

RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES 2019

Comité Technique – 4 juin 2020

**GRAND
REIMS**
COMMUNAUTÉ URBAINE

Le rapport annuel sur l'égalité Femmes Hommes est présenté en 2 chapitres

Chapitre 1

Rapport de Situation Comparée de l'égalité professionnelle 2019

Chapitre 2

Actions menées en faveur de l'égalité Femmes Hommes 2019

Chapitre 1

Rapport de Situation Comparée de l'égalité professionnelle 2019

Les indicateurs du RSC sont regroupés en 6 axes

1 Les conditions générales d'emploi

2 La rémunération

3 La formation

4 Les conditions de travail

5 Les congés

6 L'organisation du temps de travail

Taux de mixité des titulaires

Global

56%

44%

Par catégorie

A

63%

37%

B

56%

44%

C

54%

46%

Par filière

Administrative

84%

16%

Technique

36%

64%

Culturelle

69%

31%

Social

98%

2%

Médico-sociale

100%

0%

Animation

79%

21%

Sportive

0%

100%

Taux de mixité des contractuels

Global

69%

31%

Par catégorie

A

54%

46%

B

52%

48%

C

76%

24%

Par filière

Administrative

65%

35%

Technique

57%

43%

Culturelle

69%

31%

Social

100%

0%

Médico-sociale

100%

0%

Animation

91%

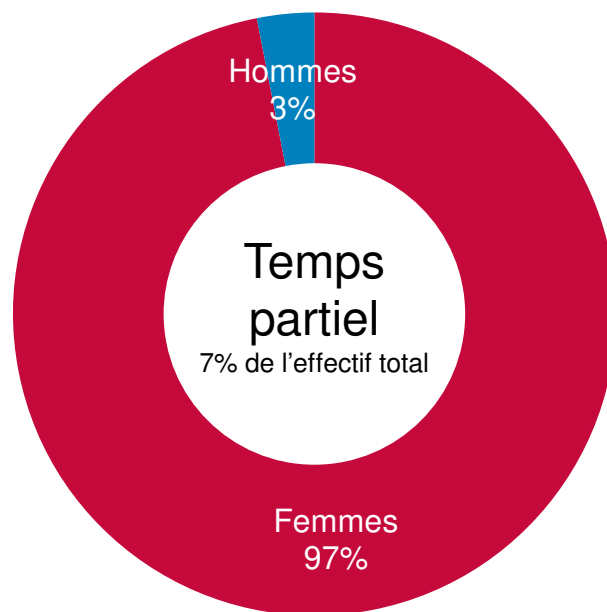
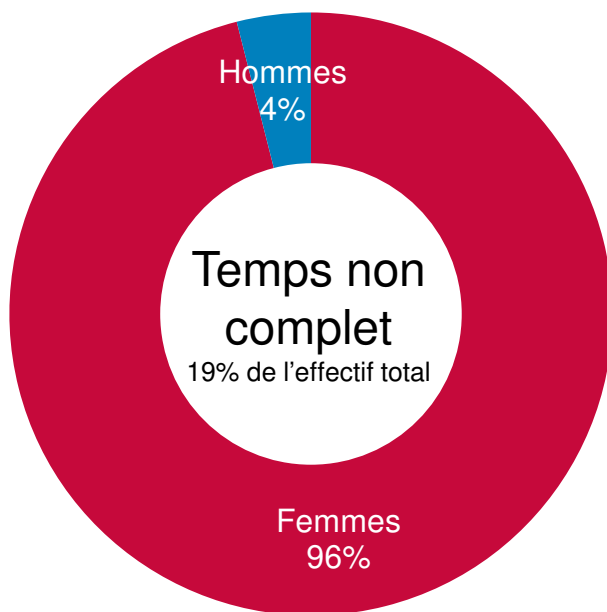
9%

Sportive

NA

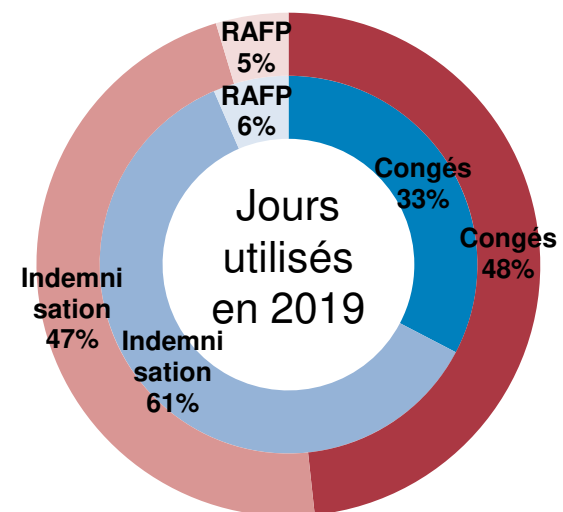
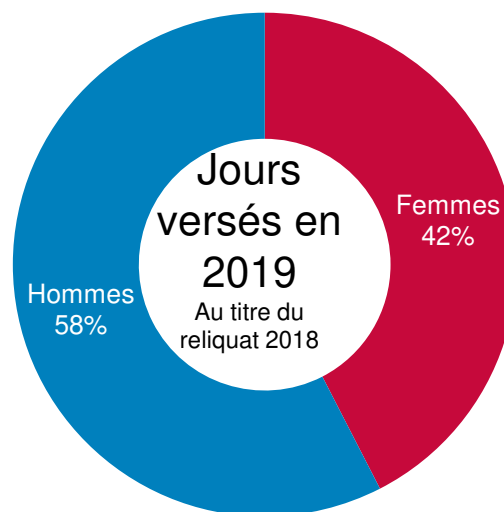
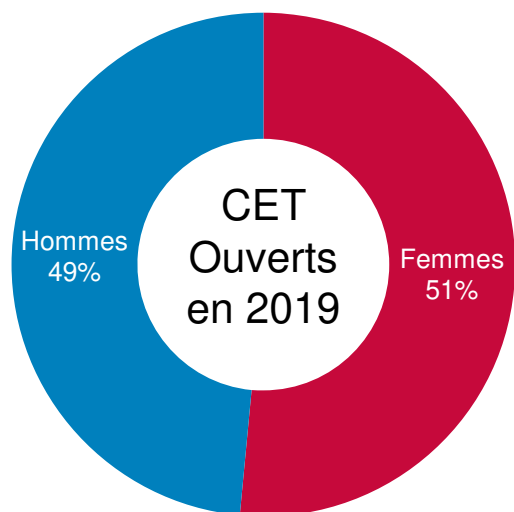
NA

Durée et organisation du travail – Titulaires et contractuels



Femmes Hommes

Compte Epargne Temps – Titulaires et contractuels



■ Femmes ■ Hommes

Les conditions générales d'emploi

**Recrutement des titulaires
hors mobilité interne**

Femmes	45%
Hommes	55%

A	27%
B	9%
C	64%

Concours externe	9%
Concours interne	0%
Sans concours	23%
Mutation	59%
Détachement	9%

**Recrutement des contractuels
sur postes permanents**

Femmes	45%
Hommes	55%

A	45%
B	55%
C	0%

Embauche	100%
TSH	0%

Répartition des départs
Titulaires

Femmes	46%
Hommes	54%

A	16%
B	14%
C	70%

Démission	11%
Mutation	32%
Retraite	46%

Âge de départ à la retraite : 63 ans en moyenne

Autres	11%
--------	-----

Répartition des départs
Contractuels

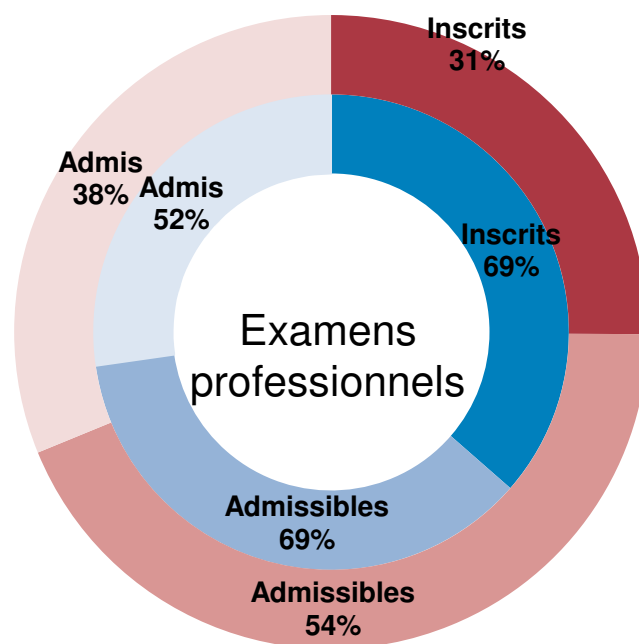
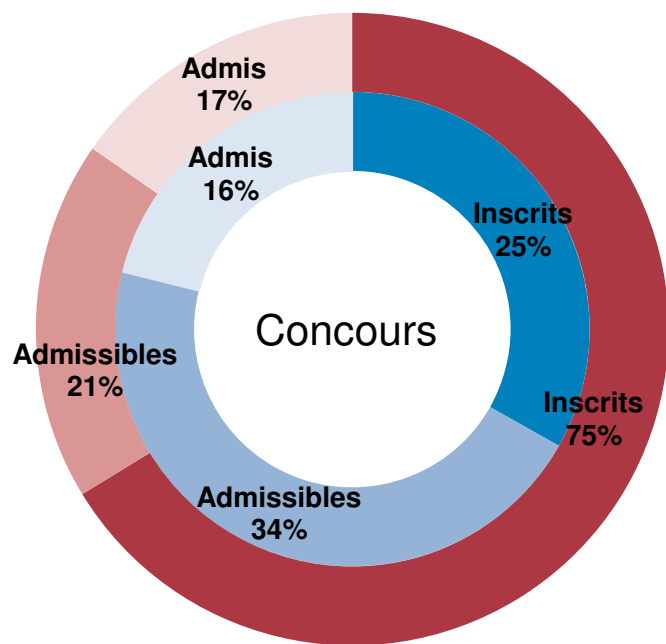
Femmes	57%
Hommes	43%

A	10%
B	30%
C	60%

Démission	40%
Fin de CDD	40%
Retraite	20%

Âge de départ à la retraite : 64 ans en moyenne

La réussite aux concours et examens professionnels

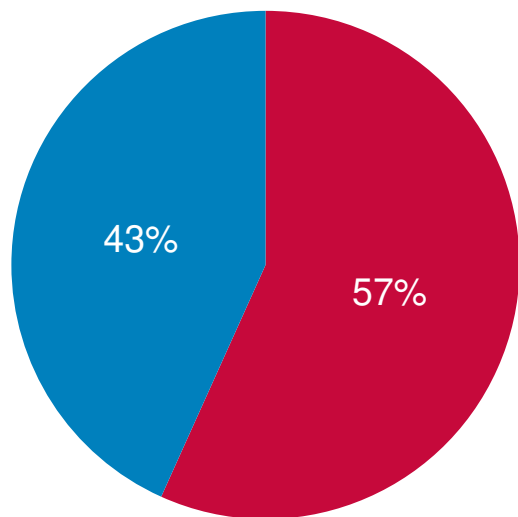


■ Femmes ■ Hommes

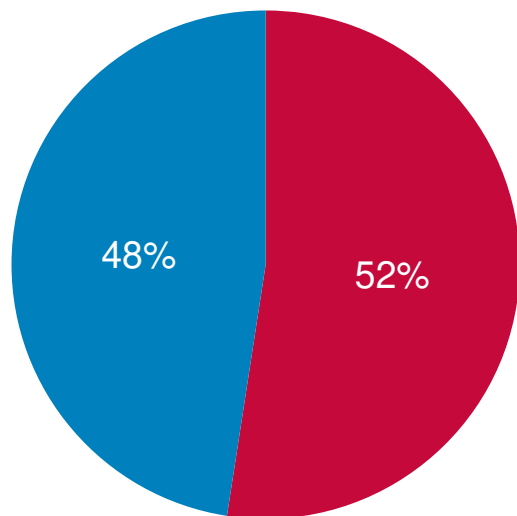
Les conditions générales d'emploi

Les promotions par type

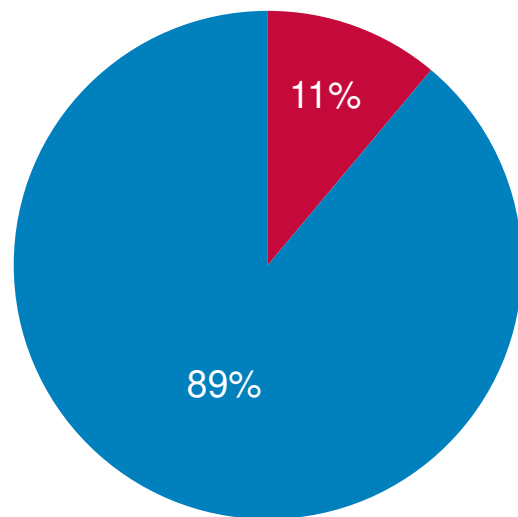
Avancement d'échelon



Avancement de grade

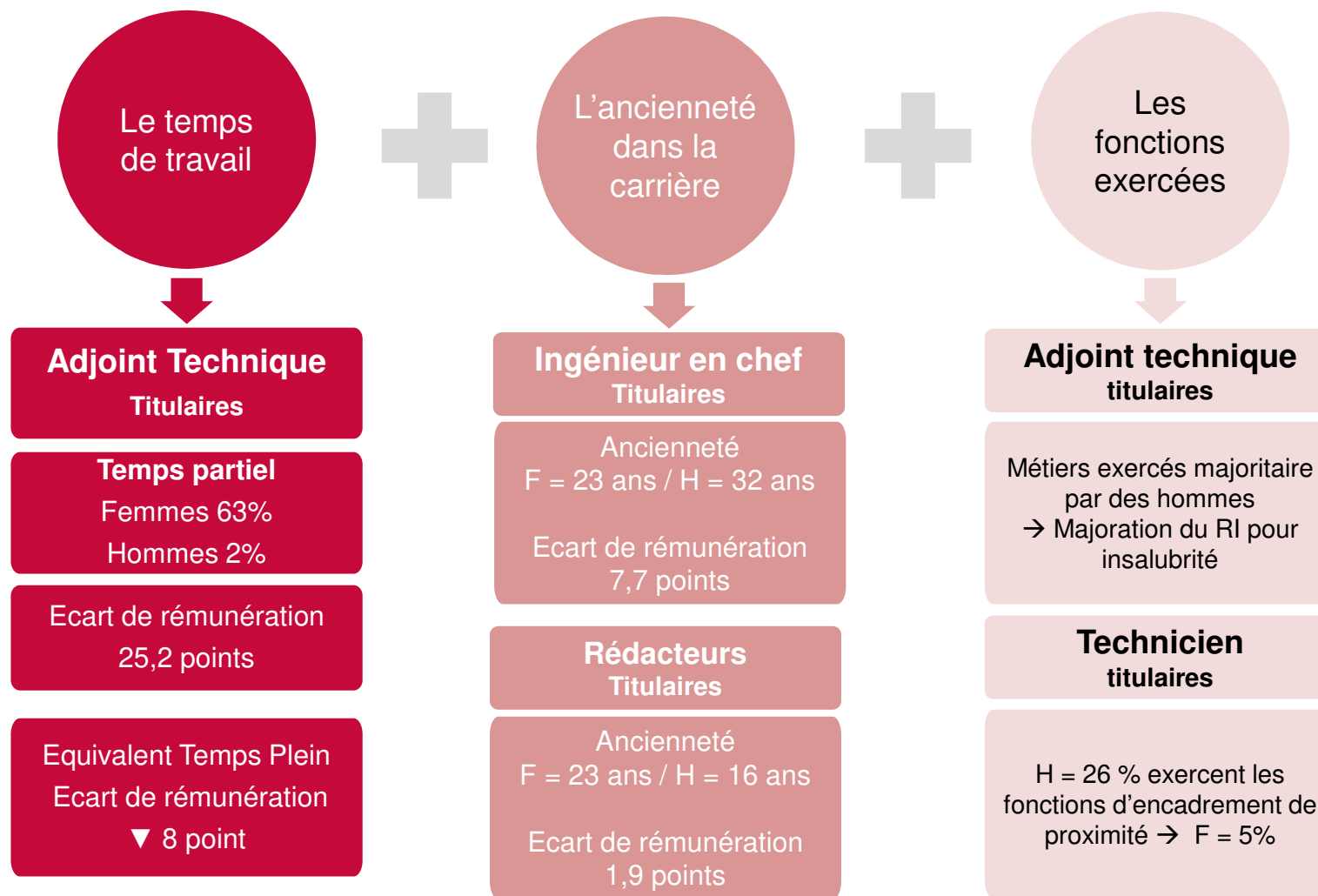


Promotion interne

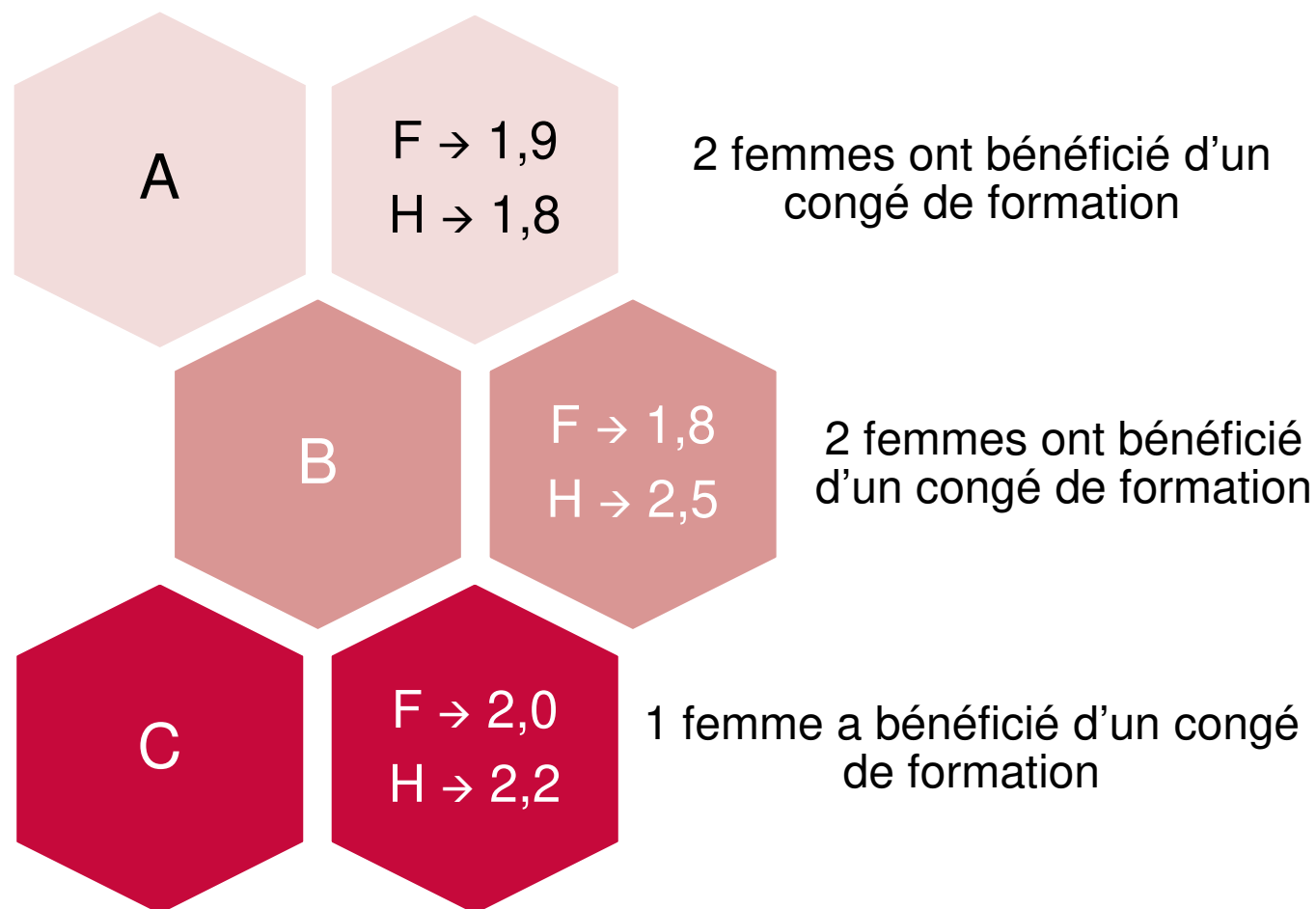


Femmes Hommes

Les différents facteurs d'écart de rémunération



Nombre moyen de jours de formation statutaire par agent par catégorie

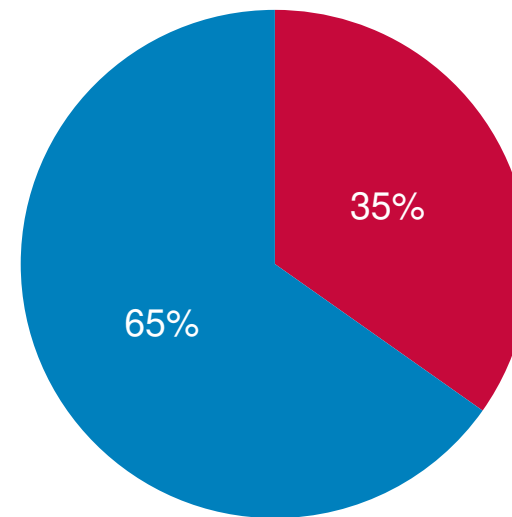
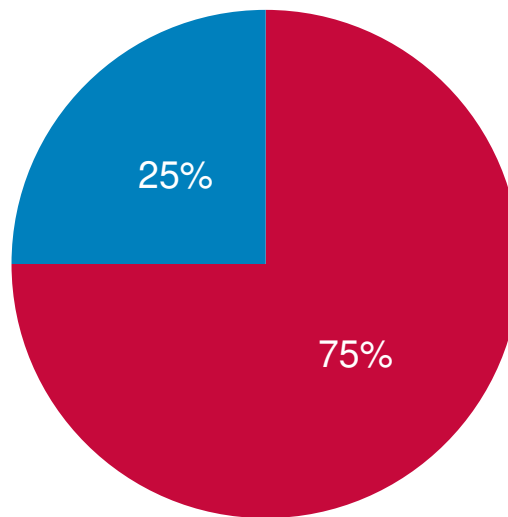
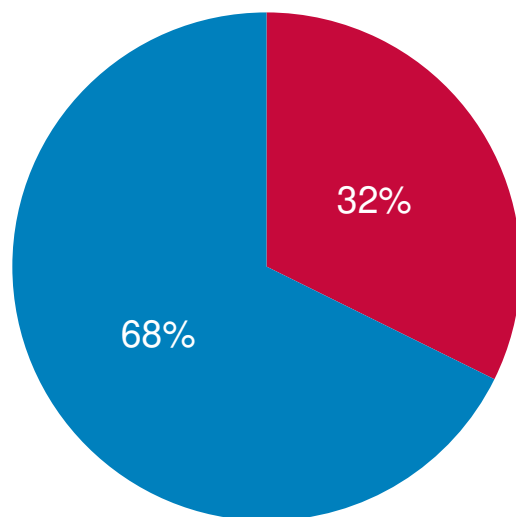


Accident de travail avec ou sans arrêt

Accident de travail

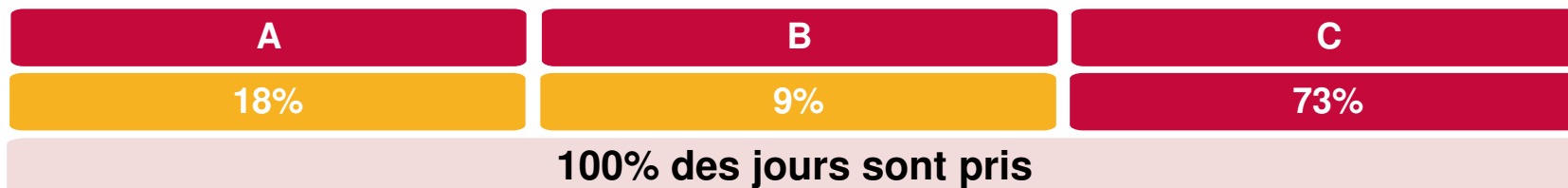
Maladie professionnelle

ATI



Femmes Hommes

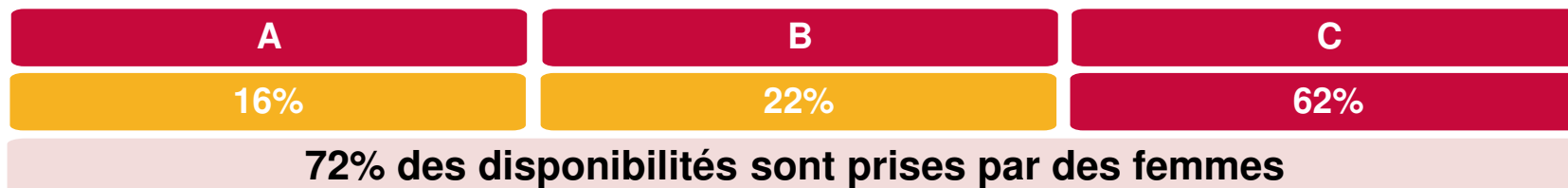
Congés paternité



Congé parental



Disponibilité



Agents à temps complet bénéficiant d'un temps partiel à leur demande

A

B

C

29%

27%

44%

97% des temps partiel sont demandés par des femmes

Agents à temps partiel bénéficiant d'un retour à temps complet à leur demande

A

B

C

6%

31%

63%

81% des retours à temps complet sont demandés par des femmes

Services de proximité

Dépenses d'actions sociales pour garde d'enfants
→ 37 065,10 euros pour la Ville et le Grand Reims

Chapitre 2

Actions menées en faveur de l'égalité Femmes Hommes

2019

Les actions menées sont regroupées en 2 axes

1 Les actions menées en direction des agents

2 Les actions menées en direction des usagers et citoyens

Les axes d'amélioration en matière d'égalité femmes hommes

Les conditions de travail



La mixité du recrutement

Les vestiaires

Ils sont rénovés afin de faciliter la mixité des recrutements

→ Création d'espaces séparés Femmes Hommes dans plusieurs directions

Direction de l'eau et de l'assainissement, Direction des déchets et de la propreté, Direction des espaces verts

Le matériel

Les marchés sont renouvelés en incluant du matériel adapté aux femmes

Exemples : Achat de vêtements de travail adaptés à la grossesse par la direction des moyens et services généraux et de matériel de tonte plus léger par la direction des espaces verts

La Direction des ressources humaines et les directions recruteuses

Une attention est portée à la mixité du recrutement particulièrement dans les filières techniques dont les métiers sont stéréotypés de manière très masculine

→ Direction des Déchets et de la Propreté (Cat A et B : 9 F + 12 H)

→ Direction des Etudes et travaux de bâtiments (Cat A et B : 9 F + 11 H)

→ Direction des Espaces verts (Chef(fe)s de service : 2 F + 2 H)

Favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité par des actions
intégrées aux politiques de la collectivité en 3 axes

Lutter
contre les
stéréotypes

A l'occasion de la coupe du monde féminine

- Direction de la culture : plusieurs expositions et animations ont été mises en place - « En short et contre tous, 100 ans de football féminin »
- Direction de la jeunesse : Edition d'une gazette par le Conseil Municipal des jeunes sur la pratique sportive féminine

Lutter
contre les
violences

Plusieurs actions menées par la direction des Solidarités

- Groupe de paroles pour les enfants exposés aux violences
- Semaine « les couleurs de la petite enfance » : Egalité Filles/Garçons

Renforcer
la mixité
des publics
accueillis

Les activités proposées aux enfants sont élaborées sur la base de la mixité

- Direction de la Jeunesse : Renforcer le rôle des animateurs dans ce sens
- Direction de la communication : Campagne de communication avec des visuels mixtes

Plusieurs actions menées par la direction de la Politique de la Ville et de l'Habitat

- Sur le thème de l'économie et de l'emploi : Accompagnement social et professionnel à visée linguistique et travail avec 30 femmes
- La prévention de la délinquance : en traitant plus particulièrement les violences faites aux femmes qui est un axe de la stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance
- La mixité par le sport : par le biais de l'accueil de la coupe du monde féminine de la FIFA
- Des actions éducatives : Label « cités éducatives » pour le quartier Croix Rouge

Merci de votre attention
