

PRÉSENTATION 2023

Ce 9^e rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes s'inscrit dans la continuité du travail engagé en 2004. En octobre 2023, toutes les directions de la Ville ont été auditées par l'Afnor dans le cadre du renouvellement du label Égalité professionnelle femmes-hommes. Les données collectées permettent notamment de suivre l'application du plan visant l'égalité professionnelle réelle pour la période 2021-2023.

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 agentes et les agents. Il requiert également de connaître leur ressenti face aux inégalités de traitement, injures ou agressions dans le cadre professionnel. Enfin la sensibilisation et la formation sur l'égalité femmes-hommes et les violences sexuelles et sexistes restent indispensables pour changer les pratiques de l'ensemble des agents et des agentes, notamment parmi lesquels les nouveaux managers et le réseau RH de la Ville.

Cette démarche globale pour parvenir à une égalité réelle entre les agents et les agentes a permis l'obtention en 2019 du label Égalité professionnelle femmes-hommes. Elle a également conduit la Ville solliciter un second audit de l'Afnor en 2021 afin de constater ses 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. Son axe 2 concerne les agents.

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

En 2023, la part des femmes au sein de l'effectif global des agents sur emploi permanent (hors assistants maternels et familiaux) est de 55,1 % (55,2 % en 2022, 55,5 % en 2021, 55,8 % en 2020).

Elles représentent 67,2 % des agents de catégorie A (67,3 % en 2022, 67,5 % en 2021, 67,8 % en 2020), 63,3 % des agents de catégorie B (64,6 % en 2022, 47,5 % en 2021, 46,3 % en 2020) et 48,2 % des agents de catégorie C (48,0 % en 2022, 54,0 % en 2021, 55,0 % en 2020).

71,4 % des femmes exercent une activité soumise à un niveau de sujétion compris entre 1 et 6, ce taux étant de 73,8 % pour les hommes.

68,0 % des agents recrutés en catégorie A sont des femmes (68,2 % en 2022), 62,8 % en catégorie B (69,0 % en 2022) et 62,1 % en catégorie C (63,5 % en 2022).

La part des femmes a évolué dans les catégories A et B (effet de la requalification des corps de la filière médico-sociale en catégorie B et A), ainsi que dans les filières traditionnellement masculines (sécurité, technique). Ainsi, les TSO comptaient 98,6 % d'hommes en 2012 contre 84,6 % en 2023. De même, les adjoints techniques comptaient 92,1 % d'hommes en 2012 contre 82,8 % en 2023.

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 47,2 % par des femmes (52 femmes sur 110 postes), alors que la proportion était de 53,7 % en 2022, 49,1 % en 2021 et 47,7 % en 2020.

Le pourcentage de femmes primo nommées¹ sur des emplois fonctionnels approche aussi de la parité : passage de 36,8 % en 2017 à 56,0 % en 2021 et 2022 et 43 % en 2023. Cette répartition place la Ville 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 55,9 % et en 2023 55,2 % des jurys ont été présidés par des femmes.

Un principe de parité respecté en matière de promotions

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

Les augmentations des ratios, proposées pour les corps majoritairement féminins, ont traduit 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 52,2 % des personnes promues en 2022 sur près de 12 048 agents promouvables.

Des écarts de rémunération qui se réduisent

Pour les fonctionnaires, s'agissant des rémunérations nettes mensuelles moyennes, 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 de 4,76 % en 2023, contre 4,92 % en 2022, 5,06 % en 2021, 6,17 % en 2020 et 6,21 % en 2019.

Pour respecter l'arrêté du 14 août 2023, le périmètre de calcul de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes évolue pour intégrer tous les agents ayant travaillé au moins 1j dans l'année et pour être exprimé en rémunération brute.

Avec ce nouveau périmètre, pour les fonctionnaires, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se réduit également. Il est de 7,05 % en 2023 contre 7,32 % en 2022, 8,0 % en 2021, 8,58 % en 2020 et 9,15 % en 2019.

En 2023, les femmes fonctionnaires qui travaillent dans un ministère sont payées en moyenne chaque mois 435 euros bruts de moins que les hommes, soit un écart de - 11,0 %.

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.

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes varie selon la quotité de temps de travail et un effet filière.

Par exemple, au sein de la catégorie B, dans la filière médico-social, l'écart femme-homme est de 10,6 %, ce qui reflète le fort taux de temps partiel de cette filière. En effet au niveau de la Ville, les agents à temps partiel sont à 86,2 % des femmes (10,7 % des agentes) et à 13,8 % des hommes (1,8 % des agents).

Dans le cadre de l'objectif 11.2 du Plan parisien, une étude est menée sur 15 corps pour affiner ces résultats au moyen de l'outil d'analyse conçu par la DGAFP et d'un outil maison.

À ce stade, plusieurs facteurs peuvent expliquer cet écart :

- les effets temps partiel et démographique au sein des corps. On note en 2022 que 86,4 % des fonctionnaires à temps partiel sont des femmes (en 2021, 86,7 %, en 2020, 87,1 % et en 2019, 87,6 %), les agents en temps partiel représentant 6 % des effectifs (hors agents à temps incomplet),
- l'exercice de fonctions pouvant comporter un régime indemnitaire moins élevé et ne permettant de se voir assujettis à des contraintes compensées financièrement. On constate ainsi un effet de filière : par 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 effets d'âge et les déroulements de carrière seront prochainement à l'étude.

Les femmes majoritaires en 2023 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 3,4 pour les hommes et de 3,8 pour les femmes. En 2023, alors que sur les trois exercices précédents le nombre de jours de formation des hommes

étaient exceptionnellement supérieurs à celui des femmes, la tendance historique a été retrouvée (3,3 pour les hommes et 2,7 pour les femmes en 2022, 2,4 pour les hommes et 1,9 pour les femmes en 2021, 1,5 pour les hommes et 1,7 pour les femmes en 2020, et 2,4 pour les hommes et 3,2 pour les femmes en 2019).

Un outil pour mieux accompagner les agentes en congé de maternité

En mars 2023, à l'issue d'un travail collaboratif entre la Mission égalité professionnelle et inclusion, des agentes concernées, des managers et des gestionnaires RH volontaires de la Ville, plusieurs outils autour de l'accompagnement du congé maternité ont été publiés.

L'objectif est d'harmoniser les pratiques quant au congé maternité, donner des clés sur les différentes démarches à effectuer depuis la déclaration de grossesse jusqu'au retour au travail, mieux identifier le rôle de chacun (agente, UGD, manager) et agir en faveur du respect des droits des femmes et de l'égalité professionnelle.

En 2023, ce sont 1 021 femmes qui ont pris un congé maternité, contre 1 162 en 2022, 1 189 en 2021, 1 243 en 2020 et 1 368 en 2019.

Des avancées en matière de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail

En 2023, cet objectif du plan parisien a poursuivi sa déclinaison en de nombreuses actions. En matière de formation, des publics cibles ont été formés : médecins du SMP, agent·es du PAMA et du SAM, assistant·es de prévention, nouveaux élu·es des organisations syndicales, etc. En outre, des ateliers d'échanges et de pratiques sur les VSST ont été animés dans plusieurs directions de la Ville (DCPA, tous les encadrant·es des CASPE et des services centraux à la DASCO, 8 demi-journées à la DPE pour les lauréats des concours de TSO et d'agent de maîtrise).