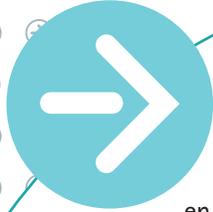


L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

dans la fonction publique territoriale
au 31 décembre 2017



De nombreuses dispositions normatives sont intervenues récemment en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Leur succès dépendra non seulement de leur mise en œuvre concrète, au-delà des sanctions pécuniaires prévues en cas de manquements à certaines obligations, mais également de la volonté de chaque employeur d'assurer la promotion de cette égalité.

Ainsi, les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de promotion et de valorisation des parcours visent notamment à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de leur part respective dans les cadres d'emplois et grades concernés, et à favoriser l'égalité professionnelle en matière de recrutement. Ces LDG, issues de la loi de transformation de la fonction publique, s'appliqueront pour les décisions individuelles de promotion prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Dans le même ordre d'idées, procédant à une extension du dispositif de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur, les nominations dans les emplois de direction des régions, des départements, des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants doivent désormais concerner au moins 40 % de personnes de chaque sexe.

Plus généralement, cette loi du 6 août 2019 impose à chaque collectivité territoriale et EPCI de plus de 20 000 habitants l'élaboration d'un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle. Ce plan est établi, au plus tard au 31 décembre 2020, par l'autorité territoriale après consultation du comité technique. D'une durée ne pouvant excéder trois ans renouvelables, celui-ci devra notamment évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ou encore favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

La réalisation de ces ambitions se fonde sur des constats et indicateurs de suivi présentés par cette étude. A la lecture de ses résultats, dans notre FPT, 61 % des femmes occupent un emploi permanent, en étant quatre fois plus nombreuses que les hommes à temps non complet, et en représentant sept contractuels sur dix sur emploi permanent. De même, alors qu'elles sont majoritaires dans les effectifs, 40 % d'entre elles sont DGS, elles ne représentent qu'un tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix et les femmes enregistrent une rémunération en retrait de 19 % par rapport aux hommes...

Cette dernière caractéristique, notamment, est d'ailleurs partagée avec la FPE ainsi que l'a souligné une étude de l'Insee publiée fin juillet 2020.

A l'évidence, des mesures correctives s'annoncent, tout en gardant à l'esprit certains biais, tels que des métiers ou filières très féminisés.

Je tiens enfin à remercier le CIG petite couronne qui a mené cette étude fondée sur l'exploitation des données sociales recueillies par les CDG.

Michel HIRIART

Président de la FNCDG



Dans le cadre des travaux menés conjointement par la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG) et l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG), cette étude propose un panorama complet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Fonction Publique Territoriale. Je tiens à remercier le CIG Petite Couronne pour le pilotage de cette étude.

Cette étude s'appuie principalement sur les données du Bilan social 2017 collectées par les Centres de Gestion via l'application « Données sociales ». Dans le cadre de cette campagne, 52 216 bilans sociaux ont été collectés représentant 1 428 691 agents. Cette solide base permet à chaque employeur de disposer d'éléments de comparaison s'insérant dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, et des Effectifs et des Compétences.

Par ailleurs, cette publication s'inscrit pleinement dans le contexte de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et plus particulièrement dans l'optique d'élaborer les lignes directrices de gestion. Dans le prolongement de l'étude ANDCDG-FNCDG « 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines », cette publication se veut être un outil d'aide à la décision dans la définition de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines mais également sur la thématique de la promotion et valorisation des parcours en s'appuyant sur des fondements objectifs au débat sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi de transformation de la fonction publique apporte également l'obligation de mise en place d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants. Ce plan doit notamment comporter des mesures visant à évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ainsi qu'à prévenir et traiter les discriminations.

Dans le cadre de la campagne Bilan social 2019 en cours, les Centres de Gestion peuvent réaliser, à partir des données recueillies à la demande des collectivités, une synthèse personnalisée relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de dresser un état des lieux précis de cette thématique.

Enfin, cette étude préfigure les caractéristiques des synthèses qui seront élaborées à partir des données du futur Rapport Social Unique. Au-delà de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de nombreuses thématiques peuvent être développées, notamment grâce à un module GPEEC issu de l'application Données sociales mise en œuvre par l'ANDCDG et utilisée par l'ensemble des Centres de Gestion.

Jean-Laurent NGUYEN KHAC

Président de l'Association Nationale des Directeurs
et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)



Sources et méthodologie..... 5
 Références juridiques 5
 Pour aller plus loin..... 6

1. La place des femmes dans la fonction publique territoriale..... 7

→ Un taux de féminisation de l'effectif permanent important..... 7
 → Face au statut, les femmes en situation de plus grande précarité..... 8
 → Une répartition homogène par catégorie entre les femmes et les hommes 10
 → Des disparités dans la répartition par genre selon la filière 10
 → Les femmes sous-représentées sur emploi fonctionnel 12
 → Zoom sur les pyramides des âges..... 13

2. Des marqueurs importants d'inégalités entre les genres..... 15

→ Le temps de travail, un facteur d'inégalité pour les femmes..... 15
 → Une structuration de l'absentéisme différente en fonction du genre 16
 → Des hommes davantage touchés par les accidents de service..... 17
 → Les hommes davantage bénéficiaires de la promotion interne 18
 → Près de 50 % de femmes à la présidence des jurys de concours 18
 → Des différences mineures dans le taux de départ en formation selon le genre..... 18
 → Un salaire brut annuel des femmes inférieur de près de 19 % à celui des hommes 19

Synthèse 21

Annexes 22

Sources et méthodologie

Objectifs de l'analyse :

- Dresser un état des lieux de la place des femmes et des hommes dans la fonction publique territoriale permettant aux collectivités de se comparer entre elles.
- Donner des fondements objectifs au débat sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la fonction publique territoriale par des données chiffrées permettant de définir des indicateurs manifestes d'inégalités réelles.

Sources de données :

- Les données sont extraites des **Bilans Sociaux au 31.12.2017 collectés par les centres de gestion.**
- Le taux de retour global des bilans sociaux 2017 s'élève à 69 % des collectivités, représentant 76 % des effectifs.
- Les données concours sont issues des bases concours au 31 décembre 2017.
- Les éléments liés aux retraites sont issus des données CNRACL 2017.

Exploitation des données :

- Aucune pondération ou redressement n'a été appliqué.
- Aucune comparaison temporelle n'a pu être établie : le taux de réponse à la collecte des bilans sociaux varie d'une campagne à une autre et les collectivités répondantes ne se sont pas systématiquement les mêmes. Par conséquent, les comparaisons temporelles se révèlent peu pertinentes.

Références juridiques

- **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.

Pour aller plus loin

- Baradji Eva, Davie Emma et Duval Jonathan, DGAFP, *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*, DGAFP, mai 2016.
- CNFPT, *Emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales au 31 décembre 2017*, mai 2019.
- DGAFP, Chiffres-clés 2019, rapport annuel 2019.
- Duvivier Chloé, Lanfranchi Joseph, Narcy Mathieu, *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?*, centre d'études et de l'emploi, n° 127, janvier 2016.
- Meurs Dominique, *Hommes/Femmes : une impossible égalité professionnelle ?*, Ed. ENS Rue d'Ulm, 106 p., 2014.
- Meurs Dominique et Pora Pierre, *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités*, *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, n° 510-511-512, p. 111-133, 2019.
- Vincent Bruno, « *Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales* », juillet 2010.

La place des femmes dans la fonction publique territoriale

Dans la fonction publique territoriale, plus de 6 agents sur 10 sont des femmes. De manière globale, la proportion de femmes dans les effectifs en 2017 est stable par rapport à 2015.

- 1 DGAFP, Chiffres-clés 2019, rapport annuel 2019.
2 Les intercommunalités comprennent les communautés de communes, les communautés d'agglomération, les communautés urbaines, les pôles métropolitains et les métropoles.



Un taux de féminisation de l'effectif permanent important

Le taux de féminisation des trois fonctions publiques est de 62 %, proche de la fonction publique territoriale (61 %) et nettement supérieur au secteur privé (46 %). La part des femmes au sein de la fonction publique d'Etat (comprenant aussi les militaires) est la plus faible (56 %), tandis qu'elle est plus élevée dans la fonction publique hospitalière (78 %)¹.

61 % de femmes sur emploi permanent



Le taux de féminisation varie selon le type de collectivités. **Les CCAS-CDE sont les collectivités ayant la part des femmes la plus élevée** : 9 agents sur 10 sont des femmes. Les métiers exercés pour remplir leurs missions, en lien avec le secteur médico-social, sont traditionnellement féminins.

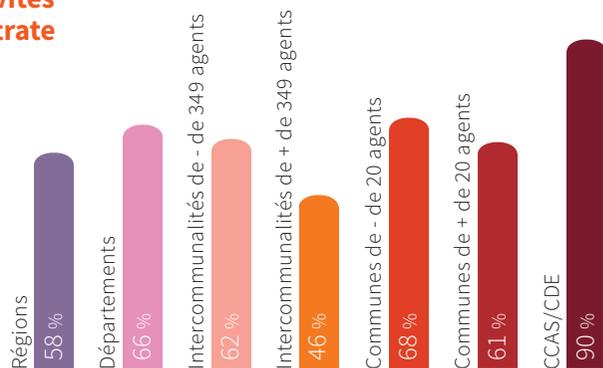
Les départements, chefs de file de l'action sociale, connaissent eux aussi un taux de féminisation élevé (66 %).

Les intercommunalités² sont les structures les plus équilibrées en matière de répartition femmes-hommes, le taux de féminisation étant de 53 %. Le ratio est plus faible pour les intercommunalités de plus de 349 agents (46 % de femmes), rares structures où les hommes sont majoritaires. Les intercommunalités de plus petites tailles ont une part de femmes plus importante (62 %).

Parmi les communes, ce sont également les collectivités de moindres effectifs qui ont un taux de féminisation plus élevé. Le taux de féminisation des communes de moins de 20 agents est de 68 % tandis que la part des femmes dans les communes de plus de 20 agents est de 61 %. **Le taux de féminisation pour l'ensemble des communes est de 62 %.**

L'importance de métiers très féminisés dans les petites collectivités (agent territorial spécialisé des écoles maternelles, secrétaire de mairie, agent de propreté des locaux, ouvrier polyvalent) peut expliquer les différences de taux de féminisation avec les plus grandes communes.

Taux de féminisation par type de collectivités et par strate



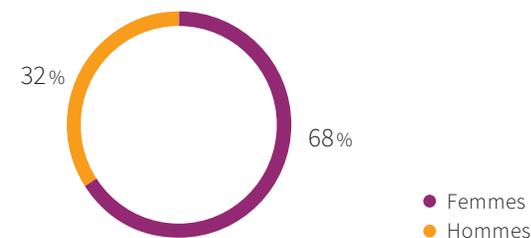
Face au statut, les femmes en situation de plus grande précarité

Au niveau national, la proportion de titulaires est légèrement plus importante parmi les hommes que parmi les femmes en 2017. En effet, 88 % d'entre eux sont fonctionnaires contre 84 % pour les femmes.

→ Près de 7 contractuels sur emploi permanent sur 10 sont des femmes

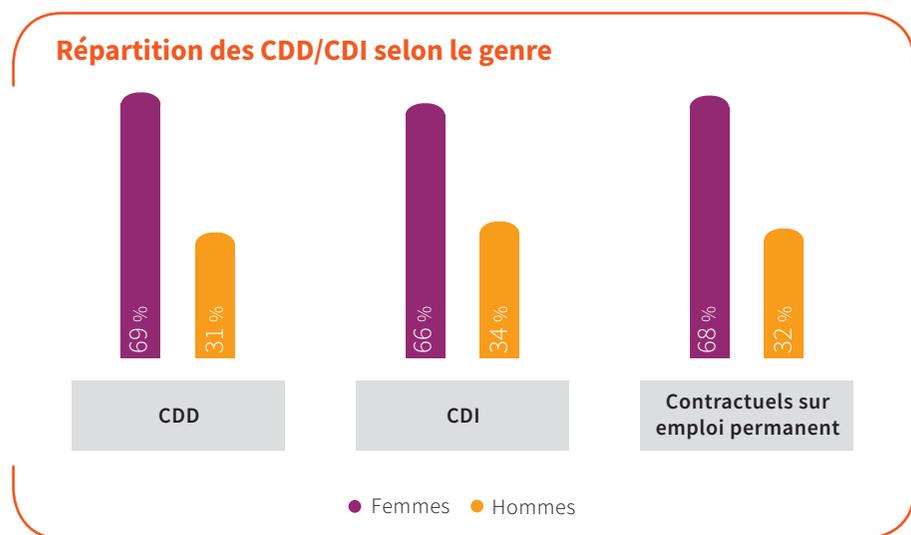
Le taux de féminisation des contractuels sur emploi permanent est significativement plus élevé que sur l'ensemble des agents sur emploi permanent (68 % contre 61 % sur l'ensemble des agents permanents) en 2017.

Répartition des contractuels sur emploi permanent selon le genre



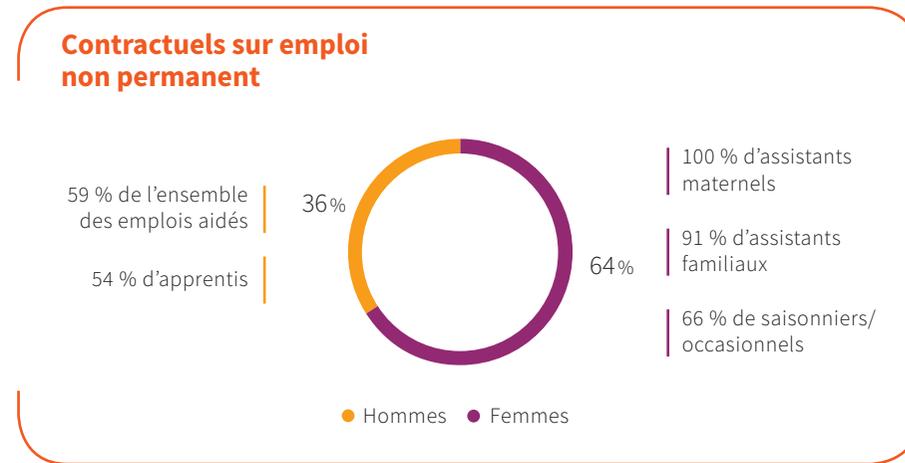
→ Une part des femmes moins importante en CDI

Parmi les contractuels sur emploi permanent, 20,9 % sont en CDI. **En proportion, les femmes sont relativement moins nombreuses à être en CDI.** Elles représentent 66 % des CDI alors que leur part parmi les contractuels sur emploi permanent est de 68 %.



→ Davantage de femmes occupant des emplois précaires

Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois non permanents (64 %) au niveau national en 2017.





Une répartition homogène par catégorie entre les femmes et les hommes

Comparativement au taux de féminisation global (61 %), le ratio femmes-hommes varie peu selon la catégorie hiérarchique. Les agents de catégorie A et C sont à un niveau similaire (61 % pour la catégorie A, 60 % pour la catégorie C). En revanche, il est légèrement plus élevé pour la catégorie B (65 %).

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 (catégorie A et B) en 2017 :

- 26 % des femmes relèvent des catégories A et B (dont 10 % en A et 16 % en B)
- 23 % des hommes relèvent des catégories A et B (dont 10 % en A et 13 % en B)

L'homogénéité constatée pour l'ensemble des collectivités n'est pas observable pour tous les types de collectivités. Au sein des départements, 54 % des femmes appartiennent aux catégories A et B contre 33 % des hommes. Les départements ont des missions en lien avec l'action sociale où l'on constate des métiers en catégories A et B très féminisés. La différence est moins marquée dans les intercommunalités, 37 % de femmes étant dans les catégories d'encadrement contre 31 % d'hommes.



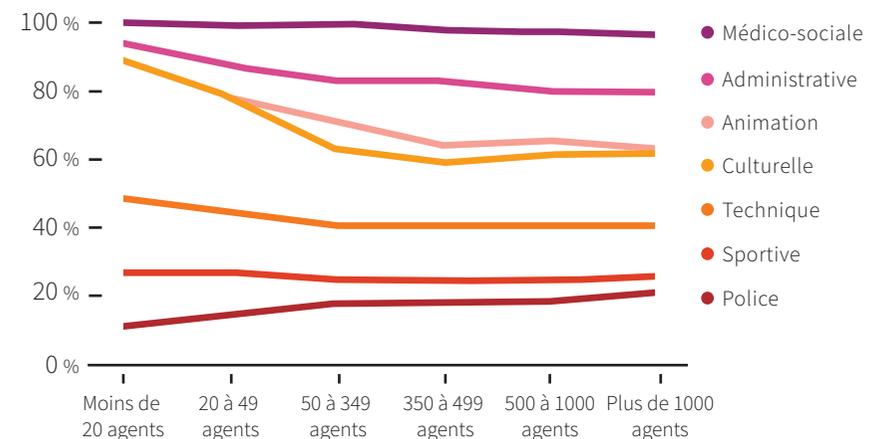
Des disparités dans la répartition par genre selon la filière

On observe une répartition inégale des femmes et des hommes selon les filières dans la fonction publique territoriale. En 2017, les hommes sont surreprésentés dans les filières police municipale (79 %) et incendie (95 %), deux îlots masculins traditionnels ; tandis que les femmes le sont dans des bastions féminins tels que la filière médico-sociale (96 %), la filière administrative (84 %) et dans une moindre mesure dans la filière animation (73 %). La filière technique semble plus équilibrée avec 42 % de femmes. Quant à la filière culturelle, 6 agents sur 10 sont des femmes.

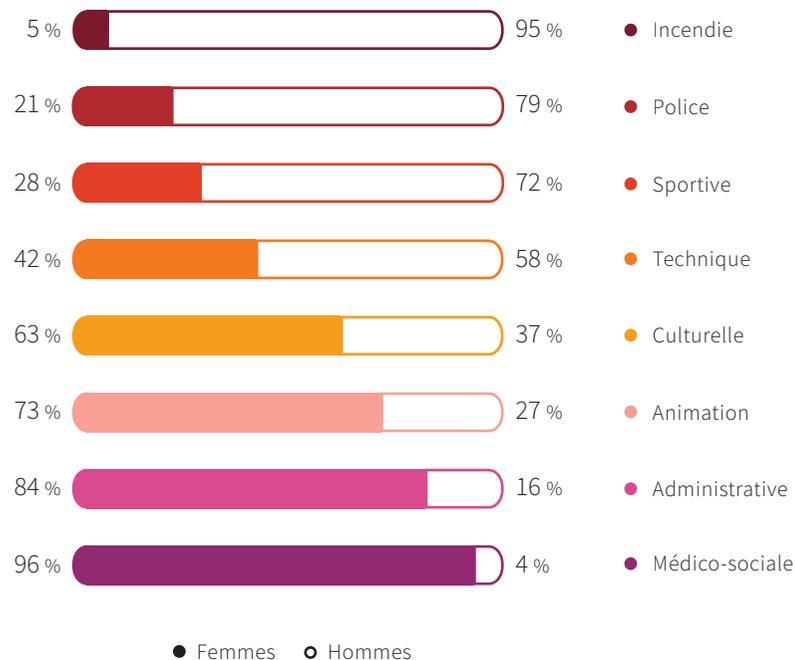
La filière médico-sociale comprend des cadres d'emplois très féminisés appartenant à la catégorie B dont les effectifs importants pèsent sur le taux de féminisation de l'ensemble de la catégorie B (65 %).

Le taux de féminisation dans les filières fluctue selon la taille des communes. Moins elles comptent d'agents, plus la part des femmes au sein des filières est élevée à l'exception de la filière police. Les filières sportive et médico-sociale demeurent assez stables.

Part des femmes par filière en fonction des strates de communes



Répartition des agents territoriaux par genre selon la filière en 2017



Focus sur la filière médico-sociale

La filière médico-sociale comprend les cadres d'emplois les plus féminisés* :

- ASEM – 100 %** ;
- Auxiliaire de puériculture – 99 % ;
- Puéricultrices – 99 % ;
- Educateurs de jeunes enfants – 98 % ;
- Infirmiers – 98 % ;
- Agents sociaux – 97 % ;
- Cadres de santé paramédicaux – 95 % ;
- Infirmiers en soins généraux – 95 % ;
- Auxiliaires de soins – 94 % ;
- Assistants sociaux-éducatifs – 92 %.

Les filières comportant les 10 cadres d'emplois les plus masculinisés* sont :

La filière des sapeurs pompiers professionnels :

- lieutenants – 98 % ;
- sous-officiers – 97 % ;
- sapeurs et caporaux – 93 % ;
- capitaines, commandants et lieutenants-colonels – 93 %.

La filière police municipale :

- chef de service – 90 % ;
- agents de police municipale – 73 %.

La filière technique :

- agents de maîtrise – 88 % ;
- techniciens – 79 % ;
- ingénieurs en chef – 72 %.

La filière sportive :

- éducateurs des APS – 71 %.

* Comptant plus de 1 000 agents sur emploi permanent.

** Arrondi à l'unité.



Les femmes sous-représentées sur emploi fonctionnel

- Les emplois fonctionnels sont des emplois administratifs ou techniques de direction distincts des grades habituellement occupés par les fonctionnaires territoriaux. Ces fonctionnaires sont accueillis dans ces emplois par voie de détachement, pour une durée déterminée (5 ans maximum, renouvelable). Ils restent toutefois titulaires de leur grade et carrière d'origine qui continue à se dérouler parallèlement.
- 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 régions³.

Au 31 décembre 2017, on comptabilise 1 919 femmes sur emploi fonctionnel et 2 947 hommes. Ces emplois présentent un fort taux de masculinisation comme le montrent les données ci-dessous.

40 % de femmes DGS ou directrices



44 % de femmes directrices adjointes des services ou directrices adjointes



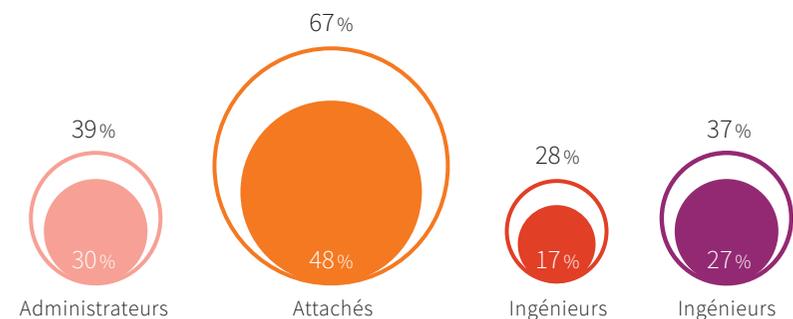
La part des femmes sur emploi fonctionnel est nettement moins élevée que leur poids dans les effectifs (61 % pour rappel).

Le taux de féminisation du cadre d'emplois de détachement est variable. Mais quel que soit le cadre d'emplois, les emplois fonctionnels sont le plus souvent occupés par des hommes.

Au sein de la filière administrative, 7 administrateurs sur 10 occupant un emploi fonctionnel sont des hommes. Près de la moitié des agents sur emploi fonctionnel appartenant au cadre d'emplois des attachés sont des femmes alors qu'elles représentent 67 % de l'effectif sur emploi permanent du cadre d'emplois. **En présentant un écart de près de 20 points entre le taux de féminisation global du cadre d'emplois (67 %) et celui du cadre d'emplois de détachement (48 %), les attachés ont le décalage le plus marqué, révélateur d'une situation inégalitaire au détriment des femmes.**

Dans la filière technique, plus de 8 ingénieurs en chef sur 10 et 7 ingénieurs sur 10 occupant un emploi fonctionnel sont des hommes. Hors emplois fonctionnels, ces cadres d'emplois sont déjà majoritairement masculins respectivement à hauteur de 72 % et de 63 %. Le taux de féminisation pour ces deux cadres d'emplois est inférieur de près de 10 points sur emploi fonctionnel.

Taux de féminisation du cadre d'emplois de détachement sur emploi fonctionnel



● Taux de féminisation du cadre d'emplois de détachement sur emploi fonctionnel

● Taux de féminisation du cadre d'emplois

³ La Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 abaisse le seuil à 40 000 habitants à compter du prochain renouvellement des assemblées délibérantes (article 82).

Par type de collectivités, on observe également des écarts de taux de féminisation. Ils sont similaires à la moyenne observée au niveau national pour les communes, hormis le taux de féminisation des ingénieurs sur emploi fonctionnel qui est plus proche de celui du cadre d'emplois (28 % de femmes ingénieurs sur emploi fonctionnel contre 33 % sur le cadre d'emplois).

Dans les intercommunalités, si l'écart du taux de féminisation pour les administrateurs est proche de celui de l'ensemble des collectivités (28 % sur emploi fonctionnel contre 36 % pour le cadre d'emplois), l'écart est plus important pour les attachés (43 % de femmes attachés sur emploi fonctionnel contre 67 % sur le cadre d'emplois) et pour les ingénieurs (26 % de femmes ingénieurs sur emploi fonctionnel contre 42 % sur le cadre d'emplois). Il est en revanche inférieur pour les ingénieurs en chef (19 % de femmes ingénieurs sur emploi fonctionnel contre 24 % sur le cadre d'emplois dans les intercommunalités).

→ Des femmes DGS dans les petites collectivités

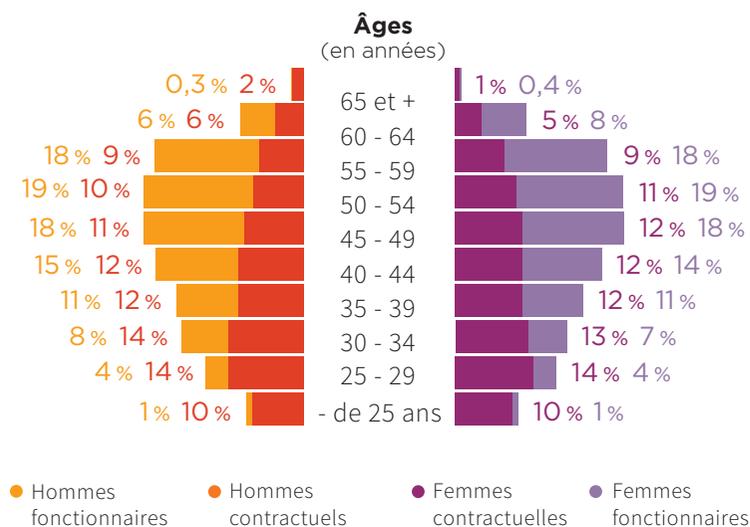
Une étude sur les emplois de direction⁴ soulignait en 2010 que les femmes DGS « ont tendance à se concentrer dans les collectivités de plus petite taille ». Ce fait est toujours observable en 2017 au sein de la fonction publique territoriale. Le taux de féminisation des DGS est deux fois plus important dans les communes de moins de 350 agents (48 % de femmes DGS) que dans les communes comptant plus d'agents (24 % de femmes DGS). La part des femmes atteint même les 68 % dans les communes de moins de 20 agents.

⁴ Bruno Vincent, « Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités territoriales », juillet 2010.



Zoom sur les pyramides des âges

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la fonction publique territoriale



Globalement, les hommes sur emploi permanent sont légèrement plus jeunes que les femmes. 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.

Genre	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	47 ans et 9 mois	41 ans	46 ans et 7 mois
Hommes	47 ans et 1 mois	41 ans et 1 mois	46 ans et 4 mois

Ainsi, la moyenne d'âge des femmes titulaires compte 8 mois de plus que celle des hommes (47 ans et 9 mois pour les femmes contre 47 ans et 1 mois pour les hommes). En revanche, les agents contractuels ont des moyennes d'âge similaires, quel que soit le genre. Les femmes contractuelles sont âgées en moyenne de 1 mois de moins que les hommes ; 26 % des femmes ont 50 ans et plus, tandis que les hommes représentent 27 % de la tranche d'âge.

→ L'âge de départ à la retraite en constante augmentation

L'âge de départ à la retraite augmente depuis plusieurs années⁵ (61 ans et 5 mois pour les titulaires et 62 ans et 9 mois pour les contractuels). Les hommes sont surreprésentés parmi les agents partant à la retraite. En effet, 47 % des départs à la retraite sont des hommes alors qu'ils ne représentent que 39 % de l'effectif permanent en 2017. Les interruptions de carrière et les réductions de temps de travail liées à la maternité allongent la période de travail des femmes.

⁵ Données CNRAFL présentées dans le Panorama de l'emploi territorial, 8^e édition, p. 11.

Des marqueurs importants d'inégalités entre les genres

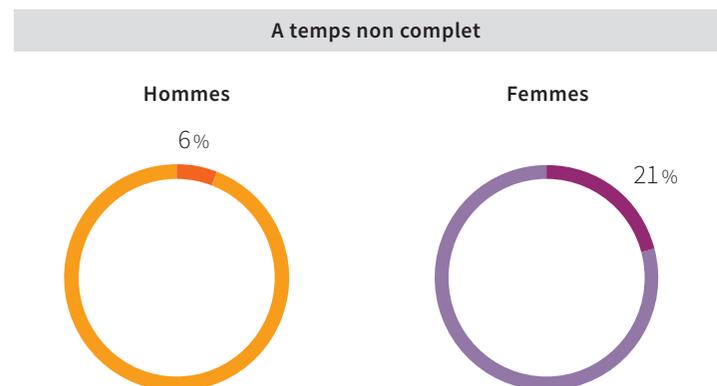
Pour comprendre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, il est nécessaire de s'appuyer sur des indicateurs d'inégalité offrant une vision de la situation dans des domaines RH variés (temps de travail, absentéisme, accidents de service, formation, rémunération).

Ces données sont à analyser en gardant à l'esprit les biais pouvant résulter de la structure des effectifs (61 % 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 en 2017).

→ Le temps de travail, un facteur d'inégalité pour les femmes

→ Près de quatre fois plus de femmes à temps non complet

6% d'hommes à temps non complet pour 21% de femmes



→ 9 agents sur 10 concernés par le temps partiel sont des femmes

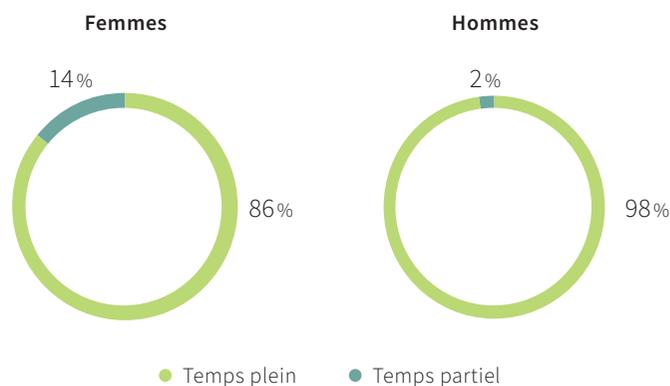
91% des agents à temps partiel sont des femmes



La garde d'enfant est la principale raison invoquée par les personnes ayant choisi le temps partiel⁶. Elle est révélatrice de l'inégale répartition des tâches domestiques au sein du couple.

Parmi ces femmes, 72 % bénéficient d'un temps partiel sur autorisation. Les filières administrative, médico-sociale, et technique comptent le plus d'agents à temps partiel.

Sur l'ensemble des femmes, 14 % sont à temps partiel tandis que seulement 2 % des hommes le sont.



Une structuration de l'absentéisme différente en fonction du genre

En 2017, les femmes sur emploi permanent sont davantage absentes que les hommes pour motif médical (7,6 % d'absentéisme médical pour les femmes contre 6,4 % pour les hommes). Cet indicateur ne prend pas en compte le congé maternité.

Plusieurs effets conjugués sont à l'origine de cet écart. Tout d'abord, les grossesses sont susceptibles de générer des absences pour maladie ordinaire, notamment pour les contractuelles. Ensuite, la moyenne d'âge plus élevée des femmes, notamment fonctionnaires, peut susciter davantage d'absences. Enfin, un nombre important de métiers à forte pénibilité sont quasi-exclusivement féminins (agents spécialisés des écoles maternelles, auxiliaires de périculture, 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 au niveau national	Femmes	Hommes	Ensemble
Taux d'absentéisme «compressible» (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,8 %	4,2 %	4,6 %
Taux d'absentéisme médical (absences pour motif médical hors congé maternité)	7,6 %	6,4 %	7,2 %

⁶ Eva Baradj, Emma Davie et Jonathan Duval, DGAFF, *Temps partiel subi et choisi dans la fonction publique et le secteur privé*, DGAFF, mai 2016.

→ Taux d'absentéisme par motif

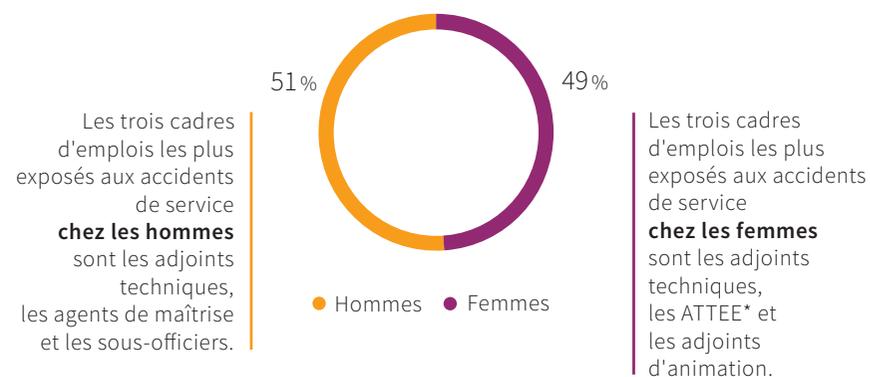
L'examen des motifs d'absence par genre révèle un écart significatif concernant la maladie ordinaire (taux d'absentéisme de 4,15% chez les femmes contre 3,26% pour les hommes).

Taux d'absentéisme par motif	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	4,15 %	3,26 %
Accidents de service	0,54 %	0,86 %
Accidents de trajet	0,10 %	0,08 %
Longue maladie	1,59 %	1,31 %
Maladie de longue durée	0,95 %	0,71 %
Maladie professionnelle	0,31 %	0,22 %
Maternité et adoption	0,79 %	-
Paternité et adoption	-	0,06 %
Autorisation spéciale	0,20 %	0,18 %



Des hommes davantage touchés par les accidents de service

Répartition des accidents de service par genre



* ATTEE : adjoint technique territorial des établissements d'enseignement



Les hommes davantage bénéficiaires de la promotion interne

En 2017, les hommes ont nettement plus bénéficié d'une promotion interne que les femmes. **En effet, les deux-tiers des bénéficiaires de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité sont des hommes contre un tiers pour les femmes** alors que leur poids dans les effectifs est de 39 %.

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

	% d'agents par genre	% de promotions internes par genre	% pondéré
Femmes	59 %	34 %	26 %
Hommes	41 %	66 %	74 %

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

Ces calculs mettent encore davantage en évidence l'écart existant entre les hommes et les femmes face à la promotion interne.



Près de 50 % de femmes à la présidence des jurys de concours

En 2017, la part de présidentes de jurys de concours s'élève à 48 %. Les femmes représentent 52 % des membres des jurys de concours.

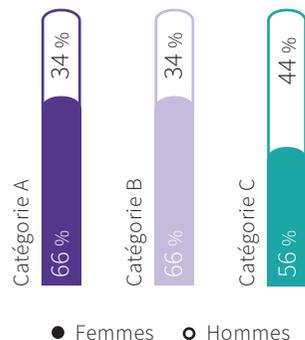


Des différences mineures dans le taux de départ en formation selon le genre

Le taux de départ en formation est de 59 % pour les femmes et 41 % pour les hommes. Si on compare à la structure des effectifs, les hommes partent légèrement plus en formation que les femmes.

Par catégorie, le taux de départ varie. Si les femmes en catégorie A sont proportionnellement plus nombreuses à partir en formation (66 % alors qu'elles représentent 61 % de l'effectif), **les femmes de la catégorie C partent moins en formation.** En effet, elles sont 56 % à partir en formation alors que leur poids dans l'effectif est de 60 %. De manière générale, les agents en catégorie C se forment moins. Leur taux de départ en formation est de 45 % contre 64 % pour la catégorie A.

Taux de départ en formation par catégorie selon le genre au niveau national



L'examen des données pour chaque genre révèle que près de la moitié des femmes (47,8%) et la moitié des hommes (50,7%) sont partis en formation.



Un salaire brut annuel des femmes inférieur de près de 19% à celui des hommes

On observe des différences de rémunération entre les femmes et les hommes. Les facteurs d'inégalités sont multiples et ont été identifiés précédemment (statut, filière, temps de travail). Une étude a montré que « la persistance de l'écart salarial apparaît aujourd'hui principalement liée aux conséquences des maternités »⁷. Parmi celles-ci, le temps partiel et le congé parental que prennent les mères de famille entraînent des pertes de rémunération.

⁷ Dominique Meurs et Pierre Pora, Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités, *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, n° 510-511-512, p. 111-133, 2019.

⁸ Chloé Duvivier, Joseph Lanfranchi, Mathieu Narcy, *Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?*, Centre d'études et de l'emploi, n° 127, janvier 2016.

Une autre étude a montré l'impact de la forte ségrégation professionnelle au sein des filières dans la fonction publique territoriale sur l'écart de rémunération. Les femmes sont sous-représentées dans les deux filières les plus rémunératrices (incendie et police) et sur-représentées dans la filière médico-sociale, peu rémunératrice⁸.

Les hommes sur emploi permanent sont, en moyenne, rémunérés 18,9% de plus que les femmes



Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent

→ Une part des primes sur les rémunérations annuelles brutes plus importante chez les hommes

On observe des différences significatives dans la part des primes sur les rémunérations brutes des agents sur emploi permanent en 2017. Les écarts concernent aussi bien les titulaires que les contractuels. Ils sont toutefois **plus marqués pour les fonctionnaires notamment en catégorie A où les primes constituent 28% de la rémunération brute des hommes contre 22% pour les femmes.**

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des fonctionnaires



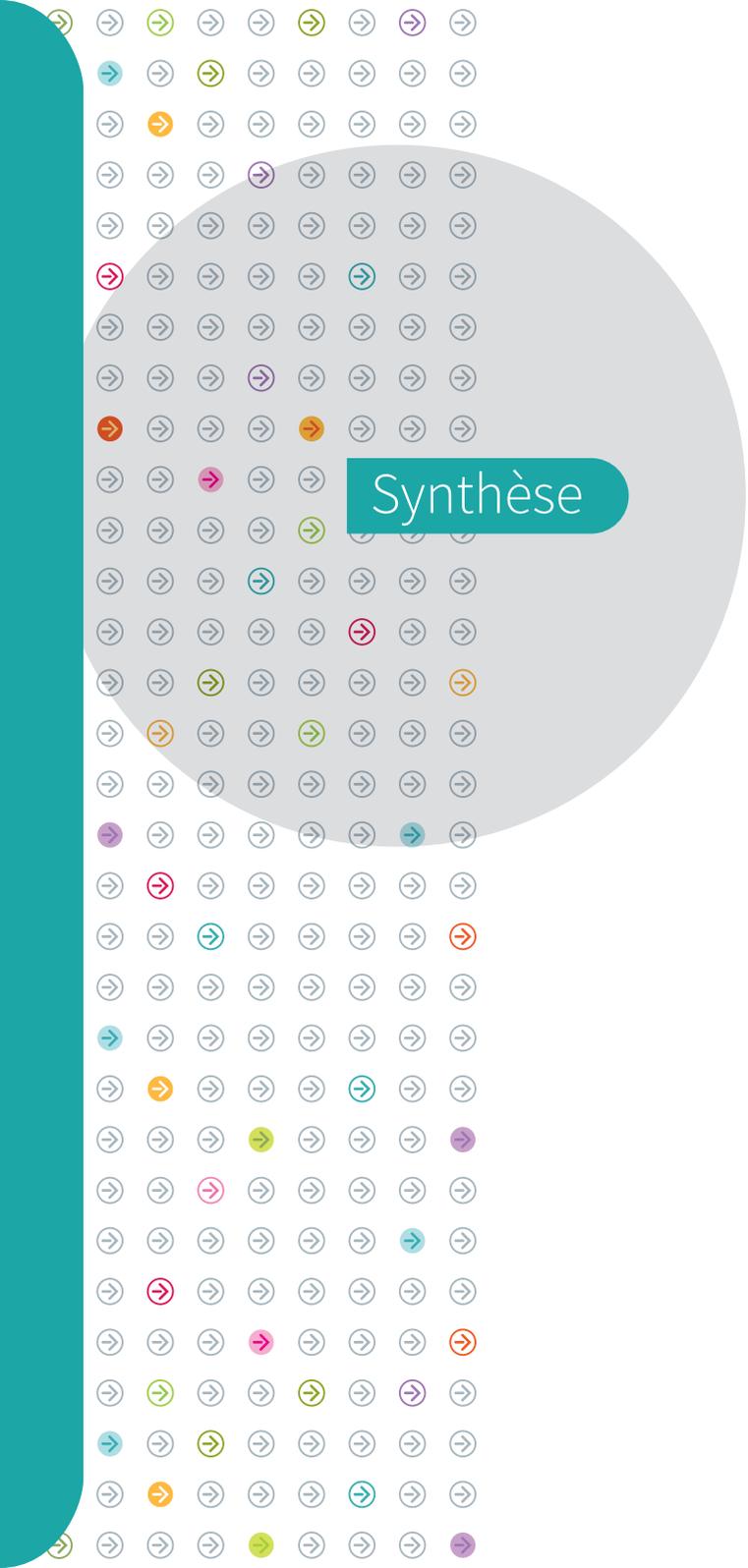
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels



→ 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 68 % de la totalité des heures supplémentaires contre 32 % des heures pour les femmes.

La filière technique concentre les trois-quarts des heures supplémentaires (76 %). Ces heures sont essentiellement réalisées par des hommes (78 %).



Synthèse

Données clés de l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale issues des Bilans sociaux au 31 décembre 2017 :

- 61 % de femmes sur emploi permanent ;
- Des femmes sur-représentées en catégorie B avec un taux de féminisation de 65 % (78 % dans les départements) ;
- Des filières très féminisées (médico-sociale, administrative et animation) ;
- Près de 7 contractuels sur emploi permanent sur 10 sont des femmes ;
- Des femmes fonctionnaires plus âgées que la moyenne ;
- 40 % de femmes DGS, soit une sous-représentation des femmes sur emploi fonctionnel ;
- Des types d'emplois non permanents très féminisés (100 % d'assistants maternels et 91 % d'assistants familiaux sont des femmes) ;
- Près de quatre fois plus de femmes à temps non complet ;
- 91 % des agents à temps partiel sont des femmes ;
- Des femmes légèrement plus absentes que les hommes ;
- Seulement un tiers des bénéficiaires de la promotion interne sont des femmes ;
- 48 % des présidents de jury sont des femmes ;
- Près de 19 % d'écart au détriment des femmes en termes de rémunération ;
- Un accès à la formation globalement équitable malgré un taux de départ plus faible pour les femmes en catégorie C.

Annexes

Répartition par genre et par catégorie hiérarchique

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Départements	20 %	14 %	34 %	19 %	46 %	67 %
CCAS-CDE	7 %	12 %	9 %	11 %	84 %	77 %
Intercommunalités	15 %	13 %	22 %	18 %	63 %	69 %
Communes	7 %	6 %	12 %	13 %	81 %	81 %
- Communes de plus de 1 000 agents	10 %	9 %	14 %	14 %	77 %	76 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	8 %	8 %	14 %	14 %	79 %	79 %
- Communes de 350 à 499 agents	7 %	6 %	14 %	16 %	79 %	78 %
- Communes de 50 à 349 agents	5 %	5 %	13 %	15 %	82 %	80 %
- Communes de 20 à 49 agents	4 %	4 %	9 %	9 %	88 %	87 %
- Communes de moins de 20 agents	5 %	2 %	8 %	3 %	87 %	95 %

Taux de féminisation par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Départements	73 %	78 %	57 %
Intercommunalités	56 %	57 %	51 %
CCAS-CDE	84 %	88 %	90 %
Communes	63 %	61 %	62 %
- Communes de plus de 1 000 agents	61 %	59 %	61 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	62 %	60 %	61 %
- Communes de 350 à 499 agents	61 %	57 %	61 %
- Communes de 50 à 349 agents	59 %	58 %	61 %
- Communes de 20 à 49 agents	62 %	61 %	63 %
- Communes de moins de 20 agents	86 %	85 %	66 %

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
Départements	67 %	33 %			93 %	7 %	28 %	72 %	63 %	37 %	39 %	61 %	86 %	14 %
CCAS-CDE	80 %	20 %		100 %	96 %	4 %	32 %	68 %	71 %	29 %	73 %	27 %	88 %	12 %
Intercommunalités	79 %	21 %	23 %	77 %	97 %	3 %	31 %	69 %	61 %	39 %	25 %	75 %	82 %	18 %
Communes	71 %	29 %	21 %	79 %	98 %	2 %	27 %	73 %	65 %	35 %	45 %	55 %	85 %	15 %
- Communes de plus de 1 000 agents	64 %	36 %	24 %	76 %	97 %	3 %	28 %	72 %	63 %	37 %	43 %	57 %	80 %	20 %
- Communes de 500 à 1 000 agents	66 %	34 %	21 %	79 %	98 %	2 %	27 %	73 %	63 %	37 %	43 %	57 %	81 %	19 %
- Communes de 350 à 499 agents	65 %	35 %	20 %	80 %	98 %	2 %	27 %	73 %	61 %	39 %	43 %	57 %	83 %	17 %
- Communes de 50 à 349 agents	72 %	28 %	20 %	80 %	99 %	1 %	27 %	73 %	64 %	36 %	43 %	57 %	84 %	16 %
- Communes de 20 à 49 agents	79 %	21 %	17 %	83 %	99 %	1 %	29 %	71 %	79 %	21 %	47 %	53 %	88 %	12 %
- Communes de moins de 20 agents	89 %	11 %	14 %	86 %	100 %	0 %	29 %	71 %	89 %	11 %	50 %	50 %	94 %	6 %

→ Ressources

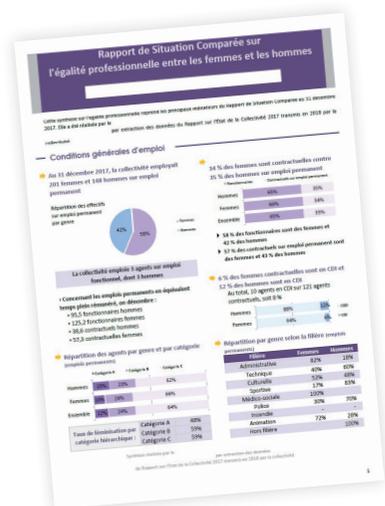
Demandez votre synthèse sur l'égalité professionnelle !

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

Elle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée* 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.

Elle permet d'identifier les écarts entre les genres dans des domaines variés et peut être utilisée comme support à des plans d'actions futurs afin 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.



Une boîte à outils consacrée à l'égalité professionnelle

Les centres de gestion ont aussi réalisé une boîte à outils RH dédiée à l'égalité professionnelle**, combinant synthèses théoriques, enquêtes statistiques, éléments opérationnels et modèles de documents. Ainsi, elle offre un support opérationnel aux collectivités engagées dans ces pratiques.

* Cf. protocole d'accord du 8 mars 2013

** 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.

Ce document a été réalisé
en collaboration avec
les observatoires régionaux
des centres de gestion.

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

