



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES AVRE LUCE NOYE

Nombre de membres
du Conseil Communautaire

Titulaires : 69
Membres présents : 45
• suppléés : 3
• représentés : 7
Votants : 52

Date de la convocation :
26 Avril 2018
Secrétaire de séance :
Colette BLONDEL

L'An DEUX MILLE DIX-HUIT, le 2 Mai 18 H 30, le Conseil Communautaire convoqué légalement le 26 AVRIL 2018, s'est réuni à COTTENCHY sous la présidence de Monsieur Pierre BOULANGER, Président.

● Etaient présents les Conseillers Communautaires :

Mesdames MAILLART, PREVOST, BLIN, SAINQUENTIN (suppléante de M. LECLABART), FLAMANT, WU, HALL, ROUX, BLONDEL, LEFEBVRE et NANSOT, Messieurs AUBRY, AMARA, COTTARD, DESROUSSEAUX, BERTRAND Gilbert, DERLY, CAPELLE, BOUCHER, MONTAIGNE, HEBERT, DOVERGNE, TANGHE (suppléant de M. PALLIER), SURHOMME, BEAUMONT, LECONTE, CARON, TEN, POTTIER, DUTILLEUX, HENNEBERT, GORET, DAIGNY, RICARD, FRANCOIS, BOULANGER, LAMOTTE, GAUMONT, VAN DE VELDE, CHIRAT, LAMBERT (suppléant de M. DALRUE), DRAGONNE, LEROY et PELTIEZ

● Disposaient d'un pouvoir :

Madame BLIN de Monsieur DURAND, Monsieur AUBRY de Madame MARCEL, Monsieur SURHOMME de Madame MARSEILLE, Monsieur AMARA de Monsieur BARRE, Monsieur MONTAIGNE de Monsieur FRANCELLE, Madame PREVOST de Monsieur VAN OOTEGHEM et Monsieur VAN DE VELDE de Monsieur BERTRAND Jacques

● Absents excusés :

Mesdames MARCEL (Représentée par Monsieur AUBRY), MARSEILLE (Représentée par Monsieur SURHOMME) et ATTAGNANT, Messieurs BARRE (Représenté par Monsieur AMARA), FRANCELLE (Représenté par Monsieur MONTAIGNE), DURAND (Représenté par Madame BLIN), PALLIER (Représenté par Monsieur TANGHE), LEVASSEUR (Représenté par Monsieur VAN OOTEGHEM), JUBERT, LECLABART (Représenté par Madame SAINQUENTIN), BERTRAND Jacques (Représenté par Monsieur VAN DE VELDE), MOURIER, DALRUE (Représenté par Monsieur LAMBERT), Monsieur VAN OOTEGHEM (Représentée par Madame PREVOST), et MAROTTE

● Absents non excusés :

Madame PETIT, Messieurs DOUCHET, SUIN, BINET, DEPRET, VERMEIL, VAN GOETHEM, HEYMAN, PICARD, BIECKENS, REMY, SZYROKI et CLEMENT

OBJET : RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES HOMMES

M. SURHOMME Alain, Vice président Administration générale informe l'assemblée :

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour les communes et EPCI : l'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « *un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles.* »

Il présente également les politiques menées par la communauté de communes sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2018.

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Communautaire :

- **Prend acte** de la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2018

POUR EXTRAIT CONFORME

**Fait et délibéré le 2 Mai 2018 A MOREUIL
Le Président,
Pierre BOULANGER.**

Cet acte sera transmis en Sous-Préfecture le...

03/05/18



CCALN
144, rue du Cardinal Mercier
80110 MOREUIL
secretariat@avrelucenoye.fr

à

Sous-préfecture de Montdidier
7, rue Jean Dupuy
80500 MONTDIDIER

BORDEREAU DE DÉPÔT DE DOCUMENTS VALANT ACCUSE DE RÉCEPTION

A ÉTABLIR EN DOUBLE EXEMPLAIRE

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 2 MAI 2018

Désignation des pièces	Référence de l'acte	Observations éventuelles de pré-contrôle
Délibération - Comptes de gestion 2017 du Trésor Public Comptes administratifs 2017	2018.02.05-01	
Délibération – Affectation des résultats 2017 au BP 2018	2018.02.05-02	
Délibération – Vote des Taux 2018	2018.02.05-03	
Délibération – Rapport de situation en matière d'égalité Hommes / Femmes	2018.02.05-04	
Délibération – Budgets Primitifs 2018	2018.02.05-05	
Délibération - BP 2018 – Etat détaillé des subventions aux Budgets Annexes	2018.02.05-06	
Délibération - Fixation des durées d'amortissement	2018.02.05-07	
Délibération - Modification statutaire – Syndicat Mixte du Pays du Grand Amiénois	2018.02.05-08	

SOUS PREFECTURE
DE MONTDIDIER

- 4 MAI 2018

ARRIVÉE

Fait à Moreuil, le 3 MAI 2018

Cachet de la collectivité et signature

La preuve de la réception en préfecture est matérialisée sur le présent bordereau par un cachet portant le timbre de la direction et la date de la réception.



RAPPORT EGALITE HOMME FEMME SUR LE TERRITOIRE COMMUNAUTAIRE 2017

Réalisé le 28 mars 2018

Références réglementaires

*Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les
collectivités territoriales ;
Code générale des collectivités territoriales et notamment ses articles L2311-1-2 et D 2311-16 ;*

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
ETAT ET ANALYSE DE LA DEMOGRAPHIE	4
Population	4
Démographie	4
Population immigrée	5
Ménages et familles	5
Espérance de vie à la naissance	6
Formation	6
Emploi	6
Salaire net horaire moyen	7
Participation à la vie politique	7
PARTIE 1 : BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPCI	8
Répartition statutaire : titulaire / non titulaire	8
Répartition par filière	9
Répartition par catégorie	9
Répartition par âge	10
Recrutement	11
Organisation du travail	11
Déroulement de carrière	12
PARTIE 2 : LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE HOMME FEMME	13

C'est en 1946 que l'égalité entre les femmes et les hommes « *dans tous les domaines* » a été inscrite au préambule de la Constitution française. Depuis, les lois en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, se sont succédées. Plus récemment la loi du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et d'ouvrir de nouvelles perspectives pour faire avancer l'égalité.

Sexisme, harcèlement, discrimination salariale et à l'embauche : l'égalité femmes/hommes a encore beaucoup de chemin à parcourir. Les femmes sont les premières concernées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, le chômage, les emplois précaires. Elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique Et elles sont trop souvent victimes de multiples formes de violence physique, psychologique, verbale, sociétale. L'action publique peut réduire ces inégalités afin de passer à d'une égalité de principe à une égalité effective.

Préambule :

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et EPCI de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 (codé à l'article L2311-1-2 du CGCT). Le décret d'application du 24 juin 2015, en fixe le contenu :

Ce rapport doit se composer de deux parties :

1. La première partie concerne le **bilan des actions conduites au titre des ressources humaines de l'EPCI**. A cet effet, il reprend notamment les données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation en vie professionnelle et vie personnelle.
2. La seconde partie concerne le **bilan des politiques publiques mises en œuvre sur le territoire** pour favoriser l'égalité femmes-hommes. Le rapport fait état des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment (loi n°2014-873) :

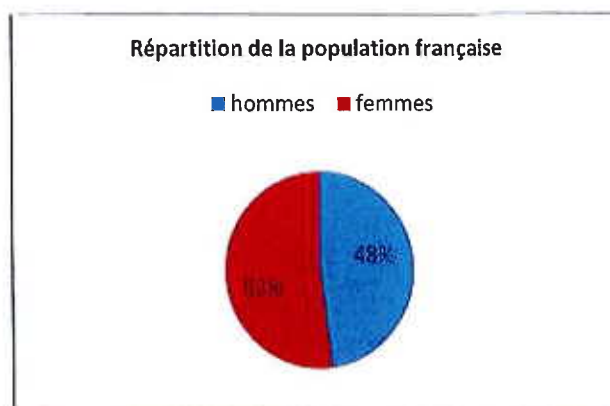
- Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel ;
- Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et à la mixité dans les métiers ;
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ;
- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;

ETAT ET ANALYSE DE LA DEMOGRAPHIE

Population

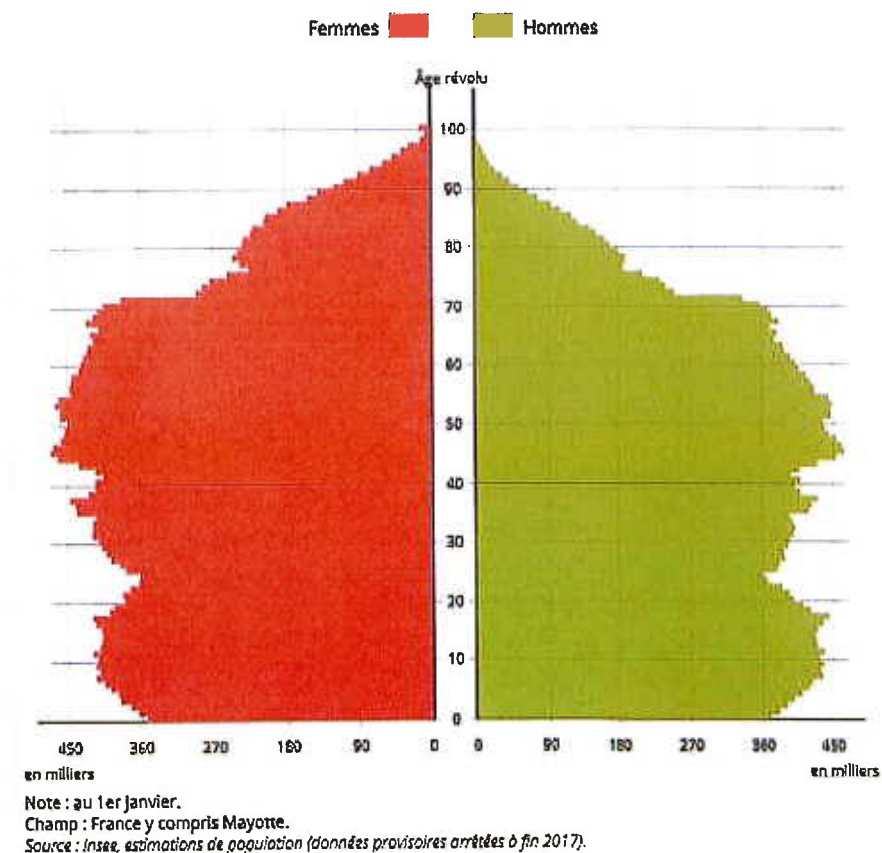
	nb d'hommes	nb de femmes	TOTAL
Niveau national	32 533 153	34 653 485	67 186 638
Niveau régional	934 455	976 702	1 911 157

Les proportions nationales sont similaires aux proportions régionales. Il y a donc plus de Femmes que d'Hommes dans la Région Hauts de France. Cette tendance est également marquée dans les autres Régions.



Démographie :

Pyramide des âges en 2018



La pyramide des âges se distingue par une part importante des plus de 60 ans et un accroissement des centenaires, signe de vieillissement de la population.

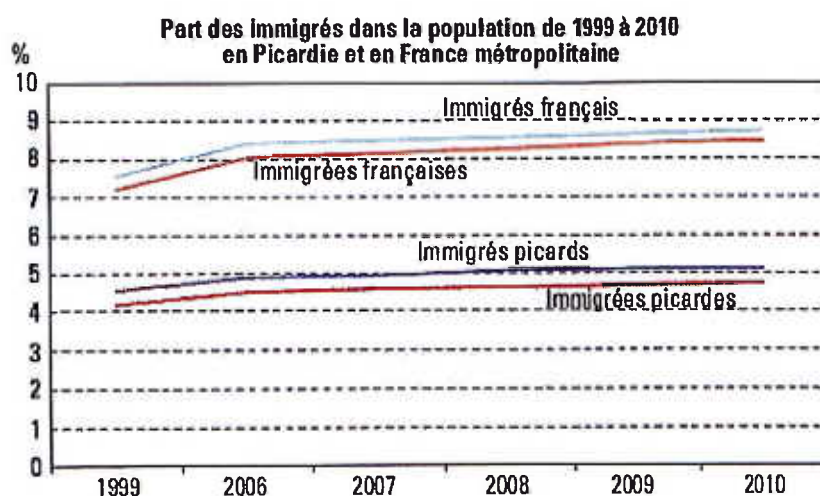
Il faut noter également une baisse de la natalité en France malgré un taux plus élevé que dans d'autres États de l'Union Européenne.

Population immigrée ¹ :

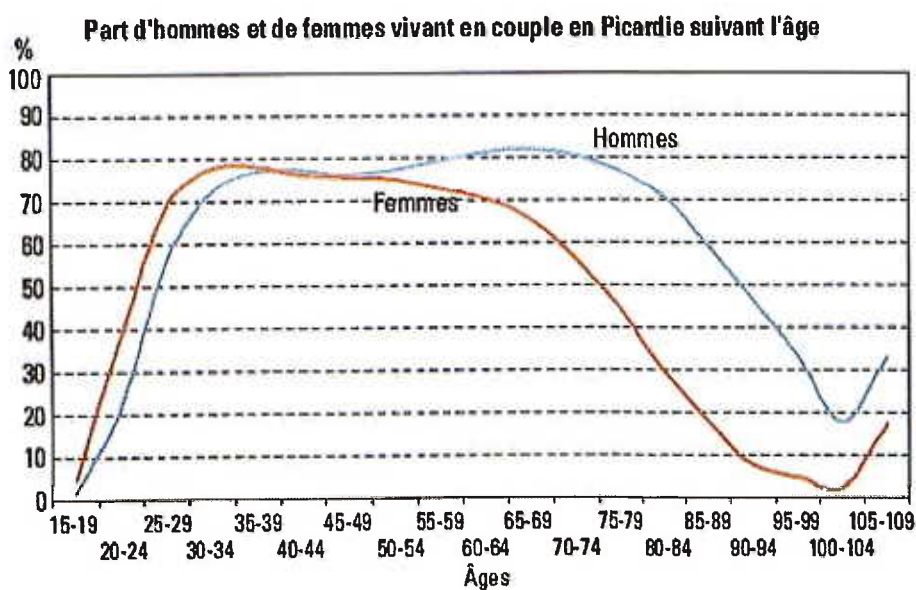
En France, la population immigrée est longtemps restée à majorité masculine avant de se féminiser à partir du milieu des années 1970 et ce quelque soit l'origine.

En 2010, contrairement à l'ensemble de la population picarde, les femmes immigrées sont moins nombreuses que les hommes (49 % contre 51 %). Depuis 1999, un équilibre hommes-femmes des immigrants semble apparaître.

Une autre caractéristique des immigrés est la taille de leur famille, plus importante que pour la moyenne des Picards. Les immigrés sont moins nombreux à vivre seuls : 10 % contre 12 % en moyenne régionale.



Ménages et Familles



¹ Personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France. Cette population comprend donc en partie des personnes qui, depuis leur arrivée

La vie en couple : En Région Hauts de France comme en France, les femmes franchissent les principales étapes de la vie familiale plus tôt que les hommes

Les Picards vivent plus souvent en couple qu'en moyenne. A contrario, ceux de plus de 80 ans vivent moins souvent en couple que la moyenne des Français car ils vivent en moyenne moins longtemps.

Les personnes seules : Un Picard sur neuf vit seul, soit plus de 220 000 personnes. Les femmes sont plus nombreuses à se trouver dans cette situation : une femme sur huit (soit 130 000 femmes) et un homme sur dix (soit 90 000 hommes) vivent seuls.

Les familles monoparentales : Plus spécifiquement dans l'ancienne Région Picardie, le nombre de familles monoparentales a crû de 27 % au cours de la décennie 1990, et de 27 % entre 1999 et 2009. Aujourd'hui, la Picardie en compte 72 600, soit 13% des familles.

Espérance de vie à la naissance :

On note une espérance de vie à la naissance (femmes et hommes) plus faible pour le Département de la Somme que son voisin l'Oise. Cette différence s'inscrit également de façon nationale.

Localité - sexe	Département de la Somme	Département de l'Oise	Département des Pyrénées Atlantiques	Département des Yvelines	Région Hauts de France	France Métropolitaine
femmes	83.6 ans	84.6 ans	85.9 ans	86.1 ans	83.6 ans	85.3 ans
hommes	76.9 ans	78.3 ans	80.2 ans	81.6 ans	76.9 ans	79.3 ans

Formation :

Echelon	Répartition des diplômes au niveau régional (INSEE 2015)		
	Ensemble	Femmes	Hommes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	4 288 289	2 041 948	2 246 341
Part des titulaires en %			
D'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevets des collèges	36%	31.2%	40.3%
D'un CAP ou d'un BEP	25.4%	30.6%	20.7%
D'un baccalauréat (général, techno, professionnel)	16.1%	16.2%	15.9%
D'un diplôme de l'enseignement supérieur	22.5%	22%	23.1%

Globalement, la répartition par diplôme est assez similaire d'un sexe à un autre au niveau de la région Hauts de France. Néanmoins, il faut noter que la part des non-diplômés est plus forte chez les Hommes que chez les femmes.

Emploi :

Echelon	Taux de chômage par sexe (2017)		
	Ensemble	Femmes	Hommes
National	8.9%	8.4%	8.8%
Régional (Hauts de France)	12.2%	11.8%	12.5%
Départemental (Somme)	11.8%	11.5%	12.1%

Le taux de chômage est plus élevé dans la Somme que le niveau national. Globalement le taux de chômage des femmes reste moins élevé que celui des hommes.

Salaire net horaire moyen :

Echelon	Salaire net horaire moyen (2015)		
	Ensemble	Femmes	Hommes
National	14.6%	13%	15.7%
Régional (Hauts de France)	13.4%	11.9%	14.3%
Départemental (Somme)	12.8%	11.5%	13.6%
Intercommunal (Avre Luce Noye)	13.2%	11.7%	14.1%

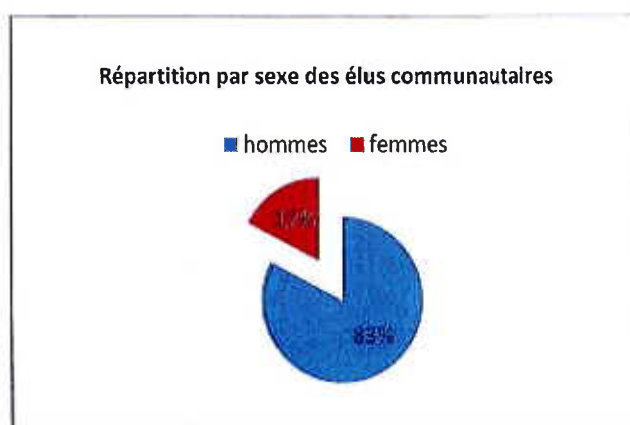
En comparant les différents échelon des collectivités, on s'aperçoit que les habitants actifs de la Communauté de Communes Avre Luce Noye s'en sort mieux que le Département mais reste en dessous du niveau national et régional.

En observant le tableau du salaire net horaire par sexe, on s'aperçoit que le principe qui se dégage est le suivant : les femmes ont un taux nettement inférieur au taux des hommes. Elles ont donc un salaire moyen moins élevé que les hommes. Néanmoins attention cela ne prend pas en compte la répartition par emploi.

Participation à la vie politique :

- Au niveau de l'intercommunalité :

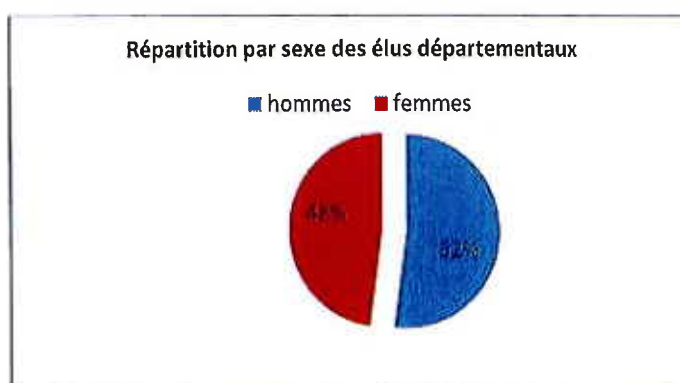
La Communauté de communes compte en tout 69 conseillers communautaires, dont 12 sont des femmes, soit 17.4%.



La proportion de femmes diminue quand on analyse la composition du bureau communautaire, pour 30 membres on compte 4 femmes soit 13.3%.

- Au niveau du Département :

Le Conseil Départemental de la Somme compte au total 46 conseillers dont 22 femmes soit 47.8%.



Parmi les 13 Vice-présidents, 6 sont des femmes soit 46.2%.

Le Conseil Départemental a donc une plus grande parité Homme Femme, cela s'explique notamment par l'obligation liée à la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013.

PARTIE 1 : BILAN DES ACTIONS CONDUITES AU TITRE DES RESSOURCES HUMAINES DE L'EPCI

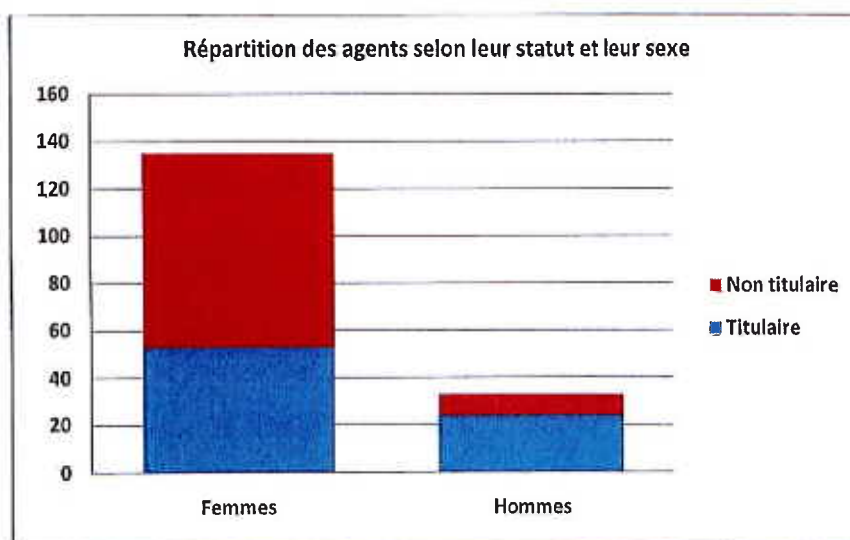
En tant qu'employeur, la CCALN peut directement agir pour l'égalité Homme-Femme. La collectivité doit rédiger et présenter son rapport au Comité technique.

Le bilan porte sur les 168 agents de la Communauté de communes Avre Luce Noye.

Répartition statutaire : titulaire – non titulaire

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Titulaire	53	68,83%	24	31,16%	77	45,83%
Non titulaire	82	90,10%	9	9,89%	91	54,17%
TOTAL	135		33		168	

On constate que l'emploi non titulaire est prégnant pour les agents de sexe féminin au sein de la CCALN, créant une certaine précarité dans l'emploi.



Quelques chiffres sur l'effectif de la fonction publique territoriale : (INSEE 2015)

Répartition Homme Femme :

- Au niveau Départemental : 19 300 agents territoriaux dont 11 200 femmes soit plus de 58%.
- Au niveau régional : 176 100 agents territoriaux dont 104 200 femmes soit plus de 59%.

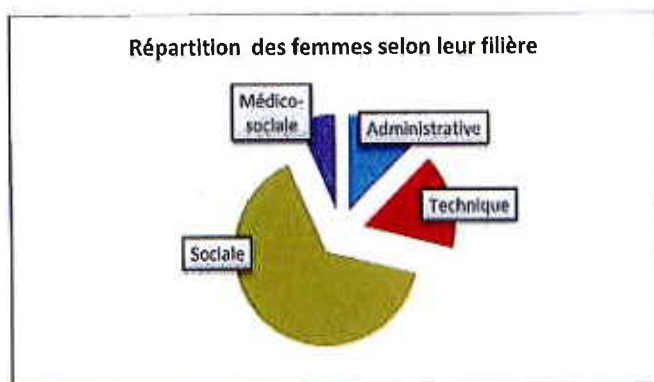
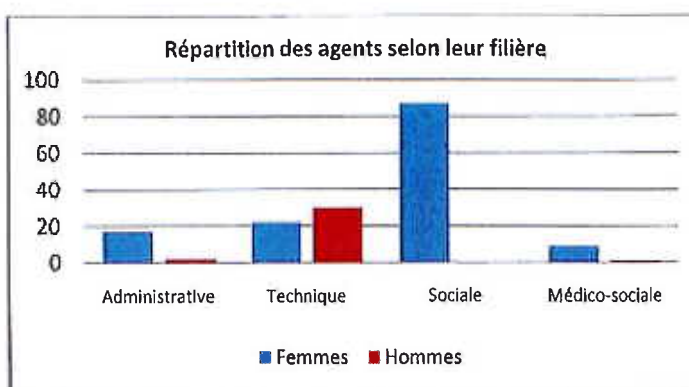
Répartition par statut :

- Titulaire : 77%
- Non titulaire : 20%
- Autres : 3%

Répartition titulaire non titulaire : par filière

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Administrative	17	89,47%	2	10,53%	19	11,3%
Technique	22	42,31%	30	57,69%	52	31,0%
Sociale	87	100,00%	0	0,00%	87	51,8%
Médico-sociale	9	90,00%	1	10,00%	10	6,0%
TOTAL	135		33		168	

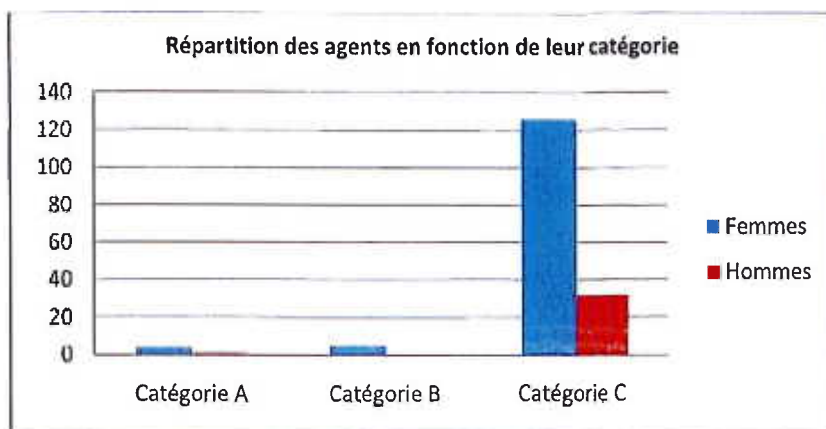
Les agents de sexe féminin travaillent majoritairement dans la filière administrative, médico-sociale et sociale, tandis que les agents de sexe masculin se trouvent essentiellement dans la filière technique. En effet, la CCALN compte parmi ses effectifs bon nombre d'aides à domicile, issue de la filière sociale attirant quasi exclusivement des femmes.



Répartition des effectifs par catégorie

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
Catégorie A	4	80%	1	20%	5	3,0%
Catégorie B	5	100%	0	0%	5	3,0%
Catégorie C	126	79,7%	32	20,3%	158	94,0%
	135		33		168	

La très grande majorité des agents se retrouvent dans la catégorie C tant au niveau des hommes que des femmes. A noter, une nette majorité de femmes dans la catégorie A, une donnée peu commune au sein des collectivités.



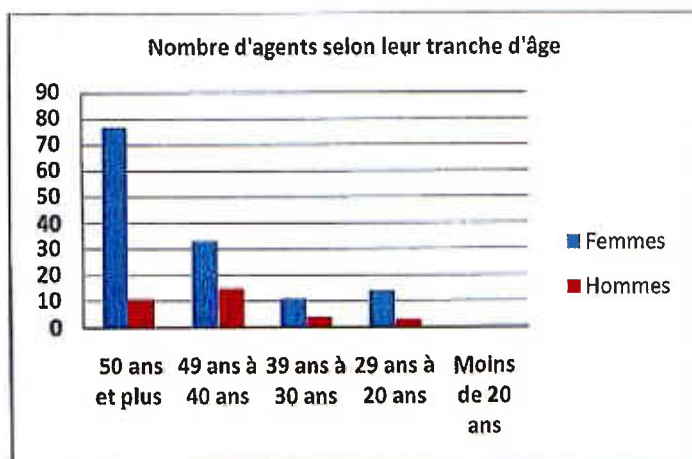
Quelques chiffres de la fonction publique territoriale : (INSEE 2015)

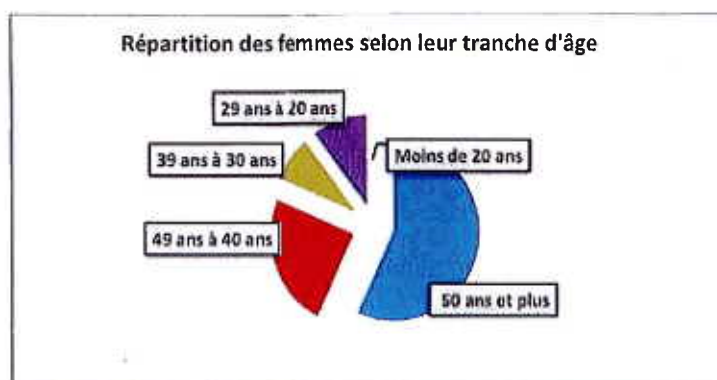
- Catégorie A : 9%
- Catégorie B : 14%
- Catégorie C : 77%

Répartition des effectifs par âge

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	% TOTAL AGENT
50 ans et plus	77	87,50	11	12,50	88	52,38
49 ans à 40 ans	33	68,75	15	31,25	48	28,57
39 ans à 30 ans	11	73,33	4	26,67	15	8,93
29 ans à 20 ans	14	82,35	3	17,65	17	10,12
Moins de 20 ans	0	0,00	0	0,00	0	0,00
	135		33		168	

Pour la CCALN, une très nette proportion des agents ont plus de 50 ans. Ces agents ont déjà une grande expérience du travail en collectivité. La balance recrutement et départ à la retraite sera conséquente dans les 10 ans à venir.





Recrutement :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	2	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	6	4
TOTAL	8	4

L'année 2017 a été marquée par la fusion et donc par un besoin en agent dans l'équipe des responsables de la nouvelle Communauté de communes. Deux agents de catégorie A (2 femmes) ont donc été recrutés.



Organisation du travail :

Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	TOTAL	% Femmes selon la filière	% femmes sur le total d'agents
A	Temps complet	4	1	5	80%	6,72%
	Temps non complet	0	0	0	0%	0%
	Temps partiel	0	0	0	0%	0%
				5		
B	Temps complet	4	0	4	100%	2,4%
	Temps non complet	1	0	1	100%	0,6%
	Temps partiel	0	0	0	0%	0%

				5		
C	Temps complet	21	32	53	13,29%	12,50%
	Temps non complet	104		104	65,82%	61,90%
	Temps partiel	1		1	0,63%	0,60%
				158		

Le temps non complet concerne exclusivement des femmes. Ce sont pour la grande majorité des aides à domicile, dont les missions fluctuent en fonction du nombre de dossiers. Elles sont appelées à effectuer un grand nombre d'heures complémentaires pour certaines, révélant la précarité de leur emploi.

L'unique cas de temps partiel a été demandé par une femme suite à l'arrivée de son enfant.

Les agents de sexe masculin ne sont donc que peu impactés (famille, quotité etc.) dans l'organisation du travail.

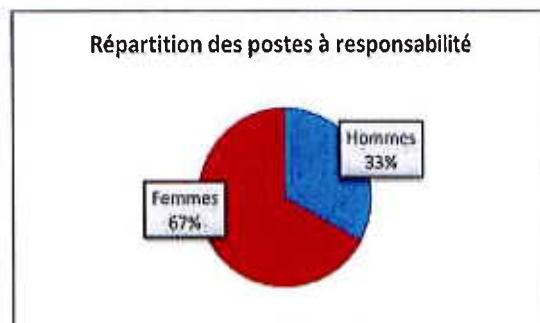
Quelques chiffres la fonction publique territoriale sur le temps partiel : (INSEE 2015)

- Hommes : 6.3%
- Femmes : 30.1% (plus l'agent appartient à une catégorie élevée moins le nombre de temps partiel est élevé)

Positionnement au sein de la structure : postes à responsabilité :

	Femmes	%	Hommes	%	effectif total	% effectif total
Effectif	4	67	2	33	6	4

On constate ici une nette différence avec la tendance nationale, en effet les postes à responsabilité sont pourvus très majoritairement à des femmes. La parité est donc respectée pour cet indicateur.



Déroulement de carrière

- Avancement de grade :

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL
Catégorie A	0	0%	0	0%	0
Catégorie B	0	0%	0	0%	0
Catégorie C	9	64,3%	5	35,7%	14
	9		5		

L'avancement de grade se révèle être cohérent par rapport à l'effectif de la communauté de communes, composé majoritairement par des femmes.