

Egalité
fe
ho mmes

RAPPORT

SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule

La **loi du 4 août 2014** sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

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 (JO du 28 Juin 2015) prévoit que les conseils communautaires de

plus de 20 000 habitants doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation doit intervenir préalablement aux débats sur le projet de budget.

L'objectif de ce rapport est de présenter des éléments de diagnostics et des orientations pour la Communauté d'Agglomération Estérel Côte d'Azur, en interne dans son rôle d'employeur et sur son territoire dans les actions publiques qu'elle mène. Au titre de l'égalité professionnelle, la lutte contre les violences faites aux femmes.

Sommaire

1- Constitution du conseil communautaire

2- Emploi et caractéristiques des agents titulaires et non-titulaires

3- Mobilité

4- Retraite

5- Rémunérations des titulaires et non-titulaires

6- Organisation du temps de travail

7- Formations

8- Déroulement de carrière

9- Accidents du travail et maladies

10- Le recrutement

11- Actions menées par l'Estérel Côte d'Azur Agglomération en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

12- Condition de Travail

13- Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

1- Constitution du conseil communautaire

La parité Femmes – Hommes des élu(e)s d'Estérel Côte d'Azur Agglomération est quasiment respectée.

Elu(e)s	
Hommes	Femmes
28	20

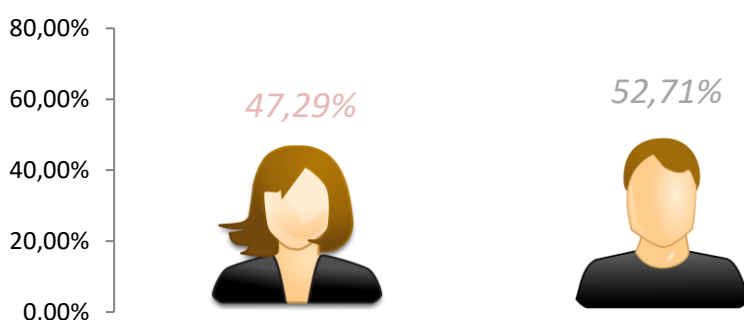
Président		Vice-Président(e)s		Conseillers délégués		Conseillers communautaires	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1		9	4	3	3	15	13

2- Emploi et caractéristiques des agents titulaires et non-titulaires

Les hommes sont majoritaires au sein de l'effectif de l'Estérel Côte d'Azur Agglomération en 2024 et représentent 52,71% contre 47,29% pour les femmes.

Par rapport au 31 décembre 2023, nous pouvons constater une hausse de la gence féminine au sein de la collectivité en 2024 soit 47,29% contre 44,18% en 2023.

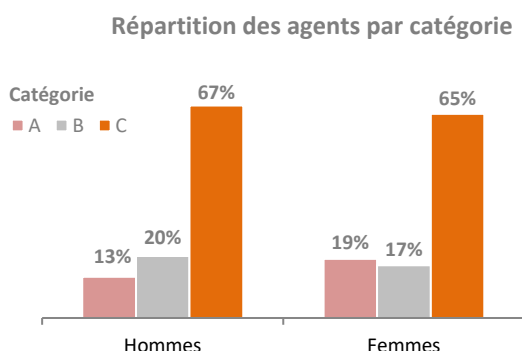
Répartition titulaires femmes / hommes



Le taux de féminisation représente 61% des agents de la fonction publique territoriale tous statuts confondus sur le plan national.

Répartition en fonction des catégories hiérarchiques

Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, la proportion chez les femmes reste toujours plus conséquente dans la catégorie C (65%) que dans les autres catégories A (19%) et B (17%). Forte féminisation dans la filière administrative et notamment dans la catégorie C.



Même constat chez les hommes, proportion conséquente dans la catégorie C (67%) que dans les autres catégories A (13%) et B (20%).

- ▶ 35,42 % des femmes relèvent des catégories A et B contre 32,71 % des hommes.
- ▶ A contrario, 67 % des hommes relèvent de la catégorie C contre 65 % des femmes.

Part des femmes et hommes dans les emplois de direction de catégorie A au 31 décembre 2024.

Emplois fonctionnels

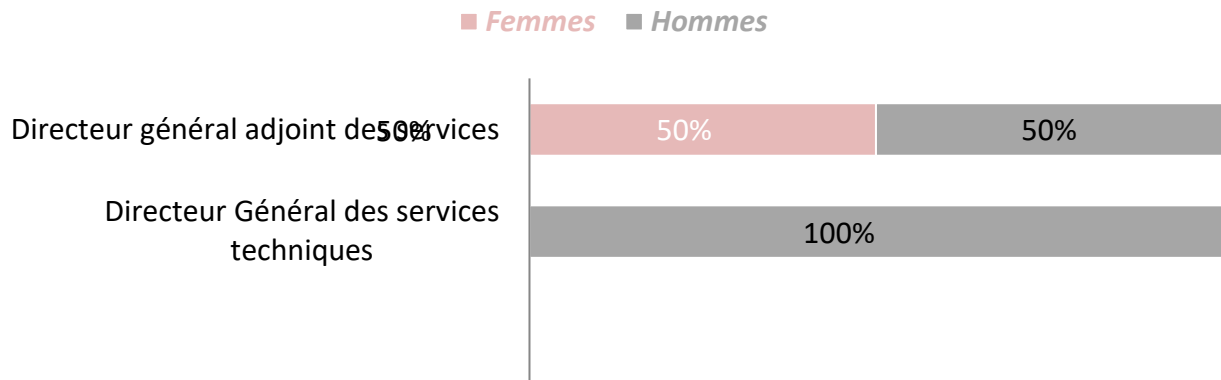
Les emplois fonctionnels (Direction Générale des Services, Direction Générale des Services Techniques et la Direction Générale Adjointe des Services) sont occupés principalement par des hommes (2 postes sur 3) en 2024. En 2023 la proportion était de 1 homme pour 2 femmes.

Postes à responsabilités de catégorie A

Sur l'année 2024, la parité femmes/hommes au sein de la collectivité n'est pas totalement respectée sur les postes à responsabilité de niveau catégorie A (10 hommes – 15 femmes). Sur l'ensemble des postes (emplois fonctionnels et postes à responsabilités), 44,45% sont occupés par des femmes contre 55,55% par les hommes sur l'année 2024.

Emplois de direction de catégorie A	Femmes	Hommes	Total
Directeur Général des services	0	0	0
Directeur général adjoint des services	1	1	2
Directeur Général des Services Techniques	0	1	1
Directeur et chef de service	14	10	24
Total général	15	12	27

Emplois fonctionnels



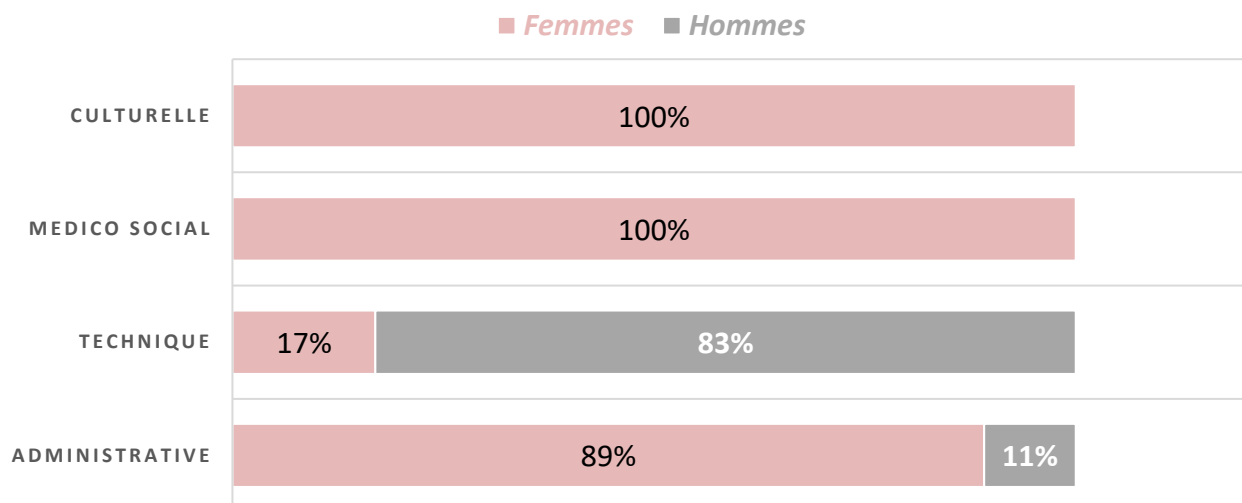
Répartition selon les filières

La filière administrative reste un secteur très féminisé avec une légère évolution par rapport à l'année 2023 soit 89% au lieu de 85%.

Les métiers de la filière technique sont principalement occupés par des hommes à hauteur de 83%.

Ceci reflète les compétences d'Estérel Côte d'Azur Agglomération, et notamment celle liée à la gestion des déchets, des eaux pluviales.

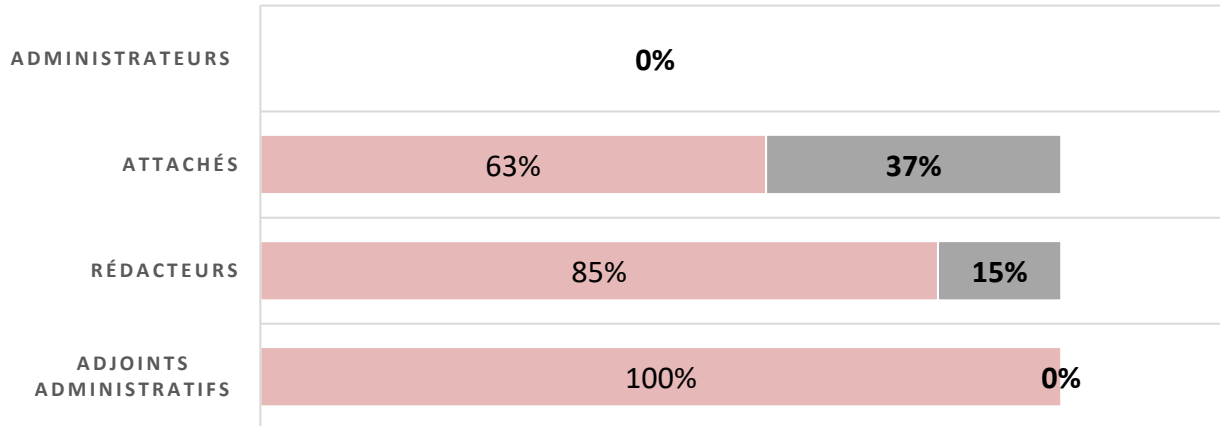
Répartition des agents par filière



Zoom sur les filières administrative et technique

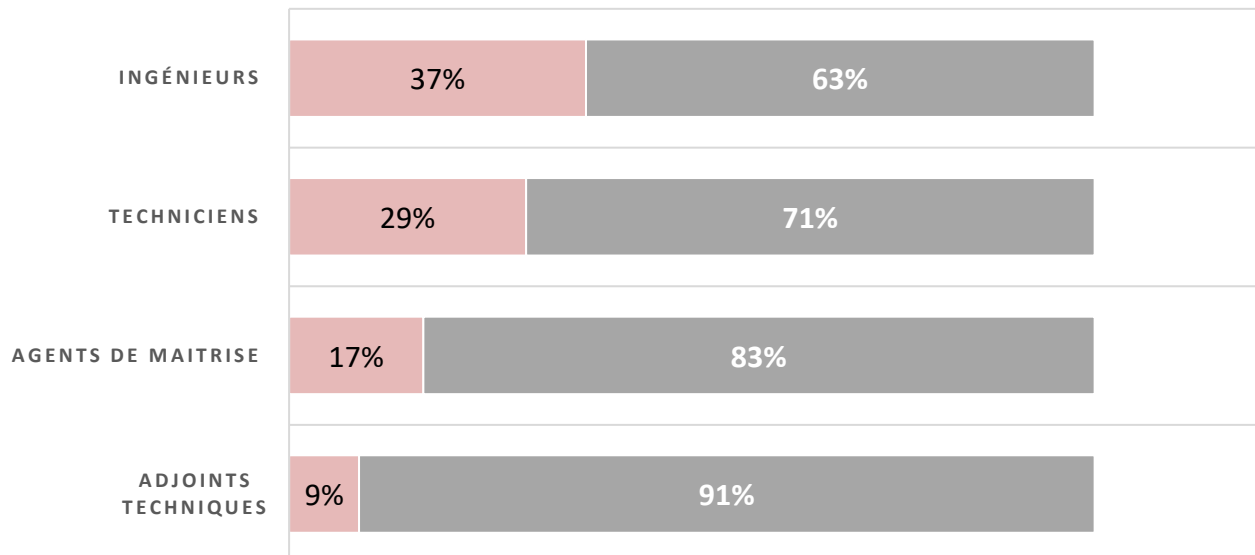
Filière administrative

■ Femmes ■ Hommes



Filière technique

■ Femmes ■ Hommes



Répartition par genre au 31 décembre 2024

Emplois permanents : Titulaires et non titulaires

Dans la fonction publique, la loi pose le principe du recrutement de fonctionnaires pour occuper les emplois publics permanents. Néanmoins, il existe des règles dérogatoires permettant le recrutement d'agents contractuels. Ce sont des agents permanents en contrat à durée déterminée ou indéterminée de droit public.

Le rapport chiffré au 31 décembre 2024 indique que toutes catégories confondues (A, B et C) 47,29 % des agents titulaires sont des femmes en évolution par rapport à l'année 2023 qui était de 44,55%. Ce ratio évolue également par rapport à l'an dernier. Les femmes représentent 57,44% contre 48,71% des emplois permanents non titulaires dans la collectivité en 2023.

Emplois non permanents

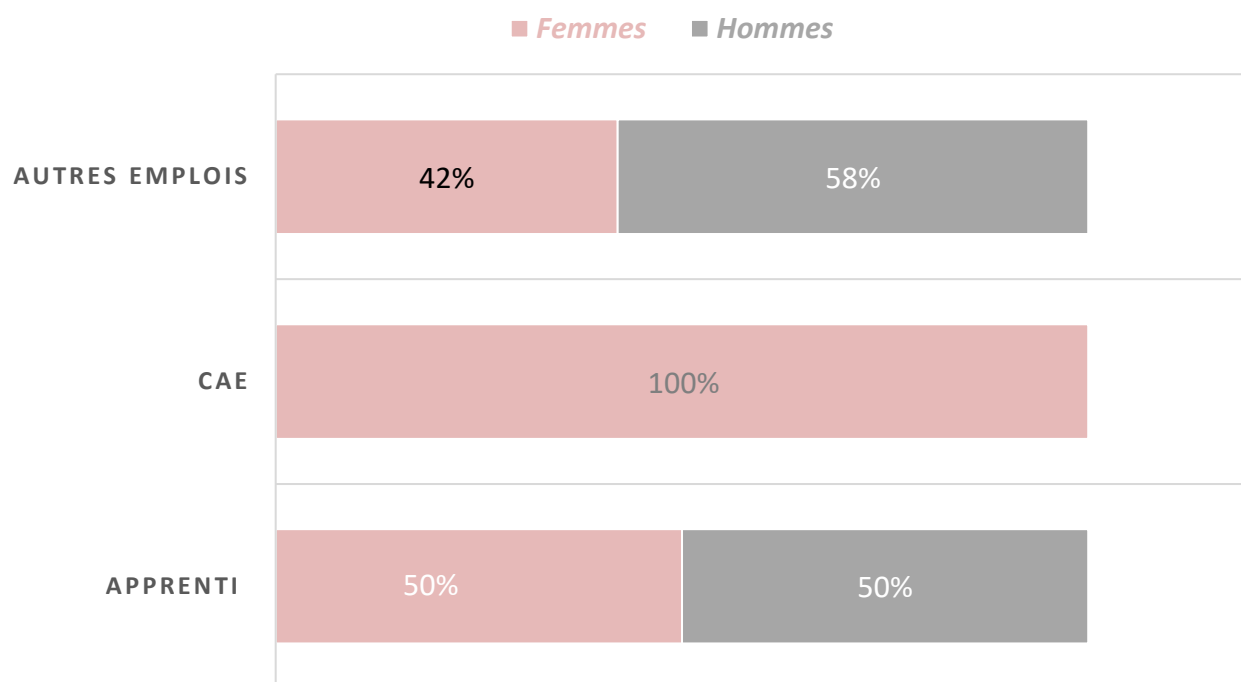
Les emplois non permanents sont occupés principalement par les saisonniers recrutés en cas de surcroît d'activité pendant la période estivale. Il est noté une forte masculinisation dans les métiers techniques proposés (Déchetterie et environnement) et une féminisation importante dans les secteurs relevant de l'administratif.

STATUT	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	96	107	203
Non titulaires et autres	27	30	57

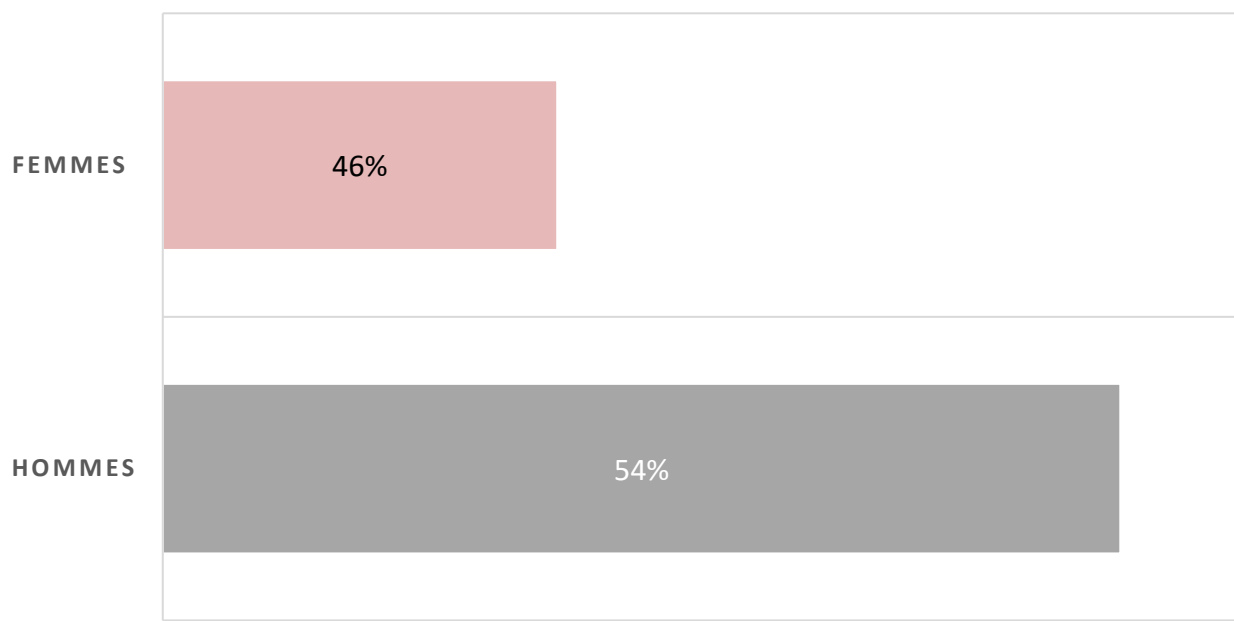
Répartition par genre des agents sur emploi des non titulaires

Les apprentis et le bénéficiaire d'un emploi aidé (apprentis et CAE)

Non titulaires non permanents



Non titulaires permanents



Pyramide des âges des titulaires au 31 décembre 2024

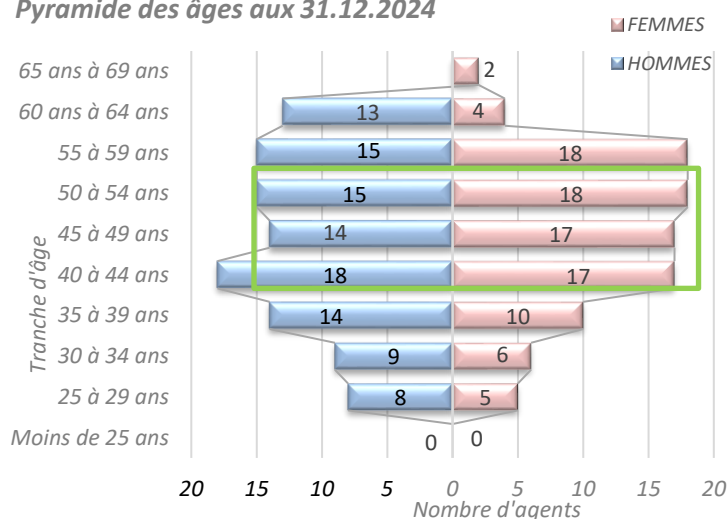
Répartition selon l'âge

Enfin, concernant la pyramide des âges des titulaires, il apparaît que 24,13 % des hommes représentent la tranche d'âge entre 20 et 44 ans alors que les femmes totalisent 18,71 % sur cette même tranche.

La tranche d'âge entre 45 et 54 ans, 14,28% sont des agents hommes contre 17,24 % pour les femmes

Enfin la tranche d'âge au-delà de 55 ans représente 13,79% pour les hommes contre 11,82% chez les femmes.

Pyramide des âges aux 31.12.2024



MOYENNE D'AGE

- des hommes : 44 ans
- des femmes : 46 ans
- Age total moyen : 45 ans

En 2024, l'effectif des femmes et des hommes ayant entre 40 et 54 ans représente 48,76% de l'effectif total.

La moyenne d'âge chez les hommes et les femmes est de 45 ans. En 2023, elle était de 47 ans.



3- Mobilité

Répartition par sexe, âge des agents en congé parental au 31 décembre 2024 (en nombre).

Congé parental

Il est à noter qu'aucun homme ni femme n'a souhaité bénéficier d'un congé parental sur l'année 2024.

Congé parental

Femmes Hommes



	Hommes	Femmes	Total général	Hommes %	Femmes %
Disponibilité (titulaire)	10	4	14	72%	28%
Congé parental	0	0	0	0%	0%
Titulaire détaché	0	3	3	0%	100%

Disponibilité

En 2024, l'Estérel Côte d'Azur Agglomération compte 14 agents placés en disponibilité pour diverses raisons. La répartition est la suivante :

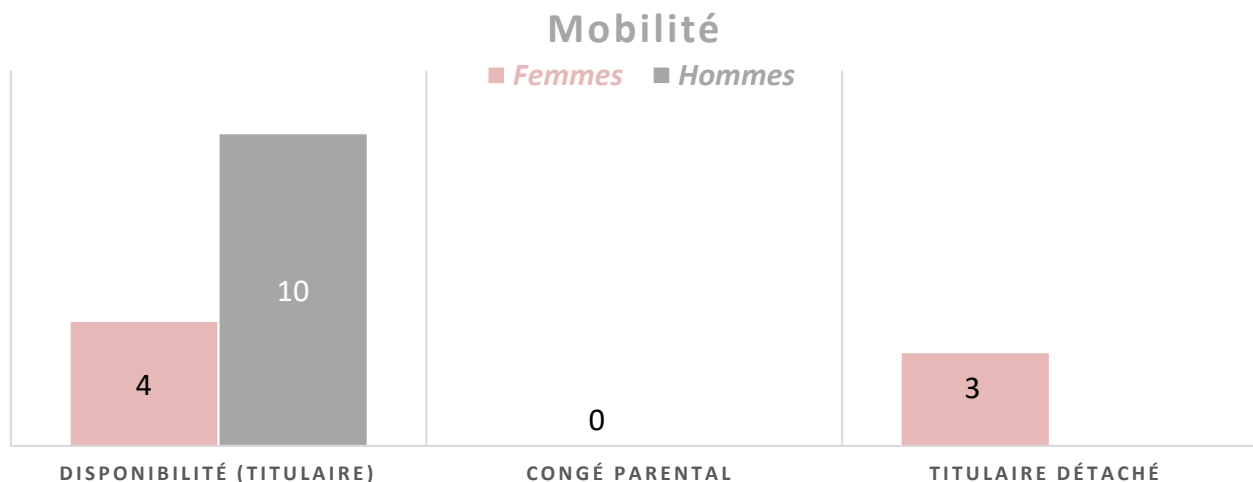
- ▶ 4 femmes,
- ▶ 10 hommes.

Dans le rapport de 2023, l'Estérel Côte d'Azur Agglomération comptait 18 agents placés en disponibilité, 13 hommes contre 5 femmes.

Détaché

En matière du flux de personnel, la collectivité recense 3 agents détachés sur l'entité :

- ▶ Une femme à la Régie du Théâtre Le Forum.
- ▶ Une femme à la Régie des Ports Raphaëlois.
- ▶ Une femme au Service du Premier ministre.



4- Retraite

En 2024, le nombre de départs à la retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) est en évolution par rapport à 2023.

Ce sont au total 10 agents titulaires de la fonction publique territoriale qui ont fait valoir leurs droits soit 7 hommes et 3 femmes. En 2023, 9 agents ont fait valoir leur droit à la retraite.

Le montant moyen des pensions payé sur l'année 2024 s'élève à 1 202 € avec un âge moyen de départ à 63,5 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes.

	Nombre	Age moyen	Montant net de la pension moyen
Hommes	7	63,5	1 491 €
Femmes	3	63	914 €

5- Rémunérations des titulaires et non-titulaires

Rémunération des Titulaires et Non Titulaires

La rémunération des femmes est inférieure de 13,05% pour la catégorie A, de 8,66% pour la catégorie B et de 3,79% pour la catégorie C. Ces différences de traitement peuvent s'expliquer par des interruptions de carrière liées à des événements familiaux (congé parental, temps partiel...).

D'une filière à l'autre, la structuration de la rémunération des métiers administratifs, majoritairement féminins, se compose essentiellement d'un salaire de base avec dans certains cas un régime indemnitaire, tandis que les métiers techniques, majoritairement masculins, bénéficient également d'éléments variables liés à l'activité (astreintes, heures supplémentaires...).

Ainsi, le salaire moyen net des femmes est moins élevé que celui des hommes.

Moyenne de net mensuel	Femme	Homme	Moyenne net à payer
Catégorie A	3 502,69 €	3 959,87€	3 731,28 €
Catégorie B	2 387,45 €	2 594,11 €	2 490,78 €
Catégorie C	1 954,95 €	2 029,10 €	1 992,02 €
Emplois hors catégorie	2 355,34 €	2 341,14 €	2 348,24 €

Salaires moyens nets sans heures supplémentaires et astreintes.

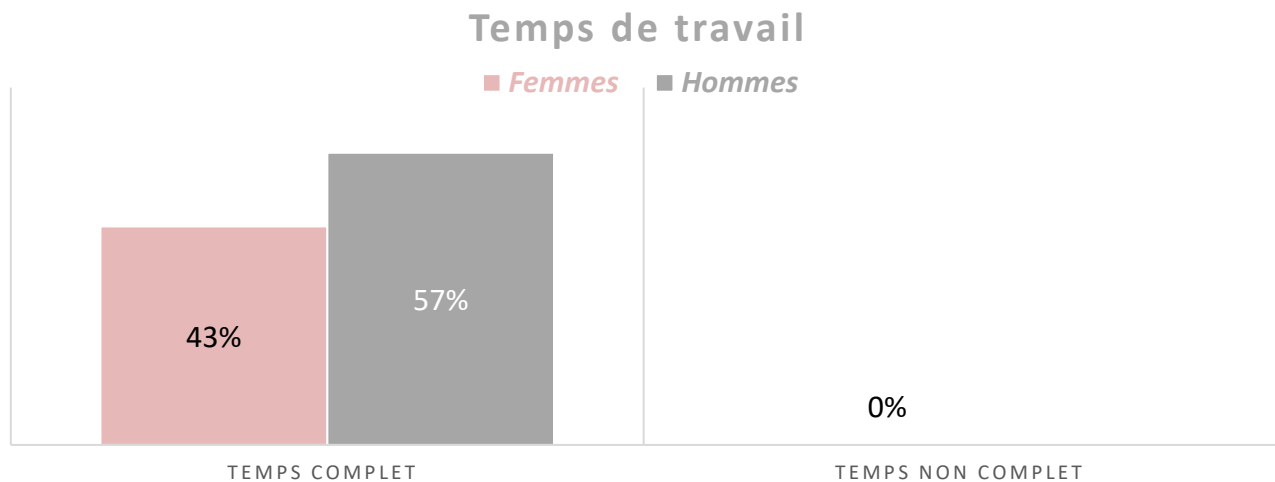
Moyenne de net mensuel	Femme	Homme	Moyenne net à payer
Catégorie A	3 493,98 €	3 899,43 €	3 696,70 €
Catégorie B	2 325,01 €	2 354,72 €	2 339,86 €
Catégorie C	1 908,65 €	1 837,29 €	1 872,97 €
Emplois hors catégorie	2 201,18 €	2 224,83 €	2 213,00 €

6- Organisation du temps de travail

Le temps de travail, un facteur d'inégalité

Temps complet – temps non complet

Pas d'emploi permanent exercé à temps non complet sur l'année 2024.

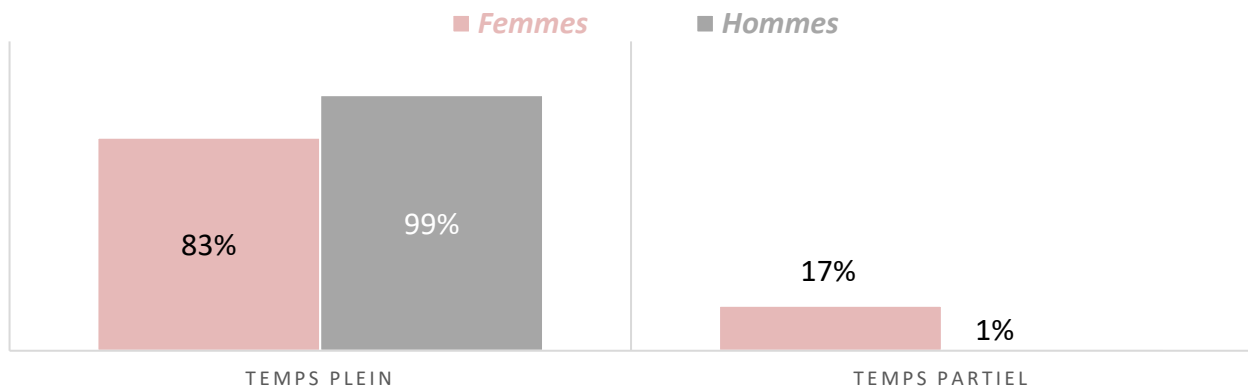


Temps partiel

La collectivité a toujours accédé aux demandes de temps partiel du personnel.

Au 31 décembre 2024, 17 agents sont à temps partiel de droit ou par autorisation toutes catégories confondues. Il s'agit de 16 femmes et 1 homme.

Temps partiel



7- Formations

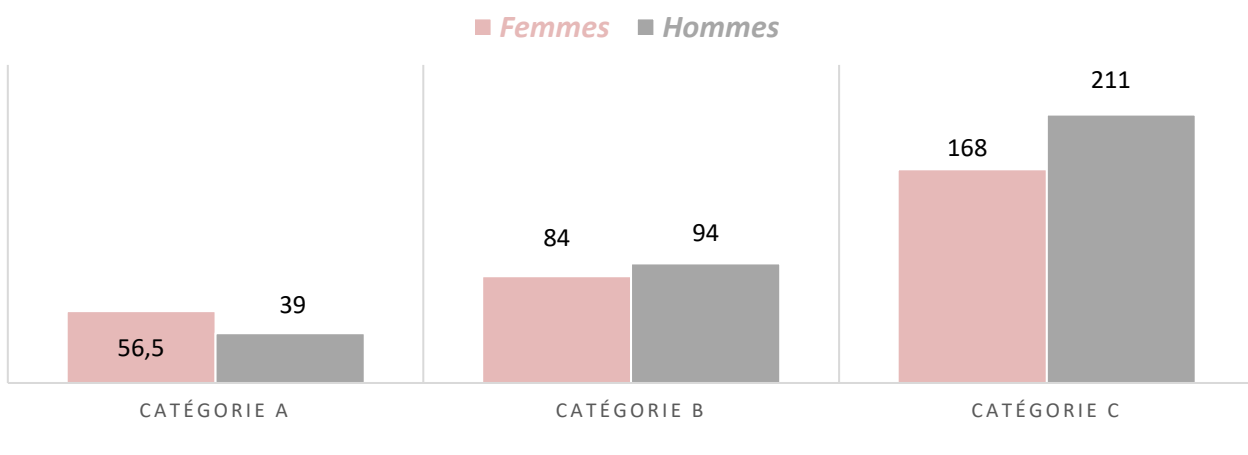
Proportionnellement, les hommes partent plus en formation que les femmes.

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un compte personnel de formation professionnelle tout au long de la vie reconnu à tous les fonctionnaires territoriaux.

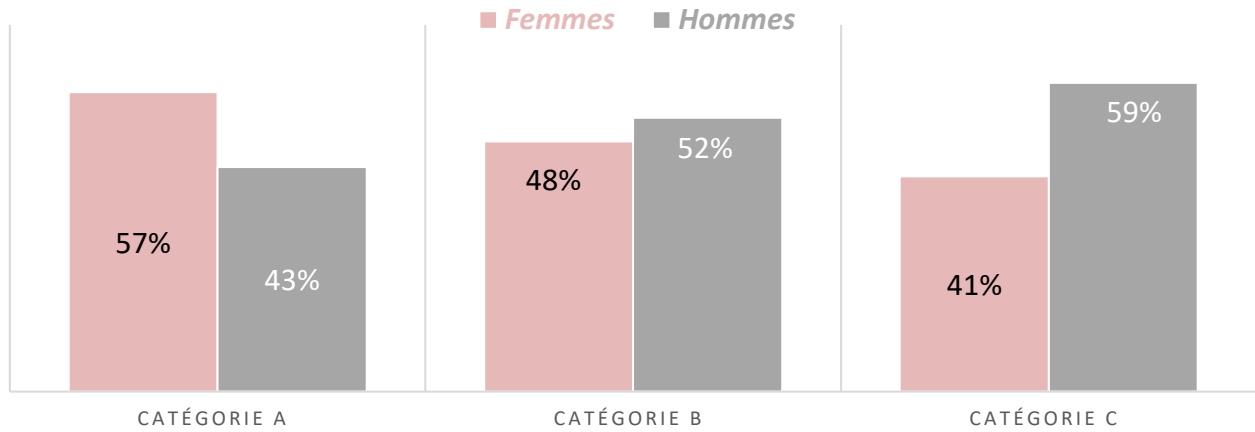
Le rapport chiffré sur la formation 2024 fait apparaître que l'accès à la formation pour les catégories B et C est plus sollicité par les hommes. Pour les catégories A, ce sont plus les femmes qui partent en formation pour 59%.

La formation dans la catégorie C reste plus favorable avec des formations obligatoires dans la filière technique pour les hommes et qui représente au final 56% des agents inscrits contre 44% chez les femmes.

Jours de formation



Formation des agents



8- Déroulement de carrière

Les déroulements de carrière dans la fonction publique territoriale sont rythmés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois. Il s'agit donc ici d'évoquer les personnels sous le statut de fonctionnaire.

On constate que cette année la parité dans les avancements toutes catégories confondues n'a pas été entièrement atteinte.

Dans son ensemble, sur l'année 2024, 57% des avancements ont été attribués aux hommes contre 43% aux femmes.

CATEGORIE HIERARCHIQUE	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
Concours	0	0	2	2	0	0
Promotion interne	0	0	0	0	7	0
Avancement de grade	0	0	1	0	5	9
TOTAL	0	0	3	2	12	9

CATEGORIE HIERARCHIQUE	A		B		C	
	H	F	H	F	H	F
Filière administrative		0	0	2	0	7
Filière technique	0	0	3	0	12	2
Filière culturelle	0	0	0	0	0	0
Filière sociale	0	0	0	0	0	0
Filière animation	0	0	0	0	0	0
Filière police	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	3	2	12	9

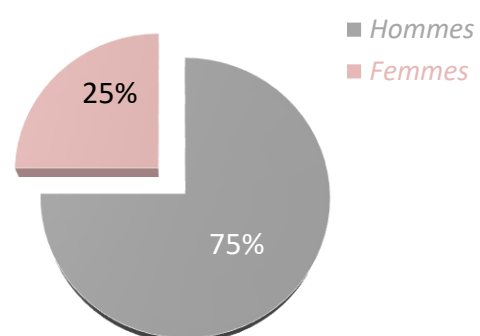
9- Accidents du travail et maladies

75 % des agents concernés par un accident de service sont des hommes.

En ce qui concerne les accidents de travail, le nombre d'accidents est plus élevé chez les hommes (75%) que chez les femmes (25%) malgré une sensibilisation aux risques.

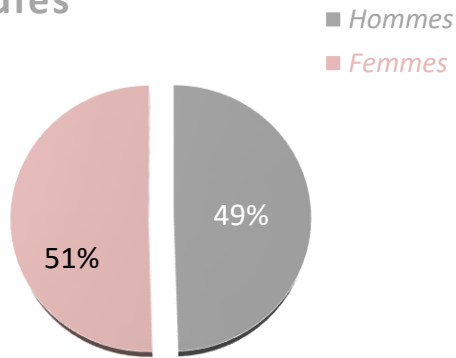
En 2023, la proportion était de 71% chez les hommes contre 29% chez les femmes.

Accident du travail



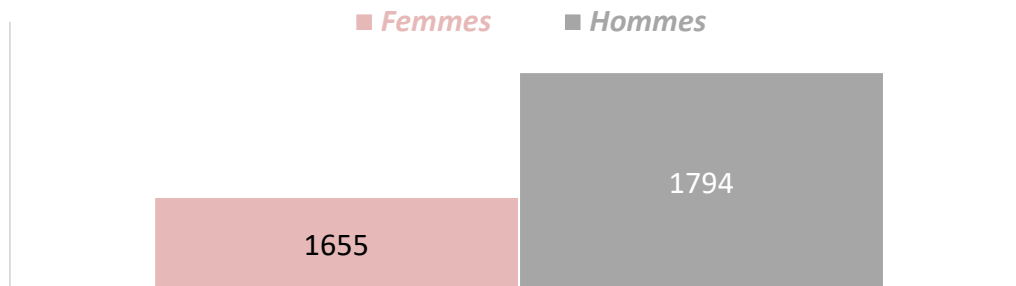
Accidents du travail		
Hommes	Femmes	Total
15	5	20

Maladies



Sur l'année 2024, on peut constater que chez les hommes, la maladie ordinaire représente 51% des arrêts contre 49 % chez les femmes pour ce type d'absence et que le nombre de jours est quasi à l'identique pour cette année.

Jours d'arrêts



10- Le recrutement

Arrivées par type de recrutement

Type de recrutement	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	H	F	H	F	H	F
Mutation	1	1	2	1	2	1
Direct	0	0	1	1	5	4
Total	1	1	3	2	7	5

11- Actions menées par Estérel Côte d'Azur Agglomération en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

a/ Vie politique et égalité femmes - hommes

La révision constitutionnelle de 1999, complétée par la loi du 6 juin 2000, a ouvert la voie à des réformes législatives destinées à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

Au sein d'Estérel Côte d'Azur Agglomération, le conseil communautaire est composé de 28 hommes et de 20 femmes.

b/ L'action sociale

En collaboration avec les différents Centres Communaux d'Action Sociale, un ensemble de prestations sont proposées pour remédier aux situations de précarité ou de difficultés sociales touchant les familles.

► Le Comité d'Œuvres Sociales,

Le COS propose aux agents des prestations sociales relatives aux enfants et participe ainsi à la reconnaissance de la parentalité des agents.

- Prime de naissance et d'adoption
- Séjours enfants sans hébergement
- Colonies de vacances
- Chèques cadeaux
- Stage de voile
- Séjour Ski du Centre de Loisirs de Saint-Raphaël
- Voyage Scolaire
- Arbre de Noël
- Prime de rentrée scolaire

c/ Actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie

Proposer aux agents des outils permettant d'organiser au mieux l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée est essentiel pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et développer la qualité de vie au travail.

Estérel Côte d'Azur Agglomération œuvre en ce sens depuis plusieurs années :

► **Les Plages horaires fixes et variables**, d'autorisations d'absences pour événements familiaux

L'établissement a mené une démarche participative pour mettre en place une nouvelle organisation du temps de travail depuis le 1^{er} janvier 2023 qui vise à répondre à plusieurs enjeux :

- Harmoniser les régimes d'organisation du temps de travail entre directions et agents afin de garantir une équité de traitement en matière de gestion du temps de travail ;
- Maintenir un service public de qualité, en prévoyant des cycles de travail adaptés aux nécessités de service et aux besoins des administrés mais aussi aux attentes des agents ;
- Appliquer la réglementation relative au temps de travail en vigueur tout en recherchant une organisation du temps de travail équilibrée.

Lorsque l'organisation des services le permet, des horaires variables sont autorisés. Les plages horaires fixes ont été réduites et permettent ainsi aux agents de mieux adapter leur arrivée ou départ en fonction de leurs contraintes personnelles. Depuis le 1^{er} janvier 2023 les plages horaires fixes sont les suivantes : 9h00/12h00 et 14h00/16h30. Les plages variables sont quant à elles plus importantes (de 8h à 9h /de12hà14h / de 16h30 à 18h).

Par ailleurs, les agents bénéficient d'autorisations d'absences pour évènements familiaux et pour garde d'enfants malades. Ces autorisations d'absences permettent à l'agent de se rendre disponible dans le cadre des évènements qui jalonnent sa vie familiale sans, pour autant entamer ses droits à congés annuels.

► Le Temps partiel

Une suite favorable est accordée à la plupart des demandes de temps partiel.

► Le Compte Epargne Temps

Les agents d'Estérel Côte d'Azur Agglomération peuvent épargner des jours de congés ou de réduction du temps de travail (RTT) sur leur CET et poser ces jours quand ils ont soldé leur droit à congés annuels. Au 31 décembre 2024, 158 CET étaient ouverts par les agents auprès de la Direction des ressources humaines, dont 46% par des femmes et 54% par des hommes.

► L'égal accès à la formation

Estérel Côte d'Azur Agglomération veille à ce que les conditions d'accès à la formation soient facilitées pour tous. Afin de d'éviter les déplacements hors territoire, la Direction des Ressources Humaines organise des formations à proximité sur le territoire de la communauté d'agglomération, qu'elles soient dispensées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale ou par des prestataires privés. La formation est un levier important de la promotion interne des agents.

d/ Actions menées en 2024

► La prévention des violences et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel et les agissements sexistes.

Estérel Côte d'Azur Agglomération a mis en place une Cellule de Médiation et de Lutte contre les Harcèlements et les Violences au Travail. Ce dispositif a été étendu en 2024 au recours à la médiation.

- Lutte contre les faits de harcèlement et de violence

La collectivité prend toutes les dispositions permettant de préserver la santé physique ou mentale de ses agents, y compris en matière de harcèlements ou de violences.

- Recours à la médiation pour les autres différends

Pour toutes les situations professionnelles qui ne constituent pas des harcèlements et/ou des violences, mais qui révèlent un différend ayant des répercussions négatives pour la situation

personnelle d'un agent ou pour l'organisation du travail, et qui n'a pas pu être résolu par la voie hiérarchique, la collectivité encourage le recours à la médiation.

La Cellule n'est pas une instance disciplinaire ; elle ne se substitue pas aux instances disciplinaires de la collectivité, ni aux autres acteurs amenés à intervenir dans le cadre de situations de harcèlement ou de violence au travail (encadrement, direction des ressources humaines, CHSCT, Comité Technique, représentants du personnel etc.).

Le rôle de la Cellule est :

- Dans le cadre de la lutte contre les faits de harcèlement et/ou de violence :
 - De recueillir les signalements d'actes de harcèlement ou de violence ;
 - D'être un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des agents victimes ou témoins d'actes de harcèlement ou de violence ;
 - De procéder à une enquête en cas de suspicion d'actes avérés de harcèlement ou de violence ;
 - De faire toutes propositions ayant rapport à la prévention et au traitement des actes de harcèlement ou de violence entrant dans son champ de compétence.

- Dans le cadre de la résolution des autres différends par la voie de la médiation :
 - D'être un lieu d'écoute et d'aide aux agents qui sont confrontés à un différend qui n'a pu être résolu par la voie hiérarchique ;
 - De permettre qu'un dialogue soit renoué en vue de parvenir à une solution partagée par les parties pour mettre fin à ce différend.

La Cellule est composée de quatre personnes extérieures à la collectivité et aptes à mener leur mission en toute indépendance.

► Mesures tendant à la promotion de l'égalité à travers les processus de recrutement

La communauté d'agglomération porte une attention au moment de l'embauche des nouveaux agents, par exemple en favorisant la mixité des jurys de recrutement et, dans la mesure du possible, en recevant en entretien de recrutement des hommes et des femmes dans la même proportion que celle des candidatures reçues, même lorsque les postes sont fortement genrés (filière technique).

► Favoriser l'égalité de rémunération

L'établissement tend à mettre en place un système de prime plus équitable qui récompense de la même manière une responsabilité ou une technicité quelle que soit la filière concernée. Actuellement, des revalorisations sont appliquées en tenant compte notamment des salaires médians afin de réduire les écarts de rémunération au sein d'une même catégorie.

Une réflexion sur la mise en place des critères d'attribution du régime indemnitaire sera proposée pour les différentes fonctions exercées au sein de notre établissement.