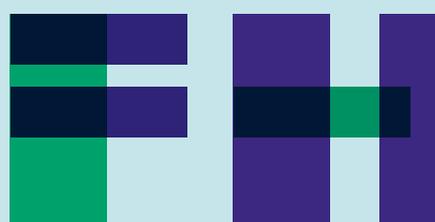


RAPPORT
ANNUEL
ÉGALITÉ
FEMMES-
HOMMES
2022



parità
donne omi

Parità :
s'impegna
a Corsica

U CAP'ARTICULU DI A CUNSIGLIERA



**Lauda GUIDICELLI-SBRAGGIA, Cunsigliera
esecutiva di Corsica in carica di a Ghjuventù,
di u Sport, di l'Ugualità tra e Donne è l'Omi**

Dapoi u primu raportu di a Cullettività di Corsica annant'à a parità trà e donne è l'omi ch'aghju prisintatu, aghju sempre vulsutu utilizà i mo edituriali per mette in risaltu e mutazione positive di a nostra sucetà, l'esempi da seguità è l'avanzate rialzate.

Quist'annu, di sicuru, hè più grave a tunalità. Ci sò e donne chì morenu, omi dinù, per fà rispettà i so diritti i più legittimi. In u mondu sanu, e donne sò vittime, da u solu fattu di u so sessu chì face d'elle un publicu sempre più vulnerabile.

Cumu parlà senza mintuvà l'Iranu, è e decine d'assassinii dopu à a morte di a giovane Mahsa Amini.

Cumu parlà senza avè una pensata pè e giuvanotte è e donne afgane sguassate da a vita publica da i Talibani, chi l'impediscentu di studià è l'inchjustranu in casa. In 'ssu paese, devenu esse fasciati ancu i visi di i manichini di e vitrine.

Un fattu marcante di l'annu 2022 fù dinò a decisione di a Corte suprema di i Stati Uniti chì hà annullatu l'arrestu Roe vs Wade, fendu rinculà 'ssu paese di 50 anni. In seguitu, u dirittu à l'IVG hà fattu dinù l'attualità in Francia, quand'è unepoche di personalità anu dumandatu a so iscrizione in a Custituzione, cum'è per prutegelu in anticipu da una rimessa in quistione.

Di sicuru quist'annu firmarà in a storia cuntemporanea cum'è u principiu di a guerra in Ucraina. Un cunflittu ch'ùn hè ancu à compie è chì face di l'abusu di e donne una pratica

currente, da « tattica voluntaria », secondu l'ONU. Di fatti, puru ch'ella sia sempre difficiule di stimà violenze simule durante un cunflittu attivu, e Nazione Unite ricunnoscenu l'abusu di e donne cum'è una « arma di guerra » à e porte di l'Europa.

In u 2023 dunque, a rialità di i diritti umani, e nuzione d'equità è di parità fermanu indebulite è qualchì volta propiu in regressione.

Parechje sfide mundiale, cum'è a pandemia di u Covid 19, i cunflitti, u disturbu climaticu o e decisione regressive è liberticide chì toccanu à a salute di e donne, à i so diritti sessuali è di pruceazione o ancu di a so educazione, peghjuscenu torna e sparità trà i sessi è anu attaccatu cunquiste ch'ùn eranu tante assicurate.

I fatti tragichi successi issi pochi tempi danu pensieri assai pè e generazione future. In 'sse cundizione, sò seculi chì ci vulerà torna per ghjunghjene à a parità di i sessi.

In'ssu cumbattu per l'equità è a parità, cio chì preme hè di capisce qualchì puntu. Da una parte, e sparità trà i sessi costanu assai di più à a sucetà, in risorse o in cumpetenze ch'ella sia, chè s'è no dessimu da veru i mezi per mette in opera e pulitiche à prò di a parità. Da l'altra parte, hè ora d'ùn più mischjà feminisimu è misandria. Un si tratta micca di un cumbattu contr'à l'omi, ma di un cumbattu chì interessa à tutte è à tutti. Infine, a parità trà donne è omi ùn hè micca un mottu urdinariu apposta pè e ghjurnate di l'8 di marzu o di u 25 di nuvembre. Hè un valore chì ci tocca à purtà. Una pulitica chì ci tocca à mette in opera.

In tantu chì donna, mamma, è eletta indiatu, vogliu difende senza smette mai un feminisimu chì parla di libertà, di liberazione è di parità, un feminisimu chì si face cun l'omi.

Ùn tocca à una sola pulitica di cunduce 'ssa lotta. Tocca à tutti i settori di a sucetà : a scola, u mondu di u travagliu, a cultura, u sport... Perchè a vera parità trà e donne è l'omi ùn pò esse ottenuta chè per via di una vera rivuluzione di e mentalità, ciò chì impone di mette in opera azione trasversale. D'altronde hè ciò ch'è no pruvemu à fà attraversu a pulitica di parità trà donne è omi di a Cullettività di Corsica.

Dunque, tutti insemi, oramai travagliemu puru à a custruzione di una sucetà più ghjusta, più equita è appaciata. Ramintemucci una cosa : da issu cumbattu, ognunu escerà vincidore.

EDITO DE LA CONSEILLÈRE

En tant que femme, mère, et élue engagée, je n'aurai de cesse de défendre un féminisme qui parle de liberté, de libération et d'égalité

Depuis le premier rapport sur l'égalité femmes-hommes de la Collectivité de Corse que j'ai présenté, j'ai toujours pris le parti d'utiliser l'édito pour mettre en avant les transformations positives de notre société, les exemples à suivre et les progrès accomplis.

Cette année, le ton est inévitablement plus grave. Des femmes, ainsi que des hommes, meurent dans de nombreux pays pour faire respecter leurs droits les plus légitimes. Dans le monde entier, les femmes sont victimes, simplement, parce que leur sexe fait d'elles un public toujours plus facile à atteindre.

Comment ne pas parler de l'Iran et des dizaines d'assassinats après la mort de la jeune Mahsa Amini.

Comment ne pas avoir une pensée pour les filles et les femmes afghanes effacées de la vie publique par les talibans, qui les privent d'instruction et les obligent à rester enfermées à leurs domiciles. Dans ce pays, même les visages des mannequins de vitrine ne doivent plus être vus.

2022 a aussi été marquée par la décision de la Cour suprême des Etats-Unis qui est revenue sur l'arrêt *Roe vs Wade* ; le pays a alors reculé de 50 ans. À ce titre, le droit à l'IVG a également fait l'actualité en France, avec la volonté de certaines et de certains de l'inscrire dans la Constitution, comme pour tenter de le protéger par anticipation d'une remise en cause.

Bien évidemment, cette année marquera l'histoire contemporaine comme l'année du début du conflit en Ukraine. Un conflit qui n'est toujours pas terminé et pour lequel, l'ONU indique que le recours aux viols est une pratique courante tel une « tactique délibérée ». En effet, même s'il est toujours très complexe d'évaluer ce type de violences pendant un conflit actif, les Nations Unies reconnaissent le viol comme une « arme de guerre » aux portes de l'Europe.

En 2023, la réalité des droits de l'Homme,

les notions d'équité et d'égalité demeurent fragilisées et parfois même en net recul.

Les nombreux défis mondiaux, dont la pandémie de Covid-19, les conflits, le dérèglement climatique ou les décisions régressives et liberticides prises à l'égard des femmes au sujet de leur santé, de leurs droits sexuels et reproductifs ou encore de leur éducation, aggravent davantage les inégalités entre les sexes et ont érodé des acquis fragiles.

Les événements dramatiques actuels sont un message alarmant pour les générations futures. À ce stade, il faudra encore des siècles pour parvenir à l'égalité des sexes.

Dans ce combat en faveur de l'équité et de l'égalité, il est primordial de comprendre plusieurs points. D'une part, les inégalités entre les sexes coûtent bien plus à la société, que ce soit en ressources ou en compétences, que si nous donnions véritablement les moyens à la mise en œuvre de politiques d'égalité. D'autre part, il faut arrêter de confondre féminisme et misandrie. Il ne s'agit pas d'un combat contre les hommes, mais bien d'un combat qui est l'affaire de toutes et tous. Enfin, l'égalité femmes-hommes n'est pas un slogan banal que l'on évoque les journées des 8 mars ou 25 novembre. C'est une valeur que nous devons porter. Une politique que nous devons appliquer.

En tant que femme, mère, et élue engagée, je n'aurai de cesse de défendre un féminisme qui parle de liberté, de libération et d'égalité en prônant un féminisme qui se réalise avec les hommes.

Cette lutte ne relève d'ailleurs pas de la seule politique. Tous les pans de la société sont concernés : l'école, le monde du travail, la culture, le sport... Car l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ne peut s'obtenir qu'à travers une véritable révolution des mentalités, ce qui implique la mise en œuvre d'actions transversales. C'est d'ailleurs ce que nous essayons de faire à travers la politique d'égalité femmes-hommes de la Collectivité de Corse.

Alors, collectivement, œuvrons dès à présent à la construction d'une société plus juste, plus équitable et apaisée. Car rappelons-nous une chose : c'est un combat dans lequel chacun sera gagnant.

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, que ce soit 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.

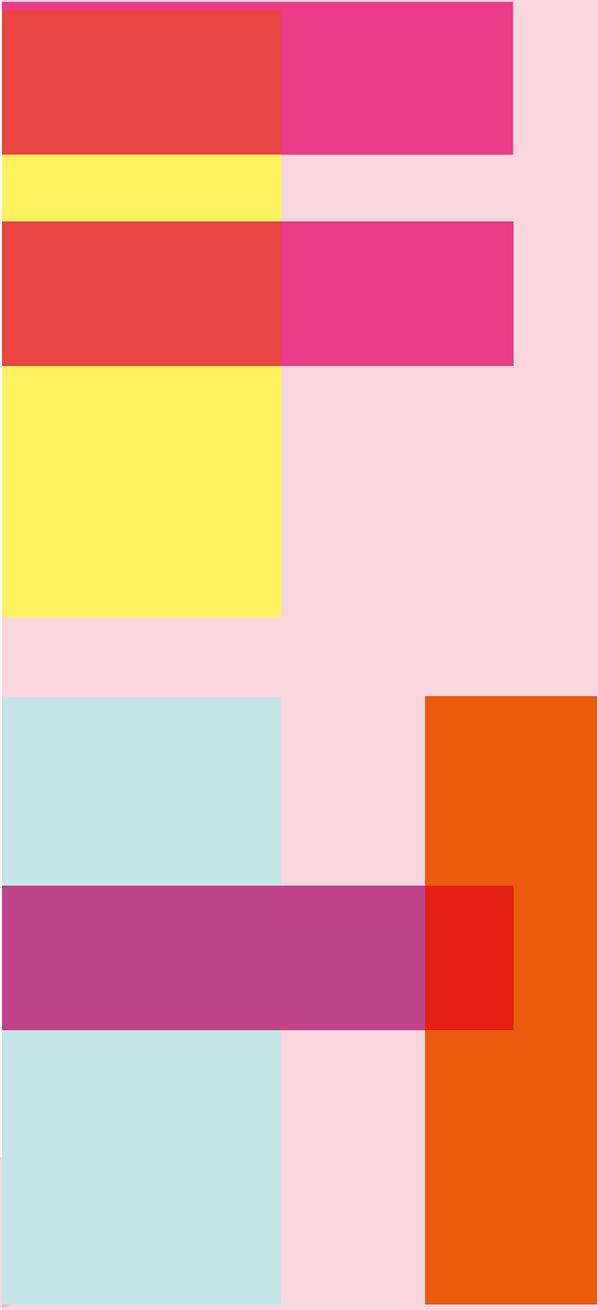
La mise en œuvre d'une politique d'égalité femmes-hommes permet d'interroger les rapports entre les femmes et les hommes au sein de la société et de construire des politiques plus adaptées, plus inclusives et surtout plus résilientes pour l'avenir.

Il apparaît également d'autant plus nécessaire de placer l'innovation sociale au cœur des efforts qui doivent être accomplis pour mieux refléter les besoins et les points de vue des femmes dans tous les domaines, et pour surmonter les obstacles auxquels elles se heurtent au niveau des services publics ou des possibilités qui leur sont offertes.

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

Ce rapport dresse le bilan des initiatives et actions mises en œuvre ou en cours de déploiement au cours de l'année 2022, et fait un état des lieux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité.

La majorité des actions décrites au sein du présent rapport font d'ailleurs l'objet de fiches actions figurant au sein du plan d'action égalité femmes-hommes. Sa présentation annuelle laisse l'opportunité d'informer sur le suivi de leur mise en œuvre.



SOMMAIRE

I. DA ESSE CREDIBILI, CI TOCCA À DÀ L'ESEMPIO

Pour être crédible, il faut savoir montrer l'exemple

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

II. A TRASVERSALITÀ CUM'È CUNDIZIONE CAPITALE DI A PARITÀ

La transversalité comme condition majeure de l'égalité

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

III. RICACCIÀ L'INSEGNAMENTI 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

IV. A CULLETTIVITÀ CUM'È PATRONE

La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse

Bilan social

I. DA ESSE CREDIBILI, CI TOCCA À DÀ L'ESEMPIO

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.

Affirmer l'engagement de la Collectivité de Corse en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes à travers la création d'une identité visuelle.

Depuis mars 2022, la Collectivité de Corse dispose, en plus de son logo officiel, d'une identité graphique symbolisant son engagement envers une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Cette identité visuelle, composée d'un logo et d'un slogan, a été imaginée afin d'afficher un positionnement clair et de fédérer autour de cette cause à la fois les agents et agentes, mais également la société corse qui s'investit en la matière.

Ce nouveau logo est mobilisable par et pour toutes les politiques publiques qui intègrent

des actions favorisant l'égalité femmes-hommes. Il pourra également être utilisé par des acteurs ou actrices externes pour toute action ou événement dédié ou en lien avec la thématique, et dont la Collectivité de Corse est partenaire, dans le cadre de leur communication.

Le visuel repose sur des formes équilibrées, structurées et vivantes, symbolisant l'égalité, l'engagement, la détermination et l'action. Les couleurs proposées sont également non-genrées. Ce logo correspond aux enjeux de modernité et d'originalité recherchés pour cette politique publique, avec un logo mobilisable dans le cadre institutionnel.

**égalité
femmes
hommes**

**parità
donne omi**





Cette identité visuelle avait notamment été présentée en avant-première par la Conseillère exécutive de Corse, **Lauda GUIDICELLI-SBRAGGIA**, en charge de la jeunesse, des sports, et de l'égalité femmes-hommes, aux élèves du Collège Saint-Joseph de Bastia. Cette visite, organisée le 19 mai 2022, avait pour but de rencontrer une classe de troisième et de se prêter au jeu des questions-réponses, afin d'évoquer avec eux la thématique de l'égalité femmes-hommes, et de revenir sur toutes les actions engagées par la Collectivité de Corse depuis l'adoption des plans égalité femmes-hommes en février 2021.

Insérer des clauses égalité au sein des marchés publics.

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, depuis 2014, l'entreprise qui souhaite accéder à un marché public doit respecter plusieurs obligations en matière d'égalité professionnelle :

- 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 négociation 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 L.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 L.2141-4 du CCP.

De plus, la direction de la stratégie et de l'innovation et la direction de la commande publique ont travaillé conjointement à l'élaboration du Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER), adopté le 21 décembre 2022 par l'Assemblée de Corse.

Aux termes des lois du 31 juillet 2014, relative à l'économie sociale et solidaire (Article 13), et du 17 août 2015, relative à la transition énergétique pour la croissance verte (Article 76), les acheteurs publics sont tenus d'adopter un Schéma de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) répondant aux nouveaux enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux, et d'en assurer la publication.

Le SPASER détermine les objectifs de passation de marchés publics comportant des éléments à caractère social, visant à concourir à l'intégration sociale et professionnelle de travailleurs handicapés ou défavorisés, mais aussi des éléments à caractère écologique, ainsi que les modalités de mise en œuvre et de suivi annuel de ces objectifs.

Conformément au Plan d'action égalité femmes-hommes, la Collectivité de Corse a fait le choix d'aller plus loin que la législation en vigueur en intégrant également des clauses égalité au sein des marchés publics.

L'objectif principal est d'impulser une véritable dynamique et donner une importance accrue au respect de l'égalité femmes-hommes dans le secteur privé. Il est également nécessaire de s'assurer que, lorsque la Collectivité de Corse 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.

A ce titre, plusieurs pistes d'action sont déclinées au sein du SPASER :

- Sensibiliser à la question de l'égalité professionnelle via la réponse à un questionnaire destiné à ce que chaque candidat aux marchés publics réinterroge ses pratiques en termes d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- Proposer aux soumissionnaires de s'engager sur un ensemble de mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et de valoriser leurs propositions dès lors que l'objet du marché le permet ;
- Intégrer des prescriptions obligatoires relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des conditions d'exécution du marché (par exemple : des formations relatives à la lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité femmes-hommes, mise en place d'une référente ou d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes », etc.) ;
- Développer les clauses de progrès pour les marchés dont la durée est supérieure à 3 ans : questionnaire au début du marché, engagement sur une démarche de progrès, questionnaire et bilan en fin de marché.

Systematiser une représentation équilibrée 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. En avril 2021, le Conseiller exécutif d'alors, Saveriu LUCIANI, a présenté un rapport modifiant ces dites règles, adopté par l'Assemblée de Corse (délibération n°21/094 AC en date du 30 avril 2021). Ainsi, dorénavant, et conformément aux plans d'actions égalité hommes femmes, 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 a été généralisée à l'occasion du renouvellement complet du comité de bassin intervenu en 2022, sous la vice-présidence de Gilles GIOVANNANGELI, Conseiller exécutif de Corse et Président de l'Office d'Equipement Hydraulique de la Corse (OEHC).

II. A TRASVERSALITÀ CUM'È CUNDIZIONE CAPITALE DI A PARITÀ

LA TRASVERSALITÀ COMME CONDITION MAJEURE DE L'ÉGALITÉ



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

Casser les stéréotypes pour favoriser la mixité.

A travers son plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes 2021-2023, la Collectivité de Corse s'engage activement dans une démarche de lutte contre les discriminations, tant dans son fonctionnement interne que dans l'ensemble de ses politiques publiques, notamment dans le cadre des orientations stratégiques en matière de culture scientifique définies dans la convention cadre tripartite 2019-2022 signée le 22 mars 2019.

Cet engagement se décline notamment dans les orientations stratégiques en matière de culture scientifique, définies dans une convention cadre tripartite en faveur de la démocratisation des savoirs, signée le 22 mars 2019. Ainsi, dans le cadre de ses compétences en matière de culture scientifique, la Collectivité de Corse contribue à favoriser la diffusion d'une culture valorisante pour tous, notamment en termes d'égalité dans le choix du parcours d'étude et de formation.

Dans ce cadre, d'une part, le dispositif Feminscienza proposé en Assemblée de Corse par la Conseillère exécutive, Antonia LUCIANI, a pour objectif d'encourager les jeunes filles à poursuivre leurs études dans le domaine scientifique. Il est destiné à toutes

les jeunes filles des classes de terminales des lycées d'enseignement général, technologique, professionnel et agricole, du secteur public et privé sous contrat, et de l'Académie de Corse, dès lors qu'elles suivent un enseignement en spécialité scientifique et qu'elles font le choix de s'orienter vers des filières scientifiques et/ou techniques de l'enseignement supérieur.

Tous les ans, les élèves seront autorisées à concourir pour l'obtention du prix, dès la publication de l'appel à candidature à la fin du premier trimestre de l'année scolaire.

Les candidatures retenues bénéficient, pour chacune, d'une aide financière de la Collectivité de Corse d'un montant de 1 000€.

Pour cette édition 2022, 18 candidates ont été présélectionnées. Ces dernières ont présenté individuellement leurs projets d'étude et motivé leurs choix lors d'un oral devant un jury de sélection, qui s'est déroulé le jeudi 7 juillet 2022.



A l'issue, 13 candidatures ont été retenues. La Collectivité de Corse, désireuse d'encourager et valoriser ces 13 jeunes filles devenues les premières ambassadrices de **Feminiscienza**, leur a remis un prix lors d'une cérémonie en présence de la Conseillère exécutive et de la Présidente de l'Assemblée, Marie-Antoinette MAUPERTUIS. L'obtention de ce prix engage les lauréates dans une démarche de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes notamment auprès de jeunes filles lycéennes en Corse. Ainsi les lauréates seront sollicitées pour intervenir dans les établissements de l'Académie de Corse et plus globalement pour participer à des évènements organisés et/ou coordonnés par la Collectivité de Corse.



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

A ce titre, une action en direction des jeunes filles « Les filles, Osez les sciences ! » est en partie soutenue par la Collectivité de Corse et mise en œuvre par l'association A RINASCITA. L'objectif est de déconstruire les idées reçues sur le genre des métiers, promouvoir les métiers scientifiques et

améliorer l'orientation professionnelle des jeunes filles. De ce fait, 7 interventions regroupant 426 participants ont été organisées en 2022 au sein des collèges et lycées.

Mieux comprendre les enjeux du territoire afin d'agir efficacement, notamment en matière d'égalité femmes-hommes

Dans le cadre des missions confiées à la direction des solidarités territoriales, une action de formation visant à l'appropriation d'une culture commune autour de la définition et du concept de Territoire avait été mise en œuvre en 2021. Elle avait pour

objectif de comprendre l'importance de la prise en compte des attentes des territoires, les enjeux du territoire, connaître les acteurs dans l'objectif d'identifier les attentes et de mieux y répondre.

Les intervenants et intervenantes avaient eu à cœur de partager leurs visions et leurs actions en faveur du développement des territoires, et avaient donné à imaginer des suites avec des actions ayant d'autres formes.

En ce sens, une action a été amorcée en Alta Rocca autour de la place des femmes dans le développement d'un territoire, intitulée « Forzi feminili in tarritoriu campagnolu », et visait plusieurs objectifs :

- Inviter pour un premier échange des femmes portant des initiatives professionnelles notamment afin de créer du lien, de l'interaction entre elles,
- Permettre à ces femmes de se connaître et d'échanger,
- Démarrer l'identification de leurs attentes, de leurs souhaits, et le rôle que le tiers lieu pourra jouer en ce sens,
- Valoriser les compétences et initiatives féminines,

- Impulser une dynamique de réseau solidaire de ces femmes « entrepreneuses » réunies dans un but commun : accompagner les femmes dans le développement de leur initiative à travers la mise en réseau, le partage d'expériences et le développement des compétences utiles (savoirs et méthodes).

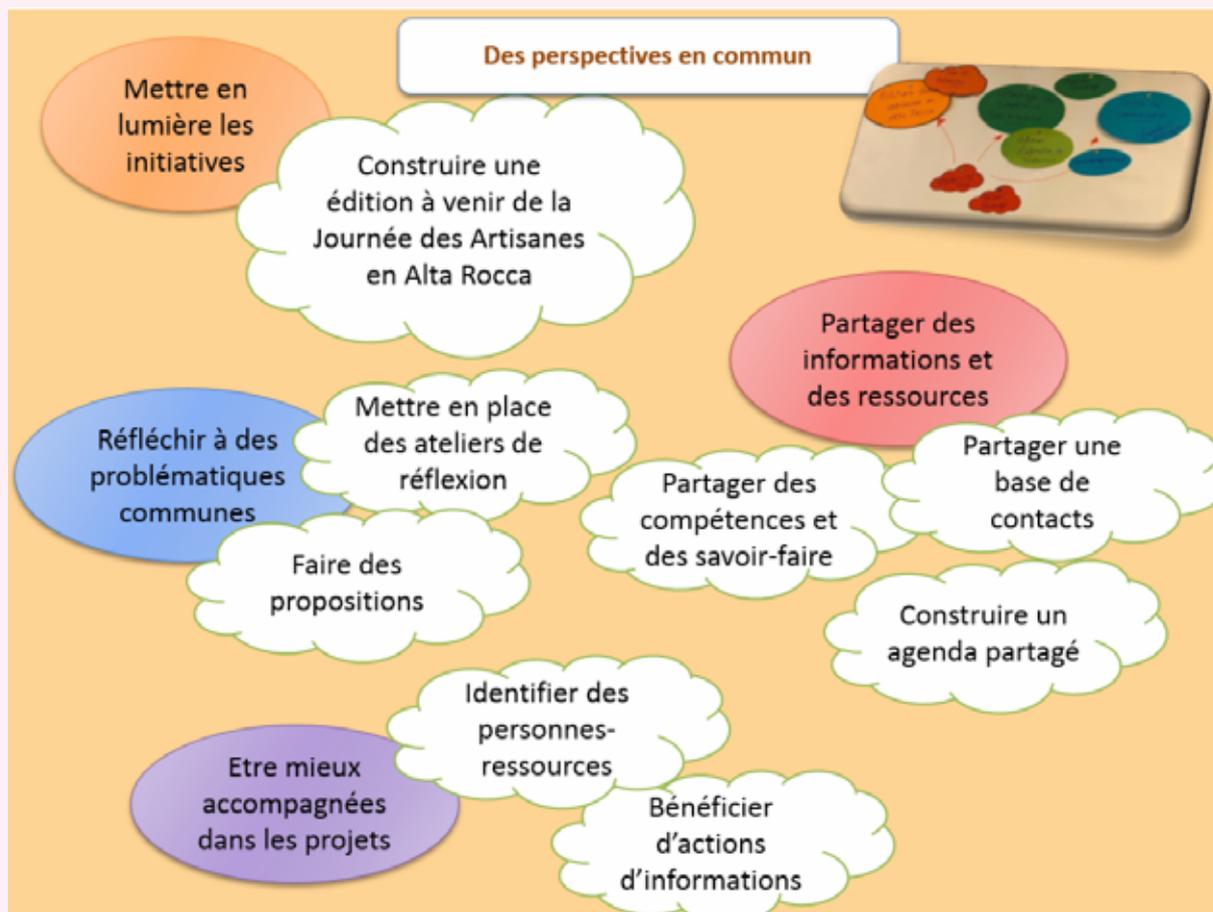
Cette première action, proposée en mars 2022 à Quenza, est à voir comme le démarrage d'un cycle qui permettra, dans le cadre du plan d'action égalité femmes-hommes, de travailler avec les femmes à l'émergence de liens facilitateurs entre elles, et autour d'elles, dans un objectif d'accroissement de l'attractivité des territoires.

En effet, les territoires ruraux font face à une déprise tant en terme démographique qu'en terme d'activités. Ainsi, conserver ou attirer des compétences et initiatives, faciliter leur émergence au sein de ces territoires, apparaît comme un enjeu majeur pour leur attractivité. La dynamique impulsée par les femmes à travers les initiatives qu'elles peuvent y porter, tant d'un point de vue personnel que professionnel, doit être mise en évidence, voire facilitée. La mise en œuvre d'une démarche de réseau pourrait ainsi être facilitatrice de cette dynamique.

Durant cette première rencontre, une introduction à distance de la Conseillère exécutive de Corse Lauda GUIDICELLI-SBRAGGIA, en charge de l'égalité femmes-hommes, a permis de faire ressortir les objectifs généraux de la Collectivité de Corse dans le domaine de l'égalité des genres. Un échange convivial, réunissant une vingtaine de femmes sous la forme de prises de parole, a suivi et a donné lieu à la construction d'un ideatoghju faisant ressortir des communs.



Ce sont ces communs qui permettront de construire les prolongements à l'action : le compte-rendu a été transmis à toutes les participantes sous la forme d'un teaser reprenant les éléments de compte-rendu.



Cette première rencontre a permis de faire émerger une volonté commune. Les organisatrices de la manifestation « Les artisanes de Sainte Lucie » ont ainsi souhaité se faire le relai d'informations aux membres du groupe, et de nouvelles actions seront mises en œuvre avec ce groupe en 2023, en lien avec différents partenaires :

- Une journée portant sur les métiers,
- Un appui à l'organisation d'une manifestation en Alta Rocca,
- Des actions d'information.

En complément, et conformément à l'ambition de développer des actions valorisant les femmes, notamment en milieu rural, des échanges ont eu lieu entre la direction des solidarités territoriales et le campus Agricorsica de Sartè, dont le projet est de construire un podcast donnant la parole aux femmes exerçant des activités

dans lesquelles elles ne sont pas très représentées. Les enregistrements ont démarré en 2022. Le produit a vocation à être livré en mars 2023.

Également, des réflexions sont menées pour réaliser un podcast donnant la parole aux femmes qui, au quotidien, font vivre le territoire (pharmaciennes, factrices, etc.).

Par ailleurs, la première édition de la Conférence alimentaire s'est déroulée le 21 janvier 2022, co-organisée par les directions des solidarités territoriales et de l'action sociale de proximité de la Collectivité de Corse, en présence des Conseillères exécutives de Corse Lauda GUIDICELLI-SBRAGGIA et Bianca FAZI. L'occasion, notamment, de montrer le rôle des femmes dans l'évolution de la réponse apportée dans le domaine de l'aide alimentaire et le chemin engagé sur le concept de démocratie alimentaire à travers les interventions tout au long de cette journée.

Cette initiative part de constats partagés par tous les acteurs : celui d'une société corse qui subit depuis de nombreuses années un contexte social et économique dégradé, fragilisée par les crises (pandémie, conflit en Ukraine), d'un taux de pauvreté de l'ordre de 20%, d'un nombre sans cesse croissant de familles vivant sous le seuil de pauvreté, d'un taux de chômage en hausse et d'un nombre de personnes relevant des minimas sociaux en hausse.

Il s'agit de proposer une réponse novatrice, de penser et d'élaborer des dispositifs innovants, avec le souci constant de garantir la sécurité alimentaire de tous et de renforcer l'accessibilité de l'offre alimentaire sur tout le territoire, notamment par des solutions de proximité.

Les modèles d'accès à l'alimentation pour tous sont à repenser à l'aune des enjeux contemporains et d'engager une démarche de proximité sur tout le territoire, en valorisant les initiatives locales et en expérimentant des approches et des logiques intégrées.

Cette démarche collective vise à faire éclore un engagement dans la durée, une dynamique de transition et d'adaptation aux enjeux actuels, des approches nouvelles et plus globales.

Les initiatives locales recensées ont fait l'objet d'un film d'une quinzaine de minutes montrant à travers les témoignages, féminins notamment, qu'en parallèle de la distribution de denrées et colis alimentaires, un certain nombre d'initiatives locales mobilisant les ressorts coopératifs, de l'économie sociale et solidaire, basées sur un réapprentissage collectif de ce qu'est un système alimentaire (AMAP, jardins partagés, groupements d'achats citoyens etc.), émergent. Elles restent cependant isolées et peu visibles et auraient besoin de pouvoir s'appuyer sur un cadre, une vision et sur un portage dans une perspective de démocratie alimentaire de transition et

changement de rôle mobilisant l'ensemble des acteurs.

Cette 1ère édition de la Conférence alimentaire amorce une réflexion sur un droit à une alimentation durable garantie à toutes et tous, dans un contexte d'accroissement des besoins et de complexification des situations sociales.

Les ressources en lien avec cette journée ont fait l'objet d'un compte-rendu dynamique accessible via le lien suivant : <https://view.genial.ly/62cd25d4386f9c0018b56e65>

Promouvoir l'entrepreneuriat féminin, et plus largement la place des femmes dans le milieu entrepreneurial/professionnel

Depuis la Loi NOTRe, la Collectivité de Corse est la collectivité territoriale responsable, sur son territoire, de la définition des orientations en matière de développement économique (Article L. 4251-12).

L'élaboration et l'adoption d'un Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDE2I) sont prévues par l'article L. 4251-13 de cette même loi, qui fixe les orientations territoriales en organisant la « complémentarité des actions menées par la Région, en matière d'aide aux entreprises, avec les actions menées par les collectivités territoriales et leurs groupements ».

Le SRDE2I, ainsi institué, est un outil de pilotage des actions de développement économique, mis en œuvre de manière collective, afin d'impulser des modes de développement économique. Il est pensé comme le catalyseur d'une dynamique d'ensemble fondée sur les grands enjeux du territoire, pour proposer des réponses adaptées aux défis en matière de développement économique, de compétitivité, d'attractivité et d'innovation.

Le 1er juillet 2022, l'Assemblée de Corse a approuvé la version révisée du SRDE2I « Ecunomia 2030 », présentée par le Président de l'ADEC Alexandre VINCIGUERRA. Conformément aux dispositions de la loi NOTRe, la version révisée du schéma inclus notamment des actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, déclinées au sein du « défi sociétal n°4 : L'égalité professionnelle femmes-hommes ». L'objectif affiché est de contribuer, sur le plan économique, à l'accélération de la dynamique de l'égalité femmes-hommes à travers :

- La mise en œuvre de mesures d'exemplarité par les institutions (CdC, agences et offices) conformément aux plans d'actions égalité femmes-hommes adoptés en février 2021 ;
- Un travail d'observation (en lien avec Corsica Statistica...) de la situation des femmes sur le marché du travail en Corse et de l'état de la situation des femmes dirigeantes et gestionnaires d'entreprises ou de structures associatives ;
- L'impulsion d'actions territorialisées sur l'entrepreneuriat des femmes, notamment en milieu rural ;
- La mise en place d'une dynamique de communication, acculturation et formation (ateliers, conférence, etc.) ;
- Financer les campagnes de sensibilisation à destination des chefs d'entreprise pour soutenir le recrutement des femmes à compétences égales ;
- Accompagner le développement d'un réseau des femmes entrepreneures, en coopération avec les structures existant sur le territoire (telles que Corsican Business Women ou Donne Artigiane) ;
- Encourager et renforcer la sororité en Corse ;
- Accompagner les femmes les plus

éloignées de l'emploi dans le processus d'insertion professionnelle, par la mise en place de dispositifs dédiés (mobilité/transport...);

- Mettre l'égalité femmes-hommes (répartition des femmes dans la masse salariale de l'entreprise/structure aidée, égalité des rémunérations à postes équivalents) dans la liste des critères d'analyse et de notation des déclarations d'intention instruites par l'ADEC, l'ATC, l'ODARC, etc.);

De plus, conformément au plan d'action égalité femmes-hommes et aux orientations stratégiques du Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), dans sa version révisée « Ecunomia 2030 », la Collectivité de Corse et l'Agence de Développement Economique de la Corse (ADEC) ont lancé conjointement un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI), en juillet 2022, afin d'identifier des personnalités corses du secteur du numérique ou de l'entrepreneuriat, engagées en matière d'égalité femmes-hommes et motivées à participer aux conférences Tech Up for Women à New-York, ainsi qu'à un ensemble de rencontres autour du numérique et de l'entrepreneuriat féminin auprès des acteurs du secteur aux Etats-Unis.

Promouvoir l'entrepreneuriat auprès des femmes, et plus largement la place des femmes dans le milieu entrepreneurial/professionnel, est vecteur de création d'emplois, de croissance économique, voire d'innovations. Briser les stéréotypes de genre apparaît donc essentiel afin d'encourager les initiatives de création ou de reprise d'activité, en valorisant des exemples de succès féminins, notamment dans des secteurs d'activités tels que la Tech et le numérique.

Tech Up For Women est, selon Forbes, dans le top cinq des conférences les plus inspirantes. De même, le CIO Magazine a inscrit l'événement dans sa liste des 20 conférences intéressantes pour les femmes dans la technologie. Chaque année, l'événement rassemble des femmes influentes et des jeunes entrepreneures du monde entier pour échanger sur les grandes tendances et les dernières innovations, mais aussi, afin de promouvoir les métiers du numérique et de la Tech pour les femmes. En participant aux conférences, les candidats sélectionnés ont pu avoir accès et échanger avec un réseau professionnel de premier plan aux Etats-Unis, grâce à un temps de networking dédié en fin de journée.

A la clôture des candidatures, 13 dossiers ont été déposés et 7 candidats ont été retenus. L'AMI prévoyait une candidature en partie écrite, mais également sous format vidéo, pour cerner toute la motivation de chaque entreprise candidate.

Les candidatures ont été analysées par un comité de sélection selon la qualité de leur vidéo, leur engagement direct ou indirect en faveur de l'égalité femmes-hommes, leur potentiel d'internationalisation et la pertinence de leur présence au sein de la délégation.

Dans le cadre de cet AMI, l'ADEC a mobilisé le Pattu ImpresaMondu à hauteur de 12 600€, soit 1 forfait « grand large » pour 1 personne par entreprise participant à la mission (montant plafonné à 1800€ - vol et hébergement uniquement).

L'objectif de cette mission, qui s'est déroulée du 14 au 16 novembre 2022, était de permettre aux participants de se déplacer en délégation pour, à la fois, rencontrer des acteurs et actrices du secteur entrepreneurial à New-York, place stratégique de l'innovation, s'inspirer de l'entrepreneuriat féminin en Amérique-du-Nord, mais également participer aux conférences Tech Up for Women qui ont eu lieu le 15 novembre 2022.

L'autre finalité sous-jacente était de consolider un nouveau réseau entre les acteurs économiques de cette délégation, qui ont pu apprendre à se connaître et s'enrichir des parcours de chacun et chacune, et qu'ils puissent ensuite potentiellement collaborer et partager leur expérience avec d'autres entreprises du territoire.

Autour des conférences Tech Up for Women, la Collectivité de Corse et l'ADEC ont souhaité construire un agenda riche et planifier des opportunités de rencontres, de réseautage et d'affaires.





La délégation a été reçue par UN Women dès son premier jour à New-York. L'occasion pour la Collectivité de Corse d'échanger sur les actions menées en matière d'égalité femmes-hommes, et pour l'organisation de présenter les programmes mis en œuvre en faveur de l'entrepreneuriat féminin.



Les équipes de Business France Amérique du Nord ont présenté à la délégation le marché nord-américain, les étapes avant de se lancer et les obstacles fréquemment rencontrés. Des entretiens individuels avec des chefs de pôle ou des acteurs en lien avec le domaine d'activité des entreprises corses présentes ont également été dispensés. La CCI New York était également représentée pour présenter les avantages d'adhérer au réseau.



La délégation a ensuite été reçue par Roxanne Mollicchi, jeune entrepreneure corse installée à New-York depuis 10 ans, qui vient de monter son entreprise de création de cocktails « The Wandering Barman » à Brooklyn, et a pu rencontrer Patrick Ottomani et certains membres de l'Association des Corses aux Etats-Unis. Une opportunité d'échanger avec la diaspora corse et s'enrichir de leur expérience, ainsi que tisser un premier réseau pour les entreprises corses.



La rencontre avec le Consul Général de France à New-York, Jérémie Robert, a permis d'échanger sur les potentiels d'internationalisation des acteurs économiques, des atouts du territoire, et la place prépondérante des femmes en matière d'entrepreneuriat



Enfin, la dernière visite portait sur l'espace de coworking The Luminary. Cette structure, au leadership 100% féminin, et qui compte près de 3000 membres dans leurs communautés issus de plus de 30 pays différents, prodiguent conseils et ressources pour accompagner les femmes dans leur parcours professionnel. Une visite inspirante pour la délégation.

Une fois la mission terminée, une rencontre « débriefing » en présentiel, avec les entreprises composant la délégation, sera organisée par l'ADEC et la Collectivité de Corse en janvier 2023.

L'occasion d'échanger avec les entrepreneurs sur leur retour d'expérience, les bénéfices éventuels qu'il et elles retirent de cette mission, personnellement et pour leur entreprise, et l'opportunité pour la Collectivité de Corse et l'ADEC de réitérer ce type d'initiative.

Soutenir l'installation d'agricultrices

L'agriculture, souvent considérée comme un métier d'homme, se féminise de plus en plus. En effet, le nombre de jeunes agricultrices qui s'installent ne cessent d'augmenter et ce, dans toutes les filières. En 2022, l'Office du Développement Agricole et Rural de la Corse (ODARC), présidé par Dominique LIVRELLI, a

ainsi accompagné l'installation de 17 jeunes agricultrices (sur 46 au total) dans les filières suivantes : caprin, bovin, porcine, aviculture, PPAM, apiculture, maraîchage, arboriculture, oléiculture, safran et moutarde. Il est à noter que la pluriactivité concerne 4 femmes.

La modernisation des équipements grâce à des mesures d'accompagnement importantes d'un point de vue financier (environ 10M€ par an) et donc, la diminution de la pénibilité du travail, participent à cette dynamique.

En parallèle, dans le cadre du dispositif d'accompagnement des entreprises en milieu rural mis en œuvre par appel à projet par l'ODARC, il est prévu de favoriser la création et le développement des entreprises portées par des femmes en attribuant une notation complémentaire de 10 points à la grille de sélection des projets retenus.

III. RICACCIÀ L'INSIGNAMENTI DI U TERRITORIU PER ADATTASSI È INNUVÀ

TIRER LES ENSEIGNEMENTS DU TERRITOIRE POUR S'ADAPTER ET INNOVER



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

Sensibiliser 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.

D'une part, afin d'être à la hauteur des enjeux liés à la jeunesse, la Collectivité de Corse s'est engagée dans la mise en œuvre d'un projet ambitieux et innovant : U Pattu per a Ghjuventù, dont le plan d'action a été adopté à l'unanimité le 6 novembre 2020 par l'Assemblée de Corse. U Pattu per a Ghjuventù est co-construit avec tous les acteurs du territoire et, surtout, avec et pour les jeunes qui représentent la richesse et l'avenir de notre île.

Le règlement des aides en faveur de la jeunesse se veut être l'un des outils de la mise en œuvre du Pattu per a Ghjuventù et de son plan d'action. La nouvelle déclinaison de ce règlement d'aides, adopté par l'Assemblée de Corse le 27 janvier 2022, marque le changement de nom du Pattu. Il ne s'agit désormais plus du Pattu per a Ghjuventù,

mais du Pattu di a Ghjuventù. Par cette évolution, la Collectivité de Corse symbolise sa volonté de faire que la jeunesse corse se saisisse de tous les sujets et s'engage, notamment, en faveur d'une égalité entre les femmes et les hommes, avec l'intégration de critères égalité femmes-hommes au sein des nombreuses aides référencées.

D'autre part, en partenariat avec le Rectorat, la DRAJES, l'Università di Corsica, l'ARML, et ses 2 observatoires territoriaux de la jeunesse et des violences faites aux femmes, la Collectivité de Corse a proposé 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.

Cette enquête a pu être menée d'avril à juillet 2022. 2748 jeunes ont répondu dont :

- 55,4% de jeunes filles,
- 55,2% entre 11 et 15 ans,
- 59,7% de jeunes en zone urbaine et 40,3 % en zone rurale.

Les résultats définitifs seront communiqués en début d'année 2023.

Également, le service Infurmazione Ghjuventù innove chaque année afin de s'adapter à la fois à l'actualité et aux besoins des jeunes. L'offre d'animation s'enrichit ainsi de nouveaux outils pour débattre et recueillir la parole des jeunes sur la thématique de l'égalité femmes-hommes :

- Un nouvel atelier dédié à la question du consentement.
- Un atelier pour débattre sur les stéréotypes « Donne e omi, listessa umana ». Cette animation vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle aborde différentes thématiques dont l'objectif est de valoriser des relations amoureuses et interpersonnelles saines et égalitaires, de dénoncer la violence et 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 est de prévenir du risque infectieux sexuel,

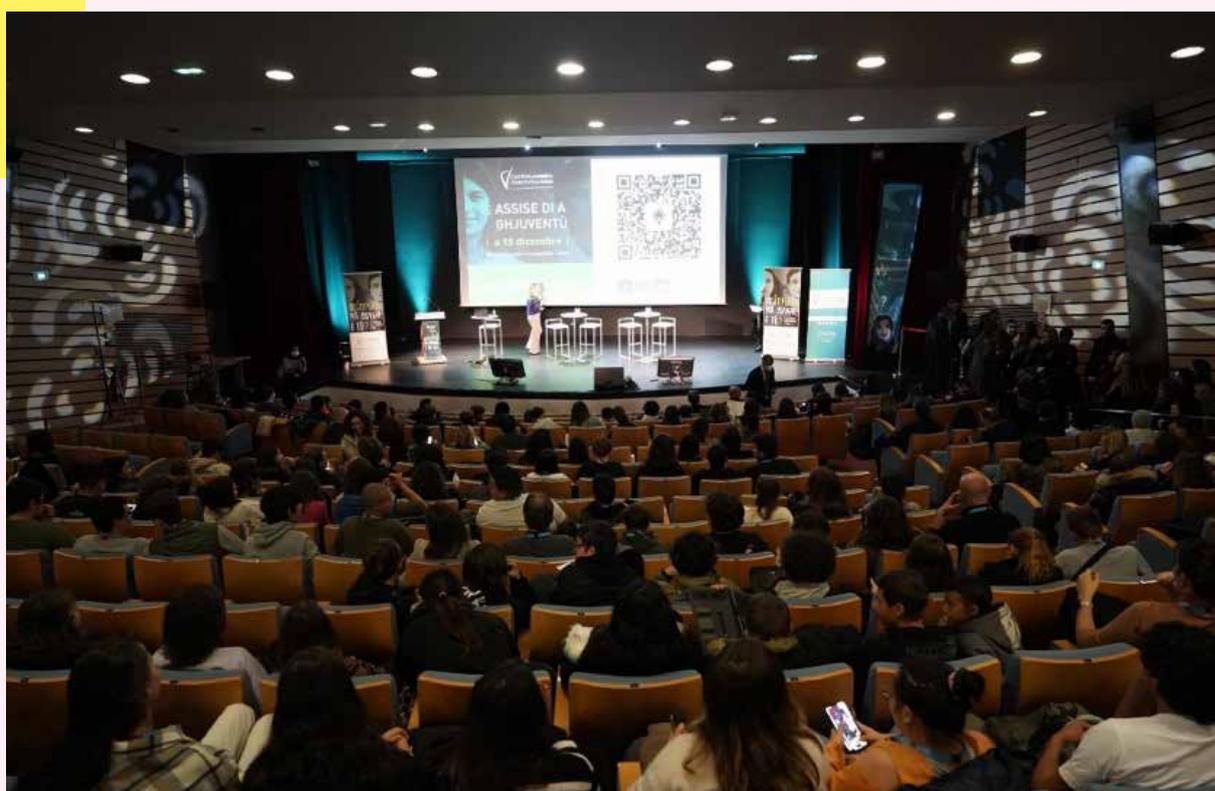
de promouvoir les différents moyens de contraception et d'éduquer à une sexualité respectueuse et responsable.

Un cycle d'animations à destination des jeunes apprentis pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes a également été proposé par le service du 8 au 25 mars 2022 aux CFA de Furiani et d'Aiacciu.

Ces interventions ont permis d'aborder différentes thématiques pour valoriser les relations saines et égalitaires, dénoncer la violence et attribuer clairement la responsabilité à la personne qui agresse, agir et se responsabiliser face au problème de la violence sexuelle.

L'animation s'est articulée autour d'un atelier collaboratif, basée sur deux listes d'affirmations à propos desquelles on exprime un accord, un désaccord ou une hésitation.

Le premier questionnaire aborde l'égalité femmes-hommes et le second questionnaire la violence sexuelle. L'animateur a pu vérifier



les représentations et niveaux d'informations des jeunes et apporter les éléments d'information nécessaires.

Enfin, au même titre qu'en 2021, l'égalité femmes-hommes figurait parmi les thèmes abordés lors de la quatrième édition des Assises di a Ghjuventù, organisées le 15 décembre 2022 à Aiacciu.

Inscrites au sein de l'objectif 1 du plan d'action du Pattu per a Ghjuventù, les Assises de la Jeunesse 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).

Pour cette 4ème édition, c'est le « POUVOIR D'AGIR » qui a été au cœur des débats. Le pouvoir d'agir désigne la possibilité pour les citoyens d'être acteurs des transformations de la société, affirmant leur capacité à s'organiser et agir pour eux-mêmes, pour leurs proches et en faveur du groupe auquel ils s'identifient.

Les débats se sont orientés autour de la mobilité internationale, la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles ou encore le changement climatique.

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, 2 ateliers thématiques collaboratifs étaient programmés :

- Agir contre les violences sexuelles,
- Agir en luttant contre les stéréotypes de genre.

L'atelier « Agir contre les violences sexuelles » a réuni plus de 30 participants. Il a été question du consentement dans les relations et les jeunes se sont notamment exprimés sur la question assez récurrent pour ce sujet : Est-ce qu'il y a des « non » qui peuvent vouloir dire « oui » ? Les jeunes ont évoqué la nécessité de prévenir les violences et d'en parler dans tous les contextes. Ils ont aussi discuté des représentations de l'égalité femmes-hommes dans notre région. Pour accompagner leurs réflexions, ils étaient entourés d'experts de la question : Isabelle Salvadori (Directrice de l'Observatoire Violence Faite aux Femmes CDC) et Beatrice Pueyo (CDIFF2A).

L'atelier « Agir en luttant contre les stéréotypes de genre » a réuni plus de 40 jeunes, collégiens et lycéens, qui ont été invités à débattre suite au visionnage de différents témoignages vidéo de jeunes corses (extraits de la série « Genre quoi ? » de Julie Allione). Cet atelier a été marqué par une participation libre des jeunes, très touchés par ces sujets et qui avaient beaucoup de choses à dire, très souvent se confiant sur leurs expériences personnelles. Beaucoup d'entre eux ont expliqué chercher de l'information sur ces sujets et généralement en trouvent sur les réseaux sociaux, avec ce que cela peut comporter comme contenus. Dans cet atelier, un moment fort avec le témoignage d'un adolescent sur sa propre expérience. Une écoute attentive, des jeunes qui ont eux-mêmes salué le courage du témoignage. Là encore, les participants étaient encadrés par les agents de la Direction ajoutée à la jeunesse et des intervenants (Paule Maerten (ENIPSE), Julie Allione, Audrey Royer du Podcastu Sexistu).

Par ailleurs, la Collectivité de Corse s'est engagée à élaborer un plan global de lutte contre la précarité menstruelle chez les jeunes. Ce travail s'effectue conjointement entre la direction de la jeunesse et la direction de l'éducation, de l'enseignement et de la recherche.

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 des documents cadre suivants :

- Plan de Lutte contre la Précarité, adopté à l'unanimité par l'Assemblée de Corse le 30 mars 2017,
- U Pattu per a Ghjuventu, dont le plan d'action a été adopté par l'Assemblée de Corse en novembre 2020,
- Le plan d'action égalité femmes-hommes, adopté à l'unanimité en février 2021 par l'Assemblée de Corse.

Dans une délibération du 18 novembre 2021, l'Assemblée de Corse a adopté la mise en place de dispositifs visant à lutter contre la précarité menstruelle des jeunes en Corse.

Ce dispositif vise à améliorer la condition des jeunes filles, notamment les plus défavorisées, et contribue à réduire les inégalités entre les lycéennes et les lycéens, les territoires et les catégories sociales.

Dans ce cadre, les services de la Collectivité de Corse ont lancé, en 2022, un marché d'équipements de distributeurs de protections périodiques au sein des établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), et se propose d'accompagner dans l'installation de ces distributeurs et la diffusion des messages portés auprès des élèves des collèges et lycées :

- les chefs d'établissements,
- les équipes pédagogiques,

- les infirmiers, les conseillers principaux d'éducation (CPE),
- les référents et référentes égalité filles-garçons et/ou femmes-hommes,
- les élèves du comité d'éducation à la santé, à la citoyenneté et à l'environnement (CESCE) et/ou du conseil des délégués pour la vie lycéenne (CVL).

Favoriser le développement de la pratique sportive féminine

Le règlement des aides, adopté par l'Assemblée de Corse le 21 décembre 2020 (délibération n°20/220 AC), valorise les actions venant développer certains des axes forts de la politique du sport de la Collectivité de Corse, 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.

Peuvent ainsi être cités à titre d'exemples :

1/ Manifestations sportives

Dénomination	Dates
3 ^{ème} open International féminin de tennis de Calvi	10 au 17 avril 2022
Championnat de France UNSS de Hand Ball Elites-Cadettes	18 au 20 mai 2022
Tournoi féminin de Roller Derby	4 juin 2022
Finale de la Coupe d'Europe des Nations de tennis U12 féminine	4 au 7 août 2022
Challenge Maria Peretti de pratique du tir à l'arc féminin	D'octobre 2022 à juin 2023

2/ Dispositif Imbasciatrice è Imbasciatori spurtivi

Catégorie	Nom et Prénom
15-18 ans	ARNEAUD Lisa
	SAMPIERI Cassandra
18-30 ans	BINET Victoria
Sportives de haut niveau atteintes de handicap	LEPAGE Juliette
Catégorie juges/arbitres	ARDILOUZE Elodie

3/ Clubs disposant d'équipe(s) évoluant en National

Equipe	Division
Les Ponettes (CRAB XV)	Fédéral 1

En 2023, la mise en place de données statistiques plus actualisées et précises sera au programme du diagnostic territorial, et corrélée à la mise en œuvre de la nouvelle gouvernance du sport et de ses conférences. Cette thématique fera d'ailleurs l'objet d'un groupe de travail spécifique.

A ce titre, il conviendra d'évaluer la pratique féminine, et pas seulement par le prisme de la pratique sportive issue des remontées statistiques des fédérations sportives concernées. En effet, jusqu'à présent, l'estimation des pratiquantes « libres », de

celles fréquentant les espaces de « forme » (salles de fitness, de crossfit, cabinet de kinésithérapeutes...), mais aussi et surtout de l'ensemble des jeunes danseuses qui pratiquent dans des structures non affiliées à des fédérations reconnues, étaient exclues de l'analyse.

Lutter contre les violences faites aux femmes

La détermination de la Collectivité de Corse à agir contre les violences faites aux femmes s'est manifesté par la création de l'Usservatoriu di e violenze contr'à e donne, inauguré le 9 novembre 2021, qui a vocation à devenir une structure partenariale où les services sociaux, les collectivités,



USSERVATORIU
DI E VIOLENZE
CONTR'À E DONNE

les associations et les services de l'Etat collaborent afin d'établir un diagnostic partagé permettant de rendre visible l'ampleur des violences sur l'île.

Sur le premier travail de recueil des données réalisé par l'observatoire auprès de ses partenaires, les chiffres ont fait apparaître en 2021 un nombre de femmes victimes de 1304 sur 170 000 femmes majeures. Ces données restent toutefois parcellaires et ne sauraient représenter la réalité des violences en Corse, puisque toutes les femmes victimes ne se signalent pas. D'où la difficulté - mais aussi la nécessité - de réussir à appréhender le nombre de violences sur le territoire. Pour cela, l'observatoire a pour projet de faire réaliser une enquête approfondie afin de mesurer les violences dans l'ensemble des cadres de vie : famille, études, travail, couple...

L'observatoire tisse son réseau peu à peu auprès des acteurs spécialisés en les rencontrant et en participant aux différents échanges. Il développe des outils de prévention et d'information (page internet de la Collectivité de Corse, messages sur les réseaux sociaux, violentomètres traduits en 4 langues et distribués aux associations et autres partenaires, élaboration d'une plaquette « lutte contre les violences conjugales » à destination des pôles territoriaux et sociaux de la CdC). En partenariat avec l'Observatoire de Seine-Saint-Denis, l'observatoire des violences faites aux femmes de la Collectivité de Corse va adapter des outils de communication sur le thème du questionnement systématique et de l'ordonnance de protection. Deux groupes de travail ont été réunis, notamment avec les associations, afin de dégager avec les acteurs de terrain des lignes directrices pour améliorer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

De plus, le 2 décembre 2022, une conférence sur les violences faites aux femmes, souhaitée par la Conseillère exécutive de Corse Lauda GUIDICELLI-SBRAGGIA, a été organisée par l'observatoire à destination des élu(e)s corses. En invitant l'association Solidarité Femmes 13, active depuis les années 1990, l'observatoire a voulu sensibiliser les élus et parfaire leur connaissance du sujet. Cette conférence/débat a permis aux participantes et participants d'en apprendre plus sur le lexique à employer dans le cadre de cette problématique, de cerner le panorama des acteurs agréés en la matière (associations, plateformes d'écoute...), de comprendre le mécanisme de l'emprise et le cycle de la violence, ou encore d'échanger sur les comportements à adopter si l'on est témoin de violence à l'égard d'une femme.

Un cycle de formation à destination du personnel de la direction de l'action sociale de proximité a également été mis en place en novembre 2022 avec pour objectif d'améliorer le repérage des victimes de violences, leur accompagnement et leur prise en charge au sein des pôles sociaux de notre collectivité.

L'observatoire est aussi partie prenante, en partenariat avec l'Etat, la CAB, et la CAPA, dans la mise en place d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie.

Afin de soutenir les femmes victimes, la Collectivité de Corse met également à disposition du Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) des locaux permettant l'accueil de jour des femmes et de leurs enfants. Elle soutient aussi financièrement des associations impliquées dans la lutte contre les violences faites aux femmes.

Sensibiliser les plus jeunes sur les violences faites aux femmes/aux filles

En juillet 2019, le CNFPT, la Collectivité de Corse et l'Université de Corse ont organisé l'Université de l'innovation publique territoriale, véritable formation-action à l'attention des collectivités qui souhaitent rechercher et mettre en œuvre des solutions innovantes répondant à des questions de travail proposées par les agents de la fonction publique en Corse.

Cette même année, la Collectivité de Corse et l'Assemblée de Corse avaient démarré les travaux sur la mise en place d'un observatoire territorial des violences faites aux femmes, pilotés par la Commission violences.

Les associations rencontrées dans ce cadre soulignaient déjà l'importance, si ce n'est la nécessité, de mettre en œuvre des dispositifs de sensibilisation sur cette question des violences faites aux femmes auprès des plus jeunes.

C'est pourquoi la direction de la stratégie et de l'innovation a saisi l'opportunité de proposer un « défi » en lien avec l'égalité femmes-hommes, et plus spécifiquement orienté sur la problématique des violences faites aux femmes : « Comment sensibiliser le grand public pour lutter efficacement contre les violences faites aux femmes ? ».

A l'issue, un prototype de jeu de cartes à destination des enfants entre 3 et 10 ans,

intitulé « E tù chì ne pensi ? », avait été imaginé. Sensibiliser les plus jeunes induit la sensibilisation par ricochet des adultes, notamment au sein de la sphère éducative et de la sphère familiale. L'objectif du défi est ainsi rempli. De plus, étant donné le public cible retenu et la problématique sensible à traiter, l'idée a donc été de privilégier une approche par le jeu.

Ce prototype revêt un double intérêt :

- Sensibiliser, aborder et libérer la parole des plus jeunes par l'approche ludique du jeu ;
- Outil concret facile à diffuser et à essayer: facilement transposable à d'autres thématiques à visée pédagogique (ex : harcèlement scolaire).

La Conseillère exécutive de Corse Lauda GUIDICELLI-SBRAGGIA, en charge notamment de la jeunesse, de l'égalité femmes-hommes et de l'innovation sociale, et en tant que responsable de l'Observatoire des violences faites aux femmes, a souhaité poursuivre la démarche afin de le concrétiser et disposer, in fine, d'un véritable outil de sensibilisation.

Ainsi, depuis janvier 2022, une convention de partenariat non rémunérée avec l'école SupDesign a été signée, dans le cadre d'un projet tuteuré. Les étudiants ont travaillé sur le design et les scénarios d'usage, afin de disposer d'une proposition de concept de jeu. Ce projet permet également à SupDesign de proposer à ses étudiants un exercice basé sur cas concret lié au territoire, et une expérience professionnelle supplémentaire.

Le 15 avril 2022, les étudiants de SupDesign ont présenté à la Conseillère exécutive et ses équipes leurs différentes pistes de travail, et les concepts de jeu répondant à la commande de la Collectivité.

Un concept en particulier, sous le format d'un jeu de dé, a notamment retenu l'attention des participants, et est désormais en cours de développement par les étudiants.

La prochaine étape consistera donc à contractualiser avec un prestataire en

capacité de produire le jeu, pour ensuite l'expérimenter avec des professionnels de terrain et des associations agréées.

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 préconise une approche positive et respectueuse, ainsi que la possibilité pour tout un chacun d'avoir des expériences « qui soient libres de toute coercition, discrimination ou violence.»

La Stratégie nationale de santé sexuelle (2017/2030) s'inscrit dans une démarche globale et positive d'amélioration de la santé sexuelle et reproductive, afin que la sexualité de chaque femme et de chaque homme soit fondée sur l'autonomie, la satisfaction et la sécurité, tout au long de sa vie.

Dans cette démarche, la Collectivité de Corse, l'ARS et les différents acteurs locaux se sont mobilisés, à l'instar de l'année 2021, pour organiser différentes actions d'information et de prévention sur l'ensemble du territoire insulaire.

Des journées portes ouvertes, et différentes actions hors les murs, ont été menées lors des semaines de santé sexuelle qui ont débuté le 9 mai 2022 et se sont terminées le 17 mai 2022 par un colloque abordant la thématique « RUMEURS, JEUNESSE ET SEXUALITE. »

Tout au long de cette semaine, des journées portes ouvertes dans les centres de planification et d'éducation familiale (CPEF), des stands d'information, des ateliers participatifs, des offres de dépistages gratuits et anonymes, des projections de films, des permanences communautaires, et autres ateliers ont été mis en place dans plusieurs endroits du territoire afin de toucher un maximum de personnes.

Si l'objectif principal de la semaine est d'initier des échanges à travers des rencontres avec le public pour informer, communiquer et

rassurer sur la santé sexuelle, ces temps de rencontre doivent également permettre de faire connaître les structures qui œuvrent dans la santé sexuelle.

Ces semaines permettent au public de découvrir ou redécouvrir les différents domaines d'intervention couverts par le terme «santé sexuelle», qui cible 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, les questions de consentement, les questions de fécondité, diverses questions de genre et d'orientation sexuelle, les questions liées aux dysfonctions sexuelles, et la thématique de l'égalité des sexes, qui est un enjeu central que les différentes structures abordent dans toutes leurs actions.

Dans la continuité de ces actions, les 11 et 12 octobre 2022, la deuxième édition du village de santé sexuelle a ouvert ses portes à l'Université de Corse Pasquale Paoli. Les étudiants ont pu échanger avec les différents organismes présents autour des problématiques de lutte contre les violences sexuelles, d'accès à l'IVG et à la contraception, d'écoute et d'accompagnement, de prévention des IST et du VIH, de réduction des risques (alcool, drogues...) etc.

Pour l'année 2023, forts de leur engagement sur le terrain, les CPEF organisent leur colloque le jeudi 6 avril, qui lancera les semaines de santé sexuelle qui s'achèveront le mercredi 17 mai 2023, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie.

Dans cette édition, la Collectivité de Corse souhaite donner une nouvelle impulsion à ces rencontres, en partant des représentations des jeunes pour, avec eux, créer des campagnes de prévention en santé sexuelle et ainsi répondre de manière plus adaptée à leurs besoins et préoccupations, dans une approche globale de promotion en santé sexuelle.

La majorité des actions de prévention pour les adolescents sont basées sur la

prévention des risques et les moyens de s'en protéger. Le projet 2023 vise à développer une approche globale et positive, prenant en compte les dimensions affectives et relationnelles, de bien-être et de plaisir. Il s'agit d'accompagner les jeunes dans une démarche fondée sur la confiance, visant à développer l'estime de soi et l'aptitude à faire des choix personnels.

IV. A CULLETTIVITÀ CUM'È PATRONE

LA COLLECTIVITÉ DE CORSE EN TANT QU'EMPLOYEUSE



Bilan social

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).

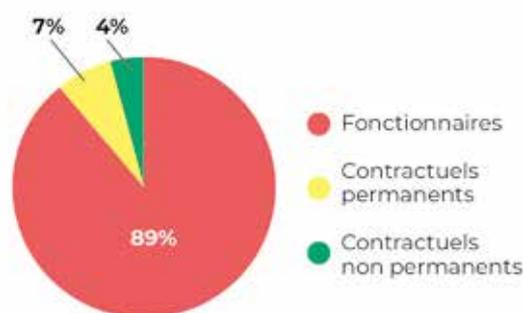
Le RSU 2021 est cette année composé de 115 indicateurs répartis en 10 thèmes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, sécurité et santé au travail, égalité et diversité, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale, dialogue social et discipline.

1. Les effectifs

1.1 Présentation globale des effectifs

Au 31 décembre 2021, la Collectivité de Corse comptabilise 4 516 agents dont 88,75 % sont des fonctionnaires et 11,25% des contractuels.

	2021
Fonctionnaires	4008
Contractuels permanents	326
Contractuels non permanents	182
Total	4516



Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

Données nationales au 31/12/2020 : répartition par statut

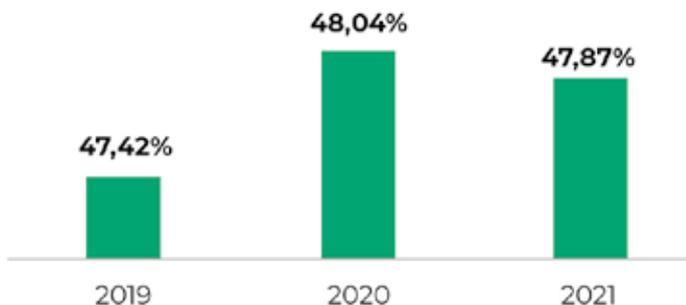
Régions : 82,2% de fonctionnaires et 17,8% de contractuels

Département : 75,3% de fonctionnaires et 24,7% de contractuels

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Taux féminisation global

Avec 2 162 femmes, la collectivité affiche un taux de féminisation de 47,87 % en légère baisse par rapport à l'année précédente.



Données nationales au 31/12/2020

Taux féminisation Régions : 59%

Taux FPE : 57%

Taux féminisation Départements : 68%

Taux FPH : 78%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Entre 2020 et 2021, la stabilité des effectifs régionaux peut être attribuée, pour partie à l'engagement de la collectivité de maîtriser l'évolution de sa masse salariale, de développer de nouvelles modalités de travail plus transversales et de réorganiser certains services ou directions.

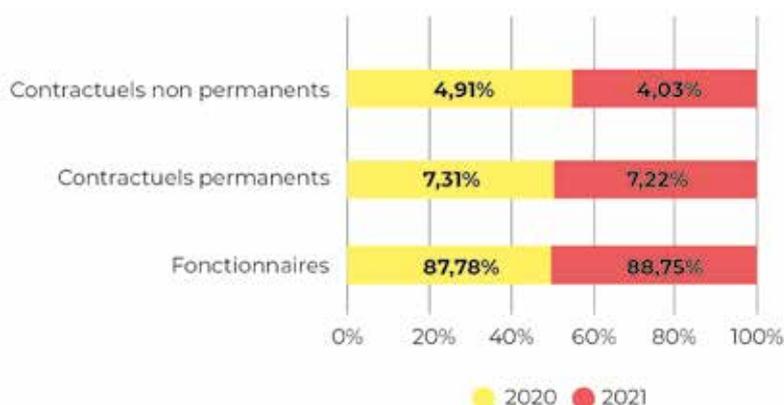
Evolution de l'effectif

	2020	2021	Evolution
Fonctionnaires	3965	4008	1,1%
Contractuels permanents	330	326	-1,2%
Contractuels non permanents	222	182	-18,0%
Total	4517	4516	-0,02%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

L'évolution sur un an est marquée par une augmentation du nombre de fonctionnaires de 1,1% notamment en raison de la stagiarisation de contractuels et de la nécessité de recruter des fonctionnaires sur des postes en tension (filière sociale, médico-sociale) ou à forte technicité/expertise. On note également une baisse significative des contractuels non permanents en raison notamment d'un recours moins important de contractuels pour faire face à des surcroits d'activité, la crise sanitaire ayant eu nettement moins d'impact en 2021 à l'inverse de l'année précédente.

Répartition de l'effectif par statut



1.2 Structuration de l'effectif

1.2.1 Les effectifs sur emplois permanents

Au 31 décembre 2021, la Collectivité de Corse recense 4 334 agents sur emplois permanents.

Nombre de fonctionnaires

Catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global		
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP	%
A dont A+	485 14	473,90 14	71,7% 29,2 %	191 34	190,8 34	28,3 % 70,8 %	676 48	664,7 48	16,87% 1,20%
B	253	249,60	52,5%	229	228,8	47,5%	482	478,4	12,03%
C	1095	1073,45	38,4%	1755	1748,85	61,6%	2850	2822,3	71,11%
Total	1833	1796,95	45,7%	2175	2168,45	54,3%	4008	3965,4	

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2021

Nombre de contractuels sur emplois permanents

Catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global		
	Nb F	Nb F ETP	% F	Nb H	Nb H ETP	%H	Nb	Nb ETP	%
A dont A+	115 5	114,00 5	71,9% 55,6 %	45 4	44,26 4	28,1 % 44,4 %	160 9	158,26 9	49,08% 2,76%
B	13	13,00	39,4%	20	20,00	60,6 %	33	33	10,12%
C	72	69,52	54,1 %	61	60,5	45,9 %	133	130,02	40,80%
Total	200	196,52	61,3%	126	124,76	38,7 %	326	321,28	

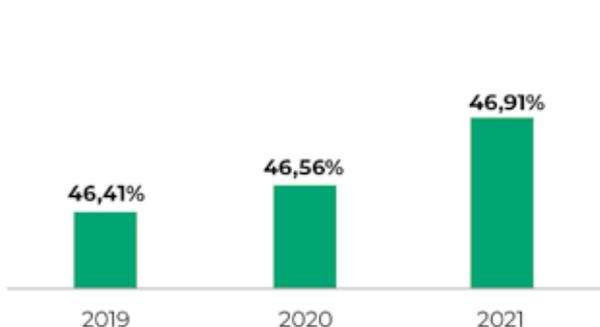
Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2021

La féminisation des contractuels permanents (61,3%) est relativement importante en comparaison de celle des fonctionnaires (45,7%) en raison d'un effet métier plus marquée au niveau de la filière technique dont le poids des hommes est relativement important.

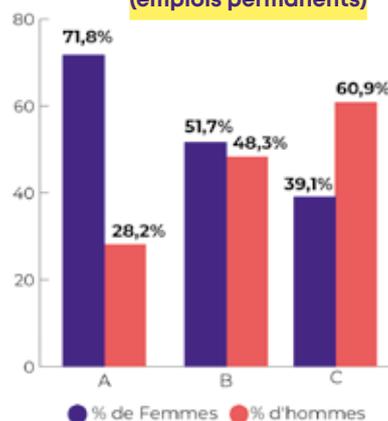
Le taux de féminisation sur l'ensemble des emplois permanents est de 46,91 % en légère augmentation par rapport à l'année précédente.

La part des femmes en catégorie A sur l'ensemble des emplois permanents est de plus de 71 %. A l'inverse, les hommes sont majoritaires en catégorie C avec 60,9 %.

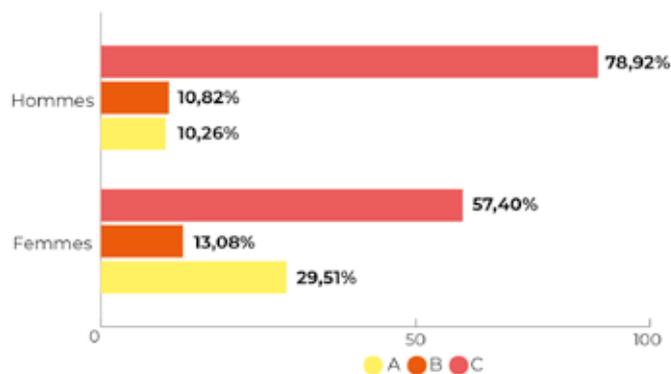
Taux féminisation sur emplois



Part hommes/femmes par catégorie (emplois permanents)



Part des hommes et femmes dans chaque catégorie (emplois permanents)



Il convient de souligner que les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes de catégorie A+ (38 hommes contre 19 femmes au total). Ainsi, elles représentent 1/3 de cette catégorie (29,9% pour les fonctionnaires et 55,6% pour les contractuels permanents) ce qui reste faible compte tenu de leur poids dans l'effectif total des catégories A (600 femmes contre 236 hommes).

La féminisation de la catégorie A découle principalement des filières administratives, sociales et médico-sociales dont les métiers sont

majoritairement exercés par des femmes. A contrario, la catégorie C est constituée principalement d'hommes conséquence de l'effet de l'effet métier (agents des routes, forestiers sapeurs notamment).

L'évolution sur un an des effectifs permanents reste très disparate selon le statut et la catégorie. Au niveau des fonctionnaires, on note une légère augmentation au sein des 3 catégories hiérarchiques avec respectivement 1,05% en catégorie A, 1,69% en catégorie B et 0,99% en catégorie C.

Evolution des fonctionnaires par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2020	Variation
Catégorie A	485	191	676	669	1,05%
dont catégorie A+	14	34	48	52	-7,69%
Catégorie B	253	229	482	474	1,69%
Catégorie C	1095	1755	2850	2822	0,99%
Total	1833	2175	4008	3965	1,08%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12 de chaque année

Données nationales au 31/12/2020 : part des femmes par catégorie

Régions : 62% des catégories A sont des femmes (dont 42% en A+), 62% en catégorie B, 58% en catégorie C

Départements : 81% des catégories A sont des femmes (dont 67% en A+), 65% en catégorie B, 63% en catégorie C

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

A l'inverse, au sein des contractuels, on observe une augmentation significative pour les catégories A et B. Ainsi, en ce qui concerne la catégorie A, l'augmentation de 6,7% est due pour l'essentiel aux divers recrutements opérés dans les filières en tension (sociale et médico-sociale) pour lesquelles la collectivité rencontre de grosses difficultés pour recruter des fonctionnaires. Pour la catégorie B, l'augmentation est nettement plus marquée avec 43,5%. A l'inverse, la catégorie C affiche une baisse importante de 15,3% qui peut s'expliquer par la stagiairisation de contractuels d'une part et d'autre part en raison d'une crise sanitaire ayant eu moins d'impact sur l'activité des services et donc un recours moins important à cette catégorie d'agents.

Evolution des fonctionnaires par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2020	Variation
Catégorie A	115	45	160	150	6,7%
dont catégorie A+	5	4	9	10	-10,0%
Catégorie B	13	20	33	23	43,5%
Catégorie C	72	61	133	157	-15,3%
Total	200	126	326	330	-1,2%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12 de chaque année

En ce qui concerne la répartition par filière, l'effectif permanent de la Collectivité de Corse est principalement constitué de la filière technique (55,24 %) et de la filière administrative (34,26 %) avec :

- la filière administrative est majoritairement féminine (1 485 agents, 1 152 femmes, 333 hommes)
- la filière technique est majoritairement masculine (2 394 agents, 489 femmes, 1 905 hommes)
- la filière sociale est majoritairement féminine (241 agents, 226 femmes, 15 hommes)

Les filières administrative et technique concentrent ainsi plus de 89 % de l'effectif permanent.

Répartition des emplois permanents par filière

	Emplois permanents	Femmes	Hommes
Administrative	34,26 %	78%	22%
Technique	55,24 %	20%	80%
Animation	0,60%	77%	23 %
Culturelle	1,68%	52 %	48%
Médico-sociale	2,49 %	95%	5%
Sportiv e	0,07 %	33%	67 %
Médico-technique	0,09 %	100%	0%
Sociale	5,56 %	94%	6%
Total	100%		

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2021

1.2.2 Les effectifs sur emplois non permanents

Au 31 décembre 2021, l'effectif sur emplois non permanents de la Collectivité de Corse est de 182 agents avec 129 femmes et 53 hommes. Ainsi, le taux de féminisation de cette catégorie de 70,8 % est due pour l'essentiel aux assistantes familiales qui représentent plus d'1/3 de l'effectif global dont 44,1 % de femmes.

Répartition des emplois non permanents catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2020	Variation
Collaborateurs de cabinet	4	4	8	9	-11,1%
Assistants familiales	57	9	66	72	-8,3%
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	26	11	37	74	-50,0%
Apprentis	28	20	48	43	11,6%
Vacataires	10	3	13	9	44,4%
Collaborateurs de groupes d'élus	4	6	10	15	-33,3%
Total	129	53	182	222	-18,0%

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12 de chaque année

L'évolution sur un an est principalement marquée par la baisse significative des contractuels pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité. Cette baisse étant liée comme déjà évoqué par l'impact moins important du covid-19 sur l'activité au sein des différents services de la collectivité.

On peut également noter la part des apprentis en hausse de 11,6 %, signe de la volonté de la Collectivité de Corse de maintenir une politique d'insertion sociale et professionnelle à l'égard des jeunes.

1.2.3 Age des agents

Fin 2021, l'âge moyen des agents de la Collectivité est de 47 ans contre 46 ans et 8 mois fin 2020 soit une augmentation moyenne de 4 mois.

Les agents de 50 ans et plus représentent 45,7 % de l'effectif total (dont 21,9 % sont des femmes). A l'opposé, la part des moins de 30 ans ne représente que 8,06% (dont 4,1 % de femmes).

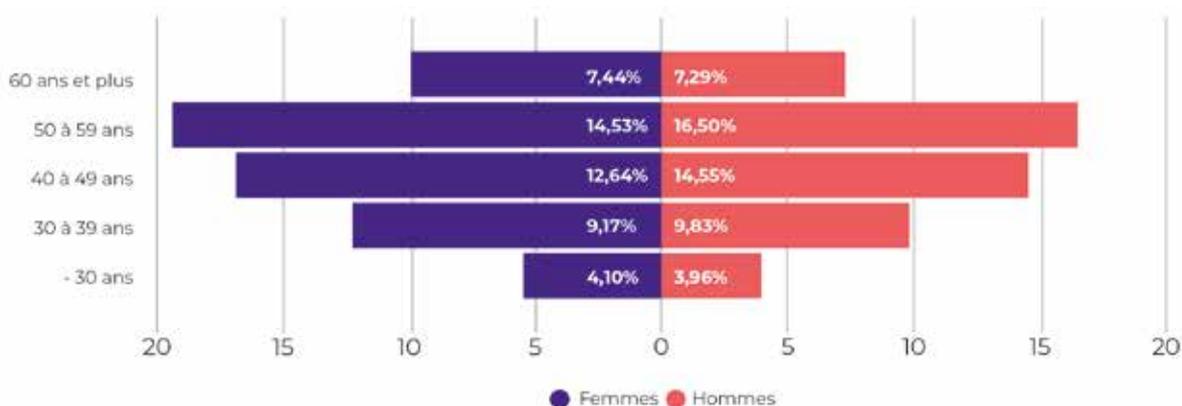
Données nationales au 31/12/2020 : âge moyen

Régions : 49 ans

Départements : 48 ans

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2022)

Pyramide des âges au 31/12/2021



Données nationales au 31/12/2020 : répartition par tranche d'âge

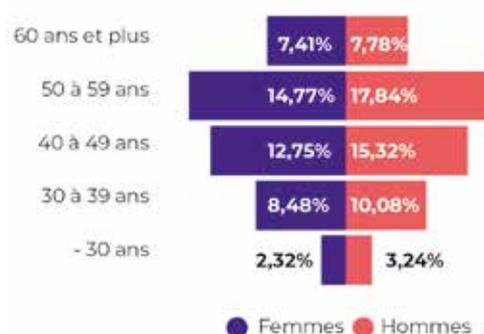
	Moins de 30 ans	50 ans et plus
Régions :	5%	54%
Départements :	6%	49%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2022)

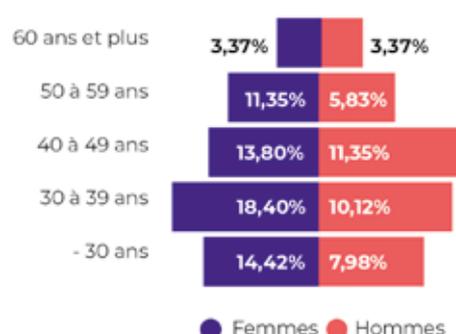
Concernant les emplois permanents, la part des moins de 30 ans affiche un taux de 6,8 % et la part des 50 ans et plus un taux de 46,01 % contre 44,3% en 2020 ce qui tend à démontrer un vieillissement de l'effectif sur cette tranche d'âge.

Cependant, l'analyse par statut démontre une répartition très différente de l'effectif par tranche d'âge. En effet, les moins de 30 ans représentent 22,4 % (dont 14,42% de femmes) de l'effectif des contractuels permanents alors qu'ils ne sont que 5,56 % (dont 2,3% de femmes) au niveau des fonctionnaires. A l'opposé, la part des 50 ans et plus affiche un taux de 47,8 % (dont 22,1 % de femmes) pour les fonctionnaires contre 23,9 % (dont 14,7 % de femmes) pour les contractuels permanents.

Pyramide des âges des fonctionnaires au 31/12/2021



Pyramide des âges des contractuels au 31/12/2021



Il convient de noter que la part des 60 ans et plus est de 15,19 % de l'effectif fonctionnaire, ce qui augure dans l'hypothèse d'un recul de l'âge de départ en retraite à 65 ans, un départ dans les 5 ans de 609 agents (dont 297 femmes).

1.3 Le déroulement de carrière

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.

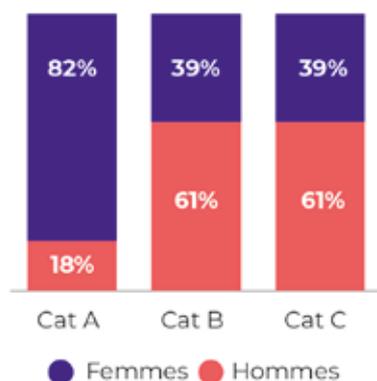
En 2021, 1 556 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 282 d'un avancement de grade et 65 d'une promotion interne. Par rapport à l'année précédente, on note une baisse de 17,4 % au niveau des avancements d'échelon, de 17,7 % pour les avancements de grade et une hausse de 14 % pour les promotions internes.

Bilan des avancements 2021

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	2020
Avancement d'échelon	680	876	1556	43,70%	1884
Avancement de grade	133	149	282	47,16%	343
Promotion interne	17	48	65	26,15%	57

Champ : fonctionnaires présents dans l'année 2021 et ayant connu un avancement

Part des avancements de grade par sexe et catégorie (%)



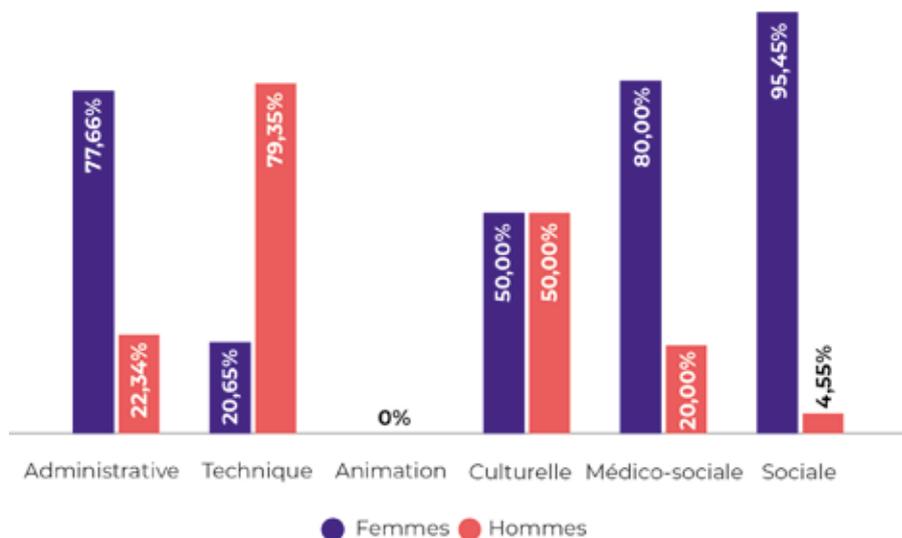
Pour chaque type d'avancement, on observe que la part des femmes est toujours inférieure à celle des hommes notamment en ce qui concerne les promotions internes.

La part de femmes promues est de 82% pour la catégorie A et reflète leur représentativité dans cette catégorie.

A l'inverse, la part des hommes est de 61% au niveau de la catégorie C. Au total sur l'effectif en poste au 31/12/2021, 49 agents ont été promus en catégorie A (dont 40 femmes), 18 en catégorie B (dont 7 femmes) et 213 en catégorie C (dont 84 femmes).

La répartition des avancements de grade par filière montre que les femmes sont majoritaires dans les filières administrative, médico-sociale et sociale compte tenu de leur représentativité dans ces 3 filières. Au sein de la filière technique, la part des hommes promus est majoritaire compte tenu de sa masculinisation.

Part des avancements 2021 par sexe et filière (%)



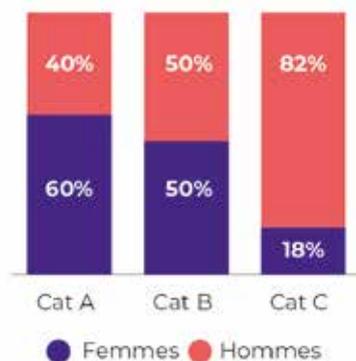
Ratio promu/promouvable en avancement de grade

	Femmes	Hommes
Cat A	50,6 %	38,5%
Cat B	17,4%	15,7 %
Cat C	63,4 %	49,0%

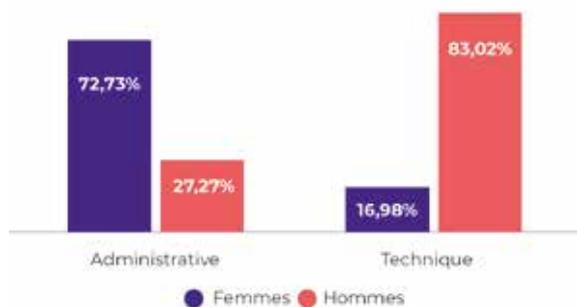
Lecture : en catégorie C, 63,4% des femmes promouvables ont été promues

Au niveau du ratio promu/promouvable, les femmes sont majoritaires dans les 3 catégories.

Part des promotions internes 2021 par sexe et catégorie (%)



Part des promotions internes 2021 par sexe et filière (%)



Taux de promotion en promotion interne

	Effectif titulaires	Nombre de promus	Taux de promotion
Cat A	656	5	0,8%
Cat B	452	10	2,2%
Cat C	2732	49	1,8%
Total	3840	64	1,7%

Lecture : en catégorie C, 63,4% des femmes promouvables ont été promues

Au niveau des promotions internes, le taux de promotion de l'effectif en poste au 31/12/2021 est de 1,7 %.

La part des promotions par sexe est identique à celle des avancements de grade avec une part majoritaire de femmes en catégorie A et une part majoritaire d'hommes en catégorie C. Au total sur l'effectif en poste au 31/12/2021, 5 agents (dont 3 femmes) ont été promus en catégorie A, 10 agents en catégorie B (dont 5 femmes) et 49 agents en catégorie C (dont 9 femmes). La catégorie C concernait uniquement le grade d'agent de maîtrise, dont l'effectif est composé en grande partie par des hommes ce qui explique la faible proportion de femmes promues.

En 2021, les promotions internes ont concerné uniquement les filières administrative et technique. A ce titre, on observe à l'identique des avancements de grade, que les femmes sont majoritaires en filière administrative et les hommes majoritaires dans la filière technique.

Ratio promu/promouvable en promotion interne

	Femmes	Hommes
Cat A	1,6 %	0,8%
Cat B	1,4 %	0,6 %
Cat C	5,4 %	15,0%

Lecture : en catégorie A, 1,6% des femmes promouvables ont été promues

1.4 L'encadrement

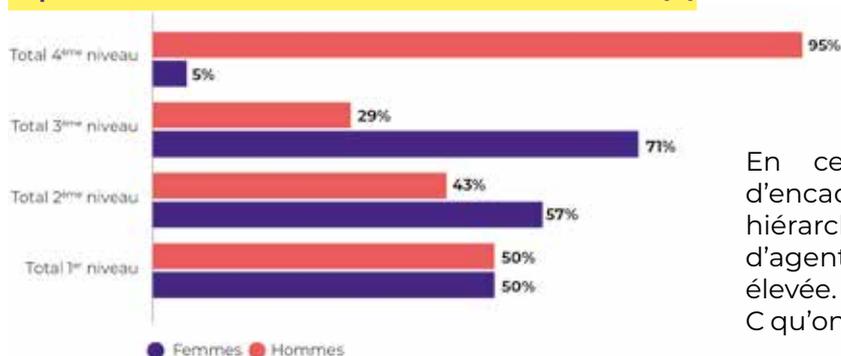
Fin 2021, la collectivité recense au total 791 encadrants tous niveaux confondus.

		Femmes	Hommes	Total
1 ^{er} niveau	DGS/DGA/Adjoint DGA	6	7	13
	Assimilés DGA (*)	4	3	7
	Directeur(trice)/Directeur(trice) adjoint	57	60	117
	Secrétaire général(e) auprès des DGA	7	1	8
	Chargé de mission stratégique	13	15	28
	Total 1^{er} niveau	87	86	173
2 ^{ème} niveau	Chef(fe) de service	115	96	211
	Chef(fe) de mission	38	21	59
	Total 2^{ème} niveau	153	117	270
3 ^{ème} niveau	Chef(fe) de bureau	82	27	109
	Chef(fe) de secteur	4	8	12
	Total 3^{ème} niveau	86	35	121
4 ^{ème} niveau	Chef(fe) d'équipe	11	216	227
	Total 4^{ème} niveau	11	216	227
Total général		337	454	791

Champ : titulaires et contractuels en activité et rémunéré au 31/12/2021

Tous niveaux confondus, la part des hommes représente 57 %. Cependant, si pour le 1^{er} niveau on observe une relative équité entre les sexes, la part des femmes au 2^{ème} et 3^{ème} niveau est très largement supérieure à celle des hommes, avec un taux respectivement de 57 % et de 71 %. En ce qui concerne le 4^{ème} niveau qui regroupe les postes de chefs d'équipe dont les missions de terrain sont principalement exercées par des hommes, on retrouve très logiquement peu de femmes encadrantes.

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



En ce qui concerne le taux d'encadrement par catégorie hiérarchique, on relève que la part d'agents de catégorie A est la plus élevée. A l'inverse, c'est en catégorie C qu'on observe la part la plus faible.

Part des encadrants par catégorie

	Encadrants	%
Cat A	370	44,3 %
Cat B	151	29,3 %
Cat C	267	9,0%

Champ emplois permanents en activité et rémunéré au 31/12/2021

2. Organisation du travail

2.1 Les régimes de travail

Au sein de la Collectivité de Corse, la durée annuelle du travail a été fixée à 1 607 heures dès 2018 afin de respecter la réglementation en vigueur. Pour un agent à temps complet, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Au sein de la collectivité et afin de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée, 3 durées hebdomadaires sont mises en place en 2021 et l'agent peut ainsi librement choisir. Ces durées hebdomadaires étant supérieures à la durée légale, les agents bénéficient en compensation de jours de repos supplémentaires pour réduction du temps de travail (RTT).

2.2 Temps de travail

Si la majorité des agents de la collectivité travaillent à temps complet, certains agents exercent leurs fonctions sur un poste où la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale du travail. Ces postes sont alors qualifiés de poste à temps non complet et peuvent être proposés à des contractuels ou des fonctionnaires.

Ainsi, fin 2021, et sur le seul périmètre des emplois permanents, on dénombre 4 326 agents à temps complet et 8 agents à temps non complet.

Répartition des effectifs selon le type de temps

	Femmes	Hommes	Total	2020	2019
Temps non complet	6	2	8	8	9
Temps complet	2027	2299	4326	4286	4208
Total	2033	2301	4334	4294	4217

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2021

Concernant les agents à temps complet, certains peuvent exercer leurs fonctions à temps plein et d'autres à temps partiel. Ainsi, un agent de la collectivité peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs et selon différentes durées allant de 50% à 90 %. Le temps partiel est accordé de droit ou selon les nécessités de service selon le motif de la demande.

Au 31 décembre 2021, on comptabilise 178 agents à temps partiel soit 4,11% de l'effectif à temps complet. 90,4% des agents à temps partiel sont des femmes. Sur l'ensemble des femmes occupant un emploi permanent, la part des femmes à temps partiel est de 7,9 % contre plus de 33 % dans la FPT.

Le taux de 80 % est le plus plébiscité par les agents à temps partiel et représente près de 80%. Par ailleurs, hommes et femmes confondus, la plupart des agents sont à temps partiel à 80%. Ainsi, près de 134 femmes sur 161 et 8 hommes sur 17 ont choisi d'exercer leurs fonctions à 80%.

Quotité de travail des agents à temps partiel

	Femmes	Hommes	Total	2020
50	8	4	12	8
60	2	3	5	8
70	3		3	5
80	134	8	142	144
90	14	2	16	13
Total général	161	17	178	178

Champ : effectif permanent en activité rémunéré au 31/12/2021

Comme en 2019 et 2020, les agents de catégorie C sont les plus nombreux à exercer leurs fonctions à temps partiel comparativement aux 2 autres catégories. La catégorie C représente ainsi plus de 59 %.

Répartition des CET par catégorie et sexe

		Femmes	Hommes	Total
2021	Catégorie A	52	1	53
	Catégorie B	18	1	19
	Catégorie C	91	15	106
	Total	161	17	178
2020	Catégorie A	52	2	54
	Catégorie B	15	1	16
	Catégorie C	93	15	108
	Total	160	18	178
2019	Catégorie A	57	3	60
	Catégorie B	20	2	22
	Catégorie C	107	17	124
	Total	184	22	206

Champ : effectif permanent à temps plein en activité rémunéré au 31/12

2.3 Compte épargne temps

Le dispositif du compte épargne temps (CET), mis en place pour la fonction publique de l'Etat en 2002, a été transposé dans la fonction publique territoriale par la parution du décret n02004-878 du 26 août 2004.

Fin 2021, 83,6 % de l'effectif permanent (3 625 agents) détient un CET contre 85,3 % fin 2020 (3 667 agents). En nombre d'agents, l'évolution sur un an est de -1,1%. La part des femmes détenant un CET est de 53%.

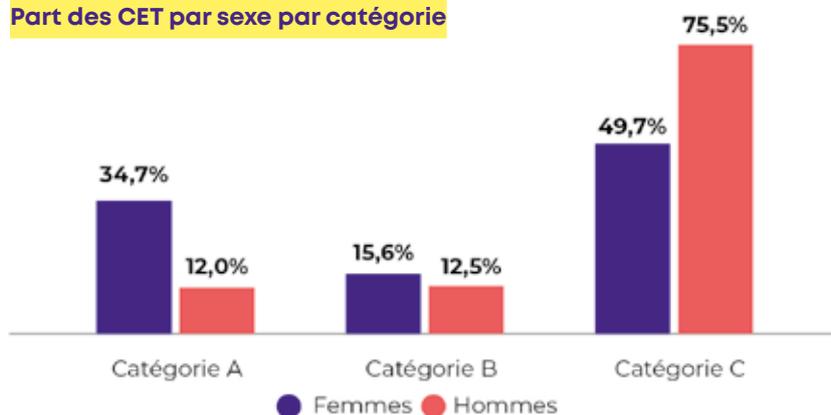
Répartition des CET par catégorie et sexe

		Femmes	Hommes	Total
2021	Catégorie A	592	230	822
	Catégorie B	266	240	506
	Catégorie C	848	1 449	2 297
	Total	1 706	1 919	3 625
2020	Catégorie A	579	232	811
	Catégorie B	253	240	493
	Catégorie C	886	1 477	2 363
	Total	1 718	1 949	3 667
Evolution 2020/2021		-0,7 %	-1,5%	-1,1%

Avec 2 297 agents, les agents de catégorie C sont les plus nombreux à détenir un CET considérant leur poids dans l'effectif régional. 77 % des agents de cette catégorie en possèdent un.

En catégorie A et B, la part des femmes détentrices d'un CET est plus importante en comparaison des hommes. A l'inverse, en catégorie C, c'est la part des hommes qui est très nettement au-dessus.

Part des CET par sexe par catégorie



2.4 Absences au travail sur emplois permanents

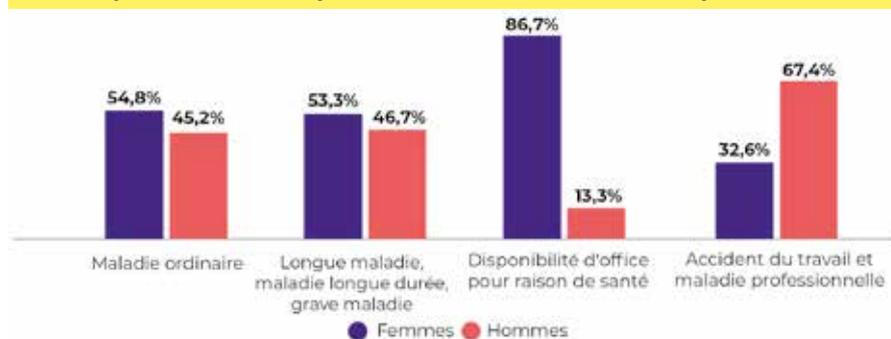
Sur l'année 2021, on comptabilise 217 031 jours d'absence dont 169 423 jours pour des raisons médicales et 47 608 jours pour d'autres raisons.

Tous motifs confondus, la part des jours d'absences s'élèvent à 51% pour les femmes.

Répartition des absences selon les motifs

		Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence (*)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Medical	Maladie ordinaire	996	836	41 085	33 884
	Longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	93	71	26 332	23 100
	Disponibilité d'office pour raison de santé	3	2	762	117
	Accident du travail et maladie professionnelle	119	221	14 386	29 757
	Total	-	-	82 565	86 858
Autres raisons	Maternité	56		6 051	
	Naissance, adoption, congé paternité, congé adoption	0	21	0	351
	Autorisation Spéciale d'Absence (**)	1 205	1 189	21 627	19 579
	Total	-	-	27 678	19 930
Total général		-	-	110 243	106 788

Part des jours d'absence pour raisons médicales en 2021 par sexe et motif



Si la part de jours d'absence est plus importante chez les hommes tous motifs médicaux confondus (51,27 %), on observe qu'en matière de maladie ordinaire et de longue maladie/longue durée, la part des femmes est plus

importante. A l'inverse et compte tenu de l'effet métier (agents de terrain principalement), en raison de risques de blessures et d'usure professionnelle accrues, la part des hommes est plus importante au niveau des accidents du travail.

Alors que le volume de jours d'absences progresse sur un an, dans le même temps, les durées moyennes d'absences sont également plus importantes et progressent significativement de 4 jours tous motifs confondus.

3. La rémunération

La rémunération des fonctionnaires territoriaux est définie par l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifié portant droits et obligations :

« 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 ... Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre 1er du livre V du Code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant... ».

Elle se décompose :

- d'un élément de base, il s'agit du traitement indiciaire de l'agent, lié à son échelon et à l'indice détenu,
- d'éléments accessoires obligatoires versés le cas échéant, en fonction de la situation particulière de l'agent : il s'agit de l'indemnité de résidence (IR) versée en fonction de la zone géographique d'emploi, du supplément familial (SFT) versé en fonction de sa situation familiale, d'une bonification indiciaire (NBI) versée en fonction de l'exercice de certaines fonctions,
- d'éléments facultatifs que sont les primes et indemnités (ou régime indemnitaire).

Concernant les contractuels hormis les statuts particuliers (apprentis, assistantes familiales), l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale liste comme étant applicable aux agents contractuels l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

3.1 Le salaire brut des emplois permanents

En 2021, le salaire brut moyen mensuel des agents sur emplois permanents de la Collectivité de Corse est de 3 200 € en équivalent temps plein rémunéré en hausse de 1,3 % sur un an en euros courants.

Salaire brut moyen mensuel

2021	2020	2019	Evolution 2020/2021	Evolution 2019/2021
3 200 €	3 160 €	2 982 €	1,3%	7,3%

Champ : titulaires et contractuels sur les emplois permanents salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR). Evolution calculée en euros courants

Données nationales en 2020 : salaire brut moyen mensuel

FPT : 2 492 € FPH : 3 011 € FPE : 3 274 €

(Source : DGAFP – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Les fonctionnaires, qui représentent 92 % de l'effectif permanent, touchent en moyenne 3 195 € et les contractuels permanents 3 265 € par mois.

L'évolution sur un an en euros courants est de 1,6 % pour les fonctionnaires et de -3,2 % pour les contractuels. Corrigé de l'inflation, la rémunération moyenne brute diminue en réalité de 0,02 % pour les fonctionnaires et de 4,8 % pour les contractuels sur un an.

Evolution du salaire brut moyen mensuel par statut

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	3 197 €	3 103 €	3 145 €	3 364 €	3 390 €	3 374 €
2021	3 245 €	3 155 €	3 195 €	3 220 €	3 334 €	3 265 €
Evolution 2020-2021 (euros courants)	1,5%	1,7 %	1,6%	-4,3%	-1,6%	-3,2%
Evolution 2020-2021 (euros constants)*	-0,1%	0,1%	0,0%	-5,8%	-3,2%	-4,8%

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

* Evolution calculée avec une inflation 2021 à 1,6% (source INSEE)

En matière de rémunération par sexe, on note dans une grande majorité des cas et tous statuts confondus, un salaire moyen supérieur chez les hommes avec des écarts qui sont assez disparates suivants les catégories hiérarchiques. Bien évidemment, plus on monte dans les catégories et plus le salaire moyen progresse.

Salaire brut moyen mensuel par sexe et catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	4 426 €	5 632 €	4 779 €	3 852 €	4 879 €	4 149 €
dont catégorie A+	7 658 €	8 035 €	7 918 €	7 527 €	6 694 €	7 111 €
dont catégorie A (hors cat A+)	4 316 €	5 113 €	4 523 €	3 708 €	4 695 €	3 982 €
Catégorie B	3 497 €	3 695 €	3 592 €	3 076 €	3 318 €	3 209 €
Catégorie C	2 668 €	2 812 €	2 757 €	2 310 €	2 302 €	2 307 €
Total	3 245 €	3 155 €	3 195 €	3 220 €	3 334 €	3 265 €

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

3.2 Ecart sur salaire brut entre les femmes et les hommes

En référence à la méthode de calcul de l'INSEE, l'écart de rémunération entre les sexes est calculé par rapport à la rémunération des hommes.

Le salaire brut des agents comprend notamment le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire (sauf pour les contractuels qui ne peuvent la percevoir), des primes et indemnités tels que le régime indemnitaire, les heures supplémentaires, les montants perçus au titre du rachat de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET) ou encore la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA).

L'influence de ces différents éléments va donc avoir un impact dans l'écart de rémunération entre les sexes et catégories.

Ecart sur salaire brut moyen mensuel par catégorie et statut

	En %			En valeur		
	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	-21,41 %	-21,04 %	-21,24 %	-1 206 €	-1 027 €	-2 232 €
dont catégorie A+	-4,69 %	12,44 %	3,10 %	-377 €	833 €	456 €
dont catégorie A (hors cat A+)	-15,60 %	-21,02 %	-18,19 %	-798 €	-987 €	-1 784 €
Catégorie B	-5,35 %	-7,27 %	-6,26 %	-198 €	-241 €	-439 €
Catégorie C	-5,12 %	0,35 %	-2,66 %	-144 €	8 €	-136 €
Total	2,86 %	-3,44 %	-0,38 %	90 €	-115 €	-24 €

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents Ecart calculé en euros courants

Données nationales au 31/12/2020 : écart sur rémunération brute entre femmes et hommes fonctionnaires :

FPE : - 428 €

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

	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A+	-5,14 %	23,82 %
Catégorie A	-15,95 %	-21,55 %
Catégorie B	-3,48 %	-3,08 %
Catégorie C	-5,15 %	1,03 %
Total	3,02 %	-0,76 %

En 2020, l'écart sur salaire brut entre les femmes et les hommes fonctionnaires était de 3,02%. L'année 2021 marque une légère amélioration de la situation avec un écart de 2,86 %, soit une diminution de 0,16 points sur un an.

Sur un an, on observe ainsi une baisse des écarts entre les sexes dans toutes les catégories hormis la catégorie B qui progresse de 1,87 points avec un écart qui passe de -3,48 % à -5,35%.

En ce qui concerne les contractuels, l'écart progresse sur un an de 2,68 points pour passer de -0,76 % à -3,44 %. Cette baisse étant pour partie due à la diminution significative de l'écart sur la catégorie A+ qui passe de -23,82 % à 12,44 %. On note également comme pour les fonctionnaires, une augmentation de 4,19 points de l'écart au niveau de la catégorie B sur un an.

3.2.1 Le traitement indiciaire

Le traitement indiciaire des agents évolue chaque année à la suite de mesures générales (augmentation du point d'indice), de mesures catégorielles (modification de grilles indiciaires pour certains grades) et d'avancement d'échelons et de grades principalement pour les fonctionnaires.

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 2021.

Cet indice majoré dépend du positionnement de l'agent dans une grille indiciaire qui elle-même dépend du grade et de la catégorie détenus. 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.

Ainsi en 2021, on peut rappeler que 1 556 fonctionnaires (876 hommes contre 680 femmes) ont bénéficié d'un avancement d'échelon et 347 d'un avancement de grade (197 hommes contre 150 femmes) ce qui a contribué à majorer le traitement indiciaire brut.

L'effet carrière va donc jouer un rôle important dans l'écart de rémunération et la position des agents dans les différentes échelles indiciaires contribue ainsi à creuser les écarts entre les sexes.

Le traitement indiciaire qui représente environ 2/3 de la rémunération brute des agents, matérialisé ci-dessous par l'indice majoré moyen détenue par les agents en 2021, explique une grande partie des écarts observés entre les sexes toutes catégories confondues. Pour ce qui concerne les fonctionnaires, on observe que les hommes ont en moyenne un indice majoré supérieur à celui détenu par les femmes dans toutes les catégories. Pour les contractuels, la situation est identique à celle des fonctionnaires, hormis pour la catégorie C où les femmes bénéficient d'un indice légèrement supérieur.

Les écarts sur indice moyen majoré traduisent la sous-représentation des femmes dans les grades terminaux ou dans le haut des différentes grilles indiciaires.

Indice moyen majoré par sexe et catégorie

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+	792	868	694	724
A	573	631	490	610
B	461	472	422	437
C	370	380	337	331
Total	437	416	430	443

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents Ecart calculé en euros courants

Les différentes études menées et notamment celle de l'INSEE ont montré que l'effet ségrégation professionnelle était un facteur important responsable de l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Les hommes et les femmes accèdent de manière inégale à la catégorie A+ ou aux grades les plus élevés dans chaque cadre d'emplois. On parle ainsi de ségrégation verticale. Au sein de la Collectivité de Corse, les femmes ont plus de difficultés à atteindre la catégorie A+. Si pour les contractuels on dénombre autant d'hommes que de femmes (4 agents dans chaque sexes), l'analyse est différente en ce qui concerne les fonctionnaires. En effet, les femmes ne représentent que 31 % de l'effectif en ETPR dans cette catégorie.

D'autre part, la ségrégation verticale se manifeste également au niveau du positionnement des agents dans les grades les plus élevés au sein de chaque cadre d'emplois. Ainsi en 2021, 54,5 % des fonctionnaires hommes sont dans cette situation contre 45,4 % de femmes en ETPR. Au niveau des contractuels, les femmes sont en revanche majoritaires avec 60,03 % contre 39,97 % pour les hommes.

Ainsi, la ségrégation professionnelle va avoir un impact sur le traitement indiciaire des femmes et des hommes et conduire aux écarts de rémunération.

Cependant, si le traitement indiciaire des agents joue un rôle important, d'autres éléments peuvent également intervenir selon un degré plus ou moins important, notamment au niveau des fonctionnaires. Ainsi, les primes/indemnités et les heures supplémentaires sont les 2 autres principaux responsables de l'écart sur salaire brut entre les femmes et les hommes. Le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et l'indemnité de résidence bien que participant aux écarts, jouent un rôle globalement assez marginal.

Part des principaux éléments dans l'écart sur la rémunération brute moyenne mensuelle

	Primes et indemnités	NBI	HS	SFT	IR
Catégorie A	62,70 %	0,50 %	0,00 %	0,33 %	1,00 %
Catégorie B	69,84 %	0,00 %	18,22 %	0,51 %	0,51 %
Catégorie C	60,42 %	-6,95 %	21,53 %	0,69 %	0,69 %

Champ : fonctionnaires - NBI : nouvelle bonification indiciaire - HS : heures supplémentaires
SFT : supplément familial de traitement - IR indemnité de résidence

	Primes et indemnités	HS
Catégorie A	49,10 %	0,00 %
Catégorie B	27,67 %	25,08 %
Catégorie C	82,01 %	-39,38 %

Champ : contractuels permanents - HS : heures supplémentaires

3.2.2 Les primes et indemnités

On désigne ici les primes et indemnités comme l'ensemble des primes adoptées par l'assemblée délibérante y compris les jours de compte épargne temps monétisés. Les heures supplémentaires et les autres éléments rendus obligatoires par un texte, comme

l'indemnité de compensation de la hausse de la CSG ou l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), en sont exclus.

Chez les fonctionnaires, le poids des primes dans l'écart sur salaire brut est important et contribue à hauteur de plus de 60 % au sein des différentes catégories notamment en catégorie B qui affiche près de 70%. Pour les contractuels, on observe des disparités entre les catégories avec une part moins importante que celle observée chez les fonctionnaires au sein des catégories A et B avec respectivement 49,1 % et 27,67 %. En ce qui concerne la catégorie C, le poids des primes est très élevé et contribue à hauteur de 82 % dans l'écart sur salaire brut.

L'impact des primes et indemnités dans l'écart salarial s'explique par le poids qu'elles représentent dans le salaire brut mensuel des agents, tous statuts confondus, avec 31,61 % pour les fonctionnaires et 33 % pour les contractuels.

Données nationales en 2020 : part des primes dans le salaire brut (inclus les heures supplémentaires, la NBI et la GIPA)

FPE : 21 % dont cat A : 17,7 % dont cat B : 31,7 % dont cat C : 27,2 %

(Source : DGAFP – rapport annuel sur l'état de la fonction publique – édition 2022)

Part des primes et indemnités dans le salaire brut

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	35,40%	35,30%	35,39 %
dont catégorie A+	45,93 %	47,31 %	46,10 %
dont catégorie A (hors cat A+)	33,97 %	34,15%	34,00%
Catégorie B	32,86 %	31,22 %	32,77 %
Catégorie C	29,80%	29,01 %	29,77 %
Total	31,61%	33,00%	31,72%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

Sur un an, on observe une évolution des primes et indemnités moyennes mensuelles de 2,7 % pour les fonctionnaires et de -6,4 % pour les contractuels en euros courants. La baisse du salaire brut moyen des contractuels de 3,2 % s'explique ainsi en grande partie par cette baisse au niveau des primes et indemnités.

Evolution des primes et indemnités moyennes mensuelles

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	974 €	992 €	984 €	1 133 €	1 181 €	1 151 €
2021	1 000 €	1 018 €	1 010 €	1 052 €	1 117 €	1 077 €
Evolution 2020-2021 (en euros courants)	2,7 %	2,6%	2,7 %	-7,2%	-5,4%	-6,4%
Evolution 2020-2021 (en euros constants)*	1,1%	1,0%	1,1%	-8,7 %	-6,9%	-7,9%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents - primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) - * Evolution calculée avec une inflation 2021 à 1,6% (source INSEE)

Si l'on observe cette situation du point de vue du genre, on peut noter une évolution en euros courants quasi identique chez les fonctionnaires alors qu'à l'inverse au sein des contractuels la baisse est beaucoup plus marquée chez les femmes avec - 7,2 % contre - 5,4 % chez les hommes.

Corrigé de l'inflation, l'évolution sur un an est de 1,1 % pour les fonctionnaires et de -7,9 % pour les contractuels.

L'analyse de l'évolution sur un an par catégorie démontre une grande disparité entre les statuts avec une hausse en euros courants dans toutes les catégories au sein des fonctionnaires avec notamment 3 % pour la catégorie A (hors A+), 2,4 % pour la catégorie B et 2,8 % pour la catégorie C.

A l'inverse chez les contractuels, on relève une baisse dans toutes les catégories avec notamment la catégorie A+ qui atteint - 15,5 % et la catégorie B avec -4,6 %.

Dans tous les cas de figure, le montant moyen mensuel des primes et indemnités des fonctionnaires est très nettement supérieur à celui perçu par les contractuels. Comme pour le salaire brut, l'impact de l'effet carrière joue un rôle là-aussi important combiné à l'impact des entrées sorties qui modifie la structure des effectifs sur un an.

Evolution des primes et indemnités moyennes mensuelles

		Evolution 2020/2021			
		2021	2020	En euros constants *	En euros courants
Fonctionnaires	Catégorie A+	3 636 €	3 569 €	0,3%	1,9%
	Catégorie A (hors cat A+)	1 537 €	1 492 €	1,4%	3,0%
	Catégorie B	1 180 €	1 153 €	0,7%	2,4%
	Catégorie C	822 €	799 €	1,2%	2,8%
		1 010 €	984 €	1,1%	2,7%
Contractuels	Catégorie A+	3 364 €	3 980 €	-16,8%	-15,5%
	Catégorie A (hors cat A+)	1 360 €	1 409 €	-5,0%	-3,5%
	Catégorie B	1 002 €	1 050 €	-6,1%	-4,6%
	Catégorie C	669 €	669 €	-1,6%	0,0%
		1 077 €	1 151 €	-7,9%	-6,4%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) * Evolution calculée avec une inflation 2021 à 1,6% (source INSEE)

Les montants de primes et indemnités varient entre les sexes et catégories avec des écarts qui sont parfois importants.

Dans tous les cas de figure, les hommes fonctionnaires perçoivent un montant moyen de primes supérieur à celui des femmes fonctionnaires, avec notamment un écart significatif en catégorie A (hors A+). Chez les contractuels, les femmes en catégorie A+ et en catégorie C perçoivent un montant supérieur aux hommes. On note également un écart important entre les sexes en catégorie A+ et en catégorie A.

L'écart mensuel moyen femmes/hommes est de -1,73 % pour les fonctionnaires et de -5,90% pour les contractuels mais l'analyse par catégorie démontre des écarts très disparates.

Primes et indemnités moyennes mensuelles par sexe et catégorie

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	1 471 €	2 227 €	1 692 €	1 319 €	1 823 €	1 465 €
dont catégorie A+	3 607 €	3 649 €	3 636 €	3 563 €	3 165 €	3 364 €
dont catégorie A (hors cat A+)	1 402 €	1 920 €	1 537 €	1 231 €	1 696 €	1 360 €
Catégorie B	1 114 €	1 252 €	1 180 €	965 €	1 032 €	1 002 €
Catégorie C	768 €	855 €	822 €	672 €	666 €	669 €
Total	1 000 €	1 018 €	1 010 €	1 052 €	1 117 €	1 077 €

Primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

Ecart moyen mensuel sur primes et indemnités

	En %			En valeur		
	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	-33,96 %	-27,65 %	-31,12 %	-7 56	-504	-1 260
dont catégorie A+	-1,15%	12,57 %	5,22 %	-42	398	356
dont catégorie A (hors cat A+)	-26,99 %	-27,41 %	-27,19 %	-51 8	-465	-983
Catégorie B	-11,03 %	-6,47 %	-8,97 %	-138	-67	-205
Catégorie C	-10,18 %	0,99 %	-5,29 %	-87	7	-80
Total	-1,73 %	-5,90 %	-3,91 %	-18	-66	-84

Primes et indemnités exprimées en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

Ecart femmes/hommes sur primes et indemnités en 2020

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

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents

Sur un an, l'écart sur primes s'est réduit faiblement de 0,09 points pour les fonctionnaires mais à l'inverse a augmenté à hauteur de 1,85 points pour les contractuels.

Comme évoqué précédemment, la ségrégation professionnelle joue un rôle prépondérant dans les écarts salariaux et notamment dans l'écart sur primes et indemnités.

En effet, la ségrégation horizontale se manifeste par une répartition déséquilibrée au sein des filières, notamment pour les femmes qui sont sur-représentées dans les filières sociale et médico-sociale qui bénéficient d'un régime indemnitaire nettement moins favorable que celui des hommes surreprésentés dans la filière technique avec un régime indemnitaire beaucoup plus avantageux.

Ainsi, le taux de féminisation en ETPR en filière médico-sociale est de 96,4 % pour les fonctionnaires et de 90,9 % pour les contractuels et en filière sociale de 94,2 % pour les fonctionnaires et de 88,5 % pour les contractuels. La structure de ces 2 filières très féminisée conduit à minorer le montant moyen de primes, notamment en catégorie A, puisque l'essentiel des agents se trouve dans cette catégorie. Autrement dit, on peut considérer que les choix de métier pénalisent les femmes en termes de rémunération. D'autre part, la sous-représentation des femmes en filière technique et dans les métiers dits de terrain qui bénéficient d'indemnités variables liées aux contraintes de postes (astreintes notamment) est une autre source d'écarts entre les sexes.

Il convient de préciser qu'une grande majorité des grades qui compose la filière médico-sociale bénéficient d'un régime indemnitaire moins avantageux que les autres filières car le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) n'a pas encore été réalisé en 2021 et le sera courant de l'année 2022 ce qui pourra permettre de réduire certains écarts salariaux.

3.2.3 Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont la 3ème source expliquant les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Si le montant annuel demeure relativement faible en ce qui concerne les contractuels permanents, les heures supplémentaires représentent une part relativement importante pour les fonctionnaires de catégories B et C.

En 2021, le coût des heures supplémentaires est de 1 238 697 € pour les fonctionnaires et de 22 507 € pour les contractuels.

Montant des heures supplémentaires rémunérées par catégorie et sexe

	Répartition des heures en valeur			
	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	3 209 €	1 699 €	182 €	102 €
Catégorie B	93 325 €	182 484 €	1 240 €	13 187 €
Catégorie C	119 560 €	838 420 €	2 805 €	4 991 €

Champ : emplois permanents rémunérés en 2021

Part des heures supplémentaires rémunérées par catégorie et sexe

	Répartition des heures en %			
	Titulaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	0,26 %	0,14 %	0,81 %	0,00%
Catégorie B	7,53 %	14,73 %	0,00%	58,59 %
Catégorie C	9,65%	67,69 %	12,46 %	22,18%

L'effet métier joue un rôle important dans l'attribution des heures supplémentaires. Les métiers de terrain, majoritairement occupés par les hommes, sont les premiers bénéficiaires d'heures supplémentaires. Les agents de catégorie C consomment le plus d'heures supplémentaires et représentent 95 % du coût total sur emplois permanents.

Le poids de la filière technique dans la rémunération des heures supplémentaires est relativement prépondérant et représentent 84,19 % des heures rémunérées avec 79 % pour les hommes contre à peine 5,18 % pour les femmes. La surreprésentation des hommes dans cette filière explique donc en partie l'écart salarial entre les sexes.

4. La formation

La formation professionnelle est au cœur de la politique des ressources humaines de la Collectivité de Corse 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.

4.1 Profil des agents formés

En 2021, 1 796 agents (fonctionnaires et contractuels) ont participé à au moins une formation, soit près de 40 % de l'effectif ce qui est relativement faible au regard de l'effectif total de la collectivité. Cette part est variable selon le statut, le sexe et la catégorie. Ainsi, les principaux bénéficiaires de formations sont les agents sur emplois permanents à hauteur de 96 % de l'effectif formé dont 89,1% sont des fonctionnaires, 7,4 % des contractuels permanents et 3,5 % des contractuels non permanents.

Parmi les agents ayant participé à au moins une formation, 50,7% étaient des hommes. Par ailleurs, ce sont les agents de catégorie C qui ont été les principaux bénéficiaires de formations durant l'année (60,8 %). Parmi l'ensemble des agents permanents ayant suivi une formation, 92,3 % sont des fonctionnaires et 7,7 % des contractuels et les hommes représentent 52 % de l'effectif permanent formé.

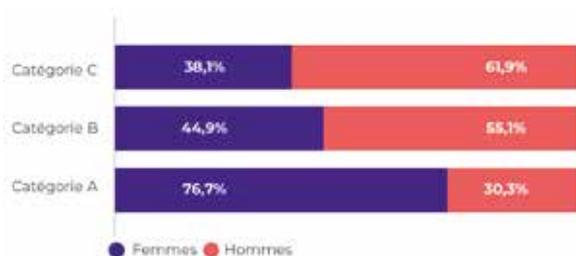
Effectif permanent formé par statut et catégorie

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	79	250	16	63
Catégorie B	120	97	9	8
Catégorie C	657	397	18	19
Total	856	744	43	90

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2021

Les hommes représentent 52 % des agents sur emplois permanents ayant suivi au moins une formation en 2021. Les femmes sont surreprésentées au niveau de la catégorie A avec 76,7 %, ce qui correspond au poids des femmes dans cette catégorie. A l'inverse en catégorie B et C, ce sont les hommes qui ont suivi le plus de formations durant l'année avec respectivement 55,1 % et 61,9 %.

Répartition de l'effectif permanent formé par catégorie et statut



Répartition de l'effectif permanent de la collectivité par catégorie et statut



4.2 Accès à la formation

Le taux d'accès à la formation est calculé en rapportant le nombre d'agents d'une catégorie hiérarchique ou d'un statut à l'ensemble des effectifs de cette catégorie ou de ce statut.

En 2021, le taux d'accès à la formation des fonctionnaires s'élève à 39,9 % et celui des contractuels permanents à 40,8 %, ce qui est relativement faible dans chacun des statuts et plus spécifiquement pour les fonctionnaires si on regarde le poids de cette catégorie dans l'effectif total de la collectivité.

La répartition est différente selon la catégorie hiérarchique et selon le sexe. Ainsi, le taux d'accès à la formation des catégories A est le plus élevé avec 48,8% et relativement faible en ce qui concerne la catégorie C avec 36,8 %, alors que l'effectif des catégories C représente 68,8 % de l'effectif permanent de la collectivité. Pour la catégorie B, le taux d'accès est de 45,4 %.

La répartition par sexe montre un taux d'accès plus élevé chez les femmes de catégorie A, aussi bien chez les fonctionnaires que chez les contractuels qui sont également les plus formés en catégorie B avec 61,5 % contre 52,4 % pour les fonctionnaires. En catégorie C, les taux sont relativement faibles notamment pour les fonctionnaires avec un écart de 1% entre les hommes et les femmes avec respectivement 37,4 % et 36,3 %. Pour les contractuels de catégorie C, l'écart entre les sexes est de 3 % avec un taux d'accès de 29,5 % pour les hommes contre 26,4 % pour les femmes.

Taux d'accès à la formation

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	41,4 %	51,5%	35,6 %	54,8%
Catégorie B	52,4 %	38,3 %	45,0%	61,5%
Catégorie C	37,4%	36,3 %	29,5%	26,4 %
Total	39,4%	40,6%	34,1%	45,0%

Champ : titulaires et contractuels sur emplois permanents présents au 31/12/2021

En ce qui concerne les agents sur emplois permanents, on observe que 84% des agents formés sont des femmes, dont l'essentiel sont des assistantes familiales. Ainsi, le taux d'accès des femmes est de 42 % contre 20 % pour les hommes.

Effectif non permanent formé

	Femmes	Hommes
Assistants familiaux	49	9
Apprentis	2	1
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	1	1
Total	52	11

D'un point de vue global, on observe une évolution positive sur un an du taux d'agents formés de 5 points pour les hommes et de 12,3 points pour les femmes. Cependant, on peut noter par rapport à l'année 2019 que le taux d'accès baisse de manière significative pour les femmes de plus de la moitié.

Evolution du taux d'agents formés



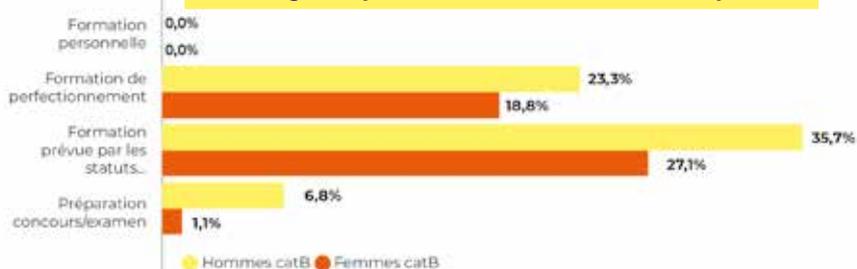
Parmi l'ensemble des agents permanents, les femmes de catégorie A accèdent plus souvent aux formations prévues par les statuts particuliers et aux formations de perfectionnement avec respectivement 30,8 % et 33,5 %. A l'inverse en catégorie B, ce sont les hommes qui ont les taux d'accès les plus élevés avec 35,74 % pour les formations prévues par les statuts particuliers et 23,29 % pour les formations de perfectionnement.

Dans la catégorie C, les femmes ont un taux plus élevé pour les formations prévues par les statuts particuliers avec 23,22 % alors que les hommes ont un taux plus élevé au niveau des formations de perfectionnement avec 21,53 %.

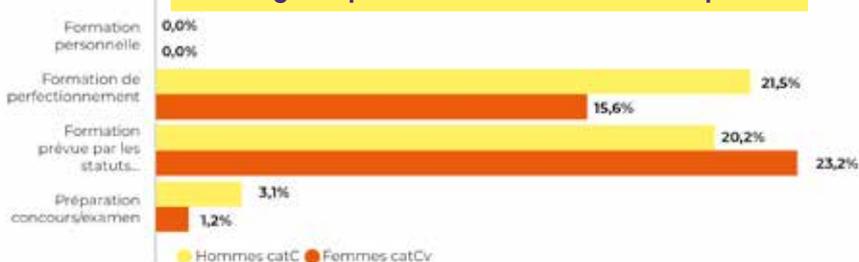
Taux d'agents permanents de cat A formés par sexe



Taux d'agents permanents de cat B formés par sexe



Taux d'agents permanents de cat C formés par sexe



5. L'action sociale

5.1 Les différentes prestations sociales

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

A ce titre, un nombre important d'agents de la Collectivité de Corse bénéficie tout au long de l'année de différentes prestations sociales dont le détail est présenté ci-après.

Type de prestation		Emploi permanents						Emploi non permanents		Total
		Cat A		Cat B		Cat C		H	F	
		H	F	H	F	H	F			
Restauration	Subventions									0
	Titre restaurants	207	548	209	253	1085	807	15	25	3149
Logement										0
Famille	Places réservées en crèches									0
	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans									0
	Allocation garde de jeunes enfants	11	30	4	12	27	43	0	0	127
	Autres aides à la garde d'enfants									0
	Subventions pour séjours d'enfants	2	7	0	4	3	14	0	0	30
	Allocation aux parents d'enfants handicapés	4	2	1	2	17	12	0	0	38
	Séjours en centres de vacances spécialisés									0
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	225	576	249	265	1862	1177	27	94	4475
	Chèque lire									0
	Chèque culture									0
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		0	2	1	2	27	39	0	0	71

Champ : titulaires et contractuels en activités et rémunérés au 31/12/2021

Il convient de souligner que 71 agents ont bénéficié en 2021 d'un prêt à caractère social ou d'une aide exceptionnelle non remboursable, ce qui est relativement faible au regard de l'effectif total de la collectivité. 93 % de ces agents appartiennent à la catégorie C et 60,5 % sont des femmes.

En sus des prestations sociales mentionnées précédemment, la collectivité verse également diverses allocations qui ne sont pas reconnues comme des prestations sociales au sens de la loi, mais qui jouent un rôle important dans la vie quotidienne des agents, en assurant une aide financière forfaitaire au cours de certains événements familiaux principalement.

	F	M	Ensemble
Allocation décès	8	1	9
Allocation mariage/PACS	37	29	66
Allocation naissance/Adoption	44	36	80
Allocation retraite	56	39	95
Participation frais transports publics	16	9	25

Champ : titulaires et contractuels présents dans l'année 2021

5.2 Protection sociale complémentaire

Le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents fixe le cadre juridique permettant aux collectivités et à leurs établissements publics de verser une aide financière à leurs agents (fonctionnaires, contractuels de droit public ou privé) qui souscrivent à des contrats ou règlements de protection sociale complémentaire (santé ou prévoyance). Il existe deux procédures distinctes de participation: le conventionnement ou la labellisation.

Au 31 décembre 2021, 3 052 agents bénéficient de la participation financière de la collectivité pour le risque santé et 2 740 agents pour le risque prévoyance.

Nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	444	154	406	129
Cat B	230	176	229	163
Cat C	827	1185	770	1028
Emplois non permanents	26	10	15	0
Total	1527	1525	1420	1320

Champ : titulaires et contractuels en activité au 31/12/2021

Les femmes sont les principales bénéficiaires de la participation financière et représentent 71 % pour le risque santé et 66 % pour le risque prévoyance.

Part de l'effectif bénéficiaire de la participation par sexe

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	74,0%	65,3 %	67,7 %	54,7 %
Cat B	86,5%	70,7 %	86,1 %	65,5%
Cat C	70,9 %	65,3 %	66,0%	56,6 %
Emplois non permanents	21,8%	20,0%	12,6 %	0,0%
Total	71,0%	64,9%	66,0%	56,1%

Champ : titulaires et contractuels en activité au 31/12/2021

