

# RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ANNEE 2023



## Quelques notions clés

**Discrimination** : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

**Disparité** : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

**Egalité** : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

*« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)*

**Équité** : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

**Mixité** : elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

**Mur de verre** : concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

**Parité** : elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

**Plafond de verre** : expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

**Quota** : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de poste ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

**Stéréotypes** : croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ce groupe.

## Contexte réglementaire

L'égalité entre tous les citoyens est un principe qui figure à l'article premier de la Constitution du 4 octobre 1958, et le législateur a souhaité donner une priorité à l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce rapport établit un état des lieux comparatif en genre concernant, la répartition des agents, les titularisation et avancements, les départs en formation, le temps de travail, la répartition des postes de direction ou la rémunération.

Il met en avant également le souhait de la collectivité de sensibiliser ses agents sur la problématique de l'égalité femmes-hommes, tels que le harcèlement, les violences faites aux femmes, et le management. Ce rapport s'inscrit dans la continuité de l'attention que la Collectivité porte à ce sujet primordial qu'est l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration des politiques publiques, et dans la construction d'une société plus juste et respectueuse de chacun.

Quelques notions clés.....	2
Contexte réglementaire.....	3
Chiffres clés – L’Egalité professionnelle entre les femmes et hommes dans la fonction publique.....	5
1. Répartition des effectifs selon le sexe en 2020 .....	5
2. Répartition des effectifs par catégories hiérarchiques en 2020 .....	5
3. Agents diplômés de l’enseignement supérieur selon le sexe en 2020 .....	5
4. Salaires nets mensuels moyens en 2020 .....	6
5. Organisation du temps de travail en 2020.....	6
Bilan de la politique de Ressources Humaines en matière d’égalité entre les femmes et les hommes à la Communauté d’Agglomération d’Epinal.....	7
1. Les effectifs .....	7
a. Par statut .....	7
b. Par filière.....	8
c. Par catégorie.....	9
d. Par âge .....	10
2. Le déroulement de carrière .....	12
a. Les recrutements .....	12
b. Les titularisations .....	12
c. Les avancements et promotions.....	13
d. Les départs temporaires et définitifs .....	13
3. L’organisation du temps de travail.....	14
a. Agents à temps partiel.....	14
b. Congé maternité et adoption .....	15
c. Congé paternité et adoption.....	15
4. La santé au travail .....	16
a. Les accidents de service et les maladies professionnelles .....	16
b. Le handicap.....	16
5. La rémunération .....	17

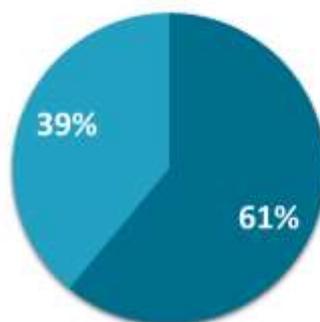
## Chiffres clés – L’Egalité professionnelle entre les femmes et hommes dans la fonction publique

(Source : DGAFP - Chiffres-clés – Edition 2023 – L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique)

### 1. Répartition des effectifs selon le sexe en 2020

La Fonction publique dans sa globalité compte 63% de femmes contre 46% dans le secteur privé.

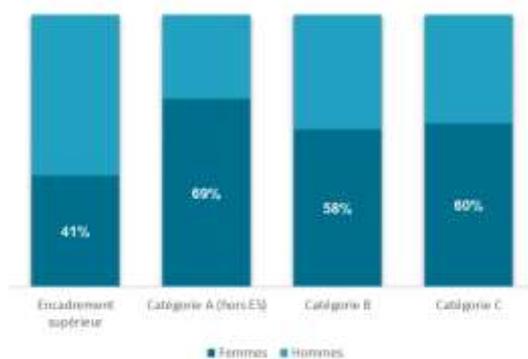
Répartition des agents par sexe dans la FPT



### 2. Répartition des effectifs par catégories hiérarchiques en 2020

La répartition des agents de la FPT par catégories hiérarchiques est : 13% de catégorie A ; 12% de catégorie B et 75% de catégorie C.

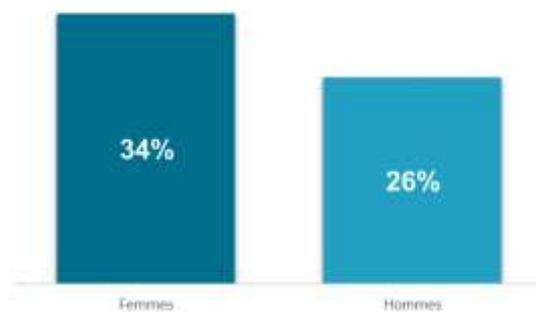
Part des femmes par catégories hiérarchiques dans la FPT



### 3. Agents diplômés de l’enseignement supérieur selon le sexe en 2020

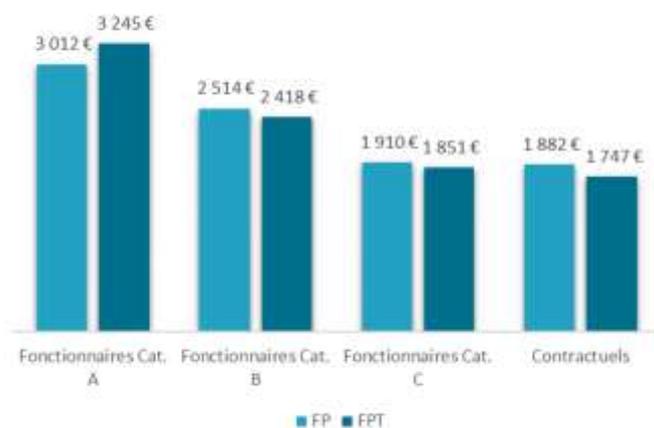
La Fonction publique dans sa globalité compte 56 % de femmes diplômées de l’enseignement supérieur contre 51% des hommes.

### Part des agents de la FPT diplômés de l'enseignement supérieur



### 4. Salaires nets mensuels moyens en 2020

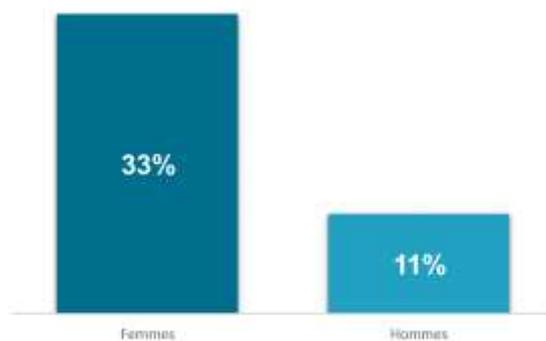
#### Salaires nets mensuels moyen par catégorie



### 5. Organisation du temps de travail en 2020

La Fonction publique dans sa globalité compte 31 % de femmes à temps partiel contre 12 % des hommes.

#### Part des femmes et des hommes à temps partiel dans le FPT



# Bilan de la politique de Ressources Humaines en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à la Communauté d'Agglomération d'Epinal

Les données qui sont mentionnées dans le présent rapport ne concernent que les agents occupant un emploi permanent (fonctionnaires et contractuels).

## 1. Les effectifs

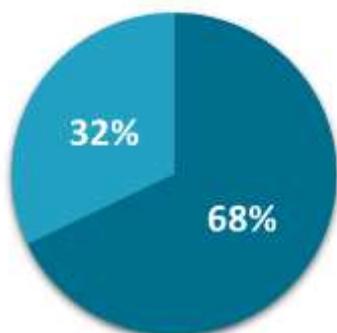
### a. Par statut

Au 31 décembre 2023, les effectifs de la Communauté d'Agglomération d'Epinal sont composés à 65 % de femmes. Ce taux de féminisation est légèrement plus faible en ce qui concerne les contractuels (61%).

La Communauté d'Agglomération d'Epinal enregistre un plus fort taux de féminisation que la FPT (+4%).

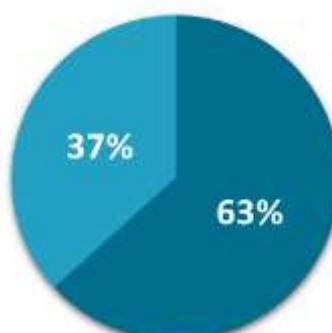
Répartition du nombre de fonctionnaires

- Femmes 228
- Hommes 108



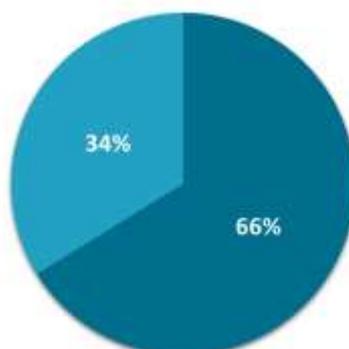
Répartition du nombre de contractuels

- Femmes 124
- Hommes 72



Répartition du nombre total d'agents sur un emploi permanent (fonctionnaires et contractuels)

- Femmes 352
- Hommes 180

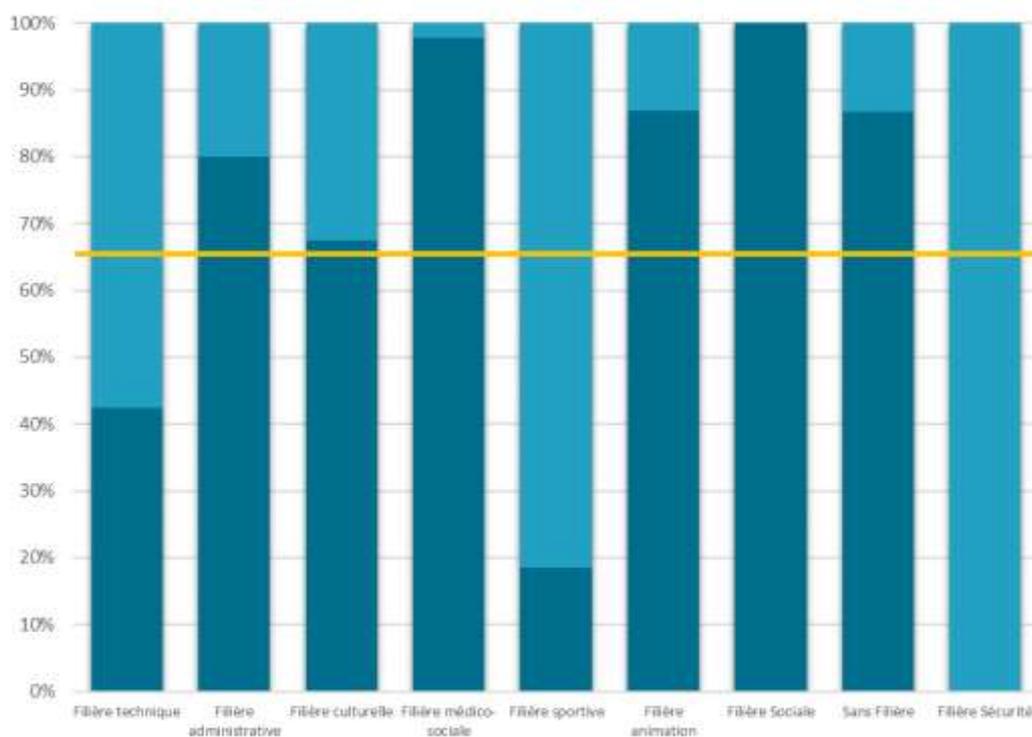


b. Par filière

L'analyse des effectifs par filière fait apparaître une répartition fortement disparate en fonction du sexe. Par rapport au taux de féminisation moyen de la collectivité (65%), les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative (79%), médico-sociale (98%), animation (87%) et sociale (100%). Elles sont sous-représentées dans les filières techniques (42%) et sportive (19%).

Répartition des agents permanents par filière

	Technique	Administ.	Culturelle	Medico-soc	Sportive	Animation	Sociale	Sans Filière	Sécurité
Femmes	64	108	77	45	5	20	20	13	0
Hommes	87	27	37	1	22	3	0	2	1



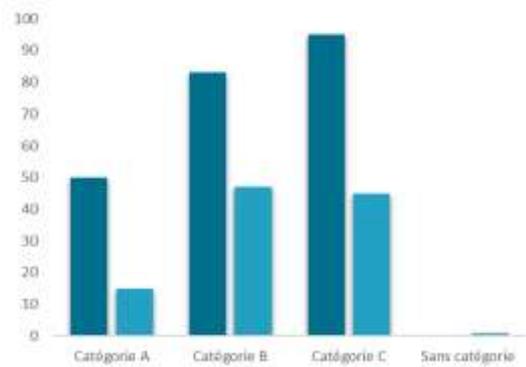
\* Sans Filière = Assistante Maternelle « Crèche Familiale » ; Contrats Aidés et Apprenti.

c. Par catégorie

L'analyse des effectifs par catégorie montre que globalement la proportion des femmes est supérieure au taux de féminisation moyen de la collectivité sur la catégorie A (73%), inférieure à la moyenne sur la catégorie B (60%) et conforme à la moyenne sur la catégorie C (67%).

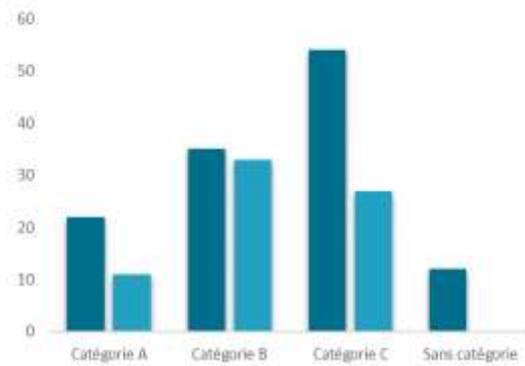
**Répartition des fonctionnaires par catégorie**

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat
Femmes	50	83	95	0
Hommes	16	47	45	1



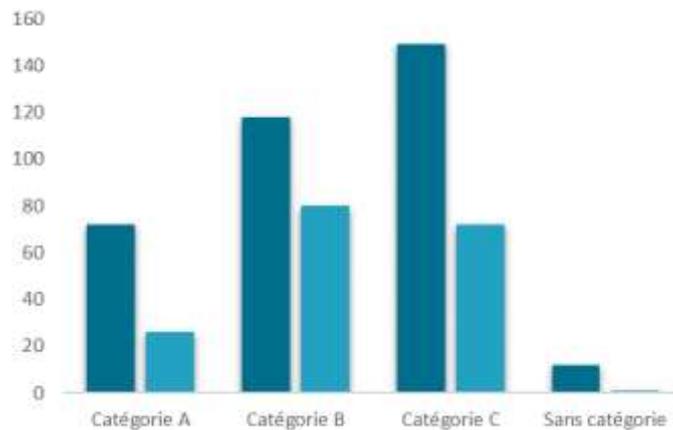
**Répartition des contractuels par catégorie**

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat.
Femmes	22	35	54	12
Hommes	11	33	27	0



**Répartition des emplois permanents (fonctionnaires et contractuels) par catégorie**

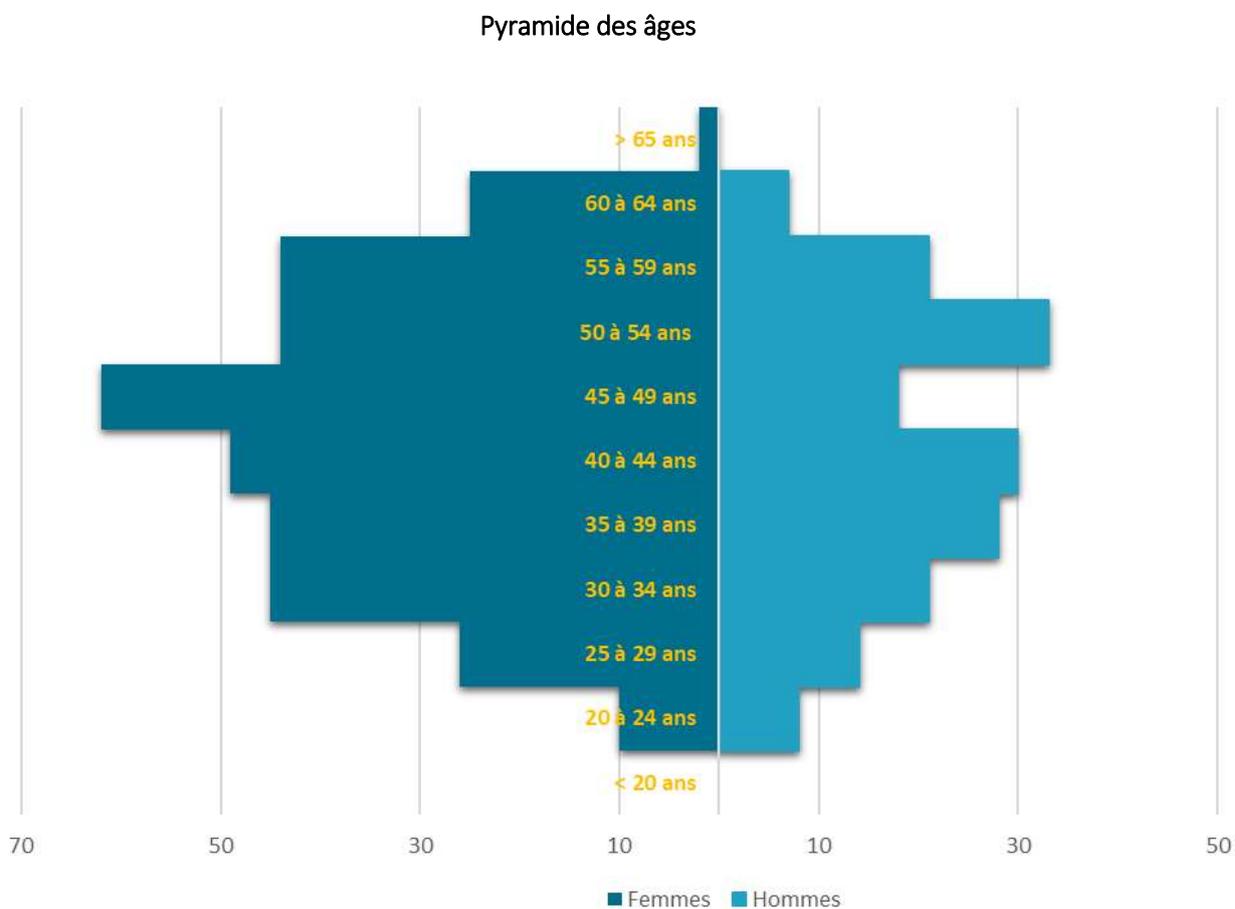
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Sans Catégorie
Femmes	72	118	149	12
Hommes	27	80	72	1



\* Sans Catégorie = Assistante Maternelle « Crèche Familiale » ; Contrats Aidés et Apprenti.

#### d. Par âge

Au sein de la Communauté d'Agglomération d'Epinal, l'âge moyen des femmes et des hommes est sensiblement identique, l'âge moyen au sein de la collectivité est de 43,4 ans ; 43,7 ans pour les femmes et 43 ans pour les hommes.

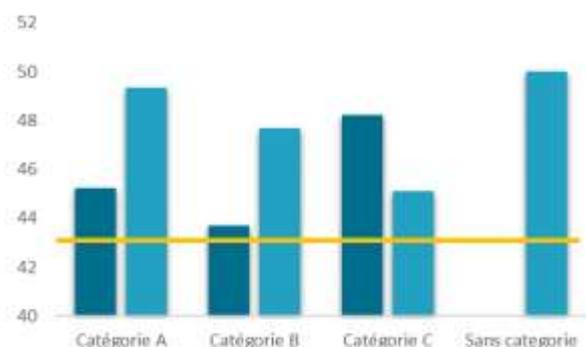


L'analyse de la moyenne des âges fait apparaître d'importante disparité en fonction du statut. En effet l'âge moyen des agents fonctionnaires est de 46,2 ans (45,9 ans pour les femmes et 46,9 ans pour les hommes) alors que l'âge moyen des agents contractuels est de 39,2 ans (40,4 ans pour les femmes et 37 ans pour les hommes).

D'autre part on remarque que les agents de catégorie B ont une moyenne d'âge inférieure à la moyenne de la collectivité de 2 ans (principalement chez les femmes : 40,7 ans contre 42,8 ans). L'âge moyen des agents de catégorie A et C est supérieur à la moyenne de la collectivité de 1 ans.

### Moyenne d'âge par catégorie pour les fonctionnaires

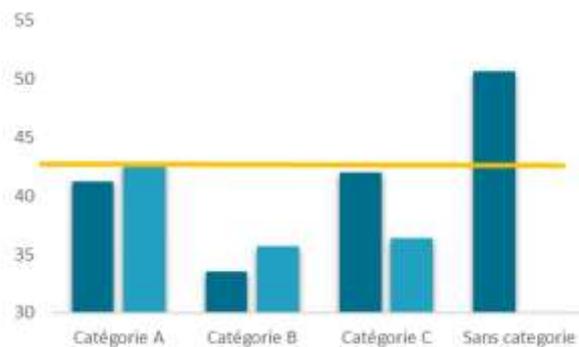
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat.
Femmes	45.24	43.69	48.22	-
Hommes	49.33	47.68	45.13	50.00



La moyenne d'âge des fonctionnaires (toutes catégories confondues) est de 46,2 ans.

### Moyenne d'âge par catégorie pour les contractuels

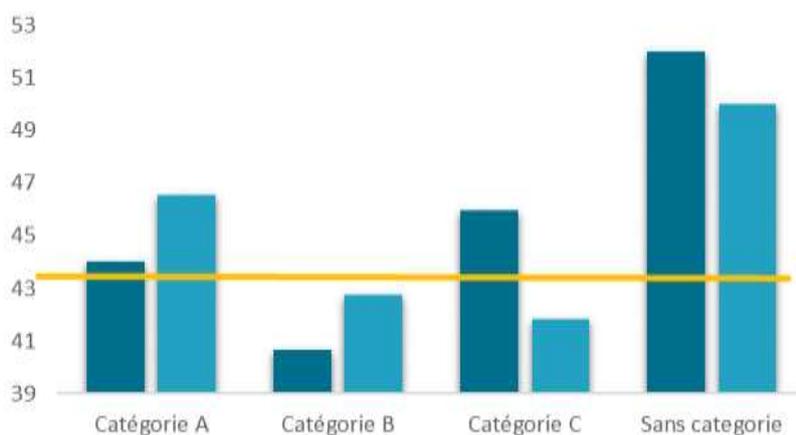
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat.
Femmes	41.23	33.57	41.98	50.62
Hommes	42.73	35.73	36.37	26.00



La moyenne d'âge des contractuels (toutes catégories confondues) est de 39,1 ans.

### Moyenne d'âge par catégorie pour les emplois permanents (fonctionnaires et contractuels)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Sans Cat.
Femmes	44.01	40.69	45.96	52.00
Hommes	46.54	42.75	41.85	50.00

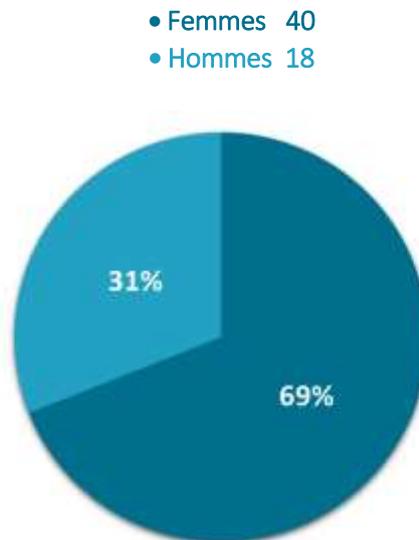


La moyenne d'âge des emplois permanents (toutes catégories confondues) est de 43,65 ans.

## 2. Le déroulement de carrière

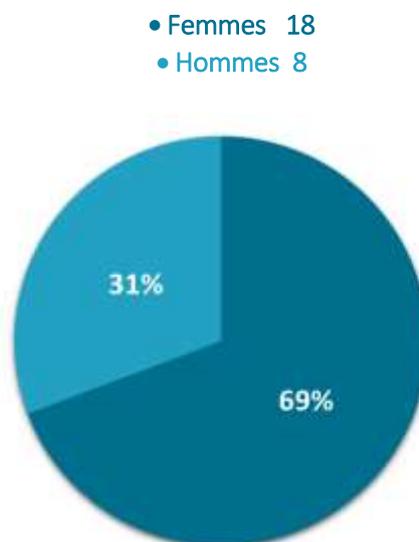
### a. Les recrutements

En 2023, les femmes ont représenté 69% des recrutements (emplois permanents).



### b. Les titularisations

En 2023, la proportion des femmes titularisée est supérieure au taux de féminisation des effectifs dans leur globalité.

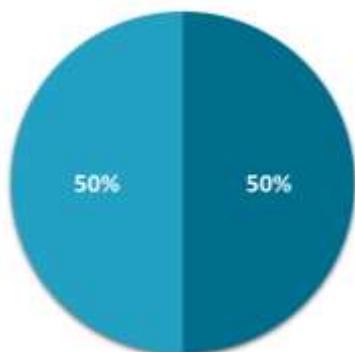


c. Les avancements et promotions

En 2023, les avancements de grade ont été égaux entre les femmes et les hommes et les promotions internes ont respecté le taux de féminisation des effectifs de la collectivité.

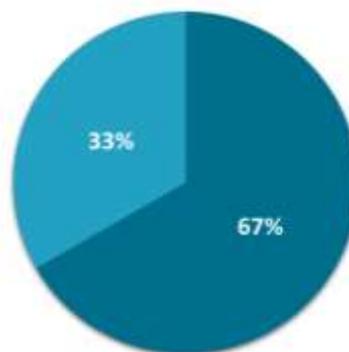
**Avancement de grade**

- Femmes 7
- Hommes 7



**Promotion interne**

- Femmes 6
- Hommes 3

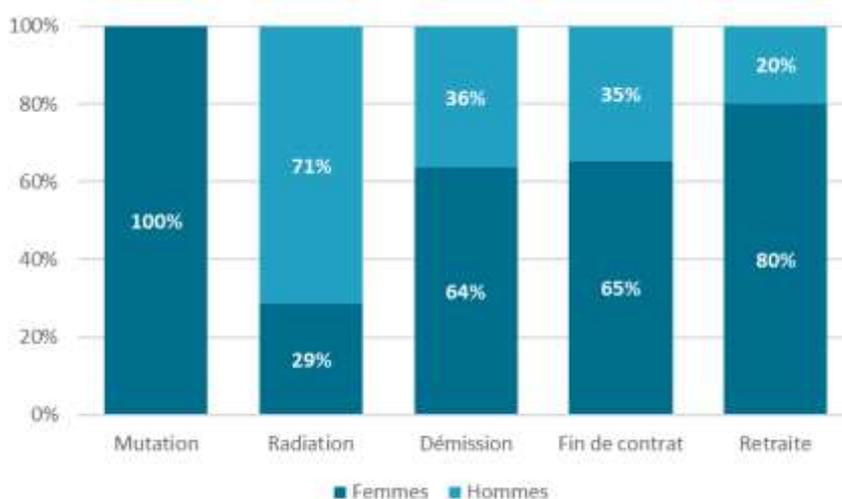


d. Les départs temporaires et définitifs

Aucun départ pour congé parental n'a été demandé en 2023 au sein de la Communauté d'Agglomération d'Epinal.

La proportion femmes-hommes des démissions et des fins de contrat est en adéquation avec le taux de féminisation.

**Répartition des départs temporaires et définitifs par sexe**



### 3. L'organisation du temps de travail

#### a. Agents à temps partiel

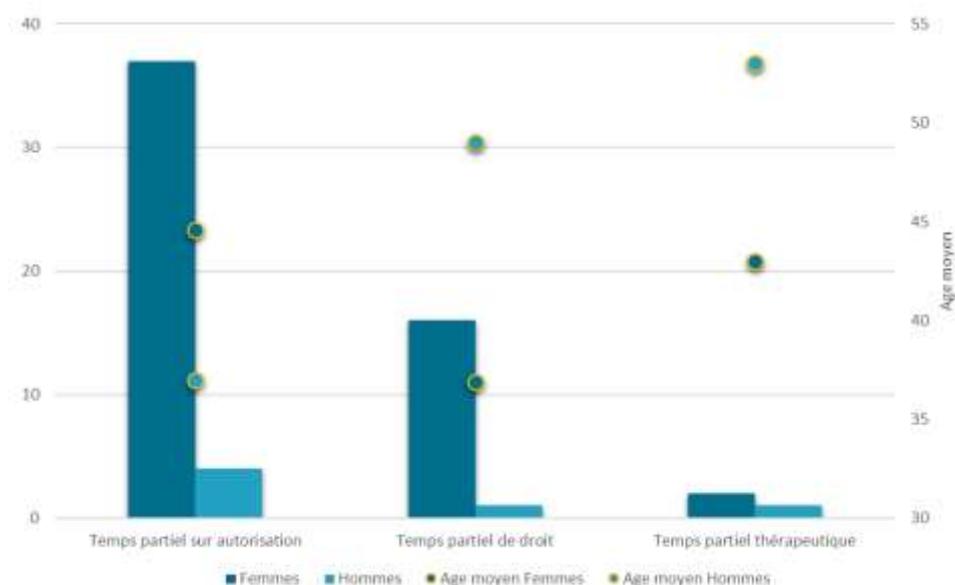
En 2023, 55 femmes (soit 16,2% des effectifs) et 6 hommes (soit 3,4%) ont bénéficié d'un temps partiel, dont :

- 16 temps partiels de droit (29%), 37 temps partiels sur autorisation (67%) et 2 temps partiels thérapeutiques (4%) pour les femmes
- 1 temps partiel de droit (17%), 4 temps partiels sur autorisation (67%) et 1 temps partiels thérapeutiques (17%) pour les hommes.

Les femmes à temps partiel sont âgées en moyenne de 42,3 ans contre 41,6 ans pour les hommes. Les écarts dépendent toutefois des motifs de temps partiel :

- Les femmes à temps partiel de droit sont en moyenne âgées de 36,8 ans contre 49 ans pour les hommes
- Les femmes à temps partiel sur autorisation sont en moyenne âgées de 44,6 ans contre 37 ans pour les hommes
- Les femmes à temps partiel thérapeutiques sont en moyenne âgées de 43 ans contre 53 ans pour les hommes.

Répartition du nombre d'agents à temps partiel par sexe et âge moyen



### b. Congé maternité et adoption

7 femmes ont bénéficié d'un congé maternité ou adoption en 2023, pour une durée moyenne de 113 jours à ce titre au cours de l'année.

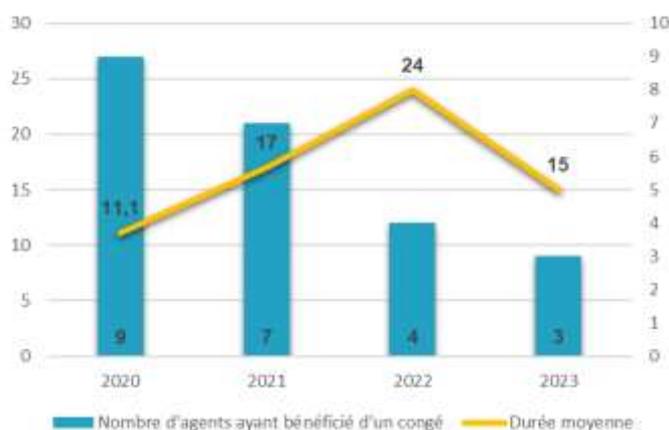
Le nombre de congé maternité est stable depuis 2020 et la moyenne de nombre de jours d'absence s'affiche à 123.



### c. Congé paternité et adoption

Pour rappel, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant a été doublée au 1<sup>er</sup> juillet 2021. Elle est désormais de 25 jours calendaires (au lieu de 11 auparavant), dont : 4 jours obligatoirement consécutifs aux 3 jours de naissance à prendre immédiatement après la venue au monde de l'enfant, et 21 jours pouvant être posés en 1 ou 2 périodes d'au moins 5 jours.

3 hommes ont bénéficié d'un congé paternité en 2023. La réforme du congé paternité au 1<sup>er</sup> juillet 2021 se traduit par une augmentation de 5.9 jours en 2021 et 12.9 jours en 2022 de la durée moyenne du congé paternité par rapport à 2020.



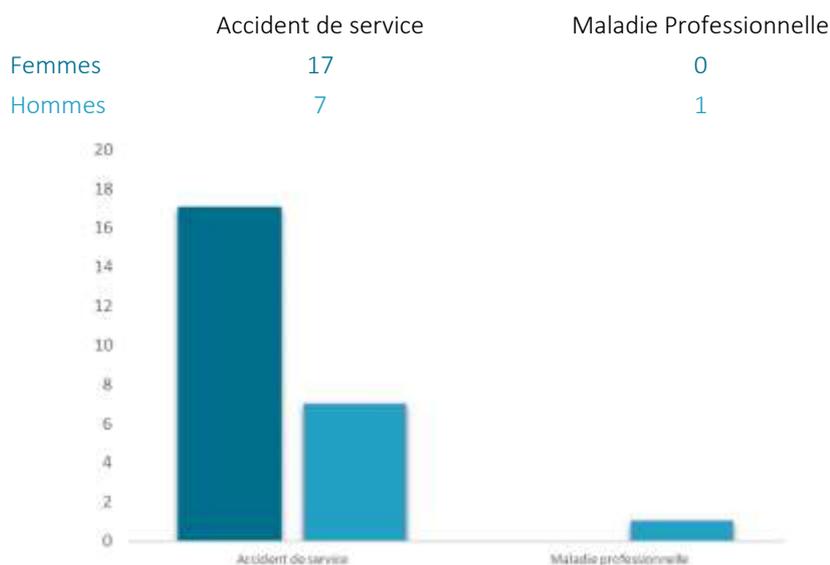
## 4. La santé au travail

### a. Les accidents de service et les maladies professionnelles

En 2023, les femmes ont représenté 71 % des agents victimes d'un accident de service. Cela concerne 17 femmes sur un total de 24 accidents de services enregistrés sur l'année.

En 2023, aucune femme n'a déclaré de maladie professionnelle, contre 1 homme.

#### Nombre d'accidents de services et maladies professionnelles enregistrés en 2023



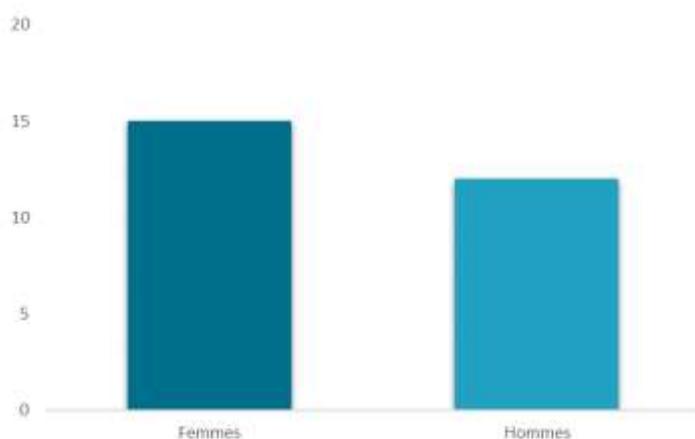
### b. Le handicap

La forte présence d'agents ayant un handicap, au sein des effectifs de la Collectivité, traduit une réelle politique d'inclusion et de lutte contre les discriminations en raison du handicap.

La répartition femmes-hommes entre les personnes ayant déclaré un handicap au sein de la collectivité est totalement équitable.

Il est important de relever que ces chiffres sont à prendre en considération, en sachant qu'il n'y a pas d'obligation pour l'agent souffrant de handicap de le déclarer à son employeur.

- Femmes 15
- Hommes 12



## 5. La rémunération

La rémunération des agents publics est définie par le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et comprend notamment :

<b>Le traitement indiciaire brut (TBI)</b>	<p>Egalement appelé traitement de base, il dépend du grade d'appartenance de l'agent ainsi que de l'échelon qu'il détient dans ce grade. Chaque grade comprend un certain nombre d'échelons, auxquels correspond un indice brut (IB) et un indice majoré (IM). Le traitement indiciaire est calculé en multipliant l'IM par la valeur du point d'indice.</p> <p>Le traitement indiciaire augmente automatiquement à chaque avancement d'échelon dont bénéficient les agents. Ces avancements d'échelon sont réalisés selon une durée unique définie par les statuts spécifiques des cadres d'emplois de la fonction publique.</p> <p>La valeur du point d'indice est définie par le Gouvernement.</p> <p>Les agents à temps partiel à 80% et 90% bénéficient de conditions de rémunérations avantageuses fixées par le CGFP, à hauteur respectivement de 6/7<sup>ème</sup> (85.7%) et 32/35<sup>ème</sup> (91.4%).</p>
<b>Le supplément familial de traitement (SFT)</b>	<p>Le SFT est versé automatiquement à tout agent public qui a au moins 1 enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Son montant comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants à charge et un élément proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent. Des montants minimum et maximum sont également définis.</p>
<b>La nouvelle bonification indiciaire (NBI)</b>	<p>La NBI est versée aux fonctionnaires (titulaires et stagiaires) qui occupent un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Les critères ouvrant droit à la NBI, ainsi que le nombre de points d'indice majoré accordé, sont fixés par décret du Premier ministre.</p> <p>La NBI est revalorisée automatiquement en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.</p>
<b>La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)</b>	<p>La GIPA est versée automatiquement aux agents dont l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.</p>
<b>Le régime indemnitaire</b>	<p>Il est instauré au sein de chaque collectivité, à titre facultatif, par délibération après avis du CST. Dans le cadre réglementaire en vigueur, il se décompose en 2 indemnités : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui tient compte des conditions d'exercice des fonctions et le complément indemnitaire annuel (CIA) qui valorise l'engagement professionnel individuel.</p>

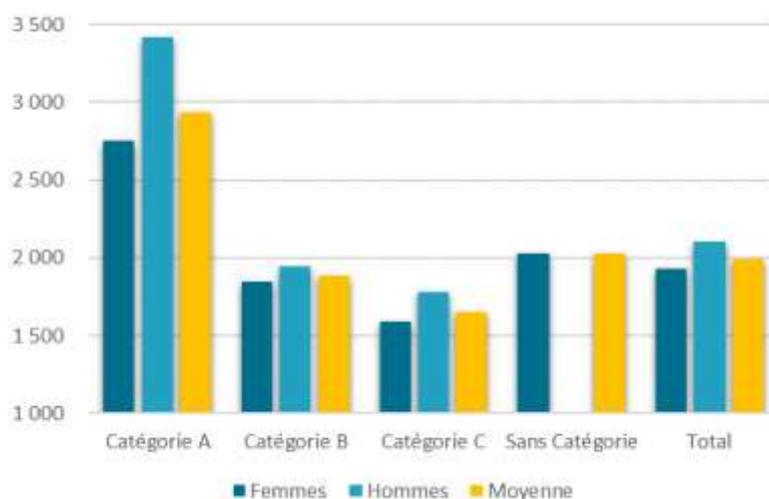
En dehors du régime indemnitaire, la quasi-totalité des éléments qui composent la rémunération des agents de la collectivité ne sont pas déterminés par la Communauté d'Agglomération d'Epinal mais par la réglementation nationale s'appliquant à l'ensemble des employeurs de la FPT.

**Après correction des écarts de rémunération liés aux temps partiels, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est de -8.07 % à l'échelle de la collectivité.**

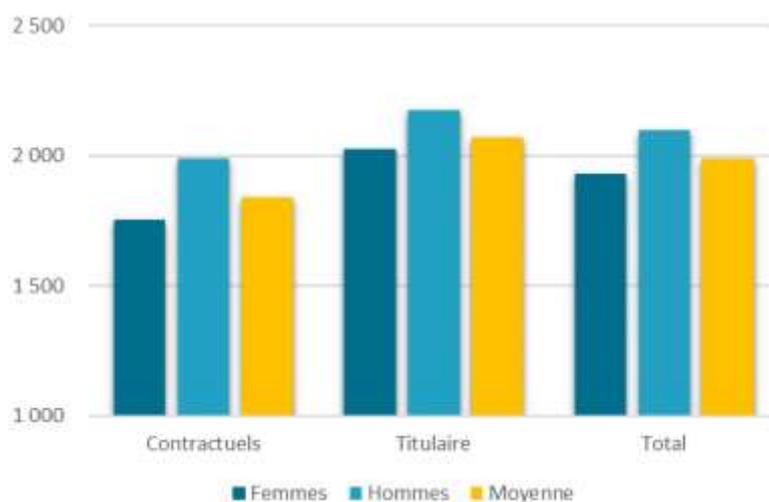
**Le salaire mensuel net moyen pour l'ensemble des agents permanents de la collectivité est de 1 988 €, pour une femme il est de 1 930€ et pour un homme de 2 100 €.**

En catégorie C, l'écart de rémunération est de -10.73 %, en catégorie B de -4.80 % et en catégorie A de -19.49 %.

### Rémunération mensuelle nette moyenne par catégorie des agents permanents

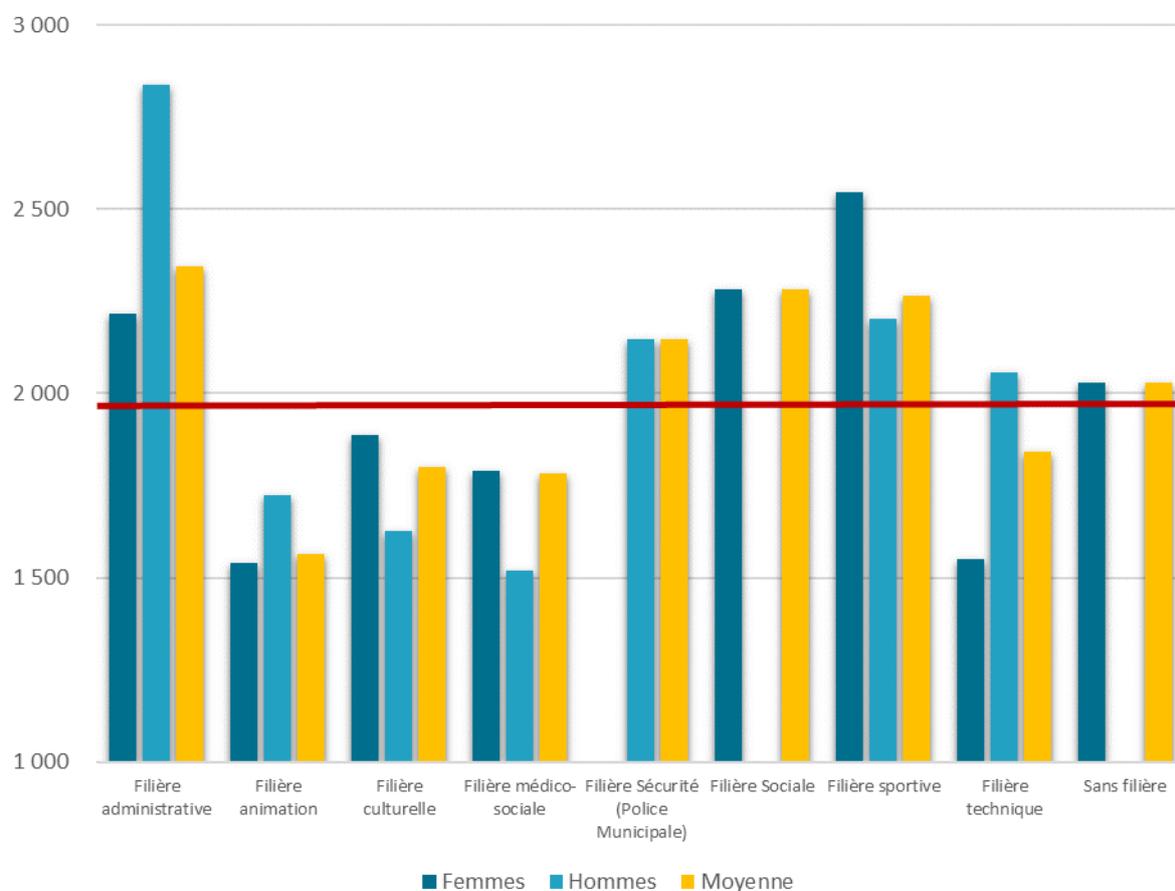


### Rémunération mensuelle nette moyenne par statuts



L'écart de rémunération entre femmes et hommes est de -6.81% chez les titulaires (inférieur de 1.2points par rapport à l'écart moyen) de -11.77% chez les contractuels (supérieur de 3.7 points par rapport à l'écart moyen).

### Rémunération mensuelle nette moyenne par filière



Les écarts de rémunération les plus importants sont observés dans les filières technique (-24.7%) ; administrative (-21.9%) et animation (-10.6%).