



CHILLY-MAZARIN

Accusé de réception en préfecture
091-219101615-20210329-D212903-6BIS-DE
Date de télétransmission : 01/04/2021
Date de réception préfecture : 01/04/2021

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

DÉPARTEMENT DE L'ESSONNE
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PARIS-SACLAY

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU LUNDI 29 MARS 2021

Nombre de membres

en exercice : 35

Présents : 29

Représentés : 6

Excusé : /

Absent : /

L'an deux mille vingt et un, le vingt-neuf mars à vingt heures, le Conseil Municipal de CHILLY-MAZARIN, dûment convoqué par la Maire, s'est rassemblé au lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Madame Rafika REZGUI, Maire.

PRÉSENTS : MME REZGUI, Maire, M. LACAMBRE, MME GY, M. PROPONET, MME LOYAU, M. CRUSE, MME GREMION, M. JANUS, MME RICCIARELLI, M. DELIANCOURT, MME LE PALUD, ADJOINTS ; M. SERRES, MME NAOUM-GHAZIEFF, M. HAMONIC, MMES BOUGE, MICHON, M. SOUSA, MMES YENKETRAMDOO, MORIEZ, MM. PAUDELEUX, POLICE, BOUKOUNA, DEBBI, MME HADJIAT, M. FERYN ; MM. BOUCHE, RIBEIRO-CAPITAO, MME SICSIC, M. RODRIGUES, FORMANT LA MAJORITE DES MEMBRES EN EXERCICE.

REPRÉSENTÉS :

MME MALBEC POUVOIR A MME MICHON

M. RICCARDI POUVOIR A M. PROPONET

MME CINOSI-GIRARD POUVOIR A M. RODRIGUES

M. GNADRE POUVOIR A MME SICSIC

MME LACARRIERE-FARGES POUVOIR A M. BOUCHE

MME LEANZA POUVOIR A M. RIBEIRO-CAPITAO

EXCUSÉ : /

ABSENT : /

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

Madame **Kenza HADJIAT** ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

D212903-6

Rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes.

N° D212903-6

OBJET : RAPPORT SUR LA SITUATION D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

RAPPORTEUR : SAMY DEBBI

NOTE EXPLICATIVE DE SYNTHÈSE

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi l'article L. 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) dispose que :
« 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 d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elles mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation (...) ».

Conformément au 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, le rapport doit porter notamment sur la politique des ressources humaines.

Le Conseil Municipal, après avoir entendu l'exposé de son rapporteur :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L. 2311-1-2,

VU la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

VU le 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,

VU le Rapport d'Orientations Budgétaires 2021, présenté le 8 février 2021,

VU la commission du Personnel, administration générale et intercommunalités du 25 mars 2021,

CONSIDÉRANT l'obligation pour la Commune de Chilly-Mazarin de présenter et de prendre acte du rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes,

D É L I B È R E

ARTICLE UNIQUE : Le Conseil Municipal **PREND ACTE** du rapport sur la situation d'égalité entre les femmes et les hommes.

Fait et délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Suivent les signatures.

Extrait certifié conforme.



Chilly-Mazarin, le 29 mars 2021

**La Maire,
Rafika REZGUI**

Rapport 2021 sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

Après des décennies de réformes législatives pour inscrire dans les textes l'égalité Femmes-Hommes, depuis la généralisation du droit de vote en 1945 jusqu'à l'égalité en matière de nom de famille en 2013, l'objectif est désormais de traduire cette égalité formelle en égalité réelle et concrète. C'est la société tout entière qui doit maintenant être impliquée dans l'action pour l'égalité professionnelle, la parité, la lutte contre les violences faites aux femmes et, plus généralement, contre toute atteinte à la dignité. C'est à ce titre que la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est venue consacrer le rôle des collectivités territoriales en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi l'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) dispose que : *« 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 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 (...) ».*

L'exercice budgétaire 2020 a été marqué par une alternance politique et par la gestion de la crise sanitaire qui se prolonge en 2021. De ce fait le bilan 2020 n'est pas à la mesure des enjeux et la réalisation des objectifs 2021 est rendue plus difficile. Dans ces conditions, il est d'autant plus nécessaire de faire preuve de volontarisme.

1) L'égalité femmes-hommes dans l'action municipale

a) Bilan des actions menées en 2020

Dans le contexte de l'année 2020, le constat est celui d'une situation préoccupante.

Les interventions ont été défaillantes. La simple célébration de la journée internationale des droits des femmes a été abandonnée pendant la campagne électorale au profit de l'organisation d'un carnaval, le 8 mars, par la précédente municipalité. L'exposition prévue en mars à la médiathèque sur le thème « *Mixité des métiers: un défi pour l'égalité* » et le débat prévu sur ce thème ont été les premières victimes du confinement. Les interventions dans les centres de loisirs pour déconstruire les stéréotypes n'ont pu être organisées.

Pourtant la crise sanitaire a des impacts forts sur la population et accentue les risques les plus dramatiques : Chilly-Mazarin n'est pas épargnée par les discriminations, les violences, les féminicides. Dans ce contexte, les activités notamment associatives qui ont pu être maintenues tant bien que mal jouent un rôle essentiel :

- **le centre de planification familiale**, dans les locaux qui accueillait auparavant le centre d'orthographe ;
- **le lieu d'accueil Enfants-Parents** pour l'accompagnement à la parentalité, actuellement en activité les lundis matins à l'espace Nelson Mandela, qui entre dans le cadre du contrat enfance jeunesse et qui se déroule en partenariat avec la maison des solidarités et l'antenne de l'hôpital Barthélémy Durand d'Etampes ;

- **la permanence d'APASO, Association pour la Prévention, l'Accueil, le Soutien et l'Orientation** qui assure des entretiens psychologiques, dont l'objectif général est d'aider les parents à penser la fonction parentale, d'améliorer la communication parents / enfants et les relations familiales en général ;
- **les initiatives de l'association En Finir avec la polygamie (EFAPO) telles que les groupes de paroles** organisés tous les deux mois à l'espace Nelson Mandela, sur des thématiques visant à lutter contre les discriminations faites aux femmes, ou les **ateliers de recherche d'emploi** et de formation organisés pour les femmes avec le partenariat du Plan Local Pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) compétent sur le territoire de l'agglomération. L'association **reçoit quotidiennement des femmes victimes de violences**, en détresse, en souffrance, en difficulté, par un accueil quotidien, téléphonique ou physique dans les locaux prêtés par la mairie de Chilly-Mazarin à la maison des associations.

Ces actions ont une utilité majeure pour permettre un soutien individuel ou familial et pour favoriser les prises de conscience sur les inégalités Hommes-Femmes. Mais elles ne suffisent pas à identifier et donc combattre les causes de ces discriminations. Aussi, pour porter l'action de la municipalité contre ces inégalités à un niveau supérieur, la maire de Chilly-Mazarin a **spécifiquement délégué un conseiller municipal à l'égalité Femmes/Hommes**, afin de développer une cohérence d'ensemble.

b) Les orientations pluriannuelles de ces actions

En premier lieu, il convient d'améliorer l'analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités sur le territoire communal. La politique municipale devra s'appuyer sur un état des lieux qui intégrera les analyses des inégalités économiques et sociales entre les femmes et les hommes qui ressortiront des études en cours ou à venir, comme l'analyse des besoins sociaux que le CCAS est en train de mener.

Sur cette base, la municipalité établira un plan d'action qui, conformément à la loi du 4 août 2014, visera une approche intégrée c'est-à-dire une approche qui, au-delà des mesures immédiates de correction d'inégalités ou de protection de victimes, recherche une dynamique de changement structurel à portée préventive.

Ainsi, il est manifeste que les subventions aux associations sportives profitent plus aux garçons qu'aux filles. Dès 2021 la municipalité affichera qu'une part des subventions accordées aux plus importantes des associations est conditionnée à la poursuite de leurs efforts pour le développement du sport féminin.

Dans ce cadre, la commune adhèrera la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale, du Conseil des Communes et Régions d'Europe.

2) La commune employeuse

L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet inhérent à la responsabilité sociétale de la commune-employeuse, mais c'est aussi une source de performance des collectifs de travail et de bien-être des collaborateurs.

a) L'analyse de la situation

Le bilan social 2019 annexé, qui vient d'être produit, contient des données par genre sur le personnel communal. Il apparaît que les femmes sont majoritaires dans le personnel communal, mais plus particulièrement en catégorie C, qu'elles sont plus souvent à temps partiel ou à temps incomplet, plus souvent contractuelles que titulaires, et plus souvent en contrat à durée déterminée qu'à durée indéterminée. De même on constate que 13,5 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 10,3 % des femmes. Au total, le constat est donc accablant.

b) Bilan des actions menées en 2020

Les actions à mener en direction du personnel communal sont restées au point mort jusqu'au second semestre 2020, malgré les nouvelles obligations posées par la loi du 6 août 2019 « de transformation de la Fonction publique » :

- La loi du 6 août 2019 a imposé à toutes les administrations d'instaurer pour le 1er mai 2020 un **dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements des témoins.

La nouvelle municipalité, installée le 28 mai 2020, a engagé une concertation sur ce sujet et le dispositif, qui prévoit les procédures de recueil des signalements et d'orientation des agents, a fait l'objet d'un avis favorable à l'unanimité du comité technique le 16 décembre 2020.

- Les principales administrations, dont les communes de plus de 20 000 habitants, devaient élaborer, avant le 31 décembre 2020, un **plan d'action de trois ans pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Rien n'a été engagé sur ce sujet avant qu'en septembre 2020, la nouvelle municipalité n'inscrive ce thème à l'agenda des travaux à mener en concertation avec les représentants du personnel.

c) Les perspectives pluriannuelles

L'élaboration d'un plan d'action « égalité professionnelle » a donc été engagée. Aux termes de la loi, ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le projet, établi après plusieurs réunions de concertation ouvertes aux agents volontaires, a fait l'objet d'un avis favorable à l'unanimité du comité technique le 2 mars, avant d'être présenté au conseil municipal le 29 mars.

OBJECTIF 1 Conduire une politique de ressources humaines attentive contre les discriminations	Action 1.1 Améliorer les données du rapport de situation comparée
	Action 1.2 Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique ressources humaines
	Action 1.3 Sensibiliser et former l'ensemble des agent.e.s à la lutte contre les discriminations
OBJECTIF 2 Créer les conditions d' un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles et supprimer les situations d' écarts de rémunération et de déroulement de carrière	Action 2.1 Faire progresser la mixité des filières, des corps et des emplois
	Action 2.2 Prévenir et lutter contre les discriminations dans le cadre du processus de recrutement
	Action 2.3 Prendre des mesures pour les déroulements de carrière
	Action 2.4 Adapter l'organisation du travail et du temps de travail
OBJECTIF 3 Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Action 3.1 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes
	Action 3.2 Renforcer la prévention des violences sexuelles et sexistes



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019



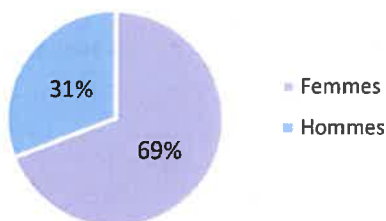
COMMUNE DE CHILLY MAZARIN

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du rapport de situation comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité

Conditions générales d'emploi

- ➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 307 femmes et 137 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

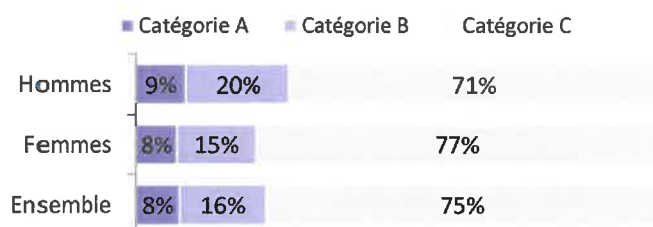


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 hommes

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

- 92,5 fonctionnaires hommes
- 220,3 fonctionnaires femmes
- 36,6 contractuels hommes
- 65,7 contractuelles femmes

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



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	65%
	Catégorie B	63%
	Catégorie C	71%

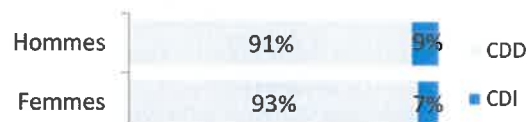
- ➔ 27 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 24 % des hommes

	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent
Hommes	76%	24%
Femmes	73%	27%
Ensemble	74%	26%

- 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes
- 72 % des contractuels permanents sont des femmes et 28 % des hommes

- ➔ 7 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 9 % des hommes

Au total, 9 agents en CDI sur 116 agents contractuels, soit 8 %



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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	80%	20%
Technique	59%	41%
Culturelle	56%	44%
Sportive	50%	50%
Médico-sociale	100%	
Police	18%	82%
Incendie	-	-
Animation	69%	31%

**Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des
ASEM**

**Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui
des techniciens**

ASEM	100%
Agents sociaux	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Rédacteurs	90%
Adjointes administratifs	82%

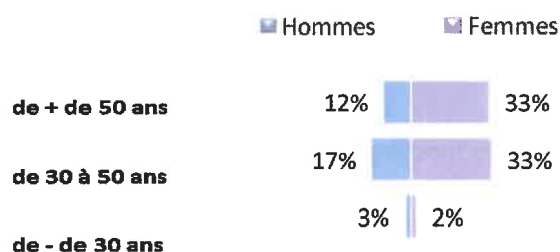
Techniciens	86%
Agents de police municipale	82%
Agents de maîtrise	58%
Attachés	50%
Assistants d'enseignement artistique	50%

**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*

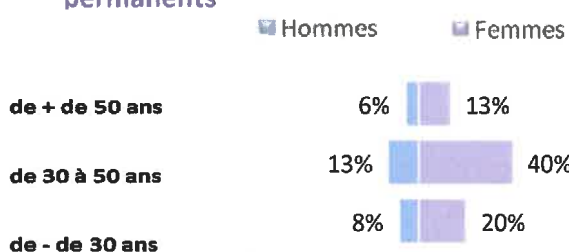
➤ Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47,82	38,54	45,41
Hommes	45,80	36,98	43,86

➤ Pyramide des âges des fonctionnaires



➤ Pyramide des âges des contractuels permanents

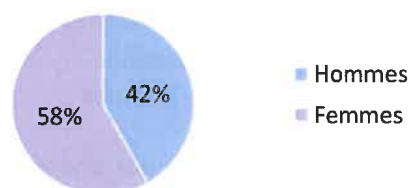


➤ Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2019*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	14%
CAE/CUI	-
Emploi aidé	67%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



— Évolution de carrière et titularisation

➤ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

➤ Titularisation

7 agents stagiaires ont été titularisés en 2019 dont 6 femmes et 1 homme

7 agents contractuels permanents ont été nommés stagiaires en 2019 dont 3 femmes et 4 hommes

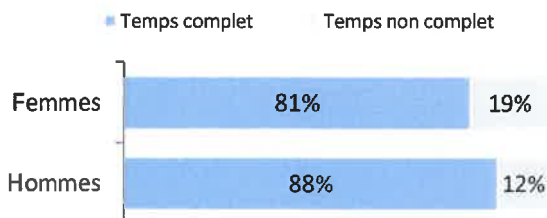
➤ 37 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

13,5 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 10,3 % des femmes

► Pour rappel, 68% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

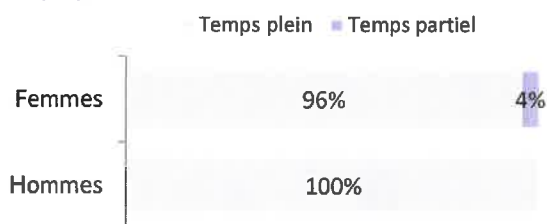
➤ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



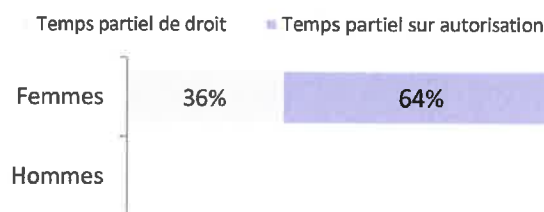
➤ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➤ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



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



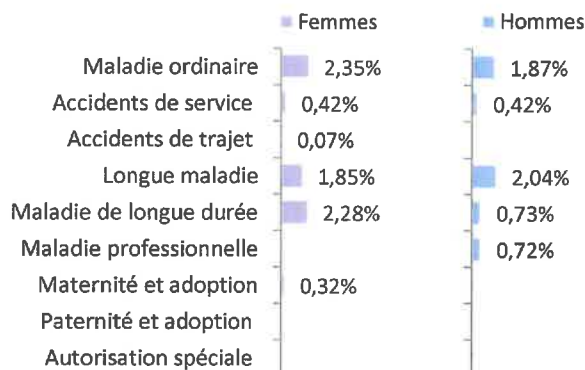
Conditions de travail et congés

➤ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	2,84%	2,29%
	Ensemble : 2,67%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,96%	5,78%
	Ensemble : 6,60%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,28%	5,78%
	Ensemble : 6,82%	

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

Taux d'absentéisme



➤ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 3 congés maternité ou adoption en 2019
- ▶ Aucun congé paternité ou adoption en 2019

➤ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2019

- ▶ En moyenne, 25,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 21,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2019 pour chaque homme présent dans la collectivité

➤ Aucun accident du travail déclaré en 2019

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

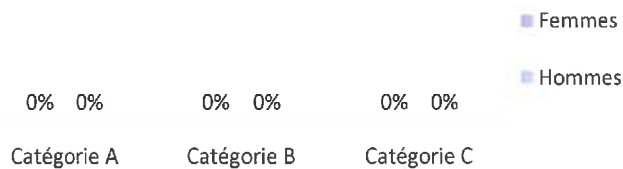
**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Formation

Aucun départ en formation concernant des agents permanents en 2019

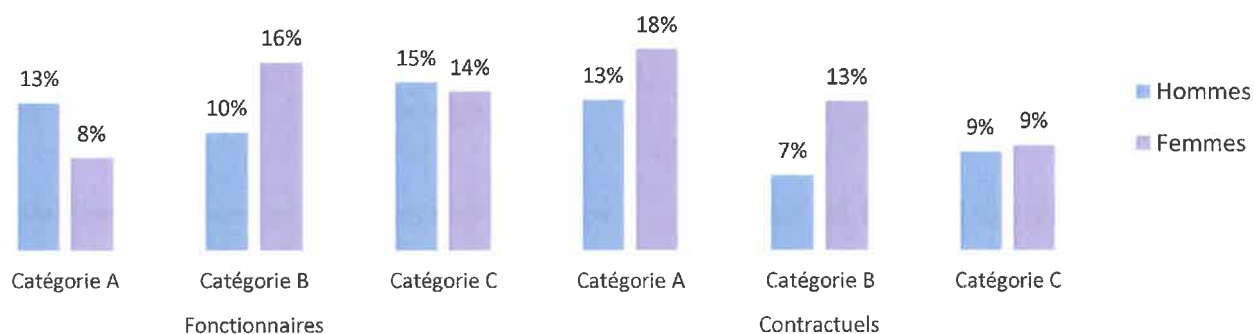
Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2019

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif

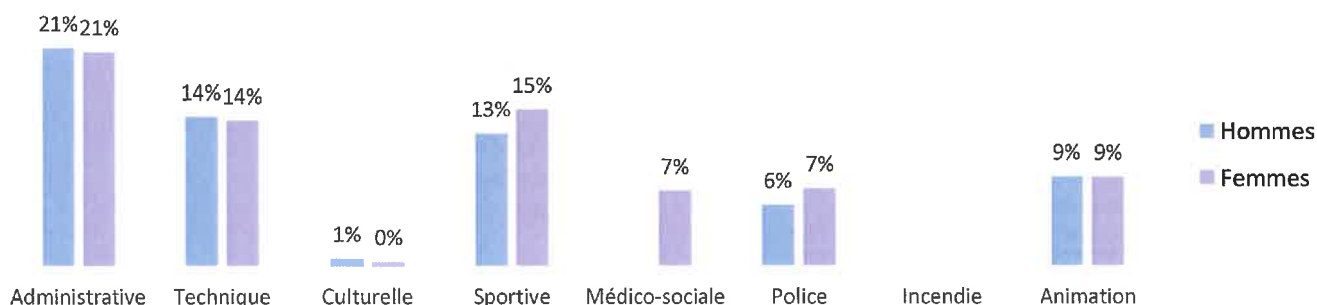


Rémunérations (agents permanents)

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



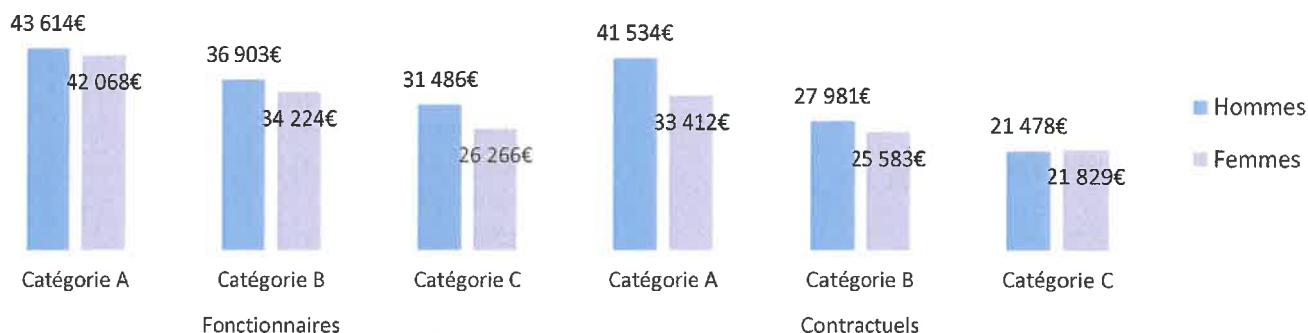
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



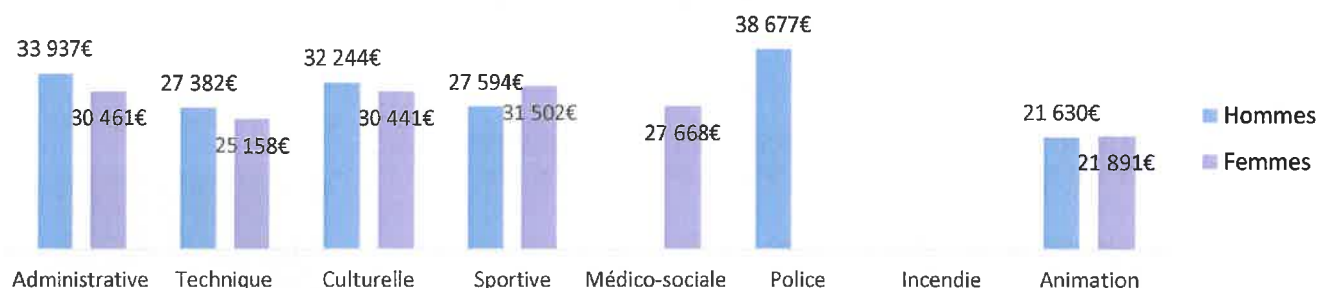
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	20%	24%	29%	22%	18%	19%
Technique	0%	0%	5%	0%	16%	14%
Culturelle	1%		0%	0%	1%	1%
Sportive			13%	15%		
Médico-sociale		1%				9%
Police					6%	7%
Incendie						
Animation				21%	9%	8%

➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



➤ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	42 195 €	42 421 €	41 854 €	33 676 €	25 319 €	26 324 €
Technique	s	s	41 474 €	s	25 911 €	24 881 €
Culturelle	43 412 €	41 377 €	29 247 €	29 106 €	s	26 172 €
Sportive			27 594 €	31 502 €		
Médico-sociale		38 587 €				25 752 €
Police					38 677 €	s
Incendie						
Animation			s		21 630 €	21 542 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— 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	29‰	3‰
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 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

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‰

	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‰

Du diagnostic à l'action

La réalisation du Rapport de Situation Comparée permet d'établir un premier état des lieux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

Pour aider les employeurs territoriaux à mettre en œuvre cette démarche et répondre à leurs nouvelles obligations, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de l'Association Nationale des Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjoints-es des Centres de Gestion, co-animé par Johan JOURDAN, DGS du CDG 47, et Magali LASSERENNE, DGA du CDG 64, a élaboré un guide comprenant 10 fiches pratiques et 20 fiches actions, qui vise à favoriser la prise en compte de cette thématique et la mise en œuvre de plans d'action dans les collectivités. En effet, la définition d'un plan d'actions global en faveur de l'égalité professionnelle et intégrant toutes les facettes de la GRH nécessite de disposer d'un diagnostic circonstancié et de se conformer à une méthodologie précise.

Afin de consulter ce guide, cliquer sur l'image ci-dessous :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport de Situation Comparée (RSC) lui-même réalisé par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.



Date de publication : janvier 2021

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne
Version 7