

Arrondissement de Grasse

**COMMUNAUTE  
D'AGGLOMERATION  
SOPHIA ANTIPOLIS**

Siège social:  
Hôtel de Ville  
BP 2205

06606 ANTIBES CEDEX

Effectif légal	Présents ou Représentés	Procurations + Absents
<b>75</b>	<b>56</b>	<b>19</b>

N° de la séance : 15

Objet de la délibération : Direction des  
Ressources Humaines - Rapport annuel  
sur la situation en matière d'égalité entre  
les femmes et les hommes

<input checked="" type="checkbox"/> Original <input type="checkbox"/> Expédition certifiée conforme à l'original Pour le Président, Le Directeur Général des Services  Stéphane PINTRE
--

N° Enregistrement : CC.2019.181

Date de la convocation :

**Le 12/11/2019**

**Certifié exécutoire compte tenu**

de l'affichage

en date du **28 NOV. 2019**

de la réception s/Préfecture

en date du **- 2 DEC. 2019**

Pour le Président,

La Responsable de Service



Corinne SAINTE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION  
SOPHIA ANTIPOLIS**

**Séance du 18 novembre 2019**

L'an deux mil dix-neuf et le 18 novembre à 17h00, le Conseil Communautaire de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis, régulièrement convoqué conformément aux dispositions des articles L 5211-1, L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, Maison des Associations - 288, Chemin de Saint Claude à Antibes en session ordinaire du mois de novembre, sous la présidence de Monsieur Jean LEONETTI, Président de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis, Maire d'Antibes Juan-Les-Pins.

**PRESENTS :**

Jean LEONETTI, Michelle SALUCKI, Guilaine DEBRAS, Jean-Bernard MION, Michel ROSSI, Damien BAGARIA, Gérald LOMBARDO, Jean Pierre MAURIN, Joseph LE CHAPELAIN, Richard RIBERO, Thierry OCCELLI, Marguerite BLAZY, Dominique TRABAUD, Gilbert HUGUES, Jean-Paul ARNAUD, René TRASTOUR, Thérèse ROUAZE, Robert CREPIN, Henri GANNARD, Christine SYLVESTRE, Michèle MURATORE, Marie-Claude MOITRY, Patrick DULBECCO, Jacques GENTE, Angèle MURATORI, Guy GIRAUD, Colette ZALMA, Marie BENASSAYAG, Elisabeth JANIN, Anne-Marie BOUSQUET, Bernard MONIER, Cléa PUGNAIRE, Thérèse DARTOIS, Nadine GASTAUD, Albert CALAMUSO, Marina LONVIS, Afrim KACA, Audouin RAMBAUD, Marc DAUNIS, Simone TORRES-FORET DODELIN, Jean-Pierre DERMIT, Michel VIANO, Eric DUPLAY, Serge AMAR, Martine BONNEAU, Michel BERTRAND, Martine SAVALLI, Abderrazak SALOUH, Françoise THOMEL, Nathalie DEPETRIS, Elisabeth PILLARD, Valérie TIERAN-GNONI, Laurent COLLIN, Patrice COLOMB-PONTOIRE, Déborah MINEI, Khéra BADAOU

**PROCURATIONS :**

Lionnel LUCA à Marie BENASSAYAG, Christophe ETORE à Martine BONNEAU, Joseph VALETTE à René TRASTOUR, André-Luc SEITHER à Jacques GENTE, Patrick CHAGNEAU à Guilaine DEBRAS, Anne-Marie DUMONT à Nathalie DEPETRIS

**ABSENTS :**

Eric MELE, Jean-Pierre MASCARELLI, Roger CRESP, Gilbert TAULANE, Richard THIERY, Claude BERENGER, Claudine MAURY, Yves DAHAN, Béatrice VIGNOLO, Barbara LANCE, Matthieu GILLI, Marine VALLEE, Lionel TIVOLI

Les Délégués communautaires présents formant la majorité des membres en exercice, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

**Patrice COLOMB-PONTOIRE**, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.



**Monsieur MAURIN,**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 ainsi que dans l'article 6 bis de la Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Ce principe a également été précisé dans la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emplois des agents contractuels dans la fonction publique. En effet, celle-ci dispose que « le gouvernement présente devant le Conseil commun de la fonction publique un rapport sur les mesures mises en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (article 50).

Chaque année est présenté 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 l'activité professionnelle et la vie professionnelle (article 51).

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il comporte un ensemble de 15 mesures. La première d'entre elles rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombe déjà aux entreprises. Son objectif est d'assurer l'égalité professionnelle en réduisant les inégalités. Ce rapport est inséré au bilan social.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été publiée au Journal Officiel le 5 août 2014.

Son article 61 ajoute deux nouveaux articles au Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT). Ces articles disposent qu'il appartient à chaque collectivité de présenter, préalablement au débat sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants.

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 précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Celui-ci fait état de la politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle. Il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité. Ce décret s'applique au budget présenté par les collectivités à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Il est à noter que ce rapport sera présenté en Comité Technique du 02 décembre 2019.

Il est demandé au Conseil Communautaire de prendre acte des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi sur la base des données disponibles sur l'année 2018, joint en annexe.

**LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE, OUI L'EXPOSE DU VICE-PRESIDENT ET APRES EN AVOIR DELIBERE, A L'UNANIMITE, PREND ACTE** des éléments détaillés du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi sur la base des données disponibles sur l'année 2018, joint en annexe.

AINSI FAIT ET DELIBERE  
A ANTIBES LE 18 novembre 2019  
Suivent les signatures  
Pour extrait certifié conforme,  
  
Le Président,



Jean LEONETTI

---

## **RAPPORT PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

### **HOMMES / FEMMES EN 2018**

---

## **Introduction**

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil Commun de la Fonction Publique, les Présidents de l'Association des Maires de France, de l'Association des Départements de France, de l'Association des Régions de France et de la Fédération Hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

Ce protocole a pour finalité de rendre effective cette égalité professionnelle au travers de quatre axes:

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Afin de faire progresser l'égalité professionnelle, il appartient aux employeurs territoriaux d'élaborer un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant des indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013. Ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs éclairant la situation particulière de chaque collectivité territoriale.

Ce rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle est soumis pour avis aux comités techniques (CT). Tout comme le bilan social, il est basé sur des données récoltées à la date du 31 décembre 2018.

## a) Les effectifs

Taux de féminisation par catégorie sur poste permanent :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	36	47	83	<b>57%</b>
Catégorie B	38	50	88	<b>57%</b>
Catégorie C	227	123	350	<b>35%</b>
Sans catégorie*	4	13	17	<b>76%</b>
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>233</b>	<b>538</b>	<b>43%</b>

\* les agents sans catégorie relèvent du droit privé, employés par la régie Envibus

En catégorie A et B, les femmes sont plus présentes que les hommes.

Le faible pourcentage de femmes en catégorie C par rapport aux hommes est dû à une importante part de postes relevant de la filière technique au sein de la Direction Envinet (chauffeur et agent de collecte).

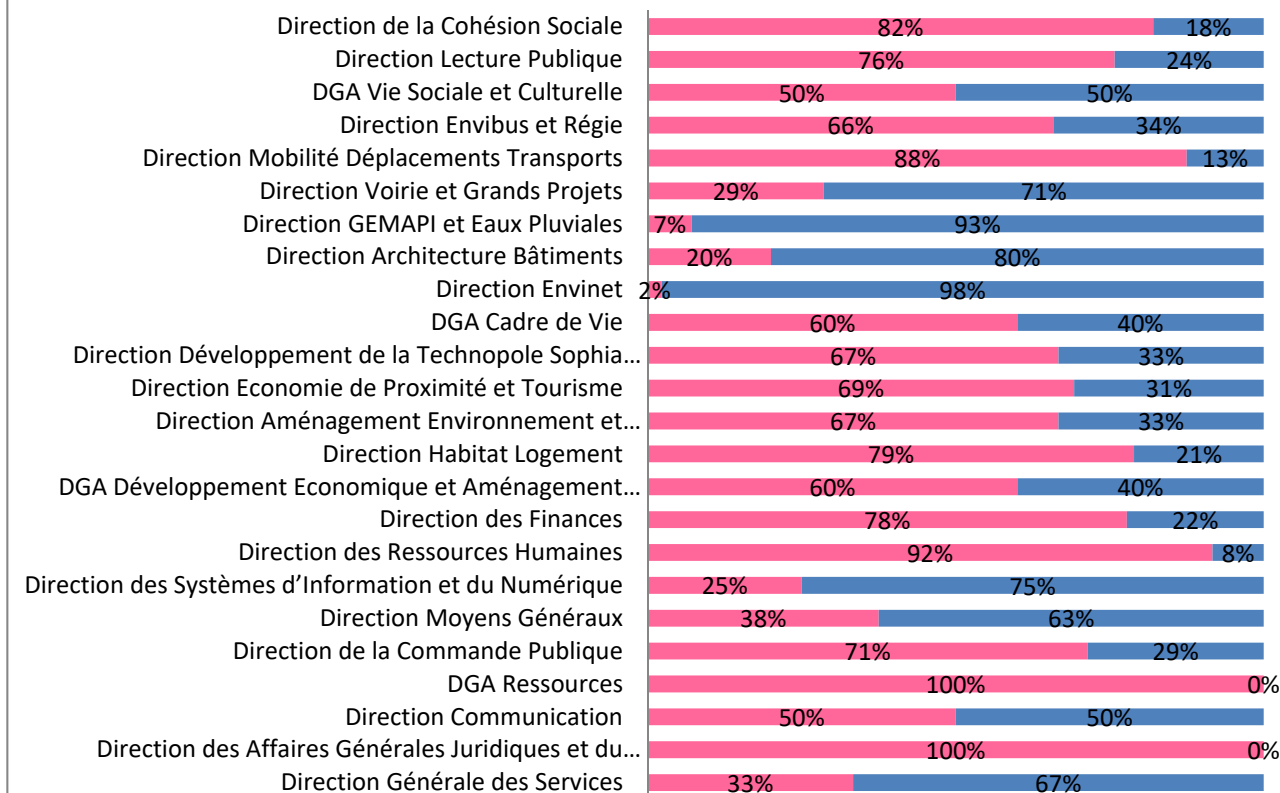
Répartition par direction :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
<b>Direction Générale des Services</b>	2	1	3	<b>33%</b>
Direction des Affaires Générales Juridiques et du Contentieux	0	6	6	<b>100%</b>
Direction Communication	3	3	6	<b>50%</b>
<b>DGA Ressources</b>	0	1	1	<b>100%</b>
Direction de la Commande Publique	2	5	7	<b>71%</b>
Direction Moyens Généraux	5	3	8	<b>38%</b>
Direction des Systèmes d'Information et du Numérique	12	4	16	<b>25%</b>
Direction des Ressources Humaines	1	11	12	<b>92%</b>
Direction des Finances	2	7	9	<b>78%</b>
<b>DGA Développement Economique et Aménagement Durable</b>	2	3	5	<b>60%</b>
Direction Habitat Logement	4	15	19	<b>79%</b>
Direction Aménagement Environnement et Connaissance du Territoire	4	8	12	<b>67%</b>
Direction Economie de Proximité et Tourisme	4	9	13	<b>69%</b>
Direction Développement de la Technopole Sophia Antipolis	3	6	9	<b>67%</b>
<b>DGA Cadre de Vie</b>	2	3	5	<b>60%</b>
Direction Envinet	174	4	178	<b>2%</b>
Direction Architecture Bâtiments	8	2	10	<b>20%</b>
Direction GEMAPI et Eaux Pluviales	26	2	28	<b>7%</b>
Direction Voirie et Grands Projets	5	2	7	<b>29%</b>
Direction Mobilité Déplacements Transports	1	7	8	<b>88%</b>
Direction Envibus et Régie	14	27	41	<b>66%</b>
<b>DGA Vie Sociale et Culturelle</b>	1	1	2	<b>50%</b>

Direction Lecture Publique	23	71	94	<b>76%</b>
Direction de la Cohésion Sociale	7	32	39	<b>82%</b>

## Répartition par direction

■ % de femmes ■ % d'hommes



En 2018, seules la Direction des Affaires Générales Juridiques et du Contentieux ainsi que la Direction Générale Adjointe Ressources sont composées entièrement de femmes.

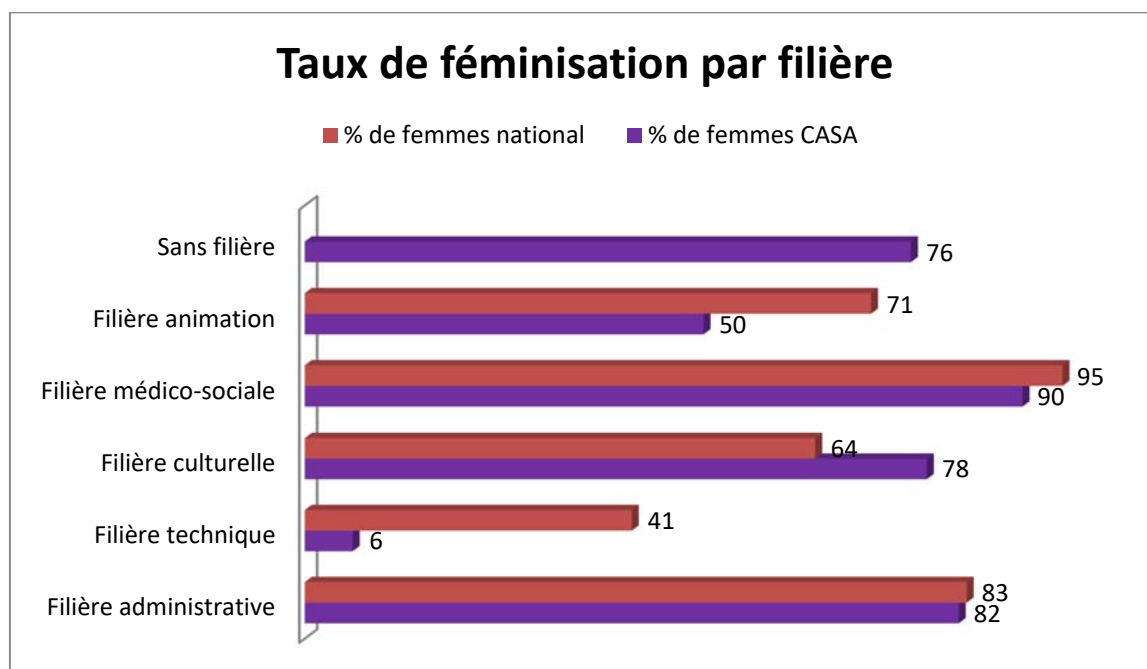
Sur les 24 directions qui composent la CASA, 7 directions sont composées de moins de 50 % de femmes (DGS, DMG, DSIN, DEN, DAB, GEMAPI, VOIRIE).

### Répartition par filière :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes CASA
Filière administrative	29	129	158	<b>82%</b>
Filière technique	250	16	266	<b>6%</b>
Filière culturelle	18	63	81	<b>78%</b>
Filière médico-sociale	1	9	10	<b>90%</b>
Filière animation	3	3	6	<b>50%</b>
Sans filière	4	13	17	<b>76%</b>

\* les agents sans filière relèvent du droit privé, employés par la régie Envibus





Source : « INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT »

A la CASA, 90% des agents relevant de la filière médico-sociale sont des femmes.

A l'inverse, seul 6% des agents relevant de la filière technique sont des femmes. Alors qu'au niveau national ce chiffre s'élève à 41 % de femmes.

Ces chiffres illustrent la situation inégale de la parité selon les métiers et domaines de compétences. La répartition par cadre d'emplois ci-dessous confirme ces inégalités.

#### Répartition par cadre d'emplois :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Emplois fonctionnels de direction (DGS/DGAS des communes et étab. de 150 et 400 000 hab)*	3	1	4	<b>25%</b>
Administrateurs territoriaux	4	0	4	<b>0%</b>
Attachés territoriaux	11	24	35	<b>69%</b>
Directeurs territoriaux*	1	3	4	<b>75%</b>
Rédacteurs territoriaux	4	29	33	<b>88%</b>
Adjointes administratifs territoriaux	8	74	82	<b>90%</b>
Ingénieurs territoriaux	17	7	24	<b>29%</b>



Techniciens territoriaux	28	6	34	<b>18%</b>
Agents de maitrise territoriaux	29	1	30	<b>3%</b>
Adjointes techniques territoriaux	175	2	177	<b>1%</b>
Conservateurs territoriaux des bibliothèques	0	1	1	<b>100%</b>
Bibliothécaires territoriaux	0	5	5	<b>100%</b>
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	5	13	18	<b>72%</b>
Adjointes territoriaux du patrimoine	13	44	57	<b>77%</b>
Psychologues territoriaux	1	2	3	<b>67%</b>
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	0	1	1	<b>100%</b>
Assistants territoriaux socio-éducatifs	0	6	6	<b>100%</b>
Animateurs territoriaux	1	1	2	<b>50%</b>
Adjointes territoriaux d'animation	2	2	4	<b>50%</b>
Sans cadre d'emplois	4	13	17	<b>76%</b>

\* inclus les agents mis à disposition dans le cadre de la mutualisation avec la Ville d'Antibes Juan-les-Pins

Les cadres d'emplois de catégorie C de la filière technique sont sous-représentés par les femmes, alors que les cadres d'emplois de catégorie A de la filière culturelle et de catégorie B de la filière médico-sociale sont exclusivement féminins.

On note également une forte représentation des femmes dans le cadre d'emplois de catégorie C de la filière administrative, tandis que le cadre d'emplois de catégorie A+ de la filière administrative est représenté uniquement par des hommes.

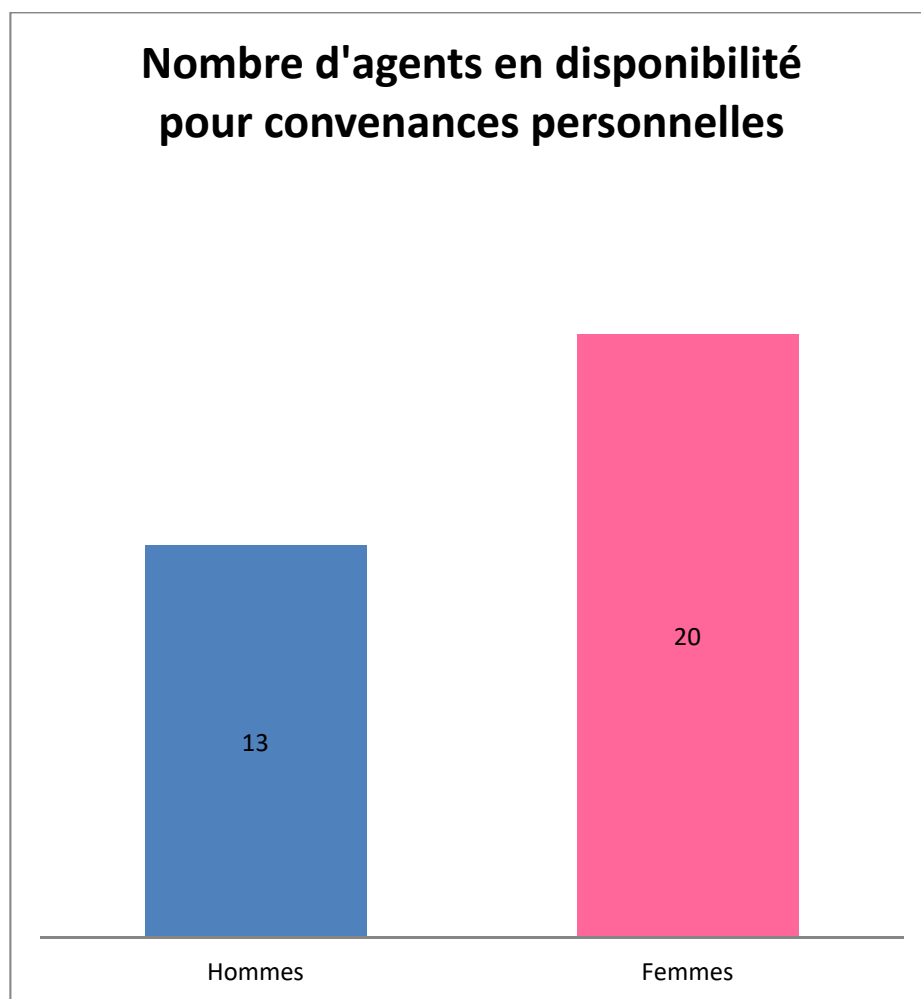
## b) La durée et l'organisation du travail

Les agents travaillant à temps partiel :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
60%	1	0	1	<b>0%</b>
80%	1	12	13	<b>92%</b>
90%	1	5	6	<b>83%</b>
<b>Total Temps Partiel</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>85%</b>

A la CASA, seuls 3 hommes ont exercé leurs fonctions à temps partiel contre 17 femmes en 2018.

Les agents en disponibilité pour convenances personnelles :



Au 31 décembre 2018, 33 agents sont en disponibilité pour convenances personnelles au sein de la CASA. 61% d'entre eux sont des femmes contre 39% d'hommes.

### Les agents en congé parental :

Les femmes représentent 100% des agents en position de congé parental au cours de l'année 2018 (8 agents).

#### **c) Le compte épargne-temps**

	Hommes	Femmes	Total
agents possédant un CET	301	206	507
nombre total de jours stockés	4500.5	2558.5	7059
nombre total de jours utilisés	169	167	336
moyenne de jours stockés/agent	14.95	12.42	13.92
moyenne de jours utilisés/agent	0.56	0.81	0.66

#### **Nombre de CET :**

88% des femmes de la CASA possèdent un compte épargne temps en 2018 contre 99% des hommes.

En 2018, 32 CET supplémentaires ont été ouverts.

Une part importante de cette augmentation est due au transfert d'agents. En effet, plusieurs d'entre eux possédaient déjà un CET.

À noter que sur 507 CET, 114 sont à 0 jour.

#### **Nombre de jours stockés :**

785 jours ont été stockés en 2018. Il faut distinguer les jours issus des CET repris pour les agents mutés ou transférés, des jours non consommés en 2018 par les agents.

En effet, un nombre significatif d'agents ayant intégrés la CASA en 2018 (transferts ou mutations) possédaient un CET avec pour certains un solde conséquent de jours épargnés (cela représente 360 jours - dont 227 jours historiques pour 13 agents GEMAPI).

425 jours sont issus des jours non consommés.

A noter que 20 agents ont atteints le plafond des 60 jours et 7 agents ont entre 55 et 59 jours épargnés.

#### **Nombre de jours pris :**

On note une augmentation des jours pris.

6 agents ont à eux seuls pris 136.5 jours (avant départ de la collectivité ou dans la continuité de congé parental/maternité).

#### **d) Les embauches et les départs**

##### Répartition des départs définitifs et arrivées hors transferts de personnels :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Départs	6	16	22	<b>73%</b>
Recrutements	7	12	19	<b>63%</b>

Ces mouvements ne comptabilisent pas les transferts de personnels, à savoir le départ de 44 agents de la Direction Envinet vers UNIVALOM et l'arrivée de 28 agents dans le cadre du transfert de compétences GEMAPI et Eaux Pluviales.

Taux de féminisation des recrutements par catégorie :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	1	1	2	<b>50%</b>
Catégorie B	1	4	5	<b>80%</b>
Catégorie C	5	7	12	<b>58%</b>
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>63%</b>

En 2018, la CASA a recruté plus de femmes que d'hommes à hauteur de 63%.

**e) Les positionnements**

Répartition par niveau de responsabilité :

Poste occupé	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Emploi fonctionnel*	3	1	4	<b>25%</b>
Directeur(trice)*	12	5	17	<b>29%</b>
Poste à responsabilité**	40	45	85	<b>53%</b>

\* inclus les agents mis à disposition dans le cadre de la mutualisation avec la Ville d'Antibes Juan-les-Pins

\*\* poste avec encadrement : directeur adjoint, responsable de service, d'équipe, d'unité, d'établissement (médiathèque)

**f) Les promotions**

Répartition par promotion interne et avancement de grade :

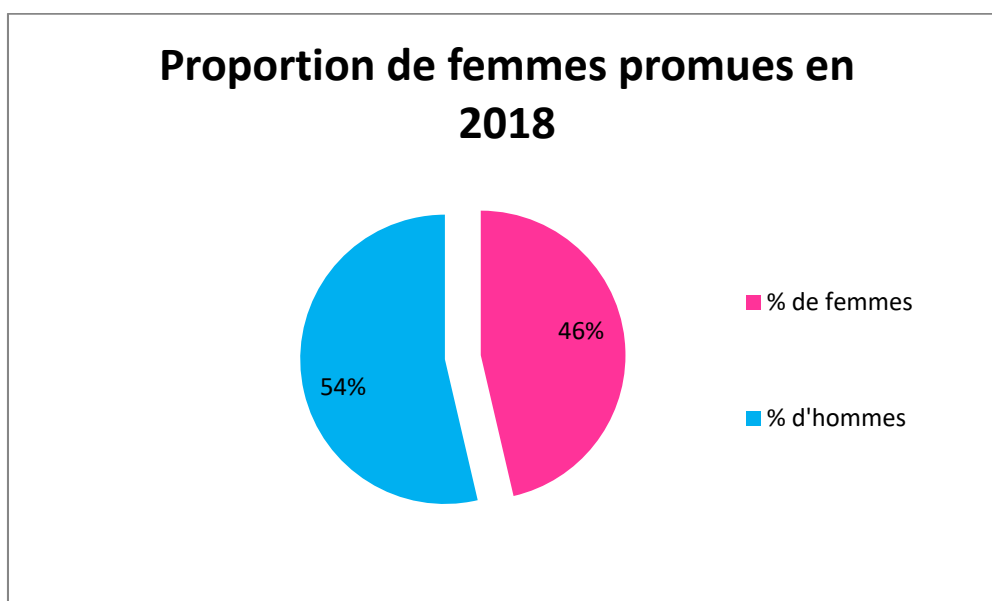
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
<b>Promotions internes</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>17%</b>
Catégorie A	1	0	1	0%
Catégorie B	1	2	3	67%
Catégorie C	8	0	8	0%

<b>Avancements de grade</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>98</b>	<b>50%</b>
Catégorie A	1	2	3	67%
Catégorie B	1	4	5	80%
Catégorie C	47	43	90	48%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>51</b>	<b>110</b>	<b>46%</b>

L'écart entre le nombre de femmes promues et d'hommes promus a nettement diminué par rapport à 2017.

A noter que ce pourcentage suit le nombre de postes ouverts dans les filières administratives, culturelle et technique. Or, en 2018 le nombre de postes ouverts dans les filières administrative et culturelle était quasi équivalent au nombre de postes ouverts dans la filière technique :

- filière technique : 53
  - filière administrative : 39
  - filière culturelle : 15
  - filière animation : 1
  - filière sociale : 2
- } soit, 54



En 2018, 46% de femmes ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade, contre 54% d'hommes.

Cette différence de traitement s'explique notamment par la surreprésentation des hommes dans la filière technique, dont les conditions d'avancement de grade sont plus favorables que pour les autres filières, et en particulier pour les cadres d'emplois de catégorie C (adjoints techniques territoriaux et agents de maîtrise).



## g) La rémunération

Le temps de travail des agents exerçant leur fonction à temps partiel a été rétabli en équivalent temps plein.

Les agents en position de disponibilité, de congé parental ou de détachement, ne percevant aucune rémunération, ne sont pas comptabilisés.

Les agents rémunérés à demi-traitement pour des raisons médicales ne sont pas pris en compte, ainsi que les agents qui n'ont pas travaillé le mois entier (départ ou arrivée en cours de mois).

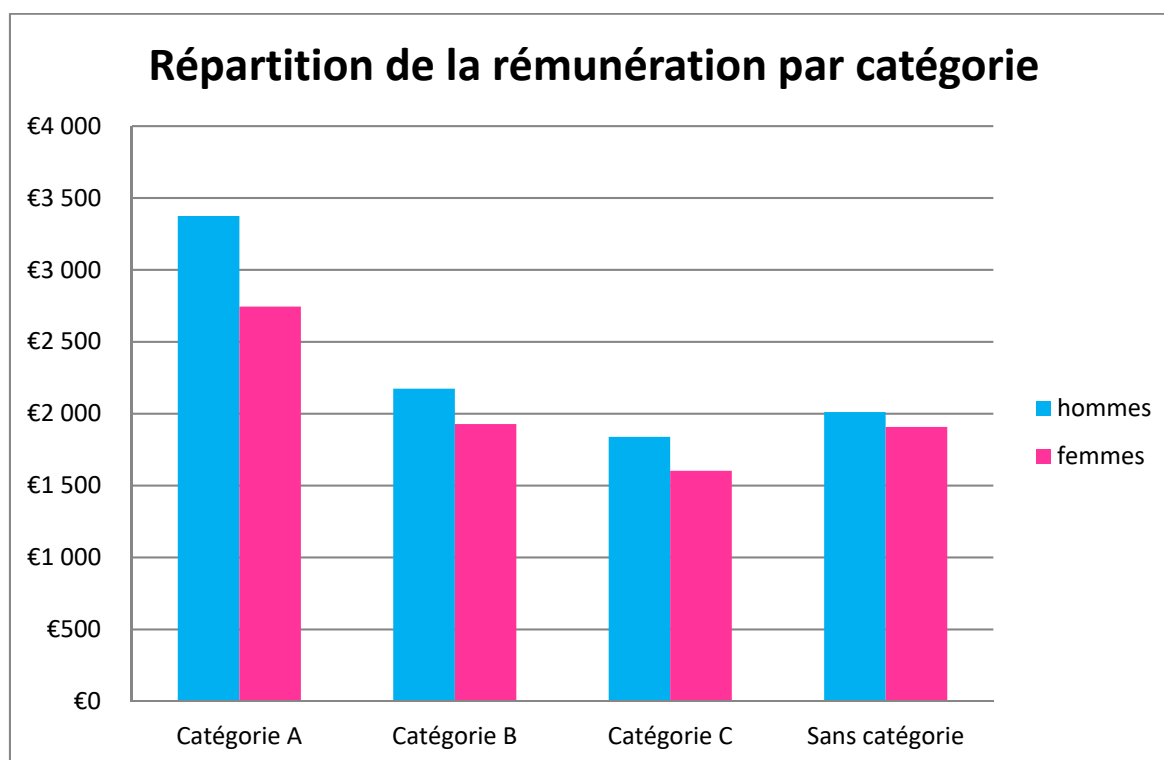
### Niveau de rémunération nette mensuelle par catégorie (mois de décembre 2018):

	hommes	femmes	Ecart***
catégorie A*	3 374 €	2 745 €	- <b>629 €</b>
catégorie B	2 173 €	1 927 €	- <b>246 €</b>
catégorie C	1 838 €	1 602 €	- <b>236 €</b>
sans catégorie**	2 011 €	1 907 €	- <b>104 €</b>

\* hors emplois fonctionnels

\*\* les agents sans catégorie relèvent du droit privé, employés par la régie directe Envibus

\*\*\* écarts dus en partie à la différence d'âge entre les hommes et les femmes et aux carrières plus longues chez les hommes



En 2018, les femmes en fonction au sein de la CASA touchent une rémunération annuelle nette inférieure à celle des hommes dans toutes les catégories statutaires. L'écart est plus particulièrement significatif pour les emplois de niveau de catégories A.

Certains éléments sont à prendre en compte dont notamment la répartition de ces agents dans les filières :

### ZOOM SUR LES 3 FILIERES PRINCIPALES

	Filière administrative		Filière technique		Filière culturelle		Autres filières	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	10.9%	16.7%	6.8%	2.6%	0%	7.4%	6.3%	50%
Catégorie B	2.6%	19%	11%	2.3%	6.2%	16%	6.3%	12.5%
Catégorie C	5.1%	46.2%	76.7%	1.1%	16%	53.8%	13%	12.5%
<b>Total</b>	<b>18.6%</b>	<b>81.4%</b>	<b>94%</b>	<b>6%</b>	<b>22.2%</b>	<b>77.5%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>

Au regard des 3 principales filières à la CASA (administrative, technique et culturelle), il est à noter que la répartition n'est pas équilibrée. En effet, la filière technique compte 94% d'hommes contre 6% de femmes toutes catégories confondues.

Statutairement, certaines conditions d'avancement de grade sont plus favorables dans la filière technique que dans la filière administrative. Compte tenu de l'effectif d'hommes dans la filière technique (Direction Environnement), les avancements de carrière et donc de rémunération (traitement de base indiciaire) sont plus favorables que pour les femmes de la filière administrative.

### Montant du régime indemnitaire brut mensuel moyen par catégorie (mois de décembre 2018) :

	hommes	femmes	Ecart***
catégorie A*	976 €	756 €	- <b>220 €</b>
catégorie B	436 €	420 €	- <b>16 €</b>
catégorie C	213 €	256 €	<b>+ 43 €</b>

\* hors emplois fonctionnels, administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs.

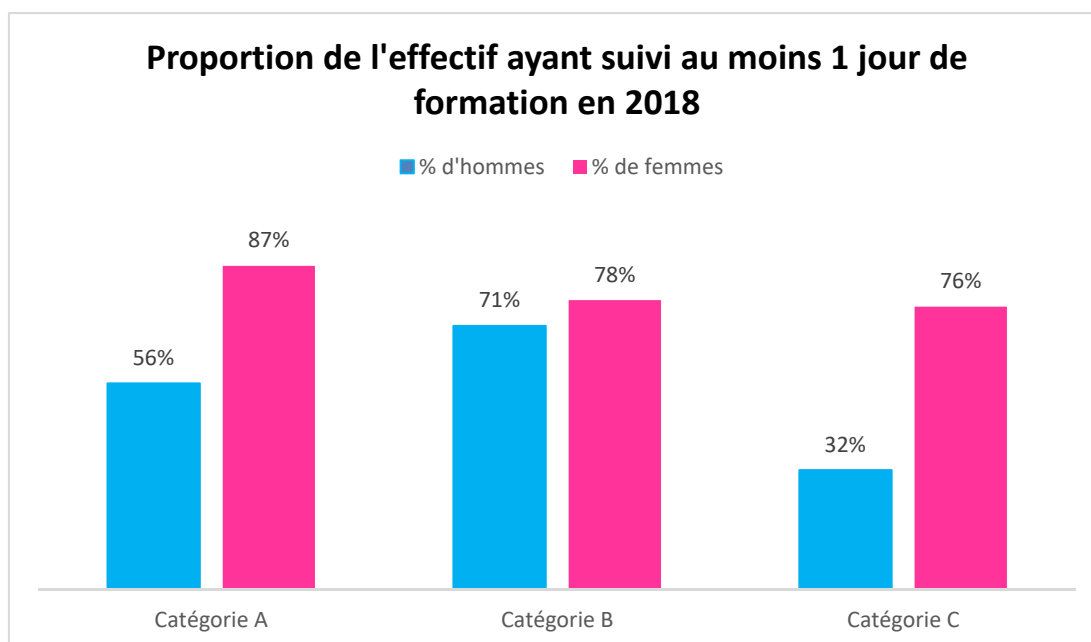
\*\*\* écarts dus en partie à la différence d'âge entre les hommes et les femmes et aux carrières plus longues chez les hommes

## h) La formation

### Répartition par formation :

Nombre d'agents ayant suivi au moins une journée de formation en 2018 : 293.

	Nombre total d'hommes	Hommes ayant suivi une formation	Nombre total de femmes	Femmes ayant suivi une formation
Catégorie A	36	<b>20</b>	47	<b>41</b>
Catégorie B	38	<b>27</b>	50	<b>39</b>
Catégorie C	227	<b>73</b>	123	<b>93</b>
Total	301	<b>120</b>	220	<b>173</b>



*\*pourcentages calculés sur le nombre total de femmes et d'hommes par catégorie.*

En 2018, les femmes sont globalement plus nombreuses à effectuer des formations que les hommes. En effet, 79% d'entre elles toutes catégories confondues ont participé à une session de formation, contre 40% pour les hommes.

## **Plan d'actions pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes**

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique territoriale est un enjeu en matière de performance et de développement des collectivités.

Il convient donc de mettre en évidence les atouts de la mixité. La Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis œuvre pour la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes par la mise en œuvre chaque année d'un plan d'actions dont les axes s'orientent autour de différentes thématiques : les recrutements, la formation, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.

### **Les recrutements :**

La Direction des Ressources Humaines procède à l'évaluation des candidats, aussi bien lors du processus de sélection des candidatures que lors des jurys de recrutement, uniquement sur des critères objectifs à savoir : les compétences requises pour le poste à pourvoir, l'expérience professionnelle, la formation, la qualification des candidats.

Elle veille à ce que les annonces de recrutement ne comportent aucune mention sous-entendant des stéréotypes dans les offres d'emploi, ou encore dans tout autre document (internet, intranet, description des emplois et des compétences...). 100% des annonces de recrutement de la collectivité précisent que les offres d'emploi sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Cette mesure vise à rééquilibrer la mixité dans les différentes filières.

A ce jour, on observe que les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative, culturelle et médico-sociale. Ces chiffres illustrent l'existence de filières « genrées » au sein de la CASA.

### **Objectif de progression :**

- Diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers : mettre en place une communication interne portant sur la politique de la collectivité auprès de l'ensemble des acteurs sur le fait de ne pas privilégier, dans le cadre du recrutement, un sexe plutôt qu'un autre, et notamment des équipes opérationnelles afin de valoriser une mixité des candidatures et assurer la mixité des recrutements.
- Participer à des forums et journées de l'emploi afin de promouvoir les métiers de la CASA et tenter de réduire des stéréotypes liés à certaines emplois.

### **La formation :**

La collectivité poursuit son engagement visant à privilégier l'organisation de formations en intra-entreprises et sur le temps de travail, dès lors que cela est possible.

Cela permet de limiter les frais relatifs aux déplacements des agents (transport, hébergement et autres), et de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ; une telle disposition n'entraînant aucune modification en matière d'organisation sur le plan personnel.

Une plateforme de formations à distance a été mise en place à destination de l'ensemble du personnel de la collectivité, suite à une phase d'expérimentation.

L'expérimentation a donné suite à la mise en œuvre de cette plateforme comme outil de formation, d'information et d'échanges entre professionnels de manière pérenne, et ce dans le cadre d'une procédure de marchés publics pour une durée de 4 ans.

Dans le cadre de son plan de prévention des risques professionnels, la Direction des Ressources Humaines a continué de programmer des formations dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité à destination de l'ensemble du personnel sans distinction en matière de typologies de métiers.

#### Objectifs de progression :

- Sensibiliser et former les managers dans le cadre de leur parcours de formation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus largement de la mixité professionnelle.
- Mettre en place pour les agents et les élus des actions de formation spécifiques afin de lutter contre les stéréotypes, les violences, les préjugés et certaines représentations collectives portant sur les valeurs dites féminines ou masculines, les métiers féminins ou masculins.
- Poursuivre la mise en œuvre d'une communication à l'ensemble des agents dans le cadre de l'appropriation des nouvelles techniques de formation à distance CNFPT et autres organismes.

#### **L'articulation de l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale :**

La collectivité a mis en place depuis plusieurs années des procédures et dispositifs visant à équilibrer l'articulation de l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Ces dispositions sont intégrées dans la charte des Ressources Humaines et portent sur :

- Les aménagements d'horaires sur demande des agents, lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission et dans le cadre de ce qui est prévu par la charte.
- Les possibilités de formuler une demande d'exercice de missions à temps partiel (octroi étudié au cas par cas et selon les nécessités de service).
- La mise en place des congés de présence parentale pour les agents qui en font la demande pour maladie grave ou pour imprévisibilité totale de la maladie d'un enfant (hors autorisation d'absence « enfants malades ») sur présentation d'un justificatif du médecin.

#### Objectif de progression :

- Communiquer auprès de l'ensemble du personnel en effectuant des rappels réguliers des dispositifs existants.
- Organiser des groupes de travail afin de mettre en œuvre une expérimentation relative au télétravail. Cette expérimentation sera ouverte aux hommes comme aux femmes dès lors que les missions exercées sont éligibles à ce dispositif.

#### **La communication - L'information :**

La collectivité réalise tout au long de l'année diverses actions de communication à destination du personnel grâce à différents outils mis à disposition, et ce, pour s'assurer que l'ensemble des agents aient accès au même niveau d'information, quel que soit le poste occupé.

Cette communication est réalisée majoritairement par le biais de notes d'information diffusées via « Info paye », messagerie électronique, intranet et la boîte à outils DRH.



En 2018, la CASA a rappelé à l'ensemble des agents via une note « Info paye » les dispositions du congé parental en insistant sur le fait qu'il peut être accordé aussi bien à la mère qu'au père de l'enfant.

**Objectifs de progression :**

- Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée et utiliser un vocabulaire égalitaire.
- Intégrer l'égalité hommes femmes dans la Charte des Ressources Humaines.
- Intégrer, dans le livret d'accueil remis aux nouveaux arrivants, les actions mises en place par la collectivité en matière d'égalité professionnelle, de mixité des métiers, de formations, etc.
- Mieux informer les agents sur les conséquences sur la carrière des choix opérés en termes de congés et temps partiels.
- Communiquer autour de "messages clés" explicitant les engagements de la collectivité en matière d'égalité professionnelle et de mixité des métiers. Exemples : Souligner les enjeux d'une plus forte mixité / Remettre en cause les stéréotypes sur les métiers et les compétences "dites" féminines.
- Concevoir des actions de communication dédiées, portant sur certains métiers de la collectivité afin d'informer les femmes et les hommes des opportunités d'emploi existantes et susciter des candidatures féminines sur des postes actuellement occupés majoritairement ou exclusivement par des hommes et inversement.

**La rémunération :**

Le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail constitue un élément essentiel dans la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

Les salaires résultent des grilles salariales de la fonction publique territoriale.

Aucune discrimination n'est faite selon le sexe des agents.

En effet, ces derniers bénéficient d'un traitement indiciaire équivalent en fonction de leur grade. Le régime indemnitaire est fixé par délibération en se fondant sur des éléments précis : fonctions, responsabilités, sujétion et contraintes particulières, compétences, etc.

**AR réceptionné - Imprimer**

Date de l'acte : 18/11/2019  
Numéro : CC\_2019\_181  
Nature : DE - Deliberations  
Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
Matière : 8.6 - Emploi-formation professionnelle

**Interlocuteur**

Nom : CHALIER Vanessa

**Suivi des transactions****Accusé d'envoi**

Identifiant : fDerDax

**Accusé de réception préfecture**

Date de réception : 02/12/2019  
Identifiant : 006-240600585-20191118-CC\_2019\_181-DE

**Acte reçu**

Date : 18/11/2019  
Numéro interne : CC\_2019\_181  
Code nature : 1  
Code matière 1 : 8  
Code matière 2 : 6  
Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
Classification utilisée : 29/08/2019  
Document : 99\_DE-006-240600585-20191118-CC\_2019\_181-DE-1-1\_1.PDF

**Annexes**

Nombre : 1  
99\_SE-006-240600585-20191118-CC\_2019\_181-DE-1-1\_2.PDF

N