

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Références :

- loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique
- protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013
- décret 2015-761 du 24 juin 2015

Les textes réglementaires prévoient la réalisation d'un rapport de situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce rapport est présenté au comité technique.

Il constitue la première partie du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes qui doit être présenté préalablement au débat d'orientation budgétaire pour les collectivités territoriales et les EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

La deuxième partie de ce rapport, relative à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire, nécessite une importante phase de diagnostic pour établir les constats : analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les hommes et les femmes sur le territoire, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques et bilan des actions menées pour l'égalité dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques, ressources mobilisées pour aboutir à la définition d'orientations pluriannuelles.

L'agglomération a décidé de concentrer son analyse sur la première partie du rapport.

En préalable aux éléments techniques, il convient de souligner un élément principal, qui sous-tend la politique de la communauté d'agglomération en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au sein de ses personnels : il n'y a pas de différence de traitement entre les hommes et les femmes au sein de l'agglomération, autres que celles résultant de différences sociétales.

La prise de conscience occasionnée par le travail sur ce rapport préalable au débat d'orientation budgétaire est probablement que cette absence de différenciation n'est pas suffisante, et qu'il appartient aussi à l'échelon local de faire évoluer les mentalités.

1. Proposition d'indicateurs

Note méthodologique :

- les données sont au 31/12/2018
- les pourcentages et autres proportions concernant des sous catégories doivent être examinés avec prudence. En effet, ils ne sont pas significatifs en dessous d'une population de référence inférieure à 100 agents (ce qui est très fréquent pour des sous-catégories d'une population de base de 500 agents) et peuvent être soumis à de conséquentes variations d'une année sur l'autre.

1. Conditions générales d'emploi

1. effectifs physiques, répartition par catégorie et par filière (emplois permanents)

	nombre d'agents
Femmes	160
Hommes	351
total	511

69% des agents de la communauté d'agglomération sont des hommes.

	C	B	A	hors cat.	total
Femmes	94	35	30	1	160
Hommes	276	49	20	6	351
total	370	84	50	7	511

Cette proportion s'inverse quasiment pour les agents de catégorie A, les femmes représentant 60% de cette catégorie.

Cette tendance est accentuée en 2018 avec le passage en catégorie A des agents des cadres d'emploi d'assistant socio-éducatif et d'éducatrices de jeunes enfants.

Malgré ce transfert, les femmes restent sur-représentées en catégorie B, du fait de poids important de la filière culturelle, traditionnellement féminine, dans cette catégorie.

Les hommes sont en revanche sur représentés (75%) dans les emplois de catégorie C, du fait de la prépondérance de la filière technique.

	administrative	animation	culturelle	sociale	sportive	technique	hors fil.	total
Femmes	80	0	34	5	7	33	1	160
Hommes	15	1	6	0	12	311	6	351
total	95	1	40	5	19	344	7	511

90% des agents de la filière technique sont en effet des hommes, alors que les femmes restent très majoritaires (85%) dans les filières administrative et culturelle.

2. durée et organisation du travail

	TC		TNC	total
	100%	TP		
Femmes	136	23	1	160
Hommes	345	6	0	351
total	481	29	1	511

6% des agents travaillent à temps partiel, qui sont à 79% des femmes. Bien que la population concernée soit faible, il est important de noter le poids important des hommes dans les agents à temps partiel, pour un indicateur traditionnellement quasi-exclusivement féminin.

3. Comptes épargne-temps

	agents bénéficiaires	jours accumulés	jours pris	jours indemnisés
Femmes	98	1107	38	39
Hommes	252	3858	149	199
total	350	4965	187	238

La répartition des femmes et des hommes dans les agents titulaires d'un compte épargne temps est à peu près conforme à la population (72% d'hommes). Les hommes ont cependant en moyenne 4 jours de plus sur leur CET que les femmes (15,3 contre 11,3).

2. arrivées – départs sur emplois permanents

1. arrivées

	mutations	transferts	mises en stage	contrat	total
Femmes	2			5	7
Hommes	2	2	3	4	11
total	4	2	3	9	18

2. départs

	décès	licenciement	retraites	mutations	total
Femmes			3	2	5
Hommes	2	1	9	1	13
total	2	1	12	3	18

Il y a logiquement plus d'hommes que de femmes dans les flux d'arrivées et départs, avec une féminisation des arrivées. Les volumes étant cependant faibles, il n'est pas possible d'en tirer des conclusions générales.

3. retraites : effectif, âge moyen, montant moyen des pensions

	effectif	âge moyen	montant pensions
Femmes	3	62,8	1329
Hommes	9	61,9	1123
Totaux	12	62,1	1175

Les hommes partis en retraite en 2018 restent en moyenne plus jeunes que les femmes. Leur âge moyen de départ est cependant désormais largement supérieur à 60 ans. Cet écart est probablement encore dû au dispositif des carrières longues, plus souvent applicable aux hommes : possibilité de partir à 60 ans, sous réserve d'un nombre minimal de trimestres acquis avant l'âge de 18 ans. Ce dispositif trouve plus fréquemment à s'appliquer pour les hommes en raison des entrées en apprentissage entre 14 et 16 ans.

Attention, les données portent cependant sur des effectifs faibles et ne sont donc pas représentatives.

3. positionnement

1. répartition des effectifs des emplois supérieurs :

	emplois de direction
Femmes	2
Hommes	0
total	2

	chefs de service
Femmes	15
Hommes	15
total	30

Deux femmes occupent les deux postes d'encadrement supérieur, mais la proportion des hommes et des femmes sur les postes d'encadrement figurant sur l'organigramme général des services est très équilibrée. Les femmes sont donc mieux représentées dans l'encadrement général, par référence à leur poids dans l'effectif total de l'agglomération.

2. composition du conseil communautaire

	élus
Femmes	23
Hommes	28
Totaux	51

Avec 41% de femmes, l'assemblée communautaire se situe en 2015 au 28e rang des intercommunalités (6e agglomération) de la région Occitanie, très largement au dessus de la moyenne régionale de 31%.

En 2018, cette proportion est portée à 45% de femmes.

Cette répartition ne se retrouve cependant pas au niveau du bureau communautaire, qui compte 16 hommes sur ses 23 membres.

4. promotions

Données concernant les résultats des commissions administratives de décembre 2018

	échelons	avancements	promotions internes
Femmes	75	12	1
Hommes	147	42	1
Totaux	222	54	2

En 2018, les hommes ont proportionnellement plus bénéficié d'avancements de grade que les femmes. C'est un effet conjoncturel ne présentant pas d'explication particulière.

5. Rémunération

(source : ciril – 2018)

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Totaux
Femmes	1 997 €	2 558 €	3 954 €	2 434 €
Hommes	2 017 €	2 696 €	4 259 €	2 237 €
Totaux	2 012 €	2 638 €	4 084 €	2 298 €

L'analyse par catégorie doit prendre en compte la pondération des filières.

Ainsi, la rémunération plus élevée des hommes peut s'expliquer par le poids prépondérant de la filière technique, des régimes indemnitaires particuliers correspondant, notamment en catégorie B.

En catégorie C, l'importance de la filière technique reste prépondérante et favorable aux hommes, notamment du fait des heures supplémentaires rémunérées, notamment sous astreinte.

En catégorie A, l'arrivée des cadres d'emploi des EJE et des assistants socio-éducatifs fait décrocher la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes.

6. Formation

nombre de jours de formation par catégorie

	A	B	C	Totaux
Femmes	77	110	167	354
Hommes	37	183	652	872
Totaux	114	293	819	1226

La part des femmes dans le nombre de jours de formation est équivalente à leur poids dans la population générale de l'agglomération, ce qui confirme le rééquilibrage constaté depuis 2016.

Cet équilibre est à souligner, compte tenu de la part importante des formations obligatoires en filière technique, essentiellement masculine.

A noter, une distorsion conjoncturelle en catégorie A.

7. Conditions de travail

1. nombre d'agents sur emploi permanent ayant été arrêtés au motif de

	MO	AT/MP	CLM/CLD
Femmes	77	8	8
Hommes	165	38	17
Totaux	242	46	25

Le poids des hommes dans le nombre d'accidents du travail reste sur-représenté par rapport à celui qu'ils représentent dans la population totale.

Un facteur d'explication peut être leur poids dans les métiers techniques, plus accidentogènes.

2. Handicap : agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	effectif
Femmes	12
Hommes	28
total	40

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont plus majoritairement masculins, dans des proportions cependant similaires à celle de l'effectif total.

2. Analyse des indicateurs

La structure des métiers

La structure sexuée de l'effectif de l'agglomération est stable et reste majoritairement masculine, en raison d'une part importante des métiers dits « techniques », traditionnellement masculins.

L'allongement des carrières

L'allongement des carrières est un phénomène structurant les effectifs des collectivités ces dernières années. Principalement dû au recul de l'âge de la retraite du fait de l'allongement de la durée de cotisation, il est également causé par l'accroissement de l'écart entre rémunération de l'activité et pension de retraite. Les pensions étant de plus en plus nettement inférieures au revenu de l'activité, les agents poursuivent leur activité, souvent au delà de l'âge légal ou de la date de l'acquisition d'une pension à taux plein, afin de retarder le moment de cette baisse de revenu.

Or, en plus des raisons sociétales (c'est la femme qui prend un congé parental ou un temps partiel après la naissance des enfants), les femmes ont souvent des carrières incomplètes. Elles doivent donc poursuivre leur carrière plus longtemps que les hommes, afin de réduire l'écart entre salaire et pension et de retarder la survenance de la baisse de revenu.

De leur côté, les hommes dont les générations actuelles partent à la retraite ont encore souvent démarré leur carrière jeunes (apprentissage) et entrent dans les dispositions dites « carrière longue » leur permettant encore de partir à 60 ans, alors que l'âge légal est désormais de 62 ans.

L'agrégation de ces divers éléments conduit à un recul de l'âge de départ constaté aussi pour les hommes, dont la moyenne est désormais au delà de 60 ans, à presque 62 ans.

Les niveaux de rémunération

Les échelles de rémunération indiciaires sont définies par grade, et de plus en plus statutairement homogènes entre les différentes filières au fil des réformes statutaires. L'employeur ne dispose d'aucune marge de manœuvre quant à l'application de ces grilles.

Le régime indemnitaire est en revanche entièrement défini par la collectivité. Celui en vigueur à la communauté d'agglomération est défini par filière et par grade.

Cette définition est historiquement favorable

- à la filière administrative, essentiellement féminine en catégorie C
- à la filière technique, notamment pour les catégories A et B

Des différences entre les hommes et les femmes existent donc, directement liées à la structure des emplois.

Les évolutions à venir concernant le régime indemnitaire devraient permettre de sortir de la logique de filière pour entrer dans une logique d'expérience et de niveau de poste. En effet, le RIFSEEP, régime indemnitaire basé sur les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel, induit cette évolution. Il est applicable à l'agglomération

depuis mars 2019.

3. Plan d'actions

Plusieurs actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes existent déjà au sein de l'agglomération :

- **conseiller les agents qui demandent un temps partiel**

Dans le cadre d'une demande de temps partiel, les agents (essentiellement des femmes) sont informés sur les incidences en matière de cotisations retraite.

Par exemple, un agent à temps partiel à 80% pendant cinq ans perd un an de cotisation retraite par rapport à un agent à temps complet.

A noter cependant qu'une part non négligeable des temps partiels (20%) sont exercés par des hommes. Ce taux, bien qu'appliqué à une population de petite taille est très au-delà des standards sociétaux.

L'agglomération examine avec la même bienveillance les demandes de temps partiel de ses agents, quel que soit leur sexe.

- **permettre la mobilité interne comme favorisant la mixité des métiers**

La mobilité interne est favorisée dans les modes de recrutement, permettant aux agents, quel que soit leur sexe, de travailler dans divers champs professionnels tout au long de leur carrière.

La création d'une direction mutualisée des ressources humaines a permis d'élargir la logique de mobilité interne à l'ensemble du territoire intercommunal, favorisant encore ce processus de mobilité.

- **faciliter la prise du congé paternité**

100% des agents bénéficiant d'un droit au congé paternité sont en mesure de l'exercer

- **adapter la fourniture de vêtements de travail**

La morphologie des hommes et des femmes étant différente, une attention particulière est apportée à la prise en compte de ces différences dans la fourniture de vêtements de travail et équipements de protection individuels.

Sont notamment concernés les conducteurs et conductrices de bus, les maîtres-nageurs des équipements aquatiques. Des approvisionnements hors marché sont régulièrement mis en œuvre pour permettre la dotation d'agents aux morphologies peu répandues (notamment petites pointures pour les chaussures de sécurité de certaines femmes)

Ces éléments ont été particulièrement pris en compte dans le cadre de la préparation du renouvellement du marché des équipements de protection individuels et des vêtements de travail.

- **lutter contre les stéréotypes**

Par ailleurs, la communauté d'agglomération n'hésite pas à lutter contre les stéréotypes. Dans les métiers socialement particulièrement sexués, des recrutements « à l'inverse » existent : deux femmes travaillent en 2018 sur les fonctions exclusivement masculines jusqu'alors d'agent de propreté urbaine, et le chef d'équipe recruté (en 2019) au traitement est aussi une femme.

Le caractère sexué de ce type de fonction est le vestige d'une pression sociale qui n'a pas permis, pendant de nombreuses années, d'affecter sur ces postes des personnels féminins.

Ainsi, les nouveaux locaux prennent en compte la possibilité d'accueillir des femmes dans les services exclusivement masculins (collecte des déchets, par exemple) alors même que l'effectif actuel du service ne compte aucune femme.

Une masculinisation des métiers traditionnellement féminins, quoique encore limitée, est également encouragée, par exemple concernant les métiers du secrétariat.

Certaines actions ont été mises en œuvre ou intensifiées en 2018 :

- **fiches de postes et annonces emploi H/F**

Les fiches de postes et annonces de mobilité interne ou de recrutement externe sont rédigées de manière à permettre à tout agent de se projeter sur le poste : la mention H/F est systématisée et les noms génériques masculins peuvent être féminisés.

Une attention particulière est toutefois apportée, afin de veiller à ce que ce mode de rédaction ne nuise pas à la compréhension des informations figurant dans ces documents.

- **entretiens spécifiques en lien avec les modalités de l'entretien de retour**

Dans le cadre du groupe de travail sur l'absentéisme, un travail de préparation a été conduit visant à instituer un entretien de retour, pour faciliter la reprise du travail des agents absents pendant des périodes relativement longues.

Dans la logique des entretiens de retour, des entretiens pré/post maternité sont encouragés. Leurs objectifs sont les suivants :

- permettre un départ du service dans de bonnes conditions : point sur les dossiers en cours au moment du départ, répartition des tâches de l'agent entre ses collègues, information quant à un éventuel remplacement de l'agent pendant son absence
- faciliter le retour au travail : point sur les évolutions du service pendant l'absence, reprise des dossiers ou des tâches, etc...

- **la voie du reclassement**

Certains bastions restent à conquérir, tels que par exemple le métier de ripeur, exercé exclusivement par des hommes au sein de la communauté d'agglomération. Il doit cependant être entendu que certaines évolutions ne sont pas encore envisageables : en effet, aucun candidat féminin n'a postulé sur les recrutements ouverts en externe à ces postes.

Parallèlement, les hommes restent encore très éloignés des métiers de secrétariats ou très minoritaires en filière culturelle.

Des évolutions sont cependant envisageables, notamment dans le cadre de procédures de reclassement.

C'est le cas au sein du réseau des médiathèques, où des procédures de reclassement ont concerné des agents masculins et peuvent ainsi concourir à un rééquilibrage partiel des poids relatifs des hommes et des femmes.

Ces changements de métiers sont cependant des étapes complexes, et il n'est pas toujours possible de les mener à bien.