

SITUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ EUROPÉENNE D'ALSACE

ANNEXE 1 : Données chiffrées du rapport de situation

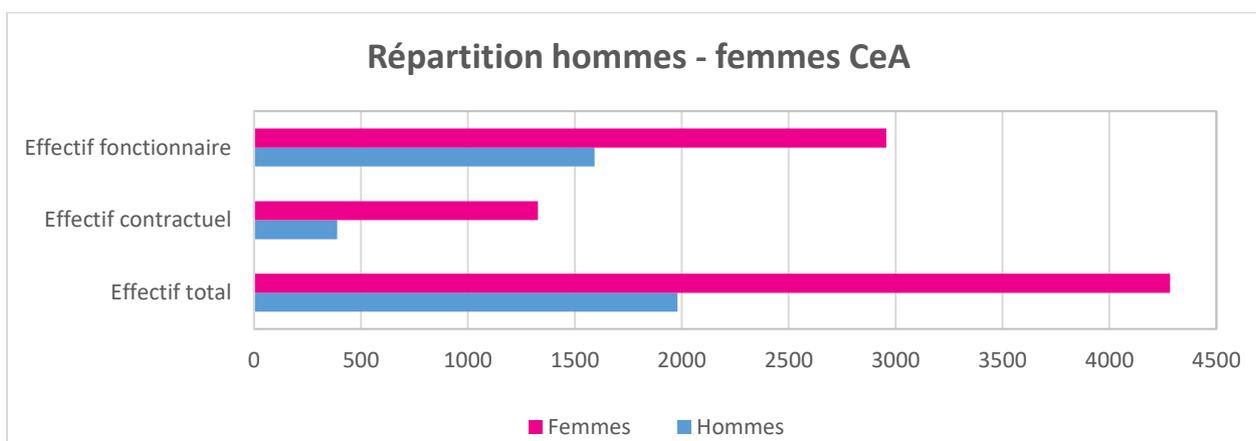
I. La place des femmes au sein de la CeA en termes d'effectifs

A. Effectif global

En 2023, la Collectivité européenne d'Alsace emploie 6 261 personnes sur emplois permanents et non permanents. Le taux de féminisation global est de 68,40 % soit très légèrement en baisse par rapport à celui de 2022 qui était de 69,03 %.

Emploi	Statut	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
Permanent	Fonctionnaire	65,00	1592	2956	4548
Permanent	Contractuel	73,18	162	442	604
Non permanent	Contractuel	79,80	224	885	1109
Total		68,40	1978	4283	6261
Pourcentage (Répartition H/F) Fonctionnaire			35,00	65,00	
Pourcentage (Répartition H/F) Contractuel			22,54	77,46	

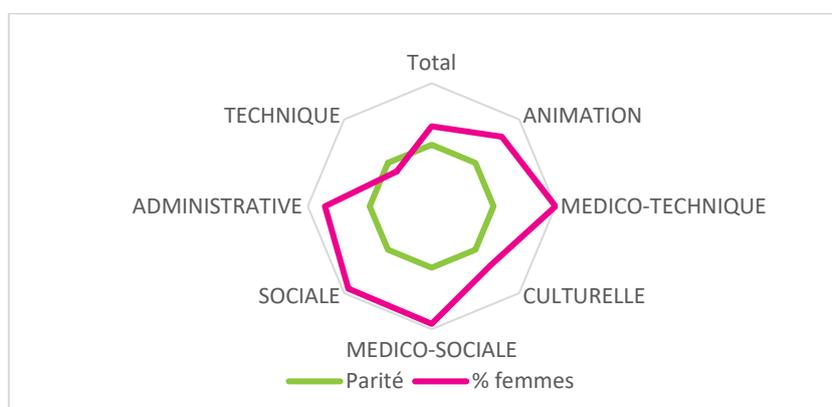
Si on tient compte des temps partiels et des temps non complets, le taux de féminisation des fonctionnaires est égal à 64,06 %, légèrement inférieur à l'an passé où il était de 64,86 %



B. Effectif par filière

➤ Fonctionnaires

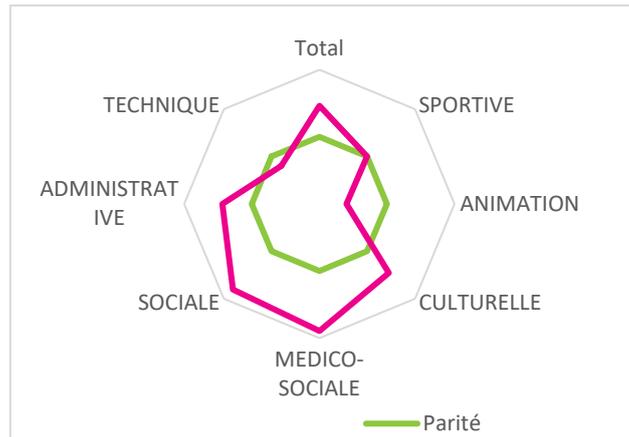
Filière	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
ANIMATION	80,00	2	8	10
MEDICO-TECHNIQUE	100,00		2	2
CULTURELLE	67,74	40	84	124
MEDICO-SOCIALE	95,69	11	244	255
SOCIALE	94,95	27	508	535
ADMINISTRATIVE	86,09	199	1232	1431
TECHNIQUE	40,07	1313	878	2191
Total	65,00	1592	2956	4548



On constate que la seule filière qui peut être dite « mixte » est la filière technique. Les femmes sont surreprésentées dans les autres filières, administratives et sociales.

➤ Contractuels sur postes permanents

Filière	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
SPORTIVE	50,00	1	1	2
ANIMATION	20,00	4	1	5
CULTURELLE	72,73	3	8	11
MEDICO-SOCIALE	94,74	2	36	38
SOCIALE	90,40	17	160	177
ADMINISTRATIVE	71,74	78	198	276
TECHNIQUE	40,00	57	38	95
Total	73,18	162	442	604



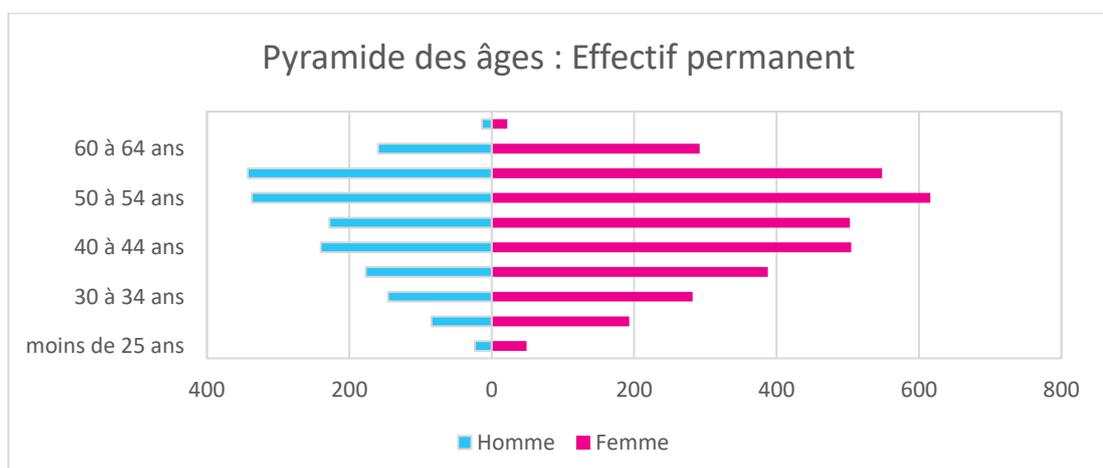
C. Effectif par catégorie hiérarchique

Fonctionnaires	Catégorie hiérarchique	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
	A	80,68	283	1182	1465
	B	65,54	225	428	653
	C	55,39	1084	1346	2430
Contractuels permanents	A	74,44	102	297	399
	B	68,60	54	118	172
	C	81,82	6	27	33

D. Effectifs par âge

Moyenne d'âge

Statut	Homme	Femme
Fonctionnaire	48,49	48,27
Contractuel permanent	39,72	37,18



E. Effectifs pour les autres types de statut et contrats : Les contractuels sur emplois non permanents

Nature de l'emploi	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
Collaborateurs de cabinet	57,14	3	4	7
Contrat de projet	33,33	4	2	6
CUI-CAE	77,27	20	68	88
Accrois Temp/Sais Act	71,06	79	194	273
Assistants familiaux	91,03	46	467	513
Apprentis	54,95	41	50	91
Vacataires	78,22	22	79	101
Service civique	70,00	9	21	30
TOTAUX	79,80	224	885	1109

II. La place des femmes au sein de la CeA en termes de temps de travail

A. Temps partiel

Type de temps partiel - global	Homme	Femme	Total	Taux de féminisation du TP
Temps partiel de droit	15	157	172	91,3
Temps partiel sur autorisation	23	505	528	95,6
Total	38	662	700	94,6
Pourcentage	2,17	19,48		

Près de 20 % de femmes sont en temps partiel contre 2,17 % des hommes. En outre, quel qu'en soit le motif, le temps partiel est massivement le fait des femmes : plus de 94 %.

B. Télétravail

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
En télétravail	2195	546	2741	80,1
Effectif total	4283	1978	6261	68,4
	51,2	27,6	43,7	

De la même manière que pour les temps partiels, les femmes sont sur représentées dans le télétravail.

III. La place des femmes au sein de la CeA en termes de carrière

A. Départ à la retraite

			Age moyen		
Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Age moyen
57	92	149	61,78	62,69	62,34

IV. Articulation vie professionnelle /vie familiale

A. Congés liés à la famille

➤ Congés de maternité

Congés maternité	Agentes	Nombre de jours
Fonctionnaires	57	6189
Contractuelles permanentes	13	1087
Contractuelles non permanentes	1	108

➤ Congés de paternité

	Agents	Nombre de jours
Fonctionnaires	27	629
Contractuels permanents	4	100
Contractuels non permanents	1	25

En 2023, 32 pères ont pris un congé de paternité, pour 754 jours au total, soit 23,6 jours par personne sachant que ce congé est de 25 jours au maximum. Ce nombre continue à augmenter, il était de 30 en 2022, de 23 en 2021 et 21 en 2020.

➤ Congés de présence parentale

Le congé de présence parentale permet de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant handicapé, accidenté ou malade.

Homme	Femme
-------	-------

	Nb d'Agents	Nombre de jours	Nb d'Agents	Nombre de jours
Fonctionnaire	2	64	6	271
Contractuel permanent		0	1	7
Total	2	64	7	278

22,2 % des congés de présence parentale sont pris par les pères. Les femmes prennent en outre des congés un peu plus longs que les pères : 39,7 jours contre 32 pour les pères.

➤ Congé parental

Le congé parental permet de cesser de travailler à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, pour s'en occuper.

	Homme		Femme	
	Agents	Nombre de jours	Agents	Nombre de jours
Fonctionnaire	1	31	39	5859
Contractuel permanent			4	305
Contractuel non permanent			1	93
Total	1	31	44	6257

2,2 % des congés parentaux sont pris par les hommes, tandis que 99,5 % des jours pris au titre du congé parental le sont par des femmes.

On constate que ce sont majoritairement les femmes qui arrêtent leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant.

B. Ouverture et alimentation des Comptes Epargne Temps

Nombre de jours accumulés au 31/12/2023		Total	Taux de féminisation	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023		Total	Taux de féminisation
Hommes	Femmes			Hommes	Femmes		
23814,5	39085,5	62900	62,1	4188,5	6260,5	10449	59,9

62 % du nombre de jours accumulés au titre des CET ouverts dans la collectivité ont été épargnés par les femmes.

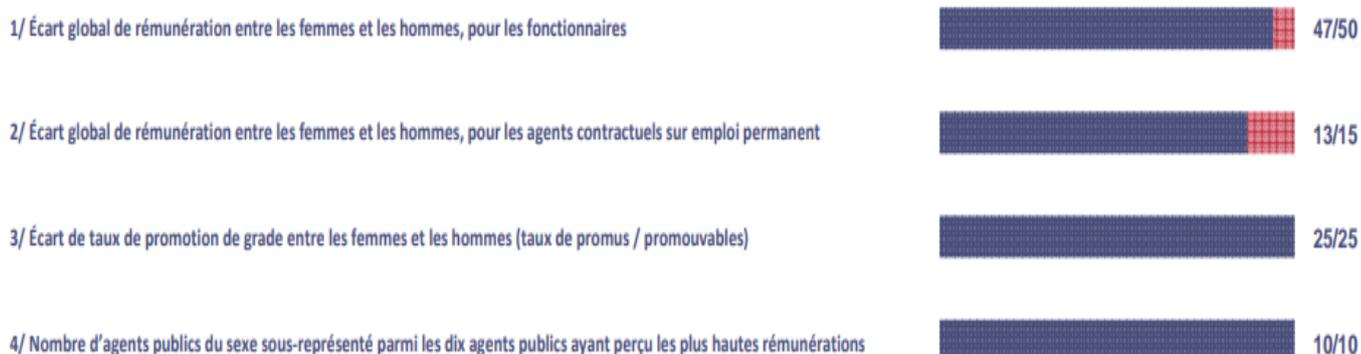
V. L'index de l'égalité professionnelle 2023 de la collectivité

La loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 renforce pour la Fonction publique les obligations en matière de parité au sein de l'encadrement supérieur et d'égalité salariale. Les collectivités doivent publier annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle, ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs qui permettent de mesurer l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels, mais également l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes, ainsi que le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Au titre de cette nouvelle obligation, la Collectivité européenne d'Alsace avec un score de 95 points sur 100 se situe bien au-delà de la cible minimale de 75 points fixée par le législateur et se trouve dispensée d'objectifs de progression.

Dans le détail les 4 indicateurs présentent les résultats suivants conduisant à la note de 95 sur 100 :



Les 2 premiers indicateurs permettent de comparer les rémunérations des femmes et des hommes à situation égale, pour cela la comparaison se fait au niveau de la filière associée à la catégorie hiérarchique. Seules les primes et les indemnités sont prises en compte, le traitement indiciaire n'est pas intégré car deux personnes ayant un même indice perçoivent le même traitement.

Plus précisément l'écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires par filières et catégories hiérarchiques équivalentes est estimé à 2,9 % soit 92 € en faveur des hommes sur une rémunération mensuelle.

L'écart global de rémunération pour les contractuels sur emploi permanent est quant à lui de 5,6 % ce qui représente 184 € en faveur des hommes sur une rémunération mensuelle.

Au titre du 3^{ème} indicateur qui permet de mesurer l'écart de promotion entre les femmes et les hommes, l'écart constaté est de 0,3 % en faveur des femmes, le taux d'avancement des hommes étant de 37,8 % et celui des femmes de 38,1 % (pourcentage d'agents promus au choix par rapport au total d'agents remplissant les conditions pour être promus).

Quant à l'indicateur 4, on relève qu'il y a 4 femmes et 6 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la collectivité.