REPUBLIQUE FRANCAISE

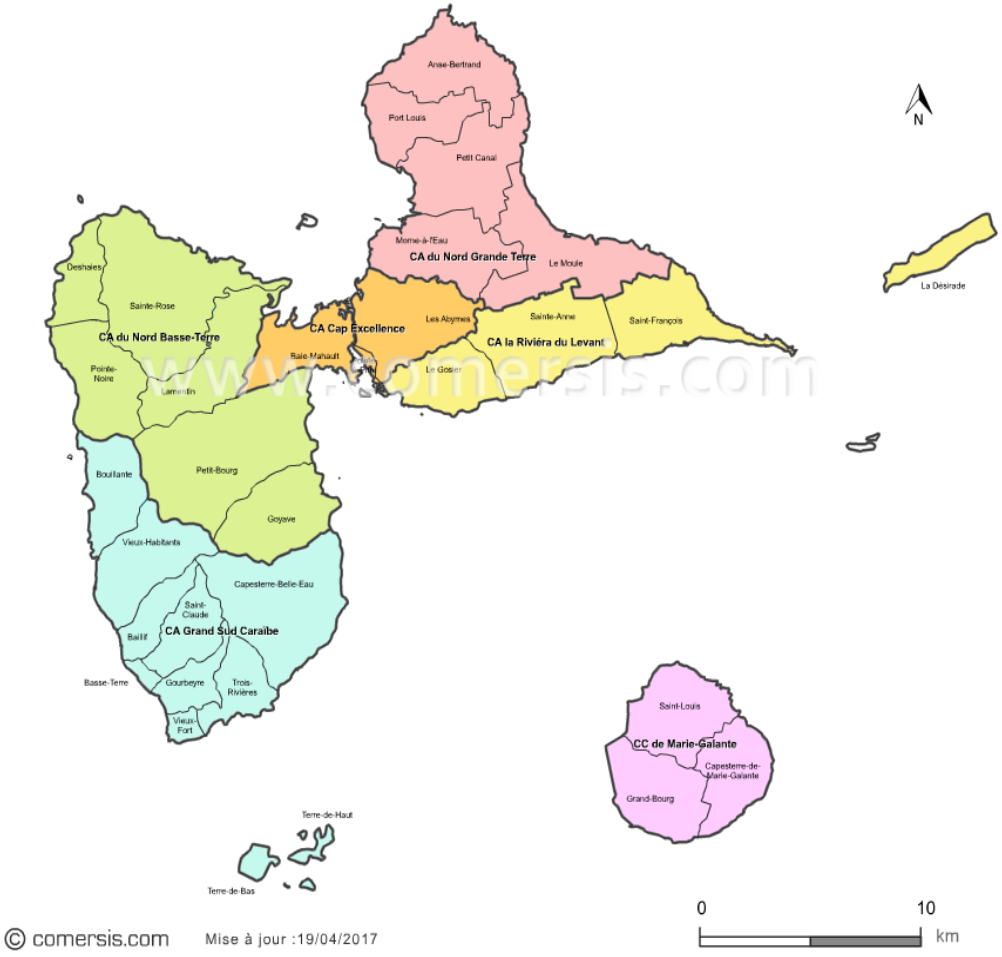
DEPARTEMENT DE LA GUADELOUPE

Communauté d'Agglomération
Du Nord Basse-Terre

CANBT

RAPPORT 2022 SUR L'EGALITE

FEMME – HOMME



Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

L'égalité est un 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. Être égaux ne signifie pas être identiques.

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Introduction :

Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel, la loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes.

Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

Au XIX^{e} siècle, les premières mesures adoptées pour encadrer le travail féminin ont d'abord été des mesures protectrices. Les femmes ont d'abord été considérées comme des mères, la loi vise à protéger la mère au travail. D'autres mesures ont ensuite été prises pour protéger la grossesse. Cette législation spécifique aux femmes entretien une image de la femme fragile et toujours potentiellement enceinte.

Après la seconde guerre mondiale, l'objet de la législation n'est plus de protéger mais de garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

La loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale

La loi du 11 juillet 1975 interdit de rédiger une offre d'emploi réservée à un sexe, de refuser une embauche ou de licencier en fonction du sexe ou de la situation familiale, sauf « motif légitime ».

En 1976, la directive européenne du 9 février introduit la notion de l'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle.

La directive enjoint les Etats à prendre des mesures afin de supprimer toutes les dispositions discriminatoires et contraires au principe d'égalité.

En France, c'est la loi du 13 juillet portant modification du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Roudy) qui transpose la directive européenne.

La loi réaffirme le principe de l'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation).

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Elysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20% de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative.

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes, notamment dans leurs parcours professionnels

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- L'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe, de manière directe ou indirecte.
- L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel.

I- LES COLLECTIVITES, ACTRICES INCONTOURNABLES DE LA LUTTE CONTRE LES INEGALITES FEMMES-HOMMES

La question de l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines des collectivités

1- <u>Le rapport prévu par l'article 51 de la loi du 12 mars 2012.</u>

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58).
Cette loi prévoit notamment la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques (article 56) mais aussi pour les jurys et les comités de sélection (article 55). On peut également mentionner l'article 57 qui prévoit que les agent-e-s choisissant de prendre un congé parental suite à une naissance ou une adoption conservent leurs droits à l'avancement d'échelon la première année de celui-ci (au-delà ils sont réduits de moitié).
L'article 51 dispose que « Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des 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 entre activité professionnelle et vie personnelle. »
En application de cette disposition, les collectivités territoriales présentent en comité technique un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Selon le législateur, afin de corriger les inégalités professionnelles entre femmes et hommes, il est nécessaire de les documenter, d'autant que les facteurs explicatifs peuvent varier d'une collectivité à l'autre, selon sa taille, sa nature, son territoire, etc. À noter que l'obligation de réaliser un tel rapport, dit « rapport de situation comparée » s'imposait aux entreprises depuis la loi Roudy de 1983. Cet article est capital car les éléments de ce rapport doivent aussi figurer dans le rapport prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014.

2- Le rapport prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014.

Rémunérations, accès à l'emploi, violences, précarité, accès aux responsabilités professionnelles, associatives ou politiques : entre les femmes et les hommes, la liste des inégalités est encore longue malgré les avancées incontestables de ces dernières décennies.
Les collectivités territoriales sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité. Première loi globale, et texte de mobilisation de toute la société, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes réaffirme le rôle des collectivités territoriales pour atteindre une égalité effective. Son article 61 prévoit notamment que chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus 20 000 habitant-e-s présente dorénavant, chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.
L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de
20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques
Qu'elles mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit : ainsi, depuis le 1er janvier 2016, l'obligation de présenter ce rapport préalablement aux débats sur le projet de budget est entrée en vigueur pour les collectivités de plus de 20 000 habitant-e-s.

3- Le contenu du rapport

C'est ainsi que le cadre légal est venu légitimer et sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes avec :

• La loi du 12 mars 2012 qui dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle ;
• La loi du 21 février 2014 qui fait de l'égalité femmes-hommes une priorité transversale de la politique de la ville ;

• La loi du 4 août 2014 qui dispose, entre autres, que les collectivités mettent en œuvre une politique intégrée de l'égalité entre femmes et hommes ;

- Le rapport prévu par l'article 61 de la loi de 2014 doit permettre de sensibiliser les élu-e-s et agent-e-s de la collectivité à l'égalité femmes hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de tous et toutes ;
- Le rapport doit être présenté devant l'organe délibérant préalablement au débat sur le projet de budget, sans nécessité de débat ni de vote ;
- Le cas échéant, une délibération permet toutefois d'attester de la bonne présentation de celui-ci ;
- En cas de non-présentation ou de non-conformité de ce rapport, la délibération sur le budget pourrait faire l'objet d'une annulation ;
- La première version de ce rapport a vocation à s'enrichir, à être complétée et améliorée au fil des années ;
- À moyen terme, ce rapport peut également être un outil pour analyser les finances de la collectivité sous l'angle de l'égalité femmes-hommes.

Pour s'attacher à répondre à l'exigence de l'égalité femme-homme, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis : les effectifs, les catégories, les filières, le recrutement…
Ce rapport, comme prévu à l'article 51 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012, ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la CANBT en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Ce rapport doit également compoter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes et décrire les orientations pluriannuelles.
Ce bilan et ces orientations concernent notamment la rémunération et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et dans les cadres d'emplois, l'articulation entre la vie professionnelle, la prévention de toute violence faite aux agents faite aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Ce rapport présente également les politiques menées par l'EPCI sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que définies à l'article 1er de la loi n°2014-873 du 4 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il fixe les orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.
Le rapport comporte également un bilan des actions conduites à cette fin, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la CANBT.
Il présente également le suivi de la mise en œuvre de la clause de l'égalité dans les marchés publics.
Le rapport peut aussi comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalité entre les femmes et les hommes sur le territoire, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de sa politique. Le rapport recense les ressources mobilisées à cet effet.
La loi n° 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, outre son article 61 qui prévoit la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité, comporte un certain nombre de dispositions qui concernent directement les collectivités.
L'article 1er dispose que « l'État et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions ». L'approche intégrée devient donc la règle dans la conduite des politiques publiques locales.
On distingue traditionnellement deux manières d'appréhender l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, deux approches dites « intégrée » et « spécifique ».
Dans le cadre de l'approche intégrée, il s'agit de prendre en compte la situation des femmes et des hommes avant de mettre en place une action à destination de toutes et, ainsi, d'éviter les effets pervers.

Cette action prend en compte les éventuels déséquilibres et inégalités entre femmes et hommes pour y remédier, il s'agit de mettre en œuvre des actions préventives
Les actions spécifiques tentent d'apporter des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes, que ce soit dans le champ de l'emploi, des loisirs, de l'exercice des responsabilités familiales, des violences... il s'agit donc d'actions correctives.

La confusion est fréquente entre le « rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes » prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014, et le « rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » prévu par l'article 51 de la loi du 12 mars 2012. L'un et l'autre se recoupent sans se confondre.

II- LES MODALITES D'ELABORATION ET DE MISE EN ŒUVRE DES PLANS D'ACTIONS RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

Le cadre légal est venu sécuriser l'action des collectivités en matière d'égalité femme-homme.
Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 est pris pour l'application de l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui l'a introduit par l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui lui-même

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

résulte de l'accord majoritaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 par les employeurs publics et la majorité des organisations syndicales représentatives.

Cet accord prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'ici le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que les objectifs à atteindre et comporte obligatoirement des mesures sur les axes suivants :

- Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emploi, grade et d'emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Des mesures supplémentaires peuvent être ajoutées notamment sur la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle.
Le décret du 4 mai 2020 prévoit la consultation des instances de dialogue social compétentes et précise les conditions d'application en indiquant principalement les modalités d'application de la pénalité due par les administrations en charge de l'élaboration du plan en cas de non-respect de l'obligation de son élaboration.
Ces dispositions visent également à concilier les principes de niveau constitutionnel que sont l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités sociales et professionnelles (article 1 alinéa B de la constitution) et le principe de libre administration des collectivités territoriales (article 72 alinéa C de la constitution).

Le plan doit être transmis avant le 1er mars de l'année suivant le terme du précédent plan à l'autorité compétente qui est le préfet pour les collectivités territoriales et leurs EPCI de plus de 20 000 habitants.

À l'issue d'un délai de mise en demeure de cinq mois et dès lors qu'il est constaté l'absence de mise en conformité, l'article 3 du décret prévoit la modulation suivante :

- 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels en cas d'absence de transmission de tout élément justifiant l'engagement de l'élaboration du plan ou en l'absence de renouvellement du plan d'action précédemment établi, matérialisé notamment par l'engagement d'une concertation avec les organisations syndicales ;
- 0,50 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels à défaut de transmission du plan d'action finalisé ou en l'absence de renouvellement du plan d'action précédemment établi.

L'élaboration d'un plan d'action nécessite la réalisation d'un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'administration. Le document doit s'appuyer sur le rapport de situation comparée. Les rapports et études, qui présentent des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle doivent également être pris en compte dans sa rédaction.
Le plan d'action doit préciser les mesures auxquelles s'engage l'employeur public, les moyens et outils mis à disposition, les objectifs à atteindre pour chaque mesure, les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures et le calendrier de mise en œuvre des mesures.

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

L'instance de dialogue social compétente (comité technique jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux comités sociaux de la loi de transformation de la fonction publique) est consultée sur le plan d'action.

Les salariés doivent être associés à cette démarche d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions, par tout moyen approprié. L'implication de tous les acteurs et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle doivent être favorisés par une communication qui est déployée auprès de l'ensemble des agents. Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devra ainsi être accessible sur les sites Internet et intranet de l'employeur public.

Les conditions d'élaboration du plan d'action : les conditions d'élaboration ont été fixées par un décret du 4 mai 2020. En principe, toutes les administrations avaient obligation d'instaurer au 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 doit permettre également de recueillir les signalements des témoins et les procédures d'orientation des agents.

Globalement, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale qui résulte de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018.

Cet accord se décline selon les 5 axes suivant :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 : Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

III- ELEMENTS DE DIAGNOSTIC INTERNE

Il s'agit là d'un panorama d'une vue d'ensemble qui nécessite d'être affiné par catégorie, par filière et par métier.

Les effectifs de la CANBT au 31 décembre 2022

- 122 agents dont 117 affectés au budget principal
- 6 agents au budget transport dont 1 agent contractuel de droit privé
- 7 contrats civique

Les chiffres de 2022 montrent une progression des effectifs. De 112 agents au 31 décembre 2021, nous comptabilisons 122 agents au 31 décembre 2022.

A- Répartition de l'effectif global

Répartition des effectifs par filières

7 agents stagiairisés
2 agents retraités
2 agents décédés
2 agents en disponibilité donc retirés

Un effectif de 122 agents dont 117 affectés au budget principal
-5 agents titulaires au budget Transport + 1 agent en CDI droit privé (comptabilisé en contractuel permanent)
-5 agents contractuels permanents (en comptant l'agent en CDI droit privé)
-22 agents contractuels emplois non permanents (cet effectif comprend les 7 services civiques)

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Titulaires

	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Filière administrative	5	3	27	2	0	4
Filière technique	2	1	6	2	0	43
Filière animation						
Filière culturelle						
Filière sociale						
Filière médico-sociale						
Filière médico technique						
Filière sportive						
Filière police municipale						
Filière incendie secours						
	7	4	33	4	0	47
	95					

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Contractuels emplois permanents

	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Filière administrative	3	1	0	1	0	0
Filière technique						
Filière animation						
Filière culturelle						
Filière sociale						
Filière médico-sociale						
Filière médico technique						
Filière sportive						
Filière police municipale						
Filière incendie secours						
	3	1	0	1	0	0
	5					

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Contractuels emplois non permanents

	Femmes			Hommes		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Filière administrative	3	1	6	1	1	4
Filière technique	0	0	0	0	0	0
Filière animation						
Filière culturelle	0	1	0	0	5	0
Filière sociale						
Filière médico-sociale						
Filière médico technique						
Filière sportive						
Filière police municipale						
Filière incendie secours						
	3	2	6	1	6	4
	22					

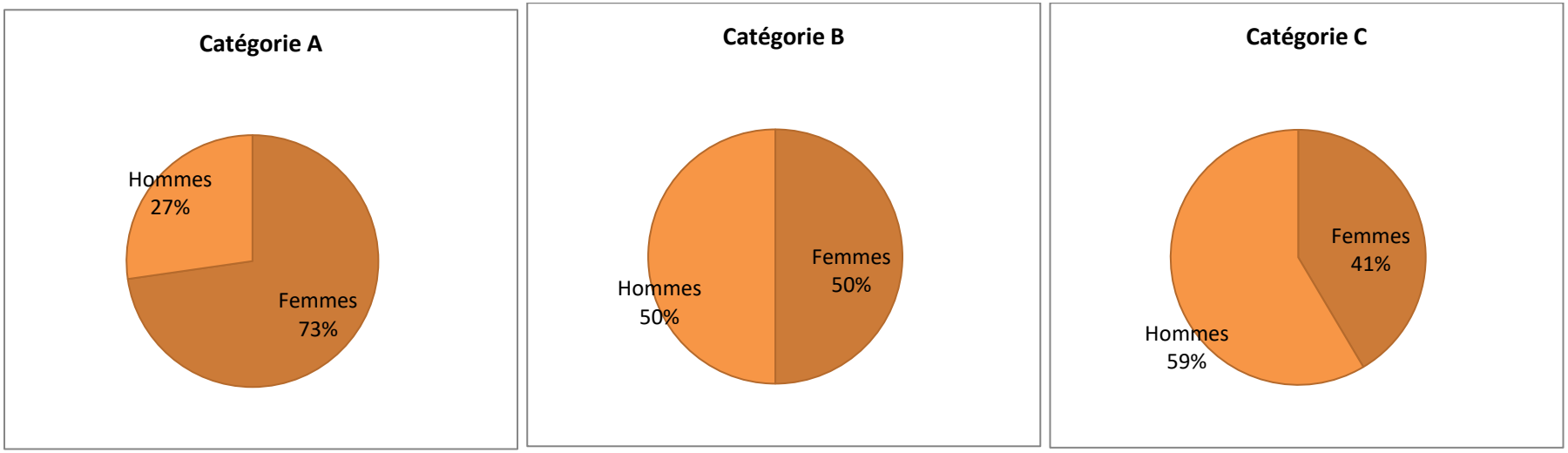
Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Globalement, la part des non titulaires est en augmentation chez les femmes, puisqu'elle passe de 15% en 2021 à 21% en 2022.
En 2021 il y avait un effectif de 54 femmes et de 58 hommes, toutes filières confondues, titulaires et non titulaires sur les emplois permanents.
En 2022, la répartition est la suivante : 56 femmes – 54 hommes

La répartition par catégorie est stable pour les cadres A pas de changement par rapport à 2022 73% de femmes et 27% d'hommes, à noter une progression au niveau de la catégorie B qui compte aujourd'hui 50% de femmes et 50% d'hommes contre 100% de femmes en 2021. La catégorie C présente une répartition quasi identique à celle de 2021(40% femmes – 60% hommes).

Répartition Femme – Homme de l'effectif global par catégorie



Budget Principal

	Femmes	Hommes

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

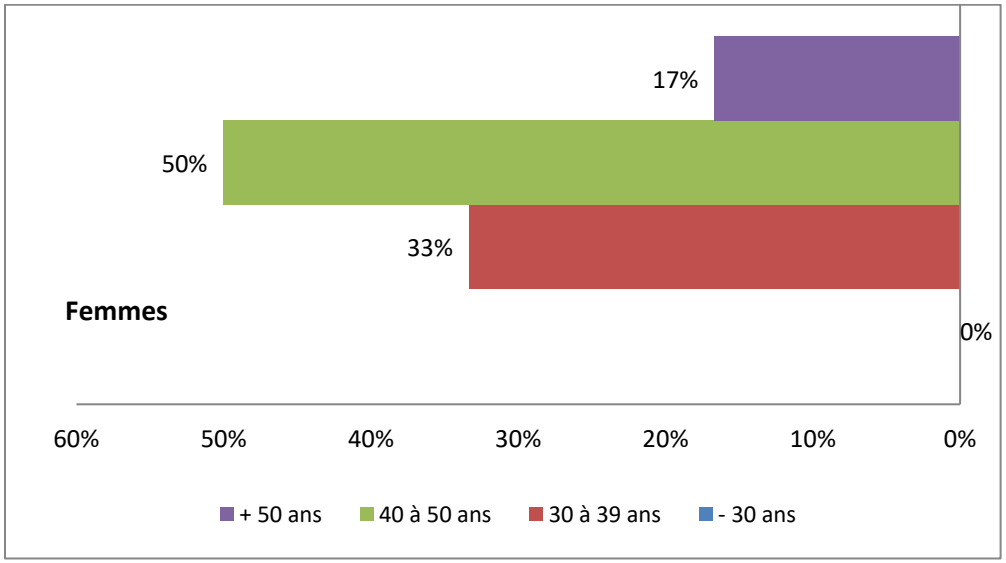
cat A	15	6
cat B	6	6
cat C	30	47

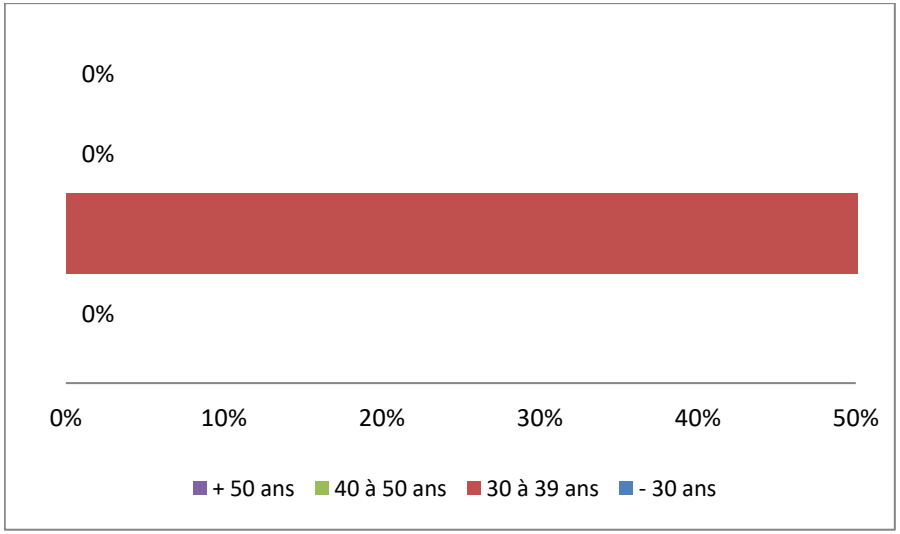
Budget Transport

	Femmes	Hommes
cat A	1	0
cat B	0	0
cat C	4	1

B- Indicateurs Âge

Pyramide des âges de l'effectif global





Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Budget Principal

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	15	28%	39	62%
40 à 50 ans	15	28%	11	17%
30 à 39 ans	16	30%	9	14%
- 30 ans	7	13%	4	6%
Total	53	100%	63	100%

Budget Transport

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	1	17%		0%
40 à 50 ans	3	50%		0%
30 à 39 ans	2	33%	1	100%
- 30 ans	0	0%		0%
Total	6	100%	1	100%

C- <u>Organisation du temps de travail par sexe</u>

➢ L'ensemble du personnel travaille à temps complet

Au niveau national, dans la FPT :

29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes

en cat A: 22,6 % des femmes / 5,2 % des hommes

en cat B: 28,4 % des femmes / 8,9 % des hommes

en cat C: 31,1 % des femmes / 6,1 % des hommes

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

- Aucun agent n’a été en congé parental durant l’année 2021

Au niveau national, dans la FPT :

97 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

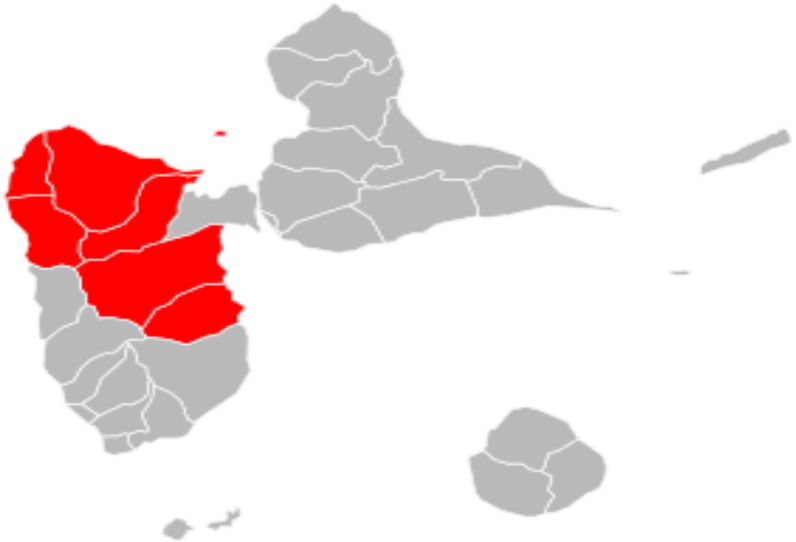
Communauté d’Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

ORIENTATIONS STRATEGIQUES :

1- **Inscrire l'égalité professionnelle au cœur de la gestion des ressources humaines**
2- **Se donner les moyens de l'exemplarité**
3- **Nom des postes en masculin et féminin : annonce de recrutement, organigramme**

IV- ELEMENTS DE DIAGNOSTIC TERRITOIRE NORD BASSE-TERRE



Code SIREN	249710062
Démographie	
Population	78 179 hab. (2016)
Densité	168 hab./km^2
Géographie	
Superficie	464,80 km^2

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

Recensement de la Population par commune

(Sources : Insee recensement de la population 2018)

Nom	Code Insee	Superficie (km²)	Population (dernière pop. légale)	Densité (hab./km²)
Sainte-Rose (siège)	97129	119,65	18 650 (2018)	156
Deshaies	97111	32,15	4 033 (2018)	125
Goyave	97114	60,91	7 588 (2018)	125
Lamentin	97115	65,6	16 536 (2018)	252
Petit-Bourg	97118	129,88	24 522 (2018)	189
Pointe-Noire	97121	59,71	6 069 (2018)	102

Densité : 168 hab./km² - Superficie : 464,80 km²

	Hommes	Femmes
Taux d'activité	73 %	71 %
Taux d'emploi	54 %	48 %
Part de chômeurs	26 %	32 %

Taux d'activité, taux d'emploi et part de chômeurs par sexe en 2015 sur le territoire de la communauté d'agglomération du Nord Basse-Terre

ORIENTATIONS STRATEGIQUES :

1- inscrire l'égalité femme-homme dans le champ de la politique économique de la CANBT

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

2- Soutenir les initiatives au féminin dans le milieu sportif, associatif et culturel

CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES

1907 : la loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
1909 : Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.
1924 : Les programmes de l'enseignement secondaire deviennent identiques pour les filles et les garçons.
1928 : Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.
1936 : Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.
1938 : Suppression de l'incapacité civile des femmes.
1944 : Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes
1946 : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
1947 : Première femme nommée ministre (santé publique et population).
1965 : loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.
1967 : Loi Neuwirth qui autorise la contraception.
1970 : le congé de maternité est indemnisé à 90% par l'assurance maladie. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».
1972 : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
1973 : La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.
1975 : Obligation de la scolarité mixte. La loi Weil autorise l'IVG pour une période probatoire de 5 ans.
1979 : Une nouvelle loi définitive sur l'IVG rend définit ives les dispositions de la loi de 1975.
1981 : Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.
1982 : IVG remboursé par la sécurité sociale.
1983 : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023

1985 : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre parent salarié.

1987 : Loi instituant l'autorité parentale conjointe.

1990 : La cour de cassation reconnait le viol entre époux.

1992 : La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1999 : Modification des articles 3et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.

2004 : Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.

2006 : Loi relative à la prévention et à la répression des violences au sein du couple.

2008 : Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 sur la parité.

2012 : Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire dans la fonction publique.

2014 : Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Communauté d'Agglomération du Nord Basse-Terre
Zac de NOLIVIER 97115 Sainte-Rose
Tél : 0590 01 00 81 – contact@canbt.fr

Accusé de réception en préfecture
971-249710062-20230525-CONS20230203-AI
Date de télétransmission : 25/05/2023
Date de réception préfecture : 25/05/2023