



Suivant le Protocole d'accord du 30 novembre 2018 et la Loi de Transformation de la fonction Publique du 6 août 2019, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent élaborer un **Plan d'actions « Egalité professionnelle »**. Conformément au décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le plan doit prévoir les **objectifs à atteindre**, les **indicateurs de suivi** et leur **calendrier de mise en œuvre**.

Le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes précise la période sur laquelle il porte, dans la limite d'une durée de trois ans. Il définit, pour cette période, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés, notamment dans les domaines mentionnés ci-dessous :

- ▶ Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les **écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes
- ▶ Garantir l'**égal accès** des femmes et des hommes **aux cadres d'emplois, grades et emplois**
- ▶ Favoriser l'articulation entre **activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
- ▶ Prévenir et traiter les **discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel** ainsi que des **agissements sexistes**

Au vu des enjeux relatifs à cette thématique, nous proposons un axe supplémentaire sur le pilotage et l'élaboration du plan. Cet axe comprend une partie sur les objectifs, les indicateurs de suivi et le calendrier de mise en œuvre.

Le plan d'actions contient une partie diagnostic qui s'appuie sur les indicateurs du Rapport Social Unique, en particulier sur les 7 indicateurs comparés suivants :

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| ▶ Conditions générales de l'emploi | ▶ Rémunérations |
| ▶ Organisation du temps de travail | ▶ Conditions de travail et congés |
| ▶ Évolution de carrière | ▶ Actes de violence ou de harcèlement |
| ▶ Formation | |

Le Comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan.

Le plan d'actions est rendu accessible aux agents par voie numérique et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Au-delà de l'enjeu éthique et du respect des obligations légales et réglementaires, promouvoir l'égalité professionnelle améliore globalement le bien-être au travail des agents et agentes, joue un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la collectivité, met en cohérence l'action interne avec la vocation d'intérêt général des politiques publiques, donne une image positive de la collectivité et participe à la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Œuvrer pour l'égalité professionnelle requiert la mobilisation de tous les acteurs territoriaux afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations : sensibilisation des agents, recrutement exemplaire, égal accès au déroulement de carrière, etc.

Ce diagnostic, établi à partir des indicateurs du Rapport Social Unique, s'attachera particulièrement à développer les quatre domaines inscrits dans la loi précédemment cités et à suivre l'évolution des données afférentes.

Sommaire

- | | |
|--------------|---|
| Axe 1 | Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative
Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche
Sensibilisation et information des agents
Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action
Actions à mettre en œuvre |
| Axe 2 | Évaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
Les indicateurs d'évaluation
Actions à mettre en œuvre |
| Axe 3 | Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois
Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre |
| Axe 4 | Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre |
| Axe 5 | Prévenir et traiter les actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelle
Les indicateurs d'évaluation
Les actions à mettre en œuvre |

Axe 1

Mettre en place un plan triennal dans une démarche participative



1 Construction de la démarche : Portage et pilotage de la démarche

Aucune précision

2 Sensibilisation et information des agents

Aucune précision

3 Élaboration et suivi du diagnostic et du plan d'action

Aucune précision



Actions à mettre en œuvre

Aucune précision

01/04/2025
02/04/2025
03/04/2025
04/04/2025
05/04/2025
06/04/2025
07/04/2025
08/04/2025
09/04/2025
10/04/2025
11/04/2025
12/04/2025
13/04/2025
14/04/2025
15/04/2025
16/04/2025
17/04/2025
18/04/2025
19/04/2025
20/04/2025
21/04/2025
22/04/2025
23/04/2025
24/04/2025
25/04/2025
26/04/2025
27/04/2025
28/04/2025
29/04/2025
30/04/2025
01/05/2025
02/05/2025
03/05/2025
04/05/2025
05/05/2025
06/05/2025
07/05/2025
08/05/2025
09/05/2025
10/05/2025
11/05/2025
12/05/2025
13/05/2025
14/05/2025
15/05/2025
16/05/2025
17/05/2025
18/05/2025
19/05/2025
20/05/2025
21/05/2025
22/05/2025
23/05/2025
24/05/2025
25/05/2025
26/05/2025
27/05/2025
28/05/2025
29/05/2025
30/05/2025
31/05/2025
01/06/2025
02/06/2025
03/06/2025
04/06/2025
05/06/2025
06/06/2025
07/06/2025
08/06/2025
09/06/2025
10/06/2025
11/06/2025
12/06/2025
13/06/2025
14/06/2025
15/06/2025
16/06/2025
17/06/2025
18/06/2025
19/06/2025
20/06/2025
21/06/2025
22/06/2025
23/06/2025
24/06/2025
25/06/2025
26/06/2025
27/06/2025
28/06/2025
29/06/2025
30/06/2025
01/07/2025
02/07/2025
03/07/2025
04/07/2025
05/07/2025
06/07/2025
07/07/2025
08/07/2025
09/07/2025
10/07/2025
11/07/2025
12/07/2025
13/07/2025
14/07/2025
15/07/2025
16/07/2025
17/07/2025
18/07/2025
19/07/2025
20/07/2025
21/07/2025
22/07/2025
23/07/2025
24/07/2025
25/07/2025
26/07/2025
27/07/2025
28/07/2025
29/07/2025
30/07/2025
31/07/2025
01/08/2025
02/08/2025
03/08/2025
04/08/2025
05/08/2025
06/08/2025
07/08/2025
08/08/2025
09/08/2025
10/08/2025
11/08/2025
12/08/2025
13/08/2025
14/08/2025
15/08/2025
16/08/2025
17/08/2025
18/08/2025
19/08/2025
20/08/2025
21/08/2025
22/08/2025
23/08/2025
24/08/2025
25/08/2025
26/08/2025
27/08/2025
28/08/2025
29/08/2025
30/08/2025
31/08/2025
01/09/2025
02/09/2025
03/09/2025
04/09/2025
05/09/2025
06/09/2025
07/09/2025
08/09/2025
09/09/2025
10/09/2025
11/09/2025
12/09/2025
13/09/2025
14/09/2025
15/09/2025
16/09/2025
17/09/2025
18/09/2025
19/09/2025
20/09/2025
21/09/2025
22/09/2025
23/09/2025
24/09/2025
25/09/2025
26/09/2025
27/09/2025
28/09/2025
29/09/2025
30/09/2025
01/10/2025
02/10/2025
03/10/2025
04/10/2025
05/10/2025
06/10/2025
07/10/2025
08/10/2025
09/10/2025
10/10/2025
11/10/2025
12/10/2025
13/10/2025
14/10/2025
15/10/2025
16/10/2025
17/10/2025
18/10/2025
19/10/2025
20/10/2025
21/10/2025
22/10/2025
23/10/2025
24/10/2025
25/10/2025
26/10/2025
27/10/2025
28/10/2025
29/10/2025
30/10/2025
31/10/2025
01/11/2025
02/11/2025
03/11/2025
04/11/2025
05/11/2025
06/11/2025
07/11/2025
08/11/2025
09/11/2025
10/11/2025
11/11/2025
12/11/2025
13/11/2025
14/11/2025
15/11/2025
16/11/2025
17/11/2025
18/11/2025
19/11/2025
20/11/2025
21/11/2025
22/11/2025
23/11/2025
24/11/2025
25/11/2025
26/11/2025
27/11/2025
28/11/2025
29/11/2025
30/11/2025
01/12/2025
02/12/2025
03/12/2025
04/12/2025
05/12/2025
06/12/2025
07/12/2025
08/12/2025
09/12/2025
10/12/2025
11/12/2025
12/12/2025
13/12/2025
14/12/2025
15/12/2025
16/12/2025
17/12/2025
18/12/2025
19/12/2025
20/12/2025
21/12/2025
22/12/2025
23/12/2025
24/12/2025
25/12/2025
26/12/2025
27/12/2025
28/12/2025
29/12/2025
30/12/2025
31/12/2025

Les femmes perçoivent un salaire brut annuel inférieur de près de 15 % à celui des hommes (source : Bilan Social 2019). Parmi les causes explicatives de cette inégalité, le Centre Hubertine Auclert identifie plusieurs facteurs :

- la différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire et sont plus captives et moins mobiles sur le marché de l'emploi (mobilité liée au conjoint par exemple)
- des parcours féminins moins linéaires liés aux congés maternité et parentaux
- le travail à temps partiel et l'impact possible sur le déroulement de la carrière
- l'écart de rémunération par filière rarement contrebalancé par le niveau de primes
- des heures supplémentaires essentiellement effectuées par des hommes

De manière plus globale, le déroulement de carrière différencié entre les femmes et les hommes est une source majeure des écarts de rémunération.

1 Les indicateurs d'évaluation des écarts de rémunération

Les 10 plus hautes rémunérations

		Montant en euros	Nombre de bénéficiaires	% de rémunération attribué
Total des 10 + hautes rémunérations brutes annuelles	Femmes ♀	225 110 €	4	40%
	Hommes ♂	337 477 €	6	60%

Analyse

40% de la somme des 10 plus hautes rémunérations est attribué à des femmes pour 4 bénéficiaires sur 10.

Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR*

Rémunérations moyennes des agents sur emploi permanent par catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administration	-	-	-	33 316 €	-	25 787 €	31 240 €	29 931 €
Animation	-	-	-	-	-	-	-	-
Conseiller	-	-	-	-	-	-	-	-
Intervention sociale	-	-	-	-	-	-	-	-
Méthode sociale	-	-	-	-	-	-	-	-
Médiation sociale	-	-	-	-	-	-	-	-
Travail social	-	-	-	-	-	-	-	-
Travail social	-	-	-	-	-	-	-	-
Travail social	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	52 780 €	41 915 €	38 923 €	33 901 €	30 567 €	30 417 €	35 882 €	37 401 €
Total	52 780 €	46 540 €	37 780 €	33 901 €	30 567 €	26 346 €	35 755 €	31 559 €

Écart de rémunérations selon la catégorie et la filière	Catégorie A			Catégorie B		Catégorie C		Total	
Administrative						2 076 €		1 309 €	
Animation									
Culturelle									
Incendie secours									
Médico-sociale									
Médico-technique									
Police municipale									
Sociale									
Sportive									
Technique	10 865 €			1 660 €		151 €		1 518 €	
Total	6 240 €			3 879 €		4 222 €		4 196 €	

Sur 4 croisements filière et catégorie, on constate 3 écarts de rémunération en faveur des hommes et un écart en faveur des femmes.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des hommes est de 10 865 € et concerne la catégorie A de la filière Technique. L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 2 076 € et concerne la catégorie B de la filière Administrative.

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes

Croisement selon la catégorie et la filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	-	29%		21%	-	14%	0%	18%
Animation								
Culturelle								
Incendie secours								
Médico-sociale								
Médico-technique								
Police municipale								
Sociale								
Sportive								
Technique	21%	28%	18%	35%	10%	17%	14%	27%
Total	21%	29%	15%	23%	10%	14%	14%	20%

Écart de points entre la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des femmes et celle des hommes selon la catégorie et la filière

- en faveur des femmes
- en faveur des hommes

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Administrative	21		18
Animation			
Culturelle			
Incendie secours			
Médico-sociale			
Médico-technique			
Police municipale			
Sociale			
Sportive			
Technique	7	17	7
Total	8	8	4

Sur 4 croisements filière et catégorie, on constate aucun écart de rémunération en faveur des hommes et 4 écarts en faveur des femmes.

L'écart de rémunération le plus élevé en faveur des femmes est de 21 et concerne la catégorie B de la filière Administrative.

2 Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité de rémunération

Suivre attentivement les données afin de mieux évaluer les écarts de rémunération et les corriger le cas échéant, en croisant les données avec les critères d'attribution des primes et en vérifiant l'équité d'attribution des primes par filière et par métier, tout en poursuivant des actions sur l'amélioration des conditions de travail, favorable à l'égalité professionnelle.

Aucune précision

Le taux de féminisation élevé au sein de la fonction publique territoriale (61 %) ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans des filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante parmi les emplois précaires.

1 Les indicateurs d'évaluation de l'égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois

La place des femmes dans la collectivité

La répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



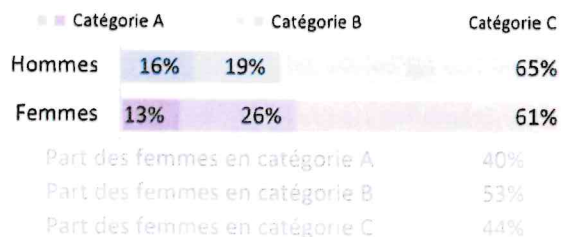
L'accès au statut de fonctionnaire

23% des femmes ont le statut de contractuel sur emploi permanent contre 41% des hommes

L'accès au CDI

29% des femmes en CDI
93% des hommes en CDI

L'accès aux catégories hiérarchiques d'encadrement



La représentation au sein des filières

	Femmes	Hommes	Part des femmes dans la FPT
Administrative	96%	4%	84%
Animation	-	-	-
Culturelle	-	-	-
Incendie secours	-	-	-
Médico-sociale	-	-	-
Médico-technique	-	-	-
Police municipale	-	-	-
Sociale	-	-	-
Sportive	-	-	-
Technique	16%	84%	41%

Le taux de féminisation global de l'emploi permanent est de 46%.

On constate que dans certaines filières les femmes sont surreprésentées :

- Administrative 96%

Concernant l'accès au statut de fonctionnaire, 77,4% des femmes sur emploi permanent bénéficient du statut de fonctionnaire contre 59,5% des hommes.

Parmi les femmes contractuelles sur emploi permanent, 29% ont pu bénéficier d'un CDI contre 93% des hommes.

Les femmes accèdent proportionnellement plus aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (38,7% femmes en A et B contre 35,1% hommes en A et B)

L'accès aux emplois fonctionnels

La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme

Analyse

Les postes de Direction sont occupés à 0,0% par des femmes. Pour rappel, 45,6% des agents sur emploi permanent sont des femmes.

L'écart d'âge entre les femmes et les hommes

Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes ♀	48,13	35,36	45,24
Hommes ♂	47,50	41,50	45,07

Proportion des + de 50 ans

42% des femmes ont + de 50 ans
contre 38% des hommes

Analyse

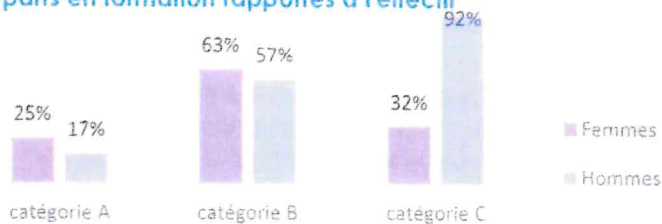
Parmi les femmes, on compte proportionnellement plus d'agents de plus de 50 ans : 42% des femmes contre 38% des hommes.

L'accès aux évolutions de carrière et à la titularisation

- ▶ Promotion interne : Aucune nomination
- ▶ Lauréats d'examen professionnel : 0% des nominations concernent des femmes (sur 1 nomination)
- ▶ Lauréats de concours : Aucune nomination

L'accès à la formation

Les départs en formation rapportés à l'effectif



Analyse

Globalement moins de femmes (38,7%) sur emploi permanent que d'hommes (73,0%) sont partis en formation.

Au sein des catégories hiérarchiques, on peut constater une forte disparité concernant les départs en formation. La catégorie C comprend la plus forte différence +60 points en faveur des hommes.

2 Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égal accès aux emplois

Aucune précision

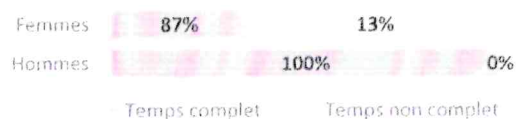
Encore beaucoup de femmes consacrent davantage de temps aux tâches domestiques et parentales que les hommes. Cette inégale répartition influe sur leur parcours professionnel. Le déséquilibre vie professionnelle, vie personnelle et familiale constitue, par conséquent, un frein majeur à l'égalité professionnelle.

1

Les indicateurs d'évaluation de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

L'organisation du temps de travail

La répartition des emplois à temps complet et à temps non complet

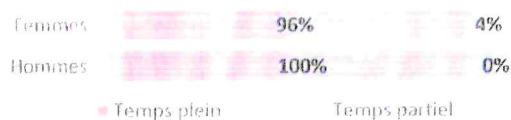


100% des agents à temps non complet sont des femmes

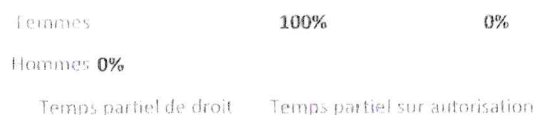
La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accès au temps partiel



L'accès au temps partiel sur autorisation ou de droit



Analyse

Les femmes (12,9%) sont plus concernées par le temps non complet que les hommes (0,0%).

Les femmes (3,7%) sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (0,0%).

Congés et conditions de travail

Taux d'absentéisme	Hommes	Femmes
Accidents de service	0,09%	-
Accidents de trajet	0,00%	0,00%
Autorisation spéciale	0,00%	0,00%
Congé de longue maladie	1,43%	1,84%
Maladie de longue durée	-	1,89%
Maladie ordinaire	0,79%	3,31%
Maladie professionnelle	1,27%	-

Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- Un congé maternité ou adoption
- Aucun congé paternité ou adoption

En congé parental (article 75)

Fonctionnaires et contractuels

- Aucune femme en congé parental
- Aucun homme en congé parental

Analyse

L'observation des données sur l'absentéisme permet de constater que les femmes (7,1%*) sont plus absentes que les hommes (3,6%*), en particulier en ce qui concerne la maladie ordinaire.

On relève un congé maternité, aucun congé paternité ou adoption, aucun congé parental au bénéfice de femmes et aucun pour les hommes.

*Taux d'absentéisme Global : Absences médicales + maternité + paternité + adoption + autorisations spéciales d'absences
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation

Télétravail

	Hommes	Femmes
Pourcentage d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail	24%	26%

Analyse

On constate que proportionnellement plus de femmes (25,8%) que d'hommes (24,3%) exercent leur fonction en télétravail.

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Aucune précision



L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant 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.

1 Les indicateurs d'évaluation des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Prévention et formation

La collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, harcèlements et discriminations (qu'il soit en interne, en externe ou mutualisé) Oui

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes Non

Violences, harcèlements et menaces

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Actes de violence physique	0	0
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0	0
Harcèlement sexuel	0	0
Menaces et actes d'intimidation	0	0

Nombre d'actes envers le personnel pour 1 000 agents selon l'origine

	Hommes	Femmes	Ensemble
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0

Analyse

Aucun acte envers le personnel n'a été rapporté.

2

Les actions à mettre en œuvre en faveur de la prévention des actes de discrimination, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles



Aucune précision

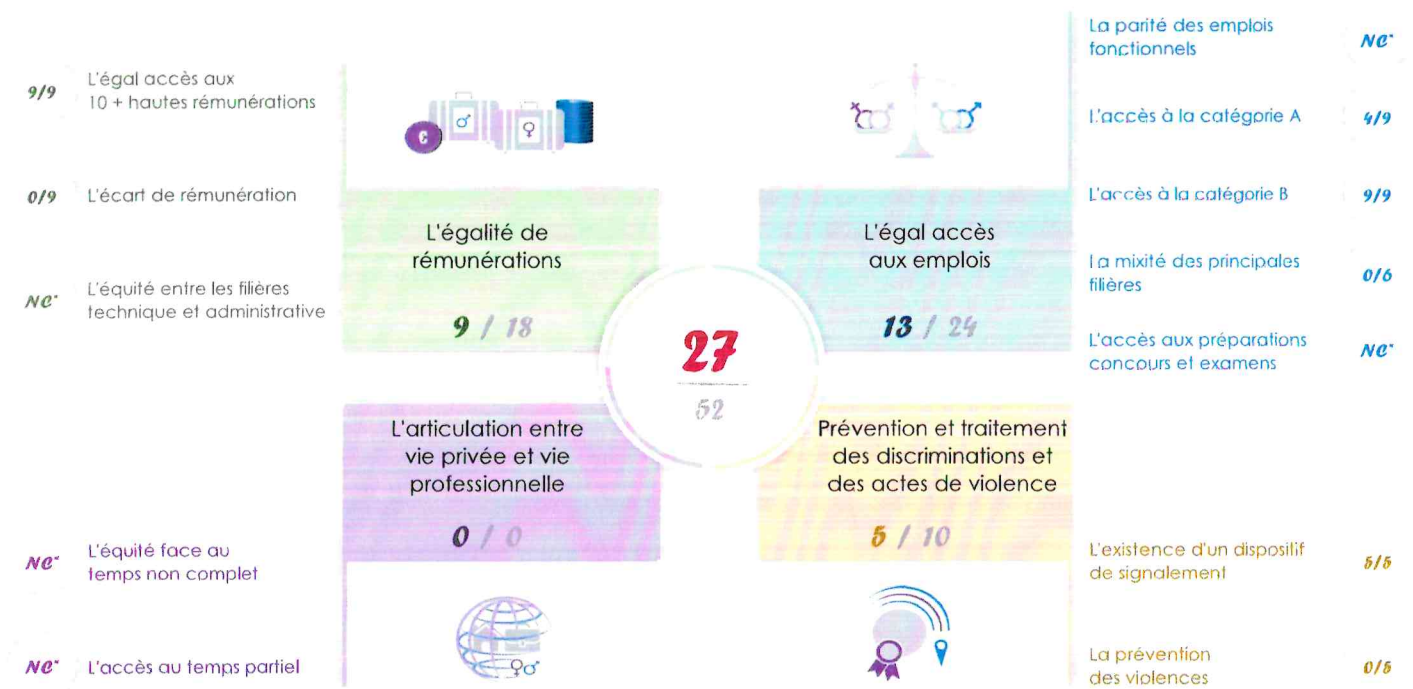
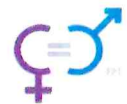
OBSERVATOIRE
Nouvelle-Aquitaine

en partenariat avec :



Baromètre

Baromètre de l'Égalité professionnelle - FPT SYNDICAT DEPARTEMENTAL DE L'EAU DE LA MANCHE



OBSERVATOIRE
DE L'ÉQUALITÉ PROFESSIONNELLE
Nouvelle-Aquitaine

en partenariat avec :



Le Syndicat Départemental de l'Eau de la Manche est un organisme public à but non lucratif, régi par la loi n° 83-633 du 26 juillet 1983 relative aux associations. Il est membre du Syndicat National des Syndicats Départementaux de l'Eau (SNSE) et du Syndicat National des Syndicats Départementaux de l'Assainissement (SNSA). Le Syndicat Départemental de l'Eau de la Manche est affilié à la Fédération Française des Syndicats Départementaux de l'Eau (FFSE) et à la Fédération Française des Syndicats Départementaux de l'Assainissement (FFSA).

Document confidentiel

Versión 2



L'égal accès aux 10 + hautes rémunérations

Objectif : Mesurer l'égal accès aux 10 plus hautes rémunérations

Mesure : 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.

Part des femmes parmi les
10 plus hautes rémunérations :

40%

Taux de féminisation
de l'emploi permanent

46%

Écart de points :

6

≤ à 10

soit :

9 / 9 points

L'écart de rémunérations

Objectif : Mesurer l'écart des rémunérations moyennes brutes en ETPR* entre les femmes et les hommes sur emploi permanent

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération entre les genres est de moins de 5 %. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

Rémunérations moyennes des hommes
sur emploi permanent

35 755 €

Rémunérations moyennes des femmes
sur emploi permanent

31 559 €

Écart de rémunérations :

13,3%

> à 10%

soit :

0 / 9 points

L'équité de rémunérations entre les filières technique et administrative

Objectif : Comparer les rémunérations des hommes de la filière technique et les femmes de la filière administrative (emplois permanents)

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart de rémunération est inférieure de 5 %. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 5 et 10 %.

Non concernée

13 / 24

L'égal accès aux emplois



La parité des emplois fonctionnels

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes aux emplois fonctionnels

Mesure : 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.

Non concernée

L'accès à la catégorie A

Objectif : Mesurer l'accès des femmes et des hommes au statut de cadre

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories A et B est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation
de la catégorie A

40%

Taux de féminisation
de la catégorie B

53%

Écart de points :

13

> 10 et ≤ 20

soit :

4 / 9 points

L'accès à la catégorie B

Objectif : Mesurer l'accès des femmes au statut de cadre intermédiaire

Mesure : La totalité des points est attribuée si l'écart entre les taux de féminisation des catégories B et C est inférieur ou égal de 10 points. 4 points sont attribués si l'écart se situe entre 10 et 20 points.

Taux de féminisation
de la catégorie B

53%

Taux de féminisation
de la catégorie C

44%

Écart de points :

9

≤ 10

soit :

9 / 9 points

La mixité des principales filières

Objectif : Mesurer la mixité des filières

Mesure : 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'indicateur s'adapte si la collectivité ne comprend que 1 ou 2 filières.

Les 3 principales filières :			Taux de féminisation	
1	Technique	Collectivité	16%	National 41%
2	Administrative	Collectivité	96%	National 84%
3	-	Collectivité	-	-

0 / 6 points

L'accès aux préparations concours et examens

Objectif : Mesurer la part des agents ayant accédé aux préparations concours et examens selon le genre

Mesure : La totalité des 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.
4 points sont attribués si l'écart est supérieur ou inférieur de 20 points.

Non concernée

0 / 0

L'articulation entre vie privée et vie professionnelle



L'équité
face au temps
non complet

Objectif : Mesurer la part des agents à temps non complet selon le genre

Mesure : 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.

Non concernée

L'accès au
temps partiel

Objectif : Mesurer la part des agents à temps partiel selon le genre

Mesure : 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.

Non concernée

5 / 10

Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence



L'existence
d'un dispositif
de signalement

5 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a mis en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Mesure : Les points sont attribués si le dispositif existe (qu'il ait été internalisé, externalisé ou mutualisé).

La collectivité a mis un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et des discriminations

Oui

Soit :

5 / 5 points

La prévention
des violences

0 / 5

Objectif : Savoir si la collectivité a organisé des formations pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Mesure : Les points sont attribués si la collectivité a organisé ce type de formations.

La collectivité a mis en place un dispositif global de formations et d'informations à destination de ses agents pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Non

Soit :

0 / 5 points

Baromètre

Notice du Baromètre



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 :



Le Baromètre de l'égalité professionnelle pour la fonction publique territoriale est un outil de mesure de l'égalité professionnelle. Il 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.

Version 1

L'égalité des rémunérations



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 (inégaie 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, 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.

L'égal accès aux emplois



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 le taux de féminisation de l'emploi fonctionnel et le taux de féminisation de l'emploi permanent est supérieure ou inférieure de 10 points.

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 aux préparations concours et examens est important 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'articulation entre vie privée et vie professionnelle



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.

Prévention et traitement des discriminations et des actes de violence



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.

Accusé de réception en préfecture
050-200033462-20250327-OC2025-03-27-02-DE
Date de télétransmission : 08/04/2025
Date de réception préfecture : 08/04/2025