

EGALITE FEMMES-
HOMMES

RAPPORT

ANNUEL 2020

PREAMBULE

La Collectivité de Corse est activement engagée dans une démarche de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, que ce soit dans son fonctionnement interne ou dans l'ensemble de ses politiques publiques.

Cet engagement s'est concrétisé notamment le 8 mars 2019, lors de la signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, élaborée et promue par le Conseil des Communes et Régions d'Europe.

Dans ce cadre, et en application de la loi du 6 août 2019, la Collectivité a élaboré ses deux premiers plans d'action égalité femmes-hommes pour la période 2021-2023, adoptés à l'unanimité par l'Assemblée de Corse lors de la session du 25 février 2021. Le suivi et l'évaluation des actions intégrées aux plans pourront être détaillés à l'occasion du prochain rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, pour l'exercice 2021.

De plus, la période de pandémie que nous traversons accentue les inégalités structurelles qui préexistaient à la crise. Les impacts sont estimés encore plus graves sur les femmes et les filles du seul fait de leur genre. Il apparaît ainsi d'autant plus nécessaire de placer l'innovation sociale au cœur des efforts qui doivent être accomplis pour mieux refléter les besoins et les points de vue des femmes dans tous les domaines, et pour surmonter les obstacles auxquels elles se heurtent au niveau des services publics ou des possibilités qui leur sont offertes.

La Collectivité s'inscrit dans cette démarche, à la fois en tant qu'employeuse et en tant qu'actrice de premier plan dans l'offre de services publics qu'elle structure et propose sur le territoire, pour construire une politique d'égalité femmes-hommes adaptée et innovante.

Ce rapport dresse le bilan des initiatives et actions mises en oeuvre ou en cours de déploiement au cours de l'année 2020, et fait un état des lieux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité.

SOMMAIRE

I. Da esse credibili, ci tocca à dà l'esempiu.....3

Pour être crédible, il faut savoir montrer l'exemple

Promouvoir le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et intégrer l'approche du genre dans le fonctionnement interne de la Collectivité

II. A trasversalità cum'è cundizione capitale di a parità.....8

La transversalité comme condition majeure de l'égalité

Contribuer à la transformation des rapports sociaux de genre dans la société

III. Ricaccià l'insignamenti di u territoriu per adattassi è innuvà.....13

Tirer les enseignements du territoire pour s'adapter et innover

Consolider l'offre de service de la Collectivité de Corse en faveur de l'égalité femmes-hommes

IV. A Cullettività cum'e patrone.....20

La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

Bilan social

I. Da esse credibili, ci tocca à dà l'esempiu

Pour être crédible, il faut savoir montrer l'exemple

Promouvoir le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et intégrer l'approche du genre dans le fonctionnement interne de la Collectivité

Ghjurnata internazionale pè i diritti di a donna

Dans la continuité de son engagement, et en lien avec la campagne plurigénérationnelle d'ONU Femmes "Je suis de la Génération Egalité : Levez-vous pour les droits des femmes", la Collectivité de Corse a souhaité honorer les femmes Corses de la Génération Egalité, lors de la Journée internationale des droits de la femme le 8 mars 2020 : "Donne di Corsica, site l'avvene".

Des jeunes femmes engagées, aux parcours de vie inspirants, ont pu témoigner et échanger avec le public présent sur leur expérience et leur ressenti, à travers un panel de thématiques au sein desquelles des inégalités subsistent.

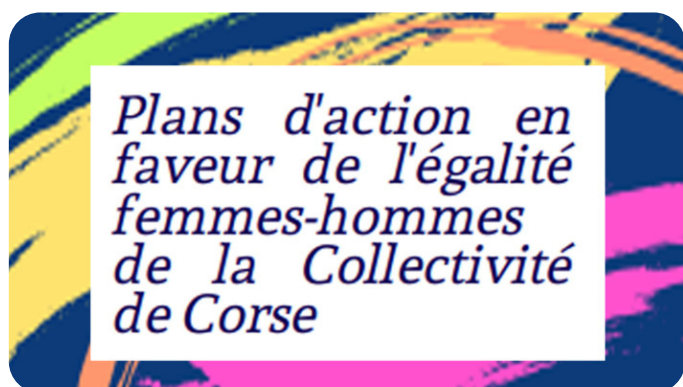
L'organisation en interne de cette manifestation, pilotée par la Direction de la Stratégie et de l'Innovation, a mis en lumière la transversalité de cette thématique de l'égalité femmes-hommes, avec la participation active de plusieurs directions générales adjointes et directions métiers, à savoir :

- la DGA en charge de la culture, du patrimoine, du sport et de la jeunesse ;
- la DGA en charge des affaires sociales et sanitaires ;
- la DGA en charge des systèmes d'information, de la communication interne et des ressources humaines ;
- les directions de la communication institutionnelle et de la communication interne.



Elaboration des plans d'action égalité femmes-hommes de la Collectivité de Corse

En conformité avec la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et en application de la loi du 6 août 2019, la Collectivité de Corse, avec l'appui du cabinet Perfezal, a initié dès le mois de juin 2020, les démarches d'élaboration des deux premiers plans d'action pluriannuels égalité femmes-hommes pour la période 2021-2023.



Ils traitent respectivement deux volets distincts:

- un volet interne relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- un volet sur l'intégration de la thématique au sein des politiques publiques, avec trois axes prioritaires identifiés : la jeunesse, le sport et la vie associative.

La démarche a démarré par la réalisation d'un diagnostic sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la Collectivité.

En ce qui concerne l'égalité professionnelle, le diagnostic a été réalisé à partir de l'analyse des données RH sexuées extraites du rapport de situation comparée (RSC) sur la base des effectifs 2019, et sur 8 entretiens réalisés courant juillet 2020 avec les différentes directions de la DGA en charge des Systèmes d'information, de la Communication interne et des Ressources Humaines, et les partenaires sociaux, afin de recueillir leur vision de l'égalité femmes-hommes au sein de la Collectivité et d'identifier ainsi les pistes d'amélioration en la matière.

Sur le volet « politiques publiques », le diagnostic s'appuie sur des entretiens avec les différentes directions concernées par les axes prioritaires et autres champs d'intervention, afin de faire un premier état des lieux qualitatif, à la fois sur les actions spécifiques conduites, ainsi que sur l'analyse du niveau d'intégration de la problématique dans les différents dispositifs et politiques publiques de la Collectivité. Au total, à la mi-septembre, ce sont 13 entretiens par visioconférence ou par téléphone qui ont pu être organisés.



Trois instances de pilotage ont été instaurées afin d'assurer le suivi des travaux jusqu'à leur finalisation :

- Un Comité de Pilotage (COFIL) composé de représentants du Conseil exécutif, de l'Assemblée de Corse, du CESECC, et de l'Assemblea di a Ghjuventù ;
- Deux Comités Techniques (COTECH) associant les différentes directions et/ou services concernés.

Les différentes directions membres des COTECH ont également été associées, par le biais de plusieurs entretiens et réunions de groupes de travail, à la définition des actions. Cette démarche a permis, d'une part, de fédérer et sensibiliser toutes les parties prenantes autour de la problématique et, d'autre part, de garantir la faisabilité des actions qui ont été intégrées aux Plans.


Le Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le Plan d'action égalité femmes-hommes dans les politiques publiques ont été adoptés à l'unanimité par l'Assemblée de Corse lors de la session du 25 février 2021 (délibération n°21/021 AC). Ils comportent respectivement 55 et 27 actions sur 3 ans. Ces deux plans réunis constituent le document opérationnel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de la Collectivité de Corse.

Participation active à l'écriture du Contrat de Plan Etat-Région 2021-2027

Pour la première fois, le futur Contrat de Plan Etat-Région 2021-2027 a intégré un volet sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

Trois réunions plénières ont eu lieu à ce jour pour en finaliser l'écriture, regroupant les représentants de l'Etat et de la Collectivité, à savoir la Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité, la DGA en charge de la Stratégie, de l'Innovation et de la Transformation et la DGA en charge des affaires sociales et sanitaires. Le travail a été amorcé en novembre 2020 et a mis en exergue plusieurs enjeux destinés à favoriser une réelle dynamique :

- Développement de la fonction d'observation multi-sectorielle (emploi, santé, social...). Il s'agit de mettre en place des outils qui assurent la production de données fiables permettant une orientation adaptée aux politiques à mettre en œuvre.
- Amélioration de la prise en charge des femmes victimes de violences et renforcement de la prévention sur les violences sexistes et sexuelles. Dans ce domaine, la réflexion est très avancée et devrait aboutir rapidement sur l'amélioration des procédures du travail social et les actions à mettre en œuvre en matière de prévention.

- 
- Levée des freins à l'insertion professionnelle pour favoriser l'accès des femmes les plus éloignées de l'emploi.
 - Accompagnement de l'entrepreneuriat au féminin.
 - Agir pour une plus grande mixité des métiers.


Viser l'exemplarité en matière d'égalité professionnelle

La DGA en charge des Systèmes d'information, de la Communication interne et des Ressources Humaines s'inscrit dans une démarche favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, consciente que la Collectivité, en tant qu'employeuse d'environ 4400 agents, dans les pratiques qu'elle applique, est actrice de premier plan pour construire une politique d'égalité femmes-hommes volontariste et adaptée.

Le cadre réglementaire, sur ce sujet, est venu impacter ou valider les pratiques RH sur les points suivants en 2019 et 2020 :

- Ajout de la grossesse parmi les critères de discrimination entre fonctionnaires prohibés par la loi ;
- Suppression de l'application du jour de carence pour les congés maladies durant l'état de grossesse ;
- Maintien des droits à avancement pendant 5 ans maximum pour l'ensemble de la carrière pour tout fonctionnaire en congé parental ou en disponibilité pour élever son enfant de moins de 8 ans;
- Harmonisation des règles de composition équilibrée femmes-hommes des jurys de concours et examens professionnels :
 - Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes : 40% minimal de chaque sexe,
 - Avec présidence confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe.
- Organisation d'un avancement équilibré via l'établissement d'un tableau annuel d'avancement précisant la part effective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables. Les modalités sont à discuter avec les organisations syndicales pour une élaboration commune et application dès la CAP de 2021.

Enfin, il est à préciser que les directions du pôle RH (Parcours Professionnels et Qualité de Vie au Travail) ont intégré la préoccupation de l'égalité femmes-hommes aux cahiers des charges de leurs projets phares que sont le télétravail et la pénibilité.



Concernant le télétravail, ce projet pourra être un vecteur important d'égalité entre les femmes et les hommes sur des sujets tels que :

- La possibilité du maintien d'une activité à temps plein ou quasi temps plein, notamment dans le cadre des congés maternité ;
- La possibilité d'aménager son temps de travail autour de sa famille afin de pouvoir articuler vie professionnelle et vie personnelle.

Au sujet de la pénibilité, certains axes du projet pourront conduire à rendre plus accessibles des postes jusque-là plutôt pourvus par des hommes du fait de leur forte pénibilité et usure professionnelle, et ainsi favoriser la mixité des métiers.

La réunion de lancement de ce projet a déjà été réalisée. Les pistes évoquées à cette occasion, et pouvant amener à une meilleure égalité des genres, ont été les suivantes :

- Meilleure adaptation du travail à l'homme (machine plus légère, portage animal...) ;
- Glissement entre les métiers afin d'éviter une trop grande usure (passerelles du métier le plus pénible à des métiers moins pénibles au fil de l'évolution de carrière).

Dans le cadre du Plan d'action égalité professionnelle, de nombreuses actions sont prévues, dès 2021, afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité, à travers différents domaines : recrutement, rémunération, gestion des carrières, mixité, formation, articulation des temps de vie, lutte contre les violences sexistes et sexuelles...

Insérer des clauses égalité au sein des marchés publics

A ce jour, une réflexion est menée entre la Direction de la Stratégie et de l'Innovation et la Direction de la Commande Publique afin d'intégrer des clauses égalité au sein des marchés publics, dans le cadre de l'élaboration en cours du Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER). Ce travail fait d'ailleurs l'objet d'une fiche action au sein du Plan d'action égalité femmes-hommes dans les politiques publiques.

Plusieurs pistes d'action non exhaustives sont envisagées, afin non seulement d'impulser une véritable dynamique et donner une importance accrue au respect de l'égalité femmes-hommes dans le secteur privé, mais également de s'assurer que lorsque la Collectivité passe un marché, la somme versée ne sera pas utilisée par la personne bénéficiaire en contradiction, notamment, avec le principe d'égalité entre les femmes et hommes.

II. A transversalità cum'è cundizione capitale di a parità

La transversalité comme condition majeure de l'égalité


Contribuer à la transformation des rapports sociaux de genre dans la société

Développer de manière efficiente l'accompagnement à la réussite des étudiantes et étudiants

En raison des stéréotypes attribués à certaines filières, les jeunes femmes ne vont pas naturellement vers les formations scientifiques et technologiques, dites "masculines", et les jeunes hommes sont sous-représentés dans les filières sanitaires et sociales ou littéraires.

En Corse, cette mixité très variable au sein des formations proposées dans l'enseignement supérieur se vérifie dans la répartition des effectifs universitaires 2019/2020 de l'Université Pasquale Paoli.

	2019/2020 (Hors apprentissage)					2019/2020 (Apprentissage)					2019/2020 (Formation continue)				
	Hommes	Femmes	Total	Part des Hommes	Part des Femmes	Hommes	Femmes	Total	Part des Hommes	Part des Femmes	Hommes	Femmes	Total	Part des Hommes	Part des Femmes
DAEU - Diplôme d'accès aux études universitaires	0	0	0			0	0	0			20	29	49	41%	59%
Ecole d'ingénieurs Paoli Tech	32	5	37	86%	14%	0	0	0			6	7	13	46%	54%
ESPE - Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education	95	265	360	26%	74%	0	0	0			0	1	1	0%	100%
IAE - Institut d'Administration des Entreprises	99	107	206	48%	52%	23	37	60	38%	62%	18	9	27	67%	33%
IUT - Institut Universitaire de Technologie	287	212	499	58%	42%	100	72	172	58%	42%	6	9	15	40%	60%
UFR - Droit, Sciences Sociales, Economiques et de Gestion	136	308	444	31%	69%	6	13	19	32%	68%	1	1	2	0%	100%
UFR - Lettres, Langues, Arts, Sciences Humaines et Sociales	380	688	1068	36%	64%	11	32	43	26%	74%	1	1	2	50%	50%
UFR - Sciences et Techniques	406	356	762	53%	47%	46	30	76	61%	39%	13	16	29	45%	55%
IUS - Institut Universitaire de Santé	104	392	496	21%	79%	0	0	0			52	133	185	28%	72%
Total Général	1539	2333	3872	40%	60%	186	184	370	50%	50%	116	206	322	36%	64%



Par ailleurs, dans le cadre du diagnostic réalisé dans le cadre du Pattu pè a Ghjuventù, une enquête auprès des jeunes a été organisée entre janvier et avril 2018. 1103 jeunes de 16 à 25 ans ont répondu. Cette enquête révèle notamment, en ce qui concerne les besoins pour les aider à partir, que 45,6% des jeunes femmes expriment le besoin d'aide financière contre 43% des jeunes hommes, et 51,2% des jeunes femmes auraient besoin de billets d'avion moins chers contre 43,8% des jeunes hommes. Ces éléments laissent à penser que les filles peuvent rencontrer plus de freins à la mobilité, notamment financiers.

Ces états de fait se vérifient dans les statistiques renseignées au sein des tableaux ci-après.

A ce titre, la Collectivité de Corse contribue à la promotion de l'enseignement supérieur en vue de développer sur le territoire les compétences nécessaires à l'émergence d'une société de la connaissance, productrice d'emplois qualifiés et d'entreprises compétentes. Au cœur de sa stratégie se trouve le soutien à la réussite et à la mobilité des étudiants.

La Collectivité est dotée d'un nouveau Schéma Territorial d'Aide à la réussite et à la vie étudiante 2019-2023, adopté le 27 septembre par l'Assemblée de Corse (délibération n°19/317 AC), qui fait suite à l'évaluation du Schéma transitoire d'aide à la vie étudiante (délibération n°18/268 AC).

Ce nouveau schéma s'inscrit désormais dans un cadre pluriannuel et propose des mesures revues et corrigées, plus en adéquation avec les besoins des étudiants et étudiantes.

Parmi ces mesures, nous pouvons citer :

- Des aides aux étudiants pour les dépenses de rentrée ;
- Une bourse au mérite pour les bacheliers ayant obtenu la "mention très bien" dans les voies générale, technologique et professionnelle ;
- Des aides à la mobilité, que ce soit à l'international, sur le continent ou sur le territoire insulaire.

De plus, une aide d'urgence ponctuelle doit permettre de prendre en compte "des situations nouvelles, imprévisibles, qui interviennent en cours d'année universitaire. Ces situations, de par leur gravité, nécessitent qu'une aide ponctuelle soit apportée pour permettre à l'étudiant ou l'étudiante de poursuivre ses études".

La Collectivité de Corse ayant accordé une "bourse au mérite" pour les bacheliers ayant obtenu la "mention très bien" pour l'année 2020 :

Bourses au mérite	Femmes	Hommes	Total	Part des Femmes	Part des Hommes
Bac Général	183	93	276	66%	34%
Bac Professionnel	28	17	45	62%	38%
Bac technologique	17	10	27	63%	37%
Total Général	228	120	348	66%	34%

La Collectivité de Corse ayant attribué une bourse d'étude pour les étudiants du secteur sanitaire et social :

Bourses d'étude	Femmes	Hommes	Total	Part des Femmes	Part des Hommes
Bourses Aides-soignants	19	2	21	90%	10%
Bourses Infirmiers	150	11	161	93%	7%
Bourses Educateurs spécialisés	7	1	8	88%	13%
Bourses Auxiliaires de puériculture	8	0	8	100%	0%
Total Général	184	14	198	93%	7%

La Collectivité de Corse ayant accordé une subvention dans le cadre de la mobilité :

Aides à la mobilité	Femmes	Hommes	Total	Part des Femmes	Part des Hommes
Aide au stage et séjour d'étude à l'international pour les étudiants en formation initiale inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur de Corse, Hors Université de Corse	7	7	14	50%	50%
Aide de rentrée pour les étudiants non boursiers du supérieur inscrits dans un cursus post bac en Corse, en France et à l'international	100	67	167	60%	40%
Aide aux Grandes écoles	25	16	41	61%	39%
Aide PACES (Parcours Accès Santé Spécifique)	11	8	19	58%	42%
Aide à la mobilité des apprentis (Infra-Bac et Post-Bac)	44	52	96	46%	54%
Total Général	187	150	337	55%	45%

La Collectivité de Corse ayant accordé une aide d'urgence aux étudiants et demandeurs d'emploi :

Aides d'urgence	Femmes	Hommes	Total	Part des Femmes	Part des Hommes
Aide aux demandeurs d'emploi – Fonds d'aide à l'insertion	7	7	14	50%	50%
Aide aux étudiants en situation de précarité ou en grande difficulté	84	47	131	64%	36%
Total Général	91	54	145	63%	37%

Casser les stéréotypes pour favoriser la mixité

L'orientation scolaire et professionnelle est un levier majeur pour agir en faveur de la mixité des métiers et des filières, et ainsi résorber les inégalités salariales qui subsistent.

A ce titre, la Direction de l'orientation tout au long de la vie agit en faveur de l'égalité femmes-hommes.



Le site CORSICA ORIENTAZIONE a été lancé officiellement le 2 septembre 2020.

Il s'agit d'un site qui permet de diffuser une information sur les formations et sur les métiers en tenant compte des données socio-économiques du territoire. Le but étant de susciter des vocations et de permettre à chacun de trouver une orientation en adéquation avec ses aspirations.

Dans le cadre de cette valorisation des métiers, a été créé « UN GHJORNU UN MISTIERU » qui permet au public de découvrir des savoir-faire dans différents domaines d'activité.

Cette valorisation prend en compte le traitement de l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant en lumière différents parcours et choix professionnels.

Par ailleurs, le service de la diffusion de la culture scientifique développe des actions, notamment liées à une convention cadre avec l'Etat et l'Académie, sur la diffusion de la culture scientifique en direction de tout public, dont auprès des élèves de primaire, de collège, de lycée, auprès de la population et des publics les plus éloignés des sciences, en milieu rural...

Dans ce cadre, une action en direction des jeunes filles « Les filles, Osez les sciences ! » va être conduite sur l'année scolaire 2020/2021. L'adaptation territoriale du projet est en partie soutenue par la Collectivité de Corse et sa mise en œuvre est confiée à l'association A RINA SCITA, qui a inauguré le projet à Aiacciu le 13 octobre 2020.

Il s'agit d'informer et sensibiliser des jeunes femmes et leur famille sur les possibilités de s'orienter vers les carrières scientifiques, de casser les stéréotypes sur ces métiers, de valoriser les carrières scientifiques et renforcer la visibilité de femmes scientifiques sur le territoire insulaire.

Des interventions en collèges et lycées sont ainsi prévues tout au long du déploiement de l'action afin de mettre en lumière les carrières scientifiques auprès des jeunes, et notamment des collégiennes et lycéennes, et ainsi favoriser de nouvelles vocations.

III. Ricaccià l'insignamenti di u territoriu per adattassi è innuvà

Tirer les enseignements du territoire pour s'adapter et innover

Consolider l'offre de service de la Collectivité de Corse en faveur de l'égalité femmes-hommes

Sensibiliser les jeunes sur la question de l'égalité femmes-hommes

Durant la phase d'élaboration du Pattu per a Ghjuventù, adopté par l'Assemblée de Corse lors de la session du 6 novembre 2020 (délibération n°20/167 AC), qui définit véritablement une politique pour la jeunesse et par la jeunesse. Un groupe de 30 jeunes ambassadeurs et ambassadrices a été constitué, à parité, à partir de deux instances : l'Assemblea di a Ghjuventù (l'assemblée consultative de la jeunesse) et Parolla di a ghjuventù (le comité citoyen).

Ces jeunes ont été impliqués dans la démarche et ont participé à l'animation des débats. Les données sur la participation montrent une participation globalement paritaire aux différents temps de réunions et d'échanges.

Au-delà de la prise en compte de la parité dans les instances et dans la concertation, l'égalité femmes-hommes n'est pas un axe mentionné dans le plan d'action. Ce thème n'a pas été «naturellement» posé par les jeunes, dont les jeunes femmes. Des demandes ont surtout été exprimées, par les jeunes et par le Conseil Exécutif, pour travailler sur la question des violences sexistes et sexuelles par une représentante de groupe des ambassadeurs et ambassadrices, à la suite de la mobilisation #Iwas dénonçant ces violences.

Dans ce cadre notamment, en octobre 2020, une journée d'échanges et de débats a été organisée par le Centre du Sport et de la Jeunesse de Corse (CSJC) sur le thème de l'égalité femmes-hommes et du harcèlement, co-animée par le service Infurmazione Ghjuventù de la Collectivité de Corse. L'objectif était d'apporter des notions aux stagiaires en formation (BPJEPS), mais elle était également ouverte aux professionnels travaillant auprès des jeunes.




La thématique du sexisme, tout comme la thématique de la laïcité ou celle du racisme, est très importante à aborder dans le cadre de la formation des futurs éducateurs. Lors de cette journée, des ateliers informels ont eu lieu afin que les participants soient « spe-acteurs », permettant à chacun de prendre la parole et d'apporter des pistes sur les possibilités de réaction face à ces problèmes.

Par ailleurs, dans le cadre du Plan d'action égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, la Direction adjointe en charge de la jeunesse a été force de propositions pour consulter et travailler avec les jeunes sur la question, notamment lors des Assises de la Jeunesse 2021.

Favoriser le développement de la pratique sportive féminine

Dans le champ du sport, la comparaison des données collectées pour la Corse et au niveau national montre que les femmes représenteraient sur le territoire 32,72% des licenciés pour 37,5% au niveau national, soit 5 points de moins. Par ailleurs, on constate une plus forte ségrégation dans la pratique sportive.



Ainsi, les pratiques que sont l'équitation, la gymnastique et le sport pour tous sont encore plus féminisées en Corse qu'au niveau national.

Les femmes sont aussi notamment moins présentes dans les sports collectifs dits mixtes comme le Volley Ball, Basket Ball et Hand Ball.

Durant les travaux d'élaboration du Plan d'action égalité femmes-hommes dans les politiques publiques 2021-2023, une enquête a été réalisée entre le 28 juillet et le 31 août 2020, via le Facebook de la direction du sport, et un courriel a été adressé à tous les clubs et ligues.

58 clubs ont répondu :

- La moitié (29) dit ne pas développer d'actions sur l'égalité FH, mais ils sont 41 (70,6%) toutefois à faire état d'actions réalisées. Les actions les plus citées sont :
 - Les animations pour les filles et les femmes (25)
 - Les tournois mixtes (25)
 - Les animations pour les garçons et les hommes (17)
 - La mise en place de formation (13)
- Plus de la moitié des clubs (31) déclarent avoir des projets, mais ils sont 10 à apporter des précisions :
 - Les projets portent alors sur la création de compétitions féminines ou mixtes, d'ouverture de créneaux horaires, de sections et deux clubs parlent de la gouvernance.
 - Au moins 10 clubs insistent sur le fait que le club est ouvert aux deux sexes et ne semblent pas voir de problème ou de solution pour remédier à d'éventuels déséquilibres.
- En termes de suggestions, les clubs ont été force de proposition avec 56 réponses sur 58 qui sont citées en ordre de priorité :
 - Innovation des pratiques des clubs (horaires, activités,...) (30)
 - Formation des encadrants et encadrantes et des bénévoles (26)
 - Augmentation ou bonification des subventions des clubs (22)
 - Organisation de campagnes de communication (17)

Les clubs qui ont répondu semblent ainsi assez volontaires pour réfléchir sur leur pratique et innover. Dans le cadre du Plan d'action, la Direction adjointe en charge des sports va organiser des enquêtes et des rencontres avec les acteurs et actrices du sport afin d'identifier les attentes et les freins à la pratique sportive féminine et faire émerger des pistes d'action dans le champ de la formation et les modalités de soutien sur le développement de la pratique sportive féminine, la mixité dans la gouvernance, ou encore le sport féminin de haut niveau.



Par ailleurs, depuis la promulgation de la loi du 22 janvier 2002, la Collectivité de Corse dispose de la compétence en matière de promotion et de développement des activités physiques et sportives.

L'exercice de la compétence partagée sport, telle que confortée par la loi portant sur la nouvelle organisation territoriale de la république (dite loi NOTRe), présente donc en Corse un caractère singulier : la compétence transférée de l'Etat a doté la Collectivité de moyens et de responsabilités plus importants en matière de sport que dans les autres régions, tandis que la création de la collectivité unique en 2018 offre un seul interlocuteur aux communes et établissements publics de coopération intercommunales (EPCI).


La Collectivité de Corse peut donc être légitimement considérée comme le chef de file naturel du projet sportif territorial. À ce titre, elle délivre des aides et lance des appels à projets afin d'accompagner les acteurs du monde sportif que sont les clubs, les ligues et comités, le Comité Régional Olympique et Sportif de Corse (CROSC), les communes et EPCI et enfin les athlètes et jeunes athlètes.

A la suite de la création de la collectivité unique en 2018, un règlement des aides transitoires a été adopté le 31 mai 2018 permettant d'accompagner cette profonde mutation dans les meilleures conditions.

La loi n° 2019-812 relative à la création de l'Agence Nationale du Sport, adoptée le 1er août 2019, est venue poser les bases de la nouvelle organisation du sport en France. En termes de gouvernance et sur le plan national, il s'agit d'une profonde mutation qui confie au mouvement sportif de nouvelles missions et aux collectivités territoriales la fonction de financeurs principaux du sport. L'intégration à la réflexion générale des acteurs économiques est également une nouveauté.

Toutefois, afin de mener une politique des sports adaptée aux besoins des acteurs insulaires, le Conseil exécutif a souhaité mettre en œuvre les conditions nécessaires à la co-construction de cette nouvelle politique publique, en anticipation des évolutions de la gouvernance du sport.

C'est ainsi qu'à partir du deuxième semestre 2018, un processus de concertation auprès de l'ensemble des acteurs du monde sportif a été mené. Plus de 300 personnes réunies sur 4 territoires de Corse, ainsi que les personnes ayant participé à distance, ont pu contribuer à co-construire leur politique sportive.



Le nouveau règlement des aides, adopté par l'Assemblée de Corse le 21 décembre 2020 (délibération n°20/220 AC), intègre l'ensemble des propositions retenues lors des différentes rencontres et concertations et entend constituer une base pérenne de l'action publique en matière de sport menée par la Collectivité de Corse, aux côtés des autres moyens dont elle dispose : moyens d'animation directe, mise à disposition de matériel, aide à l'ingénierie, conseil et expertise.

Il valorise ainsi les actions venant développer certains des axes forts de la politique sportive de la Collectivité, identifiés en concertation avec les acteurs, dont celles visant à favoriser l'accès des jeunes filles et des femmes à la pratique sportive. La prise en compte de cette thématique spécifique, en tant que critère de bonification financière, est déclinée au travers d'un panel d'aides visant à soutenir :


- le développement des disciplines sportives,
- les projets de développement des clubs sportifs permettant d'étendre et d'améliorer l'offre de pratiques sportives,
- l'organisation en Corse de manifestations sportives non compétitives d'envergure territoriale, inter-régionale, nationale, internationale,
- la réalisation de défis sportifs solidaires,
- l'organisation de manifestations sportives donnant lieu à la délivrance d'un titre.

Lutter contre les violences faites aux femmes

Si d'importants progrès ont été accomplis, différents diagnostics disponibles mettent en lumière les nombreux domaines où l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas effective.

La manifestation la plus brutale de ces inégalités demeure les violences faites aux femmes. Que ce soit dans le cadre familial ou professionnel, les femmes continuent de subir des violences.

De plus, depuis l'apparition de la Covid-19, les données et les rapports provenant de ceux évoluant en première ligne montrent que tous les types de violence contre les femmes et les filles, et surtout la violence domestique, se sont accrus. Pour reprendre les propos d'ONU Femmes en ce qui concerne les violences domestiques, on peut d'ailleurs parler de "pandémie de l'ombre".



En France, les interventions des forces de l'ordre à domicile ont en effet augmenté de +42% entre le 17 mars et le 12 mai 2020, pendant le 1er confinement, et les appels reçus au 3919 ont triplé pendant la période de mars à juin 2020 (source : chiffres clés de l'égalité, édition 2020, publiés par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances).

La Direction générale adjointe en charge des affaires sociales et sanitaires mène des actions à la fois de lutte et de prise en charge des femmes victimes de violence, et conduit également une politique de reconnaissance du droit des femmes à disposer de leur corps, ce qui contribue à la politique d'égalité femmes-hommes.


D'une part, dans le cadre de la prise en charge des femmes victimes de violence, et dans le droit fil des partenariats formalisés en 2019, au sein du protocole contre les violences faites aux femmes, les services poursuivent leur prise en charge de façon coordonnée avec les différents acteurs de la politique mise en œuvre. Ce protocole n'a été signé que pour la Haute-Corse.

Cette prise en charge est articulée à la façon d'un passage de relais depuis le signalement ou la détection des situations ; il s'agit d'organiser la prise en charge psychologique, juridique, sociale, professionnelle coordonnée avec l'ensemble des partenaires, forces de l'ordre, hôpital, parquet, associations, administrations d'état, services de la Collectivité, participant tous au traitement personnalisé des situations parfois diversifiées, mais ayant toutes comme déclencheur des faits de violences intra familiales.

Ainsi, la Collectivité, outre un suivi social adapté, met à disposition un intervenant social, présent de façon hebdomadaire au sein du commissariat de Bastia. Cette action est à développer à Ajaccio et dans le rural.

Mais aussi, dans certains pôles territoriaux, des lieux d'accueil dédiés permettent de recevoir, ou de mettre à l'abri pendant la journée, les femmes qui le désirent.

En parallèle, l'accent est mis sur une politique de communication. Progressivement, la parole des femmes semble se libérer, mais sans pour autant suivre le chemin qui permettra de travailler à la solution la plus appropriée à leur situation. En effet, peu de femmes portent plainte ou se confient à des professionnels. Pour une meilleure prise en compte, des acteurs professionnels périphériques sont formés à la détection : corps médical, personnel scolaire, sécurité civile...



Durant le 1er confinement, la DGA des affaires sociales et sanitaires a instauré une mesure d'urgence à travers la mise en ligne d'un numéro de téléphone vert (0800 084 185) pour les situations d'urgence, notamment concernant les violences conjugales. Cette mesure a permis d'assurer un service social territorialisé et de proximité en période de crise sanitaire, afin d'apporter une réponse ou orientation immédiate en réduisant les inégalités en termes de mobilité et afin d'améliorer l'accès aux droits des usagers.

En 2021, l'accent doit porter sur la mise en œuvre effective de l'Osservatoriu territoriale di e violenze contr'a e donne. En effet, toute réflexion implique de se baser sur des données chiffrées affinées et fiables permettant de construire les stratégies pour des réponses encore plus adaptées à l'éradication de ce fléau.

Le principe de sa création, adopté par la délibération N°18/300 AC de l'Assemblée de Corse à la séance du 12 juillet 2018, puis sur présentation des conclusions de la commission en charge des problématiques de violence lors de la session du 23 mai 2019 (délibération N°19/151 AC), s'inscrit, en outre, dans le cadre de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, en particulier sur l'axe relatif aux « actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et aux atteintes à leur dignité ».

Cet observatoire va ainsi permettre d'élaborer une véritable politique de lutte contre les violences faites aux femmes, de renforcer la mise en réseau et la cohérence avec l'ensemble des partenaires concernés, de rendre visibles les mécanismes générateurs de ces violences ainsi que le parcours des victimes afin de dégager des pistes d'action utiles à la construction d'une politique publique efficace.

L'Osservatoriu territoriale constitue ainsi tout à la fois, une instance d'animation partenariale, un lieu de réflexion et d'analyse des situations et de leurs mécanismes, un lieu de production de diagnostics, de propositions d'actions et/ou d'expérimentations et un lieu de ressources.

D'autre part, la politique de reconnaissance du droit des femmes à disposer de leur corps est conduite, au sein de la DGA, par la Direction de la promotion de la santé et de la prévention sanitaire (DPSPS).

Elle comporte plusieurs volets, dont, notamment :

- Le suivi des grossesses, désirées ou non :
 - En assurant la préparation à l'accouchement : ainsi, même pendant le confinement, les sages-femmes de PMI ont pu poursuivre leur mission en mettant en place un système de suivi des patientes par visio.
 - En poursuivant le suivi des femmes enceintes sur l'ensemble du territoire : 50 suivis ont ainsi été réalisés.
 - En permettant, malgré le confinement, la réalisation des IVG : 10 IVG ont pu être finalisées. Il faut souligner que 2020 a aussi vu la mise en place et l'ouverture de deux salles réservées aux IVG médicamenteuses au sein des services territorialisés, à l'Isola Rossa et à Lucciana.
- Les actions en direction de la petite enfance et de la jeunesse :
 - Pour lever les barrières à la formation qui impactent les mères de famille les plus précaires, la Collectivité, en partenariat avec l'association « Formation tout au long de la vie », a acheté 5 berceaux en crèches répartis sur tout le territoire. Ainsi, un frein est levé pour permettre à des mères de familles de dépasser certaines de leurs contraintes. Elles peuvent envisager plus sereinement les temps de formation professionnelle.
 - Pour aider à lever les stéréotypes sexistes, des groupes de parole sont conduits au niveau de l'école primaire afin que, dans le cadre d'une écoute bienveillante et respectueuse, les enfants puissent s'exprimer sur un certain nombre de thématiques liées à l'égalité femmes-hommes. Il est à noter qu'au début de l'année 2020, une école a poursuivi le travail en visio.
 - Le colloque annuel, permettant la participation d'adolescents à la présentation de sujets en lien avec la situation de la femme et donc l'égalité femmes-hommes, a dû être reporté compte tenu des nécessités sanitaires. Le sujet de cette année concernait les « rumeurs et préjugés ».

IV. A Cullettività cum'e patrone

La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

Cf. Bilan social

RAPPORT

ÉGALITÉ

FEMMES - HOMMES

2020

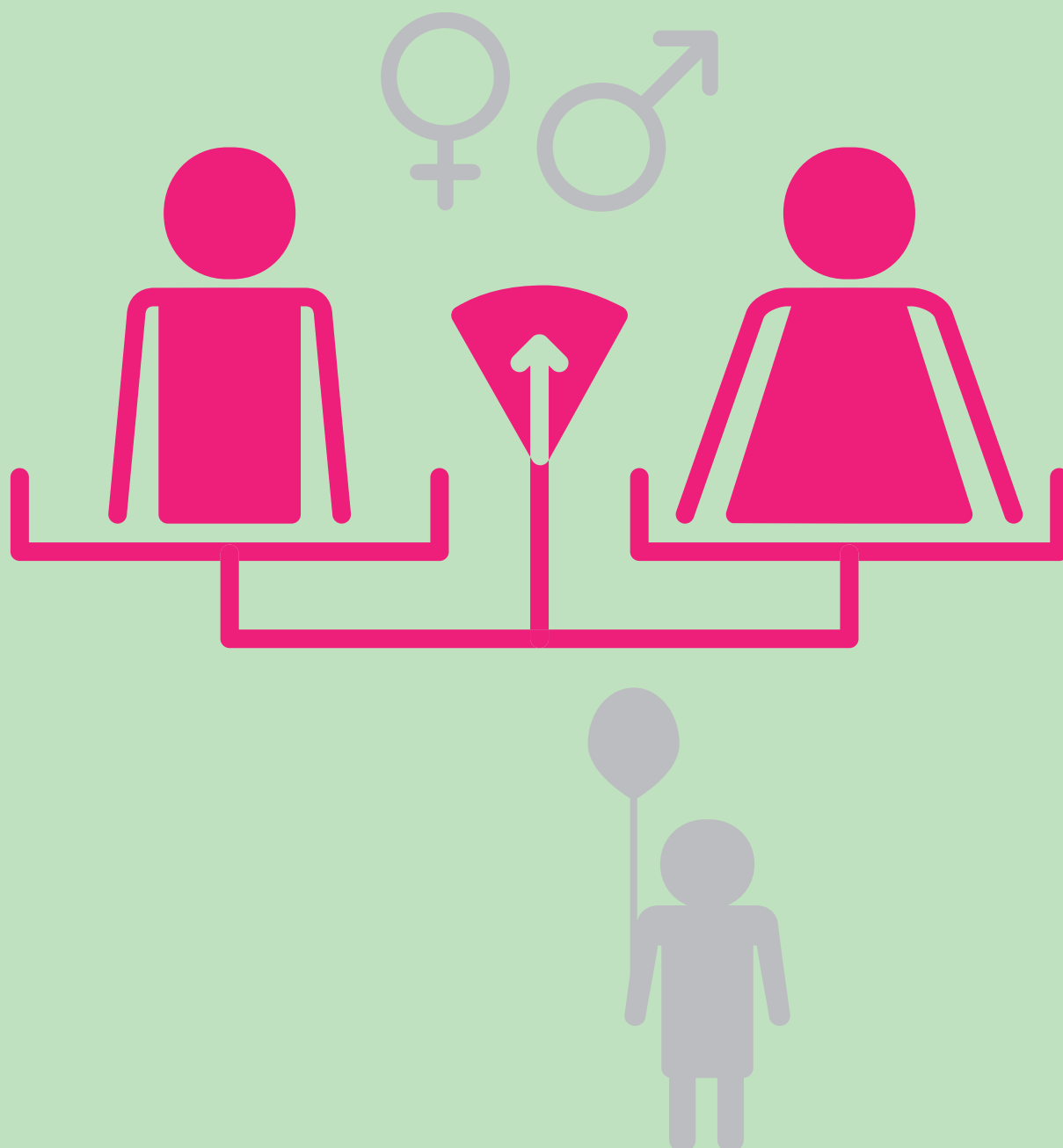


Table des matières

1. LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI	4
1.1 Les effectifs de la Collectivité de Corse	4
➤ NOMBRE D'AGENTS TITULAIRES	4
➤ REPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS PAR FILIERES	7
➤ NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS	8
➤ PYRAMIDE DES AGES	8
➤ AGE MOYEN DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS	9
1.2 Durée du travail	10
➤ REPARTITION TEMPS COMPLET/TEMPS NON COMPLET DE L'EFFECTIF PERMANENT	10
➤ REPARTITION DES TEMPS PARTIELS	10
1.3 Positionnement	11
➤ REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS L'ENCADREMENT	11
1.4 Promotions	12
➤ REPARTITION DES AVANCEMENTS	12
➤ AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE PAR FILIERE	13
1.5 Flux de personnel	14
➤ LES DEPARTS PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	14
➤ LES DEPARTS PAR MOTIF	14
➤ LES ARRIVEES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	15
➤ LES ARRIVEES PAR MOTIF	15
1.6 Les positions statutaires particulières	16
➤ A L'EXTERIEUR DE LA REGION	16
➤ AU SEIN DE LA REGION	16
1.7 Le compte épargne temps	16
➤ NOMBRE DE CET	16
➤ NOMBRE DE JOURS ACCUMULES	17
➤ NOMBRE DE JOURS UTILISES PAR TYPE DE CONSOMMATION	17

2. LES ABSENCES AU TRAVAIL	18
➤ REPARTITION DES ABSENCES PAR MOTIF	18
➤ REPARTITION DES ABSENCES MEDICALES PAR TRANCHE D'AGE	20
➤ ABSENTEISME AU SEIN DES EPLE	20
3. LA FORMATION	21
➤ NOMBRE D'AGENTS AYANT PARTICIPE A AU MOINS UNE FORMATION EN 2019	22
➤ NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT	22
➤ TAUX D'ACCES A LA FORMATION DES AGENTS PERMANENTS.....	23
4. LA REMUNERATION	22
➤ SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE.....	22
➤ PRIMES ET INDEMNITES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE	27
➤ PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LE SALAIRE BRUT	29
➤ SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL PAR DECILE	29
5. PROTECTION SOCIALE	30
➤ NOMBRE DE BENEFICIAIRES	30
➤ MONTANT DES PARTICIPATIONS	30

Préambule :

Le présent rapport constitue le passage d'une étape importante pour la Collectivité de Corse. En effet, depuis la création de notre collectivité seule la juxtaposition des trois bilans sociaux des anciennes collectivités fusionnées a été présentée en comité technique en 2018.

La production du présent document permet donc d'établir un premier constat quantitatif et qualitatif de la structure de la CDC. Néanmoins, cet état des lieux, constituant une référence, sera complété par un travail d'analyse approfondie de l'état de la collectivité. En effet, la mission « observatoire social », au-delà de l'obligation réglementaire de produire le rapport social unique annuellement à compter de janvier 2021, développera et personnalisera les indicateurs permettant d'analyser la structure de la collectivité. Ce même travail permettra d'instaurer un baromètre de suivi des indicateurs ainsi que des critères de comparaison avec des collectivités de même strate démographique ou aux compétences similaires. Enfin, conformément aux directives de la « Direction Générale des Collectivités Locales » les méthodes de calcul des indicateurs seront clairement définies et s'appliqueront à l'ensemble des dossiers produits par le pôle RH. Cela permettra ainsi d'éclairer et de faciliter le suivi des différents rapports présentés à votre comité.

Il est à noter que l'état de la collectivité présenté ci-après n'est pas représentatif des réformes entreprises par l'autorité en matière de politique de ressources humaines. Si les projets et délibérations fondateurs en la matière ont été votés en 2019, leur mise en œuvre a été partielle sur cette même année, objet de la présente étude. Ainsi, le rapport qui vous sera présenté en 2021 au titre de l'année 2020 rendra compte des réformes structurantes en matière de conditions d'emplois des agents de la CDC.

Introduction :

Le statut de la fonction publique garantit l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière de conditions d'emploi. Il convient donc de mettre en œuvre ce principe notamment en matière de déroulement de carrière, d'accès aux emplois à responsabilité, de conditions de travail, de formation et de rémunération.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (articles 50 à 58). Conformément à l'article 51, les collectivités territoriales présentent en Comité technique un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. Pour mieux comprendre l'origine et l'évolution des inégalités entre hommes et femmes afin de mieux les corriger, un travail d'analyse est indispensable sur la base des données recueillies en matière de composition des effectifs, de temps de travail, de promotions, rémunérations, de recrutements et de formations.

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2020. Au de-là du nécessaire respect de la loi, la Collectivité de Corse en sa qualité d'employeur, matérialise à travers ce document, sa volonté de mieux comprendre la situation actuelle afin d'agir de manière précise et déterminée.

1. LES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI

1.1 Les effectifs de la Collectivité de Corse

Au 31 décembre 2019, l'effectif de la Collectivité de Corse est de 4401 agents. Il se compose d'agents titulaires (90,6 %) et d'agents contractuels (9,4 %). La répartition femmes-hommes est de 2087 femmes et 2314 hommes.

Au niveau national, le taux de féminisation au 31/12/2018 était de 61,3 % dans la FPT, 56 % dans la FPE et 78% dans la FPH¹.

Au sein de la Collectivité de Corse, ce taux est de 47,4 %. Les compétences exercées par la Collectivité de Corse, qui emploie une forte proportion de métiers techniques, sont à l'origine de cette masculinisation des effectifs.

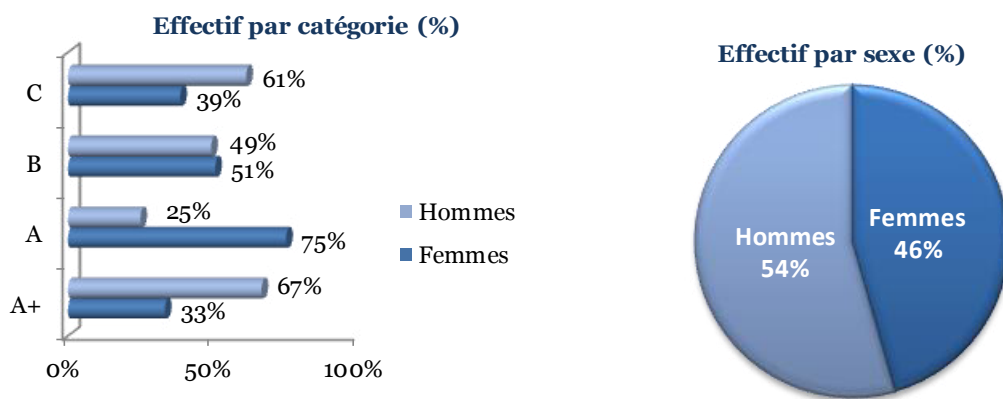
➤ NOMBRE D'AGENTS TITULAIRES

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global		
	Nb F	Nb F ETP	% F/F	Nb H	Nb H ETP	% H/H	Nb	Nb ETP	%
A+	17	17	0,93%	34	34	1,57%	51	51	1,28%
A	455	443,20	25,01%	151	150,3	6,96%	606	593,5	15,20%
B	251	245,30	13,80%	244	243,6	11,25%	495	488,9	12,41%
C	1096	1066,10	60,25%	1740	1730,3	80,22%	2836	2796,4	71,11%
Total	1819	1771,6	100%	2169	2158,2	100,00%	3988	3878,8	100,00%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2019

Les effectifs rémunérés au 31/12/19 ont été recensés conformément à l'indicateur 1.1.1. Ces résultats ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports dont les résultats répondent à d'autres modes de calcul.

¹ Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, point stat, juin 2020

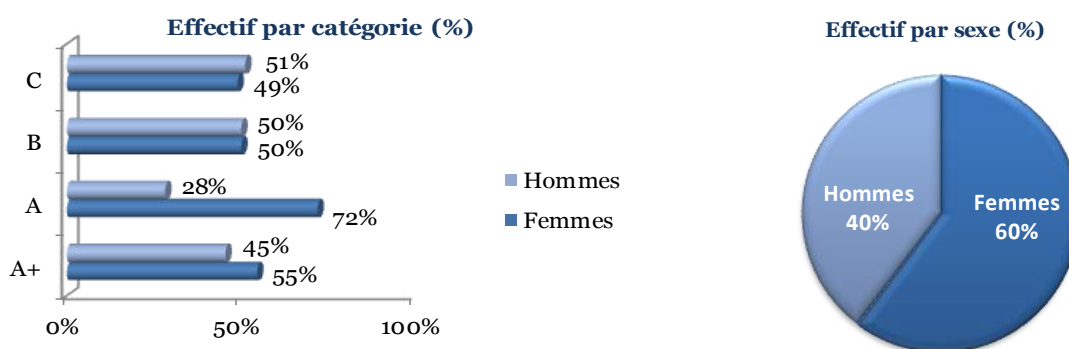


NOMBRE DE CONTRACTUELS SUR EMPLOIS PERMANENTS

catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global		
	Nb F	Nb F ETP	% F/F	Nb H	Nb H ETP	% H/H	Nb	Nb ETP	%
A+	6	5	4,35%	5	5	5,49%	11	10	4,80%
A	79	78,70	57,25%	31	30,6	34,07%	110	109,3	48,03%
B	9	9,00	6,52%	9	9	9,89%	18	18	7,86%
C	44	44,00	31,88%	46	46	50,55%	90	90	39,30%
Total	138	136,7	100%	91	90,6	100,00%	229	217,3	100,00%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2019

Les effectifs rémunérés au 31/12/19 ont été recensés conformément à l'indicateur 1.2.1. Ces résultats ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports dont les résultats répondent à d'autres modes de calcul.

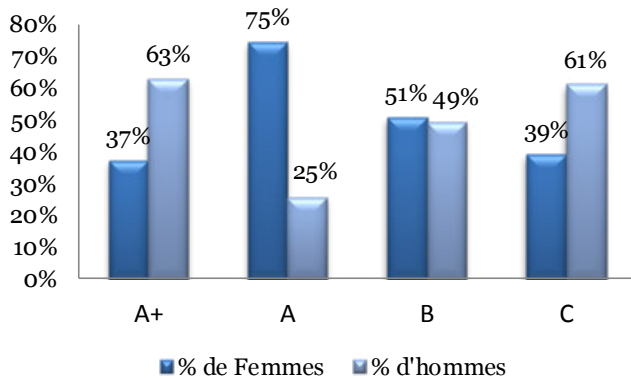


Globalement sur l'ensemble des emplois permanents, les agents de la collectivité appartiennent majoritairement à la catégorie C (69,38 %). Les catégories A (A+ inclus) et B représentent respectivement 18,45 % et 12,17 % de l'effectif permanent. Au 31/12/2018, la FPT recensait 9,7 % d'agents en catégorie A, 14,7 % en catégorie B et 75,6 % en catégorie C².

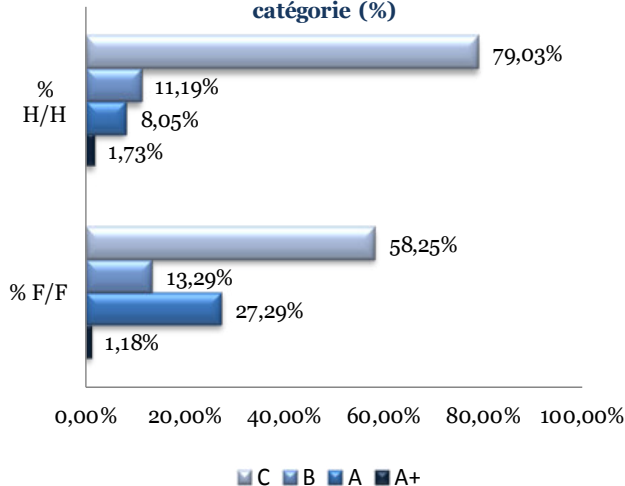
La répartition de l'effectif permanent par catégorie hiérarchique révèle que les femmes sont majoritaires en catégorie A (A+ inclus) et B et les hommes majoritaires en catégorie C. En ce qui concerne la répartition au sein de chaque sexe, on note que 28,46 % des femmes sont classées en catégorie A (A+ inclus) alors que les hommes ne sont que 9,78%.

² Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, point stat, juin 2020

Part hommes/femmes par catégorie (%)



Part des hommes et femmes dans chaque catégorie (%)



Au sein de la CDC, les emplois de catégorie A+ sont majoritairement masculins (62,9% pour les hommes contre 37,10 % pour les femmes) alors que dans la FPT au 31/12/2017*, ces emplois sont les plus féminisés avec 55 % de femmes. Au niveau de la catégorie A, on observe une surreprésentation des femmes (2,5 fois plus de femmes que d’hommes) au sein de la collectivité. La féminisation de cette catégorie résulte principalement des filières administratives, sociales et médico-sociales dont les métiers sont majoritairement exercés par des femmes. Cette composition trouve son origine en partie par la fusion deux anciens départements, chefs de file en matière sociale et

médico-sociale. Concernant notre collectivité, on catégorie B, on note une relative mixité entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne la catégorie C, la masculinisation résulte principalement de l’effet métier au niveau de la filière technique (agents des routes, forestiers sapeurs). Dans la FPT au 31/12/2017, les agents territoriaux appartiennent majoritairement à la catégorie C (75,7%) et près de neuf agents de catégorie C sur dix relèvent de la filière technique. A l’opposé, c’est dans les filières administratives, culturelles et médico-sociales que la part des agents de catégorie A est la plus élevée.

***Données nationales**

FPT : au 31/12/2017, 62,2% des cat A sont des femmes, 63,4% en cat B, 60,8% en cat C

FPT région : 59,5 % des cat A sont des femmes, 62,6% en cat B, 58,1% en cat C

FPE : 62,1% des cat A sont des femmes, 41,9% en cat B et 53,9% en cat C

FPH : 74,6% des cat A sont des femmes, 82,3% en cat B et 78,4% en cat C

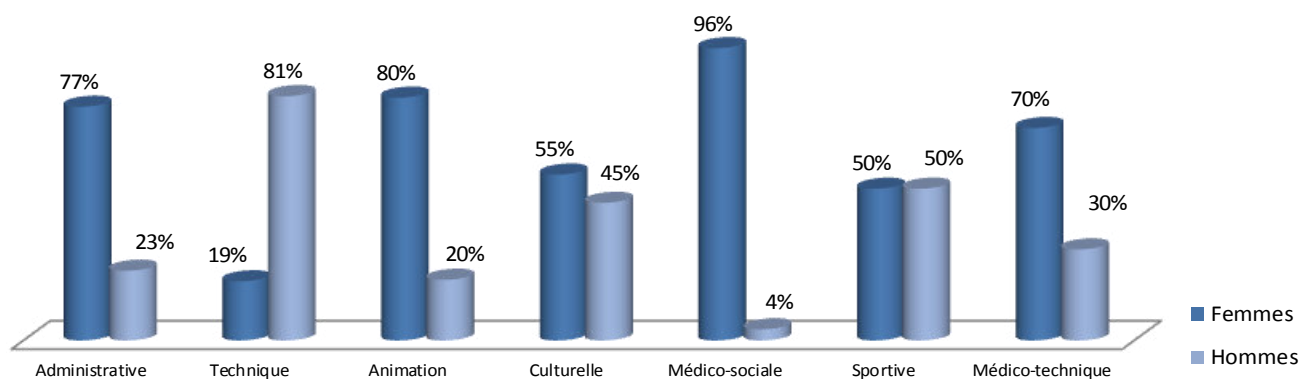
(Source : Direction Générale de l’Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel sur l’état de la fonction publique édition 2019)

➤ REPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS PAR FILIERES

	A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	209	103	216	58	694	173	1119	334
Technique	37	85	26	188	388	1589	451	1862
Animation			3	2	21	4	24	6
Culturelle	11	13	5	1	25	20	41	34
Médico-sociale	94	4	1		10		105	4
Sportive			2	2			2	2
Médico-technique	1	1	6	2			7	3
Sociale	205	15	1		2		208	15
Total	557	221	260	253	1140	1786	1957	2260

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2019

Part hommes/femmes par filière (%)



L'effectif permanent de la Collectivité de Corse est globalement constitué de la filière technique (54,91 %) et de la filière administrative (34,46 %) avec principalement :

- La filière administrative est majoritairement féminine (1453 agents, 1119 femmes, 334 hommes)
- La filière technique est majoritairement masculine (2315 agents, 451 femmes, 1864 hommes)
- La filière sociale est majoritairement féminine (223 agents, 208 femmes, 15 hommes)

La typologie des filières est marquée par la division sexuelle du travail. Les hommes sont majoritaires dans la filière technique (80,52 %) et les femmes majoritaires dans les autres

filières et notamment la filière administrative (77 %), la filière sociale (94,12%) et la filière médico-sociale (96,33 %).

Données nationales

FPT : au 31/12/2016, les filières les plus féminisées étaient la filière sociale et médico-sociale (85,2%), administrative (82%), médico-technique (78%) et animation (72%)

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel égalité hommes-femmes, édition 2018)

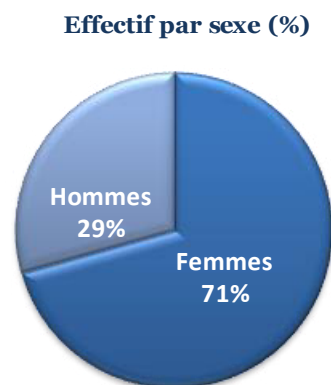
« La répartition des femmes et des hommes dans les métiers de la fonction publique, et notamment au sein de la fonction publique territoriale, est encore très liée aux représentations stéréotypées des rôles sociaux et sociétaux. »

➤ **NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS SUR EMPLOIS NON PERMANENTS**

	Femmes	Hommes
Collaborateurs de cabinet	4	4
Assistantes familiales	72	8
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	16	16
Personne ayant bénéficié d'un emploi aidé	1	1
Apprentis	23	14
Vacataires	7	3
Autres (*)	7	8
Total	130	54

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2019

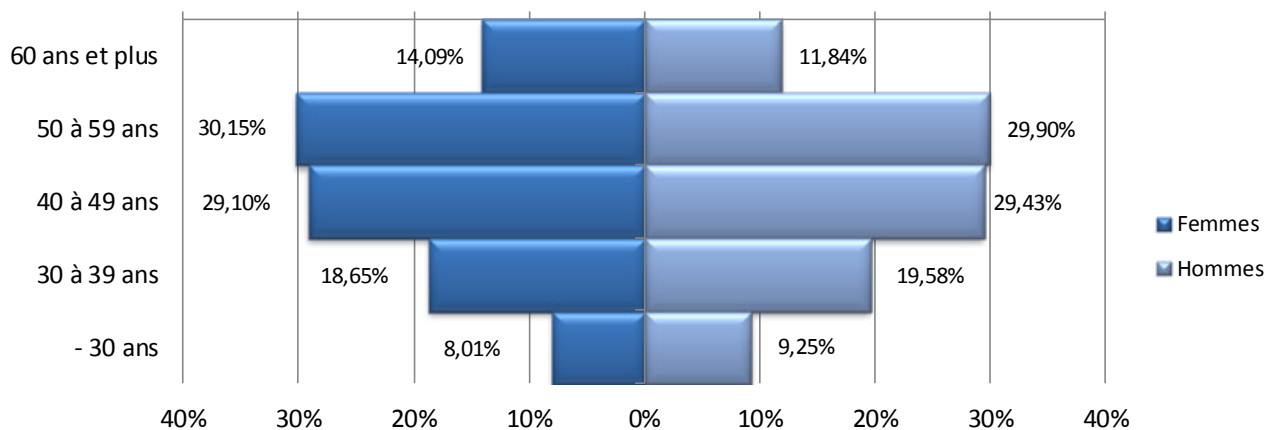
(*) collaborateurs de groupes politiques



Les effectifs rémunérés aux 31/12/19 ont été recensés conformément à l'indicateur 1.3.1. Ces résultats ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports dont les résultats répondent à d'autres modes de calcul.

L'effectif non permanent est principalement constitué de femmes avec près de 40 % pour les assistants familiaux, métier majoritairement occupé par des femmes. On note également la présence de 37 apprentis dont 62% sont des femmes.

➤ **PYRAMIDE DES AGES**



Champ : emplois permanents et non permanents en activité rémunéré au 31/12/2019

Lecture : 8,01 % de l'effectif féminin a moins de 30 ans

Données nationales

FPT : au 31/12/2016, la part des 50 ans et plus était de 38,9%

FPT région : au 31/12/2016, la part des 50 ans et plus était de 45,5%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel égalité hommes-femmes, édition 2018)

42,92 % de l'effectif global de la Collectivité de Corse a plus de 50 ans (12,91 % plus de 60 ans). La proportion de femmes et d'hommes est globalement homogène entre les différentes tranches d'âge. On observe toutefois que les hommes sont plus représentés dans les tranches 30/39 ans et 40/49 ans. A contrario, les femmes sont plus représentés dans les tranches 50/59 ans et 60 ans et plus.

En ce qui concerne la part des moins de 30 ans, on relève un taux assez faible de 8,66 % de l'effectif global avec 3,80 % pour les femmes et 4,86 % pour les hommes.

Données nationales

FPT : au 31/12/2016, la part des moins de 30 ans était de 5,5% pour les hommes et 4,5% pour les femmes
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel égalité hommes-femmes, édition 2018)

➤ AGE MOYEN DES AGENTS SUR EMPLOIS PERMANENTS

- par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	46,6	50,3	47,7
Catégorie B	50,6	49,7	50,1
Catégorie C	46,2	45,3	45,7
Total	46,9	46,3	46,6

Champ : emplois permanents en activité rémunéré au 31/12/2019

- par statut

	Femmes	Hommes	Total
Titulaire	47,4	46,5	46,9
Contractuel	40,6	41,2	40,9
Total	46,9	46,3	46,6

Champ : emplois permanents en activité rémunéré au 31/12/2019

On relève au sein de la Collectivité de Corse un âge moyen comparable entre les femmes et les hommes sur les emplois permanents (46 ans). Au niveau des catégories hiérarchiques, les hommes sont plus âgés en catégorie A et inversement, les femmes sont plus âgées en catégories B et C. En matière de statut, les femmes sont plus âgées au niveau des titulaires et inversement moins âgées au niveau des contractuels.

Données nationales

FPT : au 31/12/2016, l'âge moyen par catégorie était de :

Femmes A : 45,8 ans	Hommes A : 47,3 ans
Femmes B : 44,4 ans	Hommes B : 45,3 ans
Femmes C : 45,5 ans	Hommes C : 44,7 ans

FPT région : au 31/12/2016, l'âge moyen des femmes est de 48,1 ans et de 47,6 ans pour les hommes

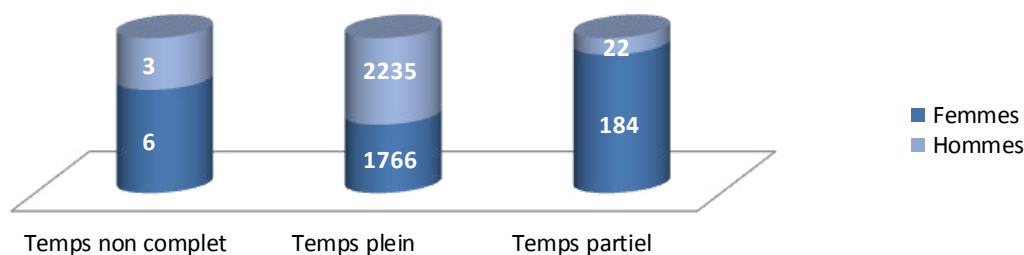
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel égalité hommes-femmes, édition 2018)

1.2 Durée du travail

➤ REPARTITION TEMPS COMPLET/TEMPS NON COMPLET DE L'EFFECTIF PERMANENT

On note que 99,80% de l'effectif permanent (4208 agents) sont sur des postes à temps complet et 0,2 % (9 agents) sur des postes à temps non complet. Au niveau des postes à temps complet, 95,1 % sont à temps plein (dont 55,8 % de femmes) et 4,8 % sont à temps partiel (dont 89,3 % de femmes).

Répartition de l'effectif permanent selon le type de temps



➤ REPARTITION DES TEMPS PARTIELS

- par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	Total	Part des temps partiel (%)
Cat A	57	3	60	7,72
Cat B	20	2	22	0,04
Cat C	107	17	124	4,25
Total	184	22	206	4,88

Champ : effectif sur emplois permanents en activité rémunéré au 31/12/2019

- par taux

	Femmes	Hommes	Total
50%	7	5	12
60%	4	2	6
70%	3		3
80%	142	14	156
90%	28	1	29
Total	184	22	206

Champ : effectif sur emplois permanents en activité rémunéré au 31/12/2019

Données nationales
 FPT : au 31/12/2017, 20,3% des agents étaient à temps partiel avec 29,4% pour les femmes et 7,3% pour les hommes
 (Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2019)

Le recours au temps partiel est essentiellement utilisé par les femmes (89,32 %) et principalement par les agents de catégorie C qui représentent 58,15 % suivi par les agents de catégorie A avec 30,98 %.

Il convient de souligner que 79% des femmes à temps partiel ont un enfant de moins de moins de 17 ans. Plus de 77 % des femmes à temps partiel ont choisi de travailler à 80% et 79% des agents bénéficient d'un temps partiel sur autorisation (163 agents dont 144 femmes).

Selon le Conseil Economique Social et Environnemental, le recours au temps partiel par les femmes tient du partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les hommes et les femmes³.

Etre parent a donc des conséquences importantes pour les femmes en terme de situation professionnelle notamment au niveau du temps de travail. Selon l'INSEE⁴, les femmes déclarent que leurs responsabilités familiales les ont amenées à réduire leur temps de travail. Le temps partiel est ainsi le principal levier et près de 31% des femmes ayant des responsabilités familiales sont à temps partiel contre 4 % des hommes.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans la sphère privée reste un enjeu majeur de l'égalité des sexes afin de permettre aux femmes d'être moins pénalisées dans la sphère professionnelle.

1.3 Positionnement

➤ **REPARTITION FEMMES/HOMMES DANS L'ENCADREMENT**

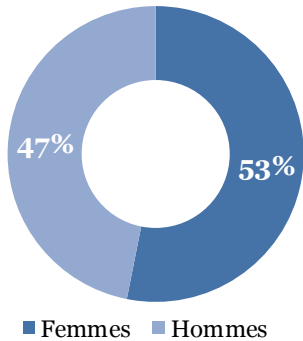
		Femmes	Hommes	Total
1er niveau	Emploi fonctionnel	3	7	10
	Assimilés DGA (*)	3	2	5
	Adjoint au DGA	2	1	3
	Chargé de mission auprès DGS/DGA	6	7	13
	Directeur	25	25	50
	Directeur adjoint (**)	25	34	59
	Secrétaire général auprès DGA	7	2	9
2ème niveau	Chef de service (***)	116	87	203
Total		187	165	352

(*) inspectrice générale, secrétaires généraux Conseil Exécutif/Assemblée et secrétaires généraux CESEC /Chambre des Territoires

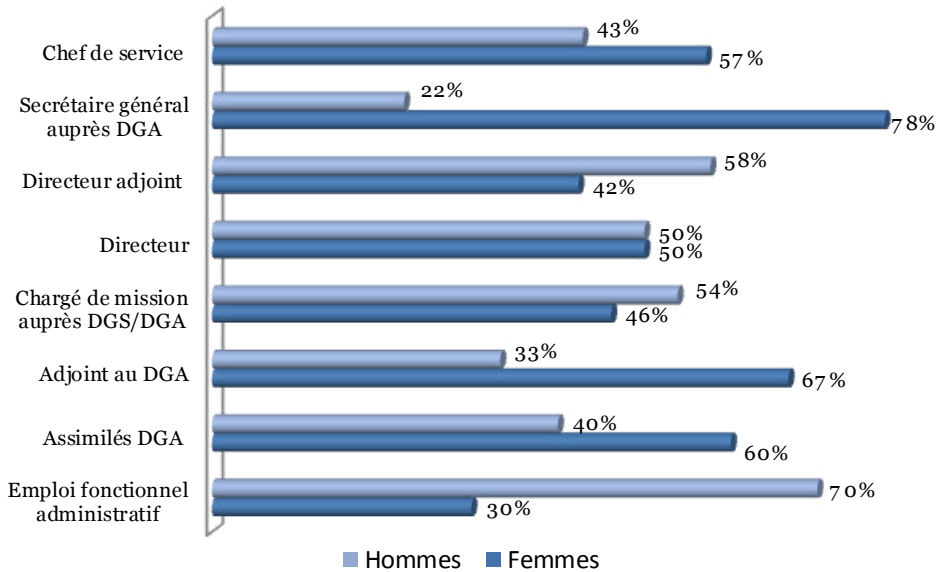
(**) inclus postes de chef d'agence

(***) inclus postes de chef de mission et chef d'antenne

Part hommes/femmes dans l'encadrement (%)



Répartition des postes d'encadrement selon le sexe (%)



³ Conseil économique, social et environnemental : femmes et précarités, février 2013

⁴ INSEE, enquête emploi 2018

Les postes d'encadrement de 1^{er} et 2^{ème} niveau sont majoritairement occupés par des femmes puisqu'elles représentent 53 % de l'ensemble des encadrants. On observe que le 1^{er} niveau d'encadrement est occupé par des hommes avec 78 postes contre 71 pour les femmes. On peut également relever un équilibre entre les deux sexes sur les postes de directeurs.

Concernant les postes de 2^{ème} niveau d'encadrement, on note une forte proportion de femmes avec 116 postes soit plus de 57% des chefs de service.

Données nationales

FPT : au 31/12/2017, 32,4% des femmes occupaient des postes d'encadrement supérieur ou de direction

FPH : au 31/12/2017, 48,6% des femmes occupaient des postes d'encadrement supérieur ou de direction

FPE : au 31/12/2016, 33% des femmes occupaient des postes d'encadrement supérieur ou de direction

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2019)

1.4 Promotions

Le déroulement de carrière d'un agent est garanti par son statut. Traditionnellement, son avancement peut s'opérer selon trois modes :

- L'avancement de grade : il permet l'accès au grade supérieur en fonction des conditions d'échelon et d'ancienneté
- La promotion interne : elle permet d'accéder à un cadre d'emplois supérieur suite à un examen professionnel ou en fonction des conditions d'échelon, d'ancienneté
- La réussite aux concours internes

➤ REPARTITION DES AVANCEMENTS

	Femmes	Hommes	Total
avancement d'échelon	579	738	1317
Avancement de grade et promotion interne	184	273	457

En 2019, 1317 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon soit 33% de l'effectif des titulaires et 457 agents d'un avancement de grade soit 11,46 %.

Il convient de préciser que 44 % des avancements d'échelons et 40 % des avancements de grade concernent les femmes.

➤ AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE PAR FILIERE

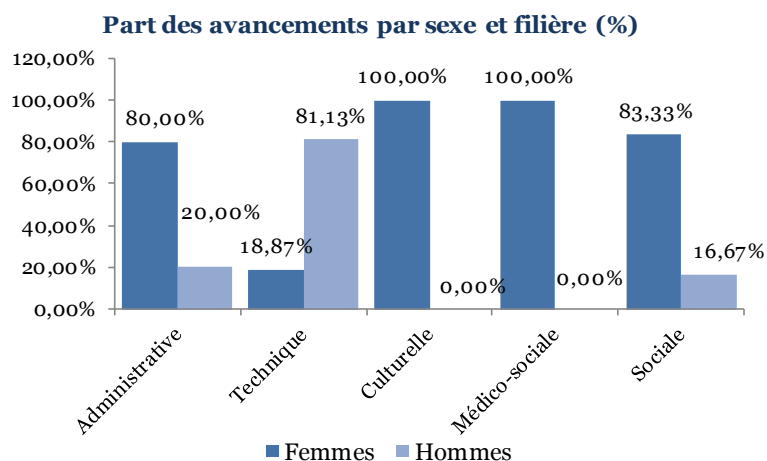
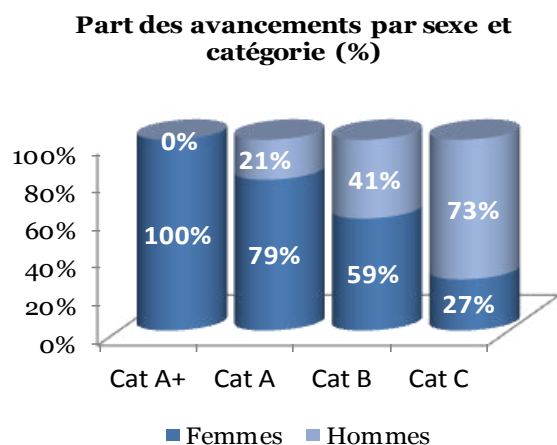
Pour assurer la plus grande garantie d'égalité de traitement, la Collectivité de Corse a mis en place divers outils assurant une traçabilité et une transparence, deux conditions essentielles d'égalité de traitement.

Ainsi, l'avancement de grade et la promotion interne sont opérés sur la base de critères connus de tous permettant ainsi une aide à la décision.

La décomposition par catégorie des 457 avancements 2019 est la suivante :

	A+		A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	1		18	7	43	12	26	3
Technique			1	1	1	21	55	223
Animation								
Culturelle					3		1	
Médico-sociale			4				1	
Sportive								
Médico-technique								
Sociale			30	6				
Total	1	0	53	14	47	33	83	226

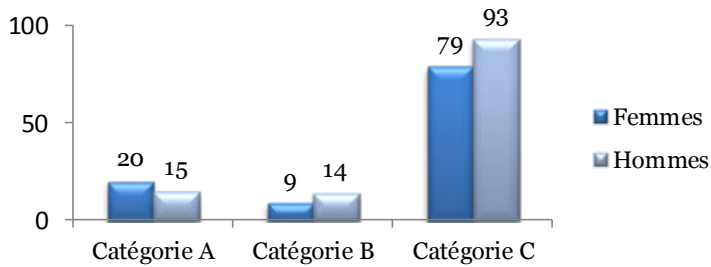
Champ : avancement de grade, promotion interne, nomination suite réussite concours



En 2019, les avancements de grade concernent essentiellement la filière technique (302 agents dont 81,13% d'hommes et 18,87 % de femmes) et la filière administrative (110 agents dont 80 % de femmes et 20 % d'hommes). La catégorie C concentre 67,61 % des avancements (73% pour les hommes et 27 % pour les femmes), la catégorie B 17,51 % (59% pour les hommes et 41 % pour les femmes) et la catégorie A (A+ inclus) 14,88 %. Globalement, on note qu'il y a une surreprésentation des hommes qui ont avancé en grade.

1.5 Flux de personnel

➤ LES DEPARTS PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



➤ LES DEPARTS PAR MOTIF

	Femmes	Hommes	Total
Mise en disponibilité	8	12	20
Congé parental	1		1
Depart en retraite	35	40	75
Fin de contrat (*)	62	37	99
Fin de détachement	1	1	2
Licenciement	1	1	2
Mutation	6	3	9
Détachement	2	1	3
Démission	2	2	4
Décès	5	3	8
Radiation	1	1	2
Mise à disposition	3	2	5
Total	127	103	230

Champ : emplois permanents

(*) inclus contractuels nommés stagiaires

Les effectifs rémunérés aux 31/12/19 ont été recensés conformément à l'indicateur 1.5.0. Ces résultats ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports dont les résultats répondent à d'autres modes de calcul.

En 2019, on comptabilise 55,22 % de départs chez les femmes contre 44,78 % pour les hommes.

Chez les fonctionnaires, les départs en retraite sont prédominants : ils représentent 59,06 % des départs (46,67 % des départs sont des femmes).

L'âge moyen de départ en retraite est de 64,5 ans pour les femmes et 63,9 ans pour les hommes.

Données nationales

FPT : en 2017, l'âge moyen des retraités était de :

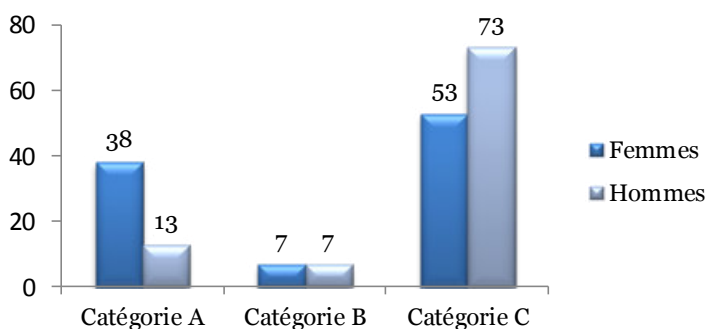
Femmes : 60,9 ans Hommes : 61,6 ans

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel égalité hommes-femmes, édition 2018)

Avec 15,75 %, la mise en disponibilité constitue la deuxième cause de départ au sein des fonctionnaires (40 % des départs en disponibilité sont des femmes). Les autres motifs représentent 25,19 % des départs.

La fin de contrat reste le principal motif de départ des contractuels sur emplois permanents et représentent 96,12 % (62,63 % des fins de contrat concernent les femmes). Il convient toutefois de préciser que sur les 99 fins de contrats, 46 concernent des contractuels nommés stagiaires dans l'année (21 hommes et 25 femmes).

➤ **LES ARRIVEES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE**



➤ **LES ARRIVEES PAR MOTIF**

	Femmes	Hommes	Total
Recrutement	31	37	68
Réintégration d'agents	6	4	10
Recrutement par voie de concours	6		6
Recrutement par voie de détachement	7	3	10
Recrutement par voie de mutation	8	1	9
Recrutement contractuels	40	48	88
Total	98	93	191

Champ : emplois permanents

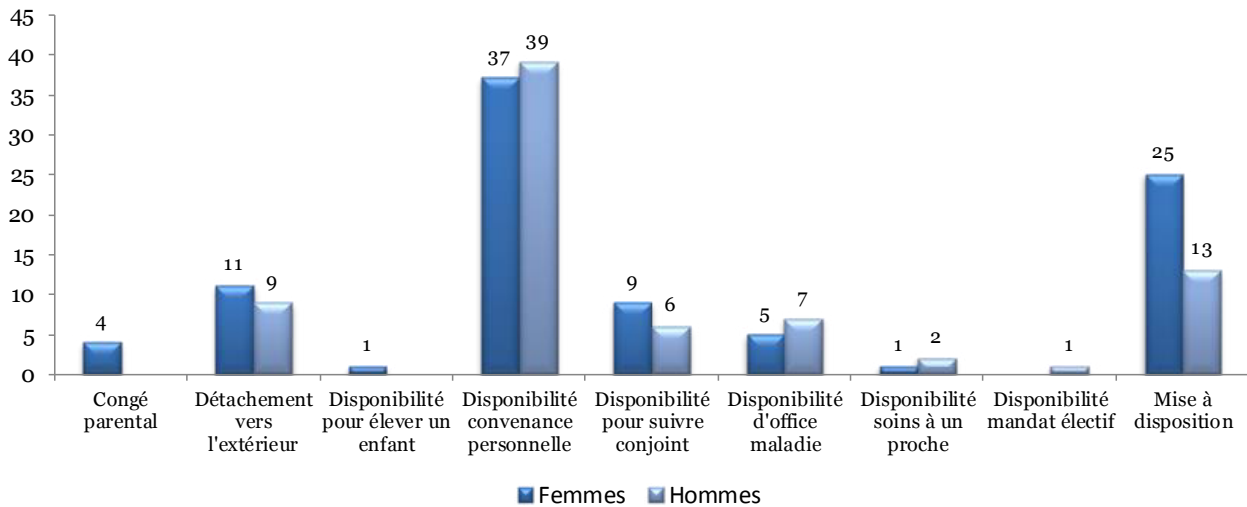
Les effectifs rémunérés aux 31/12/19 ont été recensés conformément à l'indicateur 1.5.1. Ces résultats ne sauraient être comparés à d'autres études ou rapports dont les résultats répondent à d'autres modes de calcul.

En 2019, 51,31 % des arrivées concernent les femmes contre 48,69 % pour les hommes. 46,07 % des arrivées sur emploi permanent correspondent à une arrivée de contractuel. Il faut noter que 37,5 % de ces arrivées concernent des remplacements temporaires de titulaires ou de contractuels (12 femmes et 21 hommes).

1.6 Les positions statutaires particulières

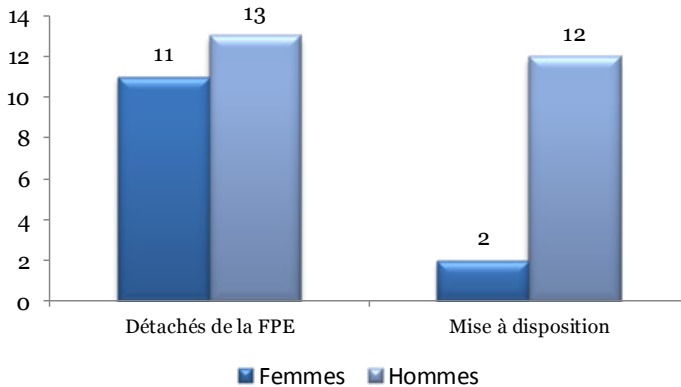
➤ A L'EXTERIEUR DE LA COLLECTIVITE DE CORSE

Au total : 93 femmes (54,71 %) et 77 hommes (45,29 %), soit 170 agents



➤ AU SEIN DE LA COLLECTIVITE DE CORSE

Au total : 13 femmes (34,21 %) et 25 hommes (65,79 %), soit 38 agents

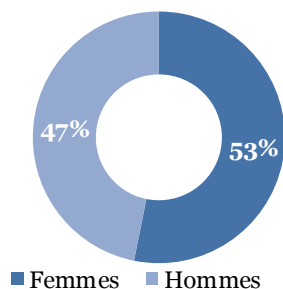


1.7 Le compte épargne temps

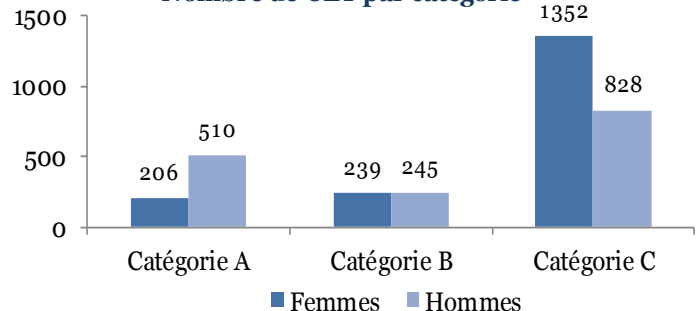
➤ NOMBRE DE CET

Fin 2019, 3380 agents détiennent un compte épargne temps (CET), dispositif mis en place en août 2004. Parmi ces agents, 134 ont ouvert un CET au cours de l'année 2019 (71 hommes et 63 femmes).

Nombre de CET par sexe (%)



Nombre de CET par catégorie



En 2019, la part d'agents sur emploi permanent, toutes catégories confondues, détenant un CET est de 80,15% (79,51 % des hommes et 80,89 % des femmes). Les agents de catégorie C sont les plus concernés : 64,50 % d'entre eux détiennent un CET en 2019, contre 14,32 % des agents de catégorie B et 21,18 % des agents de catégorie A.

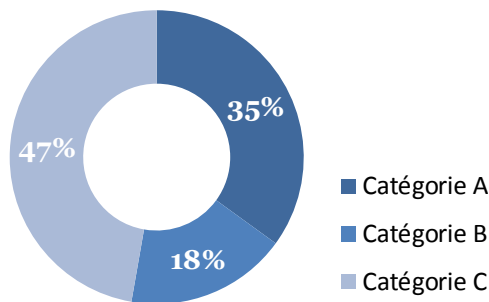
Au niveau de la répartition par sexe, les hommes possèdent plus souvent un CET que les femmes (respectivement 53 % et 47 %). Ce constat n'est pas valable pour toutes les catégories hiérarchiques. Les femmes de catégorie C (37,98 %) ont moins souvent un CET que les hommes (62,02 %). A l'inverse, chez les agents de catégorie A et B, les femmes ont plus souvent un CET (respectivement 71,23% et 50,62%).

➤ **NOMBRE DE JOURS ACCUMULES**

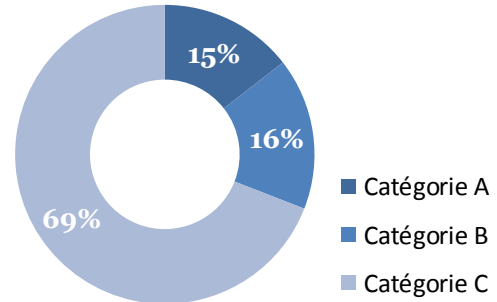
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	25 883	14 271	40 154
Catégorie B	13 143	16 238	29 381
Catégorie C	34 953	68 173	103 126
Total	73 979	98 682	172 661

Champ : agents sur emploi permanent présents au 31/12/2019

Répartition des jours accumulés par les femmes par catégorie (%)



Répartition des jours accumulés par les hommes par catégorie (%)



Fin 2019, les hommes ont accumulé plus de jours que les femmes sur leur CET : 57,15 % des jours pour les hommes contre 42,85 % pour les femmes. La catégorie C concentre 59,73 % des jours contre 17,02 % pour les agents de catégorie B et 40,13 % pour les agents de catégorie A.

Les hommes de catégorie B et C ont accumulé plus de jours au 31/12/2019 (respectivement 55,27 % et 66,11 %). A l'inverse, les femmes de catégorie A ont plus de jours que les hommes (respectivement 64,46 % et 35,54 %).

➤ **NOMBRE DE JOURS UTILISES PAR TYPE DE CONSOMMATION**

Sur l'ensemble des jours utilisés en 2019, 77,64 % ont été indemnisés (dont 42,16 % pour les hommes de catégorie C), 19,18 % l'ont été sous forme de congés et 3,18 % ont été versés au titre de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique RAFFP.

	Femmes			Hommes		
	Nb jours RAFFP	Nb jours indemnisés	Nb jours utilisés en congés	Nb jours RAFFP	Nb jours indemnisés	Nb jours utilisés en congés
Catégorie A	304	2548	835	49	2358	211
Catégorie B	85	1458	606	35	2735	258
Catégorie C	156	3448	1560	262	9145	1888
Total	545	7454	3001	346	14238	2357

Champ : agents sur emploi permanent présents dans l'année 2019

2. LES ABSENCES AU TRAVAIL

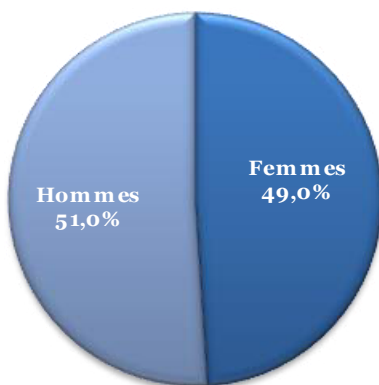
➤ REPARTITION DES ABSENCES PAR MOTIF

		Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (*)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Medical	maladie ordinaire	921	826	39 725	34 876
	longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	64	66	17 284	17 905
	accident du travail et maladie professionnelle	107	230	11 761	27 702
Autres raisons	maternité	72		7 657	
	naissance, adoption, congé paternité, congé adoption		50		533
	Autorisation spéciale d'absence (**)	1134	1223	7 536	6 527
Total		-	-	83 963	87 543

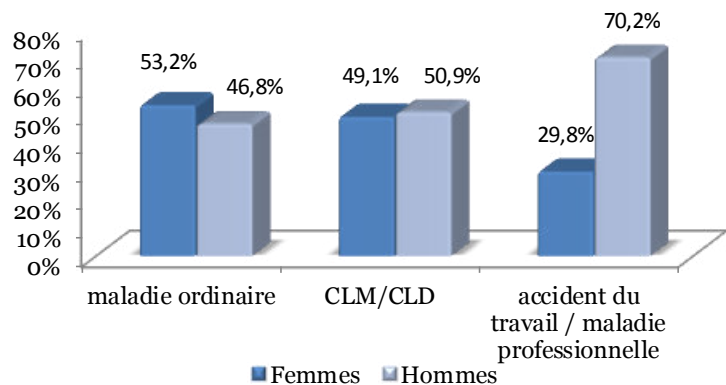
Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2019 hors contractuels art 3-1 loi 26/01/84
(*) en jours calendaires

(**) enfant malade, décès, mariage, déménagement, concours, rentrée scolaire, etc...

Répartition des jours d'absence par sexe (%)



Part des jours d'absence par sexe et motif (%)



Au niveau des absences au travail, on relève que 51,04% des hommes et 48,96% des femmes sur emplois permanents ont eu au moins 1 jour d'absence en 2019 pour raisons médicales ou non médicales.

L'absentéisme pour raisons médicales représente 87% du volume d'absence. Avec 49,98 % des jours d'absences, la maladie ordinaire est la première cause d'absence pour raisons de santé. Avec 53,25%, les femmes sont nettement plus touchées par la maladie ordinaire que les hommes.

Les accidents du travail sont la deuxième cause d'arrêt et représentent 26,44% des jours d'absence médicales.

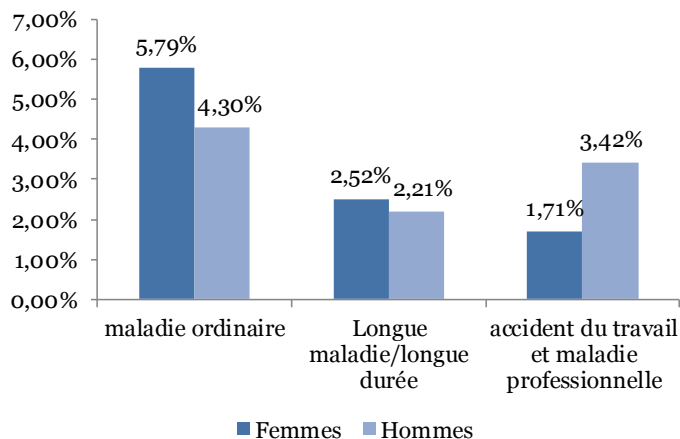
A l'inverse de la maladie ordinaire, les hommes sont plus touchés en accident du travail avec un taux de 70,2 %.

L'importance de ce taux est principalement liée aux métiers techniques dits de terrain majoritairement occupés par des hommes qui sont soumis à des risques de blessures plus importants et à une usure professionnelle accrue.

En matière de CLM/CLD, on observe un relative équilibre entre les hommes et les femmes au niveau des jours d'absences avec 50,88% pour les hommes et 49,12 % pour les femmes.

Le taux d'absentéisme⁵ pour raisons médicales sur emploi permanent est de 9,90%. Ce taux est de 9,93% pour les hommes et 10,01 % pour les femmes.

Au niveau des natures d'absence, le taux d'absentéisme pour raisons médicales sur emplois permanents est le suivant :



Données nationales

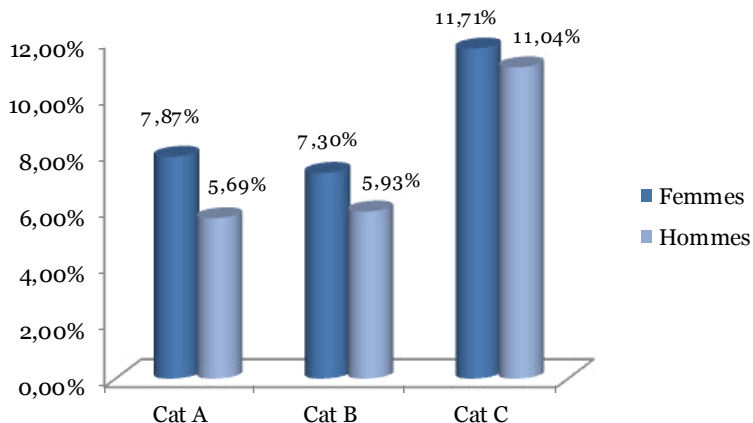
Données nationales

FPT : au 31/12/2017, le taux d'absentéisme médical était de 8,37%

FPT région : au 31/12/2016, le taux d'absentéisme était de 9,1%

(Source : Association des DRH des grandes collectivités territoriales – Benchmark absentéisme 2018 et 2017)

Au niveau des absences médicales par catégorie hiérarchique, le taux sur emplois permanents est le suivant :



Données nationales

FPT : au 31/12/2017, le taux d'absentéisme médical par catégorie hiérarchique était de :

Cat A : 3,7%

Cat B : 5,4%

Cat C : 10,0%

(Source : Association des DRH des grandes collectivités territoriales – Benchmark absentéisme 2018)

⁵ Le taux d'absentéisme mesure la part du temps du temps de travail perdu en raison des absences. La formule de calcul est : nombre de jours d'absence/ETP x 365 jours

➤ REPARTITION DES ABSENCES MEDICALES PAR TRANCHE D'AGE

	Femmes			Hommes		
	Maladie ordinaire	Accident du travail	CLM-CLD	Maladie ordinaire	Accident du travail	CLM-CLD
moins de 25 ans	530	50		517	104	
de 25 à 29 ans	2839	179		2514	1194	
de 30 à 34 ans	5406	622	365	2352	1501	688
de 35 à 39 ans	5036	171	943	4003	2215	379
de 40 à 44 ans	3287	742	2640	5215	3501	636
de 45 à 49 ans	5749	1415	3347	5591	3805	1507
de 50 à 54 ans	4270	2668	1973	4270	5745	3562
de 55 à 59 ans	6327	2135	3481	5144	5239	5929
60 ans et +	6281	3779	4535	5270	4398	5204
Total	39725	11761	17284	34876	27702	17905

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2019 hors contractuels art 3-1 loi 26/01/84

Jours d'absences par typologie d'absence pour raison médicale

Facteur important en matière d'absences au travail pour raisons de santé, l'avancée en âge combinée à la pénibilité des métiers génèrent des absences plus nombreuses.

A partir de 50 ans, le volume total de jours d'absences est le plus important et représente 51,55% pour les femmes et 55,62% pour les hommes. La pyramide des âges telle que présentée en page 7, (42,92 % de l'effectif global a plus de 50 ans) justifie la prépondérance des agents les plus anciens dans celle des absents. D'autre part, le recul de l'âge de départ en retraite vient amplifier ce phénomène. Enfin, les métiers pénibles ou avec des contraintes physiques importantes exercés par les agents tendent à impacter plus fortement les agents les plus âgés.

En ce qui concerne la maladie ordinaire, on peut noter que chez les femmes, les tranches 30-34 ans et 35-39 ans sont particulièrement touchés avec 10 442 jours soit 26,29% du volume de jours.

En ce qui concerne les absences pour autres raisons, on relève que les autorisations d'absences (ASA) représentent 8,20% des jours d'absences avec 46,41% de jours pour les hommes et 53,59 % pour les femmes.

➤ ABSENTEISME AU SEIN DES EPLE

Au niveau de l'absentéisme au sein des agents affectés au sein des EPLE, on note des chiffres significatifs.

		Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (**)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Medical	maladie ordinaire	156	125	6 232	4 489
	longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	13	17	2 989	5 080
	accident du travail et maladie professionnelle	23	30	3 248	3 402
Total		-	-	12 469	12 971

Champ : titulaires et contractuels EPLE sur emplois permanents présents au 31/12/2019 hors contractuels art 3-1 loi 26/01/84

(**) en jours calendaires

L'absentéisme pour raisons médicales représente 17,04 % du total des jours d'absence de la collectivité avec 50,99 % des jours pour les hommes et 49,01 % pour les femmes. En maladie ordinaire, les femmes sont plus absentes que les hommes et totalisent 58,13 % des jours d'absence et inversement les hommes sont plus absents en CLM-CLD avec 62,96 % des jours d'absence. Au niveau des accidents du travail, on note un taux légèrement supérieur chez les hommes comparativement à celui des femmes (51,16 % pour les hommes contre 48,84 % pour les femmes).

Le taux d'absentéisme pour raisons médicales est de 13,14 %, soit près 3 points au-dessus du taux de la collectivité et près de 4,5 points au-dessus du taux moyen national.

Le taux d'absentéisme par nature d'absence se décompose ainsi :

	Femmes	Hommes
maladie ordinaire	7,06%	4,26%
Longue maladie/longue durée	3,39%	4,82%
accident du travail et maladie professionnelle	3,68%	3,23%
Total	14,12%	12,31%

Champ : titulaires et contractuels EPLE sur emplois permanents présents au 31/12/2019 hors contractuels art 3-1 loi 26/01/84

Toutes natures d'absences confondues, on relève que l'âge a une incidence importante dans le volume de jours d'absence. En effet, plus on avance dans les tranches d'âges et plus le nombre de jours augmente. Les plus de 50 ans sont les plus touchés par l'absentéisme avec 73,85% des jours d'absences pour les femmes et 75,90 % pour les hommes.

	Femmes			Hommes		
	Maladie ordinaire	Accident du travail	CLM-CLD	Maladie ordinaire	Accident du travail	CLM-CLD
moins de 25 ans	45					
de 25 à 29 ans	11	22		275	79	
de 30 à 34 ans	97	371		212	108	
de 35 à 39 ans	292			172		
de 40 à 44 ans	447		85	357	395	
de 45 à 49 ans	918	451	522	939	213	376
de 50 à 54 ans	1310	776	709	631	1126	991
de 55 à 59 ans	1951	839	1063	1024	428	1801
60 ans et +	1161	789	610	879	1053	1912
Total	6232	3248	2989	4489	3402	5080

Champ : titulaires et contractuels EPLE sur emplois permanents présents au 31/12/2019 hors contractuels art 3-1 loi 26/01/84

3. LA FORMATION

La formation professionnelle est au cœur des politiques des ressources humaines et représente un enjeu majeur dans le contexte de transformation de l'action publique.

Au service de la professionnalisation des agents, la formation professionnelle est un instrument d'accompagnement des parcours et de facilitation des transitions professionnelles.

C'est également un outil essentiel dans la mise en œuvre des démarches de gestion prévisionnelle des ressources humaines.

➤ **NOMBRE D'AGENTS AYANT PARTICIPE A AU MOINS UNE FORMATION EN 2019**

	Titulaires		Contractuels		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	93	311	3	20	96	331
Catégorie B	131	460		10	131	470
Catégorie C	554	890	17	26	571	916
Total	778	1 661	20	56	798	1 717

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2019

En 2019, 2515 agents sur emplois permanents ont participé à au moins une journée de formation (auprès du CNFPT ou d'autres organismes de formation) dont 68% de femmes et 32 % d'hommes. Ces chiffres sont très différents de la répartition sexuée de l'effectif permanent. En effet, malgré un effectif permanent largement supérieur (2260 hommes contre 1957 femmes), les hommes partis en formation ne représentent que 35,31 % alors que les femmes culminent à plus de 87 %.

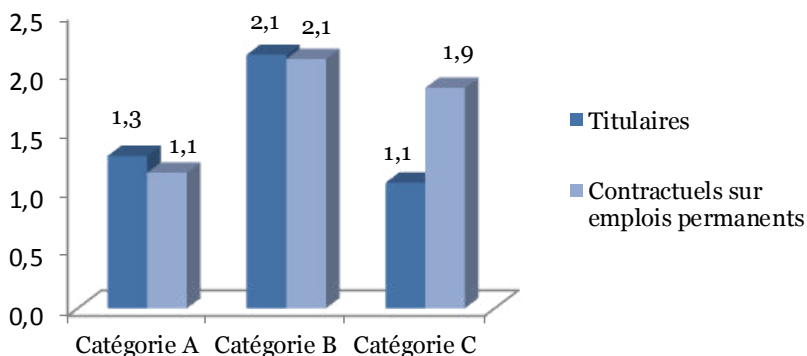
En ce qui concerne les agents sur emplois non permanents, 150 agents ont suivi au moins une journée de formation en 2019 dont 79,33 % de femmes et 20,67 % d'hommes.

	Femmes	Hommes
Collaborateur de cabinet		
Assistants maternels	58	8
Assistants familiaux	1	
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	60	23
Apprentis		
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé		
Total	0	119

Champ : contractuels sur non emplois permanents présents au 31/12/2019

➤ **NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT**

Nombre moyen de jours de formation par catégorie



Données nationales

FPT : au 31/12/2015, le nombre moyen de jours formation par agent était de :

Cat A : 3,6 jours

Cat B : 3,4 jours

Cat C : 2,3 jours

FPT région : 1,8 jours

(Source : CNFPT - Observatoire de la FPT / DGCL, exploitation des Bilans sociaux.)

Le nombre moyen de journées de formation⁶ par agent permanent en 2019 est de 1,3 jour toutes catégories confondues. Parmi les différents types de formation proposés, la formation de perfectionnement représente 38,62 % des jours de formations réalisés et la formation prévue par les statuts particuliers 33,42 %.

Au niveau des emplois non permanents, le nombre moyen de journées de formation par agent est de 7 jours pour les assistants familiaux et de 5,8 jours pour les agents contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité ou saisonnier.

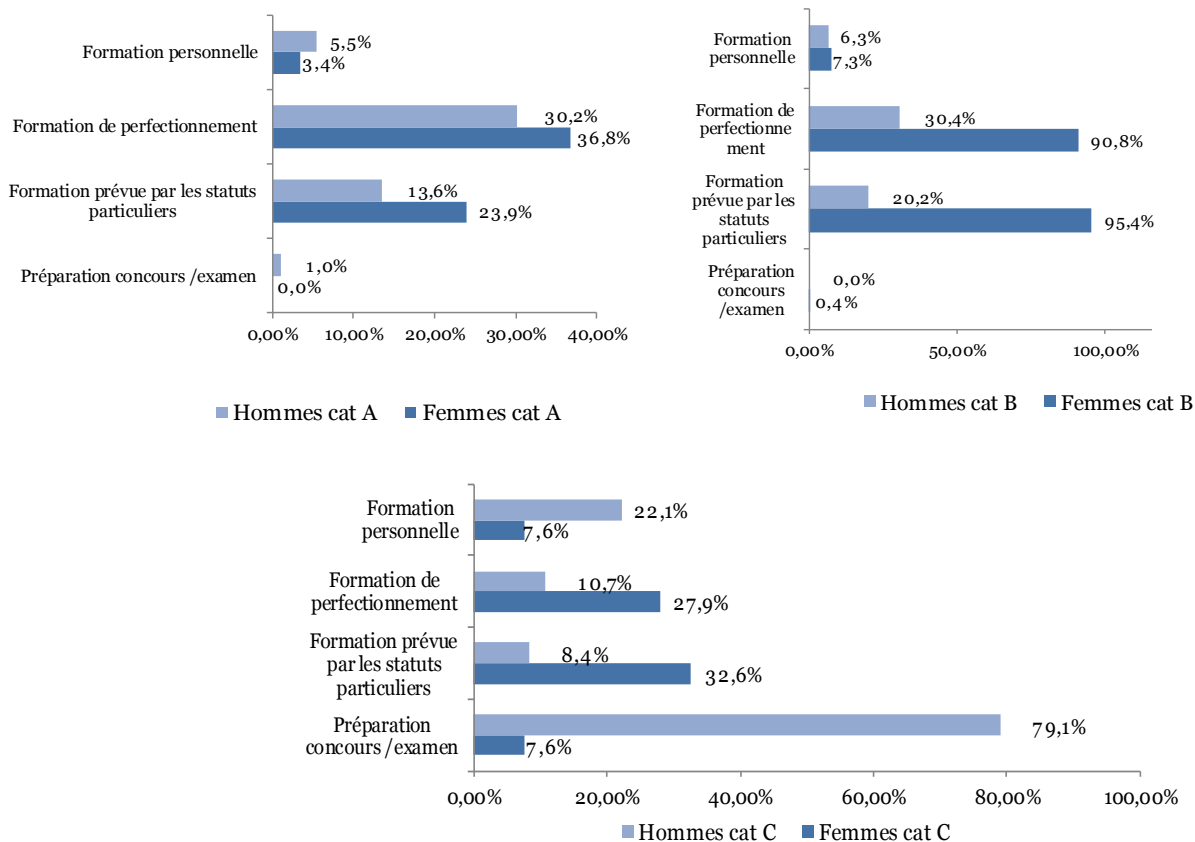
➤ TAUX D'ACCES A LA FORMATION DES AGENTS PERMANENTS

Les taux d'accès aux formations⁷ prévues par les statuts particuliers et formations de perfectionnement sont nettement plus importants chez les femmes toutes catégories confondues. En catégorie B, les taux sont d'ailleurs relativement élevés comparativement aux autres catégories avec respectivement 95,38 % et 90,77 %.

A l'inverse, toutes catégories confondues, les hommes accèdent plus fréquemment aux formations personnelles et préparations aux concours que les femmes.

Il faut noter les taux très faibles en ce qui concerne les préparations aux concours pour les agents de catégorie A et B par rapport aux agents de catégorie C.

Taux d'accès à la formation par catégorie et type de formation



⁶ Le nombre total de journées de formation par agent correspond au total des journées de formations suivies rapporté à l'effectif total au 31/12/2019

⁷ Nombre d'agents permanents d'une catégorie ayant suivi un type de formation rapporté à l'effectif total de la catégorie au 31/12/2019

4. REMUNERATION

Les statistiques nationales et européennes révèlent de fortes disparités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Globalement, ces écarts reflètent les différences d'emploi et de carrière.

En France, contrairement au secteur privé, le statut de la fonction publique garantit une stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la rémunération et le déroulement de carrière. De plus, l'article 6bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires stipule « *qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* ».

Aux termes de l'article 20 de la loi précitée, les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, le supplément familiale de traitement, l'indemnité de résidence et les primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. A ces éléments peut s'ajouter dès lors que les conditions sont remplies, la nouvelle bonification indiciaire prévue par le décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 modifié.

En 2019, le salaire brut moyen mensuel des agents de la Collectivité de Corse tous statuts confondus (hors assistantes familiales) est de 2936 € en équivalent temps plein rémunéré⁸ avec 2959 € pour les femmes et 2933 € pour les hommes.

Données nationales

En 2017, le salaire brut moyen par sexe était le suivant :

FPT : 2272 € pour les femmes et 2493 € pour les hommes

FPH : 2636 € pour les femmes et 3297 € pour les hommes

FPE : 2955 € pour les femmes et 3401 € pour les hommes

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2019)

Cependant, une analyse par catégorie hiérarchique révèle des écarts significatifs entre les hommes et les femmes.

➤ SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

	Titulaires			Contractuels			Ensemble
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Catégorie A+	6 647 €	7 561 €	7 261 €	6 860 €	6 922 €	6 887 €	7 202 €
Catégorie A	3 857 €	4 593 €	4 058 €	3 272 €	4 215 €	3 552 €	4 087 €
Catégorie B	3 328 €	3 485 €	3 405 €	2 427 €	2 900 €	2 622 €	3 384 €
Catégorie C	2 479 €	2 644 €	2 581 €	2 260 €	2 363 €	2 305 €	2 573 €
Total	2 970 €	2 952 €	2 960 €	3 013 €	3 394 €	3 152 €	2 982 €

(*) salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

Données nationales

En 2017, le salaire brut moyen des titulaires dans la FPT par catégorie était le suivant :

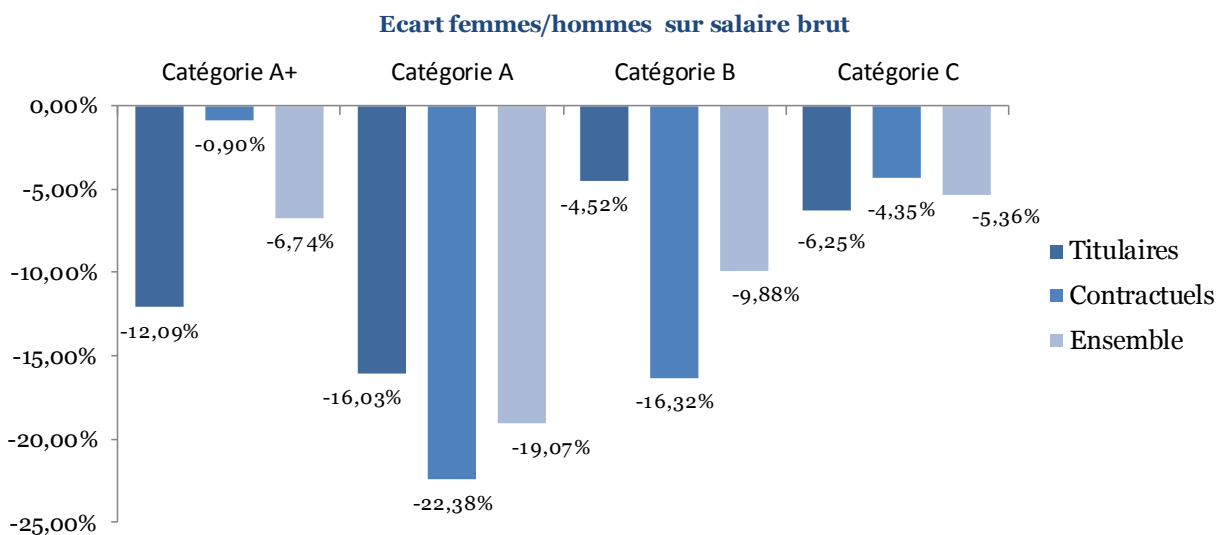
Emplois fonctionnels : 8076 € Cat A+ : 6155 € Cat A : 4079 € Cat B : 2861 € Cat C : 2170 €

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2019)

⁸ L'ETPR est proportionnel à l'activité d'un agent mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Il correspond à l'EQTP dans la FPE et dans les études de la DGAFP et de l'INSEE

L'analyse par catégorie démontre dans tous les cas de figure une rémunération brute des hommes supérieure à celle des femmes. Au niveau des titulaires, le différentiel de rémunération brute entre les hommes et les femmes est assez marquée au niveau des catégories A et A+.

Concernant les contractuels, on relève un différentiel moins marquée au niveau des catégories A+ et C mais très important en ce qui concerne les catégories A et dans une moindre mesure au niveau des catégories B.



Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

Lecture : en A+, les femmes fonctionnaires gagent 12,09 % de moins que les hommes

L'écart de salaire a été mesuré selon la méthode utilisée par l'INSEE afin de connaître l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il convient toutefois d'apporter une précision méthodologique sur les données présentées ci-après concernant l'interprétation statistiques des résultats. En effet, en l'absence de données supplémentaires, il n'a pas été possible d'utiliser un autre indicateur que la moyenne pour mesurer les écarts salariaux. En matière de salaires, il est souvent préférable d'utiliser la médiane car contrairement à la moyenne arithmétique, cet indicateur n'est pas influencé par les valeurs extrêmes.

L'analyse des écarts peut s'expliquer de manière objective sans lien avec la politique de rémunération de la Collectivité de Corse.

Le tableau ci-dessous qui retrace la répartition par sexe et classe d'âge des titulaires permet d'apprécier l'influence de l'âge et donc de l'ancienneté au niveau de la rémunération brute. En A+, plus de 90% des hommes ont plus de 50 ans contre 70 % des femmes. En catégorie A, plus de 86 % des hommes ont plus de 40 ans contre 75 % des femmes. En catégorie B et C, la répartition dans les classes d'âge ne permet pas d'indiquer si cela contribue à l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

	A+		A		B		C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
- de 30 ans	0,00%	0,00%	2,64%	0,65%	0,80%	0,82%	7,57%	9,48%
30 à 39 ans	17,65%	0,00%	22,42%	13,07%	12,35%	13,52%	19,16%	21,21%
40 à 49 ans	11,76%	9,38%	31,65%	36,60%	28,29%	35,66%	30,38%	28,91%
50 ans et plus	70,59%	90,63%	43,30%	49,67%	58,57%	50,00%	42,88%	40,40%

Champ : titulaires en activité au 31/12/2019

La ségrégation horizontale qui se définit comme l'inégale répartition des agents dans les différentes filières peut également contribuer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Au sein de la Collectivité de Corse, on constate une inégale répartition des agents sur emplois permanents dans les différentes filières.

Les femmes sont surreprésentées dans les filières administratives, sociales et médico-sociales et sous-représentées dans la filière technique. Globalement au 31/12/2019, les femmes sont réparties à raison de près de 20 % dans les filières autres que administratives et techniques alors que les hommes ne représentent que 2,83 %. Il y a donc une concentration des hommes dans les filières les plus rémunératrices comparativement aux femmes.

La répartition du salaire brut dans les 4 filières les plus importantes en termes d'ETPR est la suivante :

	Brut		% Femmes	Ecart hommes/femmes (%)
	Hommes	Femmes		
FILIERE ADMINISTRATIVE	3 441	3 036	76,1%	11,8%
Catégorie A+	9 541	7 801	45,7%	18,2%
Catégorie A	4 651	4 442	66,4%	4,5%
Catégorie B	3 319	3 312	78,2%	0,2%
Catégorie C	2 540	2 573	79,5%	-1,3%
FILIERE TECHNIQUE	2 851	2 553	19,6%	10,5%
Catégorie A+	6 780	6 464	25,7%	4,7%
Catégorie A	4 704	4 474	30,8%	4,9%
Catégorie B	3 535	3 564	12,0%	-0,8%
Catégorie C	2 655	2 279	19,8%	14,2%
FILIERE SOCIALE	3 623	3 294	93,1%	9,1%
Catégorie A	3 625	3 304	93,0%	8,9%
Catégorie B	3 602	3 130	92,5%	13,1%
Catégorie C	0	3 251	100,0%	-100,0%
FILIERE MEDICO-SOCIALE	6 600	3 547	97,2%	46,3%
Catégorie A	6 600	3 664	96,9%	44,5%
Catégorie B	0	2 917	100,0%	-100,0%
Catégorie C	0	2 568	100,0%	-100,0%

Champ : titulaires rémunérés en 2019

L'analyse du salaire brut par filière et catégorie hiérarchique révèlent globalement un écart de salaire moyen à l'avantage des hommes peu importe la filière. Même dans les cas où les femmes sont surreprésentées, le salaire moyen est inférieur à celui des hommes à quelques exceptions près. Cela signifie que, outre l'impact plus ou moins important de l'effet primes/indemnités qui est plus favorable dans certaines filières, l'écart de rémunération peut également provenir de la position plus avantageuse des hommes dans les cadres d'emplois et les échelles indiciaires et cette dispersion des femmes au sein des filières influence la moyenne globale des salaires par catégories et sexe.

- les primes et indemnités :

L'effet primes/indemnités est sans contexte source d'écart entre les hommes et les femmes. En effet, des inégalités entre les régimes indemnitaires et politiques de rémunération des trois anciennes collectivités ont produit des différences.

Afin d'instaurer plus d'équité et de transparence, la Collectivité de Corse a adopté le 26 juillet 2019 un nouveau régime indemnitaire avec notamment l'instauration de socles indemnitaires qui a permis de revaloriser un nombre important d'agents et ainsi réduire les écarts entre catégories, grades et filières. Cependant, il faut préciser que ce nouveau régime indemnitaire a été déployé en septembre 2019 pour la grande majorité des agents et n'a donc pas produit d'effet sur la totalité de l'année qui est étudiée.

D'autre part, il faut également rappeler que certains grades appartenant aux filières medico-sociale et médico-technique majoritairement féminines n'ont pas pu bénéficier en 2019 de revalorisation indemnitaire hormis les médecins territoriaux qui ont pu bénéficier de la mise en place du RIFSEEP (délibération du 25 avril 2019). Ces grades bénéficiant de montants indemnitaires moins avantageux que les autres filières à catégorie identique, impactent les écarts salariaux entre hommes et femmes.

Cependant, la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaires des agents de la fonction publique territoriale, permet le déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles à ce jour, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps homologues de la FPE. Ainsi, une équivalence provisoire est mise en place avec des corps de l'Etat ayant d'ores et déjà adhéré au RIFSEEP permettant ainsi ce déploiement au sein de la FPT. Ce dispositif a été déployé progressivement au sein de la Collectivité de Corse, cela permettra de réduire, en partie, certains écarts salariaux entre sexe.

Pour finir, il faut également souligner que certaines primes et indemnités variables telles les astreintes, ou les heures supplémentaires par exemple peuvent conduire à des écarts de rémunération entre les sexes d'autant plus que ces primes et indemnités sont majoritairement perçues par les hommes notamment en filière technique. A titre d'exemple, en 2019, la Collectivité de Corse a versé aux titulaires et contractuels sur emplois permanents 1 287 199 € d'heures supplémentaires dont 83,53 % pour les hommes, soit 1 075 241 € (avec 92,70% pour la seule filière technique).

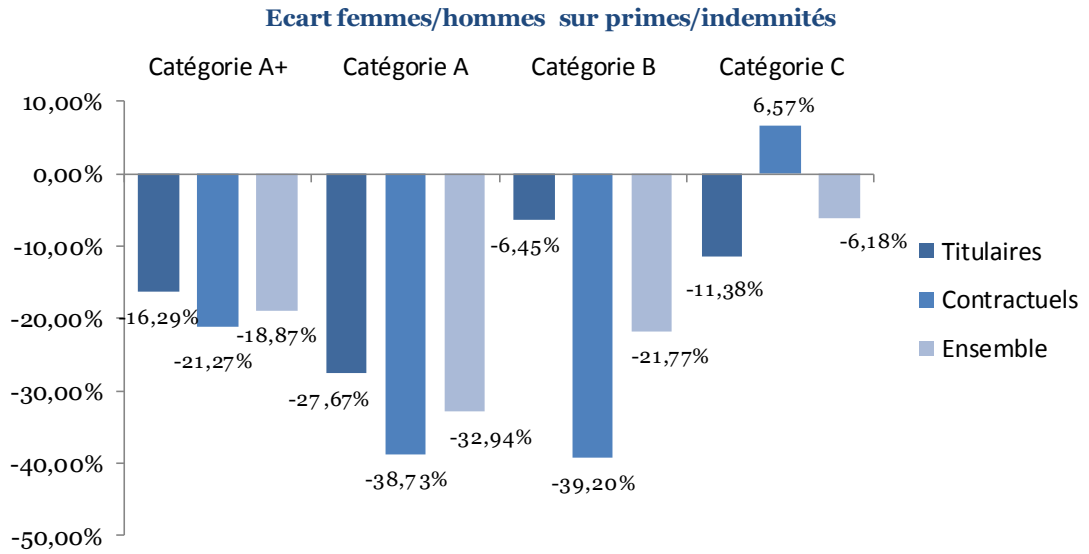
➤ PRIMES ET INDEMNITES PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE

	Titulaires			Contractuels			Ensemble
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Catégorie A+	2 412 €	2 882 €	2 728 €	2 431 €	3 088 €	2 715 €	2 726 €
Catégorie A	1 104 €	1 526 €	1 215 €	850 €	1 388 €	1 010 €	1 216 €
Catégorie B	965 €	1 031 €	997 €	551 €	907 €	698 €	989 €
Catégorie C	674 €	761 €	728 €	330 €	310 €	322 €	717 €
Total	878 €	834 €	858 €	715 €	939 €	797 €	859 €

(*) primes/indemnités au titre de l'article 88 de la loi 84-53 exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

En ce qui concerne les contractuels, ils ne bénéficient pas d'avancement de grade et de promotion interne contrairement aux titulaires ni d'avancement d'échelon automatique même si l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, impose une réévaluation de leur rémunération tous les 3 ans mais cela n'implique pas une évolution de carrière comme peuvent le connaître les agents titulaires. Cette différence de traitement dans les carrières peut expliquer une partie des écarts entre les deux statuts.



Globalement, on relève que dans la majorité des cas, les hommes perçoivent plus de primes et indemnités que les femmes.

Les écarts au niveau des catégories A et A+ sont plus marqués comparativement aux catégories B et C. En catégorie A, les écarts peuvent s'expliquer par des montants globalement inférieurs pour les agents des filières médico-sociale, sociale comparativement à ceux des filières administratives et techniques. 20% des femmes étant positionnées dans ces filières au 31/12/2019, la moyenne s'en trouve donc logiquement réduite. D'autre part, on peut également indiquer que les montants en filière technique qui regroupe 2,5 fois plus d'hommes que de femmes en catégorie A sont supérieurs à ceux des autres filières.

Il faut également préciser que la mise en place des socles indemnitaires a pu réduire les écarts entre les sexes de par son application mécanique au regard du grade. La mise en œuvre, de la partie « Indemnité, Fonctions, Sujétions et Expertises, permettra également de renforcer l'égalité professionnelle via le versement d'une partie du régime indemnitaire en fonction des postes occupés.

En catégorie B et C, le poids des primes et indemnités variables majoritairement perçues par les hommes a un effet sur les moyennes et donc sur les écarts.

Il faut noter un montant relativement bas au niveau des contractuels de catégorie C liés aux montants nettement inférieurs attribués aux agents recrutés par référence au cadre d'emplois des ATTEE qui ne bénéficiaient pas du RIFSEEP durant les premiers mois de l'année 2019 en comparaison des autres agents de catégories C des autres filières.

Pour conclure, comme évoqué précédemment, les régimes indemnitaires historiques des anciennes collectivités, appliqués durant une partie importante de l'année 2019, soit les deux tiers de l'année, ont pu avoir un effet sur les écarts entre les hommes et les femmes toutes catégories confondues, que la CDC a taché de réduire au travers de nouveaux régimes indemnitaires déployés principalement en 2020.

➤ PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LE SALAIRE BRUT

	Titulaires			Contractuels			Ensemble
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Catégorie A+	36,29%	38,12%	37,57%	35,44%	44,61%	39,43%	37,84%
Catégorie A	28,62%	33,23%	29,94%	25,98%	32,92%	28,42%	29,75%
Catégorie B	28,99%	29,59%	29,29%	22,71%	31,26%	26,61%	29,23%
Catégorie C	27,19%	28,77%	28,19%	14,62%	13,12%	13,96%	27,84%
Total	29,56%	28,25%	28,99%	23,72%	27,67%	25,27%	28,81%

On relève que la part des primes dans la rémunération brute tous statuts et catégories confondus est importante puisque près d'1/3 du salaire brute est constitué de ces éléments.

On note également une proportion de primes et indemnités qui progressent en fonction de la catégorie hiérarchique. Les écarts restent limités en catégorie B et C mais sont plus significatifs en catégories A et A+.

➤ SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL PAR DECILE (*)

	Déciles	Cat A +	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	1 ^{er} décile	5 388 €	2 722 €	2 586 €	2 034 €
	médian	6 309 €	3 779 €	3 321 €	2 484 €
	9 ^{ème} décile	8 817 €	5 339 €	3 976 €	2 997 €
Hommes	1 ^{er} décile	5 710 €	3 469 €	2 806 €	2 137 €
	médian	6 732 €	4 833 €	3 461 €	2 618 €
	9 ^{ème} décile	9 580 €	6 132 €	4 141 €	3 238 €

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

(*) salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

La méthode des déciles permet de mesurer les inégalités de revenus au sein d'une population et de suivre leur évolution dans le temps.

Définition :

Dans une distribution de salaires, de revenus, de chiffre d'affaires, les déciles sont les valeurs qui partagent cette distribution en dix parties égales.

Ainsi, pour une distribution de salaires :

- le premier décile (noté généralement D1) est le niveau de salaire qui sépare d'un côté les 10 % des salariés les moins bien payés et de l'autre, les 90 % les mieux payés

- le neuvième décile (noté généralement D9) est le niveau de salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salariés les moins bien payés.

En résumé, le décile est la valeur qui constitue la limite entre deux tranches et ne correspond pas de ce fait à la valeur moyenne dans la tranche ou l'intervalle entre deux valeurs.

L'analyse des déciles révèlent une rémunération brute supérieure chez les hommes toutes catégories confondues. Les déciles augmentent en fonction de la catégorie hiérarchique aussi bien chez les hommes que chez les femmes mais l'augmentation est beaucoup plus marquée chez les hommes.

Si on divise D9 par D1, on exprime le niveau de revenu minimum des 10 % les mieux payés rapporté au revenu maximum des 10 % les moins payés. On appelle cet indicateur le « rapport interdécile ». C'est l'indicateur le plus souvent utilisé pour mesurer les inégalités de revenus.

En 2019, ce rapport interdécile (D9/D1) est le suivant :

	Déciles	Cat A +	Cat A	Cat B	Cat C
Femmes	D9/D1	1,64	1,96	1,54	1,47
Hommes	D9/D1	1,68	1,77	1,48	1,52

Lecture : en catégorie A+, les 10% de femmes les mieux payées perçoivent un revenu brut au moins 1,64 fois plus élevé que les 10% de femmes les moins bien payées

On note que la dispersion de salaire est plus importante chez les hommes au niveau des catégories A+ et C. A l'inverse, la dispersion est plus importante chez les femmes au niveau des catégories A et B.

5. PROTECTION SOCIALE

Suite à une délibération du 27 juillet 2018, qui a été revalorisée via la délibération du 27 juin 2019 la Collectivité de Corse assure la prise en charge partielle des cotisations versées par les agents au titre du financement du risque santé et du risque prévoyance dans le cadre d'une participation mensuelle forfaitaire dès lors que les agents ont souscrit en leur nom propre à un contrat labellisé.

Pour la santé, cette participation forfaitaire s'élève à 38 €, 33 € ou 28 € selon les revenus bruts des agents et en fonction de tranches mensuelles à laquelle s'ajoute un forfait de 5 € par enfant bénéficiaire de la mutuelle.

Pour le risque prévoyance, une participation forfaitaire de 17 € est accordée à l'ensemble des agents ayant un contrat labellisé en leur nom propre.

➤ NOMBRE DE BENEFICIAIRES

	Santé			Prévoyance		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	404	137	541	373	116	489
Cat B	313	190	503	300	177	477
Cat C	780	1019	1799	722	896	1618
Hors catégorie	16	7	23	11	2	13
Total	1513	1353	2866	1406	1191	2597

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2019

➤ MONTANT DES PARTICIPATIONS

	Santé			Prévoyance		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cat A	158 058	49 524	207 582	72 729	23 186	95 915
Cat B	94 886	73 453	168 339	44 778	34 028	78 806
Cat C	367 173	462 064	829 238	143 985	179 086	323 071
Hors catégorie	5 172	2 541	7 713	2 397	306	2 703
Total	625 289	587 582	1 212 871	263 889	236 606	500 495

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2019

En 2019, 2866 agents ont bénéficié de la participation mutuelle pour le risque santé (52,79 % des femmes et 47,21 % des hommes) et 2597 agents pour le risque prévoyance (54,14 % des femmes et 45,86 % des hommes).

Si en matière de protection sociale, il n'y a pas de critères propres relatifs à l'égalité professionnelle, on peut relever le nombre relativement faible de bénéficiaires en santé et prévoyance si on le compare à l'effectif en poste au 31/12/2019. Près de 27 % d'agents en santé et 40 % en prévoyance n'ont pas été bénéficiaires de la participation forfaitaire en 2019.