

Source des données



Puits de données des CDG

Alimentés par des sources multiples :

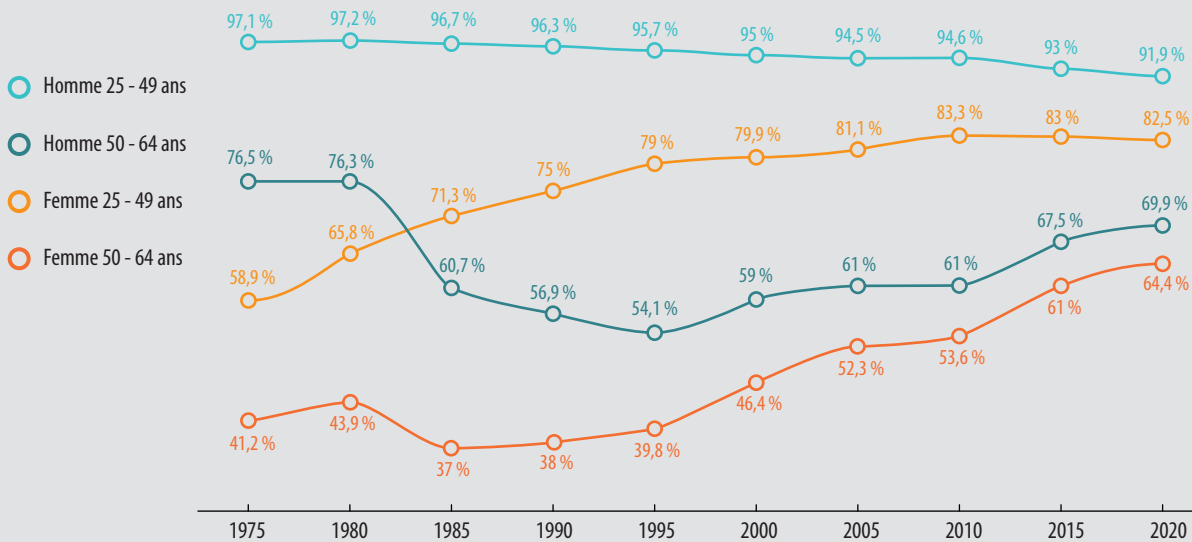
- Données propres à chaque CDG via des applications mutualisées (Données sociales, site emploi-territorial.fr...);
- Données propres à chaque collectivité.

La parité entre les femmes et les hommes en Grande Couronne*

Cette étude, apportant un volet statistique à l'article Egalité Femmes/Hommes de l'Essentiel n° 122, comporte un double objectif : améliorer la compréhension de l'emploi territorial et contribuer à développer des actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Depuis 1975, le taux d'activité des femmes n'a cessé d'augmenter tant dans le secteur public que dans le secteur privé. D'après l'INSEE, en 2020, le taux d'activité des femmes âgées de 25 à 49 ans s'élève à près de 83 %, soit 9 points en dessous de celui des hommes. Pour la tranche 50-64 ans, le taux d'activité des femmes est 5,5 points en dessous de celui des hommes (64,4 %).

Taux d'activité femmes - hommes en France, tout secteur d'activité



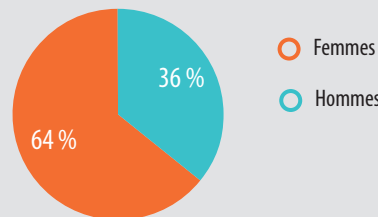
Source : Données Insee série longue 1975-2020

Une fonction publique territoriale féminisée

Comme dans tous les versants de la fonction publique, l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale est très largement féminisé avec 61 % de femmes au niveau national (FPE : 56,6 % et FPH : 78 %).

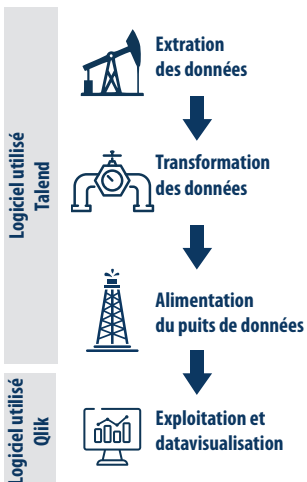
En Grande Couronne, environ 64 % des agents territoriaux sont des femmes et plus de 67 % pour les collectivités rattachées au Comité Technique du CIG Grande Couronne, ce qui est supérieur à la moyenne nationale.

Répartition femmes - hommes en Grande Couronne



Source : Rapport Social Unique 2020
Echantillon de 548 collectivités (54 500 agents)
ayant au moins 1 agent

Procédure d'extraction et traitement des données

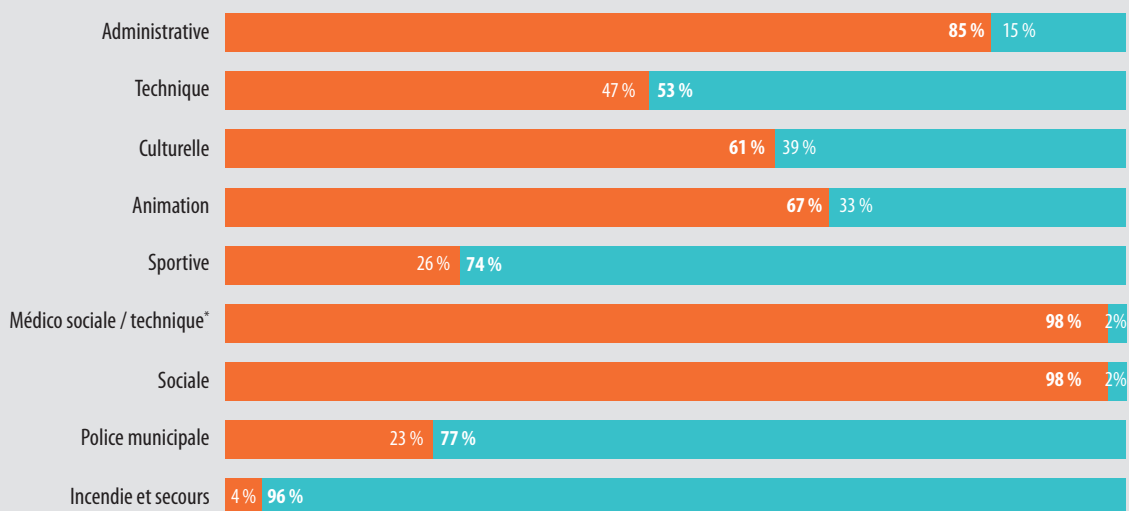


* Département 78, 91 et 95

• Une sexuation des filières et des métiers

Les femmes sont surreprésentées dans les filières Médicale, Sociale, Animation et Administrative, alors que le phénomène inverse est visible dans les filières Sportive, Incendie Secours et Police municipale, qui sont fortement masculinisées.

Répartition sexuée par filière en Grande Couronne



Source : Rapport Social Unique 2020 échantillon de 548 collectivités ayant au moins 1 agent

○ Femmes
○ Hommes

La filière Médico-sociale regroupe des professions « traditionnellement féminisées » comme infirmière, assistante sociale ou bien assistante d'accueil de la petite enfance.

Les choix du parcours et de l'orientation scolaires restent un facteur déterminant dans cette spécialisation des métiers selon les sexes.

A contrario, les métiers du domaine de la sécurité (*garde champêtre ou policier municipal*) restent très largement masculinisés au même titre que le domaine sportif où une majorité d'hommes exercent la profession d'éducateur sportif ou de responsable d'équipement sportif.

♀ Classement des métiers le plus féminisé en Grande couronne

| Classement | Métiers | Taux de féminisation |
|------------|--|----------------------|
| 1 | Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant | 99 % |
| 2 | Chargée de propreté des locaux | 91 % |
| 3 | Assistante de gestion administrative | 90 % |
| 4 | Animatrice éducative-accompagnement périscolaire | 83 % |
| 5 | Animatrice enfance-jeunesse | 74 % |

♂ Classement des métiers le moins féminisé en Grande couronne

| Classement | Métiers | Taux de féminisation |
|------------|--|----------------------|
| 1 | Agent d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers | 5 % |
| 2 | Ouvrière de maintenance des bâtiments | 6 % |
| 3 | Jardinière | 11 % |
| 4 | Policier municipal | 27 % |
| 5 | Animatrice éducatrice sportive | 33 % |

L'écart dans la filière technique est moins conséquent en Grande Couronne avec un taux s'élevant à 53 % pour les hommes et 47 % pour les femmes alors qu'au niveau national, la répartition est davantage masculinisée (59 % d'hommes).

Toutefois, cette répartition est à nuancer étant donné la diversité des métiers au sein de cette filière. En effet, la plupart des métiers de la filière technique sont davantage occupés par les hommes (*les agents des espaces verts, les conducteurs de travaux...*) mais certaines professions sont très féminisées, comme les agents d'entretien ou les agents de la restauration collective.

Insee Selon une enquête de l'Insee 2012, les femmes réalisent 72 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales, pour en moyenne une heure trente de travail quotidien supplémentaire par rapport aux hommes. Une situation très inégalitaire confirmée à nouveau en 2019 par un sondage IFOP, dans lequel 73 % des femmes interrogées déclarent en faire plus que leur conjoint.



Temps complet (TC)

1 607 heures par an.
35 h par semaines.

- Temps plein : 100 % du temps complet
- Temps partiel : X % du temps complet

Temps non complet (TNC)

Contrat stipulant un temps non complet inférieur à 35 h (ex 20 h par semaine)

- Temps plein : 100 % du temps non complet
- Temps partiel : X % du temps non complet

La notion de temps complet ou non complet

est définie par la collectivité. Par exemple, la collectivité estime son besoin pour la filière animation à 4 000 heures d'activités, ce qui correspond à 2 animateurs à temps complet et un 3^e à temps non complet. Il s'agit donc la charge de travail prévisionnelle évaluée.

La notion de temps partiel ou temps plein

est liée à la situation personnelle de l'agent qui occupe le poste. Par contre la collectivité peut refuser des temps partiels (sauf temps partiel de droit) pour nécessité de service en fonction de cette charge de travail évaluée au préalable.

Le temps partiel de droit peut être accordé

soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave), soit à certains travailleurs en situation de handicap (article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale).

Le temps partiel sur autorisation (pour une

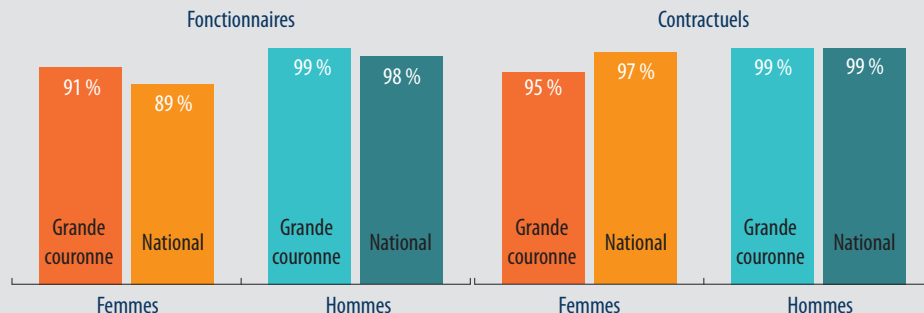
durée de service qui ne peut être inférieure au mi-temps) pour les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service (article 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 précité).

• Le temps partiel

Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

84 % des agents à temps non complet sont des femmes (source : Rapport Social Unique 2020).

Répartition sexuée des agents à temps plein et temps complet en Grande Couronne



Source : Rapport Social Unique 2020 échantillon de 548 collectivités ayant au moins 1 agent

• L'organisation du temps de travail

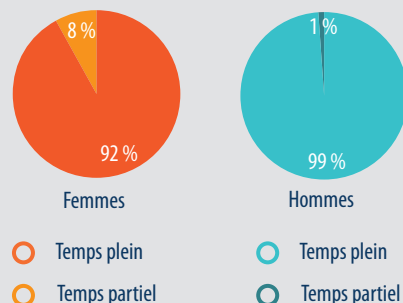
Les femmes (27 %) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (11 %). De même, elles sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (8 % contre 1 %)

En Grande Couronne, 90 % des agents territoriaux travaillant à temps partiel sont des femmes. Cette surreprésentation est observée tant au niveau des agents titulaires (94 % de femmes) qu'au niveau des non titulaires (80 % de femmes).

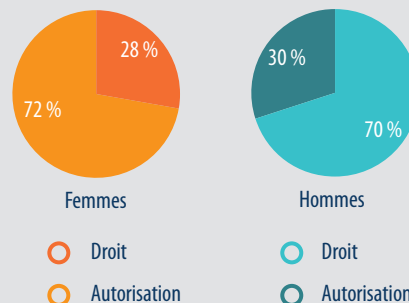
Répartition des emplois à temps complet et temps non complet des collectivités rattachées au CIG



L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Source : Rapport Social Unique 2020 Données Collectivités Rattachées au Comité Technique du CIG Grande Couronne (échantillon de 3 089 agents exerçant dans des communes, établissements communales ou intercommunalités de moins de 50 agents)

*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité, paternité, adoption + autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation

Ce recours au temps partiel est fortement influencé par la maternité et l'impact de la vie familiale des agentes. En effet, les femmes consacrant généralement davantage de temps à leur vie familiale sont de ce fait confrontées à la difficulté de concilier vie privée et vie professionnelle.

Parmi les agents à temps partiel, les hommes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (70 %) que les femmes (28,4 %), qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (5 %) sont plus exposées aux absences que les hommes (3,8 %), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

Action à mettre en œuvre en faveur du temps de travail

- **Favoriser la flexibilité du temps de travail**

En proposant des horaires de travail flexibles, vous pouvez aider les salariés (*hommes et femmes*) à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

- **Encourager la prise de congés**

En encourageant les salariés (*hommes et femmes*) à prendre leurs congés et à respecter leurs droits en matière de temps de travail, vous pouvez contribuer à réduire les inégalités de temps de travail.

- **Mettre en place des dispositifs de réduction et de partage du temps de travail**

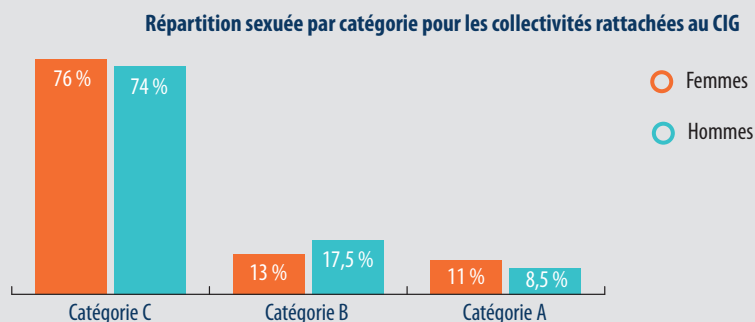
En proposant des dispositifs de réduction et de partage du temps de travail (*comme le télétravail ou le temps partiel*), vous pouvez aider les salariés (*hommes et femmes*) à mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Nous recommandons aux collectivités de mettre en place une charte du temps regroupant les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le service Conseil en organisation et en Ressources Humaines du CIG Grande Couronne peut vous accompagner dans cette démarche (conseil.organisation@cigversailles.fr).

Vecteur d'inégalité entre les genres

• Une sous-représentation des femmes sur emploi fonctionnel



Source : Rapport Social Unique 2020 Données Collectivités Rattachées au Comité Technique du CIG Grande Couronne (Echantillon de 3 089 agents exerçant dans des communes, établissements communales ou intercommunalités de moins de 50 agents)

La part des femmes diminue à mesure que la position hiérarchique s'élève. A l'échelle nationale, des inégalités persistent, particulièrement en termes d'accessibilité aux postes à responsabilité.

En effet, moins de 4 postes sur 10 sont occupés par des femmes dans la fonction publique. Pour les collectivités rattachées au Comité technique du CIG Grande Couronne, les postes d'encadrement et de direction sont occupés majoritairement par des femmes (66 %).

Malgré la forte présence féminine au sein de l'emploi territorial, des efforts doivent être poursuivis au niveau national pour tendre vers une réelle égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, particulièrement en termes de positionnement hiérarchique.

Une corrélation semble se dégager : plus une collectivité comporte d'agents, moins la part de femmes dans les emplois de direction est importante.

• Un écart de salaire de 15 % entre les femmes et les hommes

Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, voici une liste de plusieurs facteurs :

- La différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (*mobilité liée au conjoint par exemple*) ;
- Les difficultés d'accès aux postes à responsabilité et aux fonctions d'encadrement ;
- Des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux ;
- Le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière ;
- L'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes ;
- Des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes.

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

Rémunération moyenne des agents sur emploi permanent par catégorie et filière pour les collectivités rattachées au CIG

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total | |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 45 916 € | 51 817 € | 35 336 € | 34 271 € | 26 877 € | 28 223 € | 21 587 € | 41 196 € |
| Technique | 39 569 € | 45 373 € | 30 752 € | 32 851 € | 21 916 € | 25 854 € | 23 652 € | 27 740 € |
| Culturelle | 29 628 € | s | 26 236 € | 25 658 € | 19 886 € | s | 24 012 € | 25 494 € |
| Animation | - | - | 28 771 € | 26 260 € | 20 558 € | 22 689 € | 21 260 € | 23 334 € |
| Sportive | - | s | 30 536 € | 31 342 € | - | s | 30 536 € | 31 357 € |
| Médico-sociale | 31 778 € | 44 407 € | 28 304 € | - | 23 511 € | 22 098 € | 24 271 € | 32 775 € |
| Police | - | - | - | - | 35 260 € | 34 909 € | 35 260 € | 34 909 € |
| Total | 42 579 € | 45 489 € | 33 227 € | 31 286 € | 23 712 € | 25 882 € | 26 875 € | 28 681 € |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

D'après les publications du centre Hubertine Auclet, les femmes négocient moins leur salaire à l'embauche, restent plus longtemps sur leur postes avec une mobilité davantage imposé ou bien bloqué par la sphère familiale

Ecart de rémunération selon la catégorie et la filière pour les collectivités rattachées au CIG

Ecart en faveur des femmes / Ecart en faveur des hommes

| | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Administrative | 5 901 € | 1 065 € | 1 346 € |
| Technique | 5 804 € | 2 099 € | 3 938 € |
| Culturelle | s | 578 € | s |
| Animation | - | 2 511 € | 2 130 € |
| Sportive | - | 806 € | s |
| Médico-sociale | 12 629 € | - | 1 413 € |
| Police | - | - | 351 € |
| Total | 2 910 € | 1 941 € | 2 170 € |

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Nous constatons un écart beaucoup plus important de rémunération sur la filière sportive au niveau national qu'en Grande Couronne. Globalement, les écarts les plus marqués concernent les filières fortement masculinisées.

Part des primes sur les rémunérations annuelles par catégorie et filière pour les collectivités rattachées au CIG

| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total | |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Administrative | 23 % | 32 % | 25 % | 24 % | 19 % | 21 % | 21 % | 28 % |
| Technique | 22 % | 22 % | 20 % | 20 % | 8 % | 15 % | 11 % | 16 % |
| Culturelle | 15 % | - | 11 % | 4 % | 12 % | 20 % | 12 % | 4 % |
| Animation | - | - | 18 % | 15 % | 8 % | 9 % | 9 % | 10 % |
| Sportive | - | 10 % | 11 % | 15 % | - | 20 % | 11 % | 15 % |
| Médico-sociale | 14 % | 8 % | 11 % | - | 8 % | 11 % | 9 % | 10 % |
| Police | - | - | - | - | 28 % | 21 % | 28 % | 21 % |
| Total | 22 % | 26 % | 22 % | 17 % | 13 % | 15 % | 16 % | 17 % |

Source : Rapport Social Unique 2020 Données Collectivités Rattachées au Comité Technique du CIG Grande Couronne (Echantillon de 3 089 agents exerçant dans des communes, établissements communales ou intercommunalités de moins de 50 agents)

Sur 13 croisements filière et catégorie, on constate 8 écarts de rémunération en faveur des hommes et 5 écarts en faveur des femmes.

Action à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

• Évaluer les écarts de rémunération

En évaluant régulièrement les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, vous pourrez identifier les inégalités et mettre en place des actions pour y remédier.

• Favoriser la transparence salariale

En rendant la rémunération des salariés transparente et en veillant à ce qu'elle soit basée sur des critères objectifs (comme les compétences, l'expérience, etc.), vous éviterez les discriminations salariales.

• Encourager la mobilité professionnelle des femmes

En mettant en place des dispositifs de formation et de développement professionnel adaptés aux femmes, vous favoriserez l'accès à des postes à responsabilité et à des rémunérations plus élevées.

Nous préconisons aux collectivités de suivre attentivement les données rémunérations afin de mieux évaluer les écarts entre les femmes et hommes afin de les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes tout en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier. L'objectif étant de poursuivre au mieux des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

Le service Analyse et prospectives sociales du CIG Grande Couronne peut vous accompagner dans cette démarche (rsu@cigversailles.fr).

Source de l'étude

- DGAFP, « Chiffres-clés de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » - Édition 2020.
- Centre Hubertine Audert, « Les chiffres-clés des inégalités femmes-hommes » - Édition 2020.
- « Baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle et Outil d'aide à l'élaboration des Plans d'actions triennaux »