

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Date de convocation :	6 février 2019	Nombre de conseillers communautaires
Date d'affichage de la convocation :	6 février 2019	En exercice : 50 Présents : 42 Votants : 47

Séance du lundi 11 février 2019

Le conseil communautaire s'est réuni en séance ordinaire le lundi 11 février deux mille dix-neuf à dix-neuf heures, à la salle des Champs Blancs à JOIGNY, sous la présidence de **M. Nicolas SORET**.

ETAIENT PRESENTS :

M. Claude GRUET, Mme Régine PASQUIER, M. Michel DEFRANCE, M. Yannick VILLAIN (arrivé à 19h15), Mme Marie-Hélène GOUEDARD, M. Serge BLOUET, M. Rémi BICHEBOIS, M. Christian ROTILIO, M. Jean-Pierre BARRET, M. Claude PERREAU, M. Patrice CHASSERY, M. Gérard VERGNAUD, M. Bernard MORAIN, Mme Frédérique COLAS, M. Nicolas SORET, Mme Laurence MARCHAND (arrivée à 19h10), M. Hassan LARIBIA, M. Jean-Yves MESNY, M. Richard ZEIGER, Mme Monique PAUTRÉ, M. Mohammed BELKAID, M. Benoit HERR, Mme Ludivine DUFOUR, M. Jean PARMENTIER, M. Thierry LEAU, M. Jacques COURTAT, Mme Emilie LAFORGE, Mme Corinne BALLANTIER, M. Laurent CHAT, M. Éric GALLOIS, M. Lionel BOUTIN, M. Jean-Pierre BAUSSART, M. Guy BOURRAS, Mme Sylvie BLANC, M. Alain PETER, Mme Laure FARO, M. Bernard DUGOURGEOT, Mme Catherine PICHON, M. Pierre MATHEY, M. Didier MIGNON, M. Gilles-Maxime POIBLANC, Mme Monique MERCIER.

ETAIENT ABSENTS :

Mme Marie-Lyne MARLAND-MAHIET, procuration à M. Michel DEFRANCE
Mme Catherine DECUYPER, procuration à M. Nicolas SORET
Mme Sylvie CHEVALLIER, procuration à M. Bernard MORAIN
Mme Bernadette MONNIER, procuration à M. Richard ZEIGER
M. Bruno JAN, procuration à Mme Ludivine DUFOUR
M. Patrick LEMAISTRE
Mme Fabienne SCALABRIN-GUILLOTEAU
Mme Isabelle MICHAUD

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Frédérique COLAS

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes –
année 2018

Objet : Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – année 2018

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 4 février 2019,

Vu l'exposé du président,

Considérant le rapport joint en annexe,

Le conseil communautaire,

- 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, année 2018.



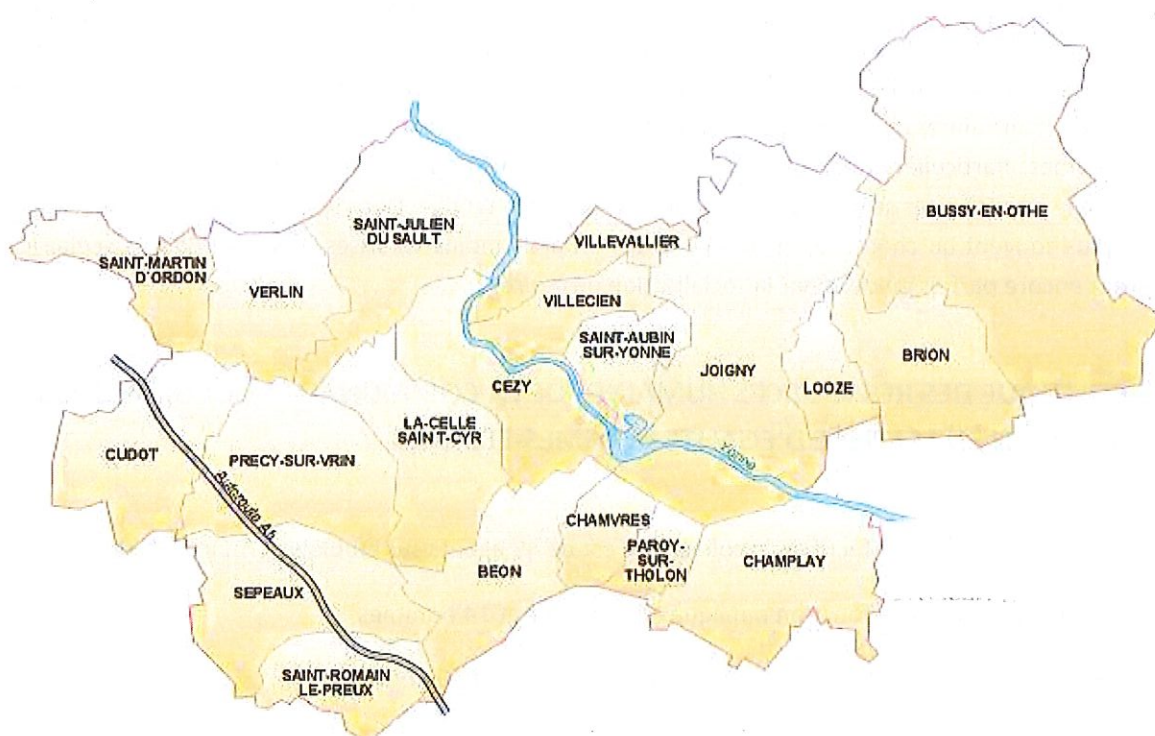
Pour copie conforme,
Le Président,

Nicolas SORET

Date de réception
par la Sous-préfecture : 15 FEV. 2019

Date de publication : 15 FEV. 2019

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'ÉGALITE 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 2018, l'effectif de la collectivité est de 49 agents sur emplois permanents, dont :

- 38 agents titulaires de la fonction publique (24 femmes et 14 hommes)
- 13 agents contractuels de la fonction publique (3 femmes et 10 hommes)

a) Pyramide des âges :

Tranches d'âges	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	11	41%	4	17%
40 à 50 ans	7	26%	11	46%
30 à 39 ans	6	22%	7	29%
- 30 ans	3	11%	2	8%
Total	27	100%	24	100%

La pyramide des âges de la collectivité est relativement équilibrée sur la tranche d'âge des moins de 30 jusqu'à 40 ans.

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen: femmes: 45,1 ans

hommes: 44,8 ans

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2015

b) **Taux de féminisation :**

Le taux de féminisation des titulaires et des contractuels sur les emplois permanents au sein de la collectivité est de 53% de femmes qui constituent les effectifs.

	Femmes	Hommes	Total	F %	H %
administrative	18	6	24	75%	25%
technique	6	15	21	29%	71%
sportive	3	3	6	50%	50%
TOTAL	27	24	51	53%	47%

La filière administrative est celle où les femmes sont le plus représentées avec 75% du personnel féminin. En seconde position, nous avons la filière sportive avec 50% puis vient la filière technique avec 29%.

c) **Répartition par catégorie hiérarchique**

Catégories	Femmes	Hommes	F %	H %
A	4	5	44%	56%
B	7	5	58%	42%
C	16	14	53%	47%

Au niveau national, dans la FPT:

cat A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes

cat B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes

cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2015

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

Parmi les catégories « A », 44% 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)

Dans la collectivité, 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 9 % inférieure à celle des hommes. En 2015, le salaire net mensuel est de 1 813 € pour les femmes et 1998€ pour les 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. 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	3 740 €	A	3 198€
B	1 972 €	B	2 076 €
C	1 496 €	C	1 462 €

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

h) La formation de professionnalisation :

Sur 49 agents – 8 ont participé à une formation professionnelle dans le cadre de leur activité

2 agents de catégorie A (2 femme)

1 agent de catégorie B (1 femme)

5 agents de catégorie C (6 femmes)

Nombre total d'heures de formation : 483

i) Formation d'intégration dans la fonction publique après nomination

3 agents de catégorie C (3 femmes)

La formation d'intégration se déroule en 2 temps sur un total de 5 jours de présence.

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^{ème} 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 de la femme

A l'occasion de la semaine des droits des femmes, la ville de Joigny organise des 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 –

Un film a été projeté au cinéma Agnes Varda « Fatima » de Philippe Faucon évoquant la condition féminine de l'immigration notamment maghrébine.

B) projet égalité filles garçons dans les structures petite enfance

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.

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).

En partenariat avec la crèche et la micro-crèche de Joigny, l'association FETE a mis en place cette action expérimentale sur le territoire, sur l'égalité et la mixité filles/garçons.

Objectifs :

- Ouvrir le champ des possibles et laisser la même chance de développement aux filles comme aux garçons ;
- Agir sur les stéréotypes ;
- Sensibiliser tous les publics ;
- Accompagner les professionnels de la petite enfance sur la question de l'égalité fille garçon ;

L'association FETE s'est rendue dans les structures d'accueil petite enfance.

Dans un premier temps, il y a eu une phase d'observation : environnement, pratique des professionnels...

Puis des échanges avec les professionnels, des questionnaires à destination aussi bien des professionnels que des parents sur leur pratique du quotidien ont été transmis et dépouillés par l'association.

A l'issue de ces différents temps, une journée de formation a été initiée par l'association en même temps que la restitution des éléments récoltés durant les mois écoulés.

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 ;

. 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 ;

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.
- Action PIVE (période d'insertion vers l'emploi)

Elle concerne les femmes de quartier en collaboration avec Pôle Emploi et vise l'insertion professionnelle avec l'aide de l'outil numérique de 10 femmes résidant sur le quartier de la Madeleine : 6 sorties positives.

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) *lutte contre l'isolement des femmes*

- Poursuite de l'action « Paroles de femmes » animée par la référente famille et la coordinatrice politique de la ville. Ce groupe a pour objectif de libérer la parole sur des thématiques spécifiques : l'éducation des enfants et des adolescents, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'incarcération d'un conjoint, la pauvreté au quotidien, élever un enfant ou des enfants seules, les questions de sexualité, toutes les questions tabous...

- Groupe de paroles pour les auteurs de violences conjugales animé par PROLOGUES déposé dans le cadre de l'appel à projets contrat de ville

- 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.