

Annexe RH :

RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE FEMMES HOMMES (RH)

Les données collectées pour ce 7^e rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes contribuent au travail engagé en 2004, qui a conduit à l'obtention en 2019 du label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la présentation en Conseil de Paris en 2021 d'un plan visant l'égalité professionnelle réelle.

L'objectif d'égalité professionnelle implique le passage en revue de toutes les procédures RH (recrutement, rémunération, gestion des carrières, formation, etc.), ainsi que la mesure systématique et l'analyse des causes des écarts ou des différences de situation entre les agents et les agentes. Il implique également de connaître le ressenti par rapport aux inégalités de traitement, injures ou agressions dont les agents et les agentes peuvent être victimes dans le cadre de leur travail. Enfin la sensibilisation et la formation sur l'égalité femmes-hommes et les violences sexuelles et sexistes doivent se poursuivre pour toucher l'ensemble des agents et des agentes. Des publics ont été prioritairement formés, tels que tous les nouveaux managers et le réseau RH de la Ville. L'ambition déclinée au sein de cette démarche globale, pour parvenir à une égalité réelle entre les agents et les agentes, quels que soient leur genre, leur âge, leurs origines, leurs convictions ou leur état de santé, a permis l'obtention en 2019 du label Égalité professionnelle femmes-hommes. La Ville a ensuite fait l'objet d'un audit intermédiaire de l'Afnor en 2021 afin de constater les avancées.

Afin de structurer ces actions et de permettre leur évaluation régulière, un Plan parisien Égalité professionnelle femmes - hommes, Lutte contre les discriminations et Handicap couvrant la période 2021-2023 a été présenté aux instances centrales du dialogue social, puis au Conseil de Paris en octobre 2021.

Au cours de l'année 2021, l'accent a été mis sur la formation de 415 personnes ressources sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, notamment les conseillers et conseillères en prévention des risques professionnels, les permanents syndicaux, le pool d'enquêteurs et enquêtrices de la Ville de Paris, les élus et élues ainsi que les collaborateurs et collaboratrices de cabinet.

Depuis 2015, le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (RSC) produit 27 indicateurs communs aux trois fonctions publiques. Ils recouvrent les différents champs qui délimitent le périmètre habituel des ressources humaines : les effectifs, la durée et l'organisation du travail, les embauches et les départs, le positionnement, les promotions, les rémunérations, la formation, les conditions de travail, les congés, le temps partiel, l'organisation du temps de travail et les services de proximité.

Leur lecture permet d'établir plusieurs faits saillants.

Un effectif parisien majoritairement féminin

La part des femmes au sein des effectifs est de 55,5 % (55,8 % en 2020) des agents sur emploi permanent (hors assistants maternels et familiaux).

Elles représentent également 67,5 % des agents de catégorie A (67,8 % en 2020), 47,5 % des agents de catégorie B (46,3 % en 2020) et 54 % des agents de catégorie C (55 % en 2020).

46,1 % des femmes exercent une activité soumise à un niveau de sujétion compris entre 1 et 6, ce taux étant de 57 % pour les hommes.

67,5 % des agents recrutés en catégorie A sont des femmes (65 % en 2020), 49 % en catégorie B (51 % en 2020) et 65,1 % en catégorie C (70,7 % en 2020).

Les actions de recrutement et de promotion interne ont permis d'accroître significativement la part des femmes au sein de corps les plus masculins. C'est par exemple le cas pour les ingénieurs des ser-

vices techniques, devenus ICSAP, où les femmes représentent en 2021 40 % des effectifs, là où elles n'étaient que 22,8 % en 2005. Plusieurs métiers traditionnellement occupés très majoritairement par des hommes ont également suivi cette tendance.

Si elle reste encore faible, la part des femmes parmi les éboueurs a ainsi plus que doublé en 15 ans, passant de 2,4 % en 2005 à 5,5 % en 2021. Le réseau de femmes éboueuses créé par la DPE symboliquement le 8 mars 2021, permet d'identifier les difficultés rencontrées sur le terrain (maternité, tenue vestimentaire, lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, etc.) afin d'y remédier et de faciliter l'intégration et le quotidien des femmes au sein des équipes.

Un objectif de parité dans les emplois de direction et au sein des jurys de recrutement

Une attention particulière est portée à la parité dans les emplois de direction occupés à 49,1 % par des femmes, alors que la proportion était de 47,7 % en 2020.

Le pourcentage de femmes primo nommées¹ sur des emplois fonctionnels a aussi fortement augmenté : passage de 36,8 % en 2017 à 56 % en 2021. Cette répartition place la Ville bien au-delà de ce que le cadre légal impose (un minimum de 40 % de femmes primo nommées depuis 2017).

Par ailleurs, depuis 2012, le nombre d'hommes et de femmes parmi les membres de jurys de concours est proche de la parité. Cette proportion est désormais de 57,7 % et 52,2 % des jurys ont été présidés par des femmes.

Des écarts de rémunération qui se réduisent

Pour les fonctionnaires, s'agissant des rémunérations nettes mensuelles moyennes², toutes quotités de temps de travail et toutes catégories confondues, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes continue de se réduire. Cet écart est désormais de 5,3 % en 2021, contre 6,17 % en 2020.

Plusieurs facteurs peuvent encore expliquer cet écart : temps partiel, effet de filière, âge, évolution de carrière.

On note en 2021 que 86,7 % des fonctionnaires à temps partiel sont des femmes (en 2020, 87,1 %, en 2019, 87,4 % et 88,6 % en 2018), les agents en temps partiel représentant 6,6 % des effectifs (hors agents à temps incomplet).

On constate également un effet de filière : à titre d'exemple, pour la même catégorie hiérarchique, la part indemnitaire de plusieurs corps issus de la filière médico-sociale (majoritairement féminine) est plus faible que celle de corps de la filière technique (majoritairement masculine).

Les éventuels effets d'âge et de vitesse de progression de carrière, pouvant également potentiellement expliquer ces écarts, sont à l'étude. Dans le cadre de l'objectif 11.2 du Plan parisien Égalité professionnelle femmes - hommes, Lutte contre les discriminations et Handicap, une étude est menée sur 15 corps ciblés pour affiner ces résultats grâce à l'outil d'analyse de la DGAFP ainsi que BO.

¹ Pour mémoire, seules les « primo-nominations », c'est-à-dire les nominations hors renouvellement sur un même emploi ou nomination au sein d'un même type d'emplois au sein d'une même collectivité territoriale, sur les emplois listés à l'annexe du décret du 30 avril 2012, sont soumises à l'obligation de nominations équilibrées.

² Certains indicateurs sont en rémunération brute, d'autres en rémunération nette. Certains indicateurs sont en équivalent temps plein, d'autres toutes quotités de temps de travail confondues.

Un principe de parité respecté en matière de promotions

La collectivité est attentive à l'égalité en matière de promotions. De nouveaux ratios de promus-promouvables ont été adoptés en 2020, pour les années 2021 à 2023.

Les très fortes augmentations des ratios, proposées pour les corps majoritairement féminins, traduisent ainsi la détermination de la collectivité à promouvoir une évolution de carrière et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les taux de promotion au dernier grade d'avancement des auxiliaires de puériculture, des agents spécialisés des écoles maternelles, des agents techniques des écoles et des agents techniques de la petite enfance, sont ainsi passés de 17 % en 2018 à 50 % en 2020, 60 % en 2021 et 65 % pour 2022 et 2023.

In fine, les femmes représentent 57,5 % des personnes promues en 2021 sur près de 17 129 agents promouvables.

Les hommes toutefois majoritaires en 2021 parmi les agents bénéficiant de formations

Le nombre de jours de formation annuel moyen rapporté aux effectifs globaux des agents sur emploi permanent est de 2,4 pour les hommes et de 1,9 pour les femmes, contrairement à la tendance des années précédentes (1,5 pour les hommes et 1,7 pour les femmes en 2020, 2,4 pour les hommes et 3,2 pour les femmes en 2019, 2,6 pour les hommes et 3,3 pour les femmes en 2018).

Répartition par sexe et catégorie des promotions de grades en 2021

	F	H	Total
A	602	134	736
B	513	487	1 000
C	2 242	1 859	4 101
Total	3 357	2 480	5 837

Promotions de grade ou d'échelon exceptionnel au titre de l'année 2021 (hors Titre IV)

Catégorie	Promouvables ou inscrit(e)s aux examens professionnels				Promu(e)s				Rapport nb de F promues / nb de F promouvables
	Femmes	Hommes	Total	Part des F / Total	Femmes	Hommes	Total	Part des F / Total	
A	3 061	1 129	4 190	0,74	602	134	736	0,78	1,04
dont A+	80	121	201	0,51	15	22	37	0,57	1,13
B	1 263	1 327	2 590	0,49	513	487	1 000	0,46	0,95
C	5 972	4 377	10 349	0,57	2 242	1 859	4 101	0,58	1,03
Total	10 296	6 833	17 129	0,60	3 357	2 480	5 837	0,59	0,99

L'indicateur de représentation des femmes dans les promotions de grade au choix ou par examen professionnel, mesure le rapport entre le taux de femmes promues et le taux de femmes promouvables ou inscrites aux examens professionnels concernés. Le taux d'équilibre se situe à 1 ; au-dessus, la situation est plus favorable aux femmes. Le taux global de l'année 2021 est de 0,99 comme en 2020 (1,00 en 2019, 0,94 en 2018, 0,95 en 2017, 0,98 en 2015 et 2016, 0,97 en 2014, 1,07 en 2013, 1,01 en 2012).

NB : Le périmètre est différent de celui des RPP (dont le total de promotions de l'année est de 4 876) : sont incluses les promotions à la hors classe et aux échelons exceptionnels (notamment à l'échelon exceptionnel d'ICSAP général, à l'échelon spécial d'administrateur général, à l'échelon exceptionnel de chef de service administratif et de chef d'arrondissement).