



Envoyé en préfecture le 29/03/2021
Reçu en préfecture le 29/03/2021
Affiché le 30/03/2021 
ID : 082-228200010-20210324-CD20210324_2-DE

Département de Tarn-et-Garonne
Rapport présenté à la session du 24 mars 2021

RAPPORT ANNUEL 2020

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

VOLET RESSOURCES HUMAINES

PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi n° 2019-628 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, instaure l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer au plus tard le 31 décembre 2020 un **plan d'égalité professionnelle** composée d'actions dédiées sur 3 ans et dont les modalités ont été fixées par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.

Le conseil départemental du Tarn-et-Garonne s'est ainsi engagé par délibération du 21 octobre 2020 et ce à partir du 1^{er} janvier 2021 à :

- Mettre en place un observatoire de l'égalité dès 2022,
- Proposer des formations à l'égalité femmes- hommes, lutter contre les discriminations et prendre en compte la parentalité dès 2021,
- Former les services des ressources humaines et les encadrants et encadrantes à recruter sans stéréotype dès 2022,
- Proposer des actions de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes pour tout nouvel agent au sein de la collectivité dès 2021,
- Favoriser l'égalité femmes- hommes dans la procédure de recrutement en systématisant les jurys de recrutement mixtes dès 2021,
- Encourager la mixité professionnelle dans le processus de recrutement dès 2021,
- Instaurer une charte des temps dès 2022,
- Organiser et diffuser une campagne de communication de portraits d'agents et d'agentes aux métiers atypiques pour favoriser la mixité des métiers dès 2022,
- Organiser une journée d'échanges entre métiers dès 2022,
- Élaborer un plan de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes dès 2022,

BILAN 2020

Depuis 2012, la répartition hiérarchique des hommes et des femmes est intégrée au bilan social selon les filières, le taux de promotion professionnelle et le temps de travail.

A) Le taux de féminisation dans les effectifs, filières et catégories

Au niveau national, au 31 décembre 2017, le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale reste stable et s'élève à 61%.

- Une représentativité significative des effectifs féminins au département.

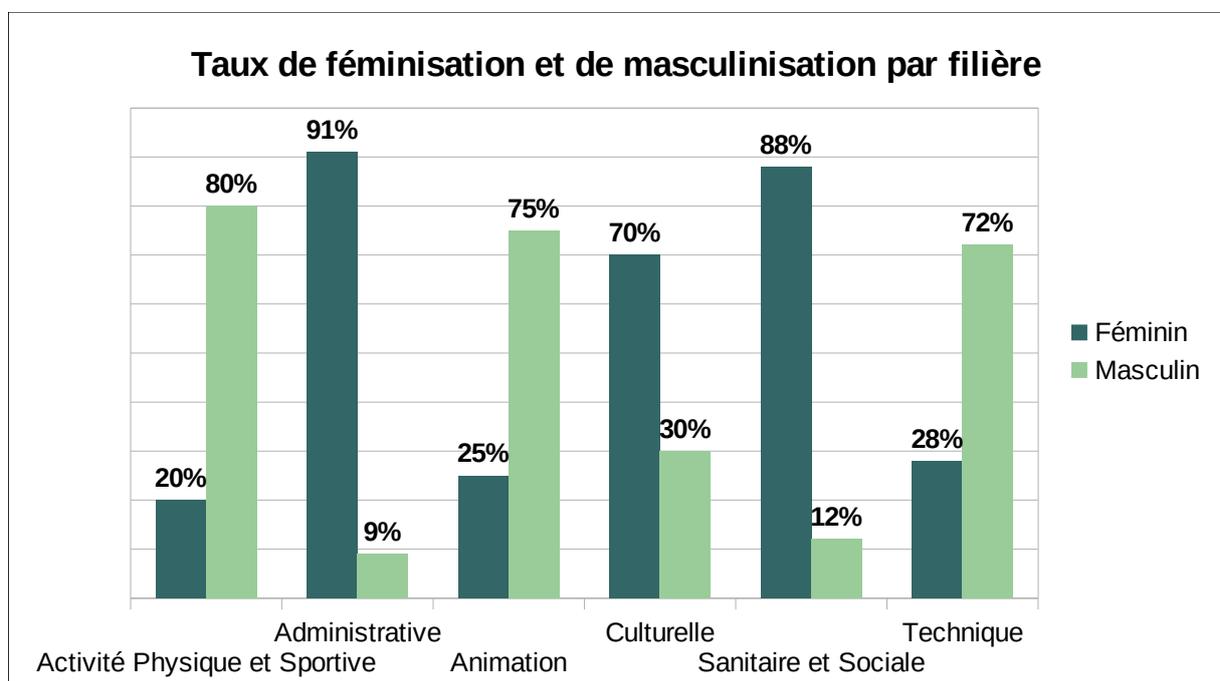
Le taux de féminisation dans notre collectivité s'établit à 58,3% toutes filières confondues, soit une augmentation de 0,3% par rapport à 2019.

Si l'effectif départemental est majoritairement féminin, on note de fortes disparités entre les filières qui s'expliquent par la nature des compétences et des métiers exercés au sein de la collectivité ; et ce, alors même que, lors des recrutements, les postes sont réglementairement ouverts indistinctement aux hommes et aux femmes, et, bien entendu, pour des conditions salariales identiques.

- Une hétérogénéité dans la représentation des femmes par filières.

Par filières, le pourcentage de femmes s'établit ainsi qu'il suit :

- filière technique : 28 %
- filière sanitaire et sociale : 88 %
- filière culturelle : 70 %
- filière animation : 25 %
- filière administrative : 91 %
- filière physique et sportive : 20 %



Concernant la filière sanitaire et sociale, pourvue à 88% par des femmes, on constate que des métiers tels qu'assistants socio-éducatifs, puéricultrices ou sage-femmes sont peu occupés par des hommes.

Dans la filière technique en revanche, l'emploi d'agent de voirie, par exemple, est principalement pourvu par les hommes (72% d'hommes). Ce constat est lié à la pénibilité et aux contraintes du métier, même si des améliorations constantes en termes de modernisation des équipements et des matériels sont recherchées.

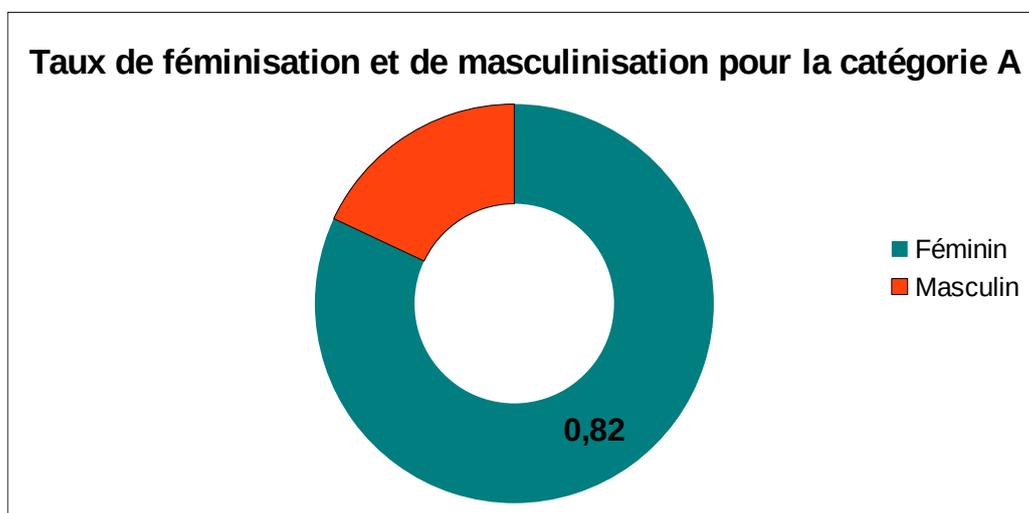
Les chiffres constatés sur ces deux exemples illustrent un schéma classique qui se retrouve dans d'autres départements sur le plan national.

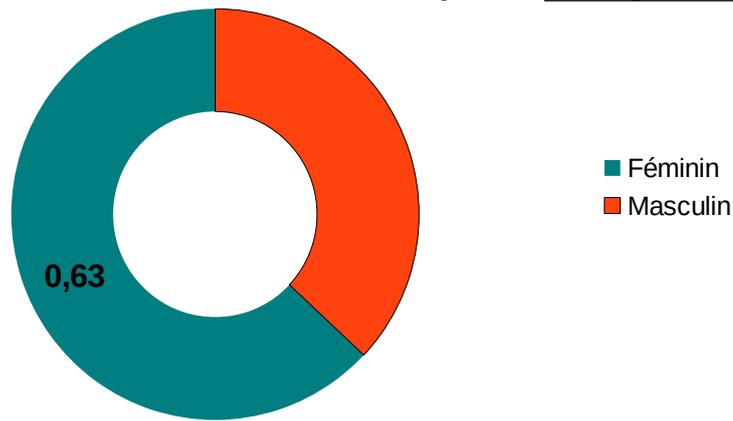
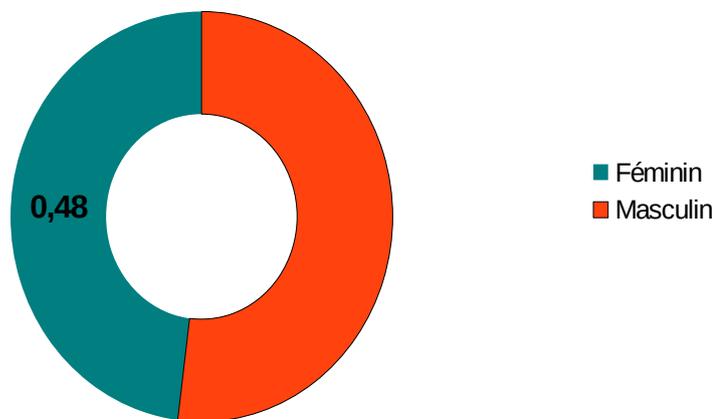
- Un taux de féminisation qui augmente avec la catégorie indiciaire.

Dans notre collectivité, la proportion des femmes au sein des diverses catégories hiérarchiques est en faveur des femmes et augmente au fur et à mesure des catégories hiérarchiques (48% en catégorie C, 63% en catégorie B et 82% en catégorie A).

A noter que le changement au profit de la catégorie A du cadre d'emploi des assistants sociaux éducatifs au 1^{er} février 2019 a modifié la répartition dans les catégories. 114 femmes et 12 hommes ont pu bénéficier de cette évolution de carrière.

En comparaison, au niveau national, la fonction publique territoriale comptait 61 % de femmes en catégorie C, 63 % en catégorie B et 62 % en catégorie A, toujours au 31 décembre 2017, sachant que la catégorie A est d'autant plus impactée par le passage dans cette catégorie des assistants sociaux éducatifs.



Taux de féminisation et de masculinisation pour la**Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie C**

Cette répartition est en correspondance avec le taux de féminisation dans les différentes filières, tel que vu précédemment.

B) Recrutements, postes à responsabilité et formations

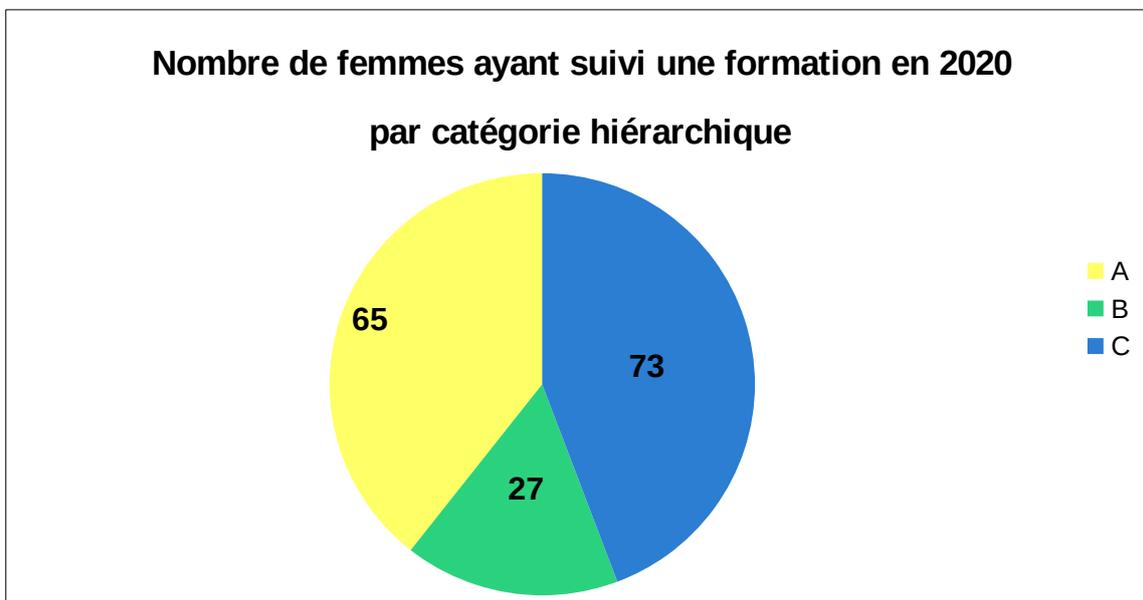
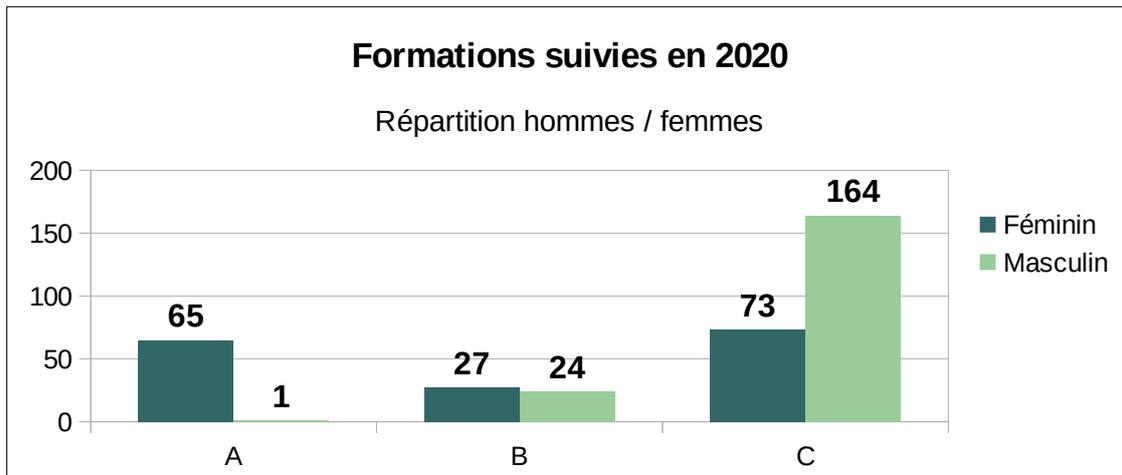
. Le principe constitutionnel d'égalité entre l'homme et la femme est un des fondements juridiques de la fonction publique territoriale, renforcé par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et est donc obligatoirement appliqué en matière de recrutement.

Ainsi, tout poste vacant faisant l'objet d'une publication interne ou externe est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes, et ce, bien entendu, quelle que soit la nature du métier recherché. Les résultats montrent une féminisation significative des emplois du département.

Concernant les emplois supérieurs et emplois de direction (directeurs, chefs et responsables de service) au sein de la collectivité, le nombre de femmes se distingue relativement. On comptabilise ainsi 37 hommes et 62 femmes sur des postes d'encadrement.

. Pour accompagner les agents dans le développement de leurs compétences, des actions de formation sont mises en œuvre et largement utilisées par les femmes.

Au titre de l'année 2020, en l'état actuel des données recensées et de la crise sanitaire intervenue dès le mois de mars, il est constaté un certain équilibre entre les hommes et les femmes dans le cadre du suivi d'une ou plusieurs formations (165 femmes - 189 hommes). Toutefois, on observe une hausse de la participation aux formations pour des agents masculins en catégorie C.



Il est à noter qu'à la différence des hommes, majoritairement issus de la filière technique, les personnels féminins ont principalement obtenu des formations visant à acquérir des savoirs et des compétences métiers.

2 d'entre elles ont, en outre, pu bénéficier de formations promotionnelles visant à accéder à des postes à responsabilité (préparations aux concours et examens).

D'une manière générale, la formation étant l'un des principaux leviers de la politique de gestion des ressources humaines de notre collectivité, les départs en formation sont évoqués et encouragés, notamment dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation que chaque fonctionnaire a avec son supérieur hiérarchique.

Les demandes qui en découlent sont ensuite instruites et validées, sous réserve de la disponibilité des crédits.

Par ailleurs, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, qui est le principal partenaire formateur des collectivités a, par son maillage territorial et ses horaires adaptés, rendu compatible l'inscription aux formations avec le suivi d'une vie familiale. En effet, les personnels suivent principalement des formations CNFPT sur Toulouse et Montauban, selon le créneau horaire 9 heures /16 heures ou 16 h 30. Il est également à noter qu'une salle informatique à l'antenne du CNFPT de Montauban est mise à disposition de nos agents afin qu'ils puissent suivre les formations prévues à distance dans un espace adapté. De plus, dans un contexte contraint et délicat suite à la crise sanitaire qui s'impose depuis le 17 mars 2020, le CNFPT a mis en place de nombreuses formations à suivre en distanciel.

C) En matière de rémunération et de carrière

- En matière de rémunération.

L'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique (grilles indiciaires et régime indemnitaire).

- Sur le plan de déroulement de carrière.

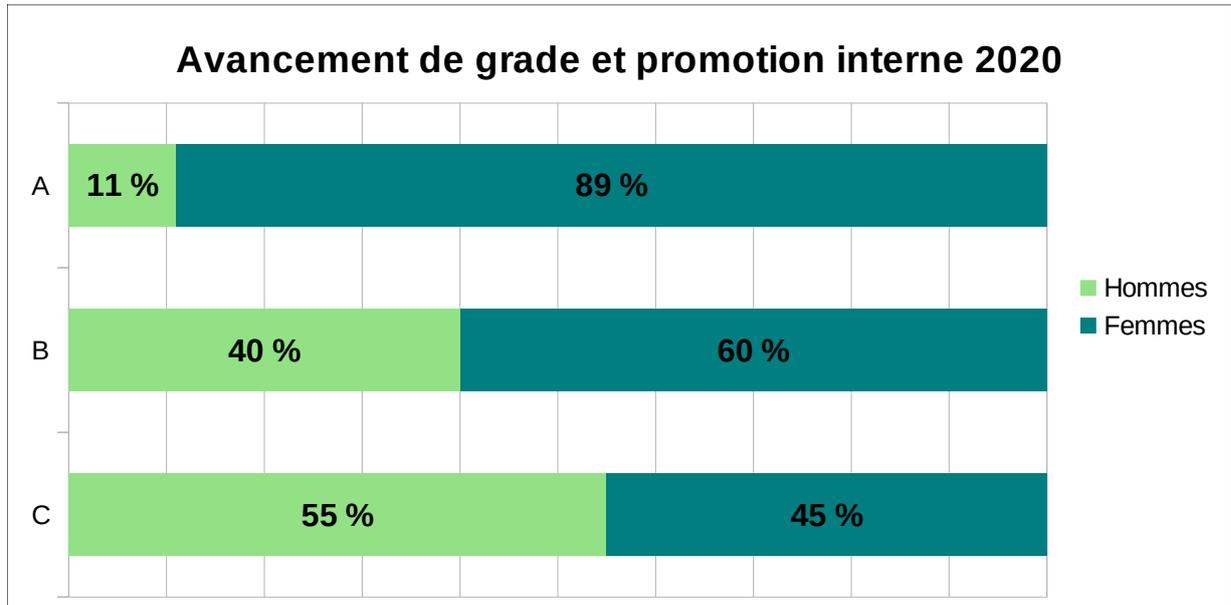
En matière de déroulement de carrière, avancements d'échelons et avancements de grade, la mise en place du parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) a instauré une durée d'avancement unique dans l'échelon, fixée par les décrets portant statut particulier.

S'agissant des avancements d'échelon, il y a eu 469 avancements d'échelon dont ont bénéficié 266 femmes et 203 hommes.

Les avancements de grade (93) et les promotions internes (12) sont à la faveur des personnels féminins quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Ainsi, au titre de l'année 2020, on dénombre en :

- catégorie A : 3 hommes, 24 femmes,
- catégorie B : 2 hommes, 3 femmes,
- catégorie C : 40 hommes, 33 femmes.

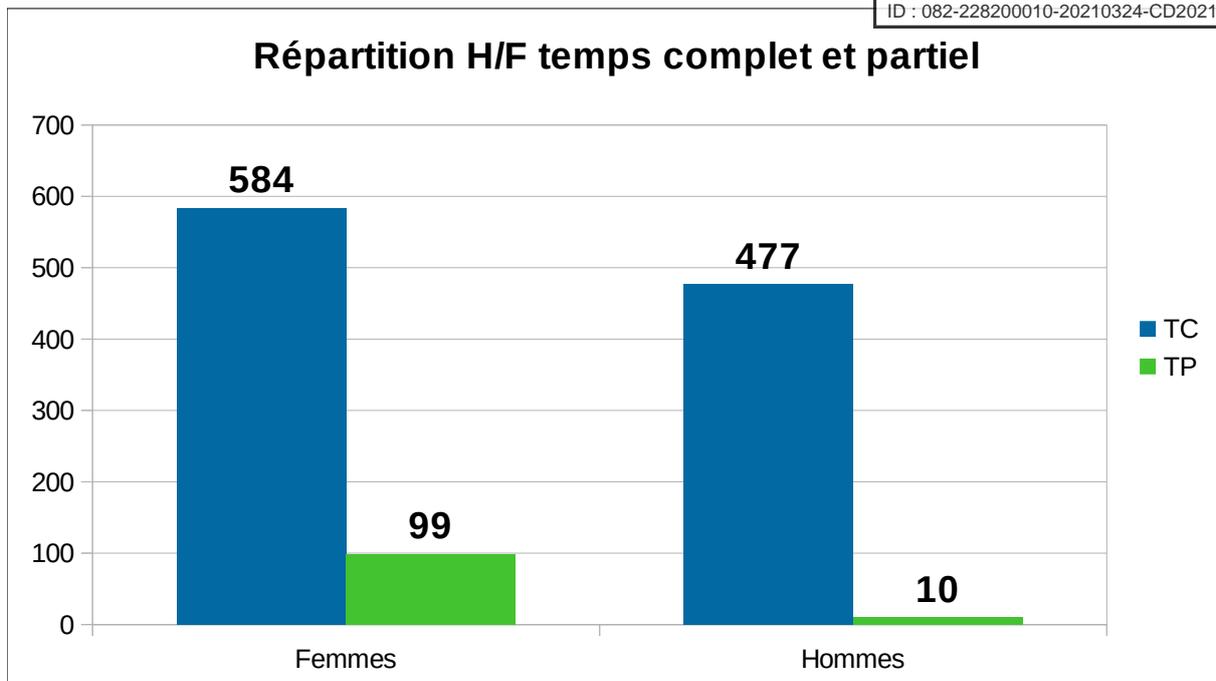


D) Hommes-femmes : temps de travail et articulation avec la vie privée

. En matière de temps de travail, on constate que ce sont plus souvent les femmes qui travaillent à temps partiel.

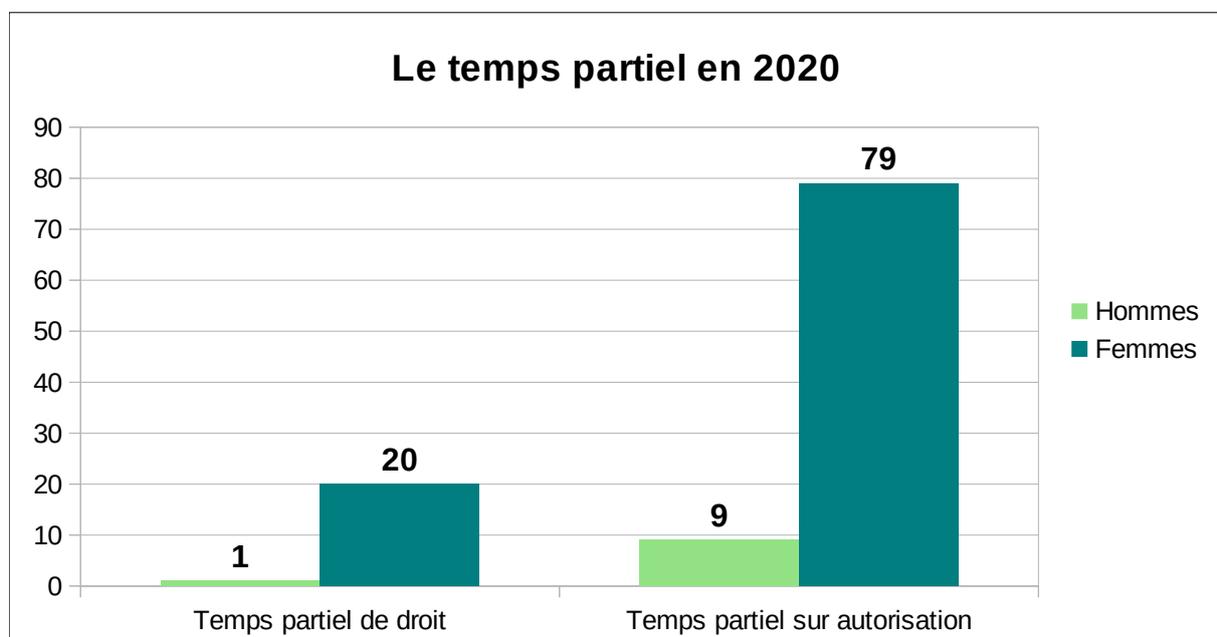
Dans la collectivité, 8% des agents féminins de la collectivité exercent leur activité à temps partiel alors que cette proportion est inférieure à 1% pour les hommes.

Ainsi, sur 109 agents à temps partiel, 99 sont des femmes et 10 sont des hommes.



Le temps partiel peut être de droit ou pour convenances personnelles. Dans ce dernier cas, il peut être refusé pour des raisons liées aux nécessités de service.

Au département, l'exercice du temps partiel se décompose en 21 temps partiels de droit (20 femmes et 1 homme) et 88 temps partiels sur autorisation (79 femmes et 9 hommes).



A noter également que pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, le conseil départemental propose des plages horaires variables d'arrivée et de départ, permettant d'aménager plus facilement le temps de travail.

Les réunions de travail sont aussi très majoritairement programmées au cours de la journée (pas ou peu de réunions tardives), afin de ne pas « empiéter » sur la vie personnelle.

Également depuis le mois de mars 2020, la France vit une période de crise sanitaire qui impacte la gestion du temps de travail tant dans le secteur privé que dans le secteur public, tous versants de la fonction publique confondus. Les agents ayant des enfants à charge n'ont eu d'autre choix que d'être positionnés en autorisation spéciale d'absence dans le cadre de la garde de leurs enfants, suite à la fermeture de tous les établissements scolaires.

A cet effet, 213 agents (dont 167 femmes) ont pu être recensés (sans compter les agents en travail à distance n'ayant pas déclaré la garde d'enfants) et ont bénéficié de cette situation administrative, lors de la première période de confinement (17 mars au 11 mai 2020), soit 18% de la masse salariale.

Par ailleurs, la mise en place du travail à distance est devenu le nouveau mode de travail pour la plupart des agents du conseil départemental de Tarn-et-Garonne, durant la première période de confinement.

On dénombre ainsi lors du 1^{er} confinement du 17 mars au 11 mai 2020, 471 agents positionnés en travail à distance dont 379 femmes et 92 hommes. Lors du second confinement, du 29 octobre au 14 décembre 2020, 180 agents ont bénéficié du travail à distance dont 124 femmes et 56 hommes. La part des femmes étant représentative car elles occupent majoritairement des postes administratifs et ont dû pallier à la fermeture des établissements scolaires et garder leurs enfants au domicile tout en travaillant à distance.

A cet effet, notamment, des missions non prévues initialement en travail à distance, ont nécessité une adaptation en lien avec la crise sanitaire ainsi qu'une modification profonde des modes de vie et d'encadrement.

E) Expositions aux risques et actions de prévention

L'exposition aux risques physiques dépend de la nature des missions, les contraintes concernent donc indifféremment les hommes et les femmes en fonction de leur affectation et du service dans lequel ils exercent. Ce risque se retrouve essentiellement au sein de la voirie (grande majorité d'hommes) mais aussi les établissements scolaires (majorité de femmes).

Toutefois, afin d'appréhender la pénibilité du travail, la collectivité propose des actions et divers équipements : formations en interne PRAP, aménagement de poste, fournitures d'EPI.

Concernant le risque agression, les agents du pôle ~~des solidarités humaines~~ disposent d'une brochure « prévention des phénomènes d'agressivité » qui détaille la procédure à suivre en cas d'agression par des usagers.

21 fiches de registres concernant l'agression verbale ont été enregistrées pour 2020. Un travail sur la communication de la brochure « prévention des phénomènes d'agressivité » est en cours de réalisation concernant la conduite à tenir en cas d'agression en ligne (réseau sociaux etc ...).

Par ailleurs, afin de prévenir ces incidents et protéger nos personnels, un marché de gardiennage, surveillance et sécurité géré par la direction de l'immobilier permet d'avoir un vigile dans les 24h00 (coût total annuel de 5835,12 euros TTC) pour assurer la continuité d'ouverture au public au sein de la maisons des solidarités de Moissac, composée majoritairement de personnels féminins.

Le règlement intérieur comporte également des informations utiles aux agents qui sont victimes de violences et de harcèlements.

En outre, l'agent victime d'une attaque en lien avec l'exercice de ses fonctions, peut déposer plainte et se constituer partie civile pour obtenir des juridictions répressives l'indemnisation de ses préjudices personnels.

Enfin, tout agent sollicitant la protection due par la collectivité, peut être reçu au sein d'une cellule comprenant la direction des ressources humaines, le directeur du service concerné, un psychologue, l'assistante sociale du personnel, un représentant du personnel de la CAP compétente pour l'agent concerné.

Concernant les risques psycho-sociaux, une instance de travail groupe médico-social composée des médecins du travail (SMTI), de la directrice des ressources humaines, de la cheffe du service sécurité santé et vie au travail et de l'assistante sociale du personnel se réunit chaque trimestre afin de déterminer des orientations et procédures pour répondre de manière collégiale et au mieux aux diverses situations individuelles et collectives.

Une réflexion a également menée et traduite au sein de la collectivité, grâce à l'intervention spécifique du SMTI, concernant les menaces terroristes.

VOLET SOLIDARITÉ DÉPARTEMENTALE

L'évaluation des politiques d'inclusion sociale a révélé en 2020 que la part des femmes seules avec ou sans enfant représentait 48,7% des publics (contre 57 % en 2018). Les différents programmes d'actions d'insertion et d'inclusion active mis en place entre 2017 et 2020 ont ainsi permis aux femmes une meilleure insertion professionnelle durable.

Tous les appels à projets pour la programmation 2017-2020 ont mentionné cette question comme priorité transversale obligatoire, en s'appuyant sur les règles d'éligibilité du fonds social européen et intègrent les questions d'égalité comme critères d'objectifs évaluables au moment des bilans annuels d'exécution. Pour cette programmation, les comités de pré-sélection des projets, ont tous été soumis à la déléguée départementale aux droits des femmes afin de s'assurer de l'égalité de genre. La préparation de la prochaine programmation à compter de 2021, tiendra compte de l'augmentation des femmes dans le dispositif RSA.

Sur l'ensemble de la programmation 2017-2020 : 55 % des projets pré-sélectionnés concernent des actions d'accompagnement spécifiques au publics féminins (15 % des projets du programme départemental d'insertion et 40 % des projets du pacte territorial d'insertion). Ainsi, dans le cadre du pacte territorial d'insertion, le cahier des charges mentionne au niveau du parcours autonomie, un focus sur la question de l'articulation des temps de vie.

Dans le cadre de la prescription des contrats aidés : 7 contrats PEC, comprenant 4 femmes et 3 hommes, ont été créés au Conseil départemental de Tarn-et-Garonne dont les missions sont d'accompagner les usagers des maisons départementales des solidarités dans leurs démarches administratives.

S'agissant des actions d'insertion menées par des structures d'insertion du département de Tarn-et-Garonne et cofinancées par du fonds social européen, l'organisme intermédiaire de gestion de ces fonds qu'est le département, s'est engagé à respecter, par convention de subvention globale au titre du programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion en métropole, depuis 2015, la promotion des priorités européennes dont la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et non discrimination.

L'organisme intermédiaire en tient notamment compte pour déterminer les critères de sélection de ses appels à projets lancés dans le cadre du pacte territorial d'insertion et porter ses conclusions lors des contrôles de services faits dont il établit les conclusions après bilans intermédiaire et/ou final de chacune des actions menées sur le territoire.

Ainsi, tout participant prescrit vers une action d'insertion doit l'être sans discrimination de genre, chaque action devant favoriser la conciliation des temps de vie, respecter et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la non discrimination.

Par ailleurs, un dispositif spécifique cofinancé par le fonds social européen a pour stratégie « l'orientation et l'accompagnement des publics féminins en exclusion ou discriminés vers une insertion sociale et professionnelle ».