



Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale

Du 29 mars 2021

Rapport n°01

Objet : Présentation du 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, diplômés-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 2015 à 2019, avec pour année centrale 2017 qui servira de référence dans les tableaux présentés ci-dessous.**

La population de la ville en 2017 s'élève à 20 667 habitants.

Population par sexe et âge en 2017

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9 811	100,0	10 856	100,0
0 à 14 ans	1 879	19,2	1 822	16,8
15 à 29 ans	2 121	21,6	2 069	19,1
30 à 44 ans	2 057	21,0	2 213	20,4
45 à 59 ans	1 765	18,0	2 013	18,5
60 à 74 ans	1 318	13,4	1 484	13,07
75 à 89 ans	605	6,2	1 013	9,3
90 ans ou plus	65	0,7	243	2,2

La commune présente une pyramide des âges équilibrée : 77,6 % 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	
	2017	%	2012	%	2017	2012
Ensemble	9 120	100,0%	8 948	100,0%	20 431	19 565
Ménages d'une personne	3 364	36,9%	3 377	37,7%	3 364	3 377
hommes seuls	1 333	14,6%	1 344	15,0%	1 333	1 344
femmes seules	2 031	22,3%	2 033	22,7%	2 031	2 033
Autres ménages sans famille	241	2,6%	307	3,4%	541	696
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	5 515	60,5%	5 264	58,8%	16 527	15 492
un couple sans enfant	2 193	24,0%	2 117	23,7%	4 507	4 336
un couple avec enfant(s)	2 510	27,5%	2 379	26,6%	9 852	9 188
une famille monoparentale	812	8,9%	768	8,6%	2 168	1 969

Composition des familles

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

	2017	%	2012	%
Ensemble	5 577	100,0	5 307	100,0
Couples avec enfant(s)	2 511	45,0	2 379	44,8
Familles monoparentales	840	15,1	787	14,8
hommes seuls avec enfant(s)	139	2,5	116	2,2
femmes seules avec enfant(s)	701	12,6	671	12,7
Couples sans enfant	2 226	39,9	2 141	40,3

Sur le territoire, 45% des familles sont formées d'un couple avec enfant(s) et 39,9% d'un couple sans enfant. Sur l'ensemble des familles monoparentales (15,1% des familles), plus de 12,6 % sont composées d'une femme seule avec enfant(s).

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2017

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	7 925	9 045	100	100	100
Agriculteurs exploitants	1	3	0,0	0,0	0,0
Artisans, commerçants, chefs entreprise	308	95	0,5	3,0	2,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 845	2 253	6,2	47,7	15,2
Professions intermédiaires	912	1 468	8,4	21,0	6,6
Employés	534	1 249	8,5	14,8	5,3
Ouvriers	518	133	3,0	5,8	1,5
Retraités	1 573	2 175	0,0	0,1	62,7
Autres personnes sans activité professionnelle	1 233	1 670	73,4	7,6	6,5

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2017

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

Ensemble	13 288	10 237	77,0	9 285	69,9
15 à 24 ans	2 545	728	28,6	583	22,9
25 à 54 ans	8 452	7 863	93,0	7 157	84,7
55 à 64 ans	2 291	1 645	71,8	1 544	67,4
Hommes	6 464	5 083	78,6	4 617	71,4
15 à 24 ans	1 311	389	29,7	296	22,6
25 à 54 ans	4 069	3 875	95,2	3 552	87,3
55 à 64 ans	1 083	819	75,6	769	71,0
Femmes	6 824	5 154	75,5	4 668	68,4
15 à 24 ans	1 234	338	27,4	288	23,3
25 à 54 ans	4 383	3 989	91,0	3 605	82,3
55 à 64 ans	1 207	826	68,4	776	64,2

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

	2017	2012
Nombre de chômeurs	952	832
Taux de chômage en %	9,3	8,5
Taux de chômage des hommes en %	9,2	8,4
Taux de chômage des femmes en %	9,4	8,7
Part des femmes parmi les chômeurs en %	51,0	50,2

Salariés (ne comprend pas les actifs sous autre statut) de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2017

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	4 052	6,0	4 322	19,2
15 à 24 ans	276	27,1	283	32,9
25 à 54 ans	3 194	3,9	3 349	17,5
55 à 64 ans	582	7,2	691	21,9

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2017

	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 26 ans	11,0	10,9	11,1
De 26 à 50 ans	21,2	19,1	22,9
Plus de 50 ans	32,0	26,8	36,3

16 966 personnes composent la population de 15 ans et plus, en 2017. Environ 76% sont actives et près de 69% 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.
- 25 % des femmes de plus de 15 ans travaillent dans la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures, pour 36 % des hommes.

Le taux de chômage à Bourg-la-Reine est de 9,3 % en 2017 contre 9,7 % en 2016. Les femmes sont légèrement plus touchées que les hommes par cette situation (alors qu'elles l'étaient moins les années précédentes).

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 (environ 19 % contre environ 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 20,3 % à celui des femmes.

Emplois selon le secteur d'activité

	2017				2012	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	5 508	100	54,7	85,2	5 652	100
Agriculture	23	0,4	74,9	41,7	0	0,0
Industrie	222	4,0	20,4	88,1	155	2,7
Construction	180	3,3	12,9	73,8	234	4,1
Commerce, transports, services divers	2 796	50,8	46,6	83,0	3 041	53,8
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2 288	41,5	70,9	88,9	2 222	39,3

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

	2017	%	2012	%
Ensemble	9 471	100	9 053	100
Travaillent dans la commune de résidence	1 203	12,7	1 110	12,3
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	8 269	87,3	7 943	87,7

En 2017, 41,5 % des emplois pourvus dans la commune relèvent des secteurs administration publique, enseignement, santé, action sociale. 70,9 % de ces emplois sont occupés par des femmes.

50,8 % des emplois se trouvent dans le secteur commerce, transports, services divers. 46,6% de ces derniers sont tenus par des femmes. A noter, enfin, que 87,3 % 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 2017

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	14 323	6 636	7 686
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	9,5	8,3	10,6
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,2	2,7	5,5
CAP, BEP ou équivalent	9,1	9,5	8,7
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	12,1	10,3	13,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +2	10,6	8,7	12,2
Diplôme de l'enseignement sup de niveau bac +3 ou +4	15,1	12,3	17,6
Diplôme de l'enseignement supérieur bac +5 ou plus	39,4	48,1	31,8

13,7% de la population non scolarisée de 15 ans et plus n'a aucun diplôme ou est titulaire d'un BEPC, BDC ou DNB, contre 9,5% en 2016. 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 65% 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

Depuis la création en 2018 d'une délégation à l'égalité femmes/hommes, la Ville a poursuivi cette politique volontariste à travers le pilotage de plusieurs actions locales concrètes et ciblées sur cette thématique. Dans ce cadre, voici les étapes qui ont été franchies ou poursuivies durant l'année 2020, malgré le contexte sanitaire difficile :

1) Lutte contre les violences faites aux femmes :

- dans le cadre du Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance, mise en place et première réunion d'un groupe de travail dédié à la lutte contre les violences faites aux femmes. Cette instance inclut un grand nombre de partenaires locaux et a pour mission le pilotage d'actions visant à sensibiliser, à prévenir et accompagner les situations de violences faites aux femmes.

- lancement d'un diagnostic sur les problématiques liées aux violences faites aux femmes, visant à dresser un état des lieux des structures, dispositifs et/ou actions existants dans ce domaine, à recueillir les attentes et besoins de ces partenaires, et à proposer un plan d'actions permettant d'améliorer les processus.

2) L'égalité Femmes-Hommes et Filles-Garçons

- la coordination d'une semaine dédiée à l'égalité femme-homme autour de la journée internationale du droit des femmes, avec ses partenaires associatifs (AUFEM, CAEL, ADS), et notamment l'organisation d'un théâtre forum suivi d'échanges, sur la thématique : « les stéréotypes de genre, vaut mieux en rire ! »

- des actions individuelles animées par une psychologue, ciblées sur l'écoute et le soutien aux parents ont été menées. Ces actions ont bénéficié notamment aux femmes élevant seules leurs enfants

- des actions de soutien à l'insertion professionnelle des femmes ont été poursuivies par :

- l'octroi d'une place en crèche à des femmes en recherche active d'emploi pendant 6 mois,
- la poursuite du « permis civique » comprenant le co-financement du permis de conduire pour des jeunes et des familles mono-parentales dans le cadre de leur projet professionnel,
- l'intervention d'une coach en insertion professionnelle.

3) Perspectives pour l'année 2021

1- la finalisation du diagnostic sur la lutte contre les violences faites aux femmes, avec l'élaboration d'un plan d'actions, et sa présentation aux membres du groupe de travail dédié.

2- la mise en œuvre d'actions issues de ce diagnostic.

3 - l'élaboration d'une plaquette d'information dédiée aux femmes victimes de violences et à leurs proches.

4- Un accent sera mis sur la formation des agents de la Ville :

- la poursuite des formations dispensées par le Centre Flora Tristan à des agents de la Ville susceptibles d'être au contact de victimes et n'ayant pas bénéficié en 2019 de cette formation, faute de places suffisantes.

- la poursuite des formations dispensées par le Centre Hubertine Auclert aux agents de crèches, de centres de loisirs, de la Maison de quartier... sur l'éducation non « genrée » et l'égalité fille/garçon, femme/homme.

Ces formations n'ont pas pu avoir lieu en 2020 du fait de la situation sanitaire.

5- Poursuite de la mise en place de manifestations visant à sensibiliser le grand public à ces situations de violences sont prévues en 2021 en collaboration avec des associations partenaires, en fonction de l'évolution des conditions sanitaires et réglementaires.

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

Les données chiffrées sont issues d'extractions au 31/12/2020 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 507 agents payés au 31 décembre 2020 dont 361 femmes et 146 hommes, soit 71 % d'effectifs féminins et 29% de masculins .Ce pourcentage est stable depuis des années.

Les emplois sont répartis en 353 emplois permanents et 154 emplois temporaires tous budgets :

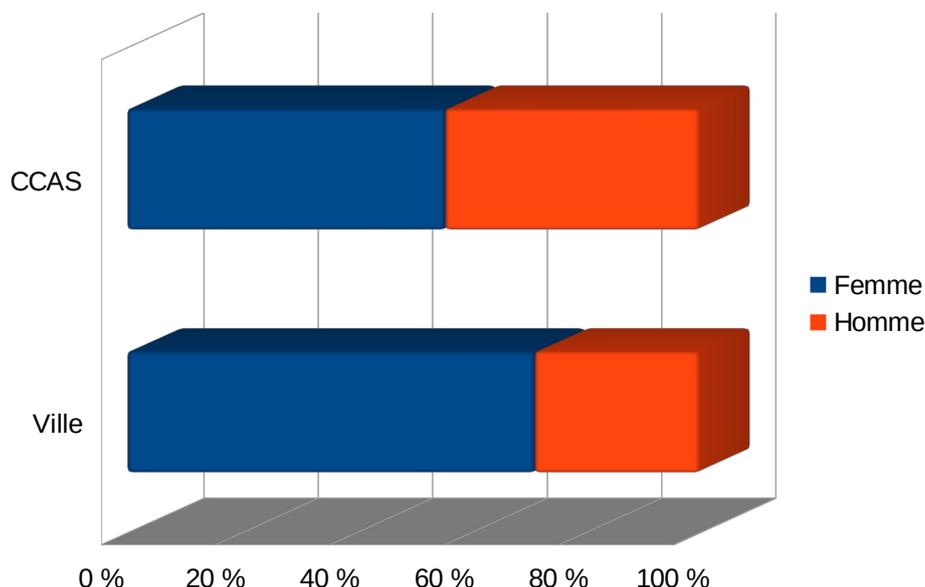
- Les 353 emplois permanents sont occupés par 288 fonctionnaires et 65 contractuels.
- Les emplois temporaires sont occupés par 154 contractuels de droit public, de droit privé ou vacataires horaires.

Concernant les effectifs du CCAS :

EMPLOIS	EFFECTIF 31-12-2020	
Emplois permanents	8 Agents payés en décembre	7
dont postes à temps non complet	1 dont à temps partiels	0
	Equivalent temps plein-ETP	6,63
dont agents en détachement ext	0	
dont agents en disponibilité	1 Titulaires	4
dont postes vacants	0 Contractuels	3
	Femmes	3
	Hommes	4
Emplois temporaires	Agents payés en décembre	0,5
	Equivalent temps plein-ETP	0,5
	Femmes	0
	Hommes	1
	Total agents payés en décembre	7,5
	Equivalent temps plein-ETP	7,13

-

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

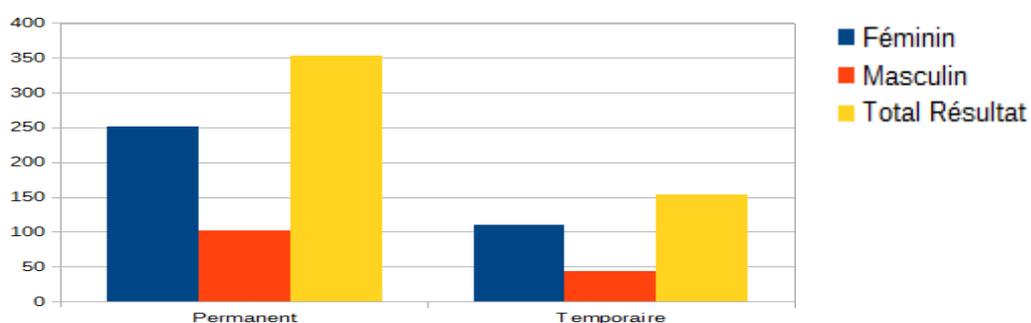


1-2 Répartition globale entre Hommes Femmes des emplois permanents et temporaires :

Genres	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage par type d'emploi
Emplois permanents	102	251	353	69,62 %
Emplois temporaires	44	110	154	30,37 %
Total des genres	146	361	507	

Les emplois temporaires sont en nombre au sein de la collectivité du fait du choix de gérer en direct les animateurs des centres de loisirs.

Part des femmes et des hommes dans les effectifs :

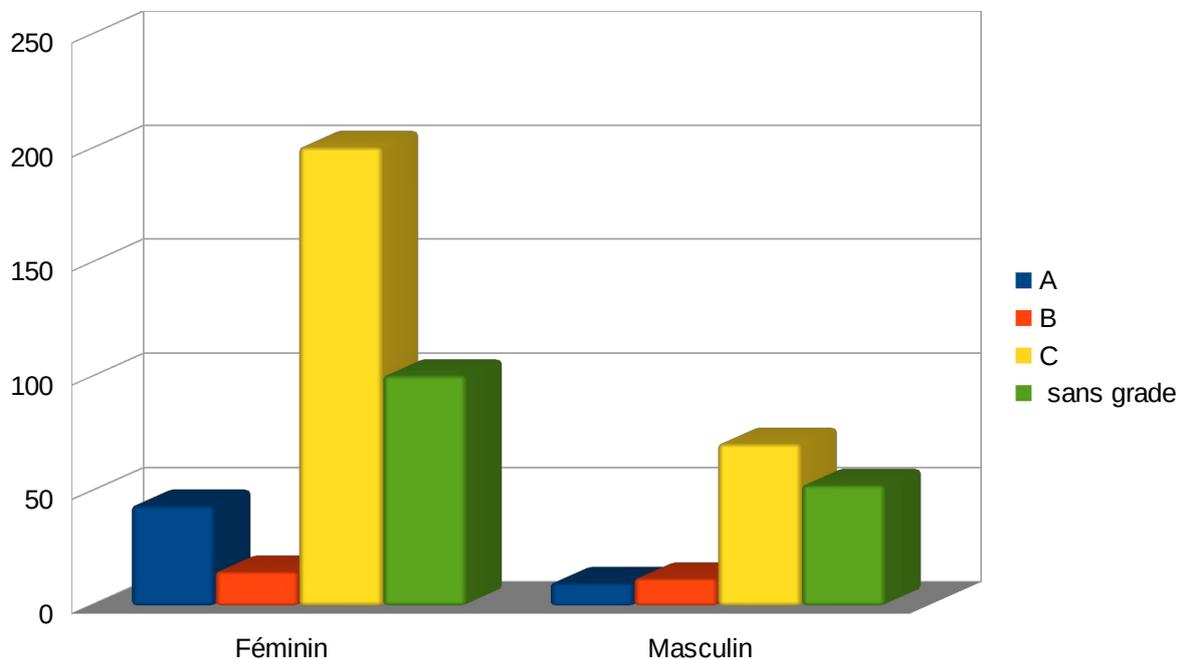


1-3 Répartition des fonctionnaires et contractuels par catégorie d'emplois :

GENRE	Hommes	Femmes	Total par catégorie	Part par catégorie
Catégorie A	10	44	54	15,30 %
Catégorie B	12	15	27	7,65 %
Catégorie C	71	201	272	77,05 %
Agents non payés sur un grade *	53	101	154	

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

Les agents de catégorie C sont majoritaires aussi bien chez les femmes que parmi les hommes. Ce type de catégorie est lié à la structure de notre activité : La moitié de notre effectif est tournée vers la prise en charge des enfants de 0 à 6 ans.



1-4 Répartition des classes d'âges sur les emplois permanents et temporaires (au 31/12/2020) :

Tranches d'âge	Total	Hommes	Femmes
- de 20 ans	1		1
de 20 à 29 ans	136	44	92
De 30 à 39 ans	82	29	53
de 40 à 49 ans	120	37	83
de 50 à 59 ans	143	30	113
plus de 60 ans	25	6	19
Total	507	146	361

168 agents occupant des emplois permanents ont 50 ans et plus, soit 33% des 507 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. 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 (Pôle emploi, rdv emploi public, la gazette,...).

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.

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

71 actes de recrutement, hors direction de l'éducation, ont été effectués en 2020.

Ces actes de recrutement ne correspondent pas à des créations de poste à l'exception des crèches ex-départementales pour lesquelles des emplois sont créés pour pallier les réintégrations au conseil départemental ou les départs des agents ex-départementales. Les autres recrutements sont liés aux mouvements des agents en raison des mutations, prises d'années de disponibilité de droit et disponibilités pour convenances personnelles, absences de longue durée.

	2016	2017	2018	2019	2020
Femme	29	28	48	35	51
Homme	24	25	34	27	20
TOTAL	53	53	82	62	71

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 : qui a été mis en place 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.

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.**

10 Directions à Bourg-la-Reine	4 Hommes	6 Femmes
1 Attaché	1	
6 Attachés principaux	2	4
1 Attaché hors classe	1	
2 Ingénieurs		2

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 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. La ville conventionnera avec le CNAS pour le 1^{er} janvier 2022. Le CNAS est une association loi 1901 à but non lucratif, créée le 28 juillet 1967, dont l'objet porte sur l'action sociale des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles, et de son large éventail de prestations qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre aux besoins et attentes de ses bénéficiaires et dont la liste exhaustive et les conditions d'attribution sont fixées dans le guide des prestations. Il s'agit notamment de faire bénéficier de tarifs préférentiels en matière de billetterie et loisirs sur l'ensemble du territoire national, de prix très avantageux pour les vacances, d'aides sociales diverses (logement, décès, handicap,...), de chèques cadeaux pour Noël, le sport et autres activités.

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 est élaboré depuis 2019 lors d'un travail complexe de recueil des besoins et d'échange : la priorité donnée à la formation à la sécurité et aux conditions de travail définit en 2019 continue d'être le marqueur des formations organisées en intra.

Le plan de formation est élaboré par une rencontre annuelle avec chaque directeur, l'analyse des demandes de formation, les projets de la collectivité. Chaque demande de formation individuelle CNFPT fait l'objet d'un retraitement par les RH afin que tous les agents soient inscrits au plus vite.

Cette année, un groupe de travail a permis de prendre une délibération pour le compte personnel de formation qui a pour conséquence un budget formation abondé de 10 000€.

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 2020 en chiffres

Malgré la pandémie, de nombreuses formations ont pu être organisées et notamment, grâce aux outils informatiques qui ont permis le déploiement des webinaires.

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€ - Budget utilisé sur 2020 : 24 849,15€).

CNFPT			
Tableau récapitulatif – Agents titulaires, stagiaires et contractuels dont les INTRA			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	39 (73,58%)	14	53 (20,22%)
Catégorie B	12 (36,36%)	21	33 (12,60%)
Catégorie C	72 (40,90%)	104	176 (67,17%)
TOTAL	123	139	262

Autres organismes			
Tableau récapitulatif – Agents titulaires, stagiaires et contractuels dont les INTRA			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	7		7
APPRENTIS		2	2
Catégorie B	2	5	7
Catégorie C	18	26	44
TOTAL	27	33	60

5-2 Les formations organisées en Intra en 2020

Du fait de la crise sanitaire en 2020, les formations en INTRA ont rarement pu regrouper plus de 6 à 10 personnes. Néanmoins, nous avons pu en organiser quelques une dans le respect des gestes barrières.

BILAN INTRAS			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	19	2	21
Catégorie B	4	16	20
Catégorie C	44	74	118
TOTAL	67	92	159

- Journées pédagogiques en crèche : elles ont toutes été reportées en 2021 mais budgétées sur 2020
- Prévention et secours civiques de niveau 1
- Le.la sauveteur.euse secouriste du travail
- Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail
- Le rôle du manager pour favoriser le bien être au travail
- Formation des membres du CHSCT
- L'acquisition des compétences d'acteur en prévention des risques liés à l'activité physique
- Manipulation des extincteurs
- Sensibilisation aux risques chimiques
- Actualité de la commande publique

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 2020 :

	Femme	Homme	TOTAL
Animateur 18/09/2020 9h30 12h30 : Test d'orientation communication écrite B		1	1
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe Session 2022 - Test d'orientation français		1	1
Concours d'adjoint technique principal de 2ème classe Session 2022 : Test d'orientation mathématiques		1	1
Concours interne et 3ème voie de Technicien principal de 2ème classe : Test d'orientation communication écrite B principal		1	1
Examen professionnel d'adjoint d'animation principal de 2ème classe Session 2022 - Test d'orientation français		1	1
Issy-les-Moulineaux : Animateur interne et 3ème voie Test d'orientation communication écrite B		1	1
Le 23/11 : Test d'orientation français automne 2020		1	1
Le 23/11 : Test d'orientation mathématiques automne 2020		1	1
Pantin : Animateur externe : Test d'orientation communication écrite B		1	1
Pantin : rédacteur interne et 3ème voie Test d'orientation communication écrite B	3		3
Pantin : Rédacteur principal de 2ème classe interne et 3ème voie : Test d'orientation communication écrite B principal	1		1
Préparation au concours interne Ingénieur ou ingénieure en chef territorial 2020-2021	2		2
Rédacteur 28/09 9h30 12h30 : Test d'orientation communication écrite B	1		1
Rédacteur 30/09 13h30 16h30 : Test d'orientation communication écrite B	2		2
Rédacteur ppal : Test d'orientation communication écrite B principal 9h - 12h	1		1
TECHNICIEN PPAL interne externe 13h30-16h30 : Test d'orientation communication écrite B principal automne 2020		1	1
Test d'orientation communication écrite A INGENIEUR INTERNE 2020		1	1
Test d'orientation communication écrite A principal - 13H30 à 16H30		1	1
Test d'orientation communication écrite A principal - ISSY LES MOULINEAUX		1	1
Test d'orientation français : Le 20/11 de 10h à 12h		1	1
Test d'orientation mathématiques ingénieur interne		1	1
Total Résultat	10	15	25

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 2020 en chiffres :

Avancements de grade	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Hommes	0	0	7	7
Femmes	2	0	8	10
Total	2	0	15	17

Les chiffres 2020 montrent une stagnation par rapport aux deux autres années : en effet les agents de catégorie C bloqués par une réglementation rigide depuis 2017, ont vu à nouveau leur carrière pouvoir avancer en 2018 et 2019.

Il est demandé au Conseil d'Administration d'examiner le rapport annuel 2020 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.