

Rapport 2019 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'élaboration d'un **rapport sur la situation comparée (RSC) en matière d'égalité femmes/hommes** doit être réalisé préalablement aux débats sur le projet de budget.

Ce rapport concerne la **situation en matière d'égalité H/F** intéressant le fonctionnement de la structure d'une part et les politiques qu'elle mène sur son territoire d'autre part. Il fait également **état de la politique des ressources humaines** de l'employeur en matière d'égalité professionnelle entre les sexes.

C'est une « **Grande cause nationale** » consacrée par le Président de la République lors de son discours à l'Élysée le 25 novembre 2017.

A ce titre, la **loi 2019-828 du 6 août 2019** relative à la transformation de la fonction publique, prévoit un certain nombre de mesures à mettre en place d'ici à 2021 : plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle ; dispositif de recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, *etc...*; obligation de nominations équilibrées,...



Promouvoir l'égalité professionnelle c'est :

- Jouer un **rôle d'exemplarité**
- Moderniser la gestion des ressources humaines
- Respecter ses obligations légales et réglementaires

Remarque: *l'extension du territoire et la prise de compétences tourisme et enfance (ALSH) en 2017 ont eu un impact notable sur les indicateurs présentés de par la nature des emplois (temps non complet, majoritairement féminin, contractuel,...)*



1. Indicateurs sur la situation des femmes et des hommes

EMPLOIS PERMANENTS pourvus

Répartition par genre et par filières

Effectif total = 499

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	58	14	72	81%	19%
technique	87	125	212	41%	59%
animation	89	11	100	89%	11%
culturelle	1	0	1	100%	0%
médico-sociale	102	1	103	99%	1%
sportive	5	6	11	45%	55%
TOTAL	342	157	499	69%	31%

Au niveau national, dans la FPT :

La part des femmes dans la FP = 62% (contre 46% dans le privé)

Les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale (95%), administrative (82%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont Incendie et secours (5%) et sécurité-police (23%)

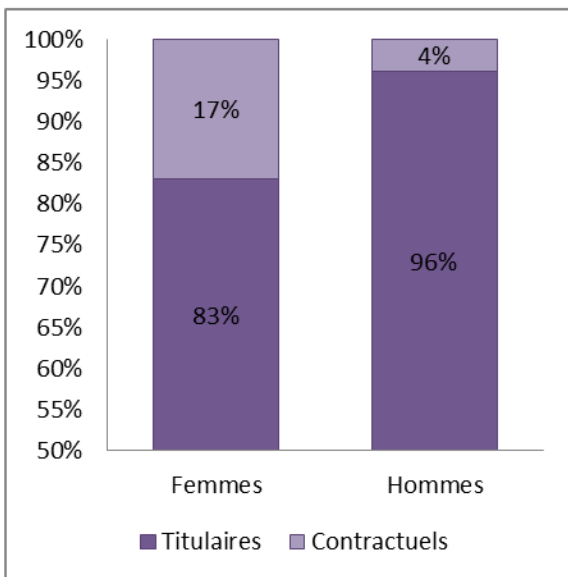
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

Au Grand Périgueux (GP), **les femmes sont majoritaires à 69%**, et en progression de 2,9% de plus qu'en 2018 (pour mémoire, la FPT est féminisée à hauteur de 62%)

Au GP, la tendance est confirmée pour la **filière médico-sociale (99 %)** du fait des compétence petite enfance et enfance.

Pour les autres **filières** le GP est proche de la norme des indicateurs nationaux

Répartition par statut et par catégories hiérarchiques



Au niveau national et pour la FPT :
les contractuels représentent **25%**

Source: DGAFP, chiffres clés 2017



	Femmes	Hommes
cat A	44 (76%)	14 (24%)
cat B	29 (59%)	20 (41%)
cat C	269 (69%)	123 (31%)



Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes
Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

Au niveau national, dans la FPT:
cat A: 62 % de femmes / 38 % d'hommes
cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes
cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

Effectif total : 499	Hommes	%	Femmes	%
Fonctionnaires	151	96	284	83
Contractuels	6	4	58	17

On constate :

- Que le **pourcentage des femmes titulaires** au GP est plus important qu'au niveau national : **+ 24 pts**
- Que le **pourcentage d'agents contractuels** reste inférieur au niveau national : **12,8%**. Toutefois, **les emplois féminins** sont concernés plus fortement (**17% contre 4%**)
- Que le **pourcentage des femmes** au GP est également supérieur au niveau national pour les catégories A et C : **+ 14 pts** en Cat.A et **+ 8 pts** en Cat.C, alors que la catégorie B est inférieure (**- 4 pts**) = impact PPCR du changement de catégorie pour le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants (B \Rightarrow A)
- les contractuels **CDI ou CDD pour les femmes** concernent le personnel des crèches et assistantes maternelles **55%** et des ALSH **25%**



La Pyramide des Ages

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	116	34%	60	38%
40 à 50 ans	115	34%	54	34%
30 à 39 ans	84	25%	37	24%
- 30 ans	27	8%	6	4%
Total	342	100%	157	100%

Age moyen au Grand Périgueux

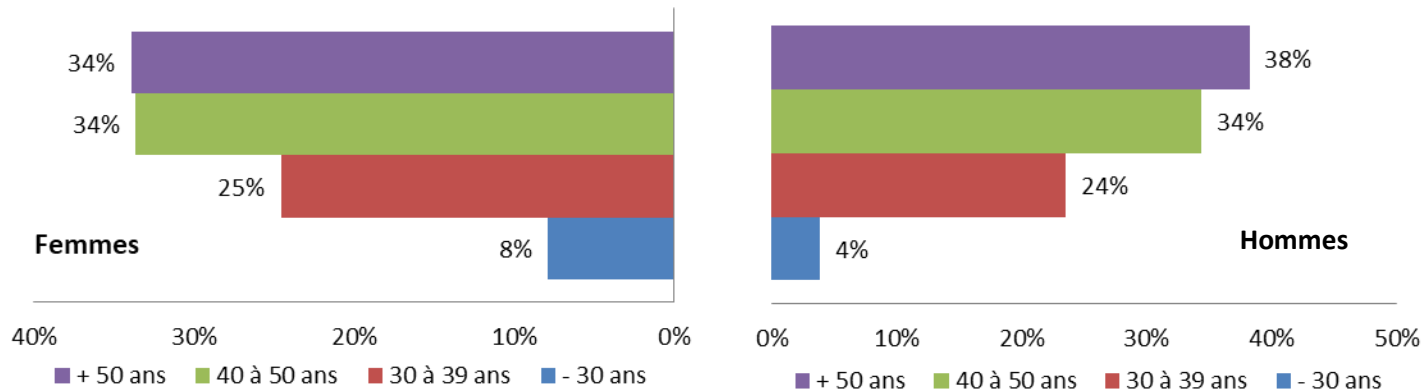
Femmes : 44 ans

Hommes : 46 ans

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen : femmes: 45,3 ans – hommes : 45 ans

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité pro. 2018



On constate:

- Que les femmes comme les hommes ont un **âge moyen conforme** à la moyenne nationale
- Que **35,3% des agents sont âgés de 50 ans et +**, soit un pourcentage plus important que celui au niveau national (33,7% en 2016 pour les intercommunalités).
- Que la part des **moins de 30 ans est très inférieure (6,6%)** par rapport au niveau national (11,5%)

> Il s'agit d'indicateurs de vieillissement de la structure.



Promotions et Mouvements 2019

Promotions

- **33 avancements de grades (3 hommes et 30 femmes)**
- **2 promotions interne (1 homme et 1 femme)**
- **6 réussites aux concours et examens professionnels (agents en poste) :**

1 attaché territorial/1F

2 Agents de maîtrise / 2H

2 éducateurs des APS / 1H 1F

1 Animateur principal de 2^{ème} cl/ 1F

(présentation concours/examens 2019 10 H et 20 F)

Soit au total 7 hommes et 34 femmes

17% des avancements concernent les hommes et 83% les femmes ce qui n'est pas représentatif de la répartition H/F au GP (1/3H et 2/3F)

Les **avancements de grade 2019** sont **conformes à la tendance des années antérieures à 2017** (année de l'application du PPCR qui a libéré les conditions d'avancement)

On note également que les **concours concernent plus les femmes (20)**



Promotions et Mouvements 2019

Mouvements de personnel

14 mutations : 8 entrantes/ 6 sortantes (8 hommes et 6 femmes)

6 démissions : 1 homme et 5 femmes

13 départs à la retraite : 4 hommes et 9 femmes

6 fins de contrat : 2 hommes et 4 femmes

Total soit 15 hommes et 24 femmes

Et 22 recrutements (contrat ou stagiairisation) :
impact plan de recrutement en ALSH et PE (17)

Postes de recrutement	Hommes	Femmes
Technicien informatique	1	
Agent d'accueil piscine		1
Agent de maintenance piscine	1	
Maître nageur sauveteur	1	
Animateur.rice ALSH		12
Agent d'accueil PE ou agent polyvalent PE		5
Assistante		1

Mobilité/carrière	Hommes	%	Femmes	%
Promotions (hors réussite concours/examen)	4	18%	31	42%
Mouvements de personnel	15	68%	24	33%
Recrutement	3	14%	19	25%
Total	22		74	



On constate :

- que les recrutements sont plus tournés vers des femmes (86%)

En 2018, le pourcentage était de 74%

- Plus généralement, la mobilité de carrière ou de poste est plus importante chez les femmes que les hommes

Rémunération



Effectif total : 499	Hommes	Salaire mensuel net moyen	Femmes	Salaire mensuel net moyen
Catégorie A et assimilés (toutes fonctions)	14	3 700€	44	2 306€
Catégorie B et assimilés	20	2 128€	29	2 096€
Catégorie C et assimilés	123	1 670€	269	1 430€
Total	157	1 902€	342	1 588€

- 314€

En 2018 :
- 267€

Au niveau national, dans la FPT : salaire net moyen toutes catégorie et tous statuts = 1 944€
Femmes: 1 867 € / Hommes: 2 053 € soit une différence de 186 € (les hommes gagnent 9 % de plus que les femmes)

Salaire net moyen pour les fonctionnaires par catégorie : Catégorie A : 3 385 € Catégorie B : 2 358€ Catégorie C : 1 789€

Source: DGAFP, chiffres clés 2017

Malgré le **cadre statutaire** de la rémunération qui ne tient pas compte du genre, le **salaire des femmes est inférieur de 16,5 %** à celui des hommes (314 €), soit une différence plus sensible par rapport à 2018 (14,3%). **Dans la FP, le salaire net en ETP des femmes est inférieur en moyenne de 12,6%**

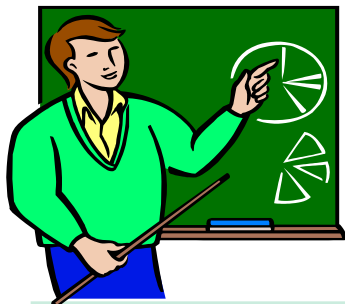
Cela s'explique notamment par :

- plus de **temps partiel chez les femmes**
- mais surtout par le **nombre des temps non complets liés à la compétence Enfance et occupé majoritairement par des femmes**

On note également une **baisse du niveau moyen des rémunérations en catégorie A** (contrairement à une hausse pour les autres catégories) qui s'expliquent par l'intégration en catégorie A en 2019, du **cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants qui concerne majoritairement des femmes**

Enfin **l'équipe de direction** est plutôt équilibrée en terme de représentativité (4H/3F) hors emplois fonctionnels (2H/0F)

	Nombre d'effectifs	Salaire mensuel net moyen	2018
Caté. A et assimilés	58	2 668€	3 082 €
Caté. B et assimilés	49	2 093 €	2 034 €
Caté. C et assimilés	392	1 506 €	1 499 €
Total Général	499	1 688 €	1 684 €



Personnes formées en 2019

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT (Test + prépa)	0	2	1	6	5	9	6	17
Formation prévue par les statuts particuliers : recrutement tardif donc décalage des inscriptions	0	1	1	1	2	8	3	10
*formation d'intégration								
*formation de professionnalisation	9	34	17	25	56	171	82	230
Formation de perfectionnement – CPF	0	1	0	0	3	1	3	2
Formation personnelle (hors congés de formation)- VAE/BC	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	9	38	19	32	66	189	94	259

Les **formations de professionnalisation** (maintien et évolution des compétences) représentent la majeure partie des actions suivies par les agents, **sans différence majeure en %** entre les **femmes (89%)** et les **hommes (87%)**. La **baisse sensible du nombre de jours consommés** provient d'un nombre plus important **d'annulation du CNFPT, de la fin des formations pour le nettoyage sain** principalement

Formations	2018	2019	%
Nombre de jours consommés	1323	1083,5	-18,1

2. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Congés en lien avec la famille

Types d'absences	Nombre d'agents		Total Jours
	Hommes	Femmes	
Congé Naissance	5		15
Congé Paternité	6		91 (dt 25 jours congés sup enfant hospitalisé)
Congé Maternité et pathologique		13	1068
Jours enfants Malades	18	76	230,5
Autres absences pour événements familiaux (mariage, maladie...)	34	129	284
		Total	1688,5



**Le nombre total de jours accordés a baissé de 9,3% par rapport à 2018.
Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 26,6% au profit des hommes**

Les **autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux** accordées par l'employeur, qui contribuent à faciliter aussi l'articulation vie professionnelle et responsabilité familiale, représentent **2 jours d'absence en moyenne** pour ceux qui les ont utilisées (2018 : 2.5 jours)

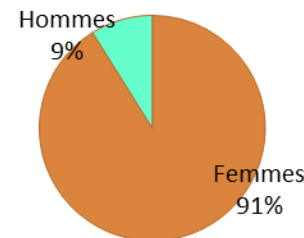
Agents concernés:	Hommes	%	Femmes	%
Congés « naissance » 19 agents	6	32%	13	68%
ASA 257 agents	52	20%	205	80%

Ainsi, les ASA sont utilisées à 80% par les femmes

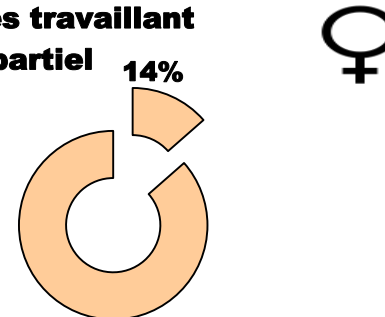
Temps de Travail

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	5	
	Temps complet	38	14
	temps non complet	1	
	Total	44	14
Catégorie B	Temps partiel	4	1
	Temps complet	25	19
	temps non complet		
	Total	29	20
Catégorie C	Temps partiel	32	3
	Temps complet	199	113
	temps non complet	38	7
	Total	269	123
Total toutes catégories	Temps partiel	41	4
	Temps complet	262	146
	temps non complet	39	7
	Total	342	157

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Part des femmes travaillant à temps partiel



Au Grand Périgueux, 9% des agents bénéficient **d'un temps partiel**, majoritairement les femmes à **91%** et principalement sur la **catégorie C**. On note comme au niveau national, une légère tendance à la baisse des temps partiel pour les femmes au profit d'une légère hausse pour les hommes.

9% des emplois permanents correspondent à **des postes à temps non complet comme en 2018**. Ils sont occupés très majoritairement par des femmes, sur des métiers de la petite enfance ou enfance

Au niveau national, dans la FPT:

29 % des femmes sont à temps partiel / 7% des hommes
 en cat A: 22,2 % des femmes / 5,8 % des hommes
 en cat B: 27,7 % des femmes / 9,5 % des hommes
 en cat C: 30,8 % des femmes / 6,8 % des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2018

45 agents en temps partiel : 18 % de droit (8) et 82 % sur autorisation (37), soit une variation de 4pts en plus sur les premiers et 4 pts en moins sur les second, par rapport à 2018

Représentativité du Personnel (Titulaires et suppléants)

Suite aux élections professionnelles de 2018, les instances de représentativité au sein du Grand Périgueux, sont composées comme suit :

Agents concernés : 12	Hommes	%	Femmes	%
CT	4	33.4 %	8	66.6 %
CHSCT	3	25 %	9	75 %
	7	29,1 %	17	70,8 %

En 2018, lors des élections professionnelles et pour une meilleure représentativité, la loi de déontologie de 2016 a prévu que la liste de candidats aux élections soit composée d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes de l'effectif de la structure

Réseau des assistants de prévention

Animée par la responsable emplois et compétences_hygiène&sécurité et la chargée de projet CQVT_LD (à partir de 2020), un réseau d'assistants de prévention suivent les sujets en lien avec la sécurité, les conditions de travail et de bien-être des agents

HOMMES	FEMMES
5	4

3- les actions : retour sur 2019 et pistes pour 2020



1. Politique de l'emploi

↳ Les **recrutements 2019** sont majoritairement féminins (18F/4H). La mixité des jurys de recrutement (pour l'administration) est acquise dans chaque commission de recrutement.

Toutefois, lors des sélections pour les entretiens, la **proportion des femmes et d'hommes retenues n'est pas toujours égalitaire, selon le métier**

Actions à maintenir :

- Favoriser la mixité des candidatures présélectionnées
- Avoir une **attention particulière sur le genre des recrutements à venir**, notamment sur les emplois d'encadrement supérieur. A ce titre, la direction développement économique_innovation_emploi et celle de la communication en 2019 ont été pourvues **par des femmes**

↳ Actions 2019 :

- Féminiser tous les **intitulés de postes et les annonces de recrutement**

réalisée

- **Anonymer les CV pour les prochains recrutements** prioritairement pour les catégories A

non réalisée

↳ Action à prévoir en 2020 : **Expérimenter l'anonymisation des CV pour les prochains recrutements** prioritairement pour les catégories A

2. Améliorer l'équilibre vie professionnelle/ vie privée

↳ L'organisation du temps de travail et conditions de travail

Action 2019 :

- mise en place pour 2019 d'une **organisation par année civile du temps de travail** des agents
 - optimiser et consolider les plannings des **agents à temps non complet**
- A ce titre, sur 2019 au service enfance, 12 emplois ont été pérennisés sur des temps non complets consolidés ou avec le statut d'agents intercommunaux*
- Adoption **d'un plan de 46 actions** relatif à la **démarche d'amélioration des conditions et qualité de vie au travail et lutte contre les discriminations en juin 2019**

réalisée

Actions à prévoir en 2020 :

- poursuivre le travail d'optimisation et de consolidation sur les plannings des agents à temps non complet dans les ALSH
- expérimenter la complémentarité des emplois du temps ALSH et PE, si possible sur certains métiers comme l'entretien des locaux, la cuisine,...
- mettre en œuvre le **plan d'actions CQVT_LD** selon le calendrier validé

↳ Améliorer les conditions de retour des agents à l'issue de congés familiaux

L'objectif est de permettre aux agent(e)s absent(e)s pour congés familiaux d'appréhender l'incidence d'une telle décision et les modalités de retour... Ainsi, **les employeurs publics sont tenus d'informer les agents** sur les règles applicables et les conséquences qui découlent de leurs choix.

Actions 2019 :

- alimenter le **compte commun pour le don de jours non pris** par certains agents au profit d'agents en difficultés par rapport à un enfant gravement malade (*102,5 jours sont stockés au 31/01/2019 et aucun jour n'a été utilisé en 2019*)
- octroi de **congés de présence parentale** (*2 demandes à ce jour qui totalisent 146 jours*)

réalisée

Actions à prévoir en 2020 :

- mettre en œuvre le **plan d'actions CQVT_LD** selon le calendrier validé

3. Le parcours professionnel des femmes et des hommes

Former et/ou sensibiliser les équipes sur l'égalité Femmes/Hommes, les stéréotypes, les violences,...

Il s'agit de traiter ces questions au travers de formations, conférences, ateliers ou outils de communication pour en prendre connaissance dans le management, les relations avec les partenaires extérieurs,...

Actions 2019 :

- Mise en œuvre et prolongement jusqu'en 2022 du **plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations** : Réunion de sensibilisation d'une dizaine d'agents du service enfance sur les discriminations ; 2 sessions de formation par le planning familial sur le respect fille-garçon aux agent.es du service enfance faisant suite à 2 sessions animées par femmes solidaires ; Atelier de sensibilisation des élu.es du Conseil communautaire du Grand Périgueux sur la parité dans la vie locale par l'association Réseau Elueslocales (15 élu.es présent.es) **réalisée**
- Consolidation, structuration et formation du réseau de vigilance en faveur de l'égalité de traitement et de la non-discrimination (réseau formé de structures de proximité/assos et secteur public et de référents spécialistes : police/gendarmerie, justice, assos juridiques) **réalisée**
- Intégration de la question des discriminations dans le **plan d'actions relatif aux conditions et qualité de vie au travail et lutte contre les discriminations (CQVT_LD) adopté en juin 2019** **réalisée**

Actions à prévoir en 2020

- Mettre en œuvre le **plan d'actions CQVT_LD** selon le calendrier défini (y compris les formations sur ces thématiques)
- Mettre un **dispositif de signalement** des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement moral ou sexuel et des agissement sexistes peut-être en corrélation avec le réseau de vigilance ci-dessus (cf décret 2020-256 du 13/03/2020)
- Mettre en **place un plan d'action « égalité professionnelle »** sur 3 ans maxi (prévention et traitement des écarts de rémunération ; mixité des métiers, parcours professionnels et déroulement de carrière ; articulation vie privée/vie professionnelle ; lutte contre les violences sexuelles et sexistes (cf loi 2019-828 du 6 août 2019 sur la TFP)
- Signature d'une **Charte européenne pour l'égalité H/F dans la vie locale** par le GP

REFERENCES

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à la lutte contre les discriminations (JO du 13 mars 2012)

Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, articles 61 et 77 (JO du 05 août 2014)

Décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales (JO du 28 juin 2015)

Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit pour 2021 la mise en place d'un rapport social unique en lieu et place de ce rapport et du bilan social bisannuel

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique

Protocoles d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (8 mars 2013 et 30 novembre 2018)

Circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole



MERCI DE VOTRE ATTENTION