

RAPPORT EGALITE FEMMES – HOMMES 2017



Les enjeux du rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent.

Dans son introduction, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, rappelle que ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Aussi est-il capital que les collectivités locales intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques.

Quelques données chiffrées dans la fonction publique

L'écart de rémunération est de 13,1% dans le privé, contre 9,3%, dans les collectivités, 14,4% à l'Etat et 21,4% dans les hôpitaux. Si l'écart de rémunération nette moyenne est inférieur à celui du privé, il existe toujours d'importantes inégalités que les récentes mesures ont un peu atténuées.

Malgré un taux de féminisation élevé, évalué à 62% en 2018, la fonction publique territoriale, tout comme la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière doivent encore progresser.

Les congés de maternité, le recours au temps partiel, la disponibilité ou la gestion de la vie personnelle impactent la progression des carrières des femmes et entretiennent les écarts de rémunération.

La part des femmes décline lorsque le niveau des responsabilités s'élève. Si elles sont 62% des catégories A, 25% d'entre elles occupent des emplois supérieurs de direction. Et si 47% des administrateurs territoriaux sont des femmes, 27% sont des administrateurs hors classe.

Qu'est-ce que le rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. Il a été rappelé dans l'article 1er de la Constitution de 1958. Depuis plusieurs lois, décrets ou protocoles sont venus renforcer ce principe constitutionnel, notamment pour ce qui concerne la fonction publique.

Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il comporte un ensemble de 15 mesures qui s'articulent autour de 4 axes : le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle, rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique, la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Ce protocole rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, élargissant ainsi à la fonction publique une obligation qui incombait déjà aux entreprises (loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes).

La Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait obligation aux collectivités de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Le contenu de ce rapport et les modalités de son élaboration sont fixés par décret.

Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, s'applique aux budgets présentés par les collectivités depuis le 1er janvier 2016. Il précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport. Ce rapport doit faire état de la politique de ressources humaines et comporter un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

Ce rapport doit également présenter les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il décrit les orientations pluriannuelles, les programmes et les actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité. L'article 61 de la loi de 2014 fait obligation à toutes les collectivités supérieures à 20 000 habitants de dresser un bilan des actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques de la collectivité. Le diagnostic doit être fondé sur les interventions relevant de la compétence de la collectivité et sur les données des bénéficiaires de ses politiques et recenser les ressources mobilisées.

Ce rapport présente également le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics. Depuis le 1er décembre 2014, les entreprises condamnées pour discrimination ou qui ne mettraient pas en œuvre leurs obligations en matière d'égalité professionnelle sont privées d'accès aux marchés publics.

Ainsi, la responsabilité des collectivités en matière d'égalité entre les femmes et les hommes comporte le volet de politique de ressources humaines, le volet de ses politiques publiques et le respect de la clause d'égalité en matière de marchés publics.

A travers des mesures d'incitation ou de sanction, via des expérimentations ou des mesures de prévention, ce sont bien tous les champs de compétences des collectivités qui sont concernés. Ces obligations légales rappellent que les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans tous les domaines de la société et incitent les collectivités à jouer un rôle déterminant dans la réduction de ces inégalités.

La situation à la Métropole Aix-Marseille-Provence

Dès sa création en janvier 2016, la Métropole a mis en place la clause des marchés publics et exigé des candidats la production d'une déclaration sur l'honneur par laquelle l'entreprise s'engage à :

- Ne pas avoir fait l'objet d'infractions mentionnées à l'article L146-1 du code du travail
- Avoir mis en œuvre, avoir réalisé ou engagé la régularisation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (article L2242-5 du code du travail)

De son côté, l'Etat a décidé de renforcer les contrôles de conformité des entreprises dans ce domaine.

Les deux précédents rapports de la Métropole sur l'égalité entre les femmes et les hommes, portant sur les années 2015 et 2016 ont produit une évaluation comparée des données statistiques en ressources humaines concernant l'ensemble du personnel métropolitain. En 2018, pour aller plus loin, un conseiller technique, placé auprès du Directeur général des services a été désigné pour engager un diagnostic métropolitain complet des mesures déjà en place dans les territoires et définir un cadre d'action solide sur l'ensemble des volets en intégrant progressivement tous les champs de compétences de la collectivité.

La participation aux réseaux locaux est engagée pour identifier les bonnes pratiques, soutenir la dynamique de travail et délimiter les interconnexions du sujet (politique de la Ville, développement économique, développement durable, diversité ...) La Métropole souhaite prendre sa place dans ce travail, pérenne et ambitieux, en coordination avec les partenaires institutionnels de son territoire (Conseil départemental, Conseil régional, Préfecture et Université). Une collaboration avec des chercheurs de l'Université est en cours pour soutenir et enrichir par un cadre méthodologique, la valorisation de l'ensemble des actions déjà mises en place dans les territoires, leur développement voire la construction de nouvelles initiatives de nature à structurer l'action métropolitaine en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le lancement, actuellement en cours, de l'Appel à Projets 2019 du Contrat de Ville dans chacun des 6 territoires, est l'occasion de rappeler aux porteurs de projets les exigences métropolitaines en matière d'égalité et les actions attendues.

Développer les actions qui ouvrent l'espace public aux femmes, mettre en place des marches exploratoires, prévenir les violences faites aux femmes, lutter contre les stéréotypes de genre, diversifier les publics accueillis dans un objectif de mixité sociale et de genre ou encore identifier et mieux connaître les critères discriminants sont des axes thématiques qui figurent dans les appels à projets lancés dans les territoires pour l'année 2019 dans le cadre de la politique de la Ville.

Données relatives à la politique des Ressources Humaines

Table des matières

Préambule

- 1) La répartition globale des emplois permanents selon le sexe
- 2) Répartition en fonction du sexe et de l'âge
- 3) La répartition filière et par sexe
- 4) La répartition des effectifs par cadre d'emploi
- 5) L'aménagement du temps de travail
- 6) Recrutements
- 7) Formation
- 8) Rémunération

Préambule

Le rapport doit faire état de la politique de ressources humaines de la Métropole Aix-Marseille Provence, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment concernant la mixité dans les filières et les cadres d'emploi, les rémunérations, les parcours professionnels, ou la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation.

Les chiffres présentés sont issus des données DGARH 2017 et principalement des indicateurs issus du bilan social 2017. Ce document constitue une première base de travail, faisant état de la situation de notre collectivité à un instant T.

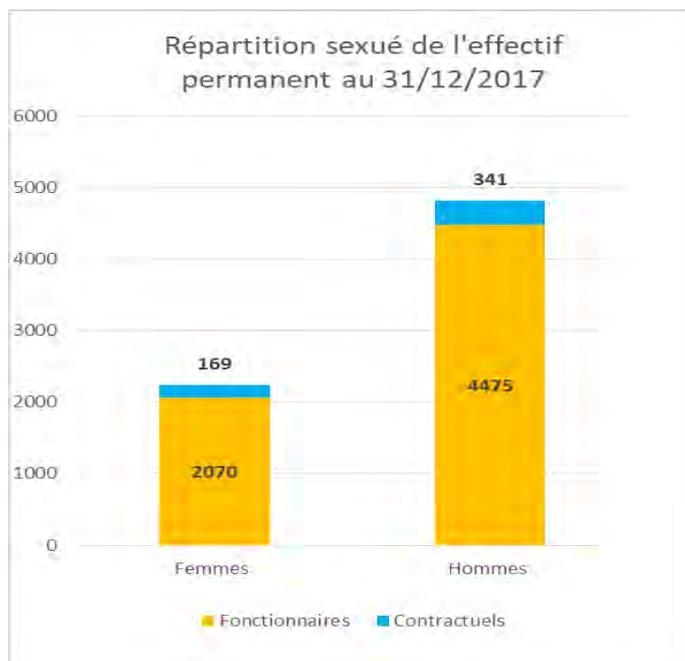
La population étudiée.

Les données recueillies portent sur l'effectif permanent au 31 décembre 2017 soit :

- Les fonctionnaires (titulaires/stagiaires)
- Les contractuels occupants un emploi permanent

1. La répartition globale des emplois permanents selon le sexe

Au 31 décembre 2017, l'effectif permanent de la Métropole Aix-Marseille Provence est de 7 055 agents. Il se compose de fonctionnaires (92.77%) et de contractuels (7.22%). La répartition femmes-hommes est de 2 239 femmes (31.73%) et 4 816 hommes (68.26%). Les compétences exercées de la collectivité, qui emploie une forte proportion de métiers techniques, sont à l'origine de cette masculinisation des effectifs. En effet, parmi les effectifs permanents une grande majorité relève de la filière technique (67.29%).



CHIFFRES CLES :

7 055 agents,

Dont 2 239 femmes

6 545 fonctionnaires,

Dont 2 070 femmes

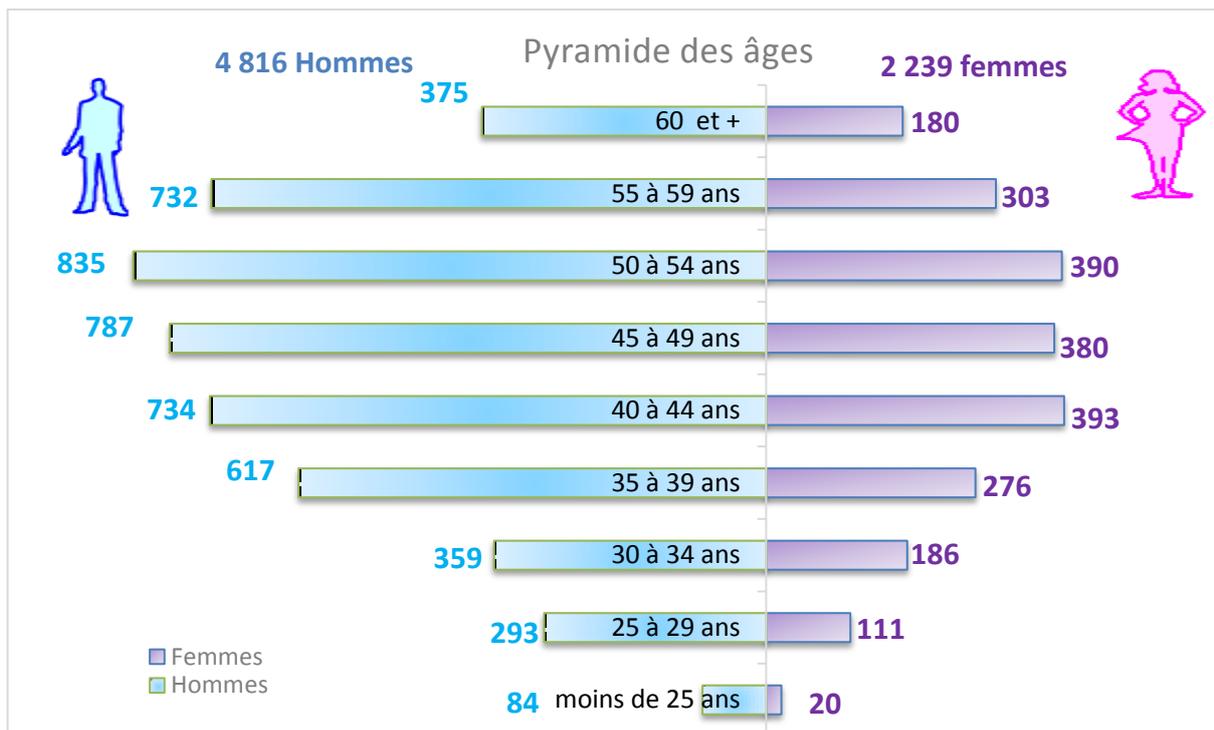
510 contractuels sur
emploi permanent,

Dont 170 femmes

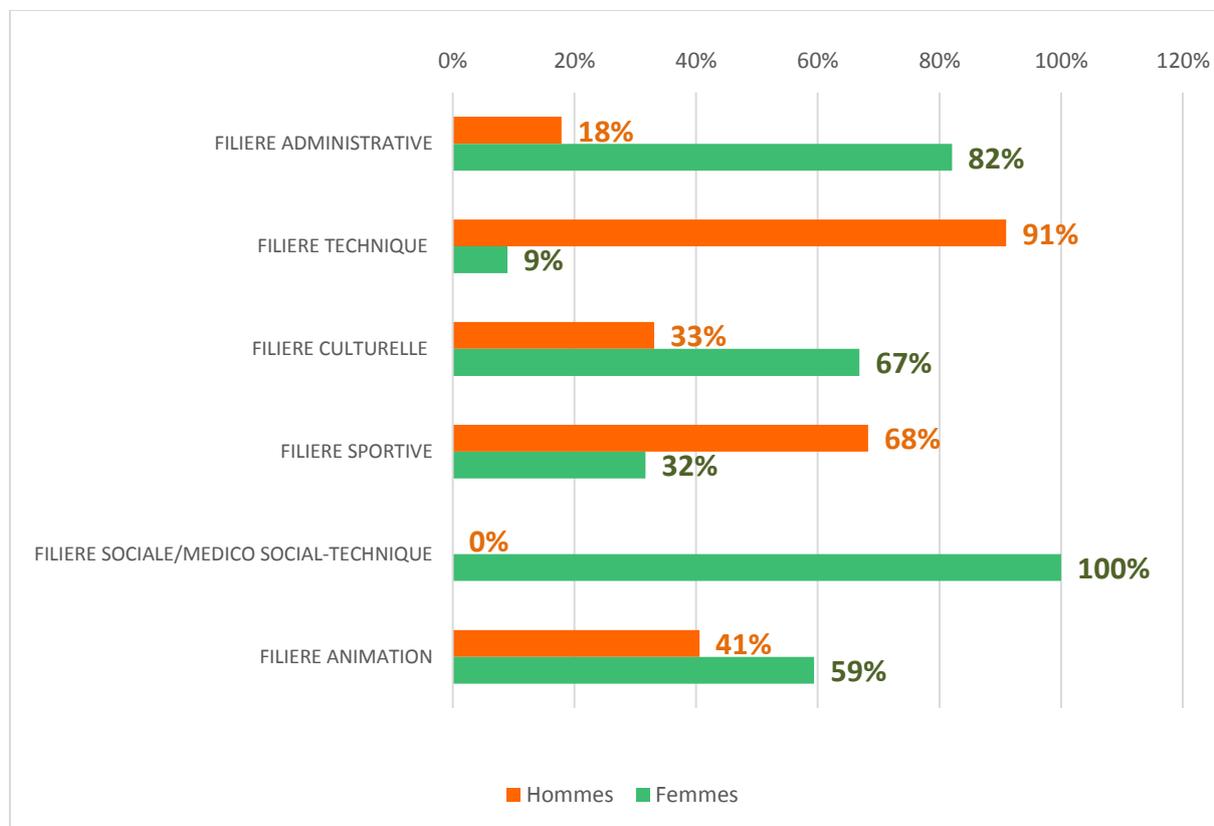
2. Répartition en fonction du sexe et de l'âge

Age	Femmes	%	Hommes	%
moins de 30 ans	131	6%	377	8%
30 à 39	462	21%	976	20%
40 à 49	773	35%	1521	32%
50 à 59	693	31%	1567	33%
60 et +	180	8%	375	8%
Total	2239	100%	4816	100%

L'âge moyen pondéré est relativement homogène entre les femmes (46.32 ans) et les hommes (46.15 ans). Toutefois on peut noter chez les agents de plus de 50 ans une part plus importante d'hommes (40.32 %), alors que la représentation des femmes de plus de 50 ans est légèrement inférieure (38.99%).



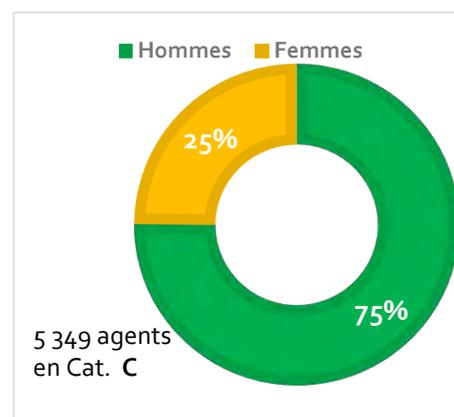
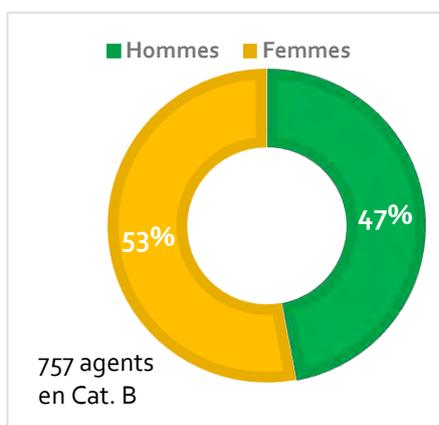
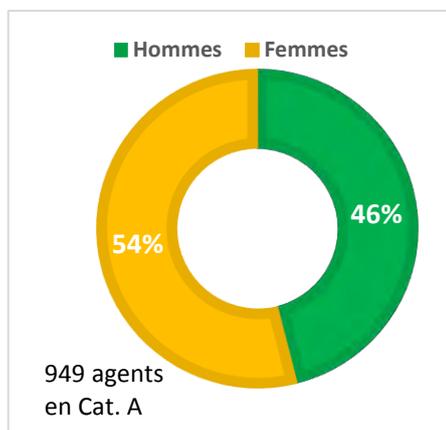
3. Répartition sexuée selon la filière



La grande majorité de l'effectif de la Métropole Aix-Marseille Provence (95.48%) est constituée de la filière technique (67.29%) et de la filière administrative (28.16%) :

- La filière technique majoritairement masculine (4748 agents, 4321 hommes et 427 femmes)
- La filière administrative majoritairement féminine (1987 agents, 1628 femmes et 359 hommes)
- La filière culturelle majoritairement féminine (160 agents, 107 femmes et 53 hommes)
- La filière sociale et médico-sociale est exclusivement féminine (9 femmes)
- La filière sportive majoritairement masculine (82 agents, 56 hommes et 26 femmes)
- La filière animation majoritairement féminine (69 agents, 43 femmes et 26 hommes)

4. La répartition des effectifs par cadre d'emploi



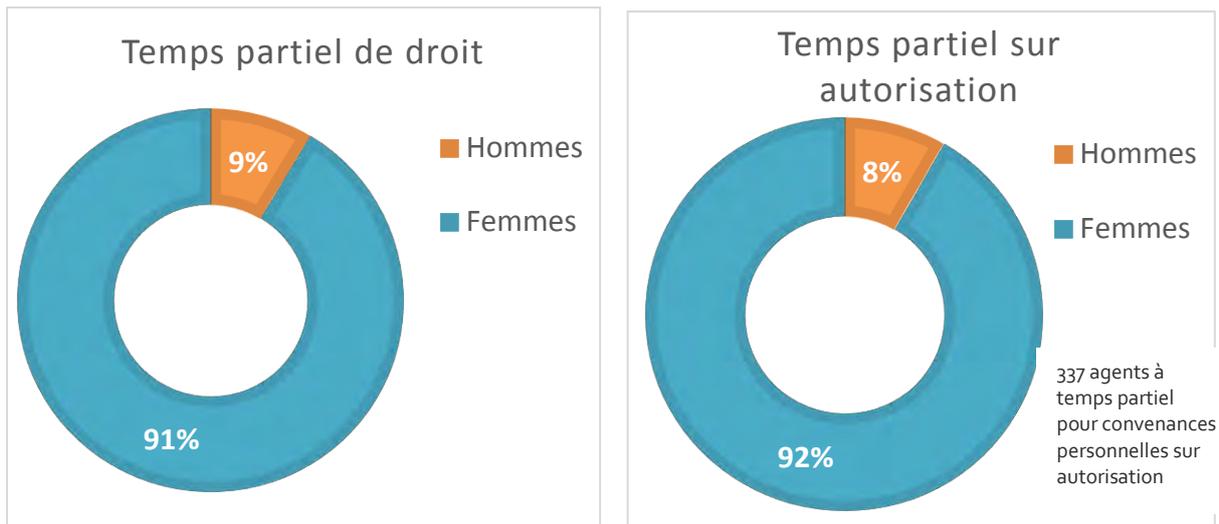
Les femmes représentent 54% des catégories A, 53% des B et 25% des C au sein des services de la Métropole. Si la représentation des femmes parmi les cadres est majoritaire (catégorie A et B) ce constat est à pondérer, car la féminisation diminue avec le niveau de responsabilité. Par exemple, on constate :

- dans la filière administrative on note une majorité de femmes dans la catégorie A (364 femmes pour 180 hommes), pourtant parmi les 22 administrateurs recensés sur un emploi permanent, seulement 4 sont des femmes.
- Sur 21 emplois fonctionnels (Directeurs Général des Services, Directeur Général Adjoint), 14 sont occupés par des hommes et 7 par des femmes.

La répartition femmes-hommes de la catégorie C montre une surreprésentation masculine très prononcée (3 fois plus d'hommes que de femmes), en lien avec les compétences exercées, la filière technique employant une main d'œuvre fortement masculine.

Filière	Fonctionnaires							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	106	283	39	224	128	1004	273	1511
Technique	207	102	210	75	3670	216	4087	393
Culturelle	11	15	23	39	12	43	46	97
Sportive	1	1	42	17	1	2	44	20
Animation	0	0	3	15	22	26	25	41
Social et Médico-social	0	4	0	4	0	0	0	8
Total catégorie	325	405	317	374	3833	1291	4475	2070
Filière	contractuels							
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	74	81	5	9	7	26	86	116
Technique	41	22	14	4	180	8	235	34
Culturelle	1	0	6	9	0	1	7	10
Sportive	0	0	12	6	0	0	12	6
Animation	0	0	1	0	0	2	1	2
Social et Médico-social	0	1	0	0	0	0	0	1
Total catégorie	116	104	38	28	187	37	341	169

5. L'aménagement du temps de travail



La répartition des effectifs selon la durée de travail démontre une surreprésentation des femmes dans le recours aux temps partiel (plus de 9 femmes pour un homme). Cet indicateur semble être le reflet d'un fait social.

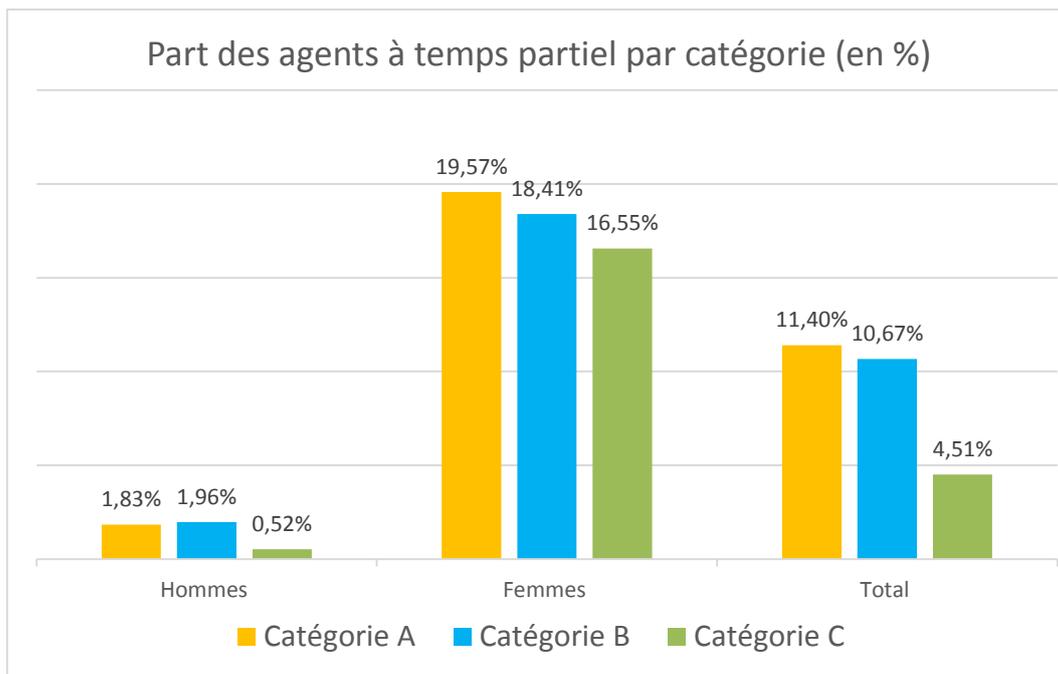
En 2017, 430 agents bénéficient d'un temps partiel soit 6.09% de l'effectif permanent (fonctionnaires et contractuels) soit :

- 17.59% des femmes
- 0.74% des hommes

La grande majorité 402 agents sont des fonctionnaires.

Le taux faible d'agents à temps partiel par rapport à la moyenne nationale (16.7%) constatée dans la Fonction Publique Territoriale (source Siasp-Insee) s'explique en grande partie par la présence d'une forte population masculine dans les effectifs.

21.62 % sont positionnés sur des temps partiel de droit et 78.38% sur un temps partiel sur autorisation



Si le temps partiel est essentiellement pris par des femmes, on peut constater tout sexe confondu, que les agents des catégories A et B sont plus à temps partiel que les agents de catégorie C.

Cette tendance est particulièrement remarquable chez les hommes ; en effet très peu d'entre eux travaillent à temps partiel (0.52%), ce constat s'explique par le fait qu'une majorité d'hommes en catégorie C est employée sur des postes techniques nécessitant un travail d'équipe et une gestion du temps ne permettant pas l'application d'un temps partiel.

6. Recrutements

297 agents, ont été recrutés sur un emploi permanent en 2017 :

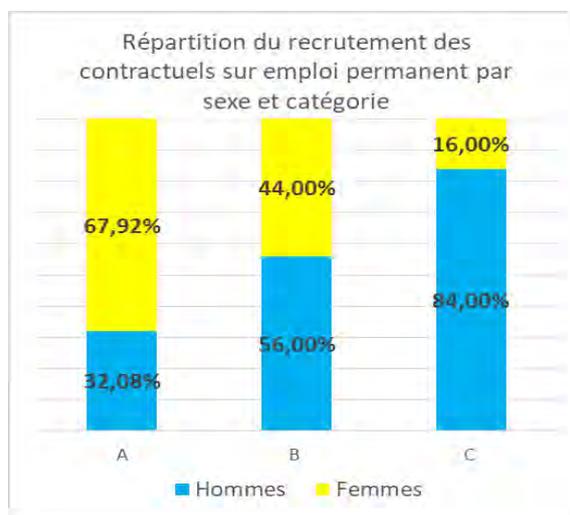
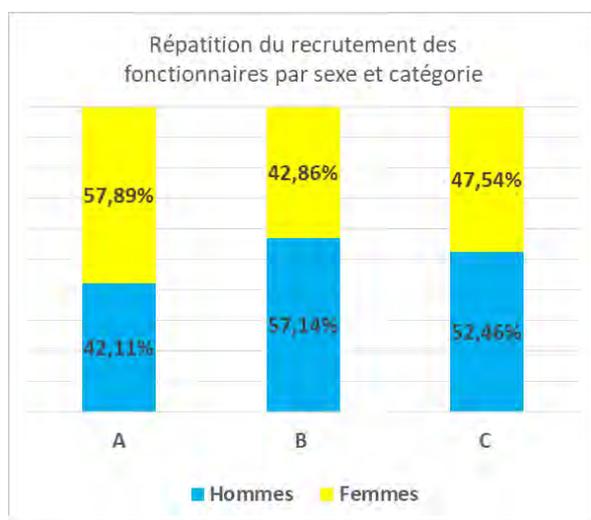
- Dont 113 femmes et 184 hommes
- Dont 94 fonctionnaires et 203 contractuels

Alors que les hommes représentent 68 % des effectifs, ils ont représenté 62% des recrutements sur emplois permanents.

Si la répartition des recrutements est assez homogène entre les hommes et femmes chez les fonctionnaires, on constate que parmi les contractuels se sont les recrutements chez les hommes de catégorie C qui sont prédominants (soit environ 1/3 de l'ensemble des recrutements). Cette surreprésentation est ici aussi, la traduction de l'importance des métiers techniques.

Recrutements	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Total Emplois permanents	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	8	11	17	36	25	47
Catégorie B	8	6	14	11	22	17
Catégorie C	32	29	105	20	137	49
Total	48	46	136	67	184	113

Si la grande majorité des recrutements en catégorie C sont masculins notamment chez les contractuels, on peut noter une proportion élevée de recrutements féminins en catégorie A.



7. Formation

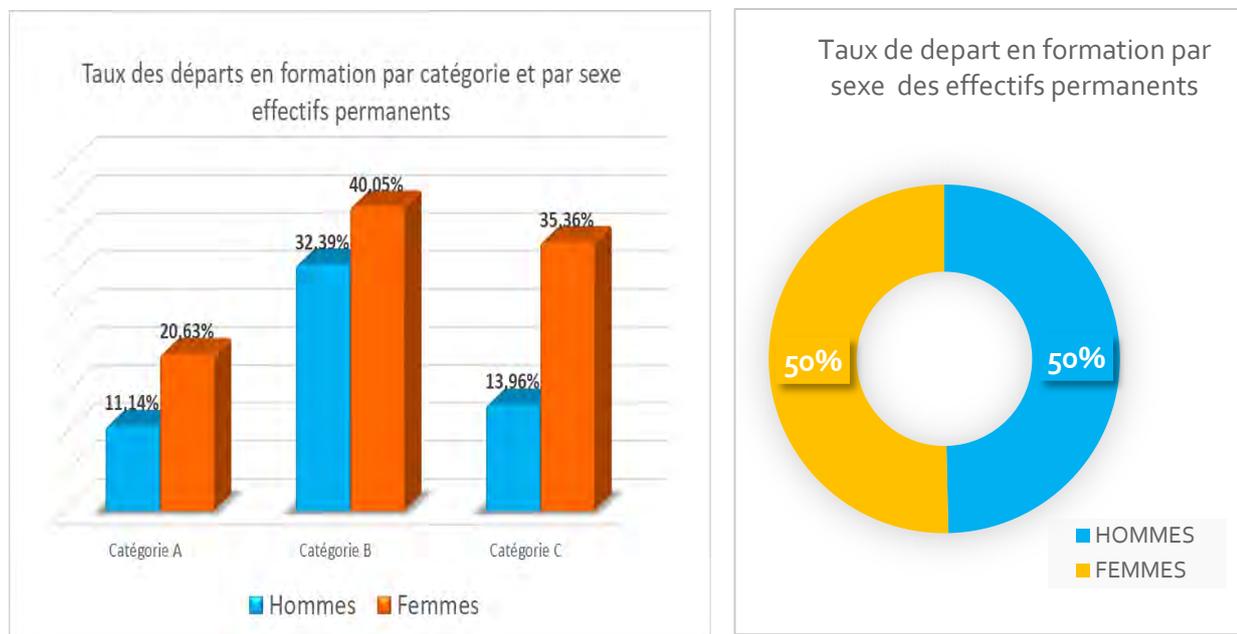
La formation professionnelle s'articule autour de deux objectifs : le développement des compétences pour la collectivité et l'évolution de carrière et/ou de la mobilité des agents.

1 461 agents sont partis en formation en 2017, soit 20.70% des effectifs permanents.

- ✓ Les femmes qui constituent 32% de l'effectif permanent représentent 50.37% du nombre d'agents partis en formation.
- ✓ Les hommes qui constituent 68% de l'effectif permanent représentent 49.63% du nombre d'agents partis en formation.

Proportionnellement, les femmes suivent plus de formations que les hommes. L'écart est particulièrement significatif pour la catégorie c, 13.96% des hommes ont suivi une formation au cours de l'année 2017 pour 35.36 % des femmes de cette catégorie.

Les agents de catégorie B, hommes et femmes, sont plus nombreux à suivre des formations que les agents des autres catégories.



Proportionnellement les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes pour suivre une formation préparant aux concours et examens d'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Les hommes se dirigent plus particulièrement vers des formations de perfectionnement. Les hommes de catégorie A, sont les agents effectuant le moins de formation parmi les effectifs permanents.

Agent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année*

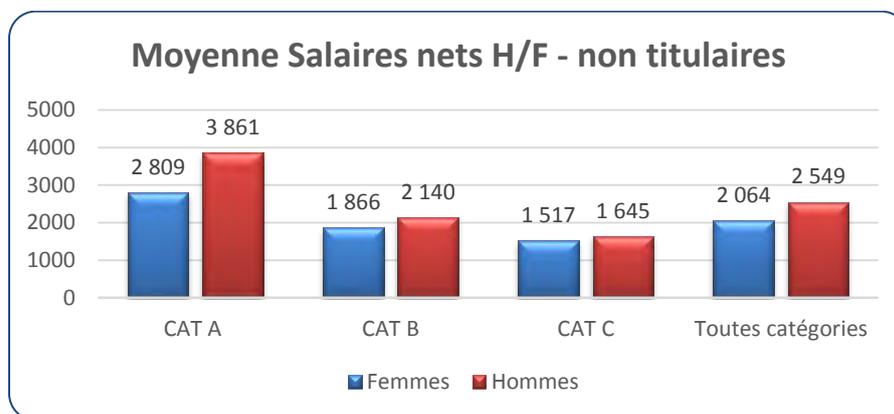
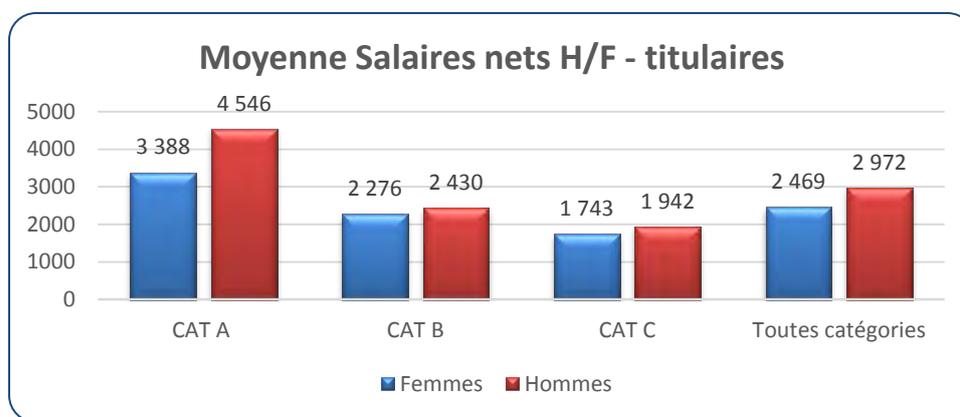
	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanent					
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	4	42	8	24	178	122	5	3	0	1	0	0
Formations prévues par le statut	78	98	142	149	463	285	6	10	13	9	79	6
Perfectionnement	122	165	101	106	868	321	2	2	0	1	2	0

* ex : 1 agent a suivi 2 types de formations, il est comptabilisé dans chaque type de formation

8. Rémunération

Selon le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP, on constate un écart de 11% entre le salaire moyen des hommes et des femmes de la fonction publique territoriale. A noter que plus les salaires sont élevés et plus les écarts se creusent, conséquence de la difficulté d'accès pour les femmes aux postes de direction.

D'une manière générale, la rémunération augmente avec l'ancienneté et le déroulement de carrière, les écarts s'accroissant entre les hommes et les femmes avec l'âge en raison notamment des situations familiales : le congé parental et le passage au temps partiel étant plus fréquents chez l'effectif féminin.



La différence des salaires entre hommes et femmes peut s'expliquer partiellement par les effets de filières. La filière technique plus rémunératrice que les autres filières, est majoritairement masculine et représente 67.31% des effectifs permanents de la Métropole. A contrario, les filières administrative et sociale, principalement féminines, sont moins lucratives.