politiques publiques déployées par Nevers Agglomération.

### **A. ÉLABORER UN DIAGNOSTIC PARTICIPATIF DES INÉGALITÉS SUR LE TERRITOIRE**

Mettre en œuvre une politique en faveur de l'égalité sur le Territoire de la collectivité nécessite au préalable de définir les champs prioritaires sur lesquels il serait pertinent d'agir. Pour cela, il est nécessaire de connaître la situation des femmes et des hommes et des inégalités sur le territoire.

Il peut donc s'agir de réaliser un diagnostic sur :

- la situation économique, sociale, professionnelle, sportive, culturelle, etc. des femmes et des hommes habitant le territoire (dans les domaines relevant de la compétence de la collectivité) et donc l'analyse des inégalités femmes – hommes prégnantes au niveau local ;
- la répartition par sexe des bénéficiaires des politiques publiques locales mises en œuvre et des moyens alloués.

## **B. ÉLABORER UN PLAN D'ACTION SUR L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES**

Lors du diagnostic, l'analyse des données permet de mesurer les inégalités femmes – hommes sur le territoire. Le plan d'action local permet donc de passer du constat aux pistes d'actions.

Un plan d'action n'est pas une juxtaposition d'actions : il s'agit d'une **stratégie de la collectivité pour répondre aux enjeux soulevés** par le diagnostic réalisé. Il fixe des objectifs, définit comment les mettre en œuvre et avec quels moyens et budgets et, enfin, les partage.

Les orientations pluriannuelles portent sur les domaines de compétences de la collectivité et s'inscrivent dans la double démarche :

- Approche intégrée de l'égalité, déclinant les mesures dans tous les domaines d'actions de Nevers Agglomération
- Approche spécifique, déclinant des mesures correctrices de nature à faire reculer les difficultés particulières que les femmes rencontrent.

Au regard des résultats, certains thèmes ou sujets vont s'avérer plus pertinents à traiter que d'autres. Il conviendra donc d'isoler des domaines d'actions prioritaires en se fixant des objectifs quantitatifs et qualitatifs à atteindre avec la nouvelle gouvernance.

**Quelques exemples d'actions en faveur de l'égalité femmes – hommes dans les politiques publiques**

→ Valoriser le sport féminin particulièrement dans des disciplines où la pratique masculine est majoritaire

→ Initier / soutenir un réseau de femmes créatrices d'entreprises

→ Mettre en place des actions de lien social pour les femmes isolées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville

## **CONCLUSION**

Outre la contrainte légale, la mise en œuvre effective des différents textes de loi évoqués en préambule ne peut être effective que si les personnes en charge de la conduite des politiques publiques sont « acculturées » à l'égalité entre les femmes et les hommes.

De fait, ce rapport, tout comme le plan d'actions pluriannuel pour légalité professionnelle entre les femmes et les hommes à définir au sein de la collectivité pour le 1<sup>er</sup> mars 2021, doivent être appréhendés comme un inventaire et des documents d'orientations pluriannuelles, mais également comme une occasion de porter l'égalité femmes – hommes devant l'assemblée délibérante de la collectivité et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents et des partenaires extérieurs de la collectivité (associations, institutions, entreprises, etc.).

Il convient donc de saisir l'opportunité du renouvellement du Conseil communautaire courant juillet 2020 pour sensibiliser les élus, mais également les agents et partenaires extérieurs, à cette question sociétale et de mettre en œuvre une action plus volontariste.

A cette occasion, une première étape a été franchie en désignant une femme élue, première Vice-président de Nevers Agglomération, « référente en matière d'égalité femmes-hommes » sur le territoire.