

Comité Social Territorial du 03/06/2024

Point n°10 : Rapport de situation professionnelle public femmes et hommes et bilan du plan d'actions 2023 [Information]

SOMMAIRE

A. RAPPORT

Introduction et objectifs

I. MIXITE : Les effectifs, leur répartition et leur évolution

- 1.1 Répartition des effectifs par sexe
- 1.2 Répartition des effectifs physiques par statut – titulaires/contractuels
- 1.3 Répartition des effectifs par catégorie
- 1.4 Répartition des embauches par catégorie, année
- 1.5 Répartition des effectifs hors titulaires par type de contrats
- 1.6 Répartition des effectifs par filière
- 1.7 Répartition des effectifs par cadres d'emplois
- 1.8 Répartition des effectifs par fonctions et encadrement
- 1.7 Répartition des agents par familles de métiers
- 1.9 Pyramide des âges
- 1.10 Ancienneté

II. PARCOURS

- 2.1 Promotions
- 2.2 Formations

III. REMUNERATION

- 3.1 Par moyenne mensuelle et catégorie (brut)
- 3.2 Par moyenne mensuelle, statut et catégorie (brut)
- 3.3 Par statut et éléments de rémunération (brut)
- 3.4 Par statut et catégorie (nette)
- 3.5 Par filière, catégorie et cadres d'emplois (nette)
- 3.6 10 plus hautes rémunérations

IV. CONDITIONS D'EMPLOI :

4.1 Temps de travail

4.2 Absences santé : taux d'absentéisme

4.2.1 taux global

4.2.2 par catégorie

4.2.3 par département

4.2.4 par nature

V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

B. BILAN-Plan d'actions

Introduction et objectifs

Le rapport (A) comporte d'une part, l'état de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (à statut public) au 31/12/ 2023 avec analyse d'écart notamment et hypothèses de causes d'autre part. Un bilan des actions menées en 2023 (B) en lien avec le plan d'action est réalisé, en fonction des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des orientations pluriannuelles.

A. RAPPORT

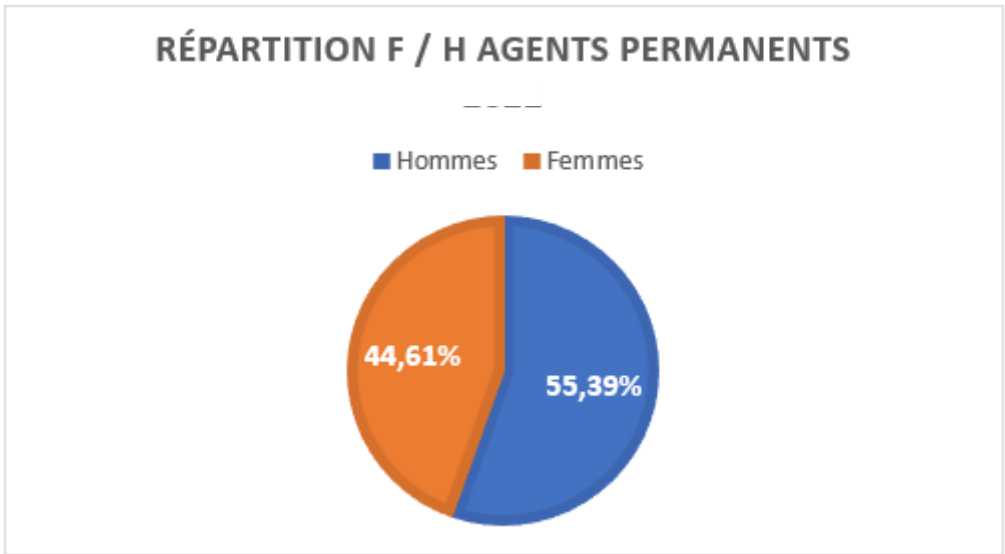
Introduction et objectifs

Le bilan et ses orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'organisation du travail, notamment l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlements. Un état des modalités de suivi du plan est également intégré au bilan.

**Les données du présent rapport sont basées sur l'effectif des emplois permanents des agents à statut public présents au 31/12/2023.*

I. MIXITE : Les effectifs, leur répartition et leur évolution

1.1 Répartition des effectifs par sexe



Base calcul emplois permanents

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes	819	895	865	872	861	850	871	869
Femmes	546	617	623	620	625	658	673	700
Total	1365	1512	1488	1492	1486	1508	1544	1569

Observation des Écarts

Sexe	Femmes		Hommes		Total	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%
01 - Fonctionnaires	600	43,54%	778	56,46%	1378	100,00%
02 - Contractuel sur emploi permanent	100	52,36%	91	47,64%	191	100,00%
Total	700	44,61%	869	55,39%	1569	100,00%

accroissement plus important de la part des femmes ; passage de 40% de l'effectif en 2016 à 44.6% en 2023.

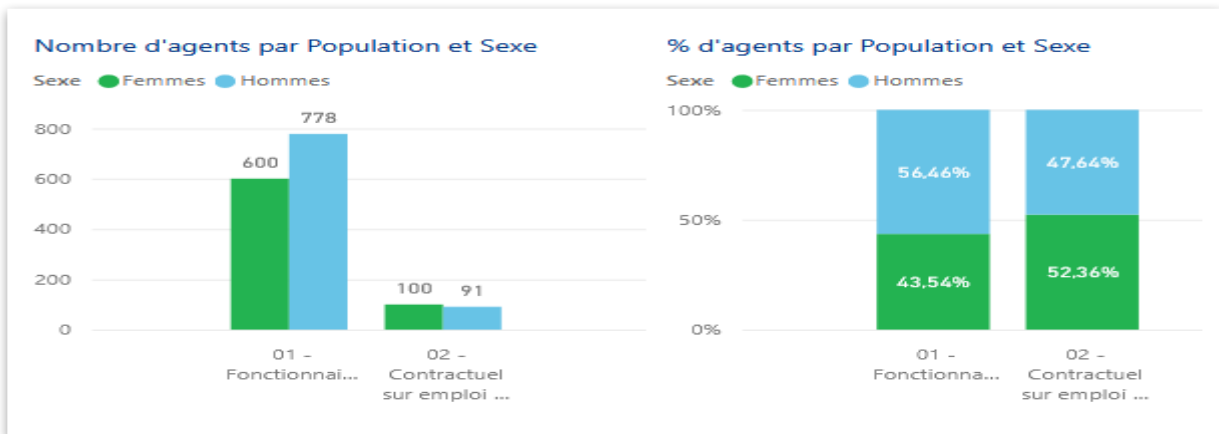
La répartition fonctionnaires et contractuels femmes -hommes est relativement équilibrée et stable par rapport à 2021, 43,54 % de fonctionnaires femmes et 56,46% d'hommes.

Nous notons en veille en 2023 une **augmentation des contractuels femmes** 52,36%, (49.4% en 2022) et une baisse des contractuels hommes 47,54% (50.6% d'hommes en 2022) dans un **certain équilibre par genre**.

Hypothèses de causes des Écarts

Répartition genrée des effectifs liée historiquement aux emplois avec une tendance à la féminisation des recrutements depuis 2016.

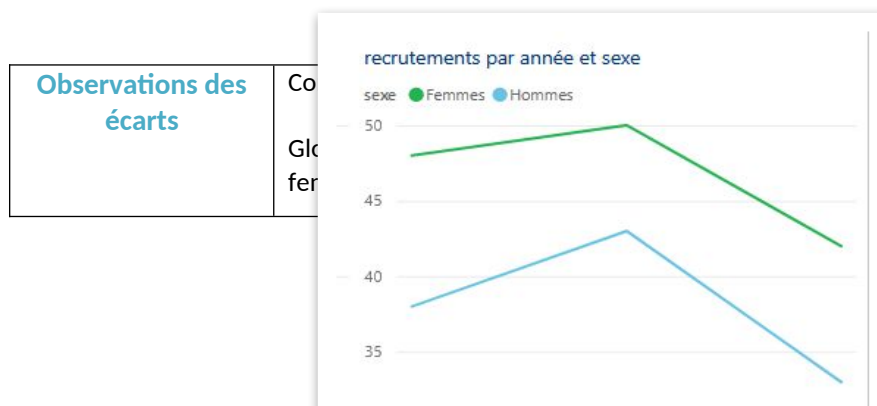
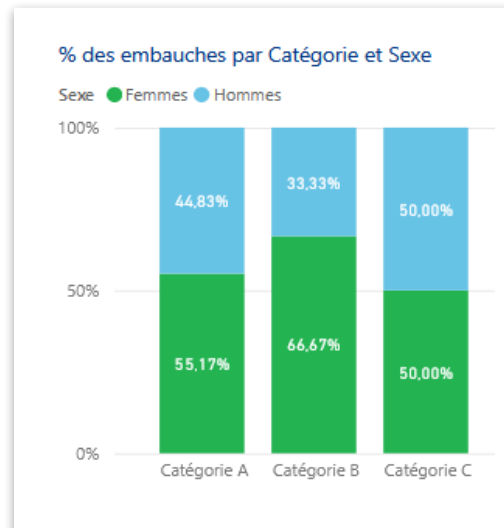
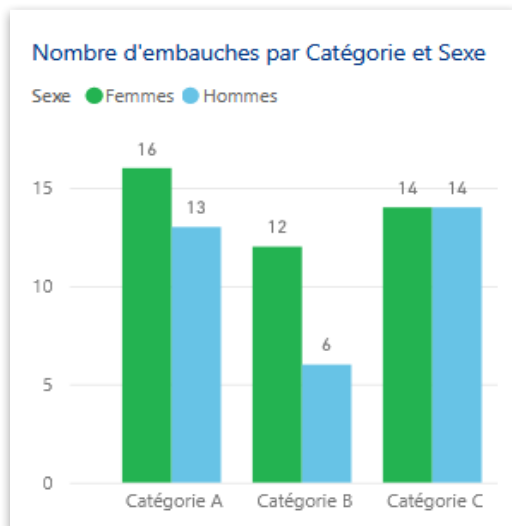
1.2 Répartition des effectifs physiques par statut – titulaires/contractuels



1.3 Répartition des effectifs par catégorie

Population	01 - Fonctionnaires				02 - Contractuel sur emploi permanent				Total	
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Agents	%
Catégorie	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Catégorie A	176	41,71%	112	26,54%	63	14,93%	71	16,82%	422	100,00%
Catégorie B	180	55,05%	94	28,75%	33	10,09%	20	6,12%	327	100,00%
Catégorie C	244	29,76%	572	69,76%	4	0,49%	0	0,00%	820	100,00%
Total	600	38,24%	778	49,59%	100	6,37%	91	5,80%	1569	100,00%

1.4 Répartition des embauches par catégorie, année



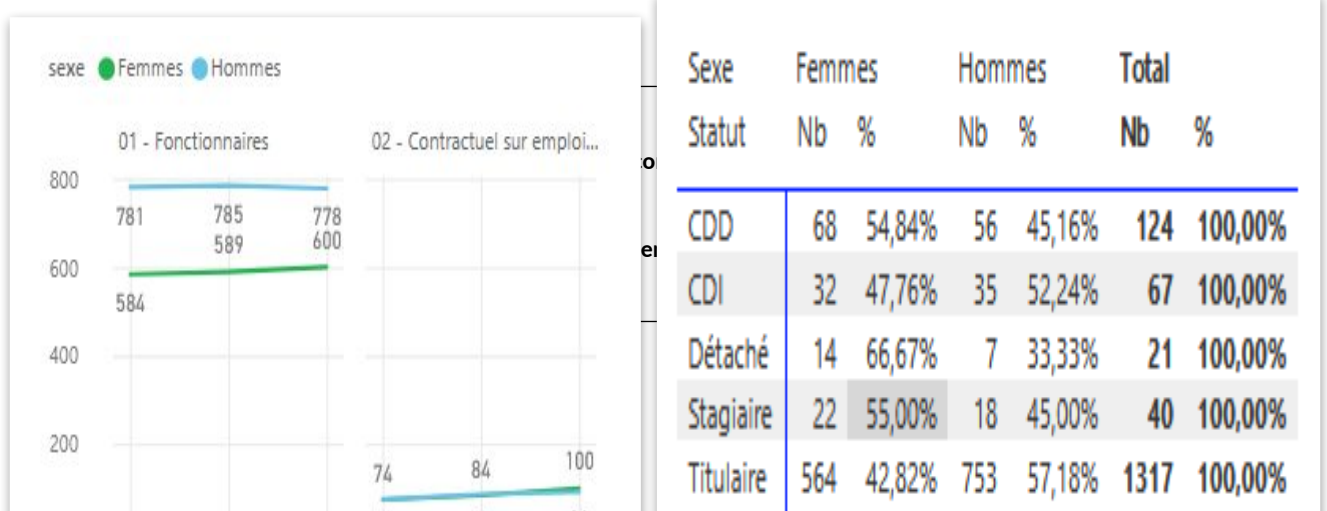
Observations des écarts

Co
Glo
fer

embauches usuelles à la Métropole des C ou A+ sont encore plus marquées en 2023

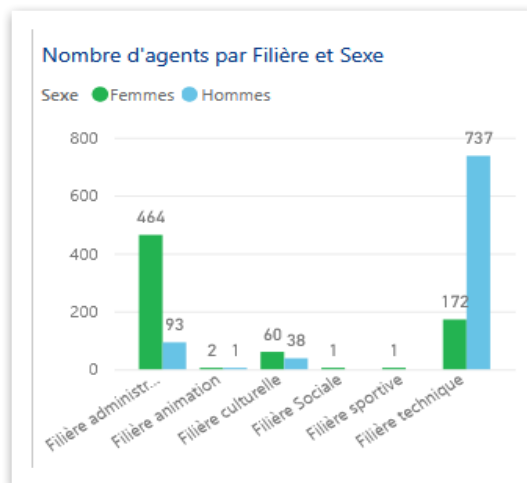
	<p>2023. 65,14% (64% en 2022) de femmes en catégorie B et 69,76% d'hommes en catégorie C. Seule la catégorie A rentre dans les proportions des conventions de mixité 40/60% : 56,64% de femmes en 2023.</p> <p>Des distinctions sont notables par statut. Les femmes fonctionnaires sont majoritaires en B (65,69%) et A (61,11%).</p> <p>Pour les Contractuels, nous constatons plus de femmes en catégorie B (62,26%) et C et plus d'hommes en A, catégorie mixte. En C, les femmes concernées : contrat de droit privé des régies eau et assainissement devenus CDI de droit public.</p> <p>On observe une stabilité du taux d'encadrement à 22,62% en 2023, celui des hommes étant Stable (12,94%), celui des femmes légèrement à la baisse (9.68% indice par rapport à l'effectif Global). La proportion de cadre femme est de 21.71% par rapport à l'effectif femme en légère baisse La proportion de cadre homme est de 23.36% par rapport à l'effectif homme restant stable.</p> <p>A noter, le nombre plus important de recrutements de femmes en 2021, 2022 et 2023 qui contribue à une tendance favorable en effectifs globaux. Les femmes en 2023 ont été majoritairement recrutées en catégorie A (16 recrutements</p>
<p>Hypothèses de causes des Écarts</p>	<p>Répartition genrée des effectifs liés historiquement aux emplois et à l'impact sociétal notamment en catégorie C ou la répartition 40/60% est encore éloignée.</p>

1.5 Répartition des effectifs par type de contrats



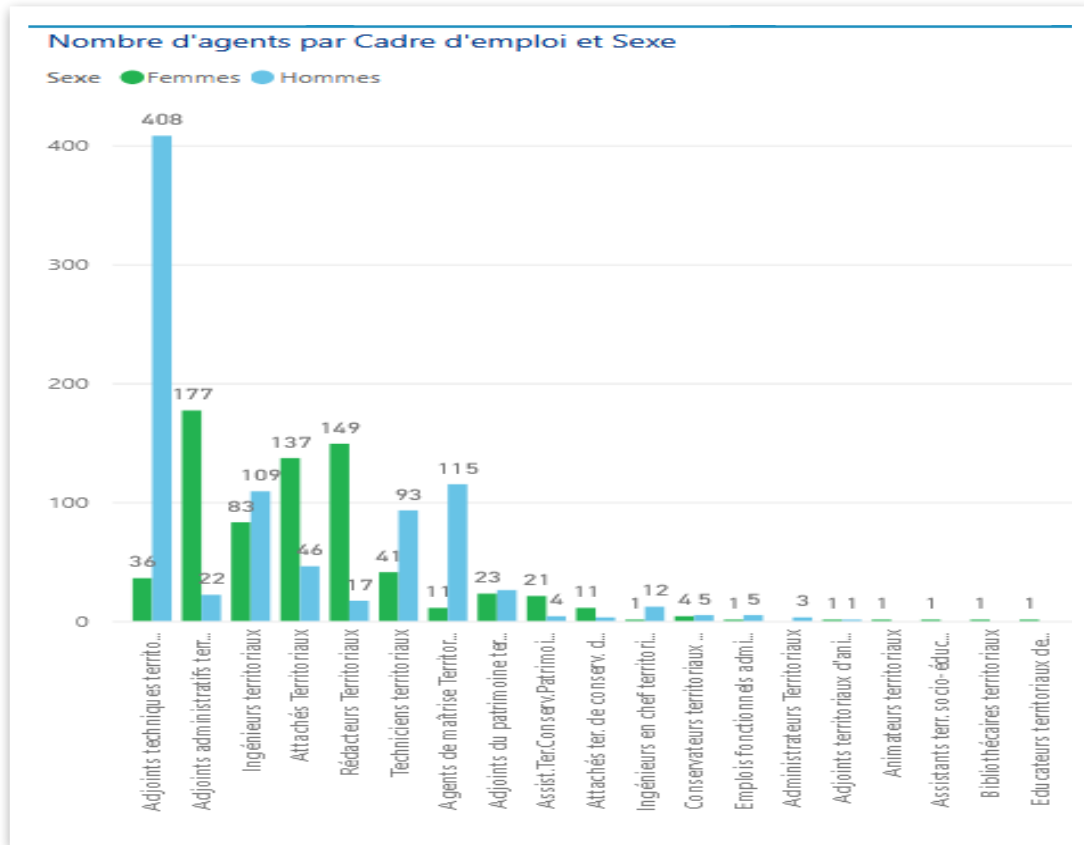
	<p>En CDI, évolution plus favorable pour les hommes depuis 2020 avec un équilibre F/H, 52,24% d'hommes, 39,29% en 2018.</p> <p>Une baisse des stagiairisations en 2023 pour les 2 sexes dans des proportions 40, 60% depuis 2022 incluant une augmentation significative pour les femmes (35,14% en 2021 à 40,74% en 2022 et 55% en 2023).</p> <p>Peu de variabilité pour les fonctionnaires entre 2021 et 2023, avec un peu plus de femmes en 2023, soit 42,82% par rapport à 2022.</p>
Hypothèses de causes des Écarts	<p>Globalement la proportion H/F dans les recrutements sur contrat est stable en 2023 par rapport à 2022 et 2021 et équilibrée. Nous notons toutefois une proportion plus élevée de recrutements de femmes en CDD en 2023. Le nombre de stagiairisations moins élevé s'explique principalement par un nombre moins important de réussites aux concours en 2023.</p>

1.6 Répartition des effectifs par filière



Sexe	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Filière administrative	464	83,30%	93	16,70%	557	100,00%
Filière animation	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Filière culturelle	60	61,22%	38	38,78%	98	100,00%
Filière Sociale	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Filière sportive	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
Filière technique	172	18,92%	737	81,08%	909	100,00%
Total	700	44,61%	869	55,39%	1569	100,00%

1.7. Répartition des effectifs par cadres d'emplois



Observations des écarts

Commentaire :

La mixité, où en est-on ?

Une **évolution favorable** de la mixité dans la **filière culturelle** confirmée en 2023 (38,78%) depuis 2022 avec 40% d'hommes (35% en 2021). Le seuil de mixité en 2022 est maintenu en 2023 pour les **conservateurs du patrimoine** (44,4% Femme et 55,6% Homme en 2023) **et pour les adjointes de conservation du patrimoine** avec 46,94% de femmes en 2023 (42,55% en 2022, versus 50,00% en 2021).

- Les **filières administratives et techniques restent très genrées**.
- Toutefois une **tendance lente mais régulière d'augmentation de la féminisation** dans la **filière technique**, les femmes représentent en 2023, **18,92%** de l'effectif et stable (16,69% en 2020), filière représentant **58 %** de l'effectif global.

En 4 ans (depuis 2020), on observe +15,4% d'augmentation de la population féminine dans la **filière technique**.

A noter, le **seuil de mixité** atteint dans la filière technique dans le grade des **Ingénieurs territoriaux** en 2022 a été amélioré en 2023 : composé de 43,23% de femmes (42,94% en 2022) et de 56,77% d'hommes. Cette année, le **seuil de mixité** est aussi atteint pour **les techniciens**.

- On observe a contrario en 2023 une détérioration de la tendance lente d'augmentation du taux de masculinisation de la **filière administrative** avec plus d'hommes, soit 16,70% en 2023 (17,19% en 2022 et 16,26% en 2021).

A noter une stagnation de la population masculine au sein de la filière administrative entre 2022 et 2023, représentant environ 5,9% de l'effectif global en 2023.

Le **déséquilibre genré sur les filières Technique et Administrative est principalement concentré sur**

les cadres d'emplois d'**adjoints technique** (8,11% de femmes) et **agents de maîtrise** (8,73% en 2023 et 10,48% de femmes en 2022) avec plus d'hommes.

Et sur les cadres d'emplois de **rédacteurs** (10,24% en 2023 et 9,82% en 2022), **attachés** (25,14% en 2023 et 26,26% en 2022 d'hommes) et **adjoints administratifs** (11,06% d'hommes en 2023) avec une surreprésentation de femmes.

Les cadres d'emplois les plus féminisés : top 3 des cadres d'emplois les plus féminisés sans évolution favorable, excepté pour les rédacteurs :

Rédacteurs (89,76% en 2023 et 90,12% en 2022)

Adjoints administratif (88,94% en 2023 et 88,95% en 2022)

Attachés (74,86% en 2023 et 73,74% en 2022).

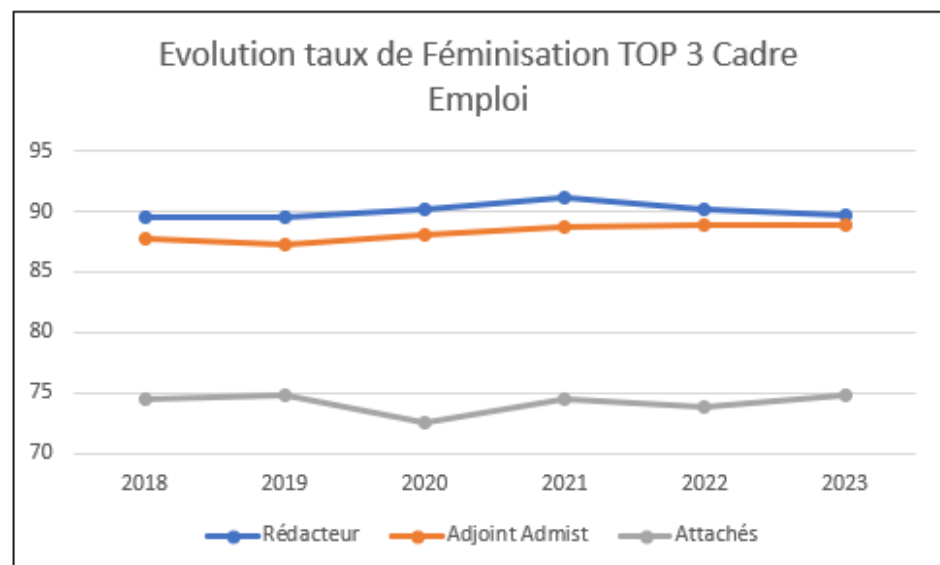
Les cadres d'emplois les plus masculinisés : évolution significative pour les techniciens où la **mixité est atteinte cette année** et plutôt défavorable pour les agents de maîtrise :

Adjoints Techniques hommes (91,89% en 2023 et 91,67% en 2022)

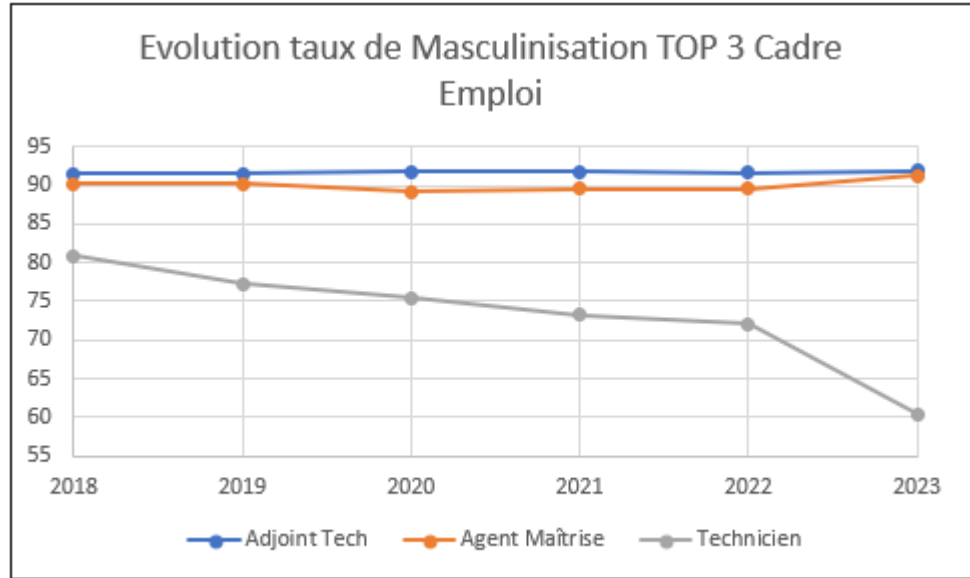
Agents de Maîtrise (91,27% en 2023 et 89,52% en 2022)

Techniciens : 60,40 % en 2023 avec une diminution confirmée de la proportion d'hommes, 73,28% en 2021, et une diminution depuis 2018 (-20.43%).

L'évolution par fonction est donc :



Le taux de féminisation des 3 cadres d'emplois les plus déséquilibrés est stable représentant 78% de la population féminine.

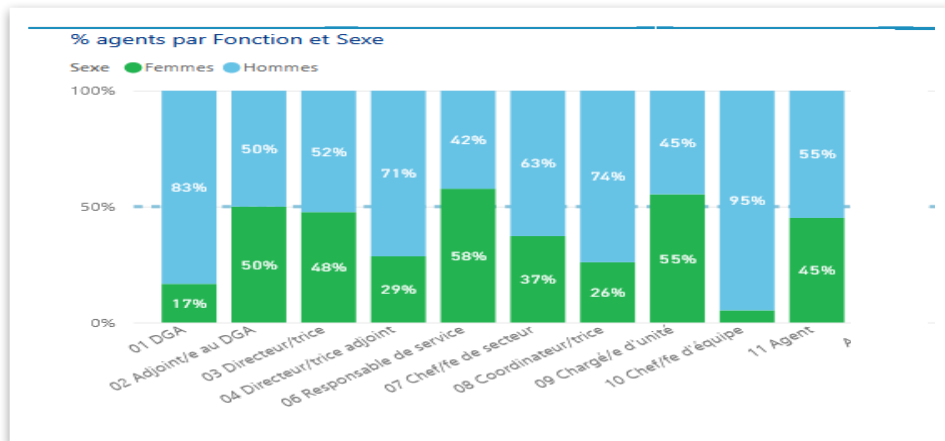


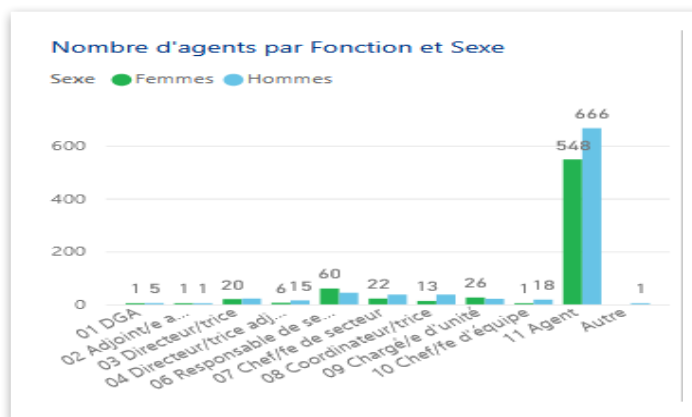
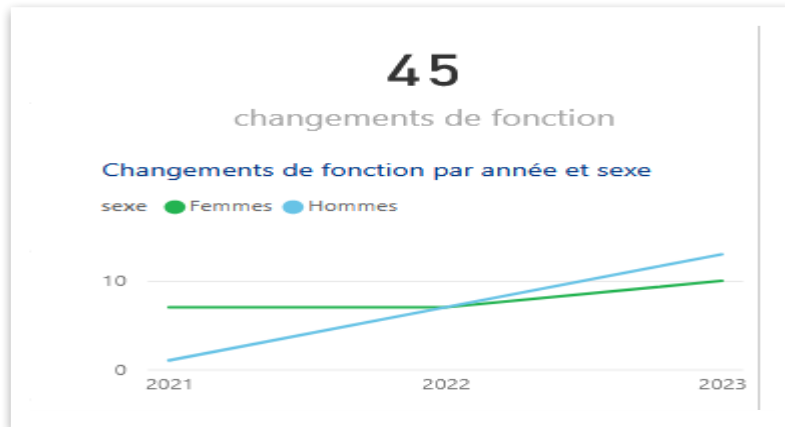
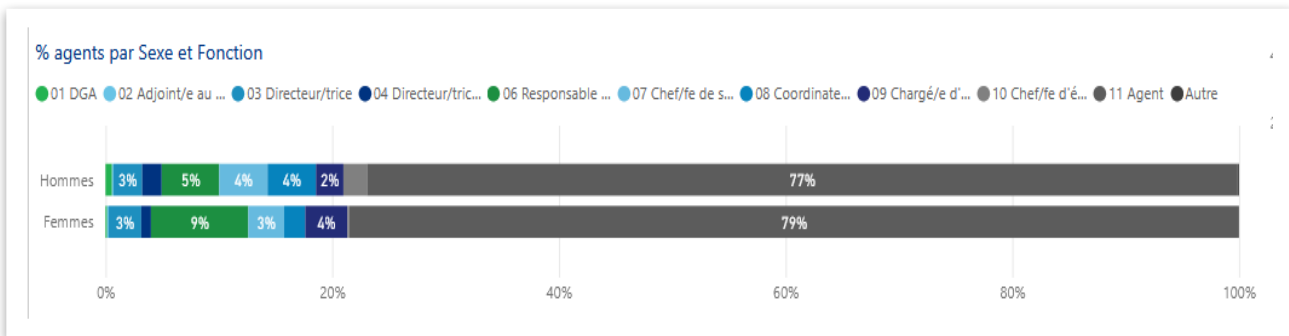
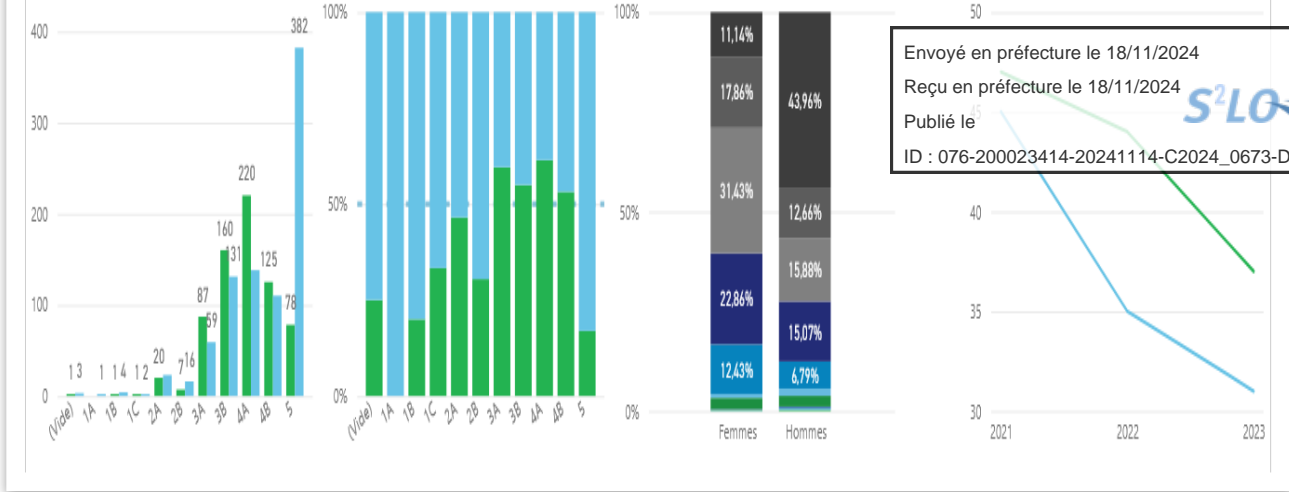
Le taux de masculinisation des 3 cadres d'emplois les plus déséquilibrés est stable à l'exception des Techniciens. Ces groupes représentent 81% de la population masculine.

Hypothèses de causes des Écarts

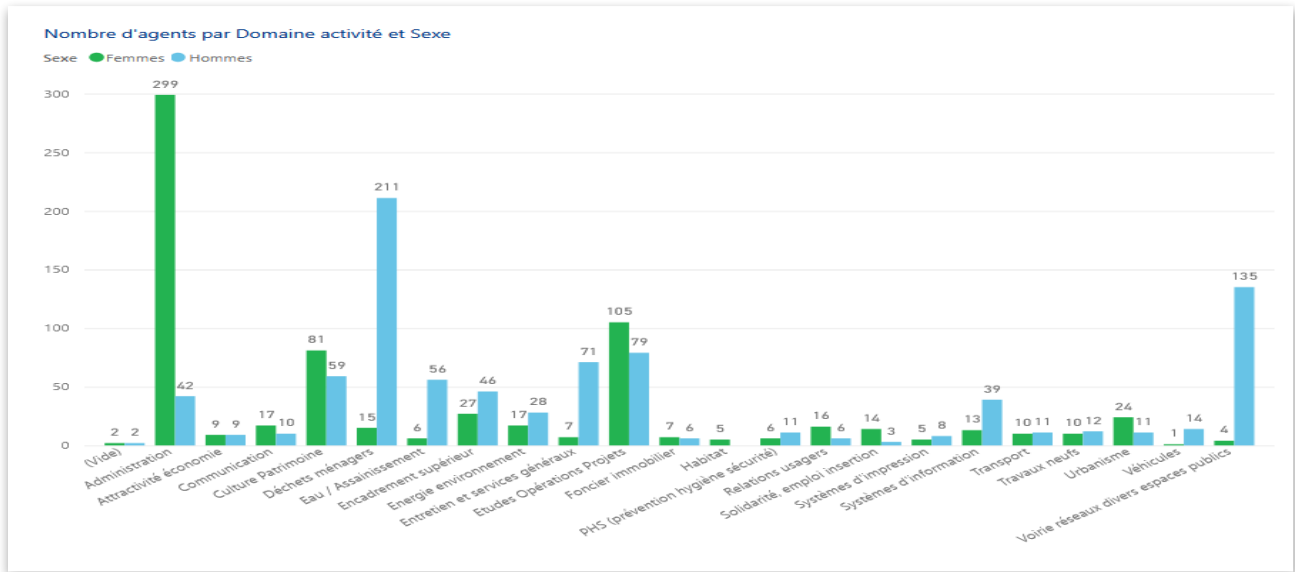
Répartition genrée des effectifs, liée historiquement aux emplois principalement masculins dans la filière technique et féminin dans la filière administrative.

1.8 Répartition des effectifs par Fonctions et encadrement





1.9 Répartition des agents par familles de métiers



Observations des écarts

La répartition des effectifs F/H des emplois permanents (titulaires et contractuels) est dans la mixité (respect des 40-60%) dans les fonctions de :

- adjoint au DGA (50%-50%)
- directeur/trice (48%F-52%H) ;
- responsable de service (57,69%F-42,31%H) ;
- chargés d'unités (55,32%F-55,68H%)
- agent (45,14%F-54,86%H).

La répartition des effectifs F/H est déséquilibrée dans les fonctions de :

- DGA (33%, 2F), de direction adjointe (28,57F-71,43%M), de
- chef/fe de secteur (37,29%F-62,71%M),
- coordinateur/trice (26%F-74%M) et de
- chef/fe d'équipe (11%F-89%M),

Entre 2022 et 2023, on note une augmentation du taux de féminisation sur ces différentes fonctions, sauf celle de chef d'équipe.

Le taux de Féminisation des fonctions.

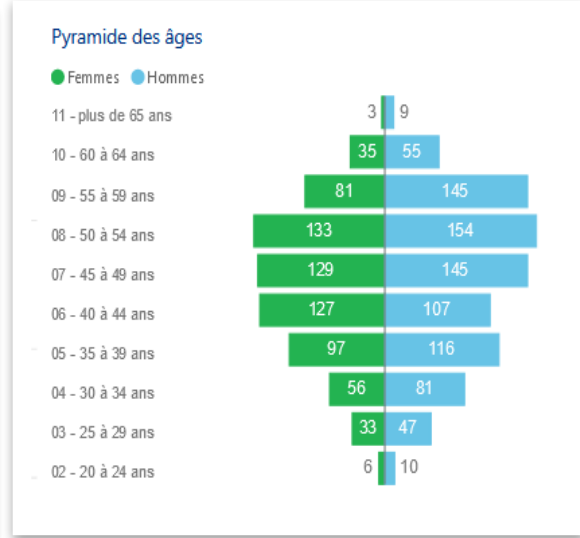
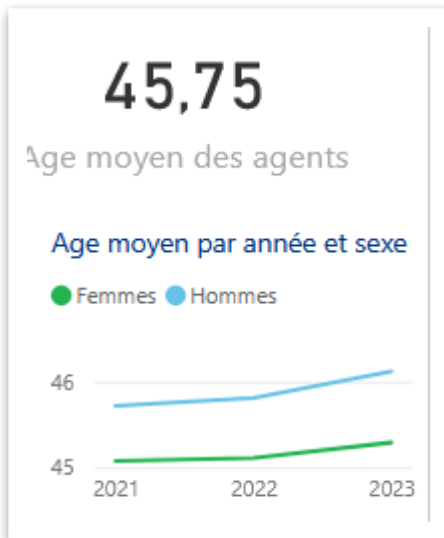
- **Fonction « agent »** relativement mixte (44,25%F) et en progrès depuis 2018 de 3.81%, cet effectif stable agent hommes et femmes représentant environ 77.3 %.
- Pour **Responsable de service**, une baisse depuis 2022 (57.69%) après une augmentation en 2021. La fonction **Chargé d'unité** diminue également aussi 55,32%F (57,69% en 2022 et 59.38% en 2020) avec une très forte diminution depuis 2018 (-18.5%).
- L'emploi de **directeur général adjoint** est majoritairement masculin. Toutefois La règle des nominations équilibrées sur les emplois fonctionnels est respectée. Le recrutement d'une DGA femme y contribue encore plus.

Les niveaux de fonctions supérieures sont **relativement équilibrés** pour les

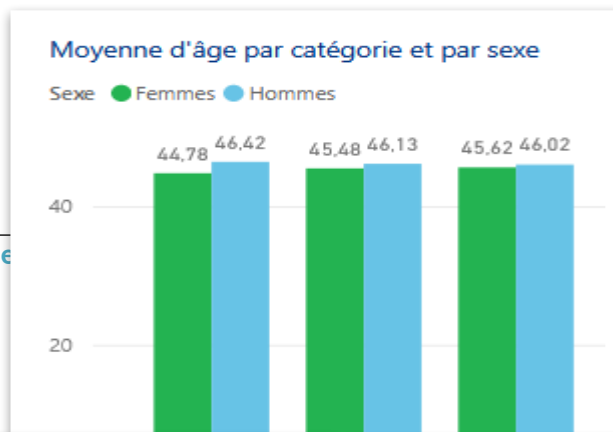
- adjoints aux DGA, (1/1)

	<p>- directeurs 47,5%F</p> <p>Les niveaux de fonction sont très déséquilibrés pour les directeurs adjoints avec 28,57% de directeurs adjoints femmes, issus de la filière administrative.</p> <p>La répartition est aussi distincte par départements.</p> <p>5 niveaux de responsabilité couvrent 96% des effectifs femmes et 94% des hommes. (3A, 3B, 4A, 4B et 5).</p> <p>3 niveaux de responsabilité couvrent 72% des effectifs femmes en convention de mixité et dans cet ordre décroissant (4A, 3B et 4B) et 75% des effectifs hommes (5-4A et 3B)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les niveaux supérieurs 1 et 2 jusqu'au 2B sont très genrés en faveur des hommes. Les niveaux supérieurs de direction et d'expertise 1(A/B et C) couvrent 0,29% des effectifs femmes et 0,81% des effectifs hommes soit une baisse pour les femmes par rapport à 2020. - Les niveaux 2A et 2B (direction et direction adjointe) représentent 3,86% de l'effectif total des femmes avec une baisse en 2022 et 4,49% de l'effectif total des hommes. <p>Ainsi, les hommes sont majoritaires sur les niveaux supérieurs de direction (1 et 2), avec toutefois une augmentation du nombre de femmes. Les femmes sont toujours présentes et en baisse dans les fonctions de management intermédiaire 3 (A et B) et 4 (A et B) puis on retrouve une majorité d'hommes dans le niveau 5 (agent d'exécution).</p> <p>Le taux d'encadrement reste déséquilibré entre la population femme (10,44% en 2021, 9,65% en 2022) avec 9,68% en 2023 et une légère baisse de la population homme soit 12,94% (13,14% en 2021, 12,95% en 2022).</p> <p>Ceci étant, en lien avec les effectifs respectifs, Le taux d'encadrant femme qui baisse en 2023 est à 21,71% (soit 22,13% en 2022 et 24% en 2021, 24,5% en 2020) a contrario du taux d'encadrant homme qui a progressé en 2023, 23,36% (22,99% en 2020, 22,96% en 2022 et 23,24% en 2021).</p>	
<p>Hypothèses de causes des Écarts</p>	<p>Majoritairement les hommes sont sur-représentés dans les postes de direction les plus élevés de l'établissement mais aussi dans les métiers d'agent d'exécution à usure physique principalement. Les femmes restent encore principalement responsables de service, chargées d'unité ou gestionnaires tout en étant majoritaires en A et B et moins nombreuses globalement.</p>	

1.10 Pyramide des âges



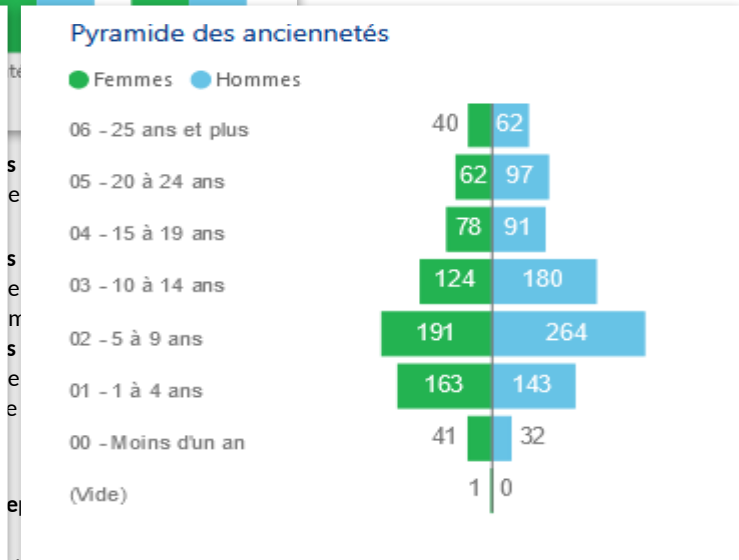
1.11



Ancienneté

Observations de écarts

menté entre 2021 et 2023 (+3.14% depuis 2018). es et légèrement supérieur pour les hommes,



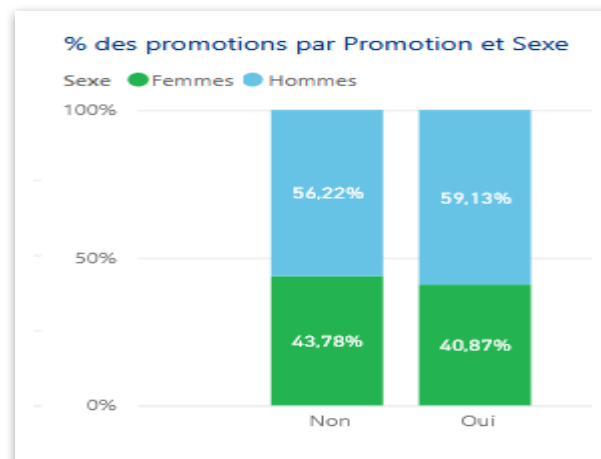
- [45-49 ans] sont les plus représentées par les femmes fonctionnaires et les [30-34 ans] pour la population Contractuel Femme.
- La répartition est équilibrée pour les tranches d'âges des femmes et hommes de 25 à 39 ans chez les contractuels, mais déséquilibré pour les mêmes tranches d'âges de fonctionnaires de 35 à 44 ans.
- Les classes [50-54 ans] sont les plus représentées pour les hommes fonctionnaires alors que c'était la classe [45-49 ans] en 2021. [30-34 ans] pour la population Contractuel Homme et femmes en 2021.

	<p>L'ancienneté moyenne des Hommes est de 11,04 ans et les Femmes de 10,35 ans en 2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La classe 2 [5 à 9 ans] est la plus représentée pour les Hommes et les femmes et globalement équilibrée par ailleurs. <p>Pour les fonctionnaires,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la classe 2 [5 à 9 ans] et la classe 3 [10 à 14 ans] sont les plus représentées. <p>Pour les contractuels,</p> <ul style="list-style-type: none"> - la classe 1 [1 à 4 ans] est la plus significative pour les 2 sexes.
<p>Hypothèses de causes des Écarts</p>	<p>Les contractuels sont plus jeunes et mieux répartis en genre que les fonctionnaires.</p>

II. PARCOURS

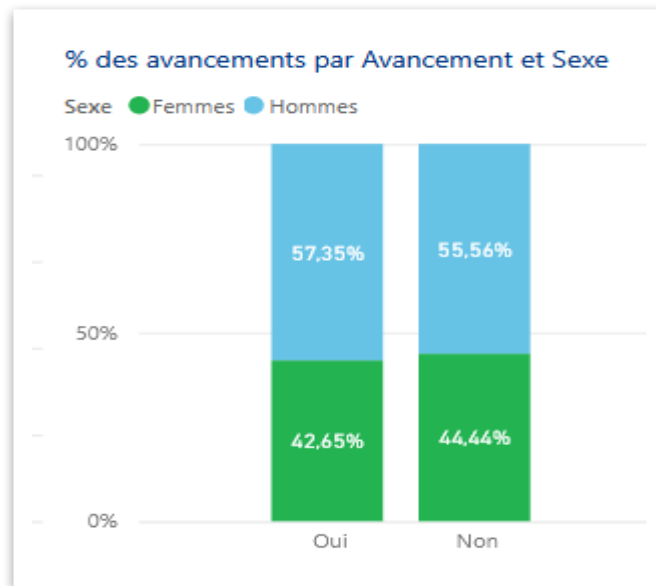
2.1 Promotions

Fonctionnaires



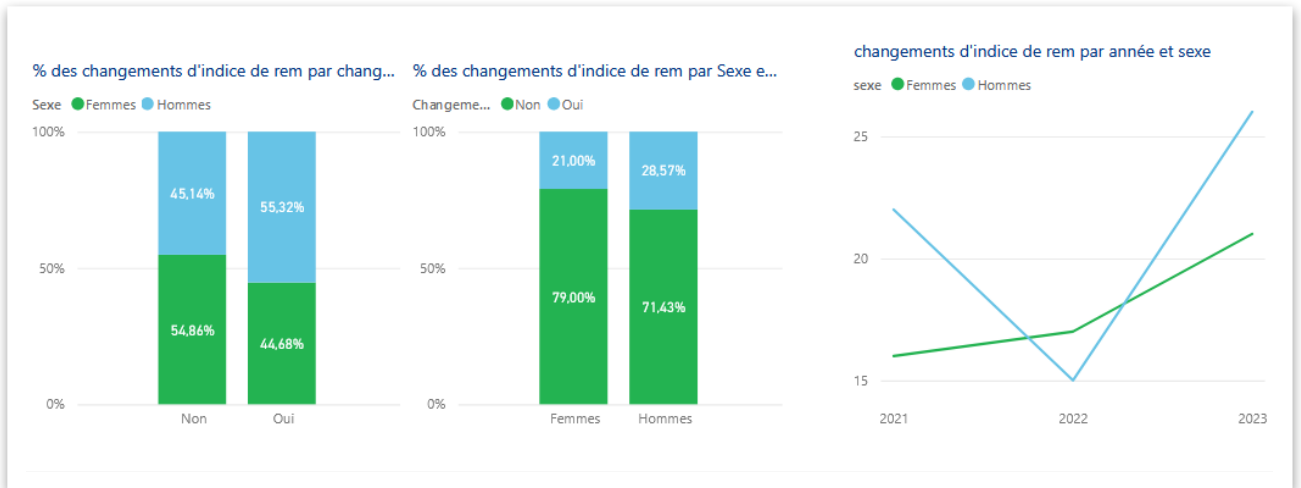
avancement de grade + promotions + concours

Sexe	Femmes		Hommes		Total	
	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%
Non	553	92,17%	710	91,26%	1263	91,65%
Oui	47	7,83%	68	8,74%	115	8,35%
Total	600	100,00%	778	100,00%	1378	100,00%



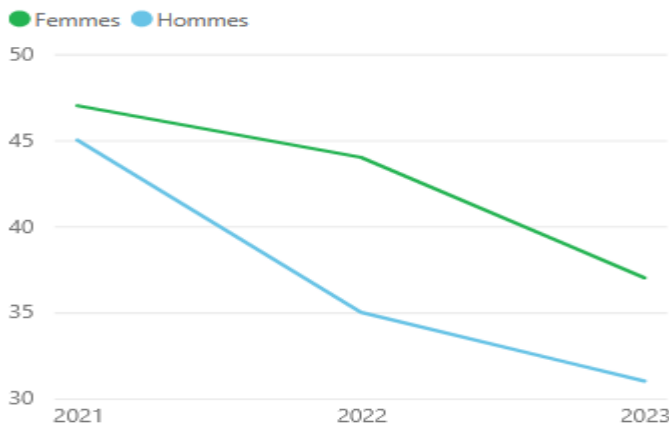
Avancement Sexe	Non		Oui		Total	
	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%
Femmes	722	97,44%	653	88,12%	741	100,00%
Hommes	939	97,20%	874	90,48%	966	100,00%
Total	1661	97,31%	1527	89,46%	1707	100,00%

Evolution d'indice de rémunération pour les contractuels



Observa
des écar

Changements de niveau de resp. par année et sexe



s

en faveur des **femmes** et **8,74%**

que, légèrement plus en **catégorie A** promotions ont été plus favorables en

pour les hommes avec une baisse des

pour les hommes augmentant pour

Les avancements de grade en catégorie B sont liés à la réussite à l'examen professionnel, majoritairement des techniciens principaux cette année.

En catégorie C 6,97 % de promotions en faveur des femmes et 7,97% pour les hommes en baisse pour les 2 sexes.

Une attention particulière est portée au moment de l'établissement des tableaux de promotions sur la mixité des propositions dans le cadre des **lignes directrices de gestion** impliquant de prendre en compte un équilibre promu/promouvable eu égard aux effectifs femmes et hommes du grade dans le cadre légal. Et aussi ne pas accentuer l'effet positionnement dans les emplois et filière (administrative = féminin et technique C principalement = masculin), très présent dans ces effectifs, les ingénieurs et techniciens étant en progrès dans la mixité désormais.

Les avancements d'échelon des fonctionnaires et évolutions d'indices de rémunération des contractuels

En 2023, **42,65% de femmes** et **57,35% d'hommes** ont eu un avancement par évolution d'échelons.

Plus d'hommes que de femmes comme en 2022 et **plus de femmes** en A et B comme en 2022.

Parmi les femmes, 62,5% d'entre elles ont eu un avancement.

En A, 60,55% de femmes et 39,45% d'hommes ont eu un avancement par évolution d'échelons.

En B, 64,23% de femmes et 35,77% d'hommes ont eu un avancement par évolution d'échelons.

En C, 31,70% de femmes et 68,30% d'hommes ont eu un avancement par évolution d'échelons.

Les changements d'indices de rémunération des contractuels ont été **supérieurs pour les hommes**, 28,57% et **21% pour les femmes** mais concernent **79% d'entre elles**.

	Pour les changements de niveaux de responsabilité qui diminuent, ils sont supérieurs pour les femmes depuis 2021 et augmentant en 2023.
Hypothèses de causes des écarts	<p>Les fluctuations dans les taux de promotions selon les années sont liées aux propositions de concours et examens professionnels des filières administrative, technique et culturelle (qui alternent d'une année sur l'autre). Comme les filières administrative et technique sont très genrées, quand les examens professionnels techniques sont proposés, un nombre plus important d'hommes sont promus.</p> <p>En catégorie C : les agents qui ne sont pas promus le sont du fait de leur manière de servir et pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise du fait qu'ils n'exercent pas des fonctions correspondant au grade cible.</p> <p>En catégorie B : l'application des quotas statutaires pour les promotions réduit le nombre de promouvables possibles. Lorsque les agents ne sont pas proposés c'est qu'ils ne sont pas sur le grade cible.</p> <p>En catégorie A : l'application de quotas statutaires pour les promotions réduit le nombre de promouvables possibles et l'application de règles internes réduit le nombre d'avancements possibles. Lorsque les agents ne sont pas proposés c'est qu'ils ne sont pas sur le grade cible ou ne remplissent pas encore les règles internes.</p>

2.2 Formations

1.1 – Nombre d'agents (titulaires, stagiaires, contractuels) occupant un emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année

ex : 1 agent a suivi 2 types de formation, il est comptabilisé dans chaque type de formation

	Nbr de participations Femmes	Nbr de participations Hommes	Total participations agents	Total journées de formation dispensées
Pour les agents de catégorie A				
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	27	9	36	100,50
Formation prévue par les statuts particuliers				
dont formation d'intégration	3	0	3	30,00
dont formation de professionnalisation	540	276	816	902,50
Formation de perfectionnement	188	216	404	536,45
Formation personnelle (hors congés formation)	1	1	2	16,00
Total	759	502	1 261	1 585,45
Pour les agents de catégorie B				
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	33	13	46	158,75
Formation prévue par les statuts particuliers				
dont formation d'intégration	4	3	7	70,00
dont formation de professionnalisation	391	197	588	773,25
Formation de perfectionnement	89	86	175	219,45
Formation personnelle (hors congés formation)	2	0	2	6,00
Total	519	299	818	1 227,45
Pour les agents de catégorie C				
Préparation aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	25	29	54	101,00
Formation prévue par les statuts particuliers				
dont formation d'intégration	13	28	41	205,00
dont formation de professionnalisation	304	663	967	1 573,96
Formation de perfectionnement	23	6	29	45,15
Formation personnelle (hors congés formation)	2	0	2	7,00
Total	367	726	1 093	1 932,11
TOTAL	1 645	1 527	3 172	4 745,01

En 2022, il y avait eu 3867 jours de formation dispensés. Soit une augmentation de 22,71% sur 2023

Public

Observations des écarts	Commentaire :
--------------------------------	---------------

	<p>En 2023, augmentation des formations,</p> <p>Plus de participations à des formations pour les femmes proportionnellement d'autant que les formations obligatoires en sécurité touchent plus les hommes du fait du positionnement des emplois.</p> <p>Sur les 3172 participations à des formations, 1645 femmes (51%) et 1527 hommes (49%).</p> <p>35,31% de femmes formées et 37,5% pour les hommes par rapport à l'effectif global.</p> <p>Sur les 1130 agents ayant suivi au moins une formation, 548 femmes et 582 hommes. Soit 48,5% femmes formées/effectif formé et 51,5% pour les hommes</p> <p>79,19% de femmes formées/effectif femmes et 67,67% pour les hommes.</p>
<p>Hypothèses de causes des Écarts</p>	<p>Pas d'écarts significatifs.</p>

III. REMUNERATION

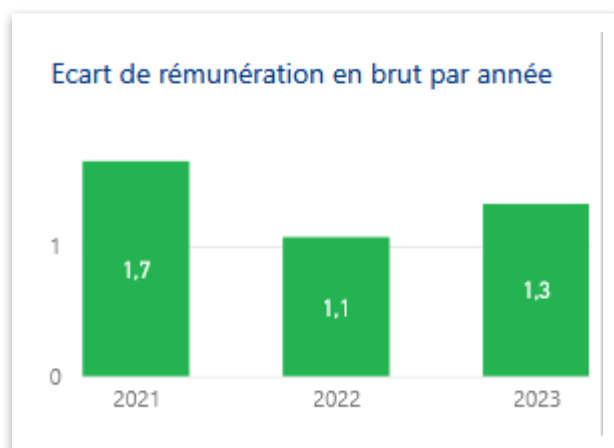
3.1 Suivi salaire médian



3.2 Rémunération moyenne mensuelles (brut) et catégorie

Moyenne de rémunération par catégorie

Catégorie	Femmes				Hommes				Total			
	NB	Brute	Brut (-HS -Astr)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS -Astr)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS -Astr)	EQTP
Catégorie A	239	3 969,81	3 956,95	4 067,59	183	4 578,21	4 543,89	4 602,33	422	4 233,65	4 211,48	4 299,48
Catégorie B	213	2 801,34	2 788,26	2 877,09	114	3 036,45	2 943,55	3 062,12	327	2 883,31	2 842,40	2 941,60
Catégorie C	248	2 399,40	2 389,76	2 503,44	572	2 638,06	2 536,37	2 687,82	820	2 565,88	2 492,03	2 631,85
Total	700	3 057,89	3 046,10	3 151,19	869	3 098,89	3 012,54	3 141,66	1569	3 080,60	3 027,52	3 145,92



3.3 Rémunération moyenne mensuelle (brut) par statut et catégorie en EQTP

MOYENNE DE RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE - FONCTIONNAIRES

Moyenne de rémunération par catégorie - Fonctionnaires

Sexe	Femmes				Hommes			
	Catégorie	NB	Brute	Brut (-HS-Ast) EQTP	Catégorie	NB	Brute	Brut (-HS-Ast) EQTP
Catégorie A	176	4 142,42	4 128,83	4 252,22	112	4 849,66	4 807,61	4 880,73
Catégorie B	180	2 883,04	2 869,34	2 968,65	94	3 097,69	2 997,34	3 128,81
Catégorie C	244	2 397,82	2 388,02	2 503,57	572	2 638,06	2 536,37	2 687,82

MOYENNE DE RÉMUNÉRATION PAR CATÉGORIE - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

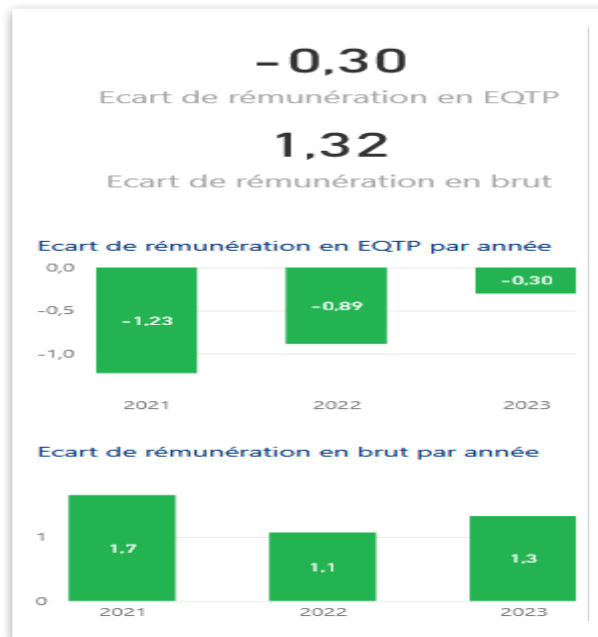
Moyenne de rémunération par catégorie - Contractuels sur emploi permanent

Sexe	Femmes				Hommes			
	Catégorie	NB	Brute	Brut (-HS -Ast) EQTP	Catégorie	NB	Brute	Brut (-HS -Ast) EQTP
Catégorie A	63	3 487,60	3 476,79	3 551,83	71	4 150,01	4 127,88	4 163,16
Catégorie B	33	2 355,69	2 345,96	2 377,71	20	2 748,63	2 690,75	2 748,63
Catégorie C	4	2 495,67	2 495,67	2 495,67				

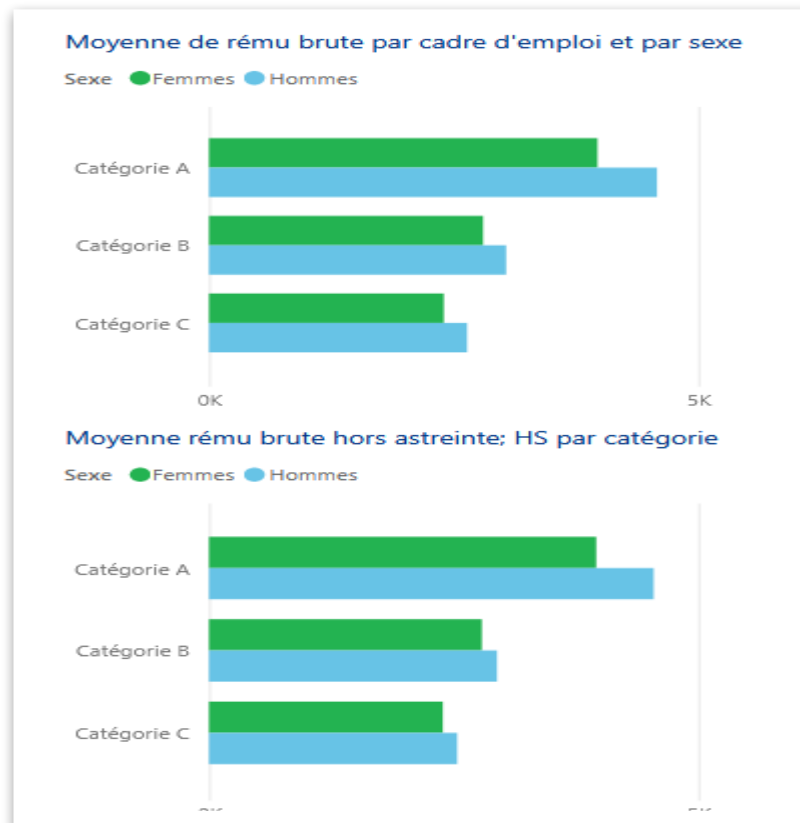
3.4 Rémunération moyenne mensuelle par filière, cadres d'emplois, en EQTP

Ecart de rémunération en brut					Ecart de rémunération en EQTP				
Filière	Moy brut F	Moy brut H	Brut H - Brut F	% (H-F)/H	Filière	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
Filière administrative	3 008,18	3 910,84	902,66	23,08	Filière administrative	3 112,51	3 938,62	826,10	20,97
Adjoins administratifs territoriaux	2 417,43	2 463,09	45,65	1,85	Adjoins administratifs territoriaux	2 536,02	2 580,52	44,50	1,72
Attachés Territoriaux	3 882,64	4 149,05	266,41	6,42	Attachés Territoriaux	3 988,48	4 149,05	160,57	3,87
Emplois fonctionnels administratifs	9 650,27	9 687,03	36,76	0,38	Emplois fonctionnels administratifs	9 650,27	9 687,03	36,76	0,38
Rédacteurs Territoriaux	2 861,31	2 921,11	59,79	2,05	Rédacteurs Territoriaux	2 948,04	2 921,11	-26,94	-0,92
Filière animation	2 463,81	2 723,27	259,46	9,53	Filière animation	2 463,81	2 723,27	259,46	9,53
Attachés Territoriaux	3 882,64	4 149,05	266,41	6,42	Attachés Territoriaux	3 988,48	4 149,05	160,57	3,87
Emplois fonctionnels administratifs	9 650,27	9 687,03	36,76	0,38	Emplois fonctionnels administratifs	9 650,27	9 687,03	36,76	0,38
Rédacteurs Territoriaux	2 861,31	2 921,11	59,79	2,05	Rédacteurs Territoriaux	2 948,04	2 921,11	-26,94	-0,92
Filière culturelle	2 599,71	2 727,99	128,28	4,70	Filière culturelle	2 645,10	2 832,22	187,12	6,61
Adjoins du patrimoine territoriaux	2 146,24	2 341,82	195,59	8,35	Adjoins du patrimoine territoriaux	2 201,79	2 457,29	255,50	10,40
Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio	2 421,60	2 510,80	89,20	3,55	Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio	2 421,60	2 656,73	235,13	8,85
Attachés ter. de conserv. du patrimoine	3 251,13	3 741,83	490,70	13,11	Attachés ter. de conserv. du patrimoine	3 304,37	3 741,83	437,46	11,69
Conservateurs territoriaux du patrimoine	4 140,26	4 301,48	161,22	3,75	Conservateurs territoriaux du patrimoine	4 140,26	4 301,48	161,22	3,75
Filière technique	3 358,59	3 016,07	-342,53	-11,36	Filière technique	3 434,01	3 056,97	-377,04	-12,33
Adjoins techniques territoriaux	2 359,63	2 564,56	204,94	7,99	Adjoins techniques territoriaux	2 438,62	2 609,43	170,80	6,55
Agents de maîtrise Territoriaux	2 771,22	2 998,51	227,29	7,58	Agents de maîtrise Territoriaux	2 834,07	3 034,92	200,85	6,62
Ingénieurs territoriaux	4 118,52	4 226,86	108,34	2,56	Ingénieurs territoriaux	4 207,96	4 267,34	59,39	1,39
Techniciens territoriaux	2 790,38	3 080,15	289,76	9,41	Techniciens territoriaux	2 839,48	3 105,33	265,85	8,56
Total	3 057,89	3 098,89	41,00	1,32	Total	3 151,19	3 141,66	-9,52	-0,30

3.6 Rémunération par tranches EQTP en brut



moyenne mensuelle d'ancienneté en



Ecart de rémunération en EQTP par tranche d'ancienneté

Tranche ancienneté	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
00 - Moins d'un an	2 720,76	2 943,55	222,80	7,57
01 - 1 à 4 ans	3 036,87	2 969,14	-67,73	-2,28
02 - 5 à 9 ans	2 982,94	3 039,03	56,09	1,85
03 - 10 à 14 ans	3 216,67	3 115,66	-101,01	-3,24
04 - 15 à 19 ans	3 454,33	3 271,56	-182,77	-5,59
05 - 20 à 24 ans	3 343,21	3 316,56	-26,64	-0,80
06 - 25 ans et plus	3 607,33	3 685,04	77,71	2,11
Total	3 141,89	3 141,66	-0,23	-0,01

3.5 Rémunération moyenne mensuelle par tranches d'âge en EQTP en brut

Ecart de rémunération en EQTP par tranche d'âge

Tranche âge	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
01 - Moins 30 ans	2 427,21	2 445,20	17,99	0,74
02 - 30 à 39 ans	2 777,04	2 805,79	28,76	1,02
03 - 40 à 49 ans	3 277,31	3 201,59	-75,72	-2,37
04 - 50 ans et plus	3 362,27	3 393,78	31,51	0,93
Total	3 151,19	3 141,66	-9,52	-0,30

3.6 Les 10 plus hautes rémunérations emplois supérieur et de direction

Publication des 10 plus hautes rémunérations

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2018	1 053 698,50	4	6	120
2019	1 027 056,91	2	8	120
2020	1 037 379,42	2	8	120
2021	1 031 928,63	2	8	118
2022	1 018 552,56	0	10	120
2023	1 080 382,12	0	10	120

Observations des écarts

Commentaires :

Par cadres d'emplois, le calcul de la rémunération moyenne en équivalent temps plein (EQTP) correspond à une quotité de temps de travail à plein temps sur une année pleine.

En 2023, il n'y a **pas d'écart significatif de rémunération H/F en EQTP (-0,30% en faveur des femmes et 1,3% en brut en faveur des hommes)**. Ce dernier était antérieurement en faveur des hommes puis avait diminué.

Le déséquilibre respectif des effectifs Femmes / Hommes en catégories B & A et les effectifs Hommes supérieurs/ Femmes dans la Catégorie C minimise l'écart en moyenne globale Femmes/Hommes.

L'écart de rémunération en EQTP varie entre les femmes et les hommes principalement selon le statut et le cadre d'emplois.

Pour **les titulaires**, c'est en faveur des **femmes -3,20%**.

Et en faveur des **hommes** de façon plus marquée **+18,95%** pour **les contractuels** soit 730 euros.

A noter l'effectif contractuel représentant 12,2% de l'effectif global (principalement catégories A et B).

Le **saire médian en rémunération brute**, qui se définit comme le salaire au-dessus duquel on retrouve 50% de la population considérée et en dessous duquel se trouvent les 50 autres % est **identique** en 2023 et 2022 entre hommes et femmes. Cela conforte la tendance observée en 2021 vers **l'égalité du salaire médian** entre hommes et femmes, incluant les heures supplémentaires et astreintes (Salaire médian 2023 Femmes : 2739 euros et pour les hommes, 2783 euros).

Pour les femmes en moyenne mensuelle EQTP et en brut :

La **rémunération moyenne par catégorie** évolue de 3934 € par mois pour les femmes de la **catégorie A** en 2022 à 4067€ brut en 2023, soit une évolution de **4.25 % sur un an**.

La rémunération des femmes de la **catégorie B** évolue de 2877 à 2792€ en 2022, soit une progression de **+3.25%**.

La rémunération des femmes de la **catégorie C** évolue de 2503 à 2425 € en 2023, soit une progression de **+2.05%**.

Pour les hommes en moyenne mensuelle EQTP et en brut :

La rémunération moyenne par catégorie évolue de 4497€ brut par mois pour les hommes de la **catégorie A** en 2022 à 4602€ en 2023, soit une évolution de **2.33%** sur un an.

La rémunération brute des hommes de la **catégorie B** évolue de 2919€ à 3062€ en 2023, soit une progression de **+4.89%**.

La rémunération brute des hommes de la **catégorie C** évolue de 2687€ à 2584€ en 2023, soit une progression de **+3.98%**.

En global **les heures supplémentaires et astreintes** impactent le salaire **moyen** en brut en catégorie C de 90 euros en défaveur des femmes, 110 euros en B et 30 euros en A. (en 2022).

Les écarts de rémunérations en moyenne EQTP en brut par filière, catégorie et cadres d'emplois sont

principalement identifiés : **A noter le poids des effectifs très distinct dans la filière technique, administrative, culturelle, autre.**

En Catégorie A,

L'écart en EQTP est de **+11,62%** en faveur des hommes (4067€ et 4602€) et en diminution.

Par ordre décroissant, l'écart en EQTP est en faveur des hommes pour les ingénieurs en chefs et attachés de conservation du patrimoine hors emplois fonctionnels, faible en effectif.

En Catégorie B,

L'écart en EQTP est de **+6,04%** en faveur des hommes (2877€ et 3062€)

Par ordre décroissant, l'écart en EQTP est en faveur des hommes pour les techniciens et assistants de conservation du patrimoine.

En Catégorie C,

L'écart en EQTP est de **+6,86%** en faveur des hommes.

Par ordre décroissant, l'écart en EQTP est en faveur des hommes pour les adjoints du patrimoine, agents de maîtrise et adjoints techniques.

- Dans la **filière technique** : les rémunérations dans l'ensemble des catégories hiérarchiques sont supérieures pour **les hommes** avec un écart brut de 6,08% en catégorie A, de 7% en catégorie B et de 5.7% en catégorie C.
- Dans la **filière administrative** (hors emplois fonctionnels) :

Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus marqués en catégorie A (rémunération brute moyenne mensuelle en EQTP des hommes de 4685€, celle des femmes de 3856€. Supérieure de 17.7%).
En cat B, **les hommes** sont moins bien rémunérés : +3.3% en faveur des femmes (2865€ contre 2797€).
En catégorie C, **l'écart en faveur des femmes** est de +2.15% (2452€ contre 2399€ pour les hommes).
- Dans la **filière culturelle** : les écarts de rémunération sont en faveur des **hommes** quelle que soit la catégorie.
En catégorie A : + 9 .47% (3818€ contre 3456€ pour les femmes) et de +8.85% pour la catégorie B et supérieure pour la catégorie C, + 12.34%.

Les écarts de rémunération selon l'âge en moyenne mensuelle EQTP brut

En 2023, les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes **ne sont pas significatifs, voire une rémunération supérieure pour les femmes** en 2023 sur la **tranche 40 à 49 ans -2,37%** soit 75 euros.

Les 10 plus hautes rémunérations public et privé :

10H et **aucune femme** en 2023 ni 2022.

Plafond de verre ou plancher collant, aucune femme en 2022 ni 2023 parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'établissement.

Hypothèses de causes des Écarts

Les différences de rémunération seront à étudier dans le cadre du référentiel de l'index égalité pro dont la parution est attendue à partir de septembre 2024.

Selon les statuts, les niveaux d'emplois, les facteurs internes de parcours ainsi que l'ancienneté et l'âge, en lien avec l'effet des effectifs très distinct (majorité de techniques et de femmes en B et A pèsent potentiellement dans les écarts distincts).

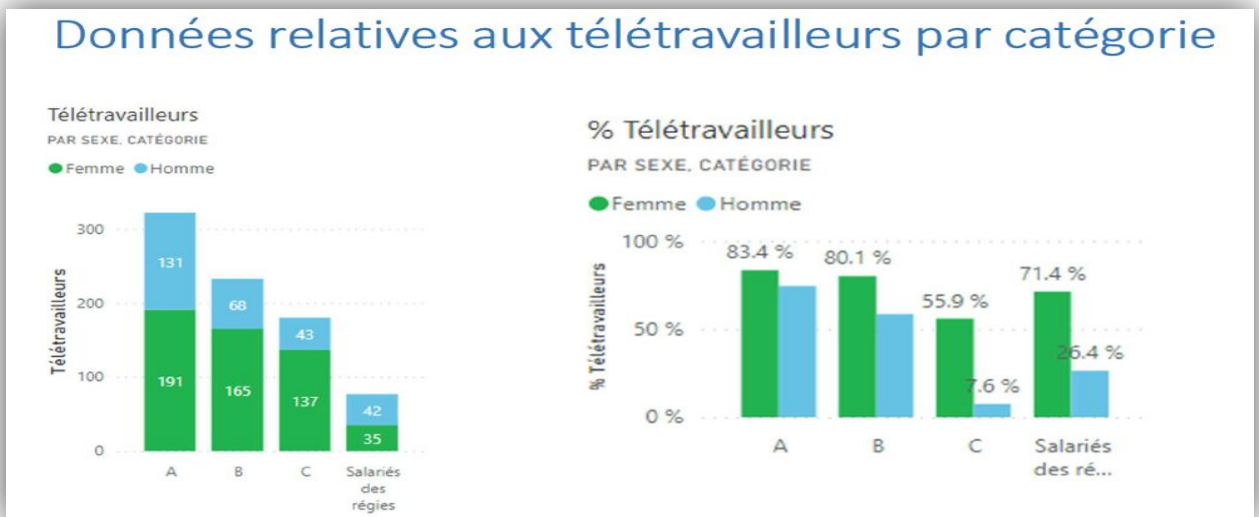
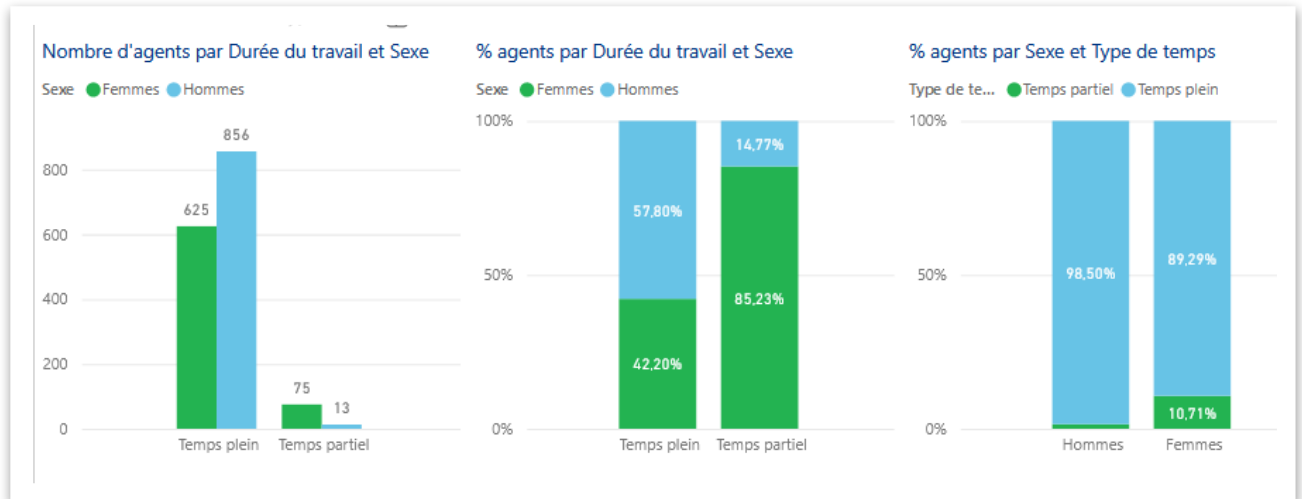
L'effet temps partiel ainsi que les anciennetés et l'effet heures supplémentaires, astreintes des catégories C est à considérer.

Concernant les plus hautes rémunérations : 10 hommes, l'historique sur ce type de poste semble marqué et représentatif de la fonction publique territoriale à ce jour avec somme toute de

nouveaux recrutements de DGA femmes.

IV. CONDITIONS D'EMPLOI :

4.1 Organisation du Temps de travail



Observations des écarts

Commentaire :

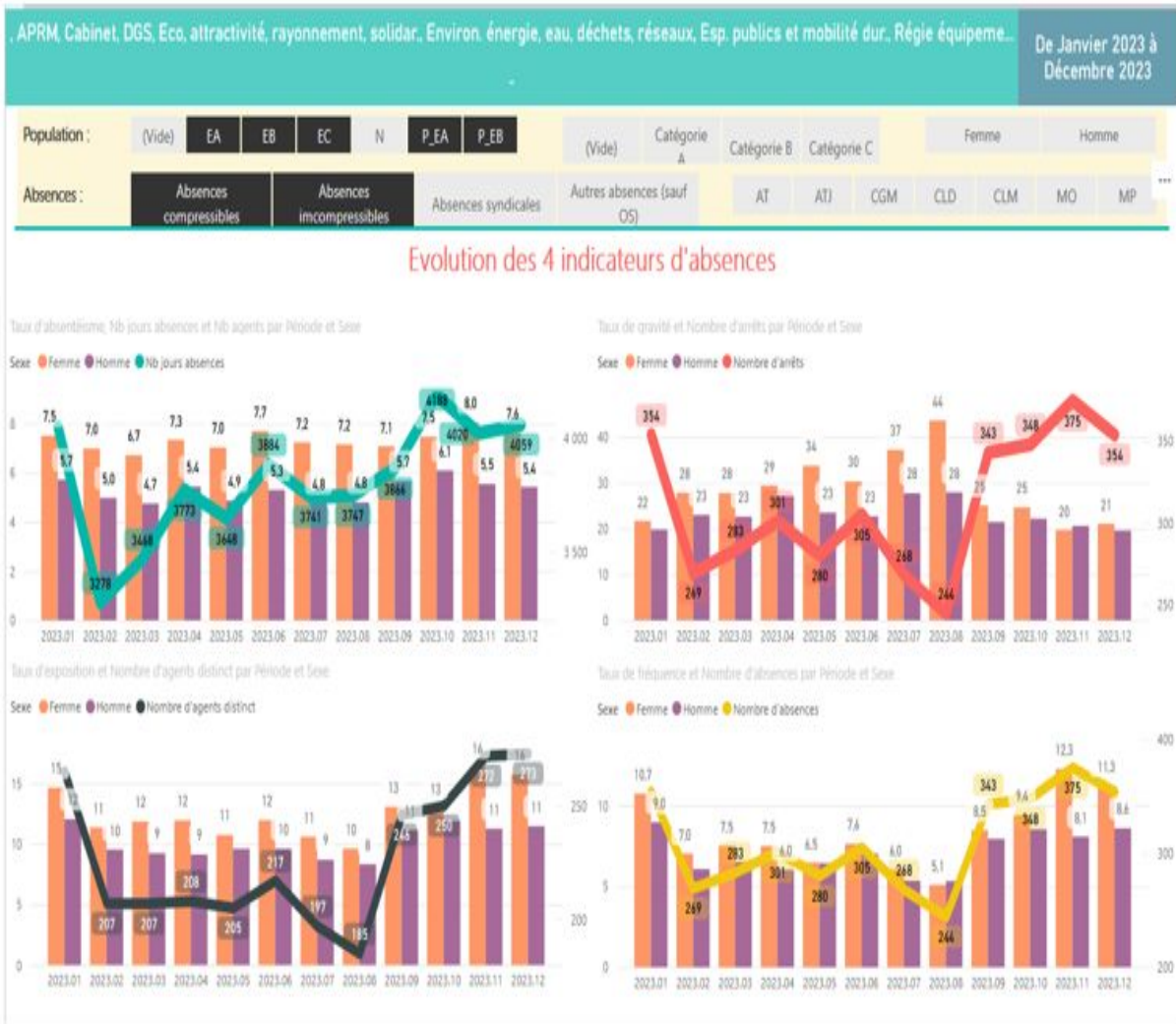
Baisse du temps partiel globalement en 2023 en **tendance pluriannuelle**, diminution pour les femmes et augmentation pour les hommes soit 14,77%, 11,58% en 2022 et



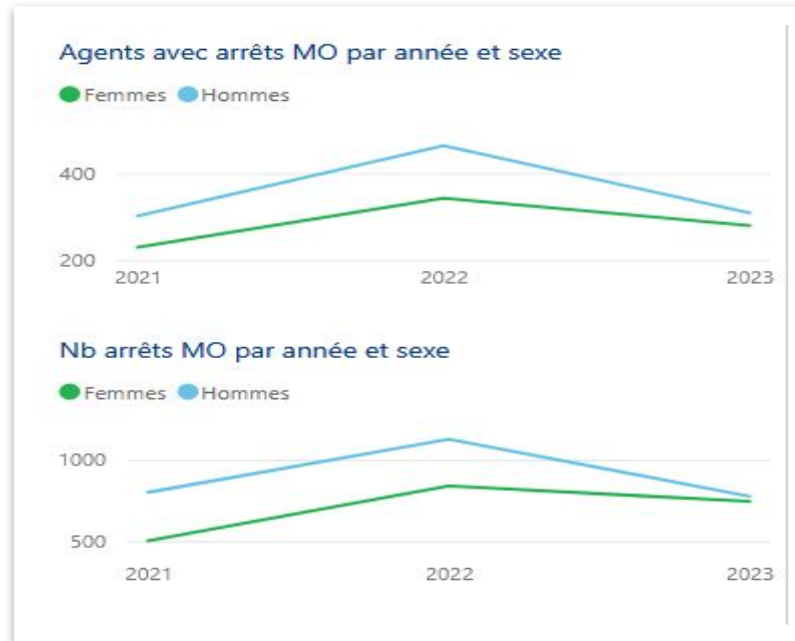
	<p>9,43% en 2021.</p> <p>5,94% des agents des agents sont à temps partiel (88 agents) et 6,20% en 2022.</p> <p>85,23% de femmes à temps partiel (75) en 2023 et en 2021, 90,48% (95).</p> <p>La population Femme représente la majorité de l'organisation Horaires variables.</p> <p>La population Homme représente la majorité de l'organisation Horaires fixes.</p> <p>Au 31/12/22, 44% des agents de l'établissement étaient télétravailleurs ou télétravailleuses (767 agent.es). 72% sont des télétravailleuses.</p> <p>Le % de télétravailleurs et télétravailleuses par tranche d'âge et par sexe permet de voir le % de femmes et d'hommes qui télétravaillent dans une tranche d'âge par rapport au nombre total de femmes et d'hommes dans la tranche d'âge. Par exemple, dans la tranche d'âge de 40 à 44 ans, 84% des femmes de cette tranche d'âge télétravaillent et les hommes sont quant à eux 27%.</p> <p>La filière administrative est majoritairement représentée.</p> <p>La majorité des hommes qui télétravaillent sont de la filière technique et en catégorie A. La répartition entre les catégories A, B, C est plus équilibrée pour les femmes que pour les hommes.</p> <p>Quel que soit le sexe, le rythme régulier est très majoritairement choisi (77%), tout comme la périodicité hebdomadaire.</p> <p>Les femmes télétravaillent majoritairement, par ordre décroissant, les vendredis, mercredis, lundis, loin devant les jeudis et mardi.</p> <p>Les hommes les vendredis arrivent loin devant les lundis, puis les mercredis et jeudis ex-aequo puis le mardi peu derrière.</p> <p>Le nombre de jours télétravaillé par période de référence (hebdo, quinzaine ou mois) est réparti à peu près pour moitié-moitié sur 1 ou 2 jours.</p>
<p>Hypothèses de causes des Écarts</p>	<p>La typologie des métiers générés influe sur l'écart de représentativité des femmes et des hommes dans le cadre du cycle de travail à horaires fixes ou variables et sur le télétravail.</p>

4.2 Absences santé : taux d'absentéisme

4.2.1 taux global



4.2.4 par nature



<p>Observations des écarts</p>	<p>Commentaire :</p> <p>6,12% de taux d'absentéisme en légère baisse pour les emplois publics en 2023 et 6,64% de taux d'absentéisme pour les emplois permanents. Un absentéisme genré féminin plus fort dans la dite population. Pour les hommes, le taux supérieur est dans la tranche d'âge 55 à 64 ans et les femmes de 45 à 64 ans et très marqué de 60 à 64 ans</p> <p>Pic d'octobre à janvier</p> <p>Taux d'Accident du travail stable, 0,66% en 2023 0,37% pour les femmes et 0,88% pour les hommes Les taux les plus élevés concernent les hommes à partir de 50 ans dont ceux de 60 à 64 ans (2,5%) et de moins de 20 ans (1,2%).</p> <p>Taux de Maladie ordinaire en baisse 2,83% en 2023 (3,42% en 2022) Sur ces absences, pour les femmes, l'absentéisme est de 3,17% et pour les hommes, 2,59%. Pour les femmes, il atteint 8,5% de 60 à 64 ans, 4% de 55 à 59 ans, et 3,8% de 50 à 54 ans, 2,6% de 45 à 49 ans et de 40 à 44 ans et 3,4% de 35 à 39 ans. Moins de 20 ans, le taux est de 0,6%. Quant aux hommes, il atteint 3,9 % pour les hommes de 60 à 64 ans, 4,5% de 55 à 59 ans, et 2,8% de 45 à 49 ans et 3,1% de 40 à 44 ans et de 2,3% de 35 à 39 ans et de 2,1% de 30 à 34 ans. Moins de 20 ans, le taux est de 2,1%.</p> <p>Taux d'absences longues (CLM, CGM, CLD) stable, 2,53% en 2023 et 2,48% en 2022 Sur ces absences, pour les femmes, l'absentéisme est de 3,71% et pour les hommes, 1,67% Quant aux hommes, il atteint 5,67% pour les hommes de 60 à 64 ans, 3,1% de 55 à 59 ans, et 2,3% de 45 à 49 ans Pour les femmes, en catégorie C, taux de 5,86%, de 4,56% en B et de 1,85% en A Pour les hommes, en catégorie C, taux de 2,67% en B, 0,80% et taux de 0,54% en A.</p>
<p>Hypothèses de causes des Écarts</p>	<p>Dans les statistiques nationales, les femmes sont plus impactées par l'absence santé et les causes sont multifactorielles. Le métier exécuté impacte fortement les hommes concernant les accidents du travail.</p>

V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

- ❖ La réservation de places de crèches par la Métropole Rouen Normandie à destination des agents à statut public et privé des régies :
 - Pour la période du 01/09/2023 au 31/12/2023, la Métropole Rouen Normandie a réservé 20 places dans deux structures associatives différentes selon la répartition suivante :

Associations	Nombre de places réservées
Crèches Liberty	14
Lot 1 -secteur Rouen droite	7
Lot 2 -secteur Rouen gauche	7
Jardins des bisous	6
Lot 1 - secteur Rouen droite	3
Lot 2- secteur Rouen gauche	3

Le montant de la réservation pour 1 place annuelle est de 5 500€ soit 110 000€ /an.

- ❖ L'action sociale à destination du personnel à statut public :
 - La Métropole adhère au **Comité National d'Action Sociale (CNAS) pour les agents à statut public et privé** :
 - Le montant de la cotisation CNAS est de 212€ pour un adhérent actif présent au 1er/01 ou arrivé entre le 01/01/2023 et le 31/08/2023 et de 70.67€ pour un adhérent actif arrivé entre le 01/09 et le 31/12/2023.
 - Le montant de la cotisation CNAS pour un retraité en 2023 est de 137.80€.
 - Le montant global de la cotisation du CNAS pour l'année 2023 est de 479 424.04€
 - La Métropole subventionne l'**Association du Personnel Rouen Métropole pour les agents à statut public** dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs pour la période du 1^{er} /01/2021 au 31/12/2023.
 - Le montant de la subvention APRM est de 360€/adhérent.
 - Le montant global de la subvention versée à l'APRM est de 514 440€ pour 2023.
 - Le montant de la contribution aux activités sociales et culturelles du CSE est de 126 935.36€ pour 2023. Elle permet au CSE de procéder au règlement par convention des engagements suivantes :
 - Le CSE délègue par convention à la métropole l'adhésion et la gestion des demandes des agents au Comité national d'action sociale (CNAS)

Le montant de la cotisation CNAS est de 212€ pour un adhérent actif présent au 1er/01 ou arrivé entre le 01/01/2023 et le 31/08/2023 et de 70.67€ pour un adhérent actif arrivé entre le 01/09 et le 31/12/2023.

Le montant de la cotisation CNAS pour un retraité en 2023 est de 137.80€.

Le montant global de la cotisation que le CSE a versé à la Métropole est de 47 735,36 €

 - Le CSE adhère à l'Association du personnel Rouen Normandie (APRM) par convention pluriannuelle du 01/01/2021 au 31/12/2024.

Le montant de la subvention est calculé sur la base des effectifs présents et arrivés en cours d'année pour une période égale ou supérieure à 6 mois : 360€ par salarié présent au

1/01/2023 ou arrivé entre le 01/01/2023 et le 31/08/2023 et 180€ par salarié arrivé entre le 01/09/2023 et le 31/12/2023.

Le montant global de la subvention est de 79 200€ pour 2023.

Envoyé en préfecture le 18/11/2024

Reçu en préfecture le 18/11/2024

Publié le



ID : 076-200023414-20241114-C2024_0673-DE