



# RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRES 2019 DE CAP EXCELLENCE RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES



cap excellence  
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

*Agir, entreprendre et développer durablement*

SUIVEZ-NOUS SUR [WWW.CAPEXCELLENCE.NET](http://WWW.CAPEXCELLENCE.NET) OU SUR NOTRE PAGE



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, préalablement à la préparation de leur budget.

Ce document actualise le document du ROB 2018 avec le bilan de l'année 2018 et les perspectives 2019.

## I. LE VOLET RESSOURCES HUMAINES

### 1) Bilan 2018

#### A. Cap Excellence, un employeur qui respecte l'équilibre

Le nombre d'agents total au 31/12/2018 est de 218 agents, avec une répartition de 116 femmes contre 102 hommes.

La répartition femmes/hommes à la communauté d'agglomération Cap Excellence est plutôt équilibrée : 53% des agents sont des femmes contre 47% d'hommes.

A titre de comparaison, la féminisation est plus forte au sein des trois fonctions publiques et singulièrement la tranche des EPCI entre 50 et 499 agents fait état d'un taux de féminisation de 62 %.

Les femmes sont particulièrement représentées dans l'encadrement.

Ainsi, on compte 51% de femmes dans la catégorie A (26 femmes sur 51 agents).

Par comparaison, au niveau national dans la Fonction publique territoriale, les femmes représentent seulement 35% des emplois de direction (chiffres DGAFP).

Si le poste de DGS est occupé par un homme, on note en revanche que sur les 8 postes de DGA, on compte 4 hommes et 4 femmes.

S'agissant de la carrière des agents, aucune discrimination ne transparaît dans l'évolution de la carrière des femmes et des hommes.

L'établissement applique strictement les conditions fixées par la délibération portant adoption des ratios promus/promouvables par le conseil communautaire.

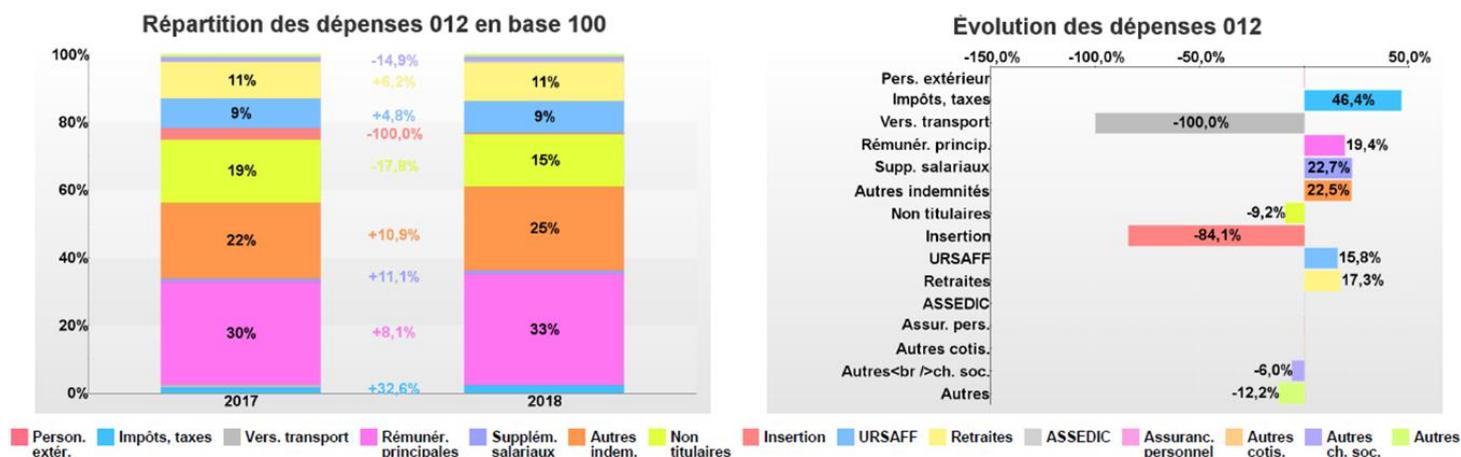
Au titre de l'année 2018, nous avons eu le plaisir de compter 5 lauréats aux concours de la fonction publique territoriale (2 femmes et 3 hommes) qui ont été nommés et 4 agents éligibles à la promotion interne catégorie C (dont 3 femmes et 1 homme).

A Cap Excellence, s'agissant des indicateurs relatifs au salaire des agents, ils se maintiennent dans la même tendance ; on constate qu'il n'existe pas de différence significative entre les salaires nets moyens servis aux hommes et ceux servis aux femmes appartenant à la catégorie A, B et C du budget principal.

## B. Indicateurs financiers

Les dépenses de personnel globalement ont progressé de 30.58% entre 2017 et 2018.

La répartition entre les différentes charges varie entre 2017 et 2018 entre les rémunérations principales (33% des dépenses de personnel contre 30% en 2017) et les autres indemnités (25% des dépenses de personnel contre 22% en 2017) la part des non titulaires et des contrats d'insertion baisse. Les autres charges de personnel correspondent aux différentes cotisations (retraites, URSSAF...).



Entre 2017 et 2018, l'augmentation globale est de +10.46%.

Sont en augmentation : les rémunérations principales, les suppléments salariaux, et les autres indemnités.

	CA 2017	CA 2018	VARIATION ANNUELLE MOYENNE OU MONTANT MOYEN SUR LA PERIODE
<b>DÉPENSES DE PERSONNEL (D012)</b>	<b>7 556 064 €</b>	<b>8 346 199 €</b>	<b>10,46 %</b>
Autres personnel extérieur (D 6218)	0 €	0 €	
Impôts et taxes (D 633 hors 6331)	125 786 €	184 203 €	46,44 %
Versement transport (D 6331)	50 896 €	0 €	-100 %
Rémunérations principales (D 64 111)	2 298 995 €	2 743 847 €	19,35 %
Supplém. salariaux (D 64 112)	78 896 €	96 774 €	22,66 %
Autres indemnités (D 64 118)	1 688 688 €	2 068 521 €	22,49 %
Non titulaires (D 64 13)	1 416 093 €	1 285 228 €	-9,24 %
Insertion (D 6416)	251 709 €	39 924 €	-84,14 %
Cotisations à l'U.R.S.S.A.F. (D 6451)	667 305 €	772 518 €	15,77 %
Cotisations aux caisses de retraites (D 6453)	807 025 €	946 311 €	17,26 %
ASSEDIC (D 6454)	0 €	52 027 €	ns
Cotisations pour assurance du personnel (D 6455)	0 €	0 €	
Cotisations aux autres organismes (D 6458)	0 €	0 €	
Autres charges sociales (D 647)	112 793 €	106 053 €	-5,98 %
Autres	57 878 €	50 793 €	-12,24 %

## 2) Perspectives 2019

 Le présent bilan ne montre pas de distorsion structurelle entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et de progression au sein de l'entité.

Néanmoins, ce bilan doit être approfondi et mis en perspective dans l'objectif d'assurer aux agents une parfaite équité de traitement indifféremment de toute considération de genre.

C'est pour cela qu'il s'agira de reconduire les perspectives d'actions en faveur de la promotion de l'égalité femmes/hommes pour 2018 qui n'auraient pas pu être mises en œuvre l'an dernier et accentuer l'effort de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes selon les axes déclinés ci-après :

Action 1 - Mise en place d'outils internes permettant d'analyser la situation professionnelle des hommes et des femmes et son équilibre au sein de l'établissement.

Déterminer en partenariat avec les représentants du personnel des critères d'attribution du nouveau régime indemnitaire des agents (RIFSEEP) en veillant à ce que les femmes et les hommes occupant un poste à niveau de responsabilité identique disposent d'un niveau de primes et indemnités non discriminant.

Action 2 : Continuer à développer les conditions d'une conciliation vie familiale/ vie professionnelle plus équilibrée

Mener une réflexion dans tous les services sur les organisations des temps de travail existantes. L'objectif est de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, tout en garantissant la qualité et la continuité du service rendu aux usagers. Il est ainsi prévu d'instaurer un système de gestion automatisé des temps de travail permettant l'instauration de plages fixes et de plages variables de travail favorisant l'organisation familiale.

Action 3 – Développer une communication non stéréotypée dans les écrits élaborés par l'administration :

Les écrits tels les courriers, les fiches de postes, les offres d'emploi, les rapports internes et notes d'information, veilleront à ne pas favoriser les représentations sexuées dans le champ professionnel.

Action 4 - Sensibiliser les agents sur les discriminations

Le travail est parfois un lieu où peut s'exprimer les préjugés. Ceux-ci peuvent conduire à des comportements discriminatoires, dans des gestes qui semblent anodins ou parfois violents (harcèlement sexuel).

Dans cet esprit, afin d'ouvrir le débat au sein de notre institution et ainsi libérer la parole, en partenariat avec l'association FORCES qui promeut l'égalité entre les femmes et les hommes, un fasadé sera organisé à Cap Excellence sur la thématique relations Femmes/hommes dans la sphère professionnelle.

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 05/04/2019

Affichage : 05/04/2019

Pour l'autorité compétente en matière de logement  
971-200018653-20190329-20190302639-DE

Par ailleurs, des sessions d'information sur l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les stéréotypes sexistes seront organisées en lien avec le CNFPT qui a prévu ces thématiques au sein de sa programmation 2019.



## II. VOLLET POLITIQUE PUBLIQUES

### Le contexte et les objectifs du contrat de ville :

Extrait du contrat cadre 2015-2020 de la CA Cap Excellence « *Les fondamentaux et priorités transversales* » :

« Ainsi, pour **L'égalité femme-homme** : l'ensemble des initiatives favorisant de façon spécifique l'insertion sociale, professionnelle et la participation des femmes à la vie sociale doivent constituer un socle convergent d'intervention afin de pouvoir agir sur les situations individuelles, mais également les représentations. Il est en effet jugé prioritaire dans le cadre du Contrat de Ville de pouvoir assurer une évolution, chez tous les habitants et habitantes de tous les âges, une évolution des représentations autour de l'égalité entre les hommes et les femmes. »

Au sein de la DGATS, la direction du développement social et de la politique de la ville a notamment en charge l'animation opérationnelle du dispositif de la politique de la ville qu'est le contrat de ville 2015-2020. La structuration d'un Contrat de ville de nouvelle génération, intégrant les dimensions sociales, économiques et urbaines est le principe central de la loi du 21 février 2014. L'objectif du Contrat de ville est bel et bien d'établir un projet de territoire articulant les dynamiques urbaines, sociales et économiques.

En plus des trois piliers thématiques, Le contrat de ville doit également prendre en compte 4 priorités transversales : La jeunesse ; L'égalité femmes-hommes ; La lutte contre les discriminations ; les Transport et les Déplacements. Les signataires du Contrat cadre s'attachent ainsi à faire progresser la prise en compte de ces 4 dimensions dans la mise en œuvre des politiques publiques qu'ils portent et des projets confiés aux acteurs associatifs.

Ces priorités transversales sont porteuses de valeurs partagées, devant guider l'action publique et celle des associations. Elles donneront en outre lieu à des approches spécifiques dans le cadre des projets dédiées à la promotion de ces priorités ou dans l'adaptation des politiques publiques de droit commun.

### Exemple de réalisations dans la programmation annuelle du contrat de ville 2015-2020 :

**Parmi les actions les plus explicites et ciblées mises en œuvre sur cet objectif, on trouve notamment :**

#### - Les projets portés par l'association FORCES

Opérateurs	Intitulé actions	Objectifs
FORCES	Fasadé Hommes /Femmes : mieux vivre ensemble dans les QPV	Permettre aux hommes et femmes d'échanger librement Afin de dénouer les situations génératrices de conflits.

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 05/04/2019

Affichage : 05/04/2019

Pour l'autorité compétente par délégation  
971-200018653-20190329-20190302639-DE



FORCES	Je suis homme, je suis femme : des mots l'égalité réelle	Interroger des hommes et des femmes sur le genre et l'égalité réelle Permettre à chacun de se positionner sur l'égalité réelle entre les H et les F
FORCES	Exposition itinérante contre les violences faites aux femmes	Sensibiliser, dénoncer, et libérer autour des violences faites femmes par le biais d'une exposition itinérante
FORCES	Accueil de jour des femmes victimes de violences	Assurer accueil écoute accompagnement orientation information et soutien. Restaurer l'estime de soi

**- Les projets portés par l'Observatoire féminin**

Observatoire Féminin	Une cartographie des actions et dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes via une carte interactive numérique	Lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire de Cap Excellence et au-delà du Département
----------------------	---	--

**- Le projet du CEP ONG**

CEPONG	Lutte contre les violences faites aux femmes	Médiation de l'écriture et discussions lors d'ateliers entre elle-même et l'autre du vécu lié au texte
--------	--	--

**- Le projet de l'ACD (Amical CLUB Darboussier)**

ACD	Allez les filles	Développer la pratique sportive féminine – favoriser le mieux vivre ensemble – réduire les inégalités de pratique, de traitement et d'image entre les jeunes et les jeunes garçons des QPV.
-----	------------------	---

**- Le projet de la BGE Guadeloupe**

BGE	Excellence s'imaginer créatrice	Diffuser la culture entrepreneuriale – favoriser le développement des compétences – permettre la détection et l'émergence de projets de création d'activités
-----	---------------------------------	--

**Tous ces projets sont soutenus financièrement par la CA Excellence depuis plusieurs années au travers de la programmation annuelle du contrat de ville en direction des quartiers prioritaires (QPV).**