

**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 :  
20/03/19

Date d'affichage :  
09/04/19

Nombre de Conseillers  
en exercice : 76

Quorum : 39

Nombre de Conseillers  
présents ou représentés : 69

Nombre de Conseillers  
votant : 69

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL  
DES DELIBERATIONS**

Séance du 26 MARS 2019 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 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, Mme Colette BLERIOD, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Christian MOIRET, Mme Agnès POTEL, M. Gilles GILLET, M. Michel BONO, M. Jean-Claude DUSANTER, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Roland MORTELLI, M. Alain RACHESBOEUF, M. Claude VASSET, Mme Danielle LANCO, M. Christian PIERRET, Mme Guylaine BROUTIN, Mme Patricia KUKULSKI, M. Jean-Marc BERTRAND, M. Bernard DESTOMBES, M. Hugues VAN MAELE, 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. Frédéric ALLIOT, M. Alexis GRANDIN, Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Monique BRY, M. Vincent SAVELLI, M. José PEREZ, Mme Yvonnette SAINT-JEAN, M. Bernard DELAIRE, M. Thomas DUDEBOUT, M. Philippe CAMELLE, Mme Djamila MALLIARD, Mme Mélanie MASSOT, Mme Carole BERLEMONT, M. Jacques HERY, M. Olivier TOURNAY, M. Roger LURIN, M. Michel LEFEVRE, M. Denis LIESSE. Monsieur Hugues DEMAREST suppléant de M. Richard TELATYNSKI, Mme Edith FOUCART suppléant de M. Paul PREVOST

Sont excusés représentés :

M. Freddy GRZEZICZAK représenté(e) par Mme Colette BLERIOD, M. Jean-Louis GASDON représenté(e) par M. Jean-Marie GONDRY, M. Michel LANGLET représenté(e) par M. Jérôme LECLERCQ, M. Christian HUGUET représenté(e) par M. Alexis GRANDIN, M. Philippe VIGNON représenté(e) par Mme Monique RYO, M. Dominique FERNANDE représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Sylvie ROBERT représenté(e) par Mme Denise LEFEBVRE, Mme Sylvette LEICHTNAM représenté(e) par Mme Agnès POTEL, M. Karim SAÏDI représenté(e) par Mme Yvonnette SAINT-JEAN, Mme Sandrine DIDIER représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Marie-Anne VALENTIN représenté(e) par Mme Carole BERLEMONT

Absent(e)s :

M. Paul GIRONDE, Mme Myriam HARTOG, M. Damien NICOLAS, M. Yannick LEJEUNE, Mme Sylvie SAILLARD, Mme Christine LEDORAY, M. Jean LEFEVRE

Secrétaire de séance : Thomas DUDEBOUT

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.

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'approuver le rapport ci-annexé.

#### DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 68 voix pour et 1 abstention, adopte le rapport présenté.

S'est abstenu(e) (par vote présent ou par pouvoir) : M. Olivier  
TOURNAY

Pour extrait conforme,



Le Président

Xavier BERTRAND

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

002-200071892-20190326-44705-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 09/04/19

Publication : 09/04/19

---

Pour l'"Autorité Compétente"  
par délégation



# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE

# D'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

“ Parmi les progrès de l'esprit humain les plus importants pour le bonheur général, nous devons compter l'entière destruction des préjugés qui ont établi entre les deux sexes une inégalité de droit funeste à celui même qu'elle favorise. (Condorcet) ”

2018

# SOMMAIRE

<u>Préambule</u> .....	2
<u>1<sup>ère</sup> partie : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines</u>	
I. LES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE AU 31 OCTOBRE 2018.....	3
1. Emplois permanents	
2. Emplois non permanents	
3. Etude de l'effectif des agents en situation de handicap	
II. LE RECRUTEMENT.....	12
1. Recrutements	
2. Mobilités / reclassements	
3. Départs	
III. LA FORMATION.....	13
1. Répartition des inscriptions aux concours et aux formations	
2. Stagiaires école, personnes en immersion professionnelle	
IV. LA PROMOTION PROFESSIONNELLE.....	16
V. LA REMUNERATION.....	17
1. Salaires	
2. Régime indemnitaire	
3. Participation mutuelle	
VI. LES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	19
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.....	24
1. Horaires de travail	
2. Congés, autorisation d'absences	
<u>2<sup>ème</sup> partie : Répartition par sexe des usagers et bénéficiaires des politiques publiques de l'Agglo</u> .....	28
<u>3<sup>ème</sup> partie : Pistes de réflexion pour 2019</u> .....	32

## Préambule

Comment évolue le cadre législatif ?



Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'Agglo du Saint-Quentinois est créée sur la base de valeurs fortes telles que les notions de fierté, de justice, de respect, d'intégrité et d'innovation. Ces dernières incitent l'ensemble des agents à tendre vers l'égalité au travail entre les femmes et les hommes.

Ce rapport aura pour but d'étudier la situation en matière d'égalité professionnelle de l'ensemble du personnel de l'Agglo et son évolution ainsi que la place des femmes et des hommes au sein de nos politiques publiques.

Enfin, nous proposerons un plan d'action afin d'honorer au mieux les valeurs fondatrices de l'Agglo.

*(Sources issues du SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines) et de données statistiques émanant des différents services de la collectivité, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre 2018)*

*(Données nationales issues du Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2017 de la Direction Générale de l'administration et de la fonction publique)*

## 1<sup>ère</sup> partie : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des ressources humaines.

### I. Les effectifs de la collectivité en 2018

Afin de mieux appréhender ce rapport, il est important de distinguer au sein de la communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois deux grandes catégories d'emplois à savoir :

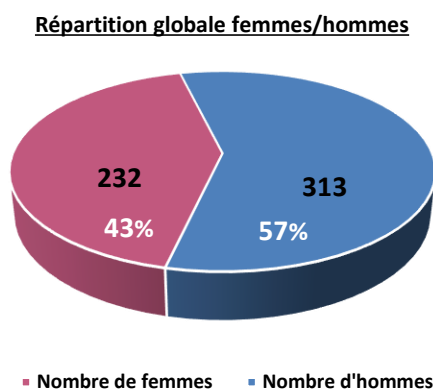
- ❖ les emplois permanents nécessaires aux besoins permanents de la collectivité ;
- ❖ les emplois non-permanents à savoir ceux qui ne correspondent pas à l'activité normale et habituelle de l'administration tels que les emplois permettant de faire face à un besoin occasionnel (activité ponctuelle, surcroît momentané d'activité), les contrats d'apprentissage, les emplois aidés, les collaborateurs de Cabinet.

#### 1) Etude de l'effectif total des emplois permanents

Au 31 octobre 2018, la collectivité compte 545 agents dont la répartition est la suivante :

#### Répartition globale femmes/hommes

En 2017, l'effectif de l'Agglo était composé de 544 agents à raison de 58% d'hommes et 42% de femmes.

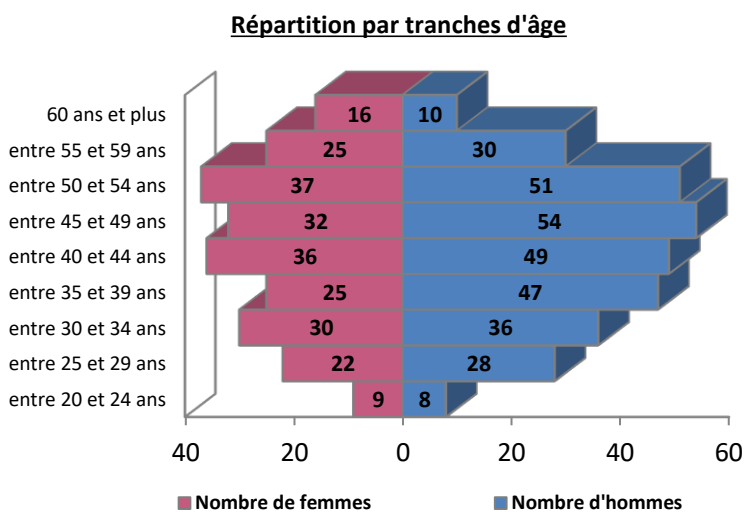


Sur le plan national, le taux de féminisation est de 61% dans la Fonction Publique Territoriale.

*Nous pouvons constater une stabilité des effectifs au sein de la collectivité entre 2017 et 2018. Cependant, il s'avère que le taux de féminisation y est moins important qu'au niveau national. Cela s'explique par la prépondérance de la filière technique où les postes sont principalement occupés par des hommes. Le taux de féminisation a cependant augmenté d'un point entre 2017 et 2018.*

## Répartition par tranches d'âge

On ne constate pas de changement important en 2018 par rapport à 2017. L'âge moyen est de 43 ans pour l'effectif féminin comme masculin.

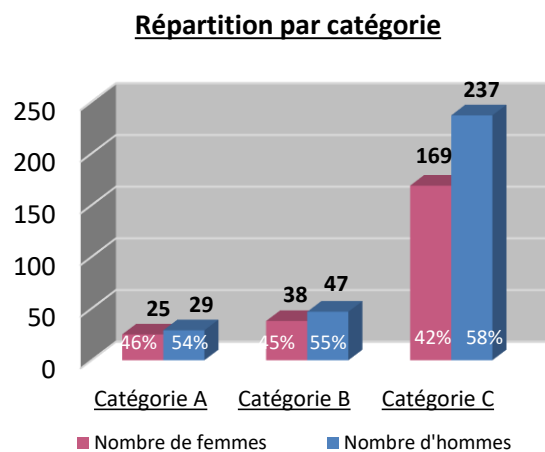


Nous sommes proches du niveau national avec une moyenne de 44,7 ans pour les femmes et de 44,4 ans pour les hommes.

## Répartition des postes permanents selon les catégories et les filières

### Répartition par catégorie

En 2018, nous pouvons constater un léger accroissement du taux de féminisation des emplois puisque ce taux est passé par rapport à 2017, en catégorie B de 42 à 45% et en catégorie C de 41 à 42%. A l'inverse, en catégorie A, il est passé de 54 à 46%



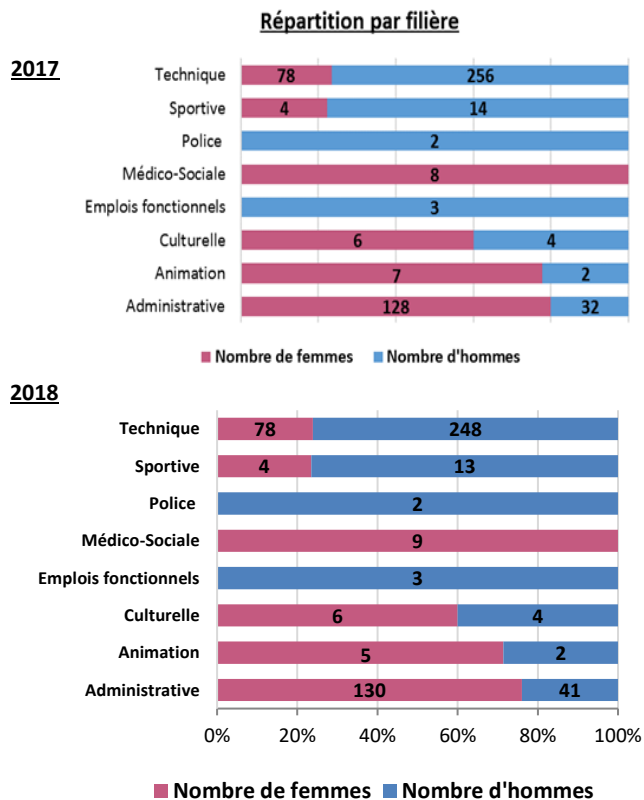
Ces taux sont inférieurs aux taux enregistrés au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale qui affiche 62 % de femmes en catégorie A, 63% en catégorie B et 61% en catégorie C.

Le taux de féminisation des emplois au sein de l'Agglo s'accroît régulièrement. La baisse de ce taux en catégorie A pour l'année 2018 s'explique par le fait que moins de recrutements ont été réalisés dans cette catégorie cette année.



## Répartition par filière

Si globalement, il y a peu d'évolution des effectifs féminins au sein de l'Agglo depuis l'année dernière, on note malgré tout par rapport à 2017 une légère baisse du taux de féminisation des filières animation (- 7%) et administrative (-4%) et un léger accroissement dans la filière sportive (+2%)

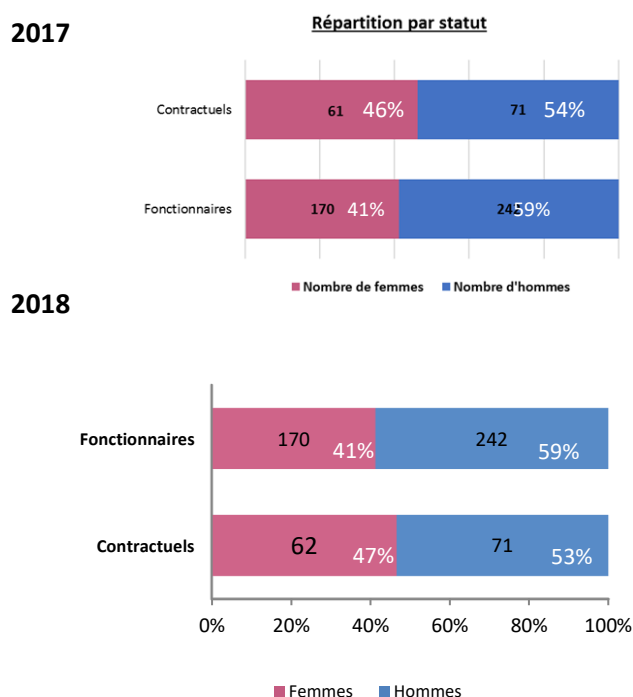


Comme au niveau national, l'Agglo a un fort taux de féminisation au sein des filières médico-sociale et administrative (100% et 76% contre 90% et 82% dans la FPT).

Nous remarquons peu d'évolution dans les filières considérées comme traditionnellement féminines. Ce constat s'observe aussi au niveau national alors que, de la même façon, les filières techniques et sportives sont majoritairement occupées par des hommes que ce soit à l'échelle de l'Agglo ou du pays.

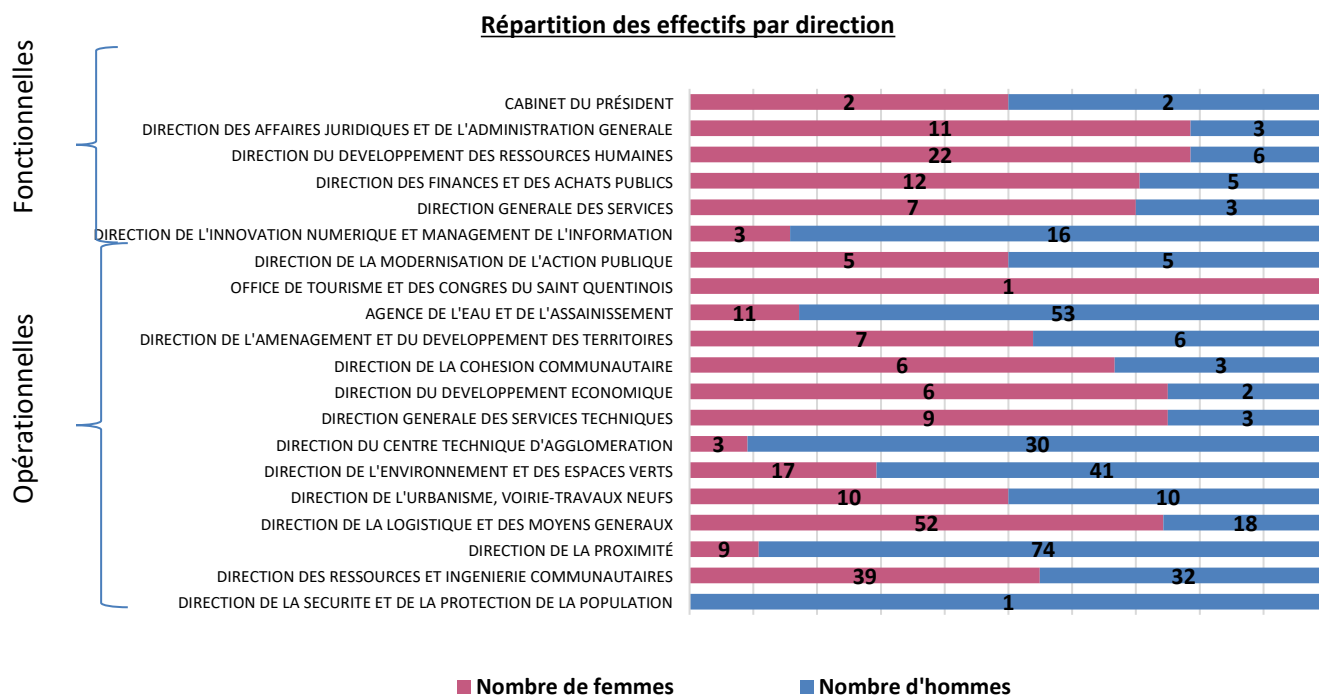
## Répartition par statut

Nous ne constatons pas d'évolution significative par rapport à 2017 qui affichait pour les fonctionnaires un taux de féminisation de 41% et pour les contractuels, un taux de 46%.



Il apparaît que le pourcentage de femmes titulaires et contractuelles est supérieur au niveau national (respectivement 59 et 68%) à celui de l'Agglo (respectivement 41 et 47%).

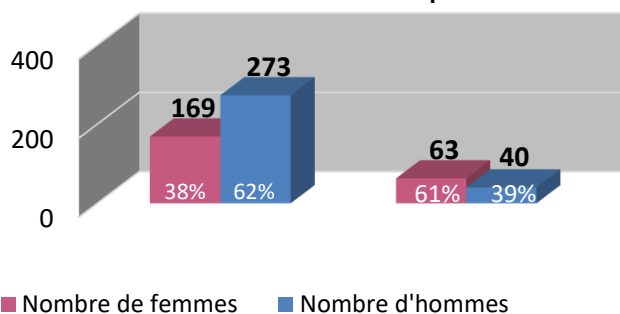
## Répartition des effectifs par direction



## Répartition entre directions fonctionnelles et opérationnelles

Pas de changement significatif du taux de féminisation des directions fonctionnelles qui reste important (61%) alors que ce taux reste faible dans les directions opérationnelles (38%). Il était respectivement de 62 et 38% en 2017.

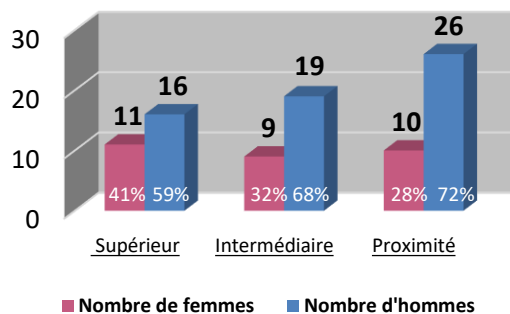
### Répartition entre directions fonctionnelles et opérationnelles



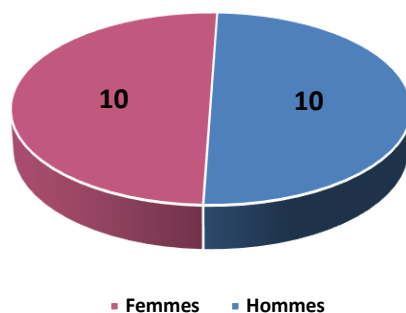
## Répartition par niveau d'encadrement :

Tout comme en 2017, les postes d'encadrement restent majoritairement occupés par des hommes (67%, sans changement). Si le taux de féminisation des postes à encadrement reste faible, il est à noter que le niveau supérieur a légèrement progressé (+ 3%) alors que le niveau d'encadrement de proximité a diminué (-2%). En ce qui concerne le Comité de Direction, la parité est proche avec un taux de 47 et 53% (50/50 en 2017).

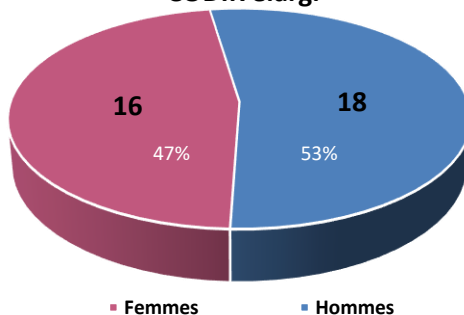
Répartition par niveau d'encadrement



Répartition H / F au sein du CODIR



Répartition H / F au sein du CODIR élargi



Au niveau national, le taux d'encadrement féminin dans la fonction publique territoriale était de 29% en 2016, affichant une lente progression de 1 à 2% par an depuis 2014.

Avec un taux d'encadrement féminin de 34% en 2018, l'Agglo se situe au-dessus de la moyenne nationale de la fonction publique territoriale.

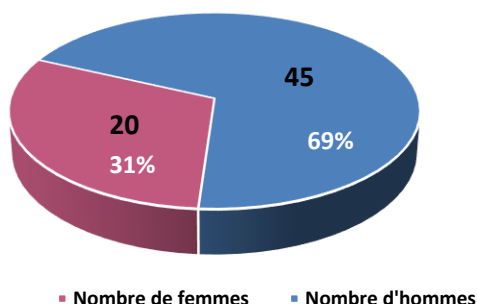
## 2) Etude de l'effectif total des emplois non permanents

La collectivité a recours à 65 emplois non permanents dont la répartition est la suivante :

### Répartition globale femmes/hommes

Le nombre d'emplois non permanent est en légère hausse de 5% par rapport à 2017. Par contre, le pourcentage d'emplois féminins est passé de 42 à 31% alors que les emplois masculins augmentent de 19%.

Répartition globale femmes/hommes

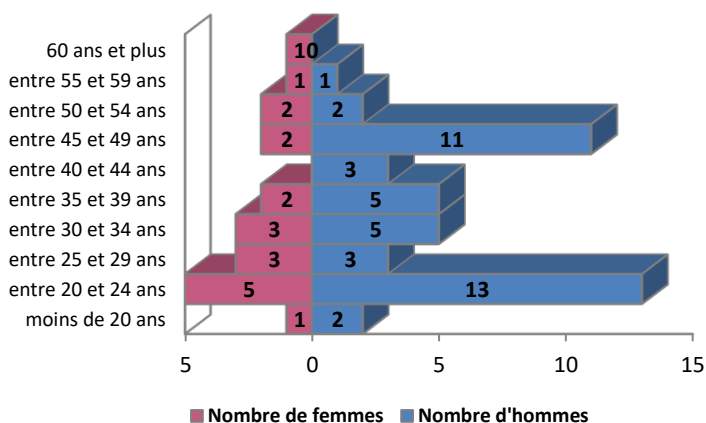


La Fonction Publique Territoriale compte 68% de femmes parmi les non permanents qu'elle emploie.

### Répartition par tranches d'âge

La moyenne d'âge des agents non permanents hommes et femmes est de 35 ans. On ne constate donc pas d'évolution depuis 2017.

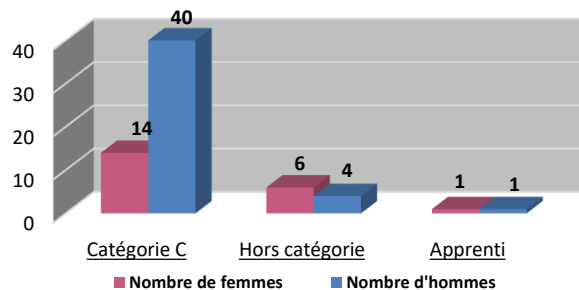
Répartition par tranches d'âge



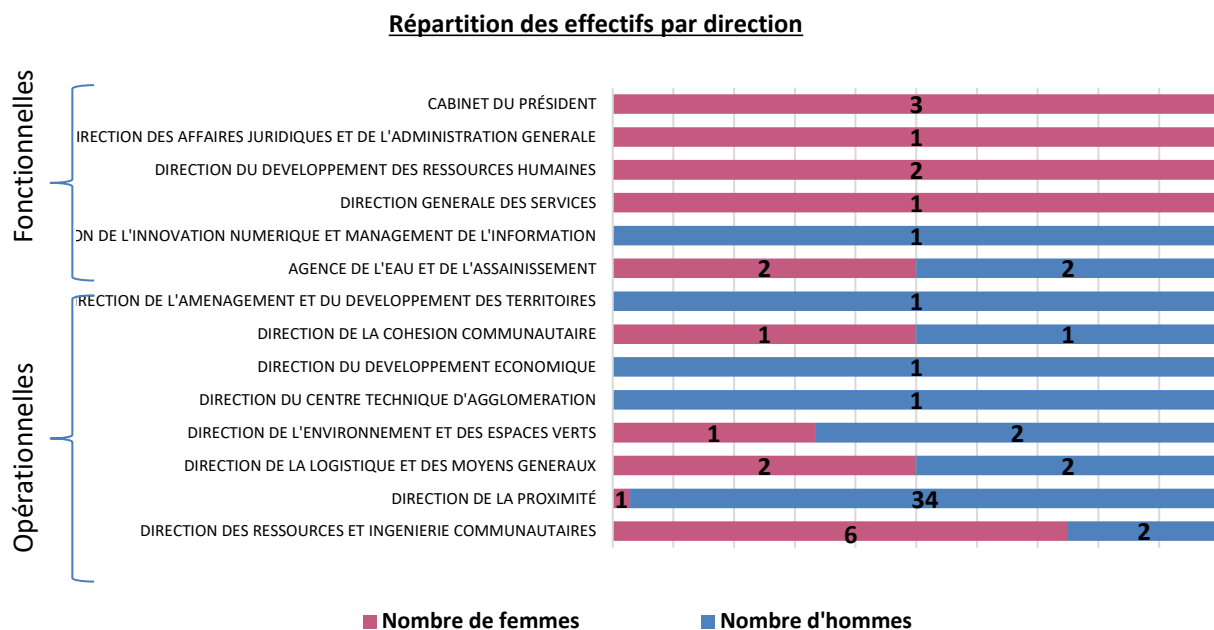
### Répartition par catégorie

La majorité des emplois non permanents se situe en catégorie C et sont principalement pourvus par des hommes (77%).

Répartition par catégorie



## Répartition des effectifs par direction



### Directions Fonctionnelles :

Elles sont transversales et interviennent pour le compte de l'ensemble des directions de manière ponctuelle ou permanente (finances, ressources humaines, informatique, logistique, modernisation et communication, juridique, ...).

### Directions opérationnelles :

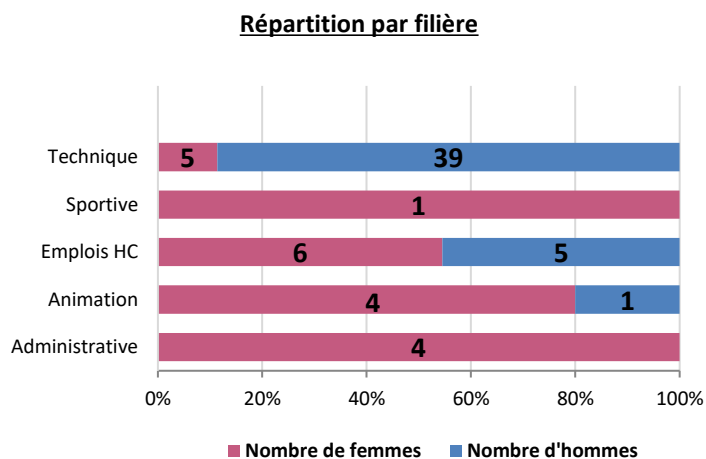
Elles interviennent selon leur compétence dans des domaines qui touchent directement la population via des services publics tels que les déchets ménagers, l'eau et l'assainissement, le droit des sols, le développement économique, l'aménagement du territoire, ...

*Les effectifs des directions fonctionnelles se composent en ce qui concerne les agents non permanents de 88% de femmes et de 12% d'hommes.*

*Les directions opérationnelles emploient des agents féminins à hauteur de 23% pour les non permanents. Les hommes y sont présents à raison de 77%.*

## Répartition par filière

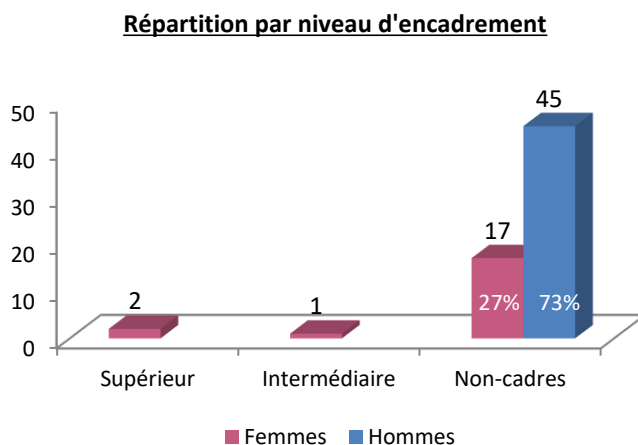
Nous n'observons pas de changement important du taux de féminisation des filières administrative, animation et technique par rapport à 2017.



Tout comme parmi l'effectif des agents permanents, les postes des filières administrative et animation sont principalement occupés par des femmes alors que les postes de la filière technique restent majoritairement pourvus par des hommes.

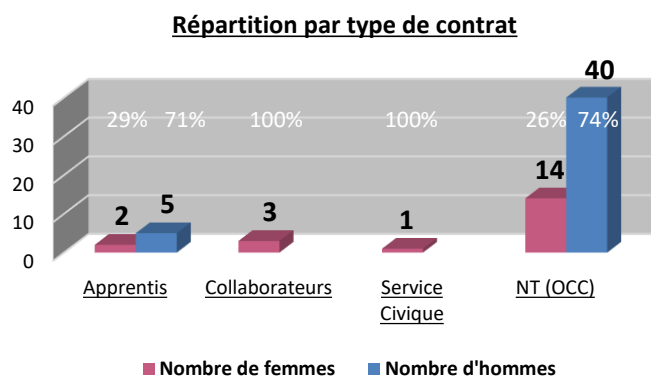
## Répartition par niveau d'encadrement

3 agents non permanents féminins occupent des postes d'encadrement au sein de l'Agglo. Chez les non cadres, 73% des emplois sont occupés par des hommes.



## Répartition des postes par type de contrat non-permanent :

La répartition femmes/hommes est identique à l'année dernière chez les apprentis et les collaborateurs. Par contre, pour les contractuels, nous constatons une hausse occasionnelle de 43% du nombre d'hommes alors que le nombre de femmes est en baisse de 7%.



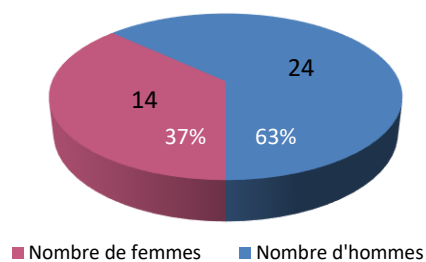
### 3) Etude de l'effectif des agents en situation de handicap

Selon l'article L241-5 du Code de l'Action Sociale et des Familles, est considérée comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

#### Répartition de l'effectif total

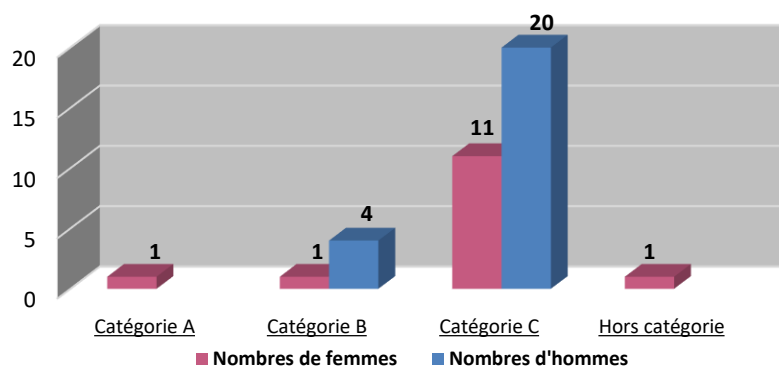
Au 31 octobre 2018, la population des agents en situation de handicap est très majoritairement masculine.

#### Répartition de l'effectif total



#### Répartition de l'effectif par catégorie

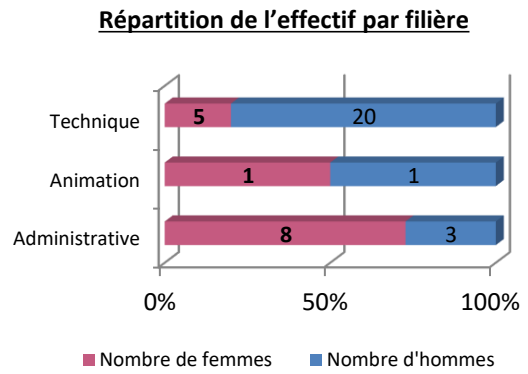
C'est en catégorie C que nous trouvons le plus de personnes en situation de handicap (65%).



## Répartition de l'effectif par filière

Les agents en situation de handicap sont principalement des hommes qui travaillent dans la filière technique.

Cependant, dans la filière administrative, 73% des travailleurs en situation de handicap sont des femmes.



*Les agents ayant des restrictions médicales sont majoritairement des hommes car les métiers à forte pénibilité se situent principalement dans la filière technique plus encline à favoriser l'usure professionnelle.*

## **II. LE RECRUTEMENT**

### **1) Arrivées :**

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, les postes sont ouverts principalement en interne. 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. Il est en outre obligatoirement précisé dans chaque offre la mention suivante « La Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois mène des actions en faveur de la diversité et de la mixité. Elle étudie toutes les demandes d'emplois dans le respect de son engagement pour la non-discrimination. »

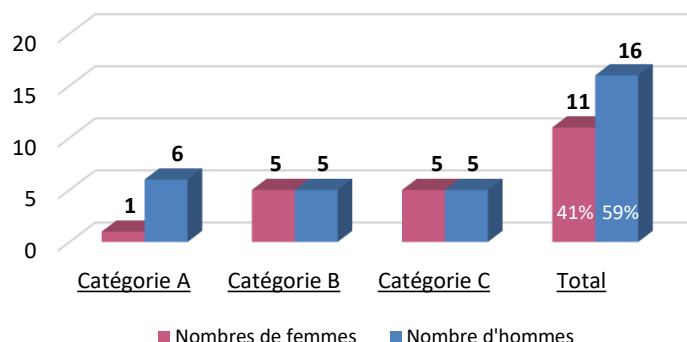


## Nombre de recrutements permanents au 31 octobre 2018 :

Au 31 octobre 2018, l'Agglo a recruté **27 personnes** en emploi permanent à raison de 41% de femmes et 59% d'hommes.

Les recrutements pour les catégories B et C sont identiques en nombre pour les deux sexes.

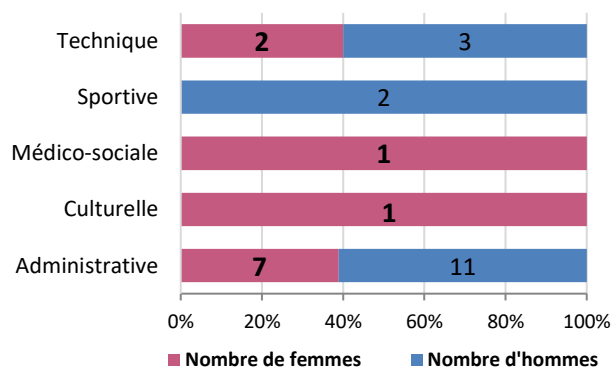
**Répartition des recrutements 2018**



Au 31 octobre 2018, 61% des nouveaux emplois administratifs ont été pourvus par des hommes à contrario de l'année 2017 qui avait vu 73% de ses postes affectés à des femmes.

Les recrutements dans les filières technique et sportive restent majoritairement masculins alors que dans les filières médico-sociale et culturelle les nouveaux postes ont été alloués à des femmes.

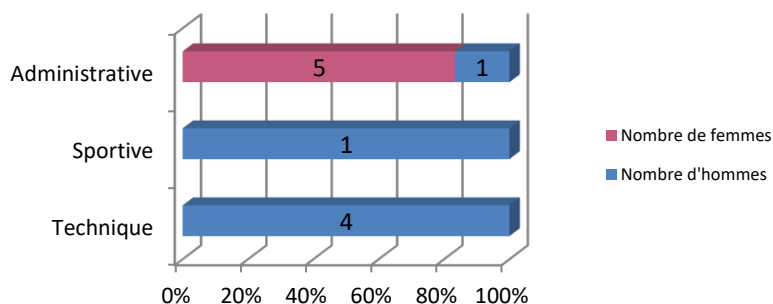
**Répartition des recrutements 2018 par filière**



## **2) Mobilité / reclassement**

Au 31 octobre 2018, 11 personnes ont bénéficié d'une mobilité à raison de 5 femmes et 6 hommes.

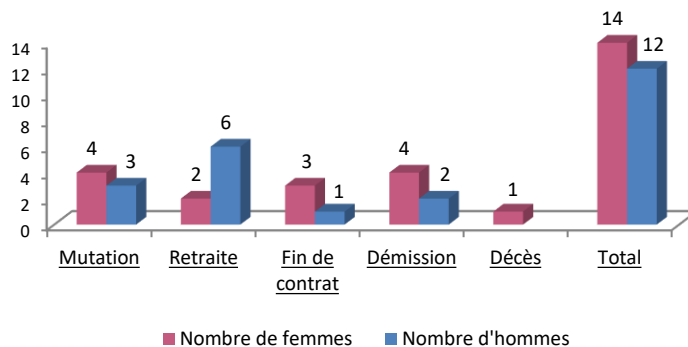
**Répartition des mobilités par filière**



### 3) Départs (agents permanents)

Le nombre de départs est globalement stable par rapport à 2017 (11 femmes et 14 hommes en 2017 pour 14 femmes et 12 hommes en 2018).

**Répartition des départs**



## III. LA FORMATION

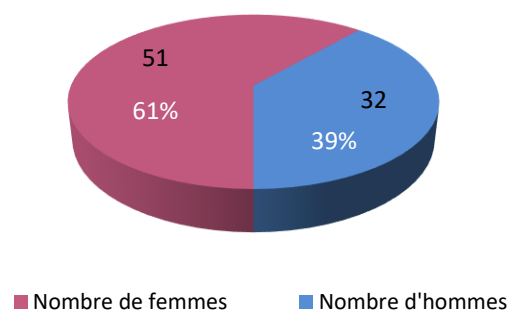
Le service formation identifie les axes de formation à développer pour les agents permanents en rapport avec les orientations stratégiques de la collectivité. Il agit également en conseil et support auprès des managers et agents sur l'ensemble des questions relatives à la formation. Ce service élabore 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 2016 afin d'accompagner les agents dans leurs fonctions et dans leur évolution de carrière. Au sein du Campus, l'école du management a permis de former les agents de maîtrise et les chefs de service dont 10 femmes.

### 1) Répartition des inscriptions aux préparations aux concours et aux formations

Les chiffres montrent qu'en moyenne les femmes sont plus nombreuses à bénéficier d'une préparation aux concours que les hommes. En effet, 61% des demandes de préparation aux concours en 2018 émanaient des femmes contre 39% pour les hommes. En 2017, les proportions étaient respectivement de 59 et 41%.

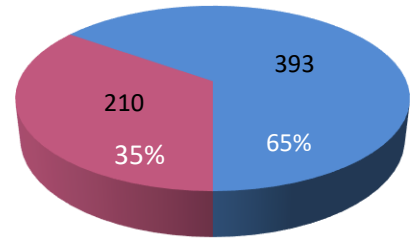
**Répartition des inscriptions aux préparations aux concours**



Les chiffres montrent qu'en moyenne les hommes demandent plus de formations que les femmes :

715 demandes de formation de la part des hommes contre 548 demandes de formation de la part des femmes en 2018. Ainsi, plus d'hommes ont bénéficié d'une formation : 393 hommes contre 210 femmes ce qui s'explique par un nombre important de formations obligatoires dans la filière technique principalement masculine (CATEC, CACES, habilitation électrique ...)

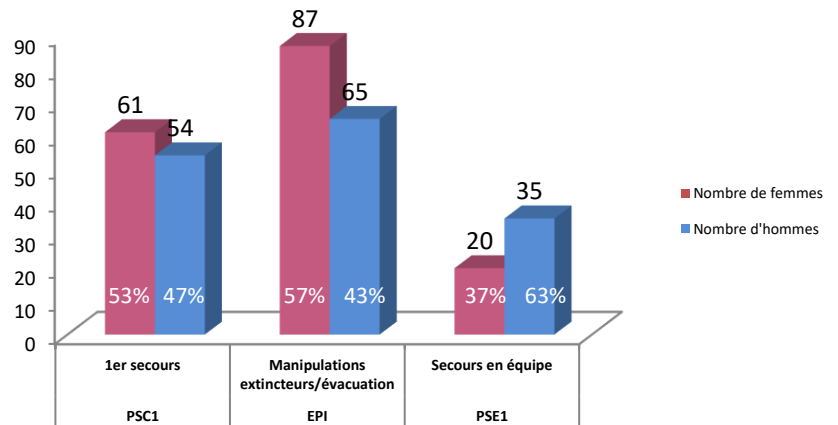
Répartition des inscriptions aux formations



■ Nombre de femmes ■ Nombre d'hommes

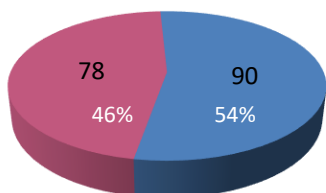
Au 31 octobre 2018, 168 femmes ont été formées aux diverses techniques de secourisme et incendie en interne contre 154 hommes.

Répartition des inscriptions aux formations internes



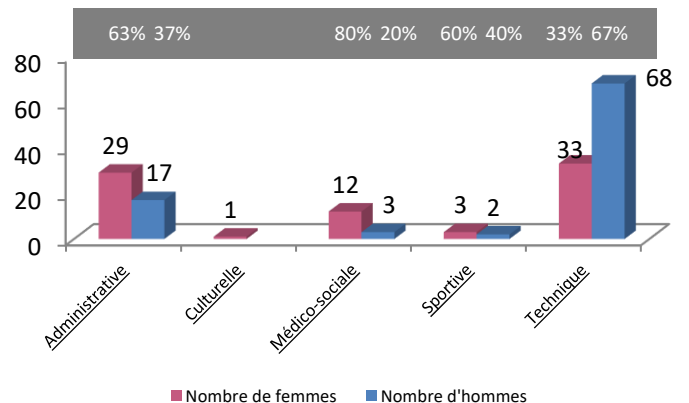
## 2) Stagiaires école, personnes en immersion professionnelle

Nombre de stagiaires accueillis



■ Nombre de femmes ■ Nombre d'hommes

Répartition par filière



■ Nombre de femmes ■ Nombre d'hommes

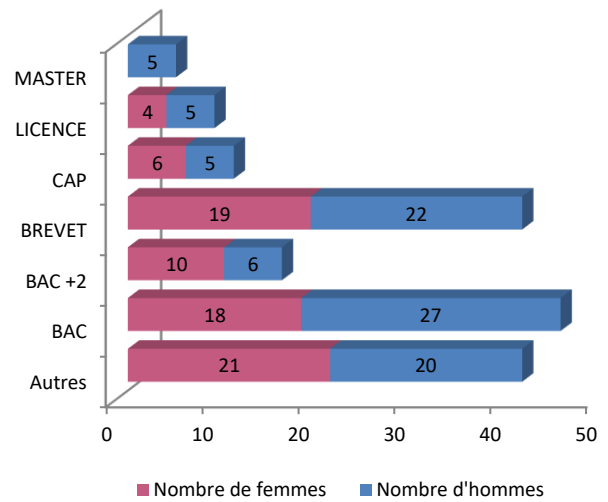
En 2018, 168 stagiaires ont été accueillis (46% de femmes et 54% d'hommes) par l'Agglo soit une augmentation de 39% par rapport à 2017.

Principalement à raison de :

- 64% dans la filière technique (33% de femmes et 67% d'hommes)
- 28% dans la filière administrative (63% de femmes et 37% d'hommes)
- 9% dans la filière médico-sociale (80% de femmes et 20% d'hommes).

Les diplômes préparés sont essentiellement de niveaux 5 et 4 c'est-à-dire allant du CAP au baccalauréat.

**Répartition par niveau d'études**



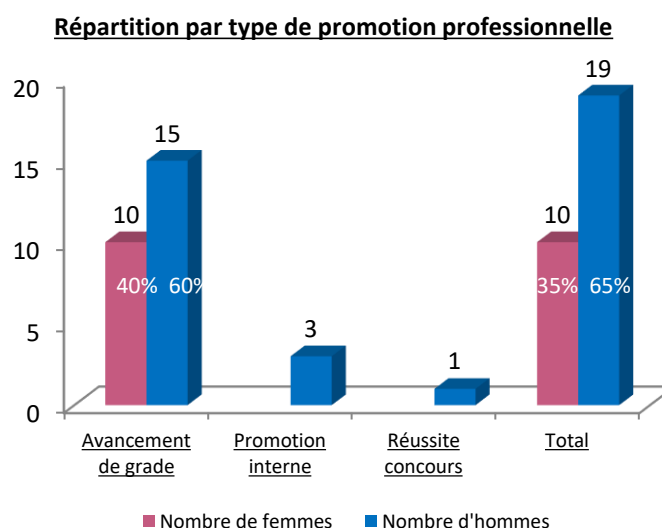
## IV. PROMOTION PROFESSIONNELLE

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.

### 1) Répartition des promotions

Il existe en 2018 une disparité importante entre le nombre de femmes et d'hommes ayant eu accès à une promotion professionnelle. Cela s'explique par un effectif masculin plus important que l'effectif féminin au sein de la collectivité.

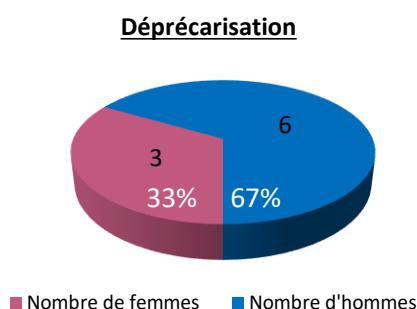


### 2) Campagnes de déprécarisation

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.

Les chiffres sont stables par rapport à 2017 (33% de femmes et 67% d'hommes).

La filière technique étant la plus concernée par cette campagne, il y a plus d'hommes qui en bénéficient.



## V. LA REMUNERATION

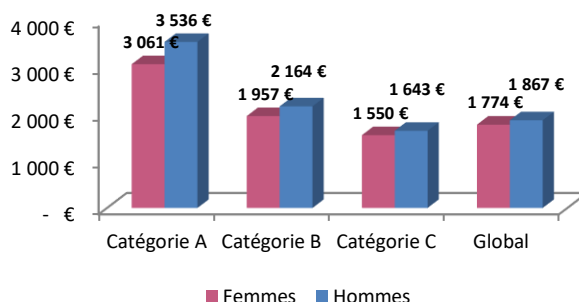
Les rémunérations sont toujours fixées en référence à des grilles indiciaires réglementaires (système dit de « la carrière ») pour les agents titulaires et stagiaires, l'expérience professionnelle pour les contractuels ou en fonction de taux horaires de vacances fixés par l'assemblée délibérante.

### 1. Salaires

Le **salair net moyen** en fréquence annuelle correspond au salaire en équivalent temps plein (EQTP) publié par l'Insee. Il s'agit d'un salaire exprimé en temps plein sur toute l'année, quel que soit le volume horaire de travail réellement effectué. Afin d'évaluer le salaire moyen en EQTP ou la distribution de celui-ci, l'Insee prend en considération tous les postes, y compris ceux à temps partiel, au prorata du volume travaillé. Le salaire net annuel moyen diffère du **salair net annuel médian**, qui est celui du 5<sup>e</sup> décile. C'est-à-dire que la moitié de la population observée gagne plus que ce chiffre et l'autre moins.

Les données salariales ayant été arrêtées au 31 octobre 2018, il n'a pas été possible de les comparer à celles de 2017. En effet, ces dernières n'incluent pas le 13<sup>ème</sup> mois et autres primes.

**Salaire net mensuel moyen 2018**

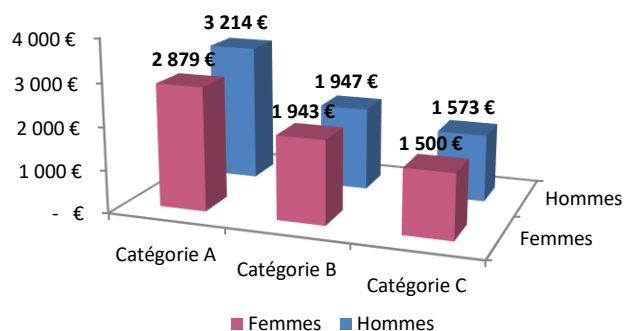


**Ecart salaire net femme/homme**

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Global
13,43%	9,57%	5,66%	4,98%

Les inégalités salariales persistent pour les femmes de la fonction publique territoriale. Dans celle-ci, le salaire net féminin, en équivalent temps plein, s'élève en moyenne à 1 813 euros par mois, soit 9,3% de moins que celui des hommes (1998 euros).

**Salaire net mensuel médian 2018**

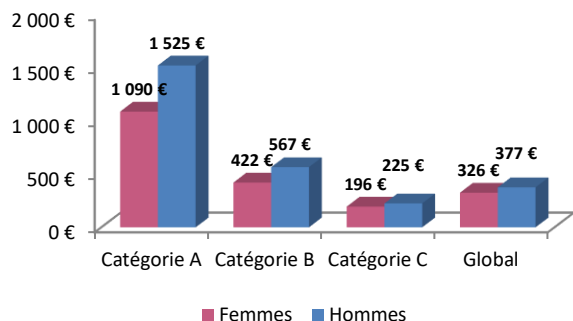


**Ecart salaire médian femme/homme**

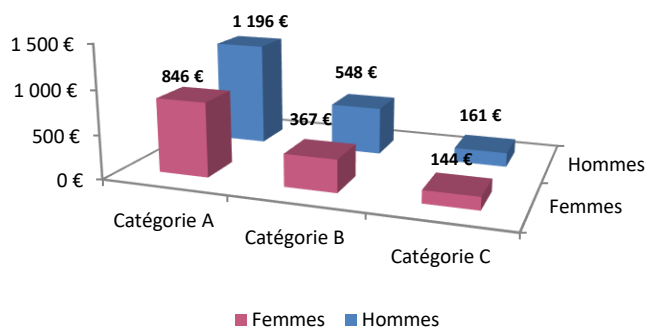
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
10,42%	0,21%	4,64%

## 2. Régime indemnitaire

**Régime indemnitaire mensuel moyen**



**Régime indemnitaire médian**



**Ecart régime indemnitaire moyen**

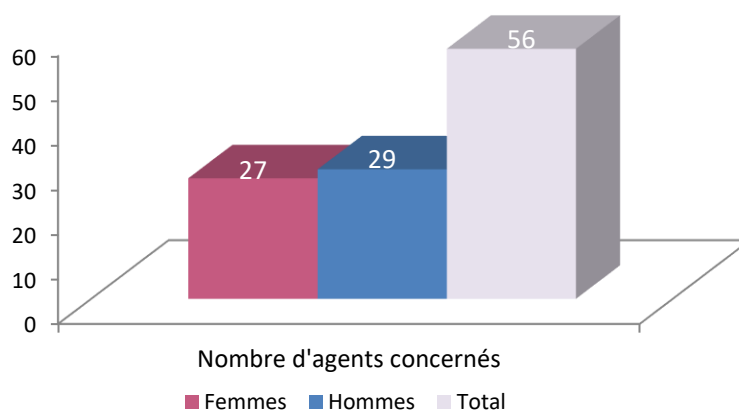
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Global
28,52%	25,57%	5,66%	4,98%

**Ecart régime indemnitaire médian**

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
41,37%	49,32%	11,81%

### Revalorisation du régime indemnitaire

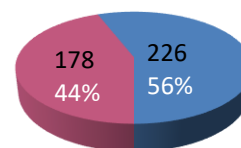
Contrairement à 2017 où la revalorisation du régime indemnitaire était en faveur des agents féminins (105 euros pour 89 femmes et 103 euros pour 76 hommes), celle-ci a bénéficié davantage aux hommes en 2018.



### 3. Participation mutuelle

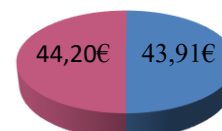
Depuis janvier 2016, la collectivité verse une participation mutuelle et prévoyance, revalorisée chaque 1<sup>er</sup> janvier selon la variation du plafond de la sécurité sociale sous réserve de la production d'une attestation de labellisation par l'agent. Elle est au 31 octobre 2018 à 46,30€ (dans la limite de la cotisation effectivement payée par l'agent).

#### Participation mutuelle



■ Nombre de femmes ■ Nombre d'hommes

#### Coût moyen de la participation mutuelle



■ Moyenne femmes ■ Moyenne hommes

## VI. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### 1) Prévention des risques psychosociaux mise en place dans la collectivité au 31 octobre 2018 :

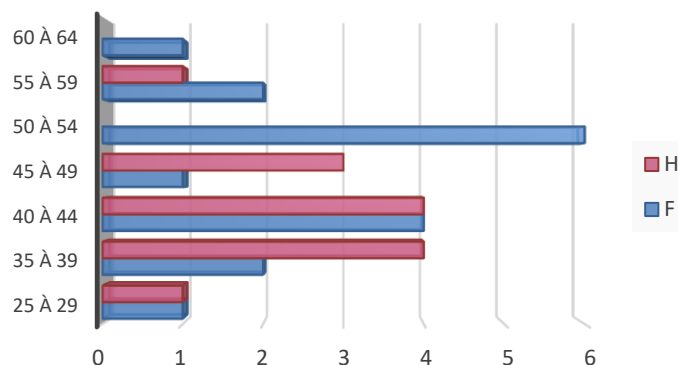
La prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la collectivité est portée par le pôle prévention et plus précisément par la psychologue du travail qui intervient sur ces questions via 3 missions :

- l'accompagnement et le suivi individuel des agents en souffrance au travail : prise en charge individuelle lors d'entretiens psychologiques.

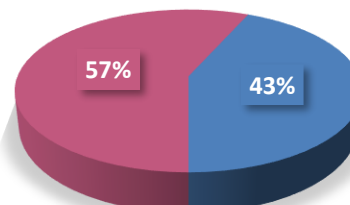
- la mise à jour du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) en matière de RPS : réunions de travail collectives avec recueil des mesures à mettre en œuvre et élaboration du plan d'actions de prévention contre les violences et le harcèlement au travail.

- la mise en œuvre d'un baromètre social qui mesure le degré d'accord et de satisfaction au travail des agents de la collectivité dans différents domaines (liés à la catégorisation des facteurs de risques psychosociaux issus du rapport Gollac).

#### Répartition F/H par tranche d'âge des agents suivis psychologiquement



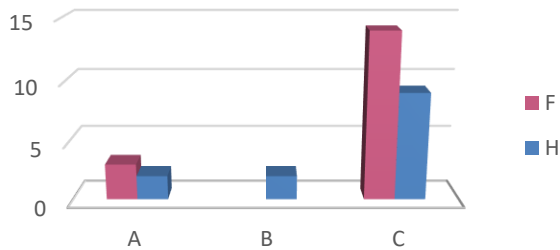
#### Répartition F/H des accompagnements psychologiques



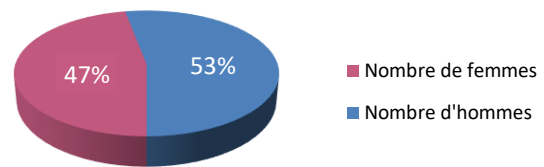
■ F  
■ H



Répartition F/H par catégorie des agents suivis psychologiquement



Taux de participation au baromètre social



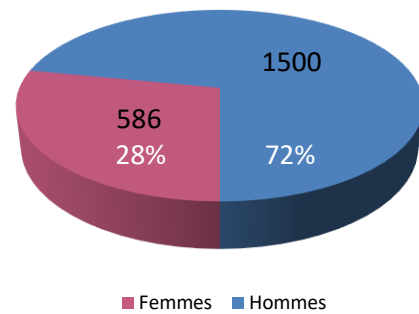
## 2) Absences, accidents et maladies

Au 31 octobre 2018, le nombre de jours d'absences pour accident de service est nettement supérieur chez les hommes principalement en catégorie C dans la filière technique.

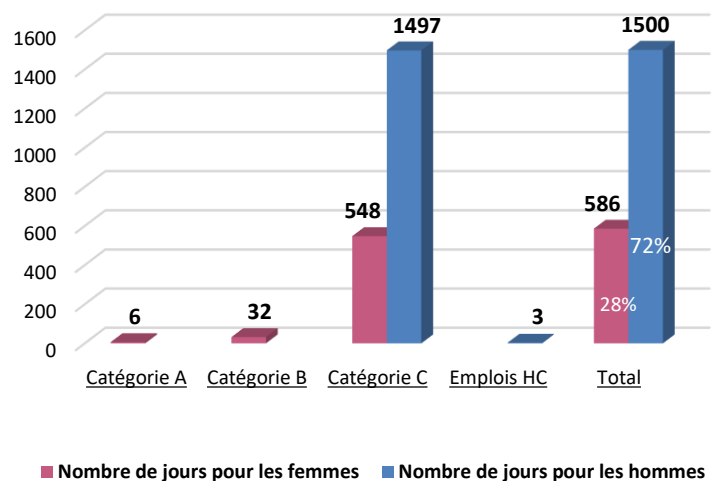
On comptabilise :

- 11 femmes totalisant 568 jours d'absence,
- 21 hommes totalisant 1500 jours d'absence, sans changement notable par rapport à l'année précédente.

Nombre de jours d'absences pour accident de service (dont trajet)

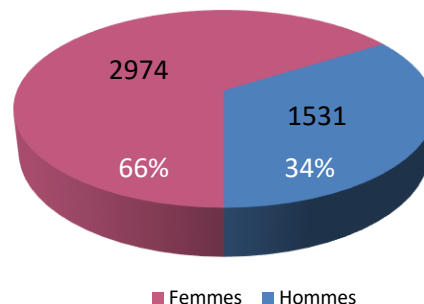


Absences pour accident de service / de trajet



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

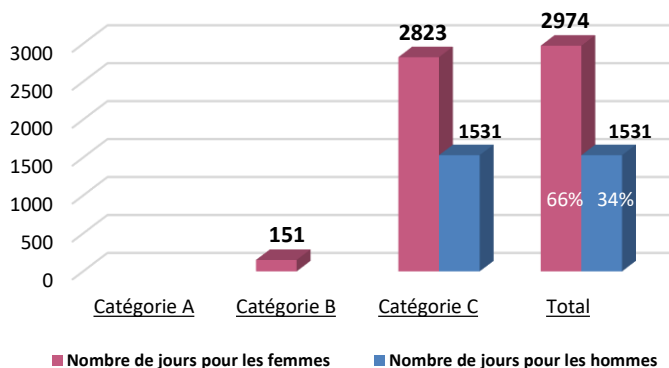
**Nombre de jours d'absences pour longue maladie et longue durée**



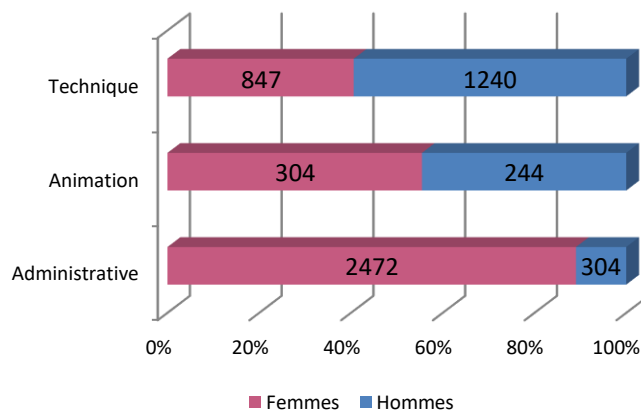
Le taux d'absentéisme pour longue maladie ou maladie de longue durée a progressé de 11 points chez les femmes, passant de 55 à 66% par rapport à 2017.

Nous pouvons constater que les congés maladies concernent essentiellement les agents de la catégorie C.

**Absences pour longue maladie et longue durée**

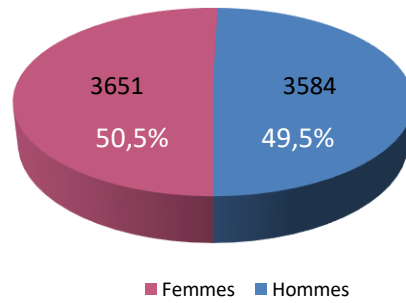


**Répartition par filière des congés longue maladie et congés longue durée**

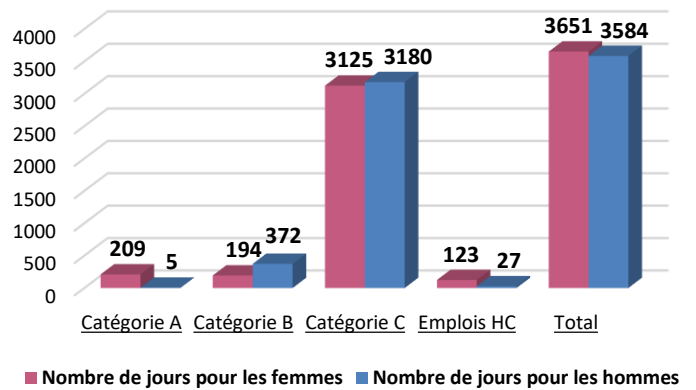


Nous ne constatons pas de changement dans la répartition des jours d'absences pour maladie ordinaires en 2018 qui étaient de 50% chez les femmes et les hommes en 2017. La filière technique cumule le plus d'arrêts maladie ordinaire avec un total de 5022 jours hommes et femmes confondus. On peut l'expliquer en partie par la pénibilité des métiers de cette filière.

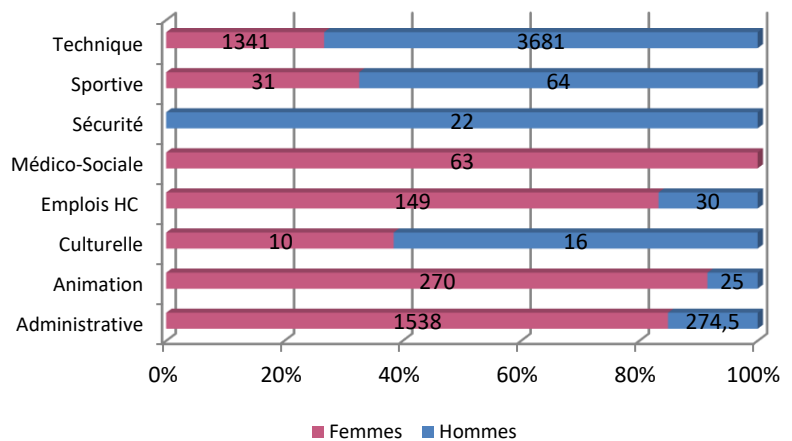
**Nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire**



**Absences pour maladie ordinaire par catégorie**



**Répartition des congés de maladie ordinaire par filière**



### **3) Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement :**

Dans le livret « Nous...agglo du Saint-Quentinois », distribué à chaque agent de la collectivité, deux articles de la charte des droits et des devoirs sensibilisent les agents sur la problématique du harcèlement : article 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. »*

### **4) Actions de prévention au sein de l'Agglo**

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

*A l'Agglo, aucune procédure pénale ou sanctions disciplinaires n'a été engagée pour ce type d'agissement.*

## VII. ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

### 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 38 heures.

#### Répartition selon la durée de travail :

- *Le temps complet (ou le temps plein) correspond à la durée du travail en vigueur dans la collectivité, soit 38 heures par semaine.*
- *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.*
- *Le temps partiel (de droit ou sur autorisation) correspond à une durée de travail inférieure à la durée légale du travail.*

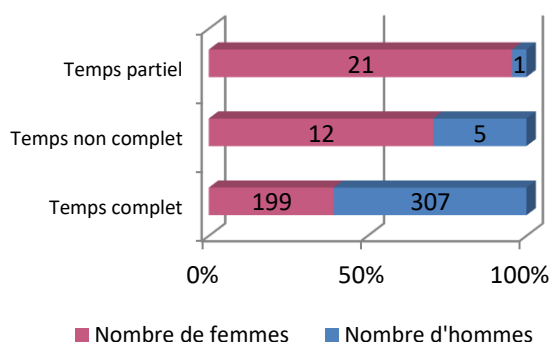
Comme en 2017, 98% des hommes travaillent à temps complet parmi les effectifs permanents et 86% des femmes.

71% des temps incomplets sont occupés par des femmes, ce qui représente une baisse de 7%.

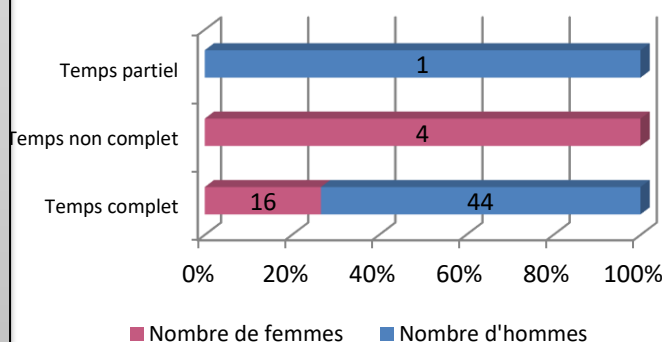
Les postes à temps partiel sont presque toujours exclusivement des emplois féminins.

Parmi les agents non permanents, le pourcentage des hommes travaillant à temps complet est identique, les temps non complets sont féminins à 100% et un homme travaille à temps partiel.

#### Effectif permanent



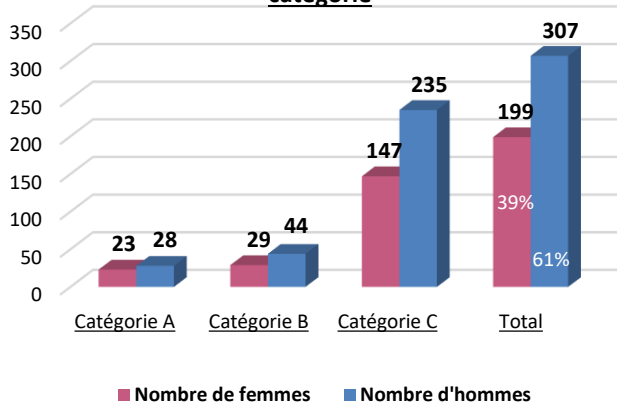
#### Effectif non permanent



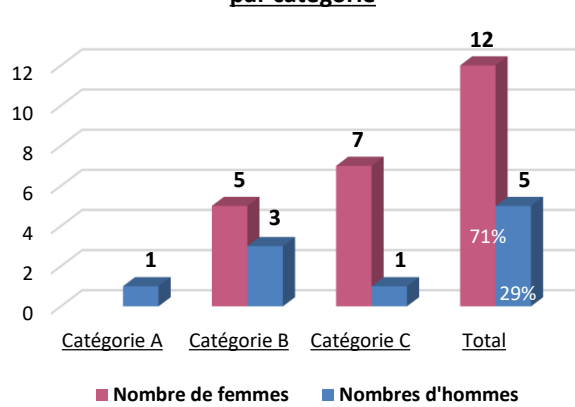
82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la fonction publique territoriale (914 126 postes pour un total de 1 110 636 postes). 23 % des femmes fonctionnaires sont à temps partiel, contre 5 % des hommes dans la fonction publique.

A l'Agglo, 91% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.

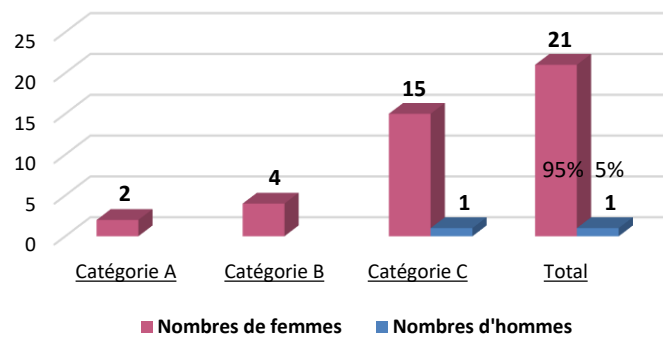
### Répartition des agents à temps complet par catégorie



### Répartition des agents à temps non complet par catégorie



### Répartition des agents à temps partiel par catégorie



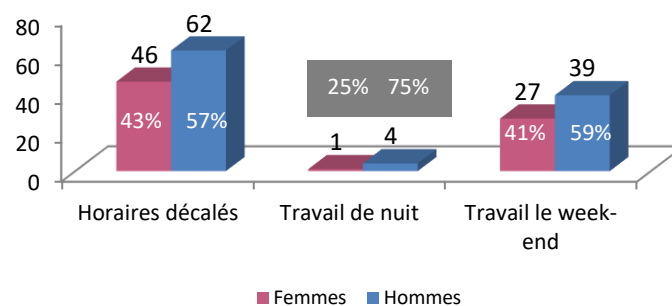
Ce sont les femmes qui occupent majoritairement les emplois à temps partiels.

### Répartition selon l'organisation de 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)

### Répartition selon les horaires atypiques

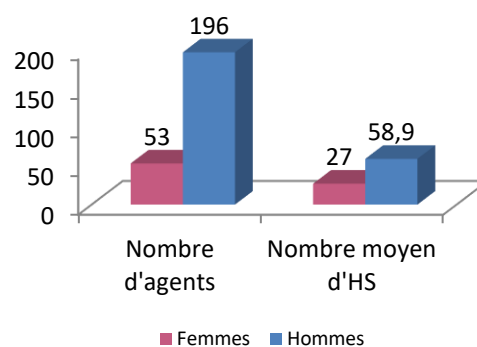


## 2. Horaires de travail :

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 meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle pour les hommes et femmes de la collectivité.

Tout comme en 2017, ce sont majoritairement les hommes qui ont réalisé des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont surtout effectuées durant les astreintes que l'on retrouve principalement dans la filière technique.

**Heures supplémentaires**



## Autorisations spéciales d'absence :

### Absences liées à des événements familiaux :

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.

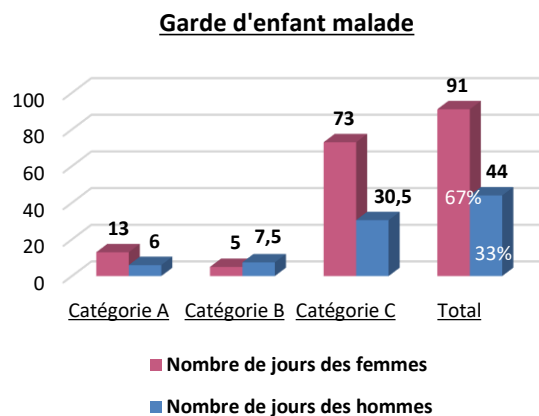
Objet	Durée
<b>Mariage / PACS</b>	
De l'agent	5 jours ouvrables
De l'enfant	4 jours ouvrables
D'un frère, d'une sœur	2 jours ouvrables
<b>Décès / obsèques</b>	
Du conjoint	5 jours ouvrables
D'un enfant	5 jours ouvrables
Des père et mère	5 jours ouvrables
Des beaux-parents	1 jour ouvrable
D'un frère, d'une sœur	2 jours ouvrables
Des autres (oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, cousin, cousine...)	1 jour ouvrable
<b>Naissance ou adoption</b>	
5 jours pris dans les 15 jours qui suivent l'évènement	

Au 31 octobre 2018, 13 femmes et 10 hommes ont bénéficié d'un congé dans le cadre d'un mariage ou d'un PACS. 27 femmes et 20 hommes ont bénéficié d'absence à la suite d'un décès d'un proche. 10 hommes se sont absentés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant.

### 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.

La garde des enfants malades est principalement assurée par les femmes. Nous pouvons même noter un accroissement de 8% de la part féminine de ces absences passant de 59% en 2017 à 67% en 2018.



### Congés

- *Congé maternité :*

8 congés de maternité ont été enregistrés au 31 octobre 2018 au sein de l'Agglo.

- *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 7 congés paternité au 31 octobre 2018.

- *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.

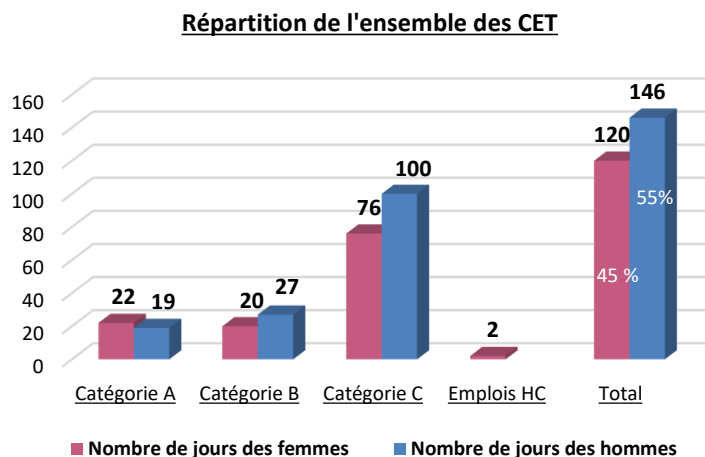
3 agents de la collectivité (femmes) ont bénéficié d'un congé parental au 31 octobre 2018.



- *Compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps (CET) permet de conserver les jours de congés ou de RTT non pris sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Le nombre d'agents ayant ouvert un CET est en progression de 6% chez les femmes et de près de 19% chez les hommes par rapport à la répartition de l'ensemble des CET déjà ouverts fin 2017.



## Télétravail

Pour la fonction publique, le cadre législatif résulte de l'article 133 de la 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 dispositions relatives à la fonction publique. Les modalités d'organisation du télétravail ont quant à elles été précisées par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, élaboré après une concertation approfondie avec les employeurs et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 11 février 2016, le télétravail peut être exercé par :

- Tout fonctionnaire régi par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Tout agent public contractuel ;

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Il représente un facteur d'aménagement du territoire et un gain de temps avec la réduction du nombre de trajets domicile - travail, laquelle présente aussi des avantages en termes de facture énergétique dans la droite ligne des objectifs fixés par le Grenelle de l'environnement. En outre, le télétravail doit permettre une plus grande flexibilité dans l'organisation de la semaine.

Il représente, enfin, la possibilité de faire coïncider les exigences d'une vie personnelle avec celles d'une vie professionnelle.

La collectivité souhaite s'inscrire dans cette démarche. Pour ce faire, les représentants du personnel ont été consultés et ont émis un avis favorable lors des CT du 20 juin 2017 et CHSCT du 10 juillet 2017. Une délibération avait été adoptée préalablement lors du conseil communautaire du 16 janvier 2017.

Au 31 octobre 2018, un seul agent masculin de l'Agglo en bénéficie.

## **Travail en horaires regroupés**

Afin de favoriser l'équilibre de vie entre vie privée et professionnelle, l'Agglo a souhaité mettre un terme au travail en horaires décalés pour les agents d'entretien de la Direction de la Logistique et des Moyens Généraux et les remplacer par des horaires regroupés.

A partir du 08 mars 2019 et sous réserve de l'approbation du Comité Technique, ces agents travailleront du lundi au vendredi de 6 heures à 13 heures 30 ou de 13 heures à 20 heures avec une amplitude horaire de 6 heures à 20 heures.

Le samedi reste maintenu avec une rotation du personnel, sur des horaires de 7h à 11h, sur sites ouverts au public, avec une spécificité pour le circuit automobile du pôle mécanique due à sa vocation événementielle, où un agent intervient de 17 h à 20 h.

A titre exceptionnel, en fonction des manifestations, un agent pourra être amené à y intervenir le dimanche matin.

## 2ème 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. Contrat de Ville

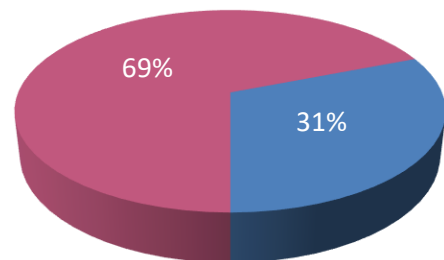
Dans le cadre du Contrat de Ville, elle s'est engagée aux côtés de l'Etat, la Région Hauts-de-France et la Ville de Saint-Quentin à mettre en place et à soutenir un programme d'actions en faveur des personnes les plus fragilisées sur les thèmes suivants :

Concernant les actions menées en 2018 :

#### - Habitat et cadre de vie :

Dans cette thématique, 5 projets ont été mis en place au 31 octobre 2018 qui avaient pour objectifs de sensibiliser à la propreté, d'améliorer le cadre de vie en associant les habitants et de sensibiliser à la tenue du logement.

1 079 personnes touchées dont 69% de public féminin ce qui représente une hausse de près de 20% par rapport à 2017.

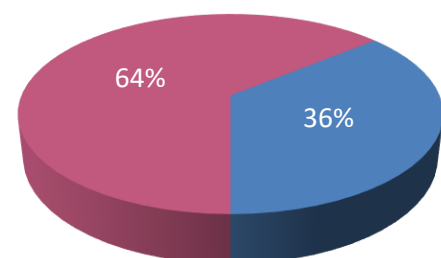


■ Public féminin ■ Public masculin

#### - Education, lutte contre l'illettrisme et promotion de la lecture :

Dans cette thématique, 2 projets ont été mis en place afin de favoriser les initiatives autour de la langue française.

2 729 personnes touchées dont 64 % de public féminin.  
Si globalement le nombre de personnes concernées a fortement chuté en 1 an (-51%), le **pourcentage de public féminin est en hausse de 17%.**



■ Public féminin ■ Public masculin

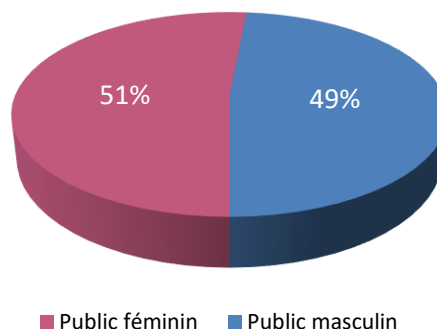
- **Développement économique et emploi :**

Dans cette thématique, 14 projets ont été menés au 31 octobre 2018 :

3 projets en lien avec le développement économique avaient pour objectif d'accompagner les projets de création, de reprise d'entreprise et de favoriser l'accès au financement.

11 projets pour l'emploi avaient pour objectif de favoriser la mise en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs ; de sensibiliser aux filières porteuses d'emploi ; de lever les freins à l'emploi pour les publics les plus éloignés de l'emploi ; de favoriser l'accompagnement à l'insertion professionnelle des jeunes.

4 878 personnes touchées dont  
51 % de public féminin soit une  
baisse de 12% de ce public depuis  
l'année dernière.



- **Pratiques culturelles et sportives :**

Dans cette thématique, 19 projets ont été menés au 31 octobre 2018.

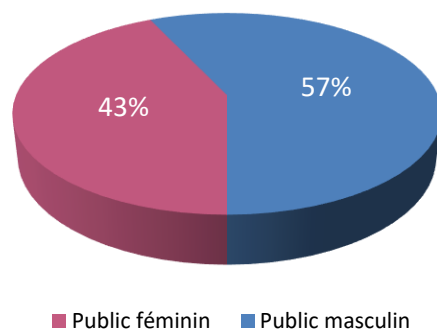
10 projets avaient pour objectif de favoriser l'accès de tous à l'offre et aux pratiques artistiques et culturelles et valoriser les productions des habitants.

3 projets avaient pour objectif de développer les initiatives concernant le travail de mémoire et l'histoire des quartiers.

4 projets avaient pour but de réduire les inégalités d'accès à la pratique sportive que ce soit en matière d'équipements sportifs, de diversité des sports proposés et d'accès aux clubs sportifs.

2 projets avaient pour objectif de favoriser les animations sportives de proximité.

10 877 personnes touchées dont  
43 % de public féminin contre 37%  
précédemment soit une  
augmentation de 6 points depuis  
2017.



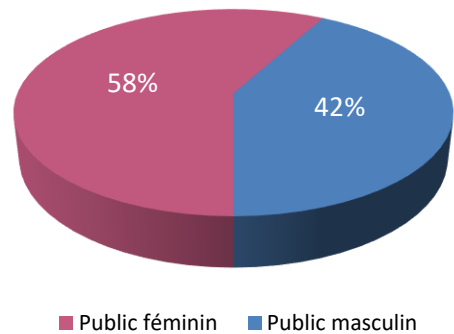
- **Parentalité :**

Dans cette thématique, 3 projets ont été menés au 31 octobre 2018.

2 projets avaient pour objectif de développer les actions qui posent un cadre d'écoute parents et professionnels et/ou qui valorisent les compétences des parents.

1 projet avait pour objectif de favoriser les échanges de pratiques de professionnels pour améliorer la continuité des parcours des familles.

1 050 personnes touchées dont 58 % de public féminin, soit une augmentation globale de 70% des personnes concernées par rapport à 2017 sans modification du pourcentage du public féminin qui reste stable à 58%.



- **Citoyenneté, prévention de la délinquance, médiation sociale et accès aux droits :**

Dans cette thématique, 8 projets ont été menés au 31 octobre 2018.

1 projet avait pour objectif de favoriser l'appropriation des services et dispositifs publics par l'accès à la langue française par la mise en place d'ateliers sociolinguistiques.

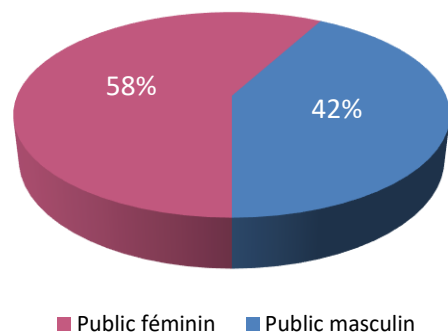
1 projet avait pour but de favoriser le soutien juridique et améliorer la connaissance des droits des publics.

2 projets avaient pour objectif de renforcer l'engagement des jeunes.

1 projet avait pour objectif de développer les initiatives qui permettent de lutter contre les incivilités et les comportements répréhensibles et promouvoir l'égalité femme/homme.

3 projets avaient pour objectif d'assurer la promotion de la citoyenneté et des comportements citoyens

9 308 personnes touchées dont 58 % de public féminin.  
Si le nombre de personnes touchées a presque doublé, le pourcentage de femmes n'a augmenté que de 6% depuis un an.



*Dans le cadre de sa compétence sur la prévention de la délinquance, l'Agglo du Saint-Quentinois s'est engagée depuis 2015 dans la prévention de la récidive et de la radicalisation.*

En s'investissant ainsi dans la création d'un dispositif destiné aux personnes judiciarisées, l'Agglo du Saint-Quentinois a souhaité, en collaboration avec la justice, apporter des éléments de réponse et de prise en charge aux personnes récidivistes et réitérantes afin de pouvoir envisager et travailler leur insertion dans la société.

Ce programme a concerné depuis sa création 91 personnes dont 6 femmes et 85 hommes.

#### - Santé et prévention :

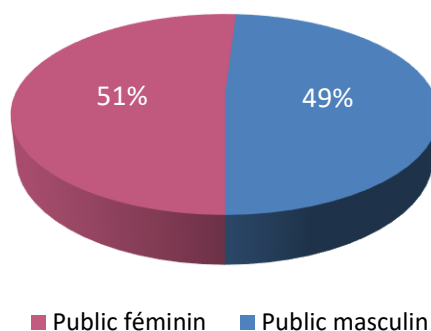
Dans cette thématique, 6 projets ont été menés au 31 octobre 2018.

5 projets avaient pour objectif de développer les initiatives de prévention et de sensibilisation.

1 projet avait pour but de lutter contre les comportements addictifs

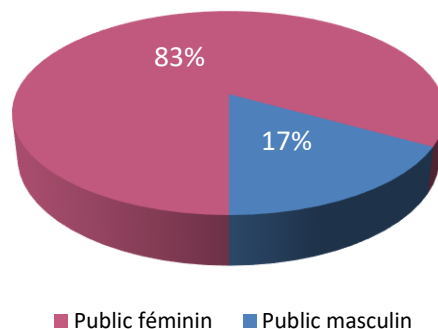
4 923 personnes touchées dont 51 % de public féminin.

Nous constatons un accroissement important du nombre de personnes concernées qui passent de 2 716 à 4 923 mais parallèlement une baisse de 6% du public féminin par rapport à 2017.



#### 2. Ateliers à l'attention des usagers :

142 usagers ont participé aux ateliers mis en place dont 118 femmes et 24 hommes.



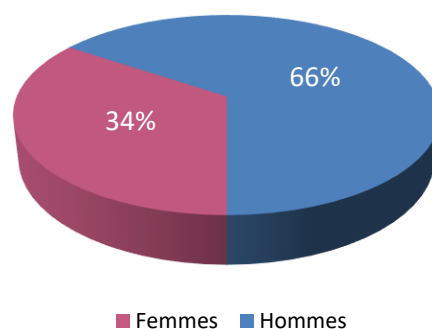
Dans une démarche de proximité avec les usagers « une agglo au plus proche de ses habitants », l'Agglomération met en place des ateliers dans ses locaux et dans les communes rurales en lien avec ses compétences (ateliers recyclage d'objets (fabrication de sacs de plage et abris pour animaux de compagnie en recyclant des tee-shirts, pêle-mêle photos à partir de cintres...), économies d'eau (mieux comprendre le cycle de l'eau, décrypter sa facture...), confection de produits ménagers à base de produits respectueux de l'environnement, jardinage (confection de produits naturels (désherbant, répulsif à insectes) ...).

### 3. Le Conseil de Développement ( CODEV)

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. Son bureau est composé d'1 Président, de 2 Vice-Présidents et de 2 Vice-Présidentes.

Le CODEV est actuellement constitué de 58 membres (20 femmes et 38 hommes)

**Répartition du CODEV**



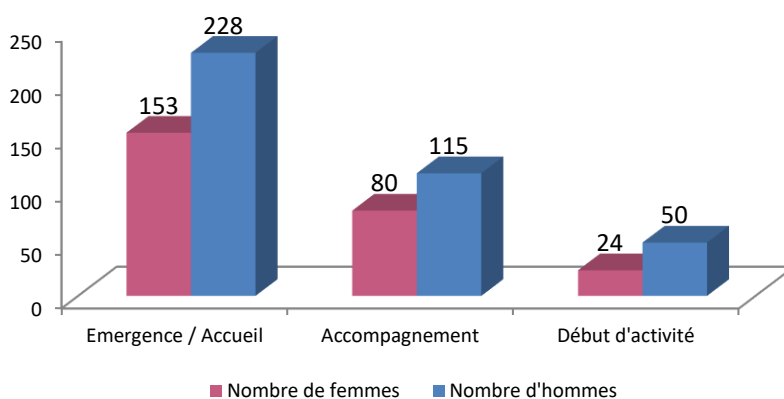
### 4. En matière économique, l'Agglo du Saint-Quentinois intervient à plusieurs niveaux

- Accompagnement à la création d'entreprises sur le site de Créatis via l'association BGE Picardie

Le nombre de personnes accueillies est en forte augmentation en 2018 passant de 253 à 381 dont 40% de femmes (37% en 2017).

Le nombre d'entreprises est passé de 24 à 74 en 2018 à raison de 32% d'entrepreneuses.

**Répartition des actions menées par la BGE**

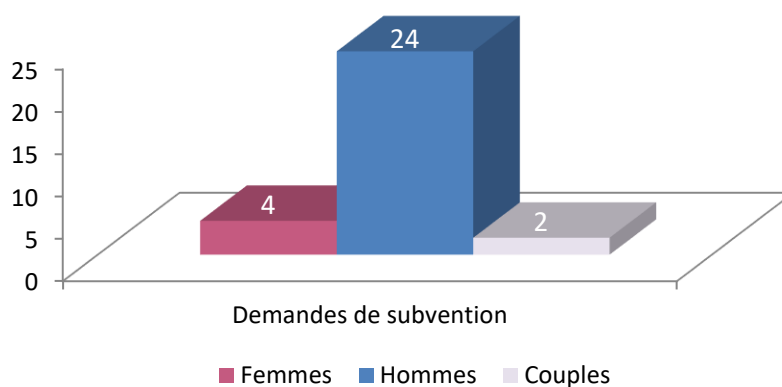


- Demandes de subventions dans le cadre du dispositif CASQ ARTISANS.

Nous constatons en 2018 une baisse significative des demandes de subvention par les artisans.

En 2018, ces demandes ont été très majoritairement effectuées par des hommes.

**Demandes de subventions (Dispositif CASQ ARTISANS)**



5. 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 femme homme. Les entreprises mises en concurrence doivent donc remettre une attestation au regard de cet article.



## **3ème partie : Pistes de réflexion pour 2019**

En 2018, l'Agglo a concrétisé son intention d'accroître l'importance qu'elle accorde à ce rapport en dédiant des ressources (0,5 ETP) à cette mission.

Comme prévu lors du rapport précédent, l'Agglo a amélioré la collecte et la qualité des données afin de parfaire sa vision de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes aussi bien au sein de ses services qu'en ce qui concerne les usagers des services qu'elle a mis en place.

D'autre part, la collectivité signera prochainement un nouveau Contrat Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la délinquance (CISPD) afin de mieux lutter, notamment, contre les violences faites aux femmes.

### **Proposition de plan d'action pour 2019 :**

D'autres pistes sont à étudier telles que :

- **La signature de la charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale :**

Cette charte invite les collectivités locales et régionales d'Europe à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements qui y sont définis. Cette question est essentielle pour la vie publique, et comme exemple pour la société.

- **L'obtention du Label « Egalité » délivré par l'AFNOR :**

Ce label vise depuis 2004 à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Depuis le 24 décembre 2015, il peut être couplé au Label Diversité (créé en 2008) qui a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé.

- **La mise en place d'un questionnaire** anonyme à l'attention des agents.

Ce questionnaire pourrait nous permettre d'étudier un éventuel décalage entre le ressenti des agents et les chiffres issus des statistiques. Il pourrait apporter un éclairage nouveau sur la perception de l'égalité Femmes / Hommes au sein des différents services. En cas de besoin, il pourrait être à l'origine d'une meilleure communication auprès du personnel de la collectivité sur l'action menée par celle-ci sur le sujet.

- **La création d'un prix** en interne promouvant l'exemplarité des initiatives en matière d'égalité Femmes / Hommes, afin de soutenir toutes les initiatives favorisant cette égalité.

- **L'intégration dans la formation des managers** par l'école du management d'une action de sensibilisation aux discriminations menée en interne en partenariat avec le CNFPT ou un autre partenaire.

- **La mise en place de campagnes de sensibilisation** en interne pour l'ensemble des agents.

- **La promotion de la formation** afin de faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à ce droit. Le but serait de conduire les agents à se former tout au long de la vie pour se qualifier et favoriser le déroulement normal de leur carrière professionnelle.
- **L'accompagnement et la protection** des agents victimes de violences conjugales en lien avec le CISPD.
- Un problème se pose souvent aux femmes qui assument le rôle d'aidant familial prenant en charge des personnes dépendantes, en situation de handicap ou âgées. Ces dernières assurent souvent cette tâche en parallèle d'une carrière professionnelle et de leurs obligations quotidiennes. Concilier l'ensemble de ces rôles les conduit à l'épuisement.

Il serait utile d'**informer** ces agents sur les aides existantes et les **soutenir** via la mobilisation des partenaires des politiques de l'âge et du handicap.

## **Actions en cours de développement**

Enfin des actions en cours seront à développer en 2019 tels que :

- **Le développement de la dématérialisation et du télétravail.**  
Ceci présente de nombreux avantages dont notamment un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.
- **La promotion sans distinction de sexe des métiers de l'Agglo** dans les organismes de formation/écoles dans le but d'améliorer la diversité des dossiers de candidature.
- **La promotion de la formation** afin de faciliter l'égal accès des femmes et des hommes à ce droit. Le but serait de conduire les agents à se former tout au long de la vie pour se qualifier et favoriser le déroulement normal de leur carrière professionnelle.

## **Conclusion**

Entre 2017 et 2018, le taux de féminisation des effectifs de l'AGGLO est en légère hausse pour les agents permanents passant de 42 à 43%, alors que le taux d'emplois féminins a accusé une baisse cette année chez les agents non permanents. Le pourcentage d'agents féminins est globalement supérieur dans la Fonction Publique Territoriale (61%) mais il faut tenir compte de la spécificité des métiers de l'AGGLO qui offre une prédominance de postes dans la filière technique qui est essentiellement masculine.

En ce qui concerne les autres critères d'analyse de l'effectif, on peut constater que :

- l'âge moyen des agents de l'AGGLO (43 ans) est inférieur à celui de la Fonction Publique Territoriale qui se situe à 44,7 ans ;
- la répartition des agents par catégorie voit son taux de féminisation augmenter en catégories B et C pour les agents permanents, les emplois non permanents étant principalement des postes de catégorie C occupés par des hommes ;
- la répartition par filière reflète au niveau de l'AGGLO comme au niveau national une très nette prédominance des postes féminins dans la filière administrative ;
- le pourcentage de femmes titulaires et contractuelles est stable à l'AGGLO entre 2017 et 2018 (41 % et 47%) mais demeure inférieur à celui des chiffres nationaux toujours eu égard à l'importance de la filière technique de nos services.
- le taux d'encadrement féminin, stable entre 2017 et 2018, est supérieur à l'AGGLO par rapport au niveau national puisqu'il y est de 33% contre 29%.

Des autres pôles d'analyse, on peut tirer les conclusions suivantes :

- la rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes. En 2017 cette différence était de 6,10% pour le salaire moyen et 3,51% pour le salaire médian à l'AGGLO. En comparaison, dans la Fonction Publique Territoriale, les femmes ont un salaire inférieur de 9,3% à celui des hommes ;
- les absences n'accusent pas de différences importantes selon le sexe. Si le nombre de jours d'absences pour accident est plus important chez les hommes (métiers techniques plus à risques), ce sont les femmes qui présentent le taux d'absentéisme pour longue maladie ou maladie de longue durée le plus important (66%). Quant aux congés pour maladie ordinaire, il s'avère être identique à 50%. Ces chiffres sont stables par rapport à 2017 ;
- en ce qui concerne le temps de travail, il s'avère que ce sont les hommes qui effectuent le plus grand nombre d'heures supplémentaires surtout à la DLMG et à l'AEA.
- Ce sont les femmes qui utilisent le plus les avantages liés au temps partiel pour mieux gérer leur vie familiale. Cette situation se retrouve au niveau national.

