



RAPPORT 2024 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU CENTRE DE GESTION



Conseil d'administration du 14 novembre 2024

SOMMAIRE

I. Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes	5
II. Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2022 au Centre de gestion de Loire-Atlantique	6
II.1. Répartition des effectifs.....	6
II.2. Organisation et conditions de travail	8
II.3. Formations.....	9
II.4. Rémunération	9
II.5. Actes de violence ou de harcèlement.....	11
III. Les actions 2024	11

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 2^{ème} 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 relatifs au temps et aux conditions de travail

La part des femmes travaillant à temps partiel est 3 fois plus élevée que celles des hommes soit 26,5 % pour les femmes et 8,4 % pour les hommes. La différence des volumes de travail rémunéré entre les femmes et les hommes augmente avec le nombre d'enfants.

La part des femmes parmi les cadres a doublé en 40 ans mais la parentalité continue d'affecter davantage l'activité des mères. Le taux d'activité des mères en couple avec enfants est de 81,5 % contre 95,5 % des hommes. Le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant progresse.

On observe une nette augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles pour les femmes. L'insoutenabilité du travail est un peu plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. Bien que la part des femmes (en 2019) soit minoritaire en matière d'accident du travail (62,7% pour les hommes et 37,3 % pour les femmes), la part des accidents du travail pour les femmes sur la période observée entre 2001 et 2019 a connu une évolution significative soit une hausse de 41,6 %.

Dans la fonction publique pour l'année 2021 (pour tous les agents), les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois (2 326€) que les hommes (2 622 €).

Pour la première fois en 2020, l'objectif de 40% de femmes primo-nommées dans des emplois d'encadrement et de direction au sein de la fonction publique d'Etat est atteint. Les femmes demeurent toutefois minoritaires dans les catégories hiérarchiques élevées (43 %) et les plus hautes rémunérations (38%).

Les femmes représentent 57% des personnels dans la fonction publique d'Etat, 61% dans la fonction publique territoriale, 78 % dans la fonction publique hospitalière.

Source Ministère Chargé de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et de la lutte contre les discriminations – Chiffres clés 2023

II. SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2022 AU CENTRE DE GESTION DE LOIRE-ATLANTIQUE

La synthèse sur l'égalité professionnelle ci-dessous présentée reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022.

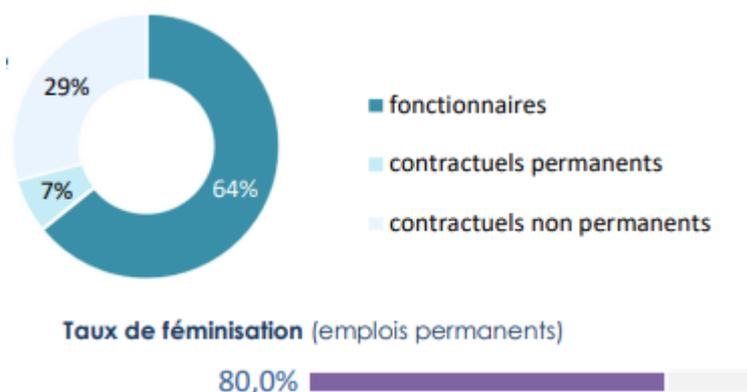
II.1. Répartition des effectifs au Centre de Gestion

134 agents employés par le Centre de gestion au 31 décembre 2022
86 fonctionnaires
9 contractuels permanents
39 contractuels non permanents

Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale - 61% - ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans les filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante dans les emplois précaires.

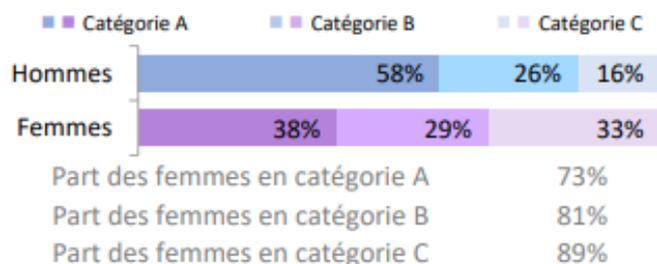
Répartition des effectifs par genre

Le Centre de gestion présente un taux de féminisation largement supérieur, puisqu'il atteint 80% illustrant aussi la dimension genrée des métiers : les ressources humaines, domaine de compétence exclusif du Centre de gestion étant un secteur très féminisé.



Ce ratio est identique à 2021.

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	86%	14%	84%
Animation	-	-	-
Culturelle	67%	33%	64%
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	50%	50%	96%
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	-	-	-
Sociale	100%	0%	96%
Sportive	-	-	-
Technique	57%	43%	41%

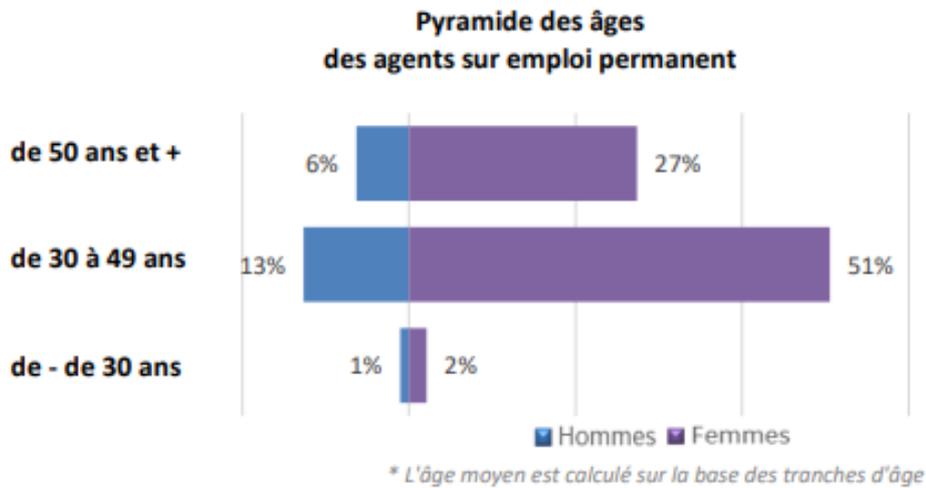
On constate que dans certaines filières, à savoir les filières sociale et administrative, les femmes sont surreprésentées.

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).

Répartition démographique

Âge moyen des agents sur emploi permanent

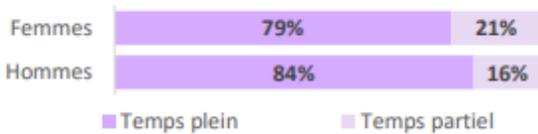
Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	47,23	49,17	47,30
Hommes ♂	44,04	46,67	44,87



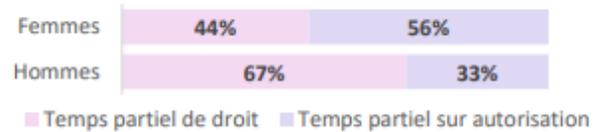
II.2. Organisation et conditions de travail

Temps partiel

L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Analyse

Les femmes sont autant concernées par le temps non complet que les hommes (0,0%).
 Les femmes (21,1%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (15,8%).
 Parmi les agents à temps partiel, les hommes bénéficient plus d'un temps partiel de droit (66,7%) que les femmes (43,8%) qui bénéficient en majorité d'un temps partiel sur autorisation.

Absentéisme

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,00%	0,00%
Accidents de trajet	0,00%	0,00%
Autorisation spéciale	0,44%	0,43%
Congé de longue maladie	-	1,32%
Maladie de longue durée	0,00%	0,00%
Maladie ordinaire	5,72%	4,95%
Maladie professionnelle	0,00%	0,00%

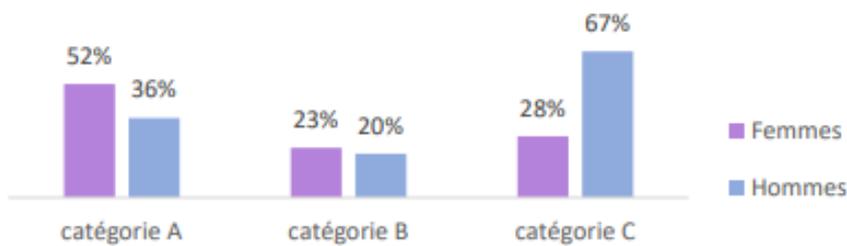


Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (7,0%*) sont plus absente que les hommes (6,8%*), en particulier en ce qui concerne le congé de longue maladie / grave maladie. On relève un congé maternité, 2 congés paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

II.3. Formations

Les départs en formation rapportés à l'effectif

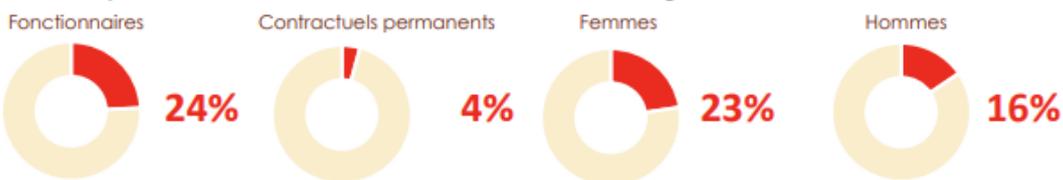


Analyse

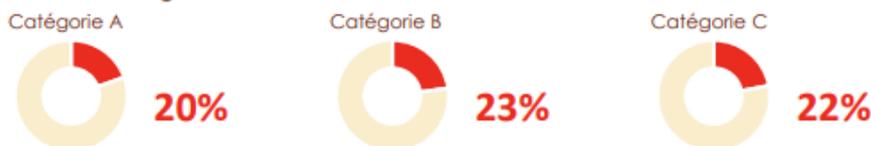
Globalement moins de femmes (35,5%) sur emploi permanent que d'hommes (36,8%) sont partis en formation. Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence +39 points en faveur des hommes.

II.4. Rémunération

Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre



Selon la catégorie



Part des primes	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	22,6%	13,7%	23,2%	20,8%	22,0%	22,3%



Rémunérations (Emplois permanents)

Moyenne selon le statut	
Fonctionnaires	38 565 €
Contractuels permanents	75 045 €
Moyenne selon la catégorie	
Catégorie A	58 452 €
Catégorie B	33 463 €
Catégorie C	27 594 €
Moyenne selon le genre	
Hommes	54 426 €
Femmes	39 041 €
Moyenne globale	
	42 159 €

- La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 38 565 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des contractuels permanents est de 75 045 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des agents de la catégorie C est de 27 594 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des agents de la catégorie B est de 33 463 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des agents de la catégorie A est de 58 452 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des hommes est de 54 426 €
- La rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 39 041 €
- La rémunération moyenne annuelle brute est de 42 159 €

s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Ecart de rémunération des femmes par rapport aux hommes

- Catégorie A -34,9%
- Catégorie B -7,3%
- Catégorie C +15,5%

- L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A

Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	4 024 €	1 529 €	4 464 €	1 183 €
Animation				
Culturelle		270 €		2 731 €
Incendie secours				
Médico-sociale	57 694 €			57 694 €
Médico-technique				
Police municipale				
Sociale				
Sportive				
Technique	2 814 €	5 761 €		6 111 €
Total	18 618 €	2 397 €	4 333 €	15 385 €

Analyse

Sur 7 croisements filière et catégorie, on constate 3 écarts de rémunération en faveur des hommes et 4 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération en faveur des femmes (de 270 € min à 4 464 € max) est inférieur à l'écart en faveur des hommes (de 1 529 € min à 57 694 € max)

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 57 694 € et concerne la catégorie A de la filière Médico-sociale. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 4 464 € et concerne la catégorie C de la filière Administrative.

II.5. Actes de violence ou de harcèlement

Aucun signalement n'a été recensé au Centre de gestion en 2022, comme l'année précédente.

III. LES ACTIONS 2024

Le Centre de gestion s'est engagé en 2023 à poursuivre la mise en place d'actions permettant de structurer le pilotage et le déploiement d'action renforçant l'égalité femme-homme.

En 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 Centre de gestion 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

Les actions déployées en 2024 sur les enjeux de l'égalité Femme-Homme se sont inscrites ainsi dans la continuité des engagements pris en 2023. Une étape de structuration a été engagée afin d'aboutir à un plan d'action pluriannuel dans le courant 2025.

1 - Un temps collectif annuel avec les agents : le forum d'Automne :

Le forum d'une journée complète s'est déroulé lundi 23 septembre 2024 en co-animation avec l'agence d'innovation par le design « Sensipode » choisie pour son expertise en matière d'accompagnement des démarches innovantes sur les sujets tels que celui de l'égalité.

L'ensemble des agents du Centre de gestion étaient réunis pour travailler sur les premières pistes d'un plan d'action à partir de la question suivante :

« Quelles actions concrètes pourraient être mises en place et ensuite modélisées pour les employeurs publics de Loire-Atlantique ? »

2 - Des formations dédiées pour la ligne managériale

Les chefs et cheffes de service se formeront en novembre et décembre sur le thème de « l'égalité professionnelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles : comment agir en milieu de travail ? »

Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) dispensera cette formation dont les objectifs pédagogiques sont :

- Connaître le cadre légal et les obligations réglementaires de l'employeur public ;
- Identifier et lutter contre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes de genre ;
- Appréhender les violences sexistes et sexuelles et prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail.

3 - Un accompagnement communication inclusif

L'élaboration de la stratégie de communication et des plans associés a porté une attention particulière sur les biais et stéréotypes de genre. Cela vaut par exemple dans le choix des illustrations et représentations, des modes de rédaction, du choix des termes, des choix de

visuels dans le cadre d'une démarche rigoureuse visant à la parité et l'équité de la représentation des femmes et des hommes.

Cette vigilance s'exerce au-delà de l'égalité de genre dans le choix de la diversité (âge, origine culturelle, sociale...).

4 - Une diffusion d'influence

En 2024 le Centre de gestion a utilisé sa montée en compétences pour susciter la diffusion des bonnes pratiques sur le territoire :

- Au travers des campagnes de promotion sur l'emploi public ;
- Au travers de la formation des membres de jurys de concours visant notamment à la prévention des discriminations grâce à des jeux de rôle ;
- Au travers des informations proposées.

5 - Des dispositifs régionaux

Le schéma de coopération régional piloté par le Centre de gestion de Loire-Atlantique et les quatre Centres de gestion des Pays de la Loire a permis le lancement de deux actions phare en 2024, qui contribuent à la réduction des inégalités de genre :

- La **formation des secrétaires généraux et générales de mairie**, lancée de manière expérimentale le 21 octobre en Sarthe a pris en compte les stéréotypes de genre autour de ce métier pour favoriser la diversification des profils. Cette promotion a réuni 15 personnes stagiaires réparties ainsi : 11 femmes et 4 hommes, ce qui démontre les efforts à produire dans les sessions suivantes pour tendre à la parité.

Cette formation se déploiera dans les 4 autres départements dans les 18 mois à venir.

- Le **dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements** a été pensé à l'échelle régionale avec la mise en réflexion d'une plateforme dématérialisée qui sera proposée à l'ensemble des agents et des employeurs de la région à compter du printemps 2025.

6 - Les moyens

Afin de passer un cap dans la structuration du plan d'action, il a été décidé courant 2024 d'affecter des moyens spécifiques au sujet égalité /diversité. Ainsi une chargée de mission a pris ses fonctions au mois de juillet 2024 jusqu'en avril 2025 avec deux objectifs :

- Etablir une cartographie des acteurs susceptibles de soutenir le Centre de gestion dans la mise en place de sa politique égalité pluriannuelle ;
- Préfigurer le plan d'action, les conditions de sa mise en œuvre et de son évaluation.

Le budget global consacré aux différentes actions sus mentionnées du Centre de gestion de Loire-Atlantique est d'environ 7000 euros (hors ressources humaines et hors actions régionales).

En parallèle plusieurs actions continueront d'être conduites :

- En matière de politique des ressources humaines et de formation ;
- En matière de politique de rémunération dans le cadre de la mise en place des critères CIA d'ici le mois de juin 2025 ;
- En matière de communication dans la poursuite des vigilances sus mentionnées et de leur élargissement.