

2019



# Rapport biennal

Situation comparée femmes/hommes

Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social  
Septembre 2020

ALSACE

Conseil départemental



HAUT-RHIN

## Introduction

Le document qui vous est soumis a un double objet : d'une part, il expose une synthèse des données contenues dans le rapport sur l'état de la collectivité au titre de 2019 et, d'autre part, il présente un comparatif de la répartition femmes/hommes des axes d'analyse abordés.

Cette étude comparative de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes répond aux prescriptions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elle a précisément été établie sur la base d'indicateurs issus du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a repris les obligations de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 qui impose à chaque employeur public d'intégrer dans son rapport social unique des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes. Un décret devrait paraître pour préciser les indicateurs.

## Sommaire

Introduction.....	2
Répartition des effectifs .....	4
Répartition globale .....	4
Répartition par catégorie hiérarchique comparatif 2017/2019.....	6
Répartition par filière .....	8
Répartition par âge.....	10
Mouvements des personnels .....	12
Évolution de l'effectif permanent .....	12
Arrivées.....	13
Départs .....	14
Temps et conditions de travail .....	16
Durée du travail : temps complet, temps partiel et temps non complet.....	16
Organisation particulière du travail.....	18
Télétravail .....	18
Compte épargne temps (CET).....	18
Absence au travail .....	19
Accidents de travail, maladie professionnelle, allocation temporaire d'invalidité et prévention .....	20
Parcours professionnels .....	21
Avancements de grade et promotions internes.....	21
Rémunérations .....	25
Formation des agents permanents .....	26
Articulation vie professionnelle/vie personnelle .....	29
Congé paternité, d'accueil d'enfant ou d'adoption, congé parental .....	29
Temps partiel.....	29

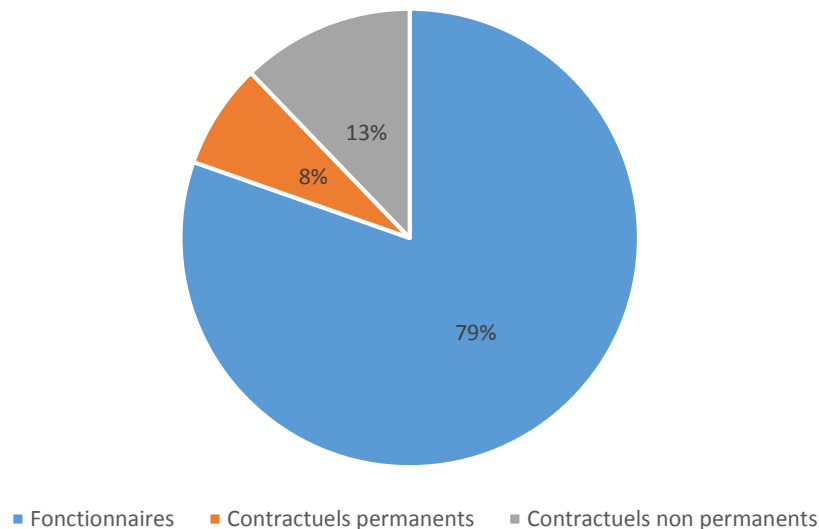
Disponibilités .....	29
Protection sociale complémentaire.....	29
Conclusion et perspectives dans le cadre de la Collectivité européenne d'Alsace ...	30

## Répartition des effectifs

### Répartition globale

Au 31 décembre 2019, l'Administration départementale comptait un total de 2 061 agents permanents, soit, pour une population de 761 480 habitants, 2,7 agents pour 1 000 habitants.

À ces agents permanents s'ajoutaient 311 agents non permanents (dont 214 assistants familiaux) portant ainsi à 2 372 les effectifs en position d'activité au 31 décembre 2019.



Les éléments d'analyse présentés ci-après portent sur les 2 061 agents permanents, sauf lorsqu'une précision particulière est apportée.

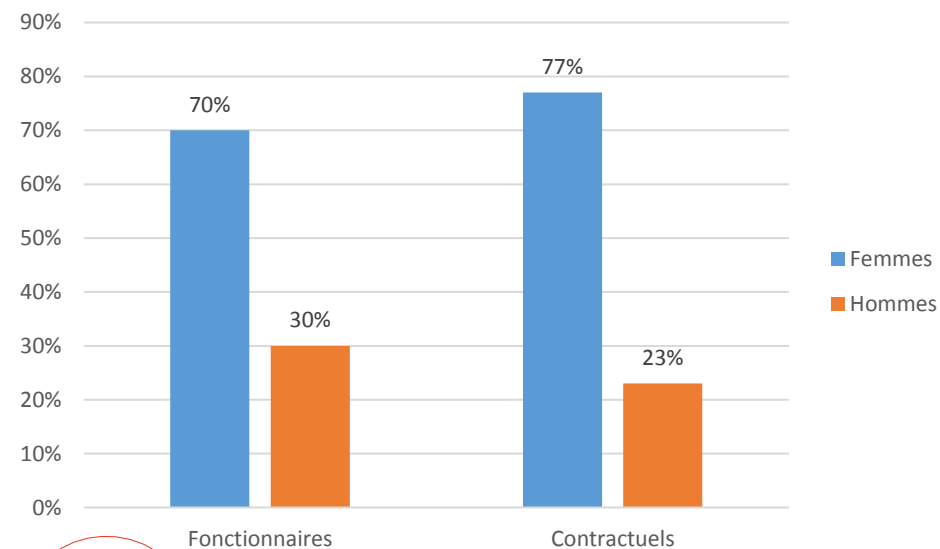
### INFOS

Par rapport à 2017, on peut noter une diminution des effectifs titulaires et stagiaires (- 1,63 %) et une augmentation des effectifs contractuels, (+ 6,25 % pour les contractuels permanents et + 7,96 % pour les autres contractuels).

### Répartition femmes/hommes des emplois permanents

Les emplois permanents représentaient 1 946,38 ETP moyen annuel dont 91 % de fonctionnaires et 9 % de contractuels. Sur les 2 061 agents permanents, on comptait 1 874 fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et 187 contractuels, répartis comme suit :

Fonctionnaires (stagiaires et titulaires)				Contractuels			Total
Genre	Nombre	% des fonctionnaires	% du total par genre	Nombre	% des contractuels	% du total par genre	
Femmes	1 312	70 %	90 %	144	77 %	10 %	<b>1 456</b>
Hommes	562	30 %	93 %	43	23 %	7 %	<b>605</b>
<b>Total</b>	<b>1 874</b>			<b>187</b>			<b>2 061</b>



### INFOS

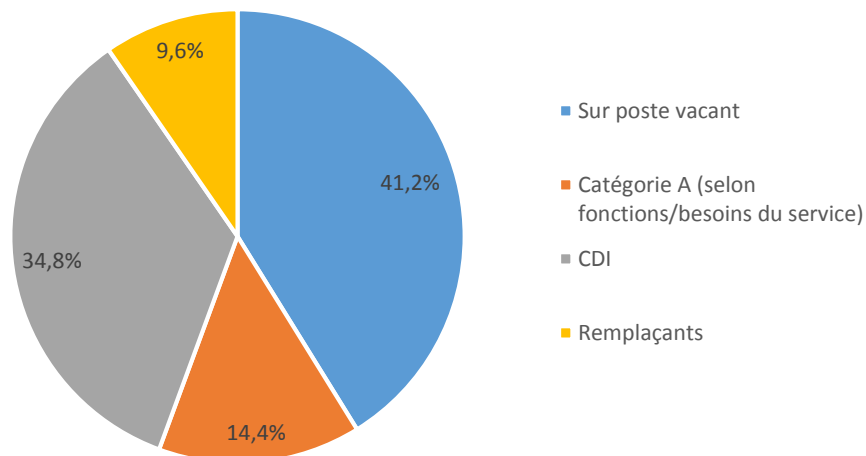
Globalement, on compte 71 % de femmes et 29 % d'hommes sur l'ensemble des emplois permanents. Les femmes représentaient 70 % des effectifs de fonctionnaires et 77 % des effectifs de contractuels.

## Répartition des effectifs

### Répartition globale

Précisions concernant les agents contractuels :

#### Répartition par type de contrat

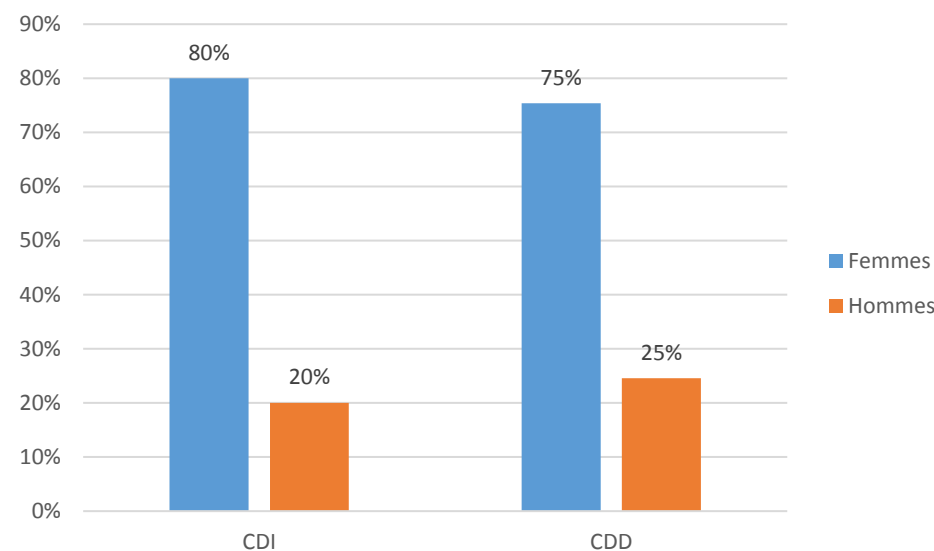


#### Sur 187 contractuels :

- 77 avaient été recrutés en l'absence de candidat statutaire disponible sur le marché de l'emploi dont 44 professionnels de la filière sociale. Ces agents sont encouragés à présenter un concours pour être en mesure d'intégrer la fonction publique territoriale à l'issue de leur contrat ;
- 27 étaient des cadres de catégorie A recrutés en fonction de leur profil spécifique pour faire face à un besoin particulier de la collectivité essentiellement dans les domaines administratif, technique et médico-social et social ;
- 65 agents bénéficiaient d'un CDI ;
- 18 remplaçaient des agents momentanément absents.

#### Répartition femmes/hommes des contractuels permanents

Ainsi, parmi les contractuels, 35 % étaient en CDI et 65 % en CDD, avec la répartition femmes/hommes suivante :



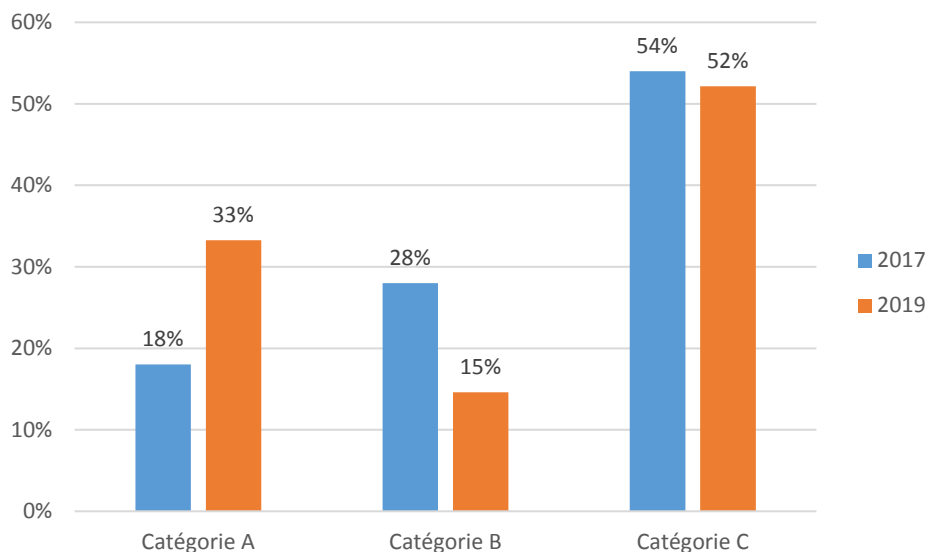
#### INFOS

Sur les femmes contractuelles, 64 % étaient en CDD et 36 % en CDI ; concernant les hommes, 70 % étaient en CDD et 30 % en CDI.

## Répartition des effectifs

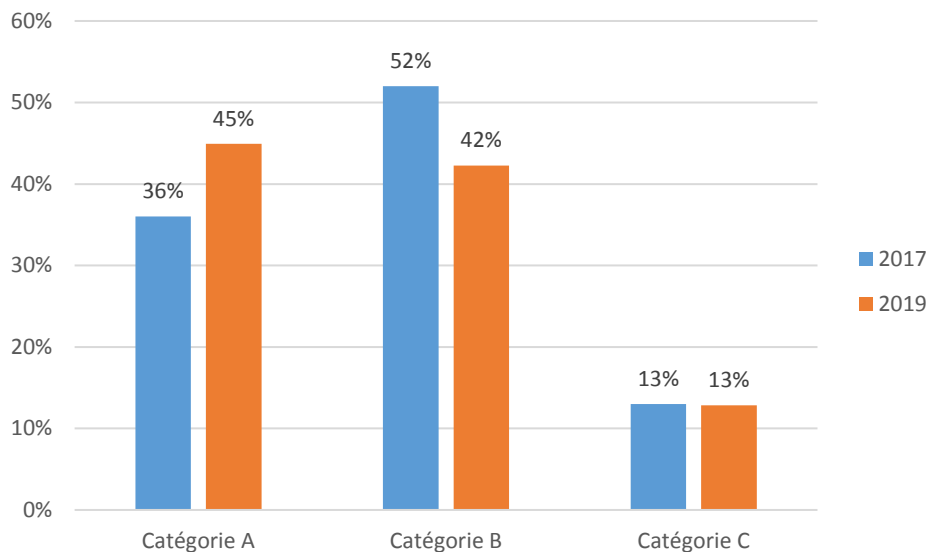
Répartition par catégorie hiérarchique comparatif 2017/2019

Fonctionnaires :



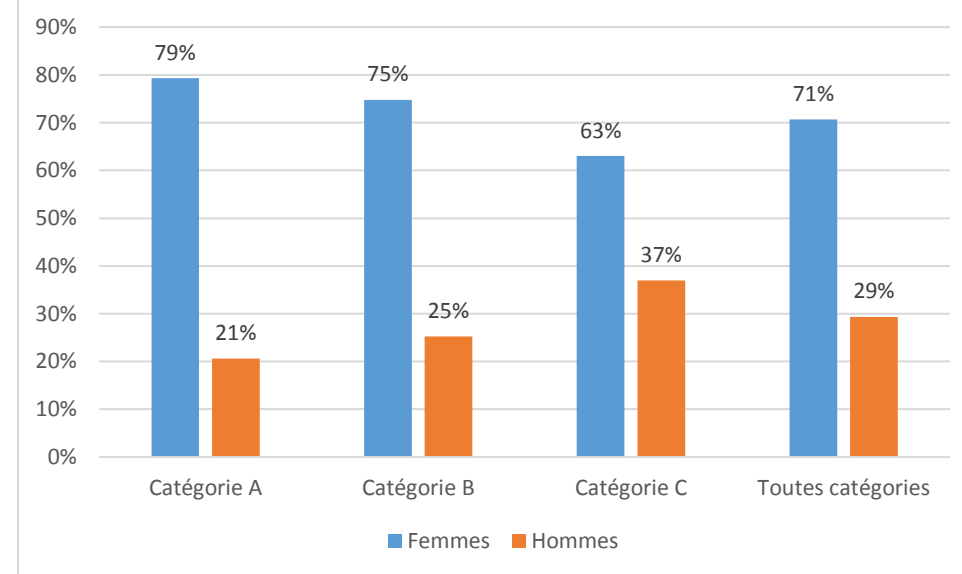
*L'augmentation des effectifs de la catégorie A s'explique en grande partie par le fait que depuis le 1<sup>er</sup> février 2019 les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants ont intégré la catégorie A.*

Contractuels :



Répartition femmes/hommes par catégorie hiérarchique

Catégorie	Femmes	% total catégorie	% total femmes	Hommes	% total catégorie	% total hommes	Total catégories
A	561	79 %	39 %	146	21 %	24 %	707
B	264	75 %	18 %	89	25 %	15 %	353
C	631	63 %	43 %	370	37 %	61 %	1 001
Total	1 456	71 %	100 %	605	29 %	100 %	2 061

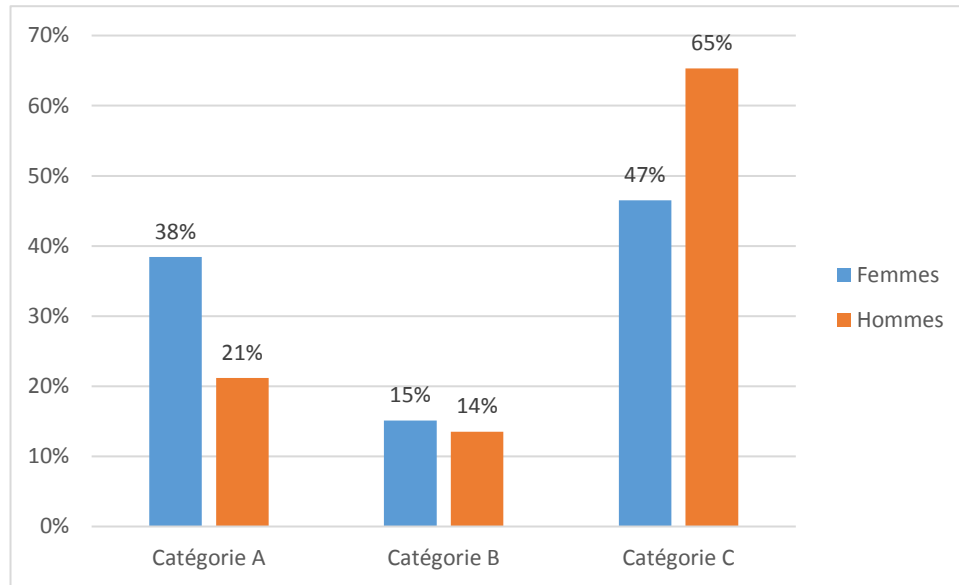


## Répartition des effectifs

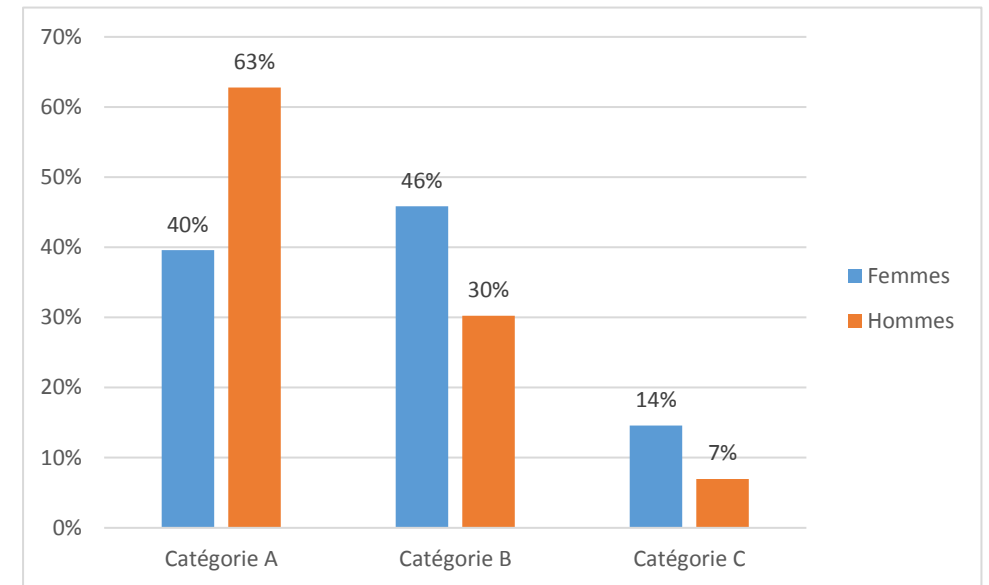
### Répartition par catégorie hiérarchique

#### Focus par statut

Répartition par catégorie et par sexe des fonctionnaires



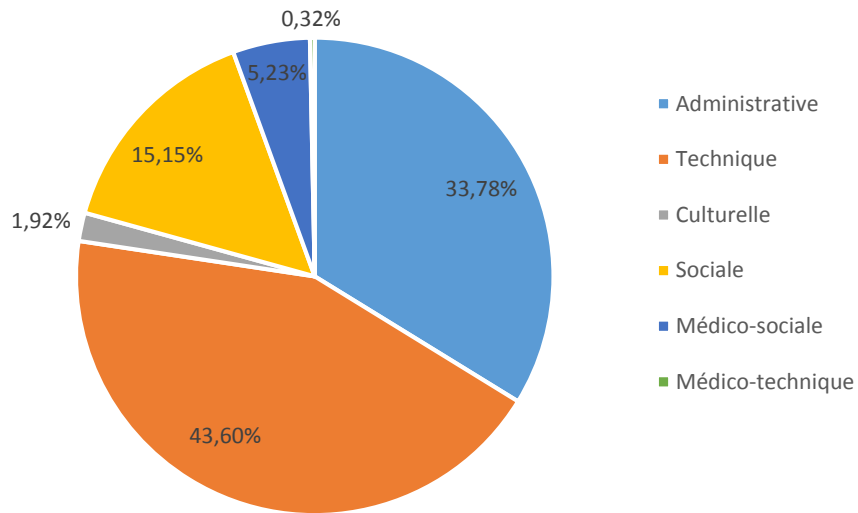
Répartition par catégorie et par sexe des contractuels



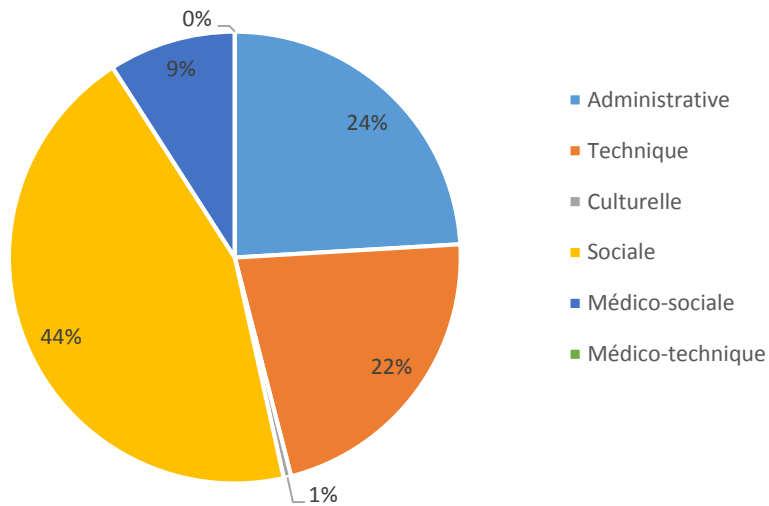
## Répartition des effectifs

### Répartition par filière

Population par filière des fonctionnaires

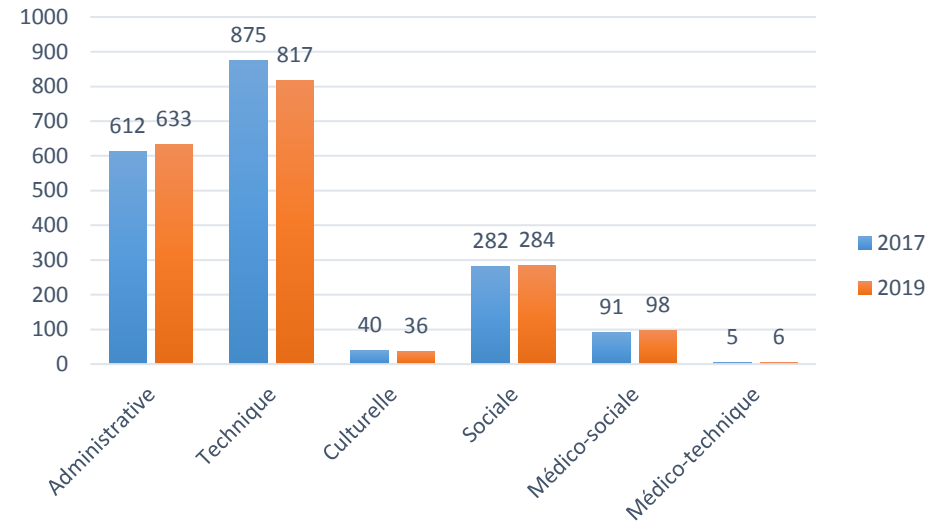


Population par filière des contractuels

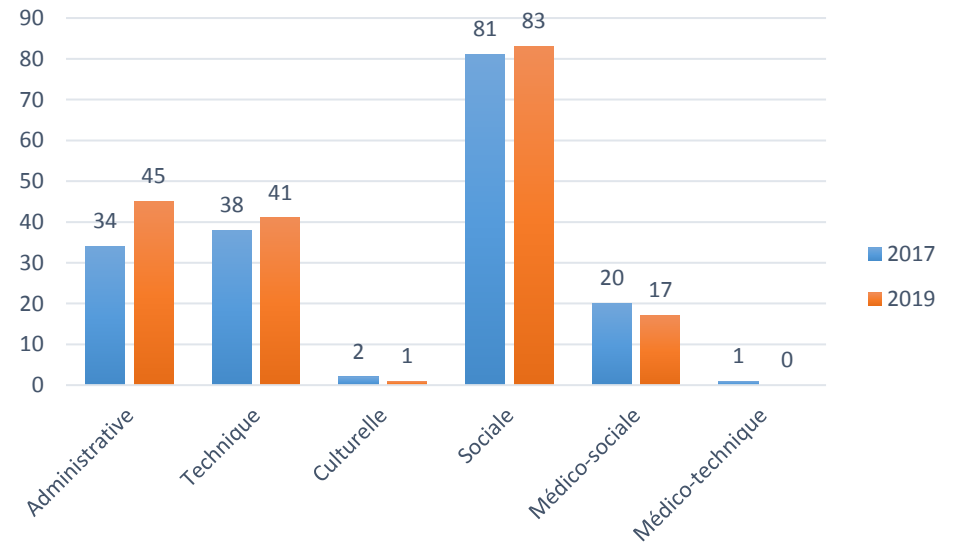


### Comparatif 2017/2019

#### Fonctionnaires



#### Contractuels



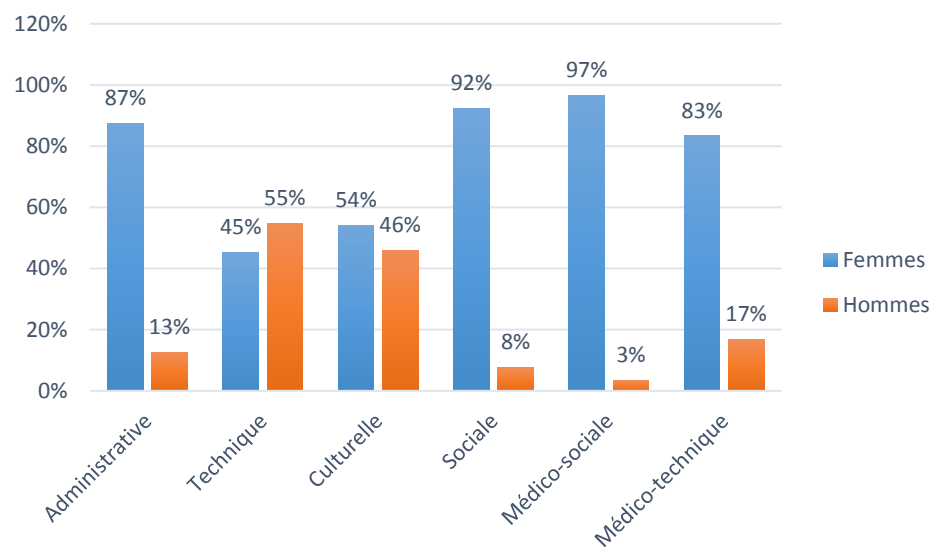


## Répartition des effectifs

## INFOS

En ce qui concerne la répartition femmes/hommes, on constate une forte proportion de femmes au sein des filières médico-sociale (97 %), sociale (92 %), administrative (87 %) et médico-technique (83 %). Les filières technique et culturelle révèlent quant à elles un quasi-équilibre de la répartition hommes/femmes. La filière technique concentre l'essentiel des effectifs masculins.

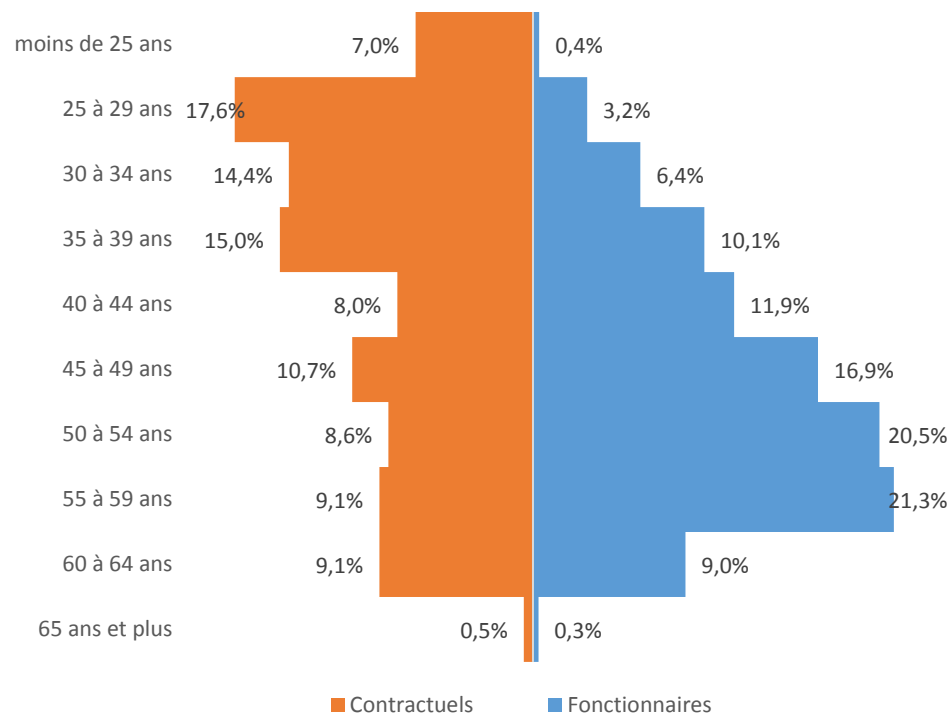
Filière	Femmes	Répartition des filières pour les femmes	% femmes par filière	Hommes	Répartition des filières pour les hommes	% hommes par filière	Total agents par filière
Administrative	593	40,73%	87%	85	14,05%	13%	678
Technique	388	26,65%	45%	470	77,69%	55%	858
Culturelle	20	1,37%	54%	17	2,81%	46%	37
Sociale	339	23,28%	92%	28	4,63%	8%	367
Médico-sociale	111	7,62%	97%	4	0,66%	3%	115
Médico-technique	5	0,34%	83%	1	0,17%	17%	6
Total	1 456		71%	605		29%	2 061



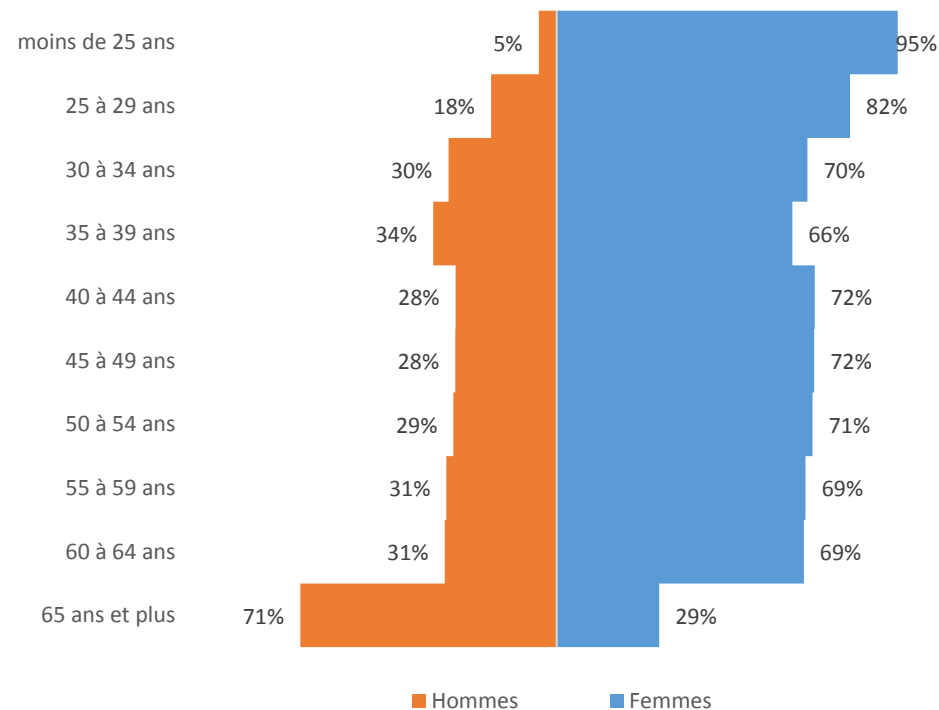
## Répartition des effectifs

### Répartition par âge

#### Répartition par statut :



#### Répartition femmes/hommes



Au sein des effectifs départementaux, les tranches d'âge les plus représentées sont :

- les tranches de 50 à 59 ans représentent 41,8 % des fonctionnaires ;
- les tranches de 25 à 34 ans représentent 32 % des contractuels.

### INFOS

Par rapport à 2017, on peut noter :

- Pour les fonctionnaires, une légère progression de la tranche 60-64 ans (9 % contre 7,6 %)
- Pour les contractuels, une progression de la tranche d'âge 35-39 ans (15 % contre 9,7 %).

### INFOS

On constate que la répartition femmes/hommes est globalement proportionnée de la même manière entre les différentes tranches d'âges et qu'elle suit la répartition globale des effectifs (2/3-1/3), à l'exception des tranches d'âges : moins de 25 ans, 25 à 29 ans et 60 à 64 ans.

## Répartition des effectifs

Précisions complémentaires

*Âge moyen par statut :*

<b>Statut</b>	<b>Âge moyen des femmes</b>	<b>Âge moyen des hommes</b>
Fonctionnaires	48	49
Contractuels	40	42

*Âge moyen par catégorie hiérarchique :*

<b>Catégorie</b>	<b>Âge moyen des femmes</b>	<b>Âge moyen des hommes</b>
A	45	48
B	47	47
C	49	49

*Âge moyen par filière :*

<b>Filière</b>	<b>Âge moyen des femmes</b>	<b>Âge moyen des hommes</b>
Administrative	48	46
Technique	51	49
Culturelle	50	51
Médico-sociale	46	53
Médico-technique	50	48
Sociale	43	45

## Mouvements des personnels

## Évolution de l'effectif permanent

	<b>Effectif (calculé) au 31 décembre 2018</b>	<b>Arrivées au cours de l'année 2019</b>	<b>Départs au cours de l'année 2019</b>	<b>Effectif au 31 décembre 2019</b>
Fonctionnaires	1875	+ 115	- 116	1874
Contractuels (dont remplaçants)	199	+ 53	- 65	187
Total	2074	+ 168	- 181	2061

## Variation de l'effectif permanent au cours de l'année

Fonctionnaires	L'effectif des fonctionnaires a évolué de -1 agent	Soit : - 0,1 %
Contractuels	L'effectif des contractuels a évolué de - 12 agents	Soit : - 6,0 %
Total	L'effectif total a évolué de - 13 agents	Soit : - 0,6 %

## Mouvements des personnels

## Arrivées

En 2019, l'administration départementale compte 168 arrivées : 115 recrutements ont concerné des fonctionnaires et 53 des contractuels dont 22 pour assurer des remplacements.

	Femmes					Hommes					Total (femmes + hommes)
	A	B	C	Total	Proportion des femmes	A	B	C	Total	Proportion des hommes	
Recrutement stagiaire	19	3	17	39	72 %	1	1	13	15	28 %	54
Recrutements Article 38	2	0	0	2	100 %	0	0	0	0	0 %	2
Intégration	0	1	0	1	33 %	0	0	2	2	67 %	3
Mutation	7	3	7	17	71 %	1	1	5	7	29 %	24
Détachement FPE	0	0	0	0	0 %	0	0	2	2	100 %	2
Détachement FPH	8	1	4	13	81 %	2	0	1	3	19 %	16
Détachement FPT	0	0	0	0	0 %	0	0	0	0	0 %	0
Détachement autres organismes	0	0	0	0	0 %	0	0	0	0	0 %	0
Réintégration	4	2	6	12	86 %	0	0	2	2	14 %	14
Recrutements contractuels	10	25	4	39	74 %	6	4	4	14	26 %	53
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>121</b>	<b>73 %</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>45</b>	<b>27 %</b>	<b>168</b>

\* Ces données tiennent compte des agents de la collectivité contractuels permanents nommés stagiaires

\*\* Ces données tiennent compte des agents remplaçants


**INFOS**

*Globalement, les arrivées de personnel se répartissent selon un ratio 2/3 de femmes et 1/3 d'hommes. On peut noter qu'en 2019, la mutation a concerné environ 2/3 de femmes et 1/3 d'hommes.*

## Mouvements des personnels

## Départs

En 2019, l'administration départementale compte 181 départs : 116 ont concerné des fonctionnaires et 65 des contractuels.

## Départs de fonctionnaires

	Femmes						Hommes						Total (femmes + hommes)
	A	B	C	Total	% type de départ	Proportion des femmes	A	B	C	Total	% type de départ	Proportion des hommes	
Retraite	10	7	24	41	55 %	64 %	6	1	16	23	55 %	36 %	64
Décès	0	0	0	0	0 %	0 %	0	0	0	0	0 %	0 %	0
Radiation	0	0	1	1	1 %	50 %	0	0	1	1	2 %	50 %	2
Mutation	4	2	4	10	14 %	50 %	4	3	3	10	24 %	50 %	20
Détachement	8	0	0	8	11 %	80 %	1	0	1	2	5 %	20 %	10
Fin de détachement	2	0	0	2	3 %	67 %	1	0	0	1	2 %	33 %	3
Disponibilité ou congé parental	5	1	6	12	16 %	75 %	0	0	4	4	10 %	25 %	16
Démission	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2 %	100 %	1
Transfert de compétence	0	0	0	0	0 %	0 %	0	0	0	0	0 %	0 %	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>74</b>		<b>64 %</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>42</b>		<b>36 %</b>	<b>116</b>


**INFOS**

*Près de 55 % des départs sont des départs à la retraite en lien avec la pyramide des âges de la collectivité. Arrivent en seconde position (17 %) les mutations, et en troisième position (14 %) les départs en disponibilité ou congé parental.*

## Mouvements des personnels

## Départs de contractuels permanents

	Femmes						Hommes						Total (femmes + hommes)
	A	B	C	Total	% type de départ	Proportion des femmes	A	B	C	Total	% type de départ	Proportion des hommes	
Retraite	0	0	1	1	2 %	50 %	0	1	0	1	10 %	50 %	2
Décès	0	0	0	0	0 %	0 %	0	0	0	0	0 %	0 %	0
Démission	3	3	0	6	11 %	67 %	0	3	0	3	30 %	33 %	9
Licenciement	0	0	2	2	4 %	100 %	0	0	0	0	0 %	0 %	2
Fin de contrat	4	10	5	19	34 %	83 %	0	3	1	4	40 %	17 %	23
Congé parental	0	1	0	1	2 %	100 %	0	0	0	0	0 %	0 %	1
Autres cas (abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	0	0	0	0	0 %	0 %	0	0	0	0	0 %	0 %	0
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité	12	13	1	26	47 %	93 %	1	1	0	2	20 %	7 %	28
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>9</b>	<b>55</b>		<b>85 %</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>10</b>		<b>15 %</b>	<b>65</b>

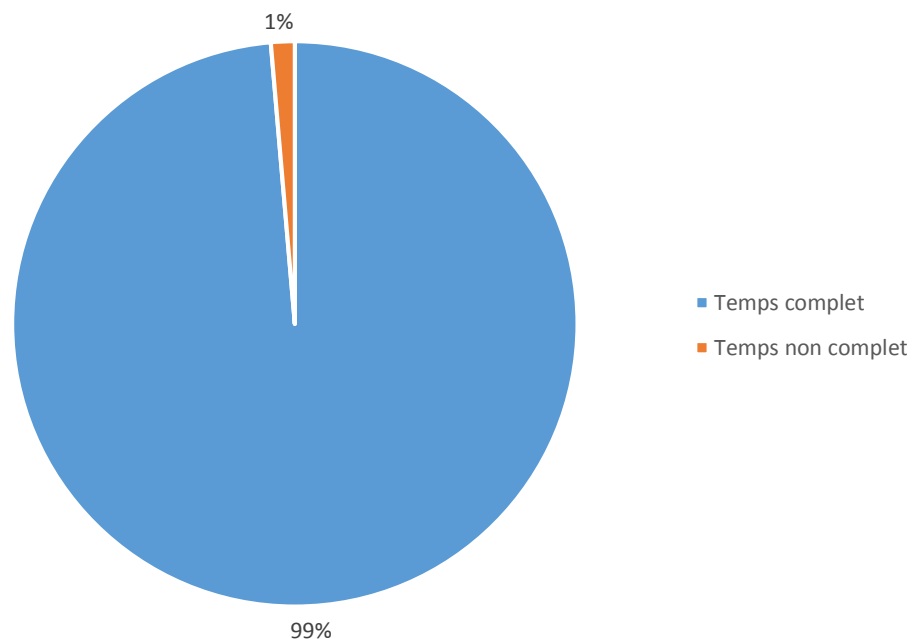

**INFOS**

*Abstraction faite des nominations en qualité de stagiaire au sein de la collectivité qui ont concerné 43 % des contractuels, 62 % des départs sont dus à l'arrivée à terme des contrats. Ce motif est la cause majoritaire des départs aussi bien pour les femmes que les hommes.*

## Temps et conditions de travail

### Durée du travail : temps complet, temps partiel et temps non complet

Au 31 décembre 2019, on recense 2 033 agents à temps complet et 28 agents à temps non complet.



### INFOS

*La part des fonctionnaires à temps non complet reste extrêmement résiduelle dans la collectivité. Par rapport à la situation 2017, elle baisse de 7 unités.*

Sur les agents à temps complet (fonctionnaires et contractuels), 1 609 d'entre eux (soit 79 % des agents) exercent à temps plein, avec une répartition sexuée de 64 % de femmes et 36 % d'hommes.

### Le temps partiel des agents titulaires et contractuels

En 2019, 424 agents, soit 21 % de l'effectif permanent occupant un emploi à temps complet, exercent leur activité à temps partiel.

Cette proportion de 21 % reste quasiment identique à celle en vigueur au 31 décembre 2017 qui était de 22 %.

Le taux d'emploi à temps partiel le plus usité est toujours le 80 %, qui concerne 63 % des agents à temps partiel.

Le temps partiel reste une organisation du travail essentiellement féminine puisqu'il concerne (par rapport à l'effectif permanent total de la collectivité) 28 % de l'effectif féminin contre 3 % de l'effectif masculin.

Il est le plus important dans les filières sociale et médico-sociale : il représente 35 % de l'effectif cumulé de ces deux filières (contre 38 % en 2017).

### Répartition femmes/hommes de l'exercice à temps partiel

	Femmes	% femmes par quotité	Hommes	% hommes par quotité	Total
moins de 80%	36	95 %	2	5 %	38
de 80% à moins de 90%	258	97 %	8	3 %	266
90% et plus	111	92 %	9	8 %	120
<b>Total</b>	<b>405</b>		<b>19</b>		<b>424</b>

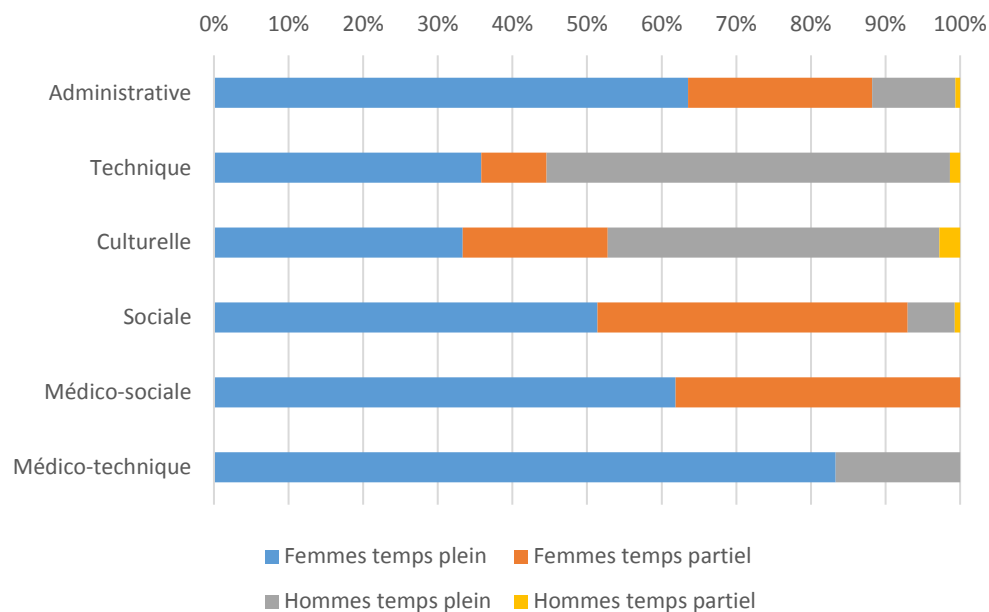


## Temps et conditions de travail

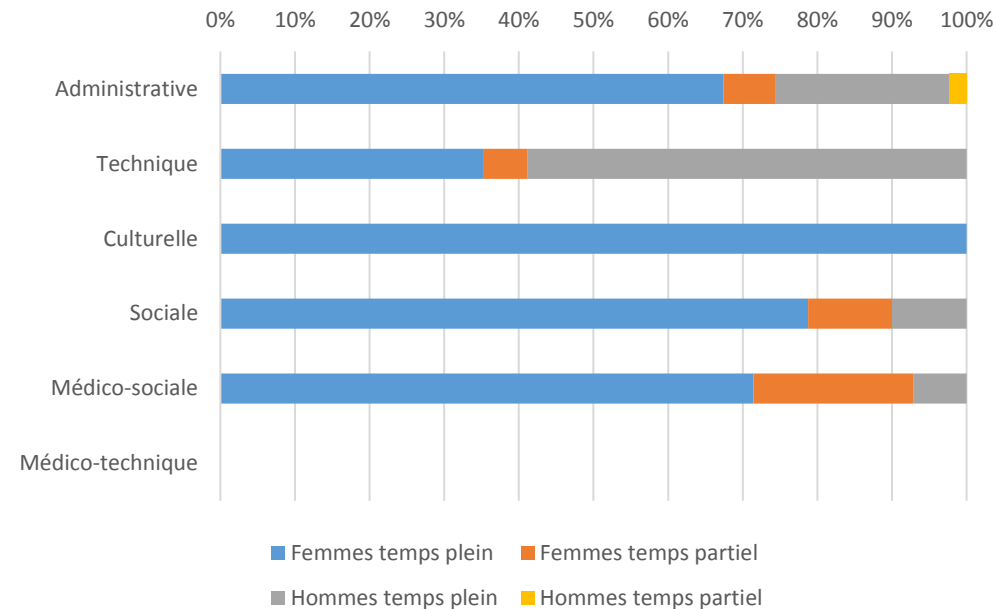
Durée du travail : temps complet, temps partiel et temps non complet

Focus par filière

Concernant les fonctionnaires



Concernant les contractuels



## Temps et conditions de travail

### Organisation particulière du travail

Sur les 2 033 agents à temps complet, 88 agents (soit 4,3 % des effectifs) sont soumis à une organisation particulière du travail (horaires décalés ou travail le week-end). Il s'agit des éducateurs et surveillants de nuit affectés à la Cité de l'Enfance et une partie des personnels d'exploitation de la Direction des Routes. Ces effectifs sont composés de 58 hommes et de 30 femmes.

### Télétravail

Au 31 décembre 2019, 259 agents (205 femmes et 54 hommes) exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail à raison d'une journée par semaine maximum.

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	99	35	<b>134</b>
B	73	13	<b>86</b>
C	33	6	<b>39</b>
<b>Toutes catégories</b>	<b>205</b>	<b>54</b>	<b>259</b>

### Compte épargne temps (CET)

Au 31 décembre 2019, 1 027 comptes épargne temps étaient ouverts au sein de l'administration départementale dont 65 nouveaux comptes épargne temps ouverts en 2019.

### Répartition Femmes/hommes

On recense 65 agents ayant ouvert un CET au cours de l'année 2019, répartis comme suit :

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	25	7	<b>32</b>
B	8	0	<b>8</b>
C	12	13	<b>25</b>
<b>Toutes catégories</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>65</b>

Par ailleurs au 31 décembre 2019, 3 988 jours ont été versés sur les CET répartis de la façon suivante :

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	1215	545	<b>1760</b>
B	842	218	<b>1060</b>
C	714	454	<b>1168</b>
<b>Toutes catégories</b>	<b>2771</b>	<b>1217</b>	<b>3988</b>

Enfin, 1 219 jours de CET ont été utilisés en 2019 (**soit sous forme de congés soit indemnisés**), répartis ainsi :

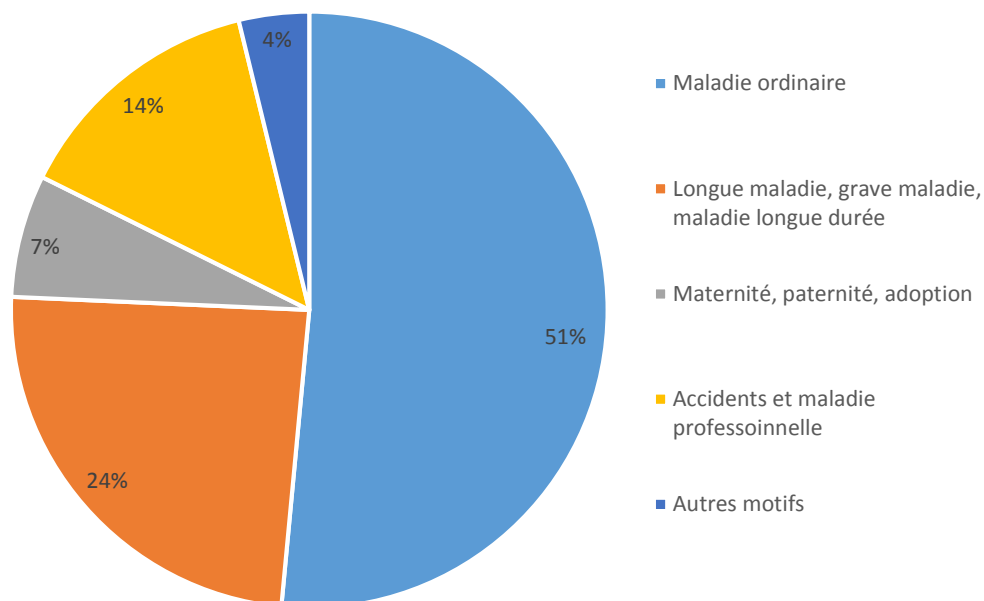
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	345	186	<b>531</b>
B	284	63	<b>347</b>
C	224	117	<b>341</b>
<b>Toutes catégories</b>	<b>853</b>	<b>366</b>	<b>1219</b>

## Temps et conditions de travail

### Absence au travail

Le nombre total de jours d'absence en 2019 s'est élevé à 47 761,5 jours (- 14,30 % par rapport à 2017) ainsi répartis :

- maladie ordinaire : 24 595 jours (- 11,91 %) ;
- longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie : 11 561 jours (- 7,81 %) ;
- maternité, paternité, adoption : 3 173 jours (- 45,15 %) ;
- accidents du travail et maladies professionnelles : 6 614 jours (- 7,63 %) ;
- autorisations spéciales d'absence : 1 818,5 jours (- 21,83 %).



Le taux d'absentéisme global s'est établi à 8,39 % en 2019 alors que les statistiques nationales (SOFAXIS) font état d'un taux d'absentéisme global de 9,8 % dans les collectivités.

La maladie ordinaire reste en 2019 la principale cause d'absence pour raison de santé, puisque ce motif a représenté à lui seul 51 % (52 % au niveau national) des journées de travail perdues. L'accident du travail et la maladie professionnelle représentent près de 14 % des jours d'absence (14 % au niveau national).

Nombre de jours d'absence par effectifs		
Fonctionnaires	Type d'absence	Contractuels
1874	<b>Effectifs au 31/12/2019 (rappel)</b>	187
23,0 jours moyens par agent	<b>Toutes absences (hors autres motifs)</b>	15,7 jours moyens par agent
12,2 jours moyens par agent	<b>Maladie ordinaire</b>	9,1 jours moyens par agent
5,7 jours moyens par agent	<b>Longues maladies, graves maladies, maladies longue durée</b>	4,3 jours moyens par agent
1,5 jours moyens par agent	<b>Maternité, paternité, adoption</b>	1,9 jours moyens par agent
3,5 jours moyens par agent	<b>Accidents du travail et maladies professionnelles</b>	0,4 jours moyens par agent
0,9 jours moyens par agent	<b>Autres motifs</b>	0,9 jours moyens par agent



*La durée moyenne d'arrêt, qui mesure la gravité des absences atteint en 2019, 23 jours (- 2,7 depuis 2017) pour les fonctionnaires et 15,7 jours (- 9,7 depuis 2017) pour les contractuels (toutes absences confondues) contre 47 jours au niveau national.*

*La durée moyenne de l'arrêt pour accidents du travail et maladies professionnelles a diminué de 0,1 jour pour les fonctionnaires et 1,7 jours pour les contractuels par rapport à 2017.*

## Temps et conditions de travail

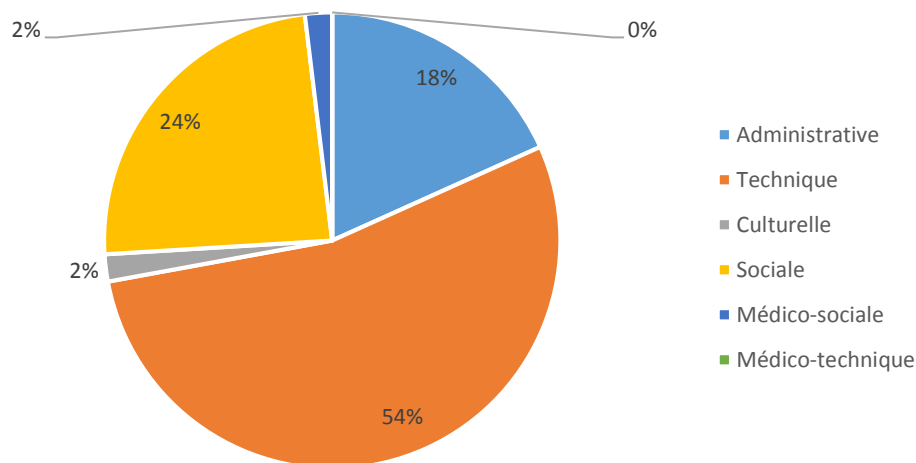
### Accidents de travail, maladie professionnelle, allocation temporaire d'invalidité et prévention

Au titre de l'année 2019, on dénombre\* :

- 104 reconnaissances d'accidents du travail (y compris les accidents de trajet au nombre de 24) avec une répartition de 70 accidents pour les femmes et 34 pour les hommes ;
- 4 reconnaissances de maladies professionnelles, en faveur de 2 femmes et de 2 hommes ;
- Aucune reconnaissance d'allocation temporaire d'invalidité.

#### Focus sur les accidents du travail

Les accidents du travail, au nombre de 104, sont en baisse par rapport à 2017 (- 20,6 %). En 2019, il y a eu 4 782 jours d'arrêts pour accident du travail, qu'ils se soient produits en 2019 ou auparavant. Le taux d'occurrence s'établit à 4 accidents (contre 5 en 2017) pour 100 agents.



*Les accidents sont proportionnellement les plus nombreux dans la filière technique (54 % des accidents, alors que cette filière représente 42 % des effectifs) même s'ils ont diminué d'un quart entre 2017 et 2019 (de 74 à 56). En contrepartie, il y a une progression de 18 % à 24 % des accidents du travail de la filière sociale.*

### Prévention

La collectivité travaille à la réalisation d'un plan de prévention des risques psychosociaux et à une démarche de prévention des risques cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction.

Durant l'année 2019, s'est également poursuivie la démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques.

Au cours de l'année 2019, 33 180 € ont été consacrés à la formation des membres du CHSCT et aux habilitations ; les dépenses réalisées en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail se sont élevées à 149 921 €.

En 2019, la collectivité comptait 56 assistants et conseillers de prévention et 16 animateurs et formateurs hygiène et sécurité.

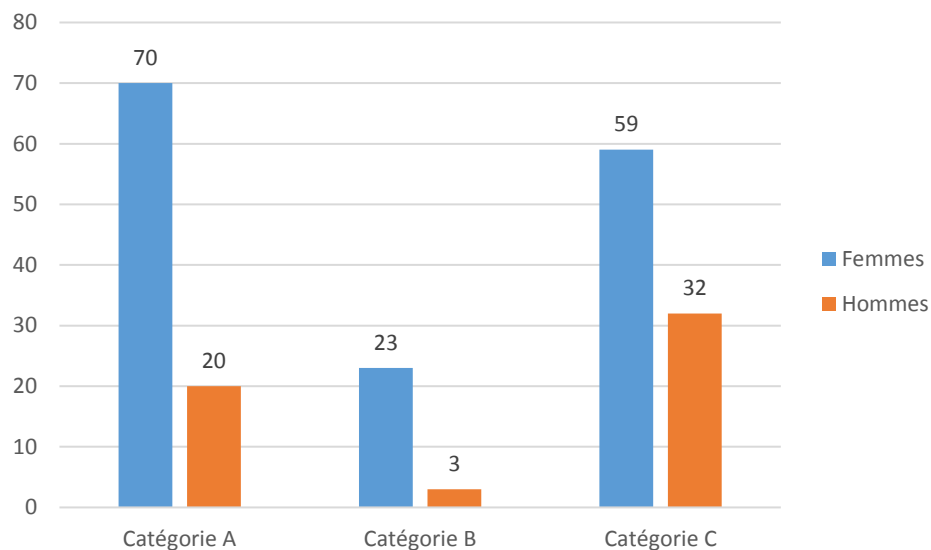
\* les accidents, maladies professionnelles et ATI des agents non permanents sont aussi comptabilisés.

## Parcours professionnels

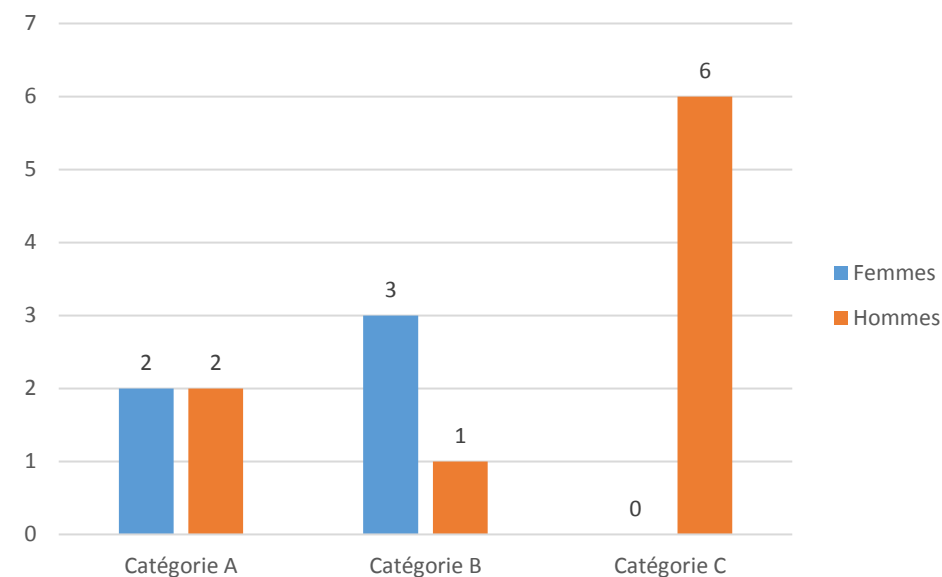
### Avancements de grade et promotions internes

- 207 agents ont bénéficié d'un avancement de grade en 2019, soit 11 % des fonctionnaires ;
- 14 agents ont bénéficié d'une promotion interne en 2019, soit 0,7 % des fonctionnaires ;
- 668 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2019, soit 35,6 % des fonctionnaires.

#### Avancements de grade



#### Promotions internes



### INFOS

*Globalement, le nombre de bénéficiaires d'un avancement de grade a augmenté de près de 47 % par rapport à 2017 (207 contre 141).*

*Le bond des avancements de grade en catégorie A est lié à la révision du cadre d'emploi des assistants socio-éducatif dans le cadre du Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) laquelle a ouvert pour ces professionnel(le)s de nouvelles perspectives d'avancement de grade (64 agents sur les 90 bénéficiaires d'un avancement de grade dans la catégorie A).*

Détails sur les avancements de grade

Catégorie A							
Filière	Grade	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Administrateur général	17	6	23	0	0	0
Administrative	Administrateur hors classe	5	3	8	0	0	0
Administrative	Attaché hors classe	5	3	8	3	3	6
Administrative	Directeur	0	0	0	0	0	0
Administrative	Attaché principal	17	6	23	4	2	6
Technique	Ingénieur général	0	0	0	0	0	0
Technique	Ingénieur en chef hors classe	0	0	0	0	1	1
Technique	Ingénieur hors classe	0	1	1	0	0	0
Technique	Ingénieur principal	1	4	5	1	4	5
Culturelle	Conservateur en chef	1	0	1	0	0	0
Culturelle	Attaché principal de conservation du patrimoine	0	1	1	0	0	0
Culturelle	Bibliothécaire principal	0	0	0	0	0	0
Sociale	Conseiller supérieur socio-éducatif hors classe	1	1	2	0	1	1
Sociale	Conseiller supérieur socio-éducatif	3	0	3	1	0	1
Sociale	Assistant socio-éducatif 1ère classe	28	7	35	14	3	17
Sociale	Educateur principal de jeunes enfants	1	0	1	0	0	0
Sociale	Assistant socio-éducatif classe exceptionnelle	175	13	188	42	5	47
Sociale	Educateur de jeunes enfants classe exceptionnelle	6	1	7	1	1	2
Médico-sociale	Médecin hors classe	1	0	1	0	0	0
Médico-sociale	Médecin de 1ère classe	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	Psychologue hors classe	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	Sage-femme hors classe	1	0	1	1	0	1
Médico-sociale	Cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	Cadre de santé de 1ère classe	2	0	2	0	0	0
Médico-sociale	Puéricultrice cadre supérieur de santé	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	Puéricultrice hors classe	1	0	1	1	0	1
Médico-sociale	Puéricultrice de classe supérieure	0	0	0	0	0	0
Médico-sociale	Infirmier soins généraux hors classe	2	0	2	0	0	0
Médico-sociale	Infirmier soins généraux de classe supérieure	3	0	3	2	0	2
Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>270</b>	<b>46</b>	<b>316</b>	<b>70</b>	<b>20</b>	<b>90</b>

Détails sur les avancements de grade (suite)

Catégorie B							
Filière	Grade	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Administrative</b>	Rédacteur principal de 1ère classe	48	2	50	15	1	16
<b>Administrative</b>	Rédacteur principal de 2ème classe	53	6	59	8	0	8
<b>Technique</b>	Technicien principal de 1ère classe	2	14	16	0	1	1
<b>Technique</b>	Technicien principal de 2ème classe	2	5	7	0	1	1
<b>Culturelle</b>	Assistant de conservation principal de 1ère classe	1	0	1	0	0	0
<b>Culturelle</b>	Assistant de conservation principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0
<b>Sociale</b>	Moniteur-éducateur et intervenant familial principal	3	0	3	0	0	0
<b>Médico-sociale</b>	Infirmier de classe supérieure	0	0	0	0	0	0
<b>Médico-technique</b>	Technicien paramédical de classe supérieure	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>109</b>	<b>27</b>	<b>136</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>26</b>

Catégorie C							
Filière	Grade	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Administrative</b>	Adjoint administratif principal de 1ère classe	94	3	97	14	1	15
<b>Administrative</b>	Adjoint administratif principal de 2ème classe	48	7	55	12	1	13
<b>Technique</b>	Agent de maîtrise principal	0	8	8	0	3	3
<b>Technique</b>	Adjoint technique principal de 1ère classe	10	48	58	2	7	9
<b>Technique</b>	Adjoint technique principal de 2ème classe	0	24	24	0	6	6
<b>Technique</b>	Adjoint technique EE principal de 1ère classe	147	41	188	19	9	28
<b>Technique</b>	Adjoint technique EE principal de 2ème classe	38	18	56	11	3	14
<b>Culturelle</b>	Adjoint territorial du patrimoine de 1ère classe	1	6	7	1	1	2
<b>Culturelle</b>	Adjoint territorial du patrimoine de 2ème classe	0	1	1	0	1	1
<b>Total</b>		<b>338</b>	<b>156</b>	<b>494</b>	<b>59</b>	<b>32</b>	<b>91</b>

Détails sur les promotions internes

Filière	Grade	Nombre de promouvables			Nombre de promus		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Administrateur	0	0	0	0	0	0
Administrative	Attaché	168	59	227	2	1	3
Administrative	Rédacteur principal de 2ème classe	3	0	3	2	0	2
Administrative	Rédacteur	40	2	42	1	0	1
Technique	Ingénieur en chef	0	0	0	0	0	0
Technique	Ingénieur	14	21	35	0	1	1
Technique	Technicien	24	113	137	0	1	1
Technique	Agent de maîtrise	200	168	368	0	6	6
Culturelle	Conservateur	3	0	3	0	0	0
Culturelle	Attaché de conservation	7	3	10	0	0	0
Culturelle	Bibliothécaire	7	3	10	0	0	0
Culturelle	Assistant de conservation principal de 2ème classe	0	0	0	0	0	0
Culturelle	Assistant de conservation du patrimoine	2	7	9	0	0	0
Sociale	Conseiller socio-éducatif	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>468</b>	<b>376</b>	<b>844</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>



## Parcours professionnels

## Rémunérations

## Charges de personnel et rémunérations annuelles brutes moyennes

Les charges de personnel se sont élevées à 104 117 700 € bruts en 2019 (+5,38 % par rapport à 2017), soit un coût de 137 € par habitant. Elles représentaient 18,09 % du budget de fonctionnement de la collectivité.

La rémunération moyenne annuelle brute 2019 de l'ensemble des agents (ayant eu une paie au moins une fois dans le courant de l'année 2019, les agents concernés peuvent ne pas faire partie des effectifs présents au 31/12/2019) s'élevait à 29 658 € (fonctionnaires : 30 328 €, contractuels permanents : 21 315 €) soit + 5.38 % par rapport à 2017.

## Rémunérations mensuelles nettes moyennes\*

*Par statut :*

Statut	Femmes	Hommes	Différence F/H
Fonctionnaire	1 838,79 €	1 956,68 €	- 117,90 €
Contractuel	1 824,68 €	2 089,95 €	- 265,27 €

*Par catégorie hiérarchique :*

Catégorie	Femmes	Hommes	Différence F/H
A	2 249,73 €	2 691,16 €	- 441,44 €
B	1 877,08 €	2 082,34 €	- 205,25 €
C	1 451,98 €	1 645,09 €	- 193,10 €

*Par filière\*\* :*

Filière	Femmes	Hommes	Différence F/H
Administrative	1 842,45 €	2 314,06 €	- 471,60 €
Technique	1 568,85 €	1 917,72 €	- 348,88 €
Culturelle	2 107,15 €	1 931,24 €	+ 175,90 €
Sociale	1 953,67 €	1 892,37 €	+ 61,30 €
Médico-Social	2 312,21 €	Non affiché**	Non affiché**
Médico-Technique	2 397,25 €	2 118,97 €	+ 278,28 €

\* les rémunérations mensuelles nettes sont calculées à partir de la paie de décembre 2019, pour tous les agents hors assistants familiaux.

\*\*Les moyennes sont calculées à partir de 5 agents dans la filière

## Parcours professionnels

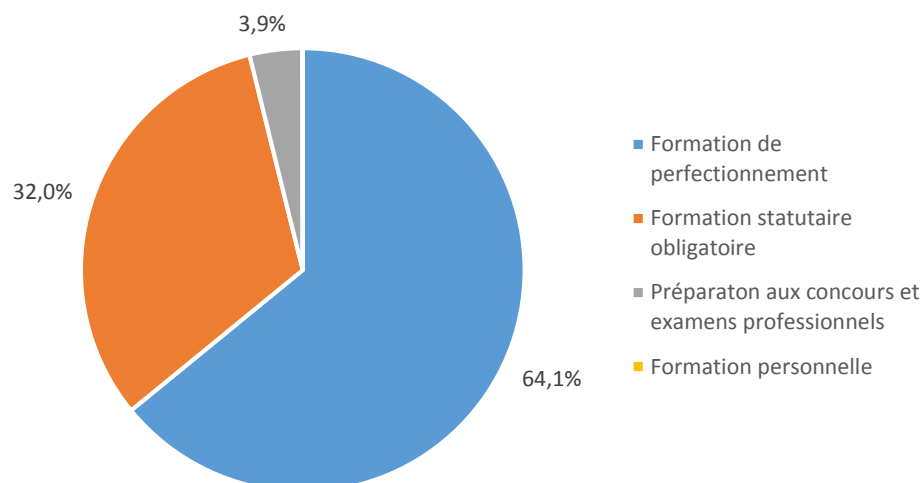
## Formation des agents permanents

7 708 jours de formations (hors formations informatiques et bureautiques) ont été dispensés au cours de l'année 2019, contre 8 257 jours en 2015 (- 6,65 %).

## INFOS

*La baisse du nombre de jours de formation par rapport à 2017 s'explique par le fait que le bilan social ne comptabilise désormais que les jours de formations des agents présents au 31 décembre 2019 alors qu'il comptabilisait tous les jours de formations dispensés en 2017. Le nombre de jours total de formations dispensés en 2019 se trouve toujours dans le bilan de formation.*

## Répartition des journées par type de formation



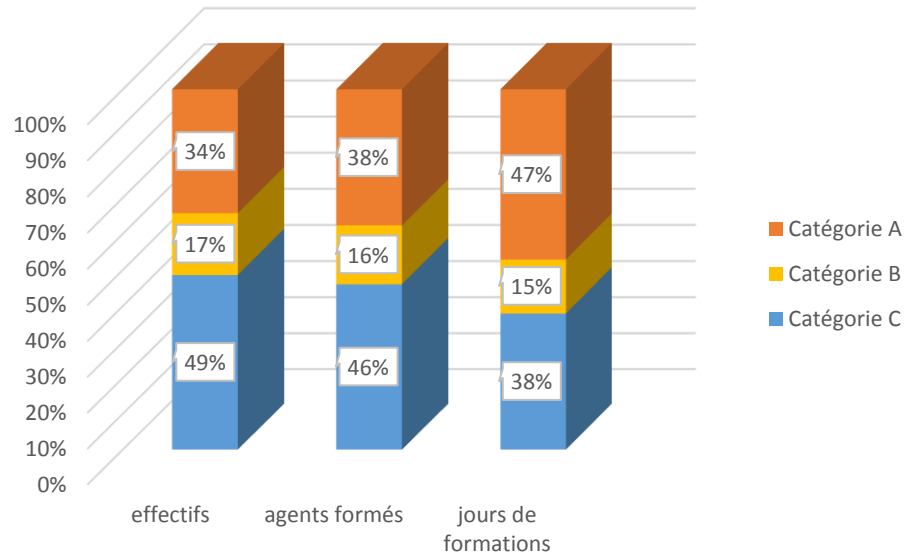
## INFOS

- *la formation de perfectionnement reste la plus représentée : un peu plus des 2/3 de l'ensemble des journées de formations suivies ;*
- *68 % des agents permanents ont suivi au moins une formation en 2019 ;*
- *en moyenne, un agent formé a suivi 5,5 jours de formations en 2019.*

## Parcours professionnels

### Formation des agents permanents

#### Structure de l'effectif et structure de l'effectif parti en formation

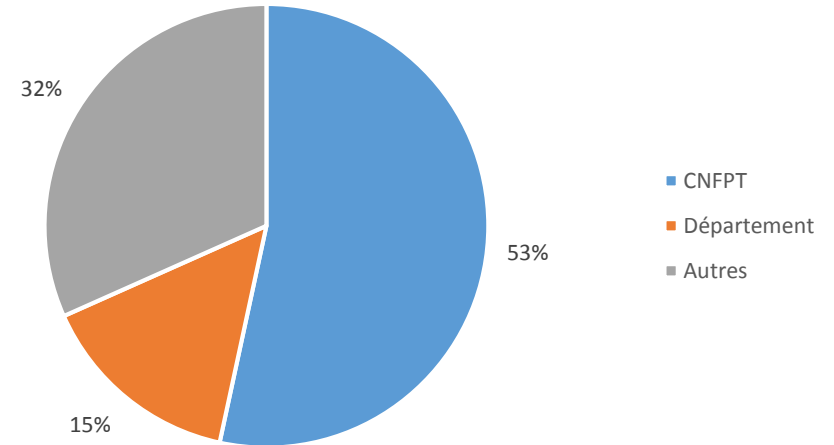


### INFOS

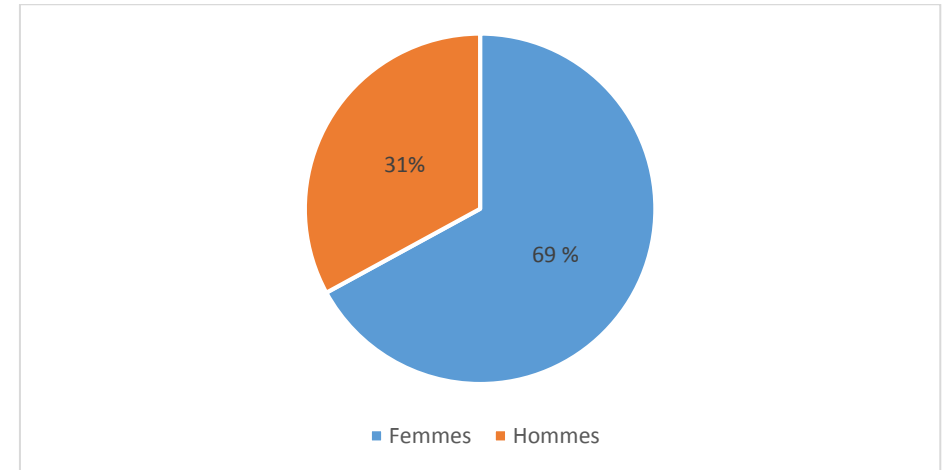
- 47 % des journées de formations ont été suivies par des agents de catégorie A, représentant 38 % des agents formés et 34 % de l'effectif ;
- 15 % des journées de formations ont été suivies par des agents de catégorie B, représentant 16 % des agents formés et 17 % de l'effectif ;
- 38 % des journées de formations ont été suivies par des agents de catégorie C, représentant 46 % des agents formés et 49 % de l'effectif.

72 agents non permanents ont suivi 458 jours de formations (non représentés dans les graphiques).

### Organismes formateurs



### Agents ayant suivi au moins une formation



### INFOS

Sur les 1 403 agents partis en formation, 69 % sont des femmes et 31 % des hommes. 66 % des hommes partis en formation sont de catégorie C. Parmi les femmes parties en formation, 45 % sont de catégorie A et 37 % sont de catégorie C.

## Parcours professionnels

### Formation des agents permanents

#### Dépenses de formation

Le total des sommes investies au titre de la formation (incluant la cotisation au CNFPT, le coût des actions de formation prises en charge par la collectivité et les frais de déplacements, hors coût salarial) s'est élevé à 822 879,70 €, soit une moyenne de 586 € (428 € en 2017). Le coût moyen d'un jour de formation s'élève à 107 €.

#### Focus sur les formations statutaires

Au 31 décembre 2019, 2 470 jours de formation statutaire (intégration et professionnalisation) ont été dispensés par le CNFPT, par la collectivité ou par des organismes externes. Sur ces 2 470 jours, 1 201 ont concerné des agents de catégorie A, 307 des agents de catégorie B et 962 des agents de catégorie C.

S'agissant de la répartition femmes/hommes, voici le nombre d'agents ayant participé à au moins une action de formation statutaire en 2019 :

Catégorie	PM nombre de jours dispensés	Femmes ayant bénéficié d'une formation	% de femmes formées par catégorie	Hommes ayant bénéficié d'une formation	% d'hommes formés par catégorie	Total
A	1 201	251	57 %	33	17 %	284
B	307	62	14 %	23	12 %	85
C	962	131	30 %	137	71 %	268
<b>Toutes catégories</b>	<b>2 470</b>	<b>444</b>	<b>70 %</b>	<b>193</b>	<b>30 %</b>	<b>637</b>

Par ailleurs, les ratios d'agents formés par rapport aux effectifs de chaque catégorie sont les suivants :

- catégorie A : 45 % des femmes et 23 % des hommes ont bénéficié d'une formation statutaire ;
- catégorie B : 23 % des femmes et 26 % des hommes ont bénéficié d'une formation statutaire ;
- catégorie C : 21 % des femmes et 37 % des hommes ont bénéficié d'une formation statutaire.

En 2019, deux agents ont bénéficié d'un congé de formation.

## Articulation vie professionnelle/vie personnelle

### Congé paternité, d'accueil d'enfant ou d'adoption, congé parental

Au cours de l'année 2019, 10 hommes ont bénéficié d'un congé de paternité, d'accueil d'enfant ou d'adoption : 3 en catégorie A, 2 en catégorie B et 5 en catégorie C.

En 2019, 7 femmes et 1 homme ont pris un congé parental.

### Temps partiel

Sur les 424 agents exerçant à temps partiel, on observe que :

- 65 agents (15 %) exercent un temps partiel de droit, avec une répartition sexuée de 92 % de femmes et 8 % d'hommes ;
- 359 agents (85 %) exercent un temps partiel sur autorisation, avec une répartition sexuée de 96 % de femmes et 4 % d'hommes.

De plus, sur l'année 2019, 210 demandes de temps partiel ont été formulées et acceptées (aucun refus), concernant 199 femmes et 11 hommes.

Enfin, 51 agents à temps partiel ont été réintégrés à temps plein sur leur demande (46 femmes et 5 hommes).

### Disponibilités

Courant 2019, 61 femmes et 23 hommes ont bénéficié d'une disponibilité. Sur ce total de 84 disponibilités, 23 ont été attribuées de droit (23 femmes et aucun homme) et 61 pour convenances personnelles (38 femmes et 23 hommes).

### Protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la protection sociale complémentaire de ses agents dès lors qu'ils adhèrent à des contrats labellisés.

En 2019, 793 agents ont perçu la participation pour leur complémentaire santé (- 53 bénéficiaires par rapport à 2017) et 619 agents celle liée à la prévoyance (- 80 bénéficiaires par rapport à 2017).

- Les agents de catégorie A ont perçu en moyenne, sur l'année, 126 € pour le risque santé et 126 € pour la prévoyance ;
- Les agents de catégorie B ont perçu en moyenne, sur l'année, 136 € pour le risque santé et 137 € pour la prévoyance ;
- Les agents de catégorie C ont perçu en moyenne, sur l'année, 144 € pour le risque santé et 146 € pour la prévoyance ;
- Les agents hors catégorie (non permanents) ont perçu en moyenne, sur l'année, 129 € pour le risque santé et 130 € pour la prévoyance.

## Conclusion et perspectives dans le cadre de la Collectivité européenne d'Alsace

Ce rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes porte sur les données de 2019. Il est cette année, construit par chaque Direction des Ressources Humaines des deux départements de la future CeA pour leurs effectifs respectifs.

Dès l'année prochaine, ce rapport de l'état de la situation comparée entre les femmes et les hommes sera intégré dans le rapport social unique élaboré chaque année conformément aux dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le rapport social unique sera construit en commun par les futurs services de la Direction Générale Adjointe des Ressources Humaines, de l'organisation et de l'innovation managériale de la CeA. Le rapport 2021 portant sur l'année 2020 sera donc le dernier distinguant les effectifs du Département du Haut-Rhin et ceux du Bas-Rhin.

En 2022, le premier rapport social unique commun sur les effectifs de la CeA sera présenté et fera état des premières données communes de 2021.

Dès à présent, les services des deux Directions des Ressources Humaines travaillent en commun pour construire le plan d'action CeA 2021/2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des groupes de travail communs permettront également de préparer la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes prévu par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ainsi que le décret n°2020-256 du 13 mars 2020.