



**EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DU CONSEIL COMMU  
DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉ**

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le  
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

**SÉANCE DU 8 MARS 2018**

**2018-03-020 – 1/3**

**Nombre de conseillers composant le Conseil Communautaire : 78**

**Nombre de conseillers communautaires en exercice : 77**

**Date de convocation : 2 mars 2018**

L'an deux mille dix-huit le huit mars à 18 H 00, le Conseil communautaire s'est réuni, en la Maison de l'Isle à Saint-Denis de Pile, sous la présidence de Monsieur Philippe BUISSON

**Présents :**

Philippe BUISSON , Président, Jacques LEGRAND , Vice-Président, Fabienne FONTENEAU , Vice-Présidente, Anne BERTHOME , Vice-Présidente, Jean-Philippe LE GAL , Vice-Président, Jean-Luc LAMAISON , Vice-Président, Sébastien LABORDE , Vice-Président, Catherine VIANDON , Vice-Présidente, David REDON ,Vice-Président, Thierry MARTY , Vice-Président, Jean François MARTINEZ , Vice-Président, Georges DELABROY , Vice-Président, Gérard HENRY ,Vice-Président, Jean Louis ARCARAZ , Conseiller délégué, Jean-Luc DARQUEST , Conseiller délégué, Michel MILLAIRE , Conseiller délégué, Bernard GUILHEM , Conseiller délégué, Jack ALLAIS , Conseiller délégué, Jean Claude ABANADES , Joël BAYLE , Marcel BERTHOME , Sophie BLANCHETON , Sophie CARRERE , Mireille CONTE-JAUBERT , Christophe DARDENNE , Laurent DE LAUNAY , Chantal DUGOURD , Philippe DURAND-TEYSSIER , Hélène ESTRADE , Philippe FAURT , Chantal GANTCH , Monique JULIEN , Christian RAYMOND , Eric LACOUME , Bruno LAVIDALIE , Pierre MALVILLE , Loïc MAGNAN , Arnaud BATTISTON , Gérard MOULINIER , Annie ESTEBAN , Paquerette PEYRIDIEUX , Bernard PIOT , Annie POUZARGUE , David RESENDÉ , Monique MEYNARD , Loïc MANON , Denis SIRDEY , Josette TRAVAILLOT , Michel VACHER

**Absents :**

Anne-Marie ROUX, Kléber AUDINET, Sylvie BOISSEL, Odile BONHOMME-TIBY, Nouredine BOUACHERA, Jean Louis D'ANGLADE, Véronique DI CORRADO, Michel FOULHOUX, Jean-Paul GARRAUD, Odile LUMINO, Bernard NADEAU, Patrick NIVET, Alain PAIGNE, Armand REIS-FILIFE

**Absents excusés ayant donné pouvoir de vote:**

Jérôme COSNARD pouvoir à Anne BERTHOME, Sabine AGGOUN pouvoir à Philippe BUISSON, Gabi HOPER pouvoir à Jean-Philippe LE GAL, Jean-Luc BARBEYRON pouvoir à Michel MILLAIRE, Sandy CHAUVEAU pouvoir à Annie POUZARGUE, Michel GALAND pouvoir à Monique JULIEN, Michèle LACOSTE pouvoir à Chantal GANTCH, Jocelyne LEMOINE pouvoir à Jacques LEGRAND, Alain MAROIS pouvoir à Fabienne FONTENEAU, Pierre-Jean MARTINET pouvoir à Hélène ESTRADE, Christian ROBIN pouvoir à Sophie CARRERE, Agnès SEJOURNET pouvoir à Jean Louis ARCARAZ, Laurence ROUEDE pouvoir à Denis SIRDEY, Corinne VENAYRE pouvoir à Thierry MARTY

-----  
Monsieur Thierry MARTY a été nommé secrétaire de séance  
-----

# RESSOURCES HUMAINES

## RAPPORT ANNUEL 2017 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À LA CALI

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
2018-03-020 - 2/3  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le  
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

Sur proposition de Monsieur Georges DELABROY, vice-président en charge des ressources humaines,

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT

Vu la loi du 4 août 2014 (articles 61 et 77) pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics,

Vu le décret d'application n° 2015-761 du 24 juin 2015 (JO du 28 juin 2015), qui rend obligatoire l'élaboration d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales, préalablement aux débats sur le projet de budget.

**Considérant que la Cali, en tant qu'EPCI de plus de 20 000 habitants, doit** mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée et présenter annuellement un rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le rapport pré cité présente un état des lieux, sous deux angles :

1- La contribution de la collectivité ou de l'EPCI en sa qualité d'employeur qui veille à garantir l'égalité professionnelle ainsi que la mixité dans les métiers et de permettre l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale et le partage équilibré des responsabilités. Tous les pans de la politique RH sont concernés : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, gestion des temps...

En effet, la Fonction Publique Territoriale n'a pas atteint l'objectif d'égalité professionnelle. Au plan national, les femmes représentent 61% des effectifs, mais occupent également les emplois les moins qualifiés et sont les agents les plus précaires (70% des non titulaires). La mixité des emplois y est encore très limitée (95% des agents des filières sociales et médico-sociales sont des femmes). Le plafond de verre est persistant (les femmes occupent seulement 35% des emplois de direction). Enfin, l'écart salarial, expliqué par des inégalités dans les régimes indemnitaires et par des trajectoires de promotion et de carrière, est de l'ordre de 9% en 2017 en faveur des hommes, à fonction égale.

2- Le recensement des politiques publiques et actions menées sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes : bilan des actions et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; orientations pluriannuelles sous la forme d'un plan d'actions

### **Bilan 2017 et orientations 2018**

Suite au rapport présenté par la Cali en 2017 et au plan d'actions validé, tels sont les grands axes poursuivis et proposés pour l'année 2018 :

> En matière de politique ressources humaines :

Les données statistiques recensées font apparaître que La Cali présente un personnel très majoritairement féminin (72% de femmes ; 28% d'hommes au 1er janvier 2018), avec une surreprésentation dans les agents de catégorie C et dans nos emplois de certaines filières (animation ; médico sociale et sociale).

La Cali poursuit ses efforts afin de :

- favoriser la mixité des emplois (attention portée dans les jurys de recrutement)
- rechercher des améliorations au profit des agents communautaires en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle dans le cadre des travaux relatifs à l'organisation du temps de travail (cycles de travail, horaires de travail, télétravail, dons de jours de congés entre agents ...)
- garantir une plus grande transparence de la politique salariale de la collectivité par une objectivation des critères d'attribution du régime indemnitaire (chantier à initier avec la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. )

- garantir l'égalité d'accès aux responsabilités et aux postes de direction. 80 000 habitants sont soumis à un quota de 40% applicable aux nominations entre femmes et hommes dans l'encadrement supérieur, prévu par le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique (loi dite « Sauvadet ») et par la circulaire d'application du 11 avril 2016. En cas de non respect de cette obligation, une contribution 90 000€ par unité manquante sera due. La Cali, dans le cadre des primo-nominations (changement de collectivités ou changement de type d'emploi) qu'elle a prononcé depuis 2015, respecte cet objectif d'équilibre.

> En matière de politiques publiques développées sur le territoire de la Cali :

Notre plan d'actions retient les champs prioritaires suivants :

- Les politiques en faveur de l'emploi, de l'insertion et du développement économique
- La politique de la ville, le Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD)
- La politique d'accueil des gens du voyage
- Les services à la personne : l'accueil petite enfance / enfance / jeunesse, le Portage de Repas à Domicile, le Transport de Personnes à Mobilité Réduite

Le bilan de l'année 2017 retiendra en particulier, et pour exemple, la relance du CISPD en octobre 2017, qui engage un groupe de travail et des actions spécifiques en matière de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales, qui est un marqueur préoccupant sur le territoire de la Cali. Les partenariats avec la Gendarmerie (co-financement d'un poste d'assistante sociale), les structures associatives tels que le CIDFF, Vict'Aid et Le Lien permettent d'apporter de l'aide, du soutien et un hébergement d'urgence aux femmes victimes de violences conjugales. En 2018, les nouvelles actions porteront sur des formations spécifiques à destination des Polices Municipales et secrétaires de Mairie, à l'ouverture de nouvelles places d'hébergement d'urgence, sur le renforcement des moyens (second poste d'assistante sociale Gendarmerie), sur la réactivation d'une communication sur le dispositif local d'appel d'urgence et de contacts de l'accompagnement d'urgence.

La pleine appropriation de ce sujet par tous, que ce soit dans la conception de nos politiques publiques locales ou dans le fonctionnement interne de nos administrations, est un pré-requis essentiel de la réussite de la nécessaire modernisation de notre fonction publique, au même titre qu'un objectif de justice sociale fondamentale.

Le Conseil communautaire prend acte du présent rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2018 et autorise Monsieur le Président, ou son représentant, à prendre toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre des objectifs fixés dans son plan d'actions.

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture et de la publication, le 19 mars 2018  
Fait à Libourne

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'État

Le Président,  
Philippe BUISSON

Pour expédition conforme  
Philippe BUISSON, Président  
de la Communauté d'Agglomération du  
Libournais



Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le



ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE





**LACALI**  
L'AGGLO  
RIVE DROITE DE BORDEAUX

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le



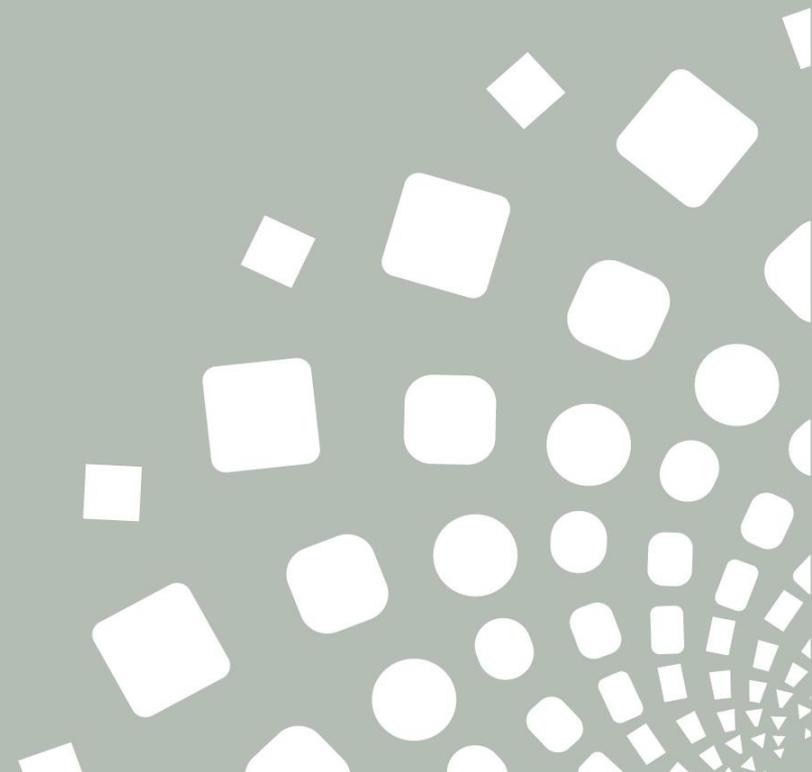
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

Conseil communautaire du 8 mars 2018

---

# Rapport annuel sur l'égalité femmes/hommes

---



# CONTEXTE NATIONAL

## CHIFFRES-CLES

*Etude 2017 du Secrétariat d'Etat  
chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes*

**Taux d'activité en France** : 67,6% pour les femmes – 75,5 % pour les hommes

**Temps partiel** : 30,4 % des femmes actives – 8,1 % des hommes actifs

**Salaire mensuel net moyen** (pour un équivalent temps plein – *données 2014*) :  
1962 € pour les femmes, 2410€ pour les hommes

Ecart de salaire (secteurs privé et public) : 18,6%

**Des retraites plus faibles** : 1007 € pour les femmes, 1660 € pour les hommes

**Mixité des métiers** : 50% des femmes concentrées sur 12 des 87 familles professionnelles existantes

# UNE RÉALITÉ QUI CONCERNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le

ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

**Les femmes représentent 61% de la Fonction publique territoriale, réparties comme suit:**

- **70% des non-titulaires.** Ces femmes non titulaires travaillent majoritairement dans des filières fortement féminisées (action sociale, petite enfance, enfance, propreté).
- 60% des catégories A,
- 64% des catégories B,
- 60% des catégories C

**Mais seulement 35 % des emplois de direction**

- 95% des agents des filières sociales et médico-sociale
- 83% des agents de la filière administrative

**Mais seulement 39% des administrateurs/trices**

Seules 6% des DGS des grandes collectivités et 4% des DGS des très grandes collectivités sont des femmes. En miroir, 95% des DGS des grandes collectivités sont donc des hommes.

Seules 24% des DGA des grandes collectivités sont des femmes.

**Les plafonds et cages de verre sont persistants malgré les lois sur la parité et l'égalité depuis 30 ans.**

## **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 ;*

## **LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, article 1:**

*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 ;*

*10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués. »*

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les communes et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter un rapport sur l'égalité femmes/hommes préalablement aux débats sur le projet de budget.**

# CADRE JURIDIQUE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le

**SLOW**

ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

Le cadre légal est venu **légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :**

- La **loi du 12 mars 2012** qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle (qui alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes objet de ce guide, mais ne se confond pas avec) ;

- La **loi du 21 février 2014** qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;

- La **loi du 4 août 2014** qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;

>> L'**article 61 de la loi du 4 août 2014** sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant **le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.**

>> Le **décret n°2015-761 du 24 juin 2015** est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s

## OBJECTIFS DU RAPPORT « ÉGALITÉ » :

Le rapport « égalité », présenté obligatoirement de façon préalable aux débats sur le projet de budget, doit ainsi :

### >Aborder le sujet sous l'angle d'une approche dite « intégrée » :

- les leviers propres de la collectivité ou de l'EPCI (politique RH : recrutement, rémunérations, gestion des carrières, conciliation des temps, santé au travail...; politique achats) ;
- les leviers de ses politiques publiques (subventions allouées à des associations et organismes œuvrant en faveur de la mixité et de l'égalité ; dispositifs propres dans les établissements d'accueil du public).

**>Proposer un plan d'actions, sur plusieurs champs, évaluable et révisable chaque année** permettant d'engager l'organisation publique dans une démarche de progrès mesurable.

# POLITIQUES COMMUNAUTAIRES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2018

# POLITIQUES COMMUNAUTAIRES

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le

*SLOW*

ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

Les politiques communautaires en faveur de l'égalité femmes/hommes sont déclinées suivant les différentes compétences de La Cali.

Il est proposé de faire un focus en particulier sur :

- Les politiques en faveur de l'emploi, de l'insertion et du développement économique
- La politique de la ville
- La politique d'accueil des gens du voyage
- Les services à la personne :
  - L'accueil petite enfance / enfance / jeunesse
  - Le P.R.D., confié au C.I.A.S.
  - Le T.P.M.R., confié au C.I.A.S.
- La politique ressources humaines

## Politiques d'insertion professionnelle en direction des publics féminins

- Actions des référents de parcours et des chargés de relations entreprises (CRE) du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)

Le PLIE vise l'accès à l'emploi durable des femmes et des hommes du territoire exclus du marché de l'emploi. Le public féminin 65% des personnes accompagnées en 2017 soit 249 femmes.

A cet effet, La Cali anime sur son territoire une équipe de 4 référents de parcours et de 2 chargées de relations entreprises ainsi que d'un référent emploi (poste mixte).

Un des principes horizontaux de cet accompagnement repose sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, l'accompagnement PLIE réalisé par les référents de parcours prend en compte les spécificités personnelles (âge, sexe, origines) et les contraintes (mobilité, garde d'enfant, ...) des participant(e)s afin d'**apporter des réponses adaptées et de favoriser l'égalité des chances entre les individus.**

Pour leur part, les chargées de relations entreprises veillent à travers toutes les actions qu'elles initient en faveur des participants du PLIE (mises en relation sur des offres d'emploi, actions partenariales collectives ou individuelles) à favoriser **le placement en emploi de l'ensemble de participant(e)s du PLIE sans discrimination.**

# LA POLITIQUE DE LA VILLE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le

**SLOW**

ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

- **Egalite professionnelle (DGCS/SDFE)**
  - Favoriser l'implication des pères et le partage des responsabilités parentales
  - Favoriser la mixité des emplois
- **Lutte contre la précarité**
  - Lutter contre les impayés de pension alimentaire (GIPA)
  - Garantir des modes de garde aux bénéficiaires de la Prepaee
- **Lutte contre les violences faites aux femmes (partenariat avec l'association Vict'aid)**
  - Accompagner les femmes victimes et les enfants témoins de violences intra familiales: accompagnement au dépôt de plainte et dispositif d'hébergement d'extrême urgence
  - Responsabiliser les auteurs
- **Promotion de l'égalité femme/homme - partenariat avec l'association CIDFF & création d'un Point d'accès au Droit - PAD**
  - Garantir le droit des femmes à s'informer sur l'IVG
  - Faire reculer les stéréotypes sexistes
  - Orienter les personnes en cours de séparation

# LA POLITIQUE DE LA VILLE

## Politiques de cohésion sociale en faveur du public féminin :

- Contrat de Ville de Coutras avec entrée en géographie prioritaire en juin 2014

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (document-cadre qui a institué la rédaction du contrat de ville du quartier prioritaire du Centre de Coutras) prescrit en son article premier :

*I. - La politique de la ville est une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants. « ... » Elle vise, en tenant compte de la diversité des territoires et de leurs ressources, à :*

*« ... » 10°) Concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée.*

**Par conséquent, l'égalité femme-homme est un principe fondateur et transversal du contrat de ville** qui anime l'ensemble des réflexions des partenaires et la sélection des actions à mettre en œuvre au bénéfice des femmes et des hommes du quartier concerné.

# LA POLITIQUE DE LA VILLE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le

**SLOW**

ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

## Politiques de cohésion sociale en faveur du public féminin :

- Conseil Citoyen du quartier prioritaire politique de la ville de Coutras

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine décrit en son article septième les instruments et de la gouvernance de la Politique de la Ville :

*I. - Un conseil citoyen est mis en place dans chaque quartier prioritaire de la politique de la ville, sur la base d'un diagnostic des pratiques et des initiatives participatives.*

*Le conseil citoyen est composé, d'une part, d'habitants tirés au sort dans le respect de la parité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, de représentants des associations et acteurs locaux.*

C'est ainsi que le Conseil Citoyen du quartier du centre de Coutras, créé en janvier 2015, respecte strictement le principe de parité entre les femmes et les hommes.

- Mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics

La Cali s'est engagée à ce que la commande publique puisse favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières par le biais de l'utilisation de la clause d'insertion sociale. Le 1<sup>er</sup> juin 2017, La Cali et son CIAS et la Ville de Libourne et son CCAS ont signé une convention de partenariat avec le PLIE du Libournais en vue de renforcer l'intégration de clauses dans les marchés publics. Par ailleurs, les signataires partagent une volonté commune de développer la clause d'insertion sur des marchés autres que de travaux afin de permettre au public féminin d'en bénéficier (ex : poste administratif ou technique dans des marchés de prestations de services et intellectuelles).

- Mise en œuvre du **projet social et éducatif (PSE)** sur tous les équipements communautaires d'accueil des voyageurs au travers d'actions définies et conduites avec les partenaires institutionnels et associatifs.

Le plan d'action du PSE prend en compte de manière volontariste :

- l'accompagnement des familles pour le partage des responsabilités parentales relatives à l'éducation et à la scolarisation des enfants,
- l'information et l'éducation des adolescentes et adolescents relativement aux questions touchant à la sexualité,
- les interventions sur les équipements d'accueil de la PMI pour le suivi des grossesses avec un accompagnement très attentif des jeunes couples,
- Des actions d'insertion pour les femmes de 25 à 40 ans avec le déploiement des thématiques liées aux démarches administratives, au logement, à la santé, à l'insertion professionnelle.
- Concernant l'insertion professionnelle, une action collective, sous forme d'ateliers et destinée aux femmes bénéficiaires du RSA très éloignées de l'emploi, s'est déroulée sur le premier trimestre 2017. 28 femmes ont participé aux différents ateliers Santé/bien être et Alimentation dont six femmes issues de la communauté des gens du voyage.  
Cette action doit être reconduite sur 2018.

# LES SERVICES À LA PERSONNE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

Affiché le

**SLOW**

ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

Trois champs d'intervention :

- L'accueil petite enfance / enfance / jeunesse
- Le P.R.D., confié au C.I.A.S.
- Le T.P.M.R., confié au C.I.A.S.

L'ensemble de ces services correspondent à des **principes de gestion non discriminants**, notamment en matière d'égalité femmes/hommes, pour ce qui concerne les modalités d'inscription et d'accessibilité, ou encore la tarification.

Les **services d'accueil petite-enfance et enfance** portés par La Cali contribuent particulièrement, de par leur organisation et leur déploiement sur le territoire communautaire, à la réduction des contraintes pesant sur les familles en termes de garde d'enfant, permettant notamment de **faciliter l'accès à l'emploi des parents**.

# LES SERVICES À LA PERSONNE – PETITE ENFANCE/ENFANCE/JEUNESSE

- **la petite enfance** : les familles monoparentales sont presque uniquement des femmes. Il est difficile de recruter des hommes au sein des établissements collectifs, mais c'est un objectif pour introduire une certaine mixité dans les équipes qui accompagnent les enfants pendant leurs premières années, avec un repère uniquement féminin.
- **l'enfance et la jeunesse: la sensibilisation à l'égalité hommes-femmes** fait partie du projet éducatif de La Cali, dans l'objectif général de l'égalité des chances et de la mixité. Chaque structure le décline à travers son projet pédagogique, mais une analyse des pratiques permettrait d'être plus vigilants et efficaces.
- **la recherche de l'égalité d'accès aux structures, aux services** fait également l'objet d'une vigilance sur laquelle les équipes aimeraient accorder plus de temps pour évaluer et faire évoluer les propositions. C'est le cas surtout dans les structures destinées aux jeunes (pour lesquelles les garçons restent plus nombreux). La même attention sera portée pour l'école de musique.

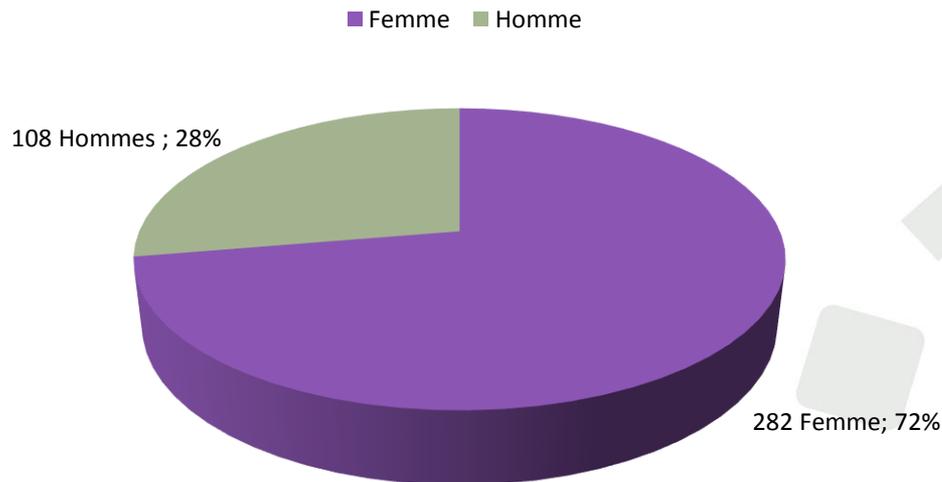
# LES SERVICES À LA PERSONNE – ENFANCE/ENFANCE/JEUNESSE

- **la place des parents** : ce sont en grande majorité les mamans qui sont le parent référent dans les structures de petite enfance, même si les papas prennent progressivement une plus grande place au fur et à mesure que l'enfant grandit. Cela pose peut-être la question de la place qui est laissée/accordée aux hommes (vis-vis de leur employeur par exemple).
- **l'éducation artistique et culturelle** touche chaque année près de 3 000 élèves qui sont sensibilisés aux arts et artistes, et à travers eux à l'imaginaire, la découverte, le respect de l'autre, de la différence ... l'égalité entre les hommes et les femmes fait partie de ces valeurs parmi lesquelles ils évoluent.

- Recours à l'écriture inclusive dans la rédaction des fiches de poste et des appels à candidatures
- Participation systématique d'un cadre de la DRH aux entretiens de recrutement afin de veiller au strict respect du principe de non discrimination liée au genre et rédaction d'un compte-rendu de jury afin de garantir la transparence du process
- Travail en collaboration avec le PLIE pour les contrats aidés afin de favoriser le retour à l'emploi de femmes seules souvent en grande précarité
- Politique salariale basée sur des critères de grade et de missions
- Plein maintien du régime indemnitaire pour les agents en position de congé maternité ou paternité
- Remplacement des absences pour congé maternité
- Offre de prestations sociales visant à faciliter la prise en charge des frais liés à la garde d'enfants par le biais du CNAS

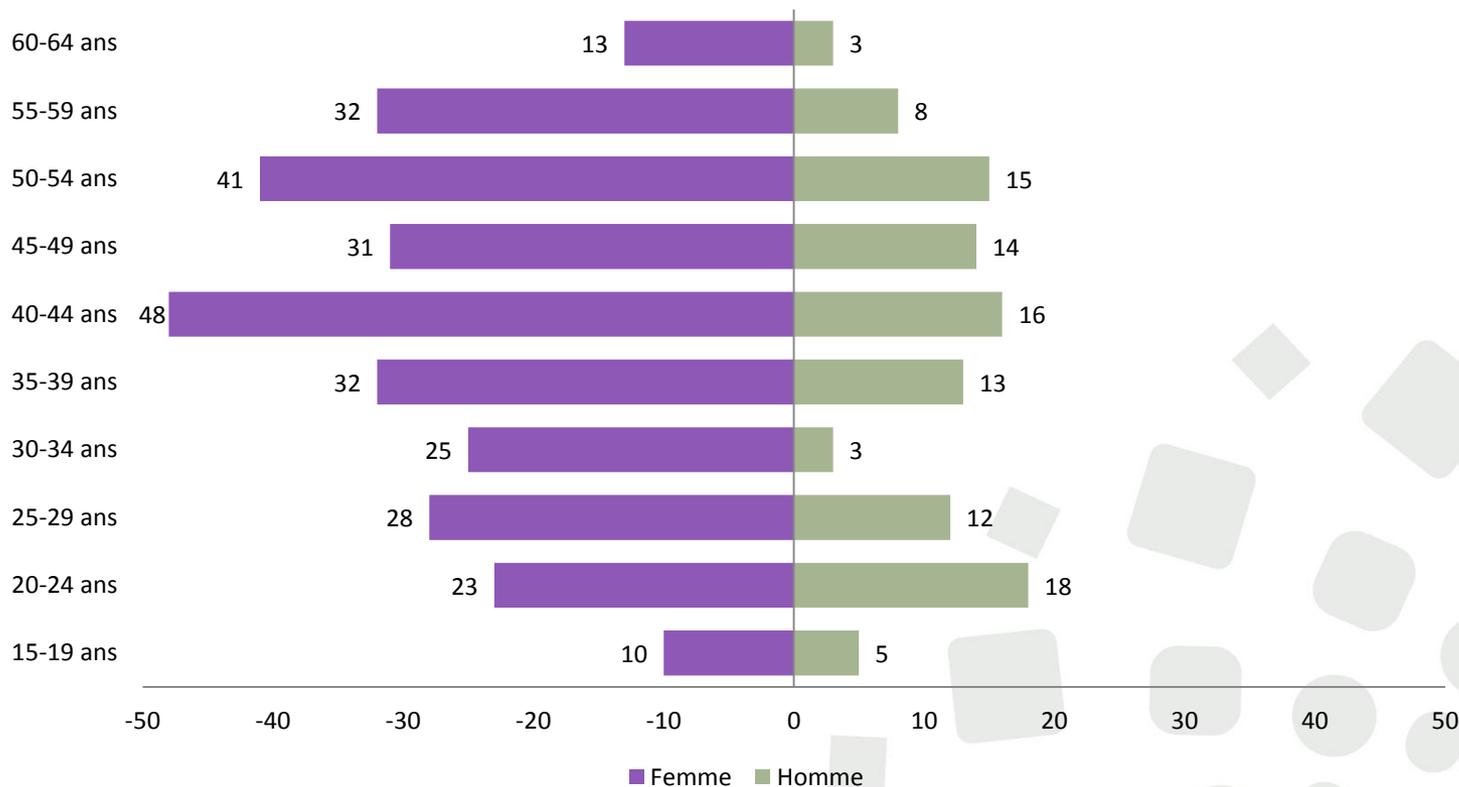
# DONNÉES RELATIVES AU PERSONNEL COMMUNAUTAIRE

## Au 1<sup>er</sup> Janvier 2018 72% de femmes et 28% d'hommes

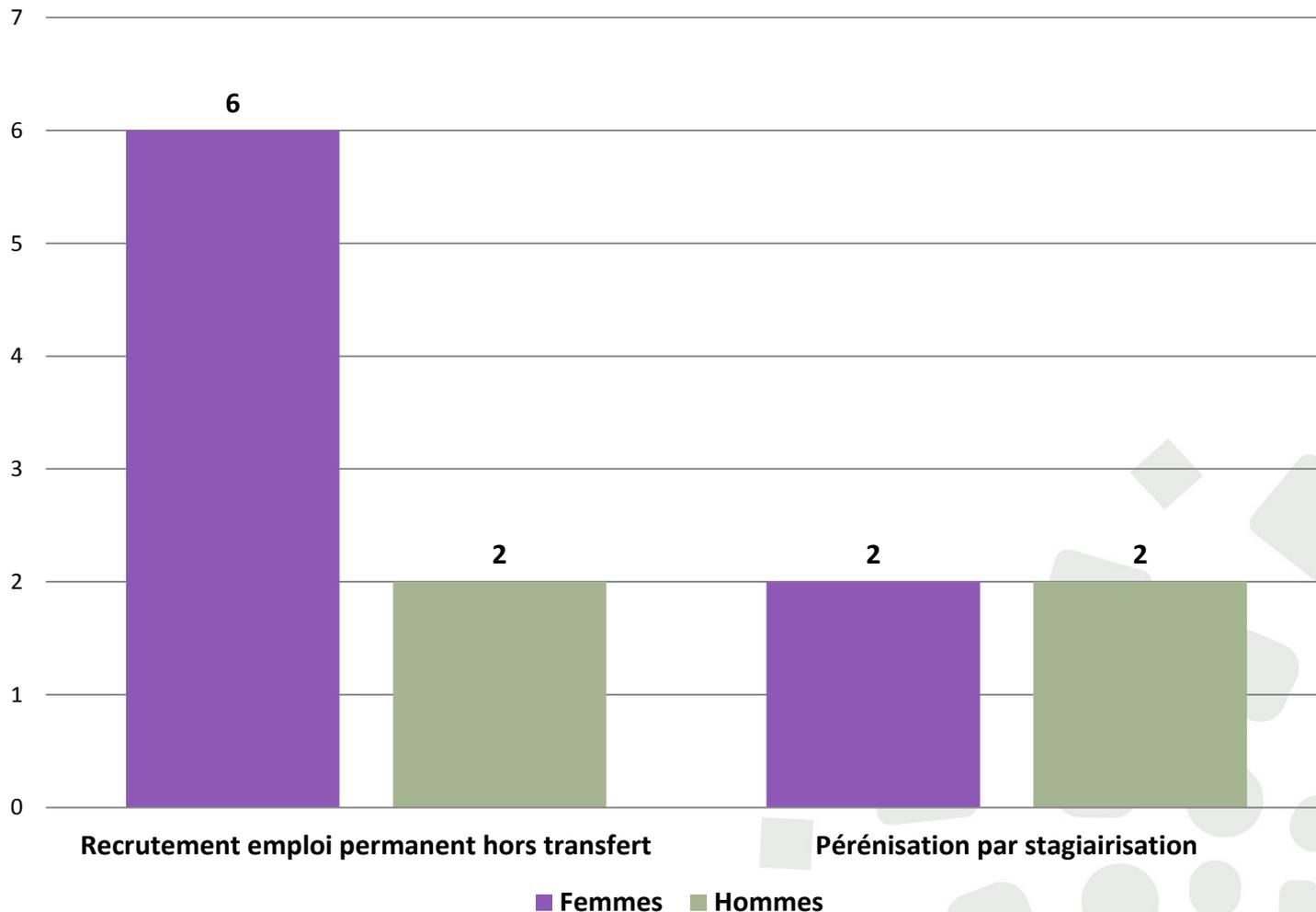


# PYRAMIDE DES ÂGES AU 01/01/2018

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le   
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

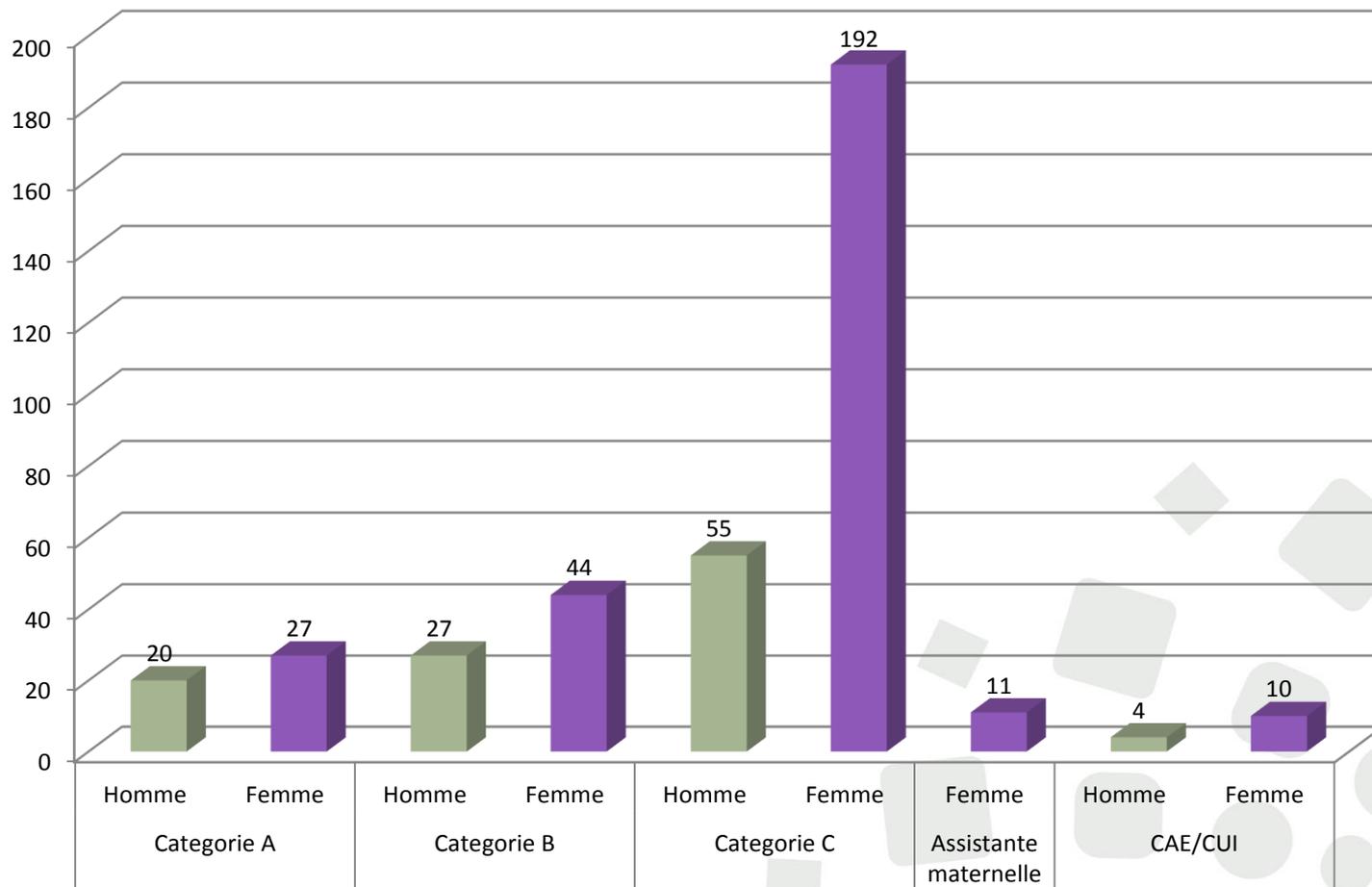


# MIXITÉ DANS LES RECRUTEMENTS

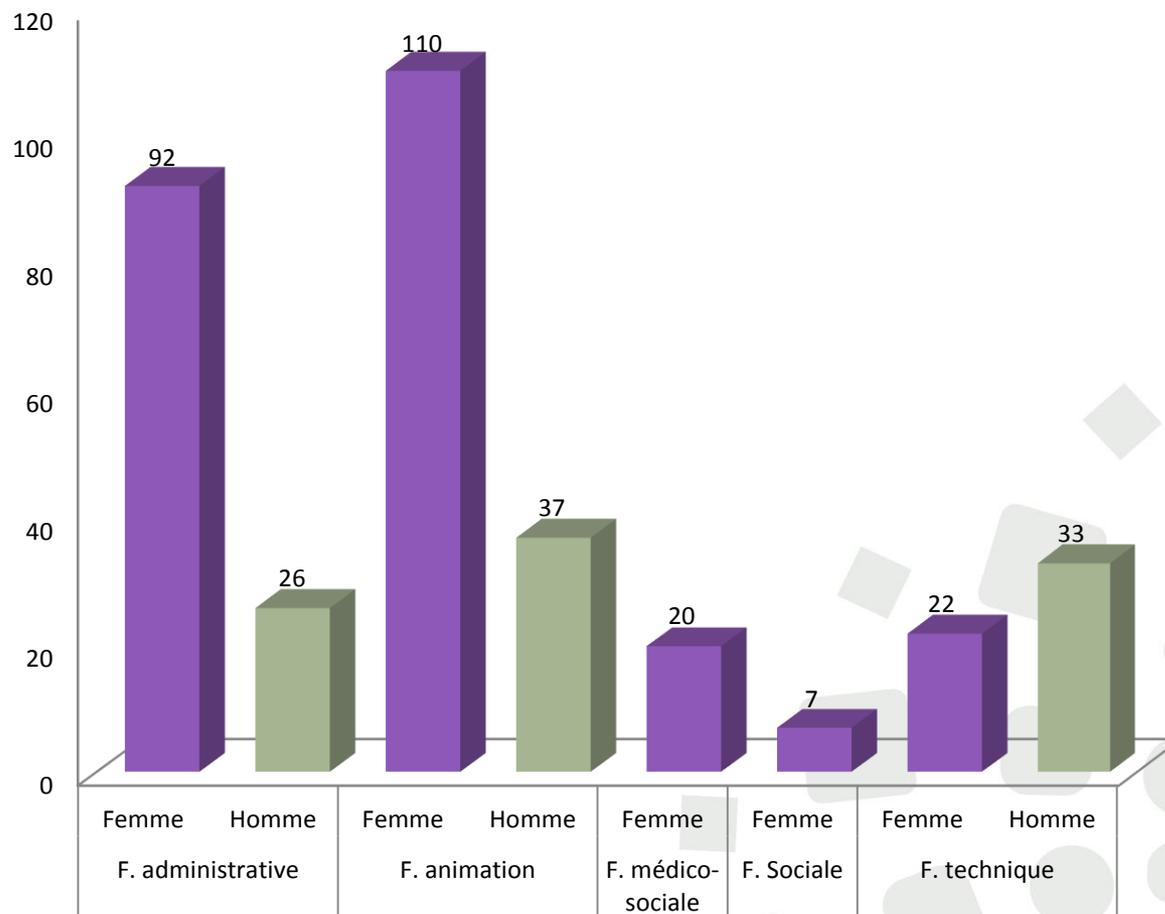


# MIXITÉ DANS LES CATÉGORIES

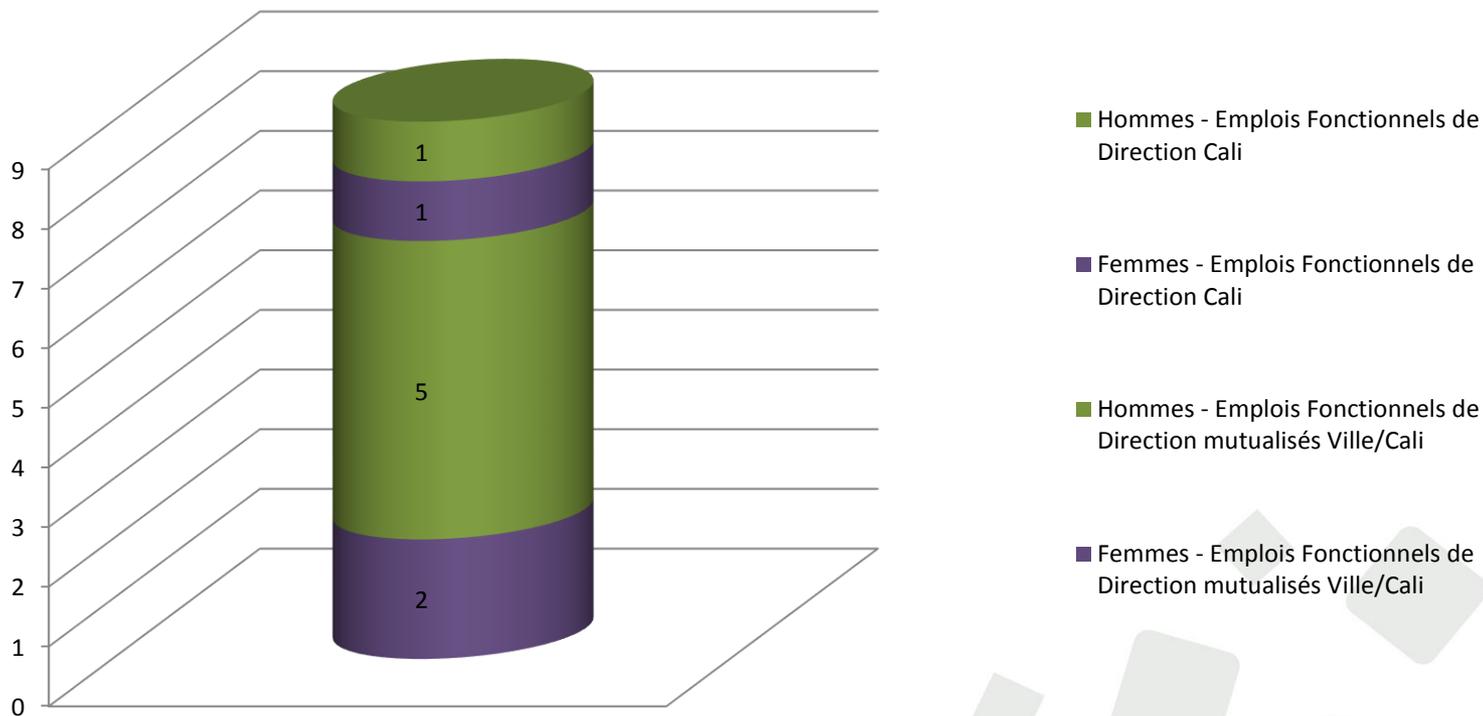
Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
 Reçu en préfecture le 19/03/2018  
 Affiché le **SLOW**  
 ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE



# MIXITÉ DANS LES FILIÈRES



# MIXITÉ AU SEIN DES EMPLOIS DE



A noter : les EPCI de + de 80 000 habitants sont soumis à un quota de 40% applicable aux nominations entre femmes et hommes dans l'encadrement supérieur.

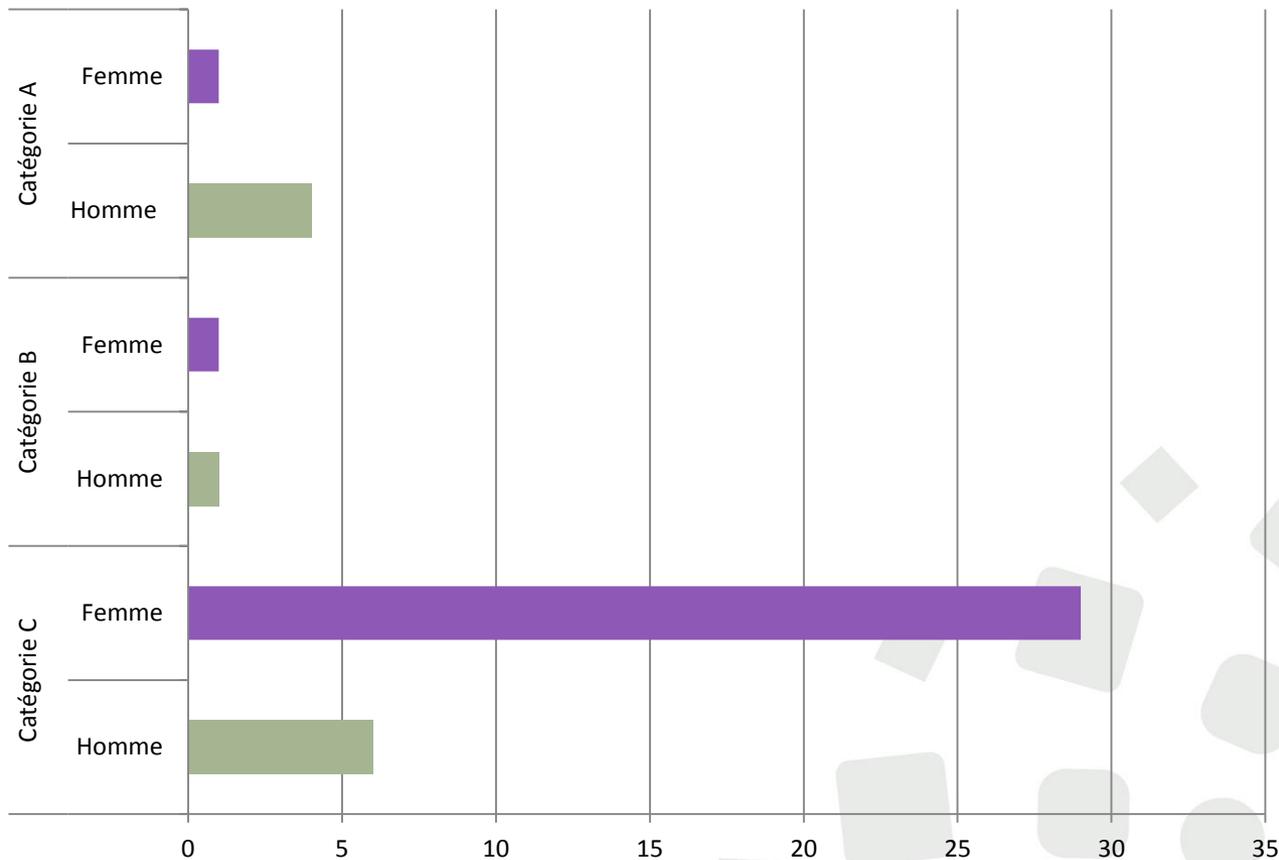
En cas de non respect de cette obligation, une contribution 90 000€ par unité manquante sera due.

La Cali, dans le cadre des primo-nominations qu'elle a prononcé depuis 2015, respecte cet objectif d'équilibre.

*Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 modifié relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique ; circulaire d'application du 11 avril 2016.*

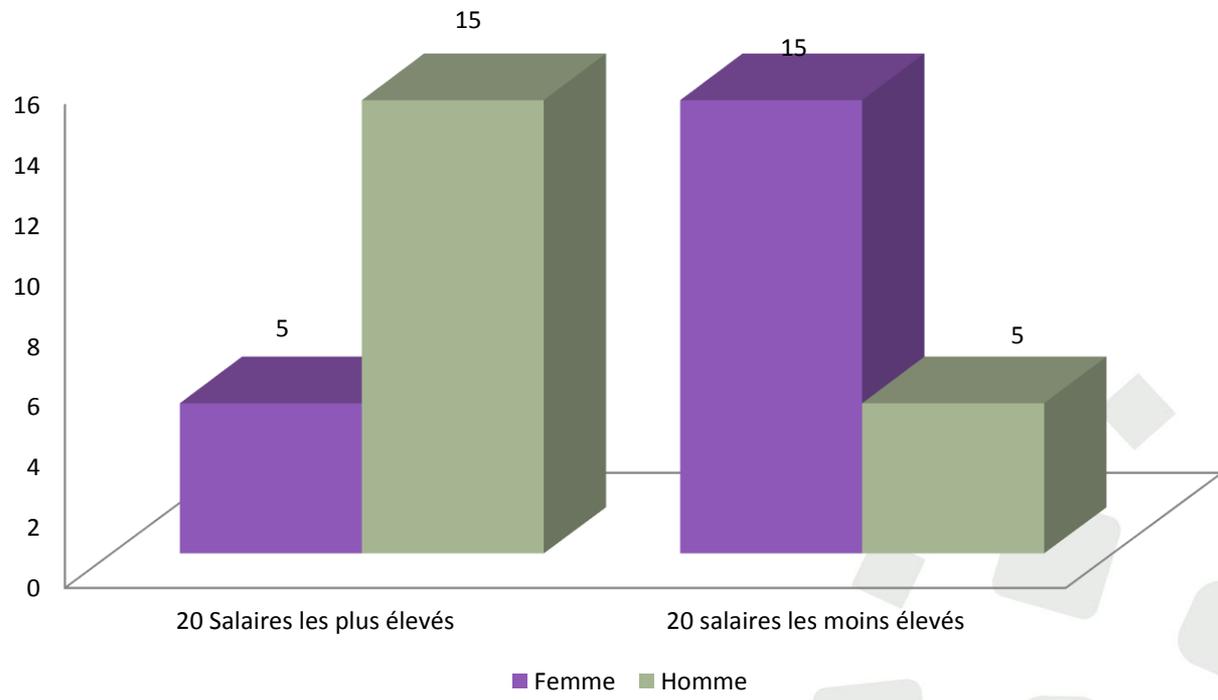
# MIXITÉ DANS LA CARRIÈRE DES AGENTS

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
 Reçu en préfecture le 19/03/2018  
 Affiché le **SLOW**  
 ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE



# RÉMUNÉRATIONS ET PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS PERMANENTS

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le  
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE



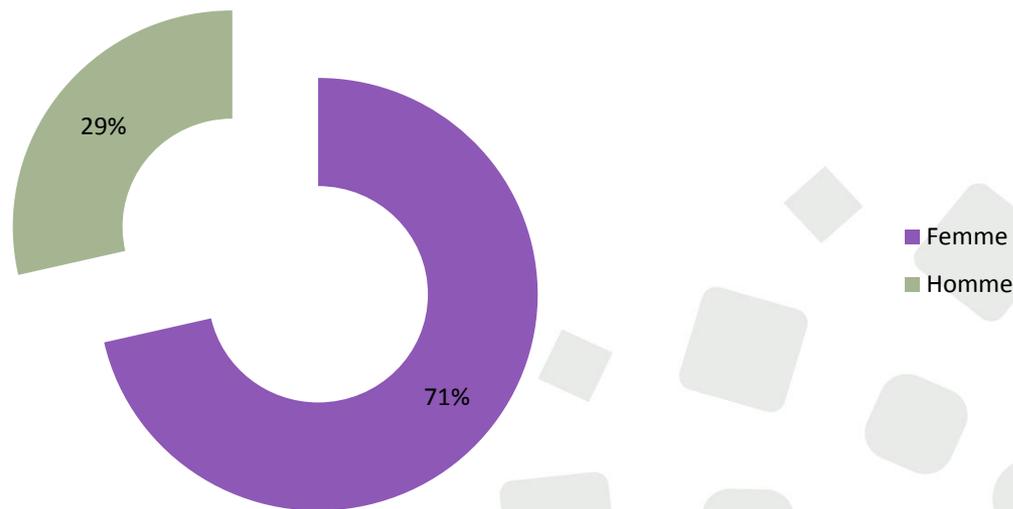
## Situation générale/ Fonction Publique Territoriale

A postes et compétences égales, les femmes ont un **saire inférieur de 10,8% à ceux des hommes** (15% dans la FPE, 21,9% dans la FPH).

# RÉMUNÉRATIONS ET PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS DE DROIT PRIVÉ (CAE/CUI,CEA)

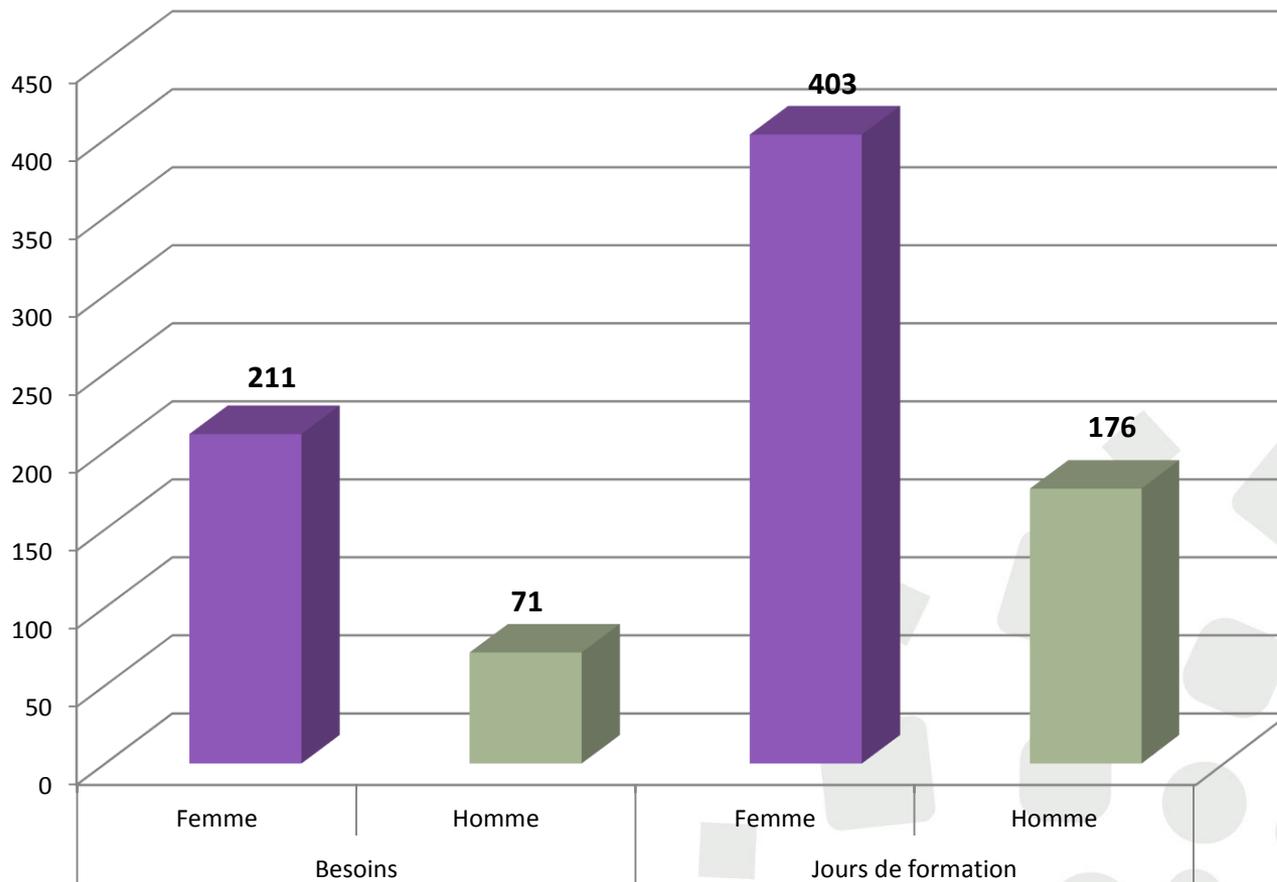
Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le  
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

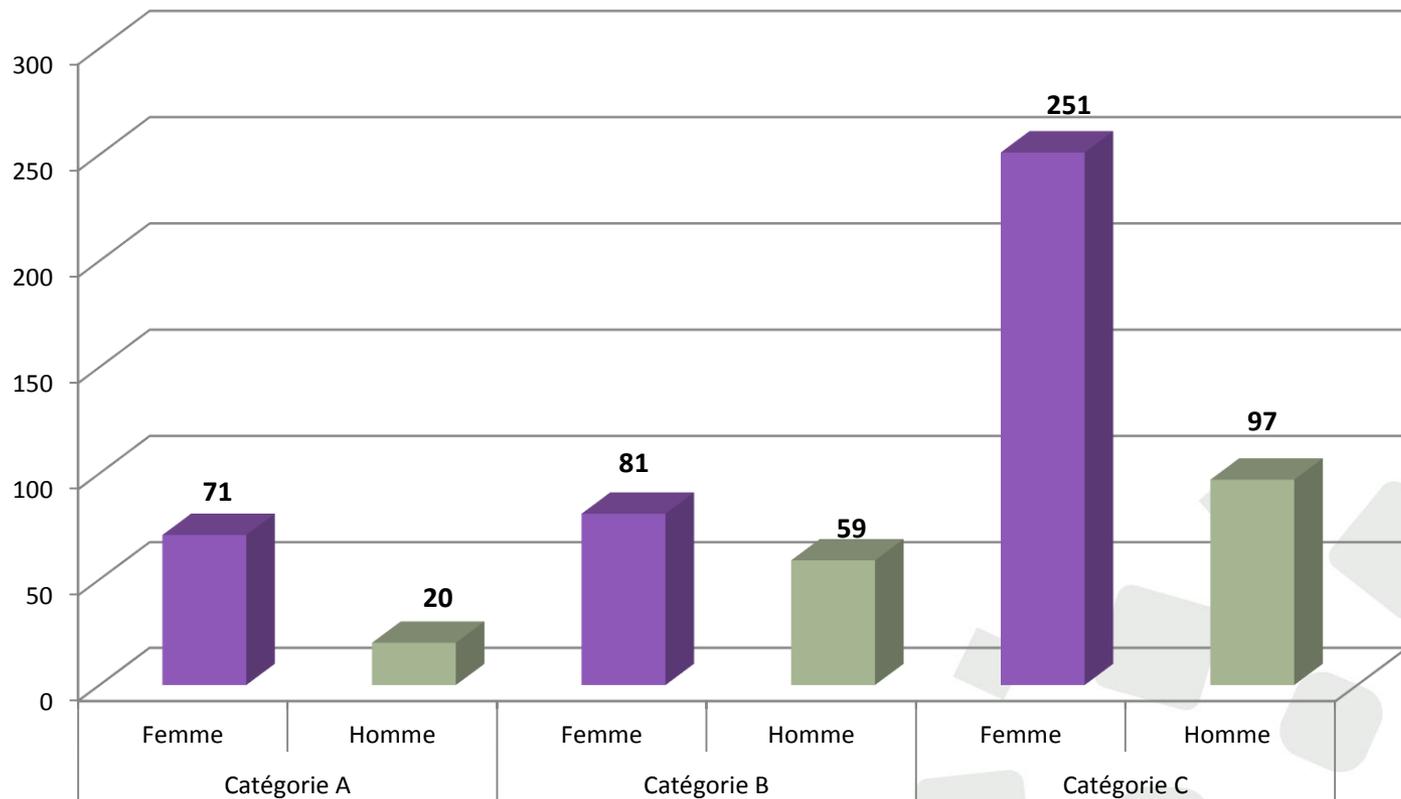
## 20 salaires les + élevés et les - élevés



# MIXITÉ DANS LES BESOINS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
 Reçu en préfecture le 19/03/2018  
 Affiché le   
 ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE



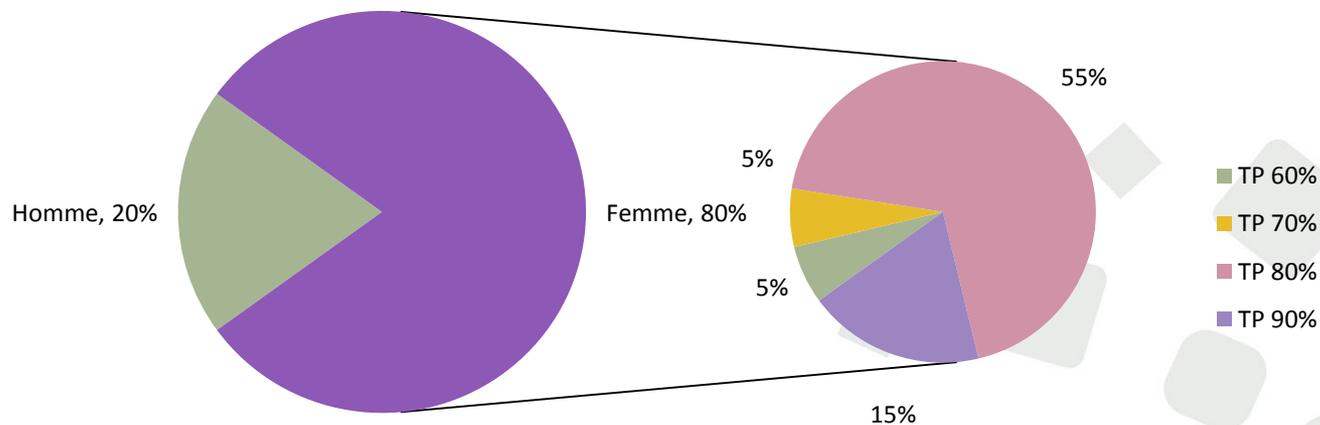


La répartition des nombres de jours suit la répartition des effectifs de La Cali.

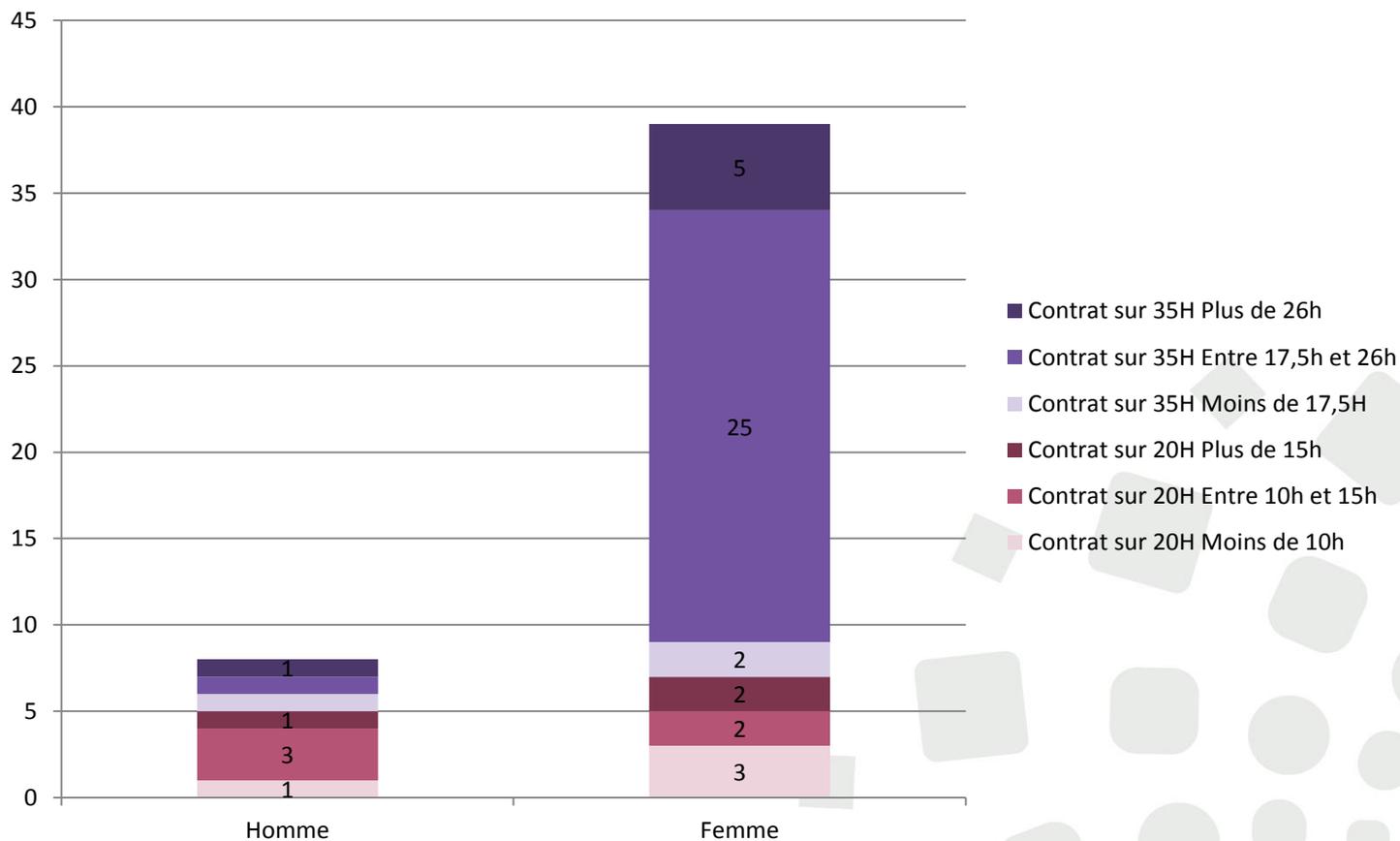
# ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le **SLOW**  
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE

## Zoom sur le temps partiel des femmes



# MIXITÉ DANS LA RÉPARTITION DE L'EMPLOI À TEMPS NON COMPLET



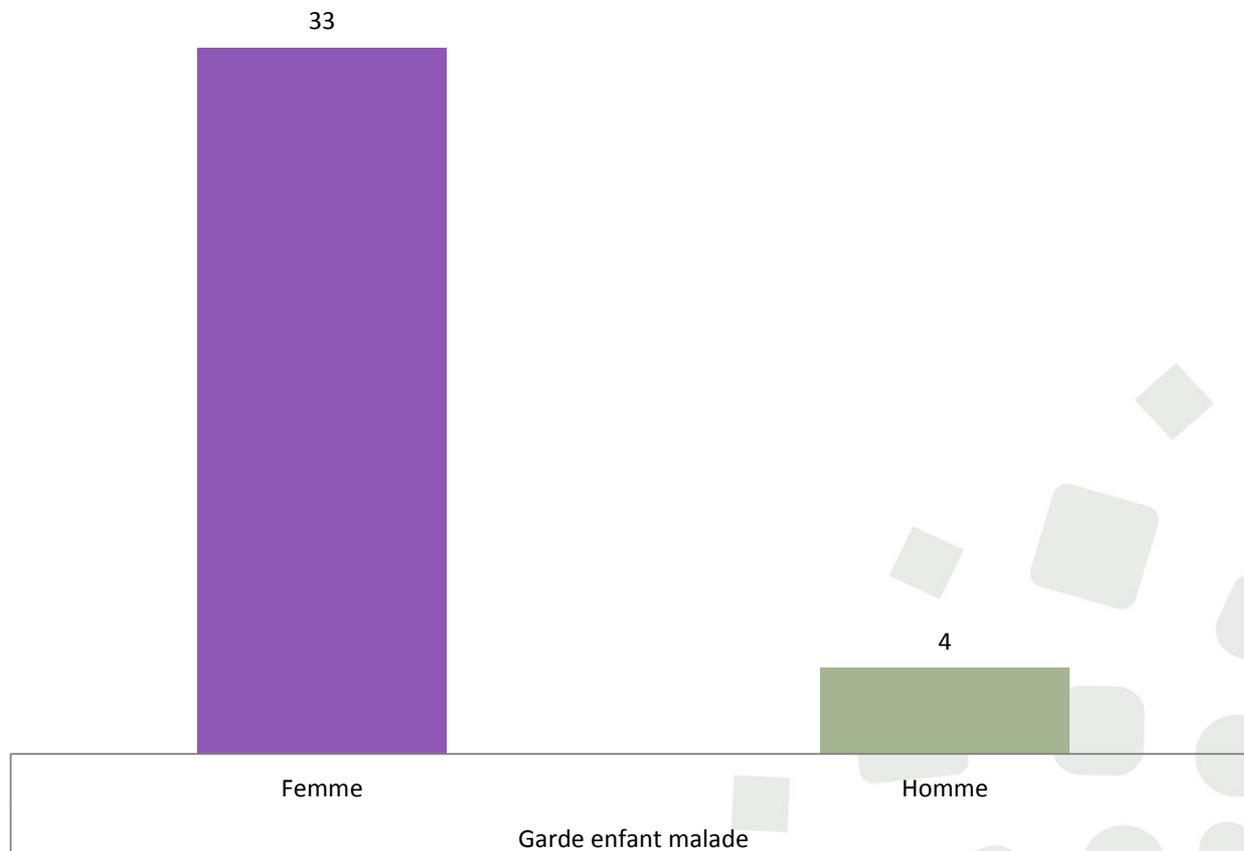
# MIXITÉ DANS LA RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE POUR GARDE D'ENFANT MALADE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018

Reçu en préfecture le 19/03/2018

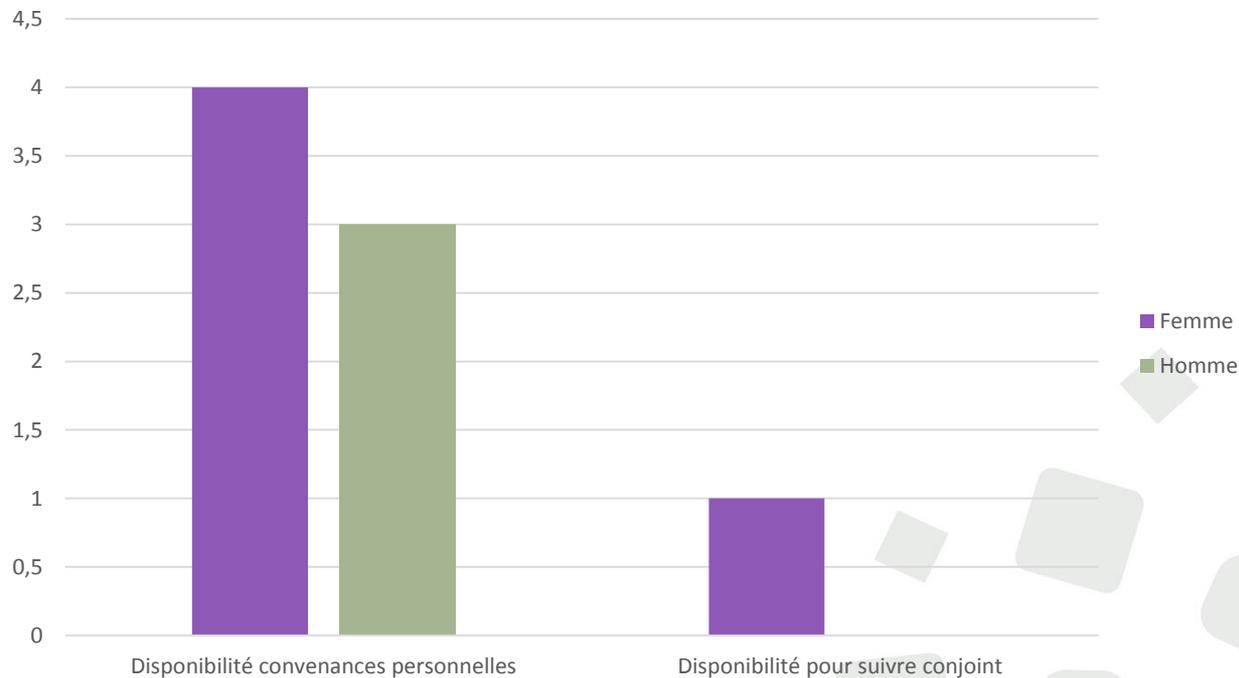
Affiché le

ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE



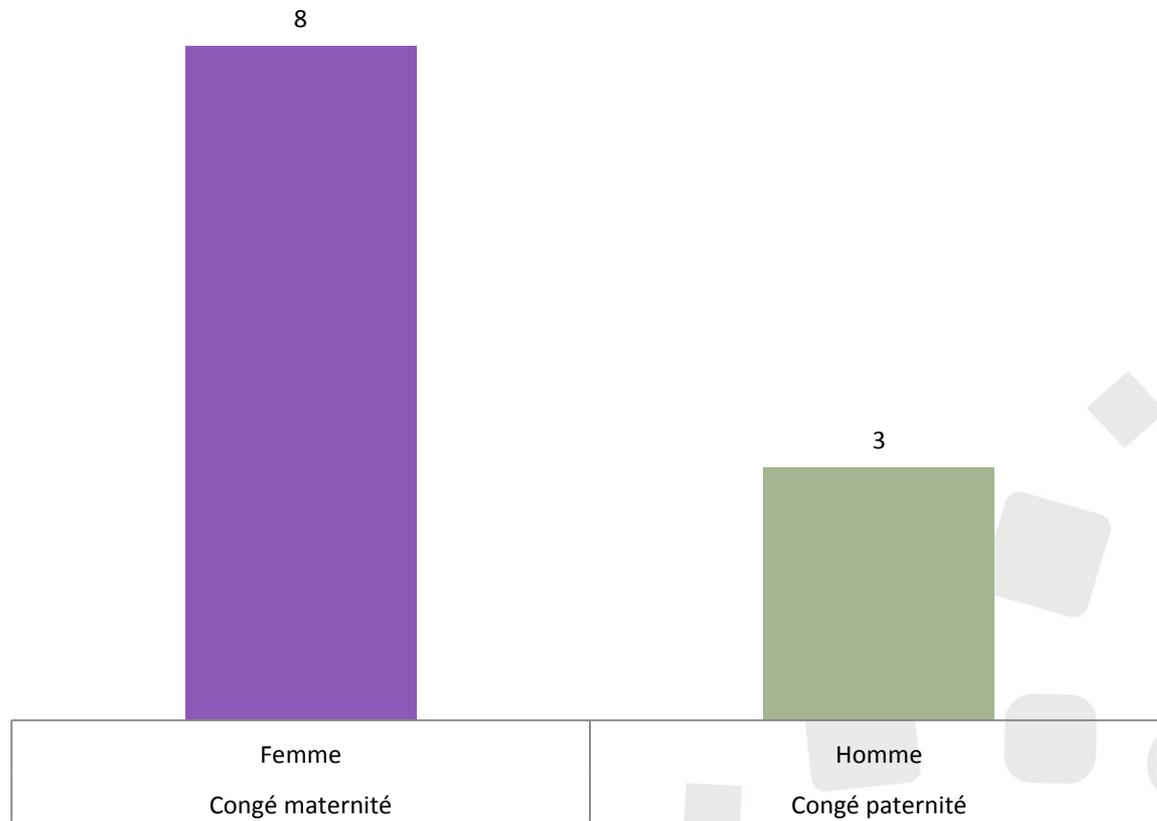
# MIXITÉ DANS LE RECOURS AUX DISPOSITIFS DE DISPONIBILITÉS POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le  
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE



# CONGÉS MATERNITÉ / PATERNITÉ

Envoyé en préfecture le 19/03/2018  
Reçu en préfecture le 19/03/2018  
Affiché le **SLOW**  
ID : 033-200070092-20180308-2018\_03\_020-DE



# PRÉVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL

## Lutte contre toute les formes de harcèlement :

- Formations dispensées sur la **gestion des publics difficiles**
  - Réalisation d'une **étude sur les risques psycho-sociaux** - sous la forme d'un questionnaire - au sein de La Cali (périmètre avant fusion) dans le cadre de l'adoption du D.U.E.R.P.
- >> Pas de questions directes sur l'égalité femmes/hommes mais éléments d'appréciation sur les rythmes de travail et des problématiques de conciliation des temps

# PROJET DE PLAN D' ACTIONS 2018

Le plan d'actions 2018 s'organisera autour des objectifs suivants :

## 1/ Le développement d'une approche intégrée du genre dans la conception et la mise en œuvre des politiques communautaires :

- **Portage du projet au niveau stratégique et transversal** (Vice président RH / DGS – DRH – Dir CCAS/CIAS) pour le compte de l'administration mutualisée
- **Mise en cohérence du plan d'actions Cali**, suivi, reporting, évaluation
- Démarche partenariale à renforcer: **intégration dans les réseaux techniques spécialisés** :
  - > réseau régional de lutte contre les discriminations/politiques égalité (Nouvelle Aquitaine, première Région à signer la charte européenne en faveur de l'égalité femmes-hommes ; appels à projets sectoriels à identifier)
  - >réseau de techniciens animé par Bordeaux Métropole (égalité et innovation sociale)

## 2/ Une action volontariste en matière de politique RH :

- La recherche d'améliorations au profit des agents communautaires en matière de **conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** dans le cadre des travaux relatifs à la réforme à venir du règlement relatif à l'organisation du temps de travail qui seront initiés dès le 1<sup>er</sup> semestre => cycles de travail, horaires de travail, télétravail, etc.
- Une plus grande transparence de la politique salariale de la collectivité par une **objectivation plus aboutie des critères d'attribution du régime indemnitaire** en fonction des missions exercées avec la mise en place du R.I.F.S.E.E.P.

## 3/ La poursuite et l'amplification des engagements à travers les politiques publiques communautaires :

- Les politiques en faveur de l'emploi, de l'insertion et du développement économique
- La politique de la ville
- La politique d'accueil des gens du voyage
- Les services à la personne
  - L'accueil petite enfance / enfance / jeunesse
  - Le PRD
  - Le TPMR

Le CISPDP de La Cali anime un **groupe de travail de lutte contre les violences intrafamiliales et l'aide aux victimes.**

- Pour le plan d'action 2018 :
  - formation sur la lutte contre les violences faites aux femmes par le CIDFF à l'attention des secrétaires de mairie, policiers municipaux et acteurs sociaux ...
  - soutien au maintien du poste de l'intervenante sociale en gendarmerie porté par l'association Vict'Aid (plus de 350 accompagnement en 2017)
  - création d'une carte locale avec tous les numéros utiles pour les femmes victimes de violences avec lancement d'une communication locale
  - création de 6 places d'hébergement d'urgence à Coutras porté par l'association Le Lien