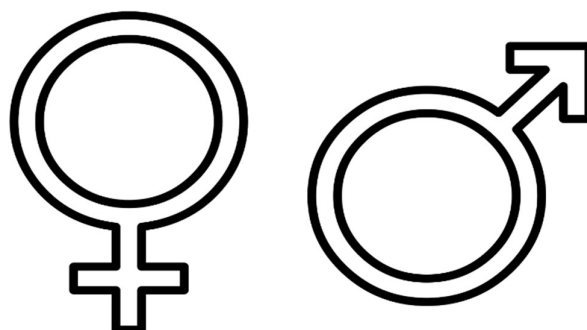




VILLE DE GRASSE

Rapport portant sur l'égalité professionnelle femmes / hommes 2024



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 1er de la Constitution de 1958 prévoit, en son 2e 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.

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).

Le 8 mars 2023, Journée Internationale des droits des Femmes, un plan interministériel « Toutes et Tous égaux » pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été publié (Plan 2023 – 2027).

Ce plan, dans la continuité du protocole du 8 mars 2013, comporte 4 axes :

- La lutte contre les violences faites aux femmes.
- Santé de la femme.
- L'égalité professionnelle et économique.
- Culture de l'égalité.

Dans le cadre du 3^{ème} axe visant l'égalité professionnelle et économique dans la Fonction Publique Territoriale, plusieurs objectifs y sont notifiés :

- Accélérer l'égalité entre les femmes et les hommes en déclinant l'Index égalité femmes-hommes qui vise à pointer, corriger et sanctionner les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.
- Renforcer le dispositif de nomination équilibrée dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale.
- Le jour de carence en cas d'arrêt maladie pour fausse couche a été supprimé.

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 2024, élaboré au titre de l'année 2023, 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.

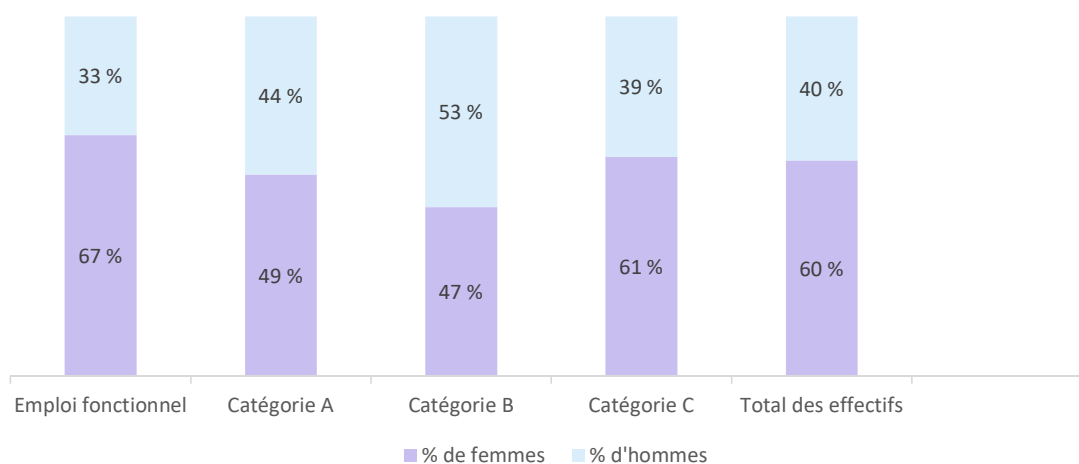
Les données présentées dans ce rapport sont extraites du dernier Rapport Social Unique 2023 et concernent les effectifs, la durée et l'organisation du travail, les recrutements (arrivées / départs), les positionnements, la promotion, la rémunération, la formation.

I. LES EFFECTIFS

L'ensemble de l'étude présentée porte uniquement sur les emplois permanents rémunérés (titulaires et contractuels) au 31 décembre 2023.

A. Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes	% de femmes échelle nationale
Emploi fonctionnel	2	1	3	67%	/
Catégorie A	23	18	41	56%	69%
Catégorie B	31	35	66	47%	64%
Catégorie C	464	292	756	61%	59%
Total général	520	346	866	60%	61 %



Au sein de notre Collectivité, comme en 2022, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et représentent à l'identique 60 % 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.

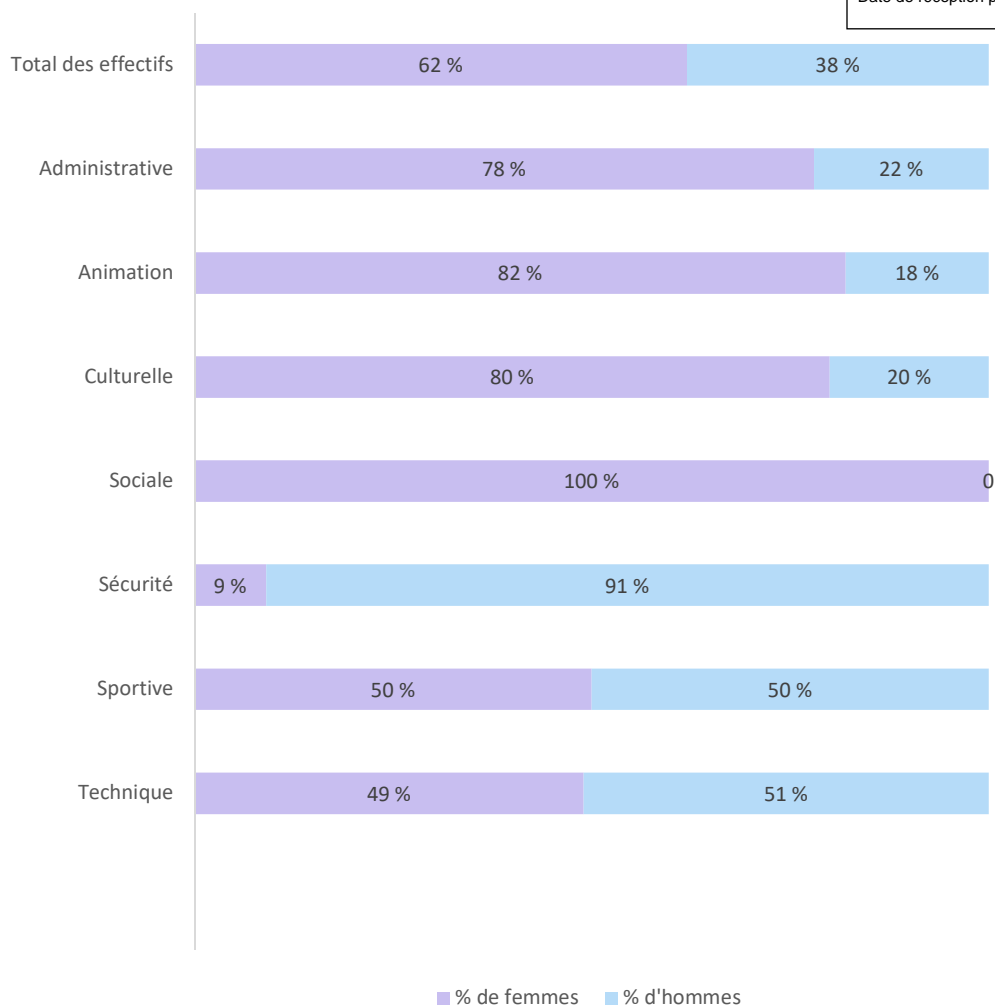
Selon l'INSEE, au 31 janvier 2022, le taux de féminisation dans la Fonction Publique Territoriale est de 61% pour l'ensemble des Communes sans distinction de taille.

La ville de Grasse, avec ses 60,9%, se retrouve juste au-dessous de la moyenne nationale, mais avec un effectif d'agents en Catégorie C supérieur à la moyenne avec 61%.

B. Répartition par filière

Filière	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes VDG	% de femmes échelle nationale ¹
Administrative	155	44	199	78%	84 %
Animation	59	13	72	82%	73 %
Culturelle	53	13	66	80%	63 %
Médico-sociale	0	0	0	0%	96 %
Sécurité (Police municipale)	5	51	56	9%	21 %
Sociale	60	0	60	100%	95 %
Sportive	4	4	8	50%	28 %
Technique	197	208	405	49%	42 %
Total général	533	333	866	60.9%	61 %

¹ FNCDG – « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale »



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 78 %, taux qui se situe légèrement en deçà de la moyenne nationale dont le taux relevé atteint 84 % pour cette filière.

A l'inverse, la filière sécurité demeure toujours très largement à dominante masculine avec seulement 9 % d'emplois occupés par les femmes.

En revanche, on peut souligner que les filières sportive et technique présentent des taux de féminisation respectifs de 50 % et 49 %, plaçant ainsi ces taux au-dessus des taux relevés à l'échelle nationale de 28 % et 42 %.

C. Répartition par cadre d'emplois

Cadre d'emplois	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes VDG
Emplois fonctionnels (administratifs et techniques)	2	1	3	67%
Attachés territoriaux	11	7	18	61%
Attachés ter. de Conservation du Patrimoine	3	0	3	100%
Bibliothécaires Territoriaux	3	0	3	100%
Conservateurs ter. Du Patrimoine (des bibliothèques)	0	0	0	0%
Conseillers ter. des APS	0	0	0	0%
Ingénieurs en Chef Territoriaux	0	1	1	0%
Ingénieurs Territoriaux	1	2	3	33%
Professeurs Ter. Enseignement Artistique	5	2	7	71%
Animateurs Territoriaux	1	3	4	25%
Assistant ter. De Conservation du Patrimoine & Bibliothèques	12	1	13	92%
Assistant ter. Enseignement Artistique	16	7	23	70%
Assistants ter. Socio-Educatifs	0	0	0	0%
Educateurs ter. des APS	4	3	7	57%
Chef de service de Police Municipale	0	5	5	0%
Rédacteurs Territoriaux	9	2	11	82%
Techniciens Territoriaux	2	7	9	22%
Adjoints Administratifs Territoriaux	133	34	167	80%
Adjoints du Patrimoine Territoriaux	14	3	17	82%
Adjoints Territoriaux d'Animation	58	10	68	85%
Adjoints Techniques Territoriaux	191	138	329	58%
Agents de Maîtrise Territoriaux	3	60	63	5%
Agents de Police Municipale	5	46	51	10%
Agents Ter. Spécialisés des Ecoles Maternelles	60	0	60	100%
Opérateurs Territoriaux des APS	0	1	1	0%
Total général	533	333	866	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.

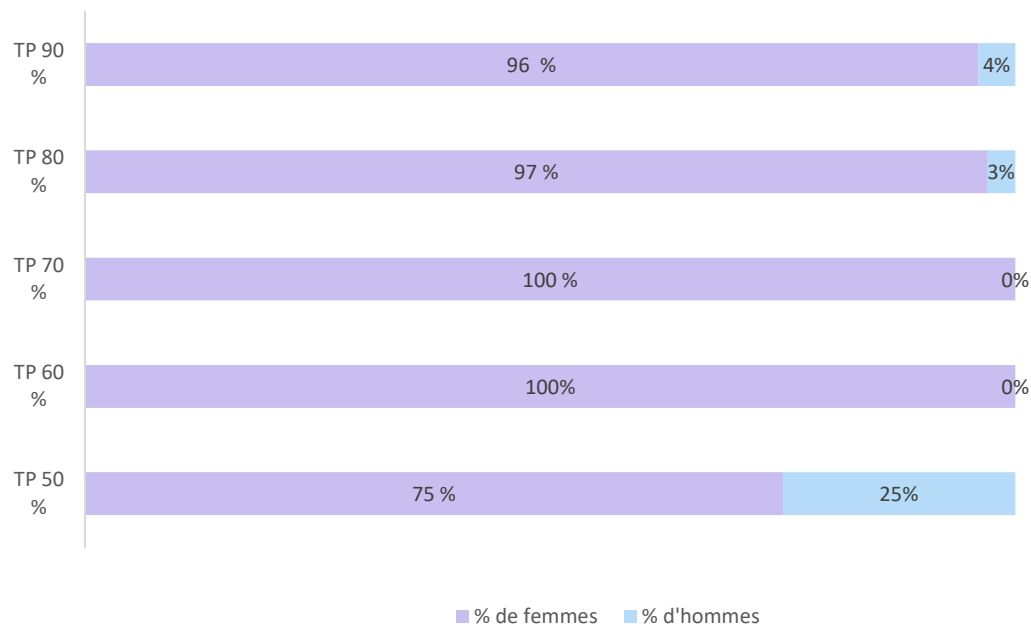
Ce sont dans les cadres d'emplois des ingénieurs en chef, des ingénieurs, des animateurs, des techniciens, des agents de maîtrise, des agents de Police Municipale que les femmes sont sous-représentées.

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 61 %, 82 % et 80 %.

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 %	3	1	4	75%
TP 60 %	1	0	1	100%
TP 70 %	1	0	1	100%
TP 80 %	28	1	29	97%
TP 90 %	54	2	56	96%
Total général	87	4	91	96%



En 2023, la grande majorité des agents à temps partiel sont des femmes (9 sur 10 en moyenne).

Les temps partiels à 60% et 70% ne concernent que des femmes.

A l'échelle nationale, au 31 décembre 2020, 33% des femmes sont à temps partiel et 11% des hommes dans la Fonction Publique Territoriale.

B. Les agents en disponibilité

Type de disponibilité		Femmes	Hommes	Total général	% de femmes
Disponibilité de droit	Disponibilité pour élever un enfant de - 12 ans	1	0	1	100%
	Disponibilité pour soins conjoint ou enfant	0	0	0	0%
	Disponibilité pour suivre son conjoint	3	1	4	75%
Disponibilité sous réserve des nécessités de service	Disponibilité pour convenances personnelles	29	12	41	71%
	Disponibilité pour créer une entreprise	0	0	0	0%
Disponibilité d'office	Disponibilité pour inaptitude définitive	1	0	1	100%
	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		34	13	47	72%

Durant l'année 2023, 47 agents, dont 34 femmes, étaient placés en disponibilité.

Ainsi, les femmes représentent 72 % des agents placés en disponibilité.

Les femmes sont plus nombreuses à solliciter une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 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 2023.

III. LES RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

A. Répartition départs & arrivées par catégorie

		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Entrées	2	0	2
	Sorties	3	1	4
Catégorie B	Entrées	6	3	9
	Sorties	2	3	5
Catégorie C	Entrées	46	14	60
	Sorties	88	22	110
Total général	Entrées	54	17	71
	Sorties	93	26	119

Au cours de l'année 2023, la Collectivité a recruté un nombre plus élevé de femmes (54) que d'hommes (17) dans sa globalité. Mais c'est essentiellement au sein de la catégorie C que le nombre de recrutés est le plus élevé (46). Bien que dans les cadres d'emplois de Catégorie A et B, le nombre de femmes recrutées est également plus élevé que celui des hommes.

IV. LES POSITIONNEMENTS

A. Répartition par niveau de responsabilité

Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes
Emploi Fonctionnel	2	1	3	67%
Directeur	2	5	7	29%
Adjoint au Directeur	3	2	5	60%
Chef de service	13	19	32	41%
Adjoint au chef de service	2	8	10	20%
Encadrement d'équipe	16	10	26	62%
Total général	38	45	83	46%

En 2023, les femmes représentent 46 % des agents en position de responsabilité hiérarchique au sein de notre Collectivité.

Le niveau Encadrement d'Equipe, d'adjoint au directeur ainsi que les emplois fonctionnels bénéficient du plus fort taux de féminisation avec respectivement : 62 %, 60 % et 67 %.

Ce taux de féminisation s'élève à 29 % pour le niveau Responsable de Direction. Cette proportion se situe légèrement en-deçà du taux relevé à l'échelle nationale. Tout comme les adjoints au chef de service qui représentent 20 % des effectifs.

A l'échelle nationale, au 31 décembre 2017, le taux de féminisation des emplois de direction atteint 38%. La plus forte progression concernant les Communautés des Communes de plus de 40 000 habitants².

A cet effet, la Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités de la Fonction Publique a été adoptée.

V. LA PROMOTION

A. Répartition par promotion interne et avancement de grade

		Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Avancement de grade	A	0	3	3	100%
	B	1	2	3	67%
	C	16	24	40	60%
	Sous-total	17	29	46	63%
Promotion interne	A	0	1	1	100%
	B	0	1	1	100%
	C	1	4	5	80%
	Sous-total	1	6	7	86%
Total général		18	35	53	66%

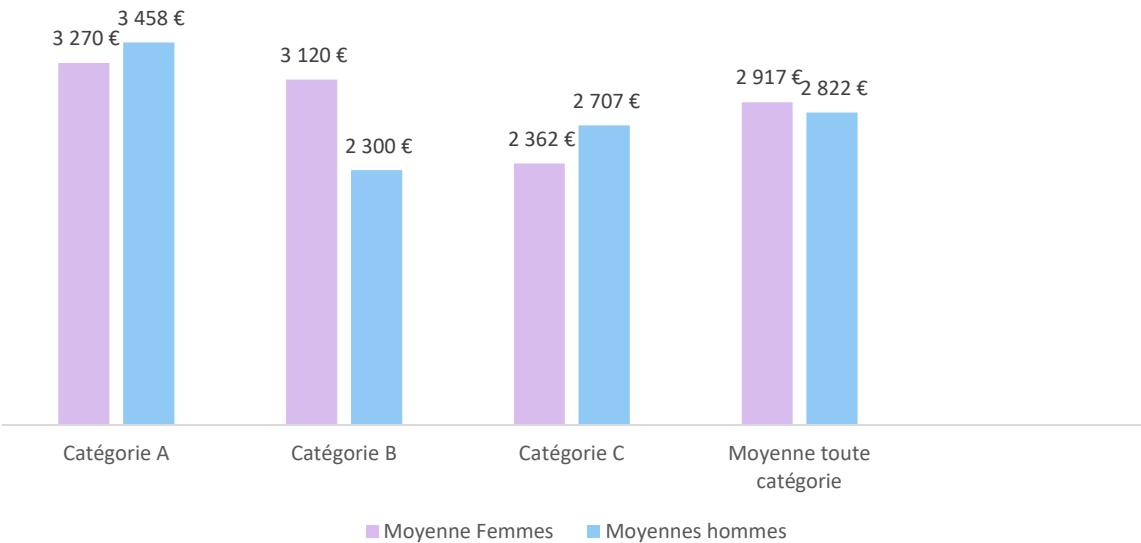
² CNFPT – « Etude sur les emplois de direction, synthèse »

En terme de carrière, les femmes sont plus nombreuses à avoir bénéficiées d'avancement de grade et d'une promotion interne en 2023.

VI. LA RÉMUNÉRATION

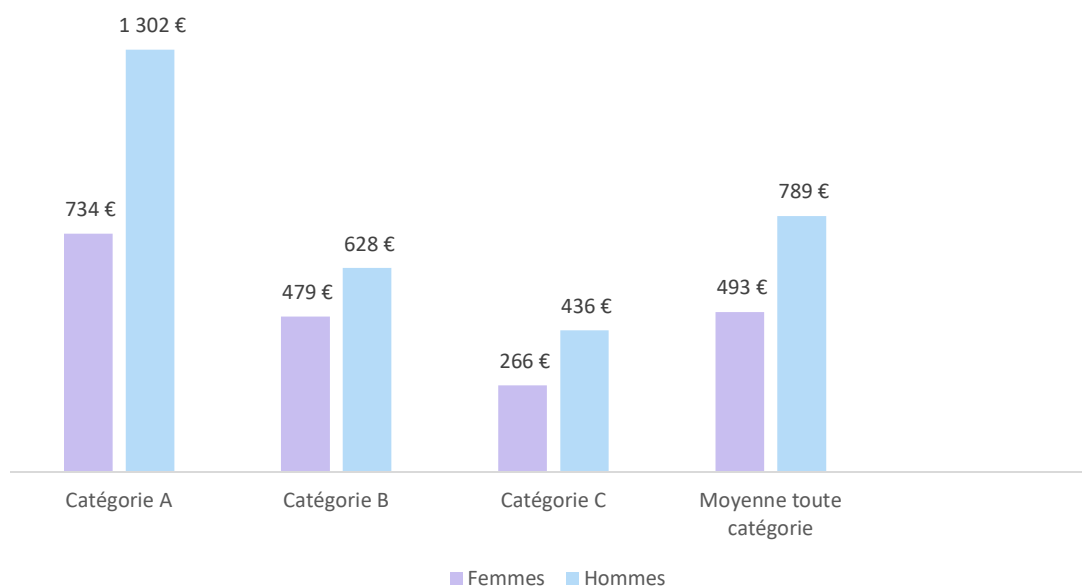
A. Niveau de rémunération brute moyenne mensuelle par catégorie

Rémunération moyenne brute mensuelle	Femmes	Hommes	Moyenne F / H	Ecart
Catégorie A	3 628 €	5 641 €	4 635 €	2 013 €
Catégorie B	2 306 €	3 018 €	2 662 €	712 €
Catégorie C	1 979 €	2 471 €	2 225 €	492 €
Moyenne toute catégorie	2 638 €	3 710 €	3 174 €	1 072 €



B. Montant du Régime Indemnitaire brut mensuel moyen par catégorie

RI moyen brut mensuel	Femmes	Hommes	Moyenne F / H	Ecart
Catégorie A	734 €	1 302 €	1 018 €	568 €
Catégorie B	479 €	628 €	553 €	148 €
Catégorie C	266 €	436 €	351 €	170 €
Moyenne toutes catégories	493 €	789 €	641 €	296 €



En 2023, l'écart de Régime Indemnitaire brut mensuel moyen, toutes catégories confondues, entre les femmes et les hommes, est de 296 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	23	15	56	65%
	Hommes	18	6		33%
B	Femmes	31	19	123	61%
	Hommes	35	21		60%
C	Femmes	464	205	1 155	44%
	Hommes	292	179		61%
Total général		863	445	1 334	52%

Nombre d'agents ayant suivi au moins une journée de formation en 2023.

Au cours de l'année 2023, 52 % 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 pourvu 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 discrimination et de violence 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. LES FORMATIONS

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