

**RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI
POUR L'ÉGALITÉ REELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES,
EN CORSE**

Année 2017



SOMMAIRE

I. LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS L'ACTION REGIONALE	4
A) EDUCATION ET FORMATION GENERALE : FOCUS SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION (dans l'étude menée par l'INSEE en mars 2015).....	4
B) LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.....	8
C) LA POLITIQUE EN MATIERE CULTURELLE :	16
D) LA POLITIQUE EN MATIERE SPORTIVE.....	16
E) LA POLITIQUE EN MATIERE DE LANGUE CORSE	17
F) L'AGRICULTURE	17
G) LA POLITIQUE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL : LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES	18
H) LA POLITIQUE DU NUMERIQUE	20
I) LA POLITIQUE EUROPEENNE	21
II) LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE CORSE DANS SON RÔLE D'EMPLOYEUR	23
LA POLITIQUE DES AGENCES ET OFFICES DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE LA CORSE	33
III. LA PARITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE CORSE DU SUD	39
IV. LA PARITE AU SEIN DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE HAUTE CORSE	51

ANNEXES

(cf documents ci-joints)

ANNEXE 1 : loi N°2014-873 du 4 Août 2014 pour l'égalité entre les femmes et les hommes

ANNEXE2 : Convention d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'OEHC

ANNEXE3 A : diagnostic égalité Hommes/femmes à l'ATC EN 2016

ANNEXE 3B : Avenant N°18 du 20 avril 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'agence du Tourisme de la Corse

ANNEXE 4 : rapport annuel de l'ODARC sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En application de la **loi cadre du 04 août 2014**, les collectivités de plus de 20 000 habitants sont désormais directement désignées responsables de la mise en œuvre et de l'évaluation du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. (cf annexe 1)

Elles doivent rendre compte de l'approche intégrée de l'égalité par un débat annuel, de préférence au moment des orientations budgétaires ; il s'agit de présenter un rapport d'activités avec la complémentarité de mesures, dites « spécifiques », pour réduire les inégalités femmes /Hommes dans certains domaines et les déclinaisons systématiques, en transversalité, de cette politique publique dans toutes les compétences de la collectivité ; des « feuilles de route » sont attendues.

Avant la mise en place de la Collectivité unique, deux rapports avaient été présentés par la Collectivité Territoriale de Corse concernant l'application de ce principe en Corse pour les périodes 2015 et 2016.

Au titre de l'exercice 2017 et suite à la création de la Collectivité unique, ce rapport fait une synthèse des actions menées au sein des trois collectivités (Collectivité Territoriale de Corse et Conseil départemental de Haute-Corse et Corse-du-Sud).

I. LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DANS L'ACTION REGIONALE

La loi pour « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » crée les conditions pour intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques portées par les collectivités.

A) EDUCATION ET FORMATION GENERALE : FOCUS SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION (dans l'étude menée par l'INSEE en mars 2015)

Cette étude fait ressortir trois constats majeurs sur la situation des femmes par rapport aux hommes en Corse, en matière de scolarité et d'insertion professionnelle.

Données générales

a) Scolarité meilleure mais insertion professionnelle plus difficile pour les filles

En Corse comme ailleurs, les filles réussissent mieux à l'école que les garçons.

Elles y ont des scolarités plus longues et sortent plus diplômées du système éducatif.

Leurs orientations diffèrent de celles des garçons tout au long de leur parcours scolaire.

Elles privilégient les filières générales ou littéraires, les garçons les options technologiques, professionnelles et les formations scientifiques.

Elles se dirigent ainsi vers des filières déjà féminisées et relevant plutôt du domaine des services.

Leur insertion professionnelle est plus difficile que celle des garçons et leurs conditions d'emploi moins favorables.

Les écarts entre les femmes et les hommes se creusent à l'école. Les filles sont plus souvent scolarisées et restent en études plus longtemps. Dès l'âge de 16 ans, des différences apparaissent.

Elles sont plus importantes à 18 et 19 ans car, après le secondaire les filles se dirigent davantage vers les études supérieures que les garçons.

Chez les 15-19 ans, 80% des filles sont scolarisées contre 70% des garçons et chez les 20-24 ans, ils sont respectivement 25% et 18% à être étudiants.

Au niveau national, les taux de scolarisation sont supérieurs à ceux de la Corse et les écarts entre filles et garçons sont moindres que dans la région, notamment passé 17 ans.

A ces âges, ce sont surtout les garçons qui font la différence car ils sont plus souvent scolarisés que leurs homologues corses.

b) Des différences de parcours scolaire

Au sortir de la classe de 3^{ème}, les filles s'orientent plus souvent vers une formation générale ou technologique longue que vers un enseignement professionnel court.

En second cycle, elles choisissent plutôt l'enseignement général et se répartissent entre les séries littéraires, économiques et sociales ou scientifiques (S), tandis que les garçons sont majoritaires en série S (53%) et en filière technologique.

Ils sont aussi plus nombreux en bac professionnel où ils privilégient les spécialités de production alors que les filles se concentrent dans le domaine des services.

En France métropolitaine, les orientations par sexe se rapprochent de celles de la Corse. Elles ont peu évolué sur ces dix dernières années.

L'orientation scolaire est ainsi encore profondément structurée par les représentations sexuées des métiers et cette tendance se poursuit dans l'enseignement supérieur.

En Corse comme ailleurs les filles sont surreprésentées dans les fonctions paramédicales et sociales, les filières universitaires de lettres et langues, sciences humaines, droit et santé. En revanche, les garçons sont majoritaires dans les formations universitaires scientifiques, les filières technologiques telles que les IUT ; Les formations d'ingénieurs sont quasi-absentes en Corse.

c) Les jeunes femmes plus diplômées que les hommes

Au final, les filles réussissent mieux à l'école que les garçons. Leurs scolarités sont plus longues et elles obtiennent de meilleurs résultats aux examens. Ainsi chaque année, elles réussissent davantage au baccalauréat ; Pour la session 2013-2014, tous domaines et séries confondues leur taux de réussite est supérieur de 4,7 points à celui des garçons en Corse, écart similaire au niveau national.

Ainsi, les femmes sortent du système scolaire plus diplômées que les hommes.

Chez les 15 à 24 ans, 50% d'entre elles détiennent un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 34% des hommes. Ces taux sont en deçà du niveau national (57% des femmes et 44% des hommes).

Au fil des générations, en Corse comme ailleurs, le niveau de formation des jeunes s'améliore : en 1990 dans la région, seuls 25% des femmes de 15 à 24 ans et 13% des hommes avaient un diplôme baccalauréat ou plus.

La formation professionnelle et l'apprentissage

a) Répartition des stagiaires du PRF 2016-2017

Nombre de Nom- Prénom 01			H/F	
Partition action qualif+prépa/ insertion	TYPE	Femmes	Hommes	Total général
INSERTIONNELLE				
	AFPA AGIR	181	94	275
	MARCHE	32	37	69
QUALIF ou PREPA	AFPA	270	239	509
	MARCHE	276	240	516
	DETENUS	0	51	51
TOTAL GENERAL		759	661	1420

Taux d'insertion hommes/femmes pour le PRF 2016 – 2017

- Taux d'emploi des femmes : 53, 45%
- Taux d'emploi des hommes : 46,52%

Répartition des apprentis au 1^{er} janvier 2017 selon le sexe et le niveau préparé

	Femmes	Hommes	Ensemble
Niveau infra-bac	329	753	1 082
Niveau Bac	153	197	350
Niveau post-bac	303	265	568
Total général	785	1 215	2 000

L'enseignement supérieur :

les effectifs universitaires 2016/2017

		2016/2017 (hors apprentissage)					2016/2017 (apprentissage)				
		Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
UFR	Droit Economie et Gestion	442	274	716	62 %	38 %	1	1	2	50 %	50 %
Ecole d'ingénieur	PAOLITECH	18	38	56	32 %	68 %					
ESPE	Ecole Supérieur du Professorat et de l'Education	222	85	307	72 %	28 %	2	0	2	100 %	0 %
DAEU	Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires	Relève de la Formation Continue Universitaire									
IAE	Institut d'Administration des Entreprises	53	40	93	57 %	43 %	46	15	61	75 %	25 %
IUT	Institut Universitaire de Technologie	198	275	473	42 %	58 %	89	66	155	57 %	43 %
UFR	Faculté de Lettres, Langues, Arts, Sciences Humaines et Sociales	704	397	1101	64 %	36 %	11	13	24	46 %	54 %
UFR	Faculté de Sciences et Techniques	265	406	671	39 %	61 %	27	48	75	36 %	64 %
IUS	Institut Universitaire de Santé	454	158	612	74 %	26 %					
	Total	2356	1673	4029	58%	42 %	176	143	319	55 %	45 %

La recherche

En apprentissage, on relève le nombre de 176 femmes sur un effectif total de 319 personnes soit 55% des effectifs pour 143 hommes représentant 45% des effectifs.

L'essentiel des effectifs pour les femmes comme pour les hommes se situent à l'Institut Universitaire de technologie soit 155 personnes dont 89 femmes puis à la faculté des sciences et techniques soit 75 personnes dont 27 femmes et 48 hommes enfin à l'institut d'administration des entreprises avec 61 personnes dont 46 femmes et 15 hommes.

en 2017 :

- Pour l'Université de Corse, il y a 163 enseignants-chercheurs dont 102 sont des hommes et 61 sont des femmes.
- Pour l'INRA de Corse, il y a 44 chercheurs à ce jour dont 28 sont des hommes et 16 sont des femmes.

B) LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

L'emploi et les revenus des femmes

(Focus général sur l'emploi et les revenus des femmes - sources INSEE mars 2016¹)

Nb : Ce paragraphe d'ordre général est à compléter par le chapitre consacré à l'Agence de développement économique de la Corse.

Une insertion sur le marché du travail plus difficile.

Malgré le fait qu'elles soient plus nombreuses à être diplômées, les filles qui ont quitté le système scolaire ont plus de difficultés à s'insérer sur le marché du travail que les garçons.

53% des femmes de 15 à 24 ans (hors étudiantes) sont en emploi soit 13 points de moins que les hommes.

Le taux d'emploi augmente avec l'élévation du niveau de diplôme pour les 2 sexes mais reste inférieur chez les filles.

L'écart de taux d'emploi est le plus élevé chez les non-diplômée (- 22 points) et demeure important au niveau CAP ou BEP (-16 points).

Il est le plus faible chez les détenteurs d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle, BTS ou IUT (-2 points).

Par rapport aux jeunes qui avaient entre 15 et 24 ans en 1999, les écarts entre filles et garçons se sont creusés : elles étaient 47% à travailler soit 9 points de moins que les garçons.

La situation des femmes en matière d'emploi et de revenu (source INSEE mars 2016).

Le profil des femmes au foyer en Corse a été établi par une étude de l'INSEE de mars 2018.

Nous l'insérons donc en parallèle à une étude plus générale qui a été dressée en 2016

« Être au foyer » : toujours une affaire de femmes ».

« Renoncer à une activité professionnelle est une question qui concerne essentiellement les femmes. En 2014 en Corse, parmi les personnes vivant en couple et âgées de 15 à 64 ans, 9 910 femmes sont « au foyer » contre seulement 180 hommes. Moins nombreuses qu'en 2006, les femmes au foyer demeurent surreprésentées en région (17,1 % contre 9,7 % en France de province). Le nombre d'enfants, âgés notamment de moins de 6 ans, l'âge, l'origine et le niveau de diplôme déterminent leur situation.

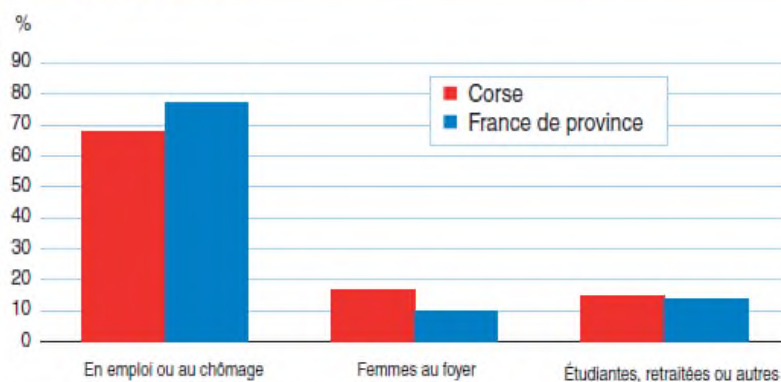
En Corse, 57 890 femmes de 15 à 64 ans vivent en couple en 2014. Parmi elles, 9 910, soit 17,1 %, sont des « femmes au foyer » : elles sont inactives (ni en emploi, ni au chômage) mais ne sont ni étudiantes, ni retraitées.

Seuls 180 hommes âgés de 15 à 64 ans et vivant en couple sont dans ce cas, soit 0,3 %. Renoncer à exercer une activité professionnelle est une situation essentiellement féminine au sein du couple. Il n'y a pas d'égalité dans ce domaine en Corse comme en France où les messieurs sont à peine 0,2 % à rester au domicile.

La Corse se caractérise toutefois par l'ampleur du phénomène chez les femmes. Il s'agit de la région où les femmes au foyer sont les plus présentes devant les Hauts-de-France (14,3 %) et loin de la moyenne de province (9,7 %).

¹ Cet extrait résulte d'une étude très importante, réalisée en 2016 par les services de l'Etat, la DIRECCTE et la Délégation Régionale Chargée du Droit des Femmes, dont l'action en faveur de l'égalité des chances pour les femmes est déterminante.

1 Répartition des femmes de 15 à 64 ans vivant en couple par type d'activité



Source : Insee, Recensement de la population 2014

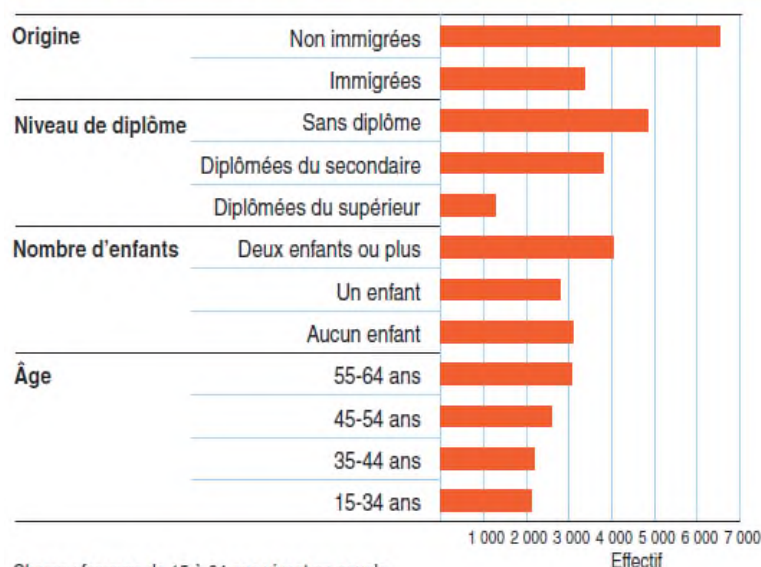
Sur la dernière décennie, la proportion de femmes au foyer diminue cependant plus vite dans la région : en 2006, 24 % des femmes en couple étaient concernées contre 14 % en moyenne de province. Ce recul est lié à la progression de l'activité féminine pendant la période.

Toutefois, à partir de 25 ans, le taux d'activité régional des femmes en couple reste plus bas que celui des femmes célibataires qui exercent plus souvent une activité rémunérée car elles sont seules à subvenir aux besoins financiers du ménage.

Les comportements d'activité étant liés au niveau de formation, une femme au foyer sur deux n'est pas diplômée contre une sur quatre en moyenne pour l'ensemble des femmes insulaires vivant en couple.

De plus, la présence d'enfants dans le foyer favorise l'absence d'activité professionnelle : 41 % des femmes au foyer ont

2 Profil des femmes au foyer en Corse



Champ : femmes de 15 à 64 ans vivant en couple

Source : Insee, Recensement de la population 2014

Plus elles avancent en âge, plus elles sont nombreuses : une femme au foyer sur trois a plus de 55 ans. Les générations les plus âgées sont en effet moins présentes sur le marché de l'emploi.

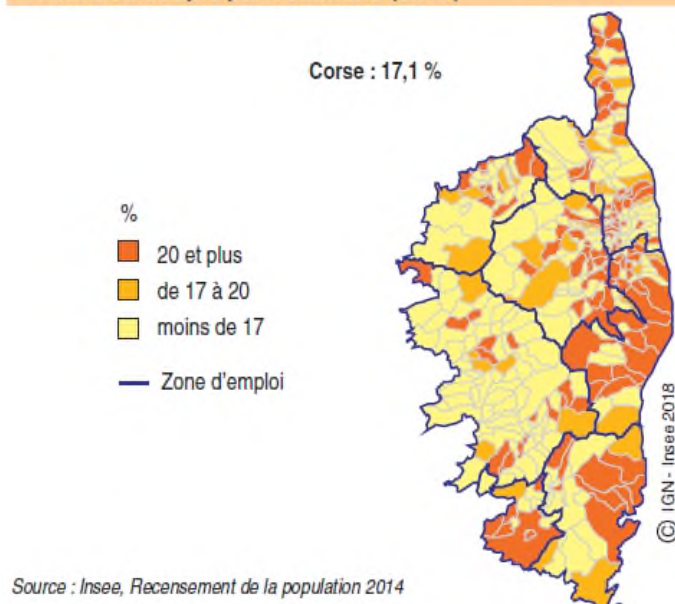
Les femmes au foyer sont également plus souvent issues de l'immigration : une sur trois est immigrée.

En outre, un tiers des femmes au foyer ont un conjoint ouvrier. En revanche, celles unies à un homme cadre ou de profession intermédiaire sont sous-représentées : appartenir à un foyer où le conjoint a une catégorie socioprofessionnelle élevée ne semble pas avoir un effet désincitatif sur l'activité des femmes.

Leur présence est plus ou moins marquée sur le territoire insulaire.

Elles sont surreprésentées sur la côte orientale. Cette zone cumule plusieurs facteurs : secteur agricole peu pourvoyeur d'emplois féminins et fort taux d'immigrées, plus enclines à rester au foyer. De même, elles sont fréquentes dans les zones de Porto-Vecchio et de Sartène-Propriano, en lien avec un secteur de la construction développé et une forte part d'immigrées. En revanche, elles sont moins présentes dans la zone d'emploi d'Ajaccio, conséquence d'un peuplement jeune. Les zones côtières de l'ouest sont d'ailleurs les zones à plus fort taux d'activité chez les femmes en couple (70 %). Enfin, les communes de l'intérieur comptent peu de femmes au foyer, du fait notamment d'une part importante de retraitées.

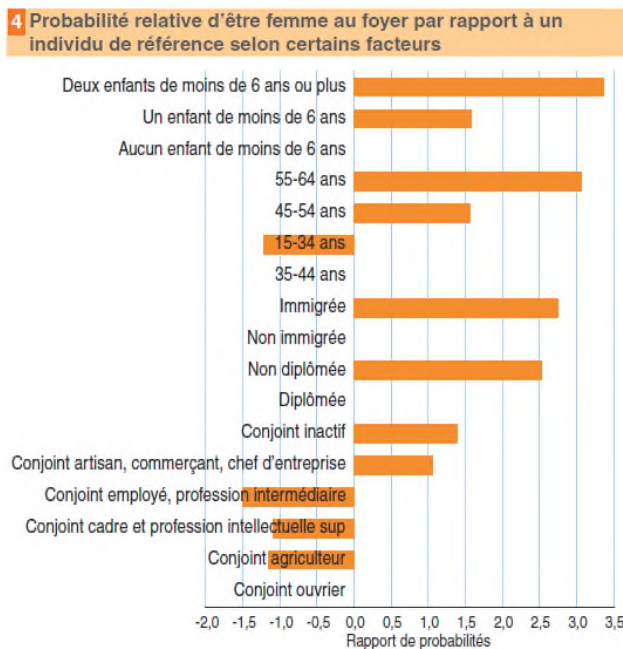
3 Proportion de femmes au foyer âgées de 15 à 64 ans parmi celle vivant en couple par commune (en %)



Plusieurs facteurs impactent donc le fait d'être femme au foyer, mais le plus important est le nombre d'enfants. Ainsi, à autres caractéristiques égales, il est 3,5 fois plus probable pour une femme avec deux enfants de moins de 6 ans d'être au foyer que pour une femme sans enfant. De nombreuses femmes décident ainsi de se retirer du marché du travail à l'arrivée du second enfant, par choix familial ou par contrainte (difficultés d'allier travail famille-coûts de garde).

La probabilité relative d'être femme au foyer augmente avec l'âge : à caractéristiques équivalentes, il est 3 fois plus probable pour une femme âgée entre 55 et 64 ans d'être au foyer que pour celle âgée entre 35 et 44 ans. Le changement de mentalité entre générations, l'activité moindre des plus âgées et les difficultés rencontrées par les seniors sur le marché du travail peuvent expliquer ce comportement.

L'origine culturelle joue aussi fortement sur l'activité féminine. Ainsi, une femme immigrée aura 2,7 fois plus de probabilités d'être au foyer qu'une femme non issue de l'immigration. Tout aussi déterminant est le niveau de diplôme : il est 2,5 fois plus probable pour une femme sans diplôme d'être au foyer par rapport à une femme diplômée. Le manque de qualification diminuant les chances d'accéder à un emploi, une femme sans diplôme serait plus encline à renoncer au marché du travail. La catégorie socioprofessionnelle du conjoint est le facteur le moins déterminant. Avoir un conjoint employé ou de profession intermédiaire réduit de moitié l'opportunité d'être femme au foyer (INSEE 2018) ».



Note : Individu de référence = femme en couple de 35 à 44 ans, sans enfant de moins de 6 ans, non immigrée, diplômée et dont le conjoint est ouvrier
 Lecture : une femme non diplômée a 2,5 fois plus de probabilités d'être au foyer qu'une femme diplômée
 Champ : femmes de 15 à 64 ans vivant en couple
 Source : Insee, Recensement de la population 2014

La parité n'est toujours pas atteinte sur le marché du travail

L'activité professionnelle des femmes est un aspect majeur de leur émancipation et des progrès pour l'égalité entre les sexes. Elle contribue à l'évolution des modes de vie et à la transformation du rôle et du statut de la femme dans la société. Pour autant, bien que les inégalités entre les femmes et les hommes se réduisent depuis plusieurs années, la parité n'est toujours pas atteinte sur le marché du travail, particulièrement en Corse où l'activité féminine est encore en fort retrait.

63,7% des femmes âgées de 15 à 64 ans sont présentes sur le marché du travail insulaire (soit 64 650 femmes). **Malgré un rattrapage, ce taux d'activité demeure nettement en deçà de la moyenne nationale (68,8 % France de province).** La Corse reste ainsi la région française où l'activité des femmes est la plus faible. Entre 2007 et 2012, l'écart de taux d'activité entre femmes et hommes s'est réduit plus vite en Corse que sur le continent mais reste largement supérieur dans la région (11,4 points contre 7 points). Néanmoins, d'après un rapport INSEE paru en mars 2017, cet écart est passé de 11,4 points à un peu plus de 8.

L'activité féminine la plus élevée chez les 25-49 ans et les diplômées du supérieur

L'activité féminine est variable selon l'âge. Elle est élevée chez les 25-49 ans avec 80 % de femmes sur le marché du travail en Corse contre 87,5% sur le continent. Entre 2007 et 2012, le taux d'activité augmente à tout âge. Toutefois, c'est dans la tranche des 50-64 ans qu'il progresse le plus avec + 6,8 pts sur la période. Les femmes de 60 à 64 ans sont les seules qui enregistrent un taux d'activité supérieur à la moyenne de province, en lien avec la présence plus élevée dans la région de non salariées, notamment chez les plus de 60 ans.

Ne pas avoir de diplôme est extrêmement pénalisant pour l'activité féminine. En Corse comme sur le continent, seulement 4 femmes sans diplôme sur 10 sont sur le marché du travail. Quand elles sont diplômées, les femmes insulaires sont toujours moins actives qu'au niveau national. Chez les diplômées du supérieur, l'écart avec les hommes se réduit.

Les salariées restent majoritaires chez les employés mais accentuent leur présence sur les postes d'encadrement

En Corse comme ailleurs, l'emploi salarié prédomine. Dans la région, 48 900 femmes âgées de 15 ans ou plus sont salariées, soit 88 % des actives en emploi. L'emploi salarié insulaire est toutefois moins féminisé qu'au niveau national : 47,1 % des salariés sont des femmes contre 49,6 % en moyenne de province.

La diversification des formes d'emplois et des métiers ainsi que l'amélioration des conditions de travail sont des pistes de progrès pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Pourtant, même si les femmes sont de plus en plus nombreuses dans l'économie, la féminisation de l'emploi n'est pas homogène selon les catégories socioprofessionnelles, les secteurs d'activité ou les métiers.

Les femmes restent majoritaires chez les employés où elles représentent 7 emplois sur 10 en Corse contre 8 sur 10 en province. La Corse est la région la plus touchée par le déclassement professionnel, près d'une femme sur deux occupe un emploi en dessous de ses qualifications. En effet, près d'une femme sur deux occupe un emploi pour lequel elle est trop qualifiée (contre 40% chez les hommes).

Toutefois, elles ont amplifié leur présence parmi les cadres avec une hausse de 3,9 points sur cinq ans dans la région. Elles occupent ainsi 43,5 % des postes d'encadrement en 2012 contre 39 % sur le continent. La féminisation des postes de cadre A dans la fonction publique et le poids de ce secteur dans l'économie peuvent expliquer cette situation.

L'emploi féminin très polarisé dans les activités de services

La tertiarisation de l'économie favorise l'entrée des femmes sur le marché du travail et est en retour boostée par la demande de services qu'elle génère (gardes d'enfant, restauration...).

Ainsi, 94 % des femmes salariées insulaires travaillent dans le tertiaire contre 73 % des hommes et 88 % des femmes du continent. Notamment, plus d'une femme sur deux exerce dans le secteur des services aux particuliers contre moins d'un homme sur trois. Dans la construction, activité particulièrement employeuse dans la région, elles ne sont que 2 %, soit 0,5 point de plus qu'au niveau national.

L'éventail des professions exercées par les femmes est relativement réduit par rapport à celui des hommes. Au niveau régional comme national, seulement 10 métiers sont à dominante féminine et concentrent chacun plus de 80 % de femmes dans leurs effectifs salariés. Certains métiers en comptent même plus de 90 % : les assistantes maternelles, les aides à domicile, les secrétaires, les employées de maison, les secrétaires de direction et les aides-soignant. A l'inverse en Corse, 38 métiers sont à 80 % exercés par des hommes. Ils sont concentrés sur le bâtiment, la réparation automobile et la mécanique. En France de province, seuls 29 métiers rassemblent chacun plus de 80 % d'hommes, indiquant ainsi une meilleure mixité professionnelle.

De meilleures conditions d'emploi et des inégalités salariales moins marquées que sur le continent

Le travail à temps partiel est parfois contraint mais peut aussi relever d'un choix délibéré des femmes en emploi pour consacrer davantage de temps à leur famille

. En Corse, le temps partiel concerne 23 % des femmes salariées contre seulement 6 % des hommes. Cependant, le temps partiel féminin est moins fréquent qu'au niveau national (31 %) et demeure relativement stable depuis 2007.

Les salariées de l'île sont en outre un peu plus souvent en contrat à durée indéterminée (CDI) que sur le continent : 86 % contre 84 %. Parallèlement, 11 % d'entre elles sont en contrat à durée déterminée (CDD), elles sont 12 % en province. Enfin, les intérimaires et les apprenties sont encore moins nombreuses qu'au niveau national (3 % des salariées contre 5 %).

Les femmes demeurent moins bien rémunérées que les hommes : 15 % de moins, soit un écart salarial moins marqué qu'en France de province où il atteint 20 %. Il reste stable dans le temps alors qu'il régresse sur le continent (22,5 %). Avec un salaire moyen de 20 250 euros par an en équivalent temps plein, les salariées insulaires font quasiment jeu égal avec leurs homologues de province, tandis que la différence est plus marquée côté masculin avec 2 000 euros en moins sur le salaire annuel net moyen.

L'écart salarial moyen entre hommes et femmes varie selon la catégorie socioprofessionnelle : plus cette dernière est élevée, plus la différence de salaires est marquée. Ainsi en Corse, l'écart est plus important pour les cadres et professions intermédiaires (20 %) et plus réduit pour les employés (9 %). Les inégalités salariales sont dues en partie aux caractéristiques des emplois occupés par les femmes. Ces dernières sont davantage à temps partiel et travaillent surtout dans des secteurs où les écarts de salaires sont importants.

Les femmes non salariées plus présentes dans la région

A l'image de leurs homologues masculins, les non-salariés occupent une part plus importante en Corse que sur le continent (12 % de l'emploi féminin contre 8 %). 6 400 femmes déclarent ainsi une activité non salariée comme exploitant individuel, gérant majoritaire d'une société ou auto-entrepreneur. Elles restent cependant largement minoritaires dans l'emploi non salarié total avec 35 % des effectifs, soit une féminisation proche de la moyenne nationale.

En Corse comme ailleurs, les femmes non salariées choisissent plus souvent que les hommes le statut d'auto-entrepreneur pour exercer leur activité. Ce statut est plus répandu sur l'île, chez les femmes comme chez les hommes. Elles sont 30 % à l'avoir adopté contre 28 % en province.

Avec 27 000 euros de revenus annuels, les non salariées hors auto-entrepreneurs gagnent 21 % de moins que les hommes, soit un écart moins marqué qu'en province (24 %). Comme chez les salariés, ce plus faible écart entre revenus masculins et féminins s'explique surtout par les revenus des hommes inférieurs à ceux du continent. En effet, les femmes insulaires gagnent en moyenne annuelle 700 euros de moins qu'au niveau national, alors que le différentiel s'élève à 2 000 euros en moins pour les hommes.

En revanche, chez les auto-entrepreneurs les inégalités de revenus sont plus marquées qu'au plan national (31 % contre 24 %). Pourtant, les femmes perçoivent un revenu moyen annuel 10 % supérieur à celui de leurs homologues continentales. L'écart défavorable est imputable aux auto-entrepreneurs masculins qui gagnent beaucoup plus que sur le continent (21 % de plus), du fait notamment d'une moindre part de pluriactifs chez les auto-entrepreneurs insulaires. Les pluriactifs ont un revenu en général moindre que ceux qui se consacrent à la seule activité non salariée.

Moins de pluriactifs chez les non salariés insulaires

Principales caractéristiques des non salariés

	Femmes		Hommes	
	Corse	Province	Corse	Province

Source : Insee, Base des non salariés 2012

Non salariés (nombre)	6 397	754 791	11 696	1 473 881
dont auto-entrepreneurs (%)	29,6	26,5	27,7	21,0
Revenu annuel moyen (euros)				
Hors auto-entrepreneur	26 874	27 612	34 138	36 348
Auto-entrepreneur	4 124	3 754	5 972	4 919
Part des non salariés ayant une activité salariée (%)				
Hors auto-entrepreneur	15,9	19,2	14,6	16,2
Auto-entrepreneur	37,7	47,0	34,3	44,0

Une spécificité régionale : le chômage féminin supérieur à celui des hommes

La Corse enregistre un taux de chômage des femmes de 11,6 % en 2016, bien au-dessus de la moyenne française (9,6 %). C'est surtout la seule région métropolitaine où le taux de chômage féminin excède celui des hommes (+ 2 points). Pourtant en 2008, toutes les régions françaises étaient

dans ce cas (+ 0,7 pt en moyenne) avec une situation particulièrement accentuée sur l'île (+ 3,2 pts). Mais, avec la crise qui a plus impacté les secteurs fortement masculins (BTP, industrie), l'écart de taux de chômage défavorable aux femmes s'est inversé dans l'ensemble des régions métropolitaines, à l'exception de la Corse.

Cette spécificité se retrouve au niveau de la demande d'emploi. Fin décembre 2015, 12 000 femmes sont inscrites à Pôle emploi en catégories A, B, C. Leur part dans la demande d'emploi s'établit ainsi à 53 % alors qu'en France de province, on s'approche de l'équilibre. Pourtant, la forte hausse du nombre de demandeurs d'emploi constatée depuis 2008 a davantage touché les hommes que les femmes. Dans la région, entre 2008 et 2015, le nombre de femmes demandeurs d'emploi a progressé de 89 % (+ 5 600) quand celui des hommes augmentait de 126 % (+ 5 900). Bien que l'écart se soit resserré, les femmes restent majoritaires dans la demande d'emploi insulaire. Elles sont plus nombreuses dans toutes les tranches d'âge sauf chez les moins de 23 ans du fait d'une scolarité plus longue (*figure 5*).

Les femmes davantage touchées par le chômage de longue durée

Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à rechercher un emploi, elles rencontrent également plus de difficultés à en retrouver un. En effet, 33 % d'entre elles sont inscrites à Pôle emploi depuis un an ou plus contre 31 % des hommes. Par ailleurs, l'âge, qui constitue un frein supplémentaire à l'insertion professionnelle, semble peser davantage chez les femmes sur l'accès ou le retour à l'emploi. Quel que soit le sexe, la part des demandeurs d'emploi de longue durée est plus élevée chez les 50 ans ou plus, mais c'est sur cette tranche d'âge que le différentiel entre les hommes et les femmes est le plus important. Ainsi, 49,4 % des femmes seniors sont inscrites depuis plus d'un an à Pôle emploi contre 47,1 % des hommes.

L'insertion professionnelle plus difficile pour les femmes semble en partie liée au fait qu'elles se positionnent davantage sur des métiers en « tension » c'est-à-dire pour lesquels on recense nettement plus de demandes d'emploi que d'offres. En effet, parmi les dix métiers les plus demandés par les femmes (vendeuses en habillement, secrétaires, services domestiques...), huit sont davantage en tension qu'en moyenne régionale alors que pour les hommes les métiers en tension ne représentent que la moitié des métiers les plus demandés.

L'emploi public moins féminisé en Corse

16 500 femmes sont salariées de la fonction publique en Corse. Parmi elles, 44 % exercent dans la fonction publique d'État, 36 % dans la territoriale et 20 % dans l'hospitalière. L'emploi public régional est beaucoup moins féminisé qu'au niveau national avec 51 % de femmes dans ses effectifs contre 61 % en province. Toutefois, 58 % des cadres A sont des femmes, seule catégorie où elles sont majoritaires car elles ne représentent que 41 % des cadres B et 40 % des cadres C.

Cette plus faible féminisation est principalement due à la fonction publique territoriale. Surreprésenté dans la région, ce versant enregistre la plus faible part de femmes dans ses effectifs (46 % contre 60 % au niveau national), du fait de nombreux postes techniques, notamment d'ouvriers, en grande majorité pourvus par des hommes.

La fonction publique d'État compte 49 % de femmes contre 54 % sur le continent. Elle comprend néanmoins de nombreux emplois très féminisés comme les enseignants (82,5 % des enseignants du 1^{er} degré et 58,5 % de ceux du 2nd degré). Le nombre élevé d'enseignantes entraîne d'ailleurs une féminisation des postes de cadres A.

La fonction publique hospitalière est la plus féminisée mais demeure aussi en deçà du niveau national (69 % contre 78 %). La répartition des emplois y est très clivée selon le sexe. Les femmes sont surreprésentées sur les postes d'infirmiers, aides-soignants, agents de service ou agents administratifs. Les hommes sont majoritaires parmi les médecins, cadres ou ouvriers.

La création d'entreprise féminine soutenue par des outils d'accompagnement

Même si les hommes sont majoritaires parmi les créateurs, la féminisation de la création d'entreprise est plus fréquente en Corse que sur le continent (31,4 % contre 28,5 %). Ceci s'observe dans tous les secteurs d'activité, à l'exception des secteurs très masculins comme la construction et l'industrie où neuf créateurs sur dix sont des hommes. Certains secteurs sont en revanche plus féminisés, c'est le cas

des services aux particuliers où six créateurs sur dix sont des femmes contre cinq sur dix en France de province.

Les outils d'accompagnement à la création d'entreprises contribuent fortement à la progression du nombre de projets à l'initiative des femmes. Utilisés indépendamment ou de façon couplée, le dispositif Nacre, le fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF) et la garantie France Active Garantie (FAG) permettent d'accompagner les femmes dans la définition de leur projet de création, reprise ou développement d'entreprise, mais aussi de faciliter l'obtention d'emprunts bancaires pour leurs besoins en fonds de roulement ou en investissement.

Près de 380 personnes en difficulté d'insertion ont bénéficié de l'accompagnement Nacre, dont 175 femmes. La part régionale des femmes créatrices d'entreprises accompagnées dans le cadre de ce dispositif (45,4 %) est ainsi nettement supérieure à la part nationale (40,9 %). Sur la même année, 7 femmes ont bénéficié du FGIF et 43 femmes de la garantie FAG.

C) LA POLITIQUE EN MATIERE CULTURELLE² :

Concernant le secteur livre :

- Plusieurs associations culturelles sont dirigées par des femmes (le centre culturel le plus important de Corse Una Volta, Association du livre corse, Case et bulle, Altaleghje, bibliothèque pour tous, Musanostra , Une minute de soleil en plus, Altri Scritti , ...) ;
- Les maisons d'édition les plus importantes ne sont pas dirigées par des femmes ;
- Les femmes sont représentées dans les structures municipales et départementales (Bastia, Département Haute-Corse et Corse du Sud, Ajaccio du moins jusqu'en 2016 (direction), Pietrosella, Propriano, Bonifacio).

Concernant le secteur des arts de la scène, on observe que :

- Bien que les deux plus gros Théâtres municipaux de l'île (Aiacciu, et Bastia) soient dirigés par des femmes, sous la responsabilité d'élues **municipales**, on ne compte, sur les 13 centres culturels et lieux de diffusion de spectacle de la Corse, que quatre lieux dirigés par des femmes (Aiacciu, Bastia, Biguglia, Calvi).
- Les femmes sont également moins présentes à la direction des équipes de création artistique (une seule compagnie de théâtre soutenue par la CTC dirigée par une femme sur les 10 structures, un seul ensemble musical), sauf en danse, puisque les deux compagnies de danse subventionnées par la CTC en 2016 sont dirigées par des femmes.
- Concernant les festivals de musique, la situation est similaire : la majorité des présidents d'association sont des hommes (à l'exception de Calvi on the Rocks, présidée par une femme). Les programmeurs sont également quasiment tous des hommes.
- Concernant enfin les deux établissements de formation gérés par la CTC, on observe une relative parité : le conservatoire de musique et de danse de Corse est dirigé par une femme, le centre d'art polyphonique par un homme.

Conclusion : il conviendrait peut-être, dans le cadre d'une charte, de sensibiliser nos partenaires (communes, associations), à cette problématique.

D) LA POLITIQUE EN MATIERE SPORTIVE

En France, les femmes représentent aujourd'hui 35% des licencié.e.s des fédérations sportives , 35% de sportif.ves de haut niveau, un tiers des étudiant(e)S de la filière universitaire « Sciences et techniques des activités physiques et sportives ».Elles occupent 14% des postes de conseiller.ères techniques , 10% des entraîneurs .e ;.s nationaux, 5 à 10% des journalistes sportifs. Le total des licenciées dans les 6 fédérations les plus féminisées ne représente que 50% de volume des licencié(e)s dans les 6 fédérations les plus masculinisées. Parmi les 2 millions de licenciés de la Fédération Française de football, 2,7% seulement sont des femmes.

La façon de pratiquer le sport diffère sensiblement selon que l'on soit un homme ou une femme. Si 64% des femmes déclarent avoir pratiqué au moins une discipline sportive durant l'année écoulée, elles ne représentent que 35% des licencié(e)s.

² L'ensemble des données des parties C à I ont été fournies par les services concernés.

Elles s'orientent davantage vers des fédérations « multi-sports », comme la Fédération sportive et culturelle de France (où elles sont 67%) où la Fédération française d'éducation physique et gymnastique volontaire (où elles sont 94%) au sein desquelles l'esprit de compétition est moins entretenu, au profit d'une pratique plus ludique, d'entretien de la forme physique.

Côté encadrement, à l'issue des dernières élections des instances dirigeantes des fédérations sportives pour la période 2013-2016, les femmes représentent 12,5 des présidences, 23% des secrétariats généraux et 13,5% des trésoriers, 26,5% des membres élu(e)s des comités directeurs. Seules 7 femmes sont directrices techniques nationales dans les 117 fédérations. Le CIO- 24 femmes parmi les 106 membres – a adopté pour son agenda 2020 l'engagement d'une participation féminine à hauteur de 50% et un encouragement aux épreuves mixtes

Si ces chiffres traduisent néanmoins une nette amélioration de la présence des femmes depuis près de 20 ans dans la pratique sportive comme pour l'accès aux responsabilités, ils reflètent aussi des écarts persistants.

L'égalité dans le sport reste à construire ; un processus à long terme qui requiert l'adhésion de l'ensemble des acteurs. ; En complément du levier éducatif, des actions doivent s'attacher à la fois à rénover l'image des sports, mais aussi à adapter la pratique sportive aux attentes des femmes/filles et aux conditions dans lesquelles elles peuvent les exercer.

Les leviers : depuis la loi 2013, les fédérations ont l'obligation de s'engager à féminiser leurs structures : la composition de leur conseil d'administration ne doit pas conduire à attribuer moins de 20% des sièges au sexe le moins représenté parmi leurs licencié(e)s. Comment la Région peut-elle contribuer à la satisfaction de cette exigence ?

La situation en Corse :

Nombre de licences sportives délivrées :

- Fédérations unisport olympiques 38 583 dont 29,4% pour les femmes (11348)
- Fédérations unisport non olympiques : 8881 dont 20,3% de femmes (1798)
- Fédérations multisport 15018 dont 4589 de licences féminines (4 372 ne sont pas réparties par sexe dans ce classement)

Total des licences délivrées : 17 735 licences féminines sur un total de 62 482 (4 372 ne sont pas réparties par sexe dans ce classement)

Nombre de conseillers techniques affectés dans les services déconcentrés : 5 dont 4 hommes et une femme. (NB : au niveau national 959 conseillers techniques masculins pour 231 conseillères techniques).

Sur 41 ligues régionales, 5 ont une femme pour président

E) LA POLITIQUE EN MATIERE DE LANGUE CORSE

La direction de la Langue Corse s'engage à réfléchir à ce qui pourrait être mis en œuvre dans les politiques territoriales en ce sens, comme le lancement de concours d'écriture de nouvelles en langue corse par les femmes, car la production littéraire en langue corse est très majoritairement masculine.

F) L'AGRICULTURE

On comptabilisait au 31 /12 /2015 et pour la période 2007-2014 :

En matière d'installation aux jeunes agriculteurs 116 hommes et 53 femmes

En matière de modernisation des exploitations agricoles on comptabilisait : 581 hommes et 200 femmes

En matière de diversification des activités rurales mais non agricoles, on comptabilisait :

- En matière de tourisme : 22 personnes demanderesses dont 17 hommes et 5 femmes
- En matière de création et de développement de micro entreprises dans la ruralité : 84 demandes dont 64 masculines et 48 féminines

Plus généralement, le nombre d'acteurs dans la ruralité ayant bénéficié d'une aide était de 1649 dont 929 hommes et 720 femmes.

G) LA POLITIQUE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL : LA LUTTE CONTRE LA VIOLENCE FAITE AUX FEMMES

La démarche volontariste lancée par la Collectivité Territoriale de Corse en matière de violences faites aux femmes :

L'Assemblée de Corse s'est saisie de la problématique de la violence depuis plusieurs années. La violence à l'encontre des femmes constitue l'un des aspects de ce phénomène multiforme.

Deux délibérations de l'Assemblée de Corse traduisent ainsi une volonté politique forte dans ce domaine :

- la délibération du 28 octobre 2010 adoptant une motion relative à la création d'un observatoire régional des violences envers les femmes, de l'égalité et de la parité.
- la délibération du 23 mars 2012 (article 2-1) portant approbation de la politique régionale de prévention et de lutte contre les violences avec la création d'un observatoire régional de la violence. La lutte contre les violences faites aux femmes constitue l'un des volets de cette politique régionale contre les violences.

La Direction du développement social et de lutte contre la précarité de la Collectivité Territoriale de Corse a proposé que l'observation sur la violence à l'égard des femmes soit appréhendée comme une extension de la Mission d'observation et d'information sur la précarité et l'exclusion sociale (outil créé en 2012 mais qui, à ce jour, demeure malheureusement peu opérationnel pour des raisons essentiellement liées aux ressources humaines à mobiliser) dans la mesure où certains des partenaires ressources utiles en la matière (DRJSCS, DDCSPP, Départements, CAF,...) sont déjà regroupés pour un partage d'informations. Cet observatoire aurait vocation à ne pas se cantonner aux violences intrafamiliales, mais à toutes les autres formes de violences dirigées contre les femmes en constituant un outil de centralisation des actions, de prévention, de réflexion, d'échanges et de propositions.

Avec l'adoption de la stratégie relative à l'élaboration d'un plan de lutte contre la précarité par l'Assemblée de Corse, le 30 septembre 2016, la constitution d'un réseau des acteurs sociaux, émanation de la Mission d'observation et d'information sur la précarité et l'exclusion sociale, est prévue. Il vise à représenter un véritable outil d'observation, de coordination et d'évaluation destiné à améliorer et à animer la coordination des acteurs, la synergie entre structures locales. Il a pour vocation de devenir la clef de la coordination des compétences des différents partenaires rassemblés sur une politique commune et partagée ainsi que le laboratoire de la conception de la politique contre la précarité. Ses principales fonctions consistent à identifier les invisibles et à définir les indicateurs de fragilité afin d'anticiper les phénomènes de bascule dans la précarité. Ainsi, au même titre que la mission d'observation et d'information sur la précarité et l'exclusion sociale et dans sa continuité, le réseau des acteurs sociaux pourrait compter parmi ses axes d'intervention celui des violences perpétrées à l'égard des femmes.

En outre, un travail partenarial avait été engagé avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes, compte tenu de ses missions et de son travail en réseau avec les associations impliquées dans ce champ (notamment les Centres d'information sur les droits des femmes et des familles - CIDFF de Haute-Corse et de Corse-du-Sud), ainsi qu'avec le Parquet, la police et la gendarmerie.

Les moyens financiers consacrés par la Collectivité Territoriale de Corse aux femmes victimes de violences

Des moyens financiers conséquents sont mobilisés depuis 2011 pour les actions visant à prévenir, accompagner et orienter les femmes victimes de violences.

La Direction du développement social et de lutte contre la précarité finance ainsi annuellement des structures dans le cadre de son règlement des aides « Santé, Social et Solidarités », plus particulièrement de la mesure 7 du secteur « Social-Solidarités » visant le soutien à des actions de protection et d'accompagnement des publics fragiles. Celles-ci peuvent consister en la prise en charge de femmes avec ou sans enfant victimes de violences conjugales ou intrafamiliales, au soutien aux structures proposant un accompagnement tout au long d'une procédure judiciaire et/ou un soutien psychologique ainsi qu'à l'accès aux droits.

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de Haute-Corse et de Corse-du-Sud

Les Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) ont pour objet de :

- favoriser l'accès aux droits du public en général et des femmes en particulier par l'accueil, l'écoute, l'information gratuite, l'accompagnement et/ou l'orientation dans les domaines juridique, professionnel, économique, social et familial, en toute confidentialité ;
- assurer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par ses actions de terrain, notamment au sein des dispositifs tels que les contrats d'agglomération ainsi que ceux liés à la politique de la ville, à l'accès au droit et à l'accès à l'emploi ;
- proposer, développer et/ou mettre en œuvre toute action en matière de lutte contre les discriminations et toutes formes de violences faites aux femmes ;
- diffuser toute information, par tout support adapté, concernant ses champs de compétences, tels qu'arrêtés par la charte des CIDFF et le conseil d'administration de l'association ;
- relayer auprès du public, les mesures législatives et l'action des pouvoirs publics permettant la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- porter à la connaissance du CNIDFF, tête de réseau des CIDFF, les problèmes spécifiques exprimés par les femmes reçues par le CIDFF, ainsi que toutes les propositions permettant de faire évoluer la réflexion que l'association juge utiles, les politiques et les dispositifs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les financements de la Collectivité Territoriale de Corse portent sur :

- des actions de mise en réseau des acteurs intervenant sur le champ des violences intrafamiliales : réseau REACTIV pour la Haute-Corse, réseau SUD Violences pour la Corse-du-Sud ;
- les suivis psychologiques effectués par des psychologues cliniciennes ;
- le fonctionnement du numéro vert régional destiné à répondre aux victimes et géré par le CIDFF de la Haute-Corse.

La CORSAVEM

La CORSAVEM (Corse Aide aux Victimes et Médiation) est une association généraliste d'aide aux victimes d'infractions qui intervient en Haute-Corse et en Corse-du-Sud. Elle offre à toutes les victimes de violences, d'agressions sexuelles, d'attentats, de discrimination et à leurs proches des services d'accueil, d'écoute, d'information, de soutien et d'accompagnement dans leurs démarches tout au long de la procédure judiciaire.

Les victimes peuvent recevoir une information juridique, une assistance technique afin de faire valoir leurs droits ainsi qu'un soutien psychologique.

Le soutien de la Collectivité Territoriale de Corse porte prioritairement sur la participation au financement du programme d'activités et la poursuite des missions spécifiques de la CORSAVEM, parmi lesquelles se compte l'action en faveur des femmes victimes de violences.

L'aide juridique apportée consiste à :

- Informer les victimes sur leurs droits ;
- Expliquer les procédures ;

- Aider les victimes dans leurs démarches ;
- Initier un accompagnement social ;
- Expliquer les procédures d'indemnisation ;
- Orienter si nécessaire vers des services spécialisés.

Par ailleurs, en sa qualité de partenaires des contrats de ville de l'agglomération de Bastia, du pays ajaccien et de Porto-Vecchio 2015-2020, la Collectivité Territoriale de Corse serait susceptible de financer des actions portant sur la thématique de la lutte contre la violence faite aux femmes, notamment dans le cadre son règlement des aides en matière de santé, social et solidarités, mis en œuvre par la Direction du développement social et de lutte contre la précarité, laquelle représente également le point d'entrée des contrats de ville au sein de la Collectivité.

H) LA POLITIQUE DU NUMERIQUE

Une évolution des différences d'usages selon les sexes

En Corse, sur l'échantillon des 1001 répondants de l'enquête « ménages », les femmes représentent, comme en 2014, 517 (52%) des personnes interrogées. Pour les foyers d'une personne, ce sont des hommes qui ont majoritairement répondu au questionnaire, à 59% (contrairement à 2014). A l'inverse, pour les ménages constitués de 2 ou 3 personnes, ce sont les femmes qui ont majoritairement répondu (respectivement à 56 % et 52 %). Les femmes sont toujours surreprésentées parmi les répondants dans la tranche d'âge des 45-59 ans (63%) et les hommes sont un peu moins surreprésentés qu'en 2014 chez les 15-29 ans (59% vs 78%). 47% des enquêtés sont en couple avec enfants et 44% sont sans enfants.

Si en 2014, les hommes étaient plus avancés en termes d'usage du téléphone mobile pour naviguer sur internet ou envoyer des emails, ce n'est plus le cas en 2016 : les chiffres sont quasi identiques pour les femmes. Et ces dernières utilisent de façon plus significative que les hommes (60% vs 40%) leur téléphone mobile pour prendre des photos, à raison de 2 à 3 fois par semaine.

57% des femmes n'écoutent jamais de musique sur leur téléphone mobile et 56% d'entre elles n'utilisent jamais des applications sur smartphone.

Les hommes utilisent toujours plus l'ordinateur à la maison (54,8% en 2014, 54% en 2016) que les femmes ; et ils utilisent aussi plus fréquemment internet à l'extérieur du domicile (58%), à titre personnel ou professionnel, en y consacrant au moins 3h de temps (54%) par semaine.

En revanche hommes et femmes possèdent désormais à part égale un compte Facebook : les chiffres 2014 étaient respectivement de 64,7% et 53,8%.

Concernant les achats en ligne au cours des 12 derniers mois, les femmes achètent dorénavant autant que les hommes. Elles se distinguent sur le type d'achats : en 2014 elles achetaient plus que les hommes des vêtements et articles de sport (à 57,7%), en 2016 elles privilégient deux types de produits culturels. Les films ou la musique sur support (à 62%) ou des places de spectacle ou de cinéma (à 64%).

Si les femmes sont aussi à l'aise que les hommes dans l'utilisation d'un ordinateur (92% vs 91%), elles le sont un peu moins dans celle d'internet (89% vs 92%) ou d'une tablette (82% vs 84%), et leur sentiment d'être en sécurité lorsqu'elles naviguent sur internet est légèrement inférieur (69% vs 71%) mais l'écart est moins important qu'en 2014."

I) LA POLITIQUE EUROPEENNE

Au niveau des institutions européennes :

La stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017 du Conseil de l'Europe vient d'être adressée à ses 47 Etats membres pour dénoncer « la persistance des stéréotypes de sexe, la violence permanente à l'égard des femmes » et appeler à « réduire l'écart entre l'égalité *de jure* et l'égalité *de facto* ».

L'entrée en vigueur de la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et contre la violence domestique marque un tournant et constitue déjà une référence mondiale et constitue un levier majeur pour les acteurs et actrices de l'égalité en Europe notamment pour contribuer à faire modifier certaines des législations gouvernementales en matière de violences.

La contribution du Parlement européen sur la nouvelle stratégie de l'Union européenne pour l'égalité des sexes 2015-2020 souligne les progrès accomplis et témoigne du lien entre la promotion de l'égalité professionnelle et la santé économique des pays. **Ainsi le PIB de l'UE pourrait augmenter de 12% s'il existait une réelle égalité entre les sexes dans l'emploi.**

Les leviers pour agir :

- Destinée à l'ensemble des collectivités territoriales européennes, la *Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale* invite les territoires à s'engager en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques. Cet instrument européen fixe des priorités, des actions et des ressources nécessaires à sa bonne utilisation. Les collectivités signataires s'organisent au sein d'un réseau européen et bénéficient d'un retour d'expériences irremplaçables. A ce jour, l'Observatoire compte plus de 1482 autorités locales et régionales en Europe signataires de la *Charte européenne* ; 33 pays sont concernés ;
- En France, 127 communes, 19 EPCI, 23 Conseils départementaux, 15 Conseils régionaux sont actuellement signataires.

Au niveau de la politique de la CTC :

La politique européenne de la Collectivité Territoriale de Corse vise à favoriser la parité hommes/femmes notamment mais pas seulement en ce qui concerne le FSE. Le FSE finance une grande part des actions du Programme de formation professionnelle de la Collectivité Territoriale de Corse.

Voici la manière dont cette thématique est traitée par la Direction des affaires européennes et internationales de la Collectivité.

L'égalité Femmes – Hommes dans la programmation européenne FEDER-FSE 2014-2020 pour la Corse :

- L'égalité femmes-hommes, un principe inscrit dans le programme

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des trois principes transversaux du programme opérationnel FEDER-FSE 2014-2020 dont la Collectivité Territoriale de Corse est l'autorité de gestion.

Ce principe est donc inscrit dans le programme à la section 11 dédiée à ces principes

L'égalité femmes – hommes a gouverné l'écriture du programme : les priorités d'investissements de chaque axe du programme ont été construites, dans la mesure du possible, afin que les opérations qui en découlent favorisent cette égalité, ou en tous cas ne l'altèrent pas.

- Un principe mis en œuvre par les opérations du programme

Le porteur de projet est sensibilisé sur la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le projet soutenu mais aussi au sein de sa structure ou encore dans le secteur d'activité auquel il appartient. Un questionnaire dédié est annexé au dossier de demande d'aide. Sur la base de ce questionnaire et afin d'inciter au respect de l'égalité femmes – hommes et, voire, de générer des

actions concrètes non prévues au départ par le porteur de projet, un système d'avance des fonds européens est prévu pour les projets exemplaires en la matière : le plafond des avances peut être augmenté de 10 point en COREPA, passant ainsi à 30% reconductibles, pour les projets qui font l'objet d'une bonne notation sur l'égalité femmes –homme.

- Evaluation de l'incidence du programme en matière d'égalité femmes - hommes

Pour évaluer l'incidence positive du PO FEDER-FSE 2014-2020 sur l'égalité femmes - hommes, l'Autorité de gestion s'appuie sur des indicateurs qui seront notamment renseignés dans une section spécifique des dossiers de demande d'aide et tout au long de la réalisation des opérations.

Une répartition par genre des publics concernés pourra être mesurée dans le cadre des indicateurs suivants du programme :

- Axe 1 – Recherche, Développement et Innovation :
N°CO25 : nombre de chercheurs
- Axe 2 – Technologies de l'Information et de la Communication :
N°3 : Nombre d'utilisateurs des plateformes de service e-éducation
- Axe 3 – Compétitivité des entreprises
N°11 : nombre moyen de création d'entreprises
N°CO01 : nombre d'entreprises aidées
N°CO03 : nombre d'entreprises aidées sans soutien financier
N°CO05 : nombre de nouvelles entreprises bénéficiant d'un soutien
N°CO08 : augmentation de l'emploi dans les entreprises aidées
N°12 : création d'emploi dans les entreprises de moins de 10 salariés
- Axe 6 – Renforcer la cohésion sociale :
N°20 : taux de satisfaction des populations
N°CO37 : population vivant dans les zones bénéficiant de stratégies de développement urbain intégrées
N°20 : nombre d'équipement et services créés ou modernisés
- Axe 7 – Formation professionnelle :
N°CR01 : participants inactifs engagés dans la recherche d'un emploi au terme de leur participation
N°CR03 : participants obtenant une qualification au terme de leur participation
N°CO01 : chômeurs
N°7 : participants seniors demandeurs d'emploi
- Axe 8 – Assistance technique FEDER :
N°9 et 10 : nombre d'ETP affectés au sein de l'AG
- Axe 9 – Assistance technique FSE :
N°17 : nombre d'ETP financés

Des évaluations transversales, par axe et par opération du programme permettront de mesurer les évolutions attendues.

Principe au cœur des instances de la gouvernance du programme

Les projets exemplaires en la matière seront présentés en COREPA et un focus spécifique sera fait lors des Comités de suivi des Fonds européens pendant lesquels la Délégation régionale de Corse aux droits des femmes et à l'égalité (préfecture de Corse) est présente en tant que membre de droit. En effet, selon le règlement intérieur du Comité de suivi, ce dernier examine en particulier les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'égalité des chances et les actions de lutte contre les discriminations, y compris l'accessibilité pour les personnes handicapées.

II) LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE CORSE DANS SON RÔLE D'EMPLOYEUR

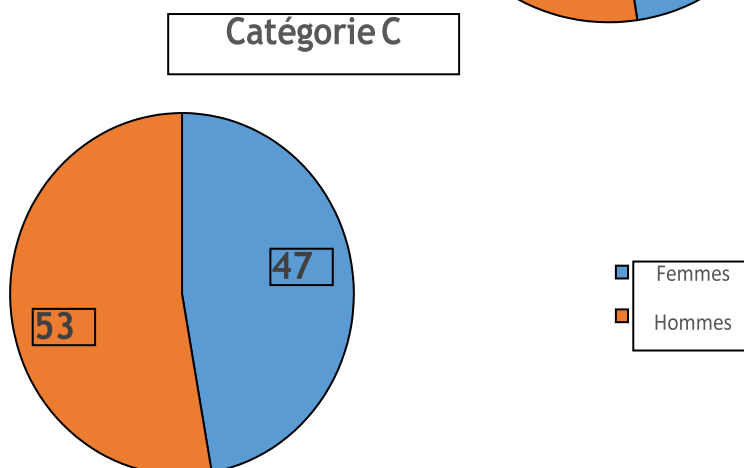
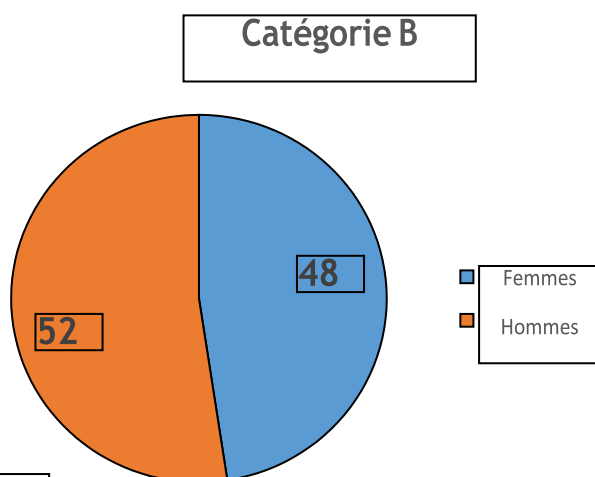
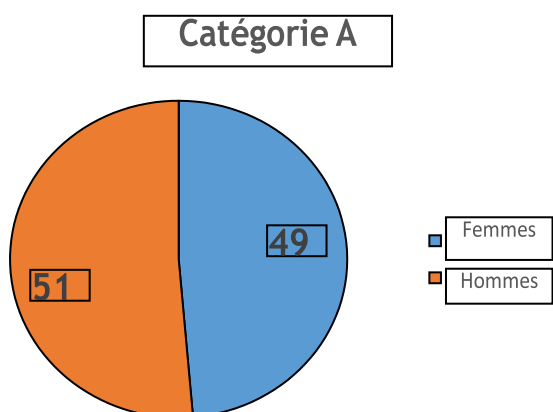
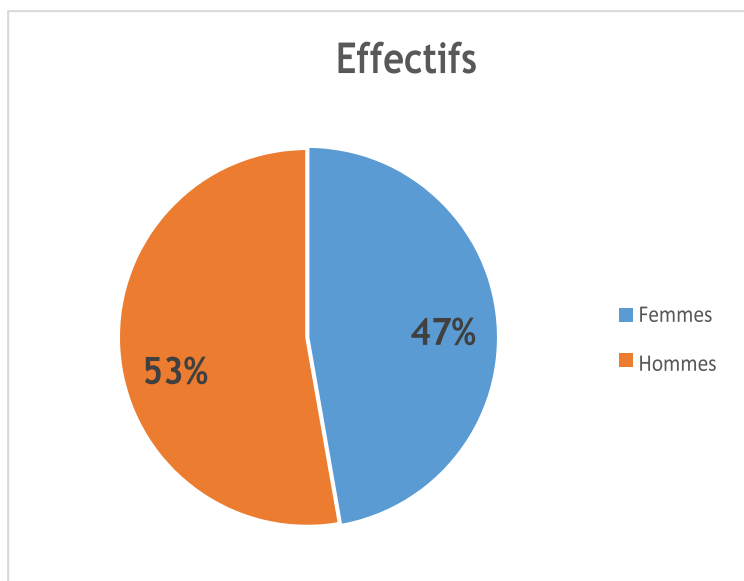
Le service des ressources humaines de la Collectivité Territoriale de Corse réalise tous les deux ans un bilan de l'action sociale de la Collectivité Territoriale de Corse.

Le dernier bilan aborde les thèmes suivants : Les effectifs, le temps de travail, les conditions de travail, hygiène et sécurité, les rémunérations, l'action sociale.

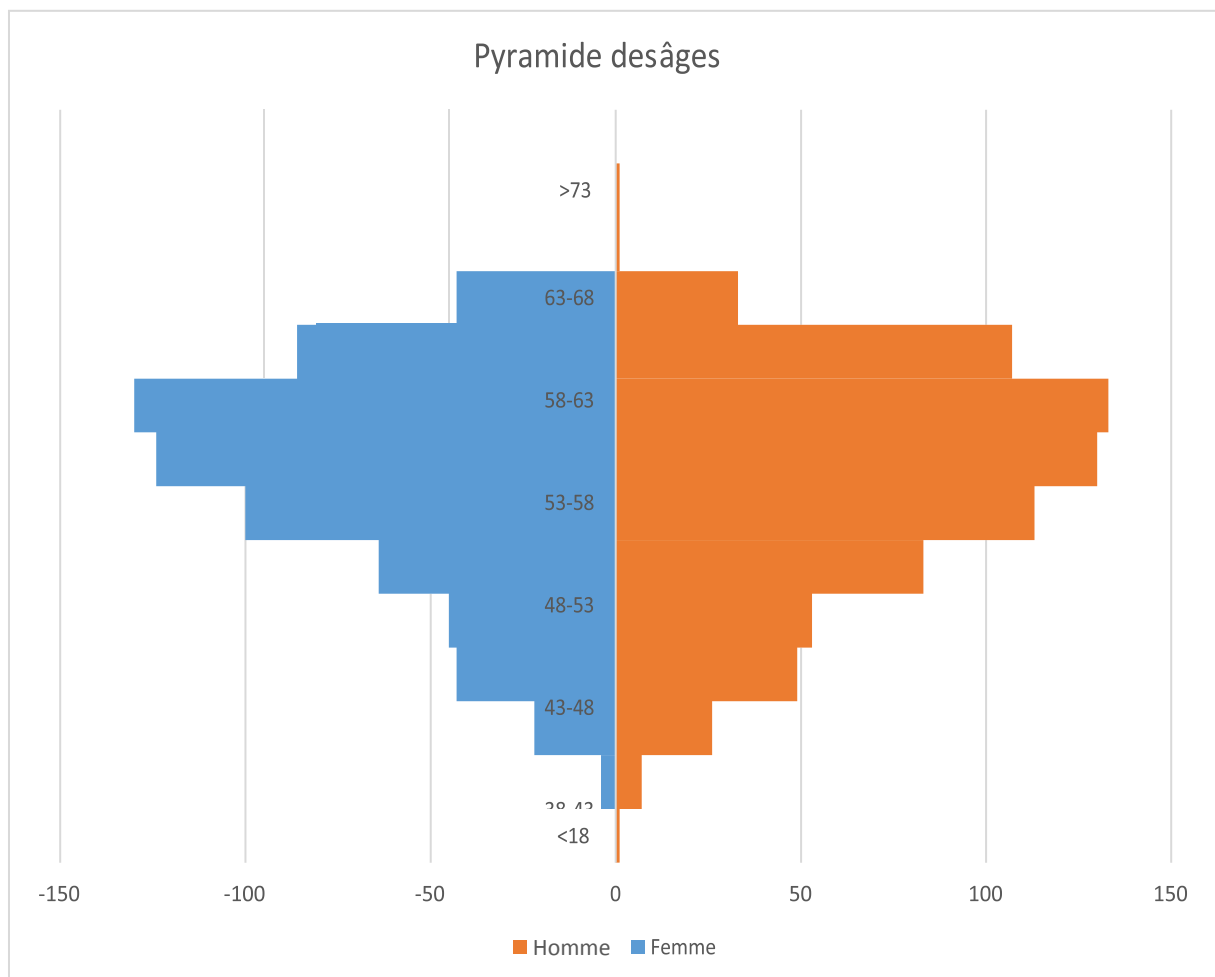
La Collectivité territoriale de Corse, en sa qualité d'employeur, réalise tous les deux un bilan social dont voici la synthèse pour l'année 2017 :

Femmes	Hommes	Total général
661	738	1399

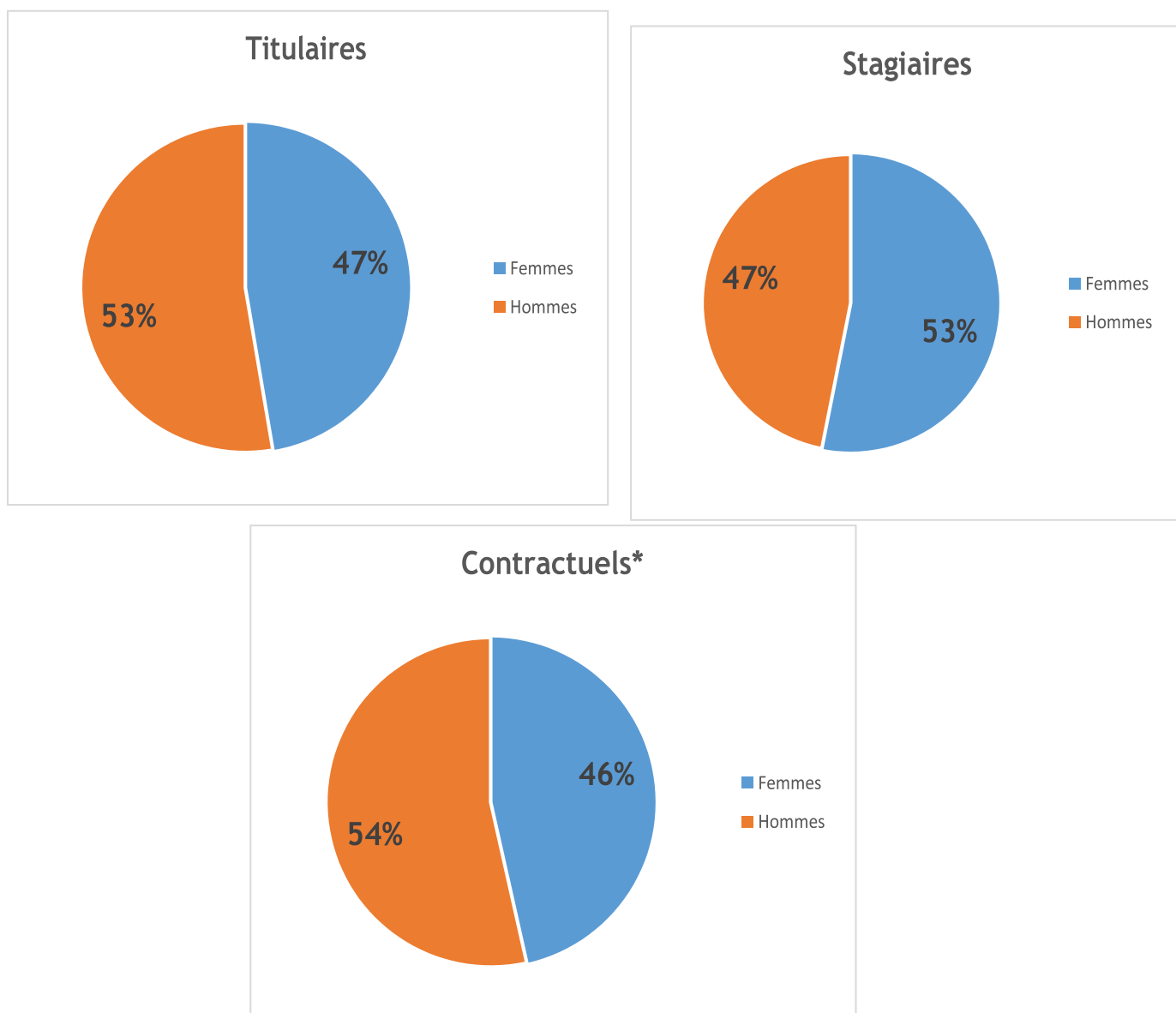
Répartitions Hommes/femmes par catégorie, par hiérarchie et par âge



	Femmes	Homme	Total général
<18		1	1
18-23	4	7	11
23-28	22	26	48
28-33	43	49	92
33-38	45	53	98
38-43	64	83	147
43-48	100	113	213
48-53	124	130	254
53-58	130	133	263
58-63	86	107	193
63-68	43	33	76
68-73		1	1
>73		1	1
Total général	661	737	1398



Répartition Hommes/Femmes par statut au 31/12/2017

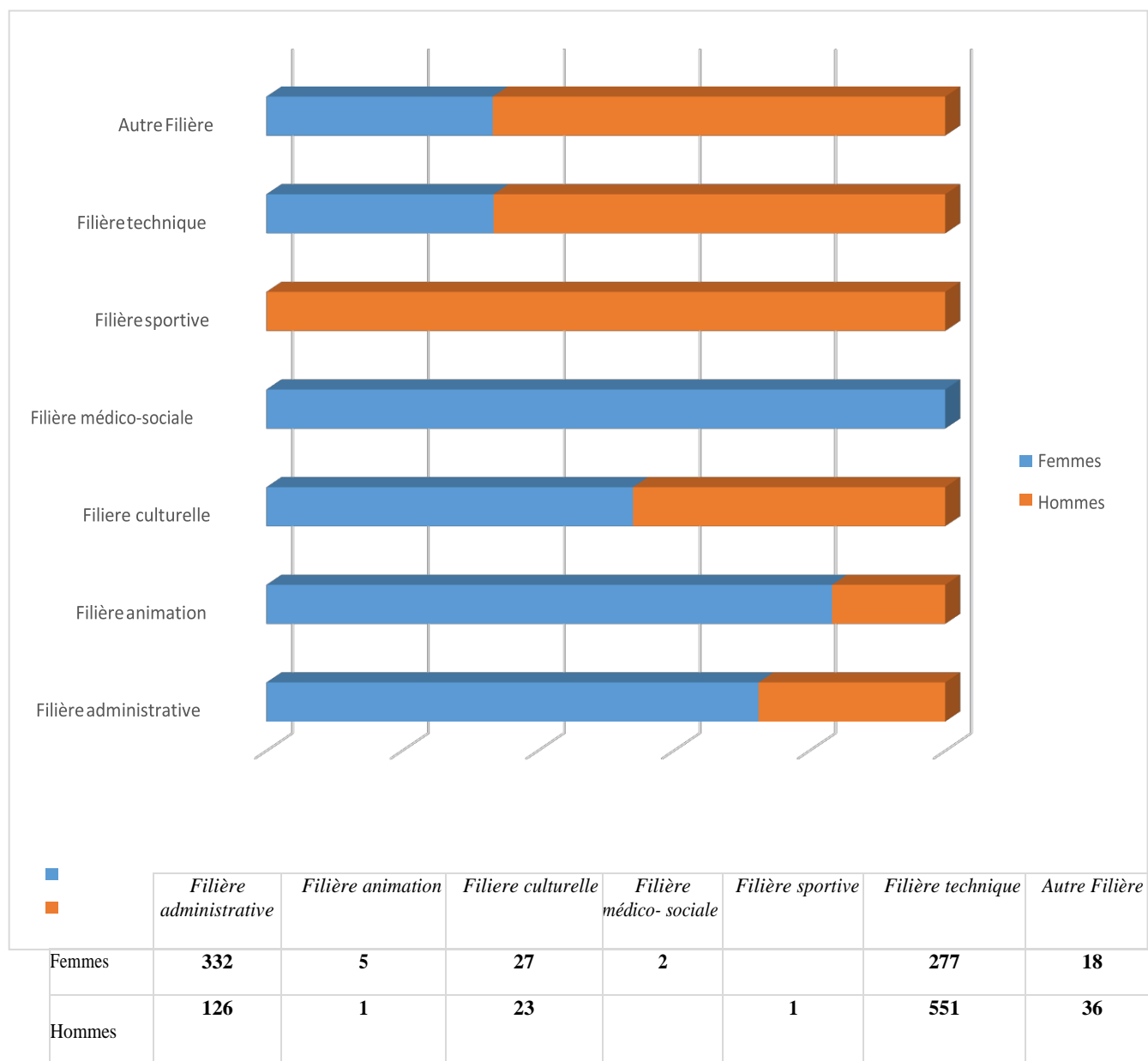


*Dont collaborateurs de cabinets et contractuels non permanents (Article 3.1)

	Femmes	Hommes	Total général
<i>Categorie A</i>	125	132	257
<i>CONTRACTUELS</i>	24	15	39
<i>STAGIAIRES</i>	3	3	6
<i>TITULAIRES</i>	94	108	202
<i>CONT Emploi cabinet</i>	4	6	10
<i>Categorie B</i>	69	76	145
<i>CONTRACTUELS</i>	1	1	2
<i>STAGIAIRES</i>	3	4	7
<i>TITULAIRES</i>	65	71	136
<i>Categorie C</i>	460	514	974

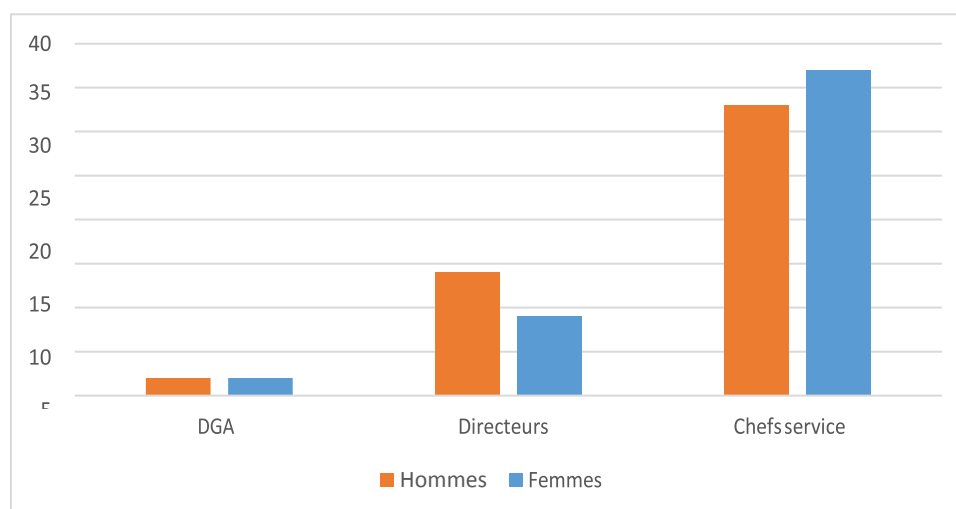
<i>CONTRACTUELS</i>	4	8	12
<i>CONT. NONPERM</i>	20	31	51
<i>STAGIAIRES</i>	28	23	51
<i>TITULAIRES</i>	408	452	860

Répartitions Hommes/Femmes par filière.

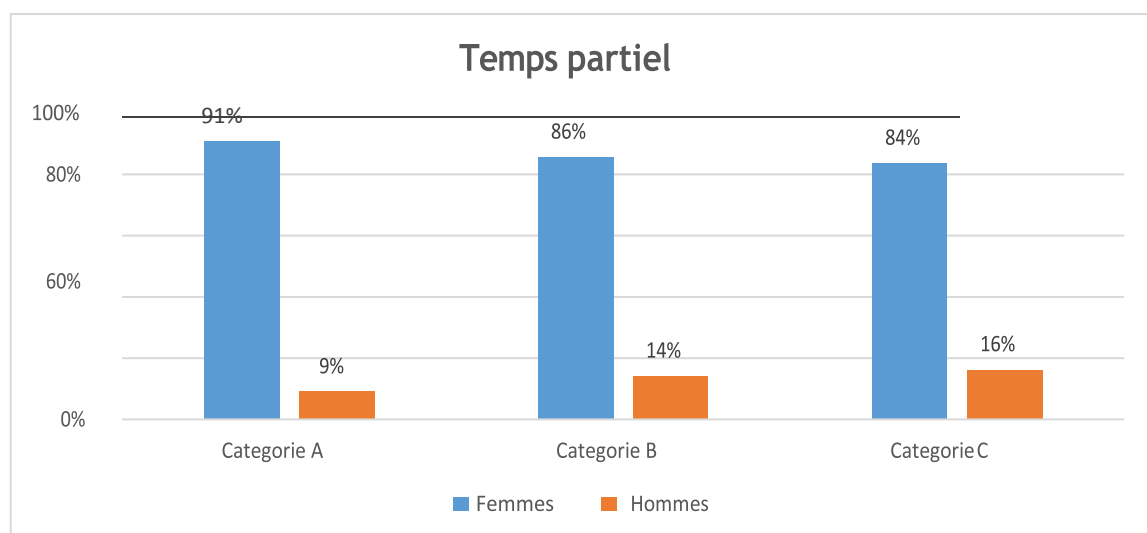


Répartition Hommes / Femmes des emplois d'encadrement

	Hommes	Femmes	Total
DGA	2	2	4
Directeurs	14	9	23
Chefs service	33	37	70

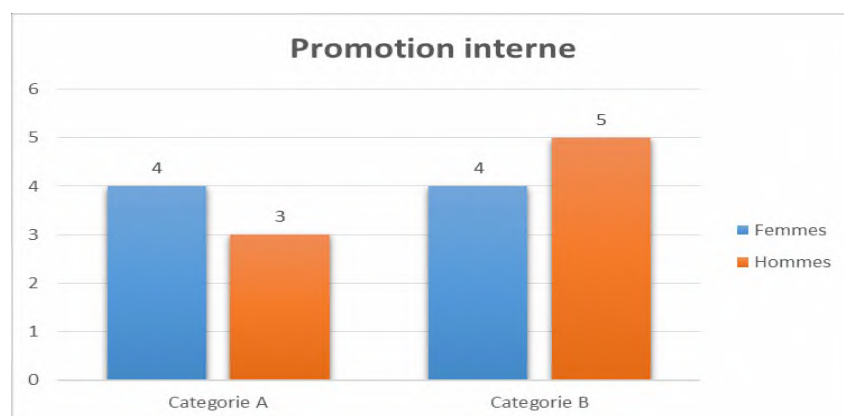
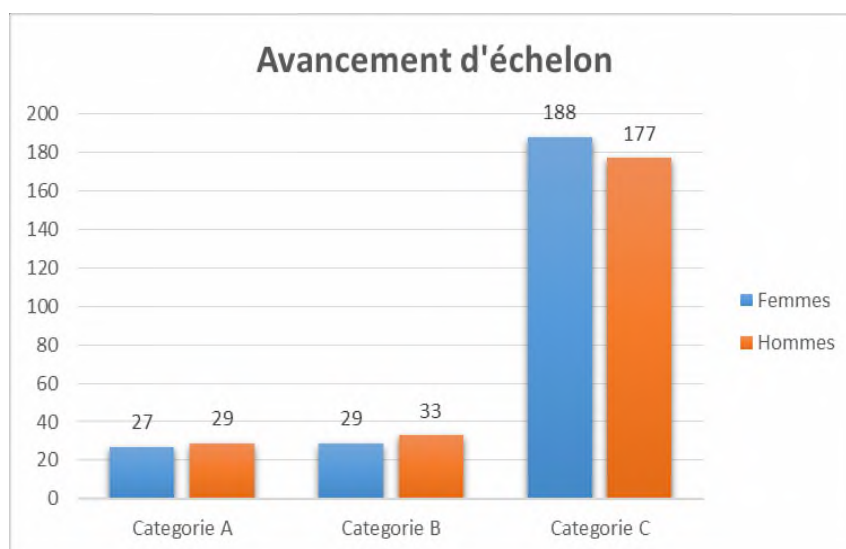
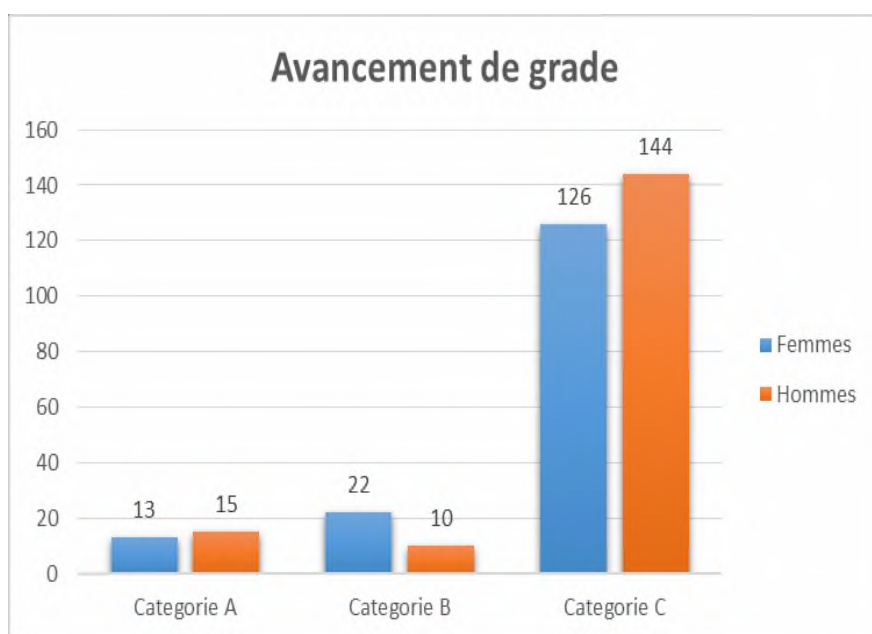


Répartition Hommes/femmes par temps de travail et catégorie

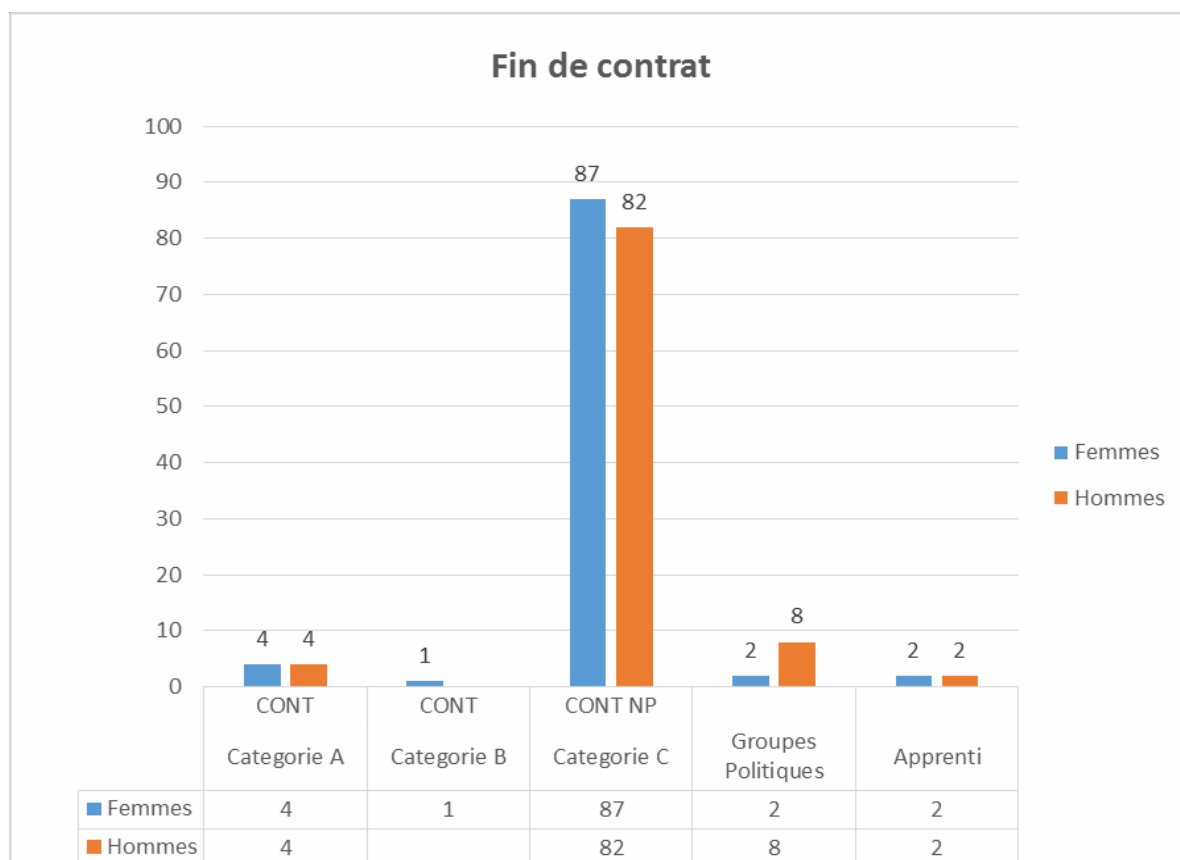
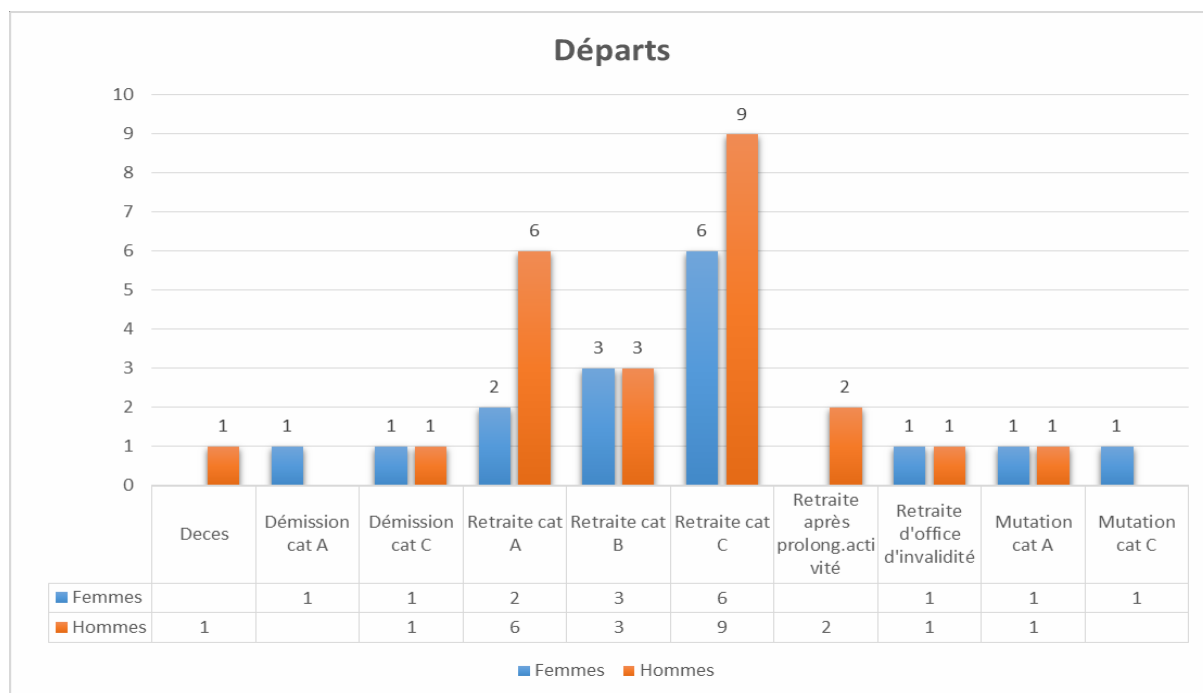


<i>Temps partiel</i>	<i>Femmes</i>	<i>Hommes</i>
<i>Catégorie A</i>	<i>10</i>	<i>1</i>
<i>Catégorie B</i>	<i>6</i>	<i>1</i>
<i>Catégorie C</i>	<i>36</i>	<i>7</i>

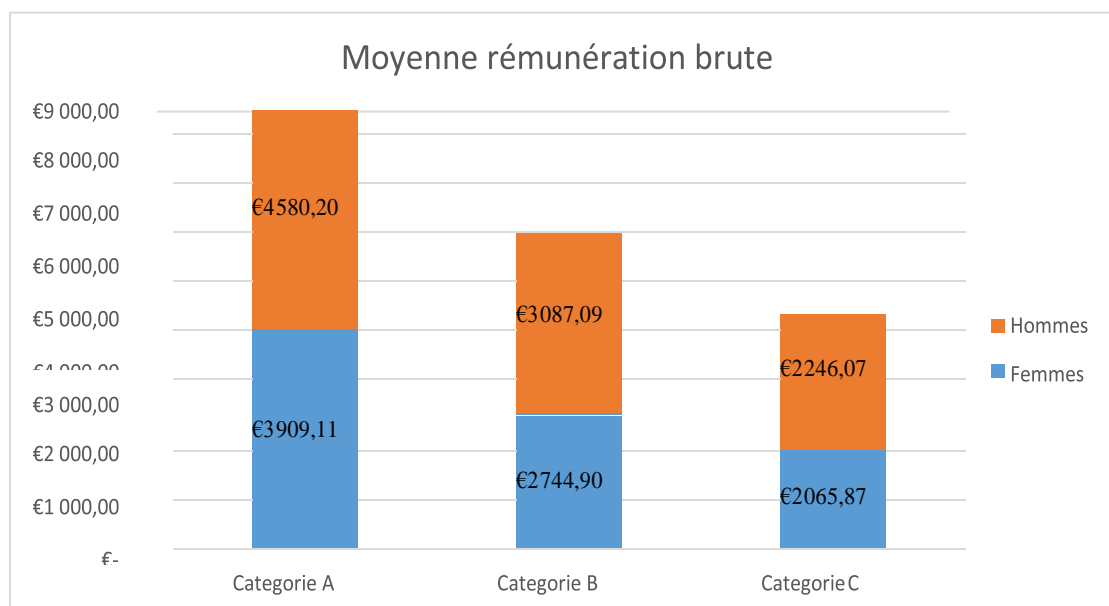
Répartition Hommes / Femmes par avancements et promotions



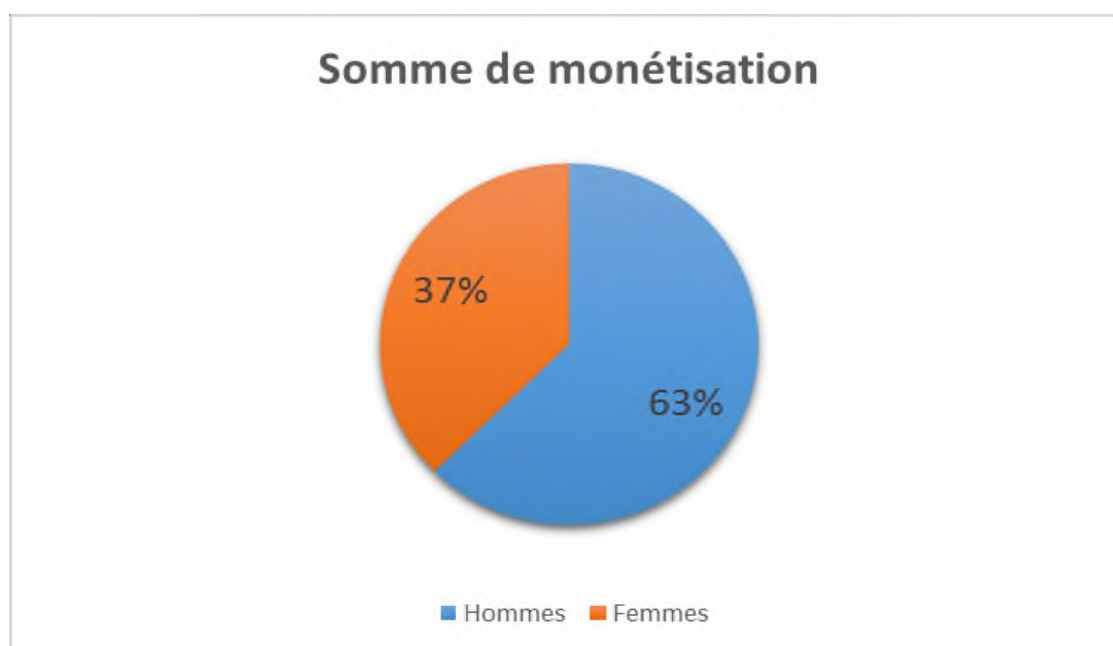
Répartition Hommes / Femmes par type de départ



Rémunération moyenne par catégorie

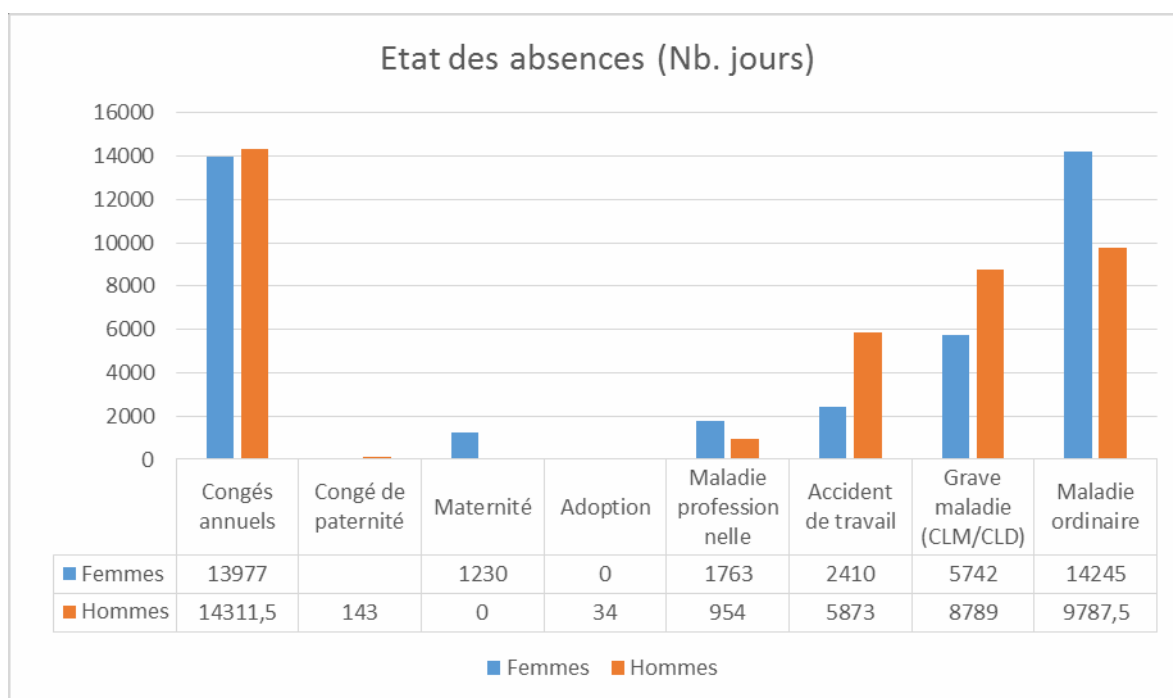


Monétisation du compte épargne temps (en nombre de jours)

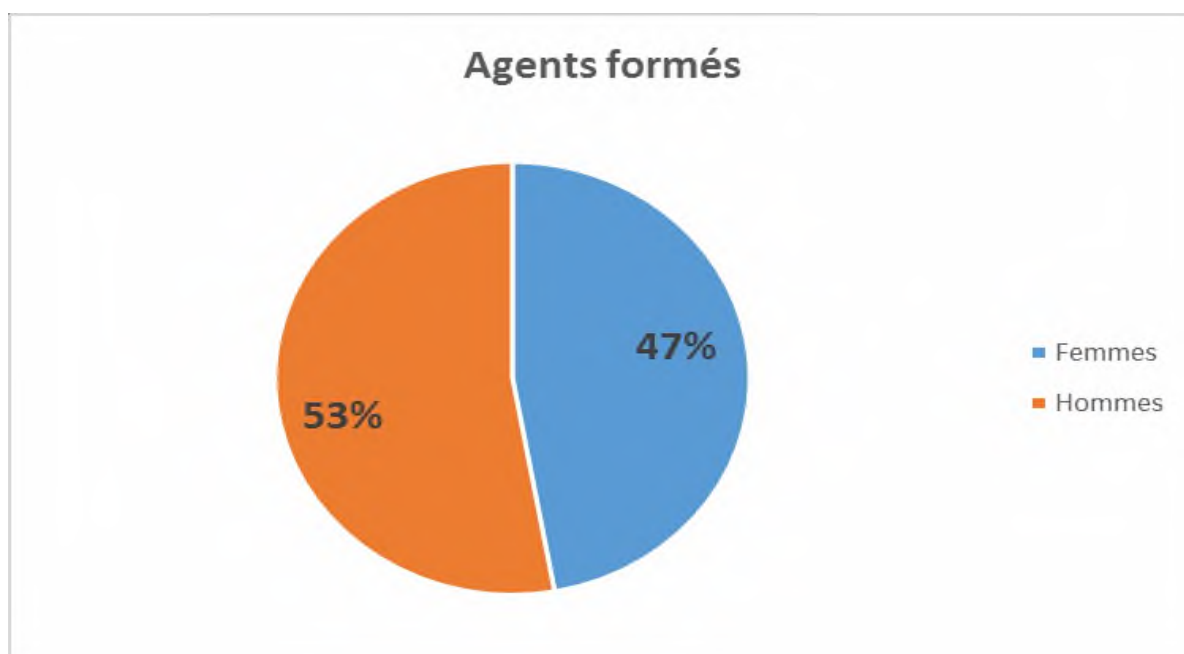


	HOMMES	FEMMES	TOTAL GENERAL
SOMME DE MONETISATION	1478	884	2362

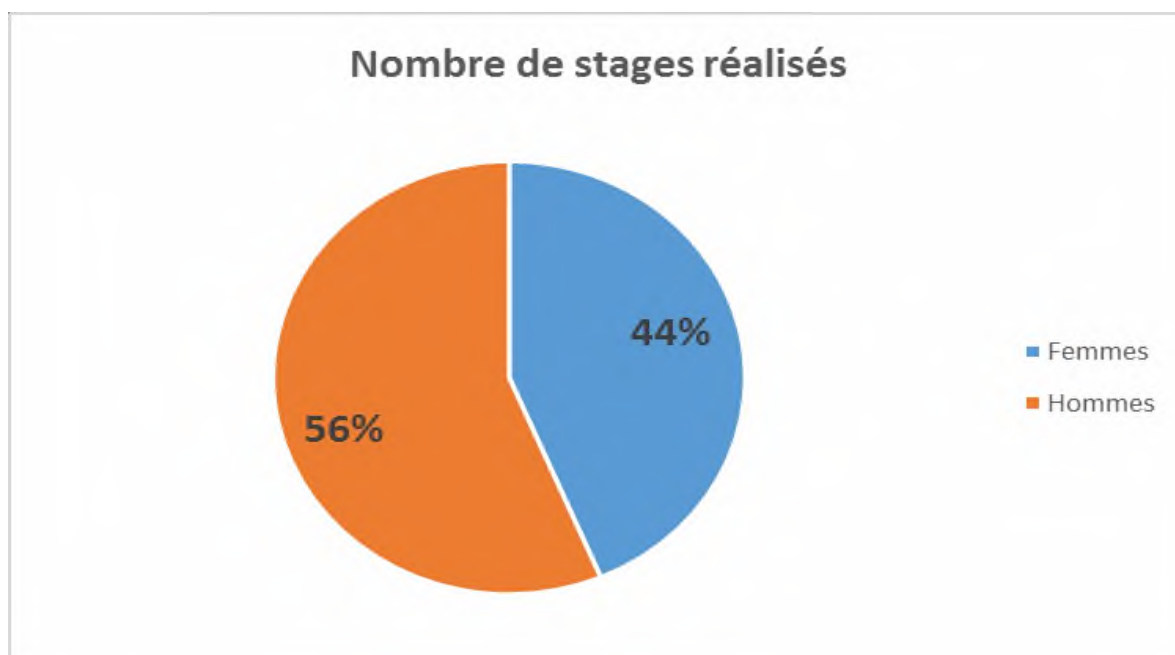
Répartition des absences



Répartition Hommes/femmes formés en 2017



TOTAL	HOMMES	FEMMES
511	270	241



LA POLITIQUE DES AGENCES ET OFFICES DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE DE LA CORSE

- **L'OEHC - office d'équipement hydraulique de la Corse :** (- annexe 2 convention d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)
- **L'ATC - agence du tourisme de la Corse :**
 On a pu observer au terme d'un diagnostic sur le personnel de l'agence du tourisme réalisé au 31 décembre 2016 que la totalité des contrats à durée déterminée concerne des femmes et que celles –ci bénéficient de contrat à durée indéterminée à hauteur de 56% contre 44% pour les hommes.
 On relèvera également que les salaires des femmes et des hommes sont à peu de choses près du même niveau.
 On observe également que les catégories TAM (techniciens agents de maîtrise) sont à dominante féminine 17 femmes soit 71% contre 7 hommes, soit 29%; par contre sur 25 cadres, 14 sont des postes masculins contre 11 cadres féminins.
 (annexe 3 diagnostic égalité hommes femmes ATC 2016 et annexe 3b avenant du 18 avril 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes)

En ce qui concerne la mise en œuvre de la politique touristique, il n'y a pas de dispositions particulières visant à privilégier les activités féminines.

- **L'OEC - office de l'environnement de la Corse :**

Il n'y a pas de convention cadre particulière à l'OEC sur le volet égalité des chances Hommes/femmes.

Les dispositions réglementaires du code du travail concernent notamment une présentation sur les volets formation de la répartition par sexe et par catégories. Ces éléments sont annuellement inscrits à l'ordre du jour des comités d'entreprise. Ils ne mettent pas en avant quelque différence qui puisse être faite lors de l'établissement du plan de formation entre hommes et femmes.

En ce qui concerne les statistiques, il faut relativiser certaines données. Par exemple la situation de la catégorie C très majoritairement représentée par des hommes avant 2012 (essentiellement des gardes). L'évolution statutaire des gardes les a placés en B, en conséquence, les seuls 3 catégorie C sont des femmes, cette catégorie est amenée à ne plus être utilisée.(cf documents ci-dessous). Inutile de préciser que les recrutements sont encadrés par des grilles de sélection et un comité. Dans la mesure du possible ce comité comprend des agents des deux sexes. De même, les profils établis ne permettent pas de distinguer selon le sexe du candidat.

En termes de politique générale de l'établissement pour son activité ou les interventions, l'indicateur européen H/F est peu renseigné par les instructeurs. L'OEC était instructeur des Mesures agro-environnementales territorialisées (MAET), les critères retenus étaient essentiellement techniques, les bénéficiaires agriculteurs pouvant indifféremment être des hommes ou des femmes. Les éléments statistiques sont confrontés à la répartition H/F de la branche. De même, sur les aides individuelles pêche, les statistiques sont telles que la profession est représentée essentiellement par des hommes. Toutefois, dans ce secteur, des dispositifs particuliers ont été mis en place notamment pour soutenir l'association des femmes de pêcheur et l'OEC a participé à des travaux avec les services sociaux pour une évolution du statut de femme de pêcheur. Ces travaux sont conduits à l'échelon national. Les autres aides de l'OEC sont généralement tournées vers le soutien aux collectivités, sans discrimination de quelque sorte car elles s'adressent in fine à la population (déchets, patrimoines, ...)

REPARTITION HOMMES-FEMMES **31/12/2017**

Catégorie	H	F	Total
A + HE	55	60	118
B	37	13	50
C	0	3	3
APO	4	1	5
Total	96	77	173

➤ **L'ADEC - agence de développement économique de la Corse :**

Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial créé par délibération de l'Assemblée de Corse le 23 octobre 1992, l'ADEC est l'outil de la mise en œuvre de la politique économique de la Collectivité Territoriale de Corse.

Présidée par un Conseiller Exécutif désigné par le Président du Conseil Exécutif de Corse, cette agence, dont le Conseil d'Administration est composé d'élus de toutes les sensibilités politiques et de nombreux représentants de la société civile, se veut plus qu'un simple centre d'instruction des dossiers d'aides aux entreprises.

Dans le cadre des orientations définies par la CTC en matière de développement industriel, artisanal, technologique et commercial de la Corse, l'Agence est chargée :

- de l'impulsion des activités liées au développement économique de la Corse ainsi que de la coordination, de l'animation, de la mise en œuvre et du soutien de ces activités,
- de faire prendre en compte les impératifs de développement économique de la Corse par le secteur bancaire,
- de la réalisation d'études et de l'établissement de diagnostics concernant les secteurs et branches d'activités, les filières de productions et les entreprises,
- pour le compte de la CTC, de la gestion et de l'exécution des aides directes et indirectes aux entreprises mises en place par la CTC, l'Etat et la Communauté européenne,
- pour le compte de la CTC, de la gestion de toutes infrastructures d'accompagnement des activités et des entreprises, notamment celles relatives aux réseaux de télécommunication, de télédiffusion et de télématique,
- de coordonner les mesures et de faire des propositions pour aider au développement des divers secteurs d'activités : industrie, artisanat, industrie agro-alimentaire (*2ème transformation*), pêche et aquaculture et, plus généralement, l'exploitation des ressources locales par filière de production,
- d'aider au développement de l'intérieur dans les aspects liés aux entreprises, aux activités et aux emplois. Dans ce but, des conventions pourront être passées avec les agences et offices concernés.

La politique de l'ADEC en matière d'égalité femmes/hommes

La loi d'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.

Elle institue en son article 1 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. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions. La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

- Des actions de lutte contre la précarité des femmes
- Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
- Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales
- Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique ainsi qu'à la diffusion des œuvres
- Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués ».

La CTC, parce qu'elle intervient dans la vie quotidienne a ainsi un rôle primordial à jouer dans la sensibilisation et la transformation des pratiques. La CTC veut en être un acteur déterminé et exemplaire, en mobilisant les citoyens partout sur le territoire régional, en intégrant l'égalité à toutes ses politiques publiques mais aussi en tant qu'employeur.

L'accompagnement à la création 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. Leur situation est en d'autant plus précaire qu'elle est accentuée dans certains cas par la monoparentalité. Retrouver un emploi est une nécessité pour ces femmes, synonyme de leur indépendance économique et sociale. Seulement, cette étape s'apparente encore trop au parcours du combattant, notamment pour celles qui ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants. La garde des enfants et la mobilité restent deux freins majeurs pour le retour à l'emploi.

Aussi le schéma de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDE2I) dont la gouvernance technique incombe au Président de l'ADEC et regroupe les services CTC, les services de l'Etat, Agence et Offices, Consulaires et EPCI à un niveau technique (avec un secrétariat assuré par l'ADEC) préconise-t-il les orientations suivantes :

En matière d'entrepreneuriat féminin, 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.

Les orientations de mise en œuvre préconisées par le Schéma de développement économique, d'innovation et d'internationalisation sont les suivantes :

- Intégrer pleinement les spécificités de l'entrepreneuriat féminin dans la plateforme Corse Financement, 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
- 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 iniquité 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
- Former les femmes bénévoles pour faciliter leur accès à des postes de responsabilité

Organiser chaque année une semaine pour l'égalité professionnelle qui permettra de mettre en valeur différentes initiatives agissant dans le sens de l'égalité sur le marché du travail.

La parité hommes femmes au sein des effectifs de l'ADEC :

Ci-dessous le tableau des effectifs pour 2017.

A cela il faut ajouter que dans le cadre des contraintes législatives et règlementaires actuellement en vigueur, l'ADEC travaille sur l'élaboration d'un protocole d'accord assorti d'un plan d'action visant à la mise en œuvre de mesures favorisant le respect de l'égalité entre homme et femmes au sein de l'établissement.

DESIGNATION	EFFECTIF REMUNERE 48 CDI ET 2 CDD et 1 apprenti	CONGES SANS TRAITEMENT (convenances personnelles Détachement Mise en disponibilité)	EFFECTIF POURVU, 56 CDI ET 2 CDD , plus un apprenti
HOMMES	19	5	23
FEMMES	33	3	36
TOTAL	51	8	59

➤ **L'ODARC – office de développement agricole de la Corse (rapport d'activité hommes /femmes 2017) CF annexe 4**

Au 31 Décembre 2017, l'effectif de l'ODARC (CDI et CDD) comprend :

- 57 femmes, soit 50.44 % de l'effectif total
- 56 hommes, soit 49,56 % de l'effectif total

Cet effectif montre l'équilibre existant au sein de l'Office entre le nombre d'hommes et de femmes (pour des informations plus précises concernant les attributions des personnels de l'ODARC se référer à l'annexe 4).

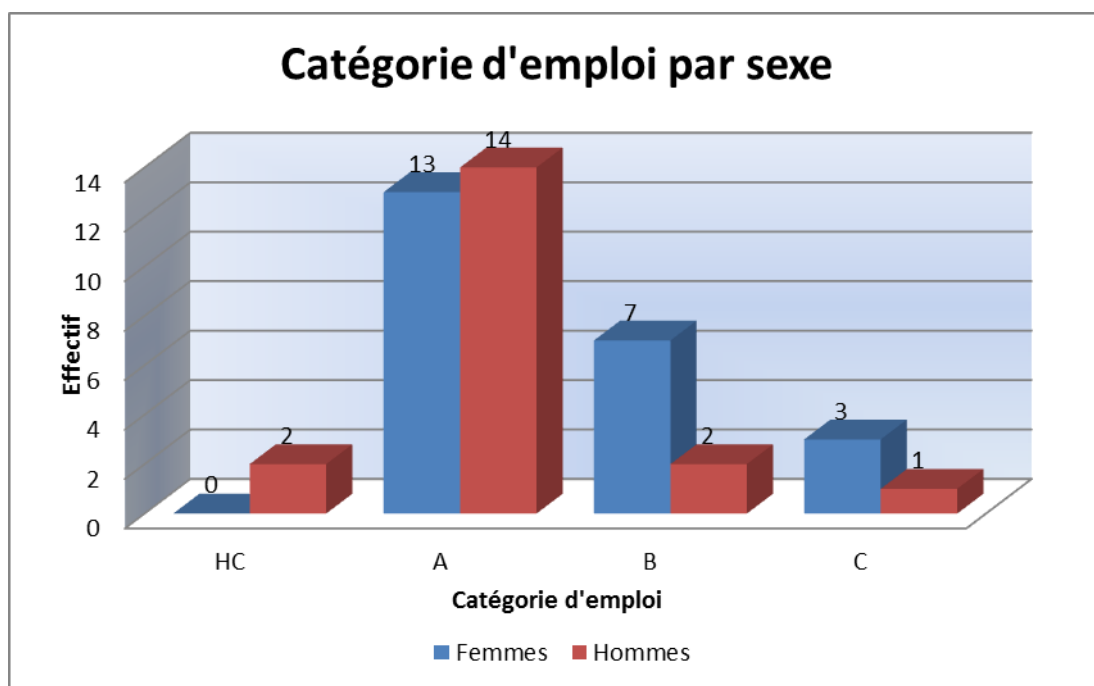
➤ **L'AUE - agence d'aménagement durable, de planification et d'urbanisme en Corse**

Au 1er janvier 2017, l'effectif de l'A.U.E s'élève à 42 agents. Sur 42 agents, 19 sont des hommes et 23 sont des femmes.

La part des femmes dans l'agence représente plus de la moitié de l'effectif total (54.8%).

Catégorie d'emplois par sexe :

Catégorie	Femmes	Hommes
HC	0	2
A	13	14
B	7	2
C	3	1
Total	23	19



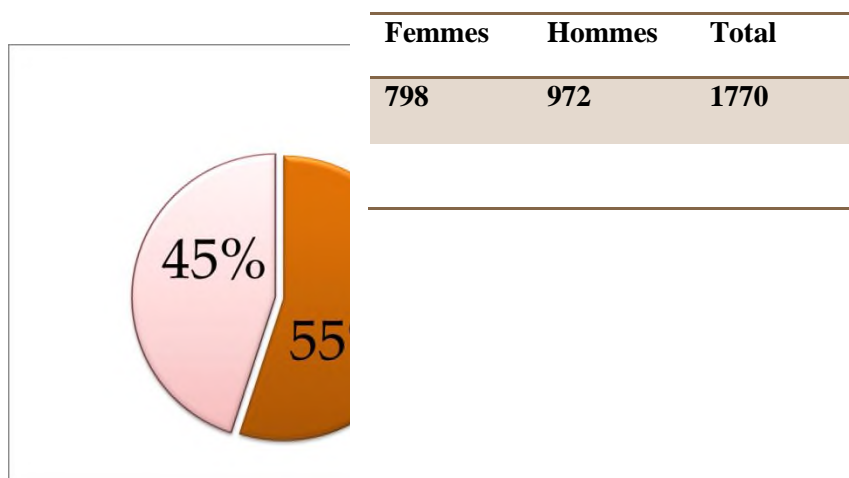
Délégué du personnel	HOMME	FEMME
Titulaire	0	2
Suppléant	0	2

➤ **L'OTC - Office des transports de la Corse :**

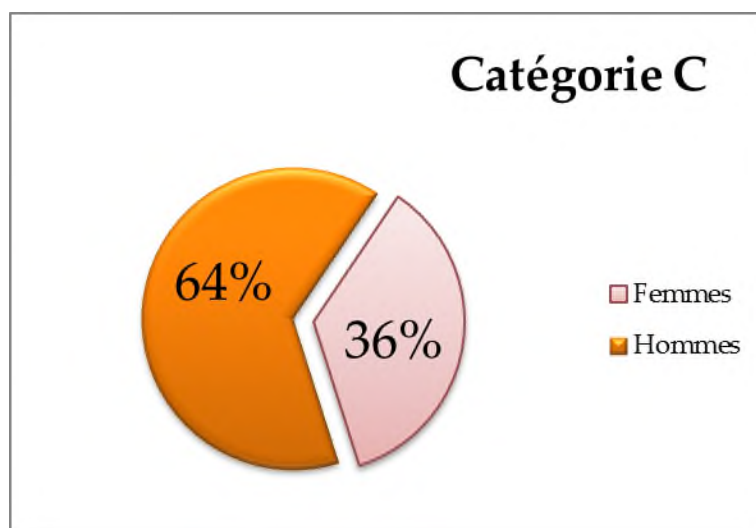
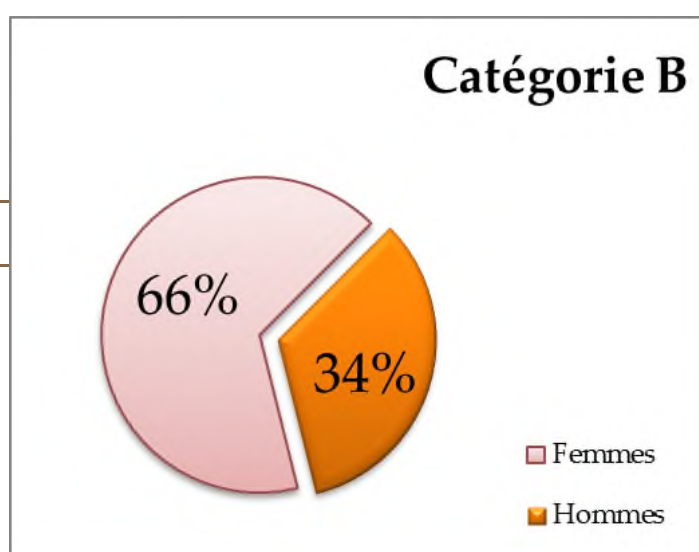
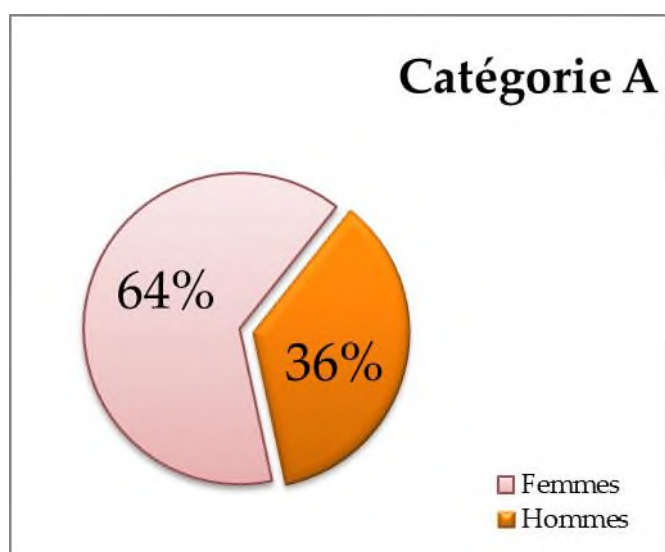
L'office des Transports de Corse gère l'enveloppe de continuité territoriale d'un montant de 187Meuros avec un effectif de 13 personnes dont 8 hommes et 5 femmes. Parmi les hommes deux sont détachés de la Collectivité Territoriale. Il n'y a pas de catégorie C à l'Office des transports.

III. LA PARITE AU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE CORSE DU SUD

Répartition Hommes/Femmes dans les effectifs au 31/12/2017

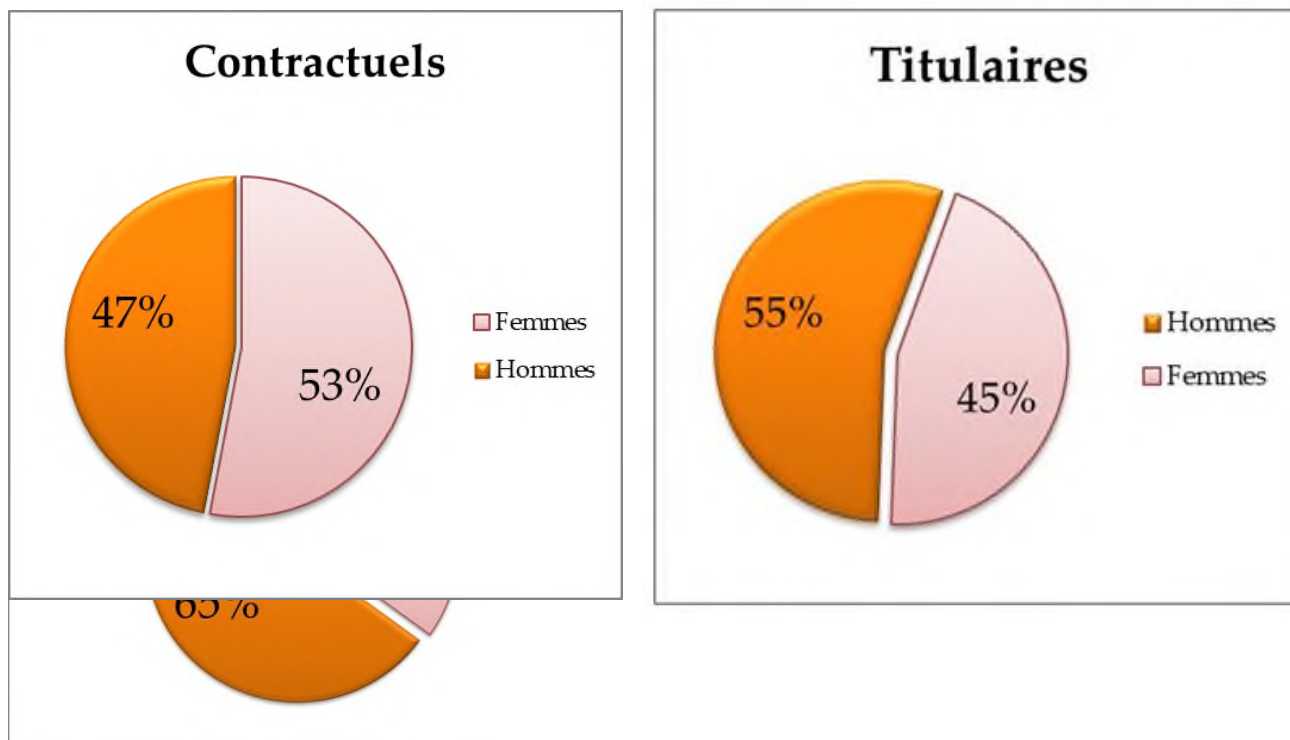


Répartition Hommes/Femmes par catégorie hiérarchique.



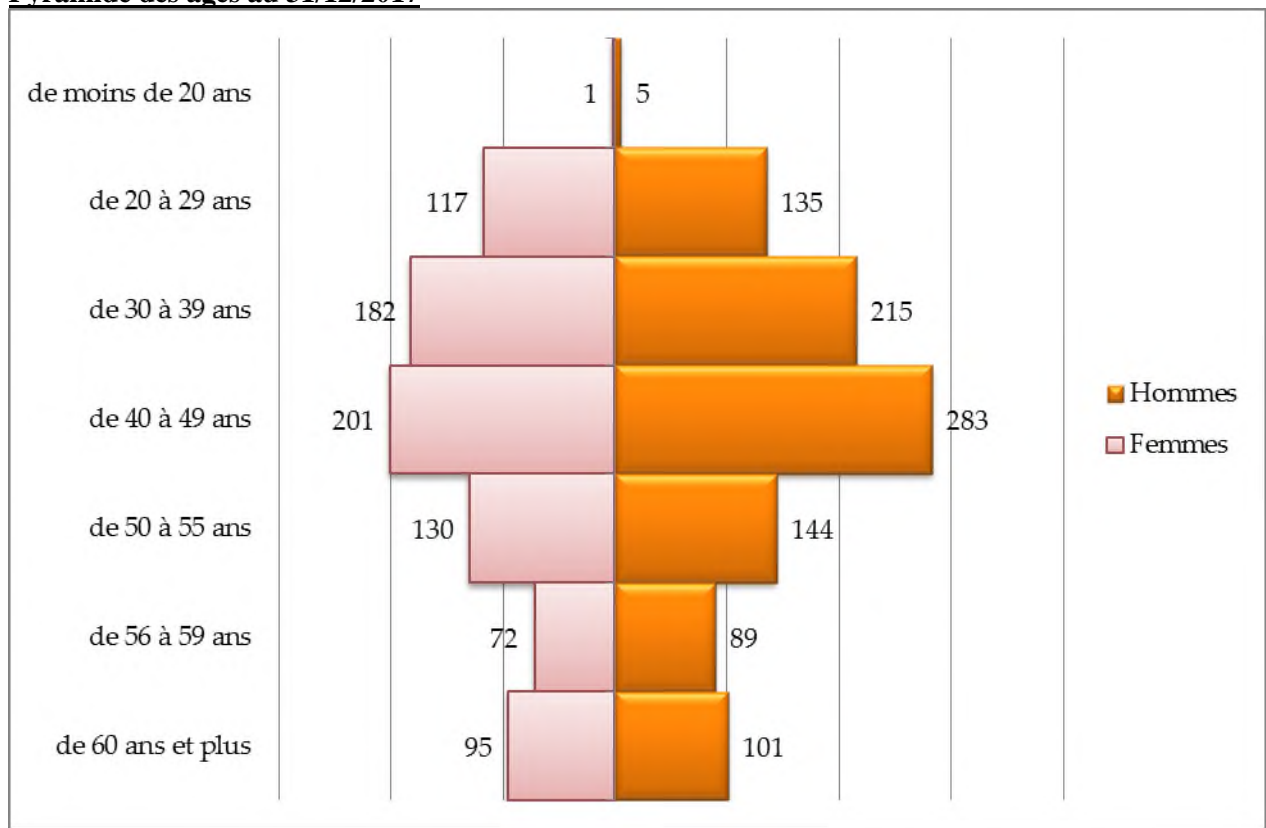
Catégorie A	128	72	200
Catégorie B	241	122	363
Catégorie C	393	709	1102
Sans catégorie	36	69	105
Total général	798	972	1770

Répartition Hommes/Femmes par statut au 31/12/2017

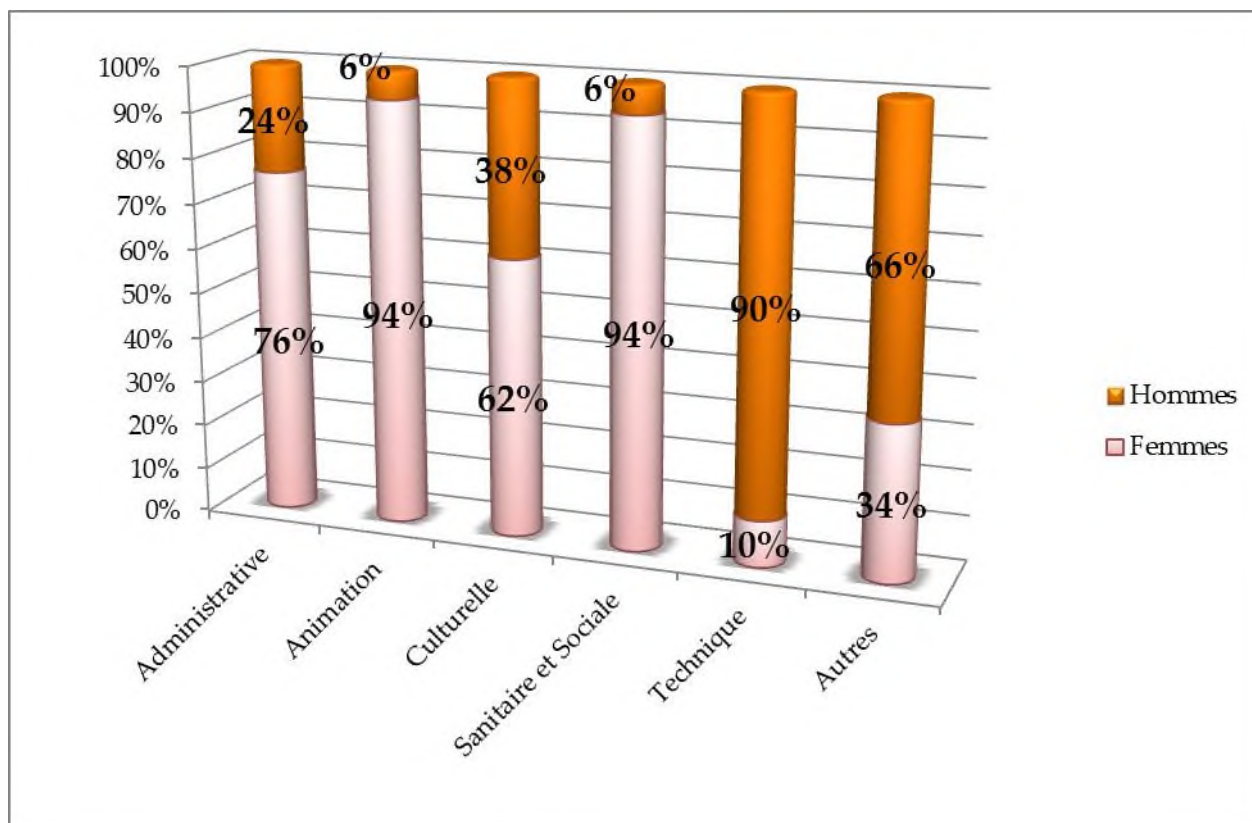


	Femmes	Hommes	Somme :
Titulaires	643	809	1452
Contractuels avec grade	48	41	89
Stagiaires	73	64	137
Contractuels sans grade	1	3	4
Droit privé	29	55	84
Autres (stagiaires école)	4		4
Somme :	798	972	1770

Pyramide des âges au 31/12/2017

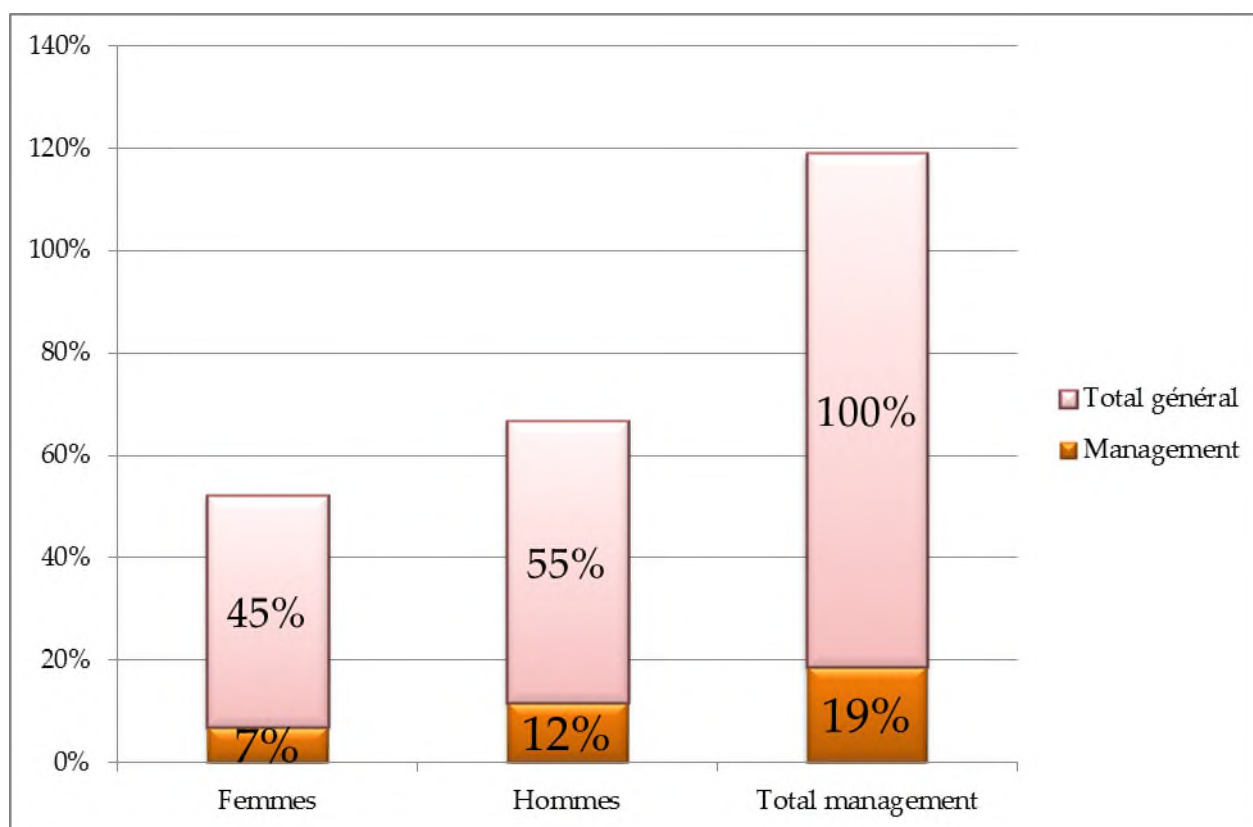


Répartition Hommes/Femmes par Filière.

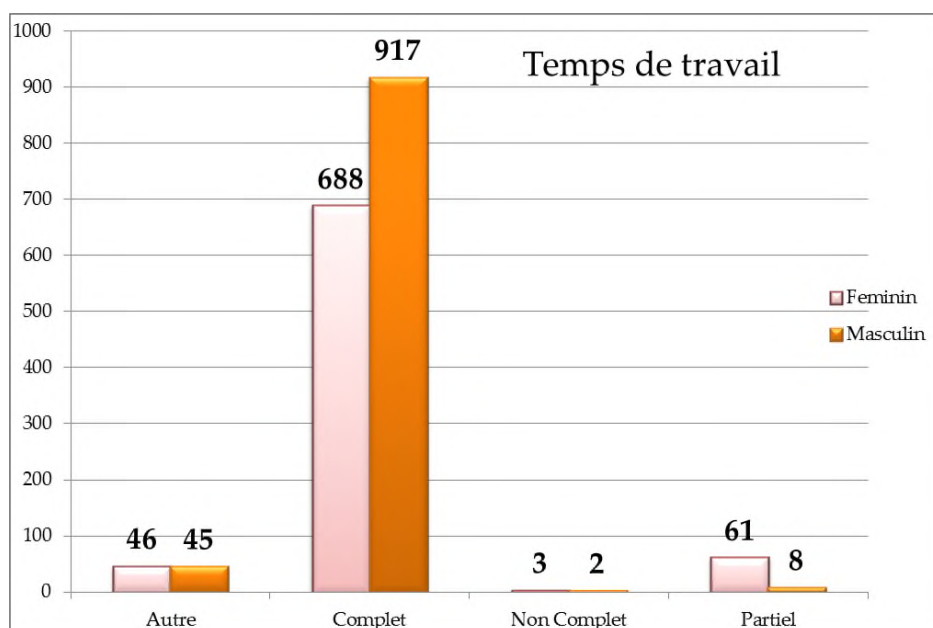


Filières	Femmes	Hommes	Total
Administrative	462	142	604
Animation	15	1	16
Culturelle	8	5	13
Sanitaire et Sociale	193	13	206
Technique	84	742	826
Autres	36	69	105
Total général	798	972	1770

Répartition Hommes/Femmes Management



Répartition Hommes/Femmes par Temps de travail.



Femmes

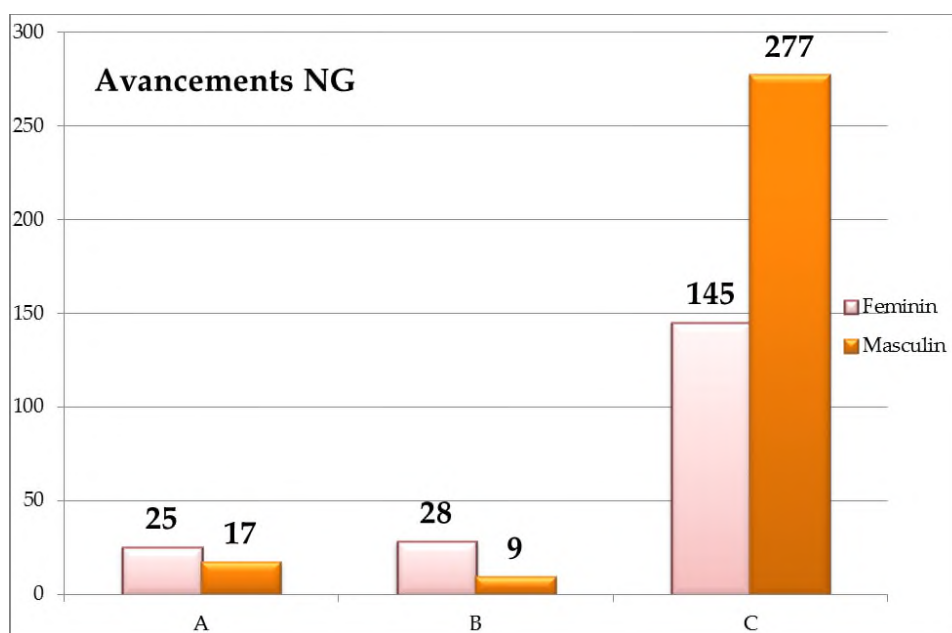
Hommes

Somme :

Autres Temps	46	45	91
Complet	688	917	1605
Non Complet	3	2	5
Partiel	61	8	69
Somme :	798	972	1770

Répartition Hommes/Femmes par avancements et promotions.

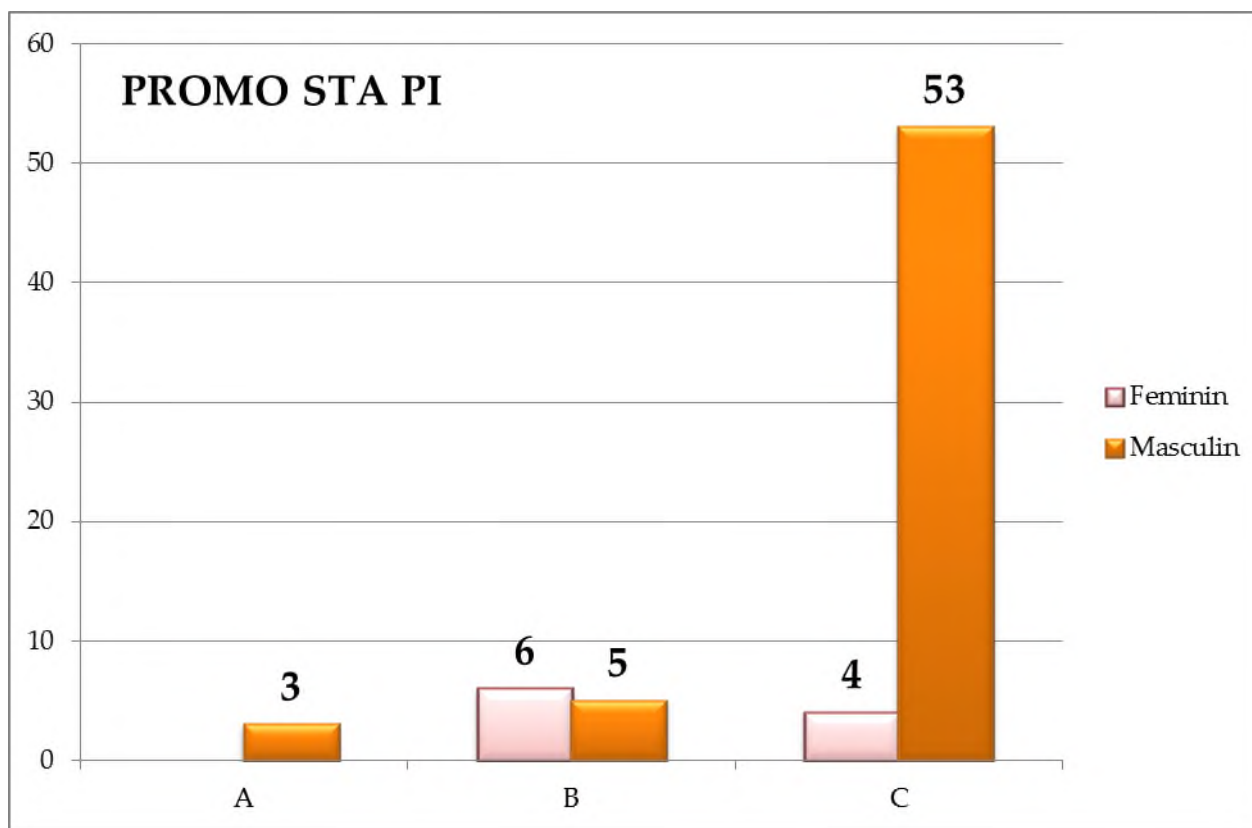
Avancement NG³ :



	Féminin	Masculin	Somme :
A	25	17	42
B	28	9	37
C	145	277	422
Somme :	198	303	501

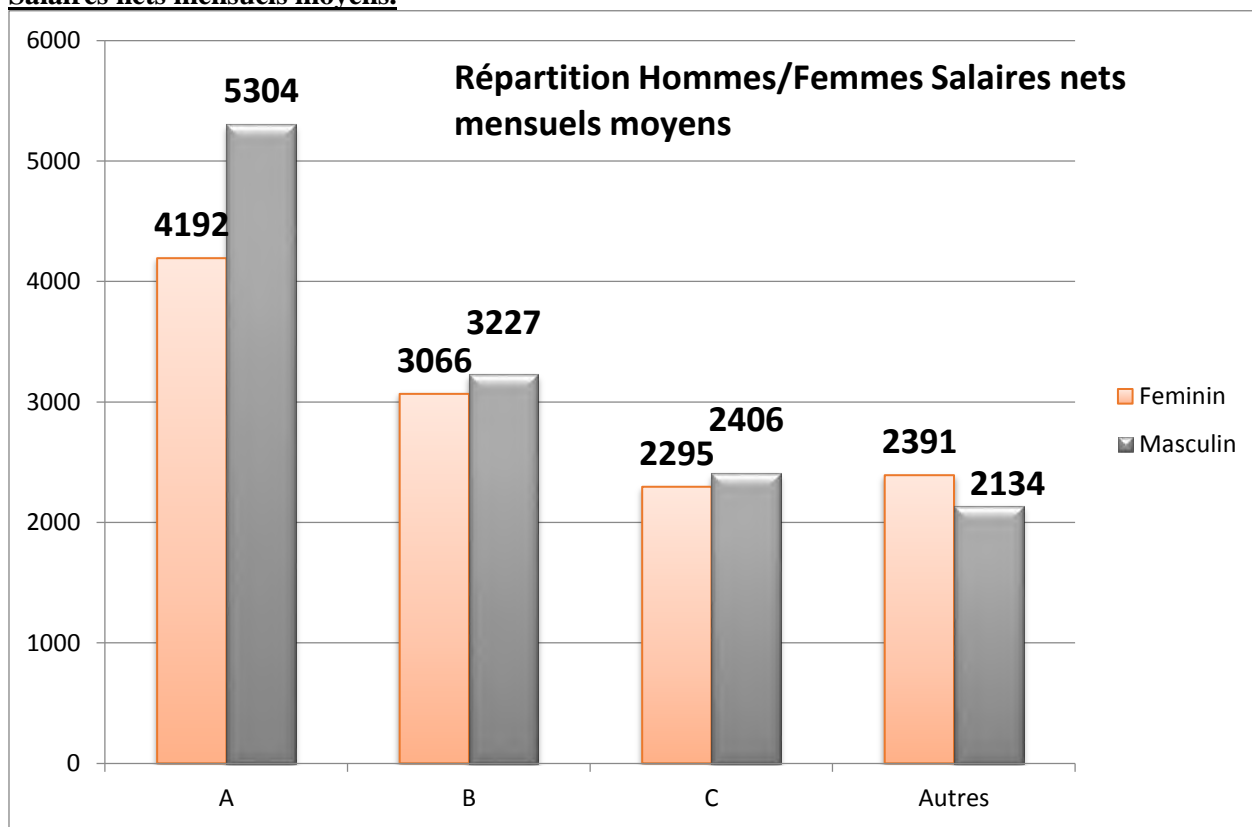
	Féminin	Masculin	Somme :
A	0	3	3
B	6	5	11

³ Avancement NG= avancement de grade.



Promo STA PI⁴

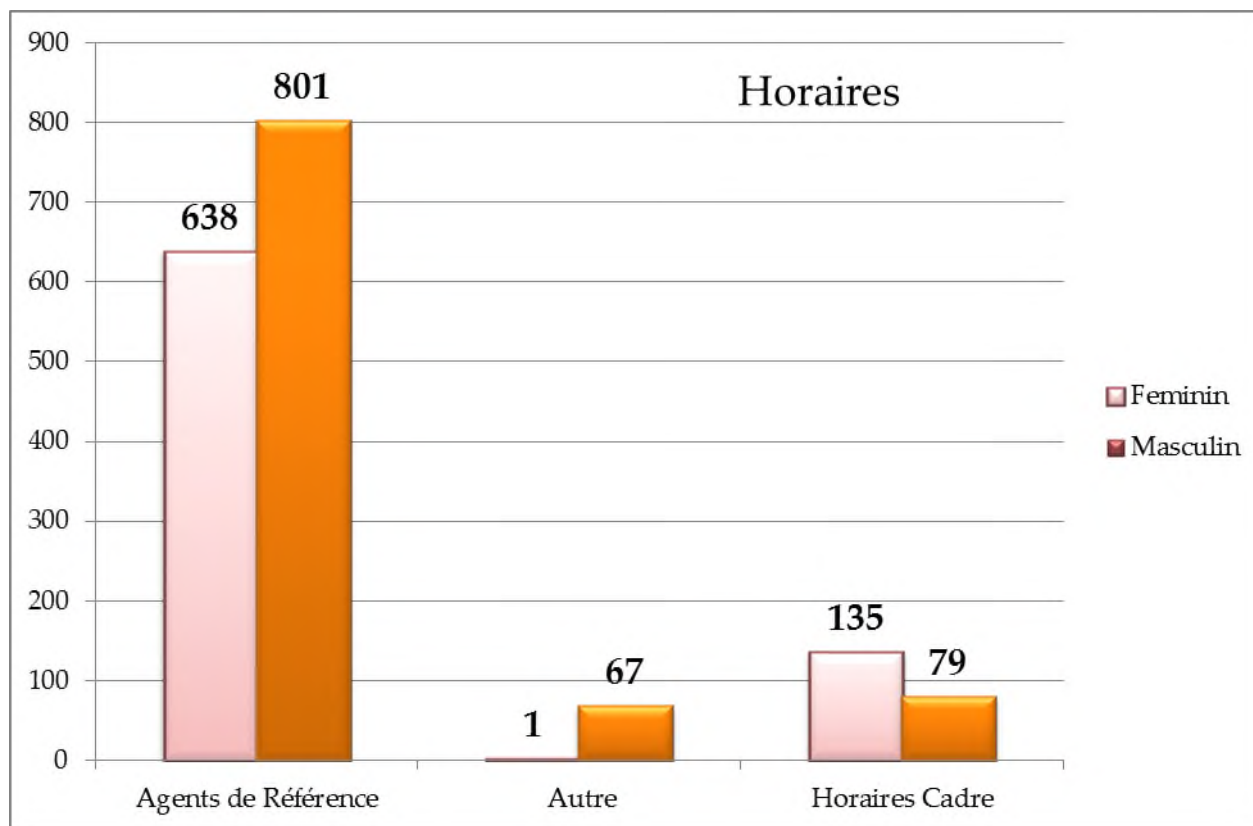
Salaires nets mensuels moyens.



⁴ Promo STAPI : promotion stagiérisation et promotion interne.

	Femmes	Hommes	Somme :
A	4192	5304	9496
B	3066	3227	6293
C	2295	2406	4700
Autres	2391	2134	4525
Somme :	11944	13070	25014

Répartition Hommes femmes par horaires de travail

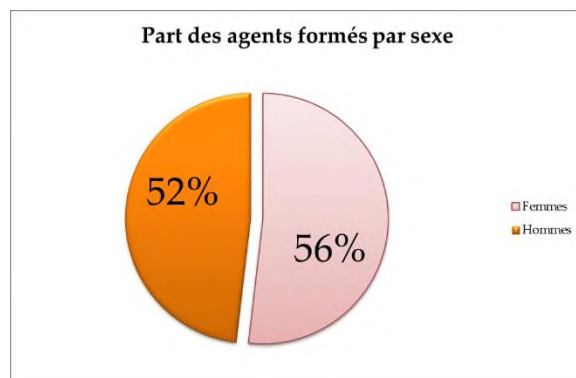


	Femmes	Hommes	Somme :
Agents de Référence	638	801	1439
Autres	1	67	68
Horaires Cadre	135	79	214
Somme :	774	947	1721

Répartition Hommes femmes pour la Formation

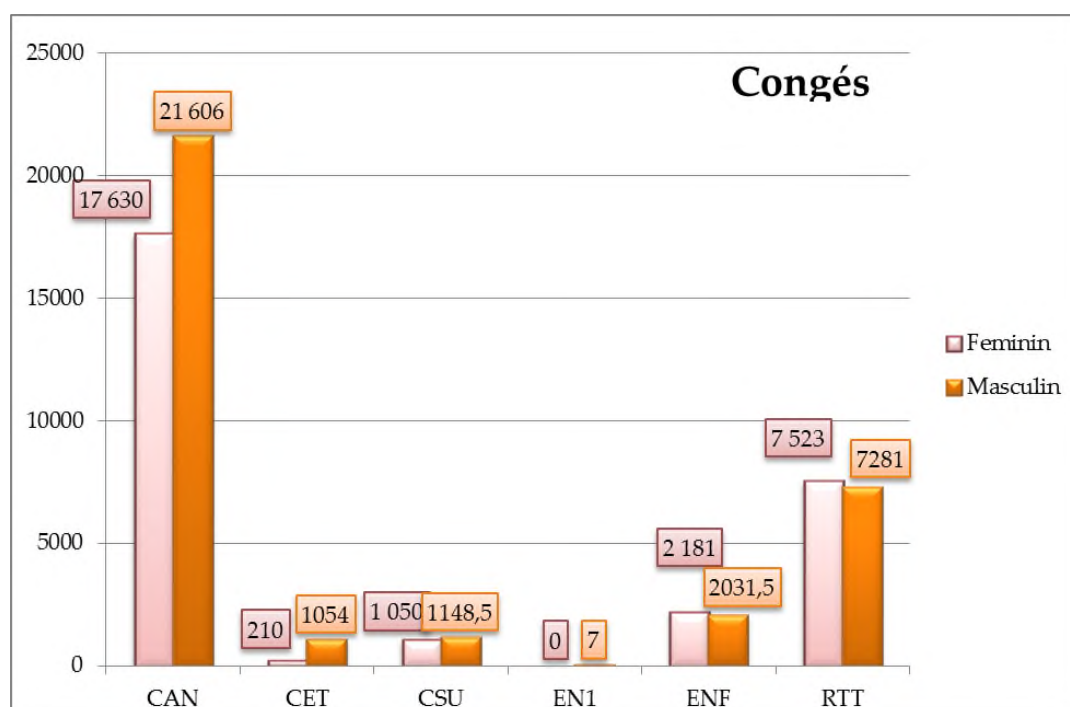
	Femmes	Hommes	Total
Journées de formation	2455	2152	4607
Nombre moyen de jours	18 jours	23 jours	

	Femmes	Hommes	Effectifs
Agents formés	449	508	957
Départs en formation	947	1161	2108
Total agents dans effectifs	798	972	1770



Répartition des absences par motifs

Congés



Type absence agent	Femmes	Hommes
CAN⁵	17630	21606
CET⁶	210	1054
CSU⁷	1050	1149
EN1⁸	0	7
ENF⁹	2181	2031,5
RTT	7523	7281
Total	28593	33128

⁵ Congés annuels.

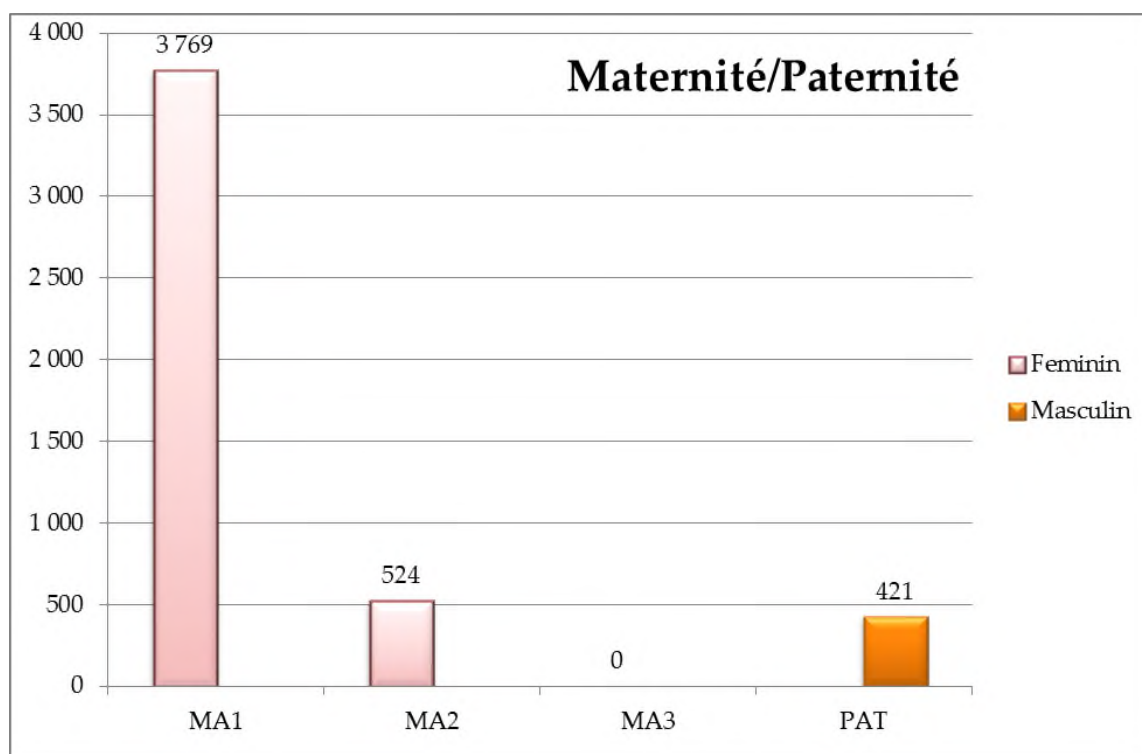
⁶ Compte épargne temps.

⁷ Congés supplémentaires.

⁸ Garde d'enfant malade.

⁹ Garde d'enfants malades 16- 17 ans.

Maternité/paternité



	Femmes	Hommes	Somme :
MA1 ¹⁰	3 769		3 769
MA2 ¹¹	524		524
MA3 ¹²	0		0
PAT ¹³		421	421
Somme :	4 293	421	4 714

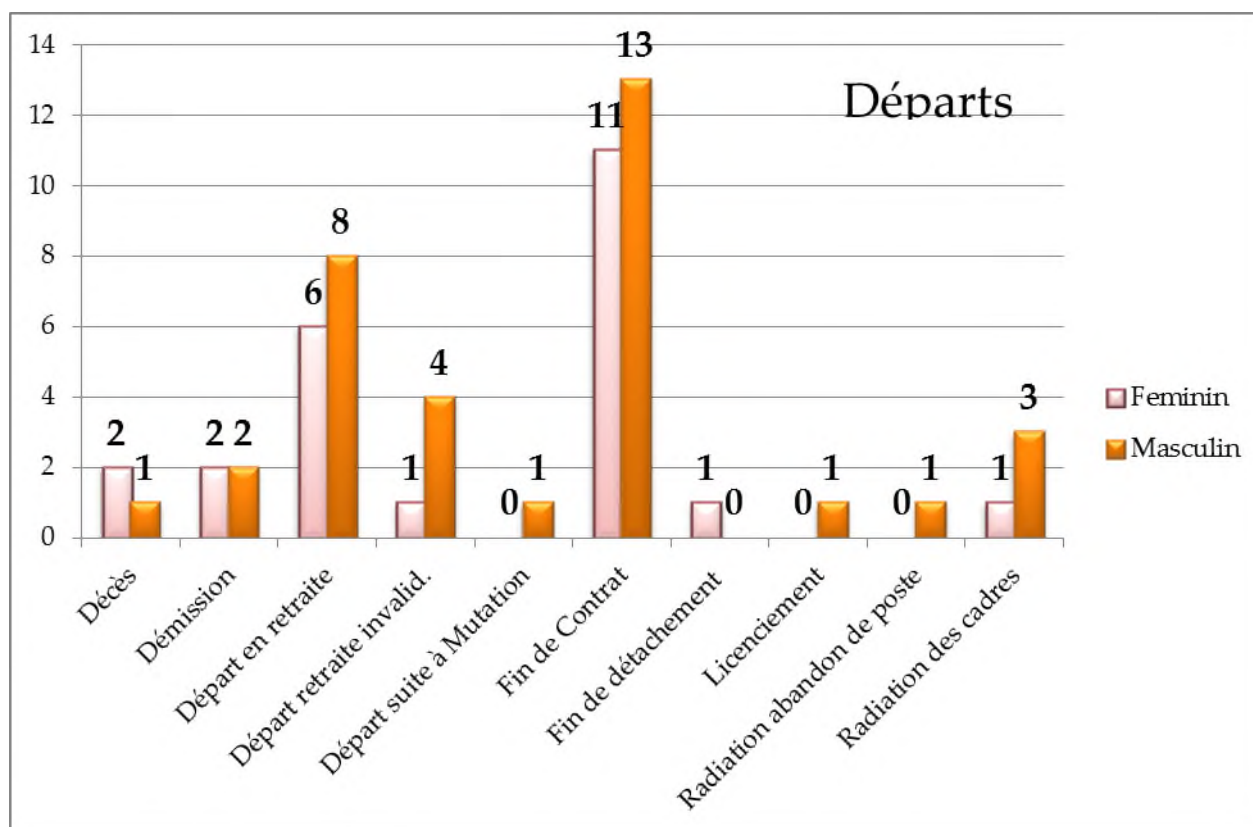
¹⁰ Congés de maternité 1 enfant

¹¹ Congés de maternité 2 enfants

¹² Congés de maternité 3 enfants

¹³ Congés personnel masculin pour cause de paternité

Répartition des départs



	Femmes	Hommes	Somme :
Décès	2	1	3
Démission	2	2	4
Départ en retraite	6	8	14
Départ retraite invalid.	1	4	5
Départ suite à Mutation	0	1	1
Fin de Contrat	11	13	24
Fin de détachement	1	0	1
Licenciement	0	1	1
Radiation abandon de poste	0	1	1
Radiation des cadres	1	3	4
Somme :	24	34	58

IV. LA PARITE AU SEIN DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DE HAUTE CORSE

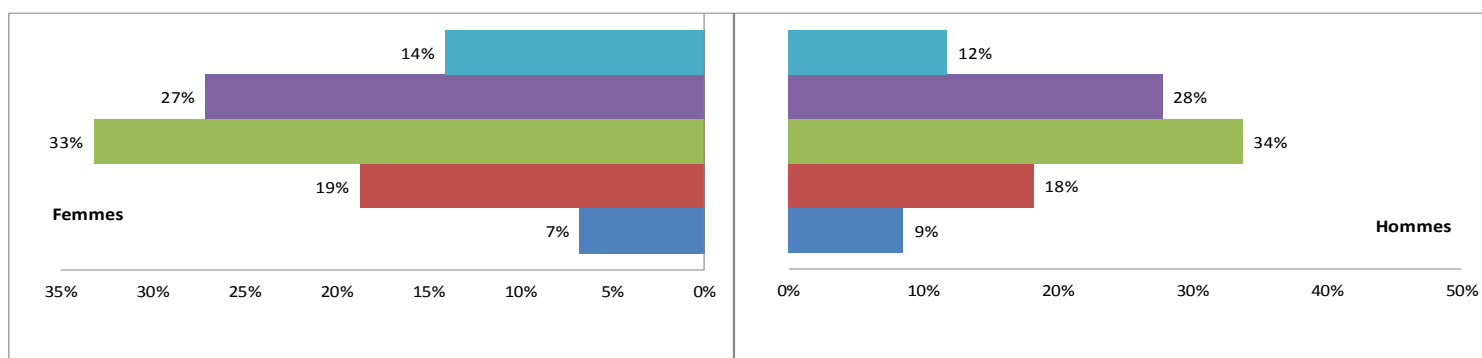
Pyramide des âges au 31/12/2017 (*)

	Femmes	%	Hommes	%
60 ans et plus	79	14%	79	12%
50 à 59 ans	152	27%	186	28%
40 à 49 ans	186	33%	226	34%
30 à 39 ans	105	19%	122	18%
- 30 ans	38	7%	57	9%
Total	560	100%	670	100%

(*) emplois permanents et non permanents

Age moyen au 31/12/2017

	Femmes	Hommes
Titulaires	47	46
Contractuels	47	37

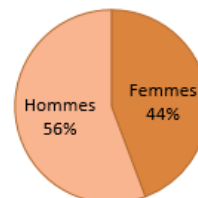


Part des femmes et des hommes dans l'effectif au 31 décembre 2017

Titulaires au 31/12/2017

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	321	83	404
Filière technique	72	543	615
Filière animation	2	2	4
Filière culturelle	8	5	13
Filière sociale	70	3	73
Filière médico-sociale	29	1	30
Filière médico-technique	6	2	8
Filière sportive	1	1	2
TOTAL	509	640	1149

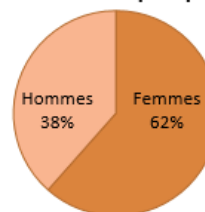
Répartition femmes-hommes des titulaires au 31/12/2017



Contractuels sur emplois permanents au 31/12/2017

	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	0	2	2
Filière technique	3	2	5
Filière animation	0	0	0
Filière culturelle	0	0	0
Filière sociale	1	0	1
Filière médico-sociale	4	0	4
Filière médico-technique	0	1	1
Filière sportive	0	0	0
Total	8	5	13

Répartition femmes-hommes des effectifs au 31/12/2017 (contractuels sur emplois permanents)

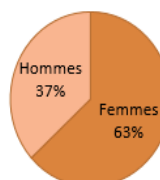


Contractuels sur emplois non permanents au 31/12/2017

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de cabinet	2	2	4
Emplois avenir	2	10	12
Assistants familiales	35	5	40
Autres (*)	4	8	12
Total	43	25	68

(*) apprentis, médecins vacataires

Répartition femmes-hommes des effectifs au 31/12/2017 (contractuels sur emplois non permanents)

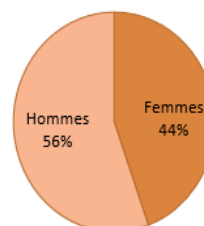


Titulaires et contractuels sur emplois permanents au 31/12/2017

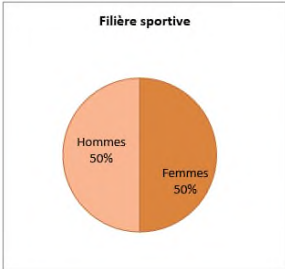
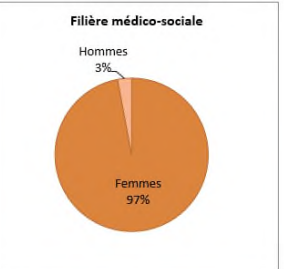
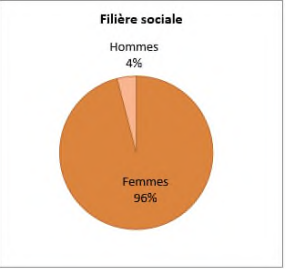
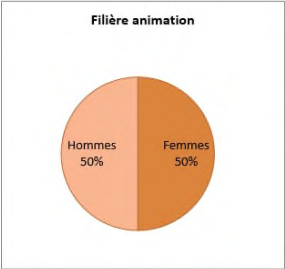
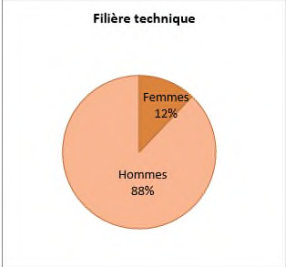
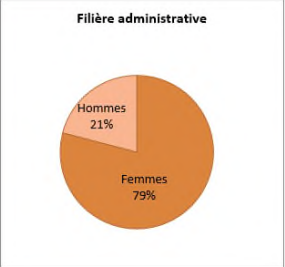
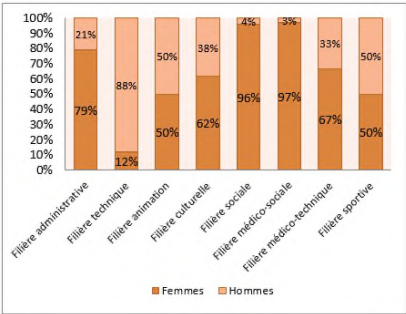
	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
Filière administrative	321	85	406	79%	21%
Filière technique	75	545	620	12%	88%
Filière animation	2	2	4	50%	50%
Filière culturelle	8	5	13	62%	38%
Filière sociale	71	3	74	96%	4%
Filière médico-sociale	33	1	34	97%	3%
Filière médico-technique	6	3	9	67%	33%
Filière sportive	1	1	2	50%	50%
Total	517	645	1162	44%	56%

(*) collaborateurs de groupes d'élus

Répartition femmes-hommes des effectifs au 31/12/2017 (titulaires et contractuels sur emplois permanents)

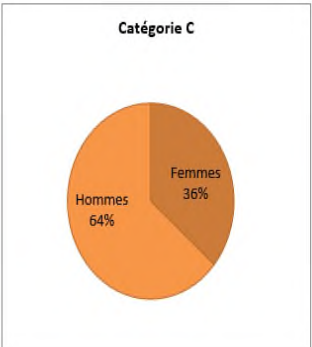
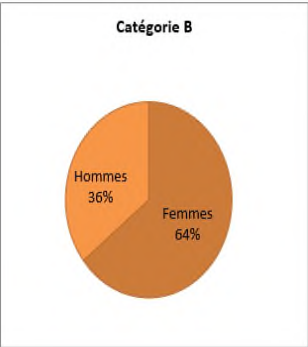
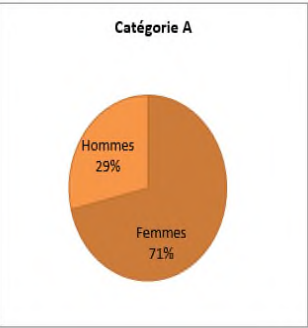


Répartition par filières des emplois permanents au 31/12/2017



Répartition par catégorie hiérarchique (emplois permanents) au 31/12/2017

	Femmes	Hommes
Cat A	72	29
Cat B	139	77
Cat C	306	539
Total	517	645



Répartition des femmes et des hommes sur les emplois d'encadrement au 31/12/2017 (*)

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	0	0
Postes de direction (1)	12	11	23
Postes de chefs de services (2)	32	29	61
Postes d'encadrement de proximité (3)	4	76	80
Total	48	116	164

(*) Titulaires et contractuels sur emplois permanents

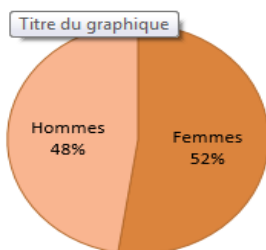
(1) DGS + Directeurs de pôles + Directeurs adjoints de pôles +

Directeurs + Directeurs adjoints

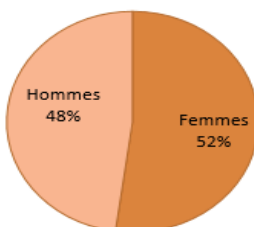
(3) chefs de services, adjoints au chefs de services, responsable d'UTIS, responsable de subdivision

(2) chef d'unité, chef de groupe, responsable de cellule, chef d'équipe, chef de secteur

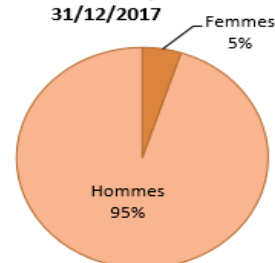
Répartition des postes de chefs de services au 31/12/2017



Répartition des postes de direction au 31/12/2017



Répartition des postes d'encadrement de proximité 31/12/2017

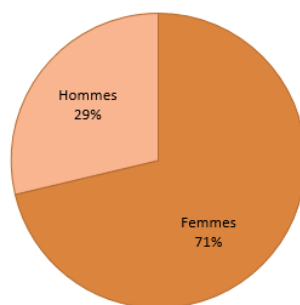


Répartition des cadres et cadres supérieurs par sexe et filière au 31/12/2017 (*)

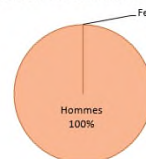
	Femmes	Hommes	Total
Cadres A filière administrative	30	16	46
Cadres A filière technique	5	10	15
Cadres A filière culturelle	2	0	2
Cadres A filière sociale	2	1	3
Cadres A filière sportive	0	0	0
Cadres A filière animation	0	0	0
Cadres A filière médico-sociale	33	1	34
Cadres A filière médico-technique	0	1	1
Total	72	29	101

(*) Titulaires et contractuels sur emplois permanents

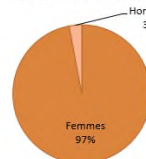
Répartition des cadres et cadres supérieurs par sexe au 31/12/2017



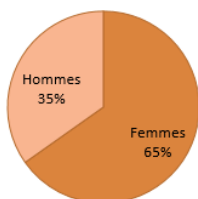
Répartition femmes-hommes cadres A - filière médico-technique



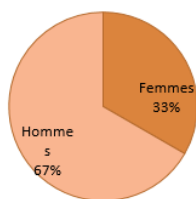
Répartition femmes-hommes cadres A - filière médico-sociale



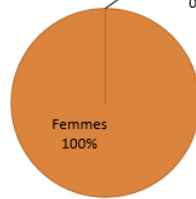
Répartition femmes-hommes cadres A - filière administrative



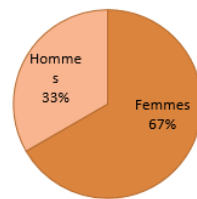
Répartition femmes-hommes cadres A - filière technique



Répartition femmes-hommes cadres A - filière culturelle



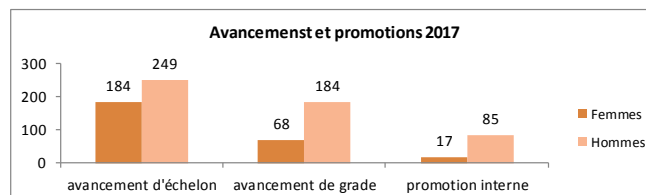
Répartition femmes-hommes cadres A - filière sociale



Bilan des avancements et promotions 2017

Avancements et promotions

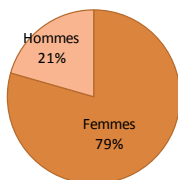
	Femmes	Hommes	Total
avancement d'échelon	184	249	433
avancement de grade	68	184	252
promotion interne	17	85	102
Total	269	518	787



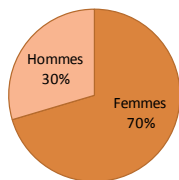
Avancements par catégorie hiérarchique et filière en 2017

	CATÉGORIE A		CATÉGORIE B		CATÉGORIE C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Filière administrative	19	3	37	15	104	17	195
filière technique	2	3	1	18	52	455	531
filière culturelle	1	0	1	0	5	4	11
filière sportive	0	0	0	1	0	0	1
filière sociale	0	1	41	0	0	0	42
filière médico-sociale	5	0	0	0	0	0	5
filière médico-technique	0	0	1	0	0	0	1
filière animation	0	0	0	0	0	1	1
Total	27	7	81	34	161	477	787

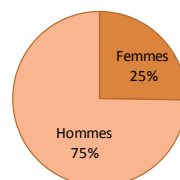
Avancements Catégorie A
par sexe en 2017



Avancements Catégorie B
par sexe en 2017



Avancements Catégorie C
par sexe en 2017

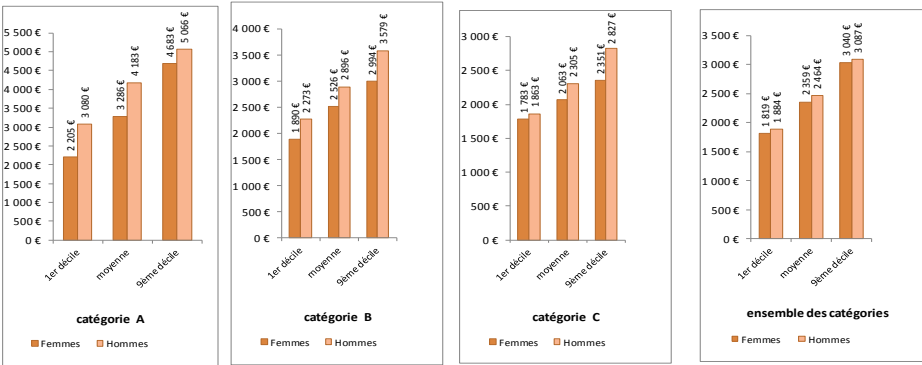


Salaires nets mensuels moyens * (ramenés en EQTP **)

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	1 ^{re} décile	2 205 €	1 890 €	1 783 €	1 819 €
	moyenne	3 286 €	2 526 €	2 063 €	2 359 €
	9 ^{ème} décile	4 683 €	2 994 €	2 351 €	3 040 €
Hommes	1 ^{re} décile	3 080 €	2 273 €	1 863 €	1 884 €
	moyenne	4 183 €	2 896 €	2 305 €	2 464 €
	9 ^{ème} décile	5 066 €	3 579 €	2 827 €	3 087 €

* Titulaires et contractuels sur emplois permanents

** Equivalent temps plein

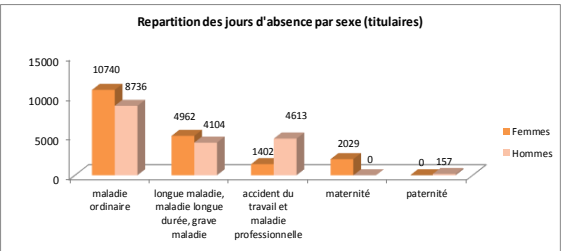
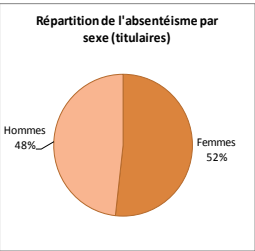


Répartition des absences par motif année 2017

Titulaires

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (*)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
maladie ordinaire	315	268	10740	8736
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	18	14	4962	4104
accident du travail et maladie professionnelle	17	44	1402	4613
maternité	15	0	2029	0
paternité	0	14	0	157
TOTAL	365	340	19133	17610

(*) en jours calendaires

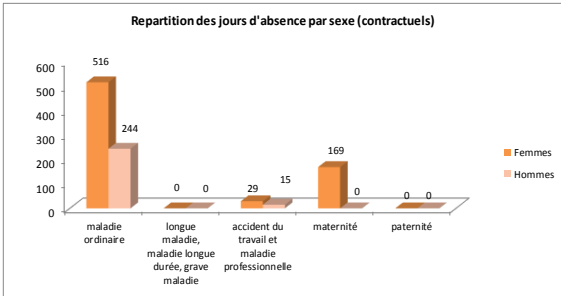
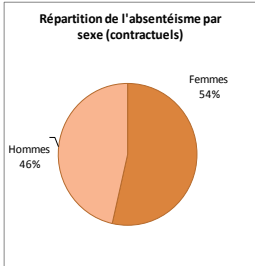


Contractuels (**)

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (*)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
maladie ordinaire	12	12	516	244
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	0	0	0	0
accident du travail et maladie professionnelle	1	1	29	15
maternité	2	0	169	0
paternité	0	0	0	0
TOTAL	15	13	714	259

(*) en jours calendaires

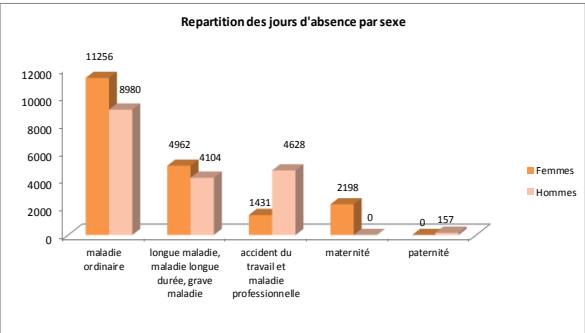
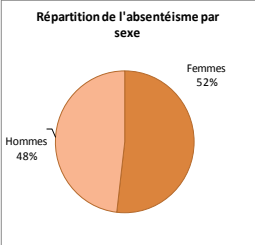
(**) hors apprentis, assistantes familiales, médecins vacataires, collaborateurs de cabinet



Titulaires et contractuels

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (*)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
maladie ordinaire	327	280	11256	8980
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	18	14	4962	4104
accident du travail et maladie professionnelle	18	45	1431	4628
maternité	17	0	2198	0
paternité	0	14	0	157
TOTAL	380	353	19847	17869

(*) en jours calendaires



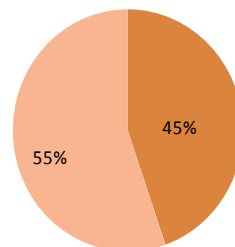
Compte épargne temps année 2017

Nombre de compte épargne temps au 31/12/2017 (*)

	Femmes	Hommes
Catégorie A	62	25
Catégorie B	131	75
Catégorie C	265	467
TOTAL	458	567

(*) titulaires et contractuels sur emplois permanents

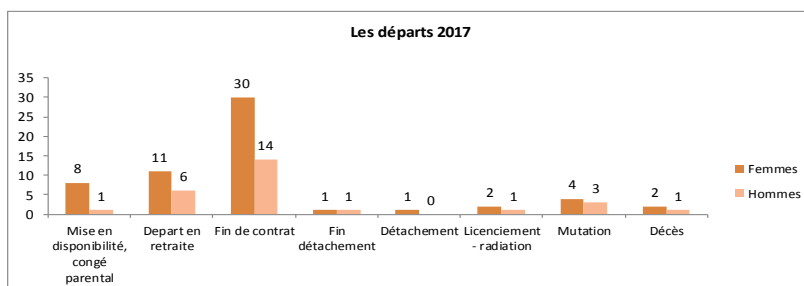
Répartition du nombre de compte épargne temps au 31/12/2017



Bilan des départs et arrivées dans la collectivité durant l'année 2017

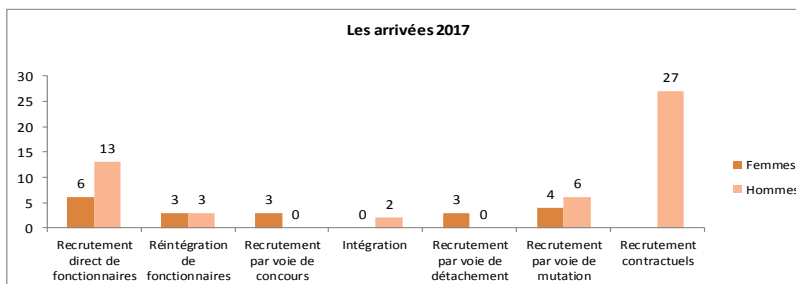
Les départs 2017

	Femmes	Hommes	Total
Mise en disponibilité, congé parental	8	1	9
Départ en retraite	11	6	17
Fin de contrat	30	14	44
Fin détachement	1	1	2
Détachement	1	0	1
Licenciement - radiation	2	1	3
Mutation	4	3	7
Décès	2	1	3
Total	59	27	86



Les arrivées 2017

	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires	6	13	19
Réintégration de fonctionnaires	3	3	6
Recrutement par voie de concours	3	0	3
Intégration	0	2	2
Recrutement par voie de détachement	3	0	3
Recrutement par voie de mutation	4	6	10
Recrutement contractuels	48	27	75
Total	67	51	118



ANNEXE 1 : Loi N°2014.873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes

Dispositif législatif :

LOI N°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » dispose dans son article 1^{er} « L'Etat et les collectivités territoriales ainsi que les établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée »

. Ils veillent à l'évaluation de l'ensemble de leurs actions.

La politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes comporte notamment :

1° Des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;

2° Des actions visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel

3° Des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes

4° Des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;

5° Des actions de lutte contre la précarité des femmes ;

6° Des actions visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers

7° Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales

8° Des actions visant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales

9° Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres

;10° Des actions visant à porter à la connaissance du public les recherches françaises et internationales sur la construction sociale des rôles sexués.

Il est à noter que cette liste n'est pas exhaustive .

Cet article est complété par l'article 3 du 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.

L'article 3 dispose que le chapitre 1^{er} du titre 1^{ER} du livre III de la quatrième partie du CGCT est complété par un article D 4311-7

Annexe 2 : Accord OEHC 2017

Service de l'Administration Générale
et des Ressources Humaines



CONVENTION D'ENTREPRISE N° 2 EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Monsieur Ange de Cicco, agissant en sa qualité de **Directeur** de :
L'Office d'Équipement Hydraulique de Corse (O.E.H.C.), Établissement Public
Industriel et Commercial de la COLLECTIVITE TERRITORIALE DE CORSE, dont
le siège est à BASTIA, avenue Paul GIACOBBI.
Nommé à cette fonction et ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes.

D'UNE PART

Et,

Les organisations syndicales représentatives de l'O.E.H.C., représentées
respectivement savoir :

La C.G.T. par Monsieur Jean-Marie MINCARELLI en sa qualité de délégué syndical

Le S.T.C. par Monsieur Jean-François GANDON en sa qualité de délégué syndical

D'AUTRE PART

Il a été conclu le NOUVEAU protocole d'accord en application de la loi n° 2010-1330 du
9 novembre 2010 portant réforme des retraites et du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011
relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre
les hommes et les femmes.

Annexe 3a : ATC diagnostic égalité homme/femme



DIAGNOSTIC EGALITE HOMMES/FEMMES

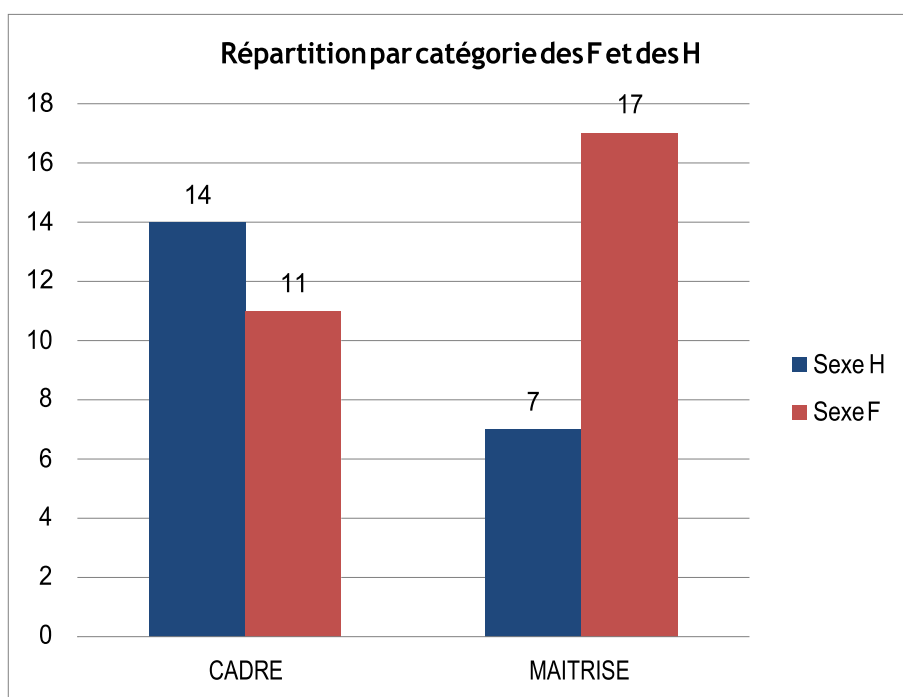
EXERCICE 2016

PREAMBULE

L'Agence du Tourisme compte 51 postes ouverts et 50 pourvus dont celui de Directeur Général qui bénéficie d'un statut "Hors Cadre" particulier de Droit Public.
Les tableaux présentés n'intègrent pas sa fonction.
Tous les autres salariés sont sous Contrat à Durée Indéterminée de Droit Privé

COMPARATIF H/F PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE AU 31/12/2016

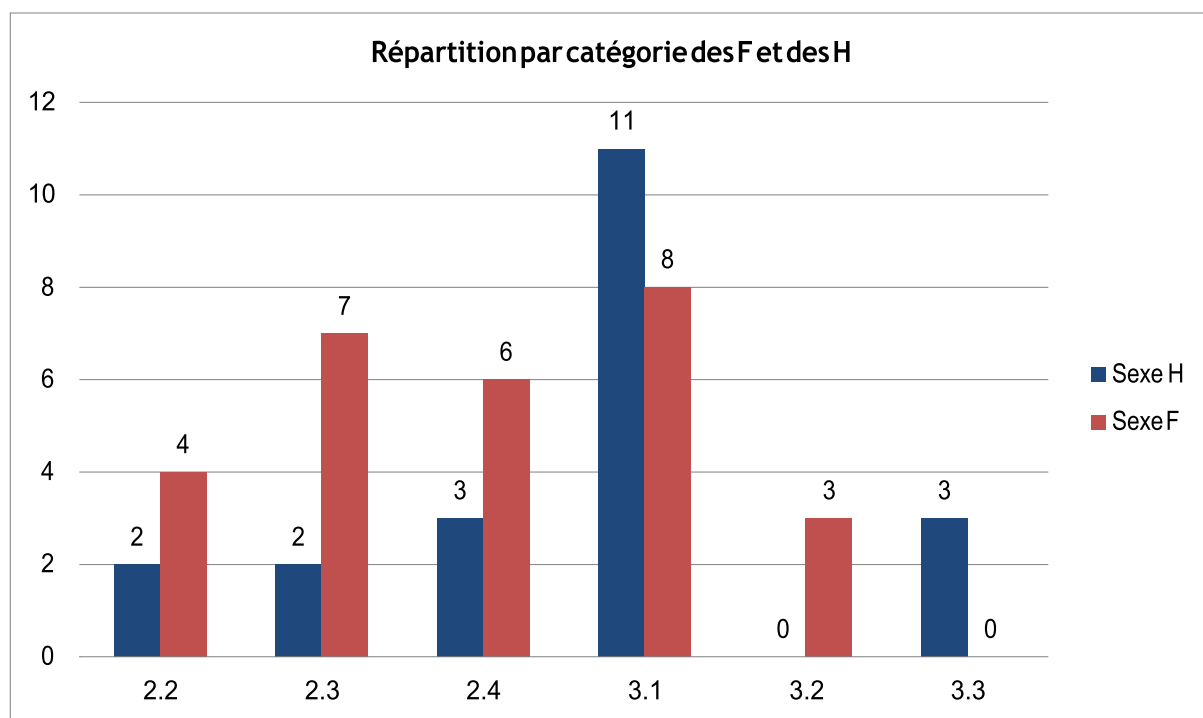
NB sur NOM	SEXE		
CATEGORIE	Sexe H	Sexe F	Total général
CADRE	14	11	25
MAITRISE	7	17	24
Total général	21	28	49



COMPARATIF H/F PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE AU 31/12/2016

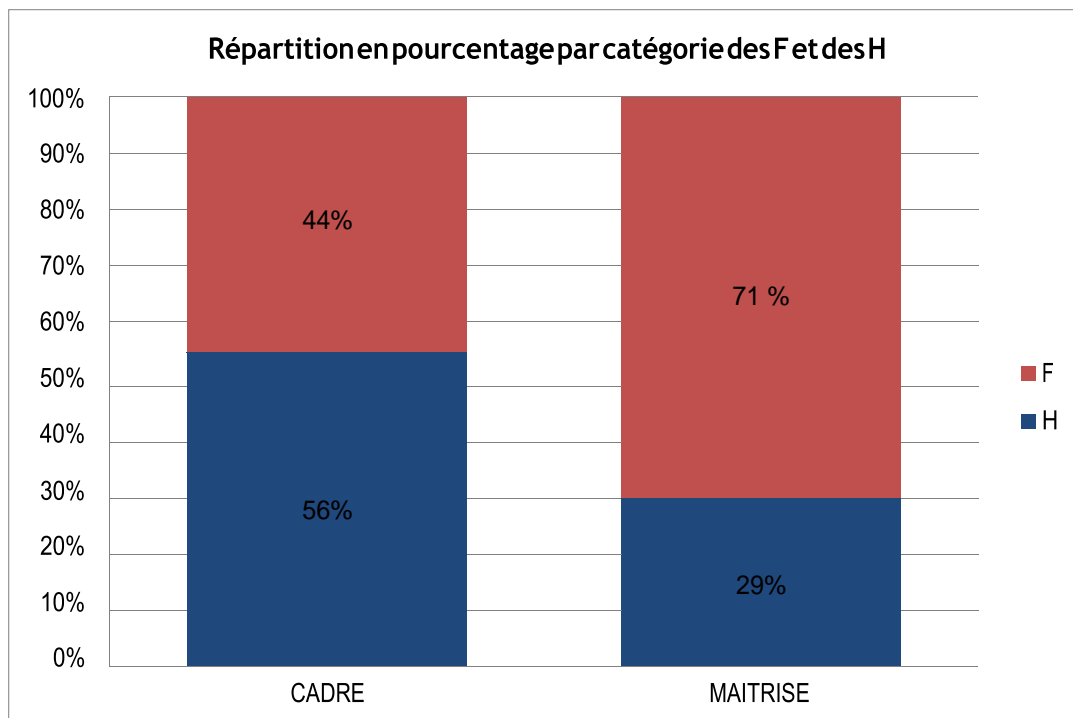
REPARTITION EN NOMBRE

NB sur NOM	SEXE		
CATEGORIE	Sexe H	Sexe F	Total général
2.2	2	4	6
2.3	2	7	9
2.4	3	6	9
3.1	11	8	19
3.2		3	3
3.3	3		3
Total général	21	28	49



COMPARATIF H/F PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE AU 31/12/2016

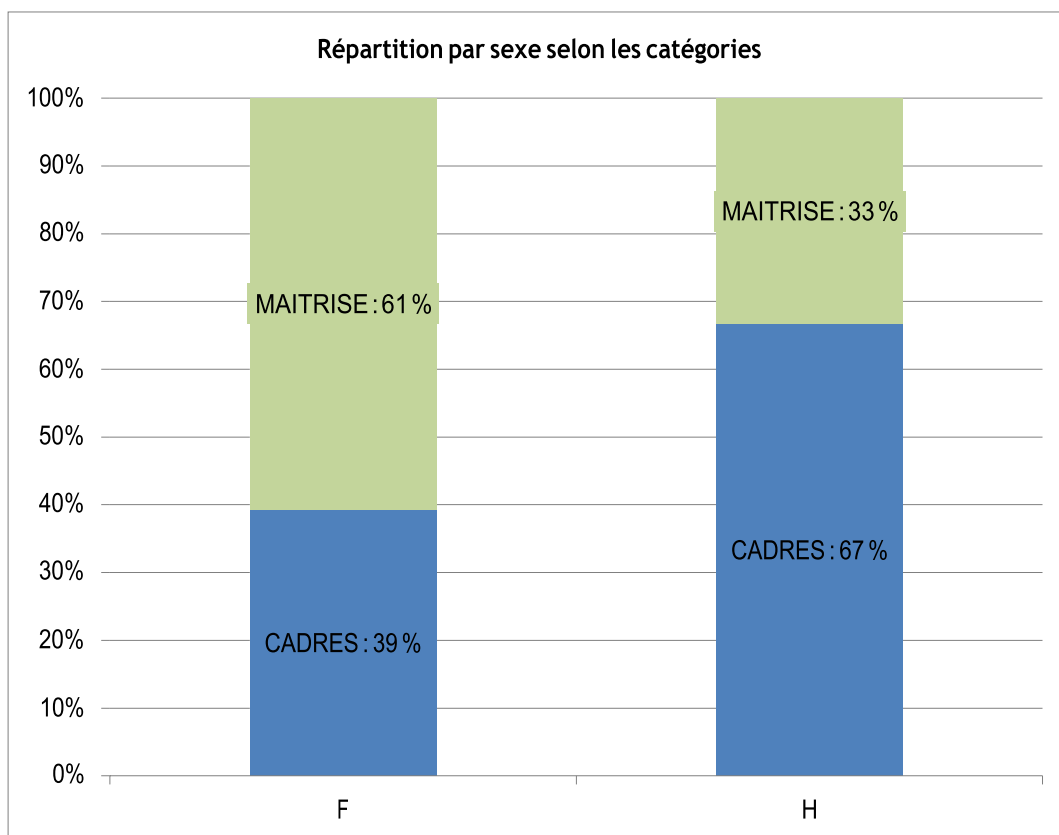
NB sur NOM	SEXE		Total général
	H	F	
CADRE	56%	44%	100%
MAITRISE	29%	71%	100%
Total général	43%	57%	100%



COMPARATIF H/F PAR CATEGORIE PROFESSIONNELLE AU 31/12/2016

REPARTITION PAR SEXE SELON LES CATEGORIES

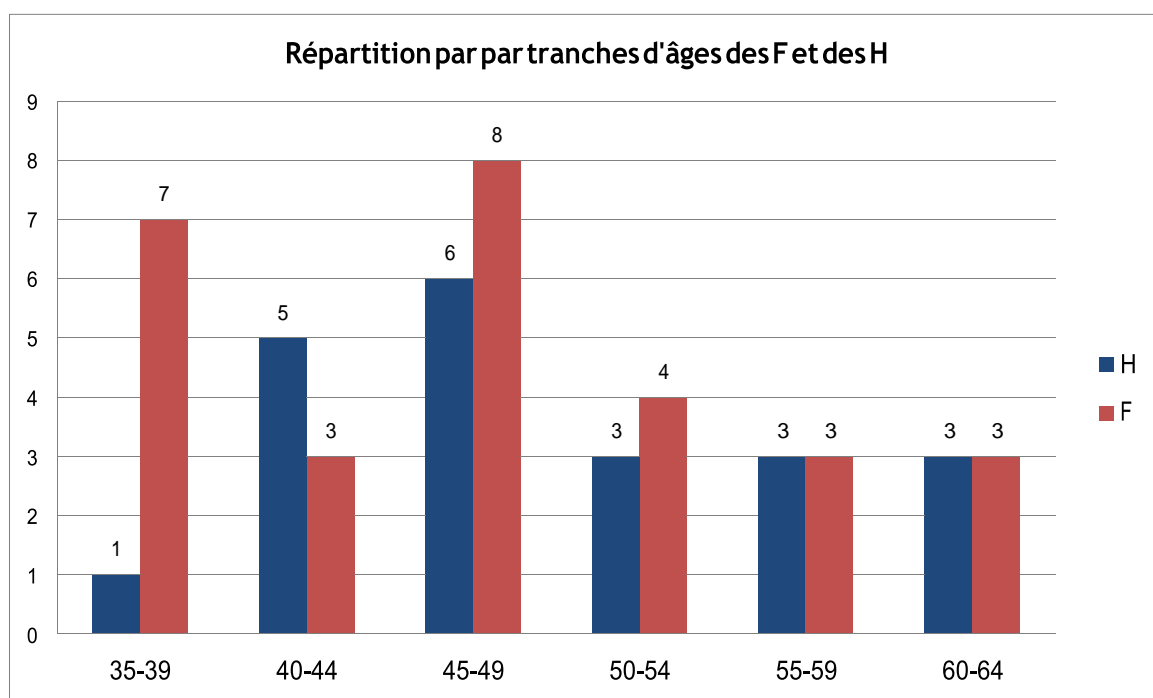
NB sur NOM	CATEGORIE		
SEXE	CADRE	MAITRISE	Total général
F	39%	61%	100%
H	67%	33%	100%
Total général	51%	49%	100%



COMPARATIF H/F PAR AGE AU 31/12/2016

REPARTITION EN NOMBRE

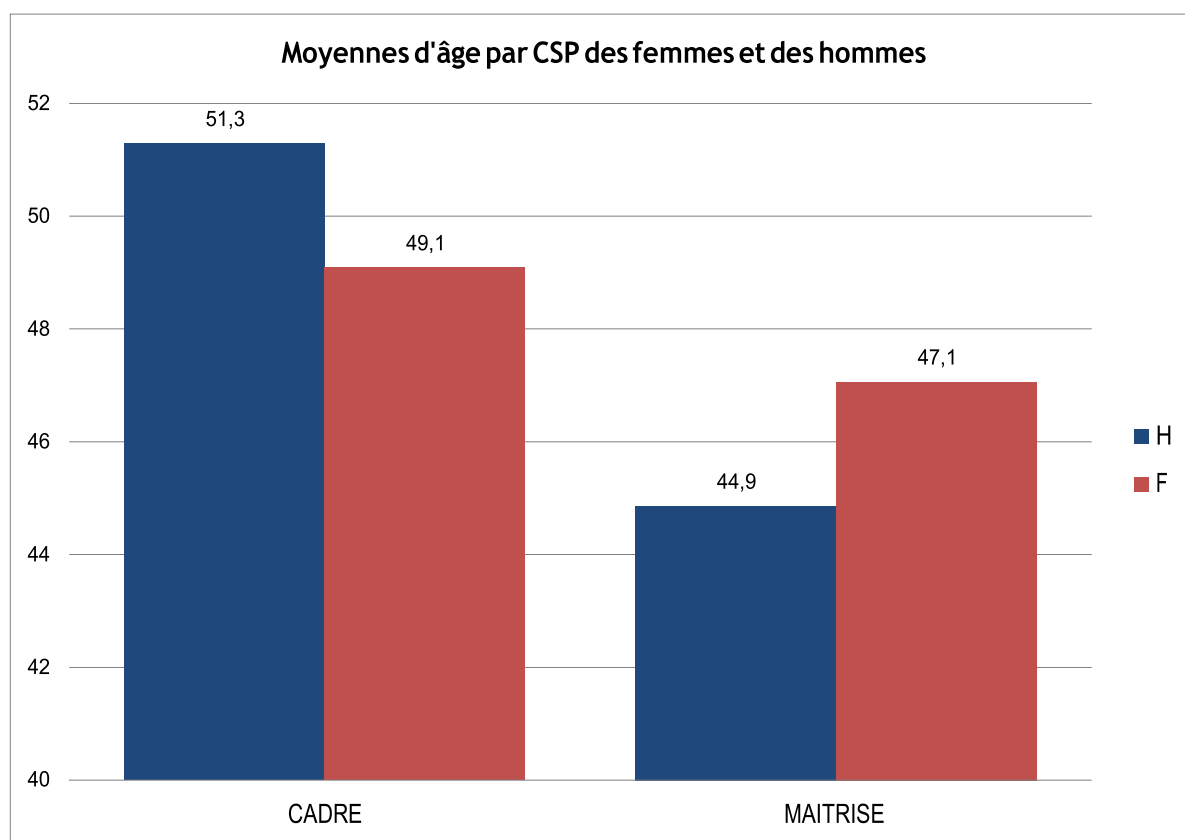
NB sur NOM	SEXE		Total général
	H	F	
Tranche âge 5			
35-39		1	7
40-44		5	3
45-49		6	8
50-54		3	4
55-59		3	3
60-64		3	3
Total général	21	28	49



COMPARATIF H/F PAR AGE AU 31/12/2016

MOYENNE D'AGE

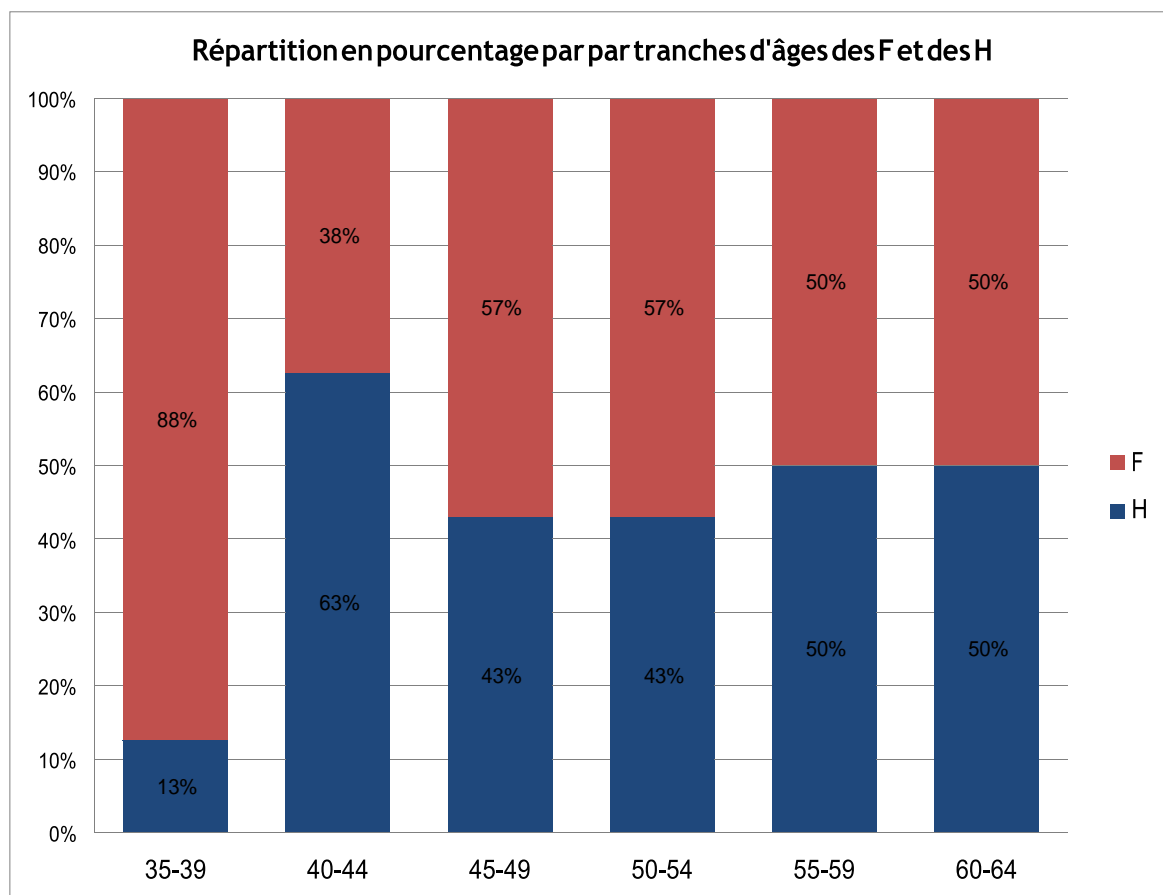
Moyenne sur	SEXE		
CATEGORIE	H	F	Total général
CADRE	51,3	49,1	50,3
MAITRISE	44,9	47,1	46,4
Total général	49,1	47,9	48,4



COMPARATIF H/F PAR AGE AU 31/12/2016

REPARTITION EN POURCENTAGE

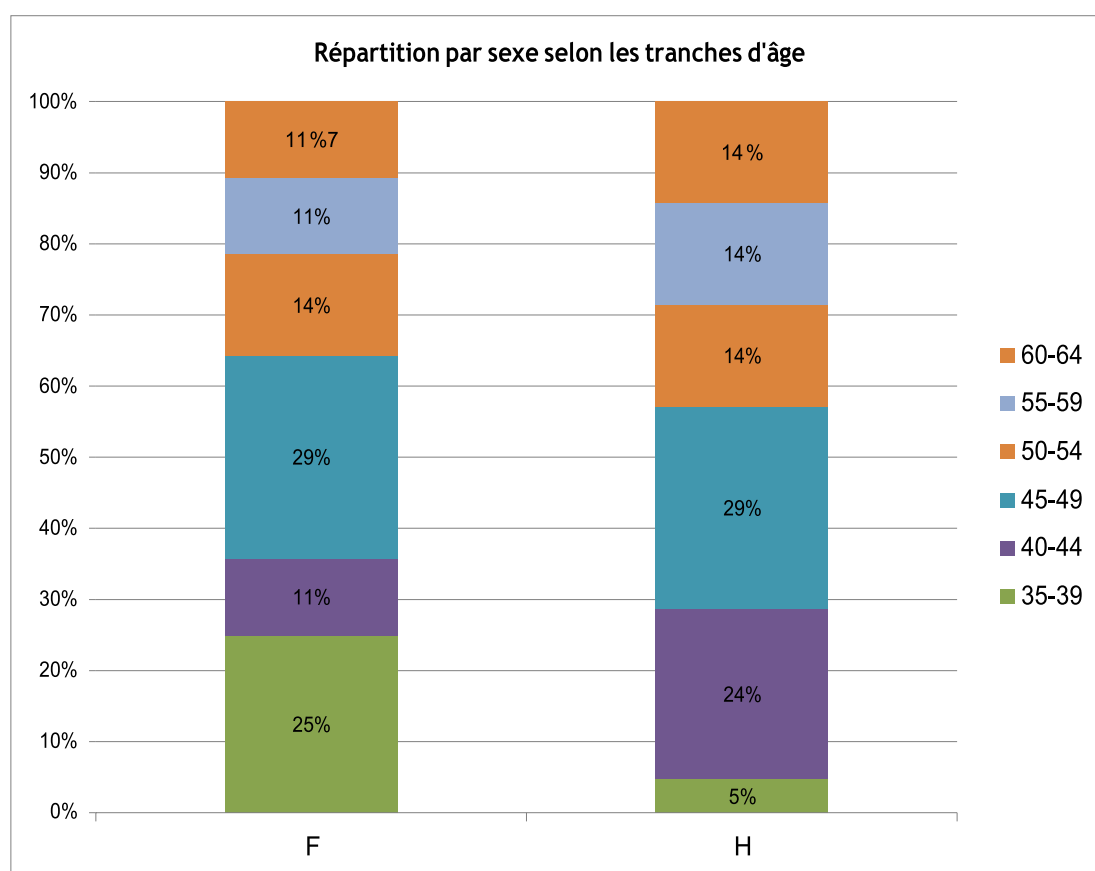
NB sur NOM	SEXE		Total général
	H	F	
35-39	13%	88%	100%
40-44	63%	38%	100%
45-49	43%	57%	100%
50-54	43%	57%	100%
55-59	50%	50%	100%
60-64	50%	50%	100%
Total général	43%	57%	100%



COMPARATIF H/F PAR AGE AU 31/12/2016

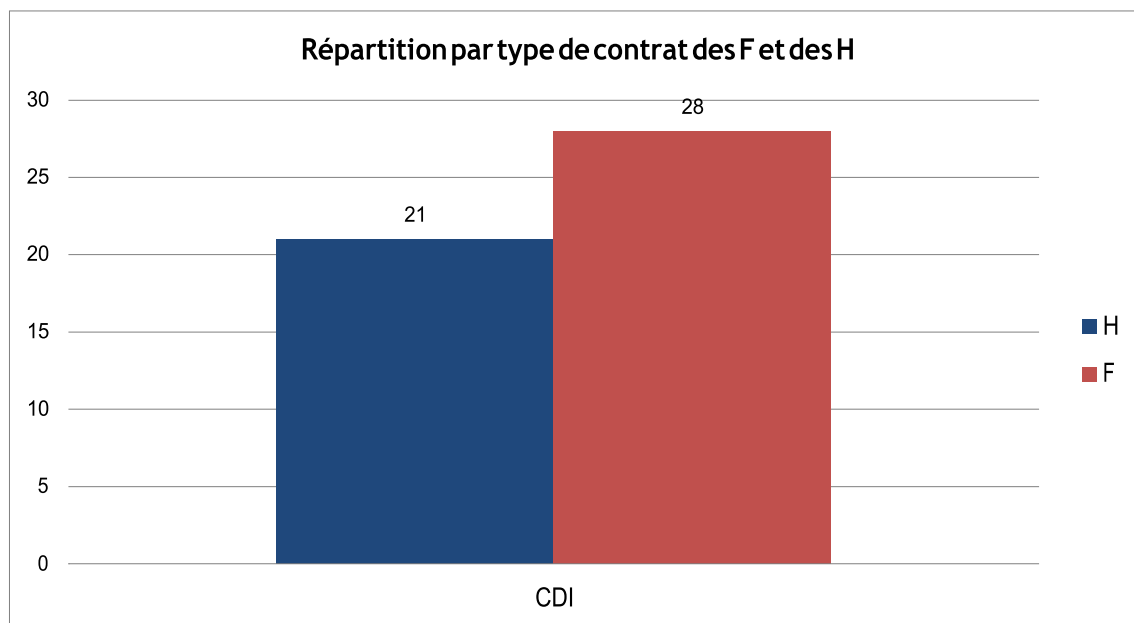
REPARTITION PAR SEXE SELON LES TRANCHES D'AGE

NB sur NO	Tranche âge 5						
SEXE	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Total général
F	25%	11%	29%	14%	11%	11%	100%
H	5%	24%	29%	14%	14%	14%	100%
Total général	16%	16%	29%	14%	12%	12%	100%



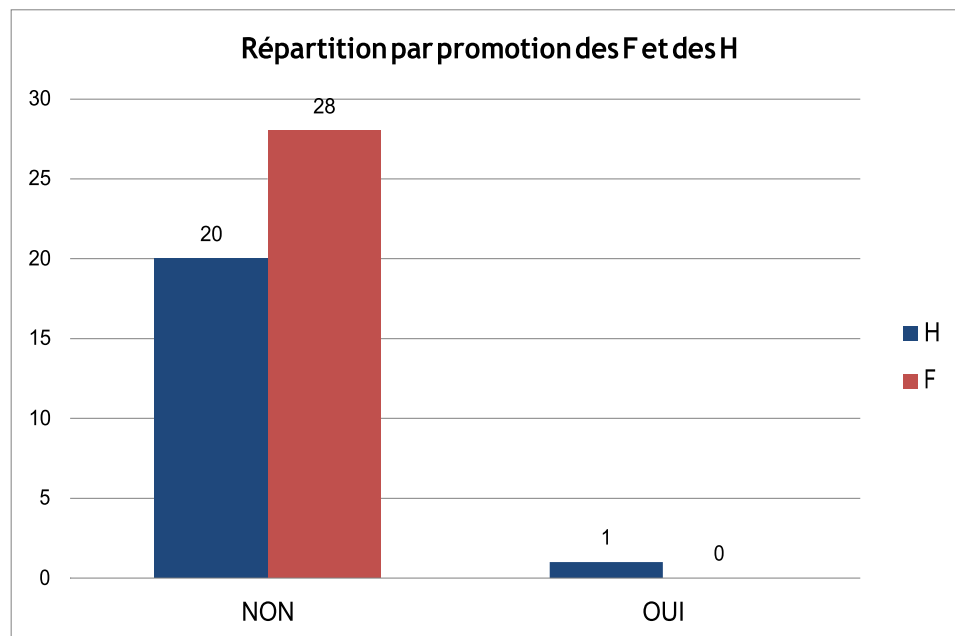
COMPARATIF H/F PAR TYPE DE CONTRAT AU 31/12/2016

NB sur NOM	SEXE		Total général
	H	F	
CDI	21	28	49
Total général	21	28	49



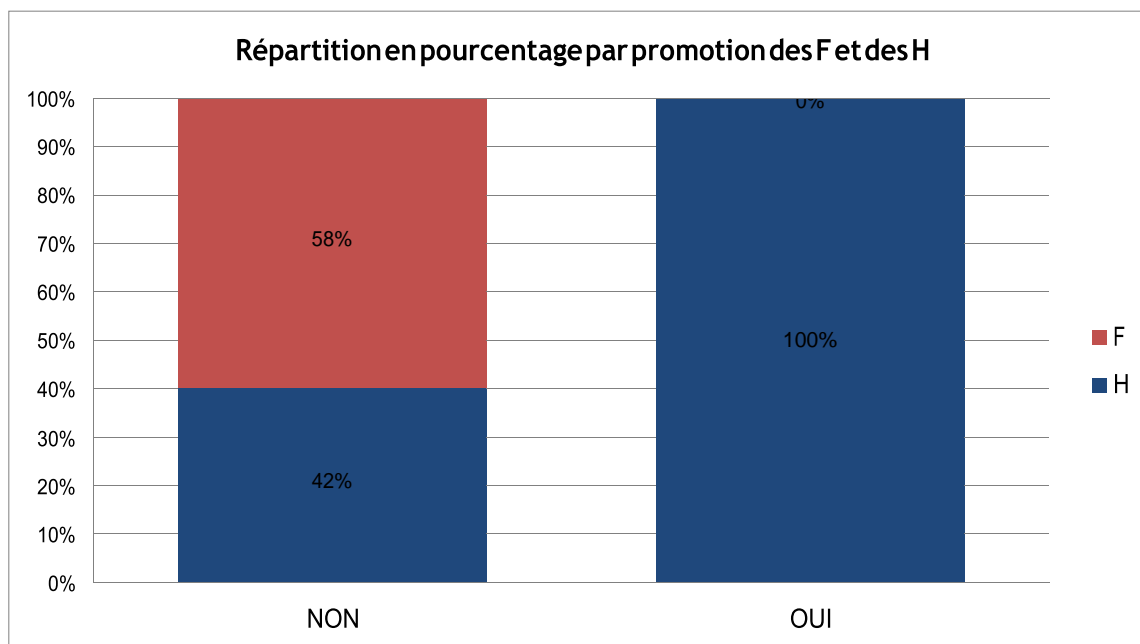
REPARTION EN NOMBRE

NB sur NOM	SEXE		
PROMOTION	H	F	Total général
NON	20	28	48
OUI	1		1
Total général	21	28	49



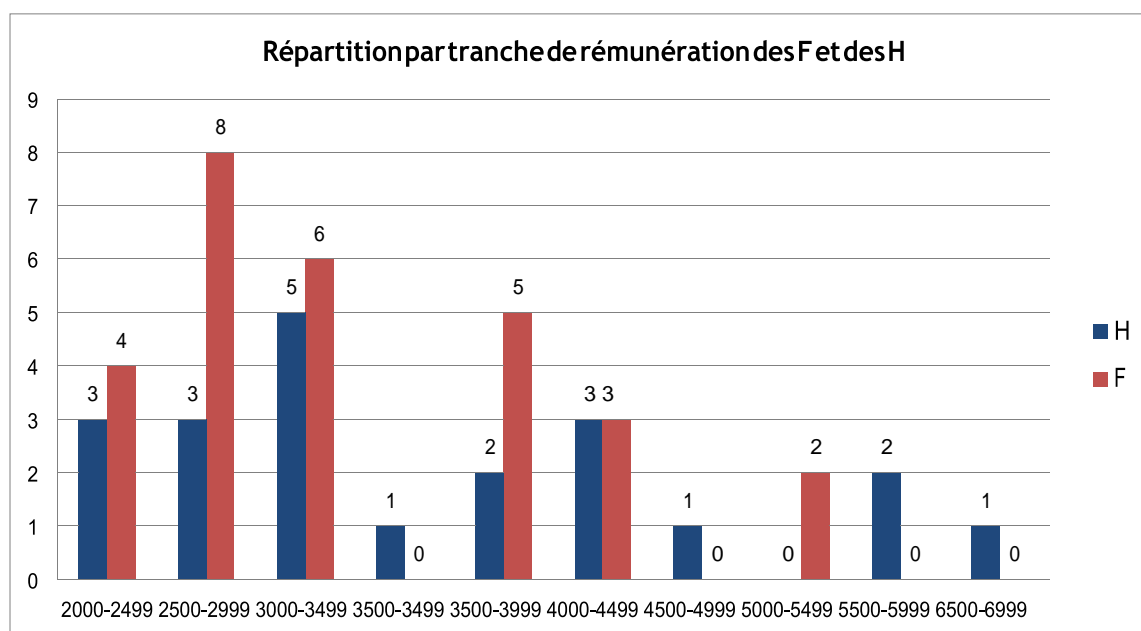
REPARTITION EN POURCENTAGE

NB sur NOM PROMOTION	SEXE		Total général
	H	F	
NON	42%	58%	100%
OUI	100%	0%	100%
Total général	43%	57%	100%



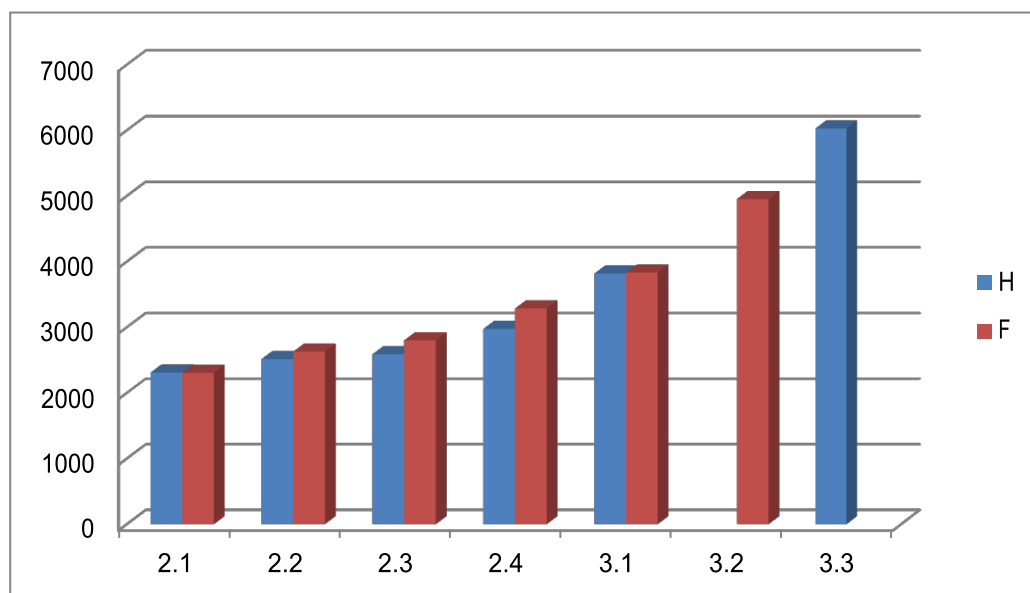
TRANCHES REMUNERATIONS BRUTES : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

NB sur NOM	SEXE		
	H	F	Total général
2000-2499		3	4
2500-2999		3	8
3000-3499		5	6
3500-3499		1	1
3500-3999		2	5
4000-4499		3	3
4500-4999		1	1
5000-5499			2
5500-5999		2	2
6500-6999		1	1
Total général		21	28



REMUNERATIONS MOYENNES BRUTES

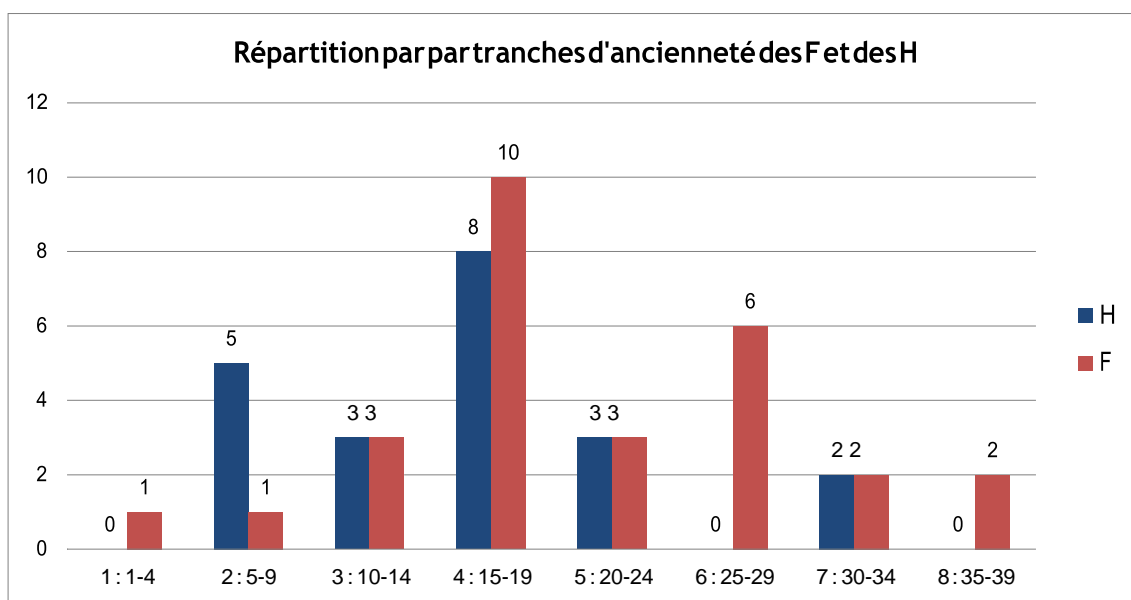
MOY. REMU	SEXE	
CATEGORIE	H	F
2.1	2310	2305
2.2	2515	2628
2.3	2589	2800
2.4	2975	3287
3.1	3818	3833
3.2		4954
3.3	6027	



ANCIENNETE : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

REPARTION EN NOMBRE

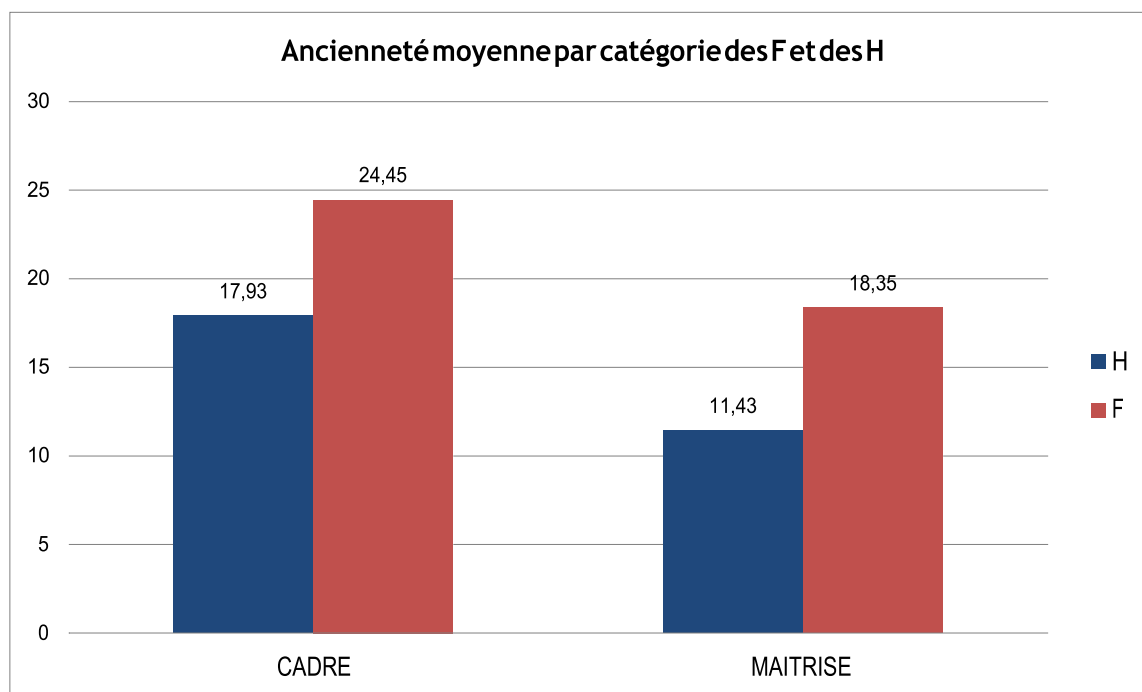
NB sur NOM	SEXE		Total général
	H	F	
1 : 1-4		1	1
2 : 5-9		5	6
3 : 10-14		3	6
4 : 15-19		8	10
5 : 20-24		3	6
6 : 25-29		6	6
7 : 30-34		2	4
8 : 35-39		2	2
Total général	21	28	49



ANCIENNETE : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

MOYENNE D'ANCIENNETE

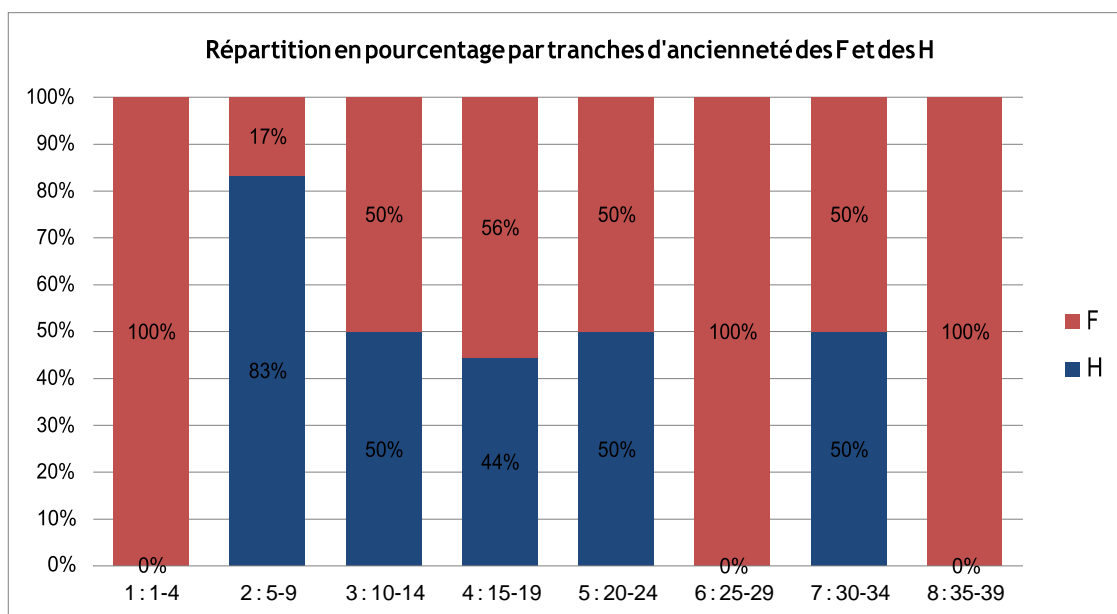
moy d'ancienneté	SEXE		
CATEGORIE	H	F	Total général
CADRE	17,93	24,45	20,80
MAITRISE	11,43	18,35	16,33
Total général	15,76	20,75	18,61



ANCIENNETE : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

REPARTITION EN POURCENTAGE

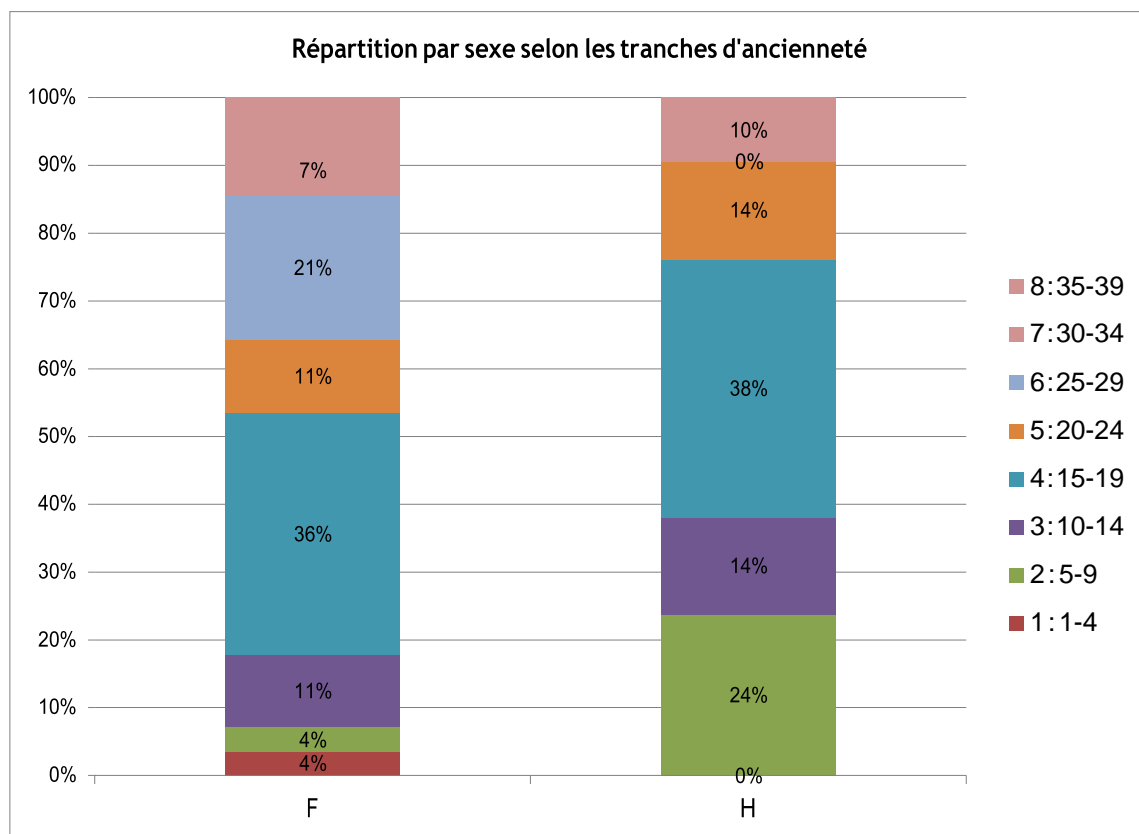
NB sur NOM	SEXE		
Tranche ancienneté	H	F	Total général
1 : 1-4	0%	100%	100%
2 : 5-9	83%	17%	100%
3 : 10-14	50%	50%	100%
4 : 15-19	44%	56%	100%
5 : 20-24	50%	50%	100%
6 : 25-29	0%	100%	100%
7 : 30-34	50%	50%	100%
8 : 35-39	0%	100%	100%
Total général	43%	57%	100%



ANCIENNETE : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

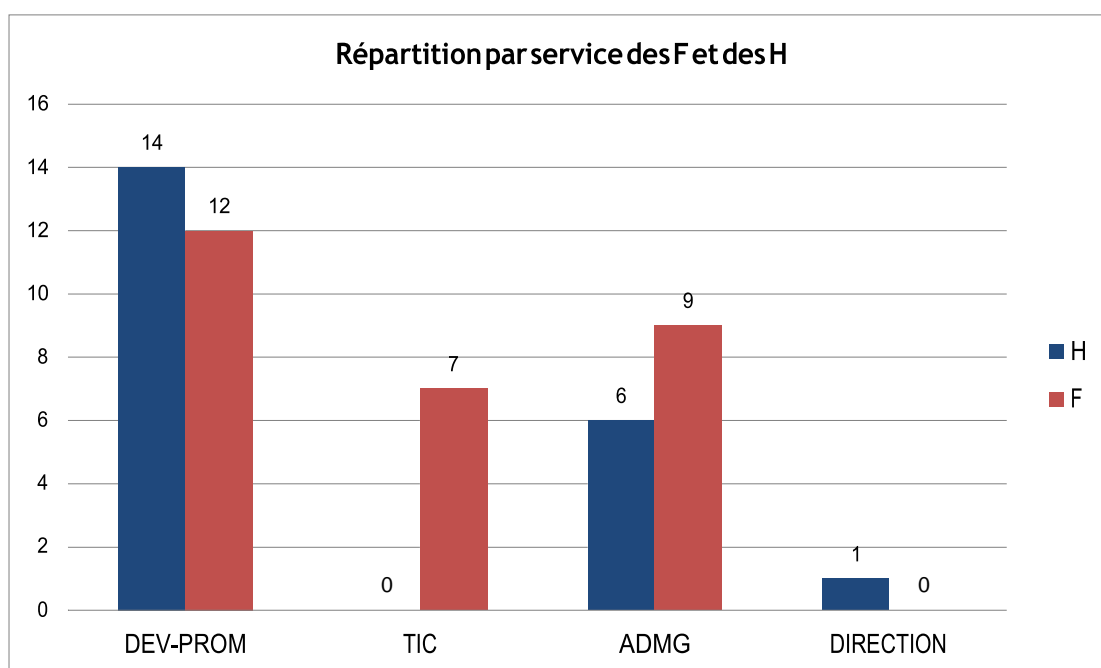
REPARTITION PAR SEXE SELON LES TRANCHES D'ANCIENNETE

NB sur NO	Tranche ancienneté								
SEXE	1 : 1-4	2 : 5-9	3 : 10-14	4 : 15-19	5 : 20-24	6 : 25-29	7 : 30-34	8 : 35-39	Total général
F	4%	4%	11%	36%	11%	21%	7%	7%	100%
H	0%	24%	14%	38%	14%	0%	10%	0%	100%
Total générale	2%	12%	12%	37%	12%	12%	8%	4%	100%



REPARTION EN NOMBRE

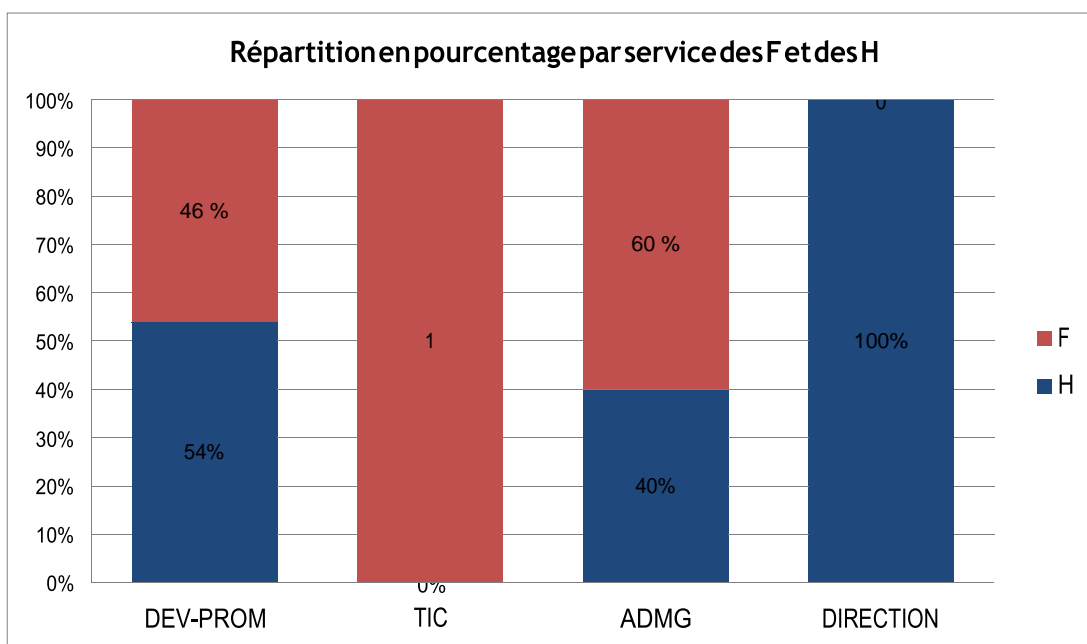
NB sur NOM	SEXE		
SERVICE	H	F	Total général
DEV-PROM	14	12	26
TIC		7	7
ADMG	6	9	15
DIRECTION	1		1
Total général	21	28	49



SERVICES : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

REPARTITION EN POURCENTAGE

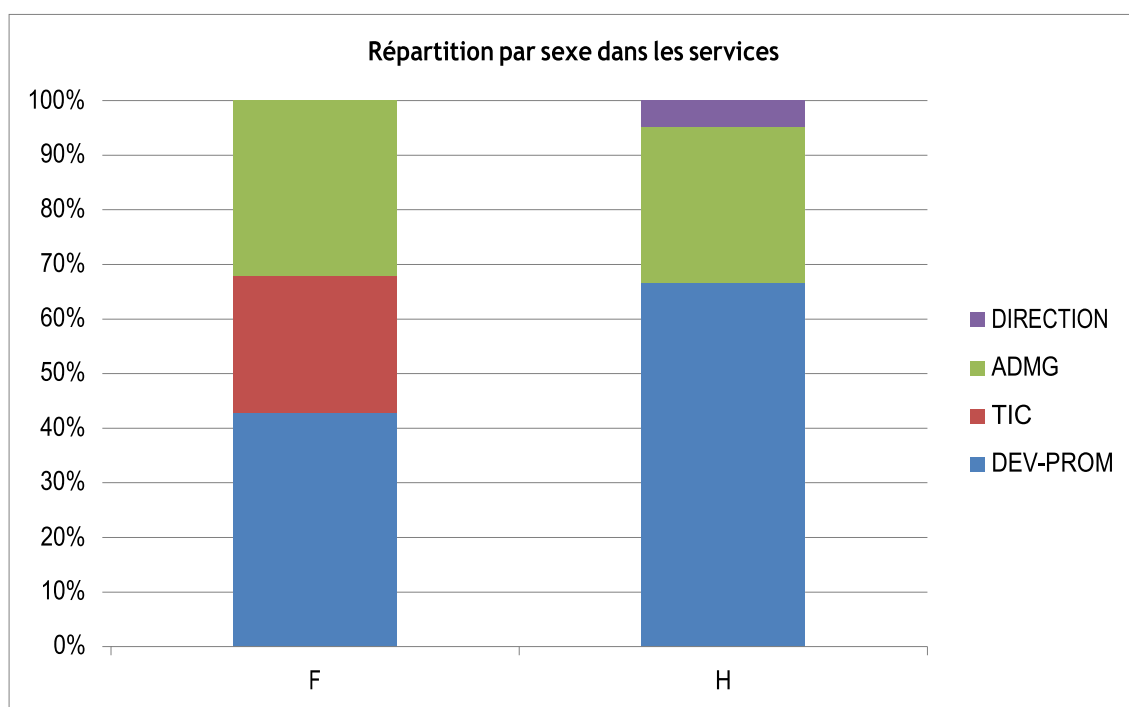
NB sur NOM	SEXE		
SERVICE	H	F	Total général
DEV-PROM	54%	46%	100%
TIC	0%	100%	100%
ADMG	40%	60%	100%
DIRECTION	100%	0%	100%
Total général	43%	57%	100%



SERVICES : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

REPARTITION PAR SEXE DANS LES SERVICES

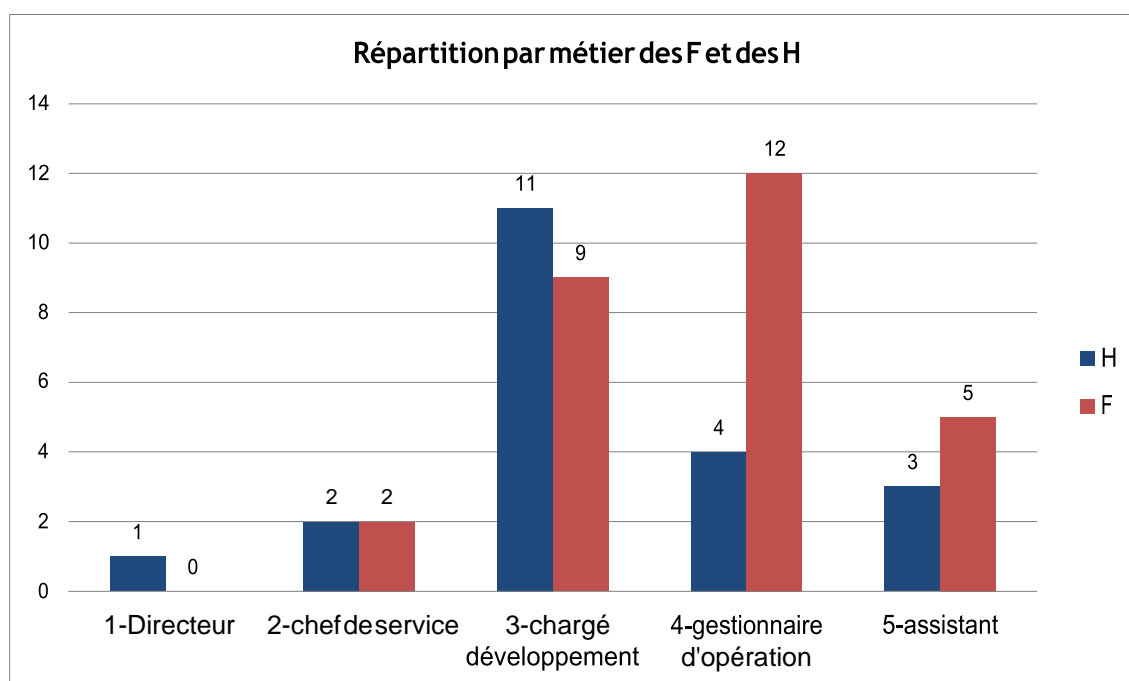
NB sur NOM	SERVICE				
SEXE	DEV-PROM	TIC	ADMG	DIRECTION	Total général
F	43%	25%	32%	0%	100%
H	67%	0%	29%	5%	100%
Total général	53%	14%	31%	2%	100%



METIERS : COMPARATIF H/F AU 31/12/2016

REPARTION PAR SEXE ET PAR METIER EN NOMBRE

NB sur NOM	SEXE		
METIER	H	F	Total général
1-Directeur		1	1
2-chef de service	2	2	4
3-chargé dévelo	11	9	20
4-gestionnaire d	4	12	16
5-assistant	3	5	8
Total général	21	28	49



ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

EXISTENCE D'UN COMPLEMENT DE SALAIRE VERSE PAR L'EMPLOYEUR POUR :

	OUI / NON	
LE CONGES PATERNITE	OUI	
LE CONGES MATERNITE	OUI	
LE CONGES D'ADOPTION	OUI	

NOMBRE DE SALARIES AYANT ACCES A UN TEMPS PARTIEL CHOISI DANS L'ANNEE

CP	Nombre de passages Temps partiel choisi		
	F	H	
MAITRISE	2		
CADRE			
TOTAL	2	-	

PARTICIPATION DU CE AUX MODES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

Le COMITE D'ENTREPRISE DE L'A.T.C. participe aux frais de crèche des enfants des salariés.

Annexe 3b : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES DE L'ATC

AVENANT N° 18 DU 20 AVRIL 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'Agence du tourisme de la Corse.

Préambule

Objectifs

- [Article 1er - Champ d'application de l'accord](#)
- [Article 2 - Recrutement](#)
- [Article 3 - Promotion et évolution professionnelle](#)
- [Article 4 - Formation professionnelle continue](#)
- [Article 5 - Parentalité](#)
- [Article 6 - Egalité salariale](#)
- [Article 7 - Sensibilisation et communication](#)
- [Article 8 - Représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux élections des représentant\(e\)s du personnel](#)
- [Article 9 - Bilan annuel et mesures correctives](#)
- [Article 10 - Suivi de l'accord](#)
- [Article 11 - Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision](#)

Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en oeuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salarié(e)s.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salarié(e)s, représentants du personnel, doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les structures, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel des équipes de direction et des organes de gouvernance est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.

Une démarche de communication régulière et soutenue de la branche, des équipes de direction en association avec les représentants du personnel en direction des salarié(e)s en est le préalable.

Article 1er : Champ d'application de l'accord

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme (IDCC 1909).

Article 2 : Recrutement

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du/de la candidat(e).

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitude et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au/à la candidat(e).

Les structures veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 3 : Promotion et évolution professionnelle

Les structures veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Les structures s'engagent à examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, et que la première ne puisse pas constituer un obstacle à leur évolution de même que l'exercice d'une activité à temps partiel.

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les structures sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Article 4 : Formation professionnelle continue

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les structures veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Dans la mesure du possible, les structures devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation, afin que les horaires et lieux de formation tiennent compte des contraintes familiales.

Les structures mettront en oeuvre les dispositifs permettant aux salarié(e)s de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salarié(e)s de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Article 5 : Parentalité

5.1. Rémunération du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant :

- d'un congé maternité ;
- d'un congé de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental ;
- de tout autre congé d'ordre familial tel que défini dans le code de la sécurité sociale,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressé(e)s notamment en termes d'ancienneté et d'alimentation du CPF.

En outre, lorsqu'un salarié(e) en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salarié(e)s visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salarié(e)s en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans le même échelon.

5.2. Situation du/de la salarié(e)s durant les congés au sens de l'article 5.1

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec la structure durant le congé au sens de l'article 5.1. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s absents suite à ce congé, la structure recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du/de la salarié(e) avec la structure durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salarié(e)s.

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue de ce congé ont droit à un entretien avec un représentant de la structure en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

5.3. Prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail

5.3.1. Aménagement du temps de travail

Dans le cas où certains salarié(e)s seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les structures s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le/la salarié(e) afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation des salarié(e)s confrontés à des situations spécifiques de garde d'enfant.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux jours et aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les salarié(e)s en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité et à partir du 6e mois de bénéficier d'une réduction de temps de travail de 1 heure par jour (article 28.3 de la convention collective).

5.3.2. Enfant malade ou handicapé

Il est rappelé notamment que, conformément à la convention collective et au code de la sécurité sociale :

Tout salarié(e), père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le/la salarié(e) assume la charge de 3 enfants, ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à 3 mois par an.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié(e) ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable 1 fois.

A l'issue de cette période, l'intéressé(e) retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

5.3.3. Dispositifs d'aide à la parentalité

Les signataires du présent accord encouragent les structures et les représentants du personnel à examiner et négocier la mise en place des différents dispositifs d'aides offerts aux salarié(e)s, notamment la mise en place du chèque emploi service universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

Article 6 : Egalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salarié(e)s à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Article 7 : Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les structures.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions des structures impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentant(e)s du personnel aux démarches liées à cet accord.

A cet égard les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires notamment dans le rapport de branche pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications.

Article 8 : Représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux élections des représentant(e)s du personnel


Les organisations syndicales de salarié(e)s veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégué(e)s du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élu(e)s du comité d'entreprise et des délégué(e)s du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation mixte proportionnelle lors de la désignation des membres du CHSCT.

Article 9 : Bilan annuel et mesures correctives

9.1. Bilan et mesures correctives au niveau de chaque structure

Les structures veilleront à informer au cours du 1er trimestre de l'année n+1 les institutions représentatives du personnel ou en l'absence d'institution représentative du personnel leur conseil d'administration ou autre organe de gouvernance, sur les conditions dans lesquelles elles mettent effectivement en oeuvre l'égalité professionnelle

des hommes et des femmes par la remise d'un « bilan annuel égalité H/F » sur la base du modèle annexé. 

[Cette annexe n'est pas reproduite.](#)

En l'absence d'institution représentative du personnel, une information de ce bilan auprès du personnel sera effectuée par toute forme ad hoc.

A ce titre, la direction transmettra ces informations sous la forme d'un bilan annuel égalité homme/femme selon le modèle suivant :

Recrutements dans l'année écoulée :

- nombre de poste par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;

- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes.

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée :

- nombre de poste par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes ;
- ancienneté dans le poste.

Formation professionnelle :

- répartition hommes/femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type (action d'adaptation et de maintien dans l'emploi / action de développement de compétences) et par catégorie d'action.

Temps de travail :

- nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales avec répartition homme/femme ;
- suivi donné à ces demandes avec répartition homme/femme : nombre d'accords et de refus.

Rémunération :

- salaire brut annuel médian primes comprises et hors ancienneté, avec répartition homme/femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié(e)s par genre ;
- salaire brut de base annuel médian hors ancienneté et hors primes non conventionnelles (gratification conventionnelle de l'article 21 incluse) avec répartition homme/femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié(e)s par genre.

Mesures correctives :

- type d'action et calendrier de mise en oeuvre ;
- bilan des actions correctives.

La direction, l'organe de gouvernance et les représentant(e)s du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

9.2. Bilan et mesures correctives au niveau de la branche

Ces différentes données et observations feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble de la branche.

Après 2 années d'observation et en cas d'écart entre les hommes et les femmes, la nature des actions à mettre en oeuvre et un calendrier des actions correctives seront mis en place par la commission paritaire.

Les actions correctives porteront notamment sur les domaines suivants :

- les recrutements ;
- les promotions et évolutions de carrières ;
- les actions de formations ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- la rémunération.

Article 10 : Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place par la commission paritaire ; elle se réunira une fois par an pour faire un état des éléments au sens de l'article 9.2 du présent accord.

Suite à la publication du rapport de branche de 2018 une nouvelle négociation sera engagée après réunion de la commission de suivi.

Article 11 : Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s sous réserve des dispositions d'ordre public.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues au dit code.

Fait à Paris, le 20 avril 2017.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération nationale des offices de tourisme et syndicats d'initiative - offices de tourisme de France (FNOTSI) ;

Destination régions (fédération française des organismes régionaux de tourisme - FNCRT) ;

Tourisme et Territoires - Réseau des agences départementales.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS CFE-CGC) ;

Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) ;

Fédération des services CFDT (FS CFDT) ;

Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT CGT-FO).

Annexe 4 : Rapport annuel 2017 ODARC égalité homme/femme



RAPPORT ANNUEL 2017

EN MATIERE D'EGALITE

ENTRE LES FEMMES

ET LES HOMMES

I - Données chiffrées relatives à l'emploi

1-1 Données par types de contrat de travail

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée au 31 décembre 2017 : **111** répartis entre

- **56 femmes**
- **55 hommes**

Nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre 2017 : **2** répartis entre

- **1 femme**
- **1 homme**

Nombre d'apprentis durant l'année 2017 : 2 répartis entre

- **1 femme – 25 ans - Diplôme préparé : Master eau et environnement- 2^{ème} année.**
- **1 homme – 21 ans - Diplôme préparé : Licence Professionnelle Agronomie Parcours Eco-Conseiller en Productions Agricoles.**

Nombre de stagiaires durant l'année 2017 : 7 répartis entre

- **1 femme**
- **6 hommes**

1-2 Durée du travail

Un accord conclu entre la Direction et les Syndicats de l'Office, en date du 15 Décembre 1999, précise l'orientation et l'incitation à la réduction collective du temps de travail en vigueur dans l'établissement.

La durée hebdomadaire du travail, à partir de laquelle se déterminent les horaires collectifs des salariés à temps plein et les taux de travail à temps partiel, est de 36 heures réparties sur 5 jours. En contrepartie de l'horaire appliqué, 10 jours ouvrés de repos par an sont acquis.

Un régime de travail particulier est mis en place à la station d'Altiani afin de tenir compte du plan de charge spécifique des agents techniques. Le régime de travail est organisé sur deux semaines. L'horaire de travail est fixé à 70 heures sur neuf jours ouvrés. Le jour non travaillé est pris par roulement dans le cadre de la période de deux semaines qui sert de base au régime particulier de la station.

L'avenant n°2 de l'accord sur l'orientation et l'incitation à la réduction collective du temps de travail du 15 Décembre 1999 signé le 22 juin 2017 par la Direction et les Syndicats de l'ODARC, adopté par le Conseil d'Administration du 23 janvier 2017 – Délibération n°2017-257, complète le régime de travail applicable de la manière suivante :

- Le temps de la pause déjeuner pour l'ensemble du personnel est d'une durée minimale de 45 minutes à décompter de l'horaire journalier.
- Régime de travail particulier pour les agents de la Division Economie Rurale basés à la Station Expérimentale d'Altiani. A la demande des agents et pour assurer leur sécurité et protéger leur santé au vu des conditions climatiques (fortes chaleurs) durant la période estivale du 15 mai au 30 septembre, les horaires de travail doivent être adaptés. Aussi, l'horaire quotidien est fixé de 6 heures à 14 heures7mns pour les agents et assistants techniques (ouvriers agricoles) ainsi que pour le responsable technique de la division économie rurale. Conformément à la réglementation en vigueur, le nombre d'heures consécutives de travail par jour est au maximum de 6 heures. Exceptionnellement, durant cette période d'été, le temps de pause déjeuner, pris obligatoirement au plus tard à midi, et à décompter de l'horaire journalier, est de 20 minutes (au lieu de 45 minutes minimum le restant de l'année).

On compte au sein de l'office trois hommes et quatre femmes travaillant à temps partiel :

- un homme à 50%
- un homme à 80%
- un homme à 60%
- une femme à 50%
- deux femmes à 80%
- une femme à 90%

Il y a donc 5.45% d'hommes et 7.14% de femmes en CDI travaillant à temps partiel.

Ces aménagements du temps de travail ont été mis en place suite à une demande du salarié pour convenance personnelle ou de la Médecine du Travail.

Les passages à temps partiel pour les hommes relèvent de raison de santé.

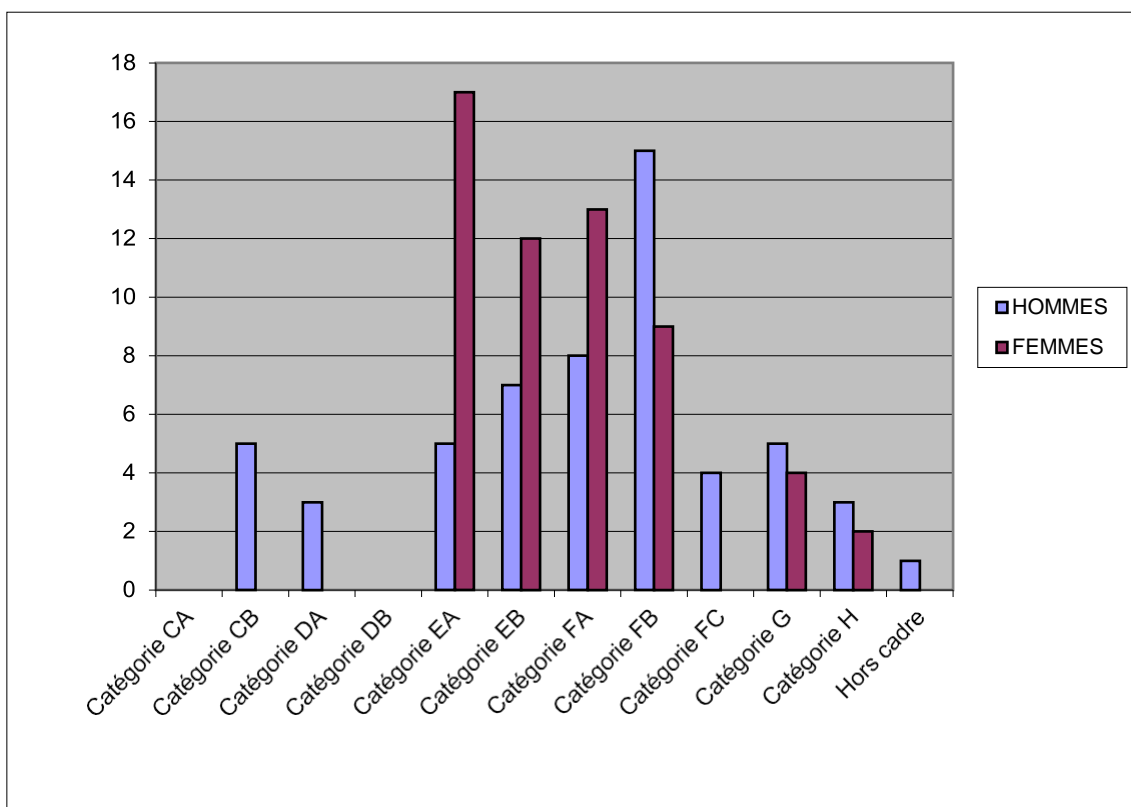
En revanche, certaines femmes ont souhaité travaillé à temps partiel pour convenance personnelle. Dans ces cas de figure, l'employeur a accédé à ces sollicitations afin d'améliorer l'articulation vie privée / vie professionnelle de ces salariées.

1-3 Répartition des effectifs par catégorie professionnelle

Il existe au sein de l'ODARC une grille salariale précisant les échelles pour chaque catégorie d'emploi.

	CATEGORIE	ECHELLE
Personnel d'exécution	Agent administratif	CA / CB
	Agent technique	CA / CB
Cadre moyen	Assistant technique	DA / DB
	Assistant administratif	DA / DB
	Technicien	EA / EB
	Rédacteur	EA / EB
Cadre supérieur	Rédacteur principal	FA / FB
	Chef de projet	FA / FB
	Responsable technique	FB / FC
	Responsable administratif	FB / FC
	Chef de division	G
	Chef de service	H

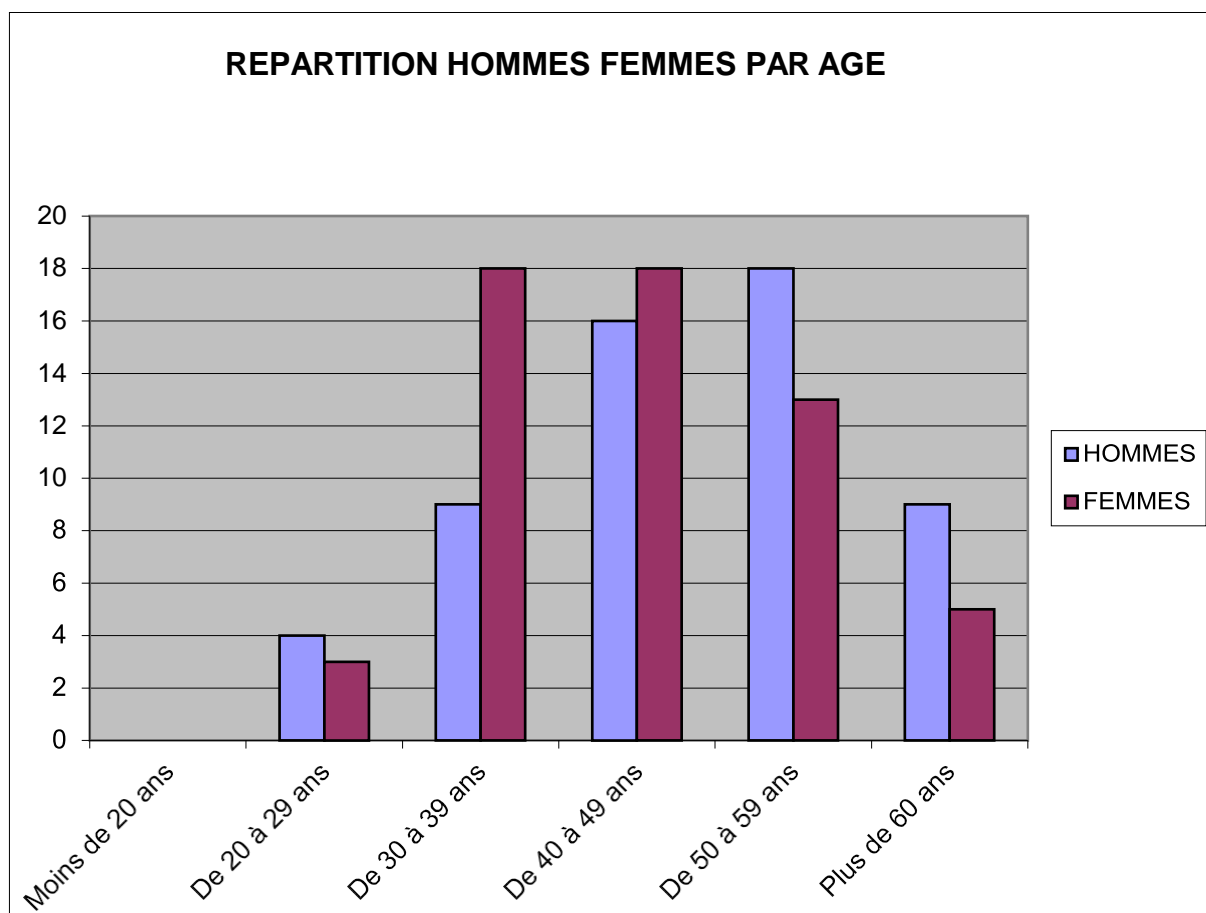
La répartition des effectifs par catégorie professionnelle au 31 décembre 2017 est la suivante:



Chaque emploi type est défini au moyen d'une fiche de poste correspondant à la grille salariale à laquelle l'agent doit être rattaché. Aucune distinction n'est opérée qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

1-4 Répartition hommes / femmes par âge

Au 31 décembre 2017, la répartition par âge des salariés de l'Office sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée et contrat d'apprentissage se décompose comme suit :



II - Situation comparée des hommes et des femmes

2-1 Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de qualification, de classification, de condition de travail et de rémunération effective :

Au 31 Décembre 2017, l'effectif de l'ODARC (CDI et CDD) comprend :

- 57 femmes, soit 50.44 % de l'effectif total
- 56 hommes, soit 49,56 % de l'effectif total

Cet effectif montre l'équilibre existant au sein de l'Office entre le nombre d'hommes et de femmes.

La méthode de comparaison de rémunération entre les hommes et les femmes retenue est la rémunération moyenne de référence calculée sur une base 100.

- Echelles CA/CB et DA/DB

On peut noter l'absence de femme dans ces deux échelles.

Il s'agit essentiellement d'ouvriers agricoles.

Aucune comparaison ne peut donc être effectuée en termes de rémunération hommes/femmes dans ces catégories d'emploi.

- Echelles EA/EB

Dans la catégorie EA/EB, les femmes sont majoritaires (28 femmes et 12 hommes).

Dans la filière technique, on constate que le nombre d'hommes et de femmes est sensiblement équivalent (7 femmes et 8 hommes). En revanche, dans la filière administrative, les postes sont occupés majoritairement par des femmes (21 femmes et 4 hommes).

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2600€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 2625€, et les femmes 2590€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 99.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 101.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 2.

On constate donc un équilibre satisfaisant entre les rémunérations sur ces types de métiers.

- Echelles FA/FB

Dans les échelles FA/FB, on compte 10 hommes et 13 femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 2900€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 3200€, et les femmes 2680€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 92.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 110.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 18.

Cet écart s'explique par le fait que la majorité des agents masculins de cette catégorie d'emploi ont une ancienneté importante. Par conséquent, ils sont positionnés à un échelon correspondant à une rémunération élevée. De plus, deux de ces hommes sont positionnés en FB alors qu'il n'y a aucune femme dans cette échelle.

Enfin, on peut préciser que certaines femmes ont accédé plus récemment à cette catégorie d'emploi et sont donc en début d'échelle.

- Echelles FB/FC

Cette catégorie comprend 17 hommes (dont 1 homme mis en disponibilité) et 9 femmes.

La présence d'hommes est plus importante sur les postes techniques.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 3730€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 3875€, et les femmes 3465€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 93.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 104.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 11.

Cet écart de rémunération provient essentiellement de l'absence de femmes dans la catégorie FC dont les rémunérations sont plus élevées que dans l'échelle FB.

Par ailleurs, les hommes ont une plus grande ancienneté ce qui les positionne en fin d'échelle.

- Echelle G

La catégorie G comprend 5 hommes (dont 1 homme mis en disponibilité) et 4 femmes. Il en ressort que les divisions sont dirigées aussi bien par des hommes que par des femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 4330€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 4400€, et les femmes 4265€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 98.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 101.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 3.

On constate donc un équilibre satisfaisant entre les rémunérations sur ces types de métiers. Il est également important de noter que les femmes sont autant présentes que les hommes sur des postes d'encadrement et de responsabilité.

- Echelle H

La catégorie H comprend 3 hommes et 2 femmes. Il en ressort que les services sont dirigés aussi bien par des hommes que par des femmes.

La rémunération moyenne brute mensuelle des salariés hommes et femmes s'élève à 5400€ (base 100).

Les hommes perçoivent en moyenne 5625€, et les femmes 5090€.

Le rapport de la rémunération moyenne des femmes à la base 100 s'élève à 94.

Pour les hommes, ce rapport s'établit à 104.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 8.

Les femmes sont correctement représentées dans cette catégorie considérée comme hautement qualifiée.

2-2 Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de titularisation, de promotion professionnelle et d'avancement

Les recrutements effectués sur l'année 2017 concernent **1 femme et 2 hommes** sur des postes exclusivement techniques.

On compte un avancement au choix à l'échelle, c'est-à-dire le passage à l'échelle immédiatement supérieure pour **1 homme** ainsi qu'un avancement d'échelons pour **1 homme** également.

2-3 Analyse des données chiffrées par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes en matière de formation :

Au niveau de la **formation**, **27 hommes et 27 femmes** ont été formés, toutes catégories confondues.

Les stages individuels ont été essentiellement suivis par des femmes.

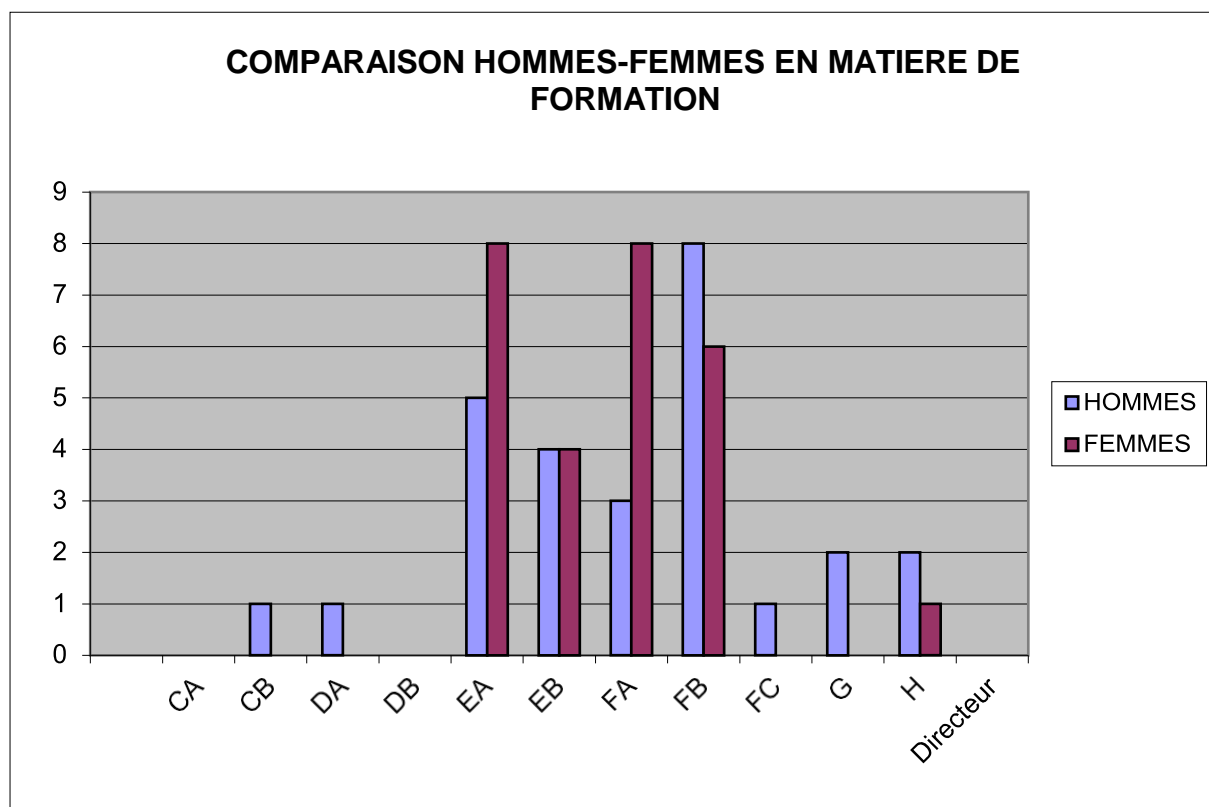
Trois formations collectives ont été organisées en 2017. Celles-ci ont été suivies aussi bien par les hommes que par les femmes :

- La formation « lutte anti-fraude dans le cadre des fonds européens » a concerné autant d'hommes que de femmes.
- La formation « marchés publics » a été dispensée en interne pour un public majoritairement féminin.
- Les agents qui ont bénéficié de la formation « machinisme agricole » étaient majoritairement masculins.

Il faut préciser toutefois, qu'une formation permettant l'obtention d'un diplôme bac+2 (BTSA ACSE) est en cours de réalisation par un homme. Cette formation diplômante de 1971 h est réalisée sur deux années.

Le nombre moyen d'heures d'actions de formation est de 14 heures aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Le graphique ci-dessous montre que le personnel féminin classé dans les catégories EA et FA, c'est-à-dire les cadres, a été formé en plus grand nombre. Pour le personnel masculin, il s'agit de la catégorie FB, à savoir les cadres supérieurs.



III – Conclusion

On constate que sur l'année 2017 l'équilibre hommes-femmes est maintenue dans l'ensemble des domaines RH.

Au niveau de l'emploi et de l'organisation du temps de travail, on peut noter qu'il n'y a pas de disparité.

Concernant la rémunération, les conditions d'attribution des accessoires de salaire (primes, astreintes, indemnités...) sont les mêmes qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Il apparaît que les écarts de rémunération sont minimes dans l'ensemble des catégories d'emploi. On peut toutefois souligner que les écarts les plus importants profitent aux salariés masculins qui relèvent des échelles FA/FB et FB/FC.

Ceux-ci peuvent s'expliquer par le fait que :

- La majorité des agents masculins de ces catégories d'emploi ont une ancienneté importante. Par conséquent, ils sont positionnés à un échelon correspondant à une rémunération élevée. En effet, dans la catégorie FA/FB, on peut constater que la date moyenne d'ancienneté est de 12 ans supérieure pour les hommes. Cette différence s'élève à 5 ans en moyenne pour les échelles FB/FC.
- Dans la première catégorie, aucune femme n'est positionnée en FB.
- De même, dans la seconde catégorie, il n'y a aucune femme en FC.

De manière générale, les rémunérations varient notamment en fonction des diplômes, des années de service, des prises de responsabilité, de la volonté d'évolution, de la mobilité géographique, des opportunités de carrière.

La dynamique mise en place au sein de l'Office en matière de formation professionnelle a permis, cette année, d'instaurer un équilibre total entre le nombre d'agents masculins et féminins formés.