

# **RAPPORT ANNUEL 2021**

## **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**



**Département de Tarn-et-Garonne**  
*Rapport présenté à la session du 14 décembre 2021*

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.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, a notamment instauré 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 donc engagé et ce à partir du 1<sup>er</sup> 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,

Très sensible à l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le Département de Tarn-et-Garonne entend s'inscrire pleinement dans cette démarche et a adopté le plan d'égalité femmes-hommes en assemblée le 21 octobre 2020.

## A) Le taux de féminisation dans les effectifs, filières et catégories<sup>1</sup>

Au niveau national, au 31 décembre 2018, la part des femmes dans toute la fonction publique est de 62,5 %. En dix ans, la part des femmes a progressé de 2,7 points (+ 0,2 point en 2018).

Dans la fonction publique territoriale, le taux de féminisation est de 61,3 % (+0,3 point en 10 ans)<sup>2</sup>.

### - Une représentativité significative des effectifs féminins au département.

Le taux de féminisation dans notre collectivité s'établit à **60%** toutes filières confondues, soit une augmentation de **1,7%** par rapport à **2020**.

Si l'effectif départemental est majoritairement féminin, on note de fortes disparités entre les filières en raison de 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, avec des conditions salariales identiques.

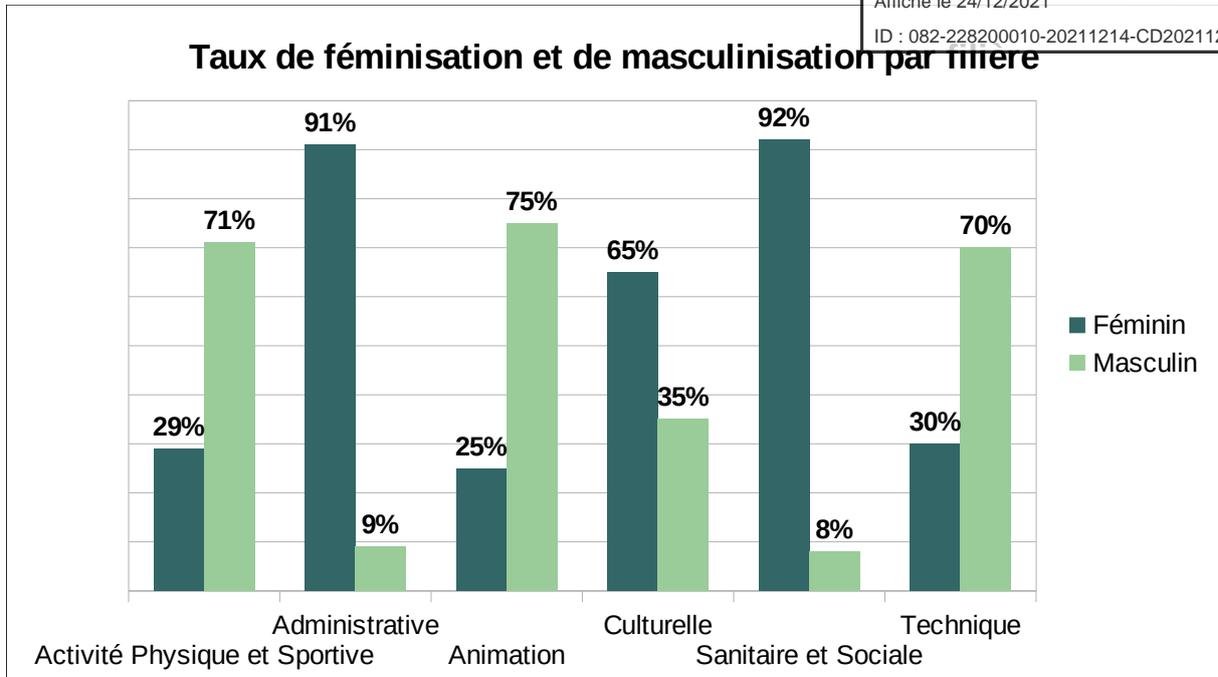
### - Une hétérogénéité dans la représentation des femmes par filières.

Par filières, le pourcentage de femmes s'établit ainsi qu'il suit (*chiffres de l'année 2020 pour mémoire*) :

- filière technique	: <b>30 % (28%)</b>
- filière sanitaire et sociale	: <b>92 % (88%)</b>
- filière culturelle	: <b>65 % (70%)</b>
- filière animation	: <b>25 % (25%)</b>
- filière administrative	: <b>92 % (91%)</b>
- filière physique et sportive	: <b>29 % (20%)</b>

<sup>1</sup> Toutes les données fournies dans ce rapport 2021 sont établies sur la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 octobre 2021, donc 10 mois et non 12 comme l'année précédente et l'année prochaine.

<sup>2</sup> Données issues du « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », édition 2021,



Concernant la filière sanitaire et sociale, pourvue à 92% par des femmes (+4 points par rapport à 2020), on constate que des métiers tels qu'assistants socio-éducatifs, puéricultrices ou sage-femmes sont peu occupés par des hommes.

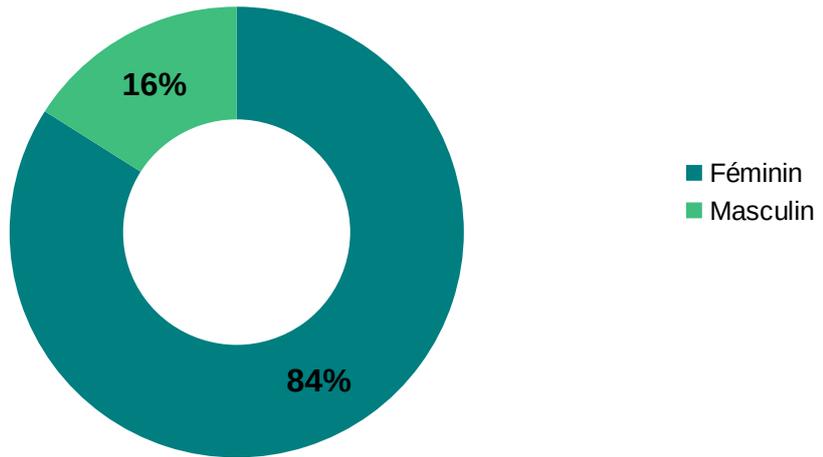
Dans la filière technique en revanche, l'emploi d'agent de voirie, par exemple, est principalement pourvu par les hommes (70%) avec un léger recul de 2 points par rapport à 2020. Ce constat est lié à la pénibilité et aux contraintes du métier, même si des améliorations constantes en termes de modernisation 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.

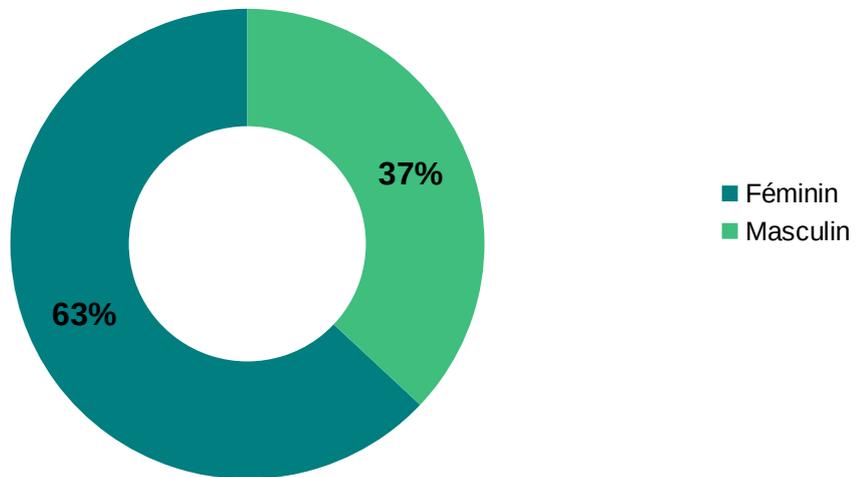
- Un taux de féminisation qui augmente avec la catégorie indiciaire.

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 : 50% en catégorie C (+ 2 points), 63% en catégorie B (inchangé) et 84% en catégorie A (+ 2 points).

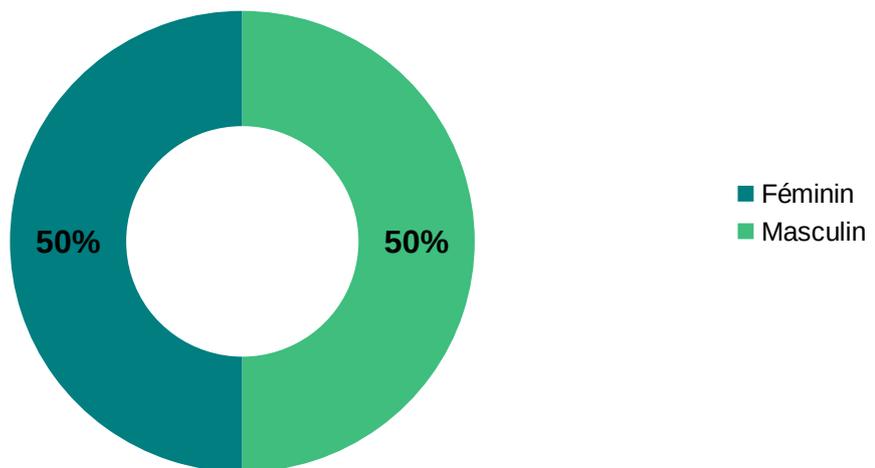
### Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie A



### Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie B



### 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, toujours sur la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 octobre 2021, le nombre de femmes se distingue relativement. On comptabilise ainsi 35 hommes (37 sur toute l'année 2020) et 56 femmes (62 sur toute l'année 2020) sur des postes d'encadrement, hors GIP LABO.

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

Sur les 10 premiers mois de l'année 2021, en l'état actuel des données recensées et de la crise sanitaire, 231 femmes et 308 hommes ont suivi une ou plusieurs formations, contre 165 femmes et 189 hommes sur toute l'année 2020 (forte incidence COVID\_19).

Ainsi, sur cette période, les formations pour lesquelles une attestation a été transmise se répartissent ainsi :

- catégorie A : 18 hommes, 76 femmes.
- catégorie B : 33 hommes, 34 femmes.
- catégorie C : 257 hommes, 121 femmes.

Cette différence s'explique par la part plus importante, en 2021, de formations réglementaires obligatoires qui touchent plus le domaine technique où la population masculine est très fortement représentée (service des routes, notamment). Ces formations relèvent par exemple de la réglementation en matière de sécurité (habilitations électriques, AIPR, ACCES, etc). Elles n'ont pas vocation à permettre à l'agent de monter en compétences mais d'exercer en sécurité ses missions actuelles.

Les personnels féminins, de leur côté, ont principalement obtenu des formations visant à acquérir de nouveaux savoirs et de nouvelles compétences métiers dans la perspective d'une évolution professionnelle (en projet ou réalisée).

18 d'entre elles ont ainsi 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 (CNFPT), 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 heures 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, le CNFPT a mis en place de nombreuses formations à suivre en distanciel.

Enfin, dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes adopté par le conseil départemental le 21 octobre 2020, il est à noter qu'en 2021, en partenariat avec les services de la Préfecture, l'ensemble du personnel s'est vu proposer le suivi d'un séminaire « Egalité professionnelle au sein de la fonction publique en Tarn-et-Garonne » d'une durée d'une journée.

### **C) En matière de rémunération et de carrière**

#### **- En matière de rémunération.**

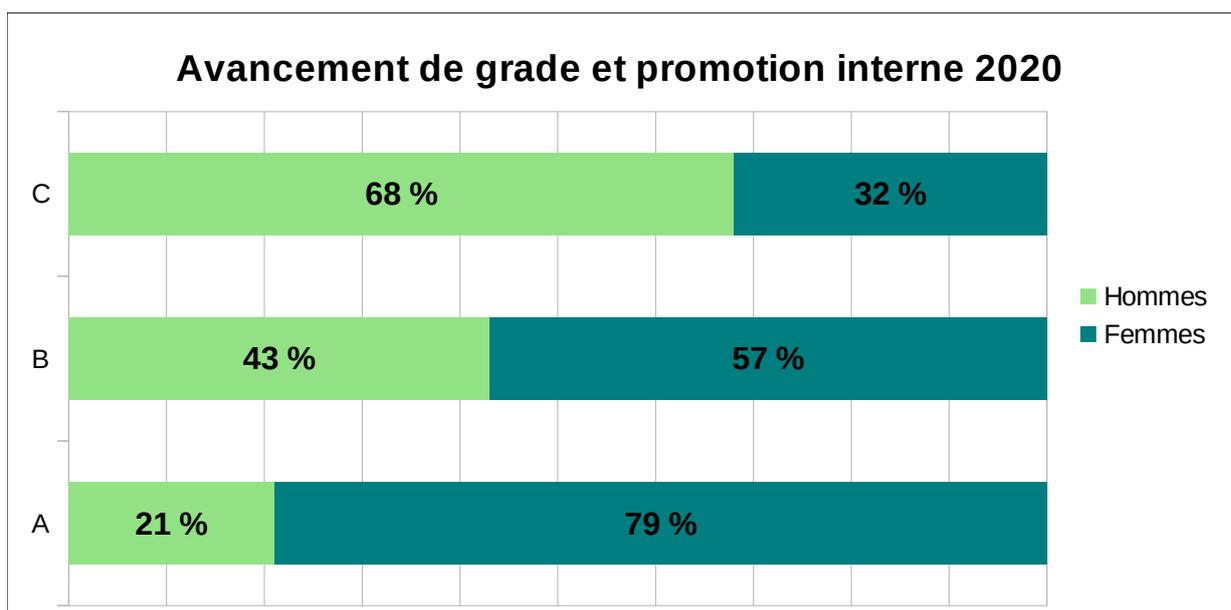
L'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique (grilles indiciaires et régime indemnitaire).

- 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 professionnel carrières et rémunérations (PPCR) a instauré une durée d'avancement unique dans l'échelon, fixée par les décrets portant statut particulier.

Au titre de l'année 2021, 72 avancements de grade (93 en 2020) et 15 promotions internes (12 en 2020) sont répartis de la manière suivante :

- catégorie A : 24 agents, dont 5 hommes et 19 femmes.
- catégorie B : 6 agents, dont 3 hommes et 3 femmes.
- catégorie C : 57 agents, dont 39 hommes et 18 femmes.



Sur la même période, courant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 octobre 2021, 397 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en application de leur statut particulier. Ces avancements se répartissent ainsi :

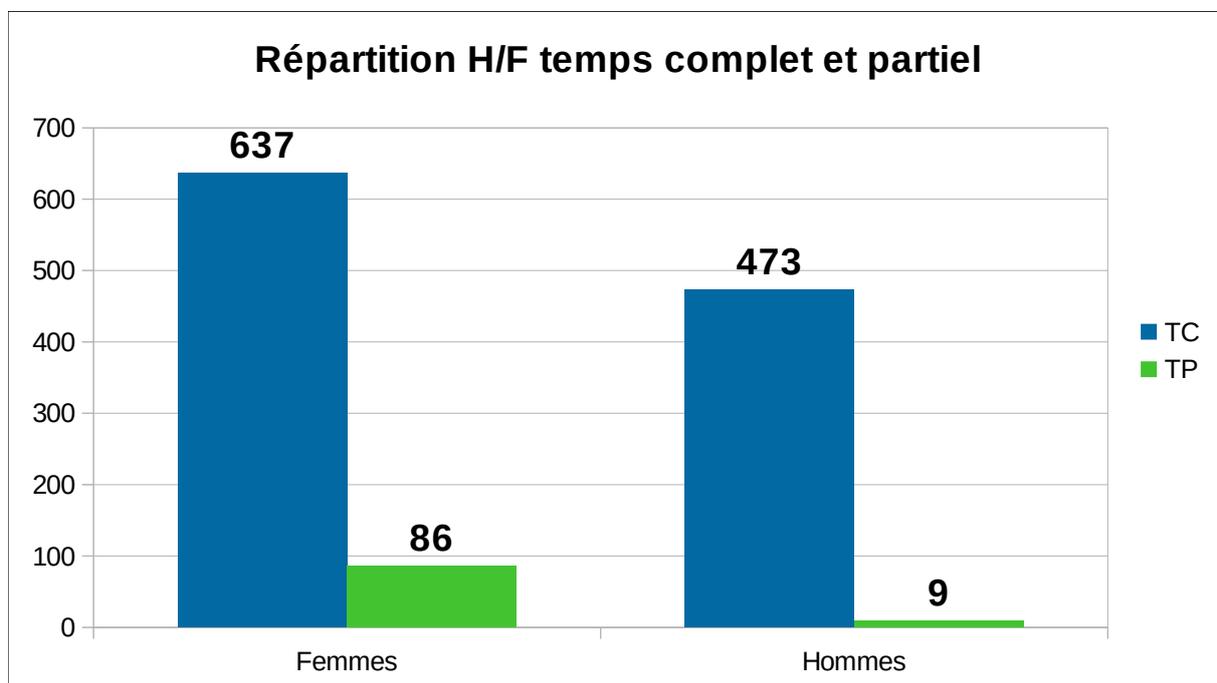
- catégorie A : 76 agents, dont 15 hommes et 61 femmes.
- catégorie B : 59 agents, dont 21 hommes et 38 femmes.
- catégorie C : 262 agents, dont 129 hommes et 133 femmes.

## D) Hommes - femmes : temps de travail et privée.

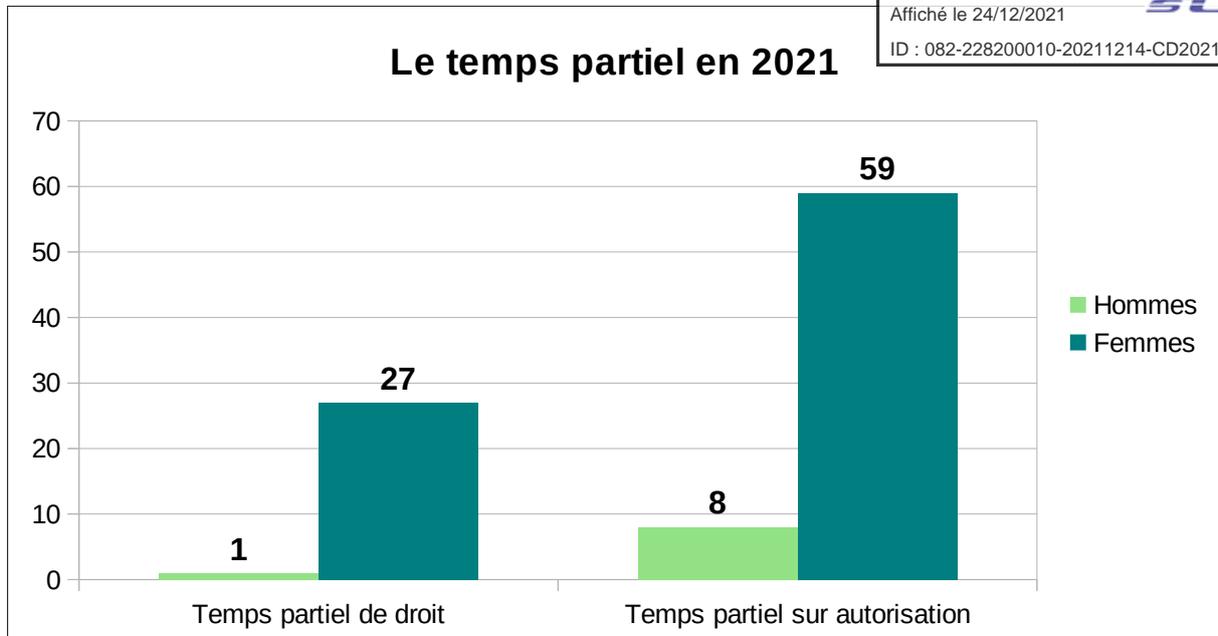
. En matière de temps de travail, on constate que ce sont plus souvent les femmes qui travaillent à temps partiel.

Dans la collectivité, 7% 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 95 agents à temps partiel (- 14 points par rapport à 2020), 86 sont des femmes (-13 points) et 9 sont des hommes (-1 point).



Au département, 28 agents sont à temps partiels de droit (27 femmes et 1 homme) et 67 à temps partiels sur autorisation (59 femmes et 8 hommes).



Sur les 86 femmes à temps partiel, 24 sont en catégorie A, 15 en catégorie B et 47 en catégorie C.

Quant aux hommes, 1 agent en catégorie B et 8 en catégorie C sont à temps partiel. Aucun homme de catégorie A n'est à temps partiel.

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.

S'agissant de l'activité en télétravail, sur la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 octobre 2021, il convient de distinguer deux périodes :

- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2021, où l'état d'urgence lié à la crise sanitaire du COVID-19 a fortement impacté 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 parfois eu d'autre choix que d'être positionnés en autorisation spéciale d'absence dans le cadre de la garde de leurs enfants, suite notamment à la fermeture de classe dans les établissements scolaires.

Pendant cette première période, 229 agents ont été placés en télétravail (213 sur l'année 2020), dont 51 hommes (46 en 2020) et 228 femmes (213 en 2020).

- depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, avec l'entrée en application de la délibération du conseil départemental du 21 avril 2021 ouvrant la possibilité, pour les

agents travaillant à temps complet, de solliciter jusqu'à 4 jours flottants de télétravail par mois. Pour en bénéficier, les agents devaient déposer une demande avant le 31 octobre 2021.

Pendant cette seconde période, 33 agents ont été placés en télétravail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021 (sur 33 demandes reçues), dont 11 hommes et 22 femmes.

A noter que la première année d'application du télétravail fera l'objet d'un bilan complet en fin d'année 2022. Ce bilan permettra, entre autres points, de quantifier le nombre de personnes étant passées d'un temps partiel à un temps complet et l'impact, éventuel, sur le nombre de jours de congés épargnés au titre du compte-épargne temps.

### **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 dans 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- de prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) et sauveteur secouriste du travail (SST), 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.

14 fiches de registres concernant l'agression verbale ont été enregistrées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 octobre 2021. 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 ...).

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 directrice santé, sécurité et qualité de 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.

## **VOLET SOLIDARITE DEPARTEMENTALE**

---

L'évaluation des politiques d'inclusion sociale a révélé qu'au 31 décembre 2020 la part des femmes bénéficiaires du RSA représentait 56,30 %. Les différents programmes d'actions d'insertion et d'inclusion active mis en place en 2021 poursuivent la dynamique pour une meilleure insertion professionnelle des femmes dans l'emploi durable. Deux actions spécifiques à destination du public féminin ont été retenues dans le cadre du Pacte Territorial d'Insertion.

Tous les appels à projets pour la programmation 2021-2023 ont mentionné cette question comme priorité transversale obligatoire, en s'appuyant sur les règles d'éligibilité du fonds social européen (FSE) 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 et recueillir son analyse et ses préconisations.

Le cahier des charges du pacte territorial d'insertion mentionne, au niveau du parcours autonomie, un focus sur la question de l'articulation des temps de vie professionnel et personnel.

Dans le cadre de la prescription des contrats aidés : 7 contrats PEC (parcours, emploi, compétences), 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 le 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 la non discrimination.

Envoyé en préfecture le 24/12/2021

Reçu en préfecture le 24/12/2021

Affiché le 24/12/2021

ID : 082-228200010-20211214-CD20211214\_1-DE

**SLOW**

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.