



CIG petite couronne

Webinaire

Concevoir un plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes

CIG petite couronne



Mardi 20 octobre 2020





Objectif du webinaire : proposer des éléments méthodologiques facilitant la réalisation d'un premier plan d'action avant le 31/12/2020.



SONDAGE





Egalité professionnelle : les constats

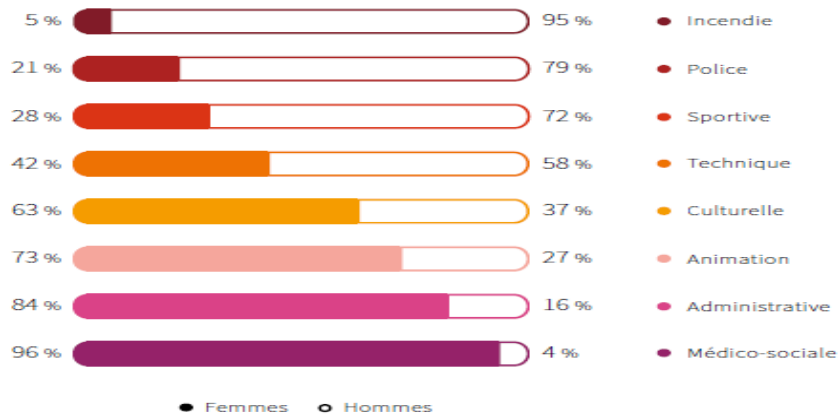
Une féminisation importante des effectifs territoriaux

61 % de femmes sur emploi permanent



Des filières très genrées

Répartition des agents territoriaux par genre selon la filière en 2017



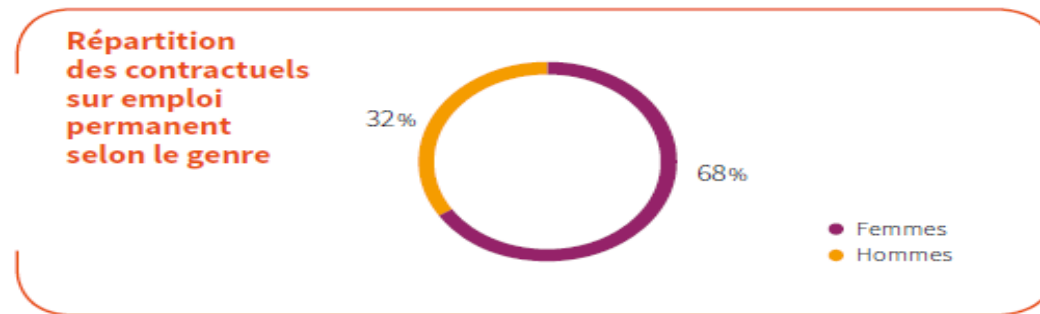


Egalité professionnelle : les constats

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

→ 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.



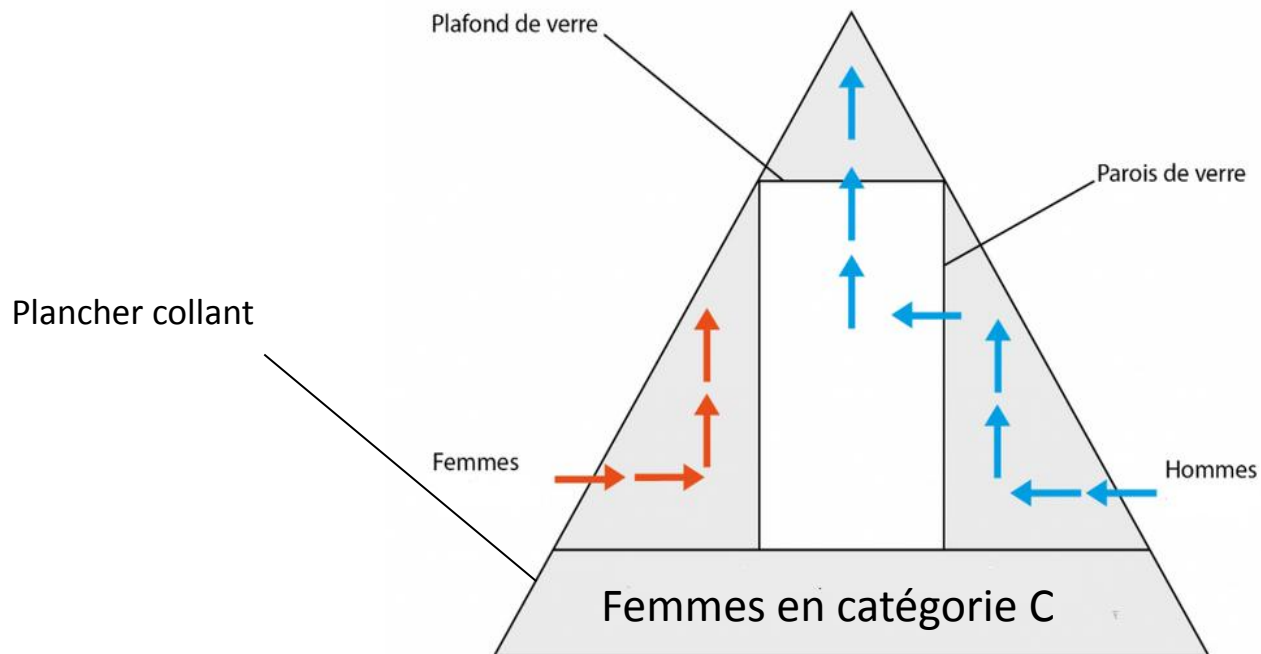
Egalité professionnelle : les constats

Les femmes sous-représentées sur emploi fonctionnel

40 % de femmes
DGS ou directrices



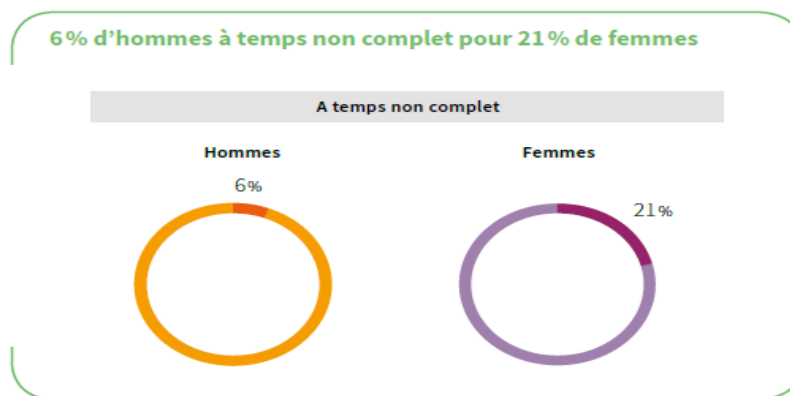
Les freins aux carrières des femmes



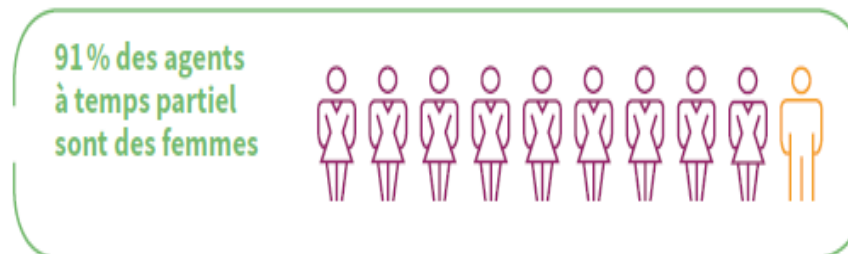


Egalité professionnelle : les constats

- **Près de quatre fois plus de femmes à temps non complet**



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





Egalité professionnelle : les constats



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

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



25 408,1
euros



30 209,7
euros

Moyenne des rémunérations
annuelles brutes de l'emploi permanent

Egalité professionnelle : les constats

Violences sexistes et sexuelles au travail

- 1 femme sur 5 a subi du harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ([IFOP/Défenseur des Droits 2014](#))
- 80% des salariées non cadres ont été confrontées à des attitudes ou décisions sexistes donnant lieu à des conduites d'évitement ([BVA/ Conseil supérieur de l'égalité professionnelle 2016](#))
- 128 000 femmes ont été victimes de violences sexuelles sur leur lieu de travail dans les 12 derniers mois ([INED/ enquête VIRAGE 2015](#))
- La Fonction publique est un secteur surreprésenté (peu importe la catégorie hiérarchique). *Hypothèse : la mobilité, qui permet de se soustraire aux violences, est difficile au sein du fonctionariat.*

CF. : Centre Hubertine Auclert, Egalité professionnelle dans la collectivité : élaborer et mettre en œuvre un plan d'action





I) Le cadre juridique

II) Une méthode d'élaboration du plan d'action

III) Ressources et accompagnements



1) Le cadre juridique



Historique du cadre légal

- Loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

- 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

- ➔ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique de 8 mars 2013 apportant des éléments méthodologiques pour la mise en œuvre de la loi du 12 mars 2012

- Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014

- ➔ Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018

- Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019



Cadre juridique

	Le rapport de situation comparée	Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	Le plan d'action égalité professionnelle
Une obligation légale qui concerne:	Toutes les collectivités ou établissements publics dotés d'un comité technique.	Toutes les collectivités et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitant-e-s.	Toutes les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitant-e-s.
L'objectif:	Documenter les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de la collectivité	<ul style="list-style-type: none">- Documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire,- Recenser les politiques publiques menées par la collectivité pour l'égalité F/H sur son territoire (conception, mise en œuvre et évaluation),- Fixer des orientations de moyen et de long terme pour corriger les inégalités	<ul style="list-style-type: none">- Identifier et réduire les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité autour de 4 axes; <p>! L'état d'avancement du plan d'action peut être présenté dans le cadre du rapport sur la situation en matière d'égalité F/H au sein du volet RH.</p>
A présenter devant:	Le comité social territorial dans le cadre du bilan social	L'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget	Le comité social territorial
Référence légale	Loi entrée en vigueur le 14 mars 2012	Article 61 de la loi du 4 août 2014	Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Cadre juridique



Créé par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Un rapport **obligatoire** dorénavant **annuel**

Regroupe les rapports suivants

- Le rapport sur l'état de la collectivité
- Le rapport de situation comparée
- Le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition
- Le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Présentation à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial

Saisie des données sur l'application actuelle proposée par les centres de gestion



Cadre juridique

• Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Création **de deux nouvelles obligations** à la charge des employeurs publics :

➤ **la mise en place de dispositifs de signalement** à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;

➤ **l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

❖ Le plan d'action est :



- A élaborer avant le 31 décembre 2020 ;
- A présenter au comité social territorial.

Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non respect de ces obligations.



Cadre juridique

- Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
- Axe 2: garantir l'égal accès aux cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique
- Axe 3: favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale
- Axe 4: prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes



Cadre juridique

Les conséquences du défaut de transmission au préfet dans les délais

1^{er} mars N+1



Rappel adressé par le préfet à l'autorité territoriale: obligation d'envoi dans un délai de 2 mois (1)

1^{er} mai N+1



Mise en demeure par le préfet à l'autorité territoriale: obligation de transmission dans un délai de 5 mois (1)

1^{er} octobre N+1



Prononcé d'une pénalité d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents (1) (2)

(1) En l'absence de mise en conformité

(2) En cas de transmission, avant la fin du délai de mise en demeure, de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit de 0,5% de la même assiette



Questions





II) Une méthode d'élaboration du plan d'action



1) La collecte des données pour alimenter le diagnostic: les données du REC

Conditions générales d'emploi

- Les caractéristiques des effectifs (fonctionnaire/contractuel/non permanent, filière, cadre d'emplois, grade, équivalent temps plein, âge);
- Durée et organisation du travail (temps partiel de droit/sur autorisation, temps complet/non complet, travail de nuit, week-end et horaires décalés, cycles hebdomadaires, mensuels, annuels, télétravail);
- Embauches (types de recrutement), départs (types de départ) et promotions (avancements, promotion, réussite à un concours, titularisation).

Rémunérations

- Rémunération par statut, sexe et filière, primes, heures supplémentaires.

Formations

- Par statut, sexe, catégorie et type de formation.

Violences

- Nombre d'actes de violence physique et de signalements pour harcèlement sexuel et pour agissements sexistes au DRH.



1) La collecte des données pour alimenter le diagnostic: les données du REC

UNE SYNTHÈSE AUTOMATIQUE RÉALISÉE À PARTIR DU REC

Présentation de mise en forme de diagnostic (outil du CIG - fiche thématique du REC)



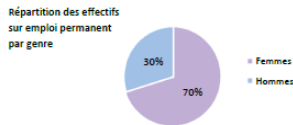
SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

→ COMMUNE DE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Île-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 1 274 femmes et 542 hommes sur emploi permanent

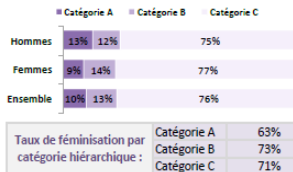


La collectivité emploie 9 agents sur emploi fonctionnel, dont 5 femmes et 4 hommes

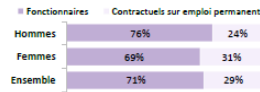
→ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 406,6 fonctionnaires hommes
- 855,7 fonctionnaires femmes
- 105,2 contractuels hommes
- 331,1 contractuelles femmes

→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

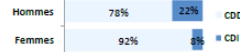


→ 31 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 24 % des hommes



→ 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes
→ 75 % des contractuels permanents sont des femmes et 25 % des hommes

→ 8 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 22 % des hommes
Au total, 60 agents en CDI sur 521 agents contractuels, soit 12 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	52%	48%
Culturelle	77%	23%
Sportive	31%	69%
Médico-sociale	98%	2%
Police	31%	69%
Incendie	-	-
Animation	63%	37%

Synthèse réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Île-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité

- Une synthèse en 6 pages
- Réalisée sur demande par le CIG
- A partir des données saisies dans le REC et qui reprend les principaux indicateurs sexués



SONDAGE





Questions





2) De l'analyse des données aux pistes d'action



Pour chaque axe, se demander :

- Sur quels éléments est-il possible d'agir ?

Qu'est-ce qui relève du statut ? Qu'est-ce qui relève des processus RH ?

- Quels objectifs se fixe-t-on ? (quantitatifs et qualitatifs)

- Avec quels délais ?

- Peuvent-ils être reliés à d'autres projets RH ?



Une méthode

1) Comprendre à quel niveau se situe l'inégalité

1.1 Exploitation des données

1.2 Enquête – logique en entonnoir pour trouver le bon niveau et comparaisons

2) Identifier la cause de l'inégalité

2.1 Emettre une hypothèse sur la cause de l'inégalité

2.2 Tester l'hypothèse

3) Agir sur les inégalités : l'élaboration du plan d'action



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.1) Exploitation des données

Exemple de données d'une commune

Salaire annuel brut moyen	Hommes (en ETPR*)	Femmes (en ETPR*)	Ecart (en %)
Catégorie A	52992	41835	+ 21,1
Catégorie B	36254	36553	-0,8
Catégorie C	30968	27228	+12,1
Total	34710	30125	+13,2

*Equivalent Temps Plein Rémunéré



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.1) Exploitation des données

Écarts de rémunération par filière d'une commune

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Taux de féminisation de la filière	Nombre d'agents sur emploi permanent
Administrative	-7%	-7%	6%	79%	483
Technique	10%	-14%	-20%	52%	596
Culturelle	26%	-2%	-1%	77%	84
Sportive		-1%		31%	26
Médico-sociale	-5%	s	10%	98%	358
Police		0 femme		31%	
Animation		5%	1%	63%	233



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.1) Exploitation des données

Les enseignements pouvant être retenus des données précédentes :

- **+ 13 % de rémunération pour les hommes sur emploi permanent**
- Des écarts importants au sein des catégories A et C au détriment des femmes
- **Des inégalités au sein de la catégorie A à chercher au sein de la filière administrative (- 7 %)**
- Des inégalités au sein de la catégorie C à chercher au sein de la filière technique (- 20%)
- Les femmes de catégorie B et C nettement moins payées que les hommes dans la filière technique.



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.2) Enquête

Expliquer les écarts de rémunération nécessite de mener une enquête.

Le point de départ est le constat des écarts. A partir de cet état des lieux, on formule une question. C'est elle qui va orienter les recherches plus approfondies afin de comprendre les inégalités à corriger. Il peut y avoir plusieurs questions en fonction du nombre d'écarts de rémunération constaté au sein de la collectivité.

Exemple:

A quel niveau se situent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de la catégorie A de la filière administrative ?





Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.2) Enquête

A quel niveau se situent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de la catégorie A de la filière administrative ?

Réflexion en entonnoir

Les écarts de rémunération globaux (total hommes et total femmes)

Les écarts de rémunération statut

Les écarts de rémunération par catégorie

Les écarts de rémunération par catégorie au sein
d'une filière

Les écarts de rémunération entre les cadres
d'emplois et les grades



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.2) Enquête

Etablir des comparaisons pour se situer

Données de la collectivité
+ 13 % de rémunération pour les hommes sur emploi permanent

Données nationales
+ 19 % de rémunération pour les hommes sur emploi permanent





Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Attention aux biais statistiques

Les bons réflexes à adopter :

- Vérifier le nombre d'agents concernés (on peut observer des rémunérations plus importantes chez les femmes dans un cadre d'emplois mais ne concernant qu'un faible nombre d'agents);
- Disposer du taux de féminisation pour le confronter aux données déclinées par variable (catégorie, filière, cadre d'emplois, métier, etc.);
- Evaluer l'impact du poids du temps non complet et du temps partiel quand on analyse une variable (par catégorie, filière, cadre d'emplois, métier, etc.);
- Comparer ce qui est comparable (dans l'idéal même type de poste ou au moins par cadre d'emplois et par grade)
- Eviter les pourcentages sur des petits effectifs



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

1.2) Enquête

A quel niveau se situent les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de la catégorie A de la filière administrative ?

On constate un taux de féminisation moins élevé sur les grades supérieurs à celui d'attaché (attaché principal, directeur territorial, attaché hors classe): 56% (contre 63 % pour l'ensemble du cadre d'emplois).



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

2.1) Emettre une hypothèse sur la cause de l'inégalité

Il existe deux grands types de causes expliquant les inégalités :

- Les procédures RH (le statut) et les pratiques internes (culture organisationnelle de la collectivité, historique);
- Les phénomènes socio-démographiques.

Les causes expliquant les inégalités présentées au cours de ce webinaire sont d'ordre général. L'analyse des données brutes n'est souvent pas suffisante pour les identifier.



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

2.2) Tester l'hypothèse

Pour aller plus loin, il est nécessaire d'adapter et de diversifier les outils d'enquête.

A titre d'illustration :

- Créer des **requêtes plus précises et ciblées** pour exploiter les données RH au regard des premiers résultats ;
- Animer des **focus groupes** pour interpréter les données quantitatives ;
- Concevoir **un questionnaire** afin de mesurer l'ampleur des inégalités ou appréhender le ressenti des agents ;
- Explorer une thématique sous la forme **d'entretiens qualitatifs** auprès d'un échantillon d'agents.



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

3) Agir sur les inégalités : l'élaboration du plan d'action

Constats	Causes explicatives possibles	Pistes d'action
Taux de féminisation moins élevé sur les grades supérieurs à celui d'attaché	<ul style="list-style-type: none">- Conditions d'avancement de grade désavantageant les femmes;- Interruption de carrière des femmes.	<ul style="list-style-type: none">- Revoir les conditions d'avancement de grade;- Prévenir les interruptions de carrière.



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

3) Agir sur les inégalités : l'élaboration du plan d'action

Les principales causes des écarts de rémunération et les pistes pour les corriger

Constats	Actions correctrices possibles
Une proportion importante de femmes à temps partiel ou à temps non complet	Prévenir la prise du temps partiel Réduire les emplois à temps non complet Favoriser l'annualisation du temps de travail
Des filières très féminisées	Favoriser la mixité des métiers (mobilité interne, politique formations, compétences objectivées par métier, etc.).
Des taux de féminisation moins élevées sur les grades supérieurs	Prévenir l'impact des interruptions de carrière. Egal accès à la promotion interne et aux examens professionnels.



Axe 1: évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

3) Agir sur les inégalités : l'élaboration du plan d'action

Les principales causes des écarts de rémunération et les pistes pour les corriger

Constats	Actions correctrices possibles
Des femmes percevant moins de primes que les hommes	Corriger les critères d'attribution des primes
Des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes	Identifier les causes de la sous représentation des femmes dans la prise des heures supplémentaires (horaires et missions peu accessibles, etc.)
Des femmes davantage contractuelles	Revoir la procédure de négociation de rémunération pour les contractuel-les. Formaliser une grille pour les contractuel-les.



Questions





Axe 2: garantir l'égal accès aux cadres d'emplois grades et emplois de la fonction publique

Constats	Actions correctrices possibles
Non-mixité des filières	Agir sur les recrutements (fixer des critères de recrutement objectifs fondés sur les compétences) Campagne de communication pour rééquilibrer les viviers sans stéréotype de genre
Faible taux de féminisation des emplois de direction	Mentoring Réseaux professionnels féminins Mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées
Des femmes bénéficiant moins d'avancements de grades et de la promotion interne	Repenser les critères, fixer des objectifs de taux de promotion



Axe 3: favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale

Indicateurs à suivre

- **Congé maternité et congé parental ;**
- **Agents à temps non complet et à temps partiel ;**
- **Temps de travail réel ;**
- **Nombre d'heures supplémentaires ;**
- **Nombre de congés maternités et parentaux.**



Axe 3: favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle/familiale

Charte du temps

Proscrire les horaires tardifs

Adapter la charge de travail aux objectifs

Réguler l'usage de la messagerie électronique

Encadrer et former au télétravail

Aide à la garde d'enfants

Incitation au congé paternité

Services à la personne

Entretien avant et après congés



Axe 4: prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Un guide pratique



Une boîte à outils

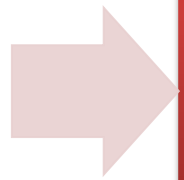


[Documents à télécharger sur notre page internet](#)



Axe 4: prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes

Actions possibles



Formations à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service public)



Modalités de mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

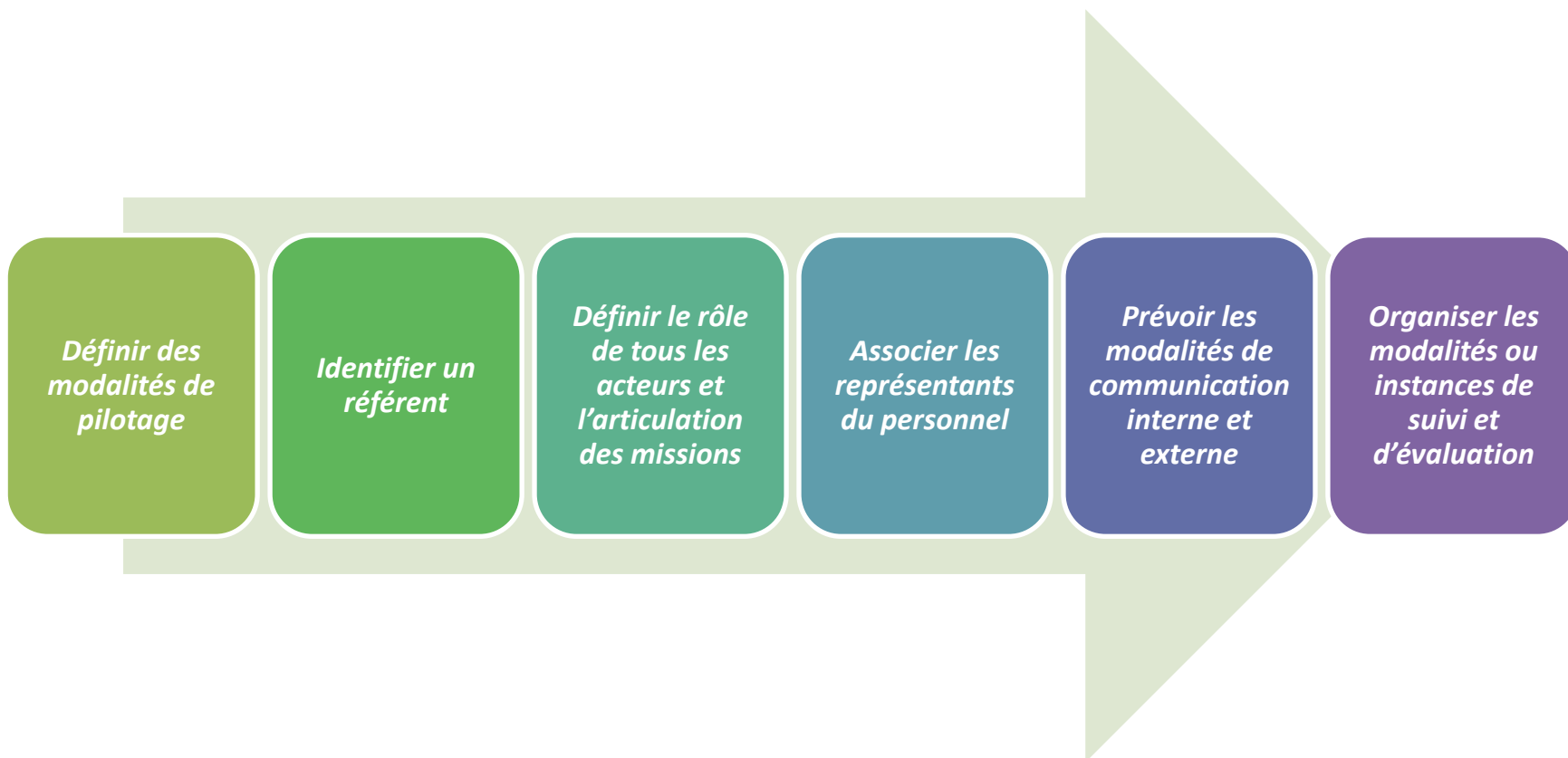


Modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

Réaliser un premier plan d'action

Les priorités :

➤ **Proposer un premier axe sur la gouvernance du plan d'action égalité professionnelle :**





Réaliser un premier plan d'action

Les priorités :

- ***Partir des premiers résultats pour élaborer a minima une action par axe ;***
- ***Les actions proposées peuvent porter sur la poursuite du diagnostic***

Exemples :

- ***Réorganiser le dispositif de collecte des données***
 - ***Pour l'axe portant sur la rémunération par exemple: compléter les requêtes pour affiner l'analyse par métier plutôt que par cadres d'emplois.***
-
- ***Les actions proposées peuvent porter sur une montée en compétence des acteurs internes (formations et/ou sensibilisations)***



Questions





IV) Ressources et accompagnements

L'offre de service du Centre Hubertine Auclert

Des conseils méthodologiques et l'animation de formations au sein de votre collectivité auprès des services des ressources humaines

→ Plan d'action et dispositif de signalement des violences.

L'aide à la construction et/ou l'animation des temps de rencontres et de débat sur l'égalité femmes-hommes à destination des agent-es, dans le cadre de vos événements autour du 25 novembre et du 8 mars.

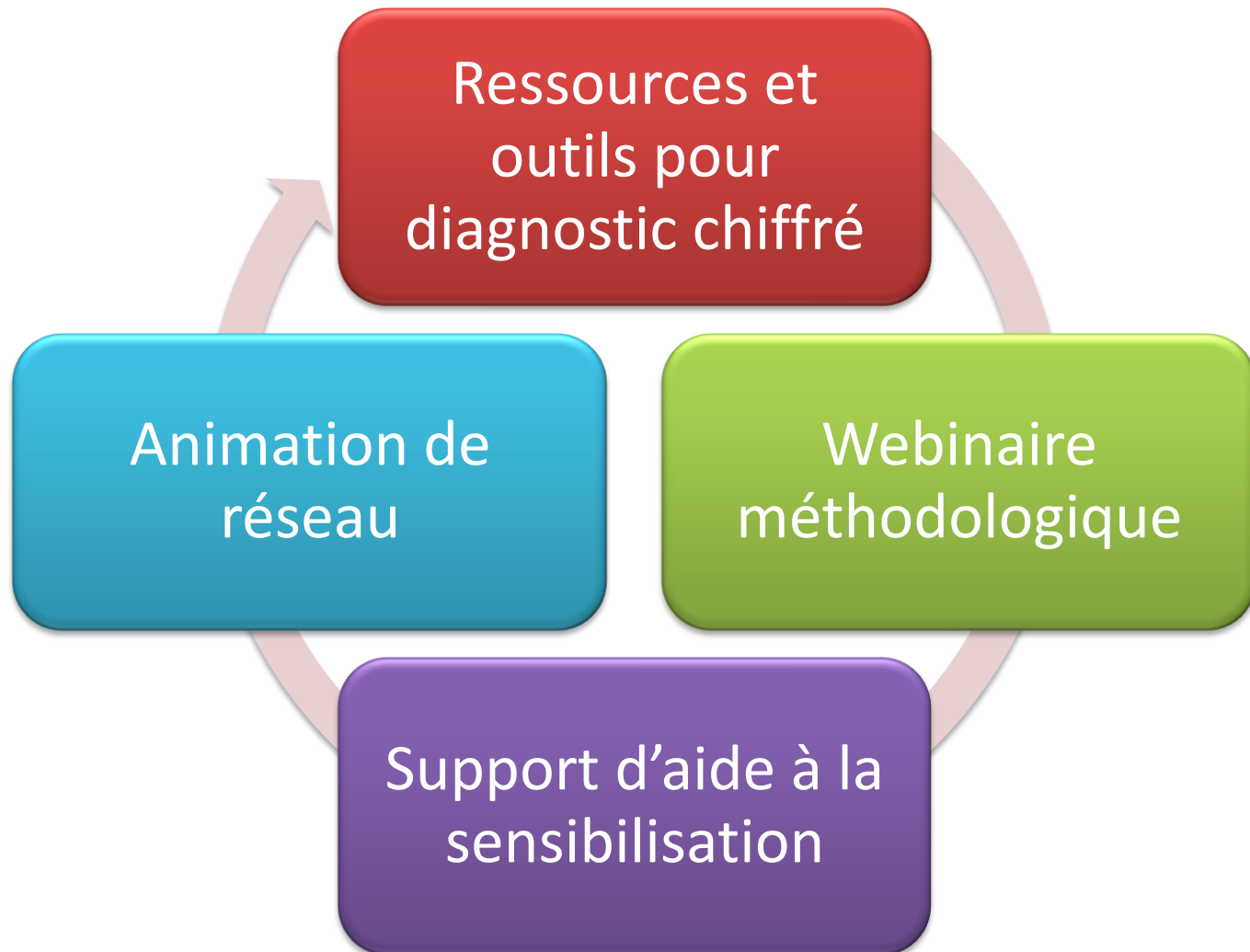
L'accompagnement dans l'analyse des données sexuées du futur Rapport social unique, afin de construire votre diagnostic sur les inégalités professionnelles.

La mise à disposition d'un kit d'action pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de la collectivité, en vous offrant la possibilité de personnaliser l'outil et d'y ajouter vos contacts locaux.

Des échanges de pratiques
→ Atelier du 12 novembre en visioconférence portant sur la mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes-hommes au sein des collectivités



L'offre de service du CI G en matière d'égalité professionnelle





Ressources et outils pour le diagnostic chiffré

Objectifs

- Faciliter la mise en forme et l'exploitation des données
- Mettre à disposition des études permettant la comparaison

Contenu

- Synthèse automatisée à partir du REC
- Etudes nationales et petite couronne sur l'égalité professionnelle

Délai

- Disponible pour 2017 et 2019, nouvelle version en fin d'année
- Disponible pour 2017



Webinaire méthodologique

Objectifs

- Approfondir l'analyse et évaluer son plan d'action

Contenu

- Connaître les différents outils d'analyse
- construire une action
- fixer des objectifs
- mettre en place des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions
- établir un calendrier de mise en œuvre des actions.

Délai

- 1^{er} trimestre 2021



Support d'aide à la sensibilisation

Objectif

- Convaincre et communiquer sur les inégalités professionnelles spécifiques à la FPT

Contenu

- Déconstruire les idées reçues à partir des données disponibles

Délai

- Début 2021, sous 2 formats (publication rédigée et vidéo)



Animation d'un réseau

Objectif

- Fédérer les acteurs RH et les chargés de mission égalité/discrimination pour alimenter les échanges et la réflexion sur les plans d'action

Contenu

- Echanges de pratiques co-animés CIG/CHA

Délai

- Décembre ou janvier



SONDAGE





Questions





Nous contacter

CIG

- Jean Gheroldi, référent thématique :
j.gheroldi@cig929394.fr, 01 56 96 82 70
- Solenne Lépingle, cheffe du service emploi-études :
s.lepingle@cig929394.fr, 01 56 96 81 30

Centre Hubertine Auclert

- Ambre Elhadad, chargée de l'accompagnement des collectivités :
ambre.elhadad@hubertine.fr,
01 84 74 13 83