

Les DRH des collectivités veulent plus d'égalité entre les hommes et les femmes

12 sept. 2016, Acteurs publics, PAR Bastien Scordia

© Fotolia

“Il y a un problème de mixité dans la fonction publique territoriale”. C’est le constat qu’a dressé l’association des directeurs des ressources humaines des grandes collectivités lors de sa contribution à la mission sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, lundi 5 septembre. Pour y remédier, l’association formule des propositions sur le temps de travail et les rémunérations.

Féminisation des filières, harmonisation du régime indemnitaire et lissage du temps de travail. Telles sont les propositions avancées par l’association des DRH des grandes collectivités (ADRHGCT) pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Auditionnée par la députée PS Françoise Descamps-Crosnier, lundi 5 septembre, dans le cadre de la mission sur l’égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique [[consulter notre article sur le sujet “Une députée PS missionnée sur l’égalité femmes-hommes dans la fonction publique”](#)], l’association affirme que *“faire disparaître la ségrégation professionnelle permettrait de réduire de moitié l’inégalité salariale dans la fonction publique territoriale”*.

Féminisation des filières

Premier levier d’action mis en avant par l’association des DRH, la promotion de la mixité dans les filières. *“Les taux de féminisations sont particulièrement déséquilibrés dans la fonction publique territoriale, souligne Sarah Deslandes, directrice du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne et coordinatrice d’un groupe de travail à l’association des DRH des grandes collectivités. La filière sociale compte 95,6 % de femmes et la filière technique 38,3 %”*.

L’association propose donc de généraliser *“l’écriture mixte dans tous les documents institutionnels”* et de faire *“évoluer”* les représentations de terrain sur la mixité des métiers, par l’apprentissage notamment. *“À Clermont-Ferrand, par exemple, un travail est engagé avec les CFA [centres de formation d’apprentis, ndlr] pour que l’on ait des hommes en apprentissage dans les métiers dits féminins”*, précise Sarah Deslandes.

Régime indemnitaire harmonisé

Sur les rémunérations, les DRH des grandes collectivités ne manquent pas de saluer le rééquilibrage des grilles indiciaires introduit par le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations), mais appellent à une harmonisation des régimes indemnitaires.

“Le régime est très hétérogène. Le guide des primes dans la fonction publique qui sort chaque année fait 80 pages, affirme Sarah Deslandes. Nous proposons donc de créer une enveloppe globale qui ne

tiendra plus compte de l'empilement actuel. Le système actuel défavorise en effet les femmes. Par exemple, les métiers dits d'hommes ouvrent plus facilement droit aux indemnités pour emplois insalubres", affirme Sarah Deslandes.

En effet, les agents affectés à des tâches d'entretien et de nettoyage de bâtiments – une catégorie majoritairement composée de femmes – ne figurent pas sur la liste nationale pour travaux insalubres et incommodes.

Heures supplémentaires majorées

Des mesures encourageant la réduction des différences de temps de travail entre les femmes et les hommes *"seraient également susceptibles d'avoir un impact positif"*, fait savoir l'association dans le compte rendu de son audition. Dans la fonction publique territoriale, la durée de travail des femmes est, en effet, inférieure de 9 % à celle des hommes, *"ce qui représente un taux plus important que dans la fonction publique d'État et hospitalière"*.

Concernant le recours au temps partiel, *"subi et concernant principalement des femmes"*, l'association affirme qu'une attention doit être portée sur *"l'uniformisation des traitements et majorations des heures supplémentaires"*. Celles effectuées par un agent à temps partiel sont, en effet, rémunérées au taux horaire normal. *"Les agentes qui sont amenées à faire des heures supplémentaires ne sont pas rémunérées comme leurs collègues qui sont à temps plein"*, souligne l'association.

Mots clés : **fonction publique territoriale** **égalité hommes femmes** **drh des grandes collectivités**