Annexe 2 du dossier 3.1 : La parité hommes-femmes dans les collectivités locales de la Grande Couronne d'Île-de-France

Laurence Feuillat
CIG de la Grande Couronne[1]

Dans les collectivités locales de la Grande Couronne parisienne, le taux de féminisation est plus élevé qu'ailleurs : 65 % des effectifs, contre 61 % dans la fonction publique territoriale et 59 % dans le secteur public. Cependant, malgré l'importance en nombre des femmes dans les effectifs, des différences persistent : la répartition hommes-femmes par métier, filière et catégorie hiérarchique évolue peu et reste très traditionnelle, avec une surreprésentation des femmes dans les filières médico-sociale et administrative.

Ces inégalités sont particulièrement sensibles dans l'accès aux postes à responsabilité. La part de femmes diminue à mesure que la position hiérarchique s'élève : elles représentent 69 % des effectifs en catégorie C, mais seulement 55 % en catégorie A. On note en Grande Couronne des évolutions favorables aux femmes chez les attachés territoriaux et les ingénieurs territoriaux. Dans les communes de 10 000 à 20 000 habitants, les femmes occupent la moitié des postes de directeurs généraux des services. En revanche, elles n'occupent jamais plus d'un quart de ces postes dans les communes plus importantes. En outre, 90 % des agents territoriaux travaillant à temps partiel sont des femmes, et les femmes suivent moins souvent des formations, pourtant essentielles dans l'évolution de carrière et la promotion professionnelle des agents.

Ainsi, malgré de bien meilleurs parcours scolaires et une présence plus massive, la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle pourrait expliquer en partie les difficultés rencontrées par les femmes en matière de promotion professionnelle et d'accès à des postes de direction, en Grande Couronne comme ailleurs.

La part des femmes dans le monde du travail n'a cessé de progresser : le taux d'activité moyen des femmes âgées de 25 à 59 ans est passé de 60 % en 1975 à 82 % en 2006. De plus, le secteur public est plus féminisé que le secteur privé (59 % de femmes contre 45 % en 2006). Dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 61 % des effectifs en 2006.

La répartition hommes-femmes par métier, filière et catégorie hiérarchique évolue peu et reste très traditionnelle

Dans les collectivités territoriales de la Grande Couronne, le taux de féminisation s'élève actuellement à environ 65 %, taux sensiblement proche de celui de la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (FPT) : 61 %.

On recense, parmi les titulaires et stagiaires, 2 518 femmes supplémentaires en 2008 par rapport à 2003. En revanche, rapporté à l'évolution de l'effectif global, le taux de femmes est demeuré pratiquement stable durant ces cinq dernières années (voir le tableau AD 3.1-2-1).

1 Centre interdépartemental de gestion de la Grande Couronne (CIG), Service Analyse et prospective sociales.

Tableau AD 3.1-2-1 : Effectifs des agents titulaires et stagiaires et part de femmes de 2003 à 2008

Agents titulaires et stagiaires	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Hommes	14 112	14 489	14 820	14 968	15 157	15 397
Femmes	26 699	27 372	27 846	28 276	28 570	29 217
Total	**40 811**	**41 861**	**42 666**	**43 244**	**43 727**	**44 614**
Part de femmes dans l'effectif total (en %)	65,4	65,4	65,3	65,4	65,3	65,5

Source : bases carrières, CIGGC.

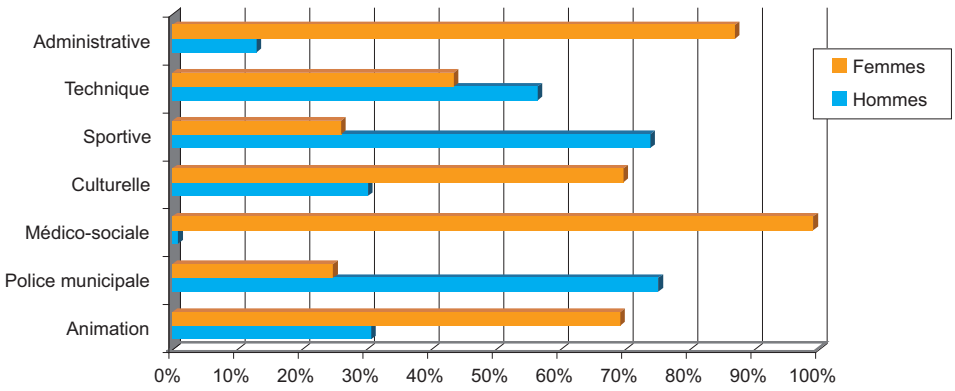
Une spécialisation des métiers par sexe

Au 31 décembre 2008, on constate, de manière générale, que les **femmes** sont représentées majoritairement dans les **filières médico-sociale (99 %) et administrative (88 %).** En revanche, **l'emploi masculin** est surreprésenté dans la **filière sportive (74 %) et la police municipale (74 %).**

Les différentes caractéristiques des métiers par filière expliquent cette répartition plutôt traditionnelle. En effet, la filière médico-sociale regroupe une majorité de professions « traditionnellement féminines » comme les infirmières, les assistantes sociales ou les assistantes d'accueil de la petite enfance. Cette observation est similaire dans la filière administrative avec la présence de nombreux postes dans le domaine du secrétariat, de la comptabilité ou de l'urbanisme.

Graphique AD 3.1-2-1 : Part des hommes et des femmes selon la filière professionnelle en Grande Couronne d'Île-de-France au 31 décembre 2008

(en %)



Source : bases carrières, CIGGC.

Le choix du parcours et de l'orientation scolaires est déterminant pour comprendre cette spécialisation des métiers selon les sexes. Malgré quelques évolutions, les filles s'orientent encore majoritairement vers les filières des lettres et des sciences humaines, tandis que les garçons sont toujours très présents dans les domaines techniques et scientifiques.

En 2007, 81 % des élèves de terminale « littéraire » sont des femmes et ces dernières représentent 64 % des élèves en terminale « économique et social ». En revanche, elles sont seulement 47 % parmi les élèves de terminale scientifique et 50 % des élèves de terminale technologique (de 9 % dans les filières industrielles à 95 % dans les filières médico-sociales).

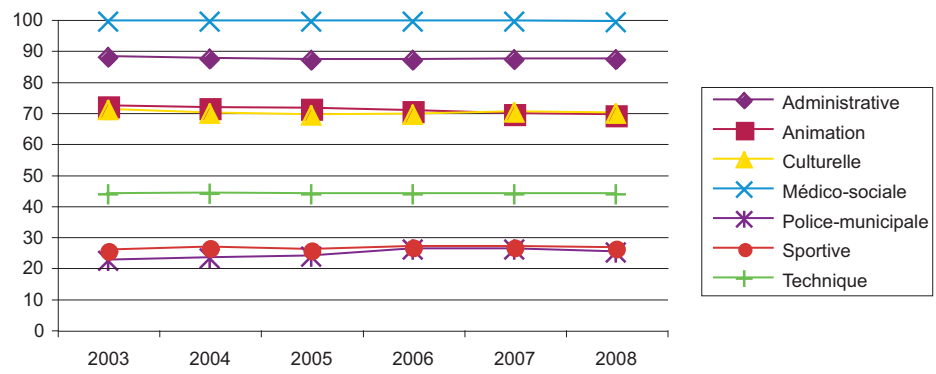
Dans la **filière technique,** l'écart hommes-femmes est faible : **56 % pour les hommes et 44 % pour les femmes.** Ce constat s'explique essentiellement par la diversité des métiers au sein de cette filière. Certains d'entre eux sont en effet principalement masculins (agents des espaces verts, conducteurs de travaux, etc.) mais en parallèle, d'autres professions sont très féminisées telles que les agents d'entretien ou les agents de la restauration collective.

Une féminisation stable au sein des filières professionnelles

Les données issues des bases carrières du CIG de la Grande Couronne mettent en évidence la stabilité de la répartition des femmes par filière entre 2003 et 2008. Seule la police municipale connaît une légère hausse de la part des femmes au sein de ses effectifs (+ 2,7 points). Quant à la filière sportive, l'augmentation des agents féminins y est très faible (+ 0,7 point).

Graphique AD 3.1-2-2 : Évolution de la part de femmes selon la filière professionnelle de 2003 à 2008

(en %)



Source : bases carrières (78, 91, 95), CIGGC.

Dans un contexte où la présence féminine est très forte dans la fonction publique territoriale, certains métiers restent très largement marqués par une forte présence masculine : ceux du domaine de la prévention (ingénieurs ou techniciens de l'hygiène et de la sécurité) et de la sécurité (garde champêtre ou policier municipal), du sport (éducateur sportif ou responsable d'équipement sportif).

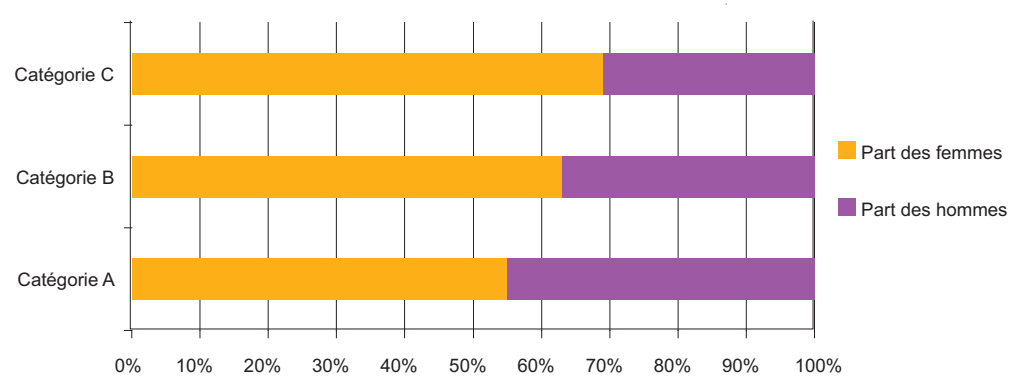
Concernant les filières ordinairement très féminisées (médico-sociale ou culturelle), la part des femmes est demeurée stable sur la période de référence. En revanche, elle connaît une légère diminution au sein de la filière de l'animation (-3 points).

55 % des catégories A sont des femmes, contre 69 % des catégories C

Ici comme ailleurs, des inégalités persistent entre hommes et femmes, particulièrement dans l'accès aux postes à responsabilité. La part de femmes diminue à mesure que la position hiérarchique s'élève : il y a une différence de 14 points entre la part des femmes dans l'effectif total des agents de catégorie C (69 %) et celle observée parmi les agents de catégorie A (55 %).

La réussite scolaire des filles est en mesure de leur favoriser un accès plus facile aux postes de responsabilité. Elles ont une durée moyenne de scolarisation, un niveau moyen de diplôme et un taux de réussite aux examens supérieurs à ceux des hommes. Elles représentent en effet près de 56 % des étudiants de l'enseignement supérieur et sont plus de 57 % à suivre un cursus « licence » (bac +3).

Graphique AD 3.1-2-3 : Part des hommes et des femmes par catégorie hiérarchique en 2008
(en %)



Source : bases carrières, CIGGC.

Les femmes consacrent généralement davantage de temps aux tâches domestiques que les hommes. Certes, la participation des hommes progresse dans ce domaine mais il n'en reste pas moins que les femmes consacrent actuellement deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes.

En l'absence de politiques spécifiques, les femmes rencontrent des difficultés pour concilier vie familiale et vie professionnelle, ce qui explique en partie les obstacles qu'elles rencontrent en matière de promotion professionnelle et d'accès à des postes de direction.

Des évolutions favorables aux femmes chez les attachés et les ingénieurs territoriaux

Si l'on observe la part des femmes dans les cadres d'emplois des administrateurs et des attachés territoriaux pour la filière administrative et celui d'ingénieur territorial pour la filière technique, les évolutions sur cinq ans sont différentes.

En effet, la part des femmes chez les ingénieurs territoriaux connaît une hausse de 4,6 points, et celle des attachés territoriaux progresse également, mais moins vite (2,9 points), atteignant plus des deux tiers des effectifs.

Au contraire, concernant le cadre d'emplois des administrateurs, la part des femmes, déjà faible (9,1 % en 2003) diminue de 3,1 points.

Tableau AD 3.1-2-2 : Part des femmes par cadre d'emplois de catégorie A, filière technique et administrative de 2003 à 2008

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Administrateurs	9,1%	6,7%	11,8%	5,6%	5,0%	5,9%
Attachés territoriaux	64,3%	65,5%	64,9%	65,7%	67,3%	67,2%
Ingénieurs territoriaux	37,1%	38,2%	39,0%	40,4%	40,8%	41,68%

Source : bases carrières, CIGGC.

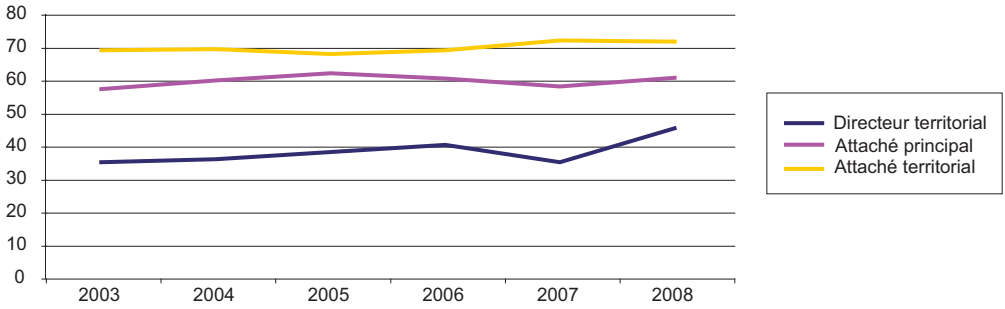
Au sein des collectivités territoriales de la Grande couronne, l'évolution du nombre de femmes par grade et selon la filière est très variée.

Concernant la filière administrative, le taux de féminisation pour les grades de catégorie A est relativement stable de 2003 à 2008. Malgré de légères fluctuations, la part des femmes, pour les grades d'attaché territorial et d'attaché principal, progresse de façon régulière.

Cette régularité est moins perceptible pour le grade de directeur territorial, même si la proportion de femmes augmente au cours de la période de 10,3 points.

Graphique AD 3.1-2-4 : Évolution du taux de femmes par grade dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux de 2003 à 2008

(en %)



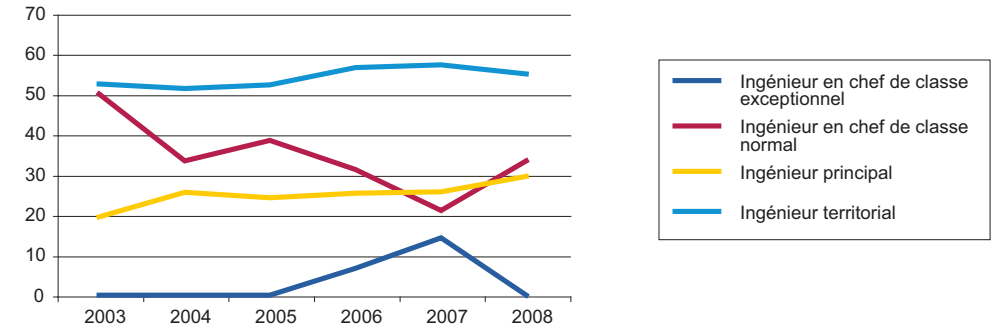
Source : bases carrières, CIGGC.

Au sein du cadre d'emplois des ingénieurs, la situation des femmes n'est pas homogène par grade (ingénieur territorial, ingénieur principal, ingénieur en chef de classe normale, ingénieur en chef de classe exceptionnelle).
Pour le grade d'ingénieur territorial et d'ingénieur principal, la part des femmes progresse de façon relativement régulière tout au long de la période de référence (respectivement +2,5 et +10 points).

En revanche, pour le grade d'ingénieur en chef de classe normale, l'évolution observée est beaucoup plus erratique, de même que pour celui d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle. Ces fortes évolutions d'une année à l'autre explique en partie le faible nombre d'agents titulaires de ce grade (en 2007, on recense 2 femmes pour 14 agents et en 2008, aucune femme parmi 11 agents).

Graphique AD 3.1-2-5 : Évolution du taux de femmes par grade dans le cadre d'emploi des ingénieurs de 2003 à 2008

(en %)



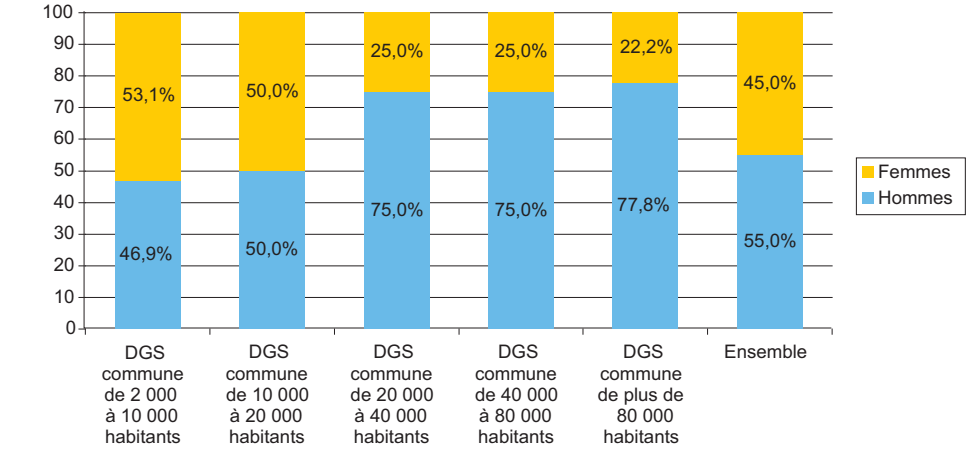
Source : bases carrières, CIGGC.

Directeur général des services (DGS) en Grande Couronne : 45 % de femmes en 2008

Près de la moitié des postes de directeur général des services (DGS) en Grande Couronne sont occupés par des femmes. En examinant le taux de féminisation de cette fonction dans les collectivités de la Grande Couronne, il s'avère que la répartition varie selon le seuil démographique de la commune. Les femmes représentent plus de la moitié des DGS dans les communes de 2 000 à 10 000 habitants, mais moins de 30 % dans les communes de plus de 20 000 habitants. De fait, la part des femmes occupant un poste de DGS décroît à mesure que la taille de la collectivité augmente. Elles ont donc davantage l'opportunité d'occuper des postes de direction dans les petites structures que dans celles de grande taille.

Graphique AD 3.1-2-6 : Répartition par sexe des directeurs généraux des services en fonction du seuil démographique des communes en 2008

(en %)

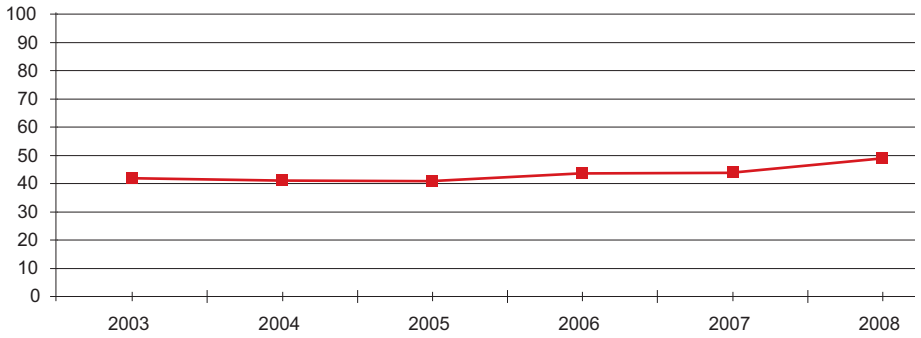


Source : bases carrières, CIGGC.

Le taux de féminisation de la fonction de DGS en Grande Couronne a progressé de 7 points entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2008.

Cependant, ce constat doit être relativisé car cette hausse est observée au moment où le seuil démographique fixé pour la création d'un poste de DGS passe de 3 500 habitants à 2 000 habitants (loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale). Or, c'est au sein des petites collectivités que les femmes occupant un poste de direction sont les plus représentées. L'augmentation observée résulte essentiellement de l'application du nouveau seuil démographique.

Graphique AD 3.1-2-7 : Évolution de la part des femmes parmi les DGS de 2003 à 2008
(en %)



Source : bases carrières, CIGGC.

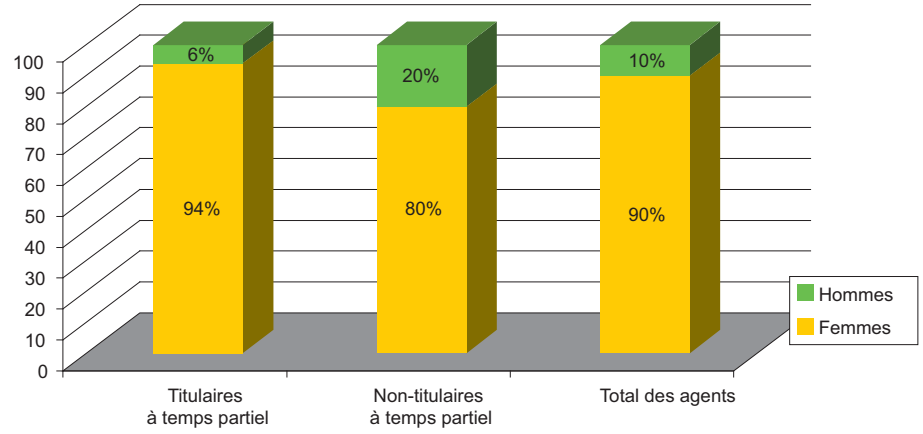
Davantage de temps partiels et des formations moins fréquentes pour les femmes

Les hommes participent davantage que par le passé aux tâches domestiques et familiales. Néanmoins, dans près de 60 % des couples, l'activité domestique et familiale est essentiellement du ressort des femmes. Elles jouent notamment un rôle central en ce qui concerne la garde des enfants, avec des conséquences sur les modalités d'exercice de leur travail.

Dans les collectivités de la Grande Couronne, la dernière campagne de bilan social (2007) révèle que le travail à temps partiel concerne quasi exclusivement les femmes. En effet, **90 % des agents territoriaux travaillant à temps partiel sont des femmes.** Cette surreprésentation est observée tant chez les agents titulaires (94 % de femmes) que non titulaires (80 % de femmes). Elle est plus importante qu'au niveau global de la fonction publique territoriale. Cette situation pourrait tenir à plusieurs facteurs : une implication des femmes exerçant dans la FPT en Grande Couronne dans leur vie familiale généralement plus élevée que celle de leurs collègues masculins, une moyenne d'âge plus jeune qu'ailleurs, des enfants plus jeunes, etc.

Graphique AD 3.1-2-8 : Agents territoriaux à temps partiel selon le sexe et le statut en Grande Couronne au 31 décembre 2007

(en %)



Source : Bilan social 2007, CIGGC.

Par ailleurs, des disparités entre les hommes et les femmes sont également visibles en fonction du statut. À l'échelle de la Grande Couronne parisienne, la part des femmes est sensiblement plus élevée parmi les non-titulaires que celle des hommes. S'établissant à 66 % au 31 décembre 2007, cette part reste stable par rapport à celle relevée lors du bilan social 2005 (67 %).

Les formations sont essentielles dans l'évolution de carrière et la promotion professionnelle des agents. Or, on constate que les femmes se forment moins que les hommes. En 2007, dans les collectivités de la Grande Couronne parisienne, moins de 40 % des agents qui ont suivi une formation sont des femmes, ce qui est faible au regard de la proportion de femmes dans la fonction publique territoriale (65 % des titulaires en Grande Couronne).

Les contraintes familiales qui reposent souvent davantage sur les femmes leur permettent difficilement de suivre une formation loin du domicile, d'autant que les formations interviennent souvent entre 25 et 40 ans, période où les femmes sont généralement mères de jeunes enfants.

Afin d'améliorer l'accès à la formation des parents en activité, il est important que les formations proposées ne nécessitent pas une réorganisation complète du rythme familial (horaires de formation et temps de transport raisonnables).

Même si l'emploi territorial est féminisé, cette étude permet de mettre en évidence la persistance de certaines inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, particulièrement dans les postes d'encadrement supérieur. Plus de la moitié des cadres sont des femmes, mais seulement 20 % d'entre elles occupent des postes de direction.

Encadré 1 : Méthodologie

Les données présentées dans cette étude portent essentiellement sur les agents titulaires et stagiaires des collectivités de l'Essonne, du Val d'Oise et des Yvelines affiliées au Centre interdépartemental de gestion (CIG) de la Grande Couronne.

Sources utilisées : base de données des services carrières du CIG de la Grande Couronne pour les agents titulaires et stagiaires et exploitation du bilan social 2007 pour les agents non titulaires.

La grande majorité des données porte sur la période 2003/2008.

Encadré 2 : Références juridiques

L'attention portée à la parité[1] entre les hommes et les femmes dans le monde professionnel n'est pas récente en France. Plusieurs mesures gouvernementales ont été prises en faveur de l'égalité des sexes, notamment la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, renforcée par la loi Génisson de 2001. Actuellement, cette question reste l'une des priorités des pouvoirs publics comme en témoigne la récente constitution de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, instituée le 2 décembre 2008.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative au statut général des fonctionnaires : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».

La loi 2001-397 du 9 mai 2001 vise à développer le dialogue social sur l'égalité professionnelle avec l'élaboration d'un rapport annuel de situation entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

La loi 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité des hommes et des femmes vise à réduire les inégalités de rémunération entre les sexes, à réconcilier la maternité et l'emploi, et à diversifier l'offre de formation professionnelle.

1 D'après le *Dictionnaire Petit Larousse*, la notion de « parité » signifie une égalité générale parfaite.

Bibliographie

- *Femmes et Hommes - Regards sur la parité*, Insee, édition 2008.
- « Temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille ? », Diane-Gabrielle Tremblay, Elmustapha Najem et Renaud Paquet, *Pistes*, vol 9 n° 1, mai 2007.
- *L'égalité hommes femmes au travail*, La Documentation française, Regards sur l'actualité, janvier 2006.
- Rapport du conseil supérieur de la fonction publique territoriale, *Intégration l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique territoriales*, séance plénière du 21 décembre 2005.
- *Quoi de neuf chez les filles ?* Christian Baudelot et Roger Establet, Nathan, 2007.
- *Allez les filles*, Christian Baudelot et Roger Establet, Le Seuil, 1992.
- *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, ministère de l'Éducation nationale, mars 2009.
- « Les femmes dans les emplois de direction des grandes collectivités », L'Observatoire de la fonction publique territoriale, *Synthèse* n° 16, mars 2007.
- « Parité et diversité dans les trois fonctions publiques », *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, vol. 1, Faits et Chiffres 2007-2008*, DGAFP, 2008.