Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

CENTRE de GESTION LOIRE-ATLANTIQUE

RAPPORT ANNUEL 2022
SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

ÉGALITÉ FEMME-HOMME

2026 2020 ensemble

Conseil d'administration du 8 novembre 2022

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

SOMMAIRE

I. Contexte et enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes (données nationales de références)

II. Synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2021 – CDG44

III. Egalité et action publique

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

I. CONTEXTE ET ENJEUX DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, vise à combattre les inégalités entre femmes et hommes dans les sphères privées, professionnelle et publique.
Le 30 novembre 2018, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé par la majorité des organisations syndicales représentatives des agents publics et par les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord porte sur cinq axes :

1- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2- créer les conditions d'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3- supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

Plusieurs mesures emblématiques de l'accord ont été inscrites dans le titre V de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il s'agit, notamment de :

- l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle assortie de la possibilité d'une pénalité ne pouvant excéder 1 % de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des personnels,
- l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes,
- la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes (à partir de la déclaration de grossesse),
- l'extension du dispositif des nominations équilibrées,
- la conservation des droits à avancement en cas de congé parental ou de la disponibilité pour élever un enfant dans la limite d'une durée de cinq ans

Le débat parlementaire a enrichi la loi avec plusieurs mesures, telles que :

- la possibilité pour les personnes victimes d'actes de violences sexuelles ou sexistes d'être assistées dans le cadre des procédures disciplinaires engagées contre les auteurs de ces actes,
- la reconnaissance de l'état de grossesse comme critère de discrimination au sein du statut général des fonctionnaires,
- la possibilité de bénéficier d'un aménagement d'horaires pendant la période d'allaitement de l'enfant,
- le droit de recourir au télétravail de manière ponctuelle,
- et enfin, la création d'un congé de proche aidant.

Différents outils facilitant la mise en œuvre de ces mesures novatrices et structurantes ont d'ores et déjà été mis à la disposition des employeurs publics : un référentiel de plans d'action égalité professionnelle, une charte de fonctionnement des dispositifs de signalement, une circulaire relative aux référents Egalité au sein de l'Etat et de ses établissements publics et un référentiel de formation relatif à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations.

Enfin, l'article 5 de la loi du 6 août 2019 a prévu l'élaboration d'un rapport social unique rendu public, en remplacement du bilan social, du rapport de situation comparée, du bilan hygiène et sécurité, et a enrichi les indicateurs prévus par cette même loi, ainsi que la création d'une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux d'administration. Les décrets d'application de la loi ont été présentés aux instances de dialogue social, et ont été publiés de manière échelonnée en 2019 (décret relatif aux

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

primo-nominations équilibrées) et au premier semestre 2020 (décrets présidence alternée, dispositifs de signalement, plans d'action Egalité, annualisation du temps de travail, Compte épargne temps, etc.).

Prévues par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 30 novembre 2018, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle sont rendues obligatoires par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, afin d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants ainsi que les autres établissements publics mentionnés aux articles 2 et 116 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Le plan d'action comporte au moins des mesures visant à :

1) Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2) Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les mesures mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;
3) Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4) Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique. Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (avant le prochain renouvellement des instances), puis les comités sociaux sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

1. DES STATISTIQUES REFLETANT UNE REALITE ENCORE TRES CONTRASTEE

1.1. Des nominations déséquilibrées

Les deux tableaux suivants indiquent que les nominations sur des emplois fonctionnels (Direction générale, directions experts) dans la fonction publique territoriale en 2018 ont bénéficié dans la grande majorité aux hommes :

Les nominations dans les collectivités territoriales et les EPCI en 2018

	Nominations 2018							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	63	78,75 %	181	61,77 %	17	85,00 %	261	66,41 %
FEMMES	17	21,25 %	112	38,23 %	3	15,00 %	132	33,59 %

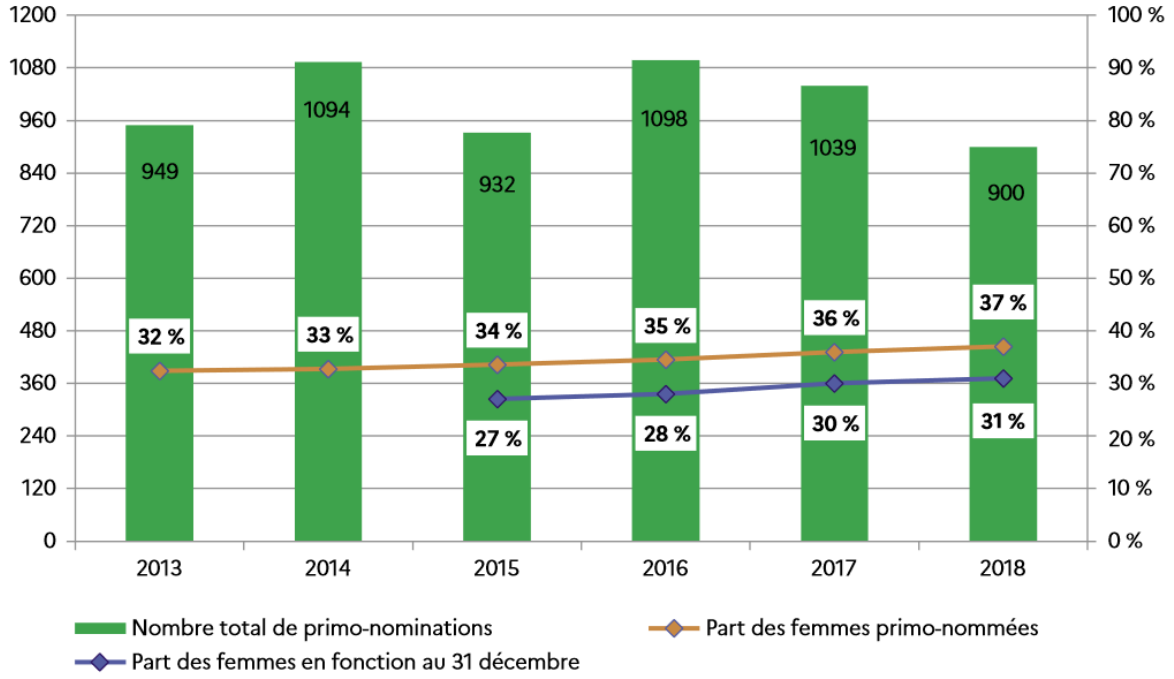
Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

Les primo-nominations dans les collectivités territoriales et les EP

	Primo-nominations 2018							
	DGS	%	DGAS	%	DGST	%	TOTAL	%
HOMMES	36	75,00 %	122	64,21 %	5	83,33 %	163	66,80 %
FEMMES	12	25,00 %	68	35,79 %	1	16,67 %	81	33,20 %

1.2. L'accès aux emplois de l'encadrement supérieur par les femmes dans la Fonction publique

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans les trois versants de la fonction publique entre 2013 et 2018



Les résultats sont toutefois en deçà de l'objectif de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe. Par ailleurs, des différenciations importantes apparaissent entre les trois versants de la fonction publique°: en 2018, seule la fonction publique hospitalière (FPH) a atteint le taux de 40 % de primo-nominations de personnes de chaque sexe, alors qu'au sein des fonctions publiques de l'Etat (FPE) et territoriale (FPT), le taux de primo-nominations féminine est respectivement de 37 % et de 33 %.

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

II. SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CENTRE DE GESTION 44

Préambule :

Les données exploitables sont aujourd'hui uniquement quantitatives, il conviendrait de les compléter par des données qualitatives, pour une meilleure interprétation de l'égalité professionnelle au sein du CDG44.

La **synthèse** sur l'égalité professionnelle ci-dessous présentée, constitue **une nouveauté qui vient enrichir le rapport 2022** de **données complémentaires**. Elle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été **réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique** par extraction des données du **Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité**.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

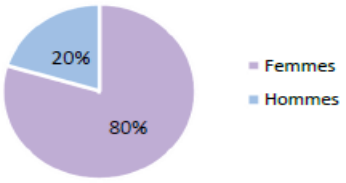
2.1 Etat des lieux chiffré de la situation comparée des femmes et des hommes qui travaillent au CDG 44

Les données présentées portent sur les effectifs de 88 emplois permanents au 1er mai 2021.

Conditions générales d'emploi

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 79 femmes et 20 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

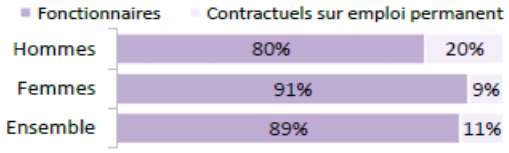


La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est une femme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 16,3 fonctionnaires hommes
- 78,4 fonctionnaires femmes
- 4,1 contractuels hommes
- 4,7 contractuelles femmes

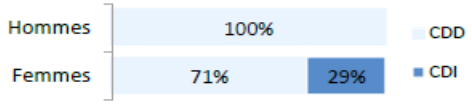
9 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 20 % des hommes



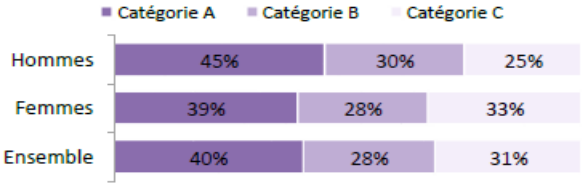
- **82 % des fonctionnaires sont des femmes et 18 % des hommes**
- **64 % des contractuels permanents sont des femmes et 36 % des hommes**

29 % des femmes contractuelles sont en CDI contre aucun homme

Au total, 2 agents en CDI sur 11 agents contractuels, soit 18 %



Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :		
	Catégorie A	78%
	Catégorie B	79%
	Catégorie C	84%

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88%	12%
Technique	40%	60%
Culturelle	75%	25%
Sportive	-	-
Médico-sociale	60%	40%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	-	-

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des adjoints administratifs

Adjoints administratifs	96%
Attachés	85%
Rédacteurs	82%

Le seul cadre d masculin est celui des médecins

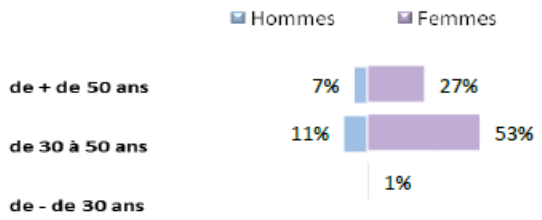
Médecins	80%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

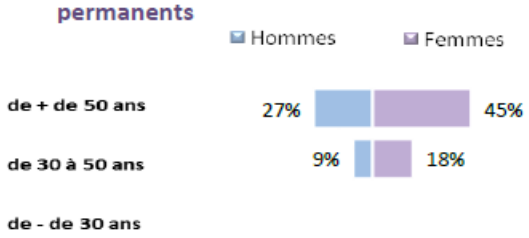
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	46,32	53,21	**46,93**
Hommes	49,06	56,25	**50,50**

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

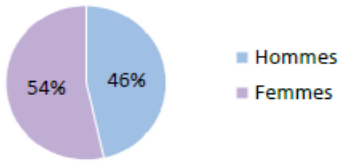


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	69%
Emplois aidés	-
Apprentis	67%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale est de 61[1]%. Le Centre de Gestion présente un taux de féminisation largement supérieur, puisqu'il atteint 80%.
La fonction publique territoriale est caractérisée par une féminisation importante des emplois de catégorie A Pour autant, une faible part accède aux emplois fonctionnels, correspondant généralement aux plus hauts emplois de direction administrative. Ce plafond de verre se traduit en chiffres : le taux de féminisation des emplois fonctionnels en 2017 est de seulement 34,4%.[2]

Au CDG, les emplois de catégorie A sont occupés à 78% par des femmes en 2022 :

- des évolutions statutaires, et le reclassement de certains métiers précédemment en catégorie B dans les nouveaux cadres d'emplois de catégorie A (Assistants socio-éducatifs). Cette évolution est une reconnaissance de l'expertise de métiers très féminisés.

[2] Source CNFPT

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

- la structuration et la montée en compétence de l'administration avec la création de postes de catégorie A, et dont une majorité ont été pourvus par des femmes.

Le Comité de Direction Générale est composé en 2022 de 1 homme et de 6 femmes, dont la Directrice Générale des Services (identique à 2021)

Le seul emploi fonctionnel au sein du CDG est occupé en 2022 par 1 femme, au poste de Direction Générale des services (identique à 2021)

Pour la catégorie B, soit l'encadrement intermédiaire, la part de femmes au CDG s'élève à 79%, supérieur à la moyenne nationale (63% en moyenne dans la fonction publique territoriale, et 60% dans les communes[3]).

Pour la catégorie C, la part de femmes s'élève au CDG à 84%, ce qui reste nettement supérieur à la moyenne nationale (61%[4]).

Évolution de carrière et titularisation

- **1 bénéficiaire d'une promotion interne sans examen professionnelnommé**

  dont 100% des nominations concernent des femmes

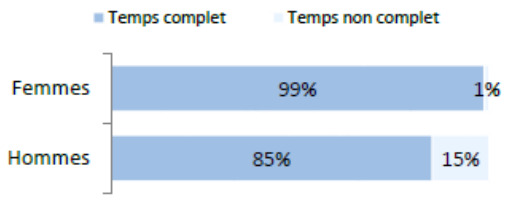
- **Aucun lauréat d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité**

- **Aucun lauréat d'un examen professionnel**

▸ Pour rappel, 82% des fonctionnaires sont des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

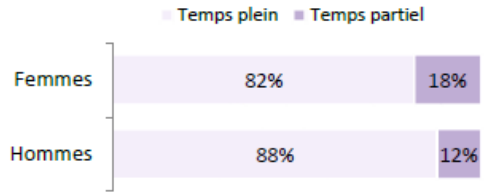
- **Répartition des emplois à temps complet ou non complet**



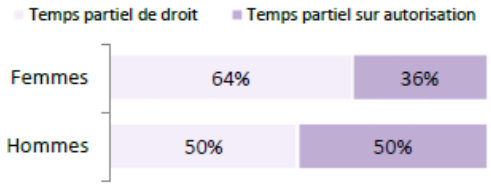
- **Au 31 décembre 2021, une charte du temps était en cours de réalisation**

  Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

- **Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel**



- **Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)**



[3] idem
[4] idem

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

Concernant le temps de travail, il est à noter que les temps partiels restent majoritairement demandés par des femmes. Un travail reste à engager, qui s'inscrit dans la continuité du projet du temps de travail, afin de fixer un cadre aux conditions d'accès au temps partiel et les conditions dans lesquelles il peut s'exercer, pour éviter toute discrimination liée au genre et pallier les difficultés qui peuvent être rencontrées dans sa mise en œuvre, pour l'agent comme pour l'organisation.

Conditions de travail et congés

Taux d'absentéisme des agents permanents

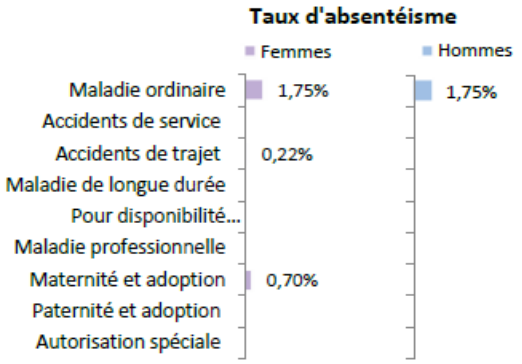
	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	**1,97%**	**1,75%**
	Ensemble : 1,93%	
Taux d'absentéisme médical* *(absences pour motif médical hors congés maternité)*	**1,97%**	**1,75%**
	Ensemble : 1,93%	
Taux d'absentéisme Global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)*	**2,67%**	**1,75%**
	Ensemble : 2,49%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
  En moyenne, 6,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

**Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle*
***Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels… Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.*



Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- 3 congés maternité ou adoption en 2021
- Aucun congé paternité ou adoption en 2021

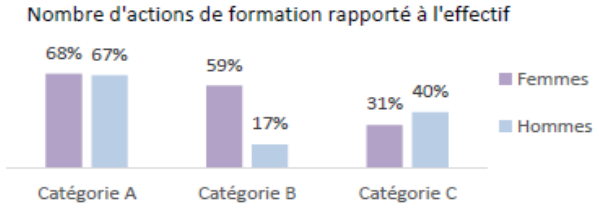
5 accidents du travail déclarés en 2021

- 3,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- 1 accident du travail pour 31 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 64 jours d'arrêt
- L'accident du travail concernant un homme a été suivi de 0 jour d'arrêt

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

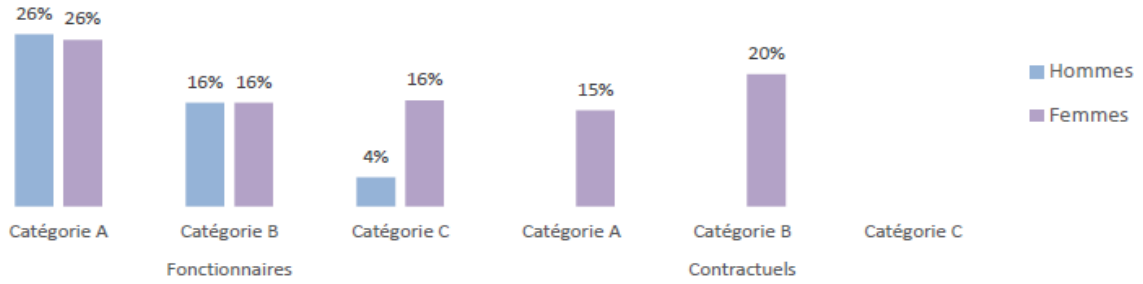
Formation

- **51 départs en formation concernant des agents permanents**
- **Aucun départ en formation pour les agents non permanents en 2021**

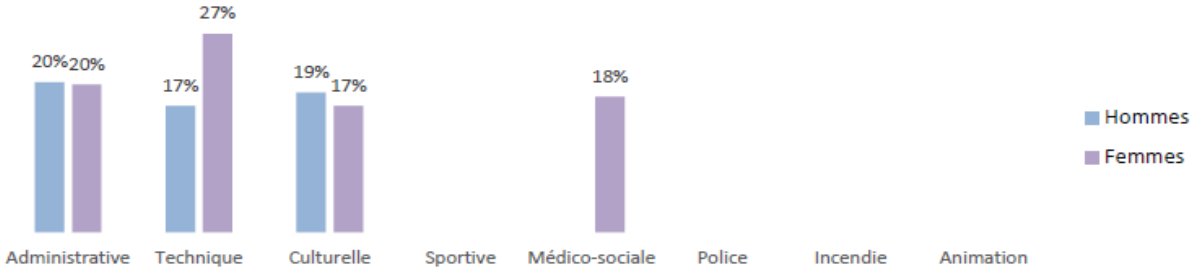


Rémunérations (agents permanents)

- **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut**

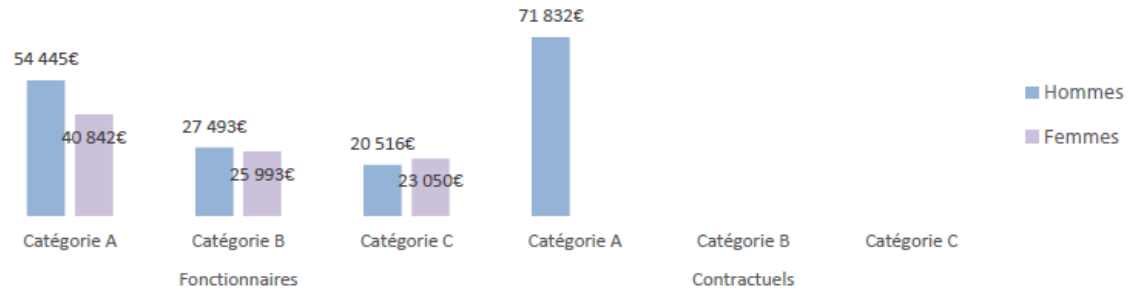


- **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la fillière**

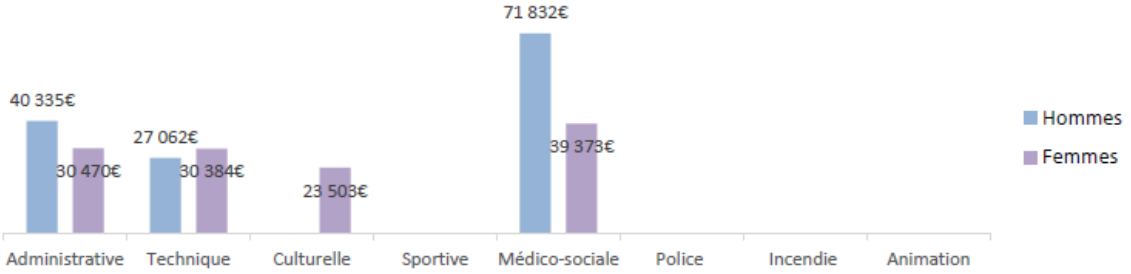


Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	57 246 €	41 522 €	26 920 €	25 886 €	s	23 116 €
Technique	s	s	s	25 776 €	18 736 €	
Culturelle			s	26 635 €		20 911 €
Sportive						
Médico-sociale	71 832 €	39 373 €				
Police						
Incendie						
Animation						

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

Acte de violence ou de harcèlement

Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Nombre de signalements au DRH pour harcelement moral pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

2.2 Des mesures existantes de nature à agir sur les inégalités

L'établissement a déjà engagé le travail autour des rétributions, qui concerne les avantages hors rémunération des agents, afin d'agir à la fois sur le champ professionnel et les conditions de travail, mais aussi le champ para professionnel et extra professionnel. Cela s'est traduit en 2019 par deux nouvelles mesures :

- La **participation du CDG à la complémentaire prévoyance** des agents :

Depuis le 1er janvier 2019, le CDG participe à la complémentaire prévoyance des agents. La participation est forfaitaire à hauteur de 25€ par mois.
Une évolution est à prévoir dans le cadre de la participation obligatoire des employeurs publics à la protection sociale complémentaire, à la fois sur le champ de la santé et de la prévoyance.

- Par ailleurs, le **travail à distance** a fait son entrée dans les pratiques de l'établissement, depuis le confinement lié au COVID 19.

Ce travail à distance s'est exercé, pour beaucoup, dans des situations complexes durant le confinement, notamment en relation avec les problématiques de garde d'enfants. En dehors des périodes de confinement, la possibilité de travailler à distance, pour les agents qui en ont la possibilité, a été maintenue à hauteur de deux jours par semaine, jusqu'à la fin de l'année dans l'attente de la mise en place de nouvelles conditions d'organisation du travail et du télétravail. Sur ce point, l'expérimentation conduite au CDG depuis 2019 est intégrée au nouveau cadre légal et réglementaire et devient un élément de la qualité de vie au travail, incluant la résorption des inégalités liées au genre.

- Depuis 5 ans maintenant, le CDG a mis en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Expérience professionnelle **(RIFSEEP)** avec une approche fonction permettant ainsi de valoriser indépendamment du genre les fonctions exercées.

Envoyé en préfecture le 18/11/2022
Reçu en préfecture le 18/11/2022
Publié le 29/11/2022
ID : 044-284400025-20221108-22_039_DI-DE

III. EGALITE ET ACTION PUBLIQUE

Depuis 2020, l'établissement s'est saisi des sujets en cours afin de mettre l'égalité au cœur de ses réflexions :

- Construction des Lignes Directrices de Gestion (LDG) : au moment de la mise en place des groupes de travail avec les DGS et les représentants du personnel, il a été évoqué la nécessité d'engager une démarche globale et construite sur la question de l'égalité.
- Ce point a été repris par le Comité Technique départemental afin que soit pris en compte dans la rédaction des Documents Uniques le critère égalité
- Le CDG a apporté son soutien aux facultés de droit de Nantes et Angers dans le cadre du colloque « Les collectivités territoriales et les femmes », qui s'est tenu les 9 et 10 septembre 2021 par deux angles : participation de la Directrice Générale à la table ronde du 9 septembre après midi et soutien financier pour l'organisation de ce colloque.

Si l'ensemble des réalisations susmentionnées sont de premiers pas importants, cela reste des actions éparses, de circonstance et mises en place de manière empirique.

Or, le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes relève des enjeux de société et le centre de gestion, contributeur au bien commun, est à ce titre porteur d'exemplarité.

Dès lors, il est convenu d'élaborer une démarche structurée à partir des objectifs suivants :

- Sensibiliser, partager les représentations, acculturer
- Développer les compétences et connaissances des équipes du CDG de Loire atlantique sur le sujet de l'égalité
- Formaliser les orientations, le périmètre d'action, la gouvernance
- Elaborer un plan d'action pluriannuel et évaluable
- Accompagner les collectivités et les établissements publics

Cette démarche pourra être initiée dans le courant 2023.