

# Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes

Foyer Départemental de l'Enfance de l'Allier

2020

**Etape 1** : Diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein du Foyer Départemental de l'Enfance de l'Allier

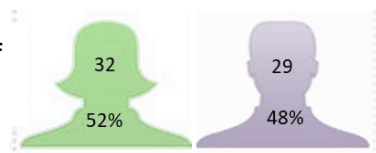
**Etape 2** : Analyse à partir des données de l'année 2020



*Illustration de Muriel DOURU, autrice-illustratrice*

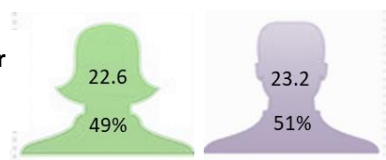
### Répartition de l'effectif physique par genre :

#### Répartition de l'effectif physique par genre :



Soit + 10 % femmes que d'hommes dans l'effectif physique

#### Répartition des ETP par genre :



Soit - 2,6 % femmes ETP

### Analyse :

**La mixité est presque parfaite** au sein de notre effectif ce qui est à mettre en avant dans la mesure où

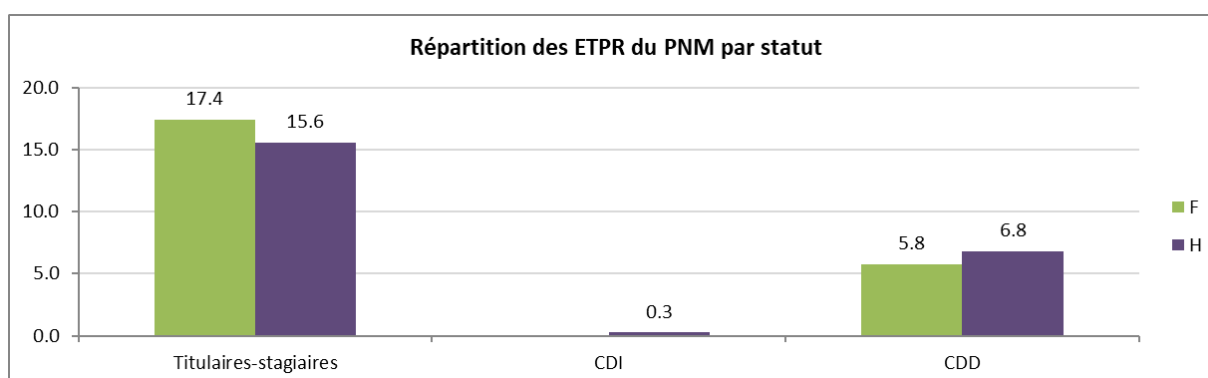
- La mixité est un facteur de performance dans les équipes. Tant en termes de performance sociale : amélioration ou fluidité du climat et de la communication notamment ; que de performance professionnelle quand les visions, postures et façons de faire peuvent différer et s'enrichir les unes les autres.
- Cette mixité est assez exceptionnelle dans le Fonction Publique Hospitalière où 77% des professionnels sont des femmes ; et même au sein des établissements médico-sociaux où elles représentent en moyenne 68% des effectifs.

En revanche, l'écart entre les effectifs physiques et les ETP réalisés est lié aux entrées et sorties des contractuels (notamment les personnels d'été).

Le nombre de femmes et d'hommes au sein du FDE que ce soit en effectif physique ou en équivalent temps plein est quasiment à égalité :

- Pour un total de 61 agents (sur l'année 2020), il y a eu 32 femmes et 29 hommes ;
- Pour un total de 45,8 ETP (sur l'année 2020), il y a eu 22,6 ETP féminins et 23,2 ETP masculins

### Répartition des ETP par statut :



**Analyse :** Le nombre de femmes titulaires/stagiaires de la FPH est supérieur à celui des hommes au sein du FDE (différence de 1,8 ETP).

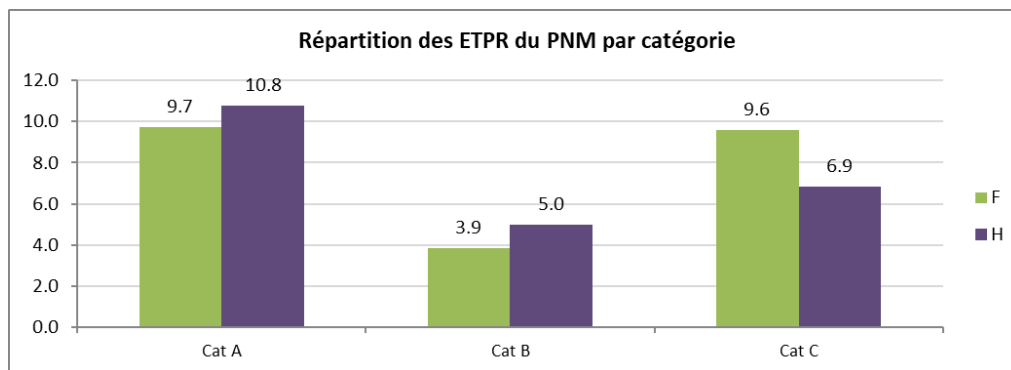
Les femmes représentent donc près de 53% des ETPR Titulaires soit plus de 3% du prorata de leur population en ETP.

Le nombre d'ETP en CDI concerne un seul agent, cette donnée n'est donc pas exploitable concernant l'égalité femmes / hommes.

A noter une situation de précarité plus importante chez les hommes que chez les femmes (plus de personnel en CDD homme = 1 ETP), ce qui vient confirmer la meilleure situation statutaire des femmes de l'établissement constatée juste au -dessus.

Le nombre d'ETP en CDI concerne 1 agent qui n'a pas été titularisé (n'a pas présenté sa candidature à la commission de recrutement sans concours) dans le cadre du plan institutionnel de résorption de l'emploi précaire.

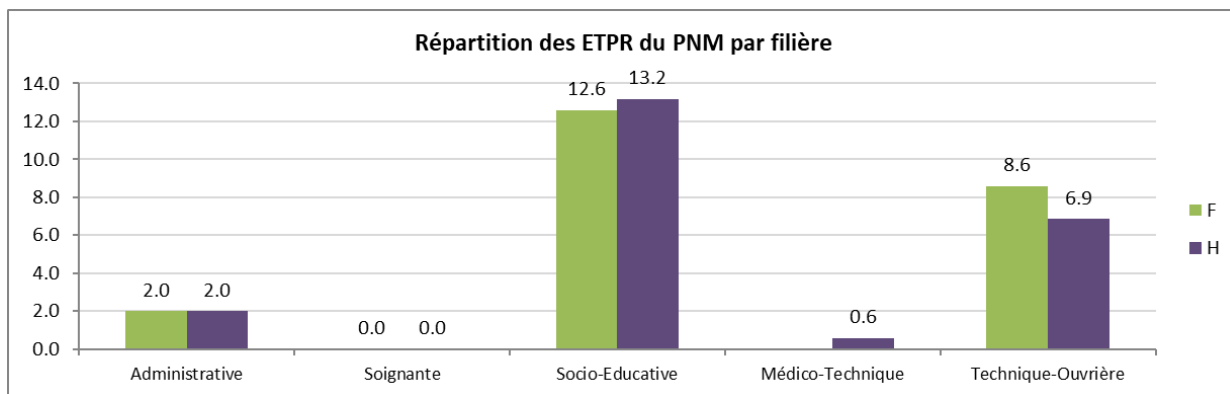
### Répartition des ETP par catégorie et filière :



### Analyse :

La répartition par catégorie montre :

- Catégorie A : plus d'hommes que de femmes, différence de 1,1 ETP  
A noter que 3 agents hommes occupent les 3 postes d'encadrement (1 cadre est en CLD depuis avril 2019).  
Soit près de 43% des ETP féminins en Cat A contre 46.5% des ETP masculins.
- Catégorie B : plus d'hommes que de femmes, différence de 1,1 ETP (moniteur éducateur, adjoint des cadres hospitaliers)
- Catégorie C : plus de femmes que d'hommes, différence de 2,7 ETP. Au prorata de leurs populations respectives : un peu plus de 42% des ETP féminins et moins de 30% des ETP masculins relèvent de la Cat C. Cette différence porte sur les agents ayant une fonction de maîtresse de maison (entretien du linge, entretien ménager, préparation de repas) missions encore culturellement assurées par des femmes.  
A noter toutefois un maître de maison intervenant auprès des Mineurs Non Accompagnés.



### Composition des différentes filières :

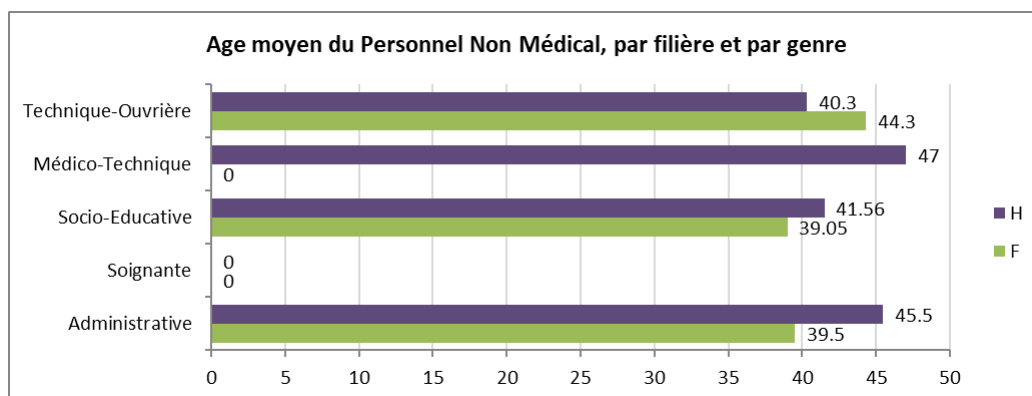
Filière technique ouvrière : composée des emplois de maîtresse de maison, veilleur de nuit, cuisinier, accompagnant éducatif et social (AMP), la filière rassemble un peu moins de 34% des ETP du Foyer : 6,85 ETP hommes / 8,59 ETP femmes. Soit 44,4% d'hommes pour 55,6% de femmes.

Les maîtresses et maîtres de maison relevant de la filière Technique-Ouvrière, cela explique donc la répartition genrée de cette filière qui est, au sein du FDE de Moulins, très différente de la répartition nationale où la filière ne compte, en moyenne, que 35% de femmes.

Filière médico-technique : cadre de santé paramédical, 0,58 ETP

Filière socio-éducative : composée des emplois d'éducateur spécialisé (jour et nuit), éducateur de jeunes enfants, moniteur éducateur, psychologue, cadre socio-éducatif, la filière porte plus de 56% des ETP du FDE : 13,19 ETP hommes / 12,59 ETP femmes soit une mixité quasi parfaite dans cette filière.

Filière administrative : directeur, adjoint des cadres hospitaliers, adjoint administratif : autant de femmes que d'hommes dans l'établissement alors que dans la FPH les femmes représentent près de 90% des agents de cette filière.



Age moyen total de l'établissement : 41,13 ans

- Age moyen des femmes : 40,72 ans ;
- Age moyen des hommes : 41,59 ans.

Analyse :

Age moyen Etablissement Social Médico-Social au 31/12/2016 (mémo chiffres clés pro FPH par rapport au rapport égalité 2018) :

- Moyenne d'âge : 43,1 ans
- Femmes : 42,7 ans
- Hommes : 43,8 ans

Le Foyer Départemental de l'Enfance est en-dessous de la moyenne nationale, tout en suivant la même tendance : l'âge moyen féminin étant inférieur à celui des hommes, tout en le minorant (- 0,87 pour -1,1 en national).

La pyramide des âges du FDE est donc à la fois équilibrée et ne présente pas de points vigilance particuliers dans le renouvellement des populations.

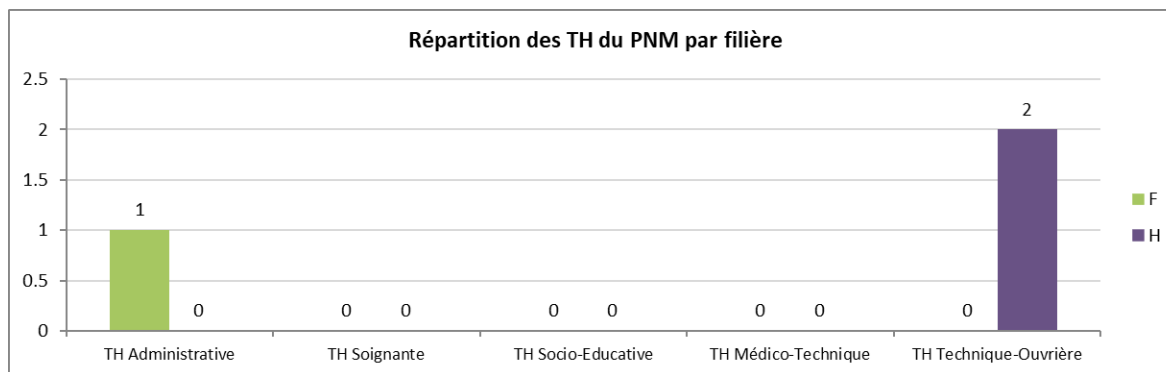
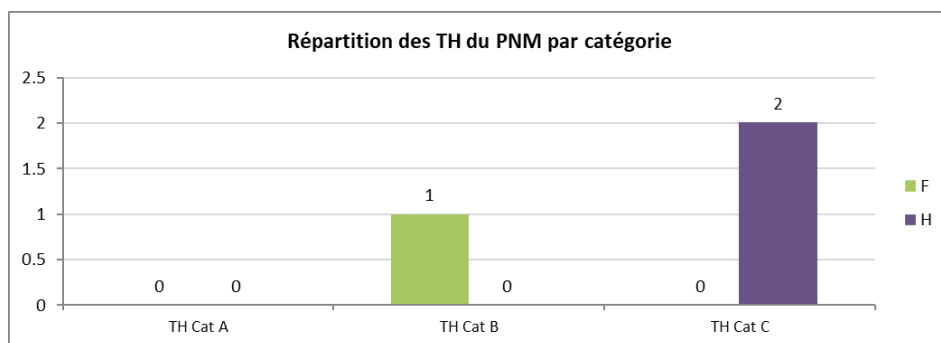
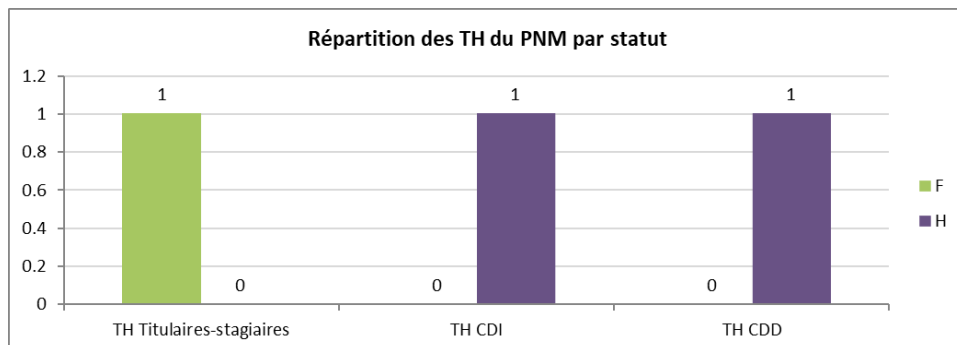
## Répartition de l'effectif des travailleurs handicapés par population

### Répartition de l'effectif physique des travailleurs handicapés par genre :

- Femmes : 33 % ;
- Hommes : 67 %.

Ces pourcentages reposent sur 3 agents.

Taux de travailleurs handicapés : 5,04 %



### Analyse :

Le pourcentage (5,04 %) concerne 3 agents, ce qui correspond à 1,56 ETP.

A noter qu'en 2019, le taux d'emploi légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en Auvergne Rhône Alpes était de 5,07 % dans la fonction publique hospitalière (l'établissement est à 5,04 %).

A noter qu'à chaque recrutement, il est remis à l'agent un questionnaire destiné aux personnes répondant aux obligations de recrutement des personnes handicapées (démarche volontaire et individuelle de l'agent pour répondre à ce questionnaire).

Ce questionnaire a pour but, le cas échéant, d'enclencher par l'établissement dans le cas de situation spécifique d'agent répondant aux critères de handicap une prise en charge institutionnelle (aménagement des postes de travail, mobiliers spécifiques, etc).

Force est de constater qu'un seul agent titulaire bénéficie d'une RQTH et 2 contractuels : pas de discrimination liée à la RQTH dans l'établissement puisque l'effectif des travailleurs est réparti dans des filières et catégories différentes.

Analyse :

Pas de temps partiel au sein de l'établissement en 2020.

A noter que le temps partiel est possible dans l'établissement, dispositif offert à tous les agents, pas de demande en 2020.

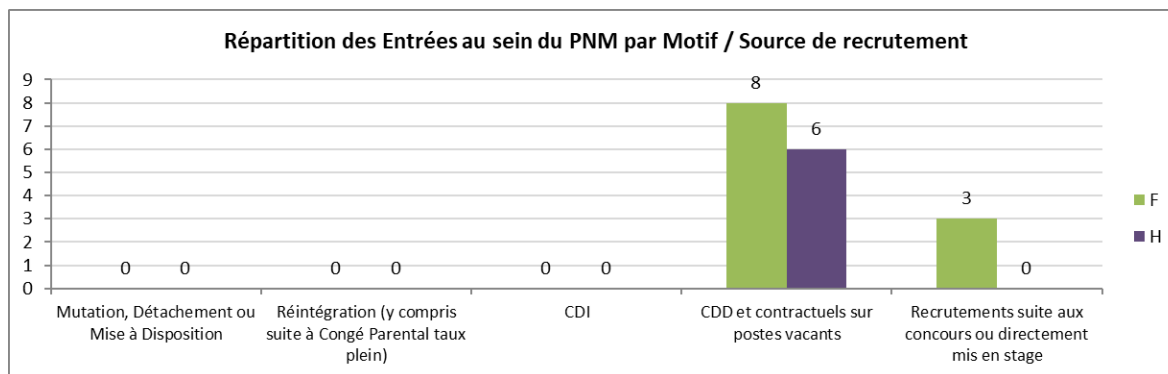
Dispositif qui a pu par le passé être mobilisé : 1 agent à 0,80 ETP a bénéficié de ce dispositif durant 20 ans.

**Analyse des recrutements et flux de personnels par genre**

Répartition des entrées et sorties par motif et par genre :

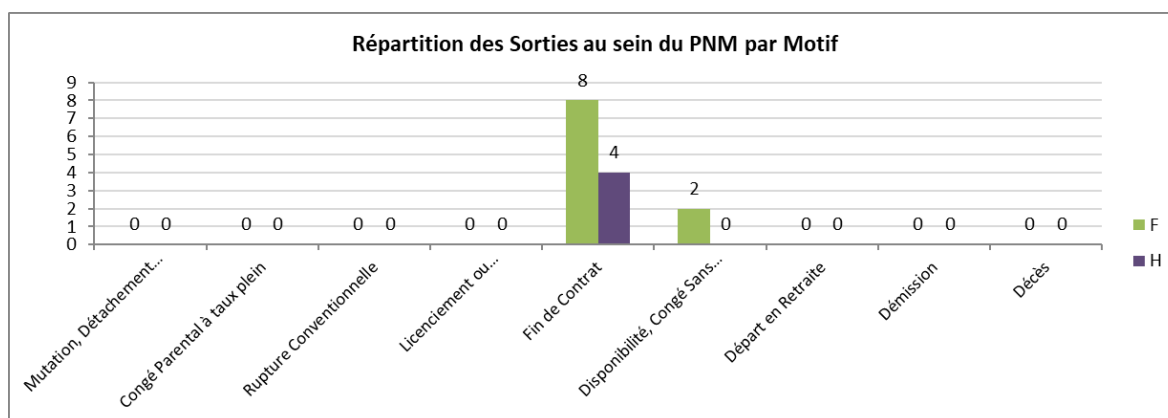
Proportion de femmes et d'hommes dans les nouveaux entrants :

- Femmes : 8 soit 57 % ;
- Hommes : 6 soit 43 %.



Proportion de femmes et d'hommes dans les sortants :

- Femmes : 8 soit 67 % ;
- Hommes : 4 soit 33 %.



Analyse :

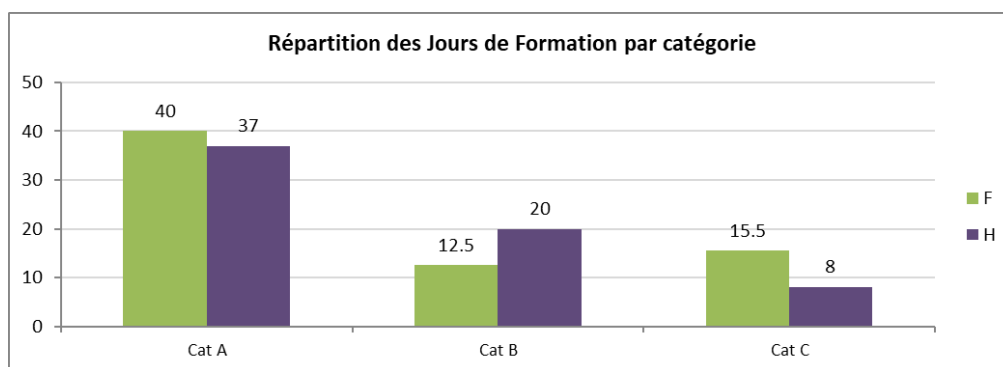
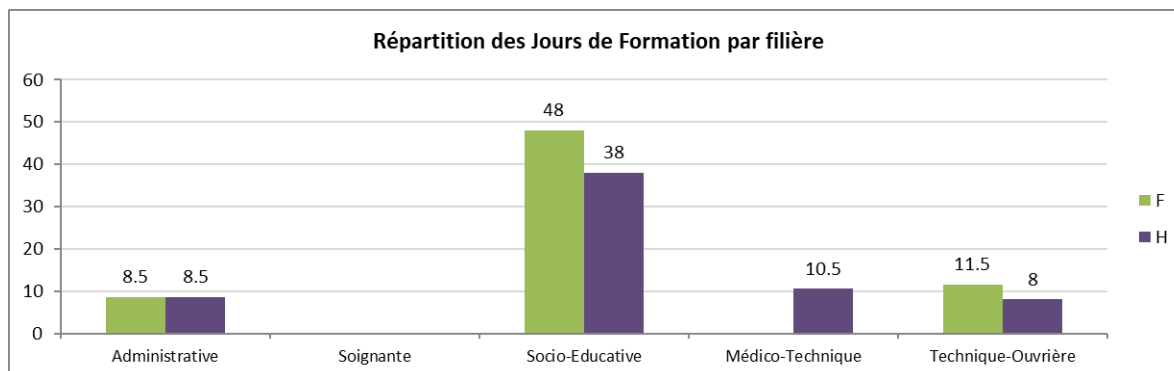
- Concernant les femmes, il y a eu autant d'entrées de personnel féminin que de sorties (8).
- Concernant les hommes, il y a eu 6 entrées pour 4 sorties, soit une différence de 2.



### Répartition des journées de formation :

Répartition du total des jours de formation par genre :

- Femmes : 51 % ;
- Hommes : 49 %.



### Analyse :

Globalement, il y a une quasi-équité dans la répartition des jours de formation par genre : 51 % à destination du personnel féminin contre 49 % pour le personnel masculin.

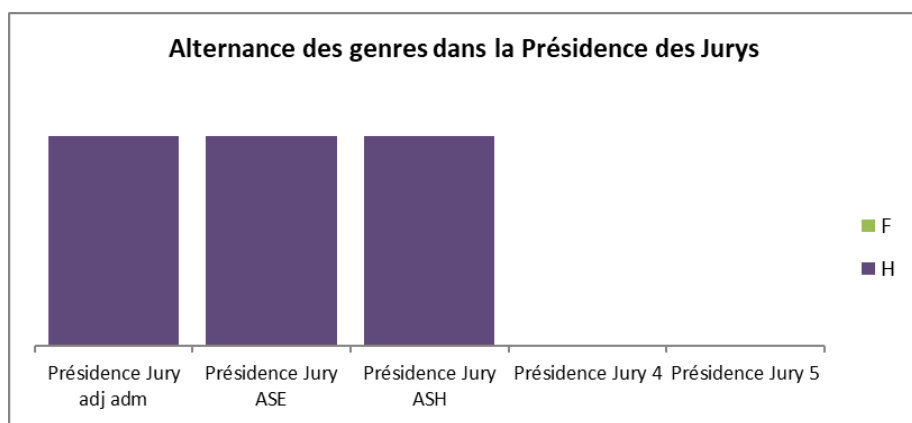
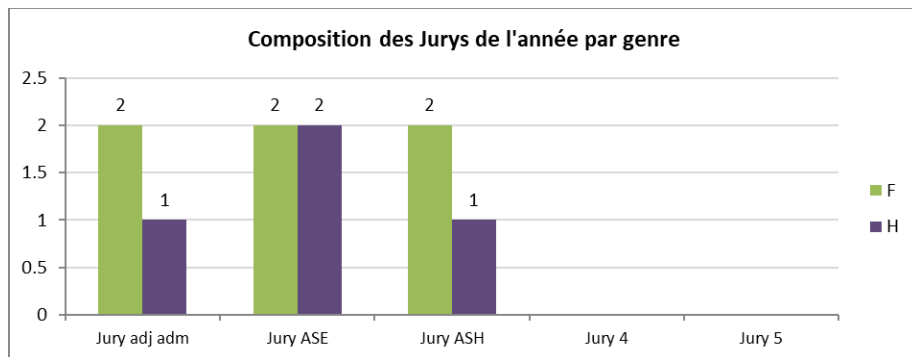
Il y a une différence importante pour ce qui concerne les jours de formation pour la catégorie A (plus de jours pour les femmes), pour la catégorie C (plus de jours de formation pour les femmes) et pour la catégorie B moins de formation pour les femmes.

- Catégorie A : 77 jours de formation, soit près de 58% des jours de formation, décomposés comme suit :
  - 40 jours pour 9,7 ETP femmes, ce qui veut dire que les femmes, qui représentent 47,3% de la catégorie, ont bénéficié de près de 52% des journées de formation de la catégorie A.
  - 37 jours pour 10,8 ETP hommes
- Catégorie B : 32,5 jours de formation, soit plus de 24% des jours de formation, décomposés comme suit :
  - 12,5 jours pour 3,9 ETP femmes – soit 38,5% des jours de formation de la Cat B
  - 20 jours pour 5 ETP hommes – soit 61,5% des jours de formation de la catégorie quand les hommes représentent 56% des effectifs de cette Cat B.
- Catégorie C : 23,5 jours de formation, soit moins de 18% des jours de formation pour une catégorie qui rassemble près de 36% des ETP, décomposés comme suit :
  - 15,5 jours pour 9,6 ETP femmes
  - 8 jours pour 6,3 ETP hommes

Il est à noter une forte mobilisation de l'établissement sur le dernier trimestre 2020 en faveur du compte personnel de formation, dispositif en faveur des personnels les moins qualifiés, ce qui s'est concrétisé par 7 demandes en cours d'instruction pour 2021 (niveau jamais atteint, les heures de DIF n'ayant jamais été mobilisées par ces personnels).

Une dynamique est enclenchée, qui aura des répercussions favorables sur l'ensemble de l'institution, avec une prévention de l'usure professionnelle, une possibilité d'accession à la mobilité, une incidence au niveau des rapports entre l'ensemble des catégories d'agents : tous concourants à la mission éducative spécialisée.

## Composition des jurys de concours et instances de sélection pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne



### Analyse :

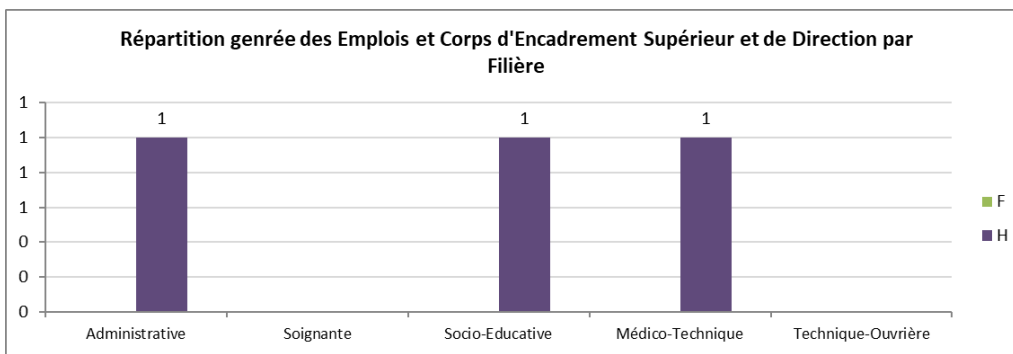
3 jurys en 2020 avec la présidence assurée réglementairement par un chef d'établissement, en l'occurrence le directeur du Foyer Départemental de l'Enfance.

La nomination en Allier d'une directrice à la tête de la MECS du Trèfle (fonction publique hospitalière) en janvier 2021 va permettre une alternance dans la présidence des jurys à venir.

Sur le nombre global de membres féminins et masculins composant les 3 jurys de l'année 2020, on note 6 femmes, 4 hommes.

Les jurys étant composés, en fonction des statuts de 3 ou 4 (voire 5 membres) en 2021, il est difficile d'arriver à une parité par jury.

La mise en œuvre en 2021 du décret 2019-1414 du 17/12/2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels, devrait permettre outre une meilleure lisibilité sur les contrats, un recrutement avec des parcours plus diversifiés.



Répartition par genre dans les emplois et corps d'encadrement supérieur et de direction :

- Femmes : 0 % ;
- Hommes : 100 %.

Soit 3 agents (2.58 ETP) :

- 1 directeur
- 1 cadre supérieur socio-éducatif
- 1 cadre de santé paramédical

#### Analyse :

Les foyers départementaux de l'enfance, autonomes ou services départementaux accueillent des situations complexes, la plupart du temps lorsqu'il n'existe pas d'autre solution, avec prise en charge en internat, 365 jours par an.

Les postes de direction dans ces établissements sont parfois difficiles à pourvoir et les candidatures qualifiées sont les bienvenues, la compétence et l'expérience étant alors privilégiées au genre.

Pour ce qui concerne l'encadrement supérieur, il en va de même.

**Le manque de mixité dans ces emplois ne relève donc pas d'une discrimination mais bien d'une carence de candidatures féminines.**

A noter toutefois au sein du Foyer Départemental de l'Enfance une politique de formation équilibrée pour la relève au sein des établissements sociaux et médico-sociaux :

- En 2016-2018, formation CAFERUIS pour une femme
- En 2020-2022, formation CAFERUIS pour un homme

Rémunération mensuelle moyenne brute (primes et indemnités comprises) : 2 526,00 €

Rémunération moyenne brute par genre :

- Femmes : 2 381,00 € ;
- Hommes : 2 671,00 €.

soit un écart de 10,87 % entre les hommes et les femmes en faveur des hommes.

A noter qu'en fonction publique hospitalière, au sein du personnel non médical à temps plein, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes en moyenne, quelque soit la catégorie d'établissement (écart de 21,9 %, source : chiffre clé, vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, édition 2015, DGCS).

Si l'on fait abstraction de l'encadrement (rémunération mensuelle moyenne brute primes et indemnités du directeur et des 2 chefs de service), la rémunération par genre passe à :

- femmes 2 381,00 €
- hommes 2 296 €

soit un écart de 3,57 % entre les femmes et les hommes en faveur des femmes.

Il a donc été questionné la composition des primes et indemnités de l'encadrement :

Si on ne compte pas l'indemnité compensatrice de logement (pour rappel, l'indemnité compensatrice de logement (ICL) est versée lorsque le parc immobilier de l'établissement ne permet pas la mise à disposition d'un logement de fonction pour indemnisation des gardes de direction) on obtient :

- femmes 2 381 €
- hommes 2 570 €

soit un écart de 7,94 % entre les hommes et les femmes en faveur des hommes.

**Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du PNM**

F	H
34%	32%

**Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du PNM hors encadrement**

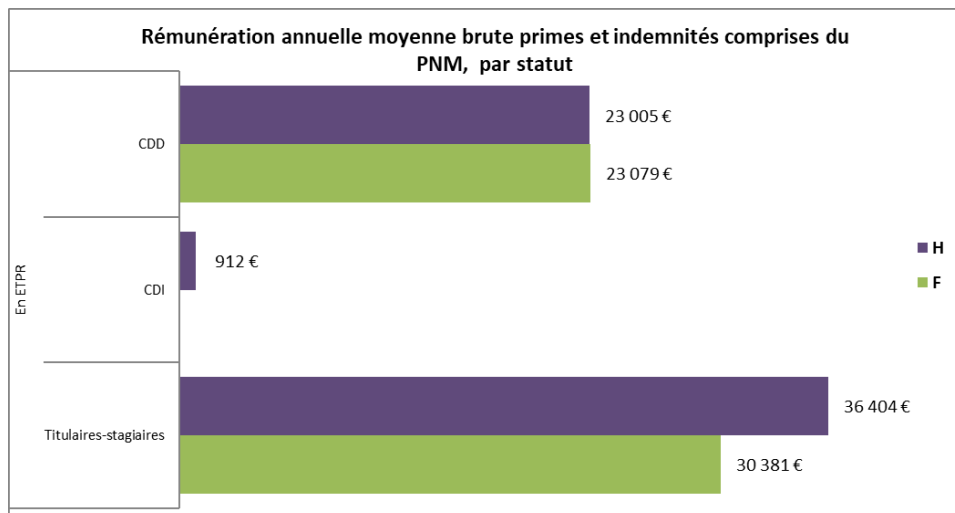
F	H
34%	31%

**Part des primes et indemnités dans la rémunération globale du PNM hors ICL**

F	H
34%	30%

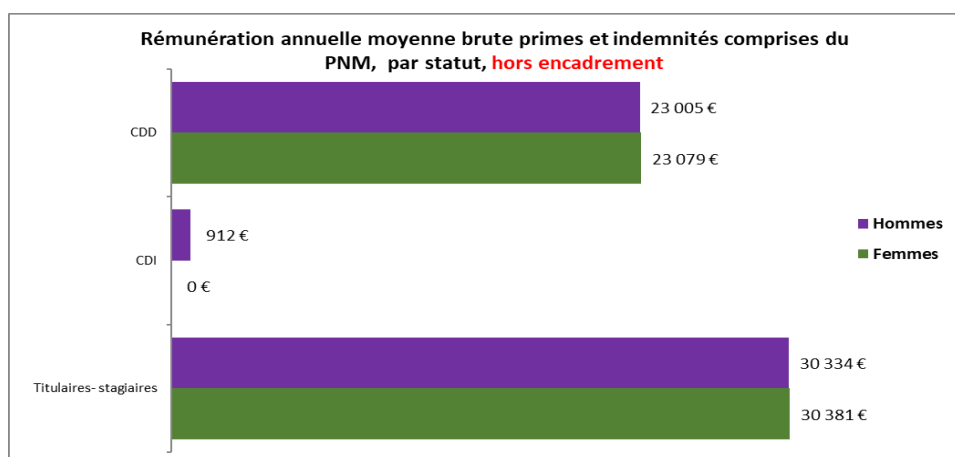
Il va être exploré plus avant, la différence de la part indemnité en faveur des femmes qui pourrait recouvrir une répartition inégale de la charge de travail sur les dimanches et jours fériés : les femmes en effectuant davantage que les hommes.

Répartition par statut et catégorie :



Ecart non significatif

Ecart significatif

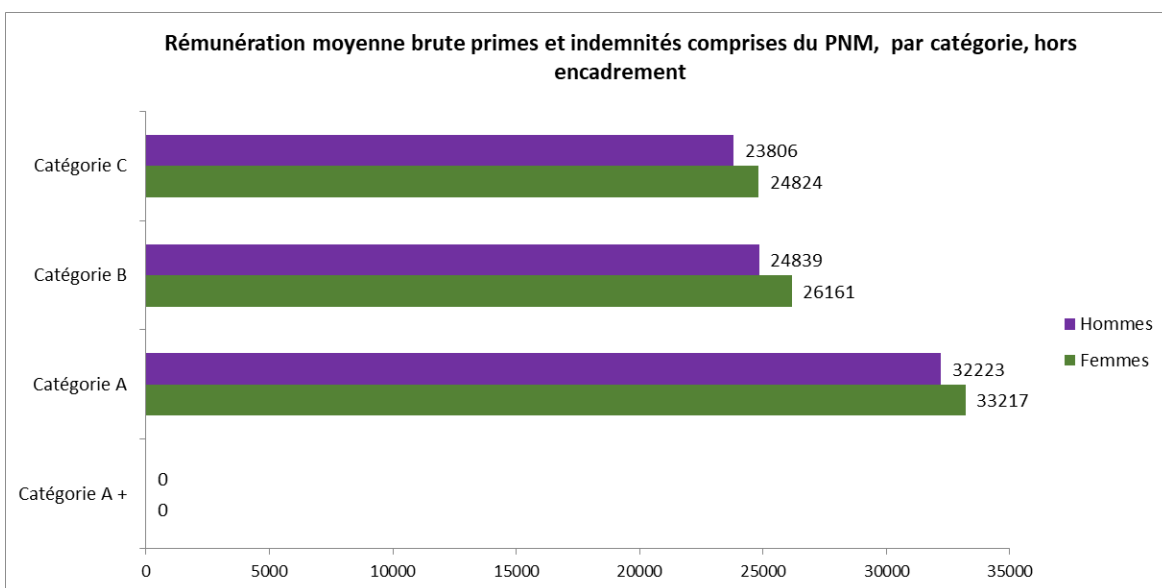
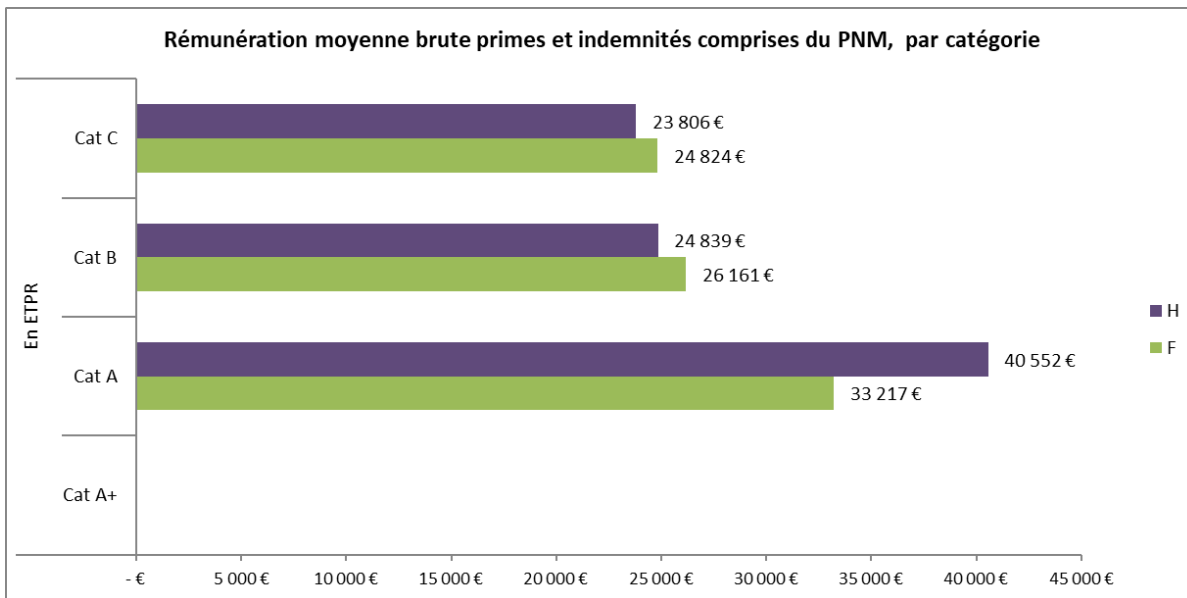


Ecart non significatif

La rémunération actuelle du personnel d’encadrement intègre pour ce qui concerne le directeur et le cadre supérieur socio-éducatif, un indice de rémunération de fin de carrière.

Le possible départ en retraite dans les 3 ans à venir de ces 2 personnels pourrait avoir une incidence sur la masse salariale.

Par ailleurs, on note l’écart de rémunération moyenne femmes/hommes l’incidence de la PFR (prime de fonction et de résultat du directeur).



Part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement : 50 %

50 % des 10 meilleurs salaires concernent les femmes et 50 % les hommes soit une totale équité.

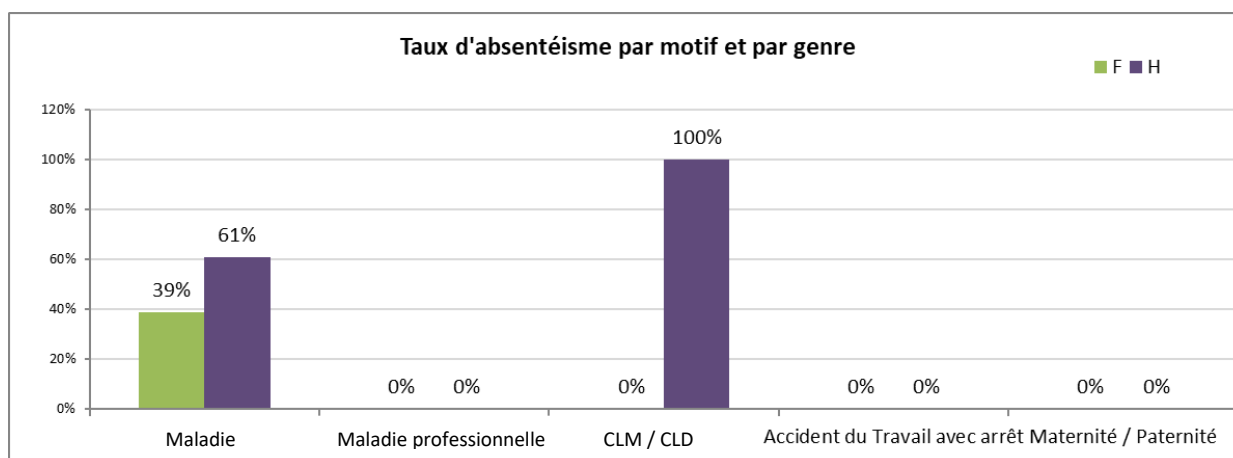
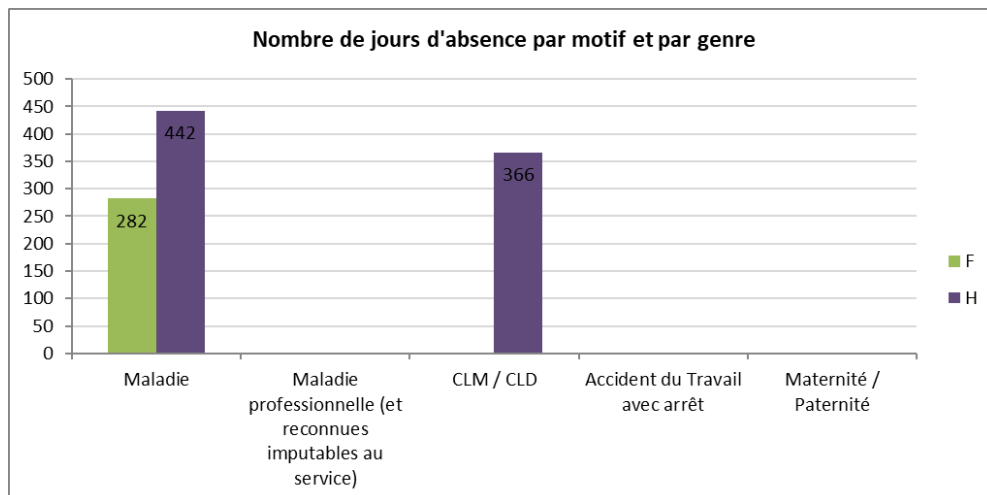
Analyse :

En 2020, un des deux chefs de service (cadre de santé) ne figure pas dans les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement car recruté au 01/06/2020 = 0,58 ETP.

Il est important de mentionner que les 5 femmes ayant la plus haute rémunération sont affectées sur un même service dont 1 personnel de nuit.

Sur les 5 plus hautes rémunérations concernant les hommes : 2 concernent l'encadrement. A noter 2 personnels de nuit.

Absentéisme par motif :



Analyse :

Maladie : 282 jours d'absence concernant 11 femmes dont une ayant 101 jours d'absence.

442 jours d'absence concernant 9 hommes dont un totalisant 366 jours

Total : 724 jours d'absence pour maladie ordinaire

2 agents ont mobilisé 64,50 % du total d'absentéisme pour maladie ordinaire.

Les hommes sont plus absents que les femmes.

Accidents de travail / Maladies professionnelles :

Analyse :

Pas d'accident du travail en 2020.

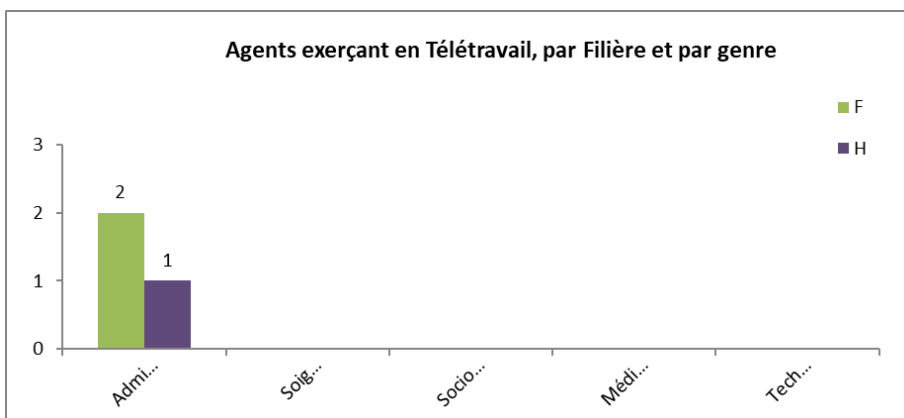
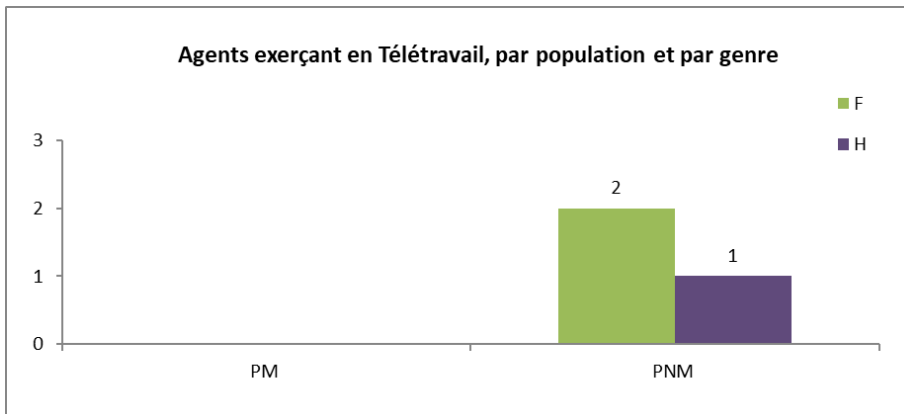
Pas de maladie professionnelle en 2020.

Crise sanitaire :

- absence pour garde d'enfants : 71 jours pour un agent féminin et 5 jours pour 1 agent masculin



Pratique du télétravail :



Nombre de congés parentaux par genre : Femmes : 0 / Hommes : 0

Nombre de jours enfant malade :

- Femmes : 6 jours soit 75 % ;
- Hommes : 2 jours soit 25 %.

Analyse :

Le faible pourcentage de jour en télétravail est en lien avec l'activité : la prise en charge des personnes accueillies requérant du présentiel.

Seul l'administratif a été concerné par le télétravail.

Par ailleurs, le télétravail nécessite un travail préalable de numérisation (dossiers des personnels, etc) en cours.

Également la mission d'accueil d'urgence de l'établissement requiert une permanence d'au moins un personnel administratif, pour répondre aux besoins (régie, rapports urgents, accueil, etc).