

## Comité Social Territorial du 03/06/2024

### Point n°11 : Rapport de situation professionnelle privé femmes et hommes 2023 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

###### 1.3 Répartition des effectifs par catégorie socio professionnelle

###### 1.4 Répartition des effectifs physiques par domaine d'activité

###### 1.5 Pyramide des âges

###### 1.6 Ancienneté

###### 1.7 Embauches

##### II. PARCOURS

###### 2.1 Classification et répartition des niveaux d'emploi

###### 2.2 Fonctions et encadrement

###### 2.3 Formations

###### 2.4 Promotions

##### III. REMUNERATION

###### 3.1 Moyenne de rémunération mensuelle en brut

###### 3.2 Tranches de rémunération mensuelles en brut et nombre d'agents

###### 3.3 Ecart de rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par CSP en brut

###### 3.4 Ecart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par tranches d'ancienneté en brut

###### 3.5 Calcul écart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par tranches d'âges en brut

###### 3.6 Calcul écart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par fonctions en brut

#### IV. CONDITIONS D'EMPLOIS

##### 4.1 Temps de travail

##### 4.2 Absences santé

#### V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

##### B. BILAN-Plan d'action

Le rapport (A) comporte d'une part, l'état de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (à statut privé) 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.

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

## A. RAPPORT

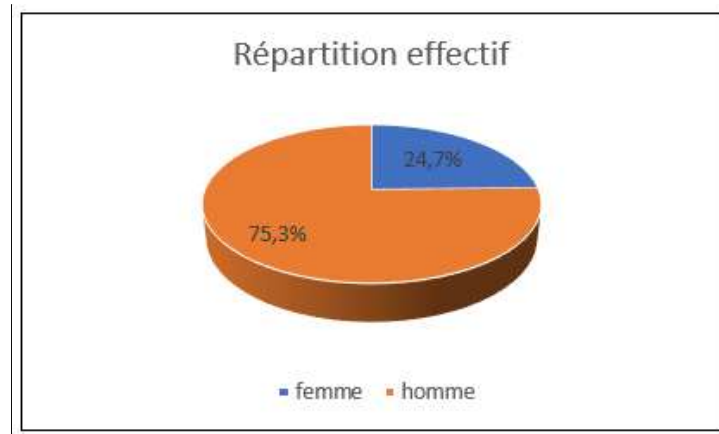
### Introduction et objectifs

Ce 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 catégories 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 toutes formes de harcèlements. Un état des modalités de suivi du plan est également intégré au bilan.

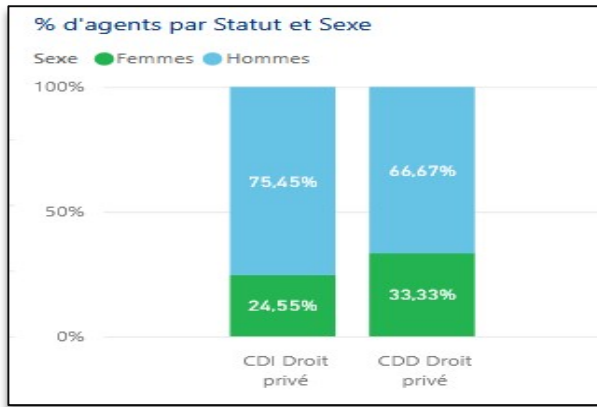
Par souci de confidentialité, certaines données ne sont pas transmises et traitées au vu du faible effectif.

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

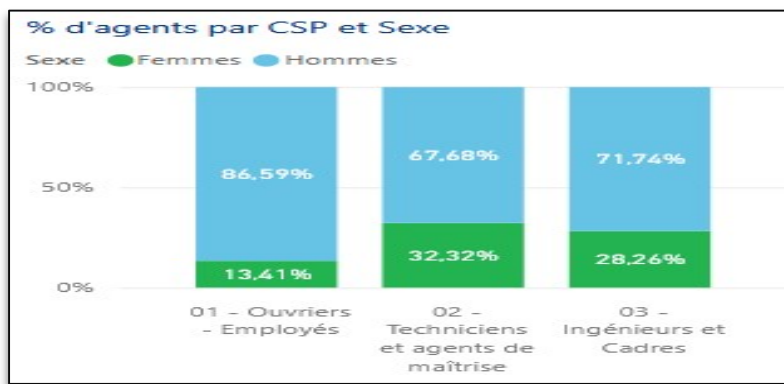
#### 1.1 Répartition des effectifs par sexe



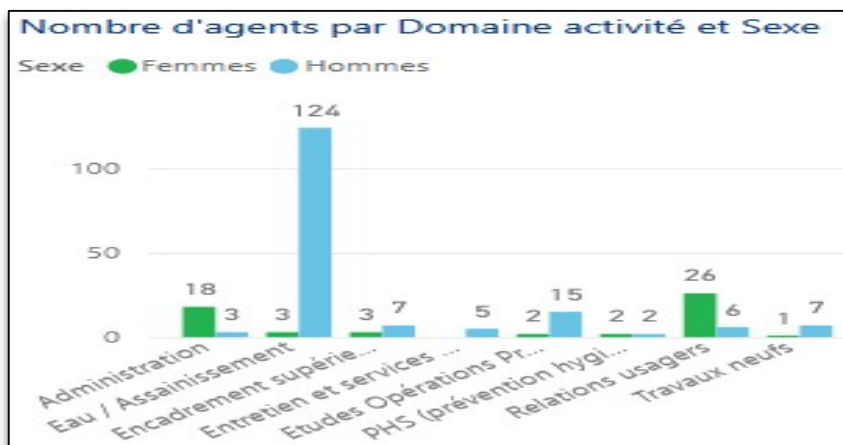
#### 1.2 Répartition des effectifs physiques par statut



### 1.3 Répartition des effectifs par catégorie socio professionnelle (CSP)



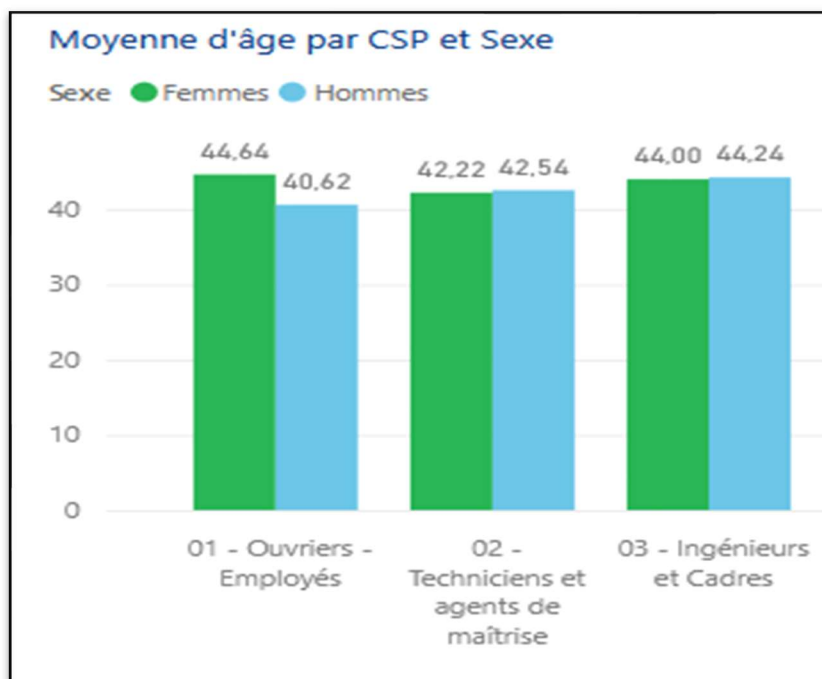
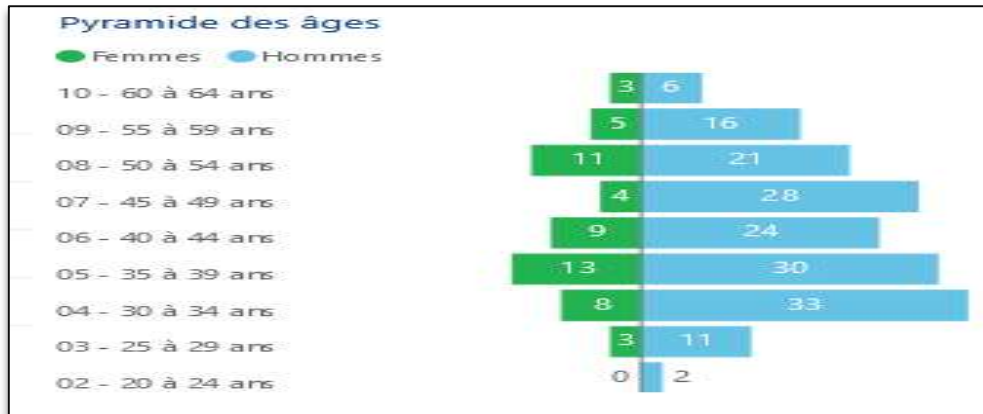
### 1.4 Répartition des effectifs physiques par domaine d'activité



<p><b>Observations des écarts</b></p>	<p>Commentaire :</p> <p>56 femmes représentant 24,67% (26,2% en 2021), 171 hommes soit 75,33%, soit un effectif global de 227 avec plus d'arrivées d'hommes sur une population croissante.</p> <p>Baisse des proportions de femmes chez les techniciens et agents de maîtrise Augmentation cette année des ingénieurs et cadres femmes (13 au lieu de 8), (28,26% et 18,18% en 2022). Légère hausse du nombre de femmes ouvriers employés par rapport à 2022.</p> <p>Dans une augmentation de l'effectif global (+5.58%), augmentation des CDI pour les 2 sexes, hommes (+6.96%) et de (+22.9%) pour les femmes, évolution plus marquée pour les femmes.</p> <p>Baisse du nombre de CDD pour les femmes et hommes depuis 2021. La proportion des femmes en CDD est supérieure à la proportion des femmes en CDI au sein des régions, particulièrement liées à des remplacements ou renforts, en lien notamment avec l'absentéisme.</p> <p>On retrouve les femmes majoritairement dans les domaines de l'administration et de la relation aux usagers.</p> <p>A noter que les embauches restent majoritairement masculines, et ce même s'il y a eu recrutements de 4 Femmes Techniciens et agents de maîtrise et 4 Femmes Ingénieurs et Cadres sur 29 recrutements (11 OE, 12TM, 6 IC).</p>
<p><b>Hypothèses de causes des Écarts</b></p>	<p>Répartition genrée des effectifs liés historiquement aux emplois de l'eau et de l'assainissement.</p>

### 1.5 Pyramide des âges





#### Observations des écarts

Commentaire :

La **moyenne d'âge Homme Femme** augmente en 2023, 42,34 ans et en 2022, 41,37 et se distingue à 43.11 ans pour les femmes.

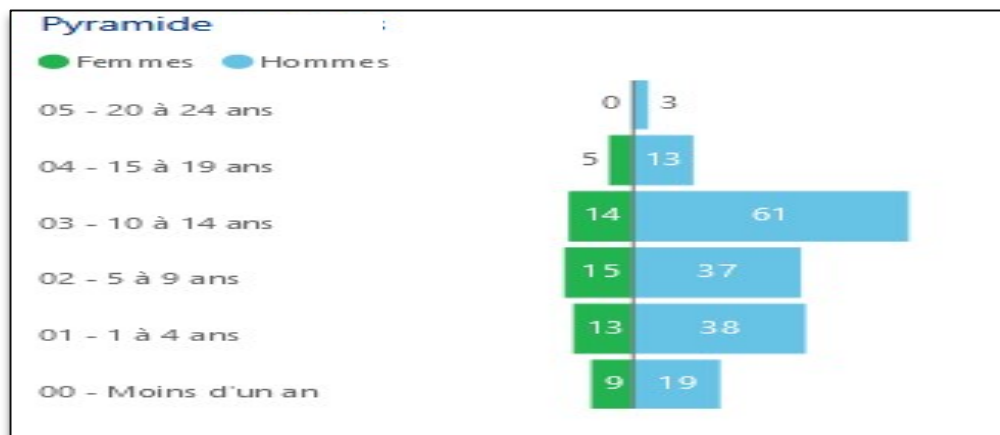
Ce n'est pas le cas pour les cadres, où les femmes sont plus jeunes que les hommes mais marquée pour les techniciens et agents de maîtrise avec parfois 20 ans d'écart (ex techniciens groupe 3) et les ouvriers employés.

Plus d'agents entre 30 et 34 ans en 2023 avec augmentation pour les femmes et hommes de 35 à 39 ans. Il n'y a pas de femmes dans les 20 à 24 ans et seulement 3 de 25 à 29 ans. Elles sont plus représentatives entre 35 à 44 ans et à partir de de 50 ans jusqu'à 50-54 ans.

Les hommes sont moins représentés à partir de 50 ans.

	<p><b>Tendance</b> à l'équilibrage des effectifs hommes sur l'ensemble des classes 30 à 54 ans.</p> <p><b>La pyramide des âges hommes et femmes reste équilibrée</b>, 95% de la population étant comprise entre 25 et 59 ans. Pas de -20 ans et pas de + de 65 ans.</p>
<b>Hypothèses de causes des Écarts</b>	L'âge peut être un indicateur de positionnement culturel dans les emplois et cause d'écart influant sur les rémunérations.

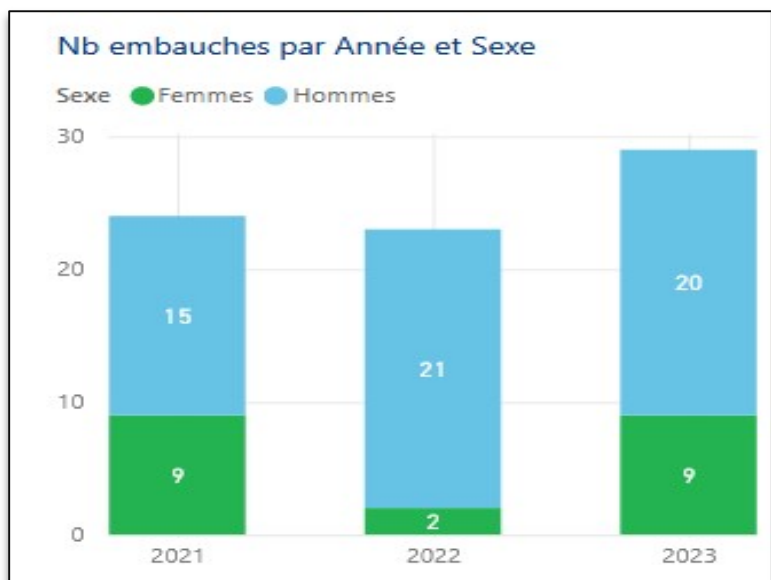
### 1.6 Ancienneté



<b>Observations des écarts</b>	<p>Commentaire :</p> <p><b>L'ancienneté</b> femmes (7 ans) et hommes (8 ans) tend à s'équilibrer globalement en 2023 et est stable entre femmes et hommes. Une certaine fidélisation peut se refléter à travers cet indicateur.</p> <p>L'ancienneté des hommes est supérieure pour les 3 CSP d'OE, Techniciens et agents de maîtrise en 2023.</p> <p><b>Par CSP</b>, l'ancienneté des cadres est inférieure pour les femmes, de 3 ans en 2023. Pour les techniciens, un an de plus pour les hommes comme en 2022 et tend à s'équilibrer 7 et 6 ans. Enfin, pour les ouvriers employés, pas de changement, un écart d'un an comme en 2022, 8 et 7 ans pour les femmes.</p> <p>Augmentation de l'effectif Femme dans la classe 0 (moins de 1 an) et diminution de l'effectif femme de 1 à 4 ans en 2023 dans la classe 02, à l'inverse des hommes.</p>
<b>Hypothèses de causes des Écarts</b>	<p>Une ancienneté plus élevée des hommes dans chaque CSP par rapport aux femmes et des classes d'ancienneté moins déséquilibrées excepté en 2023 pour les cadres.</p> <p>L'hypothèse de recrutements à dominante masculine a antérieurement été plus marquée et se ressent au niveau des classes d'ancienneté supérieures. Cet indicateur</p>

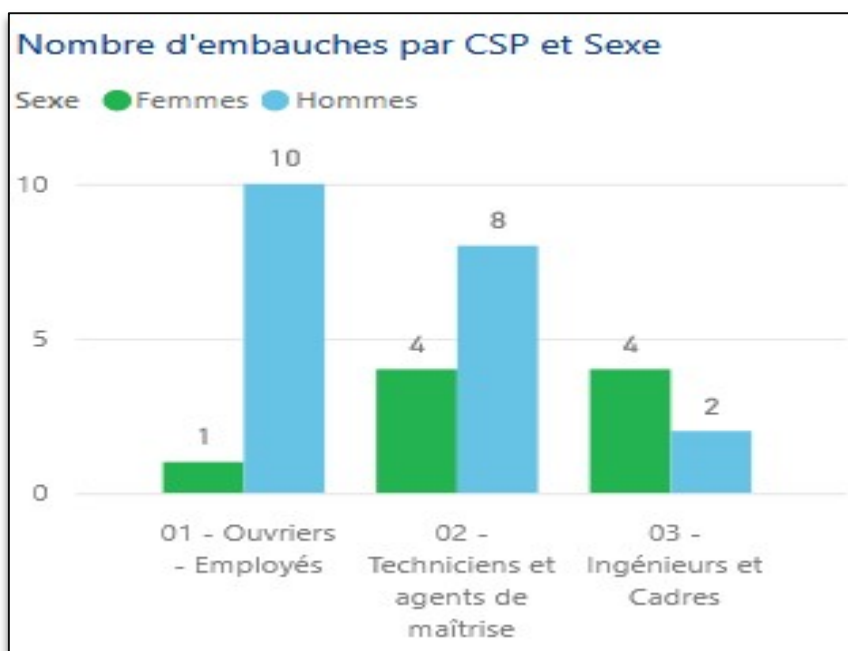
influe sur les écarts de rémunération dans la mesure où la rémunération augmente avec l'ancienneté.

### 1.7 Embauches



Sexe CSP	Femmes		Hommes		Total	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%
01 - Ouvriers - Employés	1	9,09%	10	90,91%	11	100,00%
02 - Techniciens et agents de maîtrise	4	33,33%	8	66,67%	12	100,00%
03 - Ingénieurs et Cadres	4	66,67%	2	33,33%	6	100,00%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>31,03%</b>	<b>20</b>	<b>68,97%</b>	<b>29</b>	<b>100,00%</b>



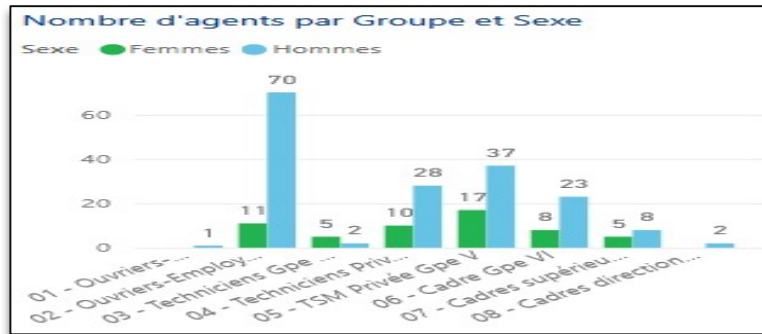


<b>Observations des écarts</b>	<p>Commentaire :</p> <p>Sur les 30 recrutements 2023, plus de femmes qu'en 2022 et réparties sur des emplois de CSP supérieures avec 4 ingénieurs et cadres et 4 techniciens et agents de maîtrise et 1 ouvrier employé.</p> <p>Le déséquilibre H/F des embauches accru en 2021 et fortement marqué en 2022 dans un contexte de tensions sur les recrutements se dissipe en 2023 pour les CSP catégories supérieures et baisse pour les ouvriers employés.</p>
<b>Hypothèses de causes des Écarts</b>	<p>Les emplois sont traditionnellement non mixtes et les ratios de candidatures toujours défavorables.</p>

## II. PARCOURS

### 2.1 Classification et répartition des niveaux d'emplois

Sexe CSP	Femmes		Hommes		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>01 - Ouvriers - Employés</b>	<b>11</b>	<b>13,41%</b>	<b>71</b>	<b>86,59%</b>	<b>82</b>	<b>100,00%</b>
01 - Ouvriers-Employés Gpe I			1	100,00%	1	100,00%
02 - Ouvriers-Employés Gpe II	11	13,58%	70	86,42%	81	100,00%
<b>02 - Techniciens et agents de maîtrise</b>	<b>32</b>	<b>32,32%</b>	<b>67</b>	<b>67,68%</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>
03 - Techniciens Gpe III	5	71,43%	2	28,57%	7	100,00%
04 - Techniciens Privée Gpe IV	10	26,32%	28	73,68%	38	100,00%
05 - TSM Privée Gpe V	17	31,48%	37	68,52%	54	100,00%
<b>03 - Ingénieurs et Cadres</b>	<b>13</b>	<b>28,26%</b>	<b>33</b>	<b>71,74%</b>	<b>46</b>	<b>100,00%</b>
06 - Cadre Gpe VI	8	25,81%	23	74,19%	31	100,00%
07 - Cadres supérieurs Gpe VII	5	38,46%	8	61,54%	13	100,00%
08 - Cadres direction Gpe VIII			2	100,00%	2	100,00%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>24,67%</b>	<b>171</b>	<b>75,33%</b>	<b>227</b>	<b>100,00%</b>



#### Observations des écarts

Commentaire :

#### Les ouvriers employés :

Baisse des femmes OE en comparaison avec 2022 : soit **13,41%**  
Dont Groupe II : 13.58% des femmes.

#### Les techniciens et agents de maîtrise :

Baisse globale en 2023 soit **32,32%** pour les femmes

Groupe III : baisse de femmes, 71,43%

Groupe IV : Augmentation de femmes, 26,32%

Les TSM groupe V : baisse marquée de femmes, 31,48%.

#### Ingénieurs et cadres :

**Augmentation** significative en 2023 des femmes après une baisse en 2022 soit **28,26%** pour les femmes

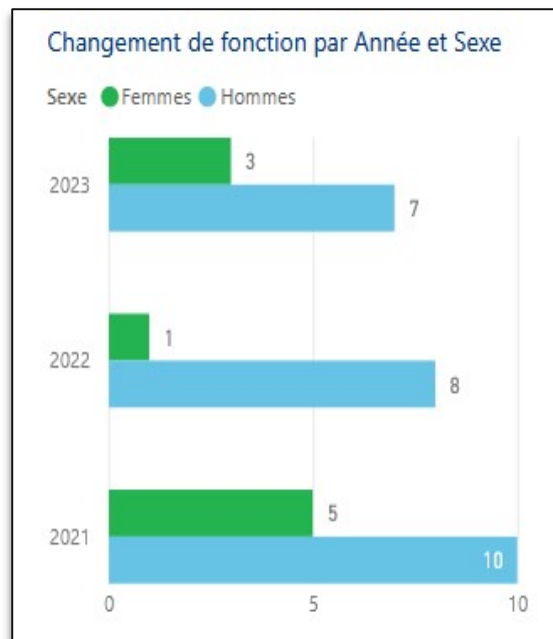
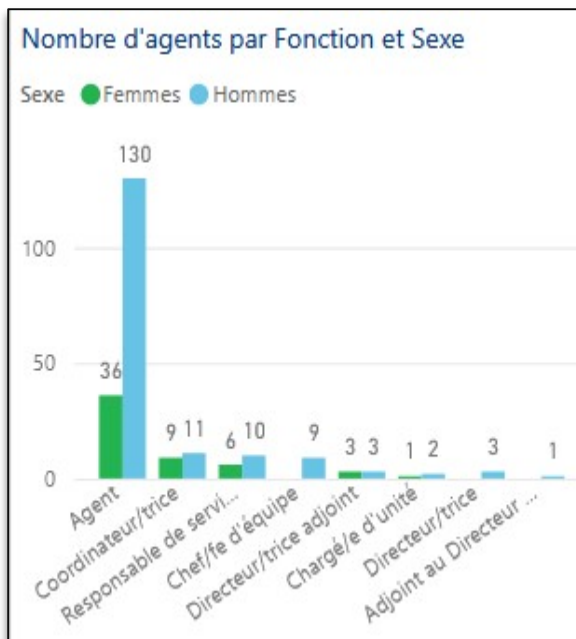
Groupe VI : **augmentation marquée** pour les femmes : 25,81%

Groupe VII : baisse légère, 38,46% pour les femmes

Groupe VIII : masculin, faible effectif.

	<p><b>Les cadres groupe VI : Augmentation significative</b> en 2023 des femmes <b>25,81%</b> suite à l'évolution défavorable H/F du groupe de 2020 à 2021.</p> <p><b>Les cadres de direction groupe VIII</b> : moins de 5 effectifs, <b>masculin</b>.</p> <p>Une évolution moins favorable H/F du groupe Technicien et Agent de maîtrise qui tendait vers la mixité en 2021.</p> <p>Les femmes sont majoritairement dans les groupes de classification techniciens groupe III et TSM groupe V, ingénieurs et cadres groupe VII et VI et ouvriers groupe II</p> <p>Pour les hommes, Le taux ouvrier employés groupe 2 est stable 86,5% en 2023, les cadres du groupe VI (74.2%), techniciens groupe IV (73.6%) et TSM groupe V (68.5%).</p>
<p><b>Hypothèses de causes des Écarts</b></p>	<p>Les emplois sont historiquement très genrés.</p>

## 2.2 Fonctions et encadrement





**Observations des écarts**

Commentaire :

3 changements de fonction femmes et 7 hommes en 2023.

Les taux d'encadrement féminin, 8,81% (20/227) et masculin à 18,06% (41/227) sont stables en 2023. Le taux d'encadrement des Femmes sur l'ensemble de la population femmes est de 35,7% (20/56). Le taux d'encadrement des Hommes sur l'ensemble de la population hommes est de 23,9% en 2023 (41/171).

**Les taux de Masculinisation principaux** sont sur les fonctions

- Directeur : 100%
- Chef d'équipe : 100%
- agents en augmentation 78,31% (77% en 2021).
- Chargés d'unité (66,67%) se rapprochent de la mixité 40/60%.
- Responsables de service ; à nouveau en baisse après une augmentation (62,5%)
- Coordinateurs (55%), mixité.
- Directeurs Adjoint (50%), mixité

**Les taux de féminisation principaux** sont les

- directeurs adjoints stable (50%),
- coordinatrices (45%),
- chargés d'unité (33,33%),
- responsables de service en hausse après une baisse (37,5%),
- Les fonctions agents femmes sont en stagnation après légère baisse (21,69%),

Pour la population femme, elle est principalement agente, (65,45%), encadrante au niveau coordinatrice (16,36%) et responsable de service (10,91%).

Pour la population masculine, les niveaux de fonction sont largement agents (77%), coordinateurs (6,51%), responsables de service (5,92%) et chefs d'équipe (5,33%).

**Hypothèses de causes des Écarts**

Le déséquilibre par fonction est plus marquée dans le niveau « agent » représentant 74,4% de la population des salariés des régies.

	<p>Les métiers de directeur et chef d'équipe sont uniquement masculins.</p> <p>Les métiers traditionnellement genrés évoluent difficilement.</p>
--	--

## 2.3 Formations

### 2.1 – Nombre de salariés sur emploi permanent ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année

		Hommes	Femmes	Total salariés	Nb total de journées formation dispensées
Pour les salariés OE	Formations obligatoires	144	3	147	313,5
	Formations autres (non obligatoires)	40	11	51	81,5
	Formation personnelle	0	0	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>184</b>	<b>14</b>	<b>198</b>	<b>395,0</b>
Pour les salariés T	Formations obligatoires	56	1	57	84,5
	Formations autres (non obligatoires)	42	20	62	75,9
	Formation personnelle	0	0	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>21</b>	<b>119</b>	<b>160,4</b>
Pour les salariés TSM	Formations obligatoires	63	9	72	120,5
	Formations autres (non obligatoires)	31	33	64	108,0
	Formation personnelle	0	0	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>42</b>	<b>136</b>	<b>228,5</b>
Pour les salariés C	Formations obligatoires	43	6	49	58,5
	Formations autres (non obligatoires)	57	23	80	113,6
	Formation personnelle	0	0	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>172,1</b>
Pour les salariés CS	Formations obligatoires	6	0	6	7,5
	Formations autres (non obligatoires)	11	5	16	23,5
	Formation personnelle	0	0	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>31,0</b>
Pour les salariés CD	Formations obligatoires	1	0	1	1,0
	Formations autres (non obligatoires)	4	0	4	4,2
	Formation personnelle	0	0	0	0,0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5,2</b>
<b>Total</b>	<b>498</b>	<b>111</b>	<b>609</b>	<b>992,25</b>	

En 2022, 617 jours de formations avaient été dispensés. Il y a donc une augmentation d'environ 60,8 % en 2023 avec 992,25 jours de formation dispensés. Plus de la moitié des formations obligatoires ont concerné les salariés Ouvriers Employés.

## 2.2 – Nombre de salariés à statut privé ayant suivi au moins une formation en 2023

609 participations à des actions de formation.

Sur 226 salariés, 198 salariés ont suivi **au moins une action de formation**.

Groupe	Nombre de participation à des formations		Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation				Effectif de Femmes au 31/12/2023	Effectif d'Hommes au 31/12/2023
	Nb de Femmes	Nb d'Hommes	Nb de Femmes	%	Nb d'Hommes	%		
OE	14	184	9	82%	65	92%	11	71
T	21	98	10	71%	31	103%	14	30
TSM	42	94	13	76%	27	73%	17	37
C	29	100	8	80%	26	100%	10	26
CS	5	17	2	67%	5	100%	3	5
CD	0	5	0	0%	2	100%	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>111</b>	<b>498</b>	<b>42</b>	<b>76%</b>	<b>156</b>	<b>91%</b>	<b>55</b>	<b>171</b>
	<b>609</b>		<b>198</b>				<b>226</b>	

En 2022, 197 salariés avaient été formés au moins une fois sur un effectif global de 205 salariés

Salariés formés/effectif global	87,61%	(96,10% en 2022)
Femmes formées/effectif global	18,58%	
Femmes formées/effectif formé	21,21%	
Femmes formées/effectif global femme	76,36%	(97,92% en 2022)
Hommes formés/effectif global	69,03%	
Hommes formés/effectif formé	78,79%	
Hommes formés/effectif global homme	91,23%	(95,54% en 2022)

On constate une hausse de 4,82% des participations par rapport à 2022.

### Observations des écarts

Commentaire :

Pour le privé, sur 226 salariés, 198 agents en 2023 (173 en 2021) ont suivi **au moins une action de formation** dont 42 femmes et 156 hommes (35 femmes en 2021).

609 participations à des actions de formation.

111 femmes (18,22%) et 498 hommes (97,83%).

Salariés formés/effectif global en baisse 87,61%

Femmes formées/effectif global 18,58%

Femmes formées/effectif formé 21,21%

Femmes formées/effectif global femme **76,36%**

Hommes formés/effectif global 69,03%

Hommes formés/effectif formé 78,79%

Hommes formés/effectif global homme **91,23%**

**Hypothèses de causes des Écarts**

Les formations obligatoires touchent plus les hommes, de par leur positionnement emplois genré.

**2.4 Promotions**

Sexe	Femmes		Hommes		Total	
	Agents	%	Agents	%	Agents	%
Non	51	24,64%	156	75,36%	207	100,00%
Oui	5	25,00%	15	75,00%	20	100,00%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>24,67%</b>	<b>171</b>	<b>75,33%</b>	<b>227</b>	<b>100,00%</b>



**Observations des écarts**

Commentaire :

**20 promotions = 20 mobilités ou revalorisation de métiers** en 2023 dont 5 femmes avec changement de groupe de rémunération. 14 mobilités en 2022 avec changement de groupes de rémunération (11 en 2021) dont 4 femmes ; évolution vers des groupes de rémunération plus importants.

Les mobilités touchent 8,81% des effectifs en 2023, soit une augmentation par rapport aux 4 années passées.

Les changements de groupes de rémunération sont liés à des mobilités internes, mais également à la revalorisation de certains métiers : en 2023 revalorisation du métier d'électrotechnicien (cible T) vers chargé d'exploitation (cible TSM) qui a concerné 6 hommes.

On observe que les changements de groupe de rémunération concernent 25% des femmes et une **proportion équilibrée** parmi la population femmes et la population homme distincte (8,93% des femmes et 8,72%).

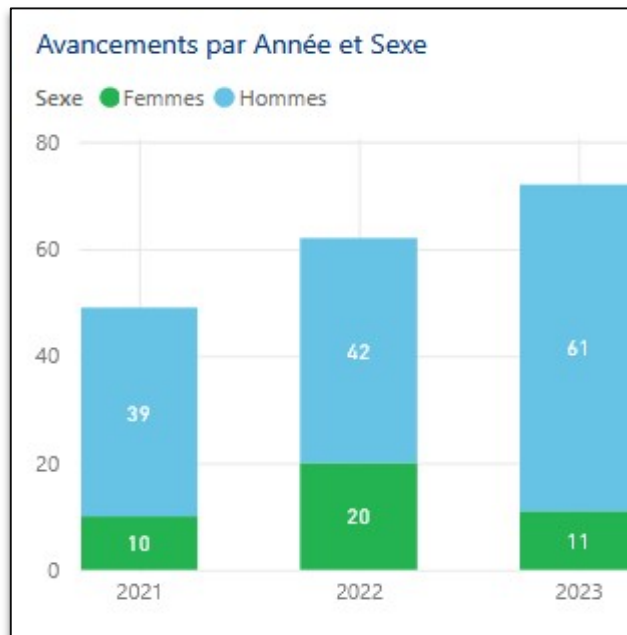
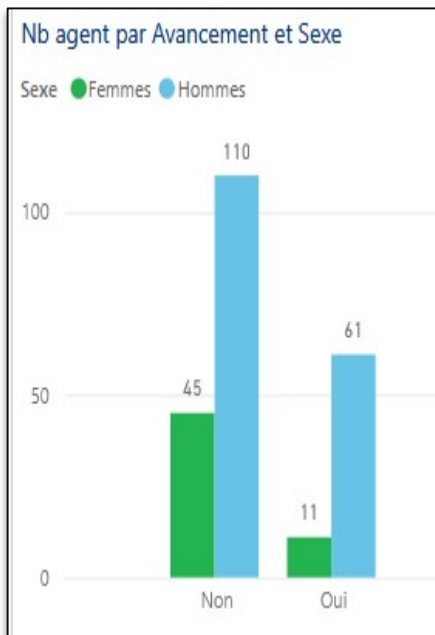
**Hypothèses de causes des Écarts**

Pas de réel écart constaté en 2023 et 2022, les femmes ont été aussi mobiles que les hommes.



Avancement = Evolution de classification

Sexe	Femmes		Hommes		Total		Avancement	Non		Oui		Total	
	Aqents	%	Aqents	%	Aqents	%		Sexe	Aqents	%	Aqents	%	Aqents
Non	45	29,03%	110	70,97%	155	100,00%	Femmes	45	80,36%	11	19,64%	56	100,00%
Oui	11	15,28%	61	84,72%	72	100,00%	Hommes	110	64,33%	61	35,67%	171	100,00%
Total	56	24,67%	171	75,33%	227	100,00%	Total	155	68,28%	72	31,72%	227	100,00%



**Observations des écarts**

Commentaire :

**Evolution de classification** : 227 salariés en 2023, 183 salariés ont eu une évolution de classification sur la période 2019 à 2023, soit 80.62 %.

2023 : 72 salariés ont eu une évolution de classification en 2023 : 11 femmes et 61 hommes (19,64% des F et 35,64% des H).

2022 : 62 salariés ont eu une évolution de classification en 2022 : 20 femmes et 42 hommes (38.46% des F et 25,92% des H).

2021 : 49 salariés ont eu une évolution de classification en 2021 : 10 femmes et 39 hommes (18% des F et 24,68% des H).

En 2020 : 7 femmes et 47 hommes soit 13% des F et 31% des H.

En 2019 : 21 femmes et 43 hommes soit 48% des F et 30% des H.

Les évolutions suivent les dates de début de CDI et donc différent selon les années pour toucher l'ensemble des salariés sur une période glissante de 4 ans.



**Hypothèses de causes des Écarts**

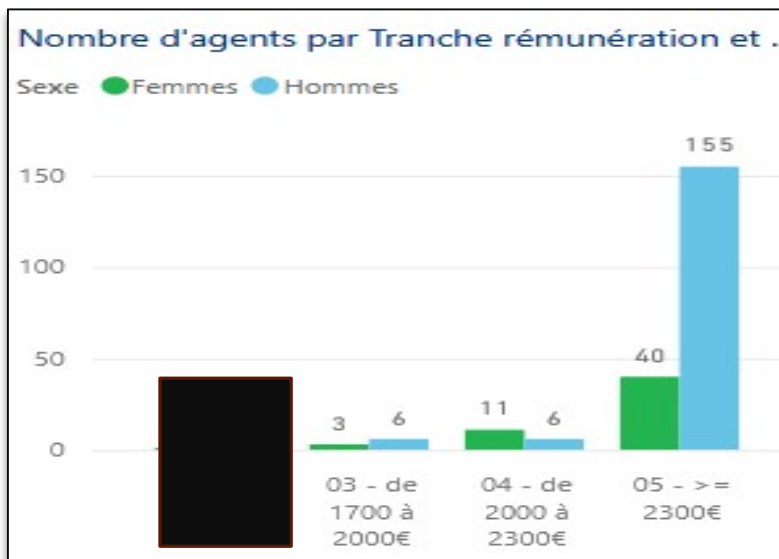
Les écarts doivent être analysés a minima sur 3 années (laps de temps entre 2 évolutions de classification sous réserve de 3 évaluations favorables).  
 Sur les dernières 3 années, on observe que 73.21% des F et 83.04% des H ont eu une évolution de classification.  
 L'écart de 10 points peut notamment être expliqué par des arrêts maladie longs n'ayant pas permis d'être évalué sur la période (+ de F en arrêts longs depuis 2021).

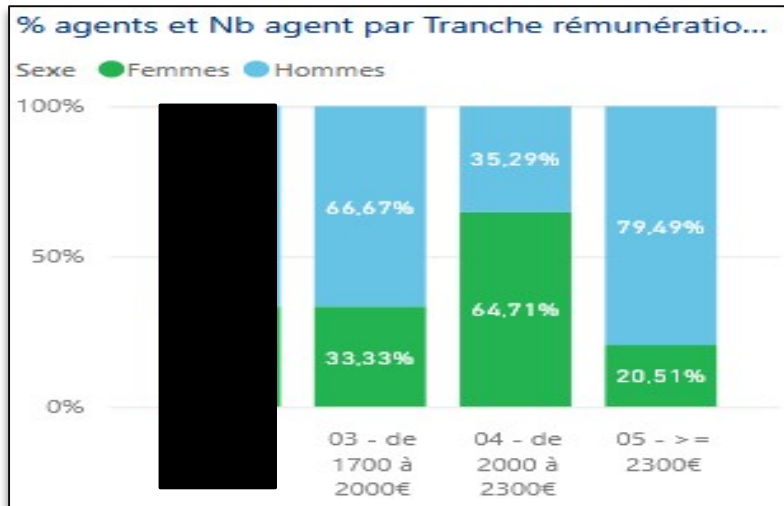
**III. REMUNERATION**

**3.1 Moyenne de rémunération mensuelle en brut**

Moyenne de rémunération												
Sexe	Femmes				Hommes				Total			
	Tranche ancienneté	NB	Brute	Brut (-HS)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS)	EQTP	NB	Brute	Brut (-HS)
00 - Moins d'un an	9	2 853,29	2 853,29	2 795,18	19	2 495,88	2 357,45	2 517,09	28	2 610,76	2 516,83	2 594,88
01 - 1 à 4 ans	13	2 464,59	2 464,59	2 503,10	38	2 928,27	2 715,18	2 926,65	51	2 810,08	2 651,31	2 817,97
02 - 5 à 9 ans	14	2 496,06	2 496,06	2 496,06	37	2 947,37	2 670,89	2 947,37	51	2 823,48	2 622,90	2 823,48
03 - 10 à 14 ans	14	2 818,83	2 818,83	2 989,67	60	3 334,17	3 089,08	3 334,17	74	3 236,67	3 037,95	3 272,05
04 - 15 à 19 ans	5	4 339,21	4 289,91	4 535,76	12	4 312,66	4 183,37	4 385,75	17	4 320,47	4 214,70	4 429,02
05 - 20 à 24 ans					3	4 443,05	4 270,60	4 443,05	3	4 443,05	4 270,60	4 443,05
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>2 796,80</b>	<b>2 792,32</b>	<b>2 856,84</b>	<b>169</b>	<b>3 153,13</b>	<b>2 929,87</b>	<b>3 202,70</b>	<b>224</b>	<b>3 065,64</b>	<b>2 896,10</b>	<b>3 121,75</b>

**3.2 Tranches de rémunération mensuelles en brut et nombre d'agents**





**Observations des écarts**

Commentaire :

**Toutes les rémunérations** ont évolué à la hausse depuis 2021. La rémunération moyenne mensuelle des salariés de la régie en EQTP est de 3064 euros en 2023 avec un **écart en faveur des hommes qui diminue +10,94%** (+14.6% en 2021) sur ce périmètre.

Certains groupes de rémunération par tranches d'âge ne seraient pas représentatif dans l'index salarial lissant les résultats à la baisse.

Les grilles de rémunération ont été fortement revalorisées en 2023 pour toutes les catégories.

On observe en 2023 une **nouvelle augmentation des heures sup et astreintes** qui reste exclusivement genrée sur les emplois techniques à dominante masculine pour les catégories OE et T et TSM.

**La rémunération moyenne mensuelle brute** passe de 2584 euros en 2021 et à 3065 en 2023 (soit 1.75 fois le SMIC). Elle est moindre pour les femmes en brut : 2797 euros et 3153 euros pour les hommes, l'écart diminue cependant (356 euros versus 439 en 2022).

**Par CSP, la rémunération moyenne mensuelle en EQTP :**

Elle est de **+ 10,44% en faveur des hommes** soit 488 euros pour les ingénieurs et cadres, de +15,22% soit 462 euros pour les agents de maîtrise et techniciens, et de + 12, 38% soit 327 euros pour les ouvriers et employés.

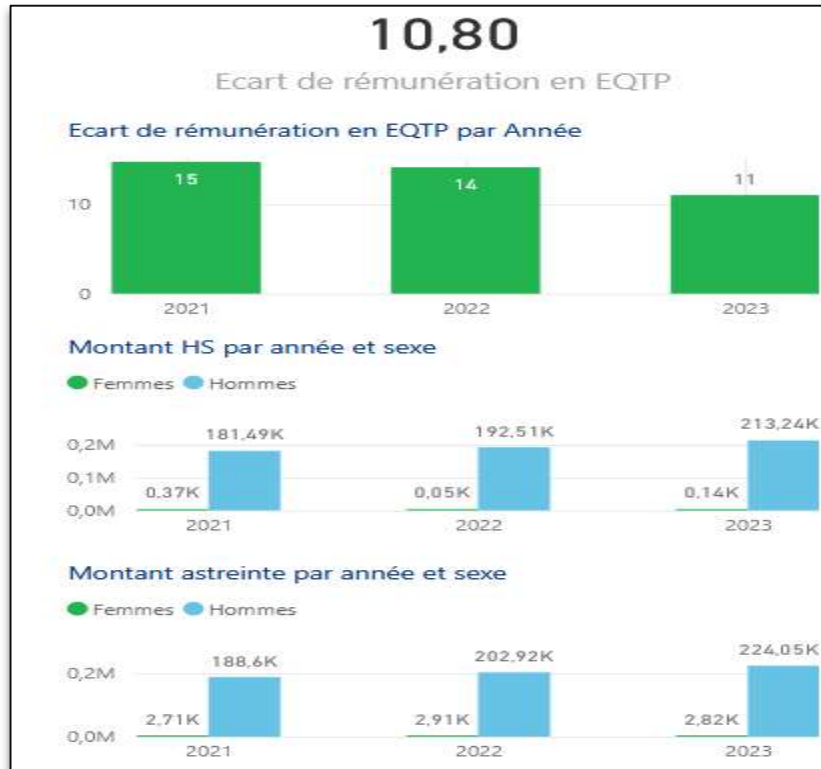
155 Hommes et 40 Femmes ont une rémunération brute mensuelle supérieure à 2300€ mensuels bruts ce qui représente 90.6% des H et 71,4% des Femmes.

6 Hommes et 11 Femmes ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 2000 et 2300€, soit 3.5% des hommes et 19.6% des femmes.

6 Hommes et 3 Femmes ont une rémunération mensuelle brute comprise entre 1700 et 2000€, soit 3.5% des hommes et 5.3% des femmes.

Pour mémoire, le SMIC mensuel brut en 2023 s'élève à 1747.20€.

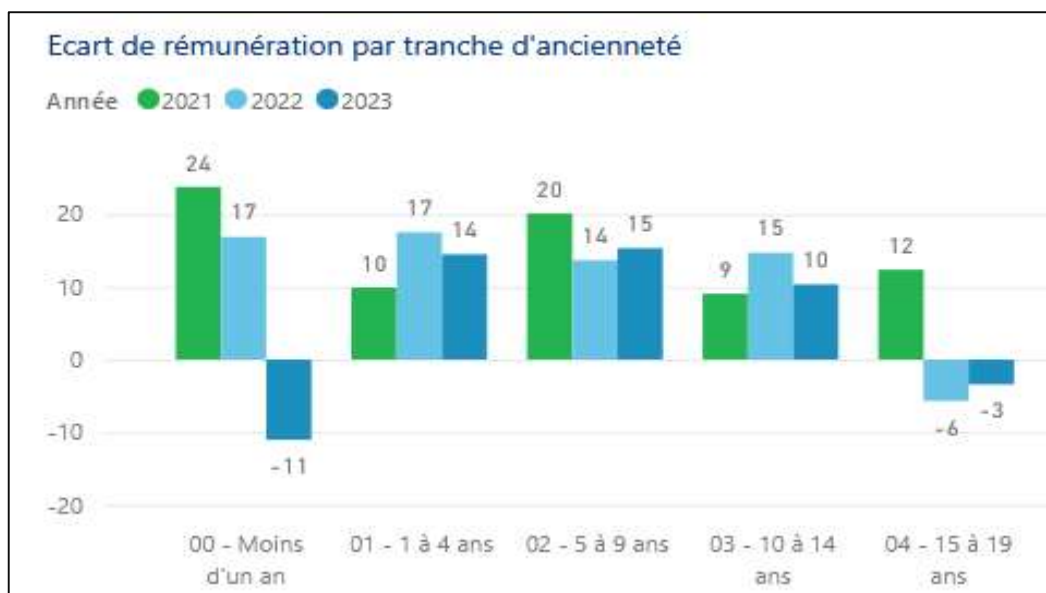
	71.4% de femmes ont une rémunération mensuelle supérieure à 2 300€ bruts en 2023, elles étaient 58% en 2022 et 39% en 2021.
<b>Hypothèses de causes des Écarts</b>	Les femmes sont majoritairement dans des métiers administratifs qui ne génèrent ni heures sup. ni astreintes, elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel.



### 3.3 Ecart de rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par CSP en brut

Ecart de rémunération				
CSP	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
01 - Ouvriers - Employés	2 318,54	2 644,73	326,18	12,33
02 - Techniciens et agents de maîtrise	2 585,89	3 047,64	461,74	15,15
03 - Ingénieurs et Cadres	4 185,85	4 674,09	488,25	10,45
<b>Total</b>	<b>2 856,84</b>	<b>3 202,70</b>	<b>345,87</b>	<b>10,80</b>

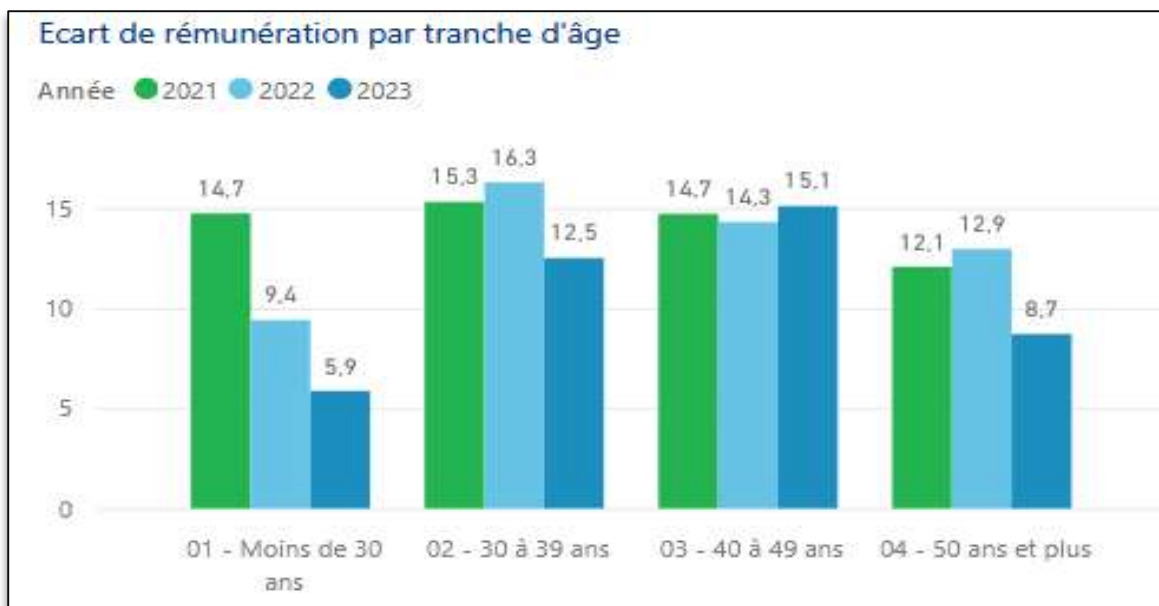
### 3.4 Ecart rémunération moyenne mensuelle en EQTP H/F par tranches d'ancienneté en brut



Tranche ancienneté	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
00 - Moins d'un an	2 819,16	2 520,63	-298,52	-11,84
01 - 1 à 4 ans	2 503,10	2 934,76	431,66	14,71
02 - 5 à 9 ans	2 495,29	2 947,35	452,06	15,34
03 - 10 à 14 ans	2 971,68	3 335,44	363,76	10,91
04 - 15 à 19 ans	4 535,76	4 385,75	-150,00	-3,42
05 - 20 à 24 ans		4 443,05	4 443,05	100,00
<b>Total</b>	<b>2 853,05</b>	<b>3 203,42</b>	<b>350,38</b>	<b>10,94</b>

### 3.5 Calcul écart rémunération moyenne mensuelle brute en EQTP H/F par tranches d'âges

Tranche d'âge	Moy EQTP F	Moy EQTP H	EQTP H - EQTP F	% (H-F)/H
01 - Moins de 30 ans	2 299,88	2 443,29	143,42	5,87
02 - 30 à 39 ans	2 624,81	2 999,85	375,04	12,50
03 - 40 à 49 ans	2 877,90	3 389,51	511,61	15,09
04 - 50 ans et plus	3 176,81	3 479,82	303,01	8,71
<b>Total</b>	<b>2 856,84</b>	<b>3 202,70</b>	<b>345,87</b>	<b>10,80</b>



### Public et privé

#### 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 :

**L'écart de rémunération global** entre les femmes et les hommes (en faveur des hommes) s'est accru de manière sensible au fil des années depuis 2019. Il représentait 11% en EQTP en 2020, 14,60% en EQTP en 2021. Il a baissé depuis et s'élève à 10,8% en faveur des hommes en 2023.

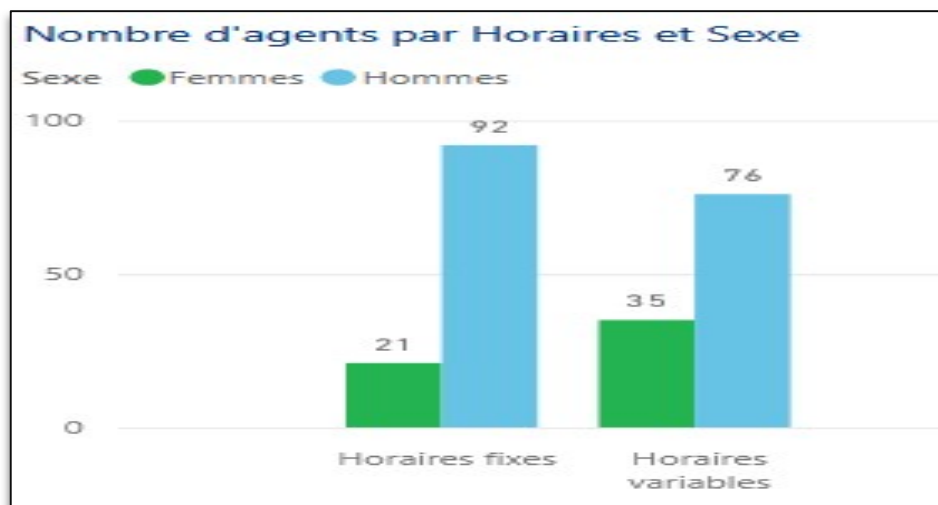
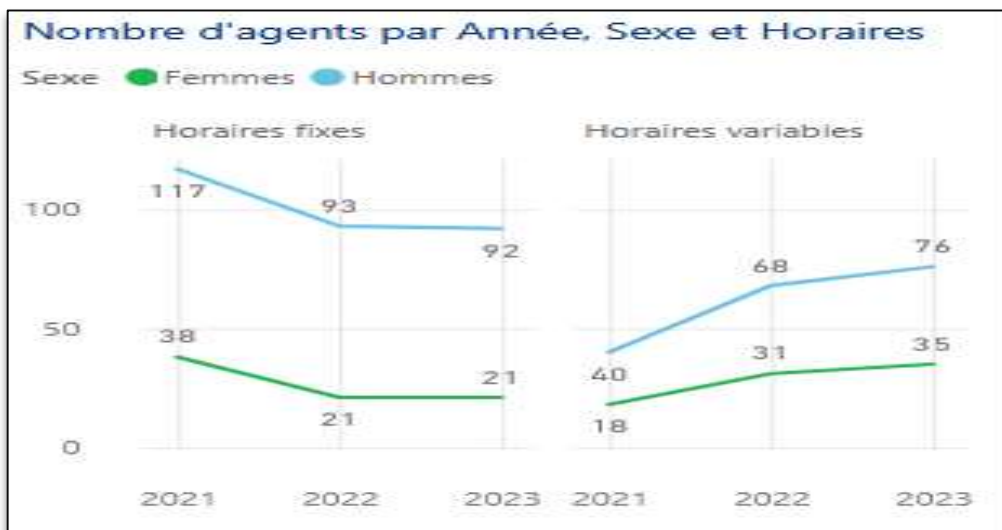
**Les écarts mensuels de rémunérations en moyenne EQTP brutes** sont les suivants :

- **OE** : les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, l'écart est de 12,33% en 2023, il était de 16,45% en 2022 et 18,12 % en 2021.
- **T/ TSM** : les hommes sont mieux rémunérés que les femmes, l'écart est de 15,5% en 2023, il était de 16,65 % en 2022 et 17,58% 2021.
- Chez les **cadres**, l'écart est en forte augmentation **+10,44%** soit 488 euros bruts mensuels alors qu'il était auparavant de 1,22% d'écart en faveur des hommes en 2022 et 6,49% en 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La tranche de rémunération supérieure à 2300 euros est la plus déséquilibrée avec 90.6% des hommes et 71.4% des femmes.</li> </ul> <p>Le salaire EQTP Moyen est de 3121€ sur un effectif de 224 personnes. Les classes Ouvriers et Techniciens Agent Maîtrise représentent 136 hommes soit 60.7% de l'effectif global. La rémunération HS &amp; astreintes sur cette population est d'environ 199 K€ soit environ 2.5% du montant de la rémunération global de l'effectif.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>L'ancienneté</b> est marquée de moins 1 ans en faveur des femmes, de - 11,84% soit 298 euros pour les 1 à 14 ans et en faveur des hommes, et pour 15 à 19 ans en faveur des femmes dans une très moindre mesure soit 150 euros.</li> <li>• <b>Les âges</b> Les écarts demeurent en faveur des hommes. Les plus significatifs sont pour les 30 à 39 ans et un peu plus pour les 40 à 49 ans, de +15,09% en faveur des hommes soit 511 euros. Pour les moins de 30 ans et les plus de 50 ans, nous notons des écarts moins élevés : 5,87% soit 143,42 euros et 8,71% et en baisse.</li> </ul>
<p><b>Hypothèses de causes des Écarts</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Chez les OE</b> : les femmes OE sont traditionnellement de la filière administrative ne perçoivent pas les éléments variables de paie que sont les heures sup et indemnités d'astreinte qui sont perçus par les hommes : 103 230€ d'heures supplémentaires auxquels s'ajoutent 106 590€ annuels d'indemnités d'astreinte ont été perçus exclusivement par des hommes OE en 2023. Les astreintes et heures supp représentent pour les hommes OE chaque mois en 2023 un montant brut de 246.45€. Cet effet prime s'accroît en 2023.</li> <li>• <b>Chez les T/TSM</b> : les femmes ne perçoivent pas les éléments variables de paie que sont les heures sup et indemnités d'astreinte qui sont perçus par les hommes : 94 485€ d'heures supplémentaires auxquels s'ajoutent 83 078€ annuels d'indemnités d'astreinte ont été perçus exclusivement par des hommes T/TSM en 2023. Les astreintes et heures supp représentent pour les hommes T/TSM chaque mois en 2023 un montant brut de 227.64€.</li> <li>• <b>Chez les cadres</b>, les femmes ont une ancienneté moindre.</li> <li>• <b>En EQTP, les écarts principaux d'ancienneté</b> (classe 1,2 et 3 : sur les classes de <b>1 an à 14 ans désormais</b> sont les plus représentatifs des écarts en faveur des hommes. L'effet parcours professionnel semble devenir prépondérant. Pour les 15 à 19 ans d'ancienneté, l'écart est par ailleurs favorable aux femmes de façon plus marquée et pour les moins de 1 an, un écart en faveur des femmes, concourant à des changements.</li> <li>• En EQTP, <b>concernant l'âge</b>, les classes élargies de 30 à 49 ans représentent les écarts les plus significatifs, respectivement 12,50% et 15,09%, et en baisse pour toutes les classes et stabilité pour la classe 40 à 49 ans.</li> <li>• Pour les plus jeunes, l'écart pourrait s'expliquer par une différence de qualification. L'autre classe, pouvant s'expliquer par l'effet parcours professionnel.</li> </ul>

#### IV. CONDITIONS D'EMPLOIS

##### 4.1 Temps de travail







#### 4.2 Télétravail

### Données relatives aux télétravailleurs



<p><b>Observations des écarts</b></p>	<p>Commentaire :</p> <p>Que des hommes sur le cycle 4,5 jours, faible effectif sinon sur 5 jours.</p> <p>Une baisse du temps partiel féminin de 3 agentes en 2022 pour un taux de 83,33% au lieu de 89% en 2021.</p> <p>A noter les cycles de travail à 38h75 majoritairement pour les hommes (82,51%) et 37h pour les Femmes (82.76%).</p> <p>71, 4% de femmes télétravailleuses soit 42 agentes et 26,4 % d'hommes soit 35 agents en 2022.</p> <p>17 femmes (50 %) et 17 hommes en télétravail, soit 34 salariés dans le cadre général au total en 2020.</p>
<p><b>Hypothèses de causes des écarts</b></p>	<p>Le temps partiel reste très marqué en genre comme dans la société.</p> <p>Evolution du télétravail majoritairement pour les femmes liées à la nature des postes occupés.</p>

#### 4.2 Absences santé



Environ. énergie. eau. déchets. réseaux										De Janvier 2023 à Décembre 2023			
EJDR - Direction cycle de l'eau, EJDR Direction eau/assainissement-régies, Eau et gestion des risques													
Population :	EA	EB	EC	N	P_EA	P_EB	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Femme	Homme		
Absences :	Absences compressibles		Absences incompressibles		Absences syndicales		Autres absences (sauf OS)		AT	CGM	CLD	CLM	MO

### Evolution des 4 indicateurs d'absences

Taux d'absentéisme, Nb jours absences et Nb agents par Période et Sexe

Sexe : Femme (orange), Homme (bleu), Nb jours absences (vert)



Taux de gravité et Nombre d'arrêts par Période et Sexe

Sexe : Femme (orange), Homme (bleu), Nombre d'arrêts (rouge)



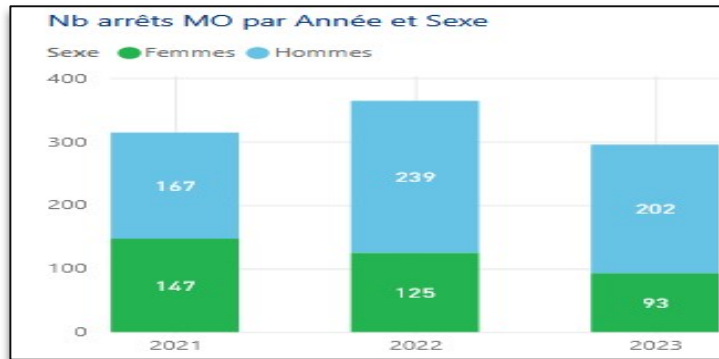
Taux d'exposition et Nombre d'agents distinct par Période et Sexe

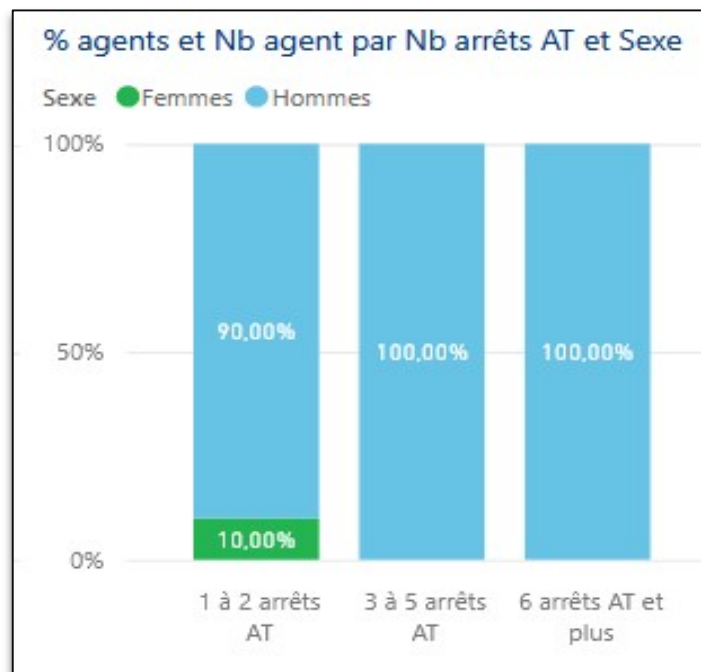
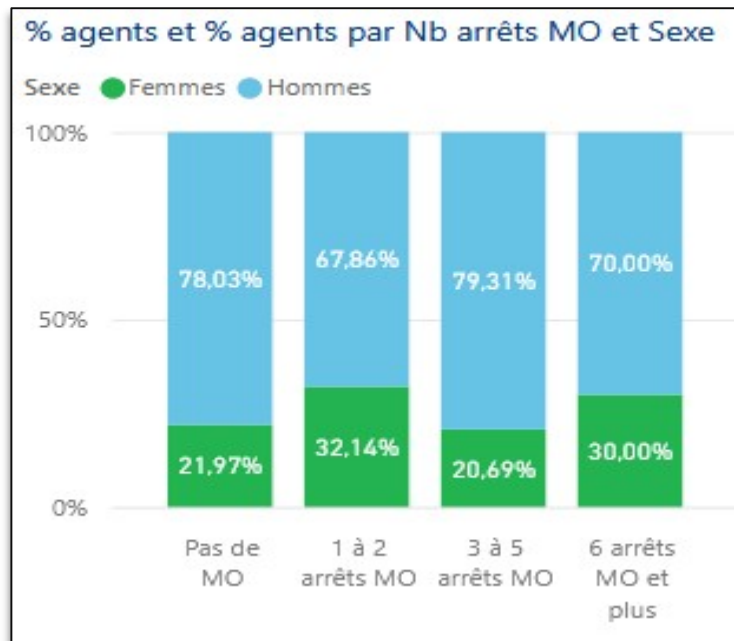
Sexe : Femme (orange), Homme (bleu), Nombre d'agents distinct (noir)

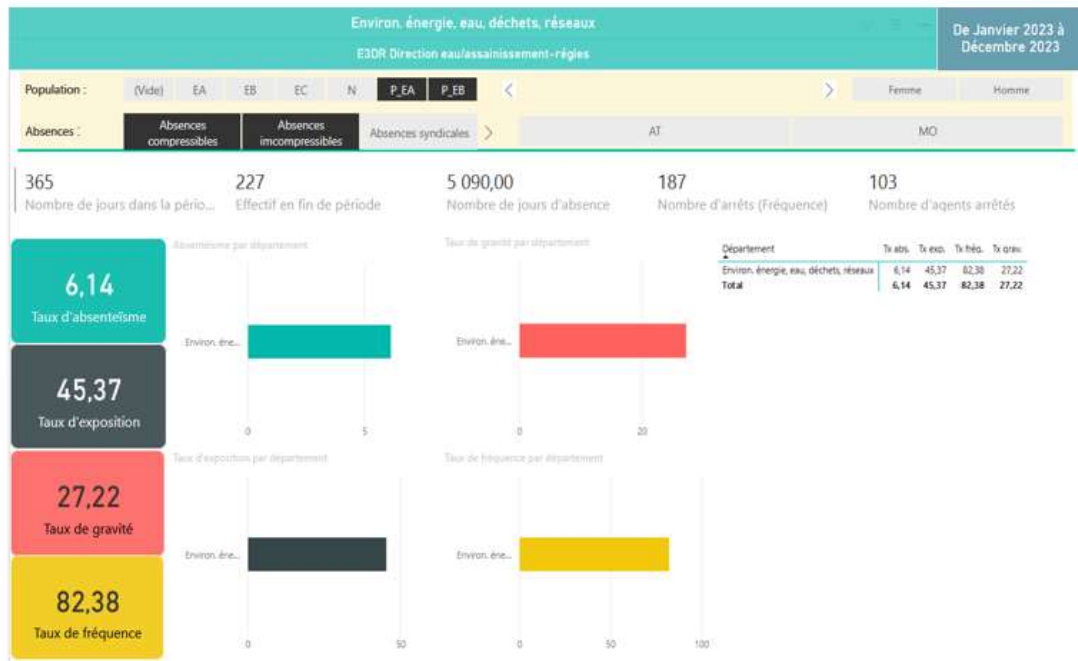


Taux de fréquence et Nombre d'absences par Période et Sexe

Sexe : Femme (orange), Homme (bleu), Nombre d'absences (jaune)







<p><b>Observations des écarts</b></p>	<p>Commentaire :</p> <p>Le <b>taux d'absentéisme</b> 2023 à <b>6,63%</b> en baisse (7,63% en 2022).</p> <p>Baisse de 3 indicateurs et hausse de la gravité.</p> <p>Pic de octobre à janvier.</p> <p>Supérieur pour les femmes dans leur population.</p> <p>Pour les hommes, le taux supérieur est dans la tranche d'âge 55 à 64 ans</p> <p>Pour les femmes, le taux est supérieur de 45 à 64 ans et est très marqué de 60 à 64 ans.</p>
<p><b>Hypothèses de causes des Écarts</b></p>	<p>Comme dans les statistiques nationales, les femmes sont plus impactées par l'absence santé et les causes sont multifactorielles.</p> <p>Le métier exécuté impacte fortement les hommes concernant les accidents du travail.</p>

## V. ARTICULATION DES TEMPS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

- Le montant de la subvention annuelle est de 5 100€ pour 2021.
- ❖ 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
<b>Crèches Liberty</b>	<b>14</b>
Lot 1 -secteur Rouen droite	7
Lot 2 -secteur Rouen gauche	7
<b>Jardins des bisous</b>	<b>6</b>
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
  - 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€
  - 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 a 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.