



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



La loi du 4 août 2014 dans son chapitre II- Dispositions relatives à la parité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, a complété l'article L2311-1-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) par l'article L2311-1-2 qui dispose : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, intéressant le fonctionnement de la commune ou du groupement de communes, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. »

«Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants».

Le présent rapport fait un état des lieux de la situation au regard de la structuration des effectifs et de la gouvernance de la collectivité et décrit les actions mises en œuvre visant à sensibiliser le public.

A - Les effectifs de valence Romans Agglo

Sur le plan statistique, l'état des lieux des effectifs constaté au mois de janvier 2018 est le suivant :

Une population d'agents plus féminine qu'en moyenne dans l'ensemble de la fonction publique territoriale

En janvier 2018, 66,2% des agents de l'agglomération sont des femmes contre 61 % en 2015 (dernier chiffres publiés) dans la fonction publique territoriale sur le plan national.

Répartition par sexe	Femme	Homme	Total
Valence Romans Agglo	1021	521	1542
	66.2%	33.8%	100,0%

Une population de femmes plus jeune à l'agglomération que sur le plan national et plus jeune que leurs homologues masculins.

La moyenne d'âge des femmes de l'agglomération est

- inférieure d'environ 18 mois à celle constatée sur le plan national. (43.5 contre 45.1 ans)
- légèrement inférieure à celle des hommes. (43.5 ans pour les femmes contre 44, 1 ans pour les hommes). Cet écart s'explique principalement par une proportion de femme relativement élevée dans la classe d'âge des moins de 30 ans.

Répartition par âge	Femme		Homme		Ensemble	
moins de 30 ans	147	14.4%	59	11.3%	206	13.4%
de 30 ans à moins de 40 ans	237	23.2%	121	23.2%	358	23.2%
de 40 ans à moins de 50 ans	288	28.2%	187	35.9%	475	30.8%
de 50 ans à moins de 60 ans	302	29.6%	136	26.1%	438	28.4%
plus de 60 ans	47	4.6%	18	3.5%	65	4.2%
Total	1021		521		1542	

Une population de femmes sous représentée dans la catégorie B correspondant au niveau d'encadrement intermédiaire et plutôt bien représentée dans la catégorie A.

Catégorie	Femme		Homme		Ensemble	
Catégorie A	158	66.4%	80	33.6%	238	100.0%
Catégorie B	233	59.9%	156	40.1%	389	100.0%
Catégorie C	613	68.8%	278	31.2%	891	100.0%
Sans catégorie	17	70.8%	7	29.2%	24	100.0%
Total	1021	66.2%	521	33.8%	1542	100.0%

L'agglomération compte :

- 66.4% de femmes en catégorie A contre 62% au plan national dans la FPT
- 59.9% de femmes en catégorie B contre 63 % au plan national,
- 68.8 % en catégorie C contre 61 % au plan national

Le fort pourcentage d'agents féminins de catégorie C est à rapprocher de la structuration des filières de la collectivité et notamment de forte représentation de la filière médico-sociale.

Paradoxalement, les femmes de catégorie A n'accèdent que minoritairement aux fonctions d'encadrement supérieur ne représentant que 34,6 % de ces fonctions. En revanche, les femmes sont bien représentées dans les fonctions d'encadrement intermédiaire.

L'agglomération compte :

- 43.7 % de femmes dans les fonctions de direction générale ou direction (N et N-1)
- 71.9 % de femmes dans les fonctions (N-2)
- 68.9 % de femmes dans les fonctions de (N-3)
- 69.6 % de femmes dans les fonctions de (N-4)

Ces éléments seraient de nature à conclure qu'à niveau de qualification identique, l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur (N et N-1) reste plus compliqué pour les femmes. Une étude plus précise pour le confirmer.

Une population de femmes titulaires sur représentée par rapport à la moyenne nationale dans la FPT. (64.2 % de femmes contre 59 % au plan national).

Tendance à nuancer toutefois car les femmes gardent un statut plus précaire que les hommes même si un mouvement de titularisation est en cours avec 42 stagiaires femmes en janvier 2018.

Statuts	Femme		Homme		Ensemble	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Titulaires	698	64.2%	389	35.8%	1087	100.0%
Stagiaires	42	68.9%	19	31.1%	61	100.0%
Contractuels et autres	281	71.3%	113	28.7%	394	100.0%
Ensemble	1021		521		1542	

Une population de femmes qui reste sous-représentée par rapport aux hommes dans les filières techniques et sportives.

Si dans les filières techniques et sportives les femmes sont moins présentes que les hommes, les femmes restent largement majoritaires dans les filières médicales et sociales.

Une distorsion de traitement encore bien réelle, reflet de la structuration des emplois.

Sur l'ensemble de la collectivité, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste encore significatif.

Si l'on considère base 100 la rémunération brute fiscale moyenne de tous les agents de la collectivité, les femmes se situent à 92 % et les hommes à 111 %. Ramené à l'équivalent temps plein ce même écart diminue plaçant les femmes à 95 % de la rémunération brute fiscale moyenne et les hommes à 106 %.

Rémunération	Femme		Homme		Ensemble	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Brut fiscal moyen par agent	1 892	92	2 289	111	2 053	100
Brut fiscal moyen par ETP	2 209	95	2 483	106	2 335	100

Cet écart de rémunération n'est toutefois pas homogène selon les catégories. Il reste plus prononcé sur les catégories A et C (environ 10 % de rémunération en plus chez les hommes par ETP) alors que sur la catégorie B, cet écart est ramené à environ 4%.

Une population de femmes qui bénéficie mieux de la promotion interne ou des avancements de grade.

En 2018, alors que les femmes ne représentent que 66 % des agents, elles ont bénéficié de près de 78 % des promotions internes ou un avancement de grade.

Une égalité bien réelle en termes de quotité de travail.

Quotité	Femme		Homme		Ensemble	
Temps de travail	874	64.5%	480	35.5%	1354	100.0%

Les 66.2% de femmes au sein de la collectivité représentent 64.5 % de la quotité de travail des agents de l'étude. Un différentiel relativement faible qui s'explique par l'usage du temps partiel principalement par les femmes. Il est important de préciser qu'au sein de l'agglomération le temps partiel reste davantage un temps choisi qu'un temps subi.

B- La gouvernance

Sur 114 conseillers communautaires, l'agglomération compte 38 femmes. Seule la parité est respectée pour les communes ayant plusieurs délégués communautaires. Pour les communes ayant un seul et unique conseiller communautaire, le maire est automatiquement désigné. Une majorité de maire de sexe masculin justifie actuellement le déséquilibre au sein du conseil communautaire.

Le bureau de l'agglomération est composé de 68 membres répartis en 19 femmes et 49 hommes.

L'exécutif de l'agglomération est quant à lui composé de 12 femmes et 16 hommes (Soit 43 % de femmes) dont 7 vice présidentes sur 15 et 5 conseillères communautaires déléguées, pour 12 au total. A noter que les délégations confiées aux élus ne sont pas stéréotypées.

S'agissant enfin des clauses de mixité ou de parité dans les instances, l'agglomération respecte les obligations réglementaires. Une volonté de tendre vers des objectifs de parité prévaut dans certaines instances satellites de l'agglomération comme par exemple : CCSPL, Mission Locale Drôme des Collines, SPL Tourisme, SMAC Cordonnerie, Train-Théâtre, VRH, MEEF, Comité technique, CAP ou le SYTRAD

En synthèse, la représentation féminine se renforce dès lors que les membres des instances sont librement choisis. Inversement l'actuelle faible proportion de maire de sexe féminin rend l'exercice de parité complexe dans les instances dont les élus sont issus du suffrage universel.

C- Les actions mises en œuvre à l'échelle de l'agglomération

Plusieurs directions ou services mènent tout au long de l'année des actions visant à sensibiliser à l'égalité femme/ homme.

Parmi les actions marquantes de 2018, on retiendra les actions de la Direction Commune des Relations Humaine qui dans le cadre des recrutements et autres mobilités ouvre systématiquement tous les métiers aux hommes et aux femmes sans distinction.

L'aménagement du temps de travail est aussi une préoccupation de la collectivité avec la mise en place de protocoles souples pour faciliter l'adéquation vie professionnelle et vie familiale.

Enfin le développement du télétravail participe également cet objectif d'adéquation vie professionnelle et vie familiale. Sur les 13 télétravailleurs qui ont participé à l'expérimentation 7 sont des femmes.

L'agglomération est par ailleurs mobilisée dans la campagne Ruban blanc Drôme qui a pour objectif de sensibiliser aux diverses formes de violences dont les femmes sont victimes.

Le service jeunesse mène également une réflexion sur l'approche du genre dans sa pratique professionnelle qui vise à lutter contre les stéréotypes de genre. 2 journées de formation et d'évaluation des pratiques ont été animées à ce titre par l'association Ebullition. 20 personnes concernées. En 2019 ce travail sera poursuivi avec l'accompagnement des équipes et la construction d'un plan d'actions.

En direction de certains collèges dans lesquels le service intervient déjà, la direction jeunesse a également co-animé des séances dédiées à l'égalité filles-garçons (collège Debussy à Romans) et animé, lors de la "Pause des jeunes" au collège Jean Monnet à Bourg de Péage, une séance " Fille ou garçon ça change quoi?". Ces actions proposées par les éducateurs spécialisés et animateurs PIJ seront reconduites en 2019

Enfin l'agglomération subventionne héberge ou accompagne plusieurs acteurs associatifs dont CIDFF et REMAID associations d'aide aux victimes, particulièrement impliquées dans les actions de sensibilisation à l'égalité femme homme.