



**Commission Finances, Développement économique, Ressources humaines, Culture et Patrimoine,
Événementiel, Vie associative du 5 avril 2022**

Rapport n°

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, 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 2015 à 2019, avec pour année centrale 2018 qui servira de référence dans les tableaux présentés ci-dessous..**

La population de la ville en 2018 s'élève à 20 769 habitants.

Population par sexe et âge en 2018

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9922	100,0	10847	100,0
0 à 14 ans	1909	19,2	1819	16,8
15 à 29 ans	2167	21,8	2154	19,9
30 à 44 ans	2131	21,5	2217	20,4
45 à 59 ans	1731	17,4	1927	17,8
60 à 74 ans	1337	13,5	1469	13,5

75 à 89 ans	584	5,9	1055	1,9
90 ans ou plus	63	0,6	205	1,9

La commune présente une pyramide des âges équilibrée : on note que les moins de 30 ans représentent 36,7 % de la population totale.

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	
	2018	%	2013	%	2018	2013
Ensemble	9 176	100,0	8 910	100	20 553	19 427
Ménages d'une personne	3388	36,9	3 423	38,4	3388	3423
hommes seuls	1335	14,5	1342	15,1	1335	1342
femmes seules	2053	22,4	2081	23,4	2053	2081
Autres ménages sans famille	239	2,6	311	3,5	531	707
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	5549	60,5	5176	58,1	16634	15297
un couple sans enfant	2204	24,0	2059	23,1	4519	4226
un couple avec enfant(s)	2515	27,4	2349	26,4	9923	9018
une famille monoparentale	830	9,0	769	8,6	2192	2053

Composition des familles

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

	2018	%	2013	%
Ensemble	5607	100	5227	100
Couples avec enfant(s)	2516	44,9	2349	44,9
Familles monoparentales	863	15,4	789	15,1
hommes seuls avec enfant(s)	173	3,1	111	2,1
femmes seules avec enfant(s)	690	12,3	678	13,0
Couples sans enfant	2227	39,7	2090	40,0

Sur le territoire, on constate que le nombre des familles augmentent depuis 2013. Les familles formées d'un couple avec enfant(s) restent majoritaires (45%) Cependant, on note une augmentation des familles monoparentales dont les hommes seuls avec enfants.

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2018

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	8012	9035	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	0	3	0,0	0,0	0,0
Artisans, commerçants, chefs entreprise	279	76	0,2	2,7	2,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2989	2271	6,1	49,0	15,7
Professions intermédiaires	936	1484	9,1	20,7	7,0
Employés	541	1229	8,1	14,7	5,2
Ouvriers	513	137	3,5	5,3	1,7
Retraités	1499	2145	0,0	0,2	61,7

Autres personnes sans activité professionnelle	1254	1690	73,0	7,3	6,7
--	------	------	------	-----	-----

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2018

	Population	Actifs (avec emploi ou en recherche)	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	13492	10360	76,8	9460	70,1
15 à 24 ans	2625	749	28,5	625	23,8
25 à 54 ans	8527	7950	93,2	7283	85,4
55 à 64 ans	2340	1661	71,0	1151	66,3
Hommes	6599	5187	78,6	4762	72,2
15 à 24 ans	1350	400	29,6	322	23,9
25 à 54 ans	4150	3951	95,2	3660	88,2
55 à 64 ans	1099	836	76,1	780	71,0
Femmes	6893	5172	75,0	4698	68,2
15 à 24 ans	1274	349	27,4	303	23,8
25 à 54 ans	4377	3999	91,4	3624	82,8
55 à 64 ans	1241	824	66,4	771	62,1

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

	2018	2013
Nombre de chômeurs	900	896
Taux de chômage en %	8,7	9,4
Taux de chômage des hommes en %	16,5	18,8
Taux de chômage des femmes en %	8,4	9,1
Part des femmes parmi les chômeurs en %	6,6	5,5

Salariés (ne comprend pas les actifs sous autre statut) de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2018

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	4207	6,4	4320	20
15 à 24 ans	298	29,4	292	31,7
25 à 54 ans	3293	3,8	3349	17,9
55 à 64 ans	616	9,2	679	25,0

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2019

	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 26 ans	21,1	12,0	12,1
De 26 à 50 ans	22,9	20,8	24,6
Plus de 50 ans	33,4	28,7	37,2

Le taux de chômage à Bourg-la-Reine est en baisse en 2018, et en deçà du taux de chômage national de 8,8 %. Les femmes (8,4%) sont moins touchées que les hommes (16,5%) On note cependant qu'elles disposent d'un taux d'emploi moins important sur la tranche 55-64 ans.

Les femmes en situation de travail à temps partiel subi ou choisi, sont majoritairement représentées sur la tranche 15-64 ans.

Les femmes bénéficient d'un salaire net horaire moins important que les hommes sur toutes les tranches d'âge. 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

	2018				2017			
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %
Ensemble	5905	100	54,3	85,3	5508	100	54,7	85,2
Agriculture	23	0,4	78,1	43,0	23	0,4	74,9	41,7
Industrie	205	3,9	18,8	93,4	222	4,0	20,4	88,1
Construction	178	3,3	17,3	75,7	180	3,3	12,9	73,8
Commerce, transports, services divers	2806	52,7	45,8	82,6	2796	50,8	46,6	83,0
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2116	39,7	71,9	89,3	2288	41,5	70,9	88,9

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

	2018	%	2013	%
Ensemble	9 655	100	8834	100
Travaillent dans la commune de résidence	1 215	12,6	1135	12,8
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	8 440	87,4	7699	87,2

En 2018, 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 2018

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	14 323	6 664	7 663
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	8,6	7,1	10,0
BEPC, brevet des collèges, DNB	3,9	2,2	5,4
CAP, BEP ou équivalent	8,6	8,8	8,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	12,1	10,6	13,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac +2	10,0	8,6	11,2
Diplôme de l'enseignement sup de niveau bac +3 ou +4	14,9	11,9	17,4
Diplôme de l'enseignement supérieur bac +5 ou plus	42,0	50,8	34,3

Les femmes disposant d'un niveau infra V (CAP/BEP) sont plus nombreuses que les hommes.

On remarque cependant que ces dernières sont plus représentées dans les niveaux bac à bac +4. Au-delà du bac +5, on note une part plus importante chez les hommes.

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 actions poursuivies durant l'année 2021 :

1) Lutte contre les violences faites aux femmes :

- finalisation du diagnostic relatif à la lutte contre les violences faites aux femmes, avec l'élaboration d'un plan d'actions.
- élaboration d'une plaquette d'information dédiée aux femmes victimes de violences et à leurs proches.
- dans le cadre du Conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD), mise en place d'un groupe de travail dédié à la lutte contre les violences intrafamiliales. Cette instance partenariale a pour mission le pilotage d'actions de sensibilisation et la mise en œuvre de nouveaux dispositifs d'accompagnement des femmes victimes de violences en lien avec le diagnostic.
- prise en compte des situations de violences par l'accueil en logements temporaires des femmes victimes et de leurs enfants et par l'accès à des places d'urgence en crèche.
- à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, organisation d'un théâtre-débat « la ligne rouge » à l'Agoreine destiné au grand public et aux partenaires locaux.

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

- tenue de trois Points Ecoute Jeunes au sein collège Evariste Galois et La Fontaine et à l'Institut Notre-Dame depuis novembre 2021, lieu d'écoute anonyme et de proximité aux jeunes animé par une psychologue afin de leur permettre de partager sur un état de mal-être,
- mise en place d'ateliers aux collèges Evariste Galois et La Fontaine. La psychologue des points écoute anime un atelier « gestion des émotions » pour les 6ème. L'objectif de cet atelier est de reconnaître, nommer, maîtriser ses émotions mais aussi de prendre en compte celles des autres et d'encourager l'empathie notamment pour favoriser les liens filles-garçons. Elle anime également avec les professeurs de SVT des ateliers « Vie sexuelle et affective » pour toutes les classes de 3ème afin de permettre un moment de réflexion, d'échanges et de prévention sur les thématiques telles que le consentement, l'homophobie, le sexisme.
- actions de soutien à l'insertion professionnelle des femmes ont été poursuivies par :
 - l'accès aux places en crèche à des femmes en recherche d'emploi
 - la poursuite du « permis civique » permettant 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 2022

1- 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 l'organisation d'un théâtre forum suivi d'un débat sur la thématique de la charge mentale.

2- poursuite du groupe de travail sur les violences intrafamiliales et mise en œuvre d'actions.

3 – mise en place d'une formation à destination des agents de la police municipale sur les violences faites aux femmes

4 - mise en place d'une formation à destination des référents du groupe de travail CLSPD sur les violences faites aux femmes

5 - Poursuite de la mise en place de manifestations visant à sensibiliser le grand public à ces situations de violences sont prévues en 2022 en collaboration avec des associations partenaires.

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

Les données chiffrées sont issues d'extractions au 31/12/2021 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.

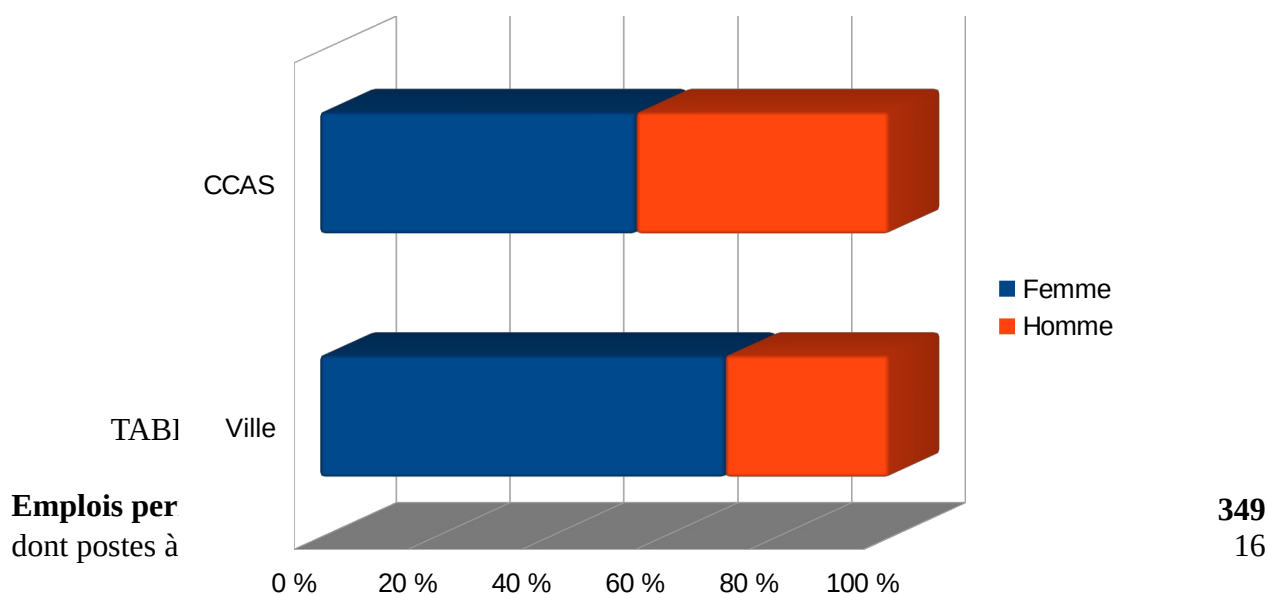
La collectivité de Bourg-la-Reine comptabilisait 471 agents (507 en 2020) payés au 31 décembre 2021 dont 323 femmes et 146 hommes, soit 69 % d'effectifs féminins et 31% de masculins. Ce pourcentage est stable depuis des années.

Les emplois sont répartis en 349 emplois permanents et 122 emplois temporaires tous budgets :

- Les 349 emplois permanents sont occupés par 276 fonctionnaires et 73 contractuels.
- Les emplois temporaires sont occupés par 122 contractuels de droit public, de droit privé ou vacataires horaires.

Concernant les effectifs du CCAS : 5 agents sont employés sur des postes permanents (4 femmes et 1 homme), tous titulaires. Seul un agent (masculin) a été employé en temporaire.

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



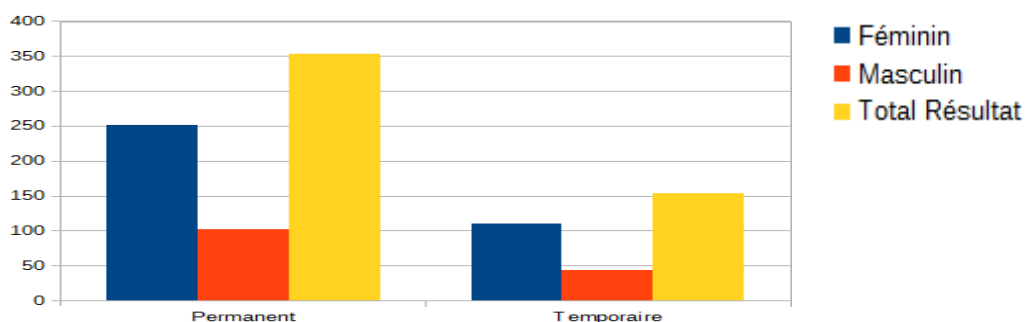
		Equivalent temps plein-ETP	341,31
dont agents en détachement extérieur	8		
dont agents en disponibilité	26	Titulaires	276
dont postes vacants	35	Contractuels	73
		Femmes	244
		Hommes	105
Emplois temporaires	122	Agents payés en décembre	122
		Equivalent temps plein-ETP	90,4
Dont 13 Ass Mat	11	Femmes	79
Dont 31 instituteurs	31	Hommes	43
Dont 78 vacataires	78		
Dont un apprenti	1		
Dont un CUI	1		
		Total agents payés en décembre	471
* postes créés en conseil municipal		<u>Équivalent</u> temps plein-ETP	431,71
		Total femmes	323
		Total hommes	148
		% femmes du total	68,58 %
		% hommes du total	31,00 %

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

Genres	Hommes	Femmes	Total	Pourcentage par type d'emploi
Emplois permanents	105	244	349	74 %
Emplois temporaires	43	79	122	26 %
Total des genres	148	323	471	100 %

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 :

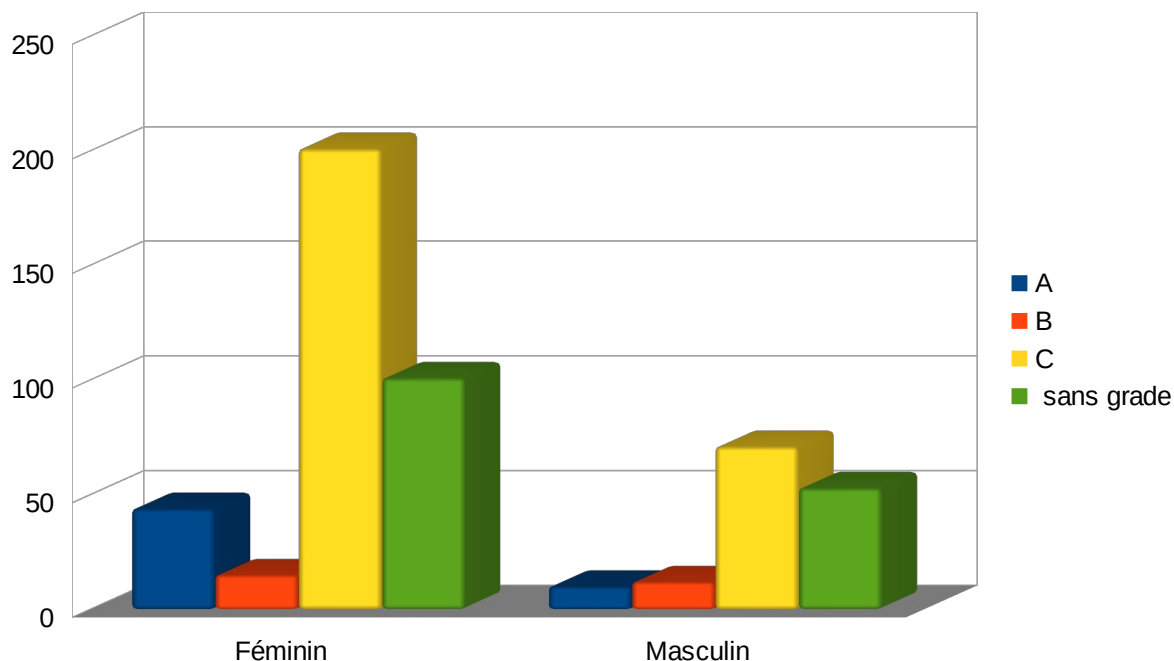


1-3 Répartition des fonctionnaires et contractuels par catégorie d'emplois :

GENRE	Hommes	Femmes	Total par catégorie	Part par catégorie
Catégorie A	8	39	47	13,4 %
Catégorie B	13	19	32	9,2 %
Catégorie C	83	187	270	77,4 %
Agents non payés sur un grade *	43	79	122	

** 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.



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 : qualification ou niveau d'étude, expérience professionnelle ou potentiel à apprendre, savoirs-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.

105 actes de recrutement, hors direction de l'éducation, ont été effectués en 2021.

Bilan recrutement par répartition H/F						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	29	28	48	35	51	79
Hommes	24	25	34	27	20	26
TOTAL	53	53	82	62	71	105

Ces actes de recrutement correspondent aux mouvements des agents en raison des mutations, prises d'années de disponibilité de droit et disponibilités pour convenances personnelles, absences de longue durée, mais également à des créations de poste, des remplacements temporaires (maladie, maternité,...) ou des renforts temporaires (saisonniers, vacations, accroissement temporaire d'activité).

Voici la répartition des recrutements 2021, par motifs :

Répartition par motifs de recrutement – 2021			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Postes vacants – Art 3.2	50	14	64
Créations de poste	7	3	10
Remplacements temporaires – Art 3.1	11	2	13
Renforts/saisonniers/vacations	11	7	18
TOTAL	79	26	105

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.**

Les cadres de direction de pôle au 31 décembre 2021 :

Directions à Bourg-la-Reine	Hommes	Femmes
3 Attachés principaux	1	2
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 a conventionné 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.

L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire, prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, renforce l'implication des employeurs publics dans le financement des complémentaires santé et prévoyance de leurs agents.

A compter du 1er janvier 2025, les employeurs territoriaux devront financer au moins 20% d'un montant de référence fixé par décret pour les garanties souscrites par leurs agents destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès (prévoyance).

L'obligation de participation au financement de la complémentaire santé ne pourra être inférieure à 50% d'un montant de référence qui sera également fixé par décret en Conseil d'Etat. Sa mise en application est prévue à compter du 1er janvier 2026.

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 défini 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 encore l'objet en 2021, d'un retraitement par les RH afin que tous les agents soient inscrits au plus vite. La mise en place de l'IEL en septembre 2021 permettra une plus grande autonomie des agents dans leur souhait d'inscription et une meilleure réactivité dans la validation de ces formations en 2022.

Cette année, et suite au groupe de travail mis en place en 2020, nous avons communiqué sur le compte personnel de formation afin que les agents puissent également présenter des projets de formation à visée d'évolution professionnelle ou de reconversion. Pour cela, un budget formation supplémentaire de 10 000€ a été prévu. Tous les dossiers CPF validés en 2021 seront imputés sur le budget CPF 2022.

Pour rappel, la formation 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 2021 en chiffres

Dans la continuité de la pandémie, de nombreuses formations ont été annulées mais d'autres ont pu être organisées et notamment, grâce aux outils informatiques qui ont permis le déploiement des webinaires ou formations à distance.

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 formation et facturation (budget 30 000€ - Budget utilisé sur 2021 : 46 504,02€ dont 7 550€ de budget formation 2020, dont 5 400€ de budget apprentissage).

Les formations 2021 prises sur le budget 2020 sont les suivantes :

- Journée pédagogique de la crèche Carnot – Organisme L'HORIZON - « Accueil des enfants en section multi-âges » pour un budget de **1050€**, reportée le 21 mai 2021
- Journée pédagogique de la crèche des Rosiers – Organisme L'HORIZON - « Des espaces pour les multi-âges » pour un budget de **1000€**, reportée le 28 mai 2021
- Journée pédagogique de la crèche Joffre – Organisme L'HORIZON - « Les clés pour des pédagogies positives » pour un budget de **1050€**, reportée le 31 mai 2021
- Journée pédagogique de la crèche familiale – Organisme L'HORIZON - « Maintenir une attitude éducative bienveillante » pour un budget de **1050€**, reportée le 07 juin 2021
- Formation individuelle « Menaces sur les liens : amour du lien, amour de l'objet » - Organisme LE CARNET PSY, pour un budget de **200€**, reportée le 27 novembre 2021
- Formation collective « Recevoir du public – accueil et gestion des situations difficiles » - Organisme FORMASSAD, pour un budget de **3 200€**, reportée le 16 mars 2021 pour la phase 1 et du 12 au 13 avril 2021 pour la phase 2 (seule cette phase est prévue sur le budget 2021).

Soit un budget total reporté de **7 550€**.

Les contrats d'apprentissage pris en charge en 2021 sont les suivants :

- 1 contrat pour la formation d'auxiliaire de puériculture – CNFPT – 2 500 euros
- 1 contrat pour la formation de Technicien de système - CFAASTON INSTITUT – 2 900 euros
- **Total = 5400€**

CNFPT			
Tableau récapitulatif - Agents titulaires, stagiaires et contractuels dont les INTRA			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Apprenti	1	0	1
AssMat	0	0	0
Catégorie A	42	15	57
Catégorie B	13	23	36
Catégorie C	53	83	136
TOTAL	109	121	230
Autres organismes			
Tableau récapitulatif - Agents titulaires, stagiaires et contractuels dont les INTRA			
	Femmes	Hommes	TOTAL
Apprenti	1	1	2
AssMat	9	0	9
Catégorie A	25	1	26
Catégorie B	4	3	7
Catégorie C	57	32	89
TOTAL	96	37	133

5-2
Les
for
mati
ons

organisées en Intra en 2021

Du fait de la crise sanitaire en 2020-2021, 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
Apprenti	1	0	1
AssMat	9	0	9
Catégorie A	32	2	34
Catégorie B	5	7	12
Catégorie C	72	64	136
TOTAL	119	73	192

- Journées pédagogiques en crèche dont celles qui ont été reportées de 2020
- Formations à la sécurité dont divers recyclages
- Le rôle du manager pour favoriser le bien être au travail
- Des formations à des outils de travail
- La formation « recevoir du public – Accueil et gestion des situations difficiles »
- La sensibilisation à la gestion de la violence et du stress
- Prévention et secours civiques de niveau 1

- Le.la sauveteur.euse secouriste du travail
- Maintien et actualisation des compétences des sauveteurs secouristes du travail

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 2021

: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 2021 en chiffres :

Avancements de grade	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Hommes	1	1	4	6
Femmes	2	1	8	11
Total	3	2	12	17

Les chiffres 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 à la commission d'examiner le rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.