

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

VOLET RESSOURCES HUMAINES

Depuis 2012, le bilan social intègre des données chiffrées relatives à la répartition hiérarchique des hommes et des femmes selon les filières, au taux de promotion professionnelle, ainsi que des indications sur le travail à temps partiel.

A) Le taux de féminisation dans les effectifs, filières et catégories

Au niveau national, le taux de féminisation dans la fonction publique territoriale s'élève à 61 % et diffère d'une collectivité à une autre. Il varie ainsi de 88,4 % pour les effectifs féminins des centres communaux d'action sociale à 15,5 % pour les services départementaux d'incendie et de secours.

- Une représentativité significative des effectifs féminins au département

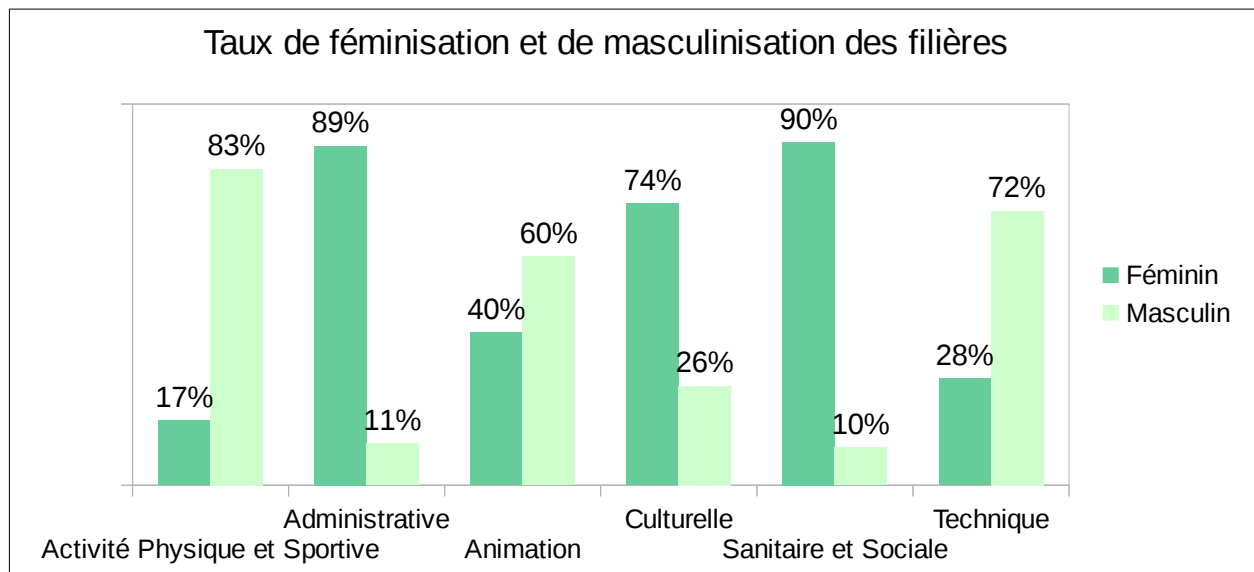
Le taux de féminisation dans notre collectivité s'établit à 60,01 % toutes filières confondues.

Si l'effectif départemental est majoritairement féminin, on note de fortes disparités entre les filières qui s'expliquent par la nature des compétences et des métiers exercés au sein de la collectivité ; et ce, alors même que, lors des recrutements, les postes sont réglementairement ouverts indistinctement aux hommes et aux femmes, et, bien entendu, pour des conditions salariales identiques.

- Une hétérogénéité dans la représentation des femmes par filières

Par filières, le pourcentage de femmes s'établit ainsi qu'il suit :

- | | |
|--------------------------------|--------|
| - filière technique | : 28 % |
| - filière sanitaire et sociale | : 90 % |
| - filière culturelle | : 74 % |
| - filière animation | : 40 % |
| - filière administrative | : 89 % |
| - filière physique et sportive | : 17 % |



Concernant la filière médico-sociale, pourvue à 90 % par des femmes, on constate que des métiers tels qu'assistants socio-éducatifs, puéricultrices ou sage-femmes sont peu occupés par des hommes.

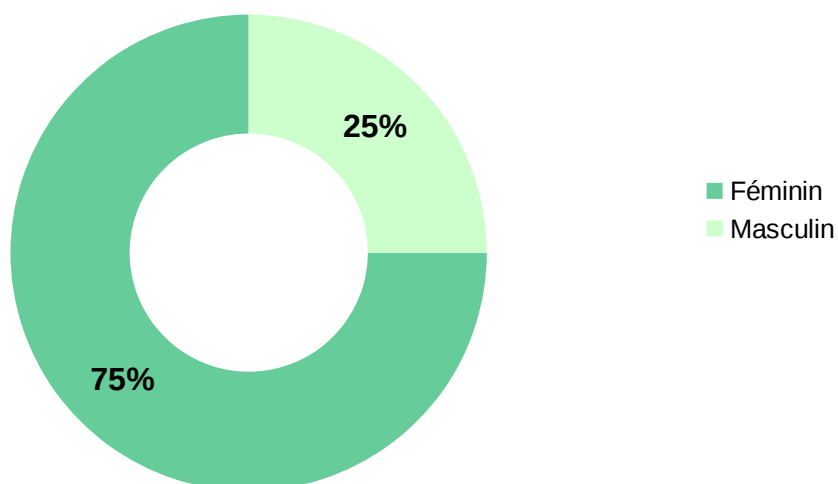
Dans la filière technique en revanche, l'emploi d'agent de voirie, par exemple, est principalement pourvu par les hommes (72 % d'hommes). Ce constat est lié à la pénibilité et aux contraintes du métier, même si des améliorations constantes en termes de modernisation des équipements et des matériels sont recherchées.

Les chiffres constatés sur ces deux exemples illustrent un schéma classique qui se retrouve dans d'autres départements sur le plan national.

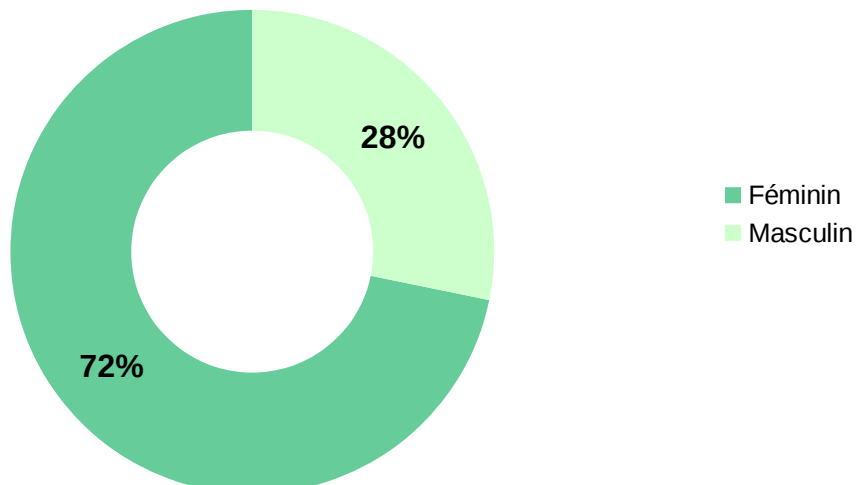
- Un taux de féminisation qui augmente avec la catégorie indiciaire

Dans notre collectivité, la proportion des femmes au sein des diverses catégories hiérarchiques est en faveur des femmes et augmente au fur et à mesure des catégories hiérarchiques (50 % en catégorie C, 72 % en catégorie B et 75 % en catégorie A).

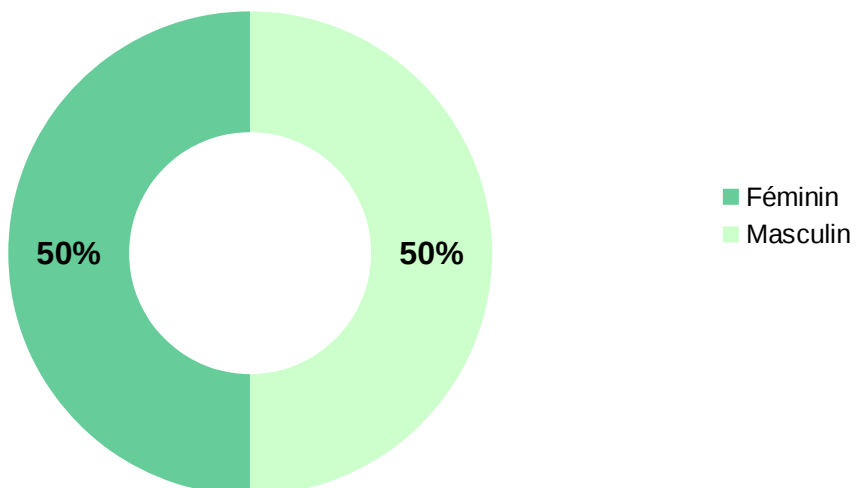
Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie A



Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie B



Taux de féminisation et de masculinisation pour la catégorie C



Cette répartition est en correspondance avec le taux de féminisation dans les différentes filières, tel que vu précédemment.

En effet, dans la filière médico-sociale dont les emplois sont occupés à 90 % par des femmes, pour reprendre l'exemple des travailleurs médico-sociaux, ces agents relèvent soit de la catégorie hiérarchique A, soit de la catégorie hiérarchique B.

Dans la filière technique, les agents de voirie, quant à eux, sont majoritairement des agents de catégorie C.

A noter qu'avant le transfert des personnels des collèges et des agents des routes, lors de l'acte II de la décentralisation, la proportion hommes/femmes en catégorie C était inversée.

B) Recrutements, postes à responsabilité et formations

. Le principe constitutionnel d'égalité entre l'homme et la femme est un des fondements juridique de la fonction publique territoriale et est donc obligatoirement appliqué en matière de recrutement externe.

Ainsi, tout poste vacant faisant l'objet d'une publication interne ou externe est ouvert indifféremment aux hommes et aux femmes, et ce, bien entendu, quelle que soit la nature du métier recherché. Les résultats montrent une féminisation significative des emplois du Département.

Concernant les emplois supérieurs et emplois de direction au sein de la collectivité, le dernier rapport du bilan social fait état d'un relatif équilibre (18 hommes – 27 femmes)

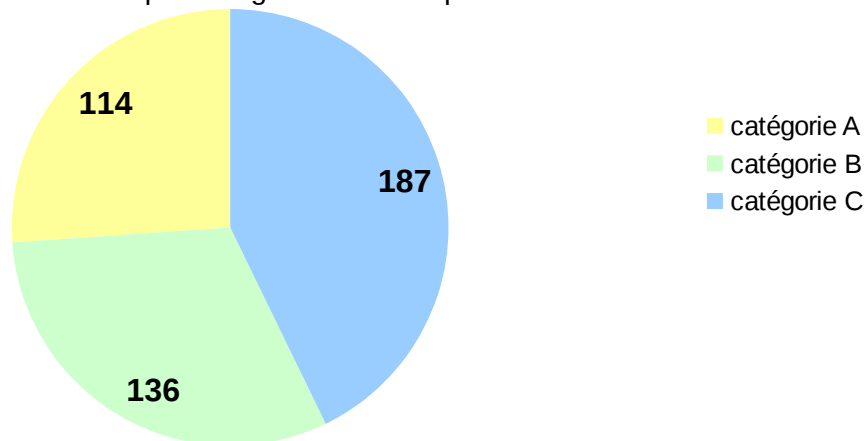
. Pour accompagner les agents dans le développement de leurs compétences, des actions de formation sont mises en œuvre et largement utilisées par les femmes.

Au titre de l'année 2017, en l'état actuel des données recensées, 437 femmes ont suivi une ou plusieurs formations contre 361 hommes, selon la répartition suivante :

- catégorie A : 114,
- catégorie B : 136,
- catégorie C : 187.

Nombre de femmes ayant suivi une formation en 2017

par catégorie hiérarchique



Il est à noter qu'à la différence des hommes, majoritairement issus de la filière technique, qui ont suivi un grand nombre de formations réglementaires obligatoires dans le domaine « Sécurité », les personnels féminins ont principalement obtenu des formations visant à acquérir des savoirs et des compétences métiers.

33 d'entre elles ont, en outre, pu bénéficier de formations promotionnelles visant à accéder à des postes à responsabilité (préparations aux concours et examens).

D'une manière générale, la formation étant l'un des principaux leviers de la politique de gestion des ressources humaines de notre collectivité, les départs en formation sont évoqués et encouragés, notamment dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation que chaque fonctionnaire a avec son supérieur hiérarchique.

Les demandes qui en découlent sont ensuite instruites et validées, sous réserve de la disponibilité des crédits.

Par ailleurs, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, qui est le principal partenaire formateur des collectivités a, par son maillage territorial et ses horaires adaptés, rendu compatible l'inscription aux formations avec le suivi d'une vie familiale.

En effet, les personnels suivent principalement des formations CNFPT sur Toulouse et Montauban, selon le créneau horaire 9 heures /16 heures ou 16 h 30.

C) En matière de rémunération et de carrière

- En matière de rémunération

L'égalité salariale est garantie par le statut de la fonction publique (grilles indiciaires et régime indemnitaire par cadres d'emplois).

- Sur le plan de déroulement de carrière

En matière de déroulement de carrière, avancements d'échelons et avancements de grade, la mise en place du parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) a instauré une durée d'avancement unique dans l'échelon, fixée par les décrets portant statut particulier.

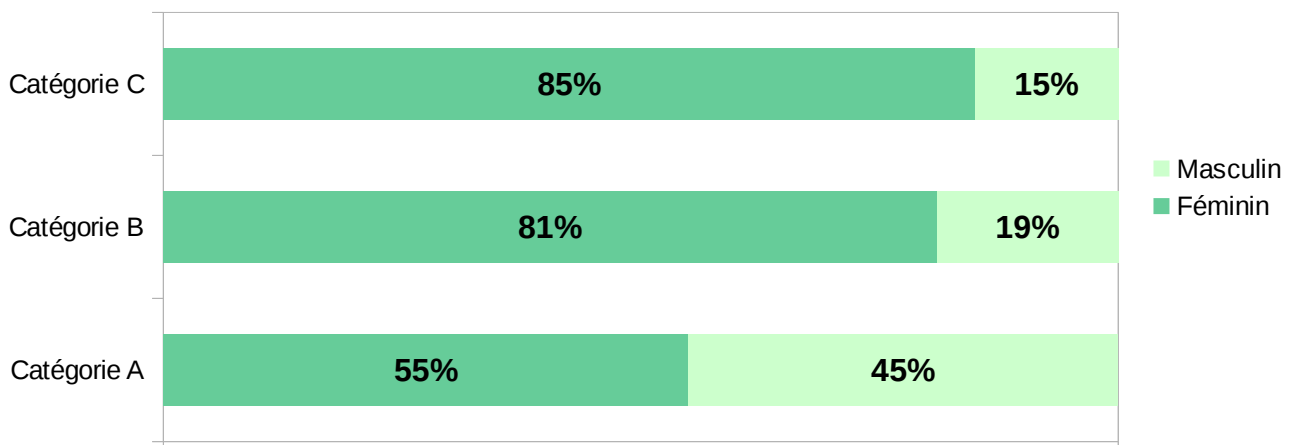
S'agissant des avancements d'échelon, il y a eu 509 avancements d'échelon dont ont bénéficié 307 femmes et 202 hommes.

Les avancements de grade (239) et les promotions internes (7) sont à la faveur des personnels féminins quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Au titre de l'année 2017 :

- catégorie A : 3 hommes, 17 femmes,
- catégorie B : 4 hommes, 12 femmes,
- catégorie C : 95 hommes, 115 femmes.

Avancement de grade et promotion interne 2017

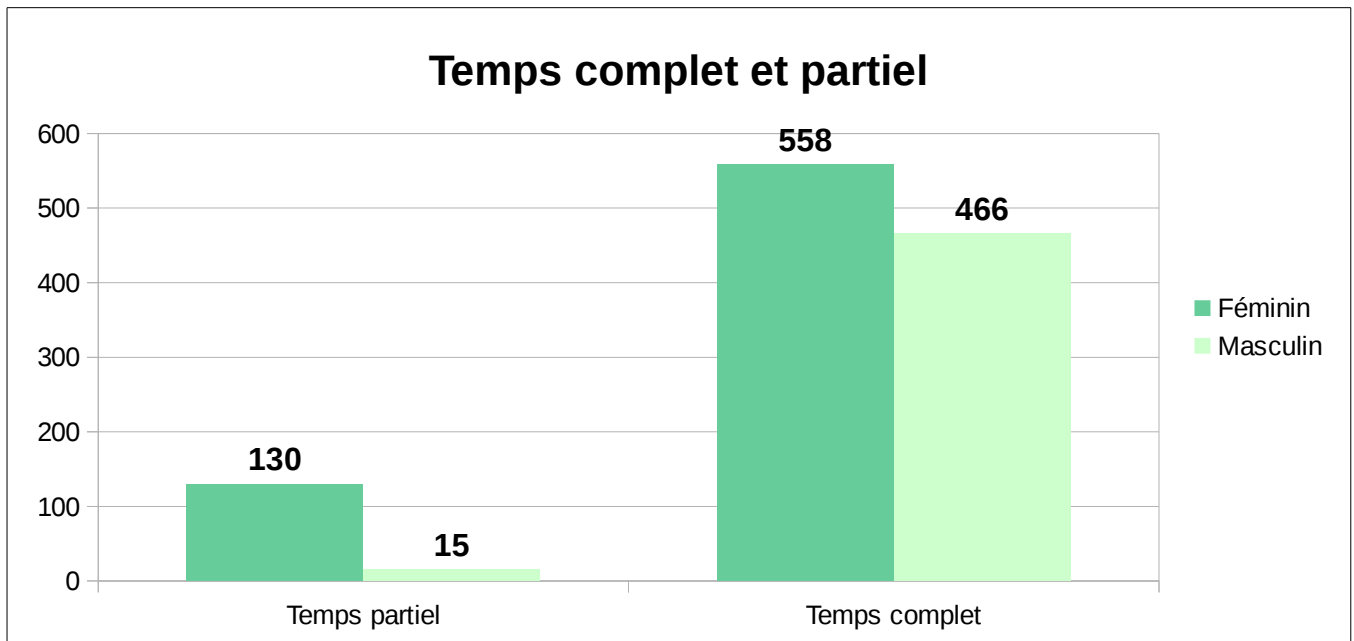


D) Hommes - femmes : temps de travail et articulation avec la vie privée

. En matière de temps de travail, on constate que ce sont plus souvent les femmes qui travaillent à temps partiel.

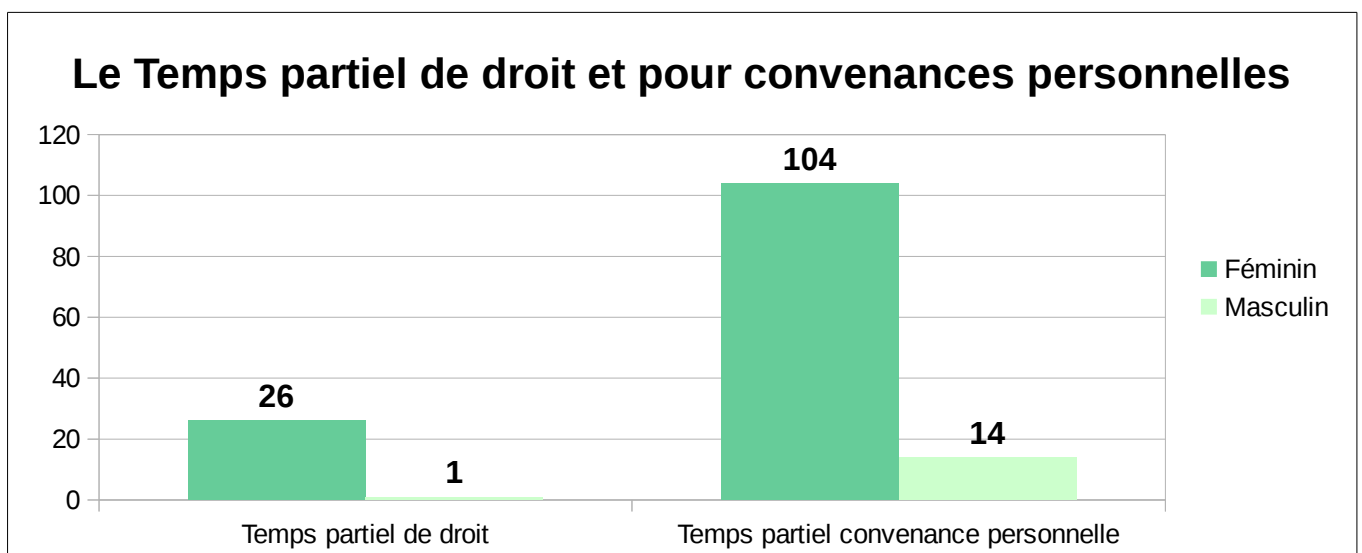
En effet, plus de 19 % des agents féminins de la collectivité exercent leur activité à temps partiel, alors que cette proportion est légèrement supérieure à 3 % pour les hommes.

Ainsi, sur 145 agents à temps partiel, 130 sont des femmes et 15 sont des hommes.



Le temps partiel peut être de droit ou pour convenances personnelles. Dans ce dernier cas, il peut être refusé pour des raisons liées aux nécessités de service.

Dans notre collectivité, l'exercice du temps partiel se décompose en 27 temps partiels de droit (26 femmes et 1 homme) et 118 temps partiels pour convenances personnelles (104 femmes et 14 hommes).



A noter également que pour une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les agents sont soumis à des horaires variables qui permettent d'aménager le temps de travail.

Les réunions de travail sont aussi très majoritairement programmées au cours de la journée (pas ou peu de réunions tardives), afin de ne pas « empiéter » sur la vie personnelle.

E) Expositions aux risques et actions de prévention

Les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes risques. Si les contraintes physiques intenses reposent d'avantage sur les hommes (direction de la voirie), les troubles musculo-squelettiques touchent d'avantage les femmes, de même que les risques psycho-sociaux.

Toutefois, afin d'appréhender la pénibilité du travail, la collectivité propose des actions et divers équipements : formations en interne PRAP, aménagement de poste, fournitures d'EPI

Le règlement intérieur comporte également des informations utiles aux agents qui sont victimes de violences et de harcèlements.

Extraits du règlement intérieur applicable aux agents de la collectivité départementale (Annexe 8 du Règlement intérieur) :

- **Le harcèlement sexuel** : Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement sexuel qui ont pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans l'intranet du CD82 portail DRH – RI.

- **Le harcèlement professionnel et moral** : Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement professionnel et moral qui ont pour objet et pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal est affiché dans l'intranet du CD82 portail DRH – RI.

Est possible de sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. Il peut également être poursuivi pénalement, sur le fondement de l'article 222-23-2 du code pénal. Ces dispositions s'appliquent à tous les agents du conseil départemental quel que soit leur statut dans la collectivité.

- **La protection juridique des agents à l'occasion de leurs fonctions** :

Chaque agent peut solliciter auprès de la collectivité le bénéfice de la protection fonctionnelle, en formulant sa demande motivée par écrit, sous couvert du supérieur hiérarchique.

Il peut effectuer lui-même le choix de son avocat, dès lors qu'il a saisi au préalable le service contentieux de son administration.

S'il n'a pas fait son choix sur un défenseur particulier, il lui sera proposé un avocat.

En outre, l'agent victime d'une attaque en lien avec l'exercice de ses fonctions, peut déposer plainte et se constituer partie civile pour obtenir des juridictions répressives l'indemnisation de ses préjudices personnels.

Il peut bénéficier du remboursement des honoraires et des frais de procédure, à condition d'avoir obtenu l'accord préalable de l'administration sur l'engagement des poursuites.

Le montant des condamnations civiles, éventuellement prononcées au profit du fonctionnaire, lui revient intégralement.

Enfin, tout agent sollicitant la protection due par la collectivité, peut être reçu au sein d'une cellule comprenant la Direction des ressources humaines, le directeur du service concerné, un psychologue, l'assistante sociale du personnel, un représentant du personnel de la CAP compétente pour l'agent concerné.

Au-delà, toute agression est considérée comme accident de service, et traitée comme tel, si des soins sont prescrits. Un bilan détaillé est présenté en CHSCT.

L'administration peut opposer un refus à la demande de protection :

- si l'agent a commis une faute personnelle,
- si les faits sont sans lien avec l'exercice des fonctions,
- pour un motif d'intérêt général dont le juge apprécie la réalité et le bien fondé.

En ce qui concerne les agents de la Direction générale adjointe en charge des solidarités, une note de service en date du 5 septembre 2014 détaille la procédure à suivre en cas d'agression par des usagers.

Un fascicule spécifique préfacé par l'autorité départementale, après présentation au CHSCT a été distribué à chaque travailleur social.

Si, à ce jour, aucun agent n'a eu à déposer plainte pour harcèlement moral, professionnel ou sexuel, il en va différemment pour les agressions dans le cadre des fonctions.

En 2017, plusieurs de nos agents féminins travaillant au sein de la Direction générale adjointe en charge des solidarités ont fait l'objet d'agressions, dans le cadre professionnel, de la part d'usagers. A chaque fois qu'ils en ont fait la demande, la protection fonctionnelle leur a été accordée et la collectivité départementale a déposé plainte.

Par ailleurs, afin de prévenir ces incidents et protéger nos personnels, un marché de gardiennage, surveillance et sécurité géré par la Direction des bâtiments départementaux a été passé permettant d'avoir un vigile dans les 24 H 00 pour assurer la continuité d'ouverture au public des différentes maisons des solidarités.

LES POLITIQUES TERRITORIALES

A) En matière de solidarité départementale

L'évaluation des politiques d'inclusion sociale avait révélé en 2016 que la part des femmes seules avec ou sans enfant représentait 39 % des publics. Cette spécificité n'étant pas neutre en termes d'insertion professionnelle durable, les services ont donc travaillé à intégrer la question de l'égalité femmes-hommes au titre de l'ensemble des programmes d'actions d'insertion et d'inclusion active.

Concrètement, tous les appels à projets mentionnent cette question comme priorité transversale obligatoire, en s'appuyant sur les règles d'éligibilité du fonds social européen et intègrent les questions d'égalité comme critères d'objectifs évaluables au moment des bilans annuels d'exécution.

Dans le cadre du pacte territorial d'insertion 2017, le cahier des charges mentionne au niveau du parcours autonomie, un focus sur la question de l'articulation des temps de vie.

Le service insertion s'est également assuré de l'étude de l'égalité de genre lors des comités de pré-sélection des projets, sur la programmation 2017-2020, qui ont tous été soumis à la déléguée départementale aux droits des femmes.

Sur l'ensemble de la programmation 2017-2020 : 55 % des projets pré-sélectionnés concernent des actions d'accompagnement spécifiques aux publics féminins (15 % des projets du programme départemental d'insertion et 40 % des projets du pacte territorial d'insertion).

Dans le cadre du recours aux contrats aidés : sur 238 contrats signés, 172 concernent des femmes, soit plus de 72 % (en augmentation par rapport à 2016 : 69 %). Le bilan d'activité 2017 démontre une répartition sexuée importante dans les dispositifs et les secteurs d'activités. 74 % des femmes étaient orientées vers des contrats non-marchands (milieu associatif, secteur administratif et para-médical) contre 33 % (18 % en 2015) dans le secteur marchand (restauration, bâtiment...).

S'agissant des actions d'insertion menées par des structures d'insertion du département de Tarn-et-Garonne et cofinancées par du fonds social européen, l'organisme intermédiaire de gestion de ces fonds qu'est le département, s'est engagé à respecter, par convention de subvention globale au titre du programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion en métropole, depuis 2015, la promotion des priorités européennes dont la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et non discrimination.

L'organisme intermédiaire en tient notamment compte pour déterminer les critères de sélection de ses appels à projets lancés dans le cadre du pacte territorial d'insertion et porter ses conclusions lors des contrôles de services faits dont il établit les conclusions après bilans intermédiaire et/ou final de chacune des actions menées sur le territoire.

Ainsi, tout participant prescrit vers une action d'insertion doit l'être sans discrimination de genre, chaque action devant favoriser la conciliation des temps de vie, respecter et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la non discrimination.

Par ailleurs, un dispositif spécifique cofinancé par le fonds social européen a pour stratégie « l'orientation et l'accompagnement des publics féminins en exclusion ou discriminés vers une insertion sociale et professionnelle ». Pour éclairage, sur la période 2015-2017, ce sont 780 000 € de contrepartie nationale et de fonds social européen qui sont conventionnés pour accompagner ce seul dispositif spécifique dans le département.

B) En matière d'agriculture

L'agriculture est un métier où les femmes restent sous-représentées.

Néanmoins, on constate au plan national que, depuis 1970, la part de femmes « exploitantes » est passée de 8 % à près de 27 % (Ministère de l'agriculture - 2012). Cette progression est liée notamment à l'accès au statut d'exploitant pour les conjointes d'exploitation à partir de 1989.

Il convient de souligner que l'accès aux politiques départementales en faveur de l'agriculture concerne tous les exploitants hommes ou femmes. Il y a donc égalité de traitement, même s'il n'y a pas de parité.

La politique d'incitation à l'installation des jeunes agriculteurs est bien représentative puisque de 2002 (date de sa mise en place) à 2016, sur les 653 bénéficiaires, 179 sont des femmes, soit près de 27,5 %, chiffre comparable aux données nationales de 27 % de femmes exploitantes.