

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 :

- sauf indication contraire les données sont au 31/12/2016
- 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	163
Hommes	360
Totaux	523

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors cadre d'emploi	Totaux
Femmes	24	36	99	4	163
Hommes	19	46	281	14	360
Totaux	43	82	380	18	523

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.

	Administrative	Animation	Culturelle	Sociale	Sportive	Technique	Hors filières	Emplois fonctionnels	Totaux
Femmes	79		34	4	7	33	4	2	163
Hommes	16	2	5	1	13	309	14		360
Totaux	95	2	39	5	20	342	18	2	523

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	139	22	2
Hommes	355	5	
Totaux	494	27	2

5% des agents travaillent à temps partiel, qui sont très majoritairement 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	55	186	65
Hommes	81	786,5	293
Totaux	136	972,5	358

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 moins de jours, qu'elles consomment plus rapidement.

2. arrivées – départs

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

	stagiaires	titulaires	Totaux
Femmes	2	6	8
Hommes	7	4	11
Totaux	9	10	19

En 2016, les femmes sont plus nombreuses dans les recrutements, proportionnellement à leur poids sur l'ensemble des agents.

2. départs par catégorie, par motif

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Totaux
Femmes	4	1	5	10
Hommes	1	3	14	18
Totaux	5	4	19	28

dont :

	Démission	Fin de contrat	Licenciement	Retraite	Mutation	Totaux
Femmes		3		3	4	10
Hommes	3		1	13	3	20
Totaux	3	3	1	16	7	30

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

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

	Effectifs	Age moyen	Montant moyen pension
Femmes	3	61,66	nd
Hommes	13	60,15	nd
Totaux	16	60,44	nd

Les hommes partis en retraite en 2016 restent en moyenne plus jeunes que les femmes (1 an et dix mois). Leur âge moyen de départ est cependant désormais supérieur 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.

Remarque : à la date de publication du rapport, les données 2016 relatives au montant des retraites ne sont plus disponibles sur le portail de la caisse de retraite.

3. positionnement

1. répartition des effectifs des emplois supérieurs :

	Emplois supérieurs
Femmes	2
Hommes	0
Totaux	2

	chefs de services*
Femmes	14
Hommes	16
Totaux	30

* 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 en 2015 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 en 2016, 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	7	4	27
Hommes	43	6	3	52
Totaux	59	13	7	79

La part des femmes dans les avancements de grade et promotions internes prononcés suite aux commissions administratives paritaires pour l'année 2016 est similaire à leur poids sur l'ensemble des agents.

2. Rémunération

1. rémunérations brutes mensuelles

Rémunération brute mensuelle			
effectif	Femmes	Hommes	Total
Administrative	2 157 € 79	2 981 € 16	2 295 € 95
Culturelle	1 930 € 34	1 981 € 5	1 937 € 39
Sportive	2 044 € 7	2 137 € 13	2 105 € 20
Technique	2 137 € 33	1 995 € 309	2 009 € 342
Total	2 165 € 163	2 039 € 360	2 078 € 523

NB : certaines données ne sont pas reproduites, lorsqu'elles se rapportent à des effectifs trop faibles, 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

	A	B	C	Totaux
Femmes	26%	19%	11%	17%
Hommes	29%	22%	13%	16%
Totaux	27%	21%	12%	16%

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	52,5	111,5	157,5	321,5
Hommes	36,5	172,5	466,5	675,5
Totaux	89	284	624	997

La part des femmes dans le nombre de jours de formation est similaire, quoiqu'un peu supérieure à leur poids dans la population générale de l'agglomération, ce qui représente un rééquilibrage par rapport à 2015.

Cette situation résulte de certaines actions de formation menées par la collectivité en 2016 (transports urbains notamment).

4. Conditions de travail

1. nombre d'accidents du travail

	Nombre accidents
Femmes	8
Hommes	52
Totaux	60

Le poids des hommes dans le nombre d'accidents du travail est 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, même si ce facteur n'est pas constant d'une année sur l'autre.

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 propriété 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.

On constate cependant un recul de l'âge de départ des hommes, dont la moyenne est désormais au delà de 60 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.

- **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 ont été mises en œuvre en 2017 :

– **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 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 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 même logique, des entretiens pré/post maternité sont 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 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. Des évolutions sont envisageables, notamment dans le cadre de procédures de reclassement.