

## RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### VOLET RESSOURCES HUMAINES

---

Indiquée 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, le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale s'élève à 61 % et diffère d'une collectivité à une autre. Il varie ainsi de 88,4 % pour les effectifs féminins des centres communaux d'action sociale à 15,5 % pour les services départementaux d'incendie et de secours.

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

Le taux de féminisation dans notre collectivité s'établit à 60 % toutes filières confondues.

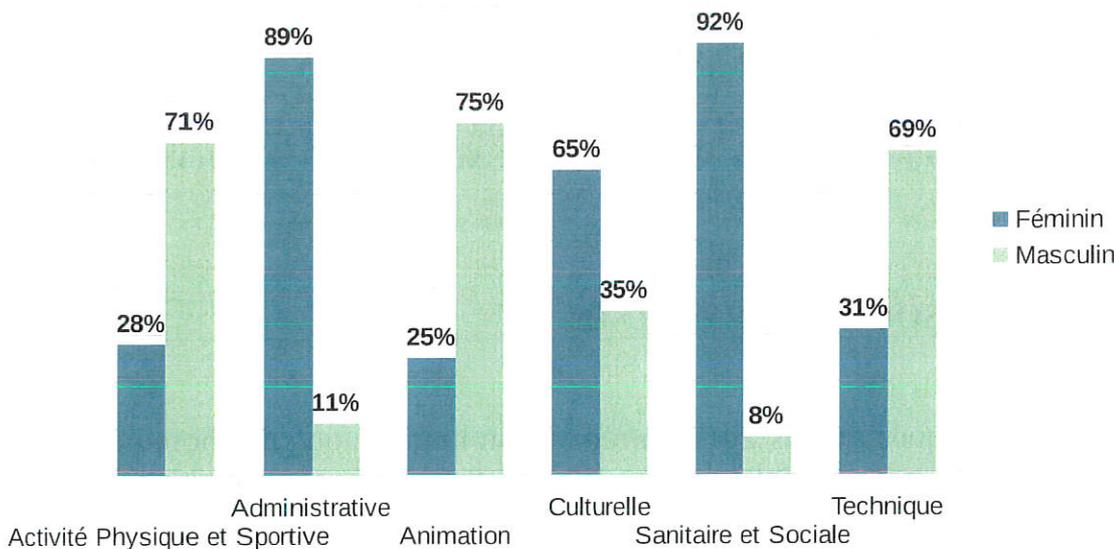
Si l'effectif départemental est majoritairement féminin, on note de fortes disparités entre les filières qui s'expliquent par la nature des compétences et des métiers exercés au sein de la collectivité ; et ce, alors même que, lors des recrutements, les postes sont réglementairement ouverts indistinctement 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 : 31 %
- filière sanitaire et sociale : 92 %
- filière culturelle : 65 %
- filière animation : 25 %
- filière administrative : 89 %
- filière physique et sportive : 28 %

### Taux de féminisation et de masculinisation par métier



Concernant la filière médico-sociale, pourvue à 92 % par des femmes, on constate que des métiers tels qu'assistants socio-éducatifs, puéricultrices ou sage-femmes sont peu occupés par des hommes.

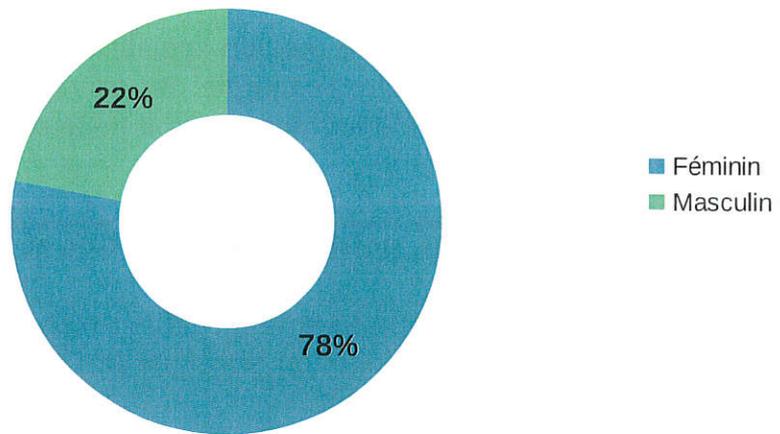
Dans la filière technique en revanche, l'emploi d'agent de voirie, par exemple, est principalement pourvu par les hommes (90% d'hommes). Ce constat est lié à la pénibilité et aux contraintes du métier, même si des améliorations constantes en termes de modernisation des équipements et des matériels sont recherchées.

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

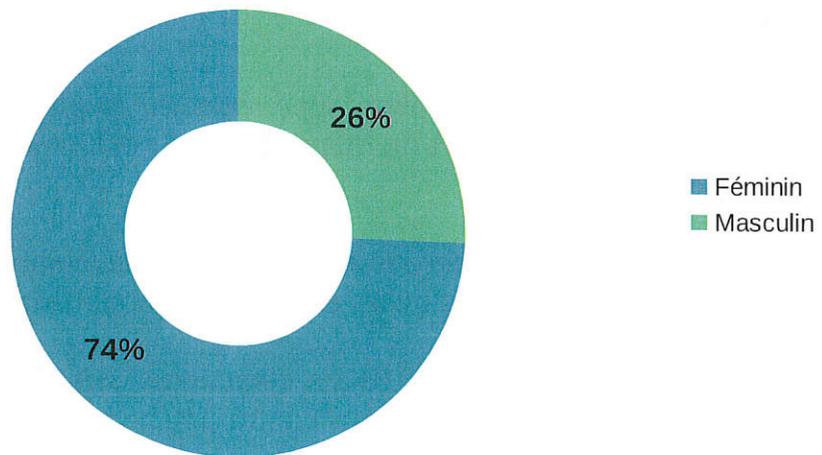
- Un taux de féminisation qui augmente avec la catégorie indiciaire.

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 (50 % en catégorie C, 74 % en catégorie B et 78 % en catégorie A). En comparaison, au niveau national, la fonction publique territoriale compte 61 % de femmes en catégorie C, 63 % en catégorie B et 62 % en catégorie A.

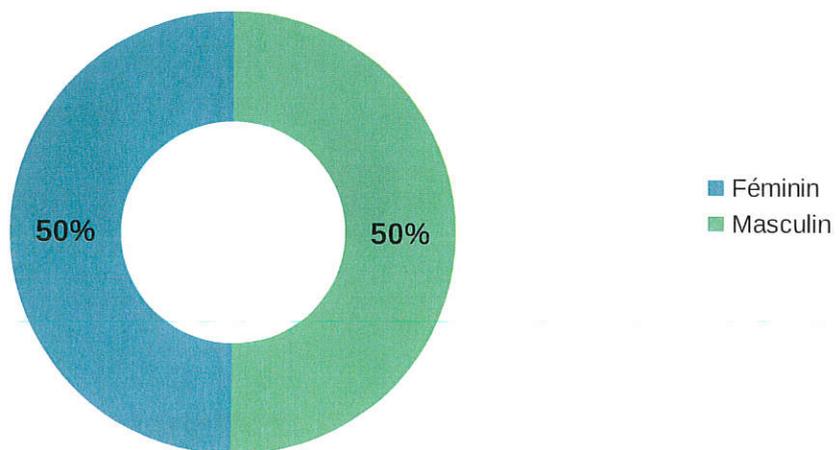
### Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie A



### 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 ta différentes filières, tel que vu précédemment.

En effet, dans la filière médico-sociale dont les emplois sont occupés à 92% par des femmes, pour reprendre l'exemple des travailleurs médico-sociaux, ces agents relèvent soit de la catégorie hiérarchique A, soit de la catégorie hiérarchique B.

**B) Recrutements, postes à responsabilité et formations.**

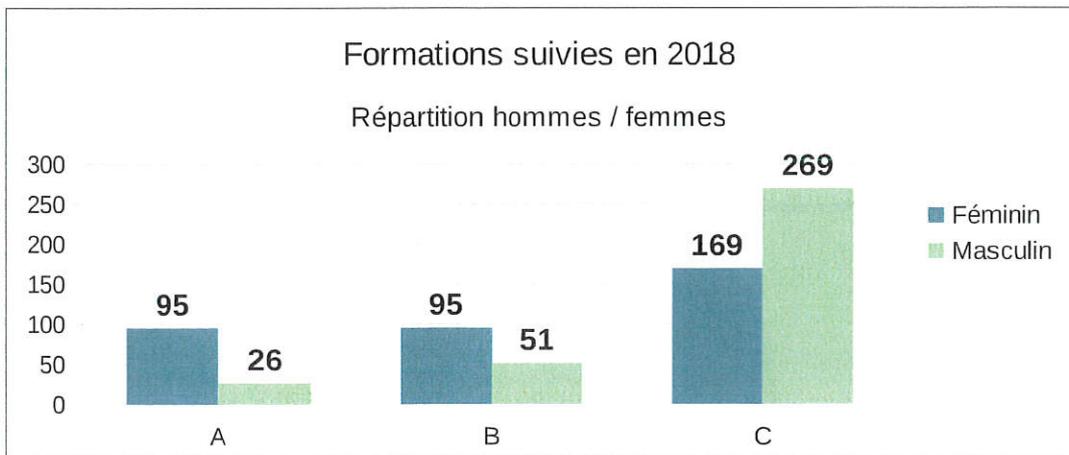
. Le principe constitutionnel d'égalité entre l'homme et la femme est un des fondements juridiques de la fonction publique territoriale et est donc obligatoirement appliqué en matière de recrutement.

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.

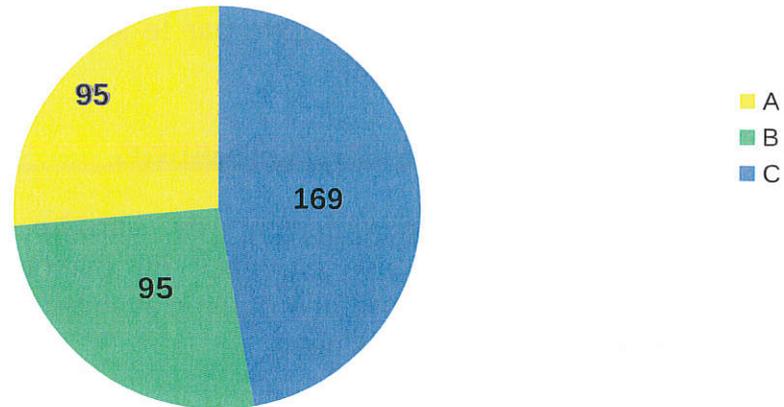
Concernant les emplois supérieurs et emplois de direction au sein de la collectivité, le dernier rapport du bilan social fait état d'un relatif équilibre (19 hommes – 32 femmes)

. 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 2018, en l'état actuel des données recensées, 359 femmes ont suivi une ou plusieurs formations contre 346 hommes, selon la répartition suivante :



## Nombre de femmes ayant suivi une formation par catégorie hiérarchique



Il est à noter qu'à la différence des hommes, majoritairement issus de la filière technique, qui ont suivi un grand nombre de formations réglementaires obligatoires dans le domaine « Sécurité », les personnels féminins ont principalement obtenu des formations visant à acquérir des savoirs et des compétences métiers.

30 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.

### 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.

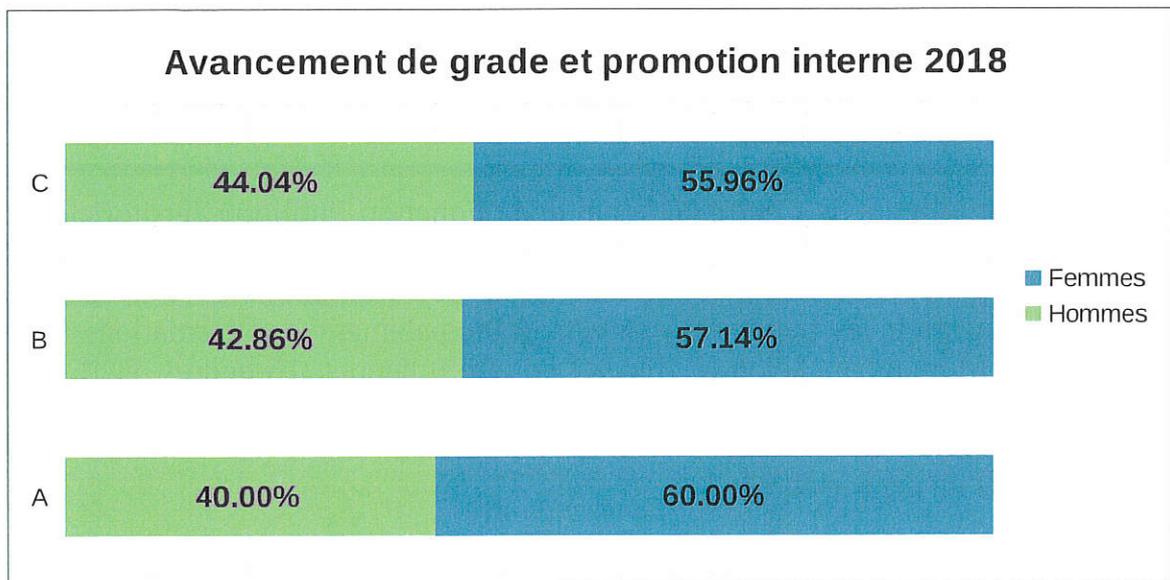
En matière de déroulement de carrière, avancements d'échelons et avancements de grade, la mise en place du parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) a instauré une durée d'avancement unique dans l'échelon, fixée par les décrets portant statut particulier.

S'agissant des avancements d'échelon, il y a eu 529 avancements d'échelon dont ont bénéficié 306 femmes et 223 hommes.

Les avancements de grade (127) et les promotions internes (11) sont à la faveur des personnels féminins quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Ainsi, au titre de l'année 2018, on dénombre en :

- catégorie A : 6 hommes, 9 femmes,
- catégorie B : 6 hommes, 8 femmes,
- catégorie C : 48 hommes, 61 femmes.

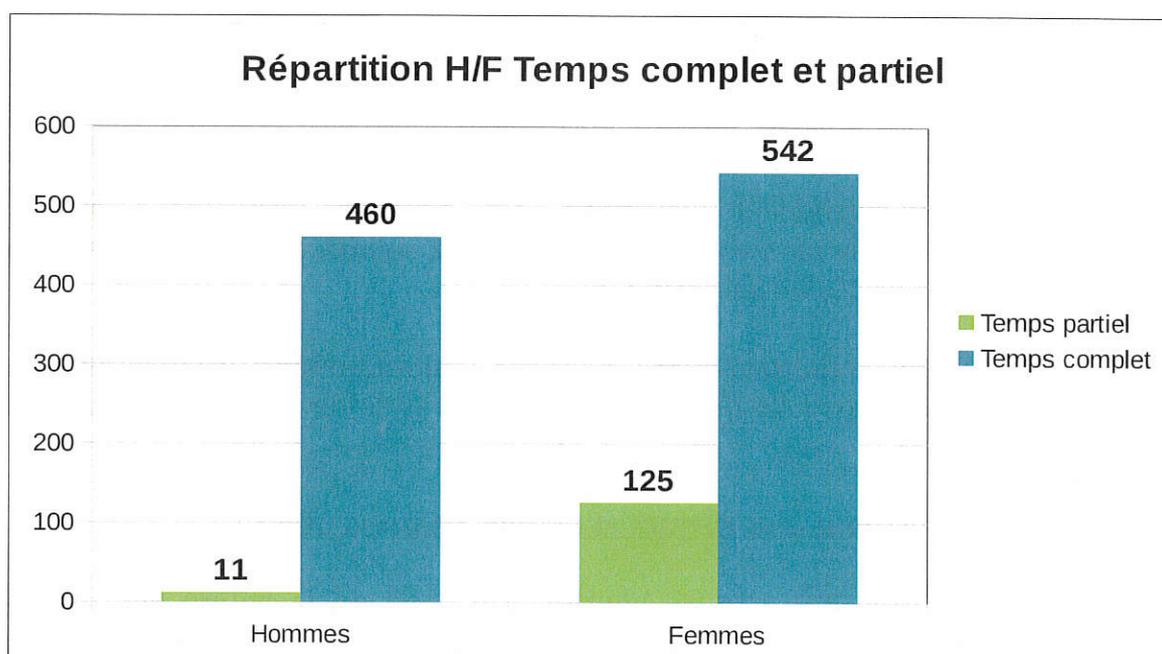


## D) Hommes - femmes : temps de travail et artic

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

En effet, plus de 18 % des agents féminins de la collectivité exercent leur activité à temps partiel, alors que cette proportion est légèrement supérieure à 2 % pour les hommes.

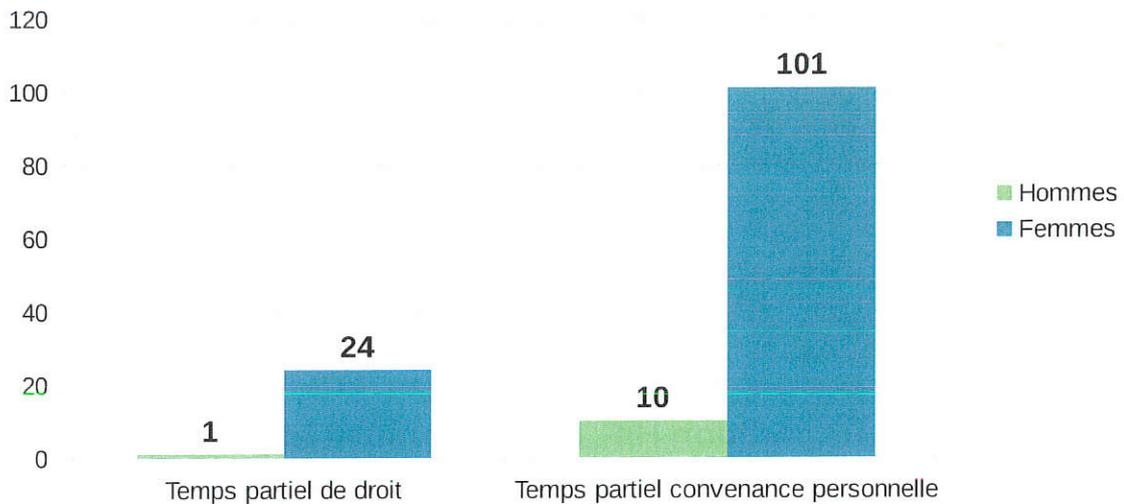
Ainsi, sur 136 agents à temps partiel, 125 sont des femmes et 11 sont des hommes.



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.

Dans notre collectivité, l'exercice du temps partiel se décompose en 25 temps partiels de droit (24 femmes et 1 homme) et 111 temps partiels pour convenances personnelles (101 femmes et 10 hommes).

## Le temps partiel en 2018



A noter également que pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les agents sont soumis à des horaires variables qui permettent d'aménager 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.

### **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.

Neuf fiches de registres concernant l'agression verbale ont été enregistrées pour 2018. Une réunion avec le service juridique a eu lieu pour améliorer l'efficacité des courriers réponses afin de protéger les agents.

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 a

été passé permettant d'avoir un vigile dans les 24h00 d'ouverture au public des différentes maisons des solidarités.

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.

Un cas de harcèlement sexuel a été recensé, son traitement fait l'objet d'une procédure disciplinaire.

Deux problématiques de relations conflictuelles au sein d'équipes et concernant l'encadrement (un homme et une femme) ont été prises en considération. Une situation s'est réglée par le biais de réunion de médiation et l'autre est en cours de traitement avec l'intervention d'un psychologue du travail extérieur à la collectivité.

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.

## **VOLET SOLIDARITES DEPARTEMENTALES**

L'évaluation des politiques d'inclusion sociale a révélé en 2017 que la part des femmes seules avec ou sans enfant représentait 43 % des publics (contre 39% en 2016). Cette spécificité n'étant pas neutre en termes d'insertion professionnelle durable, les services s'attachent à intégrer la question de l'égalité femmes-hommes au titre de l'ensemble des programmes d'actions d'insertion et d'inclusion active.

Concrètement, 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.

Sur l'ensemble de la programmation 2017-2020 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 : sur 172 contrats Parcours Emploi Compétences (PEC) et Contrats Accompagnements dans l'Emploi CAE signés en 2018, 123 concernent des femmes, soit plus de 72 % (identique par rapport à 2017) dans les secteurs des services d'aide à la personne ou dans les collectivités territoriales comme agent administratif ou d'espace vert.

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 ». Pour éclairage, sur la période 2015-2017, ce sont 780 000 € de contrepartie nationale et de fonds social européen qui sont conventionnés pour accompagner ce seul dispositif spécifique dans le département.