

Arrondissement de Grasse

**COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION
SOPHIA ANTIPOLIS**

Siège social:
Hôtel de Ville
BP 2205
06606 ANTIBES CEDEX

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

Séance du 15 février 2016

Effectif légal	Présents ou Représentés	Procurations + Absents
75	58	17

N° de la séance : 18

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 Pierre MOLAGER

N° Enregistrement : CC.2016.018

Date de la convocation : Le 09/02/2016
Certifié exécutoire compte tenu de l'affichage en date du - 3 MARS 2016 de la réception s/Préfecture en date du - 3 MARS 2016 Pour le Président, Le Directeur Général des Services  Pierre MOLAGER

L'an deux mil seize et le 15 février 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 février, 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, Gérald LOMBARDO, Jean Pierre MAURIN, Joseph LE CHAPELAIN, Richard RIBERO, Thierry OCCELLI, Eric MELE, Marguerite BLAZY, Alain ARZIARI, Gilbert TAULANE, Gilbert HUGUES, Jean-Paul ARNAUD, Richard THIERY, Claude BERENGER, Joseph VALETTE, Thérèse ROUAZE, Robert CREPIN, Henri GANNARD, Christine SYLVESTRE, Michèle MURATORE, Michel MAZUET, André-Luc SEITHER, Marie-Claude MOITRY, Patrick DULBECCO, Jacques GENTE, Angèle MURATORI, Colette ZALMA, Marie BENASSAYAG, Elisabeth JANIN, Anne-Marie BOUSQUET, Bernard MONIER, Claudine MAURY, Cléa PUGNAIRE, Thérèse DARTOIS, Yves DAHAN, Marina LONVIS, Anne-Marie DUMONT, Audouin RAMBAUD, Simone TORRES-FORET DODELIN, Michel VIANO, Eric DUPLAY, Martine BONNEAU, Michel BERTRAND, Françoise THOMEL, Elisabeth PILLARD, Valérie TIERAN-GNONI, Laurent COLLIN, Barbara LANCE, Eric PAUGET, Khéra BADAoui, Anne CHEVALIER

PROCURATIONS :

Bernard DUBOIS à Michelle SALUCKI, Afrim KACA à Jean LEONETTI, Nathalie DEPETRIS à Jacques GENTE, Patrice COLOMB-PONTOIRE à Bernard MONIER, Lionel TIVOLI à Anne CHEVALIER

ABSENTS :

Jean-Pierre MASCARELLI, Roger CRESP, René TRASTOUR, Guy GIRAUD, Nadine GASTAUD, Albert CALAMUSO, Jean-Pierre DERMIT, Serge AMAR, Christophe ETORE, Béatrice VIGNOLO, Martine SAVALLI, Déborah MINEI

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^{er} 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.

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^{er} janvier 2016.

VU l'avis du Comité Technique du 16 novembre 2015,

Il est demandé au Conseil Communautaire de prendre acte des éléments détaillés du rapport joint en annexe sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi sur la base des données disponibles de l'année 2014.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE, OUI L'EXPOSE DU VICE-PRESIDENT ET APRES EN AVOIR DELIBERE, A L'UNANIMITE, PREND ACTE des éléments détaillés du rapport joint en annexe sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes établi sur la base des données disponibles de l'année 2014.

AINSI FAIT ET DELIBERE
A ANTIBES LE 15 février 2016
Suivent les signatures
Pour extrait certifié conforme,

Le Président,



Jean LEONETTI

RAPPORT PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

HOMMES / FEMMES EN 2014

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).

a) les effectifs

Taux de féminisation par catégorie sur poste permanent :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	29	39	68	57%
Catégorie B	30	48	78	62%
Catégorie C	247	126	373	34%
Sans catégorie*	23	18	41	44%
Total	329	231	560	41%

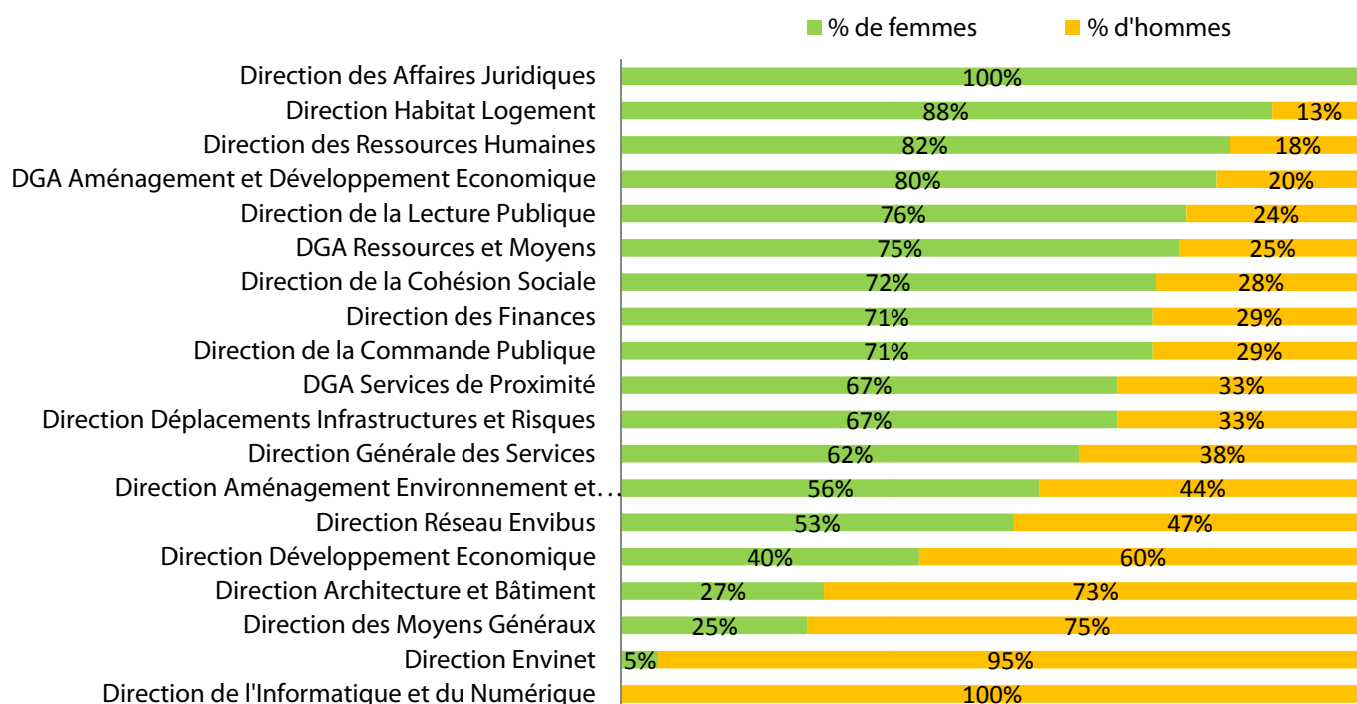
* les agents sans catégorie relèvent du droit privé, employés par la régie directe Envibus

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

Les faibles pourcentages de femmes en catégorie C et sans catégorie correspondent à des postes relevant de la filière technique au sein de la Direction Envinet (chauffeur et éboueur) et de la Direction Réseau Envibus (chauffeur et contrôleur).

Répartition par direction :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Direction Générale des Services	5	8	13	62%
Direction des Affaires Juridiques	0	6	6	100%
Direction de la Lecture Publique	25	79	104	76%
DGA Ressources et Moyens	1	3	4	75%
Direction de la Commande Publique	2	5	7	71%
Direction des Moyens Généraux	6	2	8	25%
Direction de l'Informatique et du Numérique	7	0	7	0%
Direction des Ressources Humaines	2	9	11	82%
Direction des Finances	2	5	7	71%
DGA Aménagement et Développement Economique	1	4	5	80%
Direction Déplacements Infrastructures et Risques	4	8	12	67%
Direction Architecture et Bâtiment	8	3	11	27%
Direction Aménagement Environnement et Connaissance du Territoire	7	9	16	56%
Direction Habitat Logement	2	14	16	88%
Direction Développement Economique	3	2	5	40%
Direction de la Cohésion Sociale	9	23	32	72%
DGA Services de Proximité	1	2	3	67%
Direction Envinet	210	11	221	5%
Direction Réseau Envibus	34	38	72	53%



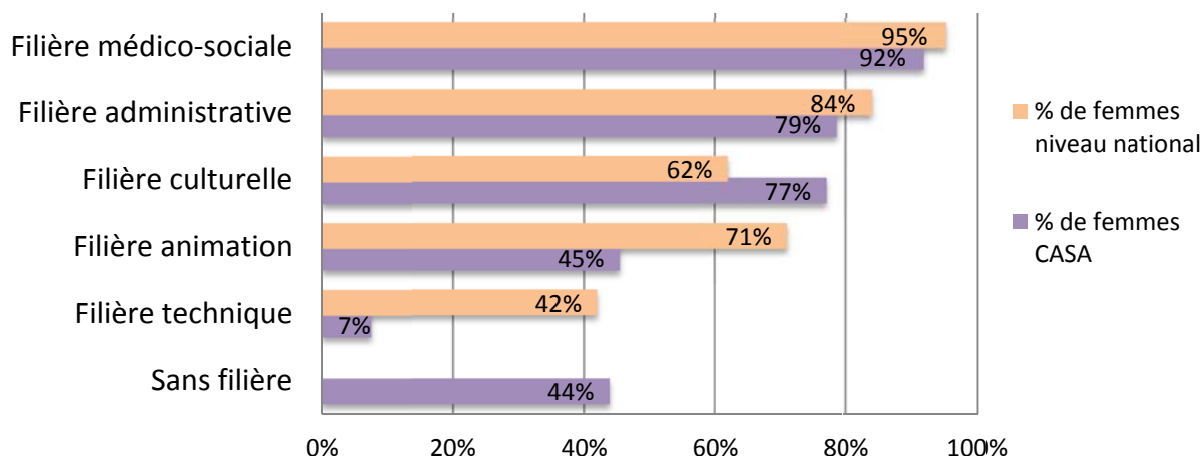
Certaines directions sont entièrement composées d'hommes (DIN) ou de femmes (DAJ).
 Sur les 19 directions qui composent la CASA, 5 directions sont composés de moins de 50 % de femmes (DDE, DAB, DMG, DEN et DIN).

Répartition par filière :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Filière médico-sociale	1	11	12	92%
Filière administrative	30	110	140	79%
Filière culturelle	20	67	87	77%
Filière animation	6	5	11	45%
Filière technique	249	20	269	7%
Sans filière	23	18	41	44%

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

Taux de féminisation par filière



Source : Etude du CNFPT « La parité dans la fonction publique territoriale en 2009 »

A la CASA, 92 % 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 42 % 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	202	5	207	2%
agents de maîtrise territoriaux	17	1	18	6%
techniciens territoriaux	18	4	22	18%
Emplois fonctionnels de direction (DGS/DGAS des communes et étab. de 150 et 400 000 hab)	3	2	5	40%
adjoints territoriaux d'animation	4	3	7	43%
sans cadre d'emplois	23	18	41	44%
ingénieurs territoriaux	12	10	22	45%
adminsitrateurs territoriaux	2	2	4	50%
animateurs territoriaux	2	2	4	50%
attachés territoriaux	11	18	29	62%
assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	5	15	20	75%
psychologues territoriaux	1	3	4	75%
adjoints territoriaux du patrimoine	15	47	62	76%
rédacteurs territoriaux	5	19	24	79%
adjoints administratifs territoriaux	9	70	79	89%
conservateurs territoriaux des bibliothèques	0	1	1	100%
bibliothécaires territoriaux	0	4	4	100%
assistants territoriaux socio-éducatifs	0	7	7	100%
moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux	0	1	1	100%

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

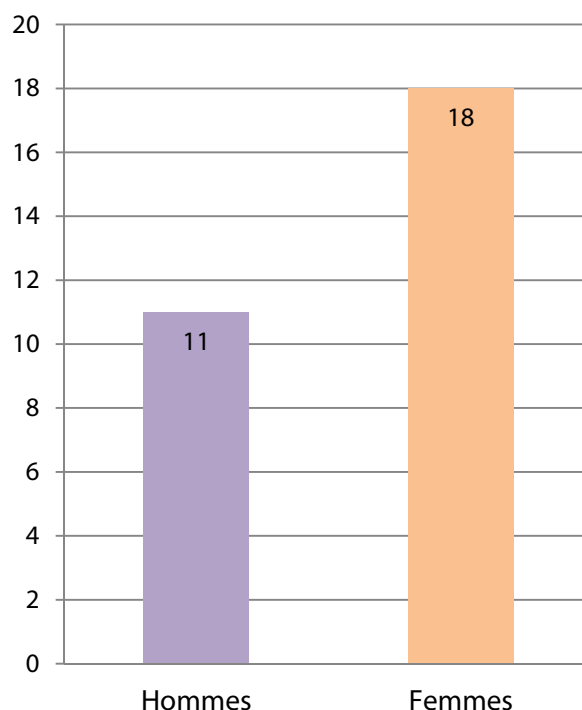
Les agents travaillant à temps partiel :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
50%	2	1	3	33%
80%	0	8	8	100%
85%	0	1	1	100%
90%	0	7	7	100%
Total temps partiel	2	17	19	89%

A la CASA, seul 2 hommes ont exercé leurs fonctions à temps partiel contre 17 femmes.

Les agents en disponibilité pour convenances personnelles :

Nombre d'agents en disponibilité pour convenances personnelles



Les agents en congé parental :

Les femmes représentent 100 % des agents en position de congé parental au cours de l'année 2014 (4 agents).

c) Le compte épargne-temps

	Hommes	Femmes	Total
agents possédant un CET	243	146	389
nombre total de jours stockés	2582,5	1681	4263,5
nombre total de jours utilisés	435	360	795
moyenne de jours stockés/agent	10,6	11,5	11
moyenne de jours utilisés/agent	1,8	2,5	2

69 % des femmes de la CASA possèdent un compte épargne temps en 2014, contre 79 % des hommes.

En 2014, les femmes ont utilisé 21 % des jours stockés, les hommes 17 %.

d) Les embauches et les départs

Répartition des départs et arrivées :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Départs	11	18	29	62,1%
Recrutements	14	22	36	61,1%

Taux de féminisation des recrutements par catégorie :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	3	2	5	40,0%
Catégorie B	4	7	11	63,6%
Catégorie C	3	11	14	78,6%
Sans catégorie*	4	2	6	33,3%
Total	14	22	36	61%

En 2014, la CASA a recruté plus de femmes que d'hommes à hauteur de 61 %.

Toutefois, pour les emplois de catégorie A et les emplois « sans catégorie » (relevant du droit privé), la CASA a recruté plus d'hommes que de femmes.

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*	36	33	69	48%

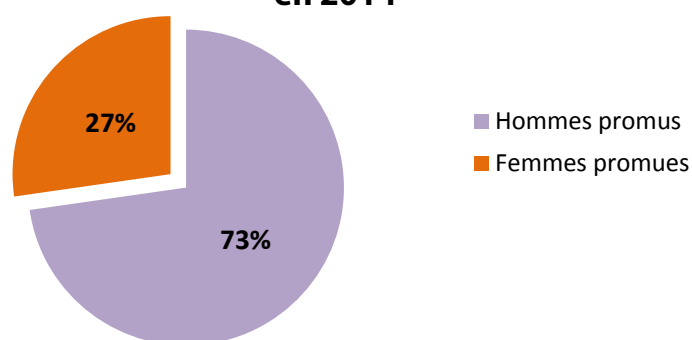
* responsable de service, d'équipe, d'unité, technique et chef de secteur, de projet, d'établissement (médiathèque)

f) Les promotions

Répartition par promotion interne et avancement de grade :

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Promotions internes	3	1	4	25%
Catégorie A	1	1	2	50%
Catégorie B	1	0	1	0%
Catégorie C	1	0	1	0%
Avancements de grade	37	14	51	27%
Catégorie A	2	2	4	50%
Catégorie B	1	1	2	50%
Catégorie C	34	11	45	24%
Total	40	15	55	27%

**Proportion de femmes promues
en 2014**



Seulement 27 % de femmes ont bénéficié d'une promotion interne ou d'un avancement de grade en 2014, contre 73 % 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 particuliers 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.

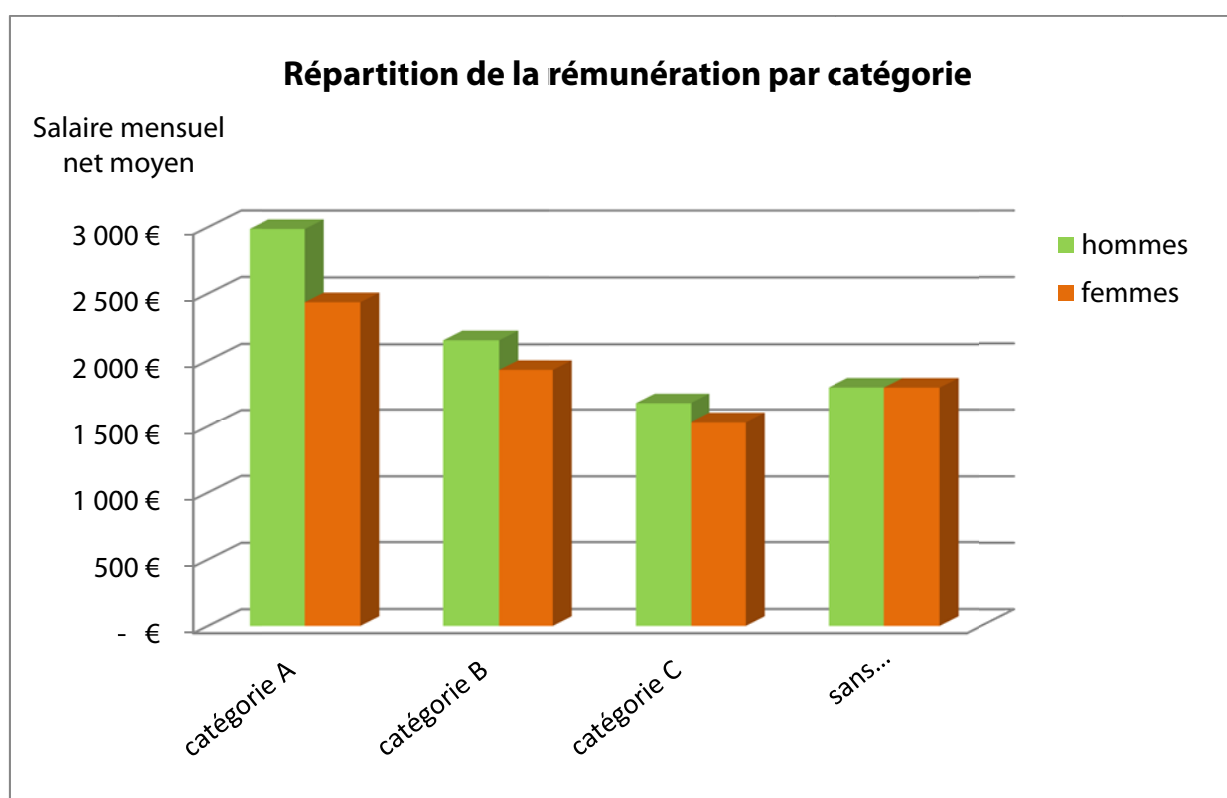
Les agents rémunérés à demi-traitement pour des raisons médicales ne sont pas pris en compte, ainsi que les agents qui n'ont pas travaillé le mois entier (départ ou arrivée en cours de mois).

Niveau de rémunération nette mensuelle par catégorie (mois de décembre 2014) :

	hommes	femmes	écart
catégorie A*	2 988 €	2 595 €	- 393 €
catégorie B	2 157 €	1 926 €	- 230 €
catégorie C	1 675 €	1 532 €	- 143 €
sans catégorie**	1 794 €	1 793 €	- 1 €

* sauf emplois fonctionnels

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



En 2014, 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 et B.

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*	9%	15%	4%	4%	0%	6%	4%	13%
catégorie B	4%	14%	7%	1%	6%	17%	9%	43%
catégorie C	7%	52%	81%	2%	17%	54%	17%	13%
Total	19%	81%	93%	7%	23%	77%	30%	70%
	100%		100%		100%		100%	

* sauf emplois fonctionnels

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 93 % d'hommes contre 7 % 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.

Montant du régime indemnitaire brut mensuel moyen par catégorie (mois de décembre 2014) :

	hommes	femmes	écart
catégorie A*	858 €	715 €	- 144 €
catégorie B	436 €	416 €	- 20 €
catégorie C	233 €	247 €	14 €

* sauf emplois fonctionnels

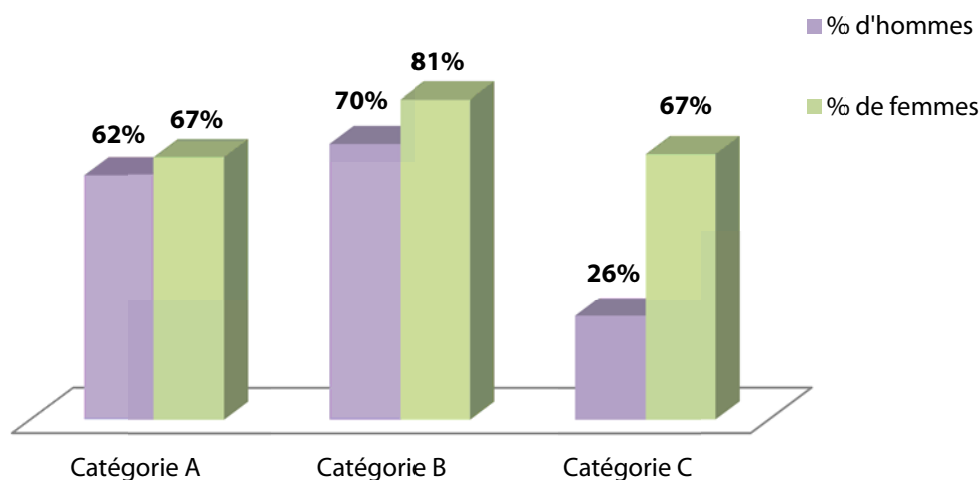
h) La formation

Répartition par formation :

Nombre d'agents ayant suivi au moins une journée de formation en 2014 :

	Hommes	Femmes
Catégorie A	18	26
Catégorie B	21	39
Catégorie C	65	85
Total	106	150

Proportion de l'effectif ayant suivi au moins 1 jour de formation en 2014



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

En 2014, les femmes sont plus nombreuses à effectuer des formations que les hommes.

L'écart est plus particulièrement significatif pour les agents de catégorie C.

Cela s'explique par le nombre important d'hommes dans la filière technique en catégorie C, qui partent moins en formation que les femmes relevant de la filière administrative de catégorie C.

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, 92% des agents relevant de la filière médico-sociale sont des femmes, elles représentent également 79% de la filière administrative. A l'inverse, les hommes sont représentés à 93% dans la filière technique alors qu'au niveau national ce chiffre s'élève à 58%.

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'engage dans une politique en faveur d'une mobilité inter-filière, en veillant à une répartition équilibrée des agents dans les secteurs professionnels. Ce « rééquilibrage » pourrait 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. La mise en place de formation inter-filière favoriserait la mobilité interne et s'inscrirait dans une lutte contre les filières stéréotypées.

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.

2. Communiquer sur les positions statutaires

2-1 – Notre constat :

Les femmes représentent 100% des agents en position de congés parental au cours de l'année 2014. Nous constatons également que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiels, 17 femmes pour la CASA contre 2 hommes.

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.

Il est à rappeler que le congé parental et le travail à temps partiel ne sont pas exclusivement réservés 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).

Un plan de formation intégrant ces mesures sera proposé dès 2017.

AR réceptionné - Imprimer

Date de l'acte : 15/02/2016
Numéro : CC.2016.018
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 : 107953653
Référence envoi : IDF2016-03-03T15-32-44.00
Envoyé le : 03/03/2016
à (TU) : 14h32:46

Accusé de réception préfecture

Date de réception : 03/03/2016
Identifiant : 006-240600585-20160215-AOI_5828-DE

Acte reçu

Date : 15/02/2016
Numéro interne : AOI_5828
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 : 006-240600585-20160215-AOI_5828-DE-1-1_1.pdf

Annexes

Nombre : 1
006-240600585-20160215-AOI_5828-DE-1-1_2.pdf