

Le Baromètre de l'égalité professionnelle pour la fonction publique territoriale vise à permettre aux collectivités locales de se situer et mesurer l'évolution de leurs pratiques afin d'adapter leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle. L'outil est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'action. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note sur 100 sauf pour les collectivités dont la note globale varie en fonction de nombre d'indicateurs calculables.

Un barème a été établi afin de répartir les points par tranche en fonction de l'écart entre la situation de la collectivité et des références nationales. Les objectifs chiffrés ont été construits en prenant en compte la difficulté à les atteindre. Cette complexité est tributaire du poids des causes structurelles sur les marges de manœuvre de la collectivité afin d'agir en faveur de l'égalité.

Les données utilisées comme référence pour construire les indicateurs sont issues de l'exploitation des rapports sur l'état de la collectivité 2019 dont les Centres de Gestion organisent la collecte.

Les indicateurs ont été choisis pour leur capacité à objectiver une situation d'inégalité. Dans l'optique de simplifier le renseignement du Baromètre et d'automatiser leur calcul, ils ont majoritairement été sélectionnés parmi les indicateurs du rapport social unique (RSU) 2020 dont la fiabilité des données était garantie. La variation du nombre d'indicateurs par axe résulte de l'éventail de données, plus ou moins vaste selon les thématiques, à disposition des Centres de Gestion.



en partenariat avec :



L'outil d'aide à l'élaboration des Plans d'action - égalité professionnelle ainsi que l'outil de calcul du baromètre ont été réalisés par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT des CDG de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG Petite et Grande Couronne et le Centre Hubertine Auclert. L'outil est composé de 12 indicateurs relatifs aux 4 axes obligatoires du plan d'action. Des points sont attribués à chaque indicateur dont l'addition forme une note globale sur 100.



L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations

Depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations.

- ▶ **L'indicateur choisi dans ce baromètre vise à connaître le nombre de femmes parmi les agents percevant les 10 plus hautes rémunérations.**

La totalité des points est attribuée si la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle a son propre Comité Social Territorial.

L'écart de rémunérations

Secteur privé ou secteur public, Fonction Publique d'État, Hospitalière ou Territoriale, des écarts de rémunération en défaveur des femmes sont à chaque fois constatés.

- ▶ **L'indicateur mesure l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sur emploi permanent. Il met en regard l'écart de rémunération au sein de la collectivité avec l'écart de rémunération observé pour l'ensemble de la fonction publique territoriale qui s'élève à 15 %.**

La totalité des points, c'est-à-dire 9, est attribuée si l'écart de rémunération entre les genres au sein de la collectivité est égal ou inférieur à 5 %, soit un écart inférieur à celui constaté au niveau national. La moitié des points, c'est-à-dire 4 points, est attribuée si l'écart est proche du niveau national, entre 5 % et 10 %. Aucun point n'est attribué si l'écart est supérieur à 10 %. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle emploie au moins 2 ETPR Femmes et au moins 2 ETPR Hommes.

L'équité de rémunérations entre les filières technique et administrative

La ségrégation professionnelle horizontale (inégale répartition des femmes et des hommes entre les filières) est une des sources majeures de l'écart de rémunération au sein de la FPT. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers du soin, du service à la personne ou de l'éducation, secteurs moins rémunérés que des domaines, plus masculins, à caractère scientifique et technique.

- ▶ **L'indicateur mesure l'écart de rémunération entre les hommes de catégorie A de la filière technique, filière où les femmes sont minoritaires (42 % de taux de féminisation au niveau national) et les femmes de catégorie A de la filière administrative, traditionnellement très féminisée (à hauteur de 96**

La totalité des points, soit 9 points, est attribuée si l'écart de rémunération entre les deux filières est égal ou inférieur de 5 points. La moitié des points, soit 4 points, est attribuée si l'écart se situe entre 5 et 10 points. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle emploie au moins 2 ETPR Femmes Catégorie A Filière Administrative et au moins 2 ETPR Hommes Catégorie A Filière technique.



La parité des emplois fonctionnels

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet concourt à la mixité dans les nominations aux emplois fonctionnels en fixant à 40 % le pourcentage minimal de personne de chaque genre. L'obligation concerne les emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants.

- ▶ **L'indicateur vise à mesurer l'accès des femmes et des hommes aux emplois fonctionnels.**

La totalité des points est attribuée si l'écart de point entre taux de féminisation de l'emploi fonctionnel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent.

4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points. Dans le cas de figure particulier où le nombre total d'emplois fonctionnels serait inférieur à trois, l'indicateur ne figurera pas dans l'index, dont le nombre de points total sera recalculé en conséquence (non concerné).

L'accès à la catégorie A

La notion de « plafond de verre » décrit la stagnation des femmes dans l'évolution de leur carrière professionnelle, à partir d'un certain niveau de responsabilités. Si l'exploitation des données du RSU a montré que le taux de féminisation de la catégorie A (69 %) était supérieur au taux de féminisation de l'emploi permanent (61 %), contrairement à celui des emplois fonctionnels, de grandes disparités entre les collectivités sont cependant constatées.

- ▶ **L'indicateur mesure l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre.**

La totalité des points, soit 9 points, est attribuée si la part des femmes en catégorie A est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de la catégorie B. La moitié des points, soit 4 points, est attribuée si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 20 points. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle emploie au moins 5 agents en Catégorie A et au moins 5 agents en Catégorie B.



L'accès à la catégorie B

Plus des deux-tiers des agents de la FPT appartiennent à la catégorie C dont une majorité de femmes. Ces statistiques démontrent l'exposition des femmes au phénomène de « plancher collant », qui rend compte de la plus grande difficulté des femmes à disposer de perspective d'évolution de carrière.

- ▶ **L'indicateur mesure l'accès des femmes au statut de cadre intermédiaire en comparant les taux de féminisation des catégories B et C.**

La totalité des points, soit 9 points, est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories B et C est égal ou inférieur de 10 points. La moitié des points, soit 4 points, est attribuée si l'écart se situe entre 10 et 20 points. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle emploie au moins 5 agents en Catégorie B et au moins 5 agents en Catégorie C.




La mixité des principales filières

Les femmes et les hommes sont inégalement répartis entre les filières. Les hommes sont surreprésentés dans les filières police municipale (79 % d'hommes, soit un écart de 58 points avec les femmes) et incendie (94 % d'hommes, soit un écart de 88 points), tandis que les femmes le sont dans les filières médico-sociale (96 % de femmes, soit un écart de 92 points), administrative (84 % de femmes, soit un écart de 68 points) et dans une moindre mesure animation (73 % de femmes, soit un écart de 46 points) et culturelle (60 % de femmes, soit un écart de 20 points). La filière technique est plus équilibrée avec 41 % de femmes (soit un écart de 18 points). Cette répartition, constatée au niveau national, fluctue selon la taille de la collectivité.

- ▶ **L'indicateur mesure la mixité des trois principales filières représentées au sein de la collectivité. Il compare l'écart entre la part des femmes et la part des hommes de chacune des trois filières avec l'écart constaté au niveau national dans la FPT.**

3 points sont attribués pour chaque filière si le taux de féminisation de la filière tend à améliorer la situation globale dans la FPT. L'objectif étant de tendre vers une parité.




L'accès aux préparations concours et examens

L'accès au statut de fonctionnaire stagiaire est une étape importante dans la carrière des agents. Beaucoup de métiers sont caractérisés par un nombre important de contractuels et ces métiers sont souvent féminisés. Aussi, l'analyse de l'accès préparations concours et examens est importante pour l'égalité professionnelle.

- ▶ **L'indicateur mesure la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre.**

La totalité des points, soit 9 points, est attribuée si le taux de féminisation des préparations concours et examens est supérieur ou inférieur de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent de la collectivité. La moitié des points, soit 4 points, est attribuée si l'écart est supérieur ou inférieur de 20 points. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle a procédé à la nomination d'au moins 5 agents stagiaires.





L'équité face au temps non complet

La différence de temps de travail entre les femmes et les hommes constitue l'une des sources de l'écart de rémunération entre les genres. Parmi les femmes, 20 % sont à temps non complet contre 6 % parmi les hommes.

► **L'indicateur mesure la part des agents à temps non complet selon le genre.**

La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps non complet est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 15 points. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle emploie au moins 10 agents à temps non complet.



L'accès au temps partiel

Le temps partiel est une modalité d'exercice du temps de travail qui permet aux agents d'adapter leur temps de travail pour des raisons personnelles. Une très grande majorité des agents qui font ce choix sont des femmes et cela a un impact sur le déroulement de carrière. A contrario, peu d'hommes y accèdent.

► **L'indicateur mesure la part des agents à temps partiel selon le genre.**

La totalité des points est attribuée si la part des femmes à temps partiel est supérieure ou inférieure de 10 points au taux de féminisation de l'emploi permanent. 4 points sont attribués si la part est supérieure ou inférieure de 10 à 15 points. La collectivité sera concernée par cet indicateur seulement si elle emploie au moins 5 agents à temps partiel.





L'existence d'un dispositif de signalement

L'article 80 de loi du 6 août 2019 impose aux collectivités la mise en place d'un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalements des agents s'estimant victimes d'acte de violence ou de discrimination et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

- ▶ **L'indicateur vise à savoir si la collectivité a mis en place ce type de dispositif, qu'il ait été internalisé, externalisé ou mutualisé.**

Les 5 points sont attribués si tel est le cas. Aucun point n'est attribué dans le cas contraire.



La prévention des violences

La loi impose à l'employeur de préserver la santé et l'intégrité physique de ses agents. Les formations de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes s'inscrivent dans ce cadre.

- ▶ **L'indicateur vise à savoir si la collectivité a organisé des formations pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes.**

Les 5 points sont attribués si la collectivité a organisé ce type de formations. Aucun point n'est attribué dans le cas contraire.

