



<http://www.drh-attitude.fr>

**Audition de l'Association des DRH des grandes collectivités le 5 septembre 2016  
par Mme la Députée Françoise Descamps-Crosnier,  
Mission sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

Dans la fonction publique territoriale (FPT), près de 60 % des fonctionnaires et contractuels sur emploi permanents sont des femmes<sup>1</sup>. Les agents masculins perçoivent en moyenne, en 2010, une rémunération mensuelle totale nette supérieure de 17,5 % à celle de leurs homologues féminines<sup>2</sup>. **L'écart de salaire net mensuel en équivalent temps plein (ETP) entre les hommes et les femmes dans la FPT est de 10,9 %. Il s'accroît avec l'âge : il est de 6,5 % entre 30 et 39 ans et de 15,5 % à plus de 50 ans. 26 % des femmes ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 21% d'hommes. Parmi les temps complets, 14,9 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 1,6 % des hommes.**

Si la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes est difficile à réaliser, même dans la Fonction Publique où le statut garantit normalement, une égalité de traitement<sup>3</sup>, c'est notamment parce que les facteurs d'explication ou de motivation sont nombreux et, pour certains, peu ou mal analysés. A cet égard, il faut préciser que les données concernant la rémunération sont soit lacunaires, soit détenues de manière confidentielle. **On peut ainsi s'interroger sur les raisons pour lesquelles le bilan annuel du CNFPT et de la DGCL, établi à partir des REC (rapports sur l'état de la collectivité) et avec accès au SIASP (système d'information sur les agents des services publics)**

---

1 CNFPT/DGCL, Bilans sociaux 2013 – 9<sup>ème</sup> synthèse nationale des rapports sur l'état au 31 décembre 2013 des collectivités territoriales, juin 2016

2 Chloé DUVIVIER, Joseph LANFRANCHI, Mathieu NARCY, Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?, Centre d'études de l'emploi, janvier 2016.

3 « Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 8 mars 2013 fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

**ne comporte pas la mention de la rémunération moyenne par cadre d'emploi et par grade, alors que l'on dispose pourtant des données chiffrées.**

Parmi les facteurs expliquant les inégalités de rémunération existant entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique Territoriale, on relève :

- **la surreprésentation des femmes dans les emplois et les grades les moins rémunérés.** On observe d'une part **une concentration des femmes dans peu de métiers et de secteurs** et, dans ces secteurs, dans des emplois moins qualifiés et plus souvent précaires (temps partiel subi, emplois à temps non-complet) ; d'autre part une concentration des femmes dans les filières administrative, sociale et médico-sociale moins rémunératrices que la filière technique.
- **un déroulement de carrière et des régimes indemnitaires distincts selon les filières qui accentuent cette inégalité salariale ;**
- **une incidence de la maternité sur le temps de travail** (interruption de carrière, temps partiel choisi) et sur le déroulement de carrière (différences sur la durée du travail vers écart à la retraite), **sur la rémunération** (pénalités en termes de salaire journalier pour ETP). A ce titre, les analyses du centre d'études de l'emploi confirme que la naissance d'un enfant est un facteur important pour rendre compte des inégalités entre les femmes et les hommes sachant que cet effet s'accroît avec le nombre d'enfants ;
- **des choix professionnels féminins influencés par la culture et la société** ainsi que des freins à la prise de responsabilité qui conduisent à la permanence, malgré les quotas imposés<sup>4</sup>, d'un plafond de verre<sup>5</sup>, de parois de verre<sup>6</sup> ou d'un plancher collant<sup>7</sup>.
- **des emplois à prédominance féminine souvent culturellement dévalorisés** conduisant à la sous valorisation et à un déclasserement des compétences, ainsi que des inégalités de genre qui se reflètent culturellement dans le traitement des carrières.

L'étude la plus complète menée sur le sujet<sup>8</sup> appuie le constat que la ségrégation professionnelle explique une part importante de l'écart de rémunération au sein de la FPT, qui se décomposerait comme suit :

- 22,6 % dû à la ségrégation entre les filières

---

4 Loi du 12 mars 2012 et Décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

5 Ensemble de freins souvent invisibles à la mobilité ascendante

6 Ensemble de circonstances souvent culturellement liées aux mentalités freinant la carrière des femmes

7 Handicap féminin lié aux inégalités économiques de l'exercice professionnel (temps, qualification)

8 Chloé DUVIVIER, Joseph LANFRANCHI, Mathieu NARCY, Les sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein des trois versants de la fonction publique Centre d'étude de l'emploi, 2015, Centre d'études de l'emploi, janvier 2016

- 16 % dû à la ségrégation entre les cadres d'emplois
- 12,3 % dû à la ségrégation entre les grades
- 5% dû à l'inégale attribution de primes et indemnités
- 36,5 % dû à la différence de temps de travail
- 11,6 % de l'écart demeure inexpliqué.

**Faire disparaître la ségrégation professionnelle permettrait donc de réduire de moitié l'inégalité salariale dans la FPT.** Si, à plus court terme, **le rééquilibrage des grilles indiciaires et du régime indemnitaire apparaît comme un levier** pour progresser sur la voie de l'égalité salariale entre hommes et femmes dans la FPT, **des mesures encourageant la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes seraient également susceptibles d'avoir un impact positif.** Enfin, des « anomalies » statutaires pénalisant les femmes doivent être levées.

#### 1. **Faire disparaître la ségrégation professionnelle permettrait de réduire de moitié l'inégalité salariale dans la FPT**

**La ségrégation professionnelle est de deux ordres.**

Elle est d'abord **horizontale, c'est-à-dire entre les filières.** Les taux de féminisation selon les filières dans la FPT sont particulièrement déséquilibrés : la filière administrative compte 83,9 % de femmes, la filière sociale 95,6 %, la filière médico-sociale 97 %, la filière technique 38,3 %, la filière culturelle 66,2 %, la filière sportive 26,4 %, , la filière médico-technique 77,8 %, la filière police municipale 20,5%, la filière incendie et secours 4,3%.

Autrement dit, **les choix de métiers opérés par les femmes les pénalisent en termes de rémunération.** Le premier levier d'action est d'opérer un rééquilibrage des rémunérations, qui est étudié dans la 2<sup>ème</sup> partie.

Mais des mesures d'ordre plus général visant à promouvoir la mixité au sein des métiers de la fonction publique territoriale apparaissent également pertinentes. Ce sont en effet aujourd'hui les représentations qu'il s'agit de faire évoluer.

A cet égard, on préconise de **généraliser l'écriture mixte dans tous les documents institutionnels** : voir à titre d'exemple le [décret n° 2014-923 du 18 août 2014](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des puéricultrices territoriales ; la petite enfance ne semble ouverte qu'aux femmes, seules encore à pouvoir accéder aux fonctions de directrices d'établissement (cf article 2) alors que les ingénieurs sont assurément des hommes (cf par exemple le [décret n° 2016-201 du 26 février 2016](#) portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux). De même, **la déclaration obligatoire de vacance de poste auprès du centre de gestion n'impose pas l'écriture mixte.** La consultation du site [Cap territorial](#), qui affiche l'ensemble des vacances de poste des collectivités illustre le poids des représentations et l'autocensure qui en découle pour les candidat-e-s : on recrute un directeur général des services, un directeur de piscine, un ingénieur informatique, rarement des femmes ou alors une chargée d'accueil, une directrice de Halte-garderie et très rarement une femme ou un homme (avec l'écriture mixte).

L'objectivation à la fois des intitulés, des compétences et des métiers dans les profils de postes permet de lever les freins socio-culturels communs :

- à la prise de responsabilité
- à la mobilité inter filières
- à l'exercice de métiers dits « genrés »

Ainsi un libellé de poste inscrit en écriture mixte « directeur- directrice » s'avère moins bloquant et favorise chez une femme l'initiative de candidature. La mention F/H traditionnellement usitée et figurant après un intitulé de poste ou de métier dans un appel à candidature reste un frein pour un agent et encore plus une agente car le métier n'est pas incarné et la personne, en particulier s'il s'agit d'un poste à responsabilité pour une femme, ou d'un poste dit genré pour un homme (auxiliaire de vie, assistant-e, ATSEM, directeur-trice de crèche), comme pour une femme (jardinier-e, électricienne, ingénieur-e informatique) a des difficultés à s'y projeter et s'auto-censure. Il s'agit également de ne plus évaluer les potentiels des candidat-e-s sur leurs savoir-faire ou savoir-être mais sur les compétences réelles que nécessite l'exercice du métier et répondent à un référentiel précis. Celles-ci sont présentées dans les appels à candidature, de la manière la plus neutre et objective possible, en les sortant des critères organisationnels et sans indications de contraintes spécifiques de type physique (port de charges lourdes, stations pénibles) ou temporel (mobilité, grande disponibilité, travail le week - end). C'est ainsi avec le sentiment de répondre à une qualification et non à un profil (qui prend en compte le genre) que les agent-e-s candidatent à des offres objectivées.

**L'étude de la population des candidats aux concours de la fonction publique territoriale montre également que les femmes sont sur ou sous-représentées selon les cadres d'emplois.** 88% des candidats au concours de rédacteur territorial organisé en 2015 par le CIG Grande Couronne étaient des femmes. Pour le concours d'éducateur de jeunes enfants, la même année, la proportion monte à 99% de femmes. En revanche, pour l'examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, 91% des admis à concourir sont des hommes, et seuls 5% des admis sont des femmes.

**La ségrégation professionnelle est aussi et surtout verticale, c'est-à-dire entre cadres d'emplois et entre grades : les hommes et les femmes accèdent de manière inégale à la catégorie A+,** ainsi qu'à certains cadres d'emplois très rémunérateurs et, à l'intérieur des cadres d'emplois, aux grades les plus élevés.

A titre d'illustration, 50 % des administrateurs sont des femmes, mais elles ne représentent que 30 % des administrateurs hors classe.

Dans la filière technique, seuls 13,8 % des emplois fonctionnels techniques sont occupés par des femmes. Chez les ingénieurs, le taux de féminisation décroît au fur et à mesure que le grade progresse. La part de femmes est de 38,3% chez les ingénieurs, 34,6 % chez les ingénieurs principaux, 22,5 % chez les ingénieurs en chef de classe normale, et seuls 18,2 % des 1000 ingénieurs en chef de classe exceptionnelle sont des femmes.

**Dans les collectivités territoriales, seules 35 % des emplois de direction sont occupés par des femmes.** L'article 68 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit qu'en 2017, les nominations dans les emplois dirigeants et les emplois supérieurs devront concerner 40% des personnes de chaque sexe. Le texte prévoit une montée en charge progressive du dispositif : 20 % en 2013 et 2014, 30 % en 2015 et 2016. Si, en 2014, l'objectif est atteint dans la FPT avec 28 % de primo-nominations concernant des femmes, des disparités apparaissent selon le niveau de collectivités : 41 % des EPCI de plus de 80 000 habitants possédaient une équipe de direction générale composée de plusieurs hommes ou d'un seul homme, à l'exclusion de toute femme. C'est également le cas de 28 % des départements. En 2014, les régions n'ont confié un nouvel emploi de direction à une femme que pour 10 % des nominations.

Plusieurs facteurs d'explication peuvent être avancés :

- **Des facteurs sociologiques et culturels sont à l'œuvre.** Les femmes peuvent se montrer moins intéressées par des postes à responsabilité, par auto-censure ou par anticipation de difficulté de conciliation vie professionnelle/vie familiale. La disponibilité apparaît également souvent comme un frein. Il faut à cet égard rappeler que, selon les travaux issus des enquêtes

Emploi du Temps de l'INSEE, en 2010, les femmes consacrent encore en moyenne 1h48 de plus par jour que les hommes aux tâches domestiques, et cette différence s'accroît avec la présence d'enfants.

- De surcroît, **l'organisation du travail dans les collectivités présente des spécificités liées notamment à la disponibilité des élus locaux**, davantage disponibles en soirée et le week-end, particulièrement lorsqu'ils exercent une activité professionnelle en parallèle de leur mandat. De ce fait, les réunions et échanges peuvent se tenir sur des temps habituellement dédiés à la vie personnelle.
- **La promotion interne relève toujours en partie du choix discrétionnaire de l'employeur**, puisqu'il n'y a pas de quota hommes/femmes qui s'applique en la matière. **Un rapport d'information post-CAP d'avancements et de promotions diffusé aux instances paritaires permettrait de veiller aux équilibres.**
- En revanche, l'obligation de mobilité ne peut sans doute pas être retenue comme un facteur d'explication, dans la mesure où la mobilité géographique n'est quasiment jamais imposée dans la FPT. L'accès au grade d'administrateur hors classe est certes soumis à la condition de mobilité, mais celle-ci peut se faire sur le même périmètre géographique.

## 2. **Le rééquilibrage des grilles indiciaires et du régime indemnitaire apparaît comme un levier pour progresser sur la voie de l'égalité salariale entre hommes et femmes dans la FPT**

Tout d'abord, il convient de faire progresser l'information et la connaissance pour permettre une meilleure appréhension et une mesure des écarts de rémunération concrets et réels.

En la matière, **une préconisation est d'exploiter au maximum le Rapport de Situation Comparée** : l'article 51 prévoit que « Chaque année est présenté devant les comités techniques prévus aux articles 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, L. 315-13 du code de l'action sociale et des familles et L. 6144-4 du code de la santé publique, dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle ».

Il conviendrait d'ajouter au *Rapport de Situation Comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes*<sup>9</sup> à produire annuellement par les collectivités et à présenter en Comité Technique, une ou plusieurs catégories qui permettent l'analyse croisée des chiffres obtenus et qui permettent également de dégager des lignes d'explication aux inégalités.

Il serait intéressant ainsi, **pour plus d'objectivité, d'introduire des indicateurs comparatifs des chiffres obtenus, sur plusieurs années**, le RSC étant obligatoire depuis 2014, ainsi que d'établir des critères permettant d'analyser tous les écarts, de rémunération en particulier. Il pourrait s'agir d'introduire des indicateurs de mesure et d'analyse des conséquences financières (à la fois sur le traitement puis sur le montant de la retraite) des ruptures dans les carrières.

**Les écarts de rémunération liés aux grilles indiciaires sont en cours de résorption sous l'effet de la mise en application des mesures du protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR)**, qui opère une revalorisation des carrières prioritairement et principalement des cadres d'emploi où les femmes sont surreprésentées.

---

<sup>9</sup> Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, clairement identifiée dans un chapitre séparé et comprenant les 27 indicateurs présentés dans l'annexe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013

En effet, **la revalorisation des indices bruts et des indices majorés concerne dès 2016 les agents de catégorie A de la filière sociale et médico-sociale, notamment les puéricultrices, qui sont plus de 6000, dont 99,1% de femmes, et les conseillers socio-éducatifs, qui sont 3 400, dont 64,5 % de femmes.**

De la même manière, la revalorisation pour les cadres d'emplois relevant du Nouvel Espace Statutaire (NES) concerne principalement des cadres d'emplois dont relèvent de nombreux agents et qui sont très féminisés : les rédacteurs territoriaux (67 000 agents, dont 86,2 % de femmes), les assistants socio-éducatifs (34 800 agents, dont 91,1 % de femmes), les éducateurs de jeunes enfants (12 700 agents, dont 97,4 % de femmes). Certes, le cadre d'emplois des techniciens territoriaux, qui compte 46 000 agents dont 20 % de femmes est également concerné par cette revalorisation dès 2016.

Mais sur les statistiques d'ensemble des cadres d'emplois revalorisés au 1<sup>er</sup> janvier 2016, 67 % des agents bénéficiant de la revalorisation sont des femmes, soit 171 334 femmes.

Pour les cadres d'emplois de catégorie A de la filière médico-sociale concernés dès 2016, 3 revalorisations ultérieures sont prévues et bénéficient à 15 548 agents dont 94 % sont des femmes.

Pour les cadres d'emplois bénéficiant d'une revalorisation en 3 temps, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (CSE, catégorie B relevant du NES, catégorie B des filières sociales et médico-sociale), 156 715 femmes sont concernées, soit 65 % du total des agents bénéficiaires.

Enfin, 60 % des agents de catégorie C pour lesquels le PPCR va s'appliquer en 4 temps à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont des femmes. 694 719 agentes sont ainsi concernées.

**Le mécanisme de revalorisation des indices bruts et majorés introduit par le PPCR conduit donc à un rééquilibrage des grilles indiciaires entre les métiers majoritairement féminins et les métiers majoritairement masculins.**

De plus, **le mécanisme de transfert primes/points qui sous-tend une partie des revalorisations des grilles aura sans doute également un effet positif, dans la mesure où une partie du régime indemnitaire, très hétérogène selon les niveaux de collectivités et les fonctions occupées, bascule dans le traitement indiciaire. L'effet mécanique attendu, pour les femmes notamment, pourrait être un gain sur les pensions de retraite.**

**En ce qui concerne les écarts de rémunération liés au régime indemnitaire, les données manquent pour en analyser précisément l'impact.** Néanmoins, la réglementation favorise l'inéquité entre les régimes indemnitaires des filières majoritairement féminines et ceux des filières majoritairement masculines. Pour exemple, le cadre d'emplois des attachés territoriaux ouvre droit au RIFSEEP et au CIA, tandis que le cadre d'emplois des ingénieurs ouvre droit à la prime de service et de rendement (PSR), et à l'indemnité spécifique de service (ISS). La marge de manœuvre laissée aux autorités territoriales est grande, et peut contribuer à accroître ou à réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes dans une large mesure.

Il conviendra de prêter attention, dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau Régime Indemnitaire RIFSEEP, à ce que celui-ci n'accentue pas les inégalités déjà présentes entre les agent-e-s pour ce qui concerne la mobilité et le traitement : le dispositif prévoit notamment un réexamen lors d'un changement de fonctions ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent-e. Or, si les freins à la mobilité ne sont pas levés ou si les

femmes sont moins enclines à négocier leur salaire, le RIFSEEP peut accroître encore plus les écarts. Un indicateur de suivi de ces réexamens pourrait être intégré au rapport de situation comparée.

Le rapport de recherche du centre d'études de l'emploi<sup>10</sup> mesure les 3 sources potentielles de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Tel qu'évoqué précédemment, ces sources sont la différence de temps de travail, les effets de structure des emplois plus communément appelés ségrégation professionnelle et l'inégale attribution des primes et indemnités.

Articulés autour des deux grands principes que sont l'égalité de traitement et la parité, le rôle du régime indemnitaire dans les collectivités locales est déterminé par la politique salariale de l'entité publique. Il peut être considéré, en fonction de la sociologie et la maturité de l'organisation, comme un complément de rémunération ou un outil de management.

Concernant les écarts constatés au niveau des primes et indemnités, il convient de distinguer, préalablement à l'analyse, la situation des agents titulaires qui sont dotés de régimes indemnitaires (primes et indemnités) alors que 95% des agents contractuels ne perçoivent pas de primes et indemnités. Or, s'agissant de la population peu représentative des 5% de contractuels, l'attribution est peu inégale dans la fonction publique territoriale.

La population cible est donc celle des agents titulaires. Les éléments chiffrés récents<sup>11</sup> au niveau des 3 catégories d'agents titulaires laissent apparaître les grandes tendances suivantes :

- la part de primes pour les agents de catégorie A des emplois de l'encadrement supérieur se situe entre 38 et 41 % selon les filières pour l'année 2012 et représente un écart de salaire brut moyen femmes / hommes (en %) de 13,3 % ;

- une femme de 25 ans occupant un poste de catégorie B obtient en moyenne un montant de prime brut moyen inférieur de 847 € par rapport à un homme du même âge de la même catégorie soit 25,8 % de moins (source SIASP, de 2010 – agents de la FPT de 25 ans né(e)s en 1985 : A : -605 € (34,4%) – B : -847 € (25,8%) – C : -883 € (50,2%)) ;

- une femme de 50 ans occupant un poste de catégorie C obtient en moyenne un montant de prime brut moyen inférieur de 1.521 € par rapport à un homme du même âge de la même catégorie soit 43,2% de moins (source SIASP, de 2010 – agents de la FPT de 50 ans (né(e)s en 1960 : A : -2.294 € (47,2%) – B : -2.278 € (33,7%) – C: -1.521 € (43,2%)) ;

En synthèse pour les 3 catégories d'agents de la fonction publique territoriale, la rémunération décomposée entre la partie traitement indiciaire (salaire de base) et la partie prime (par catégorie) montre un écart important et croissant tout au long des carrières entre les hommes et les femmes.

---

<sup>10</sup> Centre d'études de l'emploi, rapport de recherche sur l'identification et la quantification des sources de l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de la fonction publique (mars 2015)

<sup>11</sup> DGAFP, écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sous le prisme des inégalités de genre (Economix, Centre d'études de l'emploi et CREM Université Caen Basse Normandie), mars 2015 DGAFP, statistiques et recherches sur la fonction publique, février 2015

Pour précision, **les heures supplémentaires ne rentrent pas à proprement parler dans le régime indemnitaire mais explique toutefois une partie des écarts dans la mesure où les hommes y ont plus facilement accès**, de par leurs fonctions et leurs disponibilités, que les femmes modifiant ainsi la structure et le montant des salaires.

Enfin, il faut préciser que **les agents affectés à des tâches d'entretien et de nettoyage des bâtiments** (catégorie socio professionnelle très importante dans les communes, et majoritairement composée de femmes), **ne figurent pas sur la liste nationale des taux pour travaux insalubres et incommodes**. Cela peut expliquer une différence de rémunération avec leurs collègues masculins qui perçoivent largement ces indemnités alors que l'activité des agents d'entretien est évidemment génératrice de troubles musculo-squelettiques à terme. **Les indemnités pour travaux dangereux, pénibles ou insalubres pourraient être fondues dans le régime indemnitaire.**

### 3. Des mesures encourageant la réduction des différences de temps de travail entre femmes et hommes seraient également susceptibles d'avoir un impact positif

**Le lissage de la durée du travail représente l'un des leviers de la réduction des inégalités salariales dans la FPT.**

**Le temps de travail des femmes reste inférieur à celui des hommes. La durée de travail des femmes est inférieure de 9% à celle des hommes, ce qui représente un taux plus important que dans la FPE et la FPH.**

On observe **une corrélation nette entre le taux de féminisation des grades et le travail à temps non-complet**. Pour exemple, 99,7 % des ATSEM sont des femmes, et 21,1% des postes sont à temps non-complet. 96,9 % des agents sociaux sont des femmes, et 43,1 % sont des postes à temps non-complet.

**Plusieurs collectivités se sont emparées de ce problème à la source en créant des emplois à temps complet (notamment en intégrant le temps des déplacements pour les aides à domicile ou en s'appuyant sur la réforme des rythmes scolaires), en transformant des heures de vacation en « emplois » ou en prévoyant des indemnités compensatrices pour les agents dont les postes n'ont pas pu évoluer.**<sup>12</sup>

Le recours au temps partiel est également plus important chez les femmes : **dans la FPT, 75,1 % des femmes travaillent à temps plein, contre 94,3 % des hommes.**

On constate également que de nombreuses femmes cadres ont recours au temps partiel. Or, dans la mesure où un cadre ne produit pas à l'heure mais au résultat, il en résulte que dans la plupart des cas le temps partiel pousse les femmes soit à redoubler d'efficacité pendant le temps de travail, négligeant ainsi les temps de pause et de décompression, soit le plus souvent à préparer leurs dossiers « à la maison » le soir. Le télétravail est donc pour elles une piste d'amélioration.

---

12 Etude ANDCDG sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la FPT, 2015.

Une attention doit être portée sur l'uniformisation des traitements et majorations des heures supplémentaires et complémentaires.

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel peuvent bénéficier du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Toutefois, par dérogation aux dispositions de ce décret, «le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein» (art. 3 décr. n°82-624 du 20 juil. 1982)

Ainsi, les heures supplémentaires effectuées par l'agent-e à temps partiel, sur demande de l'employeur, sont rémunérées au taux horaire normal. Cette modalité de calcul s'applique quelle que soit la quotité de travail, le moment où sont effectuées ces heures supplémentaires et leurs nombres (7ème législature, QE 25019, Publiée au JO AN le 27/12/1982, Réponse JOAN le 07/02/1983).

Le décret prévoit que «le contingent mensuel de ces heures supplémentaires ne peut excéder un pourcentage du contingent mensuel prévu à l'article 6 du décret du 14 janvier 2002 précité égal à la quotité de travail fixée à l'article 1er du présent décret effectuée par l'agent.». Il résulte de cette disposition que le plafond mensuel de 25 heures supplémentaires doit être proratisé en fonction de la quotité service à temps partiel du fonctionnaire.

La majorité des temps partiels ou temps non complets est subie et concerne principalement des femmes. Les agentes qui sont amenées à faire des heures supplémentaires ne sont pas rémunérées comme leurs collègues qui sont à temps plein.

**Il convient également en la matière de développer l'information des agents, notamment sur les effets en termes de carrière, des choix faits en matière de temps partiel et de congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, demande de disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans ou demande de temps partiel).**

**Les dispositions sont en effet défavorables aux femmes, qui ont majoritairement recours au temps partiel et aux congés familiaux.**

**Pour exemple, en matière d'attribution de médaille, il existe une divergence de droit entre la médaille d'honneur du travail du secteur privé et la médaille d'honneur régionale, départementale et communale.** Dans le premier cas, le temps partiel est assimilé à du temps complet. Dans la fonction publique territoriale, le temps d'activité est comptabilisé au réel. Ainsi, les périodes de travail à temps partiel ne comptent pas comme des périodes de travail à temps plein. Elles sont prises en compte au prorata du temps de travail. Même si la disposition peut sembler anecdotique, elle n'en demeure pas moins symbolique.

**En ce qui concerne les congés parentaux, qui sont très majoritairement pris par des femmes, le fonctionnaire ne conserve ses droits à avancements d'échelon que la première année, et ils sont ensuite réduits de moitié.**

De manière plus générale, les actions de communication, de sensibilisation et de formation gagneraient à être développées, par exemple :

- **des outils de communication/sensibilisation sur la place des hommes et la parentalité.** Pour diminuer la charge associée aux femmes, la partager avec les hommes et contribuer à sortir du modèle patriarcal comme le demandent les nouvelles générations : communiquer sur la parentalité ; sur les droits qu'elle ouvre chez les agents masculins au travers de guide pratique et plaquettes pouvant être utilisées par tous les employeurs.
- **Collaborer avec le CNFPT pour qu'une sensibilisation et/ou formation, à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le déroulement des carrières de la Fonction Publique,** soit incluse dans les formations obligatoires à la prise de poste: s'il existe une égalité statutaire entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique, elle n'en est pas pour autant réelle.