

Rapport du Président

Séance publique
du lundi 13 novembre 2023
N° CD-2023-4-1-2
N° applicatif 7261

1^{ère} Commission

Commission Service public alsacien et transformation de l'action publique en lien avec les habitants

Direction

Direction des Ressources humaines

Service consulté

Service projets et appui juridique

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

Résumé : Le présent rapport a pour objet de proposer à la séance plénière de la Collectivité européenne d'Alsace d'adopter le rapport de situation 2022 en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace. Ce rapport est un outil de suivi de la progression vers l'égalité professionnelle auquel concourt fortement le plan pluriannuel d'actions mis œuvre au sein de la Collectivité européenne d'Alsace depuis 2021. En effet, au-delà des exigences réglementaires, ce plan d'action représente une opportunité de valoriser les actions déjà mises en œuvre, de les évaluer et de les ajuster pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de notre collectivité.

Plusieurs actions phares inscrites au plan égalité professionnelle femmes hommes et désormais réalisées comme la création du dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, discriminations, agissements sexistes, ont constitué une étape importante de la mise en place de cette politique volontariste de notre Collectivité en la matière.

Un nouveau plan d'actions pour la période 2024-2026 sera déployé, marquant une nouvelle fois un engagement fort de la Collectivité européenne d'Alsace dans la lutte contre les discriminations en général et l'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes en particulier.

L'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes fait obligation aux collectivités territoriales à présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et sur les actions menées et moyens mobilisés à cette fin.

Le présent rapport répond à cette obligation et s'inscrit par ailleurs dans le renforcement de la stratégie nationale en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des fonctions publiques.

En effet, depuis le 25 novembre 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes est déclarée Grande cause du quinquennat. En conséquence, le corpus législatif et réglementaire s'est étoffé régulièrement afin de favoriser l'égalité professionnelle (la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 instaurant l'obligation de l'élaboration d'un Plan égalité) et de lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes).

Le présent rapport porte essentiellement sur la politique RH en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité européenne d'Alsace.

I. Politique interne et Plan égalité professionnelle femmes hommes

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer et approuver un plan pluriannuel d'actions destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Conseil de la Collectivité européenne d'Alsace a approuvé son Plan égalité professionnelle femmes hommes le 31 mai 2021 pour la période 2021-2023.

Ce plan comporte 17 actions réparties en cinq axes :

1er Axe : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Cet axe comporte l'identification des écarts présentée synthétiquement dans le présent rapport et la prise en compte de l'égalité dans l'élaboration des lignes directrices de gestion. Le travail autour de la mise en place du SIRH commun ne permet pas pour le moment d'apporter des données plus précises que celles qui sont présentées.

Par contre, l'égalité professionnelle a été intégrée aux lignes directrices de gestion organisationnelles et stratégiques.

2ème Axe : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Cet axe comporte deux actions liées au recrutement et une action liée à l'aménagement des locaux en faveur de la mixité.

Les personnes en charge du recrutement ont été formées en 2022 à la communication égalitaire pour la rédaction des offres d'emploi et au recrutement non stéréotypé et non discriminant. Par ailleurs, un état des lieux de l'équipement de nos locaux en sanitaires et vestiaires pour permettre la mixité des métiers a été réalisé.

3ème Axe : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Cet axe comporte des actions concernant les congés familiaux et l'articulation des temps de la vie professionnelle et de la vie sociale et familiale. Les guides des congés de maternité et paternité ont été mis à jour, un travail sur l'accompagnement des départs et retours de congés familiaux a été initié, dont la finalisation fera l'objet d'une fiche action dans le prochain plan égalité.

4ème Axe : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

La principale action de cet axe de travail a été la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes en 2021. Au cours de l'année 2022, après un an de fonctionnement et des formations spécifiques dispensées au personnel intervenant sur le dispositif, un bilan a été réalisé, qui a permis d'ajuster le dispositif. Ces ajustements ont pris effet en janvier 2023.

5ème Axe : Actions transversales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Il s'agit des actions destinées à soutenir la réalisation du plan : communication, formations, mise en place du Réseau égalité, etc...

Par ailleurs, afin de suivre la mise en œuvre du Plan égalité professionnelle femmes hommes un comité de pilotage a été créé dont les organisations syndicales sont partie prenante.

L'année 2023 a également été consacrée à l'élaboration d'une proposition de nouveau plan 2024-2026. Des groupes de travail avec les organisations syndicales puis des agentes et agents volontaires ont été organisés pour faire le bilan du plan qui se termine et émettre des propositions d'actions pour le nouveau plan. Les axes de travail sont maintenus, tandis que 17 nouvelles actions, en cours de validation, ont été identifiées.

Le bilan du plan égalité professionnelle femmes hommes 2021-2023 sera présenté à l'occasion de l'adoption du nouveau plan pour la période à venir 2024-2026 dans la délibération du 18 décembre 2023.

Quelques actions emblématiques réalisées peuvent toutefois d'ores et déjà être évoquées.

Ainsi, un évènement a été organisé chaque année autour de la journée internationale des droits des femmes afin de rendre visibles les problématiques d'égalité entre femmes et hommes, au travers d'ateliers et de conférences.

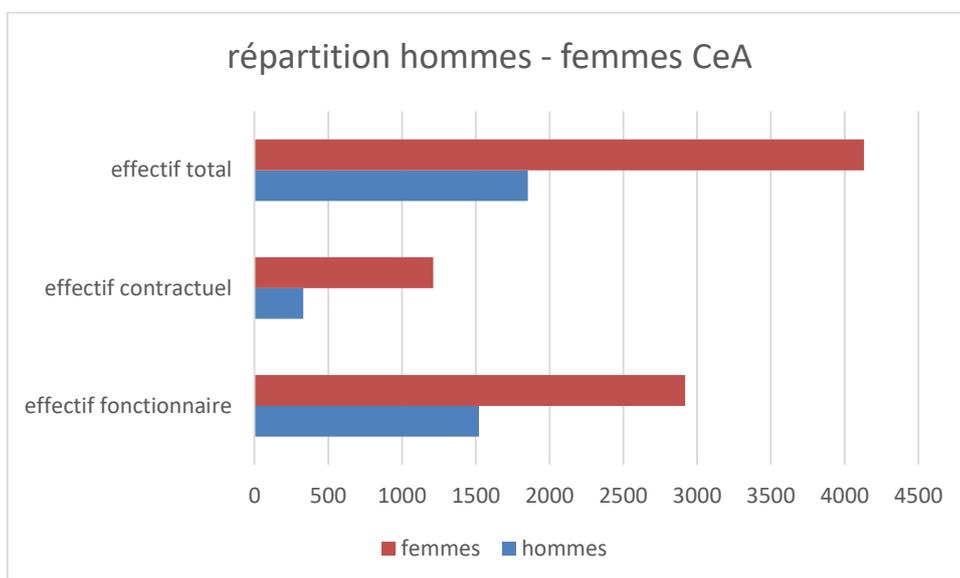
Un état des lieux de nos locaux a été réalisé pour identifier les sites sur lesquels il y aurait lieu de réaménager sanitaires et vestiaires pour pouvoir accueillir le personnel quel que soit son genre et ainsi favoriser la mixité des métiers. Il s'agit d'une première étape, amenée à se poursuivre dans le cadre du nouveau plan.

Les lignes directrices de gestion opérationnelles et stratégiques prennent dorénavant en compte l'égalité entre femmes et hommes. Ainsi, dans le cadre de la campagne d'avancement de garde et de promotion interne, la collectivité est vigilante à ce que la proportion entre les femmes et les hommes promouvables dans un grade soit très proche du taux d'agents promus pour le même grade.

Enfin, le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes a été mis en place dès juin 2021, au sein de la Collectivité européenne d'Alsace. La procédure interne, respectant un cadre de strictes confidentialité et neutralité, a été présentée devant les instances paritaires et fait l'objet d'un bilan annuel.

II. La place des femmes au sein de la CeA en termes d'effectifs (en ETP)

a. Effectif global



Sur un total de 5 984 agentes et agents, les femmes sont représentées à hauteur de **69,03 %** (5 952 agentes et agents en 2022 soit 69,28 %).

Emploi	Statut	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
Permanent	Fonctionnaire	65,73	1 522	2 919	4 441
Permanent	Contractuel	72,73	153	408	561
Total permanent			1 675	3 327	
Non permanent	Contractuel	81,87	178	804	982
Total contractuel			331	1 212	
Total		69,03	1 853	4 131	5 984
Pourcentage (Répartition H/F) Fonctionnaire			34,27	65,73	
Pourcentage (Répartition H/F) Contractuel			21,45	78,55	
Pourcentage total			31	69	

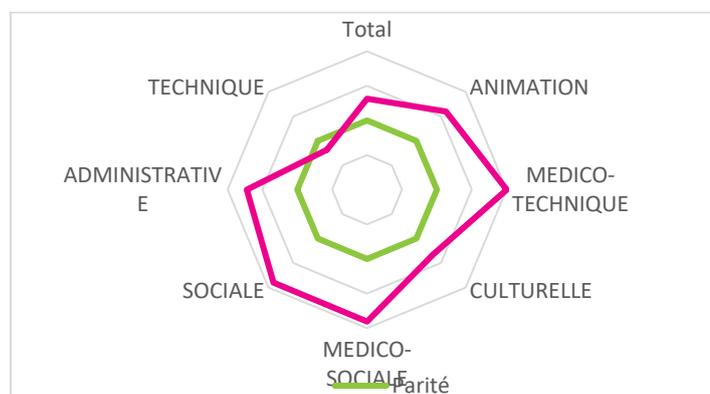
Toutefois, si on tient compte des temps partiels et des temps non complets, le taux de féminisation est égal à **64,86 %**, il est relativement stable : 65,12 % en 2022, 65 % en 2021.

En plus de ces 5 984 agents et agentes fonctionnaires ou contractuel.le.s, la Collectivité européenne d'Alsace emploie également 166 personnes en statuts d'apprentis, de vacataires, et de services civiques : 56 hommes, 110 femmes.

b. Effectifs par filière

➤ Fonctionnaires par filière :

Filière	Taux de féminisation 2022	2021	2020	Homme	Femme	Total
ANIMATION	80,00	72,73	72,73	2	8	10
MEDICO-TECHNIQUE	100,00	75	81,82	0	2	2
CULTURELLE	66,67	66,12	67,48	42	84	126
MEDICO-SOCIALE	95,38	96,66	96,94	11	227	238
SOCIALE	94,84	94,29	93,75	28	515	543
ADMINISTRATIVE	86,26	85,88	86,19	195	1 224	1 419
TECHNIQUE	40,85	41,19	41,51	1 244	859	2 103
Total	65,73	65,99	66,11	1 522	2 919	4 441

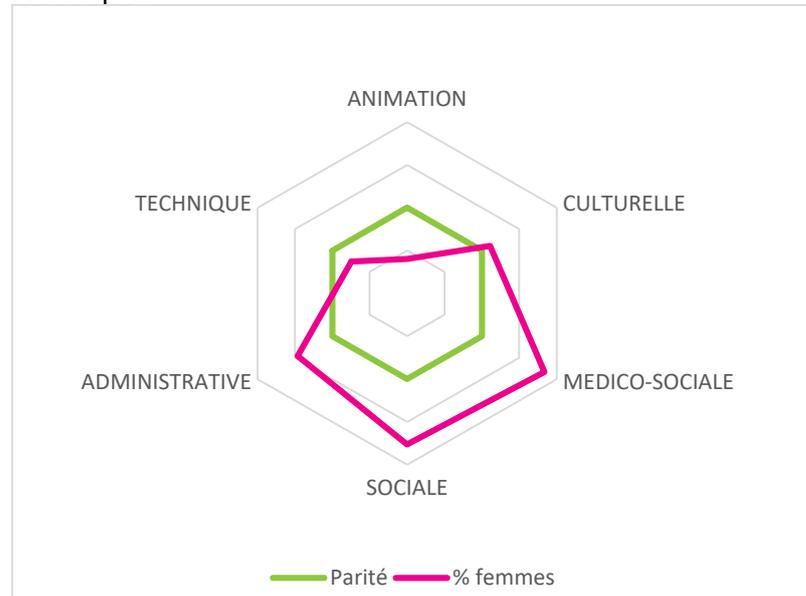


Les filières médico-technique, médico-sociale, sociale et administrative sont largement dominées par la présence des femmes alors que la filière technique l'est par la présence des hommes. On peut constater en outre que les variations sur les trois dernières années sont plutôt marginales avec une légère tendance à l'amplification de la répartition stéréotypée.

➤ Contractuel.le.s sur emplois permanents par filière :

Filière	Taux de féminisation	2021	2020	Homme	Femme	Total
SPORTIVE	100,00				2	2
MEDICO-TECHNIQUE	100,00	100,00	100,00		4	4
ANIMATION	20,00	20,00	50,00	4	1	5
CULTURELLE	55,56	44,44	50,00	4	5	9
MEDICO-SOCIALE	90,91	91,66	90,48	3	34	37
SOCIALE	88,10	89,40	90,06	20	148	168
ADMINISTRATIVE	73,23	69,85	71,26	68	186	254
TECHNIQUE	37,21	45,88	44,09	54	32	86
Total	72,73	72,37	73,78	153	408	561

Les ordres de grandeurs restent stables car sur de petits effectifs les variations sur deux ou trois ans sont assez peu significatives. On peut noter toutefois une assez importante diminution du taux de féminisation dans la filière technique.



c. Effectifs par catégorie

➤ Fonctionnaires par catégories :

Catégorie hiérarchique	Taux de féminisation	2021	2020	Homme	Femme	Total
A	79,74	79,9	79,6	291	1 145	1 436
B	67,02	66,7	67,8	215	437	652
C	56,82	57,1	57,3	1 016	1 337	2 353
		65,9	66,1			

Plus la catégorie augmente, plus le taux de féminisation globale de la catégorie augmente. Les répartitions sont par ailleurs stables depuis 2020.

➤ Contractuel.le.s par catégories :

	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
A	73,42	101	279	380
B	70,42	42	100	142
C	74,36	10	29	39

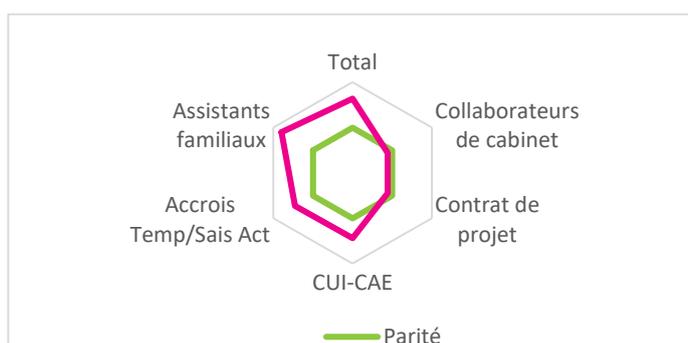
d. Effectifs pour les autres types de statut et contrats

➤ Contractuel.le.s sur emplois non permanents :

	Taux de féminisation	Homme	Femme	Total
Collaborateurs et collaboratrices de cabinets-groupes d'élus**	44,44	5	4	9
Contrat de projet*	44,44	5	4	9
CUI-CAE	71,79	22	56	78
Accrois Temp/Sais Act	72,64	90	239	329
Assistants familiaux et assistantes familiales	89,95	56	501	557
Total	81,87	178	804	982

*Le contrat de projet est une création de la loi du 6 août 2019

**les fonctionnaires détachés sur un emploi auprès du cabinet sont pris en compte dans le tableau des fonctionnaires titulaires



Nature de l'emploi	Taux de féminisation	2021	2020	Homme	Femme	Total
Apprentis	49,28	58,33	56,00	35	34	69
Vacataires	81,33	65,55	66,67	14	61	75
Service civique	68,18	61,76	81,48	7	15	22
Total	66,27			56	110	166

e. Age moyen par statut

Statut	Homme	Femme
Fonctionnaire	48,40	48,09
Contractuel permanent	39,82	36,71

Tranche d'âge la plus représentée Effectif Fonctionnaire	50-59 ans	1 732
% Effectif Fonctionnaire	39,00%	

f. Age moyen des fonctionnaires

➤ **Par catégorie :**

Catégorie	Homme	Femme	Total général	Tranche d'âge la plus représentée
A	50,23	46,62	47,35	50-59
B	48,05	49,72	49,17	50-59
C	47,94	48,81	48,44	50-59
Total général	48,40	48,09	48,19	

➤ **Par filière :**

Filière	Homme	Femme	Total général	Tranche d'âge la plus représentée
Administrative	47,95	47,78	47,80	50-59
Animation	40,83	39,63	39,87	30-39
Culturelle	49,30	47,55	48,13	40-49
Médico-Social	48,13	46,52	46,59	50-59
Médico-technique*		56,71	56,71	50-59
Social	52,37	45,68	46,03	50-59
Technique	48,36	50,48	49,23	50-59
Total général	48,40	48,09	48,19	

*Les pédicures podologues ont été déplacés dans la filière médico-sociale

g. Age moyen des contractuel.le.s

➤ **Par catégorie :**

Catégorie	Homme	Femme	Total général	Tranche d'âge la plus représentée
A	40,72	35,85	37,15	30-39
B	37,37	35,97	36,38	20-29
C	41,04	47,48	45,83	50-59
Total général	39,82	36,71	37,56	

➤ **Par filière :**

Filière	Homme	Femme	Total général	Tranche d'âge la plus représentée
Administrative	40,98	37,17	38,19	30-39
Animation	28,38	29,05	28,52	20-29
Culturelle	35,81	28,82	31,93	20-29
Médico-Social	64,67	38,00	40,16	30-39
Social	36,62	34,57	34,81	20-29
Sportive		26,71	26,71	20-29
Technique	39,31	44,63	41,29	30-39
Total général	39,82	36,71	37,56	

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

a. Ecart de rémunération femmes hommes par catégories, sur emplois permanents

Les rémunérations brutes et les primes sont des rémunérations moyennes calculées sur la base des Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR), ce qui permet de neutraliser l'effet des temps partiels.

Il s'agit de mesurer l'écart entre le niveau de rémunération ou primes perçues par les femmes par rapport au niveau de rémunération ou primes perçues par les hommes.

Lorsqu'il sera question de rémunération brute il faudra entendre la totalité de la rémunération, primes comprises.

Lorsqu'il sera question de primes, il faudra comprendre qu'a été extrait de l'ensemble rémunération ce qui correspond aux primes.

➤ **Fonctionnaires et contractuel.le.s sur emplois permanents, rémunération moyenne brute :**

		Rémunération moyenne 2022		Ecart 2022	Rémunération moyenne 2021		Ecart 2021	Rémunération moyenne 2020		Ecart 2020
		Hommes	Femmes		Hommes	Femmes		En %	Hommes	
A	Total	52 086,13	44 747,61	-14,1	50 331,17	42 180,96	-19,3	50 417,3	41 265,2	-18,2
	Fonctionnaires	54 810,58	46 834,35	-14,5	53 126,26	43 805,49		52 711,2	42 727,8	
	Contractuel.le.s permanents	43 191,39	35 334	-18,19	40 863,89	33 879,61		40 627,4	33 646,0	
B	Total	36 500	34 167,1	-6,4	35 500,68	33 708,60	-5,3	35 628,1	33 564,5	-5,8
	Fonctionnaires	37 836,03	35 559,35	-6,02	36 530,26	34 607,05		36 567,0	34 513,3	
	Contractuel.le.s permanents	28 375,61	26 890,83	-5,23	27 591,52	26 607,72		28 291,8	26 250,8	
C	Total	30 914,32	28 785,5	-6,9	29 336,17	26 928,97	-8,9	27 877,8	25 755,1	-7,6
	Fonctionnaires	30 959,57	28 859,9	-6,78	29 362,35	27 063,20		27 921,3	25 892,6	
	Contractuel.le.s permanents	24 643,93	23 885,13	-3,08	23 432,08	18 879,68		21 547,6	19 344,4	

- Plus on monte en catégorie, plus les écarts de rémunération sont élevés en faveur des hommes.
- Relativement à la rémunération moyenne de la catégorie A, celle des contractuels est plus inégalitaire que celle des fonctionnaires.
- Au cours de la dernière année, les écarts de rémunération ont été réduits, pour la catégorie A de 19,32 à 14,1 %, pour la catégorie C de 8,94 à 6,9 %.

Les écarts de rémunération s'expliquent d'une part par les écarts de régime indemnitaire que nous évoquerons ci-dessous, mais également au regard de la rémunération statutaire relevant des grilles indiciaires déterminées par les statuts particuliers des cadres d'emplois des agents.

Ainsi, historiquement les grilles indiciaires de la filière technique étaient plus avantageuses que les grilles indiciaires de la filière administrative et plus encore que la filière médico-sociale, notamment des assistants socio-éducatifs territoriaux qui sont passés en catégorie A en 2019 seulement.

Le taux de féminisation étant beaucoup plus élevé dans les filières administratives et médico-sociales, cela explique un écart de rémunération plus important en défaveur des femmes sur la catégorie A.

➤ **Fonctionnaires et contractuel.le.s sur emplois permanents, primes :**

		Primes moyennes/ETPR 2022		Ecart 2022	Primes moyennes/ETPR 2021		Ecart 2021	Primes moyennes/ETPR 2020		Ecart 2020
		Hommes	Femmes	En %	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
A	Total	16 361,5	10 974,8	-32,9	15 072,82	10 132,4	-48,8	14 625,4	9 563,2	-34,6
	Fonctionnaires	17 021,4	11 343,2	-33,4	15 736,91	10 364,7		15 223,5	9 725,4	
	Contractuel.le.s permanents	14 207,2	9 313	-34,4	12 823,49	8 945,4		12 072,8	8 717,9	
B	Total	9 456,5	7 890,6	-16,6	8 571,48	7 329	-17	7 963,2	6 985,9	-12,3
	Fonctionnaires	9 847,9	8 194,8	-16,8	8 817,73	7 483,6		8 178,5	7 109,9	
	Contractuel.le.s permanents	7 076,1	6 300,8	-11	6 679,82	6 106,4		6 280,7	6 030,2	
C	Total	6 828,1	5 973,7	-12,3	5 760,47	5 271,1	-9,3	4 825,4	4 474,7	-7,3
	Fonctionnaires	6 839,9	5 989,4	-12,4	5 768,58	5 298,5		4 836,5	4 497,1	
	Contractuel.le.s permanents	5 202,3	4 938,3	-5,1	3 930,76	3 632,2		3 203,2	3 430,2	

Ces tableaux nous enseignent que :

- Plus on monte en catégorie, plus les inégalités sont fortes, en faveur des hommes.
- Les inégalités sont encore plus fortes pour ce qui est des primes que pour ce qui est de la rémunération sociale

Sur la partie régime indemnitaire, les écarts s'expliquent également d'un point de vue historique, puisqu'avant la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), le régime indemnitaire était variable selon le grade détenu par l'agent ou l'agent.e et était plus élevé pour la filière technique. Ces écarts auront tendance à s'atténuer pour l'avenir, en raison du régime indemnitaire applicable et lié à un métier dont le niveau de responsabilité et d'expertise déterminent un groupe de fonctions.

Toutefois, le maintien des régimes indemnitaires historiquement détenus à titre individuel explique encore des écarts de rémunération importants entre les hommes et les femmes de catégorie A.

Concernant les agents et agent.e.s de catégorie C, il est à noter qu'il existe un nombre de sujétions et d'heures supplémentaires beaucoup plus importants chez les agent.e.s d'exploitation que chez les agent.e.s des collèges. Le 1er métier étant beaucoup plus masculin, l'écart de niveau de régime indemnitaire peut s'expliquer ainsi.

Il est à noter que le prochain plan égalité femmes-hommes prévoit d'étudier spécifiquement les écarts de régime indemnitaire pour les agent.e.s contractuel.le.s afin d'étudier d'éventuels dérives de négociations qui seraient source de discrimination pour les femmes.

➤ **Fonctionnaires et contractuel.le.s sur emplois permanents, rémunération moyenne brute par filières :**

CeA	Rémunération moyenne / ETPR		Ecart
	H	F	
FILIERE ADMINISTRATIVE	43 419,30	36 275,49	-16,4
A	52 612,74	47 784,92	-9,2
B	33 185,42	33 659,76	1,4
C	28 817,55	30 051,70	4,3
FILIERE ANIMATION*	29 352,09	30 169,47	2,8
B	29 352,09	30 837,78	5,1
C	aucun homme	29 011,08	n.c.
FILIERE CULTURELLE	34 437,41	36 372,66	5,6
A	46 873,59	45 457,10	-3
B	33 443,60	35 195,35	5,2
C	30 285,52	28 126,18	-7,1
FILIERE MEDICO-SOCIALE	46 924,49	47 750,61	1,8
A	46 924,49	47 810,68	1,9
B	aucun homme	44 874,17	n.c.
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE*	aucun homme	49 606,71	n.c.
A	aucun homme	79 712,73	n.c.
B	aucun homme	43 536,02	n.c.
FILIERE SOCIALE	39 650,76	40 369,81	1,8
A	39 650,76	40 402,23	1,9
B	aucun homme	35 230,64	n.c.
FILIERE SPORTIVE*	aucun homme	34 940,93	n.c.
B	aucun homme	34 940,93	n.c.
FILIERE TECHNIQUE	35 263,55	30 649,41	-13,1
A	55 455,62	54 919,03	-1
B	37 659,62	35 933,85	-4,6
C	31 079,67	27 834,53	-10,4
* = petits effectifs			

➤ **Fonctionnaires et contractuel.le.s sur emplois permanents, primes par filières :**

CEA	Primes moyennes / ETPR		Ecart
	H	F	
FILIERE ADMINISTRATIVE	13 118,78	9 079,34	-30,8
A	17 456,84	13 628,67	-21,9
B	8 131,89	7 671,93	-5,7
C	6 331,22	6 880,86	8,7
FILIERE ANIMATION*	6 531,07	7 037,81	7,8
B	6 531,07	7 133,69	9,2
C	aucun homme	6 871,63	n.c.
FILIERE CULTURELLE	7 894,63	8 770,29	11,1
A	11 032,49	11 862,22	7,5
B	8 228,01	8 045,42	-2,2
C	6 535,88	6 417,70	-1,8
FILIERE MEDICO-SOCIALE	10 897,75	10 225,35	-6,2
A	10 897,75	10 263,62	-5,8
B	aucun homme	8 393,10	n.c.
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE*	aucun homme	11 045,84	n.c.
A	aucun homme	18 994,23	n.c.
B	aucun homme	9443,09	n.c.
FILIERE SOCIALE	9 191,73	8 777,54	-4,5
A	9 191,73	8 774,57	-4,5
B	aucun homme	9 248,41	n.c.
FILIERE SPORTIVE*	aucun homme	8 774,57	n.c.
B	aucun homme	9 248,41	n.c.
FILIERE TECHNIQUE	8 773,20	6523,14	-25,6
A	17 884,68	17 343,41	-3,0
B	9 922,48	8 988,13	-9,4
C	6 871,15	5 258,51	-23,5
* = petits effectifs			

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

a. Selon la durée du temps de travail : temps complet/temps non complet/temps incomplet/temps partiel

➤ Temps partiel :

En nombre de personnes en temps partiel, quel qu'en soit le taux.

Activité temps partiel	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	2022	2022	2021	2021
Effectif permanent à temps partiel	39	723	40	727
<i>Effectif permanent –pour mémoire</i>	1 675	3 327	1 664	3 322
En % / nb effectif total permanent homme ou femme	2,33	21,7	2,4	21,9
En % / nb de personnes en temps partiel total	5,4	94,6	5,2	94,8

La part des femmes dans la totalité des personnes en temps partiel est très largement majoritaire et le reste en 2022. Cette caractéristique a des impacts sur les écarts de rémunération, les écarts de pension de retraite, mais aussi, la qualité de vie au travail, la compensation des temps partiels, l'articulation pour les femmes entre la vie professionnelle et la vie familiale et les représentations genrées sur la prise en compte de la sphère domestique.

b. Selon l'organisation du travail : travail de nuit/horaires variables/travail en horaires atypiques (le week-end)

➤ Horaires atypiques

	Nombre de fonctionnaires et de contractuel.le.s sur emploi permanent à temps complet concerné au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total
Horaires décalés	225	11	236
Travail de nuit	222	11	233
Travail le week-end	76	95	171
Total	523	117	640
En %	81,7	18,3	

Les hommes restent majoritairement concernés par les horaires atypiques.

➤ **Télétravail**

Télétravail	Hommes	Femmes	Total
Tous les agent.e.s	450	1 913	2 363
Pourcentage (Répartition H/F)	19,04	80,96	

69,03 % du personnel de la CeA sont des femmes. Il y a donc très largement sur-représentation des femmes télétravaillant.

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

a. Avancement de grade et promotions

➤ **Par catégorie :**

	Hommes promus	Hommes promouvables	%	Femmes promues	Femmes promouvables	%
Avancement de grade	151	333	45	260	620	42
A	16	60	27	95	214	44
B	3	64	5	7	143	5
C	132	209	63	158	263	60
Pourcentage effectif (avancement de grade)	9,92	21,88	45	8,91	21,24	42
Promotion interne	28	1167	2	23	1747	1
A	0	20	0	1	351	0
B	2	256	1	8	436	2
C	26	891	3	14	960	1
Pourcentage effectif (promotion interne)	1,84	76,68	2	0,79	59,85	1

➤ **Par filière :**

	Hommes promus	Hommes promouvables	%	Femmes promues	Femmes promouvables	%
Avancement de grade	151	333	45,3	260	620	41,9
Administrative	12	52	23,1	61	240	25,4
Animation	0	0	0	1	2	50
Culturelle	5	10	50	9	23	39,1
Médico-sociale	1	2	50	7	14	50
Sociale	6	13	46,1	67	145	46,2
Technique	127	256	49,6	115	196	58,7
Promotion interne	28	1 167	2,4	23	1 747	1,3
Administrative	0	189	0	12	573	2,1
Culturelle	0	34	0	1	71	1,4
Sociale	0	16	0	1	341	0,293
Technique	28	928	3,017	9	762	1,181

b. Formations : jours de formation par catégorie, filière, statut, congés pour formation professionnelle

➤ **En nombre de personnes ayant participé à au moins une formation :**

Nb personnes	Hommes	Femmes	Total
Fonctionnaire	988	1 719	2 707
Contractuel.le permanent	96	282	378
Contractuel.le non permanent	58	175	233
Total	1 142	2 176	3 318
Pourcentage (Répartition H/F)	34,42	65,58	

En gardant à l'esprit que l'effectif CeA des femmes est de 69 %, il y a une très légère sous-représentation des femmes pour ce qui est des départs en formation.

c. Absentéisme

Titulaires et stagiaires	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Part des femmes en %	Hommes	Femmes	Part des femmes en %
Médical						
01_Maladie Ordinaire	819	1 820	69	18 589	48 678	72
02_Accident du Travail imputable au Service	67	61	48	4 256	3 688	46
03_Accident du Travail imputable au Trajet	3	20	87	33	1 837	98
04_Longue Maladie, Grave Maladie, Dispo d'office	40	89	69	9 083	19 720	68
05_Maladie de Longue Durée	14	42	75	4 326	13 115	75
06_Maladie Professionnelle	13	40	75	1 370	8 273	86
Autres raisons						
07_Maternité ou Adoption		84	100		9 140	100
08_Paternité ou Adoption	24		0	489		0
09_Autres Raisons (Autorisations spéciales d'absence)	211	674	76	785	2 352	75
TOTAUX	1 191	2 830	70	38 931	106 803	73

Contractuel.le.s permanents	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	en %	Hommes	Femmes	en %
Médical						
01_Maladie Ordinaire	71	248	78	885	4 896	85
02_Accident du Travail imputable au Service	3	5	62,5	13	424	97
03_Accident du Travail imputable au Trajet	1	0	0	122	0	0
04_Longue Maladie, Grave Maladie	1	4	80	265	1 196	82
05_Maladie de Longue Durée						
06_Maladie Professionnelle	0	1	100	0	35	100
Autres raisons						
07_Maternité ou Adoption		22	100		2 168	100
08_Paternité ou Adoption	7		0	186		0

09_Autres Raisons (Autorisations spéciales d'absence)	24	116	83	58,5	353,5	86
TOTAUX	107	396	79	1 529,5	9 072,5	86

Contractuel.le.s non permanents	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	en %	Hommes	Femmes	en %
Médical						
01_Maladie Ordinaire	80	215	73	1 394	3 897	74
02_Accident du Travail imputable au Service	0	6	100	0	23	100
03_Accident du Travail imputable au Trajet	1	2	67	7	65	90
04_Longue Maladie, Grave Maladie						
05_Maladie de Longue Durée						
06_Maladie Professionnelle	0	1	100	0	18	100
Autres raisons						
07_Maternité ou Adoption	0	10	100	0	1 182	100
08_Paternité ou Adoption	2	0	0	25	0	0
09_Autres Raisons (Autorisations spéciales d'absence)	7	77	92	15	206	93
TOTAUX	90	311	77	1 441	5 391	79

d. Départ à la retraite (effectif permanent)

(comporte les retraites pour invalidité)

Effectif permanent	Nombre d'agent.e.s		Age moyen	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	61	130	61,58	62,12
En %	32 %	68 %		

Les femmes sont plus nombreuses à partir à la retraite, ce qui est normal dans un collectif de travail où elles sont plus nombreuses. L'âge moyen de départ à la retraite des femmes est légèrement plus élevé que celui des hommes (en 2022, 62 ans et 5 mois pour les hommes et 62 ans 7 mois pour les femmes).

VI. Articulation vie professionnelle/vie privée

a. Congés liés à la famille : paternité, maternité, parental, par catégorie, nombre de jours

➤ Les congés maternité :

	Nombre de Femmes	Nombre de journées d'absence
Fonctionnaire	84	9 140
Contractuelle sur emploi permanent	22	2 168
Contractuelle sur emploi non permanent	10	1 182

➤ Les congés paternité :

Fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	12	271,0
Catégorie B	5	124,0
Catégorie C	13	226,0
Total	30	621

Remarque : Le congé de paternité est passé de 11 à 25 jours au 01/07/2021

- Le nombre de congés paternité semble augmenter : il était de 23 en 2022 et 21 en 2021
- Toutefois, il est impossible de savoir dans quelle proportion les pères demandent leur droit à congé paternité relativement au nombre de fois où ils pourraient le faire.

➤ Les congés parentaux :

Congé parental	Hommes	Femmes
Effectif permanent	1	29
En %		97
En 2021, en nombre	1	29
En 2020, en nombre	3	17

Une sur-représentation massive des congés parentaux pris par les femmes, qui perdure.

b. Absences enfants malades

Fonctionnaire et contractuel.le permanent/non permanent	Nombre d'agent.e.s		Nombre de jours	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	177	668	529,5	2182,5
En %	21	79	20	80

La sur-représentation des femmes pour la prise des jours pour enfants malades se maintient depuis 2020 dans la même proportion 80/20.

c. Ouverture, alimentation et utilisation des CET

➤ Les CET à la CeA – emploi permanent

	Nombre d'agent.e.s ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2022			dont nombre d'agent.e.s ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022			dont nombre d'agent.e.s ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	273	916	1 189	29	107	136	207	668	875
Catégorie B	163	318	481	20	25	45	119	246	365
Catégorie C	415	464	879	42	62	104	252	325	577
Toutes catégories	851	1 698	2 549	91	194	285	578	1 239	1 817
En %	33	66		32	68		32	68	

➤ Les nombres de jours accumulés en 2022, emplois permanents (présents au 31/12/2022) :

Nbre de jours accumulés	Nbre de jours accumulés au 31/12/2022			dont nbre de jours versés au titre de l'année 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	8 353	19 109	27 462	1 664	3 562	5 226
Catégorie B	4 333	7 641	11 974	817	1 346	2 163
Catégorie C	8 373	9 048	17 421	1 287	1 858	3 145
Toutes catégories	21 059	35 798	56 857	3 768	6 766	10 534
En %	37	63		36	64	

➤ **L'utilisation des CET en 2022 selon le type de consommation :**

Agentes et agents sur emploi permanent employé.e.s par la collectivité locale même s'ils.elles n'y sont plus présent.e.s au 31/12/2022.

Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2022			Nombre de jours indemnisés en 2022			Nombre de jours pris en compte au titre de la Rafp* en 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	334	620	954	777	1 294	2 071	32	63	95
Catégorie B	232	372	604	399	529	928	39	43	82
Catégorie C	416	344	760	553	471	1 024	2	66	68
Toutes catégories	982	1 336	2 318	1 729	2 294	4 023	73	172	245
En %	42	58		43	57		30	70	

*Régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)

Par rapport à l'effectif global, on peut constater une très légère sous-représentation des femmes à posséder et alimenter un CET. Par ailleurs, on constate que les hommes sont plus nombreux à utiliser leur CET sous forme de jours de congés, ou de jours indemnisés.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.