



RAPPORT PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES / FEMMES EN 2019

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 2019.

a) Les effectifs

Taux de féminisation par catégorie sur poste permanent :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	37	49	86	57%
Catégorie B	33	53	86	62%
Catégorie C	225	114	339	34%
Sans catégorie*	5	14	19	74%
Total	300	230	530	43%

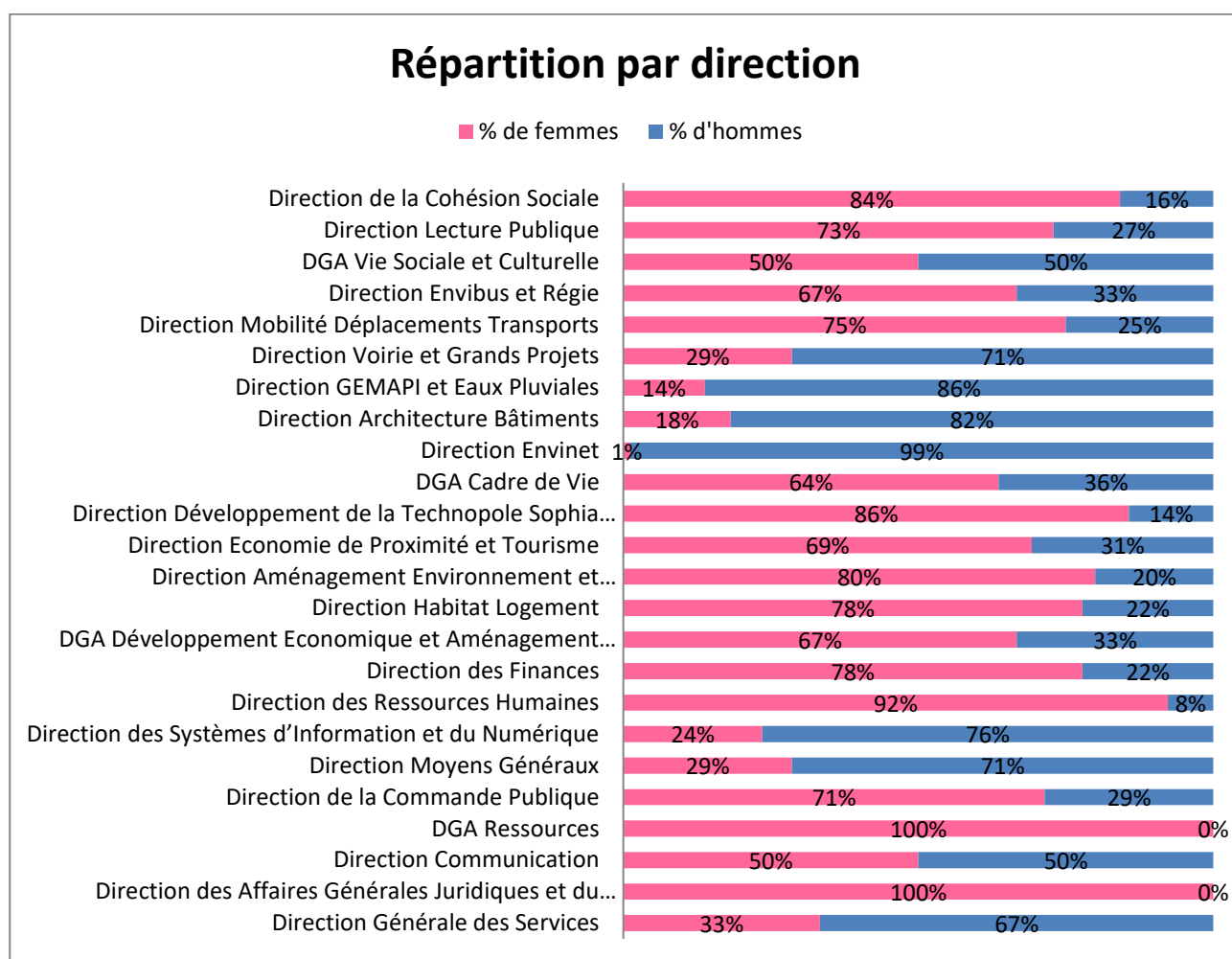
* les agents sans catégorie relèvent du droit privé, employés par la régie Envibus

On constate que les femmes sont plus présentes que les hommes dans les catégories A et B. 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	% d'hommes
Direction Générale des Services	2	1	3	33%	67%
Direction des Affaires Générales Juridiques et du Contentieux	0	7	7	100%	0%
Direction Communication	3	3	6	50%	50%
DGA Ressources	0	1	1	100%	0%
Direction de la Commande Publique	2	5	7	71%	29%
Direction Moyens Généraux	5	2	7	29%	71%
Direction des Systèmes d'Information et du Numérique	13	4	17	24%	76%
Direction des Ressources Humaines	1	12	13	92%	8%
Direction des Finances	2	7	9	78%	22%
DGA Développement Economique et Aménagement Durable	2	4	6	67%	33%
Direction Habitat Logement	4	14	18	78%	22%
Direction Aménagement Environnement et Connaissance du Territoire	2	8	10	80%	20%
Direction Economie de Proximité et Tourisme	4	9	13	69%	31%
Direction Développement de la Technopole Sophia Antipolis	1	6	7	86%	14%
DGA Cadre de Vie	4	7	11	64%	36%
Direction Envinet	170	2	172	1%	99%
Direction Architecture Bâtiments	9	2	11	18%	82%

Direction GEMAPI et Eaux Pluviales	25	4	29	14%	86%
Direction Voirie et Grands Projets	5	2	7	29%	71%
Direction Mobilité Déplacements Transports	3	9	12	75%	25%
Direction Envibus et Régie	13	26	39	67%	33%
DGA Vie Sociale et Culturelle	1	1	2	50%	50%
Direction Lecture Publique	23	62	85	73%	27%
Direction de la Cohésion Sociale	6	32	38	84%	16%
TOTAL	300	230	530	43%	57%



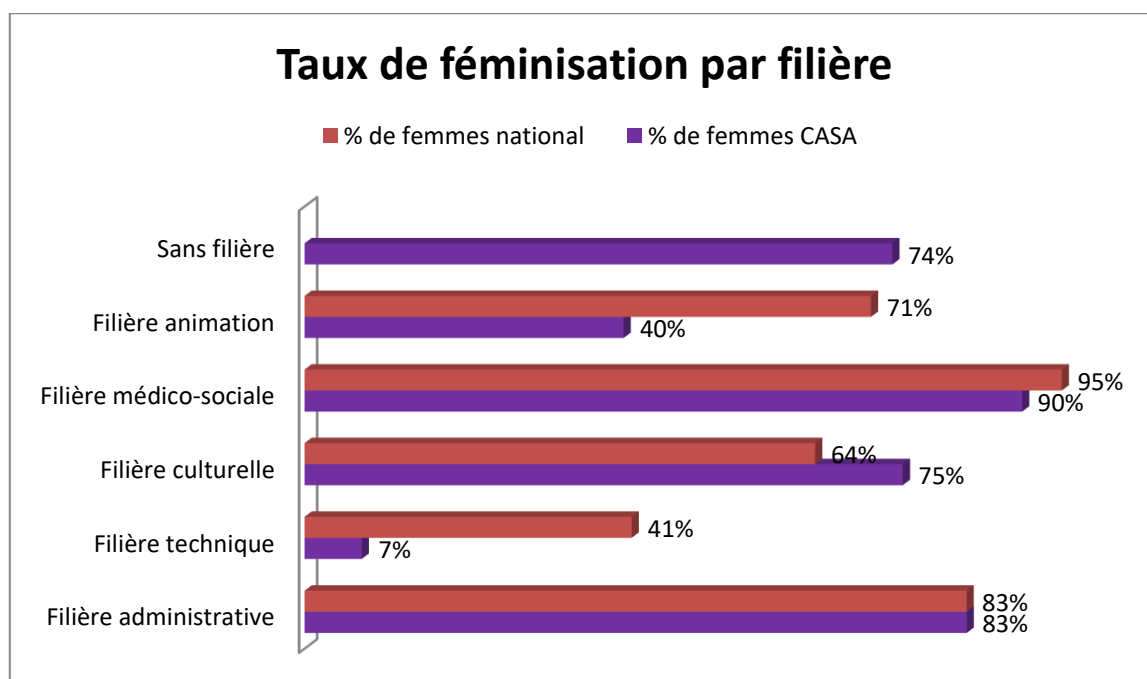
En 2019, seules la Direction des Affaires Générales Juridiques et du Contentieux ainsi que la Direction Générale Adjointe Ressources sont composées entièrement de femmes.

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	% de femmes national
Filière administrative	27	132	159	83%	83%
Filière technique	246	19	265	7%	41%
Filière culturelle	18	54	72	75%	64%
Filière médico-sociale	1	9	10	90%	95%
Filière animation	3	2	5	40%	71%
Sans filière*	5	14	19	74%	-
TOTAL	300	230	530	43%	-

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



Source : « INSEE - SIASP au 31 décembre 2014 – Traitement Observatoire de la FPT »

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

A l'inverse, seul 7% 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	25%
Administrateurs territoriaux	4	0	4	0%
Attachés territoriaux	11	28	39	72%
Directeurs territoriaux *	0	1	1	100%
Rédacteurs territoriaux	3	30	33	91%
Adjointes administratifs territoriaux	9	74	83	89%
Ingénieurs en chef territoriaux	1	2	3	67%
Ingénieurs territoriaux	17	6	23	26%
Techniciens territoriaux	25	8	33	24%
Agents de maîtrise territoriaux	33	1	34	3%
Adjointes techniques territoriaux	168	2	170	1%
Conservateurs territoriaux des bibliothèques	0	1	1	100%
Bibliothécaires territoriaux	1	4	5	80%
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3	14	17	82%
Adjointes territoriaux du patrimoine	14	35	49	71%
Psychologues territoriaux	1	2	3	67%
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	0	1	1	100%
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	0	1	1	100%
Assistants territoriaux socio-éducatifs	0	5	5	100%
Animateurs territoriaux	2	0	2	0%
Adjointes territoriaux d'animation	1	2	3	67%
Sans cadre d'emplois	5	14	19	74%

* 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 la filière médico-sociale sont exclusivement féminins, de même que le cadre d'emplois des conservateurs des bibliothèques et le cadre d'emplois des directeurs. On note également une forte représentation des femmes dans les cadres d'emplois de la filière administrative que ce soit sur les catégories C, B ou A. Cependant, le cadre d'emplois de catégorie A+ de la filière administrative est représenté uniquement par des hommes.

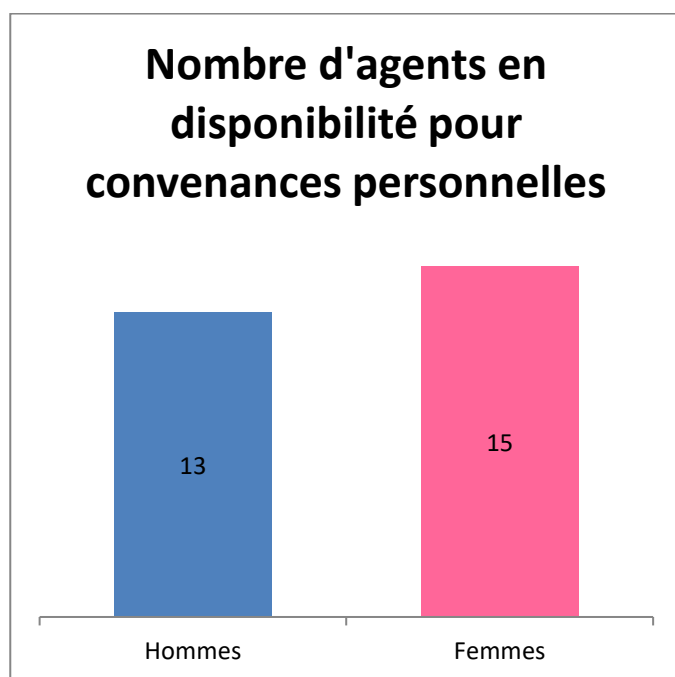
b) La durée et l'organisation du travail

Les agents travaillant à temps partiel :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
50%	0	1	1	100%
60%	1	0	1	0%
70%	0	1	1	100%
80%	2	21	23	91%
90%	1	7	8	88%
Total Temps Partiel	4	30	34	88%

A la CASA, seuls 4 hommes ont exercé leurs fonctions à temps partiel contre 30 femmes en 2019.

Les agents en disponibilité pour convenances personnelles :



Au 31 décembre 2019, 28 agents sont en disponibilité pour convenances personnelles au sein de la CASA. 54% d'entre eux sont des femmes contre 46% d'hommes.

Les agents en congé parental :

Les femmes représentent 100% des agents en position de congé parental au cours de l'année 2019 (4 agents).

c) Le compte épargne-temps

	Hommes	Femmes	Total
agents possédant un CET	262	192	454
nombre de jours stockés sur l'année 2019	547	429	976
nombre de jours utilisés sur l'année 2019 sous forme de congés	152,5	224,5	377
moyenne du nombre de jours stockés/agent	2,1	2,2	2,1
moyenne du nombre de jours utilisés/agent	0,6	1,2	0,8

83% des femmes de la CASA possèdent un compte épargne temps en 2019 contre 87% des hommes.

Toutefois, le nombre de CET a baissé par rapport à 2018 suite au transfert de personnel à UNIVALOM (agents de déchetterie et ambassadeurs du tri).

d) Les embauches et les départs

Répartition des départs définitifs et arrivées hors transferts de personnels :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Départs	12	12	24	50%
Recrutements	10	20	30	67%

Taux de féminisation des recrutements par catégorie :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	3	4	7	57%
Catégorie B	2	4	6	67%
Catégorie C	5	12	17	71%
Total	10	20	30	67%

En 2019, la CASA a recruté plus de femmes que d'hommes à hauteur de 67%.

e) Les positionnements

Répartition par niveau de responsabilité :

Poste occupé	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Emploi fonctionnel *	3	1	4	25%
Directeur *	11	6	17	35%
Poste à responsabilité **	40	45	85	53%

* 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, de secteur d'établissement (médiathèque)

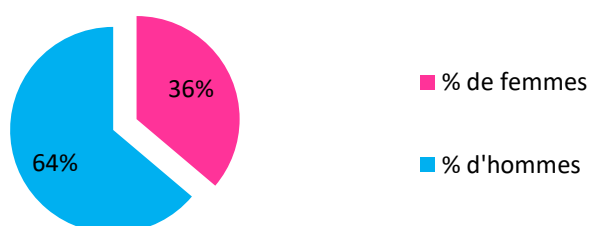
Même si les femmes restent minoritaires sur les emplois fonctionnels et les emplois de direction, on constate qu'elles sont légèrement majoritaires sur les postes à responsabilités avec de l'encadrement intermédiaire.

f) Les promotions

Répartition par promotion interne et avancement de grade :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Promotions internes	3	4	7	57%
Catégorie A	0	1	1	100%
Catégorie B	1	3	4	75%
Catégorie C	2	0	2	0%
Avancements de grade	27	13	40	33%
Catégorie A	2	5	7	71%
Catégorie B	4	4	8	50%
Catégorie C	21	4	25	16%
Total	30	17	47	36%

Proportion de femmes promues en 2019



En 2019, 36% de femmes ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade, contre 64% 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 2019) :

	hommes	femmes	Ecart
catégorie A*	3 376 €	2 780 €	- 596 €
catégorie B	2 203 €	1 930 €	- 273 €
catégorie C	1 946 €	1 607 €	- 339 €
sans catégorie**	1 894 €	1 934 €	+ 40 €

* hors emplois fonctionnels

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

Plusieurs éléments peuvent expliquer ces écarts de rémunération. Ils sont notamment dus à la différence d'âge entre les hommes et les femmes et aux carrières plus longues chez les hommes.

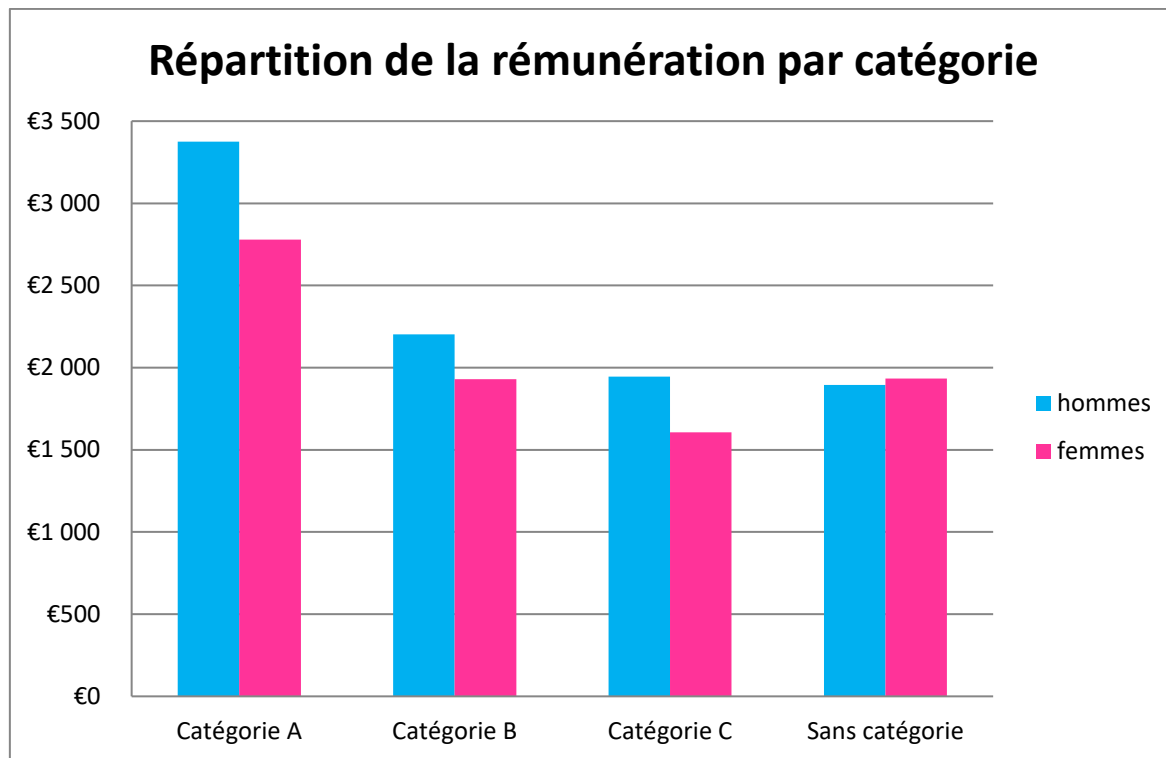
L'accroissement de l'écart entre les hommes et les femmes de catégorie C (+103€ par rapport à 2018) s'explique par différents facteurs.

En 2019, 23 hommes de catégorie C ont bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne contre 4 femmes.

De plus, les hommes de catégorie C ont effectué davantage d'heures supplémentaires et d'astreinte. En effet, en 2018, les hommes de catégorie C ont perçu en moyenne 335€ d'heures supplémentaires et astreintes alors qu'en 2019 ils ont perçu 389€ en moyenne d'heures supplémentaires et astreintes. Cela correspond à une augmentation de 54€ tandis que les femmes de catégorie C ont perçu en moyenne 10€ de moins en 2019 pour les heures supplémentaires et astreintes.

A cela s'ajoute la revalorisation de l'IFSE pour les agents de collecte, exclusivement masculins.

L'écart s'inverse pour les agents relevant du droit privé car la prime ancienneté des femmes est supérieure à celle des hommes. En effet, les 3 derniers recrutements ont porté sur des hommes donc la moyenne de la prime ancienneté chez ces derniers a baissé. De plus, le seul poste de cadre est occupé par une femme donc son salaire est plus élevé et fait augmenter la rémunération moyenne des femmes.



Montant du régime indemnitaire brut mensuel moyen par catégorie
(mois de décembre 2019) :

	hommes	femmes	Ecart***
catégorie A*	977 €	775 €	- 202 €
catégorie B	509 €	413 €	- 96 €
catégorie C	284 €	259 €	- 25 €

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

On constate que l'écart sur la catégorie C est de nouveau en défaveur des femmes alors qu'en 2018 les femmes bénéficiaient d'un régime indemnitaire moyen supérieur aux hommes à hauteur de 43 €. Cette tendance s'est inversée du fait de l'augmentation de l'IFSE pour tous les agents de collecte. La réévaluation a porté sur un montant de 58,60 € brut mensuel suite à un mouvement social.

De manière générale, l'écart sur la catégorie B est représentatif de la répartition entre les hommes et les femmes par filière. En effet, les hommes sont majoritaires dans la filière technique alors que les femmes sont majoritaires dans la filière administrative. Or, les rémunérations (et notamment les IFSE) du cadre d'emplois des techniciens sont plus élevées que celles du cadre d'emplois des rédacteurs.

Enfin, 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 Envinet), les avancements de carrière et donc de rémunération (traitement de base indiciaire) sont plus favorables que pour les femmes de la filière administrative.

Certains éléments sont donc 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 (animation, médico-sociale)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	9.4%	17.6%	7.5%	3%	1.4%	6.9%	6.7%	53.3%
Catégorie B	1.9%	18.9%	9.4%	3%	4.2%	19.4%	13.3%	6.7%
Catégorie C	5.7%	46.5%	75.8%	1.1%	19.4%	48.6%	6.7%	13.3%
Total	17%	83%	92.8%	7.2%	25%	75%	26.7%	73.3%

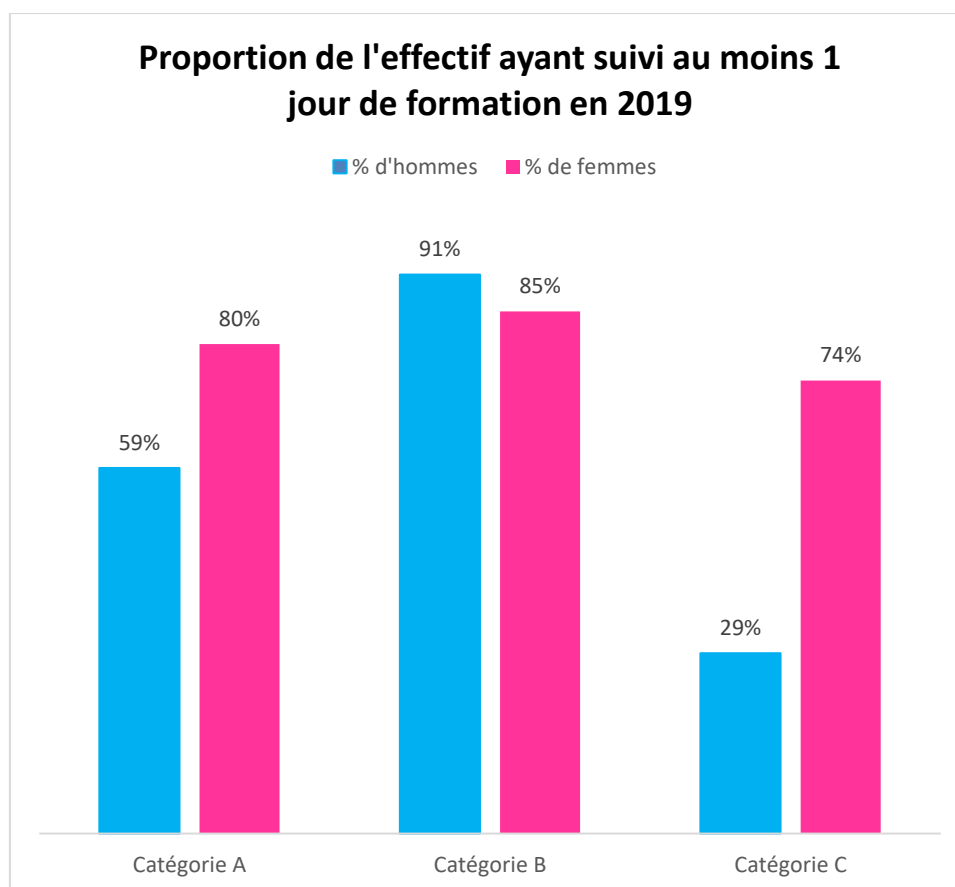
Au regard des 3 principales filières à la CASA (administrative, technique et culturelle), il est à noter que la répartition n'est pas équilibrée. En effet, la filière technique compte 92,8% d'hommes contre 7,2% de femmes toutes catégories confondues tandis que la filière administrative compte majoritairement des femmes à hauteur de 83% contre 17% d'hommes.

h) La formation

Répartition par formation :

Nombre d'agents ayant suivi au moins une journée de formation en 2019 : 207.

	Nombre total d'hommes	Hommes ayant suivi une formation	Nombre total de femmes	Femmes ayant suivi une formation
Catégorie A	37	22	49	39
Catégorie B	33	30	53	45
Catégorie C	225	66	114	84
Total	295	118	216	168



En 2019, les femmes sont plus nombreuses à effectuer des formations que les hommes notamment en catégorie A et C.

Toutes catégories confondues, 78% des femmes ont participé à une session de formation en 2019 contre 40% pour les hommes.

PLAN D' ACTIONS VISANT A REDUIRE LES INEGALITES 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 place de plans d'actions dont les axes s'orientent autour de différentes thématiques telles que les recrutements, la formation, la rémunération, l'égalité en termes de promotion et d'avancement, l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales ainsi que la prévention et la lutte contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes.

❖ OBJECTIF 1 : Lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Actions à réaliser	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Rédiger une note de sensibilisation sur ces thématiques puis l'adresser aux agents avec la fiche de paie et la diffuser sur l'intranet.	Année 2021	Sans objet
Travailler en partenariat avec les organisations syndicales afin de produire des affiches de sensibilisation sur les thématiques concernées et procéder à des affichages sur les panneaux dédiés des différents sites de la CASA.	Année 2022	Sans objet
Organiser des sessions de formation en interne, notamment avec le Service Parenthèse, afin de sensibiliser les agents sur les violences faites aux femmes, les comportements sexistes et les différents types de harcèlement.	Année 2023	→Nombre de sessions programmées →Nombre d'agents inscrits →Nombre de participants

❖ OBJECTIF 2 : Améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Actions à réaliser	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Adresser à tous les agents de la CASA une note pour rappeler le dispositif d'octroi du congé paternité de 11 jours dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant sur demande l'agent ainsi que l'octroi du congé parental aussi bien aux femmes qu'aux hommes	Année 2021	Sans objet

Etudier la faisabilité de garder un lien avec les agent(e)s en congé parental en leur adressant les différentes notes portant sur l'organisation de la collectivité (par exemple : réorganisations, organigramme général, nouvelles procédures, nouveaux questionnaires, etc).	Année 2021	<i>Sans objet</i>
Mettre en œuvre le dispositif cité précédemment, à savoir garder contact avec les agent(e)s en congé parental afin qu'ils se sentent toujours intégrés au sein de la CASA même s'ils se consacrent prioritairement à leurs enfants pendant une période donnée.	Année 2022	→ Recensement des documents envoyés (nombre et objet) → Nombre d'échanges (courriers, mails, appels téléphoniques)
Organiser des temps d'échange avec les agent(e)s amené(e)s à s'absenter pour un congé de naissance ou un congé parental. - Organisation par la direction de l'agent(e) concerné(e) d'un entretien préalable à son absence afin d'évoquer avec lui/elle les modalités de son remplacement. - Organisation par la hiérarchie d'un entretien au retour de l'agent(e) afin de permettre une reprise dans les meilleures conditions et une bonne réintégration au sein de l'équipe en évoquant les dossiers en cours, les nouveaux projets et outils mis à disposition, les éventuels changements d'organisation et nouveaux organigrammes, la présentation des nouveaux collègues si tel est le cas, etc.	Année 2022	→ Nombre de RDV et points abordés

❖ **OBJECTIF 3 : Veiller au respect de l'égalité pour les avancements de grade et les promotions internes**

Actions à réaliser	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Analyser la manière dont les directions de la CASA évaluent leurs agents et remplissent les grilles de notation pour l'avancement et la promotion interne. Vérifier, par exemple, que le temps partiel d'un(e) agent(e) n'est pas un critère retenu et n'impacte pas négativement l'avis de l'évaluateur.	Année 2022	→ Statistiques sur le nombre d'agents à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion
Etudier le nombre de femmes promues par rapport à la proportion de femmes et d'hommes promouvables.	Année 2023	→ Statistiques portant sur les ratios hommes / femmes promus par rapport à la part des promouvables dans chaque sexe

❖ OBJECTIF 4 : Réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Actions à réaliser	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Dans le cadre de la campagne annuelle d'IFSE, établir une moyenne de revalorisation par sexe et par fonction afin d'identifier si les hommes ont été davantage revalorisés.	Année 2021	→Comparatif des augmentations d'IFSE attribuées aux hommes et aux femmes
Dans le cadre des recrutements, se munir des moyennes hommes/femmes par fonction pour établir les propositions salariales afin d'être en cohérence avec la rémunération des hommes pour le recrutement des femmes et ne pas se baser uniquement sur les prétentions salariales qui pourraient être moins élevées chez les femmes à compétences égales.	Année 2022	<i>Sans objet</i>

❖ OBJECTIF 5 : Promouvoir la mixité des sexes sur toutes les fonctions de la CASA

Actions à réaliser	Calendrier de mise en œuvre	Indicateurs de suivi et d'évaluation
Veiller à ce que l'ensemble des annonces ne mentionne pas de différenciation liées au genre dans le corps du texte. Pour rappel, tous les intitulés de poste de la CASA sont rédigés au masculin et au féminin, que ce soit pour les intitulés des postes à pourvoir ou les fonctions mentionnées sur les signatures électroniques, les organigrammes, etc.	Année 2021	→Recenser le nombre d'annonces envoyées par les directions mentionnant des différenciations de sexe, les corriger et faire un rappel aux directions concernées
Rédiger une charte dans le cadre des jurys de recrutement en accompagnement de la grille d'entretien déjà existante afin de lister les questions à poser et à ne pas poser (ex : question sur les enfants souvent posée aux femmes).	Année 2022	→Nombre de membres du jury utilisant la charte et se référant à la liste de questions →Nombre de questions discriminantes posées lors des jurys de recrutements
Faire du sourcing auprès des écoles et autres partenaires lorsque nous ne recevons que des CV d'un même genre pour un poste à pourvoir. Proposer aux directions de recevoir en jury de recrutement au moins 1 candidat de chaque sexe (s'il y en a).	Année 2022	→Comptabiliser pour chaque annonce le nombre de CV reçus par sexe →Recenser le nombre de CV reçus du sexe opposé via le sourcing
Intégrer les manager(euse)s à des formations sur la thématique de l'égalité hommes/femmes afin qu'ils/elles impulsent une bonne dynamique et soient sensibilisés à cette problématique.	Année 2023	→Nombre de formations proposées aux manager(euse)s et aux femmes →Nombre de manager(euse)s et

Proposer aux femmes des sessions de formation portant sur la confiance en soi et/ou l'accompagnement de carrière.		femmes inscrit(e)s à ces formations →Nombre de manager(euse)s et femmes ayant suivi ce type de formations
---	--	--