

CIG petite couronne



3^{ÈME} ATELIER ECHANGES DE PRATIQUES SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ambre ELHADAD

Chargée d'accompagnement des collectivités – Centre Hubertine Auclert

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

Solenne LEPINGLE

Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne

LE CENTRE **HUBERTINE** AUCLERT – centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes

Réseau Territoires franciliens pour l'égalité : 92 collectivités membres (juin 2021)

- ▶ **Accompagnement individuel** des différents services de la collectivité : aide au montage d'action, appui méthodologique (diagnostic, plan d'action, rapport, etc.).
- ▶ **Sensibilisations** / formations agent-es et élu-es (dans nos locaux et au sein de la collectivité) *en présentiel et à distance*
- ▶ **Animation** tables rondes et événements dans les collectivités
- ▶ Mise à disposition **ressources** (nos campagnes de communication avec votre logo, prêt gratuit d'expositions, envoi d'outils, ...)
- ▶ Mise en **réseau**, cadre d'échanges collectifs, valorisation des bonnes pratiques lors de nos journées et événements

Le cadre légal

Protocole d'accord du 30 nov.2018 / Loi du 6 août 2019

• Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019

Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :

- la mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes ;
- l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
 - ❖ Le plan d'action est :
 - A élaborer avant le 31 décembre 2020 ;
 - A présenter au comité social territorial.

Des sanctions financières sont prévues par la loi en cas de non respect de ces obligations.

CIG petite couronne



Le cadre légal

Protocole d'accord du 30 nov.2018 / Loi du 6 août 2019

Les conséquences du défaut de transmission au préfet dans les délais

1^{er} mars N+1



Rappel adressé par le préfet à l'autorité territoriale: obligation d'envoi dans un délai de 2 mois (1)

1^{er} mai N+1



Mise en demeure par le préfet à l'autorité territoriale: obligation de transmission dans un délai de 5 mois (1)

1^{er} octobre N+1



Prononcé d'une pénalité d'un montant équivalent à 1% de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents (1) (2)

CIG petite couronne



- (1) En l'absence de mise en conformité
(2) En cas de transmission, avant la fin du délai de mise en demeure, de tout élément probant attestant l'engagement effectif de l'élaboration ou du renouvellement du plan d'action, ce montant est réduit de 0,5% de la même assiette

▼ Introduction

Déroulé de la séance

- ▶ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération
- ▶ Mettre en place des actions correctrices afin de réduire les écarts de rémunération

CIG petite couronne



▼ Introduction

64 inscrit·es (47 participants)

- ▶ 33 communes
- ▶ 2 conseils départementaux
- ▶ 3 établissements publics territoriaux
- ▶ 2 syndicats et établissements publics

CIG petite couronne



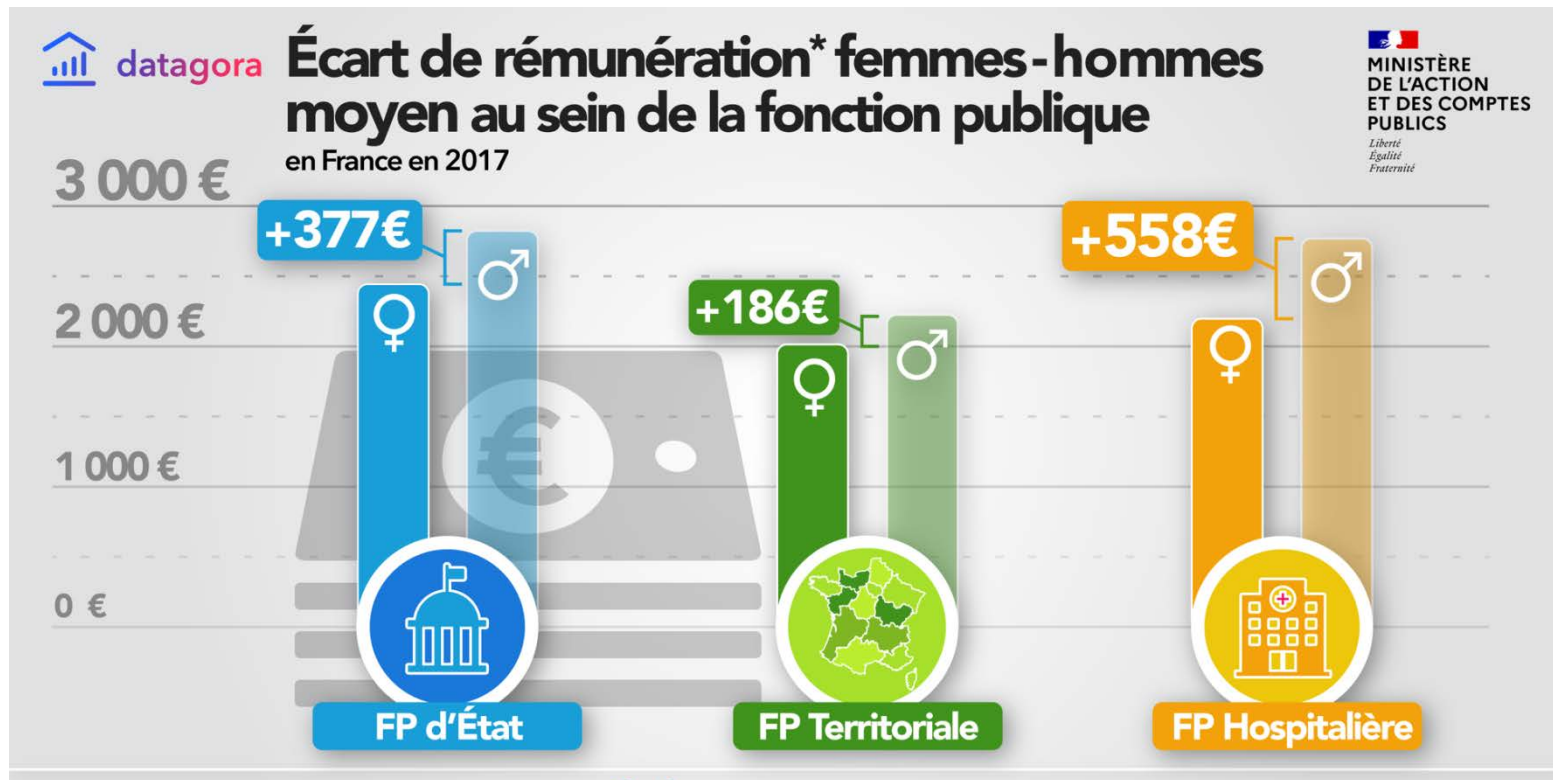


CIG petite couronne



RÉALISER UN DIAGNOSTIC DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Les écarts de rémunération dans les 3 versants de la fonction publique



La moyenne du salaire net mensuel :

- FPE : **2 408 euros** pour les femmes et **2 785 euros** pour les hommes
- FPT : **1 867 euros** pour les femmes et **2 053 euros** pour les hommes → **10% d'écart**
- FPH : **2 164 euros** pour les femmes et **2 722 euros** pour les hommes

Les écarts de rémunération dans la fonction publique territoriale

CATÉGORIE	ÉCART F-H MOINS DE 30 ANS	ÉCART F-H POUR LES 40-49 ANS	ÉCART F-H POUR LES + DE 60 ANS
CAT A	- 133 euros	- 488 euros	- 795 euros
CAT B	- 141 euros	- 146 euros	- 240 euros
CAT C	- 104 euros	- 213 euros	- 232 euros

Insee, données 2017, salaires nets mensuels moyens, en équivalent temps plein annualisé (non compris assistants et assistantes maternelles et familiales).

CIG petite couronne



Les conséquences sur la retraite

Les montants moyens des pensions mensuelles brutes de droits directs en paiement au 31 décembre 2017

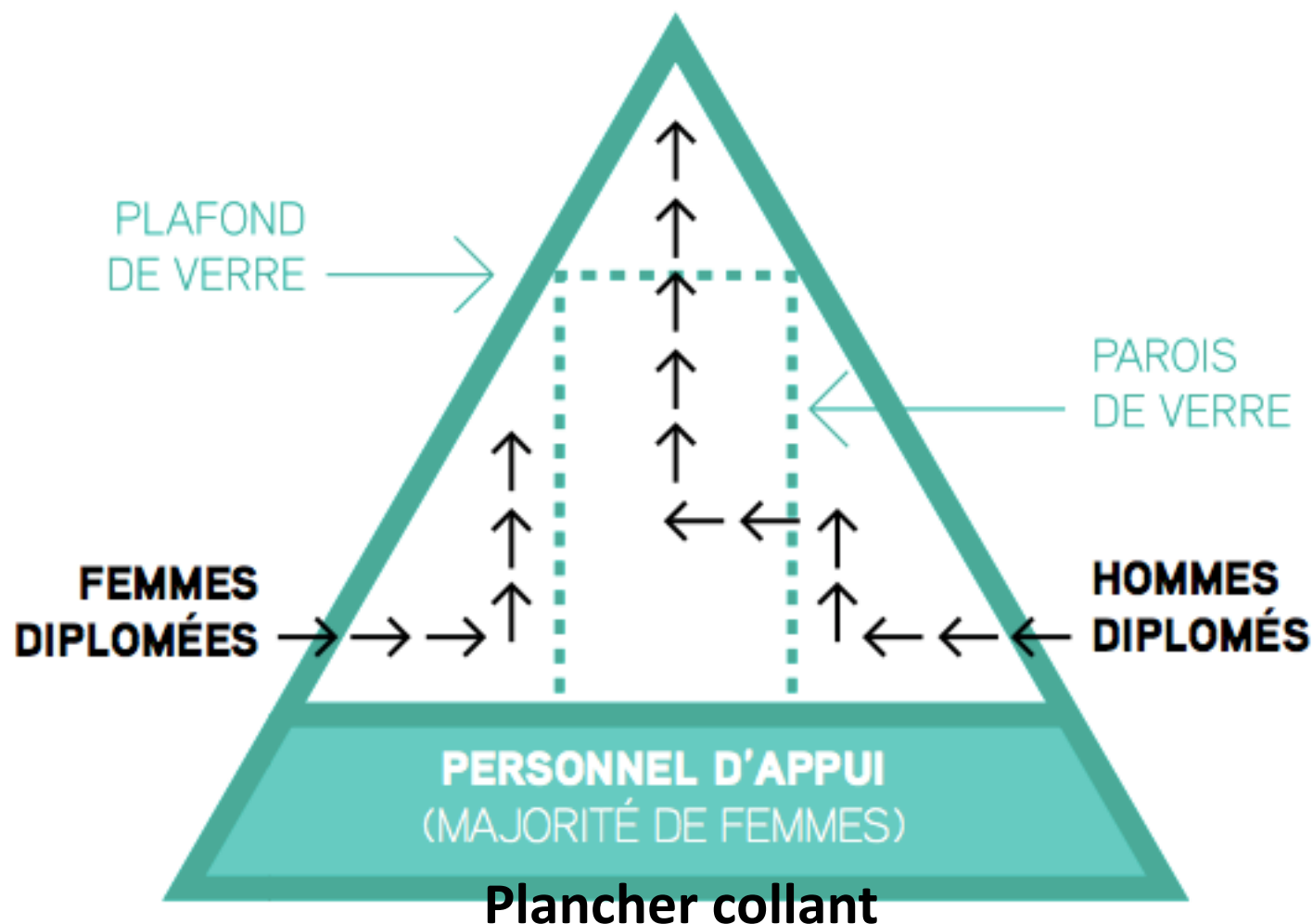
Catégorie	F	H	Ecart
CAT A	2 223 euros	2 627 euros	- 404 euros
CAT B	1 598 euros	1 715 euros	- 117 euros
CAT C	936 euros	1 168 euros	- 232 euros

- ▶ **102,9 trimestres** acquis en moyenne pour les femmes, **119,6** pour les hommes
- ▶ Part des pensions avec décote : **8,9 %** pour les femmes et **4,7 %** pour les hommes
- ▶ Un écart moyen de **20% contre 42%** dans le secteur privé.

CIG petite couronne



Les causes des écarts de rémunération



- Des métiers très féminisés en cat C avec un âge avancé

23,5% des ATSEM ont + de 55 ans

Les causes des écarts de rémunération

Ségrégation professionnelle et inégalités entre les filières

Filières	Taux de féminisation (2017)
Sociale	96 %
Médico-Sociale	95 %
Administrative	82 %
Animation	72 %
Culturelle	63 %
Technique	42 %
Sportive	28 %
Sécurité-Police municipale	22 %
Incendie	5%

94% des assistantes maternelles sont des femmes.

En 2012, parmi les 10 principaux métiers de la FPT

Les 3 métiers les + féminisés (+ 85 %) :

- Assistant.e de gestion administrative
- Agent.e d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
- Agent.e.s de restauration (tech)

Les 3 métiers les + masculinisés (+ 90%) :

- Ouvrier.ère de maintenance des bâtiments
- Jardinier.ère
- Agent.e. d'exploitation et d'entretien de la voirie et des réseaux divers

[Etude 2016 de l'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT](#)



Les causes des écarts de rémunération

Ségrégation professionnelle et inégalités entre les filières

Travail de valeur comparable et pourtant salaires inégaux

« Ma femme, éducatrice de jeunes enfants en collectivité territoriale (bac +2), gagne 1000€ de moins que moi qui n'ai qu'un CAP. Elle est dans une filière typiquement féminine. Le niveau des primes est particulièrement bas mais surtout : elle n'a pas comme moi droit aux promotions internes, aux examens professionnels et il lui est imposé d'avoir le diplôme + concours !! N'est-ce pas l'Etat qui devrait garantir l'équité ? »

Témoignage d'un technicien de la fonction publique territoriale, catégorie B, titulaire, 54 ans

Rapport Descamp-Crosnier, [La force de l'égalité](#)

Faire disparaître la ségrégation professionnelle permettrait donc de réduire de moitié l'inégalité de rémunération dans la FPT.



Les causes des écarts de rémunération

Promotion interne

- ▶ **34 % de femmes** et **66 % d'hommes** ont bénéficié de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité.

[Etude nationale du CIG Petite Couronne \(données au 31.12.2017\)](#)

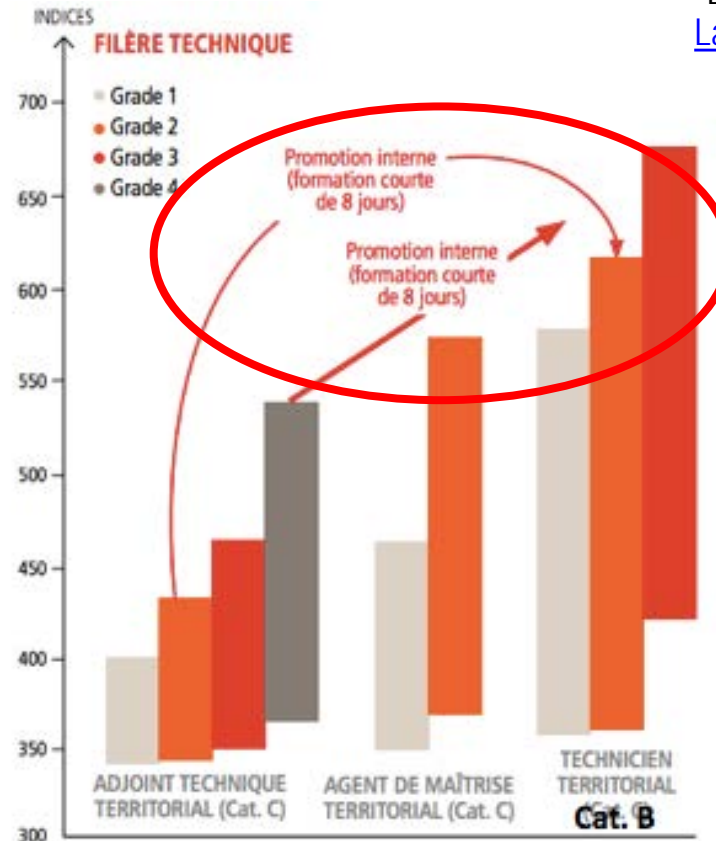
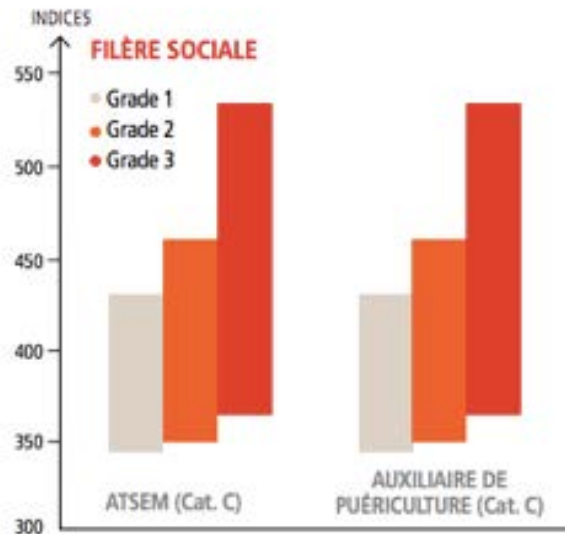
Les causes des écarts de rémunération

Promotion interne : des opportunités inégales entre filières

Descamp-Crosnier,
[La force de l'égalité](#),
p. 16-17

COMPARAISON DES PARCOURS DES AGENT.E.S CATÉGORIE C DE LA FPT (AVANT PPCR¹)

1- PPCR : Parcours professionnel carrières et rémunérations.



Depuis la réforme PPCR

- Auxiliaire Puericulture et ATSEM : 2 grades au lieu de 3.
- Accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux et création d'un concours interne des ATSEM vers la cat. B.

Les causes des écarts de rémunération

Temps partiel / temps non complet

Catégorie	Femmes titulaires à temps partiel/non complet (en 2016)	Hommes titulaires à temps partiel/non complet
A	22,2 %	5,8 %
B	27,7 %	9,5 %
C	30,8 %	6,8 %

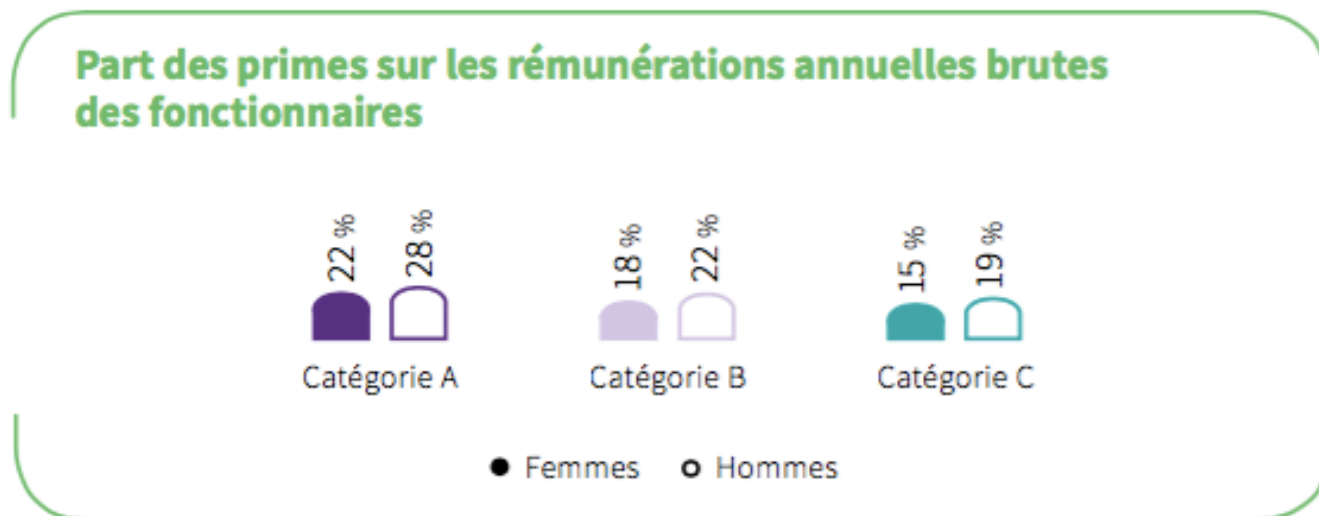
- ▶ **56% des femmes et 35,6% des hommes contractuels** sont à temps partiel
- ▶ Des différences en fonction des territoires : **en Petite couronne, 5% des femmes et des hommes** sont à temps non complet

[Etude du CIG Petite Couronne \(données au 31.12.2017\)](#)

Les causes des écarts de rémunération

Primes et heures supplémentaires

Facteurs Primes / Catégorie



Facteurs Heures supplémentaires / Filières

En 2017, les hommes ont réalisé 68% de la totalité des heures supplémentaires contre 32 % des heures pour les femmes (La filière technique).

[Etude nationale du CIG Petite Couronne \(données au 31.12.2017\)](#)

▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

▶ Réflexions en sous-groupes

Interpréter les données rémunération d'une collectivité

Quel est l'intérêt de ce tableau de données ?

- Quels enseignements peut-on en tirer en matière d'écart de rémunération ?

Quelles sont les limites de ce tableau ?

- Quelles sont les données manquantes pour une analyse plus approfondie ?



▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

▶ Restitution

Intérêt du tableau sur les rémunérations :

- Des écarts de rémunération visibles au sein des filières administrative, technique et médico-sociale
- La proportion des primes dans la rémunération totale
- Les âges avec des hommes plus âgés en catégorie A
- Peu d'écarts de rémunération en catégorie B
- Taux de féminisation selon la catégorie/filière

CIG petite couronne



▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

▶ Restitution

Limites du tableau sur les rémunérations :

- Absence du nombre d'agents
- Pas de déclinaison selon le statut, le cadre d'emplois, le grade ou le métier
- Absence du montant des primes
- Absence des données relatives à la promotion interne
- Absence du temps partiel

CIG petite couronne



▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

Les écarts de rémunération globaux

Les écarts de rémunération selon le statut

Les écarts de rémunération par
catégorie

Les écarts de rémunération
par filière

Les écarts de
rémunération par
catégorie et par
filière

Les écarts au
sein des
cadres
d'emplois

Exemple d'une
démarche en
entonnoir afin de
repérer les
inégalités

CIG petite couronne



▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

▶ Cas pratique

Ecart de rémunération par catégorie

Rémunération annuelle brute	Hommes (en ETPR*)	Femmes (en ETPR*)	Ecarts (en %)
Catégorie A	54 981	44 260	-19,5%
Catégorie B	28 536	28 900	+1,3%
Catégorie C	26 610	24 713	-7,1%
Total	34 710	30 125	-13,2%

*Equivalent temps plein rémunéré

▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

► Cas pratique

Ecart de rémunération par catégorie et par filière

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Part des femmes	Nombre d'agents sur emploi permanent
Administrative	-15%	0%	-10%	79%	483
Technique	-21%	-1%	-6%	47%	596
Culturelle	4%	-2%	-2%	77%	84
Sportive		3%		10%	26
Médico-sociale	-27%			96%	358
Animation		2%	0%	63%	233
Total	-19,5%	1,3%	-7,1%		

▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

▶ Cas pratique

Les premiers constats issus des données précédentes :

- 13 % de rémunération en plus pour les hommes
- Des écarts importants au sein de la catégorie A situés dans les filières administrative, technique et médico-sociale
- Des écarts importants au sein de la catégorie C situés dans les filières administrative et technique

CIG petite couronne



▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

▶ Cas pratique

Quels sont les facteurs explicatifs pouvant expliquer l'écart de rémunération de la catégorie A de la filière administrative (15 %) ? :

- Positionnement des hommes sur des grades supérieurs à celui d'attaché ;
- Les fonctions les plus rémunératrices majoritairement occupées par des hommes ;
- Près de 18 % de primes de plus pour les hommes ;
- Des hommes âgés d'1 an et demi de plus que les femmes.



▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

Attention aux biais statistiques

Les bons réflexes à adopter :

- Vérifier le nombre d'agents concernés : on peut observer des rémunérations plus importantes chez les femmes dans un cadre d'emplois mais ne concernant qu'un faible nombre d'agents;
- Rappeler le taux de féminisation global pour pouvoir le comparer aux données déclinées par variable (catégorie, filière, cadre d'emplois, métier, etc.);
- Evaluer l'impact du poids du temps non complet et du temps partiel quand on analyse une variable (par catégorie, filière, cadre d'emplois, métier, etc.);
- Comparer ce qui est comparable (dans l'idéal même type de poste ou au moins par cadre d'emplois et par grade);
- Eviter les pourcentages sur des petits effectifs : les variations sont plus sensibles en pourcentage quand les volumes sont peu élevés.

CIG petite couronne



▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

Temps partiel et rémunération

Le calcul des effectifs en ETPR (équivalent temps plein rémunéré) permet de prendre en compte la quotité de temps de travail de l'agent et sa période d'activité sur l'année.

Avantage: neutralise les effets du temps partiel sur la rémunération

Inconvénient: masque certaines inégalités (rémunération plus faible et impact négatif sur la carrière)

Les primes

Analyser la part des primes permet de constater leur poids dans la rémunération. Connaître ce ratio ne renseigne cependant pas sur les inégalités entre les genres s'agissant du montant de la prime.

Par exemple, la part des primes peut être plus élevée parmi les femmes malgré une rémunération totale et des primes plus faibles que les hommes.

CIG petite couronne



Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

SYNTHESE AUTOMATIQUE REALISEE A PARTIR DU RSU



SYNTHESE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2019

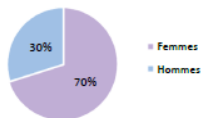
COMMUNE DE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Petite Couronne de la Région d'Île-de-France par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité.

Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2019, la collectivité employait 1 274 femmes et 542 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

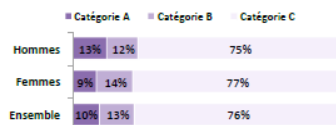


La collectivité emploie 9 agents sur emploi fonctionnel, dont 5 femmes et 4 hommes

➔ Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

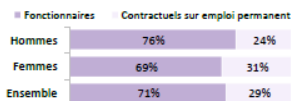
- 406,6 fonctionnaires hommes
- 855,7 fonctionnaires femmes
- 105,2 contractuels hommes
- 331,1 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	63%
	Catégorie B	73%
	Catégorie C	71%

➔ 31 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 24 % des hommes

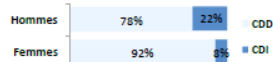


➔ 68 % des fonctionnaires sont des femmes et 32 % des hommes

➔ 75 % des contractuels permanents sont des femmes et 25 % des hommes

➔ 8 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 22 % des hommes

Au total, 60 agents en CDI sur 521 agents contractuels, soit 12 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	79%	21%
Technique	52%	48%
Culturelle	77%	23%
Sportive	31%	69%
Médico-sociale	98%	2%
Police	31%	69%
Incendie	-	-
Animation	63%	37%

Données concernant la rémunération :

- Rémunération selon la catégorie et le statut
- Rémunération selon la filière
- Rémunération selon la catégorie et la filière
- Part des primes selon la catégorie et le statut
- Part des primes selon la filière
- Part des primes selon la filière et la catégorie

CIG petite couronne



Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

➔ Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	44 311 €	35 523 €	26 452 €	29 185 €	23 728 €	24 475 €
Technique	59 346 €	47 034 €	27 990 €	27 721 €	24 899 €	22 699 €
Culturelle	s	40 798 €	26 283 €	25 854 €	s	23 628 €
Sportive	s		28 494 €	25 323 €		
Médico-sociale	70 687 €	37 684 €	s	26 328 €	s	24 733 €
Police						
Incendie						
Animation			29 107 €	36 740 €	20 084 €	20 071 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

▼ Réaliser un diagnostic des écarts de rémunération

Pour se comparer :



EN PETIT COURONNE
13 % d'écart de rémunération
en défaveur des femmes



AU NIVEAU NATIONAL
19 % d'écart de rémunération
en défaveur des femmes

CIG petite couronne





CIG petite couronne



**METTRE EN PLACE DES ACTIONS CORRECTRICES AFIN
DE REDUIRE LES ECARTS DE REMUNERATION**

Du diagnostic au plan d'action

De l'analyse des données ...	à la correction des pratiques RH
<ul style="list-style-type: none">• Quotité de travail (temps complet / temps partiel (y compris « dit » choisi))	<ul style="list-style-type: none">• Prévenir la prise du temps partiel• Réduire les emplois à temps non complet• Favoriser l'annualisation du temps de travail
<ul style="list-style-type: none">• Taux de mixité du métier	<ul style="list-style-type: none">• Favoriser la mixité des métiers (mobilité interne, politique formations, compétences objectivées par métier, etc.)
<ul style="list-style-type: none">• Ancienneté dans le grade/ le métier.• Type de grade sur un même métier.	<ul style="list-style-type: none">• Prévenir l'impact des interruptions de carrière• Garantir l'égal accès à la promotion interne et aux examens professionnels• Réaliser une étude de cohorte des agent.es recruté.es la même année, sur emplois équivalents.

Du diagnostic au plan d'action

De l'analyse des données ...	à la correction des pratiques RH
<ul style="list-style-type: none">• Part et type du régime indemnitaire	<ul style="list-style-type: none">• Corriger les critères d'attribution des primes
<ul style="list-style-type: none">• Heures supplémentaires rémunérées	<ul style="list-style-type: none">• Identifier les causes de la sous-représentation des F dans la prise des h sup (horaires et missions peu accessibles, etc.)
<ul style="list-style-type: none">• Statut (contractuel.le/ titulaire)	<ul style="list-style-type: none">• Revoir la procédure de négociation de rémunération pour les contractuel-les• Formaliser une grille pour les contractuel-les.• Mettre en place une bourse de rattrapage salarial pour agir contre les écarts constatés.



Actions correctrices

15 min en sous-groupes

- ▶ Le « plancher collant » (déroulement de carrière des femmes en cat. C) - *Ambre*
- ▶ Le « plafond de verre » (accès des femmes à la cat. A et aux emplois fonctionnels) - *Solenne*
- ▶ Les ruptures de carrière liées à l'articulation des temps de vie (maternité, temps partiel, télétravail) - *Jean*



Actions correctrices - Restitution

▶ Le « plancher collant » (déroulement de carrière des femmes en cat. C) - *Ambre*

L'accompagnement vers l'évolution de carrière peut être très complexe. Certains métiers très féminisés de cat. C sont ressentis comme des vocations par les agent.es (atsem, auxiliaires) et il est très difficile de se projeter sur d'autres métiers comme agent.e de maitrise. L'évolution est aussi limitée par l'obtention de nouveaux diplômes.

- Accompagner les agent.es de cat. C à sortir de l'illettrisme. Exemple : plan de formation contre l'illettrisme. C'est un premier pas indispensable.
- Intégrer une polyvalence dans les métiers de cat. C. Exemple : des agent.es d'entretien et de restauration.
- Recruter des agent.es en catégorie C dont on mesure un potentiel d'évolution vers d'autres métiers/ cadres d'emploi.
- Pour prévenir l'accès limité aux formations pour contrainte de service pour les personnels de la petite enfance, proposer des formations en intra avec d'autres villes du territoire. Exemple : Arcueil et 6 autres villes : chaque ville inscrit 2 agent.es d'un service.

CIG petite couronne



Actions correctrices - Restitution

- ▶ Le « plafond de verre » (accès des femmes à la cat. A et aux emplois fonctionnels) – *Solenne*
 - Créer des réseaux internes de soutien, du mentoring afin d'éviter l'auto-censure
 - Sensibiliser sur les stéréotypes liés à l'occupation des postes d'encadrement par les femmes
 - Etablir une charte définissant des bonnes pratiques, telles que des limites aux horaires de réunion, la définition d'un cadre pour le télétravail, et dont le contenu soit partagé et respecté par tous
 - Organiser le travail en interne pour rendre possible le relai en cas d'absence (postes d'adjoints)



Actions correctrices - Restitution

- ▶ Les ruptures de carrière liées à l'articulation des temps de vie (maternité, temps partiel, télétravail) – *Jean*
 - Organiser un entretien au retour du congé de maternité pour envisager un plan de formation afin d'amener les femmes à réfléchir à leur carrière
 - Former les encadrants à ce type d'entretien
 - Réduire le temps partiel grâce au télétravail (meilleure articulation vie pro/vie perso)
 - Mettre en place une charte du temps en proscrivant les horaires tardifs et en instaurant le droit à la déconnexion
 - Créer une crèche pour les agents de la collectivité
 - Envoyer un courrier aux jeunes parents pour énoncer leurs droits
 - Communiquer sur le congé de paternité
 - Verser un bonus aux agents prenant le congé de paternité



▼ Actions correctrices - exemples

Prévenir et réduire le « plancher collant »

- ▶ Accès à la formation :
 - Formation de préférence à proximité.
 - Formation à prévoir pour les personnes ayant été en congé + 1 an et agent·es temps partiel, agent·es non titulaires.
 - Accès à la formation promotionnelle (pas uniquement statutaire)
 - Transparence et communication interne sur toutes les formations proposées aux agent.e.s ainsi que sur les critères d'accès
- ▶ Travailler sur la mobilité des agent.es, les accompagner sur des emplois en non mixité.
- ▶ Améliorer les conditions d'emploi (temps partiels et non-complets, CDD) notamment des métiers non-mixtes et assurer du même coup leur attractivité.

CIG petite couronne



▼ Actions correctrices - exemples

Prévenir et réduire le « plafond de verre »

- ▶ Changement dans la composition des jurys et agent·es des recrutements (parité femmes /hommes). Formation des membres des jurys aux stéréotypes de genre.
- ▶ Réflexion sur le modèle du cadre dans votre collectivité, mise en place de mentoring interne
- ▶ S'inscrire dans un réseau professionnel de femmes : exemple [Association Dirigeantes et territoires](#) : 1^{er} réseau de ce type dans la territoriale

CIG petite couronne



▼ Actions correctrices - exemples

Prévenir et réduire les « ruptures de carrière »

- ▶ Information sur l'incidence du temps partiel notamment sur la retraite, sur les modes de garde disponibles et sur le droit à la formation, lors du retour
- ▶ Charte des temps dont l'encadrement des heures et de la durée des réunions (décision et mise en pratique au plus haut niveau), bon usage de la messagerie électronique.
- ▶ 100% des agent·es de retour de congé pour raisons familiales doivent bénéficier d'un entretien professionnel

CIG petite couronne



Actions correctrices

Présentation - Région Ile-de-France

Guillaume AUBAIN, Directeur adjoint – Direction de la transformation

- Accord cadre en 2017 avec les OS : la Région s'est engagée à obtenir le label égalité. Label obtenu en 2020, la réduction des inégalités de rémunération est un volet important.
- Constat : de nombreux agent.es exercent 1 métier supérieur à leur grade (dont 70 à 90% de femmes quelque soit la catégorie) → Possibilité d'obtenir l'IFSE correspondant à son emploi et non à son grade.
- Elaboration d'un logiciel pour repérer les écarts de rémunération lors du recrutement des contractuel.les. Difficulté à mesurer le critère « expérience pro », comment savoir s'il justifie des écarts de rémunération.
- La collectivité importe involontairement des écarts de rémunération entre F et H lors du recrutement des contractuel.les. La collectivité doit se donner de corriger par la suite ces écarts.
- Pourquoi les F sont sur représentées parmi les agent.es exerçant un emploi supérieur à leur grade ? Hypothèse : les agentes réalisent une plus longue carrière au sein de la même collectivité, les agents sont plus mobiles ? Hypothèse de l'accès aux concours, aux promotions internes dont les postes restent restreints ?

LE RIFSEEP COMME LEVIER D'ACTION ?

Le RIFSEEP comprend :

- **L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)** : une part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste
- **le CI (Complément Indemnitaire)** : une part facultative et **variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.**
- ▶ S'applique quasiment à tous les agents (2 cadres pas encore concernés : Professeur d'enseignement artistique et Assistant d'enseignement artistique) titulaires et contractuel.les de droit public
- ▶ Le RIFSEEP ne tient pas compte des grades et des filières (donc de l'ancienneté). Les agents sont réunis **par groupe de fonctions et de catégories (ex en cat A : G1 direction, G2 responsable de service)**
- ▶ Remplacer toutes les primes et indemnités (sauf NBI, astreintes et permanences, heures supplémentaires .)

CIG petite couronne



LE RIFSEEP COMME LEVIER D'ACTION ?

- ▶ Prend en compte les fonctions exercés par l'agent et son expérience pro (à ne pas confondre avec son ancienneté).
- ▶ Pour chaque emploi, 3 critères analysés

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions. (*)

- ▶ Une cotation est proposé pour chacun des 3 critères pour chaque emploi (pas d'attente pour ce poste / maîtrise de base / maîtrise intermédiaire / maîtrise experte)

LE RIFSEEP COMME LEVIER D'ACTION ?

▶ Département d'Ille-et-Vilaine 1/2

- Utilisation du RIFSEEP comme levier pour réduire les écarts de rémunération liés aux filières. L'esprit du RIFSEEP : faire primer la reconnaissance des compétences liées aux fonctions.
- Démarche volontariste avec 15 mois de **dialogue social**
- **21 groupes de fonctions créés** (9 recommandés ds le décret)
dont des groupes intermédiaires B/C et B/A : prime de la cat sup accordée aux agent.es dont 30% de l'activité relève de la cat. sup

CIG petite couronne



LE RIFSEEP COMME LEVIER D'ACTION ?

▶ Département d'Ille-et-Vilaine 2/2

- **Prime socle métier** : régime indemnitaire d'un.e chargé.e de mission identique = chef.fe de projet informatique (filère technique), conseiller.ère juridique (filère administrative) ou chargé.e de projet (filère culturelle ou sociale).
- 80% d'agentes concernées par une revalorisation.
- 1,2 millions d'euros consacré.
- Prime de compensation pour les agent.es de la filière technique ayant une diminution de leurs primes. Les nouveaux recruté.es dans la filière technique ont un régime indemnitaire inférieur à leurs collègues





CIG petite couronne



RESSOURCES



IDENTIFIER LES SOURCES DES DONNEES

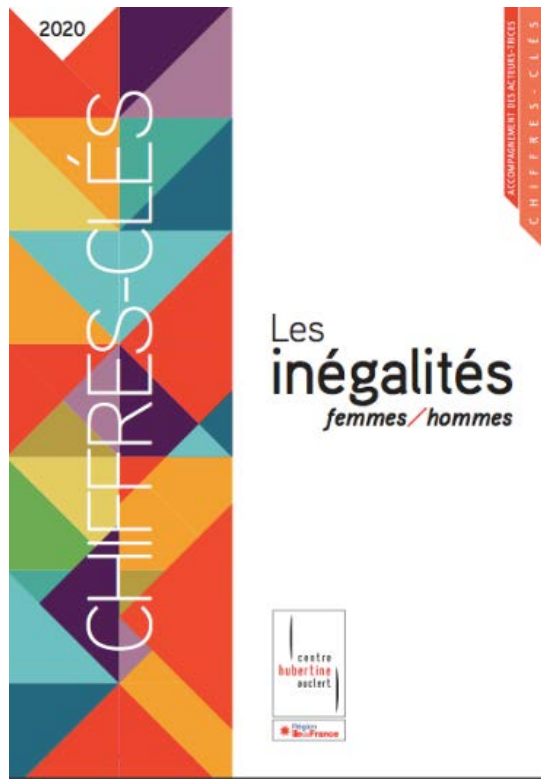
Rapports

- [Les chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de la DGAFP](#) – éd 2019
- [Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#) – éd 2018
- CNFPT, [Etude sur les emplois de direction, au 31.12.2017](#) , éd. 2019
- CNFPT, [Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?](#), éd. 2016

Etudes

- [La force de l'égalité : les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Rapport de Françoise Descamps-Crosnier, décembre 2016](#)
- [Ecarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre](#) – 2015
- VINCENT Bruno, [Du plafond de verre aux plafonds de verre : l'inégal accès des femmes et des hommes aux emplois de direction générale des grandes collectivités](#), 2010.

DES OUTILS POUR CONNAITRE LES INEGALITES F/H



ÉGALITÉ PROFESSION- NELLE RÉALISER UN PLAN D'ACTION

GUIDE PRATIQUE

Version mise à jour septembre 2020



CIG petite couronne





CIG petite couronne



Sondage:
**Souhaitez-vous poursuivre les ateliers
d'échanges de pratiques à la rentrée ?**
OUI à 100%

Prochain rdv le 5 octobre 2021 !

CIG petite couronne



CIG PETITE COURONNE

Jean GHEROLDI

Chargé de l'Observatoire emploi-RH – CIG Petite Couronne

J.GHEROLDI@cig929394.fr

Solenne LEPINGLE

Cheffe de service Emploi-Etudes – CIG Petite Couronne

S.LEPINGLE@cig929394.fr

CENTRE HUBERTINE AUCLERT

Ambre ELHADAD

Chargée d'accompagnement des collectivités

ambre.elhadad@hubertine.fr