

RAPPORT SUR L'EGALITE FEMMES-HOMMES ANNEE 2024



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 CLES	2
CONTEXTE REGLEMENTAIRE.....	3
CHIFFRES CLES – L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	5
1. REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE SEXE EN 2020	5
2. REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIES HIERARCHIQUES EN 2020	5
3. AGENTS DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR 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 MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES A LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'EPINAL.....	7
1. LES EFFECTIFS	7
a. <i>Par statut</i>	7
b. <i>Par filière</i>	8
c. <i>Par catégorie</i>	9
d. <i>Par âge</i>	10
2. LE DEROULEMENT DE CARRIERE	12
a. <i>Les recrutements</i>	12
b. <i>Les titularisations</i>	12
c. <i>Les avancements et promotions</i>	13
d. <i>Les départs temporaires et définitifs</i>	13
3. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	14
a. <i>Agents à temps partiel</i>	14
b. <i>Congé maternité et adoption</i>	15
c. <i>Congé paternité et adoption</i>	15
4. LA SANTE AU TRAVAIL	16
a. <i>Les accidents de service et les maladies professionnelles</i>	16
b. <i>Le handicap</i>	16
5. LA REMUNERATION	17

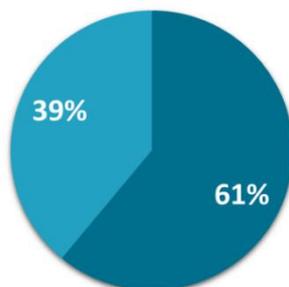
Chiffres clés – L'Égalité professionnelle entre les femmes et hommes dans la fonction publique

(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.

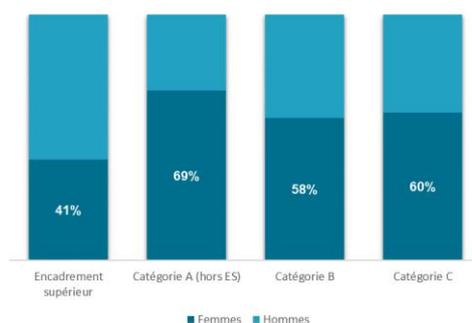
Répartition des agents par sexe dans la FPT



2. Répartition des effectifs par catégories hiérarchiques en 2020

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

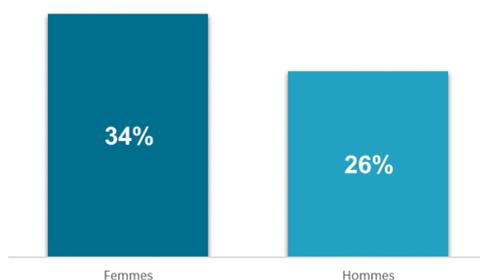
Part des femmes par catégories hiérarchiques dans la FPT



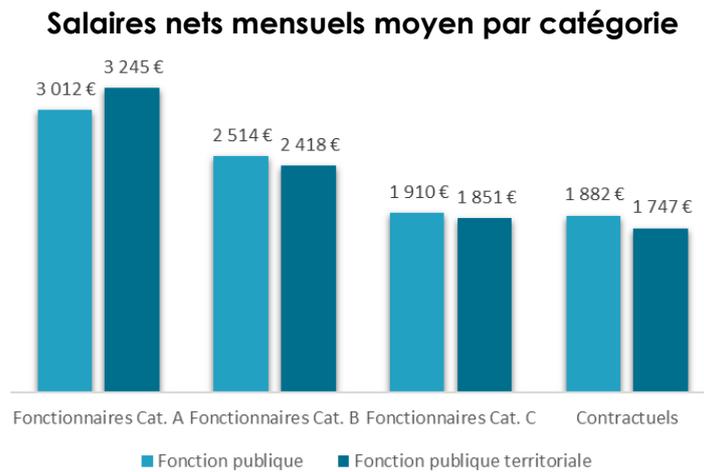
3. Agents diplômés de l'enseignement supérieur selon le sexe en 2020

La fonction publique dans sa globalité compte 56 % de femmes diplômées de l'enseignement supérieur contre 51% des hommes. Dans la Fonction Publique Territoriale, 34% des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 26% des hommes.

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



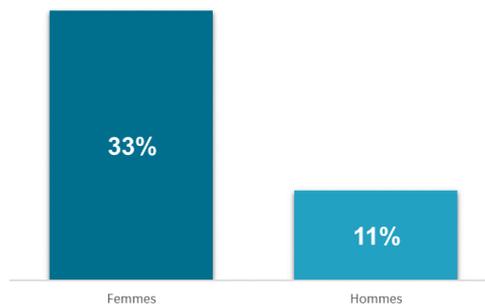
4. Salaires nets mensuels moyens en 2020



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. Dans la fonction publique territoriale, 33% des femmes et 11% des hommes occupent un emploi à temps partiel.

Part des femmes et des hommes à temps partiel dans la 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

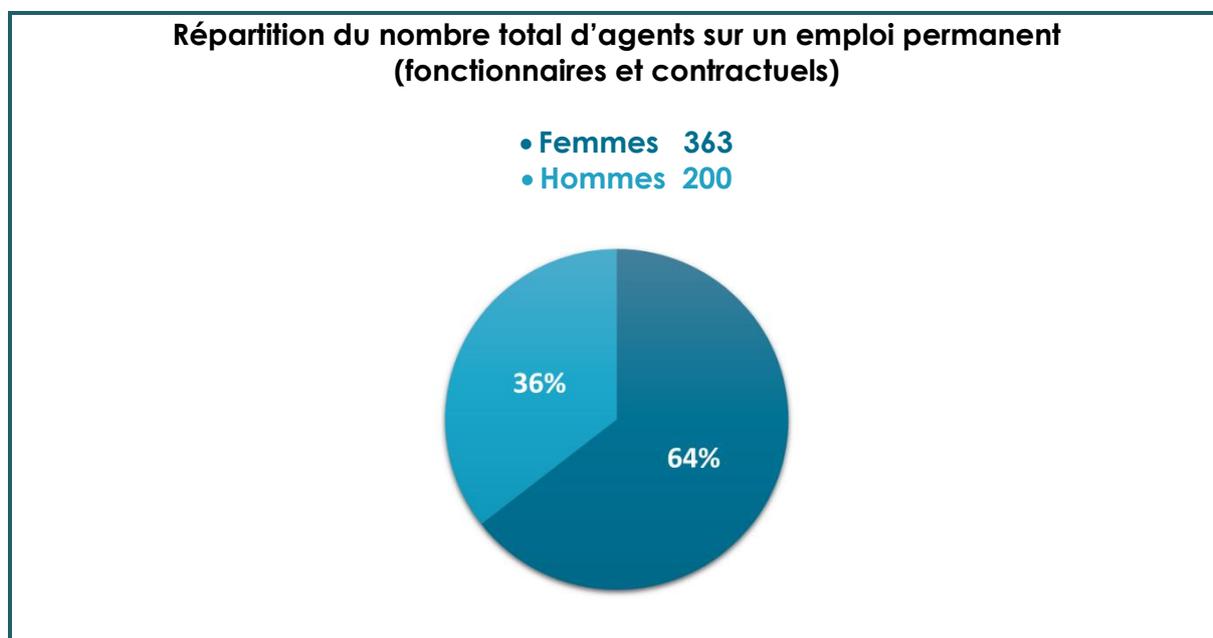
Les données qui sont mentionnées dans le présent rapport ne concernent que les agents occupant un emploi permanent (fonctionnaires et contractuels).

1. Les effectifs

a. Par statut

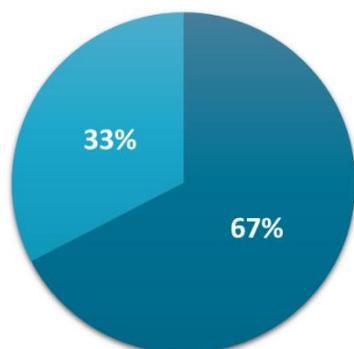
Au 31 décembre 2024, les effectifs de la Communauté d'Agglomération d'Epinal sont composés à 64 % de femmes. Ce taux de féminisation est légèrement plus faible en ce qui concerne les contractuels (60%).

La Communauté d'Agglomération d'Epinal enregistre un plus fort taux de féminisation que la FPT (+3%).



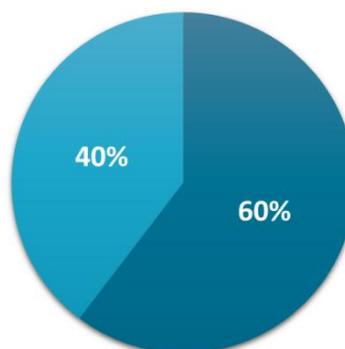
Répartition du nombre de fonctionnaires

- Femmes 223
- Hommes 108



Répartition du nombre de contractuels

- Femmes 140
- Hommes 92

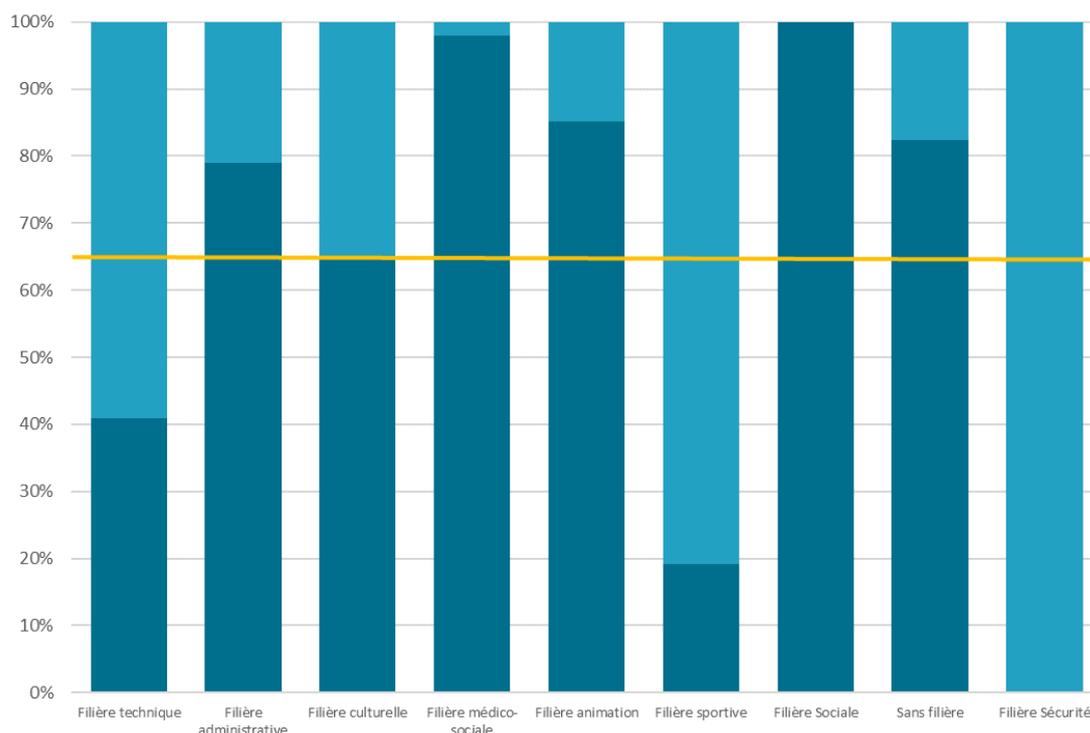


b. Par filière

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 (64%), les femmes sont surreprésentées dans les filières administrative (79%), médico-sociale (98%), animation (85%) et sociale (100%). Elles sont sous-représentées dans les filières technique (41%) et sportive (19%).

Répartition des agents permanents par filière

	Technique	Administ.	Culturelle	Medico-soc	Sportive	Animation	Sociale	Sans Filière	Sécurité
Femmes	70	109	73	48	5	23	21	14	0
Hommes	101	29	40	1	21	4	0	3	1



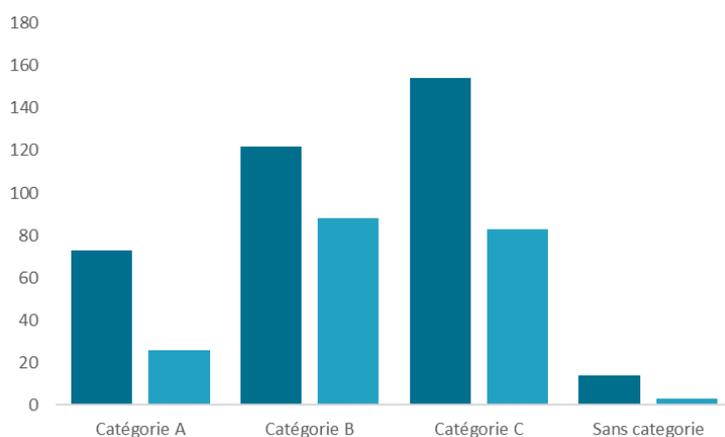
* Sans Filière = Assistante Maternelle « Crèche Familiale » ; Contrats Aidés et Apprenti.

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%).

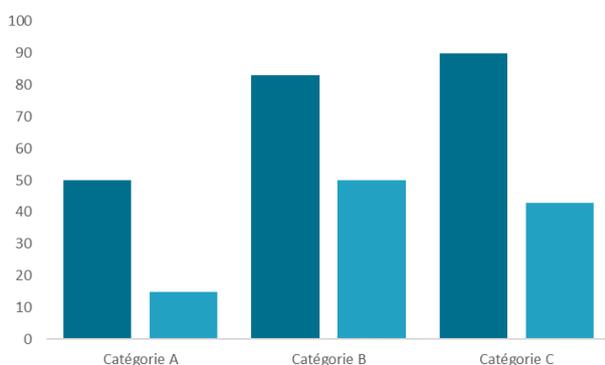
Répartition des emplois permanents (fonctionnaires et contractuels) par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Sans Catégorie
Femmes	73	122	154	14
Hommes	26	88	83	3



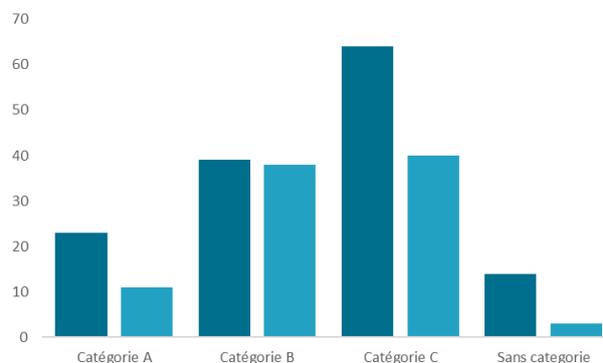
Répartition des fonctionnaires par catégorie

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat
Femmes	50	83	90	0
Hommes	15	50	43	0



Répartition des contractuels par catégorie

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat.
Femmes	23	39	64	14
Hommes	11	38	40	3

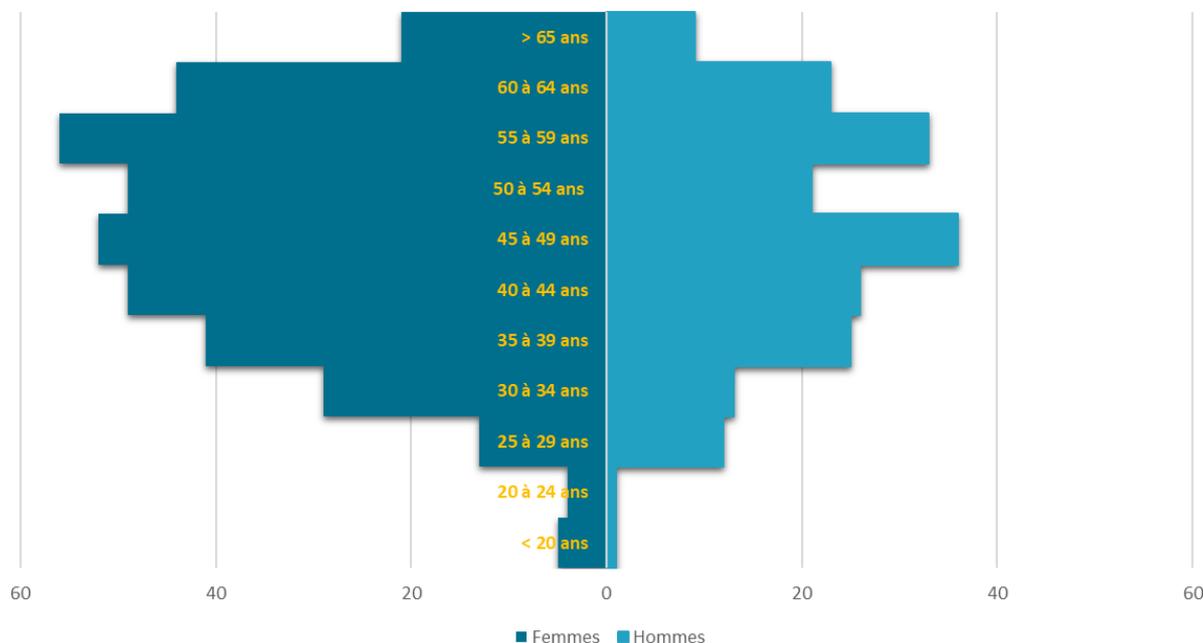


* Sans Catégorie = Assistante Maternelle « Crèche Familiale » ; Contrats Aidés et Apprenti.

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 43,24 ans ; 43,50 ans pour les femmes et 42,78 ans pour les hommes.

Pyramide des âges

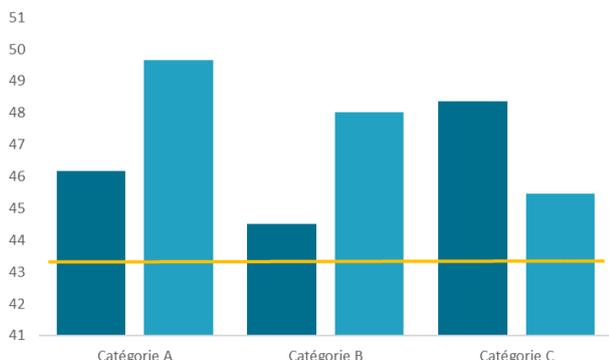


L'analyse de la moyenne des âges fait apparaître d'importantes disparités en fonction du statut. En effet l'âge moyen des agents fonctionnaires est de 46,69 ans (46,43 ans pour les femmes et 47,23 ans pour les hommes) alors que l'âge moyen des agents contractuels est de 38,32 ans (38,83 ans pour les femmes et 35,47 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 1 an (principalement chez les femmes : 41,52 ans contre 43,24 ans). L'âge moyen des agents de catégorie A et C est supérieur à la moyenne de la collectivité.

Moyenne d'âge par catégorie pour les fonctionnaires

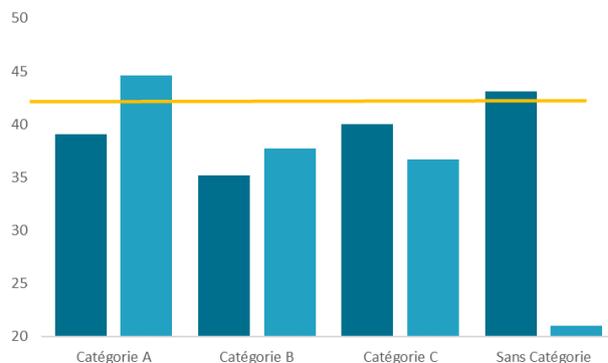
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat.
Femmes	46,16	44,50	48,36	-
Hommes	49,66	48,02	45,46	-



La moyenne d'âge des fonctionnaires (toutes catégories confondues) est de 46,69 ans.

Moyenne d'âge par catégorie pour les contractuels

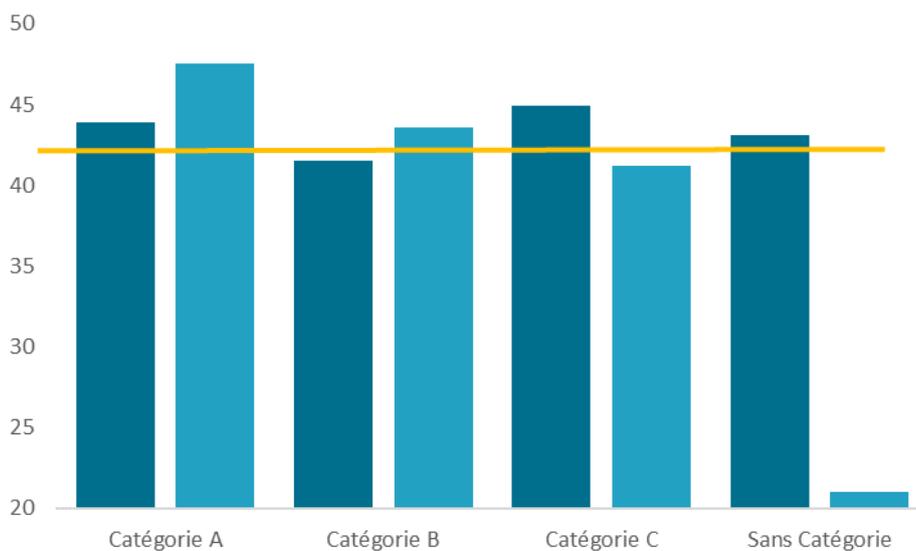
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Sans Cat.
Femmes	39,08	35,18	40,01	43,14
Hommes	44,63	37,74	36,65	21



La moyenne d'âge des contractuels (toutes catégories confondues) est de 38,32 ans.

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Sans Cat.
Femmes	43,93	41,52	44,89	43,14
Hommes	47,54	43,58	41,21	21



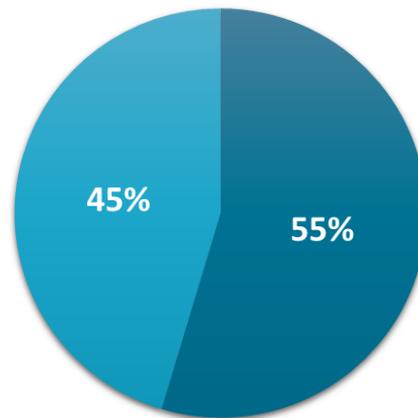
La moyenne d'âge des emplois permanents (toutes catégories confondues) est de 43,24 ans.

2. Le déroulement de carrière

a. Les recrutements

En 2024, les femmes ont représenté 55% des recrutements (emplois permanents).

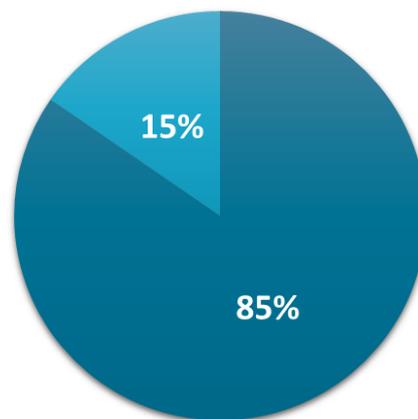
- Femmes 53
- Hommes 44



b. Les titularisations

En 2024, la proportion des femmes titularisées est supérieure au taux de féminisation des effectifs dans leur globalité.

- Femmes 11
- Hommes 2

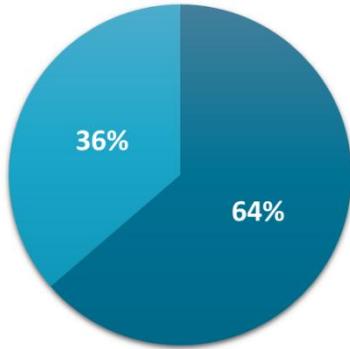


c. Les avancements et promotions

En 2024, 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.

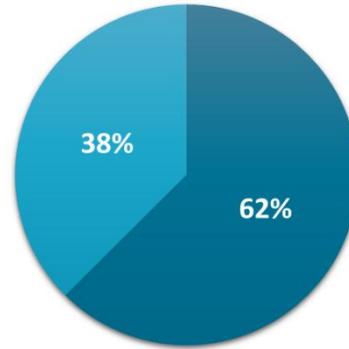
Avancement de grade

- Femmes 7
- Hommes 4



Promotion interne

- Femmes 5
- Hommes 3

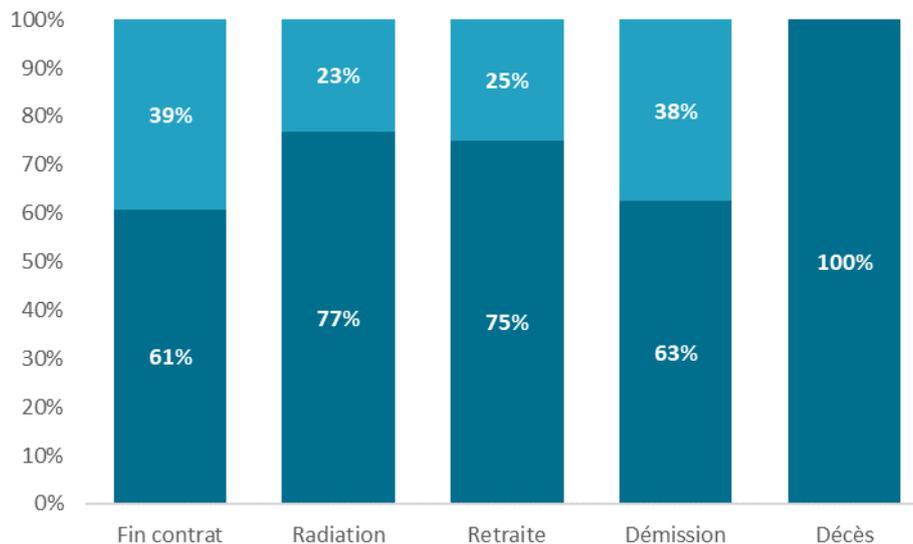


d. Les départs temporaires et définitifs

Aucun départ pour congé parental n'a été demandé en 2024 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

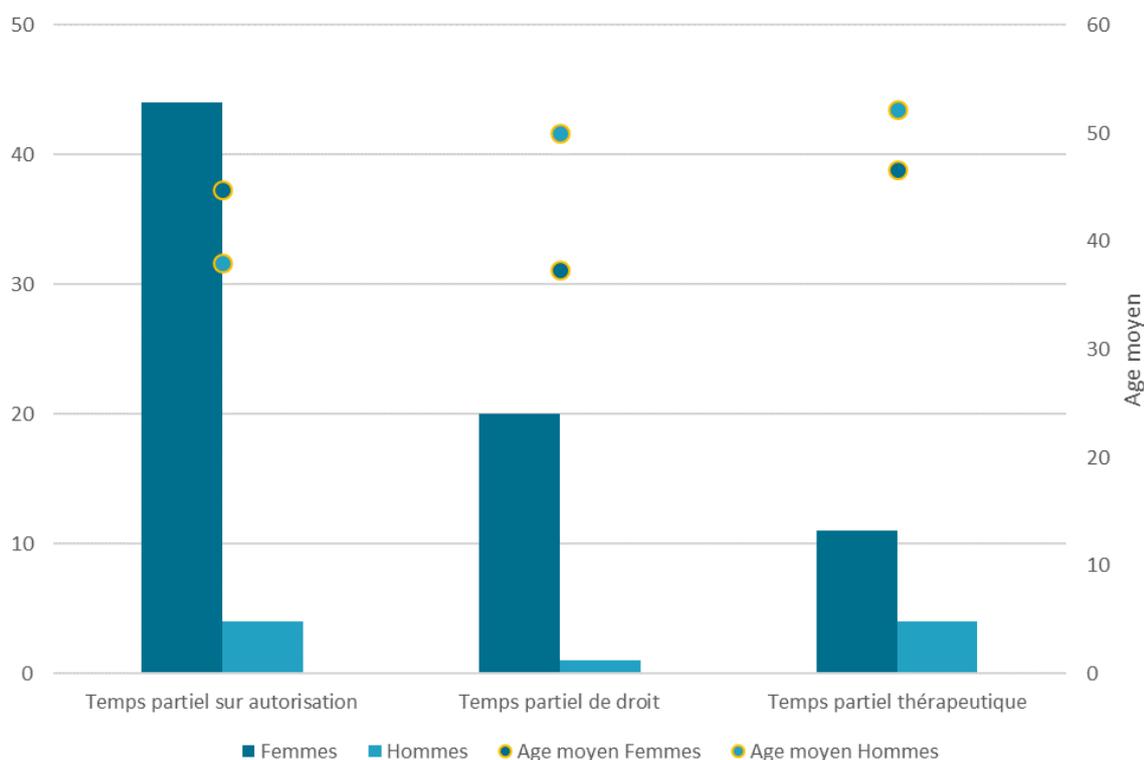
En 2024, 75 femmes (soit 20,6 % des effectifs) et 9 hommes (soit 4,5%) ont bénéficié d'un temps partiel, dont :

- 20 temps partiels de droit (27%), 44 temps partiels sur autorisation (59%) et 11 temps partiels thérapeutiques (14%) pour les femmes
- 1 temps partiel de droit (12%), 4 temps partiels sur autorisation (44%) et 4 temps partiels thérapeutiques (44%) pour les hommes.

Les femmes à temps partiel sont âgées en moyenne de 42,5 ans contre 44,6 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 37,3 ans contre 50 ans pour les hommes
- Les femmes à temps partiel sur autorisation sont en moyenne âgées de 44,82 ans contre 38 ans pour les hommes
- Les femmes à temps partiel thérapeutiques sont en moyenne âgées de 46,6 ans contre 52,2 ans pour les hommes.

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



b. Congé maternité et adoption

6 femmes ont bénéficié d'un congé maternité ou adoption en 2024, pour une durée moyenne de 140 jours à ce titre au cours de l'année.

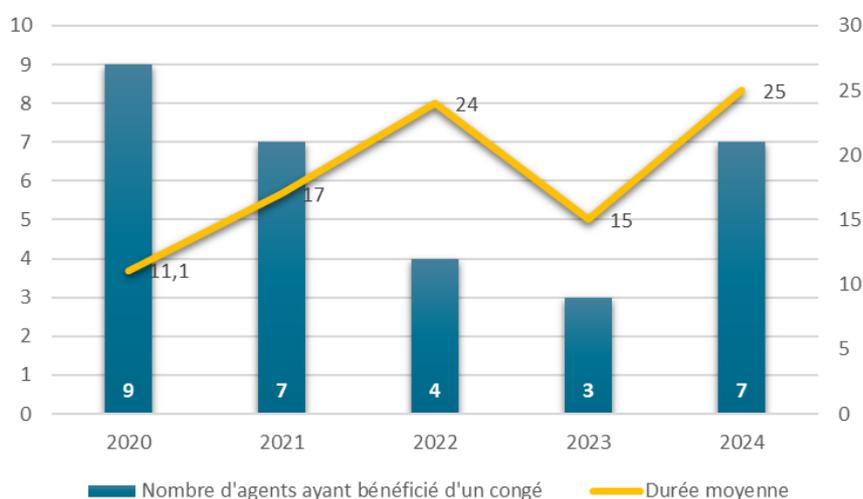
Le nombre de congé maternité est stable depuis 2020 et la moyenne de nombre de jours d'absence s'affiche à 126.



c. Congé paternité et adoption

Pour rappel, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant a été doublée au 1^{er} 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.

7 hommes ont bénéficié d'un congé paternité en 2024 pour une durée moyenne de 25 jours



4. La santé au travail

a. Les accidents de service et les maladies professionnelles

En 2024, les femmes ont représenté 77 % des agents victimes d'un accident de service. Cela concerne 20 femmes sur un total de 26 accidents de services enregistrés sur l'année.

En 2024, aucune maladie professionnelle n'a été déclarée.

Nombre d'accidents de services et maladies professionnelles déclarés en 2024

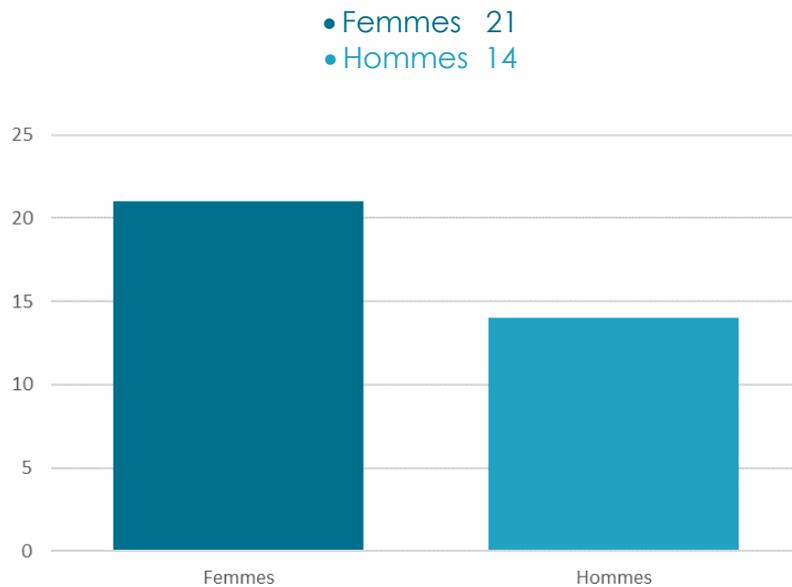
	Accident de service	Maladie Professionnelle
Femmes	20	0
Hommes	6	0

b. Le handicap

La politique d'inclusion et de lutte contre les discriminations en raison du handicap se traduit par un accompagnement des agents dans le cadre de leur intégration ou de leur maintien dans l'emploi.

La répartition femmes-hommes entre les personnes ayant déclaré un handicap au sein de la collectivité est identique à la répartition femmes-hommes des agents permanents.

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.



5. La rémunération

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

Le traitement indiciaire brut (TBI)	Également 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. 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. La valeur du point d'indice est définie par le Gouvernement. 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 ^{ème} (85.7%) et 32/35 ^{ème} (91.4%).
Le supplément familial de traitement (SFT)	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.
La nouvelle bonification indiciaire (NBI)	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. La NBI est revalorisée automatiquement en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.
Le régime indemnitaire	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.

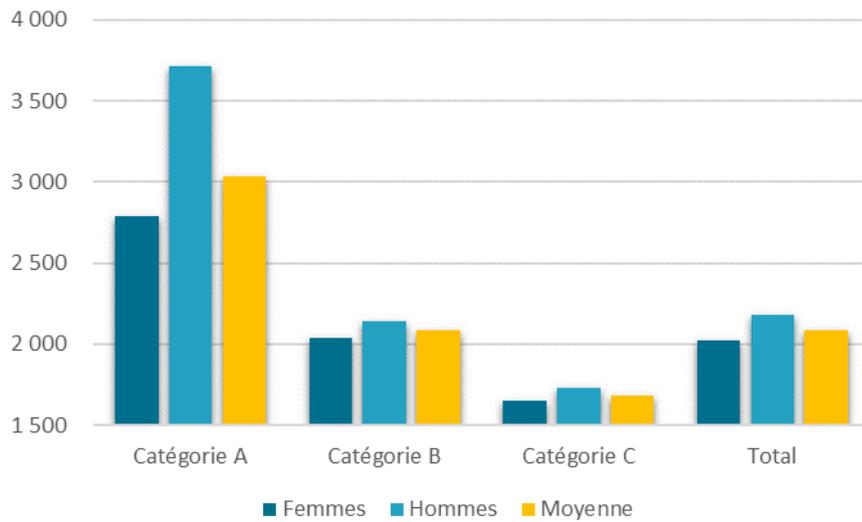
En dehors du régime indemnitaire, la quasi-totalité des éléments qui composent la rémunération des agents de la collectivité ne sont pas déterminés par la Communauté d'Agglomération d'Epinal mais par la réglementation nationale s'appliquant à l'ensemble des employeurs de la FPT.

Après correction des écarts de rémunération liés aux temps partiels, l'écart de rémunération entre femmes et hommes est de -7,74 % à l'échelle de la collectivité.

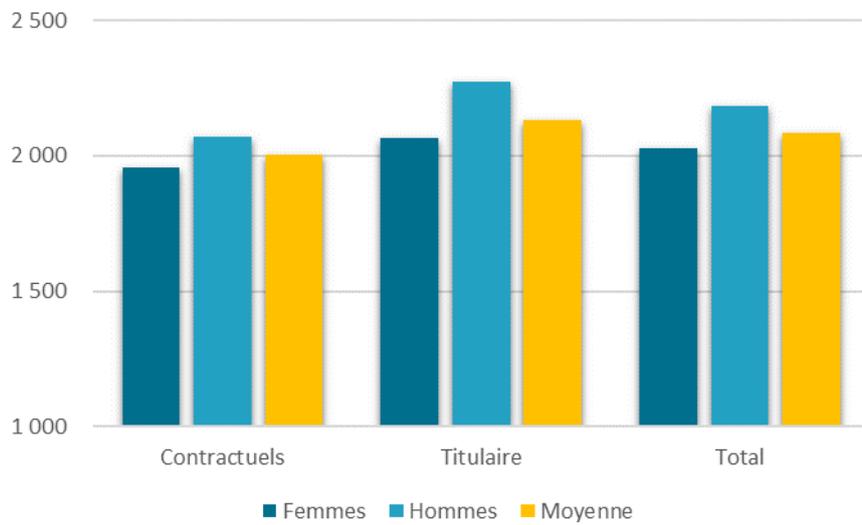
Le salaire mensuel net moyen pour l'ensemble des agents permanents de la collectivité est de 2 082 €, pour une femme il est de 2 025 € et pour un homme de 2 182 €.

En catégorie C, l'écart de rémunération est de -4,91 %, en catégorie B de -5,17 % et en catégorie A de -33,40 %.

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 -10,11% chez les titulaires (supérieur de 2,38 points par rapport à l'écart moyen) de -5,93 % chez les contractuels (inférieur de 1,80 points par rapport à l'écart moyen).

Rémunération mensuelle nette moyenne par filière

