

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GRANDANGOULEME

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE SEANCE DU 13 FEVRIER 2020

Délibération
n° 2020.02.001

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

LE TREIZE FEVRIER DEUX MILLE VINGT à 17h30, les membres du conseil communautaire se sont réunis au siège de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême - 25 boulevard Besson Bey à ANGOULEME suivant la convocation qui leur a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : **07 février 2020**

Secrétaire de séance : Jeanne FILLOUX

Membres présents :

Jean-François DAURE, Jean-Marie ACQUIER, Sabrina AFGOUN, Michel ANDRIEUX, Véronique ARLOT, Anne-Marie BERNAZEAU, Anne-Sophie BIDOIRE, André BONICHON, Xavier BONNEFONT, Laïd BOUAZZA, Jacky BOUCHAUD, Patrick BOURGOIN, José BOUTTEMY, Catherine BREARD, Gérard BRUNETEAU, Michel BUISSON, Gilbert CAMPO, Monique CHIRON, Jean-Claude COURARI, Véronique DE MAILLARD, Catherine DEBOEVERE, Françoise DELAGE, Bernard DEVAUTOUR, Gérard DEZIER, Denis DOLIMONT, Jacques DUBREUIL, Denis DUROCHER, François ELIE, Guy ETIENNE, Annette FEUILLADE-MASSON, Jeanne FILLOUX, Jean-Jacques FOURNIE, Maud FOURRIER, Fabienne GODICHAUD, Joël GUITTON, Thierry HUREAU, Isabelle LAGRANGE, André LANDREAU, Francis LAURENT, Michaël LAVILLE, Bertrand MAGNANON, Annie MARC, Jean-Luc MARTIAL, Pascal MONIER, Thierry MOTEAU, François NEBOUT, Dominique PEREZ, Yannick PERONNET, Marie-Hélène PIERRE, Jean-Philippe POUSSET, Bruno PROUX, Christophe RAMBLIERE, Jean REVEREAULT, Mireille RIOU, Bernard RIVALLEAU, Gérard ROY, Zahra SEMANE, Alain THOMAS, Jean-Luc VALANTIN, Roland VEAUX, Philippe VERGNAUD, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Vincent YOU,

Ont donné pouvoir :

Danielle CHAUVET à Véronique ARLOT, Martine FRANCOIS-ROUGIER à José BOUTTEMY, Elisabeth LASBUGUES à Patrick BOURGOIN, Philippe LAVAUD à Fabienne GODICHAUD, Annie MARAIS à François NEBOUT, Catherine PEREZ à Jacky BOUCHAUD

Excusé(s) :

Danielle CHAUVET, Jean-Marc CHOISY, Bernard CONTAMINE, Françoise COUTANT, Georges DUMET, Martine FRANCOIS-ROUGIER, Michel GERMANEAU, Elisabeth LASBUGUES, Philippe LAVAUD, Annie MARAIS, Catherine PEREZ, Eric SAVIN

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 13 FEVRIER 2020

**DELIBERATION
N° 2020.02.001**

FINANCES

Rapporteur : **Madame BERNAZEAU**

**RAPPORT SUR LA SITUATION DE GRANDANGOULEME EN MATIERE D'EGALITE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES**

GrandAngoulême s'est engagé depuis 2012, dans la lutte contre les discriminations directes ou indirectes en adoptant, par délibération n°120 du 7 juin 2012, une Charte pour l'égalité professionnelle contre les discriminations.

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. Les autorités locales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent dans leurs domaines de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale a posé un cadre général sur l'égalité entre les sexes. Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, est le point de départ d'une mise en œuvre concrète et pérenne de l'égalité réelle dans la fonction publique.

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61), les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant.e.s ont l'obligation de présenter préalablement aux débats sur le projet de budget, **un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

Il doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et de rendre visible ce sujet aux yeux de tous.

L'article D2311-16 du code général des collectivités territoriales (CGCT) crée par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise que ce rapport :

- fait état de la politique de ressources humaines de l'intercommunalité en matière d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et présente un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en la matière,
- présente les politiques menées sur le territoire communautaire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à la favoriser. Il comporte un bilan des actions conduites dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de l'agglomération notamment la clause d'égalité dans les marchés publics,
- peut comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Vu l'avis favorable de la réunion de toutes les commissions du 6 février 2020,

Je vous propose donc :

DE PRENDRE ACTE de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes joint en annexe.

**APRES EN AVOIR DELIBERE,
LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE
A L'UNANIMITE DES SUFFRAGES EXPRIMES,
ADOpte LA DELIBERATION PROPOSEE.**

Certifié exécutoire :	
<u>Reçu à la Préfecture de la Charente le :</u> 20 février 2020	<u>Affiché le :</u> 21 février 2020

ANNEXE

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE GRANDANGOULEME

I. LA POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES DE GRANDANGOULEME EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. RAPPORT DE SITUATION COMPAREE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les indicateurs du rapport sont joints en annexe (données au 31/12/2019).

B. BILAN ET ORIENTATIONS DES ACTIONS

- ❖ Concernant **les recrutements** réalisés par GrandAngoulême, aucune discrimination n'est constatée ou incitée. La mention « *Poursuivant les engagements de la charte pour l'égalité professionnelle contre les discriminations, GrandAngoulême veille au respect des diversités au sein des services communautaires* » est inscrite sur les offres d'emplois de la communauté.
La mention "H/F" est indiquée dans chaque intitulé de poste lors de la parution des annonces de recrutement.
Des critères objectifs de recrutement, liés aux compétences, sont utilisés afin de départager les candidats.
- ❖ Plusieurs actions de **mobilité interne** permettent régulièrement à des agents, femmes ou hommes, de changer de métier tout en demeurant à GrandAngoulême. La diffusion des annonces se fait en priorité en interne, par voie de la messagerie professionnelle, sur l'intranet.
- ❖ Aucune discrimination n'a non plus été constatée quant à l'accès aux formations, aux bilans professionnels, au travail à temps partiel, à l'accès aux postes à responsabilités, aux promotions.
- ❖ Des formations management à l'attention des cadres, des réunions d'information préalable au lancement de la procédure d'évaluation, la rédaction des supports d'évaluation et des critères d'évaluation sont autant de moyens mis en place par la collectivité pour mettre en avant les principes de non discrimination et de neutralité du service public, entre collègues, mais aussi vis-à-vis des administrés.
- ❖ Une **charte pour l'égalité professionnelle et contre les discriminations** a été mise en place par GrandAngoulême et votée le 7 juin 2012 en conseil communautaire et présentée au préalable aux membres du Comité technique le 21 mai 2012.
- ❖ Chaque année, un **bilan social** est réalisé, afin de pouvoir comparer des données chiffrées relatives aux effectifs, aux rémunérations, aux avancements, à la formation, sur les dernières années.
De plus, une année sur deux, le **rapport sur l'état de la collectivité** (REC) est établi, sur la base des indicateurs qui sont réglementairement imposés aux collectivités. Ces deux documents sont présentés aux membres du comité technique (représentants du personnel et représentants de l'administration) et font l'objet de débats.

Par ailleurs, l'amélioration continue des conditions de travail des agents est un axe prioritaire de la politique des ressources humaines de GrandAngoulême.

Cette préoccupation constante en direction de l'ensemble des agents se manifeste à plusieurs niveaux, avant tout, par les efforts importants en matière de prévention. Elle s'inscrit notamment dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé avec l'ensemble des organisations syndicales et des représentants des employeurs publics.

Dans cette perspective, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral ont été inscrits comme l'un des grands chantiers sur lequel oeuvrer :

- ❖ Face à l'augmentation des violences faites aux agents en prises directes avec les usagers, un protocole agression du fait d'un tiers a été élaboré et diffusé en 2013 auprès des services communautaires. Ce dispositif, qui a pour vocation de mieux protéger et soutenir les agents victimes de ces agressions, affirme une volonté de refuser la banalisation des comportements agressifs.
- ❖ La lutte contre toute forme de harcèlement, qu'il s'agisse de harcèlement moral ou sexuel, fait désormais partie du règlement intérieur de la collectivité.
- ❖ Dans le prolongement de l'accord cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique territoriale, GrandAngoulême dispose en interne d'une cellule d'analyse RPS qui, par une méthode d'analyse transparente, permet de prendre en charge des situations de souffrance au travail avérées.

Engagé dans le développement d'une politique handicap efficiente, privilégiant le recrutement et l'insertion de travailleurs en situation de handicap ainsi que le maintien dans l'emploi, GrandAngoulême vient de renouveler son partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) pour la période 2019/2021.

Cette politique volontariste se décline en 5 grands axes de travail :

- La structuration du dispositif handicap
- Le développement d'actions innovantes
- Le recrutement et l'insertion de personnes en situation de handicap
- Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap
- L'information et la sensibilisation sur le handicap.

II. LES POLITIQUES MENEES PAR GRANDANGOULEME SUR LE TERRITOIRE EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

A. BILAN DES ACTIONS

1. CLAUSE D'EGALITE DANS LES MARCHES PUBLICS

La législation et la réglementation des marchés publics et des concessions intègre, parmi les cas d'interdiction de soumissionner, la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appliquent aux marchés conclus depuis le 1^{er} décembre 2014 (article 16 IV de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014). Par conséquent, GrandAngoulême a mis en œuvre ces dispositions dès le lancement des procédures de passation des marchés et accords-cadres dont la signature était susceptible d'intervenir à compter de cette date. En pratique, il est exigé de chaque candidat qu'il atteste sur l'honneur de ne pas entrer dans un des cas d'interdiction de soumissionner suivants :

a. Condamnation définitive pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En application de l'article L2141-4 du Code de la commande publique, ne peuvent soumissionner à un marché ou à un accord-cadre, les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées à l'article L. 1146-1 du code du travail ou pour une infraction de même

nature dans un autre Etat de l'Union européenne. L'article L.1146-1 du code du travail sanctionne la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues aux articles L 1142-1 et L. 1142-2 du même code.

L'article L.1142-1 du code du travail prévoit que constituent une méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : le fait de mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché, refuser d'embaucher ou de mettre fin au contrat de travail d'une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de grossesse d'une personne, de prendre en considération du sexe ou de la grossesse d'une personne des mesures en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

L'article L.1142-2 fixe les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux interdictions prévues à l'article L. 1142-1.

A ce jour, aucun opérateur candidat à un marché public ou accord-cadre de GrandAngoulême n'a indiqué faire l'objet d'une condamnation sanctionnant la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

b. Non respect de l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

En application de l'article L2141-4 du Code de la commande publique, ne peuvent soumissionner à un marché ou un accord-cadre les personnes qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation.

L'article L. 2242-5 du code du travail prévoit que l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette obligation pèse sur les entreprises de 50 salariés et plus.

Les entreprises qui, au 31 décembre de l'année précédant le lancement de la procédure de marché public, ne l'auraient pas réalisée, pourront régulariser leur situation jusqu'à la date de soumission, c'est-à-dire jusqu'au moment de la remise des candidatures.

A ce jour, aucun opérateur candidat à un marché public ou accord-cadre de GrandAngoulême n'a indiqué méconnaître ses obligations de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

2. EQUIPEMENTS STRUCTURANTS DE GRANDANGOULEME

a. Nautilus : centre aquatique et patinoire

Le Centre NAUTILIS accueille indifféremment les hommes et les femmes.

- les activités AQUAGYM et AQUABIKE sont fréquentées à 95% par des femmes
- une tendance plus marquée chez les hommes pour les activités de natation (nage avec ou sans matériel) au contraire de la proportion de femmes pour les abonnements à la balnéo, même si on constate une tendance à l'équilibre ces derniers temps.

- les usagers hommes et femmes de la patinoire, principalement âgés de 10 à 18 ans sont également en nombre équivalent.

Les clubs qui bénéficient d'attribution de créneaux à NAUTILIS présentent les statistiques suivantes :

- ANC : 435 licenciés dont 47% de femmes
- ASSA 16 : 425 licenciés dont 44% de femmes
- CSAR Plongée : 85 licenciés dont 14% de femmes
- GESMA : 173 adhérents dont 32% de femmes, elles sont majoritaires dans la section nage avec palmes.
- JSA Triathlon : 150 licenciés dont 23% de femmes
- Angoulême Natation Artistique : 101 licenciées dont 100% de femmes
- Les Antilopes : 29 licenciés dont 34% de femmes
- CSAR Canoë : 41 licenciés dont 20% de femmes
- ASG Patinage : 121 licenciés dont 99% de femmes
- EXPRESSIONS Patinage : 115 licenciés dont 105 femmes et 10 hommes ce qui représente 91% de femmes

L'équipement propose des vestiaires individuels unisexes et des vestiaires collectifs en nombre pairs pour séparer les groupes (clubs et scolaires) en 2 vestiaires (garçons et filles).

b. Stade d'athlétisme

Pour le stade, aucune action spécifique particulière.

La piste d'entraînement du Stade d'athlétisme est ouverte au public sans contrôle d'accès. La fréquentation hommes/femmes ne peut donc pas être chiffrée de manière précise.

L'utilisateur principal du Stade est le club G2A. Celui-ci compte pour la saison 2019/2020 au 26/11/2019 798 licenciés dont 48% de femmes.

Les vestiaires sont organisés en 3 blocs, chacun des blocs proposant des vestiaires hommes/femmes séparés : groupes scolaires, clubs et entraîneurs.

c. Centre équestre de La Tourette

Les missions confiées à « L'Etrier Charentais », délégataire du service public du centre équestre sont :

- la mise en œuvre d'un service public d'enseignement et de pratiques des activités équestres avec des moniteurs qualifiés,
- la promotion du cheval (compétitions et manifestations) et la sensibilisation du public de l'agglomération aux activités équestres tant sportives que ludiques,
- l'organisation avec l'aide de la collectivité de deux manifestations destinées au grand public

10 salariés sont nécessaires pour le fonctionnement du Centre Equestre, avec 5 femmes et 5 hommes.

4^{ème} club du Nouvelle Aquitaine avec 369 cavaliers dont 125 compétiteurs 317 cavaliers féminins et 52 cavaliers masculins, soit 85.9% de femmes.

d. Stand de tir des Trois Chênes

Association sur site : STAND DE TIR ANGOUMOISIN

Effectif de 327 licenciés :

25 jeunes garçons et 262 Adultes hommes

36 jeunes filles et 4 Adultes femmes

Ils ont perdu 5 licenciés, mais augmentation du nombre de licenciées féminines (+ 7).

e. Centre sportif de Champniers

Le centre sportif accueille indifféremment les femmes et les hommes.

Sur les 3 activités proposées au public sur le Centre, badminton, tennis et squash, la majorité des pratiquants sont des hommes à 73 %.

Sur les 160 abonnements vendus 21 % sont des femmes en 2019.

En ce qui concerne les 4 principaux clubs de tennis qui fréquentent le Centre, à savoir Champniers, Brie, Balzac et Asnières et le club de squash, on compte 289 adhérents dont 27.5% de femmes en 2019.

g. Tourisme

Le camping du Plan d'Eau emploie 2 permanents : 1 femme et 1 homme et 6 saisonniers en général à parité.

3. ECONOMIE, EMPLOI, CULTURE ET SOLIDARITE

Dans le cadre du contrat de ville 2015-2020, l'égalité homme-femme fait partie des axes transversaux qui ont été déclinés dans les différentes thématiques.

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'insertion des demandeurs d'emploi les plus en difficultés du territoire (demandeurs d'emploi de longue durée et bénéficiaires des minima sociaux), GrandAngoulême au travers du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi en partenariat avec le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) met en place une action spécifique d'accompagnement renforcé vers l'emploi de femmes rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de retour à l'emploi. En 2019, 279 femmes ont été accompagnées vers l'emploi représentant 51,3 % des bénéficiaires du PLIE. 42 % des sorties positives comptabilisées à la fin des parcours d'insertion concernaient des femmes.

Par ailleurs, le CIDFF a mis en place une prestation sous forme d'ateliers sur la question de l'articulation des temps de vie.

Dans le cadre du schéma général de développement économique du territoire, GrandAngoulême propose des actions visant à encourager l'entrepreneuriat et à compléter l'offre existante d'accompagnement des porteurs de projets.

Un ensemble d'outils et de dispositifs sont mis en œuvre par GrandAngoulême afin de développer la culture de l'entrepreneuriat, stimuler l'envie d'entreprendre, soutenir et accompagner l'émergence de projets innovants sur le territoire de la communauté. Ces actions touchent différents publics tels que les collégiens et lycéens, les étudiants du territoire, les salariés, les demandeurs d'emploi, les femmes.

L'entrepreneuriat féminin est reconnu comme un enjeu majeur et comme un axe important de développement de la création d'entreprise. Les Premières Nouvelle Aquitaine est un incubateur spécifiquement dédié aux femmes ayant un projet dans le domaine des services innovants, à potentiel économique et créateur d'emplois.

Depuis 2015, les Pionnières déploient leur activité en proposant des prestations de promotion de l'entrepreneuriat féminin et de formation en s'appuyant sur les acteurs locaux et en complémentarité avec eux.

Depuis 2017 Les Premières ont mis en œuvre un programme de soutien à l'entrepreneuriat sur le territoire.

En 2019, le programme proposé est le suivant :

- L'organisation de deux formations « Start1ères » de 2 jours chacune dont l'objectif est de valider les motivations et les compétences entrepreneuriales, faire connaître l'environnement institutionnel de la création d'entreprise et les étapes clés. Cet accompagnement est adapté et prend en compte les freins à la création spécifiques à ce public.
- L'organisation d'une formation « Les inventives » de 3 jours en partenariat avec l'association Transtech à destination des porteuses d'une idée de nouveaux produits ou services innovants.
- L'organisation d'une formation leadership de 2 jours à destination des femmes entrepreneures déjà en activité.
- L'animation et le suivi des participantes aux différentes sessions de formation en lien avec EurekaTech et le programme d'incubation. Rencontres bimestrielles.
- Possibilités pour les entrepreneures du territoire de participer aux ateliers à la carte proposés par les Premières en complément de l'accompagnement d'EurekaTech.



RAPPORT égalité Hommes - Femmes 2019

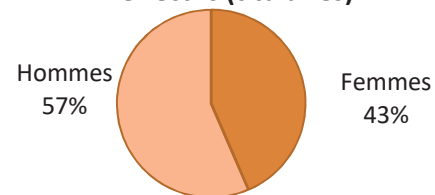
(annexé au DOB 2020)

Part des femmes et des hommes par filières au 31/12/19

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	127	18	145
filière technique	49	276	325
filière animation	4	2	6
filière culturelle	58	30	88
filière médico-sociale	19	0	19
filière sportive	4	13	17
TOTAL	261	339	600

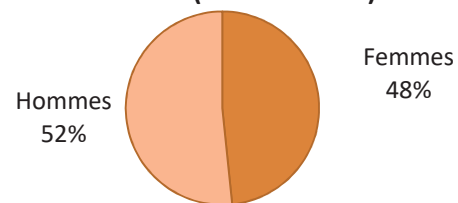
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	18	13	31
filière technique	4	12	16
filière animation	0	0	0
filière culturelle	7	5	12
filière médico-sociale	1	0	1
filière sportive	0	2	2
TOTAL	30	32	62

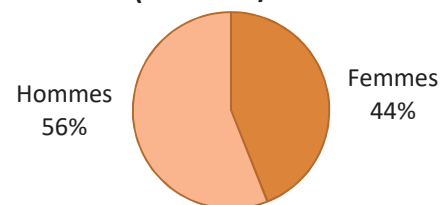
Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Titulaires et non-titulaires emplois permanents

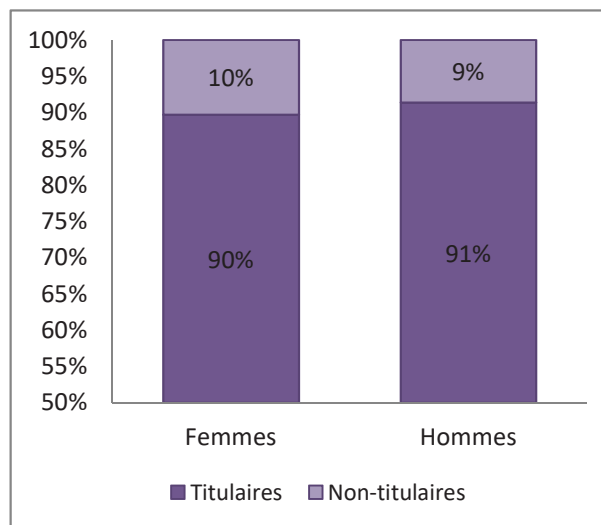
	Femmes	Hommes	Total
administrative	145	31	176
technique	53	288	341
animation	4	2	6
culturelle	65	35	100
médico-sociale	20	0	20
sportive	4	15	19
TOTAL	291	371	662

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

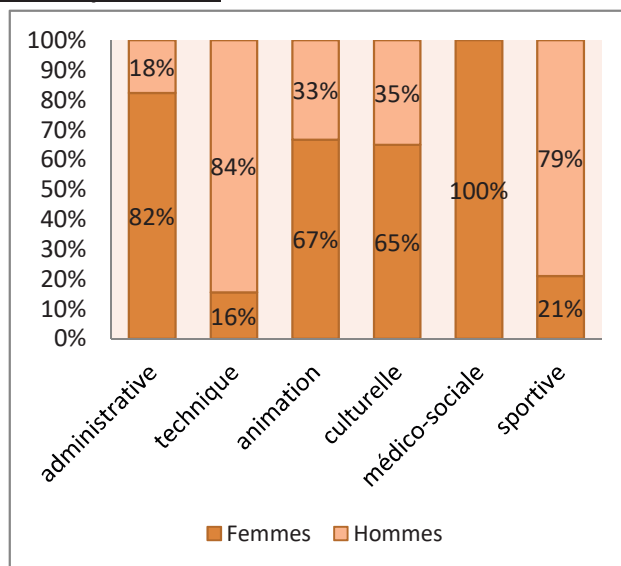


Le taux de féminisation est de 44 % (52,9 % au niveau national dans les EPCI). Il s'explique par la prédominance de la filière technique, majoritairement masculine, en raison des nombreux services techniques gérés en régie

Part des titulaires et non titulaires



Répartition par filières



Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82,5 % de femmes / 17,5 % d'hommes
filière technique: 41,2 % de femmes / 58,8 % d'hommes
filière animation: 72,4 % de femmes / 27,6 % d'hommes
filière culturelle: 63,7 % de femmes / 36,3 % d'hommes
filière médico-soc: 94,9 % de femmes / 5,1 % d'hommes
filière sportive: 28,7 % de femmes / 71,3 % d'hommes

Source: rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019

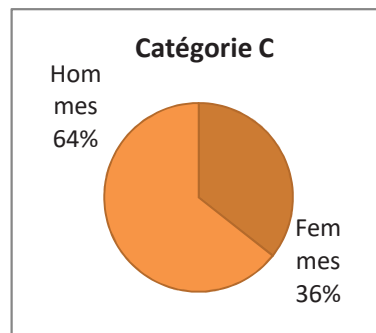
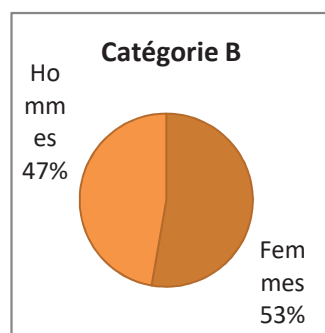
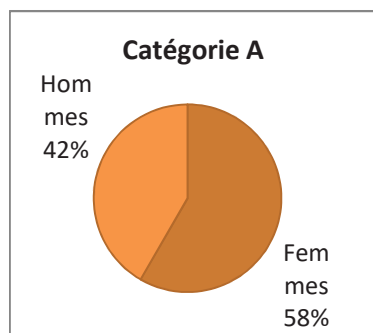
Répartition par catégorie hiérarchique (Tit et Non tit perm)

	Femmes	Hommes
cat A	77	55
cat B	78	70
cat C	136	246

291

371

662



Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires

cat A: 63,5 % de femmes / 36,5 % d'hommes

cat B: 64,4 % de femmes / 35,6 % d'hommes

cat C: 57,3 % de femmes / 42,7 % d'hommes

Contractuels

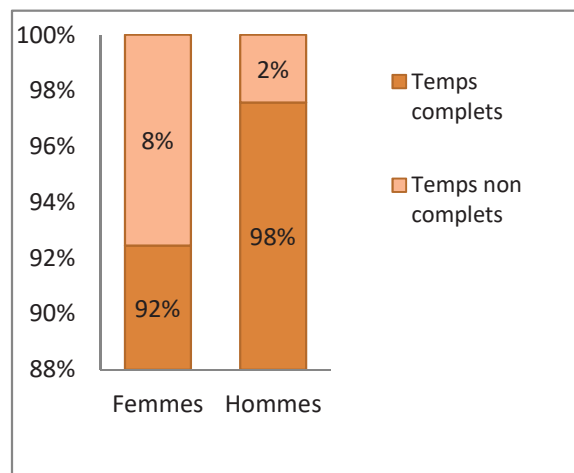
cat A: 58,9 % de femmes / 41,1 % d'hommes

cat B: 59,5 % de femmes / 40,5 % d'hommes

cat C: 70,20 % de femmes / 29,8 % d'hommes

Source: rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2019

Temps complets / non complets (Tit et Non tit perm)



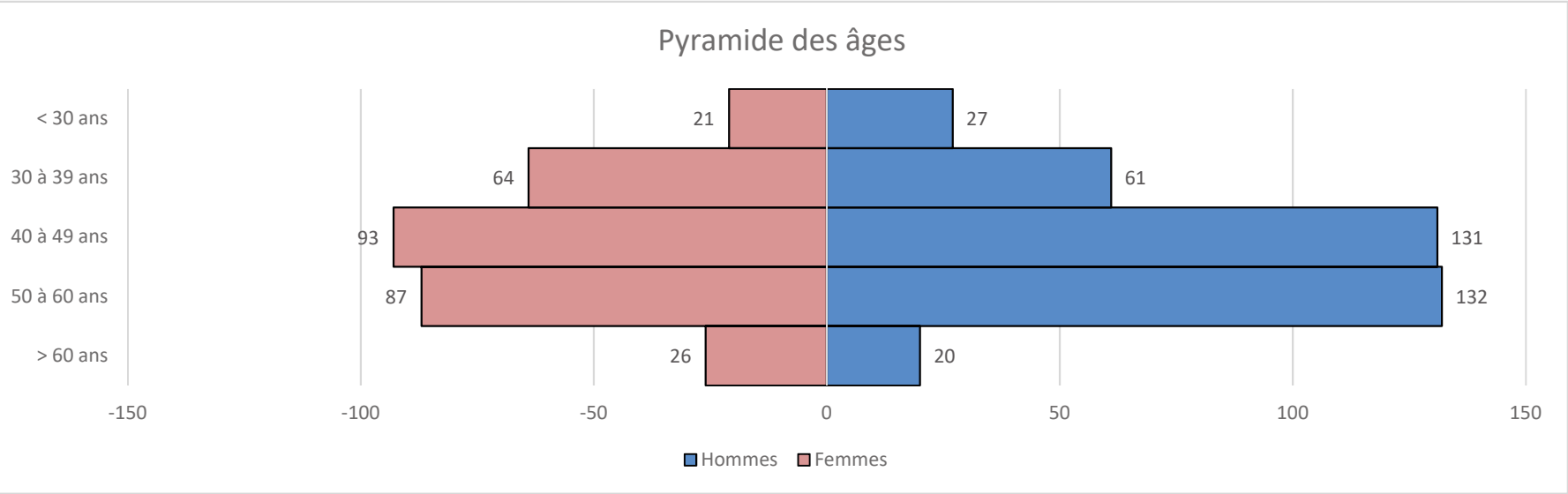
Pyramide des âges (Tit et Non tit perm)

	Femmes	%	Hommes	%
> 60 ans	26	9%	20	5%
50 à 60 ans	87	30%	132	36%
40 à 49 ans	93	32%	131	35%
30 à 39 ans	64	22%	61	16%
< 30 ans	21	7%	27	7%
Total	291	100%	371	100%

Au niveau national, dans la FPT:
Part des moins de 30 ans : 10 % (10,2%h)
Part des plus de 50 ans : femmes: 41,3 %
hommes: 40,7 %

Source: DGAFP Chiffres-clés 2019

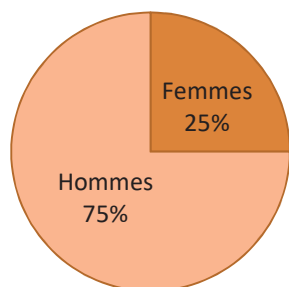
A GrandAngoulême : la part des 50/60 ans est de 30 % et celle des + 60 ans est de 9% laissant prévoir des départs en retraite étalés d'ici 2030.



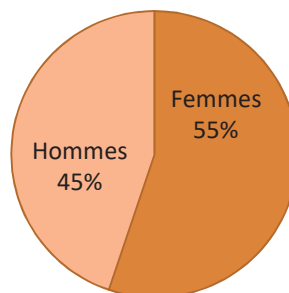
Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction et chefs de service

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	1	3	4
postes de direction	16	13	29
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	14	15	29
Total	31	31	62

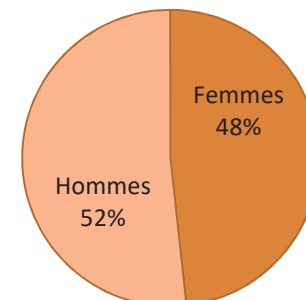
Répartition des emplois fonctionnels



Répartition des postes de direction

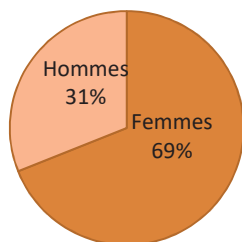


Répartition des postes de chef-fe de services / direction d'équipement

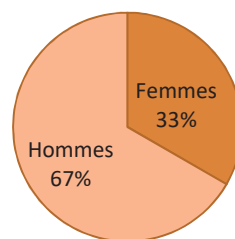


Répartition des femmes et des hommes cadres A par filière

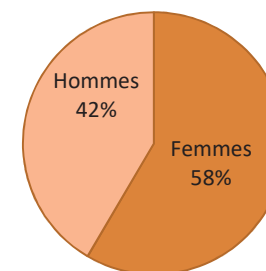
**Répartition femmes-hommes
cadres A - filière administrative**



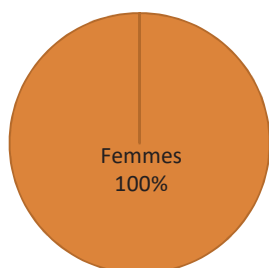
**Répartition femmes-hommes cadres
A - filière technique**



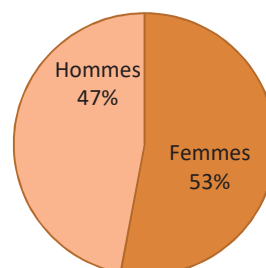
**Répartition femmes-hommes
cadres A - toutes filières**



**Répartition femmes-hommes cadres
A - filière sociale**



**Répartition femmes-hommes cadres
A - filière culturelle**

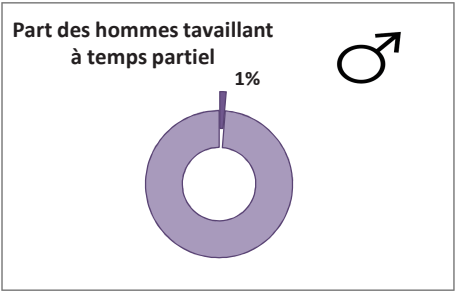
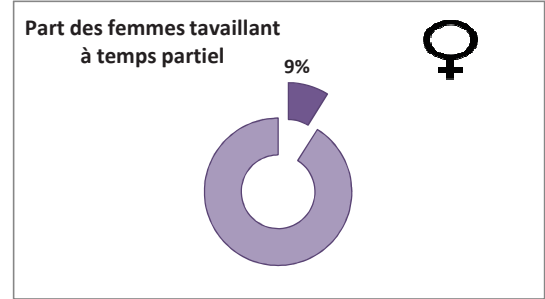


Répartition femmes-hommes sur le temps partiel (Tit et Non tit perm)

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	5	0
	Temps complet	70	52
	Total	75	52
Catégorie B	Temps partiel	8	3
	Temps complet	63	62
	Total	71	65
Catégorie C	Temps partiel	11	2
	Temps complet	112	243
	Total	123	245
Total toutes catégories	Temps partiel	24	5
	Temps complet	245	357
	Total	269	362

Au niveau national, dans la FPT:
29,4 % des femmes sont à temps partiel / 7,3 % des hommes
en cat A: 22,2 % des femmes / 6 % des hommes
en cat B: 27,8 % des femmes / 9,8 % des hommes
en cat C: 30,7 % des femmes / 7 % des hommes

Source: DGAFP Chiffres-clés 2019

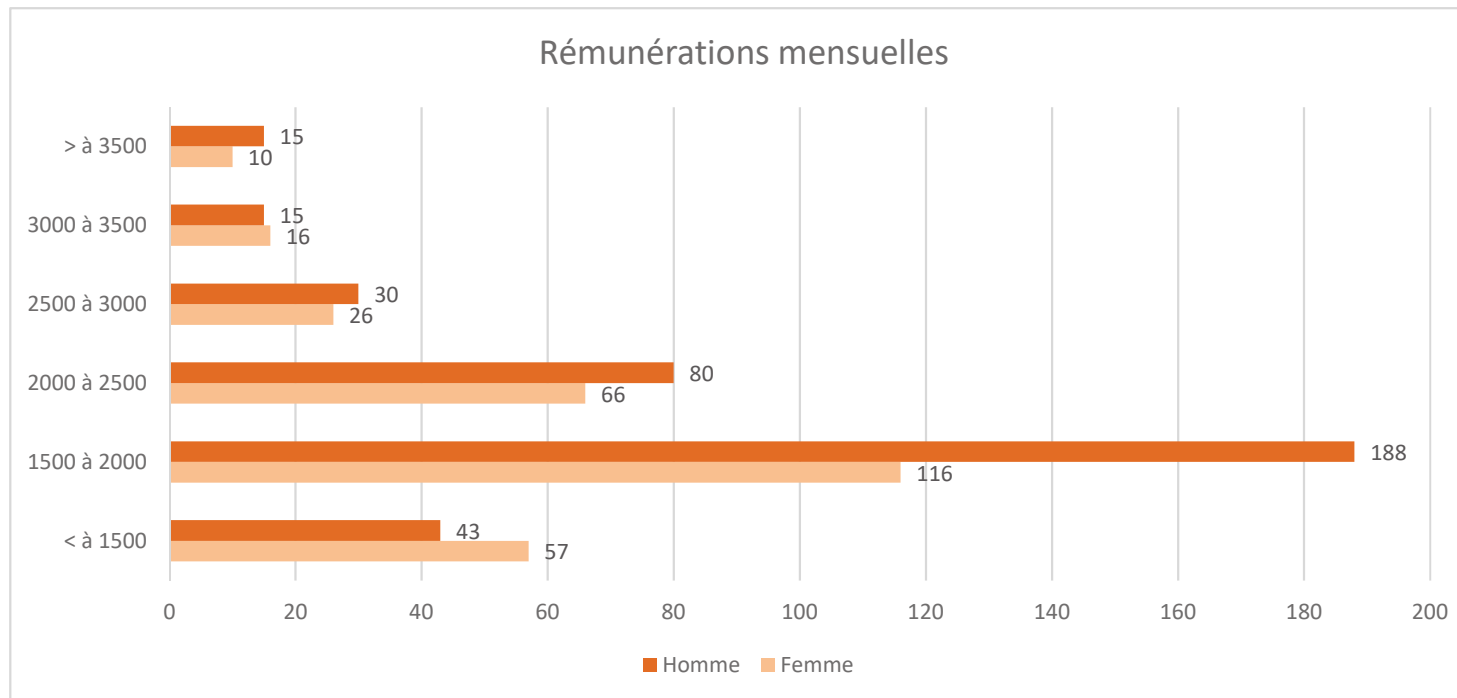


Congé maternité/paternité

Femmes	10
Hommes	11
Total	21

Salaire net fiscal en 2019 (titulaires et contractuels permanents)

Tranches de rémunération			
	Femme	Homme	Total général
< à 1500	57	43	100
1500 à 2000	116	188	304
2000 à 2500	66	80	146
2500 à 3000	26	30	56
3000 à 3500	16	15	31
> à 3500	10	15	25
Total général	291	371	662



Au niveau national, dans la FPT:

Femmes: 1 949€ / Hommes: 2131€

soit une différence de 182 € (les hommes gagnent 9,3 % de plus que les femmes)

Chez les cadres:

Femmes: 3 158€ / Hommes: 3 769 €

soit une différence de 611 € (les hommes cadres gagnent 19,34 % de plus que les femmes cadres)

Avancements de grade et Promotions internes intervenus en 2019

