



**ANNEE 2020**

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE  
D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



**SOMMAIRE :**

**I - Objet du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, textes de référence**

**II – Politique des ressources humaines de la communauté de communes du Joviniens en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**

**III - Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

**IV – Politique engagée sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

## I – OBJET DU RAPPORT SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### TEXTES DE REFERENCE

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes intéressant les collectivités territoriales, prévoit l'élaboration d'un rapport sur ce sujet préalablement à la préparation du budget. Ainsi, les organes délibérants doivent être saisis d'une note portant sur la question des ressources humaines – formalité obligatoire pour les communes de plus de 20 000 habitants et les EPCI.

En effet, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes vise à faire de cette thématique une politique publique territoriale qu'il convient de décliner à chaque échelon territorial. Celle-ci s'articule autour de 4 axes :

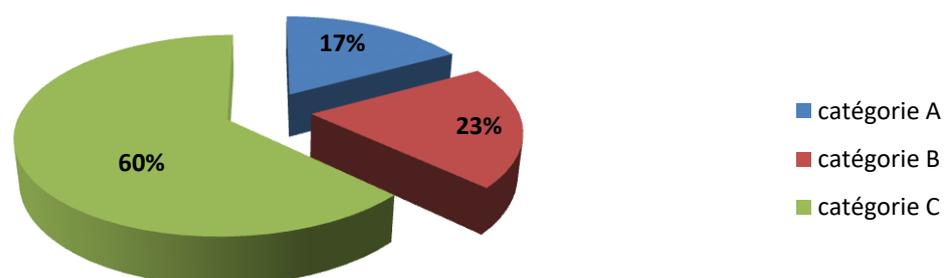
- Atteindre l'égalité professionnelle,
- Combattre les violences faites aux femmes,
- Assurer l'accès aux droits, notamment en matière de santé,
- Promouvoir la parité dans la sphère politique, économique et sociale.

Malgré un certain nombre d'actions d'ores et déjà mises en œuvre pour les combattre, de nombreuses études montrent que des disparités persistent entre les hommes et les femmes dans de nombreux domaines, notamment l'égalité professionnelle et salariale, la précarité et la pauvreté, la prise en charge des contraintes domestiques et familiales. Ces inégalités sont systématiquement en la défaveur des femmes. Particulièrement exposées dans la vie domestique, ce sont elles aussi qui subissent davantage les violences sexuelles notamment au sein de la famille. Dans le secteur économique, elles sont plus souvent au chômage, et occupent des emplois moins valorisés. Les orientations scolaires restent encore parfois guidées par la socialisation du genre.

## II - POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU JOVINIEN EN MATIERE D'EGALITE HOMMES-FEMMES

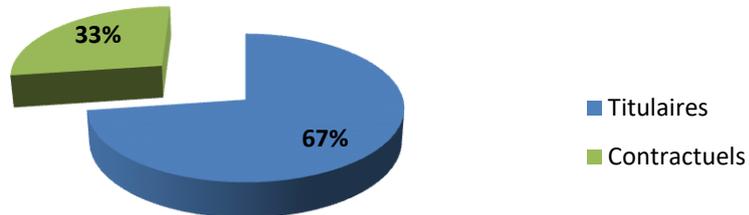
### Répartition de l'effectif par catégorie au 31/12/2020

Catégories	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	5	4	9
Catégorie B	7	5	12
Catégorie C	17	14	31
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>52</b>



**Répartition de l'effectif par statut au 31/12/2020**

<b>Statut</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	
Titulaire	22	13	35
Contractuel sur emploi permanent	7	10	17
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>52</b>

**Pyramide des âges au 31/12/2020**

<b>âges</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
61-65 ans	1	1	2
56-60 ans	6	2	8
51-55 ans	3	2	5
46-50 ans	3	3	6
41-45 ans	4	4	8
36-40 ans	5	4	9
31-35 ans	4	4	8
26-30 ans	2	1	3
18-25 ans	1	2	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>52</b>

La moyenne d'âge des agents de la collectivité est de 46 ans.

**ELEMENTS DE REMUNERATION DU PERSONNEL**

Les éléments de rémunération sont impactés par l'application du protocole relatif à l'avenir de la fonction publique et à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (P.P.C.R).

La mise en œuvre de ce dispositif est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'étale jusqu'en 2021. Elle prévoit pour les fonctionnaires :

- Un « transfert primes/points » qui permet d'intégrer progressivement une partie des primes dans le traitement indiciaire pour augmenter par la suite la pension de retraite.
- De nouvelles grilles indiciaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, et une cadence unique d'avancement d'échelon.
- Un reclassement et revalorisation indiciaire échelonnée sur 4 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. *(Les mesures indiciaires initialement prévues au 1<sup>er</sup> janvier 2018 dans le cadre du P.P.C.R ont connu un décalage de 1 an).*

L'instauration du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a été mise en place dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 dans la collectivité. Certains cadres d'emploi de la filière technique ont intégré ce dispositif en 2020. Cette refonte du régime indemnitare tend à la valorisation de fonctions exercées par les agents ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

	REALISATION 2020 (en €)			PREVISIONS 2021 (en €)		
	BUDGET PRINCIPAL	BUDGET OM	BUDGET PISCINE	BUDGET PRINCIPAL	BUDGET OM	BUDGET PISCINE
TRAIT. INDICIAIRE	642 260.00	324 768.00	239 027.00	732 275.00	346 600.00	229 600.00
NBI	10 122.00	843.00	2 080.00	10 130.00	843.00	2 080.00
S.F.T	8 064.00	5 588.00	913.00	6 847.00	4 950.00	913.00
HEURES SUPPLEMENT.	2 486.00	3 484.00	387.00	3 000.00	3 500.00	500.00
REGIME INDEMNITAIRE	198 094.00	52 904.00	36 064.00	214 633.00	47 600.00	36 650.00
AVANTAGE EN NATURE	3 996.00	0	0	0	0	0
ASTREINTES	2 904.00	2 904.00	0	2 904.00	2 904.00	0

## **FORMATIONS ET CONCOURS**

Au regard du contexte dû à la pandémie de la COVID-19, la plupart des formations organisées par le CNFPT ont été reportées sur l'année suivantes. Malgré tout, certains agents de la collectivité ont pu suivre en présentiel et en distanciel certains stages, ou formations à la préparation de concours ou examens professionnels.

Sur 52 agents – 11 agents ont participé à une formation professionnelle dans le cadre de leur activité durant l'année 2020.

### DE PROFESSIONNALISATION :

2 agents de catégorie A (2 femmes)

6 agents de catégorie C (7 femmes)

Nombre total d'heures de formation : 174

### PRÉPARATION À CONCOURS OU EXAMENS PROFESIONNELS

1 Agent de catégorie B (1 homme)

1 agent de catégorie C (1 femmes)

Nombre total d'heures = 39

### FORMATION D'INTÉGRATION SUITE À NOMINATION

1 agent (1 femme)

Nombre total d'heures = 30

## **ACTION SOCIALE**

L'action sociale représente, tous budgets confondus près de 42 708 €. Elle comprend la cotisation au CNAS, la subvention versée à l'amicale du personnel du Jovinien, les titres restaurants ainsi que la participation pour la protection sociale complémentaire de santé qui concerne 30 agents cette année.

## **TEMPS DE TRAVAIL**

L'organisation du temps de travail annuel des agents de la communauté de communes du Jovinien est fixée à 1 607 heures selon les modalités suivantes :

Nombre de jours dans l'année : 365

Nombre de jours non travaillés : 137

- Repos hebdomadaires : 104 jours (52 samedis et dimanches)
- Congés annuels : 25 jours (5 fois les obligations légales hebdomadaires)
- 8 jours fériés (forfait annuel)

Soit 228 jours de travaillés à raison de 7 heures par jour = 1 596 heures arrondies à 1 600 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité de 7 heures.

Certains postes de la collectivité ont été créés pour un temps de travail au-delà de la réglementation. Les agents concernés bénéficient du dispositif de la réduction du temps de travail (RTT).

## **III – ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE**

Les agents employés par la Communauté de Communes du Jovinien bénéficient d'autorisations spéciales d'absences liés à des événements familiaux, de la vie courante et d'absences liées à la maternité (séances préparatoires à l'accouchement, aménagement horaires de travail, heure d'autorisation d'absence dès le 3<sup>ème</sup> mois de grossesse).

Pour ce type de congés, le traitement indiciaire est obligatoirement versé intégralement. Le régime indemnitaire (prime mensuelle) est maintenu en totalité.

## **IV – POLITIQUE ENGAGÉE SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La ville de Joigny, ville centre de la Communauté de Communes du Jovinien, met en place depuis plusieurs années de nombreux dispositifs pour combattre toutes formes de discriminations, le sexisme, le racisme...

### **A) animations dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes**

A l'occasion de la semaine des droits des femmes, la ville de Joigny organise divers événements afin de sensibiliser les publics à l'égalité femmes-hommes :

- Une exposition photo-portraits « Femmes et enfants » au cinéma Agnès Varda, réalisée par Marie-Paz Obispo, photographe-artiste jovinienne ;
- Exposition « Les femmes au Bénin » à la bibliothèque de la Madeleine ;
- Ateliers d'initiation à la boxe au féminin à l'école de la Madeleine ;
- Lectures de propos d'artistes femmes à l'espace Jean de Joigny ;
- Animations moments de bien être dédiées aux femmes : réflexologie, massage, douche sonore, etc.
- Marche afghane : promenade d'éveil des sens et appel au changement positif ;

- Séances de massage, réflexologie pour femmes ;
- Le 8 mars 2020, un groupe de dix femmes du quartier de la Madeleine s'est rendu à la Maison Colette à Saint-Sauveur-en Puisaye pour une journée de découverte et d'échanges organisée par le Musée Colette dans le cadre de la politique de la ville : visite guidée de la Maison de Colette, du village, de son école, atelier de confection d'un carnet d'écriture, projection-débat autour de la vie de Colette, etc.

## **B) projet égalité/filles garçons dans les structures petite enfance**

La ville de Joigny fonde sa politique éducative sur le respect des droits de l'enfant selon les principes fondamentaux de la CIDE (Convention Internationale des Droits de l'Enfant).

Depuis 2018, les établissements d'accueil du jeune enfant ont engagé une démarche de réflexion-action autour de l'égalité filles-garçons dès le plus jeune âge. Ce dispositif met l'accent sur la mixité, enjeu très important, dans toutes les structures de la ville (centre de loisirs, crèches « les Lucioles », « Montessori », « les Oursons », tous les établissements éducatifs). Il s'agit de sensibiliser les professionnels de la petite enfance aux stéréotypes possiblement véhiculés dans les structures, l'importance d'éduquer à l'égalité, d'analyser ses pratiques envers les enfants mais aussi envers les parents, etc.

## **C) contrat de ville**

Dans le cadre du contrat de ville, diverses stratégies sont mises en place sur le territoire de Joigny dont la lutte contre les discriminations, les stéréotypes et les replis identitaires et plus particulièrement, la politique en faveur des femmes :

### **a) *autonomie et lutte contre les violences à l'égard des femmes***

. soutenir dans les quartiers prioritaires les permanences des associations d'accueil, d'écoute et d'orientation des femmes victimes de violences au sein du couple : l'ADAVIRS et le CIDFF tiennent respectivement une permanence hebdomadaire au Pôle social ;

. lutter contre les violences sexistes en recrudescence en milieu scolaire (actions interactives auprès des collégiens et lycéens sur le thème du respect dans les relations filles/garçons, de la prévention des violences faites aux femmes, notamment avec des interventions pédagogiques de l'ADAVIRS au sein du collège Marie-Noël) ;

. mise en place et animation d'un groupe thématique sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes, au sein du CLSPD ;

Autres actions contrat de ville (développer les actions pour éviter le cloisonnement des jeunes filles et des femmes de quartier) :

- Projet «Boxe avec moi» déposé dans le cadre de la politique de la ville. L'objectif général poursuivi est de permettre l'accès à la pratique sportive pour des publics éloignés, plus particulièrement le public féminin des quartiers politiques de la ville :

20 femmes et jeunes filles participent à l'action qui a lieu le mercredi après-midi entre 10 et 60 ans majoritairement à 90% issues du quartier.

- Groupe de paroles pour les auteurs de violences conjugales animé par PROLOGUES déposé dans le cadre de l'appel à projets contrat de ville
- Projet « Paroles de femmes autour de Colette » : mise en place d'un groupe d'expression mensuel réunissant des femmes du quartier de la Madeleine et animé par Samia BORDJI, directrice du centre d'étude Colette, pour faire dialoguer symboliquement Colette, une auteure du passé, et des femmes d'aujourd'hui, en abordant divers aspects de la vie de femme, à partir de la vie de Colette.
- Projet « Des livres à soi » animé par la bibliothèque de la Madeleine en partenariat avec le centre social : groupe de femmes réalisant un travail de création autour du livre et de la lecture, autour de la parentalité.
- Action code de la route par Mobil'éco (plateforme de mobilité solidaire) : programme intensif et individualisé pour obtenir le code de la route, formule adaptée aux femmes inscrites dans un parcours d'insertion socio-professionnel.
- Interventions de l'ADAVIRS au sein du collège Marie Noël : prévention autour des violences faites aux femmes, égalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations.
- Formation aux premiers secours animée par l'UFOLEP destinée aux jeunes et aux femmes afin d'obtenir le PSC1.
- Action « Sport pour toutes et tous » proposée par l'Union Sportive de Joigny : mise en place de dispositifs spécifiques par les sections Basket et Football, pour que les jeunes filles puissent pratiquer une activité physique encadrée (licences gratuites, etc.)

#### ***b) l'égalité professionnelle***

. lutter contre le cloisonnement des jeunes filles issues de l'immigration par des actions collectives et ciblées qui les encouragent à être actrices de leur vie.

. développer les activités sportives, culturelles et artistiques à Joigny, notamment dans le quartier de la Madeleine (équipe de football féminin, cours de boxe)

. Développer des actions novatrices pour inciter les jeunes filles et les femmes à se former dans les métiers techniques, technologiques généralement investis par les hommes, faire connaître les métiers d'exception (aviation, marine....

- visites d'entreprises
- connaissances des métiers
- accompagnement et parrainage

. Soutenir l'accompagnement individualisé des femmes créatrices d'activités commerciales et de services de proximité

#### ***c) Contribution de la ville de Joigny au Plan départemental de Lutte contre les Violences faites aux femmes***

- Participation de la ville de Joigny (référente famille du centre sociale et politique de la ville au Plan Départemental de Lutte contre les Violences Faites aux Femmes).

Pour mémoire, le but du plan départemental est de construire une action concertée au niveau départemental.

Les différents axes du plan sont :

- La communication
- Le développement du partenariat avec les professionnels de la santé
- Meilleur accompagnement des victimes
- Le développement de la prévention.

- Poursuite du travail engagé avec l'ensemble des acteurs du CLSPD dans le cadre du Grenelle contre les violences faites aux femmes

La ville de Joigny a mis en place **une formation** sur l'identification et l'accompagnement des femmes victimes de violences. Cette formation d'une journée s'adressait aux professionnels pouvant identifier ou accompagner des femmes victimes : les médiateurs, la travailleuse sociale du CCAS, le responsable du service éducation, le directeur du centre social, la cheffe de projet cohésion sociale, etc. ; elle était animée par la référente « violences faites aux femmes » de la gendarmerie. La ville, accompagnée de ses partenaires et notamment la gendarmerie, a poursuivi son travail autour de **la fiche-réflexe** mise en place en 2019 pour permettre aux femmes victimes, à leur entourage ou aux acteurs locaux, d'alerter sur des situations de violences.