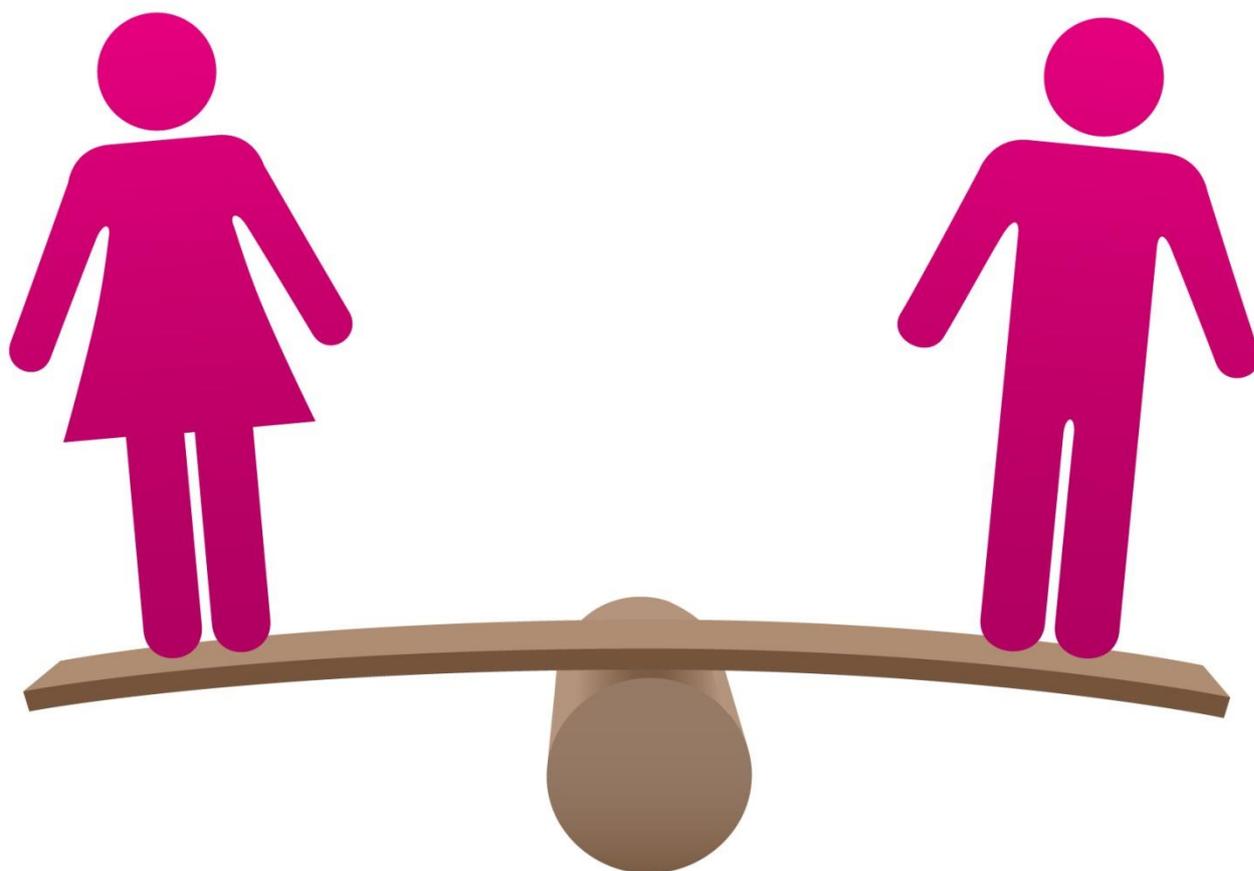




## Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes



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

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

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

## **A- Les effectifs de valence Romans Agglo**

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

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

En décembre 2018, 65.9% des agents de l'agglomération sont des femmes contre 61 % en 2015 (derniers chiffres publiés) dans la fonction publique territoriale sur le plan national.

Si la part des femmes au sein de la collectivité reste supérieure à la moyenne nationale, celle-ci diminue légèrement par rapport à l'an dernier.

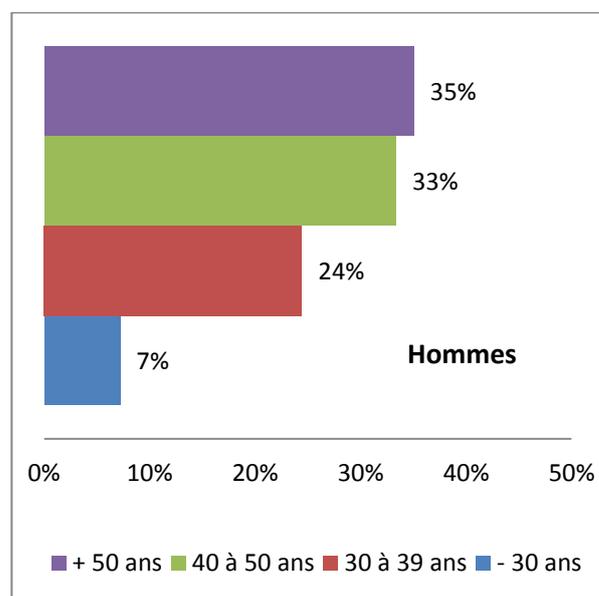
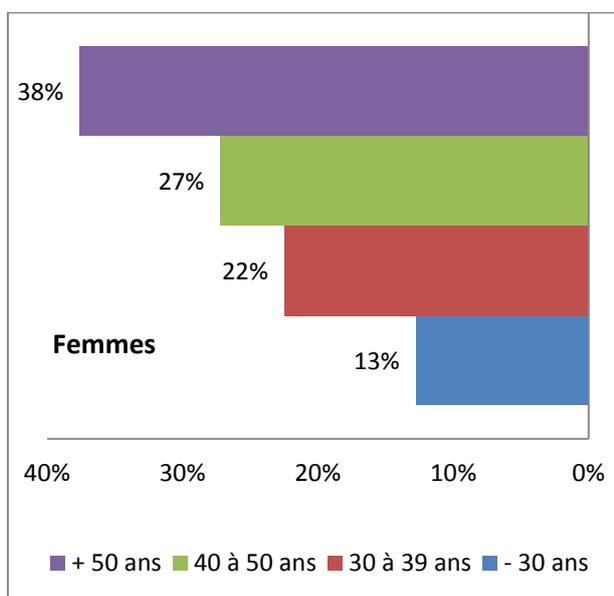
Répartition par sexe	Femme	Homme	Total
Valence Romans Agglo	1019	528	1547
	65.9%	34.1%	100,0%

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

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

- inférieure d'environ 5 mois à celle constatée sur le plan national. (44.7 contre 45.1 ans)
- légèrement inférieure à celle des hommes. (44.7 ans pour les femmes contre 45.4 ans pour les hommes). Cet écart s'explique principalement par une proportion de femme relativement élevée dans la classe d'âge des moins de 30 ans.

Répartition par âge	Femme		Homme		Ensemble	
moins de 30 ans	131	12.9%	38	7.2%	169	10.9%
de 30 ans à moins de 40 ans	228	22.4%	133	25.2%	361	23.3%
de 40 ans à moins de 50 ans	279	27.4%	173	32.8%	452	29.2%
de 50 ans à moins de 60 ans	304	29.8%	150	28.4%	454	29.3%
plus de 60 ans	77	7.6%	34	6.4%	111	7.2%
Total	1019		528		1547	



**Une population de femmes bien représentée dans la catégorie A et plutôt sous représentée dans la catégorie B.**

Catégorie	Femme		Homme		Ensemble	
Catégorie A	215	72.1%	83	27.9%	298	100.0%
Catégorie B	184	53.3%	161	46.7%	345	100.0%
Catégorie C	571	67.3%	278	32.7%	849	100.0%
Sans catégorie	49	89.1%	6	10.9%	55	100.0%
Total	1019	65.9%	528	34.1%	1547	

L'agglomération compte :

- 72.1% de femmes en catégorie A contre 62% au plan national dans la FPT
- 53.3% de femmes en catégorie B contre 63 % au plan national,
- 89.1 % en catégorie C contre 61 % au plan national

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

La part des femmes parmi la catégorie A augmente sensiblement par rapport à l'an dernier du fait des promotions internes et surtout du passage en catégorie A de la population des éducateurs de jeunes enfants très majoritairement féminine.

**Paradoxalement, les femmes de catégorie A n'accèdent que minoritairement aux fonctions d'encadrement supérieur ne représentant que 34,8 % de ces fonctions. En revanche, les femmes sont bien représentées dans les fonctions d'encadrement intermédiaire.**

L'agglomération compte :

- 34.8 % de femmes dans les fonctions de direction générale ou direction (N et N-1)
- 76.6 % de femmes dans les fonctions (N-2)
- 84.0 % de femmes dans les fonctions de (N-3)
- 100.0 % de femmes dans les fonctions de (N-4)

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

**Une population de femmes titulaires sur représentée par rapport à la moyenne nationale dans la FPT. (64.6 % de femmes contre 59 % au plan national).**

Cette tendance est à nuancer toutefois car les femmes gardent un statut plus précaire que les hommes, même si un mouvement de titularisation est en cours avec 42 stagiaires femmes en janvier 2019.

- Titulaires ou stagiaires : Femmes : 72.2 % Hommes : 78.2%

Statuts	Femme		Homme		Ensemble	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Titulaires	694	64.6%	381	35.4%	1075	100.0%
Stagiaires	42	56.8%	32	43.2%	74	100.0%
Contractuels et autres	283	71.1%	115	28.9%	398	100.0%
Ensemble	1019		528		1547	

### Une population de femmes qui reste toujours très majoritaire dans les filières médicales et sociales.

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

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

Sur l'ensemble de la collectivité, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste encore significatif. (11, 2 % en moyenne par agent)

Si l'on considère base 100 la rémunération brute fiscale moyenne de tous les agents de la collectivité, les femmes se situent à 96.2 % et les hommes à 107.4 %. Ramené en équivalent temps plein, ce même écart diminue plaçant les femmes à 98.4 % de la rémunération brute fiscale moyenne et les hommes à 104 %.

Rémunération (par agent)	Femme		Homme		Ensemble	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Brut fiscal moyen	1 998	96.2	2 231	107.4	2 077	100.0
Brut fiscal médian	1 875	95.9	2 125	108.7	1 955	100.0
Brut fiscal 1er décile	1 200	93.4	1 525	118.7	1 285	100.0
Brut fiscal 9 ième décile	2 970	98.3	3 075	101.8	3 020	100.0

Rémunération (par ETP)	Femme		Homme		Ensemble	
Brut fiscal moyen par ETP	2 337	98.4	2 470	104.0	2 376	100.0
Brut fiscal médian par ETP	2 075	97.2	2 240	104.9	2 135	100.0
Brut fiscal 1er décile	1 645	99.4	1 715	103.6	1 655	100.0
Brut fiscal 9 ième décile	3 340	99.3	3 495	103.9	3 365	100.0

S'agissant du salaire brut fiscal médian (salaire qui partage la population en 2 moitiés égales), celui des femmes est inférieure 11.8 % par rapport à celui des hommes. Ramené en équivalent temps plein, cette différence diminue à 7.7 %.

Ce sont parmi les salaires les plus faibles que les différences de rémunérations sont les plus élevées. La proportion supérieure de femmes à temps partielle est l'une des explications de ce constat car ramené en équivalent temps plein cet écart diminue sensiblement.

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

### **Une appétence supérieure des femmes pour la formation**

Les femmes mobilisent près de 70 % des jours de formation proposés par la collectivité. Ce chiffre est à mettre en perspective avec les 65.9 % qu'elles représentent au sein des services de l'agglomération. Cette appétence supérieure des femmes pour la formation est corroborée par le fait que près de 83 % des femmes se sont formées l'année dernière alors que seulement 72 % des hommes ont accédé à une formation.

### **Une population de femmes qui bénéficie mieux des avancements de grade que de la promotion interne.**

En 2019, alors que les femmes ne représentent que 65.9 % des agents, elles ont bénéficié de près de 69 % des avancements de grade. Elles sont en revanche beaucoup moins présentes sur liste d'aptitudes ne représentant que 37.5% des agents concernés par une promotion.

## Les femmes occupent plus souvent que les hommes un emploi à temps partiel

Alors que 83.3 % des hommes travaillent à temps plein, c'est le cas de seulement 66.2 % des femmes.

Les femmes sont en effet, plus fréquemment que les hommes, à temps partiel. Les emplois à temps partiel sont occupés près de quatre fois sur cinq par des femmes.

A ce constat s'ajoute le fait que près de 10 % des femmes travaillent sur un temps hebdomadaire inférieur à 50 %.

Quotité	Femme		Homme		Ensemble	
Temps de travail	871	64.2%	485	35.8%	1356	100.0%

Les 65.9% de femmes au sein de la collectivité représentent 64.2 % de la quotité de travail des agents de l'étude. Un différentiel relativement faible qui s'explique comme l'an dernier par un usage du temps partiel davantage choisi que subi.

### **B- La gouvernance**

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

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

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

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

En synthèse, la représentation féminine se renforce dès lors que les membres des instances sont librement choisis. Inversement l'actuelle faible proportion de maire de sexe féminin

rend l'exercice de parité complexe dans les instances dont les élus sont issus du suffrage universel.

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

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

Comme l'année dernière, on retiendra les actions de la Direction Commune des Relations Humaines qui dans le cadre des recrutements et autres mobilités ouvre systématiquement tous les métiers aux hommes et aux femmes sans distinction.

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

Enfin le développement du télétravail participe également à cet objectif d'adéquation vie professionnelle et vie familiale. Sur les 13 télétravailleurs qui ont participé à l'expérimentation 7 sont des femmes. 2020 sera l'année de la consolidation du dispositif.

En matière de marchés publics, Il est également à noter que l'agglomération dans tous ses actes se conforme à la règle et applique les textes en vigueur, notamment la loi du 4 août 2014 et le décret du 24 juin 2015. Dans ce domaine, les candidats doivent attester sur l'honneur qu'ils ne sont pas interdits de soumissionner au titre de l'Article L 2141-4 du code de la Commande Publique ou qu'ils n'ont pas été sanctionnés pour méconnaissance des obligations prévues aux Articles L.1146-1 et L.2242-1 du code du travail qui concerne l'égalité Homme Femme ou de l'Article 225-1 du code pénal. A défaut de cette attestation dans le DC1 ou le DUME, le candidat est écarté. »

L'agglomération est par ailleurs mobilisée dans la campagne Ruban blanc Drôme qui a pour objectif de sensibiliser aux diverses formes de violences dont les femmes sont victimes. (voir ci-dessous action association REMAID)

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

En direction de certains collèges dans lesquels le service intervient déjà, la direction jeunesse a également co-animé des séances dédiées à l'égalité filles-garçons (collège

Debussy à Romans) et animé, lors de la "Pause des jeunes" au collège Jean Monnet à Bourg de Péage, une séance " Fille ou garçon ça change quoi?". Ces actions proposées par les éducateurs spécialisés et animateurs PIJ seront reconduites en 2019.

Enfin Valence Romans Agglo soutient financièrement le CIDFF et REMAID, deux associations d'aide aux victimes, par les subventions qu'elle leur apporte et la prise en charge de leurs loyers. L'Agglo accompagne également ces 2 associations en soutenant leurs actions.

Concernant celles qui soutiennent l'égalité Hommes Femmes, voici les plus significatives :

Pour REMAID :

- La campagne Ruban Blanc : c'est une initiative qui a lieu chaque année le 25 novembre et se manifeste par une marche solidaire: elle exprime la nécessité de s'engager dans la lutte contre les violences subies par les femmes pour faire évoluer les comportements.

Ces marches ont réuni plus de 700 personnes. Au-delà des participants aux marches organisées les 24 et 25 novembre 2018, ce sont des milliers de drômois et de drômoises qui ont été informé.(es)

Cette manifestation a pour objectif de sensibiliser aux différentes formes de violences dont les femmes sont victimes et d'amener à une mobilisation pour qu'elles disparaissent.

Le port du ruban blanc est l'un des moyens de manifester son opposition aux violences envers les femmes, de sensibiliser son entourage à cette problématique et de contribuer à un changement social. C'est aussi apporter de l'information sur les moyens d'agir pour les prévenir, les dispositifs existant pour aider les femmes qui en sont victimes et les services susceptibles de les accompagner dans leurs démarches et leur reconstruction.

- **Plus largement, en 2018, les violences intrafamiliales ont représenté 27 % de l'activité d'aide aux victimes de l'association REMAID France Victimes 26. 764 nouvelles victimes** de violences commises par leur partenaire actuel ou ex-partenaire, ou par un autre membre de la famille (père, mère, enfant, autre personne ayant un lien de parenté), ont été prises en charge par les intervenants de REMAID en 2018 (contre 739 en 2017, 469 en 2016, et 307 en 2015), **dont 31 personnes suite à un meurtre ou homicide commis dans le cadre intrafamilial.**

**Les victimes de violences intrafamiliales demeurent en majorité des femmes ou des filles. 84% des personnes victimes de violences verbales, physiques, psychologiques, ou sexuelles de la part de leur partenaire ou ex-partenaire ou d'un membre de la famille**

**reçues par l'association REMAID France Victimes 26 en 2018 étaient de sexe féminin.** Les violences faites aux femmes, que ce soit dans un cadre intrafamilial ou dans le cadre de leur travail ou dans un autre cadre (établissement d'accueil ou de placement, établissement scolaire, voie publique) ont représenté 40 % de l'activité de REMAID France Victimes 26, 1080 nouvelles femmes ou filles victimes de différentes formes de violence ayant été prises en charge au cours de cette année.

Pour le CIDFF :

Le CIDFF de la Drôme exerce une Mission d'Intérêt Général confiée par l'Etat dont les objectifs sont de :

- Favoriser l'autonomie sociale et personnelle des femmes
- Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes
- Contribuer à la mise en œuvre des politiques publiques d'égalité
- En 2018, 1445 femmes victimes de violences ont été informées, et/ou accompagnées au cours de 3076 entretiens dans le cadre du Bureau d'Aide aux Victimes spécialisé. Ces services vont de l'information sur les droits (droit civil, droit pénal et droits sociaux) jusqu'à l'accompagnement dans les démarches (mise à l'abri des victimes, dépôt de plainte, recherche de logement, d'emploi...).

Il existe également :

- un appartement d'accueil de jour pour les femmes victimes de violences conjugales (397 femmes accompagnées en 2018)
- 2 appartements relais à Valence, 1 appartement d'accueil d'urgence à Loriol
- Des intervenantes sociales en Gendarmerie (72% concernant des violences intrafamiliales)
- Un dispositif « téléprotection grave danger », un téléphone permettant de joindre à tout moment une plateforme d'assistance.