



# **Analyse**

## **des rapports de situation comparée**

### **2014**

#### **de l'administration centrale**

## **Rapport**

rédigé par Sylvie DUFOUR  
chargée de mission auprès d'Isabelle ANTOINE  
Haute fonctionnaire en charge de l'égalité  
des droits entre les femmes et les hommes  
et de la lutte contre les discriminations

## PREAMBULE

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dite « Sauvadet » déclinée en circulaire du 8 juillet 2013 demande à chaque employeur public d'élaborer un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, partie intégrante du bilan social, et présentant 27 indicateurs. Ce rapport doit alimenter le dialogue social autour des questions de l'égalité professionnelle.

Après 2 ans de production des RSC par les différents services du ministère, une analyse de ceux-ci a été menée et a permis de brosser un premier état des lieux de la situation comparée des conditions générales de travail des femmes et des hommes dans nos structures.

Il est réalisé par groupes de structures homogènes : les DREAL et DEAL, les DIR, l'administration centrale ...

L'analyse proposée ici pour les structures de l'administration centrale permettra à chacune de se comparer par rapport aux autres.

Des propositions d'évolution des indicateurs sont faites en annexe 2 afin, pour les structures, de mieux évaluer les actions potentiellement porteuses d'inégalité, et globalement pour faciliter l'analyse et les comparaisons, avec des précisions sur les définitions de certains indicateurs. Par ailleurs, chacun peut enrichir le diagnostic, en fonction de ses propres réflexions.

## SYNTHESE

Les « administrations centrales » présentent globalement des bilans sociaux assez complets, sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, ce qui a permis de réaliser cette première analyse. Pour autant, des progrès sont à faire dans les présentations pour les rendre exploitables et comparables.

Si l'on ne tient pas compte de la DGAC, les femmes sont majoritaires dans les administrations centrales, avec **51, 8 % de femmes** : c'est bien plus que les 39,1 % du ministère. La présence très importante de femmes dans la catégorie A ( **50,5%**) et A+ (**36,6%**) y participe pour beaucoup, sachant que cette catégorie représente 59 % des effectifs de ces structures. Il existe des différences importantes entre les différents services, dont l'origine serait à analyser.

Pour autant, les femmes restent minoritaires dans les emplois dirigeants ( de 0 à 17%) de ces structures, sauf à la DGALN ( 47%) et à la DPMA (67%, 2 sur 3).

La DGAC a été considérée spécifiquement dans cette analyse du fait de sa taille importante et de ses missions atypiques pour une administration centrale. Elle n'est féminisée qu'à 31,1 %.

Concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la particularité de l'administration centrale est son **faible taux de temps partiel : 7,1 %** alors qu'il est de 11,6 % au ministère. Les différences de comportement entre hommes et femmes sur ce sujet sont très importantes, ce qui n'est pas neutre pour l'agent, en termes de carrière, et bien sûr de rémunération. Le taux de temps partiel des hommes n'est que de 3,2 %, alors que celui des femmes est 13,9 %

Les autres sujets sont abordés par trop peu de structures, et de façon trop hétérogène, dans leurs bilans sociaux, pour en tirer autre chose que des visions ou analyses ponctuelles.

On peut souhaiter pour le futur des éléments plus complets, permettant de consolider l'état des lieux.

Enfin, compte-tenu du nombre important de chiffres saisis ou calculés pour cette première analyse sur les sujets, et du temps contraint qui n'a pas permis un retour pour validation par les services, des erreurs peuvent subsister.

# SOMMAIRE

Préambule

Synthèse

## Analyse

**Axe1 – Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité :**

La place des femmes dans l'effectif

L'âge moyen par catégories

La mobilité

**Axe2 – Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels :**

La part des femmes dans les emplois dirigeants

La part des femmes dans les emplois supérieurs

Les rémunérations

La formation

Les promotions

Les jurys de concours et d'examens

**Axe3 – Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :**

La répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du travail

La gestion des CET

Les congés pour raison familiale et le congé paternité

Les dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche,...)

**Axe 4 – Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement moral :**

Les accidents du travail

Annexe 1 : les chiffres

Annexe 2 : les propositions d'évolutions

## Analyse

L'analyse des RSC 2014 est présentée selon les axes de la charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2014-2017.

La DGAC a ponctuellement été considérée à part. En effet elle est atypique avec ses entités opérationnelles en province qui présentent des caractéristiques de service déconcentrés. Elle a, par ailleurs, des effectifs très importants, 11 755 agents, à comparer au total de 4186 agents pour toutes les autres structures d'administration centrale.

### Axe1 – Faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité :

C'est en général au sein du bilan social 2014 que l'on retrouve les indicateurs du rapport de situation comparée (RSC). Toutes les structures de l'administration centrale ont produit un bilan social pour 2014.

Pour autant, les bilans sociaux sont d'une richesse très variable, en particulier pour ce qui concerne l'égalité, beaucoup d'indicateurs ne sont pas ventilés en Hommes/Femmes. Un point des indicateurs renseignés et ventilés est proposé, structure par structure en annexe 2, et certains de ceux-ci sont présentés dans le tableau de l'annexe 1.

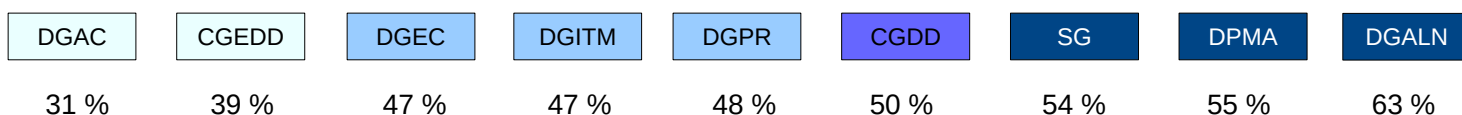
Majoritairement, le bilan social est accessible sur l'intranet.

## A La place des femmes dans l'effectif

### indicateur 1 du RSC

Les taux de féminisation des structures d'administration centrale vont de 31 % pour la DGAC, à 63 % pour la DGALN qui est la structure étudiée la plus féminisée du ministère, et 5 structures (SG, CGDD, DGEC, DGITM, DPMA et DGPR) sont quasi à parité, entre 45 et 55 %.

En moyenne, le taux de féminisation des administrations centrales est de 36,5 %, et de **51,8 %**, si on ne tient pas compte de la DGAC. Ce taux est bien supérieur à celui du ministère qui est fin 2014 de 39,1 %.



On retrouve les taux de féminisation élevés des directions régionales d'Île-de-France.

## B Age moyen par catégories

### indicateur 2 du RSC

Cet indicateur n'a été fourni que par 6 structures, les autres structures présentant des pyramides d'âge:

	SG	CGDD	DGEC	DGITM	DGPR	CGEDD	Moyenne au ministère
Âge moyen	47 ans	47 ans	43,3 ans	48,1 ans	43 ans	57,4	47,4

Trois structures ont une moyenne d'âge dans la moyenne du ministère, et le CGEDD est atypique par essence.

Les différences d'âge entre hommes et femmes sont faibles pour les 4 structures qui les ont fournies. L'approche par catégorie, réalisée par le CGDD la DGEC et la DGPR montrent plus de différence mais celles-ci ne sont pas assez cohérentes pour en tirer une analyse.

## C Mobilité

### indicateur 14 du RSC

cet indicateur est fourni de manière très disparate, et la ventilation H/F n'est fournie que par 4 structures.

Ces éléments ont été regroupés dans le tableau suivant :

Calcul du taux de rotation :

$$\frac{\text{Nbre entrant} + \text{Nbre sortant}}{2 \times \text{effectifs}}$$

	homme	femme	total
<b>SG</b>	12,0%	12,0%	12,0%
<b>CGDD</b>	13,0%	18,0%	15,0%
<b>DGITM</b>	14,0%	14,0%	14,0%
<b>CGEDD</b>	14,1%	7,7%	11,6%

## Axe2 – Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels :

### A Part des femmes dans les emplois dirigeants de l'administration centrale

#### indicateur 9 du RSC

Cet indicateur est fourni par 6 structures, mais avec des définitions différentes. Ce renseignement, fourni par le Secrétariat Général a permis de dresser le tableau suivant :

	DGPR	DGEC	SG	DGITM	DGAC	CGDD	DGALN	DPMA
<b>Taux de femme</b>	0%	10 %	13,5 %	15 %	16 %	17 %	47 %	67%

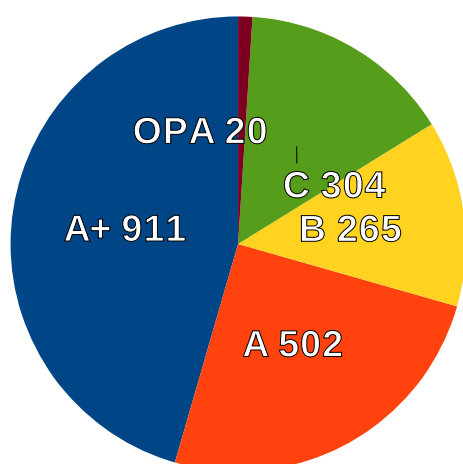
Des situations très contrastées, allant d'une direction sans femme à la DGPR, à 47 % de femmes à la DGALN et même 67 % à la DPMA dirigée par 2 femmes et 1 homme.

### B Part des femmes dans les emplois supérieurs des Administrations centrales

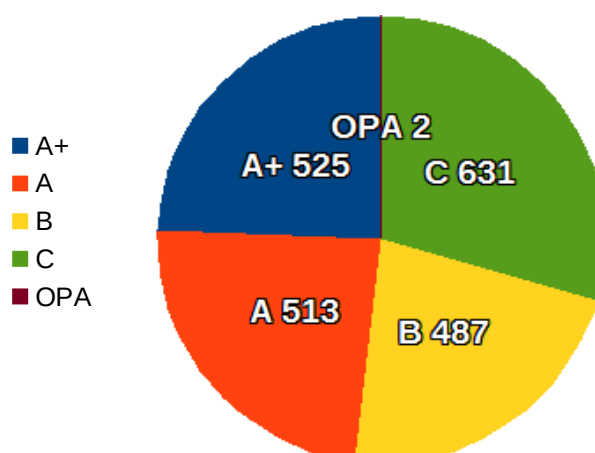
#### indicateur 1 du RSC

Les deux graphiques suivants représentent la ventilation par catégorie des hommes à gauche, des femmes à droite, dans l'administration centrale (hors DGAC) :

Hommes :



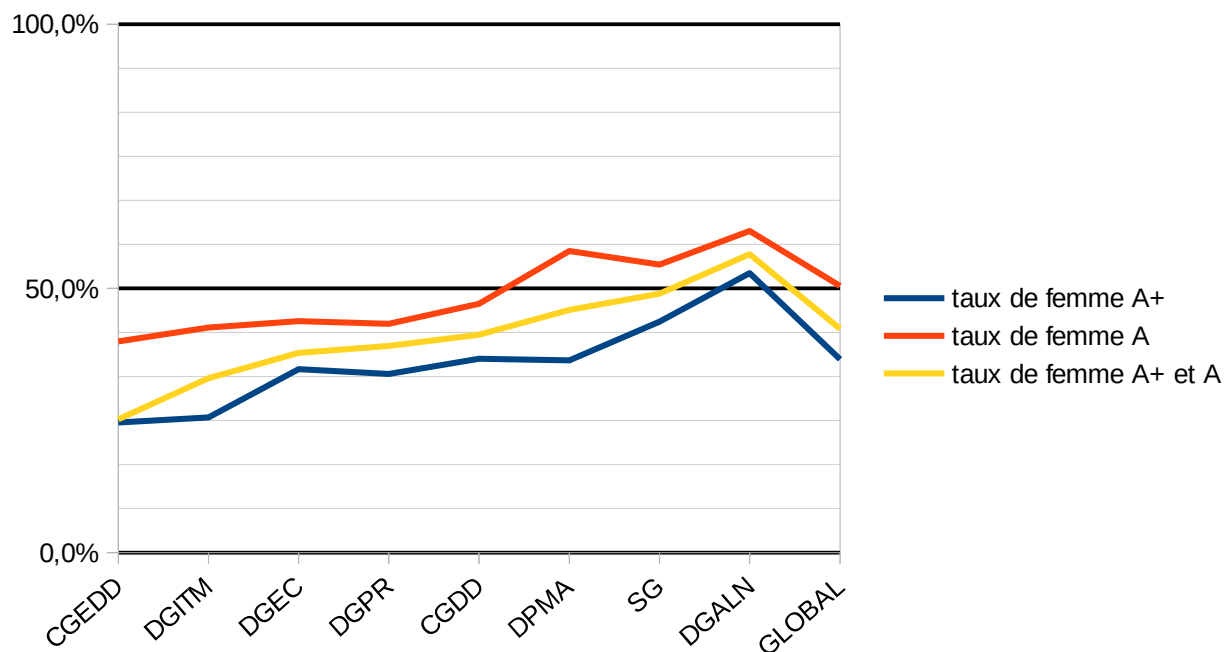
Femmes :



Les femmes sont sur-représentées dans la catégorie C au détriment de la catégorie A+.

## ZOOM sur les catégories A et A+ de l'administration centrale :

La DGAC n'ayant pas fourni les indicateurs par catégories, voici, pour les autres structures, voici une représentation des taux de féminisation des cadres des autres structures :



On peut noter :

- **Les femmes sont globalement majoritaires dans la catégorie A**, fin 2014, avec un taux de féminisation de **50,5 %**.
- Le taux de féminisation de la catégorie A+ se situe entre **8 et 21 %** en dessous de celui de la catégorie A, sachant que l'analyse porte sur des petits nombres à la DPMA et au CGEDD.

Cette forte présence des femmes dans ces 2 catégories contribue fortement à la féminisation de l'administration centrale, sachant que cette catégorie y représente 59 % des effectifs (hors DGAC).

## C Promotion

### indicateur 12 du RSC

Les éléments fournis sont difficilement exploitables.

Voir l'annexe 2 pour des propositions de définition d'indicateurs permettant des comparaisons et des analyses.



## D Rémunérations

### indicateur 16 du RSC

La DGAC présente de nombreux éléments sur les rémunérations, mais ne les ventile pas par sexe, de même pour le CGEDD, qui présente des éléments sur la NBI, La GIPA, et les cumuls de rémunération (formation en majorité), et le SG et la DGALN qui présentent les primes versées.

Seule la DGEC fait une présentation des différences de rémunérations où l'on retrouve peu ou prou les constats nationaux.

## E Formation

### indicateur 18 du RSC

Les éléments permettant de calculer le nombre de jours moyen de formation H/F sont fournis par 6 structures :

Administration centrale	Nbr moyen jours homme	Nbr moyen jours femme
DGEC	2,4	2,8
DGITM	1,6	2,0
DGAC	18,8	17,1
DPMA	0,4	0,9
DGPR	2,8	2,8
CGEDD	2,5	3,1

Les différences entre structures sont très importantes, de même, que celles entre catégorie, pour les 5 structures ayant fourni les éléments.

Les différences entre hommes et femmes sont faibles, et ne permettent pas d'afficher une tendance.

## F Jurys de concours et d'examens

### indicateur 15 du RSC

Pas abordé.

## Axe3 – Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle :

### A Répartition des effectifs selon la durée et l'organisation du travail

#### indicateur 3 du RSC

Les agents à temps partiel sont peu nombreux, en administration centrale: Ils ne représentent que **7,1 % des agents**, alors qu'ils sont 11,6 % au ministère. C'est d'autant plus surprenant que le nombre des femmes, population qui mobilise majoritairement cette possibilité, y est important. Le cas de la DPMA, direction de petite taille est extrême avec aucun agent à temps partiel.

Pour autant, on retrouve l'important différentiel de comportement entre les hommes et les femmes, constaté dans notre ministère:

	taux temps partiel des femmes	taux temps partiel des hommes	différentiel
SG	11,9%	2,5%	9,4%
CGDD	16,2%	4,5%	11,7%
DGEC	9,7%	0,0%	9,7%
DGITM	11,2%	2,6%	8,6%
DGAC	15,1%	3,2%	11,9%
DPMA	0,0%	0,0%	0,0%
DGALN	11,0%	3,9%	7,1%
DGPR	16,8%	5,8%	11,0%
CGEDD	9,7%	1,0%	8,7%
<b>globalement</b>	<b>13,9%</b>	<b>3,2%</b>	<b>10,7%</b>
<b>hors DGAC</b>	<b>11,9%</b>	<b>2,8%</b>	<b>9,1%</b>
<b>MINISTERE</b>	<b>23,9%</b>	<b>3,7%</b>	<b>20,2%</b>

Si le taux des femmes à temps partiel est faible, celui des hommes est très faible.

Compte tenu de l'impact négatif que peut avoir sur la carrière, le fait d'être à temps partiel, il serait intéressant d'étudier l'origine de cette faible mobilisation du temps partiel en administration centrale. En particulier, certaines conditions de travail favorisent-elles une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ?

Une comparaison de la situation des services centraux avec celle des DREAL, où la catégorie A et A+ est importante et où 25,4 % des femmes travaillent à temps partiel serait intéressante.

A noter qu'un début d'analyse a été réalisé sur la catégorie d'âge des personnes à temps partiel, par le CGDD, dans son bilan social.

## B Gestion des C E T

### indicateur 5 du RSC

Cet indicateur est renseigné de manière trop disparate entre les différentes structures, pour présenter une analyse pour les administrations centrales.

Pour autant, l'alimentation différenciée H/F des CET au 31/12/2014 est produite par le CGDD et le CGEDD :

	<b>Nombre de jours Hommes</b>	<b>Nombre de jours Femmes</b>	<b>Delta en jour</b>
<b>CGDD</b>	17,0 jours	13,9 jours	<b>3,1 jours</b>
<b>CGEDD</b>	24,7 jours	17,3 jours	<b>7,4 jours</b>

Ici, comme dans les DREAL et les DIR qui ont fourni les chiffres, **les femmes ont en moyenne, moins de jours stockés fin 2014, que les hommes.**

## C Les congés pour raison familiale et le congé paternité

### indicateur 22 du RSC

Peu alimenté.

### indicateur 21 du RSC

On dénombre 19 congés de paternité pour les 3 services ayant renseigné cet indicateur.

## D Dépenses d'action sociale (CESU, places en crèche,...)

Peu abordé.

## **Axe 4 – Prévenir et prendre en charge toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement moral :**

### **indicateur 20**

128 accidents sont déclarés dans les bilans sociaux, pour 2014, par le SG, le CGDD, la DGEC , la DGITM et la DGAC.

1,2 % des femmes ont eu un accident et 0,7 % des hommes.

Est-ce représentatif ?

## ANNEXE 1 : Les chiffres fournis par l'administration centrale, pour 2014

Administration centrale	effectif	taux de féminisation	âge moyen	taux de mobilité H	taux de mobilité F
SG	1558	54,4%	47	12,00%	12,00%
CGDD	492	50,2%	47	13,00%	18,00%
DGEC	217	47,0%	43,3	21,00%	
DGITM	707	46,5%	48,1	14,00%	14,00%
DGAC	11755	31,1%			
DPMA	77	55,0%		19,00%	
DGALN	561	63,3%		17,00%	
DGPR	229	48,0%	43		
CGEDD	319	38,9%	57,4	14,1	7,7
<b>globalement</b>	<b>15915</b>	<b>36,5%</b>		<b>13,00%</b>	<b>13,00%</b>
<b>hors DGAC</b>	<b>4160</b>	<b>51,8%</b>		<b>idem</b>	<b>idem</b>
<b>MINISTERE</b>	<b>45795</b>	<b>39,1%</b>	<b>47,4</b>	<b>12,10%</b>	<b>14,30%</b>

Administration centrale	Féminisation de la direction	taux de femme A+	taux de femme A	taux de femme A+ et A	Formation : Nbr moyen jours hommes	Formation : Nbr moyen jours femmes	agent et congé paternité
SG		43,7%	54,5%	49,0%			8
CGDD	32,1%	36,7%	47,1%	41,3%			2
DGEC	23,5%	34,7%	43,8%	37,8%	2,4	2,8	7
DGITM	21,9%	25,6%	42,6%	33,0%	1,6	2,0	2
DGAC					18,8	17,1	
DPMA		36,4%	57,1%	45,9%	0,4	0,9	
DGALN	44,4%	52,9%	60,9%	56,5%			
DGPR	16,7%	33,8%	43,3%	39,1%	2,8	2,8	
CGEDD	17,0%	24,6%	40,0%	25,2%	2,5	3,1	0
<b>globalement</b>	<b>24,3%</b>	<b>36,6%</b>	<b>50,5%</b>	<b>42,4%</b>			<b>19</b>
<b>MINISTERE</b>	en attente	<b>29,6%</b>	<b>41,1%</b>	<b>39,6%</b>	non fourni H/F	non fourni H/F	<b>390</b>

Administration centrale	taux temps partiel femmes	taux temps partiel hommes	Delta de taux temps partiel	Taux de CET pérenne	Taux de CET hommes	Taux de CET femmes	Nbre jours hommes	Nbre jours femmes
SG	11,9%	2,5%	9,4%				5,8	5,4
CGDD	16,2%	4,5%	11,7%	80,7%	78,8%	82,6%	17,0	13,9
DGEC	9,7%	0,0%	9,7%					
DGITM	11,2%	2,6%	8,6%	75,7%				
DGAC	15,1%	3,2%	11,9%					
DPMA	0,0%	0,0%	0,0%					
DGALN	11,0%	3,9%	7,1%					
DGPR	16,8%	5,8%	11,0%	92,0%	91,6%	92,7%		
CGEDD	9,7%	1,0%	8,7%	75,9%	81,0%	67,7%	24,7	17,3
<b>globalement</b>	<b>13,9%</b>	<b>3,2%</b>	<b>10,7%</b>	<b>81,7%</b>	<b>82,3%</b>	<b>81,1%</b>	<b>20,4</b>	<b>15,0</b>
<b>hors DGAC</b>	<b>11,9%</b>	<b>2,8%</b>	<b>9,1%</b>	<b>idem</b>	<b>idem</b>	<b>idem</b>	<b>idem</b>	<b>idem</b>
<b>MINISTERE</b>	<b>23,9%</b>	<b>3,7%</b>	<b>20,2%</b>	<b>gestion décentralisée</b>				

## ANNEXE 2 : difficultés d'analyse et propositions pour 2015

L'analyse des éléments remontés des services, montre une grande diversité dans la forme et dans le contenu, représentative d'une part des difficultés pour collationner les données, et d'autre part d'une vision plus ou moins intégrée du sujet. Dans cette note figurent donc des propositions d'évolution du « cadre de présentation des données », qui ne devraient pas conduire à plus de travail dans les services, mais à replacer ces indicateurs dans le fonctionnement de la structure, en les recentrant sur les sujets pour lesquels les services ont la main.

Par ailleurs une nouvelle grille de saisie est produite, incluant des calculs intégrés et un « mode d'emploi » pour faciliter son alimentation, mais également pour homogénéiser les éléments pour l'analyse et la comparaison entre service.

### I Bilan de la production

Les 2 tableaux suivants récapitulent les éléments fournis par chacune des structures.

Les indicateurs en bleu sont ceux demandés par la note SG/DRH du 28 juillet 2014, ainsi que les indicateurs 4 (horaires atypiques) et 15 (jury) si la structure est concernée.

Régions 2016	Régions 2015	effectifs	1 effectifs	2 âges	3 durée de travail	4 organisation travail	5 CET	6 recrutement	7 départs	8 dt retraite	9 dirigeants	10 flux dirigeants	11 concours exam	12 promotions /p	13 promotions	14 mobilité	15 jury	16 rémunération	17 primes	18 formation	19 congé formation	20 accidents	21 congé paternité	22 Congé + 6 mois	23 actions congé parental	24 chartes temps	25 flux vers TP	26 flux Tplein	27 services proximité		
ACAL	Alsace	261	1		1	1	1				1			1	1				1			1									
	Champagne-Ardenne	254	1	1	1	1	1	1	1		1			c	1				1	1	1	1	1	1	1						
	Lorraine	399	1	1	1	1	1				1			1	1				1		1	1	1								
ALPC	Aquitaine	469	1	1	1									1					1												
	Limousin	236	1	1	1		1				1			c	1	1	1	1	1		1	1	1								
	Poitou-Charente	295	1	1	1	1	1				1			c	1	1		1	1		1	1	1								
ARAL	Auvergne	282	1	1	1	1	1				1			1						1		1									
	Rhône-Alpes	772	1	1	1						1							1		1		1	1								
Normandie	Basse Normandie	248	1	1	1	1	1				1			1	1						1	1	1								
	Haute-Normandie	343	1	1	1		1							1				1				1									
BFC	Bourgogne	283	1	1	1																										
	Franche-Comté	147	1	1	1		1							1	1					1	1	1	1	1							
Bretagne	Bretagne	462	1	1	1	1	1				1			1					1	1	1	1	1								
Centre VL	Centre Val de Loire	433	1	1	1	1	1				1			1						1		1	1	1		n					
Corse	Corse	119	1	1	1		1							1						1	1	1	1	1							
Ile de France	DRIHL	438	1	1	1		1							1						1		1									
	DRIEA	1949			1		1							1	1	1				1		1									
	DRIEE	450	1	1	1	1	1				1			1	1					1		1	1								
LRMP	Languedoc-Roussillon	372	1	1	1	1	1				1			1								1									
	Midi-Pyrénées	497	1		1	1	1				1			1						1		1	1	1							
NPCP	Nord Pas de Calais	496	1	1	1	1	1				1			1	1					1	1	1	1	1	1	1	1	1			
	Picardie	261	1	1	1	1	1				1			1	1		1			1		1	1								
PACA	PACA	540	1	1	1		1				1			1	1		1			1		1	1			N					
P de L	Pays de la Loire	382	1	1	1	1	1				1			1	1					1		1	1			1					
DEAL	Guadeloupe (972)	299	1			1	1													1											
	Martinique (973)	249	1	1	1	1	1							1	1					1		1									
	Guyane (974)	367	1	1	1		1				1			1	1	1				1	1	1									
	Réunion (975)	350	1		1																										
	Mayotte (977)	399	1	1	1		1							1	1						1	1	1	1							
<b>bilan</b>		<b>12052</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		

Type de structure	structure	effectifs	1 effectifs	2 âges	3 durée de travail	4 organisation travail	5 CET	6 recrutement	7 départs	8 dt retraite	9 dirigeants	10 flux dirigeants	11 concours exam	12 promotions / p	13 promotions	14 mobilité	15 jury	16 rémunération	17 primes	18 formation	19 congé formation	20 accidents	21 congé paternité	22 Congé + 6 mois	23 actions congé par	24 chartes temps	25 flux vers TP	26 flux Tplein	27 services proximité						
DIR	Atlantique	474	1	1	1		1							1	1	1			1			1													
	Centre-Est	878	1																				1												
	Centre-Ouest	580	1		1										1																				
	Est	1062	1	1	1	1										1							1	1											
	Île-de-France	1034	1																																
	Massif Central	599	1		1																														
	Méditerranée	555																																	
	Nord	759	1	1	1	1	1						1	1	1	1				1		1	1	1											
	Nord-Ouest	632	1	1	1	1								1	1	1		1																	
	Ouest	883	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	Sud-Ouest	557	1	1	1	1	1				1	1		1						1	1	1	1	1	1	1									
	<b>bilan</b>	<b>8013</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>			
administration centrale	SG	1558	1	1	1	1	1							1	1						1	1													
	CGDD	492	1	1	1	1	1				1			1	1	1					1	1	1	1	1	1									
	DGEC	217	1	1	1	1	1				1			1	1						1	1	1	1	1	1									
	DGITM	707	1	1	1	1	1				1				1	1					1		1												
	DGAC	11755	1		1													1			1		1					1							
	DPMA	77	1				1														1		1												
	DGALN	561	1		1																1														
	DGPR	229	1	1	1		1				1			1							1			1		1									
	CGEDD	319	1		1		1				1					1					1		1	1	1	1									
	<b>bilan</b>	<b>15915</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
DIRM	DIRM Manche E Mer du N	298	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1		1			1	1		1	1	1				1	1	1	1	1	1		
	DIRM Nord Atlant M O	432																																	
	DIRM Méditerranée	212																																	
	DIRM sud atlantique	151	1	1	1																														
	<b>bilan</b>	<b>1093</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
Etablissements Publics	CEREMA	3143	1			1	1	1						1	1							1													
	...																																		
	<b>bilan</b>	<b>3143</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		

Les chiffres en gris proviennent du bilan social/RSC 2013 (2014 non fourni)

La présence d'un 1 signifie que l'indicateur considéré a été fourni, par genre, quand il est en italique, la fourniture n'a été que partielle.

## II Les propositions

### 1 : Les effectifs

Le bilan social s'intéresse aux agents : ce sont donc les effectifs physiques qui sont les indicateurs de base de chaque structure, et qui, pour le RSC, permettent de la caractériser du point de vue de l'équilibre homme / femme, et en particulier, par catégorie.

Pour la suite du bilan social, et du RSC, d'autres indicateurs seront calculés par référence aux chiffres des effectifs : nombre de jour moyen, par agents pour la formation, les CET, les taux de mobilité, ....

Les chiffres des ETP ne sont que complémentaires, et permettent de vérifier le taux de plein emploi de la structure (par rapport aux ETP autorisés).

## **2 : L'âge :**

L'analyse de la structure d'âge des effectifs est intéressante pour la structure, en proposant une pyramide des âges. Pour autant, la fourniture a minima de l'âge moyen par catégorie et par sexe fait partie des basiques de l'analyse et c'est ce qui permet la comparaison avec les autres structures.

Fournir l'âge médian est un plus.

## **3 : Répartition des effectifs selon la durée du travail (temps partiel) :**

Par de-là le nombre d'agent à temps partiel de la structure, fournir les éléments par catégorie et surtout par sexe est un basique du RSC, quand on sait les différences de comportement entre les hommes et les femmes dans ce domaine.

## **4 : Répartition des effectifs selon l'organisation du travail (travaux de nuit ...)**

Pour nos structures, ce sont les agents travaillant de nuit ou pendant le week-end, voire ceux des équipes en 3X8, qu'il faut compter avec cet indicateur, ventilé en homme et femme.

il faut donc enlever le total, et faire réfléchir sur une organisation qui n'exclue pas ceux qui ont des contraintes dans leur vie privée.

## **5 : Compte épargne-temps (CET)**

Les comptes épargne-temps offrent une souplesse dans la gestion des congés. L'approche de la capacité à stocker des jours (versement de l'année n) est intéressante, de même que l'existence d'un matelas de jours stockés pour la souplesse qu'il offre pour gérer l'articulation de la vie professionnelle avec la vie privée.

L'analyse a montré des différences de comportement entre les hommes et les femmes, mais également entre les structures.

Les demandes de rachat de jour est un autre aspect du CET.

## **6 : Répartition des agents recrutés**

Cet indicateur est très important au niveau national, mais ne doit pas être oublié localement, là où des recrutements existent. Il est alors important, comme l'indicateur 16 sur la composition des jurys.

**7 :** La répartition des départs

**8 :** Les départs en retraite

Ces 2 indicateurs peuvent être regroupés, le 8 faisant partie du 7, et ils permettent de produire l'indicateur 14.

## **9 : Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants**

Permet de vérifier la participation de femme à la prise des décisions stratégiques de la structure, ainsi que celle de la structure, aux objectifs de la loi du 12 mars 2012.

Beaucoup de ces emplois sont gérés nationalement.

Pour une structure, la visualisation, en sus, du nombre d'homme et de femme tenant les postes considérés à responsabilité permettrait d'appréhender, à « l'étage inférieur » la participation des femmes au management de la structure, ainsi que la constitution du « vivier » pour les emplois supérieurs et dirigeants du ministère.

A minima, toute structure doit produire ses effectifs A+ ventilés hommes/femmes (ce qui n'est pas encore le cas pour 1/3 des structures analysées).

**10 :** Flux annuels de nomination aux emplois supérieurs et dirigeants



Des chiffres fournis par le niveau national, avec des obligations liées à la loi du 12 mars 2012.

11 : La répartition des candidats aux concours et examens professionnels

Cet indicateur est à traiter séparément du suivant (promotion). La structure a la responsabilité de donner aux hommes et aux femmes les mêmes bonnes conditions pour préparer les concours ou examens. (inscrits/présents)

### **12 : Agents promus par rapport aux agents promouvables**

Ces 2 indicateurs sont intéressants, bien que le nombre des « agents promouvables » par genre, ne soit alimenté que dans une minorité de structure.

On doit noter, que c'est la responsabilité de la proposition des agents qui incombe à la structure et qui pourrait donc être évaluée du point de vue de la parité, les décisions de promotion (sauf cas très particulier) étant de la responsabilité du niveau national.

Par ailleurs, c'est au moment où la proposition de promotion est faite, que la visualisation des agents « promouvables » est réalisée, et donc que cet indicateur devrait être calculé. Les 2 calculs, genrés, pourraient être produits au moment des propositions, obligeant ainsi les participants à la décision, à un regard et une vérification du traitement égalitaire du point de vue de la parité.

13 : La répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi

De niveau national

14 : Taux de mobilité.

Cet indicateur se décline directement des indicateurs 6 (les recrutements), 7 (les départs de la structure) et 8, ainsi que des résultats des différents cycles de mutation.

### **15 : Part des femmes dans la composition des jurys**

Pour chaque décision nécessitant un jury, celui-ci doit être mixte.

Il s'agit ici de présenter un récapitulatif de chacun des jurys constitué dans l'année.

### **16 : Rémunérations et 17 Part des primes et indemnités dans la rémunération**

Les grilles de rémunérations étant nationales, c'est nationalement que les indicateurs sont produits.

Par contre, localement, la structure prend des décisions qui ont des effets sur des éléments de ces rémunérations.

Il serait intéressant de les tracer ici.

- Les astreintes, majoritairement réalisées et donc versées à des hommes :
- Les indemnités pour heures supplémentaires.
- ...

### **18 : La formation**

Peu de service font la différence entre les 3 types de formation. Il est donc proposé de comptabiliser l'ensemble des jours de formation en lien avec la situation professionnelle de l'agent (et donc hors DIF).

Le RSC présentera le nombre de jour de formation suivie par sexe. Un calcul automatique, dans la grille, fournira le nombre moyen de journée de formation reçue par agent et par sexe.

### **19 : Les agents en congé de formation professionnelle et promotionnelle**

Cela ne concerne qu'un très petit nombre d'agent dans les structures.

Dès lors, il est proposé que celles-ci ne fournissent que les totaux par sexe.

### **20 : Accidents de travail**

Peu de chiffre fourni par genre, et quand ils sont fournis, ce sont de petite quantité par structure (exemple 206 accidents pour toutes les DREAL).

Dès lors, il est proposé que les structures ne fournissent que les totaux par sexe, dès lors que le nombre d'accident ne dépasse pas 10.

### **21 : Les congés de paternité**

La règle, à préciser, est de 11 jours par naissance (hors naissances multiples).

### **22 : congé sup à 6 mois pour raison familiale**

Très peu d'agent concerné, et rarement fourni par genre, dès lors se recentrer sur les totaux par sexe.

### **23 nombre d'actions menées pour accompagner l'agent en congé parental**

Très rarement renseigné.

### **24 : existence d'une charte du temps dans la direction ?**

Encore peu nombreuses

25 : flux temps plein vers temps partiel.

26 : flux temps partiel vers temps plein.

### **27 : Les dépenses d'action sociale pour garde d'enfant (CESU, places en crèche, activités parascolaire ...)**

Ces éléments, quand ils sont fournis, le sont sans information sur le sexe de l'agent bénéficiaire.