



# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les collectivités territoriales et les établissements publics relevant du  
Comité Social Territorial du CDG31 au 31/12/2024

Année 2024

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

Novembre 2025

## SOMMAIRE

I.	Source des données.....	4
II.	Présentation des résultats.....	4
A.	<b>L'égal accès aux emplois.....</b>	4
1.	L'accès aux différentes catégories hiérarchiques.....	5
2.	La parité des emplois fonctionnels.....	6
3.	La mixité des principales filières.....	7
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 .....	10
B.	<b>L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale .....</b>	10
1.	L'équité face au temps non complet.....	10
2.	L'accès au temps partiel .....	10
3.	L'accès au télétravail .....	11
4.	Les congés et les conditions de travail .....	11
C.	<b>Prévenir et traiter les actes de discriminations, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles .....</b>	12
D.	<b>Les écarts de rémunération .....</b>	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 378 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent et relevant du Comité social territorial du CDG31 au 31/12/2024.

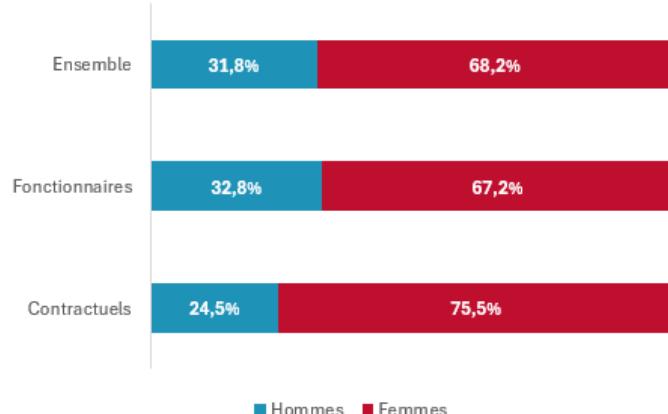
Les données reposent sur l'année 2024. La population étudiée représente 2 735 agents territoriaux sur emploi permanent dont 1 866 femmes et 869 hommes. Les femmes ont en moyenne 49 ans et les hommes 47,9 ans.

## II. Présentation des résultats

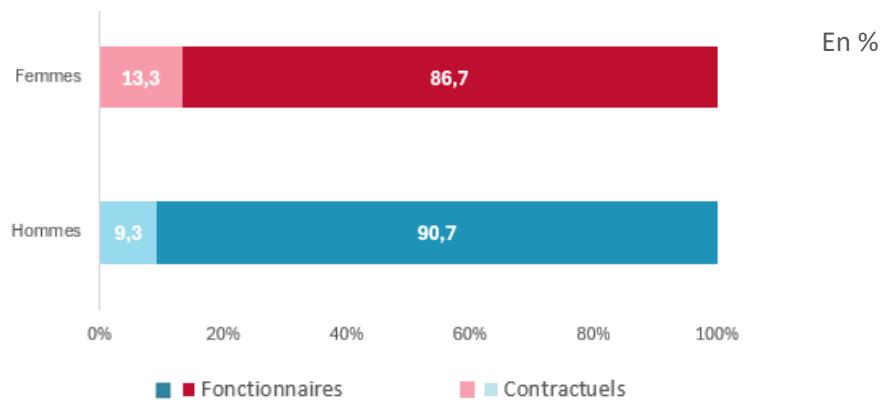
### A. L'égal accès aux emplois

Le **taux de féminisation<sup>1</sup>** des emplois varie selon le statut de l'agent. Tous statuts confondus, il s'élève à **68,2 %**. La part de femmes est plus importante chez les agents contractuels sur emploi permanent puisqu'elle atteint 75,5 %.

Taux de féminisation selon la situation statutaire de l'agent



Globalement, 13,3 % des femmes sont contractuelles contre 9,3 % des hommes.



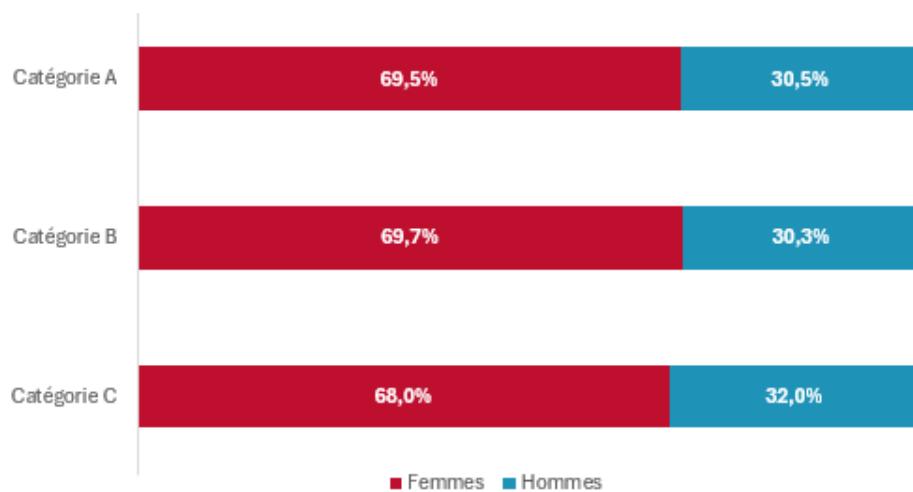
<sup>1</sup> Le taux de féminisation est le rapport du nombre de femmes sur l'effectif global \* 100.

## 1. L'accès aux différentes catégories hiérarchiques

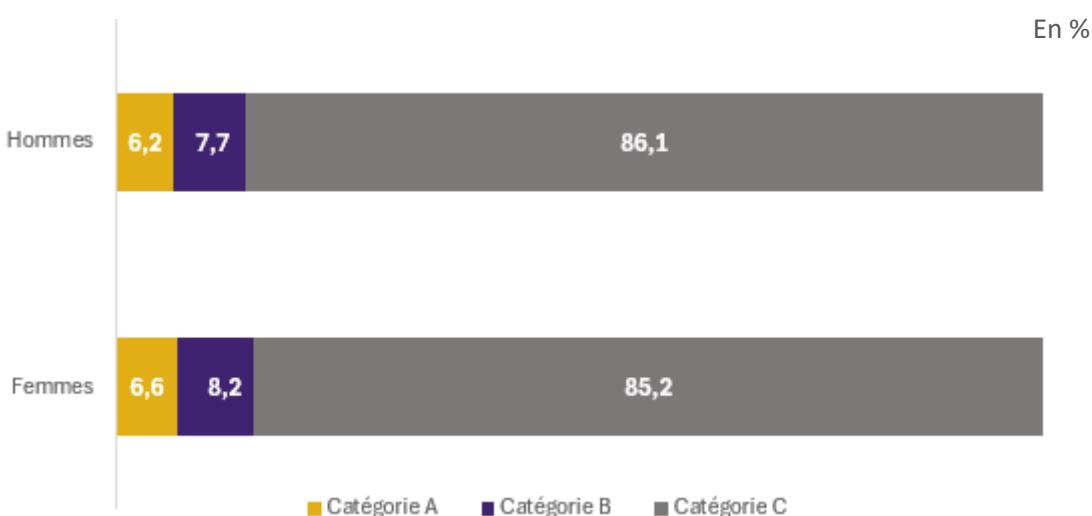
Le taux de féminisation de la catégorie C est quasi identique à la part globale des femmes dans la population (- 0,2 point).

En revanche, les taux de féminisation des agents de catégorie B et A sont légèrement supérieurs respectivement de 1,5 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 relativement proche.

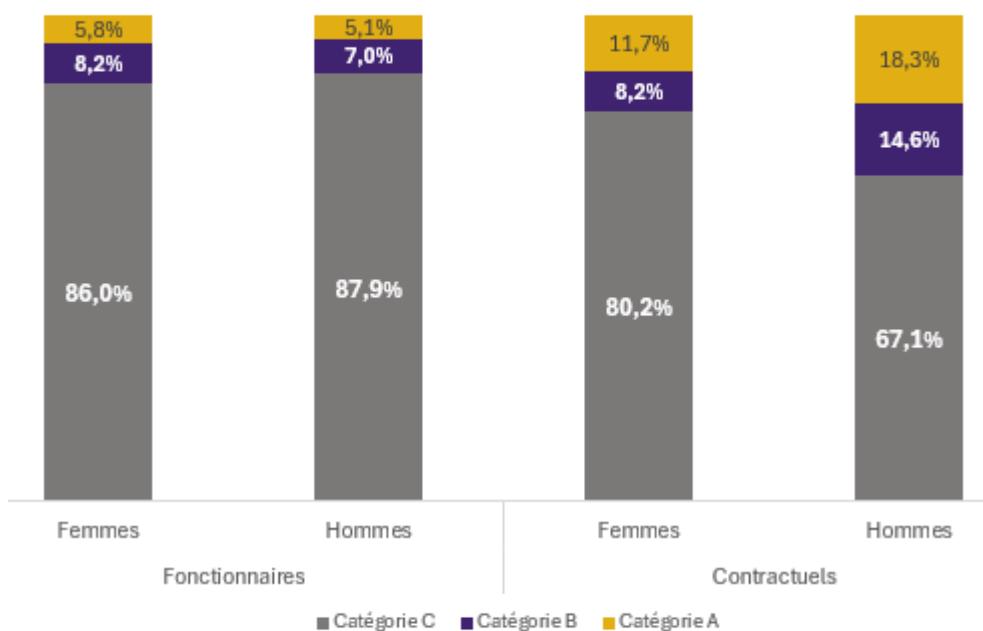


En revanche, si l'on ventile cet indicateur selon la situation statutaire des agents, une forte variation de la répartition selon la catégorie hiérarchique est constatée. Aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

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

- Chez les femmes : la part est 2 fois supérieure chez les agents contractuels
- Chez les hommes : la part est plus de 3,5 fois supérieure 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 (73,6 %) est supérieure à celle observée dans les emplois permanents (68,2 %).

1 % des femmes sur emploi permanent et 0,6 % des hommes occupent des emplois fonctionnels.

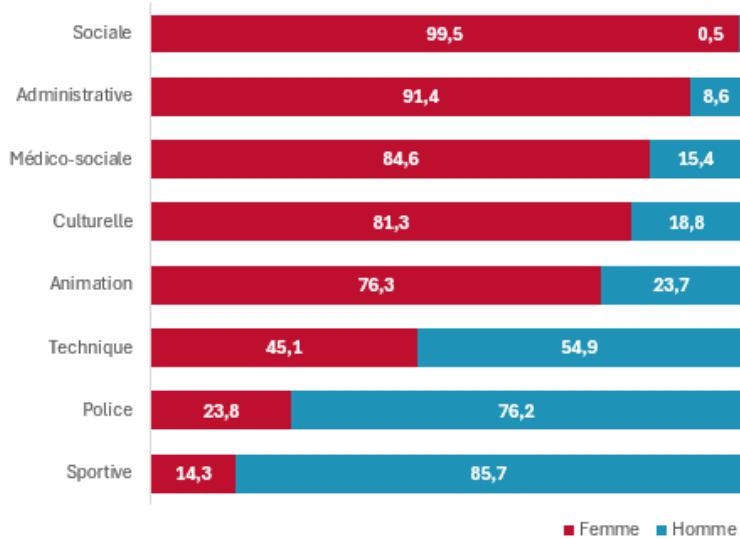
*A noter : Le nombre d'emploi fonctionnel dans ce groupe de collectivités et d'établissements publics est de 26.*

### 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

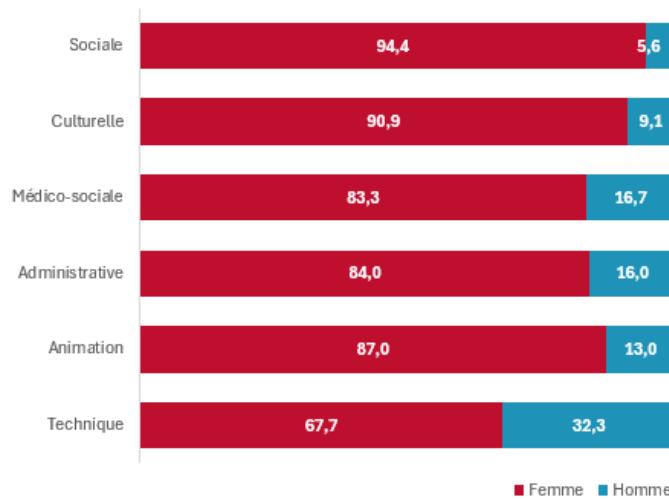


Du côté des agents contractuels, le constat global est très proche de celui des agents titulaires.

Néanmoins, trois filières se distinguent :

- Les filières culturelle et animation où la part des hommes contractuels est moins importante (9,1 % vs 18,8 %, 13 % vs 23,7 %),
- La filière technique où la situation est inversée et où l'on observe une majorité de femmes (67,7 % vs 45,1 %)

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

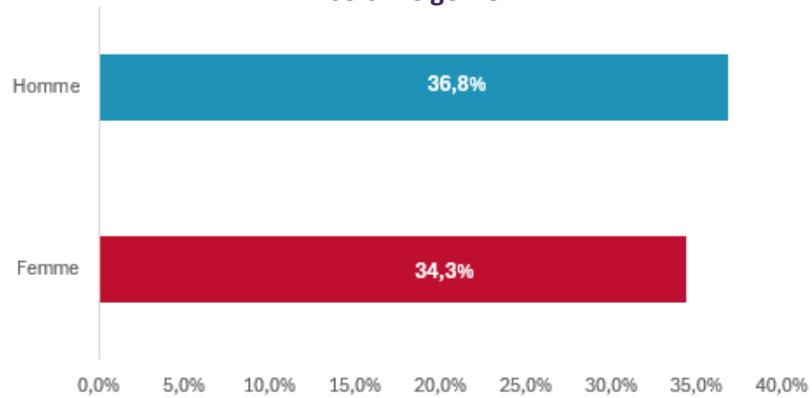


A noter : Seules les filières où le nombre d'agents est  $\geq 10$  sont représentées. Les effectifs des agents contractuels de la filière culturelle ( $N=11$ ) et médico-sociale ( $N=12$ ) sont relativement faibles

#### 4. L'accès à la formation

La part des hommes partis au moins un jour en formation s'élève à 36,8 % contre 34,3 % des femmes.

**Part des agents ayant participé au moins à un jour de formation selon le genre**



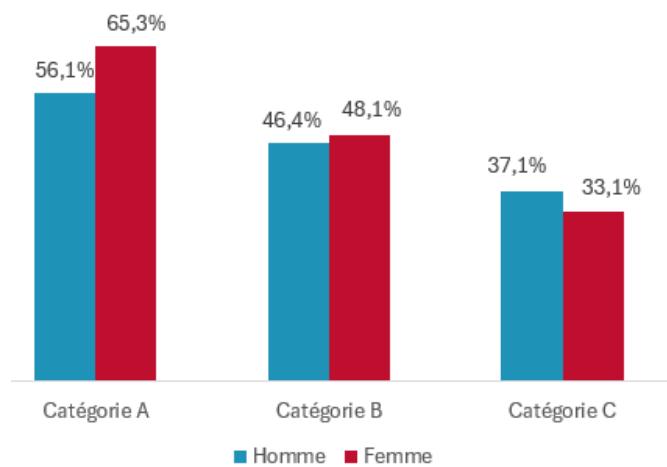
#### Chez les fonctionnaires

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 B : la part des femmes parties en formation est plus élevée que chez les hommes (catégorie A : 65,3 % vs 56,1 %, catégorie B : 48,1 % vs 46,4%).

La situation est inversée pour les agents de catégorie C où la part des hommes partis en formation est plus élevée que chez les femmes (37,1 % vs 33,1 %)

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



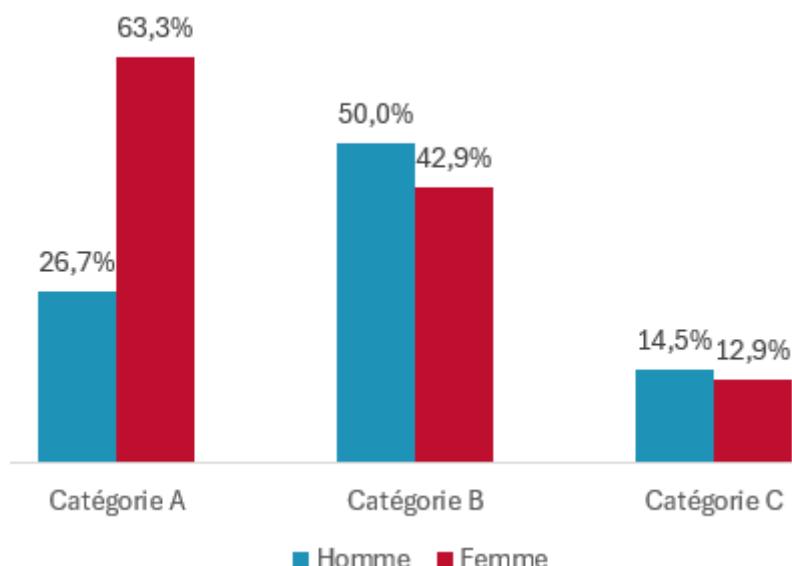
## Chez les agents contractuels

Globalement, les parts des agents contractuels partis en formation sont moins élevées que chez les fonctionnaires à l'exception des hommes de catégorie B. La différence est plus marquée chez les hommes que chez les femmes et particulièrement chez les agents de catégorie A et C.

Chez les hommes, la part la plus élevée des agents ayant participé à des journées de formation concerne les agents de catégorie B (50 %), puis la catégorie A (26,7 %) et enfin la catégorie C (14,5 %).

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 82,1 % des agents partis en formation pour une préparation à un concours et examens professionnels alors qu'elles représentent 66,9 % des emplois permanents.

*A noter : Le nombre total d'agents permanents ayant suivi une préparation aux concours et examens d'accès de la F.P.T est faible (N=28).*

## 6. L'accès aux CDI

La part des hommes contractuels en CDI s'élève à 6,2 % contre 10,4 % des femmes.

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

---

### Les agents stagiaires (N=97)

- 68 % des agents qui ont été stagiaires dans l'année sont des femmes.

### Les agents stagiaires titularisés (N=50)

- 54 % des agents titularisés sont des femmes.

### En ce qui concerne la promotion interne :

- 62,5 % des agents nommés sur l'année sans examen professionnel sont des femmes.

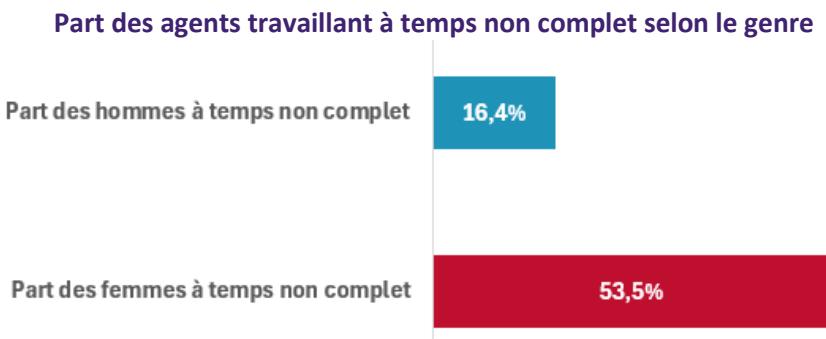
## B. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

---

### 1. L'équité face au temps non complet<sup>2</sup>

---

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



### 2. L'accès au temps partiel

---

Les femmes représentent 77,8 % des postes à temps partiel (vs 68,2 % des agents).

La part des femmes qui occupent leur poste à temps partiel s'élève à 5,6 % contre 1,9 % chez les hommes.

Chez les femmes à temps partiel, 30,6 % reposent sur un temps partiel de droit contre 7,1 % chez les hommes.

---

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

### 3. L'accès au télétravail

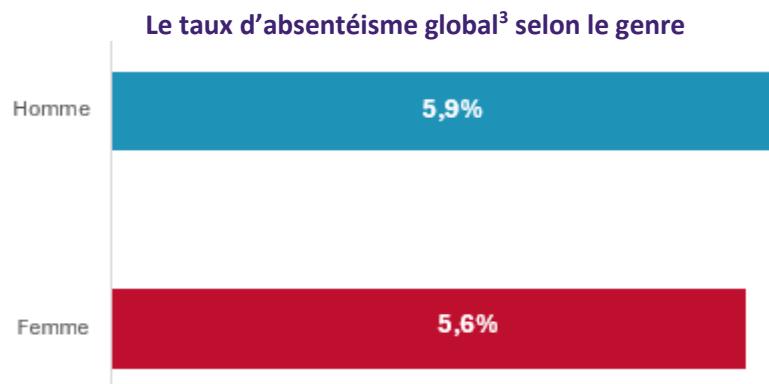
---

La part des femmes qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail s'élève à 8,4 % contre 4,7 % des hommes.

### 4. Les congés et les conditions de travail

---

Le taux d'absentéisme global est légèrement plus élevé chez les hommes que chez les femmes.



A noter également : 23 congés maternité ou adoption ont été recensés dans l'année (totalisant 111 jours d'absences en moyenne par congé) contre 2 congés paternité ou adoption (25 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	49,9 ans	43,2 ans	49 ans
Homme	48,2 ans	44,4 ans	47,9 ans

---

<sup>3</sup> 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, 6 actes ont été déclarés par les collectivités et les établissements publics sur l'année 2024 : 4 actes d'harcèlement moral, un acte de menace et d'intimidation et un acte de discrimination.

Cela représente un ratio de 3,2 actes pour 1 000 femmes. Aucun acte n'a été déclaré chez les hommes.

**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
<b>Actes de violence physique</b>	0	0
Emanant des usagers avec arrêt de travail		
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0
Emanant du personnel avec arrêt de travail	0	
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	
<b>Actes de violence sexuelle</b>	0	0
<b>Harcèlement moral</b>	2,2	
Emanant des usagers avec arrêt de travail		
Emanant des usagers sans arrêt de travail		
Emanant du personnel avec arrêt de travail	1,1	
Emanant du personnel sans arrêt de travail	1,1	
<b>Harcèlement sexuel</b>		
Emanant des usagers sans arrêt de travail		
<b>Menaces et actes d'intimidation</b>	0,5	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0,5	0
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	
<b>Actes de discrimination</b>	0,5	0

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 2024 (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 2025 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 ETPR<sup>4</sup> 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	44 624	45 896	36 933	34 403	30 011	28 335
Animation			33 416	31 686	25 305	25 093
Culturelle		47 535	34 417	32 415	28 144	26 887
Police municipale					33 310	30 439
Sociale						26 548
Technique	55 996	42 533	37 917	33 358	27 733	25 417

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

Sur 11 croisements de la filière et de la catégorie, on observe 10 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 13 463 €. Il concerne la catégorie A de la filière technique. Il est néanmoins conseillé d'être prudent sur ce chiffre car il repose sur de faibles effectifs où les hommes sont positionnés sur des grades plus élevés que les femmes. (13 équivalents temps plein rémunérés hommes et 10 équivalents temps plein rémunérés femmes).

L'écart de rémunération annuelle brute moyenne en faveur des femmes s'élève à 1 272 €. Il concerne la catégorie A de la filière administrative.

---

<sup>4</sup> 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](mailto: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](http://www.cdg31.fr)

Mél : [contact@cdg31.fr](mailto:contact@cdg31.fr)

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