

Rapporteur : Raymonde AWONO

Commission Finances et Développement Economique du 25 juin 2020

Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire

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. Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

Le présent rapport expose dans un premier temps les chiffres clés de la population réginauburgienne puis les orientations sur le territoire en matière de promotion de l'égalité femmes hommes et enfin les chiffres et actions menées en matière de ressources humaines par la Ville.

I- Les chiffres clés de l'INSEE

L'INSEE établit des statistiques annuelles sur de nombreux thèmes : population, logement, revenus, emploi-chômage, diplômes-formation, ménages, etc. Cet ensemble de données statistiques décrit les différents aspects démographiques, sociaux et économiques d'un territoire. Les chiffres clés sont présentés sous forme de tableaux et de graphiques.

Depuis 2004, le recensement repose sur une collecte d'information annuelle, concernant successivement tous les territoires communaux au cours d'une période de cinq ans. Ce recensement, organisé suivant cette méthode, succède aux recensements généraux de la population dont 1999 aura été la dernière édition. Les cinq premières enquêtes de recensement ont été réalisées de 2004 à 2008. Elles ont permis de produire les résultats du recensement, millésimé 2006, date du milieu de la période. Depuis, chaque année, des résultats de recensement sont produits à partir des cinq enquêtes annuelles les plus récentes. **Ainsi, pour le présent rapport, la période quinquennale de référence est celle courant de 2013 à 2017, avec pour année centrale 2015. Cette année, ce rapport aura pour référence dans les tableaux présentés ci-dessous, l'année 2016.**

La population de la ville en 2016 s'élève à 20 531 habitants.

Population par sexe et âge en 2016

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9 744	100,0	10 787	100,0
0 à 14 ans	1 801	18,5	1 777	16,5
15 à 29 ans	2 145	22,0	2 034	18,9
30 à 44 ans	2 030	20,8	2 136	19,8
45 à 59 ans	1 719	17,6	1 994	18,5
60 à 74 ans	1 332	13,7	1 559	14,7
75 à 89 ans	647	6,6	1 034	9,6
90 ans ou plus	70	0,7	251	2,3

La commune présente une pyramide des âges équilibrée : 79,7 % de la population est âgée de moins

de 65 ans.

Ménages selon leur composition

NB : un ménage peut être composé de une ou plusieurs familles. Il regroupe l'ensemble des occupants d'une résidence principale

	Nombre de ménages				Population des ménages	
	2016	%	2011	%	2016	2011
Ensemble	9 075	100,0%	8 984	100,0%	20 268	19 665
Ménages d'une personne	3 299	36,4%	3 356	37,4%	3 299	3 356
hommes seuls	1 321	14,6%	1 274	14,2%	1 321	1 224
femmes seules	1 979	21,8%	2 082	23,2%	1 979	2 082
Autres ménages sans famille	289	3,2%	276	3,1%	645	611
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	5 487	60,5%	5 352	59,6%	16 323	15 698
un couple sans enfant	2 234	24,6%	2 173	24,2%	4 591	4 440
un couple avec enfant(s)	2 467	27,2%	2 404	26,8%	9 615	9 301
une famille monoparentale	786	8,7%	775	8,6%	2 117	1 957

Composition des familles

NB : une famille est forcément rattachée à un ménage. Plusieurs familles peuvent être rattachées à un même ménage

	2016	%	2011	%
Ensemble	5 542	100,0	5 391	100,0
Couples avec enfant(s)	2 471	44,6	2 404	44,6
Familles monoparentales	807	14,6	794	14,7
hommes seuls avec enfant(s)	115	2,1	122	2,3
femmes seules avec enfant(s)	692	12,5	672	12,5
Couples sans enfant	2 263	40,8	2 192	40,7

Sur le territoire, 44% des familles sont formées d'un couple avec enfant(s) et 41% d'un couple sans enfant. Sur l'ensemble des familles monoparentales (14,6% des familles), plus de 85 % sont composées d'une femme seule avec enfant(s).

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2016

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	7 941	9 001	100	100	100
Agriculteurs exploitants	5	3	0,0	0,0	0,1
Artisans, commerçants, chefs entreprise	310	87	0,5	3,0	2,2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 802	2 185	5,8	47,4	14,7
Professions intermédiaires	940	1 416	8,6	21,4	5,9
Employés	532	1 276	9,3	14,8	5,6
Ouvriers	540	116	3,5	5,8	1,4
Retraités	1 620	2 317	0,0	0,1	64,1
Autres personnes sans activité professionnelle	1 192	1 602	72,3	7,5	6,0

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2016

	Population	Actifs (avec emploi ou en recherche)	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %

Ensemble	13 131	10 133	77,2	9 145	69,6
15 à 24 ans	2 498	738	29,5	589	23,6
25 à 54 ans	8 331	7 739	92,9	7 017	84,2
55 à 64 ans	2 302	1 656	71,9	1 539	66,9
Hommes	6 422	5 074	79,0	4 571	71,2
15 à 24 ans	1 286	379	29,5	293	22,8
25 à 54 ans	4 076	3 889	95,4	3 527	86,5
55 à 64 ans	1 060	805	75,9	752	70,9
Femmes	6 709	5 059	75,4	4 574	68,2
15 à 24 ans	1 212	359	29,6	296	24,4
25 à 54 ans	4 255	3 849	90,5	3 490	82,0
55 à 64 ans	1 242	851	68,5	788	63,4

Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2016	2011
Nombre de chômeurs	988	851
Taux de chômage en %	9,7	8,7
Taux de chômage des hommes en %	9,9	9,2
Taux de chômage des femmes en %	9,6	8,2
Part des femmes parmi les chômeurs en %	49,1	46,9

Salariés (ne comprend pas les actifs sous autre statut) de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2016

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	4 064	6,4	4 251	19,1
15 à 24 ans	270	32,7	288	32,4
25 à 54 ans	3 212	4,1	3 269	18,0
55 à 64 ans	583	7,0	695	18,4

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2016

	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 26 ans	11,0	10,8	11,2
De 26 à 50 ans	21,0	19,0	22,5
Plus de 50 ans	30,8	25,1	35,1

13 131 personnes composent la population de 15 ans et plus, en 2016. Environ 77% sont actives et près de 70% ont un emploi.

- 26 % des femmes et 20 % des hommes sont retraités.
- Les femmes ont un taux d'activité de 75,4 % contre 79 % pour les hommes.
- 24 % des femmes de plus de 15 ans travaillent dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, pour 35 % des hommes.

Le taux de chômage à Bourg-la-Reine est de 9,7 % en 2016 contre 10,3 % en 2015. Les femmes sont légèrement moins touchées que les hommes par cette situation.

Les situations de travail à temps partiel se retrouvent principalement dans la tranche d'âge des 15-24 ans de manière équivalente pour les hommes et les femmes (autour de 32%). En revanche, la tranche d'âge 25 à 64 ans montre un pourcentage de femmes travaillant à temps partiel bien plus élevé que les hommes (18 % contre 5,5%).

En termes de rémunération, les écarts de revenu salarial selon le sexe s'amplifient avec les tranches d'âge, passant de 3,6 % pour la tranche moins de 26 ans à 29 % pour les plus de 50 ans. Au niveau national, selon les chiffres de l'Observatoire des inégalités, tous âges confondus, les hommes perçoivent en moyenne un salaire supérieur de 22,8 % à celui des femmes.

Emplois selon le secteur d'activité

	2016				2011	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	5 675	100	54,1	86,4	5 791	100
Agriculture	13	0,2	56,5	0,0	0	0,0
Industrie	202	3,6	25,3	89,7	165	2,8
Construction	205	3,6	12,2	76,8	252	4,4
Commerce, transports, services divers	2 916	51,4	46,2	84,3	2 950	50,9
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2 339	41,2	70,2	90,1	2 424	41,9

Lieu de travail des actifs de 15 ans ou plus ayant un emploi qui résident dans la zone

	2016	%	2011	%
Ensemble	9 317	100	9 049	100
Travaillent dans la commune de résidence	1 204	12,9	1 109	12,3
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	8 112	87,1	7 940	87,7

En 2015, 41 % des emplois pourvus dans la commune relèvent des secteurs administration publique, enseignement, santé, action sociale. 70 % de ces emplois sont occupés par des femmes. 51 % des emplois se trouvent dans le secteur commerce, transports, services divers. 46% de ces derniers sont tenus par des femmes. A noter, enfin, que 87 % des actifs travaillent en dehors de la commune.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	14 365	6 643	7 722
Sans diplôme ou titulaires au plus d'un BEPC, BDC, DNB	14,6	12,4	16,5
Titulaires d'un CAP ou d'un BEP	9,1	9,9	8,4
Titulaires d'un baccalauréat	12,7	11,1	14,0
Titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur	63,6	66,7	61,1

14,6% de la population non scolarisée de 15 ans et plus n'a aucun diplôme ou est titulaire d'un BEPC, BDC ou DNB, contre 16 % en 2015. Environ 9% de cette même population possède un CAP ou un BEP.

Plus de femmes que d'hommes sont titulaires d'un bac. En revanche, moins de femmes que d'hommes ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur. Ce dernier niveau de diplôme (enseignement supérieur) représente environ 64% de cette population non scolarisée de 15 ans et plus, un pourcentage en constante augmentation.

II- Les orientations suivies sur le territoire pour la promotion de l'égalité femmes-hommes

Au cours de l'année 2019, la Ville a poursuivi une politique volontariste en faveur de l'égalité Femmes/Hommes et développé, par ailleurs, une campagne de sensibilisation sur les violences faites aux femmes.

Bilans des actions :

- le renouvellement de l'adhésion de la Ville au Centre Hubertine Auclert, afin de continuer à bénéficier de son réseau, de son expertise et de son accompagnement. A ce titre, des rencontres ont eu lieu entre des élus et des professionnels du Centre H.A. dans le cadre de la définition d'une politique locale relative à la problématique liée aux violences faites aux femmes.

- une large divulgation des informations utiles a été menée via la création d'une page sur le site web de la Ville ainsi qu'une campagne d'affichage, dédiés à la question des violences faites aux femmes

- trois séances de formation/sensibilisation ont été dispensées aux agents de la Ville volontaires, confrontés au public cible, à savoir : la police municipale, des agents d'accueil, le service petite enfance, le service enfance, la Maison de quartier, ayant pour thématiques :

- « l'égalité fille/garçon, une question d'éducation dès la petite enfance » en juin 2019, par le Centre H.A.
- « les violences conjugales- du repérage à l'orientation » en novembre/décembre 2019, par le Centre Flora Tristan

- dans le cadre de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes, une «conférence-débat» sur la thématique des « enfants co-victimes des violences conjugales » a eu lieu fin novembre 2019, animée par le Centre Hubertine A., le Centre Flora Tristan, le CIDFF, l'association locale, dynamique et solidaire (ADS), un médecin PMI. Le visionnage du film « Jusqu'à la garde » de Xavier LEGRAND a été suivi d'un débat avec le public.

- des actions ciblées sur la santé et le bien être des femmes ont eu lieu en février 2019 dans le cadre d'un «forum santé et bien être» organisé par la Ville

- un « Point écoute jeunes » a été le lieu de sensibilisation, d'écoute et d'accompagnement éducatif de collégiens aux questions liées au respect filles/garçons et au « sexisme ordinaire »

- des actions de soutien à l'insertion professionnelle des femmes ont été menées à travers :

- la poursuite du dispositif «permis civique» comprenant le co-financement du permis de conduire pour un public cible dans le cadre d'un projet professionnel cohérent, dont des femmes élevant seules leurs enfants
- l'intervention d'une coach en insertion professionnelle.

III- Les chiffres clés de la population salariée par la collectivité et les actions menées

Les données chiffrées sont issues d'extractions au 31/12/2019 du logiciel de paie au moyen de l'outil Business Intelligence.

1 / LES EFFECTIFS

La mixité professionnelle est atteinte lorsqu'un nombre minimum d'hommes et de femmes sont en présence sur un même lieu de travail. Les études s'entendent pour fixer ce taux à 40% minimum. La collectivité de Bourg-la-Reine comptabilisait 459 agents au 31 décembre 2019 dont 316 femmes et 143 hommes, soit 69 % d'effectifs féminins et 31% de masculins. La mixité n'est donc pas assurée.

Les emplois sont répartis en 353 emplois permanents et 106 emplois temporaires tous budgets :

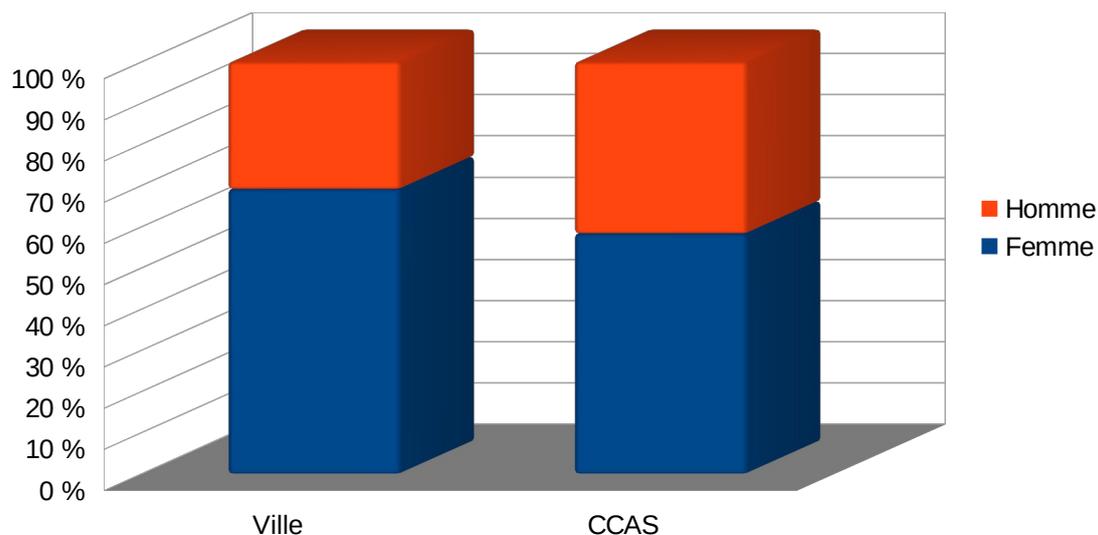
- Les 353 emplois permanents sont occupés par 280 fonctionnaires et 73 contractuels.
- Les emplois temporaires sont occupés par 106 contractuels de droit public, de droit privé ou vacataires horaires.

Le CCAS compte 11 emplois permanents, dont 8 femmes et 3 hommes.

1-1 Répartition des effectifs par genre tous emplois confondus et tous budget :

Répartition femme et homme par pourcentage

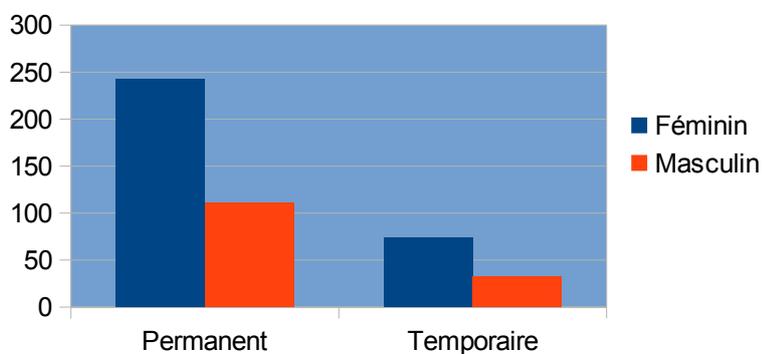
1-2



Répartition globale entre Hommes Femmes des emplois permanents et temporaires :

Genres	Hommes	Femmes	Total
Emplois permanents	111	242	353
Emplois temporaires	32	74	106
Total des genres	143	316	459

Part des femmes et des hommes dans les effectifs



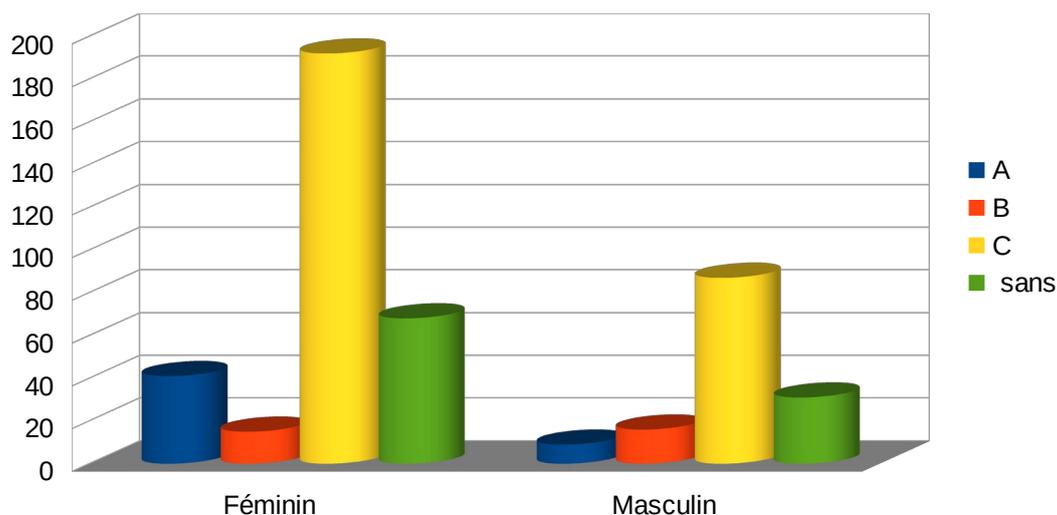
1-3 Répartition des fonctionnaires et contractuels par catégorie d'emplois :

GENRE	Hommes	Femmes	Total par catégorie
Catégorie A	9	41	50
Catégorie B	16	15	31
Catégorie C	87	192	279
Agents non payés sur un grade *	31	68	99

* Agents en contrat de droit privé : CUI, apprentis, vacataires, stagiaires de plus de 2 mois, volontaires de service civique, assistante maternelle

1-4

Part des femmes et des hommes par catégories



Répartition des classes d'âges sur les emplois permanents et temporaires (hors vacataires) :

Tranches d'âge	Répartition des emplois selon l'âge et le genre		
	Total	Hommes	Femmes
- de 20 ans	5	3	2
de 20 à 29 ans	46	19	27
De 30 à 39 ans	72	27	45
de 40 à 49 ans	96	31	65
de 50 à 59 ans	119	26	93
plus de 60 ans	15	11	4
Total	353	117	236

Cette répartition se décline comme indiqué ci-dessous pour les 353 emplois permanents de la collectivité selon les classes d'âge démarrant à 18 ans puis se répartissant par dizaine jusqu'à 60 ans :

134 agents occupant des emplois permanents ont 50 ans et plus, soit 38 % des 353 emplois permanents de la collectivité.

2 / LE RECRUTEMENT

Le processus de recrutement mis en place par la collectivité s'effectue sur la base des candidatures internes et/ou extérieures. Une demande officielle de recrutement est émise par les services demandeurs et doit être validée par le Directeur Général des Services et les élus en charge des ressources humaines avant transmission à la direction des ressources humaines. Une fiche du poste est définie par le responsable du service recruteur.

L'annonce est rédigée par la direction des ressources humaines en concertation avec les responsables du service demandeur et est diffusée :

- dans la collectivité par messagerie et affichage dans les services,
- à l'extérieur, l'annonce est publiée sur le site internet de la ville, dans le magazine de Bourg-la-Reine, sur les réseaux sociaux, et sur des media spécialisés.

Les candidatures sont étudiées à partir des critères de sélection définis dans l'offre : qualifications ou niveau d'étude, expérience professionnelle ou potentiel à apprendre, savoir-faire indispensables au poste, comportement durant l'entretien, etc.

82 actes de recrutement, hors direction de l'éducation, ont été effectués en 2019.

Certains contrats peuvent concerner un même candidat, ce qui fixe le montant total à environ 65 personnes. Ces actes de recrutement ne correspondent pas à des créations de poste à l'exception des crèches ex-départementales pour lesquelles des emplois ont été créés pour pallier 8 réintégrations au conseil départemental. Les autres recrutements sont liés aux mouvements des agents liés à des mutations, prises d'années de disponibilité de droit et disponibilités pour convenances personnelles, absences de longue durée.

	2016	2017	2018	2019
Femme	29	28	48	35
Homme	24	25	34	27

3/ LA REMUNERATION

Le système de rémunération inclut la rémunération principale et la rémunération accessoire.

La rémunération principale comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

La rémunération accessoire ou régime indemnitaire est un complément du traitement, distinct des autres éléments de rémunération. Dans la fonction publique territoriale il obéit au principe de parité avec la fonction publique de l'Etat

Le prélèvement à la source : À compter du 1er janvier 2019, les collectivités territoriales, les établissements publics locaux et les établissements publics de santé deviennent, en tant qu'employeurs publics, des acteurs du dispositif de prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu.

3-1 La rémunération des agents de la collectivité est déterminée au moment du recrutement, selon les critères suivants :

- La position de l'agent dans l'organigramme hiérarchique,
- Les spécificités techniques de l'emploi occupé,
- Les acquis de l'expérience et le niveau de qualification de l'agent,
- La carrière ou le parcours professionnel de l'agent,
- La rareté des candidats pour exercer certains métiers.

La rémunération évolue dans la limite du cadre réglementaire prévu par le statut de la Fonction publique territoriale. Les salaires s'analysent en termes de grade et d'ancienneté dans le grade, **aucun écart substantiel ne ressort de l'analyse des rémunérations entre hommes et femmes à grade, ancienneté et responsabilités équivalentes.**

8 Directions à Bourg-la-Reine	3 Hommes	5 Femmes
1 Attaché	1	
7 Attachés principaux	2	5

La refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP) engagée en 2020 et visant une meilleure lisibilité du système d'attribution du régime indemnitaire et une valorisation des fonctions permettra de maintenir cet équilibre.

4 / POLITIQUE SOCIALE

La collectivité met en œuvre une politique sociale et soutient :

- l'accès à la complémentaire santé
- l'accès à la prévoyance
- l'accès au temps partiel
- l'accès au télétravail
- un service de restauration
- le groupement du personnel (association subventionnée)

Le Conseil municipal a approuvé l'adhésion à la convention de participation à la protection sociale complémentaire des agents souscrite par le CIG petite couronne auprès de la mutuelle TERRITORIA pour le risque "prévoyance » et auprès de la mutuelle HARMONIE pour le risque "santé », par délibération du 16 décembre 2019.

La convention de participation pour les risques "santé" et "prévoyance" est mise en place depuis le 1er janvier 2020

5 / LA FORMATION

La formation des agents est une priorité de la collectivité.

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux. Dans ce cadre juridique rénové, la formation professionnelle « tout au long de la vie » fait de l'agent l'acteur principal de son parcours professionnel, en lui offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de sa carrière et de son parcours professionnel.

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation proposés aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part les formations statutaires obligatoires qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les formations facultatives organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

Le plan de formation pluriannuel 2016-2020 (approuvé lors du Comité Technique du 8 mars 2016) est un outil au service de la qualité :

C'est un moyen pour adapter les savoir-faire aux besoins et projets de la collectivité. C'est en même temps un moyen d'évolution de carrière pour l'agent, de répondre à ses obligations de formations statutaires et de prendre en main son parcours professionnel.

Le plan de formation vise à accompagner les évolutions des métiers, de leurs technicités, les modernisations technologiques de l'information et de la communication. C'est aussi un outil de prévention des risques professionnels. La formation peut prévenir certaines usures ou pénibilités au travail et faciliter des reclassements professionnels. Il sert également les besoins en qualification et en certification des agents lorsque la réglementation nous l'impose.

C'est encore un outil de mobilité et un moyen de développer l'employabilité de tous les agents.

5-1 La formation 2019 en chiffres

Ces formations ont été dispensées soit par le CNFPT, organisme collecteur de la Fonction publique territoriale dans le cadre de la cotisation annuelle, soit par un organisme privé moyennant convention de stage et facturation (budget 30 000€).

CNFPT			
Tableau récapitulatif - Agents titulaires, stagiaires et contractuels ayant participé à au moins une formation en 2019 hors Intra			
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	7	39	46
Catégorie B	33	24	57
Catégorie C	52	115	167
Total	92	178	270
Autres organismes			
Tableau récapitulatif - Agents titulaires, stagiaires et contractuels ayant participé à au moins une formation en 2019 Hors intra			
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1	21	22
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	15	54	69
Total	16	75	91

5-2 Les formations organisées en Intra

Certaines formations lorsqu'elles peuvent regrouper un minimum de 15 personnes sur un thème transversal sont organisées dans les locaux de la collectivité. 141 agents ont été concernés en 2019.

- Journées pédagogiques en crèche
- Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail
- Actualité : le nouveau code des marchés publics
- Les violences faites aux femmes
- L'observation : un outil du quotidien au centre de la prise en charge de l'enfant en structure
- La motricité libre au domicile des assistantes maternelles ou chez les parents
- La gestion des pannes sur les nouveaux véhicules électriques Goupil
- L'accueil multi-âges

5-3 Préparation à concours ou examen professionnel

Une communication active d'incitation de l'ensemble des agents à être davantage acteur de sa carrière a été réalisée tout au long de l'année. Elle s'est traduite par un nombre conséquent d'inscriptions aux dispositifs de préparation à concours mis en place par le CNFPT.

Ces dispositifs sont accessibles à l'issue d'un test de positionnement positif ou négatif et dans ce cas avec un programme de préconisations pour se préparer à une prochaine épreuve. Les formations de préparation représentent une moyenne de 20 jours et permettent de capitaliser sur une montée en compétence des agents qui les suivent quels que soient les résultats au concours.

Tableau de suivi des inscrits aux différents dispositifs de préparation en 2019

Type de concours	Homme	Femme	Total
Préparation au concours d'adjoint technique principal de 2e classe	1		1
Préparation au concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2e classe		4	4
Préparation au concours d'agent de maîtrise		1	1
Préparation au concours externe d'attaché		1	1
Préparation au concours externe de rédacteur		1	1
Préparation au concours externe de technicien principal de 2e classe	1		1
Préparation au concours interne de rédacteur		2	2
Préparation au concours interne et 3ème voie de bibliothécaire	1		1
Préparation aux concours d'assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques externe et principal interne		1	1
Préparation aux concours interne et 3e concours d'agent de maîtrise		1	1
Préparation aux concours interne et 3e concours d'attaché	1	1	2
Préparation aux concours interne et 3e concours de technicien territorial		1	1
Préparation aux concours interne et 3e concours de technicien territorial principal de 2e classe	2		2
Total Résultat	6	13	19

6 / CARRIERE

L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même cadre d'emplois. L'avancement au grade supérieur est contingenté pour certaines catégories par des « taux (ou ratios) de promotion », qui sont fixés par le Centre de gestion de la Petite Couronne.

Les avancements de grade 2019 en chiffres

Avancements de grade	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Hommes	1	0	8	9
Femmes	4	0	24	28
Total	5	0	32	37

Il sera demandé au Conseil Municipal d'examiner le rapport annuel 2019 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.

Il est demandé à la Commission de donner un avis sur cette proposition.