

SEPTEMBRE 2016

Étude emploi

SITUATION COMPARÉE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES TERRITORIAUX : EN MARCHÉ VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



QUAND LES TALENTS
GRANDISSENT,
LES COLLECTIVITÉS
PROGRESSENT

Ce travail d'étude sur la parité dans la fonction publique territoriale s'inscrit dans le cadre du programme de travail 2016 / 2017 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Il propose, sous l'angle du genre, des éléments factuels sur diverses thématiques relatives entre autres à l'emploi, aux métiers, aux conditions de travail et au déroulement de carrière. Ce rapport, qui s'appuie sur plusieurs sources internes et externes, a pour but d'apporter des repères et des références statistiques pour permettre aux collectivités et établissements territoriaux de mieux se situer et se comparer.

Ce travail a été réalisé par Camille Ermisse, cheffe de projet statistique, sous la direction de Mohamed Amine, responsable de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT.

Le CNFPT a signé, le 5 novembre 2015, une charte avec le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) pour promouvoir une communication publique sans stéréotype de sexe. Il s'est ainsi engagé à rendre les femmes plus visibles pour aller vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, en les faisant apparaître comme telles dans le titre de leurs fonctions, leurs grades, leurs métiers et dans l'usage du féminin à côté du masculin dans les accords, en usant du point pour ajouter le féminin (exemple : les conseiller.ère.s). Cette publication prend en compte les principes et règles de rédaction prévus par cette charte. Pour des raisons techniques, cette démarche n'a pu être mise en œuvre dans certains graphiques du présent rapport mais sera très rapidement suivie d'effet au sein des prochaines publications de l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

Sommaire

Présentation et enseignements de l'étude.....	5
La territoriale, une fonction publique particulièrement féminisée.....	7
1. Division horizontale de l'emploi selon le genre.....	8
1.1 Sept contractuel.le.s territoriaux.ales sur dix sont des femmes.....	8
1.2 88 % des agent.e.s travaillant dans les CCAS et les caisses des écoles sont des femmes.....	11
1.3 Une faible mixité des métiers.....	12
1.4 Les services d'affectation : sept services sur trente-huit sont fortement féminisés.....	14
1.5 Temps de travail : le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes.....	15
1.6 Une part plus importante de femmes parmi les tranches d'âge les plus élevées.....	16
1.7 La santé au travail : les femmes sont plus longtemps absentes pour « raisons de santé ».....	16
1.8 Parmi les agent.e.s en situation de handicap, 52 % sont des femmes.....	17
1.9 Près des deux tiers des territoriaux franciliens sont des femmes.....	19
2. Division verticale de l'emploi selon le genre.....	20
2.1 63,9 % des agent.e.s de catégorie B sont des femmes.....	20
2.2 Une inégalité d'accès aux emplois fonctionnels très marquée et d'autant plus forte pour les contractuel.le.s.....	20
2.3 Près des deux tiers des emplois de direction dans les grandes collectivités sont occupés par des hommes.....	24

<i>2.4 Une majorité des femmes parmi les lauréats aux concours de catégorie A+.....</i>	<i>24</i>
<i>2.5 Titularisations et promotions : parmi les contractuel.le.s permanent.e.s, les hommes sont davantage nommés stagiaires que les femmes.....</i>	<i>25</i>
<i>2.6 Positions administratives particulières : sept agent.e.s sur dix hors position d'activité sont des femmes.....</i>	<i>27</i>
<i>2.7 Accès à la formation : peu discriminant entre les femmes et les hommes, sauf pour les formations de perfectionnement</i>	<i>29</i>
<i>2.8 Rémunération : écart de 11 % sur le salaire net moyen en défaveur des femmes.....</i>	<i>30</i>
Annexes.....	31
Précisions sur les sources.....	32
Pour en savoir plus.....	33

Présentation et principaux enseignements de l'étude

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2016, les conseils régionaux et départementaux, ainsi que les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur leur territoire. Dans ce contexte, l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT propose un état des lieux sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, pour que les collectivités et leurs établissements publics puissent se situer et se comparer entre eux.

Ce rapport s'appuie sur plusieurs sources internes et externes (cf. méthodologie en p.29) :

- SIASP (système d'information sur les agent.e.s des services publics) au 31 décembre 2013, INSEE
- les rapports aux comités techniques sur l'état des collectivités territoriales dits « bilans sociaux » au 31 décembre 2013, CNFPT/DGCL
- l'étude sur les emplois de direction dans les grandes collectivités au 31 décembre 2014, Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences du CNFPT
- l'enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences du CNFPT
- le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (édition 2015), DGAFP
- l'enquête emploi et le recensement de la population, INSEE

Cette étude confirme à nouveau la persistance d'une division sexuée du travail tant au niveau horizontal (statutaire, institutionnel, organisationnel, professionnel, démographique, conditions d'emploi) que vertical (hiérarchique, mobilité et carrière, formation et rémunération).

Les principaux enseignements de ce rapport sont les suivants :

- ✚ Division horizontale de l'emploi selon le genre
 - ✓ Une plus grande précarité : 70 % des contractuel.le.s sont des femmes
 - ✓ Une forte spécialisation : les filières sociales et médico-sociales sont quasi exclusivement féminines
 - ✓ 88 % des agent.e.s travaillant dans les CCAS et caisses des écoles sont des femmes
 - ✓ Les métiers et services d'affectation présentent une faible mixité, avec plus de femmes dans le social, la petite enfance et la santé
 - ✓ La situation familiale notamment la maternité influe sur le temps de travail et la santé : le temps partiel reste choisi principalement par les femmes et elles sont plus longtemps absentes pour raisons de santé
 - ✓ Les femmes sont en moyenne plus âgées : parmi les Agent.e.s de plus de 60 ans, 66 % sont des femmes

- ✚ Division verticale de l'emploi selon le genre : les inégalités professionnelles persistent même si le statut les amoindrit
 - ✓ L'accès des femmes aux emplois de direction et notamment aux emplois fonctionnels reste limité
 - ✓ Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours de catégorie A+
 - ✓ Les titularisations concernent davantage les hommes. Les femmes, en revanche, sont plus nombreuses à bénéficier des avancements d'échelon
 - ✓ Les disponibilités regroupent plus de femmes que les détachements
 - ✓ L'accès à la formation est peu discriminant entre les hommes et les femmes à l'exception des formations de perfectionnement qui concernent plus de femmes
 - ✓ L'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes est de 11 % en faveur des hommes

Concernant la division horizontale de l'emploi selon le genre, les enseignements de cette étude varient peu dans le temps. Les femmes sont toujours touchées par une plus grande précarité et restent cantonnées aux domaines du social, de la petite enfance et de la santé, en lien avec les représentations sur leurs rôles sociaux au sein de la société et dans le travail.

Concernant la division verticale de l'emploi selon le genre, le statut permet l'égalité d'accès à la FPT pour les deux sexes. Le taux de réussite des femmes aux concours de catégorie A+ est même plus élevé. Qui plus est, l'accès des femmes aux emplois de direction a progressé depuis 2005. Mais l'étude confirme toujours l'existence d'un « plafond de verre », autrement dit de freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. La conciliation entre vie

familiale et professionnelle notamment le travail à temps partiel peut expliquer en partie ces freins. La situation familiale (maternité, congé parental) impacte inévitablement le déroulement de carrière et donc le salaire. Ainsi en 2013, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes reste notable, même s'il a tendance à se réduire avec le temps.

La territoriale, une fonction publique particulièrement féminisée



C'est le taux de féminisation de l'emploi territorial comptabilisé en postes principaux non annexes¹ tous statuts confondus. En apparence, il demeure identique à 2011. En fait, sans les contrats aidés qui ont fortement augmenté entre 2011 et 2013 en raison des emplois d'avenir dont les métiers sont plus masculins, la part des

femmes dans la FPT s'établirait à 61 %.

En comparaison avec les autres versants de la fonction publique, le taux de féminisation de la territoriale est supérieur à celui de l'Etat (54,4 % dans la fonction publique d'Etat) et inférieur à celui observé dans la fonction publique hospitalière (77,4 %).

La fonction publique territoriale est considérée comme particulièrement féminisée comparativement à la population active occupée tous secteurs confondus (47,9 %) et plus particulièrement au secteur tertiaire² car ce dernier, composé notamment de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale³, présente un taux de féminisation de 55,2 %, selon l'enquête emploi 2013 de l'Insee.

¹ Le poste principal non annexe est le poste le mieux rémunéré des agent.e.s (lorsqu'il y en a plusieurs) et respectant un minimum en termes de rémunération ou de volume horaire

² Le secteur tertiaire recouvre un vaste champ d'activités qui va du commerce à l'administration, en passant par les transports, les activités financières et immobilières, les services aux entreprises et services aux particuliers, l'éducation, la santé et l'action sociale.

³ 30,3 % des actif.ve.s occupé.e.s de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine, hors communautés, comptabilisés dans le secteur tertiaire travaillent dans l'administration publique, l'éducation, la santé et l'action sociale. Source : Insee, enquête emploi 2013.

Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (par ordre anti-chronologique)

☞ Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2016, les conseils régionaux et départementaux, ainsi que les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur leur territoire.

☞ La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes aborde le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions : l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes au travail, la lutte contre la précarité, l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles, etc.

☞ Le 8 mars 2013, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs des trois versants du secteur public.

Ce protocole prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agent.e.s sur leur lieu de travail.

☞ Afin de favoriser davantage l'égalité femme-homme, la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, comporte un volet pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

☞ L'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires indique qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

☞ L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^e alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

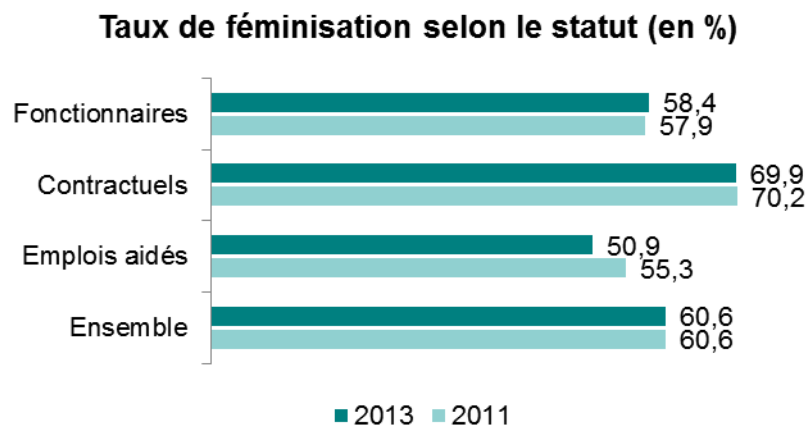
Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

1. Division horizontale de l'emploi territorial selon le genre

1.1 Sept contractuel.le.s territoriaux.ales sur dix sont des femmes

Le taux de féminisation des agent.e.s contractuel.le.s est largement au-dessus de celui des agent.e.s fonctionnaires (58,4 %) et des agent.e.s en emplois aidés (50,9 %).

L'instauration des emplois d'avenir en novembre 2012 a engendré une forte baisse du taux de féminisation des emplois aidés, notamment en raison du poids important de métiers majoritairement masculins.



Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT
Note de lecture : 58,4 % des fonctionnaires sont des femmes en 2013, contre 57,9% en 2011

Selon la source des bilans sociaux au 31 décembre 2013, le taux de féminisation des agent.e.s contractuel.le.s présente d'importantes variations selon qu'ils sont assistant.e.s maternel.le.s et familiaux (94,6 %), saisonnier.ère.s et occasionnel.le.s (68,8 %), permanent.e.s (67,5 %) ou collaborateurs.rice.s de cabinet (41,2 %).

Les filières d'emploi présentent une répartition sexuée marquée. En effet, pour six filières (sociale, médico-sociale, administrative, médico-technique, animation et culturelle), les taux de féminisation sont bien au-dessus de la moyenne, allant de 64,4 % de femmes dans la filière culturelle à 95,3 % dans la filière sociale.

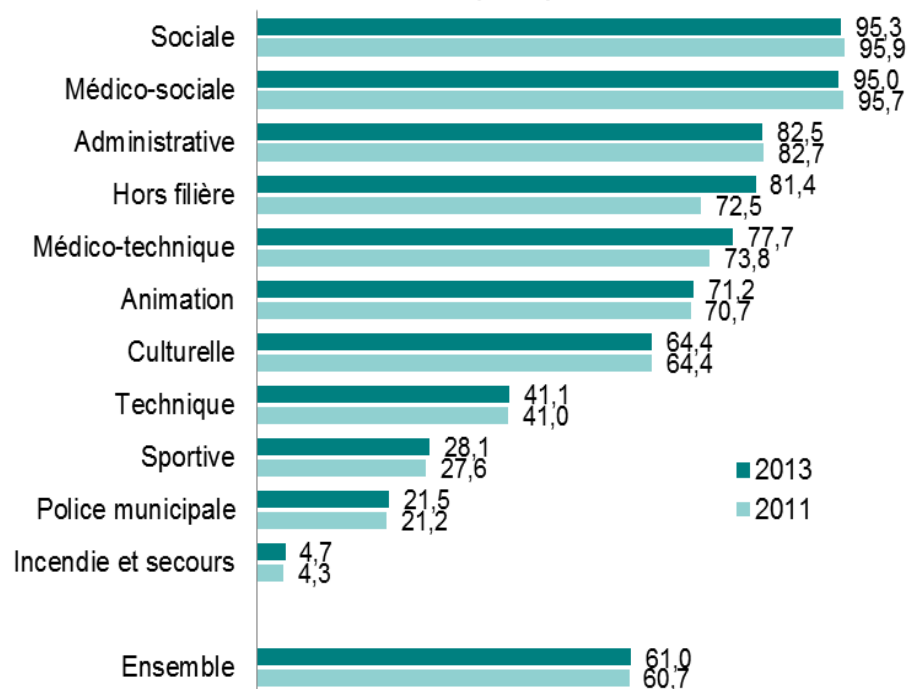
A l'inverse, les filières technique, sportive, police municipale et incendie et secours sont très peu féminisées avec des taux très en-deçà du taux de féminisation moyen, allant de 41,1 % pour la filière technique à 4,7 % pour la filière incendie et secours.

Les évolutions entre 2011 et 2013 demeurent relativement faibles pour l'ensemble des filières, hormis pour la filière médico-technique⁴.

Néanmoins, entre 2011 et 2013, la part des femmes dans les filières fortement féminines (sociale, médico-sociale, administrative) s'est légèrement réduite au profit des filières très masculines (sportive, police municipale, Incendie et secours).

⁴ Concernant la filière médico-technique, la comparaison des résultats entre 2011 et 2013 doit être interprétée avec prudence en raison de la création du cadre d'emplois de technicien paramédical en 2013 regroupant les cadres d'emplois de rééducateur et d'assistant médico-technique. Il en est de même avec les hors filières : l'INSEE a procédé pour les données SIASP 2013 au redressement de tous les cadres d'emplois qui ne pouvaient pas être initialement identifiés car depuis 2011, les codes PCS sont acceptés en codification du grade.

Taux de féminisation selon la filière hors emplois aidés (en %)



Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT
 Note de lecture : En 2013, 95,3 % des agent.e.s de la filière sociale sont des femmes, contre 95,9% en 2011

Le tableau ci-après permet d'observer une surreprésentation des femmes dans 22 cadres d'emplois issus majoritairement des filières administrative, médico-sociale, sociale et culturelle. Parmi ces vingt-deux cadres d'emplois, dix sont quasi exclusivement occupés par des femmes (taux de féminisation supérieurs à 95 %). Ces cadres d'emplois appartiennent à la filière sociale et médico-sociale.

A l'inverse, quinze cadres d'emplois comptent plus de 75 % d'hommes dans leurs effectifs. Ces cadres d'emplois relèvent principalement des filières police, incendie et secours, technique et sport. Les quatre cadres d'emplois quasi exclusivement masculins (plus de 95 % des effectifs) appartiennent aux missions régaliennes.

Vingt-et-un cadres d'emplois, qui ne figurent pas dans ce tableau, sont considérés comme mixtes. Ils relèvent pour la plupart des filières culturelle et animation.

Cadres d'emplois ... (hors emplois aidés)	... quasi exclusivement ... (Plus de 95% des effectifs)	... mixtes avec une surreprésentation des agent.e.s de genre ... (Entre 75 et 95% des effectifs)
... féminin	<ul style="list-style-type: none"> - Puériculteur.rice cadre de santé - Agent.e.s spécialisé.e.s des écoles maternelles - Sage-femme - Auxiliaire de puériculture - Puériculteur.rice - Éducateur.rice de jeunes enfants - Agent.e. social.e - Infirmier.ère - Infirmier.ère en soins généraux - Assistant.e maternel.le 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliaire de soins - Psychologue - Assistant.e socio-éducatif.ve - Cadre de santé infirmier.ère, rééducateur.rice et assistant.e médico-technique - Adjoint.e administratif.ve - Secrétaire de mairie - Rédacteur.rice - Bibliothécaire - Technicien.ne paramédical.e - Assistant.e de conservation du patrimoine et des bibliothèques - Médecin - Conservateur.rice des bibliothèques
... masculin	<ul style="list-style-type: none"> - Directeur.rice de police municipale - Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels - Sous-officier de sapeur-pompier professionnel - Capitaine, commandant, lieutenant-colonel et colonel de sapeurs-pompiers professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Sapeur et caporal de sapeur-pompier professionnel - Chef.fe de service de police municipale - Garde-champêtre - Agent.e de maîtrise - Directeur.rice.s (général.e) des services techniques (emploi fonctionnel) - Infirmier.ère d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels - Technicien.ne - Conseiller.ère des activités physiques et sportives - Directeur.rice.s d'établissement d'enseignement artistique - Agent.e.s de police municipale - Opérateur.rice des activités physiques et sportives

Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT

Note de lecture : hors emplois aidés, le cadre d'emplois de puériculteur.rice cadre de santé est occupé à plus de 95 % par des femmes.

1.2 88 % des agent.e.s travaillant dans les CCAS et les caisses des écoles sont des femmes

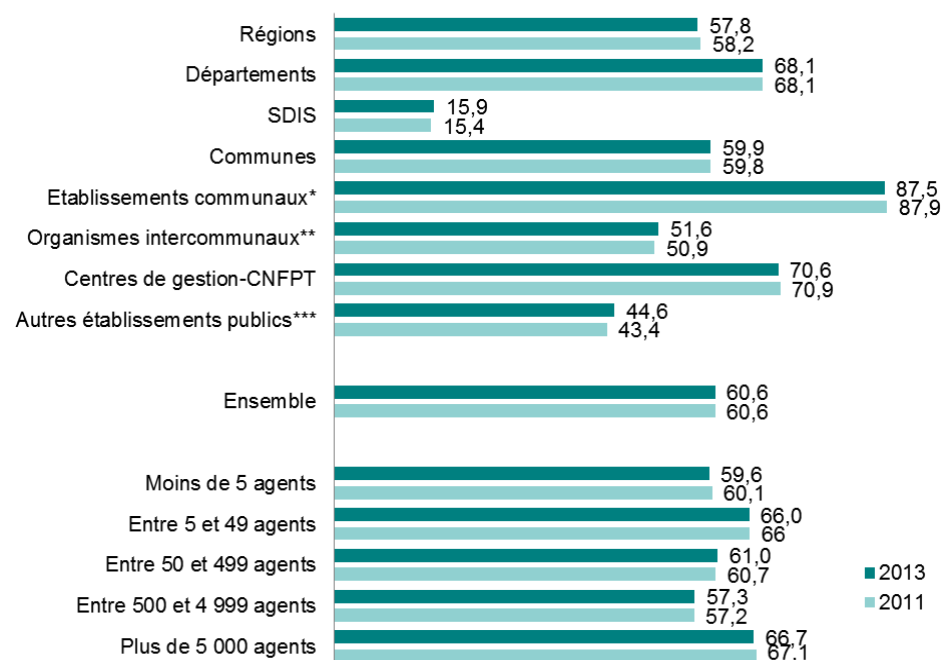
La part des femmes est plus importante dans les caisses des écoles et les centres communaux d'action sociale. Les Centres de gestion, le CNFPT et les départements présentent également un taux de féminisation supérieur à la moyenne. Concernant les conseils départementaux, cette caractéristique s'explique en partie par la part importante des femmes dans le social, notamment les assistants familiaux qui sont presque exclusivement des femmes.

En toute logique, le taux de féminisation des SDIS reste très faible (15,9 %).

Globalement, en termes de répartition par type de collectivités, le poids des femmes a très peu évolué entre 2011 et 2013.

Les femmes sont davantage présentes dans les très grandes collectivités (plus de 5 000 agent.e.s) et les petites collectivités (entre 5 et 49 agent.e.s) que dans les autres strates de collectivités et établissements publics territoriaux. Ces proportions sont relativement stables dans le temps.

Taux de féminisation selon le type et la taille d'employeurs (en %)



* centres communaux d'action sociale, caisses des écoles, autres établissements communaux

** communautés urbaines et métropoles, communautés de communes, communautés d'agglomération et pôles métropolitains, syndicats d'agglomération nouvelle, syndicats intercommunaux à vocation multiple, syndicats intercommunaux à vocation unique, syndicats mixtes.

*** institutions interdépartementales ou ententes, établissements publics locaux culturels, régies d'une collectivité locale à caractère administratif, Offices publics de l'Habitat, autres établissements publics locaux.

Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT

Note de lecture : 57,8 % des agent.e.s travaillant dans les régions sont des femmes

1.3 Une faible mixité des métiers

La faible mixité des métiers reste liée aux représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes au sein de la société et dans le travail.

Les dix principaux métiers concentrent 42 % d'agent.e.s territoriaux.ales. 5 métiers sont fortement féminisés, ils regroupent plus de 80 % de femmes. Il s'agit de l'assistant.e de gestion administrative, des métiers liés à l'enfance (agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, assistant.e éducatif.ve petite enfance, animateur.rice éducatif.ve accompagnement périscolaire) et des agent.e.s de restauration. Le métier de chargé.e de propreté des locaux qui totalise le plus d'agent.e.s est également plus féminisé que la moyenne, avec un taux de 77,2 %.

A l'inverse, 3 métiers fortement masculins peuvent être comptabilisés : l'ouvrier.ère de maintenance des bâtiments, jardinier.ère et agent.e. d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers. Il s'agit de métiers techniques.

Les dix principaux métiers

Métiers	Effectifs	%	Effectifs ETC	Taux de féminisation
Chargé.e de propreté des locaux	205 200	10,8	176 900	77,2
Assistant.e de gestion administrative	142 300	7,5	130 600	90,4
Agent.e.s d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	79 700	4,2	70 200	98,9
Assistant.e éducatif.ve petite enfance	60 400	3,2	56 700	98,8
Ouvrier.ère de maintenance des bâtiments	55 700	2,9	53 900	7,6
Agent.e de restauration	54 200	2,8	44 600	87,9
Animateur.rice enfance-jeunesse	51 300	2,7	40 500	69,5
Animateur.rice éducatif.ve accompagnement périscolaire	51 200	2,7	32 200	83,6
Jardinier.ère	47 700	2,5	45 700	8,8
Agent.e d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	46 500	2,4	45 200	2,1

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Des métiers quasi-exclusivement féminins...

Sur les 234 métiers du répertoire des métiers territoriaux, on recense 14 métiers avec un taux de féminisation très supérieur à la moyenne dans la territoriale. Au sein de ces métiers les plus féminisés, on distingue des métiers liés à la santé, à la petite enfance et au social, ainsi que deux métiers administratifs (assistant de direction et secrétaire de mairie).

Parmi ces métiers, on trouve quatre des quinze principaux métiers de la territoriale.

14 métiers ont un taux de féminisation supérieur à 93%

	Effectifs	Taux de féminisation
Ensemble des agent.e.s territoriaux	1 906 700	60,6
Sage-femme	1 000	99,7
Puériculteur.rice	5 700	99,2
Agent.e.s d'accompagnement à l'éducation de l'enfant	79 800	98,9
Assistant.e éducatif.ve petite enfance	60 400	98,8
Animateur.rice de relais assistantes maternelles	1 700	98,5
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	5 400	98,0
Aide à domicile	43 900	97,5
Orthophoniste	< à 100	97,1
Assistant.e de direction	12 500	96,6
Educateur.rice de jeunes enfants	8 400	96,6
Assistant.e familial.e en protection de l'enfance	34 900	94,1
Secrétaire de mairie	22 300	93,9
Infirmier.ère	6 200	93,8
Aide-soignant.e	14 200	93,3

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

...et des métiers quasi-exclusivement masculins

Les métiers particulièrement masculins, avec un taux de féminisation inférieur à 5%, sont des métiers liés principalement au secteur technique ou au secteur d'incendie et de secours.

18 métiers ont un taux de féminisation inférieur à 5%

	Effectifs	Taux de féminisation
Ensemble des agent.e.s territoriaux	1 906 700	60,6
Opérateur.rice de maintenance chauffage, ventilation et climatisation (CVC)	900	0,0
Grimpeur.euse-élagueur.euse	1 000	0,5
Conducteur.rice de véhicule poids lourds	5 100	0,7
Conducteur.rice d'engins	3 800	0,7
Directeur.rice départemental des services d'incendie et de secours	200	0,8
Carrossier.ère -peintre	300	1,1
Responsable d'exploitation des installations de CVC	100	1,6
Opérateur.rice en maintenance des véhicules et	7 800	1,7
Agent.e.s d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers	46 500	2,1
Agent.e.s de collecte	17 800	2,2
Spécialiste fluides	500	3,2
Agent.e.s d'entretien réseaux d'eau potable et	7 600	4,0
Chef.fe d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers	7 300	4,1
Responsable de flotte de véhicules	900	4,1
Encadrant.e des opérations de secours	18 600	4,2
Responsable d'atelier	2 500	4,3
Chef.fe de centre d'incendie et de secours	1 600	4,8
Opérateur.rice de crémation	100	4,9

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

1.4 Les services d'affectation : sept services sur trente-huit sont fortement féminisés

Les dix principaux services d'affectation concentrent près de deux agent.e.s sur trois. Les deux premiers services, « affaires scolaires et périscolaires » et « social » regroupent un agent sur quatre. Au sein de ces dix services, la moitié est composée à plus de 80 % de femmes. Il s'agit des trois premiers services, « affaires scolaires et périscolaires », « social », « affaires juridiques et administratives » ainsi que « petite enfance » et « restauration collective ». A l'inverse, les services « voirie, infrastructures et réseaux divers », « espaces verts et paysages » et « propreté, collecte et gestion des déchets » sont composés de plus de 80 % d'hommes.

Les dix principaux services d'affectation

Services d'affectation	Effectifs	%	Effectifs ETC	Taux de féminisation
Affaires scolaires et périscolaires	305 600	16,0	264 100	81,1
Social	191 500	10,0	170 200	90,1
Affaires juridiques et administratives	126 200	6,6	111 200	80,1
Bâtiment et patrimoine bâti	112 500	5,9	98 800	43,1
Petite enfance	106 700	5,6	98 400	96,7
Voirie, infrastructures et réseaux divers	92 500	4,9	89 900	10,1
Jeunesse et animation	68 800	3,6	55 900	69,9
Restauration collective	66 500	3,5	53 800	80,9
Espaces verts et paysages	63 400	3,3	60 800	10,0
Propreté, collecte et gestion des déchets	58 200	3,1	56 100	17,7

Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

Des services très féminins ...

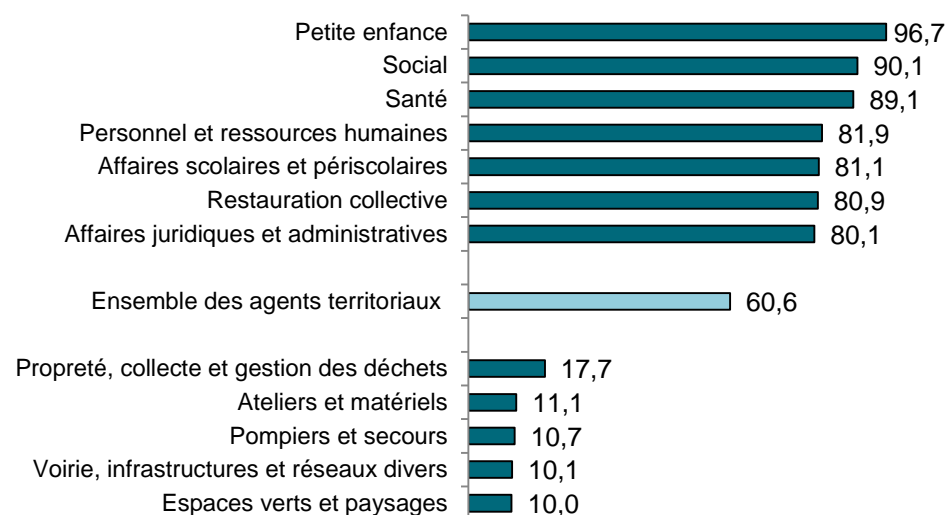
Les agent.e.s des services « petite enfance », « social » et « santé » sont très fortement féminisés, tout comme les services dits « administratifs »

(« Personnel et ressources humaines », « affaires juridiques et administratives ») ou liés à l'éducation (« affaires scolaires et périscolaires », « restauration collective »). Ces sept services présentent un taux de féminisation de plus de 80 %.

...et des services très masculins

Cinq services ont un taux de féminisation très inférieur à la moyenne nationale (60,6 %), il s'agit du service « pompiers et secours » et des services techniques « espaces verts et paysages », « voirie, infrastructures et réseaux divers », « ateliers et matériels » et « propreté, collecte et gestion des déchets ». Le taux de féminisation pour ces services est inférieur à 20 %.

Taux de féminisation par services d'affectation (en %)



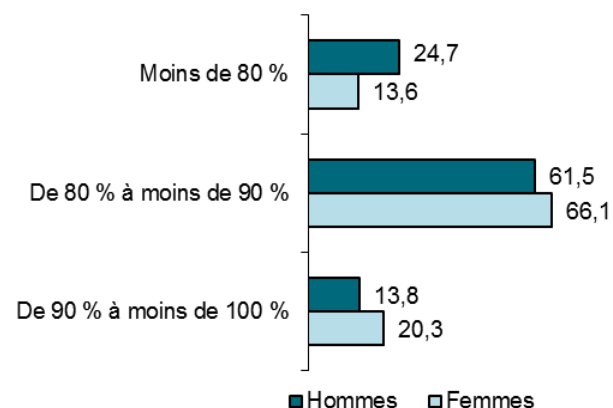
Source : CNFPT - Observatoire de la FPT - Enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012.

1.5 Temps de travail : le temps partiel concerne beaucoup plus les femmes

En 2013, parmi l'ensemble des agent.e.s sur emplois permanents (à temps complet ou temps non complet), 7,7 % sont à temps partiel contre 7,9 % en 2011. Parmi les seuls agent.e.s à temps complet⁵, cette proportion est de 9 %. Les agent.e.s dont la quotité de temps de travail est comprise entre 80 % et 89 % sont les plus nombreux.euse.s avec 65,7 % des agent.e.s à temps partiel.

En excluant le temps non complet, le temps partiel est choisi par près de 15 % de femmes, contre 1,6 % d'hommes. Les femmes travaillent plus fréquemment avec une quotité de 90% ou plus (20,3 % contre 13,8 % pour les hommes). A l'inverse, les hommes à temps partiel ont plus souvent des quotités inférieures à 80 % (24,7 % contre 13,6 % pour les femmes).

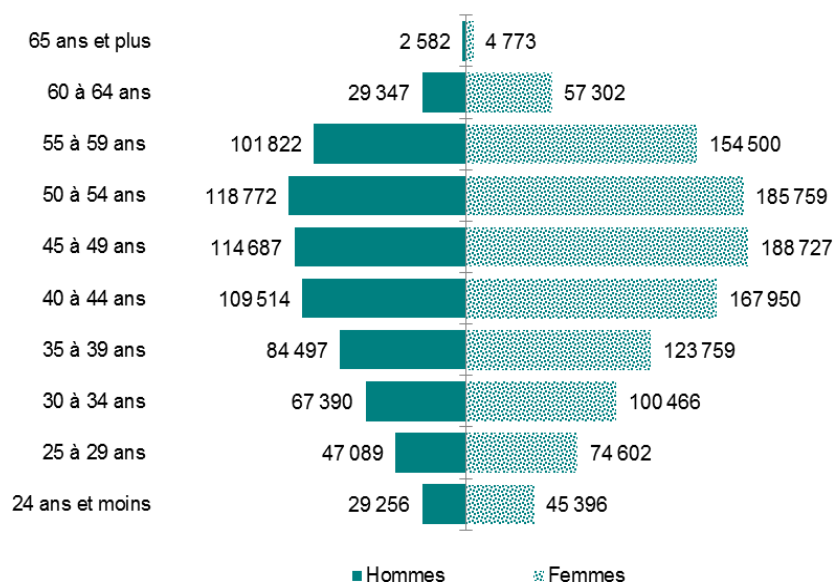
Répartition des emplois permanents à temps partiel selon la quotité de temps de travail par genre



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

⁵ Les bilans sociaux recensent les agent.e.s permanent.e.s à temps complet et à temps non complet (moins de 17h30, de 17h30 à moins de 28h, 28h ou plus). Parmi les temps complets, sont distingués les agent.e.s permanent.e.s à temps plein (100 %) et à temps partiel (de 80 à moins de 100 %).

1.6 Une part plus importante de femmes parmi les tranches d'âge les plus élevées



Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT
 Note de lecture : 154 500 femmes sont dans la tranche d'âge entre 55 et 59 ans, contre 101 822 hommes.

La pyramide des âges des agent.e.s présente une structure en « losange » avec une forte proportion d'agent.e.s dans les générations intermédiaires, notamment de 40 à 55 ans.

La part des femmes de plus de 60 ans est particulièrement élevée, s'établissant à 66,1 % pour la tranche de 60 à 65 ans et à 64,9 % pour les plus de 65 ans. Concernant les agent.e.s âgé.e.s de 40 à 45 ans, le taux de féminisation est également supérieur à la moyenne (62,2%). A l'inverse, la tranche d'âge de 35 à 39 ans présente un taux en-dessous de la moyenne à 59,4%.

1.7 La santé au travail : les femmes sont plus longtemps absentes pour « raisons de santé »

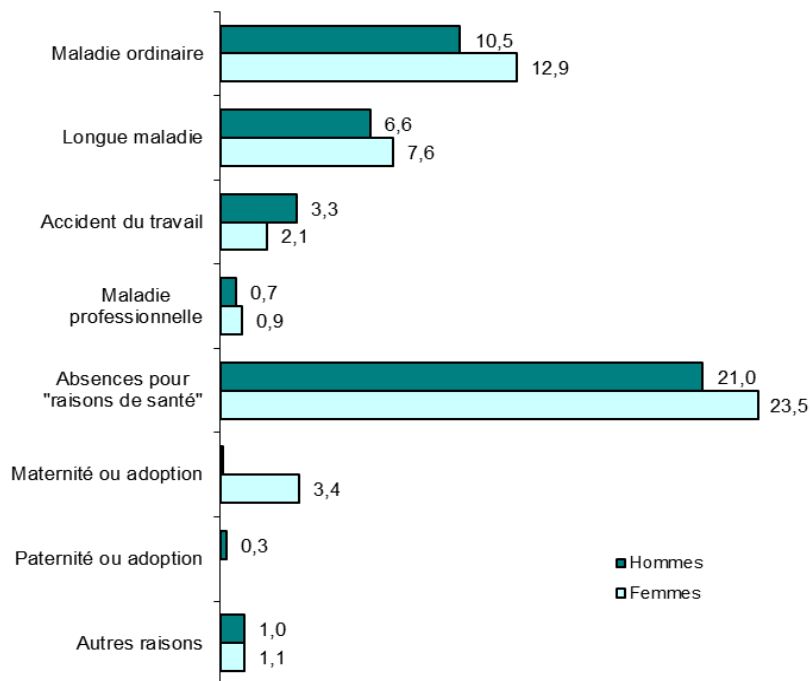
Parmi les agent.e.s permanent.e.s, les femmes sont plus longtemps absentes d'environ 2,5 jours en moyenne pour raisons de santé. Cet écart est notable quel que soit le statut. Il provient des absences pour maladie ordinaire avec 2,5 jours d'écart et, dans une moindre mesure, des longues maladies avec 1 jour d'écart. Par contre, pour les accidents du travail, les hommes fonctionnaires sont plus longtemps absents de 1,3 jour. L'écart pour maladie professionnelle reste faible avec environ 0,2 jour.

A noter que pour les femmes, les absences pour maternité ou adoption s'élèvent en moyenne à 3,4 jours par agent.

A savoir qu'on dénombre en moyenne 25,8 journées d'absence par agent sur emploi permanent en 2013. Les absences pour raisons de santé représentent 22,5 jours d'absence par agent.

En termes de répartition par statut, si le nombre moyen de jours d'absences des fonctionnaires pour raisons de santé atteint 22,6 jours pour les hommes et 25,7 jours pour les femmes, il ne s'élève qu'à respectivement 8,1 et 11,1 jours pour les hommes et les femmes contractuel.le.s. Quel que soit le statut, l'écart reste du même ordre et est dû aux absences pour maladie ordinaire et dans une moindre mesure aux longues maladies. Les absences des fonctionnaires sont en moyenne plus longues que celles des contractuel.le.s. Cet écart est à mettre en relation avec les structures par âge, par type d'activité et filière selon le statut. Les agent.e.s fonctionnaires sont notamment en moyenne plus âgé.e.s.

Nombre moyen de journées* d'absence par agent permanent selon le genre en 2013



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

De façon générale, la durée moyenne des absences augmente avec la taille de la collectivité.

En outre, plus la taille de la collectivité augmente, plus l'écart entre les hommes et les femmes s'accroît. Dans les régions, par exemple, la durée moyenne d'absence pour raisons de santé des femmes s'élève à 32,7 jours, contre 23,8 jours pour les hommes. Dans les communes et établissements communaux de 50 000 à 100 000 habitants et de plus de 100 000 habitants, les durées moyennes d'absence sont de respectivement 23,4 jours et 22,3 jours pour les hommes et 28,2 jours et 29,9 jours pour les femmes.

1.8 Parmi les agent.e.s en situation de handicap, 52 % sont des femmes

Le taux de féminisation des agent.e.s en situation de handicap s'établit à 51,9 %. La proportion d'hommes et de femmes recruté.e.s initialement en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 est équivalente. Les femmes sont minoritaires dans les autres types de contrat. Les titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité regroupent 37,1 % de femmes, les apprenti.e.s, 36,1 % et les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité 10,1 %.

Répartition des effectifs d'agent.e.s en situation de handicap selon le genre et la situation d'embauche

	Répartition des BOETH (en %)	Poids des femmes (en %)
Handicapés BOETH	100,0	51,9
<i>Dont : Recrutés initialement en application de l'article 38 de la loi N°84-53 du 26 janvier 1984</i>	11,0	50,0
<i>Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité</i>	17,7	37,1
<i>Ancien.ne.s militaires titulaires d'une pension d'invalidité</i>	0,6	10,1
<i>Apprenti.e.s</i>	0,7	36,1

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Bénéficiaires BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) : Les différent.e.s bénéficiaires sont décrits dans l'article L. 323-3 et L. 323-5 du code du travail.

L'obligation d'emploi de travailleur.euse.s en situation de handicap est imposée par l'article L.5212-2 du code du travail à tous les employeurs comptant au moins 20 personnes en équivalent temps plein. Cette obligation à hauteur de 6 %, est calculée par rapport à l'effectif total rémunéré par l'employeur au 1er janvier de l'année écoulée.

Les taux présentés sont des taux directs définis par l'article L.323-4-1 comme le rapport entre l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'effectif total des agent.e.s rémunéré.e.s par l'employeur.

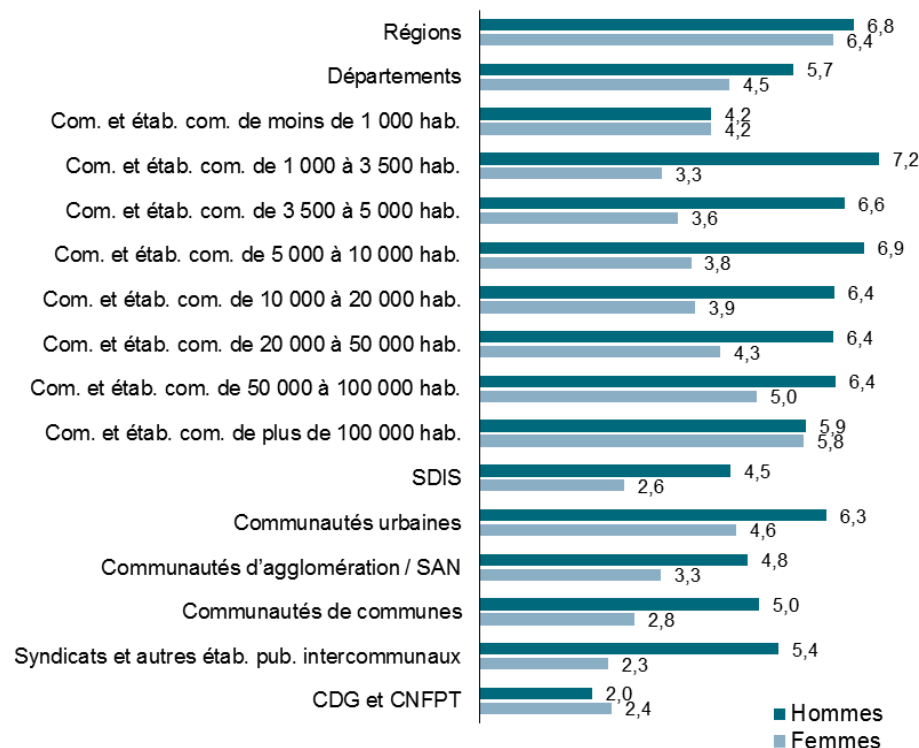
Les collectivités concernées par notre exploitation ne sont pas celles qui emploient 20 agent.e.s ou plus en équivalent temps plein mais celles qui rémunèrent 20 agent.e.s ou plus quel que soit leur temps de travail.

Depuis 2009, il est possible de calculer le taux d'emploi direct en rapportant l'effectif des BOE à l'ensemble des agent.e.s rémunéré.e.s, y compris les agent.e.s non permanent.e.s. Aussi, l'analyse de l'évolution dans le temps n'est possible qu'au regard du taux d'emploi direct à partir de 2009.

A 6 % contre 4,3 % pour les femmes, le taux d'emploi direct (cf. encadré) des hommes est plus élevé, et ce pour tous les types de collectivité à l'exception des CDG et du CNFPT. Plus la taille de la collectivité augmente, plus l'écart hommes-femmes diminue pour atteindre des taux presque équivalents pour les communes et établissements communaux de plus de 100 000 habitants.

Dans les régions, le taux d'emploi dépasse le seuil d'obligation d'emploi de travailleur.euse.s en situation de handicap (à 6 %) et ce pour les deux sexes.

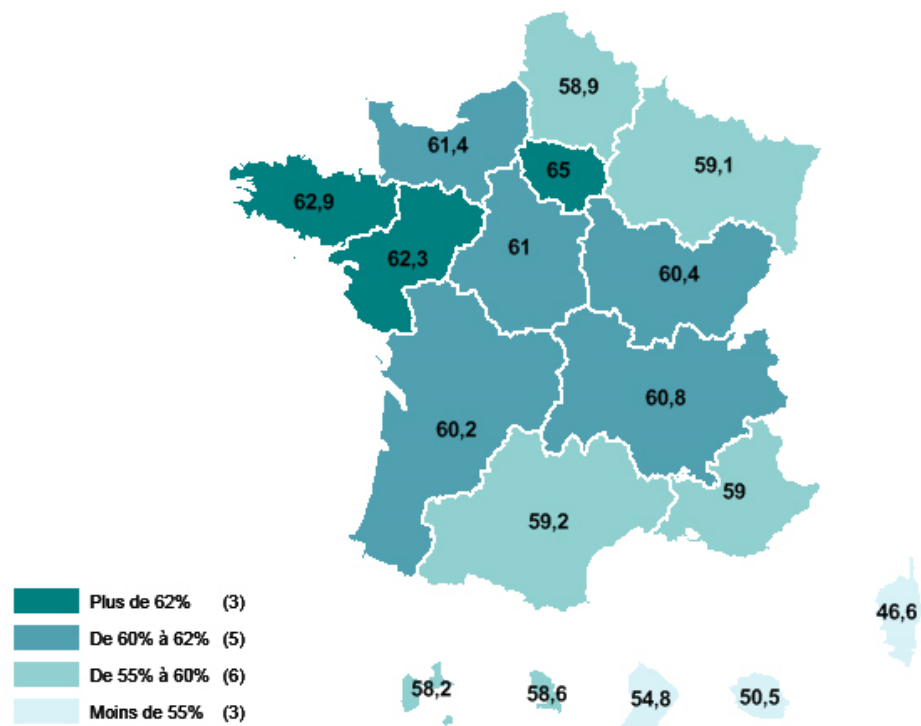
Taux d'emploi direct en 2013 selon le genre



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

1.9 Près des deux tiers des territoriaux franciliens sont des femmes

Taux de féminisation des agent.e.s territoriaux.ales par région au 31 décembre 2013



Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT
Note de lecture : 65 % des agent.e.s territoriaux.ales travaillant en Ile-de-France sont des femmes

Selon le découpage des nouvelles régions, ce sont en Ile-de-France (65%), en Bretagne (62,9%) et en Pays de la Loire (62,3%) que la part des femmes est la plus élevée.

A l'inverse, les femmes sont moins présentes dans la FPT en Corse (46,6%), à La Réunion (50,5%) et en Guyane (54,8%).

Les données de l'INSEE sur le taux d'activité⁶ (rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante) des femmes par région indiquent des résultats comparables. Parmi les régions qui présentent les taux les plus élevés, on retrouve l'Ile-de-France et Pays de la Loire. A l'inverse, les taux sont les plus faibles en Guyane, à la Réunion et en Corse.

Le périmètre des nouvelles régions peut « gommer » certaines disparités, notamment en Haute-Normandie où le taux de féminisation est plus élevé (62,3%) et en Alsace où il est plus faible (57,1%). Mais les constats restent sensiblement les mêmes qu'en 2011.

⁶ Source : INSEE RP 2013

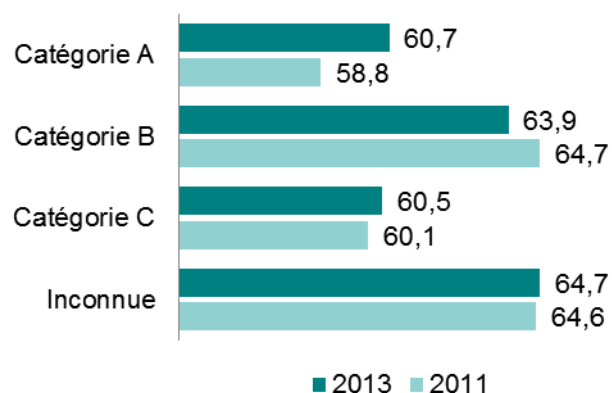
2. Division verticale de l'emploi territorial selon le genre

2.1 63,9 % des agent.e.s de catégorie B sont des femmes

Hors emplois aidés, le taux de féminisation toutes catégories confondues est de 61 %. Le taux de féminisation le plus élevé concerne toujours la catégorie B (63,9 %), contre 60,7% pour la catégorie A et 60,5 % pour la catégorie C.

On relève une augmentation de la part des femmes en catégorie A et dans une moindre mesure en catégorie C. Cependant, la structure statutaire étant difficilement comparable entre 2011 et 2013, cette analyse doit être interprétée avec précaution.

Taux de féminisation selon la catégorie (en %)



Source : INSEE - SIASP au 31 décembre 2013 – Traitement Observatoire de la FPT
Note de lecture : 60,7 % des agent.e.s titulaires et contractuel.le.s de catégorie A sont des femmes

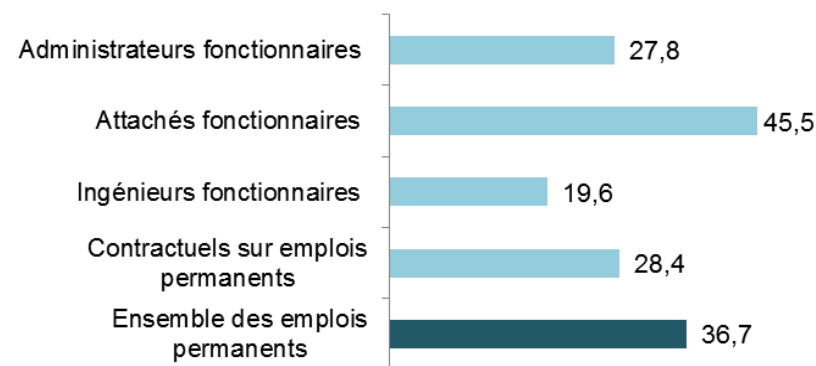
2.2 Une inégalité d'accès aux emplois fonctionnels très marquée et d'autant plus forte pour les contractuel.le.s

Sur le champ des seuls emplois fonctionnels estimés au nombre de 7 200 en 2013 dans toutes les collectivités et établissements territoriaux, le taux de féminisation sur l'ensemble des agent.e.s permanent.e.s s'élève à 37 %.

La part des femmes dans les emplois fonctionnels, détaillée par grade de détachement et statut d'origine, montre une inégalité d'accès aux grades les plus élevés. En effet, la part des femmes parmi les attachés fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel est de 46 %. Ce taux n'est plus qu'à 28 % pour les administrateur.rice.s fonctionnaires et à 20 % pour les ingénieur.e.s.

Par ailleurs, on constate des différences selon le statut : les femmes contractuelles accèdent plus difficilement que celles qui sont fonctionnaires aux emplois fonctionnels (respectivement 28 % et 37 %).

Taux de féminisation par statut d'origine



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Taux de féminisation et répartition des effectifs d'emplois fonctionnels administratifs ou techniques par grade de détachement et statut d'origine

	Poids Effectifs EF	Taux de féminisation (en %)					Contractuel.e.s sur emploi permanent	Ensemble des permanent.e.s
		Fonctionnaires de la FPT ou issus d'une autre administration (FPE, FPH)				Total		
		Administrateurs	Attachés	Ingénieurs				
<i>Emplois fonctionnels administratifs</i>	89,9	28,3	45,6	23,9	39,7	29,4	39	
Directeur.rice général.e des services ou Directeur.rice	53,3	21,5	43	23,7	38,2	25,9	37,6	
Directeur.rice général.e adjoint des services ou	36,6	34,5	50,9	23,9	42,1	32,5	41,2	
<i>Emplois fonctionnels techniques</i>	10,1	15,6	28,1	14,5	15,2	21,6	15,8	
Directeur.rice général.e des services techniques	5,8	31,5	27	14,2	15,6	19,5	15,9	
Directeur.rice des services techniques	4,3	0	28,7	14,9	14,6	23,5	15,5	
Ensemble des emplois fonctionnels	100	27,8	45,5	19,6	37,3	28,4	36,7	

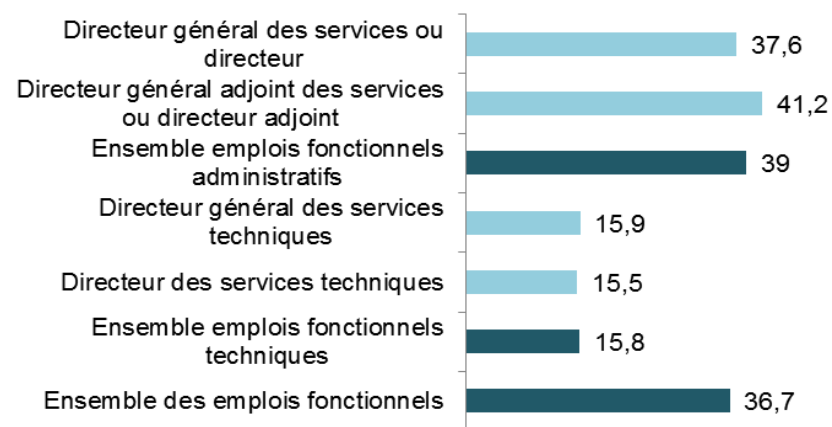
Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Parmi les emplois fonctionnels, la part des femmes est plus faible dans les postes techniques : 16 %, contre 39 % dans les emplois fonctionnels administratifs. Ce taux descend à 15 % pour les Directeur.rices des services techniques à l'origine ingénieurs. A l'inverse, les directrices générales adjointes des services sont 42 % et sont même majoritaires lorsqu'il s'agit à l'origine d'attachées (51 %).

Dans une moindre mesure, le constat est le même pour les contractuel.le.s : 29 % de femmes exercent un emploi fonctionnel administratif, contre 22 % pour les emplois fonctionnels techniques.

En revanche, contrairement aux fonctionnaires les femmes contractuelles accèdent plus facilement aux emplois fonctionnels techniques (22 % contre 15 %) qu'aux emplois administratifs (29 % contre 40 %). Il convient toutefois d'interpréter ces résultats avec prudence car en termes d'effectifs, les contractuel.le.s représentent à peine 7 % des emplois fonctionnels. Une des raisons probables réside dans le fait que le taux de réussite des femmes aux concours est plus élevé pour les cadres d'emplois de la filière administrative (notamment celui d'attaché). Par exemple, les résultats au concours d'attaché en 2010 montrent que les taux de féminisation des candidats et des lauréats étaient équivalents à 75%.

Taux de féminisation selon le grade de détachement

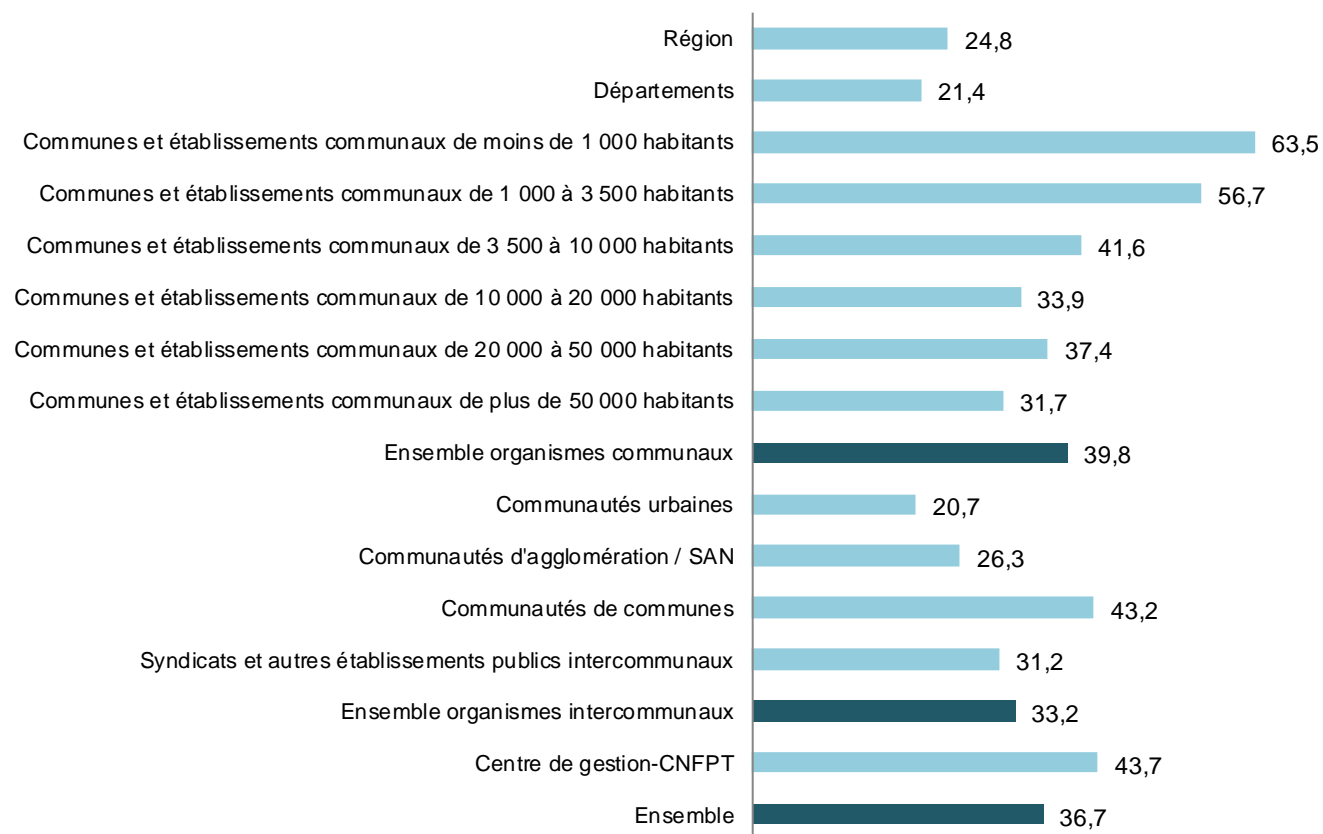


Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

L'analyse du taux de féminisation des emplois fonctionnels par type de collectivité (graphique ci-dessus) révèle un plafond de verre : la difficulté d'accès des femmes aux postes de direction au sein des structures hiérarchiques les plus développées. En effet, on constate un poids plus important de femmes dirigeantes dans les petites collectivités et inversement dans les collectivités de taille importante. A 39,8%, le taux de femmes exerçant un emploi fonctionnel dans les communes et établissements communaux est supérieur à la moyenne. Plus la strate des communes et établissements communaux augmente, plus le taux de féminisation diminue (excepté pour la strate de 20 000 à 50 000 habitants). Ainsi, on comptabilise 63,5% de femmes exerçant un emploi

fonctionnel dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants. Ce taux chute à 31,7% pour les communes et établissements publics de plus de 50 000 habitants. Dans les grandes collectivités (région, département, communautés urbaines, communautés d'agglomération), le taux de féminisation est inférieur à la moyenne. Dans les conseils régionaux, un emploi fonctionnel sur quatre est exercé par une femme. On recense 21% de femmes sur des emplois fonctionnels dans les conseils départementaux et dans les communautés urbaines et 26% dans les communautés d'agglomération et les SAN. A noter que le taux de féminisation sur un emploi fonctionnel dans les centres de gestion et au CNFPT s'élève à 43,7%.

Part des femmes exerçant un emploi fonctionnel selon le type d'employeurs *



Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

* Les SDIS ne figurent pas dans ce graphique car on ne recense aucun emploi fonctionnel dans les SDIS

2.3 Près des deux tiers des emplois de direction dans les grandes collectivités sont occupés par des hommes

Au 31 décembre 2014, la part des femmes occupant un emploi de direction dans les grandes collectivités s'élève à 35,0%. Ce taux de féminisation apparaît assez hétérogène selon le statut (de 28,6% pour les contractuel.le.s à 36,1% pour les fonctionnaires territoriaux) et le type d'emploi (de 29,1% pour les emplois fonctionnels à 40,7% pour l'encadrement intermédiaire). Les femmes sont plus nombreuses dans les autres emplois de direction, sur les postes d'encadrement intermédiaire et d'expertise (chef.fe.s de projets, chargé.e.s de mission par exemple). Cette répartition semble maintenant se consolider dans ces proportions : ainsi en 2014, sur 880 nominations, 32% concernaient des femmes. Si le taux de féminisation progresse de 18,6% à 35% entre 2005 et 2014, on constate toujours un plafond de verre : plus les postes sont à responsabilité, plus de la part des femmes à ces postes diminue.

> Taux de féminisation des emplois de direction au global, par type d'emplois et par statut :

	Taux de féminisation 2014 (%)	Taux de féminisation 2005 (%)	Taux variation (2014/2005)
Type d'emploi			
ST Emplois fonctionnels	29,1	16,4	+77%
Directeurs	33,8	19,2	+76%
Encadrement intermédiaire	40,7	23,0	+77%
Experts	39,6	20,1	+97%
Autres	49,0	14,5	-
Statut			
Fonctionnaires territoriaux	36,1	19,5	+85%
Contractuels	28,6	16,3	75%
Fonctionnaires d'Etat	31,1	16,0	+94%
Autres*	42,2	7,1	-
TOTAL	35,0	18,6	+88%

* Fonctionnaires hospitaliers, agents de la ville de Paris, détachés, en congé spécial...

Source : Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT, *Les emplois de direction dans les grandes collectivités territoriales au 31 décembre 2014*

2.4 Une majorité de femmes parmi les lauréats aux concours de catégorie A+

Les femmes sont majoritaires parmi les lauréats aux concours de catégorie A+⁷. En 2013, ont été comptabilisées 59,4 % d'inscrites pour 59,6 % de présentes et 56,9 % d'admisses aux concours externes. Quant aux concours internes, les femmes représentent moins de la moitié du nombre de candidat.e.s inscrit.e.s (48,7 %) et présent.e.s (49,4 %) mais réussissent mieux que les hommes (52,9 % d'admisses).

Les tableaux ci-dessous montrent des disparités selon le cadre d'emplois et le type de concours. Les concours très féminisés tels que les conservateurs.rices du patrimoine et des bibliothèques affichent un taux de réussite des femmes en proportion moindre par rapport au nombre de candidates, en ce qui concerne le concours externe. A l'interne, pour 65,8 % d'inscrites au concours de conservateur.rice du patrimoine, les femmes représentent deux lauréats sur trois. Quant au concours de conservateur.rice des bibliothèques, pour 65,4 % d'inscrites, le taux de réussite des femmes est de 100 %.

Au concours externe d'administrateur.rice, les femmes sont un peu plus nombreuses à s'inscrire mais abandonnent plus. Pour autant, le taux d'admisses est supérieur au taux de candidates (52,4 %). A l'inverse, le taux de réussite au concours interne d'administrateur.rice (34,6 %) est bien inférieur par rapport à la proportion de candidates (42,9 %).

Concernant le cadre d'emplois d'ingénieur en chef qui reste encore très masculin, les femmes sont relativement nombreuses à s'inscrire surtout au concours interne et encore plus nombreuses à le réussir quel que soit le type de concours.

⁷ Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2015

Concours externes de la catégorie A+ en 2013 (% de femmes)

Cadre d'emplois	Inscrit.e.s	Présent.e.s	Admissibles	Admis.es
Administrateur.rice territorial.e	50,8%	43,5%	54,7%	52,4%
Conservateur.rice du patrimoine	72,7%	72,0%	nd	66,7%
Ingénieur.e en chef.fe territorial.e	35,3%	35,3%	41,9%	41,7%
Conservateur.rice des bibliothèques	74,2%	73,0%	69,6%	69,2%
Total catégorie A+	59,4%	59,6%	nd	56,9%

Source : CNFPT, direction de la mobilité et des concours

Traitement : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFF

Recrutements par voie interne de la catégorie A+ en 2013 (% de femmes)

Cadre d'emplois	Inscrit.e.s	Présent.e.s	Admissibles	Admis.es
Administrateur.rice territorial.e	42,9%	42,4%	53,0%	34,6%
Conservateur.rice du patrimoine	65,8%	68,0%	nd	66,7%
Ingénieur.e en chef.fe territorial.e	40,6%	39,7%	61,0%	54,5%
Conservateur.rice des bibliothèques	65,4%	67,2%	86,7%	100,0%
Total catégorie A+	48,7%	49,4%	nd	52,9%

Source : CNFPT, direction de la mobilité et des concours

Traitement : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, DGAFF

2.5 Titularisations et promotions : parmi les contractuel.le.s permanent.e.s, les hommes sont davantage nommés stagiaires que les femmes

Au cours de l'année 2013, 10,6 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade. Les avancements de grade sont un peu plus fréquents pour les fonctionnaires hommes (10,9 %) que pour les fonctionnaires femmes (10,4 %).

Globalement, la part des avancements de grade varie peu entre les hommes et les femmes et d'un type de collectivité à l'autre. Les femmes sont un peu plus nombreuses à bénéficier d'un avancement de grade dans les communes de plus de 50 000 habitants. A l'inverse, cette part est supérieure pour les hommes dans les conseils départementaux et les communautés de communes.

Avec 36,2 agent.e.s concerné.e.s sur 100 en moyenne, les avancements d'échelon restent plus fréquents. Les femmes sont 36,8 % à être concernées, contre 35,4% d'hommes. Le différentiel en faveur des femmes est particulièrement élevé dans les conseils régionaux, les communes de moins de 1 000 habitants et les communautés de communes. En revanche, les hommes sont plus nombreux à bénéficier d'un avancement d'échelon dans les communes de plus de 50 000 habitants.

En pourcents des effectifs de la population considérée	FONCTIONNAIRES					
	Avancement de grade			Avancement d'échelon		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Conseils régionaux	10,0	11,4	9,0	42,3	39,6	44,2
Conseils généraux	11,8	13,0	11,2	34,3	34,5	34,2
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	12,6	13,1	12,3	41,9	40,5	42,6
Communes et étab. Communaux de 1 000 à 3 500 hab.	8,9	9,6	8,5	34,8	33,3	35,6
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	9,3	9,9	8,9	37,1	35,4	38,1
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	10,3	10,5	10,2	37,2	36,2	37,8
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	10,8	11,2	10,6	35,4	34,2	36,2
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	10,0	10,0	10,0	35,3	34,4	35,9
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	10,8	10,2	11,2	34,3	34,1	34,4
Communes et étab. Communaux de plus de 100 000 hab.	11,8	10,6	12,5	35,6	34,5	36,4
Ensemble des communes et étab. communaux	10,5	10,5	10,5	36,0	34,9	36,7
SDIS	10,7	10,8	10,0	36,2	35,6	39,6
Communautés urbaines	10,9	10,6	11,3	35,3	34,6	36,7
Communautés d'agglomérations / SAN	10,3	10,9	9,7	37,4	37,3	37,6
Communautés de communes	9,3	10,6	8,4	37,6	36,3	38,5
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	9,1	9,4	8,9	38,2	37,6	38,8
CDG et CNFPT	10,0	8,7	10,4	35,5	33,3	36,2
Ensemble des collectivités	10,6	10,9	10,4	36,2	35,4	36,8

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013
Lecture : dans les conseils régionaux, sur 100 agent.e.s fonctionnaires hommes présents en fin d'année 2013, 11,4 ont eu un avancement de grade et sur 100 fonctionnaires femmes, 9 ont eu un avancement de grade.

Les agent.e.s contractuel.le.s nommé.e.s stagiaires représentent environ 20,8 % des agent.e.s contractuel.le.s permanent.e.s. Les hommes sont plus souvent nommés stagiaires (22,5 %) que les femmes (20 %).

Ces taux sont plus élevés qu'en 2011 quel que soit le sexe (20,8 % d'agent.e.s en moyenne nommé.e.s stagiaires contre 17,7 %). Cette augmentation peut s'expliquer par les nominations de stagiaires intervenues dans le cadre de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agent.e.s contractuel.le.s dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (dite loi Sauvadet). En effet, 4,6 % d'hommes et 5 % de femmes ont été nommé.e.s stagiaires dans le cadre de cette loi.

Dans l'ensemble des communes, les hommes sont plus fréquemment nommés stagiaires et le différentiel est d'autant plus important que la taille des communes diminue. A l'inverse, 19,2 % de femmes sont nommées stagiaires dans les centres de gestion et le CNFPT, contre seulement 11,9 % d'hommes.

Comme les années précédentes, les agent.e.s titularisé.e.s sans stage représentent moins de 1 % des agent.e.s contractuel.le.s. Ces titularisations sans stage sont plus fréquentes dans les communes et établissements communaux de moins de 1 000 habitants.

En pourcents des effectifs de la population considérée	CONTRACTUEL.LE.S PERMANENTS								
	Nommés stagiaires			- dont ceux nommés stagiaires dans le cadre de loi du 12 mars 2012 (*)			Titularisés sans stage		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Conseils régionaux	18,8	17,6	19,5	3,9	3,9	4,0	1,1	0,9	1,3
Conseils généraux	23,4	24,7	22,8	7,0	6,8	7,6	0,2	0,2	0,2
Communes et étab. communaux de moins de 1 000 hab.	29,1	38,5	26,8	6,8	7,0	6,1	3,5	4,0	3,3
Communes et étab. communaux de 1 000 à 3 500 hab.	28,5	37,8	25,5	3,6	3,3	4,4	1,0	1,3	0,9
Communes et étab. communaux de 3 500 à 5 000 hab.	22,4	25,1	21,3	2,5	2,5	2,5	1,3	2,3	0,9
Communes et étab. communaux de 5 000 à 10 000 hab.	18,9	21,3	17,9	2,5	2,7	2,2	0,3	0,4	0,3
Communes et étab. communaux de 10 000 à 20 000 hab.	18,9	21,5	17,7	3,6	3,4	4,0	1,0	0,8	1,0
Communes et étab. communaux de 20 000 à 50 000 hab.	16,8	17,3	16,5	3,4	3,4	3,4	1,7	1,9	1,6
Communes et étab. communaux de 50 000 à 100 000 hab.	15,7	16,1	15,4	4,2	4,0	4,5	0,0	0,1	0,0
Communes et étab. communaux de plus de 100 000 hab.	20,8	21,4	20,5	5,8	5,7	6,1	0,1	0,0	0,1
Ensemble des communes et étab. communaux	20,6	22,4	19,8	4,1	4,1	4,1	1,2	1,2	1,2
SDIS	23,9	25,9	20,8	9,2	6,7	10,9	0,4	0,2	0,8
Communautés urbaines	21,4	22,1	20,5	3,5	4,7	2,5	0,0	0,0	0,1
Communautés d'agglomérations / SAN	22,3	22,6	22,1	7,5	8,2	6,8	0,1	0,1	0,1
Communautés de communes	17,2	20,0	16,0	4,2	3,7	5,2	0,4	0,5	0,3
Syndicats et autres étab. pub. intercommunaux	23,2	25,6	21,5	7,2	6,8	7,9	0,3	0,1	0,5
CDG et CNFPT	16,7	11,9	19,2	4,7	4,3	5,5	0,1	0,0	0,1
Ensemble des collectivités	20,8	22,5	20,0	4,8	4,6	5,0	0,9	0,8	0,9

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Lecture : dans les conseils régionaux, sur 100 hommes contractuels permanents présents en fin d'année 2013, 17,6 ont été nommés stagiaires et sur 100 femmes contractuelles permanentes 19,5 ont été nommées stagiaires.

2.6 Positions administratives particulières : sept agent.e.s sur dix hors position d'activité sont des femmes

Fin 2013, parmi l'ensemble des personnes hors position d'activité, 72 % sont des femmes. Plus particulièrement, parmi les agent.e.s en congé parental 96 % sont des femmes et parmi ceux en disponibilité 68 % sont des femmes.

A savoir que pour 1 000 agent.e.s en emplois permanents dans les collectivités territoriales, on dénombre 31,5 personnes hors position d'activité fin 2013 dont :

- 4,9 agent.e.s en congé parental,
- 26,3 agent.e.s en disponibilité,
- 0,3 agent.e en congé spécial ou hors cadre.

Pour 1 000 agent.e.s fonctionnaires employés dans les collectivités fin 2013, on compte 3,5 agent.e.s détachés sur des emplois fonctionnels ou de cabinet dans leur propre collectivité. Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel sont majoritaires mais concernent seulement 36,5 % de femmes.

Pour 1 000 agent.e.s fonctionnaires employés dans les collectivités fin 2013, on compte 18,8 agent.e.s en position d'activité dans une autre structure dont :

- 9,9 agent.e.s mis à disposition dans une autre collectivité,
- 8,9 agent.e.s détachés dans une autre structure.

42 % de ces agent.e.s sont détaché.e.s dans la fonction publique d'Etat et 29 % dans une autre collectivité, 20 % dans une autre structure et 9 % dans la fonction publique hospitalière. Les femmes sont majoritaires dans la FPH (89 %) et dans les autres collectivités (61 %).

Parmi l'ensemble des agent.e.s détaché.e.s dans une autre structure, les femmes sont un peu plus nombreuses avec 55,1 %.

	Agent.e.s de la collectivité détachés dans une autre structure		Agent.e.s détachés originaires d'une autre structure	
	Nbre d'agent.e.s (pour 1 000 agent.e.s)	Taux de féminisation	Nbre d'agent.e.s (pour 1 000 agent.e.s)	Taux de féminisation
Fonction publique d'Etat	3,7	48,8	7,4	41,3
Fonction publique hospitalière	0,8	86,7	3,0	88,6
Autre collectivité	2,6	61,4	1,7	60,3
Autres structures*	1,8	45,1	0,3	50,4
Ensemble	8,9	55,1	12,4	55,5

*par exemple: Fonction publique d'un Etat de l'Union européenne (FPEUE)
Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

Sur 1 000 agent.e.s en emplois permanents travaillant dans les collectivités fin 2013, on recense, 17,2 agent.e.s provenant d'une autre structure dont :

- 12,4 agent.e.s détachés originaires d'une autre structure,
- 4,8 agent.e.s mis.es à disposition de la collectivité par une autre structure.

Il y a 7,4 agent.e.s sur 1000 en postes qui proviennent d'un détachement de la fonction publique de l'Etat. Six agent.e.s sur dix en détachement de la FPE sont des hommes. Trois agent.e.s sur mille sont détaché.e.s de la FPH et parmi eux, neuf agent.e.s sur dix sont des femmes. Parmi l'ensemble des agent.e.s détaché.e.s originaires d'une autre structure, les femmes sont un peu plus nombreuses avec 55,5 %.

2.7 Accès à la formation : peu discriminant entre les femmes et les hommes, sauf pour les formations de perfectionnement

Les femmes appartenant aux catégories A et B accèdent plus fréquemment aux formations de perfectionnement que les hommes avec respectivement 62,2 % et 50,7 % (contre 52,5 % et 47,2 % pour les hommes). Elles accèdent moins souvent que les hommes à ce type de formation lorsqu'elles appartiennent à la catégorie C (29,1 %, contre 36,5 % des hommes). En revanche, les femmes de catégorie C, avec 30,6 %, suivent plus souvent les formations prévues par les statuts particuliers que les hommes (26,9 %).

Les taux d'accès aux formations de préparation aux concours et examens d'accès à la FPT et à la formation personnelle restent assez faibles quel que soit la catégorie et le sexe.

Accès à la formation : les agent.e.s qui ont accédé à une formation sont les agent.e.s permanent.e.s ayant suivi au moins une fois dans l'année un type de formation (Préparation aux concours et examens d'accès à la FPT, formations prévues par les statuts particuliers, formation professionnelle ou formation de perfectionnement).

Taux d'accès à la formation : il est calculé en rapportant le nombre d'agent.e.s permanent.e.s d'une catégorie hiérarchique ayant suivi au moins une fois un type de formation durant l'année à l'ensemble des effectifs permanents de cette catégorie.

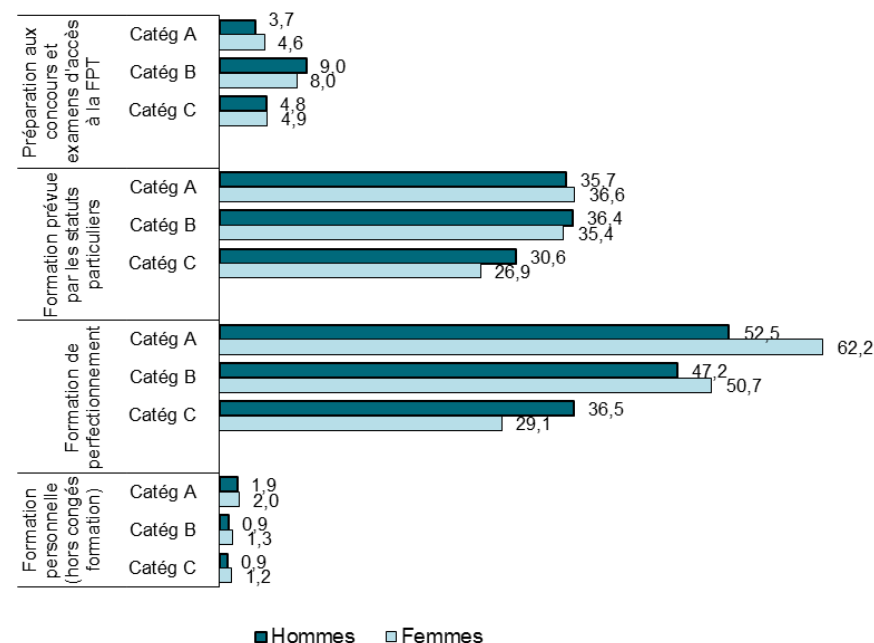
Préparations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : journées correspondant à des actions de formation ayant pour but de permettre aux fonctionnaires de s'entraîner et se préparer aux épreuves écrites et orales. Ne sont pas prises en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.

Formation prévue par les statuts particuliers : formations obligatoires suite à la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois : formation d'intégration, formation de professionnalisation.

Formation de perfectionnement : journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agent.e.s ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité prévues.

Formation personnelle : journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (art. 5-1 pour les fonctionnaires, et 15-1 pour les contractuel.le.s, du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985).

Taux d'accès à la formation selon le genre et le type de formation en 2013 (en %)*



Note de lecture : 3,7% des agent.e.s permanents hommes de catégorie A ont suivi au moins une fois, en 2013, une formation de préparation aux concours et examens d'accès à la fonction publique territoriale, contre 4,6% des agent.e.s permanent.e.s femmes.

*Un.e agent.e d'une catégorie hiérarchique peut participer à plusieurs types de formations. Afin d'éviter que cet agent.e soit comptabilisé.e plusieurs fois, ces taux d'accès ne doivent pas être sommés au sein d'une même catégorie.

Source : CNFPT- Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux 2013

2.8 Rémunération : écart de 11 % sur le salaire net moyen en défaveur des femmes

En 2013, le salaire net moyen des femmes dans la fonction publique territoriale s'élève à 1 769 €, soit environ 200 € de moins que le salaire net moyen des hommes.

La différence de salaire de 11 % entre les femmes et les hommes reste notable, même si c'est la plus faible comparé aux autres fonctions publiques et au secteur privé. En effet, cet écart de rémunération est de 29 % dans la FPH, 17 % dans la FPE et de 24 % dans le secteur privé.⁸

Salaire net mensuel en 2013 des femmes et des hommes dans les trois versants de la fonction publique et dans le secteur privé

	Femmes	Hommes	Ecart H-F (%)
FPT	1 769	1 963	11,0%
FPE	2 308	2 706	17,2%
FPH	2 104	2 707	28,7%
Secteur privé	1 934	2 389	23,5%

Source : SIASP/INSEE au 31/12/2013. Traitement : Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et statistiques

Ces écarts de rémunération sont liés aux caractéristiques individuelles telles que le diplôme, l'âge ou le temps de travail mais aussi aux caractéristiques de l'emploi telles que la catégorie, la filière ou l'accès aux emplois de direction.

La rémunération augmentant avec l'ancienneté et le déroulement de carrière, les écarts se creusent avec l'âge en raison notamment de la situation familiale (congé parental, passage au temps partiel par exemple)

⁸ Source : DGAFP, Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 2015

et des difficultés d'accès pour les femmes aux postes de direction (le plafond de verre). En effet, le tableau ci-dessous montre que l'écart de salaire est bien plus faible à 3 % pour le dixième des salaires les plus bas mais il augmente à 12 % pour le dixième des salaires les plus élevés.

Les différences de salaires peuvent également être liées à des effets de filières, la filière technique par exemple étant connue pour être plus rémunératrice que la filière administrative. Or, comme cela a été vu, les femmes représentent 83 % des agent.e.s de la filière administrative, contre 41 % dans la filière technique.

Salaire net mensuel en 2013 des femmes et des hommes dans la fonction publique territoriale

	Salaire net moyen	1er décile	9ème décile
Femmes	1 769	1 289	2 479
Hommes	1 963	1 329	2 783
Ecart H-F (%)	11,0%	3,1%	12,3%

Source : SIASP/INSEE au 31/12/2013. Traitement : Drees, DGCL-Desl et DGAFP, département des études et statistiques

Annexes

Précisions sur les sources

Ce rapport s'appuie sur plusieurs sources internes et externes :

- la source SIASP (système d'information sur les agent.e.s des services publics) au 31 décembre 2013 de l'INSEE

Les données présentées couvrent l'emploi territorial, exprimé en postes actifs principaux non annexes sur l'ensemble du territoire national : Métropole et les quatre départements d'Outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion), hors Mayotte. En raison de leur statut particulier, le personnel des administrations locales de Paris et les pompiers de Marseille ne sont pas pris en compte.

Il est à noter qu'entre 2012 et 2013, l'INSEE a procédé au recodage des cadres d'emplois classés initialement en « inclassables » grâce aux codes PCS. La comparaison dans le temps des cadres d'emplois, filières et catégories devient donc difficile.

- les rapports aux comités techniques sur l'état des collectivités territoriales dits « bilans sociaux » au 31 décembre 2013 réalisés conjointement par l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT et la DGCL

Les données présentées sont tirées de l'exploitation des rapports au comité technique (CT) sur l'état des collectivités au 31 décembre 2013. La plupart des données portent sur les agent.e.s fonctionnaires et contractuel.le.s permanent.e.s.

- l'étude sur les emplois de direction dans les grandes collectivités au 31 décembre 2014, réalisée par Opinionway pour l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences du CNFPT.

La population recensée par chacune des collectivités est constituée de l'ensemble des cadres territoriaux.ales en poste dans la collectivité au 31 décembre 2014 occupant un emploi fonctionnel ou ayant un statut d'administrateur.rice, ingénieur.e en chef.fe, conservateur.rice de patrimoine, conservateur.rice des bibliothèques ou équivalents (fonctionnaires de l'Etat ou contractuel.le.s) et n'étant pas positionné.e.s sur un emploi fonctionnel. Le champ de cette enquête concerne les « grandes collectivités territoriales » suivantes : les Conseils départementaux et régionaux, les communes de plus de 40 000 habitants et communes « surclassés », les grands CCAS, les communautés de communes de plus de 40 000 habitants, les communautés urbaines et métropoles, les communautés d'agglomération, les syndicats d'agglomérations nouvelles, le CNFPT et les centres de gestion.

- l'enquête nationale sur les métiers territoriaux au 31 décembre 2012, réalisée par l'Observatoire de l'emploi des métiers et des compétences du CNFPT

Les données portent sur plus de 2 800 collectivités et établissements publics territoriaux de toute la France (métropolitaine et DOM, hors Mayotte). Les données collectées sont statutaires, démographiques, organisationnelles et professionnelles et concernent les agent.e.s rémunéré.e.s par les collectivités territoriales et leurs établissements publics interrogé.e.s au 31 décembre 2012.

Cette étude s'appuie également sur les travaux réalisés par la DGAFP, notamment le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2015, l'enquête emploi et le recensement de la population de l'INSEE.

Pour en savoir plus

- Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale en 2011, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Août 2014
- Panorama des métiers territoriaux fin 2012, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Septembre 2015
- *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique édition 2015*, DGAFP
- *Tableaux de bord régionaux des effectifs territoriaux au 31 décembre 2013*, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Avril 2016
- Bilan statistique d'ensemble de la formation des fonctionnaires territoriaux au 31 décembre 2013, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Avril 2016
- Suivi national des effectifs territoriaux en 2013, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Mai 2016
- Etat des lieux des emplois de direction dans les grandes collectivités et établissements publics territoriaux au 31 décembre 2014, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Mai 2016
- Bilans sociaux, 9^{ème} synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Juin 2016
- Portrait statistique des cadres de la fonction publique territoriale en 2013, *Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT*, Juillet 2016

Publication réalisée et diffusée par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

Directeur de publication : François Deluga / Co-directeur de la publication : Jacques Goubin

Rédacteur en chef : Mohamed Amine

Rédactrice : Camille Ermissé

CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI, DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, RUE DE REUILLY – CS 41232 – 75578 PARIS CEDEX 12
TÉL. : 01 55 27 44 00 – FAX : 01 55 27 44 01
WWW.CNFPT.FR
