

# RAPPORT EGALITE FEMME-HOMME 2019



*Une fonction publique rénovée doit mieux prendre en compte la présence  
des femmes dans sa gouvernance au service des citoyens*



# CAPARTICULU

---



Da u 1mu di ghjennaghju di u 2018, aghju l'onore di esse incaricata à u Cunsigliu esecutivu di Corsica di a pulitica di a parità trà e donne è l'omi. L'azione in issu duminiu hè unu di i scopi i più di primura di a mandatura attuale è di u prugettu di sucetà ch'è no vulemu custruì pè a Corsica. Issu travaglione si face cun tutti l'attori lucali, da fà di a Corsica un'isula più ghjusta, cun di più parità è sulidarità.

E discriminazione di generu, e sparità suciale è di e paghe, e violenze sessiste è sessuale sò sempre in prima pagina di l'attualità, tantu internaziunale chè lucale. Per indettu, vularia mintuvà a vera presa di cuscenza sucetale in quantu à e violenze sessuale – in particolare per via di u *hashtag* #metoo affaccatu nantu à e rete suciale – è di e violenze cunghjugale chì a Corsica cunnosce anch'ella, per disgrazia.

Malgratu l'impegnu di i puteri publichi chì cresce cù a messa in opera di dispositivi di lotta contru à e sparità, a parità trà e donne è l'omi ùn hè ancu effettiva è ferma assai da fà in issu campu.

**Hè per quessa chì hè una necessità assoluta di fà entre e dimensione di u genaru in l'attività di a nostra Cullettività è al di là, in a sucetà corsa, per avanzà è accimà u scopu di una vera parità di i diritti trà donne è omi. Travaglià per assicurà a parità trà e donne è l'omi, hè travaglià pè e parità d'ogni sorte.**

Di fatti, in u quattru di e mo funzione pulitiche, aghju avutu parechje volte l'opportunità di furmalizà l'andatura vulintarista di a Cullettività di Corsica in materia di parità trà e donne è l'omi.

- Prima, à l'occasione di a firma di a Cartula Europeu pè a parità trà e donne è l'omi in a vita lucale l'8 di marzu di u 2019.
- Dopu, à l'occasione di a presentazione à l'Assemblea di Corsica, mentre a sessione di u 2 di marzu di u 2019, di u primu raportu nantu à a situazione di a Cullettività di Corsica in quantu à a parità trà e donne è l'omi. Issu raportu tratta tantu di a situazione di a parità professionale trà e donne è l'omi à a Cullettività di Corsica, in a so pulitica di risolve umane, chè di e so azione è urientazione per prumove issa parità in u quattru di e so pulitiche publiche.
- Infine, dedichendu pè a prima volta un titulu, quellu d'imbasciadori è imbasciadrice di u sport in Corsica » chì hà permessu à Laura Delogu è Alexandra Feracci, duie giuvanotte di prima trinca, fattive è attalente, d'esse e prime imbasciadrice di u sport in Corsica. A messa in ballu di issu titulu hè attempu un mezu di mette in risaltu i percorsi di giovane spurtive isulane è di fà nasce vucazione ind'è giuvanotte chì vularianu. Issa azione hè a prima misura

cuncreta chì hà permessu di affirmà a mo vulintà di valorizà donne è in particolare giovane spurtive in a sucetà corsa.

À u primu semestru di u 2020, u nostru impegnu s'hà da sparghje torna. Un Pianu pluriannuale parità trà l'omi è e donne, pè u periodu 2020-2023, sarà prestu compiu. Issu Pianu vene in u filu di u sviluppu di a nostra pulitica di parità è sarà appruntatu sicondu un metudu participativu, per assicurà ciò chì esiste è innuvà per via di azione nuvelle. Ferma di sicuru sempre da migliurà è si duvaria arricchisce manu manu.

Infine, vogliu incalcà u fattu chì u Cunsigliu esecutivu in a so andatura à prò di a parità s'arremba à attori numerosi (istituzione, associ, citatini...) è rete territoriale, chì sò elli à tramandà pè u più a cultura di a parità. Tandù, sustene l'impresariatu femminile cun tutti i partenarii impignati hè un puntellu essenziale di l'azione, perchè hè ancu prumuvendu e donne, cum'è innuvatrice è impresarie, chì a nostra sucetà hà da pudè evulà in u sensu di a mudernità. A Cullettività di Corsica deve dunque accompagnalle pè u megliu longu à tuttu u so parcorsu di vita.

Custruimu in seme l'ugualità trà e donne è l'omi per fà di a Corsica, una terra sempre di più muderna, solidaria è umana !

**Lauda GUIDICELLI,**

**Cunsigliera Esecutiva in carica di a Ghjuventù, di u Sport,  
di l'Ugualità trà l'Omi è e Donne, di l'Innuvazione Suciale,  
di a Vita Assuciativa è di u Svantaghju**



## EDITO

---

Depuis le 1er janvier 2018, j'ai l'honneur d'être en charge de la politique d'égalité femme-homme au sein du Conseil exécutif de Corse. L'action à mener dans ce domaine représente un des objectifs majeurs de la mandature actuelle et du projet de société que nous souhaitons bâtir pour la Corse. Ce travail d'envergure est réalisé avec l'ensemble des acteurs locaux, pour que la Corse devienne une île plus juste, plus égalitaire et plus solidaire.

Les discriminations de genres, les inégalités salariales et sociales, ou les violences sexistes et sexuelles dominent encore l'actualité aussi bien au plan international que local. A titre d'exemple, je citerais la réelle prise de conscience sociétale quant à la problématique des violences sexuelles - à travers notamment le hashtag #metoo apparu sur les réseaux sociaux - et des violences conjugales, dont la Corse n'est malheureusement pas épargnée.

Malgré l'engagement croissant des pouvoirs publics dans la mise en œuvre de dispositifs de lutte contre les inégalités, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore effective et beaucoup de choses restent encore à faire dans ce domaine.

**C'est pourquoi intégrer les dimensions du genre dans les activités de notre Collectivité, et plus largement au sein de notre société corse, est absolument nécessaire pour nous faire avancer et pour atteindre une égalité réelle des droits entre femme et homme. Travailler pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est travailler pour toutes les égalités.**

Ainsi, dans le cadre de mes fonctions politiques, j'ai eu l'opportunité de formaliser la démarche volontariste de la Collectivité de Corse en matière d'égalité femme-homme à plusieurs reprises :

- En premier lieu, à l'occasion de la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 8 mars 2019 ;
- Ensuite, à l'occasion de la présentation devant l'Assemblée de Corse, lors de la session du 28 mars 2019, du premier rapport sur la situation en matière d'égalité femme-homme de la Collectivité de Corse. Ce dernier porte autant sur la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité de Corse, dans le cadre de sa politique de ressources humaines, que sur ses actions et orientations visant à promouvoir cette égalité à travers ses politiques publiques ;
- Enfin, en consacrant pour la première fois un titre, celui d' « ambassadrices et ambassadeurs du Sport de Corse » qui a permis à Laura DELOGU et Alexandra FERACCI, deux jeunes femmes brillantes, travailleuses et talentueuses, d'être les

premières ambassadrices du sport de Corse. La mise en place de ce titre est à la fois un moyen de valoriser les parcours de jeunes sportives insulaires et de susciter des vocations chez des jeunes femmes qui le souhaiteraient. Cette action est une première mesure concrète venant asseoir ma volonté de valoriser des femmes et particulièrement des jeunes sportives au sein de la société corse.

Au 1<sup>er</sup> semestre 2020, notre engagement va prendre encore plus d'ampleur. Un Plan d'action pluriannuel égalité femme-homme, pour la période 2020-2023, sera bientôt finalisé. Ce Plan s'inscrit dans le développement de notre politique d'égalité et sera élaboré selon une méthode participative, afin de consolider l'existant et innover par de nouvelles actions. Il demeure bien-sûr perfectible et sera amené à s'enrichir au fil du temps.

Enfin, je souhaiterais souligner que le Conseil exécutif de Corse, dans sa démarche pour l'égalité, s'appuie sur de nombreux acteurs (institutions, associations, citoyens...) et réseaux du territoire qui sont des passeurs essentiels de la culture de l'égalité. À ce titre, soutenir l'entrepreneuriat féminin avec l'ensemble des partenaires concernés est un axe essentiel d'action, car c'est aussi en promouvant les femmes, en tant qu'innovatrices et entrepreneures, que notre société pourra évoluer dans le sens de la modernité. Pour cela, la Collectivité de Corse se doit de les accompagner au mieux tout au long de leur parcours de vie.

Custruimu in seme l'ugualità trà e donne è l'omi per fà di a Corsica, una terra sempre di più muderna, sulidaria è umana !

**Lauda GUIDICELLI,**

**Conseillère exécutive en charge de la Jeunesse, des Sports  
de l'Egalité Hommes-Femmes, de l'Innovation Sociale,  
de la Vie Associative et du Handicap**

# PREAMBULE

---

L'égalité femmes-hommes constitue un facteur d'efficacité d'action et de qualité de gouvernance. La modernisation de l'action publique et l'application d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'administration sont intrinsèquement liées car, au-delà du seul objectif de justice, cette égalité est facteur d'innovation et de cohésion au service du territoire.

Pour autant, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes n'est toujours pas effective, et la discrimination basée sur le genre conduit à se priver des talents d'une large partie de la population et continue notamment à empêcher un grand nombre de femmes d'avancer. Le territoire s'en trouve de fait lui-même pénalisé.

La volonté de la Collectivité de Corse est de placer l'innovation sociale au cœur des efforts qui doivent être accomplis pour mieux refléter les besoins et les points de vue des femmes, et pour surmonter les obstacles auxquels elles se heurtent au niveau des services publics ou des possibilités qui leur sont offertes.

En effet, l'innovation sociale permet de réinterroger la façon dont sont conçues et mises en œuvre les politiques publiques, en lançant des expérimentations avec un regard pluridisciplinaire (citoyens, agents, designers de services,...), et d'élaborer des réponses nouvelles à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits dans les conditions actuelles du marché et des politiques sociales.

La Collectivité s'inscrit dans cette démarche, à la fois en tant qu'employeuse et en tant qu'actrice de premier plan dans l'offre de services publics qu'elle structure et propose sur le territoire, pour construire une politique d'égalité femme-homme adaptée et innovante.

Ce rapport reflète la continuité de l'action territoriale menée en la matière depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, date de création de la collectivité unique, et met en lumière les initiatives ou actions nouvelles qui sont en cours de déploiement ou mises en œuvre depuis.

# SOMMAIRE

---

**A trasversalità cum'è cundizione capitale di a parità : aiutà à trasformà i raporti siciali di genaru in a sucetà .....8**

La transversalité comme condition majeure de l'égalité : contribuer à la transformation des rapports sociaux de genre dans la société

**1. Sviluppà in modu efficiente u sustegnu à e studiante è à i studianti à via di a riescita .....8**

Développer de manière efficiente l'accompagnement à la réussite des étudiantes et étudiants

**2. Favurì u sviluppu di a pratica spurtiva femminile è prumove i valori umanisti ..... 12**

Favoriser le développement de la pratique sportive féminine et la promotion des valeurs humanistes

**Da esse credibili, ci tocca à dà l'esempiu : fà chì u funziunamentu internu di a Cullettività pigli in contu l'accostu di u generu .....15**

Pour être crédible, il faut savoir montrer l'exemple : intégrer l'approche du genre dans le fonctionnement interne de la Collectivité

**1. Dacci u scopu di l'esemplarità in quantu à a parità professionale..... 15**

Viser l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle

**2. Inserisce cundizione nantu à a parità in i mercati publichi ..... 18**

Insérer des clauses égalité au sein des marchés publics

**Ricaccià l'insignamenti di u territoriu per adattassi è innuvà :  
rinfurzà l'ufferta di serviziu di a Cullettività di Corsica à prò di a  
parità trà e donne è l'omi..... 22**

Tirer les enseignements du territoire pour s'adapter et innover :  
consolider l'offre de service de la Collectivité de Corse en faveur de  
l'égalité femme-homme

**1. Iniziative innuvative messe in ballu da a Cullettività da cumbatte  
e violenze contru à e donne ..... 22**

Des initiatives innovantes mises en œuvre par la Collectivité pour lutter  
contre les violences faites aux femmes

**2. Prumove l'impresariatu feminine da favurì un sviluppu  
economicu à longu andà è inclusivu..... 28**

Promouvoir l'entrepreneuriat féminin pour favoriser un développement  
économique durable et inclusif

**A Cullettività cum'è patrone ..... 36**

La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse



# La transversalité comme condition majeure de l'égalité : contribuer à la transformation des rapports sociaux de genre dans la société

## 1. Développer de manière efficiente l'accompagnement à la réussite des étudiantes et étudiants

### Contexte

#### CHIFFRES CLES

Selon une étude réalisée par l'Observatoire des Inégalités, en 2016 :

- Les femmes représentaient 55% des étudiants ;
- 40% des étudiants de filières scientifiques et technologiques sont des femmes.

À l'université, toutes filières confondues sauf DUT, près de six étudiants sur dix – 58,2% exactement – sont des femmes en 2016. Si elles composent 74% des étudiants en langues, 70% en lettres, 68% en sciences humaines et sociales, elles représentent 38,7% des effectifs des formations scientifiques de l'université (hors DUT). Dans le domaine de la santé, les femmes sont également plus présentes que les hommes : 63,8% des étudiants sont des étudiantes. Elles sont toutefois moins bien représentées dans les écoles d'ingénieurs : elles sont 28% en 2016-2017.

*Pourquoi de telles disparités ?*

En raison des stéréotypes attribués à certaines filières, les femmes ne vont pas naturellement vers les formations scientifiques et technologiques dites « masculines ». De plus, au moment de choisir leur voie, les stéréotypes et le déterminisme de genre conduisent les femmes à considérer le contenu des enseignements et le type de métier auxquels ils conduisent, davantage que les salaires ou les positions sociales auxquels ils mènent. « 30% des hommes déclarent avoir fait le choix de leur orientation dans l'enseignement supérieur en fonction des débouchés identifiés, cette proportion n'est que de 24% chez les femmes », indique l'étude « Mutationnelles 2014 : amélioration de l'emploi et des conditions de travail des femmes dans les métiers scientifiques et techniques ».

En Corse, cette mixité très variable au sein des formations proposées dans l'enseignement supérieur se vérifie dans la répartition des effectifs universitaires 2018/2019 de l'Université Pasquale Paoli.

		2018/2019 (hors apprentissage)					2018/2019 (apprentissage)				
		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
UFR	Droit Economie et Gestion	387	232	619	63%	37%	6	9	15		60%
Ecole d'ingénieur	PAOLITECH	12	27	39	31%	69%					
ESPE	Ecole supérieure du Professorat et de l'Education	254	83	337	75%	25%					
DAEU	Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires	1		1	100%	0%					
IAE	Institut d'Administration des Entreprises	51	23	74	69%	31%	39	22	61	64%	36%
IUT	Institut Universitaire de Technologie	171	286	457	37%	63%	87	77	164	53%	47%
UFR	Faculté de Lettres, Langues, Arts, Sciences Humaines et Sociales	702	379	1081	65%	35%	26	10	36	72%	28%
UFR	Faculté de Sciences et Techniques	332	413	745	45%	55%	20	41	61	33%	67%
IUS	Institut Universitaire de Santé	466	149	615	76%	24%					
	<b>Total</b>	<b>2376</b>	<b>1592</b>	<b>3968</b>	<b>60%</b>	<b>40%</b>	<b>178</b>	<b>159</b>	<b>337</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>

La Collectivité de Corse contribue à la promotion de l'enseignement supérieur en vue de développer sur le territoire les compétences nécessaires à l'émergence d'une société de la connaissance, productrice d'emplois qualifiés et d'entreprises compétentes. Au cœur de sa stratégie se trouve le soutien à la réussite et à la mobilité des étudiants. En effet, la question du financement des études est un sujet majeur pour les familles et peut constituer un obstacle d'importance en termes d'égalité des chances.

### Action territoriale

Près d'un an après l'adoption du « Schéma Territorial Transitoire d'Aide aux Etudiants », adopté par l'Assemblée de Corse (délibération n°18/268 AC) le 27 juillet 2018, la Collectivité s'est dotée d'un nouveau « Schéma Territorial d'Aide à la Réussite et à la Vie Etudiante 2019-2023 », adopté le 27 septembre 2019 par l'Assemblée de Corse (délibération n°19/317 AC).

L'objectif de la Collectivité est de garantir à tous les jeunes Corses de pouvoir poursuivre leurs études sur l'île et à l'extérieur, quel que soit le niveau social de leur famille ou leur lieu de résidence. Ces difficultés ne doivent pas constituer un motif de renoncement à effectuer des études supérieures. La Collectivité de Corse a la volonté de participer à la réussite de ces étudiants en leur apportant une aide financière.

Suite à l'évaluation du Schéma transitoire, la Collectivité propose désormais un éventail d'aides aux étudiants à travers 18 mesures. Certaines s'inscrivent dans la continuité du Schéma transitoire, d'autres ont été revues et corrigées, voire sont nouvelles, au regard des besoins exprimés sur le terrain.

Ces aides concernent notamment :

- Une « bourse au mérite » pour les bacheliers ayant obtenu la mention « Très Bien » dans les voies générale, technologique et professionnelle ;
- Des aides aux dépenses de rentrée ;
- Des aides à la mobilité, que ce soit à l'international, sur le continent ou sur le territoire insulaire ;
- Des aides aux oraux d'admission pour les étudiants inscrits en CPGE ;
- Une aide d'urgence ponctuelle, qui doit permettre de prendre en compte des situations nouvelles imprévisibles intervenant en cours d'année d'études. Ces situations, de par leur gravité, nécessitent qu'une aide ponctuelle soit apportée pour permettre à l'étudiant de poursuivre ses études.

Le diagnostic approfondi des questions jeunesse, réalisé dans le cadre du « Pattù pè a Ghjuventù », démontre que les filles sont davantage enclines à voyager dans le cadre de leur cursus universitaire puisqu'elles représentent 51% des étudiants mobiles au cours de l'année 2017-2018.

**Le nouveau Schéma ayant été adopté récemment, l'analyse genrée de l'attribution des aides par la Collectivité, au 1<sup>er</sup> semestre 2019, dans le cadre de la mobilité, de l'aide d'urgence ou de la « bourse au mérite », a été réalisée par les services de la Collectivité de Corse sur la base des mesures inscrites au Schéma Transitoire d'Aide aux Etudiants.**

La Collectivité de Corse ayant accordé une subvention dans le cadre de la mobilité du 01/01/2019 au 30/07/2019 :

	Filles	Garçons	Total
<b>Mesure 1-1 – Aide à la mobilité des étudiants</b>	21	3	24
<b>Aide à la mobilité des apprentis</b>	3	2	5

<b>Mesure 2-1 - Aide au passage des oraux de concours aux grandes écoles</b>	10	10	20
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>49</b>

La Collectivité de Corse ayant accordé un fonds d'aide d'urgence aux étudiants du 01/01/2019 au 30/07/2019 :

	Filles	Garçons	Total
<b>Mesure 6-1 du schéma territorial Fonds d'urgence aux étudiants en précarité</b>	7	9	16
<b>Mesure 1-1 - Vie étudiante</b>	0	1	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>

La Collectivité de Corse ayant accordé aux bacheliers la « bourse au mérite » ayant obtenu la mention « Très Bien » pour l'année 2019 :

<b>Bourses au mérite</b>	Filles	Garçons	Total	Part des femmes	Part des hommes
<b>Bac général</b>	114	66	180	63 %	37 %
<b>Bac professionnel</b>	4	13	17	24 %	76 %
<b>Bac technologique</b>	7	7	14	50 %	50 %
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>125</b>	<b>86</b>	<b>211</b>	<b>59 %</b>	<b>41 %</b>

A l'issue de cette analyse, on constate que les étudiantes représentent une part significative des attributaires des aides, que ce soit en matière de mobilité (87,5% des bénéficiaires sont des femmes) ou du fonds d'aide d'urgence. Dans le cadre de sa stratégie d'accompagnement des étudiants vers la réussite, les femmes constituent ainsi un public cible des actions de justice sociale mises en œuvre par la Collectivité de Corse.

## 2. Favoriser le développement de la pratique sportive féminine et la promotion des valeurs humanistes

### Contexte

---

#### CHIFFRES CLES

- En France, les femmes représentent 38,5% des licenciés des fédérations sportives (+2% par rapport à 2017) ;
- En Corse, 73 062 licences sportives et autres titres de participation (ATP) ont été délivrés en 2018, avec une représentation féminine de 33,76%, soit 24 669 licenciées et ATP (contre 22 200 en 2017).

Le monde sportif, vecteur de valeurs humanistes, mais également véritable miroir de la société, ne déroge pas aux inégalités relevées entre les femmes et les hommes.

En effet, la façon de pratiquer une activité physique ou sportive diffère selon que l'on soit un homme ou une femme. L'égalité dans le sport reste à construire dans le cadre d'un processus à long terme qui requiert l'adhésion de l'ensemble des acteurs.

En complément du levier éducatif, des actions doivent se poursuivre pour rénover l'image de certains sports, mais aussi adapter les conditions de pratique aux attentes des

femmes/filles.

Concernant l'accès des femmes aux responsabilités au sein des instances sportives, l'article 63 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le code du sport afin d'introduire une évolution vers la parité dans les modalités de désignation des représentants pour les instances de gouvernance des fédérations sportives agréées. Il met ainsi fin au mécanisme consistant à décliner la représentation des sexes dans les instances de gouvernance selon le principe de proportionnalité.

### Action territoriale

---

***D'une part, développer la pratique sportive féminine est l'un des objectifs structurants de la politique sportive mise en œuvre par la Collectivité de Corse.***

La Collectivité a développé une politique sportive et de jeunesse ambitieuse, avec des compétences plus importantes que dans les autres Régions depuis 2002.

La politique de développement des activités physiques et sportives, de soutien à la création et à la rénovation des équipements sportifs, à l'organisation de

manifestations sportives, au bénéfice du grand public, des clubs et fédérations, des collectivités locales, est en cours de redéfinition en 2019.

La Collectivité de Corse, suite à la fusion, a souhaité co-construire le projet sportif territorial, au plus près des besoins des acteurs. La Direction de la Jeunesse et du Sport a donc organisé, en 2019, les Scontri di u Sport qui ont réuni plus de 300 participants.

Au sein de la Direction adjointe en charge des sports et des politiques sportives, la politique d'accès à la pratique sportive pour tous a notamment pour objectif de soutenir en priorité les projets, et accessoirement le fonctionnement, de clubs sportifs, permettant d'étendre et d'améliorer l'offre de pratiques sportives. **Les projets favorisant le développement de la pratique féminine sont ainsi considérés comme prioritaires.**

*D'autre part, il est nécessaire de promouvoir les valeurs humanistes et la citoyenneté sur l'ensemble du territoire insulaire.*

En ce sens, la Collectivité de Corse a mis en œuvre un nouveau dispositif sport dénommé « Imbasciatrice è Imbasciatori spurtivi di Corsica », approuvé par l'Assemblée de Corse le 26 juillet 2019 (délibération n°19/261).

La Collectivité de Corse a à cœur de valoriser les jeunes sportifs insulaires de haut niveau. Pour se faire, il a été décidé de renforcer le soutien en faveur des athlètes corses à travers la mise en place d'un partenariat sportif entre la Collectivité et de jeunes sportifs avec la création du titre d'« Imbasciatrice è Imbasciatori spurtivi di Corsica ».

Ce dispositif a pour objectif de :

- Créer du lien entre les sportifs de haut niveau, les sportifs « amateurs » et les jeunes corses ;
- Favoriser la diffusion et la transmission des valeurs du sport auprès du public jeune ;
- Soutenir les athlètes de haut niveau dans leur parcours.

A la différence du système d'aides individuelles qui permet d'accompagner les jeunes dans leur parcours sportif de haut niveau sans compensation ni contrepartie, être ambassadeur sportif permet un engagement favorisant la diffusion et la transmission des valeurs du sport sur l'ensemble du territoire et notamment à destination des jeunes. Ainsi, les ambassadeurs et ambassadrices iront à la rencontre des publics jeunes et seront présents lors d'évènements sportifs ou d'actions soutenus par la Collectivité de Corse.

L'athlète de haut niveau pourra intervenir au profit d'un projet pédagogique élaboré avec la structure d'accueil auprès des jeunes, comme un **échange sur des thèmes alliant sport, citoyenneté et égalité femme-homme** par exemple.

**Afin de respecter la parité et valoriser les sportives féminines**, la Collectivité de Corse retiendra, pour une durée de 2 ans, **quatre jeunes : deux hommes et deux femmes** ; deux dans la catégorie moins de 18 ans et deux dans la catégorie plus de 18 ans.

Les ambassadrices et ambassadeurs se verront attribuer la somme de 4 000€ par an pour la réalisation des missions de représentation sur les événements sportifs et pour leurs interventions auprès des jeunes.

L'aide et le titre d'ambassadrice/ambassadeur pourront être interrompus en cas de manquement aux engagements contractuels, en cas de suspension par sa fédération sportive ou si l'athlète n'est plus licencié dans un club corse.

# Pour être crédible, il faut savoir montrer l'exemple : intégrer l'approche du genre dans le fonctionnement interne de la Collectivité

## 1. Viser l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle

### Contexte

#### CHIFFRES CLES

- Les femmes représentent **61,3% des effectifs physiques** de la fonction publique territoriale en 2017 ;
- En 2016, les femmes représentent **55 % des 11 152 agents de catégorie A+** ;
- **Les cadres féminins** exerçant des fonctions dites de 1<sup>er</sup> niveau représentent **53% des effectifs de la CdC en 2018**.

Le statut de la fonction publique tend à protéger les agents et agentes face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, les employeurs territoriaux doivent mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut (titulaires ou non titulaires).

A ce titre, ils examinent l'ensemble de leurs pratiques en matière de ressources humaines en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

De nombreuses dispositions législatives sont venues encadrer et impulser l'application de ces pratiques en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique. La plus récente, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, entend renforcer l'égalité professionnelle au sein des administrations, collectivités et établissements publics par :

- la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes ;
- un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle ;
- des mesures en faveur des nominations équilibrées au sein des emplois de direction ;
- une représentation équilibrée des membres des jurys de concours ;
- de nombreuses mesures concernant les agents en situation de handicap.

Pour autant, des collectivités territoriales, dont la Collectivité de Corse, se sont engagées au-delà de ce que prévoit le législateur, pour donner aux femmes une place identique à celle des hommes dans le monde professionnel.



*D'une part, dans le cadre de sa politique de ressources humaines mise en œuvre, la Collectivité de Corse mènent des actions favorisant l'égalité professionnelle.*

La Direction de la Qualité de Vie au Travail (QVT) a été créée suite à la fusion des trois collectivités pour mettre en œuvre une politique d'action sociale ambitieuse et équitable en faveur de ses agents. Le respect des personnes, et plus particulièrement des agents de la Collectivité, représente un objectif structurant pour cette Direction. L'égalité entre les sexes fait ainsi pleinement partie de ses préoccupations.

Ces dernières se déclinent au travers des missions quotidiennes de la QVT, ainsi qu'au travers de divers projets d'envergures et structurants.

Plus particulièrement, dans le cadre de la mission animation, analyse et prospective des risques psychosociaux (RPS), la notion d'égalité femme-homme fait l'objet d'une vigilance particulière. En effet, les situations de RPS peuvent avoir des causes multiples et variées. Certaines peuvent être une problématique de respect des personnes et, par conséquent, une problématique de discrimination entre les femmes et les hommes. Lors du traitement de l'ensemble des dossiers soumis à la mission RPS, une équipe pluridisciplinaire composée de plusieurs acteurs est donc particulièrement attentive à cet enjeu d'égalité et des indicateurs sont prévus pour effectuer un suivi en la matière.

En ce qui concerne les deux projets phares de la Direction de la QVT, qui sont le télétravail et la pénibilité, toujours en phase de réflexion et de conceptualisation, la notion d'égalité femme-homme fait partie intégrante du cahier des charges.

### Le télétravail

Ce projet représente un vecteur important d'égalité, notamment concernant :

- la possibilité du maintien d'une activité à temps plein ou quasi temps plein, particulièrement suite à des congés maternité ;
- la possibilité d'aménager son temps de travail autour de sa famille afin de ne plus avoir à choisir entre carrière et vie de famille.

### La pénibilité

Certains axes du projet pourront conduire à rendre plus accessibles des postes jusque-là plutôt pourvus par des hommes du fait de leur forte pénibilité et usure professionnelle.

La réunion de lancement de ce projet a déjà été réalisée, et les pistes évoquées à cette occasion, pouvant améliorer l'égalité des sexes, ont été les suivantes :

- Meilleure adaptation du travail à la personne : à titre d'exemples, machines plus légères, portage animal, etc. ;
- Glissement entre les métiers afin d'éviter une trop grande usure : passerelles du métier le plus pénible à des métiers moins pénibles au fil de l'évolution de carrière.

*D'autre part, plusieurs pistes d'action en faveur de l'égalité professionnelle sont envisagées dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité femme-homme qui sera déployé par la Collectivité de Corse au 1<sup>er</sup> semestre 2020.*

La Collectivité de Corse a signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale le 8 mars 2019 afin de prendre publiquement position sur le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il résulte de cet engagement l'élaboration d'un Plan d'action pluriannuel pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2020-2023). Ce plan permettra d'identifier les progrès accomplis et les inégalités persistantes, en vue d'ajuster en permanence les actions mises en œuvre par la Collectivité.

Au sein de ce Plan, plusieurs actions en faveur de l'égalité professionnelle seront menées au sein de la Collectivité. A titre d'exemples :

- créer un « logo Egalité » sur les vacances de poste que la Collectivité publie pour systématiser un recrutement égalitaire,
- favoriser l'égalité dans le déroulement des carrières en réalisant un guide à destination des agents et agentes afin de les informer sur les dispositifs et les procédures qui existent, ainsi que les conséquences de leurs choix professionnels sur leur carrière.

## 2. Insérer des clauses égalité au sein des marchés publics

### Contexte

#### CHIFFRES CLES

Montant total des achats de la Collectivité de Corse en 2018 :

Au titre de la **commande publique**, 258 marchés ont été notifiés pour un montant de 70 209 050 € HT.

Pour une collectivité comme pour l'Etat, intégrer des objectifs d'égalité femmes-hommes, c'est être en cohérence avec sa politique d'égalité, être exemplaire et diffuser cette exigence vers d'autres organisations.

Les financements publics permettent véritablement d'impulser des évolutions économiques et sociales. Parmi celles-ci se trouve l'exigence d'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

L'argent public doit donc non seulement ne pas conforter les stéréotypes de sexe mais au contraire constituer un levier pour agir contre ces derniers. Les collectivités territoriales doivent ainsi s'assurer que lorsqu'elles financent un projet ou passent un marché public, la somme versée ne sera pas utilisée par la personne bénéficiaire en contradiction, notamment, avec le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. **Afin de s'assurer de la bonne utilisation de ces financements publics, il faudrait donc les conditionner au respect de ce principe, via le mécanisme d'éga-conditionnalité.**

L'article L2112-2 du Code de la Commande Publique dispose que « les clauses du marché précisent les conditions d'exécution des prestations, qui doivent être liées à son objet. Les conditions d'exécution peuvent prendre en compte des considérations relatives à l'économie, à l'innovation, à l'environnement, au domaine social, à l'emploi ou à la lutte contre les discriminations ».

Ainsi, appliquer les clauses d'éga-conditionnalité à l'organisation interne des entreprises peut, par accumulation (étant donné le nombre d'entreprises et organismes titulaires de marchés publics), créer une véritable dynamique et donner une importance accrue au respect de l'égalité femmes-hommes dans le secteur privé. De fait, non seulement les entreprises désirant décrocher des marchés publics devront désormais faire des efforts importants en ce sens, mais de plus, à travers la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE), ce phénomène a de grandes chances de se propager à l'ensemble du secteur privé, y compris aux organismes ne candidatant pas aux marchés publics.

La Collectivité de Corse, en cohérence avec sa politique d'égalité entre les femmes et les hommes, et en tant que signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, s'inscrit pleinement dans cette **démarche d'éga-conditionnalisation des marchés publics.**

L'article 12 de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale dispose en effet, au titre de la « fourniture de biens et de services (marchés publics et contrats) », que l'autorité signataire « met en œuvre des clauses particulières en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats et dans les accords de financement qu'elle passe avec ses partenaires » et conclut : « **Les marchés publics peuvent constituer, pour les autorités publiques, un moyen de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité de genre et l'inclusion sociale** ».

A ce titre, la Collectivité élabore actuellement un **Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER)**, répondant aux nouveaux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux, qui encadrera l'insertion de clauses d'éga-conditionnalité au sein des marchés publics lors de sa mise en œuvre au 1<sup>er</sup> semestre 2020.

### Action territoriale

---

Le guide Buydis, sur les clauses de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi dans les marchés publics, a largement inspiré les réflexions menées en la matière au sein de la Collectivité de Corse par la Direction de la Stratégie et de l'Innovation et la Direction de la Commande Publique.

Les mesures envisagées par la Collectivité à ce sujet, énoncées ci-après, représentent, au titre de l'exercice 2019, **des pistes d'action non exhaustives qui peuvent être amenées à évoluer ultérieurement**.

#### Conditionner l'accès aux marchés publics au respect de l'égalité femme-homme

La loi du 4 août 2014 a complété l'ordonnance du 6 juin 2005 relative aux motifs de discrimination en introduisant, comme nouveaux motifs d'interdiction de soumissionner à un contrat public, l'infraction ou le non-respect par l'organisme soumissionnaire de ses obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou sa condamnation pénale depuis moins de 5 ans pour discrimination.

Tout organisme candidat doit produire une déclaration sur l'honneur attestant notamment de ne pas avoir fait l'objet d'une telle condamnation, d'une condamnation pour infraction à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et affirmant avoir engagé ou réalisé la négociation annuelle pour l'égalité professionnelle au sein de son organisation.

Cette attestation sur l'honneur prend la forme de la signature d'un formulaire DC1.

- En tant que pouvoir adjudicateur, la Collectivité de Corse compte renforcer la publicité quant aux interdictions de soumissionner afin de rappeler aux entreprises candidates leurs obligations en la matière et réduire le nombre de candidatures irrégulières.

### Conditionner l'attribution d'un marché public au respect de l'égalité femme-homme

L'article R2152-7 du Code de la Commande Publique prévoit spécifiquement les critères d'attribution d'un marché public. Ces critères doivent respecter le principe de non-discrimination. Hormis cette limite, l'article n'en fournit pas une liste exhaustive. En effet, après avoir cité des critères économiques, environnementaux et sociaux, l'article ajoute dans un deuxième alinéa que « D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché ».

A ce sujet, si le juge administratif est resté longtemps silencieux au sujet de l'éga-conditionnalité, le Conseil d'Etat (arrêt CE 25 mars 2013, « Département de l'Isère ») reconnaît désormais le bien-fondé de l'introduction d'une clause d'insertion dans un marché public quelle que soit la nature des travaux concernés. Il affirme en effet que « dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché qui, eu égard à son objet, est susceptible d'être exécuté, au moins en partie, par des personnels engagés dans une démarche d'insertion, le pouvoir adjudicateur peut légalement prévoir d'apprécier les offres au regard du critère d'insertion professionnelle des publics en difficulté ».

- L'action de la Collectivité de Corse consistera à demander aux soumissionnaires d'expliquer, dans le mémoire justificatif de l'offre, leur démarche en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi, ce qui permettra d'instaurer un « principe » de départage en matière d'analyse des offres et sensibiliser les fournisseurs sur ces sujets.

Cette demande peut se formaliser :

- soit en tant que sous-critère, conditionnant une partie de la note relative à la qualité technique de l'offre du candidat ;
- soit la réponse à cette question n'est pas obligatoire, ni éliminatoire, mais en cas d'égalité parfaite entre plusieurs offres, elle peut permettre de départager les candidats.

### Conditionner l'exécution d'un marché public au respect de l'égalité femme-homme

La directive européenne sur les marchés publics du 26 février 2014 cite explicitement des clauses visant « à favoriser la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes » comme exemples de clauses d'exécution. Ces conditions d'exécution doivent figurer dans les documents du marché (règlement de la consultation ou cahier des clauses techniques particulières) et s'imposeront alors contractuellement au titulaire du marché.

Il est alors possible:

- de demander au titulaire du marché d'effectuer une ou des action(s) précise(s) de lutte contre les discriminations au cours du marché, déterminée(s) précisément au sein du règlement de la consultation. A titre d'exemple : « A la fin du marché [date à préciser par la Collectivité], le titulaire devra démontrer qu'une formation d'une journée sur les risques de discriminations au travail a été dispensée à tous les personnels qui ont contribué à la réalisation du marché » en précisant les points abordés par la formation. Ces clauses pourront donc créer une obligation de moyens ou de résultats à l'égard du titulaire.
- de proposer différents types d'actions contre les discriminations et laisser au titulaire du marché le choix d'exécuter un certain nombre d'entre elles. La Collectivité peut ainsi cibler les discriminations sur des motifs particuliers (en l'occurrence discrimination de genres) ou sur des domaines particuliers (recrutement, organisation du travail et/ou conciliation des temps, formation, carrière...). C'est ce que propose la ville de Nantes à travers son magazine municipal « Nantes Passion ».

→ La Collectivité de Corse a engagé une réflexion concernant l'élaboration de plusieurs grilles d'actions à mettre en œuvre par le prestataire durant l'exécution du marché. Ces grilles seront adaptées à la typologie de l'entreprise afin de garantir l'égalité d'accès aux marchés publics et ainsi ne pas décourager les candidats à soumissionner, notamment les TPE/PME qui sont majoritaires sur le territoire insulaire.

Ces actions pourraient être divisées en 3 groupes distincts : (A) le recrutement, la promotion et la formation ; (B) la conciliation entre travail et vie privée ; et (C) des mesures structurelles.

Dans ce cadre :

- Les TPE n'auraient qu'1 action de sensibilisation (formation par exemple) à mettre en œuvre avant la fin du marché, imposée dans le cahier des charges ;
- Les petites entreprises (moins de 50 salariés) : 3 actions au choix (1 dans chaque groupe) à mettre en œuvre avec un contrôle à la moitié de la durée du marché et un contrôle à la fin du marché ;
- Les moyennes entreprises (plus de 50 salariés) : 4 actions au choix (2 dans le premier groupe et 1 dans chacun des deux autres groupes) à mettre en œuvre avec un contrôle à la moitié de la durée du marché et un contrôle à la fin du marché.

# Tirer les enseignements du territoire pour s'adapter et innover : consolider l'offre de service de la Collectivité de Corse en faveur de l'égalité femme-homme

## 1. Des initiatives innovantes mises en œuvre par la Collectivité pour lutter contre les violences faites aux femmes

### Contexte

#### CHIFFRES CLES

Nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui, **au cours d'une année**, sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles en France (enquête réalisée sur la période 2012-2018 par *INSEE-ONDR*) :

- **219 000 femmes victimes** de violences physiques et/ou sexuelles de la part du conjoint ;
- **3 femmes victimes sur 4** déclarent avoir subi des faits répétés ;
- Une femme meurt **tous les 2 jours** sous les coups de son compagnon.

Si d'importants progrès ont été accomplis, différents diagnostics disponibles mettent en lumière les nombreux domaines où l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas effective.

La manifestation la plus brutale de ces inégalités demeure les violences faites aux femmes.

Que ce soit dans le cadre familial ou professionnel, les femmes continuent de subir des violences.

En Corse, les services de police ont enregistré 40 plaintes et 60 mains courantes en 2017. Ce chiffre officiel ne reflète certainement pas l'entière réalité du phénomène de violences faites aux femmes, c'est pourtant la situation dans toute son ampleur qu'il faut pouvoir cerner.

Le manque de données fiables sur ce sujet ne permet pas, à ce jour, de définir et mettre en place une politique efficace, ciblée et territorialisée qui garantisse aux femmes, tout à la fois, une mise en protection, un accompagnement et la sanction des actes dont elles sont victimes.

De plus, les solutions de relogement restent faibles, alors que l'étape de mise à l'abri est indispensable pour la sécurité des personnes.

Le Conseil exécutif et l'Assemblée de Corse sont pleinement engagés dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

La Collectivité de Corse a ainsi mis en œuvre différentes actions pour répondre à cette problématique, qu'il s'agisse de la politique volontariste relative à la mise en

place de l'Observatoire territorial des violences faites aux femmes ou encore de l'acquisition de six logements qui seront mis à disposition des femmes victimes de violences conjugales.

Parallèlement, en tant que co-organisateur de l'évènement, la Collectivité, par le biais de la DGA Stratégie, Innovation et Transformation, a saisi l'opportunité de travailler sur l'enjeu sociétal très actuel des violences faites aux femmes durant l'Université de l'Innovation Publique Territoriale afin de proposer un dispositif innovant au service des citoyens, actuellement à l'état de prototype.

## Action territoriale

---

### Création de l'Osservatoriu territoriale di e violenze contr'à e donne

Construire une politique efficace de lutte contre les violences faites aux femmes implique de pouvoir se baser sur un travail étroit et un partage de données sans contrainte entre les différentes parties prenantes : justice, police, services sociaux, associations et acteurs impliqués. L'Observatoire des violences faites aux femmes est ainsi le levier indispensable pour créer les conditions d'un partenariat de confiance.

Le principe de sa création, adopté par la délibération N°18/300 AC de l'Assemblée de Corse à la séance du 12 juillet 2018, puis sur présentation des conclusions de la commission en charge des problématiques de violence lors de la session du 23 mai 2019 (délibération N°19/151 AC), s'inscrit, en outre, dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, en particulier sur l'axe relatif aux « actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et aux atteintes à leur dignité ».

L'article premier de la loi désigne ainsi les collectivités territoriales, ainsi que l'Etat et les établissements publics, comme les acteurs de cette politique.

Si les observatoires territoriaux sont identifiés comme des outils pertinents et efficaces d'animation locale, comme d'articulation des partenariats, reconnus par la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), leur nombre reste encore trop restreint.

Sur le plan insulaire, le portage politique clairement affirmé par le Conseil exécutif et l'Assemblée de Corse permet de concrétiser l'engagement de la Collectivité dans la création d'un observatoire.

L'objectif pour la Collectivité de Corse, à travers la création de l'*Osservatoriu territoriale di e violenze contr'à e donne*, est de :



- dresser le diagnostic d'une réalité sociale qui n'épargne pas le territoire insulaire ;
- dépasser, par le dialogue et le partage d'informations, les clivages et les interventions de chaque acteur, qui amènent par leur complexité une incapacité à agir en coordination ;
- protéger, par la mise en œuvre de solutions concrètes, en tout premier lieu les femmes, victimes de ces violences, ainsi que les enfants, souvent affectés dans leur développement et leur conduite. L'action de l'observatoire doit ainsi s'articuler avec celle des services de la protection de l'enfance, dont la CRIP (cellule de recueil des informations préoccupantes) et l'observatoire de l'enfance.

Cet observatoire va ainsi permettre d'élaborer une véritable politique de lutte contre les violences faites aux femmes, de renforcer la mise en réseau et la cohérence avec l'ensemble des partenaires concernés, de rendre visibles les mécanismes générateurs de ces violences ainsi que le parcours des victimes afin de dégager des pistes d'action utiles à la construction d'une politique publique efficace.

L'Osservatoriu territoriale constitue ainsi tout à la fois, une instance d'animation partenariale, un lieu de réflexion et d'analyse des situations et de leurs mécanismes, un lieu de production de diagnostics, de propositions d'actions et/ou d'expérimentations et un lieu de ressources.

Ses principales missions sont :

- d'être un centre de ressources et de mise en réseau des partenaires impliqués sur le sujet ;
- d'améliorer la connaissance des violences faites aux femmes et leurs conséquences (sur la cellule familiale au plan économique),
- d'améliorer les réponses apportées aux différents besoins des femmes victimes de violences sur le territoire, y compris par l'innovation.

A ce titre :

- il constitue et anime un réseau de professionnels,
- il réalise un diagnostic territorial partagé par tous moyens (recueil de données, enquêtes, auditions de professionnels, suivi statistique...),
- il propose des plans d'actions et des dispositifs innovants pour expérimentation (prévention, sensibilisation, information, formation...),
- il sensibilise, informe et communique auprès du grand public sur les questions de violences faites aux femmes,

- il peut soutenir des actions d'appui auprès des femmes victimes de violences.

Dans le cadre des conditions de fonctionnement de l'Observatoire, ce dernier sera rattaché à la DGA en charge des affaires sociales et sanitaires de la Collectivité de Corse afin de garantir le caractère transverse de son action.

En termes de gouvernance, l'Observatoire est constitué, d'une part, d'une structure permanente composée dans un premier temps d'un responsable en charge de son pilotage et de sa gestion, et d'un secrétariat administratif et financier. Cette structure pourra évoluer dans le temps, au regard des besoins et projets développés. D'autre part, d'un comité de pilotage composé des principales institutions territoriales et étatiques, des associations spécialisées, des hôpitaux et des organismes sociaux, des représentants d'élus et de tout professionnel impliqué dans la lutte contre les violences faites aux femmes, etc. Son rôle est d'assurer le suivi des travaux de l'observatoire. Le comité de pilotage peut proposer des thèmes de réflexion et/ou la création de groupes de travail. Il est installé par la Collectivité de Corse.

Financièrement, un budget d'intervention a été évalué la première année à 75 000 euros, hors frais de personnel et de logistique, qui seront inscrits au budget 2020 de la DGA en charge des affaires sociales et sanitaires et destinés à financer des opérations de communication, un événementiel (colloque, exposition...), la réalisation d'études si besoin, etc. Le soutien financier à des projets spécifiques portés par des associations sera étudié en lien avec la Direction de l'action sociale de proximité, dans le cadre du règlement des interventions qui pourra évoluer sur ce point et intégrer des propositions de l'Observatoire.

Enfin, pour que l'intelligence collective et la participation citoyenne participent de l'élaboration de dispositifs innovants au service des citoyens, les moyens affectés à l'Observatoire sont également constitués de ressources partenariales et collaboratives, en particulier en interne de la Collectivité de Corse, et notamment avec la DGA Stratégie Innovation et Transformation pour ce qui concerne à la fois des modalités d'organisation et de fonctionnement plus inclusives du public et au plus proche des usagers, mais également une offre de service en terme d'innovation sociale, en cohérence avec la politique d'égalité femme-homme menée par la Collectivité.

### Mobilisation de logements d'urgence au sein du patrimoine de la Collectivité de Corse

Les mesures de protection des victimes de violences sont la compétence des services déconcentrés de l'Etat (cf. loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants) et les directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) sont chargées de piloter le dispositif d'hébergement d'urgence.

Cependant, la Collectivité de Corse, prenant la mesure de l'urgence, a souhaité s'engager. Cette mobilisation s'inscrit dans la continuité du Plan de lutte contre la précarité qui souligne le devoir d'exemplarité d'une collectivité chef de file en matière d'action sociale.

La Collectivité a ainsi initié le recensement de son patrimoine, et en particulier des nombreux logements dont elle est propriétaire. Cet inventaire a permis d'identifier les logements pouvant être rapidement mobilisables, tout en excluant ceux inadaptés pour répondre à cette problématique spécifique, telles que les maisons forestières ou les maisons de gare qui sont trop isolées.

Dans ce cadre, l'opportunité de réserver des logements de fonction prochainement inoccupés a été identifiée. Dès la rentrée 2019, l'ouverture à Aiacciu du nouveau collège du Stilettu libèrera de facto les locaux des Padules qui seront désaffectés. Ainsi, 5 logements du collège des Padules (et à terme 6) sont opérationnels et mobilisables dès septembre 2019.

La configuration du lieu « identifié et protégé » permet ainsi d'envisager une destination « sociale » et d'organiser l'accueil et l'hébergement de ce public vulnérable. Cette offre d'hébergement permettra, avant la fin de l'année 2019, d'augmenter la capacité d'hébergement d'urgence sur le territoire du grand Ajaccio, dans un contexte de saturation des capacités d'accueil du centre d'hébergement d'urgence.

La Collectivité a donc proposé de sanctuariser ces 6 logements représentant une surface totale de 480 m<sup>2</sup> et susceptibles d'accueillir des foyers diversement composés afin de réaliser l'accueil d'urgence dont le public, prioritaire et identifié, est celui des femmes victimes de violence, souvent accompagnées de leurs enfants.

Le statut et la forme de cette future structure d'hébergement ne sont pas encore arrêtés : plusieurs options sont envisagées et étudiées par les services en lien avec les partenaires compétents.

### [Intelligence collective et innovation citoyenne au service de l'égalité des sexes : l'Université de l'Innovation publique territoriale et le prototype de jeu de cartes](#)

La Corse a participé à la quatrième édition de l'Université européenne de l'innovation publique territoriale pour la première fois. Cet évènement national majeur est organisé chaque année de façon simultanée sur 13 territoires en France et en Europe.

La Collectivité de Corse a choisi de co-organiser ces rencontres en Corse de façon inédite avec le CNFPT et l'Università di Corsica. Cette 4ème édition, dédiée à « l'invention du futur de l'action publique territoriale », qui a eu lieu les 9, 10 et 11

juillet 2019 à l'Università di Corsica, s'adresse à un large public de professionnels mais également d'usagers des services publics en Corse.

En co-organisant cet évènement, la Collectivité de Corse, par le biais de sa nouvelle Direction générale adjointe Stratégie, Innovation et Transformation, s'inscrit comme un réel moteur de l'innovation publique au service de l'attractivité de son territoire, en y intégrant pleinement la dimension d'organisation apprenante, par le biais de l'intelligence collective, en replaçant l'utilisateur au cœur de sa réflexion dans un but d'optimisation du service public.

Durant ces trois journées de rencontres, des équipes projets pluridisciplinaires sont invitées à travailler sur des défis territoriaux identifiés lors de l'appel à défis lancé en décembre 2018 par la Collectivité de Corse, en mettant en application de nouvelles méthodologies dites d'intelligence collective associant les usagers, les élus, les agents et les partenaires.

Quatre défis ont donc été retenus et portés par des agents de la Collectivité. A l'issue des 3 jours, l'objectif pour chaque groupe était de présenter un ou plusieurs dispositifs accompagnés de prototypes testables auprès des participants.

La Direction de la Stratégie et de l'Innovation, qui a notamment pour mission de mettre en œuvre une politique d'égalité femme-homme au sein de la Collectivité, s'est volontairement emparée de l'enjeu sociétal très actuel des violences faites aux femmes et a mobilisé ses compétences afin de proposer un dispositif innovant au service des citoyens.

Ainsi, parmi les 4 défis, la question de travail du défi n°2 était : « *Comment sensibiliser le grand public afin de lutter efficacement contre les violences faites aux femmes ?* ».

Pour y répondre, l'équipe défi a élaboré un prototype de jeu de cartes, intitulé « E tù chì ne pensi ? », véritable outil de sensibilisation destiné à un très jeune public : les enfants entre 3 et 10 ans. Le jeu se compose de cartes situation (non exhaustives), de cartes émotion, de cartes vierges et d'un plateau.

L'intérêt de ce jeu de cartes est de libérer la parole des plus jeunes sur des situations de violences envers les femmes/les filles dépeintes par les cartes situation, de connaître leur ressenti grâce aux cartes émotion pour enfin les faire réagir et débattre sur l'aspect « normal » ou « anormal » de la situation traitée. Par ailleurs, le concept de ce jeu se veut transposable afin de sensibiliser les plus jeunes à d'autres problématiques, telles que le harcèlement scolaire par exemple.

Ce prototype sera incubé (et mis en production) au sein du Corsica Lab, laboratoire d'innovation de la Collectivité de Corse rattaché à la Direction de la Stratégie et de l'Innovation, afin d'être expérimenté par les professionnels de l'action sociale notamment.

## 2. Promouvoir l'entrepreneuriat féminin pour favoriser un développement économique durable et inclusif

### Contexte

#### CHIFFRES CLES

- En Corse, les femmes représentent 36,6% des effectifs non-salariés en 2015,
- Cette féminisation, bien que faible, situe l'île parmi les cinq régions de France métropolitaine où l'entrepreneuriat féminin s'illustre le plus.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fixe pour la première fois les principes d'une approche intégrée de l'égalité qui s'applique à toutes les collectivités publiques.

Son article 1<sup>er</sup> dispose que l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée, notamment par le biais d'actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la

création et au développement d'entreprises.

L'accompagnement à la création, au développement ou à la reprise d'entreprise, l'accès aux prêts d'honneur ou de caution pour l'obtention d'un prêt bancaire sont autant de leviers pour l'activité économique et sociale des femmes.

Le chômage et le temps partiel concernent davantage les femmes, qu'ils soient subis ou choisis, et la garde des enfants et la mobilité restent deux freins majeurs pour le retour à l'emploi.

Dans ce cadre, le Schéma Régional de Développement Economique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDE2I), porté par l'Agence de Développement Economique de la Corse (ADEC) et qui regroupe, dans son application technique, les services de la Collectivité de Corse, de l'Etat, des Agence et Offices, des Instituts consulaires et des EPCI, préconise plusieurs orientations pour favoriser un développement économique plus inclusif sur le territoire insulaire :

- En matière d'entrepreneuriat féminin et d'amélioration de l'inclusion des femmes sur le marché du travail, ainsi que dans le milieu associatif :
  - inciter les partenaires à accompagner davantage les femmes lors des conventionnements avec les organismes privés accompagnant la création d'entreprise et valoriser les parcours de créatrices d'entreprises,
  - intégrer pleinement les spécificités de l'entrepreneuriat féminin dans les politiques de soutien à l'innovation et aux jeunes pousses, dans les actions au sein des écosystèmes et au sein de la politique de coopération transfrontalière, attractivité et rayonnement : à ce titre, dans le cadre des

projets européens soutenus par l'ADEC en 2018, les femmes en tant que chef d'entreprise et porteur de projet ont fait parties des publics cibles dits « prioritaires ».

- Dresser un bilan par genre de l'accès aux dispositifs économiques ;
- Inscrire la thématique de l'égalité professionnelle dans chacune des conventions annuelles de dialogue social (réalisant ainsi une avancée impulsée par les partenaires sociaux) avec un bilan annuel partagé entre les organisations syndicales de salariés et patronales.
- Sensibiliser les associations qui n'observent pas l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou dont les pratiques sociales génèrent une inéquité professionnelle (temps partiel imposé, absence de formation, rémunération déconnectée des pratiques du secteur, trajets domicile-travail et déplacements professionnels non compensés...) au détriment des employés ;
- Favoriser la diffusion de bonnes pratiques dans les réseaux ;
- Former les bénévoles sur l'importance de la parité comme élément de gouvernance associative ;
- Organiser chaque année des initiatives pour l'égalité professionnelle qui permettront de mettre en valeur différentes actions agissant dans le sens de l'égalité sur le marché du travail.

### Action territoriale

---

En 2019, la Collectivité de Corse via l'ADEC s'est engagée en faveur de l'égalité femme-homme par le biais de deux actions notables.

***D'une part, l'appel à projet (AAP) destiné aux femmes cheffes d'entreprise « Chjama à prughjetti IMPRESARIATU FEMINILE », dont l'ADEC est le service instructeur.***

Cet appel à projet, initialement lancé en application des dispositions de l'article 5 de la délibération N°17/101 AC de l'Assemblée de Corse en date du 27 Avril 2017, s'est poursuivi sur l'année 2019.

L'objectif de ce dispositif est de promouvoir la femme dirigeante d'entreprise, ce qui permettra :

- De mettre en lumière le parcours professionnel des entrepreneurs féminins corses (cheffes d'entreprise) ;
- D'impulser une véritable dynamique autour de l'entrepreneuriat féminin Corse (création ou développement d'entreprise) ;
- D'aider les entreprises à développer leur visibilité numérique au niveau régional, national et international ;
- De contribuer à la création d'emplois ou à la consolidation d'emplois pérennes dans tous les secteurs d'activité ;

- De récompenser les 10 meilleurs projets d'entrepreneuriat féminin de Corse par une subvention et par une prime forfaitaire supplémentaire automatique de 20 000 € ;
- D'encourager d'autres porteuses de projet à se lancer en Corse en impulsant un effet incitatif.

Cet AAP s'adressait exclusivement aux femmes porteuses de projets ou déjà cheffes d'entreprises. Le projet présenté devait être porté par une entreprise dirigée par une femme, un groupe de femmes ou par une association. Par ailleurs, les participantes devaient détenir au moins 50% des parts de l'entreprise pour les SARL et au moins 33,3% pour les SA et SAS.

Tous les secteurs d'activités étaient éligibles.

Au terme de l'AAP, des subventions directes et/ou une prime forfaitaire supplémentaire pouvaient être attribuées aux dossiers retenus. Ces deux mesures se sont inscrites dans le cadre du régime exempté de minimis.

Dans le cadre des subventions directes, deux aides pouvaient être perçues :

- Une aide à l'investissement avec un taux d'intervention maximum de 30%, plafonné à 50 000 €

Les dépenses éligibles comprenaient les investissements matériels et immatériels liées au projet.

A titre d'exemples, l'acquisition de produits, équipements et matériels permettant à l'entreprise de se développer et à être la plus compétitive, le développement d'outils et de services pour favoriser l'amélioration des conditions de travail et de productivité des salariés, ou encore le développement d'outils et de services visant à augmenter la clientèle locale, nationale et même internationale.

- Une aide à l'emploi pouvant aller de 5 000€ à 10 000€ par emploi selon les catégories des emplois primés.

La création de poste devait porter sur un contrat à durée indéterminée (CDI qui pouvait résulter de la transformation d'un CDD à la condition d'entrer dans l'une des 4 catégories des publics bénéficiaires identifiés dans le cadre du dispositif d'aide en vigueur à l'ADEC du « PATTU IMPIEGHU »). Le lieu d'activité lié à ce poste devait obligatoirement se situer en Corse.

Par ailleurs, 10 projets retenus par le jury ont été crédités d'une prime forfaitaire supplémentaire de 20 000 € valorisant la femme en tant que cheffe d'entreprise en Corse.

La sélection pour la prime forfaitaire supplémentaire s'est faite selon les principes suivants :

- La conformité impérative aux objectifs de l'Appel à Projets, c'est-à-dire promouvoir la femme dirigeante d'entreprise ;
- Une attention particulière portée aux axes de développement de l'entreprise (la motivation, la création d'emploi, l'égalité homme-femme, la diversité, la visibilité via les outils numériques utilisés...).

La nature innovante ou originale du projet, la motivation de la candidate, son parcours, la viabilité économique et financière de son projet, mais aussi les perspectives d'évolution et son utilité sociale ont également été des éléments appréciés.

**14 dossiers** ont bénéficié d'une prime ainsi que d'une aide individuelle

**9 dossiers** ont reçu une aide individuelle mais n'étaient pas éligibles à la prime

**→ En 2019, 229 481€ ont été engagés sur l'action du budget de l'ADEC**

*D'autre part*, dans la continuité d'une démarche de renforcement de la coopération dans le domaine économique, prévue au sein du SRDE2I et confirmée dans le cadre du rapport sur la politique de rayonnement de l'économie corse à l'international, *deux programmes européens adoptés par l'Assemblée de Corse (délibérations N°16/293 AC du 14 décembre 2016 et 18/161 AC du 31 mai 2018), confirme l'implication de l'ADEC au sein du Programme Interreg Marittimo sur les thématiques de compétitivité des entreprises et de l'emploi dans le cadre transfrontalier.*

### *Le projet MA.R.E*

Officiellement approuvé par le décret n° 2170 du 11/02/2019 de l'Autorité de Gestion (Regione Toscana), entend contribuer au renforcement du marché du travail transfrontalier à travers la réalisation de services conjoints de soutien à la rencontre entre offre et demande de travail et la construction d'un réseau d'acteurs responsables des services pour l'emploi. Les partenaires sont au nombre de 14 et proviennent de Corse, Ligurie, Toscane, Sardaigne et PACA. Parmi les indicateurs de résultat, la promotion de l'entrepreneuriat féminin a été intégrée.

L'objectif affiché est de fédérer au sein d'un même dispositif des solutions nouvelles et hybrides de mise en relation des employeurs et demandeurs d'emploi incluant les notions de proximité, accompagnement et parcours, faciles d'accès et d'usage au service des territoires et des filières prioritaires afin de favoriser le recrutement et l'emploi. **C'est à ce titre que le public féminin des demandeurs d'emploi est également « priorisé ».**



**L'ADEC participe à ce projet à hauteur de 298 592€, qui sont principalement financés sur les fonds FEDER**

### *Le projet OPERA*

Il répond quant à lui à un défi majeur qui consiste à garantir l'emploi dans les zones et situations de crise industrielle et économique, à travers la création de services communs de support pour le reclassement des travailleurs.

L'objectif général est d'activer des parcours communs d'accompagnement à travers l'expérimentation et la mise en œuvre de nouvelles modalités d'intervention (rachat de l'entreprise par les salariés, spin off d'entreprises voire création de nouvelle entreprise).

Les partenaires sont au nombre de huit et proviennent de Corse, Ligurie, Var, Sardaigne et Toscane.

Dans le cadre de ce projet, **le public féminin fait partie des indicateurs très ciblés et suivis au regard des difficultés d'insertion de ce public, notamment sur le tissu économique local**. En effet, ce projet vise non seulement à augmenter les opportunités d'emploi et d'insertion par l'activité économique mais également à soutenir la création de pépinières d'entreprises ainsi que les aides à l'investissement en faveur des indépendants et la création d'entreprises et micro-entreprises. La volonté de promotion de l'emploi en soutenant l'auto-entrepreneuriat, les micro-entreprises et l'entrepreneuriat social dans les filières prioritaires transfrontalières liées à la croissance bleue et verte est aussi très forte. Le Micro-entrepreneuriat est le principal statut des entreprises portées par des femmes cheffes d'entreprises.

**La contribution du budget de l'ADEC à ce projet a été fixée à hauteur de 250 933 €, subventionné à 85% par des fonds FEDER**

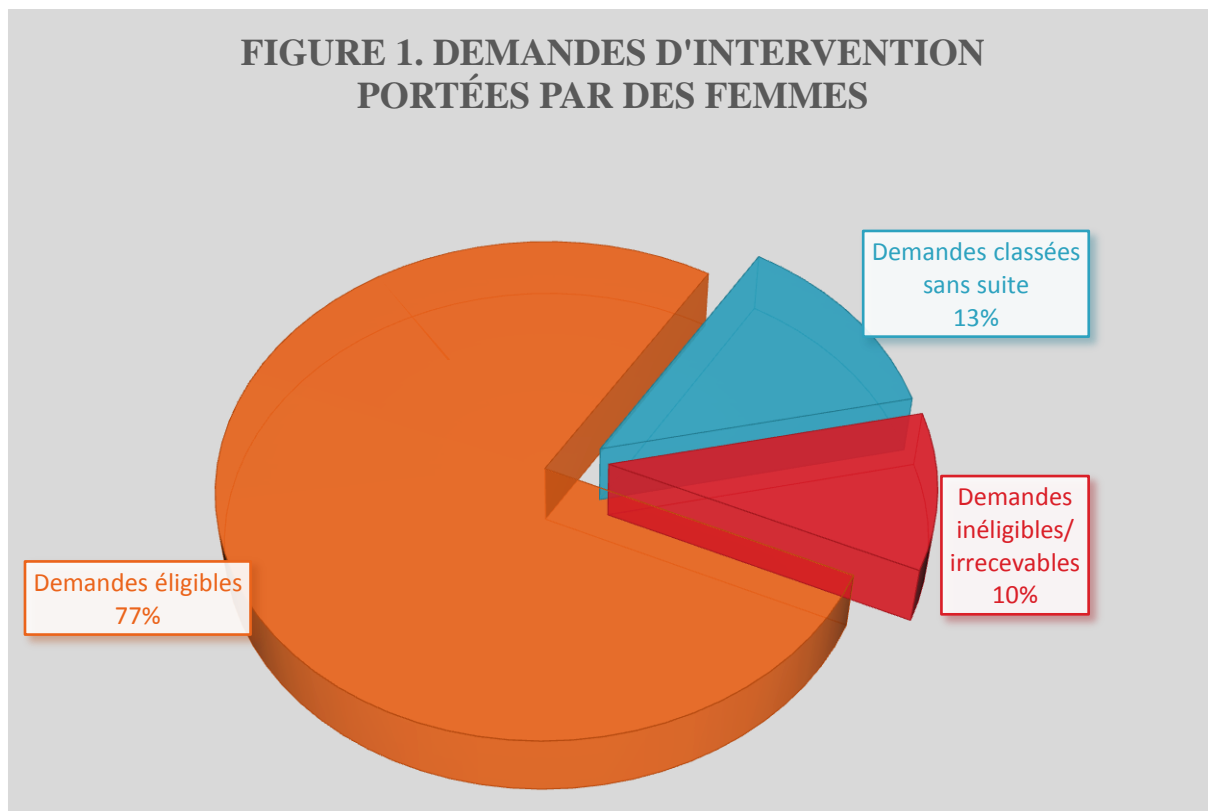
### *Répartition des demandes d'intervention portées par des femmes*

---

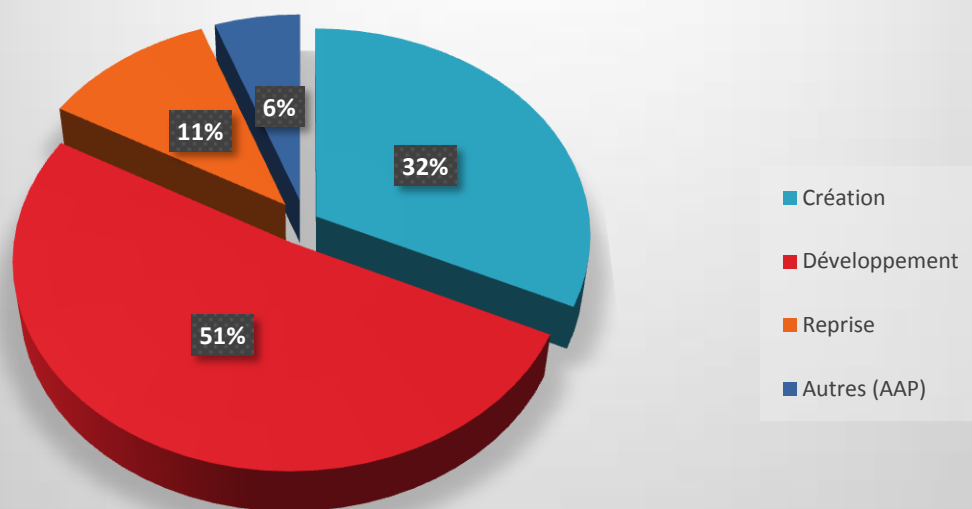
En 2019, 596 demandes d'entreprises portées par des femmes ont été reçues à l'ADEC :

- 151 demandes de création ;
- 242 demandes de développement ;
- 53 demandes de reprise ;
- 26 candidatures à des AAP ;
- 55 demandes inéligibles/irrecevables ;
- 69 demandes classées sans suite.

Si les demandes de création et de développement se concentrent principalement sur les bassins de vie des pays ajacciens (48%) et bastiais (51%), [FIGURES 3 ET 4](#), on constate que quasiment la moitié des demandes de reprise (49%), [FIGURE 5](#), se répartissent dans les territoires ruraux de Castagniccia, Extrême Sud/Alta Rocca et Taravu/Sartenais/Valincu. Les dispositifs d'aides en faveur de l'entrepreneuriat féminin de l'ADEC participent ainsi au maintien d'activités économiques dans le rural.

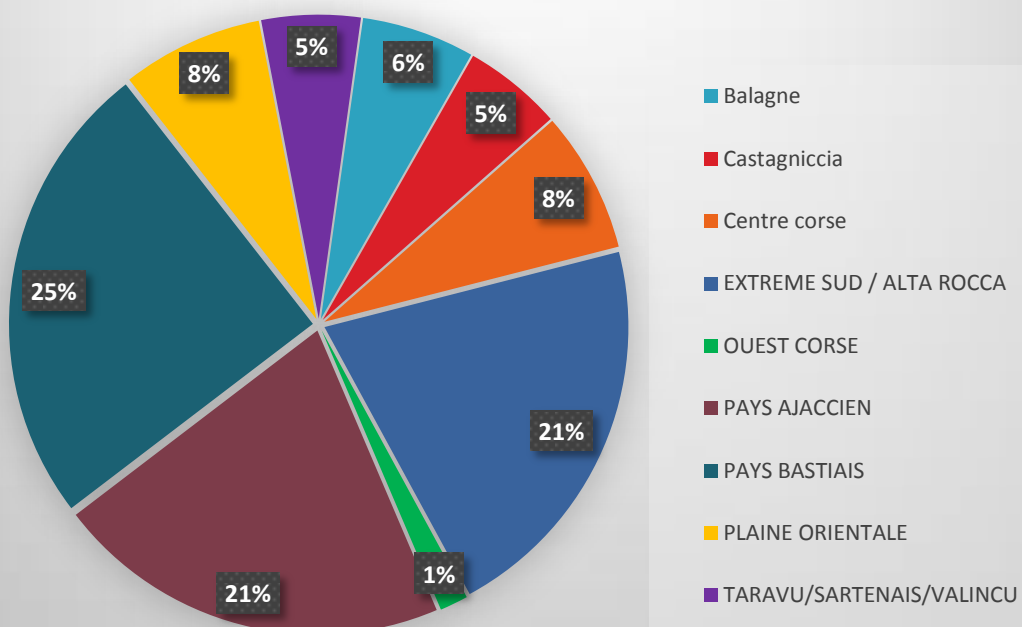


**FIGURE 2. REPARTITION PAR TYPE DE DEMANDES**



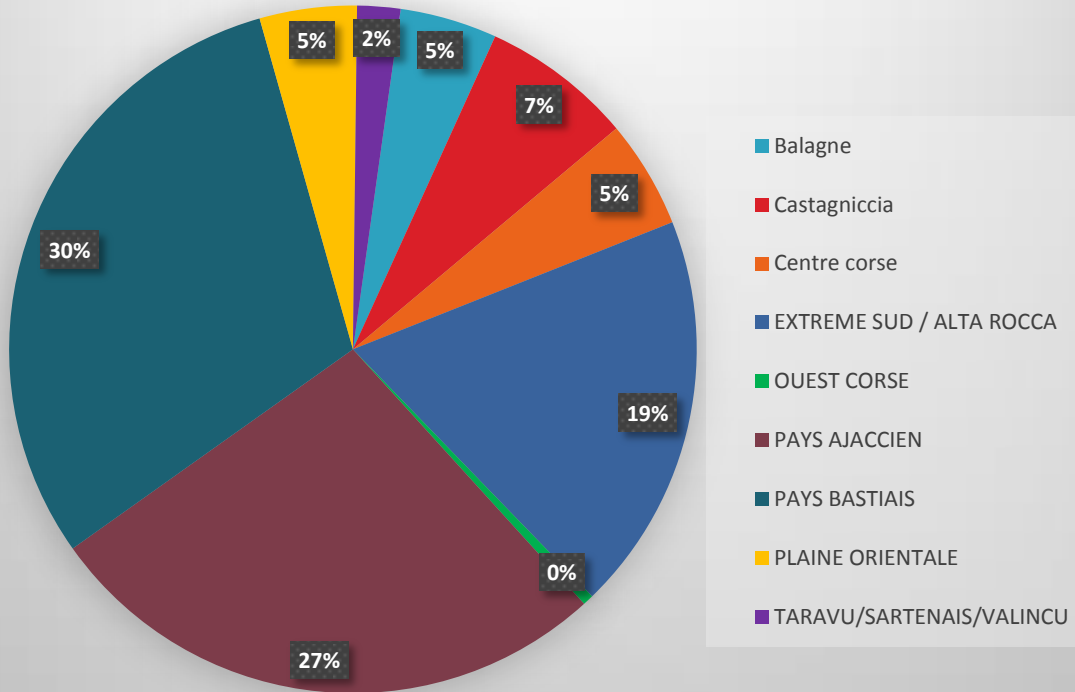
**FIGURE 3. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES DEMANDES D'INTERVENTION**

**Création**



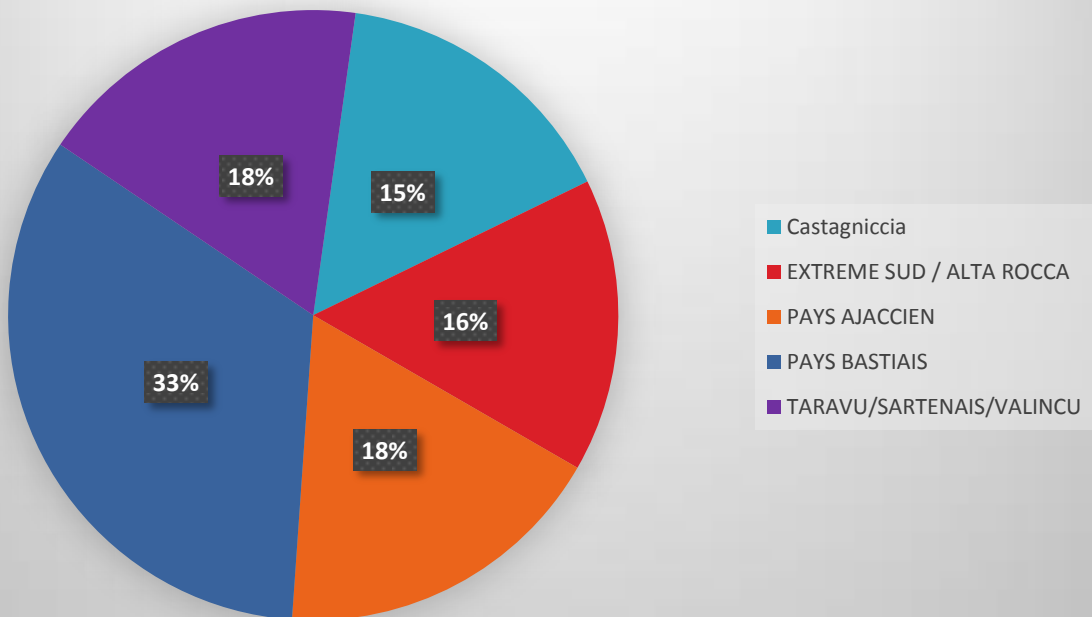
**FIGURE 4. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES DEMANDES D'INTERVENTION**

**Développement**



**FIGURE 5. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES DEMANDES D'INTERVENTION**

**Reprise**



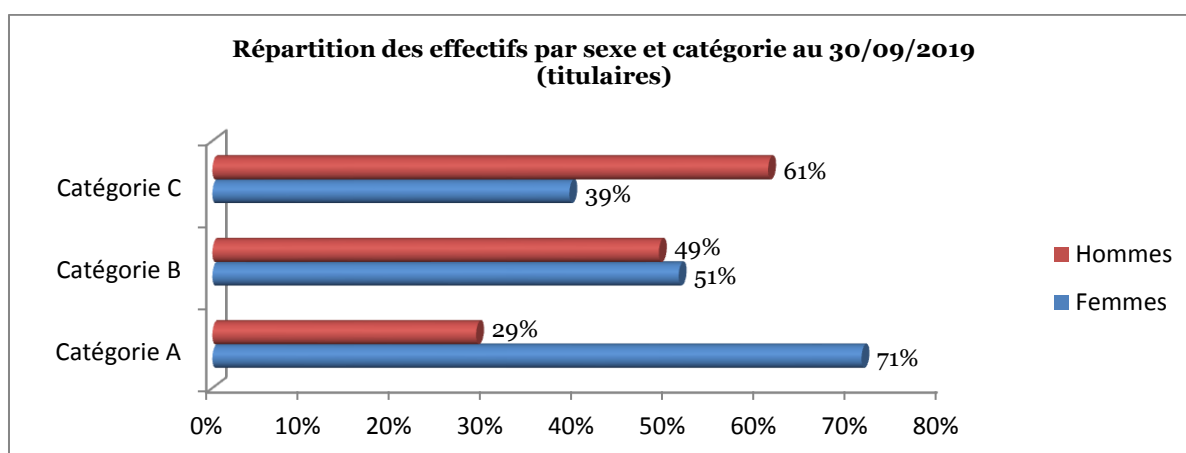
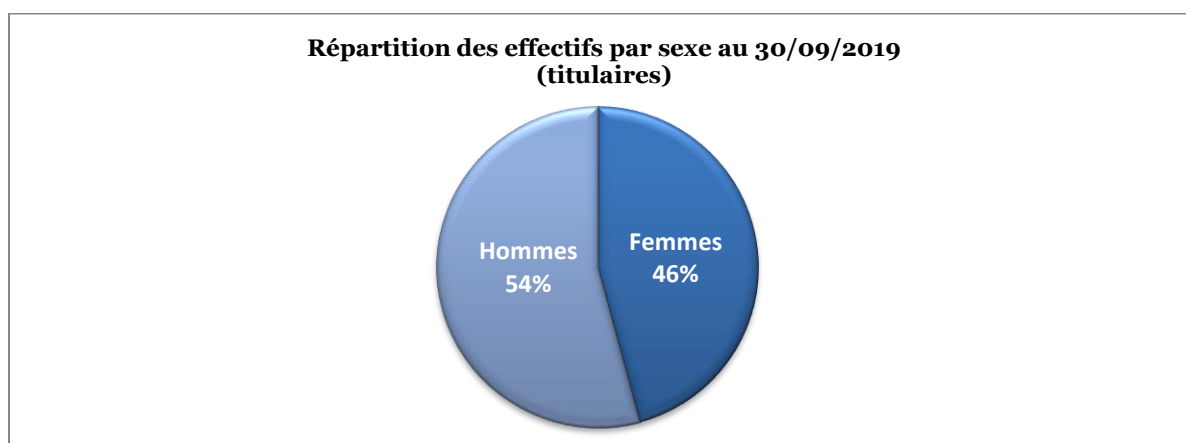
# La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

## EFFECTIFS

### Nombre de fonctionnaires et d'agents contractuels au 30/09/2019

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	480	195	675
Catégorie B	259	248	507
Catégorie C	1155	1798	2953
<b>Total</b>	<b>1894</b>	<b>2241</b>	<b>4135</b>

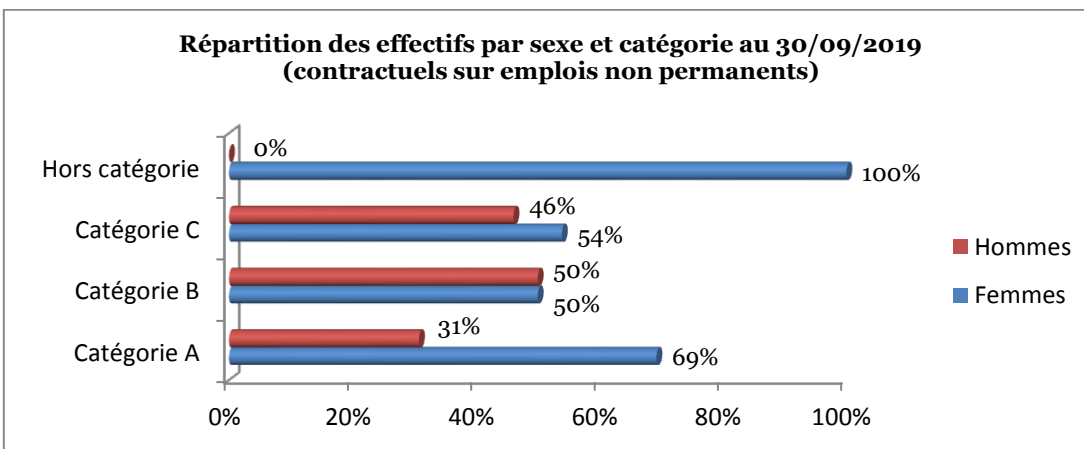
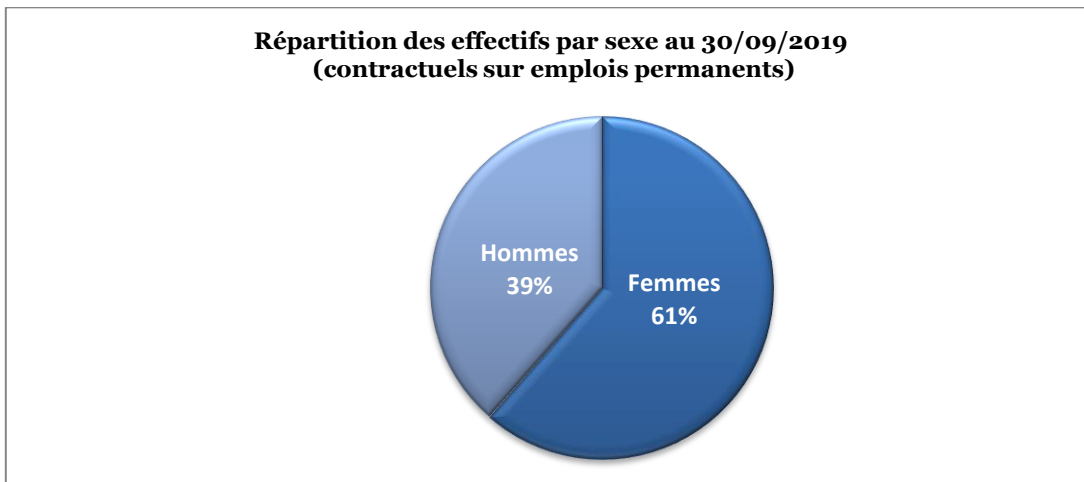
(\*) effectif physique toutes positions statutaires confondues



### Contractuels sur emplois permanents par catégories hiérarchiques au 30/09/2019 (\*)

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	81	36	117
Catégorie B	8	8	16
Catégorie C	55	47	102
Hors catégorie	1	0	1
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>91</b>	<b>236</b>

(\*) effectif physique recrutés sur le fondement des articles 3-1, 3-2, 3-3, 38, 38bis, 47 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et les agents recrutés suite à une reprise d'activité

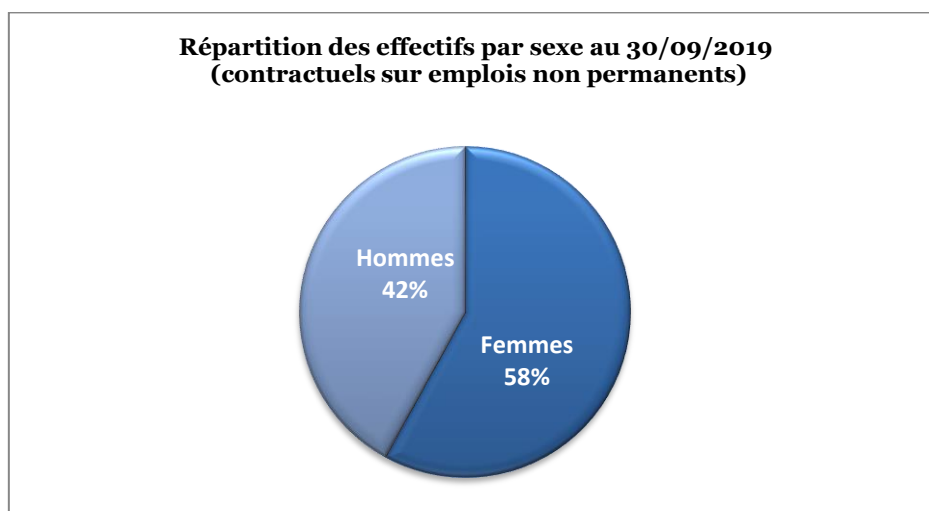


### Contractuels sur emplois non permanents au 30/09/2019 (\*)

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de cabinet	4	4	8
Assistantes familiales	72	8	80
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	28	58	86
Collaborateurs de groupes d'élus	6	8	14
Emplois aidés (CUI, emplois avenir)	1	9	10
Autres (**)	27	13	40
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100</b>	<b>238</b>

(\*) effectif physique

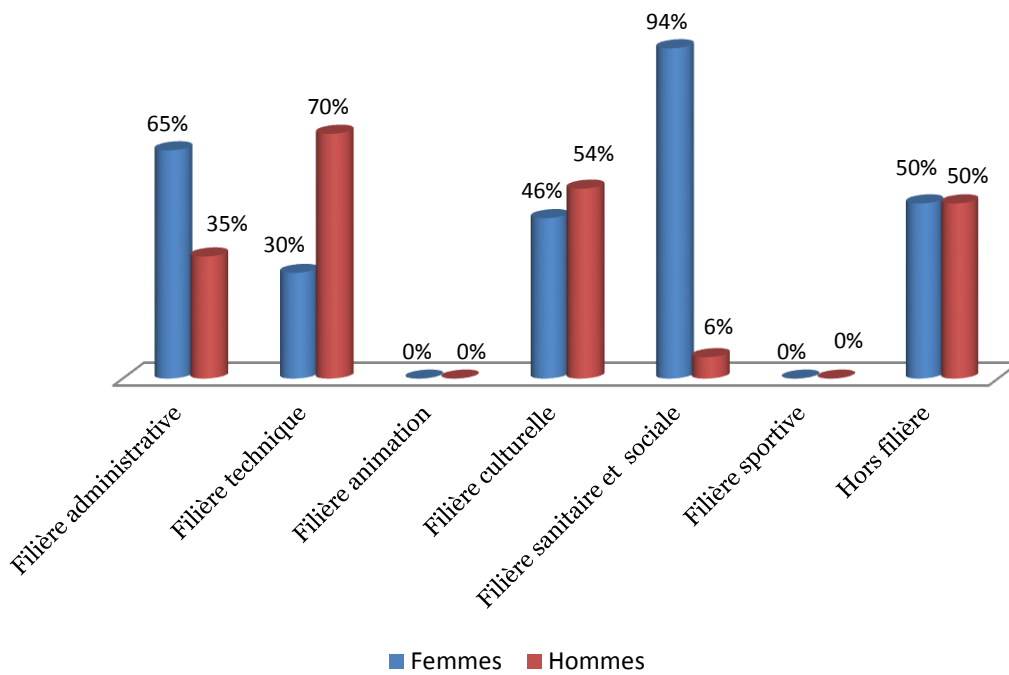
(\*\*) apprentis, vacataires



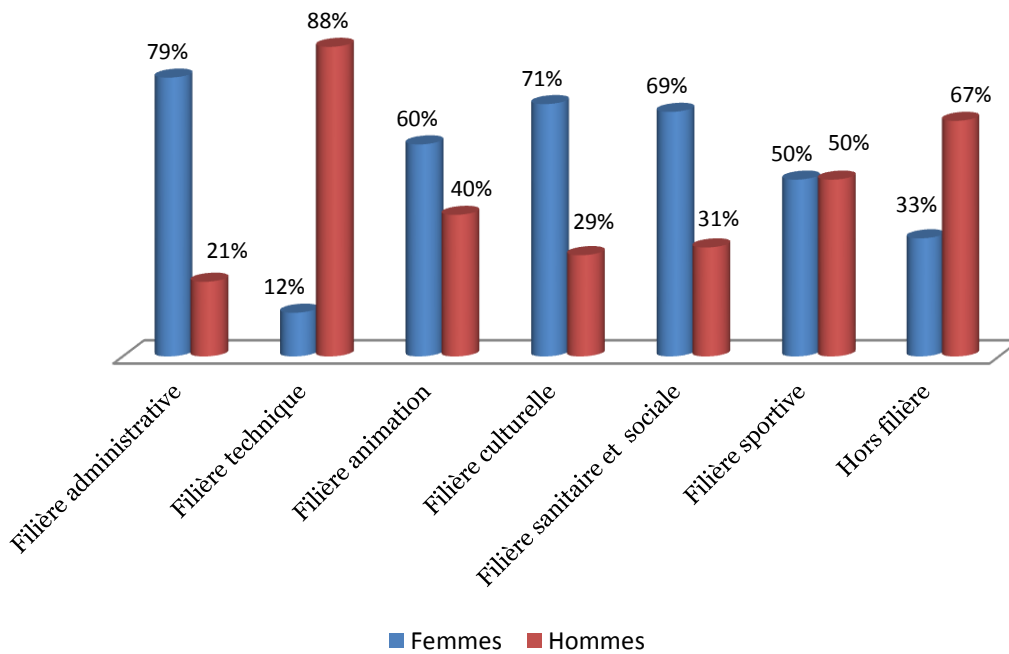
### Titulaires et contractuels sur emplois permanents par filière et catégorie hiérarchique au 30/09/2019

	A			B			C			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Filière administrative	208	112	320	221	59	280	736	178	914	1514
Filière technique	37	85	122	26	185	211	408	1639	2047	2380
Filière animation			0	3	2	5	22	4	26	31
Filière culturelle	11	13	24	5	2	7	29	21	50	81
Filière sanitaire et sociale	305	20	325	9	4	13	12		12	350
Filière sportive			0	2	2	4			0	4
Hors filière	1	1	2	1	2	3	2	4	6	11
<b>Total</b>	<b>562</b>	<b>231</b>	<b>793</b>	<b>267</b>	<b>256</b>	<b>523</b>	<b>1209</b>	<b>1846</b>	<b>3055</b>	<b>4371</b>

**Répartition des catégories A par filière, sexe et catégorie hiérarchique au 30/09/2019 (titulaires et contractuels sur em)**

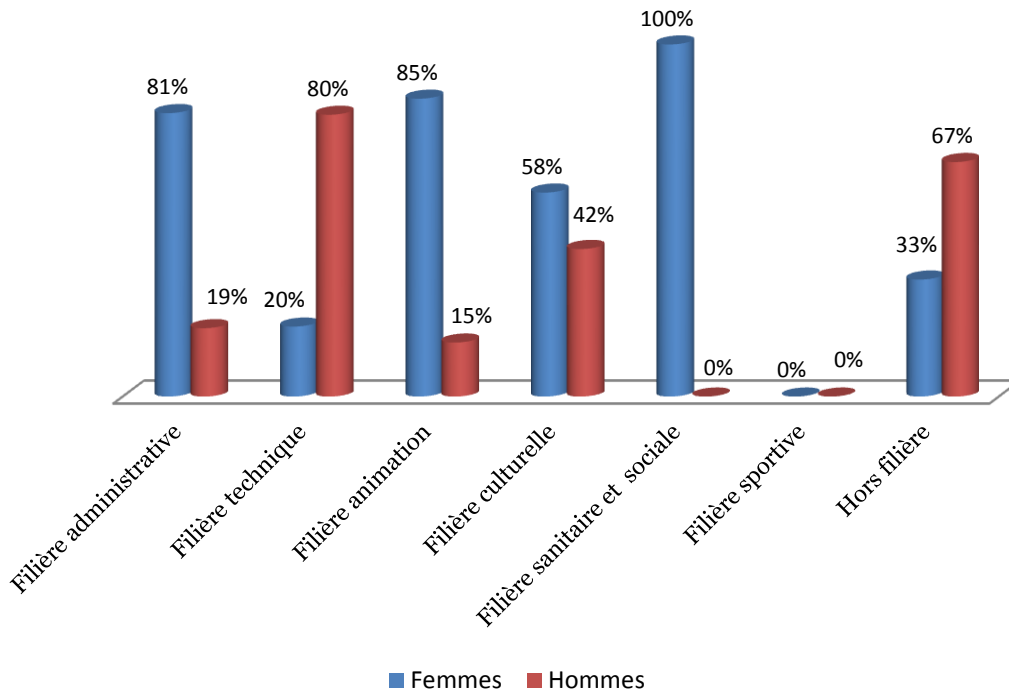


**Répartition des catégories B par filière, sexe et catégorie hiérarchique au 30/09/2019 (titulaires et contractuels sur em)**





**Répartition des catégories C par filière, sexe et catégorie hiérarchique au 30/09/2019 (titulaires et contractuels sur em**



# AGE

## Age des agents au 30/09/2019

### Pyramide des âges au 30/09/2019 (\*)

	Femmes	Hommes
60 ans et plus	307	294
50 à 59 ans	656	711
40 à 49 ans	637	705
30 à 39 ans	408	473
- 30 ans	169	249
<b>Total</b>	<b>2177</b>	<b>2432</b>

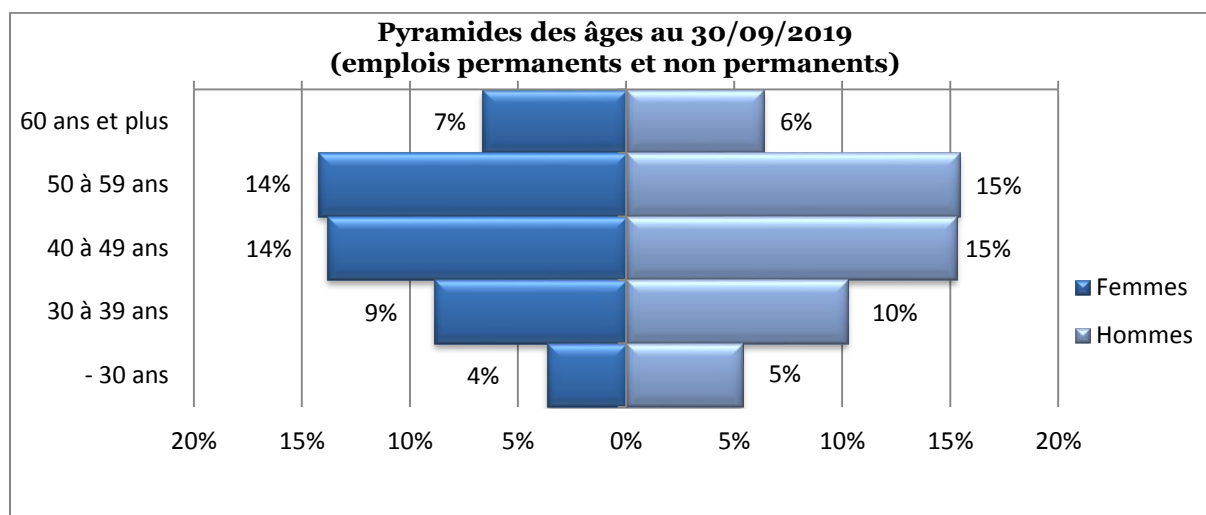
(\*) emplois permanents et non permanents

### Age moyen des titulaires par catégorie hiérarchique au 30/09/2019

	Femmes	Hommes
Catégorie A	48	51
Catégorie B	51	50
Catégorie C	46	47
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>49</b>

### Age moyen des contractuels sur emplois permanents par catégorie hiérarchique au 30/09/2019

	Femmes	Hommes
Catégorie A	42	51
Catégorie B	34	45
Catégorie C	39	34
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>43</b>



## ENCADREMENT

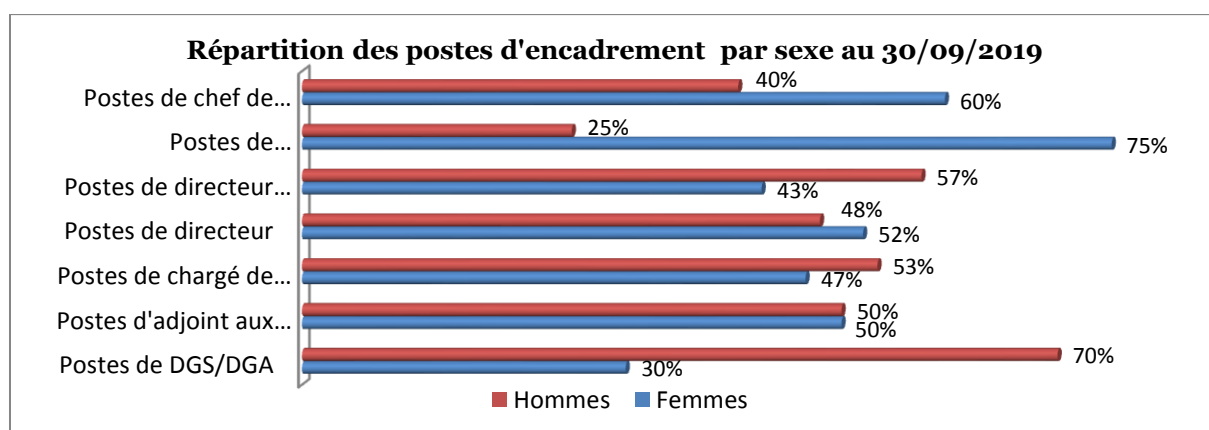
### Répartition des postes d'encadrement au 30/09/2019

	Femmes	Hommes	Total
Postes de DGS/DGA	3	7	10
Postes d'adjoint aux DGA	1	1	2
Postes de chargé de mission (*)	7	8	15
Postes de directeur	26	24	50
Postes de directeur adjoint (**)	23	31	54
Postes de secrétariat général	6	2	8
Postes de chef de service (***)	112	76	188
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>149</b>	<b>327</b>

(\*) inclus poste d'inspecteur général

(\*\*) inclus postes de chef d'agence

(\*\*\*) inclus postes de chef de mission et chef d'antenne

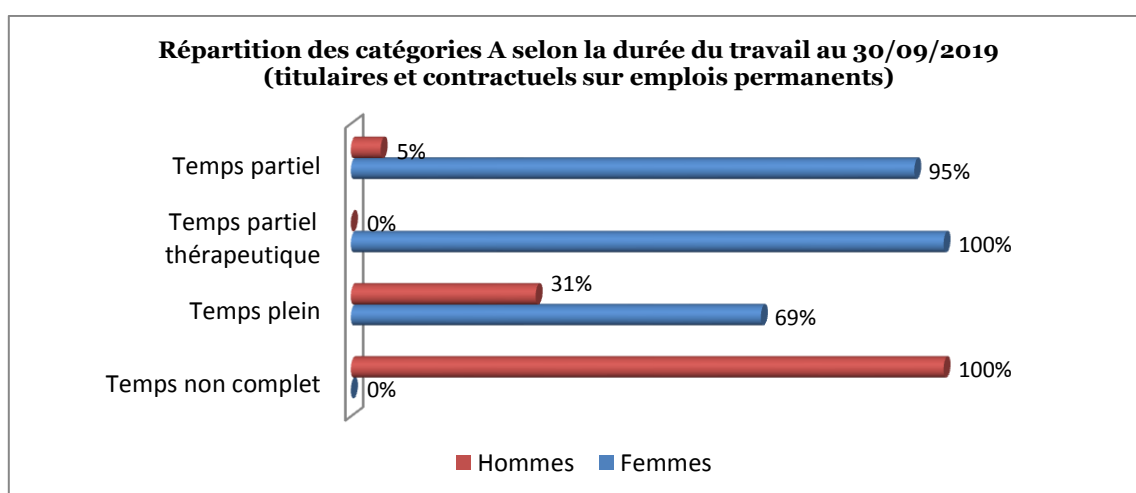


## TEMPS DE TRAVAIL

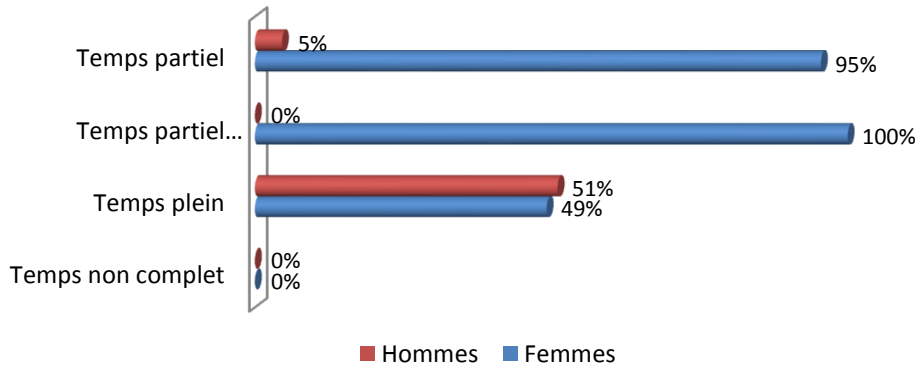
### Répartition des effectifs selon la durée du travail au 30/09/2019 (\*)

Catégorie	Type de temps	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Temps non complet		1	1
	Temps plein	486	219	705
	Temps partiel thérapeutique	4		4
	Temps partiel	57	3	60
<b>Total</b>		<b>547</b>	<b>223</b>	<b>770</b>
Catégorie B	Temps non complet			0
	Temps plein	239	248	487
	Temps partiel thérapeutique	5		5
	Temps partiel	21	1	22
<b>Total</b>		<b>265</b>	<b>249</b>	<b>514</b>
Catégorie C	Temps non complet	6	2	8
	Temps plein	1048	1781	2829
	Temps partiel thérapeutique	12	13	25
	Temps partiel	110	17	127
<b>Total</b>		<b>1176</b>	<b>1813</b>	<b>2989</b>
Hors catégorie	Temps non complet			0
	Temps plein	1		1
	Temps partiel thérapeutique			0
	Temps partiel			0
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

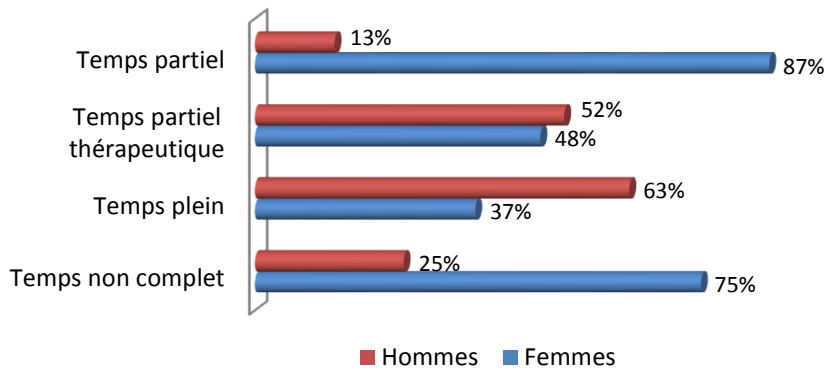
(\*) Titulaires et contractuels sur emplois permanents



**Répartition des catégories B selon la durée du travail au 30/09/2019  
(titulaires et contractuels sur emplois permanents)**



**Répartition des catégories C selon la durée du travail au 30/09/2019  
(titulaires et contractuels sur emplois permanents)**



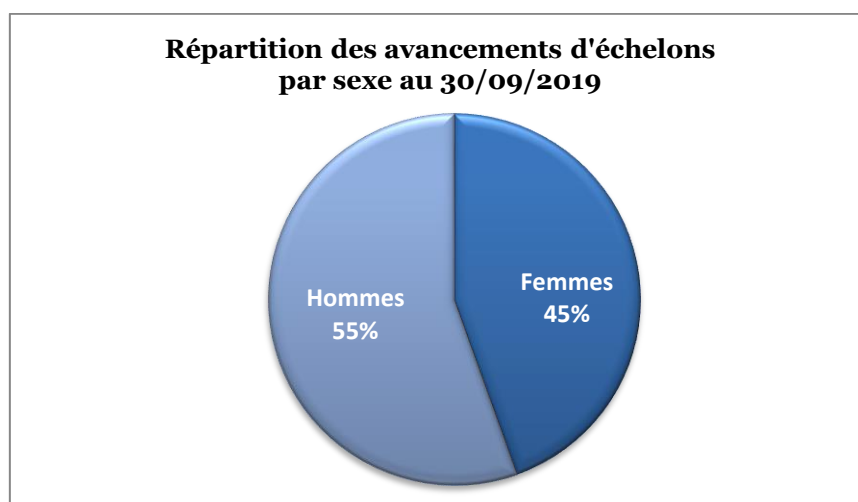
# PROMOTIONS

## Bilan des avancements du 01/01/2019 au 30/09/2019

### Avancements échelons en 2019

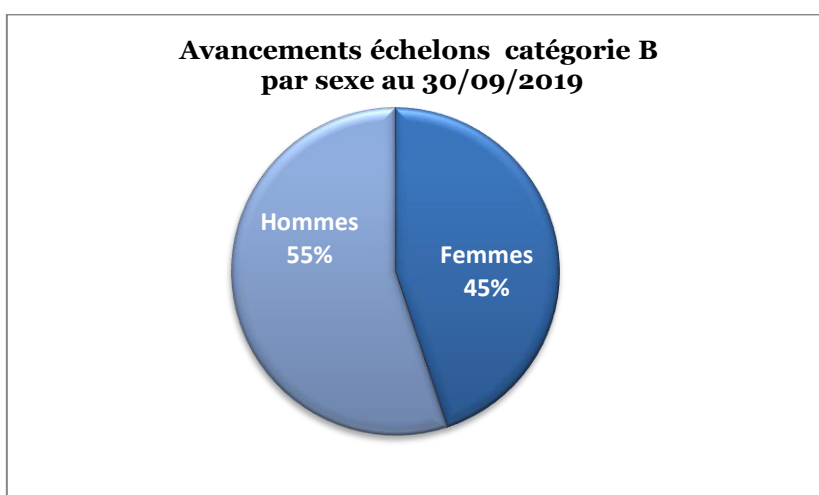
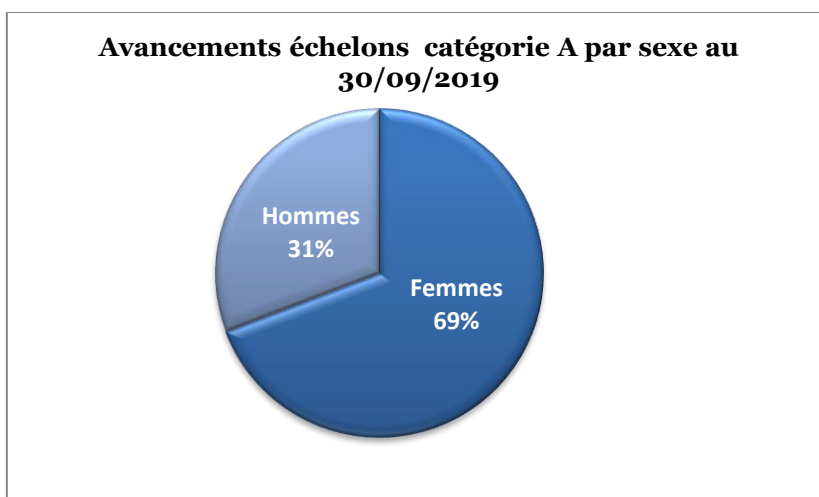
Champ d'étude : les données présentées concernent uniquement les avancements d'échelons au 30/09/2019. Les CAP d'avancement de grades et de promotions internes n'ayant pas encore été réalisées au moment de la rédaction du présent rapport, il n'a donc pas été possible d'en tenir compte.

	Femmes	Hommes	Total
avancement d'échelon	478	596	1074



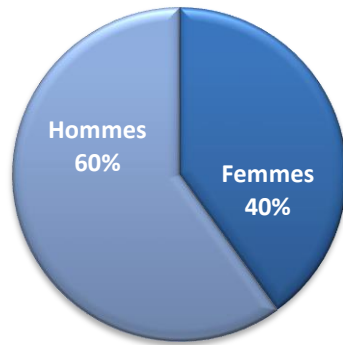
### Avancements d'échelons par catégorie hiérarchique et filière en 2019

	Femmes cat A	Hommes cat A	Femmes cat B	Hommes cat B	Femmes cat C	Hommes cat C	Total
Filière administrative	34	23	48	14	191	48	358
filière technique	5	17	7	54	107	425	615
filière culturelle	1	1			11	8	21
filière sportive							0
filière sanitaire et sociale	59	3	2	1	5		70
filière animation				1	8	1	10
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>44</b>	<b>57</b>	<b>70</b>	<b>322</b>	<b>482</b>	<b>1074</b>



Champ d'étude : les données présentées concernent uniquement les avancements d'échelons au 30/09/2019. Les CAP d'avancement de grades et de promotions internes n'ayant pas encore été réalisées au moment de la rédaction du présent rapport, il n'a donc pas été possible d'en tenir compte.

**Avancements échelons catégorie C  
par sexe au 30/09/2019**





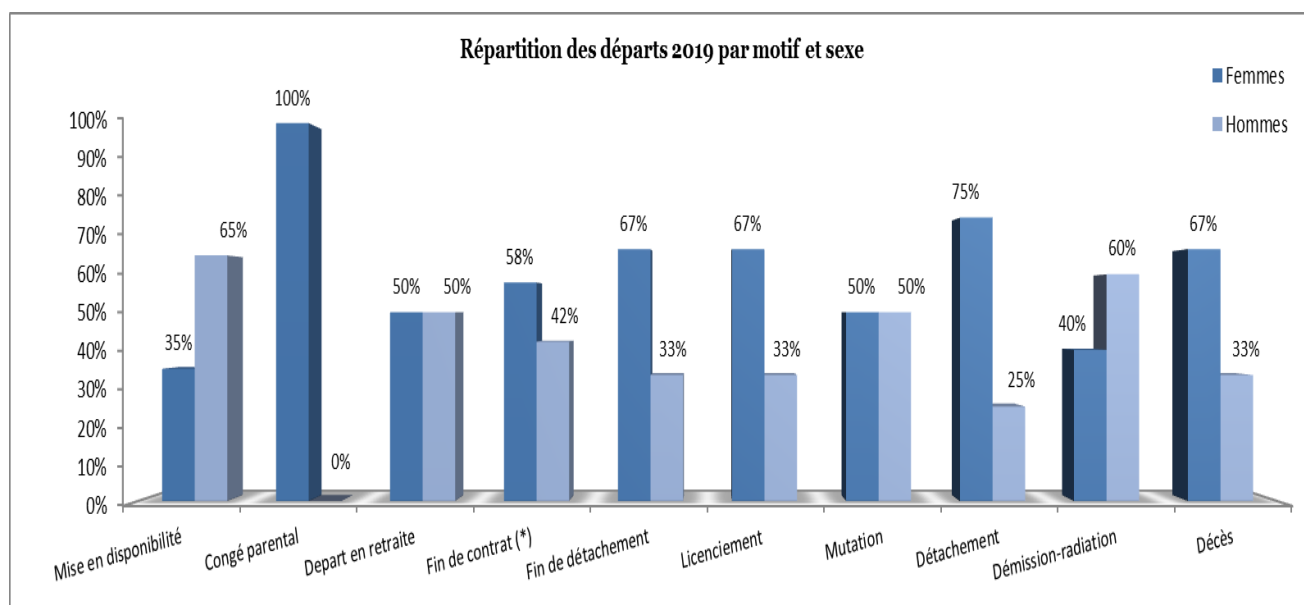
# FLUX DE PERSONNEL

## Bilan des départs et arrivées dans la collectivité du 01/01/2019 au 30/09/2019

### Les départs 2019 par motif

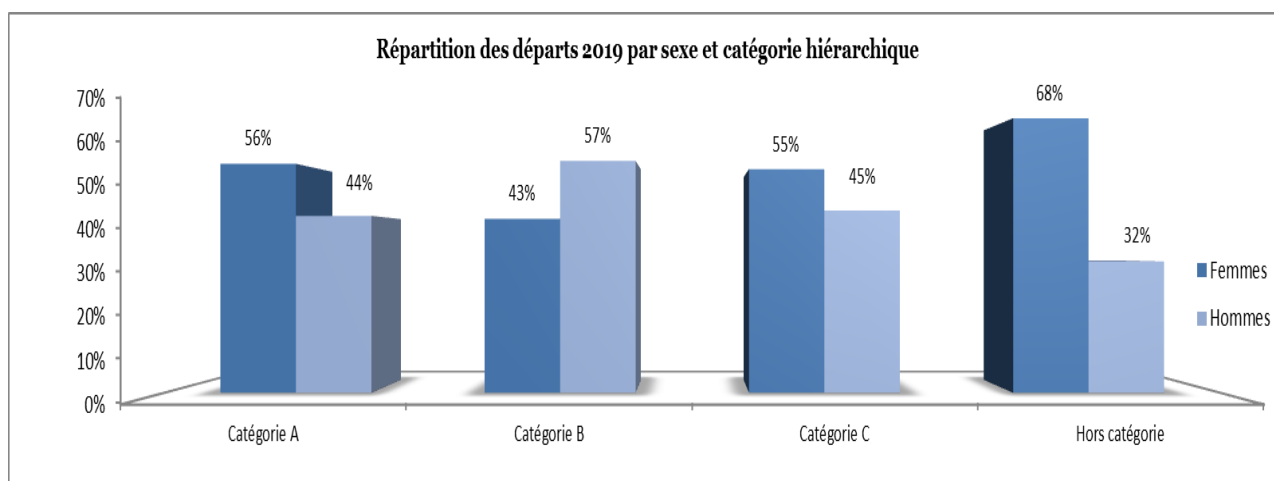
	Femmes	Hommes	Total
Mise en disponibilité	14	26	40
Congé parental	4		4
Depart en retraite	28	28	56
Fin de contrat (*)	251	183	434
Fin de détachement	2	1	3
Licenciement	2	1	3
Mutation	2	2	4
Détachement	3	1	4
Démission-radiation	4	6	10
Décès	2	1	3
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>249</b>	<b>561</b>

(\*) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTE) et agents saisonniers sont inclus



## Les départs 2019 par catégorie hiérarchique

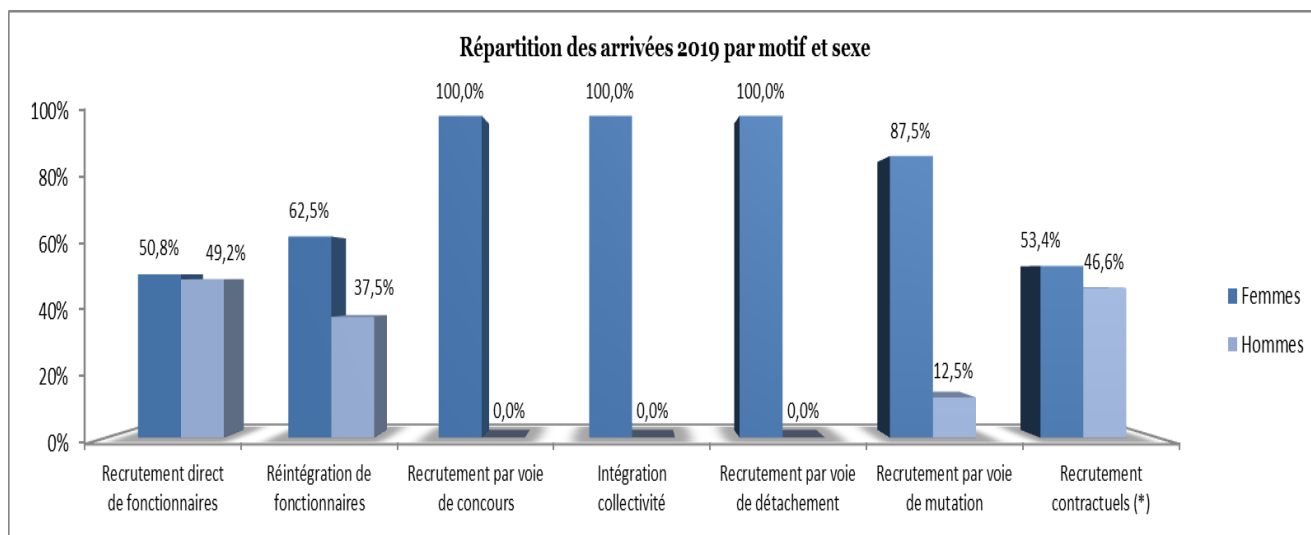
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	22	17	39
Catégorie B	6	8	14
Catégorie C	261	213	474
Hors catégorie	23	11	34
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>249</b>	<b>561</b>



## Les arrivées 2019 par motif

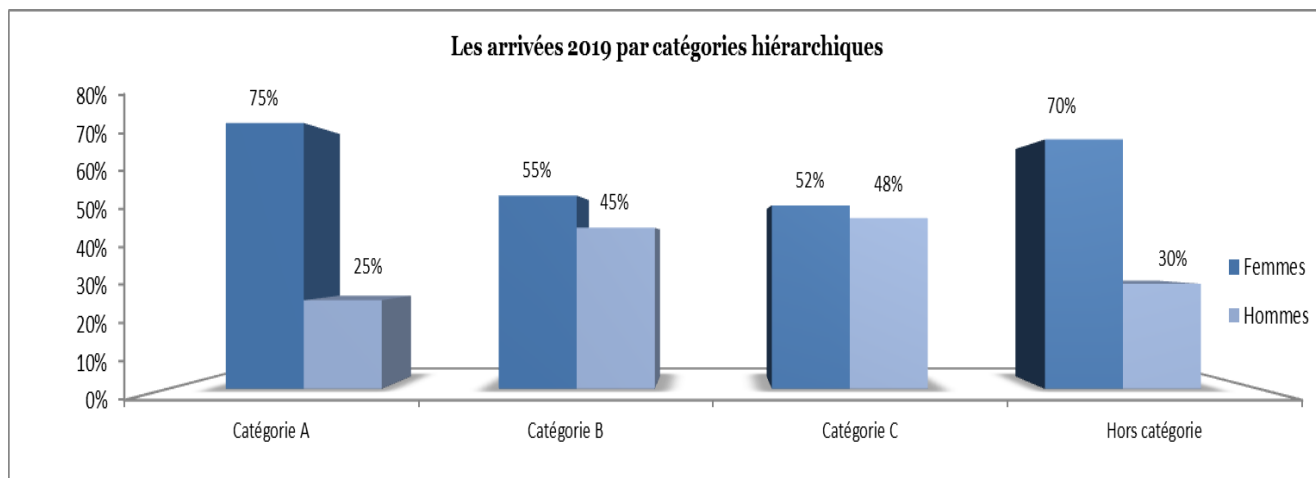
	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires	32	31	63
Réintégration de fonctionnaires	5	3	8
Recrutement par voie de concours	3		3
Intégration collectivité	1		1
Recrutement par voie de détachement	5		5
Recrutement par voie de mutation	7	1	8
Recrutement contractuels (*)	299	261	560
<b>Total</b>	<b>352</b>	<b>296</b>	<b>648</b>

(\*) Les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (ATTE) et agents saisonniers sont inclus



### Les arrivées 2019 par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	33	11	44
Catégorie B	6	5	11
Catégorie C	293	273	566
Hors catégorie	19	8	27
<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>297</b>	<b>648</b>



### Age moyen des départs en retraite en 2019 (\*)

	Femmes	Hommes
Catégorie A	64	66
Catégorie B	66	64
Catégorie C	66	65

(\*) Titulaires uniquement

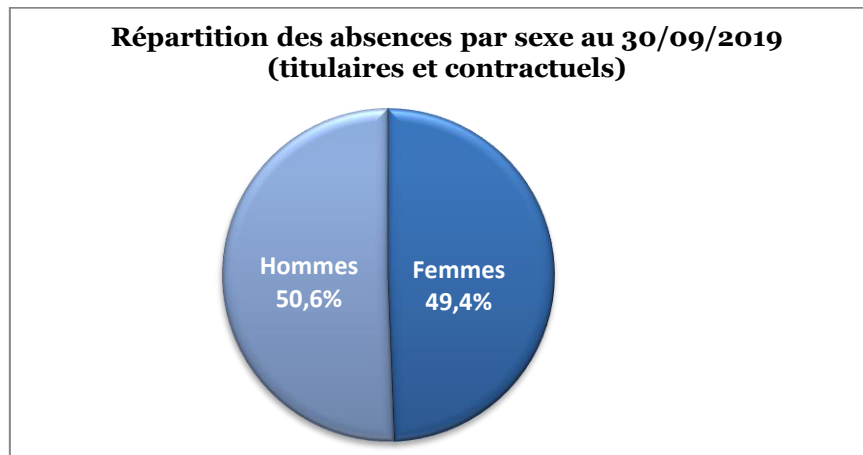
# ABSENCE

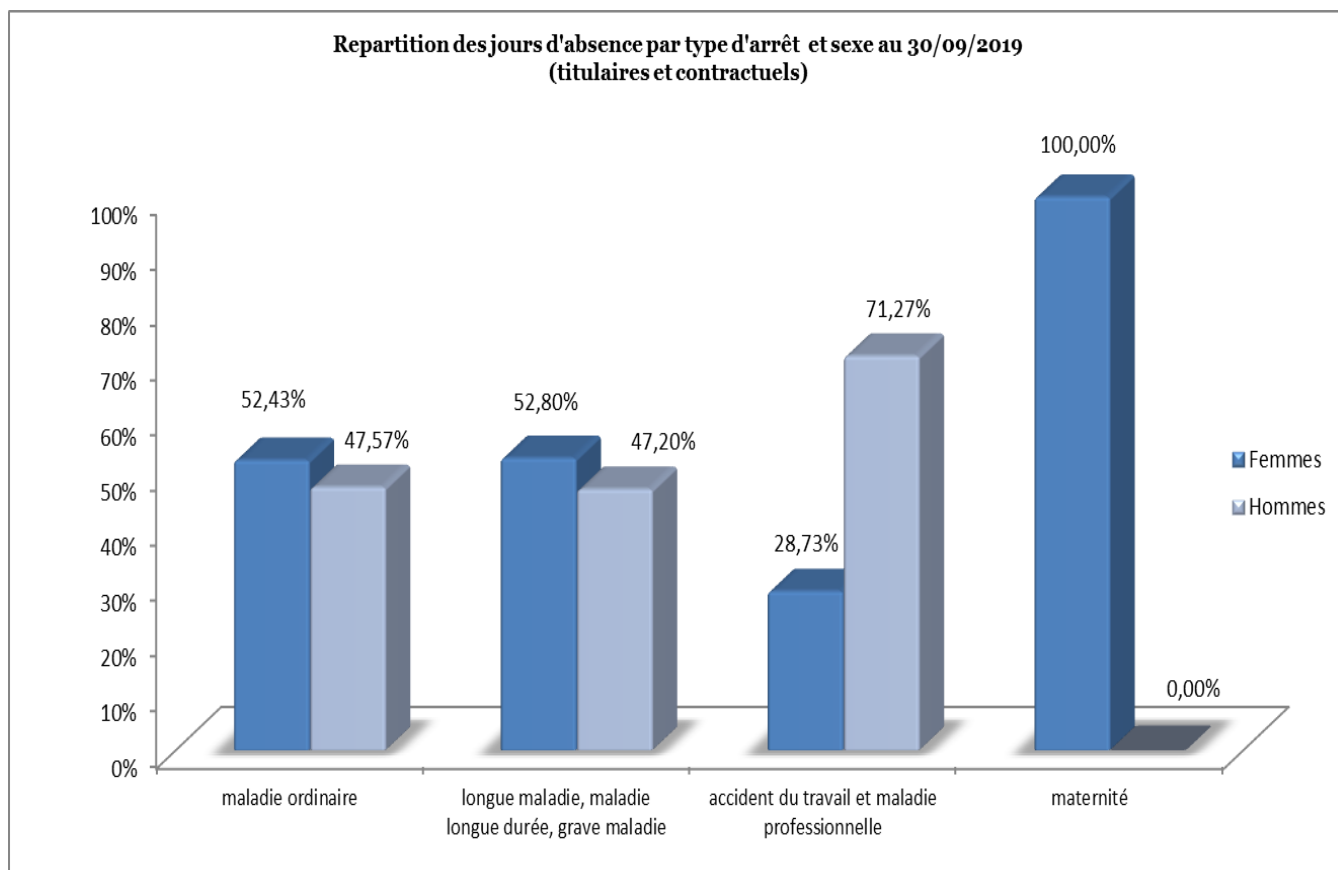
## Répartition des absences par motif du 01/01/2019 au 30/09/2019

### Titulaires et contractuels

	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt de travail		Nombre de journées d'absence (*)	
	Femmes	Hommes	Femmes.	Hommes.
maladie ordinaire	627	606	38 597	35 014
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	38	32	13 132	11 737
accident du travail et maladie professionnelle	55	146	8 567	21 253
maternité	45		5 951	
<b>Total</b>	<b>765</b>	<b>784</b>	<b>66 247</b>	<b>68 004</b>

(\*) en jours calendaires





### Répartition des congés de paternité du 01/01/2019 au 30/09/2019

	Nombre d'agents	Nombre de jours (*)
Catégorie A	3	40
Catégorie B	2	22
Catégorie C	34	375
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>437</b>

(\*) en jours calendaires

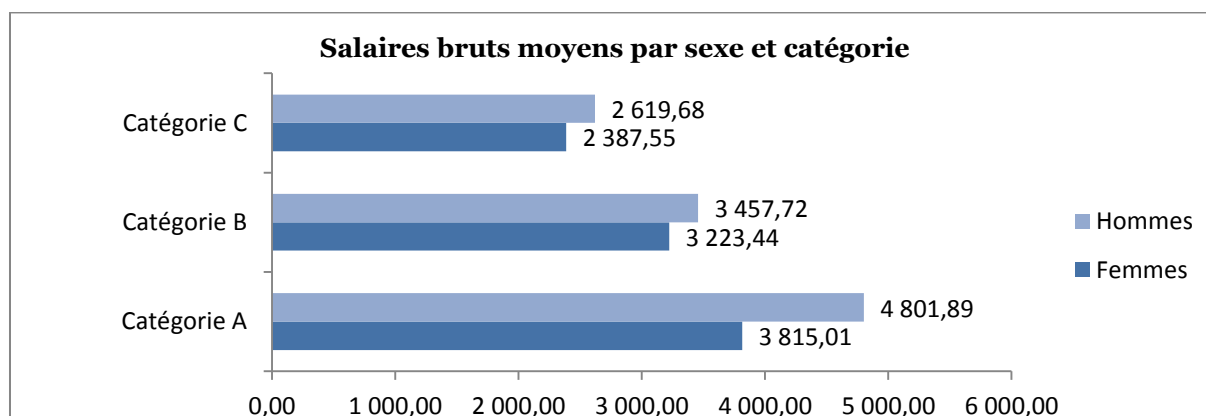
# REMUNERATION

## Salaires bruts moyens par catégorie hiérarchique (\*)

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	3 815,01	4 801,89	4 134,74
Catégorie B	3 223,44	3 457,72	3 331,13
Catégorie C	2 387,55	2 619,68	2 528,81

(\*) Titulaires et contractuels sur emplois permanents

Tous types de temps de travail confondus



## Salaires bruts moyens par décile (\*)

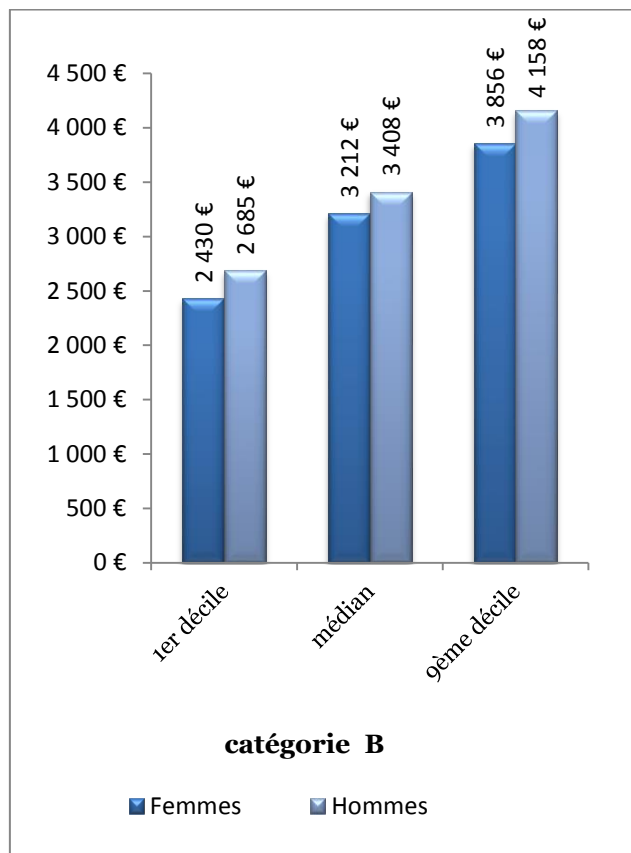
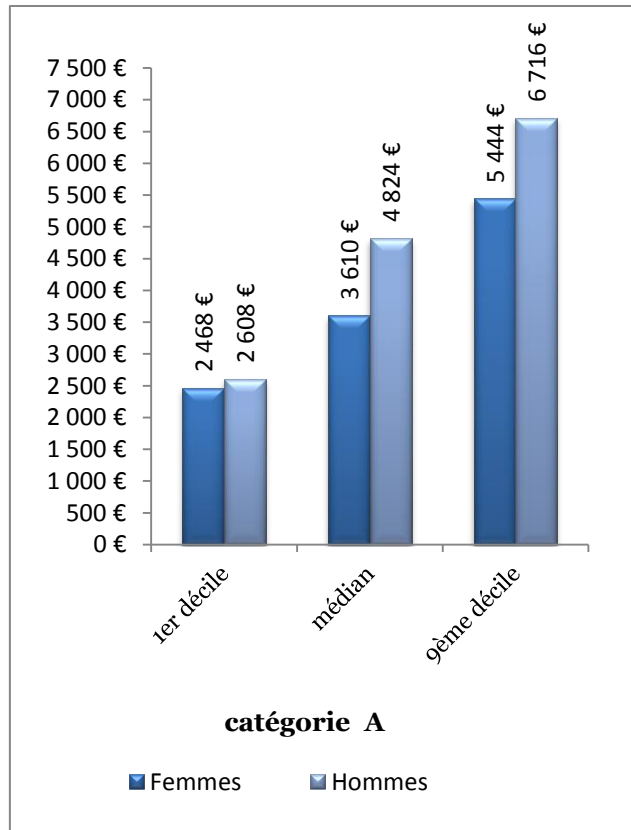
	D2ciles	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	1 <sup>er</sup> décile	2 468 €	2 430 €	1 830 €
	médian	3 610 €	3 212 €	2 359 €
	9 <sup>ème</sup> décile	5 444 €	3 856 €	2 882 €
Hommes	1 <sup>er</sup> décile	2 608 €	2 685 €	2 034 €
	médian	4 824 €	3 408 €	2 577 €
	9 <sup>ème</sup> décile	6 716 €	4 158 €	3 216 €
* Titulaires et contractuels sur emplois permanents				
Tous types de temps de travail confondus				

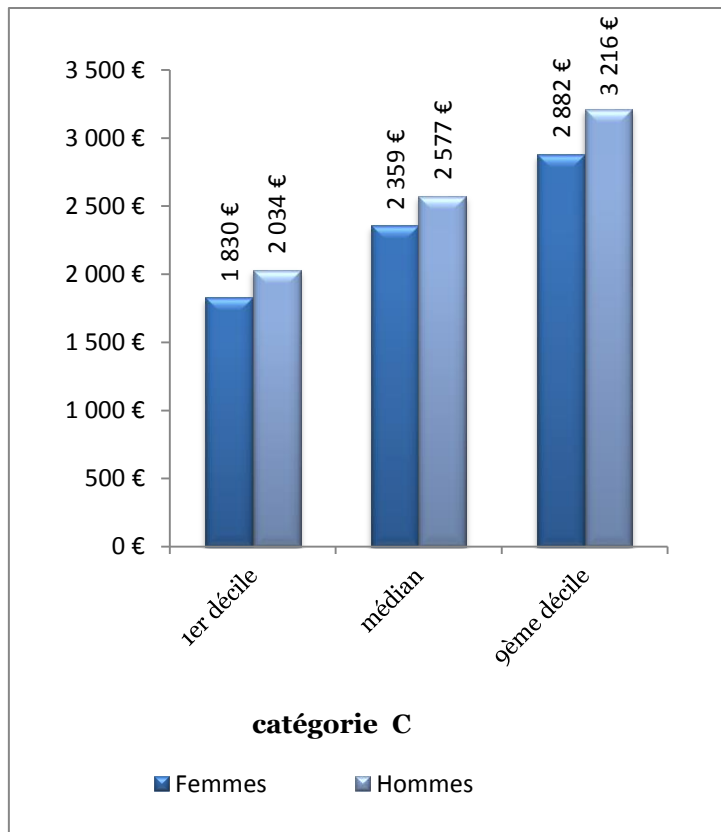
### Définition :

Dans une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

le premier décile (noté généralement D<sub>1</sub>) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;  
 le neuvième décile (noté généralement D<sub>9</sub>) est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires.  
 Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des salaires ;  
 le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des salaires.







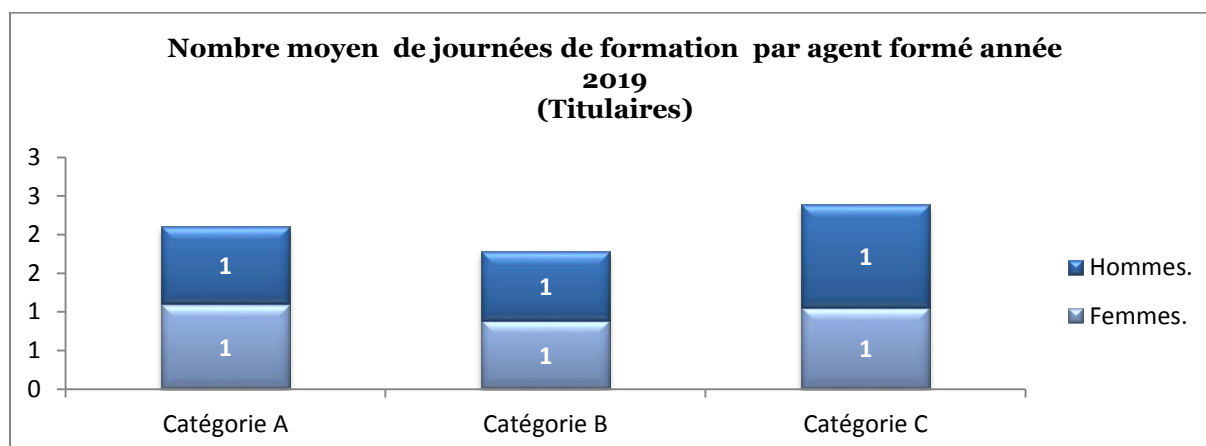
## FORMATION

### Répartition des journées de formation du 01/01/2019 au 30/09/2019

#### Titulaires

	Nombre de jours total (*)		Nombre d'agents (*)	
	Femmes	Hommes	Femmes.	Hommes.
Catégorie A	271	98	246	98
Catégorie B	247	116	277	130
Catégorie C	686	660	649	496
<b>Total</b>	<b>1204</b>	<b>874</b>	<b>1172</b>	<b>724</b>

(\*) données issues de la plateforme CNFPT



#### Contractuels

	Nombre de jours total (*)		Nombre d'agents (*)	
	Femmes	Hommes	Femmes.	Hommes.
Contractuels sur emplois permanents	45	18	56	24
Contractuels sur emplois non permanents				
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>56</b>	<b>24</b>

(\*) données issues de la plateforme CNFPT

