

## Rapport de la Présidente

Séance publique du  
lundi 21 octobre 2019

**12<sup>ème</sup> Commission**

N° CD-2019-4-12-1

### Service instructeur

Direction des Ressources Humaines et de la  
Communication Interne

### Service consulté

## RAPPORT DE SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES-HOMMES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- dans le cadre 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 2018, 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.

Globalement, la situation a peu changé depuis la présentation du dernier rapport lors de la séance du Conseil départemental du 19 octobre 2018 concernant la situation comparée au 31 décembre 2017.

### \* *Le taux de féminisation :*

Au sein de notre administration, le taux de féminisation s'établit à 70 % de l'effectif et a progressé d'un point par rapport à 2017. Il reste toujours plus élevé que celui de la fonction publique territoriale au niveau national situé à 61 %. 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 2017 et 2018 pour atteindre 69 % et celle des hommes a diminué d'autant, soit 31 %. A contrario, chez les personnels contractuels la représentation des femmes a baissé de 2 points par rapport à 2017 pour s'établir à 77 % et celle des hommes a donc progressé d'autant, soit 23 %.

La répartition des femmes et des hommes au sein des filières est restée identique entre 2017 et 2018, seule la filière culturelle a un peu évolué. On retrouve toujours les filières très féminisées dans le secteur sanitaire et social et administratif (autour de 90 % de femmes) et les filières culturelle (55 % de femmes et 45 % d'hommes) et technique (45 % de femmes et 55 % d'hommes) quasi équilibrées.

Parmi les effectifs départementaux, 89 % des femmes et 92 % des hommes sont titulaires. Ces taux se réduisent par rapport à l'année dernière (90 % des femmes et 94 % des hommes en 2017) du fait du recours plus régulier au recrutement contractuel.

La catégorie A est composée de 70 % de femmes et de 30 % d'hommes (68 % et 32 % en 2017).

La catégorie B est composée de 82 % de femmes et de 18 % d'hommes (81 % et 19 % en 2017).

La catégorie C est composée de 63 % de femmes et de 37 % d'hommes (62 % et 38 % en 2017).

\* *L'âge moyen :*

L'âge moyen des femmes et des hommes reste fixé respectivement à 47 ans et 48 ans. Au sein de la fonction publique territoriale en général cet âge moyen se situe plutôt à 45 ans, signe d'un effectif vieillissant au sein de notre collectivité (48,6 % des effectifs ont 50 ans et plus) en raison notamment du ralentissement de son renouvellement (5,8 % des effectifs ont moins de 30 ans).

\* *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 la répartition sur ces emplois est quasi équilibrée : 47 % de femmes occupent ce type de poste (60 % d'hommes et 40 % de femmes pour les emplois fonctionnels, 52 % d'hommes et 48 % de femmes pour les postes de direction).

\* *L'activité à temps partiel :*

L'activité à temps partiel continue à concerner principalement le personnel féminin, 30 % 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.

Seules 13 femmes bénéficiaient en 2018 d'un congé parental.

\* *La rémunération :*

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

- 533 € en catégorie A (530 € en 2017)
- 151 € en catégorie B (108 € en 2017)
- 202 € en catégorie C (157 € en 2017)

Ainsi, par rapport à la situation en 2017, l'écart entre la rémunération mensuelle moyenne nette perçue par une femme et un homme a augmenté de 45 € en catégorie C, 43 € en catégorie B et 3 € en catégorie A.

Si l'on considère seulement les agents titulaires à temps plein, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes se réduisent pour les catégories B (-79 €) et C (-62 €) par contre ils augmentent pour les catégories A (+11 €).

En moyenne, en catégorie A, un homme gagne 19 % de plus qu'une femme, en catégorie B, 3 % et en catégorie C, 9 %.

On peut également constater que les écarts se creusent avec l'âge pour les catégories A et C, surtout après 45 ans, mais cette tendance est inversée pour les catégories B.

Concernant les postes d'encadrement : les chefs d'unité ou les chefs de service masculins touchent entre 79 € et 128 € de plus par mois que leurs homologues féminines. L'écart de rémunération est encore plus important sur les postes de direction (540 €).

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 plus que les femmes en catégorie A (207 €) mais ce sont les femmes qui sont mieux rémunérées que les hommes en catégorie B et C (respectivement 188 € et 55 €) ;
- dans la filière technique (45 % de femmes) les hommes gagnent plus que les femmes dans les 3 catégories (A : 97 €, B : 57 € et C : 199 €).

\* *Les avancements et les promotions :*

Enfin, en 2018, les avancements de grade ont concerné 83 femmes, soit 6 % de l'effectif féminin et 62 hommes, soit 10 % de l'effectif masculin. Les promotions internes ont bénéficié à 9 femmes et à 10 hommes. La filière qui a bénéficié en 2018 de plus d'avancements et de promotions est la filière technique.

Le rapport de situation comparée au titre de 2018 est joint au présent rapport.

Je vous prie de bien vouloir en prendre acte.

La Présidente



Brigitte KLINKERT

Brigitte KLINKERT