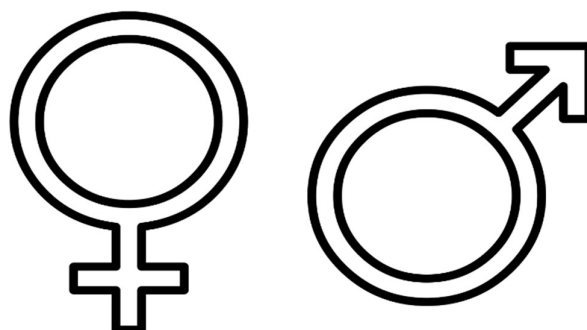




VILLE DE GRASSE

Rapport portant sur l'égalité professionnelle femmes / hommes 2021



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.

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 2022, élaboré au titre de l'année 2021, est soumis pour information au Comité Technique.

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.

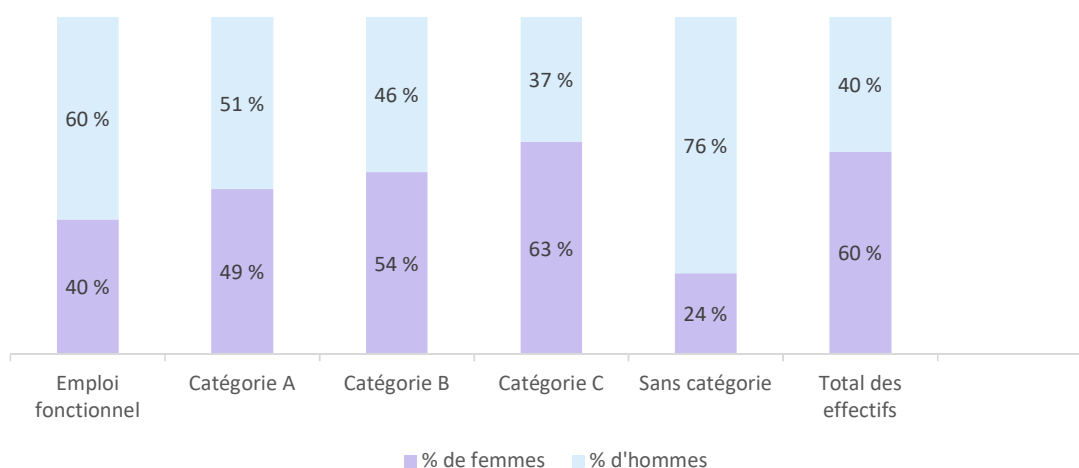
Les données présentées dans ce rapport sont extraites du dernier bilan social 2020 et concernent le les effectifs, la durée et l'organisation du travail, les recrutements (arrivées / départs), les positionnements, la promotion, la rémunération, la formation.

I. LES EFFECTIFS

L'ensemble de l'étude présentée porte uniquement sur les emplois permanents rémunérés (titulaires et contractuels) au 31 décembre 2021.

A. Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes	% de femmes échelle nationale
Emploi fonctionnel	2	3	5	40 %	/
Catégorie A	19	20	39	49 %	61 %
Catégorie B	36	31	67	54 %	64,1 %
Catégorie C	494	292	764	63 %	60,7 %
Sans catégorie	7	22	29	24 %	67 %
Total général	558	368	926	60,3 %	61 %



Au sein de notre Collectivité, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et représentent 60,3 % de l'effectif total.

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

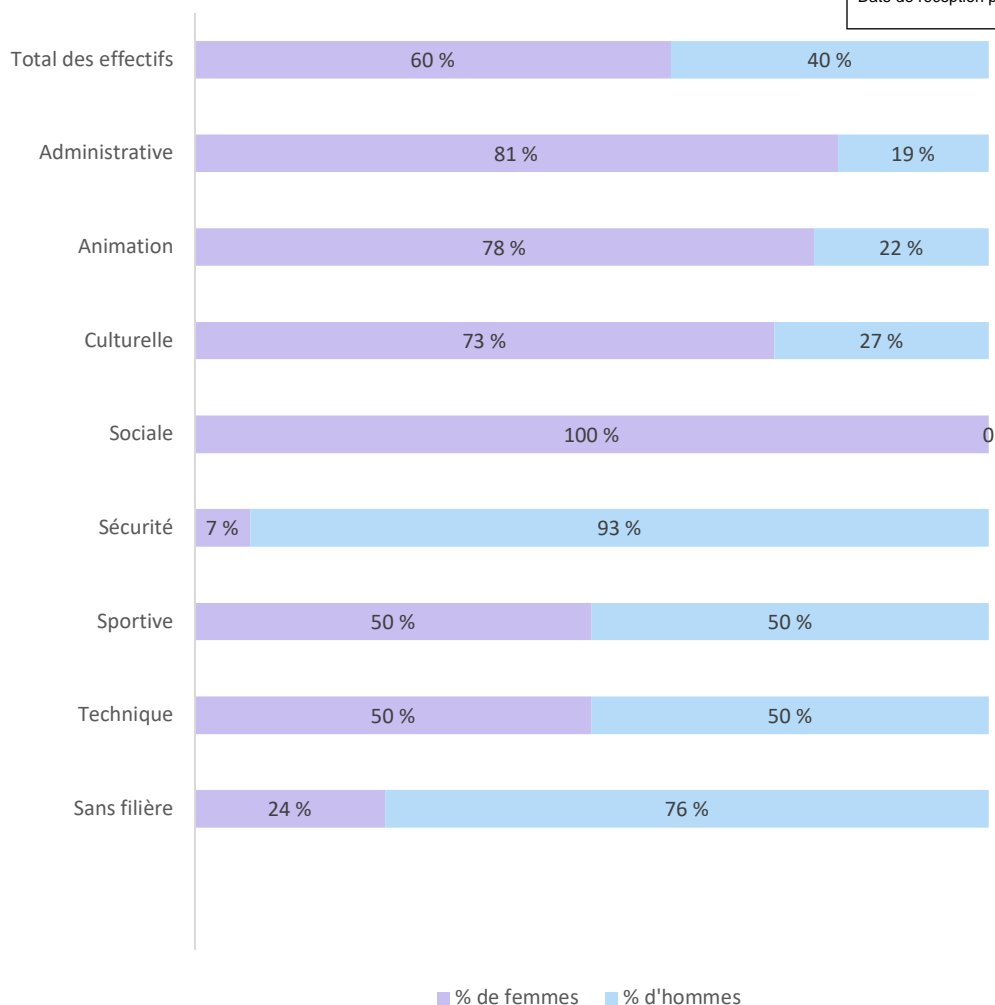
Selon l'étude du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) « Suivi des effectifs territoriaux » de juillet 2017 ¹, le taux de féminisation dans les communes de 40 000 à 79 999 habitants s'élève à 59 % et à 61 % pour l'ensemble des Communes sans distinction de taille.

Ainsi, avec 60,3 %, 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	162	39	201	81 %	83 %
Animation	50	14	64	78 %	72 %
Culturelle	52	19	71	73 %	65 %
Médico-sociale	0	0	0	100 %	95 %
Médico-technique	0	0	0	0 %	78 %
Sécurité (Police municipale)	4	50	54	7 %	22 %
Sociale	58	0	58	100 %	95 %
Sportive	4	4	8	50 %	28 %
Technique	220	220	440	50 %	41 %
Sans filière	7	22	29	24 %	82 %
Total général	558	368	926	60 %	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 81 %, 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 7 % 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 50 %, 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	3	5	40 %
Attachés territoriaux	9	7	16	56 %
Attachés ter. de Conservation du Patrimoine	3	0	3	100 %
Bibliothécaires Territoriaux	0	1	1	0 %
Conservateurs ter. Du Patrimoine (des bibliothèques)	0	1	1	0 %
Conseillers ter. des APS	0	0	0	0 %
Ingénieurs en Chef Territoriaux	0	2	2	0 %
Ingénieurs Territoriaux	1	6	7	14 %
Professeurs Ter. Enseignement Artistique	7	4	11	64 %
Animateurs Territoriaux	1	2	3	33 %
Assistant ter. De Conservation du Patrimoine & Bibliothèques	11	1	12	92 %
Assistant ter. Enseignement Artistique	11	8	19	58 %
Assistants ter. Socio-Educatifs	0	0	0	0 %
Educateurs ter. des APS	3	3	6	50 %
Chef de service de Police Municipale	0	4	4	0 %
Rédacteurs Territoriaux	8	2	10	80 %
Techniciens Territoriaux	2	10	12	17 %
Adjoints Administratifs Territoriaux	144	28	171	84 %
Adjoints du Patrimoine Territoriaux	19	5	24	79 %
Adjoints Territoriaux d'Animation	48	12	65	80 %
Adjoints Techniques Territoriaux	214	126	339	63 %
Agents de Maîtrise Territoriaux	4	76	80	5 %
Agents de Police Municipale	4	44	48	8 %
Agents Ter. Spécialisés des Ecoles Maternelles	59	0	59	100 %
Opérateurs Territoriaux des APS	1	1	2	50 %
Sans filière	22	7	29	24 %
Total général	558	368	926	60 %

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

Six 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.

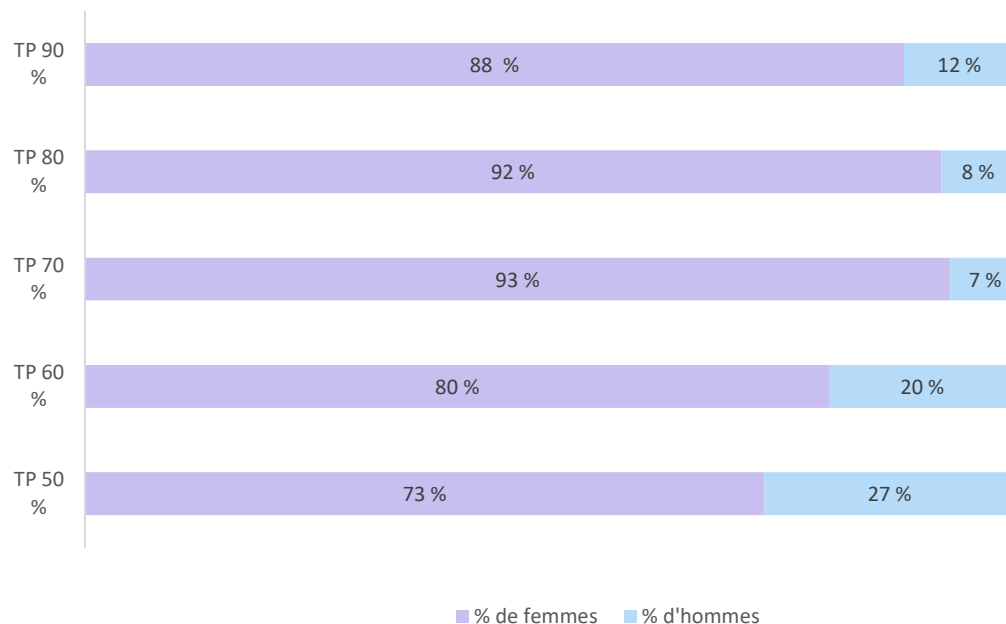
Ce sont dans les cadres d'emplois des ingénieurs en chef, des ingénieurs, des animateurs, des techniciens, des agents de maîtrise, des agents de police municipale que les femmes sont sous-représentées.

Dans la filière administrative, les femmes sont surreprésentées dans les cadres d'emplois des catégories B et C. A contrario des cadres d'emplois de la catégorie A où la proportion de femmes est moins élevée que celle des hommes avec 40 %.

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 %	19	7	26	73 %
TP 60 %	4	1	5	80 %
TP 70 %	14	1	15	93 %
TP 80 %	33	3	36	92 %
TP 90 %	14	2	16	88 %
Total général	84	14	98	86 %



En 2021, la grande majorité des agents à temps partiels sont des femmes (plus de 8 sur 10).

Cette proportion atteint même les 88 %, 92 % et 93 % pour les temps partiels à 90 %, 80 % 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	1	0	1	100 %
	Disponibilité pour soins conjoint ou enfant	0	0	0	0 %
	Disponibilité pour suivre son conjoint	1	1	2	50 %
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	1	1	2	50 %
	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		24	16	40	60 %

Durant l'année 2021, 40 agents, dont 24 femmes, étaient placés en disponibilité.

Ainsi les femmes représentent 60 % des agents placés en disponibilité.

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

En 2021, autant d'hommes que de femmes ont été placés en disponibilité pour suivre leur conjoint et pour inaptitude définitive.

C. Les agents en congé parental

Les femmes représentent 100 % des agents placés en position de congé parental au cours de l'année 2021 (4 agents).

III. LES RECRUTEMENTS ET DÉPARTS

A. Répartition départs & arrivées par catégorie

		Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Entrées	3	2	5
	Sorties	5	4	9
Catégorie B	Entrées	4	4	8
	Sorties	2	2	4
Catégorie C	Entrées	56	28	84
	Sorties	37	39	76
Total général	Entrées	63	34	97
	Sorties	44	45	89

Au cours de l'année 2021, la Collectivité a recruté un nombre légèrement plus élevé d'hommes (45) que de femmes (44) dans sa globalité. Mais c'est essentiellement au sein de la catégorie C que le nombre de femmes recrutées est plus élevé (56) que celui des hommes (28). 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 égalitaire.

IV. LES POSITIONNEMENTS

A. Répartition par niveau de responsabilité

Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes	Total général	% de femmes
Emploi Fonctionnel	2	3	5	40 %
Directeur	1	4	5	20 %
Adjoint au Directeur	1	5	6	17 %
Chef de service	13	21	34	38 %
Adjoint au chef de service	9	10	19	47 %
Encadrement d'équipe	10	8	18	56 %
Total général	36	51	87	41 %

En 2021, les femmes représentent 41 % des agents en position de responsabilité hiérarchique au sein de notre Collectivité.

Le niveau Encadrement d'Equipe bénéficie du plus fort taux de féminisation : 47 %.

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	3	0	3	0 %
	C	22	48	70	69 %
	Sous-total	25	48	73	66 %
Promotion interne	A	1	0	1	0 %
	B	0	1	1	100 %
	C	7	0	7	0 %
	Sous-total	8	1	9	11 %
Total général		33	49	82	60 %

En termes de carrière, les femmes sont plus nombreuses à avoir bénéficié d'un avancement de grade en 2021 (66 %). Cela s'explique notamment par le nombre important d'agents de catégorie C promouvables en 2021 dans la filière administrative, filière très largement féminisée.

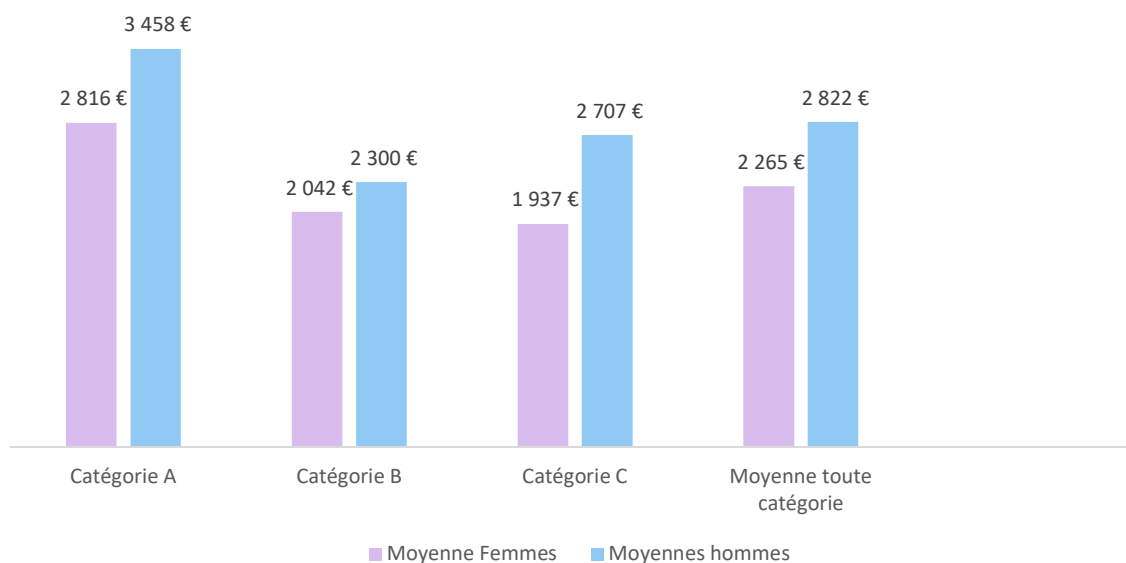
En revanche, les femmes sont moins nombreuses à bénéficier de la promotion interne en 2021. Cette situation pouvant s'expliquer par les disparités structurelles liées au nombre d'agents par genre. Le nombre d'hommes dans la filière technique étant plus important que le nombre de femmes, un plus grand nombre d'entre eux sont promouvables à la promotion interne pour être nommés sur des grades comme celui d'Agent de maîtrise.

En termes d'avancement, les femmes sont plus nombreuses à avoir bénéficié d'une promotion : 60 % (avancement de grade² et promotion interne confondus).

VI. LA RÉMUNÉRATION

A. Niveau de rémunération brute moyenne mensuelle par catégorie

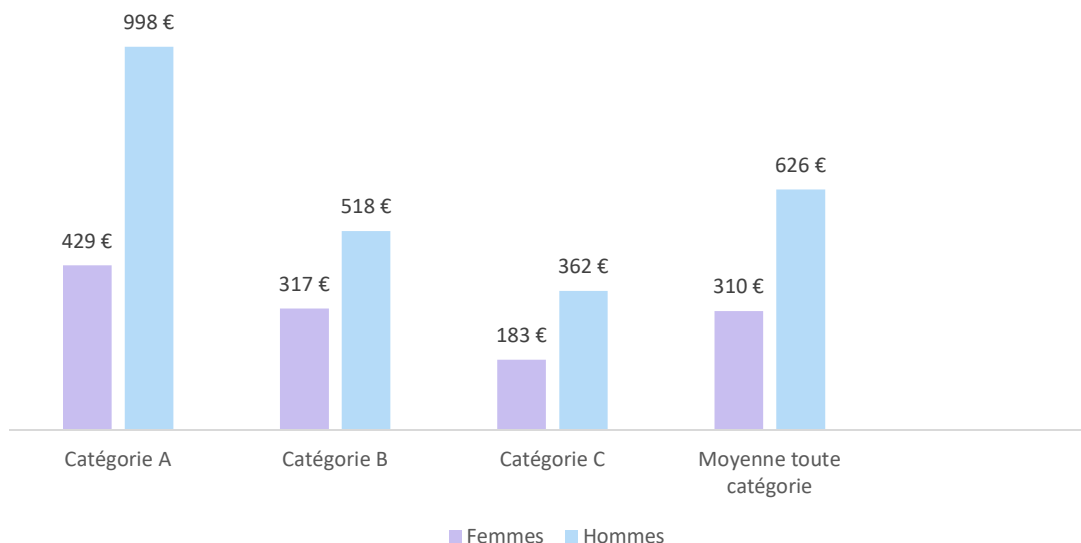
Rémunération moyenne brute mensuelle	Femmes	Hommes	Moyenne F / H	Ecart
Catégorie A	2816 €	3458 €	3276 €	642 €
Catégorie B	2042 €	2300 €	2692 €	258 €
Catégorie C	1937 €	2707 €	1943 €	770 €
Moyenne toute catégorie	2265 €	2822 €	2637 €	557 €



² Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année 2021 un avancement de grade à la suite d'une réussite à un examen professionnel ou à un concours.

B. Montant du régime indemnitaire brut mensuel moyen par catégorie

RI moyen brut mensuel	Femmes	Hommes	Moyenne F / H	Ecart
Catégorie A	429 €	998 €	714 €	569 €
Catégorie B	317 €	518 €	418 €	201 €
Catégorie C	183 €	362 €	273 €	179 €
Moyenne toutes catégories	310 €	626 €	468 €	316 €



En 2021, l'écart de régime indemnitaire brut mensuel moyen, toutes catégories confondues, entre les femmes et les hommes, est de 316 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	21	12	56	63 %
	Hommes	23	3		15 %
B	Femmes	36	28	123	78 %
	Hommes	31	21		68 %
C	Femmes	494	141	1 155	29 %
	Hommes	292	209		72 %
HORS FILIERE	Femmes	7	5	16	71 %
	Hommes	22	6		27 %
Total général		926	425	1 350	46 %

Nombre d'agents ayant suivi au moins une journée de formation en 2021.

Au cours de l'année 2021, 46 % des agents de la collectivité ont suivi une formation.

34 % des femmes se sont formées en 2021 alors que le pourcentage d'hommes formés est de 65 %.

En catégorie A et B, la proportion de femmes formées est supérieure à celle des hommes avec respectivement 48 % et 10 % d'écart.

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 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.