



EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

RAPPORT ANNUEL - ANNEE 2019

- SEANCE DU 9 NOVEMBRE 2020 -

Sommaire

1. Développer une culture de l'égalité	3
- Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication	3
- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique.	3
- Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes.	3
- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans notre politique de ressources humaines	3
- Collaborer avec les collectivités et institutions engagées en faveur de l'égalité femmes-hommes sur notre territoire.	5
2. Favoriser l'égalité femmes-hommes dans nos politiques publiques	6
- Aménager des espaces publics plus égalitaires	6
- Encourager l'égalité femmes-hommes dans la culture.....	6
- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales	10
- Encourager l'égalité dans le sport.....	11
- Veiller à l'égalité femmes-hommes dans le développement économique	12
- Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville	14
- Agir en direction des plus jeunes, pour contribuer à l'égalité filles-garçons.....	15
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.....	15
- Contribuer aux journées internationales en lien avec les droits des femmes.....	16
Annexes	17

1. DEVELOPPER UNE CULTURE DE L'EGALITE

- Assurer une prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans nos supports de communication



La communication joue un rôle essentiel en faveur de l'égalité femmes-hommes. Elle permet d'agir, à travers les mots et les images, sur les représentations collectives et ainsi lutter contre les stéréotypes de sexe. En matière de communication externe, la Métropole a réalisé un programme valorisant les différentes initiatives menées sur notre territoire durant le mois de mars 2019 en faveur de l'égalité femmes-hommes.

- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées, et dans la commande publique.

Poursuite de l'Intégration progressive de l'égalité femmes-hommes dans les conventionnements avec nos partenaires et associations subventionnées (notamment dans le champ de la culture, de la prévention spécialisée, ou du sport via les missions d'intérêt général).

Concernant la commande publique, un état des lieux a été entamé concernant des expérimentations menées par d'autres collectivités pour intégrer l'égalité femmes hommes dans les marchés publics. Par ailleurs, ce sujet a été intégré dans la consultation lancée pour le renouvellement du marché des mobiliers urbains de publicité et d'informations : le cahier des charges de ce marché a intégré un point relatif à l'interdiction des publicités sexistes et discriminatoires.

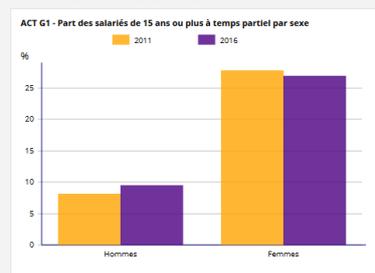
- Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes.

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (article 61) prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants présentent annuellement, devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes.

Un premier recueil de données a débuté en 2016 (à l'occasion du premier rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes hommes), et se poursuit annuellement via le rapport d'activité, par exemple avec des statistiques sexuées, et/ou des indicateurs de suivi prenant en compte le genre.

En 2019, un état des lieux statistiques des inégalités femmes-hommes sur le territoire de la Métropole a été réalisé et présenté lors de l'adoption du plan égalité femmes-hommes 2020-2022.

ACT G1 - Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel par sexe



Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations principales, géographie au 01/01/2019.

- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans notre politique de ressources humaines

Les données suivantes en matière d'égalité professionnelle figurent en annexe de ce rapport :

- Agents publics : Rapport de Situation Comparée 2019
- Agents de droit privé : calcul de l'index d'égalité professionnelle, données générées de la Base de Données Economiques et Sociales

Eléments de bilan des accords égalité professionnelle 2017-2019.

Thème 1 : Suivre, analyser, communiquer et sensibiliser sur l'égalité professionnelle

- Réalisation du rapport de situation comparée depuis 2012 avec éléments de comparaison.
 - Index salarial pour les agents à statut privé expérimenté en 2019 pour une publication prévue en 2020.
 - Articles de communication dans la Gazette des communes, le Métropole Infos (visuels emplois, télétravail.)
 - Formation et sensibilisation pour certains personnels (porteurs de projet, ambassadeurs de l'égalité).
- Des résultats : création d'outils de suivi RH et implication de personnes ressources.

Thème 2 : Favoriser la mixité en agissant sur le recrutement, la formation, la mobilité.

- Etudes par genre des candidatures sur 39 recrutements permanents en 2018 par exemple. Suivi des sélections des CV, candidatures, jurys sur les 4 métiers ciblés (assistant administratif, plombier, agent exploitation voirie, ripeur).
- Réalisation de visuels (flyers) sur la mixité des métiers pour les partenaires emploi et mise en ligne sur le site Intranet de la Métropole.
- Formation des recruteurs à la non-discrimination.
- Une femme ingénieure recrutée comme conductrice de travaux sur le chantier T4.
- Développement des stages de découverte métiers (mobilités, reclassement).
- Organisation d'un « job Dating » ciblé ripeur en lien avec Pôle Emploi, Cap Emploi, la Mission Locale et le responsable opérationnel en juin 2019 (env.20 personnes).

Des résultats :

- une proportion de femmes qui a progressé en 2 ans de 1,1% sur une démographie de femmes représentant 41,89%.
- En 2 ans, 2% d'augmentation des effectifs féminins dans la filière technique, filière représentant 60% de l'effectif global. (14% de femmes en 2016, 16% en 2018)
- Une augmentation des effectifs masculins dans la filière administrative d'1, 2%, filière représentant 35% de l'effectif global.

Thème 3 : Prévenir et agir contre les discriminations

- Etude genrée menée en 2017 sur les facteurs influant les rémunérations pour les agents publics et privé suite aux constats sur le Rapport de Situation Comparée 2015.
- Etude en 2018 sur les promotions et avancements de grades et intégration des données sur le genre dans les supports de la Commission Administrative Paritaire.
- Etude sur l'impact du temps partiel pour les promotions et les avancements.
- Etude sur l'impact du genre sur les niveaux de responsabilité emplois en 2019 suite à l'étude rémunération.
- Evaluation de l'expérimentation débutée en 2016 et mise en œuvre du télétravail pour début 2020.
- Candidatures, sensibilisations débutées à l'été 2019.

Des résultats :

- Pas d'incidence du genre sur les rémunérations et évolutions de carrière à emploi, niveau d'encadrement et âge égal.
- Moyenne d'âge de 45 ,29 ans. La moyenne d'âges des femmes et celle des hommes restent constantes sur les 2 dernières années.

Thème 4 : Conditions d'emploi : statut, temps de travail, absences, articulation des temps et conditions matérielles

- Etude sur le métier de ripeur.
- Mise en place des entretiens d'accompagnements à la reprise suite à absences de 3 mois et plus.
- Mise en conformité de bâtiments en termes de vestiaires et sanitaires.

- Informations sur les carrières et impacts des temps partiels, congés parentaux. Souplesse horaire à la rentrée.
 - Mise à disposition des places de crèches pour le personnel près des lieux de travail et/ou de vie.
 - Offre d'activités sportives diversifiées favorisant la cohésion et la mixité.
 - Elections des instances représentatives du personnel avec représentativité du genre depuis décembre 2018.
 - Cluster avec l'Agence de l'amélioration des conditions de travail pour la mise en place du télétravail.
- Des résultats : des actions concrètes décrites ci-dessus au service des personnels.

Thème 5 : Prévenir et agir contre les violences

- Thématique intégrée au nouveau plan << développement de la qualité de vie au travail 2019-2021 >>

Des résultats :

- des procédures de signalement et de suivi existent,
- des formations et sensibilisations.

- Collaborer avec les collectivités et institutions engagées en faveur de l'égalité femmes-hommes sur notre territoire.



La Métropole réalise et diffuse une lettre d'informations égalité femmes-hommes tous les deux mois, qui permet de valoriser les actions menées par les différents partenaires du territoire, diffuser des informations sur des initiatives locales, des formations, des ressources, des appels à projets.

Par ailleurs elle anime un groupe de travail composé de référent.e.s de collectivités et d'institutions du territoire, engagé.e.s sur les questions relatives à l'égalité femmes-hommes. Ce groupe de travail a pour but :

- le partage d'informations et d'expériences
- le développement d'actions communes
- la mise en cohérence de nos interventions/actions/financements
- la mutualisation d'outils, ou de formations.

En 2019, ce groupe de travail s'est réuni à 3 reprises et a notamment travaillé sur un recensement des besoins en matière de sensibilisation et de formation des acteurs éducatifs sur la question des stéréotypes filles-garçons : dans la continuité une journée thématique est proposée aux acteurs éducatifs en novembre 2020, en partenariat avec le Musée national de l'éducation, l'Académie Rouen-Normandie, la Délégation départementale aux droits des femmes, et le Festival du livre de jeunesse.

2. FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES DANS NOS POLITIQUES PUBLIQUES

- Aménager des espaces publics plus égalitaires

Saint-Sever Nouvelle Gare :

Les chiffres clés de la concertation en 2019 :

- 93 participants aux points d'écoute (septembre 2019) : 41 % de femmes et 59 % d'hommes
- 122 contributions sur le questionnaire en ligne concernant les places de la verrerie, des cotonniers et Gadeau de Kerville (septembre 2019) : 72 % des répondants sont des femmes.

Parc du Champ des Bruyères :



Une réflexion a été menée en 2019 concernant la mixité femmes-hommes dans le cadre de l'aménagement du Parc, afin d'aménager des espaces favorisant cette mixité (tapis souple, poteaux de basket dos à dos favorisant d'autres types de pratiques).

La démarche des jardins partagés a été lancée sur l'année 2019, avec la mise en ligne sur la plateforme « *je participe* » des dossiers pour les 3 parties de ces jardins : individuels, collectifs et devant être gérés par une structure sociale.

Les candidatures ont été sélectionnées fin 2019. Sur ces dernières la représentation du public féminin dans les attributaires est la suivante :

- Jardins individuels : 10 femmes sur les 19 attributaires (1 jardin est en attente de réattribution pour cause de déménagement de l'attributaire initial).
- Jardins collectifs : 21 femmes sur les 33 attributaires.

- Encourager l'égalité femmes-hommes dans la culture

MANIFESTATIONS CULTURELLES

La Métropole organise diverses manifestations :

- Dans le cadre du Festival SPRING dédié au cirque contemporain qui s'est déroulé du 1^{er} mars au 7 avril 2019, au cours duquel 30 spectacles et 95 représentations ont été proposés sur 38 communes, 43 % des artistes programmé.e.s étaient des femmes, soit 13% de plus qu'en 2018. La dixième édition du festival a fait la part belle aux femmes, qui s'emparent de plus en plus des arts du cirque, prennent la direction de troupes et s'illustrent dans des disciplines jusque-là plutôt masculines. 16 spectacles sur les 30 à l'affiche sur le territoire métropolitain dans 17 lieux étaient signés par des metteuses en scène, ou distinguaient des interprètes féminines.



- Dans le cadre de la programmation estivale, qui se déroule chaque année du 1^{er} juillet au 31 août, au cours de laquelle 25 spectacles et 49 représentations ont été proposés, essentiellement sur Rouen, 36 % des artistes programmé.e.s étaient des femmes, soit 23% de moins qu'en 2018.

- Dans le cadre des Visites d'Ateliers d'Artistes qui a permis à 131 artistes du territoire d'ouvrir leurs lieux de création le temps d'un week end, 82 artistes étaient des femmes.

- Dans le cadre des actions culturelles réalisées sur les territoires du contrat de ville en 2019, 57 % du public était féminin, soit 27% de plus qu'en 2018.

- Dans le cadre des projections monumentales « Cathédrale de lumière », la répartition F/H des spectateurs n'est pas quantifiable.

La Métropole soutient par ailleurs les festivals du Livre de jeunesse, Normandiebulle et Vivacité.

En 2019, le festival du Livre de jeunesse a mis en place une médiation autour des stéréotypes de genre, en lien avec la Direction Solidarité de la Métropole (voir page 14).

Concernant le festival VivaCité, 35% des artistes étaient des femmes, 65% des artistes des hommes. En revanche, la répartition sexuée des visiteurs/ spectateurs présents dans l'espace public est impossible à réaliser.

A ce jour, les festivals ne sont pas en mesure de nous donner davantage de données chiffrées. La réalisation d'enquêtes serait nécessaire.

EQUIPEMENTS CULTURELS

Opéra de Rouen Normandie

L'Opéra de Rouen Normandie a employé 98 salarié.e.s permanent.e.s, dont 53 hommes et 45 femmes, soit 89.50 ETP (48.47 hommes et 41.03 femmes).

Pour l'Orchestre de 40 musicien.ne.s, ceci se traduit par 33.75 ETP (22.45 hommes et 11.30 femmes)

En tant qu'entreprise de plus de 50 salarié.e.s, l'Opéra tient à jour une Base de Données Economiques et Sociales et un index de l'égalité femmes-hommes.

En 2019, un deuxième plan pour l'Egalité Femmes-Hommes a été élaboré pour trois ans, autour de trois domaines d'actions prioritaires : la rémunération, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, et la classification des emplois. Une quinzaine d'actions et d'indicateurs ont été mis en place et sont évalués annuellement en interne.

Cirque-Théâtre d'Elbeuf

En 2019, l'équipe du Cirque Théâtre représente 22 ETP est décomposée comme suit :

- 20 salarié.e.s permanent.e.s dont 7 hommes et 13 femmes pour un ETP de 17.03 (11.15 ETP femmes et 5.88 ETP hommes) ;
- 44 salarié.e.s intermittent.e.s du spectacle dont 33 hommes et 11 femmes pour un ETP de 4.12 (3.44 femmes et 0.68 hommes)
- une équipe de 12 vacataires composée de 6 hommes et 6 femmes pour un ETP de 1.14 (0.81 ETP femmes et 0.33 ETP hommes).

L'édition 2019 du festival SPRING a mis à l'honneur la vivacité de la création féminine circassienne, autour de portraits d'artistes à l'univers singulier (Raphaëlle Boitel, Fanny Soriano, Jeanne Mordoj), l'émergence d'artistes multidisciplinaires telles Aloïse Sauvage et Nedjma Benchaïb ainsi que des créations de spectacles, dont « Louées soient-elles » mis en scène par David Bobée et Corinne Meyniel explorant le rapport des femmes au pouvoir.

Le 106

Le 106 a employé un total de 241 salarié.e.s permanent.e.s, non permanent.e.s et intermittent.e.s, soit 28.10 ETP (19.66 hommes et 8.44 femmes).

Concernant le personnel permanent, on comptabilise 23 salarié.e.s dont 16 hommes et 7 femmes.

La convention 2017–2020 mise en place entre le 106, la Métropole, la Région Normandie, et l'Etat – DRAC Normandie soutient la promotion de l'égalité professionnelle Femme-Homme, à travers son article 6 : elle prévoit notamment le repérage des inégalités de droits et de pratiques entre les femmes et les hommes au sein de l'équipement toutes fonctions confondues.



De manière générale en matière de musiques actuelles, la pratique reste à dominante masculine. En termes de diffusion, on compte en 2019, 763 musicien.ne.s. sur scène, dont 669 hommes et 94 femmes.

Le commissariat artistique du festival RUSH est confié en alternance à une femme ou à un homme : en 2019, la programmation élaborée par la DJ Chloé tendait vers la parité (44% d'artistes féminines et 56% d'artistes masculins).

Concernant la mission du 106 dans le domaine de l'accompagnement des pratiques artistiques, si la part des femmes stagne depuis quelques années au niveau de la répétition (88% d'hommes / 12% de femmes), elles sont plus nombreuses dans les strates de pré-professionnalisation (Ellah A. Thau ; Bungalow Depression)

Zénith et Parc des expositions

Au Zénith, le personnel permanent enregistre une répartition équitable de 3 femmes et de 3 hommes. Le personnel permanent du Parc des expositions se compose de 25 salarié.e.s avec une répartition également équitable (13 hommes et 12 femmes). En additionnant les salarié.e.s non permanent.e.s, la répartition reste sensiblement équivalente ; Toutefois, les hommes sont plus représentés dans les emplois techniques et les femmes sur les missions d'accueil, ce qui est également vrai au Zénith.

En termes d'activité, le délégataire du Parc des expositions s'est engagé à mettre en œuvre une communication moins stéréotypée, en veillant à une représentation plus égalitaire dans les documents et en refondant certains supports (ex. le salon Gourmand dont le visuel représentait un chef avec sa toque, remplacé par une simple toque).

Régie des Equipements culturels

La Régie des Equipements Culturels assure la gestion et l'exploitation du Panorama XXL, de l'Historial Jeanne d'Arc et du Donjon de Rouen
Les employé.e.s se répartissent comme suit (ETP)

Sites	Total ETP	Femmes	Hommes
Panorama XXL	12.16	8.33	3.83
Historial Jeanne d'Arc	11.04	6.92	4.12
Donjon de Rouen	1.89	1.24	0.65

De par sa vocation historique et culturelle, l'Historial Jeanne d'Arc accorde une place importante à la valorisation des femmes au sein de sa programmation événementielle.



En 2019, la structure s'est ainsi associée à la Journée internationale des droits des femmes : des visites-débats et des spectacles – dont une collaboration avec le CDN de Normandie pour l'accueil de « Jeanne », monologue pour quatre voix de femmes de Cornélia Rainer – ont été proposés durant le mois de mars autour de la parole des femmes face à la Justice.

Une répartition encore genrée des emplois techniques et d'accueil

Dans les salles de spectacles, on constate que les hommes sont plus représentés sur les emplois techniques et les femmes sur les missions d'accueil.

Des candidatures paritaires aux postes de direction des équipements détenant un label national

Les jurys de recrutement établissent une sélection paritaires des candidat.e.s qui seront reçus en entretien (généralement 2 femmes / 2 hommes).

Il convient de souligner que les postes de direction du Cirque-Théâtre d'Elbeuf et de la Régie réunissant le Panorama XXL, l'Historial Jeanne d'Arc et le Donjon sont assurés par des femmes.

La fréquentation en termes de spectateur.trice.s / visiteur.euse.s :

La répartition F/H des publics n'est pas quantifiable. Les réseaux de billetterie ne sont pas exclusivement gérés par les équipements, la distinction F/H ne se fait pas au moment de la réservation.

ESADHaR

L'Ecole Supérieure d'Art et de Design Le Havre-Rouen compte 69 salarié.e.s permanent.e.s, soit 35 femmes et 34 hommes. L'équipe de Direction, composée de quatre postes, est paritaire : 2 femmes / 2 hommes.

Pour la rentrée universitaire, le campus rouennais (spécialité dans l'art) accueille 161 étudiant.e.s, 49 hommes et 112 femmes.

En ajoutant le campus havrais (design graphique et interactivité), on comptabilise un total de 284 étudiant.e.s dont 92 hommes et 192 femmes.

Les trois doctorants inscrits à l'ESADHaR sont des hommes.

Concernant l'atelier des Beaux-Arts (cours amateurs), on dénombre 149 femmes et 73 hommes.

En additionnant les élèves havrais, le nombre de femmes (341) reste largement supérieur aux hommes (168).

L'Ecole est engagée, par ailleurs, dans la lutte contre les discriminations et intègre la Charte rédigée par l'Association Nationale des écoles d'art au sein de son règlement intérieur.

Ce document vise à :

- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances
- Prévenir toute forme de violence et de harcèlement
- Mettre en oeuvre l'égalité hommes-femmes
- Veiller au respect mutuel entre les sexes et transmettre une culture de l'égalité
- Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et tendre vers la parité dans la composition du conseil

d'administration, des jurys et des commissions de sélection, pour contrer les solidarités et mécanismes conscients ou inconscients qui tendent à reproduire des schémas inégalitaires

- Reconnaître le rôle déterminant de la direction d'établissement comme garant de l'égalité hommes-femmes, du respect mutuel entre les sexes et de la lutte contre les stéréotypes et contre toutes les discriminations
- Lutter contre toutes les discriminations et toutes les formes de harcèlements quels qu'ils soient
- Lutter contre les attitudes sexistes et de genre, contre toutes les discriminations et contre les violences sexuelles, sexistes et homophobes.

POLITIQUE PATRIMONIALE

La Métropole met en œuvre une politique patrimoniale notamment dans le cadre de son label Villes et Pays d'Art et d'Histoire à l'échelle de ses 71 communes par un programme d'actions.

Programme d'actions (ateliers et visites)

-Dans le cadre des ateliers extra-scolaires, 119 garçons et 88 filles ont participé aux 29 ateliers proposés autour de 29 thématiques différentes. On constate une présence des filles moins forte qu'en 2018 (117 garçons, 115 filles.), Cette différence est purement factuelle et n'a aucun lien avec les thématiques proposées.

-Dans le cadre du programme « Rendez-vous », la répartition F/H des publics des visites guidées organisées par la Métropole à destination du public individuel et par l'office de tourisme à destination des groupes (10 000 visiteurs en 2019), n'a pas fait l'objet de statistique.

Journées du Matrimoine

En 2019, la Métropole a participé à la 3ème édition des Journées du Matrimoine : plusieurs événements ont été proposés par nos équipements (Musée des beaux-Arts, Historial Jeanne d'Arc, Musée Le Secq des Tournelles). Ces journées ont permis aux publics de découvrir ou de redécouvrir les grandes figures féminines de l'histoire régionale ou nationale, connues ou méconnues. Cette action a été accueillie dans 45 lieux en Normandie dont une trentaine située dans la Métropole, avec une fréquentation de 17 500 spectateurs, dont 4 433 sur le territoire métropolitain.



- Intégrer l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales



Les musées de la métropole rouennaise poursuivent la mise en œuvre de la « charte pour l'égalité femmes-hommes dans les pratiques muséales ». Ils ont notamment consacré une saison à la mode, dépassant le critère esthétique pour décrypter les conditions de production et les enjeux de genre, avec six expositions gratuites en 2019.

La Réunion des Musées Métropolitains participe également à un projet pédagogique intitulé « Détricotier les stéréotypes femmes/hommes dans les musées normands » proposé par les deux Délégations académiques à l'action culturelle de Caen et de Rouen, avec la Mission égalité filles/garçons de la Région académique Normandie, en partenariat avec une vingtaine de musées normands. Ce projet a été lancé officiellement en janvier 2020.

- Encourager l'égalité dans le sport

Dans le cadre de sa compétence sport, la Métropole subventionne 17 clubs pour leurs équipes premières seniors féminines pour un montant de 145 500 € sur un total de 49 clubs subventionnés à hauteur de 684 900 €.

Club	Subvention 2019
ALCL tennis de table	20 000 €
ASRUC Rugby	16 000 €
ASRUC Tir à l'Arc	3 000 €
ASVB Volley Ball	4 000 €
Club de Golf de Mont-Saint-Aignan	5 000 €
Elan Gymnique Rouennais	18 000 €
ESP Tennis de Table	30 000 €
Espadon de Grand Quevilly	3 500 €
Espérance de Oissel (Gym-Aérostep)	1 000 €
GCOB section Basket féminin	4 000 €
Golf Club de Mt St Aignan	5 000 €
Hauts de Rouen Basket	3 000 €
La Persévérante de Maromme	3000 €
N R Gym	9 000 €
ROC	6 000 €
Rouen Hand-Ball	9 000 €
Rouen Olympic Club	6 000 €

Montant total : 145 500 €

Manifestations subventionnées en 2019

En 2019, la Métropole a subventionné 5 manifestations sportives féminines pour un montant de 26 000 € sur un total de 35 manifestations pour un montant à hauteur de 274 950 €.

Notamment, la Métropole a de nouveau soutenu en mars 2019, l'événement « Le Sport donne des elles », mis en œuvre par la Ville de Rouen et l'ASPTT Rouen et qui invite chaque année, toutes les femmes, à découvrir et à s'initier gratuitement à de nombreuses activités sportives. Cet événement se déroule sur une journée dans plusieurs équipements sportifs de la ville de Rouen et se termine par un rassemblement de toutes les participantes au Kindarena avec notamment une grande séance de zumba.



Organisateurs	Nom de la manifestation et commune	Disciplines	Montant de la Subvention
Rouen Olympic Club	French Cup	Patinage	8 000 €
ALCL Tennis de table	Coupe d'Europe ETTU	Tennis de table	5 000 €
EGR	1/2 finale du Champ. De France Gym féminin	Gymnastique	5 000 €
Rouen Baseball 76	Participation de l'équipe à la coupe d'Europe féminine	Baseball	5 000 €
ASPTT Rouen	Le Sport donne des "Elles"	Athlétisme	2 000 €
La Persévérante de Maromme	Organisation d'une demi-finale nationale	Gymnastique	1 000 €

Montant total : 26 000 €

LE KINDARENA

Typologie des événements organisés au Kindarena durant l'année 2019 :

Evènement internationaux

2 événements sportifs internationaux masculins :

- 2 matchs de préparation de l'Equipe de France masculine de handball avant les Championnats du Monde – Janvier 2019

4 événements sportifs internationaux mixtes (compétitions sportives masculines et féminines organisées dans le cadre du même événement) :

- Perche Elite Tour – Février 2019
- Open de Tennis de Rouen – Septembre 2019 (avec mise en œuvre d'une action spécifique en lien avec le club de tennis de Mont-Saint-Aignan à l'attention des femmes atteintes ou ayant eu un cancer du sein)

2 événements sportifs internationaux féminins :

- 1/2 finale de FED CUP France / Roumanie – Avril 2019
- Match de préparation France / Chine – Juin 2019



2 grandes compétitions nationales organisées au Kindarena, dont :

Il s'agissait de 2 événements sportifs nationaux mixtes :

- National Sénior de badminton – Janvier 2019
- Championnat de France top 12 de gymnastique – avril 2019

Les rendez-vous sport de la Métropole :

Durant l'année 2019, la Métropole a organisé 9 rendez-vous mensuels Zumba (plus de 1 000 participant.e.s à chaque séance) et 9 rendez-vous mensuels de Cardio boxe (entre 200 et 300 participant.e.s à chaque séance). Les personnes qui participent à ces séances de pratique sportive libre et gratuite sont majoritairement des femmes.

- Veiller à l'égalité femmes-hommes dans le développement économique

Dans le cadre de la 12^{ème} édition du mois de l'Economie Sociale et Solidaire, 2 événements permettant de mettre en avant et de promouvoir l'action des entreprises de l'ESS ont été organisés par la CRESS Normandie (Chambre Régionale de l'économie Sociale et Solidaire) et ont été soutenus par la Métropole Rouen Normandie.

Le **Start ESS Day** est un évènement ayant pour but de soutenir l'émergence, la création et le développement de structure de l'ESS. Il a pour objectif de favoriser l'émulation entre porteurs de projet et entreprise ESS du territoire et d'apporter une expertise de personnes qualifiées aux porteurs de projet participants. Il s'adresse à toutes les

personnes intéressées par la création d'entreprise en économie sociale et solidaire et à tous les porteurs d'idées ou de projet. Cet évènement a eu lieu le 21 novembre 2019 à Seine Innopolis :

	nombre	pourcentage
Inscrits au Start ESS Day		
nb d'inscrits	53	100%
nb femmes inscrites	28	53%
nb hommes inscrits	25	47%
Présents au Start ESS Day (personnes ayant émargés)		
nombre de présents	33	100%
nb femmes présentes	21	64%
nb hommes présents	12	36%

	nombre	pourcentage
nombre d'intervenants		
hommes	7	39%
femmes	11	61%
total	18	100%

La **JESS** (Journée Jeunes Entrepreneurs de l'Économie Sociale et Solidaire) est un évènement qui a pour but de promouvoir l'ESS auprès des jeunes et de susciter la création de projets collectifs en ESS. Cet évènement a eu lieu le 7 Novembre 2019 dans les locaux de l'ESPE à Mont Saint Aignan :

	nombre	pourcentage
présents à la JESS (personnes ayant émargés)		
femmes	30	54%
hommes	26	46%
total	56	1
inscrits non présents		
femmes	6	35%
hommes	11	65%
total inscrits non présent	17	1
présents + inscrits non présents		
femmes	36	49%
hommes	37	51%
total	73	1

	nombre	pourcentage
nombre d'intervenants -durant la séance plénière		
hommes	3	43%
femmes	4	57%
total	7	100%
nombre d'intervenants -durant les ateliers		
hommes	12	57%
femmes	9	43%
total	21	100%

- Développer l'égalité femmes-hommes dans le Contrat de Ville

L'égalité femmes-hommes dans le contrat de Ville est développée à travers deux approches complémentaires.

Une approche intégrée : sur les 24 orientations du contrat de Ville, neuf déclinent des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes.

Pour favoriser le développement de cette approche intégrée :

- diffusion d'un aide-mémoire égalité femmes-hommes, à destination des porteurs de projets
- intégration d'indicateurs sexués dans les fiches de suivi-bilan de l'ensemble des actions de la programmation du contrat de ville.

Une approche spécifique : les discriminations sexistes sont prises en compte dans le cadre du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD 2015-2020) et également via la fiche-action « politique de la ville » du Plan Egalité Femmes-Hommes.

Plusieurs actions ont été soutenues par la Métropole en 2019 dans le cadre de ces 2 dispositifs :

- Anim'Elbeuf : spectacle sur les stéréotypes filles-garçons, à partir du conte détourné « Boucle d'ours » (76 enfants concernés)
- Ligue de l'enseignement de Seine-Maritime : sensibilisation de 97 jeunes aux inégalités de genre, à partir de la présentation de l'exposition « l'égalité c'est pas sorcier », et l'animation de débats
- MJC d'Elbeuf : création et diffusion d'un court-métrage (Fight racism and sexism) par un groupe de 13 jeunes – 196 personnes ont assisté à 8 temps de projections-débats
- CIDFF de Seine-Maritime : animations pédagogiques sur l'égalité filles garçons auprès de 300 enfants
- Représentations du spectacle-débat « Le jour du slip/je porte la culotte » de la Compagnie du Chat Foin pour 4 classes des écoles de Darnétal.





Par ailleurs dans le cadre de sa convention avec le Festival Rouen Normandie du livre de jeunesse, la Métropole a soutenu la mise en place d'ateliers d'échanges à visée philosophique sur la question du genre. Ces ateliers, menés avec 77 enfants âgés de 5 à 7 ans, ont donné lieu à la réalisation d'une exposition présentée lors du Festival du livre de jeunesse en décembre 2019, puis dans la rue Eau de Robec en 2020 via un partenariat avec le Musée national de l'éducation et l'Association des commerçants.

Afin de favoriser la visibilité des lieux d'informations concernant les droits des femmes, la Métropole a soutenu le CIDFF en 2019 pour organiser des interventions collectives d'informations sur les droits des femmes ; ces séances ont lieu au sein d'associations situées sur les différentes communes du contrat de ville, elles ont touché 129 personnes (107 femmes et 29 hommes).

- Agir en direction des plus jeunes, pour contribuer à l'égalité filles-garçons

La Métropole a participé en 2019 à plusieurs groupes de travail pour contribuer à l'élaboration du **kit « Je m'engage pour l'égalité filles-garçons, et vous ? »**.

Ce kit pédagogique a pour objectif de susciter l'engagement concret des jeunes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons ; il repose sur le principe de la communication engageante.

Coordonné par la Direction régionale aux Droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes de Normandie, ce projet a été supervisé sur le plan scientifique par le Centre de Recherche sur les Fonctionnements et Dysfonctionnements Psychologiques (CRFDP EA 7475) de l'Université de Rouen-Normandie. Il a été réalisé en partenariat avec le Rectorat de Normandie, l'Université du Havre, la Métropole Rouen Normandie, l'ESIGELEC, l'INSA Rouen-Normandie et l'EPIDE de Val de Reuil.

Plusieurs bédéistes (Marialexie, Isabelle Cotte, Claire Bouilhac, Hugues Barthe, Franck Demouilla) ont traduit en dix planches les scénarios construits par le groupe de travail qui mettent en scène différentes inégalités de genre et/ou comportements sexistes dans le quotidien. Supports d'une discussion de groupe, ces petites histoires conduisent à imaginer les actions qui pourraient concrètement modifier le cours des choses, le débat amenant chacun·e à s'engager à la mise en œuvre de ces actions (une charte d'engagement est notamment proposée). Le kit est accompagné d'un guide d'animation.

La version actuelle cible la tranche d'âge 15-21 ans et sera présentée en novembre 2020.



- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Prévenir les violences sexuelles et sexistes dans les transports en commun.

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes dans les transports, un plan d'actions a été élaboré sur 2017-2018 notamment :

- Amélioration de la prise en charge des personnes agressées : pour l'année 2019, des formations sont toujours en cours chez les transporteurs TCAR/VTNI (202 personnes ont suivi la formation Violences Faites aux femmes et 506 personnes ont également été sensibilisées à cette thématique), et TAE (95 salariés formés sur 124)
- Modification de la nomenclature existante des signalements pour prendre en compte le harcèlement sexiste et les violences sexuelles en 2018.
- Une expérimentation de la vidéo en temps réel a été menée, à partir de l'été 2019 sur un bus articulé de la ligne F4 : 11 bus devraient être équipés de vidéo en temps réel, courant année 2020. Ce dispositif devrait contribuer à sécuriser les trajets nocturnes pour les usagers et usagères
- Réflexion sur la mise en place d'une application « App-Elles » qui permet à des femmes de signaler en temps réel, qu'elles sont victimes de harcèlement ou de violences sexuelles dans les transports en commun. L'objectif serait de pouvoir localiser la personne utilisant l'application App-Elles de prévenir automatiquement le PCC de la TCAR si elle est dans le périmètre défini comme étant celui des TC. En attente de faisabilité technique.
- Campagne relative aux violences faites aux femmes dans les TC en novembre 2019 : affichage, annonces sonores en station, communication numérique.



- Contribuer aux journées internationales en lien avec les droits des femmes

En matière de communication : publication d'un article sur le programme d'actions autour de la Journée Internationale des Droits des Femmes dans le Mag du mois de mars 2019, et réalisation d'un programme valorisant les initiatives du territoire. Dans le cadre de ce programme des actions ont notamment été proposées par la Réunion des Musées Métropolitains et l'Historial Jeanne d'Arc.

ANNEXES

- Agents publics :

Rapport de Situation Comparée 2019

- Agents de droit privé :

Situation comparée 2019

Calcul de l'index d'égalité professionnelle

Données générées de la Base de Données Economiques et Sociales

Métropole Rouen Normandie

Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes au 31/12/2019

Emplois permanents à statut public

Les chiffres du présent document concernent les effectifs présents sur emplois permanents, titulaires ou contractuels et rémunérés au 31/12/2019.

Les données concernant moins de 5 agents ne sont pas affichées

Source Extraction données sedit
Au 17/08/2020- DRH AFMSI-J Petit

DRH ASST-L Chatel
24/08/2020

[View in Power BI](#) ↗



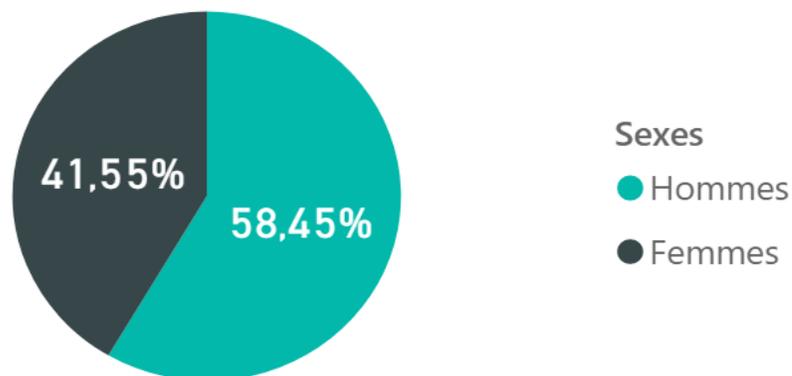
métropole
ROUENNORMANDIE

Base calcul emplois permanents	2016	2017	2018	2019
Hommes	819	895	865	872
Femmes	546	617	623	620
Total	1365	1512	1488	1492

L'évolution du taux de Féminisation est de 40% à 41.6% incluant un transfert du personnel .

Les effectifs de fonctionnaires sont stables par rapport à 2018.

E001 - Répartition des effectifs sur emploi permanent



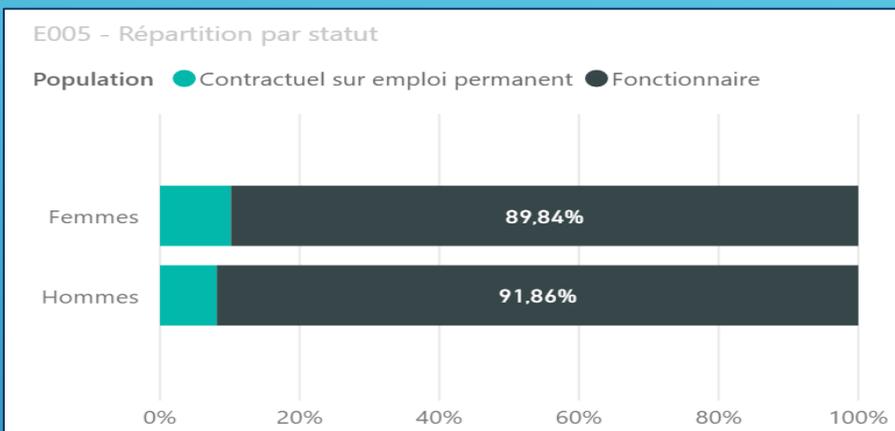
L'évolution de l'effectif global est stable (+0.26%) .
(+ 7 hommes – 3 femmes)

La répartition Homme Femme de l'effectif global reste stable entre 2018 et 2019 .

Taux de féminisation



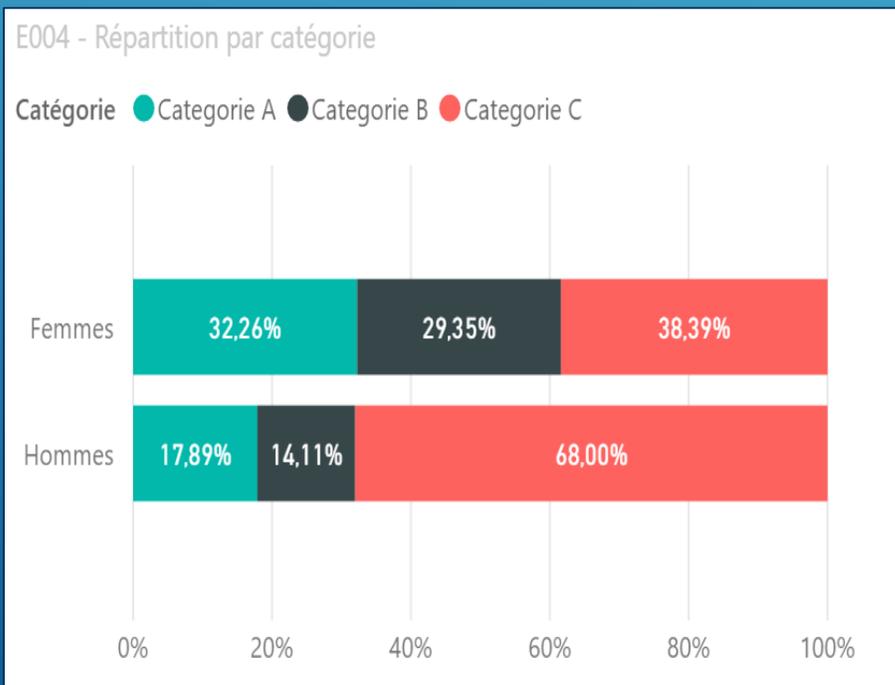
Source FNCDG_2017
Bilans sociaux



Dans la FPT, 29 % des femmes sont Fonctionnaires et 7 % des hommes (DGAFP 2018).

Evolution du taux de contractuel Hommes et Femmes entre 2018 et 2019
 + 1.16% entre 2017 et 2019 pour les Femmes
 -2.86% entre 2017 et 2019 pour les Hommes

59.7 % de femmes parmi les fonctionnaires
 67 % de contractuels dans la FPT (DGAFP 2018)



Répartition par catégorie hiérarchique
 Tendence augmentation en Catégorie A & B entre 2017 et 2019 quel que soit le genre
 Tendence diminution en Catégorie C entre 2017 et 2019 quel que soit le genre
 Baisse du taux de féminisation Catégorie C entre 2018 et 2019 de - 2.62% ,

En 2019 , le déséquilibre de la répartition par catégorie en Femmes et Hommes est encore constatée .

La FPT compte 62 % de femmes en catégorie A,
 63 % en catégorie B
 (principalement dans les filières sociale et administrative)
 et 61 % en catégorie C. (2018)

E007 - Répartition par catégorie

Catégorie	Femmes	Hommes
Catégorie A	56,18%	43,82%
Catégorie B	59,67%	40,33%
Catégorie C	28,64%	71,36%
Total	41,55%	58,45%

Entre 2017 et 2019 :

La progression en catégorie A est de 14,1% pour les hommes et de 15,9% pour les femmes.

La progression en catégorie B est supérieure pour les hommes (13,7%) par rapport aux femmes (4,9%)

La diminution en catégorie C est supérieure pour les femmes (-12,6%) par rapport aux hommes (-5,1%)

E009 - Répartition par type de contrat au 31/12

Types contrat ● CDD ● CDI



E008 - Répartition par type ...

Sexes	CDD	CDI	Tota
Femmes	38	25	63
Hommes	50	22	72
Total	88	47	135

Répartition par type de contrat :

Entre 2017 et 2019 :

- Augmentation du nombre de contractuels en CDI de 6 Femmes et 16 Hommes.
- Diminution du % CDD Hommes et Femmes respectivement (-18.6 % et -16.7%).

E003 - Répartition par filière

Sexes Filière	Femmes		Hommes	
	Nb agent	%	Nb agent	%
Filière administrative	422	82,58%	89	17,42%
Filière animation	2	66,67%	1	33,33%
Filière culturelle	48	64,00%	27	36,00%
Filière Sociale	2	100,00%		
Filière sportive	1	100,00%		
Filière technique	145	16,11%	755	83,89%
Total	620	41,55%	872	58,45%

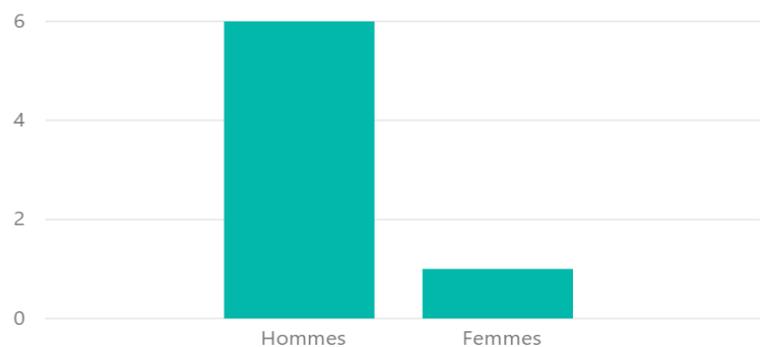
En 3 ans, 2,11% d'augmentation de la population féminine dans la filière technique est mesurée, sur la base d'un effectif globalement stable.

Répartition par Filière

A noter une augmentation de +1.42% d'homme au sein de la filière administrative entre 2017 et 2019, filière représentant 35% de l'effectif global en 2017. (2019, 34%).

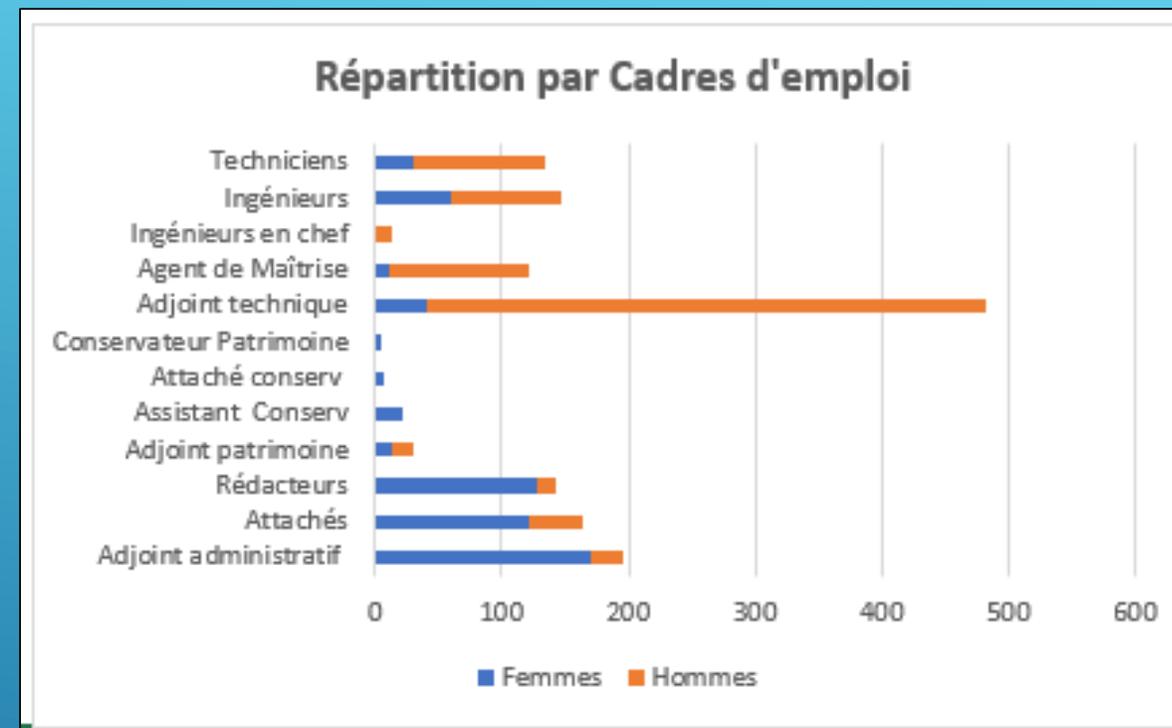
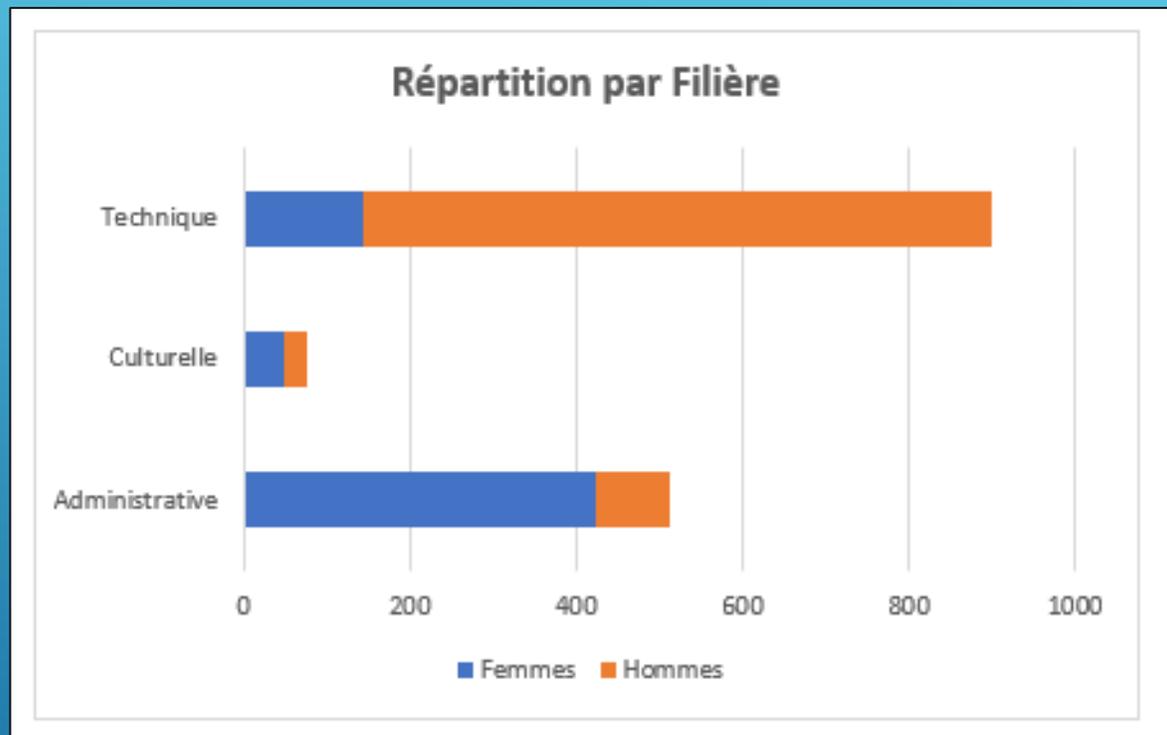
La majorité Femme dans les filières administrative et animation reste marquée ainsi que celle des Hommes dans la filière technique.

E002 - Répartition des emplois fonctionnels



Pas d'évolution de la répartition des emplois entre 2018 et 2019.

Source FNCDG_2017 : 28%



Le déséquilibre genré sur les filières Technique et Administrative perdure, principalement concentré sur les cadres d'emplois d'adjoint technique et agent de maîtrise pour les hommes et sur les cadres d'emplois de rédacteurs, attachés et adjoints administratifs pour les femmes.

Répartition par cadres d'emploi (%)

les plus féminins

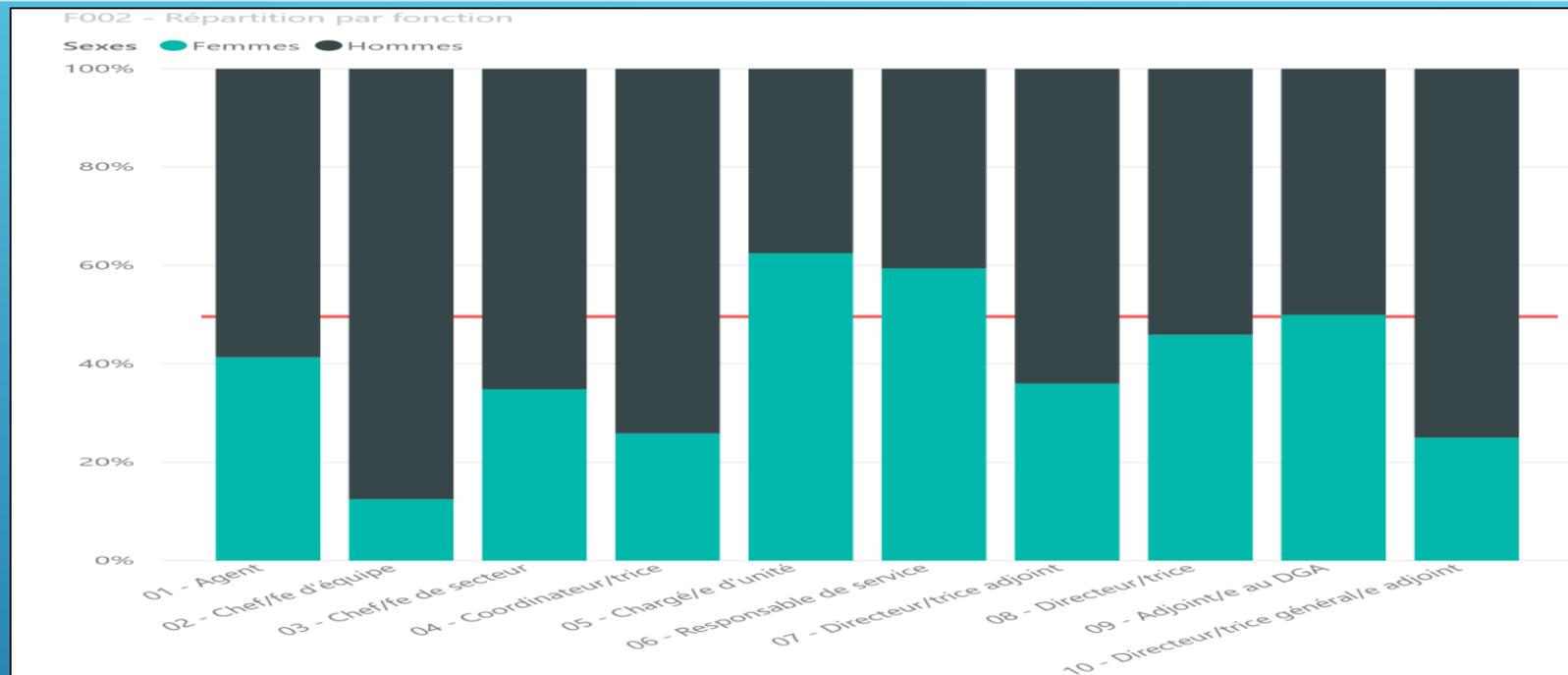
cadres d'emploi	2019
rédacteurs	89,58
adjoints administratifs	87,69
assistants patrimoine	84,62
attachés	74,75
attachés du patrimoine	70,00

les plus masculinisés

cadres d'emplois	2019
adjoints techniques	92,00
agents maîtrise	91,00
ingénieurs en chef	86,67
techniciens	77,61
ingénieurs	59,18

- Les cadres d'emplois les plus féminisés :
Stabilité depuis 2017 pour les attachés et progression constante pour les attachés du patrimoine
- Les cadres d'emplois les plus masculinisés :
Diminution du taux de masculinisation dans le cadre d'emplois des ingénieurs (-2.82% entre 2016 et 2019) grâce aux recrutements de 5 femmes sur 7 malgré un nombre limité de candidates potentielles. (74% homme-26% de femme) (étude cibles d'emplois de 2018) .

Augmentation du taux de masculinisation sur le grade d'ingénieur en chef (+17.92%) lié à 2 départs de femmes (mutation et réorganisation de service) entre 2018 et 2019.



Le taux de féminisation des fonctions responsable de service et chargé d'unité est proche de 60%

Le taux de Féminisation des fonctions agent est proche de la moyenne à savoir 43.5%

Le taux de Masculinisation des fonctions chef de secteur , d'équipe et coordinateur est proche 75.6%

Le taux d'encadrement de la population femme est de 9.71% et 13% pour la population homme (effectifs respectifs de 1492 agents) .

Le taux d'encadrement des femmes est de 23.38% et 22.24% pour la population homme (effectifs respectifs de 620 femmes et 872 hommes).

Le niveau de fonction présente des **disparités de répartition** femmes et hommes à mettre en perspective avec la démographie femmes et hommes, elle-même distincte.

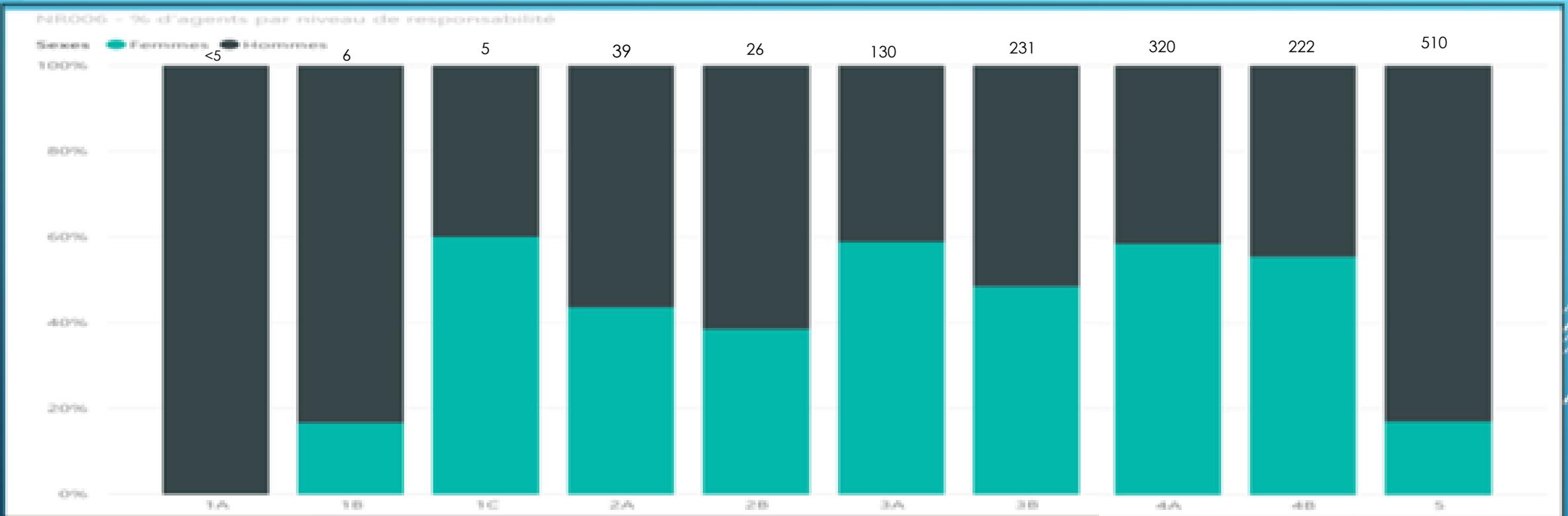
Sur les **fonctions d'encadrement**, les niveaux chef d'équipe, chef de secteur et coordinateur sont largement plus masculins et plus ciblés dans la filière technique.

Les chargés d'unité et les responsables de service sont eux des niveaux plus féminins et plus spécifiquement rencontrés dans la filière administrative

Enfin, les niveaux de fonction supérieures sont relativement équilibrés pour les directeurs et adjoints au directeur général adjoint.

L'emploi de directeur général adjoint est majoritairement masculin. La règle des nominations équilibrée sur les emplois fonctionnels est respectée.

Dans la FPT, les femmes représentent 55 % des 11 152 agents A+.(DGAFP 2018)



5 niveaux de responsabilité couvrent 94% des effectifs femmes et 95% des effectifs hommes. (3A, 3B, 4A, 4B et 5).
 3 niveaux de responsabilité couvrent 68% des effectifs femmes et 75% des effectifs hommes (48,6% Niv 5)-(4A, 4B et 5).

Les niveaux 1 couvrent 0, 65% des effectifs femmes et 0, 92% des effectifs hommes.
 Les niveaux 2 couvrent 4,36% des effectifs femmes et des effectifs hommes.

La répartition genrée des niveaux de responsabilités présente des différences sur les niveaux supérieurs de 1 A à 1 B et sur le niveau 5 plus particulièrement, niveau où les hommes sont surreprésentés. Le travail en cours sur les parcours pénibilités et emplois en lien avec le développement des formations et compétences afin d'évoluer sur un niveau supérieur est à ce titre un point d'amélioration.

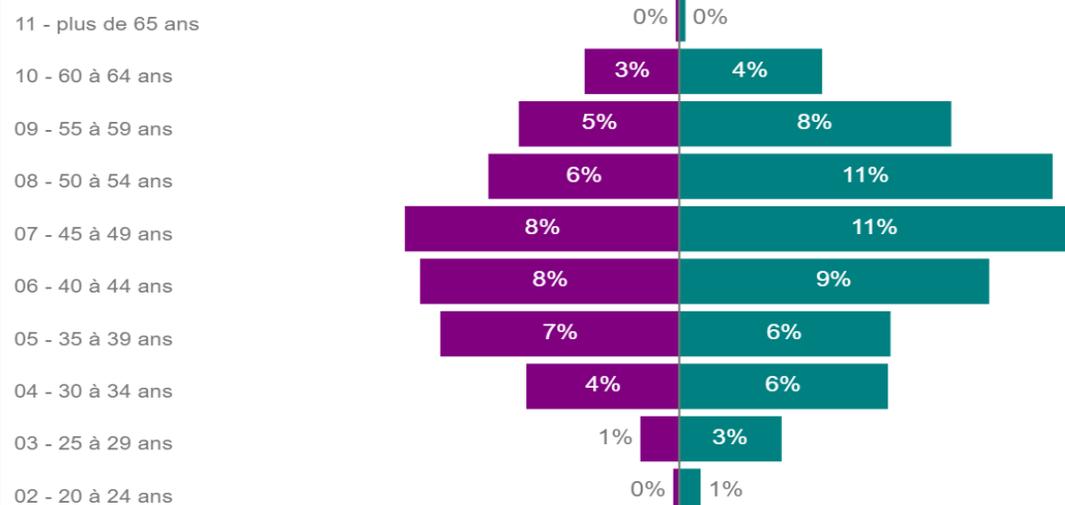
Dans la FPT, la moyenne d'âge est de **45,3 ans pour les femmes et de 45 ans pour les hommes**

E010 - Age moyen des agents

Sexes	Contractuel sur emploi permanent	Fonctionnaire	Total
Femmes	38,97	45,00	44,39
Hommes	40,17	45,79	45,33
Total	39,60	45,47	44,94

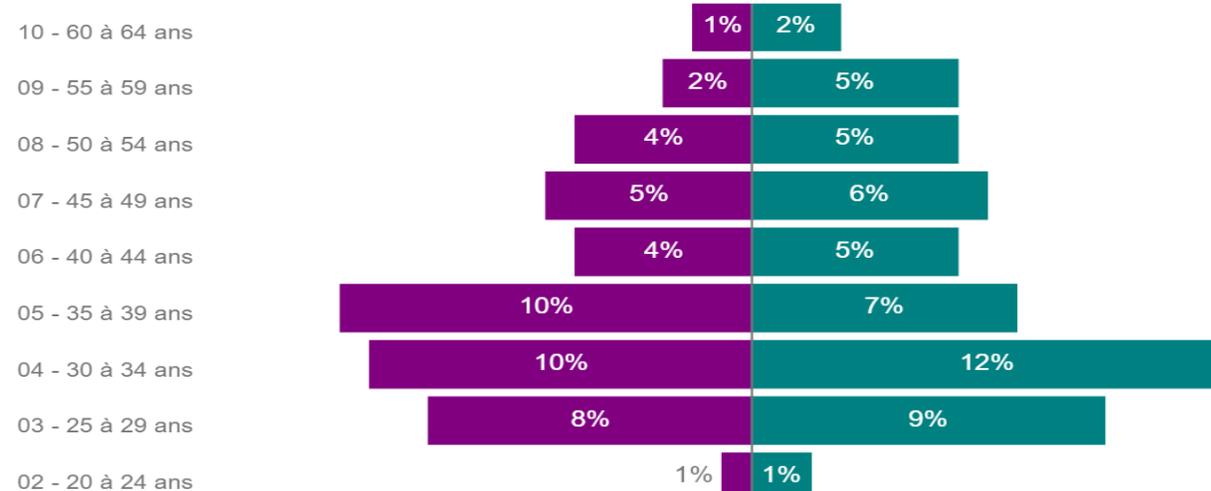
E012 - Pyramide des âges - Fonctionnaires

● Femmes ● Hommes



E013 - Pyramide des âges - Contractuels

● Femmes ● Hommes



Compte tenu des arrondis, total % < 100

L'âge moyen des fonctionnaires a progressé de +0.54 an entre 2018 et 2019

L'âge moyen des contractuels a progressé de +1.66 an entre 2018 et 2019

Soit une évolution 3 fois plus rapide que les fonctionnaires sur la dernière année.

La classe [45-49 ans] est la plus représentée pour la population fonctionnaire Homme et Femme.

La classe [30-34 ans] est la plus représentée pour la population Contractuel Homme.

La classe [35-39 ans] est la plus représentée pour la population Contractuel Femme.

R010 - Moyenne des rémunérations nette par catégorie

Sexes Catégorie	Femmes		Hommes		Total	
	Nb Agents	Moy. rému nette	Nb Agents	Moy. rému nette	Nb Agents	Moy. rému nette
Catégorie A	200	34 419,70	156	39 666,40	356	36 718,81
Catégorie B	182	24 305,60	123	26 632,46	305	25 243,97
Catégorie C	238	20 106,72	593	22 677,32	831	21 941,10
Total	620	25 956,39	872	26 274,54	1492	26 142,33

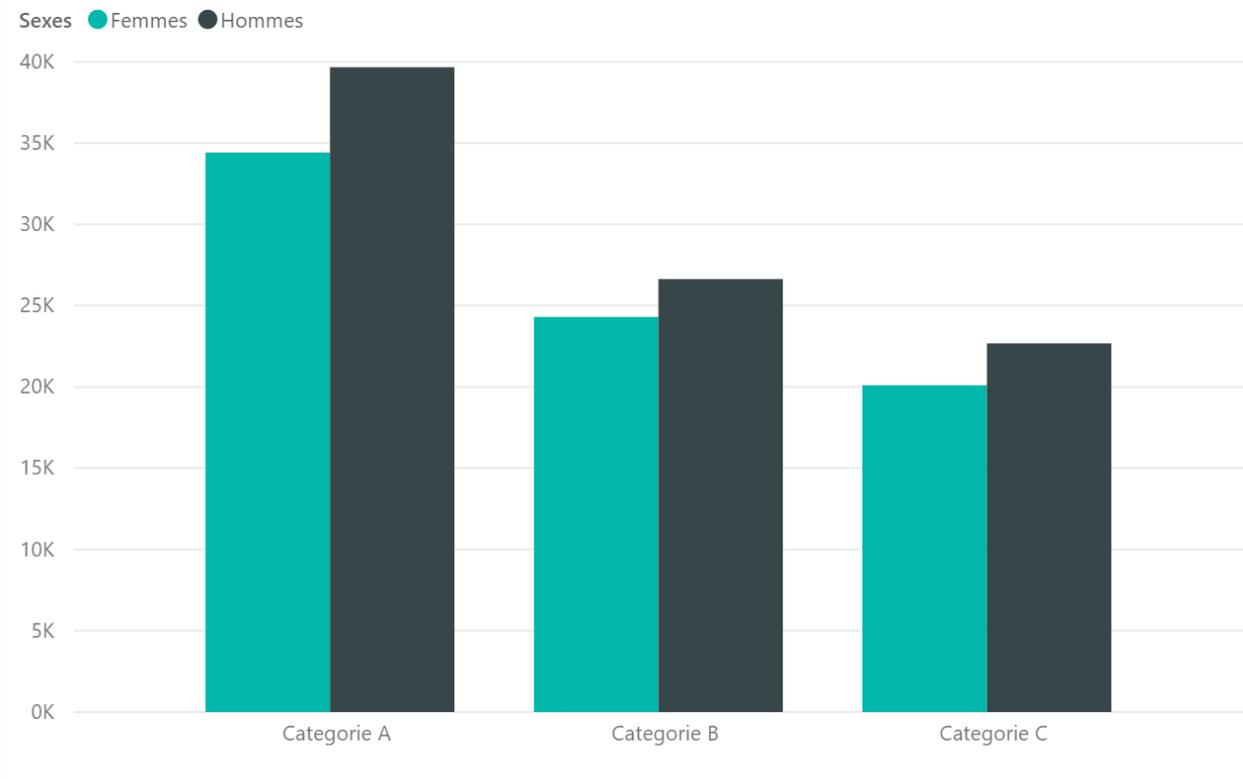
R002 - Rémunération nette moyenne par catégorie - Fonctionnaires

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	36 242,61	43 306,52	38 942,71
Catégorie B	25 412,53	27 499,55	26 259,44
Catégorie C	20 301,06	22 702,21	22 022,42
Total	26 385,31	25 919,60	26 110,62

R003 - Rémunération nette moyenne par catégorie - Contractuels

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	27 128,05	33 344,10	30 780,78
Catégorie B	14 220,25	17 803,83	15 579,54
Catégorie C	11 050,86	17 781,44	13 574,83
Total	22 164,14	30 278,87	26 463,74

R004 - Rémunération nette moyenne par catégorie d'emploi



Quelle que soit la catégorie, la rémunération nette moyenne est supérieure pour les hommes.

R008 - Somme des rémunérations brutes annuelles des titulaires par catégorie

Sexes	Femmes					Hommes				
	Catégorie	Nb Agents	Rému brute	Primes	NBI	HS	Nb Agents	Rému brute	Primes	NBI
Catégorie A	160	7 238 291,88	2 122 237,70	59 150,93	176	99	5 325 210,96	1 776 338,31	31 527,41	1488
Catégorie B	164	5 306 818,96	1 305 759,91	20 532,51	15070	112	3 890 004,98	955 547,91	17 770,23	91555
Catégorie C	233	6 094 024,53	1 324 316,29	38 756,78	21219	590	17 204 294,72	3 400 743,98	67 914,35	438546
Total	557	18 639 135,37	4 752 313,90	118 440,22	36466	801	26 419 510,66	6 132 630,20	117 211,99	531589

Rémunérations brutes des fonctionnaires en 2019 :

On observe une évolution des rémunérations des fonctionnaires en **catégorie A** entre 2018 et 2019 (+2.5% pour les femmes et une stagnation de -0.01% pour les hommes conforme à l'évolution des effectifs (+2.5% pour les femmes et +1.02% pour les hommes) .

En **catégorie B**, la rémunération des femmes a augmenté de 0.66% alors que leur effectif a diminué de 1.2% ; celle des hommes a progressé de 10.4 % et leur effectif de 7.6%.

En **catégorie C**, la rémunération des femmes fonctionnaires a diminué de 2.8% alors que leur effectif s'est réduit de 3.7%, la rémunération des hommes fonctionnaires a augmenté de 1.69% tandis que leur effectif s'est réduit de 0.84%.

Rémunérations brutes Contractuels

R009 - Somme des rémunérations brutes annuelles des contractuels par catégorie

Sexes	Femmes					Hommes				
	Catégorie	Nb Agents	Rému brute	Primes	NBI HS	Catégorie	Nb Agents	Rému brute	Primes	NBI HS
	Catégorie A	40	1 378 477,75	365 384,69			57	2 408 177,48	768 254,78	2308
	Catégorie B	18	324 418,59	70 310,94	4693		11	250 941,66	52 357,00	3122
	Catégorie C	5	68 365,30	15 592,84	3035					

Entre 2018 et 2019 :

Augmentation de rémunérations de 19.33% pour Catégorie A pour les hommes. (évolution des effectifs + 14% d'hommes entre 2018 et 2019) .

Diminution de rémunérations de 0.60% pour Catégorie A pour les femmes (évolution des effectifs + 2, 56%)

Diminution de rémunérations de 16,25% pour Catégorie B pour les hommes.(évolution des effectifs - 21, 4%)

Augmentation de rémunérations de 7.33% pour Catégorie B pour les femmes. (évolution des effectifs + 5,88%)

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes pour les femmes

Intercommunalités de 350 agents et +

18 %

Source FNCDG_2017
Bilans sociaux

Les primes Art 111 et Art 88 :

Ces éléments de rémunération constituent le régime indemnitaire des fonctionnaires et contractuels de droit public de l'établissement y compris les indemnités d'astreintes.

Régime indemnitaire 2019

Dans chaque catégorie, le montant du régime indemnitaire est plus élevé pour les hommes, très largement pour les catégories A et B. Ce constat est à relier non seulement avec les niveaux de responsabilité des postes les plus élevés occupés majoritairement par les hommes en catégorie A et B mais également avec la plus forte proportion d'hommes dans la filière technique dont les primes et indemnités sont plus élevées que dans les autres filières :

Dans le cadre d'emplois des ingénieurs en 2019 : 100 hommes et 62 femmes ; cadre d'emplois des attachés 122 femmes et 42 hommes.

En catégorie C, les hommes sont très majoritairement sur le niveau de responsabilité de poste plancher : le niveau 5.

De même, les astreintes comportent presque exclusivement des emplois techniques .

Toutefois, avec l'application du RIFSEEP depuis janvier 2018, ont été incluses dans le régime indemnitaire les « pénibilités » qui, auparavant, n'étaient pas comptabilisées dans le régime indemnitaire mais considérées comme des variables de paie.

Par exemple, le régime indemnitaire mensuel d'un ripeur (poste de niveau 5) est augmenté de 115€ par mois, par rapport au régime indemnitaire classique d'un agent sur un poste relevant du niveau plancher, celui d'un agent d'exploitation de la voirie de 60€ etc.

Catégorie	NB FEMMES	MONTANT FEMMES	MOYENNE ANNUELLE F	NB HOMMES	MONTANT HOMMES	MOYENNE ANNUELLE H
A	160	2 122 237	13 264€	99	1 776 337	17 943€
B	164	1 305 759	7 962€	112	1 067 361	9 530€
C	233	1 324 316	5 684€	590	3 400 743	5 763€

Régime indemnitaire 2018

Entre 2018 et 2019, le régime indemnitaire des femmes fonctionnaires de catégorie A a augmenté de 0.88% ; celui des hommes a diminué de 0.1%.

En revanche, le régime indemnitaire des femmes fonctionnaires de catégorie B a augmenté de 4.6% et celui des hommes de 8.07 %. En catégorie C, le régime indemnitaire des femmes a augmenté 3.8% ; celui des hommes a diminué de 3.45%.

Le régime indemnitaire des fonctionnaires de catégorie C a tendance à s'harmoniser entre femmes et hommes, les écarts se réduisent considérablement.

Catégorie	NB FEMMES	MONTANT FEMMES	MOYENNE ANNUELLE F	NB HOMMES	MONTANT HOMMES	MOYENNE ANNUELLE H
A	156	2 051 052	13 148€	98	1 760 318	17 962€
B	166	1 262 915	7 608 €	104	917 171	8 818 €
C	242	1 324 448	5 473 €	595	3 555 486	5 975€

Les NBI

Le montant des NBI s'est accru en 2019 par rapport à 2018 pour les hommes quelle que soit la catégorie hiérarchique.

En catégorie A, le montant des NBI perçu par les femmes a augmenté de 4%, celui perçu par les hommes a augmenté de 8.6% par rapport à 2018.

En catégorie B, le montant des NBI perçu par les femmes a diminué de 5.15%, celui perçu par les hommes a augmenté de 22% par rapport à 2018.

En catégorie C, le montant des NBI n'a pas évolué pour les femmes, il a augmenté de 15% pour les hommes par rapport à 2018 (attribution de la NBI pour encadrement de proximité d'une équipe technique de plus de 5 agents)

Les NBI sont liées à l'exercice de fonctions précises et définies par les textes. Elles ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires.

Entre 2018 et 2019, le nombre d'apprentis est passé de 3 à 12. Or, il existe une NBI de 20 points pour les maîtres d'apprentissage, ceci peut expliquer une partie de la hausse.

Enfin, la NBI n'étant attribuée qu'aux fonctionnaires, les réussites à concours des agents contractuels de l'établissement peuvent également expliquer l'augmentation du montant perçu par les mêmes agents devenus fonctionnaires.

Les heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires liées à des interventions en astreinte sont rémunérées . Celles effectuées en dehors de ce cadre, elles sont par principe récupérées.

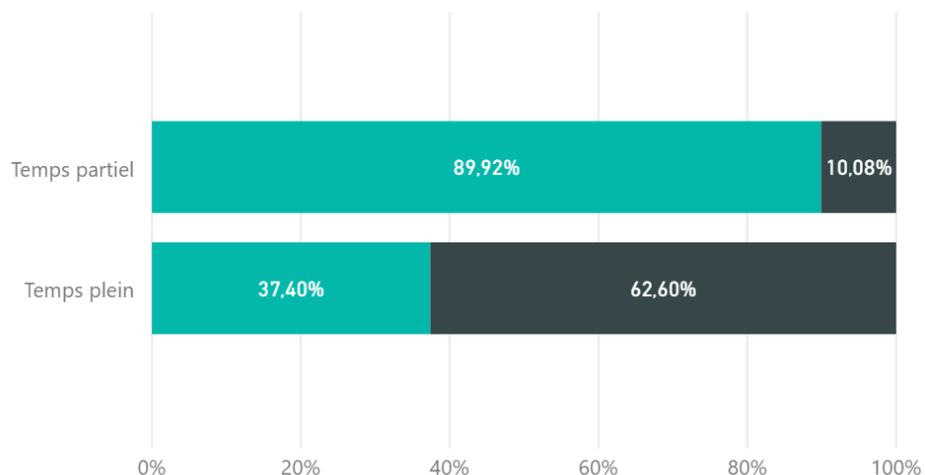
En **catégorie A**, ce sont très majoritairement les hommes qui perçoivent des indemnités d'intervention en astreinte : 89% des indemnités sont versées aux hommes.

En **catégorie B**, Les fonctionnaires masculins de cat B perçoivent également très majoritairement les heures supplémentaires : 86% des HS sont versées aux hommes.

En **catégorie C**, Les fonctionnaires masculins de cat C perçoivent de manière quasi exclusive les heures supplémentaires : 95.5% des HS sont versées aux hommes de catégorie C.

T002 - Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel

Sexes ● Femmes ● Hommes



les demandes et attributions de temps partiel continuent à être majoritairement féminines (représentatif de la société).

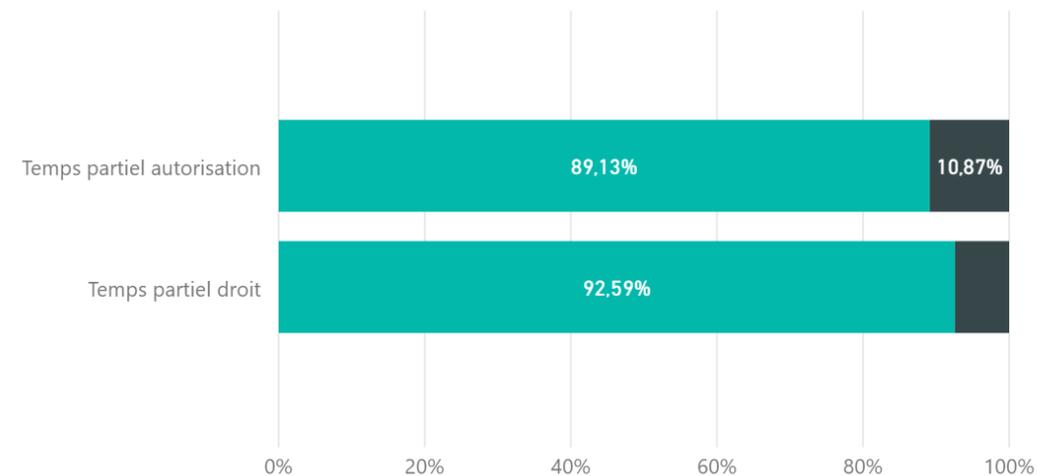
A noter une augmentation de 3 points des temps partiel de contractuels plus particulièrement des femmes depuis 2017 (source bilan social 2019).

La majorité de cette population est à temps partiels 80% (60 femmes et 5 hommes) , les femmes représentant la grande part de cette modalité de temps de travail .

En 2015, les femmes représentaient 96,8 % des congés parentaux dans la FPT (DGAFP).

T004 - Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)

Sexes ● Femmes ● Hommes



T001 - Répartition des emplois à temps complet ou non complet

Sexes ● Femmes ● Hommes

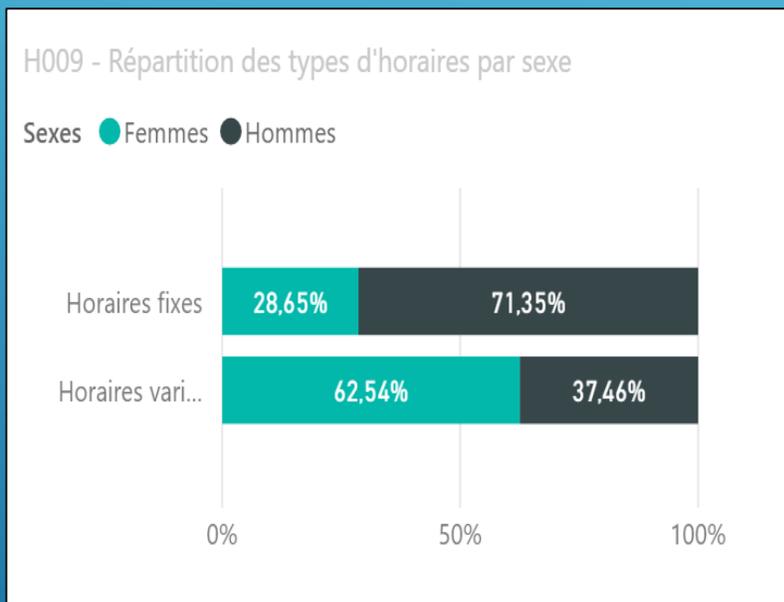


Part des femmes à temps non complet

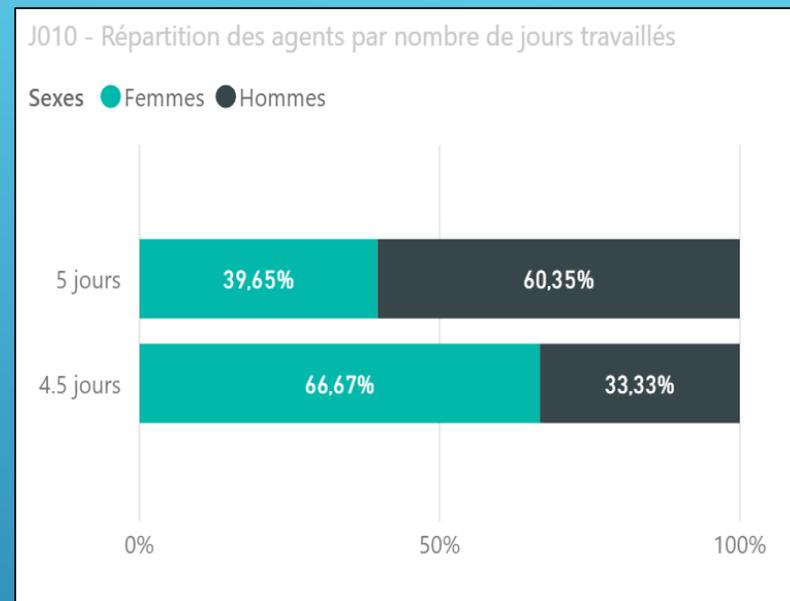


Source FNCDG_2017 Bilans sociaux

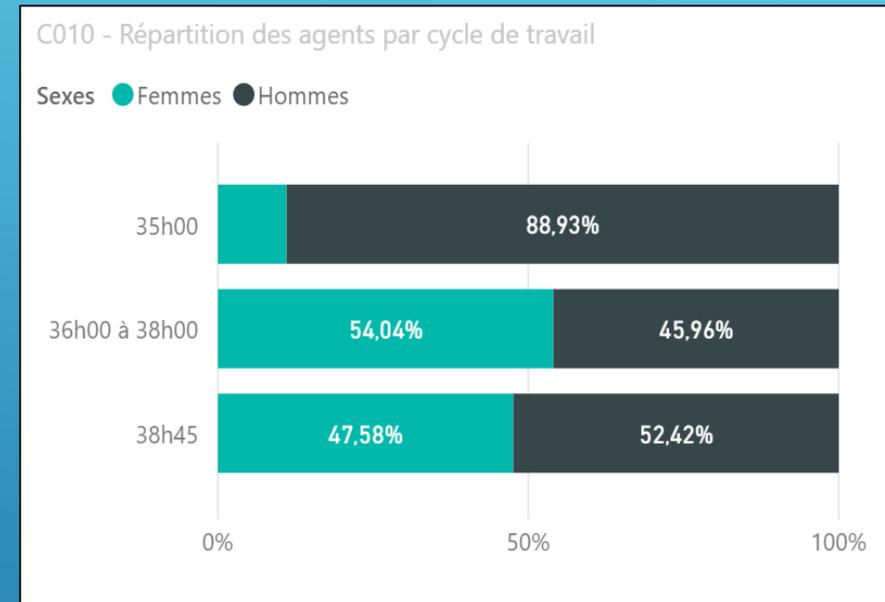
Parmi les agents à temps non complet, 1/4 des agents sont des femmes et 99.82% des femmes à temps complet.



- La population Femme représente la majorité de l'organisation Horaires variables.
- La population Homme représente la majorité de l'organisation horaires fixes.



- Les femmes sont majoritairement représentées de la semaine à 4.5 jours.



- La population masculine est axée à près de 89% pour les 35heures.
- La population féminine est principalement orientée pour les formules 36_38h ou 38h45.

A002 - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent

Sexes	Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
Femmes	4,25	6,76
Hommes	4,24	5,97
Total	4,25	6,30

Entre 2018 et 2019 :

Le taux d'absentéisme compressible homme baisse de 4.91% à 4.25%
 Le taux d'absentéisme compressible femme augmente de 3.38% à 4.24%

Le taux d'absentéisme médical homme augmente de 6.66% à 6.76%
 Le taux d'absentéisme médical femme augmente de 5.61% à 5.97%

taux d'absentéisme :

Permanents :	350 agents et +	7,76 % d'absentéisme médical
Fonctionnaires :	350 agents et +	7,12 % d'absentéisme médical
Contractuels :	350 agents et +	2,68 % d'absentéisme médical

Source FNCDG 2017
Bilans sociaux

A002D - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent - DAS

Sexes	Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
Femmes	5,25	7,68
Hommes	2,63	3,93
Total	4,10	6,03

A002D - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent - EP...

Sexes	Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
Femmes	3,00	3,00
Hommes	0,27	0,27
Total	1,53	1,53

A002D - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent - RM

Sexes	Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
Femmes	4,74	9,52
Hommes	3,24	5,67
Total	4,14	7,99

A002D - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent - SU...

Sexes	Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
Femmes	3,26	4,87
Hommes	5,23	7,05
Total	4,80	6,58

A002D - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent - TP

Sexes	Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
Femmes	3,55	5,99
Hommes	5,22	7,25
Total	4,79	6,93

A002D - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent - DUH

Sexes	Taux d'absentéisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absentéisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
Femmes	3,59	4,65
Hommes	0,63	0,63
Total	2,90	3,71

Les évolutions genrées les plus notables entre 2018 et 2019 sont :

Pour le taux d'absentéisme compressible :

- Pour les hommes , une augmentation de 2,65% pour le département TP et de 1.56% pour le département SUTE.
- Pour les femmes , une augmentation de 1.31% pour le département EPMD et une baisse de 1.46% pour le département SUTE.

Pour le taux d'absentéisme médical :

- Pour les hommes , une augmentation de 2,48% pour le département TP , une baisse de 2.33% pour le département SUTE.
- Pour les femmes , une augmentation de 1.79% pour le département RM , une baisse de 3.2% pour le département TP.

A001 - Taux d'absentéisme

Sexes	Maladie ordinaire	Accident travail	Accident trajet	Grave maladie	Longue maladie	Longue durée	Maladie pro	Maternité	Paternité
Femmes	3,04	0,84	0,37	0,00	0,92	1,35	0,24	0,84	0,10
Hommes	2,70	1,41	0,13	0,11	0,87	0,64	0,11	0,00	0,10
Total	2,84	1,17	0,23	0,07	0,89	0,93	0,17	0,35	0,10

Les évolutions genrées les plus notables entre 2018 et 2019 sont :

Pour les femmes : une augmentation de 0.47% pour les maladies ordinaires et de 0.34% pour les longues maladies

Pour les hommes : une baisse de 0,59% pour les maladies ordinaires et de 0,19% pour les longues durées

A003 - Taux d'absentéisme des agents sur emploi permanent par catégorie

Catégorie Sexes	Categorie A		Categorie B		Categorie C		Total Taux d'absenteisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absenteisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)
	Taux d'absenteisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absenteisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)	Taux d'absenteisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absenteisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)	Taux d'absenteisme compressible (maladies ordinaires et accidents du travail)	Taux d'absenteisme médical (absence pour motif médical hors congé maternité)		
Femmes	2,48	4,12	2,25	4,23	7,28	10,91	4,25	6,76
Hommes	0,64	1,76	1,52	2,33	5,75	7,84	4,24	5,97
Total	1,68	3,09	1,96	3,47	6,19	8,72	4,25	6,30

Le taux d'absentéisme compressible 2019 est similaire entre les femmes et les hommes.

Le taux d'absentéisme médical 2019 est supérieure pour les Femmes (6.76%) par rapport aux hommes (5.97%) mesurable dans toutes les catégories .



Situation comparée 2019 égalité professionnelle pour les agents de droit privé des régies eau et assainissement

1 La mise à disposition de données générées

Nous pouvons noter la mise à disposition d'une Banque de données économiques et sociales (BDES) avec données générées à compter de l'année N 2019 aux membres du CSE et acteurs ressources et encadrants à partir d'une automatisation des données issues du SIRH (mise à disposition en septembre 2020).

- ces éléments ont été vus dans le cadre d'un groupe de travail interne relatif à la BDES (*réunions en juillet et en septembre 2020 notamment*).
- **nouveau périmètre de données** constituant pour la plupart des données représentant un temps 0 ne pouvant être comparées à d'autres années *du fait du changement de logiciel, Année de référence de la nouvelle version arrêtée à 2019.*

La note attribuée à l'**index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relatif** aux salaires et évolutions, obligatoire depuis 2020, est **de 89 sur 100**.

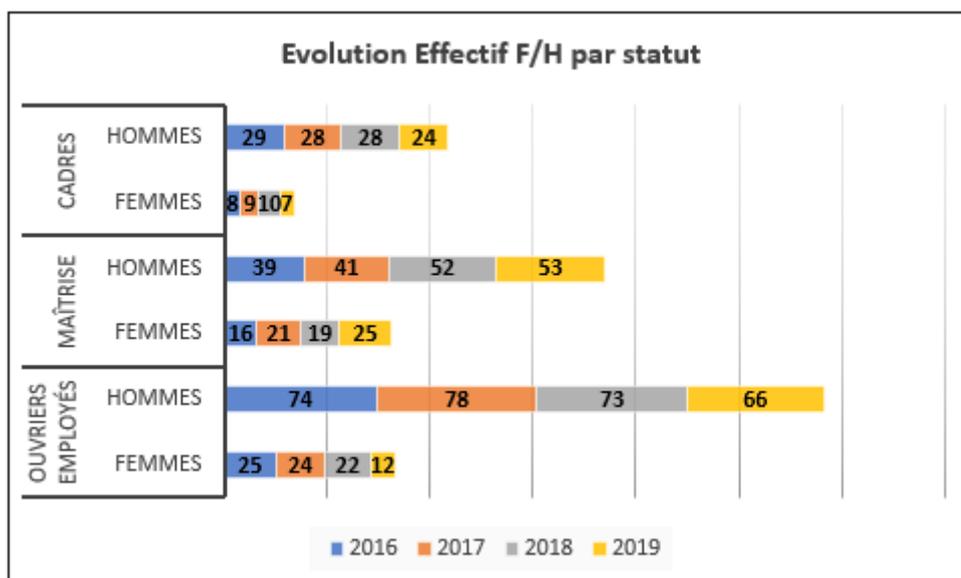
Les données générées relatives à la **formation** sont inscrites dans le bilan de formation 2019 présenté en Comité social et économique.

2 Les effectifs, la structure

Evolution des effectifs

Il est à noter en 2019, une baisse des effectifs et de la population femme notamment dû à un transfert de salariés de droit privé vers l'EPAGE et la Métropole (agents publics) en juillet 2019 modifiant la base démographique : *5 agents transférés vers l'EPAGE et 16 agents transférés à la MRN, soit 21 salariés.* Depuis 2016 auparavant, la proportion femmes et hommes était sans évolution notable.

Année	Global	CDD	CDI	Tendance	Femme	Homme
2016	191	6	185		25.7%	74.3%
2017	201	5	196	5.2%	26.9%	73.1%
2018	204	7	197	+1.49%	25%	75%
2019	187	7	180	-3,43%	23,53%	76,47%



Répartition 2019 F/H par statut et type de contrat (CDI / CDD)

	Ouvriers employés		Maîtrise		Cadres	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Nombre de salariés CDI au 31.12. 19 (N)	9	65	24	51	7	24

40F 140H

	Ouvriers employés		Maîtrise		Cadres	
	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
Nombre de salariés CDD au 31.12. 19 (N)	3	1	1	2		

4F 3H

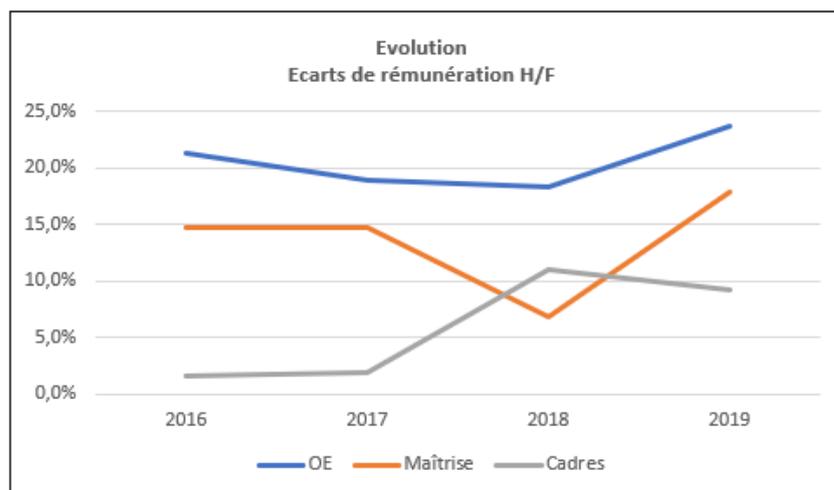
3 La rémunération, les évolutions professionnelles et la mixité des emplois -CDI

Rémunération

	année n-3	année n-2	année n-1	Somme des salaires bruts annuels en euros année n	Effectif	Salaire Moyen	Ecart Rémunération moyenne Année n
Femmes							
OE	20360	22222	22401	204069	9	22674	
Maîtrise	25754	26173	28151	626905	24	26121	
Cadres	42451	42249	43458	305227	7	43604	
Hommes							
OE	25852	27383	27410	1822122	65	28033	23,6%
Maîtrise	30189	30703	30211	1569393	51	30772	17,8%
Cadres	43153	43026	48835	1142397	24	47600	9,2%

* Ref Homme

Hors seuil de pertinence



Les écarts de rémunération s'expliquent notamment par :

- 1- Les différences de rémunération des métiers par catégorie ex : OE métier technique : paiement astreintes/heures supplémentaires. OE métier administratif : pas d'heures supplémentaires/astreintes ? etc
- 2- L'ancienneté sur le poste : les hommes sont plus anciens et se retrouvent donc dans des niveaux de classification plus élevés et donc plus rémunérés.

Evolutions de classification H F

	2016	2017	2018	2019
Femmes				
OE	2	5	4	8
Maîtrise	3	3	6	2
Cadres	3	0	0	1
Hommes				
OE	18	25	11	21
Maîtrise	11	9	12	12
Cadres	10	7	7	12

En 2016

- pour les OE sur 20 évolutions de classification, 2 ont concerné des femmes soit 10%.
- pour les « maîtrise », sur 14 évolutions de classification, 3 ont concerné des femmes soit 21%.
- pour les cadres, sur 13 évolutions de classification, 3 ont concerné des femmes soit 23%.

En 2017

- pour les OE, sur 30 évolutions de classification, 5 ont concerné des femmes soit 17%.
- pour les « maîtrise », sur 12 évolutions de classification, 3 ont concerné des femmes soit 25%.

- pour les cadres, sur 7 évolutions de classification, aucune n'a concerné des femmes soit 0%.

En 2018

- pour les OE, sur 15 évolutions de classification, 4 ont concerné des femmes soit 27%.
- pour les « maîtrise », sur 18 évolutions de classification, 6 ont concerné des femmes soit 33%.
- pour les cadres, sur 7 évolutions de classification, aucune n'a concerné des femmes soit 0%.

En 2019

- pour les OE, sur 29 évolutions de classification, 8 ont concerné des femmes soit 28%.
- pour les « maîtrise », sur 14 évolutions de classification, 2 ont concerné des femmes soit 14%.
- pour les cadres, sur 12 évolutions de classification, 1 a concerné des femmes soit 8%.

Evolution du positionnement d'emplois de type administratif et plutôt féminisés

Afin de garantir une cohérence de positionnement des emplois entre les statuts public et privé, entre les filières administrative et technique et permettre une équité de traitement des agents concernés, il a été proposé de remédier à 5 incohérences liées à l'histoire, à l'évolution de l'établissement et au référentiel emplois :

- Les emplois de la filière administrative d'assistant/e comptable, assistant/e administrative, chargé/e de facturation et chargé/e de gestion des recours ayant une équivalence en droit public sur un niveau de responsabilité 4B positionnés dans le groupe des Ouvriers-Employés ont été repositionnés à l'intérieur du groupe de rémunération T (technicien). Ce dernier recense des emplois dont l'équivalence en statut public correspond à une cible de catégorie C avec un niveau de responsabilité 4B.
- L'emploi de gestionnaire administratif/ve dont l'équivalence en droit public correspond à une cible catégorie B avec un niveau de responsabilité 4A a été rattaché au groupe TSM.

Mixité des emplois

Les **taux de mixité par emploi travaillés** démontrent une très faible mixité dans la majeure partie des emplois (47 emplois sur 55).

4 Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Places de crèches

19 places de crèches ont été réservées pour le personnel (dont les agents des régies de la Métropole) en 2019, dans le cadre du contrat avec liberty et du contrat enfance jeunesse avec la CAF ;

19 places en 2019 dans les crèches Liberty suivantes :

- Port Liberty (Rouen)
- Liberty Luciline (Rouen)
- Liberty Alliance Seine Ouest (Petit Quevilly)
- Liberty bords de Seine (Saint Etienne du Rouvray)

Crèches, situées rive droite et gauche. Le prix d'une place de crèche pour 2018 et de 5615.50€ en 2019.

Action sociale

Pour ses adhérents, le Comité d'Entreprise adhère, par le biais d'une convention de délégation au **Comité National d'Action Sociale et à l'Association du Personnel Rouen Métropole.**

- montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du Comité d'Entreprise pour 2018 : 115 654.50€ et 125 419€ en 2019.
- montant de la cotisation CNAS pour un actif en 2018 : 205€ et 207 en 2019.
- montant de la cotisation CNAS pour un retraité en 2018 : 133.25€ et 134,50€ en 2019.
- montant du titre fait par la Métropole au Comité d'Entreprise pour le règlement de la cotisation CNAS des agents de droit privé : 40 774.50€ en 2018 et 44059,10 en 2019.

Le montant estimé de la **subvention APRM versée par le C.E à l'APRM** (association du personnel de la Métropole Rouen Normandie) : 74 880€ en 2018 et 81 360€ en 2019.

Télétravail

Il a été mis en place à raison d'une journée par semaine en janvier 2020 suite aux expérimentations précédentes au sein de la Métropole et au travail de cadrage (charte réalisée) en 2019.

Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes

Calculs automatiques, ne pas modifier.

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	valeur de l'indicateur	points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de remuneration (en %)	1	4	36	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)	1	7,4	35	35	35
3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	0	INCALCULABLE		15	0
4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			76		85
INDEX (sur 100 points)			89		100

Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité.

The background features a dark grey bar chart with four bars of increasing height from left to right. Overlaid on the right side is a complex, abstract graphic composed of overlapping, semi-transparent green and grey polygons, creating a layered, geometric effect. The text is positioned in the upper left quadrant of the image.

Base de Données Economiques et Sociales 2019

Données 2019 + Données 2020 jusqu'31 Juillet

Evolutions salariales brutes des CDI par catégorie et par sexe (information annuelle)

Année	2019		Hommes	
	Femmes		Hommes	
Sexe 2				
Groupe hiérarchique	Nb	Rému réelle	Nb	Rému réelle
1 - OE	9	204 069,25	65	1 822 121,87
2 - Maîtrise	24	626 904,83	51	1 569 393,19
3 - Cadre	7	305 226,70	24	1 142 397,20
Total	40	1 136 200,78	140	4 533 912,26

Evolution

Année	2020		Hommes	
	Femmes		Hommes	
Sexe 2				
Groupe hierarchique	Nb	Rému réelle	Nb	Rému réelle
01 - OE	10	117 643,00	66	995 837,59
02 - Maîtrise	27	388 713,35	54	930 590,24
03 - Cadre	7	165 389,30	27	654 351,53
Total	44	671 745,65	146	2 580 779,36

Evolutions salariales des CDD par catégorie et par sexe (information annuelle)

ANNEE	2019			
	F		M	
GROUPES_HIERARCHIQUE	nb	Brut annuel	nb	Brut annuel
1 - OE	3	24 241,83	1	3 363,91
2 - Maîtrise	1	12 939,23	2	61 126,07

Les éléments relatifs à la rémunération comptant des effectifs < à 5, ne sont pas communiqués.

Salaires médians bruts par groupe hiérarchique - Agents présents au 31/12

Année	2019	
	Femmes	Hommes
1 - OE	22 996,47	28 782,93
2 - Maîtrise	26 355,37	31 011,11
3 - Cadre	40 029,76	44 135,81
Total	26 206,03	30 352,90

Heures supplémentaires Pour CDI et CDD (information semestrielle) dont heures d'intervention d'astreinte

Sexe Groupe hiérarchique Année	Femmes								Hommes															
	01 - OE				02 - Maîtrise				03 - Cadre				01 - OE				02 - Maîtrise				03 - Cadre			
	Nb ag	Nb ag HS	Nb HS	Mt HS	Nb ag	Nb ag HS	Nb HS	Mt HS	Nb ag	Nb ag HS	Nb HS	Mt HS	Nb ag	Nb ag HS	Nb HS	Mt HS	Nb ag	Nb ag HS	Nb HS	Mt HS	Nb ag	Nb ag HS	Nb HS	Mt HS
2019																								
2019.01	23	0			18	0			11	0			74	41	404,16	6 580,92	51	21	193,00	4 506,87	27	3	5,00	151,60
2019.02	23	0			18	0			11	0			75	29	331,27	4 907,35	50	20	164,75	3 443,82	27	0		
2019.03	26	0			19	0			10	0			75	41	689,31	10 664,56	52	25	338,00	7 431,94	27	1	7,00	173,00
2019.04	26	0			18	0			10	0			75	39	386,75	6 135,04	52	22	196,25	4 524,91	27	2	5,50	216,70
2019.05	27	0			18	0			10	0			76	31	260,58	4 058,70	52	20	113,00	2 112,54	27	0		
2019.06	27	0			18	0			10	0			75	39	439,83	6 582,61	52	29	183,75	3 635,31	27	0		
2019.07	24	0			16	0			7	0			71	32	390,51	6 623,78	50	24	258,75	5 919,25	23	0		
2019.08	23	0			16	0			7	0			71	37	388,66	7 233,89	49	21	145,25	3 408,23	23	3	17,50	558,99
2019.09	24	0			16	0			7	0			69	35	485,58	8 693,13	49	23	193,50	4 505,12	24	5	22,50	680,92
2019.10	22	0			15	0			7	0			69	35	317,00	5 616,10	49	22	98,50	2 238,58	24	4	11,50	411,94
2019.11	22	0			16	0			7	0			69	36	349,57	6 313,78	50	23	178,25	4 024,47	24	3	13,00	487,99
2019.12	12	0			25	0			7	0			66	41	324,17	6 001,60	53	28	234,26	5 607,08	24	5	15,17	499,61
2020																								
2020.01	12	0			26	0			7	0			66	39	406,92	7 158,47	52	21	231,92	5 153,29	24	4	12,00	433,93
2020.02	12	0			26	0			7	0			65	36	415,83	7 581,18	53	22	209,50	4 911,32	24	6	45,50	1 416,78
2020.03	13	0			29	0			7	1	0,25	11,85	64	32	268,17	4 962,26	53	21	310,00	7 176,81	25	6	40,00	1 111,28
2020.04	12	0			30	0			7	0			64	38	325,08	5 235,12	53	25	366,08	8 449,46	25	2	3,92	154,36
2020.05	13	0			29	0			7	0			65	31	399,83	7 042,26	53	20	278,00	6 451,95	25	4	19,50	501,98
2020.06	13	0			30	0			7	0			65	24	146,25	2 433,47	52	16	208,50	4 896,25	26	4	20,25	788,60
2020.07	11	0			30	0			7	0			64	35	505,75	8 461,97	51	23	195,50	4 365,40	27	3	8,25	247,75

Dans la colonne « nb ag » sont recensés l'ensemble des agents de la catégorie.
 Dans la colonne « nb ag HS » sont recensés les agents ayant perçus des indemnités Heures supplémentaires.

Santé - sécurité (information semestrielle)

Année Groupe Hiérarchique	2018						2019					
	1 - OE		2 - Maîtrise		3 - Cadre		1 - OE		2 - Maîtrise		3 - Cadre	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Postes exposés à un risque professionnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Postes exposés à des facteurs pénibilité	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	1	0
noNbre d'accident de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Année Groupe hiérarchique Domaine	2019						Total	2020						Total
	1 - OE		2 - Maîtrise		3 - Cadre			1 - OE		2 - Maîtrise		3 - Cadre		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Accident du travail														
Nb arrêts	3	16	2		2		23	7						7
Nb jours	40,00	198,00	31,00		14,00		283,00	145,00						145,00
Taux	0,55	0,74	0,15		0,13		0,35	1,03						0,34
Gravité	13,33	12,38	15,50		7,00		12,30	20,71						20,71
Maladie														
Nb arrêts	24	84	69	41	1	14	233	15	47	14	21	4	6	107
Nb jours	514,00	1 387,00	643,00	630,00	3,00	116,00	3 293,00	277,00	838,00	165,00	364,00	45,00	23,00	1 712,00
Taux	7,04	5,21	5,87	3,03	0,07	1,10	4,10	8,67	5,96	2,58	3,16	3,02	0,39	4,02
Gravité	21,42	16,51	9,32	15,37	3,00	8,29	14,13	18,47	17,83	11,79	17,33	11,25	3,83	16,00

Le nombre d'arrêts est compté en comptant les prolongations

Gravité = nb de jour d'arrêt / nombre d'arrêt

Effectif au 31/12 toutes catégories

GROUPES_HIERARCHIQUE ANNEE	1 - OE			2 - Maîtrise			3 - Cadre			Tota I
	Femmes	Hommes	Tota	Femmes	Hommes	Tota	Femmes	Hommes	Tota	
2019	12	66	78	25	53	78	7	24	31	187
Total	12	66	78	25	53	78	7	24	31	187

Statut 2019

CDD Droit	7
Femmes	4
Hommes	3
CDI Droit privé	180
Femmes	40
Hommes	140
Total	187

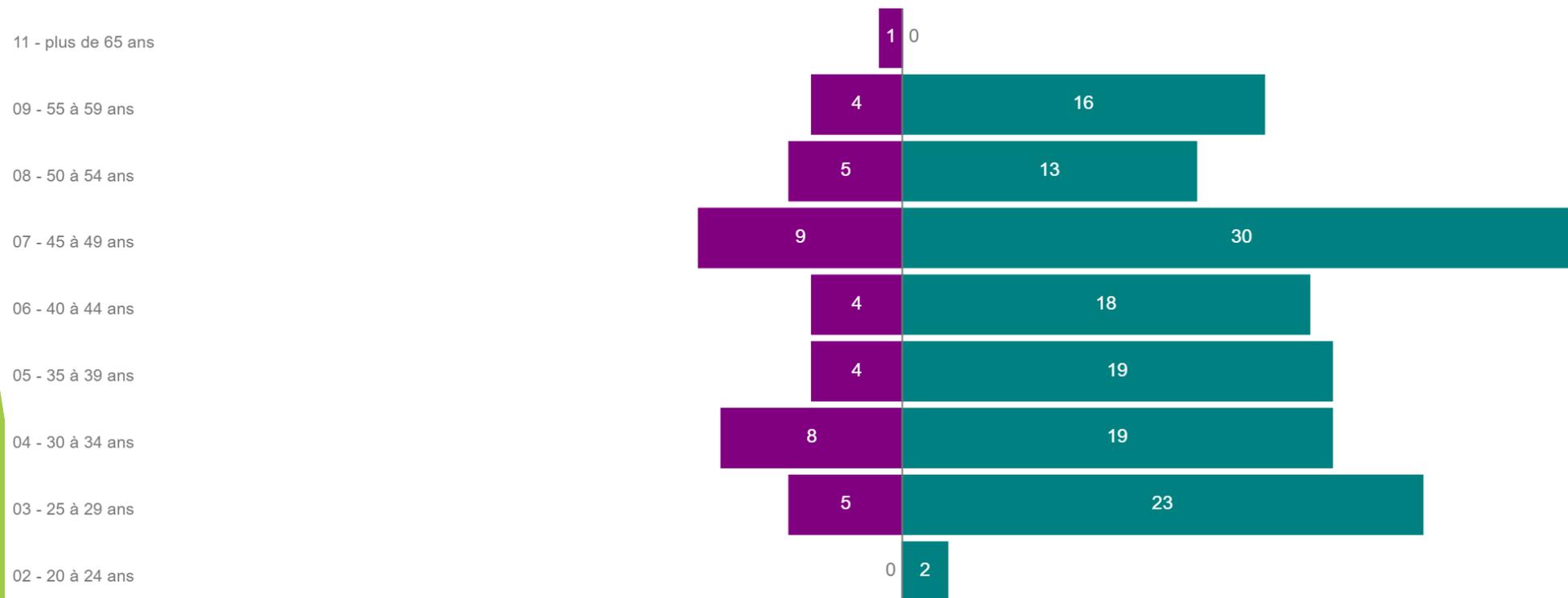
Effectif 2019

Statut Groupe hiérarchique	CDD Droit privé			CDI Droit privé			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
1 - OE	3	1	4	9	65	74	78
Ouvriers - Employés Groupe II	3	1	4	9	65	74	78
2 - Maîtrise	1	2	3	24	51	75	78
Technicien Groupe III	1	1	2	6	3	9	11
Technicien Groupe IV				7	29	36	36
Techniciens Supérieurs		1	1	11	19	30	31
3 - Cadre				7	24	31	31
Cadres				5	18	23	23
Cadres de Direction					2	2	2
Cadres groupe VII				1		1	1
Cadres Supérieurs				1	3	4	4
Techniciens Supérieurs- Maîtrise Gpe VI					1	1	1
Total	4	3	7	40	140	180	187

Effectifs en CDI présents au 31/12 par âge et par sexe (information annuelle)

Pyramide des âges

● F ● M



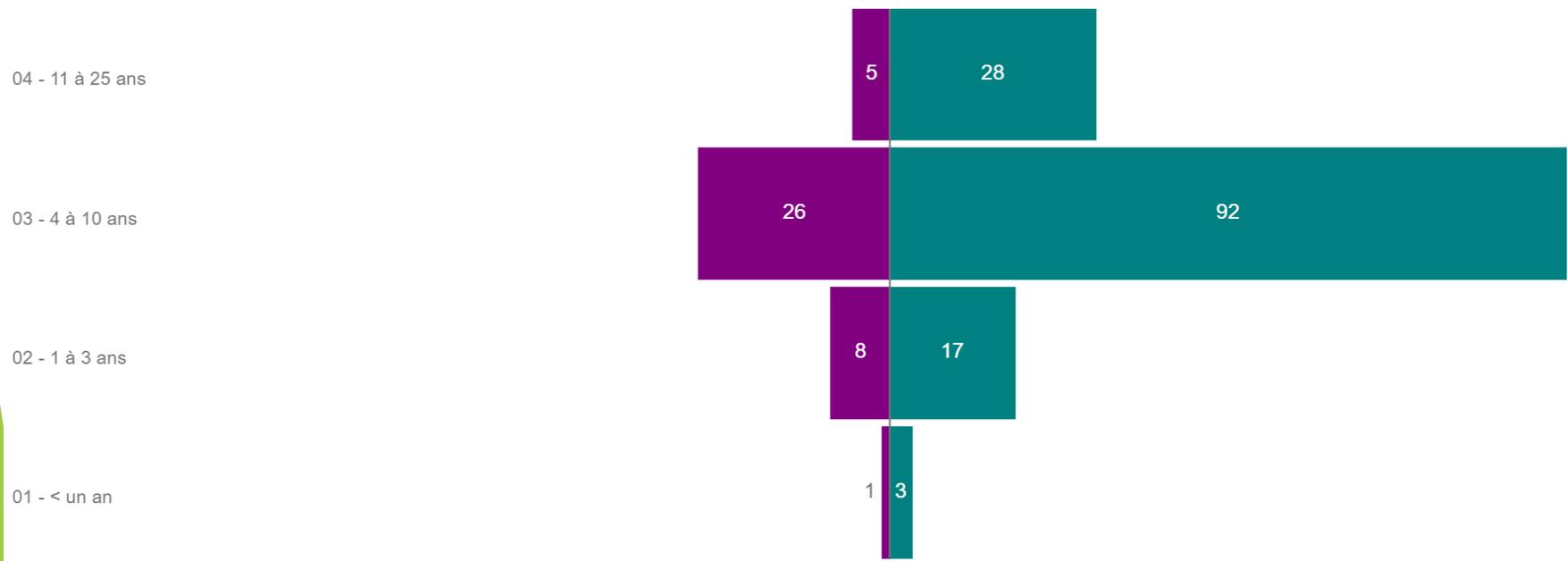
Tranche d'âge 2019

02 - 20 à 24 ans	2
Hommes	2
03 - 25 à 29 ans	28
Femmes	5
Hommes	23
04 - 30 à 34 ans	27
Femmes	8
Hommes	19
05 - 35 à 39 ans	23
Femmes	4
Hommes	19
06 - 40 à 44 ans	22
Femmes	4
Hommes	18
07 - 45 à 49 ans	39
Femmes	9
Hommes	30
08 - 50 à 54 ans	18
Femmes	5
Hommes	13
09 - 55 à 59 ans	20
Femmes	4
Hommes	16
11 - plus de 65	1
Femmes	1
Total	180

Effectifs en CDI présents au 31/12 par ancienneté et par sexe (information annuelle)

Pyramide ancienneté

● F ● M



Tranche	2019	Total
01 - < un an	4	4
Femmes	1	1
Hommes	3	3
02 - 1 à 3 ans	25	25
Femmes	8	8
Hommes	17	17
03 - 4 à 10 ans	118	118
Femmes	26	26
Hommes	92	92
04 - 11 à 25	33	33
Femmes	5	5
Hommes	28	28
Total	180	180

L'ancienneté s'entend par rapport à la date d'entrée au sein de l'établissement.

Evolution des CDI sur l'année en cours (information annuelle)

Départs

Année	2019						Total	2020		
	01 - OE		02 - Maîtrise		03 - Cadre			01 - OE	02 - Maîtrise	Total
Motifs départs	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	I	Hommes	Hommes	I
Décès									2	2
Démission	2	2	2	1			7			
Fin de contrat	2	4	3	2	4	5	20	1	2	3
Retraite								1		1
Rupture conventionnelle	1						1			
Total	5	6	5	3	4	5	28	2	4	6

Dans les fins de contrat, on observe plusieurs mobilités liées aux transferts des agents vers l'EPAGE et intégration dans les effectifs publics.

Arrivées

Année	2019						Total	2020					
	01 - OE		02 - Maîtrise		03 - Cadre			01 - OE	02 - Maîtrise		03 - Cadre	Total	
Motif arrivée	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	I	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Hommes	I
Passage de CDD	2	1					4			2	1		3
Recrutement	2	3	1	1			7	1	1	1	1	3	7
Total	4	4	1	1	1	1	11	1	1	3	2	3	10

Il est à noter qu'un CAE a été recruté à l'issue de son contrat aidé.

Evolution des CDD (information annuelle)

Année	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nb agent	8	6	8	3
Nb contrat	11	7	13	5
Nb heures payées	5 939,62	5 289,77	4 610,75	2 436,05
Durée mini (en jours)	30	53	26	8
Durée maxi (en jour)	456	519	456	519
ETP annuel	3,26	2,91	2,53	1,34

« Nb agents » ayant bénéficiés d'au moins un CDD dans l'année
 « Nb contrats » distincts sur l'année . Un même agent peut avoir plusieurs contrats.

Temps de travail (information annuelle CDI & CDD)

Répartition par type de temps

Groupe hiérarchique Type Temps	1 - OE			2 - Maîtrise			3 - Cadre			Tota l
	Femmes	Hommes	Tota	Femmes	Hommes	Tota	Femmes	Hommes	Tota	
Temps partiel	1	1	2	4	1	5	1	2	3	10
Temps plein	11	65	76	21	52	73	6	22	28	177
Total	12	66	78	25	53	78	7	24	31	187

Répartition par type d'horaires

Groupe hiérarchique Type horaire	1 - OE			2 - Maîtrise			3 - Cadre			Tota l
	Femmes	Hommes	Tota	Femmes	Hommes	Tota	Femmes	Hommes	Tota	
Horaires fixes	10	60	70	22	40	62	3	13	16	148
Horaires variables	2	6	8	3	13	16	4	11	15	39
Total	12	66	78	25	53	78	7	24	31	187

Handicap (information annuelle)

Année	2019		
	Femmes	Hommes	Total
nombre de travailleurs handicapés	11	7	18
nombre de reclassement professionnel	0	0	0
nombre de visites médicales	7	4	11

Stagiaires école (information annuelle)

ANNEE Etablissement	2019		
	Femmes	Hommes	Total
Régie Assainissement			
Nb_stagiaires	0	3	3
Duree_Moyenne	0,00	11,66	11,66
Régie eau			
Nb_stagiaires	5	13	18
Duree_Moyenne	47,60	8,70	56,30

2 femmes ont réalisé un stage de 5 mois chacune dans le cadre d'un master à la Régie de l'eau.