

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département

I. Une démarche transversale.....	- 1 -
II. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions départementales.....	- 2 -
1. Le contexte territorial mayennais	- 2 -
2. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les principales missions du Département... -	4 -
3. Les actions entreprises par le Département en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.....	- 5 -
III. L'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département	- 6 -
1. La présentation genrée des effectifs du Département	- 6 -
2. L'égalité entre les femmes et les hommes par le prisme des politiques RH.....	- 10 -
3. Des actions RH concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.	- 16 -

I. Une démarche transversale

Ce rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes inclut les deux volets de l'article 61 de la loi du 4 août 2014, à savoir :

- L'état de la politique des ressources humaines du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Les politiques menées par le Département sur son territoire. Il comporte ainsi un état des connaissances actuelles sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les bénéficiaires et les interventions relevant de sa compétence.

Ce rapport a été élaboré conjointement par la direction de la qualité et de la performance et la direction des ressources humaines.

Le travail a porté sur :

- L'analyse des bénéficiaires des droits et prestations du Département au travers d'indicateurs dits « genrés »,
- L'identification des actions existantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les dispositifs du Département,

Ce rapport constitue donc un éclairage important sur l'action du Département tant du point de vue des politiques publiques mises en œuvre, que comme employeur engagé.

II. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions départementales

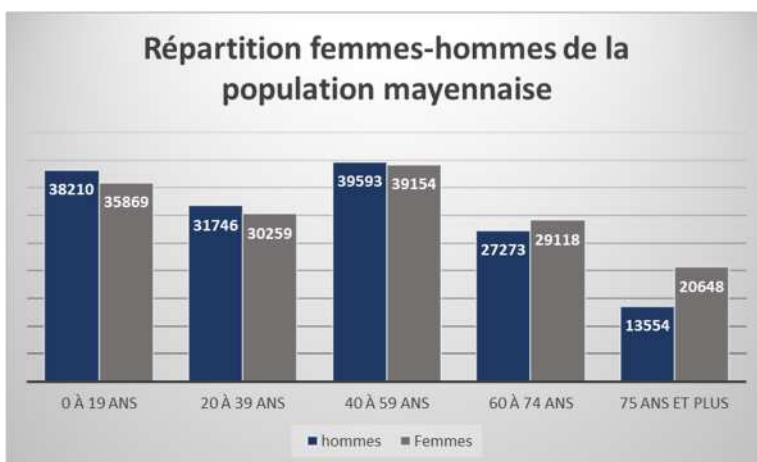
1. Le contexte territorial mayennais

La démographie

L'analyse du territoire mayennais et de ses habitants permet de mieux appréhender la connaissance des usagers et bénéficiaires du service public départemental.

Les femmes représentent 50,8 % de la population mayennaise.

Les femmes représentent 51,3 % de la population régionale des Pays-de-la-Loire et 51,6 % de la population française (France métropolitaine).



Données INSEE en vigueur au 01/01/2021 - population 2018

La composition des ménages :

La Mayenne compte 134 194 ménages selon les critères de l'INSEE.

6,6 % sont des familles monoparentales, soit au total 8 897 familles. 21,6 % de ces familles sont des hommes seuls avec enfants et 78,4 % des femmes seules avec enfants. Cette part de familles monoparentales reste inférieure à la moyenne régionale (7,5 %) et nationale (9,6%).

34,7 % sont des ménages d'une seule personne avec une part légèrement plus importante de femmes vivant seules. Cette part de ménages d'une personne augmente régulièrement (32,7 % en 2013).

A l'échelle nationale, 36 % des ménages sont constitués d'une personne seule (16 % pour les hommes et 20,9 % pour les femmes).

Composition des familles mayennaises selon l'INSEE (donnée 2018 - parution 29/09/2021)

Ensemble	134 860
Ménages d'une personne	34,7 %
Dont hommes seuls	15,9 %
Dont femmes seules	18,8 %
Couples avec enfant(s)	26,4 %
Couples sans enfant	31,1 %
Familles monoparentales	6,6 %
Autres ménages sans famille	1,2 %

La répartition selon les catégories socio-professionnelles :

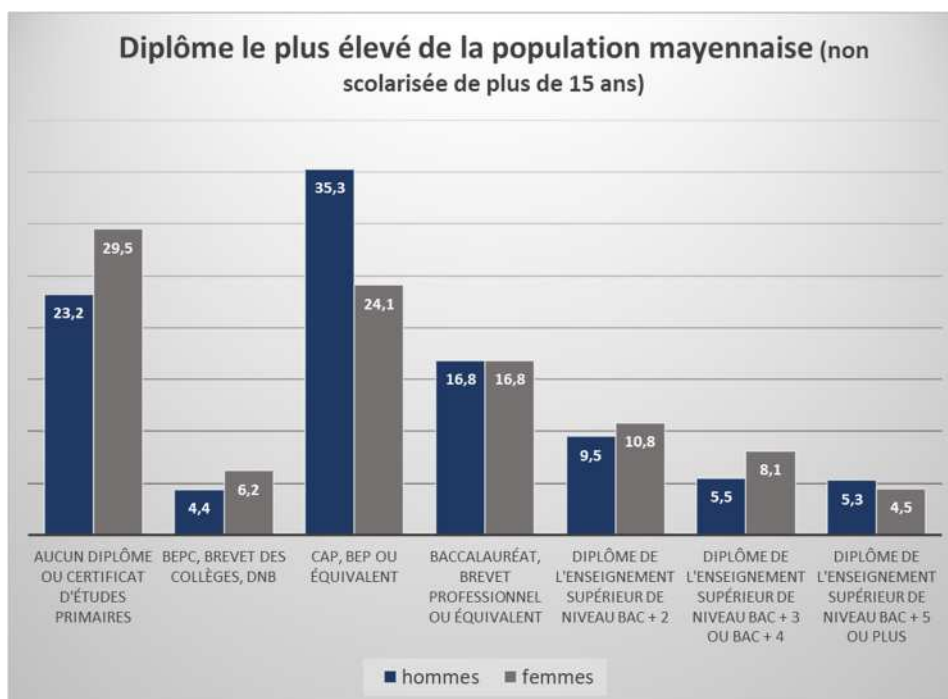
Les hommes sont majoritaires chez les exploitants agricoles, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise, les cadres et professions intellectuelles supérieures et les ouvriers.

Ils représentent 70 % des exploitants agricoles, mais aussi des artisans, commerçants et chefs d'entreprise. Les femmes sont plus représentées parmi les exploitants agricoles en Mayenne (30 %) que dans la Région (25 %) et à l'échelle nationale (26 %).



Concernant le niveau de formation, les femmes sont plus nombreuses sans aucun diplôme en Mayenne. Cette proportion s'inverse ensuite pour le niveau CAP, BEP. Les femmes sont à nouveau plus nombreuses pour le niveau postbac jusqu'à bac +4.

La répartition femmes-hommes selon le niveau de formation est similaire à l'échelle régionale avec toutefois une part de diplômés supérieure : 8,8 % des hommes et 7,7 % des femmes ont un niveau bac +5 ; 17,9 % des hommes et 24,1 % des femmes sont sans aucun diplôme.



2. L'égalité entre les femmes et les hommes dans les principales missions du Département.

Le critère du genre est une approche récente dans la connaissance des bénéficiaires de l'action sociale départementale qui pourra être approfondie dans les domaines d'activité le nécessitant.

Dans le domaine de l'autonomie

Concernant les personnes âgées, les femmes représentent 65,7 % des bénéficiaires de l'APA à domicile.

Ce ratio est à mettre en parallèle avec la démographie : les femmes représentent 60,4 % des personnes âgées de plus de 75 ans et 73 % de celles de plus de 90 ans. A l'échelle nationale et à l'échelle régionale, les femmes représentent 61,5 % des personnes âgées de plus de 75 ans.

Dans le champ du handicap, 18 000 adultes disposent d'un droit ouvert au titre du handicap parmi lesquels 50,6 % de femmes et 49,4 % d'hommes.

En 2019, 47,2 % de femmes et 52,8 % d'hommes ont bénéficié de l'allocation adulte handicapé (AAH).

2 984 enfants bénéficient d'une reconnaissance au titre du handicap en Mayenne en 2019 avec une majorité de garçons (67,7 %). Ces données ont permis de quantifier les observations déjà réalisées par la direction de l'autonomie. Plusieurs études font état d'une prévalence de certains troubles chez les garçons : la dyslexie¹ touche 4 à 6 fois plus les garçons que les filles des garçons, l'autisme² concerne 3 garçons pour une fille.

Les bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) suivent cette même répartition : 1707 garçons bénéficiaires en 2019 (68 %) et 796 de filles (32 %).

Dans le domaine de la solidarité

Concernant les mesures de protection de l'enfance, en cours au titre (mesures éducatives et mesures de placement), au 31/12/2019, 54,7 % concernaient des garçons et 45,3 % des filles (hors mineurs non accompagnés).

Le ratio est comparable s'agissant des mesures administratives et des mesures judiciaires.

Les mesures de prévention à domicile relevant de l'intervention d'un(e) technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale, sont réparties dans les mêmes proportions (55 % de garçons et 45 % de filles).

Dans le cadre de la politique en matière d'insertion professionnelle, les femmes restent majoritaires : elles représentent 56 % des personnes bénéficiaires du RSA en Mayenne.

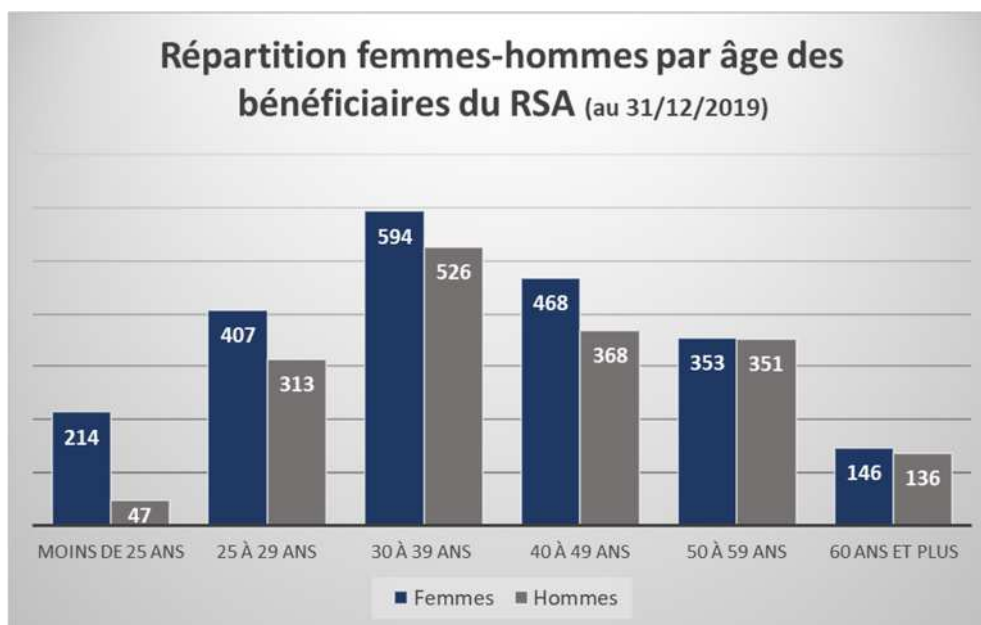
La répartition mayennaise coïncide avec les données nationales : 54 % de femmes et 46 % d'hommes (étude DREES 2017 <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1019.pdf>).

¹ INSERM, 2007, Dyslexie, dysorthographe, dyscalculie - Bilan des données scientifiques http://www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/110/expcol_2007_dyslexie_07ch.pdf?sequence=17

² Etude INSERM, 2018 : <https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/autisme>

Les jeunes femmes représentent 82 % des bénéficiaires de moins de 25 ans et 63 % des bénéficiaires de moins de 30 ans.

Le droit au RSA est ouvert aux personnes de moins de 25 ans uniquement si elles ont des enfants à naître ou à charge, ou si elles ont la qualité de conjoint d'un bénéficiaire du RSA âgé de plus de 25 ans.



3. Les actions du Département en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Département dispose de la compétence légale en matière de protection maternelle et infantile (PMI) qui inclut la planification et l'éducation familiale. Par le biais des professionnels (puéricultrices, responsables de dispositifs d'insertion, directrices de structures), il assure sur l'ensemble du territoire mayennais des actions de prévention et de protection à destination des enfants mais aussi des futurs parents. Ils œuvrent donc au suivi de la grossesse, la préparation de la naissance ou l'accueil d'un enfant en veillant à promouvoir l'égalité des rôles parentaux au sein des familles.

Le centre de planification et d'éducation familiale (CPEF), composé de médecins, sages-femmes, conseillères conjugale et familiale qui interviennent concernant la vie affective et sexuelle, la contraception, la grossesse ou les maladies sexuellement transmissibles. Les équipes du CPEF proposent consultations médicales et entretiens individuels gratuits et confidentiels pour tous (3 500 par an dont 39 % vers les mineurs). Ils conduisent des actions collectives dans les établissements scolaires et au sein des CPEF et apportent des informations objectives en matière d'éducation sexuelle et affective et contribuent ainsi à lutter contre les clichés véhiculés.

Le centre d'information départemental sur le droit des femmes et des familles est soutenu par le Département avec un volet spécifique vers les publics les plus vulnérables parmi lesquels les situations problématiques de séparation ou les femmes victimes de violences.

III. L'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Département

Les indicateurs qui suivent sont issus du rapport social unique 2020, qui comporte des indicateurs dits « genrés » (déclinaison des indicateurs par sexe). Ces indicateurs, rassemblés permettent d'avoir des indications objectives sur la situation des hommes et des femmes au sein du Département.

Si le rapport social unique 2020 intègre des données relatives aux agents du groupement d'intérêt public - Maison départementale des personnes handicapées -GIP-MDPH). Ces données n'ayant pas été genrées, elles n'ont pu être intégrées dans le présent rapport.

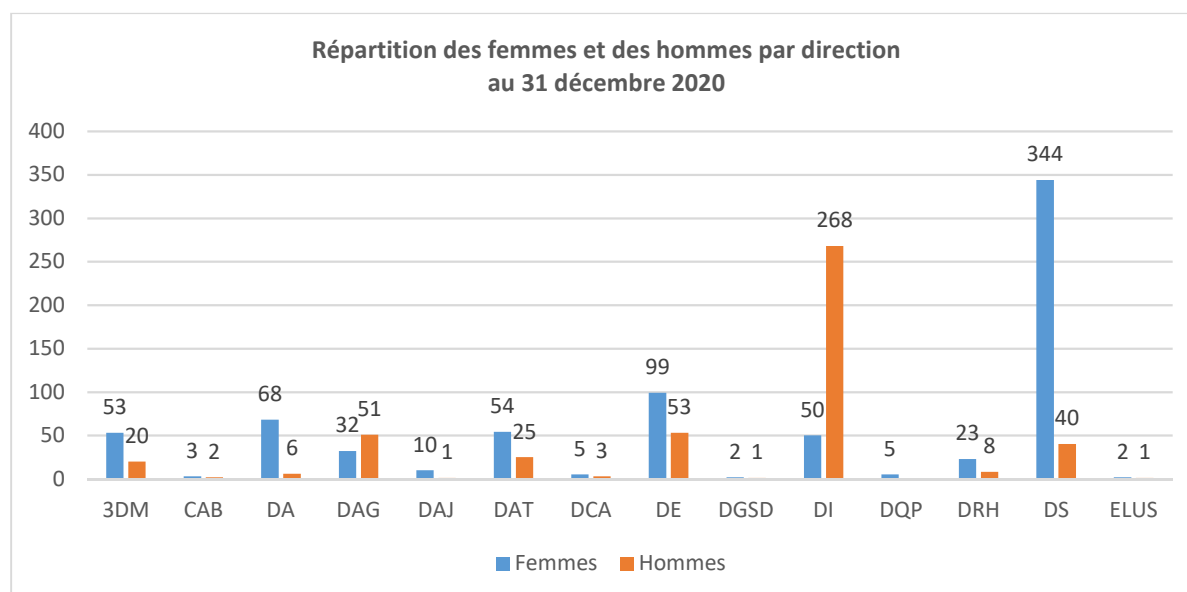
1. La présentation genrée des effectifs du Département

Au 31 décembre 2012, le Département comptait 1 229 agents permanents, dont 750 femmes et 479 hommes. Les femmes étaient donc majoritaires au sein de l'institution puisqu'elles représentaient 61,03 % des effectifs permanents. Les femmes sont majoritaires dans les directions sociales et les hommes dans les directions à dominante technique.

On observe une prédominance de femmes au sein des directions sociales, tendance qui s'est en outre légèrement renforcée entre 2019 et 2020 : elles représentaient ainsi 89,6 % des effectifs de la direction de la solidarité et 91,9 % des effectifs de la direction de l'autonomie (hors GIP) au 31 décembre 2020 (contre respectivement 90 % et 88,8 % des effectifs de ces directions un an auparavant). Elles étaient aussi fortement majoritaires au sein de la direction des affaires juridiques (90,9 %) et la direction de l'animation des territoires (68,35 %).

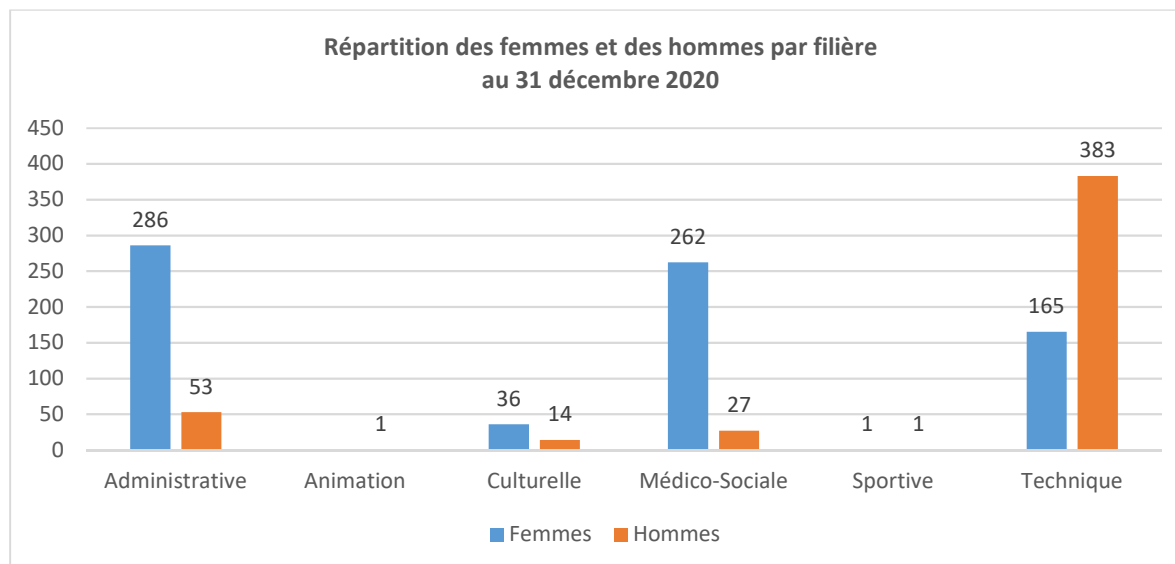
Réciproquement, au 31 décembre 2020, les hommes représentaient 84,2 % des effectifs de la direction des infrastructures et 61,5 % des effectifs au sein de la direction de l'administration générale, qui comptait notamment dans ses effectifs la Direction des services numériques et l'atelier départemental de la Direction des moyens généraux. Contrairement aux directions sociales, la mixité de ces directions s'est légèrement renforcée par rapport à 2019.

On relèvera toutefois que les femmes étaient majoritaires au sein de la Direction du développement durable et de la mobilité (72,6 %), direction, à dominante technique, en charge de l'eau, des milieux et paysages, des déchets, de l'énergie, et du laboratoire départemental d'analyses.



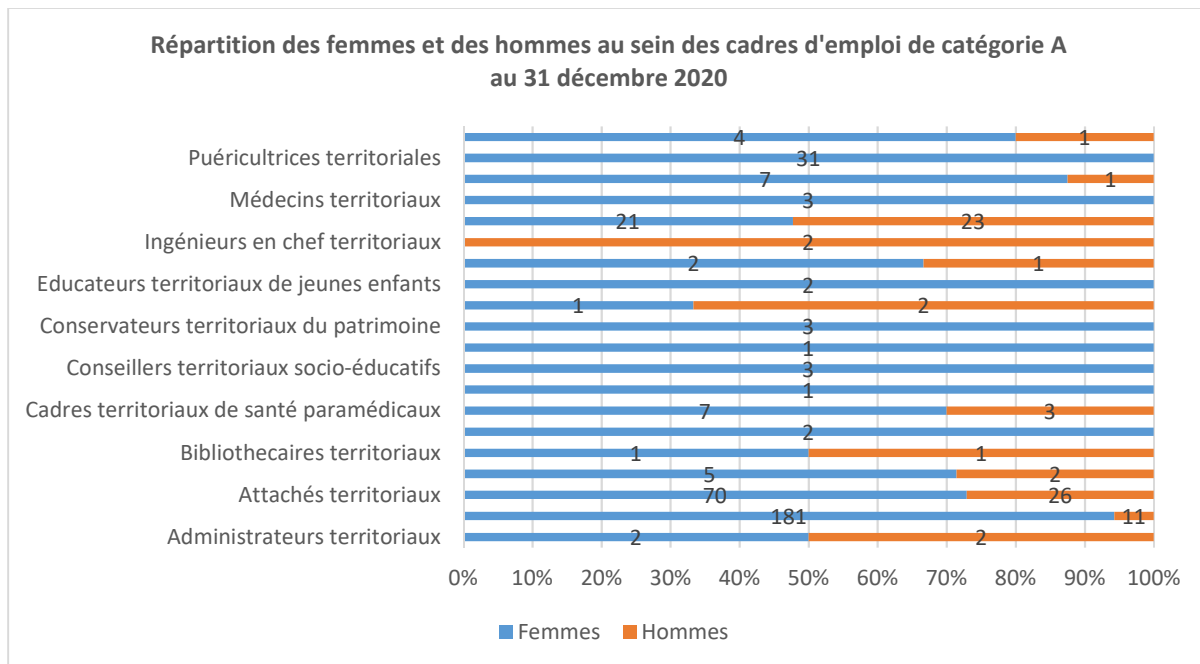
Les femmes sont majoritaires dans les filières sociales et administratives et les hommes dans la filière technique.

Les chiffres de la répartition femmes/hommes par direction sont cohérents avec les données par filière : les femmes représentaient ainsi 90,6% des effectifs de la filière médico-sociale et 84,4 % des effectifs de la filière administrative au 31 décembre 2020. En revanche, les hommes représentaient 69,9 % des effectifs de la filière technique.

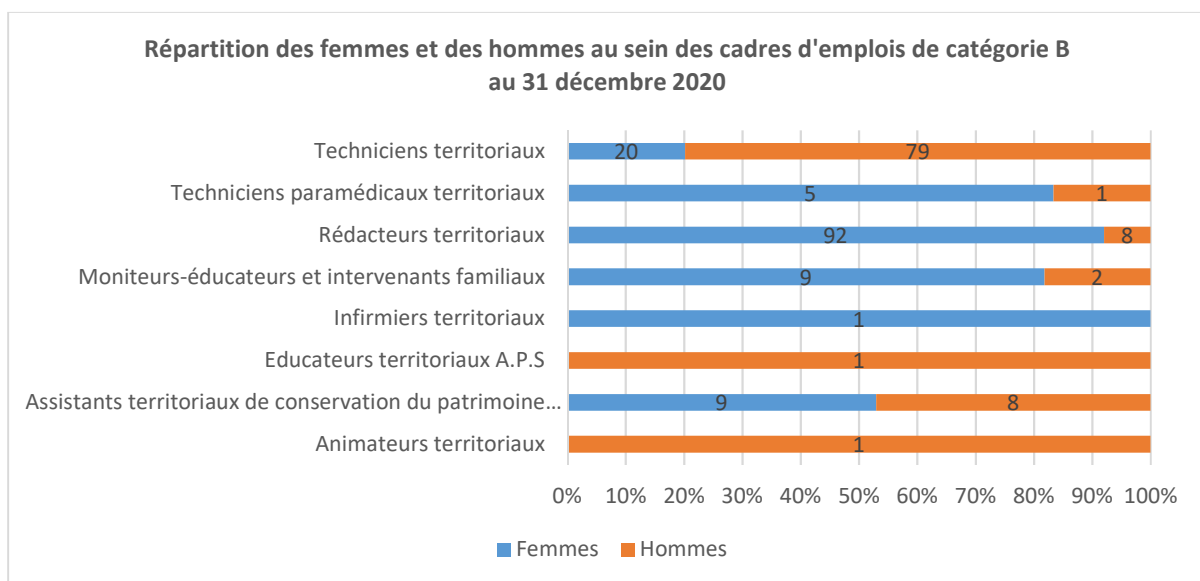


Les femmes représentent par ailleurs 81,92 % des agents de catégorie A, 57,62 % des agents de catégorie B et 46,74 % des agents de catégorie C. Pour mémoire, la part des femmes en catégorie A avait substantiellement augmenté entre 2018 et 2019 (70,37 % femmes en catégorie A au 31 décembre 2018) en raison de l'intégration dans cette catégorie des agents relevant des cadres d'emplois des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.

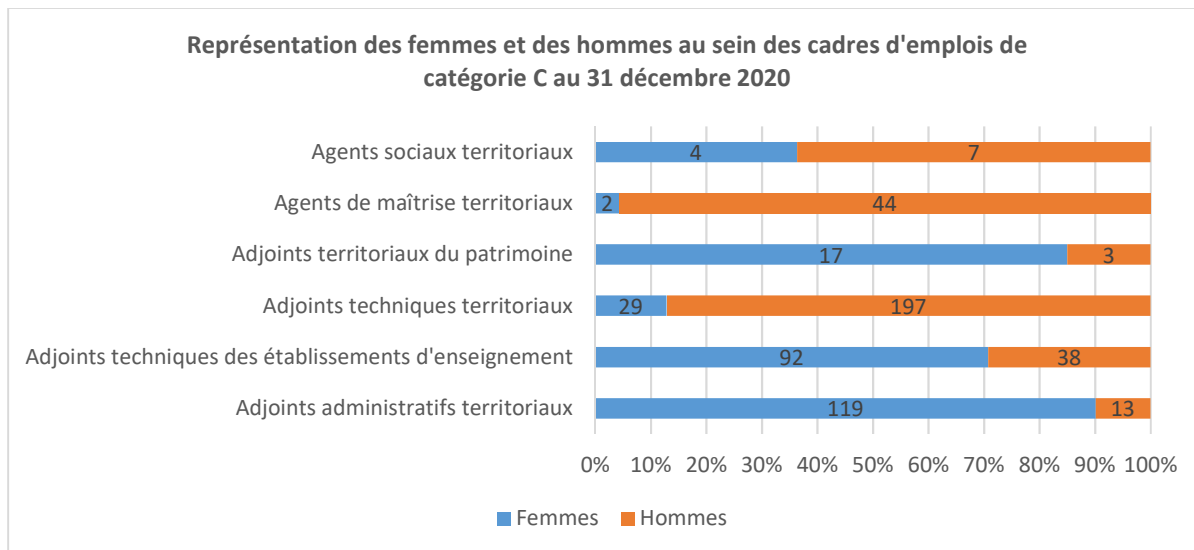
En catégorie A, les femmes étaient ainsi très largement majoritaires dans les cadres d'emplois des puéricultrices territoriales (100 % - 29/29), des conseillers territoriaux socio-éducatifs (100% - 3/3), des psychologues (87,5 % - 7/8), des assistants socio-éducatifs (94,27 % - 181/192) ou encore des attachés territoriaux (72,9% - 70/96). Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux présentait un léger équilibre des sexes plutôt en défaveur des femmes avec 47,7 % de femmes (21/44).



En catégorie B, les femmes étaient très largement majoritaires dans les cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux (92% - 92/100). En revanche, les hommes l'étaient au sein du cadre d'emplois des techniciens territoriaux (79,7% - 79/99). On relèvera une belle mixité au sein du cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques avec 52,9% de femmes (9/17) et 47,1% d'hommes.



En catégorie C, les femmes étaient majoritaires parmi les adjoints administratifs territoriaux (91,6% - 121/132) et parmi les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (71,32% - 94/132). Les hommes étaient très largement majoritaires parmi les adjoints techniques territoriaux (88,34% - 197/223) et surtout parmi les agents de maîtrise (49/51 - 96,08%). Le transfert de 20 agents de maintenance de la direction de l'enseignement vers la direction des bâtiments et corrélativement leur intégration dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux a conduit à renforcer la part des femmes dans le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement dont ils relevaient précédemment.



Cette prédominance est clairement liée aux métiers exercés, à dominante féminine ou masculine.

Ainsi, 100 % des puéricultrices (29/29), 100 % des éducateurs de jeunes enfants (2/2), 98,7% des assistants de service social (78/79) ou 85,7 % des éducateurs spécialisés (6/7) étaient des femmes.

Inversement, on ne comptait que deux femmes parmi les 129 agents d'exploitation titulaires ou contractuels présents au sein de l'institution au 31 décembre 2020. On relèvera toutefois que ce chiffre a doublé depuis 2018.

Les femmes sont bien représentées dans les postes de management intermédiaire et supérieur.

Le Département de la Mayenne respecte déjà ses obligations en matière d'égal accès des hommes et des femmes aux emplois de direction, posées par le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.

En effet, au 31 décembre 2020, le Département comptait deux hommes et une femme au sein de l'équipe de direction générale : un directeur général des services, un directeur général adjoint en charge de l'administration générale et une directrice générale adjointe en charge des infrastructures.

Au-delà, les femmes étaient bien représentées sur les postes d'encadrement intermédiaire et supérieur. Les femmes représentaient ainsi 61 % des directeurs et directeurs adjoints (11/18) et 72,4 % des chefs de service et responsables de mission (50/69).

En revanche, leur représentation sur les postes de management stratégique restait inférieure à leur proportion dans les effectifs de la collectivité (respectivement 45,45 %). On relèvera toutefois que ce nombre est en augmentation de plus de 9 points par rapport à 2019.

Les hommes étaient majoritaires sur les postes d'encadrement de proximité (87,3 %). Ils représentaient ainsi 87,5 % des chefs cuisiniers, 100 % des chefs de cuisine centrale, 100 % des responsables de la gestion de la route, 100 % des responsables de la gestion de la route assistants ou encore 100 % des chefs d'équipe. Ces tendances sont renforcées par rapport à 2018.

Les hommes sont plus âgés en moyenne que les femmes.

L'âge moyen des agents sur postes permanents a très légèrement augmenté entre 2019 et 2020 pour s'établir à 46,33 ans (contre 46,16 ans en 2018) pour les hommes et 44,38 ans pour les femmes (contre 44,48 ans en 2018).

Les agents non permanents

Les femmes sont majoritaires parmi les agents non permanents.

Au 31 décembre 2020, on comptait 117 agents contractuels sur postes non permanents et 262 assistants familiaux. 64,9 % des premiers et 93,1 % des seconds étaient des femmes.

On relèvera par ailleurs que 72 % des contractuels recrutés en renfort ou pour répondre à des besoins occasionnels étaient également des femmes.

En revanche, les hommes étaient majoritaires parmi les apprentis (60 %) et parmi les agents recrutés en contrats aidés dans le cadre des chantiers d'accompagnement vers l'emploi (71,4 %).

2. L'égalité entre les femmes et les hommes par le prisme des politiques RH

En matière de conditions de travail, les pratiques diffèrent selon le sexe.

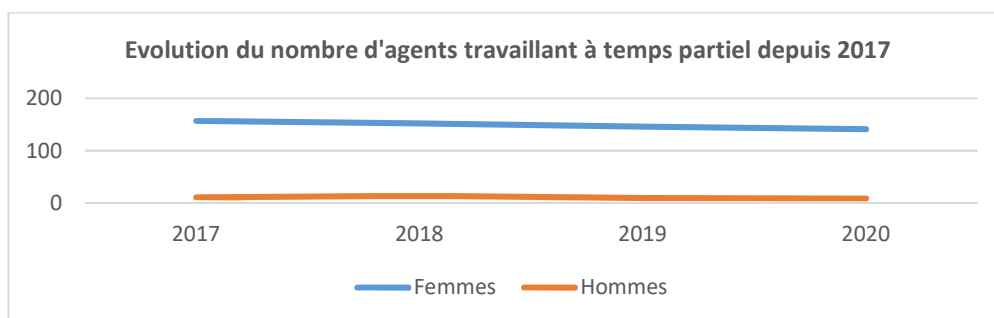
Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à bénéficier de temps partiels.

Les femmes représentaient 94 % des agents bénéficiant d'un temps partiel (141/150) (tous temps partiels confondus), un pourcentage stable depuis plusieurs années (93,6 % en 2019, 91,57 % en 2018, 93,46 % en 2017...). Ainsi, les femmes restaient très majoritaires parmi les agents à temps partiels. Par ailleurs, si le nombre de bénéficiaires hommes a cru entre 2016 et 2018 (+5 entre 2016 et 2017 et +3 entre 2017 et 2018), ce nombre est en baisse depuis 2019 (-1).

Parmi les agents à temps partiels, on relèvera que les agents de catégorie A sont majoritaires (89, soit 63,1 %), suivis des agents de catégorie C (23,4 %) et des agents de catégorie B. On notera que les agents de catégorie A sont surreprésentés au regard de leur poids dans les effectifs (46,14 %).

Les femmes représentaient également 100 % des agents travaillant à temps non complet (3/3).

Ces chiffres ne sont pas spécifiques au Département de la Mayenne : les femmes sont traditionnellement plus nombreuses à solliciter des temps partiels, de droit ou sur autorisation, pour s'occuper de leurs enfants.



Les femmes sont plus nombreuses à recourir au télétravail.

Au 31 décembre 2020, on comptait 381 télétravailleurs au sein du Département, dont 306 femmes, soit 80,3 % des télétravailleurs.

Avec quatre années de recul de mise en œuvre du télétravail, on constate une appétence plus marquée des femmes pour cette modalité d'organisation du travail, qui peut traduire une volonté plus marquée chez celles-ci de mieux concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Toutefois, on relèvera que de nombreux métiers très masculins sont exclus *de facto* du télétravail : agent d'exploitation de la route (129 agents), agent de maintenance (16), chef d'équipe (39).

Les femmes sont plus nombreuses à solliciter des absences pour garde d'enfants malades.

Les femmes ont bénéficié de jours d'absence pour événements familiaux (mariage, décès...) de manière plutôt proportionnelle à leur représentation dans les effectifs du Département (63 % de bénéficiaires femmes).

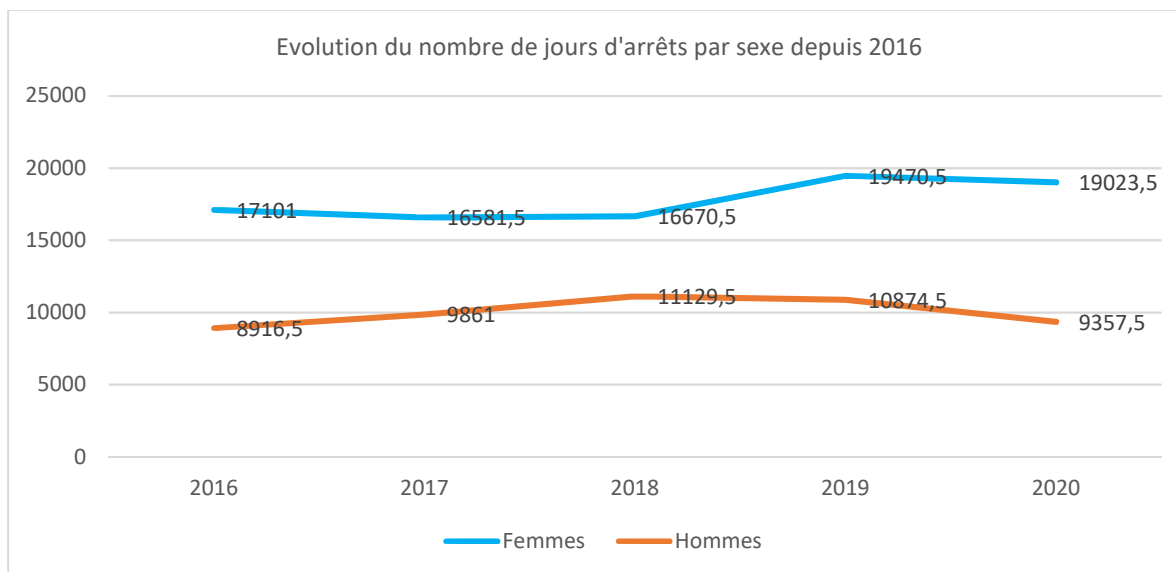
Toutefois, comme les années précédentes, les femmes étaient plus nombreuses à recourir aux gardes pour enfant malade en 2020 (6 jours maximum par agent) puisqu'elles représentaient 64,7 % des agents concernés et totalisaient 67,7 % des jours de garde, soit une part supérieure à leur représentation dans l'effectif (61,03 %). On notera toutefois que la part des femmes a baissé de 2,54 points entre 2019 et 2020 et avait déjà baissé de 3 points entre 2018 et 2019 (72,8 %)

Cette donnée est particulièrement révélatrice de l'implication plus importante des femmes dans le soin donné aux enfants. Un léger rééquilibrage s'opèrerait toutefois.

En matière de santé et de sécurité au travail, l'importance et les motifs d'absentéisme des agents diffèrent selon le sexe.

La nature des arrêts maladie diffère selon les femmes et les hommes.

Au 31 décembre 2020, les hommes comptabilisaient 9 357,5 jours d'absence pour maladie pour un effectif de 479 agents, soit une moyenne de 19,53 jours d'absence par agent de sexe masculin. De leur côté, les femmes comptabilisaient 19 023,5 jours d'absence pour un effectif de 750 agents, soit 26,36 jours d'absence par agent de sexe féminin. Toutefois, si l'on exclut les congés maternité (2 350 jours), le nombre de jours d'arrêt descend à 16 673,5 pour les femmes, soit 22,23 jours d'absence par agent de sexe féminin.

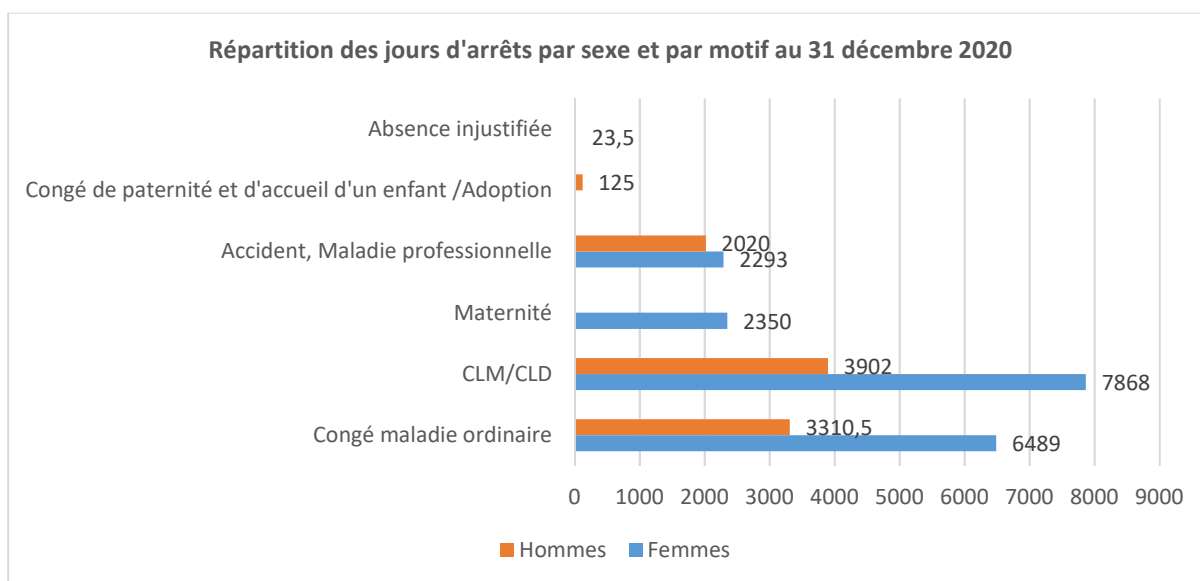


Les hommes étaient proportionnellement plus nombreux à être victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ainsi, 51% des victimes d'accidents du travail étaient des hommes en 2020. Même si le pourcentage de victimes hommes a baissé par rapport aux années précédentes (52 % en 2019, 56,1 % en 2018, 63,9 % en 2017), il reste toujours proportionnellement plus important que leur représentation au sein de l'institution.

On constate également que les hommes ont connu un nombre de jours d'arrêts liés aux accidents du travail et maladies professionnelles plus important que les femmes (2020, soit 53,11 % contre 2 293 jours d'arrêts, soit 46,8 %).

Les hommes ont également subi en moyenne des arrêts liés à des congés longue maladie/congés longue durée d'une durée plus longue : 11,18 jours d'arrêt / agent de sexe masculin contre 10,47 jours/ agent de sexe féminin.

En revanche, les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses à connaître des arrêts pour maladie ordinaire. Elles ont ainsi totalisé 6 489 jours en 2020 (8,65 jours/agent) contre 3 310,5 jours pour les hommes (6,9 jours/agent).



La part des agents bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé parmi les femmes et les hommes est proportionnelle à leur représentation au sein des effectifs permanents du Département.

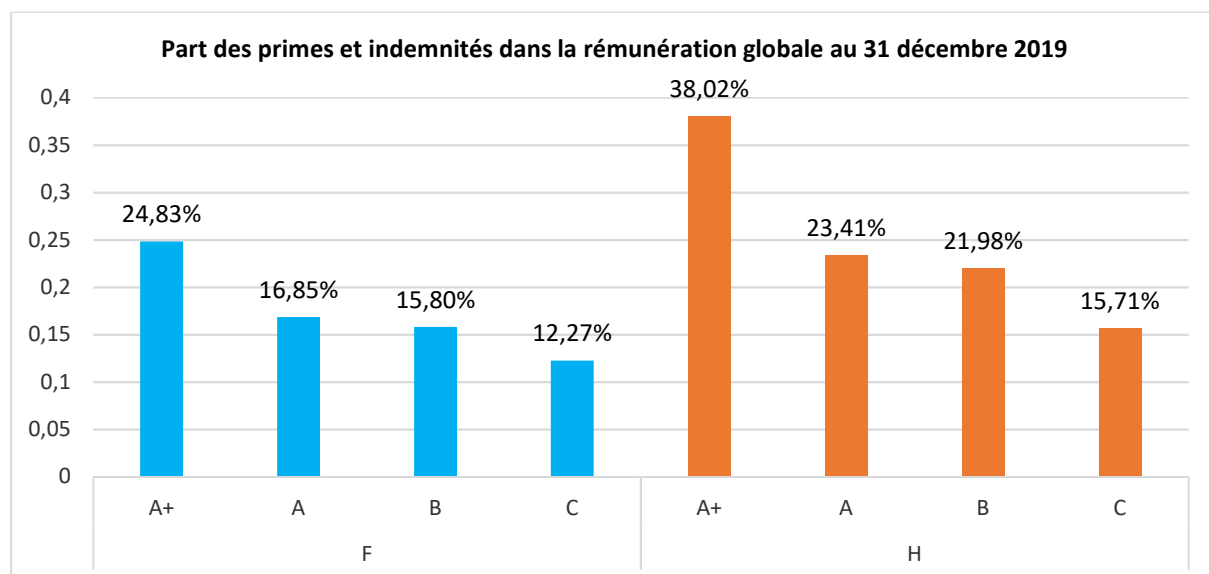
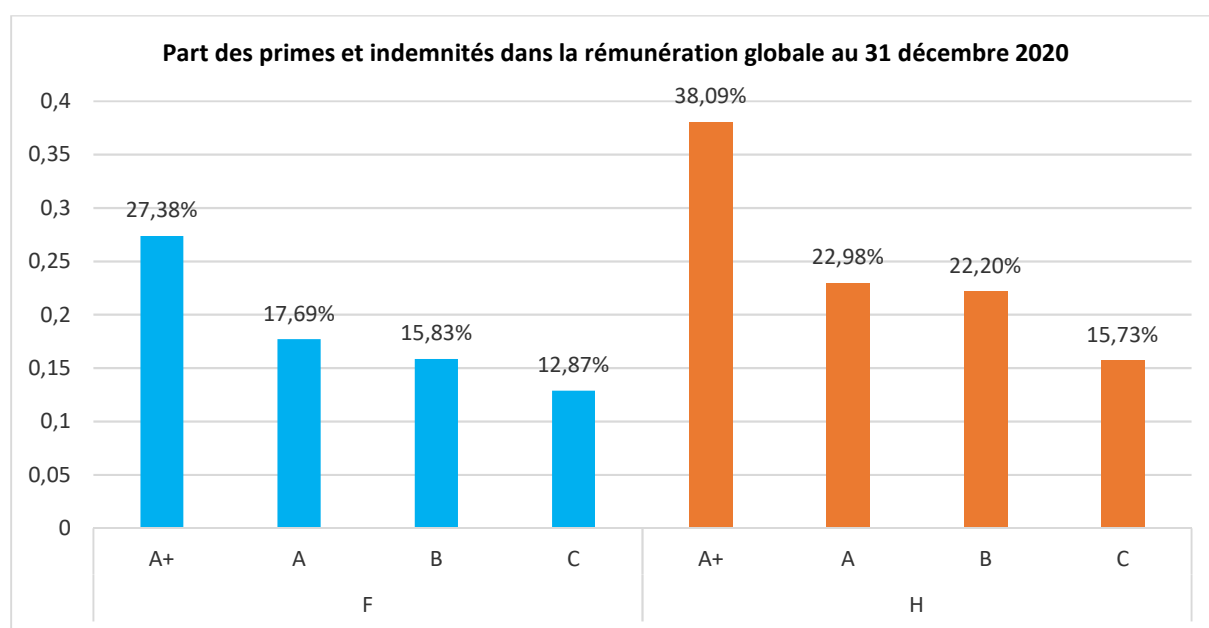
Au 31 décembre 2020, on comptait 80 agents bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, parmi lesquels 60 % de femmes.

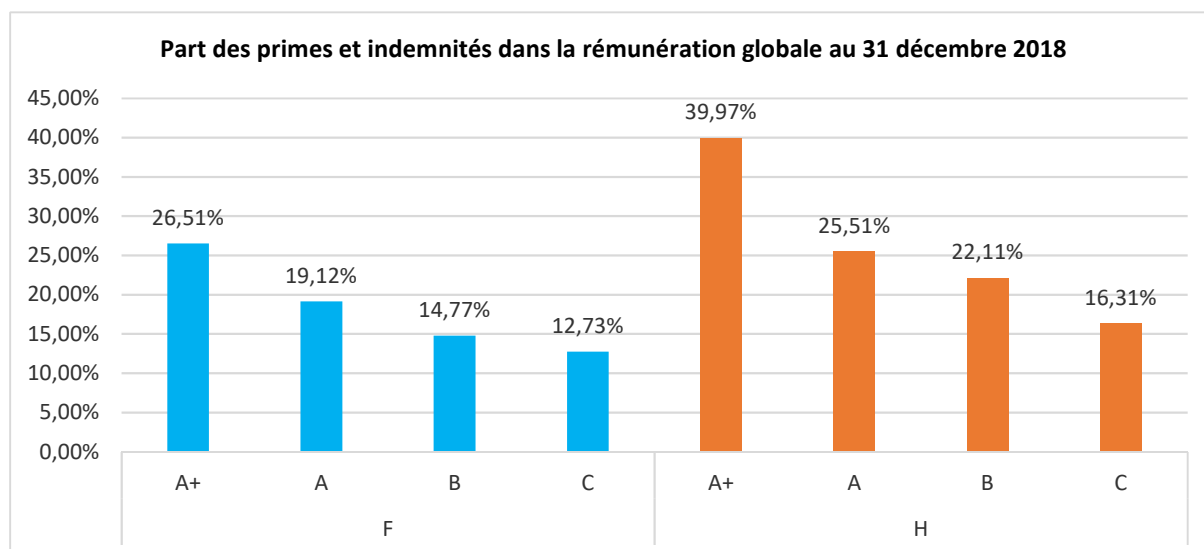
Les femmes bénéficient en moyenne de niveaux de rémunération inférieurs à ceux des hommes dans l'institution.

Les femmes perçoivent en moyenne des primes d'un montant inférieur à celui des hommes dans l'institution.

En moyenne, du fait de leur surreprésentation dans les filières administrative et sociale, les femmes bénéficient de niveaux de primes inférieurs à ceux de leurs collègues masculins et ce, quelle que soit la catégorie considérée.

Cette tendance, déjà observée les années précédentes, se maintient en 2020.





Les écarts les plus importants concernent la catégorie A+. Ainsi, en analysant la part des primes et indemnités dans la rémunération globale, on observait un écart de 10,2 points entre les hommes et les femmes de cette catégorie au 31 décembre 2020. Cet écart très significatif s'explique par la répartition par grades au sein de chaque cadre d'emplois : le nombre de titulaires d'un grade d'avancement est plus important parmi les hommes relevant d'un cadre d'emplois A+ (3/5), que parmi les femmes de cette catégorie (4/8). En outre, le Directeur général des services est un homme.

Cet écart s'est toutefois significativement réduit ces dernières années : il a ainsi baissé de 3,5 points entre 2017 et 2018, de 0,2 point entre 2018 et 2019 et il baisse à nouveau de 2,49 points entre 2019 et 2020. La réduction de l'écart des rémunérations s'explique par deux facteurs :

- L'augmentation progressive du régime indemnitaire des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs territoriaux de bibliothèques dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme du régime indemnitaire ;
- Les arrivées et départs d'agents titulaires d'un grade A+ courant 2020 (recrutement d'un ingénieur en chef et départ de deux administrateurs hors classe), qui viennent progressivement rééquilibrer le nombre de titulaires de grades initiaux.

En catégorie A, l'écart de 5,29 points s'explique notamment par les montants de rémunération beaucoup plus avantageux pour les ingénieurs territoriaux par rapport à tous les autres cadres d'emplois de catégorie A. Or, en catégorie A, 31,5 % des hommes relèvent de ce cadre d'emplois, contre 6 % des femmes. On relèvera en outre que l'écart entre les femmes et les hommes se réduit de 1,21 point entre 2019 et 2020.

En catégorie B, où la part des primes dans la rémunération globale représente une différence de 6,37 % en faveur des hommes (en hausse légère de 0,19 point), une analyse similaire à celle de la catégorie A peut être réalisée s'agissant d'une part, du cadre d'emplois des techniciens territoriaux, et d'autre part, de tous les autres cadres d'emplois de catégorie B. En effet, en catégorie B, 79 % des hommes relèvent de ce cadre d'emplois, contre 14,7 % des femmes.

En catégorie C, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (2,86 points, en baisse de 0,74 point par rapport à 2019) s'explique notamment par l'absence de femmes dans le cadre d'emplois des agents de maîtrise, cadre d'emplois de catégorie C+.

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à bénéficier du paiement d'heures supplémentaires et d'astreintes.

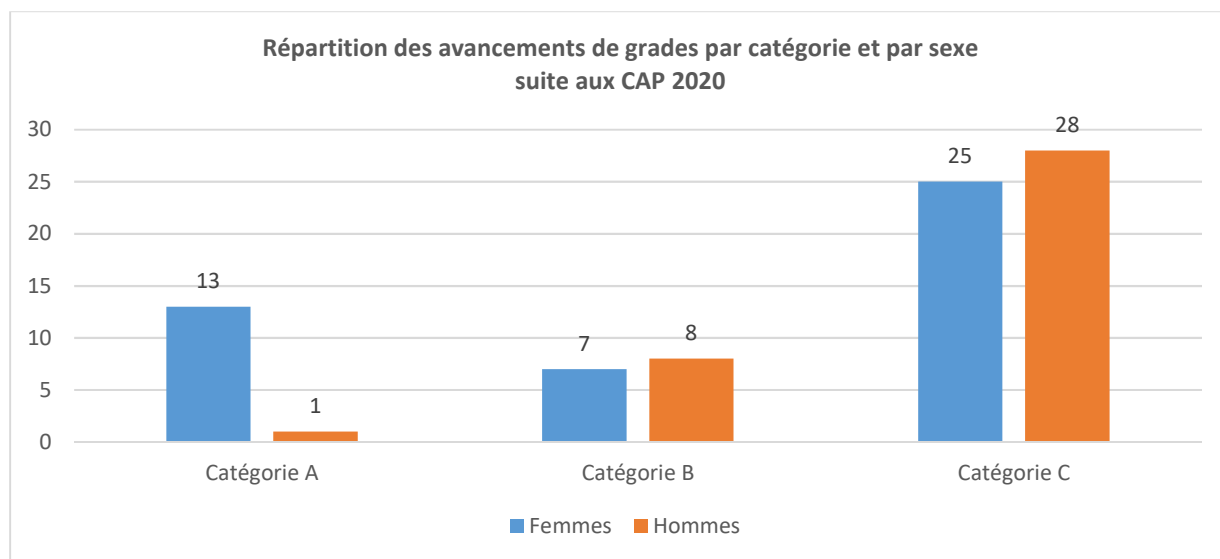
5851,44 heures supplémentaires ont été rémunérées en 2020 dont 94,4 % réalisées par la filière technique. Celles-ci concernent principalement les heures réalisées en période de

viabilité hivernale par les agents d'exploitation de la route et les chefs d'équipe de la Direction des infrastructures. 92,8 % de ces heures supplémentaires concernent des hommes.

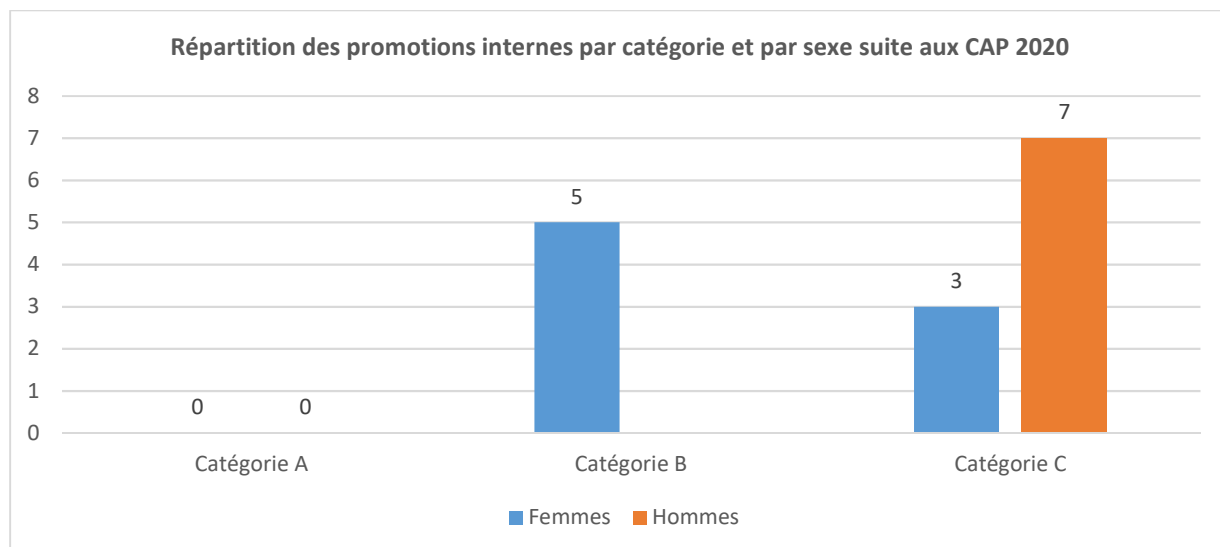
Par ailleurs, 3 941,07 heures d'astreinte ont été rémunérées en 2020, dont 66,56 % dans la filière technique. Globalement, on constate que 80,6 % de ces heures ont été réalisées par des hommes, toutes filières confondues. Comme pour les heures supplémentaires, un lien direct doit être fait avec la nature des métiers donnant lieu à l'organisation d'astreintes.

Les femmes et les hommes sont accompagnés dans leur progression de carrière.

En 2020, 82 avancements de grades et 15 promotions internes ont été prononcés par l'Autorité territoriale (contre 73 avancements de grade et 13 promotions internes en 2019). Ils ont bénéficié à 54,8 % à des femmes (avec notamment une surreprésentation en catégorie A).



Par ailleurs, 5 agents de catégorie B ont bénéficié d'une promotion interne en catégorie A, 7 agents de catégorie C ont bénéficié d'une promotion en catégorie B et 3 agents ont bénéficié d'une promotion au sein du cadre d'emplois des agents de maîtrise (C+). Aucun agent n'a bénéficié de promotion vers un cadre d'emplois A+ (promotion désormais soumise à la réussite à un examen professionnel).



Les femmes bénéficient légèrement plus des dispositifs de formation que les hommes.

Les agents départementaux sur postes permanents ont bénéficié de 3 737,5 jours de formation en 2020. 2 380,5 jours, soit 63,69 % d'entre eux, ont bénéficié à des femmes. Cette situation est directement liée à l'importance du nombre de jours de formations mis en œuvre au bénéfice des agents de la Direction de la solidarité (1 380 jours, soit 36,9 %, un nombre supérieur de 6 points à la part des effectifs de cette direction dans les effectifs totaux).

3. Des actions RH concrètes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'élaboration d'un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Direction des ressources humaines a présenté au comité technique du 5 novembre 2019 un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'actions, qui aura vocation à être réaffirmé en 2021, se décline autour de quatre grands axes :

- Axe 1 : Objectiver la situation de l'institution en matière d'égalité femmes/hommes : Il s'agira notamment d'enrichir le rapport de situation comparée et de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de harcèlement ou d'agissement sexistes.
- Axe 2 : Sensibiliser et former les agents aux enjeux de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agira notamment de communiquer régulièrement sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes, de former les managers et de promouvoir cette thématique dans les différents supports et événements RH.
- Axe 3 : Promouvoir la carrière des femmes et des hommes et leur égal accès à des postes à responsabilité. Il s'agira notamment de développer les dispositifs d'accompagnement professionnel, de favoriser l'accès des femmes et des hommes à tous les métiers.
- Axe 4 : Favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Il s'agira notamment de réaffirmer le droit à la déconnexion, de promouvoir des horaires de travail favorisant la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, de favoriser le retour à l'emploi après des arrêts longs et de promouvoir les aides à la parentalité.

D'ores et déjà, plusieurs dispositifs concourent à promouvoir l'égalité entre les sexes.

La mise en œuvre du RIFSEEP va permettre de réduire progressivement les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, sans les gommer complètement.

Le Conseil départemental de la Mayenne a mis en œuvre depuis le 1^{er} janvier 2019 la réforme de son régime indemnitaire, qui s'est notamment traduite par l'adoption du RIFSEEP pour 32 cadres d'emplois de l'institution.

Ce faisant, il a cherché à transformer une contrainte réglementaire, l'instauration du régime indemnitaire de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP), en une opportunité permettant d'offrir à tous les agents un nouveau régime indemnitaire plus juste, plus équitable, plus lisible, valorisant les fonctions, les responsabilités, les sujétions ainsi que les performances individuelles et collectives, quels que soient leurs cadre d'emplois, filière, métier ou direction.



La réforme du régime indemnitaire se déploie en trois étapes, du 1^{er} janvier 2019 au 1^{er} janvier 2021 avec chaque année une augmentation du régime indemnitaire d'un montant égal à 1/3 du montant total du gain pour les agents.

Dès lors, la mise en œuvre du RIFSEEP doit se traduire par une réduction d'abord des écarts de régime indemnitaire entre filières (alignement de tous les régimes indemnitaires hors filière technique) et ensuite par une réduction des écarts de régime indemnitaire entre la filière technique d'une part et les autres filières d'autre part.

En particulier, les agents du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, où les femmes représentent 70,7 % des effectifs, vont bénéficier d'un alignement de leur régime indemnitaire sur les autres cadres d'emplois de catégorie C et ce faisant, d'une augmentation significative de leur rémunération.

Par ailleurs, le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs territoriaux et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants, cadres d'emplois où les femmes représentent ensemble 94,27 % des effectifs et l'alignement de leur régime indemnitaire sur les autres cadres d'emplois de catégorie A (hors ingénieurs territoriaux) va faire baisser de manière très significative à terme les écarts de rémunération en catégorie A.

Enfin, en catégorie A+, l'alignement des régimes indemnitaires des conservateurs territoriaux du patrimoine et des conservateurs des bibliothèques sur le régime indemnitaire des administrateurs territoriaux va contribuer à réduire l'écart des rémunérations au sein de cette catégorie.

Toutefois, ce phénomène de réduction des écarts va se trouver limité par le dispositif de maintien de rémunération mis en place parallèlement. En effet, les agents qui bénéficiaient antérieurement au RIFSEEP d'un régime indemnitaire supérieur au nouveau régime indemnitaire cible, bénéficient d'un maintien de régime indemnitaire à titre individuel.

Dès lors, si une réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, liée à la réduction des écarts de rémunération entre filières doit être observée, cette réduction sera progressive et ne pourra véritablement être analysée que d'une part, une fois la réforme du régime indemnitaire finalisée, soit au 31 décembre 2021 et d'autre part, à moyen terme, lorsque les agents bénéficiant du nouveau régime indemnitaire auront dépassé en nombre les agents bénéficiant de l'ancien dispositif indemnitaire.

La Direction des ressources humaines veille à promouvoir un recrutement diversifié sur l'ensemble des métiers.

L'objectif 1 de l'axe 3 du plan de développement des ressources humaines s'intitule «Promouvoir la diversité des profils et garantir la mise en œuvre du principe d'égalité au sein du Département». Dans ce cadre, la Direction des ressources humaines veille à valoriser l'ensemble des profils.

La direction des ressources humaines promeut des recrutements non genrés sur les postes permanents.

Une attention particulière est ainsi portée au recrutement de profils féminins sur des métiers à forte dominante masculine et de profils masculins sur des métiers à forte dominante féminine.

Pour ce faire, la Direction des ressources humaines a veillé à proposer une déclinaison féminisée de tous les métiers (« Le Conseil départemental de la Mayenne recrute un chef ou une cheffe de service Enfants en situation de handicap »).

Ainsi au cours de l'année 2019, la Direction des routes et rivière a accueilli une seconde agent d'exploitation de la route sur poste permanent.



De même, alors que l'unique puériculteur de la Direction de la protection maternelle et infantile a quitté l'institution en juin 2017, cette direction a recruté au 1^{er} janvier 2018 un sage-femme homme sur la zone d'action médico-sociale de Laval ouest.

La Direction des ressources humaines accompagne tous les parcours de formation.

La recherche d'une plus grande diversité au sein des filières passe par une diversification des profils de recrutement au sein des filières de formation professionnelle ou universitaire.

10 jeunes étaient accueillis en apprentissage au 31 décembre 2020, 6 hommes et 4 femmes, pour apprendre les métiers de technicien mécanicien, assistant de service social, technicien poste de travail ou assistant de communication. Le Département, en tant qu'employeur, veille à promouvoir tous les parcours. Une apprentie était accueillie à la Direction des services numériques sur des missions de développement informatique.

Le développement du télétravail et la consécration d'un droit à la déconnexion permettent à tous les agents de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Le télétravail constitue un nouvel outil de conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle.

Après avoir validé une phase d'expérimentation pour 13 agents, représentant un panel représentatif de directions et de métiers au sein du Département, le Conseil départemental de la Mayenne, lors de sa session de septembre 2017, a décidé de généraliser le télétravail au sein de l'institution. Comme évoqué supra, au 31 décembre 2020, 381 agents télétravaillaient, dont 80,3 % de femmes (306) et 20,45 % d'hommes (75).

L'autorisation de télé-travailler est donnée après examen de la réalité des missions exercées et de leur caractère « télé-travaillable ». Ainsi, les travailleurs sociaux, qui exercent des métiers en relation avec les usagers (assistant de service social, éducateur spécialisé...) peuvent être autorisés à télétravailler, notamment pour réaliser leurs écrits professionnels.

L'institution veille à respecter et à faire respecter un droit à la déconnexion.

Ce nouveau dispositif a conduit à s'interroger sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein du Département et à l'insertion de cette nouvelle disposition, rendue obligatoire exclusivement dans le secteur privé (article 55 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), dans la nouvelle politique d'utilisation des outils informatiques en situation de mobilité.

Ainsi, sont précisées les modalités d'utilisation de la messagerie électronique (envoi de mails prioritairement de 8h à 19h, pas d'obligation de réponse en dehors de cette plage horaires...), les modalités d'organisation de réunions (prioritairement entre 9h et 18h) ou encore les règles pour joindre un agent en dehors des horaires de travail ou pendant ses congés.

Toutes ces mesures participent directement à l'objectif n°1 de l'axe 4 du plan de développement des ressources humaines : « Renouveler le cadre de travail des agents au service d'une meilleure conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, et dans le respect du cadre réglementaire ».

Le Département sensibilise ses agents aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Conformément à l'axe 2 du plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, l'ensemble des agents départementaux doit bénéficier d'une demi-journée *a minima*

de sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. En bénéficieront prioritairement les managers.

Si ces sessions de sensibilisation n'ont pu être déployées en 2020 en raison de la crise sanitaire, une formation à l'attention des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, en présence de la Direction des ressources humaines, a toutefois été organisée.

Le Département veille à sanctionner toute forme de violence, discrimination, harcèlement ou sexisme.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme.

Conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, qui est venu en préciser les dispositions, la Direction des ressources humaines a ainsi travaillé en 2020 à l'élaboration :

- D'une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements,
- D'une procédure d'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

A ce titre, des cadres de la Direction des ressources humaines et de la Direction des affaires juridiques ont bénéficié en 2020 d'une formation leur permettant d'appréhender les enjeux, notamment juridiques, managériaux et opérationnels.

Le Président,



Olivier RICHEFOU