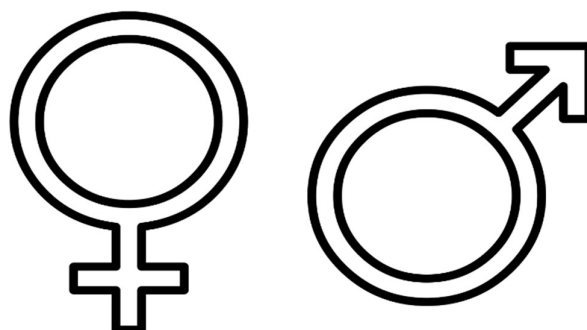


VILLE DE GRASSE

Rapport portant sur l'égalité professionnelle femmes / hommes 2023



SOMMAIRE

PREAMBULE

ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES

- I. LES EFFECTIFS**
 - a. Répartition par catégorie
 - b. Répartition par filière
 - c. Répartition par cadre d'emplois

- II. LA DURÉE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL**
 - a. Agents travaillant à temps partiel
 - b. Agents en disponibilité
 - c. Agents en congé parental

- III. LES ARRIVÉES ET DÉPARTS**

- IV. LES POSITIONNEMENTS**
 - a. Répartition par niveau de responsabilité

- V. LA PROMOTION**

- VI. LA RÉMUNÉRATION**
 - a. Niveau de rémunération brute mensuelle par catégorie
 - b. Montant du régime indemnitaire brut mensuel moyen par catégorie

- VII. LA FORMATION**

PLAN D' ACTIONS POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PREAMBULE

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Ainsi, l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit, en son 2^{ème} alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* », principe rappelé par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, comporte un volet pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Son article 51 prévoit notamment la présentation, devant les Comités Techniques, dans le cadre du bilan social, d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et personnelle.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et employeurs des trois versants de la fonction publique. 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 donc 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.

Plus récemment, la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de consolider le droit des femmes et aborde le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions (l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, entre femmes et hommes au travail, la lutte contre la précarité, l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles).

Ce rapport, basé sur un diagnostic chiffré, fait état de la place des femmes au sein de la Ville de Grasse et permet de définir un plan d'actions visant à assurer l'égalité professionnelle.

Ce rapport 2023, élaboré au titre de l'année 2022, est soumis pour information au Comité Social Territorial.

ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Ce rapport de situation composé d'une série d'indicateurs sexués portant sur les ressources humaines de notre Collectivité.

Il répond à trois objectifs :

- **mesurer les écarts** : quelle est la situation des femmes et celle des hommes? L'évolution des écarts est-elle positive ou négative ?
- **comprendre les écarts** (trois types d'écarts) :
 - Des écarts de situation peuvent être constatés et se justifier du fait de profils différents de femmes et d'hommes. Par exemple, on observe que les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes métiers ou que les hommes ont plus d'ancienneté que les femmes.
 - Certains écarts peuvent être liés aux inégalités structurelles que l'on connaît entre les femmes et les hommes. Ainsi, compte tenu de la prégnance des stéréotypes sexués dans l'orientation scolaire, les femmes sont majoritaires en filière administrative et les hommes en filière technique.
 - Enfin, des écarts peuvent aussi surgir sans raison évidente (exemple : un taux d'accès à la formation moindre pour les femmes de catégorie C).

Il apparaît alors important d'améliorer les processus RH de la collectivité afin d'y déceler d'éventuels obstacles à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **corriger les écarts** : l'explication des écarts va permettre de définir des marges de progrès ainsi que des actions à mener à court et moyen terme. Les indicateurs du RSC sont définis par le décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, ils sont au nombre de 27 et se répartissent en 6 sous thèmes :
 - Les conditions générales d'emploi,
 - La rémunération,
 - La formation,
 - Les conditions de travail,
 - Les congés,
 - L'organisation du temps de travail.

Ces indicateurs vont permettre de mesurer la situation comparée des femmes et des hommes et de mettre en évidence d'éventuelles situations d'inégalité.

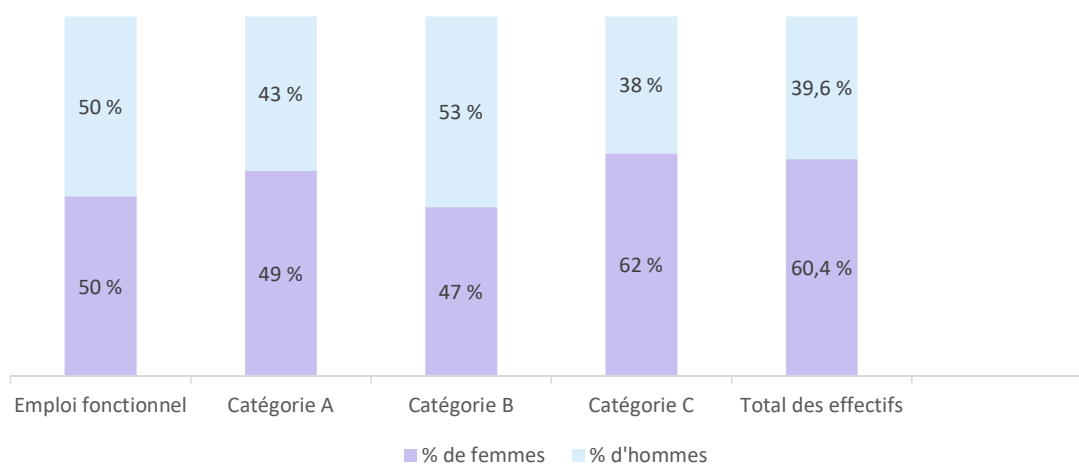
Les données présentées dans ce rapport sont extraites du dernier bilan social 2020 et concernent les effectifs, la durée et l'organisation du travail, les recrutements (arrivées / départs), les positionnements, la promotion, la rémunération, la formation.

I. LES EFFECTIFS

L'ensemble de l'étude présentée porte uniquement sur les emplois permanents rémunérés (titulaires et contractuels) au 31 décembre 2022.

A. Répartition par catégorie hiérarchique

| | Femmes | Hommes | Total général | % de femmes | % de femmes échelle nationale |
|----------------------|------------|------------|---------------|--------------|-------------------------------|
| Emploi fonctionnel | 2 | 2 | 4 | 50% | / |
| Catégorie A | 24 | 18 | 42 | 57% | 61 % |
| Catégorie B | 35 | 31 | 66 | 47% | 64,1 % |
| Catégorie C | 481 | 297 | 778 | 62% | 60,7 % |
| Total général | 540 | 346 | 886 | 60.9% | 61 % |



Au sein de notre Collectivité, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et représentent 60.9 % de l'effectif total.

Elles sont majoritaires dans les catégories A et C. C'est d'ailleurs au sein de la catégorie C que leur proportion est la plus importante.

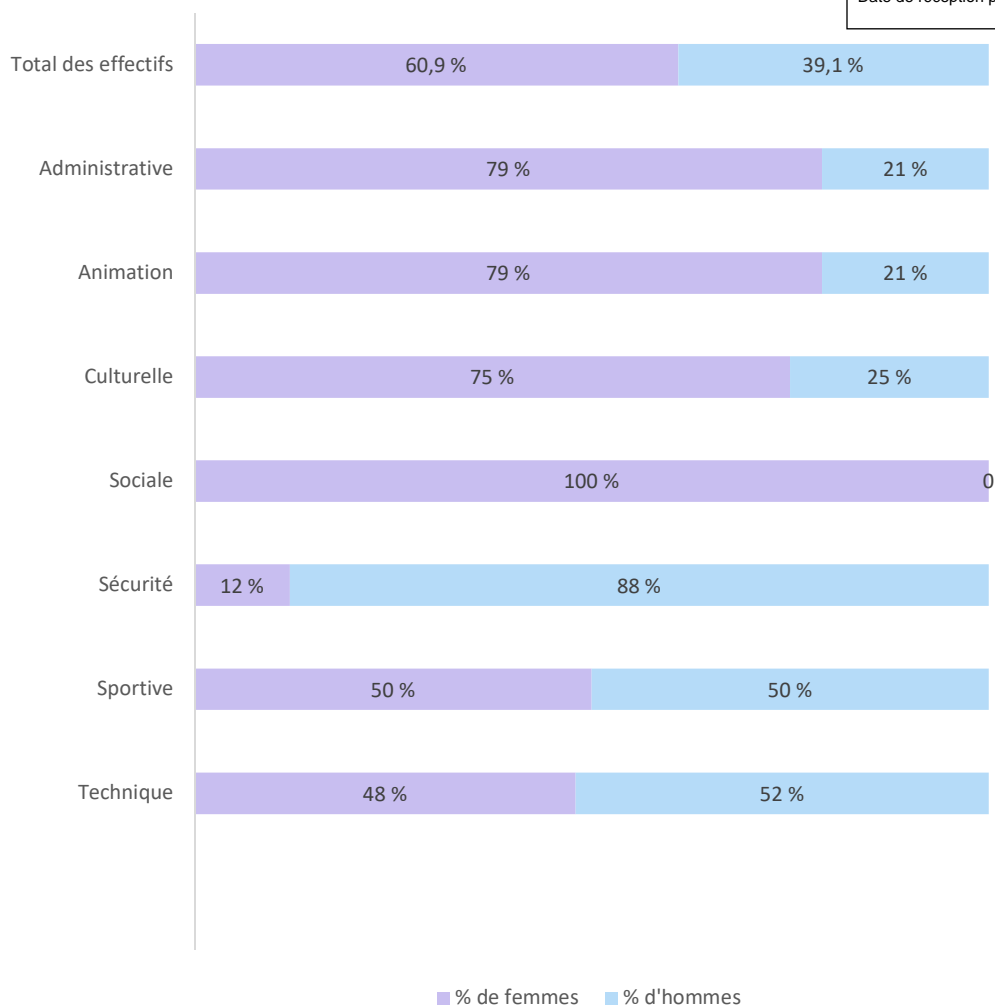
Selon l'étude du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) « Suivi des effectifs territoriaux » de juillet 2017 ¹, le taux de féminisation dans les communes de 40 000 à 79 999 habitants s'élève à 59 % et à 61 % pour l'ensemble des Communes sans distinction de taille.

Ainsi, avec 60.9 %, la Commune de Grasse s'inscrit au-dessus de la moyenne nationale (tranche des communes de 40 000 à 79 999 habitants).

B. Répartition par filière

| Filière | Femmes | Hommes | Total général | % de femmes VDG | % de femmes échelle nationale |
|------------------------------|------------|------------|---------------|-----------------|-------------------------------|
| Administrative | 159 | 43 | 202 | 79% | 83 % |
| Animation | 58 | 15 | 66 | 79% | 72 % |
| Culturelle | 44 | 15 | 59 | 75% | 65 % |
| Médico-sociale | 0 | 0 | 0 | 0% | 95 % |
| Médico-technique | 0 | 0 | 0 | 0% | 78 % |
| Sécurité (Police municipale) | 6 | 44 | 50 | 12% | 22 % |
| Sociale | 61 | 0 | 61 | 100% | 95 % |
| Sportive | 4 | 4 | 434 | 50% | 28 % |
| Technique | 208 | 225 | 433 | 48% | 41 % |
| Total général | 540 | 346 | 886 | 60.9% | 61 % |

¹ Source INSEE – SIASP au 31 décembre 2014 – Traitement Observatoire de la FPT



Au sein de notre Collectivité, les filières laissent apparaître une répartition sexuée marquée.

La filière sociale est exclusivement composée de femmes. Ce taux est supérieur à celui relevé à l'échelle nationale et atteint 100 % pour cette filière.

Concernant la filière administrative, le taux de féminisation est de 79 %, taux qui se situe légèrement en-deçà de la moyenne nationale, dont le taux relevé atteint 83 % pour cette filière.

A l'inverse, la filière sécurité demeure très largement à dominante masculine avec seulement 12 % d'emplois occupés par les femmes.

En revanche, on peut souligner que les filières sportive et technique présentent des taux de féminisation respectives de 50 % et 48 %, plaçant ainsi ces taux au-dessus des taux relevés à l'échelle nationale de 28 % et 41 %.

C. Répartition par cadre d'emplois

| Cadre d'emplois | Femmes | Hommes | Total général | % de femmes VDG |
|--------------------------------------------------------------|------------|------------|---------------|-----------------|
| Emplois fonctionnels (administratifs et techniques) | 2 | 2 | 4 | 50 % |
| Attachés territoriaux | 12 | 7 | 19 | 63% |
| Attachés ter. de Conservation du Patrimoine | 3 | 1 | 4 | 75% |
| Bibliothécaires Territoriaux | 2 | 0 | 2 | 100% |
| Conservateurs ter. Du Patrimoine (des bibliothèques) | 0 | 1 | 1 | 0% |
| Conseillers ter. des APS | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Ingénieurs en Chef Territoriaux | 0 | 1 | 1 | 0% |
| Ingénieurs Territoriaux | 1 | 5 | 6 | 17% |
| Professeurs Ter. Enseignement Artistique | 6 | 2 | 8 | 75% |
| Animateurs Territoriaux | 1 | 3 | 3 | 25% |
| Assistant ter. De Conservation du Patrimoine & Bibliothèques | 4 | 2 | 6 | 67% |
| Assistant ter. Enseignement Artistique | 13 | 6 | 19 | 68% |
| Assistants ter. Socio-Educatifs | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Educateurs ter. des APS | 4 | 3 | 6 | 57% |
| Chef de service de Police Municipale | 0 | 4 | 4 | 0% |
| Rédacteurs Territoriaux | 10 | 3 | 13 | 77% |
| Techniciens Territoriaux | 3 | 10 | 13 | 23% |
| Adjoints Administratifs Territoriaux | 137 | 32 | 169 | 81% |
| Adjoints du Patrimoine Territoriaux | 16 | 3 | 24 | 84% |
| Adjoints Territoriaux d'Animation | 57 | 12 | 77 | 83% |
| Adjoints Techniques Territoriaux | 198 | 138 | 336 | 59% |
| Agents de Maîtrise Territoriaux | 4 | 70 | 74 | 5% |
| Agents de Police Municipale | 6 | 40 | 46 | 13% |
| Agents Ter. Spécialisés des Ecoles Maternelles | 61 | 0 | 61 | 100% |
| Opérateurs Territoriaux des APS | 0 | 1 | 2 | 0% |
| Total général | 540 | 346 | 886 | 61% |

La répartition par cadre d'emplois confirme les inégalités constatées par filière.

Deux cadres d'emplois relevant des filières sociale et culturelle sont exclusivement féminins.

A contrario, le cadre d'emplois des chefs de service de Police Municipale ne comptabilise aucune femme.

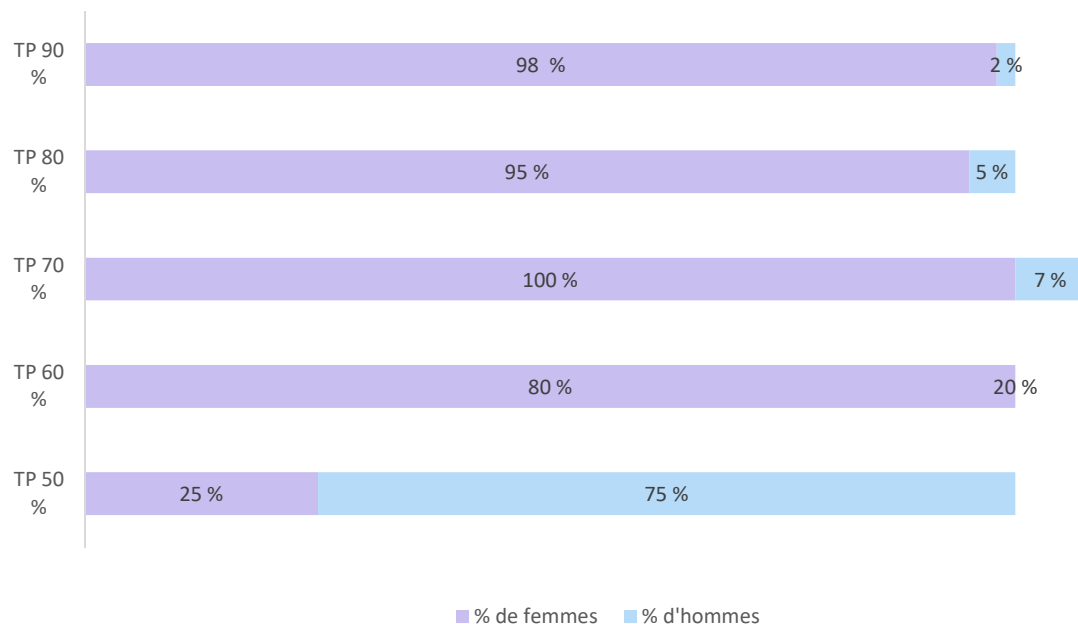
Ce sont dans les cadres d'emplois des ingénieurs en chef, des ingénieurs, des animateurs, des techniciens, des agents de maîtrise, des agents de police municipale que les femmes sont sous-représentées.

Dans la filière administrative, les femmes sont surreprésentées dans les cadres d'emplois des catégories A, B et C avec respectivement des taux de féminisation à 63 %, 77 % et 81 %.

II. LA DURÉE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

A. Les agents travaillant à temps partiel

| Temps partiels / Quotités | Femmes | Hommes | Total général | % de femmes |
|---------------------------|--------|--------|---------------|-------------|
| TP 50 % | 2 | 6 | 8 | 25% |
| TP 60 % | 2 | 0 | 2 | 100% |
| TP 70 % | 2 | 0 | 2 | 100% |
| TP 80 % | 35 | 2 | 37 | 95% |
| TP 90 % | 39 | 1 | 40 | 98% |
| Total général | 80 | 9 | 89 | 90% |



En 2022, la grande majorité des agents à temps partiels sont des femmes (9 sur 10 en moyenne).

Cette proportion atteint les 100 % pour les temps partiels à 60 % et 70 %.

B. Les agents en disponibilité

| Type de disponibilité | | Femmes | Hommes | Total général | % de femmes |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------|--------|---------------|-------------|
| Disponibilité de droit | Disponibilité pour élever un enfant de - 8 ans | 2 | 0 | 2 | 100% |
| | Disponibilité pour soins conjoint ou enfant | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | Disponibilité pour suivre son conjoint | 2 | 1 | 3 | 67% |
| Disponibilité sous réserve des nécessités de service | Disponibilité pour convenances personnelles | 21 | 14 | 35 | 60% |
| | Disponibilité pour créer une entreprise | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Disponibilité d'office | Disponibilité pour inaptitude définitive | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | Disponibilité dans l'attente d'une réintégration | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | Disponibilité dans l'attente d'admission à la retraite | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Total général | | 25 | 15 | 40 | 63% |

Durant l'année 2022, 40 agents, dont 25 femmes, étaient placés en disponibilité.

Ainsi les femmes représentent 63 % des agents placés en disponibilité.

Les femmes sont plus nombreuses à solliciter une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour suivre le conjoint et pour convenances personnelles.

C. Les agents en congé parental

Les femmes représentent 100 % des agents placés en position de congé parental au cours de l'année 2022 (1 agent).

III. LES RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

A. Répartition départs & arrivées par catégorie

| | | Femmes | Hommes | Total |
|----------------------|----------------|-----------|-----------|------------|
| Catégorie A | Entrées | 2 | 0 | 2 |
| | Sorties | 2 | 4 | 6 |
| Catégorie B | Entrées | 0 | 1 | 1 |
| | Sorties | 2 | 1 | 3 |
| Catégorie C | Entrées | 73 | 51 | 124 |
| | Sorties | 72 | 51 | 123 |
| Total général | Entrées | 75 | 52 | 127 |
| | Sorties | 76 | 56 | 132 |

Au cours de l'année 2022, la Collectivité a recruté un nombre plus élevé de femmes (75) que d'hommes (52) dans sa globalité. Mais c'est essentiellement au sein de la catégorie C que le nombre de recrutés est le plus élevé (124). Dans les cadres d'emplois de Catégorie A, le nombre de femmes recruté est également plus élevé que celui des hommes. En revanche, le nombre de recrutements en catégorie B est plus élevé chez les hommes.

IV. LES POSITIONNEMENTS

A. Répartition par niveau de responsabilité

| Niveau de responsabilité | Femmes | Hommes | Total général | % de femmes |
|----------------------------|-----------|-----------|---------------|-------------|
| Emploi Fonctionnel | 2 | 2 | 4 | 50% |
| Directeur | 1 | 4 | 5 | 20% |
| Adjoint au Directeur | 1 | 5 | 6 | 17% |
| Chef de service | 12 | 18 | 30 | 40% |
| Adjoint au chef de service | 1 | 3 | 4 | 25% |
| Encadrement d'équipe | 11 | 11 | 22 | 50% |
| Total général | 28 | 43 | 71 | 39% |

En 2022, les femmes représentent 39 % des agents en position de responsabilité hiérarchique au sein de notre Collectivité.

Le niveau Encadrement d'Equipe et les emplois fonctionnels bénéficient du plus fort taux de féminisation : 50 %.

Ce taux de féminisation s'élève à 20 % pour le niveau Responsable de Direction. Cette proportion se situant légèrement en-deçà du taux relevé à l'échelle nationale.

En effet, au 31 décembre 2014, la part des femmes occupant un emploi de direction dans les grandes collectivités s'élevait à 35 % (Source : CNFPT – « Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux en route pour l'égalité professionnelle ? » - Source : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT – Les emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales au 31 décembre 2014).

V. LA PROMOTION

A. Répartition par promotion interne et avancement de grade

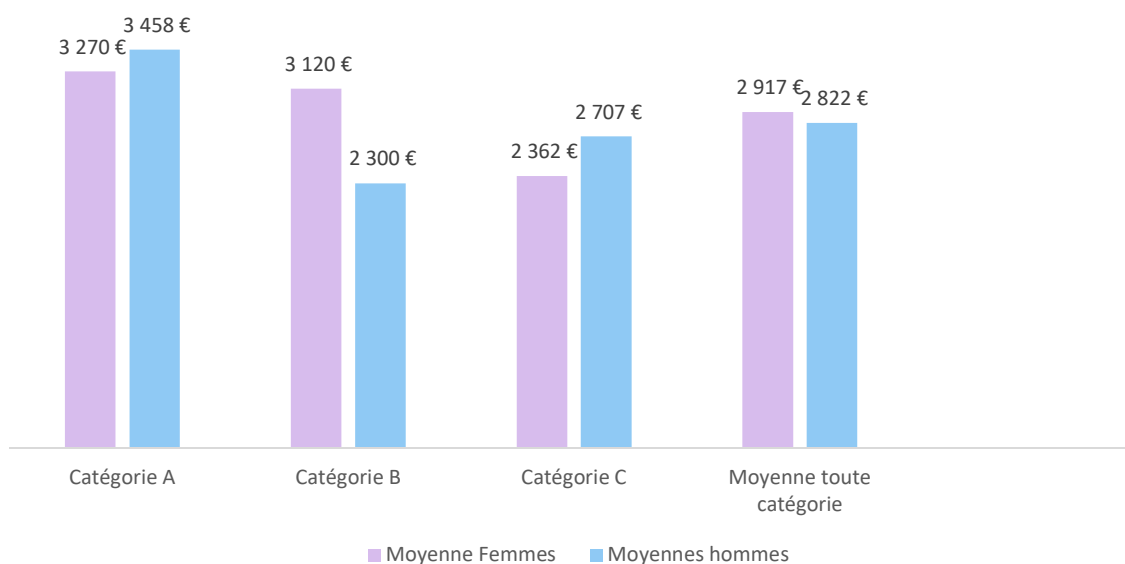
| | | Hommes | Femmes | Total | % de femmes |
|---------------------|------------|--------|--------|-------|-------------|
| Avancement de grade | A | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | B | 1 | 1 | 2 | 50% |
| | C | 9 | 9 | 18 | 50% |
| | Sous-total | 10 | 10 | 20 | 50% |
| Promotion interne | A | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | B | 0 | 1 | 1 | 100% |
| | C | 1 | 0 | 1 | 0% |
| | Sous-total | 1 | 1 | 2 | 50% |
| Total général | | 11 | 11 | 22 | 50% |

En termes de carrière, les femmes et les hommes ont bénéficié de manière égale d'un avancement de grade et d'une promotion interne en 2022.

VI. LA RÉMUNÉRATION

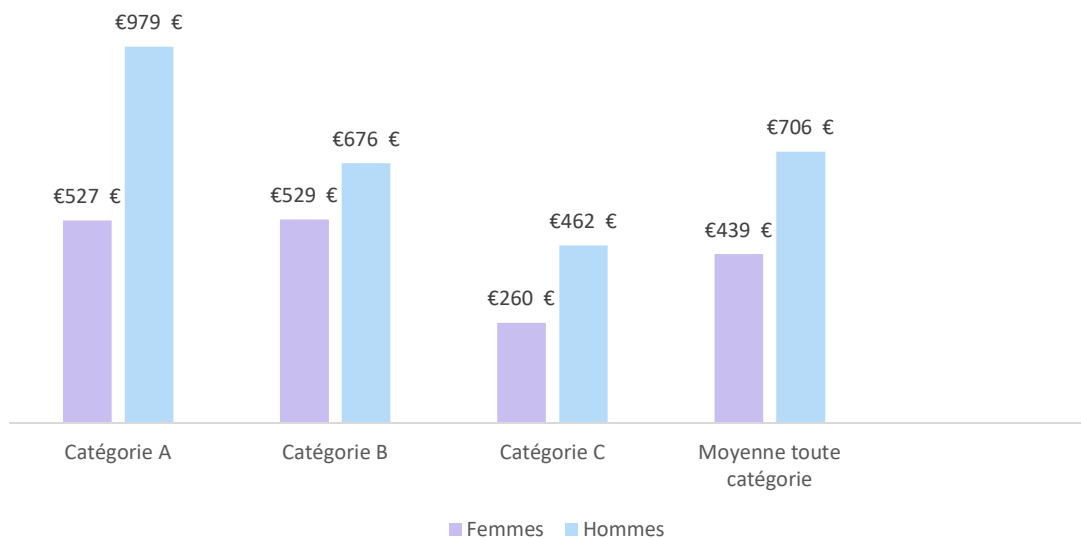
A. Niveau de rémunération brute moyenne mensuelle par catégorie

| Rémunération moyenne brute mensuelle | Femmes | Hommes | Moyenne F / H | Ecart |
|--------------------------------------|----------------|---------|---------------|---------|
| Catégorie A | 3 248 € | 3 295 € | 3 270 € | 47 € |
| Catégorie B | 2 675 € | 3 737 € | 3 120 € | 1 062 € |
| Catégorie C | 2 068 € | 2 837 € | 2 362 € | 769 € |
| Moyenne toute catégorie | 2 664 € | 3 290 € | 2 917 € | 626 € |



B. Montant du régime indemnitaire brut mensuel moyen par catégorie

| RI moyen brut mensuel | Femmes | Hommes | Moyenne F / H | Ecart |
|---------------------------|--------------|--------|---------------|-------|
| Catégorie A | 527 € | 979 € | 753 € | 452 € |
| Catégorie B | 529 € | 676 € | 603 € | 147 € |
| Catégorie C | 260 € | 462 € | 361 € | 202 € |
| Moyenne toutes catégories | 439 € | 706 € | 572 € | 267 € |



En 2022, l'écart de régime indemnitaire brut mensuel moyen, toutes catégories confondues, entre les femmes et les hommes, est de 267 euros.

Il est à noter que l'application du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP) est de nature à permettre une réduction de l'écart entre le régime indemnitaire perçu par les femmes et les hommes.

VII. LA FORMATION

A. Répartition par formations

| | | Nombre total d'agents | Nombre d'agents formés | Nombre jours de formation total par catégorie | % d'agents formés |
|---------------|--------|-----------------------|------------------------|-----------------------------------------------|-------------------|
| A | Femmes | 26 | 10 | 45 | 38% |
| | Hommes | 20 | 10 | | 50% |
| B | Femmes | 35 | 11 | 129 | 31% |
| | Hommes | 31 | 16 | | 52% |
| C | Femmes | 481 | 153 | 1 284 | 32% |
| | Hommes | 297 | 172 | | 58% |
| Total général | | 886 | 372 | 1 458 | 42% |

Nombre d'agents ayant suivi au moins une journée de formation en 2022.

Au cours de l'année 2022, 42 % des agents de la collectivité ont suivi une formation.

32 % des femmes se sont formées en 2022 alors que le pourcentage d'hommes formés est de 57 %.

RAPPEL DU PLAN D' ACTIONS POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES – OBJECTIFS RETENUS

I. LE RECRUTEMENT

- ✓ Garantir la non-discrimination dans le processus de recrutement ;
- ✓ Veiller à la mixité dans la composition des jurys de recrutement ;
- ✓ Convoquer aux entretiens de recrutement la même proportion de femmes et d'hommes que celle des candidatures reçues en adéquation avec le profil de poste ;
- ✓ Identifier les freins à la candidature des femmes sur des postes dont les métiers sont actuellement en très grande majorité pourvus par des hommes, en portant une attention particulière à la rédaction des offres d'emplois ;

II. L'ARTICULATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

- ✓ Informer les agentes et agents des règles et incidences de leurs choix en matière de congés familiaux et de temps partiels, sur leurs carrières à long terme et leurs droits à pension ;
- ✓ Développer et déployer les différentes formules de télétravail et élaboration d'une charte ;
- ✓ Favoriser l'accompagnement à la parentalité en informant sur les droits et ressources en matière de garde d'enfants ;
- ✓ Promouvoir l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et l'accès des hommes aux métiers traditionnellement pourvus par des femmes ;
- ✓ Maintenir un accueil personnalisé et individualisé des agents au retour d'un congé maternité ou parental pour une prise de repères et éventuellement définir des besoins de formations suite à l'évolution de certains logiciels métiers, méthodes ou réglementations pendant la période d'absence ;

III. LA RÉMUNÉRATION / LA PROMOTION

- ✓ Amorcer une réflexion sur la réduction des écarts de rémunération dans le cadre de l'application du RIFSEEP ;
- ✓ Réduire l'emploi précaire ;
- ✓ Favoriser l'accès des femmes aux emplois des filières permettant d'ouvrir droit à des indemnités (exemple : les astreintes) et aux heures supplémentaires ;
- ✓ Identifier les freins « genrés » à l'avancement ;

IV. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES

- ✓ Dans le cadre d'une démarche globale de prévention des Risques Psychosociaux, définir des outils permettant la prise en compte et la remontée d'informations de toutes les formes de discriminations et de violences en lien avec le sexe ou l'orientation sexuelle ;
- ✓ Sensibiliser / former l'encadrement et les agents aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements et intégrer cet objectif au plan de formation de la collectivité ;
- ✓ S'engager dans un projet de recueil de signalement des comportements inappropriés interne à la collectivité, dispositif assis sur la désignation d'un référent interne à cette problématique afin d'assurer un suivi et un traitement efficace de potentiels signalements effectués par les agents.
- ✓ Désigner un élu référent sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

V. LA FORMATION

- ✓ S'engager à mettre en place des formations en Intra pour des services où le taux de féminisation est surreprésenté ;
- ✓ Adapter les formations en fonctions des souhaits des agents émis par les services.