



RAPPORT 2023 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMME-HOMME AU CENTRE DE GESTION



Conseil d'administration du 14 novembre 2023

SOMMAIRE

- I. Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes (données nationales de références)
- II. Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022 – CDG 44.
- III. Les actions engagées au CDG 44.

Introduction

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en son article 6 bis.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « **cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique.**

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelles et publiques.

Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord porte sur cinq axes :

- 1- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- 2- Créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
- 3- Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
- 4- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
- 5- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'article 5 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a quant à lui prévu l'élaboration d'un rapport social unique rendu public, en remplacement du bilan social.

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018 et afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés dans la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986, élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

- 1) Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
- 3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

I. Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

Quelques chiffres :

Au niveau national tous secteurs confondus

- Les femmes gagnent 22% de moins que les hommes.
- À volume de travail égal, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est de 15% dans le secteur privé, et de 12% dans le secteur public.
- Les femmes perçoivent des pensions de retraite 40% inférieures à celles des hommes.
- Les femmes sont plus diplômées que les hommes mais moins nombreuses parmi les cadres : en 2020, 42% des femmes âgées de 25 à 64 ans étaient diplômées du supérieur, contre 37% des hommes, mais les femmes n'étaient que 43% parmi les cadres.
- 71% des ingénieurs sont des hommes.
- Les femmes représentent 21% des dirigeants salariés.
- Les femmes sont trois fois plus nombreuses en temps partiel, 27% d'entre elles, contre 8% d'entre eux.
- Les mères célibataires ont un niveau de vie inférieur de 18 % à celui des pères célibataires.
- Plus d'un tiers des mères célibataires (36%) vivent sous le seuil de pauvreté. Chez les hommes, plus d'un père célibataire sur cinq vit sous le seuil de pauvreté (22%).
- Les femmes représentent 87% des victimes de violences conjugales.
- En tout, 143 morts violentes au sein du couple ont été recensées, dont 122 féminicides, soit 85%. En 2021, 208.000 victimes de violences conjugales ont été recensées en France.

Chiffres INSEE 2020 - 2021

Sur le plan professionnel : la fonction publique territoriale, particulièrement féminisée

En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la territoriale de 61% est supérieur à celui de l'Etat (54,4 %) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (77,4 %).

Malgré cette forte représentativité, elles représentent :

- 52% des cadres A et seulement 34 % des postes de direction générale dans les collectivités de plus de 80 000 habitants.
- 22% des nominations de Direction Générale des Services
- 15% des nominations de Direction des Services Techniques

- 35% de femmes occupent un emploi à temps partiel alors que c'est le cas pour 12% des hommes
- 20% des maires sont des femmes.

Malgré un important corpus législatif et des mesures visant la résorption des écarts, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.

De réelles disparités perdurent, souvent au détriment des femmes : métiers genrés, difficulté d'accès pour les femmes aux postes les plus élevés de la hiérarchie, trajectoires professionnelles plus difficiles...

Les collectivités territoriales et les établissements publics sont concernées par ce diagnostic.

le CDG de Loire-Atlantique a pris l'engagement d'une politique de Ressources Humaines volontariste pour l'égalité professionnelle entre les agents et les agentes de l'établissement public. Il a choisi d'être vigilant et exigeant dans ses pratiques et regardant quant à celles de ses partenaires.

II. Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2021 au centre de gestion 44

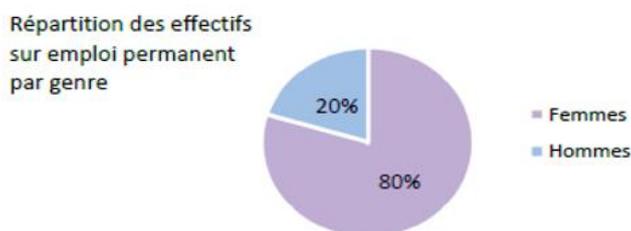
La **synthèse** sur l'égalité professionnelle ci-dessous présentée, reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021 pour 2022.

1. Répartition des effectifs

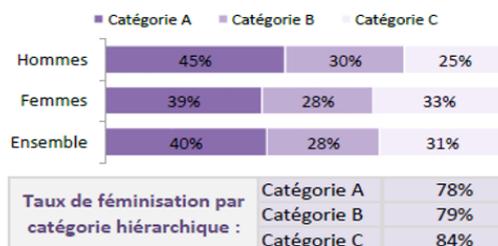
1.1. Répartition des effectifs par genre

Les données présentées portent sur les effectifs de 88 emplois permanents au 1er mai 2021.

Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 61%. Le Centre de Gestion présente un taux de féminisation largement supérieur, puisqu'il atteint 80%.



➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Sur 100 femmes, 39 sont cadre A contre 45 pour les hommes.

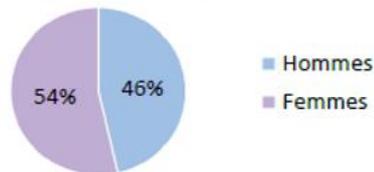
Au CDG, le taux de féminisation pour les catégories A est de 78% :

- Des évolutions statutaires, et le reclassement de certains métiers précédemment en catégorie B dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A (Assistants socio-éducatifs). Cette évolution est une reconnaissance de l'expertise de métiers très féminisés.
- La structuration et la montée en compétence de l'administration avec la création de postes relevant de la catégorie A, et dont une majorité ont été pourvus par des femmes.

Le Comité de Direction Générale est composé en 2023 de 1 homme et de 6 femmes, dont la Directrice Générale des Services (identique à 2022)

Le seul emploi fonctionnel au sein du CDG est occupé en 2023 par 1 femme, au poste de Direction Générale des services (identique à 2022)

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Une répartition plus équilibrée sur les emplois non permanents

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	12%
Technique	40%	60%
Culturelle	75%	25%
Sportive	-	-
Médico-sociale	60%	40%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

Les femmes restent très représentées dans la filière administrative.

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	96%
Attachés	85%
Rédacteurs	82%

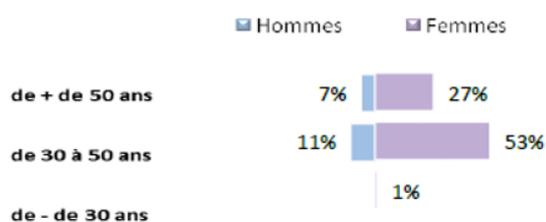
Le seul cadre d'emploi majoritairement masculin est celui des médecins : 80%

1.2. Répartition démographique

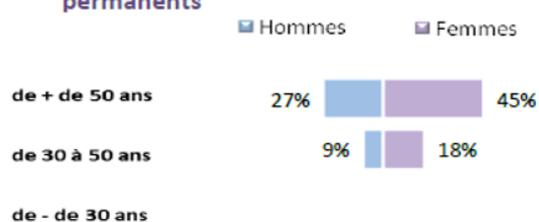
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,32	53,21	46,93
Hommes	49,06	56,25	50,50

➔ Pyramide des âges des fonctionnaires



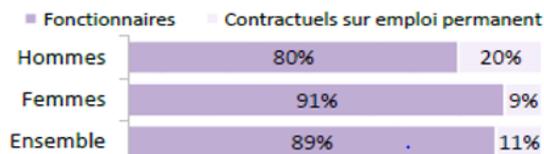
➔ Pyramide des âges des contractuels permanents



1.3. Agents contractuels

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 16,3 fonctionnaires hommes
- 78,4 fonctionnaires femmes
- 4,1 contractuels hommes
- 4,7 contractuelles femmes

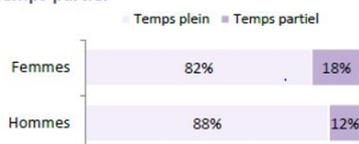


2. Organisation et conditions de travail

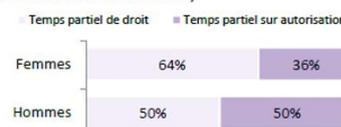
2.1. Temps partiel

Concernant le temps de travail, les temps partiels restent majoritairement demandés par des femmes. Un travail reste à engager, qui s’inscrit dans la continuité du projet du temps de travail, afin de fixer un cadre aux conditions d’accès au temps partiel et les conditions dans lesquelles il peut s’exercer, pour éviter toute discrimination liée au genre et pallier les difficultés qui peuvent être rencontrées dans sa mise en œuvre, pour l’agent comme pour l’organisation.

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



2.2. Absentéisme

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	1,97%	1,75%
Ensemble : 1,93%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	1,97%	1,75%
Ensemble : 1,93%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	2,67%	1,75%
Ensemble : 2,49%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Le taux d’absentéisme chez les femmes est supérieur à celui des hommes

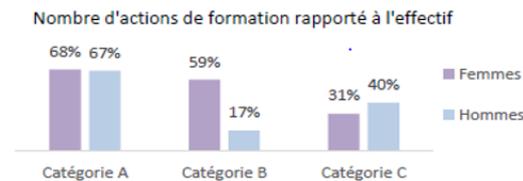
Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité

En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

2.3. Formations

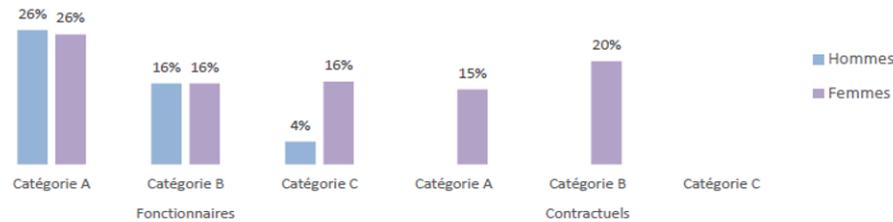
51 départs en formation concernant des agents permanents



L'écart est notable entre catégories (femmes et hommes confondus)
 Les femmes partent plus en formation que les hommes, à l'exception des agents de catégorie C.

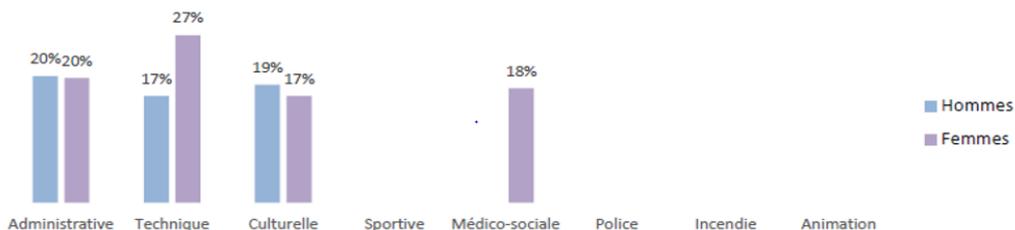
2.4. Rémunération

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



Au CDG44, la part des primes dans la rémunération est équivalente pour les catégories A et B. Un écart est constaté pour les catégories C.

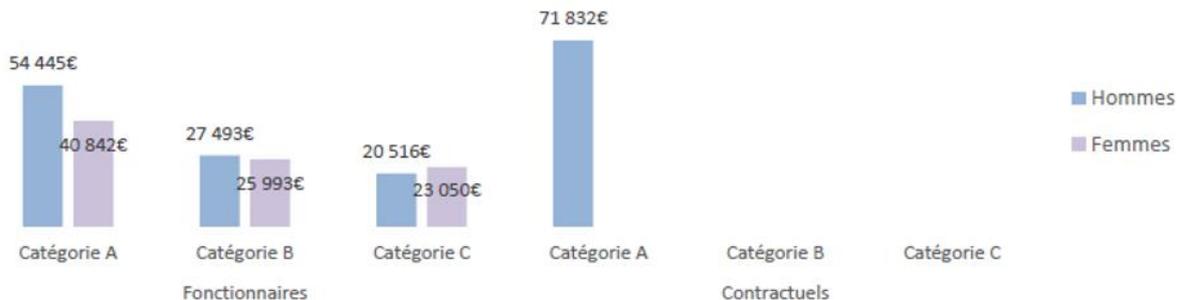
Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



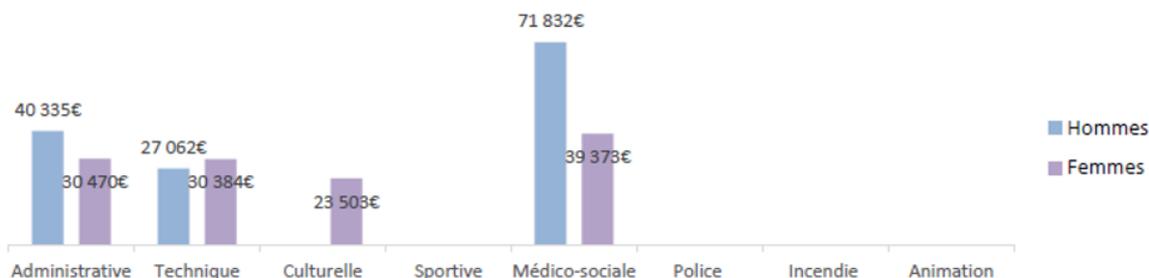
Un écart de 10 points est constaté dans la part des primes dans la rémunération des femmes et des hommes de la filière technique.

NB : Ce sujet sera particulièrement exploré dans le cadre du projet de revalorisation du régime indemnitaire en 2024

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



2.5. Actes de violence ou de harcèlement

Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0%	0%
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0%	0%

Aucun signalement n'a été recensé au CDG44.

III. Les actions engagées au CDG44

1. Des mesures existantes déjà engagées pour agir sur les inégalités

L'établissement a déjà engagé le travail autour des rétributions, qui concerne les avantages hors rémunération des agents, afin d'agir à la fois sur le champ professionnel et les conditions de travail, mais aussi le champ para professionnel et extra professionnel. Cela s'est traduit en 2019 par deux nouvelles mesures :

- La **participation du CDG à la complémentaire prévoyance** des agents :

Depuis le 1er janvier 2019, le CDG participe à la complémentaire prévoyance des agents. La participation est forfaitaire à hauteur de 25€ par mois.

Une évolution est à prévoir dans le cadre de la participation obligatoire des employeurs publics à la protection sociale complémentaire, à la fois sur le champ de la santé et de la prévoyance.

- Par ailleurs, le **travail à distance** a fait son entrée dans les pratiques de l'établissement, depuis le confinement lié au COVID 19.

Ce travail à distance s'est exercé, pour beaucoup, dans des situations complexes durant le confinement, notamment en relation avec les problématiques de garde d'enfants. En dehors des périodes de confinement, la possibilité de travailler à distance, pour les agents qui en ont la possibilité, a été maintenue à hauteur de deux jours par semaine. Sur ce point, l'expérimentation conduite au CDG depuis 2019 est intégrée au nouveau cadre légal et réglementaire et devient un élément de la qualité de vie au travail, incluant la résorption des inégalités liées au genre.

- Depuis 6 ans maintenant, le CDG a mis en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Expérience professionnelle (**RIFSEEP**) avec une approche fonction permettant ainsi de valoriser indépendamment du genre les fonctions exercées.

Depuis 2020, l'établissement s'est saisi des sujets en cours afin de mettre l'égalité au cœur de ses réflexions :

- Dans le cadre de la construction des Lignes Directrices de Gestion (LDG) : nécessité d'engager une démarche globale et construite sur la question de l'égalité.
- Ce point a été repris par le Comité Technique départemental afin que soit pris en compte dans la rédaction des Documents Uniques le critère égalité
- Le CDG a apporté son soutien aux facultés de droit de Nantes et Angers dans le cadre du colloque « Les collectivités territoriales et les femmes », qui s'est tenu les 9 et 10 septembre 2021 par deux angles : participation de la Directrice Générale et soutien financier pour l'organisation de ce colloque.

2. Les actions 2023 :

Si l'ensemble des réalisations susmentionnées sont de premiers pas importants, cela reste des actions éparées, de circonstance et mises en place de manière empirique.

Or, le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes relève des enjeux de société et le centre de gestion, contributeur au bien commun, est à ce titre porteur d'exemplarité.

Dès lors, pour 2023, il était convenu d'initier une démarche structurée à partir des objectifs suivants :

- Sensibiliser, partager les représentations, acculturer

- Développer les compétences et connaissances des équipes du CDG de Loire atlantique sur le sujet de l'égalité
- Formaliser les orientations, le périmètre d'action, la gouvernance
- Elaborer un plan d'action pluriannuel et évaluable
- Accompagner les collectivités et les établissements publics

Une année de sensibilisation et d'acculturation :

Différentes actions de sensibilisation ont été accomplies en 2023 et une démarche d'acculturation a été engagée à travers le pilotage de différents projets RH :

- Dans le cadre de **l'évaluation du temps de travail en 2023**, la question du rapport au temps d'emploi choisi ou subi a été évoqué et a fait l'objet d'échanges : les temps partiels de droits, absences pour garde d'enfants restent majoritairement féminins.
- Le projet **d'élaboration du référentiel fonction et de refonte du régime indemnitaire** engagé en 2023, vise à identifier les inégalités dont celle de genre, pour y apporter des mesures correctives. La nouvelle architecture de l'IFSE s'appuiera sur les fonctions exercées et non sur le métier assis sur des filières historiquement discriminantes.
- L'organisation de la Direction Innovations Sociales, identifie désormais une **mission « Egalité »** dédiée à la conception et au pilotage de la politique égalité Femme Hommes.
- **Deux actions de sensibilisation** ont été conduites auprès de l'ensemble du personnel, dans le cadre des 4 saisons de la Com, à l'occasion du Forum d'Automne et de l'Agora de printemps 2023. Le groupe Egaé* est intervenu pour animer des ateliers de sensibilisation et de réflexion sur la thématique de l'égalité femme homme :
 - o Partage représentation sur les inégalités.
 - o Identification des facteurs d'inégalités et des stéréotypes de genre.
 - o Elaboration d'un socle commun de connaissances sur l'égalité femmes-hommes au sein du centre de gestion.
 - o Transmission d'outils pour agir au quotidien en interne et dans l'accompagnement des collectivités territoriales du territoire.

**Egaé est une agence de conseil, formation, communication et événementiel intervenant sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre les discriminations et de la prévention des violences sexistes, morales et sexuelles au travail.*

3. Perspectives 2024 :

- Analyser les éléments statistiques sus présentés
- Approfondir la question de l'organisation du temps de travail.
- Adapter et moderniser le régime des autorisations spéciales d'absence sous l'angle de l'égalité femmes hommes et en tenant compte des nouveaux modes de vie et de compositions familiales.
- Identifier les historiques des écarts de rémunération afin d'Apporter les mesures correctives.
- .
- Structurer un plan d'action pluriannuel en formaliser les orientations, le périmètre d'action, la gouvernance ainsi que les modalités d'évaluation
-