



Analyse des rapports de situation comparée 2014 DIR

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, les administrations centrales ...

L'analyse proposée ici pour les DIR permettra à chaque structure de se comparer par rapport aux autres.

Des évolutions des indicateurs sont proposées en annexe 2 afin de donner plus de sens localement, et nationalement, et pour faciliter l'analyse. Des précisions sur les définitions de certains indicateurs sont également données, pour consolider la cohérence et faciliter les comparaisons. Cela permet comme aujourd'hui, à chacun, d'enrichir le diagnostic, en fonction des enjeux locaux.

Les bilans sociaux des DIR présentent une grande diversité dans leur contenu, représentative d'une vision plus ou moins intégrée du sujet de l'égalité professionnelle.

Les DIR sont, parmi les services étudiés du ministère (DREAL, DEAL, DIR, administration centrale, CEREMA) les moins féminisées, même hors exploitation. Ces taux de féminisation faibles se retrouvent dans l'encadrement, et de manière caricaturale, dans les corps des métiers de l'exploitation, avec moins de 3 % de femme.

Est-ce les métiers proposés qui attirent moins les femmes, ou les recruteurs qui doivent changer leurs pratiques ?

On constate en DIR, comme dans les autres structures du ministère, un fort taux de temps de temps partiel des femmes, 27% contre seulement moins de 5 % chez les hommes. Cette différence de comportement, n'est pas neutre pour l'agent, en termes de carrière, et bien sûr de rémunération.

Les autres sujets sont trop peu abordés dans les bilans sociaux pour les considérer représentatifs de l'ensemble des DIR. On peut souhaiter pour le futur des bilans plus complets, permettant d'éclairer l'état des lieux localement, et nationalement, de consolider l'analyse, sur les astreintes, les horaires atypiques, les promotions, les recrutements, les jurys ...etc, autant de sujets pour lesquels les stéréotypes sont susceptibles de produire des discriminations.

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

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

Pour toutes les DIR, c'est au sein du bilan social 2014 que l'on retrouve les indicateurs du rapport de situation comparée (RSC).

En 2015, seule la DIR Méditerranée n'a pas réalisée de bilan social/RSC.

Les bilans sociaux sont d'une richesse très variable, en particulier beaucoup d'indicateurs ne sont pas ventilés en Hommes/Femmes, montrant le peu d'intérêt de certaines DIR sur le sujet. Un point précis des indicateurs renseignés et ventilés est proposé, DIR par DIR en annexe 1.

Pour la suite du rapport, la représentativité des analyses sera précisée.

Le bilan social 2014 est accessible sur l'intranet pour environ la moitié des DIR.

A La place des femmes dans l'effectif

indicateur 1 du RSC

Le taux de féminisation des DIR est de **12,4%** fin 2014.

Il est très inférieur à celui du MEDDE et MLETR qui était de 39,1 % à la même date, et il est le plus faible de toutes les structures étudiées.

Deux populations très différentes du point de vue de la féminisation, composent les DIR : D'un côté les agents d'exploitation et les ouvriers des parcs et ateliers (OPA) (nommé l'exploitation dans la suite du rapport), avec un taux de féminisation inférieur allant de 0,3 % à 3,2 %, et de l'autre, le reste de la DIR (nommé siège dans la suite du rapport), avec un taux de féminisation de 29 à 35 %.

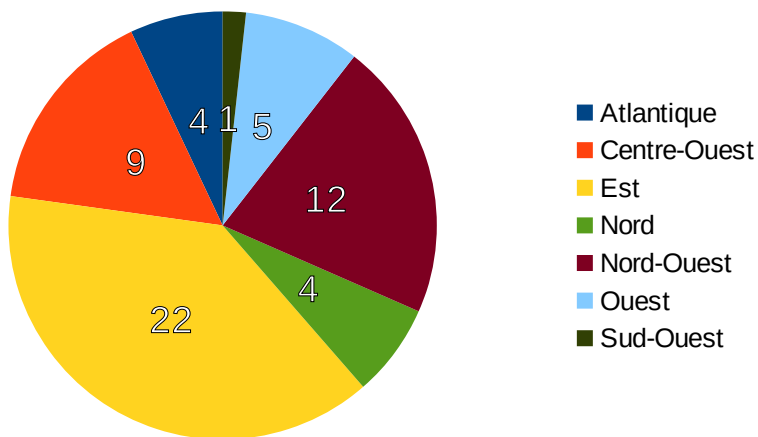
Le taux de féminisation global d'une DIR est très dépendant du poids respectif de ces deux populations, variant de 60 % / 40 % à 75 % / 25 %.

Exploitation

La part « exploitation » des DIR, représente 37 % des effectifs pour les 7 DIR pour lesquelles les informations ont été fournies.

Le taux de féminisation y est si faible que l'analyse est présentée en nombre d'agents, et montre des situations contrastées :

Ventilation des localisations des femmes « exploitation » pour ces DIR :



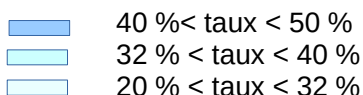
Pour les 7 DIR ayant fourni les éléments H/F de leur effectif par catégorie, 3 DIR seulement (Centre-Est, Est et Nord-Ouest) dépassent le taux de 2 % de femmes en C exploitation et OPA et fournissent ainsi 75 % des effectifs: Y a-t-il des freins à lever pour avancer dans le recrutement et l'accueil de femmes, pour ces catégories, dans certaines DIR ?

A noter une initiative de la DIR Est qui a réalisé un petit film pour sensibiliser à la féminisation de ces métiers, et inciter ainsi des femmes à postuler.

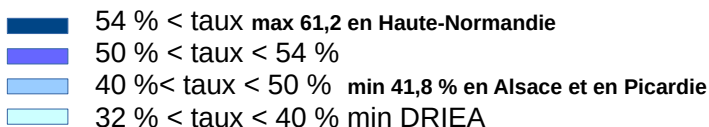
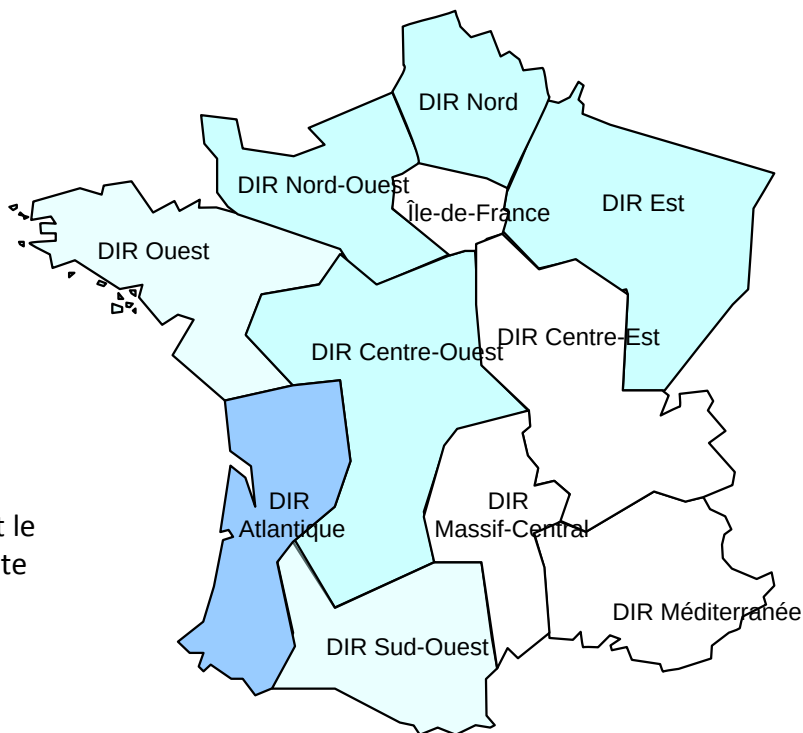
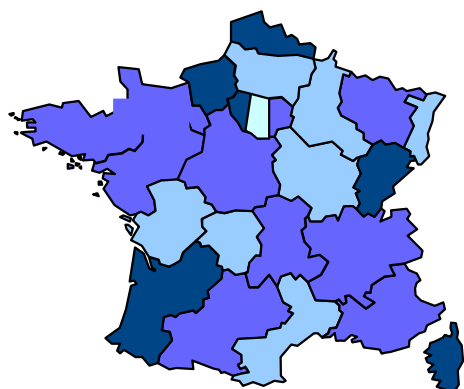
Carte du taux de féminisation hors exploitation:

Cette seconde catégorie représente 63 % des effectifs des DIR.

Les hommes sont majoritaires partout, et les taux de féminisation sont très bas pour le ministère :



En comparaison, voici la carte présentant le taux de féminisation des DREAL, construite avec le même dégradé de couleur :

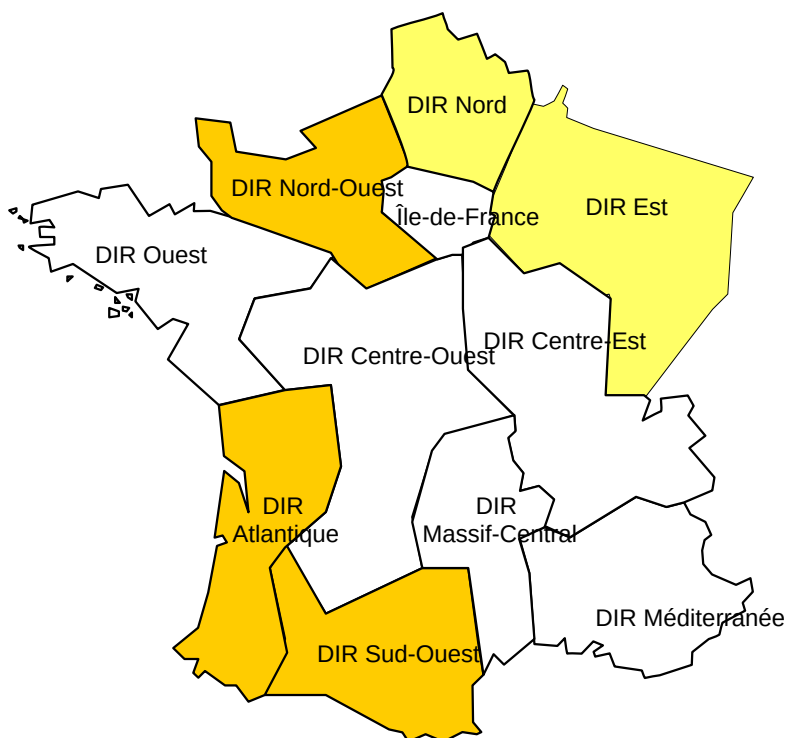


On retrouve les niveaux des taux de féminisation des services des infrastructures et des transports des DREAL

B Age moyen par catégories

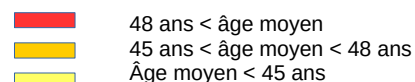
indicateur 2 du RSC

5 DIR ayant fourni l'âge moyen de ses agents, nous ne parlerons pas d'âge moyen des DIR, mais notons qu'elles sont toutes avec un âge moyen inférieur à la moyenne nationale, soit 47,4 ans.



Il fluctue de 44 ans à 46 ans.

Les différences d'âge moyen entre hommes et femmes présentent trop d'hétérogénéité pour en tirer des enseignements.



C Mobilité

indicateur 14 du RSC

cet indicateur est fourni de manière très disparate, et ne l'a été en H/F que par 5 DIR.

Les éléments fournis ont été regroupés dans le tableau suivant, visualisant les différences de taux de rotation entre les hommes et les femmes :

Calcul du taux de rotation :

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

Taux de mobilité 2014	Hommes	Femmes	total
Atlantique	5%	7%	5%
Est	5%	7%	5%
Nord	8%	13%	8%
Nord-Ouest	7%	12%	8%
Ouest	6%	12%	6%

Il est intéressant de noter que, dans chacune d'elles, **les femmes sont plus mobiles que les hommes.**

Pour ces 5 DIR, les femmes représentent 22 % en « entrants », mais également 22 % des mutations sortantes, ce qui a donc peu d'influence sur le taux de féminisation.

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 des DIR

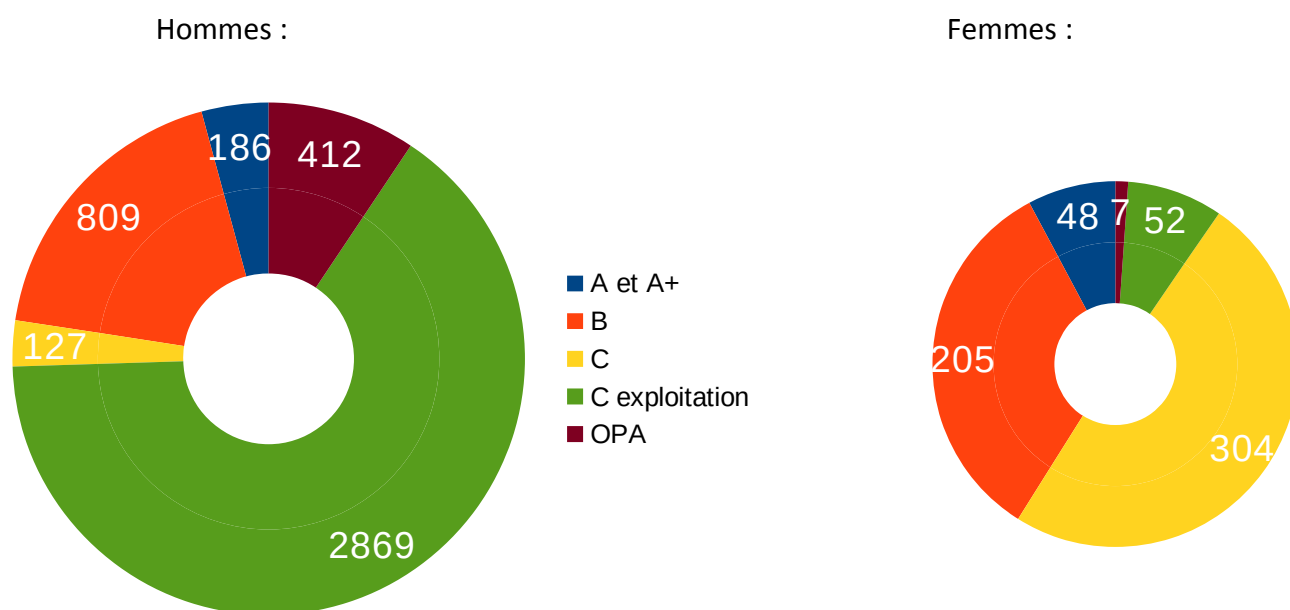
indicateur 9 du RSC

Cet indicateur n'est fourni que par 3 DIR (Est, Ouest et Sud-Ouest), toutes dirigées par une équipe de direction intégralement masculine, soit 1 directeur et 2 directeurs adjoints.
Le bilan réel des directeurs de DIR, fin 2014 est de 10 hommes pour 1 femme.

B Part des femmes dans les emplois supérieurs des DIR

indicateur 1 du RSC

Les deux graphiques suivants représentent la ventilation par catégorie des hommes à gauche, des femmes à droite, dans les DIR (manquent Centre-est, DIRIF, Massif central et Méditerranée) :



Les effectifs des DIR se caractérisent par un taux de catégorie C très important, chez les hommes, comme chez les femmes, avec le poids important des C exploitation.

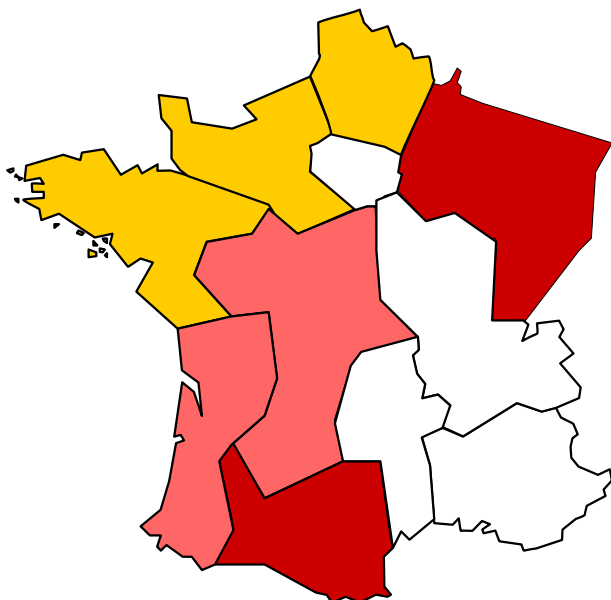
Les femmes, 12,3 % des effectifs en DIR, sont sur-représentées dans la catégorie C, au détriment de la catégorie A/A+.

Effectifs physiques	Femmes	% par catégorie	% nationaux
A et A+	48	8%	23%
B	205	33%	34%
C	304	57%	43%
C exploitation	52		
OPA	7	1%	1%
total	616	100%	100%

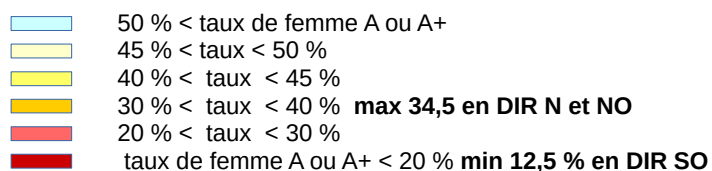
ZOOM sur la catégorie A et A+ :

Seules les DIR Nord et Ouest répondent aux directives et fournissent des éléments genrés sur la catégorie A + ... ce qui ne permet pas une analyse.

Nous nous contenterons donc ici d'une analyse des chiffres de la catégorie des A, intégrant la catégorie A+, soit pour 7 DIR :



Globalement des taux de féminisation très bas pour le ministère, dans les emplois supérieurs des DIR, allant de 12, % en DIR SO à 34,5 % en DIR Nord et DIR Nord-ouest. La moyenne pour les DIR ayant fourni les éléments est de 20,5 % soit 48 femmes pour 186 hommes.



C Promotion

indicateur 12 du RSC

La visualisation du nombre d'agents de la DIR promus, par type de promotion (avancements de grade, liste d'aptitude, concours ...), dans l'année, est un basique des bilans sociaux. Ces éléments sont fournis, pour certaines DIR, ventilés par sexe.

Mais les chiffres des promotions par rapport aux promouvables, par sexe, ne sont fournis que par la DIR Ouest, ce qui ne permet pas une analyse.

D Rémunérations

indicateur 16 du RSC

Les DIR Nord-Ouest et Ouest présentent les différences de rémunération, qui sont toujours en faveur des hommes. La DIRO fait un zoom sur la part des primes et indemnités, hors heures supplémentaires.

Une analyse des bénéficiaires de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) est également présentée par ces 2 DIR.

E Formation

indicateur 18 du RSC

Les éléments permettant de calculer le nombre de jours moyen de formation ne sont fournis que par 3 DIR :

DIR	Hommes	Femmes
Atlantique	3,82	2,9
Nord	4,44	3,05
Ouest	4,06	3,61

Les hommes suivent plus de formation dans ces 3 DIR, que les femmes. Mais les métiers exercés par les hommes et les femmes sont globalement si différents dans les DIR qu'il serait hasardeux de généraliser ou de porter un jugement, sans mener une analyse par type de métier.

F Jurys de concours et d'examens

indicateur 15 du RSC

Cet indicateur n'est fourni que par la DIR Ouest, alors que des recrutements se sont opérés dans plusieurs autres DIR :

DIR	Type de concours	Membres du jury		% hommes	% femmes
		hommes	femmes		
DIR Ouest	- Concours pro chefs d'équipe	4	1	80 %	20 %
	- Concours externe AES	3	1	75 %	25 %

Les jurys sont mixtes dans cette DIR.

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

Nota : ce renseignement n'est ventilé par sexe que par 8 DIR, sachant par ailleurs que la ventilation par catégorie est fournie par 5 de celles-ci.

Les agents à temps partiel sont peu nombreux en DIR, puisqu'ils ne représentent que 4,6 % des agents, ce qui peut s'expliquer par le poids de la population masculine, culturellement moins intéressée.

Toutefois, l'analyse des chiffres par sexe montre une réalité plus complexe :

DIR	taux temps partiel global	taux temps partiel femmes	taux temps partiel hommes	différence de taux H/F
Atlantique	5,9%	22,2%	2,5%	19,7%
Centre-Est	2,8%			
Centre-Ouest	4,3%	25,4%	1,7%	23,7%
Est	5,3%	27,9%	1,9%	26,0%
Île-de-France				
Massif Central	4,8%	35,0%	1,5%	33,5%
Méditerranée	4,5%			
Nord	3,7%	23,2%	0,9%	22,3%
Nord-Ouest	4,4%	24,7%	1,3%	23,4%
Ouest	4,5%	29,5%	2,1%	27,4%
Sud-Ouest	6,1%	28,4%	3,1%	25,3%
	4,6%	27,2%	1,8%	25,4%

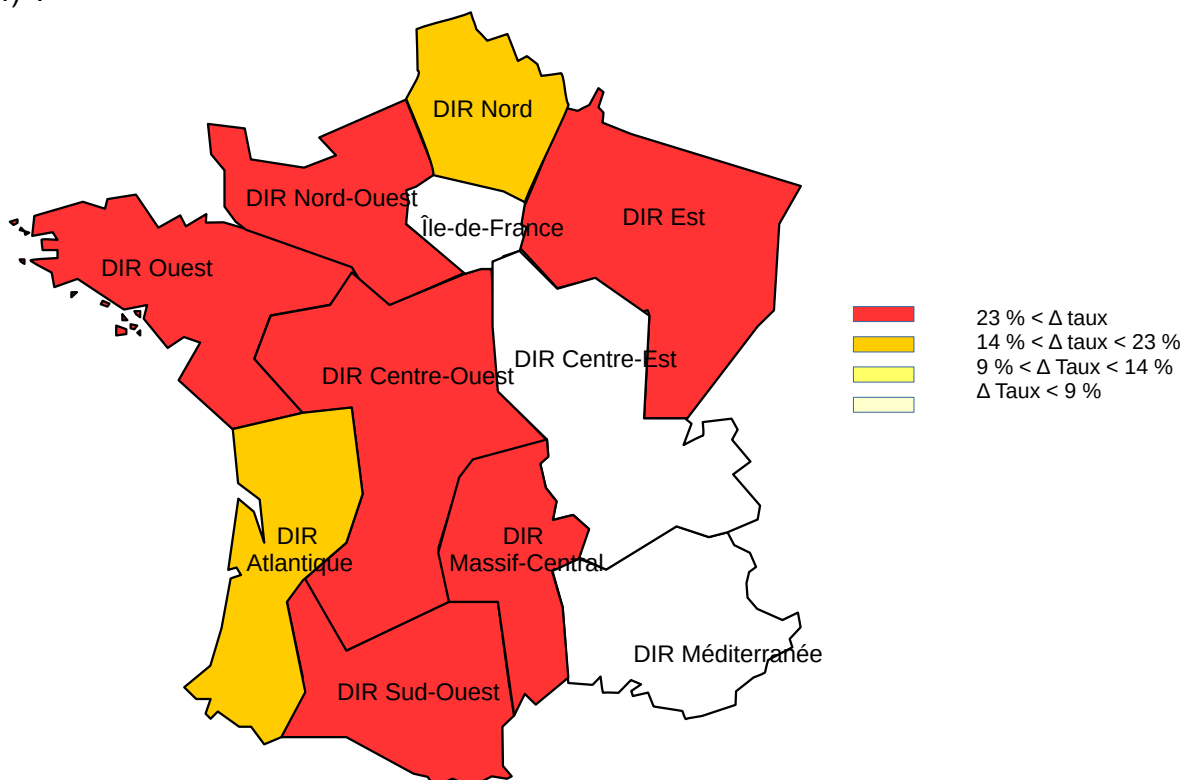
Le taux de temps partiel des hommes, **1,8 %**, est très bas pour le ministère (3,7%). Les hommes agents d'exploitation et OPA sont très peu à temps partiel, 0,9% et, si l'on considère les hommes hors exploitation des DIR, ils le sont à 3,4 %.

Le taux de temps partiel des femmes, **27,2 %**, est par contre supérieur à celui constaté au niveau national (23,9%). Il est peu variable avec la catégorie.

On a donc un différentiel très important, de plus de **25 points** entre les hommes et les femmes, pour l'ensemble des DIR, et qui culmine à plus de 33 points en DIR Massif Central.

On peut s'interroger sur les raisons à l'origine de ces organisations de vie si différentes entre hommes et femmes, et en chercher localement les explications.

Carte des DIR, visualisant la différence de taux de temps partiel entre hommes et femmes (2014) :



Il est dommage qu'aucune DIR n'ait présenté une analyse genrée des heures supplémentaires réalisées, ce qui pourrait utilement compléter l'analyse précédente, ainsi que le chapitre sur les rémunérations.

Certaines DIR ont réalisé une analyse des « heures écartées »

B Charte du temps

Indicateur 24 du RSC

Pas de charte du temps en DIR

C Gestion des C E T

indicateur 5 du RSC

Cet indicateur est peu renseigné. Les 4 DIR qui fournissent cet indicateur montrent un taux de possession de CET plus faible qu'en DREAL.

D Les congés pour raison familiale et le congé paternité

indicateur 22 du RSC

3 DIR ont déclaré aucun congé égale ou supérieur à 6 mois pour raison familiale.

indicateur 21 du RSC

On dénombre 105 congés de paternité dans les 6 DIR qui ont fourni l'indicateur.

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

Sujet qualitativement peu abordé, et sans approche par genre.

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

321 accidents sont déclarés dans les bilans sociaux, pour 2014, par 5 DIR mais seule la DIR ouest affiche une ventilation par sexe : 6, 7 % seulement des accidents concernent des femmes, et 8 % des femmes ont eu un accident en 2014, pour 10 % des hommes.

Est-ce représentatif ?

ANNEXE 1 : Tableau des chiffres fournis par DIR

DIR	effectif	taux de féminisation	taux de féminisation Hors Expl et OPA	taux de féminisation Expl et OPA	Age moyen	taux de mobilité H	taux de mobilité F
Atlantique	474	17,1%	40,30%	1,40%	46	5,00%	7,00%
Centre-Est	878	13,0%					
Centre-Ouest	580	10,9%	34,20%	2,10%			
Est	1062	13,2%	31,30%	3,20%	44	5,00%	7,00%
Île-de-France	1034	15,8%					
Massif Central	599	10,0%					
Méditerranée	555	9,5%			46,7		
Nord	759	12,5%	34,50%	0,80%	44,31	8,00%	13,00%
Nord-Ouest	632	14,2%	34,50%	3,00%	46	7,00%	12,00%
Ouest	883	8,8%	30,40%	0,80%		6,00%	12,00%
Sud-Ouest	557	12,0%	29,60%	0,30%	46		
	8013	12,3%	33,20%	1,80%		6,00%	10,00%

DIR	Féminisation de la direction	taux de femme A+	taux de femme A	taux de femme A+ et A	Formation Nbre moyen j hommes	Formation Nbre moyen j femmes
Atlantique	0,00%			20,0%	3,82	2,90
Centre-Est						
Centre-Ouest				22,7%		
Est	0,00%			16,7%		
Île-de-France						
Massif Central						
Méditerranées						
Nord		21,4%	26,3%	34,5%	4,40	3,05
Nord-Ouest				34,5%		
Ouest		38,5%	24,0%	30,4%	4,06	3,61
Sud-Ouest	0,00%			12,5%		
	12,4%	33,20%	1,80%	20,50%		

DIR	taux temps partiel global	taux temps partiel femmes	taux temps partiel hommes	différence de taux H/F	Taux de CET	Nombre de jours CET hommes	Nombre de jours CET femmes
Atlantique	5,9%	22,2%	2,5%	19,7%	68,80%		
Centre-Est	2,8%						
Centre-Ouest	4,3%	25,4%	1,7%	23,7%			
Est	5,3%	27,9%	1,9%	26,0%			
Île-de-France							
Massif Central	4,8%	35,0%	1,5%	33,5%			
Méditerranée	4,5%						
Nord	3,7%	23,2%	0,9%	22,3%	42%		
Nord-Ouest	4,4%	24,7%	1,3%	23,4%	52%		
Ouest	4,5%	29,5%	2,1%	27,4%	43%	7,3	8,4
Sud-Ouest	6,1%	28,4%	3,1%	25,3%		2,8	2,7
	4,6%	27,2%	1,8%	25,4%			

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 OET	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											
	Champagne-Ardenne	254	1	1	1	1	1	1	1		1		c		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	1							
ARAL	Auvergne	282	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						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	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	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							
bilan		12052	28	24	28	16	25	1	1	0	18	0	0	22	0	17	4	5	3	23	7	20	21	13	2	2	1	0	0		

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 IP	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									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																		
	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	1	
	Sud-Ouest	557	1	1	1	1	1				1	1		1									1	1		1										
	bilan	8013	10	6	8	5	4	1	1	1	2	2	2	6	2	5	2	2	1	3	1	2	6	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0			
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										
	bilan	15915	9	5	8	2	7	0	0	0	5	0	0	4	3	4	0	1	0	7	2	4	6	4	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0		
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						
	DIRM Nord Atlant M O	432																																		
	DIRM Méditerranée	212																																		
	DIRM sud atlantique	151	1	1	1																															
	bilan	1093	2	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1		
Etablissements Publics	CEREMA	3143	1			1	1	1						1		1							1													
	...																																			
	bilan	3143	22	13	18	9	13	3	2	2	7	2	3	12	5	11	2	3	2	11	3	7	14	9	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1		

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 à 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, générés, 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, sont, dans la grande majorité des cas, fournis sans information sur le sexe de l'agent bénéficiaire.