



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU TITRE DE L'ANNEE 2020

OBJET DU RAPPORT :

Référence :

- 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
- Article L2311-1-2 et D2311-16 du code général des collectivités territoriales

Dans les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, le président présente au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.

Le rapport fait état de la politique de ressources humaines du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, 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 vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Le rapport présente les politiques menées par le groupement 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 des orientations pluriannuelles et des programmes de nature à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport comporte un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques du groupement. Il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Il peut comporter également une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes dans le groupement, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques.

1.1 EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

Une étude* a montré que les secteurs d'activité et les métiers restaient peu mixtes. Les principaux enseignements de ce rapport sont les suivants :

a) Division horizontale de l'emploi selon le genre

- Une plus grande précarité : 70 % des contractuel.le.s sont des femmes
- Une forte spécialisation : les filières sociales et médicosociales sont quasi exclusivement féminines
- 88 % des agent.e.s travaillant dans les CCAS et caisses des écoles sont des femmes
- Les métiers et services d'affectation présentent une faible mixité, avec plus de femmes dans le social, la petite enfance et la santé
- La situation familiale notamment la maternité influe sur le temps de travail et la santé : le temps partiel reste choisi principalement par les femmes et elles sont plus longtemps absentes pour raisons de santé
- Les femmes sont en moyenne plus âgées : parmi les agent.e.s de plus de 60 ans, 66 % sont des femmes.

Concernant la division horizontale de l'emploi selon le genre, les enseignements de cette étude varient peu dans le temps. Les femmes sont toujours touchées par une plus grande précarité et restent cantonnées aux domaines du social, de la petite enfance et de la santé, en lien avec les représentations sur leurs rôles sociaux au sein de la société et dans le travail.

b) Division verticale de l'emploi selon le genre : les inégalités professionnelles persistent même si le statut les amoindrit

- L'accès des femmes aux emplois de direction et notamment aux emplois fonctionnels reste limité
- Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours de catégorie A+
- Les titularisations concernent davantage les hommes. Les femmes, en revanche, sont plus nombreuses à bénéficier des avancements d'échelon
- Les disponibilités regroupent plus de femmes que les détachements
- L'accès à la formation est peu discriminant entre les hommes et les femmes à l'exception des formations de perfectionnement qui concernent plus de femmes
- L'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes est de 11% en faveur des hommes.

Concernant la division verticale de l'emploi selon le genre, le statut permet l'égalité d'accès à la FPT pour les deux sexes. Le taux de réussite des femmes aux concours de catégorie A+ est même plus élevé. Qui plus est, l'accès des femmes aux emplois de direction a progressé depuis 2005. Mais l'étude confirme toujours l'existence d'un « plafond de verre », autrement dit de freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. La conciliation entre vie familiale et professionnelle notamment le travail à temps partiel peut expliquer en partie ces freins. La situation familiale (maternité, congé parental) impacte inévitablement le déroulement de carrière et donc le salaire. Ainsi en 2013, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes reste notable, même s'il a tendance à se réduire avec le temps.

Les filières d'emploi présentent une répartition sexuée marquée. En effet, pour six filières (sociale, médico-sociale, administrative, médicoteknique, animation et culturelle), les taux de féminisation sont bien au-dessus de la moyenne : sociale et médicosociale (95%), administrative (82 %), médico-technique (78 %) et animation (72 %). A l'inverse, les filières technique, sportive, police municipale et incendie et secours sont très peu féminisées avec des taux très en-deçà du taux de féminisation moyen : les filières les moins féminisées sont les filières Incendie et secours (5 %), Sécurité-Police municipale (22 %).

Les femmes représentent :

- 57,8 % dans les Régions
- 68,1 % dans les départements
- 15,9 % dans les SDIS
- 59,9 % dans les communes
- 51,1 % dans les organismes intercommunaux (communautés urbaines et métropoles, communautés de communes, communautés d'agglomération et pôles métropolitains, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats intercommunaux à vocation multiple, syndicats intercommunaux à vocation unique, syndicats mixtes).

La faible mixité des métiers reste liée aux représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes au sein de la société et dans le travail. Les dix principaux métiers concentrent 42 % d'agent.e.s territoriaux.ales. 5 métiers sont fortement féminisés, ils regroupent plus de 80 % de femmes. Il s'agit de l'assistant.e de gestion administrative, des métiers liés à l'enfance (agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, assistant.e éducatif.ve petite enfance, animateur.rice éducatif.ve accompagnement périscolaire) et des agent.e.s de restauration. Le métier de chargé.e de propreté des locaux qui totalise le plus d'agent.e.s est également plus féminisé que la moyenne, avec un taux de 77,2 %. A l'inverse, 3 métiers fortement masculins peuvent être comptabilisés : l'ouvrier.ère de maintenance des bâtiments, jardinier.ère et agent.e. d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers. Il s'agit de métiers techniques.

Les femmes représentent 60,5 % des agent.e.s de catégorie C, 63,9 % des catégories B et 61,7 % des catégories A, soit 61 % toutes catégories confondues. Malgré ce vivier important au sein de la catégorie A, la fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation des emplois de direction le plus faible de la fonction publique. Ainsi les femmes occupent 35 % des postes d'encadrement supérieur et de direction : 35 % des DGA primo-nommés sont des femmes mais elles ne représentent que 27 % des primo-nominations dans les emplois de DGS.

*Données issues de l'étude « Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ? / Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale » - CNFPT - septembre 2016 et du « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » édité par la DGAFP – édition 2018.

1.2 LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES VIE ET BOULOGNE

Au 1^{er} janvier 2021, la communauté de communes Vie et Boulogne, comprenait 90 agents permanents en position d'activité, répartis comme suit :

Catégorie	Femmes	Hommes
A	9	2
B	14	9
C	42	14
TOTAL	65	25

Au niveau de la CCVB, EPCI classé 40 000 à 80 000 habitants, le taux de féminisation des emplois fonctionnels est de 50 %.

Taux de féminisation par filière :

Filière	Au niveau national	CCVB
Administrative	82 %	83 %
Technique	41 %	37 %
Culturel	64 %	90 %
Médico-sociale	95 %	100 %
Animation	71 %	71 %
Sportive	28 %	25 %
TOTAL	61 %	72 %

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie	Au niveau national	CCVB
A	61,7%	82 %
B	63,9%	61 %
C	60,5%	75 %

Les femmes sont majoritaires quelle que soit la catégorie hiérarchique et le niveau de responsabilité de l'emploi occupé.

La collectivité veille quotidiennement à garantir une stricte égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, la formation et le déroulement de carrière.

Au niveau de la rémunération, tous les agents perçoivent un traitement calculé en référence aux échelles indiciaires de la fonction publique territoriale et le régime indemnitaire s'appuie sur des critères objectifs et légaux liés aux catégories hiérarchiques, aux filières et aux niveaux de responsabilité du poste occupé.

Afin de garantir cette égalité, la Communauté de Communes Vie et Boulogne a élaboré, en concertation avec les membres du Comité Technique, son plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (2021-2023) et ses lignes directrices de gestion (2021-2026).

Au niveau du temps de travail, tous les agents à temps plein, hommes ou femmes, travaillent sur la base annuelle de 1 607 heures.

La politique des ressources humaines de la collectivité s'attache à permettre aux agents de concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale et personnelle.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la CCVB a mis en place un système de gestion automatisée du temps de travail et des congés avec en parallèle, la mise en œuvre de plages fixes et variables. L'objectif est d'instaurer de la souplesse dans le temps de travail, en créant des temps variables et des temps fixes, tout en maintenant la même qualité de service offert. Pendant les temps fixes, la présence de l'agent est obligatoire. Pendant les temps mobiles, l'agent choisit ses heures d'arrivées et de départ. Cette souplesse vise à concilier les périodes de fortes activités des services ou leur saisonnalité, avec les contraintes personnelles et familiales.

Tous les agents bénéficient sans aucune discrimination du même nombre de jours de congés annuels, RTT et congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux (gardes enfants malades, horaires adaptés pour la rentrée scolaire, mariages, ...).

Les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du 3^{ème} mois de grossesse ainsi que des autorisations d'absence pour effectuer les examens prénataux.

Le congé parental est accordé de droit comme le temps partiel jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Dans la pratique, le temps partiel est accordé pratiquement systématiquement, même s'il n'est pas de droit.

Tableau récapitulatif des autorisations spéciales d'absence

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX			
REFERENCES	MOTIFS	DUREE	MODALITES D'ATTRIBUTION
Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 59-3 Circulaire du 27 février 2002 (NOR INT A 02 00053)	Mariage ou PACS De l'agent	5 jours ouvrables	Pièces justificatives nécessaires L'agent ne pourra pas cumuler les deux autorisations (mariage et PACS) au cours de sa carrière dans la collectivité.
	D'un enfant	3 jours ouvrables	
	D'un père, d'une mère, d'un frère, d'une sœur	1 jour ouvrable	
Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 59-3 Circulaire du 27 février 2002 (NOR INT A 02 00053)	Décès / Obsèques Du conjoint (mariage, PACS, vie maritale), ou d'un enfant	5 jours ouvrables	Pièces justificatives nécessaires
	Des parents ou beaux-parents	3 jours ouvrables	
	D'un frère ou d'une sœur	2 jours ouvrables	
	Des autres ascendants (grands-parents), descendants (petits-enfants), beau-frère, belle-sœur, neveu, oncle...	1 jour ouvrable	
Loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 59-3 Circulaire du 27 février 2002 (NOR INT A 02 00053)	Maladie grave nécessitant l'hospitalisation Du conjoint (mariage, PACS, vie maritale), ou d'un enfant	5 jours ouvrables	Cette règle s'applique pour tous les cas d'accident ou de maladie nécessitant une hospitalisation supérieure ou égale à 3 jours Pièces justificatives nécessaires Jours éventuellement fractionnables en ½ journées
	Des parents ou beaux-parents	3 jours ouvrables	
Article L.226-1 du Code du travail	Naissance ou adoption	3 jours ouvrables pris dans les 15 jours qui suivent l'évènement	Pièces justificatives nécessaires Possibilité de cumuler ces jours avec les 11 jours de congé paternité
Note d'information du Ministère de l'Intérieur et de la Décentralisation n°30 du 30 août 1982	Garde d'enfant malade	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour*	Pièces justificatives nécessaires Autorisation accordée sous réserve des nécessités de service, pour des enfants âgés de 16 ans au plus (pas de limite d'âge pour les handicapés) Autorisation accordée par année civile et par famille quel que soit le nombre d'enfants.

AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES A DES EVENEMENTS DE LA VIE COURANTE			
Article D.1221-2 du Code de la santé publique	Dons du sang ou de plaquette	Absence autorisée pour la durée du prélèvement plus le temps de déplacement entre le lieu de travail et le lieu de prélèvement	Pièces justificatives nécessaires
Circulaire ministérielle rendue chaque année	Rentrée scolaire	1 heure d'absence est autorisée le matin le jour de la rentrée (applicable pour les agents en horaire fixe et variable). Au-delà, d'une heure, le temps devra être récupéré.	Possible jusqu'à l'entrée en 6° de l'enfant
AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES A LA MATERNITE			
Article L.1225-16 du Code du travail	Aménagement des horaires de travail	1 heure par jour maximum	Demande de l'agent Avis du médecin de prévention Possible à partir du 3° mois de grossesse Facilités non récupérables
Circulaire NOR/FPPA/96/10038/C du 21 mars 1996	Examens médicaux obligatoires	Durée de l'examen (trajet compris)	Autorisation accordée de droit
	Allaitement	1 heure par jour maximum à prendre en deux fois	Sous réserve des nécessités de service
AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIFS PROFESSIONNELS			
	Participation à un concours	Durée des épreuves (hors déplacement)	Examens en rapport avec l'administration locale
Loi n°84-594 du 12 juillet 1984, décret n°2007-1845	Formation professionnelle	Durée du stage ou de la formation	Sous réserve des nécessités de service Pièces justificatives nécessaires
Décret n°85-603 du 10 juin 1985, article 23	Visite médicale	Durée du rendez-vous	Autorisation accordée de droit
AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES A UN MANDAT ELECTIF			
Code général des collectivités territoriales	Participation aux assemblées locales et aux réunions des commissions	Durée des réunions ou assemblées	Autorisation accordée de droit L'élu doit informer par écrit Le temps d'absence cumulé ne peut être supérieur à la moitié de 1607heures
Code général des collectivités territoriales	Crédits d'heures <u>Maires (ou Président EPCI) :</u> < 10 000 habitants >10 000 habitants <u>Adjointes (ou Vice-Présidents EPCI) :</u> <10 000 habitants 10 000 -29 999 hab >30 000 habitants <u>Conseillers municipaux (ou communautaire) :</u> 3500-9999 hab 10 000-29 999 hab 30 000-99 999 hab >100 000 hab <u>Conseillers départementaux et régionaux</u> -Président et vice-président -conseiller	-105h/trimestre -140h/trimestre -52h30/trimestre -105h/trimestre -140h/trimestre -10h30/trimestre -21h/trimestre -35h/trimestre -52h30/trimestre -140 h / trimestre -105 h / trimestre	Autorisation accordée de droit Information de l'élu par écrit 3 jours minimum avant l'absence. Dans l'information écrite, l'élu doit préciser le crédit d'heures restant Le crédit d'heures ne peut pas être reporté d'un trimestre sur l'autre
AUTORISATIONS D'ABSENCE LIEES A DES MOTIFS CIVIQUES			
Articles 266 à 288 du Code de procédure pénale	Juré d'assises	Durée de la session	Fonction de juré obligatoire Autorisation accordée de droit
Loi n°96-370 du 3 mai 1996 Circulaire 19/04/1999 (NOR/PRMX9903519C)	Sapeurs-pompiers volontaires Interventions Formations de perfectionnement Formation initiale	Durée de l'intervention 5 jours au moins par an 30 jours minimum répartis sur les 3 premières années (minimum de 10 jours la première année)	Refus possible en cas de nécessités impérieuses de service Motivation de la décision de refus (notification à l'intéressé et transmission au SDIS) Convention entre la collectivité et le SDIS recommandé pour l'encadrement des modalités de délivrance

**PARTIE 2 : LES POLITIQUES PUBLIQUES MISES EN ŒUVRE SUR LE TERRITOIRE
POUR FAVORISER L'EGALITE FEMMES-HOMMES**

**2.1 DONNEES QUANTITATIVES – QUELQUES CHIFFRES CLES (ACTUALISATION DES DONNEES
INSEE EN 2020/2021)**

Le rapport femmes/hommes dans la démographie :

Population par sexe et âge en 2017

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	21 804	100,0	21 999	100,0
0 à 14 ans	4 979	22,8	4 795	21,8
15 à 29 ans	3 469	15,9	3 325	15,1
30 à 44 ans	4 745	21,8	4 709	21,4
45 à 59 ans	4 243	19,5	4 158	18,9
60 à 74 ans	3 184	14,6	3 149	14,3
75 à 89 ans	1 102	5,1	1 603	7,3
90 ans ou plus	80	0,4	259	1,2
0 à 19 ans	6 333	29,0	6 039	27,5
20 à 64 ans	12 414	56,9	12 210	55,5
65 ans ou plus	3 057	14,0	3 750	17,0

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

Le rapport femmes/hommes dans les catégories socioprofessionnelles :

Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2017

	Hommes	Femmes
Ensemble	16 931	17 028
Agriculteurs exploitants	515	171
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	988	391
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 182	631
Professions intermédiaires	2 555	2 751
Employés	964	4 789
Ouvriers	4 959	1 636
Retraités	4 198	4 524
Autres personnes sans activité professionnelle	1 571	2 135

Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

Le rapport femmes/hommes dans la population active :

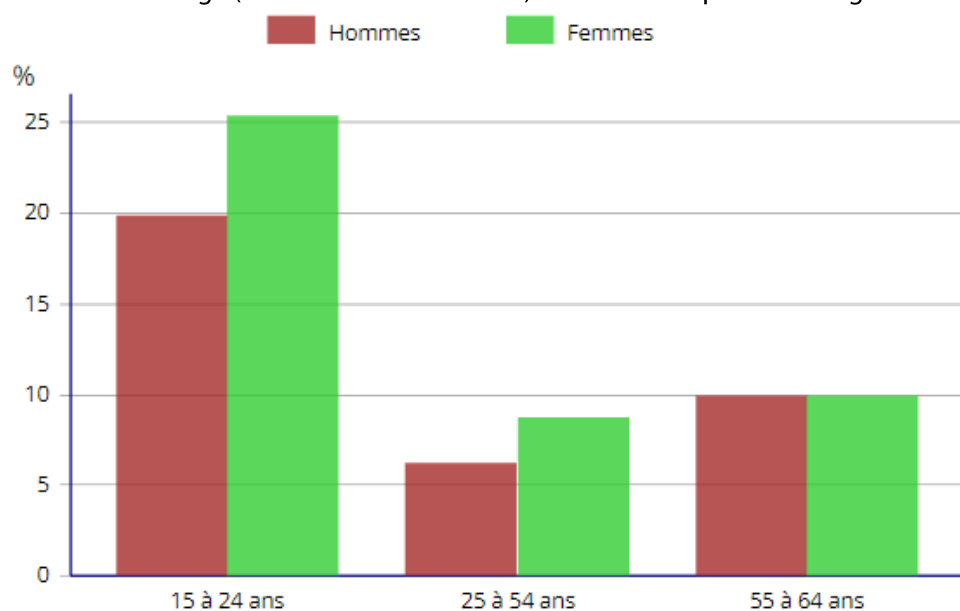
Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2017

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	27 222	21 643	79,5	19 658	72,2
15 à 24 ans	4 377	2 137	48,8	1 662	38,0
25 à 54 ans	17 618	16 864	95,7	15 616	88,6
55 à 64 ans	5 226	2 642	50,5	2 380	45,5
Hommes	13 768	11 227	81,5	10 313	74,9
15 à 24 ans	2 271	1 234	54,3	988	43,5
25 à 54 ans	8 872	8 662	97,6	8 126	91,6
55 à 64 ans	2 625	1 331	50,7	1 199	45,7
Femmes	13 454	10 416	77,4	9 345	69,5
15 à 24 ans	2 107	903	42,9	674	32,0
25 à 54 ans	8 746	8 203	93,8	7 490	85,6
55 à 64 ans	2 601	1 311	50,4	1 181	45,4

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

Le rapport femmes/hommes dans le taux chômage :

Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2017



Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

Le rapport femmes/hommes dans les familles monoparentales :

Composition des familles

	2007	%	2012	%	2017	%
Ensemble	10 647	100,0	12 014	100,0	12 896	100,0
Couples avec enfant(s)	5 504	51,7	5 991	49,9	6 170	47,8
Familles monoparentales	725	6,8	890	7,4	1 205	9,3
Hommes seuls avec enfant(s)	149	1,4	164	1,4	260	2,0
Femmes seules avec enfant(s)	576	5,4	727	6,0	944	7,3
Couples sans enfant	4 419	41,5	5 133	42,7	5 521	42,8

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.

Le rapport femmes/hommes dans le temps partiel :

Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2017

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	8 762	4,6	8 575	30,4
15 à 24 ans	954	13,9	659	27,9
25 à 54 ans	6 895	2,8	6 887	28,9
55 à 64 ans	913	8,3	1 029	41,5

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020

Le rapport femmes/hommes dans le diplôme :

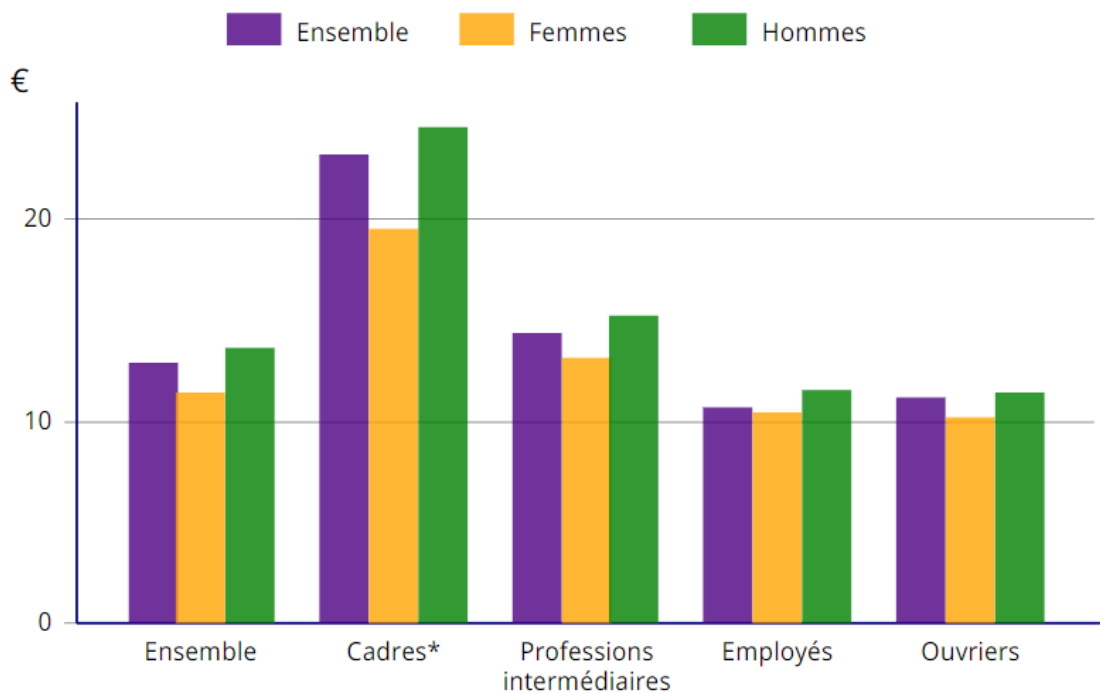
Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2017

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	31 252	15 448	15 804
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,9	16,6	23,1
BEPC, brevet des collèges, DNB	4,8	4,1	5,4
CAP, BEP ou équivalent	32,7	39,4	26,1
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	19,2	18,7	19,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	12,2	11,3	13,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	7,2	5,7	8,6
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	4,1	4,2	4,0

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

Le rapport femmes/hommes dans le salaire :

Salaires net horaire moyen total (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2018

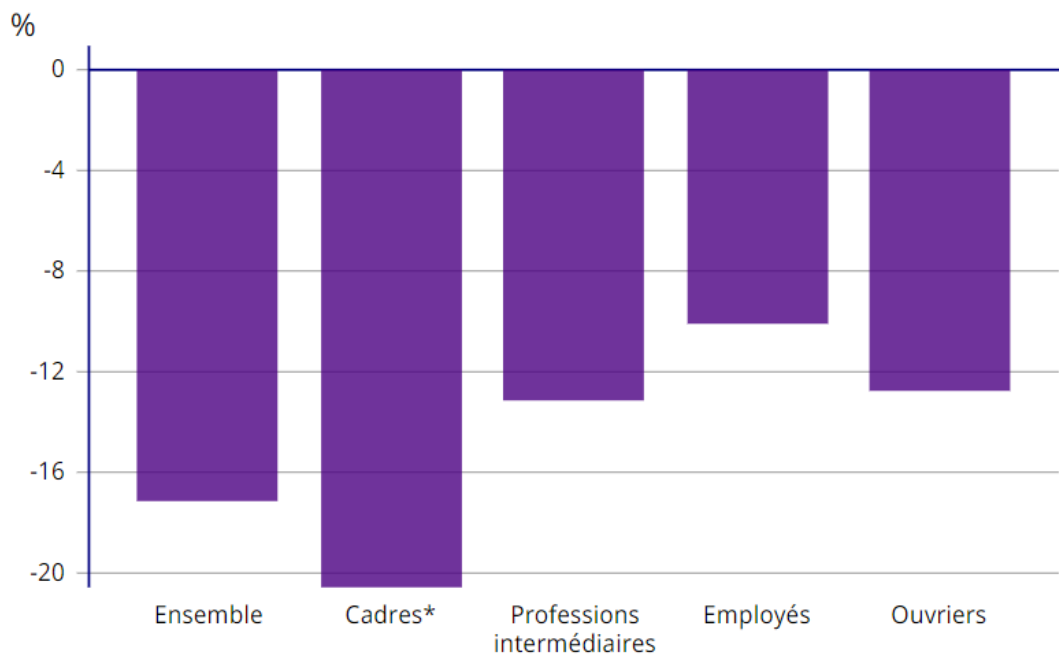


* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020.

Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2018



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, Déclaration annuelle de données sociales (DADS) et déclarations sociales nominatives (DSN), fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2020.

2.2 L'EGALITE FEMMES/HOMMES DANS LES POLITIQUES MENEES PAR LA CCVB

La communauté de communes Vie et Boulogne mène des actions pour favoriser une meilleure articulation des temps de vie professionnelle et personnelle

→ La politique petite enfance

L'offre d'accueil sur le territoire est composée fin 2020 de :

- ✓ 389 assistantes maternelles agréées, dont 39 travaillant dans les 14 Maisons d'Assistants Maternelles du territoire
- ✓ 3 établissements d'accueil de jeunes enfants municipaux
- ✓ 7 micro-crèches privées.

D'une manière générale, la couverture d'accueil est globalement satisfaisante aujourd'hui avec une faible part de l'accueil collectif (5% contre 9% en Vendée) et un accueil individuel prédominant (84% de l'ensemble des places contre 79% en Vendée).

La communauté de communes assure la gestion d'un Relais Assistants Maternels itinérant sur les 15 communes. Dôté de 5 animatrices représentant 3,3 ETP, le service a été financé à hauteur d'environ 181 000 € en fonctionnement et 35 000 € en investissement en 2020 (subventionné par la CAF et la MSA).

Concrètement, ce service permet aux parents actuels et futurs :

- ✓ d'être informés gratuitement et de manière neutre sur les différents modes d'accueil existants (liste d'assistants maternels par commune avec leurs disponibilités d'accueil, accueil collectif ou à domicile)
- ✓ de bénéficier d'un accompagnement dans leurs démarches de parents employeurs.

Trouver un mode d'accueil permet aux pères comme aux mères un maintien ou un retour à l'emploi et une conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Par ailleurs, ce service permet aux assistants maternels :

- ✓ d'être informés gratuitement et de manière neutre sur leurs droits et obligations
- ✓ de bénéficier d'un accompagnement dans leur professionnalisation (démarrage d'activité, communication des disponibilités d'accueil, informations sur les droits et obligations, posture professionnelle, soutien éducatif...)
- ✓ De lutter contre l'isolement professionnel (temps d'échanges, matinées d'éveil, conférences, ateliers...).

Des candidats à l'agrément et des porteurs de projet de structure collective contactent également le RAM pour bénéficier d'informations sur le métier, l'offre et la demande d'accueil sur le territoire.

Le RAM permet aux enfants accueillis par des assistants maternels de bénéficier de matinées d'éveil et de temps de socialisation (jeu libre, motricité libre, éveil musical, activités manuelles, spectacles...).

Enfin, il assure un observatoire des modes d'accueil petite-enfance permettant d'évaluer l'évolution de la demande et de l'offre et d'aider à la décision des élus.

→ Les actions de soutien à la parentalité

La Communauté de Communes intervient à deux niveaux :

- ✓ En co-animant depuis décembre 2018 avec la CAF le Réseau d'Ecoute d'Appui et d'Accompagnement à la Parentalité Vie et Boulogne composé d'élus, de professionnels, de bénévoles et de parents. Il réunit les acteurs locaux de la parentalité et renforce l'interconnaissance, permet la réflexion et l'échange sur les problématiques du territoire, fait connaître, soutient, met en réseau les actions parentalité (informer, rendre lisible, éviter les doublons, valoriser), impulse de nouveaux projets. Le contexte sanitaire 2020 n'a pas permis la réalisation de projets collectifs. Néanmoins, le REAAP a diffusé aux parents du territoire et aux acteurs locaux un inventaire de services existants ou de ressources disponibles pendant la crise sanitaire.

- ✓ En animant un Lieu d'accueil Enfants Parents (LAEP): Le service est itinérant sur 5 communes (Le Poiré-sur-Vie, Bellevigny, Aizenay, Saint-Etienne du Bois, Maché) et propose 4 accueils par semaine pour un budget de fonctionnement d'environ 50 000 € en 2020 (subventionné par la CAF et la MSA). Il est ouvert aux enfants âgés de moins de 4 ans (6 ans pour les enfants en situation de handicap), accompagnés de leur(s) parent(s) ou d'un adulte familial pour participer à des temps conviviaux de jeux et d'échanges. Cet accueil est gratuit. La fréquentation d'un lieu d'accueil enfants-parents est basée sur le volontariat et le respect de l'anonymat et de la confidentialité. Des professionnels formés à l'écoute sont présents pour assurer l'accueil des familles. Participer à l'éveil et à la socialisation de l'enfant, apporter un appui aux parents dans l'exercice de leur rôle par un échange avec d'autres parents ou avec des professionnels : tels sont les principaux objectifs de ces lieux. En 2020, 104 familles différentes ont fréquenté le service malgré une ouverture à 50% compte tenu du contexte sanitaire. Les accompagnants sont composés à 28% de papas (proportion en hausse).

La communauté de communes Vie et Boulogne accompagne les usagers dans leurs démarches administratives et numériques et facilite leur mise en relation avec les partenaires compétents.

- ✓ L'espace France Services

Espace gratuit et accessible à tous, l'Espace France Services (anciennement Maison de Services Au Public) permet d'obtenir des informations, d'accéder à un ordinateur connecté à Internet, d'être accompagné dans ses démarches administratives et numériques et mis en relation avec les bons interlocuteurs : emploi, retraite, santé, accès aux droits, social, documents officiels (permis, carte grise), logement...

Les usagers peuvent rencontrer sur site différents partenaires (ex : défenseur des droits, conciliateur de justice, CAF, Mission Locale...), mais aussi bénéficier de RDV personnalisés d'accompagnement.

En 2020, 10 899 contacts ont été réalisés, dont 232 RDV d'accompagnement et 653 accès à l'espace numérique.

Les RDV personnalisés permettent aux usagers, femmes ou hommes, de gagner en autonomie dans l'accomplissement de leurs démarches.

Une des conseillères France Services a reçu une formation sur les violences conjugales par SOS Femmes pour détecter les situations et orienter de manière pertinente vers les associations spécialisées.

La communauté de communes Vie et Boulogne soutient la création des entreprises et l'accès à l'emploi sur son territoire

→ Le territoire est marqué par un fort développement économique :

- 3 722 entreprises implantées sur le territoire en 2020
- 305 créations/reprises d'entreprises en 2020
- 40 parcs d'activité économique dont 19 en cours de commercialisation
- 2 axes routiers majeurs qui irriguent le dynamisme économique du territoire

→ La communauté de communes favorise l'installation des entreprises et l'accès à l'emploi des femmes :

- Partenariat avec l'association « Initiative Vendée Terres et Littoral » pour la délivrance de prêts d'honneur à taux 0 pour les créateurs, repreneurs d'entreprises et les entreprises en développement. *En 2020, 34 chefs d'entreprises dont 5 femmes ont obtenu un prêt création, reprise ou croissance pour un montant total de 277 500 €. Il s'agit d'un record pour l'association sur le territoire « Vie et Boulogne ».*
- Soutien aux associations ACEMUS et TREMLIN pour l'insertion professionnelle
- Soutien et adhésion au club d'entreprises « ACTI'VIE », ouvert à l'ensemble des chefs d'entreprises de plus de 10 salariés sur le territoire.
- Location de 3 pépinières d'entreprise qui regroupent 8 locaux avec loyers modérés
- 4 ateliers en location immobilière et 1 atelier relais.
- Le dernier atelier relais construit par la communauté de communes sur Aizenay a permis le développement de l'entreprise « T TOP », spécialisée dans le domaine du nautisme (confection de voiles et tauds), qui emploie une majorité de femmes qualifiées (70 % de femmes sur une vingtaine de salariés)

→ Quelques chiffres :

En 2020 :

- 10 ventes de parcelles réalisées, soit 3,5 hectares vendus sur 5 communes différentes.

- 34 prêts d'honneur accordés en partenariat avec Initiative Vendée Terres et Littoral (277 500 euros de prêt accordé) qui ont permis d'accompagner la création de 52 emplois dans des secteurs d'activités diversifiés : commerce, restauration, artisanat, industrie, services à la personne.

→ **Une politique dynamique en matière d'habitat et un soutien pour les déplacements domicile travail**

- La communauté de communes mène depuis le 1^{er} janvier 2020 une Opération Programmée d'Amélioration de l'Habitat couplée à une Plateforme Territoriale de Rénovation Énergétique de l'Habitat, permettant la réhabilitation énergétique des logements et facilitant l'accès à un logement de qualité.
- A cette fin un guichet unique de l'habitat a été mis en place afin d'apporter toutes les informations relatives au logement (financement, accession, location, adaptation...)
- Adhésion et participation financière de la communauté de communes au dispositif Eco Pass et au fonds de solidarité pour le logement (FSL) favorisant l'accès à la location.

La communauté de communes Vie et Boulogne a mis en place en juin 2019 son Conseil de Développement.

Conformément à la loi, il est composé de 35 membres à parité d'hommes et de femmes du territoire à partir de 3 collèges représentatifs des forces vives du territoire : des représentants du milieu économique ; des représentants des milieux sociaux, culturels et associatifs ; des personnalités qualifiées du territoire. Cette instance consultative, ancrée sur le territoire et placée aux côtés du conseil communautaire, est un espace de réflexion, de dialogue et d'aide à la décision des élus en faveur du développement de Vie et Boulogne et de l'enrichissement de ses politiques publiques. Elle est saisie par la communauté de communes et peut s'autosaisir sur les questions relatives au territoire.