



# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

dans la fonction publique territoriale  
en petite couronne au 31.12.2017

## ÉDITO

**S**i la **fonction publique territoriale** connaît un **taux de féminisation élevé** (61 % de femmes occupant un emploi permanent au niveau national et 64 % en petite couronne en 2017), ce pourcentage ne doit pas masquer des inégalités entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations. Malgré un renforcement du cadre juridique régissant la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique, des pratiques discriminatoires liées au genre persistent.

Déclarée **grande cause nationale** par le Président de la République, **l'égalité femmes-hommes** figure parmi les six titres de la **Loi de transformation de la fonction publique** du 6 août 2019. Au-delà des obligations juridiques et impulsions politiques, les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle contribuent à :

- Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents ;
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier ;
- Mettre en cohérence l'action interne des collectivités avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques ;
- Moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image positive de la collectivité<sup>1</sup>.

Deux rapports<sup>2</sup> permettent aux collectivités de poser un diagnostic objectif sur cette problématique. En premier lieu, le rapport de situation comparée (RSC) établit un état des lieux précis sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Il comprend 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013. Favorisant le dialogue social, il est soumis pour avis aux comités techniques.

Un deuxième rapport a été créé par la loi du 4 août 2014. Il concerne les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions. En deux parties, il présente la situation des femmes et des hommes au sein de la collectivité et analyse les politiques menées sur son territoire en matière de lutte contre les inégalités ainsi que les orientations et programmes de nature à améliorer la situation.

Les centres de gestion ont réalisé une boîte à outils RH dédiée<sup>3</sup>, combinant synthèses théoriques, enquêtes statistiques, éléments opérationnels et modèles de documents. Ainsi, elle offre un support opérationnel aux collectivités engagées dans ces pratiques.

L'objectif de cette étude est d'aider la collectivité à se situer dans ce domaine par rapport aux autres structures de la petite couronne. Elle porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et s'appuie sur des données provenant des rapports sur l'état de la collectivité recueillis lors de la campagne 2017.

Les thématiques que nous avons choisies d'aborder nous paraissent les plus révélatrices des écarts de situation que l'on peut constater entre les femmes et les hommes. Composée de deux parties, l'étude aborde les caractéristiques des effectifs territoriaux en petite couronne puis les indicateurs d'inégalité.

1 INET, *Egalité professionnelle Hommes-Femmes : des clés pour agir*, un cahier des élèves administrateurs territoriaux, 2013.

2 Ces deux rapports fusionneront dans le rapport social unique institué par la Loi de transformation de la fonction publique au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

3 Afin de consulter le guide, cliquer sur le lien dans le texte : Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale, *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT*, édition 2015.

# SOMMAIRE

Édito .....	2
Sources et méthodologie.....	4
Références juridiques .....	4

## 1. Les caractéristiques générales des effectifs territoriaux en petite couronne ..... 5

→ Une féminisation importante des effectifs territoriaux.....	5
→ Une répartition homogène entre les femmes et les hommes par catégorie hiérarchique.....	6
→ Un taux de féminisation constant selon la catégorie hiérarchique .....	7
→ Des disparités dans la répartition par genre selon la filière .....	8
→ Face au statut, des inégalités relativement moins marquées en petite couronne.....	10
→ Près de 7 agents sur emploi non permanent sur 10 sont des femmes .....	11
→ Près d'une femme fonctionnaire sur deux âgée de 50 ans et plus.....	12

## 2. Les indicateurs d'inégalité entre les genres ..... 13

→ Moins d'un tiers de femmes DGS en petite couronne .....	13
→ Un mode de recrutement vecteur d'inégalités .....	15
→ Les hommes davantage bénéficiaires de la promotion interne .....	15
→ Le temps de travail, des similarités et des différences.....	16
→ La parité respectée dans la composition des jurys de concours.....	16
→ Des femmes plus absentes que les hommes.....	17
→ Des hommes proportionnellement plus touchés par les accidents de service.....	18
→ Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation .....	19
→ Un salaire brut annuel des femmes inférieur de 13 % à celui des hommes .....	19

## Synthèse ..... 21

## Définitions..... 22

## Annexes par type de collectivités et par strate ..... 23

## Sources et méthodologie

### Sources de données :

- La majorité des données sont issues des **bilans sociaux des collectivités et établissements territoriaux des trois départements de la petite couronne** agrégés pour l'occasion et portant sur les données de l'année 2017.
- Le taux de retour global des bilans sociaux en 2017 s'élève à 84 % des collectivités, représentant 96 % des effectifs.
- Seuls les indicateurs relatifs aux jurys de concours ont été extraits de la 8<sup>e</sup> édition du Bilan de l'emploi.

### Exploitation des données :

Cette analyse n'a pas vocation à être exhaustive mais dresse des tendances sur la place des femmes et des hommes, agents publics territoriaux, en petite couronne.

- Aucune pondération ou redressement n'a été appliqué.
- Des comparaisons avec les tendances nationales ont été intégrées afin d'apporter des éléments de comparaison.

## Références juridiques

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents d'accompagnement RH concernent la fonction publique territoriale :

- **La loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique
- **La loi n° 2014-873 du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- **Les référentiels de formation** relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014)
- **La circulaire n°SE1 du 4 mars 2014** relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- **Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013** relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- **Le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013** relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière
- **La circulaire d'application du 8 juillet 2013** relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord
- **Le protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- **La loi 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

## Les caractéristiques générales des effectifs territoriaux en petite couronne

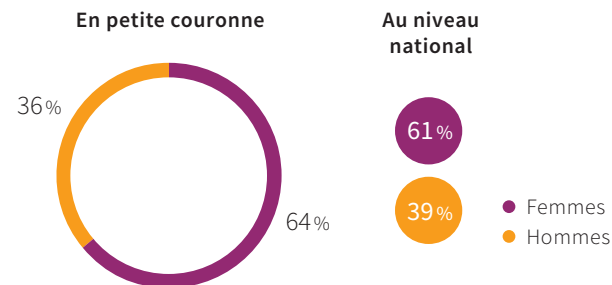
Cette partie est consacrée aux caractéristiques générales des effectifs territoriaux en 2017. Les indicateurs présentent la répartition par genre en petite couronne comparée aux données nationales.



## Une féminisation importante des effectifs territoriaux

En petite couronne, plus de 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en 2017. On compte 78 129 femmes (64 %) et 43 009 hommes (36 %). Le taux de féminisation de la petite couronne est supérieur à celui observé au niveau national, à savoir 61 %.

### Répartition des agents permanents par genre



## → Des taux de féminisation différents selon les types de collectivités

Le taux de féminisation varie selon les types de collectivités. Les communes, quelle que soit leur taille, emploient près de deux-tiers de femmes sur emploi permanent.

La part des femmes au sein des CCAS-CDE en petite couronne est la plus élevée : 9 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes. Les métiers exercés pour remplir leurs missions, en lien avec le secteur médico-social, sont traditionnellement des bastions féminins.

Les EPCI (hors EPT) se démarquent sur deux plans. La part d'hommes y est très nettement supérieure à la moyenne des collectivités de petite couronne (62 % d'hommes dans les EPCI contre 36 % en moyenne) mais aussi par rapport à la moyenne des EPCI au niveau national (47 % d'hommes dans les EPCI au niveau national). La variété des activités exercées par ces établissements, ainsi que le nombre relativement peu élevé d'agents employés (3 431 agents sur emploi permanent), rendent difficile l'interprétation de cet écart.

Quant aux établissements publics territoriaux (EPT), la part d'hommes est également plus élevée que la moyenne en petite couronne (57 % d'hommes dans les EPT contre 36 % en moyenne).

Répartition par genre des agents sur emploi permanent selon le type de collectivité et la strate

Type et strate de collectivités	Femmes	Hommes
Départements	75 %	25 %
EPT	43 %	57 %
CCAS-CDE	90 %	10 %
EPCI (hors EPT)	38 %	62 %
Communes	64 %	36 %
- Communes de plus de 1 000 agents	63 %	37 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	66 %	34 %
- Communes de 350 à 499 agents	64 %	36 %
- Communes de 350 agents	67 %	33 %
<b>Moyenne en petite couronne</b>	<b>64 %</b>	<b>36 %</b>



## Une répartition homogène entre les femmes et les hommes par catégorie hiérarchique

Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B) en petite couronne en 2017 :

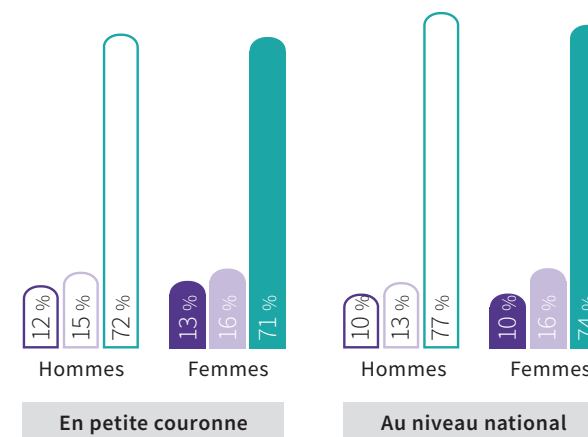
- 29 % des femmes relèvent des catégories A et B
- 27 % des hommes relèvent des catégories A et B

Un constat similaire peut être fait au niveau national :

- 26 % des femmes relèvent des catégories A et B
- 23 % des hommes relèvent des catégories A et B

### Répartition des agents par genre et par catégorie

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



## → Plus de femmes en catégorie B dans les départements et en catégorie A dans les EPT

En observant les données de la petite couronne, on remarque de façon générale que la répartition entre les genres est comparable. Les communes, type de collectivités employant le plus d'agents, disposent d'une répartition homogène (10 % de femmes en catégorie A, 13 % en catégorie B, 77 % en catégorie C contre 9 % d'hommes en catégorie A, 14 % en catégorie B, 76 % en catégorie C).

Si la proportion de femmes et d'hommes par catégorie est similaire dans les communes, cela n'est pas le cas au sein des départements et des EPT. Malgré le taux de féminisation important **dans les départements, la part des femmes en catégorie A y est plus faible** (20 % de femmes contre 24 % d'hommes). Cependant, l'encadrement intermédiaire y est davantage féminisé (24 % de femmes en catégorie B contre 17 % d'hommes). Proportionnellement, les hommes sont plus nombreux en catégorie C (60 % d'hommes contre 56 % de femmes).

**Dans les établissements publics territoriaux, la proportion de cadres parmi les femmes est plus élevée** (29 % de femmes en catégorie A contre 17 % d'hommes) tandis que les hommes sont bien plus nombreux en catégorie C (60 % contre 35 % de femmes).



## Un taux de féminisation constant selon la catégorie hiérarchique

**Le taux de féminisation est environ de deux-tiers dans chaque catégorie hiérarchique en petite couronne au 31 décembre 2017.** Les agents de catégories A et B présentent un taux de féminisation de 66 %. Parmi les agents de catégorie C, 64 % sont des femmes.

**Au sein des agents de catégories A et C de la petite couronne, la part des femmes est plus élevée qu'au niveau national** (respectivement 66 % contre 61 % et 64 % contre 60 %).

### Comparaison du taux de féminisation par catégorie en petite couronne et au niveau national

EN PETITE COURONNE		
	Femmes	Hommes
Catégorie A	66 %	34 %
Catégorie B	66 %	34 %
Catégorie C	64 %	36 %

AU NIVEAU NATIONAL		
	Femmes	Hommes
Catégorie A	61 %	39 %
Catégorie B	65 %	35 %
Catégorie C	60 %	40 %



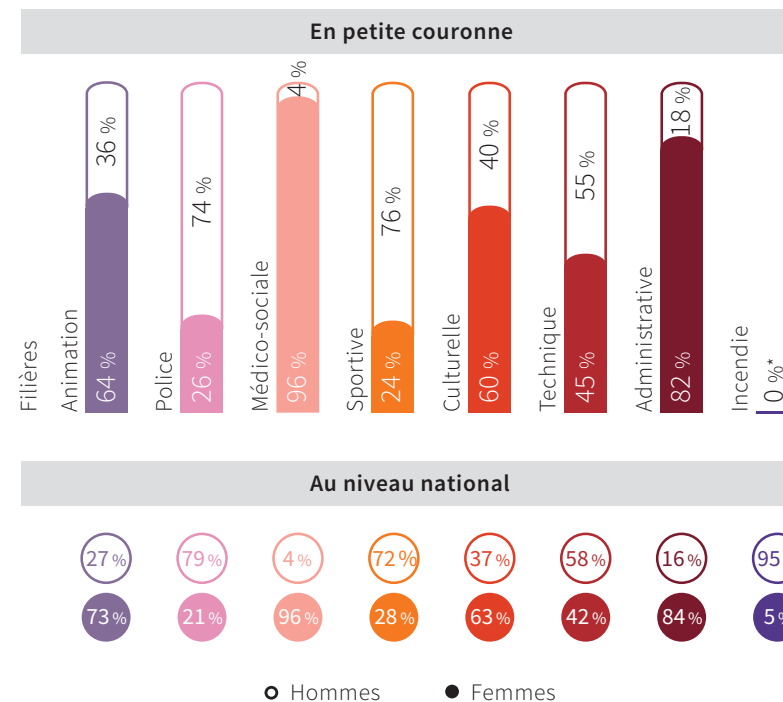
## Des disparités dans la répartition par genre selon la filière

La répartition des femmes et des hommes selon les filières est inégale sur le territoire de la petite couronne. En 2017, les hommes sont surreprésentés dans la filière police municipale (74 %), ilot masculin traditionnel, tandis que les femmes le sont dans des bastions féminins tels que la filière médico-sociale (96 %), la filière administrative (82 %) et dans une moindre mesure dans la filière animation (64 %). La filière technique semble plus équilibrée avec 45 % de femmes. Quant à la filière culturelle, 6 agents sur 10 sont des femmes.

La répartition par genre en petite couronne correspond aux grandes tendances observées sur le plan national en 2017. On remarque cependant un taux de féminisation plus faible en petite couronne dans la filière animation (64 % contre 73 % sur l'ensemble du territoire) mais plus important dans la filière police (26 % contre 21 %).

Le poids des femmes dans la filière technique varie selon le type de collectivités en petite couronne. Au sein des EPT et des EPCI (hors EPT), plus de 8 agents sur 10 sont des hommes dans cette filière. Au sein des CCAS-CDE, 76 % des agents de la filière technique sont des femmes. Dans les départements, 54 % des agents techniques sont des femmes.

### Répartition par genre selon la filière



\* La filière incendie n'est pas représentée en petite couronne



## Les 10 cadres d'emplois les plus féminisés\*

En 2017 en petite couronne, **les cadres d'emplois les plus féminisés appartiennent aux filières médico-sociale et administrative**. 6 cadres d'emplois comportent plus de 90 % de femmes : agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM – 100 % de femmes), auxiliaires de puériculture (99 % de femmes), puéricultrices (99 %), éducateurs des jeunes enfants (98 %), agents sociaux (98 %), assistants socio-éducatifs (91 %).

Il est à noter que les trois cadres d'emplois comprenant numériquement le nombre le plus important de femmes sont les adjoints techniques (près de 20 000 agents), les adjoints administratifs (près de 15 000 agents) et les auxiliaires de puériculture (près de 6 000 agents).

ASEM – C – Filière médico-sociale	100 %**
Auxiliaires de puériculture – C – Filière médico-sociale	99 %
Puéricultrices – A – Filière médico-sociale	99 %
Éducateurs des jeunes enfants – B – Filière médico-sociale	98 %
Agents sociaux – C – Filière médico-sociale	98 %
Assistants socio-éducatifs – B – Filière médico-sociale	91 %
Adjoints administratifs – C – Filière administrative	88 %
Rédacteurs – B – Filière administrative	85 %
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques – B – Filière culturelle	78 %
Attachés – A – Filière administrative	68 %

\* Comptant plus de 500 agents sur emploi permanent

\*\* Arrondi à l'unité

## Les 10 cadres d'emplois les plus masculinisés\*

Les filières comportant les cadres d'emplois les plus masculinisés sont les filières technique (agents de maîtrise – 84 %, techniciens – 78 %, ingénieurs – 60 %), sportive (éducateurs des APS – 76 %) et police municipale (agents de police – 74 %).

Agents de maîtrise – C – Filière technique	84 %
Techniciens – B – Filière technique	78 %
Éducateurs des APS – B – Filière sportive	76 %
Agents de police – C – Filière police municipale	74 %
Ingénieurs – A – Filière technique	60 %
Adjoints techniques – C – Filière technique	50 %
Assistants d'enseignement artistique – B – Filière culturelle	46 %
Adjoints territoriaux d'animation – C – Filière animation	34 %
Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement – C – Filière technique	34 %
Attachés – A – Filière administrative	32 %

\* Comptant plus de 500 agents sur emploi permanent

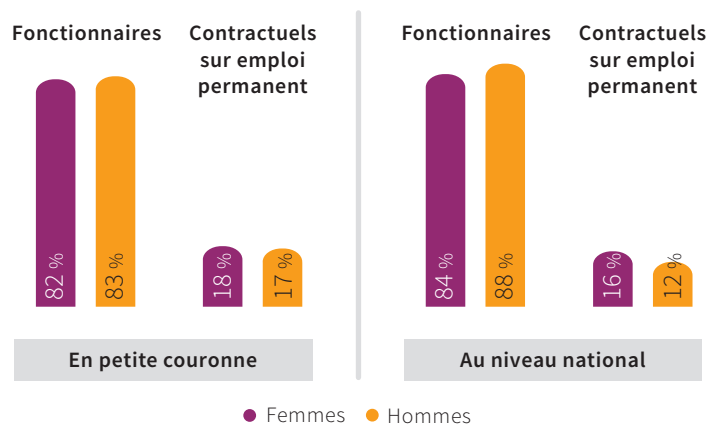


## Face au statut, des inégalités relativement moins marquées en petite couronne

→ Un égal accès au statut de fonctionnaire pour les deux genres

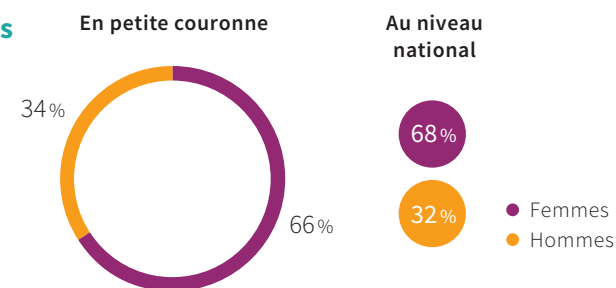
En petite couronne, la **proportion de titulaires sur emploi permanent est similaire selon le genre** : 82 % de femmes sont fonctionnaires et 83 % des hommes. Alors que la répartition par genre selon le statut est homogène en petite couronne, ce n'est pas le cas au niveau national. En effet, **la part d'hommes titulaires est plus élevée sur l'ensemble de la France** (88 % contre 83 % en petite couronne), alors que la part de femmes titulaires est proche (84 % contre 82 % en petite couronne).

### Répartition par genre selon le statut



Le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent en petite couronne est légèrement plus élevé que sur l'ensemble des agents sur emploi permanent (66 % de femmes contractuelles contre 64 % en moyenne). **La situation en petite couronne est moins contrastée qu'au niveau national**, où le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent s'élève à 68 % contre 61 % pour l'ensemble de l'emploi permanent.

### Répartition des contractuels selon le genre



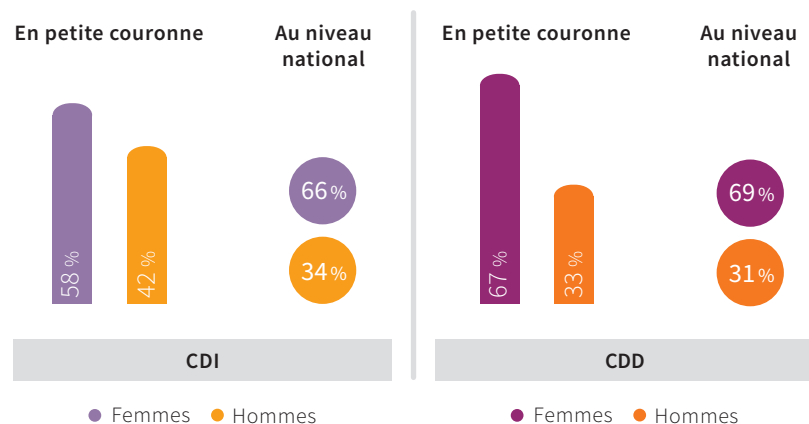
Dans le cadre du dispositif de la loi Sauvadet (loi n°2012 – 347), 162 femmes (66 %) et 82 hommes (34 %) ont été titularisés en petite couronne.

## → Des femmes moins recrutées en CDI que les hommes

Parmi les contractuels sur emploi permanent, 11,6 % sont en CDI. **En proportion, les hommes sont plus souvent employés en CDI. Ils représentent 42 % des CDI contre 58 % des femmes alors que la part d'hommes contractuels sur emploi permanent est de 34 % .**

Les différences significatives notées en petite couronne en 2017 au niveau de la distribution des CDI par genre s'estompent à l'échelle nationale où 66 % des contractuels en CDI sont des femmes alors qu'elles représentent 68 % de la totalité des contractuels.

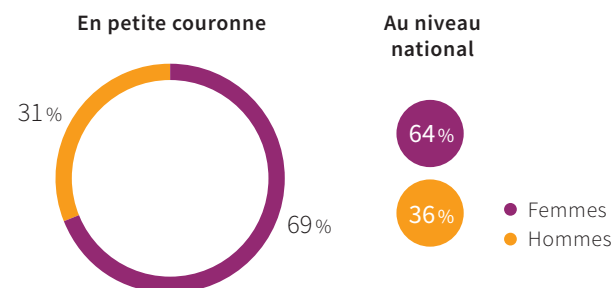
### Répartition des CDD/CDI selon le genre



## Près de 7 agents sur emploi non permanent sur 10 sont des femmes

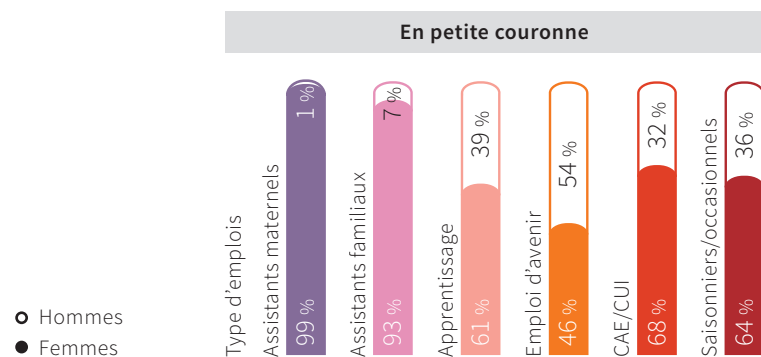
Les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois précaires (69 %) en petite couronne au 31 décembre 2017. La petite couronne compte proportionnellement plus de femmes occupant des emplois non permanents qu'au niveau national où elles sont 64 %.

### Répartition par genre des agents sur emploi non permanent



On constate de grands écarts dans la répartition des femmes et des hommes selon la nature de l'emploi. Les assistants maternels et les assistants familiaux sont composés essentiellement de femmes. La répartition par genre au niveau des emplois aidés est un peu plus équilibrée avec un taux de masculinisation de 43 %. Les hommes ne sont majoritaires que sur les emplois d'avenir (54 %).

### Répartition par genre selon le type d'emplois



## Près d'une femme fonctionnaire sur deux âgée de 50 ans et plus

Globalement, les hommes sur emploi permanent sont plus jeunes que les femmes en petite couronne. Néanmoins, l'écart cache des disparités : **la structure par tranche d'âge révèle un vieillissement significatif des fonctionnaires, et plus particulièrement marqué pour les femmes. En effet, 46 % d'entre elles ont 50 ans et plus contre 43 % pour les hommes.** Ces tendances observées en petite couronne correspondent aux données nationales où l'on observe exactement les mêmes proportions (respectivement 46 % et 43 %).

De la même façon, la moyenne d'âge des fonctionnaires en petite couronne en 2017 est proche de celle observée au plan national où elle atteint 47 ans et 9 mois pour les femmes et 47 ans et 1 mois pour les hommes.

### Moyenne d'âge des agents sur emploi permanent par statut en petite couronne

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47 ans et 6 mois	39 ans et 2 mois	46 ans et 1 mois
Hommes	47 ans	39 ans et 8 mois	45 ans et 6 mois

**A l'inverse, les femmes contractuelles sont légèrement plus jeunes que les hommes.** Les femmes sont âgées en moyenne de 4 mois de moins, et 20 % des femmes ont 50 ans et plus en petite couronne, tandis que les hommes représentent 24 % de la tranche d'âge.

**Parmi les contractuels sur emploi permanent, les femmes sont moins âgées en petite couronne qu'au niveau national.** Alors qu'elles sont 26 % à être âgées de 50 ans et plus pour l'ensemble de la France, elles ne sont que 20 % en petite couronne. Si la tendance est la même, l'écart est moins marqué pour les hommes (27 % de 50 ans et plus pour l'ensemble de la France contre 24 % en petite couronne).

## Les indicateurs d'inégalité entre les genres

**P**our comprendre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, il est nécessaire de s'appuyer sur des indicateurs d'inégalité offrant une vision objective de la situation dans des domaines RH variés (occupation des emplois fonctionnels, modalités de recrutement, temps de travail, absentéisme, formation).

<sup>4</sup> La Loi de transformation de la fonction publique abaisse le seuil à 40 000 habitants à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes (article 82).

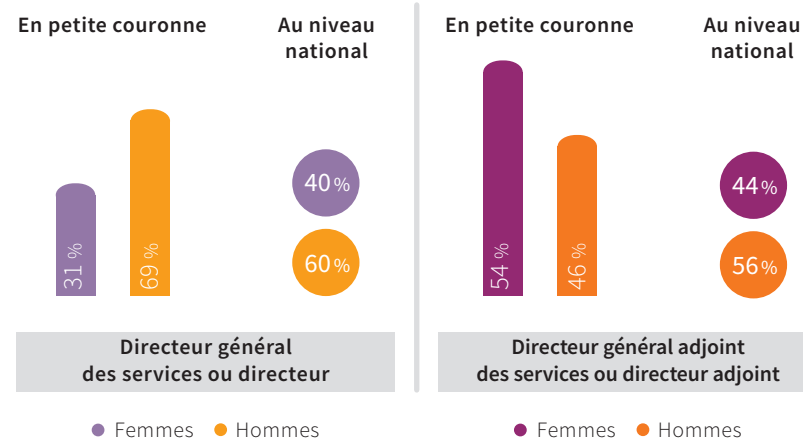
Ces données sont à analyser en gardant à l'esprit les biais statistiques pouvant résulter de la structure des effectifs de la petite couronne en 2017 (64 % de femmes sur emploi permanent, des filières composées très majoritairement de femmes comme la filière administrative et des filières très masculines comme la filière sportive).

## → Moins d'un tiers de femmes DGS en petite couronne

Les emplois fonctionnels sont des emplois stratégiques dont les nominations sont laissées au choix de l'autorité territoriale. Il existe cependant une obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de la fonction publique instaurée par la loi du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet). Elle concerne les communes et les EPCI de plus de 80 000 habitants, les départements et les régions<sup>4</sup>.

Ces emplois présentent un fort taux de masculinisation comme le montre le graphique ci-dessous.

### Répartition par genre sur les emplois fonctionnels



On constate que la petite couronne se démarque du niveau national avec un taux de féminisation plus élevé sur les emplois fonctionnels (44 % contre 40 % au niveau national). La part des femmes sur ces emplois reste malgré tout moins élevée que leur poids dans les effectifs (64 % pour rappel).

Mais la féminisation des postes n'est pas équivalente selon le type d'emploi fonctionnel. Alors qu'elles représentent 64 % de l'effectif sur emploi permanent, les femmes ne sont que 31 % à occuper un poste de directrice générale des services (39 femmes contre 87 hommes). En outre, on confie nettement moins de postes de DGS aux femmes en petite couronne qu'au niveau national où la moyenne est de 40 %.

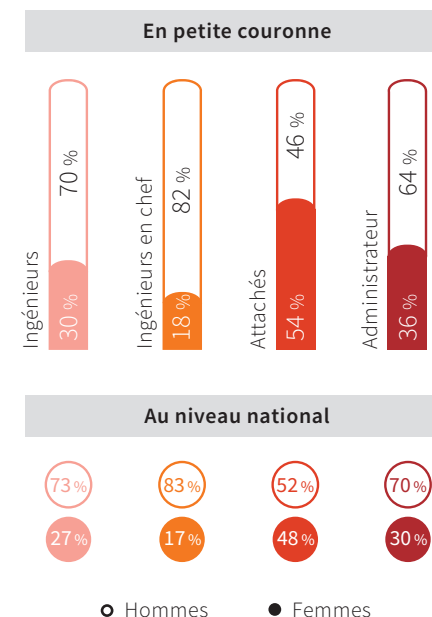
En revanche, plus de la moitié des emplois de directeur général adjoint sont occupés par des femmes. Elles accèdent bien plus facilement à ces emplois qu'au niveau national, à hauteur de 54 % contre 44 % au niveau national.

Les emplois fonctionnels sont plus souvent occupés par des hommes quel que soit le cadre d'emplois. Dans la filière technique, 8 ingénieurs en chef sur 10 et 7 ingénieurs sur 10 occupant un emploi fonctionnel sont des hommes. Pour rappel, hors emploi fonctionnel, ce cadre d'emplois est masculin à hauteur de 60 %.

Au sein de la filière administrative, 36 % de femmes occupent des emplois fonctionnels en tant qu'administratrices, alors qu'elles représentent 52 % du cadre d'emplois. Parmi les attachés sur emploi fonctionnel, 54 % sont des femmes alors que leur poids au sein du cadre d'emplois est de 68 %.

Les déséquilibres constatés en petite couronne sont plus accentués au niveau national. Si 48 % des attachés occupant un emploi fonctionnel sont des femmes, elles représentent pourtant 67 % de ce cadre d'emplois. De manière globale, le taux de féminisation sur emploi fonctionnel est plus important en petite couronne et plus particulièrement pour les attachés (54 % de femmes en petite couronne contre 48 % au niveau national) et les administrateurs (36 % de femmes en petite couronne contre 30 % sur l'ensemble du territoire).

### Répartition par genre et par cadre d'emplois sur les emplois fonctionnels



En petite couronne, le taux de féminisation des emplois fonctionnels diffère selon le type de collectivités et la strate de la commune. Au sein des départements, des EPCI (hors EPT) et des communes appartenant à la strate des communes de 350 à 499 agents, la totalité des ingénieurs occupant un emploi fonctionnel sont des hommes. Les ingénieurs en chef sur emploi fonctionnel sont plus souvent des hommes dans les communes que dans les autres types de collectivités, atteignant 91 % pour les communes de plus de 1 000 agents (contre 80 % en moyenne).

Concernant les administrateurs, les femmes sont plus nommées sur emploi fonctionnel dans les communes que dans les EPT (38 % d'administratrices sur emploi fonctionnel dans les communes contre seulement 25 % dans les EPT). C'est particulièrement le cas dans les communes de plus de 1 000 agents avec 45 % de femmes occupant des postes d'administratrices sur emploi fonctionnel.

La part des femmes attachées sur emploi fonctionnel au sein des communes varie de 48 % à 58 % selon la strate. Dans les CCAS-CDE et les EPCI (hors EPT), elle atteint 67 %.

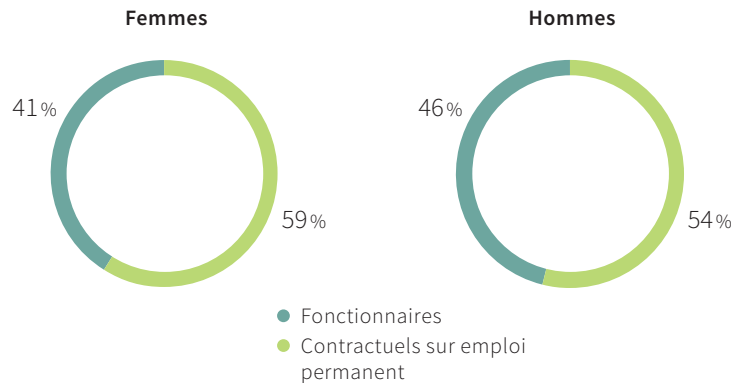


## Un mode de recrutement vecteur d'inégalités

En 2017, les mouvements de personnel en petite couronne reflètent la structure de l'effectif selon le genre. Sur l'emploi permanent, on observe 64 % de départs de femmes et 66 % d'arrivées de femmes.

Le mode de recrutement est un vecteur d'inégalité en 2017, les femmes étant davantage recrutées en tant que contractuelles que les hommes.

### Répartition des arrivées sur emploi permanent selon le statut et le genre



## Les hommes davantage bénéficiaires de la promotion interne

En 2017, les hommes ont proportionnellement plus bénéficié d'une promotion interne que les femmes. En effet, plus de 53 % des bénéficiaires d'une promotion interne au choix sont des hommes alors qu'en petite couronne seulement 36 % des fonctionnaires sont des hommes.

Pour apprécier la réalité du bénéfice de la promotion interne en fonction du sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être « gommées » en pondérant le nombre de promotions internes par l'effectif de chaque sexe.

	% d'agents par sexe	% de promotions internes par sexe	% pondéré
Femmes	64 %	47 %	33,3 %
Hommes	36 %	53 %	66,7 %

Calcul :  $(\text{Part de promotions internes par sexe} / \text{part d'agents par sexe}) / [(\text{part de femmes promues} / \text{part de femmes}) + (\text{part d'hommes promus} / \text{part d'hommes})]$

Le pourcentage de femmes promues en interne est cependant bien plus élevé en petite couronne que sur l'ensemble du territoire. En effet, au niveau national, 34 % de femmes (2 800 femmes) et 66 % d'hommes (5 397 hommes) ont bénéficié de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité.



## Le temps de travail, des similarités et des différences

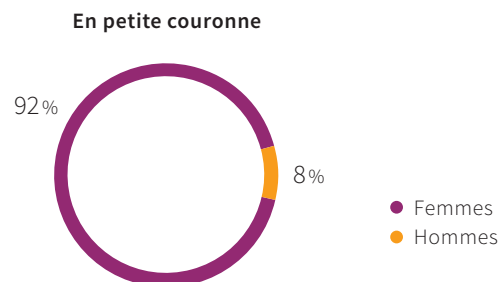
→ 95 % des agents à temps complet, quel que soit le genre

La répartition par genre entre temps complet et temps non complet est similaire en petite couronne (95 % de femmes et d'hommes à temps complet). La petite couronne se démarque du niveau national où l'on observe des écarts importants : 94 % d'hommes travaillent à temps complet contre 79 % de femmes à temps complet.

→ Le temps partiel, un facteur d'inégalité

En revanche, on note des différences notables au niveau du temps partiel. Parmi les agents à temps partiel, 92 % sont des femmes. Ce pourcentage est proche du niveau national où 91 % des agents à temps partiel sont des femmes.

### Répartition des agents à temps partiel



Sur l'ensemble des femmes, 8 % sont à temps partiel tandis que seulement 1 % des hommes le sont.

Le temps partiel sur autorisation concerne 44 % de femmes, le temps partiel de droit 56 % de femmes. Les hommes bénéficient moins du temps partiel de droit (37 % contre 63 % pour le temps partiel sur autorisation).

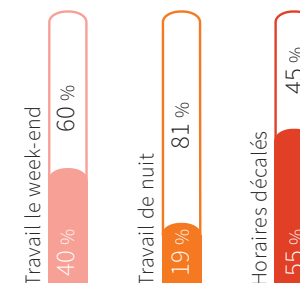
→ Des hommes plus souvent concernés par les contraintes liées au temps de travail

On observe des disparités dans la répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail selon le genre. Les hommes sont davantage concernés par le travail le week-end (60 % d'hommes contre 40 % de femmes) et le travail de nuit (81 %). En revanche, les femmes sont plus nombreuses à avoir des horaires décalés (55 %). Cependant, ce ratio reste en-deçà de leur proportion dans les effectifs (64 %).

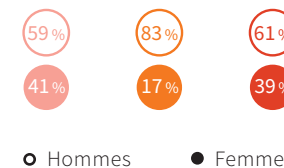
La proportion de femmes en horaires décalés en petite couronne est bien supérieure à celle du niveau national où leur part n'atteint que 39 %.

### Répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail selon le genre

#### En petite couronne



#### Au niveau national







## La parité respectée dans la composition des jurys de concours

La loi du 12 mars 2012, complétée des décrets du 10 octobre 2013 et du 20 mars 2015, prévoit la mise en œuvre de l'obligation de procéder à une représentation équilibrée dans la désignation et la nomination des jurys lors des concours et des examens professionnels.

**Plus de la moitié des membres des jurys de concours organisés par le CIG petite couronne sont des femmes (51 %).** L'obligation juridique est ainsi respectée. En revanche, les présidents de jury sont très majoritairement des hommes (80 %).

La proportion minimale de personnes de chaque sexe composant un jury de concours est fixée à 40% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 avec une disposition dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2019 de 30 % pour certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale, de la filière sociale et de la filière des sapeurs-pompiers.



## Des femmes plus absentes que les hommes

En petite couronne en 2017, **les femmes occupant un emploi permanent sont davantage absentes que les hommes** (10,6 % d'absentéisme global pour les femmes contre 7,1 % pour les hommes). C'est un résultat que l'on retrouve au niveau national et sur les précédentes campagnes du REC.

Néanmoins, comme le précise la publication « Quantifier les absences<sup>5</sup> », **plusieurs effets conjugués** sont à l'origine de cet écart. Tout d'abord, **le congé maternité** est pris en compte dans le calcul du taux d'absentéisme global, pesant forcément en défaveur des femmes. Ensuite, **les grossesses** sont susceptibles de générer des absences pour maladie ordinaire, notamment pour les contractuelles. Enfin, un nombre important de **métiers à forte pénibilité** sont **quasi-exclusivement féminins** (agents spécialisés des écoles maternelles, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants, etc.).

Ainsi, ce n'est pas le sexe qui est le principal facteur explicatif de l'absence, mais le **poids des différences structurelles** qui pèse sur l'écart entre les hommes et les femmes. Les données suivantes sont donc à analyser de ce point de vue.

Taux d'absentéisme en petite couronne	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Taux d'absentéisme «compressible»</b> (maladies ordinaires et accidents de travail) <sup>6</sup>	5,9 %	4,8 %	5,5 %
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (absences pour motif médical hors congé maternité) <sup>7</sup>	9,0 %	6,8 %	8,2 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) <sup>8</sup>	10,6 %	7,1 %	9,4 %

Les taux d'absentéisme en petite couronne sont plus élevés que ceux constatés au niveau national. On observe cependant, tout comme en petite couronne, un absentéisme plus important chez les femmes.

Taux d'absentéisme au niveau national	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Taux d'absentéisme «compressible»</b> (maladies ordinaires et accidents de travail) <sup>6</sup>	4,8 %	4,2 %	4,6 %
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (absences pour motif médical hors congé maternité) <sup>7</sup>	7,6 %	6,4 %	7,2 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre) <sup>8</sup>	8,6 %	6,7 %	7,9 %

5 « Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ? », CIG Petite couronne

6 Permet de connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour maladie ordinaire et accidents du travail. Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire et accident de travail / effectifs x 365 x 100

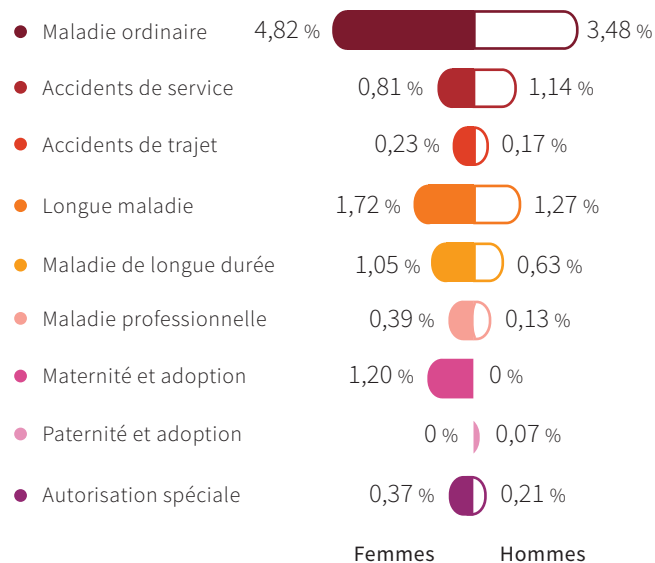
7 Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire, accident de travail, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle / effectifs x 365 x 100

8 Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire, accident de travail, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption et autorisations spéciales d'absences ou formation particulière / effectifs x 365 x 100

## → Taux d'absentéisme par motif

L'examen des motifs d'absence par genre révèle un écart significatif concernant la maladie ordinaire (taux d'absentéisme de 4,82 % chez les femmes contre 3,48 % pour les hommes).

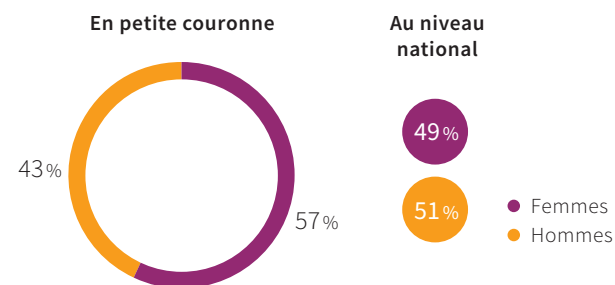
### Taux d'absentéisme par motif



## Des hommes proportionnellement plus touchés par les accidents de service

En proportion, les hommes sont davantage victimes d'accidents de service que les femmes : **4 agents sur 10 ayant subi un accident de service sont des hommes**. En petite couronne en 2017, 59 % des accidents de service concernent la filière technique où le poids des hommes est important.

### Répartition des accidents de service par genre



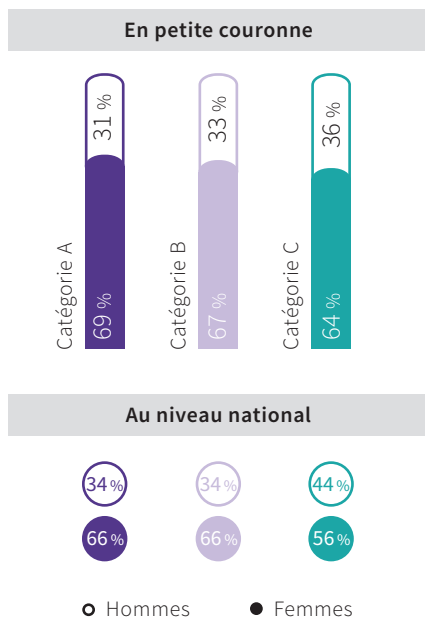


## Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation

De manière globale, le **taux de départ en formation selon le genre correspond à la répartition des effectifs sur emploi permanent** (65 % de femmes et 35 % d'hommes).

**Les deux-tiers des agents partis au moins une fois en formation sont des femmes.** 56 521 agents sur emploi permanent sont partis en formation au moins une fois dans l'année 2017 dont 36 940 femmes et 19 581 hommes.

### Taux de départ en formation par catégorie selon le genre



A l'examen des données pour chaque genre, on s'aperçoit que près de la moitié des femmes (47 %) et la moitié des hommes (46 %) sont partis en formation.

Le taux de départ en formation par catégorie selon le genre suit la structure des effectifs de la petite couronne en 2017. On notera toutefois que les femmes en catégorie A partent légèrement plus en formation que les hommes de la même catégorie. Elles sont 69 % à partir en formation alors qu'elles représentent 66 % des effectifs de cette catégorie.



## Un salaire brut annuel des femmes inférieur de 13 % à celui des hommes

Comme en petite couronne, le taux de départ en formation selon le genre correspond, au niveau national, à la répartition des effectifs sur emploi permanent<sup>9</sup> (59 % de femmes contre 41 % d'hommes). **En revanche, on observe que les femmes en catégorie C, en petite couronne, partent plus en formation qu'au niveau national (64 % contre 56 %).**

**Les hommes sur emploi permanent sont, en moyenne, rémunérés 13 % de plus que les femmes. Cet écart est néanmoins moins marqué en petite couronne qu'au niveau national.** Sur l'ensemble du territoire, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 18,9 % à celles des femmes avec des moyennes de rémunérations plus basses (25 408,1 euros pour les femmes et 30 209,7 euros pour les hommes).

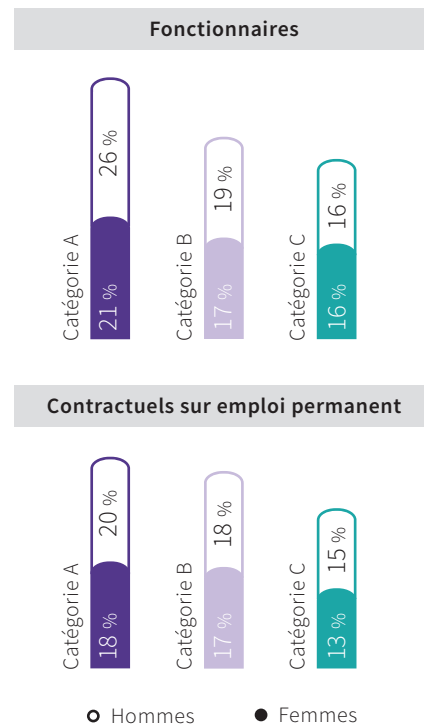
EN PETITE COURONNE		
Emploi permanent	Femmes	Hommes
Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent	27 965,7 euros	31 633,5 euros

<sup>9</sup> Pour rappel, la structure des effectifs sur emploi permanent est la suivante : 61 % de femmes contre 39 % d'hommes.

→ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires et des contractuels sur emploi permanent

Si on n'observe pas de différences significatives dans la répartition des primes par genre chez les contractuels, on constate des écarts chez les titulaires. En effet, **les hommes fonctionnaires en catégorie A bénéficient d'une part de primes plus importante que leurs homologues féminines** (26% pour les hommes contre 21% pour les femmes).

**Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes**



→ Plus des deux-tiers des heures supplémentaires réalisées par des hommes

En 2017, la répartition des heures supplémentaires selon le genre est inégale puisque **les hommes ont réalisé 69% de la totalité des heures supplémentaires** (soit 2 063 947 heures) contre 31% des heures pour les femmes (soit 912 715 heures).

La filière technique concentre plus de la moitié des heures supplémentaires (58%). Ces heures sont très majoritairement réalisées par des hommes (86%).



## Synthèse

**À partir des données des rapports sur l'état de la collectivité (REC) au 31 décembre 2017, une étude a été menée sur l'égalité professionnelle en petite couronne. A cette date, plus de 6 agents sur 10 occupant un emploi permanent sont des femmes. De façon générale, si les inégalités persistent entre hommes et femmes, elles semblent moins marquées en petite couronne qu'au niveau national.**

Tout d'abord, on constate que **la part de femmes sur emploi permanent en petite couronne est supérieure au niveau national** (64 % contre 61 % au niveau national). Concernant la répartition par filière, il semble que **la filière animation soit moins féminisée en petite couronne** qu'au niveau national. A l'inverse, **la filière de la police municipale présente un taux de féminisation supérieur** à la moyenne nationale, avec plus d'un quart de femmes dans la filière.

**Sur le plan statutaire, la situation en petite couronne est moins contrastée qu'au niveau national**, avec une part de femmes contractuelles proche de la moyenne des agents sur emploi permanent, alors qu'elle est nettement supérieure au niveau national (68 % de femmes contractuelles contre 61 % pour l'ensemble de l'emploi permanent).

En revanche, **les hommes sont plus souvent employés en CDI** que les femmes en petite couronne. Les femmes sont également plus nombreuses à occuper des postes non permanents.

Il n'existe pas d'inégalité observable sur l'accès au temps complet en petite couronne, contrairement au niveau national où la part de femmes à temps non complet est plus élevée. En revanche, **92 % des agents à temps partiel sont des femmes**. En outre, les hommes sont davantage concernés par le travail le week-end et le travail de nuit, et les femmes plus souvent par les horaires décalés.

Globalement, les femmes sont plus âgées que les hommes, et spécifiquement les fonctionnaires, avec **près d'une femme fonctionnaire sur deux âgée de 50 ans et plus**. En revanche, **les femmes contractuelles sont plus jeunes que les hommes**, et plus jeunes que la moyenne nationale.

**Moins d'un tiers de femmes sont DGS en petite couronne**, mais 54 % occupent un poste de directeur général adjoint, alors qu'elles ne sont que 44 % au niveau national.

En 2017, **les hommes ont proportionnellement plus bénéficié d'une promotion interne que les femmes**, mais la part de femmes promues en petite couronne reste bien plus élevée que sur l'ensemble du territoire (47 % en petite couronne contre 34 % au niveau national).

Enfin, **les hommes perçoivent en moyenne une rémunération supérieure de 13 %** aux femmes en petite couronne, alors que cet écart atteint près de 19 % au niveau national.

En revanche, **l'accès à la formation paraît globalement équitable**, en petite couronne comme au niveau national.

## Définitions

### ► Taux d'arrivée (ou de départ) :

il permet de connaître les mouvements de personnel en prenant en compte toutes les sorties qu'elles soient définitives ou provisoires.

Le mode de calcul = nombre d'agents arrivés (ou partis) / l'effectif moyen x 100.

### ► Taux d'absentéisme compressible :

il permet de connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour maladie ordinaire et accidents de service.

Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire et accident de travail / effectifs x 365 x 100.

### ► Taux d'absentéisme médical :

il permet de connaître la part du temps de travail perdu en raison des absences pour raisons médicales.

Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire, accident de travail, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle / effectifs x 365 x 100.

### ► Taux d'absentéisme global :

il permet de connaître la part du temps de travail perdu en raison de l'ensemble des absences.

Le mode de calcul = nombre de jours calendaires d'absence pour maladie ordinaire, accident de travail, longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption et autorisations spéciales d'absences ou formation particulière / effectifs x 365 x 100.

### ► Taux de départ en formation :

il permet de connaître la part des agents partis en formation.

Le mode de calcul = nombre d'agents partis au moins une fois en formation / nombre d'agents sur emploi permanent.

Vous pouvez retrouver ces définitions et d'autres encore, dans la publication du CIG « Des familles d'indicateurs en Ressources Humaines », téléchargeable sur le site internet du CIG

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

à la rubrique gestion des ressources humaines/  
Emploi/Observatoire RH/Observer pour agir/  
Boîte à outils.

## Annexes par type de collectivités et par strate

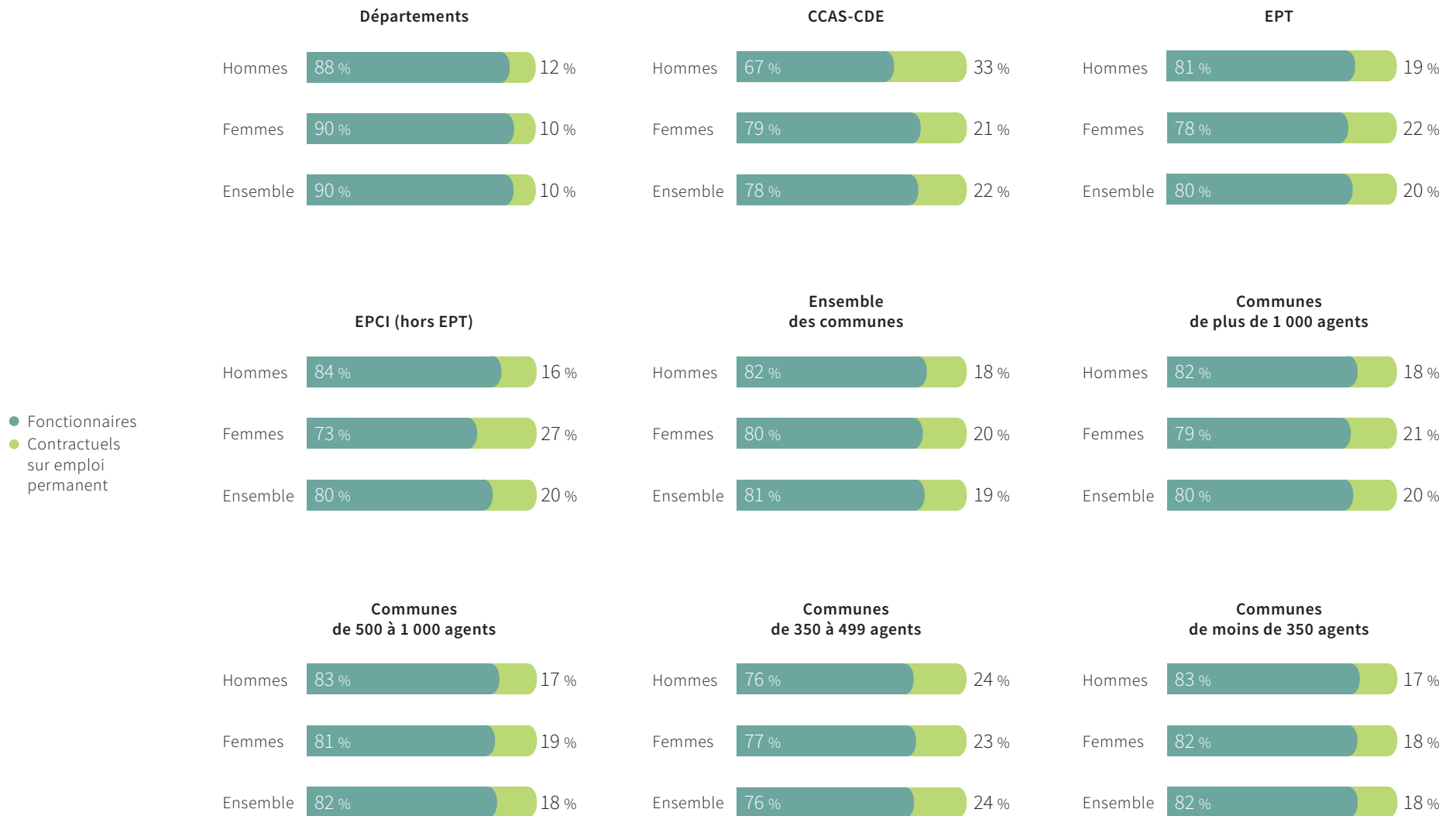
### Taux de féminisation par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Départements</b>	72 %	82 %	74 %
<b>CCAS-CDE</b>	86 %	88 %	90 %
<b>EPT</b>	57 %	54 %	31 %
<b>EPCI (hors EPT)</b>	44 %	45 %	33 %
<b>Communes</b>	66 %	63 %	64 %
- Communes de plus de 1 000 agents	65 %	61 %	63 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	67 %	65 %	66 %
- Communes de 350 à 499 agents	66 %	62 %	65 %
- Communes de 350 agents	67 %	63 %	68 %

### Répartition par genre selon la filière

	Animation		Police		Médico-sociale		Sportive		Culturelle		Technique		Administrative	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Départements</b>	73 %	27 %			95 %	5 %	36 %	64 %	37 %	63 %	54 %	46 %	85 %	15 %
<b>CCAS-CDE</b>	60 %	40 %			95 %	5 %	33 %	67 %	71 %	29 %	76 %	24 %	92 %	8 %
<b>EPT</b>	58 %	42 %			89 %	11 %	27 %	73 %	59 %	41 %	15 %	85 %	75 %	25 %
<b>EPCI (hors EPT)</b>	61 %	39 %			91 %	9 %	14 %	86 %	49 %	51 %	19 %	81 %	75 %	25 %
<b>Communes</b>	64 %	36 %	26 %	74 %	97 %	3 %	23 %	77 %	63 %	37 %	47 %	53 %	82 %	18 %
- Communes de plus de 1 000 agents	63 %	37 %	25 %	75 %	96 %	4 %	22 %	78 %	63 %	37 %	46 %	54 %	81 %	19 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	66 %	34 %	27 %	73 %	97 %	3 %	23 %	77 %	64 %	36 %	48 %	52 %	82 %	18 %
- Communes de 350 à 499 agents	63 %	37 %	24 %	76 %	98 %	2 %	23 %	77 %	59 %	41 %	48 %	52 %	84 %	16 %
- Communes de 350 agents	62 %	38 %	24 %	76 %	99 %	1 %	33 %	67 %	60 %	40 %	53 %	47 %	84 %	16 %

## Répartition par genre selon le statut

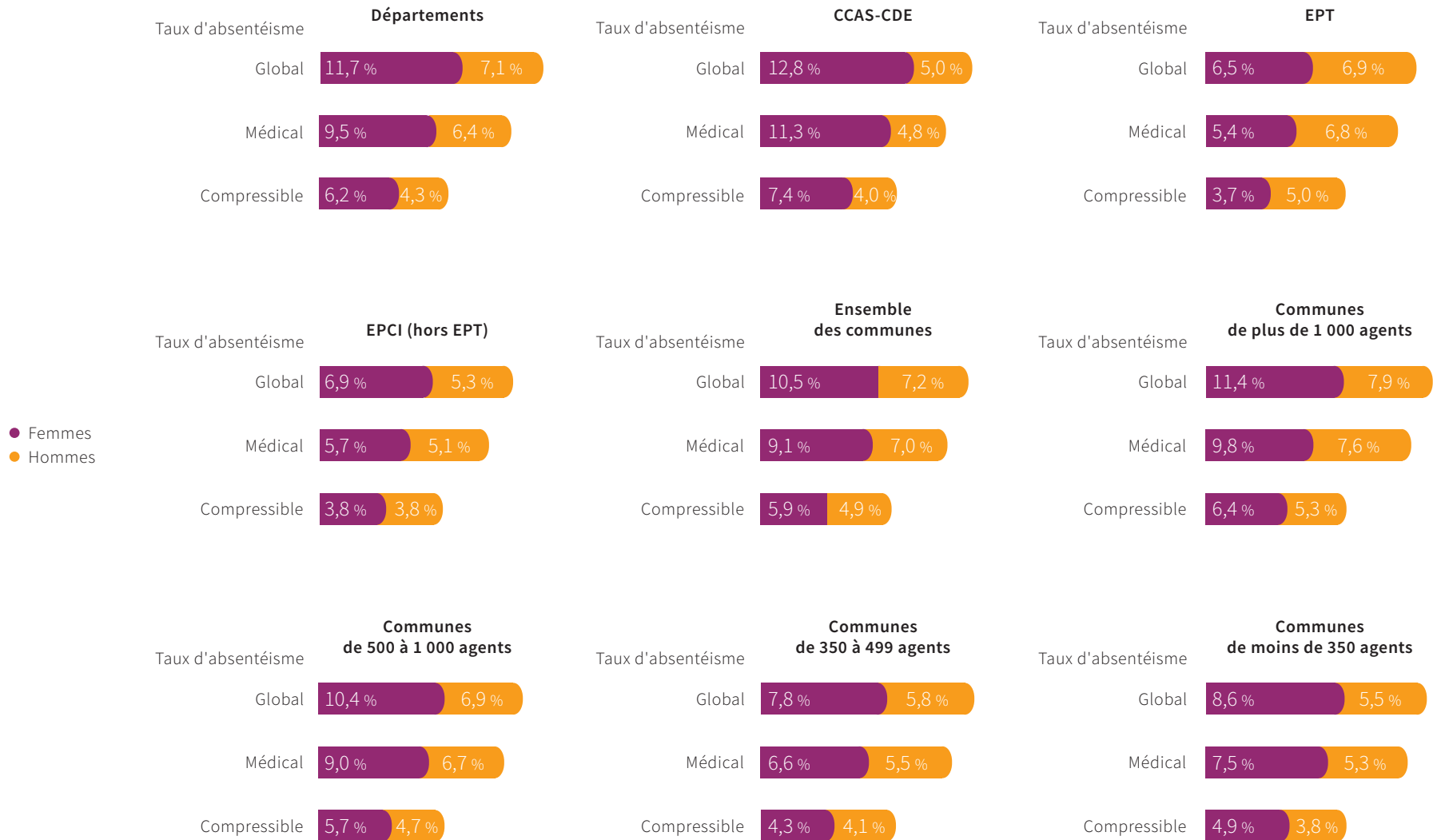




## Répartition des effectifs sur emploi non permanent par genre



## Taux d'absentéisme selon le genre



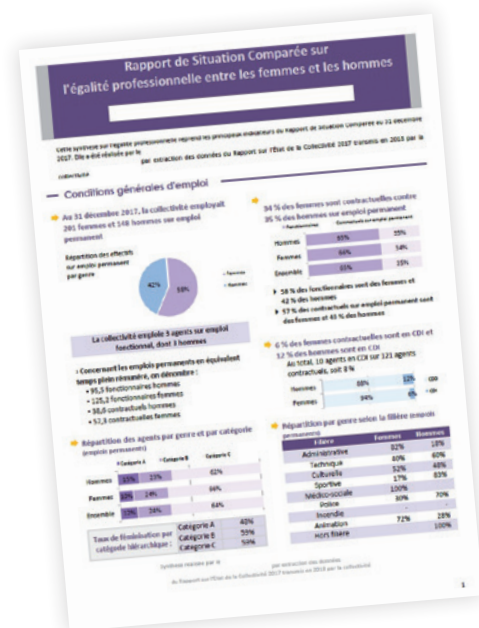
## → Demandez votre synthèse sur l'égalité professionnelle !

Les centres de gestion ont travaillé sur une synthèse thématique disponible à la demande des collectivités afin de valoriser leurs données RH.

Il reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée<sup>10</sup> et met en exergue les données « parité » sur de nombreuses variables telles que le statut, la filière, la moyenne d'âge, les évolutions de carrière, l'absentéisme, la formation et les rémunérations.

Il permet d'identifier les écarts entre les genres dans des domaines variés et peut être utilisé comme support à des plans d'actions futurs et alimenter les débats au comité technique.

Sur la base des mêmes formules de calcul, vous pourrez comparer les données de votre collectivité avec les moyennes présentées dans ce rapport.



**Vous pouvez la demander à cette adresse :**  
[bilansocial@cig929394.fr](mailto:bilansocial@cig929394.fr)

10 Cf. protocole d'accord du 8 mars 2013

## CIG petite couronne

Centre Interdépartemental de Gestion de la  
Petite Couronne de la région d'Ile-de-France  
1 rue Lucienne Gérard 93698 Pantin Cedex  
Tél. : 01 56 96 80 80 - Fax : 01 56 96 80 81

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

