

**COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION
DU
SAINT-
QUENTINOIS**

OBJET

**ADMINISTRATION
GENERALE - Rapport
sur la situation en matière
d'égalité femmes -
hommes.**

==

**RAPPORTEUR
M. le Président**

Date de convocation :
13/03/18

Date d'affichage :
13/03/18

Nombre de Conseillers
en exercice : 76

Quorum : 39

Nombre de Conseillers
présents ou représentés : 69

Nombre de Conseillers
votant : 68

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL
DES DELIBERATIONS**

Séance du 19 MARS 2018 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à Rouvroy

Sont présents :

M. Xavier BERTRAND, M. Roland RENARD, Mme Frédérique MACAREZ, M. Guy DAMBRE, M. Jean-Marc WEBER, Mme Denise LEFEBVRE, M. Jérôme LECLERCQ, M. Alain VAN HYFTE, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Christian MOIRET, Mme Agnès POTEL, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Paul GIRONDE, M. Gilles GILLET, M. Michel BONO, M. Richard TELATYNSKI, M. Jean-Claude DUSANTER, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Alain RACHESBOEUF, M. Claude VASSET, Mme Danielle LANCO, M. Christian PIERRET, M. Michel LANGLET, Mme Patricia KUKULSKI, M. Jean-Marc BERTRAND, M. Damien NICOLAS, M. Jean-Marie GONDRY, M. Fabien BLONDEL, M. Elie BOUTROY, M. Jean-Pierre MENET, M. Patrick MERLINAT, M. Christophe FRANCOIS, Mme Anne CARDON, M. Philippe LEMOINE, Mme Monique RYO, Mme Françoise JACOB, M. Alexis GRANDIN, Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Sylvie ROBERT, M. José PEREZ, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Karim SAÏDI, Mme Yvonne SAINT-JEAN, M. Bernard DELAIRE, Mme Sandrine DIDIER, M. Philippe CAMELLE, Mme Mélanie MASSOT, M. Yannick LEJEUNE, Mme Sylvie SAILLARD, M. Jacques HERY, M. Jean LEFEVRE, M. Roger LURIN, M. Michel LEFEVRE, M. Denis LIESSE.

M. Philippe LOCOCHE suppléant de Mme Myriam HARTOG, Monsieur Frédéric MAUDENS suppléant de Mme Guylaine BROUTIN, Mme Sylvie NOGRET suppléant de M. Bernard DESTOMBES, Mme Edith FOUCART suppléant de M. Paul PREVOST

Sont excusés représentés :

Mme Colette BLEROT représenté(e) par M. Freddy GRZEZICZAK, M. Christian HUGUET représenté(e) par M. Alexis GRANDIN, M. Philippe VIGNON représenté(e) par M. Guy DAMBRE, M. Thomas DUDEBOUT représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Sylvette LEICHNAM, Mme Christine LEDORAY représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD, Mme Marie-Anne VALENTIN représenté(e) par M. Jacques HERY

Absent(e)s :

M. Hugues VAN MAELE, M. Frédéric ALLIOT, M. Dominique FERNANDE, Mme Monique BRY, M. Vincent SAVELLI, Mme Carole BERLEMONT, M. Olivier TOURNAY

Secrétaire de séance : Benoît LEGRAND

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes de plus de 20 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale doivent présenter à leurs assemblées délibérantes un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et ceci préalablement au débat sur le projet de budget.

Le rapport prévu par l'article 61 de la loi de 2014 doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de toutes et tous.

Les modalités et contenus de ce rapport ont été précisés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Il comporte :

- un état des lieux concernant la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle) ;
- un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire ;
- la définition des orientations pluriannuelles destinées à conforter cette égalité et à lutter contre les discriminations, à la fois dans les fonctionnements internes de la collectivité comme employeur et dans ses actions en direction de la population.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- d'acter la présentation du rapport ci-annexé.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 68 voix pour adopte le rapport présenté.

M. Xavier BERTRAND ne prend pas part au vote.

Pour extrait conforme,



Le Président

Xavier BERTRAND

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 30/03/18

Publication :

Pour l'"Autorité Compétente"
par délégation



RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIÈRE

 D'ÉGALITÉ
HOMMES / FEMMES

2017

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| Préambule | 3 |
| <u>1^{ère} partie : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines</u> | |
| I. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE AU 31 DECEMBRE 2017..... | 4 |
| 1. Emplois permanents | |
| 2. Emplois non permanents | |
| II. LE RECRUTEMENT..... | 7 |
| 1. Recrutements | |
| 2. Mobilités / reclassements | |
| 3. Départs | |
| III. LA FORMATION..... | 8 |
| 1. Répartition des inscriptions aux concours | |
| 2. Stagiaires école, personnes en immersion professionnelle | |
| IV. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE..... | 9 |
| V. LA REMUNERATION..... | 9 |
| 1. Salaires | |
| 2. Régime indemnitaire | |
| 3. Participation mutuelle | |
| VI. LES CONDITIONS DE TRAVAIL | 11 |
| 1. Espaces de travail | |
| 2. Santé et sécurité au travail | |
| 3. Absences, accidents et maladies | |
| 4. Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement | |
| VII. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE..... | 15 |
| 1. Horaires de travail | |
| 2. Congés, autorisation d'absences | |
| <u>2^{ème} partie : Répartition par sexe des usagers et bénéficiaires des politiques publiques de l'Agglo</u> | 19 |
| <u>3^{ème} partie : Pistes de réflexion à consolider en 2018</u> | 21 |

Préambule

Dès 2012, le cadre législatif inscrit les collectivités territoriales comme acteur majeur de l'égalité entre les femmes et les hommes. A travers la loi du 12 mars, est instaurée la rédaction d'un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle. Cette égalité devient primordiale dans la gestion interne des collectivités territoriales, mais bientôt elle devra être incorporée dans toutes les politiques publiques de celles-ci. Ainsi, la loi du 21 février 2014 hisse l'égalité femmes-hommes au rang de priorité pour la politique de la ville. Une troisième marche est franchie avec la loi n°2014-873 du 4 août 2014, véritable acte fondateur de l'égalité **réelle** entre les femmes et les hommes. En effet, elle instaure la mise en œuvre par les collectivités territoriales d'une politique intégrée et spécifique sur ce sujet : le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Comme le prévoit son article 61, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent constituer « préalablement aux débats sur le budget », ce rapport annuel intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes, de nature à améliorer cette situation.

Les services de l'Agglo du Saint-Quentinois, constituée au 1^{er} janvier 2017, ont inscrit dans leurs valeurs fondatrices les notions de fierté, de justice, de respect, d'intégrité et d'innovation. Ces valeurs sont communes à l'ensemble des agents qui la constituent et présentes dans chacune de leurs actions. Aussi, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une thématique transverse incluse dans chacun de ces termes.

- Nous sommes fiers des femmes et des hommes qui composent l'Agglo du Saint-Quentinois.
- Nous traitons justement sans discrimination de genre, d'origine, d'orientation sexuelle... chacun des agents et des usagers de l'Agglo.
- Nous montrons du respect aux femmes et aux hommes de l'Agglo.
- Nous respectons l'intégrité physique et morale de tous nos interlocuteurs et agents.
- Nous innovons pour améliorer la qualité de services publics et la qualité de vie au travail des femmes et des hommes de l'Agglo.

Ce premier rapport s'attachera à présenter une analyse des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle sur le périmètre de l'Agglo du Saint-Quentinois au 1^{er} janvier 2017. Une deuxième partie traitera de l'attention portée à la place des femmes et des hommes au sein de nos politiques publiques. Enfin, dans une troisième partie, quelques pistes de réflexion seront proposées.

(Sources issues du SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) et de données statistiques émanant des différents services de la collectivité, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017)

(Données nationales issues du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2016 de la Direction Générale de l'administration et de la fonction publique)

I. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE

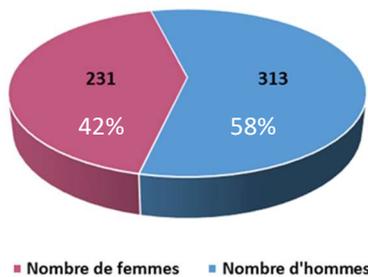
On distingue au sein de la Communauté d’Agglomération les emplois permanents qui répondent à un besoin permanent de la collectivité des emplois non-permanents.

1) Effectif total permanent :

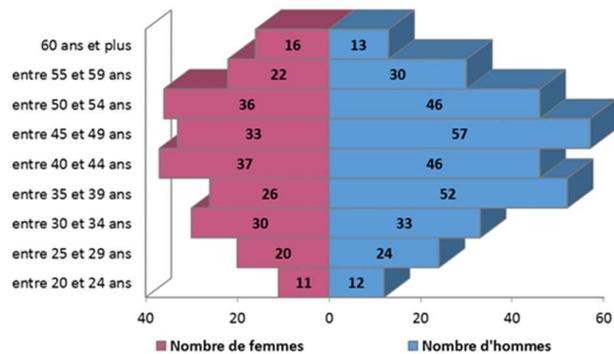
La collectivité est composée de 544 agents : la proportion est de 58% d’hommes pour 42% de femmes. Le taux de féminisation est inférieur au taux national de la fonction publique territoriale, FPT (61%), ce qui s’explique par la part importante des agents masculins de la filière technique au sein de la Communauté d’Agglomération (déchets ménagers, eau et assainissement, garage, voirie communautaire, environnement...).

La moyenne d’âge au sein de la collectivité est de 43.6 ans pour les femmes (44.7 dans la FPT) et 43.3 ans pour les hommes (44.4 dans la FPT).

Répartition globale femmes/hommes



Répartition par tranches d'âge



Répartition des postes permanents selon les catégories et les filières :

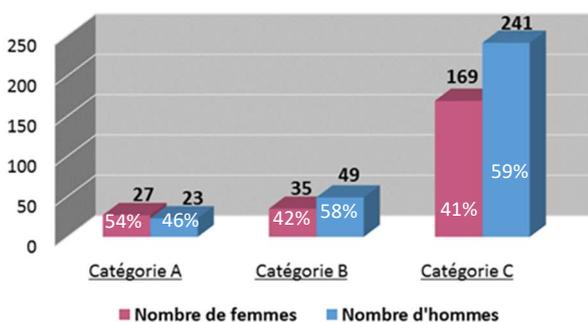
Dans la collectivité, le taux de féminisation en catégories B et C avoisine les 40%, il s’élève à 54% en catégorie A. A titre de comparaison au niveau national, la fonction publique territoriale compte 61% de femmes en catégorie A, 63% en catégorie B et 61% en catégorie C.

Les trois emplois fonctionnels de direction sont occupés par des hommes au sein de la collectivité.

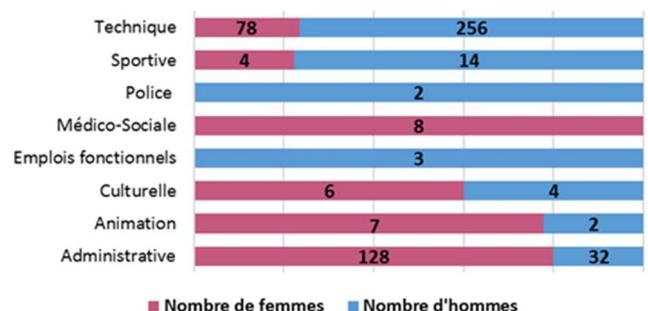
Pour ce qui concerne la répartition par filière, comme au niveau national, la féminisation des métiers domine nettement dans la filière médico-sociale (100% de femmes à la CASQ pour 90% dans la FPT) et la filière administrative (79% de femmes à la CASQ pour 82% dans la FPT) au sein de la Communauté d’Agglomération. Dans la collectivité, les filières culturelle et animation sont également très féminisées avec respectivement des taux de 60% et 78%.

A l’inverse, le taux de féminisation est faible dans les filières technique (23% de femmes) et sportive (17%).

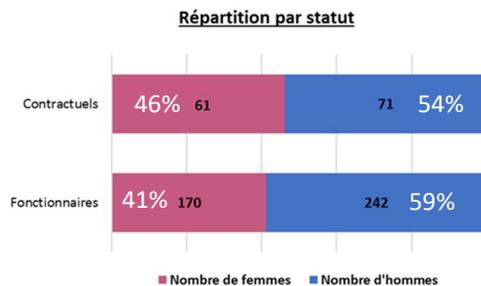
Répartition par catégorie



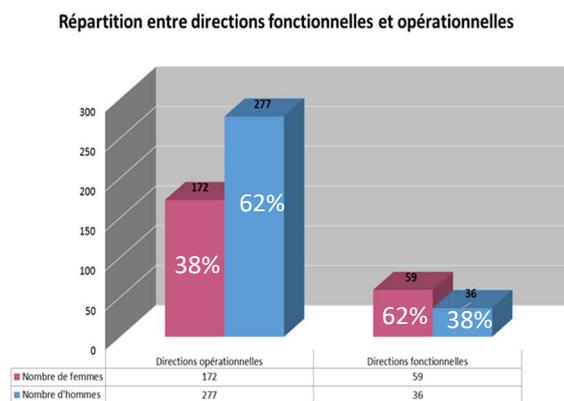
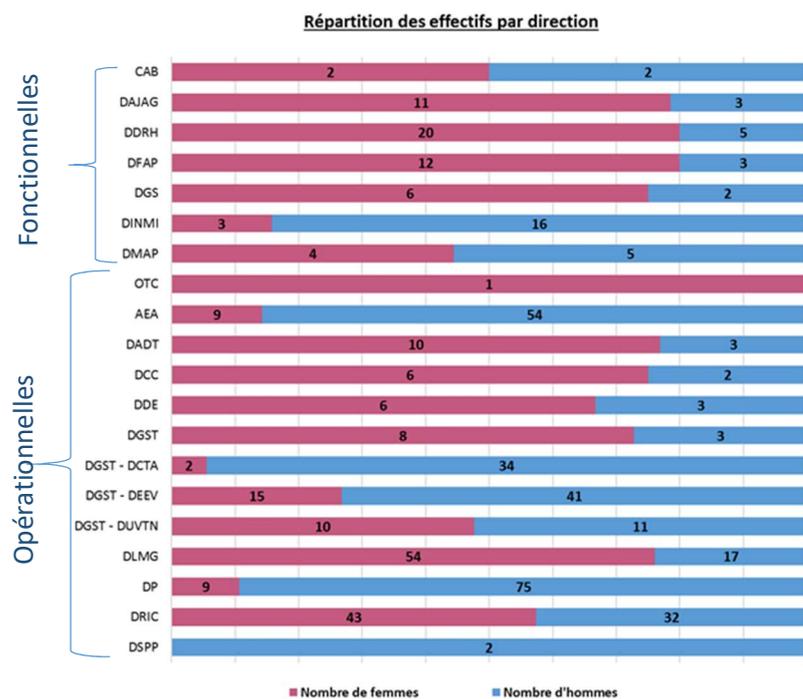
Répartition par filière



La proportion de femmes titulaires au sein de la Communauté d'Agglomération est de 41% (59% au niveau national) et la part de femmes contractuelles est de 46% (68% au niveau national).



D'autre part, on constate à l'Agglo une féminisation importante des directions fonctionnelles (62% de femmes) alors qu'à l'inverse le taux de féminisation est faible dans les directions opérationnelles (38% de femmes).



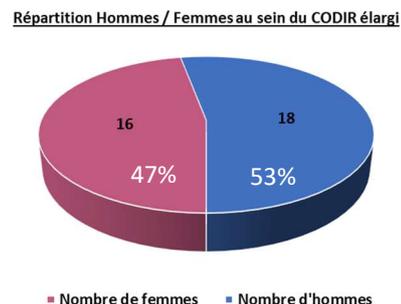
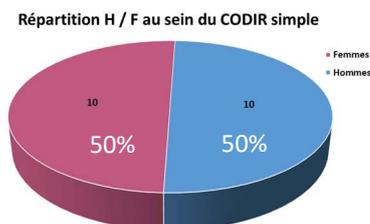
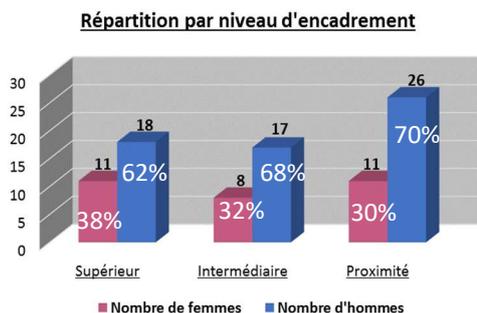
Répartition par niveau d'encadrement :

Dans la collectivité, une majorité d'hommes occupent les postes d'encadrement : 61 hommes (67%) pour 30 femmes (33%).

Ainsi, on relève que 32% de femmes occupent des postes d'encadrants intermédiaires (chefs de service) et 30% sont encadrants de proximité (chefs de service intermédiaires et encadrants de proximité).

Au niveau de l'encadrement supérieur, on relève 11 femmes et 18 hommes (soit 38% d'encadrants féminins).

Les écarts sont plus restreints pour ce qui concerne le CODIR élargi (47% de femmes), le CODIR simple étant, quant à lui, paritaire.

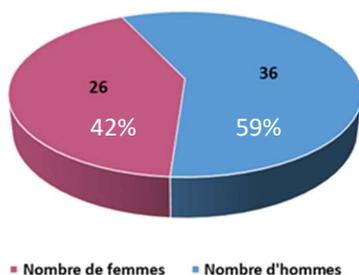


2) Effectif total non-permanents :

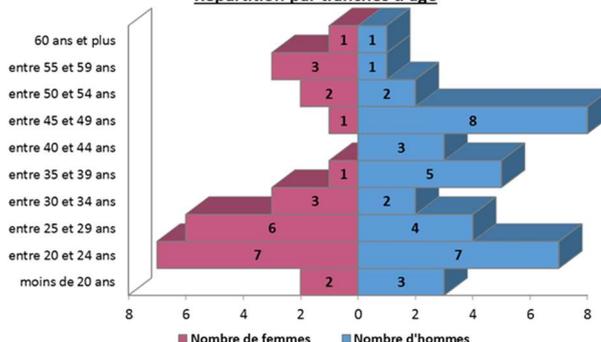
Au 31 décembre 2017, la collectivité comptait 62 emplois non permanents, dont une majorité d'hommes : la proportion étant de 58% d'hommes pour 42% de femmes.

Pour les agents non permanents, la moyenne d'âge est de 35 ans pour les femmes et 34 ans pour les hommes.

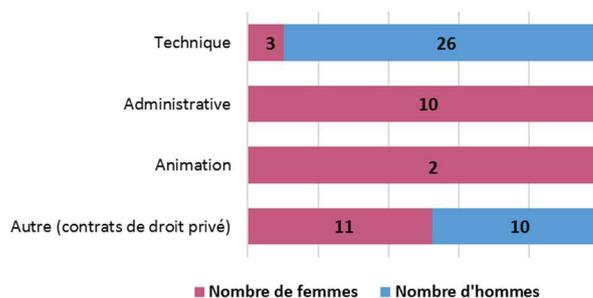
Répartition globale femmes/hommes



Répartition par tranches d'âge



Répartition par filière



Pour ce qui concerne la répartition par filière, comme pour les emplois permanents, la féminisation des métiers domine dans la filière administrative (100%) et la filière animation (100%).

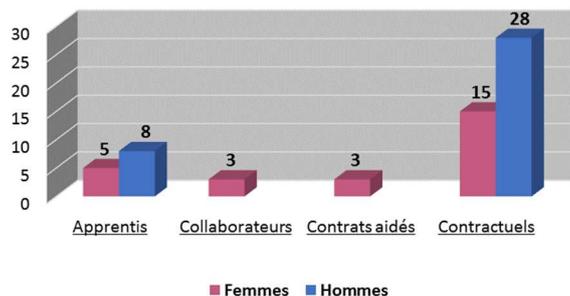
A l'inverse, dans la filière technique le taux de féminisation est faible (10%).

Répartition des postes par type de contrat non-permanent :

On constate une majorité d'hommes au sein des apprentis et contractuels, en revanche au sein des collaborateurs et contrats aidés, la féminisation domine :

- apprentissage : 62% d'hommes et 38% de femmes
- contractuels : 65% d'hommes et 35% de femmes
- collaborateurs de cabinet : 100% de femmes
- contrats aidés : 100% de femmes

Répartition par type de contrat



II. LE RECRUTEMENT

1) Recrutements :

Les emplois permanents vacants au sein des services peuvent être pourvus dans le cadre d'un recrutement interne ou externe.

Afin de favoriser la mobilité, il est donné une priorité, chaque fois que possible, aux recrutements internes. Ces mobilités peuvent s'inscrire dans le contexte d'une évolution de carrière suite à une réussite à un concours, à un avancement de grade ou une promotion interne, un reclassement professionnel suite à une inaptitude, ou encore un souhait d'évolution professionnelle.

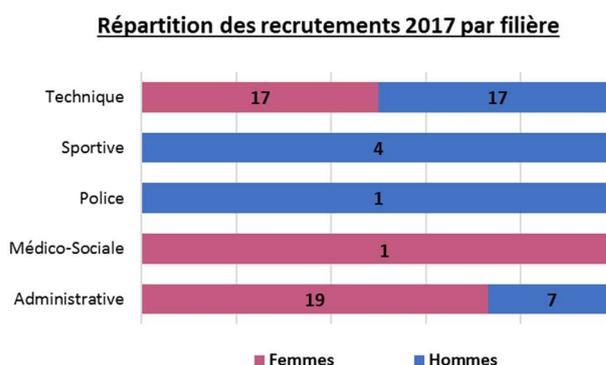
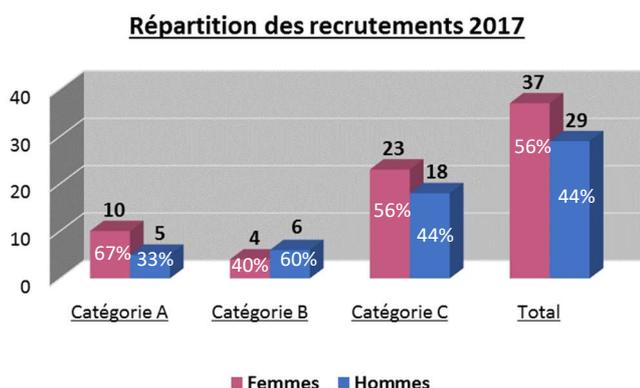
Les emplois non permanents sont pourvus en externe après la diffusion d'offres d'emploi.

Les annonces de recrutement favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois avec une promotion de la mixité des métiers dans les intitulés qui ne font pas référence à un genre particulier.

Nombre de recrutements permanents de l'année 2017 :

Durant l'année 2017, une majorité de femmes ont été recrutées : 37 femmes (56%) pour 29 hommes (44%).

On constate davantage de recrutements féminins en catégorie A (67%) et C (56%). En catégorie B le taux de recrutement féminin est de 40%.

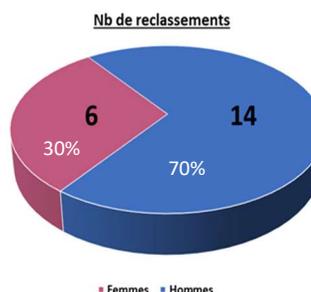
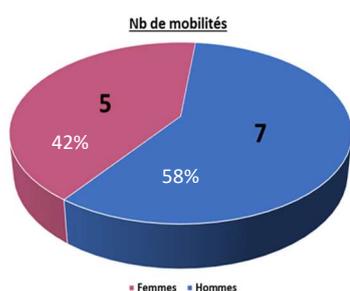


Pour ce qui concerne la répartition par filière, le nombre de recrutements féminins domine dans la filière administrative (73% de femmes) et la filière médico-sociale (1 femme).

Pour la filière technique 17 femmes et 17 hommes ont été recrutés au cours de l'année.

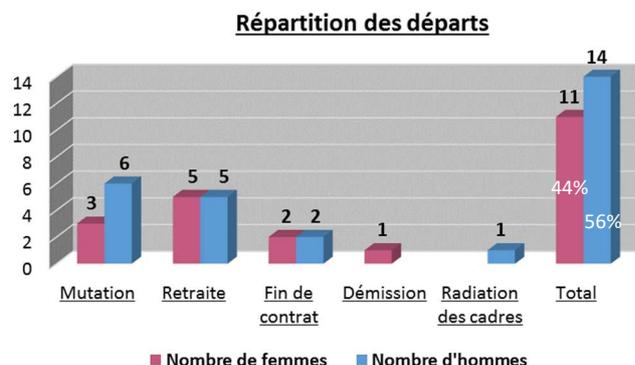
2) Mobilités / reclassements :

Au cours de l'année 2017, 5 femmes et 7 hommes ont bénéficié d'une mobilité interne et 6 femmes et 14 hommes ont été reclassés.



3) Départs (agents permanents) :

Depuis le 1^{er} Janvier 2017, 25 départs ont été constatés dans la collectivité : 14 hommes (56%) et 11 femmes (44%).



III. LA FORMATION

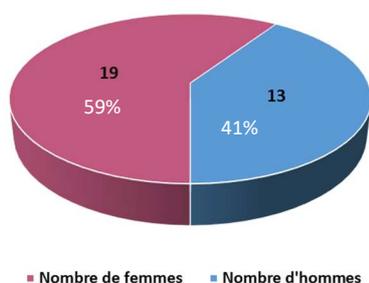
Le service formation identifie les axes de formation à développer en rapport avec les orientations stratégiques de la collectivité. Il agit également en conseil et support auprès des managers et agents sur l'ensemble des questions relatives à la formation. Ce service élabore aussi le plan de formation en recueillant les besoins exprimés par les agents de la collectivité : diagnostic service par service en fonction des besoins individuels et collectifs, recensement des demandes de préparation aux concours et/ou examens professionnels, des demandes de stages de professionnalisation et des demandes de formations en lien avec la sécurité.

Une école de formation interne, le Campus de l'Agglo, a été mise en place en 2015 afin d'accompagner les agents dans leurs fonctions et dans leur évolution de carrière. En 2017, les cursus ont concerné principalement les encadrants intermédiaires et les encadrants de proximité.

1) Répartition des inscriptions aux concours

Les chiffres montrent qu'en moyenne les femmes s'inscrivent plus que les hommes à des concours : en 2017 on relève au total 32 inscriptions à des concours : 19 femmes (59%) et 13 hommes (41%). En 2017 une femme a été lauréate d'un concours.

Répartition des inscriptions aux concours

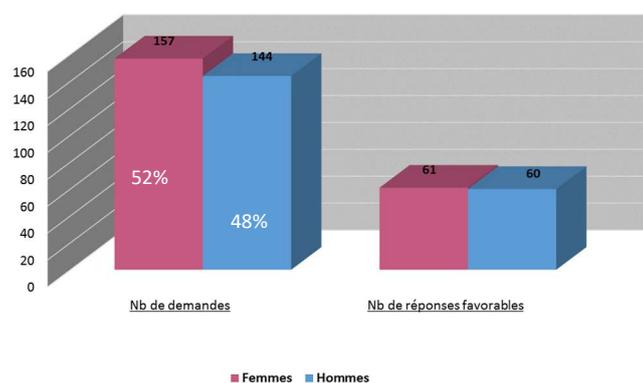


2) Stagiaires école, personnes en immersion professionnelle

Au sein de la collectivité, 301 personnes ont candidaté pour effectuer un stage durant l'année 2017 : 157 femmes (52%) et 144 hommes (48%).

La collectivité a accueilli 121 stagiaires au cours de l'année 2017 : 61 femmes (51%) et 60 hommes (49%).

Demandes de stage



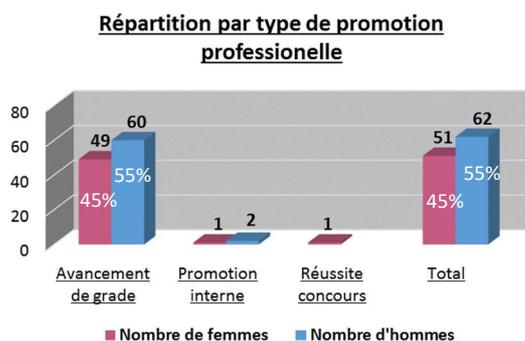
IV. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

La promotion professionnelle concrétise la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Elle peut intervenir suite à une réussite à un concours ou un examen professionnel ainsi que dans le cadre des avancements de grade et promotions internes.

La promotion professionnelle permet aux agents de poursuivre un parcours professionnel au sein de la collectivité et de voir ainsi leurs missions évoluer. Cette promotion est toujours effectuée en fonction de la valeur de l'agent, de son aptitude à exercer des missions nouvelles, sans aucune distinction de sexe.

Répartition des promotions :

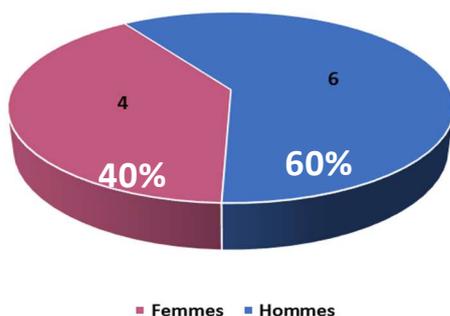
On constate qu'une majorité d'hommes ont bénéficié de promotions professionnelles au cours de l'année 2017 (55%). Ainsi, 45% de femmes ont bénéficié d'un avancement de grade ; 2 hommes et 1 femme ont eu une promotion interne et une femme a été nommée suite à la réussite d'un concours.



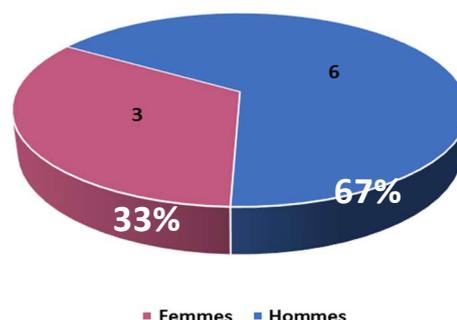
Campagnes de déprécarisation

Depuis 2015, l'Agglo du Saint-Quentinois a choisi de déprécariser certains de ses agents au cours d'une campagne annuelle. Tous les agents de catégorie C ayant au moins 4 ans d'ancienneté en équivalent temps-plein dans la collectivité peuvent être concernés par la déprécarisation, notamment dans la filière technique.

Déprécarisation 2016 (mise en stage)



Déprécarisation 2017 (mise en stage)



V. LA REMUNERATION

Les rémunérations sont toujours fixées en référence à des grilles indiciaires réglementaires (système dit de « la carrière ») pour les agents titulaires et stagiaires, l'expérience professionnelle pour les contractuels ou en fonction de taux horaires de vacations fixés par l'assemblée délibérante.

1) Salaires :

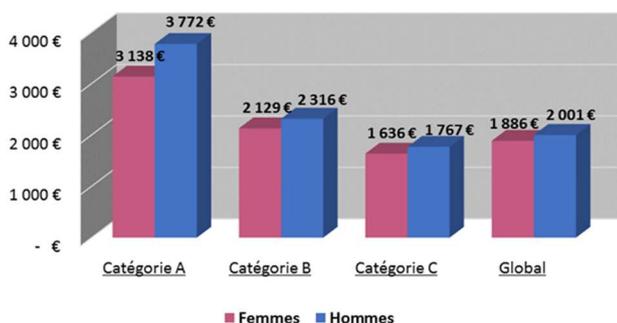
Au sein de la collectivité, le salaire net moyen des agents est supérieur chez les hommes (2 001€) par rapport aux femmes (1 886€) soit un écart de +6.10% en faveur des hommes.

A titre de comparaison, au niveau national, cet écart se porte à 10.22%. Le salaire net moyen est de 1 800€ pour les femmes et 1 984€ pour les hommes.

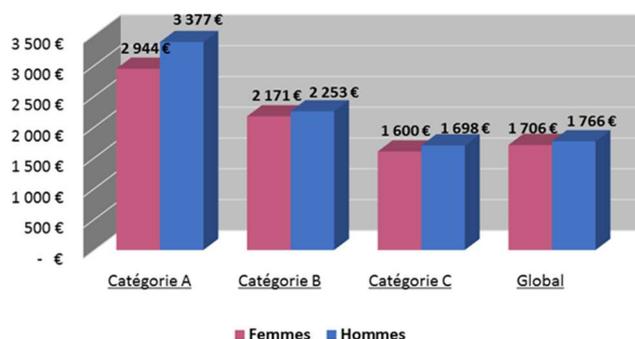
Le salaire net médian des agents est également supérieur chez les hommes (1 766€) par rapport aux femmes (1 706€) soit un écart de +3.51% en faveur des hommes.

Au niveau national cet écart se porte à 10.90%. Le salaire net médian est de 1 769€ pour les hommes et 1 595€ pour les femmes.

Salaire net mensuel moyen 2017



Salaire net mensuel médian 2017

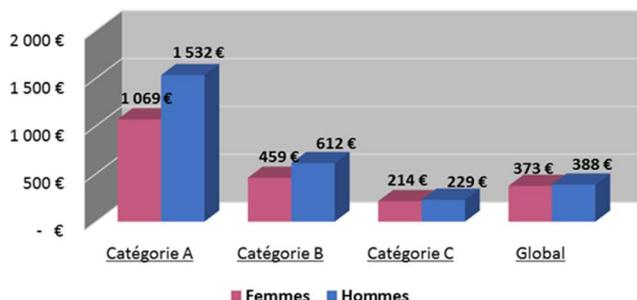


2) Régime indemnitaire :

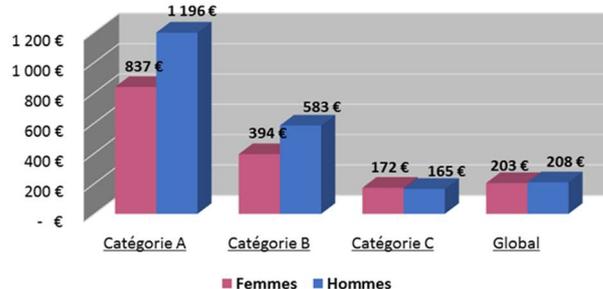
Le régime indemnitaire moyen des agents est supérieur chez les hommes par rapport aux femmes en catégorie A et B. En catégorie C, il est similaire pour les femmes et les hommes.

Au global, les écarts sont sensiblement identiques (+15€ en faveur les hommes pour le RI mensuel moyen et +5€ pour le RI mensuel médian).

Régime indemnitaire mensuel moyen

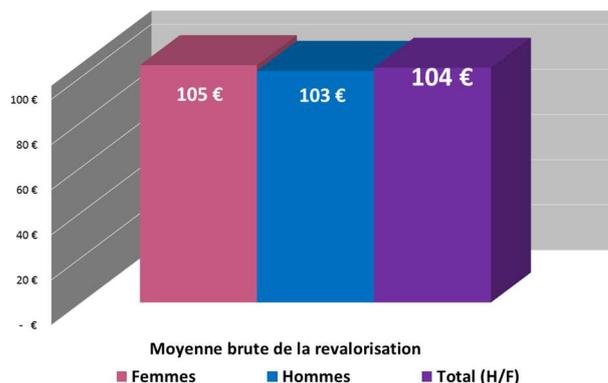
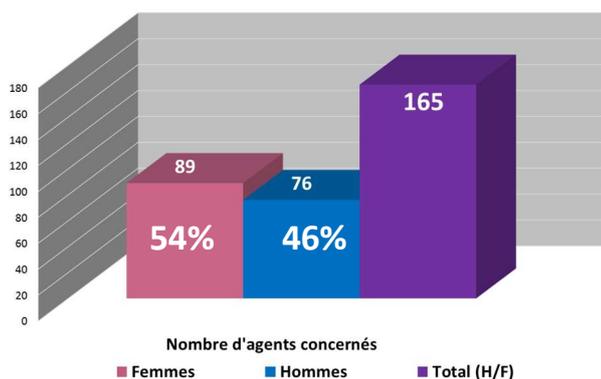


Régime indemnitaire mensuel médian



Dans le but de réduire ces écarts, la campagne de revalorisation salariale 2017 a concerné davantage de femmes (54%) avec un montant moyen supérieur à celui des hommes.

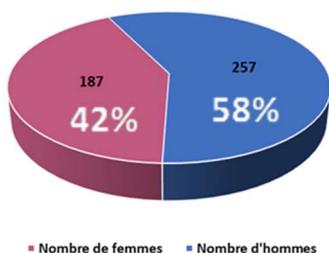
Revalorisation du régime indemnitaire



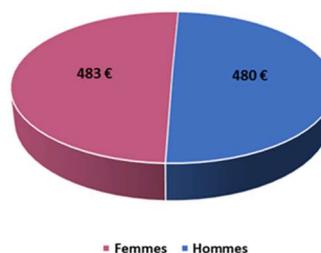
3) Participation mutuelle :

Depuis janvier 2016, la collectivité verse une participation mutuelle et prévoyance, revalorisée chaque 1^{er} janvier selon la variation du plafond de la sécurité sociale. Ainsi, elle est passée de 45 € en 2016 à 46,30 € au 1^{er} janvier 2018.

Participation mutuelle et prévoyance



Moyenne perçu par agent en 2017



VI. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

1) Espaces de travail :

Les espaces de travail sont mixtes (Hôtel de Communauté, Pôle communautaire de Clastres, Centre Technique d'Agglomération, Site Henri Dunant, Espace Créatis, Le Büro, Piscines, Parc d'Isle, EAJE, Déchèteries, ZAE Clef des Champs, école de danse et de musique).

Lors de travaux de construction ou de rénovation des bâtiments, la collectivité consulte ses agents afin de prendre en compte leurs besoins et leur qualité de vie au travail. Par exemple, lors du déménagement de l'hôtel communautaire ont été prévus des espaces de travail innovants, ainsi qu'un espace de détente et une cuisine confortable. Sont également prévus dans chaque construction ou rénovation des toilettes hommes et femmes séparées, sauf s'il y a une contrainte liée à l'espace disponible, dans ce cas la règle du toilette mixte PMR (Personne à Mobilité Réduite) est appliquée.

Dans le local lingerie au centre technique d'agglomération, une cabine est dédiée aux femmes pour l'essayage de leurs vêtements de travail.

Par ailleurs, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peut être sollicité sur certains sujets tels que :

- l'équipement de vestiaires ou sanitaires différenciés sur les différents sites de l'Agglo ;
- les plans fortes chaleurs et grands froids en application des principes généraux de prévention (article L.4121-1 du Code du Travail) afin de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- le télétravail dont les modalités d'organisation ont été précisées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 afin de permettre une plus grande flexibilité dans l'organisation de la semaine des agents de l'Agglo en leur donnant la possibilité de faire coïncider les exigences d'une vie personnelle avec celles d'une vie professionnelle ;
- le guide de prévention et de gestion du risque d'agression des agents en contact avec le public afin de renforcer les actions de prévention engagées en faveur du bien-être et de la santé des agents de la collectivité.

2) Santé et sécurité au travail :

Le pôle prévention de la collectivité a été renforcé en 2016. Il est composé de 8 personnes : un médecin de prévention, une infirmière de prévention, un travailleur social, une psychologue du travail, une référente handicap, une assistante de prévention, un formateur interne et un agent d'accueil. L'équipe se tient à la disposition des agents pour les aider et les accompagner en termes de santé, de conditions de travail et de recherche d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées aux risques professionnels, sauf si cela a un impact sur les conditions d'exercice de la mission (exemple : limite de port de charges).

Les femmes enceintes bénéficient d'une protection et d'une surveillance médicale renforcée. Elles peuvent également bénéficier d'un aménagement temporaire du temps de travail à partir du premier jour du 3^{ème} mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour. En outre, les femmes ayant accouché peuvent également bénéficier de dispositions des articles L 1225-30 à L 1225-33 du Code du travail relatives à l'allaitement sur le lieu de travail.

De même, compte tenu de la spécificité des métiers exercés, une visite médicale préventive est systématisée dès connaissance de l'état de grossesse de l'agent. Des aménagements sont mis en place selon les préconisations de la médecine préventive, permettant ainsi d'éviter une exposition à certains produits dangereux (chimiques ou bactériologiques).

Aussi, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé (physique et mentale) ainsi qu'à la sécurité des agents et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux conditions liées à la maternité.

Les personnes handicapées bénéficient d'un certain nombre de droits, renforcés par la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Ces agents peuvent bénéficier de conditions facilitant l'exercice de leur travail (aménagement de poste ou du temps de travail).

De plus, l'Agglo du Saint-Quentinois porte une attention particulière aux conditions de travail et a mené des actions à destination des femmes et des hommes pour la « qualité de vie au travail ». Lors de la semaine « reflexe prévention » des ateliers ont été organisés pour les agents (échauffements/réveil musculaire, atelier de nutrition et équilibre alimentaire, atelier de gestion du stress, ateliers de gym Ball et de sophrologie). Cette semaine a également permis de mettre en place :

- les réveils musculaires : depuis septembre 2017, 2 fois par semaine au sein du Campus de l'Agglo et 1 fois par semaine au sein du Centre Technique d'Agglomération pour le personnel administratif et technique. Le réveil musculaire est reconnu pour ses bienfaits sur la santé et le bien-être au travail, il permet de se détendre, de se réveiller en douceur et d'éviter l'apparition de différentes douleurs comme les tendinites, les lombalgies et les déchirures.
- les rendez-vous sportifs : depuis septembre 2017, une séance de footing est organisée le mercredi midi au parc d'Isle et le jeudi soir au parc des Champs-Élysées. Le footing a de nombreux bienfaits pour la santé : il

améliore le rythme cardiovasculaire et aide à maintenir un poids de forme, il permet également de développer une cohésion d'équipe entre les agents.

De plus, l'offre de formation sur la sécurité au travail s'est développée au sein de la collectivité :

- la formation PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique) : permet à l'agent d'être acteur de sa propre prévention mais aussi de devenir acteur de la prévention de la collectivité.
- la formation AIPR (Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux) : permet de prévenir les accidents et incidents lors de travaux réalisés à proximité des réseaux. Tous nos agents ont été formés.
- la formation PSC1 (Prévention et Secours Civiques de niveau 1) : permet aux agents d'être informés sur les différentes situations auxquelles ils pourront être confrontés, la manière d'examiner la victime, les gestes à effectuer et l'appel des secours. Les principaux cas traités sont les malaises, les plaies, les brûlures, les traumatismes, l'hémorragie, l'étouffement, la perte de connaissance et l'arrêt cardiaque. L'utilisation du défibrillateur automatisé externe (DAE) est enseignée.
Cette année au sein de la collectivité, 12 sessions ont été réalisées par un formateur interne.

- la formation Incendie :

-Manipulation d'extincteurs : permet aux agents de prendre conscience des dangers du feu, d'acquérir les compétences et réflexes utiles dans l'utilisation des matériels d'extinction d'incendie existants dans la collectivité.

-EPI (Equipier de Première Intervention) : permet aux agents d'acquérir les compétences et réflexes utiles dans l'utilisation des matériels d'extinction d'incendie existants dans la collectivité et permet de former des chargés d'évacuation et de confinement.

Cette année au sein de la collectivité, 12 sessions ont été réalisées par un formateur interne.

- la formation recyclage obligatoire PSE1 : (Premiers Secours en Equipe de niveau 1) : permet de savoir se servir du matériel de secourisme, ventilation artificielle avec un masque (ou un embout buccal) et un ballon auto-remplisseur, aspiration des mucosités (liquides pouvant gêner la respiration d'une personne inconsciente), utilisation de l'oxygène, pose d'un collier cervical, mise en œuvre du défibrillateur automatique externe (DAE), etc.

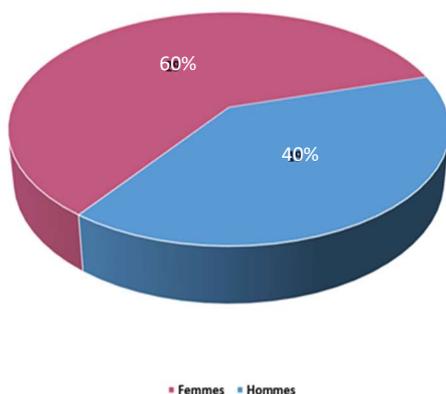
Cette année au sein de la collectivité, 4 sessions ont été réalisées par un formateur interne.

Prévention des risques psychosociaux mise en place dans la collectivité :

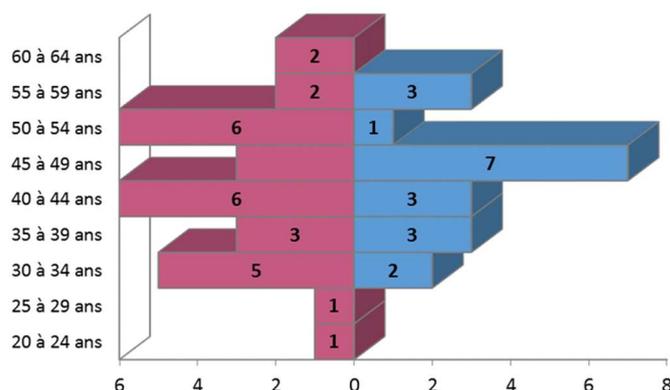
La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la collectivité est portée par le pôle prévention et plus précisément par la psychologue du travail qui intervient sur ces questions via 3 missions :

- la mise en place de sensibilisation des managers sur les RPS : sessions collectives avec bases théoriques et mises en situation.
- l'accompagnement et le suivi individuel des agents en souffrance au travail : prise en charge individuelle par des entretiens psychologiques.
- la mise à jour du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) en matière de RPS : réunions de travail collectives avec recueil des mesures à mettre en œuvre et élaboration du plan d'actions de prévention contre les violences et le harcèlement au travail.

Répartition H/F des agents en accompagnement psychologique



Répartition par tranches d'âge des agents en accompagnement psychologique



3) Absences, accidents et maladies

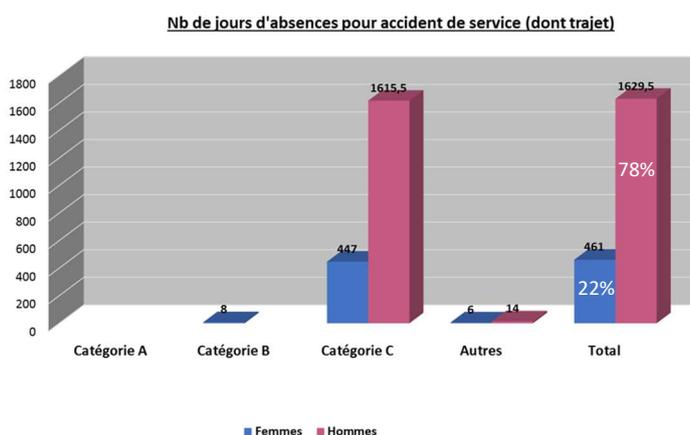
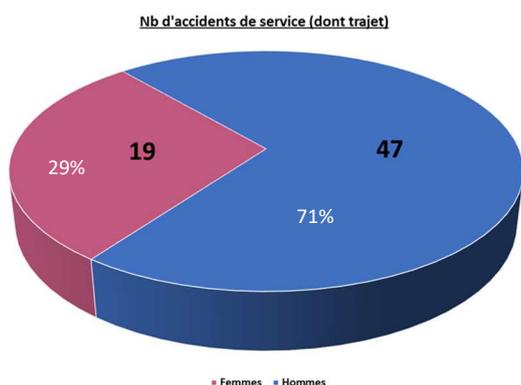
Absences pour motif professionnel (accidents de service, accidents de trajet et maladies professionnelles)

Les hommes sont majoritairement concernés par les accidents de service (71%).

On constate plus de jours d'absences pour accident de service ou de trajet chez les hommes (1 629.5 jours pour les hommes et 461 jours pour les femmes). Cela s'explique notamment par un plus grand nombre d'hommes exerçant des métiers techniques.

Afin de limiter les accidents de service ou de trajet, la collectivité a mis en place une charte de la bonne conduite.

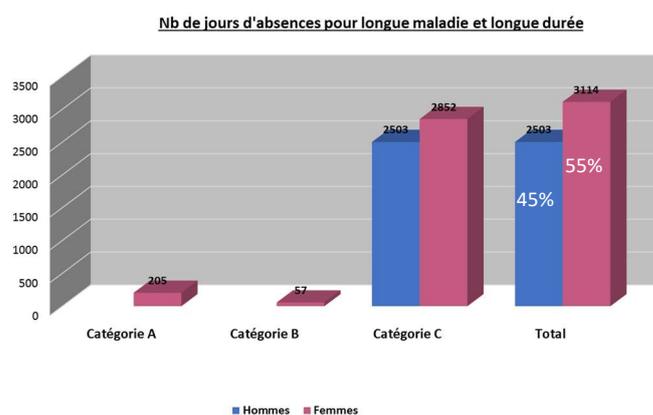
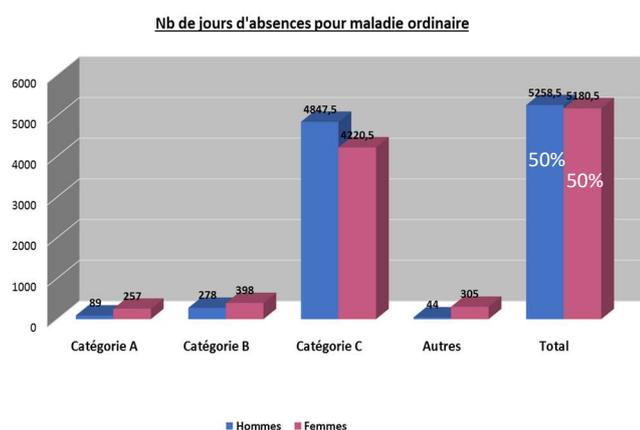
Un seul agent féminin est déclaré en maladie professionnelle.



Absences pour raison de santé (maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée)

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire durant l'année 2017 apparaît similaire chez les hommes et les femmes (50%/50%).

Le nombre de jours d'absence pour longue maladie ou maladie longue durée durant l'année 2017 est plus élevé chez les femmes (56%).



4) Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement :

Dans le livret « Nous...agglomération du Saint-Quentinois », distribué à chaque membre de la collectivité, deux articles de la charte des droits et des devoirs sensibilisent les agents sur la problématique du harcèlement : articles 22 intitulé « protection contre le harcèlement moral et article 23 intitulé « protection contre le harcèlement sexuel ».

« ARTICLE 22 PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT MORAL »

Aucun agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, en prenant en considération :

- le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au paragraphe ci-dessus,
- le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements,
- ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus est passible d'une procédure pénale et d'une sanction disciplinaire. »

« ARTICLE 23 PROTECTION CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL »

Aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur cet agent dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir témoigné des agissements définis ci-dessus ou pour les avoir relatés. Tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus, est passible de procédures pénale et disciplinaire. »

Lors d'une formation dédiée aux encadrants à l'école du management, un module de deux jours est consacré à « la responsabilité de l'encadrant pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux », notamment la prévention des violences et tous types de harcèlements.

Les objectifs de ce module permettent :

- d'identifier les enjeux des risques psychosociaux, les facteurs de risque et les conséquences
- d'analyser la pratique managériale de l'encadrant
- de diagnostiquer les différents niveaux de responsabilités selon les types de risques
- de décrypter les situations de souffrance au travail
- d'identifier les interlocuteurs et acteurs de prévention concernés
- d'accompagner à la reprise d'emploi après une longue période d'arrêt
- d'identifier les pistes d'action

VII. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Dans le « Nous... Agglo du Saint-Quentinois », ainsi que dans le « Nous... Managers », des mesures de préservation de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle sont préconisées. Ces mesures s'appuient notamment sur la Charte « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » publiée par le Ministère des droits des femmes.

A titre d'exemple, ont été définies des règles de bon usage de la messagerie électronique stipulant : « Il convient de ne pas envoyer de messages hors du temps de travail habituel (sauf urgence Astreinte), notamment afin d'éviter au destinataire un sentiment d'urgence voire de culpabilité. Si sous sa responsabilité et à son initiative, l'agent souhaite traiter ses mails en dehors du temps de travail habituel, il peut travailler en mode brouillon et envoyer ses mails sur les horaires habituels (ou utiliser la fonction d'envoi différé). »

1) Le temps de travail :

Le temps de travail effectif s'entend comme « le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». Les agents travaillent selon un cycle hebdomadaire de 37h.

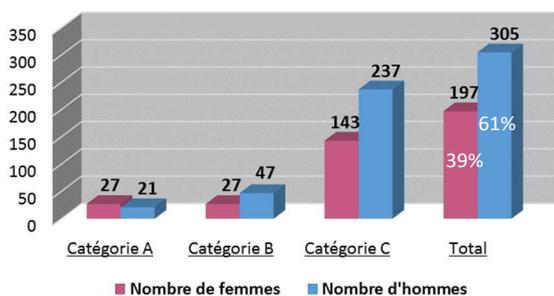
Répartition selon la durée de travail :

Le temps complet :

Le temps complet (ou le temps plein) correspond à la durée du travail en vigueur dans la collectivité, soit 37h par semaine.

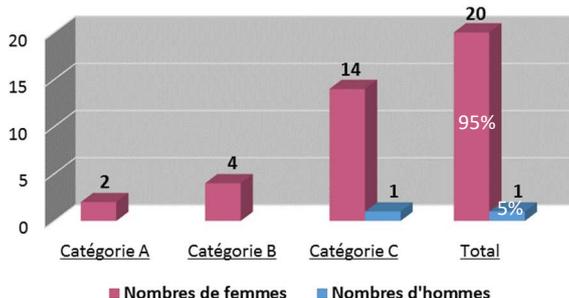
Par rapport à l'effectif total d'agents dans la collectivité, la majorité des hommes travaillent à temps complet : 98% (305 sur 313 hommes) ; 85% des femmes travaillent à temps complet (197 sur 231 femmes).

Répartition des agents à temps complet



Le temps partiel (de droit ou sur autorisation) correspond à une durée de travail inférieure à la durée légale du travail.

Répartition des agents à temps partiel

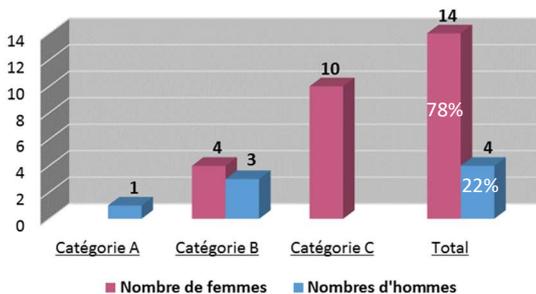


Parmi les 21 agents qui travaillent à temps partiel, 20 sont des femmes (95%).

Le temps non complet :

Le temps non complet correspond à une durée inférieure à la durée légale du travail. Cette durée est fixée par l'assemblée délibérante lors de la création des postes correspondants, en fonction des besoins de la collectivité.

Répartition des agents à temps non complet



Parmi les 18 agents qui travaillent à temps non complet, 14 sont des femmes (78%).

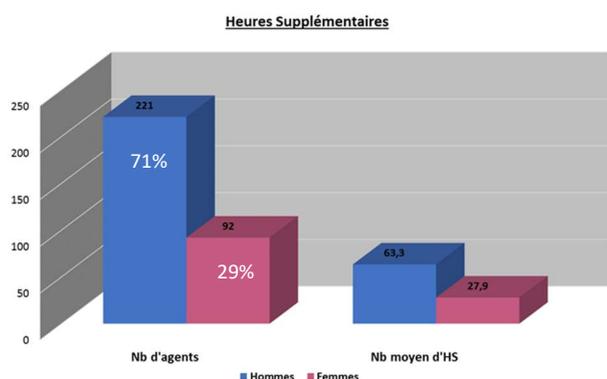
Répartition selon l'organisation du travail :

Certains métiers, de par leur spécificité, font l'objet d'horaires atypiques :

- travail posté (gardiens)
- travail de nuit (gardiens, agents DMA)
- travail le weekend (gardiens, agents des piscines, agents d'entretien, agents de la déchèterie, agents de l'école de musique)

2) Horaires de travail :

Afin d'assurer la continuité du service public, les horaires habituels d'accueil physique et téléphonique du public sont fixés de 8h30 à 18h30. Cette règle s'applique à la majorité des services qui bénéficient cependant d'une souplesse par la mise en œuvre de plages fixes (9h00 à 11h30 le matin et 14h00 à 16h30 l'après-midi) et de plages variables (7h45 à 9h00, 11h30 à 14h00 et 16h30 à 18h00). Cette souplesse contribue au quotidien à une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les hommes et femmes de la collectivité.



En 2017, 313 agents de la collectivité ont réalisé des heures supplémentaires dont 70% d'hommes. Ils ont en moyenne réalisé un plus grand nombre d'heures supplémentaires sur l'année (63,3 HS) que leurs homologues féminines (27,9 HS), notamment à l'Agence de l'Eau et l'Assainissement.

Autorisations spéciales d'absence :

Absences liées à des événements familiaux :

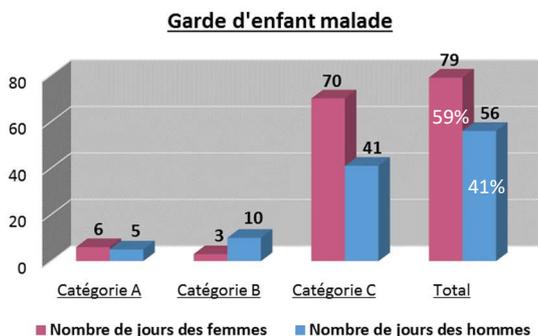
| OBJET | DUREE |
|--|--|
| Mariage / PACS | |
| De l'agent | 5 jours ouvrables |
| De l'enfant | 4 jours ouvrables |
| D'un frère, d'une sœur | 2 jours ouvrables |
| Décès / obsèques | |
| Du conjoint | 5 jours ouvrables |
| D'un enfant | 5 jours ouvrables |
| Des pères et mères | 5 jours ouvrables |
| Des beaux-parents | 1 jour ouvrable |
| D'un frère, d'une sœur | 2 jours ouvrables |
| Des autres (oncle, tante, neveu, nièce, beau frère cousin, cousine...) | 1 jour ouvrable |
| Naissance ou adoption | |
| | 5 jours pris dans les quinze jours qui suivent l'événement |

La durée des autorisations est accordée quels que soient le statut de l'agent et la quotité de temps de travail effective. Elles doivent donner lieu à présentation de justificatifs à transmettre à la Direction du Développement des Ressources Humaines. Elles sont octroyées après avis du supérieur hiérarchique et sous réserve des nécessités de service.

Le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le personnel féminin de la collectivité a la possibilité de finir sa journée 1h plus tôt et de participer à des ateliers bien-être.

Absences pour la garde d'enfant malade :

Elles sont destinées à soigner ou assurer momentanément la garde d'enfant malade de moins de 16 ans révolus. Elles sont octroyées sur production d'un justificatif (certificat médical ou toute autre pièce attestant de la présence indispensable auprès de l'enfant). La limite d'âge n'est pas applicable aux parents d'enfants handicapés. Le nombre de jours qui peut être accordé est fixé par famille et est indépendant du nombre d'enfants.



Les absences pour enfant malade montrent que les femmes prennent en globalité plus de congés que les hommes (59% d'absences chez les femmes : 79 jours pour les femmes et 56 jours pour les hommes).

Congés :

Congé maternité :

Dans la collectivité, 1 congé maternité a débuté en 2017.

Congé paternité :

Depuis le 1er janvier 2002, le congé paternité donne la possibilité aux pères salariés de bénéficier d'un congé dans les mêmes conditions d'ouverture de droits et d'indemnisation que celles prévues pour le congé légal de maternité. Les agents stagiaires, titulaires, contractuels et de droit privé peuvent y prétendre ainsi que les pères d'enfants adoptés à compter du 1er janvier de chaque année civile.

La durée de ce congé paternité est fixée à 11 jours calendaires en cas de naissance simple et à 18 jours calendaires pour une naissance multiple. Ces jours doivent être consécutifs et sont non fractionnables. Ils peuvent être d'une durée inférieure et sont cumulables avec les cinq jours du congé de naissance accordé par la collectivité qui eux sont fractionnables.

Dans la collectivité, il y a eu 8 congés paternité durant l'année 2017.

Congé parental :

Le congé parental est accordé de droit à chaque naissance ou adoption sur simple demande de l'agent un mois avant le début souhaité du congé. Ce congé, non rémunéré, est ouvert aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels justifiant, à la date de naissance ou de l'arrivée de l'enfant adopté au foyer, d'au moins une année continue de services. L'agent bénéficiaire de ce congé cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il peut être accordé à la mère à l'issue de son congé de maternité ou au père après la naissance par périodes de six mois renouvelables.

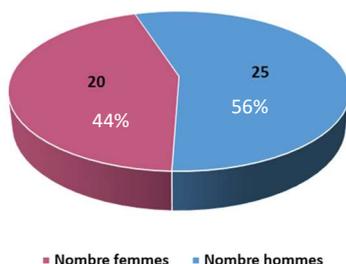
Dans la collectivité, aucun congé parental n'a débuté en 2017.

Compte épargne-temps :

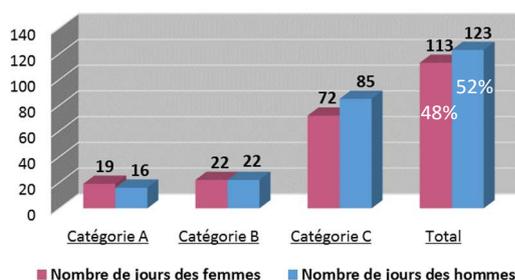
Le compte épargne-temps (CET) permet aux agents occupant un emploi permanent d'accumuler des droits à des congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent et est, de droit, dès lors que l'agent en fait la demande écrite. L'agent titulaire d'un compte peut épargner le nombre de jours souhaité à condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.

Durant l'année 2017, une majorité d'hommes a ouvert un CET : 25 pour les hommes (56%) et 20 pour les femmes (44%).

Répartition des CET ouverts en 2017



Répartition de l'ensemble des CET



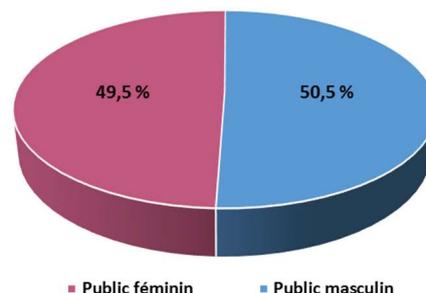
2^{ème} partie : Répartition par sexe des usagers et bénéficiaires des politiques publiques de l'Agglo

L'Agglo du Saint-Quentinois, en sa qualité de collectivité publique, est engagée dans la lutte contre toute forme de discrimination.

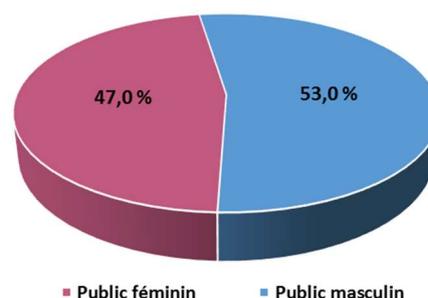
1. Ainsi, des actions ont été menées (réparties par thématique) dans le cadre du Contrat de Ville :

Par le biais de la politique de la ville, nom donné à une politique de requalification urbaine appliquée à des quartiers défavorisés, l'Agglo du Saint-Quentinois et ses partenaires leur portent une attention particulière au travers de plusieurs programmes.

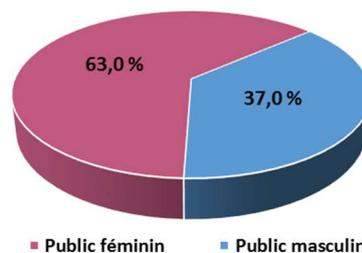
- **Habitat et cadre de vie :** 1 226 personnes touchées dont 49,5 % de public féminin



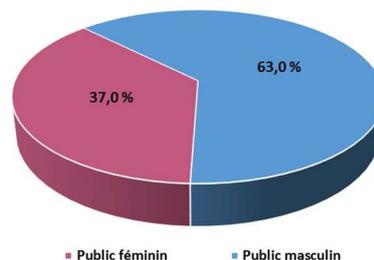
- **Education, lutte contre l'illettrisme et promotion de la lecture :** 5 598 personnes touchées dont 47 % de public féminin



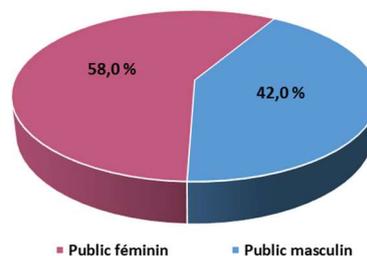
- **Emploi, insertion, formation** : 4 516 personnes touchées dont 63 % de public féminin



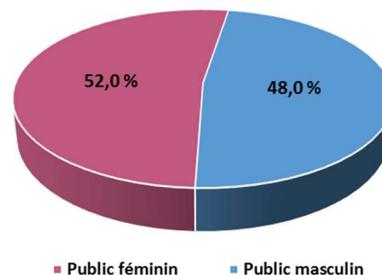
- **Pratiques culturelles et sportives** : 7 823 personnes touchées dont 37 % de public féminin



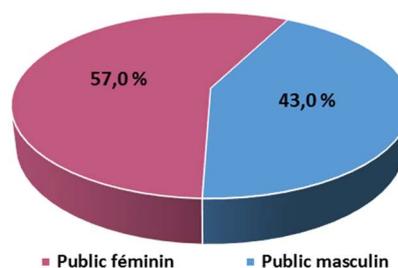
- **Parentalité** : 617 personnes touchées dont 58 % de public féminin



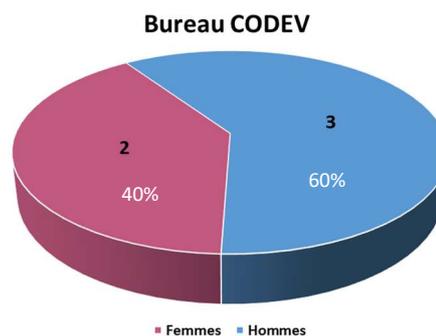
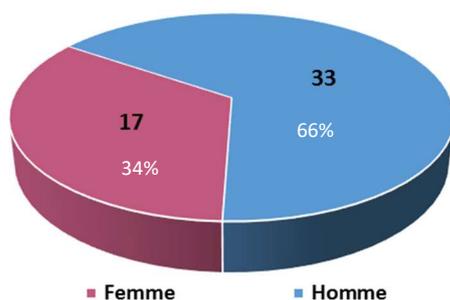
- **Citoyenneté, prévention de la délinquance et accès aux droits** : 4 858 personnes touchées dont 52 % de public féminin



- **Santé et prévention** : 2 716 personnes touchées dont 57 % de public féminin



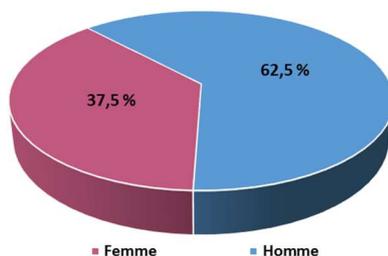
2. Depuis 2016, le Conseil de développement (CODEV) constitue par sa représentativité et son expression citoyenne un complément essentiel aux élus de l'Agglo du Saint-Quentinois. Le CODEV est formé de 50 membres dont 17 femmes et 33 hommes. Son bureau est composé d'1 Président, de 2 Vice-Présidents et de 2 Vice-Présidentes.



3. En matière économique, l'Agglo du Saint-Quentinois intervient à plusieurs niveaux :

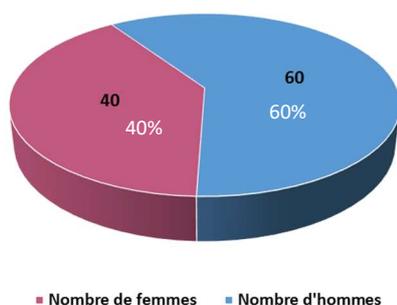
- Accompagnement à la création d'entreprises sur le site de Créatis via l'association BGE Picardie. Ainsi, en 2017, sur **253** personnes accueillies : **37,5%** de femmes, **62,5%** hommes

Par ailleurs, sur les 24 créations d'entreprise encadrées par l'association, 37,5% l'ont été par des femmes et 62,5% par des hommes.



- Aides financières à la création d'entreprises. En 2017, 40 entrepreneurs de sexe féminin ont bénéficié d'une aide à la création d'entreprises.

Aides à la création d'entreprise (Dispositif CASQ ARTISANS)



- ### 4. D'autre part, en matière de marchés publics, l'article 45 de l'ordonnance du 23 juillet 2015 a introduit une interdiction de concourir à un marché public pour les entreprises ayant fait l'objet d'une condamnation au titre du non-respect de l'égalité homme femme. Les entreprises mises en concurrence doivent donc remettre une attestation au regard de cet article.

3^{ème} partie : Pistes de réflexion à consolider en 2018

Ce premier rapport établi en vertu de la loi du 4 août 2014 doit permettre, à la fois, de consolider les actions déjà menées sur le territoire et d'ouvrir le sujet sur l'avenir en lançant de nouvelles pistes de réflexion à partir de 2018.

- ∴ Un **plan d'action sur la collecte et la qualité des données** sera lancé en 2018 au sein des services de l'Agglo du Saint-Quentinois. Un des objectifs de ce plan d'action est d'obtenir une vision à 360 degrés de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en interne et en ce qui concerne les usagers des services publics de la collectivité. Une autre ambition est de créer un observatoire en interne afin d'avoir une meilleure compréhension de la population de notre territoire, notamment sur le plan sociodémographique, afin de mieux cibler nos actions.
- ∴ La **signature d'un nouveau Contrat Intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD)** en 2018 permettra de conforter les thématiques en lien avec la lutte contre les violences faites aux femmes.
- ∴ Une **action de sensibilisation** pourra être envisagée à l'occasion de la « Journée internationale des droits des femmes », le 8 mars, et de la « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes », le 25 novembre.

- .: Des **actions de formation spécifiques** pourront être mises en place aux fins de sensibiliser à l'égalité réelle en les femmes et les hommes, ainsi que pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel et moral et toute forme de violences faites aux agents. Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) propose d'ailleurs des actions dédiées à l'égalité femmes-hommes dont les intitulés sont les suivants :
- « L'égalité femmes-hommes : un nouveau regard sur la communication institutionnelle »
 - « L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité »
 - « L'égalité professionnelle femmes-hommes : du diagnostic au plan d'action interne »
 - « Le budget, un outil stratégique pour l'égalité femmes-hommes »
 - « La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes-hommes »
 - « Les ateliers du service public - les violences faites aux femmes : prévenir, accompagner et agir »
- .: A l'occasion de **la semaine de la mobilité interne, des actions vont permettre à tous les agents de découvrir les autres métiers de la collectivité**. L'objectif est d'ouvrir les possibilités de mobilité en interne : les agents techniques pourront observer le quotidien des agents administratifs et inversement, sans aucune discrimination.

