


CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 11 DECEMBRE 2019

Date de convocation et d'affichage : 05 décembre 2019

La séance, présidée par Monsieur François BAROIN, Président, est ouverte à 19 h 40.

Jean-Luc BISCHOFF



Présents :

Mmes BAZIN-MALGRAS Valérie, BETTINGER Sylvianne, BLUM Catherine, CODAZZI Colombe, BOUCHOT Chantal, COLFORT Jacqueline, DUCHENE Annie, FEVRE Dolly, FINET Odile, FRAENKEL Stéphanie, GARIGLIO Elisabeth, GRANDPIERRE Elisabeth, GREMILLET Annie, HELIOT-COURONNE Isabelle, JOLLIOT Marie-France, KAWLACK Christelle, LE CORRE Marie, LEDOUBLE Catherine, LEMELLE Flavienne, LEROY Marie-Thérèse, MALARMEY Michèle, MARIE Sylvie, OUADAH Karima, PATELLI Lise, PHILIPPON Elisabeth, PORTIER-GUENIN Françoise, RABAT-ARTAUD Nadia, RICHARD Sophie, ROUSSELOT Nicole, SAUBLET SAINT-MARS Véronique, SEBBARI Samira, THOMAS Christine, ZAJAC Anna

MM. ABEL Jean-Pierre, ARBONA Philippe, ARNAUD Jean-Jacques, BACHMANN Jean-Marie, BAILLY Jean-Marie, BALLAND Alain, BAROIN François, BAUDOUX Bruno, BEAUSSIER Jean-Marie, BERTHOLLE Jean-Paul, BILLET André, BLANCHARD Dominique, BLASCO Thierry, BLASSON Christian, BOISSEAU Dominique, BRANLE Christian, BRET Marc, CASTEX Jean-Marie, CHAMPAGNE Anicet, CHEVALIER Bertrand, COTEL Philippe, COURTOIS Jean-Christophe, DE VILLEMEREUIL Gérard, DEHAUT Francis, DELAITRE Guy, DEON Philippe, DESROUSSEAU Pascal, DRAGON Jean-Luc, DUQUESNOY Olivier, FARINE Bruno, FAURE Gilbert, GACHOWSKI Jacques, GAILLARD Paul, GARNERIN David, GAURIER Claude, GATOUILLET Marcel, GERARD Fabien, GIRARD Marc, GIRARDIN Olivier, HANDEL William, HONORE Nicolas, HUBINOIS Alain, HUMBERT Christophe, KISSERLI Jean-Marie, LANDREAT Pascal, LECLERC Jean-Claude, LEPRINCE Didier, MANDELLI François, MEIRHAEGHE Jean-François, MENUET Gérard, MOCQUERY Bernard, MOCQUERY Philippe, MOCQUERY Régis, MONTAGNE Jean-Jacques, MOSER Alain, PARIGAUX Jean-Louis, PEUCHERET Alain, POTTIER Denis, RAGUIN Jacky, REHN Yves, RESLINSKI Jean-François, RICHARD Olivier, RIGAUD Jacques, ROBLET Bernard, ROYERE Raynald, RUDENT Michel, SAINTON Michel, SAUNOIS Serge, SAUVAGE Philippe, SEBEYRAN Marc, SERRA Frédéric, SPILMANN Marcel, TRIBOT Philippe, VIART Jean-Michel, VOLHUER Michel, ZWALD Jérémy

Représentés : URBAIN Sandrine par Jean-Claude ISSELIN, CHAPLOT Roland par BLOT Gilbert, ROBERT Isabelle par VIALLET Pascal, FRAPIN David par FLINOIS Philippe, SCHMITT Philippe par HINGANT Marie-Luce, MOUILLEFARINE Jean-Claude par HOUARD Bruno

Sont excusés et ont donné pouvoir : PAUTRAS Marie-Françoise à SEBBARI Samira, VAN de ROSTYNE Alain à GAURIER Claude, GRAFTEAUX-PAILLARD Marie à LANDREAT Pascal, ROTH Michèle à LEDOUBLE Catherine, ROTA Colette à BALLAND Alain, GANTELET Bruno à CHEVALIER Bertrand, BLANCHON David à ZAJAC Anna, BEURY Jeanne-Laure à PATELLI Lise, GONCALVES José à BOISSEAU Dominique, LEYMBERGER Brigitte à LEMELLE Flavienne, ROUVRE Annie à PHILIPPON Elisabeth, SUBTIL Bruno à ARBONA Philippe

Excusés : PETIT Sandrine, GRIENENBERGER Daniel, TRUELLE Hubert, LEIX Jean-François, SIMON Véronique, AMILHAU Marie-Pierre, DENIS Valéry, MARTINOT Bruno, VETTER Claude

Le Conseil communautaire a choisi comme secrétaire de séance Stéphanie FRAENKEL.

| | |
|--------------------------|--|
| DELIBERATION N°01 | Rapport d'information sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire communautaire |
| RAPPORTEURS | Alain BALLAND et Karima OUADAH |

| Nombre de membres : 136 | | Vote | | | |
|-------------------------|--------------------|------|--------|------------|-------------------|
| Présents | Suffrages exprimés | Pour | Contre | Abstention | Non-participation |
| 115 | | | | | |

Le Conseil communautaire prend acte du rapport d'information sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire communautaire.

**RAPPORT D'INFORMATION SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
FEMMES-HOMMES SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE**

Annexe : rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes

Exposé :

En application de l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre présente au Conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

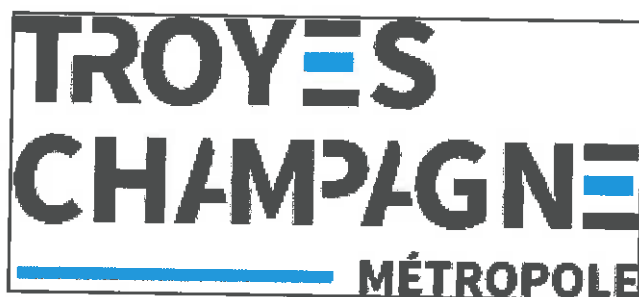
Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget et présente les politiques menées par le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et appréhende également la collectivité comme employeur en présentant sa politique ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Le rapport fait état, en 1^{ère} partie, de la situation en matière d'égalité professionnelle des agents communautaires de l'établissement et présente, en 2^{ème} partie, les politiques menées par le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

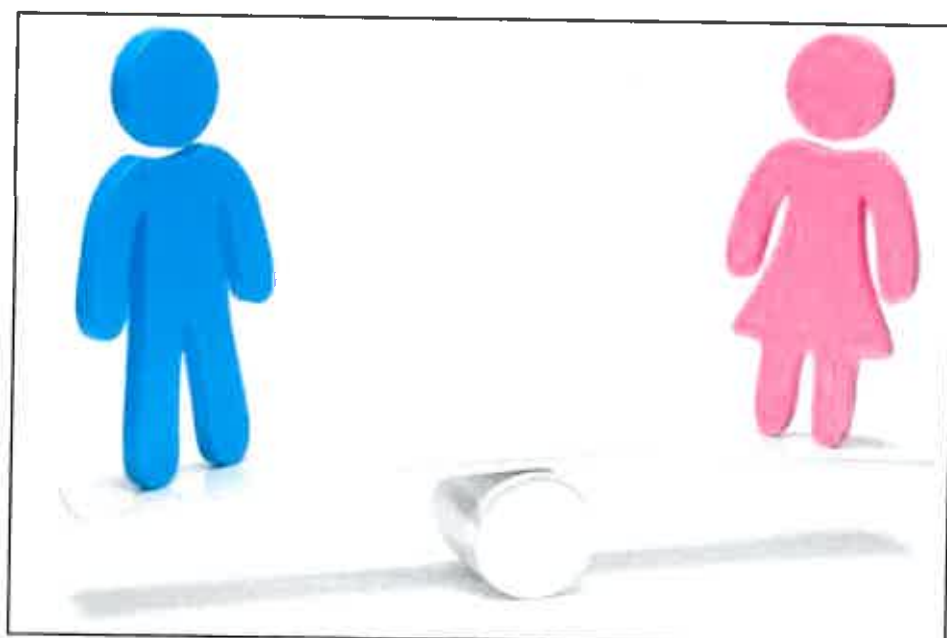
Décision :

En conséquence, il vous est proposé :

- **PRENDRE ACTE du rapport, annexé au présent rapport, sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes.**



Rapport d'information sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes sur le territoire de Troyes Champagne Métropole pour l'année 2018



03/12/2019

SOMMAIRE

| | |
|--|---|
| PREAMBULE..... | 3 |
| 1) L'OBLIGATION D'UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES | 3 |
| 2) L'IMPACT DE LA LOI SUR LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE | 4 |
| METHODOLOGIE | 5 |

LA SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES, AGENT(E)S DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE..... 7

| | |
|--|----|
| CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI | 8 |
| 1) INDICATEUR 1 : EFFECTIFS PHYSIQUES SUR EMPLOI PERMANENT PAR CATEGORIE | 8 |
| 2) INDICATEUR 2 : AGE MOYEN ET MEDIAN PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE | 10 |
| 3) INDICATEUR 3 : REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DUREE DE TRAVAIL : TEMPS PLEIN, TEMPS PARTIEL | 11 |
| 4) INDICATEUR 4 : REPARTITION AGENTS RECRUTES SELON LE STATUT, PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE | 13 |
| 5) INDICATEUR 5 : REPARTITION DES EFFECTIFS DES EMPLOIS SUPERIEURS ET DE DIRECTION | 14 |
| 6) INDICATEUR 6 : NOMBRE DE FONCTIONNAIRES AYANT BENEFICIE D'UN CHANGEMENT DE GRADE OU DE CADRE D'EMPLOI AU COURS DE L'ANNEE | 15 |
| REMUNERATION | 16 |
| 7) INDICATEUR 7 : REMUNERATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR SEXE, STATUT ET CATEGORIE HIERARCHIQUE | 16 |
| FORMATION | 22 |
| 8) INDICATEUR 8 : JOURNEES DE FORMATION SUIVIES PAR LES AGENTS ET NOMBRE D'AGENTS PRESENTS AU 31/12/2018 AYANT PARTICIPE A AU MOINS UNE JOURNEE DE FORMATION EN 2018 | 22 |
| CONDITIONS DE TRAVAIL..... | 24 |
| 9) INDICATEUR 9 : NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DECLARATIONS DE MALADIES PROFESSIONNELLES | 24 |

LA SITUATION SOCIALE ET ECONOMIQUE DES FEMMES SUR LE TERRITOIRE DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE..... 25

| | |
|---|----|
| LA SITUATION SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE | 26 |
| 1) LA DEMOGRAPHIE DE L'INTERCOMMUNALITE | 26 |
| 2) LES FAMILLES MONOPARENTALES | 27 |
| 3) LES NIVEAUX DE FORMATION | 28 |
| 4) LES CATEGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES | 29 |
| LA SITUATION ECONOMIQUE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE | 30 |
| 1) LE TAUX D'ACTIVITE | 30 |
| 2) LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL | 30 |
| 3) L'EMPLOI PRECAIRE | 31 |
| LE SOUTIEN DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE A LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE | 31 |
| 1) LES MAISONS DE SERVICES AU PUBLIC (M.S.A.P.) | 31 |
| 2) L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS | 32 |
| 3) L'ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI ET A L'INSERTION PROFESSIONNELLE VIA LA POLITIQUE DE LA VILLE | 33 |
| 4) LES MARCHES PUBLICS | 34 |
| 5) LE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS CONTRIBUANT A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES –HOMMES | 36 |

ANNEXE : PROTOCOLE D'ACCORD 2018 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE 387

PREAMBULE

Le cadre réglementaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, applicable au secteur public, découle du *Code du Travail, Titre IV - Egalité professionnelle* et de l'*Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique*, lequel renforce et approfondit les engagements pris précédemment par le *Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013*.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'appuie sur 2 principes :

- L'égalité des droits, qui interdit toute discrimination entre salariés à raison du sexe
- L'égalité des chances, qui vise à remédier aux inégalités de fait rencontrées par les femmes

La politique d'égalité professionnelle est mise en œuvre au travers d'une double approche, à la fois intégrée et spécifique :

- Intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques ou de branches et d'entreprises pour le secteur privé
- Spécifique, puisque les inégalités de fait qui subsistent nécessitent des actions en faveur des femmes.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

1) L'obligation d'un Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Code général des Collectivités Territoriales prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer **un Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, préalablement aux débats sur le projet de budget et dont le contenu est déterminé (art. D2311-16) :

- I. En application de l'article L. 2311-1-2, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.
- II. **Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. À cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.
- III. **Le rapport présente les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**, telles que définies à l'article 1er de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la commune ou du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans la commune ou le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.
Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.

2) L'impact de la loi sur la Transformation de la Fonction Publique en matière d'égalité professionnelle

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit de nouvelles obligations pour les collectivités afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (art. 80, 81, 82, 83, 84, 85) :

| Loi n° 2019-828 | Dispositions |
|--------------------|---|
| Art. 80-I et II | <p>Mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes Les administrations, collectivités et établissements publics mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Attente décret d'application</p> <p>Les collectivités devront réaliser un Plan d'Action Pluriannuel (3 ans max) de lutte contre le harcèlement et de promotion de l'égalité professionnelle et élaborer des rapports réguliers sur la situation comparée des hommes et des femmes pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évaluer et prévenir les écarts de rémunération, • Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents grades et cadres d'emplois de la fonction publique. La promotion et l'avancement de grade peuvent être des leviers pour corriger un éventuel déséquilibre • Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, • Prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. <p>L'absence de plan ou son non renouvellement peut entraîner une pénalité allant jusqu'à 1% maximum de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble du personnel. Le Plan d'Action est à réaliser au plus tard le 31 décembre 2020. Attente décret d'application</p> |
| Art. 81 | <p>Ajout de l'état de grossesse aux critères ne permettant aucune distinction entre fonctionnaires A l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983, l'état de grossesse est ajouté aux critères de discrimination ne permettant aucune distinction entre les agents publics. Application immédiate</p> |
| art. 82 | <p>Extension du dispositif de nominations équilibrées aux emplois fonctionnels des communes et des EPCI de plus de 40 000 habitants et du CNFPT.</p> <p>Les nominations dans les emplois de direction doivent concerner, à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Cette obligation n'est pas imposée aux collectivités et EPCI ayant moins de trois emplois fonctionnels. En cas de non-respect de cette obligation, une contribution est due, dont le montant est égal au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par un montant unitaire. Applicable à compter du prochain renouvellement général des assemblées Attente décret d'application calcul de la contribution</p> |

| Loi n° 2019-828 | Dispositions |
|--------------------|--|
| Art. 83 | <p>Harmonisation des règles de composition équilibrée des jurys et comités de sélection et assouplissement du principe de présidence alternée.</p> <p>Les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.</p> <p>L'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.</p> <p>A titre exceptionnel, les statuts particuliers peuvent, compte tenu des contraintes de recrutement et des besoins propres des corps ou cadres d'emplois, fixer des dispositions dérogatoires à la proportion minimale prévue.</p> <p>Dans le cas de jurys ou d'instances de sélection composés de trois personnes, il est procédé à la nomination d'au moins une personne de chaque sexe.</p> <p>La présidence des jurys et des instances de sélection constitués pour le recrutement ou l'avancement des fonctionnaires est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.</p> <p>Attente décret d'application</p> |
| Art. 84 | <p>Inapplication du délai de carence pour les congés de maladie liés à l'état de grossesse</p> <p>Le délai de carence ne s'applique plus dans le cas où une femme employée dans le secteur public est en congé maladie, lorsque ce congé intervient entre la date de la déclaration de grossesse et le début du congé pour maternité.</p> <p>Application immédiate</p> |
| Art. 85-I | <p>Maintien des droits à l'avancement des fonctionnaires en congé parental ou en disponibilité de droit</p> <p>Les droits à l'avancement sont conservés pendant la disponibilité pour élever un enfant d'une durée maximale de 5 ans. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi.</p> <p>Il n'y a pas d'acquisition de droits à la retraite pendant le congé parental, mais une conservation des droits à l'avancement (maximum 5 ans). La période est assimilée à des services effectifs dans le cadre d'emploi.</p> <p>Application immédiate</p> |
| Art. 85-II | <p>La situation des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés est prise en compte pour l'élaboration des lignes directrices de gestion. La part de femmes et d'hommes dans les agents promouvables et susceptibles d'être promus est précisée dans le tableau d'avancement.</p> <p>Applicable aux décisions d'avancement de grade prises au titre de l'année 2021</p> |

Méthodologie

La première partie de ce Rapport présente la situation professionnelle comparée des agents, femmes et hommes, employés par Troyes Champagne Métropole. Cette situation est évaluée à partir de l'exploitation des données R.H. au 31 décembre 2018.

Afin de constituer une base de données pouvant être suivie sur plusieurs années, il est retenu une liste d'indicateurs issue des orientations prises dans le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Cette méthodologie permet également d'avoir un référentiel commun avec celui de la Ville de Troyes.

Ces indicateurs viendront compléter les données préalablement présentées au titre des années 2015, 2016 et 2017.

Pour les données de l'année 2018, les indicateurs sont regroupés en 4 thèmes :

1) Conditions générales d'emploi

| | |
|---------------------|---|
| Indicateur 1 | Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie |
| Indicateur 2 | Age moyen et médian par catégorie hiérarchique |
| Indicateur 3 | Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel |
| Indicateur 4 | Répartition agents recrutés selon le statut, par catégorie hiérarchique |
| Indicateur 5 | Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants |
| Indicateur 6 | Nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement de grade ou de cadre d'emplois au cours de l'année |

2) Rémunérations

| | |
|---------------------|---|
| Indicateur 7 | Rémunérations nettes mensuelles moyennes par sexe, statut, catégorie hiérarchique |
|---------------------|---|

3) Formation

| | |
|---------------------|---|
| Indicateur 8 | Volume de formations dispensées aux agents sur emploi permanent et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation |
|---------------------|---|

4) Conditions de travail

| | |
|---------------------|---|
| Indicateur 9 | Nombre d'accidents de travail au cours de l'année ; nombre de maladies professionnelles |
|---------------------|---|

Lorsque cela est possible, les données R.H. sont mises en regard de celles présentées par le Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique, publié par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (D.G.A.F.P.). Cette institution recueille les chiffres des bilans sociaux de toutes les fonctions publiques et les données qu'elle publie en 2019 sont arrêtées au 31 décembre 2017

La seconde partie de ce Rapport présente :

- des indicateurs statistiques relatifs à la situation économique et sociale des femmes sur le territoire de Troyes Champagne Métropole et qui caractérisent le contexte de leur vie professionnelle.
- les actions menées par Troyes Champagne Métropole, dans le respect de ses compétences et qui contribuent à faciliter ou à promouvoir l'activité professionnelle des femmes habitant sur son territoire d'intervention.

La problématique générale de l'égalité des femmes et des hommes dans le département de l'Aube est au cœur des missions de la **Députée départementale à l'égalité**, Mme Karine Southon-Bastard.

(<http://www.aube.gouv.fr/Politiques-publiques/Droits-des-femmes-et-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes#>)

La situation comparée des femmes et des hommes, agent(e)s de Troyes Champagne Métropole

CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

1) Indicateur 1 : Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie

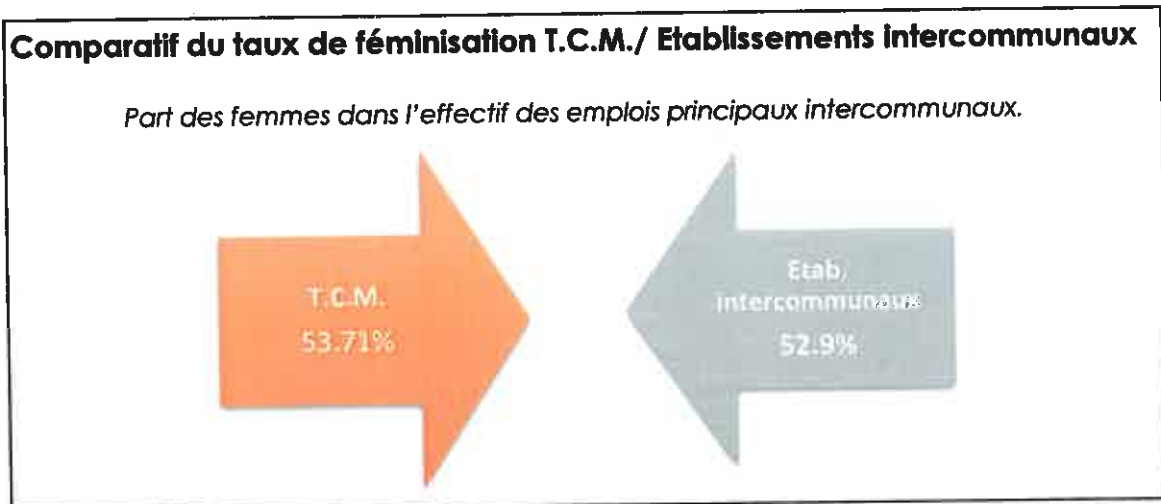
Au 31 décembre 2018, 350¹ agents exercent leurs fonctions sur des postes permanents, 188 sont des femmes et 162 des hommes.

| Catégorie hiérarchique | Tous permanents | | | dont | Fonctionnaires | | | et | Contractuels permanents | | |
|-----------------------------------|-----------------|-------|--------|------|----------------|-------|--------|----|-------------------------|-------|--------|
| | F | H | Total | | F | H | Total | | F | H | Total |
| A | 45 | 37 | 82 | | 31 | 20 | 51 | | 14 | 17 | 31 |
| B | 42 | 17 | 59 | | 38 | 14 | 52 | | 4 | 3 | 7 |
| C | 101 | 108 | 209 | | 98 | 108 | 206 | | 3 | 0 | 3 |
| Toutes catégories | 188 | 162 | 350 | | 167 | 142 | 309 | | 21 | 20 | 41 |
| Part/type d'agents permanents (%) | 53,71 | 46,29 | 100,00 | | 54,05 | 45,95 | 100,00 | | 51,22 | 48,78 | 100,00 |
| Part/ effectif global (%) | 53,71 | 46,29 | 100,00 | | 47,71 | 40,57 | 88,29 | | 6,00 | 5,71 | 11,71 |

Au 31 décembre 2018, l'effectif des **agents permanents** de Troyes Champagne Métropole est composé à 53,71% de femmes. Au 31 décembre 2017, ce taux était de à 54,09%.

Concernant les **fonctionnaires**, 54,05% de l'effectif est composé de femmes au 31/12/2018 (En 2017, il était de 53,42%).

Les **contractuels** représentent quant à eux 11,71% de l'effectif au 31/12/2018 (14,61% au 31/12/2017) parmi lesquels 51,22% sont des femmes (58% au 31/12/2017).



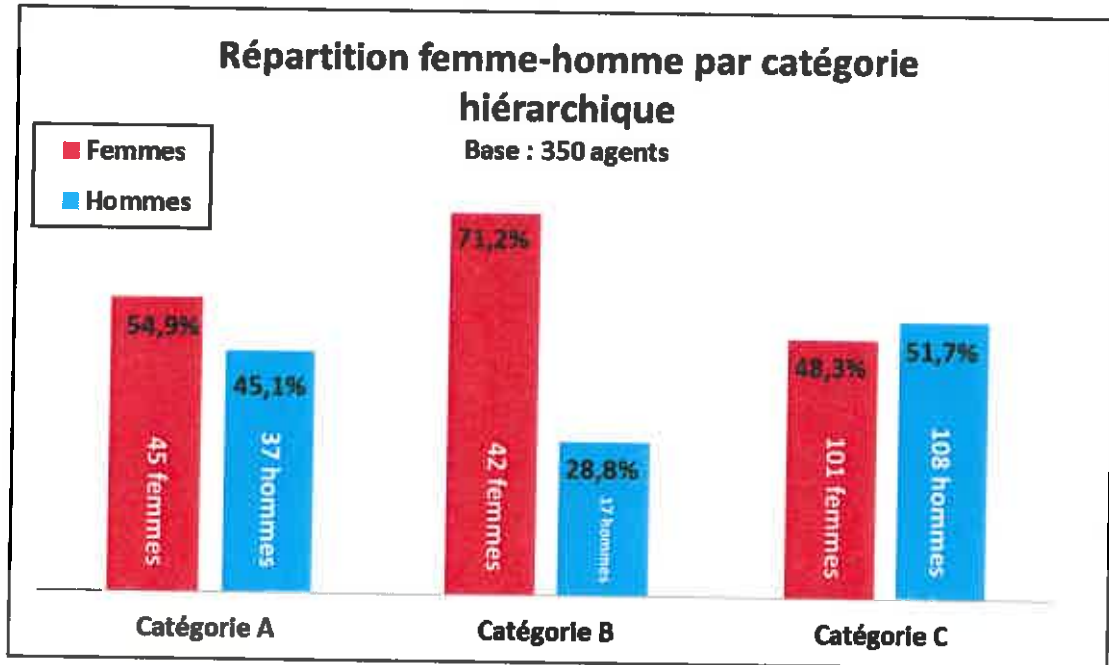
Source : D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, éd. 2019 (Graph. 2.4-1)

¹ Les **emplois permanents** sont les emplois créés par l'organe délibérant de la Collectivité et qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration. Ces emplois sont occupés par des agents titulaires (fonctionnaires et stagiaires en période probatoire avant titularisation) et des agents non-titulaires (contractuels). Dans le présent Rapport, sont exclus les agents permanents en congé parental, au nombre de 1. Ces derniers sont comptabilisés dans les effectifs présentés dans le Rapport d'Orientation Budgétaire, soit un total de 351 agents permanents.

Les emplois non-permanents sont occupés par des vacataires, des apprentis, des contrats aidés, des collaborateurs de Cabinet ou de groupe d'élus.

Le **taux de féminisation** de T.C.M. (53,71%) est proche du taux national des établissements intercommunaux.

Comparativement au taux national pour la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017, les femmes y représentent 41,18% des effectifs de la filière technique alors qu'elles représentent moins de 15% de l'effectif de cette filière dans la Collectivité.



Le taux de féminisation des 3 catégories hiérarchiques à Troyes Champagne Métropole est relativement cohérent avec les taux nationaux des établissements intercommunaux où la part des femmes est de 55,5% pour la catégorie A et 51,6% pour la catégorie C².

En comparaison avec les taux nationaux de 56% en B, nous observons que les femmes sont plus représentées dans cette catégorie à Troyes Champagne Métropole notamment en filière Administrative (50% des 42 femmes) et en filière Culturelle (28,57% des 42 femmes.)

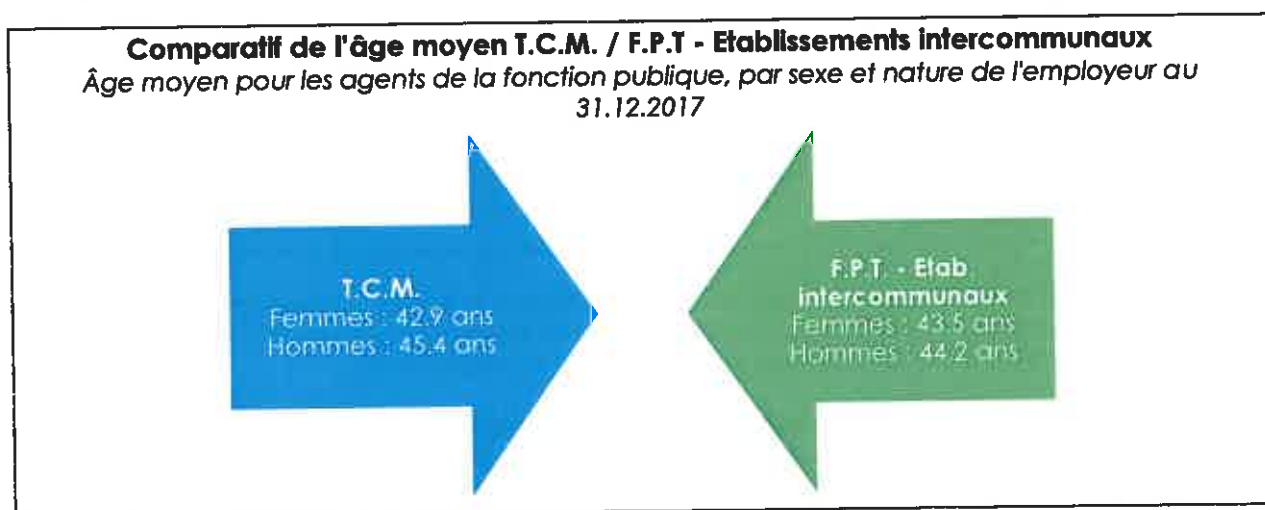
² DGAFP, Figure 2.4-1 : Part des femmes par type d'employeur et catégorie hiérarchique dans la FPT au 31.12.2017

2) Indicateur 2 : Age moyen et médian par catégorie hiérarchique

L'**âge médian** est l'âge qui divise la population étudiée en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

| Catégories hiérarchiques | Tous permanents | | | |
|--------------------------|-----------------|-----------|------------|-----------|
| | Femmes | | Hommes | |
| | âge médian | âge moyen | âge médian | âge moyen |
| A | 44 | 43,8 | 43 | 44,6 |
| B | 45,5 | 43,8 | 45 | 45,6 |
| C | 43 | 42,1 | 48 | 45,6 |
| Toutes catégories | 44 | 42,9 | 47 | 45,4 |

Globalement, les hommes sont plus âgés que les femmes. L'âge médian des hommes atteint 47 ans quand celui des femmes est à hauteur de 44 ans.

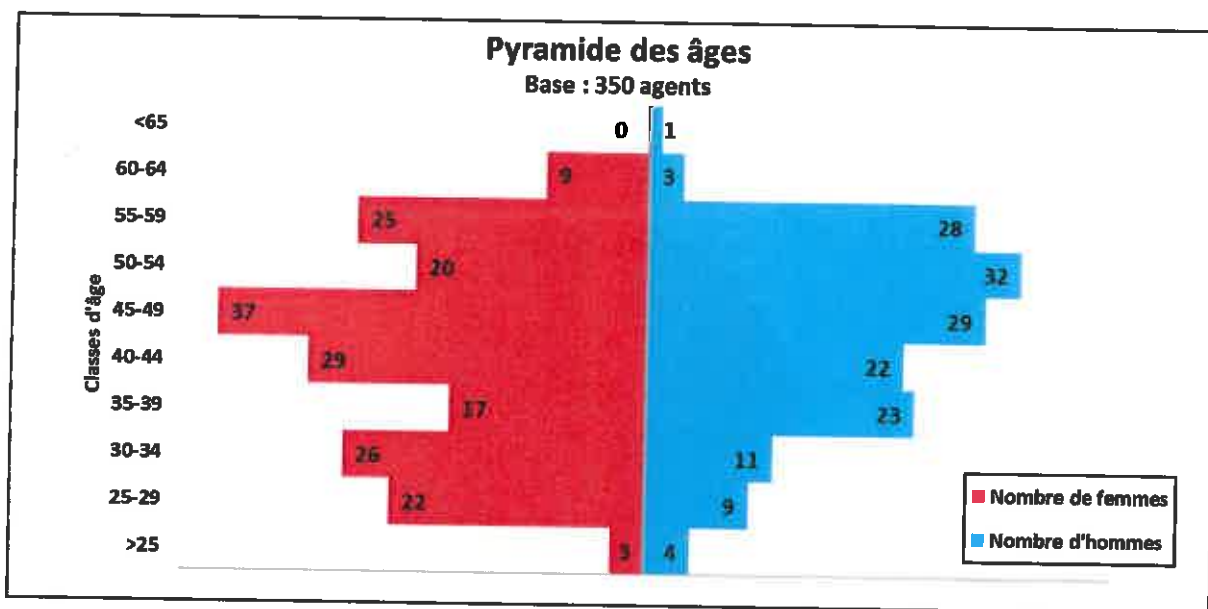


Source : D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, éd. 2019 (Graph. 2.5-3)

Les effectifs masculins de T.C.M. sont 1 an et 2 mois plus âgés que les effectifs masculins intercommunaux à l'échelon national ; les effectifs féminins de T.C.M. sont quant à eux, 8 mois plus jeunes³.

³ DGAFP, Figure 2.5-3 : Âge moyen, part des moins de 30 ans et part des 50 ans et plus pour les agents des trois versants de la fonction publique par sexe et nature de l'employeur au 31 décembre 2017.

La pyramide des âges représente graphiquement la répartition par sexe et classe d'âge des agents au 31 décembre 2018.



La pyramide des âges de T.C.M. présente des différences structurelles entre les agents femmes et hommes. Concernant la population masculine, la pyramide fait apparaître un profil « Champignon » avec une base étroite et un sommet large mettant en avant un vieillissement de l'effectif masculin, particulièrement pour la tranche d'âge 50-54 ans.

La population féminine est équilibrée au vu du profil « Cloche » de la pyramide : les classes d'âge sont relativement stables hormis un fort effectif de 45-49 ans. Enfin, le graphique met en évidence une carrière longue pour un plus grand nombre de femmes que d'hommes pour la tranche d'âge 60-64 ans.

3) Indicateur 3 : Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel

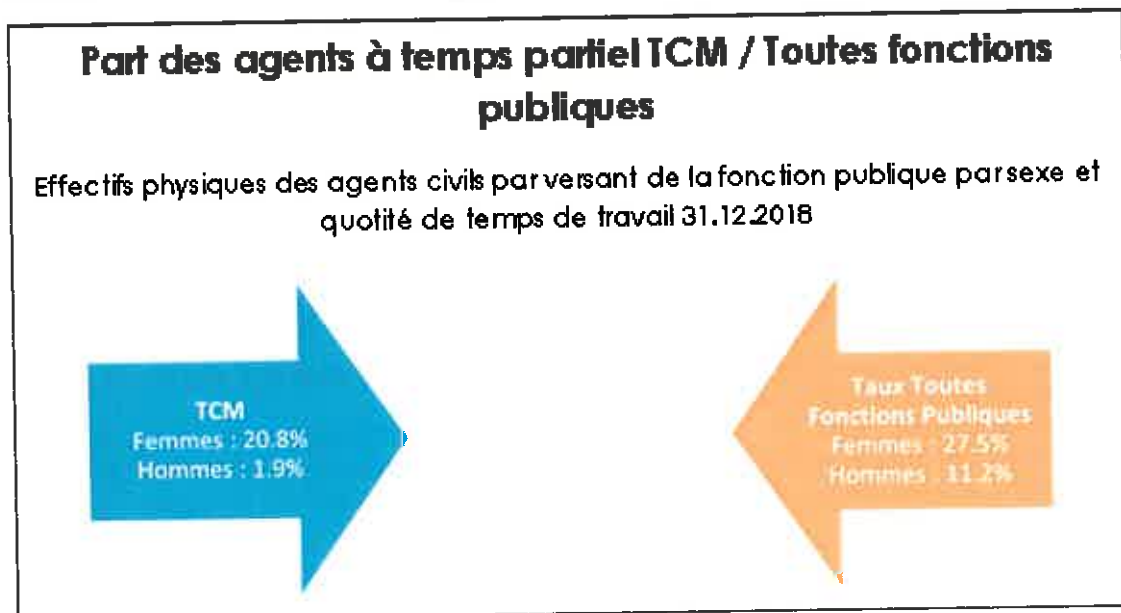
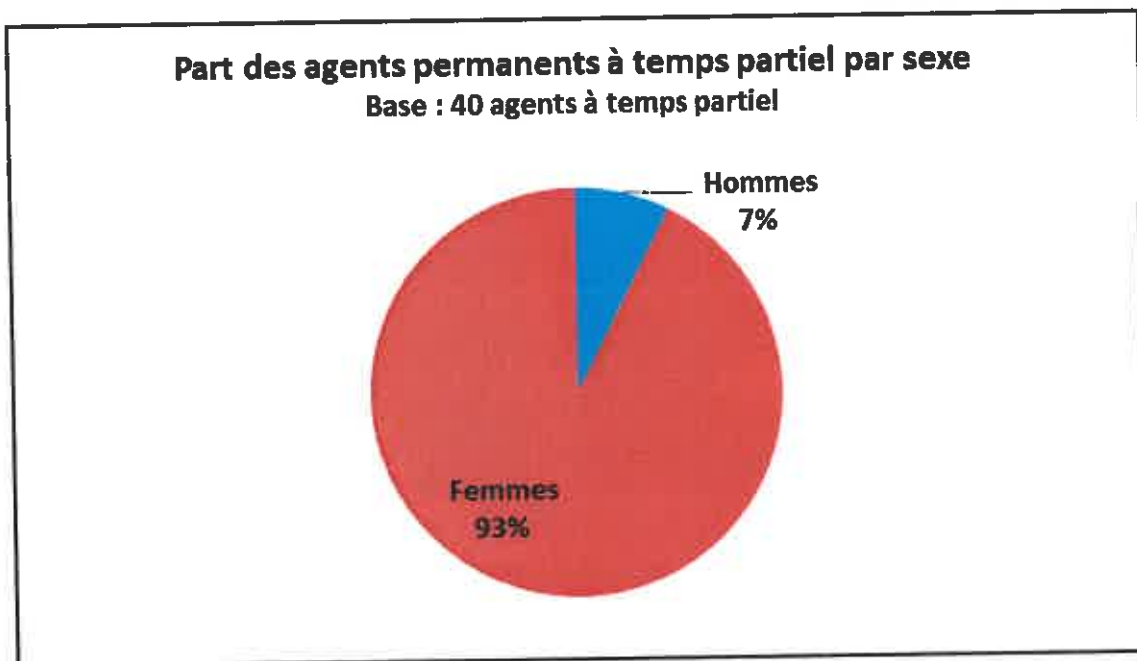
Le tableau ci-dessous présente la répartition des agents à temps complet effectuant leurs missions soit à temps plein, soit à temps partiel.

Seuls sont considérés dans ce tableau les agents à temps complet, à savoir 338 agents, à l'exception des agents exerçant leurs missions à temps non complet au nombre de 12 et qui ne peuvent exercer leurs missions à temps partiel (soit un effectif global de 350 agents permanents – cf indicateur 1).

| | Tous permanents | | | dont | fonctionnaires | | | et | contractuels permanents | | |
|---|-----------------|------------|------------|------|----------------|------------|------------|----|-------------------------|-----------|-----------|
| | F | H | Tous | | F | H | Tous | | F | H | Tous |
| Travail à temps plein ⁴ | 141 | 157 | 298 | | 123 | 137 | 260 | | 18 | 20 | 38 |
| Travail à temps partiel | 37 | 3 | 40 | | 35 | 3 | 38 | | 2 | 0 | 2 |
| TOTAL | 178 | 160 | 338 | | 158 | 140 | 298 | | 20 | 20 | 40 |
| Part d'agents à temps partiel / total du type d'agents concerné (%) | 20,8 | 1,9 | 11,8 | | 22,2 | 2,1 | 12,8 | | 10,0 | 0,0 | 5,0 |

⁴ Sont comptabilisés dans « Travaux à temps pleins » les Temps Partiels Thérapeutiques

Sur 338 agents⁵ exerçant leurs missions à temps complet, **11,8% exercent à temps partiel**. Cette moyenne se répartit de façon hétérogène avec 20,8% des effectifs féminins travaillant à temps partiel pour 1,9% des effectifs masculins.



Source : D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, éd. 2019 (Graph. 2.7-1)

Globalement, la part des agents à temps partiel à T.C.M. est plus faible que pour l'ensemble des 3 fonctions publiques (Etat, hospitalière, territoriale), en particulier chez les hommes⁶.

⁵ Ne sont pas comptabilisés les agents à temps non complet

⁶ DGAFP, Figure 2.7-1 : Effectifs physiques des agents civils par versant de la fonction publique par statut, sexe et quotité de temps de travail au 31 décembre 2017.

4) Indicateur 4 : Répartition agents recrutés selon le statut, par catégorie hiérarchique

Le tableau ci-dessous détaille les agents permanents entrés en 2018 dans la collectivité par recrutement direct, concours, mutation, ou par voie de détachement, soit **35 agents au total**. Parmi ces 35 arrivées figurent 27 agents stagiairisés (12 femmes et 15 hommes) qui étaient déjà présents dans la collectivité en tant que contractuels, ce qui représente un recrutement net de 8 agents primo-accédants à un emploi à T.C.M (3 femmes et 5 hommes).

| Catégorie | Tous permanents | | | dont | fonctionnaires | | | et | contractuels permanents | | |
|------------------------------|-----------------|-------|--------|------|----------------|-------|-------|----|-------------------------|-------|-------|
| | F | H | Total | | F | H | Total | | F | H | Total |
| A | 2 | 6 | 8 | | 1 | 2 | 3 | | 1 | 4 | 5 |
| B | 4 | 0 | 4 | | 3 | 0 | 3 | | 1 | 0 | 1 |
| C | 9 | 14 | 23 | | 8 | 14 | 22 | | 1 | 0 | 1 |
| Toutes catégories | 15 | 20 | 35 | | 12 | 16 | 28 | | 3 | 4 | 7 |
| Part/ Total recrutements (%) | 42,86 | 57,14 | 100,00 | | 34,29 | 45,71 | 80,00 | | 8,57 | 11,43 | 20,00 |

En 2018, 24 agents permanents ont quitté la Collectivité.

42,86% des recrutements effectués en 2018 ont été féminins. Le détail des recrutements par catégorie hiérarchique et par sexe présente des différences (cf. graphiques ci-dessous).

Part femmes-hommes dans les recrutements pour emploi permanent et par catégorie

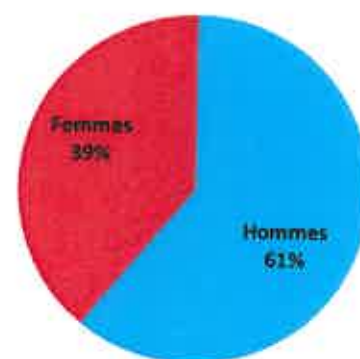
Catégorie A
Base : 8 agents recrutés



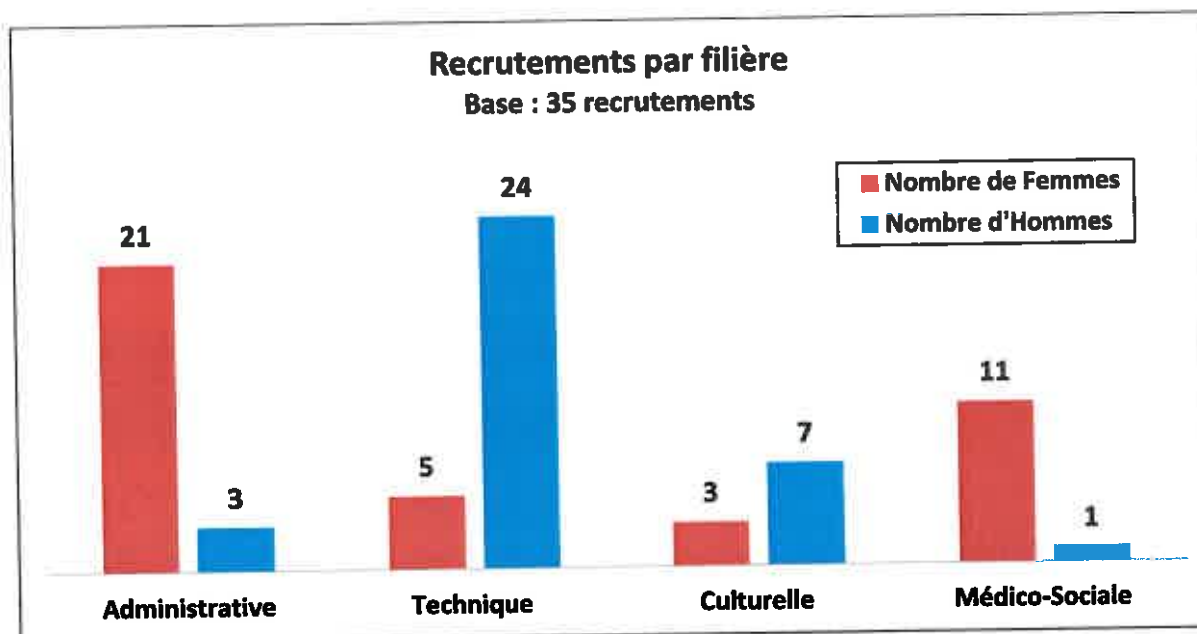
Catégorie B
Base : 4 agents recrutés



Catégorie C
Base : 23 agents recrutés



Pour les catégories A et C, les recrutements d'hommes ont été plus nombreux que les recrutements de femmes de respectivement de 46pt et 22pt. A l'inverse, pour la catégorie B, seules des femmes ont été recrutées : 2 en filière Administrative, 1 en filière Culturelle, et 1 en filière technique.



Comme le montre le graphique ci-dessus détaillant, toutes catégories confondues, les recrutements par filière, c'est dans la filière technique que les recrutements sont les plus nombreux. Cette filière technique affiche 93,33% de recrutement d'effectif masculin, ce qui est en cohérence avec la structure même de la filière qui est composée de 86% d'hommes (cf indicateur 1).

5) Indicateur 5 : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et de direction

| Encadrements supérieurs et de direction | Femmes | Hommes | Total |
|---|--------|--------|-------|
| Nombre d'emplois par sexe | 11 | 10 | 21 |

La nomenclature de la D.G.A.F.P. définit ainsi l'encadrement supérieur et de direction : « sous la dénomination des corps et emploi de direction ou d'encadrement supérieur, on regroupe les agents soit exerçant un emploi de direction de service ou établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités sous leur responsabilité soit, dans une logique statutaire relevant d'un corps ou d'un cadre d'emploi constituant le principal vivier de ces emplois ».

Sont donc retenus les emplois de direction à TCM affectés dans l'organigramme et rémunérés par la collectivité qui occupent des fonctions de Direction Générale ou de directeurs.

En application à T.C.M., la part des femmes dans l'encadrement supérieur et de direction s'établit à 55%, soit +23.6pt par rapport au taux national.



Source : D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, éd. 2019 (Graph. 2.4-6)

6) Indicateur 6 : Nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un changement de grade ou de cadre d'emploi au cours de l'année

| Changement de cadre d'emplois | Femme | | Homme | | Total | |
|--|-----------|---------------------------------|-----------|--------------------|-----------|--------------------|
| | Nombre | Part/pop concernée ⁷ | Nombre | Part/pop concernée | Nombre | Part/pop concernée |
| Total changement de cadre d'emplois | 2 | 1.2% | 14 | 9.9% | 16 | 5.2% |
| →Dont Promotion interne | 1 | 0,6% | 14 | 9.9% | 15 | 4.8% |
| →Dont Concours | 1 | 0,6% | 0 | 0,0% | 1 | 0.3% |
| Changement de grade | 10 | 5.9% | 8 | 5.6% | 18 | 5.8% |
| Total avancements et promotions | 12 | 7.2% | 22 | 15.5% | 34 | 11.0% |

En 2018, 14 hommes et 2 femmes ont bénéficié d'un changement de cadre d'emploi. Cet écart s'explique notamment par la volonté de la collectivité à reconnaître les efforts de certains agents, notamment des agents de la collecte d'ordures ménagères en leur permettant l'accès au cadre d'agent de maîtrise. Le passage à ce cadre d'emploi est contingent, à la différence des autres cadres.

L'évolution vers un grade supérieur est équilibrée: 10 promotions pour les femmes, 8 pour les hommes en 2018.

⁷ La part concernée pour les femmes est le total de fonctionnaire femme au 31/12/2018 soit 167 agentes.

La part concernée pour les hommes est le total de fonctionnaire homme au 31/12/2018 soit 142 agents.

La part concernées pour le total est le total de fonctionnaire tous sexes confondus au 31/12/2018 soit 309 agents.

REMUNERATION

7) Indicateur 7 : Rémunérations nettes mensuelles moyennes par sexe, statut et catégorie hiérarchique

Précisions sur les rémunérations

Les rémunérations présentées ci-après correspondent aux moyennes des nets à payer, y compris les heures supplémentaires, le Supplément Familial de Traitement, la Nouvelle Bonification Indiciaire, le régime indemnitaire et les indemnités de résidence.

Les moyennes par catégorie ont été établies en rapportant les effectifs à chaque population par sexe (statut, catégorie, filière). Les rémunérations des agents à temps partiel ont été reconstituées sur la base d'un temps plein et celles des agents à demi-traitement sur la base d'un traitement complet.

Les données regroupent les rémunérations des fonctionnaires et des contractuels permanents.

Les écarts de rémunération sont précédés du signe - lorsque l'écart est en défaveur des femmes.

Les filières composées d'un seul sexe ou représentées par un seul agent n'apparaissent pas dans les graphiques

Pour les agents sur emploi permanent, le détail des rémunérations s'établit comme suit :

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Salaire moyen toutes catégories 2018 | | Salaire moyen toutes catégories 2017 | |
|--------------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|--------------------------------------|-------------|--------------------------------------|------|
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| Net à payer moyen mensuel (€) | 2938 | 3374 | 1995 | 2230 | 1627 | 1821 | 2022 | 2249 | 2046 | 2243 |
| | | | | | | | ← - 10.09% | | ← - 8.78% | |

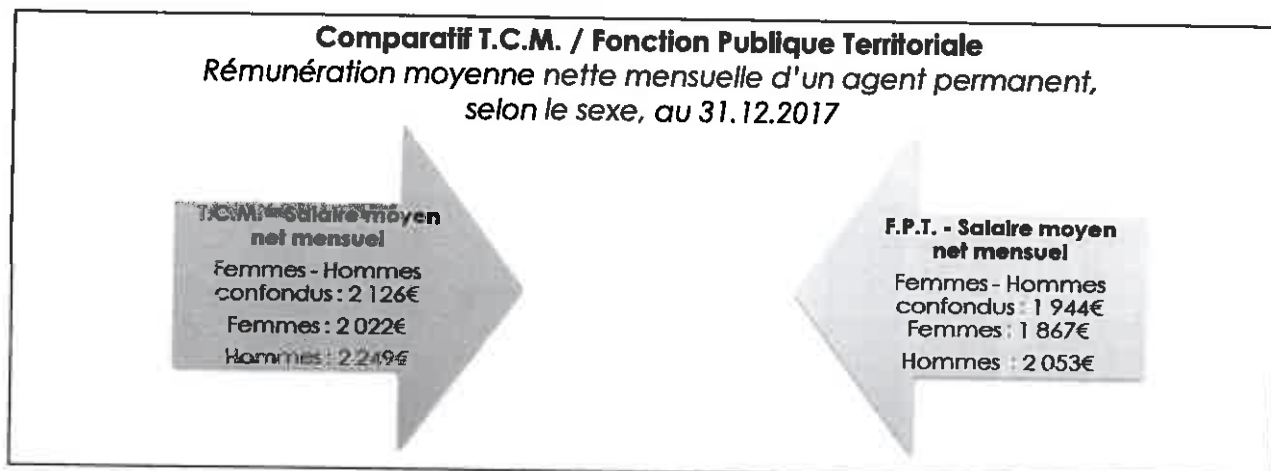
La différence de rémunération entre femmes et hommes est un sujet central dans les discussions d'égalité professionnelle. Si des efforts sont réalisés par la collectivité, des écarts de rémunération sont encore visibles.

En premier lieu, les variations de rémunération moyenne d'une année à l'autre s'expliquent, en partie, par l'effet de structure notamment les remplacements des agents en fin de carrière par des agents en début de carrière.

En second lieu, les écarts de rémunération entre femmes et hommes s'expliquent également par des variables de paie telles que les heures supplémentaires et les astreintes dans certaines filières représentées par une plus grande part d'effectif masculin comme la filière technique, composée à 86% d'hommes. Il faut aussi prendre en compte la variation des âges et anciennetés moyennes dans le poste et/ ou dans la carrière mais aussi par l'architecture nationale des carrières différentes selon les catégories et filières.

En 2018, le **salaire mensuel net moyen** d'un agent T.C.M. sur emploi permanent est de 2 126€ ; au plan national, pour l'ensemble de la F.P.T., il est d'un montant de 1944€⁸.

⁸ Rapport 2019 de la D.G.A.F.P., fig. 6.3-10.



Source : D.G.A.F.P., Rapport Annuel sur l'état de la Fonction Publique, éd. 2019 (Fig. 6.3-10)

Par catégorie, l'écart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes sur emploi permanent s'établit à :

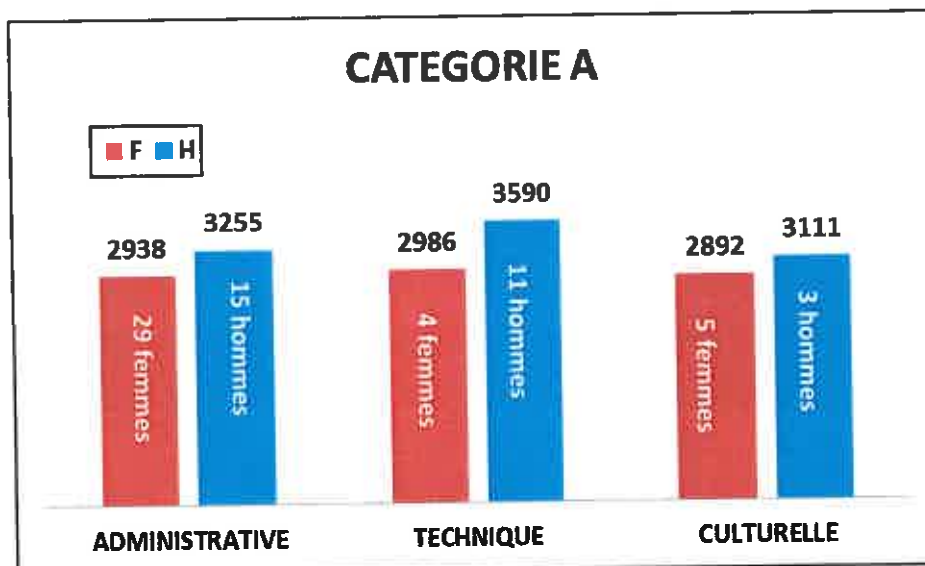
| | 2018 | 2017 | 2018 | 2017 |
|-------------|---------|-------|---------|---------|
| | Ecart € | | Ecart % | |
| Catégorie A | - 436 | - 471 | - 12,92 | - 13,91 |
| Catégorie B | - 235 | - 137 | - 10,54 | - 6,28 |
| Catégorie C | - 194 | - 251 | - 10,65 | - 13,24 |

Les écarts de rémunération entre femmes et hommes ont légèrement baissé par rapport à 2017 pour les agents de catégorie A et catégorie C (respectivement -12,92% et -10,65%). Concernant la catégorie B, l'écart de rémunération entre femmes et hommes a augmenté depuis 2017 de 4.26 pt. Cet écart, justifié dans le graphique page 18, pourrait tendre à diminuer à moyen terme avec l'intégration de 4 femmes dans la catégorie en 2018.

Les graphiques ci-après présentent les différences de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie et par filière (fonctionnaires et contractuels permanents confondus). Certaines différences de rémunération peuvent s'expliquer par les caractéristiques et exigences « métier » propres à une filière.

Comparatif des rémunérations (net à payer moyen en €/mois) Femmes - Hommes par catégorie et par filière

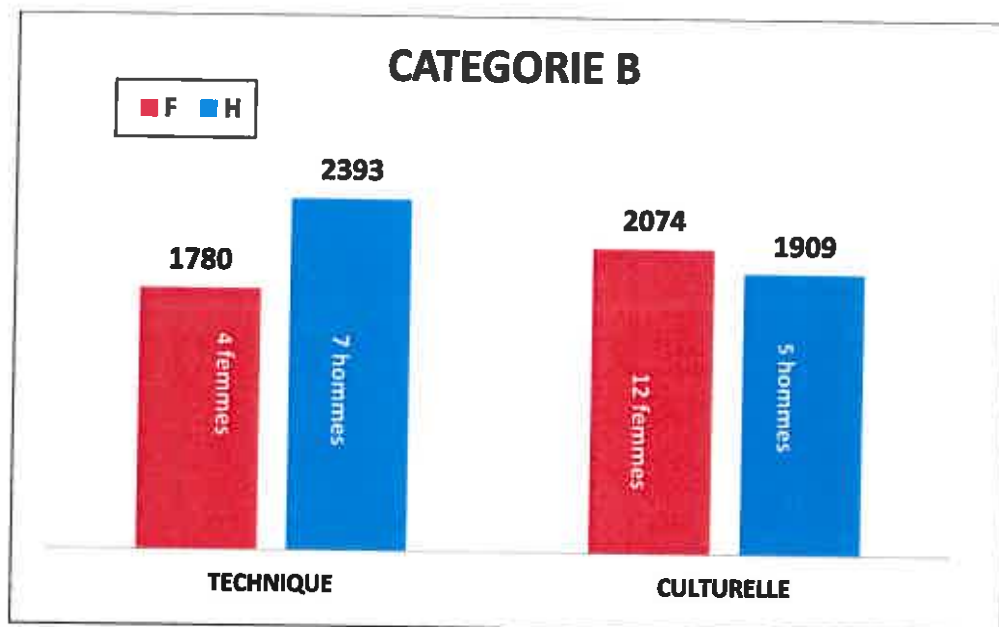
Pour ces graphiques comparatifs, les filières ne comptabilisant que des hommes ou que des femmes ne sont pas présentées. Les données correspondent aux fonctionnaires et aux contractuels permanents. La moyenne a été établie en rapportant les effectifs à chaque population par sexe (statut, catégorie, filière).



Ce graphique doit être mis en lien avec les moyennes d'âge et d'ancienneté de chaque filière présentées ci-dessous :

| CATEGORIE A | | | | |
|----------------|-----------|--------|--|--------|
| Filières | Age moyen | | Ancienneté moyenne (dans la collectivité) | |
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 45 ans | 47 ans | 8 ans | 7 ans |
| Technique | 42 ans | 45 ans | 9 ans | 10 ans |
| Culturelle | 50 ans | 48 ans | 20 ans | 13 ans |

Pour la catégorie A, les écarts de rémunération entre femmes et hommes de la filière Administrative s'expliquent par les grades détenus en 2018 par les agents : 66% des attachés hors classe sont des hommes ce qui accroît la rémunération moyenne. Concernant la filière Technique qui est particulièrement masculine (Cf. Indicateur 1), 75% des Ingénieurs principaux et la totalité des Ingénieurs en chef sont des hommes. Ces grades sont en cohérence avec les âges et anciennetés moyennes qui sont légèrement supérieurs chez les hommes.



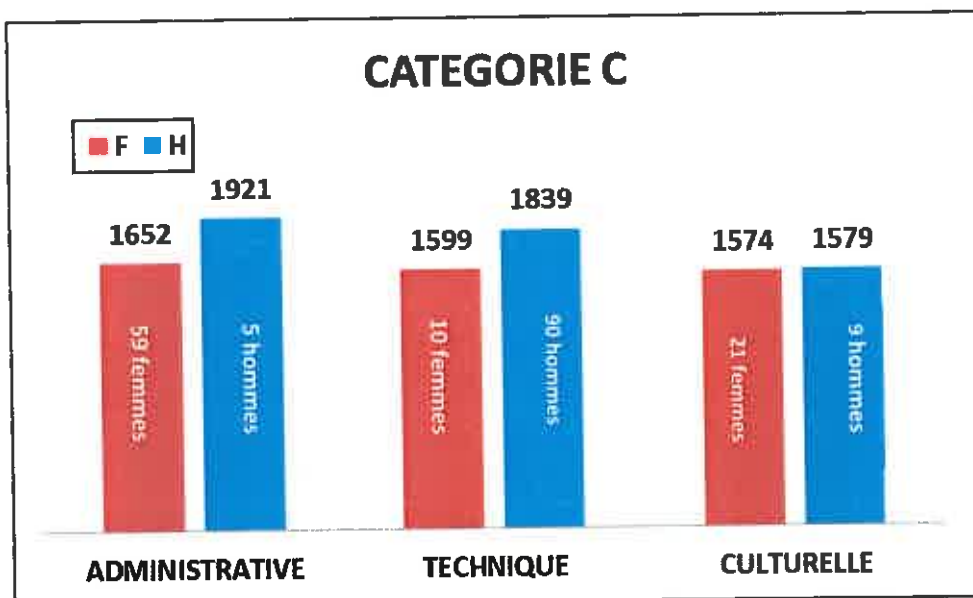
Ce graphique doit être mis en lien avec les moyennes d'âge et d'ancienneté de chaque filière présentées ci-dessous :

| CATEGORIE B | | | | |
|-------------|-----------|--------|--|--------|
| Filières | Age moyen | | Ancienneté moyenne (dans la collectivité) | |
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Technique | 31 ans | 44 ans | 4 ans | 6 ans |
| Culturelle | 48 ans | 45 ans | 14 ans | 15 ans |

Pour la catégorie B, l'écart de rémunération de la filière technique, majoritairement masculine (cf. indicateur 1) peut s'expliquer par le nombre d'astreintes réalisées par les hommes. Par ailleurs, 36% de l'effectif masculin de la filière technique de catégorie B bénéficient du grade de technicien principal de 1^{ère} classe.

Concernant la filière culturelle, les femmes ont une rémunération supérieure à celle des hommes car 47,65 % d'entre elles ont un grade d'assistante de conservation principal de 1^{ère} classe contre 32,43% des hommes.

Ces observations peuvent être mises en lien avec l'âge et l'ancienneté moyens favorables aux rémunérations des hommes de filière technique et des femmes de filière culturelle.



Ce graphique doit être mis en lien avec les moyennes d'âge et d'ancienneté de chaque filière présentées ci-dessous :

| CATEGORIE C | | | | |
|----------------|-----------|--------|--|--------|
| Filières | Age moyen | | Ancienneté moyenne (dans la collectivité) | |
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 41 ans | 41 ans | 8 ans | 10 ans |
| Technique | 41 ans | 48 ans | 4 ans | 7 ans |
| Culturelle | 48 ans | 44 ans | 15 ans | 14 ans |

Concernant la filière Administrative, malgré une plus grande détention de grade supérieur des femmes par rapport aux hommes, le poids numérique de ces derniers (y compris dans les grades inférieur) impacte le niveau de rémunération. Aussi, leur ancienneté moyenne étant plus élevée, ils détiennent des échelons plus élevés que les femmes.

Dans la filière technique, les hommes sont plus nombreux que les femmes (Cf. Indicateur 1) et disposent également de grades supérieurs (Les agents de maîtrise principaux et les adjoints techniques territoriaux principaux sont des hommes). Plus d'un tiers d'entre eux exercent dans le service Collecte (46 hommes) qui ouvre le droit à des indemnités et primes spéciales. La filière culturelle est, quant à elle, bien équilibrée.

De même, pour cette catégorie, les écarts de rémunérations peuvent s'expliquer par l'âge médian globalement plus élevé chez les hommes (48 ans) que chez les femmes (43 ans).

Il est à noter que le protocole « *Parcours professionnel, carrières et rémunérations* » dit P.P.C.R., visant à faire revaloriser l'indice statutaire de rémunération des fonctionnaires sur plusieurs années a été effectif en 2017 puis suspendu en 2018 pour être reporté en 2019⁹.

De ce fait, il a probablement eu un impact sur le calcul de la moyenne des rémunérations entre 2017 et 2018, car si son effet est « mécanique » sur les cadres d'emploi, la structure des effectifs de la collectivité a évolué par les nouveaux recrutements, mobilités externes, retraites, promotions etc.

Si une attention certaine est portée sur l'équilibre des rémunérations dès le recrutement en réalisant des comparatifs systématiques à poste équivalent par la Direction des Ressources Humaines, les **départs à la retraite**, les **changements de grade et de cadre d'emploi** ou encore la **réalisation d'heures supplémentaire et d'astreintes** viennent également impacter le montant global

⁹ Les agents contractuels sont exclus du dispositif.

de la rémunération individuelle. Aussi, les métiers genrés, tels certains métiers de la filière médico-sociale, n'offrent pas toujours des perspectives d'évolution similaires aux autres filières et **la logique métier** limite les augmentations de rémunération.

L'étude comparée des rémunérations entre les femmes et les hommes constitue l'un des sujets majeurs permettant d'analyser l'égalité professionnelle.

Pour le présent rapport, une analyse par filière et par catégorie a permis de révéler que les écarts de rémunération diffèrent d'une filière à une autre et d'une catégorie à une autre et qu'ils peuvent en partie s'expliquer :

- **par des motifs structurels** : répartition de la population par sexe, par âge, structure de rémunération des grades;
- **par des motifs sociologiques** : la carrière des femmes se déroule de manière différente selon les tranches d'âge, en raison par exemple de l'impact du congé parental (cf. tableau ci-dessous) ou d'un temps partiel (cf. indicateur 3).

Nombre de jours de congé parental en 2018

| | Femmes | Hommes |
|---------------------------------|--------|--------|
| Jours de congé parental en 2018 | 726 | 0 |

Conclusion

Les indicateurs relatifs à la rémunération évolueront prochainement car l'instauration d'une méthodologie partagée de calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la fonction publique est à l'étude par le Secrétariat d'État chargé de la Fonction Publique. Cette méthodologie s'inspirera de celle retenue par l'Index de l'Égalité Professionnelle appliquée au secteur privé, à partir de différents indicateurs, notamment :

- La décomposition des écarts indemnitaires à corps, grade, et échelon identiques,
- Les différences sexuées de passage de grade ou de corps,
- Le rapport entre le nombre de femmes et d'hommes pouvant prétendre à une promotion et les agents effectivement promus,
- Le nombre moyen de promotions dans la carrière,
- La part des femmes dans les postes les mieux rémunérés.

FORMATION

8) Indicateur 8 : Journées de formation suivies par les agents et nombre d'agents présents au 31/12/2018 ayant participé à au moins une journée de formation en 2018

Le tableau ci-dessous dévoile le volume de formation (en jours de formation) dispensé en 2018 aux agents permanents présents au 31/12/2018 (soit 188 femmes et 162 hommes, Cf. Indicateur 1).

| | FONCTIONNAIRE | | CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT | | TOUS | | TOTAL |
|---|---------------|--------------|-----------------------------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | F | H | F | H | F | H | |
| CATEGORIE A | | | | | | | |
| Préparation aux concours | 0,5 | 0,5 | 0 | 0 | 0,5 | 0,5 | 1 |
| Formation prévues par les statuts particuliers | 94,5 | 46 | | | 94,5 | 46 | 140,5 |
| -> dont formation d'intégration | 20 | 10 | | | 20 | 10 | 30 |
| -> dont formation de professionnalisation | 74,5 | 36 | | | 74,5 | 36 | 110,5 |
| Formation de perfectionnement | 53,5 | 19,5 | 12 | 24,5 | 65,5 | 44 | 109,5 |
| Total Formations Catégorie A | 148,5 | 66 | 12 | 24,5 | 160,5 | 90,5 | 251 |
| CATEGORIE B | | | | | | | |
| Préparation aux concours | 28,5 | 0 | 0,5 | 0 | 29 | 0 | 29 |
| Formation prévues par les statuts particuliers | 60,5 | 14 | | | 60,5 | 14 | 74,5 |
| -> dont formation d'intégration | 30 | 0 | | | 30 | 0 | 30 |
| -> dont formation de professionnalisation | 30,5 | 14 | | | 30,5 | 14 | 44,5 |
| Formation de perfectionnement | 31 | 34,5 | 2 | 9,5 | 33 | 44 | 77 |
| Total Formations Catégorie B | 120 | 48,5 | 2,5 | 9,5 | 122,5 | 58 | 180,5 |
| CATEGORIE C | | | | | | | |
| Préparation aux concours | 19,5 | 2,5 | 0 | 0 | 19,5 | 2,5 | 22 |
| Formation prévues par les statuts particuliers | 97,5 | 46,5 | | | 97,5 | 46,5 | 144 |
| -> dont formation d'intégration | 40 | 15 | | | 40 | 15 | 55 |
| -> dont formation de professionnalisation | 57,5 | 31,5 | | | 57,5 | 31,5 | 89 |
| Formation de perfectionnement | 99 | 199,5 | 2,5 | 0 | 101,5 | 199,5 | 301 |
| Total Formations Catégorie C | 216 | 248,5 | 2,5 | 0 | 218,5 | 248,5 | 467 |
| Nombre de jours de formations suivies par les agents permanents présents au 31/12/2018 | | | | | 501,5 | 397 | 898,5 |
| Jours moyens de formations suivies par agents permanents présents au 31/12/2018. | | | | | 2,67 | 1,53 | 2,57 |

La politique des Ressources Humaines de Troyes Champagne Métropole offre l'accès à la formation à l'ensemble de ses agents en cohérence avec leur parcours professionnel et par le développement de l'offre de formations en interne (formation laïcité et valeurs républicaines par exemple).

En 2018, les femmes ont suivi en moyenne 2.67 jours de formation et les hommes 1.53 jours. Les formations prévues par les statuts particuliers étant obligatoires, il est intéressant de distinguer les formations de perfectionnement dispensées sur demande des agents et validation de l'encadrement. Ainsi, toutes filières confondues, 200 jours de formation de perfectionnement ont été dispensés aux femmes (soit 1,06 jours en moyenne par femme) contre 287,5 jours aux hommes soit 1,77 jours en moyenne par homme).

D'autres facteurs peuvent également intervenir dans le suivi de formation comme d'éventuelles annulations de formation ou d'inscription.

Le tableau ci-dessous restitue le nombre d'agents permanents présents au 31/12/2018 ayant suivi au moins une formation, quel qu'en soit le type.

Nombre d'agents permanents ayant suivi au moins une formation (statutaire et/ou professionnelle), par statut, catégorie hiérarchique et par sexe.

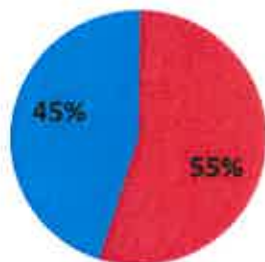
| Catégories hiérarchiques | Fonctionnaires | | Contractuels | | Tous | | TOTAL |
|--|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | F | H | F | H | F | H | |
| Catégorie A | 30 | 16 | 5 | 13 | 35 | 29 | 64 |
| Catégorie B | 20 | 11 | 2 | 2 | 22 | 13 | 35 |
| Catégorie C | 63 | 70 | 3 | 0 | 66 | 70 | 136 |
| Toutes catégories | 113 | 97 | 10 | 15 | 123 | 112 | 235 |
| Effectif permanent au 31/12/2018 | 167 | 142 | 21 | 20 | 188 | 162 | 350 |
| <i>Part effectif formé /effectif permanent au 31/12/2018 (%)</i> | <i>67,66</i> | <i>68,31</i> | <i>47,62</i> | <i>75,00</i> | <i>65,43</i> | <i>69,14</i> | <i>67,14</i> |

Si le nombre de femmes formées est plus élevé que le nombre d'hommes, on remarque que la part de l'effectif féminin formé est moins élevée que celle de l'effectif masculin. Globalement, 67.14% des effectifs permanents de T.C.M. ont bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année 2018.

Répartition de l'effectif formé au 31.12. 2018 par sexe et par catégorie

Catégorie A
Base : 64 agents formés de catégorie A

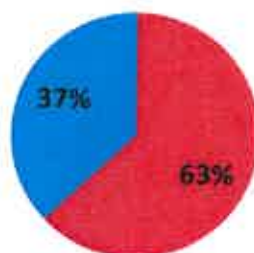
■ Femmes ■ Hommes



Les agents de **catégorie A** ont suivi, pour 78,05%, au minimum une formation au cours de l'année 2018. La prépondérance de formations suivies par les agents féminins s'explique par la structure même de la catégorie (56,94% de femmes dans la catégorie A).

Catégorie B
Base : 35 agents formés de catégorie B

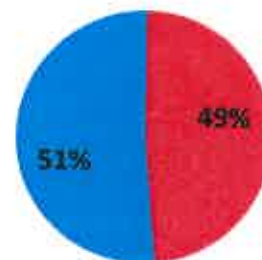
■ Femmes ■ Hommes



Les agents de **catégorie B**, sont moins nombreux à avoir bénéficié d'au moins une formation avec 59,32% de l'effectif permanent formé. Pour rappel, les femmes représentent 65,79% de l'effectif de cette catégorie ce qui explique ainsi le décalage de formations suivies entre femmes et hommes.

Catégorie C
Base : 136 agents formés de catégorie C

■ Femmes ■ Hommes



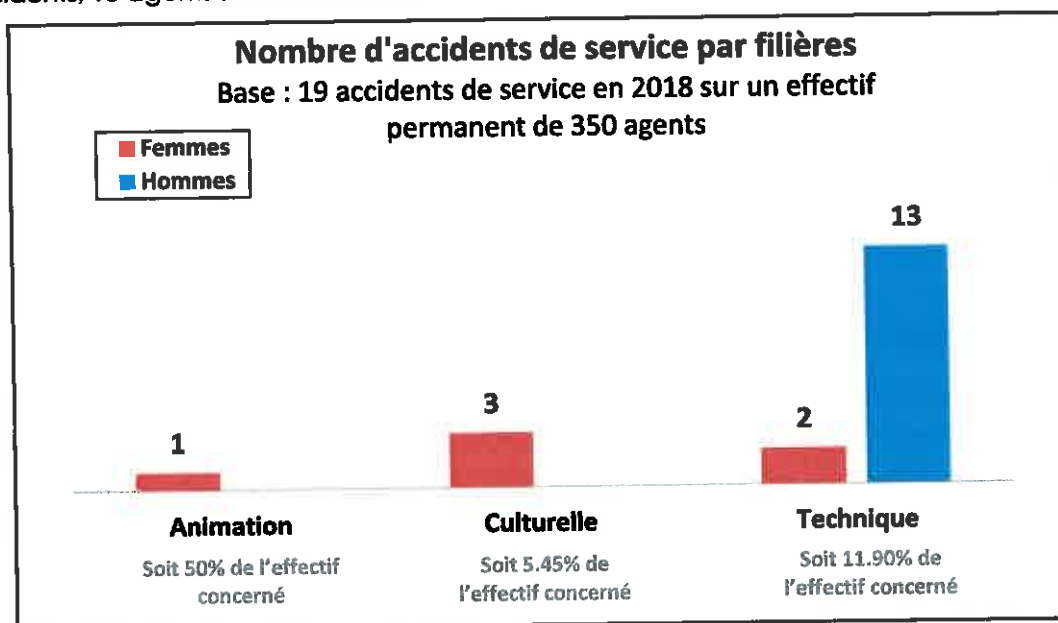
Enfin, les agents de **catégorie C** ont été formés à 65,07% de l'effectif permanent en 2018 avec un équilibre quasi parfait entre hommes et femmes formés.

CONDITIONS DE TRAVAIL

9) Indicateur 9 : Nombre d'accidents de travail et déclarations de maladies professionnelles

| | Nombre d'accidents de service | Nombre d'accidents de trajet |
|--------|-------------------------------|------------------------------|
| Femmes | 6 | 2 |
| Hommes | 13 | 1 |

Le graphique ci-dessous analyse des accidents de service par filière rapporté à l'effectif par filière pour mettre en lumière les causes de leurs apparitions et le pourcentage d'agent concerné. Sur les 19 accidents, 18 agents sont concernés.



La filière technique, de par la nature et les spécificités de ses métiers, est souvent la plus concernée par les accidents de service. Parmi les 15 accidents qu'elle a connus en 2018, on en observe 4 provoqués par l'activité physique, 3 par la circulation, le déplacement ou la conduite dans le cadre du travail ou encore 3 par des chutes diverses.

Les accidents de service de la filière Culturelle sont également liés à l'activité physique réalisée ou à la circulation dans le cadre du travail. Enfin, l'accident survenu en filière Animation est dû à la conduite dans le cadre du travail.

Ces 19 accidents de service ont donné lieu à 326 jours d'arrêt de travail. Ils étaient de 512 jours en 2017. Ce chiffre en baisse peut être mis en lien avec le renforcement des campagnes de formations Sécurité en 2017 et 2018.

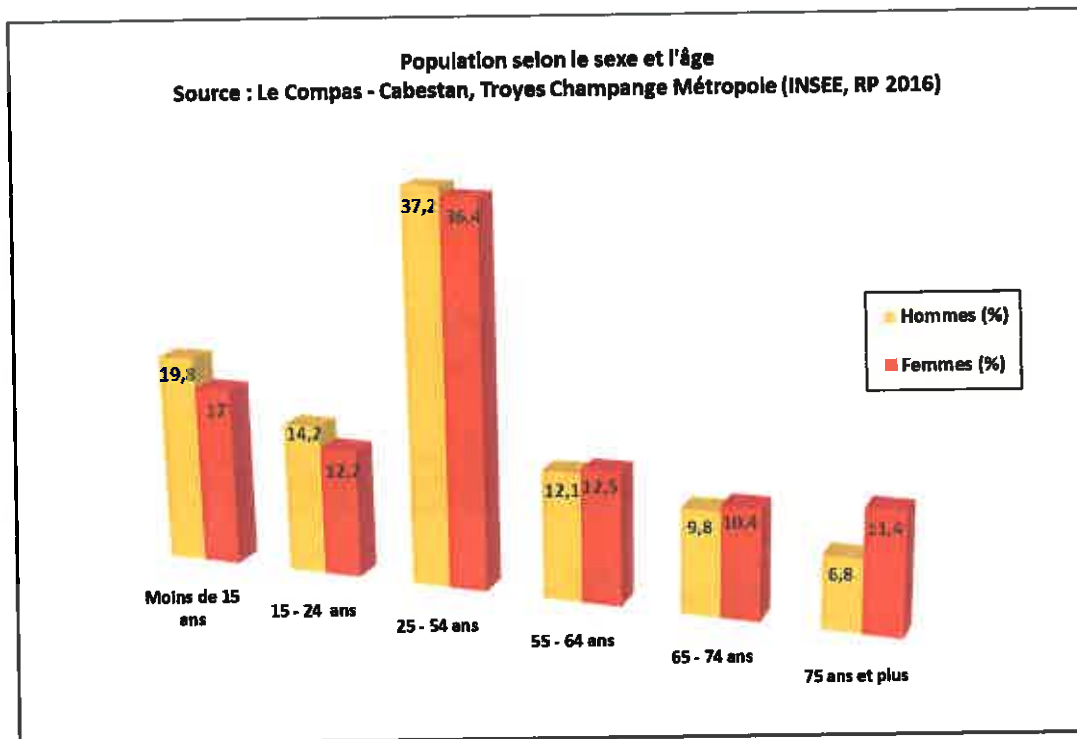
| | Nombre de maladies professionnelles reconnues | Nombre d'allocations temporaires pour invalidité |
|--------|---|--|
| Femmes | 0 | 0 |
| Hommes | 1 | 2 |

Les allocations temporaires pour invalidité concernent deux agents de filière Technique et un de filière Administrative.

La situation sociale et économique des femmes sur le territoire de Troyes Champagne Métropole

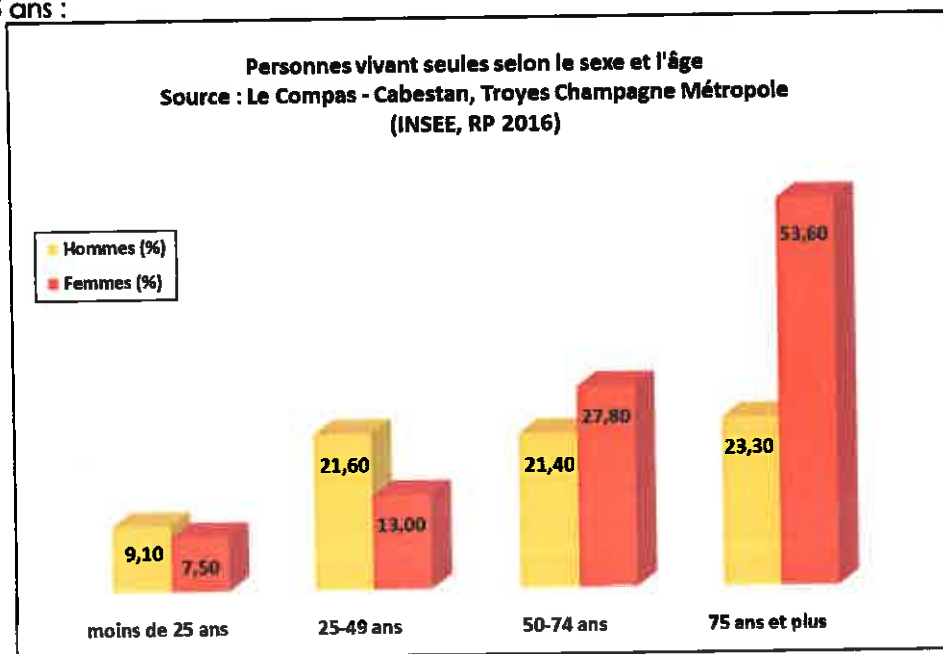
LA SITUATION SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

1) La démographie de l'intercommunalité

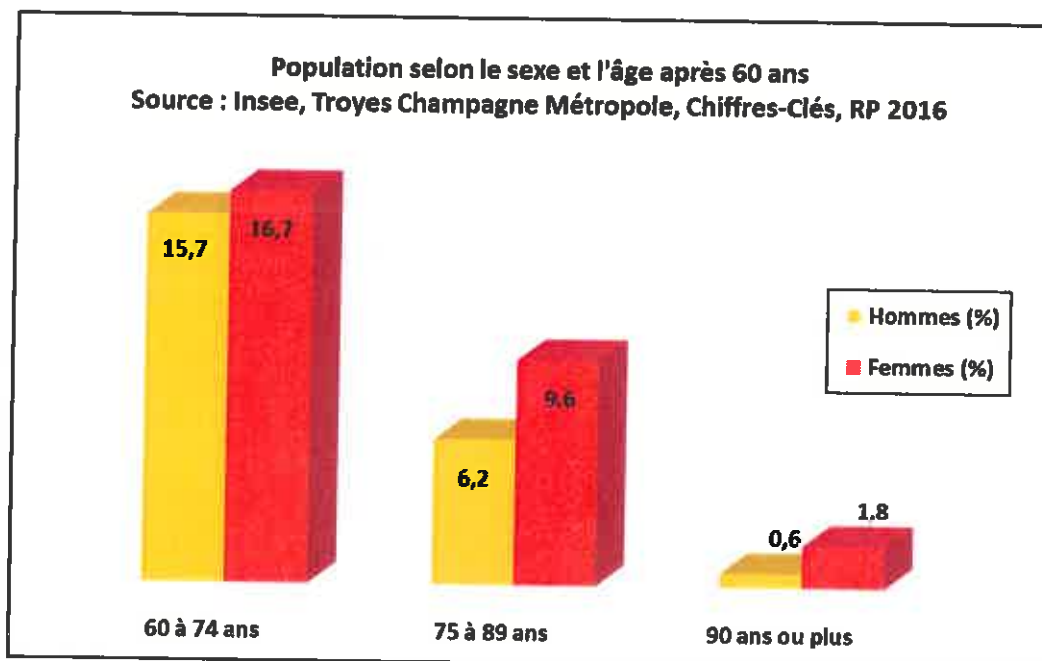


Selon le recensement Insee 2016, la population de l'intercommunalité est de **170 145** habitants, soit **81 207** hommes et **88 938** femmes ; ces dernières représentent 52,3% de la population, soit une part quasiment égale à celle que connaît la commune de Troyes (52,9%).

Parmi la population de l'intercommunalité, les hommes sont plus souvent seuls que les femmes avant l'âge de 50 ans, puis l'écart se creuse et les femmes vivent plus souvent seules, surtout à partir de 75 ans :



Comparativement, la part des Troyennes de plus de 75 ans vivant seules est plus élevée (59,9% - Le Compas - Cabestan).



L'importante part de femmes âgées vivant seules est principalement liée à leur espérance de vie plus élevée que celle des hommes.

En France métropolitaine, en 2018, l'espérance de vie à la naissance est de 79,5 ans pour les hommes et 85,4 ans pour les femmes¹⁰.

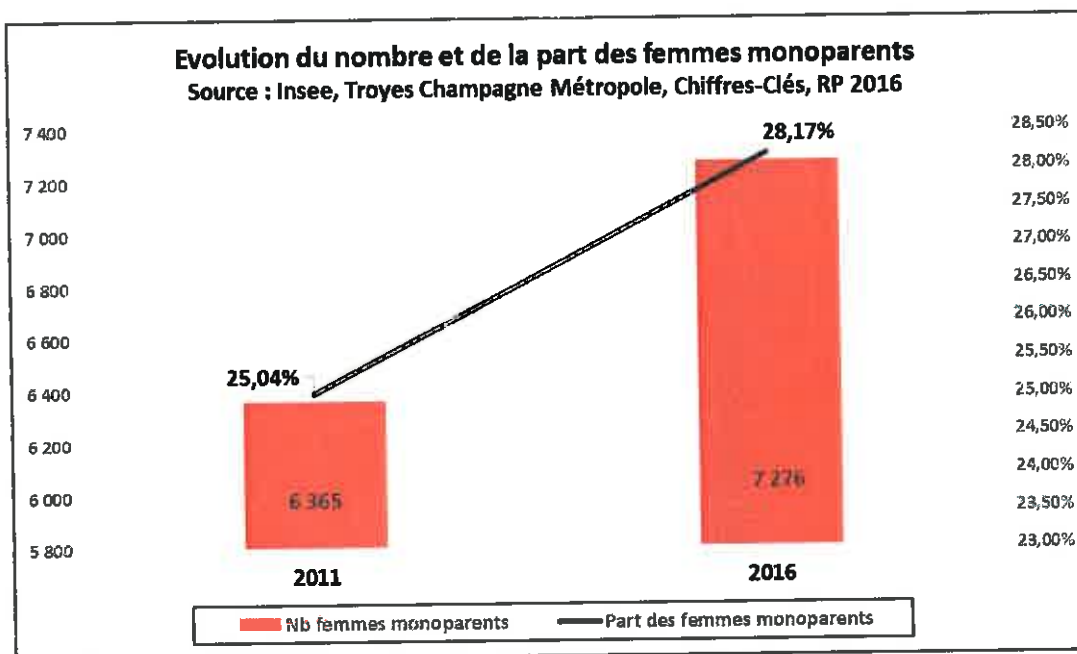
2) Les familles monoparentales

8 617 familles monoparentales sont recensées sur le territoire de Troyes Champagne Métropole, soit **33,3% des familles avec enfant(s)** (47% pour Troyes et 27% en France métropolitaine).

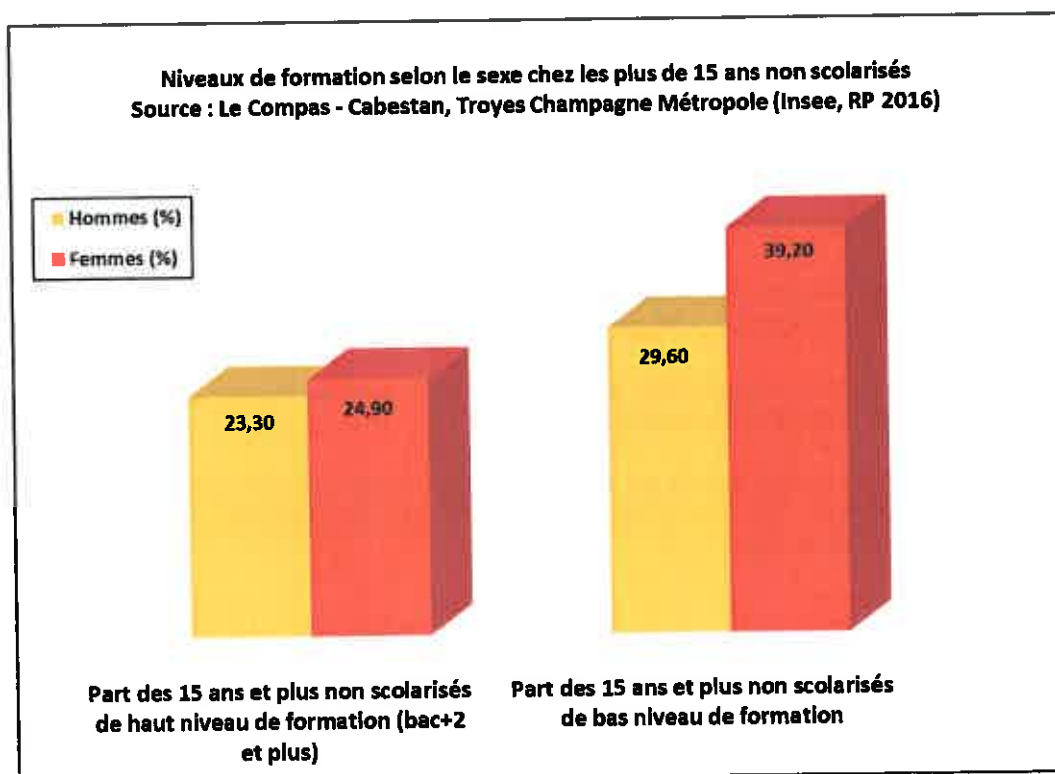
Au sein de ces familles monoparentales, **84,44 % sont des femmes seules**, soit 7 276 familles (87,2 % pour Troyes et 82% en France métropolitaine).

Le nombre de **femmes monoparents** sur le territoire de Troyes Champagne Métropole augmente (911 femmes en plus entre 2011 et 2016). Leur part au sein des **familles avec enfant(s)** passe de 25,04% en 2011 à **28,17% en 2016**.

¹⁰ INED, Espérance de vie à la naissance, chiffres provisoires à fin 2018 (<https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/france/mortalite-cause-deces/esperance-vie/>)



3) Les niveaux de formation



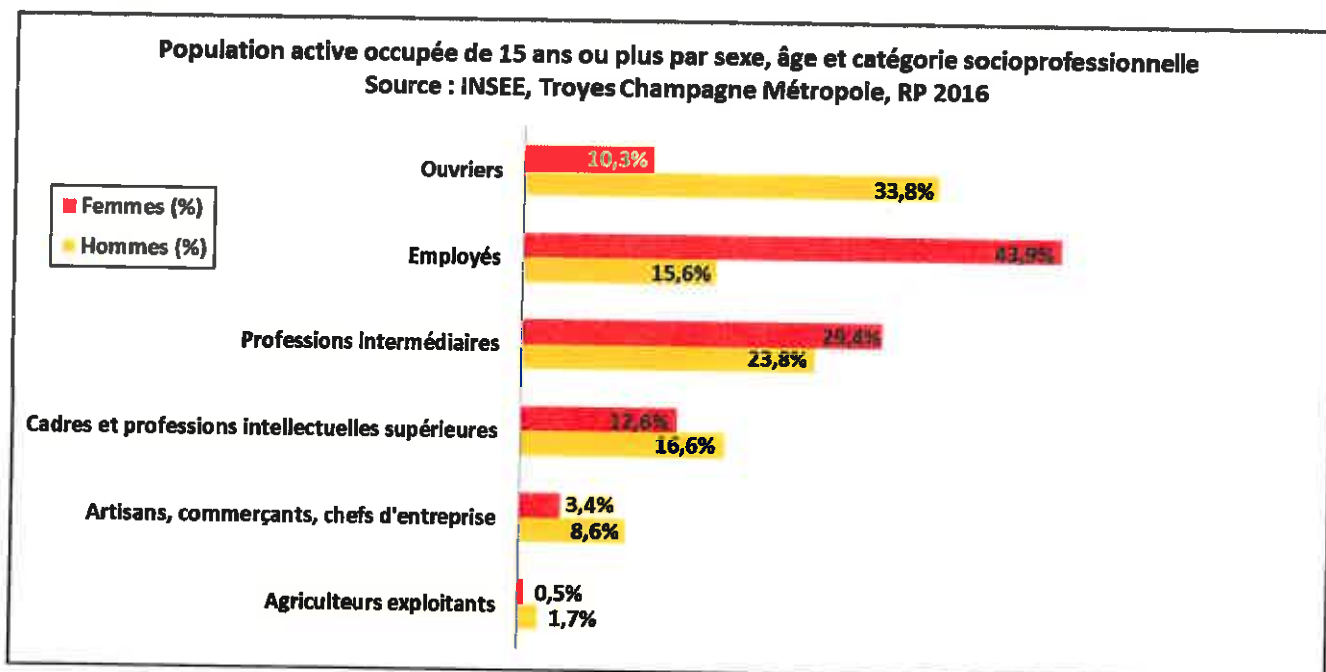
La part des habitantes de l'intercommunalité âgées de plus de 15 ans ayant un haut niveau de formation est légèrement plus élevée que celle des hommes (+1,6 pt), tandis que le différentiel est de près de 10 pt en défaveur des femmes pour le bas niveau de formation (aucun diplôme ou au plus brevet des collèges).

Comparativement à Troyes, le taux de haut niveau de formation des femmes y est quasi identique, tandis que leur part de bas niveau de formation y est 1 pt inférieur.

La part des femmes âgées de plus de 15 ans ayant un bac+2 et plus est inférieure à celle de la France métropolitaine (respectivement 24,9% / 30,1%). En ce qui concerne le bas niveau de formation, il est plus élevé sur le territoire de Troyes Champagne Métropole qu'au plan national (respectivement 39,2% / 31,9%).

4) Les catégories socio-professionnelles

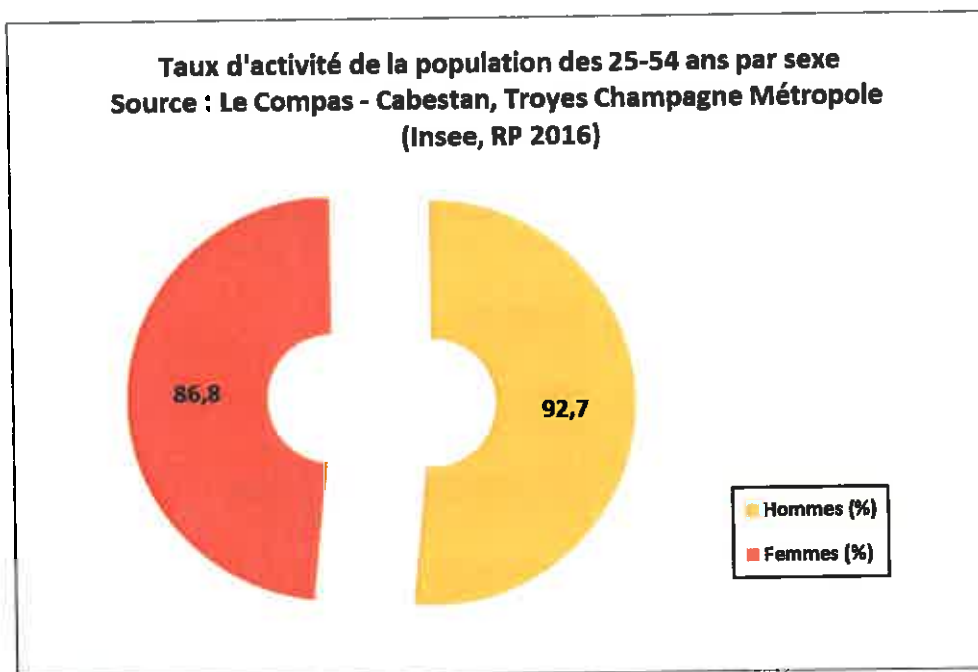
Bien que plus diplômées, les habitantes de l'intercommunalité occupent des postes moins qualifiés que les hommes : elles sont sur-représentées chez les employées (43,9 %) tandis que les hommes sont sur-représentés chez les ouvriers (33,8%). Parmi les femmes en activité, seules 12,6% sont des cadres. Comparativement à Troyes, elles y sont 13,3%.



En France métropolitaine, on compte 15% de femmes cadres et 20% d'hommes.

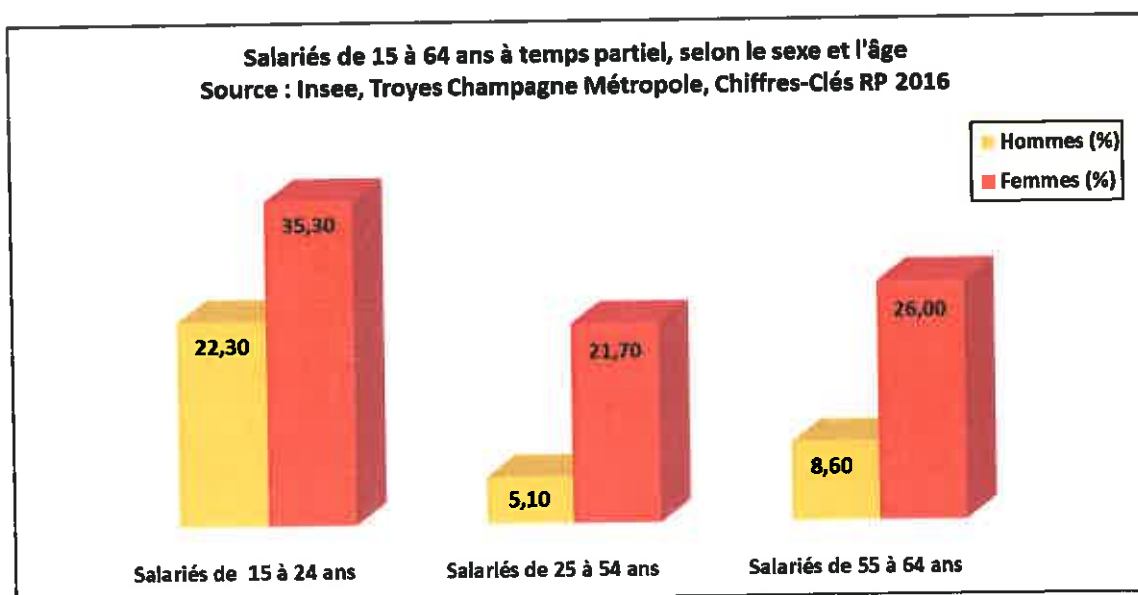
LA SITUATION ECONOMIQUE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

1) Le taux d'activité



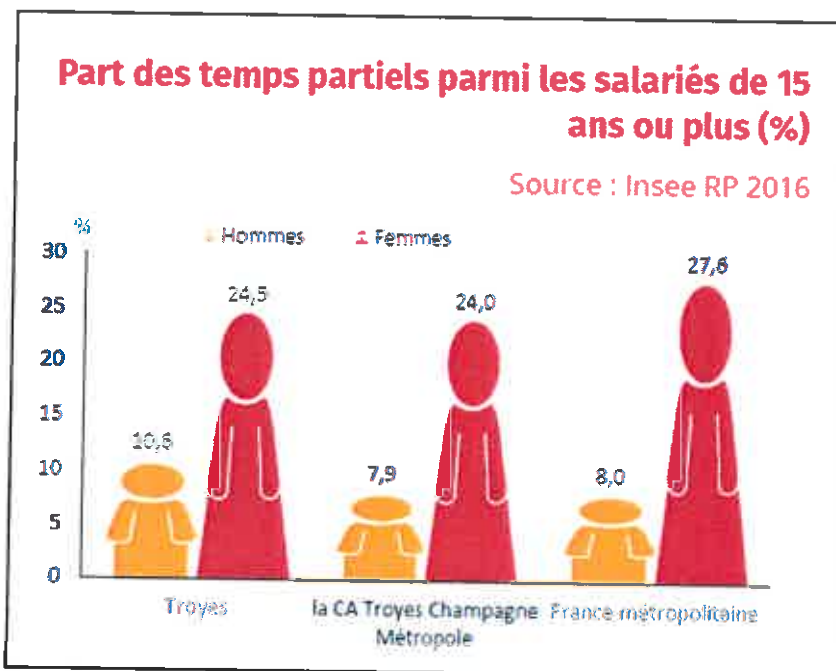
En 2016, chez les 25-54 ans, le taux d'activité des femmes est de 87% sur le territoire de Troyes Champagne Métropole (tout comme en France métropolitaine) et de 93% pour les hommes (94% en France métropolitaine).

2) Le travail à temps partiel



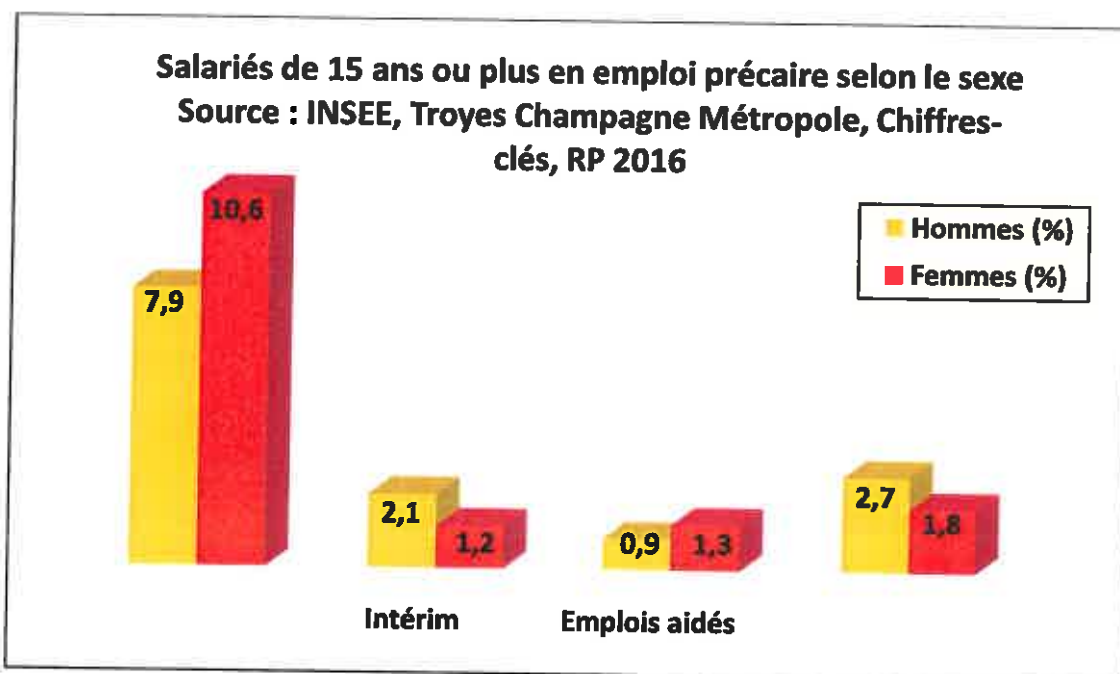
Quelle que soit la tranche d'âge, les salariés à temps partiel, âgés de 15 à 64 ans sont majoritairement de sexe féminin.

Sur l'ensemble de la **population salariée de 15 ans et plus**, 24% des salariées de l'intercommunalité travaillent en temps partiel contre 7,9% des hommes ; à l'échelon de Troyes, la part des femmes représente 24,5% et celle des hommes 10,6%.



Source : Fiche Repères Troyes - Inégalité Femmes-Hommes, Compas, oct. 2019

3) L'emploi précaire



4 642 salariées de 15 ans ou plus sur le territoire de Troyes Champagne Métropole sont en contrat précaire¹¹, soit 16,2% des salariées, tandis que la part des hommes est quasiment identique (15,7%). On observe une sur-représentation des CDD chez les femmes. Comparativement à Troyes, la part des femmes en contrat précaire y représente 21,1%.

¹¹ Contrat à durée déterminée, travail en intérim, Emplois aidés, Apprentissage, stage.

LE SOUTIEN DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE A LA VIE PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DES HABITANTES DE TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

D'une manière générale, dans ses relations à l'usager, Troyes Champagne Métropole veille à respecter le Code des Relations entre le Public et l'administration, et en particulier l'article L100-2 : « L'administration agit dans l'intérêt général et respecte le principe de légalité. Elle est tenue à l'obligation de neutralité et au respect du principe de laïcité. **Elle se conforme au principe d'égalité et garantit à chacun un traitement impartial.** ».

Par conséquent, l'accès à ses services publics est ouvert à tous et garantit à l'usager un traitement identique, sans discrimination, directe ou indirecte, en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions etc.

Dans le respect de ses compétences et au travers de différentes politiques publiques, Troyes Champagne Métropole propose un panel de services de proximité ou de prestations afin de **faciliter ou promouvoir la vie professionnelle** de ses habitantes et de les aider à la concilier avec leur vie familiale.

1) Les Maisons de Services Au Public (M.S.A.P.)¹²

Les Maisons de services au public délivrent une offre de proximité à l'attention de tous les publics. En un lieu unique, les usagers sont accompagnés par des animateurs dans leurs démarches de la vie quotidienne. De l'information à l'accompagnement sur des démarches spécifiques, les Maisons de services au public articulent présence humaine et outils numériques.

Troyes Champagne Métropole exerce cette politique publique d'accessibilité aux services par la gestion de deux M.S.A.P. sur son territoire :

- La M.S.A.P. d'Estissac avec une animatrice à l'accueil des publics est gérée par la communauté d'agglomération depuis le 1^{er} janvier 2017 suite à la procédure d'extension du périmètre avec six communes de l'ex communauté de communes des Portes du Pays d'Othe : Bucey-en-Othe, Estissac, Fontvannes, Messon, Prugny, Vauchassis
- La M.S.A.P. de Saint Lyé et d'une antenne à Bouilly qui a ouvert ses portes au public le 1^{er} septembre 2018

Les animateurs sont formés par les opérateurs partenaires pour délivrer des services en leur nom. Ces opérateurs nationaux sont les suivants :



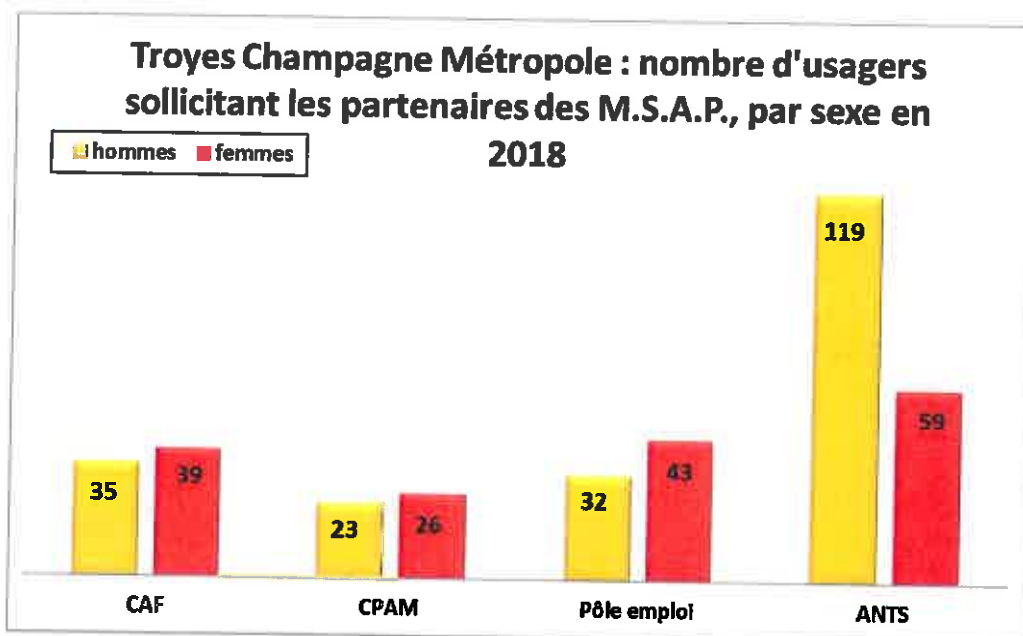
Les M.S.A.P. constituent par ailleurs des antennes de T.C.M. et ont développé des partenariats locaux :

- Conseil Départemental d'Accès Aux Droits (permanences)
- Médiatrice sociale de l'énergie (permanences)
- Mission locale (permanences)
- Point Conseil Emploi (permanences)

En 2018, elles ont reçu 248 femmes et 267 hommes.

¹² Avec la contribution du pôle « Services et Equipements de Proximité en Milieu Rural »

En 2018, les sollicitations auprès des opérateurs sont relativement homogènes selon le sexe, sauf pour l'Agence Nationale des Titres Sécurisés où les hommes sont les plus représentés :



2) L'accueil des jeunes enfants¹³

i. Les micro-crèches

Pendant le temps d'activité professionnelle des femmes, Troyes Champagne Métropole veille à ce que le bien-être, la santé, la sécurité et la socialisation des enfants soient assurés, y compris en accueillant ceux en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique, dans la mesure où leur état de santé est compatible avec la vie en collectivité.

Elle assure ainsi la gestion des micro-crèches de Barberey-Saint-Sulpice et Villechétif qui proposent chacune 10 places pour les enfants non scolarisés, depuis l'âge de 10 semaines jusqu'à la veille de leur 4ème anniversaire.

Ces micro-crèches proposent différents types d'accueil afin de s'adapter au mieux aux besoins des familles :

- L'accueil régulier est un accueil dont le rythme est prévu et organisé avec les parents sur plusieurs semaines ou à l'année. Un contrat d'accueil est établi entre Troyes Champagne Métropole et la famille, il spécifie les heures, jours, semaines de présence de l'enfant.
- L'accueil occasionnel : afin de remplir sa mission d'égalité d'accès et de libre choix, sont accueillis les enfants qui fréquentent occasionnellement l'établissement. C'est un accueil de courte durée qui donne lieu à signature d'un contrat comme pour l'accueil régulier. Il est subordonné aux capacités d'accueil de la structure et permet aux enfants des temps de présence et de socialisation ponctuels dans la semaine.
- L'accueil d'urgence : chaque établissement réserve une place d'accueil d'urgence pour répondre à des situations sociales ou familiales imprévues (hospitalisation d'urgence, accident...). Cette place est disponible dans la limite du taux d'encadrement réglementaire.
- L'enfant présentant un handicap ou atteint d'une maladie chronique peut-être accueilli jusqu'à la veille de son 6ème anniversaire. Cet accueil donne lieu à la signature d'un projet d'accueil individualisé (avec dérogation du médecin de la Protection Maternelle et Infantile).

^{13 13} Avec la contribution du pôle « Services et Equipements de Proximité en Milieu Rural »

En 2018, les micro-crèches ont accueilli :

- A Barberey : 22 familles, dont 3 étaient monoparentales (mères seules)
- A Villechétif : 27 familles (aucune famille monoparentale).

ii. Les Relais d'Assistantes Maternelles (R.A.M.)

Troyes Champagne Métropole assure également la gestion des R.A.M. de Saint-Lyé et Estissac. Ce sont des lieux d'accueil polyvalents et bienveillants, axés sur l'épanouissement des plus petits :

- Ils dispensent informations et conseils aux parents et aux professionnels de la petite enfance.
- Ils proposent des animations gratuites pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans, accompagnés de l'assistant maternel. Ces ateliers sont itinérants et proposés gratuitement.

Les R.A.M. sont animés par des professionnelles de la petite enfance qui ont pour missions :

- D'informer les parents des différents modes de garde des enfants accessibles sur le territoire, et de les aider à trouver la solution la plus adaptée à leurs besoins.
- De conseiller, dans leurs démarches administratives, les assistants maternels et les parents qui emploient un assistant maternel. De conseiller dans les démarches d'employeurs (CAF, MSA, PAJEMPLOI, convention collective, contrat de travail, contrat d'accueil, droits et devoirs de l'employeur, ...)
- D'apporter soutien et conseils aux assistants maternels (informations relatives au statut professionnel, à la formation continue...).
- De proposer des animations collectives

iii. Accueil de Loisirs Sans Hébergement (A.L.S.H.) de Saint-Pouange

Ouvert pendant les périodes extrascolaires (une semaine sur les deux pendant les vacances scolaires de Toussaint, Noël, Février, Pâques ainsi qu'au mois de Juillet), l'A.L.S.H. accueille les enfants d'âge maternel et élémentaire.

Il leur propose des activités dans différents domaines :

- Jeux sous différentes formes (sportifs, d'équipes, de société, de construction....)
- Activités d'expressions manuelles, artistiques, plastiques...
- Activités de découverte (sorties, visites, découverte d'autres lieux.)

3) L'accompagnement à l'emploi et à l'insertion professionnelle via la politique de la Ville¹⁴

i. Les Points Conseil Emploi

En collaboration avec Pôle Emploi, Troyes Champagne Métropole anime un service de proximité de 6 Points Conseil Emploi et 3 Permanences Emploi répartis sur l'ensemble du territoire intercommunal.

Leurs missions sont d'écouter les chercheurs d'emploi, de leur apporter conseils et accompagnement personnalisé, de réinsérer les personnes en difficulté et éloignées du monde professionnel, et enfin d'être à l'écoute des entreprises et de leurs besoins en matière de recrutement :

¹⁴ Données extraites du Rapport annuel du contrat de ville de l'agglomération troyenne, année 2018.

| Prestation d'accès aux informations | Prestation de suivi personnalisé | Prestation d'orientation |
|---|--|--|
| Informations sur le marché du travail (entreprises, secteurs d'activités porteurs, etc.) | Accueil et accompagnement personnalisés | Mise en relation avec l'interlocuteur le plus adapté à la situation et au projet professionnel de chacun |
| Accès aux offres d'emploi | Aide à la constitution de dossiers dans le domaine de l'emploi | |
| Animation et ateliers sur les techniques de recherche d'emploi (CV, lettres de motivation, entretiens d'embauche) | Accompagnement spécifique à destination des cadres | |
| Information sur les métiers, les formations accessibles | | |
| Mise à disposition de bornes d'accès Internet | | |

Dans le cadre du partenariat avec Pôle Emploi, des conseillers assurent également une présence et des entretiens.

Cette proximité est un élément prépondérant en matière d'accompagnement des femmes dans l'emploi car le public féminin est confronté fréquemment à des problématiques de mobilité.

En 2018, les Points Conseils Emploi ont accompagné 852 personnes, dont 53% de femmes. 36% de l'ensemble des bénéficiaires sont issus des Quartiers Politique de la Ville. Parmi ceux-ci, 56% sont des femmes.

ii. Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (S.I.A.E.)

Les S.I.A.E. ont pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail spécifiques tout en étant accompagnées, en vue de faciliter leur insertion professionnelle.

En 2018, 11 chantiers d'insertion ont été menés sur l'agglomération, dont 3 implantés en Quartiers Politique de la Ville.

| | Nombre de bénéficiaires 2018 | | | | | | |
|---|------------------------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Global | Dont QPV | | Dont femmes | | Dont jeunes | |
| Chantiers | 846 | 254 | 30% | 313 | 37% | 212 | 25% |
| Associations intermédiaires | 568 | 153 | 27% | 346 | 61% | 119 | 21% |
| Entreprises d'insertion | 82 | 49 | 60% | 34 | 42% | 15 | 18% |
| Entreprise de travail temporaire d'insertion | 64 | 27 | 42% | 1 | 2% | 24 | 38% |
| TOTAL | 1560 | 483 | 31% | 694 | 44% | 370 | 24% |

iii. L'action de la Mission Locale

Les jeunes de 16 à 25 ans sont orientés vers la Mission Locale de Troyes qui les accompagne pour trouver des solutions en matière d'accès à l'emploi, de formation, de projet professionnel, et/ou de vie quotidienne (logement, santé, volontariat, permis de conduire ...).

| | ANNEE 2018 | | | |
|--|-------------------|--------|-------------------|--------|
| | Jeunes en contact | | Jeunes accueillis | |
| Territoire Troyes Champagne Métropole | 7 208 | | 3 962 | |
| | F | H | F | H |
| | 3 386 | 3 822 | 1 928 | 2 034 |
| | 46,98% | 53,02% | 48,66% | 51,34% |
| Quartiers Politique de la Ville | 1 810 | | 1 083 | |
| | F | H | F | H |
| | 864 | 946 | 532 | 551 |
| | 47,73% | 52,27% | 49,12% | 50,88% |

iv. Le programme « Egalité des chances » piloté par l'U.T.T.

Dans le cadre du plan d'action de lutte contre les discriminations, le « Programme Egalité des Chances » piloté par l'Université de Technologie de Troyes a bénéficié d'un financement, pour conduire les objectifs suivants :

- Proposer aux collégiens des quartiers prioritaires de la ville (engagés sur les cordées de la réussite de l'année précédente) d'accéder à un accompagnement sur 3 ans (de la 2^{de} à la terminale)
- Permettre aux lycéens d'ouvrir leur champ de possibles dans la poursuite d'études
- Permettre au public féminin d'accéder aux diplômes d'ingénieurs

4) Les marchés publics¹⁵

Troyes Champagne Métropole a intégré dans sa pratique des marchés publics les obligations du Décret 2016-360 du 25 mars 2016 relatif aux marchés publics et plus précisément aux obligations faites aux entreprises en matière d'égalité professionnelle : « Ne peuvent soumissionner aux marchés publics les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de 5 ans, d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du Code Pénal, pour violation 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 et pour celles 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 annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et qui, à la date à laquelle elles soumissionnent, n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation ».

Les marchés publics de la Collectivité intègrent ainsi une clause précisant que les candidats doivent respecter les clauses relatives à l'égalité professionnelle Homme –Femme, sous peine d'interdiction de soumissionner.

Ainsi, chaque candidat aux appels d'offres ouverts par Troyes Champagne Métropole doit il signer la déclaration sur l'honneur suivante :

¹⁵ Avec la contribution de la Direction Etudes Prospectives

Extrait de la lettre de candidature renseignée par les candidats aux marchés publics de TCM

F - Engagements du candidat individuel ou de chaque membre du groupement.

F1 - Interdictions de soumissionner

Le candidat individuel, ou chaque membre du groupement, déclare sur l'honneur

- a) n'entrer dans aucun des cas d'interdiction de soumissionner obligatoires prévus aux articles 45 et 48 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 ou, pour les marchés publics de défense ou de sécurité, n'entrer dans aucun des cas d'interdiction de soumissionner obligatoires prévus aux articles 45, 46 et 48 de l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015
- b) être en règle au regard des articles L. 5212-1 à L. 5212-11 du code du travail concernant l'emploi des travailleurs handicapés..

Est également intégrée une clause tendant à favoriser la réalisation de prestations par des personnes en difficulté sociale ou professionnelle via des associations d'insertion par exemple.

5) Le soutien aux associations contribuant à l'égalité professionnelle Femmes –Hommes ¹⁶

Troyes Champagne Métropole apporte un soutien financier ou en nature aux actions que les associations peuvent mener en ce domaine :

- Depuis 2016, l'Association « Créées comme elles » s'engage à réaliser des actions autour des problématiques et enjeux récurrents rencontrés par les femmes entrepreneures, ainsi qu'une sensibilisation de public ciblé à l'entrepreneuriat au féminin. Un soutien financier de 2000 € est exclusivement destiné aux actions menées par l'association sur le territoire de l'agglomération troyenne.
- Dans le cadre d'une convention triennale, reconduite en 2016, l'association « Boutique de Gestion Champagne » (B.G.E.) accompagne les porteurs de projet de création d'entreprises issus des quartiers prioritaires dans le cadre du dispositif « CitéLabs ». Sur le 1^{er} trimestre 2018, 41% du public rencontré était des femmes.
Troyes Champagne Métropole a soutenu cette action à hauteur de 22 725 €.
- **Le soutien aux chantiers d'insertion :**
Les chantiers portés par l'A.A.S.E.A. et par l'Association familiale de La Chapelle Saint-Luc accompagnent les habitants éloignés de l'emploi des quartiers prioritaires « Politique de la ville ».
 - o L'A.A.S.E.A. propose des activités de déménagement, restauration de meubles et, depuis 2017, des prestations de ménage. Le public accompagné est majoritairement masculin, mais une augmentation des bénéficiaires féminins est à noter.
La subvention versée en 2018 a été de 7 500 €.
 - o L'Association familiale de La Chapelle Saint-Luc, propose un chantier d'insertion dénommé le « Vestiaire », qui met en vente des vêtements d'occasion. Ce chantier est animé par un personnel quasi féminin.
La subvention versée en 2018 a été de 6 500 €.

| Structures | Nom du chantier | Nb femmes bénéficiaires |
|--|---|-------------------------|
| AASEA | « La Fourmi levier pour l'emploi » | 29% 41 bénéficiaires |
| Association familiale de La Chapelle Saint-Luc | « Chantier d'insertion professionnelle Le Vestiaire » | 93% 29 bénéficiaires |

¹⁶ Avec la contribution de la Direction Etudes Prospectives et du Pôle Economie

**ANNEXE : PROTOCOLE
D'ACCORD 2018 SUR
L'EGALITE
PROFESSIONNELLE
FEMMES – HOMMES
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE**

Axe 1 Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

- 1.1. Rendre obligatoire pour tout employeur public l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action « égalité professionnelle »
- 1.2. Conforter le rôle des acteurs du dialogue social dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- 1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social
- 1.4. Renforcer la connaissance statistique de la situation comparée des femmes et des hommes, l'évaluation et le suivi des actions conduites en matière d'égalité professionnelle
- 1.5. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place
- 1.6. Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle
- 1.7. Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- 1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle

Axe 2 Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

- 2.1. Développer la connaissance des métiers de la fonction publique, élargir les viviers et renforcer l'action des écoles de service public pour une plus grande mixité des métiers
- 2.2. Renforcer la formation à l'égalité réelle et la sensibilisation des agents publics pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations
- 2.3. Etendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique
- 2.4. Mettre en place un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à la mobilité géographique

Axe 3 Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière

- 3.1. Déployer une méthodologie commune d'identification des écarts de rémunération auprès des employeurs publics des trois versants de la fonction publique
- 3.2. Intégrer dans les plans d'action « égalité professionnelle » des mesures de résorption des écarts de rémunération
- 3.3. Assurer la transparence des rémunérations
- 3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les déroulements de carrière
- 3.5. Favoriser l'annualisation du temps partiel comme alternative au congé parental
- 3.6. Garantir le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement

Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

- 4.1. Reconnaître la coparentalité
 - 4.1.1 *Création en 2019 d'une autorisation spéciale d'absence permettant au conjoint agent public ou à la conjointe agente publique de se rendre à 3 des 7 actes médicaux obligatoires pendant et après la grossesse*
 - 4.1.2 *Sécuriser la liste des bénéficiaires de l'autorisation spéciale d'absence pour naissance, sur le modèle du congé de paternité et d'accueil de l'enfant*
- 4.2. Exclure les congés de maladie pendant la grossesse de l'application du délai de carence
- 4.3. Favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux
- 4.4. Sécuriser la situation des élèves et stagiaires enceintes au cours de leur scolarité en école de service public, ainsi que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant durant la scolarité
- 4.5. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental
- 4.6. Encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail
- 4.7. Favoriser l'accès à une place en crèche pour les agents publics

Axe 3 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes

- 5.1. Faire de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une thématique obligatoire des plans d'action « égalité professionnelle » des employeurs publics
- 5.2. Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public
- 5.3. Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public) à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- 5.4. Accompagner les agents victimes de violences
- 5.5. Responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire