

# RAPPORT RELATIF À LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ANNÉE 2023



La question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est désormais inscrite à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution, en vertu duquel « *la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée. La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Principe constitutionnel, l'égalité professionnelle a fait l'objet, notamment au sein de la fonction publique, de diverses consécutions législatives avec une recherche d'amélioration constante.

Ainsi l'élaboration annuelle par chaque acteur territorial d'un diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle en sa qualité d'employeur constitue désormais une obligation légale. En application de l'article L.2311-1-2 du CGCT, ce rapport doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget, par le Maire ou le Président de l'EPCI, respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire.

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE LA VILLE DE MONS EN BAROEUL

La Ville de Mons en Barœul a la volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage d'égalité salariale.

L'expression « égalité professionnelle » est définie ainsi : « L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail ».

Cette définition s'appuie sur deux principes fondamentaux :

- l'égalité des droits entre femmes et hommes, impliquant la non-discrimination entre les agents en raison de leur sexe (directement ou indirectement),
- l'égalité des chances, visant à remédier par des mesures concrètes aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes dans le domaine professionnel. Pour parler d'égalité femmes/hommes, il est indispensable de s'appuyer sur des indicateurs précis, notamment : effectifs, catégories, filières et rémunérations.

## QUELQUES CHIFFRES NATIONAUX

Selon les chiffres (données 2021) issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique publié en 2023, il apparaît que :

### • *Représentation des femmes dans la fonction publique*

63 % des agents de la fonction publique sont des femmes. La fonction publique hospitalière est le versant où les femmes sont relativement les plus nombreuses (78 % des effectifs). Dans la Fonction Publique Territoriale (FPT), la part des femmes a progressé de près d'un point en dix ans et s'élève à 61 %.

### • *Représentation des femmes par filière*

Il existe une segmentation des métiers. Au niveau national, la fonction publique représente 20 % de l'emploi en France.

Pour exemple, dans la Fonction Publique Territoriale :

- la filière sociale et médico-sociale est la plus féminisée (+ de 95 % de femmes),
- la filière administrative est la seconde filière la plus féminisée (82 % de femmes).

### • *Représentation des femmes par catégorie hiérarchique*

	<b>CAT A+</b>	<b>CAT A</b>	<b>CAT B</b>	<b>CAT C</b>
<b>Part de femmes</b>	53 %	69 %	57 %	61 %

Il faut noter une augmentation de la représentation des femmes dans l'ensemble des catégories à l'exception de la catégorie B, où l'on constate une baisse.

### • *Les écarts de rémunérations*

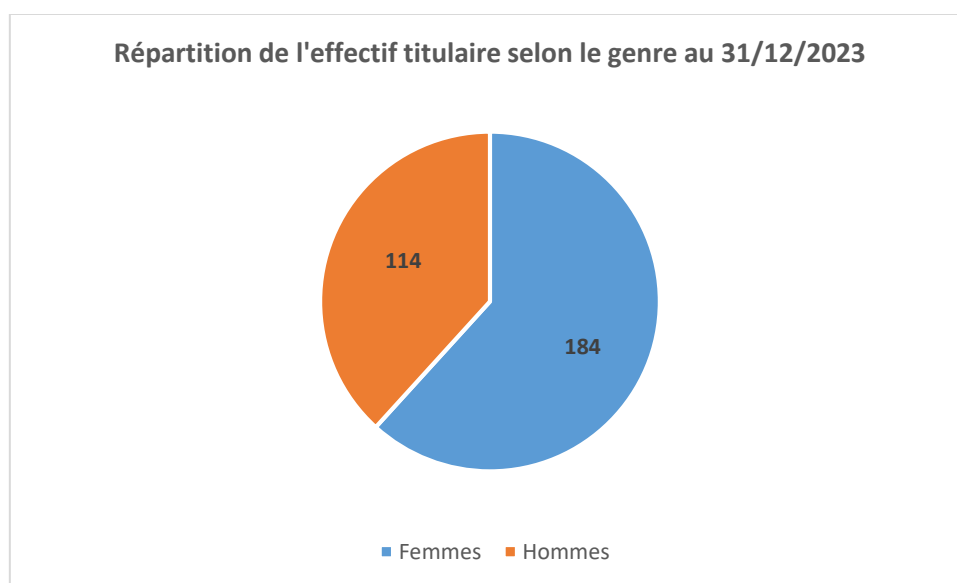
Les écarts de rémunérations existent dans le secteur public même s'ils sont moins importants que dans le secteur privé. Cet écart est de 11,3 % en faveur des hommes, contre 14,8 % dans le secteur privé.

Dans la Fonction Publique Territoriale, cet écart est moindre. Il est à hauteur de 8,3 % en faveur des hommes. L'écart de rémunération s'accroît avec l'âge.

## ANALYSE DE LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AGENTS DE LA COLLECTIVITÉ

La politique des ressources humaines menée à Mons en Barœul s'attache à porter des principes et valeurs en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses champs d'intervention, en veillant à la mixité et à la lutte contre toutes les discriminations dans les emplois et les équipes.

### Structure des effectifs titulaires



Au 31 décembre 2023, sur 298 agents titulaires de la Ville, 184 sont des femmes.

La fonction publique présente une situation spécifique par rapport à l'emploi privé : les femmes y sont largement majoritaires. En 2021, elles représentaient 63 % des employés dans la fonction publique (soit une hausse de 3 points depuis 2010), contre seulement 44 % parmi les salariés du secteur privé.

Au sein de la mairie de Mons en Barœul, les proportions sont relativement similaires : les agents titulaires sont en effet à 61,7 % des femmes.

La mixité n'est pas atteinte dans certains secteurs qui connaissent une difficulté de recrutement d'agents de sexe masculin (filrière sociale et médico-sociale essentiellement, par exemple pour les professions d'auxiliaire de puériculture ou encore d'agent social).

### Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2023 par genre et par filière :

Filière	Total	Hommes	Part Hommes	Femmes	Part Femmes
Administrative	51	11	21,57 %	40	78,43 %
Technique	150	67	44,67 %	83	55,33 %
Culturelle	24	11	45,83 %	13	54,17 %
Sportive	5	4	80,00 %	1	20,00 %
Médico-sociale	42	1	2,38 %	41	97,62 %
Police municipale	15	11	73,33 %	4	26,67 %
Animation	11	9	81,82 %	2	18,18 %
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>114</b>	<b>38,26 %</b>	<b>184</b>	<b>61,74 %</b>

Ces chiffres mettent en exergue, comme c'est le cas au niveau national, une féminisation des effectifs dans deux filières principalement : la filière médico-sociale et la filière administrative.

En effet, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a publié les taux de féminisation par filière suivants : 95 % dans la filière médico-sociale, 82 % dans la filière administrative.

### Répartition des agents titulaires au 31 décembre 2023 par genre et par catégorie :

Catégorie	Total	Hommes	Part Hommes	Femmes	Part Femmes
Catégorie A	27	8	21,57 %	19	78,43 %
Catégorie B	57	26	44,67 %	31	55,33 %
Catégorie C	214	80	45,83 %	134	54,17 %
<b>TOTAL</b>	<b>298</b>	<b>114</b>	<b>38,26 %</b>	<b>184</b>	<b>61,74 %</b>

Concernant la présentation des effectifs titulaires féminins par catégorie, et l'analyse qui peut en être faite en les confrontant aux données nationales, il apparaît que la part des femmes est respectivement de 78,4 % en A pour 61 % au niveau national, de 55,3 % en B pour 63,1 % au niveau national, et 54,2 % en C pour 60,4 % au niveau national.

### Analyse complémentaire concernant les effectifs féminins de la Ville sur des emplois de direction

Les DGS, DGAS, directeurs et responsables d'équipements (médiathèque, conservatoire, crèche...) assurent la continuité de l'action publique. Plutôt qu'une approche par cadre d'emploi, il est proposé une approche « métiers » qui traduit l'ossature de l'organisation et du fonctionnement des services. De fait, la démarche « métiers » étant propre à certaines collectivités et non pas généralisée, il ne peut être réalisé de comparaison avec des données nationales.

Au sein de l'équipe de direction générale, les femmes représentent 40 % de l'effectif. Au niveau des membres du comité de direction (CODIR), elles représentent 50 % des postes de directeurs pourvus. Par ailleurs, le poste de Direction Générale des Services (DGS) a été occupé successivement par deux femmes depuis 2020.

## Gestion des ressources humaines

L'ensemble des processus de gestion des emplois, notamment en termes de recrutement et de mobilité, est fondé sur des critères non discriminants. Dans la mesure du possible, il veille à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité des métiers et des équipes en fonction des emplois et des niveaux de responsabilité :

- les avis et le contenu des annonces de recrutement, les intitulés des fiches de postes utilisent l'écriture neutralisée, intégrant toujours la dimension homme/femme, s'adressant ainsi indistinctement aux hommes et aux femmes,
- les profils de poste sont déterminés de façon objective au regard des compétences nécessaires pour exercer les missions et de celles dont disposent les candidats,
- la mixité dans les équipes et les emplois est favorisée le plus possible. La Ville s'attache ainsi à avoir une représentation féminine dans certains métiers techniques (espaces verts par exemple), de surveillance de la voie publique et de lutte contre les incivilités (policiers municipaux) et inversement à disposer d'une représentation masculine dans des métiers administratifs tels que gestionnaire RH, comptable ou dans les métiers de la restauration scolaire.

## Quotités de travail

Répartition de l'effectif titulaire par genre selon le temps de travail		
	Femmes	Hommes
Temps complet	151	105
Temps partiel	22	2
Temps non complet	11	7

Les dispositions du règlement intérieur relatives aux temps de travail et aux congés et absences donnent un cadre global identique pour les agents, qui peut faire l'objet de dispositions spécifiques liées aux nécessités et contraintes particulières de service. L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est ainsi appréciée au regard des spécificités de chaque service, en veillant à préserver équilibre et équité au sein des équipes dans l'attribution des différentes autorisations d'absence et dans l'organisation du temps de travail.

La prise des différents temps partiels ou congés familiaux existants (congé maternité, congé paternité...) n'entraîne aucune conséquence pour l'agent en termes de régime indemnitaire ou de déroulement de carrière.

A Mons en Barœul, sur les 24 agents titulaires à temps partiel, 22 étaient des femmes au 31 décembre 2023, soit 91,7 %.

## Ecarts de rémunération

Rémunération brute moyenne de l'effectif titulaire par genre selon la catégorie		
	Hommes	Femmes
Catégorie A	50 856 €	35 877 €
Catégorie B	26 375 €	20 203 €
Catégorie C	25 295 €	23 687 €

Il est à noter que l'écart de rémunération s'explique en majeure partie par le recours au temps partiel plus important chez les femmes que chez les hommes, comme cela a déjà été relevé. Cela est particulièrement vrai pour la catégorie A, où les 4 agents à temps partiel ou à temps non complet sont toutes des femmes.

Même si le statut de la fonction publique protège et réduit les écarts de rémunération par rapport au secteur privé, des différences persistent néanmoins. Ainsi, les dernières études synthétisées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et le Défenseur des Droits en 2017 relèvent un écart de rémunération moyen de 12 % entre les femmes et les hommes, qui s'accroît tout au long des carrières des fonctionnaires.

Ainsi, au niveau national, l'écart de salaire entre un homme et une femme cadre A est de 7 % à 25 ans contre 25 % à 50 ans. Pour les agents de catégorie C, l'écart de salaire varie de 8 % à 25 ans à 14 % à l'âge de 50 ans.

## Evolution de carrières

Répartition de l'effectif permanent par genre selon les promotions professionnelles			
	Hommes	Femmes	Total
Avancement d'échelon	51	79	130
Avancement de grade	8	9	17
Promotion interne	0	1	1

Les déroulements de carrière dans la Fonction Publique Territoriale sont rythmés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois. En 2023, sur 148 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade, d'échelon, ou de promotion interne, 60,1 % étaient des femmes, ce qui est quasiment identique au poids de population féminine au sein des effectifs municipaux de Mons en Barœul.

Là encore, la politique d'avancement de la collectivité est fondée sur les mérites individuels des agents et ne saurait être genrée.