

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.

Pour la première année de travail sur ce thème, 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 :

- sauf indication contraire les données sont au 31/12/2015
- 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 et en ETP, répartition par catégorie et par filière

	Nombre d'agents
Femmes	158
Hommes	356
Totaux	514

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

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Hors cadre emploi	Totaux
Femmes	98	36	23	1	158
Hommes	285	41	17	13	356
Totaux	383	77	40	14	514

Cette proportion s'inverse quasiment pour les agents de catégorie A, les femmes représentant plus de la moitié de cette catégorie.

Elle est en revanche accentuée sur les emplois de catégorie C, avec 74% d'hommes.

	Technique	Adminis- trative	Sociale	Culturelle	Sportive	animation	Hors filière	Emploi fonctionnel	Totaux
Femmes	35	75	3	33	7	2	1	2	158
Hommes	309	14	1	4	13	2	13	0	356
Totaux	344	89	4	37	20	4	14	2	514

Dans la même logique, 90% des agents de la filière technique sont des hommes, alors que les femmes sont très majoritaires (plus de 80%) dans les filières administrative et culturelle.

2. durée et organisation du travail

	Temps complet		Temps non complet
	Temps plein	Temps partiel	
Femmes	133	24	1
Hommes	352	4	0
Totaux	485	28	1

5% des agents travaillent à temps partiel, qui sont quasi exclusivement des femmes

3. CET : nombre d'agents, nombres de jours épargnés, nombre de jours pris

	Agents avec CET	Nombre de jours épargnés	Nombre de jours pris
Femmes	41	118,5	85,5
Hommes	49	374,5	185
Totaux	90	493	270,5

Les femmes ouvrent proportionnellement un peu plus de CET que les hommes, par comparaison à leur poids dans la population de l'agglomération. Elles y déposent deux fois moins de jours, qu'elles consomment beaucoup plus rapidement.

2. arrivées – départs

1. arrivées par statut, par catégorie, interne – externe

	Stagiaire	Titulaire	Totaux
Femmes	3	2	5
Hommes	13	0	13
Totaux	16	2	18

Le poids des hommes et des femmes dans les arrivées est similaire à leur représentation dans la population globale de l'agglomération.

2. départs par catégorie, par motif

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Totaux
Femmes	5	5	1	11
Hommes	22	5	1	28
Totaux	27	10	2	39

dont :

	Retraite	Mutation	Détachement	Disponibilité	Démission	Totaux
Femmes	3	3	0	4	1	11
Hommes	14	2	0	11	1	28
Totaux	17	5	0	15	2	39

C'est le cas également pour les départs, notamment en catégorie C dont l'effectif est suffisant pour dégager des tendances, ce qui n'est pas le cas des autres catégories.

Les départs par motifs sont également cohérents avec le poids des hommes et des femmes dans les effectifs, notamment pour les deux motifs principaux de départ (retraite et disponibilité).

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

	Effectifs	Age moyen	Montant moyen pension
Femmes	3	61,66	1 507 €
Hommes	15	59,85	1 196 €
Totaux	18	60,15	1 248 €

Attention : deux retraites parmi les 3 femmes parties en 2015 concernent des cadres A, ce qui a une incidence importante sur les montants moyens comparés des pensions.

Les hommes partis en retraite en 2015 sont en moyenne plus jeunes que les femmes (1 an et dix mois) et leur âge moyen de départ inférieur à 60 ans, probablement en raison du 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, plus fréquentes que chez les femmes pour les générations nées dans les années 50.

3. positionnement

1. répartition des effectifs des emplois supérieurs :

	Emplois supérieurs
Femmes	2
Hommes	0
Totaux	2

	chefs de services*
Femmes	15
Hommes	17
Totaux	32

* figurant sur l'organigramme général des services

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	21
Hommes	30
Totaux	51

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

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 juin 2016

	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	totaux
Femmes	16	5	3	24
Hommes	44	4	1	49
Totaux	60	9	4	73

La part des femmes dans les avancements de grade prononcés suite aux commissions administratives paritaires pour l'année 2016 est la même que dans l'ensemble des agents.

2. Rémunération

1. rémunérations brutes mensuelles

Rémunération brute mensuelle			
effectif	Femmes	Hommes	Total
Administrative	2 124 € 75	3 499 € 15	2 353 € 90
Animation	nd	nd	2 064 € 4
CAE	nd	nd	1 477 € 7
Culturelle	1 840 € 32	1 924 € 5	1 851 € 37
droit privé	nd	nd	2 349 € 8
Médico-Sociale	nd	nd	2 139 € 5
Sportive	2 011 € 7	2 191 € 13	2 128 € 20
Technique	2 216 € 33	2 056 € 305	2 072 € 338
Total	2 133 € 157	2 116 € 354	2 121 € 511

NB : certaines données non disponibles (nd) se rapportent à des effectifs d'un ou deux agents et ne sont pas communiquées afin de respecter la confidentialité

Quelques éléments d'explication :

- l'analyse par filière doit prendre en compte la pondération des catégories

Ainsi, la rémunération plus élevée des hommes au sein de la filière administrative résulte du poids proportionnel plus importants des cadres, quand l'essentiel de la filière est composée de femmes de catégorie C.

L'inverse est vrai dans la filière technique, où les hommes de catégorie C représentent une part importante de l'effectif, ce qui minore les salaires moyens.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est en moyenne d'1% à l'avantage des hommes, qui peut s'expliquer par l'incidence à la baisse des rémunérations résultant de l'exercice du temps partiel d'une part, et le régime indemnitaire de la filière administrative, plus favorable en catégorie C que pour la filière technique, d'autre part.

2. part des primes et indemnités dans la rémunération

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femme	28%	19%	12%	17%
Homme	30%	23%	13%	16%
Moyenne	29%	21%	13%	17%

La part des primes dans la rémunération est globalement similaire entre hommes et

femmes. Les différences les plus marquées concernent la catégorie B, en raison de la prédominance masculine en filière technique, où la part des primes est traditionnellement plus importante.

L'écart est en revanche plus faible, voire minime en catégorie C, en raison de la définition par grade et par filière du régime indemnitaire.

3. Formation

1. nombre de jours de formation par catégorie

	A	B	C	Totaux
Femmes	33	138,5	405,9	577,4
Hommes	21,5	58,5	463,5	543,5
Totaux	54,5	197	869,4	1120,9

La part des femmes dans le nombre de jours de formation est très supérieure à leur poids dans la population générale de l'agglomération puisque, ne représentant que 33% des effectifs, elles totalisent 52% des jours de formation.

Cette situation peut s'expliquer par deux facteurs principaux

- la part des hommes dans les emplois de catégorie C de la filière technique, traditionnellement moins enclins à se former
- la part des femmes dans la filière culturelle, traditionnellement très tournée vers les dispositifs de formation professionnelle

4. Conditions de travail

1. nombre d'accidents du travail

	Nombre AT
Femmes	13
Hommes	38
Totaux	51

Le poids des hommes dans le nombre d'accidents du travail est conforme à celui qu'ils représentent dans la population totale.

2. Analyse des indicateurs

La structure des métiers

Les transferts de compétences effectués en 2010 sur le territoire de la communauté d'agglomération de l'Albigeois (notamment propreté urbaine et voirie) ont occasionné l'arrivée à l'agglomération de services essentiellement masculins.

Par conséquent, la structure sexuée s'en est trouvée renforcée, avec une part accrue des métiers traditionnellement masculins, à vocation technique.

Pour autant, le transfert de la lecture publique et la création du relais assistantes maternelles a matérialisé l'arrivée de services majoritairement voire exclusivement féminins, ce qui constitue une nouveauté pour l'agglomération.

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.

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.

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 (quasiment exclusivement 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.

→ à faire : mettre en place une information écrite à remettre aux agents qui demandent un temps partiel

- **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)

- **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 : une femme a été réintégrée, en 2016, sur les fonctions exclusivement masculines jusqu'alors d'agent de propreté urbaine.

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 pourront être mises en œuvre dès 2017 :

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

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

Une attention particulière sera 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 pré/post maternité et/ou congé parental en lien avec les modalités de l'entretien de retour**

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

Dans la même logique, des entretiens pré/post maternité seront mis en œuvre. 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...

A noter : 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 envisagé 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. Des évolutions sont envisageables, notamment dans le cadre de procédures de reclassement.