



## Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Préambule : Les informations données sont établies à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et sont issues du tableau des effectifs de l'EPT.

### 1/ Présentation du rapport égalité Femmes Hommes

Textes de référence :

Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (article 3) : « La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »

Constitution du 4 octobre 1958, article 1er : « ... la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales » (modification constitutionnelle de 1999)

Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (Loi Roudy)

Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales : obligation pour les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions (préalablement au vote du budget)



## Contenu du rapport :

Le rapport appréhende tout d'abord la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il comporte un bilan des actions menées et des ressources mobilisées et décrit les orientations pluriannuelles sur :

- les rémunérations et les parcours professionnels
- la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation
- la mixité dans les filières et les cadres d'emploi
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail
- la lutte contre toute forme de harcèlement

Il présente également les politiques menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sont ainsi fixés.

Il comporte un bilan des actions conduites à cette fin et recense les ressources mobilisées à cet effet.

## **2/ L'égalité femmes hommes : l'EPT en qualité d'employeur**

Pour expliquer les chiffres qui vont suivre il convient de préciser que l'EPT a été créé récemment et est en cours de structuration et de mise en place des politiques RH. Cet EPT est aussi caractérisé par un transfert de 70 agents en juillet 2018 sur les compétences déchets et assainissement.

Ce contexte explique en partie la difficulté de disposer d'un suivi de l'ensemble des indicateurs à exploiter dans le cadre d'un rapport égalité Femmes Hommes.

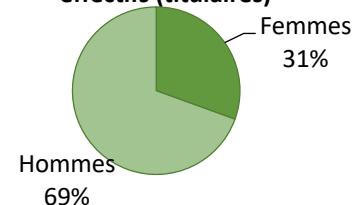
Pour autant, la structuration des effectifs selon la répartition Femmes Hommes sera présentée ainsi que la répartition des niveaux d'encadrement.

- **Part des femmes et des hommes par filières**

***Titulaires***

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	20	8	28
filière technique	7	57	64
filière animation	1		1
filière médico-sociale	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>95</b>

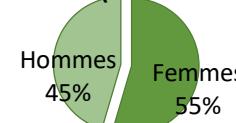
**Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)**



***Non-titulaires emplois permanents***

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	18	6	24
filière technique	2	7	9
filière médico-sociale	4	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>

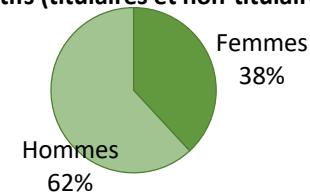
**Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)**



***Titulaires et non-titulaires emplois permanents***

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	38	14	52	73%	27%
technique	9	64	73	12%	88%
animation	1	0	1	100%	0%
médico-sociale	5	2	7	71%	29%
<b>TOTAL</b>	<b>53</b>	<b>80</b>	<b>133</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

**Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)**

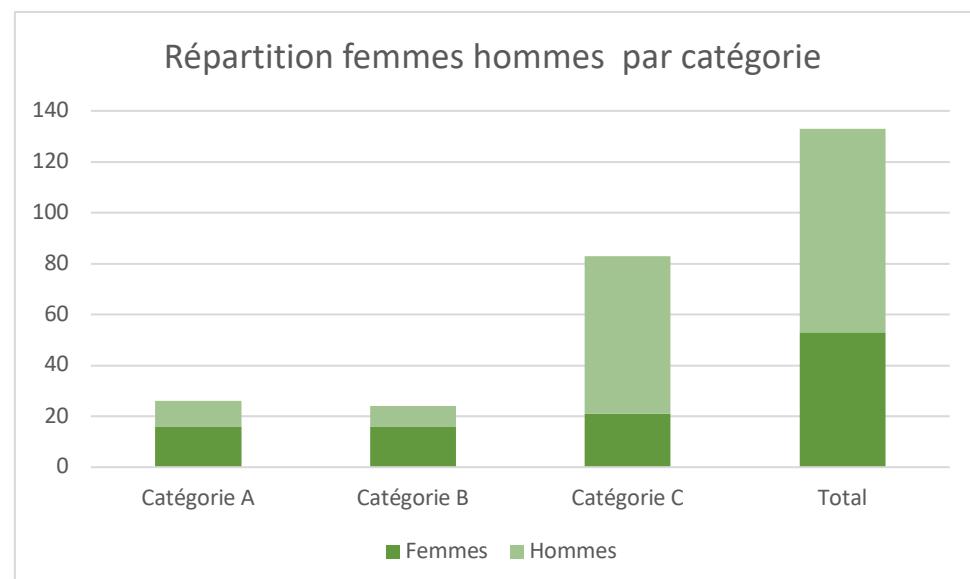


Les données précédentes mettent en exergue plusieurs points :

- La prépondérance du sexe masculin dans l'effectif de l'EPT est majoritairement liée aux métiers occupés (agent d'intervention, agent de déchetterie, chauffeur PL, ...), illustrée par la prédominance dans les effectifs de la filière technique. Pour information, le taux de femmes dans la fonction publique territoriale est de 61%.
- Les femmes sont davantage représentées au titre des agents non titulaires sur emplois permanents ; principalement il s'agit d'agents n'ayant pas obtenu les concours correspondants et occupant des fonctions sans possibilité de stagiairisation directe.
- La représentation des femmes importante dans la filière administrative (73%) et la filière médico-sociale.

- **Part des femmes et des hommes par catégorie**

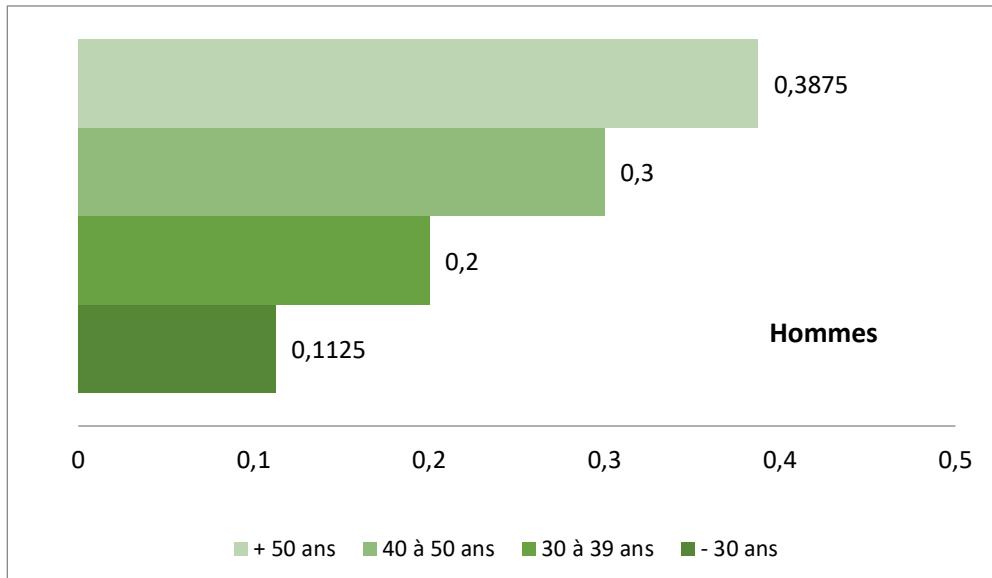
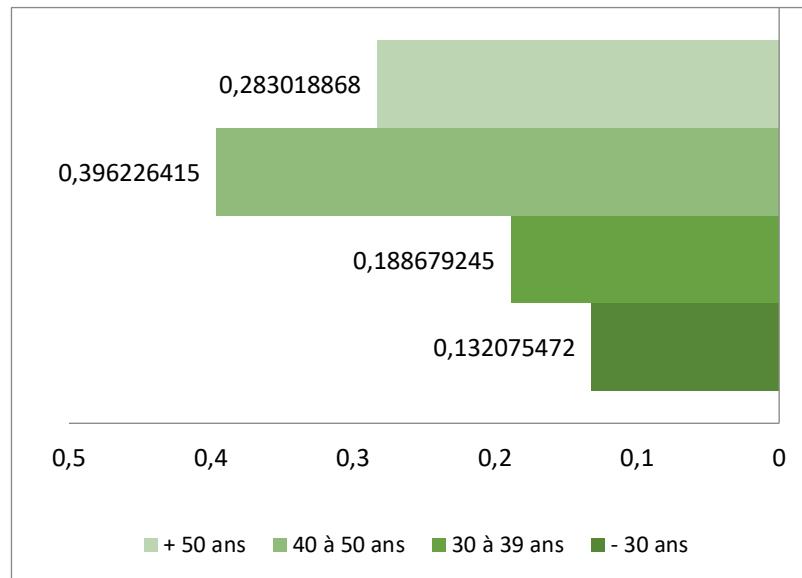
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	16	10	26
Catégorie B	16	8	24
Catégorie C	21	62	83
Total	53	80	133



Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A (61,5%) et B (66,6%) et les hommes sont plus nombreux en catégorie C (74,6%). Les métiers techniques en catégorie C représentent la majorité des postes occupés de l'EPT en raison des compétences de proximité en matière de déchets et assainissement.

- **Part des femmes et des hommes par strate d'âge**

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	15	28%	31	39%
40 à 50 ans	21	40%	24	30%
30 à 39 ans	10	19%	16	20%
- 30 ans	7	13%	9	11%
Total	53	100%	80	100%



Globalement l'équilibre entre les âges est assez identique sur les deux premières strates à savoir entre 30 ans et 40 ans. Concernant les strates suivantes, les femmes sont plus représentées entre 40 et 50 ans tandis que les hommes sont plus nombreux sur la strate + 50 ans.

- **Répartition des femmes et des hommes dans l'encadrement de l'EPT**

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de directeur/trice ou cheffe de mission	6	4	10
Postes de responsable de pôle	8	1	9
Postes de responsable d'équipement ou d'unité	3	2	5
Total	17	8	25

Les chiffres sont établis au 1<sup>er</sup> janvier 2018. De façon globale à tous les niveaux d'encadrement, les femmes sont plus représentées. Elles représentent 54% de l'équipe de direction (en intégrant le DGS) contre 35 % dans la moyenne nationale en FPT. Sur février et mars, les postes de directeur ou de chef de mission seront occupés par 7 femmes et 5 hommes. En février, un homme et une femme prendront leurs fonctions de responsable de pôle. Un homme prendra les fonctions de responsable d'unité.

Les politiques Ressources Humaines sont en cours d'élaboration. D'ores et déjà, en matière de recrutement, tous les postes sont ouverts aux femmes et aux hommes, la mention Homme/Femme est présente sur toutes les annonces publiées automatiquement en interne, inter-villes, et externe. Le choix des candidats d'effectue sur leur compétence et non sur leur sexe.

Le régime indemnitaire est défini conformément au RIFSEEP en fonction des missions et non du sexe de la personne qui occupe le poste. Un travail de cotation des postes permettra d'aller plus loin dans la lisibilité du régime indemnitaire et son équité.

Les avancements de grade effectués en 2017 ont été en majorité sur les effectifs présents avant le 1<sup>er</sup> juillet, 7 femmes et 1 homme ont ainsi bénéficié d'un avancement de grade en 2017.

Sur le plan de la formation, la DRH est en cours de recensement des besoins de formation pour établir un règlement et un plan de formation permettant ainsi de définir des règles équitables pour l'accès à la formation.

Un travail est en cours de réflexion pour mettre en place le télétravail. Ce dispositif peut être un atout dans la conciliation vie privée et vie professionnelle. Il permettra également de diminuer les temps de déplacement.



### **3/ L'égalité Femmes Hommes dans les politiques publiques de l'EPT**

Les politiques publiques de l'EPT prennent en compte directement ou indirectement l'orientation de l'égalité femmes hommes dans leur développement.

- La direction de l'emploi de la formation de l'insertion et des équipements territorialisés.**

Le pôle insertion propose des événements dans le cadre de la semaine de l'égalité de Clichy-sous-Bois, semaine calée sur la journée internationale du droit des femmes.

Cette année, les acteurs de l'emploi (les 2 PIJ, Pole Emploi, la MLE et DEFI) se sont unis pour proposer deux journées thématiques. L'événement est intitulé « Au boulot : pas de clichés ! ».

***Le lundi 5 mars, une journée de travail dédié aux professionnels :***

- Le matin, un atelier pour déconstruire les stéréotypes de genres dans l'accompagnement, pour les professionnels qui orientent et accompagnent les publics vers l'emploi
- L'après-midi, un ciné goûter ouvert aux partenaires locaux plus largement (CCAS, centre sociaux, services sociaux, associations de la politique de la ville)

***Le Mardi 6 mars, une journée pour le public :***

- Le matin, une conférence basée sur des témoignages d'hommes et de femmes dans des métiers ou des secteurs d'activités du sexe opposé (hommes dans la petite enfance, femmes dans la cuisine, femmes dans la politique, boxeuse, etc.)
- L'après midi, un spectacle participatif sur les stéréotypes, théâtre forum sur le parcours d'une femme tailleur de pierre.

Cette thématique est reprise tout au long de l'année avec les partenaires, notamment une exposition sur les métiers et les genres, une action de présentation des métiers des espaces verts avec ECIF pour le public féminin, et une action « femme migrante » avec migration santé.



#### **- Point d'accueil à la création d'entreprise (PACE) de Clichy-sous-Bois / Montfermeil**

Le Point d'accueil à la création d'entreprise de Clichy-sous-Bois / Montfermeil a accueilli en 2017 315 bénéficiaires, dont 36% de femmes et 64% d'hommes. Il a accompagné 61 créations d'entreprises dont 30% portées par des femmes.

#### **- La Maison de Justice et du Droit de Clichy-sous-Bois**

La Maison de Justice et du Droit participe chaque année à la semaine de l'égalité femme homme et à la journée de la femme, actions portées conjointement par les Villes de Clichy-sous-Bois et Montfermeil. Dans le cadre de ces actions 580 personnes ont été sensibilisées en 2017.

La MJD intervient également auprès des familles sur cette thématique. Ainsi, mi-janvier 2018, en partenariat avec la Réussite Educative de Clichy-sous-Bois, le responsable de la MJD est intervenu auprès d'une trentaine de personnes (jeunes et parents).

La MJD intervient également au sein des collèges notamment dans le cadre d'une action au collège Robert Doisneau sur la thématique Droit et Sexualité (évoquant ainsi les rapports hommes femmes). Environ 200 jeunes sont sensibilisés chaque année. L'action est prévue pour le mois de mars en 2018.

Plusieurs rencontres ont également été menées auprès des adhérents de l'association Energie sur les thématiques liées au Droit des Femmes et des Familles. 8 rencontres de 2h chacune environ ont été menée au sein de la MJD sur deux groupes de 15 personnes.

Au sein de la MJD, une permanence est tenue par le Centre d'information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF), organisme dont la vocation est de répondre à toutes les questions liées aux violences conjugales intrafamiliales et au Droit des Femmes. Cette permanence a lieu tous les lundis de 9h à 12h30. En 2017, 174 femmes ont été reçues, 18 hommes et 5 couples.

La permanence SOS Victimes reçoit également les femmes victimes de violences. Cette permanence a lieu tous les jeudis de 9h à 12h30.

Les permanences d'avocat peuvent également accueillir des femmes sur ces thématiques.

La MJD a reçu 5789 femmes en 2017 contre 4252 hommes.

Au sein du Commissariat de police, l'intervenante sociale reçoit également des victimes de violences conjugales, intrafamiliales. Elle a ainsi conseillé et orienté 232 femmes en 2017.



Grand Paris Grand Est  
11, boulevard du Mont d'Est  
93 160 Noisy-le-Grand  
01 41 70 39 10  
[grandparisgrandest.fr](http://grandparisgrandest.fr)