

  
**l'aggl  
s'engage** 

POUR

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**Mardi 5 mars 2024**

# Plan d'action 2024-26

# Plan d'action en faveur de l'égalité femmes hommes 2024-26

## I. Volet interne

- **Axe 1 – mettre en place une démarche de sensibilisation et de communication innovante pour l'égalité femme-homme et la prévention des violences sexistes et sexuelles**
  1. Créer et diffuser une campagne de communication humoristique, décalée voire choquante
  2. Poursuivre et pérenniser les ateliers de sensibilisation à l'égalité professionnelle et aux violences sexistes et sexuelles
- **Axe 2 – Œuvrer pour la mixité des effectifs dans les filières et dans les postes à responsabilité**
  1. Renforcer la promotion des métiers non genrés
  2. Construire un parcours interne de formation « futures manageuses »

# Plan d'action en faveur de l'égalité femmes hommes 2024-26

## I. Volet interne

- **Axe 3 – Garantir l'égal accès des hommes et des femmes aux dispositifs RH de déroulement de carrière et œuvrer pour l'égalité salariale**
  1. Prendre en compte les conclusions de l'enquête sur les écarts de rémunération
  2. Veiller à la proportion des femmes et des hommes dans les dispositifs RH (promotion interne, recrutement, formation, mobilité, préparation concours...)
  3. Instaurer une reprise progressive après un congé pour obligation familiale avec maintien de salaire
- **Axe 4 – Favoriser la conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**
  1. Mener une enquête pour objectiver les besoins en mode de garde des agents
  2. Mise en place d'une conciergerie

# Plan d'action en faveur de l'égalité femmes hommes 2024-26

## II. Volet externe

1. L'égalité femme-homme dans la commande publique
2. Égalité femme-homme et bloc communal
3. Choisir un mode de communication égalitaire
4. Penser l'aménagement et l'espace public pour favoriser la mixité du genre
5. Œuvrer pour faciliter l'accès des conjoints victimes de violence à un logement pérenne
6. Mise en place d'une culture vélo dans l'organisation du travail au bénéfice de toutes et tous
7. Mon aggro à Vélo
8. Promotion de l'entrepreneuriat par les femmes
9. L'égalité femme - homme au cœur du contrat de ville 2024-2030
10. Organisation d'un temps-fort autour des femmes et des minorités de genre dans les musiques actuelles, sur le territoire de Grand Paris Sud
11. Plan de sensibilisation et de prévention des violences sexistes et sexuelles au sein des conservatoires
12. Mieux repérer les publics vulnérables pour mieux les protéger : améliorer l'aide aux victimes et la prise en charge des femmes victimes de violences, encourager le développement de dispositif de prise en charge des auteurs de violences intrafamiliales, améliorer la prévention auprès des personnes vulnérables
13. Viser l'objectif via une expérimentation à l'échelle d'une direction du budget sensible au genre

# Étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

# Le contexte et les objectifs du projet

## Les principaux éléments de contexte en lien avec le projet

- Une collectivité (créée le 1<sup>er</sup> janvier 2016) qui met en œuvre une politique de promotion de la **qualité de vie au travail** multi-dimensionnelle (prévention de la santé et de la sécurité au travail, politique handicap, aménagement du temps de travail, égalité professionnelle...)
- Une politique en matière **d'égalité professionnelle** qui s'incarne dans différents types d'actions et de dispositifs (collectif de Direction générale paritaire, organisation de conférences et ateliers de sensibilisation, organisation d'une exposition sur les stéréotypes liés aux métiers, mise en place d'une cellule de recueil des violences sexuelles et sexistes, diffusion d'un questionnaire interne...)
- Un projet d'étude sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui fait l'objet de **crédits du fonds en faveur de l'égalité professionnelle** (d'un montant de 8 400 €TTC)

## Les objectifs du projet

- Réaliser un **état des lieux** des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité pour **objectiver** les éventuels écarts existants
- Proposer des **pistes d'action** pour résorber les éventuels écarts constatés



# L'égalité professionnelle dans la FPT : les chiffres clés



61%

Soit la part des agents publics féminins dans la fonction publique territoriale.

**Focus GPS:** Les femmes représentent **52,7% de Grand Paris Sud**.

**Focus catégories :** en 2021, dans la FPT, les femmes représentent 69% des effectifs de la catégorie A (dont 53% des effectifs de la catégorie A+), 57% des effectifs de la catégorie B, 61% des effectifs de la catégorie C.

 8,5%

Soit l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

L'écart de salaire entre les femmes et les hommes est de **12% en 2022**, toutes fonctions publiques confondues. « Au sein de la fonction publique, l'écart est plus fort dans la FPH (19,1 %) en raison d'un écart important dans les hôpitaux publics : 19,7 %, alors qu'il est que de 4,2 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,8 %) et la **FPT (8,5 %)** » (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2022, chiffres 2022*)



5,1%

Soit l'écart de salaire entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale à profil identique

« La majeure partie de l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes résulte des différences de positions professionnelles. (...) Dans la **FPT, à profil identique**, c'est-à-dire en contrôlant la qualification (approchée ici par le grade et la catégorie), la situation vis-à-vis du temps partiel, le statut, le type ainsi que la taille de la collectivité employeuse et l'âge, **les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 5,1 % à celui des hommes en 2020**, contre 5,0 % en 2019. » (*Rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2022, chiffres 2020*)



# L'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité



# L'analyse des écarts de rémunération : données des effectifs

- Les éléments de rémunération du mois de septembre 2023 ont été communiqués et ont fait l'objet d'analyse .
  - **Le périmètre de l'analyse comprend 1 314 agents.** (hors Les agents en disponibilité d'office, congé parental, détachement; Les emplois fonctionnels; Les agents contractuels de droit privé ou emplois communaux )

## Effectifs par genre et par tranche d'ancienneté

Genre	Moins d'un an	Entre 1 et 3 ans	Entre 3 et 7 ans	Entre 8 et 14 ans	Entre 15 et 24 ans	Entre 25 et 43 ans	Total général
Féminin	73	118	242	96	95	66	690
Masculin	58	83	203	114	82	84	624
<b>Total général</b>	<b>131</b>	<b>201</b>	<b>445</b>	<b>210</b>	<b>177</b>	<b>150</b>	<b>1314</b>

## Effectifs par genre et par catégorie hiérarchique

Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Féminin	182	219	289	690
Masculin	112	192	320	624
<b>Total général</b>	<b>294</b>	<b>411</b>	<b>609</b>	<b>1314</b>

- **Filière** : les femmes sont principalement représentées dans les filières Administrative (79,9% soit 338 agents) et Culturelle (59,8 soit 223 agents). Les hommes sont plus nombreux dans la filière Technique (78,4% soit 327 agents) et la filière Sportive (64,4% soit 6 agents).
- **Temps de travail** : 26 femmes sont à temps partiel 80% ou 90% contre 6 hommes. Concernant les temps non complets on n'observe en revanche pas de différence significative entre hommes et femmes : 90 hommes à temps non complet contre 84 femmes.

# Les écarts de rémunération selon le genre : analyse globale, par catégorie et par filière (1/2)

- La rémunération annuelle moyenne (toutes rémunérations confondues : traitement et régime indemnitaire) des femmes est supérieure à celle des hommes, tous statuts confondus et pour chaque statut. A l'échelle de la collectivité, la rémunération moyenne des femmes est de 35k€ annuels alors que celle des hommes est légèrement plus basse (34k€ annuels).

## Rémunération annuelle moyenne par genre et par statut

Genre	Fonctionnaire stagiaire	Fonctionnaire titulaire	Contractuel	Total général
Féminin	32 429 €	36 755 €	31 488 €	35 083 €
Masculin	31 265 €	35 716 €	30 577 €	34 019 €
<b>Total général</b>	<b>32 122 €</b>	<b>36 264 €</b>	<b>31 024 €</b>	<b>34 578 €</b>
Écart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes	1 164 €	1 039 €	911 €	1 065 €

- Paradoxalement, ce constat s'inverse dans le détail par catégories : la rémunération annuelle moyenne des hommes est plus élevée d'1k€ environ pour les catégories A et C.

## Rémunération annuelle moyenne par genre et par catégorie hiérarchique

Genre	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Féminin	47 632 €	32 646 €	29 027 €	35 083 €
Masculin	48 976 €	31 920 €	30 043 €	34 019 €
<b>Total général</b>	<b>48 144 €</b>	<b>32 307 €</b>	<b>29 561 €</b>	<b>34 578 €</b>
Écart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes	- 1 344 €	726 €	- 1 016 €	1 065 €

# Les écarts de rémunération selon le genre : analyse globale, par catégorie et par filière (2/2)

Le croisement avec la rémunération moyenne des sexes par filière montre :

- des rémunérations moyennes équivalentes entre les deux sexes pour les filières culturelle et sportive ;
- en revanche, les hommes gagnent en moyenne 7k€ de plus annuellement que les femmes dans la filière administrative (au global et pour les catégories A et B) ; mais l'écart est plus important dans la catégorie A).
- La rémunération moyenne annuelle des femmes est plus élevée que celle des hommes dans la filière technique au global, (+5k€ annuels), du fait d'un écart de +7k€ annuels en faveur des femmes de la catégorie A pour la filière technique. Pour les catégories C et B de la filière technique ce sont en revanche les hommes qui gagnent davantage en moyenne.

Rémunération annuelle moyenne par filière et par catégorie hiérarchique

Filière et catégorie	Féminin	Masculin	Total général	Ecart entre la rémunération des femmes et celle des hommes
<b>Administrative</b>	<b>37 777 €</b>	<b>44 757 €</b>	<b>39 205 €</b>	<b>-6 980 €</b>
Catégorie A	47 333 €	51 209 €	48 581 €	-3 875 €
Catégorie B	35 888 €	37 009 €	36 033 €	-1 121 €
Catégorie C	30 783 €	29 886 €	30 678 €	897 €
<b>Technique</b>	<b>37 614 €</b>	<b>33 148 €</b>	<b>34 105 €</b>	<b>4 466 €</b>
Catégorie A	59 086 €	52 271 €	55 678 €	6 816 €
Catégorie B	38 230 €	38 798 €	38 717 €	-569 €
Catégorie C	28 294 €	30 576 €	30 166 €	-2 282 €
<b>Culturelle</b>	<b>30 544 €</b>	<b>30 196 €</b>	<b>30 404 €</b>	<b>348 €</b>
Catégorie A	40 584 €	41 987 €	41 222 €	-1 403 €
Catégorie B	30 235 €	27 700 €	29 080 €	2 535 €
Catégorie C	26 528 €	26 054 €	26 392 €	474 €
<b>Animation</b>	<b>33 344 €</b>	<b>35 483 €</b>	<b>34 199 €</b>	<b>-2 139 €</b>
Catégorie B	34 969 €	38 504 €	36 484 €	-3 535 €
Catégorie C	30 093 €	26 420 €	28 869 €	3 673 €
<b>Médico-Sociale</b>	<b>30 894 €</b>		<b>30 894 €</b>	
Catégorie B	30 894 €		30 894 €	
<b>Police municipale</b>	<b>26 556 €</b>		<b>26 556 €</b>	
Catégorie C	26 556 €		26 556 €	
<b>Sportive</b>	<b>32 261 €</b>	<b>32 697 €</b>	<b>32 542 €</b>	<b>-436 €</b>
Catégorie A	50 835 €		50 835 €	
Catégorie B	31 642 €	32 716 €	32 337 €	-1 074 €
Catégorie C		31 651 €	31 651 €	
<b>Total général</b>	<b>35 108 €</b>	<b>34 033 €</b>	<b>34 597 €</b>	<b>1 076 €</b>

# Les écarts de rémunération selon le genre : analyse par groupes de fonctions

L'analyse de la rémunération moyenne annuelle à groupe de fonctions équivalents révèle des disparités selon le genre à l'intérieur d'un même groupe de fonction.

Les écarts sont particulièrement marqués pour les groupes de fonctions A4 et B1, au détriment des femmes (avec une rémunération annuelle moyenne de 41k€ pour les femmes et 45k€ pour les hommes en A4 ; et de 37k€ pour les femmes et 42k€ pour les hommes en B1).

## Rémunération annuelle moyenne par groupe de fonctions

Groupe de fonctions	Féminin	Masculin	Rém. moyenne du GF	Ecart entre la rémunération des femmes et celle des hommes
A1	74 466 €	79 674 €	77 938 €	-5 208 €
A2	63 487 €	62 842 €	63 278 €	645 €
A3	49 998 €	50 973 €	50 369 €	-976 €
A4	41 705 €	45 357 €	42 975 €	-3 653 €
B1	37 766 €	42 296 €	39 912 €	-4 530 €
B2	35 859 €	36 954 €	36 337 €	-1 095 €
B3	34 048 €	32 503 €	33 426 €	1 545 €
C1	32 935 €	34 648 €	34 191 €	-1 713 €
C2	31 097 €	32 261 €	31 566 €	-1 164 €
C3	27 239 €	28 783 €	28 131 €	-1 543 €
<b>Rém. moyenne</b>	<b>35 766 €</b>	<b>34 770 €</b>	<b>35 302 €</b>	<b>995 €</b>

Légende :

Écarts mesurés ou peu significatifs

La rémunération moyenne annuelle des hommes est plus élevée que celle des femmes

La rémunération moyenne annuelle des femmes est plus élevée que celle des hommes

*NB : cette analyse ne prend en compte que les agents éligibles au RIFSEEP et dont les métiers sont classés dans des groupes de fonctions, soit 1085 agents.*

# Les écarts de rémunération selon le genre : focus sur le régime indemnitaire (1/2)

1. Concernant la prime annuelle, seuls 349 agents en sont bénéficiaires. Tant dans le nombre de bénéficiaires que dans les montants versés, il n'y a pas d'écarts marqués entre femmes et hommes.

## 2. Concernant le régime indemnitaire :

En premier lieu, il convient de noter que certains personnels ne sont pas éligibles au RIFSEEP : certains agents de la filière culturelle, à savoir les professeurs d'enseignement artistique et les assistants territoriaux d'enseignement artistique ne sont pas éligibles au RIFSEEP et touchent l'ISOE, dont les montants sont règlementés selon des critères précis : les collectivités ne disposent que d'une faible marge de manœuvre en termes de montants versés.

- À l'échelle de la collectivité, toutes catégories et toutes filières confondues, pour les 1 314 agents compris dans le périmètre de l'analyse, **les femmes ont un RI légèrement plus élevé que celui des hommes** (7 270 € annuels pour les femmes contre 6 828 € annuels pour les hommes).

- À l'échelle des catégories et des filières, les plus gros écarts sont dans la filière technique pour les catégories A (en faveur des femmes) et B (en faveur des hommes) (*hors filière culturelle – les disparités de RI constatées s'expliquent par les différences de montants entre ISOE et RIFSEEP*).

Catégories et filières	Féminin	Masculin	Total général	Ecart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes
<b>Catégorie A</b>	<b>13 003 €</b>	<b>12 938 €</b>	<b>12 978 €</b>	<b>65 €</b>
Administrative	14 366 €	15 975 €	14 884 €	-1 609 €
Culturelle	3 251 €	3 195 €	3 226 €	55 €
Sportive	11 894 €		11 894 €	
Technique	20 548 €	17 314 €	18 931 €	3 234 €
<b>Catégorie B</b>	<b>5 754 €</b>	<b>5 371 €</b>	<b>5 575 €</b>	<b>383 €</b>
Administrative	8 804 €	9 768 €	8 930 €	-964 €
Animation	8 468 €	7 206 €	7 927 €	1 262 €
Culturelle	3 050 €	1 285 €	2 246 €	1 765 €
Médico-Sociale	5 400 €		5 400 €	
Sportive	6 571 €	6 888 €	6 776 €	-317 €
Technique	9 698 €	11 434 €	11 186 €	-1 736 €
<b>Catégorie C</b>	<b>4 794 €</b>	<b>5 583 €</b>	<b>5 209 €</b>	<b>-789 €</b>
Administrative	5 953 €	5 987 €	5 957 €	-34 €
Animation	4 407 €	3 360 €	4 058 €	1 047 €
Culturelle	3 195 €	2 733 €	3 064 €	462 €
Sportive		7 800 €	7 800 €	
Technique	4 228 €	5 908 €	5 603 €	-1 680 €
<b>Total général</b>	<b>7 270 €</b>	<b>6 828 €</b>	<b>7 060 €</b>	<b>442 €</b>

Régime indemnitaire annuel moyen par catégorie hiérarchique et par filière (régime indemnitaire annuel et mensuel)



# Les écarts de rémunération selon le genre : focus sur le régime indemnitaire (2/2)

Si, au global, le régime indemnitaire moyen des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes, ce constat s'inverse dans le détail de la plupart des groupes de fonctions.

En particulier à l'échelle des groupes de fonction, les plus gros écarts sont au niveau du groupe B1 : le RI moyen annuel des femmes du groupe de fonctions B1 est de 9k€ tandis que celui des hommes est de 12,7k€ soit plus de 3600€ d'écart en faveur des hommes.

Les groupes de fonctions A3, A4, C2 et C3 montrent un RI moyen des hommes plus élevé de 1000€ annuels par rapport au RI des femmes (en orange sur le tableau).

En revanche, les groupes de fonctions dont le RI moyen est plus élevé pour les femmes le sont dans des proportions moindres (400€ d'écart : en bleu sur le tableau).

Régime indemnitaire annuel moyen par groupe de fonctions (régime indemnitaire annuel et mensuel)

Groupes de fonctions	Féminin	Masculin	Moyenne générale	Ecart entre les rémunérations des femmes et celles des hommes
A1	30 840 €	31 728 €	31 432 €	-888 €
A2	21 972 €	21 857 €	21 935 €	114 €
A3	15 584 €	16 637 €	15 985 €	-1 053 €
A4	11 460 €	12 567 €	11 845 €	-1 107 €
B1	9 049 €	12 692 €	10 775 €	-3 642 €
B2	9 510 €	10 143 €	9 786 €	-633 €
B3	7 189 €	6 731 €	7 004 €	458 €
C1	8 332 €	7 929 €	8 036 €	403 €
C2	6 159 €	7 268 €	6 606 €	-1 109 €
C3	3 519 €	4 710 €	4 207 €	-1 190 €
<b>Moyenne générale</b>	<b>8 273 €</b>	<b>8 026 €</b>	<b>8 158 €</b>	<b>247 €</b>



# Focus sur les contractuels – portrait des effectifs

**Effectifs concernés : 378 agents**, dont :

- 101 agents en catégorie A
- 160 agents en catégorie B
- 117 agents en catégorie C.

Les agents recrutés pour motif de vacance temporaire d'emploi représentent la majorité des effectifs, et ce pour chaque catégorie.

## Effectifs des contractuels par motif de recrutement

Genre	Féminin	Masculin	Total général
remplaçant temporaire (art L332-13)	14	14	28
accroissement temporaire d'activité (art L332-23-1)	19	27	46
CDI de droit public	15	19	34
nature des fonctions ou besoins du service (article L.332-8 2°)	21	13	34
vacance temporaire d'emploi (art L332-14)	116	120	236
<b>Total général</b>	<b>185</b>	<b>193</b>	<b>378</b>

## Effectifs des contractuels par catégorie et par motif de recrutement

Genre	Féminin	Masculin	Total général
<b>☰ Catégorie A</b>	<b>61</b>	<b>40</b>	<b>101</b>
accroissement temporaire d'activité (art L332-23-1)	5	2	7
CDI de droit public	12	10	22
nature des fonctions ou besoins du service (article L.332-8 2°)	18	12	30
vacance temporaire d'emploi (art L332-14)	26	16	42
<b>☰ Catégorie B</b>	<b>67</b>	<b>93</b>	<b>160</b>
remplaçant temporaire (art L332-13)	4	1	5
accroissement temporaire d'activité (art L332-23-1)	11	16	27
CDI de droit public	3	6	9
nature des fonctions ou besoins du service (article L.332-8 2°)	3	1	4
vacance temporaire d'emploi (art L332-14)	46	69	115
<b>☰ Catégorie C</b>	<b>57</b>	<b>60</b>	<b>117</b>
remplaçant temporaire (art L332-13)	10	13	23
accroissement temporaire d'activité (art L332-23-1)	3	9	12
CDI de droit public		3	3
vacance temporaire d'emploi (art L332-14)	44	35	79
<b>Total général</b>	<b>185</b>	<b>193</b>	<b>378</b>



# Focus sur les contractuels

## portrait des effectifs et rémunération comparée aux fonctionnaires



L'âge moyen des fonctionnaires, au global et par catégorie, est systématiquement plus élevé que l'âge moyen des contractuels.

Genre	Contractuels	Fonctionnaires titulaires	Age moyen
<b>Catégorie A</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>46</b>
Féminin	40	49	46
Masculin	42	50	47
<b>Catégorie B</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>46</b>
Féminin	37	51	46
Masculin	38	51	45
<b>Catégorie C</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>45</b>
Féminin	30	48	45
Masculin	34	47	45
<b>Age moyen</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>45</b>

Genre	Ecart entre la rémunération des hommes et celle des femmes		
	Féminin	Masculin	Total général
<b>Catégorie A</b>	<b>47 632 €</b>	<b>48 976 €</b>	<b>48 144 €</b>
Fonctionnaire stagiaire	39 891 €	50 044 €	41 453 €
Fonctionnaire titulaire	51 438 €	51 121 €	51 315 €
Contractuel	42 164 €	45 168 €	43 354 €
<b>Catégorie B</b>	<b>32 646 €</b>	<b>31 920 €</b>	<b>32 307 €</b>
Fonctionnaire stagiaire	30 834 €	30 749 €	30 818 €
Fonctionnaire titulaire	35 361 €	36 324 €	35 759 €
Contractuel	27 637 €	27 472 €	27 541 €
<b>Catégorie C</b>	<b>29 045 €</b>	<b>30 057 €</b>	<b>29 578 €</b>
Fonctionnaire stagiaire	27 433 €	26 828 €	27 178 €
Fonctionnaire titulaire	30 240 €	31 190 €	30 747 €
Contractuel	24 766 €	25 751 €	25 271 €
<b>Total général</b>	<b>35 108 €</b>	<b>34 033 €</b>	<b>34 597 €</b>

La rémunération annuelle moyenne (toutes rémunérations confondues : traitement et régime indemnitaire) des femmes est supérieure à celle des hommes, tous statuts confondus et pour chaque statut. A l'échelle de la collectivité, la rémunération moyenne des femmes est de 35k€ annuels alors que celle des hommes est légèrement plus basse (34k€ annuels).

# Focus sur les contractuels – rémunération moyenne par catégorie et motif de recrutement



Le croisement avec la rémunération moyenne des sexes par catégorie des agents contractuels montre :

- des rémunérations moyennes des contractuels globalement équivalentes entre les deux sexes, avec un écart de moins de 1000€ (en faveur des femmes) toutes catégories confondues ;
- en revanche, les contractuels hommes gagnent en moyenne 3k€ de plus annuellement que les contractuelles femmes dans la catégorie A (avec des écarts allant jusqu'à 12k€ et 8k€ annuels pour certains motifs de recrutement).
- Les écarts entre sexes des contractuels de catégorie B et C restent très modérés

Rémunération annuelle moyenne des contractuels par motif de recrutement et par catégorie hiérarchique

Genre				Ecart entre la rémunération des hommes et celle des femmes
	Féminin	Masculin	Total général	
<b>Catégorie A</b>	<b>42 164 €</b>	<b>45 168 €</b>	<b>43 354 €</b>	<b>-3 004 €</b>
accroissement temporaire d'activité (art L332-23-1)	41 091 €	53 990 €	44 776 €	-12 900 €
CDI de droit public	45 322 €	53 844 €	49 196 €	-8 522 €
nature des fonctions ou besoins du service (article L.332-8 2°)	46 029 €	46 416 €	46 183 €	-387 €
vacance temporaire d'emploi (art L332-14)	38 237 €	37 706 €	38 035 €	531 €
<b>Catégorie B</b>	<b>27 637 €</b>	<b>27 472 €</b>	<b>27 541 €</b>	<b>165 €</b>
remplaçant temporaire (art L332-13)	25 523 €	25 091 €	25 437 €	432 €
accroissement temporaire d'activité (art L332-23-1)	24 897 €	26 424 €	25 802 €	-1 528 €
CDI de droit public	28 949 €	29 427 €	29 267 €	-478 €
nature des fonctions ou besoins du service (article L.332-8 2°)	35 100 €	36 182 €	35 371 €	-1 082 €
vacance temporaire d'emploi (art L332-14)	27 904 €	27 453 €	27 634 €	451 €
<b>Catégorie C</b>	<b>24 766 €</b>	<b>25 751 €</b>	<b>25 271 €</b>	<b>-985 €</b>
remplaçant temporaire (art L332-13)	25 711 €	25 895 €	25 815 €	-184 €
accroissement temporaire d'activité (art L332-23-1)	25 613 €	25 724 €	25 696 €	-110 €
CDI de droit public		29 902 €	29 902 €	
vacance temporaire d'emploi (art L332-14)	24 493 €	25 348 €	24 872 €	-855 €
<b>Total général</b>	<b>31 542 €</b>	<b>30 604 €</b>	<b>31 063 €</b>	<b>938 €</b>

Légende :

La rémunération moyenne annuelle des contractuels hommes est plus élevée que celle des contractuelles femmes

La rémunération moyenne annuelle des contractuelles femmes est plus élevée que celle des contractuels hommes

# Synthèse et leviers d'actions

# Les écarts de rémunération selon le genre : synthèse de l'analyse et pistes d'action



## Synthèse de l'analyse :

- Au global, à situation équivalente, la politique de rémunération de la CA GPS ne présente pas d'inégalités marquées entre les genres, tant à l'échelle de la collectivité que sur l'étude de populations spécifiques (agents à temps partiels, contractuels). **À l'échelle de la collectivité, les rémunérations moyennes globales des femmes et des hommes présentent un écart de 3,13% en faveur des femmes, ce chiffre moyen devant cependant être nuancé.**
- En effet, une analyse plus détaillée conduit au constat **de disparités de rémunération** ; celles-ci sont **dues à des facteurs externes plutôt que strictement à des niveaux de rémunération qui seraient inégalitaires à situation équivalente.** Les principaux facteurs des disparités de rémunération sont les suivants :
  - **L'effet ségrégation des corps, ou la répartition femmes/hommes dans les métiers et les filières**, certaines filières étant moins rémunérées (culture, animation... : les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans ces filières aux rémunérations moyennes les plus basses) ; d'autres filières au contraire sont davantage rémunérées en moyenne et accueillent proportionnellement plus d'hommes (filière technique) ;
  - L'effet démographique : au sein d'un même cadre d'emploi, les femmes ont tendance à occuper davantage les premiers grades, du fait de méthodes de calcul de l'ancienneté impactés par les écarts de promotion interne et d'interruptions de carrières ou du fait de la féminisation progressive de certains emplois ;
  - l'accession des femmes aux postes de management, et notamment aux postes **d'encadrement intermédiaire** (groupes de fonction B1, C1) qui est habituellement moins répandu pour les femmes

Les leviers permettant d'agir sur ces constats sont de deux ordres : leviers sur la rémunération spécifiquement et leviers de l'ordre des politiques RH.

# Les écarts de rémunération selon le genre : synthèse de l'analyse et pistes d'action

## 1. Pistes d'actions concernant la rémunération :

Ces leviers concernent principalement le régime indemnitaire puisque la collectivité ne dispose pas de marges de manœuvre sur la partie indiciaire de la rémunération des agents.

Travailler à l'harmonisation des montants de régime indemnitaire à groupe de fonctions équivalent, pour résorber les écarts inter-filières existants et favorisant souvent les hommes [*cela concerne tous les groupes de fonctions*].

### Questionner spécifiquement les niveaux de rémunération des populations suivantes :

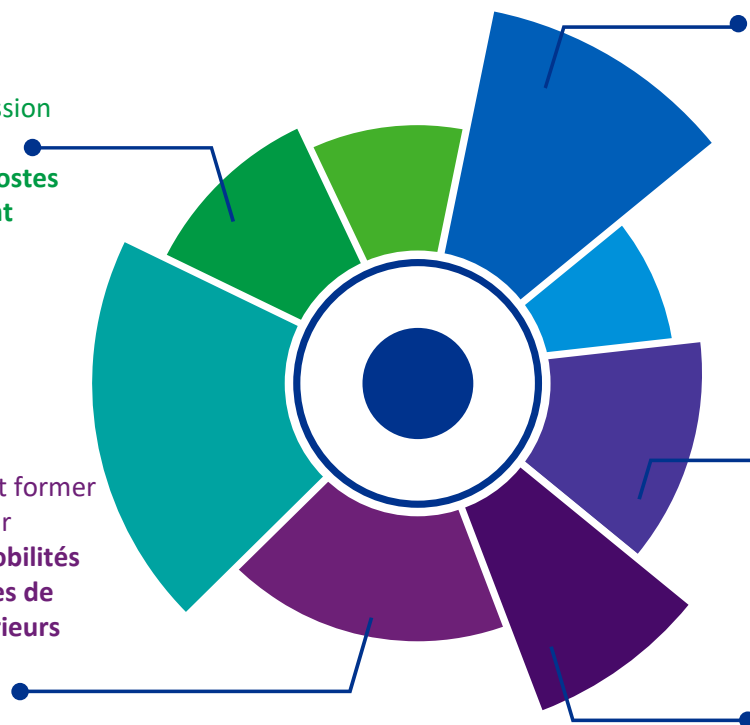
- **Groupes de fonctions A4 et B1** : les femmes étant plus nombreuses que les hommes mais la rémunération moyenne des hommes est plus élevée que celle des femmes. Le même constat se retrouve au niveau de la **catégorie A au global** (des femmes plus nombreuses mais un niveau de rémunération des femmes plus faible), ce qui questionne l'hétérogénéité des rémunérations (peu d'hommes concentrant les rémunérations les plus élevées) et l'accession des femmes à des postes à responsabilités (notamment en B1). Une analyse à métier équivalents permettrait certainement d'approfondir les constats d'inégalités recensés.
- **Filières culture et animation** : ces filières affichant les rémunérations moyennes les plus faibles de la collectivité et concentrant par ailleurs la plus grande proportion de femmes. Ces filières sont traditionnellement plus concernées par des métiers précaires que les filières administratives et techniques.
- **Agents contractuels** :
  - si les niveaux de rémunération moyens des femmes et des hommes contractuels sont relativement similaires, les agents contractuels au global ont des rémunérations plus faibles que les fonctionnaires.
  - Une attention particulière doit être portée aux contractuelles femmes de catégories C, pour lesquelles, pour certains motifs de recrutement, la part du RI sur la rémunération globale est faible (10%)

# Les écarts de rémunération selon le genre : synthèse de l'analyse et pistes d'action

## 2. Pistes d'actions de l'ordre des politiques RH :

Assurer l'accès  
égalitaire des  
femmes aux **postes  
d'encadrement**

Accompagner et former  
les femmes pour  
**favoriser les mobilités  
vers des groupes de  
fonctions supérieurs**



Veiller à définir des politiques RH tenant compte des biais pouvant pénaliser les carrières féminines tels que :

- les **interruptions de carrière** touchant les femmes (congé maternité), notamment dans les modalités de calcul de la part **expérience professionnelle de l'IFSE** de l'agent et dans les **critères d'avancement et de promotion interne contenus dans les lignes directrices de gestion** ;
- les **biais de genre tels que l'invisibilisation de certains métiers**, activités ou résultats, la mise en avant habituelle de certains métiers plus masculinisés comme métiers en tension ou à revaloriser, **les différences des femmes et des hommes dans leur rapport aux négociations salariales** et à l'auto-valorisation professionnelle...

Sur ces plans, le support d'entretien professionnel et les notations qui en découlent peuvent s'avérer un bon indicateur des pratiques managériales et RH à l'échelle des directions ou de la collectivité. Des formations adressées aux managers et aux agentes permettent également de sensibiliser davantage à l'égalité professionnelle de manière opérationnelle et à réduire les biais de genre dans les politiques RH

Veiller aux ratios femmes/hommes de **promotion et d'avancement de grade**

S'engager dans une **démarche de labellisation**, permettant une reconnaissance des travaux accomplis, mais surtout permettant de dresser une feuille de route et de mesurer régulièrement les avancées. La labellisation *Egalité professionnelle* permet de **disposer d'une analyse et d'engagements déclinés en actions sur un vaste panel de domaines** : formation, pratiques managériales, GPEC, attractivité et marque-employeur, QVCT...

**l'aggl  
s'engage**



POUR

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**Merci de votre attention**