



**R A P P O R T I**  
**É G A L I T É**

**FEMMES**  
**HOMMES**

**2021**



**Lauda  
GUIDICELLI-  
SBRAGGIA**

Cunsigliera  
esecutiva in carica  
di a Ghjuventù,  
di u Sport, di  
l'Ugualità trà  
e Donne  
è l'Omi

## U Cap'articulu di a cunsigliera

**« A prima cosa da tene à mente hè ch'ùn si deve  
tricà manc'un minutu per cumincià à cambià u  
mondu », Anne Frank**

Passemu per una crisa prufonda, chì hà digià cunsiguenze pise è i so effetti stimati culpiscenu ancu di più e donne è e femine, da u solu fattu di u so generu. Puru chì e nostre vite appianu sviatu, chì mai aviamu imaginatu ch'ellu turnessi cusì u nostru mondu, chì a pandemia ùn sia ancu à compie, ci tocca à cuntinuà è à infurzacci per trasfurmà a nostra sucetà in modu pusitivu in fattu di parità. In issu duminiu, hà arricatu assai u 2021.

À a scala di a nostra Cullettività, unepoche di date sò assignate. U 25 di ferraghju, cù u votu à l'unanimità di i dui primi piani d'azione pè a parità trà Donne è Omi, chì hà precisatu a nostra andatura vulintarosa. U 1mu di lugliu, cun l'elezzione di a prima Presidente di l'Assemblea di Corsica. U 9 di nuvembre, cù a creazione ufficiale di l'Usservatoriu territoriale di e violenze contr'à e donne, natu da un impegnu puliticu forte di u Cunsigliu esecutivu di Corsica è di a magiurità territoriale in a lotta contru à tutte e forme di violenze fatte à e donne. U 9 di dicembre, cù a terza edizione di l'Assise di a Ghjuventù, i nostri ghjovani anu fattu soie e problematiche di a parità in quantu à a sessualità o à u sessisimu ordinariu.

L'annata 2021 hà celebratu i 50 anni di u « Manifestu di e 343 donne francese pè a scunciatura ». Firmatu da personalità cum'è Simone de Beauvoir o Marguerite Duras, fù tandu u veru principiu di a mossa di liberazione di e donne, chì prova quant'ella pò esse a mubilizazione cullettiva a garanzia di prugressi sucetali maiò, puru chì un mezu seculu dopu issi prugressi appianu sempre bisognu d'esse difesi.

Hè stata dinù l'annata 2021 quella di u votu di una nova legge pè a feminizzazione di i quatri dirigenti è di l'istanze dirigente in l'imprese. Di avè sempre à fà legge nantu à issa quistione mostra quant'ellu ferma difficiule à sciappà l'eternu « suffittu di vetru ».

Una cosa sicura in u 2022 hè chì per vince in u campu di a parità ci vole à move ogni ghjornu.

Hè ciò ch'ella face di più in più a nostra ghjuventù, à traversu à azzione innuvative cum'è u Podcastu Sexistu, primu podcast corsu chì tratta e quistione di generu o ancu à traversu à azzione cundutte da i sculari di u Liceu Paul Vincensini, in u so laboratoriu « Parità trà i generi », per privene frà altru a precarietà menstruale .

Hè ciò ch'elli facenu dinù, senza mai sfiatà, tutti l'associ chì, grazia à a so azzione è a so spertizia, facenu cambià e ripresentazione è l'usi è disfacenu i stereotipi di generu.

Sò quessi esempi di a mubilizazione di e forze vive di a nostra istituzione è di u territoriu, fatte di persone di ogni età, impignate, risolte è creative, ch'e vogliu mette in risaltu, sustene è accumpagnà in u quattru di a pulitica di parità trà donne è omi di a Cullettività di Corsica è al di là, in u quattru di tutte e pulitiche publiche chì entrenu in a mo delegazione.

U feminisimu hè umanisimu. A mubilizazione per a parità trà donne è omi deve esse quella di tutt'ognunu. Hè a strada chì ci tocca à piglià per avanzà insieme à via di una sucetà più muderna, paritaria è benevolente.

U scopu di a parità ùn pò esse accimatu senza u nostru impegnu. Hè a nostra rispunsabilità d'elettu(a), di citatina è di citatinu.

Tandu demuci curaggiu è cambiemu u mondu !



# Edito de la Conseillère

**« La chose importante à garder en tête est qu'il ne faut jamais attendre une minute pour commencer à changer le monde », Anne Frank**

Nous traversons une période de crise profonde, dont les conséquences sont déjà considérables et dont les effets estimés sont encore plus graves sur les femmes et les filles, du seul fait de leur genre. Et même si la trajectoire de nos vies a changé, si nous n'aurions jamais imaginé le monde ainsi, même si la pandémie n'est pas encore finie, nous devons continuer et redoubler d'efforts pour transformer positivement notre société en matière d'égalité. Et dans ce domaine, 2021 a été riche.

A l'échelle de notre Collectivité, plusieurs dates ont compté. Le 25 février avec l'adoption à l'unanimité des deux premiers plans d'action égalité femmes-hommes qui concrétise notre démarche volontariste. Le 1er juillet avec l'élection de la première Présidente de l'Assemblea di Corsica. Le 9 novembre, marquant le lancement officiel de l'Observatoire territorial des violences faites aux femmes, dont la mise en place résulte d'un engagement politique fort du Conseil exécutif de Corse et de la majorité territoriale dans la lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes. Le 9 décembre avec la troisième édition des Assise di a Ghjuventù, avec notre jeunesse qui s'empare des problématiques d'égalité relatives à la sexualité ou au sexisme ordinaire.

L'année 2021 a célébré les 50 ans du « manifeste des 343 Françaises pour l'avortement ». Signé par des personnalités telles que Simone de Beauvoir ou Marguerite Duras, il a été un véritable élément déclencheur dans la mobilisation du Mouvement de libération des femmes et prouve ô combien la mobilisation collective peut-être gage de progrès sociétaux majeurs, mais qu'un demi-siècle après, ces progrès doivent continuer d'être défendus.

L'année 2021 a aussi été celle de l'adoption

d'une nouvelle loi pour la féminisation des cadres dirigeants et des instances dirigeantes d'entreprises. La nécessité de légiférer encore sur ce sujet tant l'éternel plafond de verre reste difficile à briser.

Une chose est sûre en 2022, pour gagner sur le terrain de l'égalité, il faut agir au quotidien.

C'est ce que fait de plus en plus notre jeunesse, à travers des actions innovantes telles que le Podcastu Sexistu, premier podcast insulaire à traiter des questions de genre, ou encore au travers des actions menées par les élèves du lycée Paul Vincensini au sein de leur Laboratoire « égalité des genres » en matière notamment de prévention contre la précarité menstruelle.

C'est aussi ce que font, sans relâche, toutes les associations qui par leur action et leur expertise font évoluer les représentations, les pratiques et déconstruisent les stéréotypes de genre.

Ce sont ces exemples de mobilisation de toutes les forces vives de notre institution et du territoire, composées de personnes de tous les âges, investies, déterminées et créatives, que je souhaite mettre en avant, soutenir et accompagner dans le cadre de la politique d'égalité femmes-hommes de la Collectivité de Corse, et plus largement dans le cadre de toutes les politiques publiques dont j'ai la délégation.

Le féminisme est un humanisme. La mobilisation en faveur de l'égalité femmes-hommes doit être celle de tous. C'est une voie que nous devons emprunter pour avancer ensemble vers une société plus moderne, égalitaire et bienveillante.

L'égalité ne s'obtiendra qu'avec notre indispensable engagement. Il en va de notre responsabilité d'élu(e), de citoyenne et de citoyen. Alors osons et changeons le monde !

# Préambule

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. Cela se traduit au quotidien dans son fonctionnement interne ou dans l'ensemble de ses politiques publiques.

Cet engagement s'est notamment concrétisé 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.

De plus, la période de pandémie que nous traversons depuis deux ans a accentué et continue de peser sur les inégalités structurelles qui préexistaient à la crise, mettant à mal les progrès accomplis en matière d'égalité des genres. La mise en œuvre d'une politique d'égalité femmes-hommes permet ainsi d'interroger les rapports entre les femmes et les hommes au sein de la société et de construire des politiques plus adaptées, plus inclusives et surtout plus résilientes pour l'avenir.

Il apparaît également d'autant plus nécessaire de placer l'innovation sociale au cœur des efforts qui doivent être accomplis afin de mieux refléter les besoins et les points de vue des femmes dans tous les domaines, et pour surmonter les obstacles qu'elles rencontrent auprès des services publics ou dans le cadre 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 œuvre ou en cours de déploiement au cours de l'année 2021, et fait un état des lieux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité de Corse.

# Sommaire

## 6 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

## 10 II. A trasversalità 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

## 15 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

## 20 IV. A Cullettività di Corsica cum'è patrone

La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

Bilan social

# 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 de Corse.**

### GHJURNATA INTERNAZIONALE PÈ I DIRITTI DI E DONNE

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2021, la Conseillère exécutive en charge de la jeunesse, des sports et de l'égalité femmes-hommes avait répondu à l'invitation des élèves du lycée professionnel du Finusellu et du lycée Fesch mobilisés sur cet évènement.

Dans ce cadre, la Conseillère exécutive a notamment présenté aux lycéennes et lycéens présents les plans d'action de la Collectivité de Corse en faveur de l'égalité femmes-hommes, et échangé avec eux sur de nombreuses problématiques qui les préoccupent en la matière : réseaux sociaux, inégalités salariales, études supérieures et mixité des filières, etc. Une journée d'échanges et de concertation qui s'est terminée en chanson avec « L'hymne des femmes ».

Dans le même temps, Alexandra Feracci, en tant qu'Ambassadrice sportive de la Collectivité de Corse, s'est rendue dans les écoles Jean-Toussaint Desanti et Toussaint Massoni, à Bastia et Biguglia, pour proposer

aux élèves une intervention sur le thème « femme et sport ».

Également, l'Assemblea di Corsica avait organisé une table ronde virtuelle, intitulée « L'Engagement au Féminin », afin de mettre à l'honneur les combats, engagements et initiatives portés par les femmes corses durant la crise sanitaire.

Qu'elles soient professionnelles de santé, caissières, aides à domicile, scientifiques ou enseignantes, les femmes ont été en première ligne dans la lutte contre la Covid-19 et ses effets sur la société.

Pourtant les problèmes de fond, comme les inégalités de salaires, demeurent. Ainsi, lors de cette table ronde, plusieurs d'entre elles, inspirantes par leur combat et leur implication dans différents domaines tels que le soin, la recherche, la solidarité, l'innovation, sont revenues sur les actions qu'elles ont menées ces derniers mois.



## **ADOPTION À L'UNANIMITÉ DES PLANS D'ACTION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE (DÉLIBÉRATION 21/021 AC DU 25 FÉVRIER 2021)**

L'égalité femmes-hommes fait l'objet d'une démarche volontariste de la part de la Collectivité de Corse, avec la désignation d'une Conseillère exécutive en charge de cette délégation et la signature le 8 mars 2019 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 et signée par plus de 1500 collectivités territoriales européennes. Par cet acte, la Collectivité de Corse s'était engagée à élaborer un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes, conformément aux mesures mentionnées dans la Charte.

En application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, la Collectivité était également tenue d'élaborer un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne, comportant « au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et hommes aux cadres d'emploi de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. »

Dans ce cadre, la Collectivité de Corse a adopté les deux premiers plans d'action pluriannuels égalité femmes-hommes, pour la période 2021-2023.

Ceux-ci réunis constituent le document opérationnel de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes de la Collectivité, sur deux volets distincts, à savoir un volet interne relatif à l'égalité professionnelle, et un volet sur l'intégration de la thématique au sein des politiques publiques, dont celles qui avaient été prioritairement identifiées : la jeunesse, le sport et la vie associative. D'autres champs de compétences ont été étudiés comme l'appui à l'entrepreneuriat des femmes et la culture. Ces plans d'action s'appuient sur un diagnostic préalable en matière d'égalité professionnelle en interne et en matière de politiques publiques.

Le plan d'action égalité professionnelle se concrétise autour de 3 grands domaines, comportant de nombreuses actions qui répondent à l'obligation

légale, tout en allant plus loin que ce qui est attendu avec des actions prévues dans le cadre de la formation, du recrutement, ou encore de la mixité. Il prévoit également tout un volet communication afin de véritablement favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité en interne.

Les 3 domaines sont les suivants :

- La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance,
- La diffusion d'une culture égalité en interne,
- Les mesures pour une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle.

Chaque axe est décliné en politique (recrutement, gestion des carrières, rémunération, formation, mixité, etc...).

En application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019, le plan d'action égalité professionnelle a été présenté aux organisations syndicales lors du Comité technique du 19 février 2021 et a reçu un avis favorable à l'unanimité.

Ainsi, il est prévu 55 actions sur 3 ans, en traitant en priorité au regard de la législation en vigueur :

- La rémunération pour réduire certains écarts observés,
- Le déroulement de carrière pour garantir un égal accès à la promotion,
- La mise en place d'un dispositif pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- La mise en place de mesures pour mieux articuler les temps de vie.

Le plan d'action égalité femmes-hommes au sein des politiques publiques comporte 27 actions et s'articule autour de 3 axes qui visent à développer et promouvoir une véritable culture de l'égalité femmes-hommes dans les politiques, initiatives et dispositifs de la Collectivité de Corse, notamment dans le champ de la jeunesse, du sport, de la vie associative, de l'entrepreneuriat et de la culture. Ces axes visent à :

- Collecter et analyser des données sur les bénéficiaires finaux des politiques de la Collectivité de Corse,
- Consulter la population et les actrices et acteurs associatifs et institutionnels sur les enjeux, leurs attentes et co-élaborer les projets en matière d'égalité femmes-hommes,
- Agir et soutenir des actions spécifiques en direction des filles et des femmes, et des actions intégrées de promotion de l'égalité.

La majorité des actions décrites au sein du présent

## Da esse credibili, ci tocca à dà l'esempiu

rapport font l'objet de fiches actions dans l'un ou l'autre des plans d'action. Il s'agit donc d'utiliser l'opportunité de la présentation dudit rapport pour informer sur le suivi de la mise en œuvre des actions inscrites.

### 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 4500 agents, dans les pratiques qu'elle applique, est actrice de premier plan pour construire une politique d'égalité femmes-hommes volontariste et adaptée.

D'une part, conformément à l'article 80-2 de la loi n°2019-828 de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, la Collectivité de Corse, dans le cadre de la ligne directrice de gestion (LDG) Avancements et Promotions, accordera une attention particulière à l'égalité femmes-hommes. Cette action, qui s'inscrit dans le plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Collectivité de Corse, se traduit par l'expérimentation d'un système innovant qui sera mis en œuvre pour réduire d'éventuelles situations inégalitaires, après l'ensemble des critères permettant l'étude du mérite comparé entre agents.

Dans le cadre des opérations d'avancement, l'Autorité territoriale pourra, en cas de distorsion flagrante entre la proportion d'agents femmes-hommes promouvables et la proportion d'agents femmes-hommes potentiellement promus au sein d'un grade, proposer des mesures correctrices visant à rétablir ou se rapprocher de l'équilibre d'origine sous réserve de la manière de servir. Afin d'assurer un système de compensation viable et pertinent, seuls les grades d'avancement, concernant des cohortes de postes importantes seront étudiés, lorsque les ratios votés offrent la possibilité de nomination d'au moins 40 postes. Alors, il sera vérifié que la répartition des genres est maintenue entre promouvables et promus. Si l'écart entre la part des femmes et des hommes promouvables est significativement éloigné à cette même part dans le vivier des agents promus, alors il est proposé de mettre en œuvre un mécanisme de correction de cette anomalie statistique pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations.

La correction ainsi apportée conduira à réduire à 10 points cet écart et pourrait aller jusqu'à rétablir l'équilibre initial promus/promouvables par genre, sous réserve de l'application des principes de la LDG et notamment de la manière de servir des agents. D'autre part, la Collectivité de Corse a présenté devant l'Assemblée de Corse, lors de la session du 16 décembre 2021 (délibération n°21/231 AC) **le rapport social unique (RSU) pour l'année 2020**. L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021, et ce pour chaque année, un rapport social unique.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline.

A partir de ces indicateurs, le rapport doit permettre d'apprécier notamment la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution, notamment en matière de temps de travail, de rémunération, de promotion professionnelle.

Dans un objectif de simplification et d'optimisation, le RSU se substitue au Rapport biennal sur l'état des collectivités, appelé Bilan social, aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition (article 35 bis et 62 de la loi du 26 janvier 1984) ainsi qu'au rapport sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2002).

Le RSU constitue ainsi un outil précieux d'information et d'aide à la décision pour toute collectivité.

Parmi l'ensemble des données présentées dans le RSU, au titre de l'année 2020, certains éléments relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être mis en exergue :

- Le taux de féminisation de la Collectivité progresse de près de 1% et passe de 47,04% en 2019 à 48,04% en 2020 ;
- La part des femmes en catégorie A reste très élevée, notamment en raison des compétences médico-sociales de la Collectivité, à hauteur de 70,8% contre 59,8% en moyenne dans les régions en 2019, et 67% en moyenne dans les départements en 2017 ;
- La part des femmes sur les postes de direction



et de cheffes de service est importante et s'élève à 55,2% ;

- Les socles indemnitaires ont permis également de réduire les écarts entre les sexes. Ainsi, l'écart femmes-hommes diminue fortement sur l'ensemble des emplois permanents : -3,03% en 2020 contre -10,18% en 2019, soit +7,10 points en faveur des femmes.

Un état des lieux plus complet de la situation professionnelle femmes-hommes est présenté dans la partie IV du présent rapport.

### **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.

De plus, en application du Code de la commande publique, l'accès aux marchés publics est refusé aux entreprises qui ont été sanctionnées pour des discriminations ou qui n'ont pas engagé de négociation sur l'égalité professionnelle.

En effet, l'entreprise qui souhaite accéder à un marché public doit, depuis 2014, respecter des obligations en matière d'égalité professionnelle c'est à dire :

- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination ;
- ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 5 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ;
- avoir respecté ses obligations de négocier sur

les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Ne peuvent donc soumissionner à un contrat de la commande publique, les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès lors que les deux conditions suivantes sont réunies :

- Si au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation, la négociation prévue à l'article L. 2242-5 du code du travail n'a pas été menée ;
- Si à la date à laquelle les personnes soumissionnent, elles n'ont pas réalisé ou engagé la régularisation de leur situation au regard de l'obligation de négociation fixée par cet article L. 2242-5.

L'employeur de 50 salariés et plus où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doit engager, chaque année, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (articles 2242-1 et L. 2242-5 du code du travail).

Les candidats justifient qu'ils n'entrent dans aucun des cas d'interdiction de soumissionner dans la rubrique F1 du formulaire DC1 et la rubrique I du formulaire DC4, qui formalisent la déclaration sur l'honneur exigée par l'article L2141-4 du CCP.

### **SYSTÉMATISER UNE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DANS LA COMPOSITION DES INSTANCES DE GOUVERNANCE : EXEMPLE DU COMITÉ DE BASSIN**

L'Assemblée de Corse est compétente pour arrêter la composition et les règles de fonctionnement du Comité de Bassin, Conca di Corsica. Conformément aux plans d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes, par délibération n°21/094 AC en date du 30 avril 2021, l'Assemblée de Corse a modifié ces dites règles. Ainsi, dorénavant, lorsqu'un organisme est appelé à désigner plusieurs représentants au Comité de Bassin, ces désignations doivent être effectuées en respectant un écart entre le nombre de femmes et d'hommes au plus égal à un.

Cette règle a été appliquée lors de la désignation des représentants de l'Assemblée de Corse et du Conseil exécutif en 2021. Elle sera généralisée à l'occasion du renouvellement complet du comité

# A trasversalità 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

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 s'est dotée d'un Schéma d'aide à la réussite et à la vie étudiante 2019-2023, adopté le 27 septembre 2019 par l'Assemblée de Corse (délibération n°19/317 AC), avec pour objectif premier de garantir à tous les jeunes corses désireux de poursuivre leurs études sur l'île et à l'extérieur, de pouvoir le faire, quel que soit le niveau social de leur famille ou leur lieu de résidence.

En 2021, de nouvelles mesures et autres dispositifs d'aide relatifs aux parcours d'étude et de formation sont mis en œuvre dans le cadre de ce schéma d'aide, qui s'enrichit en devenant un « Schéma d'aide à la réussite, à la vie étudiante, à la formation professionnelle et à l'apprentissage 2019-2023 ».

Parmi ces mesures, nous pouvons citer :

- Des aides à la mobilité,
- Des aides aux demandeurs d'emploi,
- Des bourses d'études sanitaires et sociales.

Pour l'année 2021, les tableaux ci-dessous décrivent la répartition par sexe de l'attribution de ces trois aides par la Collectivité.



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 à la mobilité des apprentis	10	13	23	44%	56%
Aide à la mobilité des stagiaires du Programme Régional de Formation (PRF)	111	75	186	60%	40%
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>88</b>	<b>209</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

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

Aides d'urgence	Femmes	Hommes	TOTAL	Part des femmes	Part des hommes
Fonds d'aide à l'insertion	3	2	5	40%	60%

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

Bourses d'études	Femmes	Hommes	TOTAL	Part des femmes	Part des Hommes
Bourses aides-soignants	21	1	22	95.45%	4.55%
Bourses infirmiers	131	15	146	89.73%	10.27%
Bourses éducateurs spécialisés	12	0	12	100%	0%
Bourses auxiliaires de puériculture	2	0	2	100%	0%
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>16</b>	<b>182</b>	<b>91.21%</b>	<b>8.79%</b>

## CASSER LES STÉRÉOTYPES POUR FAVORISER LA MIXITÉ

A ce jour, moins de 30% des étudiants en sciences sont des filles, alors qu'elles constituent près de la moitié des effectifs en classe de terminale scientifique par exemple.

Les différentes études réalisées à ce sujet, depuis de nombreuses années, montrent que les jeunes filles se détournent des filières scientifiques, alors que leurs résultats sont aussi bons, voire meilleurs, que ceux des garçons. Le rapport d'information,

fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, sur les femmes et les sciences de 2019 précise que, de l'enseignement secondaire à la vie professionnelle, les femmes sont en effet moins présentes dans les secteurs scientifiques.

En Corse, cette mixité très variable au sein des formations proposées dans l'enseignement supérieur se vérifie dans la répartition des effectifs universitaires 2020/2021 de l'Università di Corsica Pasquale Paoli.

Formation Post Bac Université de Corse	2020/2021 (hors apprentissage)					2020/2021 (Apprentissage)					2020/2021 (Formation continue)				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Doctorat	49	65	114	43%	57%										
Ecole d'ingénieurs Paoli Tech	35	10	45	78%	22%										
EME-IAE - Ecole de management et d'économie	23	59	82	28%	72%	18	24	42	43%	57%	15	10	25	60%	40%
Faculté de Droit et de Science Politique	243	410	653	37%	63%	6	13	19	32%	68%	0	3	3	0%	100%
FST - Faculté des Sciences et Techniques	283	319	602	47%	53%	42	33	75	56%	44%	3	0	3	100%	0%
INSPE - Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education	182	235	417	44%	56%						1	14	15	7%	93%
IUS - Institut Universitaire de Santé	122	395	517	24%	76%						57	98	155	37%	63%
IUT - Institut Universitaire de Technologie	300	236	536	56%	44%	71	83	154	46%	54%	1	0	1	100%	0%
SCFCU - Service commun de la Formation Continue de l'Université de Corse	13	5	18	72%	28%						28	79	107	26%	74%
UFR - Lettres, Langues, Arts, Sciences Humaines et Sociales	377	687	1064	35%	65%	8	22	30	27%	73%	12	11	23	52%	48%
<b>Total</b>	<b>1627</b>	<b>2421</b>	<b>4048</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>	<b>145</b>	<b>175</b>	<b>320</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>117</b>	<b>215</b>	<b>332</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>

## A transversalità cum'è cundizione capitale di a parità

Formation Post Bac hors Université	2020/2021 (hors apprentissage)					2020/2021 (Apprentissage)					2020/2021 (Formation continue)				
	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	Part des hommes
Bachelor	14	12	26	54%	46%	7	11	18	39%	61%					
BM							6	6	0%	100%					
BTS	351	252	603	58%	42%	126	119	245	51%	49%	4	6	10	40%	60%
DEASS	0	31	31	0%								2	2	0%	100%
DEEJE	1	3	4	25%	75%										
DEES	2	26	28	7%	93%						1	4	5	20%	80%
DEJEPS						1	0	1		0%	5	2	7	71%	29%
Titre	0	1	1	0%		45	57	102	44%	56%	1	1	2	50%	50%
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>325</b>	<b>693</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>179</b>	<b>193</b>	<b>372</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>

Conformément aux plans d'actions égalité femmes-hommes 2021-2023, et au regard des orientations stratégiques en matière de culture scientifique définies dans la convention cadre tripartite CST2I 2019-2022 signée le 22 mars 2019 en matière de démocratisation des savoirs, le dispositif « *Feminiscienza - Premiu femminile di a destinata scientifica* - la vocation scientifique corse au féminin » a été adopté par l'Assemblée de Corse lors de la session du 16 décembre 2021.

Cet appel à candidature annuel a pour objectif d'encourager les jeunes filles qui font le choix de s'orienter vers des formations scientifiques et techniques. Les filles connaissent en effet une meilleure réussite scolaire que les garçons. Elles sont aujourd'hui en moyenne plus diplômées qu'eux. Cependant, au moment de leur choix d'orientation, elles sont encore peu nombreuses à se diriger vers les filières et les écoles les plus valorisées sur le marché du travail. Elles restent ainsi minoritaires dans les formations à dominante scientifique et technologique.

Ce dispositif est destiné à toutes les élèves des classes de terminales des lycées d'enseignement général, technologique, professionnel et agricole, du secteur public et privé sous contrat, de l'Académie de Corse, dès lors qu'elles s'orientent vers des filières scientifiques et/ou technologiques de l'enseignement supérieur, et pas exclusivement de l'enseignement supérieur français.

Ainsi, tous les ans, les élèves pourront concourir dès la publication de l'appel à candidature à la fin du premier trimestre de l'année scolaire.

Le montant global du dispositif *Feminiscienza*

s'élève à 20 000 euros, pour un maximum de 20 dossiers retenus par an, avec un prix alloué à hauteur de 1 000 euros par bénéficiaire.

### VALORISER DES PERSONNAGES HISTORIQUES FÉMININS AUPRÈS DES JEUNES ÉLÈVES

Il existe, en Corse, une multitude de personnages historiques célèbres ou moins connus. La valorisation de ces femmes et de ces hommes remarquables est importante. Elle permet de perpétuer la mémoire de nos villages, mais aussi de mieux connaître l'histoire de notre île. Elle constitue aussi une étape de la réappropriation de cette histoire trop souvent méconnue ou ignorée, et peut être également un vecteur de développement du tourisme patrimonial dans tous les territoires de la Corse.

Par délibération en date du 2 octobre 2020, l'Assemblée de Corse a validé la reconduction de l'appel à projets intitulé « *E so vite facenu a nostra storia* – leurs vies font notre histoire » traduisant la mise en œuvre concrète de la proposition de « l'Assemblea di i Ziteddi » formulée en juin 2017. L'objectif de cet appel à projets est, pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive, de permettre aux établissements scolaires candidats de réaliser un projet de valorisation d'un personnage historique de Corse qui sera présenté lors d'une journée d'échanges qui se déroulera en fin d'année scolaire 2021-2022.

L'appel à projets concerne les élèves des écoles élémentaires, collèges ou lycées de Corse, publics ou privés. Les candidats sont invités à produire une œuvre collective sur tout support valorisant un personnage historique de Corse. Il pourra s'agir

par exemple d'un tableau, d'une pièce de théâtre, d'une bande dessinée, d'un film, d'une animation, d'un site internet, etc. L'œuvre pourra être dessinée, écrite, chantée, ou encore jouée en langue corse et/ou française.

La localisation géographique de l'établissement ne doit pas constituer une contrainte dans le choix du personnage à valoriser. Une grande liberté est laissée aux candidats qui pourront sélectionner, en motivant leur choix, des personnages ayant vécu hors de la commune de rattachement de leur établissement. Des groupes d'individus ayant joué un rôle important dans l'histoire d'une commune pourront aussi être valorisés.

Pour cette quatrième édition, en lien avec les plans d'action égalité femmes-hommes de la Collectivité de Corse, les enseignants sont invités, s'ils le souhaitent, à soumettre un projet pédagogique permettant de valoriser la place des femmes dans l'histoire de la Corse. A cet effet, la Direction du Patrimoine de la Collectivité de Corse a proposé, à titre d'exemples, les personnages suivants :

- Faustina de Matra (18e siècle)
- Letizia Bonaparte (19e siècle)
- Danièle Maoudj (20e siècle)
- Les dames de Bonifacio, Lamajone, Capula : 3 squelettes de femmes permettant de connaître et comprendre notre histoire (mésolithique, antiquité, moyen âge).

Les projets retenus bénéficient, pour chacun, d'une aide financière de la Collectivité de Corse pouvant aller jusqu'à 2 500€.

Il est à noter que 13 candidatures ont été retenues lors de l'édition 2021/2022. Sur ces 13 candidatures, 5 projets porteront sur des personnages historiques féminins : Santa Ristituta, Letizia Bonaparte, Danièle Maoudj, Maria Gentile et Dorothy Carrington. Un sixième projet vise à réaliser des portraits de personnalités féminines insulaires (vivantes ou décédées) via une série de podcasts.

Pour rappel, on dénombrait seulement 1 candidature sur Culomba pour l'édition 2019/2020, et 2 projets sur Noëlle Vincensini durant l'édition 2020/2021.

Pour en savoir plus sur les projets des éditions 2019 à 2021, consulter ce lien :

[https://www.youtube.com/watch?v=qjbmprXOnq8&list=PLK-Qt1tZ3jyQ5NbfoprasaF-tE4Iz8sMLs\\_&t=25s](https://www.youtube.com/watch?v=qjbmprXOnq8&list=PLK-Qt1tZ3jyQ5NbfoprasaF-tE4Iz8sMLs_&t=25s)

### MIEUX COMPRENDRE LES ENJEUX DU TERRITOIRE AFIN D'AGIR EFFICACEMENT, NOTAMMENT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dans le cadre des missions confiées la Direction des solidarités territoriales, il est apparu nécessaire que les agents disposent d'une culture commune autour de la définition et du concept de « Territoire », afin de comprendre l'importance de la prise en compte des enjeux du territoire, de connaître les acteurs dans l'objectif d'identifier les attentes et de mieux y répondre.

A cet effet, un cycle de formations intitulé « Les territoires, une notion et un concept à partager » a été organisé par le CNFPT et mené par Florent Orsoni et Caroline Tafani.

- Le premier module a porté sur la mise en évidence de la notion de territoire et de ses différentes réalités.
- Le deuxième module a été consacré à l'intervention d'acteurs des territoires ou en lien avec les territoires dans l'objectif de faire prendre conscience des réalités des territoires : périmètre, enjeux, objectifs, besoins...
- Le dernier module a quant à lui été conclusif avec la construction d'une représentation commune du positionnement et de l'action de la Direction en direction des Territoires.

Le module consacré à la connaissance des acteurs des territoires a donné la parole, à parité, à des femmes et des hommes œuvrant en faveur du développement des territoires.

Une intervention du Professeur Carlos Moreno a permis d'évoquer les fonctions sociales susceptibles de favoriser le développement des territoires dans un objectif de développement harmonieux et de proximité heureuse au service des populations.

En complément, le développement des territoires a été abordé sous trois angles :

- **Celui des grands enjeux :**
  - La notion de territoire et de proximité (Marie Ange Lanfranchi : directrice des solidarités territoriales à la CdC) ;
  - La mise en place d'un espace de veille, de dialogue et d'échanges entre les acteurs du territoire, de catalyseur de la jeunesse avec la Fondation de l'Université de Corse (Graziella Luisi : directrice de la fondation de l'université de Corse) ;
  - La démarche Smart Isula (Eric Ferrari, directeur de l'Aménagement Numérique à la CdC)

## A trasversalità cum'è cundizione capitale di a parità

- **Celui de l'action publique :**

- La Chambre des Territoires (Carine Balli, secrétaire générale de la Chambre des Territoires) ;
- Enjeux et stratégie d'une dynamique intercommunale : les attentes et les défis (Jean-Louis Achard-Rocchi, Communauté de communes Spelunca-Liamone) ;
- Le PETR (Florence Pinasco, PETR de Balagne) ;
- Animer un GAL au service du développement d'un territoire EPCI (Laure Prieur, Communauté de communes Fium'Orbu Castellu).

- **Celui de l'hybridation par la facilitation de l'initiative privée individuelle et collective :**

- L'ESS comme moteur du développement des territoires (Jean-Michel Miniconi, Directeur de la Chambre Régionale de l'Economie Sociale et Solidaire de Corse) ;

- L'appui à l'émergence des projets individuels innovants sur les territoires (Stéphanie Vanhove, Inizià, incubateur de Corse) ;
- Le co-working dans le rural : un exemple (Pierre Ridolfi, Imagina co-working, Speluncatu) ;
- Les nouvelles formes de coopération au service des projets : SCOP, SCIC (Jacques Olmiccia, Union Régionale des SCOP).

Des intervenants et intervenantes qui ont eu à cœur de partager leurs visions et leurs engagements en faveur du développement des territoires et ont donné à imaginer des suites avec des actions ayant d'autres formes, comme une action en Alta Rocca dédiée à la place des femmes dans le développement d'un territoire. L'objectif y sera de donner la parole à des femmes de différents horizons, de mettre en lumière et de faciliter leur action ou celle d'autres femmes.

# 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 ET SOUTENIR LES JEUNES SUR LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La Direction adjointe en charge de la jeunesse, à travers son observatoire jeunesse et ses services, contribue à la mise en œuvre des actions votées au sein des deux premiers plans d'action pluriannuels égalité femmes-hommes votés par l'Assemblée de Corse le 25 février 2021.

#### FOCUS OBSERVATOIRE JEUNESSE

L'observatoire de la jeunesse est un centre de ressources et d'expertise sur les questions de jeunesse et les politiques qui lui sont dédiées. Sa mission est de contribuer à améliorer la connaissance dans le domaine de la jeunesse, par la production de statistiques et d'analyses, l'observation et l'évaluation, dans le but de partager cette connaissance avec tous les acteurs et aider à éclairer la décision publique.

Pour en savoir plus sur l'observatoire ou la politique jeunesse :

<http://www.ghjuventu.corsica/>

D'une part, la thématique de l'égalité femmes-hommes est toujours d'actualité et mobilise la jeunesse corse. Il est donc nécessaire de consulter les jeunes et de les interroger sur leur vécu, leurs connaissances et leur ressenti vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes, du sexisme, des violences sexistes et des discriminations.

Le Service Information Jeunesse de la Collectivité de Corse, par le biais de son observatoire jeunesse, propose de réaliser une enquête sur le thème de

l'égalité femmes-hommes en direction des 11-30 ans en Corse à partir d'un large panel de jeunes afin qu'elle soit représentative des préoccupations de tous les jeunes.

En partenariat avec le rectorat, la DRAJES, l'Université, l'ARML, et ses 2 observatoires territoriaux (celui de la jeunesse, celui des violences faites aux femmes), la Collectivité de Corse propose aux jeunes de 11 à 30 ans de répondre à un questionnaire qui traite à la fois des discriminations et inégalités en matière d'emploi et de formation, des stéréotypes dans la vie quotidienne, des violences faites aux femmes et des priorités pour l'avenir.

L'année 2021 a permis d'élaborer le projet avec les différents partenaires et l'enquête sera lancée dès le début de l'année 2022.

D'autre part, l'offre de service en animation de Prévention et d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté s'inscrit dans la compétence Information Jeunesse de la Collectivité de Corse. Les actions du service Information Jeunesse s'inscrivent dans le champ de la prévention primaire. Ces actions viennent en appui et/ou en complémentarité des actions menées par les associations déjà présentes sur le terrain de la prévention. Elles s'adressent à des jeunes de 15 à 30 ans relevant de l'éducation nationale, de la formation professionnelle ou des missions locales.



## Ricaccià l'insignamenti di u territoriu per adattassi è innuvà

En 2021, 3 ateliers relatifs à la thématique de l'égalité femmes-hommes ont été proposés par le service Information Jeunesse :

- Un atelier sous la forme de ciné-débat qui, à partir de la diffusion d'un documentaire, a permis de libérer la parole des jeunes sur les questions cruciales des premières fois, du consentement, et d'une sexualité épanouie ;
- Un atelier pour débattre sur les stéréotypes « *Donne è omi, listessa umanità* ». Cette animation visait à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle abordait différentes thématiques dont l'objectif est de valoriser des relations amoureuses et interpersonnelles saines et égalitaires, de dénoncer la violence, d'attribuer clairement la responsabilité à la personne qui agresse et d'agir et responsabiliser face au problème de la violence sexuelle ;
- Un atelier « câlins malins » dont l'objectif était de prévenir du risque infectieux sexuel, de promouvoir les différents moyens de contraception et d'éduquer à une sexualité respectueuse et responsable.



L'égalité femmes-hommes était également l'un des thèmes abordés lors de la troisième édition des Assises de la Jeunesse, qui ont eu lieu le 9 décembre 2021.

Inscrites au sein de l'objectif 1 du plan d'action du Pattu per a Ghjuventù, les « Assise di a Ghjuventù » ont vocation chaque année à donner la parole aux jeunes afin d'évaluer la politique jeunesse, en explorant par ailleurs de nouvelles thématiques. L'évènement est ouvert à tous les jeunes entre 11 et 30 ans, ainsi qu'aux acteurs du territoire (décideurs, représentants institutionnels, experts, acteurs opérationnels et associatifs).

Des jeunes ont été répartis au sein de deux ateliers :

- Un ciné-débat égalité femmes-hommes à

partir du film « préliminaires », qui traite de sujets intimes et récits de vie sur la sexualité des jeunes des années 2020, de la question du consentement ou encore de l'impact des réseaux sociaux : 20 min de diffusion du documentaire puis prise de la parole par les jeunes et débat autour du thème. Selon les jeunes participants, l'éducation à la sexualité est trop axée sur la biologie, les mécanismes de la puberté mais peu sur l'appréhension des récentes problématiques que rencontrent les plus jeunes de nos jours. Une sensibilisation dès les classes de 6ème et 5ème, avec un contenu adapté, serait nécessaire.

- Un atelier de prévention du sexisme « *Donne o omi : listessa umanità* » : l'animation était basée sur une série de questions sur l'égalité femmes-hommes à partir desquelles les participants devaient exprimer un accord, désaccord ou une hésitation. Les échanges retranscrits indiquent que, selon les jeunes, l'éducation et la pression sociale sont les principaux facteurs de la perpétuation des stéréotypes de genres, et qu'il faudrait donc « bousculer le modèle établi » et « casser les codes » si l'on souhaite atteindre l'égalité des sexes.



Enfin, l'Assemblée de Corse a approuvé, le 18 novembre 2021, la mise en place de dispositifs visant à lutter contre la précarité menstruelle des jeunes en Corse, conformément à la fiche action afférente insérée au sein du plan d'actions égalité femmes-hommes de la Collectivité.

Selon l'association Dons solidaires, 1,7 million de femmes en France seraient victimes de précarité menstruelle. Selon une étude IFOP commandée en 2019 par la même association, une femme sur dix renonce à changer de protection périodique aussi souvent que nécessaire par manque d'argent. Les femmes dépensent chaque mois entre cinq et sept euros en protections hygiéniques même si ces chiffres peuvent varier selon les cas, il n'est donc pas toujours facile d'assumer ce coût, ou alors en renonçant à des produits alimentaires notamment.





L'objectif est donc de tendre vers la gratuité des protections périodiques dans un souci d'égalité femmes-hommes. La Collectivité de Corse souhaite ainsi répondre à une forme de précarité des femmes qui peut se traduire de plus en plus par un renoncement à des protections hygiéniques, notamment chez les jeunes.

La volonté de lutter contre la précarité menstruelle a notamment émergé lors des Assises de la jeunesse, en novembre 2019, lorsque les jeunes, réunis en groupe de travail sur la santé, ont fait des propositions concernant l'accès aux soins. Cette action répond également aux objectifs du Plan de lutte contre la précarité, adopté par l'Assemblée de Corse à l'unanimité le 30 mars 2017.

En prenant en compte le benchmark réalisé, et la diversité des actions expérimentées au sein de différentes collectivités, la Direction Adjointe jeunesse a réuni les directions opérationnelles compétentes pour que la Collectivité de Corse s'engage dans la lutte contre la précarité menstruelle en Corse. Une approche globale a ainsi été proposée par les directions opérationnelles, qui inclurait :

1. Une campagne de prévention pour lutter contre la précarité menstruelle ;
2. La valorisation de l'usage de produits bio et leur bonne utilisation sans risque par la distribution de kits « premières règles » et un message d'information à destination des plus jeunes ;
3. La mise en place d'un groupe de travail spécifiquement dédié, afin d'étudier, suite une phase d'expérimentation, la faisabilité de la mise en place de distributeurs de protections périodiques dans les collèges et lycées de l'île ou de tout autre dispositif pertinent et démarche innovante.
4. Le soutien de projets expérimentaux autour de projets éducatifs.

Afin d'amorcer ce plan global d'actions, il a été décidé de soutenir et d'accompagner le projet intitulé « Non à la précarité menstruelle ! Changeons les règles dans notre lycée » présenté par les élèves du Labo « égalité des genres » du lycée Paul Vincensini, à hauteur de 4 607€.

### FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE SPORTIVE FÉMININE

Dans le champ du sport, la comparaison des statistiques 2020 collectées pour la Corse et au niveau national montre que les femmes représenteraient 33,8 % sur le territoire des licenciés pour 39 % au

niveau national, soit 5,2 points de moins (contre 4,78 en 2019). L'écart est donc légèrement augmenté. 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, pour rappel, une enquête auprès des clubs et des ligues a été réalisée entre le 28 juillet et le 31 août 2020, et avait conclu à la volonté des clubs de réfléchir sur leur pratique et proposer des innovations afin d'amorcer une transformation des pratiques sportives.

Pour faire suite à cette action et à ces premières conclusions, la Direction adjointe en charge des sports a organisé une enquête du 1er mai au 30 septembre 2021 auprès des jeunes filles et femmes en Corse afin d'identifier les attentes et les freins à la pratique sportive. L'objectif étant de faire émerger des pistes d'action dans le champ de la formation, des modalités de soutien pour le développement de la pratique sportive féminine, la mixité dans la gouvernance, ou encore le sport féminin de haut niveau.

911 personnes y ont répondu.

Le frein majeur à la pratique sportive relevé lors de cette enquête est la contrainte familiale citée dans près de 90 % des réponses.

En ce qui concerne les propositions pour faciliter la pratique, elles ont été les suivantes, au sein de plusieurs thématiques :

#### Le temps pour la pratique sportive :

- une répartition des tâches plus équilibrée au sein du foyer,
- des solutions de garde d'enfants,
- des créneaux de pratique sportive adaptés,
- des salles dédiées,
- pouvoir pratiquer sur son lieu de travail.



## Ricaccià l'insignamenti di u territoriu per adattassi è innuvà

### La motivation pour la pratique :

- une offre d'activités dédiée,
- une meilleure communication des opérateurs (clubs, salles privées et collectivités),
- la lutte contre les stéréotypes,
- le tarif.

Concernant l'égalité femmes-hommes dans le sport, le constat est clair : les hommes ont plus de temps pour eux et peuvent donc plus facilement exercer un sport.

Dans l'ensemble, les résultats sont assez encourageants, puisque que les femmes qui n'exercent pas de sport actuellement ont indiqué le vouloir dans le futur, et ce sans omettre l'influence possible des besoins ressentis en sortie de confinement.

Il faut noter que, 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.

Le nouveau règlement des aides (RDA), 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.

Ce RDA valorise 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,
- Les Imbasciatrice è Imbasciatori spurtivi di Corsica,
- Les clubs évoluant en championnat de National avec un alignement des niveaux de subventions avec les divisions concernées.

Si l'année 2021 est restée marquée par la crise sanitaire et n'a pas permis aux différents acteurs de pouvoir proposer de nombreuses actions dans ce nouveau cadre, il est intéressant de signaler un défi sportif solidaire entièrement féminin

soutenu dans le cadre du tout premier jury (participation au Rallye des Gazelles d'un équipage féminin intégrant une jeune femme en situation de handicap), de même qu'il faut souligner les actions des Ambassadrices du sport, Alexandra Feracci et Laura Delogu, auprès de nombreux jeunes dans les écoles et manifestations sportives.



### LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La Corse n'est pas épargnée par le phénomène des violences faites aux femmes puisqu'environ 600 cas de violences intrafamiliales sont recensés annuellement. Depuis 12 ans, dix féminicides ont été recensés en Corse. Il s'agit là des chiffres des violences constatées par les forces de sécurité, mais ils ne sauraient représenter l'état réel des violences envers les femmes puisqu'à peine 20% d'entre elles portent plainte.

Afin de construire une politique publique adaptée au territoire insulaire, la Collectivité de Corse a décidé de créer un Observatoire territorial des violences

faites aux femmes qui a été inauguré le 9 novembre 2021. L'Observatoire territorial des violences faites aux femmes se définit comme une structure de partenariat entre les services des collectivités, les services de l'Etat implantés sur la région et les acteurs intervenants auprès des femmes victimes de violences, notamment les professionnels et les associations.

Le travail de l'Observatoire a commencé et différentes démarches ont d'ores et déjà été effectuées : des premières prises de contact ont été menées auprès des partenaires ; participation au comité local d'aide aux victimes du Pumonti, au conseil intercommunal de sécurité et de prévention de lutte contre la délinquance de la CAB, au comité départemental de lutte contre les violences faites aux femmes du Cismonte. Les problématiques soulevées portent notamment sur l'amélioration des accueils de jour, l'hébergement avec la difficulté d'accès au logement social après un passage en foyer, la nécessité de mieux former pour mieux repérer les victimes, la difficulté de recruter des professionnels dans le secteur social, la mise en œuvre des intervenants sociaux dans les commissariats et gendarmerie...

Une page internet sur le site de la Collectivité, [isula.corsica](http://isula.corsica), a été créée répertoriant les contacts utiles afin de permettre un accès facilité en priorité aux femmes victimes mais également aux familles et aux partenaires. Sur cette page se trouve également l'outil du violentomètre qui permet d'évaluer l'état de dangerosité d'une relation, traduit également en langue corse.

Diverses actions sont en cours de réalisation, telle que l'élaboration d'une plaquette « lutte contre les violences conjugales » à destination des pôles territoriaux et sociaux de la Collectivité, la conception d'affiches de sensibilisation ou l'organisation de formations destinées aux professionnels... La Collectivité souhaite également sensibiliser les jeunes dans le cadre de l'enquête relative à l'égalité hommes-femmes qui vient d'être lancée et qui comporte un volet sur les violences. L'étude-diagnostic sur la réalité des violences sur le territoire insulaire, dont les chiffres officiels semblent sous-estimés par rapport au retour des acteurs de terrain, sera effectuée dès 2022. La mesure de ces violences est en effet indispensable à la mise en place de réponses adaptées, notamment au travers d'actions de prévention et de protection des victimes. Elle est également essentielle à la prise de conscience de la gravité du phénomène par le grand public et à une meilleure connaissance des spécificités des violences subies dans divers contextes territoriaux.

Au travers de l'Observatoire, la Collectivité de Corse s'engage donc à mettre en œuvre et soutenir toutes les actions visant à : identifier, prévenir, sensibiliser la société insulaire, et protéger les femmes victimes de violences.

### MOBILISER LES JEUNES AUTOUR DES QUESTIONS DE SANTÉ SEXUELLE

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé sexuelle comme « un état de bien-être physique, mental et social dans le domaine de la sexualité. Elle requiert une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que la possibilité d'avoir des expériences sexuelles qui soient libres de toute coercition, discrimination ou violence. »

La Collectivité de Corse, l'ARS et les différents acteurs locaux se sont mobilisés pour organiser la 1ère édition de la Semaine de santé sexuelle, du 11 au 15 octobre 2021, sur l'ensemble du territoire insulaire.

Tout au long de la semaine, stands d'informations, ateliers participatifs, offres de dépistages gratuits et anonymes, projections de films, échanges, permanence communautaire, et autres ateliers ont été mis en place au sein de plusieurs endroits du territoire Corse, pour toucher un maximum de citoyens.

Si l'objectif premier de cette semaine était d'engager une discussion en allant à la rencontre des publics, pour informer, échanger, rassurer autour de la santé sexuelle, il était également capital que cette semaine puisse faire connaître les structures qui, toute l'année, œuvrent dans le domaine de la Santé sexuelle sur le territoire Corse, pour rappeler l'importance d'une bonne santé sexuelle, notamment chez les jeunes.

Cette semaine a permis de découvrir les différents domaines d'intervention que recouvre ce terme de « santé sexuelle », qui cible les problématiques liées à la prévention des infections sexuellement transmissibles (dont les hépatites virales et le VIH), l'accès aux soins et à l'information, la lutte contre les discriminations (homophobie, sérophobie, etc.), les violences sexuelles, la question du consentement, la reproduction, diverses questions de genres et d'orientations sexuelles, ou encore des questions liées aux dysfonctionnements sexuels.



# A Cullettività di Corsica cum'è patrone

## La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

### Bilan social

#### INTRODUCTION

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer à compter du 1er janvier 2021 et ce pour chaque année, un Rapport Social Unique (RSU).

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline).

Les données présentées ci-après proviennent du rapport d'analyse du RSU 2021 réalisé par la Direction Générale Adjointe en charge des systèmes d'information, de la communication interne et des ressources humaines, qui a été présenté en comité technique le 25 octobre 2021 et à l'Assemblée de Corse au cours de sa session du mois de décembre 2021. Les données nationales ont été mises à jour

pour tenir compte du dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique réalisée par la DGAFP (édition 2021) et de nouveaux indicateurs ont été ajoutés afin de dresser un état des lieux objectif et plus complet de la situation professionnelle des femmes et des hommes de la Collectivité de Corse.

#### 1. LES EFFECTIFS

##### 1.1 Structure de l'effectif

Au 31 décembre 2020, l'effectif de la Collectivité de Corse est de 4 517 agents. Il se compose d'agents titulaires (88 %) et d'agents contractuels (12 %). La répartition sexuée est de 2 170 femmes et 2 347 hommes.

Au sein de la Collectivité de Corse, le taux de féminisation est de 48,04 % contre 47,4% en 2019. Ainsi, les compétences exercées par la Collectivité de Corse, qui emploie une forte proportion de métiers techniques, sont à l'origine de la masculinisation des effectifs. Au niveau national, le taux de féminisation au 31/12/2019 était de 61,3 % dans la FPT, 56,6 % dans la FPE et 78% dans la FPH<sup>1</sup>.

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+	18	18	<b>0,99%</b>	34	34	<b>1,58%</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>1,31%</b>
A	455	444,60	<b>25,1 %</b>	162	161,3	<b>7,53%</b>	<b>617</b>	<b>605,9</b>	<b>15,57%</b>
B	245	240,7	<b>13,51%</b>	229	228,3	<b>10,65%</b>	<b>474</b>	<b>469</b>	<b>11,96%</b>
C	1095	1065,47	<b>60,4%</b>	1726	1717,35	<b>80,24%</b>	<b>2821</b>	<b>2782,8</b>	<b>71,17%</b>
<b>Total</b>	<b>1813</b>	<b>1768,8</b>	<b>100%</b>	<b>2151</b>	<b>2141</b>	<b>100%</b>	<b>3964</b>	<b>3909,72</b>	<b>100%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2020

<sup>1</sup> Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021

## Nombre de contractuels sur emplois permanents :

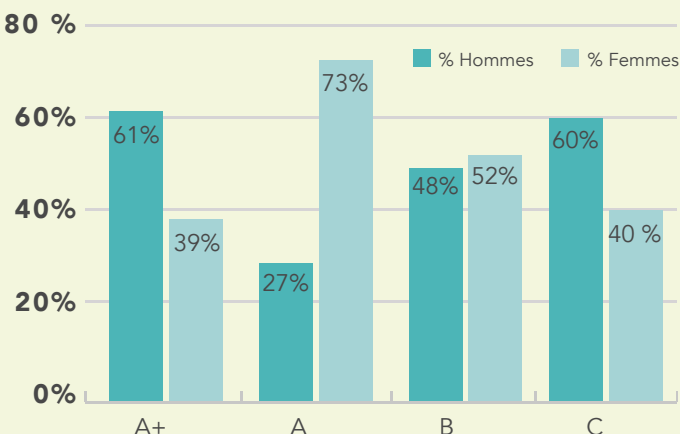
Catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global		
	Nb F	NB F ETP	% F/F	Nb H	NB H ETP	% H/H	Nb	NB ETP	%
A+	6	6	2,97%	4	4	3,13%	10	10	3,03%
A	101	99,6	50%	39	37,86	30,47%	140	137,46	42,42%
B	11	11	5,45%	12	12	9,38%	23	23	6,97%
C	84	82,32	41,58%	73	73	57,03%	157	155,32	47,58%
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>198,92</b>	<b>100%</b>	<b>128</b>	<b>126,86</b>	<b>100%</b>	<b>330</b>	<b>325,78</b>	<b>100%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2020

Globalement sur l'ensemble des emplois permanents, les agents de la collectivité appartiennent majoritairement à la catégorie C (69,4 %). Les catégories A et B représentent respectivement 19,1 % et 11,6 % de l'effectif permanent.

La répartition de l'effectif permanent par catégorie hiérarchique révèle que les femmes sont majoritaires en catégorie A et B et les hommes majoritaires en catégorie A+ et C.

Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+. Elles représentent 39 % des agents de cette catégorie, ce qui est faible au regard de leurs effectifs parmi l'ensemble des agents de catégorie A (70,8 %).



## Part des femmes sur emplois permanents :

Catégorie	2019	2020
A+	37,1%	38,71%
A	74,58%	73,45%
B	50,68%	51,51%
C	38,96%	39,59%

Sur un an, la part des femmes progresse légèrement dans toutes les catégories, à l'exception de la catégorie A pour laquelle on observe une très légère baisse de 1,13 points.

La féminisation de la catégorie A résulte principalement des filières administratives, sociales et médico-sociales dont les métiers sont majoritairement exercés par des 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).

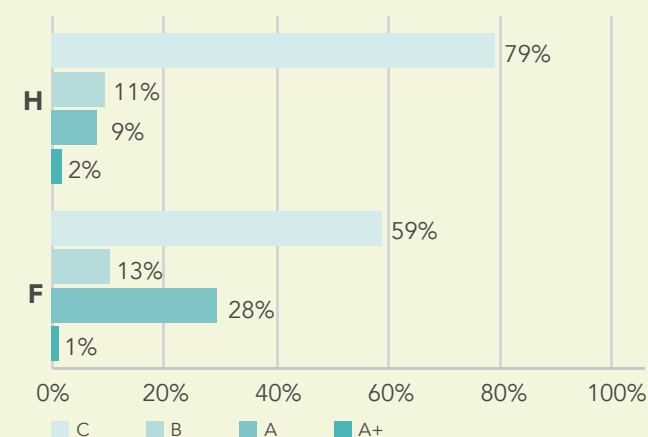
## Données nationales au 31/12/2019

Régions : la part des femmes est de 42,3 % en catégorie A+, 62 % en A, 61,5 % en B et 57,9 % en CC

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021)

En ce qui concerne la répartition au sein de chaque sexe, on note que 28 % des femmes sont classées en catégorie A alors que les hommes ne sont que 11%. A l'inverse, 79 % des hommes sont classés en C contre 58 % chez les femmes.

## Part des hommes et femmes dans chaque catégorie (%)



## A Cullettività di Corsica cum'è patrone

L'effectif permanent de la Collectivité de Corse est globalement constitué de la filière technique (55,38%) et de la filière administrative (33,81 %) avec principalement :

- La filière administrative est majoritairement féminine (1452 agents, 1122 femmes, 330 hommes)
- La filière technique est majoritairement masculine (2378 agents, 497 femmes, 1881 hommes)
- La filière sociale est majoritairement féminine (234 agents, 218 femmes, 16 hommes)
- Les filières administrative et technique concentrent ainsi plus de 89 % de l'effectif permanent.

Répartition des emplois permanents par filière :

	2020		2019	
	Emplois permanents	Femmes		
Administrative	33,81%	77%	77%	
Technique	55,38%	21%	19%	
Animation	0,68%	79%	80%	
Culturelle	1,84%	54%	55%	
Médico-sociale	2,54%	95%	96%	
Sportive	0,07%	33%	50%	
Médico-technique	0,23%	70%	70%	
Sociale	5,45%	93%	93%	
<b>Total</b>	<b>100%</b>			

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2020

Selon une étude du CNFPT, la faible mixité des métiers et des filières reste liée aux représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes au sein de la société et dans le travail.

Sur les 234 métiers du répertoire des métiers territoriaux, on recense 14 métiers avec un taux de féminisation très supérieure à la moyenne dans la territoriale. Au sein de ces métiers les plus féminisés, on distingue les métiers liés à la santé, à la petite enfance et au social. A l'inverse, les métiers particulièrement masculins avec un taux de féminisation inférieur à 5%, sont des métiers liés principalement au secteur technique<sup>2</sup>.

### Données nationales au 31/12/2019

FPT : les 3 filières les plus féminisées étaient la filière sociale (95,4 %), médico-sociale (94,8 %) et administrative (82,8 %)

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel égalité hommes-femmes, édition 2021)

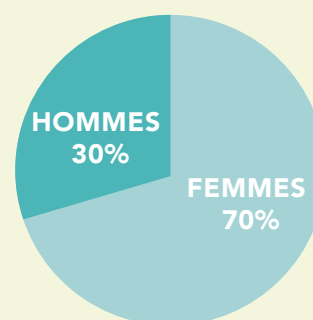
Au niveau des emplois non permanents, on dénombre 223 contractuels au 31/12/2020 avec 155 femmes et 68 hommes.

Nombre d'agents contractuels sur emplois non permanents :

	Femmes	Hommes	Total
Collaborateurs de cabinet	4	5	9
Assistants familiales	66	7	73
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	48	26	74
Apprentis	23	20	43
Vacataires	7	2	9
Collaborateurs de groupes d'élus	7	8	15
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>68</b>	<b>223</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2020

Répartition des contractuels non permanents par sexe :



L'effectif non permanent est principalement constitué de femmes. Près de 30% de l'effectif non permanent sont des assistantes familiales et 21,5% des contractuels saisonniers ou recrutés pour surcroît d'activité.

L'apprentissage étant un axe fort de la politique d'insertion sociale et professionnelle menée par la collectivité, on peut noter la présence de 43 apprentis au sein des effectifs non permanents au 31/12/2020 dont 53,4 % sont des femmes.

<sup>2</sup> CNFPT – Situation comparée entre les femmes et les hommes – septembre 2016

### 1.2 Âge des agents

Au sein de la collectivité, l'âge moyen des agents est de 46,7 ans.

On relève que le vieillissement des fonctionnaires se poursuit. En effet, l'âge moyen des fonctionnaires progresse de 6 mois et celui des contractuels permanents diminue de 1 an et 2 mois par rapport à l'année 2019<sup>3</sup>.

Les femmes sur emplois permanents sont légèrement plus âgées avec 47 ans contre 46,73 ans pour les hommes. Dans la FPT, l'âge moyen des femmes est de 42,9 ans et celui des hommes est de 43,48 ans<sup>4</sup>.

#### Données nationales au 31/12/2019

Régions : l'âge moyen est de 48,4 ans avec 48 ans pour les hommes et 48,6 ans pour les femmes (Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021)

Âge moyen des agents par statut et par catégorie :

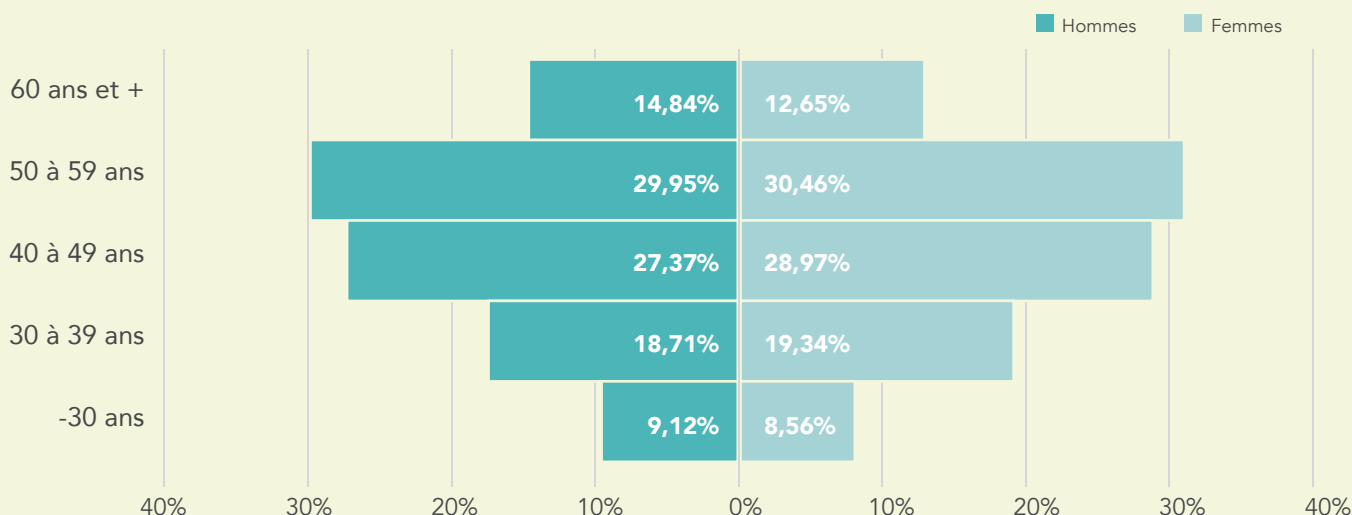
	Âge moyen
Titulaire	47,45
Contractuels permanents	39,69
<b>Ensemble des agents permanents</b>	<b>46,85</b>
Contractuels non permanents	39,9

Champ : tous statuts en activité et rémunérés au 31/12/2020

	Femmes	Hommes
Catégorie A	46,47	50,44
Catégorie B	51,07	50,08
Catégorie C	46,39	45,80
<b>Total</b>	<b>47,00</b>	<b>46,73</b>

Champ : emplois permanents en activité au 31/12/2020

Pyramide des âges des emplois permanents et non permanents :



43,93 % de l'effectif global de la Collectivité de Corse a plus de 50 ans dont 22 % de femmes et 22,4 % d'hommes. Au niveau des seuls emplois permanents, la tranche des 50 ans et plus représente 44% de l'effectif total dont 21 % de femmes et 23 % d'hommes.

#### Données nationales au 31/12/2019

Régions : la part des 50 ans et plus était de 52,4% (51,2 % pour les hommes et 53,3 8% pour les femmes (Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021)

Concernant la part des moins de 30 ans qui représente 8,83% de l'effectif total, 4,38 % sont des hommes et 4,45 % sont des femmes.

#### Données nationales au 31/12/2019

Régions : la part des moins de 30 ans était de 5,4% (6 % pour les hommes et 4,9 % pour les femmes) (Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021)

<sup>3</sup> Collectivité de Corse – rapport égalité femmes/hommes édition 2020

<sup>4</sup> Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2020

## A Cullettività di Corsica cum'è patrone

### 1.3 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

En 2020, 47,53 % de l'effectif des titulaires a bénéficié d'un avancement d'échelon et 10,65 % d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

	A		B		C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	7	6	6	1	66	16	79	23
Technique	4	15		8	47	173	51	196
Animation					1		1	0
Culturelle		1			1	3	1	4
Sociale	1						1	0
Sportive							0	0
Médico-technique							0	0
Sociale	64	1			1		65	1
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>116</b>	<b>192</b>	<b>198</b>	<b>224</b>

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

Il convient de rappeler que les règles de promotion sont différentes selon les catégories et grades et malgré des ratios très favorables adoptés par la collectivité, des disparités en nombre d'agents promus apparaissent entre les catégories.

Les filières administrative et technique qui concentrent 90,4 % de l'effectif des fonctionnaires, sont naturellement celles qui connaissent le nombre d'avancement le plus important avec 247 agents pour la filière technique (79,3 % d'hommes contre 20,7 % de femmes) et 102 agents pour la filière administrative (77,45 % de femmes contre 22,55 % d'hommes).

La catégorie C, majoritaire en nombre d'agents, concentre la plus grande partie des avancements (308 avancements) et représente 73 % des avancements totaux (dont 27,5 % pour les femmes et 45,5 % pour les hommes). La part des catégories A est de 23,4 % (dont 18 % de femmes) et de 3,5 % pour la catégorie B.

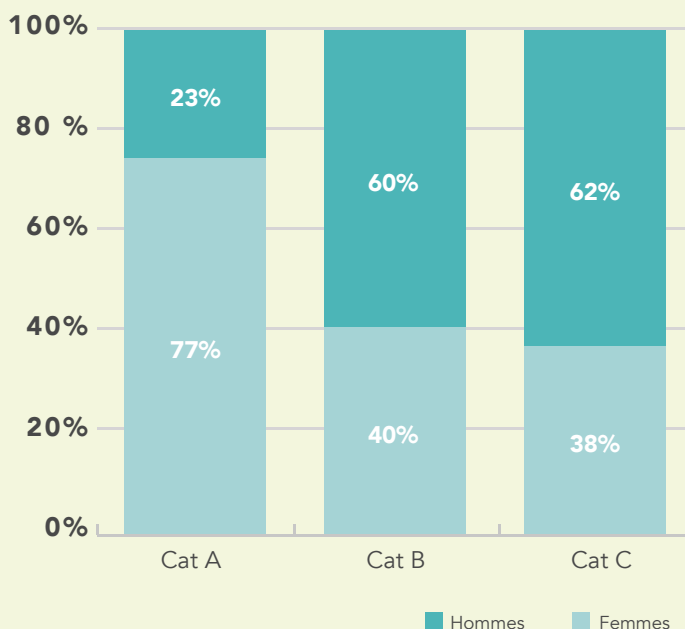
Il convient de préciser que 45,7 % des avancements d'échelons et 46,9 % des avancements de grade et promotions internes concernent les femmes.

Répartition des avancements :

	Femmes	Hommes	Total
Avancement d'échelon	862	1022	1884
Avancement de grade et promotion interne	198	224	422

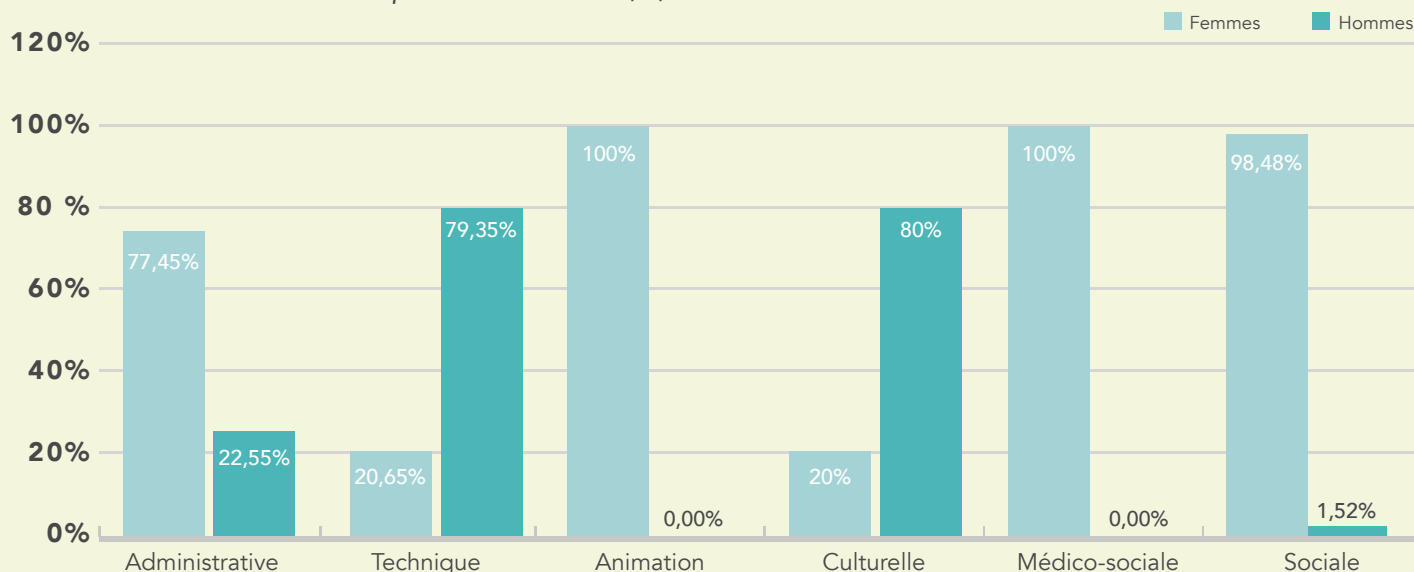
La décomposition par catégorie hiérarchique et filière des 422 avancements de grades et promotions internes 2020 est la suivante :

Part des avancements 2020 par sexe et catégorie (%) :





Part des avancements 2020 par sexe et filière (%) :



Au niveau de la répartition par sexe dans chaque catégorie hiérarchique, on note que les femmes sont majoritaires dans la catégorie A ce qui paraît logique au vu de leur surreprésentation dans cette catégorie.

A l'inverse les hommes sont majoritaires en catégorie B et C avec des taux d'avancements assez proches. Finalement, les avancements sont le reflet de la structure de l'effectif régional.

Taux de promotion de grade par sexe :

	Femmes	Hommes	Total
2019	10,12%	12,59%	<b>11,46%</b>
2020	10,92%	10,41%	<b>10,65%</b>

L'évolution sur 1 an montre une augmentation de 0,8 point du taux de promotion pour les femmes alors que dans le même temps le taux pour les hommes diminue de 2,18 points.

On peut toutefois noter un relatif équilibre au niveau des taux de promotion par sexe avec un léger différentiel de 0,5 point à l'avantage des hommes en 2020.

En ce qui concerne la part des promouvables qui ont été promus en 2020, les ratios sont les suivants :

	Femmes	Hommes
Catégorie A	13,2%	3,6%
Catégorie B	0,4%	0,7%
Catégorie C	14,4%	23,9%

Lecture : en catégorie A, 13,2% des femmes promouvables ont été promues

### 1.4 Flux de personnel sur emplois permanents

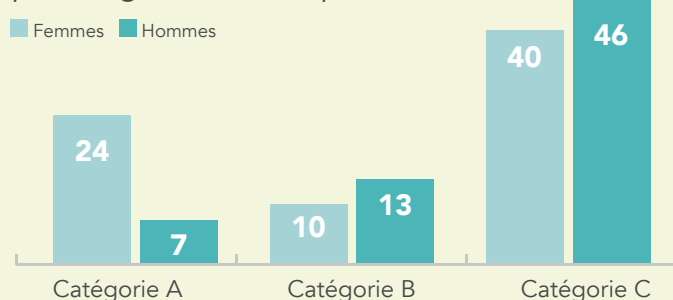
Sur l'année 2020, on dénombre 220 arrivées de nouveaux agents sur emplois permanents et le départ de 139 agents.

Les départs :

	Femmes	Hommes	Total
Mise en disponibilité	9	7	16
Congé parental	2		2
Départ en retraite	39	37	76
Fin de contrat	10	10	20
Fin de détachement	1		1
Mutation	4	1	5
Détachement	1	5	6
Démission	4		4
Décès	3	5	8
Radiation	1	1	2
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>66</b>	<b>140</b>

Champ : emplois permanents

Répartition des départs 2020 sur emploi permanent par catégorie hiérarchique :



## A Cullettività di Corsica cum'è patrone

Les femmes sont plus nombreuses à avoir quitté la collectivité durant l'année 2020 et représentent 52,8 % des départs.

Les départs en retraite restent la 1ère cause de départ durant l'année et représentent 54,2 % des départs totaux. Les fins de contrats avec 14,2 % et les mises en disponibilité avec 11,4 % sont les deux autres motifs principaux de départ des agents sur emplois permanents.

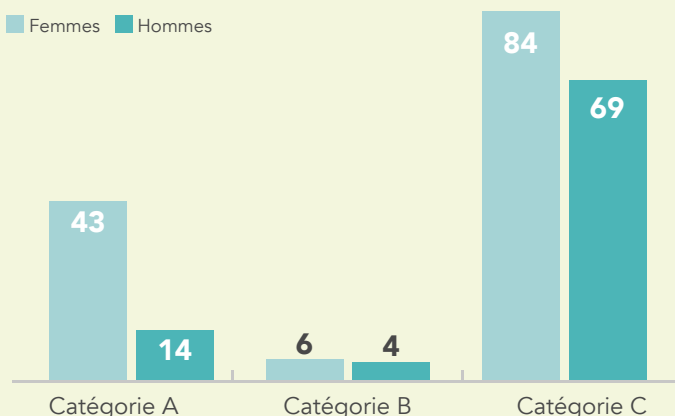
La catégorie C est la plus marquée par les départs avec un taux qui s'établit à 61,4 % dont 32,86% sont des hommes et 28,5 % sont des femmes. En ce qui concerne la catégorie A, le taux s'élève à 22,1 % avec respectivement 5 % pour les hommes et 17,1 % pour les femmes. Pour finir, la catégorie B représente 16,4 % des départs dont 9,2 % pour les hommes et 7,1 % pour les femmes.

Les arrivées :

	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires	5	9	14
Réintégration d'agents	6	7	13
Recrutement par voie de concours	3		3
Recrutement par voie de détachement	8	4	12
Recrutement par voie de mutation	5	5	10
Recrutements contractuels	105	62	167
Intégration directe	1		1
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>87</b>	<b>220</b>

Champ : emplois permanents

Répartition des arrivées 2020 sur emploi permanent par catégorie hiérarchique :



Au niveau des arrivées, la part des femmes est la plus importante et représente 60,4 % du total des arrivées de nouveaux agents sur emplois permanents.

Le recrutement de contractuels est le 1er mode d'arrivée des agents courant 2020 et le taux s'établit à 75,9 % dont 47,7 % sont des femmes.

Les deux autres principaux modes d'arrivée sont le recrutement direct de fonctionnaires avec un taux de 6,3 % et la réintégration de fonctionnaires avec un taux de 5,9 %.

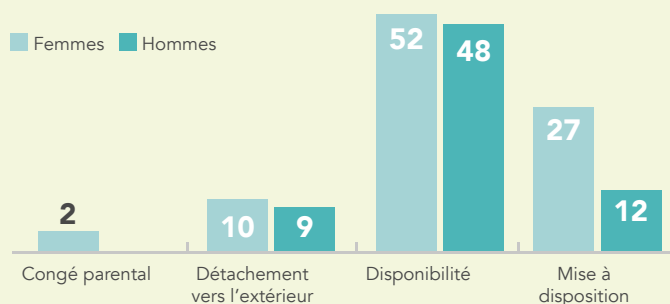
En ce qui concerne la répartition des arrivées par catégorie, la part des C représente 69,5 % (dont 31,3 % d'hommes et 38,1 % de femmes), la part des B est de 4,5 % (dont 1,8 d'hommes et 2,7 % de femmes) et la part des A est de 25,9 % (dont 6,3 % d'hommes et 19,5 % de femmes).

Pour finir, il convient de préciser qu'en sus des 220 nouveaux agents arrivés dans la collectivité et dans le cadre de la résorption de l'emploi précaire, 35 contractuels permanents ont été stagiaires dans l'année 2020 dont 23 femmes et 12 hommes.

### 1.5 Les positions statutaires particulières

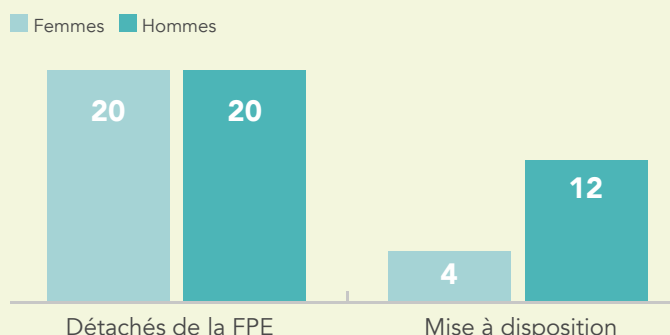
#### A L'EXTÉRIEUR DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

Autotal: 91 femmes (53,88%) et 69 hommes (43,12%), soit 160 agents



#### AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

Autotal: 24 femmes (42,86%) et 32 hommes (57,14%), soit 56 agents.



## 1.6 Les postes d'encadrement

### RÉPARTITION FEMMES/HOMMES DANS L'ENCADREMENT

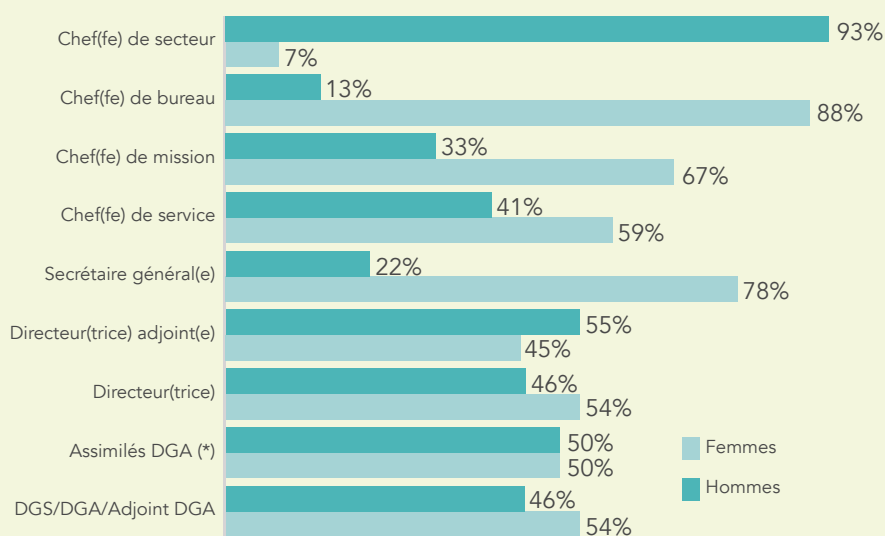
Les postes d'encadrement tous niveaux confondus sont occupés par les femmes à hauteur de 53%. On observe que pour chacun des niveaux d'encadrement, les femmes sont majoritaires. En

effet, elles occupent le 1er niveau à hauteur de 51%, 61% pour le 2ème niveau et 53% pour le 3ème niveau.

		Femmes	Hommes	Total
1er niveau	DGS/DGA/Adjoint DGA	7	6	13
	Assimilés DGA (*)	3	3	6
	Directeur(trice)	26	22	48
	Directeur(trice) adjoint(e)	30	36	66
	Secrétaire général(e) auprès DGA	7	2	9
	<b>Total 1er niveau</b>	<b>73</b>	<b>69</b>	<b>142</b>
2e niveau	Chef(fe) de service	112	77	189
	Chef(fe) de mission	33	16	49
	<b>Total 2e niveau</b>	<b>145</b>	<b>93</b>	<b>238</b>
3e niveau	Chef(fe) de bureau	35	5	40
	Chef(fe) de secteur	2	28	30
	<b>Total 3e niveau</b>	<b>37</b>	<b>33</b>	<b>70</b>
<b>Total général</b>		<b>255</b>	<b>195</b>	<b>450</b>

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

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



Sur un an, on constate une évolution du taux d'encadrement féminin pour les 1er et 2ème niveaux confondus puisque le taux passe de 53 %

en 2019 à 56,6 % en 2020 soit une augmentation de plus de 3 points.

### 2. TEMPS DE TRAVAIL

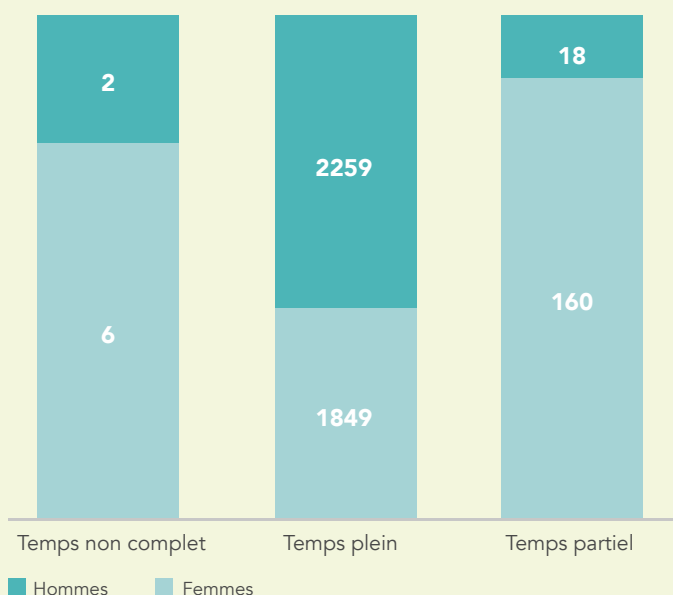
#### 2.1 Durée du travail

#### RÉPARTITION TEMPS COMPLET/TEMPS NON COMPLET DE L'EFFECTIF PERMANENT

On note que 99,81 % de l'effectif permanent (4286 agents) sont sur des postes à temps complet et 0,19 % (8 agents) sur des postes à temps non complet.

Au niveau des postes à temps complet, 95,85% des agents sont à temps plein (dont 45,03 % de femmes) et 4,15 % sont à temps partiel (178 agents dont 89,89 % de femmes).

Répartition de l'effectif permanent au 31/12/2020 selon le type de temps :



#### RÉPARTITION DES TEMPS PARTIELS

Par catégorie hiérarchique :

	Femmes	Hommes	Total	Part des temps partiels
Cat A	52	2	54	6,59%
Cat B	13	1	14	2,82%
Cat C	95	15	110	3,69%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>18</b>	<b>178</b>	<b>4,15%</b>

Champ : effectif sur emplois permanents en activité rémunérés au 31/12/2020

En 2019, 4,88% de l'effectif permanent (184 femmes et 22 hommes) étaient à temps partiel. Les modalités d'organisation de temps de travail mises en place par la collectivité permettant de mieux

concilier vie professionnelle et vie privée ont peut-être permis d'atteindre un taux aussi faible en 2020. En effet au 31/12/2017, la part d'agents à temps partiel était de 5,10% de l'effectif permanent.

Par taux :

	Femmes	Hommes	Total
50%	5	3	8
60%	4	4	8
70%	5		5
80%	134	10	144
90%	12	1	13
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>18</b>	<b>178</b>

Champ : effectif sur emplois permanents en activité rémunérés au 31/12/2020

Le recours au temps partiel est essentiellement utilisé par les femmes (89,89 %) et principalement par les agents de catégorie C qui représentent 61,80 %, suivis par les agents de catégorie A avec 30,34 %.

La quotité de travail à temps partiel de 80% est la plus utilisée par les agents.

83,7 % des femmes à temps partiel travaillent à 80% contre 55,56 % des hommes.

Les fonctionnaires à temps partiel au nombre de 173 agents (157 femmes et 6 hommes) représentent 4,36% de l'effectif titulaires. Dans la FPT au 31/12/2019, la part des fonctionnaires à temps partiel était de 20,4% avec 29,1 % pour les femmes et 7,8 % pour les hommes<sup>5</sup>.

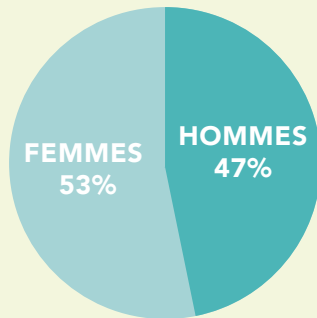
<sup>5</sup> Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2021

## 2.2 Le compte épargne temps

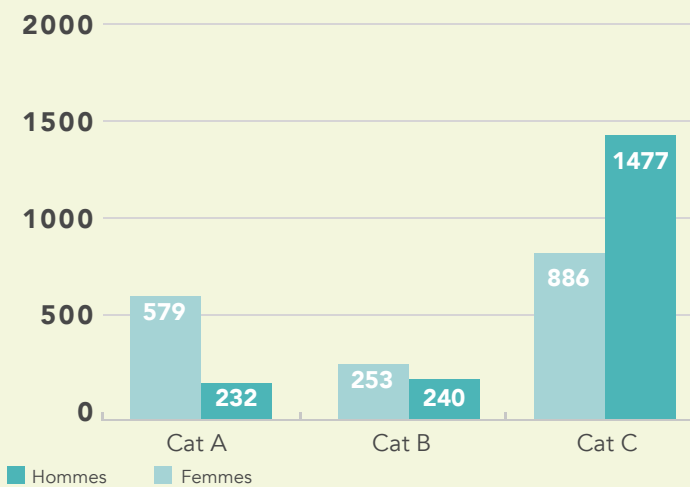
### NOMBRE DE CET

Fin 2020, on comptabilise 3 667 agents ayant un compte épargne temps (CET), dispositif mis en place en août 2004 dans la fonction publique territoriale. Parmi ces agents, 25 ont ouvert un CET au cours de l'année 2020 (14 hommes et 11 femmes).

Nombre de CET 2020 par sexe (%) :



Nombre de CET 2020 par catégorie :



Champ : emplois permanents présents au 31/12/2020

En 2020, la part d'agents sur emploi permanent détenant un CET est de 85,4 %. La part des hommes ayant un CET est supérieure à celle des femmes (respectivement 53 % et 47 %).

Les agents de catégorie C sont les plus concernés par un CET : 55,03 % d'entre eux détiennent un CET, contre 11,42 % des agents de catégorie B et 18,89 % des agents de catégorie A.

Les hommes de catégorie C sont plus souvent détenteurs d'un CET que les femmes de la même catégorie (respectivement 82,1 % et 75,15 %).

À l'inverse, les femmes ayant un CET en catégorie

A sont plus nombreuses que les hommes (respectivement 99,8 % et 97,07 %). Chez les agents de catégorie B, la part des femmes ayant un CET est proche de celle des hommes (respectivement 98,83 % et 99,59 %).

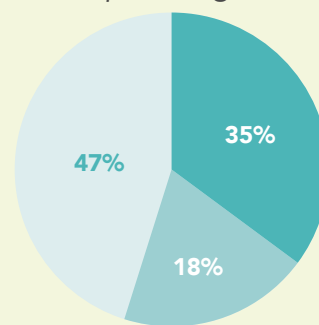
### NOMBRE DE JOURS ACCUMULÉS

	Femmes	Hommes	Total
Cat A	22 253	9 773	32 026
Cat B	10 465	10 216	20 681
Cat C	28 121	51 293	79 414
<b>Total</b>	<b>60 839</b>	<b>71 282</b>	<b>132 121</b>

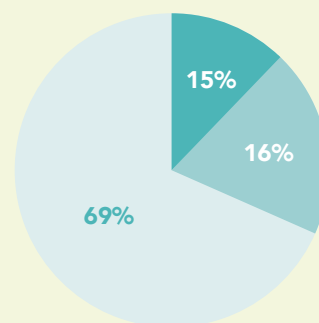
Champ : agents sur emplois permanents présents au 31/12/2020

132 121 jours ont été accumulés au 31/12/2020 par les agents sur emplois permanents avec 53,95 % pour les hommes et 46,05 % pour les femmes.

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



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



La catégorie C concentre 60,11 % des jours contre 15,65 % pour la catégorie B et 24,24 % pour la catégorie A.

La répartition sexuée des jours est très disparate entre les catégories : chez les femmes les taux sont de 47 % en C, 18 % en B et 35 % en A contre 69 % chez les hommes en C, 16 % en B et 15 % en A.

## A Cullettività di Corsica cum'è patrone

La part des jours accumulés par les hommes en catégorie C est très largement supérieure à celle des femmes avec respectivement 64, 59% et 35,41 %. A l'inverse, la part des jours en catégorie A chez les femmes est supérieure à celle des hommes avec respectivement 69,48 % et 30,52 %. Au niveau de la catégorie B, la part des jours chez les femmes est assez proche de celle des hommes avec respectivement 50,60 % et 49,40 %.

Le nombre moyen de jours accumulés, toutes catégories confondues est de 31 jours. Il est plus élevé en catégorie B avec 42 jours et en catégorie A avec

39 jours et moins élevé en catégorie C avec 27 jours. Fin 2020, les hommes et les femmes ont en moyenne accumulé autant de jours sur leur CET avec 31 jours pour les hommes et 30 jours pour les femmes.

### NOMBRE DE JOURS UTILISÉS PAR TYPE DE CONSOMMATION

Lorsque les jours de CET sont utilisés, ils le sont principalement sous la forme de l'indemnisation : en effet, 82,78 % des jours ont été indemnisés, 3,67 % ont été déposés au RAFP et 13,55 % ont été utilisés sous forme de congés.

	Femmes			Hommes		
	Nb jours déposés au RAFP*	Nb jours indemnisés	Nb jours utilisés en congés	Nb jours déposés au RAFP*	Nb jours indemnisés	Nb jours utilisés en congés
Catégorie A	311	3091	564	71	2662	272
Catégorie B	100	1458	338	120	2788	250
Catégorie C	165	4080	1218	293	9834	1272
<b>Total</b>	<b>576</b>	<b>8629</b>	<b>2120</b>	<b>484</b>	<b>15283</b>	<b>1794</b>

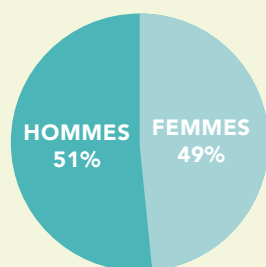
Champ : agents sur emploi permanent ayant travaillé dans l'année 2020

\*Régime de retraite additionnelle dans la fonction publique (RAFP)

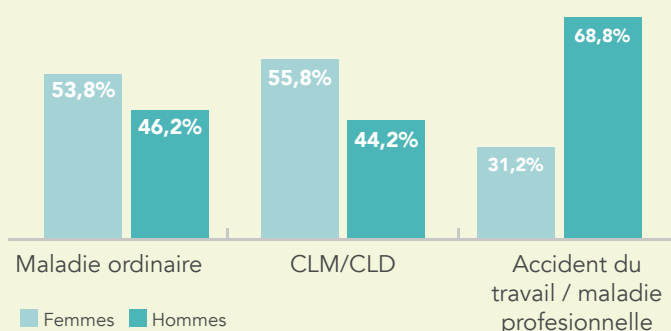
### 2.3 Les absences au travail sur emplois permanents

Au niveau des absences au travail, 256 058 jours ont été accordés durant l'année 2020 à l'ensemble des agents permanents pour raisons médicales ou non médicales.

Répartition des jours d'absence par sexe :



Part des jours d'absence pour raisons médicales en 2020 par sexe et motif :



L'absentéisme pour raisons médicales représente 58,59 % du volume total d'absence. Avec 44,80 % des jours d'absences, la maladie ordinaire est la première cause d'absence pour raisons de santé. Les femmes sont nettement plus touchées par la maladie ordinaire que les hommes avec un taux qui s'établit à 53,8% contre 46,2 % pour les hommes. Les accidents du travail sont la deuxième cause d'arrêt pour raisons médicales et représentent 28,47 % des jours d'absence.

A l'inverse de la maladie ordinaire, la part des jours d'absence pour les hommes est très largement supérieur à celle des femmes avec respectivement 68,8 % et 31,2 %. 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, la part des jours d'absence chez les femmes est supérieure à celle des hommes avec un taux de 55,8 % contre 44,2 % pour les hommes.

Répartition des absences par motif :

		Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (*)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Médical	Maladie ordinaire	809	740	36 130	31 084
	Longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	89	67	23 823	18 888
	Accident du travail et maladie professionnelle	98	202	12 514	27 588
Autres raisons	Maternité	62		6 301	
	Naissance, adoption, congé paternité, congé adoption		14		159
	Autorisation spéciale d'absence (**)	2 015	2 279	43 240	55 370
<b>Total</b>		-	-	<b>122 008</b>	<b>133 089</b>

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/ 2020

(\*) En jours calendaires (\*\*) Enfant malade, décès, mariage, déménagement, concours, rentrée scolaire, ASA liée au covid-19, etc.

TAUX D'ABSENTÉISME PAR MOTIF D'ARRÊT

	Taux d'absentéisme médical
Maladie ordinaire	4,35%
Longue maladie/ longue durée	2,76%
Accident du travail et maladie professionnelle	2,59%
<b>Total</b>	<b>9,70%</b>

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2020

TAUX D'ABSENTÉISME PAR SEXE ET MOTIF D'ARRÊT

Année 2020	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	5,03%	3,76%
Longue maladie/ longue durée	3,32%	2,28%
Accident du travail et maladie professionnelle	1,74%	3,33%
<b>Total</b>	<b>10,09%</b>	<b>9,37%</b>

Données régionales année 2019

Le taux d'absentéisme est de :

Régions :

Maladie ordinaire : 3,91 %

Longue maladie/durée : 2,63 %

Accident travail/Maladie professionnelle : 1,87 %

(Source : Régions de France – observatoire des politiques régionales – données 2019)

Année 2019	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	5,79%	4,30%
Longue maladie/ longue durée	2,52%	2,21%
Accident du travail et maladie professionnelle	1,71%	3,42%
<b>Total</b>	<b>10,01%</b>	<b>9,93%</b>

## A Cullettività di Corsica cum'è patrone

L'évolution sur un an montre une diminution du taux d'absentéisme de 0,08 point pour les femmes et de 0,56 point pour les hommes. On peut notamment noter une baisse du taux d'absentéisme en maladie ordinaire pour les 2 sexes. La mise en place par la collectivité des différentes mesures de protection, les différentes autorisations spéciales d'absences, l'instauration du PCA et du télétravail a sans doute contribué à réduire ce taux.

En ce qui concerne les autorisations d'absence sur emplois permanents, on relève un nombre de jours relativement important de 98 610 jours dont 44,85 % pour les femmes et 56,15 % pour les hommes.

4862,50 jours concernent des autorisations spéciales d'absence réglementaires et 93 747,50 jours concernent des autorisations exceptionnelles d'absence liées à la crise sanitaire avec notamment l'instauration d'un confinement de près de 2 mois qui a concerné un nombre important d'agents de la collectivité. Des mesures d'éloignement ont également été mises en place pour protéger les

personnes vulnérables et pour finir des autorisations d'absences ont également été accordées pour les parents d'enfants dont les écoles étaient fermées. Finalement, conséquence de la crise sanitaire, le taux d'absentéisme sur emplois permanents de la collectivité tous motifs confondus est en hausse de 5,2 % par rapport à 2019<sup>6</sup> et s'établit à 16,50 % avec :

- 17,38 % pour les fonctionnaires (contre 11,83 % en 2019),
- 5,96 % pour les contractuels sur des emplois permanents (contre 3,02 % en 2019)

En ce qui concerne l'absentéisme au sein des lycées et collèges (EPL), on observe des taux relativement importants au regard de ceux de la collectivité dans son intégralité.

Ainsi sur l'année 2020 on recense 26 405 jours d'absences médicales contre 25 440 jours en 2019 soit une augmentation de 3,79 %.

		Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (*)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Médical	Maladie ordinaire	131	130	5 651	4 550
	Longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	13	16	3 276	4 994
	Accident du travail et maladie professionnelle	38	27	4 093	3 841
<b>Total</b>		-	-	<b>13 020</b>	<b>13 385</b>

Champ : titulaires et contractuels EPLE sur emplois permanents présents au 31/12/2020  
(\*) en jours calendaires

Compte tenu de l'effectif en EPLE AU 31/12/2020, les taux d'absentéisme selon les motifs d'arrêts sont :

	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	5,30%	3,74%
Longue maladie/longue durée	3,07%	4,11%
Accident du travail et maladie professionnelle	3,84%	3,16%
<b>Total</b>	<b>12,20%</b>	<b>11,02%</b>

Champ : titulaires et contractuels EPLE sur emplois permanents présents au 31/12/2020

On observe ainsi un taux d'absentéisme médical pour chaque sexe nettement supérieur à celui de la collectivité qui est de 10,09 % pour les femmes et de 9,37 % pour les hommes.

<sup>6</sup> Collectivité de Corse - rapport sur l'état de la collectivité année 2019



### 3. RÉMUNÉRATION

#### 3.1 Le salaire brut des agents permanents

Conformément à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

A ces éléments peut s'ajouter, dès lors que les conditions sont remplies, la nouvelle bonification indiciaire prévue par les décrets n° 2001-1274 du 27 décembre 2001, n°2006-779 et n°2006-780 du 3 juillet 2006.

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents.

En 2020, le salaire brut moyen mensuel des agents sur emplois permanents de la Collectivité de Corse est de 3 160 € en équivalent temps plein rémunéré<sup>7</sup> en hausse de 6 % par rapport à 2019<sup>8</sup> avec 3 145 € pour les fonctionnaires (contre 2 960 € en 2019, soit + 6,2 %) et 3 374 € pour les contractuels (contre 3 152 € en 2019, soit +7 %). Cette hausse est principalement liée à la mise en place du nouveau régime indemnitaire de la collectivité.

	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2019	2 970,00	2 952,46	2 960,00	3 012,69	3 394,34	3 152,12
2020	3 197,03	3 103,17	3 145,40	3 364,00	3 389,69	3 373,86
<b>Variation 2020-2019</b>	<b>+7,6%</b>	<b>+5,1%</b>	<b>+6,3%</b>	<b>+11,7%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>+7,0%</b>

#### Données nationales en 2019

Le salaire brut moyen était le suivant :

FPT : 2 363 € pour les femmes et 2 589 € pour les hommes

FPH : 2 699 € pour les femmes et 3 358 € pour les hommes

FPE : 3 042 € pour les femmes et 3 500 € pour les hommes

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2021)

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

	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	7 579€	7 990€	7 852€	8 810€	7 115€	8 115€
Catégorie A	4 248€	5 055€	4 456€	3 783€	4 823€	4 069€
Catégorie B	3 505€	3 632€	3 568€	3 230€	3 333€	3 284€
Catégorie C	2 620€	2 762€	2 708€	2 295€	2 272€	2 285€
<b>Total</b>	<b>3 197€</b>	<b>3 103€</b>	<b>3 145€</b>	<b>3 364€</b>	<b>3 390€</b>	<b>3 374€</b>

Salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) | Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

#### Données nationales en 2019

Le salaire brut moyen des titulaires par catégorie était le suivant :

FPT : Cat A+ : 6 577 €

Cat A : 3 912 € | Cat B : 2 959 € | Cat C : 2 255 €

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2021)

<sup>7</sup> 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

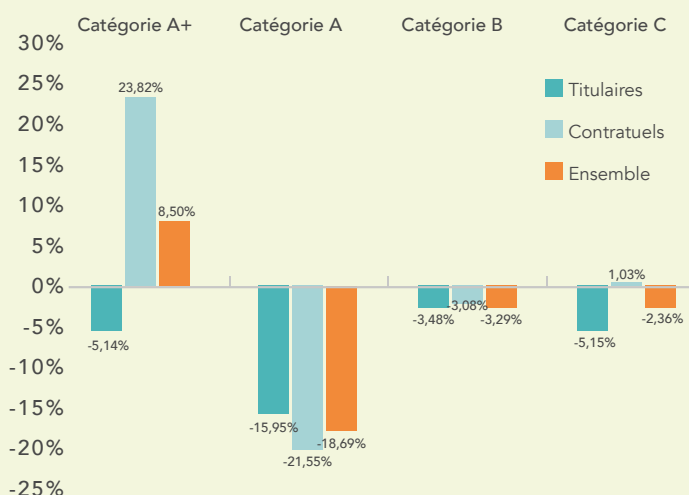
<sup>8</sup> Collectivité de Corse – rapport égalité femmes/hommes édition 2020

## A Cullettività di Corsica cum'è patrone

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

Concernant les contractuels, les femmes perçoivent une rémunération brute supérieure au niveau des catégories A+ et C. Comme pour les titulaires, le différentiel est assez marqué en ce qui concerne les catégories A+ et A.

Globalement, toutes catégories confondues, l'écart<sup>9</sup> de salaire brut femmes/hommes est de + 3 % pour les titulaires et de -0,76 % pour les contractuels.



Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents  
Lecture : en A+, les femmes fonctionnaires gagnent 5,14% de moins que les hommes

On peut noter que l'écart global sur emplois permanents tous statuts confondus sur un an s'est réduit puisqu'on passe d'un écart de -5,74 % en 2019 à 1,05 % en 2020.

### 3.2 Les facteurs responsables des écarts de salaire

À la lecture des différentes données présentées dans le rapport social unique 2020, certains facteurs peuvent être identifiés comme causes possibles des écarts sur salaire brut mensuel entre les femmes et les hommes :

#### a) L'absentéisme

Un absentéisme plus important chez les femmes qui a pu entraîner des réductions sur le traitement indiciaire (1/2 traitement et jours de carence) et le régime indemnitaire.

<sup>9</sup> Ecart femmes-hommes = Salaires des femmes – salaires des hommes / salaires des femmes

<sup>10</sup> Centre d'études de l'emploi – Connaissance de l'emploi n°127 – janvier 2016

	Femmes	Hommes
Catégorie A	8,04%	6,86%
Catégorie B	8,12%	7,95%
Catégorie C	11,54%	9,89%
<b>Total</b>	<b>10,09%</b>	<b>9,37%</b>

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2020

#### b) L'âge des agents

L'âge des agents notamment pour les fonctionnaires car dans la fonction publique territoriale, le traitement indiciaire augmente avec l'âge au travers de l'ancienneté acquise par le biais des avancements d'échelon. Pour rappel, en 2020, 1021 hommes ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 862 femmes

### LES TITULAIRES PAR TRANCHE D'ÂGE

	Effectif	
	Femmes	Hommes
50 ans et plus	860	970
30 à 50 ans	859	1040
Moins de 30 ans	94	141

Champ : titulaires en activité 31/12/2020

#### c) La ségrégation professionnelle

La ségrégation horizontale, c'est-à-dire l'inégale répartition des agents au sein des filières ou des métiers : on constate que les femmes sont sous représentées au niveau des différents métiers de la filière technique qui bénéficient d'indemnités variables plus importantes en comparaison des autres filières.

La ségrégation verticale, c'est-à-dire l'inégale accès des agents au sein de la catégorie A+, à certains cadres d'emplois et à l'intérieur d'un même cadre d'emplois, aux grades les plus élevés :

- En ce qui concerne les catégories hiérarchiques, les études<sup>10</sup> montrent un accès inégal des hommes et des femmes au sein de la catégorie A+. En effet, au sein de la Collectivité de Corse, on relève que 38 hommes appartiennent à cette catégorie contre 24 femmes au 31/12/2020.
- Au niveau des grades, la ségrégation verticale se manifeste par un accès inégal aux grades les plus élevés dans les cadres d'emplois ce qui permet ainsi de bénéficier d'une grille indiciaire plus avantageuse.

Ainsi, au niveau des titulaires de la catégorie A+ (hors emplois fonctionnels), 9 hommes en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) ont été rémunérés sur le grade sommital de leur cadre d'emplois contre 5 femmes. Au niveau des contractuels A+, 1 femme et 1 homme ont été rémunérés sur le grade sommital. Au niveau de la catégorie B sur l'ensemble des emplois permanents, on relève que 112,5 ETPR hommes ont été rémunérés sur le grade sommital de leur cadre d'emplois contre 100,76 ETPR femmes.

Pour ce qui concerne la catégorie C, 536,52 ETPR hommes sur emplois permanents ont été rémunérés sur le grade sommital de leur cadre d'emplois contre à peine 309,47 ETPR femmes.

Ainsi, l'effet carrière joue un rôle important dans l'écart sur salaire brut entre les sexes. En outre, il convient de préciser que les règles d'avancement et de promotion ne sont pas séquencées de la même manière entre les catégories et les filières, ce qui peut ainsi conduire à des taux de promotion différents entre les sexes.

Le traitement de base ou indiciaire est le socle de la rémunération des agents toutes fonctions publiques confondues. Ce traitement de base est calculé en multipliant un indice majoré par la valeur du point d'indice fonction publique fixé à 4,6860 € en 2020.

Cet indice majoré dépend du positionnement de l'agent dans une grille indiciaire qui dépend également de la filière, de la catégorie hiérarchique et du grade. Ainsi, un positionnement différent sur la grille indiciaire va conduire à des écarts sur le traitement de base et donc sur le salaire brut entre les sexes.

Aussi, la répartition de l'indice moyen majoré des agents permanents sur l'année 2020 ci-après, permet de matérialiser l'impact du traitement de base comme facteur d'écart dans la rémunération brute entre les sexes :

	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A+	808	859	919	742
Cat A	563	627	510	613
Cat B	463	469	452	447
Cat C	365	375	330	328

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

### d) Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires majoritairement versées aux hommes de catégorie B et C principalement en filière technique (80% des heures payées). Le montant total des heures supplémentaires payées en 2020 s'élève à 1 015 028 € avec 1 004 354 pour les fonctionnaires et 10 674 pour les contractuels permanents. La répartition en % et en valeur est la suivante :

Répartition des heures en % :

	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	0,12%	0,01%	0,31%	0,00%
Cat B	7,18%	15,49%	0,00%	60,86%
Cat C	9,92%	67,28%	10,89%	27,94%

Répartition des heures en valeur :

	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	1 237	62	33	0
Cat B	72 105	155 624	0	6 496
Cat C	99 605	675 723	1 163	2 982

Champ : emplois permanents rémunérés en 2020

### e) Les primes et indemnités

Les primes et indemnités sont des facteurs significatifs dans l'écart sur salaire brut entre les sexes. Les données présentées ci-après regroupent l'ensemble des primes et indemnités adoptées par délibérations.

Ainsi, le positionnement de l'agent dans les groupes de fonctions, les indemnités liées à des contraintes ou des sujétions (astreintes) qui sont majoritairement versées aux hommes principalement dans la filière technique ou l'indemnisation du compte épargne temps peuvent expliquer certains écarts entre les sexes.

En ce qui concerne le compte épargne temps (CET), on observe l'indemnisation de 15 283 jours indemnisés pour les hommes (dont 9 834 pour la catégorie C et 2 788 jours pour la catégorie B) contre 8 629 jours pour les femmes (dont 4 080 pour la catégorie C et 1 458 pour la catégorie B). Pour finir, certains écarts au niveau de la catégorie A sont liés aux cadres d'emplois de la filière médico-sociale (hormis les médecins territoriaux) pour lesquels le régime indemnitaire

## A Cullettività di Corsica cum'è patrone

tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) n'a pas encore été mis en place. Les agents concernés bénéficient à ce titre des anciens régimes indemnitaires en vigueur nettement moins favorables en termes de montants mensuels que ceux attribués aux agents des filières administrative ou technique par exemple.

### PART DES PRIMES/INDEMNITÉS DANS L'ÉCART SUR SALAIRE BRUT MENSUEL

	Titulaires	Contractuels
Cat A+	35%	47%
Cat A	64%	51%
Cat B	92%	32%
Cat C	61%	12%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

Le poids des primes et indemnités est un élément important dans la rémunération des agents de la collectivité et représente 31,28 % de la rémunération brute mensuelle des fonctionnaires et 34,13 % de la rémunération brute mensuelle des contractuels sur emplois permanents.

### PART DES PRIMES ET INDEMNITÉS DANS LE SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL

	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	45,82%	45,27%	45,45%	48,89%	49,32%	49,05%
Catégorie A	32,01%	37,08%	33,49%	33,42%	37,16%	34,64%
Catégorie B	31,25%	33,36%	32,32%	31,96%	31,96%	31,96%
Catégorie C	28,46%	30,13%	29,51%	29,21%	29,39%	29,30%
<b>Total</b>	<b>30,46%</b>	<b>31,97%</b>	<b>31,28%</b>	<b>33,68%</b>	<b>34,84%</b>	<b>34,13%</b>

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

### PRIMES ET INDEMNITÉS MENSUELLES MOYENNES

	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A+	3 473€	3 617€	3 569€	4 307€	3 509€	3 980€
Catégorie A	1 360€	1 874€	1 492€	1 264€	1 792€	1 409€
Catégorie B	1 095€	1 212€	1 153€	1 032€	1 065€	1 050€
Catégorie C	746€	832€	799€	671€	668€	669€
<b>Total</b>	<b>974€</b>	<b>992€</b>	<b>984€</b>	<b>1 133€</b>	<b>1 181€</b>	<b>1 151€</b>

Primes/indemnités de toutes natures adoptées par délibérations exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR)

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

L'écart mensuel de primes et indemnités entre les femmes et les hommes sur emplois permanents est de -3,03 % (les femmes gagnent 3,03% de moins que les hommes) avec - 1,82 % pour les fonctionnaires et - 4,05 % au niveau des contractuels.

### ÉCART FEMMES/HOMMES SUR PRIMES ET INDEMNITÉS MOYENNES MENSUELLES

	Titulaires	Contractuels	Ensemble
Cat A+	-3,99%	22,75%	9,17%
Cat A	-27,45%	-29,44%	-28,42%
Cat B	-9,59%	-3,10%	-6,55%
Cat C	-10,41%	0,43%	-5,58%
<b>Total</b>	<b>-1,82%</b>	<b>-4,05%</b>	<b>-3,03%</b>

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

La mise en place du nouveau régime indemnitaire pour la part grade avec les socles indemnitaires initiée dès septembre 2019 puis l'instauration en 2020 de la part fonction avec la cotation des postes et la prise en compte de critères relatifs à l'encadrement et le pilotage, la technicité et l'expertise, les sujétions particulières, ont permis de réduire significativement les écarts entre les sexes par rapport à l'année 2019.

De plus, l'instauration des socles indemnitaires au sein de la collectivité a produit ses effets sur une année entière en 2020 contrairement à l'année 2019 avec un impact limité sur 4 mois seulement.

### ÉVOLUTION DES PRIMES ET INDEMNITÉS MOYENNES MENSUELLES

	Titulaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
2019	878	834	858	715	939	797
2020	974	992	984	1 133	1 181	1 151
<b>Variation 2020-2019</b>	<b>+10,9%</b>	<b>+18,9%</b>	<b>+14,7%</b>	<b>+58,6%</b>	<b>+25,8%</b>	<b>+44,5%</b>

En 2019, l'écart sur emplois permanents entre les femmes et les hommes était de - 10,18 % avec 5,28 % pour les fonctionnaires et - 23,9 % pour les contractuels. L'impact du nouveau régime indemnitaire a donc permis de réduire les écarts sur un an.

### ÉVOLUTION DE L'ÉCART FEMMES/HOMMES SUR PRIMES ET INDEMNITÉS MOYENNES MENSUELLES

Titulaires			Contractuels		
Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
+5,28%	-23,91%	-10,18%	-1,82%	-4,05%	-3,03%

## 4. 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.

Cependant, les effets de la crise sanitaire ont véritablement perturbé le suivi de formation dans les collectivités territoriales. De nombreuses formations ont été annulées ou reportées et les différents organismes de formation ont dû s'adapter à la situation en développant de nouvelles méthodes notamment à distance via des applications comme « Zoom » ou « Microsoft Teams ».

### NOMBRE D'AGENTS AYANT PARTICIPÉ À AU MOINS UNE FORMATION EN 2019

	Titulaires		Contractuels		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	97	212	14	31	111	243
Catégorie B	93	109	3	0	96	109
Catégorie C	548	238	4	1	552	239
<b>Total</b>	<b>738</b>	<b>559</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>759</b>	<b>591</b>

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2020

En 2020, 1 350 agents sur emplois permanents ont participé à au moins une journée de formation auprès du CNFPT ou d'autres organismes de formation dont 43,78 % femmes et 56,2 % hommes.

Ainsi par rapport à l'effectif permanent de la collectivité au 31/12/2020, le taux d'agents formés au sein des fonctionnaires est de 34,3 % pour les hommes et de 30,8 % pour les femmes. Au niveau des contractuels permanents, ce taux est de 16,4 % pour les hommes et 15,8 % pour les femmes.

### ÉVOLUTION DES AGENTS FORMÉS SUR EMPLOIS PERMANENTS

	Titulaires		Contractuels		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2019	778	1 661	20	56	798	1 717
2020	738	559	21	32	759	591
<b>Variation</b>	<b>-5,1%</b>	<b>-66,3%</b>	<b>+5,0%</b>	<b>-42,9%</b>	<b>-4,9%</b>	<b>-65,6%</b>

On observe sur un an une baisse très significative du nombre d'agents formés notamment chez les femmes. Cette baisse illustre l'impact de la crise sanitaire sur la formation des agents de la collectivité au cours de l'année 2020.

### TAUX D'AGENTS PERMANENTS FORMÉS

	Titulaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cat A	49,5%	44,8%	32,6%	29,0%
Cat B	40,6%	44,5%	25,0%	0,0%
Cat C	31,7%	21,7%	5,5%	1,2%

En ce qui concerne les agents sur emplois non permanents, 62 agents ont suivi au moins une journée de formation en 2020 dont 51,61 % de femmes et 48,39 % d'hommes.

On dénombre 3 139 jours de formation réalisés en 2020, ce qui est relativement peu pour une collectivité de 4 517 agents, mais cela s'explique par les effets de la crise sanitaire et l'annulation ou le report de nombreuses formations.

	Titulaires	Contractuels sur emplois permanents	Contractuels sur emplois non permanents
Cat A	466	243	
Cat B	277	5	
Cat C	2 034	11	
Hors catégorie			103
<b>Total</b>	<b>2 777</b>	<b>259</b>	<b>103</b>

Champ : titulaires et contractuels présents au 31/12/2020

Le nombre moyen de journées de formation<sup>11</sup> par agent permanents en 2020 est de 0,7 jour toutes catégories confondues.

Au niveau des emplois non permanents, le nombre moyen de journées de formation par agent est de 0,46 jour.

### TAUX D'ACCÈS À LA FORMATION DES AGENTS PERMANENTS PAR CATÉGORIE ET TYPE DE FORMATION

Les femmes, toutes catégories confondues, accèdent plus fréquemment aux formations prévues par les statuts particuliers que les hommes, comme en témoigne les taux d'accès<sup>12</sup> présentés ci-après. A l'inverse, elles accèdent moins souvent, toutes catégories confondues, aux formations de perfectionnement que les hommes.

Les taux d'accès aux formations de préparation aux concours et examens restent assez faibles quels que soient la catégorie et le sexe, avec malgré tout un taux plus élevé pour les femmes de catégorie A.

<sup>11</sup> Le nombre total de journées de formation par agent correspond au total des journées de formations suivies rapporté à l'effectif total au 31/12/2020

<sup>12</sup> Nombre d'agents permanents d'une catégorie ayant suivi un type de formation rapporté à l'effectif total de la catégorie au 31/12/2020

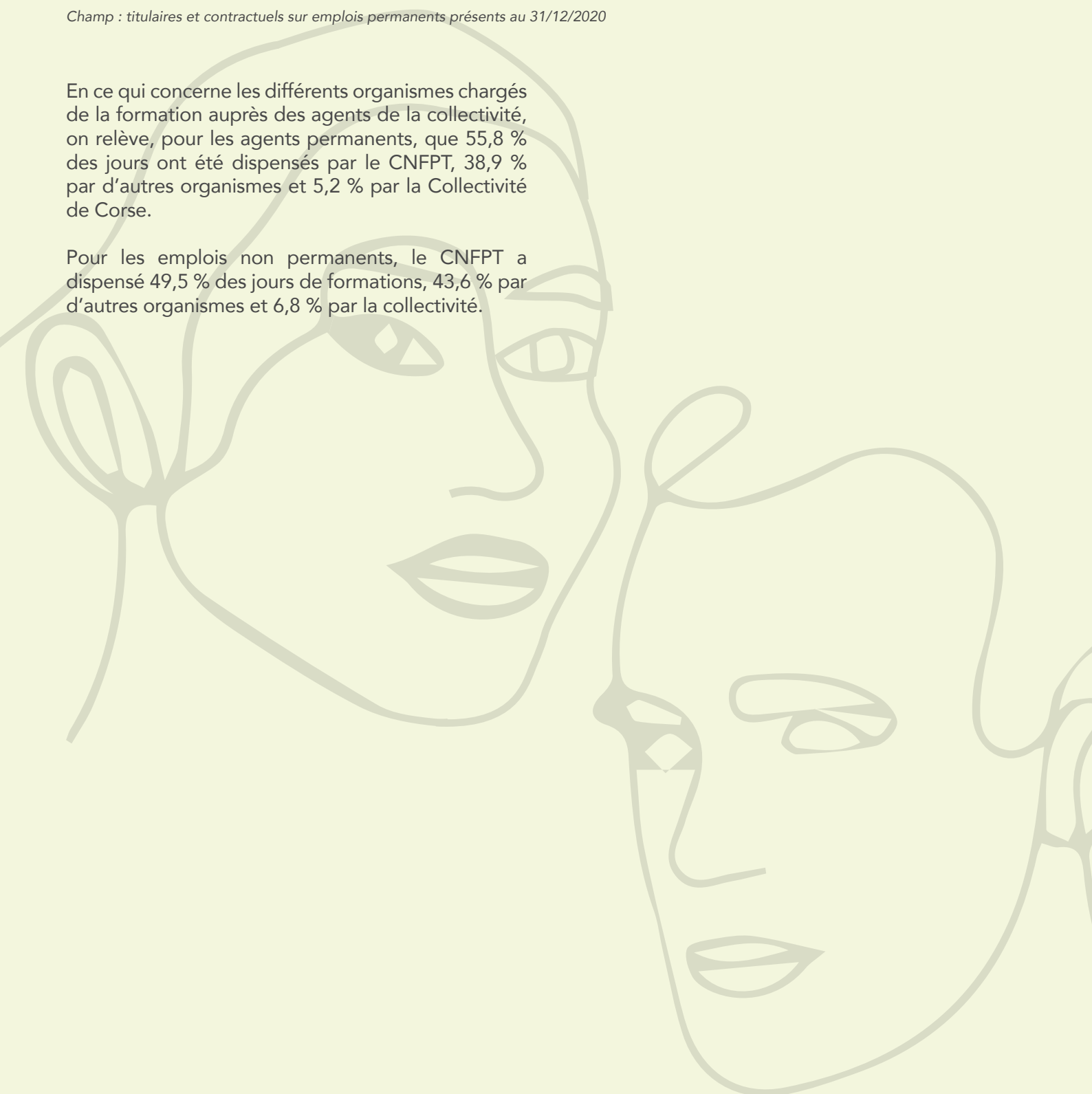
Pour finir, en matière de formation personnelle, le taux d'accès est nul en 2020.


	Cat A		Cat B		Cat C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Préparation concours/examen	4,83%	0,98%	0,00%	1,24%	0,17%	2,07%
Formation prévue par les statuts particuliers	21,38%	17,57%	24,22%	7,47%	11,28%	15,01%
Formation de perfectionnement	18,57%	31,60%	18,36%	31,12%	8,82%	12,15%
Formation personnelle	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2020

En ce qui concerne les différents organismes chargés de la formation auprès des agents de la collectivité, on relève, pour les agents permanents, que 55,8 % des jours ont été dispensés par le CNFPT, 38,9 % par d'autres organismes et 5,2 % par la Collectivité de Corse.

Pour les emplois non permanents, le CNFPT a dispensé 49,5 % des jours de formations, 43,6 % par d'autres organismes et 6,8 % par la collectivité.





RAPPORT  
ÉGALITÉ  
FEMMES  
HOMMES

2021



CULLETTIVITÀ DI **CORSICA**  
COLLECTIVITÉ DE **CORSE**