



# RAPPORT DE SITUATION COMPARÉE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les collectivités territoriales et les établissements publics relevant du  
Comité Social Territorial du CDG31 au 31/12/2022

Année 2022

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

Janvier 2024

## 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.....	9
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.....	10
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 433 collectivités et établissements publics ayant au moins un agent et relevant du Comité social territorial du CDG31 au 31/12/2022.

Les données reposent sur l'année 2022. La population étudiée représente 3 568 agents territoriaux sur emploi permanent dont 2 381 femmes et 1 187 hommes.

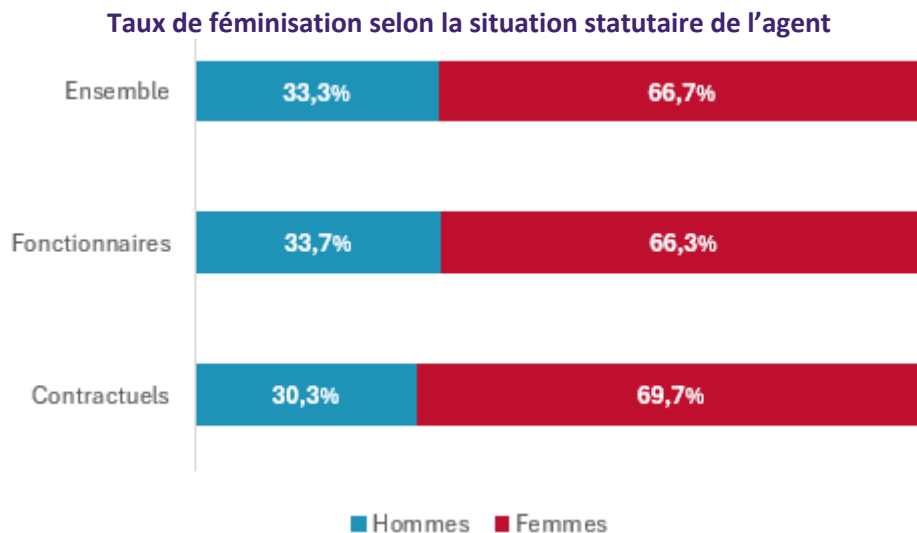
## II. Présentation des résultats

---

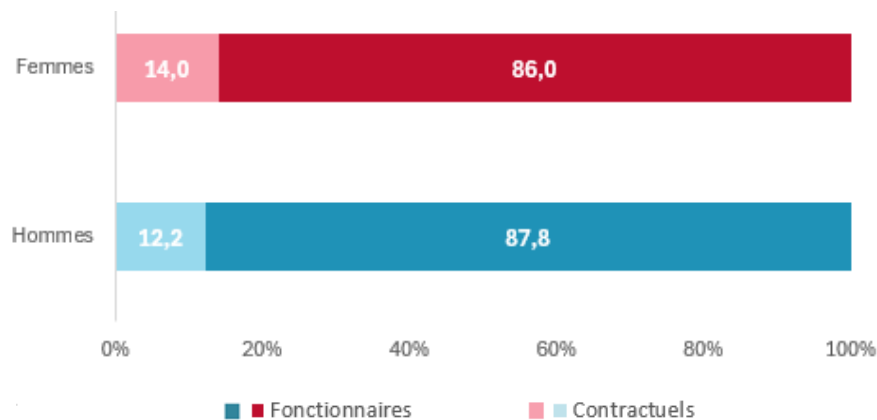
### A. L'égal accès aux emplois

---

Le **taux de féminisation**<sup>1</sup> des emplois varie selon le statut de l'agent. Tous statuts confondus, il s'élève à **66,7 %**. La part de femmes est plus importante chez les agents contractuels sur emploi permanent puisqu'elle atteint 70 %.



Globalement, 14 % des femmes sont contractuelles contre 12,2 % des hommes.



---

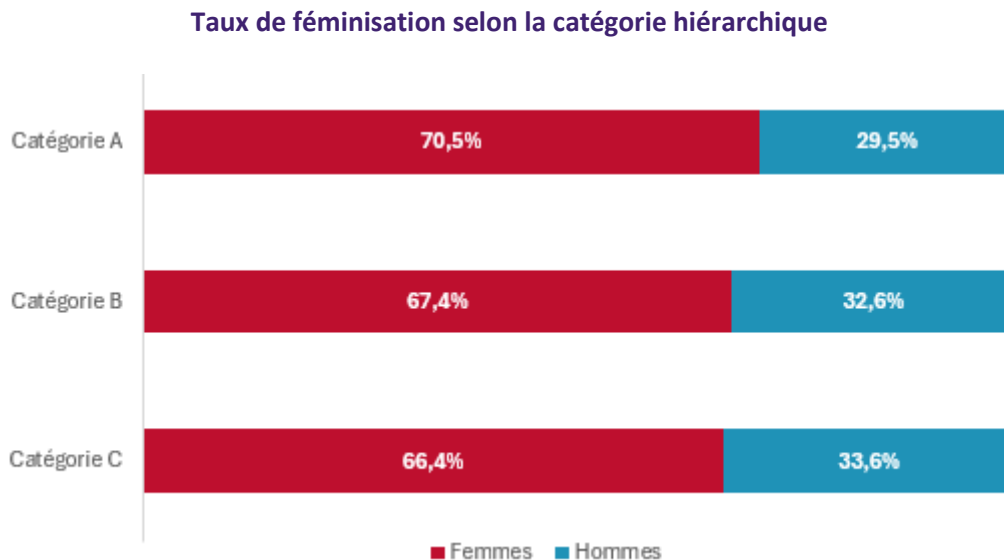
<sup>1</sup> Le taux de féminisation est le rapport du nombre de femmes sur l'effectif global \* 100.

## 1. L'accès aux différentes catégories hiérarchiques

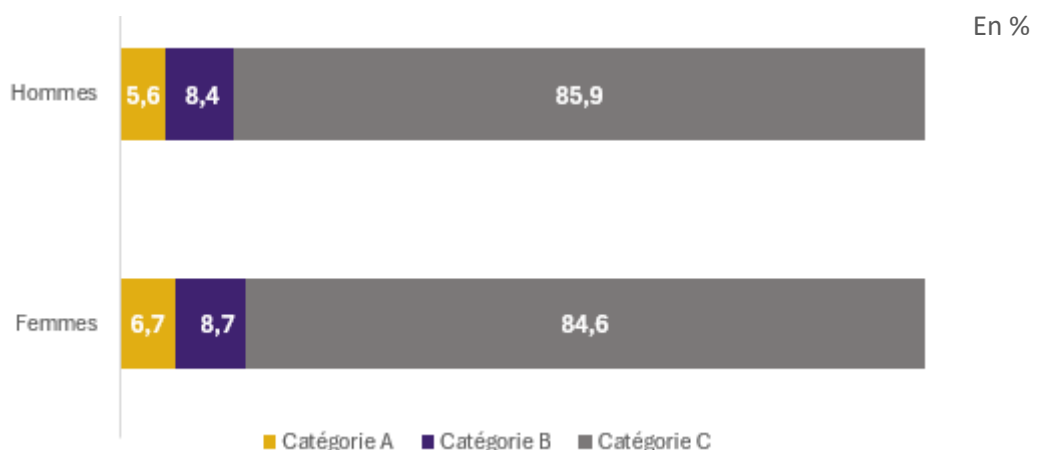
---

Le taux de féminisation de la catégorie C est proche de la part globale des femmes dans la population -0,3 point (66,4 % vs 66,7 %).

En revanche, les taux de féminisation des agents de catégorie B et A sont supérieurs respectivement de 0,7 point et 3,8 points à celui observé auprès des agents sur emploi permanent.



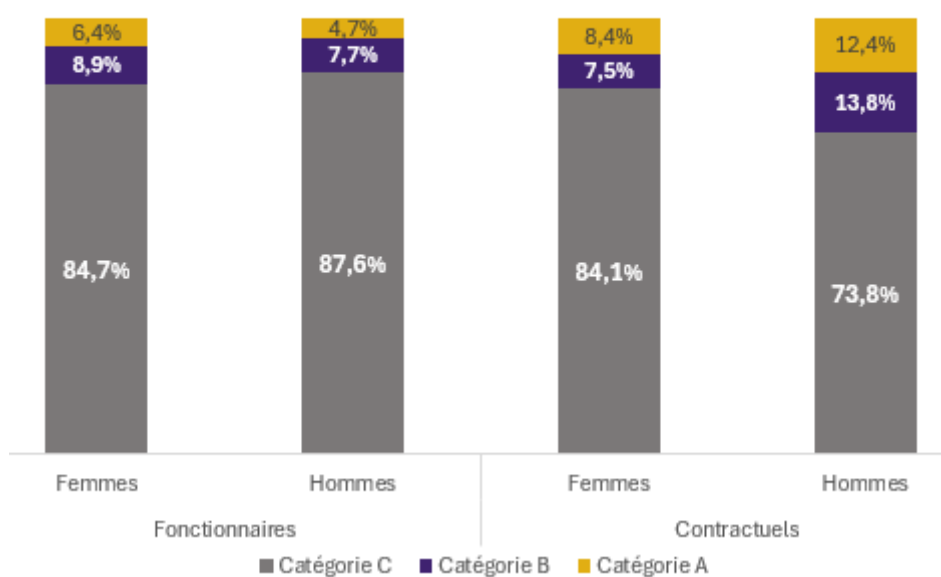
Chez les agents sur emploi permanent, la répartition des femmes et des hommes selon la catégorie hiérarchique est proche. On note néanmoins que la part de femmes des catégories A et B est légèrement supérieure à celle des hommes.



Si l'on ventile cet indicateur selon la situation statutaire des agents, on constate quelques nuances chez les femmes, notamment une part plus élevée des agents de catégorie A chez les agents contractuels (8,4%) par rapport aux titulaires (6,4%).

En revanche chez les hommes, la répartition des agents selon la catégorie hiérarchique est significativement différente selon la situation statutaire : la part des agents contractuels de catégorie A est 2,5 fois plus importante que chez les fonctionnaires, celle des agents de catégorie B passe de 7,7 % chez les fonctionnaires à 13,8% chez les contractuels.

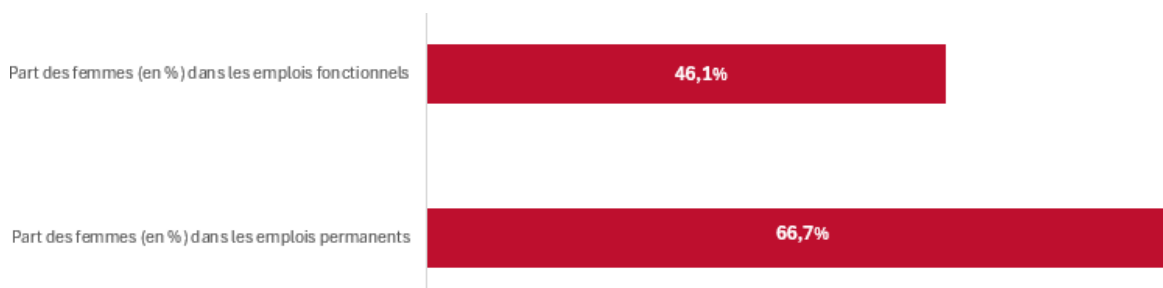
**Répartition des agents selon leur situation statutaire, leur sexe et leur catégorie hiérarchique**



## 2. La parité des emplois fonctionnels

La part des femmes dans les emplois fonctionnels (46,1 %) est inférieure à celle observée dans les emplois permanents (66,7 %).

0,5 % des femmes sur emploi permanent et 1,2 % des hommes occupent des emplois fonctionnels.

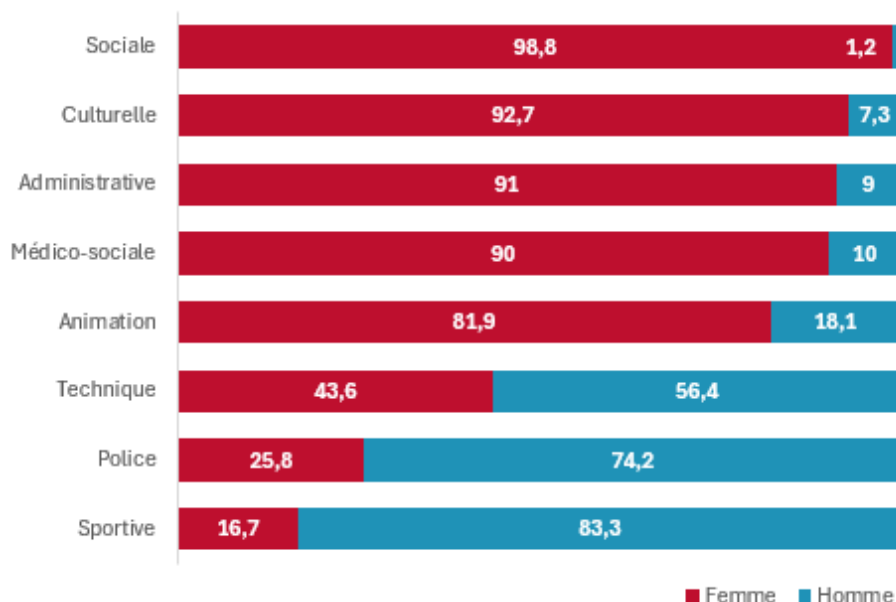


*A noter : Le nombre d'emploi fonctionnel dans ce groupe de collectivités et d'établissements publics est relativement faible (N=26).*

### 3. La mixité des principales filières

Globalement, les filières sont fortement genrées. Dans 4 d'entre elles : les filières sociale, culturelle, administrative et médico-sociale, plus de 9 agents sur 10 sont des femmes. A contrario, les filières technique, police et sportive sont majoritairement masculines.

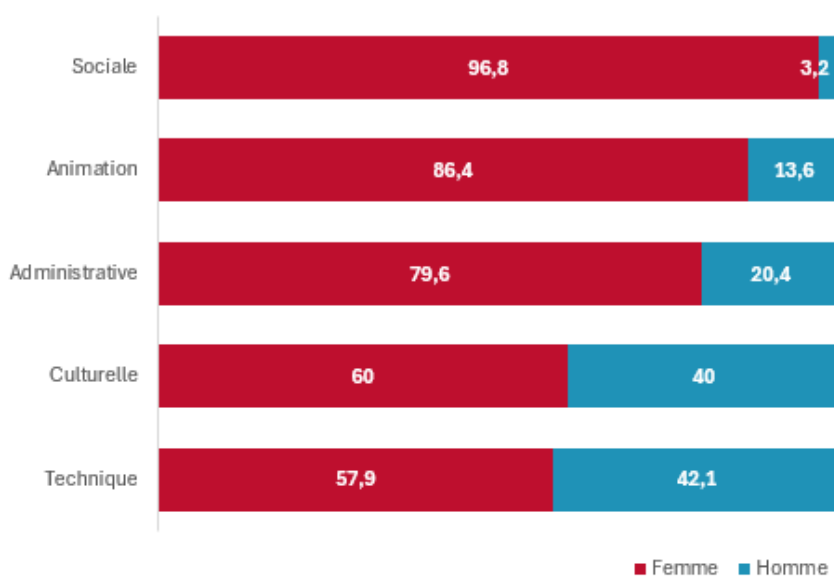
**Répartition (en %) des agents fonctionnaires selon la filière et le genre**



Du côté des agents contractuels, le constat global est très proche de celui des agents titulaires. Néanmoins, deux filières se distinguent et présentent une répartition différente de celle observée chez les titulaires :

- La filière culturelle où la part des hommes contractuels est beaucoup élevée,
- La filière technique où la situation est inversée et où l'on observe une majorité de femmes

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



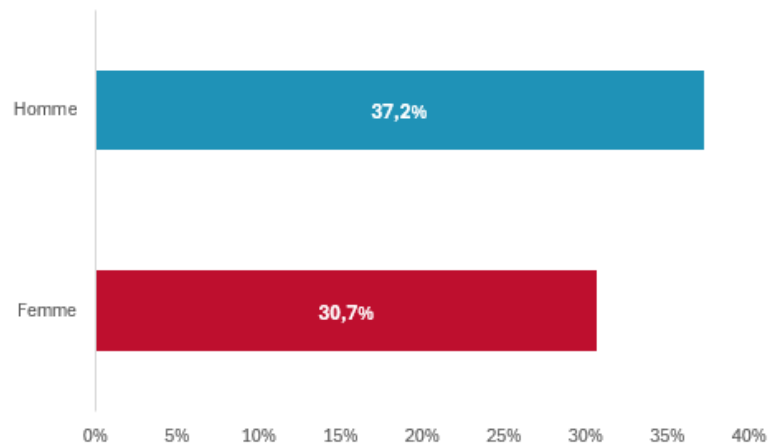
*A noter : Seules les filières où le nombre d'agents est  $\geq 10$  sont représentées*

## 4. L'accès à la formation

---

La part des hommes partis au moins un jour en formation s'élève à 37,2 % contre 30,7 % des femmes.

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



### Chez les fonctionnaires

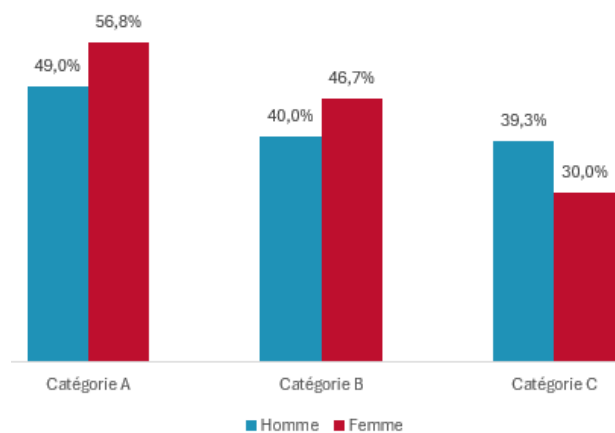
Plus la catégorie hiérarchique s'élève, plus la part des femmes parties en formation augmente.

56,8 % des femmes de catégorie A et 46,7% des femmes de catégorie B sont parties en formation contre respectivement 49,0 % et 40,0 % 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 (39,3 % vs 30,0%).

Néanmoins, si l'on compare ces éléments à la part des femmes fonctionnaires dans chacune des catégories hiérarchiques (pour rappel, A : 72,9 %, B : 69,5 % et C : 65,5 %), 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 ayant participé au moins à un jour de formation selon la catégorie hiérarchique et le genre**





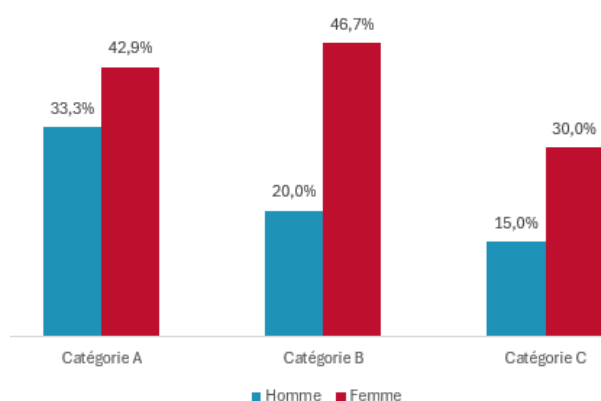
## Chez les agents contractuels

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 femmes, la part la plus élevée des agents ayant participé à des journées de formation concerne les agents de catégorie B, puis la catégorie A et enfin la catégorie C.

Chez les hommes, plus la catégorie hiérarchique est élevée, plus la part d'agents ayant suivi une formation est forte.

**Part des agents 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 69,2 % des agents partis en formation pour une préparation à un concours et examens professionnels alors qu'elles représentent 66,7 % des emplois permanents.

## 6. L'accès aux CDI

---

La part des hommes contractuels en CDI s'élève à 7,6 % contre 11,1 % des femmes.

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

---

### Les agents stagiaires (N=145)

- 71 % des agents qui ont été stagiaires dans l'année sont des femmes.

### Les agents stagiaires titularisés (N=55)

- 52,7 % des agents titularisés sont des femmes.

### En ce qui concerne la promotion interne :

- 51,6 % des agents nommés sur l'année sans examen professionnel sont des femmes.

- 27,3 % 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 (11).*

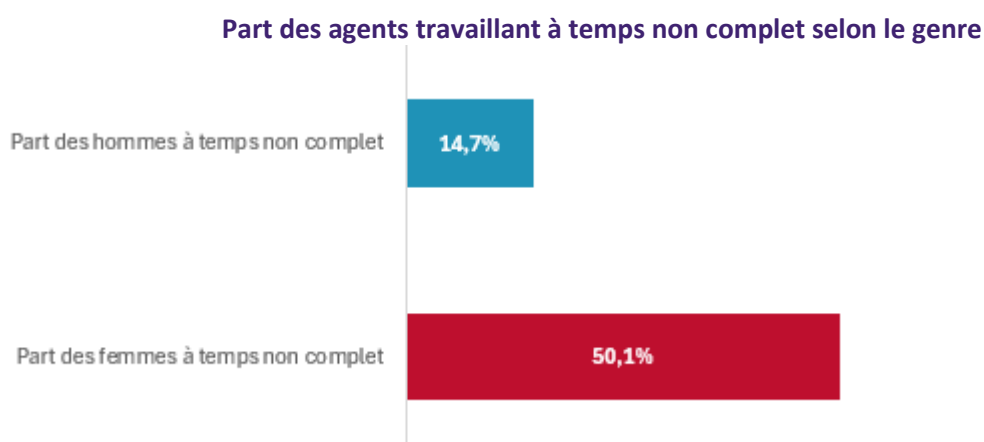
## **B. L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**

---

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

---

87,3 % des postes à temps non complet sont occupés par des femmes.



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

### **2. L'accès au temps partiel**

---

Les femmes représentent 86,7 % des postes à temps partiel (vs 66,7 % des agents).

La part des femmes qui occupent leur poste à temps partiel s'élève à 3,8 % contre 1,2 % chez les hommes.

Chez les hommes à temps partiel (N=14), 50 % reposent sur un temps partiel de droit contre 40 % chez les femmes (N=91).

### **3. L'accès au télétravail**

---

La part des femmes qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail s'élève à 7,9 % contre 4,8 % des hommes.

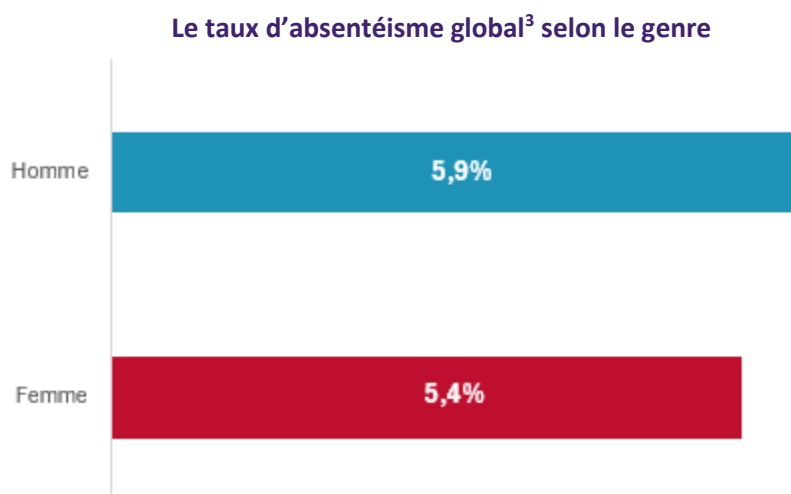
---

<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 des femmes est de 5,4 % contre 5,9 % chez les hommes.



A noter également : 33 congés maternité ou adoption ont été recensés (totalisant 95,6 jours d'absences en moyenne par congé) contre 24 congés paternité ou adoption (26,2 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	49,4 ans	43,7 ans	48,6 ans
Homme	47,6 ans	41,2 ans	46,8 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, 9 actes ont été déclarés par les collectivités et les établissements publics sur l'année 2022 : 2 actes de violence physique, 2 actes d'harcèlement moral, 1 acte d'harcèlement sexuel et 4 actes de menaces et intimidations.

Cela représente un ratio de 3,4 actes pour 1 000 hommes et de 2,1 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
<b>Actes de violence physique</b>		1,7
Emanant des usagers avec arrêt de travail		0,8
Emanant des usagers sans arrêt de travail		0,8
<b>Actes de violence sexuelle</b>	0	0
<b>Harcèlement moral</b>	0,4	0,8
Emanant des usagers avec arrêt de travail		0,8
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0,4	
Emanant du personnel avec arrêt de travail		
Emanant du personnel sans arrêt de travail		
<b>Harcèlement sexuel</b>	0,4	
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0,4	
<b>Menaces et actes d'intimidation</b>	1,3	0,8
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0,8	0,8
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0,4	
<b>Actes de discrimination</b>	0	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 2022 (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 et présenté au CST dans sa Formation Spécialisée (FSSSCT) le 27 février 2023.

## 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	47 682	43 977	32 510	32 339	27 627	25 940
Animation	-	-	31 507	29 528	24 283	23 175
Culturelle	-	-	-	29 336	24 557	25 241
Police municipale	-	-	-	-	30 603	31 119
Sociale	-	-	-	-	24 010	24 359
Technique	52 762	43 897	34 374	27 253	25 269	23 680

*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 8 écarts de rémunération en faveur des hommes et 3 écarts de rémunération en faveur des femmes.

L'écart de rémunération annuelle brute moyenne le plus élevé observé en faveur des hommes s'élève à 8 866 €. Il concerne la catégorie A de la filière technique.

L'écart de rémunération annuelle brute moyenne en faveur des femmes s'élève à 685 €. 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*

