

Rapport du Président

Séance publique du
vendredi 11 décembre 2020

12^{ème} Commission

N° CD-2020-8-12-5

Service instructeur

Direction des ressources humaines et du dialogue
social

Service consulté

RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- en amont du débat d'orientations budgétaires, de porter à votre connaissance le rapport de situation en matière d'égalité femmes-hommes prescrit par les articles L.3311 3 et D.3311-9 du Code Général des Collectivités Territoriales.

A l'instar de l'an passé, le présent rapport a vocation à porter à votre connaissance la situation au sein de notre collectivité, à la date du 31 décembre 2019, en matière d'égalité femmes-hommes, obligation prescrite par les articles 61 et 77 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette présentation doit intervenir préalablement aux débats sur le projet de budget.

1. Situation comparée femmes-hommes en 2019 au Conseil départemental

Globalement, la situation a peu changé depuis la présentation du dernier rapport lors de la séance du Conseil départemental du 21 octobre 2019 concernant la situation comparée au 31 décembre 2018.

Le rapport de situation comparée au titre de 2019 est joint au présent rapport.

* *Le taux de féminisation*

Au sein de notre administration, le taux de féminisation s'établit à 71 % de l'effectif et a progressé d'un point par rapport à 2018. Il reste toujours plus élevé que celui de la fonction

publique territoriale au niveau national situé à 62 %. Ce taux s'explique par le fait que la filière sociale (très féminisée) est importante dans les Départements.

La part des femmes parmi les agents titulaires a également augmenté d'un point entre 2018 et 2019 pour atteindre 70 % et celle des hommes a diminué d'autant, soit 30 %. Chez les personnels contractuels la représentation des femmes est stable par rapport à 2018 pour rester à 77 % et celle des hommes à 23 %.

La répartition des femmes et des hommes au sein des filières est restée similaire entre 2018 et 2019. On retrouve toujours les filières très féminisées dans le secteur sanitaire et social et administratif (autour de 90 % de femmes) et les filières culturelle (54 % de femmes et 46 % d'hommes) et technique (45 % de femmes et 55 % d'hommes) quasi équilibrées.

Parmi les effectifs départementaux, 90 % des femmes et 93 % des hommes sont titulaires.

La catégorie A est composée de 79 % de femmes et de 21 % d'hommes (70 % et 30 % en 2018). Cette forte évolution résulte du reclassement courant 2019 des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants de la catégorie B à la catégorie A. Les agents concernés sont en très grande majorité des femmes.

La catégorie B est composée de 75 % de femmes et de 25 % d'hommes (82 % et 18 % en 2018). La catégorie C est composée de 63 % de femmes et de 37 % d'hommes (63 % et 37 % en 2018).

* *L'âge moyen*

L'âge moyen des femmes et des hommes fonctionnaire est fixé respectivement à 48 ans et 49 ans. La moyenne d'âge des agents contractuels est de 40 ans pour les femmes et de 42 ans pour les hommes.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 50-59 ans. Elle regroupe 40 % des effectifs.

* *Les postes d'encadrement*

Alors qu'au niveau national, dans la fonction publique territoriale, les emplois d'encadrement supérieur et de direction sont occupés par seulement 31 % de femmes, au sein du Département plus de la moitié de ces postes sont occupés par des femmes.

* *L'activité à temps partiel*

L'activité à temps partiel continue à concerner principalement le personnel féminin, 28 % des femmes sont à temps partiel contre seulement 3 % des effectifs masculins. Au niveau national, toutes fonctions publiques confondues, ces pourcentages s'établissent à 23 % pour les effectifs féminins et 6 % pour les effectifs masculins.

En 2019, 7 femmes et 1 homme ont pris un congé parental.

* *Le télétravail*

Le télétravail mis en place en 2017 à titre expérimental et généralisé en 2018 s'est fortement développé au sein de notre collectivité. Ce dispositif, qui permet une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, intéresse à près de 80 % les femmes.

La campagne menée à l'automne 2020, après l'expérimentation de ce dispositif pour de nombreux agents du fait du confinement lié à la Covid a porté le nombre de télétravailleurs au sein de la collectivité à près de 670 agents.

* *La formation*

Au cours de l'année 2019, 1 403 agents se sont formés, 69 % sont des femmes et 31 % des hommes. La proportion est proche de celle de l'effectif de la collectivité.

* *La rémunération*

Concernant le salaire net mensuel moyen, celui versé à un homme est dans notre administration supérieur de :

- 441 € en catégorie A
- 205 € en catégorie B
- 193 € en catégorie C

En moyenne, en catégorie A, un homme gagne 20 % de plus qu'une femme, en catégorie B, 11 % et en catégorie C, 13 %.

L'écart de rémunération entre les sexes est moins important si l'on est fonctionnaire, un homme gagne 6 % de plus qu'une femme en moyenne. Alors qu'un homme contractuel gagne 15 % de plus qu'une femme contractuelle.

Au sein des 2 filières principales qui représentent la plus large part du personnel départemental, on peut également observer des écarts de traitement entre les femmes et les hommes :

- dans la filière administrative (très féminisée) les hommes gagnent 25 % de plus que les femmes (472 €) ;
- dans la filière technique (45 % de femmes) les hommes gagnent 22 % de plus que les femmes (349 €).

* *Les avancements et les promotions*

Enfin, en 2019, les avancements de grade ont concerné 152 femmes, soit 10 % de l'effectif féminin et 55 hommes, soit 9 % de l'effectif masculin. Les promotions internes ont bénéficié à 5 femmes et à 9 hommes.

2. Dispositif d'alerte et d'accompagnement des souffrances au travail

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements de témoins ou d'agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise le contenu du dispositif de signalement.

Dans la perspective de la CeA, des groupes de travail communs Bas-Rhin et Haut-Rhin s'organisent au dernier trimestre 2020 pour préparer la mise en place d'un dispositif commun en 2021.

Des dispositifs de signalement et d'accompagnement existent par ailleurs déjà depuis plusieurs années dans la collectivité afin d'accompagner les situations de harcèlement, de violences ou autres situations de souffrance et seront mis à jour dans le cadre du dispositif commun ci-dessus évoqué.

3. Perspectives dans le cadre de la CeA

Ce rapport est cette année, construit par chaque Direction des Ressources Humaines des deux départements de la future CeA pour leurs effectifs respectifs.

Dès l'année prochaine, il sera intégré dans le rapport social unique élaboré chaque année conformément aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la

fonction publique. Le rapport social unique sera construit en commun par les futurs services de la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines, de l'organisation et de l'innovation managériale de la CeA. Le rapport 2021 portant sur l'année 2020 sera donc le dernier distinguant les effectifs du Département du Bas-Rhin et ceux du Haut-Rhin.

En 2022, le premier rapport social unique commun sur les effectifs de la CeA sera présenté et fera état des premières données communes de 2021.

Un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit obligatoirement être mis en place selon l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le gouvernement a annoncé qu'afin de prendre en compte la situation de crise sanitaire, la date limite d'élaboration des plans d'action, fixée au 31 décembre 2020, peut être repoussée au 30 juin 2021.

Dans cette perspective, les services des deux Directions des Ressources Humaines travaillent en commun pour construire le plan d'action CeA 2021/2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Je vous prie de bien vouloir en prendre acte.


LE PRESIDENT

Remy WITH