



Analyse

des rapports de situation comparée

2014

DREAL- DEAL

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, cette analyse permet de broser un état des lieux.

Ce travail est réalisé par groupes de structures homogènes : les DREAL et DEAL, les DIR, et les administrations centrales.

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

Des propositions d'évolution des indicateurs sont faites en annexe 2 afin de donner plus de sens localement, et nationalement, pour faciliter l'analyse, ainsi que des précisions sur les définitions de certains indicateurs. A chacun d'enrichir également le diagnostic, en fonction des enjeux locaux.

Les DREAL-DEAL présentent globalement des bilans sociaux assez complets, sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Leur taux de féminisation est important pour le ministère, soit **49 %** en moyenne pour les DREAL et **38 %** pour les DEAL.

La présence, importante en DREAL-DEAL au regard des moyennes du ministère, de cadre féminin de catégorie A et A+ y participe. Pour autant, il existe des différences importantes sur ce point entre les structures, que les contextes locaux (sud/nord, poids de la préfecture régionale ...) ne semblent pas pouvoir expliquer.

Par-delà l'héritage du passé, on peut s'interroger, sur les raisons de ces situations, et si elles sont issues ou porteuses de discrimination, sur les moyens d'y remédier.

Concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la particularité des DREAL est que ce sont les femmes de catégorie A qui y ont le plus fort taux de temps partiel, soit plus de **30 %**, (7 % pour les hommes de catégorie A). 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.

On peut par ailleurs s'interroger sur l'impact généré par l'augmentation des temps de trajet des DREAL qui ont fusionné, sur le temps partiel, ou inversement, sur la prise en compte de cet état de fait dans les décisions lors de la construction de ces nouvelles DREAL.

Les DEAL sont atypiques sur le sujet du temps partiel ou de la mobilisation des comptes épargne-temps.

Les autres sujets sont abordés par trop peu de DREAL-DEAL, 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.

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 catégorie

La mobilité

Le dialogue social

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 promotions

Les rémunérations

La formation

Les jurys de concours et d'examens en ZGE

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

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

Les chartes du temps

La gestion des comptes épargne-temps

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'évolution

Analyse

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

Pour ne pas alourdir le texte, La DRIHL, la DRIEA et la DRIEE seront considérées comme DREAL. Par ailleurs, la DRIEA et les DEAL de Guyane et de Mayotte ont la particularité de gérer des routes, avec une population d'agents d'exploitation, ce qui biaise les caractéristiques dans l'analyse. De ce fait, ponctuellement, ces structures pourront être traitées à part. Pour les mêmes raisons, des zooms spécifiques pourront être faits sur les DEAL.

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

Pour 95 % des DREAL et DEAL, c'est au sein du bilan social que l'on retrouve les éléments du rapport de situation comparée (RSC).

Pour 2014, au moment de l'analyse, , seules une DREAL et une DEAL n'avaient pas fourni de bilan social/RSC.

Les bilans sociaux sont d'une richesse très variable, en particulier sur les indicateurs H/F. Un point précis des indicateurs renseignés est proposé, structure par structure, 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 DREAL et DEAL.

A La place des femmes dans l'effectif

indicateur 1 du RSC

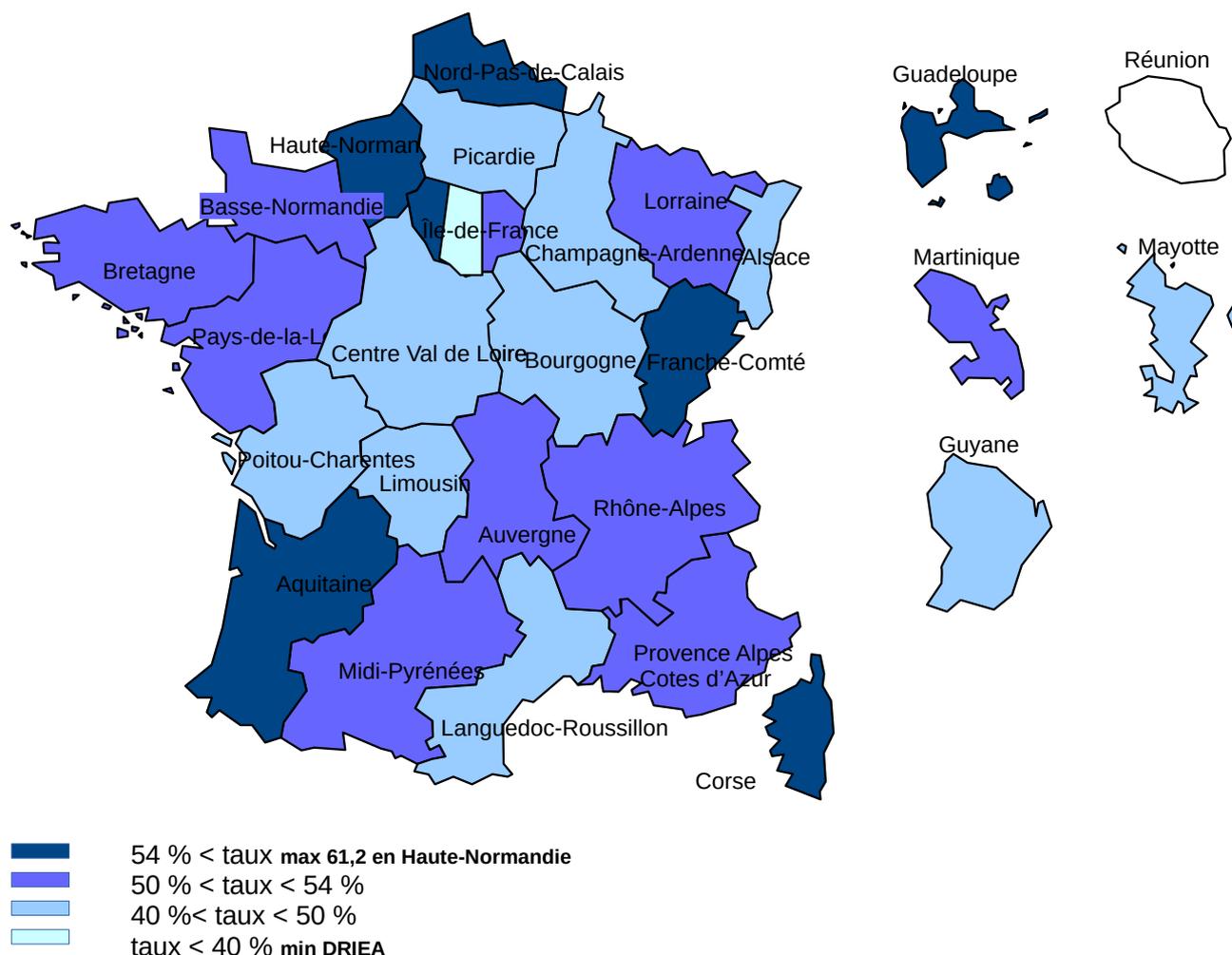
Tableau de la ventilation par genre des effectifs des DREAL et DEAL.

Effectifs physiques	Hommes	taux d'hommes	Femmes	taux de femmes
total DREAL - DEAL	6148	52,0%	5669	48,0%
total structures hors « DIR »	4735	47,1%	5321	52,9%

Le taux de féminisation des DREAL est de 49,1% et celui des DEAL de 38,3 %. Si nous excluons la DRIEA et les DEAL de Guyane et de Mayotte, ils deviennent respectivement 52,8 % et 55,42 %. 16 structures ont un taux supérieur à 50 %. Il varie de 41 % (Picardie, Alsace) à 61 % en Haute-Normandie.

Il est bien supérieur à celui du MEDDE et MLETR qui est de 39,1 % en 2014.

Les taux de féminisation des DREAL-DEAL, fin 2014 :



8 structures ont proposé des analyses par service.

Tous les SG (secrétariat général), les services sociaux et les services mutualisés sont majoritairement féminins.

Les services biodiversité sont en général majoritairement féminins.

A contrario, les services « risques », naturels ou technologiques, et leurs unités territoriales, sont en général majoritairement masculins.

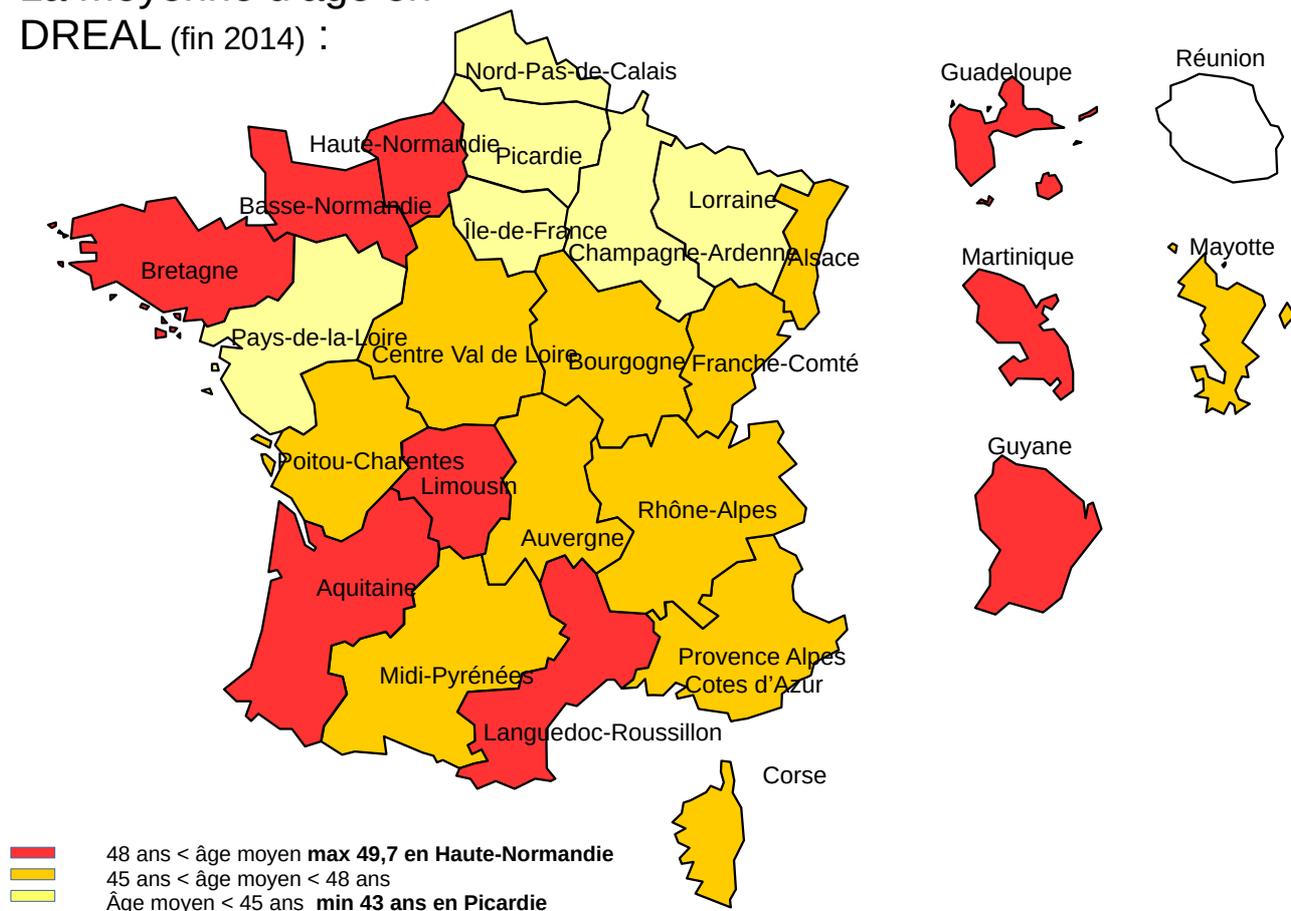
Tous les services infrastructures et transports sont majoritairement masculins.

B L'âge moyen par catégorie

indicateur 2 du RSC

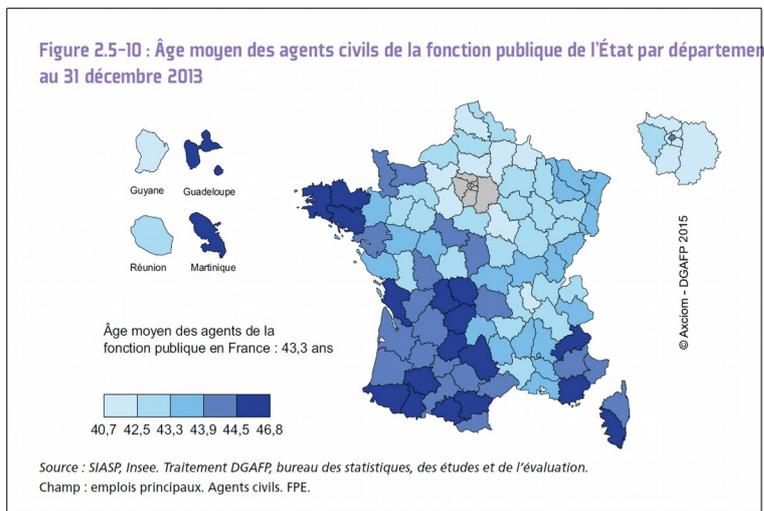
L'âge moyen en DREAL est de 46,3 ans, soit légèrement inférieur à la moyenne nationale, qui est de 47,4 ans. L'âge moyen en DEAL est de 47,62 ans.

La moyenne d'âge en DREAL (fin 2014) :



Nota : Un recrutement plus important en sortie d'école, spécifique à certaines régions, influe sur l'âge moyen des agents de celles-ci.

Par ailleurs, on retrouve les moyennes d'âge de la fonction publique d'état.



Les différences d'âge moyen entre hommes et femmes sont, dans 2/3 des cas où le renseignement est fourni, inférieures à 1 an.

Dans 6 structures, l'âge moyen des hommes est supérieur à celui des femmes de plus d'un an, et cette différence atteint 5 ans en DREAL Lorraine.

Inversement, en DEAL de Mayotte, l'âge moyen des femmes est supérieur à celui des hommes de 2 ans.

C La mobilité

indicateur 14 du RSC

cet indicateur a été rempli de manière très disparate entre les DREAL et DEAL. Les éléments fournis ont donc été regroupés dans le tableau suivant, ce qui permet, pour 8 DREAL, d’avoir une vision consolidée. En considérant 9 DREAL, les femmes ont un taux de rotation de 3 points supérieur à celui des hommes:

Taux de mobilité 2014	Hommes	Femmes	total
entrant	233	218	451
interne	43	52	95
mutation externe	192	176	368
retraite	80	64	144
autre (dispo ...)	25	26	51
taux de rotation	10%	13%	11%

taux de rotation :
Nbre entrant + Nbre sortant
2 X effectif

Par ailleurs les femmes sont également pour les 8 DREAL considérées, plus mobiles en interne à la structure avec un taux de rotation de 8,7 % contre 7,4% pour les hommes.

D Le dialogue social

Certaines structures (la DRIEA, la DRIHL, les DREAL Alsace, Bretagne, Corse, et Lorraine et les Deal Guyane et Martinique) ont analysé la répartition H/F des représentants du personnel dans les instances de représentation et de concertation, avec globalement, une sur-représentation des hommes par rapport aux femmes.

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

A La part des femmes dans les emplois dirigeants des DREAL

indicateur 9 du RSC

Nota : Il est dommage que cet indicateur ne soit fourni que par 19 DREAL-DEAL, il n'est pas difficile à calculer à l'instant t et visible de tous.

Effectifs physiques des Emplois supérieurs et dirigeants	Hommes		Femmes		Total
emplois de direction d'administration territoriale de l'État (DATE)	51	78,5%	14	21,5%	65

On peut noter :

- que sur ces 19 structures, aucune n'était dirigée par un collège de direction majoritairement féminin.
- que a contrario, les DREAL Aquitaine, Limousin, Poitou-Charente, Centre Val de Loire et Pays de Loire, et les DEAL Guadeloupe et Guyane étaient dirigées par une direction intégralement masculine. Depuis une directrice a été nommée en Pays de Loire.

B La part des femmes dans les emplois supérieurs des DREAL

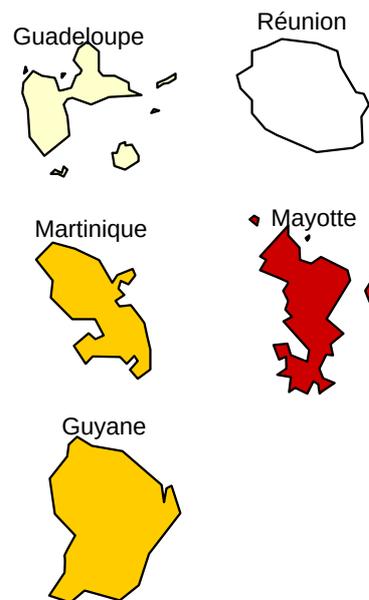
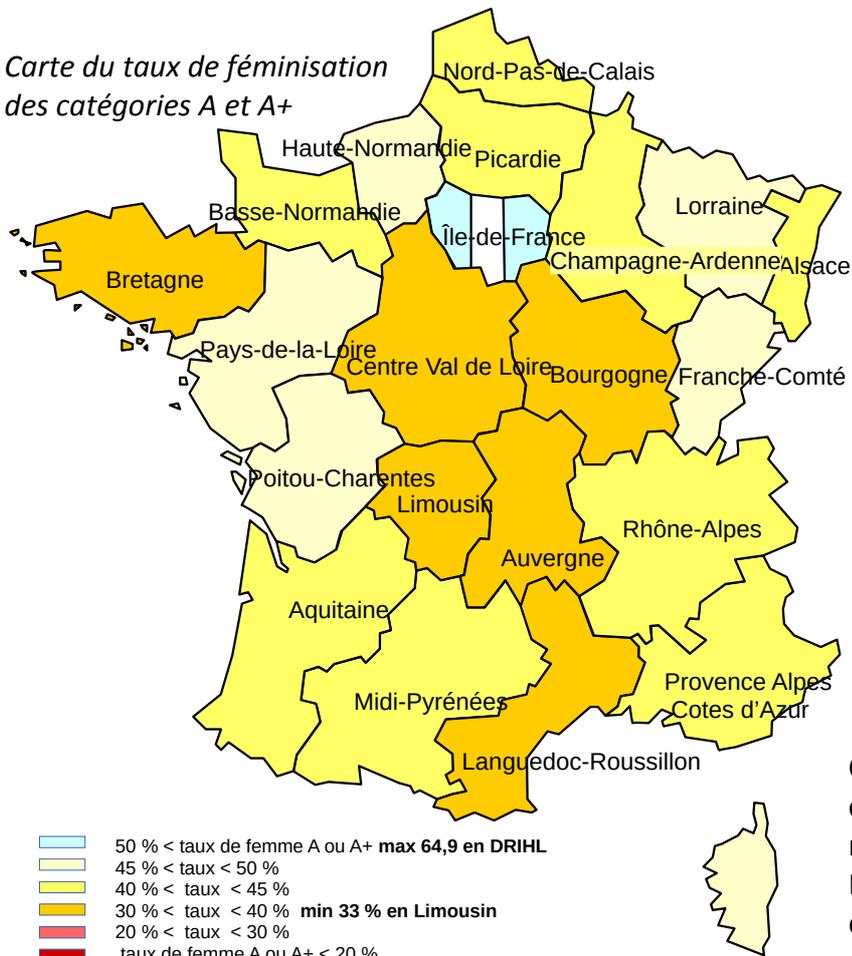
indicateur 1 du RSC

Effectifs physiques	Hommes	% par catégorie	Femmes	% par catégorie	Total	% hommes	% femmes
A+	580	14,4%	336	7,4%	916	63,3%	36,7%
A	1149	28,4%	1068	23,5%	2217	51,8%	48,2%
B	1785	44,2%	1487	32,7%	3272	54,6%	45,4%
C	426	10,5%	1638	36,0%	2064	20,6%	79,4%
OPA	92	2,3%	7	0,2%	99	92,9%	7,1%
total DREAL	5359	50,9%	5177	49,1%	10536	50,9%	49,1%
total hors DRIEA	4488	47,2%	5014	52,8%	9502	47,2%	52,8%

Nota : certaines DREAL n'ayant pas fourni la ventilation des effectifs physiques par sexe et par catégorie, leurs effectifs ne sont pas ventilés dans ce tableau.

Les femmes, majoritaires en DREAL-DEAL, sont plus représentées dans les catégories A+, A et C, par rapport à la moyenne du ministère : 36,7 %, 48,2 % et 79,4 % pour les A+, A et C contre respectivement 29,6 %, 41,1 % et 48,6 % au niveau national, ou 73 %, si on ne tient pas compte des filières exploitation et maritime.

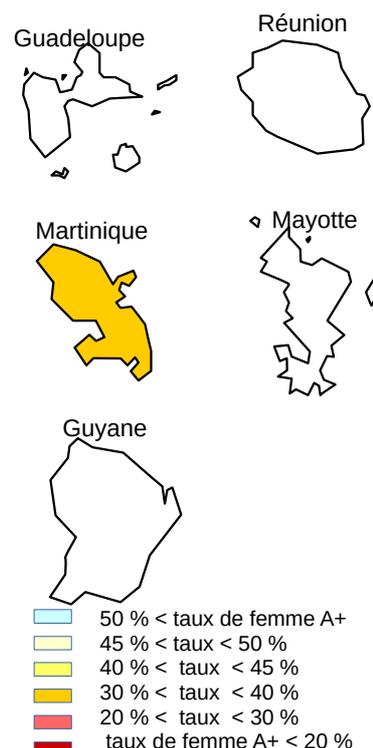
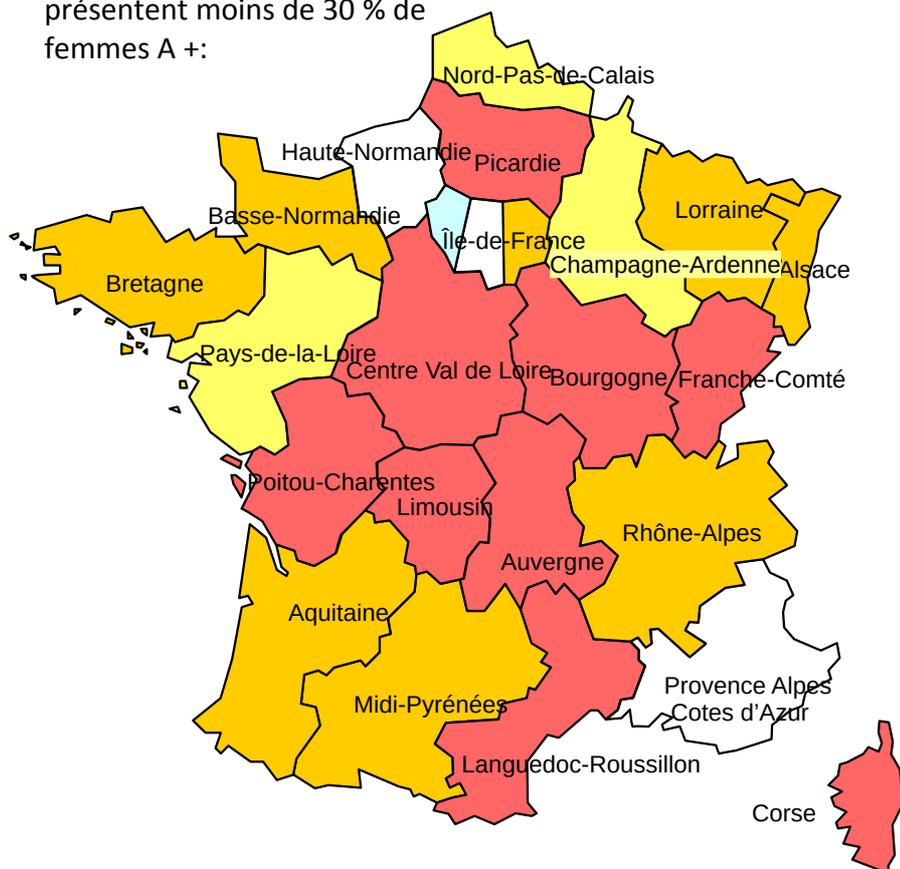
Carte du taux de féminisation des catégories A et A+



Cette carte montre un comportement atypique de la région parisienne, et de certaines DEALs. Pour les autres services, des situations sans logique a priori.

L'explication est à trouver localement, en particulier pour les 9 services qui ont un taux inférieur au taux du ministère (39,6%). Cette carte est intéressante à comparer avec celles de la page 6 et 7, pour une comparaison avec le taux de féminisation global ou la moyenne d'âge : pas de lien direct.

En zoomant sur la seule catégorie A+, les taux de féminisation diminuent et au moins 9 structures présentent moins de 30 % de femmes A+ :



Parmi celles-ci, les DREAL Limousin et Centre-Val de Loire ont de plus un taux de féminisation en catégorie A inférieur à 40 %.

C Les promotions

indicateur 12 du RSC

Pour un bilan social, la visualisation des promotions de la structure est intéressante, de même que la consolidation des éléments pour l'ensemble des DREAL-DEAL.

Mais l'analyse des chiffres des promotions par rapport aux promouvables, par sexe, produits par une minorité des structures, sous des formes souvent différentes, ne permet pas une analyse sérieuse.

Par ailleurs, il paraît intéressant de séparer l'indicateur de résultats de concours ou d'examens professionnels pour lesquels l'initiative revient aux l'agent.e.s, de celui des décisions de promotion, avec changements de grades ou de catégorie, pour lesquelles les propositions émanent de la hiérarchie locale.

Les actions à mettre en œuvre pour corriger des inégalités éventuellement constatées seraient de types différents.

Aussi il est proposé de faire évoluer cet indicateur dans l'annexe II.

D Les rémunérations

indicateur 16 du RSC

Globalement peu de renseignements car seulement 4 structures ont présenté les rémunérations moyennes perçues par les hommes et les femmes, par catégorie.

Dans ces 4 cas, et pour toutes les catégories, les rémunérations des hommes sont supérieures à celles des femmes, sauf pour les catégories C en DEAL Guyane et en DREAL Rhône-Alpes, La différence est particulièrement forte pour la catégorie A+.

Par ailleurs, d'autres éléments contribuant à la rémunération des agents ont été présentés voire étudiés sous l'aspect H/F, dans les bilans sociaux de certaines DREAL :

- Les astreintes, majoritairement réalisées par des hommes et donc versées à des hommes :
- Les indemnités pour heures supplémentaires.
- L'indemnisation des jours de CET : La DRIEA, les DREAL Bretagne et Poitou-Charente ont produit le nombre de jours indemnisés en 2014 : Chaque fois, ce sont les hommes qui perçoivent la majorité des sommes versées, comme pour le bilan national (72 %). Pour ces 3 DREAL, cela représente 55 à 73 % du montant total.
- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) : 3 DREAL, limousin, Poitou-Charente et Bretagne (vérifier s'il n'y en pas d'autres) ont présenté une analyse genrée des agents qui perçoivent la GIPA. Considérant les 993 agents de ces DREAL, 15 % des hommes en perçoivent et 12,8 % des femmes.

E La formation

indicateur 18 du RSC

Les renseignements sont donnés sous des formes disparates par les différentes structures.

L'analyse qui suit porte donc sur les éléments communs à 17 DREAL :

Le nombre moyen de jours de formation est de 2,66 pour les hommes et 2,80 pour les femmes, mais celui des hommes est supérieur dans 8 DREAL et inférieur dans 9. Il oscille entre 0,55 et 7,3 pour les hommes et entre 1, 20 et 4,47 pour les femmes. De même pour les DEAL.
En synthèse, rien de significatif !

Tous les éléments sont repris dans les tableaux de l'annexe 1.

F Les jurys de concours et d'examens en ZGE

indicateur 15 du RSC

Cet indicateur est renseigné par quelques DREAL :

DREAL	Type de concours	Membres du jury		% hommes	% femmes
		hommes	femmes		
Champagne-Ardenne		1	2	33 %	66 %
Limousin	Adjoint technique	2	1	66 %	33 %
Poitou-Charente	OPA	3	0	100 %	0 %
	OPA	5	0	100 %	0 %
DRIEA	OPA		2		
	CEE recrutement TH		2	0 %	100 %

Il est anormal d'avoir encore des jurys sans femme, ou sans homme.

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

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

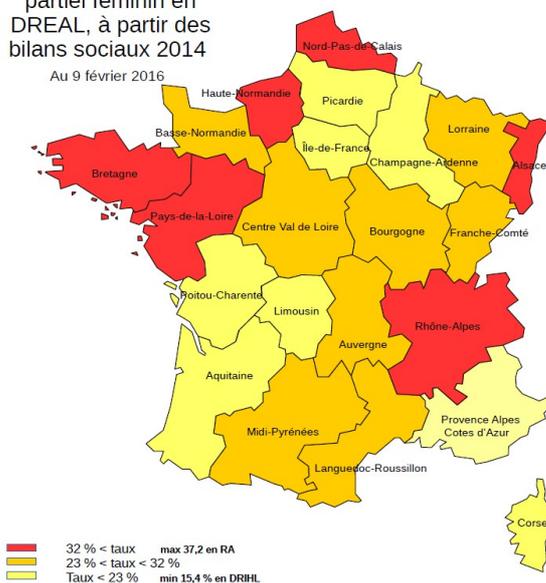
indicateur 3 du RSC

Les renseignements sont fournis pour toutes les DREAL-DEAL en global, mais la ventilation par catégorie manque pour certaines. Les taux de temps partiel étant beaucoup plus faibles en DEAL, ils font l'objet d'une présentation spécifique. Pour les DREAL :

	Hommes			Femmes			différence de taux H/F
	Temps plein	Temps partiel	% TP	Temps plein	Temps partiel	% TP	
A+	569	15	2,6%	284	54	16,0%	13,4%
A	1067	82	7,1%	746	322	30,1%	23,0%
B	1677	108	6,1%	1105	382	25,7%	19,6%
C	400	26	6,1%	1175	463	28,3%	22,2%
toutes catégories	5126	237	4,4%	3865	1314	25,4%	21,0%

Le taux de temps partiel féminin en DREAL, à partir des bilans sociaux 2014

Au 9 février 2016



Les femmes ont un taux de temps partiel supérieur de 21 points à celui des hommes. C'est pour la catégorie A que ce différentiel est le plus fort avec 23 points de plus pour les femmes.

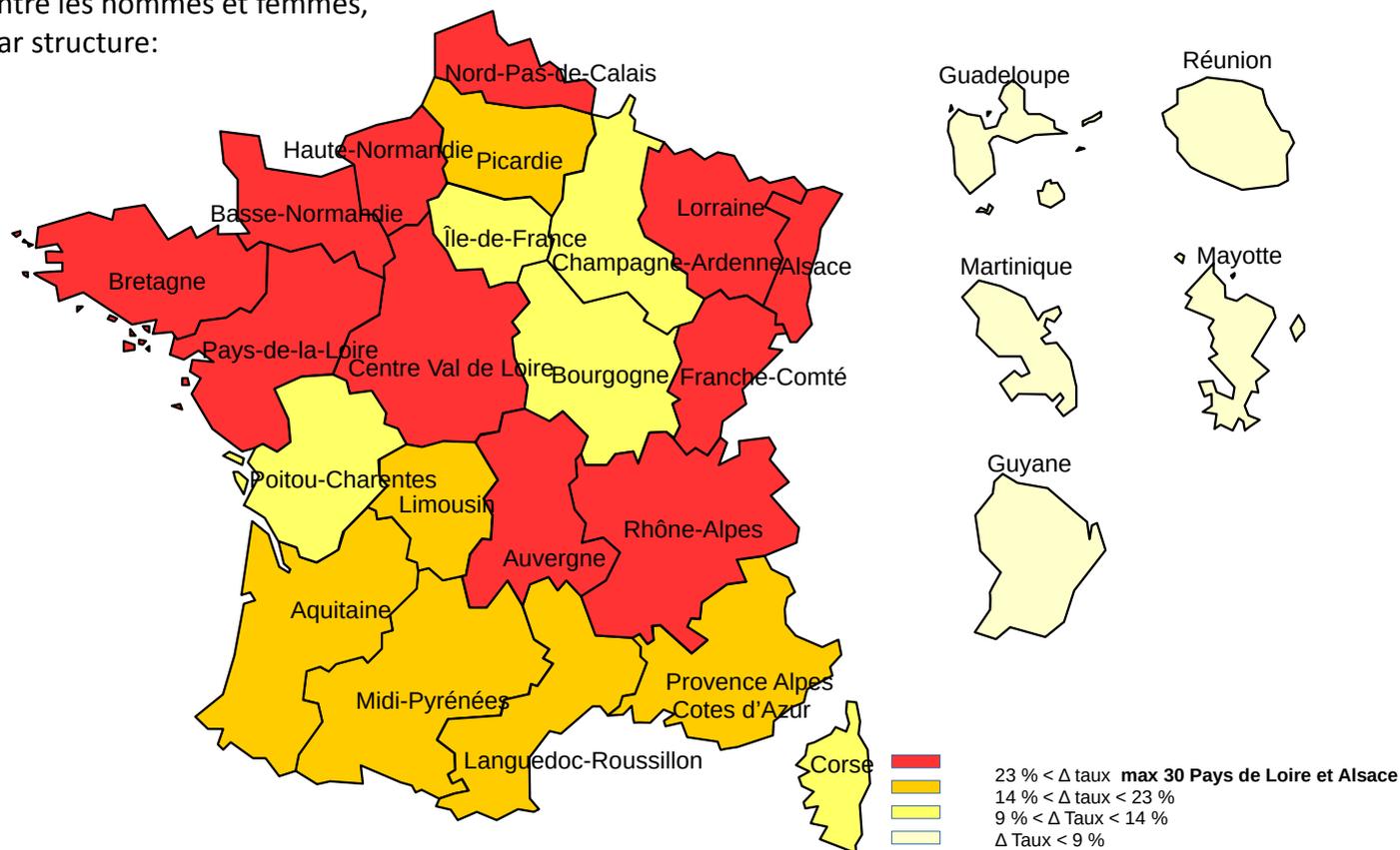
Le taux de 25,4 % de temps partiel chez les femmes en DREAL est par ailleurs légèrement supérieur au 24,7 % du ministère.

Les comportements sont très différents suivant les DREAL puisque on a 15 % de temps partiel chez les femmes en région parisienne, et en province, de 17 % à 37 %.

Pour les DEAL :

	taux temps partiel hommes	taux temps partiel femmes
Guadeloupe (972)	3,08%	10,00%
Martinique (973)	4,48%	0,00%
Guyane (974)	1,35%	3,81%
Réunion (975)	-	-
Mayotte (977)	0,00%	0,00%

Pour éclairer l'analyse des inégalités H/F, voici la carte de la différence de taux de temps partiel entre les hommes et femmes, par structure:



Quels éléments du contexte local peuvent amener de telles différences ? Des comportements sociaux différents ? Des souplesses d'organisation locales? Les postes occupés ?

Il est dommage qu'aucune DREAL n'ait présenté une analyse genrée des heures supplémentaires réalisées. Ainsi on trouve dans un bilan social : « *Pour des raisons de compatibilité avec l'organisation de la vie familiale, ces contrôles (note : entraînant des horaires spéciaux) sont le plus souvent réalisés par des hommes mais aussi par des femmes pour le revenu complémentaire qu'ils apportent* ».

Ce type analyse pourrait utilement compléter l'analyse sur les temps partiels, ainsi que le chapitre sur les rémunérations.

Certaines DREAL-DEAL ont réalisé une analyse des « heures écrêtées »

B Les chartes du temps

Indicateur 24 du RSC

Une charte du temps existe fin 2014 dans deux DREAL, Nord-Pas-de-Calais et Pays de Loire.

C La gestion des comptes épargne-temps (CET)

indicateur 5 du RSC

Les indicateurs concernant les comptes épargne-temps sont renseignés par 24 structures, mais de façon très hétérogène : Soit sont indiqués les mouvements réalisés en 2014, soit les chiffres fournis concernent le contenu des CET en cumulé (état au 31/12/2014), ce qui n'a pas permis de construire une vision globale. Les indicateurs des DEALS sont présentés à part.

	Total bilan social	Hommes		Femmes		Total	représentativité
Nombre d'agents avec un CET au 31/12/2014	De 65 % à 96 % des agents	2106	79,44%	2170	76,06%	4276	17 DREAL
nombre de jours stockés en 2014	De 0,4 à 5,12 jours, en moyenne par agent	61425,5	2,29	4772	2,28	10914,5	10 DREAL
Nombre de jours stockés au 31/12/2014	De 14 à 26 jours, en moyenne par agent	29953	17,8	22904,5	12,6	52857,5	10 DREAL
nombre de jours utilisés en 2014	De 0,37 à 2 jours, en moyenne par agent	2819,5	1,5	1881,5	0,9	4701	12 DREAL
Nombre de jours indemnisés en 2014	De 0,21 à 0,73 jour, en moyenne par agent	740	0,40	420	0,37	1160	4 DREAL

Ces chiffres montrent une grande différence entre hommes et femmes, sur le nombre de jours stockés en moyenne (et sur leurs utilisations).

La comparaison entre DREAL montre par ailleurs une grande disparité de situation, vis-à-vis du CET (voir tableau complet p 15) avec une couverture quasi complète pour certaines DREAL comme Centre-Val de Loire et Languedoc-Roussillon ou beaucoup plus faible comme en Picardie (65%) ou en Midi-Pyrénées (68%), ce qui laisse à penser que les habitudes concernant la gestion des congés doivent être différentes.

Les comportements H/F sont différents par rapport à cet outil sauf pour la Basse-Normandie, la Corse et la Bretagne.

Par-delà l'existence de la création d'un compte épargne-temps, la souplesse et le confort offert par celui-ci n'existent qu'à partir du moment où il a pu être alimenté. Dans toutes les DREAL ayant fourni les indicateurs par sexe, les hommes y avaient versé plus de jours, en moyenne, que les femmes, avec une différence qui culmine à 9 jours, en DREAL Midi-Pyrénées.

Pour les DEAL :	Taux de CET hommes	Taux de CET femmes	Nombre de jour hommes	Nombre de jour femmes
Guadeloupe (972)	-	-	-	-
Martinique (973)	79,10%	70,00%	22	14
Guyane (974)	56,05%	92,38%	11	15
Réunion (975)	-	-	-	-
Mayotte (977)	79,00%	58,00%	-	-

D Les congés pour raison familiale et le congé paternité

indicateur 22 du RSC

8 femmes et 1 homme ont pris des congés de plus de 6 mois pour raison familiale dans les DREAL Centre Val de Loire, Midi-Pyrénées, Pays de Loire et Poitou-Charente, et la DEAL de Mayotte sachant que ce renseignement n'est fourni que par 12 structures.

indicateur 21 du RSC

114 hommes ont demandé en 2014 un congé paternité, 4 structures n'ayant pas renseigné cet indicateur. Les durées théoriques ou réelles sont à redéfinir précisément pour permettre une réelle analyse.

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

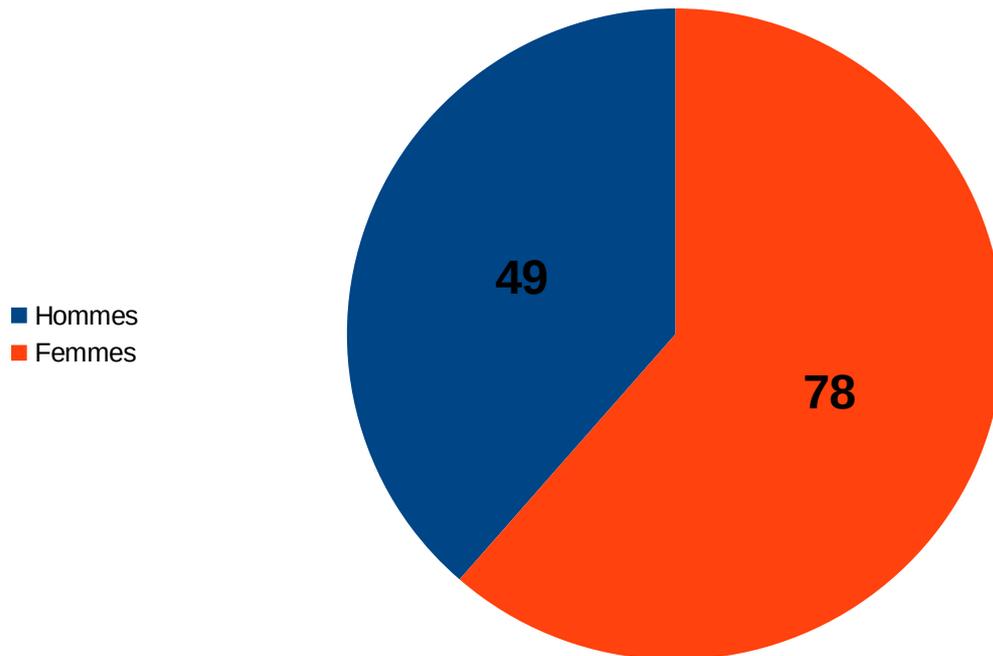
Qualitativement peu abordé.

Analyse plus fine (qualitative du contenu) ?

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

245 accidents sont déclarés dans les bilans sociaux, pour 2014.
Pour de 60 % de ceux ventilés par sexe, concernent des femmes.



Cependant ce sujet est peu abordé dans les bilans sociaux puisque 16 structures sur 31 seulement fournissent ce type d'indicateur. Ce résultat est-il représentatif ?

À noter que quelques DREAL abordent les risques psycho-sociaux.

ANNEXE 1 : Tableau des chiffres 2014 fournis par DREAL-DEAL

Axe 1

Régions 2016	Régions 2015	effectif	taux de féminisation	âge moyen	taux de mobilité H	taux de mobilité F
ACAL	Alsace	261	41,8%	46,6	8,50%	11,20%
	Champagne-Ardenne	254	48,8%	43,4		
	Lorraine	399	52,4%	45		
ALPC	Aquitaine	469	54,6%	48		
	Limousin	236	49,6%	48,1		
	Poitou-Charente	295	48,1%	47,2	9,00%	10,00%
AURA	Auvergne	282	54,0%	47,3		
	Rhône-Alpes	772	51,7%	46,7		
Normandie	Basse Normandie	248	53,6%	48		
	Haute-Normandie	343	61,2%	49,7	17,00%	10,00%
BFC	Bourgogne	283	47,7%	46	12,00%	
	Franche-Comté	230	55,7%	46,5	18,00%	17,00%
Bretagne	Bretagne	462	53,9%	48		
Centre VL	Centre Val de Loire	433	47,1%	45,4	12,00%	16,00%
Corse	Corse	119	58,0%	47	11,00%	
Ile de France	DRIHL	438	69,6%	46		
	DRIEA	1949	32,3%		8,00%	13,00%
	DRIEE	450	51,6%	43,05	18,00%	15,00%
LRMP	Languedoc-Roussillon	372	44,0%	49	6,00%	9,00%
	Midi-Pyrénées	497	51,3%		9,00%	
NPCP	Nord Pas de Calais	496	54,6%	44,5		
	Picardie	261	41,8%	43,1		
PACA	PACA	540	51,6%	46,2		
P de L	Pays de la Loire	382	53,1%	44,5	11,00%	9,00%
Globalement		10471	49,1%	46,3	10,00%	13,00%
Globalement hors DIRIF		9502	52,8%			

	effectif	taux de féminisation	âge moyen	taux de mobilité H	taux de mobilité F
Guadeloupe (972)	299	55,9%	50		
Martinique (973)	255	53,8%	51		
Guyane (974)	328	32,0%	48	6,00%	13,00%
Réunion (975)	300				
Mayotte (977)	403	20,0%	45		

Axe 2

Régions 2016	Régions 2015	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
ACAL	Alsace	40,00%	34,2%	43,9%	40,3%	7,3	3,60
	Champagne-Ardenne	33,00%	44,2%	50,8%	44,2%	4,98	2,97
	Lorraine	33,00%	30,2%	53,3%	46,7%		
ALPC	Aquitaine		32,2%	50,0%	43,6%	2,34	2,44
	Limousin	0,00%	29,6%	35,4%	33,3%	3,78	3,34
	Poitou-Charente	0,00%	25,5%	61,8%	47,0%	3,46	3,35
AURA	Auvergne	33,00%	28,1%	40,4%	35,7%		
	Rhône-Alpes	25,00%	35,6%	45,9%	42,8%	2,19	2,73
Normandie	Basse Normandie	50,00%	31,4%	49,0%	41,9%		
	Haute-Normandie				47,6%		
BFC	Bourgogne		23,7%	45,9%	37,4%		
	Franche-Comté		26,5%	56,7%	45,7%	3,1	3,21
Bretagne	Bretagne	33,00%	32,2%	43,0%	38,8%	3,28	3,64
Centre VL	Centre Val de Loire	0,00%	29,4%	36,2%	35,5%	4,7	4,47
Corse	Corse		26,7%	57,6%	47,9%	3,66	4,38
Ile de France	DRIHL		52,8%	69,5%	64,9%	2,42	2,03
	DRIEA					0,55	1,20
	DRIIE	33,00%	38,5%	55,9%	50,5%	2,96	2,41
LRMP	Languedoc-Roussillon	25,00%	29,3%	40,2%	36,7%		
	Midi-Pyrénées	25,00%	33,3%	45,6%	41,4%	4,09	4,36
NPCP	Nord Pas de Calais	25,00%	43,7%	44,1%	44,1%	3,09	3,15
	Picardie	33,00%	25,0%	44,9%	40,8%		
PACA	PACA	25,00%	36,5%	44,2%	41,8%		
P de L	Pays de la Loire	0,00%	41,3%	48,0%	46,0%	3,98	2,54
Globalement		24,60%	36,7%	48,2%	44,8%	2,66	2,8

	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
Guadeloupe (972)	0,00%			46,7%	2,17	1,78
Martinique (973)		37,5%	35,3%	36,0%	3,87	3,50
Guyane (974)	0,00%			39,3%	4	6,20
Réunion (975)						
Mayotte (977)	0,00%			12,5%		

Axe 3

Régions 2016	Régions 2015	taux temps partiel femmes	taux temps partiel hommes	Delta taux temps partiel H/F	Taux de CET	Taux de CET hommes	Taux de CET femmes	Nbre jours hommes	Nbre jours femmes
ACAL	Alsace	34,30%	4,60%	29,70%					
	Champagne-Ardenne	22,60%	8,50%	14,10%	83%	84,00%	80,00%		
	Lorraine	30,50%	5,90%	24,60%	92%	98,00%	87,00%	21	13
ALPC	Aquitaine	17,60%	3,30%	14,30%					
	Limousin	21,40%	5,00%	16,40%	85%				
	Poitou-Charente	19,70%	6,50%	13,20%	88%				
AURA	Auvergne	31,60%	3,80%	27,80%	85%	90,00%	81,00%	17	12
	Rhône-Alpes	37,20%	10,20%	27,00%					
Normandie	Basse Normandie	30,10%	2,60%	27,50%	76%	76,00%	76,00%	19	17
	Haute-Normandie	32,40%	6,00%	26,40%	80%	91,00%	73,00%	22	15
BFC	Bourgogne	15,90%	4,10%	11,80%					
	Franche-Comté	31,40%	8,00%	23,40%	80%	84,00%	77,00%	18	12
Bretagne	Bretagne	34,50%	4,70%	29,80%	83%	83,00%	83,00%		
Centre VL	Centre Val de Loire	29,90%	4,40%	25,50%	96%	98,00%	93,00%	20	14
Corse	Corse	16,70%	6,00%	10,70%	86%	86,00%	86,00%	6	5
Ile de France	DRIHL	15,40%	5,30%	10,10%					
	DRIEA	16,20%	2,00%	14,20%					
	DRIEE	22,90%	5,90%	17,00%	78%	76,00%	78,00%		
LRMP	Languedoc-Roussillon	26,40%	9,40%	17,00%	95%	93,00%	97,00%	22	15
	Midi-Pyrénées	27,50%	5,80%	21,70%	68%	63,00%	73,00%	27	18
NPCP	Nord Pas de Calais	32,20%	5,60%	26,60%	80%	82,00%	80,00%	17	13
	Picardie	22,60%	3,50%	19,10%	65%	77,00%	57,00%	20	19
PACA	PACA	22,90%	3,40%	19,50%					
P de L	Pays de la Loire	33,30%	3,40%	29,90%	79%	84,00%	73,00%	22	21
Globalement		25,40%	4,40%	21,00%	78%	79,50%	76,00%	18	13

	taux temps partiel femmes	taux temps partiel hommes	Taux de CET	Taux de CET hommes	Taux de CET femmes	CET Nbre jours hommes	CET Nbre jours femmes
Guadeloupe (972)	10,00%	3,08%					
Martinique (973)	0,00%	4,48%	74%	79,10%	70,00%	22	14
Guyane (974)	3,81%	1,35%	65%	56,05%	92,38%	11	15
Réunion (975)							
Mayotte (977)	0,00%	0,00%	75%	79,00%	58,00%		

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												
	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	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					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												
	DRIIE	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	1											
NPCP	Nord Pas de Calais	496	1	1	1	1	1				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	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	0	0	0		

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