LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

COLLOQUE PARITE ADGCF 2021

L'égalité professionnelle, stop ou encore ?

AMONT AVAL

14h10 - 14H30 Présentation des résultats de l'observatoire

Rapport « Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir »publié par le Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (HCE) en mars 2021 : « une politique des petits pas malgré une abondante action des pouvoirs publics » dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique.

AMONT AVAL

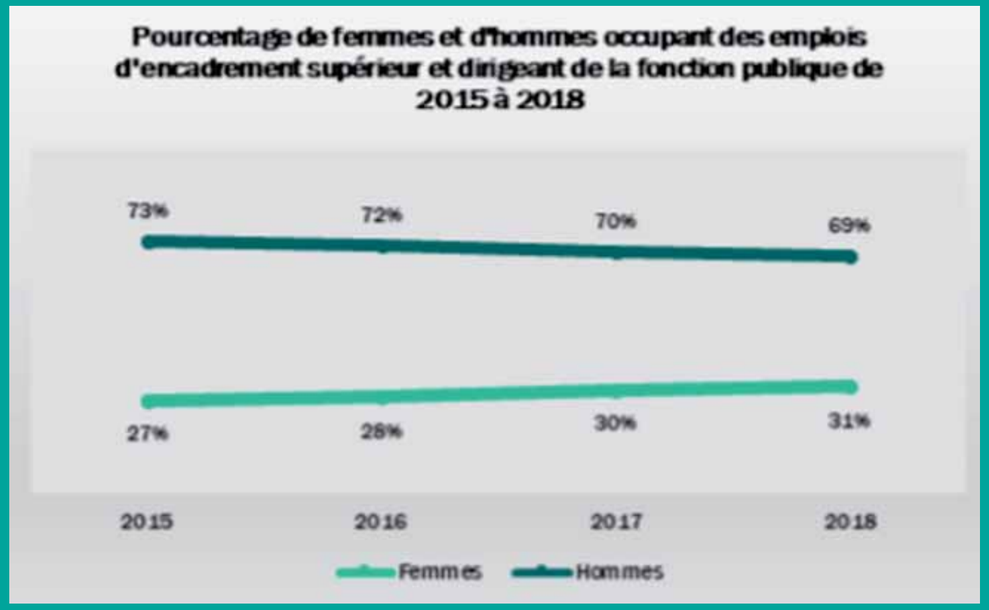
ADGCF LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

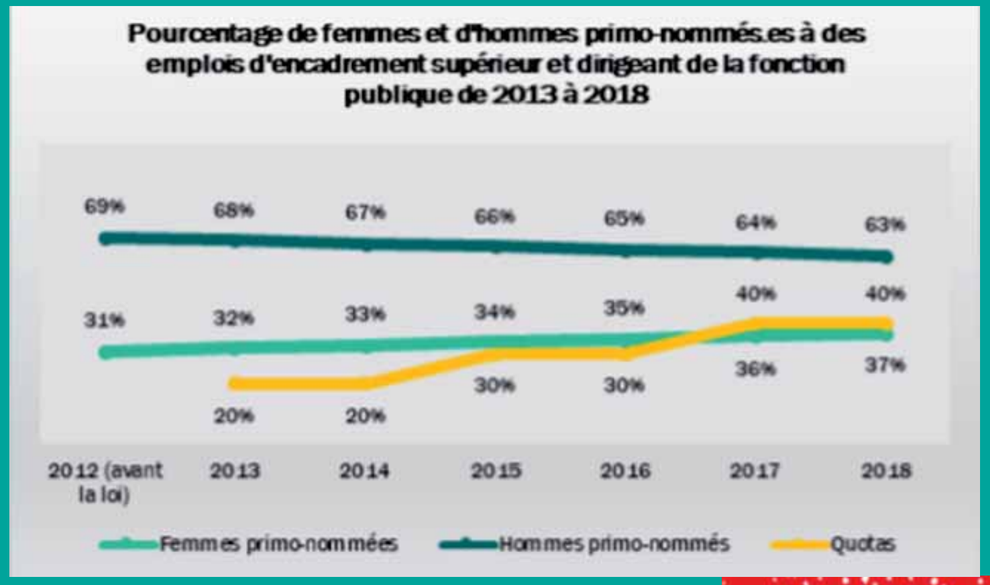
La parité dans le secteur public, « un levier de transformation publique à saisir »

LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

Tendances

- Augmentation de la part des femmes primo-nommées dans les trois versants de la fonction publique.
- Des disparités entre les différents fonctions publiques
- En 2018, 26 employeurs publics (6 ministères et 20 collectivités) se sont acquittés de pénalités.





AMONT AVAL

La démarche méthodologique

- **Représentativité : 21% de répondants (soit 264 EPCI) :**
  - 16% des EPCI de moins de 20 000 habitants
  - 27% des EPCI de plus de 400 000 habitants

- **Objectif : mesurer, comprendre et envisager des pistes *(Base : Index Egalité femmes hommes*)**
- **Indicateurs :**
  - **la féminisation des instances de direction et exécutifs**
  - **les écarts éventuels de rémunération, de promotions**
  - **la pérennisation des contrats de travail, les temps de travail**
  - **les actions mises en place et envisagées**

Hypothèse de départ : le plafond de verre est particulièrement prégnant au sein des EPCI de taille plus importante

- **Recueil quantitatif (70 questions) et qualitatifs (possibilité d'ajouts de commentaires)**

Retraitement des données

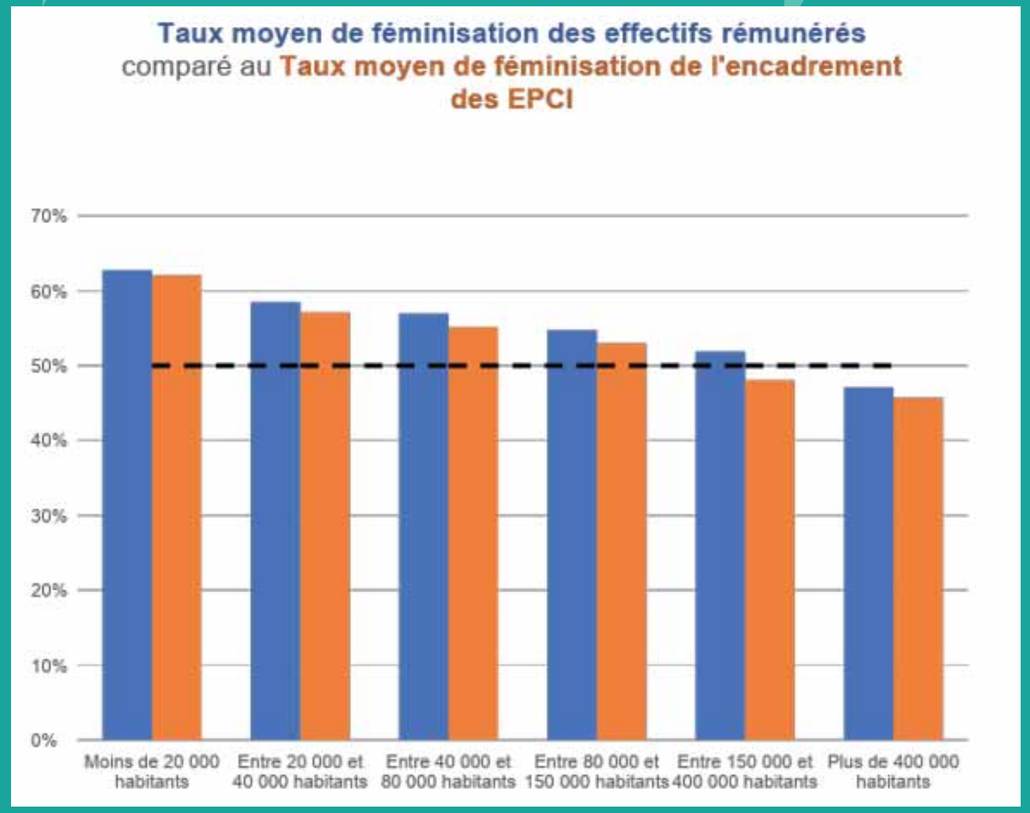
Poursuite de l'observatoire

Focus sur le plafond de verre

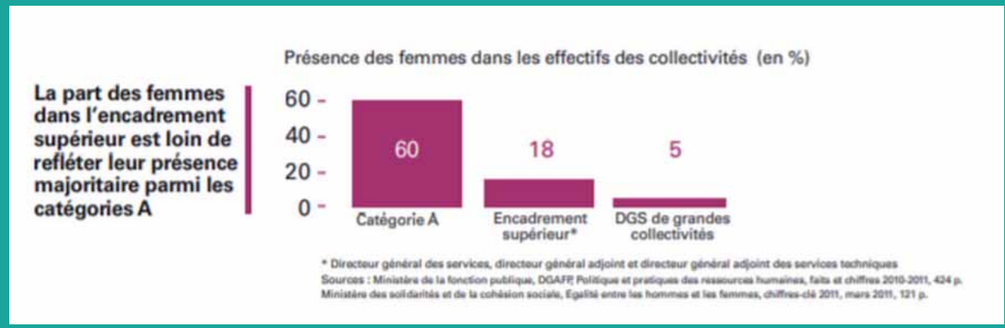
LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

63% des effectifs sont des femmes dans les EPCI les plus petits

47 % dans les EPCI les plus grands



- Cette enquête n'inclut pas une analyse des grades (à voir dans une seconde édition)
- Les femmes sont un peu moins nombreuses que les hommes (277 contre 298) à passer le concours des administrateurs territoriaux, et réussissent mieux (27 admises pour 20 admis en 2017)



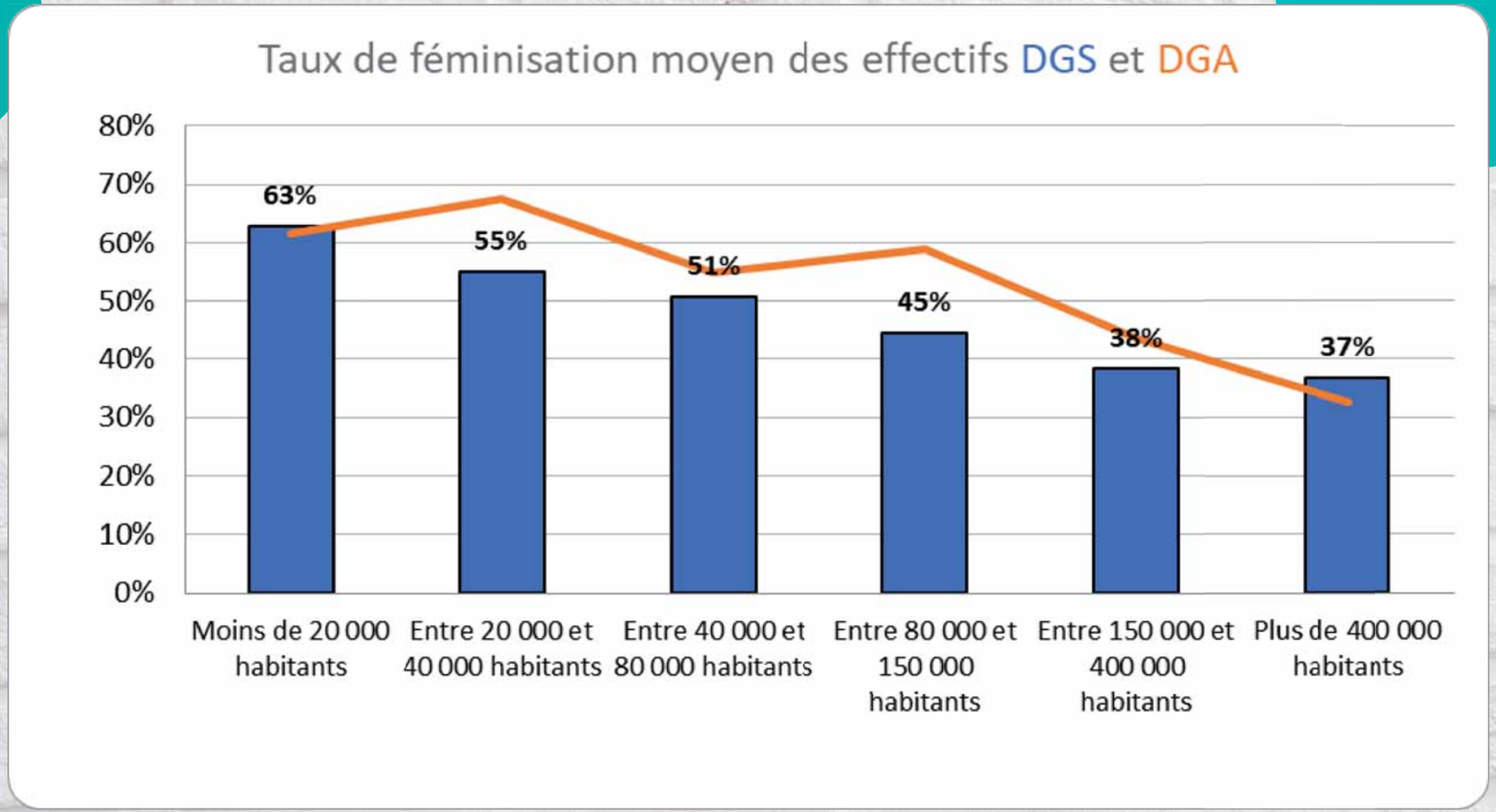
AMONT AVAL

Les femmes sont sous-représentées au sein des collectifs de direction des grandes collectivités

LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

+ de 80 000 habitants : diminution conséquente du nombre de femmes DGS

Le constat est plus positif au niveau des postes de DGA, cependant on remarque également une baisse du taux de féminisation des postes de DGA dans les EPCI de plus de 150 000 habitants.



AMONT AVAL

Les écarts de rémunération des instances de direction : une tendance en voie de disparition ?

En moyenne

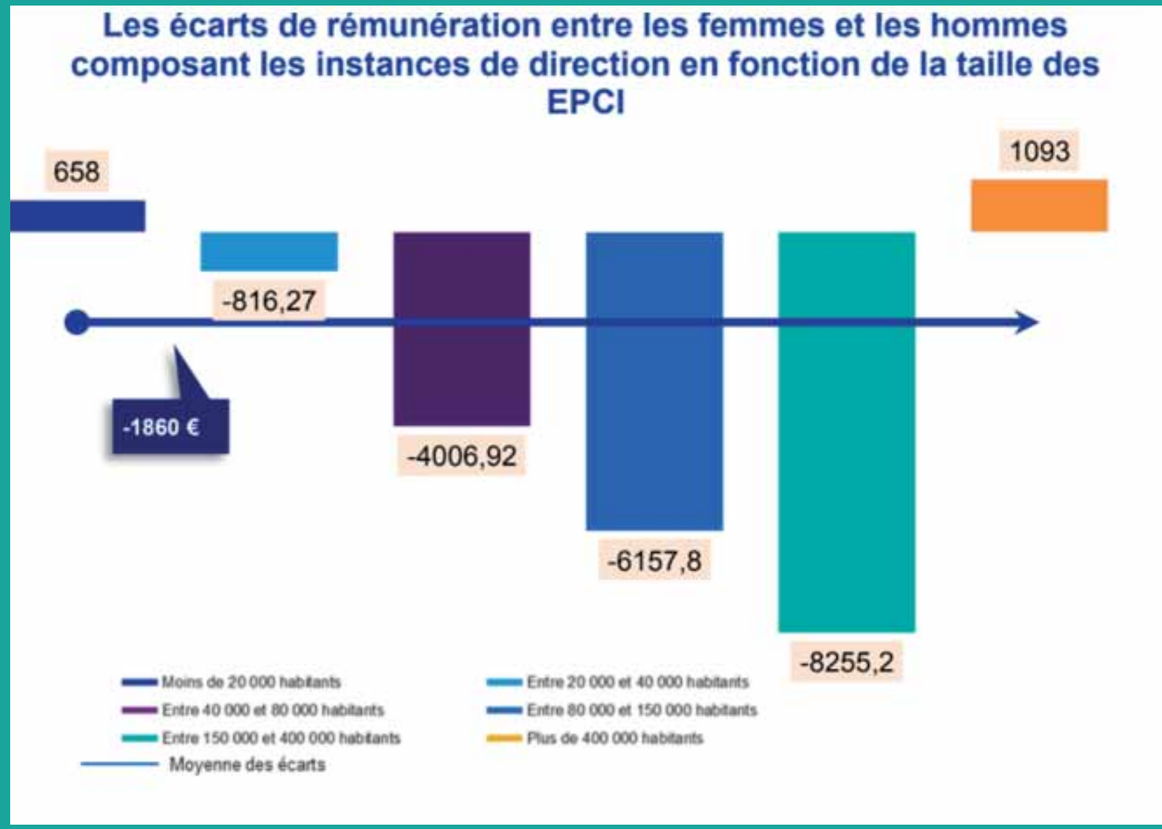
- **A**nnuelle : les femmes touchent annuellement 1860.79 € de moins que les hommes
- Ecart de 56 000€ sur 30 ans de carrière

Facteurs explicatifs

- L'écart de salaire se justifie, selon les EPCI interrogés, par des agents hommes cadres supérieurs qui sont en fin de carrière, et par l'arrivée d'une nouvelle équipe de femmes en début de carrière.
- Les hommes sont majoritaires dans les filières techniques, qui sont les plus rémunératrices.
- Les femmes sont davantage à temps partiel que les hommes

Depuis 2019 il semble que les écarts de rémunération ont diminué

- Les collectivités ont ajusté les rémunérations en fonction de la carrière de chacun et des grilles des emplois fonctionnels
- La mise en place du RIFSEEP tend à « gommer » ces écarts



AMONT AVAL

LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

L’accès aux promotions internes au sein des instances de direction

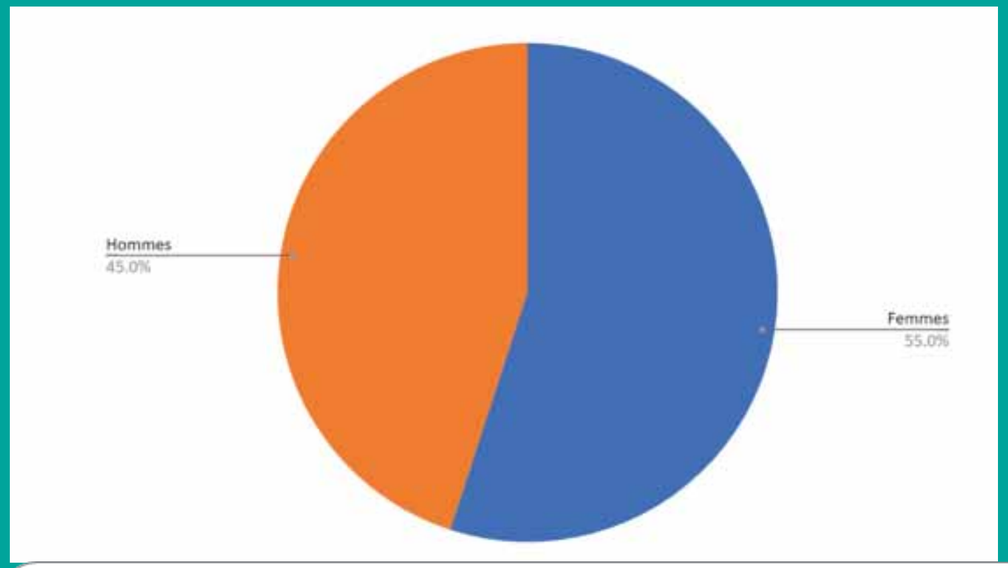
- Toutes strates d’EPCI confondues, 4,4% des hommes aux postes de DGS et N-1 y ont accédé par une promotion contre 5,6% des femmes.

- Les femmes sont majoritaires au sein des EPCI, il est donc logique qu’elles soient proportionnellement plus promues que les hommes.

AMONT AVAL

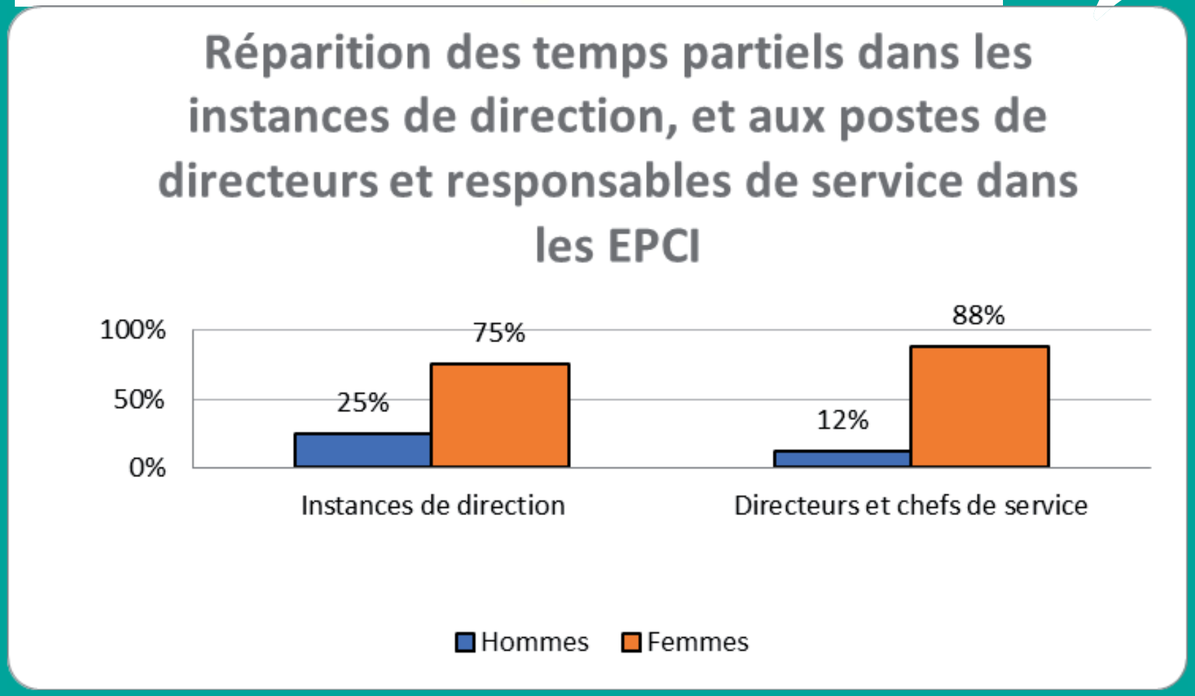
LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

Le sens de la démarche



Une relative précarité pour les femmes

- Il semble qu'il y ait autant de contractuels hommes que femmes dans les instances de direction.
- Cependant, parmi ces contractuels, les agents en CDD sont majoritairement des femmes.



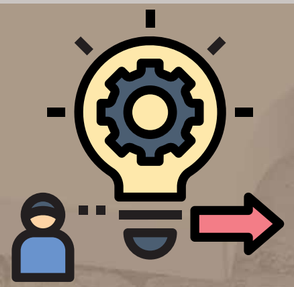
Les agents à temps partiel sont en grande majorité des femmes

- Parmi ce public, seuls 5,6% des agents sont à temps partiels
- 83% des hommes sont en temps partiel par choix et 17% en temps partiel de droit
- 73% des femmes sont en temps partiel par choix et 27% en temps partiel de droit
- Les femmes sont plus souvent les aidantes

AMONT AVAL

LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES

La parité au sein des exécutifs des EPCI : encore du chemin à parcourir



- 14% des conseils communautaires sont présidés par des femmes

Les femmes sont moins détentrices du pouvoir exécutif que les hommes

- 37% des effectifs des conseils communautaires sont des femmes.
  - 35% dans les EPCI de moins de 400 000 habitants
  - 45% dans les EPCI de plus de 400 000 habitants

- 15% des EPCI répondants disposent d'un.e élu.e chargé.e de l'égalité
- La répartition des délégations dirigées par des femmes est relativement proportionnée : elles semblent détenir des portefeuilles autant techniques que sociaux (à comparer sous les mandats précédents).

AMONT AVAL

Des EPCI pro-actifs....

Parmi les actions menées pour l'égalité femmes hommes dans les EPCI :

Ressources Humaines

- Rapports sur la situation de la collectivité en matière d'égalité femmes/hommes
- Notes adressées aux agents pour les sensibiliser au sujet, politique de recrutement qui vise la mixité des équipes
- Egalité salariale
- Meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle (télétravail)
- Lutte contre toute forme de harcèlement
- Mise en place du RIFSEEP

Politiques Publiques

Evènements dédiés à la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars.

Sensibilisation du jeune public sur la lutte contre le sexisme et toute forme de discrimination dans l'ensemble des projets éducatifs.

...qui ont néanmoins identifié des freins

- Des catégories de métiers qui restent très genrées :
- au niveau des **filières techniques** (collecte, travaux de réseaux, eau et assainissement)
- effectif important de femmes dans les domaines scolaires et périscolaires, services à la population, services aux communes, ressources (RH notamment), aménagement et développement économique
- Un défi à relever dans **l'éducation et la formation** des jeunes femmes, dès le lycée, car elles sont peu présentes dans les filières de formation techniques et donc sous-représentées voir absentes dans les candidatures sur les postes afférents
- Une **lente prise de conscience des enjeux** d'égalité femme-homme au sein des effectifs
- Certains EPCI soulignent le **manque de temps et de moyens humains** pour la coordination, le pilotage et le déploiement du plan d'action, malgré une réelle volonté à tous les niveaux de la collectivité

Les EPCI ont identifié des actions à mener en faveur de l'égalité professionnelle

La production d'analyses et de rapports pour évaluer le niveau des inégalités notamment concernant :

- *articulation de la vie privée et professionnelle, les régimes indemnitaires, rédaction des rapports égalité et diagnostics globaux*

La mise en place d'actions de sensibilisation et de formation :

- *en termes de politiques publiques, auprès des jeunes filles pour intégrer tous les métiers*
- *sensibilisation sur : la discrimination, les actes de violence, le harcèlement et les agissements sexistes*

, l'octroi du congé paternité de 11 jours, sur le principe même

Le traitement des écarts de rémunération :

- *Veiller à une répartition équilibrée des nomination sur les postes de direction (CODIR)*
- *Valoriser les responsabilités plutôt que les filières*
- *Réduire l'offre à venir des postes à temps non complet*
- *Veiller à une répartition pluriannuelle équilibrée des avancements et indiquer la part des femmes et hommes dans le tableau annuel d'avancement (part dans les promouvables et part dans les promus)*

L'évolution des procédures de recrutement en favorisant :

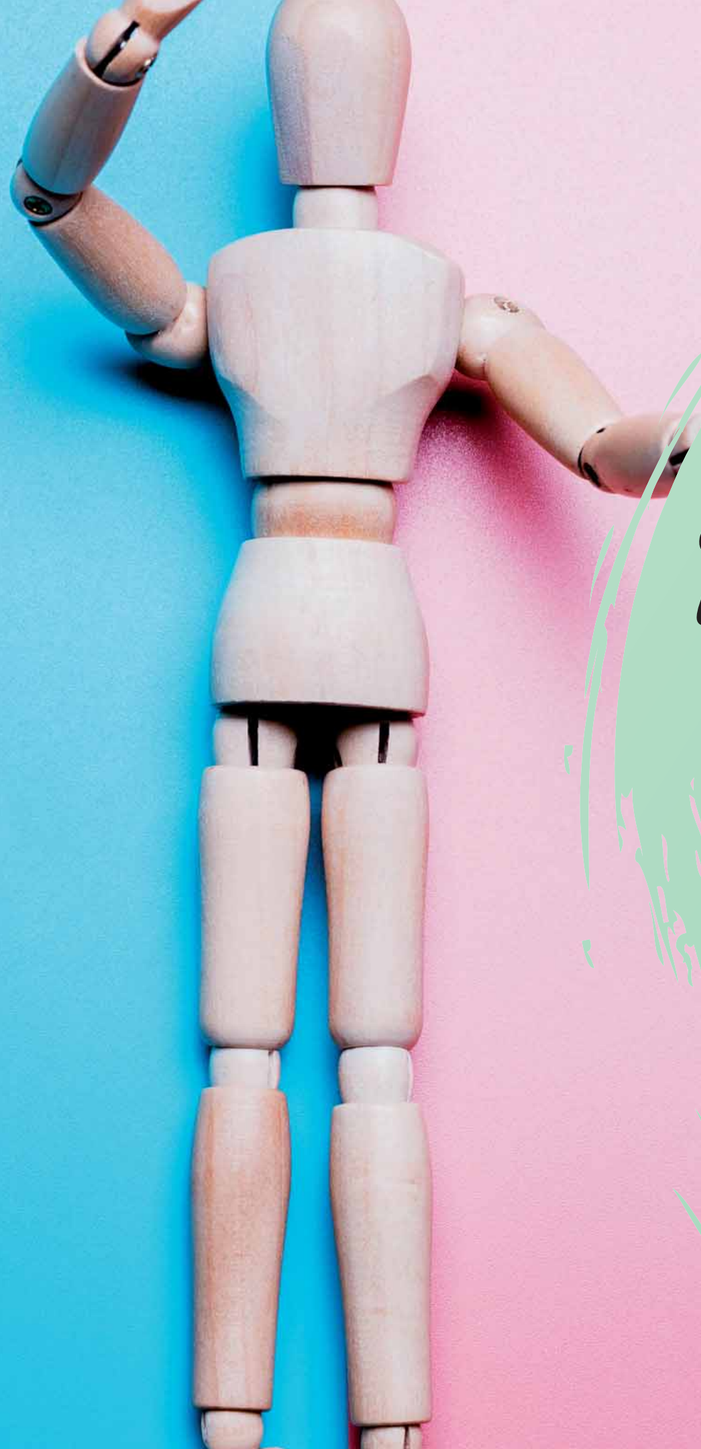
- *les mobilités internes*
- *la proactivité pour faciliter l'accès aux métiers « genrés »*
- *l'apprentissage et le lien avec les écoles/organismes de formation*
- *la flexibilité managériale des modes et des temps de travail*
- *des jurys avec une représentation de 40% de chaque sexe*

La féminisation des postes à responsabilité :

- *introduction des actions de coaching externe ou interne (tutorat) pour « les talents » repérés ,*
- *Pour tous et toutes, inciter au départ en formation (éviter deux années de suite sans formation)*

La prise en considération des inégalités dans la sphère privée

LES DIRIGEANT.E.S DE TERRITOIRES



Merci pour votre participation

AMONT AVAL

Accompagnateur de Transformations Publiques