

RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Décret 2015-761 du 24 juin 2015

La ville d'Angoulême affirme sa volonté de mener une politique de promotion de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.

En effet, compte tenu de l'importance de ses effectifs, de sa diversité d'activité et de sa responsabilité en matière sociale, la collectivité se doit d'être représentative de la société qu'elle sert. Amener à agir au plus près des citoyens, elle sera plus à même d'améliorer sans distinction le service public rendu à la population si ses effectifs sont issus à tous les niveaux, de toutes les composantes de la société française. Son efficacité et son dynamisme en seront accrus. Par ailleurs, une collectivité territoriale exemplaire dans ce domaine pourra faire progresser la prise de conscience et la mobilisation sur son territoire.

Les engagements de la ville d'Angoulême s'articulent notamment autour :

- de démarches favorisant l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations,
- de la prévention des risques de discrimination dont chaque agent pourrait se trouver victime dans son environnement professionnel,
- du respect et de la promotion du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont le recrutement, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle au-delà des seules garanties statutaires grâce à la mise en place de procédures adaptées,
- d'une prise en considération de la qualité professionnelle au dessus de l'appartenance à un grade ou un titre,
- de la sensibilisation de l'ensemble du personnel grâce à des campagnes d'information et de communication interne régulière.

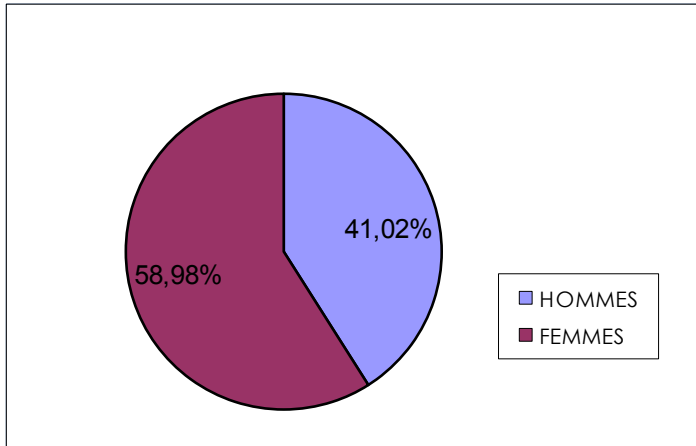
SOMMAIRE

Les principales caractéristiques des agents territoriaux de la ville d'Angoulême	P 3 à 6
Mixité dans les filières et cadres d'emplois	P 7
Recrutement	P 8 et 9
Temps de travail	P 10
Formation	P 11
Promotion professionnelle	P 12
Rémunération	P 13
Représentations paritaires/syndicats	P 14
Instances de gouvernance	P 15
Plan d'actions pour promouvoir l'égalité professionnelle	P 16 et 17

Les principales caractéristiques des agents territoriaux de la ville d'Angoulême (données au 31/12/2019)

→ Un taux de féminisation important

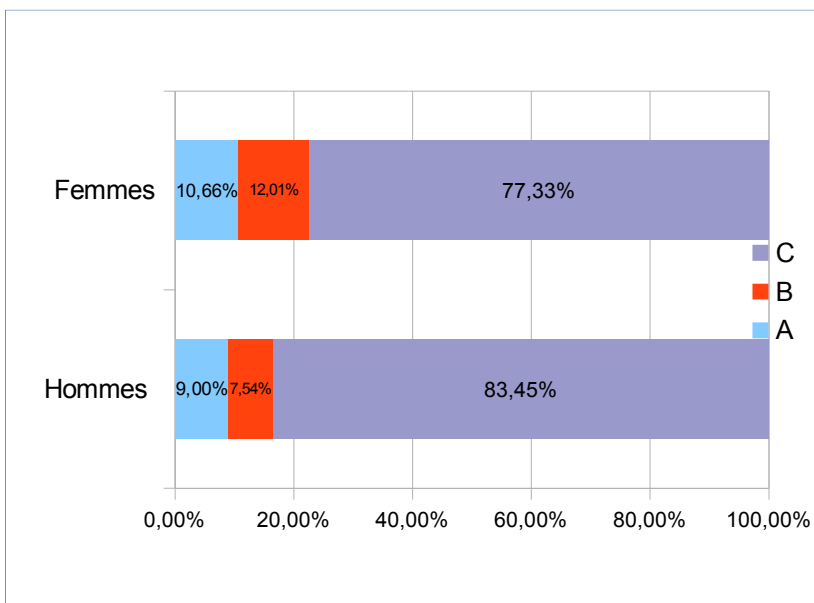
A la ville d'Angoulême, 6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes. Cette proportion est identique à celle de 2018



Au niveau national, dans la FPT :
Taux de féminisation dans les communes communes: 67 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

→ Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes



Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 62 % de femmes / 38 % d'hommes

cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes

cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2017

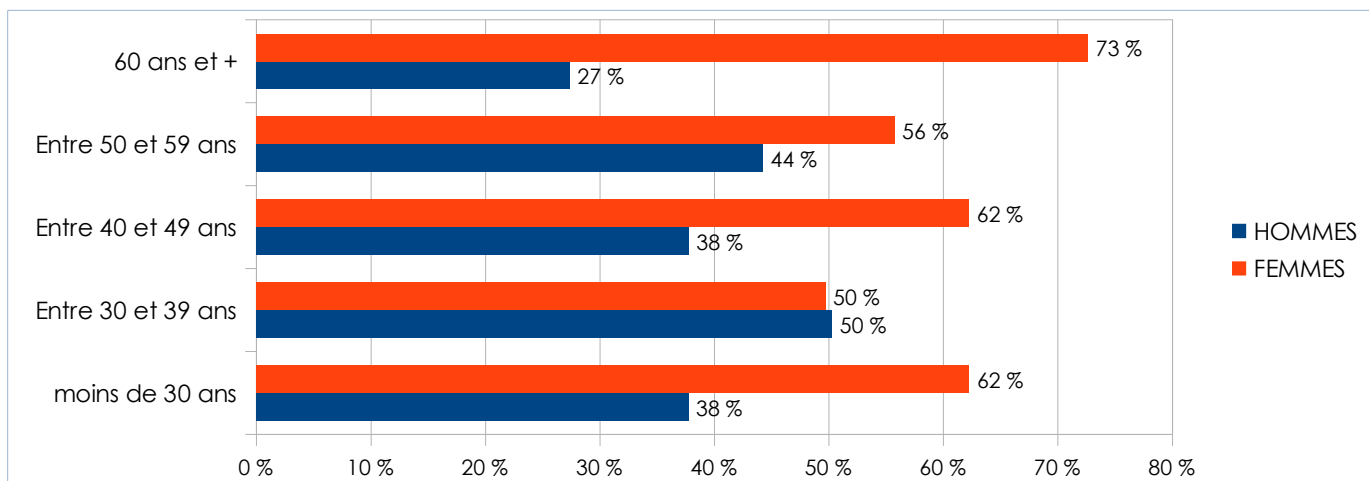
22,67 % des femmes relèvent des catégories A et B (24,12 % en 2018)

16,55 % des hommes relèvent des catégories A et B (15,78 % en 2018)

A contrario, 83,45 % des hommes relèvent de la catégorie C contre 77,33 % des femmes. En 2018, 84,22 % relevaient de la catégorie C contre 75,88 % des femmes

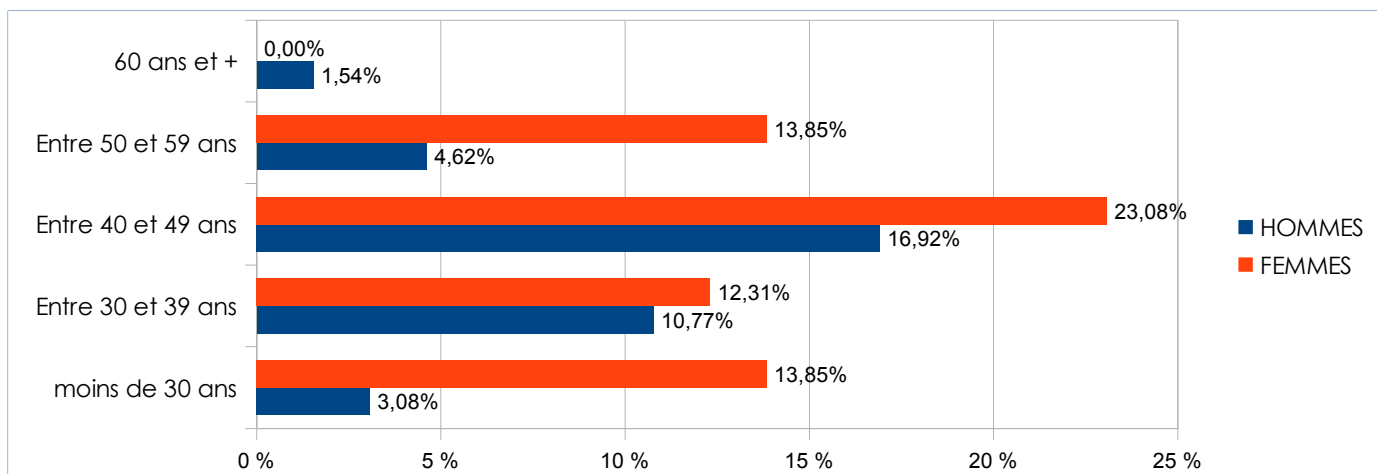
→ Les pyramides des âges

La répartition des hommes et des femmes **titulaires** par tranche d'âge fait apparaître une différence significative pour les moins de 30 ans et les 40/49 ans. Les femmes âgées de moins de 30 ans et âgées entre 40 et 49 ans sont deux fois plus nombreuses que les hommes.



Les hommes **contractuels sur emploi permanent** sont proportionnellement plus âgés que les femmes 62,5% des hommes ont plus de 40 ans contre 58,54 % pour les femmes

Les hommes contractuels sont âgés en moyenne de 39 ans 9 mois (38 ans 10 mois en 2018) lors de leur recrutement contre 36 ans 8 mois en moyenne pour les femmes (36 ans en 2018).



→ L'âge moyen

	Age moyen ville
Titulaires Femmes	47 ans 9mois
Titulaires Hommes	46 ans 5 mois
Non titulaires Femmes	39 ans 9 mois
Non titulaires Hommes	42 ans

Au niveau national, dans la FPT:

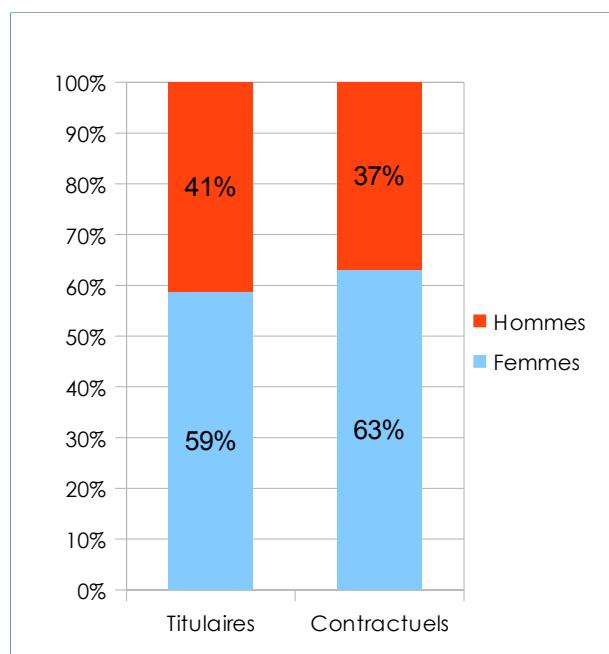
Age moyen : Femmes: 45,1 ans
Hommes: 44,8 ans

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité professionnelle. 2017

L'âge moyen du personnel municipal est supérieur à la moyenne nationale quel que soit le sexe (46 ans 10 mois). Néanmoins, il a légèrement diminué puisqu'il était de 47 ans 1 mois en 2018. Ce rajeunissement est lié aux nombreux recrutements opérés au cours de l'année 2019.

➔ **Part des titulaires et des contractuels sur emploi permanent** (hors emplois de cabinet et apprentis)

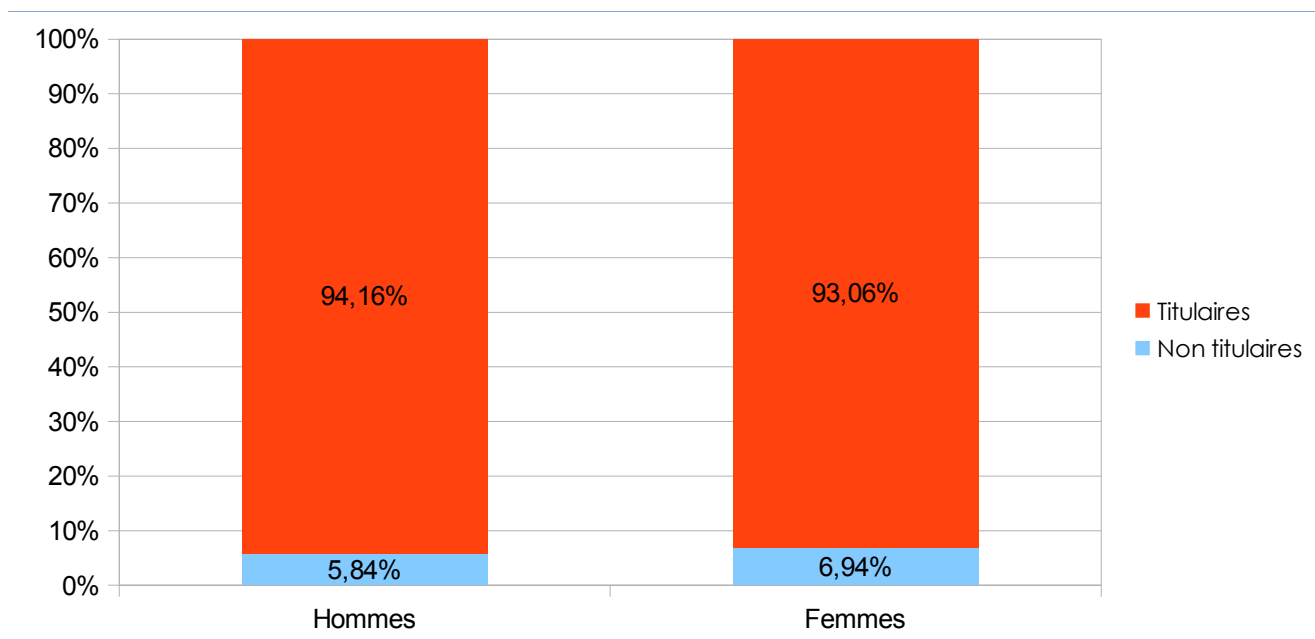
	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	550	387	937
Contractuels	41	24	65
Total	591	411	1002
Rappel 2018	569	411	980



Au niveau national, dans la FPT:
Titulaires : 59 % de femmes / 41 % d'hommes
Contractuels: 68 % de femmes / 32 % d'hommes

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2017

➔ **Part des femmes dans l'effectif des contractuels : 6,94 % des femmes sont contractuelles contre 5,84% des hommes**



Les femmes contractuelles sont plus nombreuses que les hommes contractuels. Cette différence est liée aux types de métiers occupés par les agents féminins contractuels (assistantes maternelles notamment)

En 2018, la proportion de femmes contractuelles était de 4,70 % et 4,67 % pour les hommes

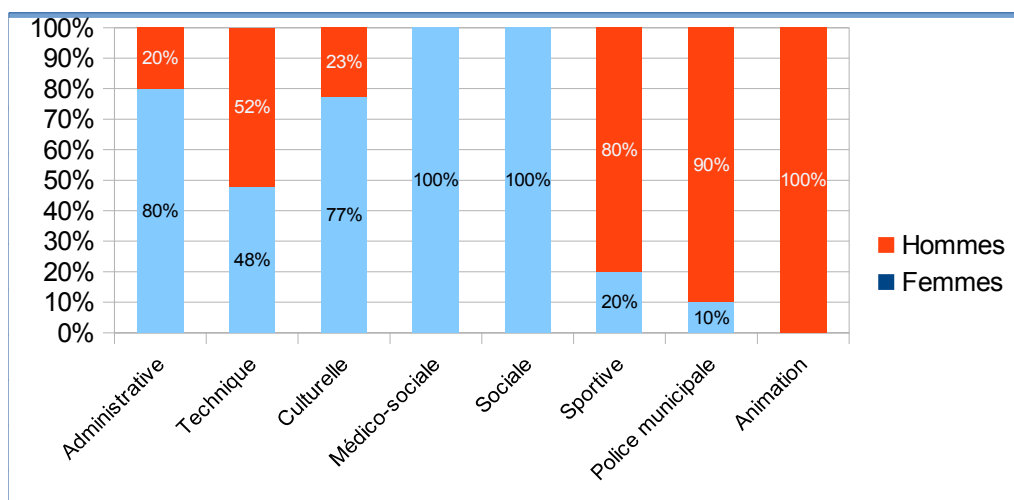
Mixité dans les filières et cadres d'emplois

→ Un taux de féminisation variable selon les filières

La filière technique représente 63,37 % de l'effectif permanent

Elle reste prédominante depuis plusieurs années par rapport aux filières administrative, sociale et culturelle

FILIERE	NOMBRE d'AGENTS (titulaires et contractuels)				
	Hommes	%	Femmes	%	
Administrative	43	20,09%	171	79,91%	214
Technique	331	52,13%	304	47,87%	635
Culturelle	5	22,73%	17	77,27%	22
Médico-sociale	0	0,00%	66	100,00%	66
Sociale	0	0,00%	29	100,00%	29
Sportive	8	80,00%	2	20,00%	10
Police municipale	18	90,00%	2	10,00%	20
Animation	6	100,00%	0	0,00%	6
TOTAL	411		591		1002



A noter que les agents de la filière technique ne sont pas uniquement affectés dans les services techniques . Ils exercent aussi leurs fonctions dans le secteur de la petite enfance, de l'éducation, des sports.

Au niveau national, dans la FPT, représentation par filière :

Administrative: 82 % F/ 18 % H
 Technique: 41% F / 59 % H
 Culturelle : 63 % F/ 37 % H
 Médico-sociale : 96 % F/ 4 % H
 Sociale : 96 % F/ 4 % H
 Sportive : 28% F/ 72 % H
 Police : 22 % F/ 78 % H
 Animation : 72 % F/ 28 % H

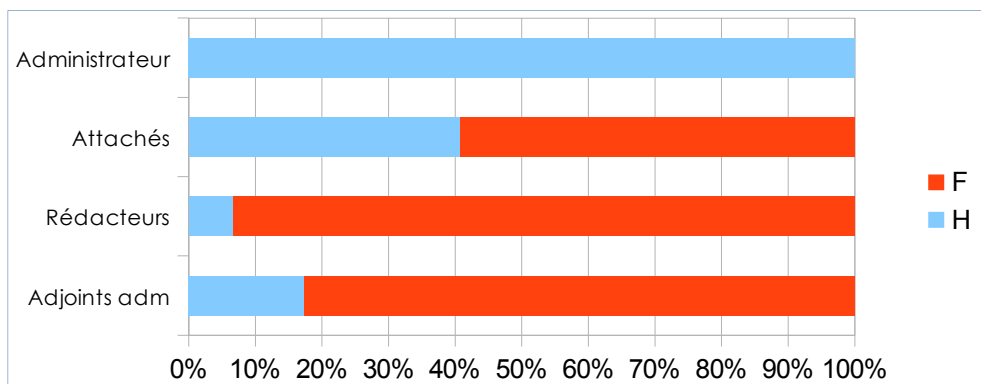
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

Pour la ville d'Angoulême, les taux de féminisation sont inférieurs aux taux nationaux pour les filières administrative, sportive, police municipale et animation. En revanche, ils sont supérieurs pour les filières technique, culturelle, sociale et médico-sociale

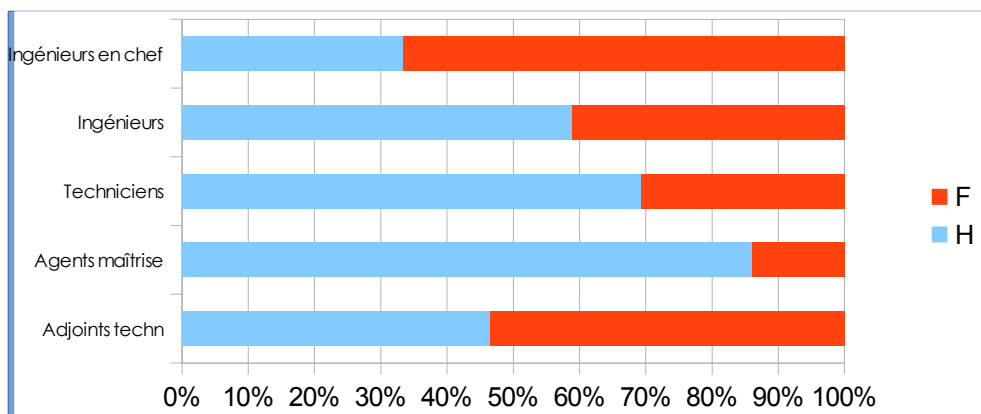
➔ Zoom sur les filières administrative et technique

La répartition des femmes et des hommes par cadre d'emplois permet de constater des taux de féminisation variables selon la catégorie hiérarchique.

FILIERE ADMINISTRATIVE



FILIERE TECHNIQUE

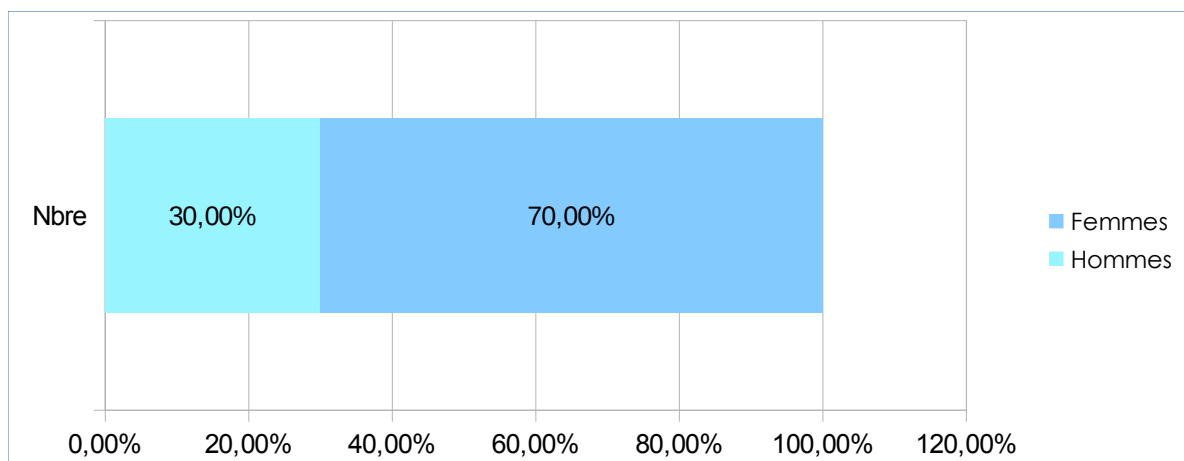


Recrutement

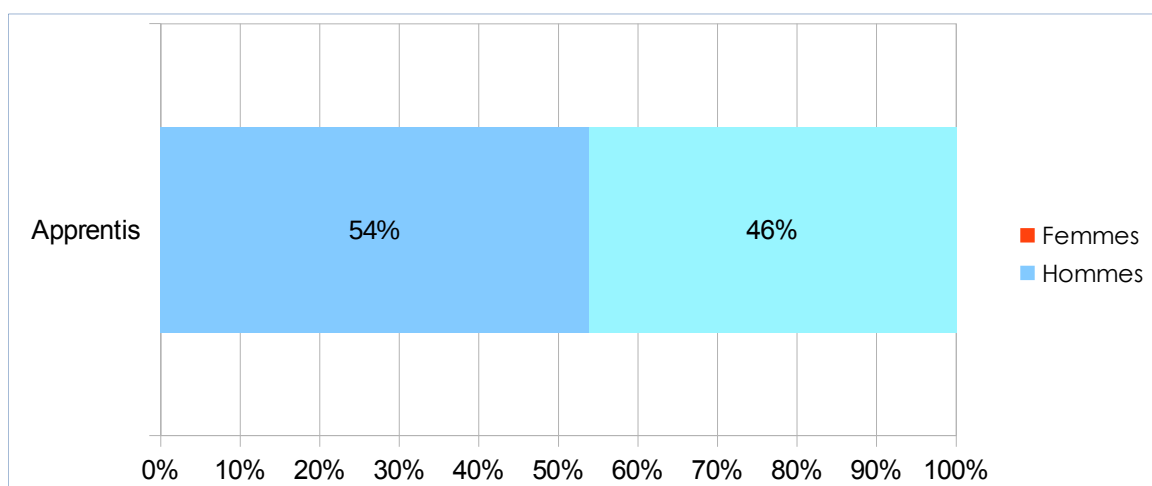
Personnel temporaire recruté par le Centre de Gestion

En 2019, 47,94 agents en équivalent temps complet ont été recrutés pour remplacer du personnel permanent.

70 % des agents recrutés sont des femmes contre 30 % d'hommes. En 2019, la proportion d'hommes recruté par le Centre de Gestion est en augmentation car les remplacements ont été élargés à d'autres secteurs que les crèches et les écoles : Restauration, VSEP, Gesta, Environnement, Musées.



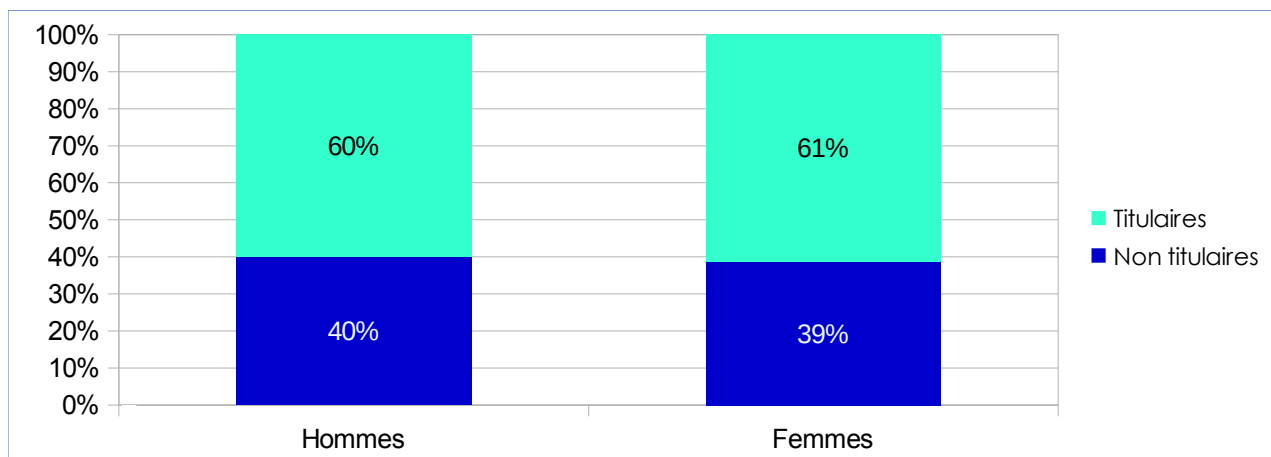
➔ Répartition par sexe des agents en contrat d'apprentissage



La proportion de femmes bénéficiant d'un contrat d'apprentissage est inférieure à celle des hommes. Cependant, en 2018, tous les contrats d'apprentissage concernaient les hommes. Cette importante disparité a disparu en 2019. La ville compte aujourd'hui 13 apprentis dans ses effectifs contre 9 en 2018.

➔ Les hommes plus recrutés en tant que contractuels que les femmes

Contrairement à 2018, la proportion d'hommes recrutés en contrat est plus importante que celle des femmes : 38,89 % d'hommes en 2018 contre 45,45 % de femmes



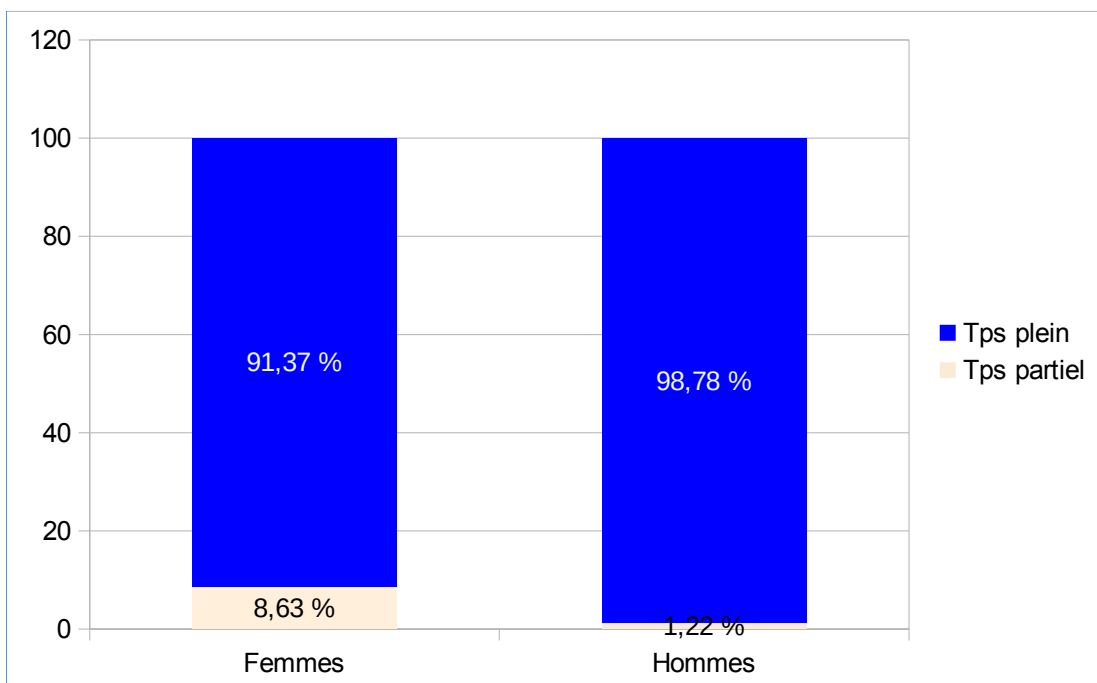
Précisions :

38,04 % des agents recrutés en 2019 sur emplois permanents sont des hommes, 61,95 % sont des femmes

Le temps de travail

Au 31 décembre 2019 : 1,22% des hommes sur emploi permanent bénéficie d'un temps partiel contre 8,63% des femmes.

Le pourcentage de femmes à temps partiel en 2019 est en nette diminution par rapport en 2018. Il était de 14,80 %. Il est également en légère diminution pour les hommes (1,72 % en 2018)

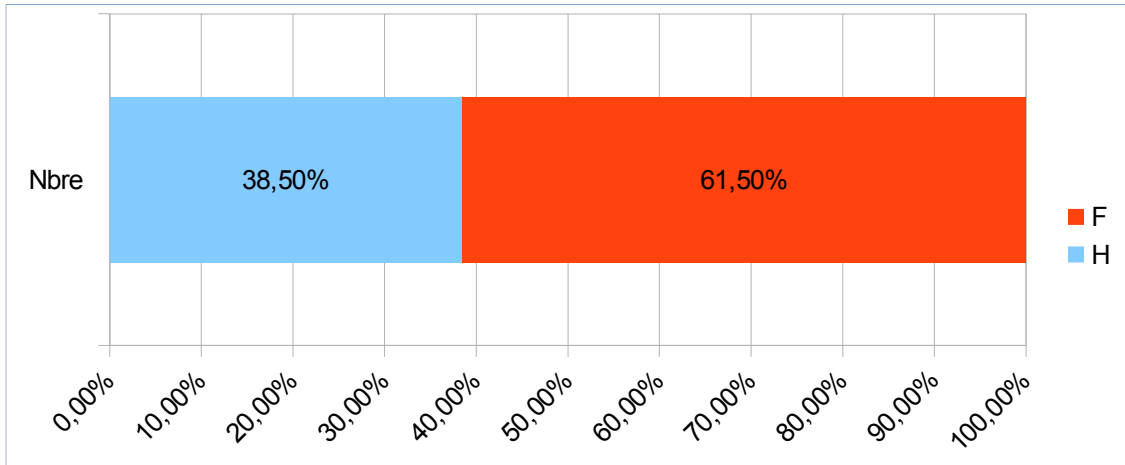


Au niveau national, dans la FPT:
29,9 % des femmes sont à temps partiel / 6,4 % des hommes
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2014

A noter que les femmes sont plus demandeuses de temps partiel que les hommes. Les scénarios RTT proposés par la collectivité (semaine de 4,5 jours et semaine haute/semaine basse) permettent de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée.

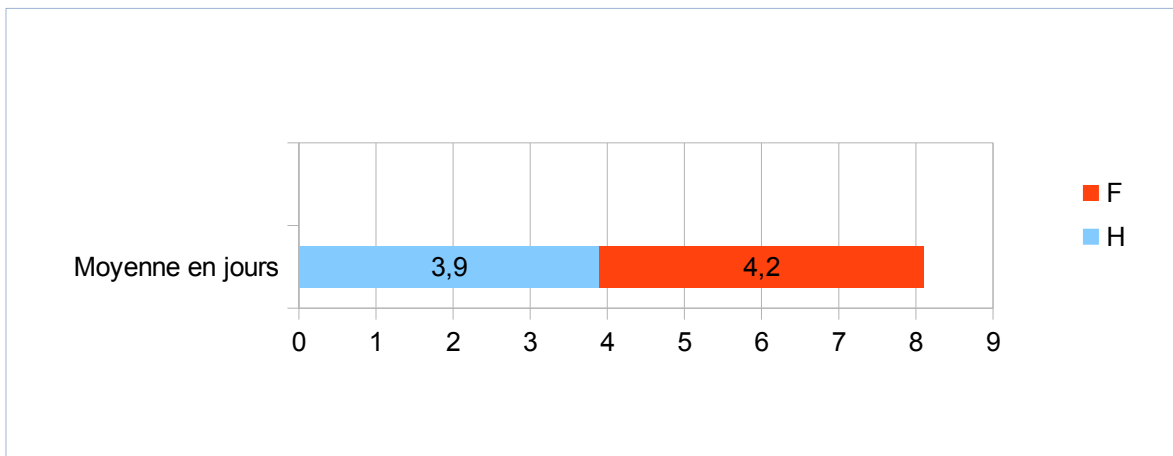
La formation

Comme en 2018, proportionnellement, les femmes partent plus en formation que les hommes.



Contrairement à 2018, le nombre moyen de jours de formation suivis par les femmes est supérieur à celui des hommes en 2019.

Chiffres 2018 : hommes 5,1 jours et 3,6 jours pour les femmes.



Promotion professionnelle

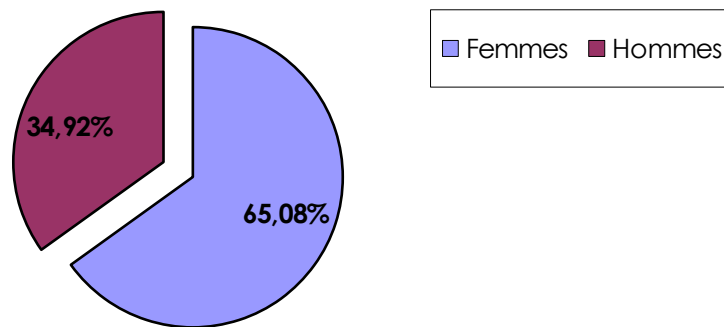
Avancements de grade

Catégorie	nbre d'avancements Femmes	nbre d'avancements Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	7	2	9	77,78%	22,22%
B	18	0	18	100,00%	0,00%
C	57	42	99	57,58%	42,42%
Total	82	44	126	65,08%	34,92%
Rappel 2018	82	43	125	65,60%	34,40%

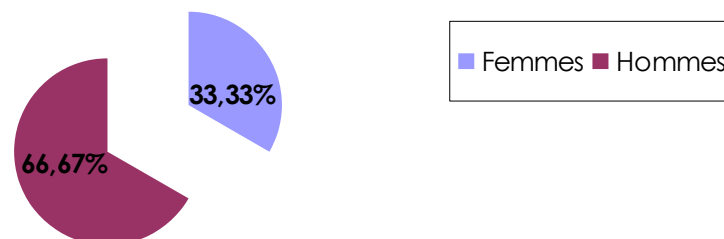
Promotions internes

Catégorie	nbre d'avancements Femmes	nbre d'avancements Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	0	3	3	0,00%	0,00%
B	2	1	3	66,67%	33,33%
C	1	2	3	33,33%	66,67%
Total	3	6	9	33,33%	66,67%
Rappel 2018	1	2	3	33,33%	66,67%

Répartition femmes/hommes des avancements de grade

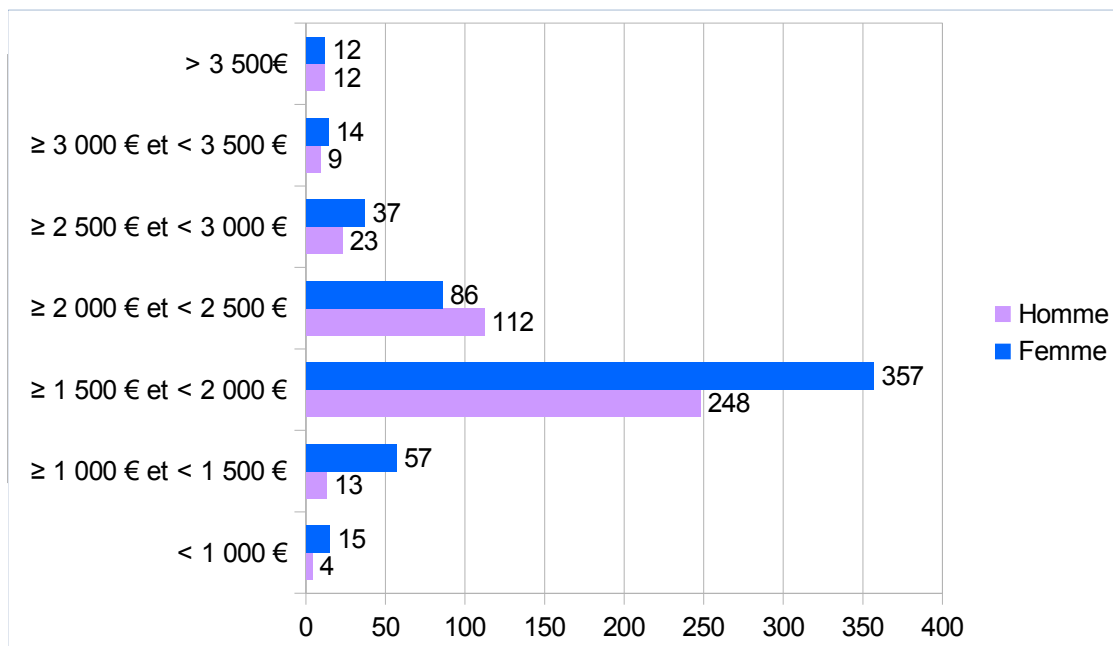


Répartition femmes/hommes des promotions internes



Rémunération

74,22 % des femmes ont une rémunération nette imposable inférieure à 2 000 € contre 62,95 % des hommes.



Dans la fonction publique, la rémunération comprend, après service fait, le traitement indiciaire, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif et réglementaire et adoptées par la collectivité (régime indemnitaire, indemnités diverses, NBI...).

Le traitement indiciaire d'un agent varie selon la filière, la catégorie hiérarchique, le grade, l'échelon et évolue notamment en fonction de l'ancienneté.

Par rapport à 2018, il est constaté une augmentation du nombre de femmes (+ 10) percevant une rémunération inférieure à 1 000 € qui s'explique par le recrutement d'agents titulaires à temps non complet.

De plus, avec la mise en application du RIFSEEP à compter du 1^{er} juillet 2019, sur les strates comprises entre 1000 € et 3000 €, on constate qu'une partie des agents (soit une centaine d'agents hommes et femmes par tranche) a basculé sur la strate de rémunération supérieure par rapport à l'année précédente.

Dans la collectivité, la rémunération nette moyenne des femmes s'élève à 1 876 € contre 1 996 € pour les hommes, soit une différence de 120€. Les hommes gagnent 6,41 % de plus que les femmes

Au niveau national, dans la FPT:

Rémunérations moyennes mensuelles

Femmes : 1 813 € / Hommes : 1 998 €

soit une différence de 185 € (les hommes gagnent 10,20 % de plus que les femmes)

Source : DGAFP 2017

Représentations paritaires / syndicats

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit, pour le prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique que les listes de candidats soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.

Suite aux élections professionnelles qui ont eu lieu le 6 décembre 2018, voici la répartition femmes / hommes dans les instances:

		Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Catégorie A	CAP	5	3	8	62,50 %	37,50 %
	CCP	3	1	4	75,00 %	25,00 %
Total		8	4	12	66,67 %	33,33 %
Catégorie B	CAP	4	4	8	50,00 %	50,00 %
	CCP	1	1	2	50,00 %	50,00 %
Total		5	5	10	50,00 %	50,00 %
Catégorie C	CAP	5	9	14	35,71 %	64,29 %
	CCP	4	0	4	100,00 %	0,00 %
Total		9	9	18	50,00 %	50,00 %
	CT	8	8	16	50,00 %	50,00 %
	CHSCT	6	10	16	37,50 %	62,50 %

CAP : Commission Consultative Paritaire (agents titulaires)

CCP : Commission Consultative Paritaire (agents contractuels)

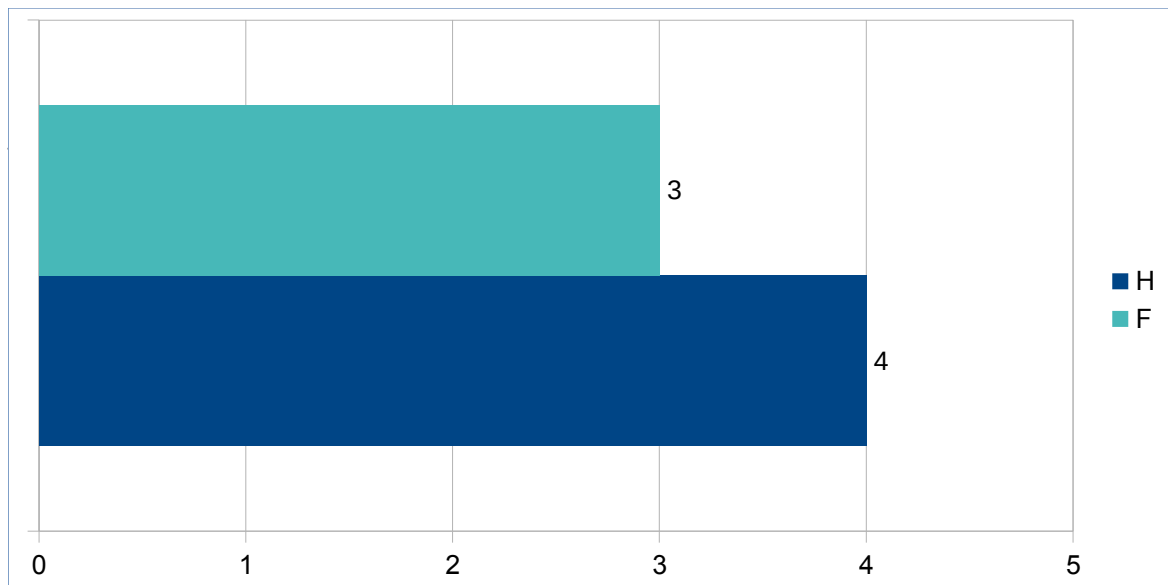
CT : Comité Technique (tous les agents)

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (tous les agents)

Instances de gouvernance

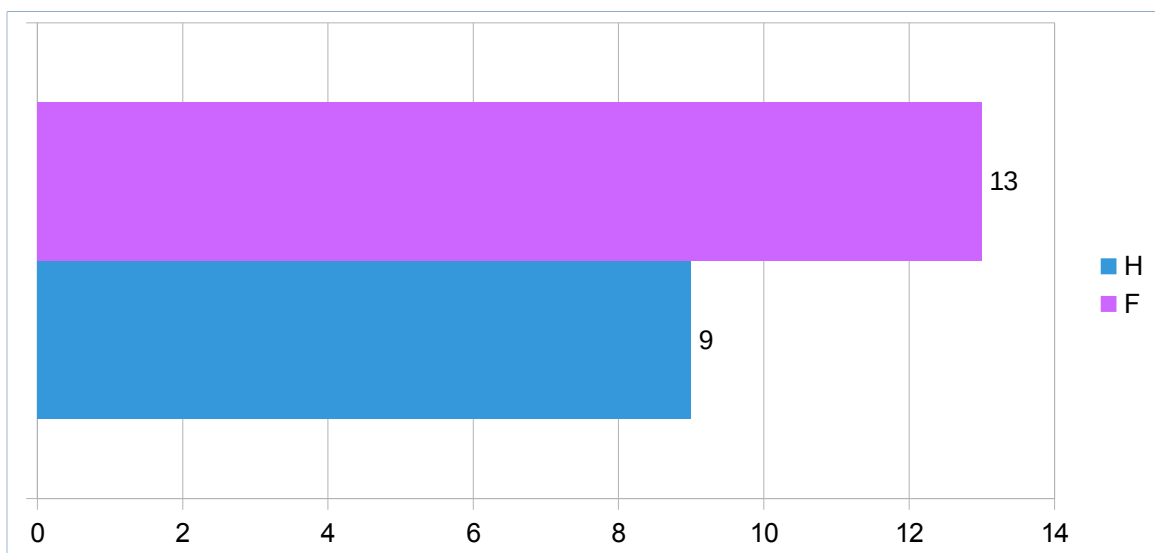
Composition du comité stratégique

Il comporte 7 membres : le DGA, 2 DGA, 1 DGST, le DRH, la directrice des finances/budget, soit 4 hommes et 3 femmes



Comité de direction

Il est constitué du DGS, des DGA, du DGST et des directeur(rices) soit 13 femmes et 9 hommes



Plan d'actions pour promouvoir l'égalité professionnelle

1 – Recruter et former sans discriminer

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Echéance
Garantir l'égalité au moment du recrutement	Mettre à la disposition des jurys des exemples de questions applicables à tous les candidats	Fiches distribuées à chaque jury	réalisé
	Envoyer aux services, pour sélection, les C.V. anonymes : demander aux candidats un CV asexué		2021
Féminiser les filières masculines et inversement	Veiller aux conditions d'accueil des femmes et des hommes sur les lieux de travail. Ajouter au plan de formation : - formations sur la différence - sensibilisation à l'accueil des encadrants de proximité	Adapter l'environnement de travail (vestiaires non séparés, hommes dans les crèches...) Nombre de jours de formation	en cours
Assurer l'égal accès à la formation	Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation	Proportion de femmes dans les bénéficiaires de formation	réalisé
	Favoriser l'accès des femmes à certains métiers traditionnellement masculins et inversement	Proportion de femmes dans les formations techniques	réalisé

2 – Faire progresser chacun et chacune

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Echéance
Prévenir les effets bloquants des obligations familiales sur la carrière	Informers les agents en congés parentaux et maternité, sur la base du volontariat, des évolutions des projets de la collectivité pendant leur absence	Nombre d'agent-es ayant demandé les informations	envoi préalable d'un questionnaire pour avoir une idée du nb de volontaires
	Proposer un entretien de reprise d'activité suite à un congé parental (mise en place d'un plan de formation, proposition d'un nouveau poste, réalisation d'un bilan de compétences...)	Nombre d'agent-es ayant bénéficié d'un entretien	réalisé
Veiller à une mixité dans les postes à responsabilités	Dresser un état des lieux de la répartition femmes/hommes des instances de direction	Répartition F/H des instances de direction	réalisé
	Dresser un état des lieux de la répartition femmes/hommes des responsables de services, de secteurs et des encadrements de proximité	Répartition F/H des responsables	réalisé
Assurer l'égalité d'accès à la promotion professionnelle	Vérifier la cohérence du nombre de promotions F/H par rapport aux effectifs	% de femmes et d'hommes promus d'une année sur l'autre	réalisé

3 – Concilier temps personnel et temps professionnel

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Echéance
Adapter le temps de travail	Adopter une charte des temps limitant les réunions tardives, tôt le matin ou pendant la pause méridienne	A intégrer dans la charte du management	2021
Améliorer l'harmonisation des temps de vie	Développer le recours au télétravail	Expérimentation télétravail	2020
	Faciliter la garde des enfants en rappelant, dans un document, les dispositifs mis en place dans la collectivité (participation aux frais de garde, autorisations exceptionnelles d'absence pour enfant malade, autorisation rentrée scolaire, informations concernant le temps partiel...)	Nombre de documents diffusés	2020

4 – Sensibiliser, mobiliser, responsabiliser

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés	Echéance
Communiquer sur l'égalité F/H	Ouvrir les supports de communication interne aux problématiques de l'égalité F/H (zoom sur des pratiques au sein des services...)	Nombre d'articles dédiés à l'égalité F/H	voir avec le service communication pour des articles dans l'Essentiel