



RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les collectivités territoriales et les établissements publics relevant du
Comité Social Territorial du CDG31 au 31/12/2023

Année 2023

*Service Observatoire régional de l'emploi
territorial et des données sociales*

Janvier 2025

SOMMAIRE

I.	Source des données.....	4
II.	Présentation des résultats.....	4
A.	L'égal accès aux emplois.....	4
1.	L'accès aux différentes catégories hiérarchiques.....	5
2.	La parité des emplois fonctionnels.....	6
3.	La mixité des principales filières.....	6
4.	L'accès à la formation.....	8
5.	L'accès aux préparations aux concours et examens professionnels	9
6.	L'accès aux CDI	9
7.	L'accès aux évolutions de carrières et de titularisation	9
B.	L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale	10
1.	L'équité face au temps non complet.....	10
2.	L'accès au temps partiel	10
3.	L'accès au télétravail	10
4.	Les congés et les conditions de travail	11
C.	Prévenir et traiter les actes de discriminations, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles	12
D.	Les écarts de rémunération	13

Références législatives et réglementaires

- [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#)
- [Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique](#)
- [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 dans la fonction publique](#)
- [Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)
- [Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)
- [Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique](#)

I. Source des données

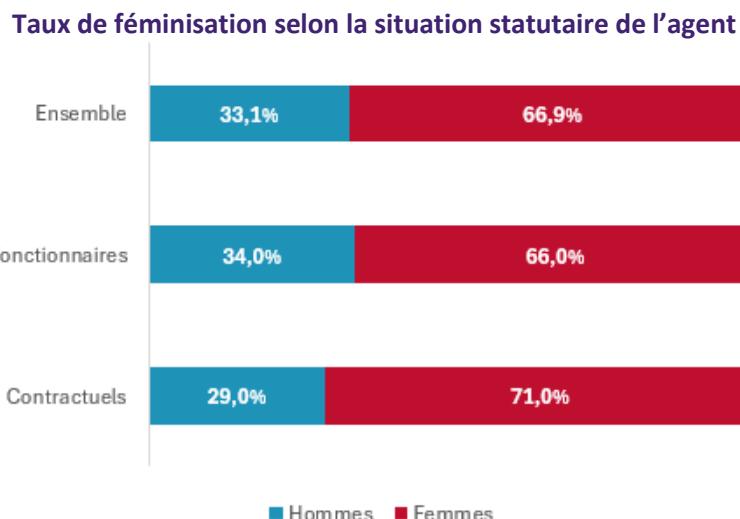
Les données présentées dans ce rapport sont issues des Rapports Sociaux Uniques transmis par 423 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent et relevant du Comité social territorial du CDG31 au 31/12/2023.

Les données reposent sur l'année 2023. La population étudiée représente 3 372 agents territoriaux sur emploi permanent dont 2 256 femmes et 1 116 hommes. Les femmes ont en moyenne 48,8 ans et les hommes 46,9 ans.

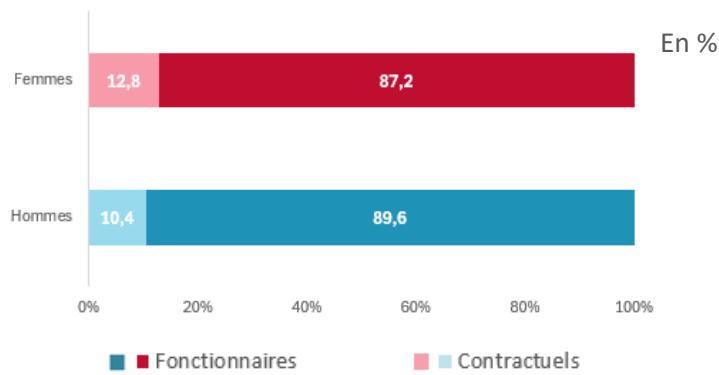
II. Présentation des résultats

A. L'égal accès aux emplois

Le **taux de féminisation¹** des emplois varie selon le statut de l'agent. Tous statuts confondus, il s'élève à **66,9 %**. La part de femmes est plus importante chez les agents contractuels sur emploi permanent puisqu'elle atteint 71 %.



Globalement, 12,8 % des femmes sont contractuelles contre 10,4 % des hommes.



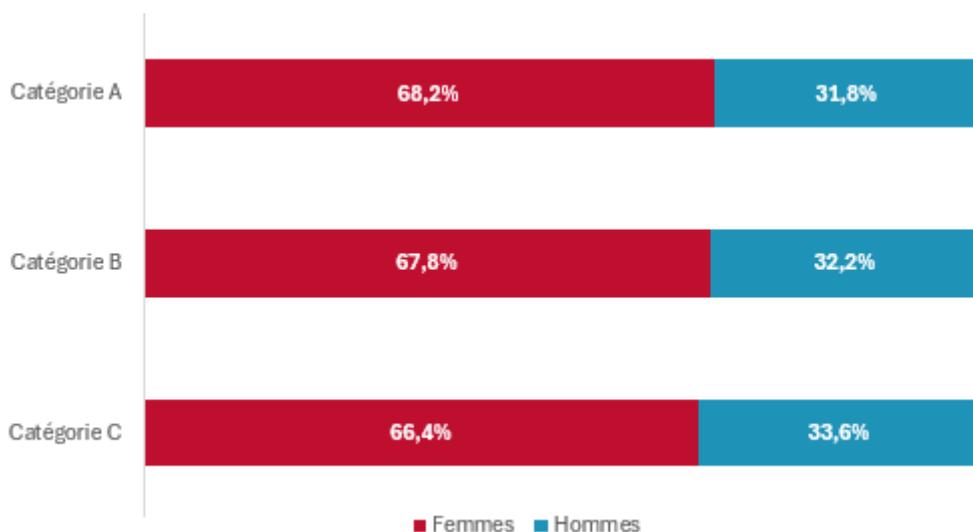
¹ Le taux de féminisation est le rapport du nombre de femmes sur l'effectif global * 100.

1. L'accès aux différentes catégories hiérarchiques

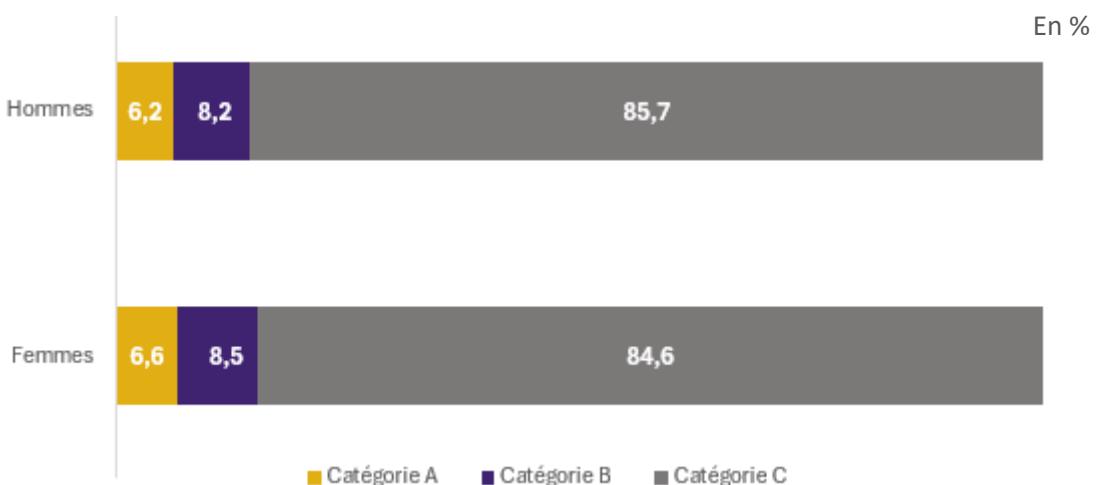
Le taux de féminisation de la catégorie C est légèrement inférieur à la part globale des femmes dans la population (- 0,5 point).

En revanche, les taux de féminisation des agents de catégorie B et A sont légèrement supérieurs respectivement de 0,9 point et 1,3 point à celui observé auprès des agents sur emploi permanent.

Taux de féminisation selon la catégorie hiérarchique



Chez les agents sur emploi permanent, la répartition des femmes et des hommes selon la catégorie hiérarchique est proche.

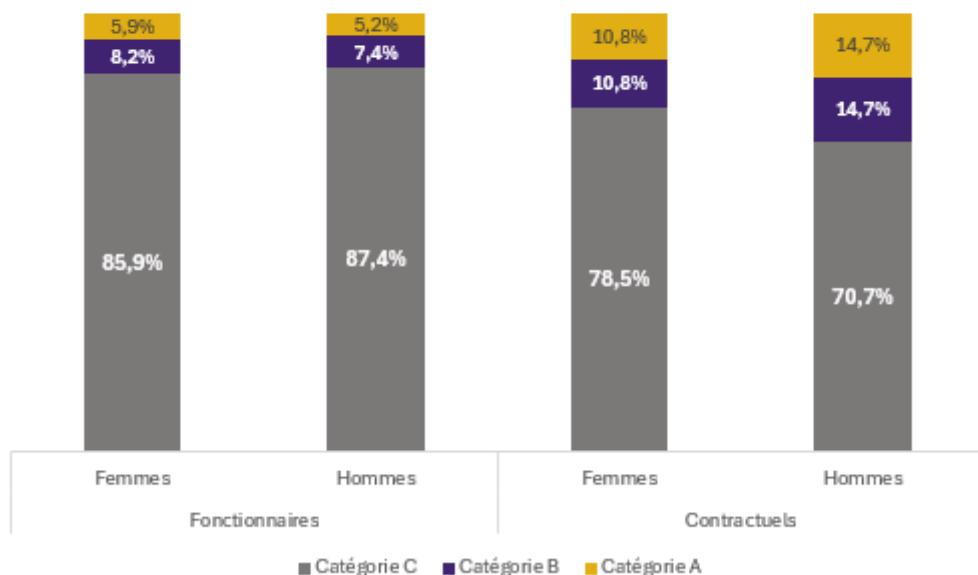


Si l'on ventile cet indicateur selon la situation statutaire des agents, on constate une forte variation chez les femmes et chez les hommes, de la répartition selon la catégorie hiérarchique.

Les différences les plus marquées s'observent chez les agents de catégorie A :

- Chez les femmes : la part est près de 2 fois supérieur chez les agents contractuels
- Chez les hommes : la part est près de 3 fois supérieur chez les agents contractuels

Répartition des agents selon leur situation statutaire, leur sexe et leur catégorie hiérarchique



2. La parité des emplois fonctionnels

La part des femmes dans les emplois fonctionnels (70,6 %) est supérieure à celle observée dans les emplois permanents (66,9 %).

1,1 % des femmes sur emploi permanent et 0,9 % des hommes occupent des emplois fonctionnels.

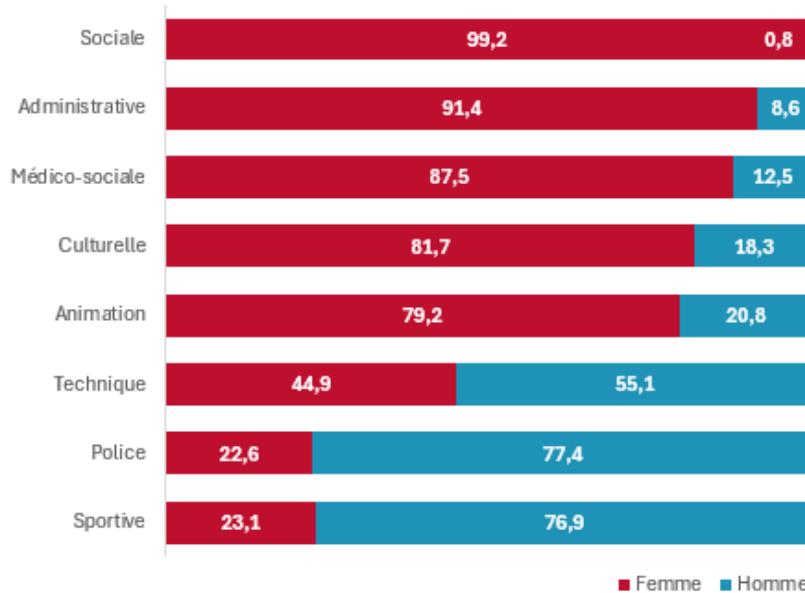
A noter : Le nombre d'emploi fonctionnel dans ce groupe de collectivités et d'établissements publics est de 34.

3. La mixité des principales filières

Globalement, les filières sont fortement genrées.

Dans 4 d'entre elles : les filières sociale, administrative, médico-sociale et culturelle, plus de 8 agents sur 10 sont des femmes. A contrario, les filières technique, police et sportive sont majoritairement masculines.

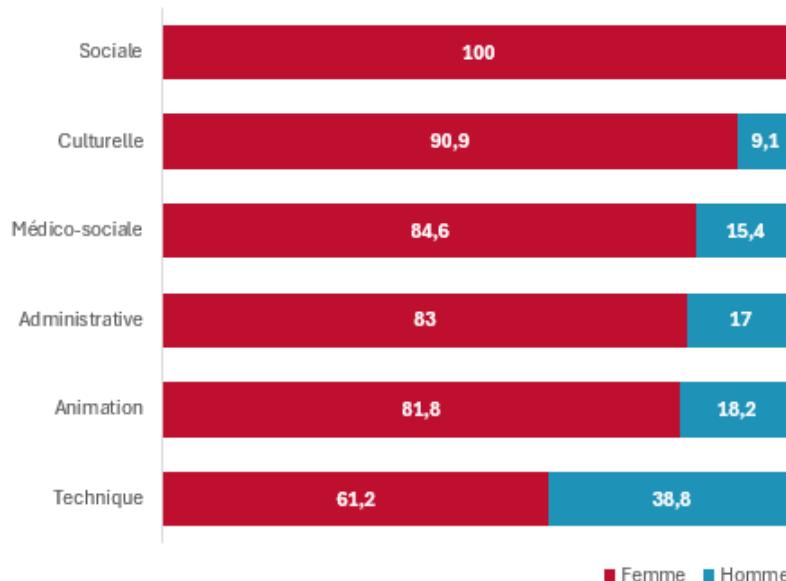
Répartition (en %) des agents fonctionnaires selon la filière et le genre



Du côté des agents contractuels, le constat global est très proche de celui des agents titulaires. Néanmoins, deux filières se distinguent :

- La filière culturelle où la part des hommes contractuels est moins importante (9,1 % vs 18,3 %),
- La filière technique où la situation est inversée et où l'on observe une majorité de femmes (61,2 % vs 44,9 %)

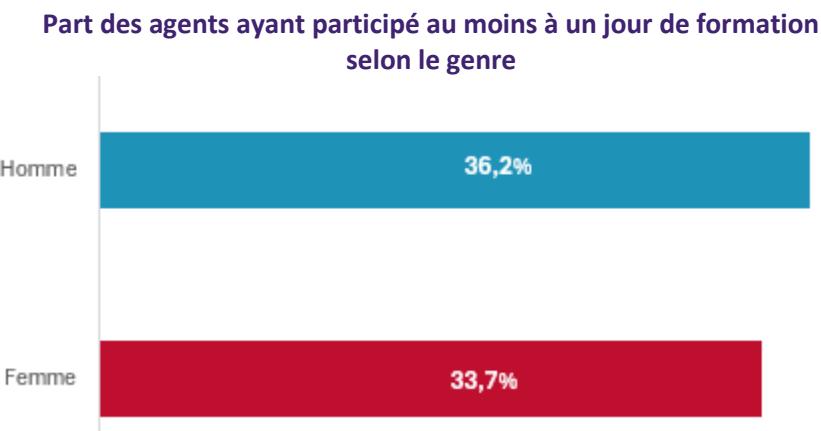
Répartition (en %) des agents contractuels selon la filière et le genre



A noter : Seules les filières où le nombre d'agents est ≥ 10 sont représentées. Les effectifs des agents contractuels de la filière culturelle sont relativement faibles (N=11)

4. L'accès à la formation

La part des hommes partis au moins un jour en formation s'élève à 36,2 % contre 33,7 % des femmes.



Chez les fonctionnaires

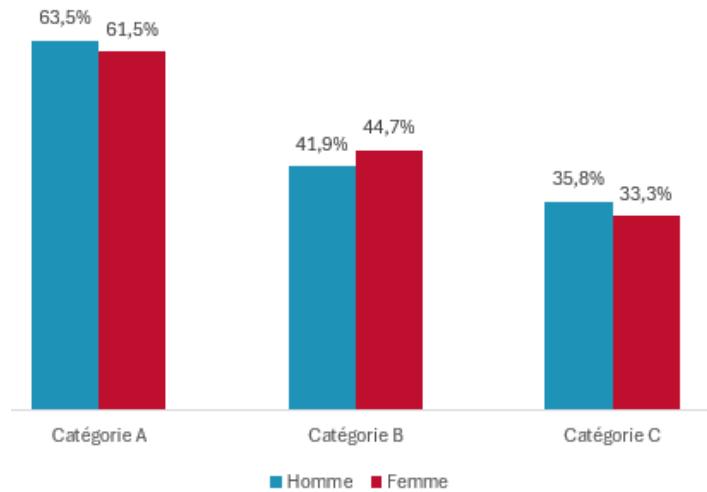
Plus la catégorie hiérarchique s'élève, plus la part des femmes et des hommes partis en formation augmente.

Pour les agents des catégories A et C : la part des hommes partis en formation est plus élevée que chez les femmes (catégorie A : 63,5 % vs 61,5 %, catégorie C : 35,8 % vs 33,3%).

La situation est inversée pour les agents de catégorie B où la part des hommes partis en formation est plus faible que chez les femmes (41,9 % vs 44,7 %)

Néanmoins, si l'on compare ces éléments à la part des femmes fonctionnaires dans chacune des catégories hiérarchiques (pour rappel, A : 69,2 %, B : 68,5 % et C : 65,9 %), la part des femmes étant parties au moins un jour en formation dans l'année est sous représentée dans les trois catégories.

Part des agents fonctionnaires ayant participé au moins à un jour de formation selon la catégorie hiérarchique et le genre



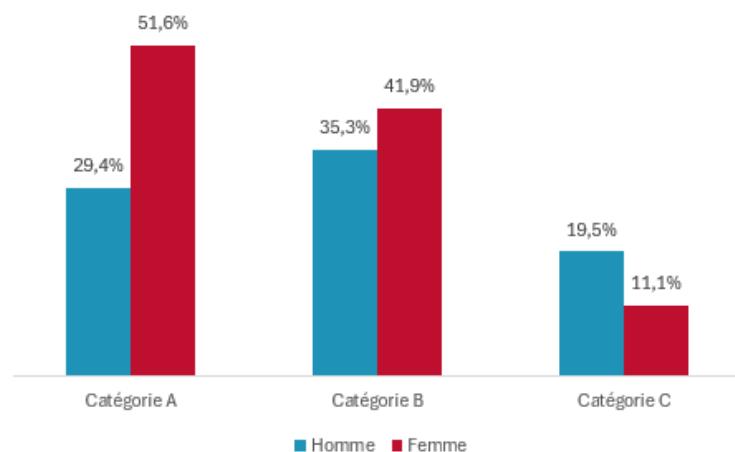
Chez les agents contractuels

Globalement, les parts des agents contractuels partis en formation sont moins élevées que chez les fonctionnaires. La différence est plus marquée chez les hommes que chez les femmes.

Chez les hommes, la part la plus élevée des agents ayant participé à des journées de formation concerne les agents de catégorie B (35,3 %), puis la catégorie A (29,4 %) et enfin la catégorie C (19,5 %).

En revanche chez les femmes, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus la part d'agents ayant suivi une formation est forte.

Part des agents contractuels ayant participé au moins à un jour de formation selon la catégorie hiérarchique et le genre



5. L'accès aux préparations aux concours et examens professionnels

Les femmes représentent 74,2 % des agents partis en formation pour une préparation à un concours et examens professionnels alors qu'elles représentent 66,9 % des emplois permanents.

6. L'accès aux CDI

La part des hommes contractuels en CDI s'élève à 5,2 % contre 13,9 % des femmes.

7. L'accès aux évolutions de carrières et de titularisation

Les agents stagiaires titulaires (N=163)

- 59,5 % des agents qui ont été stagiaires titulaires dans l'année sont des femmes.

Les agents stagiaires titulaires (N=87)

- 67,8 % des agents titulaires stagiaires sont des femmes.

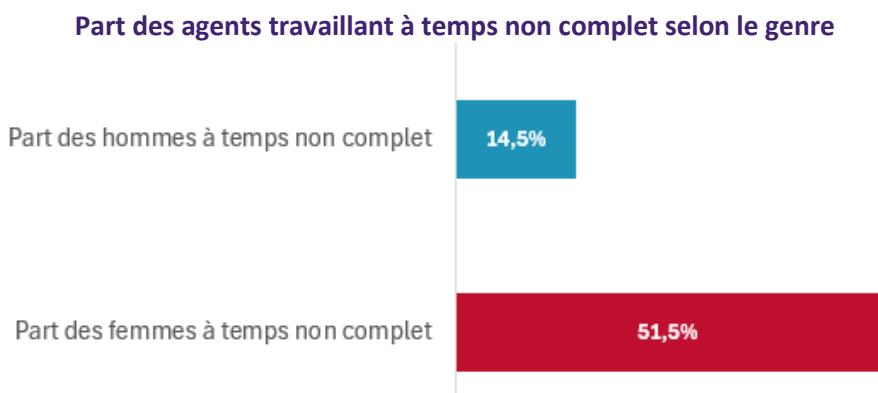
En ce qui concerne la promotion interne :

- 62,8 % des agents nommés sur l'année sans examen professionnel sont des femmes.

B. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

1. L'équité face au temps non complet²

87,8 % des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.



La part des femmes travaillant à temps non complet est 3,5 fois plus élevée que celle des hommes.

2. L'accès au temps partiel

Les femmes représentent 77,6 % des postes à temps partiel (vs 66,9 % des agents).

La part des femmes qui occupent leur poste à temps partiel s'élève à 6,9 % contre 2,3 % chez les hommes.

Chez les hommes à temps partiel, 22,7 % reposent sur un temps partiel sur autorisation contre 25 % chez les femmes.

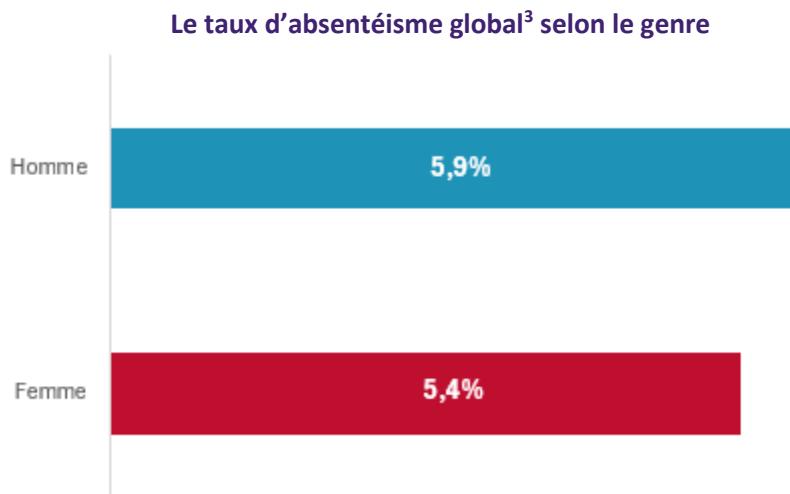
3. L'accès au télétravail

La part des femmes qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail s'élève à 7,5 % contre 5,7 % des hommes.

² Le Rapport Social Unique ne peut identifier les agents intercommunaux. Leurs temps non complets sont donc comptabilisés plusieurs fois.

4. Les congés et les conditions de travail

Le taux d'absentéisme global est le même chez les femmes et chez les hommes.



A noter également : 23 congés maternité ou adoption ont été recensés (totalisant 119 jours d'absences en moyenne par congé) contre 13 congés paternité ou adoption (31 jours d'absences en moyenne).

Pour informations complémentaires, les femmes sont plus âgées que les hommes et cela, quel que soit le statut de l'agent.

Âge moyen des agents selon le statut et le genre

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents permanents
Femme	48,8 ans	43,7 ans	49,6 ans
Homme	46,9 ans	41,7 ans	47,5 ans

³ Le taux d'absentéisme global comptabilise les absences médicales, maternité adoption, paternité adoption et autorisations spéciales d'absences. Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

C. Prévenir et traiter les actes de discriminations, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles

Au total, 12 actes ont été déclarés par les collectivités et les établissements publics sur l'année 2023 : 6 actes de violence physique, 2 actes d'harcèlement moral et 4 actes de menaces et intimidations.

Cela représente un ratio de 1,8 actes pour 1 000 hommes et de 4,4 actes pour 1 000 femmes.

**Nombre d'actes de violences envers le personnel pour 1 000 agents
selon l'origine et le sexe de l'agent**

Nature de l'acte	Femmes	Hommes
Actes de violence physique	2,2	0,9
Emanant des usagers avec arrêt de travail		
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0,9	0,9
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0,4	
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0,9	
Actes de violence sexuelle	0	0
Harcèlement moral	0,9	
Emanant des usagers avec arrêt de travail		
Emanant des usagers sans arrêt de travail		
Emanant du personnel avec arrêt de travail		
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0,9	
Harcèlement sexuel		
Emanant des usagers sans arrêt de travail		
Menaces et actes d'intimidation	1,3	0,9
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0,9	0,9
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0,4	
Actes de discrimination	0	0

Depuis le 1^{er} janvier 2022, pour répondre à la demande légale, le CDG31 a mis en place un dispositif auprès des collectivités et établissements publics affiliés au CDG ainsi qu'aux structures adhérentes au socle de missions article L.452-39 du CGFP :

- De recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes,
- D'orientation vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes,
- De traitement des faits signalés.

Un suivi des signalements effectués sur l'année 2023 (nature, nombre) et des suites qui y ont été données (règlement du litige, suites disciplinaires...) a fait l'objet d'un rapport établi par le collège des référents des signalements en mars 2024 et disponible sur le site internet du CDG31.

D. Les écarts de rémunération

Afin d'analyser les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, il conviendrait de tenir compte de :

- L'ancienneté des agents qui conditionne le positionnement du traitement indiciaire,
- Les fonctions et responsabilités des postes occupés (qui conditionnent le montant des primes).

A ce jour, ces informations ne sont pas disponibles. A défaut, nous pouvons observer la rémunération annuelle moyenne brute en équivalent temps plein rémunéré selon la filière, la catégorie hiérarchique et le sexe de l'agent.

Rémunérations annuelles moyennes brutes en ETPR⁴ des agents sur emploi permanent par sexe, catégorie et par filière

Champs : Seules les filières comptant plus de 20 agents sont représentées.

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	48 813	48 096	36 958	33 727	28 615	27 914
Animation			31 153	31 259	23 923	23 695
Culturelle			33 310	31 422	27 357	25 416
Police municipale					31 558	28 124
Technique	49 907	47 851	34 418	31 683	26 340	24 315
Sportive			30 052	24 965		

Lorsque les effectifs par sexe et par catégorie hiérarchiques sont inférieurs à 5, les rémunérations moyennes ne sont pas visibles.

Sur 12 croisements de la filière et de la catégorie, on observe 11 écarts de rémunération en faveur des hommes et 1 écart de rémunération en faveur des femmes.

L'écart de rémunération annuelle brute moyenne le plus élevé observé en faveur des hommes s'élève à 3 434 €. Il concerne la catégorie C de la filière police municipale.

L'écart de rémunération annuelle brute moyenne en faveur des femmes s'élève à 106 €. Il concerne la catégorie B de la filière animation.

⁴ Équivalent temps plein rémunéré

Contact

CDG31

Service Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales

Karine DUVAL – 05 81 91 93 69

observatoire@cdg31.fr



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE
DE LA HAUTE-GARONNE

590, rue Buissonnière - CS 37666
31676 LABEGE CEDEX

Tél : 05 81 91 93 00 - Télécopie : 05 62 26 09 39

Site Internet : www.cdg31.fr

Mél : contact@cdg31.fr

© CDG 31. Tous droits réservés. [2022].
Toute exploitation commerciale est interdite