

# Rapport annuel sur la situation en matière D'égalité entre les Femmes et les Hommes



07/12/2022

**Egalité** : Principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales : « Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la Démocratie »

Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. »

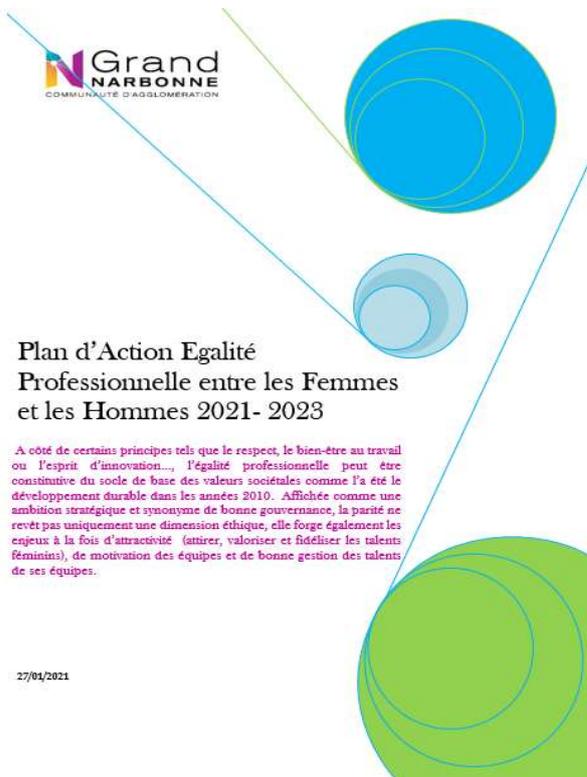
L'égalité femmes/hommes s'oppose à l'inégalité et non à la différence.

Dans la fonction publique, l'égalité et la non-discrimination entre les agents constituent des principes consacrés par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 depuis sa modification par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose que les politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont mises en œuvre dans les collectivités territoriales selon le principe d'une approche intégrée, c'est-à-dire une approche qui imprègne l'ensemble des politiques publiques et des actions qu'elle conduit.

Parmi les domaines notamment visés par cet article, plusieurs concernent la responsabilité de la collectivité en tant qu'employeur :

- La prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité - l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
- L'articulation des temps de vie et le partage équilibré des responsabilités parentales
- L'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles



Afin de poursuivre et développer la dynamique engagée tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours, l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique impose à l'ensemble des employeurs publics la formalisation d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle.

Ce plan prévu pour une période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2023 soit 3 ans est structuré autour des principales thématiques suivantes :

- ✓ Evaluer et traiter d'éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- ✓ Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités,
- ✓ Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- ✓ Veiller aux conditions de travail et à l'environnement professionnel.

Le plan pour l'égalité comprend des actions qui visent à garantir l'égalité de traitement dans plusieurs processus RH tels que le recrutement ou la promotion.

D'autres actions ont pour objet de mieux connaître et d'objectiver certaines situations afin de repérer d'éventuels déséquilibres. Il s'appuie sur les diagnostics réalisés au préalable et les données chiffrées des rapports de situation comparé produits depuis 2016.

Chacun de ces rapports a contribué à une acculturation collective dans la collectivité.

**Il convient de procéder à l'évaluation du plan ainsi décliné par le Grand Narbonne.**

# Le rapport social unique au service du diagnostic de situation

Le rapport égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'élaboration du plan d'action et son évaluation se basent notamment sur le Rapport Social Unique.

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique prévoit dès l'année 2021 l'entrée en vigueur du Rapport Social Unique (RSU) dans la fonction publique territoriale. Ce dernier vient en remplacement du Rapport sur l'Etat de la Collectivité (plus communément appelé Bilan Social) et sera réalisé chaque année.

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines. Etabli autour de 10 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la GPEEC...), le RSU permet de recueillir des indicateurs fiables pour mesurer les évolutions dans le but d'alimenter les réflexions sur la gestion et l'anticipation de l'évolution des effectifs et ainsi permettre de répondre aux enjeux actuels et notamment ceux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

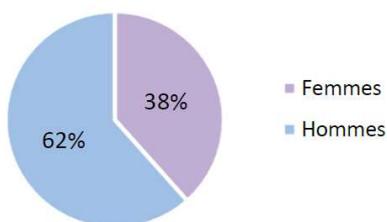
## Situation de la collectivité : les données issues du RSU 2021

### Conditions générales d'emploi

Le bilan 2021 en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du personnel du Grand Narbonne fait apparaître les éléments ci-après :

➔ **Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 186 femmes et 298 hommes sur emploi permanent**

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Les femmes représentent 38% des effectifs permanents de la collectivité.

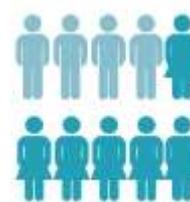
#### Projection 2022

- 299 Hommes
- 195 Femmes

**494 Emplois permanents sur périmètre identique**  
→ 39.5 % de femmes

### Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

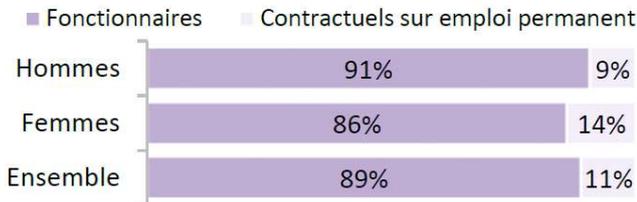
- 264,9 fonctionnaires hommes
- 149,3 fonctionnaires femmes
- 21,4 contractuels hommes
- 24,1 contractuelles femmes



**63 % des agents de la FP sont des femmes**

Les effectifs de la collectivité sont majoritairement pourvus par des fonctionnaires ou masculine. Les emplois permanents pourvus par des contractuels le sont principalement pour des motifs d'accès au statut de certaines filières, comme par exemple pour la filière artistique et sur les postes de chargés de mission.

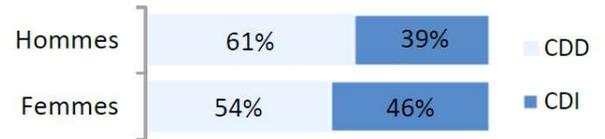
➔ **14 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 9 % des hommes**



- ▶ **37 % des fonctionnaires sont des femmes et 63 % des hommes**
- ▶ **48 % des contractuels permanents sont des femmes et 52 % des hommes**

➔ **46 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 39 % des hommes**

Au total, 23 agents en CDI sur 54 agents contractuels, soit 43 %

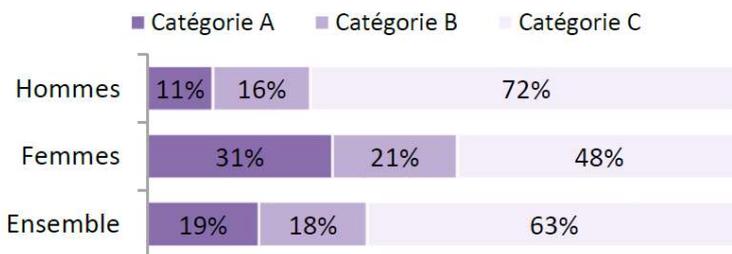


**Au niveau national, dans la FPT :**

Les contractuels représentent 22% des emplois pour l'année 2020.

Source : Dossier d'analyse sur les Chiffres Clés de la Fonction Publique au 31 décembre 2020, DGAFP édition 2022

➔ **Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)**



**Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :**

Catégorie A	64%
Catégorie B	44%
Catégorie C	29%

**Projection du taux de féminisation en 2022**

**Catégorie A – 64,04 %**  
**Catégorie B – 47,83 %**  
**Catégorie C – 30,03 %**

**Répartition des emplois permanents par catégories 2021/2022**

Catégories	Femmes		Hommes	
	2021	2022	2021	2022
<b>Cat A</b>	58	57	33	32
<b>Cat B</b>	38	44	58	48
<b>Cat C</b>	88	94	215	219

**Au niveau national, dans la FPT :**

Catégorie A : 66,2 % de femmes  
 Catégorie B : 52,2 % de femmes  
 Catégorie C : 64 % de femmes

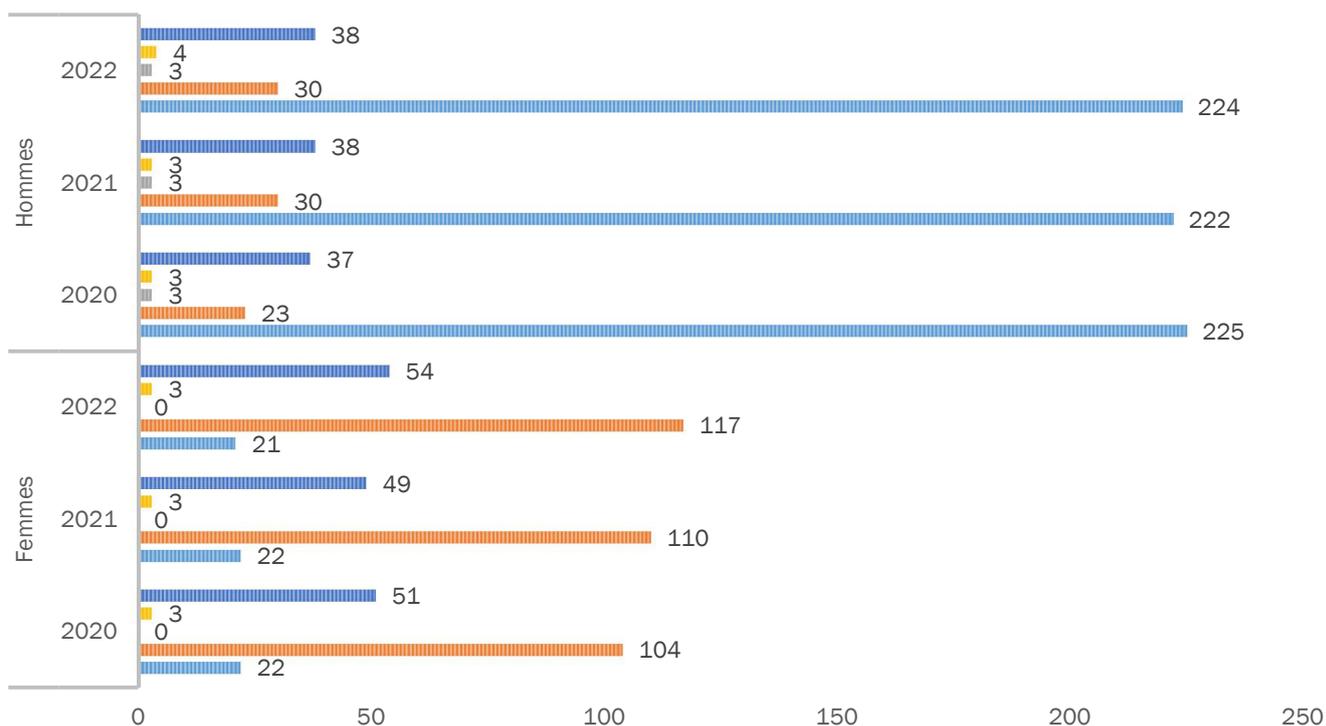
Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2019, DGAFP édition 2021

La répartition par filière démontre également une très grande majorité d'hommes en filière technique (91%) due à la spécificité des compétences de la collectivité alors que la filière administrative comprend 79% d'agents féminins selon un schéma relativement habituel.

➔ **Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)**

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	9%	91%
Culturelle	57%	43%
Sportive	50%	50%
Médico-sociale	-	-
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation		100%

## REPARTITION PAR FILIERE DES EMPLOIS PERMANENTS



	Femmes			Hommes		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Filière culturelle	51	49	54	37	38	38
Filière sportive	3	3	3	3	3	4
Filière animation	0	0	0	3	3	3
Filière administrative	104	110	117	23	30	30
Filière technique	22	22	21	225	222	224

➔ **Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints territoriaux du patrimoine**

Adjoints territoriaux du patrimoine	90%
Adjoints administratifs	84%
Rédacteurs	76%
Attachés	73%
Professeurs d'enseignement artistique	50%

➔ **Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise**

Agents de maîtrise	97%
Adjoints techniques	94%
Techniciens	80%
Assistants d'enseignement artistique	63%
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèque	60%

*\*Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

### Répartition des emplois permanents en catégories A par filières

Répartition des catégories A par filières	Femmes		Hommes	
	2021	2022	2021	2022
cadres A filière administrative	35	34	14	13
cadres A filière technique	8	7	10	10
cadres A filière culturelle	15	16	9	9
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>57</b>	<b>33</b>	<b>32</b>

## Répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction

Concernant l'encadrement, les femmes sont équitablement représentées parmi les directeurs et responsables de services. Elles représentent au global **50 % des emplois de l'encadrement supérieur**.

**Au niveau national, dans la FPT, les emplois d'encadrement supérieur et de direction sont pourvus à hauteur de 34 % par les femmes.**

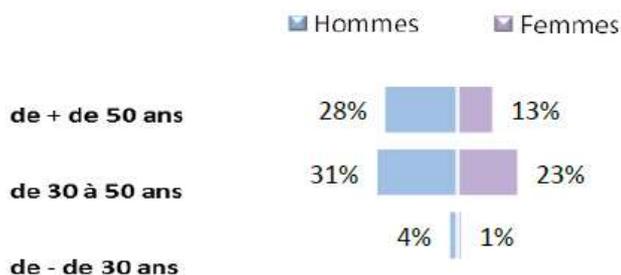
Source : Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique au 31 décembre 2019, DGAFP édition 2021

## Répartition par âge des agents sur emploi permanent

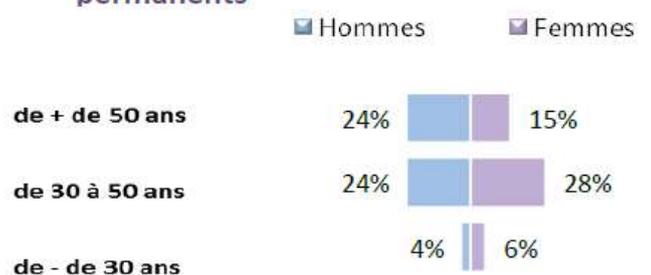
L'âge moyen des agents de la collectivité est de 46 ans

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,56	43,85	46,18
Hommes	46,91	47,50	46,96

### ➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



### ➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



## Évolution de carrière et titularisation

### ➔ 2 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 50% des nominations concernent des femmes

### ➔ 2 bénéficiaires d'une promotion interne nommés

1 femme et 1 homme

### ➔ 3 nominations suite à concours

1 femme et 2 hommes

Filière culturelle enseignement en Catégorie A

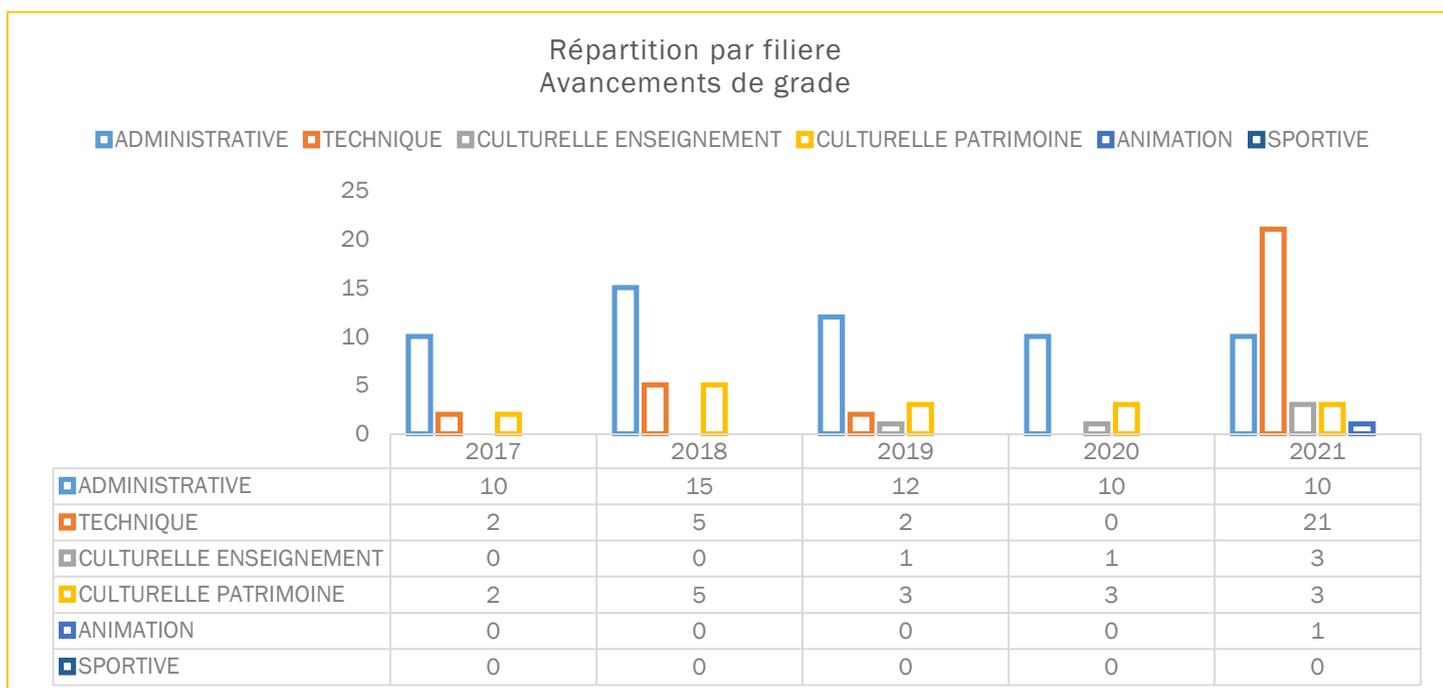
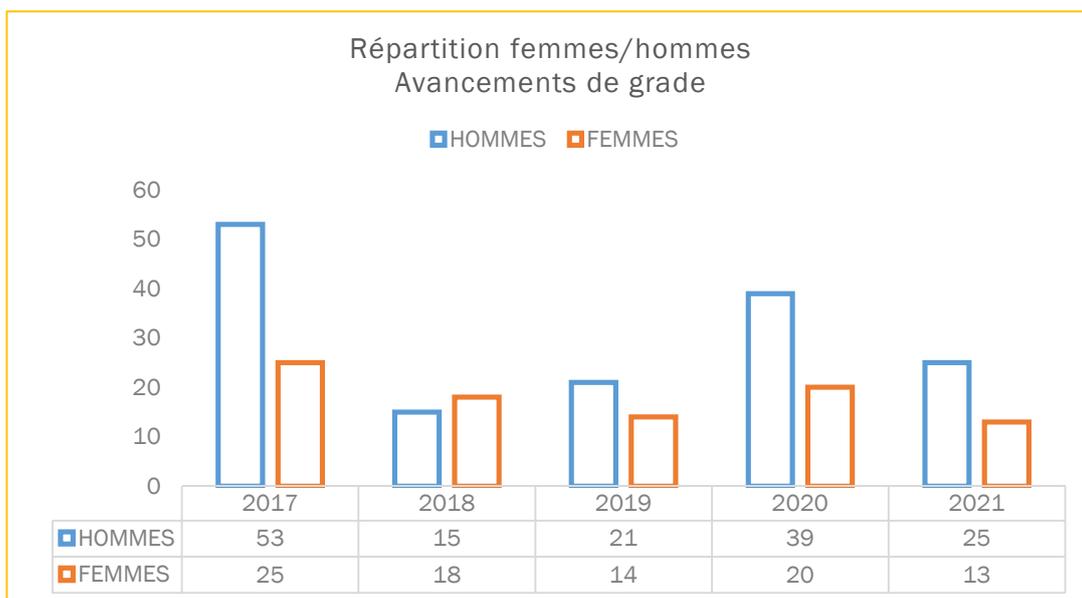
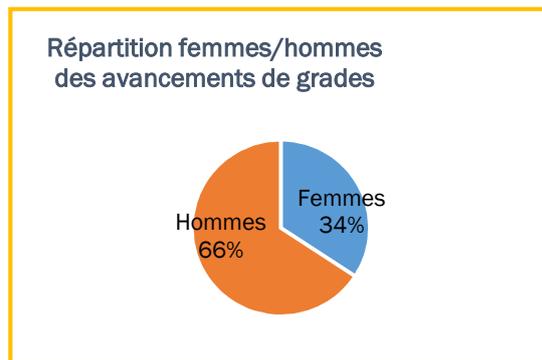
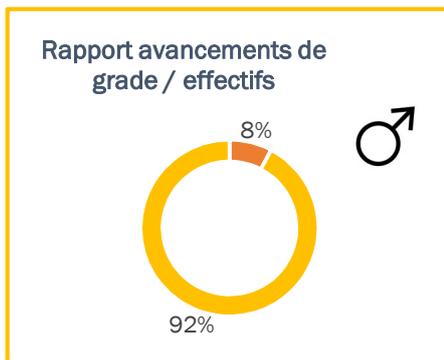
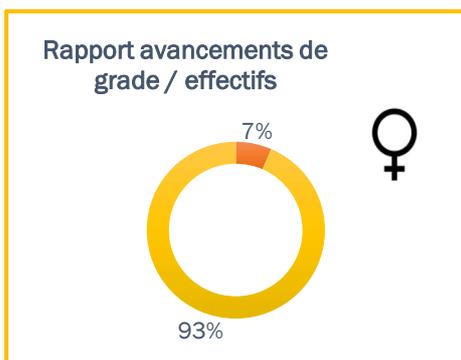
La répartition hommes / femmes en matière de promotion sur 2021 montre pour cette année une cohérence avec la répartition générale des effectifs dans l'évolution de carrière aussi bien au niveau des avancements de grade que des promotions internes.

### 6 nominations suite à concours effectuées sur l'année 2022 :

- 3 Hommes  
1 en filière culturelle enseignement (Cat A) et 2 en filière technique (Cat B).
- 3 Femmes  
1 en filière culturelle enseignement (Cat A) et 2 en filière administrative (Cat B et C).

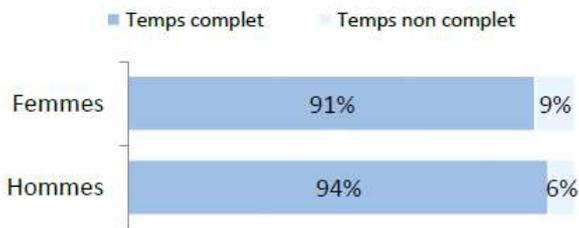
➔ 38 bénéficiaires d'un avancement de grade nommés

13 femmes et 25 hommes



# Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

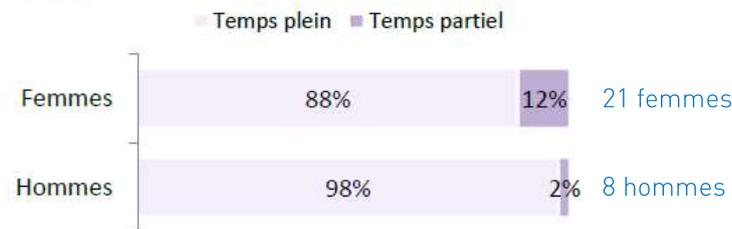
## ➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



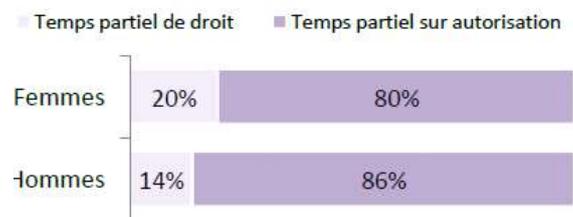
Les emplois à temps non complet sont principalement occupés par des agents de la filière culturelle, sur les postes d'enseignant du Conservatoire et ne révèlent pas de problématique de précarité.

L'exercice des fonctions à temps partiel concerne principalement les agents féminins et les congés parentaux sont exclusivement demandés par des femmes.

## ➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



## ➤ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



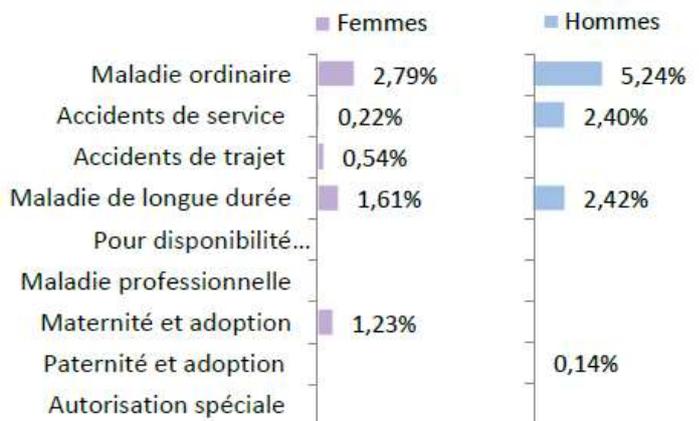
## Conditions de travail et congés

### ➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,55%	7,64%
Ensemble : 6,07%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,76%	10,06%
Ensemble : 8,41%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,99%	10,20%
Ensemble : 8,97%		

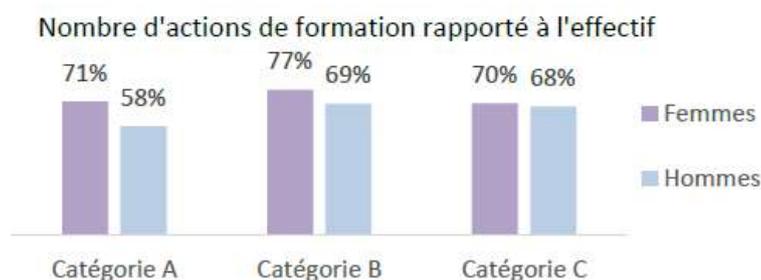
Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

### Taux d'absentéisme



## Formation

### ➤ 333 départs en formation concernant des agents permanents



Le bilan souligne une politique dynamique et équilibrée en matière d'accès à la formation.



## Les modes de recrutement

Les modes de recrutement sur les emplois permanents font toujours apparaître un certain équilibre entre les hommes et les femmes avec toutefois une majorité d'agents masculins sur l'année 2021 (uniquement sur la catégorie C).

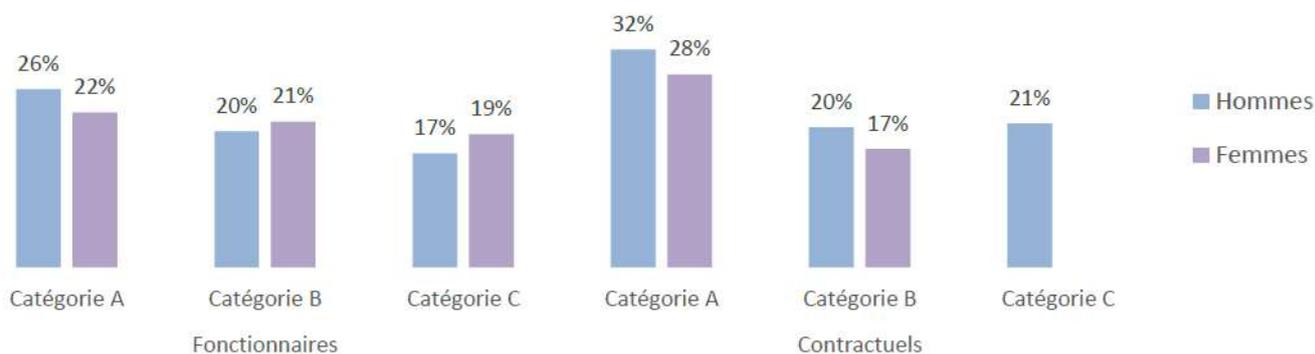


<i>RECRUTEMENTS 2021</i>		HOMMES	FEMMES
<i>Catégorie A</i>		4	4
<i>Catégorie B</i>		5	5
<i>Catégorie C</i>		17	6
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>	<b>15</b>

En parallèle, les hommes représentent 83 % des nominations directes sans concours réalisées sur l'année, permettant ainsi l'accès au statut de fonctionnaire des agents contractuels positionnés sur des emplois permanents.

## Rémunérations (agents permanents)

### ➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



En matière de rémunération, il est constaté une relative homogénéité entre les agents de même catégorie sur la part que représentent les primes dans la rémunération des femmes et des hommes sur 2021.

Les écarts les plus significatifs concernent la catégorie A et s'expliquent essentiellement par la sous-représentation des femmes au sein de la direction générale.



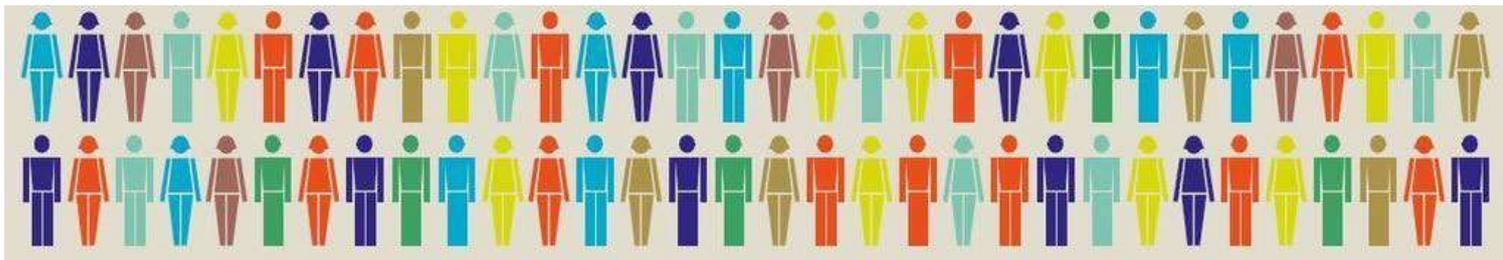
## Acte de violence ou de harcèlement

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	3‰	3‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	30‰	7‰

### ➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰



### ➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

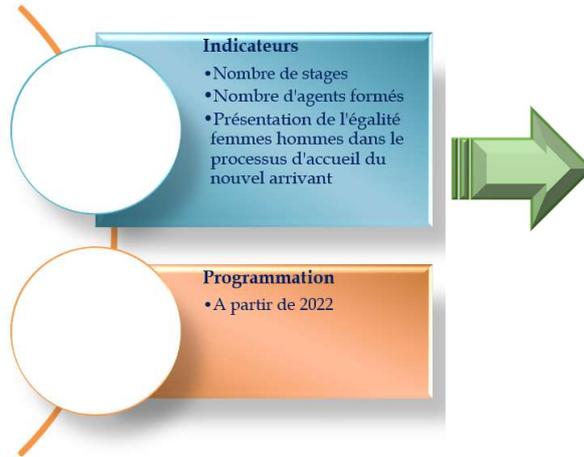
### ➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

# Les axes prioritaires inclus dans le plan d'action de la collectivité : Brian 2021

## - Lutter contre les stéréotypes

**Action** : Intégrer une formation-sensibilisation « égalité femmes-hommes » dans le plan de formation



Inscrit comme Axe prioritaire du plan de formation Pluriannuel 2021-2023, « Encourager l'égalité Femmes-Hommes et lutter contre les discriminations ».

Cet axe se décline en plusieurs thématiques de formations dont :

- La Promotion de l'égalité professionnelle « femmes-hommes
- La lutte contre les discriminations
- La Sensibilisation sur le Principe de laïcité
- La lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- L'accompagnement des agents et managers à la prise en compte du handicap

Les premières sessions de formation « Égalité Femmes/Hommes, lutte contre les discriminations – violences sexuelles et sexistes » ont débutées en 2022.

- **14 sessions** ont été organisées
- **186 agents** ont été formés dont 92 femmes et 94 hommes.

**20 nouvelles sessions de formations** sont d'ores et déjà prévues pour l'année 2023 avec l'objectif de former 290 nouveaux agents.



**Action** : Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les documents de communication RH.



**Agenda 2023**

### Mais aussi, des actions interservices en 2022

**Aqua'ROSE, tous concernés par le dépistage du cancer du sein !**

La piscine de Fleury et ses adhérents ont mis en place une action pour **lutter contre les stéréotypes** et faire que cette cause **ne soit plus un tabou** et que les **hommes également s'informent et participent**.



## - Promouvoir la mixité

**Action :** Indiquer uniformément les titres, grades et fonctions sur les fiches de postes, offres d'emploi, documents et supports produits par la direction des ressources humaines

**Action :** Mettre en situation les personnes en reclassement sur des nouveaux métiers

**Action :** Mettre en place un dispositif de poste découverte permettant de favoriser la mixité des métiers via la découverte des environnements identifiés dans l'esprit collectif comme masculins ou féminins.

**Action :** Veiller à la mixité des jurys de recrutement

**Action :** Sensibiliser les agents qui recrutent



### Recrutement

Actions menées dès 2021 qui se poursuivent en 2022

#### Féminisation

- Mixité des jurys : 100%  
 - Mixité des candidats auditionnés : 61,90% de candidatures féminines, pour 52.94% de femmes recrutées.

#### Campagnes de recrutements spécifiques sur l'année 2022 :

- **3 Apprentis :**  
 1 femme / 2 hommes

- **98 Chantiers jeunes :**  
 48 femmes / 50 hommes

- **127 Saisonniers :**  
 31 femmes / 96 hommes

Au regard des compétences du Grand Narbonne, et des nécessités de services en lien avec la saisonnalité, les postes proposés sont essentiellement « techniques ». Toutefois, la politique RH du GN met l'accent sur l'embauche des femmes et ce même sur les poste de l'environnement avec la totalité des postes d'ambassadeurs du tri pourvus par des femmes.

Intégration du **dispositif de poste relais** dans le règlement formation afin d'étendre son utilisation à l'accompagnement à la mobilité, hors procédure de reclassement.

#### Les bénéficiaires :

- 2021 : 3 agents (3 hommes)
- 2022 : 1 agent (1 femme)

**Action :** Acheter des EPI adaptés au genre

**Action :** Anticiper la mixité dans les Centres Techniques lors de l'aménagement des locaux afin de prévoir des espaces dédiés femmes/hommes.



### 2021 : Marché des EPI

Une clause spécifique permet l'achat adapté au besoin des personnels féminins mais également des personnels en situation de handicap.

**Action** : Réaliser des reportages d'agents - Interviews croisés

**Action** : Valoriser dans la lettre de communication « Entre Nous » des portraits d'agents exerçant des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe

**Action** : Développer dans la cadre des formations Hygiène et Sécurité (PRAP...) une culture de prévention uniforme, basée sur les métiers et le risque professionnel sans intégrer la notion de genre, restrictive dans l'appréhension des bonnes pratiques professionnelles.

**Action** : Evaluer les risques liés au lieu de travail en tenant compte de la différence entre les risques auxquels sont exposés les femmes et les hommes



**Action** : Produire des bilans comprenant des données sexuées dans chaque direction

**Action** : Affiner les données sur les promotions par l'analyse de la liste des promovables et de promus



**2021** : RSU réalisé annuellement intégrant un volet Rapport Situation Comparée

**2021** : Mise en place d'indicateurs de suivi des dispositifs de recrutement par genre intégrant les indicateurs

- Par jurys
- Par candidatures déposées
- Par candidatures reçues en audition
- Par recrutements

**2022** : Mise en place d'indicateurs sur les emplois non-permanents.

**2022** : Elaboration d'un bilan annuel des Lignes Directrices de Gestion intégrant l'analyse des promotions par genre.

**Action** : Analyser les écarts de rémunération observés en définissant le niveau référence permettant une mesure de la réalité des écarts constatés

**Action** : Produire un référentiel permettant d'analyser les écarts de rémunération afin si besoin de mettre en place un dispositif de réduction de ces derniers



**Début des travaux fin 2021 dans le cadre de la mise en place du RSU permettant de définir un premier niveau d'analyse.**

**2022** : RSU 2021 déclinant de nouveaux indicateurs permettant une analyse plus fine mais encore partielle.

## - Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

**Action** : Inscrire au plan de formation, une formation sur les violences faites aux femmes (notamment pour les agents qui font de l'accompagnement de personnes)

**Action** : Mettre en place le dispositif de signalement et de traitement des situations de de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes et désigner un référent (AVDHAS)

**Action** : Communiquer sur la mise en place du dispositif AVDHAS



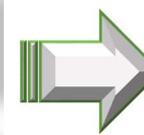
**- Délibération du GN sur la mise en place d'une procédure AVDHAS**

**- Désignation d'un référent interne à la collectivité**

**- Déclinaison d'un axe prioritaire de formation des agents du GN dans le Plan de formation 2021-2023.**

**2022 :**  
**Mise en place de la formation « Égalité Femmes/Hommes, lutte contre les discriminations – violences sexuelles et sexistes »**  
 → **186 agents formés dont 92 femmes et 94 hommes.**  
 → **20 nouvelles sessions prévues en 2023.**

**Action** : Proposer une action de communication spécifique pour la journée internationale des droits des femmes



**Agenda 2023**

## - S'engager pour un équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle et permettre une parentalité équilibrée

**Objectif : Améliorer la qualité de vie au travail**

**Action** : Mener une réflexion sur le temps de travail

**Action** : Encourager / Faciliter la parentalité au sein de l'administration (améliorer l'information aux futurs parents, temps partiels, maternité, paternité)

**Action** : Accompagner les agents en retour de congé maternité en organisant un entretien de reprise



**2021 : Déclinaison d'un dispositif de ré-accueil avec mise en œuvre en 2022 :**

- Une procédure adaptée
- Un guide mis à disposition des agents et des managers

**2022 : Révision du Règlement Temps de Travail afin de permettre aux agents de concilier vie personnelle et vie professionnelle dans de meilleures conditions.**

**Le nouveau dispositif intègre :**  
→ La mise en place du Télétravail

→ L'extension du dispositif de temps partiel avec 2 nouvelles quotités : 60% et le 70%

→ La mise en place des horaires variables pour les agents non soumis à protocole spécifique, incluant la mise en place de badgeuses nécessaires au dispositif.

### ZOOM 2021 : Evolution du congé de paternité

Décret n° 2021-846 du 29 juin 2021

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à **25 jours calendaires** (contre 11 jours précédemment), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours.



### BILAN JOURS CONGE DE PATERNITE

**2020 : 78 jours / 8 agents**  
**2021 : 155 jours / 8 agents**

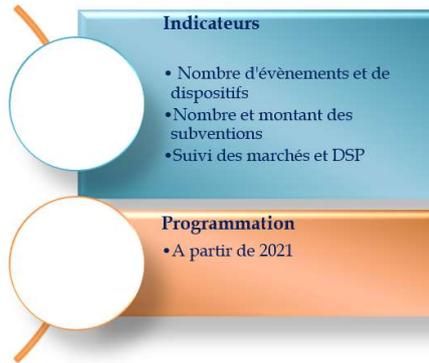
## - Encourager les initiatives en faveur du droit des femmes et les hommes

**Action** : Renforcer et préciser la clause sociale pour les marchés publics et les DSP

**Action** : Conditionner les aides du Grand Narbonne à l'engagement des bénéficiaires dans cette politique ou à l'accès des femmes aux actions financées

**Action** : Programmer des événements culturels dédiés à la promotion de l'égalité ou favoriser l'accès des femmes aux pratiques culturelles

**Action** : Proposer des actions valorisant les femmes en matière d'emploi, de numérique, de cohésion sociale, d'entrepreneuriat



### En matière de Marchés Publics

Les dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en son article 16 impactent directement les opérateurs économiques et les acheteurs publics en modifiant le dispositif des interdictions de soumissionner.

- À l'égard des personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour toute discrimination.
  - ✓ Il s'agit de toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre les personnes morales, notamment à raison de leur sexe (article 225-1 du code pénal).
- Concernant les personnes qui ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail.
  - ✓ Il est question dans ce cas de discrimination à l'embauche ou à l'occasion du renouvellement du contrat ou d'une mutation, ainsi qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion, notamment en considération du sexe (article L. 1146-1 du code du travail).
- Au sujet des personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Le Grand Narbonne s'acquitte systématiquement de la vérification au stade de l'attribution de chaque marché, via la demande d'une attestation sur l'honneur.**

La loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 prévoit l'insertion de clauses relatives à l'égalité devant le service public, au respect de la laïcité et de la neutralité, dans les contrats de la commande publique ayant pour objet l'exécution d'un service public.

Les acheteurs peuvent prévoir des stipulations sur la possibilité de résilier un marché pour faute du titulaire en cas de manquements répétés ou de manquement particulièrement grave aux principes de laïcité et de neutralité (exemple : refus de s'adresser aux femmes, de les saluer, refus d'utiliser les locaux mixtes et d'utiliser le matériel en raison de son utilisation par des femmes, séparation stricte des hommes et des femmes dans les bureaux, accès à des salles réservées aux hommes, horaires réservés dans les clubs sportifs ou locaux accueillant du public...).



## Plan territorial de lutte contre les discriminations

Le Grand Narbonne porte un Plan de Lutte contre les discriminations depuis juillet 2021.

L'Égalité femmes/hommes prend une place essentielle et reste le fil rouge de toutes nos actions.

15 interventions scolaires en 2022: Financement du Grand Narbonne : 8 000 €.

La thématique :

- Un Atelier « Égalité homme/femme et cinéma ». L'objectif de l'animation est de permettre aux jeunes de se questionner sur la problématique de l'égalité entre femmes et hommes à travers le prisme du cinéma.

Cet atelier a pour objectif de se dérouler dans différentes écoles du Grand Narbonne avec environ 600 jeunes.

En parallèle, 2 ateliers en demi-classe sont proposés, avec le visionnage de 5 courts métrages sur le thème de l'égalité fille/garçon suivi d'échanges sur la forme et le fond en groupe.

Les courts métrages à l'étude sont les suivants :

- Princesses de Valérie Mréjen (2013) 5'18 - documentaire
- Footbal féminin (coupe du monde féminine 1955) 45'' - archive INA
- Espace d'Eleanor Gilbert (2014) 7' - documentaire
- Vive la vie de garçon, de Max Linden (1908) 8' - fiction
- Égalité fille/garçon de Jacques Azam (2015) 1'42 - France TV dessin animé

### Soutien du Grand Narbonne à l'association ABP et le Lycée Louise Michel

Le Grand Narbonne soutient également l'association ABP et le Lycée Louise Michel sur un projet partenarial et participatif.

L'objectif du projet est de sensibiliser les scolaires sur le sujet sensible de l'égalité femmes/hommes.

Deux classes du lycée Louise Michel, et un groupe de jeunes filles, accompagnées par l'association ABP (jeunes filles issues de QPV, en décrochage scolaire) ont participé à des ateliers d'écriture où un travail s'est engagé, autour de deux productions :

- Création de t-shirts avec des slogans sur l'égalité
- Recueil de poèmes

Les t-shirts seront vendus afin de permettre à ces jeunes filles une sortie culturelle et d'éditer une centaine d'exemplaires de recueil de poèmes.

La présentation des t-shirts a eu lieu le 25 novembre ; date symbolique correspondant à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

Le Grand Narbonne soutient ce projet à la hauteur de 2 000€.

### Soutien du Grand Narbonne au CIDFF

Le Grand Narbonne finance également le CIDFF sur une action qui a pour objectif l'élimination des violences à l'égard des femmes. Dans le cadre de ce projet le CIDFF organise :

- Des rencontres / débats autour des dates clés du 8 mars, Journée Internationale des Droits des Femmes et du 25 novembre, Journée Internationale contre les Violences faites aux femmes
- Des stands d'information et de prévention lors d'événementiels sur le département
- Des rencontres de sensibilisation des professionnel-le-s du territoire audois

En partenariat avec la Fondation Orange, le Grand Narbonne cofinance la Maison Digitale du territoire que soutient le CIDFF. La Maison digitale, située à l'Espace Grand Narbonne Razimbaud est une action qui vise à accompagner des femmes dans la réalisation de leur projet professionnel (recherche d'emploi ou de formation, création d'activité...).

Le Grand Narbonne soutient ce projet à la hauteur de 7000€ et met à disposition l'Espace numérique.

### Soutien du Grand Narbonne au Club Face

Depuis 2016, le Grand Narbonne soutient financièrement le Club Face (Fondation Agir Contre l'Exclusion). Le Grand Narbonne participe en tant qu'employeur à cette commission et travaille aux côtés des entreprises membres depuis le début.

Le projet KINO porté par FACE AUDE.

Le but du KINO : mettre un coup de projecteur sur les talents des habitantes et habitants des quartiers prioritaires et que tous et toutes se prêtent au jeu de ce défi ludique et convivial.

Un thème unique pour toutes les équipes: le handicap.

En parallèle de ce projet, un « ciné-débat » ayant comme thème le droit des femmes a été offert en entrée libre et sans inscription : une séance cinéma proposée dans le cadre de la Micro-Folie avec la projection de « Lettre à un enfant que tu nous as donné » de Charlotte SILVERA, en présence de la réalisatrice. Financement du Grand Narbonne : 3 500 €.

Envoyé en préfecture le 01/03/2023

Reçu en préfecture le 01/03/2023

Publié le

ID : 011-241100593-20230216-C2023\_14-DE



L'égalité entre les femmes et les hommes doit rester l'objet de toutes les attentions.

Les rapports établis l'attestent : Le Grand Narbonne, Communauté d'Agglomération, volontariste et investi pleinement sur le sujet, s'engage pour favoriser une société plus égalitaire.

La déclinaison du Plan d'action pour l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023, permet d'affirmer de manière forte sa volonté d'accentuer son action par l'intégration du genre dans ses activités, ses politiques et ses financements.

En sa qualité d'employeur, Le Grand Narbonne est également particulièrement attentif à la gestion du personnel, respectueux des principes d'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations et d'équilibre des temps de vie.

L'année 2022 marque un tournant dans la structuration des actions par la déclinaison de nouveaux dispositifs permettant notamment une meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle ou encore une sensibilisation accrue de tous, par le lancement des formations « *Égalité Femmes/Hommes, lutte contre les discriminations – violences sexuelles et sexistes* » à destination des cadres comme des non-cadres du Grand Narbonne.

S'il est bien un point crucial, dans la réussite de telles initiatives, c'est l'implication soutenue de tous. C'est pourquoi la question de l'égalité entre les sexes, et plus largement celle de la lutte contre les discriminations, doit constituer notre priorité, et être maintenue comme telle dans le temps.

