

Envoyé en préfecture le 25/04/2019

Reçu en préfecture le 25/04/2019

Affiché le

SLOW

ID : 024-200040392-20190328-DD0232019-DE



Rapport 2018 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.



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 a **un impact notable sur les indicateurs présentés** de part 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 = 507

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	53	14	67	79%	21%
technique	84	135	219	38%	62%
animation	93	12	105	89%	11%
culturelle	1	0	1	100%	0%
médico-sociale	102	1	103	99%	1%
sportive	5	7	12	42%	58%
TOTAL	338	169	507	67%	33%

Au niveau national, dans la FPT :

Les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes sur 10 agents), administrative (82%) et animation (72%). Les filières les moins féminisées sont Incendie et secours (5%) et sécurité-police (22%)

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

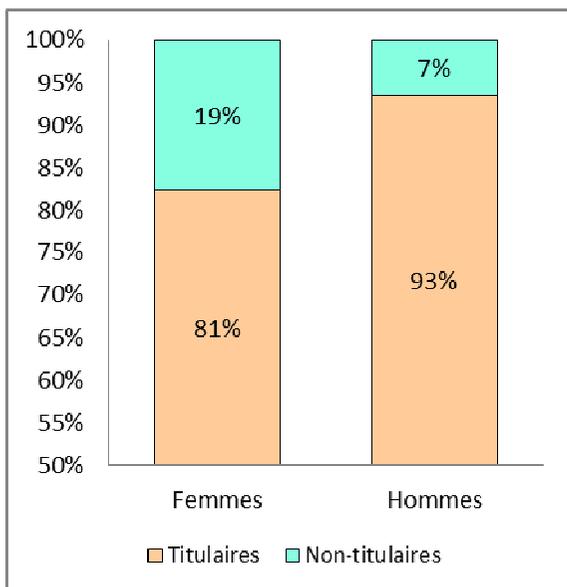
Au Grand Périgueux (GP), les femmes sont majoritaires à 67% (pour mémoire, la FPT est féminisée à hauteur de 61% et la tendance est à la progression +1,1% en 5 ans).

Au GP, la tendance est confirmée pour la filière médico-sociale (99 %) du fait de compétence petite enfance ou 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 **19%**

Source: DGAFP, chiffres clés 2017

Au niveau national, dans la FPT:
 Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes
 Contractuels: 68 % de femmes / 32 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

Par catégorie hiérarchique	Femmes	Hommes
Cat. A	23 64 %	13 36 %
Cat. B	48 70 %	20 30 %
Cat. C	267 66%	136 34 %

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 2016

Effectif total : 512	Hommes	%	Femmes	%
Fonctionnaires	157	93	275	81
Contractuels	12	7	63	19

On constate :

- Que le **pourcentage des femmes titulaires** au GP est plus important qu'au niveau national : **+ 22 %**
- Que le **pourcentage d'agents contractuels** reste inférieur au niveau national : **15%**. Toutefois, **les emplois féminins** sont concernés plus fortement (**19% contre 7%**)
- Que le **pourcentage des femmes** au GP est également supérieur au niveau national dans les trois catégories hiérarchiques : **+ 2%** en Cat.A, **+ 7%** en Cat.B et **+ 5%** en Cat.C
- les contractuels **CDI ou CDD pour les femmes** concernent le personnel des crèches et assistantes maternelles **40%** et des ALSH **52%**

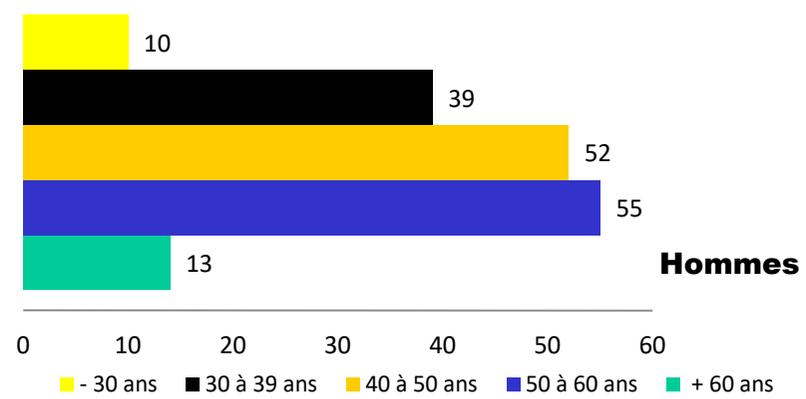
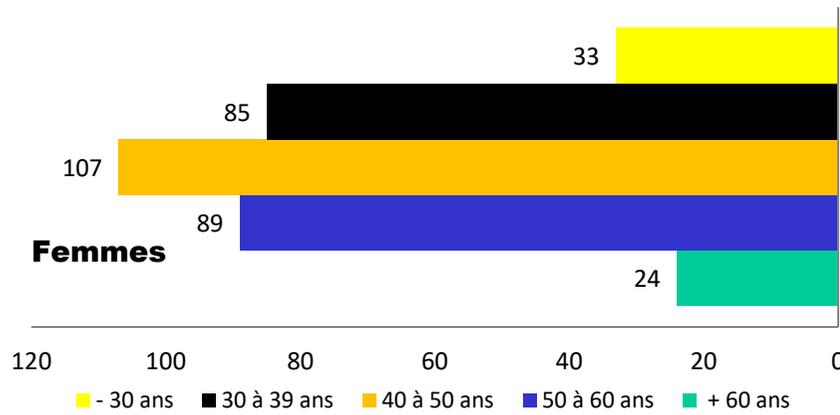


La Pyramide des Ages

	Femmes	%	Hommes	%
+ 60 ans	24	7%	13	8%
50 à 60 ans	89	26%	55	32%
40 à 50 ans	107	32%	52	31%
30 à 39 ans	85	25%	39	23%
- 30 ans	33	10%	10	6%
Total	338	100%	169	100%

Age moyen au Grand Périgueux
Femmes : 44 ans
Hommes : 46 ans

Au niveau national, dans la FPT:
Age moyen : femmes: 45,1 ans – hommes : 44,8 ans
 Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité pro. 2017



On constate:

- Que les femmes comme les hommes ont **un âge moyen conforme** à la moyenne nationale
- Que **35,7% des agents sont âgés de 50 ans et +**, soit un pourcentage moins important que celui au niveau national (38,5% en 2017).
- Que la part des **moins de 30 ans est inférieur (8.4%)** par rapport au niveau national (10,3%)

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



Promotions et Mouvements 2018

Envoyé en préfecture le 25/04/2019

Reçu en préfecture le 25/04/2019

Affiché le

SLOW

ID : 024-200040392-20190328-DD0232019-DE

Promotions

- **32 avancements de grades (11 hommes et 21 femmes)**
- **1 promotion interne (1 homme)**
- **8 réussites aux concours et examens professionnels (agents en poste) :**

2 rédacteur et rédacteur principal /2F

1 technicien /H

1 éducatrice jeunes enfants /F

2 auxiliaires de puériculture /2F

1 éducateur des APS / F

1 adjoint d'animation principal 2^{ème} /F

soit 13 hommes et 28 femmes

(2017 31H et 66F)

36% des avancements concernent les hommes et 64% les femmes ce qui est proche de la représentativité H/F de la structure GP



Les avancements de grade 2018 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 (7/8)**.



Promotions et Mouvements 2018

Envoyé en préfecture le 25/04/2019
 Reçu en préfecture le 25/04/2019
 Affiché le 
 ID : 024-200040392-20190328-DD0232019-DE

Mouvements de personnel

10 mutations : 5 entrantes/ 5 sortantes (4 hommes et 6 femmes)

5 démissions : 1 homme et 4 femmes

7 départs à la retraite : 3 hommes et 4 femmes

7 fins de contrat : 2 hommes et 5 femmes

Total soit 10 hommes et 19 femmes

Et 19 recrutements directs (dont 7 agents interco) :

14 adjoint d'animation de 2^{ème} classe /1H et 13F

5 adjoints technique de 2^{ème} classe /4H et 1F

Postes de recrutement	Hommes	Femmes
Chargé d'opérations	2	
Responsable Emploi Compétence		1
Agent d'accueil PE ou agent polyvalent PE		6
Animateur.rice ALSH	2	8
Gestionnaire des aires d'accueil	1	
Agent de collecte/dechetterie	4	

Mobilité/carrière	Hommes	%	Femmes	%
Promotions	13	32	28	68
Mouvements de personnel	10	34	19	66
Recrutement	5	26	14	74
Total	28		61	



On constate :

- que les recrutements sont plus tournés vers des femmes (74%)

En 2017, le pourcentage était de 79%

- que 73,6% des recrutements directs concernent les jeunes en emploi aidé en fin de contrat et qui ont été pérennisés (collecte, petite enfance et enfance)

Rémunération

Effectif total : 507	Hommes	Salaire mensuel net moyen	Femmes	Salaire mensuel net moyen
Catégorie A et assimilés (toutes fonctions)	13	3 857 €	23	2 645 €
Catégorie B et assimilés	20	2 066€	48	2 021 €
Catégorie C et assimilés	136	1 639€	267	1 429 €
Total	169	1 862 €	338	1 595 €

Envoyé en préfecture le 25/04/2019

Reçu en préfecture le 25/04/2019

Affiché le

ID : 024-200040392-20190328-DD0232019-DE



- 267€

En 2017 :
- 227€

Au niveau national, dans la FPT : salaire net moyen hors contrat aidé = 1 920€

Femmes: 1 813 € / Hommes: 1 998 € soit une différence de 185 € (les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes)
Catégorie A : 3 277 € Catégorie B : 2 305€ Catégorie C : 1 744€

Source: DGAFP, chiffres clés 2017

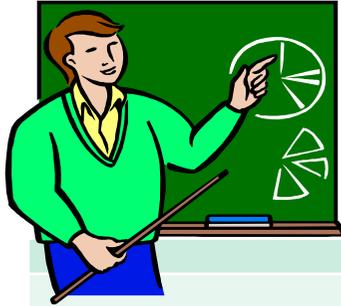
Malgré le **cadre statutaire** de la rémunération qui ne tient pas compte du genre, le **salaire des femmes est inférieur de 16,7 %** à celui des hommes (267 € mensuels), soit une différence plus sensible par rapport à 2017 (14,2%).

Dans la FPT, la différence est de 9,3 %.

Cela s'explique notamment par :

- plus de **temps partiel chez les femmes**
- la surreprésentation de la **filière médico-sociale**
- une plus **forte présence des femmes** en catégorie A mais dont les postes relèvent peu de la **filière technique plus rémunératrice** ainsi qu'aux emplois fonctionnels (2H/0F) et de direction (3H/3F)
- **mais surtout par le nombre des temps non complets comptabilisés en 2018 liés à la compétence Enfance**

	Nombre d'effectifs	Salaire mensuel net moyen	2016
Catégorie A et assimilés	36	3 082 €	3 064 €
Catégorie B et assimilés	68	2 034 €	2 020 €
Catégorie C et assimilés	403	1 499 €	1 471 €
Total Général	507	1 684 €	1 670 €



Personnes formées en 2018

	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	0	2	0	4	3	0	3	6
Formation prévue par les statuts particuliers : recrutement tardif donc décalage des inscriptions *formation d'intégration	0	0	0	1	6	10	6	11
*formation de professionnalisation	7	34	15	20	46	194	68	248
Formation de perfectionnement – DIF	1	0	1	0	5	8	7	9
Formation personnelle (hors congés de formation)-VAE/BC	1	0	0	0	0	1	1	1
TOTAL	9	36	16	25	60	213	85	275

Les **formations de professionnalisation** (maintien et évolution des compétences) représentent la majeure partie des actions suivies à **90,1 % pour des femmes**.

En effet, le personnel de la petite enfance majoritairement féminin participe régulièrement à **des actions de formation** (impact aussi des journées pédagogiques pour les professionnels de la petite enfance)

Formations	2017	2018	%
Nombre de jours consommés	1370	1323	-2.1

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	4		12
Congé Paternité	4		44
Congé Maternité et pathologique		12	1338
Jours enfants Malades	15	65	176
Autres absences pour événements familiaux (mariage, maladie...)	28	94	269.5
		Total	1839.5



+ 2.61% par rapport à 2017

+ 0.11% par rapport à 2017

Les **autorisations spéciales d'absence pour évènements familiaux** accordées par l'employeur, qui contribuent à faciliter aussi l'articulation vie professionnelle et responsabilité familiale, représentent **2,5 jours d'absence en moyenne** pour ceux qui les ont utilisées (2017 : 2.9 jours)

Agents concernés:	Hommes	%	Femmes	%
Congés « naissance » 16 agents	4	25 %	12	75 %
ASA 175 agents	41	23 %	134	77 %

Ainsi, les ASA sont utilisées à 77% par les femmes

Temps de Travail

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	3	0
	Temps complet	19	13
	Temps non complet	1	0
	Total	23	13
Catégorie B	Temps partiel	7	1
	Temps complet	41	19
	Temps non complet	0	0
	Total	48	20
Catégorie C	intercommunal	8	4
	Temps partiel	38	2
	Temps complet	182	124
	Temps non complet	39	6
	Total	267	136
Total toutes catégories	intercommunal	8	4
	Temps partiel	48	3
	Temps complet	242	156
	Temps non complet	40	6
	Total	338	169

Au Grand Périgueux, 10% des agents bénéficient d'un temps partiel, majoritairement les femmes à 94% 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. Ils sont occupés très majoritairement par des femmes, sur des métiers de la petite enfance ou enfance (8,8% en 2017)

49 agents en temps partiel : 14 % de droit (7) et 86 % sur autorisation (42), soit une variation de 10% en moins sur les premiers et 10% en plus sur les second, par rapport à 2017

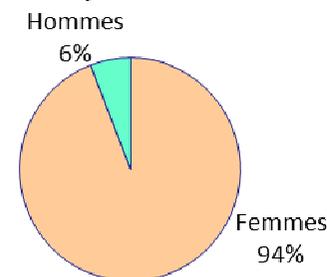
Envoyé en préfecture le 25/04/2019

Reçu en préfecture le 25/04/2019

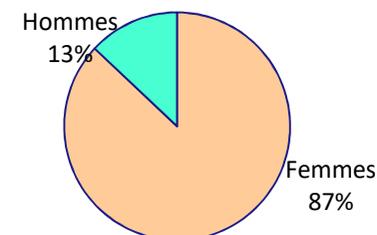
Affiché le

ID : 024-200040392-20190328-DD0232019-DE

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels



Répartition femmes-hommes dans les temps non complets



Au niveau national, dans la FPT:

29,1% des femmes sont à temps partiel / 6,6% des hommes en cat A: 22% des femmes / 5,3% des hommes en cat B: 27,8% des femmes / 9% des hommes en cat C: 30,4% des femmes / 6,4% des hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

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	33.5 %	8	66.5 %
CHSCT	4	33.5 %	8	66.5 %
	8	33.5 %	16	66.5 %

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 et sécurité**, 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 2018 et pistes pour 2019



1. Politique de l'emploi

↪ Les **recrutements 2018** sont comme les années passées majoritairement féminins (14F/5H). 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.

↪ Actions 2018 :

- 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 2019 : **Anonymer les CV pour les prochains recrutements** prioritairement pour les catégories A

2. Améliorer l'équilibre vie professionnelle/ vie privée

↳ L'organisation du temps de travail

Action 2018 :

- 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**

réalisée

A ce titre, sur 2018 au service enfance, 6 emplois ont été pérennisés sur des temps non complets consolidés ou avec le statut d'agents intercommunaux (de 6 à 12 postes)

Actions à prévoir en 2019 :

- poursuivre le travail d'optimisation et de consolidation sur les plannings des agents à temps non complet dans les ALSH
- organiser, en phase test, une complémentarité des emplois du temps ALSH et PE, si possible sur certains métiers comme l'entretien des locaux, la cuisine,...

↳ 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 2018 :

- mise en place d'un **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 (*88,5 jours sont stockés au 31/01/2018 et 19 jours ont été utilisés cette année*)
- octroi de **congés de présence parentale** (2 demandes à ce jour qui totalisent 146 jours)

réalisée

Actions à prévoir en 2019 :

- Engager une réflexion sur le télétravail

3. Le parcours professionnel des femmes et des hommes

↳ **INTERNE : 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 2018 :

- Signature d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations 2018/2020 **réalisée**
- Intégration de la question des discriminations dans la **démarche sur les conditions et qualité de vie au travail (CQVT) et des risques psychosociaux** **réalisée**

Sur la partie diagnostic de cette démarche et en particulier sur les questions de discriminations, il est noté que 75,3% des agents n'ont jamais été victimes de discrimination et 63% estiment n'avoir jamais été témoin d'une situation discrimination. Ces pourcentages sont conformes aux données nationales. Toutefois, une analyse plus détaillée souligne des actes de discrimination sur le critère «travail au quotidien» et «pour évoluer dans la carrière». Le commentaire qualitatif porte sur la prise et l'organisation des congés, l'attribution de poste lors de transferts de compétence,.. Enfin un sentiment d'injustice sur l'application de règles ou des jeux d'acteurs dans les décisions d'une part, le décalage perçu entre les tâches réellement effectuées et le poste non répercuté sur le salaire « officiel » d'autre part, ont été relevés (cf compte rendu diagnostic quanti-quali de l'APAVE)

↳ **EXTERNE : Informer et/ou accompagner les partenaires dans cette politique**

- Organisation de 2 sessions de formation en mars 2018 sur la prévention des discriminations à destination des entreprises du territoire
- Sensibiliser les entreprises répondant aux appels d'offre en rappelant l'obligation en matière d'égalité femme/homme
- Conditionner les aides aux associations à la prise en compte de l'égalité femme/homme (bonification)
- Valoriser le sport féminin dans les pratiques ou discipline majoritairement masculine

Action à prévoir en 2019 : démarche CQVT et Plan d'action de la démarche CQVT à suivre

REFERENCES

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

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

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

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)

Envoyé en préfecture le 25/04/2019

Reçu en préfecture le 25/04/2019

Affiché le

SLOW

ID : 024-200040392-20190328-DD0232019-DE



MERCI DE VOTRE ATTENTION