



L'égalité femmes / hommes au sein du Conseil départemental

Le Conseil départemental présente, préalablement aux débats sur le budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution, qui emploie 6 767 personnes. Ce premier rapport du mandat à ce sujet a été réalisé en application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cet état des lieux permettra d'évaluer les avancées en matière d'égalité professionnelle au sein de l'institution départementale, impulsée par les élus.

Le taux de féminisation des effectifs du Conseil départemental, qui est de 61%, est similaire à celui constaté dans l'ensemble de la fonction publique territoriale.

Les femmes, bien représentées dans les postes à responsabilités

L'effectif féminin se concentre majoritairement en catégorie A et B, alors que les hommes, occupent à 68% des emplois de catégorie C¹.

En effet, 73,6 % des emplois en catégorie A sont occupés par des femmes et 70,6% des emplois en catégorie B. Le poids des métiers du social et médico social, très féminisés, explique en partie ce phénomène.

Les femmes sont de manière générale bien représentées dans l'encadrement (63%) de l'administration départementale. En revanche, plus le niveau d'encadrement est élevé, plus la part des femmes diminue.

> En matière de recrutement, le Département favorise des procédures qui permettent la prise en compte de l'égalité professionnelle. Les emplois sont accessibles en grande majorité par concours, ce qui permet un traitement impartial des candidatures. Le service recrutement est doté d'outils d'analyse de CV et de présélection qui permettent également un traitement égalitaire des candidatures. La procédure exige qu'un compte rendu soit établi pour expliquer la candidature retenue. Enfin, le système de diffusion des offres d'emploi a été pensé pour être accessible au plus grand nombre et les annonces contiennent la mention F/H.

¹ Les catégories A, B et C sont les trois grades hiérarchiques de la fonction publique. La catégorie A correspond aux fonctions de direction, la catégorie B aux fonctions d'application et la catégorie C aux fonctions d'exécution.

Ecart salarial et promotion interne

L'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes, sur l'ensemble des agents, est de 98 euros. Soit un différentiel moins élevé que la moyenne établie dans la fonction publique territoriale, qui est de 194 euros. Toutefois, plus le niveau de rémunération est élevé, plus la différence de salaire est importante.

Cette situation s'explique en partie par le temps partiel, qui concerne majoritairement les femmes et qui impacte les salaires à la baisse. Par ailleurs, les régimes indemnitaires sont plus favorables dans les filières techniques, essentiellement « masculines ».

En 2015, 63% des hommes ont bénéficié d'une promotion interne, contre 37% des femmes. Ceci s'explique par le fait que ce sont majoritairement les agents de la filière technique, essentiellement masculine, qui bénéficient d'une promotion interne.

> Une mission dédiée à l'égalité femmes / hommes a été créée auprès de la direction générale en 2016.

Le Conseil départemental a prévu, par ailleurs, d'associer les organisations syndicales à l'élaboration d'un plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La répartition femmes/hommes par filière

Le rapport dresse le constat que la répartition femmes / hommes dans les filières et les métiers du Conseil départemental est conforme aux stéréotypes de genre qui prédominent aujourd'hui encore dans le monde professionnel.

Les femmes occupent plus de 80% des postes administratifs et près de 60% des postes dans les services culturels. Elles sont en revanche moins présentes dans la filière technique (38%).

Parmi les principaux secteurs d'activité, on remarque que les femmes sont largement représentées dans le secteur de la solidarité (86%), mais sont très peu présentes dans les métiers de la voirie (12,5%).

Il ressort par ailleurs du rapport que les femmes occupent une part écrasante des postes de secrétaire (95,6%), d'assistant(e) socio éducatif (93,9%), d'assistant(e) familial(e) (90,1%), et de référent(e) « Aide sociale à l'enfance » (89,1%). De leur côté, les hommes occupent 99,7% des postes d'agent routier, et 98% des postes d'agent de maintenance.

> Une enquête va être menée à destination des agents afin de les sensibiliser aux enjeux de l'égalité professionnelle, et de mesurer les différences de perception. Les résultats de cette enquête interne permettront de prioriser les actions futures du Département.

Par ailleurs, le Département s'engage à respecter une représentation équilibrée des femmes et des hommes, sans stéréotype, dans ses supports de communication.

Temps partiel et congé parental

Le temps partiel et le congé parental concernent davantage les femmes que les hommes.

En effet, 88% des agents à temps partiel et 95% des agents en congé parental sont des femmes.

En 2015, tous les agents pouvant prétendre au congé paternité en ont bénéficié. Ainsi, 60 agents ont pris 667 jours dans ce cadre.

> Le congé paternité a fait l'objet d'une campagne de communication interne en mai 2016. Afin de faciliter le retour des agents suite à un congé parental, des entretiens préalables à la réintégration sont organisés par le service recrutement. Une crèche est par ailleurs accessible aux agents de la collectivité. Enfin, les réunions de travail ne sont, dans la mesure du possible, pas fixées après 17h.

Ce rapport départemental sur l'égalité femmes/hommes détaille dans un second temps les politiques menées par le Département dans ce domaine mais aussi les perspectives d'actions pour les années à venir.

Le Conseil départemental exerce une mission d'informations et de conseils sur les moyens de contraception et l'interruption volontaire de grossesse, lutte contre toutes les formes de violences faites à l'encontre des femmes et des filles, assure la prévention des comportements sexistes dès la pré-adolescence, veille au respect de la parité dans les nombreux domaines relevant de sa compétence...

Ces missions se concrétisent par un soutien fort aux associations œuvrant pour le droit des femmes et l'égalité femmes/hommes, la participation au dispositif « Téléprotection grave danger », mais également grâce à l'action au quotidien des structures départementales, telles que le Centre de planification et d'éducation familiale du Conseil départemental, la Maison des adolescents et les Maisons des solidarités.