

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

|                                         |            |                                                   |
|-----------------------------------------|------------|---------------------------------------------------|
| Date de convocation :                   | 08/02/2018 | Nombre de conseillers<br>communautaires           |
| Date d'affichage de la<br>convocation : | 08/02/2018 | En exercice : 49<br>Présents : 37<br>Votants : 43 |

## Séance du mercredi 14 février 2018

Le conseil communautaire s'est réuni en séance ordinaire le mercredi quatorze février deux mille dix-huit à vingt heures, dans les salons de l'hôtel de ville à JOIGNY, sous la présidence de **M. Nicolas SORET**.

ETAIENT PRESENTS :

M. Claude GRUET, Mme Régine PASQUIER, M. Michel DEFRANCE, Mme Marie-Lyne MARLAND-MAHIET, Mme Catherine DECUYPER, M. Patrick LEMAISTRE, M. Yannick VILLAIN, Mme Marie-Hélène GOUEDARD, M. Serge BLOUET, Mme Fabienne SCALABRIN-GUILLOTEAU, M. Rémi BICHEBOIS, M. Christian ROTILIO, M. Jean-Pierre BARRET, M. Patrice CHASSERY, M. Gérard VERGNAUD, M. Bernard MORAIN, M. Nicolas SORET, M. Jean-Yves MESNY, M. Richard ZEIGER, M. Mohammed BELKAID, Mme Sylvie CHEVALLIER, Mme Isabelle MICHAUD, Mme Ludivine DUFOUR, M. Jean PARMENTIER, Mme Emilie LAFORGE, M. Laurent CHAT, Mme Eliette ITALIANO, M. Daniel EMERY, M. Jean-Pierre BAUSSART, M. Guy BOURRAS, Mme Sylvie BLANC, Mme Laure FARO, M. Bernard DUGOURGEOT, Mme Catherine PICHON, M. Pierre MATHEY, M. Gilles-Maxime POIBLANC, M. Bruno JAN.

ETAIENT ABSENTS :

M. Benoit HERR, procuration à M. Nicolas SORET  
M. Thierry LEAU, procuration à Mme Emilie LAFORGE,  
M. Jacques COURTAT, procuration à M. Guy BOURRAS  
Mme Corinne BALLANTIER, procuration à M. Patrice CHASSERY  
M. Alain PETER, procuration à Mme Sylvie BLANC  
M. Didier MIGNON, procuration à M. Pierre MATHEY  
M. Lionel BOUTIN, suppléé par Daniel EMERY  
M. Claude PERREAU,  
Mme Frédérique COLAS,  
Mme Laurence MARCHAND,  
Mme Bernadette MONNIER,  
Mme Monique PAUTRÉ,  
Mme Monique MERCIER.



SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Ludivine DUFOUR

Objet : rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - 2017

**Objet :** rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - 2017

**Vu** la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment son article 61,

**Vu** le décret n° 2015 du 24 juin 2015 obligeant les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants à présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité ou EPCI, les politiques qu'ils mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation,

**Vu** la réunion du bureau communautaire et du conseil des maires, réunis le 14 février 2018,

**Vu** l'exposé du président,

**Considérant** le rapport joint en annexe,

**Le conseil communautaire,**  
**Après avoir délibéré, à l'unanimité,**

- **PREND ACTE** de la présentation du président, du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la communauté de communes du Jovinien.



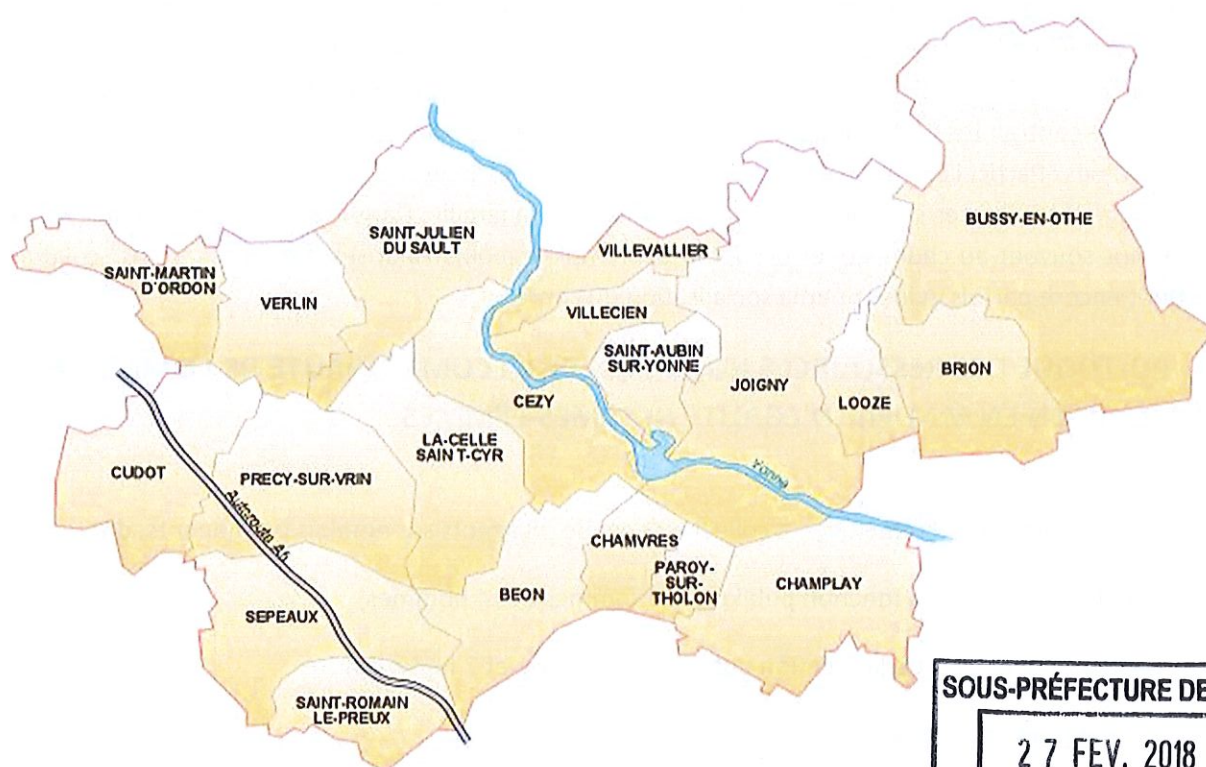
Pour copie conforme,  
Le Président,

Nicolas SORET

Date de réception  
par la <sup>sous</sup>Préfecture : 27/02/2018

Date de publication : 27/02/2018

## 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 Jovinien 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

Au 31 décembre 2017, l'effectif de la collectivité est de 48 agents sur emplois permanents, dont :

- 36 agents titulaires de la fonction publique (22 femmes et 14 hommes)
- 12 agents contractuels de la fonction publique (5 femmes et 7 hommes)

### a) Pyramide des âges :

| Tranches d'âges | Femmes    | %           | Hommes    | %           |
|-----------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| + 50 ans        | 12        | 37%         | 4         | 20%         |
| 40 à 50 ans     | 7         | 26%         | 6         | 30%         |
| 30 à 39 ans     | 4         | 30%         | 8         | 30%         |
| - 30 ans        | 3         | 7%          | 4         | 20%         |
| <b>Total</b>    | <b>26</b> | <b>100%</b> | <b>22</b> | <b>100%</b> |

La pyramide des âges de la collectivité est relativement équilibrée sur la tranche d'âge des moins de 50 ans à 30 ans.

*Au niveau national, dans la FPT:*

*Age moyen: femmes: 43,9 ans*

*hommes: 43,6 ans*

*Part des moins de 30 ans: 11,3 % (idem f et h)*

*Part des plus de 50 ans: femmes: 33,9 %*

*hommes: 33,4 %*

*Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014*

**b) Taux de féminisation :**

Le taux de féminisation des titulaires et des contractuels sur les emplois permanents au sein de la collectivité est de 56% de femmes qui constituent les effectifs.

|                | Femmes    | Hommes    | Total     | F %        | H %        |
|----------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| administrative | 18        | 3         | 21        | 86%        | 14%        |
| technique      | 6         | 15        | 21        | 28%        | 72%        |
| sportive       | 3         | 3         | 6         | 50%        | 50%        |
| <b>TOTAL</b>   | <b>27</b> | <b>21</b> | <b>48</b> | <b>56%</b> | <b>44%</b> |

La filière administrative est celle où les femmes sont le plus représentées avec 67% du personnel féminin. En seconde position, nous avons la filière technique avec 22% puis vient la filière sportive avec 11%.

**c) Répartition par catégorie hiérarchique**

| Catégories | Femmes | Hommes | F % | H % |
|------------|--------|--------|-----|-----|
| A          | 3      | 4      | 43% | 57% |
| B          | 6      | 4      | 60% | 40% |
| C          | 18     | 13     | 58% | 42% |

*Au niveau national, dans la FPT:*

*cat A : 60 % de femmes / 40 % d'hommes*

*cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes*

*cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes*

*Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014*

**d) Les postes à responsabilité (responsable de service)**

Parmi les 8 encadrant, 63% sont des femmes

**e) L'encadrement supérieur (Direction générale)**

*Dans la fonction publique territoriale, la part des femmes dans les emplois de direction est de 25,9% pour les femmes et de 74,1% pour les hommes (Comprend les emplois fonctionnels de directeur général des services, de directeur adjoint général des services, de directeur général des services techniques; et les corps d'administrateurs territoriaux et ingénieurs territoriaux en chef) (2).*

Parmi l'équipe de direction générale des services, une femme est en poste sur emploi fonctionnel, en qualité de D.G.S

**f) Egalité salariale :**

*Dans la fonction publique, le statut de fonctionnaire garantit l'égalité de traitement des agents. Néanmoins, il existe des différences de traitement tout au long de la carrière. C'est dans la fonction publique territoriale que l'écart est le plus faible, la rémunération des femmes est de 10,8 % inférieure à celle des hommes.*

*Les raisons de ces inégalités sont diverses. Premièrement, les femmes occupent plus d'emplois non qualifiés ; la probabilité pour un actif occupé d'avoir un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié est 2,2 fois plus élevée pour une femme que pour un homme en 2012 . De plus, les femmes occupent davantage des postes à temps partiel, elles interrompent plus leur carrière et effectuent moins d'heures supplémentaires que leurs homologues masculins.*

**g) Les salaires nets mensuels moyens (ramenés en ETP) au sein de la collectivité**

| Catégories | Femmes  | Catégories | Hommes  |
|------------|---------|------------|---------|
| A          | 3 880 € | A          | 2 800€  |
| B          | 2 037 € | B          | 2 235 € |
| C          | 1 283 € | C          | 1 463 € |

L'écart de salaire en catégorie A entre les femmes et les hommes, s'explique du fait que les 3 agents féminins ont une ancienneté plus importante dans la fonction publique.

**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).



En 2017, un homme a bénéficié d'un congé paternité.

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) partenariat avec le CCAS de Joigny**

. En 2017, le pôle social, le CCAS et « La Fabrik » ont créé un outil pédagogique pour faire découvrir les femmes portant leur nom sur certains bâtiments communaux (école maternelle Pauline Kergomard, la micro-crèche Maria Montessori...) de la ville de Joigny, des rues (Irène Chiot...).

. en 2018, des groupes de bénévoles vont aller sur le terrain à la rencontre de femmes joviennes pour échanger sur 3 thèmes :

- Au quotidien, qu'est-il lourd à porter en qualité de femme ?
- En qualité de femme, quelle est votre fierté ?
- Que souhaiteriez-vous voir changer à l'avenir en tant que femme ?

##### **B) animations dans le cadre de la journée de la femme**

A l'occasion de la journée de la femme, la ville de Joigny organise, chaque année, de nombreuses animations ouvertes à toutes et gratuitement : café lecture, initiation à la boxe pour les femmes, information collective avec le centre d'information sur les droits des femmes et des familles, conférence par un coach et échanges sur « équilibre des temps de vie, accès aux installations sportives –séances aquagym, piscine...)

D'année en année, la ville de Joigny diversifie ses animations :

- . paroles de femmes
- . organisation de groupes, échanges qui aboutissent par des actions
- . organisation de cours de self-défense
- . des ateliers pour « avoir confiance en soi »

### **C) projet éducatif territorial (PEDT) 2017 – 2020**

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), égalité entre filles – garçons.

. organisation d'un temps d'observations à la crèche « Les Oursons », destiné au personnel de cette structure et aux enfants. Après ce temps d'observations, des actions seront menées (comment agir, de quelle manière, les émotions par rapport aux enfants...).

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).

### **D) dans le cadre de la politique de la ville**

Dans le cadre de la politique de la ville, de nombreuses actions sont menées par la ville 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 ;

. lutter contre les violences sexistes en recrudescence en milieu scolaire (actions interactives auprès des collégiens et lycées sur le thème du respect dans les relations filles/garçons sont en cours de construction en lien avec les élus des CLSPD ;

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

. l'ADAVIRS développe ses actions sur le territoire suite à un accroissement des actes violents envers les femmes ;

. la CIDFF/89 Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

Des permanences sont tenues pour informer juridiquement le public, prioritairement les femmes (droit de la famille, violence conjugale 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 :
  - visites d'entreprises
  - connaissances des métiers
  - accompagnement et parrainage
- . soutenir l'accompagnement individualisé des femmes créatrices d'activités commerciales et de services de proximité
- . L'association FETE (femmes égalité emploi) mène son combat sur les droits des femmes et axe ses actions sur :
  - . les métiers féminins,
  - . égalité femmes/hommes dans les entreprises,
  - . interventions dans les lycées et collèges de la ville et du département.

### ***c) lutte contre l'isolement des femmes***

Il s'agit de lutter contre l'isolement des femmes et d'un retour vers l'emploi, par le biais de la création d'une association.

### ***d) Créations d'ateliers avec les femmes***

- . groupes de paroles femmes
- . parcours envers les jeunes filles (ateliers socio-esthétique par exemple)
- . soirées débat autour de la sexualité, harcèlement dans la rue...

