

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

FEMMES

HOMMES

DANS LES MINISTÈRES SOCIAUX

Bien que présentant un taux de féminisation élevé, les ministères sociaux n'échappent pas au phénomène de plafond de verre ou de discrimination sur les critères du sexe, de l'état de grossesse ou de la situation familiale présents dans la plupart des organisations. Une politique volontariste d'égalité professionnelle est ainsi mise en œuvre depuis plusieurs années. L'obtention du Label Diversité en 2012 a favorisé la structure de cette politique en plans d'actions régulièrement évalués.





LES CHIFFRES À CONNAÎTRE

TAUX DE FÉMINISATION ET CHIFFRES ISSUS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE 2015

EFFECTIFS

(personnels « en fonction » au 31-12 de l'année 2015)



67%

Jeunesse/sports : **40 %**

Affaires sociales/santé : **70 %**

Travail/emploi : **70 %**

Pour tous les périmètres, le taux de féminisation diminue à mesure que la catégorie augmente. Cependant, cet écart tend à diminuer avec le temps.

NOMINATION DANS LES POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT

2014
2015

40%

Les ministères sociaux ont obtenu le meilleur résultat interministériel sur les années 2014 et 2015 : **plus de 40 % des postes** occupés par des femmes (**42 %** même en matière de primo-nominations)

MIXITÉ DES MÉTIERS

(sont cités les emplois types qui comptent moins de 40 % de femmes ou à l'inverse plus de 90 %)

Administration centrale

Chauffeure automobile : **23 %**

Cheffe de projet maîtrise d'œuvre des SI : **40 %**

Gestionnaire RH et assistante : **94 %**

DRJSCS

Entraîneuse : **20 %**

Conseillère en développement des politiques sportives : **29 %**

Coordnatrice d'actions de formation : **33 %**

Déléguée au droits des femmes : **99 %**

Assistante : **92 %**

DIRECCTE

Assistante au contrôle des entreprises : **92 %**

Assistante : **94 %**

et assistante de direction : **97 %**

ARS

Gestionnaire logistique : **37 %**

Assistante : **94 %**

Une exposition sur la mixité des métiers occupés par des agents.es de nos ministères a été présentée en centrale et en région. Une cartographie des métiers et des mesures de rééquilibrage dans les secteurs identifiés sont programmés dans les directions



RECRUTEMENT / CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les taux de féminisation des candidat.es admis.es sont presque toujours plus élevés que pour les inscrit.es

Concours
externesCat A : **63 %**
Cat B : **70 %**Concours
internesCat A : **48 %**
Cat B : **67 %**Concours
réservésCat A : **76 %**
Cat B : **75 %**
Cat C : **100 %**Examens
professionnelsCat A : **67 %**
Cat B : **70 %**

Membres de jury

46 % [49 % en 2014]

Présidence de jury

29 % [42 % en 2014]

Les président.es et les membres de jury sont systématiquement formé.es à la prévention des risques directs ou indirects de discrimination. Un objectif de participation équilibrée sur les présidences de jury est fixé pour 2017.

PROMOTIONS

Avancement de grade

**66 %** Cat A : **51 %**
Cat B : **70 %**
Cat C : **80 %**

Les ratios promus/promouvables sont globalement identiques entre femmes et hommes.

Promotion de corps par liste d'aptitude

60 % Cat A : **49 %**
Cat B : **78 %**

Les ratios promus/promouvables sont globalement plus favorables aux hommes.

MOBILITÉ

Géographique

**2,6 %** **3,5 %**

Statutaire

**2,4 %** **2,7 %**

Catégorielle

**0,1 %** **0,7 %**

Structurelle

**0,6 %** **0,5 %**

Plusieurs mesures sont mises en place pour s'assurer que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ne défavorisent aucun.e agent.e (règles objectives et transparentes, recours systématique à une grille d'analyse : note de service du 27 juillet 2012, programme de mentorat...)



FORMATION

Un chantier d'imprégnation des thématiques diversité/égalité dans les formations métiers est conduit

Formation statutaire

Jeunesse/sports : **28 %**

Travail/emploi : **63 %**



Formation continue

En AC et SD : **68 %**

En SD : **68 %**

En ARS : **74 %**

En AC et ARS : **70 %**

Le taux de féminisation diminue à mesure que la catégorie augmente

Une attention particulière est portée sur la durée des formations. Une organisation en dehors des mercredis et des périodes de congés scolaires est privilégiée. Les formations proposées en e-learning présentent l'avantage pour l'utilisateur de gérer son temps et de se former malgré des contraintes professionnelles ou géographiques.

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

CAP et CCP (titulaires)

Travail/emploi : **69 %**

Affaires sociales/santé : **45 %**

Jeunesse/sports : **44 %**

Corps communs : **53 %**

CCP : **61 %**

CT/CHSCT (M et AC) et CNC (titulaires)

Titulaires : **37 %**

Suppléants : **40 %**

TÉLÉTRAVAIL

Administration centrale

72 %



Services déconcentrés

72 %

TEMPS PARTIEL



19 > 22 %



2 > 5 %

Selon les secteurs, entre **3 et 5 %** des hommes sont à temps partiel alors que les femmes le sont de **20 à 23 %** en 2014. **2 à 5 %** des hommes et **19 à 22 %** des femmes en 2015.

Plusieurs mesures favorisant une meilleure articulation entre le temps professionnel et le temps personnel sont en cours de réalisation (charte de qualité de vie au travail, d'utilisation de la messagerie et d'organisation des réunions, temps de travail variable, développement du télétravail, augmentation des services aux agent.es...)



CONGÉ PARENTAL ET DISPONIBILITÉ

Congé parental



98 %

Disponibilité



28 % de femmes
sont en disponibilité pour suivre
leur conjoint contre
8 % des hommes

La responsabilisation parentale des pères va être promue en encourageant la pleine utilisation du congé paternité, du temps partiel, du congé parental, de la prise de jour enfant malade.... Une instruction et un guide du 21 janvier 2013 permettent de **garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les agent.es de retour d'une longue absence.**

DÉPART À LA RETRAITE



62,3 ans



63,2 ans

Les femmes partent en moyenne à 62,3 ans et les hommes à 63,2 ans. **Cet écart tend à diminuer par rapport à 2014.** La jouissance immédiate est le premier motif de départ pour les femmes et les hommes. Cependant on remarque que la parentalité de 3 enfants est un motif exclusivement féminin.

POLITIQUE SALARIALE ET INDEMNITAIRE

Rémunérations globales mensuelles moyennes en 2015



| | FEMMES | HOMMES | ÉCART |
|-----------------------------|----------|----------|--------|
| catégorie A+ ⁽¹⁾ | 10 198 € | 10 308 € | -1,1% |
| catégorie A | 4 775 € | 4 646 € | 2,7% |
| catégorie B | 3 211 € | 3 286 € | -2,3% |
| catégorie C | 2 414 € | 2 799 € | -14,7% |
| contractuels | 3 726 € | 3 816 € | -2,4% |

Les écarts constatés au niveau indemnitaire sont variables d'un corps à un autre, selon la composition du corps. En effet, il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes toutefois ces résultats globaux sont la synthèse de situations plus contrastées selon les secteurs. Les écarts sont tantôt en faveur des femmes tantôt en faveur des hommes selon le corps d'appartenance.

(1) la ligne englobe les administrateurs civils et les emplois fonctionnels. Pour des raisons informatiques, les autres emplois relevant de cette catégorie sont agrégés dans la catégorie A.



LE RESSENTI DES AGENTS : BAROMÈTRE SOCIAL 2015

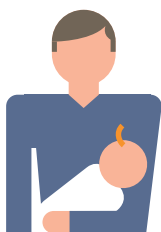
Conciliation vie professionnelle et vie personnelle



77 % de femmes et **73 %** d'hommes
ont choisi leur temps de travail.

48 % des agent.e.s éprouvent des
difficultés à concilier vie professionnelle et
vie privée

Congé de paternité

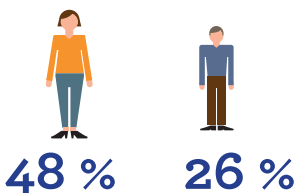


5 % d'hommes répondants
ont le sentiment de ne pas avoir
pris leur congé de paternité dans
de bonnes conditions en raison
de leur charge de travail et
pour **2 %** en raison de leurs
responsabilités

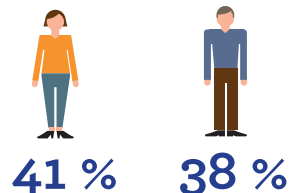
Freins dans la carrière

Les critères de frein les plus souvent
mentionnés sont :

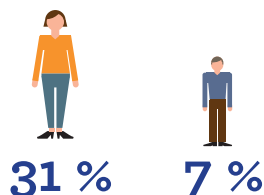
La situation de famille



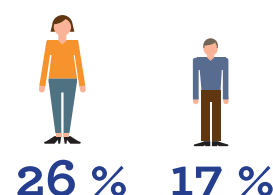
La mobilité géographique



Le temps partiel ou les interruptions d'activité



La disponibilité du conjoint



Le fait d'être une femme ou un homme



Harcèlement moral



18,5 % de femmes et **17 %** d'hommes
répondant.e.s considèrent avoir été victime de
harcèlement moral

Harcèlement sexuel



55 agent.e.s considèrent avoir été victime
de harcèlement sexuel, dont une large majorité
de femmes

POUR EN SAVOIR PLUS CONSULTEZ :

- ▶ le rapport égalité femmes-hommes 2015
- ▶ la rubrique DRH/Diversité sur PACo

