



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

2020

**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 13

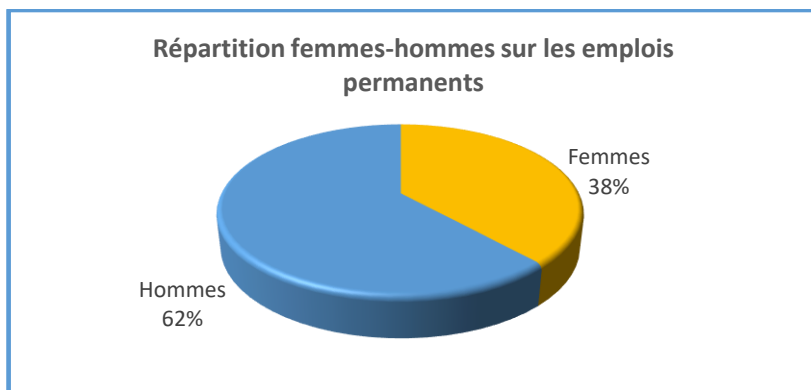
**III/ Commande publique : mise en œuvre de la clause
d'égalité dans les marchés publics**

page 14

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

Situation de la collectivité

Le bilan 2020 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 38% 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.

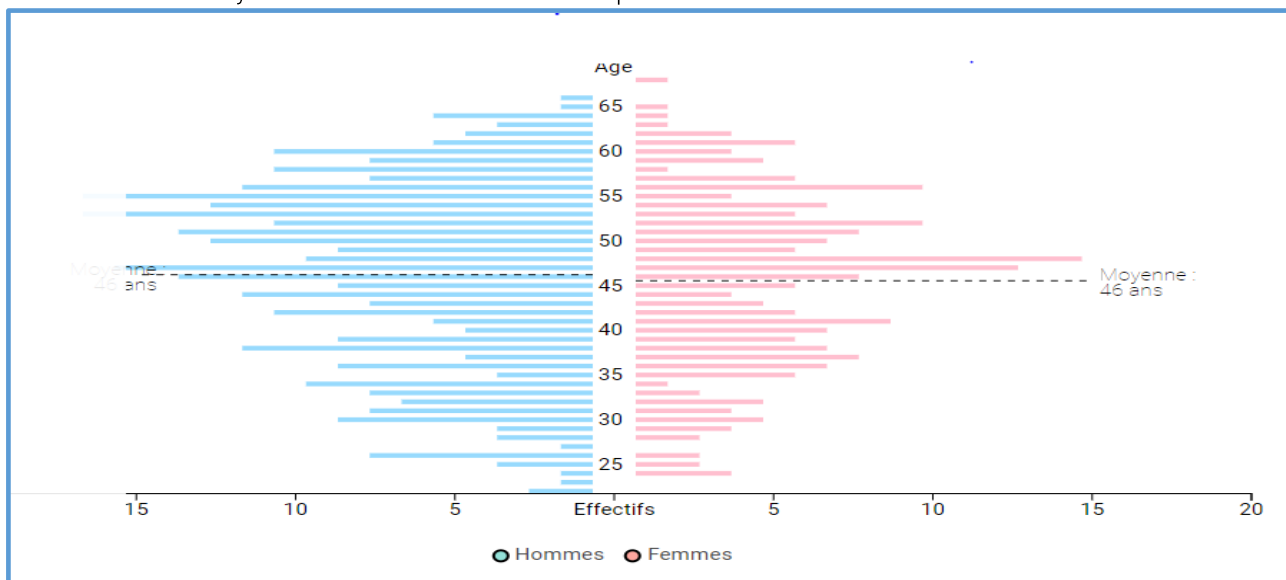
Au niveau national, dans la FPT, les femmes représentent 61,3 % des effectifs.

Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2018, DGAFP édition 2020

Répartition par âge

L'âge moyen des agents de la collectivité est de 46 ans.

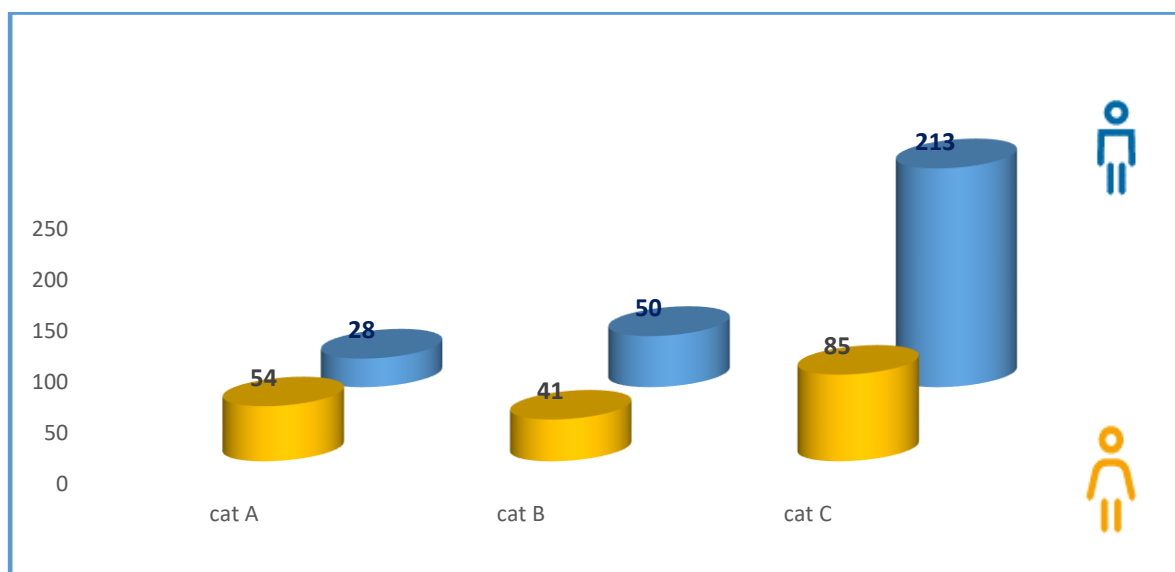
Les hommes ont en moyenne 46.22 ans contre 45.54 pour les femmes.



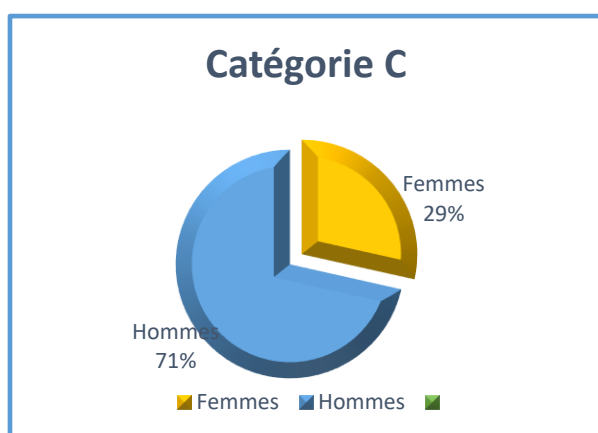
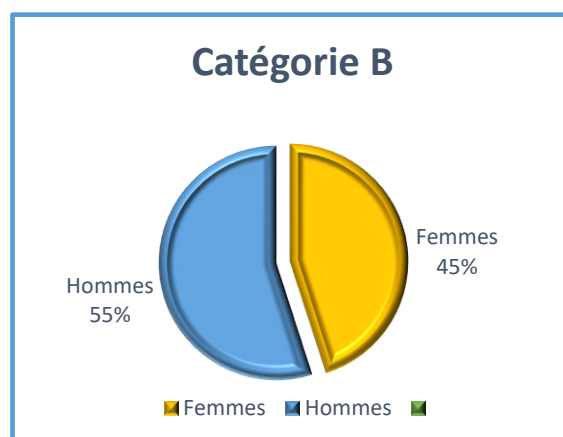
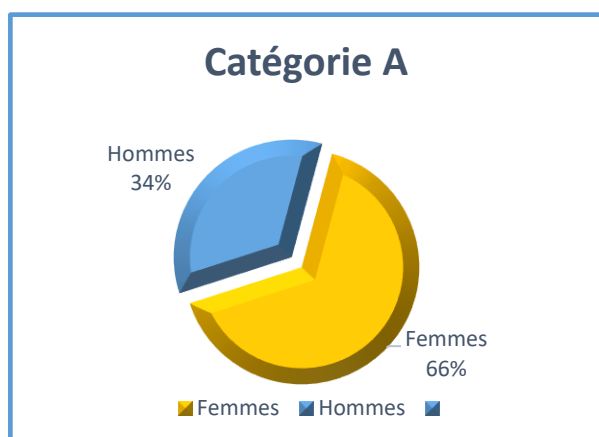
Au niveau national dans la FPT, l'âge moyen est de 45.5 ans

Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2018, DGAFP édition 2020

Répartition par catégorie hiérarchique



Si le nombre de femmes est supérieur en catégorie A (66%), la catégorie C révèle les spécificités de la collectivité où 71% de l'effectif de la catégorie concerne les agents techniques notamment du service Environnement.



Au niveau national, dans la FPT :

Catégorie A : 62,4 % de femmes

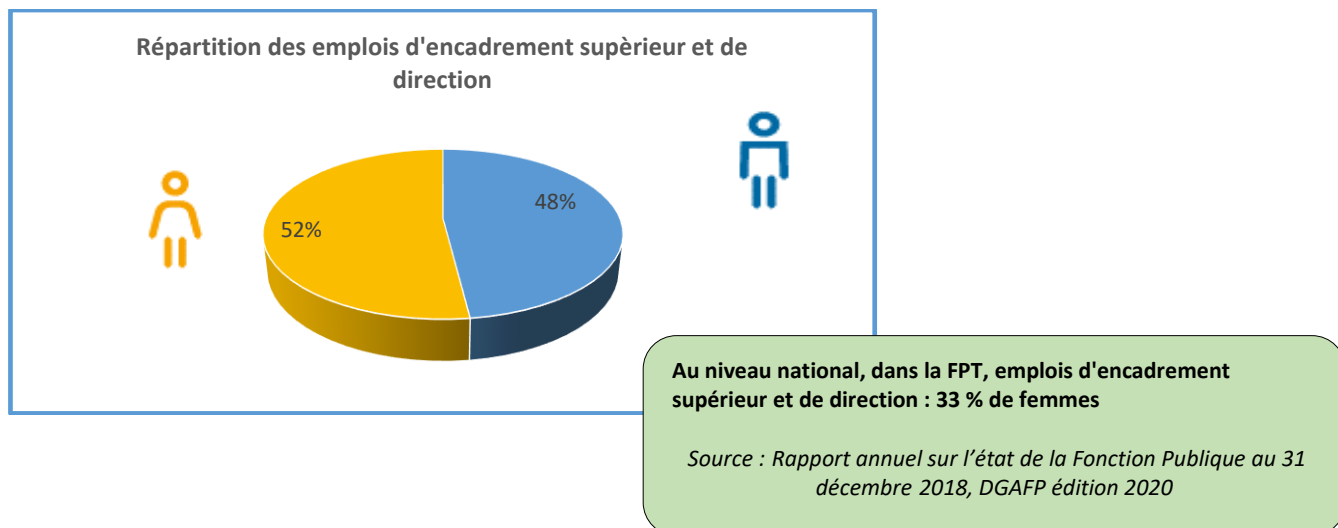
Catégorie B : 63,6 % de femmes

Catégorie C : 60,7 % de femmes

Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2018, DGAFP édition 2020

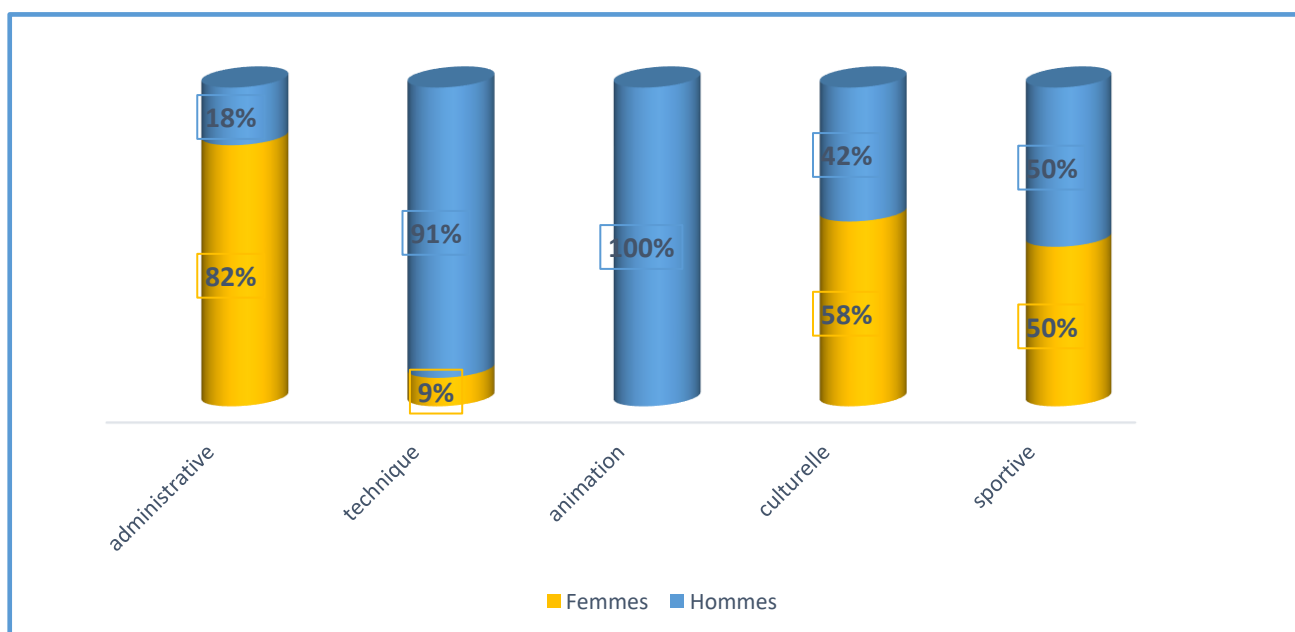
Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction

Concernant l'encadrement, les femmes sont équitablement représentées parmi les directeurs et représentent au global 52% des emplois de l'encadrement supérieur.



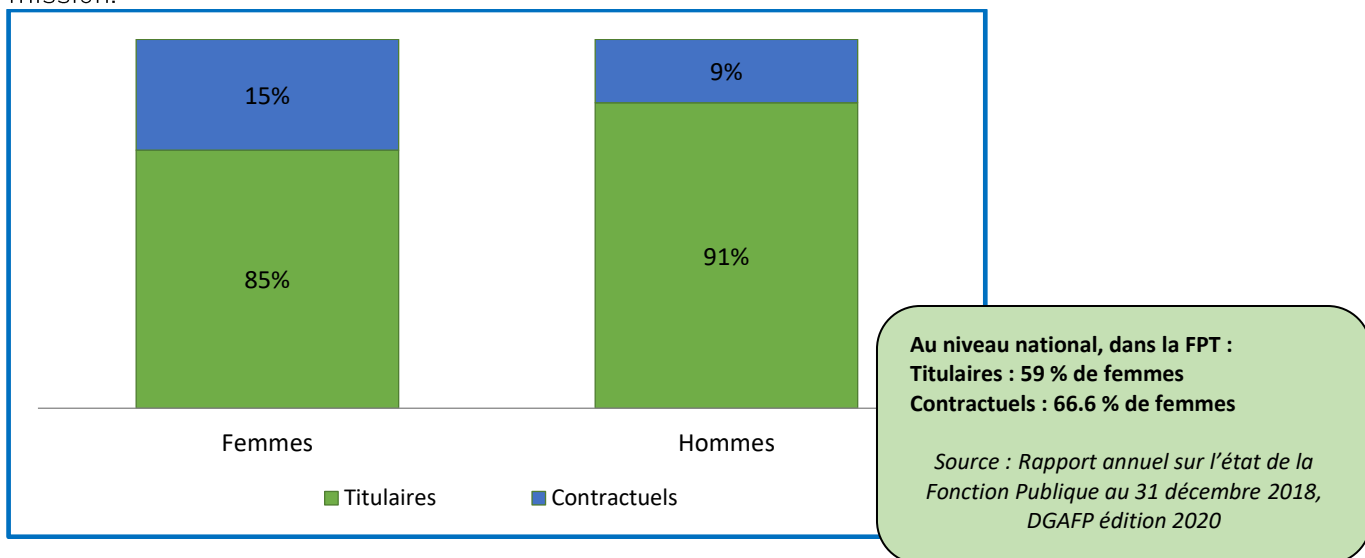
Répartition par filière

La répartition par filière démontre également une très grande majorité d'hommes en filière technique (91%) due à cette même spécificité de la collectivité alors que la filière administrative comprend 82% d'agents féminins selon un schéma relativement habituel.

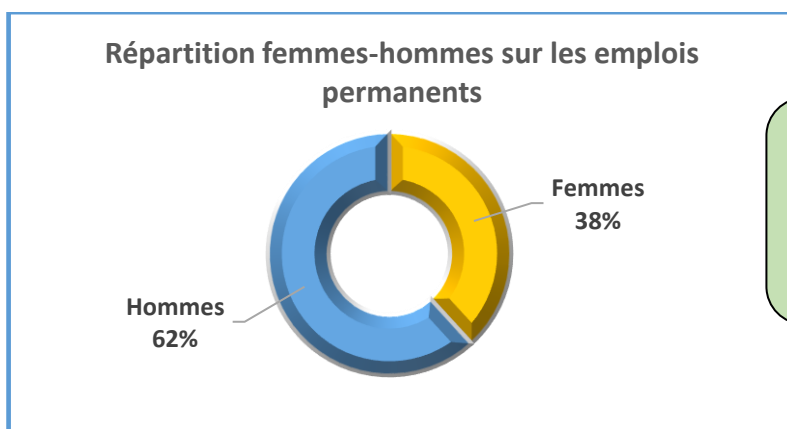
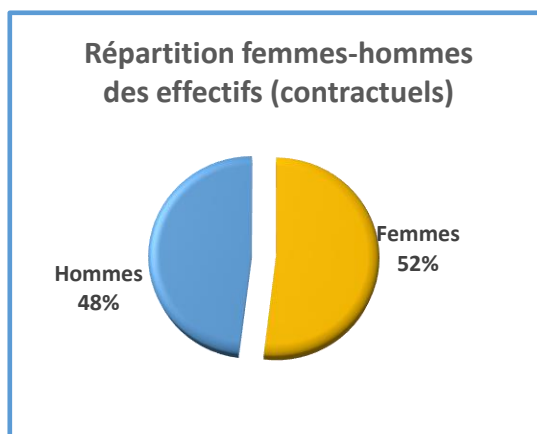
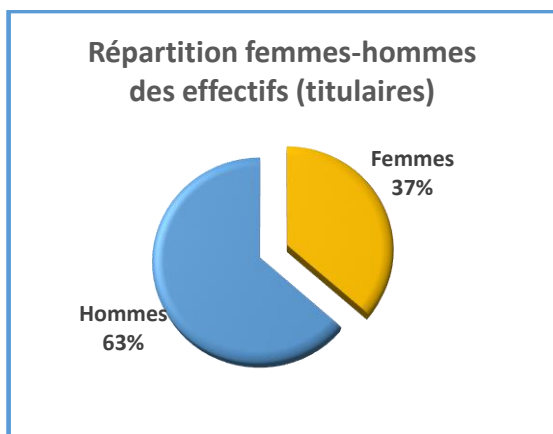


Répartition par statut

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 au regard notamment de la rareté des concours, comme par exemple pour la filière artistique et sur les postes de chargés de mission.



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 : 61.3 %
EPCI : 53.1 %

Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2018, DGAFP édition 2020

Les modes de recrutement

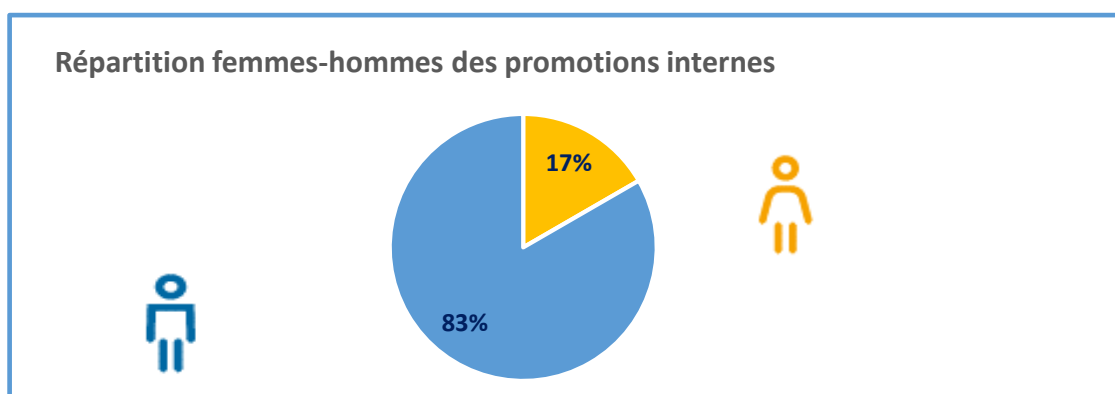
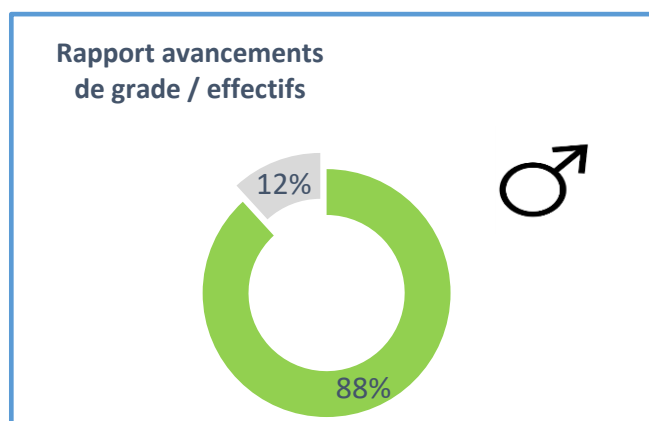
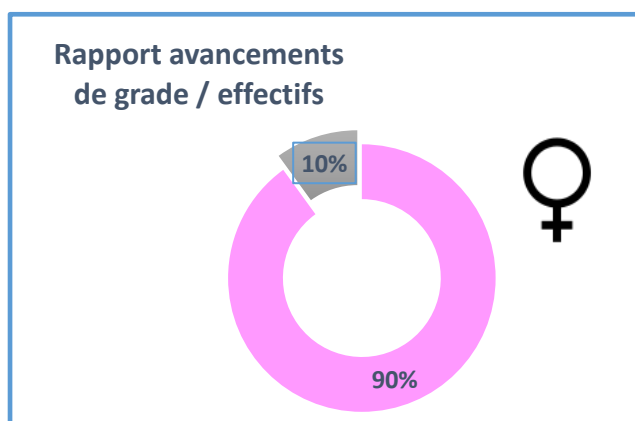
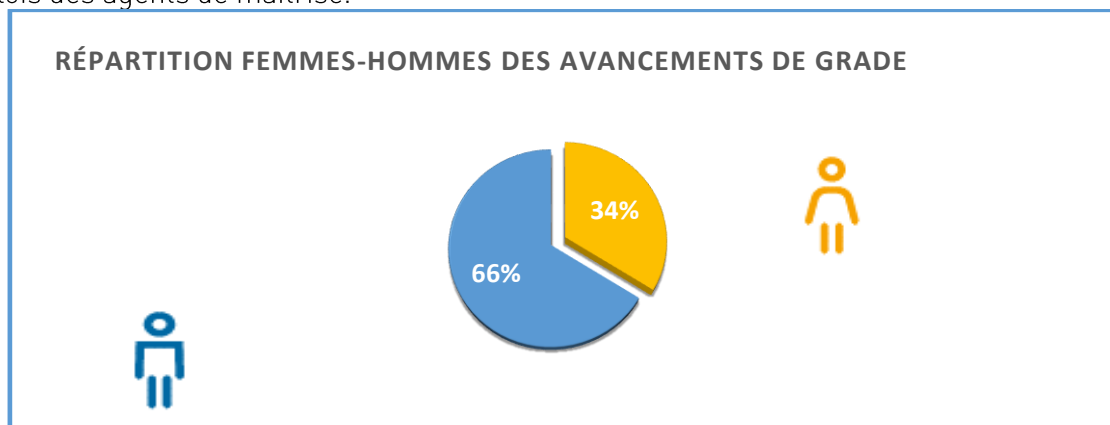
Les modes de recrutement sur les emplois permanents font toujours apparaître un certain équilibre entre les hommes et les femmes avec toutefois une majorité d'agents féminins sur l'année 2020.

RECRUTEMENTS 2020	HOMMES	FEMMES
Catégorie A	2	4
Catégorie B	5	4
Catégorie C	0	3
TOTAL	7	11

En parallèle, les hommes représentent 60% 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.

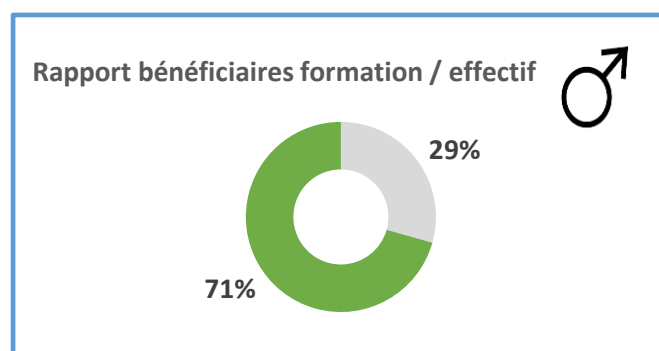
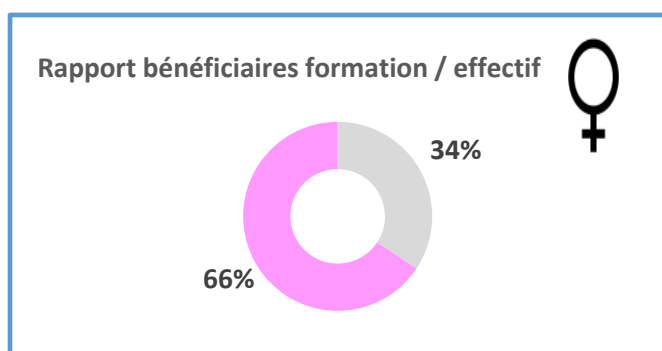
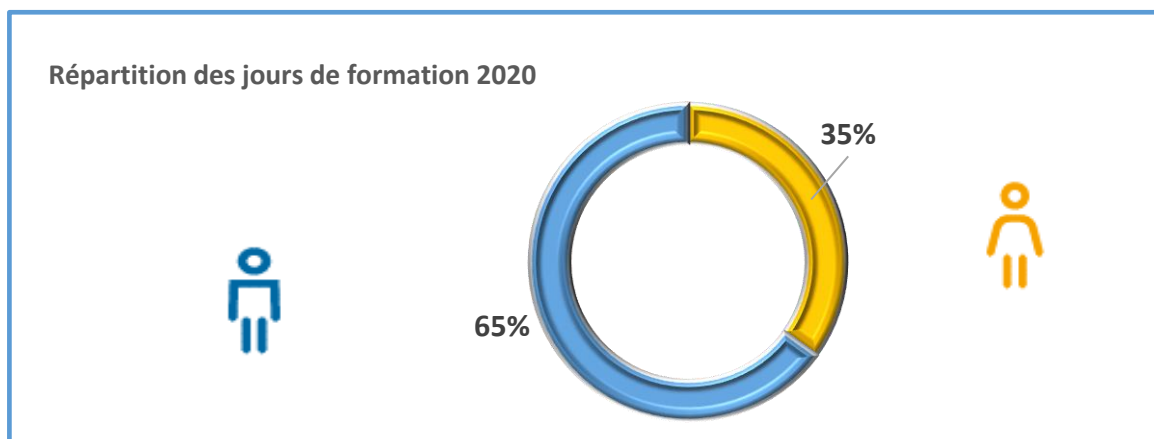
La promotion et l'évolution de carrière des agents

La répartition hommes / femmes en matière de promotion sur 2020 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 compte tenu de la spécificité du cadre d'emplois des agents de maîtrise.

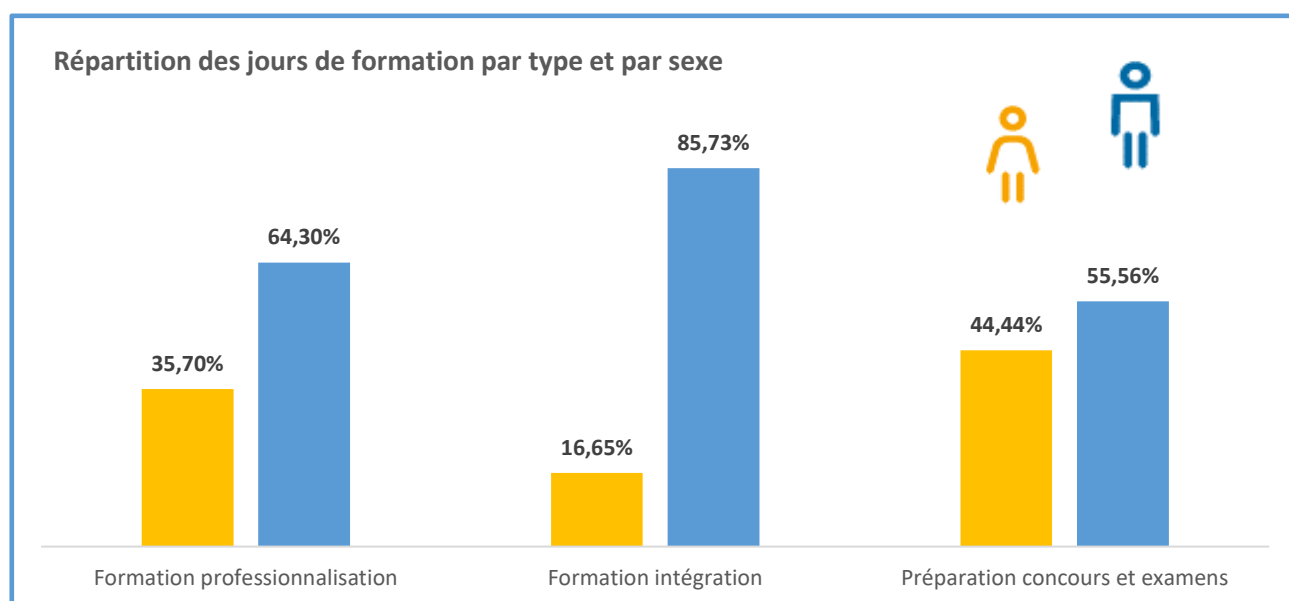


La formation

En 2020, 215 agents ont suivi au minimum une formation pour au total 553.70 jours de stage.

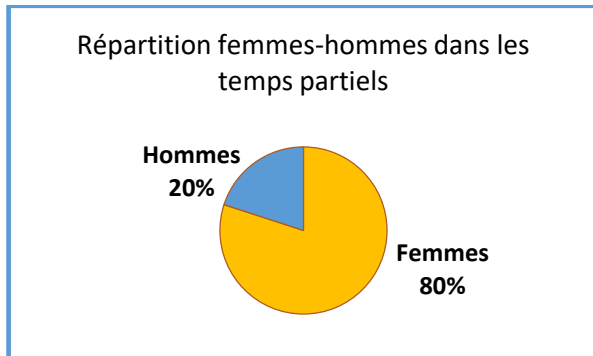


Le bilan souligne une politique dynamique et équilibrée en matière d'accès à la formation, malgré une année très particulière compte tenu de l'épidémie COVID 19 ayant neutralisé minimum 6 mois en 2020.

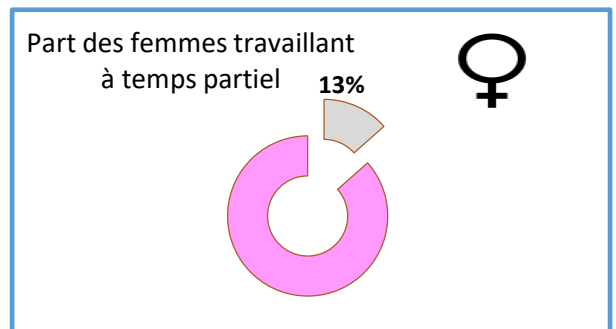
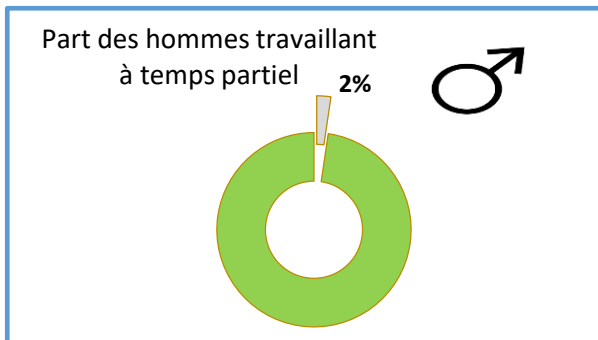


L'organisation du temps de travail

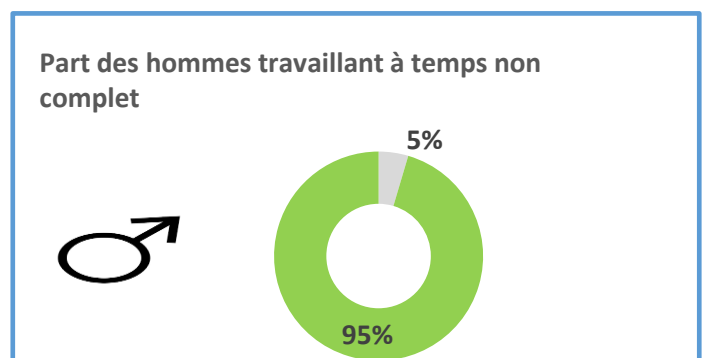
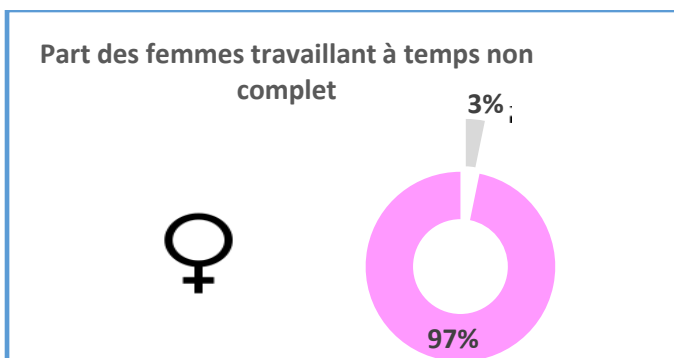
Concernant les modalités d'organisation du temps de travail, 92,57 % de l'effectif permanent de la collectivité est positionné sur des emplois à temps complet : l'exercice des fonctions à temps partiel concerne principalement les agents féminins.



Au niveau national, dans la FPT :
29,6 % des femmes sont à temps partiel et 7.7 % des hommes
Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2018, DGAFP édition 2020



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.



Enfin, il est constaté sur 2020 un différentiel négatif entre les femmes et les hommes en matière de rémunération selon les pourcentages suivants :

Catégorie A : 16.84 %

Catégorie B : 4.14%

Catégorie C : 9.64%

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 entre les hommes et les femmes.

Ainsi, dès 2020, l'obligation faite notamment aux collectivités de plus de 20 000 habitants de disposer d'un plan d'action pluriannuel 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 et au déroulement de carrière*
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale*
- 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 afin de couvrir 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 (en particulier les femmes et les jeunes), mais aussi aider les employeurs à mesurer les avantages de la diversité en création de l'emploi en leur apportant des informations juridiques mais également des éléments clés sur des stéréotypes, des projections et des différentes formes de la diversité.

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

De plus, dans le cadre de rénovation de 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.

#Hackeuses : une formation gratuite aux fondamentaux du numérique exclusivement réservée aux femmes

En 2019, seulement 33 % de femmes travaillaient dans le secteur du numérique, un chiffre qui tombe à 15 % lorsqu'il s'agit des métiers techniques du numérique. Fort de ce constat, le Grand Narbonne a lancé dans le cadre de la dotation Politique de la Ville une formation gratuite, exclusivement réservée aux femmes dès 18 ans et sans limite d'âge : le programme #Hackeuses.

En l'espace de six semaines, cette formation gratuite, propose aux apprenantes de découvrir la palette des métiers du numérique, d'acquérir une culture numérique et technique et de consolider les fondamentaux du numérique. Elle débouche sur une certification qui offre un tremplin vers d'autres formations numériques et l'opportunité de se former sur le territoire, à des métiers en tension.

Ouvertes à toutes les femmes y compris aux débutantes, avec pour seuls prérequis de la motivation, de la curiosité et une appétence pour le numérique, cette formation a pour objectif de faciliter l'accès des femmes aux métiers du numérique.

Le Programme #Hackeuses a pu accueillir, malgré le confinement, 24 femmes du territoire. Elle a été dispensée par l'école Simplon.co du 24 février au 3 avril 2020 au sein de l'Espace Grand Narbonne Razimbaud.

<https://viaoccitanie.tv/hackeuses-un-programme-pour-former-les-femmes-au-numerique/>

Au-delà de la mise en place des locaux et de l'investissement de l'équipe du Grand Narbonne, un montant de 45 000 € a été octroyé à Simplon par le Grand Narbonne pour financer cette action.

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'événementiels sur le département
- des rencontres de sensibilisation des professionnel-le-s du territoire audois

En partenariat avec la Fondation Orange, le Grand Narbonne cofinance la première Maison Digitale du territoire que 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 3500 € 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.

Soutien du Grand Narbonne au Club Face

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

Le 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 scolaire et professionnelle et médiation culturelle sur les métiers techniques et de l'industrie, avec le concours des meilleurs experts 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'entreprise (dont le service Environnement du Grand Narbonne), les enseignants et l'équipe FACE.

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 de 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 » avec 10 vidéos prévues sur la thématique sur l'année 2020.

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

Soutien du Grand Narbonne au Comptoir des Entrepreneurs et Simplon

Toujours pour réduire l'inégalité femmes - hommes dans les métiers du numérique, le Grand Narbonne a financé, dans le cadre du Contrat de Ville, une coopérative numérique pédagogique, dédiée aux 8 femmes de quartiers prioritaires.

Il s'agit ici d'un programme de 5 semaines, qui combine une formation au développement de sites web et une mise en application immédiate, avec la réalisation d'un site vitrine et un accompagnement au projet professionnel pour des clients réels.

Bilan : trois femmes sur ont intégré l'Ecole Régionale du Numérique et suivent aujourd'hui une formation qualifiante. Une a pu intégrer la Coopérative de l'Aide et d'Emploi.

Un montant de 7 500 € 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

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

- 1- À l'égard des personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour toute discrimination.
 - ✓ *Il s'agit de toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre les personnes morales, notamment à raison de leur sexe (article 225-1 du code pénal).*

- 2- Concernant les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail.
 - ✓ *Il est question dans ce cas de discrimination à l'embauche ou à l'occasion du renouvellement du contrat ou d'une mutation, ainsi qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion, notamment en considération du sexe (article L. 1146-1 du code du travail).*

- 3- Au sujet des personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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.

Le Grand Narbonne s'acquiesce systématiquement de cette vérification au stade de l'attribution de chaque marché, via la demande d'une attestation sur l'honneur.

Il n'a été constaté aucun manquement à ces obligations au cours de l'année 2020.