

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE

LES FEMMES

ET

LES HOMMES

DANS LES MINISTÈRES SOCIAUX

LES CHIFFRES 2018 À CONNAÎTRE

Bien que présentant un taux de féminisation élevé, les ministères sociaux n'échappent pas aux phénomènes de plafond de verre ou de discrimination sur les critères du sexe, de l'état de grossesse ou de la situation familiale présents dans la plupart des organisations.

Une politique volontariste d'égalité professionnelle est ainsi mise en œuvre depuis plusieurs années. L'obtention du Label Diversité en 2012 a favorisé la structuration de cette politique en plans d'actions régulièrement évalués. L'attribution du label égalité en 2018 a ensuite permis de déployer des actions nouvelles et innovantes [charte des temps, conciergerie dématérialisée,...].

Au 31 décembre 2018, 70 % des actions du 3^{ème} plan d'action égalité femmes-hommes 2017-2020 sont soit totalement réalisées, soit engagées.





TAUX DE FÉMINISATION ET CHIFFRES ISSUS DU RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE ET DU BILAN SOCIAL 2018

CARTOGRAPHIE DES MINISTÈRES SOCIAUX

EFFECTIFS

(personnels « en fonction » au 31-12 de l'année 2018)



67%

Jeunesse/Sports : **39 %**

Affaires sociales/Santé : **71 %**

Travail/Emploi : **70 %**

Pour tous les périmètres, le taux de féminisation diminue à mesure que la catégorie augmente. Ainsi 81 % de catégorie C sont des femmes, et 59 % sont en catégorie A+.

NOMINATION AUX POSTES D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DIRIGEANT

41%

41 % de ces postes sont occupés par des femmes : 39 % de nominations (42 % en primo-nomination).

MIXITÉ DES MÉTIERS

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

Administration centrale

Sous-directrice d'administration centrale : **43 %**

Cheffe de projet maîtrise d'œuvre des SI : **36 %**

Assistante / Assistante de direction : **95 %**

DRJSCS

Entraîneuse : **14 %**

Conseillère en développement des politiques sportives : **36 %**

Assistante : **89 %**

DIRECCTE

Assistante au contrôle des entreprises : **91 %**

Assistante : **93 %**

Assistante de direction : **97 %**

Responsable d'unité départementale : **38 %**

ARS

Gestionnaire logistique : **35 %**

Cadre d'équipe dirigeante : **49 %**

Chargée d'inspection contrôle : **62 %**

Assistante : **94 %**

La cartographie des principaux emplois-types permet à chacun des réseaux d'identifier les métiers à prioriser en termes de mixité.



INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

CAP et CCP (titulaires)

Travail/Emploi : **61 %**

Affaires sociales/Santé : **54 %**

Jeunesse/Sports : **47 %**

Corps communs : **47 %**

CCP : **47 %**

CT/CHSCT (M et AC) et CNC

Titulaires : **36 %**

Suppléants : **39 %**

PARCOURS PROFESSIONNELS

RECRUTEMENT / CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les taux de féminisation des candidates admises sont presque similaires à ceux des candidates inscrites.

Concours externes

Cat A : **61 %**



Cat B : **71 %**



Concours internes

Cat A : **74 %**



Cat B : **100 %**



Concours réservés

Cat A : **73 %**



Examens professionnels

Cat A : **67 %**



Cat B : **73 %**



Membres de jury

49 %



Présidence de jury

48 %



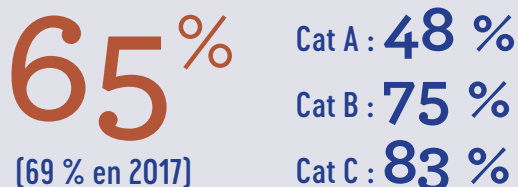
Les stéréotypes et les représentations sont susceptibles de provoquer des biais inconscients d'évaluation. C'est pourquoi les ministères sociaux ont mis en place une formation systématique des membres des jurys afin de les sensibiliser à ces effets en tant que porteurs de risque discriminatoire. Ils veillent également à la parité de la composition des jurys et à la présidence alternée des jurys désormais prévue par la loi.



PROMOTIONS

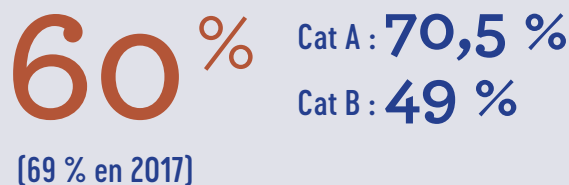
Avancement de grade

les ratios promus/promouvables sont moins favorables pour les femmes de catégorie A.



Promotion de corps par liste d'aptitude

les ratios promus/promouvables restent globalement plus favorables aux hommes.



Chaque année, des circulaires viennent préciser les conditions des inscriptions aux tableaux d'avancement ou sur les listes d'aptitude. L'objectif est de parvenir à une objectivation accrue des décisions notamment en utilisant des grilles d'objectivation des choix, afin que le taux de femmes promues corresponde à leur part dans l'effectif.

MOBILITÉ

Géographique



Statutaire



Catégorielle



Structurelle



La note de service n°DRH/DRH1A/DAGEMO/2012/316 du 27 juillet 2012 relative à la mise en place d'une procédure de recrutement permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidats aux emplois vacants est venue formaliser un mode de sélection exclusivement fondé sur les compétences, attestées notamment par la formation initiale, le parcours professionnel, les corps et grades pour les fonctionnaires ou le niveau pour les agents contractuels.

En complément, un modèle standardisé de fiche de poste a été mis à disposition sur l'intranet ainsi qu'un guide pour sa rédaction qui doit respecter les principes de féminisation des fonctions, titres et grades et d'objectivation des contraintes liées au poste.

DÉPART À LA RETRAITE



62,5 ans



63,5 ans

Cet âge moyen augmente à mesure que la catégorie s'élève, quel que soit le périmètre.

Les femmes et les hommes prennent leur retraite pour percevoir immédiatement leur pension dans 71 % des cas. On remarque que le motif de départ lié à la parentalité de 3 enfants est exclusivement féminin.



CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

TÉLÉTRAVAIL

Administration centrale

71 %



Services déconcentrés

77 %

■ Part des femmes parmi les agents en télétravail.

TEMPS PARTIEL



18 %



3 %

3 % des hommes et 18 % des femmes sont à temps partiels. 91 % des agents à temps partiel sont des femmes.

Dans le cadre de la conciliation entre le temps professionnel et le temps personnel, chaque direction d'administration centrale et de service déconcentré a été invitée à adopter une charte des temps abordant différentes thématiques :

- l'organisation du travail,
- la maîtrise des horaires,
- l'utilisation de la messagerie et le droit à déconnexion,
- l'optimisation de la conduite des réunions,
- le télétravail.

CONGÉ PARENTAL ET PRÉSENCE PARENTALE

Congé paternité



108 agents
ont bénéficié d'un congé
paternité pour une
moyenne de 10 jours

Congé parental / Présence parentale



85 %
(93% en 2017)

Disponibilité



16,5 % de femmes
sont en disponibilité pour suivre
leur conjoint contre
5 % des hommes

Le guide d'application de l'instruction du 21 janvier 2013 pour l'accompagnement du retour des agents et des agentes après une longue absence a été actualisé et rediffusé en 2018.



LE RESSENTI DES AGENTS ET DES AGENTES : BAROMÈTRE SOCIAL 2018

Harcèlement moral

1672 agents soit 19,0 %
des répondant.es



19,2 % de femmes et 18,2 %
d'hommes répondant.es considèrent avoir été
victimes de harcèlement moral au cours des
trois précédentes années.

Harcèlement sexuel



1,3 %



0,6 %

94 agents soit 1,1 % des répondant.es
considèrent avoir été victimes de harcèlement
sexuel, dont une large majorité de femmes.

Agissement sexiste

(Nouvelle question de 2018)



8,6 %



1,7 %

565 agents soit 6,4 % des répondant.es
considèrent avoir fait l'objet d'agissements
sexistes au travail au cours des 36 derniers
mois.

Conciliation vie professionnelle et vie personnelle



79,7 % de femmes et 79,1 % d'hommes
ont choisi leur temps de travail.

49,3 % des agents et agentes éprouvent parfois,
16,2 % souvent et 3,9 % toujours des
difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.

Freins dans la carrière

Les critères de frein les plus souvent
mentionnés sont :

La situation de
famille



40,4 %



20,8 %

La mobilité
géographique



40,5 %



35,8 %

Le temps partiel ou les
interruptions d'activité



28,5 %



7,0 %

La disponibilité
du conjoint



25,4 %



18,2 %

Le fait d'être une femme ou un homme



25,1 %



7,3 %

POUR EN SAVOIR PLUS CONSULTEZ :

- ▶ le rapport égalité femmes-hommes 2018
- ▶ l'enquête « Parentalité », groupe EGAE, 2019
- ▶ la rubrique DRH/Diversité sur PACo

