

Rapporteur : Raymonde Awono

Commission Finances et Développement Économique du 6 février 2019

Rapport n° 06

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, 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 : avec abandon des informations issues de l'enquête la plus ancienne et prise en compte de l'enquête nouvelle. Ainsi, pour le présent rapport, la période quinquennale de référence est celle courant de 2013 à 2017, avec pour année centrale 2015 sur laquelle se fonde la plupart des données listées ci-après.

La population de la ville en 2016 s'élève à 20 531 habitants. Elle était de 19 881 personnes en 2014.

Population par sexe et âge en 2015

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	9 538	100,0	10 711	100,0
0 à 14 ans	1 794	18,8	1 746	16,3
15 à 29 ans	2 038	21,4	2 016	18,8
30 à 44 ans	1 925	20,2	2 082	19,4
45 à 59 ans	1 746	18,3	1 998	18,6
60 à 74 ans	1 292	13,6	1 577	14,7
75 à 89 ans	672	7,0	1 061	9,9
90 ans ou plus	71	0,7	232	2,2

0 à 19 ans	2 394	25,1	2 340	21,8
20 à 64 ans	5 630	59,0	6 059	56,6
65 ans ou plus	1 514	15,9	2 313	21,6

La commune présente une pyramide des âges équilibrée : 81 % 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	
	2015	%	2010	%	2015	2010
Ensemble	9 026	100,0%	9 001	100,0%	19 986	19 668
Ménages d'une personne	3 300	36,6%	3 440	38,2%	3 300	3 440
hommes seuls	1 320	14,6%	1 274	14,2%	1 320	1 274
femmes seules	1 980	21,9%	2 166	24,1%	1 980	2 166
Autres ménages sans famille	309	3,4%	259	2,9%	709	592
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	5 417	60,0%	5 302	58,9%	15 977	15 636
un couple sans enfant	2 231	24,7%	2 143	23,8%	4 556	4 388
un couple avec enfant(s)	2 382	26,4%	2 413	26,8%	9 273	9 393
une famille monoparentale	805	8,9%	746	8,3%	2 148	1 856

Composition des familles

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

	2015	%	2010	%
Ensemble	5 454	100,0	5 346	100,0
Couples avec enfant(s)	2 382	43,7	2 413	45,1
Familles monoparentales	814	14,9	764	14,3
hommes seuls avec enfant(s)	100	1,8	143	2,7
femmes seules avec enfant(s)	714	13,1	621	11,6
Couples sans enfant	2 258	41,4	2 168	40,6

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 (15% des familles), 88 % sont composées d'une femme seule avec enfant(s) et 12% sont composées d'un homme seul avec enfant(s).

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2015

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	7 742	8 957	100	100	100
Agriculteurs exploitants	5	3	0,0	0,0	0,1
Artisans, commerçants, chefs entreprise	301	86	0,5	2,8	2,4
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 713	2 135	6,1	47,4	14,0
Professions intermédiaires	889	1 367	9,3	20,8	5,5
Employés	544	1 284	9,0	15,4	5,8
Ouvriers	510	110	3,0	5,6	1,5
Retraités	1 641	2 336	0,0	0,2	64,9
Autres personnes sans activité professionnelle	1 139	1 638	72,1	7,7	5,9

Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2015

	Population	Actifs (avec emploi ou en recherche)	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	12 882	9 883	76,7	8 870	68,9
15 à 24 ans	2 487	741	29,8	563	22,6
25 à 54 ans	8 113	7 524	92,7	6 801	83,8
55 à 64 ans	2 282	1 617	70,9	1 505	66,0
Hommes	6 230	4 916	78,9	4 390	70,5
15 à 24 ans	1 203	343	28,5	243	20,2
25 à 54 ans	3 957	3 770	95,3	3 400	85,9
55 à 64 ans	1 070	803	75,0	748	69,8
Femmes	6 652	4 967	74,7	4 479	67,3
15 à 24 ans	1 284	399	31,0	320	24,9
25 à 54 ans	4 157	3 754	90,3	3 402	81,8
55 à 64 ans	1 211	814	67,2	757	62,5

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

	2015	2010
Nombre de chômeurs	1 013	781
Taux de chômage en %	10,3	7,9
Taux de chômage des hommes en %	10,7	8,4
Taux de chômage des femmes en %	9,8	7,4
Part des femmes parmi les chômeurs en %	48,1	46,4

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2015

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	3 893	7,1	4 181	20,4
15 à 24 ans	225	33,8	312	33,5
25 à 54 ans	3 077	4,7	3 191	19,1
55 à 64 ans	591	9,2	678	20,4

Salaire net horaire moyen total (en euros) selon l'âge en 2015

	Ensemble	Femmes	Hommes
Moins de 26 ans	11,5	10,9	12,0
De 26 à 50 ans	21,4	19,4	22,9
Plus de 50 ans	30,1	23,9	34,6

16 699 personnes composent la population de 15 ans et plus, en 2015, soit environ 82% de la population totale de la ville. Environ 77% des personnes âgées de 15 à 64 ans sont actives et 69% ont un emploi.

- 26 % des femmes et 21 % des hommes sont retraités.
- 18 % des femmes de plus de 15 ans sont sans activité professionnelle comparé à 15% des hommes.
- 15 % des femmes de plus de 15 ans travaillent dans la catégorie des professions intermédiaires et employés contre 11,5 % des hommes dans cette même catégorie.
- 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 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 et dans une moindre mesure dans celle des 55-64 ans. Ainsi, 20% des femmes salariées de 15 à 64 ans occupent un emploi à temps partiel.

En termes de rémunération, les écarts de revenu salarial selon le sexe sont inférieurs sur le territoire de la commune à celui constaté au niveau national (24%), à l'exception de la tranche des plus de 50 ans.

Emplois selon le secteur d'activité

	2015				2010	
	Nombre	%	dont femmes en %	dont salariés en %	Nombre	%
Ensemble	5 473	100	56,6	86,2	5 866	100
Agriculture	4	0,1	73,4	0,0	0	0,0
Industrie	203	3,7	25,4	89,6	201	3,4
Construction	206	3,8	12,3	77,3	275	4,7
Commerce, transports, services divers	2 774	50,7	48,3	83,8	3 036	51,8
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	2 286	41,8	73,5	89,7	2 355	40,1

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

	2015	%	2010	%
Ensemble	9 033	100	9 180	100
Travaillent dans la commune de résidence	1 159	12,8	1 156	12,6
Travaillent dans une commune autre que la commune de résidence	7 875	87,2	8 024	87,4

En 2015, 42 % des emplois pourvus dans la commune relèvent des secteurs administration publique, enseignement, santé, action sociale. 73,5 % de ces emplois sont occupés par des femmes.

51 % des emplois se trouvent dans le secteur commerce, transports, services divers. 48% de ces derniers sont tenus par des femmes. A noter, enfin, que la majorité 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 2015

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	14 063	6 465	7 598
Sans diplôme ou titulaires au plus d'un BEPC, BDC, DNB	16,1	14,2	17,7
Titulaires d'un CAP ou d'un BEP	9,7	10,2	9,2
Titulaires d'un baccalauréat	12,4	11,0	13,6
Titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur	61,9	64,7	59,5

16% de la population non scolarisée de 15 ans et plus n'a aucun diplôme ou est titulaire d'un BEPC, BDC ou DNB. Environ 10% 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 62% de cette population non scolarisée de 15 ans et plus.

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

Dans le cadre de la promotion de l'égalité femmes-hommes, la Ville mène une politique volontariste qui s'est déclinée en 2018 sur plusieurs axes:

1- la création d'une nouvelle délégation à l'égalité femmes/hommes, conférée à Madame Raymonde Awono, conseillère municipale en mai 2018 illustre la volonté politique de renforcer la visibilité de ces questions pour l'ensemble de ces citoyens et de renforcer leur prise en compte dans tous les domaines de la politique municipale.

2- l'aide à l'insertion professionnelle des femmes, 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- la promotion de la mixité et du respect femmes/hommes - filles/garçons, au sein de divers actions hebdomadaires : un atelier de théâtre et un « groupe de parole » au sein du Trois Mâts, pour une quinzaine d'adultes, hommes et femmes, un atelier d'écriture au sein du collège, avec une classe de la SEGPA

4- la programmation de plusieurs événements culturels sur le thème de l'égalité entre hommes et femmes :

- un focus sur les femmes réginaburgiennes engagées dans la recherche, l'environnement, le sport, la vie associative...à travers la diffusion de leurs témoignages filmés
- des expositions
- un théâtre-forum sur le thème de l'égalité entre filles et garçons

En 2019, la Ville décide de renforcer ses actions dans les domaines suivants :

- l'éducation au respect filles/garçons femmes/hommes
- la prévention des violences faites aux femmes
- la promotion des droits des femmes.

Pour ce faire, elle entend agir auprès de son personnel municipal et du public, avec le soutien du Centre Hubertine Auclert dont elle est devenue membre. Composé d'associations, de collectivités, d'élus et de syndicats, le Centre Hubertine Auclert a un rôle de facilitateur et d'appui vis à vis de ses membres. Des séances de formation seront mis en œuvre. Par ailleurs, divers événements sont déjà programmés. Ainsi, en février 2019, lors de la « semaine de la santé et du bien être » organisée en partenariat avec le CODES 95, comité départemental à l'éducation à la santé, environ 200 collégiens seront sensibilisés à la question relative aux relations filles/garçons.

Dans le cadre de la commémoration de la « journée internationale des droits des femmes 2019 », diverses actions sont programmées, sous le thème de « l'éducation aux enjeux de l'égalité dès la petite enfance ». Cette question sera abordée, entre autres, lors d'une table ronde animée par des spécialistes : une chercheuse en sociologie, un professionnel de l'Unesco, un chargé de mission du Centre Hubertine Auclert, une pédiatre.

Le Centre audiovisuel Simone de Beauvoir animera des ateliers pour 40 enfants de CM1 et CM2, croisant l'éducation à l'image et l'éducation à l'égalité filles/garçons. A travers l'analyse de documents audiovisuels (clips, pubs, court métrage) la question de la construction sociale des normes du féminin et du masculin sera abordée.

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

Les données chiffrées sont issues d'extractions au 31/12/2018 du logiciel de paie au moyen de l'outil Business Intelligence.

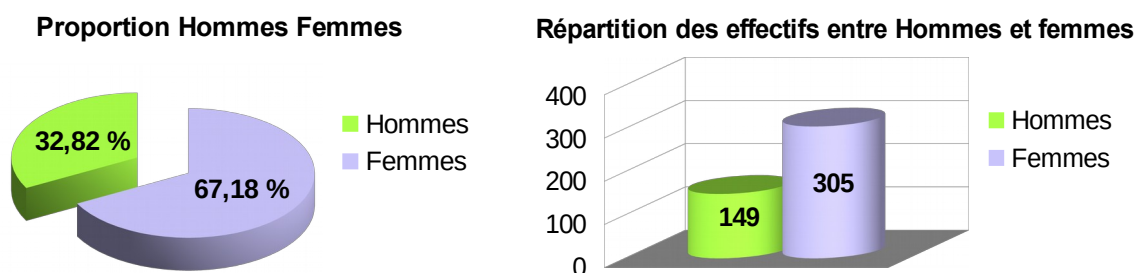
1 / LES EFFECTIFS

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 454 agents au 31 décembre 2018 dont 305 femmes et 149 hommes, soit 67,18 % d'effectifs féminins et 32,8 % de masculins .

Les emplois sont répartis en 354 emplois permanents et 100 emplois temporaires tous budgets :

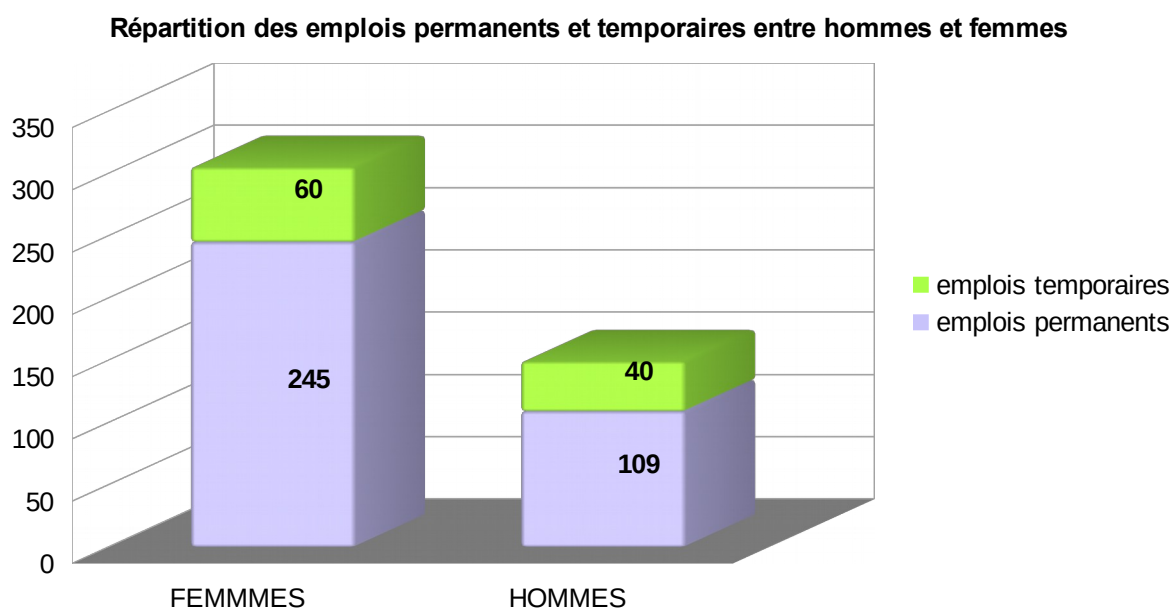
- Les 354 emplois permanents sont occupés par 284 fonctionnaires et 70 contractuels.
- Les emplois temporaires sont occupés par 100 contractuels de droit public, de droit privé ou vacataires horaires.

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
Emplois permanents	109	245	354
Emplois temporaires	040	060	100
Total des genres	149	305	454

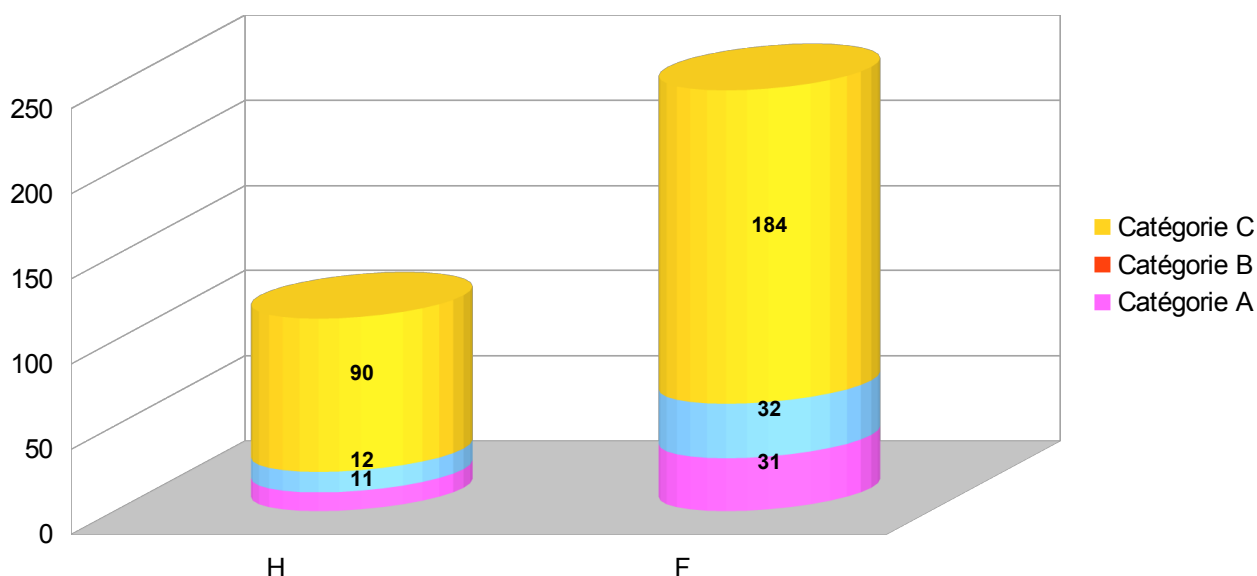


1-3 Répartition des fonctionnaires et contractuels par catégorie d'emplois :

GENRE	Hommes	Femmes	Total par catégorie
Catégorie A	11	31	042
Catégorie B	12	32	044
Catégorie C	90	184	274
Agents non payés sur un grade *	36	58	094

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

Répartition Hommes - Femmes des emplois, par catégorie statutaire

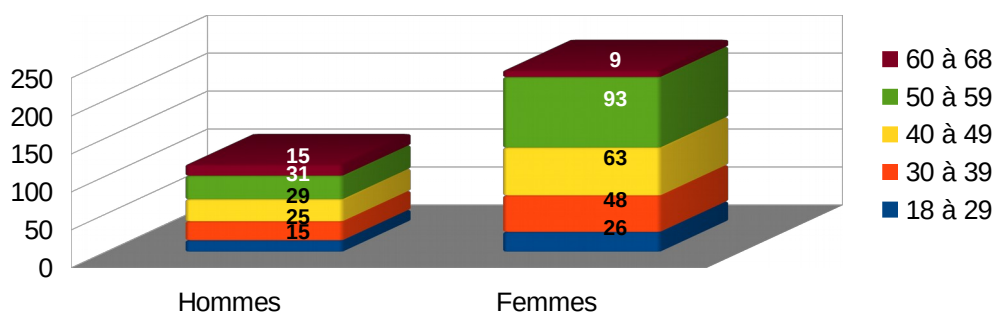


1-4 Répartition des classes d'âges sur les emplois permanents et temporaires (hors vacataires) :

Tranches d'âge	Répartition des emplois selon l'âge et le genre		
	Total	Hommes	Femmes
- de 29 ans	93	44	49
de 30 à 34 ans	42	15	27
de 35 à 39 ans	48	16	32
de 40 à 44 ans	46	11	35
de 45 à 49 ans	56	21	35
de 50 à 54 ans	72	21	51
de 55 à 59 ans	65	12	53
de 60 à 64 ans	25	10	15
plus de 65 ans	7	0	7
Total	454	150	304

Cette répartition se décline comme indiqué ci-dessous pour les 354 emplois permanents de la collectivité selon les classes d'âge démarrant à 18 ans puis se répartissant par dizaine jusqu'à 60 ans :

Répartition des hommes et des femmes par classe d'âge



148 agents occupant des emplois permanents ont 50 ans et plus, soit 41,80 % des 354 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.

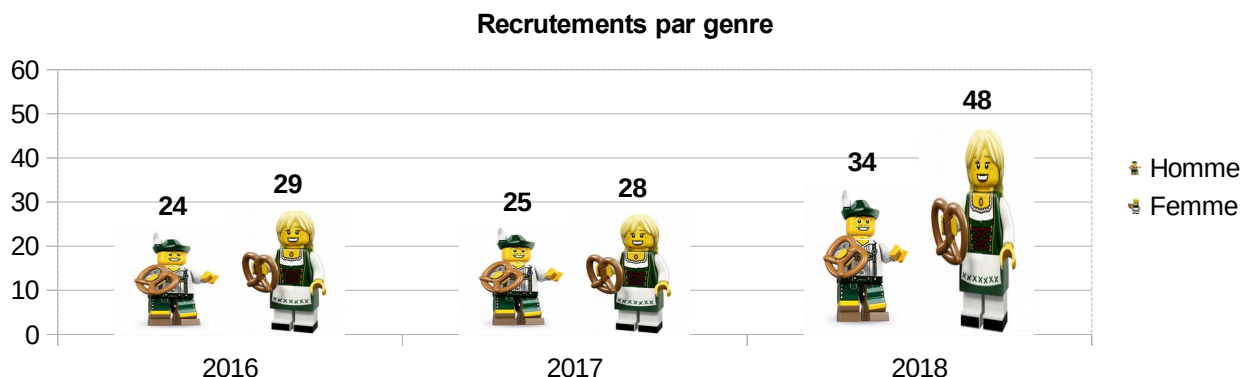
L'annonce est rédigée par la direction des ressources humaines en concertation avec les responsables du service demandeur et est diffusée :

- 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 2018.

Certains contrats peuvent concerner un même candidat, ce qui fixe le montant total à environ 75 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.



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) visant une meilleure lisibilité du système d'attribution du régime indemnitaire et une valorisation des fonctions sera un chantier de l'année 2019.

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 INTERIALE pour le risque "prévoyance" et auprès de la mutuelle HARMONIE pour le risque "santé", par délibération du 12 décembre 2012.

La convention de participation pour les risques "santé" et "prévoyance" est mise en place depuis le 1er janvier 2013.

Le Conseil municipal a donné mandat de gestion au CIG de la procédure de mise en concurrence en vue du renouvellement de la convention de participation pour les risques santé et prévoyance arrivant à son terme au 31/12/2019.

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 2018 en chiffres

Tableau récapitulatif - Agents titulaires, stagiaires et contractuels ayant participé à au moins une formation en 2018 hors intra			
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	4	18	22
Catégorie B	23	25	48
Catégorie C	53	80	133
Total	80	123	203

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 2018 hors Intra			
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	3	11	14
Catégorie B	21	22	43
Catégorie C	41	72	113
Total	65	105	170
Autres organismes			
Tableau récapitulatif - Agents titulaires, stagiaires et contractuels ayant participé à au moins une formation en 2018 Hors intra			
	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1	7	8
Catégorie B	2	3	5
Catégorie C	12	8	20
Total	15	18	33

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. 244 agents ont été concernés en 2018.

- Journées pédagogiques en crèche
- Maîtrise des outils de gestion d'une structure petite enfance en préservant la qualité d'accueil des enfants et des familles
- Recyclage de la Formation initiale Sauveteur secouriste du travail
- Entrée dans la démarche écolo-crèche
- Recyclage des habilitations électriques
- Droits et devoirs des fonctionnaires

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 2018

Libellé de la préparation	Inscrits	Hommes	Femmes
Préparation au concours interne et 3ème voie de bibliothécaire	1	1	
Préparation au concours externe d'attaché	1		1
Préparation aux concours interne et 3e concours d'attaché	1	1	
Préparation au concours interne Rédacteur	2		2
Préparation au concours externe de technicien principal de 2e classe	1	1	
Préparation aux concours interne et 3e concours de technicien principal de 2e classe	2	2	
Préparation à l'examen d'adjoint technique principal de 2e classe	3	2	1
Préparation aux concours interne et 3e concours de technicien	1		1
Préparation aux concours interne et 3e concours d'assistant de conservation du patrimoine principal de 2e classe	1		1
Total	13	7	6

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 2018 en chiffres

Avancements de grade	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Hommes	0	2	17	19
Femmes	0	4	24	28
Total	0	6	41	47

Il est demandé à la commission d'examiner le rapport annuel 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire.