



# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les collectivités territoriales et les établissements publics relevant du  
Comité Technique du CDG31 au 31/12/2021

Année 2021

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

Mars 2023

## SOMMAIRE

I.	Source des données.....	4
II.	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.....	6
4.	L'accès à la formation .....	7
5.	L'accès aux préparations aux concours et examens professionnels .....	8
6.	L'accès aux CDI.....	8
7.	L'accès aux évolutions de carrières et de titularisation .....	8
B.	<b>L'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale</b> .....	9
1.	L'équité face au temps non complet .....	9
2.	L'accès au temps partiel .....	9
3.	L'accès au télétravail .....	9
4.	Les congés et les conditions de travail .....	10
C.	<b>Prévenir et traiter les actes de discriminations, de harcèlement moral, de violences sexistes et sexuelles</b> .....	11
D.	<b>Les écarts de rémunération</b> .....	12

## Textes de référence

- [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 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 données des Rapports Sociaux Uniques transmis par 420 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent et relevant du Comité technique du CDG31 au 31 /12/2021.

Les données reposent sur l'année 2021. La population étudiée représente 3 455 agents territoriaux sur emploi permanent dont 2 333 femmes et 1 122 hommes.

## II. Présentation des résultats

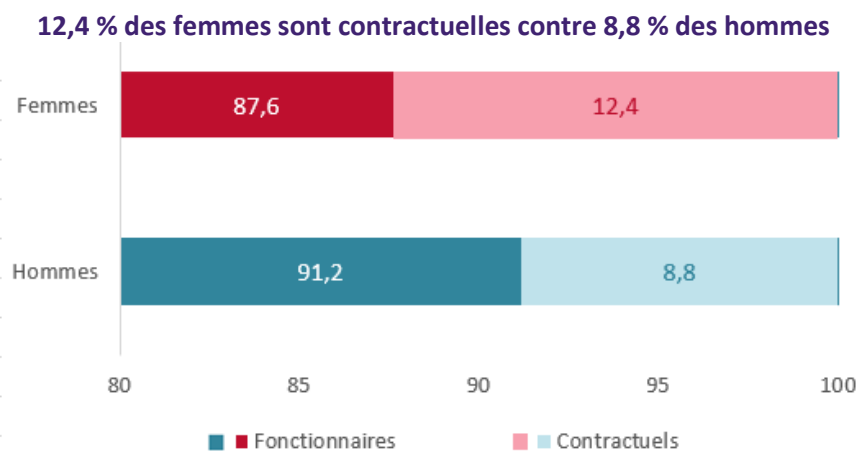
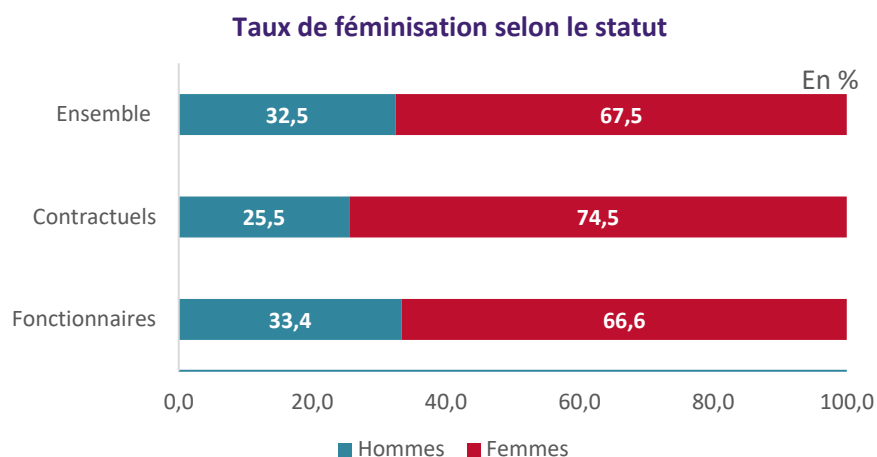
---

### 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 **67,5 %**.

La part de femmes est plus importante chez les agents contractuels sur emploi permanent, elle atteint 74,5 %.

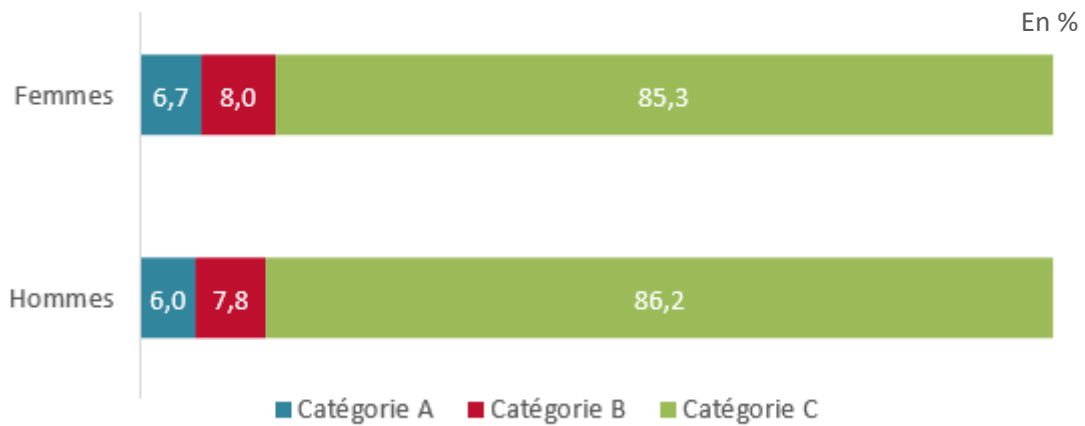


---

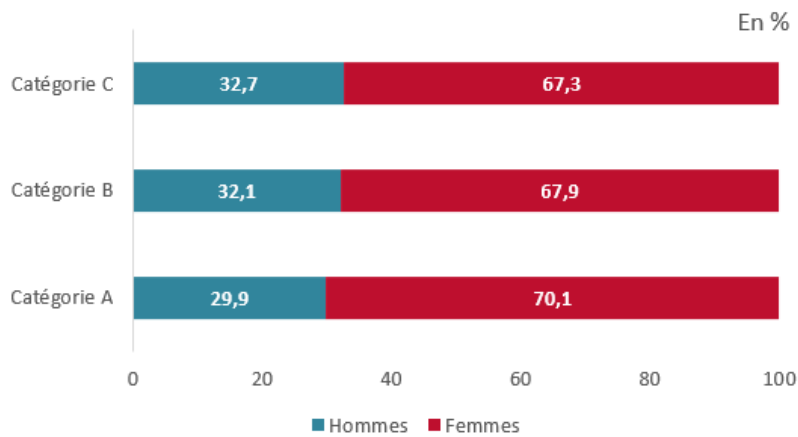
<sup>1</sup> Le taux de féminisation est le rapport du nombre de femmes sur l'effectif global \* 100.

## 1. L'accès aux différentes catégories hiérarchiques

La répartition des femmes et des hommes selon la catégorie hiérarchique est proche



Taux de féminisation selon la catégorie hiérarchique

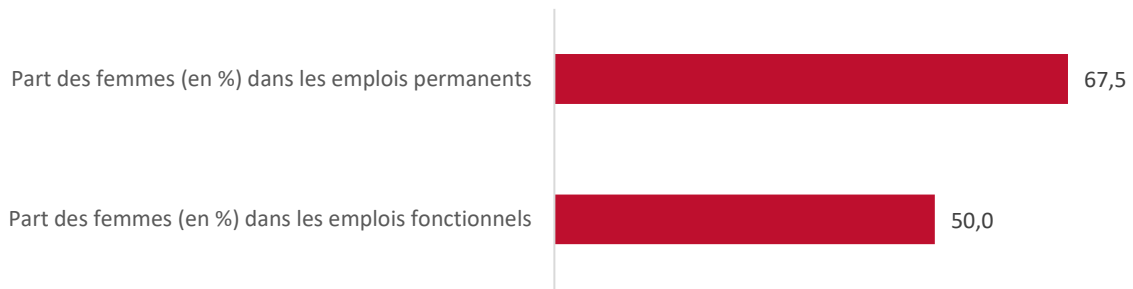


Les taux de féminisation dans les catégories B et C correspondent à la part globale des femmes dans la population (67,5 %).

En revanche, le taux de féminisation de la catégorie hiérarchique A est supérieure de 2,6 points à celle observée des agents sur emploi permanent.

## 2. La parité des emplois fonctionnels

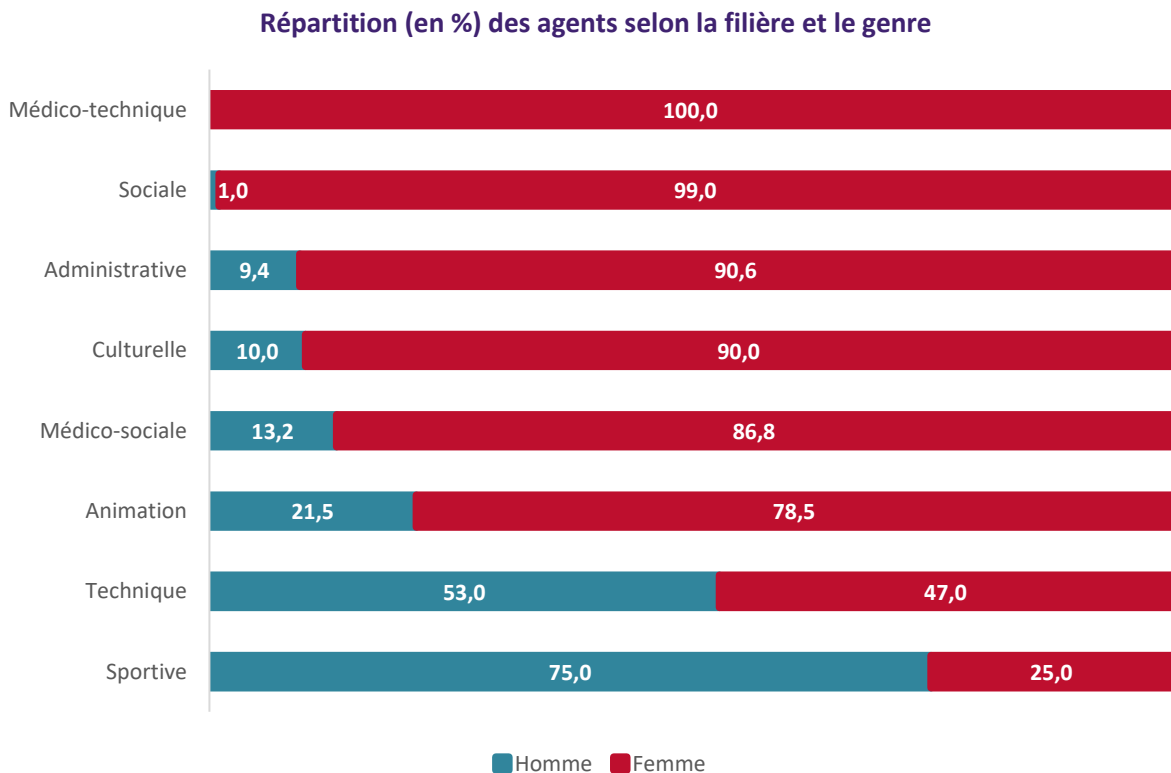
---



*A noter : Le nombre d'emploi fonctionnel dans ce groupe de collectivités et d'établissements public est faible (N=18).*

## 3. La mixité des principales filières

---



*Vigilance : Le faible nombre d'agents dans les filières médico-sociale, médico-technique et sportive amène à la prudence dans l'interprétation de ces répartitions.*

Globalement, les filières sont fortement genrées. Dans trois des filières à savoir les filière sociale, administrative et culturelle, plus de 9 agents sur 10 sont des femmes. A contrario, la filière technique est plutôt masculine avec plus d'1 agent sur 2.

#### 4. L'accès à la formation

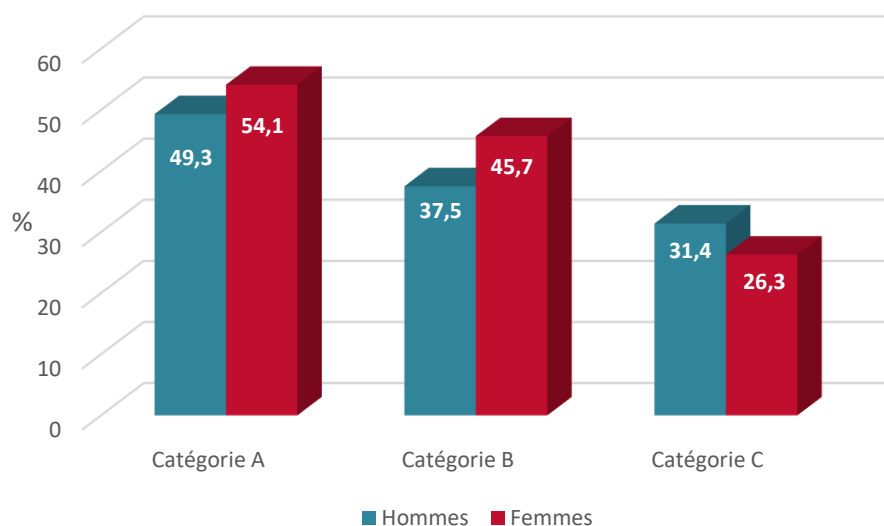
---

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



La part des hommes partis au moins un jour en formation s'élève à 33 % contre 29,7 % des femmes.

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



Plus la catégorie hiérarchique s'élève plus la part des femmes parties en formation augmente.

54,1 % des femmes de catégorie A et 45,7% des femmes de catégorie B sont parties en formation contre respectivement 49,3 % et 37,5 % des hommes.

Pour les agents de la catégorie C la situation s'inverse ; la part des hommes partis en formation est plus élevée que chez les femmes (31,4 % vs 26,3%).

Néanmoins, si l'on compare ces éléments à la part des femmes dans chacune des catégories hiérarchiques (pour rappel, A : 70,1 %, B : 67,9 % et C : 67,3 %) la part des femmes étant parties au moins un jour en formation dans l'année est sous représentée dans les trois catégories.

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

Les femmes représentent 78,2 % des agents partis en formation pour une préparation à un concours. Dans l'ensemble, 1,8 % des femmes et 1,1 % des hommes sont partis en formation pour une préparation à un concours.

## 6. L'accès aux CDI

La part des hommes contractuels en CDI s'élève à 24,2 % contre 14,2 % des femmes.

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

### **Les agents stagiaires (N=101)**

- 60 % des agents qui ont été stagiaires dans l'année sont des femmes

### **Les agents stagiaires titularisés (N=82)**

- 56,1 % des agents titularisés sont des femmes

### **En ce qui concerne la promotion interne :**

- 70 % des agents nommés sur l'année sans examen professionnel sont des femmes
- 75 % des agents nommés sur l'année suite à la réussite d'un examen professionnel sont des femmes.

*A noter : Le nombre de nominations est faible (inférieur à 10).*



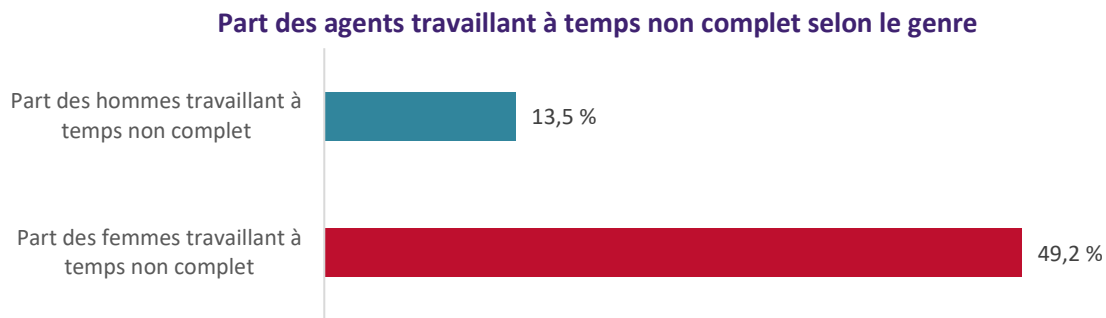
## B. L'articulation entre l'activité professionnelle et vie personnelle et familiale

---

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

---

88,3 % des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.



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

### 2. L'accès au temps partiel

---

Les femmes représentent 83,1 % des postes à temps partiel (vs 67,5 % des agents).

La part des femmes qui occupent leur poste à temps partiel s'élève à 9,5 % contre 2,4 % chez les hommes

Chez les hommes à temps partiel, 39,1% reposent sur un temps partiel de droit contre 28,3 % chez les femmes.

### 3. L'accès au télétravail

---

La part des femmes qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail s'élève à 3 % contre 1,9 % des hommes.

---

<sup>2</sup> 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<sup>3</sup> selon le genre



Le taux d'absentéisme global des femmes est de 5,3 % contre 5,2 % chez les hommes.

A noter également : 27 congés maternité ou adoption ont été recensés contre 7 congés paternité ou adoption.

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

##### Age moyen des agents selon le statut et le genre

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents permanents
Femme	49,2 ans	43 ans	48,5 ans
Homme	47,5 ans	41,9 ans	47 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

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

Nature de l'acte	Femmes	Hommes
<b>Actes de violence physique</b>	0	0
<b>Actes de violence sexuelle</b>	0	0
<b>Harcèlement moral</b>	1,3	0
<i>Emanant des usagers sans arrêt de travail</i>	0,4	
<i>Emanant du personnel avec arrêt de travail</i>	0,4	
<i>Emanant du personnel sans arrêt de travail</i>	0,4	
<b>Harcèlement sexuel</b>	0	0
<b>Menaces et actes d'intimidation</b>	0,9	0
<i>Emanant des usagers sans arrêt de travail</i>	0,9	
<b>Actes de discrimination</b>		
<i>Pour situation de famille/de grossesse</i>	0,9	

Au total 3 actes d'harcèlement moral, 2 actes de menaces et intimidations et 2 actes de discrimination ont été déclarés par les collectivités et les établissements publics. Tous concernent des femmes et représentent un nombre de 3 actes de violence pour 1 000 femmes.

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 affiliées 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

## 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.

### Rémunérations annuelles moyennes brutes en ETPR<sup>4</sup> des agents sur emploi permanent par catégorie et par filière

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

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	49 351 €	45 193 €	32 068 €	31 939 €	26 075 €	25 384 €	36 946 €	28 855 €
Animation			29 412 €	28 083 €	22 998 €	22 028 €	24 702 €	22 447 €
Culturelle	-	-	-	28 143 €	21 888 €	23 445 €	28 036 €	25 569 €
Police municipale	-	-	-	-	29 343 €	29 008 €	30 347 €	29 008 €
Sociale	-	30 965 €	-	-	26 566 €	23 748 €	26 566 €	24 069 €
Technique	50 404 €	45 411 €	33 620 €	28 290 €	24 656 €	22 791 €	25 758 €	23 455 €
Total	50 896 €	44 290 €	32 955 €	30 855 €	24 787 €	23 885 €	27 085 €	25 947 €

Lorsque les effectifs 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 5 330 €. Il concerne la catégorie B de la filière technique.

L'écart de rémunération annuelle brute moyenne en faveur des femmes s'élève à 1 557 €. Il concerne la catégorie C de la filière culturelle.

---

<sup>4</sup> Equivalent 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*

