

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>51</b>	<b>24</b>

N° de la séance : 30

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.2016.189

Date de la convocation :  
**Le 13/12/2016**

**Certifié exécutoire compte tenu**

de l'affichage **23 DEC. 2016**  
en date du

de la réception s/Préfecture  
en date du **28 DEC. 2016**

Pour le Président,  
Le Directeur Général des Services

  
Stéphane PINTRE

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

**Séance du 19 décembre 2016**

L'an deux mil seize et le 19 décembre 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 décembre, sous la présidence de Monsieur Jean LEONETTI, Président de la Communauté d'Agglomération Sophia Antipolis, Député-Maire d'Antibes Juan-Les-Pins.

**PRESENTS :**

Jean LEONETTI, Michelle SALUCKI, Lionnel LUCA, Marc DAUNIS, Guilaine DEBRAS, Jean-Bernard MION, Michel ROSSI, Damien BAGARIA, Gérard LOMBARDO, Jean Pierre MAURIN, Joseph LE CHAPELAIN, Richard RIBERO, Thierry OCCELLI, Eric MELE, Jean-Pierre MASCARELLI, Marguerite BLAZY, Alain ARZIARI, Gilbert TAULANE, Jean-Paul ARNAUD, Richard THIERY, René TRASTOUR, Thérèse ROUAZE, Robert CREPIN, Christine SYLVESTRE, Michèle MURATORE, Marie-Claude MOITRY, Patrick DULBECCO, Jacques GENTE, Angèle MURATORI, Guy GIRAUD, Colette ZALMA, Elisabeth JANIN, Anne-Marie BOUSQUET, Bernard MONIER, Cléa PUGNAIRE, Albert CALAMUSO, Yves DAHAN, Afrim KACA, Audouin RAMBAUD, Simone TORRES-FORET DODELIN, Jean-Pierre DERMIT, Michel VIANO, Christophe ETORE, Abderrazak SALOUH, Françoise THOMEL, Nathalie DEPETRIS, Elisabeth PILLARD, Laurent COLLIN, Eric PAUGET, Khéra BADAoui, Déborah MINEI

**PROCURATIONS :**

Roger CRESP à Gilbert TAULANE, André-Luc SEITHER à Patrick DULBECCO, Marie BENASSAYAG à Albert CALAMUSO, Marina LONVIS à Angèle MURATORI, Eric DUPLAY à Nathalie DEPETRIS, Serge AMAR à Simone TORRES-FORET DODELIN, Martine BONNEAU à Christophe ETORE, Michel BERTRAND à Michelle SALUCKI, Valérie TIERAN-GNONI à Damien BAGARIA

**ABSENTS :**

Gilbert HUGUES, Claude BERENGER, Joseph VALETTE, Henri GANNARD, Michel MAZUET, Claudine MAURY, Thérèse DARTOIS, Nadine GASTAUD, Anne-Marie DUMONT, Béatrice VIGNOLO, Martine SAVALLI, Barbara LANCE, Patrice COLOMB-PONTOIRE, Anne CHEVALIER, 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.

**Madame Khéra BADAoui**, ayant obtenu la majorité des suffrages, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle 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. Celle-ci dispose, en effet 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 devant les Comités Techniques, 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 professionnelles, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et 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 incombait déjà aux entreprises. Son objectif est d'assurer l'égalité professionnelle en réduisant les inégalités. Ce rapport est inséré au bilan social.

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

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 aux Collectivités 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'elles mènent sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux communes et établissements 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 2016.

VU le Comité Technique du 14 novembre 2016,

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 de l'année 2015, 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 de l'année 2015, joint en annexe.

AINSI FAIT ET DELIBERE  
A ANTIBES LE 19 décembre 2016  
Suivent les signatures  
Pour extrait certifié conforme,

Le Président,

  
Jean LEONETTI

---

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

### **HOMMES / FEMMES EN 2015**

---

## **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 2015.

## a) les effectifs

### Taux de féminisation par catégorie sur poste permanent :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	28	40	68	<b>59%</b>
Catégorie B	33	56	89	<b>63%</b>
Catégorie C	243	124	367	<b>34%</b>
Sans catégorie*	3	9	12	<b>75%</b>
<b>Total</b>	<b>307</b>	<b>229</b>	<b>536</b>	<b>43%</b>

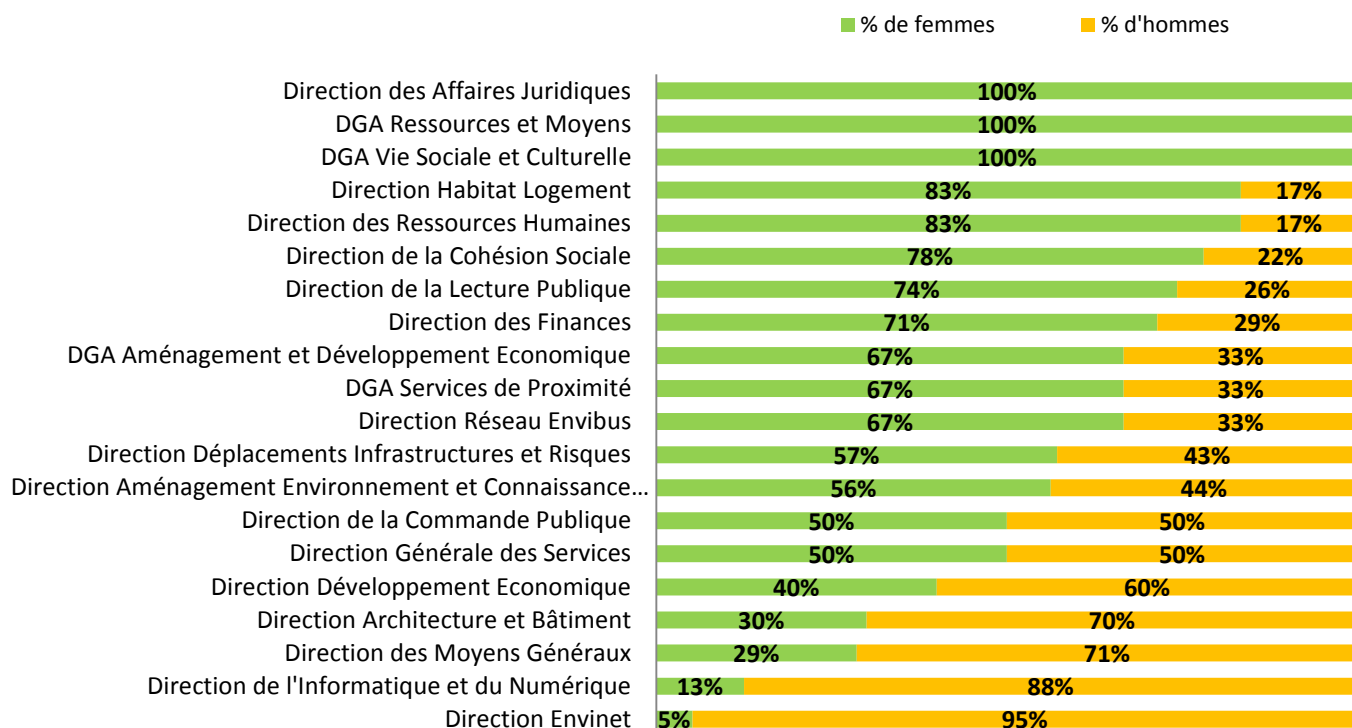
\* les agents sans catégorie relèvent du droit privé, employés par la régie directe Envibus

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

Le faible pourcentage de femmes en catégorie C correspond à des postes relevant de la filière technique au sein de la Direction Envinet (chauffeur et éboueur).

### Répartition par direction :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
<b>Direction Générale des Services</b>	5	5	10	<b>50%</b>
Direction des Affaires Juridiques	0	6	6	<b>100%</b>
<b>DGA Ressources et Moyens</b>	0	3	3	<b>100%</b>
Direction de la Commande Publique	3	3	6	<b>50%</b>
Direction des Moyens Généraux	5	2	7	<b>29%</b>
Direction de l'Informatique et du Numérique	7	1	8	<b>13%</b>
Direction des Ressources Humaines	2	10	12	<b>83%</b>
Direction des Finances	2	5	7	<b>71%</b>
<b>DGA Aménagement et Développement Economique</b>	3	6	9	<b>67%</b>
Direction Déplacements Infrastructures et Risques	6	8	14	<b>57%</b>
Direction Architecture et Bâtiment	7	3	10	<b>30%</b>
Direction Aménagement Environnement et Connaissance du Territoire	7	9	16	<b>56%</b>
Direction Habitat Logement	3	15	18	<b>83%</b>
Direction Développement Economique	3	2	5	<b>40%</b>
<b>DGA Services de Proximité</b>	1	2	3	<b>67%</b>
Direction Envinet	203	11	214	<b>5%</b>
Direction Réseau Envibus	15	30	45	<b>67%</b>
<b>DGA Vie Sociale et Culturelle</b>	0	1	1	<b>100%</b>
Direction de la Cohésion Sociale	9	32	41	<b>78%</b>
Direction de la Lecture Publique	26	75	101	<b>74%</b>



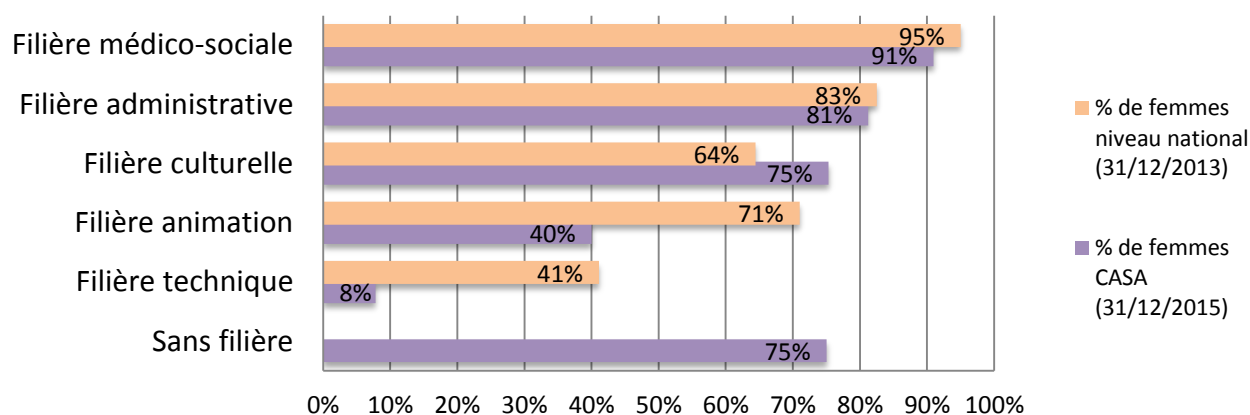
Certaines directions sont entièrement composées de femmes (DAJ, DGA RM et DGA VSC).  
 Sur les 20 directions qui composent la CASA, 5 directions comportent de moins de 50 % de femmes (DDE, DAB, DMG, DIN et DEN).

### Répartition par filière :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Filière administrative	28	121	149	81%
Filière technique	248	21	269	8%
Filière culturelle	21	64	85	75%
Filière médico-sociale	1	10	11	91%
Filière animation	6	4	10	40%
Sans filière	3	9	12	75%

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

### Taux de féminisation par filière



Source : Etude du CNFPT « Synthèse des bilans sociaux 2013 »

A la CASA, 91 % des agents relevant de la filière médico-sociale sont des femmes.

A l'inverse, seul 8 % 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
adjoints techniques territoriaux	193	4	197	<b>2%</b>
agents de maîtrise territoriaux	23	1	24	<b>4%</b>
techniciens territoriaux	20	5	25	<b>20%</b>
adjoints territoriaux d'animation	4	2	6	<b>33%</b>
administrateurs territoriaux	2	1	3	<b>33%</b>
Emplois fonctionnels de direction (DGS/DGAS des communes et étab. de 150 et 400 000 hab)	3	2	5	<b>40%</b>
ingénieurs territoriaux	12	11	23	<b>48%</b>
animateurs territoriaux	2	2	4	<b>50%</b>
attachés territoriaux	10	19	29	<b>66%</b>
psychologues territoriaux	1	2	3	<b>67%</b>
assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	5	14	19	<b>74%</b>
adjoints territoriaux du patrimoine	16	45	61	<b>74%</b>
sans cadre d'emplois	3	9	12	<b>75%</b>
rédacteurs territoriaux	6	27	33	<b>82%</b>
adjoints administratifs territoriaux	7	72	79	<b>91%</b>
conservateurs territoriaux des bibliothèques	0	1	1	<b>100%</b>
bibliothécaires territoriaux	0	4	4	<b>100%</b>
assistants territoriaux socio-éducatifs	0	7	7	<b>100%</b>
moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	0	1	1	<b>100%</b>



Les cadres d'emplois de catégorie C et de catégorie B 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.

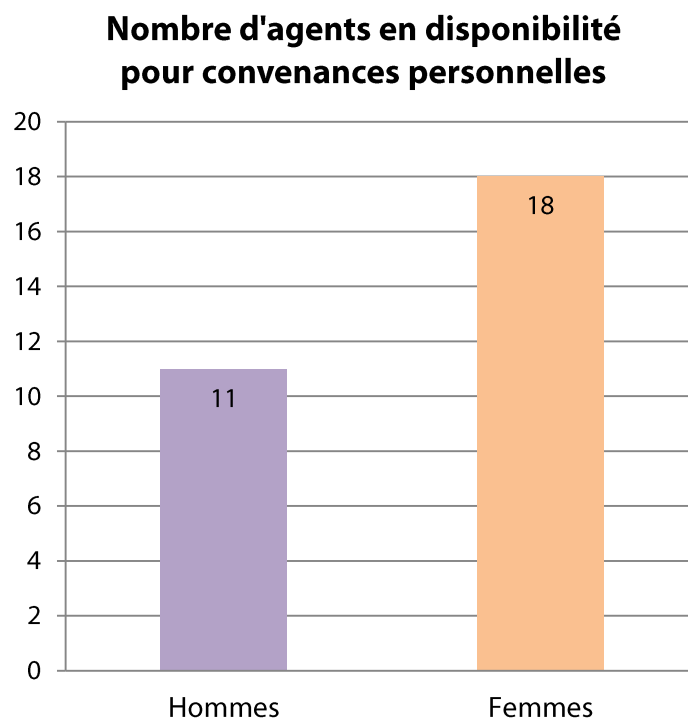
## b) La durée et l'organisation du travail

Les agents travaillant à temps partiel :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
50%	1	1	2	50%
80%	0	12	12	100%
90%	0	8	8	100%
<b>Total temps partiel</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>95%</b>

En 2015, à la CASA, seul un homme a exercé ses fonctions à temps partiel contre 21 femmes.

Les agents en disponibilité pour convenances personnelles :



Les agents en congé parental :

Les femmes représentent **100 %** des agents en position de congé parental au 31 décembre 2015 (5 agents).

**c) Le compte épargne-temps**

	Hommes	Femmes	Total
agents possédant un CET	269	175	444
nombre total de jours stockés	3638	2349	5987
nombre total de jours utilisés	64	58	122
moyenne de jours stockés/agent	13,5	13,4	13
moyenne de jours utilisés/agent	0.2	0.3	0

77 % des femmes de la CASA possèdent un compte épargne temps en 2015, contre 88 % des hommes.

En 2015, les femmes et les hommes ont utilisé en moyenne 13 % des jours stockés.

**d) Les embauches et les départs**

Répartition des départs et arrivées :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Départs	15	11	26	<b>42%</b>
Recrutements	13	29	42	<b>69%</b>

Taux de féminisation des recrutements par catégorie :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	4	3	7	<b>43%</b>
Catégorie B	3	10	13	<b>77%</b>
Catégorie C	6	16	22	<b>73%</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>42</b>	<b>69%</b>

En 2015, la CASA a recruté plus de femmes que d'hommes à hauteur de 69 %.

Toutefois, pour les emplois de catégorie A, la CASA a recruté plus d'hommes que de femmes, contrairement aux catégories B et C.

## e) Les positionnements

Répartition par niveau de responsabilité :

poste occupé	hommes	femmes	total	% de femmes
emploi fonctionnel	3	2	5	40%
Directeur	11	8	19	42%
Poste à responsabilité*	38	36	74	49%

\* responsable de service, d'équipe, d'unité, technique et chef de secteur, de projet, d'établissement (médiathèque)

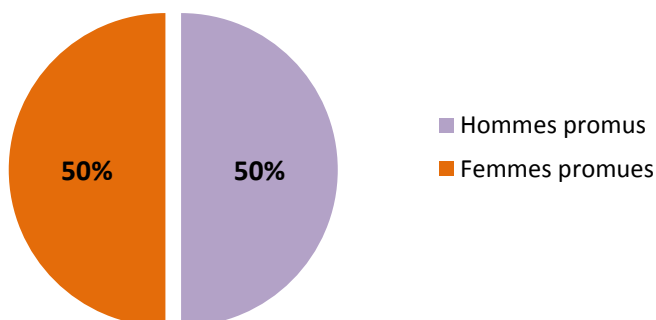
## f) Les promotions

Répartition par promotion interne et avancement de grade :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
<b>Promotions internes</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>
Catégorie A	0	0	0	0%
Catégorie B	0	2	2	100%
Catégorie C	4	0	4	0%
<b>Avancements de grade</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>53%</b>
Catégorie A	3	1	4	25%
Catégorie B	1	3	4	75%
Catégorie C	15	19	34	56%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>46</b>	<b>50%</b>

La différence de traitement pour la promotion interne en catégorie C s'explique notamment par la surreprésentation des hommes dans la filière technique pour l'accès au grade d'agent de maîtrise (seule possibilité de promotion interne en catégorie C).

**Proportion de femmes promues  
en 2015**



50 % de femmes ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade en 2015.

## 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).

### Moyennes des rémunérations nettes mensuelles par catégorie (mois de décembre 2015) :

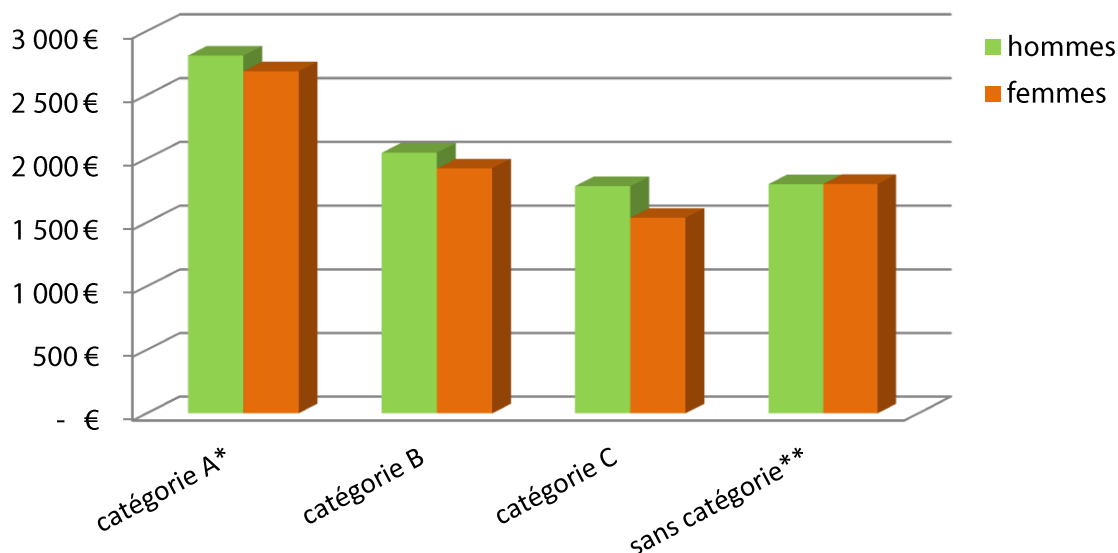
	hommes	femmes	écart
catégorie A*	2 809 €	2 686 €	- 123 €
catégorie B	2 047 €	1 924 €	- 123 €
catégorie C	1 785 €	1 537 €	- 248 €
sans catégorie**	1 801 €	1 802 €	1 €

\* hors emplois fonctionnels

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

### Répartition de la rémunération par catégorie

Salaire mensuel  
net moyen



En 2015, 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 C.

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

Zoom sur les trois principales filières à la CASA :

	Filière administrative		Filière technique		Filière culturelle	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
catégorie A*	9%	<b>13%</b>	<b>5%</b>	4%	0%	<b>6%</b>
catégorie B	4%	<b>19%</b>	<b>8%</b>	2%	6%	<b>16%</b>
catégorie C	5%	<b>50%</b>	<b>80%</b>	2%	19%	<b>53%</b>
<b>Total</b>	18%	<b>82%</b>	<b>92%</b>	8%	25%	<b>75%</b>
	100%		100%		100%	

\* hors emplois fonctionnels

Au regard de ces trois principales filières (administrative, technique et culturelle), il est à noter que la répartition n'est pas équilibrée. En effet, la filière technique compte 92 % d'hommes contre 8 % 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 Envinet), les avancements de carrière et donc de rémunération (traitement de base indiciaire) sont plus favorables que pour les femmes de la filière administrative.

Moyenne des régimes indemnitaires bruts mensuels par catégorie (mois de décembre 2015) :

	hommes	femmes	écart
catégorie A	867 €	697 €	- <b>170 €</b>
catégorie B	432 €	414 €	- <b>18 €</b>
catégorie C	233 €	247 €	<b>14 €</b>

\* les catégorie A : hors emplois fonctionnels, administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs



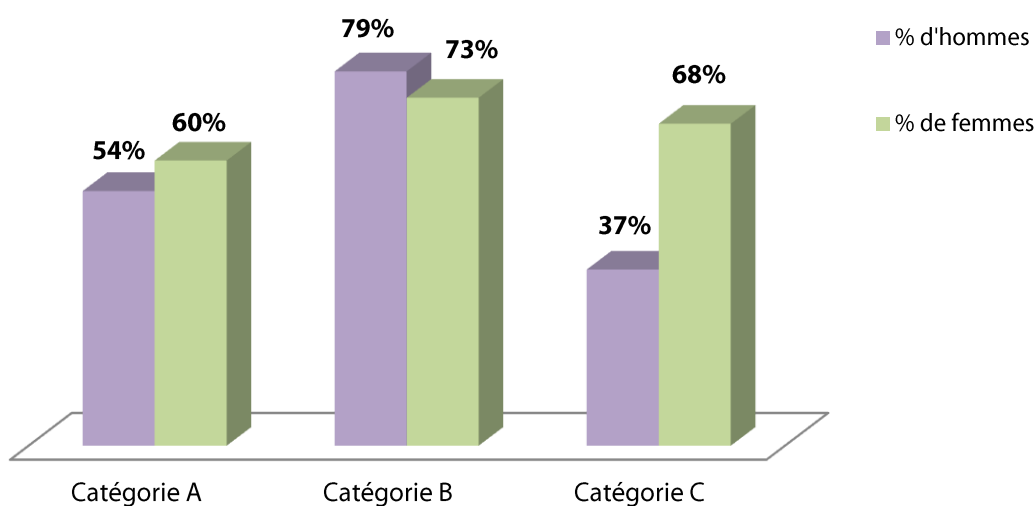
## h) La formation

### Répartition par formation :

Nombre d'agents ayant suivi au moins une action de formation en 2015 :

	Hommes	Femmes
Catégorie A	15	24
Catégorie B	26	41
Catégorie C	90	84
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>149</b>

### **Proportion de l'effectif ayant suivi une action de formation en 2015**



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

En 2015, les femmes sont plus nombreuses à effectuer des formations que les hommes.

Toutefois, les hommes relevant de la catégorie C sont plus nombreux à avoir participé à une action de formation au cours de l'année.

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

Le plan d'action de la DRH en faveur de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes est axé sur la communication, l'information et la formation. Des moyens d'actions permettent de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles. D'une part l'information sera transmise par le développement de l'offre de formation afin de favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués. D'autre part l'information passera par une sensibilisation sur les droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre ainsi que sur les possibilités offertes par la collectivité.

### **1. Communiquer via la formation sur les filières**

#### **1-1 – Notre constat :**

A la CASA, la situation en 2015 reste similaire à l'année précédente, 91% des agents relevant de la filière médico-sociale sont des femmes. Elles représentent également 81% de la filière administrative. A l'inverse, les hommes sont représentés à 92% dans la filière technique alors qu'au niveau national ce chiffre s'élève à 59%.

Ces chiffres illustrent la situation inégale de la parité selon les domaines de compétences et confirme l'existence de métiers et de filières genrés au sein de la CASA.

#### **1-2 – « Rééquilibrage » des filières par la formation et la mobilité interne :**

La Direction des Ressources Humaines s'est engagée dans une politique en faveur d'une mobilité inter-filière, en veillant à une répartition équilibrée des agents dans les secteurs professionnels. Ce « rééquilibrage » peut se faire par une sensibilisation et une communication des compétences de la CASA lors des journées des nouveaux arrivants (présentation des directions et des projets). Par ailleurs le compte-rendu des entretiens professionnels et le recueil des formations permettent à l'agent d'exprimer d'éventuels souhaits de mobilité.

En 2016, la Direction des Ressources Humaines a systématiquement recueilli et traité chacune des demandes de mobilité interne et a analysé les possibilités de repositionnement dans la structure sans exclure les éventuels changements de filière.

#### **1-3 – Des formations transversales**

Développement des sessions d'information via la formation destinée aux femmes sur les filières traditionnellement masculines. Et inversement, des sessions pour les hommes sur des filières représentées pour l'essentiel par les femmes.

A ce titre la Direction des Ressources Humaines a développé des sessions de formations, notamment dans le domaine de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail, non plus réservées à certains types de métier (relevant notamment de la filière technique), mais ouvertes à l'ensemble des métiers exercés à la CASA. Cela favorise la visibilité de l'ensemble de ces métiers pour tous les agents.

### **2. Communiquer sur les positions statutaires**

#### **2-1 – Notre constat :**

Tout comme en 2014, les femmes représentent 100% des agents en position de congés parental au cours de l'année 2015. Nous constatons également que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiels, 21 femmes contre un homme pour la CASA.

2-2 -Aide à la conciliation « vie privée – vie professionnelle » : accompagnement au retour à l'activité :

Afin de garantir une égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents, la DRH s'assure que tous les agents bénéficient d'information (communication interne et charte) sur leurs droits en matière de positions administratives.

Dans ce but, une note d'information à l'ensemble des agents, hommes comme femmes, sera diffusée avec les bulletins de salaire, au cours du premier trimestre de l'année 2017, afin de préciser les droits à bénéficier d'un congé parental pour tous les agents remplissant les conditions. Cette note rappellera également que ce congé n'est pas exclusivement réservé aux femmes.

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou bien qu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, l'agent doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de sa carrière et de son retour.

Il conviendrait alors d'étudier les modalités de retour à la prise de poste. Sur la base du volontariat, les agents en congés parentaux et maternité pourraient restés informés des évolutions des projets de leur direction et de la collectivité pendant leurs absences (intranet, mails, présence lors de réunion de service).

Il pourrait être organisé des sessions de formation suite à la reprise du travail après un congé parental et pour toute longue absence afin d'accompagner et de faciliter la reprise de l'activité (réactualiser les connaissances selon les évolutions).

Ces mesures permettraient d'améliorer le quotidien des agents, de faire progresser leurs droits et de changer les mentalités dans les rapports « vie professionnelle – vie privée ».

2- 3 – Une information ciblée :

Développer une information à destination des hommes sur les possibilités qu'ils ont à bénéficier de temps de parentalité (temps partiel, congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans).

Comme indiqué dans le rapport établi sur les chiffres de l'année 2014, un plan de formation intégrant ces mesures sera proposé dès 2017.

Par ailleurs, il convient de préciser qu'au titre de l'année 2015, la collectivité doit rendre compte de l'atteinte de l'obligation de nomination fixée à 30 % de personnes de chaque sexe sur les emplois fonctionnels de direction. Cette proportion s'applique à des cycles de 5 nominations.

Au titre des années 2013, 2014 et 2015, la CASA a clôturé un cycle de 5 nominations.

En ayant nommé 3 femmes sur emplois fonctionnels de direction contre 2 hommes, l'objectif est atteint.

A compter de l'année 2017, la proportion de nomination à atteindre est fixée de 40 %.

Une attention particulière devra donc être apportée pour le prochain cycle de 5 nominations. Pour atteindre ces 40 %, la CASA devra nommer a minima 2 femmes sur les 4 prochaines nominations (un homme étant déjà comptabilisé en 2016).

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

Le plan d'action de la DRH en faveur de la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes est axé sur la communication, l'information et la formation. Des moyens d'actions permettent de faire évoluer les mentalités et les pratiques professionnelles. D'une part l'information sera transmise par le développement de l'offre de formation afin de favoriser la transférabilité des compétences entre métiers traditionnellement sexués. D'autre part l'information passera par une sensibilisation sur les droits liés à la parentalité, sur les démarches à entreprendre ainsi que sur les possibilités offertes par la collectivité.

## **1. Communiquer via la formation sur les filières**

### **1-1 – Notre constat :**

A la CASA, la situation en 2015 reste similaire à l'année précédente, 91% des agents relevant de la filière médico-sociale sont des femmes. Elles représentent également 81% de la filière administrative. A l'inverse, les hommes sont représentés à 92% dans la filière technique alors qu'au niveau national ce chiffre s'élève à 59%.

Ces chiffres illustrent la situation inégale de la parité selon les domaines de compétences et confirme l'existence de métiers et de filières genrés au sein de la CASA.

### **1-2 – « Rééquilibrage » des filières par la formation et la mobilité interne :**

La Direction des Ressources Humaines s'est engagée dans une politique en faveur d'une mobilité inter-filière, en veillant à une répartition équilibrée des agents dans les secteurs professionnels. Ce « rééquilibrage » peut se faire par une sensibilisation et une communication des compétences de la CASA lors des journées des nouveaux arrivants (présentation des directions et des projets). Par ailleurs le compte-rendu des entretiens professionnels et le recueil des formations permettent à l'agent d'exprimer d'éventuels souhaits de mobilité.

En 2016, la Direction des Ressources Humaines a systématiquement recueilli et traité chacune des demandes de mobilité interne et a analysé les possibilités de repositionnement dans la structure sans exclure les éventuels changements de filière.

### **1-3 – Des formations transversales**

Développement des sessions d'information via la formation destinée aux femmes sur les filières traditionnellement masculines. Et inversement, des sessions pour les hommes sur des filières représentées pour l'essentiel par les femmes.

A ce titre la Direction des Ressources Humaines a développé des sessions de formations, notamment dans le domaine de l'hygiène, de la santé et de la sécurité au travail, non plus réservées à certains types de métier (relevant notamment de la filière technique), mais ouvertes à l'ensemble des métiers exercés à la CASA. Cela favorise la visibilité de l'ensemble de ces métiers pour tous les agents.

## **2. Communiquer sur les positions statutaires**

### **2-1 – Notre constat :**

Tout comme en 2014, les femmes représentent 100% des agents en position de congés parental au cours de l'année 2015. Nous constatons également que les femmes sont

plus nombreuses à travailler à temps partiels, 21 femmes contre un homme pour la CASA.

## 2-2 -Aide à la conciliation « vie privée – vie professionnelle » : accompagnement au retour à l'activité :

Afin de garantir une égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents, la Direction des Ressources Humaines s'assure que tous les agents bénéficient d'information (communication interne et charte) sur leurs droits en matière de positions administratives.

Dans ce but, une note d'information à l'ensemble des agents, hommes comme femmes, sera diffusée avec les bulletins de salaire, au cours du premier trimestre de l'année 2017, afin de préciser les droits à bénéficier d'un congé parental pour tous les agents remplissant les conditions. Cette note rappellera également que ce congé n'est pas exclusivement réservé aux femmes.

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans ou bien qu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, l'agent doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de sa carrière et de son retour.

Il conviendrait alors d'étudier les modalités de retour à la prise de poste. Sur la base du volontariat, les agents en congés parentaux et maternité pourraient restés informés des évolutions des projets de leur direction et de la collectivité pendant leurs absences (intranet, mails, présence lors de réunion de service).

Il pourrait être organisé des sessions de formation suite à la reprise du travail après un congé parental et pour toute longue absence afin d'accompagner et de faciliter la reprise de l'activité (réactualiser les connaissances selon les évolutions).

Ces mesures permettraient d'améliorer le quotidien des agents, de faire progresser leurs droits et de changer les mentalités dans les rapports « vie professionnelle – vie privée ».

## 2- 3 – Une information ciblée :

Développer une information à destination des hommes sur les possibilités qu'ils ont à bénéficier de temps de parentalité (temps partiel, congé parental, disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans).

Comme indiqué dans le rapport établi sur les chiffres de l'année 2014, un plan de formation intégrant ces mesures sera proposé dès 2017.

Par ailleurs, il convient de préciser qu'au titre de l'année 2015, la collectivité doit rendre compte de l'atteinte de l'obligation de nomination fixée à 30 % de personnes de chaque sexe sur les emplois fonctionnels de direction. Cette proportion s'applique à des cycles de 5 nominations.

Au titre des années 2013, 2014 et 2015, la CASA a clôturé un cycle de 5 nominations.

En ayant nommé 3 femmes sur emplois fonctionnels de direction contre 2 hommes, l'objectif est atteint.

A compter de l'année 2017, la proportion de nomination à atteindre est fixée de 40 %.



Une attention particulière devra donc être apportée pour le prochain cycle de 5 nominations. Pour atteindre ces 40 %, la CASA devra nommer a minima 2 femmes sur les 4 prochaines nominations (un homme étant déjà comptabilisé en 2016).

**AR réceptionné - Imprimer**

Date de l'acte : 19/12/2016  
Numéro : CC\_2016\_189  
Nature : DE - Deliberations  
Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
Matière : 4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.  
**Interlocuteur**  
Nom : LE GRATIET Véronique

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

Identifiant : UZaijHo

**Accusé de réception préfecture**

Date de réception : 28/12/2016  
Identifiant : 006-240600585-20161219-CC\_2016\_189-DE

**Acte reçu**

Date : 19/12/2016  
Numéro interne : CC\_2016\_189  
Code nature : 1  
Code matière 1 : 4  
Code matière 2 : 1  
Objet : Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes  
Classification utilisée : 01/04/2004  
Document : 006-240600585-20161219-CC\_2016\_189-DE-1-1\_1.PDF

**Annexes**

Nombre : 2  
006-240600585-20161219-CC\_2016\_189-DE-1-1\_2.PDF  
006-240600585-20161219-CC\_2016\_189-DE-1-1\_3.PDF