



RAPPORT 2025 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU CENTRE DE GESTION



Conseil d'administration du 13 novembre 2025

SOMMAIRE

I.	CONTEXTE ET ENJEUX DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ...	5
II.	SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024 AU CENTRE DE GESTION DE LOIRE-ATLANTIQUE	6
II.1.	Répartition des effectifs au Centre de Gestion	6
II.2.	Organisation et conditions de travail	8
II.3.	Formations.....	10
II.4.	Rémunération	10
II.5.	Actes de violence ou de harcèlement.....	11
III.	ACTIONS 2025 & PERSPECTIVES 2026	12
III.1.	Un temps collectif annuel avec les agents : le forum d'Automne	12
III.2.	Des formations dédiées pour la ligne managériale.....	13
III.3.	Un accompagnement communication inclusif	13
III.4.	Une diffusion d'influence	13
III.5.	Des dispositifs régionaux	14
III.6.	Les moyens	14

Introduction

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

L'article 1er de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème} alinéa, que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. ».

Ce principe est rappelé par l'article L.131-2 du code général de la fonction publique.

Un **protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique** a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la fédération hospitalière de France.

Le protocole fait le constat que « **cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique** ».

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions.

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, professionnelles et publiques.

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.

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a quant à lui prévu l'élaboration d'un rapport social unique rendu public, en remplacement du bilan social.

Conformément aux articles L.132-1 et suivants du code général de la fonction publique, 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 à l'article L.5 dudit code, 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.

C'est dans ce contexte que le Centre de Gestion de Loire-Atlantique s'est engagé depuis 2023 dans une démarche volontariste et progressive à la fois en interne mais également à visée externe.

I. CONTEXTE ET ENJEUX DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Quelques chiffres relatifs au temps et aux conditions de travail

Le taux de féminisation de la fonction publique territoriale –61%– ne la préserve pas pour autant des inégalités dans les déroulements de carrière. Il occulte certaines réalités comme la présence importante de femmes dans les filières et des cadres d'emplois moins rémunérés que les hommes, leur faible représentation au niveau des postes à responsabilité ou bien leur part plus importante dans les emplois précaires.

La part des femmes travaillant à temps partiel est 3 fois plus élevée que celles des hommes soit 26,5 % pour les femmes et 8,4 % pour les hommes. La différence des volumes de travail rémunéré entre les femmes et les hommes augmente avec le nombre d'enfants.

La part des femmes parmi les cadres a doublé en 40 ans mais la parentalité continue d'affecter davantage l'activité des mères. Le taux d'activité des mères en couple avec enfants est de 81,5 % contre 95,5 % des hommes. Cependant, le recours au congé de paternité et d'accueil de l'enfant progresse.

On observe une nette augmentation des accidents de travail et des maladies professionnelles pour les femmes. L'insoutenabilité du travail est un peu plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. Bien que la part des femmes soit minoritaire en matière d'accident du travail (62,7% pour les hommes et 37,3 % pour les femmes), la part des accidents du travail pour les femmes a connu une évolution significative soit une hausse de 41,6 %.

Dans la fonction publique tous agents confondus, les femmes gagnent en moyenne 296 € de moins par mois (2 326€) que les hommes (2 622 €).

L'objectif de 40% de femmes primo-nommées dans des emplois d'encadrement et de direction au sein de la fonction publique d'Etat est atteint depuis 2021. Les femmes demeurent toutefois minoritaires dans les catégories hiérarchiques élevées (43 %) et les plus hautes rémunérations (38%).

Les femmes représentent 57% des personnels dans la fonction publique d'Etat, 61% dans la fonction publique territoriale, 78 % dans la fonction publique hospitalière.

Source Ministère Chargé de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et de la lutte contre les discriminations – Chiffres clés 2024

II. SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2024 AU CENTRE DE GESTION DE LOIRE-ATLANTIQUE

La synthèse sur l'égalité professionnelle ci-dessous présentée reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024.

II.1. Répartition des effectifs au Centre de Gestion

135 agents employés par le Centre de gestion au 31 décembre 2024 dont :

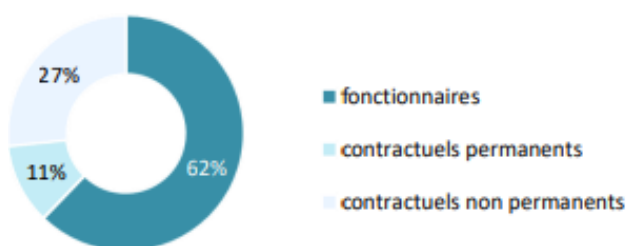
- ✓ 84 fonctionnaires
- ✓ 15 contractuels permanents
- ✓ 36 contractuels non permanents

Répartition des effectifs par genre

Le Centre de gestion présente un taux de féminisation largement supérieur à la moyenne constatée de 61%, puisqu'il atteint 81,8% en 2024.

Ce ratio est en augmentation de 1,8% par rapport à 2023.

Cette donnée illustre la dimension genrée des métiers au sein de notre structure tournée vers les ressources humaines, ce domaine de compétence exclusif du Centre de gestion étant un secteur très féminisé.



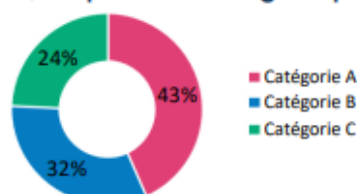
Taux de féminisation (emplois permanents)

81,8%

Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

6,4%
Part des saisonniers (tous emplois)

➡ Répartition des agents par catégorie



➡ Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A	74,4%
Catégorie B	81,3%
Catégorie C	95,8%

➡ Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Attachés	29%
Rédacteurs	24%
Adjoints administratifs	22%
Techniciens	5%
Médecins	5%



Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	57%	43%
Culturelle	80%	20%
Sportive		
Sociale	100%	
Police municipale		
Médico-sociale	70%	30%
Médico-technique		
Animation		
Incendie secours		



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

1	Adjoint administratifs	95%
2	Rédacteurs	88%
3	Attachés	76%
4	Techniciens	60%
5	Médecins	40%



Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des médecins*

1	Médecins	60%
2	Techniciens	40%
3	Attachés	24%
4	Rédacteurs	13%
5	Adjoint administratifs	5%

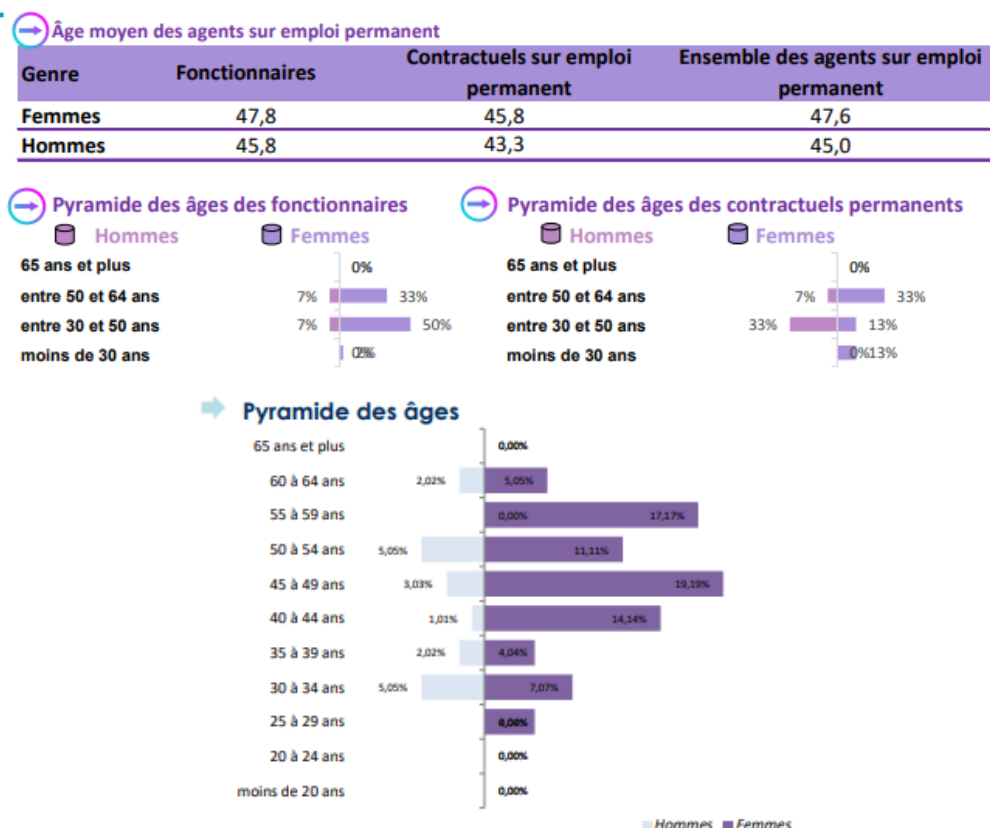
Si le taux de féminisation global des agents est élevé, seules 40 % d'entre elles occupent un poste de catégorie A, contrairement aux hommes qui sont eux à 61% de cette même catégorie.

Le comité de direction générale est composé en 2024 d'1 homme et de 6 femmes, dont la directrice générale des services. Notons dans le cadre de ce rapport 2025 que celui-ci a évolué en 2025, avec 2 hommes et 4 femmes, dont la directrice générale des services.

En parallèle, on constate que dans certaines filières, à savoir les filières sociale et administrative, les femmes sont surreprésentées.

A l'inverse, le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des médecins à hauteur de 60%.

Répartition démographique

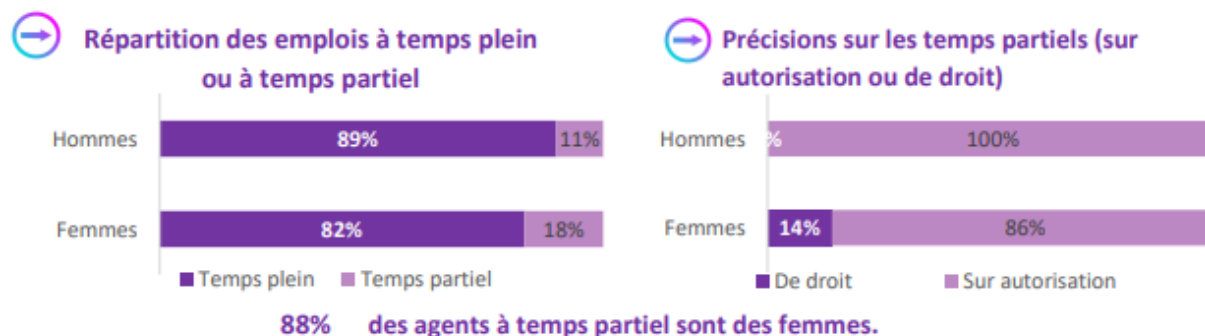


La pyramide des âges de notre organisation est identique à celle des autres collectivités territoriales avec un besoin en recrutement (dans les années à venir) du fait de la part importante d'agents de plus de 50 ans.

Cette situation légitime notamment notre politique volontariste autour des représentations non genrées afin de promouvoir auprès des femmes un accès à nos métiers.

II.2. Organisation et conditions de travail

Temps partiel



Au cours de cet exercice, 18% de femmes ont exercé leurs fonctions à temps partiel contre 11% pour les hommes.

Pour au temps, 88% des agents du Centre de gestion à temps partiel sont des femmes avec une baisse de 3% par rapport à l'année passée tandis que dans le même temps, l'emploi des hommes à temps partiel a progressé de 5%.

Absentéisme

Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,1%	1,0%
Ensemble	4,4%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,5%	1,0%
Ensemble	5,5%	
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	7,7%	1,1%
Ensemble	6,5%	

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

Taux d'absentéisme par motif

	Femmes	Hommes
Accidents de service		
Accidents de trajet	0,0%	-
ASA	0,3%	0,0%
Grave maladie		
Longue, grave maladies	0,9%	-
Maladie longue durée		
Disponibilité d'office-santé	0,3%	-
Maladie ordinaire	4,2%	0,2%
Maladie professionnelle		
Maternité et adoption	0,7%	-
Naissance ou adoption		

L'analyse de ces données permet de constater un niveau d'absentéisme global plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Néanmoins, ce chiffre doit être nuancé puisque le taux d'absentéisme global comprend les absences médicales, les congés maternité, paternité/adoption mais aussi les autorisations spéciales d'absences pour motif familial – enfant malade.

Accidents du travail

10 accidents du travail déclarés

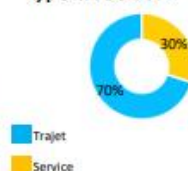
10,1 accidents du travail pour 100 agents permanents

1 jour en moyenne d'absence consécutifs par accident

100% des accidents du travail concernent la filière Administrative

Filière

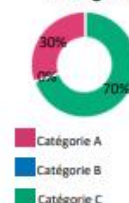
Type d'accident



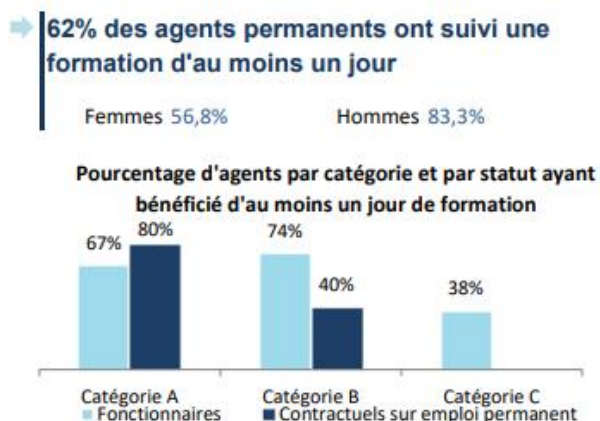
Genre



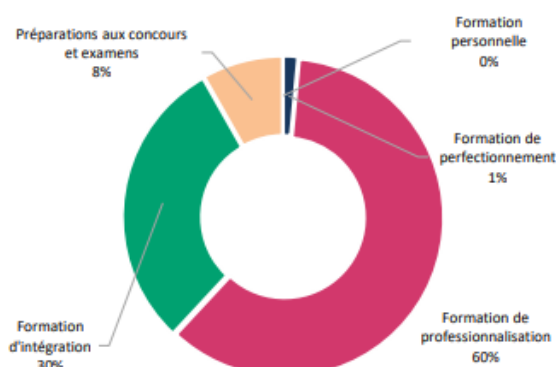
Catégorie



II.3. Formations



➔ Répartition selon le type de formation

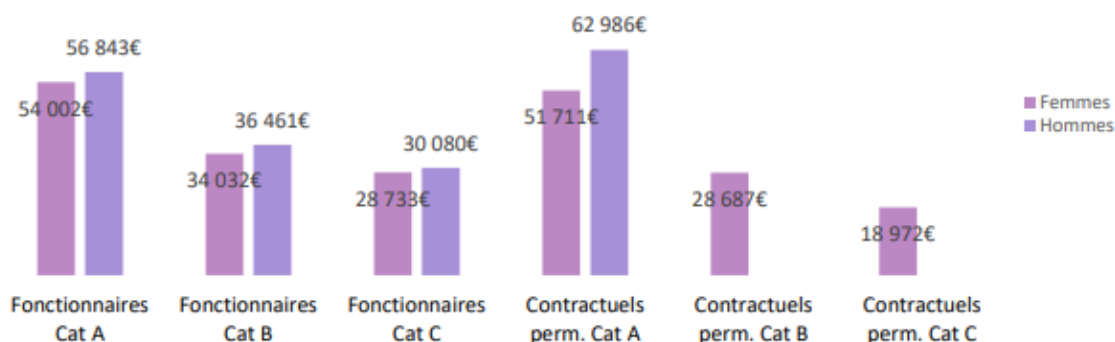


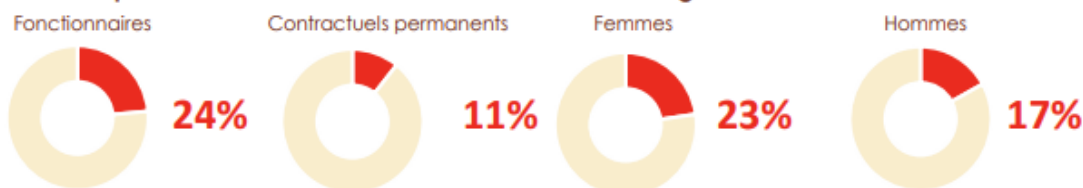
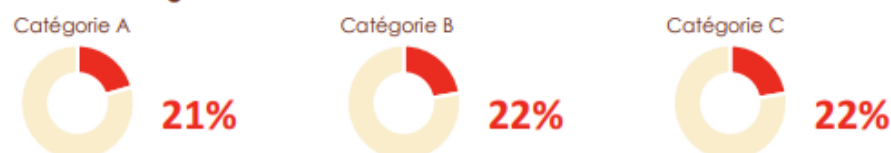
Si le nombre d'agents permanents ayant suivi une formation reste constant (à hauteur de 62%), on remarque que globalement les femmes ont moins bénéficié de formation (56,8% contre 83,3% des hommes).

Toutefois, on peut constater un rééquilibrage des formations destinées aux catégories B par rapport à l'année passée.

II.4. Rémunération

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



Part des primes dans la rémunération selon le statut et le genre**Selon la catégorie**

La rémunération moyenne annuelle brute des fonctionnaires est de 40 125 € alors que la rémunération moyenne annuelle brute des femmes est de 39 190 €.

L'écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes s'établit ainsi :

- Catégorie A : - 12,4%
- Catégorie B : - 9,2%
- Catégorie C : - 6,1%

Des variations sont encore très présentes malgré une politique de rémunération et une démarche indemnitaire initiée en 2023 qui ont permis de résorber ces écarts.

Ainsi, l'écart de rémunération le plus important concerne les agents de la catégorie A et peut s'expliquer par un taux de masculinité fort chez les médecins.

II.5. Actes de violence ou de harcèlement

Aucun signalement n'a été recensé au Centre de gestion en 2024, comme l'année précédente.

III. ACTIONS 2025 & PERSPECTIVES 2026

Le Centre de gestion s'est engagé depuis 2023 à poursuivre des opérations permettant de structurer le pilotage et le déploiement d'actions renforçant l'égalité femme-homme.

En 2025, une démarche structurée a été initiée à partir des objectifs suivants :

- Sensibiliser, partager les représentations, acculturer
- Développer les compétences et connaissances des équipes du Centre de gestion 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

Les actions déployées en 2025 sur les enjeux de l'égalité femme-homme se sont inscrites dans la continuité des engagements pris. Une étape de structuration a été conduite afin d'aboutir à un plan d'action pluriannuel dans le courant 2026.

III.1. Un temps collectif annuel avec les agents : le forum d'Automne

Le forum d'une journée complète s'est déroulé fin 2024 en co-animation avec l'agence d'innovation par le design « Sensipode » choisie pour son expertise en matière d'accompagnement des démarches innovantes sur les sujets tels que celui de l'égalité.

L'ensemble des agents du Centre de gestion était réuni pour travailler sur les premières pistes d'un plan d'actions à partir de la question suivante :

« Quelles actions concrètes pourraient être mises en place et ensuite modélisées pour les employeurs publics de Loire-Atlantique ? »

En 2025, trois temps sous forme d'ateliers ont été organisés afin d'identifier des actions autour des enjeux de :

- L'égalité de traitement au travail,
- La santé et le parcours de vie,
- Les politiques sensibles au genre,
- Les relations professionnelles.

Ces différents temps de travail ont permis l'émergence d'idées visant à la sensibilisation, l'analyse, l'accompagnement au changement et à l'évaluation d'impact pour les collectivités du territoire.

Ces actions seront déployées en 2026.

III.2. Des formations dédiées pour la ligne managériale

Tous les managers (de service et de direction) ont été formés sur le thème de « *l'égalité professionnelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles : comment agir en milieu de travail ?* »

Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) a dispensé cette formation dont les objectifs pédagogiques étaient :

- Connaître le cadre légal et les obligations réglementaires de l'employeur public ;
- Identifier et lutter contre les freins à l'égalité professionnelle et l'impact des stéréotypes de genre ;
- Appréhender les violences sexistes et sexuelles et prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail.

En 2026, sous l'égide de l'association NouE, un nouveau cycle de formation sera initié autour de la fresque du sexisme.

III.3. Un accompagnement communication inclusif

L'élaboration de la stratégie de communication et des plans associés a porté une attention particulière sur les biais et stéréotypes de genre.

Cela vaut par exemple dans le choix des illustrations et représentations, des modes de rédaction, du choix des termes, des choix de visuels dans le cadre d'une démarche rigoureuse visant à la parité et l'égalité de la représentation des femmes et des hommes.

Cette vigilance s'exerce au-delà de l'égalité de genre dans le choix de la diversité (âge, origine culturelle, sociale, ...).

En 2026, le Centre de gestion ambitionne de rédiger et de déployer un guide interne de « bonnes pratiques de communication positive ».

Dans le cadre d'une communication égalitaire, il s'agira de nous doter d'un outil de bonnes pratiques en interne et vers l'externe.

Ces repères et recommandations auront pour objectif que les femmes et les hommes soient considérés de façon égale dans les courriers et courriels, les formulaires administratifs, les délibérations, notes et plus largement tous les documents de communication (articles, communiqués, flyers et autres supports) afin de rendre visible le féminin comme le masculin.

III.4. Une diffusion d'influence

En 2025 le Centre de gestion a utilisé sa montée en compétences pour susciter la diffusion des bonnes pratiques sur le territoire :

- Au travers des campagnes de promotion sur l'emploi public ;
- Au travers de la formation des membres de jurys de concours visant notamment à la prévention des discriminations grâce à des jeux de rôle ;
- Au travers des informations proposées.

III.5. Des dispositifs régionaux

Le schéma de coopération régional piloté par le Centre de gestion de Loire-Atlantique et les quatre Centres de gestion des Pays de la Loire a permis le lancement de deux actions phare, qui contribuent à la réduction des inégalités de genre :

- La **formation des secrétaires généraux et générales de mairie**, lancée en Sarthe a pris en compte les stéréotypes de genre autour de ce métier pour favoriser la diversification des profils. La première promotion a réuni 15 personnes stagiaires réparties ainsi : 11 femmes et 4 hommes, ce qui démontre les efforts à produire dans les sessions suivantes pour tendre à la parité.

Cette formation se déploie en 2025-2026 en Mayenne.

- Le **dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements** a été pensé à l'échelle régionale avec la mise en réflexion d'une plateforme dématérialisée qui sera proposée à l'ensemble des agents et des employeurs de la région dans les semaines à venir.

III.6. Les moyens

Afin de passer un cap dans la structuration du plan d'actions, il a été décidé d'affecter des moyens spécifiques au sujet égalité /diversité.

Ainsi un recrutement est en cours afin :

- D'établir une cartographie des acteurs susceptibles de soutenir le Centre de gestion dans la mise en place de sa politique égalité pluriannuelle ;
- De préfigurer le plan d'actions, les conditions de sa mise en œuvre et de son évaluation.

Le budget global consacré aux différentes actions sus mentionnées du Centre de gestion de Loire-Atlantique est d'environ 7000 euros (hors ressources humaines et hors actions régionales).

En parallèle plusieurs actions continueront d'être conduites :

- En matière de politique des ressources humaines notamment dans le cadre des recrutements et de formation ;
- En matière de politique de rémunération dans le cadre de la mise en place des critères de complément indemnitaire annuel ;
- En matière de communication dans la poursuite des vigilances sus mentionnées et de leur élargissement.