

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 1^{ER} FEVRIER 2019

Date de convocation et d'affichage : 25 janvier 2019

La séance, présidée par Monsieur François BAROIN, Président, est ouverte à 20 h 15.

Étaient présents :

Mmes AMILHAU Marie-Pierre, BAZIN-MALGRAS Valérie, BETTINGER Sylvianne, BEURY Jeanne-Laure, COLFORT Jacqueline, DUCHENE Annie, FEVRE Dolly, FINET Odile, FRAENKEL Stéphanie, GARIGLIO Elisabeth, GRAFTEAUX-PAILLARD Marie, GRANDPIERRE Elisabeth, JOLLIOT Marie-France, LE CORRE Marie, LEDOUBLE Catherine, LEMELLE Flavienne, LEROY Marie-Thérèse, LEYMBERGER Brigitte, MALARMEY Michèle, MARIE Sylvie, PAUTRAS Marie-Françoise, PHILIPPON Elisabeth, PORTIER-GUENIN Françoise, RABAT-ARTAUX Nadia, ROBERT Isabelle, ROTH Michèle, ROUSSELOT Nicole, ROUVRE Annie, SAUBLET SAINT-MARS Véronique, SEBBARI Samira, URBAIN Sandrine, ZAJAC Anna

MM. ABEL Jean-Pierre, ARBONA Philippe, ARNAUD Jean-Jacques, BACHMANN Jean-Marie, BAILLY Jean-Marie, BALLAND Alain, BAROIN François, BAUDOIX Bruno, BEAUSSIER Jean-Marie, BERTHOLLE Jean-Paul, BLANCHARD Dominique, BLASCO Thierry, BLASSON Christian, BOISSEAU Dominique, BRET Marc, CASTEX Jean-Marie, CHAMPAGNE Anicet, CHEVALIER Bertrand, COURTOIS Jean-Christophe, DE VILLEMEREUIL Gérard, DELAITRE Guy, DENIS Valéry, DESROUSSEAUX Pascal, FARINE Bruno, FAURE Gilbert, FRAPIN David, GACHOWSKI Jacques, GAILLARD Paul, GANTELET Bruno, GARNERIN David, GAURIER Claude, GATOUILLET Marcel, GERARD Fabien, GIRARD Marc, HONORE Nicolas, HUBINOIS Alain, HUMBERT Christophe, KISSERLI Jean-Marie, LEPRINCE Didier, MEIRHAEGHE Jean-François, MENUET Gérard, MOCQUERY Bernard, MOCQUERY Philippe, MOCQUERY Régis, MOSER Alain, PEUCHERET Alain, POTTIER Denis, RAGUIN Jacky, RESLINSKI Jean-François, RICHARD Olivier, RIGAUD Jacques, ROBLET Bernard, ROYERE Raynald, RUDENT Michel, SAINTON Michel, SAUNOIS Serge, SEBEYRAN Marc, SERRA Frédéric, SYDOR Dimitri, SPILMANN Marcel, SUBTIL Bruno, TRIBOT Philippe, TRUELLE Hubert, VAN de ROSTYNE Alain, VIART Jean-Michel, VOLHUER Michel

Représentés : CHAPLOT Roland par BLOT Gilbert, BRANLE Christian par TRESSOU Marie-Hélène, SAUVAGE Philippe par LASNIER Jean, VETTER Claude par SIMON Chantal, MOUILLEFARINE Jean-Claude par HOUARD Bruno, LECLERC Jean-Claude par PETIT Christine

Sont excusés et ont donné pouvoir : DEMOISSON Daniel à BLANCHARD Dominique, MONTAGNE Jean-Jacques à DE VILLEMEREUIL Gérard, REHN Yves à BAROIN François, LANDREAT Pascal à GRAFTEAUX-PAILLARD Marie, COTEL Philippe à LEPRINCE Didier, BLUM Catherine à RIGAUD Jacques, DEON Philippe à BERTHOLLE Jean-Paul, DRAGON Jean-Luc à LEDOUBLE Catherine, GREMILLET Annie à BALLAND Alain, CODAZZI Colombe à VIART Jean-Michel, ZWALD Jérémy à BLASCO Thierry, ROTA Colette à ABEL Jean-Pierre, DUQUESNOY Olivier à GARNERIN David, LEIX Jean-François à MOSER Alain, DEHAUT Francis à PORTIER-GUENIN Françoise, GONCALVES José à MENUET Gérard, MANDELLI François à LE CORRE Marie, OUADAH Karima à HONORÉ Nicolas, PATELLI Lise à BEURY Jeanne-Laure, THOMAS Christine à SERRA Frédéric, HANDEL William à TRIBOT Philippe

Excusés : GRIENENBERGER Daniel, SCHMITT Philippe, PARIGAUX Jean-Louis, SIMON Véronique, BILLET André, HELIOT-COURONNE Isabelle, MARTINOT Bruno, RICHARD Sophie

Absentes : BOUCHOT Chantal, PETIT Sandrine

Sorti : GIRARDIN Olivier

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

DELIBERATION N°03	Rapport d'information sur la situation en matière d'égalité hommes-femmes sur le territoire communautaire				
RAPPORTEUR	Jean-Pierre ABEL				

Nombre de membres : 136		Vote			
Présents	Suffrages exprimés	Pour	Contre	Abstention	Non-participation
104					

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

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

Annexe : rapport sur la situation en matière d'égalité hommes-femmes (données au 31.12.2017)

Exposé :

En application de l'article L. 2311-1-2, 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. 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.

Les données, présentées dans ce document, portent sur la politique de Ressources Humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, constatées au 31 décembre 2017, et extraites du rapport sur l'état de la collectivité (bilan social) présenté au Comité Technique du 28 juin 2018.

Le précédent rapport relatif aux agents de Troyes Champagne Métropole arborait déjà les données au 31 décembre 2017, lors du Conseil communautaire du 22 février 2018. Cette nouvelle présentation permet de déterminer une année de référence aux fins de collecter et d'analyser les données en cohérence avec le calendrier de présentation du ROB (Rapport d'Orientation Budgétaire), et d'autre part, de créer un socle d'indicateurs établi à partir 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. C'est pourquoi, il est proposé de compléter les indicateurs précédents par le biais du présent rapport mais surtout de constituer une base de données visant à établir un suivi de l'évolution des chiffres en matière d'égalité professionnelle lors des prochaines années.

Décision :

En conséquence, il vous est proposé :

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

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	3
1^{ÈME} PARTIE : La situation comparée des femmes et des hommes agents(es) de Troyes Champagne Métropole	6
1. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	8
Indicateur 1 : Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie.....	8
Indicateur 2 : Age moyen et médian par statut et par catégorie hiérarchique.....	9
Indicateur 3 : Répartition des effectifs selon la durée de travail : temps plein, temps partiel.....	10
Indicateur 4 : Répartition agents recrutés selon le statut, par catégorie hiérarchique.....	11
Indicateur 5 : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants.....	11
Indicateur 6 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de grade ou de cadre d'emplois au cours de l'année.....	12
2. REMUNERATION	13
Indicateur 7 : Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique.....	13
3. FORMATION	17
Indicateur 8 : Nombre d'agents formés (formation statutaire et professionnelle) par catégorie hiérarchique.....	17
4. CONDITIONS DE TRAVAIL	18
Indicateur 9 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année ; nombre de maladie professionnelle.....	18
2^{ÈME} PARTIE : Troyes Champagne Métropole et ses politiques publiques	20
A- Troyes Champagne Métropole en Chiffres	20
B- Analyse et bilan des politiques conduites par Troyes Champagne Métropole sur son territoire	30
Compétence en action économique.....	30
Compétence politique de la ville.....	31
Compétence environnement.....	40
Compétence en matière d'équipement culturels et sportifs.....	40
TCM, moteur à travers ses partenaires.....	44
La communication institutionnelle.....	48

TROYES CHAMPAGNE METROPOLE

Rapport d'information sur la situation en matière d'égalité professionnelle sur le territoire pour l'année 2017

PREAMBULE

Déclarée grande cause du quinquennat du président de la République, l'égalité entre les femmes et les hommes trouve ses fondements réglementaires dans plusieurs textes.

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent 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.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (article L2311-1-2 du CGCT), et entre en vigueur en 2016 par décret du 24 juin 2015, qui en fixe également le contenu

- Une partie concerne le bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de la collectivité territoriale
- Une seconde partie concerne le bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire pour favoriser l'égalité femmes-hommes

Références réglementaires

Code général des collectivités territoriales

Article 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. A 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'inégalité 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.

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

Article 1 :

L'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- 1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- 2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- 3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- 4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- 5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- 6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers ;
- 7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- 8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- 9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

Rappel des obligations réglementaires des collectivités territoriales relatives à l'égalité professionnelle Femmes - Hommes

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Ce principe a été rappelé par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 en son article 6 bis, puis complété par un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique et signé le 8 mars 2013 entre le gouvernement et les organisations siégeant au Conseil Commun de la Fonction Publique afin de rendre effective cette égalité professionnelle. Depuis diverses mesures ont été prises afin de favoriser cette égalité au sein des fonctions publiques. Cela se traduit notamment par des obligations législatives et réglementaires à destination des collectivités territoriales, lesquelles doivent veiller au respect des dispositions suivantes :

- Elections professionnelles

L'article 9 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire, modifié par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations du fonctionnaire, prévoit qu'à compter du renouvellement général des instances de représentations du personnel (2018), les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée. Cette disposition concerne le Comité Technique, les Commissions Administratives Paritaires et les Commissions Consultatives Paritaires. Elle a pour objectif de favoriser une représentation équilibrée au sein des instances de concertation.

- Recrutement

Pour faciliter l'égalité des sexes en matière de recrutement, les emplois à pourvoir ou les cadres d'emplois doivent être désignés de manière à ce que femmes et hommes se sentent

également concernés et à ne décourager aucune candidature. A cette fin, avis de concours et offres d'emplois doivent comporter l'appellation masculine et féminine des emplois à pourvoir ou du grade de recrutement et éviter toute formule qui laisserait supposer que l'emploi ne puisse être tenu que par un homme ou par une femme (sauf lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions). L'objectif est d'assurer le caractère non discriminatoire du recrutement (Article 6 bis loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

- Le principe de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe (article 6 bis loi n°83-634)

Le principe de l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe (article 6 bis loi n°83-634)

En vertu de ce principe, aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe. Par ailleurs, la loi n° 2016-1068 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a renforcé le cadre juridique pour prévenir et mieux traiter les agissements sexistes dans la fonction publique : tout agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant doit être condamné. À ce titre, aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant notamment en considération le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés précédemment. L'objectif est de lutter contre les agissements sexistes dans la fonction publique.

- Emplois de Direction (article 56 loi n°2012-347, article 6 quater loi n°83-634, et décret n°2012-601):

A compter du 1er janvier 2018, dans les emplois de direction des régions, des départements ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants et dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière doivent concorder, 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. Avant l'échéance de 2018, des objectifs intermédiaires ont été instaurés : 20% des nominations de cadres supérieurs devront concerner des femmes à partir du 1er janvier 2013 et 30% au 1er janvier 2015. A défaut de les respecter, les employeurs devront s'acquitter d'une pénalité financière.

- Bilan social

Tous les deux ans, chaque collectivité doit présenter auprès de son Comité Technique un rapport sur l'état de la collectivité (article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Il synthétise en un document unique les principales données quantitatives afin d'apprécier l'état du personnel de la collectivité. À partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'objectif de cette mesure est de renforcer le dialogue social sur les questions d'égalité professionnelles.

1^{ère} partie : La situation comparée des femmes et des hommes agents(es) de Troyes Champagne Métropole

Les données contenues dans ce document s'appuient sur les éléments chiffrés du rapport présenté au comité technique du 28/06/2018 sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017 (Bilan social).

Afin de constituer une base de données pouvant être suivie sur plusieurs années, il est proposé, pour le présent rapport et pour les suivants de retenir une liste d'indicateurs issus 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.

Dans un même objectif, il est proposé de retenir, comme date de référence et de démarrage de ces indicateurs celle du 31/12/2017.

Le précédent rapport relatif aux agents de Troyes Champagne Métropole présentait déjà les données au 31/12/2017. Celles-ci sont donc à nouveau présentées et, peuvent, pour certains indicateurs, être présentées d'une façon différente.

En effet, les données contenues dans le présent rapport étant basées sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017 (Bilan social), pour certains indicateurs, il peut être constaté de légers écarts entre les données communiquées dans le précédent rapport et celles contenues dans le présent rapport. En effet, les indicateurs du Bilan social répondent à des critères bien précis, qui peuvent exclure ou inclure certaines populations (par exemple, les agents en congés parentaux ne figurent pas dans les indicateurs du Bilan social, et donc, dans le présent rapport, alors qu'il est de coutume de les intégrer dans une présentation des effectifs de la Collectivité).

Enfin, cette nouvelle méthodologie permet d'avoir un référentiel commun avec celui de la Ville de Troyes, ce qui n'était pas le cas jusqu'à ce jour.

Les indicateurs regroupés en 4 thèmes sont les suivants :

- 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 d'agents 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 statut, par catégorie hiérarchique

3) Formation

Indicateur 8 Nombre d'agents formés (formation statutaire et professionnelle) par catégorie hiérarchique

4) Conditions de travail

Indicateur 9 Nombre d'accidents de travail au cours de l'année ; nombre de maladie professionnelle

Lorsque cela est possible, les données de ce document sont mises en regard de celles présentées pour la Fonction Publique Territoriale (données 31 décembre 2016), par le dernier Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique, publié en 2018 par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAIFP) ; institution qui recueille les chiffres des bilans sociaux de chaque collectivité territoriale.

1. CONDITIONS GÉNÉRALES D'EMPLOI

Indicateur 1 : Effectifs physiques sur emploi permanent par catégorie.

Au 31 décembre 2017, 342 agents exercent leurs fonctions sur des postes permanents, 185 sont des femmes et 157 des hommes.

Effectifs physiques permanents au 31/12/2017	Tous permanents		dont fonctionnaires		et contractuels permanents	
	H	F	H	F	H	F
Catégorie A	35	48	19	30	16	18
B	22	39	17	33	5	6
C	100	98	100	93	0	5
Tous catégories	157	185	136	156		29

Les contractuels représentent 14,61% de l'effectif au 31/12/2017 parmi lesquels 58% sont des femmes.

Chez les fonctionnaires, 53,42% de l'effectif est composé de femmes au 31/12/2017.

**Comparatif TCM / Moyenne nationale Fonction Publique Territoriale
TAUX DE FEMINISATION**
Part des femmes dans l'effectif global



Le décalage au taux de féminisation de Troyes Champagne Métropole (54,09%) par rapport à la moyenne nationale des collectivités territoriales (62,3%) peut en partie s'expliquer par la surreprésentation des hommes dans la filière technique (86%), et une filière qui représente 38% de l'effectif total.

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

Le tableau ci-dessous détaille les agents arrivés en 2017 dans la collectivité par recrutement direct, concours, mutation, ou par voie de détachement, soit 61 agents au total.

Catégorie	Tous permanents		dont fonctionnaires		et contractuels permanents	
	H	F	H	F	H	F
A+	0	0	0	0	0	0
A	6	13	1	5	5	8
B	3	8	0	4	3	4
C	9	22	8	18	1	4
Tous catégories	18	43	9	27	9	16

70, 49% des agents recrutés sont des femmes, et, cela quelle que soit la catégorie, puisqu'elles représentent 68,42% des recrutements en catégorie A, 72,73% en catégorie B et 70,97% en catégorie C.

Indicateur 5 : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants

Emplois supérieurs et dirigeants	Femmes	Hommes
Direction Générale (DGS, DGA, Directeur/Directrice de cabinet)	3	6
Chef/Cheffe de service	14	7
Directeur/Directrice	8	4
	25	17

**Comparatif TCM / Moyenne nationale fonction publique territoriale
Part des femmes dans les emplois supérieurs et dirigeants**



(*) part des femmes cadres et professions intellectuelles supérieures (catégorie socioprofessionnelle PCS -insee)

La part des femmes dans l'encadrement supérieur s'établit à 59,5%, soit 3 points au-dessus de la moyenne nationale pour la fonction publique territoriale.

Indicateur 6 : Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de grade ou de cadre d'emplois au cours de l'année

	H	F	tous
Changement de cadre d'emplois par promotion interne	11	1	12
Part/population	8,09%	0,64%	
Changement de cadre d'emplois par concours	1	1	2
Part/population	0,74%	0,64%	
Total changement de cadre d'emplois	12	2	14
Part/population	8,82%	1,28%	
Changement de grade	30	44	74
Part/population	22,06%	28,21%	
Total avancements/promotions	42	46	88
Part/population	30,88%	29,49%	

En cohérence avec l'effectif, le nombre d'avancements est supérieur pour les femmes. Rapporté à chaque population (fonctionnaires uniquement), il existe un équilibre entre le nombre d'avancement des femmes (29,49%) et des hommes (30,88%).

Il faut noter que pour les changements de cadre d'emploi par promotion interne où 11 hommes ont été promus et 1 femme, 9 promotions masculines concernent des

agents de maîtrise, cadre d'emploi pour lequel il n'existe pas de ratio de nomination comme pour les autres cadres d'emploi.

2. REMUNERATION

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

Précisions sur les rémunérations

Les rémunérations présentées ci-après correspondent aux moyennes des nets à payer, y compris les heures supplémentaires. 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.

moyenne mensuelle (€)	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Salaire moyen toutes catégories 20171	
	F	H	F	H	F	H	F	H
	2916	3387	2045	2182	1645	1896	2046	2243
	← -8,65%							

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

- 13,91% pour la catégorie A
- 6,28% pour la catégorie B
- 13,24% pour la catégorie C

Toutes catégories, au 31/12/2017, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de -8,65%.

Pour les fonctionnaires, l'écart est de -8,47% ; il est inférieur à la moyenne nationale de la fonction publique territoriale qui s'établit à -9,1%.

¹ Pour le présent rapport, la méthode de calcul a été affinée par rapport aux données communiquées dans le précédent rapport. Notamment, les agents à demi-traitement ont été intégrés sur la base d'un traitement complet (ce qui n'était pas le cas dans le calcul précédent). De plus, le calcul du précédent rapport avait été effectué sur une base de 11 mois, sans le mois de décembre, et n'intégrait donc pas la GIPA qui est versée en décembre.

Comparatif TCM/ Moyenne nationale Fonction Publique Territoriale Ecart de rémunération femmes hommes Fonctionnaires uniquement



Les chiffres présentés ci-dessus sont des chiffres globaux toutes filières confondus. Il est proposé, pour le présent rapport, en complément de ces éléments globaux d'observer les tendances par filière.

Les graphiques ci-après présentent les rémunérations comparées entre les femmes et les hommes par catégorie et par filière (fonctionnaires et contractuels permanents confondus).

Ces différences de rémunération peuvent avoir plusieurs explications.

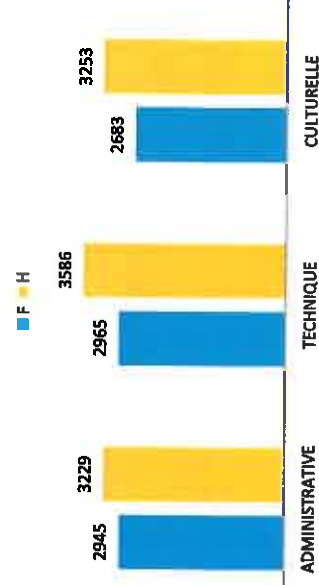
D'une part, pour la filière technique, où l'écart de rémunération est constaté quelle que soit la catégorie, il faut noter, que cet écart s'explique en partie par le nombre d'heures supplémentaires et d'astreintes effectuées en plus grand nombre par les hommes que par les femmes.

Pour les autres filières, et également pour la filière technique, l'écart de rémunération s'explique principalement par la différence du grade de rémunération entre les hommes et les femmes.

Comparatif des rémunérations (net à payer moyen en €/mois) femmes hommes par catégorie et par filière

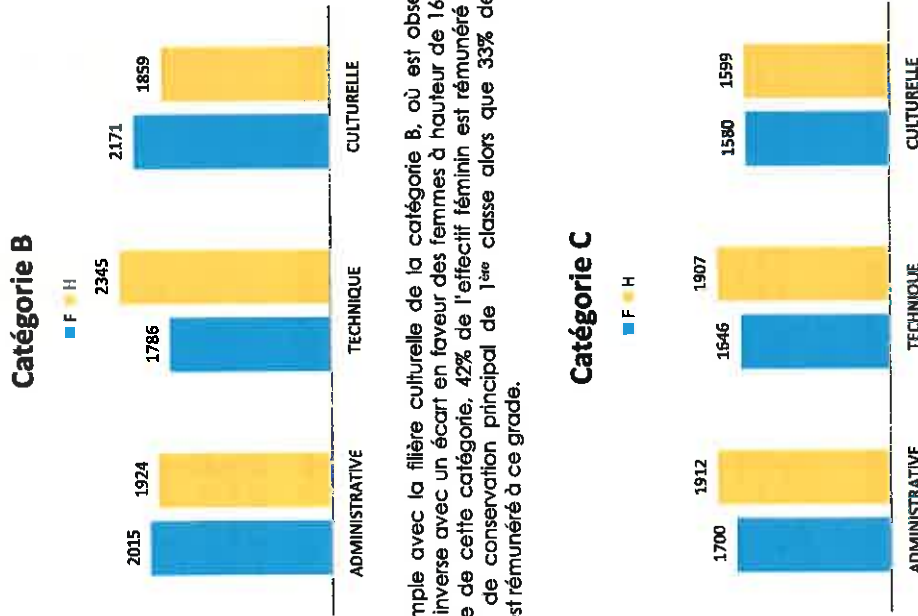
Pour ces graphiques comparatifs, les filières ne comptabilisant que des hommes ou que des femmes ne sont pas présentées. Les données correspondent aux fonctionnaires et aux contractuels permanents. La moyenne a été établie en rapportant les effectifs à chaque population par sexe (statut, catégorie, filière).

Catégorie A



Par exemple, pour la filière culturelle de la catégorie A, l'écart de -17,52% en faveur des hommes peut s'expliquer par le fait que la moitié de l'effectif masculin est rémunéré au grade de conservateur en chef alors que seul 20% de l'effectif féminin est rémunéré à ce même grade.

Comparatif des rémunérations (net à payer moyen en €/mois) femmes hommes par catégorie et par filière



Autre exemple avec la filière culturelle de la catégorie B, où est observée une tendance inverse avec un écart en faveur des femmes à hauteur de 16,07%. Pour cette filière de cette catégorie, 42% de l'effectif féminin est rémunéré au grade d'assistant de conservation principal de 1^{ère} classe alors que 33% de l'effectif masculin est rémunéré à ce grade.

Pour la catégorie C peut être pris l'exemple de la filière administrative où l'écart de -10,88% en faveur des hommes peut s'expliquer par le fait que 60% de l'effectif

masculin est rémunéré à un grade supérieur alors que 48% de l'effectif féminin est dans cette situation.

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 sont différents 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, structure de rémunération des grades et des régimes indemnitaires ;
- 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.

Pour les prochains rapports, il sera proposé de poursuivre l'analyse en effectuant des comparaisons plus détaillées prenant en compte les structures précises des effectifs par filière et par catégorie (par exemple : âge, part des hommes et des femmes par filière, part des filières dans l'effectif global...).

Sur la question de l'égalité professionnelle, la DGAFP et le Défenseur des droits ont financé un appel à projets de recherche sur la question des inégalités de rémunération entre femmes et hommes dans la fonction publique.

Les premiers enseignements en sont les suivants :

À partir des données de salaires relatives aux agents à temps complet en 2009, les caractéristiques observables associées au niveau de salaire (le diplôme, l'âge, la situation familiale, la part du temps partiel dans l'expérience antérieure et la région de travail) ne sont à l'origine que d'une partie de l'écart constaté entre les femmes et les hommes : près du tiers de l'écart dans la FPE, seulement le sixième dans le privé, tandis qu'elles n'expliquent rien dans la FPT.

Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6% à 8% selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes est beaucoup plus importante pour les catégories B et C, avec respectivement 42% et 38%, que pour la catégorie A où, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20% de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

La résolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes constitue l'axe 3 du projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018 (synthèse du protocole d'accord en Annexe I).

Les actions proposées sont :

- 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 inexplicables

² Source : rapport annuel DGAFP sur l'état de la fonction publique (édition 2018)

- 3.3. Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération
 - 3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels
 - 3.5. Favoriser l'annulation 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
- Ce projet de protocole d'accord ayant été signé par seulement 49% des instances représentatives le 30/11/2018, le gouvernement a décidé de ne pas le mettre en œuvre dans ces conditions et des échanges avec les syndicats sont prévus pour travailler à nouveau sur un projet de texte avec les instances nouvellement élues suite aux élections professionnelles de décembre 2018.

3. FORMATION
Indicateur 8 : Nombre d'agents formés (formation statutaire et professionnelle) par catégorie hiérarchique

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT			TOUS		
	H	F	H	F	H	F	TOTAL	
Catégorie A	19	25	10	5	29	30	59	
Nombre d'agents ayant suivi une formation prévue par les statuts particuliers	2	5			2	5	7	
dont formation d'intégration	0	1			0	1	1	
dont formation de professionnalisation	2	4			2	4	6	
Nombre d'agents ayant suivi une formation de perfectionnement	13	20	10	4	23	24	47	
Catégorie B	14	22	3	4	17	26	43	
Nombre d'agents ayant suivi une formation prévue par les statuts particuliers	5	2			5	2	7	
dont formation d'intégration	1	0			1	0	1	
dont formation de professionnalisation	4	2			4	2	6	
Nombre d'agents ayant suivi une formation de perfectionnement	11	17	3	4	14	21	35	
Catégorie C	43	49	0	3	43	52	95	
Nombre d'agents ayant suivi une formation prévue par les statuts particuliers	12	18			12	18	30	
dont formation d'intégration	6	10			6	10	16	
dont formation de professionnalisation	6	8			6	8	14	
Nombre d'agents ayant suivi une formation de perfectionnement	30	35	0	3	30	38	68	
Total	76	94	13	12	89	108	197	
Part/population	55,88%	61,54%	61,90%	41,38%	56,69%	56,38%	57,60%	

Répartition femmes hommes par catégorie des agents formés en 2017

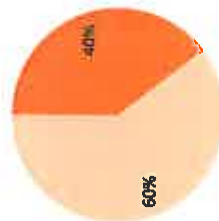
Catégorie A

Hommes Femmes



Catégorie B

Hommes Femmes



Catégorie C

Hommes Femmes



Sur l'ensemble des agents, la part de l'effectif féminin formé en 2017 est plus élevée que la part de l'effectif masculin, notamment pour les catégories B et C où les femmes ont effectué plus de formation de perfectionnement que les hommes.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL
Indicateur 9 : Nombre d'accidents de travail au cours de l'année ; nombre de maladie professionnelle

Accidents de service		Accidents de trajet	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
6	5	3	2

Part/population (permanents et non permanents)

3,24%

2,45%

1,62%

0,98%

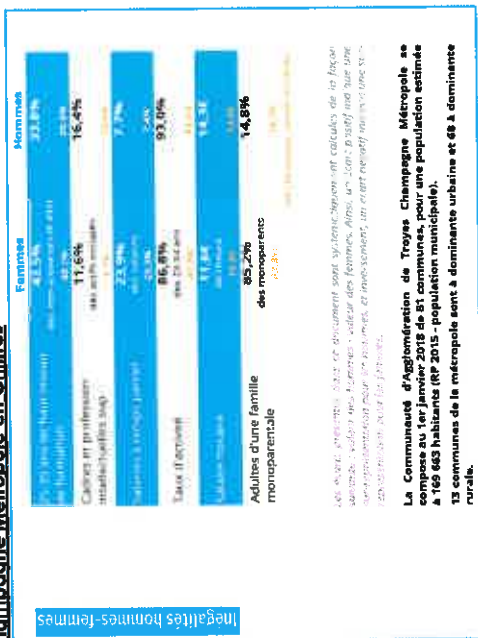
Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2017	
Hommes	Femmes
1	1
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité	
Hommes	Femmes
0	1

Nombre de maladies professionnelles reconnues en 2017

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité

2ème partie : Troyes Champagne Métropole et ses politiques publiques

A- Troyes Champagne Métropole en Chiffres



Hommes et femmes se rapprochent, mais les inégalités persistent

Les inégalités salariales se réduisent. Dans les années 1960, le salaire des femmes à temps complet équivalait aux deux tiers de celui des hommes, il dépasse désormais 80%. Alors qu'au milieu des années 1990 ce rattrapage s'était quasiment interrompu, il a repris à un rythme plus élevé depuis la fin des années 2000. Les nouvelles générations de femmes sont de plus en plus diplômées et accèdent à davantage de postes à responsabilité. Les taux de chômage sont désormais semblables, du fait du développement des emplois de services, plus souvent occupés par des femmes. Cette évolution est en grande partie la conséquence de l'élévation du niveau de diplôme des jeunes filles, qui s'est accélérée à partir des années 1950. Aujourd'hui, globalement, les filles obtiennent des diplômes supérieurs à ceux des garçons, mais dans des disciplines moins valorisées.

Mais ces évolutions sont loin de refléter toute la réalité du marché du travail. Au rythme actuel de rapprochement, l'égalité salariale ne serait atteinte qu'en 2050. Les taux de chômage sont désormais équivalents, mais une partie des femmes sont découragées et ne figurent plus dans les statistiques des demandeurs d'emplois. L'accès à l'emploi s'est fait en partie par le biais du temps partiel qui comprend au moins un quart d'emplois acceptés faute de mieux » et notamment d'un temps complet. Enfin, les femmes exercent moins souvent des emplois à responsabilité que les hommes et sont beaucoup moins représentées dans les emplois de direction, dans le secteur privé comme dans le public.

Tout ne joue pas en défaveur des femmes. En matière d'espérance de vie par exemple, les femmes continuent de disposer d'un avantage, de l'ordre de six ans si on le mesure à la naissance. Il résulte notamment de conditions de travail moins éprouvantes à un point de vue physique, mais aussi d'une plus grande attention au corps et leur santé. Là aussi les inégalités se réduisent, mais en sens inverse : lentement, les hommes rattrapent les femmes.

L'actualité de l'égalité professionnelle

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République, l'égalité professionnelle a bénéficié en 2018 d'un budget interministériel de 420 M€.

En mai 2018, le gouvernement a présenté un plan d'action global pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, et pour en finir avec les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Les mesures législatives ont été adoptées dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018.

Pour le secteur privé, les premiers travaux se sont concrétisés avec la mise en place de « l'index de l'égalité femmes-hommes » permettant aux entreprises de mesurer leur niveau d'égalité professionnelle. Avec cet outil, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultats et non plus simplement d'une obligation de moyens.

4 phases :

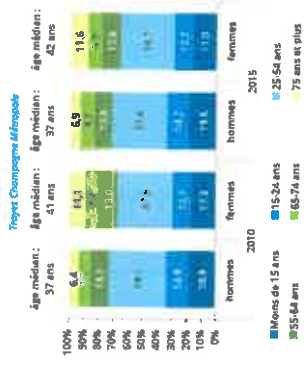
- 1 • Une mesure : l'index de l'égalité femmes-hommes avec 5 indicateurs
- 2 • Une transparence : chaque entreprise publiera ses résultats sur son site
- 3 • Cinq actions correctives : chaque entreprise aura 3 ans pour faire le rattrapage salarial
- 4 • Un contrôle : les entreprises qui n'auraient pas réalisé le rattrapage dans 3 ans pourraient être sanctionnées jusqu'à 1% de la masse salariale

Pour la fonction publique, malgré l'absence de consensus autour du projet de protocole d'accord (cf Annexe 1) en fin d'année 2018, le projet, qui a déjà fait l'objet de nombreux échanges avec les partenaires sociaux présente la ligne directrice des éléments sur lesquels les négociations vont reprendre avec les instances nouvellement élues lors des élections professionnelles de décembre 2018. L'objectif étant, comme dans le secteur privé de passer d'une obligation de moyens (protocole d'accord de 2013) à une obligation de résultats.

L'espérance de vie des femmes est plus grande que celle des hommes

La structure par âge des hommes et des femmes

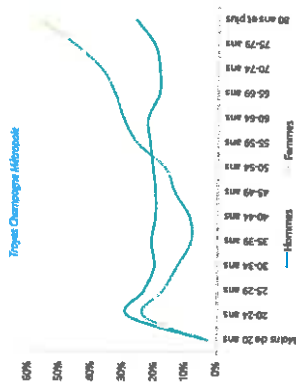
Source : Insee, RP 2010/2015



En 2015, les femmes sont plus âgées que les hommes : leur âge médian est de 42 ans contre 37 ans pour les hommes. Les femmes de 55 ans et plus de Troyes Champagne Métropole représentent 34% de la population féminine contre 29% pour les hommes. Depuis 2010, l'écart entre hommes et femmes de l'âge médian s'est accentué passant de 4 à 5 ans.

Les personnes vivant seules selon le sexe et l'âge

Source : Insee, RP 2015



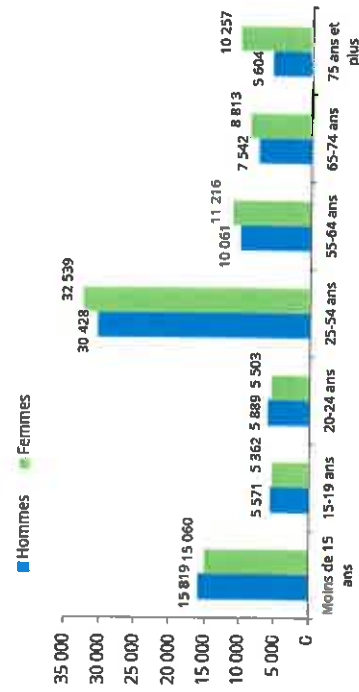
Généralement, jusqu'à 50 ans les hommes vivent plus souvent seuls que les femmes. Dans le territoire d'étude 63% des personnes isolées d'âge actif (30-49 ans) sont des hommes. Par ailleurs, 49% des femmes âgées de 70 ans ou plus vivent seules ; ce qui n'est le cas que de 22% des hommes aux mêmes âges.

Hommes et femmes sont inégaux face à l'isolement

Globalement, l'isolement chez les femmes progresse à partir de 45 ans. Cela s'explique dans un premier temps par l'effet conjugué des séparations et de la déshabitation des enfants. Le fait que les femmes soient moins isolées, avant 50 ans résulte de leur plus importante représentation parmi les familles monoparentales. A l'inverse, du côté des hommes, ils se mettent en couple plus tardivement et ont moins souvent la garde des enfants lors d'une séparation ; ce qui explique une part d'isolement plus élevée. Passé 60 ans, c'est davantage une question d'espérance de vie qui explique la plus forte part d'isolement chez les femmes. Elles sont davantage confrontées au veuvage car elles sont généralement plus jeunes que leurs conjoints et vivent en moyenne plus longtemps.

La population de Troyes Champagne Métropole selon le sexe et l'âge

Source : Insee, RP 2015



Les ménages composés d'un seul adulte

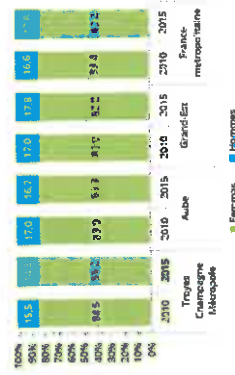
Source : Insee, RP fichier détail 2010-2015

Commune	2010	2015	Evolution	2010	2015	Evolution
Troyes	20 422	25 422	+24,5%	18 807	21 807	+16,0%
Communes urbaines (hors Troyes)	85 254	85 254	0%	28 042	28 042	0%
Communes rurales	4 392	4 392	0%	3 289	3 289	0%
Troyes Champagne Métropole	29 158	35 158	+20,6%	25 138	28 138	+11,9%
Aube	64 294	64 294	0%	51 205	51 205	0%
Champagne	1 059 863	1 059 863	0%	841 529	841 529	0%
France Métropolitaine	12 042 222	12 042 222	0%	11 516 922	11 516 922	0%

La monoparentalité concerne encore majoritairement les femmes

Les monoparents

Source : Insee, RP 1990-2015

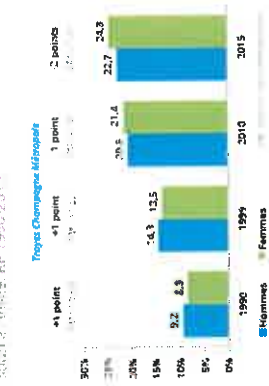


Parmi les 8 420 familles monoparentales (y compris avec enfant(s) de 25 ans et plus) de Troyes Champagne Métropole recensées en 2015, 7 180 sont des familles où le monoparent est une femme (soit 85%). Entre 2010 et 2015, la part de femmes parmi les monoparents a augmenté passant de 84% à 85%. Ainsi, les poids des hommes monoparents, déjà peu important, se réduisent.

Les écarts de niveau de formation se réduisent

Les hauts niveaux de formation selon le sexe

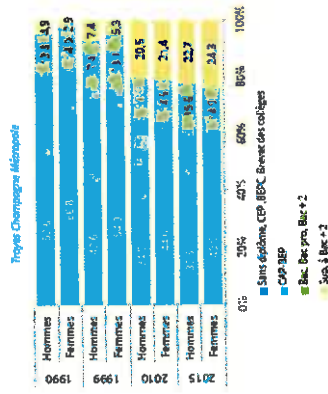
Source : Insee, RP 1990-2015



La part de femmes avec de hauts niveaux de formation est passée de 21% en 2010 à 24% en 2015, soit 3 points de plus en 5 ans. En 2015, l'écart du poids des hauts niveaux de formation entre hommes et femmes est de 2 points en faveur des femmes ; en 2010, le poids des femmes était supérieur de 1 point à celui des hommes (21% contre 20%). Pour comparaison, en France métropolitaine, la part de femmes avec de hauts niveaux de formation est supérieure de 1 point à celle des hommes en 2015 (29% contre 28%).

Les 15 ans et plus non scolarisés selon le niveau de formation et le sexe

Source : Insee, RP 1990-2015



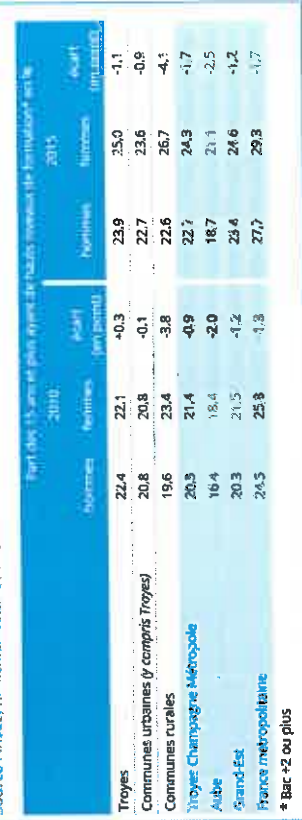
En 1990, la moitié des hommes et les deux tiers des femmes non scolarisés de 15 ans et plus étaient sans diplôme

En 2015, la répartition par diplôme a évolué : 31% des hommes et 40% des femmes n'ont pas de diplôme.

Cette baisse s'est faite au profit des diplômés du supérieur : 23% pour les hommes et 24% pour les femmes en 2015, soit en moyenne près de 20 points de plus qu'en 1990.

Les 15 ans et plus avec de hauts niveaux de formation

Source : Insee, RP fichier météo 2010-2015



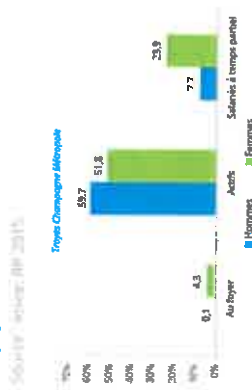
Le taux d'activité des hommes reste supérieur à celui des femmes

Le taux d'activité selon le sexe et l'âge



En 2015, le taux d'activité féminin des 25-54 ans est de 67,4%. Ce taux d'activité féminin est inférieur de 10 points à celui des hommes. Pour les moins de 25 ans, l'écart est de 3 points en défaveur des femmes (39% contre 42% pour les hommes). Enfin, concernant les actifs de 55-64 ans, le taux d'activité des femmes est plus faible de 6 points à celui des hommes (47% contre 53%).

Les 15 ans et plus au foyer, actifs et les salariés à temps partiel

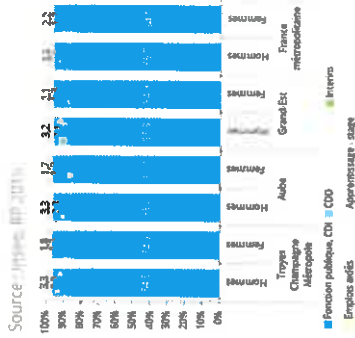


En 2015, 49% des femmes de 15 ans et plus sont au foyer et 52% sont actives (en emploi ou au chômage) contre 60% pour les hommes. Par ailleurs, parmi les salariés de 15 ans et plus, 24% des femmes travaillent à temps partiel contre 8% pour les hommes.

Le temps de travail est une caractéristique qui différencie nettement emplois féminins et masculins. En 2015, à l'échelle de la France métropolitaine, selon les données de l'Insee, près de trois femmes salariées sur dix (28%) est à temps partiel. C'est beaucoup plus que les hommes, qui ne sont que 10% à connaître ce régime de temps de travail. Le travail à temps partiel est très majoritairement féminin : 78% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes en attendant de passer à un temps complet, au temps choisi pour consacrer du temps à d'autres activités. Associé à un emploi plus faiblement qualifié, le temps partiel se traduit bien souvent par un niveau de vie faible. Il peut être aussi la conséquence de situations de monoparentalité (où l'emploi à temps plein avec un enfant en bas âge est compliqué) ainsi que de difficultés dans le cadre de l'accès aux modes de garde (effet du coût du mode de garde au regard du bénéfice économique apporté par l'emploi).

Les comportements féminins et masculins sur le marché du travail continuent de se rapprocher. Le taux d'activité féminin augmente au fil des générations. Celui des hommes diminue jusqu'au début 1990 pour se stabiliser ensuite. En dépit d'une forte progression sur une longue période, le taux d'activité des femmes reste, à tout âge, inférieur à celui des hommes. Le principal déterminant de l'activité féminine aux âges adultes est la composition familiale, c'est-à-dire le nombre et l'âge des enfants, alors que ce facteur joue peu sur le niveau de l'activité masculine. En effet, malgré les évolutions de la société, le fait de cesser le travail pour élever les enfants reste, en priorité, le fait des femmes, d'où le taux d'activité plus faible chez les femmes que chez les hommes.

Les salariés de 15 ans et plus selon le type de contrat et le sexe



Les taux d'activité des 15-64 ans

Source : Insee, RP fichier détail 2015

	Nombre d'actifs de 15-64 ans		Taux d'activité des 15-64 ans en %		Écart hommes-femmes en points	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	2010	2015
Troyes	13 603	13 593	70,5	66,8	+3,7	+3,7
Communes urbaines (y compris Troyes)	28 590	28 555	72,6	67,9	+4,7	+4,7
Communes rurales	9 844	9 278	78,3	73,8	+4,5	+4,5
Troyes Champagne Métropole	38 434	37 833	74,0	69,3	+4,7	+4,7
Aube	71 609	67 001	75,6	70,2	+5,5	+5,5
Grand-Est	1 361 294	1 242 146	76,1	69,6	+6,5	+6,5
France métropolitaine	15 393 908	14 519 546	76,9	70,8	+6,1	+6,1

* actifs de 15-64 ans rapportés à la population de 15-64 ans

Part des salariés en emploi stable

Source : Insee, RP 2010-2015

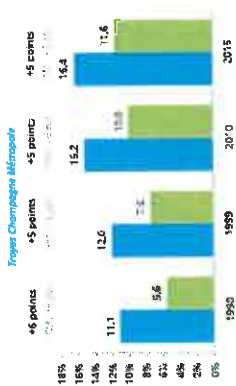
	Part des salariés de 15 ans et plus en emploi stable en %		Écart hommes-femmes en points	
	Hommes	Femmes	2010	2015
Troyes	77,6	63,2	+14,4	+10,8
Communes urbaines (y compris Troyes)	79,9	64,9	+15,0	+12,1
Communes rurales	93,6	71,2	+22,4	+17,8
Troyes Champagne Métropole	83,4	66,5	+16,9	+13,6
Aube	83,9	65,7	+18,2	+15,7
Grand-Est	84,5	60,8	+23,7	+21,3
France métropolitaine	83,9	63,3	+20,6	+18,4

* travaillant à temps complet et sans limitation de durée (fonction publique, CDI)

Les hommes sont plus souvent cadres que les femmes

Les actifs occupés cadres ou de professions intellectuelles supérieures selon le sexe

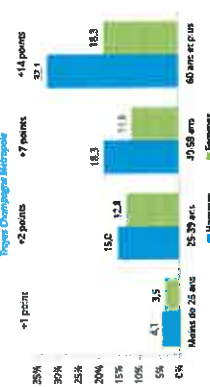
Source : Insee, RP 1990-2015



La part de femmes actives occupées cadres ou de professions intellectuelles supérieures est passée de 10% en 2010 à 12% en 2015, soit 2 points de plus en 5 ans. En 2010, le poids des actifs occupés cadres ou de professions intellectuelles supérieures des femmes était plus faible de 5 points à celui des hommes (10% contre 15%) et en 2015 cet écart est de 5 points en faveur des hommes. Pour comparaison, en France métropolitaine, la part de femmes cadres ou de professions intellectuelles supérieures est inférieure de 5 points à celle des hommes en 2015 (15% contre 20%).

Les actifs occupés cadres ou de professions intellectuelles supérieures selon le sexe et l'âge

Source : Insee, RP 2015

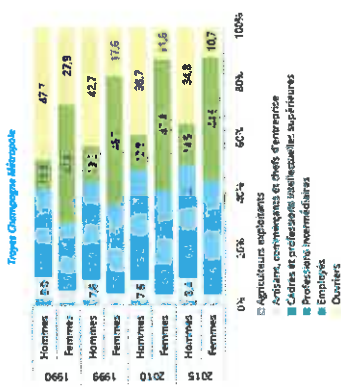


En ne prenant en compte que les 25-39 ans, on observe que la part de femmes cadres ou de professions intellectuelles supérieures est moins élevée que pour les hommes (13% contre 15%). Pour les 40-59 ans, l'écart est de 7 points en défaveur des femmes (11% contre 18%).

En 2015, 4 610 femmes salariées de 15 ans et plus de Troyes Champagne Métropole sont en contrat précaire, soit 16% des salariées (15% pour les hommes).

Les actifs occupés de 15 ans et plus selon la catégorie socioprofessionnelle et le sexe

Source : Insee, RP 2015

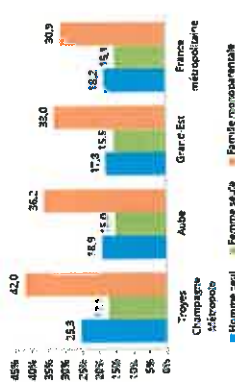


Les femmes sont souvent plus nombreuses à obtenir des diplômes élevés. Pour autant, une fois sur le marché du travail, celles-ci occupent généralement moins souvent des postes de cadres et de professions intellectuelles supérieures. Les femmes représentent certes une part croissante des cadres supérieurs : près de 40%, soit plus du double qu'en 1982. Mais seules 13,6% des femmes sont cadres. La très grande majorité des emplois féminins reste concentrée sur des postes peu qualifiés. Parmi les cadres, les femmes occupent encore rarement les postes les plus élevés dans la hiérarchie.

Le risque de pauvreté diffère entre les hommes et les femmes

La précarité des ménages d'un seul adulte

Source : Insee, FilioSoft 2015 & estimations © Compas



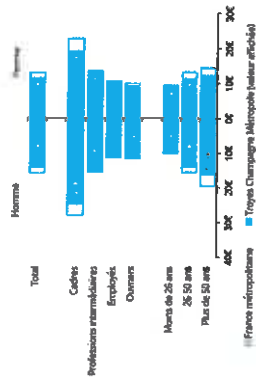
Les familles monoparentales sont les structures familiales les plus touchées par la pauvreté : avec un seul salaire dans le ménage, et un (ou des) enfant(s) à charge, une famille sur trois est pauvre en France métropolitaine. Le taux de pauvreté des familles monoparentales de Troyes Champagne Métropole est de 42% en 2015 (contre 36% pour l'Aube). Concernant les personnes vivant seules, le taux de pauvreté des femmes est plus faible que celui des hommes dans le territoire d'étude : 17% contre 25%. Pour l'Aube, le taux de pauvreté des hommes est de 19% et celui des femmes de 15% (pour la France métropolitaine ils sont respectivement de 18% et 15%).

Le taux de pauvreté chez les femmes est supérieur à celui des hommes. Cependant, la pauvreté ne touche pas les hommes et les femmes de la même façon. L'écart est particulièrement marqué chez les plus âgés : après 75 ans, il y a beaucoup plus de femmes pauvres que d'hommes, pour deux raisons principales. Les hommes, et encore davantage les plus démunis, ont une espérance de vie inférieure à celle des femmes. Surtout, de nombreuses femmes de cet âge n'ont pas occupé d'emploi et perçoivent des pensions très faibles, une mince pension de réversion ou le minimum vieillesse. L'écart est aussi important pour la tranche d'âge 25-34 ans : il s'agit souvent de mères célibataires qui perçoivent une allocation ou un salaire à temps partiel. Avant 18 ans, les femmes sont un peu moins nombreuses à être pauvres que les hommes. Les filles poursuivent plus longtemps leurs études que les garçons qui entrent donc plus jeunes et moins qualifiés dans la vie active. Le taux de pauvreté est proche à cet âge pour les deux sexes.

Les écarts de salaires persistent

Le salaire net horaire moyen

Source : Insee, DADS 2015



Cette donnée est une estimation faite à partir des communes renseignées parmi les 81 communes composant la CA Troyes Champagne Métropole au 1er janvier 2018.

Le salaire net horaire moyen des salariés de Troyes Champagne Métropole est de 13,1€ en 2015 (contre 14,6€ pour la France métropolitaine). Dans le territoire d'étude, le salaire net horaire moyen des salariés hommes est plus élevé que celui des femmes (14,3€ contre 11,6€). Pour la France métropolitaine, les niveaux de rémunération horaires moyens sont de 15,7€ pour les hommes et de 13,0€ pour les femmes.

L'écart de rémunération entre les sexes est toujours plus important chez les cadres que pour les autres catégories socioprofessionnelles. Les hommes cadres de Troyes Champagne Métropole ont un salaire net horaire moyen de 24,8€ contre 19,2€ pour les femmes, soit une différence de 5,6€ (contre 5,3€ pour la France métropolitaine).

Concernant l'âge, les salariés de plus de 50 ans ont des salaires plus élevés : 16,3€ pour les hommes et 12,3€ pour les femmes. A l'opposé, pour les salariés de moins de 26 ans les salaires sont respectivement de 9,7€ et de 9,1€.

B- Analyse et bilan des politiques conduites par Troyes Champagne Métropole sur son territoire.

Cette partie du rapport abordera dans un premier temps :

- L'analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes sur le territoire de Troyes Champagne Métropole, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.
- Le bilan des actions menées pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de Troyes Champagne Métropole.



Compétence en action économique

Emploi et insertion

Troyes Champagne Métropole anime un service de proximité : les Points Conseil Emploi ; un réseau de 6 antennes réparties sur le territoire communal.

Au plus près des demandeurs d'emploi, les Points Conseil Emploi proposent un suivi personnalisé par l'accompagnement et l'aide à la recherche d'emploi. Dans le cadre d'un partenariat avec Pôle Emploi, des conseillers assurent également une présence et des entretiens.

Les Points Conseil Emploi permettent aussi un accès libre aux informations concernant le marché du travail, les métiers, les formations ou encore les offres d'emploi. Ils orientent au mieux vers l'interlocuteur le plus adapté au projet du visiteur et organisent des ateliers collectifs afin notamment de rédiger son C.V. ou de préparer son entretien d'embauche, ainsi que des réunions collectives sur les métiers qui recrutent.

Ces services de proximité permettent à des personnes en recherche d'emploi d'accéder plus facilement aux informations et à l'accompagnement utile. Or, cette proximité est un élément prépondérant en matière d'accompagnement des femmes dans l'emploi. En effet, de par cette proximité des lieux d'accueil, le public féminin, confronté plus fréquemment à des problématiques de mobilité, peut davantage fréquenter ses points conseil emploi.

Dans le cadre du dernier bilan relatif au dossier Fonds Social Européen, le taux de fréquentation des femmes est de 54%, sur le territoire de Troyes Champagne Métropole, alors que le pourcentage de femmes inscrites à Pôle Emploi n'est que de 50%.

Par ailleurs, TCM participe activement tous les 2 ans à la semaine de l'artisanat, organisée par la Chambre de Métiers. Cet événement se déroule en effet sur le territoire de l'agglomération un an sur deux et bénéficie d'une participation financière de la part de Troyes Champagne Métropole à hauteur de 6 000€.

A l'occasion de cette semaine de l'artisanat, la Chambre de métiers et de l'artisanat de l'Aube organise les Trophées « Artisanat au féminin » qui méritent en lumière des femmes de l'artisanat ; des parcours hors du commun, mais aussi exemplaires dans 5 catégories : Coup de cœur, reconversion, formation, Création-reprise et « métiers d'homme ».

Il a donc pour vocation de valoriser les femmes exerçant une activité artisanale..

Economie

Troyes Champagne Métropole soutien également depuis 2016, l'Association « Créées comme elles » qui s'engage à réaliser des actions autour des problématiques et enjeux spécifiques récurrents rencontrés par les femmes entrepreneurs, ainsi qu'une sensibilisation de public ciblé à l'entreprenariat au féminin. Ce soutien financier de 2 000 € est exclusivement destiné aux actions menées par l'association sur le territoire de l'agglomération troyenne.

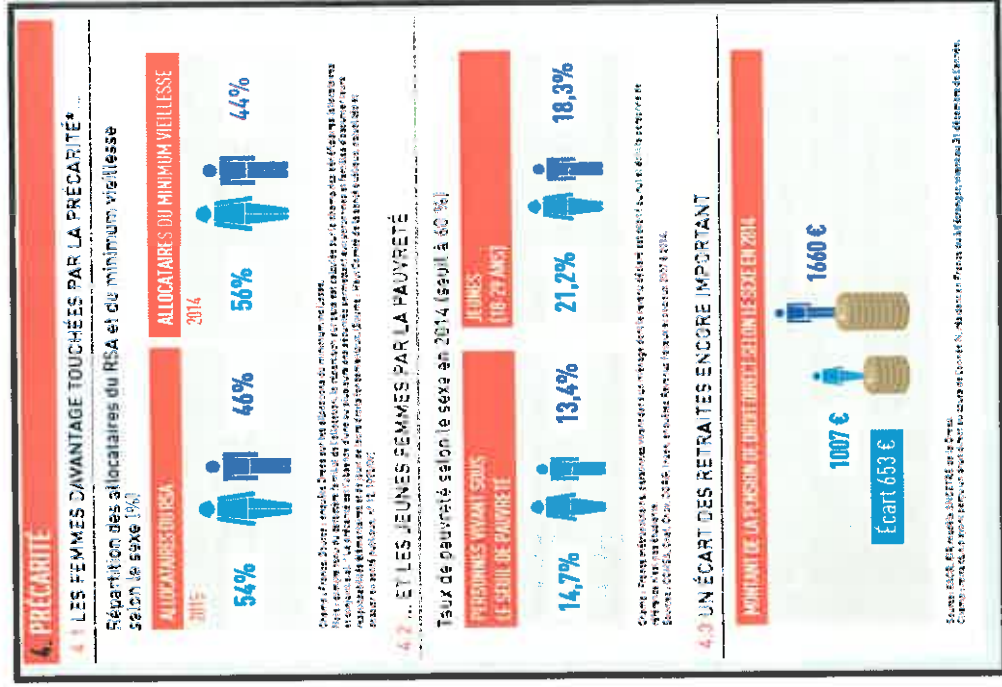
Compétence politique de la ville

Troyes Champagne Métropole conduit la politique de la ville sur son territoire, à travers le contrat de ville signé le 23 octobre 2015 par 23 partenaires. L'agglomération développe un plan d'action dans 4 axes d'interventions :

- Education, sports, culture, loisirs, parentalité, jeunesse
 - Accès au droit et parcours social
 - Cadre de vie et vie des quartiers
 - Emploi, insertion, développement économique
- L'EPCI a vocation à intervenir en complément des politiques de droit commun pour réduire les inégalités qui sont croissantes dans les quartiers prioritaires; la population est en moyenne plus précaire que dans les autres quartiers

- Bénéficiaires du RSA
- Familles monoparentales (en majorité des femmes)
- et cumule différentes problématiques (emploi, santé, éducation, ...)

Le plan d'actions du contrat de ville se décline en 26 fiches qui présentent les priorités d'intervention de la politique de la ville. L'ensemble des thématiques traite notamment de la démarche d'égalité femmes-hommes à travers son appel à projets conjoint avec l'Etat ainsi que par des soutiens financiers spécifiques.



Source : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/05/27999-DICOM-CC-2017-essentiel-V4new_bd-4.pdf

Les subventions aux associations:

Education:

Le Programme de Réussite Educatif (PRE), suite aux réunions d'équipes pluridisciplinaires de soutien, a accompagné en 2017, 373 enfants de 2 à 16 ans des quartiers prioritaires de la ville dont 38% de filles. Une réponse adaptée est proposée aux familles, associant parents et enfants, favorisant l'épanouissement de l'enfant dans les champs de :

- la santé,
- la scolarité
- la vie familiale.

Ages / Sexe	Garçons	Filles
2 – 5 ans	6	4
6 – 10 ans	69	131
11 – 16 ans	65	95
17 – 18 ans	1	2

Jeunesse

L'action intitulée « Jeunesse et citoyenneté exposition "Non à la haine" portée par la Fédération départementale des MJC ; propose aux collégiens de traiter des discriminations et notamment les discriminations femmes/hommes. L'animation permet d'aborder avec les classes différents thèmes de société et d'explorer et de travailler sur les idées reçues des jeunes.

La subvention versée en 2018 a été de 2 500€.

Accès au droit-Violences

L'action « Ecoute et accompagnement pour un retour social des femmes victimes de violences conjugales et / ou intra familiales et leurs enfants » offre un lieu d'accueil lors de situations d'urgence extrême, par la mise à disposition d'un appartement relai. L'offre intervient en amont de l'orientation vers une structure d'aide et d'accompagnement. Le bailleur « Mon Logis » est impliqué dans cette démarche. Cette action est portée par Solidarité Femmes accueillie de femmes et d'enfants victimes de violences.

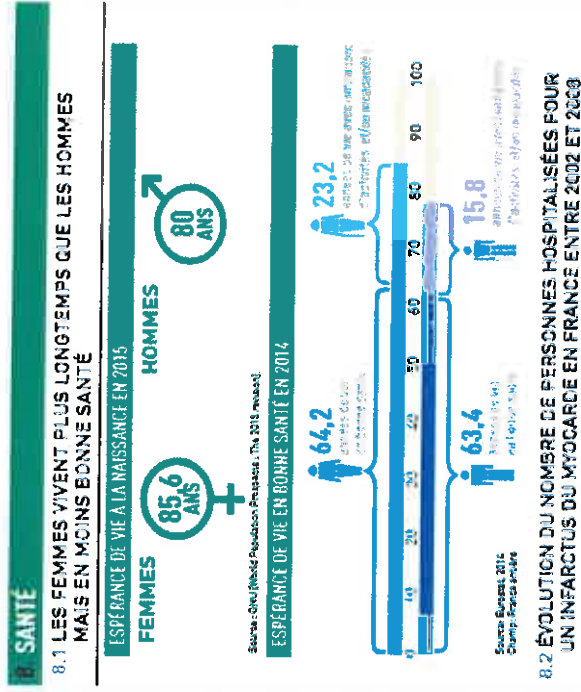
En 2017, Solidarité Femmes a accompagné 236 nouvelles victimes (dont 3 hommes) et 43 anciennes victimes suivies.

La subvention versée en 2018 a été de 10 000€.

Santé

La Maison de Santé Jules Guesde est une interface de proximité notamment auprès des femmes du quartier. Des actions de prévention sur les pathologies féminines, dont l'objectif était de sensibiliser les femmes aux signes d'alerte, ont touchées 90% du public cible dont 40% de femmes issues du quartier prioritaire.

La subvention versée au titre de la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 est de 25 000 €.



Source: https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/05/27999-DICOM-CC-2017-essentiel-V4new_bd-4.pdf

Emploi – Insertion par l'activité économique

- Chantiers d'insertion

Les chantiers portés par L'AASEA et par l'Association familiale de La Chapelle Saint-Luc accompagnent le public des quartiers prioritaires de la ville éloigné de l'emploi.

- L'AASEA propose des activités démenagement, restauration de meubles et depuis 2017 des prestations de ménage. Le public majoritairement accompagné est masculin ; depuis 2017 une augmentation du personnel féminin est à noter.

La subvention versée en 2018 a été de 7 500€.

- L'association familiale, propose un chantier d'insertion dénommé le « vestiaire », proposant la vente de vêtements d'occasion. Ce chantier est marqué par un personnel quasi féminin.

La subvention versée en 2018 a été de 6 500€.

Structures	Nom du chantier	Taux de personnel féminin
AASEA	« La Fourmi levier pour l'emploi »	29% (41 bénéficiaires)
Association familiale de La Chapelle Saint-Luc	« Chantier d'insertion professionnelle »	93% (29 bénéficiaires)

- Dispositif CitésLab

Dans le cadre d'une convention triennale, reconduite en 2016, l'association BGE accompagne les porteurs de projet, issus des quartiers prioritaires, à la création d'entreprises.

Sur le 1^{er} trimestre 2018 41% du public rencontré était des femmes.

Troyes Champagne Métropole accompagne cette démarche en 2018 à hauteur de 22 725 €.

3. EMPLOI ET INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES

3.1 EN EUROPE, LES FRANÇAISES SONT PLUS ACTIVES*

TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE SEXE DES 15-64 ANS EN 2015



* Champ : population âgée de 15 à 64 ans. Source : Eurostat.
* Personnes ayant un emploi ou étant en recherche active d'emploi.

... PLUS EN EMPLOI**

TAUX D'EMPLOI SELON LE SEXE DES 15-64 ANS EN 2015



** Champ : population âgée de 15 à 64 ans. Source : Eurostat.
** Personnes ayant un emploi.

... ET MOINS AU CHÔMAGE

TAUX DE CHÔMAGE SELON LE SEXE DES 15 ANS ET PLUS EN 2015



** Champ : personnes âgées de 15 à 74 ans. Source : Eurostat et Insee Emploi 2016.

3.2 EN FRANCE, PRÈS D'UN TIERS DES FEMMES TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL EN 2015



** Champ : France (hors Mayotte), personnes en emploi âgées de 15 ans et plus. Source : Insee, enquête Emploi.

Sécurité et cadre de vie

- Lutte contre les violences

Le terme de « violences intrafamiliales » fait généralement référence à la violence qu'un membre d'une famille exerce sur un autre membre de cette famille. Cette violence peut s'exercer entre conjoints, entre partenaires intimes, entre des parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, et même entre les membres d'une famille élargie. Elles peuvent prendre différentes formes : physique, verbale, morale ou psychologique mais également économique. Ces violences touchent essentiellement les femmes.

En France, 225 000 femmes sont victimes de violences commises par leur partenaire chaque année.

Les conséquences d'une telle violence sont non seulement sanitaires, psychologiques et sociales mais également économiques elles coûtent 3,6 milliards d'euros par an : Rapport du Laboratoire scientifique Pysfel 2014).

Effectifs et taux de femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex-conjoint au cours d'une année

	Nb moyen de femmes victimes sur un an	% de la population tot.
Victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part du conjoint	225 000	1,0
dont victimes de violences uniquement physiques	163 000	0,7
dont victimes de violences uniquement sexuelles	30 000	0,1
dont victimes de violences physiques et sexuelles	32 000	0,2

Champ : Femmes âgées de 16 à 75 ans vivant en ménage ordinaire en Métropole. Source : enquête « Cadre de vie et sécurité » 2012-2017 - INSEE-ONDORP. Ces chiffres sont des moyennes obtenues à partir des résultats des enquêtes de 2012 à 2017.

Localement, le Conseil communautaire de Troyes Champagne Métropole a validé le 24 mai 2018 le rapport relatif à « la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales et faites aux femmes » il fait suite aux travaux de la Stratégie Intercommunale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance.

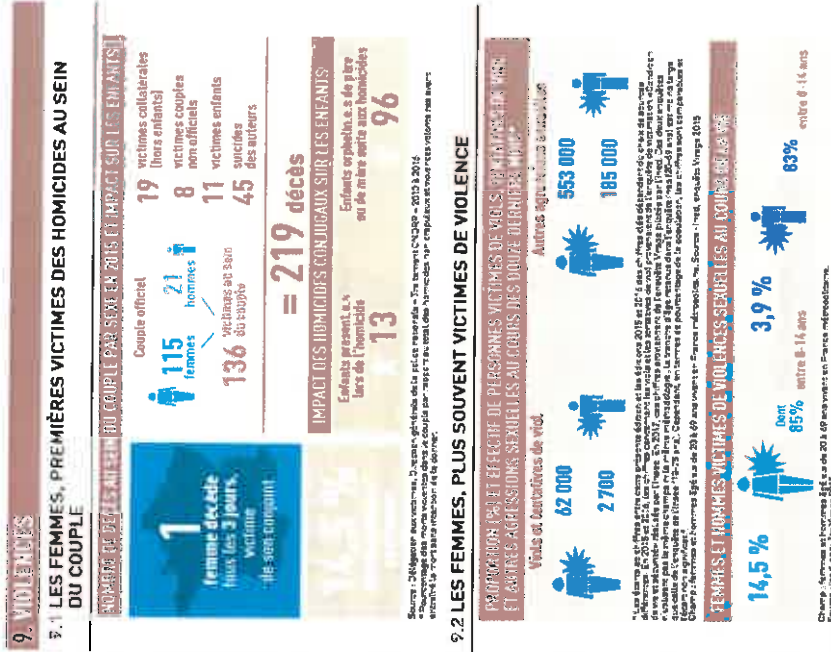
Le rapport prévoit :

- la mise en place d'un Comité de suivi territorial afin de renforcer la coordination et le suivi des actions menées sur le territoire, en lien avec le plan de lutte contre les violences intrafamiliales et faites aux femmes et les actions pilotées par la déléguée départementale.

- La sensibilisation et l'information sur la définition et l'approche des violences intrafamiliales et faites aux femmes auprès des professionnels de santé, des élus, des agents territoriaux et du public

Les associations, professionnalisées sur ces thèmes (CIDFF, l'AVIM et Solidarité Femmes), seront les relais naturels de ces différentes démarches. Elles apportent aux victimes de part leur cœur de métier :

- Un soutien psychologique tout au long de leur reconstruction.
- Un accompagnement du public dans la compréhension du cycle de la violence et dans la prise de conscience du processus d'emprise.
- La recherche de solutions en lien avec les partenaires du département ou nationaux.



Source : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/avo-content/uploads/2017/05/27999-DICOM-CC-2017-essentiel-V4new_bd-4.pdf

▪ **Réduire le sentiment d'insécurité**

« Depuis maintenant plusieurs années, l'Onzus relève que le sentiment d'insécurité est près de deux fois plus fort en Zus qu'ailleurs » et davantage dans le quartier qu'à son domicile (p.75 du rapport ONZUS 2014). « Le sexe de l'individu est le deuxième facteur notable sur le risque de se sentir en insécurité dans le quartier. Une femme a effectivement 2,3 fois plus de risques de se sentir en insécurité dans son quartier qu'un homme « toute chose égale par ailleurs (p.77 rapport ONZUS) ».

Réduire le sentiment d'insécurité des habitants des quartiers politique de la ville permet d'intégrer l'égalité femmes/hommes dans la politique publique menée localement.

Par délibération n°C.C01/02/16-20 du 1^{er} février 2016, l'agglomération a défini l'intérêt communautaire en matière de sécurité et de prévention de la délinquance, intérêt communautaire s'inscrivant notamment dans le cadre du contrat de ville 2015-2020 signé le 23 octobre 2015.

Par délibération en date du 20 juin 2016, l'agglomération s'est dotée d'un Centre de Supervision Urbain. Ce dispositif de vidéo protection facilite l'intervention des forces de l'ordre lors de délits constatés. Le taux de résolutions des enquêtes suite à l'intervention du CSU est positif (Cf. chiffres à voir avec Dominique NOWAK). Le dispositif a vocation à réduire le sentiment d'insécurité de la population troyenne dont les habitants des quartiers de la politique de la ville par voie de résonnance. Le nombre de caméras déployées est en augmentation sur 2018.

Un observatoire de la délinquance sur l'agglomération troyenne est en cours de création. Ce dernier a vocation à analyser les données qui auront été collectées auprès des partenaires du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD). Il permettra d'obtenir une photographie partagée des faits de délinquance constatés dans l'agglomération, afin d'y apporter des réponses adaptées dans les domaines de la sûreté, de la Prévention et de la Tranquillité Publique. Cet outil doit contribuer à réduire le sentiment d'insécurité auprès des habitants.

Compétence environnement

Collecte des déchets

Troyes Champagne Métropole s'engage pour l'égalité femmes hommes dans sa politique environnementale au sein de sa propre structure ainsi que vis-à-vis de ses partenaires

La collecte des déchets ménagers s'effectue en régie mais également par le biais de marchés de prestations auprès d'entreprises locales. Ainsi, Troyes Champagne Métropole est vigilante à l'action conduite par ses dernières en matière d'égalité professionnelle.

D'ailleurs certaines sont engagées dans des démarches en la matière. A titre d'exemple, le groupe SUEZ ENVIRONNEMENT France a obtenu le LABEL DIVERSITE. Il s'agit d'un label d'état signé par 7 ministres, géré par AFNOR Certification et attribué pour une durée de 4 années.

Compétence en matière d'équipement culturels et sportifs

La Médiathèque Troyes Champagne Métropole

La Médiathèque de l'agglomération comprend 3 sites : Centre-ville, Marais et Chartroux et fonctionne au cœur d'un réseau de 10 médiathèques réparties sur le territoire de Troyes Champagne Métropole.

Ce réseau propose un catalogue de plusieurs milliers de documents mutualisés, accessibles au public par un service de navette. Il offre également une programmation d'ateliers, d'animations et d'événements, destinés à tous les publics quels qu'ils soient.

La Médiathèque contribue activement, de manière permanente, à la politique d'égalité hommes/femmes par l'exemple qu'elle donne en proposant des services culturels ouverts à tous, sans aucun message distinctif, explicite ou induit, du sexe du public visé.

Toutes les animations programmées ont pour seul objet de satisfaire le plus grand nombre en fonction des centres d'intérêts des uns et des autres. Les ateliers manuels, tricot, crochet ou bricolage par exemple, qui s'inscrivent dans l'esprit « être bien à la médiathèque », sont proposés à tous dans le seul objectif du loisir partagé, sans connotation sexuelle, dans un sens ou dans l'autre.

Dans le même esprit, sa politique documentaire est uniquement fondée sur la vocation encyclopédique des bibliothèques, visant à couvrir tous les champs du savoir, dont celui de l'égalité femmes / hommes fait partie.

La Maison du patrimoine de Troyes Champagne Métropole

La programmation de la Maison du patrimoine s'articule autour de différents temps forts :

- Expositions

La Maison du patrimoine élabore des expositions mettant en valeur le patrimoine local du territoire. Certaines de ces expositions sont réalisées en collaboration avec un commissariat scientifique extérieur, créant des liens avec la sphère universitaire, les scientifiques locaux et les associations culturelles. D'autres expositions sont conçues exclusivement en interne, notamment avec l'objectif de promouvoir le patrimoine étudié dans le cadre de l'Inventaire général du patrimoine culturel.

Ces expositions, et l'ensemble de la programmation de la Maison du patrimoine, se veut accessible à tous, sans différenciation de sexe, d'âges ou de niveau de connaissance culturelle.

- Conférences

Les conférences organisées par la Maison du patrimoine répondent à différentes thématiques. Elles apportent un approfondissement ou un autre point de vue autour du sujet de l'exposition en cours, elles valorisent le travail de chercheurs locaux ainsi que des jeunes chercheurs, ou elles s'attachent à compléter un événement ponctuel (par exemple : les Journées européennes du patrimoine). Des cycles thématiques, comme des cycles « découvertes » réunissant des conférences peuvent également être proposés. L'harmonisation de la programmation est recherchée, de manière à créer une cohérence et ainsi une meilleure compréhension pour les publics.

Au 1^{er} semestre 2018, la Maison du patrimoine a proposé six conférences dont trois étaient assurées par des femmes, et trois par des hommes.

- École du Louvre

La Maison du patrimoine accueille des cycles de cours assurés par l'École du Louvre. En 2018, deux cycles sont proposés, l'un s'est déroulé au printemps (mars à avril), et l'autre se conduira à l'automne (novembre à décembre). L'École du Louvre est un établissement d'enseignement supérieur qui dispense des cours d'archéologie, d'histoire de l'art, d'histoire des civilisations et de muséologie. Elle est située à Paris, au sein du Palais du Louvre.

Le cycle de printemps de l'École du Louvre à la Maison du patrimoine a accueilli 74 personnes, dont 50 femmes et 24 hommes ce qui représente 68% de femmes et 32% d'hommes.

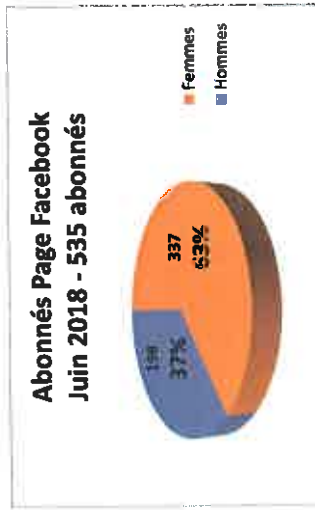
- Newsletter / Facebook :

La Maison du patrimoine fidélise ses publics grâce à sa page Facebook et à sa Newsletter qui est envoyée par voie postale deux fois par an en début de programmation et chaque mois par e-mail. Ces deux moyens de communication permettent d'identifier une partie du public de la Maison du patrimoine, et de représenter la fréquentation de la Maison du patrimoine en croisant les chiffres de ces deux médias, ainsi que les chiffres de fréquentation des cycles de cours de l'École du Louvre.

La Newsletter regroupe 1496 personnes inscrites, dont 517 hommes et 979 femmes, ce qui représente 65% de femmes et 35% d'hommes.

La page Facebook compte 535 followers en juin 2018, dont 337 femmes et 198 hommes, ce qui représente 63% de femmes et 37% d'hommes.





Ces chiffres reflètent le public de la Maison du patrimoine avec une moyenne de 65% de femmes et 35% d'hommes.

Stade de l'Aube



La délibération du Conseil Communautaire du 15 décembre 2004 précisant les domaines dans lesquels l'intérêt communautaire en matière sportive peut être reconnu vise les manifestations ou opérations intéressant l'ensemble du public de l'agglomération servant de support à une épreuve nationale et contribuant à la promotion de l'image du Grand Troyes.

La délibération du Conseil Communautaire du 2 mai 2010 indique que, conformément au décret n°2001-828 du 4 septembre 2001, l'agglomération peut mettre en place des partenariats sportifs lorsque certaines activités développées par des associations sportives entrent dans le cadre de ses compétences.

La délibération du Conseil Communautaire du 27 juin 2013 a permis la mise en place de conventions d'objectifs pluriannuelles pour une durée de 3 ans. Ces partenariats sportifs prennent la forme d'actions relatives aux formations dispensées dans le cadre de l'enseignement général, en faveur des publics défavorisés ou en difficulté, ou en lien avec la prévention et la sécurité, avec : Sainte Maure Hand Ball et Sainte-Savine Basket.

Ces 2 associations répondent aux critères énoncés dans ladite délibération : leur équipe première évolue au minimum dans la deuxième catégorie d'un championnat national amateur. Par ailleurs, leur discipline est reconnue sport olympique, ce qui génère un impact médiatique et favorise la fréquentation d'un public rassemblant le plus grand nombre.

Par délibération en date du 03 juillet 2017, l'agglomération a confirmé les actions de soutien mises en place avec ces 2 associations:

- AS Ste Maure-Troyes Handball Féminin bénéficie d'un soutien financier de 82 083€ maximum pour la saison sportive 2017-2018, dont 38 583€ de subvention attribuée au titre des actions de formation sportive en milieu scolaire, du volet

sécurité-accueil et de la participation aux charges d'occupation des équipements communaux.

- Sainte Savine Basket féminin bénéficie d'un soutien de 77 414€ maximum pour la saison sportive 2017-2018, dont 40 159€ de subvention attribuée au titre des actions de formation sportive en milieu scolaire, des mercredis du basket, du volet sécurité-accueil et de la participation aux charges d'occupation des équipements communaux.

Troyes Champagne Métropole dispose ainsi de partenariats sportifs de haut niveau avec 3 clubs dont ces 2 clubs féminins.

ICM...moteur à travers ses partenariats

La communauté d'agglomération a bien entendu 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.

L'interdiction de soumissionner aux marchés publics

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.

L'obligation de négocier dans l'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, (et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux), l'employeur engage chaque année (sauf périodicité différente définie par accord d'entreprise, sous conditions):

- une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; cette négociation porte, notamment, sur les salaires effectifs, le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés, objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.) mentionnés à l'article L. 2242-8 du code du travail.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- la négociation annuelle sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes,
- l'employeur établit un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail, et dans celles non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'employeur est tenu de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

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

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 et L. 5212-11 du code du travail concernant l'emploi des travailleurs handicapés.

la vie étudiante

En 2017, le pôle Enseignement supérieur a ajouté un paragraphe dans sa Charte relative à la vie Troyenne étudiante responsable, relatif à l'égalité femme – homme, dans la partie Responsabilité.

Celle-ci a été signée durant les Clés de Troyes par les acteurs avec la modification de l'article n°2 :

« ... par une attitude responsable et solidaire de chacun en favorisant notamment la mixité femmes/hommes. »



1. Charte relative à la Vie Etudiante Responsable 2017-2018

Les événements portés par TCM en matière de vie étudiante sont ouverts à l'ensemble des étudiants et des étudiantes sans préférence de sexe.

La TCAT ou la lutte contre le sentiment d'insécurité dans les transports en commun

En 2015, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes rendait le premier rapport sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans les transports en commun. Peu de temps après, le gouvernement émettait son plan national de lutte contre le harcèlement sexiste et les violences sexuelles relatif à la sécurité des femmes dans les transports en commun.

Parmi les moyens fléchés à travers ce plan, figurent tant la sensibilisation des personnels que la mise en place de moyens technologiques tels que la vidéo-protection.

C'est ainsi que la TCAT s'inscrit dans cette démarche, à travers :

- des collaborateurs vigilants (conducteurs, vérificateurs, contrôleurs et tout particulièrement le médiateur de la TCAT) qui observent au quotidien la vie dans les bus et les actes qui pourraient être signalés.
- la présence (dissuasive) de caméras dans l'ensemble des bus (entre 4 et 6 par bus) avec enregistrement sur disque dur dont les vidéos sont prélevées en cas de problème et mises à disposition sur réquisition de la police Nationale.



de moyens technologiques tels

La communication institutionnelle

Troyes Champagne Métropole est d'ores et déjà activement engagée dans la promotion de la mixité au travers d'une communication qu'elle souhaite la plus vertueuse possible.

Elle veille notamment à l'application des dispositions de la Circulaire n° 5575/SG du 21 février 2012 relative à la suppression des termes « Mademoiselle », « nom de jeune fille », « nom patronymique », « nom d'épouse » et « nom d'époux » des formulaires des administrations et de la Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Une attention particulière est également portée aux supports de communication ainsi qu'à l'iconographie utilisée afin de promouvoir la mixité des politiques publiques qu'elle porte.

A titre d'exemple, les noms de métiers, titres, grades et fonctions sont systématiquement accordés avec le sexe des personnes qui les occupent.

Par ailleurs, afin de maintenir la vigilance de tous en matière d'égalité, tous les services de Troyes Champagne Métropole ont été destinataires le 15 juin 2017 de l'édition 2016 du Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe réalisé par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

Qu'il s'agisse de ses divers sites internet en cours de mise à jour actuellement suite à la création de TCM, de ses dossiers de presse, de ses rapports d'activité comme de tout autre support de communication, Troyes Champagne Métropole s'est inscrit dans une politique de communication sans stéréotype.

Pour aller plus loin :

Bien consciente que les collectivités territoriales et leurs EPCI ont vocation à être exemplaires en matière d'égalité femmes - hommes, Troyes Champagne Métropole souhaite également en être le **moteur sur son territoire au niveau de ses partenaires.**

C'est ainsi que :

- TCM inclura au sein de ses **appels d'offres**, lorsque cela s'avère possible, un critère de notation sur l'engagement en matière d'égalité femme-homme, mettra en place une vérification systématique de la mise en œuvre de l'égalité des candidats retenus lors de ses appels d'offre et tiendra à jour un tableau de bord de leurs accreditations.
- Le pôle Enseignement supérieur, recherche et Vie étudiante tiendra des **statistiques sexuées** lors de ses manifestations
- TCM proposera aux entreprises offrant des **stages étudiantes-étudiants** de signer une charte Egalité Femmes/Hommes garantissant la mixité de leurs offres de stages

Projet de protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – 2018

Pour aller plus loin :

Une communication vertueuse et sans stéréotype

Troyes Champagne Métropole est donc déjà très vigilante à mettre en œuvre une politique de **communication sans stéréotype**. Elle souhaite s'engager encore davantage dans cette communication vertueuse

Ainsi, les services de Troyes Champagne Métropole intégreront dans leurs pratiques professionnelles dès que cela leur est possible :

- L'utilisation de l'ordre alphabétique lors d'une énumération de termes identiques ou équivalents au féminin et au masculin (ex : égalité femmes-hommes, les agentes et les agents, les étudiantes et les étudiants...)
- La diversification des représentations des femmes et des hommes.
- L'équilibre entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes sur les visuels.

Troyes Champagne Métropole, à travers son pôle Enseignement Supérieur, Recherche, Vie étudiante s'engage également à **sensibiliser le public** à l'occasion de ses manifestations autour de la vie étudiante notamment les Cîes de Troyes, Forum avenir, Forum logement.

Une campagne d'affichage à la Maison des étudiants aura vocation à sensibiliser ses usagers à cette question d'égalité.

Le présent rapport sera mis en ligne sur le site internet de TCM, après passage en Conseil Communautaire.

Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité

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 professionnelle
- 1.3. Favoriser l'égal investissement des femmes et des hommes dans le dialogue social
- 1.4. Créer un fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- 1.5. 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
- 1.6. Déployer auprès des employeurs publics un ou des référents Egalité travaillant en réseau, en articulation avec les acteurs déjà en place
- 1.7. Responsabiliser l'encadrement sur l'égalité professionnelle
- 1.8. Déployer une communication appropriée auprès des agents publics favorisant l'implication de tous 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 et la sensibilisation pour mettre fin aux stéréotypes de genre et lutter contre les discriminations
- 2.3. Étendre et renforcer le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique
- 2.4. Mettre en place, dans le cadre des plans d'action « égalité professionnelle », un diagnostic et le cas échéant, des solutions alternatives à l'obligation de mobilité géographique

Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts 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. Renforcer la transparence sur les éléments de rémunération
- 3.4. Neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et les parcours professionnels
- 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. Assouplir les règles d'utilisation du congé parental
- 4.5. 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
- 4.6. 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 enfants de moins de 3 ans

Axe 5 : 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 un axe 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