

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

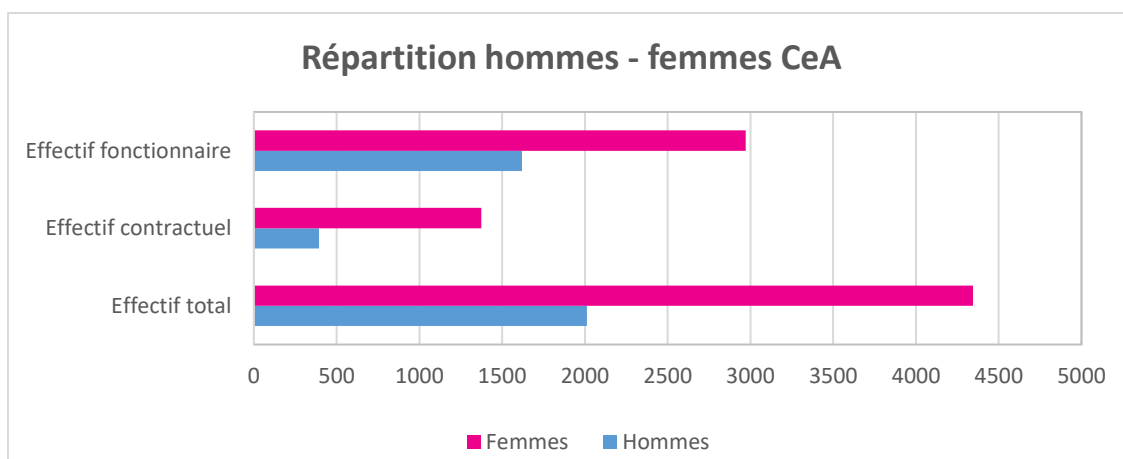
I. La place des femmes au sein de la CeA en termes d'effectifs

A. Effectif global

En 2024, la Collectivité européenne d'Alsace emploie 6 359 personnes sur emplois permanents et non permanents. Le taux de féminisation global est de 68,34 % soit stable par rapport à celui de 2023 qui était de 68,39 %.

Emploi	Statut	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
Permanent	Fonctionnaire	64,73	1619	2971	4590
Permanent	Contractuel	74,75	178	527	705
Non permanent	Contractuel	79,69	216	848	1064
Total		68,34	2013	4346	6359
Pourcentage (Répartition H/F) Fonctionnaire			35,27	64,73	
Pourcentage (Répartition H/F) Contractuel			22,29	77,71	
Pourcentage de titulaire par rapport à l'effectif permanent			90,09	84,93	

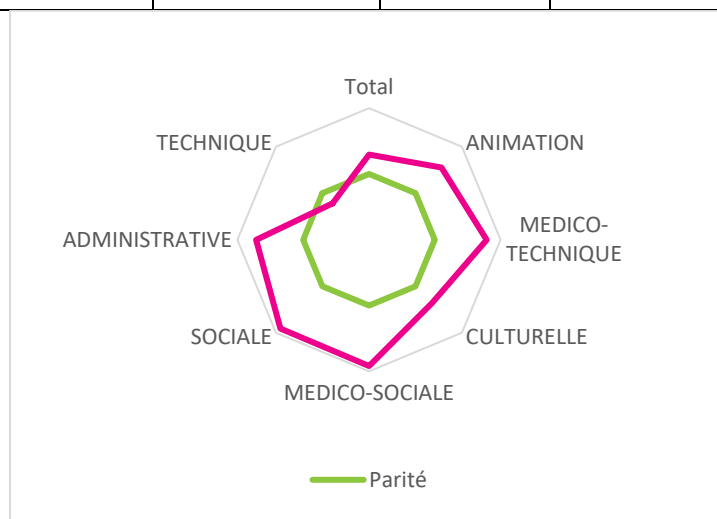
Si on tient compte des temps partiels et des temps non complets, le taux de féminisation des fonctionnaires (soit le taux ETPR) est égal à 64,10 %, légèrement supérieur à l'an passé où il était de 64,06 %



B. Effectif par filière

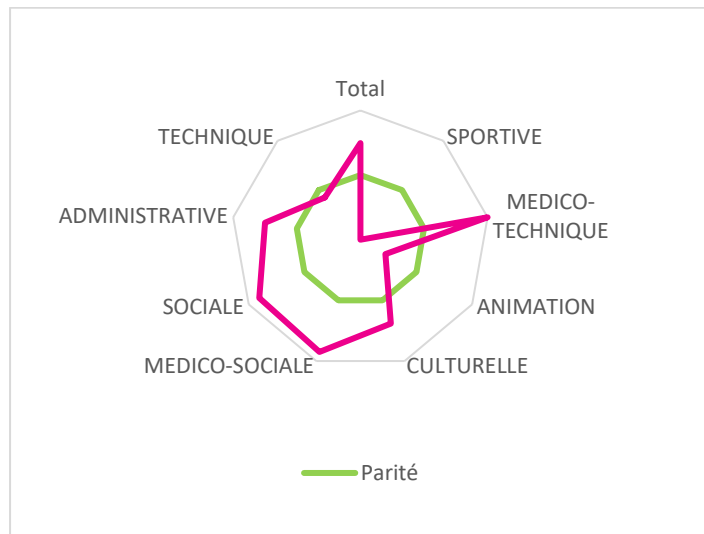
➤ Fonctionnaires

Filière	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
ANIMATION	77,78	2	7	9
MEDICO-TECHNIQUE	89,47	2	17	19
CULTURELLE	68,00	40	85	125
MEDICO-SOCIALE	95,97	10	238	248
SOCIALE	95,31	25	508	533
ADMINISTRATIVE	85,78	209	1261	1470
TECHNIQUE	39,11	1331	855	2186
Total	64,73	1619	2971	4590



➤ Contractuels sur postes permanents

Filière	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
SPORTIVE	0,00	1	0	1
MEDICO-TECHNIQUE	100,00	0	2	2
ANIMATION	22,22	7	2	9
CULTURELLE	69,23	4	9	13
MEDICO-SOCIALE	92,50	3	37	40
SOCIALE	90,40	19	179	198
ADMINISTRATIVE	74,93	85	254	339
TECHNIQUE	42,72	59	44	103
Total	74,75	178	527	705



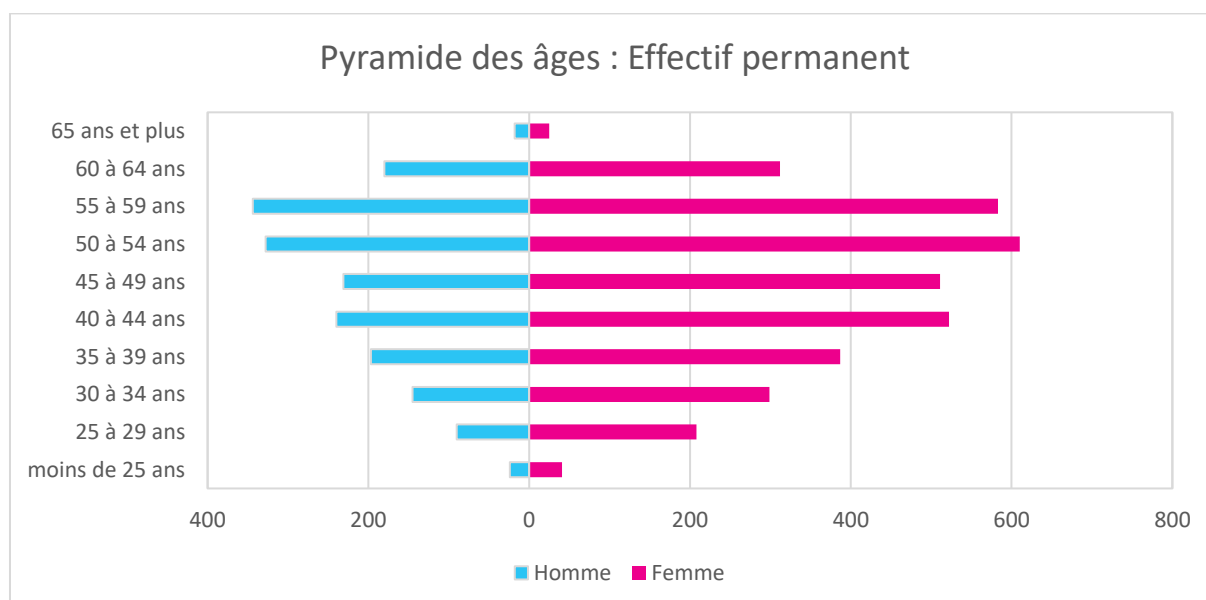
C. Effectif par catégorie hiérarchique

Fonctionnaires	Catégorie hiérarchique	Taux de féminisation	Taux de féminisation 2023	Homme	Femme	Total
	A	80,65	80,68	294	1225	1519
	B	65,73	65,54	231	443	674
	C	54,36	55,39	1094	1303	2397
Contractuels permanents	A	75,99	74,44	109	345	454
	B	71,30	68,60	62	154	216
	C	80,00	81,82	7	28	35

Les effectifs par catégories hiérarchiques restent stables.

D. Effectif par âges

Statut	Homme	Femme
Fonctionnaire	48,76	48,59
Contractuel permanent	38,71	37,54



La moyenne d'âge des contractuels permanents est très inférieure à celle des fonctionnaires.

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	50,00	4	4	8
Collaborateurs de groupe d'élus	50,00	3	3	6
Contrat de projet	33,33	4	2	6
CUI-CAE	73,03	24	65	89
Accrois Temp/Sais Act	70,88	76	185	261
Assistants familiaux	91,75	41	456	497
Apprentis	56,67	39	51	90
Vacataires	76,47	20	65	85
Service civique	77,27	5	17	22
TOTAUX	79,69	216	848	1064

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 de droit	15	155	170	91,18
Temps sur autorisation	27	542	569	95,25
Total	42	697	739	94,32
% H ou F / Total	5,68	94,32		
% par rapport à l'effectif	2,34	19,93		

Le temps partiel reste massivement l'affaire des femmes.

B. Télétravail

En données globales pour la campagne 2024/2025 :

	Femmes	Hommes	Total	Taux de féminisation
En télétravail	2259	572	2831	79,80
Effectif total	4345	2013	6358	68,34
	51,99	28,41	44,52	

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

A. Départs à la retraite

			Age moyen		
Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Age moyen
48	78	126	62,80	63,03	62,94

Un âge moyen légèrement en hausse, pour mémoire il était de 62,34 en 2023.

IV. Articulation vie professionnelle / vie familiale

A. Congés liés à la famille

➤ Congés de maternité

Congés maternité (personnel présent au 31/12)	Agentes			Nombre de jours		
	A	B	C	A	B	C
Fonctionnaires	42	7	20	3666	855	1929
Contractuelles permanentes	15	7		1561	699	
Contractuelles non permanentes	1		1	111		84

➤ Congés de paternité

	Agents			Nombre de jours		
Hommes	A	B	C	A	B	C
Fonctionnaires	6	3	18	169	54	424
Contractuels permanents	3	3		97	55	
Contractuels non permanents		1			25	
Total	34			824		

En 2024, 34 pères ont pris leur congé paternité pour un total de 824 jours, soit 24,24 jours par personne sachant que ce congé donne à un droit maximal de 25 jours ou 32 jours en cas de naissances ou accueils multiples. Pour mémoire, en 2023, 32 pères ont pris le congé, en 2022, ils étaient 30 et 24 en 2021.

➤ 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		Total jours
	Agents	Nombre de jours	Agents	Nombre de jours	
Fonctionnaire	1	42	4	449,5	
Contractuel permanent	0	0	0	0	0
Total	1	42	4	449,5	491,5

➤ 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	0	0	42	7070
Contractuel permanent	0	0	8	631
Contractuel non permanent	0	0	1	34
Total	0	0	51	7735

Cette année, le congé parental est exclusivement pris par les femmes. L'an passé, la CeA comptait un homme. Les effectifs masculins sont toutefois trop limités pour que le changement soit significatif.

B. Ouverture et alimentation des Comptes épargne temps

Les données des deux tableaux suivants concernent les personnes sur emplois permanents présents au 31/12/2024.

Nombre de jours accumulés au 31/12/2024			Taux de féminisation	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024			Taux de féminisation
Hommes	Femmes	Total		Hommes	Femmes	Total	
24336	40449	64785	62,4	4251	7020	11271	62,3

Les femmes accumulent un peu moins de jours de congés que les hommes si l'on rapporte les taux de féminisation de l'épargne à ceux de la présence des femmes au sein de l'administration.

V. Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024 de la Collectivité européenne d'Alsace

Au titre de cette nouvelle obligation, la Collectivité européenne d'Alsace avec un score en 2024 de **79** points sur 100 se situe 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 cette note de **79** sur 100 :

- **1. Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes pour les **fonctionnaires** : 47 points sur 50 ;
- **2. Ecart global de rémunération** entre les femmes et les hommes pour les **contractuels** : 14 points sur 15 ;
- **3. Ecart de taux de promotion de grade** entre les femmes et les hommes : 8 points sur 25 ;
- **4. Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations** : 10 points sur 10.

Les deux 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, considérant qu'à même indice les personnes perçoivent le même traitement.

Plus précisément, l'écart global de rémunération en équivalent temps plein entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires est estimé à 2,9 % soit 96 € en faveur des hommes sur une rémunération mensuelle.

L'écart global de rémunération pour les contractuels sur emploi permanent est quant à lui de 3,8 % ce qui représente 129 € en faveur des hommes sur une rémunération mensuelle.

Au titre du 3ème indicateur qui permet de mesurer l'écart de promotion entre les femmes et les hommes, l'écart constaté est de **6,3 % en faveur des femmes**.

Le taux d'avancement dans le cas des promotions au choix des hommes est de 28,6 % et celui des femmes de 34,6 %. Le taux d'avancement des promotions par la voie de l'examen professionnel des hommes est de 33,3 % et celui des femmes de 75 % (**pourcentage d'agents promus par rapport au total d'agents remplissant les conditions pour être promus**).

Taux de promotion de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement	hommes	femmes	écart
appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	28,6%	34,6%	6,0%
voie d'examen professionnel	33,3%	75,0%	41,7%
			6,3%
Taux utilisé pour l'indicateur 3	6,3%	il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix	

A titre de comparaison, les données pour l'année 2023 étaient les suivantes :

Taux d'avancement de grade au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement	hommes	femmes	écart
appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle	37,9%	38,1%	0,3%
voie d'examen professionnel	100,0%	100,0%	0,0%
			0,3%
Taux utilisé pour l'indicateur 3	0,3%	il s'agit de l'écart en valeur absolu des taux d'avancement au choix	

Quant à l'indicateur 4, on relève qu'il y a 5 femmes et 5 hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations de la Collectivité, soit la parité.