

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

2019

Rapport établi en application de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes



**I / Volet interne relatif à la politique de ressources
humaines du Grand Narbonne en matière d'égalité
professionnelle entre les femmes et les hommes**

pages 3 à 10

**II/ Volet territorial présentant les politiques d'égalité
menées sur le territoire du Grand Narbonne**

pages 11 à 14

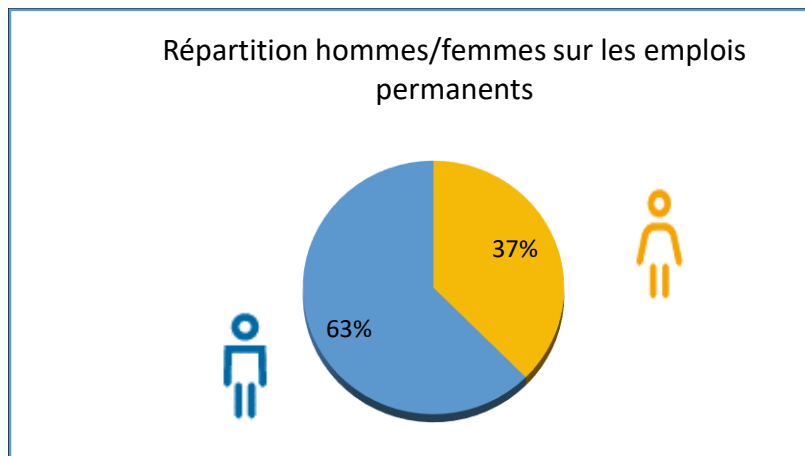
**III/ Commande publique : mise en œuvre de la clause
d'égalité dans les marchés publics**

page 15

I / Volet interne relatif à la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Situation de la collectivité

Le bilan 2019 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du personnel du Grand Narbonne fait apparaître les éléments ci-après :



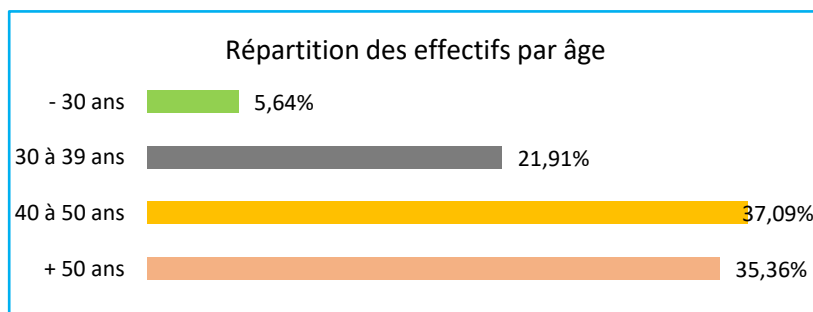
Les femmes représentent 37% des effectifs permanents de la collectivité. Cette répartition est principalement due à la spécificité des métiers et des compétences du Grand Narbonne, Communauté d'agglomération.

Au niveau national, dans la FPT, les femmes représentent 61,3% des effectifs.

Source: DGAFP - Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2017

Répartition par âge

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 46 ans. Les hommes ont en moyenne 46 ans contre 45 pour les femmes.

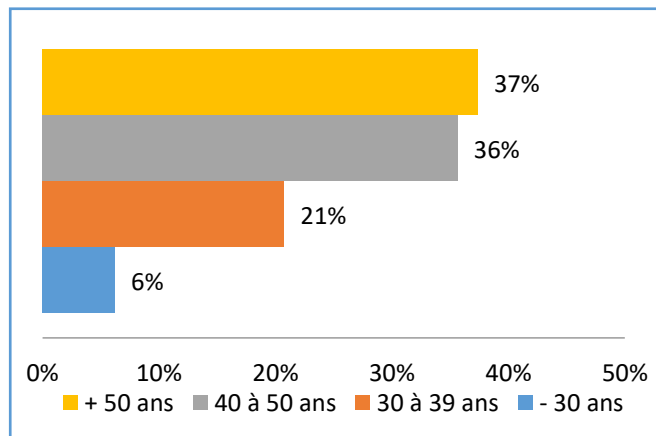
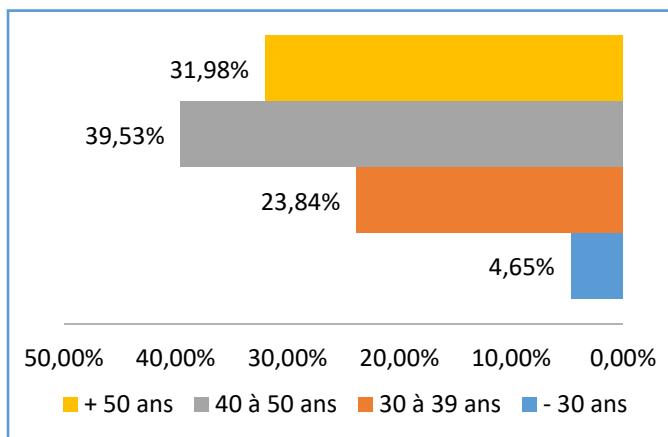


Au niveau national, dans la FPT, l'âge moyen est de 45.3 ans

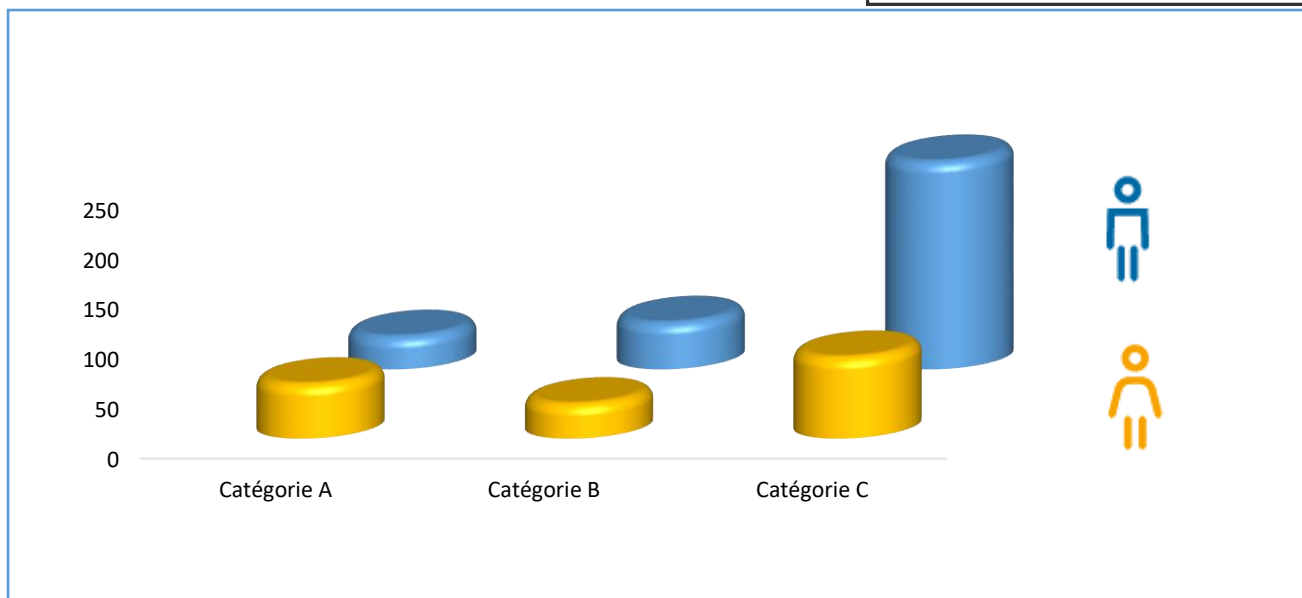
Des femmes est de 43.2 ans.

Des hommes est de 41.7 ans

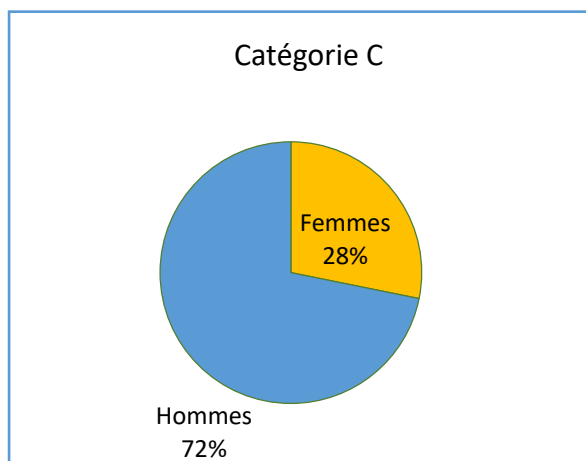
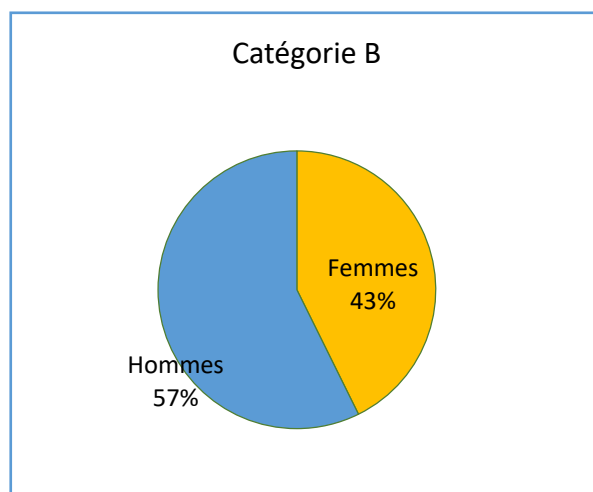
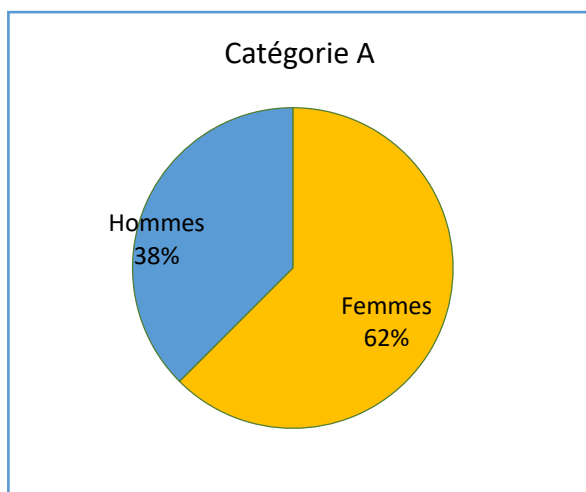
Source: DGAFP - Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2017



Répartition par catégorie hiérarchique



Si le nombre de femmes est supérieur en catégorie A (62.50%), la catégorie C révèle les spécificités de la collectivité où 54.64% de l'effectif de la catégorie concerne les agents du service Environnement et essentiellement des agents de collecte.

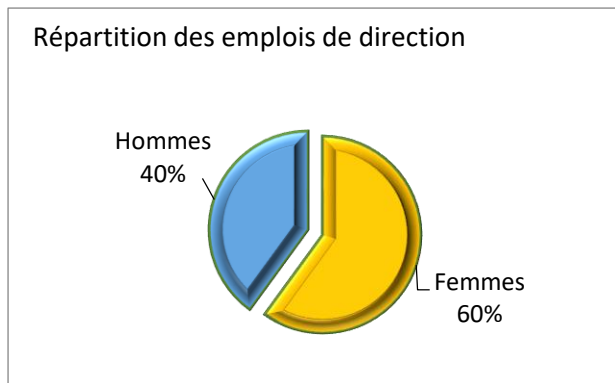


Au niveau national, dans la FPT:
 cat A: 62,2 % de femmes / 37.8 % d'hommes
 cat B: 63,4 % de femmes / 36.6 % d'hommes
 cat C: 60,8 % de femmes / 39.2 % d'hommes

Source: Source: DGAFP - Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2017

Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction

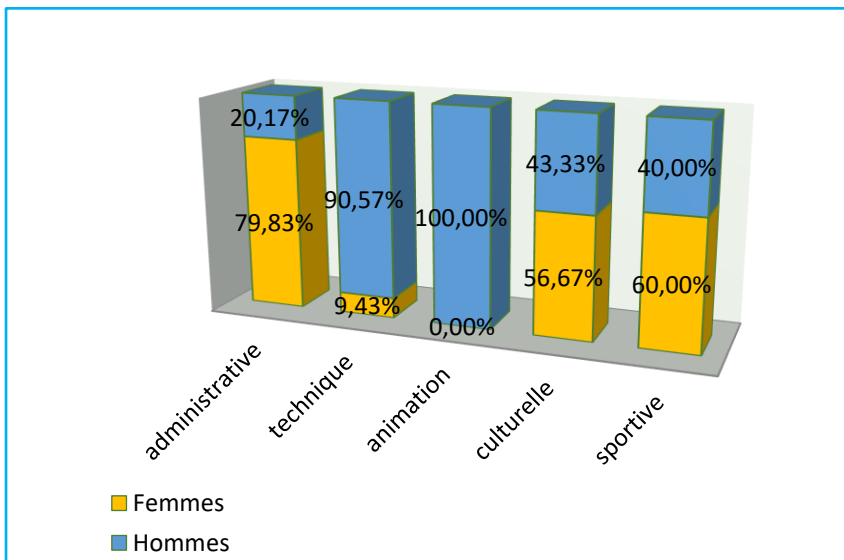
Concernant l'encadrement, les femmes sont fortement représentées parmi les directeurs et représentent au global 60% des emplois d'encadrement supérieurs.



Au niveau national, dans la FPT:
 Emplois d'encadrement supérieur et de direction: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels administratifs: 35 % de femmes / 65 % d'hommes
 Emplois fonctionnels techniques: 16,5 % de femmes / 83,5 % d'hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition par filière

La répartition par filière démontre également une très grande majorité d'hommes en filière technique (76.47 % des effectifs hommes de la collectivité sont issus de cette filière) due à cette même spécificité alors que la filière administrative comprend 79.83 % d'agents féminins selon un schéma relativement habituel.



Au niveau national, dans la FPT:

- filière administrative: 82 % de femmes / 18 % d'hommes
- filière technique: 41 % de femmes / 59 % d'hommes
- filière animation: 71 % de femmes / 29 % d'hommes
- filière culturelle: 63 % de femmes / 37 % d'hommes
- filière sociale: 96 % de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-soc: 96 % de femmes / 4 % d'hommes
- filière médico-tech: 74 % de femmes / 26 % d'hommes
- filière sportive: 28 % de femmes / 72 % d'hommes
- filière sécurité-police: 21 % de femmes / 79 % d'hommes
- filière incendie-sec: 4 % de femmes / 96 % d'hommes

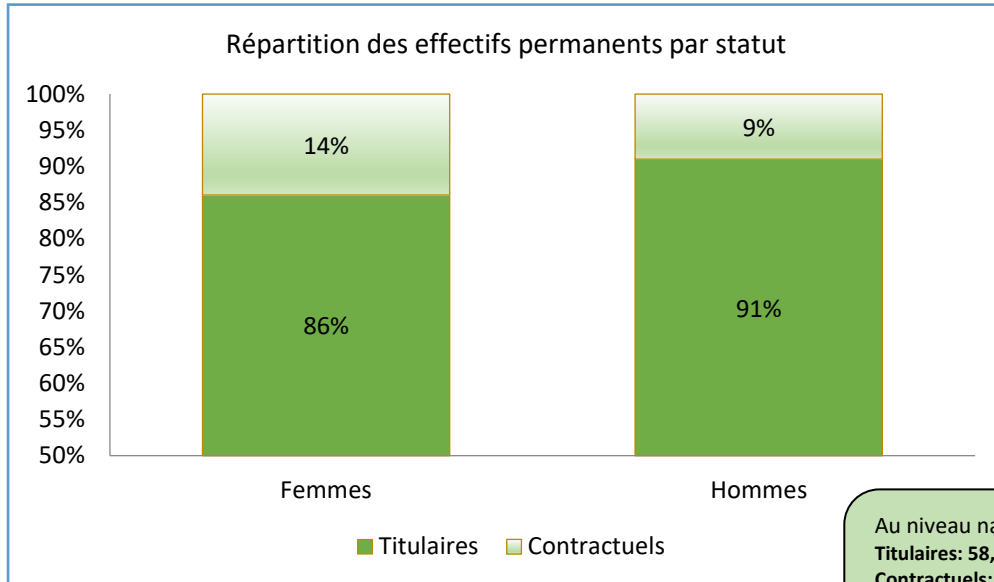
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Répartition des effectifs par sexe et filière

	Féminin	Masculin
Filière administrative	95	24
Filière animation		3
Filière culturelle	51	39
Filière sportive	3	2
Filière technique	23	221

Répartition par statut

Les effectifs de la collectivité sont majoritairement pourvus par des fonctionnaires que cela soit pour la population féminine ou masculine. Les emplois permanents pourvus par des contractuels, le sont principalement pour des motifs d'accès au statut de certaines filières plus difficile d'accès au regard notamment de la rareté des concours, comme par exemple pour la filière artistique et sur les postes de chargés de mission.

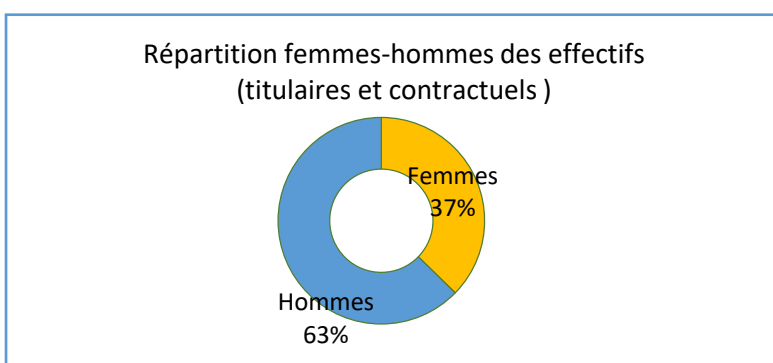
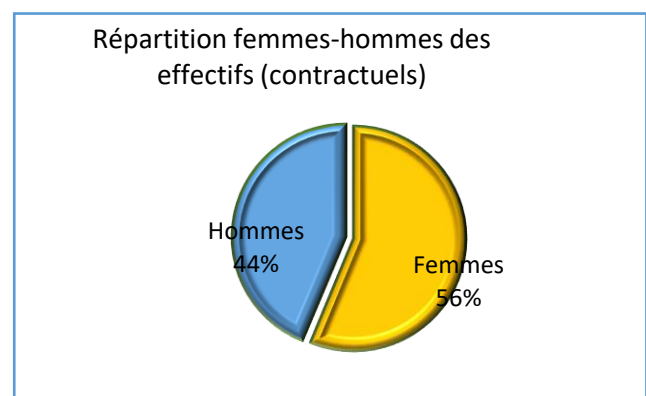
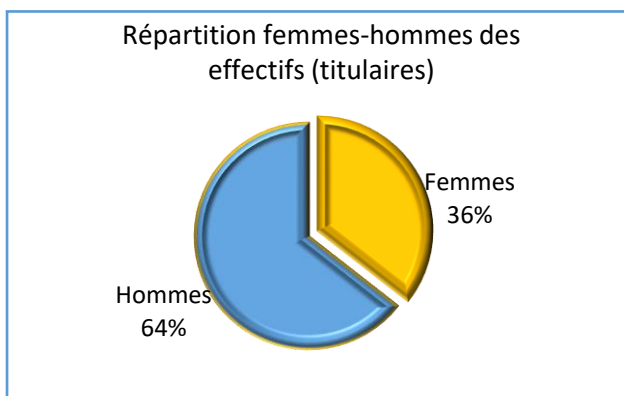


Au niveau national, dans la FPT:

Titulaires: 58,9 % de femmes / 41,2 % d'hommes
Contractuels: 67,1 % de femmes / 32,9 % d'hommes

Source: DGAFP - Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2017

Les titulaires sont à 64% des hommes alors que les effectifs sont relativement équilibrés pour les agents non titulaires affectés sur des emplois permanents s'agissant notamment de personnels relevant du domaine artistique (Conservatoire, Ecole d'Arts Plastiques) ou du domaine administratif.



Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61,3 %
Communes: 61,4 %
EPCI: 52,9 %

Source: DGAFP : - Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2017

Pour les emplois non permanents, la spécificité des métiers de la collectivité se traduit par une représentation plus importante des hommes (65%) compte tenu de la spécificité des métiers concernés vers les métiers opérationnels précités.

Les modes de recrutement

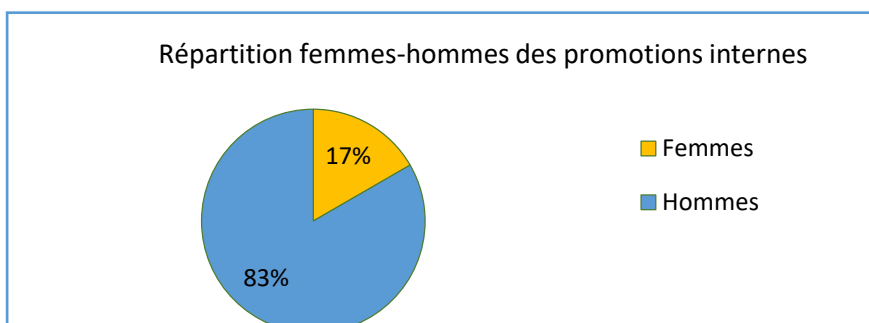
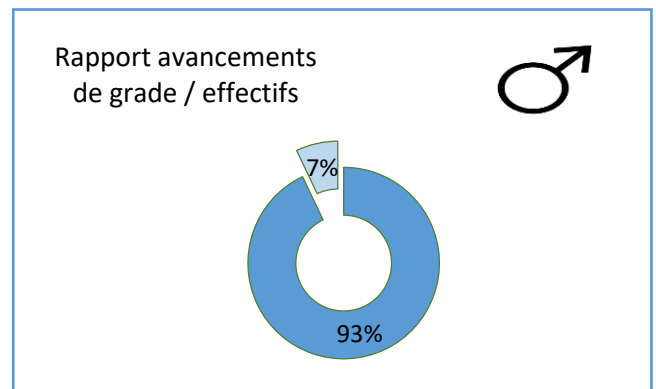
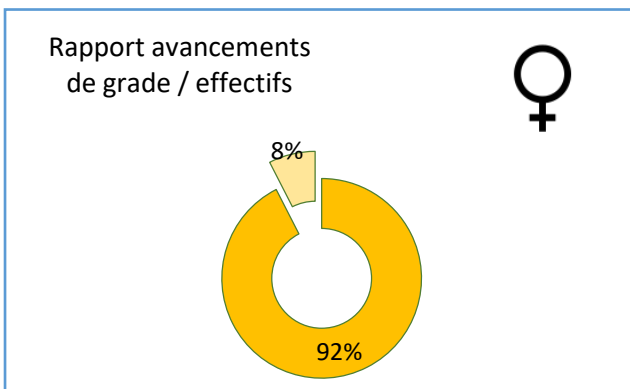
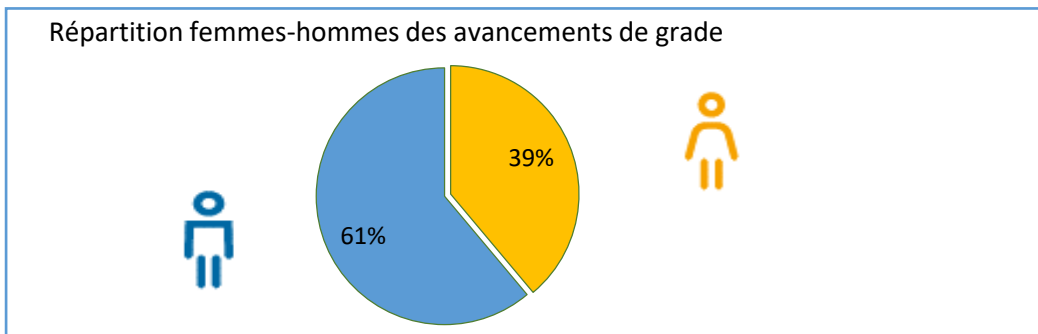
Les modes de recrutement sur les emplois permanents font toujours apparaître un certain équilibre entre les hommes et les femmes même si la spécificité des métiers concernés impacte fortement le dispositif.

RECRUTEMENTS 2019	HOMMES	FEMMES
Catégorie A	6	2
Catégorie B	3	4
Catégorie C	4	2
TOTAL	13	8

En parallèle, les hommes représentent 80% des nominations directes sans concours réalisées sur l'année, permettant ainsi l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels positionnés sur des emplois permanents.

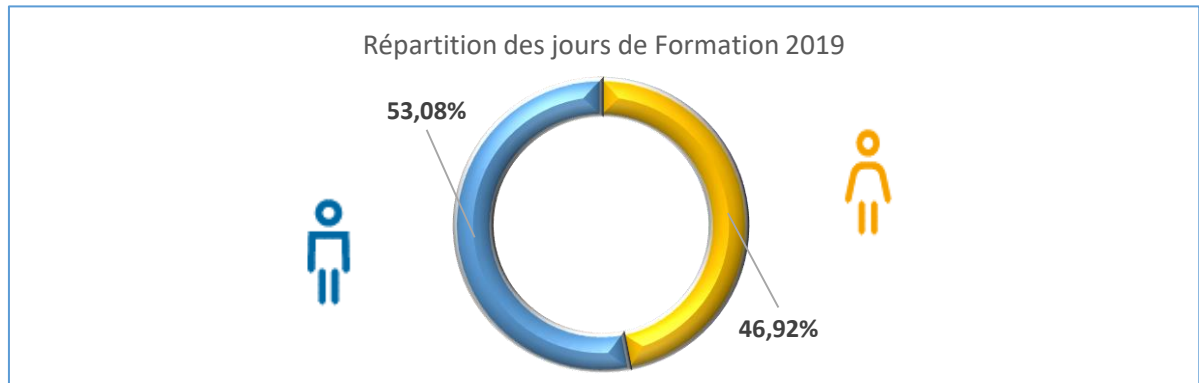
La promotion et l'évolution de carrière des agents

La répartition hommes / femmes en matière de promotion sur 2019 montre pour cette année une cohérence avec la répartition générale des effectifs dans l'évolution de carrière (avancements de grade), les promotions internes ont touché majoritairement les hommes.

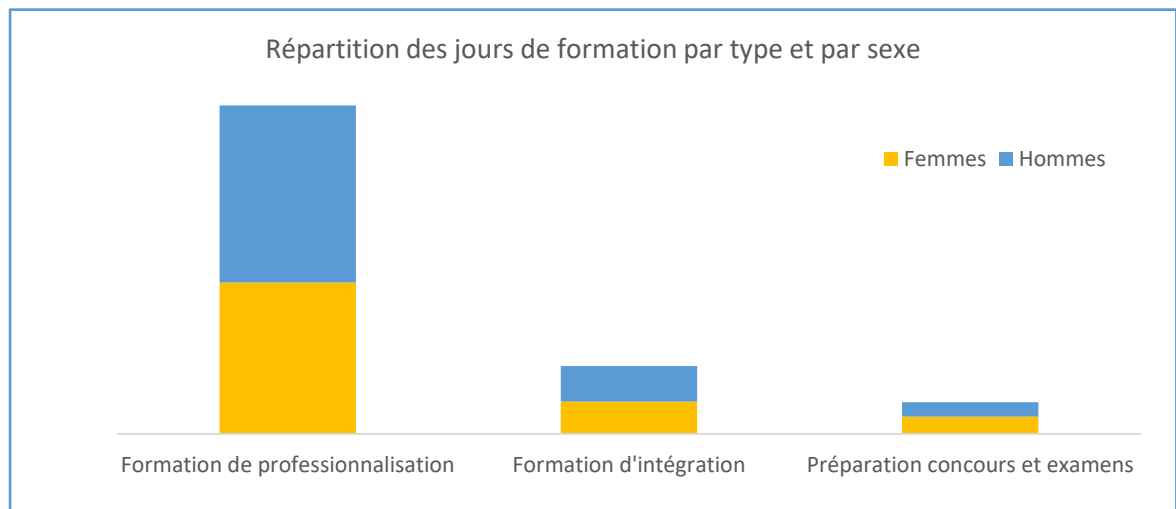


La formation

En 2019, 317 agents ont suivi au minimum une formation pour au total 1326.35 jours de stage.

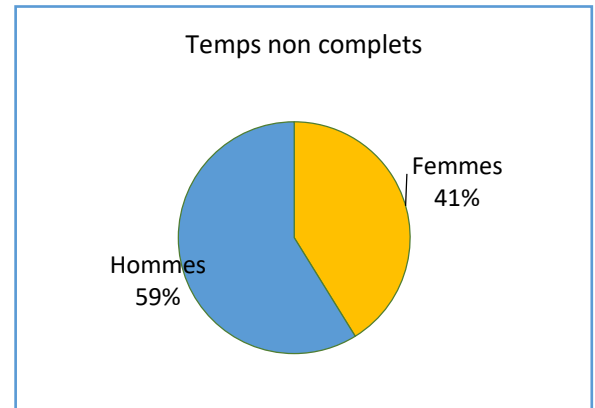
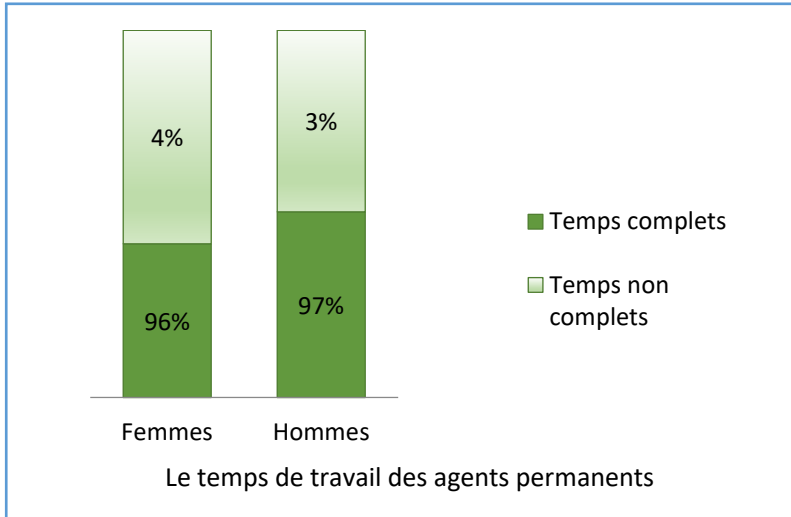


Le bilan souligne une politique dynamique en matière d'accès à la formation : 75% des effectifs féminins ayant suivi au moins un jour de formation contre 65% des effectifs masculins.

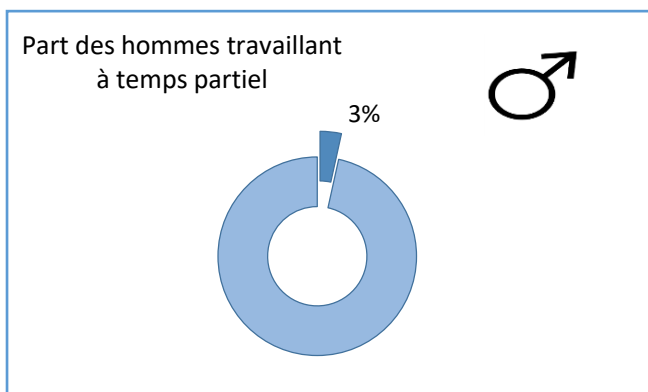
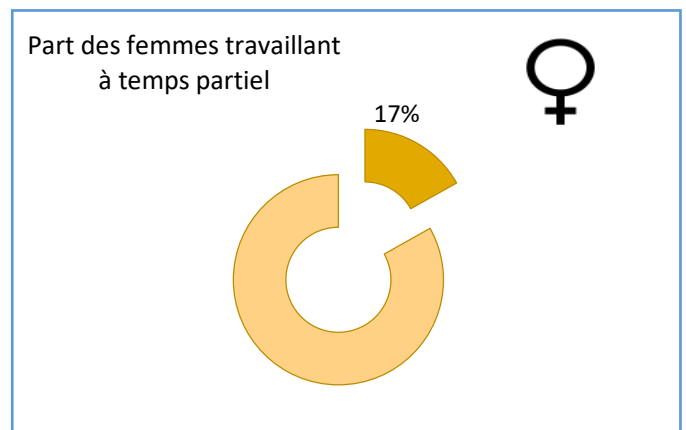
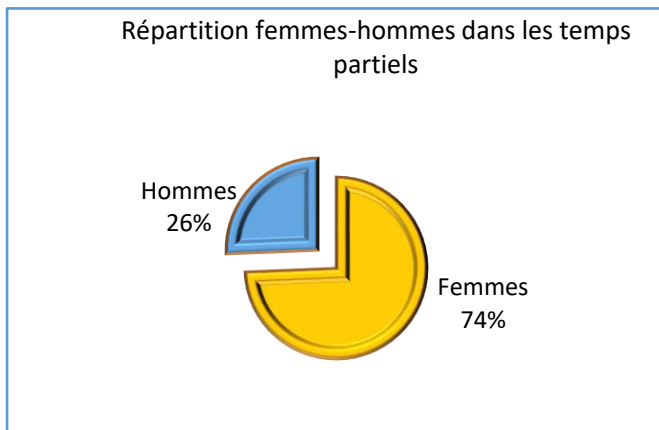


L'organisation du temps de travail

Concernant les modalités d'organisation du temps de travail, 96.31% de l'effectif permanent de la collectivité est positionné sur des emplois à temps complet. : l'exercice des fonctions à temps partiel concerne principalement les agents féminins.



Les emplois à temps non complet sont principalement occupés par des agents de la filière culturelle, sur les postes d'enseignant du Conservatoire et ne révèlent pas de problématique de précarité. L'exercice des fonctions à temps partiel concerne principalement les agents féminins et les congés parentaux sont exclusivement demandés par des femmes.



Au niveau national, dans la FPT:
 29,4 % des femmes sont à temps partiel / 7.3 % des hommes

Source: DGAFP- DGAFP : - Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2017

Enfin, il est constaté sur 2019 un différentiel négatif entre les femmes et les hommes en matière de rémunération selon les pourcentages suivants :

Catégorie A : 15.89%

Catégorie B : 2.14%

Catégorie C : 8.61%

Ces écarts s'expliquent essentiellement pour la catégorie A par la sous-représentation des femmes au sein de la direction générale ainsi que par un personnel féminin d'encadrement recruté récemment et relativement jeune. Concernant la catégorie C, les différences de rémunération sont inhérentes à la spécificité des métiers techniques qui génèrent des rémunérations complémentaires (astreintes, heures supplémentaires, travail le dimanche et les jours fériés...) alors que l'effectif féminin est essentiellement affecté sur des postes de type administratif. Ainsi, les écarts de rémunération constatés relèvent de la constitution des effectifs et non d'une politique salariale en défaveur des personnels féminins.

Au sein du Grand Narbonne, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes emplois, ne suivent pas les mêmes parcours professionnels et n'ont souvent pas les mêmes contraintes personnelles.

L'analyse des constats statistiques sexués présentés ci-dessus, confirme les résultats des actions menées en matière de formation, recrutement, déroulement de carrière ou encore articulation des temps de vie professionnelle et personnelle dans le cadre de la démarche interne de réduction des inégalités professionnelles.

Cette politique interne va pouvoir s'appuyer sur les dispositions issues de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

Cette dernière prévoit un dispositif spécifique afin de renforcer l'égalité professionnelle, notamment entre les hommes et les femmes.

Ainsi, à compter du 31 décembre 2020, l'obligation faite aux employeurs de disposer d'un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes intégrant des mesures permettant :

- de traiter les écarts de rémunération*
- de garantir l'égal accès à l'emploi, des femmes et des hommes*
- de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle*
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes*

viendra renforcer les mesures particulières : maintien des droits à avancement en cas de congé parental ou en disponibilité de droit pour élever un enfant, suppression du jour de carence pour les maladies liés à la grossesse, généralisation des dispositifs de signalement des violences, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel ou d'agissements sexistes, déploiement du dispositif des nominations équilibrées au sein des emplois de direction, ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires, etc...

II/ Volet territorial présentant les politiques d'égalité menées sur le territoire du Grand Narbonne

Plan territorial de lutte contre les discriminations

Le Grand Narbonne porte un Plan de Lutte contre les discriminations depuis juillet 2012.

De 2012 à 2015, c'est le domaine de l'emploi qui a été travaillé.

Le 29 septembre 2015, le Conseil Communautaire a voté un nouveau Plan de Lutte Contre les discriminations, un Plan adossé au Contrat de Ville porté cette fois directement par le Grand Narbonne et qui couvrirait plus largement tous les champs d'application (logement, éducation, santé...).

Depuis fin 2015, une série de petits déjeuners a été organisée par le Service Politique de la Ville afin d'appuyer davantage l'accès sécurisé à l'emploi et à la création d'activités des habitants des quartiers prioritaires (et en particulier les femmes et les jeunes), mais aussi aider les employeurs à mesurer les avantages de la diversité en matière de création d'emploi en leur apportant des informations juridiques mais également des éléments clés sur les stéréotypes, les projections et les différentes formes de la diversité.

Est également déclinée, l'action « semaine de l'égalité » qui œuvre à promouvoir les valeurs de la République et la laïcité, au travers d'ateliers à destination des CM1, CM2 et 6ème.

- l'atelier « discri'trash » autour d'un jeu de société portant sur l'égalité
- le pictionary portant sur la fraternité au sens large mais qui traite également des stéréotypes et des préjugés dans les métiers (« dessine-moi un infirmier, une sapeuse-pompier »)

L'Égalité Femmes- Hommes, prend une place essentielle et reste le fil rouge de toutes les actions menées dans le cadre de ce plan.

Protocole engagé et réciproque – Politique de la Ville

De plus, dans le cadre de rénovation des Contrats de Ville, une circulaire vient renforcer la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 et de la loi Vallaud-Belkacem du 4 août 2014 « pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes ».

Cette circulaire demande que toute action soutenue dans le cadre du Contrat de Ville soit instruite sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Une grille indicative visant à apprécier la prise en compte de l'égalité femmes hommes dans les projets a été élaborée au niveau national.

Pour que le Grand Narbonne puisse mettre en œuvre et anticiper sur la mise en place de cette grille, le service Politique de la Ville a été formé dès septembre sur un outil pour lutter contre les préjugés de genre. Une formation de deux jours qui permet, aujourd'hui à l'équipe d'appliquer les outils d'analyse sur l'égalité femmes-hommes dans les projets.

Soutien du Grand Narbonne au CIDFF

Le Grand Narbonne finance également le CIDFF sur une action qui pour objectif l'élimination des violences à l'égard des femmes. Dans le cadre de ce projet, le CIDFF organise :

- des rencontres/débats autour des dates clés du 8 mars, journée internationale des Droits des Femmes et du 25 novembre, journée Internationale contre les violences faites aux femmes
- des stands d'information et de prévention lors d'évènements sur le département
- des rencontres de sensibilisation des professionnel-le-s du territoire audois

Cette participation intervient également pour le financement de 2 intervenantes sociales qui tiennent des permanences au commissariat de police et dans plusieurs brigades de gendarmerie du territoire: l'objectif est d'accompagner les femmes victimes dans leur parcours de dépôt de plainte, les informer et leur faciliter l'accès aux droits.

↳ 10 000 € ont été octroyés en 2019.

En partenariat avec la Fondation Orange, le Grand Narbonne cofinance la première Maison Digitale du territoire soutient le CIDFF. La Maison digitale, située à l'Espace Grand Narbonne Razimbaud est une action qui vise à accompagner des femmes dans la réalisation de leur projet professionnel (recherche d'emploi ou de formation, création d'activité...).

Le Grand Narbonne soutien ce projet à la hauteur de 6 000 € et met à disposition l'Espace numérique

Afin de croiser toutes ces actions et favoriser l'insertion professionnelle, le CIDFF en partenariat avec le Pôle Emploi, les chantiers d'insertion et le Grand Narbonne ont décidé de mener une action expérimentale en 2019, avec un choix du public : priorité aux femmes demandeuses d'emploi et résidentes des quartiers de la politique de la ville.

Sur une journée complète, il est proposé aux douze femmes demandeuses d'emploi :

- un atelier collectif d'élargissement des choix professionnels organisé au Pôle Emploi pour 8 femmes déjà suivies
- cet atelier est ensuite suivi par une visite de chantiers d'insertion ciblés
- les chantiers d'insertion proposent la possibilité de dépôt immédiat de candidature
- un bus est mis à disposition par le Grand Narbonne pour la visite des chantiers.

↳ Bilan : 8 femmes ont participé

- 6 Contrats à Durée Déterminée d'Insertion ont été signés dans les métiers suivants : mécanique 2 ou 4 roues, valorisation du matériel informatique, bois (menuiserie), agriculture (jardins)
- 1 Contrat Aidé en restauration collective

Soutien du Grand Narbonne au Club Face

Depuis 2016, le Grand Narbonne soutient financièrement le Club Face (Fondation Agir Contre l'Exclusion).

Club FACE a animé en 2019 un groupe de travail sur les violences faites aux femmes. Le Grand Narbonne participe en tant qu'employeur à cette commission et travaille aux côtés des entreprises membres depuis le début.

En 2019, une action de découverte du secteur industriel et ses métiers en tension ou en émergence a été proposée par le Club.

TEKNIK est le premier dispositif national conjuguant orientation et médiation culturelle sur les métiers techniques et de l'industrie, avec de l'éducation. Ce projet expérimental à grande échelle repose sur l'intervention de collaborateurs d'entreprises dans l'École. Il est cofinancé par le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA – 2014/2019) et des grandes entreprises partenaires via la Fondation TEKNIK.

- 6 à 8 classes concernées sur Narbonne représentant 30 à 40 heures de médiation en classe par les collaborateurs d'entreprises (dont le service environnement du Grand Narbonne), les enseignants et l'équipe FACE.

La personne référente du projet au sein de l'équipe FACE Aude bénéficie en amont également d'une formation de 5 jours «Egalité-Garçons à l'école » animée par Françoise Vouillot, Maître de conférences en psychologie de l'orientation à l'INETOP/CNAM (Institut National d'Etude du Travail et de l'Orientation Professionnelle) et membre du Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes.

Un montant de 5000 € a été octroyé par le Grand Narbonne pour financer cette action.

Une deuxième action de FACE a émergé en cours de l'année 2019. L'objectif de l'action est de mobiliser sur la question de l'égalité, les habitants et habitantes des 3 quartiers Politique de la Ville. L'idée serait de repérer et impliquer des groupes d'habitants et d'habitantes (mixité Femmes Hommes et âges) de la Politique de la Ville ou œuvrant dans les 3 quartiers ciblés (centres sociaux, dressing solidaire, coopérative éphémère, la fabrique à entreprendre, écoles...), afin d'organiser un premier kino kabaret narbonnais (durée 2 jours en concentré) sur le thème « mon quartier et l'égalité ». 10 vidéos sur la thématique seront réalisées courant 2020.

Un montant de 10 000 € a été octroyé par le Grand Narbonne pour financer cette action.

Soutien du Grand Narbonne à la MJC

Le Grand Narbonne a aussi soutenu la MJC de Narbonne qui a proposé aux habitantes et habitants de quartiers la Pièce de théâtre « Et pendant ce temps-là Simone veille ». La pièce a été représentée devant plus de 600 spectateurs au Théâtre Scène Nationale de Narbonne. A travers l'accueil de cette pièce, un focus a été mis sur l'évolution des droits de femmes entre 1949 et 2019.



Quatre générations de femmes se succèdent dans ce voyage dans le temps qui s'étend de la lutte pour l'avortement à la procréation médicalement assistée. Ponctué par les interventions d'une fantasque et

grinçante Simone qui veille à nous rappeler les dates importantes, le thème de l'égalité femmes / hommes, qui s'est faite à force de combats, de détermination. **Un montant de 2 500 € a été octroyé par le Grand Narbonne pour financer cette action.**

Pour conclure, fin 2019, le Grand Narbonne avec l'appui du Collectif « Femmes du Sud, femmes du nord » a pu accueillir à l'Espace Grand Narbonne Razimbaud et à INES'S le Grand Narbonne, la Ligue de Droits de Femmes de Maroc.

L'objectif de ces rencontres était :

- de permettre des rencontres avec les femmes des quartiers prioritaires sur le thème de l'égalité et de l'accès à l'autonomie via les coopératives
- de favoriser des rencontres et des débats avec des jeunes d'ici sur l'investissement militant et leur permettre de s'ouvrir au monde
- de mobiliser sur une action collective permettant l'échange et le partage dans un cadre interculturel et intergénérationnel

Outre l'accueil dans ses structures, **un montant de 900 € a été octroyé par le Grand Narbonne pour financer cette action.**

III/ Commande publique : mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en son article 16 impacte directement les opérateurs économiques et les acheteurs publics en modifiant le dispositif des interdictions de soumissionner. Trois nouvelles interdictions d'accès aux contrats de commande publique sont instaurées :

- ✓ Deux nouvelles exclusions résultant d'une condamnation pour discrimination et méconnaissance de l'égalité professionnelle.

Désormais, ne peuvent candidater les personnes ayant été condamnées depuis moins de cinq ans :

- pour discrimination fondée sur le sexe (infraction prévue à l'article 225-1 du Code pénal punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende, la condamnation doit être définitive);
- pour méconnaissance de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (infraction prévue à l'article L.1146-1 du Code du travail punie d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros, la condamnation est inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire) ; il s'agit là de discrimination à l'embauche, à l'occasion du renouvellement d'un contrat ou d'une mutation, de discrimination sur la rémunération, la formation, l'affectation, la promotion, tout cela en considération du sexe.

- ✓ Une nouvelle exclusion liée à la violation de l'obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle.

Seront également frappées de cette interdiction de soumissionner les entreprises qui, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, n'auront pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L.2242-5 du Code du travail (négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre) et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation..

Dans un souci de cohérence des règles applicables aux différents contrats de la commande publique, ces interdictions s'appliquent également aux délégations de service public pour les contrats conclus à compter du 1^{er} décembre 2014.

Dans la pratique, il est difficile pour la collectivité de contrôler ces interdictions. Les entreprises doivent fournir une déclaration sur l'honneur lorsqu'elles candidatent à un marché ou délégation de service public.

Dans ces conditions, le service de la commande publique du Grand Narbonne veille à l'application de ces dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'ensemble des contrats qu'il passe, notamment en s'assurant de la production de la déclaration sur l'honneur des entreprises.