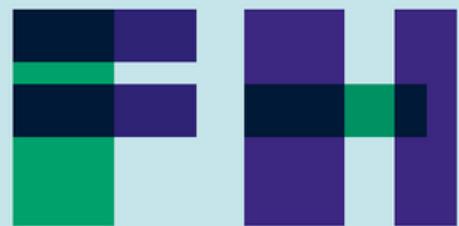


RAPPORT  
ANNUUEL  
ÉGALITÉ  
FEMMES-  
HOMMES

2023



parità  
donne omi

Parità :  
s'impegna  
a Corsica

# U CAP'ARTICULU DI A CUNSIGLIERA

A parità trà donne è omi hè un ugettivu in Corsica è in parechji paesi in u mondu.

Per avanzà è accimà stu scopu, devenu esse affrontate parechje quistione è ùn sò ancu à francà parechji ostaculi, cullettivamente.

Hè certa ch'è no pudemu esse abbastanza ottimisti. E donne è l'omi sò liberi di parlà. Via via, e donne ghjunghjenu à e rispunsabilità, ancu s'ellu hè troppu pocu in i gruppi più maiò o nant'à posti di rispunsabilità in u settore publicu cum'è in u privatu. Ma certe riescenu à sfundà u « tettu di cristallu » è aprenu a strada. Si dice chì una donna in pusizione di rispunsabilità cambia a cultura di un'impresa. Per contu meiu, hè listessa pè e donne in pulitica.

In Europa, più vò più sò numerose e donne capifila in pulitica, è certi posti impurtanti permettenu di fà cambià e mentalità. À a Cummissione, à u Parlamentu è à a Banca centrale sò donne chì direghenu. Ci sò donne à u capu di governi, governi chì si primureghjanu di a parità in a so propia urganizazione è ci sò Città maiò è Regione chì sò dirette da donne. Face i prugressi ancu a Corsica. Certa, ci aiuta a parità imposta à e nostre liste elettorale. Ma sò cunvinta chì u nostru rollu di donne, elette, hè dinù di dimostrà simplicemente ch'ella hè pussibile, ch'è no simu credibile, quant'è l'omi chì sedenu cun noi.

U 2023 hè statu un annu forte, à livellu simbolicu, pè e donne è a so visibilità. A Cuppa di u mondu femminile di ballò hà datu una visibilità tremenda à sta disciplina è à e donne in u sport. A demissione voluntaria di Jacinda Ardern, Prima ministra di Nova Zelanda chì hà ricunnosciutu cun curagiu ch'ella n'era ghjunta à i so limiti persunali, hà mustratu quant'elle anu u spiritu di rispunsabilità e donne pulitiche capifila. Hè statu attribuitu u Premiu Nobel d'ecunomia à Claudia Goldin, chì hà dedicatu a so vita à analizà è teurizà e sparità di generu. Prima donna à riceve sola stu premiu, senza esse associata à un omu, hà dimustratu u rollu essenziale di e donne in l'ecunomia muderna di u travagliu, hà messu in evidenza a discriminazione di e donne in u ricrutamentu o ancu u putere emancipatore di a pillula cuntraccettiva.

U 2023 hè statu dinù l'annu di l'avvicinera passu passu di l'IVG da a scuzzione in a Custituzione. Ancu quì, hè un simbulu, per ramentà una verità fundamentale : sò libere e donne di sceglie, di dispone di a so persona è di u so destinu : « corpu nostru, scelta nostra ! »

Di sicuru, agisce pè a parità trà donne è omi in Corsica, vole di purtà un sguardu nant'à ciò chì accade in u mondu, mustrendusi sulidarii, ma ancu avè l'umiltà di cunnosce i limiti di e nostre pussibilità d'azione, tenendu attempu l'ambizione d'impignacci senza riserva.



**LAUDA GUIDICELLI-SBRAGGIA**

CUNSIGLIERA ESECUTIVA DI CORSICA IN CARICA DI A GHJUVENTÙ, DI U SPORT, DI L'UGUALITÀ TRA E DONNE È L'OMI

Ùn pratendu micca di sapè ciò chì ci vole à fà in altrò, ma averaghju sempre l'animu di luttà à prò di a parità in Corsica. U mondu ùn lu cambieraghju eiu ma s'è i zitelli di a mio terra amparanu ch'elli sò pari, s'è i maschi ne ghjunghjenu à considerà e so camarate femine cum'è e so pare è e so alliate, è s'elle ingrandanu elle cun l'assicurazione chì ùn ci serà nunda d'impossibile per elle, tandu mi ne steraghju consula.

Infine, hè in u 2023 ch'ellu hè statu attribuitu u Premiu Nobel di a Pace à Narges Mohammadi, militante di i diritti umani, oghje in prigiò in Iranu. È ben ch'ella sia prigionera in Teheràn, anch'ella ci crede sempre. Pensu à ella è à e so parole : « a vittoria ùn hè faciule, ma hè sicura. »

Donna Vita Libertà.



# EDITO DE LA CONSEILLÈRE



L'égalité femmes-hommes est un objectif, en Corse et dans beaucoup de pays du monde.

Pour avancer et l'atteindre, bien des sujets doivent être abordés, bien des barrières doivent encore être franchies, collectivement.

Bien sûr, nous pouvons faire preuve d'un certain optimisme. La parole se libère, chez les femmes et les hommes. Les femmes accèdent aux responsabilités, petit à petit. Encore trop peu dans les très grands groupes, encore trop peu aux postes à responsabilités dans les secteurs privé et public. Mais certaines parviennent à percer le plafond de verre et ouvrent la voie. Il se dit qu'une femme aux responsabilités change la culture d'une entreprise. Je crois qu'il en est de même pour les femmes en politique.

En Europe, le leadership politique se féminise et des postes clés permettent l'évolution des mentalités. La Commission, le Parlement et la Banque centrale sont dirigées par des femmes. Des femmes prennent la tête de gouvernements, des gouvernements travaillent leur parité, des grandes villes et régions sont dirigées par des femmes. La Corse aussi progresse. Bien sûr, la parité imposée dans nos listes électorales est une alliée. Mais je suis persuadée que notre rôle de femmes, élues, est aussi de montrer tout simplement que c'est possible, que nous sommes crédibles, aussi crédibles que les hommes qui siègent à nos côtés.

L'année 2023 a été une année forte, symboliquement, pour les femmes et leur visibilité. La Coupe du monde féminine de football a donné une visibilité colossale à cette discipline et aux femmes dans le sport. La démission par choix de Jacinda Ardern, Première ministre de Nouvelle-Zélande, a montré tout l'esprit de responsabilité des femmes leaders, reconnaissant avec courage qu'elle parvenait à ses limites personnelles.

Le Prix Nobel d'économie a été attribué à Claudia Goldin, qui a consacré sa vie à analyser et théoriser les inégalités entre les femmes et les hommes. Première femme à recevoir ce prix seule, sans être associée à un homme. Elle, qui a montré le rôle clé joué par les femmes dans l'économie du travail moderne, qui a pointé du doigt la discrimination des femmes à l'embauche ou encore le pouvoir émancipateur de la pilule contraceptive.

2023 a aussi été l'année qui a vu l'IVG se rapprocher pas à pas d'une inscription dans la Constitution. Là encore, c'est un symbole, pour rappeler une vérité fondamentale : les femmes sont libres de choisir, de disposer de leurs corps et de leurs destins : « Notre corps, notre choix ! ».

Bien sûr, agir pour l'égalité femmes-hommes en Corse, c'est avoir un regard sur ce qui se passe dans le monde, être solidaires, mais aussi avoir l'humilité de savoir quelle est notre marge de manœuvre, tout en ayant l'ambition de nous y engager pleinement. Je n'ai pas la prétention de savoir ce qu'il faut pour ailleurs, mais j'aurai toujours l'énergie pour agir en faveur de plus d'égalité en Corse. Je ne changerai pas le monde, mais si les enfants de ma terre apprennent qu'ils sont égaux, si les jeunes garçons parviennent à considérer leurs camarades filles comme leurs égales et leurs alliées, et si ces dernières grandissent avec la conviction que rien ne leur sera impossible, alors je serai satisfaite.

Enfin, 2023 a été l'année de l'attribution du Prix Nobel de la Paix à Narges Mohammadi, militante des droits humains actuellement incarcérée en Iran. Et bien que prisonnière à Téhéran, elle aussi continue d'y croire. Je pense à elle, à ses mots : « la victoire n'est pas facile mais elle est certaine ».

Donna Vita Libertà.

# SOMMAIRE

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

L'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte dans les politiques publiques de la Collectivité de Corse

## II. A CULLETTIVITÀ CUM'È IMPIEGADORE

La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse





## QUELQUES DONNÉES CLÉS

UN EFFORT IMPORTANT EN DIRECTION DE LA JEUNESSE DANS LE BUT DE CASSER LES STÉRÉOTYPES ET DE LUTTER CONTRE LE SEXISME ET LES VIOLENCES ENVERS LES FILLES ET LES FEMMES

**100 000€**

POUR L'INSTALLATION DE DISTRIBUTEURS DE PROTECTIONS PÉRIODIQUES DANS LES ÉCOLES DE L'ÎLE

**13 000€**

ENGAGÉS EN FAVEUR DE L'ACCÈS DES FILLES AUX SCIENCES DANS LE CADRE DE FEMINISCIENZA

**24 805€**

POUR LES KITS PREMIÈRES RÈGLES / PRIMI CICLI MESTRUALI

**7 300€**

INVESTIS EN FORMATIONS À DESTINATION DES PROFESSIONNELS DE LA JEUNESSE

**5 500€**

POUR DES PODCASTS OU INFORMATIONS À DESTINATION DES JEUNES

## DES ACTIONS PHARES

L'engagement contre la précarité menstruelle avec la pose de distributeurs de protections périodiques et la distribution de kits premières règles pour les élèves des EPLE.

La réalisation d'une enquête réalisée auprès des 11-30 ans pour connaître leurs idées sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette enquête d'ampleur était la première réalisée par la Collectivité de Corse.

Une mobilisation forte autour des thématiques du consentement, de l'égalité entre sexes, d'une sexualité respectueuse, responsable et consentie.

Le lancement d'une étude-diagnostic par l'Usservatoriu di e violenze contr'a e donne sur les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales sur le territoire insulaire.



# DES AMÉLIORATIONS NOTABLES POUR LES FEMMES QUI TRAVAILLENT AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ DE CORSE

Une augmentation du taux de féminisation des emplois permanents, même si on compte encore un plus grand nombre de femmes dans les emplois non-permanents.

Des flux de personnels liés principalement aux départs et aux arrivées d'agentes.

Les femmes sont largement majoritaires en catégorie A et, bien que dans une forme plus nuancée, le sont également en catégorie B.

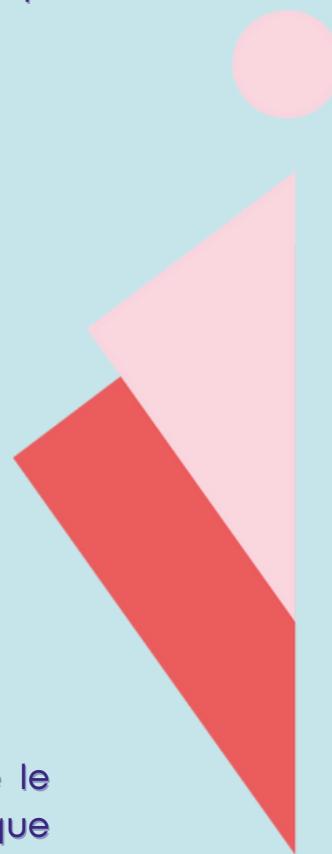
Les femmes ont été légèrement plus nombreuses à bénéficier d'avancement de grade.

Si l'encadrement reste fortement masculinisé, l'accès des femmes aux postes d'encadrement s'est amélioré.

Le taux de formation des femmes, tout comme le taux d'accès à la formation, sont plus élevés que pour les hommes.

La mise en œuvre du télétravail a permis une réduction du temps de travail à temps partiel chez les femmes.

La revalorisation de la participation de la Collectivité de Corse pour les contrats familles et « santé enfants » a permis d'alléger le poids de la complémentaire santé pour les familles monoparentales.



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

L'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte dans les politiques publiques de la Collectivité de Corse



## A. L'application de l'approche du genre par la Collectivité de Corse

### 1. Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les achats publics

**L'application de l'obligation réglementaire de non-discrimination dans le cadre de la passation de 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.

**L'intégration de clauses d'égalité dans le SPASER, traduction de la volonté de la Collectivité d'inciter le respect du principe d'égalité dans le secteur privé.**

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 en situation de handicap ou défavorisés, mais aussi des éléments à caractère écologique,

ainsi que les modalités de mise en œuvre et de suivi annuel de ces objectifs. La Collectivité de Corse a fait le choix d'aller plus loin que la législation en vigueur en intégrant également des clauses sur l'égalité entre les femmes et les hommes 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.

Ainsi, lorsque la Collectivité de Corse passe un marché, sa rétribution ne devra pas être utilisée par la personne bénéficiaire en contradiction avec les principes directeurs du SPASER, et notamment, avec le principe d'égalité entre les femmes et hommes.

Une réflexion est actuellement menée par les services de la Collectivité de Corse sur les conditions d'insertion de clauses d'égalité dans les marchés.

## 2. Le respect des principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets menés dans le cadre de fonds européens

L'Union européenne est fortement engagée en faveur de la non-discrimination et de l'égalité entre hommes et femmes. Ces principes sont inscrits dès les premiers traités et font l'objet de stratégies particulières.

Le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent percevoir un salaire égal pour un travail égal est inscrit dans les Traités européens depuis 1957. Il figure actuellement à l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (Traité UE 10 janvier 2021).

Par ailleurs, le 5 mars 2020, la Commission européenne a adopté sa stratégie en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2020-2025. Cette stratégie définit un cadre ambitieux pour ces cinq années dans le but de faire progresser l'égalité des genres en Europe et dans le reste du monde. Elle a notamment soumis une proposition de directive visant à renforcer l'application du principe « à travail égal, salaire égal » entre les hommes et les femmes (10 janvier 2021). L'adhésion de l'Union à la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul de 2011, entrée en vigueur en 2014) démontre que cette question est au cœur de ses priorités. Cette Convention est le premier instrument en Europe à établir des normes contraignantes visant spécifiquement à prévenir les violences fondées sur le genre, à protéger les victimes de violences et à sanctionner les auteurs.

Elle constitue le cadre de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et contre les violences domestiques.

### **La parité entre femmes et hommes : un des objectifs prioritaires du Programme Corse FEDER-FSE+ 2021-2027**

La parité femmes-hommes fait également partie des objectifs prioritaires du Programme Corse FEDER FSE+ 2021-2027 qui a été adopté le 2 décembre 2022 par la Commission européenne. Dans le cadre de la gestion de ce programme, des mesures sont mises en place afin de garantir l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination. Déjà déclinées au titre de la programmation 2014-2020, la nouvelle programmation des fonds européens 2021-2027 a conforté ces mesures.

Par exemple, la Collectivité de Corse entend déployer grâce au FEDER de nouveaux dispositifs de santé sur le territoire notamment le déploiement de permanences sanitaires et sociales, des dispositifs mobiles dans le domaine de la santé et du social, la création d'établissements médicaux sociaux qui contribueront au développement d'une offre sociale de proximité à destination des femmes.

Le FSE pourra intervenir afin de développer des structures d'accueil à destination des personnes vulnérables (notamment les personnes victimes de violence).

Il est prévu de soutenir des dispositifs de types « Aller vers » qui ont pour objectif de promouvoir l'intégration sociale des personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Il s'agit de garantir un premier accueil social de proximité sur l'ensemble du territoire via des dispositifs d'hébergement d'urgence (par exemple dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes).

### **La Collectivité de Corse garante du respect des principes de non-discrimination et d'égalité dans les projets financés au titre des Fonds européens**

Autorité de gestion, la Collectivité de Corse veille à ce que les actions financées par le programme Corse FEDER-FSE+ 2021-2027 soient conformes à la Charte européenne des droits fondamentaux, en particulier aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ainsi, lors du dépôt de la demande d'aide, chaque porteur de projet devra détailler les mesures mises en œuvre au sein de son projet et de sa structure, permettant de garantir les principes horizontaux dont l'égalité, l'inclusion et la non-discrimination. Le respect de ces principes est un pré requis au financement dans le cadre des fonds européens. L'objectif est de garantir une égalité de traitement et de promouvoir la diversité dans la programmation (accès au financement).

Une graduation est établie par le Service instructeur au regard de l'opération lors de l'instruction de la demande : pertinent, fort, exemplaire.

D'autre part, au titre du FEADER, la répartition des agricultrices femmes et hommes est comptabilisée au niveau des opérations programmées. De même, l'analyse AFOM pour l'élaboration du Plan Stratégique National 2021-2027 fait état de la répartition des agricultrices femmes et hommes.

La traçabilité de la répartition femmes-hommes est également assurée dans le cadre des opérations soutenues par les mesures génératrices d'emplois dans le rural (hors aides spécifiques aux agricultrices) ainsi que pour la démarche LEADER. Avec le programme LEADER, un indicateur « nombre d'emplois créés » a été mis en place où sont distinguées les créations d'emplois pour les femmes et les hommes.

A l'échelon des instances de gouvernance des programmes européens 2021-2027, il est prévu dans le cadre du Comité de suivi des fonds européens présidé par le Président du Conseil exécutif, de faire un point une fois par an sur la bonne application de la charte des droits fondamentaux : nombre de plaintes identifiées, leur statut, le nombre de cas de non-respect, les droits fondamentaux concernés et les mesures correctives qui ont été prises, ainsi que les mesures préventives à mettre en place.

La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité ainsi que les associations de lutte contre les discriminations, désignées par le Président du Conseil exécutif de Corse, sont associées aux travaux du comité de suivi des programmes européens.



## B. La prise en compte de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques publiques de la Collectivité de Corse : transversalité et spécificité

Si l'objectif des politiques publiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est nécessairement de corriger les discriminations existantes ou faites à l'encontre des femmes, il est également de transformer les rapports sociaux, au travers de la lutte contre les stéréotypes de sexe dans tous les domaines et de la promotion d'une culture de l'égalité.

Après avoir signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, le 8 mars 2019, la Collectivité de Corse a défini un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques pour la période 2021-2023. Mêlant mesures spécifiques ayant pour but de corriger des inégalités et approches transversales notamment dans les politiques liées à la jeunesse, au sport, à la vie associative ou encore à l'appui à l'entrepreneuriat et à la culture, les actions mises en œuvre visent à transformer les rapports sociaux et implanter une culture de l'égalité, à promouvoir l'autonomie et lutter contre la précarité.

### 1. S'engager en vue de la transformation des rapports sociaux de genre dans la société 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.

#### *Mise en œuvre de programmes ciblés pour casser les stéréotypes auprès des jeunes*

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

#### **Une enquête pour sensibiliser et connaître la réceptivité des jeunes âgés de 11 à 30 ans sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes**

La Collectivité de Corse a consacré une place spéciale à l'égalité femmes-hommes, en s'engageant pour faire avancer cette thématique. C'est tout naturellement que la Direction adjointe en charge de la Jeunesse a été choisie pour mener la première enquête de grande envergure sur ce sujet en 2022, avec le soutien actif de nombreux partenaires.

L'objectif a été d'aborder cette thématique sous plusieurs angles, sur lesquels il était important d'obtenir des informations et des données précises et récentes, auprès d'un large panel représentatif de la jeunesse corse.

Cette enquête a également permis de recueillir les avis de celles et ceux qui constituent la cible de l'action jeunesse portée par la Collectivité de Corse : les jeunes âgés de 11 à 30 ans.

Les résultats de cette enquête ont été communiqués au printemps 2023 et un rapport d'information devant l'Assemblée de Corse le 28 juillet 2023 a permis de présenter ce travail et les préconisations qui en découlent.

Avec le travail de recueil et d'analyse quantitative et qualitative des résultats, un certain nombre de points encourageants a pu être relevé :

- 76,1% des jeunes interrogés pensent que tous les métiers peuvent être exercés autant par les femmes que par les hommes.
- 79,9% des jeunes interrogés déclarent ne pas avoir choisi ou ne pas vouloir choisir dans le futur leurs études, leur formation ou leur métier en fonction de leur sexe.
- 82,7% des jeunes interrogés pensent qu'il est très important que les femmes et les hommes aient les mêmes chances d'accès aux métiers et d'évolution de carrière.
- 57,4% des jeunes interrogés pensent que les femmes et les hommes sont égaux.
- 92,7% des jeunes interrogés ont déjà entendu parler des violences sexistes et sexuelles.
- Pour 42,8% des jeunes interrogés, l'égalité femmes-hommes est un sujet très important et pour 39,2% un sujet important.
- Pour 58,9% la lutte contre les inégalités concerne autant les hommes que les femmes.
- 40,4% des jeunes interrogés aimeraient s'engager en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

Toutefois, des points préoccupants ont été relevés lors de cette enquête :

- 32,9% des jeunes interrogés déclarent s'être déjà sentis personnellement discriminés (50,4% des filles et 11,0 % des garçons, 26,9% des 11-15 ans et 58,4% des 26-30 ans).
- 65,2% des femmes interrogées ont déjà eu le sentiment de ne pas être considérées comme l'égal d'un homme. 23,6% des hommes interrogés ont déjà eu le sentiment de ne pas être considérés comme l'égal d'une femme.
- Pour 45,1% des jeunes interrogés, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du travail est un vrai problème sur lequel il est important d'agir.
- 37,8% ont déjà choisi de changer de comportement, de tenue, de chemin ou de trajet pour éviter des remarques ou des risques de violences.
- 54,1% des collégiens et lycéens ne savent pas quoi faire s'ils sont témoins ou victimes de violences sexistes et sexuelles.
- Sur les 339 jeunes ayant répondu à la question (les collégiens et lycéens n'étaient pas concernés par cette question), 83,5% ont déjà été témoins d'insultes sexistes, 50,7% de harcèlement en ligne et 4,7% d'un viol.
- Sur les 231 jeunes ayant répondu à la question, 79,2% ont été victimes d'insultes sexistes (83,1% des filles et 53,3 % des garçons), 48,5% d'une agression sexuelle (51,7% des filles et 26,7% des garçons) et 21,6% d'un viol soit 50 personnes (45 jeunes filles et 5 jeunes hommes, 8 jeunes de 16 à 20 ans, 24 jeunes de 21 à 25 ans et 18 jeunes de 26 à 30 ans).
- Sur les 117 jeunes ayant répondu à la question, 24,8% déclarent que l'auteur de l'agression sexuelle ou du viol était leur partenaire.

A la suite du travail d'analyse des résultats de l'enquête, la Collectivité de Corse, via son Observatoire de la Jeunesse, a organisé six réunions de concertation : en interne, avec les directions concernées, avec ses partenaires institutionnels et associatifs et également avec deux jeunes volontaires autour des constats et des idées des jeunes recensés dans l'enquête. Ces réunions ont été préparées en amont avec le CorsicaLab de la Direction de l'Innovation et organisées de façon collaborative afin de partager les résultats de l'enquête, impulser des groupes de travail et favoriser l'émergence de piste d'actions à mener conjointement.

Elles ont également permis de partager la volonté d'affirmer et de mettre en œuvre une approche partenariale, faisant le constat de la nécessaire amélioration de l'environnement de travail inter-institutionnel.

En conséquence, il a été proposé d'instaurer, à partir de 2024, un premier temps de travail avec les partenaires institutionnels (Académie de Corse, Università di Corsica, services de l'État en Corse, juridictions de Bastia et Ajaccio...) visant à mieux connaître et coordonner les interventions respectives, en définissant des processus inter-institutionnels. Ainsi, en fonction des compétences de chaque institution, l'objectif à atteindre sera de coordonner nos interventions et mutualiser nos moyens pour une action responsable et équitable sur l'ensemble du territoire, au service des jeunes citoyens.

Ce travail innovant permettra de décliner une feuille de route commune établie sur la base de l'ensemble des propositions d'actions et des préconisations à mettre en œuvre recueillies au cours de ces différentes consultations. Cette réalisation pourra s'inscrire dans le cadre des futurs travaux de la conférence jeunesse, instance de gouvernance des politiques de jeunesse, mise en place pour coordonner sur l'île, les actions publiques liées à notre jeunesse.

Pour préparer ce travail avec les partenaires, une première réunion avec les différentes Directions a été organisée en octobre 2023 et a permis de présenter les différentes actions de la Collectivité de Corse pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

### **Des actions pour favoriser l'accès des filles aux sciences et aux filières scientifiques**

Dans le cadre de ses compétences en matière de culture scientifique, la Collectivité de Corse cherche 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.

Cet engagement s'est décliné dans la Convention cadre tripartite en faveur de la démocratisation et de la diffusion des savoirs, signée le 22 mars 2019. Elle fixait les orientations stratégiques en matière de culture scientifique, technique, industrielle et de l'innovation pour le territoire, et visait tant les établissements scolaires, des écoles aux lycées, que le public en général.

Ainsi, le dispositif Feminscienza proposé par le Conseil exécutif et adopté en Assemblée de Corse, 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.

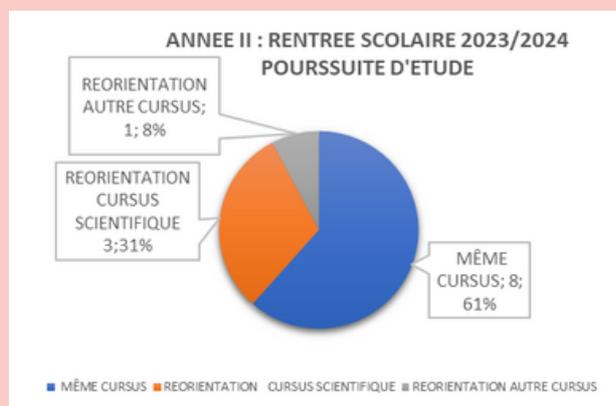
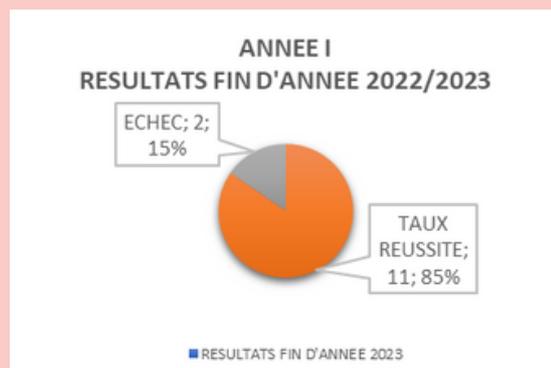
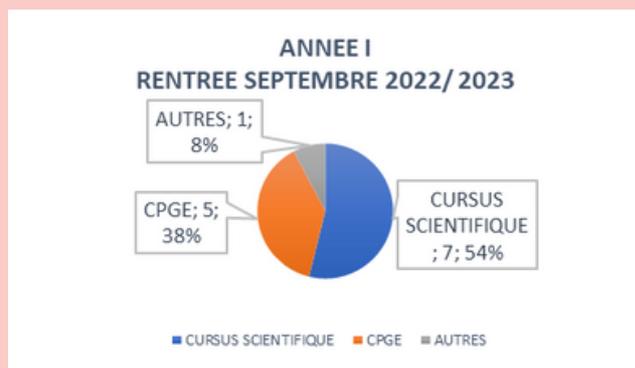
Chaque année, les élèves peuvent concourir à l'obtention du prix, dès la publication de l'appel à candidature à la fin du premier trimestre de l'année scolaire. Les candidatures retenues bénéficient, pour chacune, d'une aide financière de la Collectivité de Corse d'un montant de 1 000€.

Pour l'édition 2022/2023, il y a eu 12 candidates retenues sur les 18 dossiers reçus.

Pour l'édition 2023/2024, l'appel à projets a été lancé en fin d'année, et les candidates avaient jusqu'au 20 février 2024 pour proposer leur projet. La Collectivité de Corse décernera 20 prix d'un montant de 1 000€ et un prix de 2000€ pour la lauréate « coup de cœur Feminscienza ».

**Ce sont ainsi 26 000 euros qui ont été engagés en faveur de l'accès des filles aux sciences dans le cadre de Feminscienza :**

**13 000 euros (13 prix à 1000 euros) ont été attribués sur la promotion 2021/2022. 13 000 euros également (11 prix à 1000 euros + 1 prix coup de cœur à 2000 euros) sur la promotion 2022/2023.**



### **Validation de la 1ère année**

11 candidates ont obtenu leur année :

- Filière santé : Sur les 7 jeunes filles inscrites en PASS (6 à l'université de Corse et 1 à Marseille), 6 ont validé leur 1ère année, cependant 3 d'entre elles se sont réorientées en cursus LASS pour leur 2ème année car elles n'ont pas eu le nombre de points nécessaires pour obtenir la spécialité souhaitée. 1 n'a pas validé son année mais compte poursuivre dans cette filière en se réorientant en 1 ère année de LASS l'année prochaine. Au sein de cette filière les lauréates n'ont pas constaté de disparités entre hommes et femmes.
- Classes préparatoires : 5 lauréates se sont orientées vers des classes préparatoires aux grandes écoles. 4 d'entre elles ont accédé à la 2ème année et une s'est réorientée vers une prépa intégrée à l'ENSISA de Mulhouse. Dans cette voie, toutes ont constaté une grande disparité entre hommes et femmes.
- Autre : 1 lauréate qui a obtenu la 1ère année de licence de chimie. Elle a constaté une grande disparité entre hommes et femmes : 14 filles pour une classe de 47 élèves.

### **Communication sur le dispositif**

Les jeunes filles ont toutes été amenées à parler du dispositif autour d'elle, notamment lors du Forum de l'Orientation qui s'est déroulé à Corti le 9 février 2023.

Par ailleurs, et avec le concours de l'association A Rinascita, le dispositif «les filles osez les sciences» est déployé à travers la Corse.

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. A titre d'exemple, 8 interventions regroupant 91 participants ont été organisées en 2021 au sein des collèges et 3 lycées. Pour l'année 2022, 7 interventions ont été programmées pour un total de 426 participants.

Enfin, en décembre 2023, l'Assemblée de Corse a approuvé la nouvelle Convention cadre, qui vise la période 2023/2027 « pour favoriser un dialogue science avec et pour la société, et promouvoir l'égalité des chances et d'accès à la connaissance en Corse ». Il s'agit de renforcer le partenariat en matière de culture scientifique entre la Collectivité de Corse, la Préfecture de Corse, l'Académie de Corse et l'Università di Corsica en vue de favoriser un dialogue « science avec et pour la société » et à promouvoir l'égalité des chances et d'accès à la connaissance en Corse.

L'objectif est ainsi d'impulser une dynamique territoriale cohérente et harmonieuse en matière de diffusion des savoirs auprès d'un large public et en faveur d'un resserrement du dialogue entre la science, la recherche et la société. Cela constitue un impératif majeur pour l'avenir de nos sociétés. Divers par ses expressions, en englobant tout à la fois le partage d'une culture scientifique commune, les démarches de recherche participative en passant par l'appui à la décision publique ou l'irrigation du débat démocratique, le développement des interactions entre sciences, recherche et société est fondamental pour notre devenir.

C'est pourquoi la Convention cadre 2023-2027 fixe les contours d'une nouvelle organisation qui s'articule autour de plusieurs actions :

- La mise en réseau des acteurs de la culture scientifique à travers notamment un appel à manifestation d'intérêts qui permettra de recueillir des propositions d'initiatives originales contribuant à renforcer le dialogue science et société sur l'ensemble du territoire,
- L'organisation d'évènements afin d'assurer une diffusion pertinente d'actions en faveur d'un dialogue science avec et pour la société,
- Le soutien aux actions de culture scientifique qui aura pour objectif de permettre à tous les publics d'accéder aux savoirs et de développer leur esprit critique. Il s'agit ainsi de rendre la science plus visible sur le territoire et d'encourager le dialogue science avec et pour la société à travers des projets portant sur diverses thématiques et de formats variés.

Le dialogue « Science avec et pour la société » vise principalement :

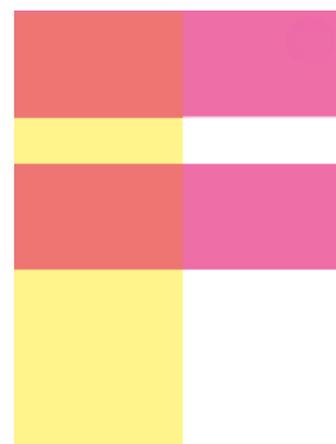
- Le « tout public » par le biais de l'éducation populaire, en complément de l'enseignement scolaire, c'est-à-dire une diffusion au plus grand nombre,
- Le public « scolaire » et le public «étudiant» (enseignement post-bac et universitaire),
- Les élus, décideurs, collectivités locales et groupes sociaux-professionnels.

Ces publics devront être appréhendés dans l'optique de favoriser l'égalité des chances et ce, en termes de genre, de situation de handicap, d'appartenance sociale et territoriale. C'est notamment le cas avec le dispositif Feminscienza.

Enfin, il est apparu opportun pour la Collectivité de Corse, dans le cadre de sa compétence en matière de culture scientifique, technique et industrielle, d'une part de devenir membre de l'Association des Musées et Centres pour le développement de la Culture Scientifique, Technique et Industrielle (AMCSTI) et d'y adhérer annuellement, et d'autre part de participer aux congrès annuels organisés par cette association.

Cette dernière anime, fédère et accompagne la diversité des structures œuvrant au partage des savoirs et de la connaissance sur leurs territoires.

Au travers de ses actions, elle met en partage et mutualise les savoir-faire de chacun.



**Le Congrès 2023 de l'AMCSTI** s'est tenu à Bastia du 21 au 23 juin 2023 sur le thème « La CSTI contemporaine : transitions et lien aux territoires ». Il a été organisé en collaboration avec la Casa di e Scenze de la Ville de Bastia, avec la participation des autres acteurs et actrices locaux du réseau (CPIE A Rinascita et l'Università di Corsica notamment) et avec le soutien de la Collectivité de Corse. Cette édition a réuni plus de 250 professionnels de la CSTI. À cette occasion, les membres du réseau ont réfléchi, ensemble, à cette thématique et ont également abordé les thèmes transversaux suivants : développement durable, évaluation, inclusion et esprit critique dans les présentations.



Il est notable que sur 250 participants, 63% étaient des femmes, témoignant si besoin était de l'intérêt des femmes pour les sciences et techniques. D'ailleurs, une grande partie des interventions pour l'animation des ateliers étaient assurées par des femmes.

En 2024, L'AMCSTI portera une attention particulière sur la parité des conférenciers.

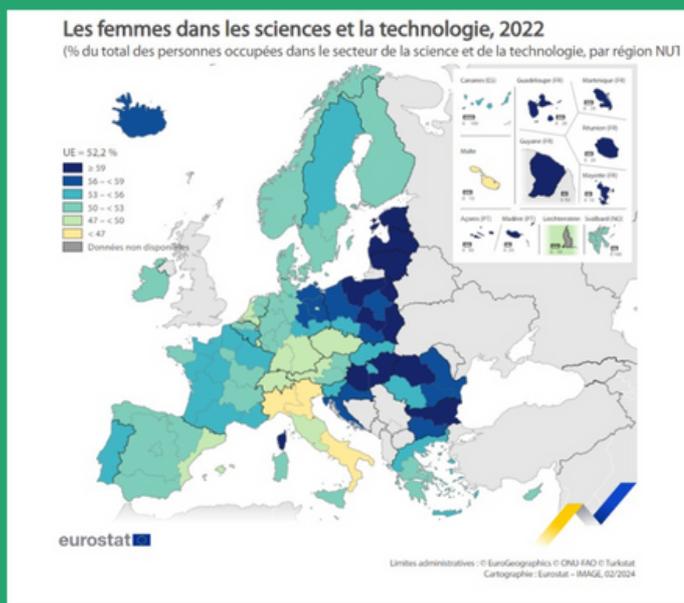
## La Corse est la 2ème région d'Europe, parmi les grandes régions socio-économiques (NUTS 1), qui comprend le plus de femmes employées dans les professions scientifiques et technologiques.

En 2022, l'UE comptait près de 7,3 millions de femmes scientifiques et ingénieures, soit 310 500 de plus qu'en 2021, ce qui représente 41% de l'emploi total dans le secteur des sciences et de l'ingénierie.

Les femmes travaillant en tant que scientifiques et ingénieures étaient principalement employées dans le secteur des services, représentant 46% des scientifiques et ingénieurs de ce secteur, tandis que dans l'industrie manufacturière, seulement 22% des personnes employées en tant que scientifiques et ingénieurs étaient des femmes.

Les scientifiques et les ingénieurs sont une sous-catégorie du concept général de personnes employées dans le domaine des sciences et de la technologie. Les personnes sont classées comme travaillant dans le domaine des sciences et de la technologie si elles occupent des professions qui pourraient être impliquées dans la production, l'avancement, la diffusion et l'application systématiques des connaissances scientifiques et technologiques, quel que soit le niveau d'études. Cette catégorie comprend également d'autres professions comme les techniciens ou les professionnels associés.

Les proportions les plus élevées de femmes employées dans les professions scientifiques et technologiques en 2022, dans les régions de niveau 1 de la nomenclature des unités territoriales statistiques (NUTS1), ont été observées en Lituanie (64,1%), en Corse (63,9%) et en Lettonie (62,7%).



## De fortes incitations à une plus grande participation des filles et des femmes

### Les mesures pour favoriser l'accès des filles au sport

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

Ainsi les actions sont focalisées sur le développement de la pratique féminine, et soutenues via le dispositif « Projet d'Animation et de Développement » au bénéfice du développement de la pratique du football féminin.

### L'amélioration de la prise en compte de la question de l'égalité en matière d'enseignements artistiques et de l'éducation artistique et culturelle

Sur 13 structures relevant des enseignements artistiques soutenues par la Collectivité de Corse (pôles et associations), 77% sont dirigées par des femmes (10/13) et 23% par des hommes.

STRCUTURES	TYPE	DIRECTION F/H
CACEL	POLE	F
UNA VOLTA	POLE	F
ANIMA	POLE	H
U TIMPANU	POLE	H
SCOLA IN FESTA	POLE	H
ECOLE DE MUSIQUE DE BONIFACIO	ECOLE	F
MUSICAL	ECOLE	F
CIE MINES DE RIEN	ECOLE	F
VARIATION	ECOLE	F
CASA DI L'ASSOCCI	ECOLE	F
ECOLE DE MUSIQUE CORTENAISE	ECOLE	F
CULTURE ET PATRIMOINE IN ULMETU	ECOLE	F
CONSERVATOIRE HENRI TOMASI	CRD-SM	F



La prise en compte de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les stéréotypes ne fait pas l'objet de mesures particulières dans le projet d'établissement du Conservatoire Henri Tomasi.

Le Conservatoire souhaite néanmoins développer certaines actions comme la mise en place d'un parcours spécifique pour les élèves avec des besoins spécifiques (jeunes en situation de handicap physique ou psychique, troubles dys...), ce qui inclut également les questions d'accès aux disciplines (par exemple : la danse pour les garçons) ou encore les questions de genre.

L'équilibre entre femmes et hommes au sein des équipes artistiques et pédagogiques n'a pas fait l'objet de mesures incitatives jusqu'à présent. Il n'y a d'ailleurs pas eu de recensement sur ce point au sein des structures (exception faite des directions des structures). La charte des pôles étant actuellement en réécriture dans le cadre du nouveau schéma régional des enseignements artistiques et de l'éducation artistique et culturelle, il sera possible d'y intégrer les objectifs d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les stéréotypes de genre. Il semble en effet que le consensus autour de l'intégration femmes-hommes soit partagé par l'ensemble des structures d'enseignement artistique.

L'enjeu réside dans l'équilibre à trouver en termes d'égalité entre femmes et hommes au sein des équipes pédagogiques, au regard des compétences. A ce titre, dans un premier temps, une enquête devra être menée afin de disposer d'éléments quantitatifs.

### **La participation active des femmes dans le secteur littéraire**

La commission consultative chargée de donner un avis sur les projets de publication et les aides à l'écriture est composée en majorité de femmes (7 femmes sur les 11 membres en 2023).

Par ailleurs, les Médiathèques Territoriales disposent d'ouvrages à destination des différents publics portant sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes (romans fictions et documentaires) ainsi que d'un programme d'actions culturelles, abordant cette problématique.

A cela s'ajoutent des expositions et des malles thématiques utilisées lors d'animations sur le réseau (polars au féminin, les droits des citoyens, etc...).

# FOCUS

## LE SECTEUR CULTUREL EN CORSE

Il génère 3 400 emplois dans l'île, en 2020, dont 36% se situent dans l'audiovisuel/multimédia et 22% dans le spectacle vivant. Si l'on constate moins de femmes dans les intermittents du spectacle, du fait de la précarité des contrats et des déplacements qui sont peu conciliables avec la vie de famille, on note une surreprésentation des femmes dans le commerce de détail ou dans l'enseignement artistique amateur.

### Répartition des postes salariés par secteur, genre, âge et type de contrat

Activité économique de l'établissement	Part des femmes	Part des jeunes	Part des 51 ans et plus	Part des contrats de courte durée
Arts visuels	49%	10%	20%	38%
Spectacle vivant	39%	7%	33%	88%
Audiovisuel / Multimédia	39%	11%	26%	70%
Édition écrite (livre et presse)	46%	11%	30%	17%
Patrimoine	43%	18%	34%	95%
Enseignement artistique amateur	59%	9%	26%	24%
Architecture	58%	12%	20%	23%
Publicité	56%	15%	23%	20%
Activités connexes aux activités culturelles	62%	22%	31%	24%
<b>Ensemble culture Corse</b>	<b>46%</b>	<b>12%</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>
<b>Ensemble Corse</b>	<b>49%</b>	<b>16%</b>	<b>28%</b>	<b>51%</b>

Source : Insee, Base tous salariés 2020 – Traitement CorsiStat, in « le secteur culturel en Corse 2023 », rapport de l'ADEC

Les professions culturelles sont particulièrement exposées au chômage, et les personnes cherchant un emploi dans ce domaine représentent 4,4% des demandeurs d'emploi.

Globalement, les femmes sont sous-représentées parmi les demandeurs d'emploi du champ culturel (44% contre 55% de femmes dans l'ensemble de la population des demandeurs d'emploi).

Mais, elles le sont aussi parmi les personnes en emploi du champ culturel (46 % parmi les actifs en poste dans ce secteur). Les familles de métiers où la demande est la plus élevée chez les femmes sont celles de « l'édition-communication et publicité » (68% de femmes), de la « culture et gestion documentaire » (61%) et de « l'enseignement artistique » (65%).

## 2. Promouvoir l'autonomie et lutter contre la précarité : la Collectivité de Corse s'engage activement

### *Des actions fortes pour favoriser l'égalité des chances*

#### **Mettre en avant les artistes corses féminines**

Dans son rapport de septembre 2021 concernant l'activité des FRAC, l'IGAC (Inspection Générale des Affaires Culturelles) avait permis de noter que les acquisitions des artistes femmes depuis 2010 était de 35% dans la collection du FRAC Corsica, plaçant l'établissement à la quatorzième position sur l'ensemble des 22 institutions. Afin de rééquilibrer ce chiffre et d'assumer une plus grande parité, il a été décidé que seules des œuvres d'artistes féminines seraient acquises pour l'année 2023.

De même, le programme d'expositions s'emploie à affirmer cette parité ou à donner la part belle aux artistes féminines. Ce fut le cas pour l'exposition « Is Something Missing ? » par le collectif Mother qui présentait 17 femmes sur 23 artistes, ou encore « A Terra di U Cumunu » qui réunit 7 artistes femmes, 7 artistes hommes et une personne non binaire.

Enfin, le service médiation a pris une place active dans cette orientation notamment à travers le thème des enseignements en histoire de l'art dans le secondaire Femmes, Féminités, Féminismes développé par l'Académie de Corse. Une exposition au sein de l'établissement de Montesoru a eu lieu en octobre 2023 autour des œuvres d'Agnès Accorsi présentes dans la collection du FRAC.

#### **Attribuer des bourses aux jeunes en vue de faciliter leur engagement dans la vie active**

La Collectivité de Corse a créé un ensemble de dispositifs d'aides financières en direction de la jeunesse, regroupés au sein du Pattu di a Ghjuventù.

Ces aides sont variées et prennent la forme d'aides directes et indirectes.

Données sexuées sur les bénéficiaires des aides de la Direction à la Jeunesse :

- **Bourse Prima Strada** : cette aide pour les jeunes âgé(e)s de 15 à 25 ans, d'un montant maximum de 500€, peut être attribuée pour passer le permis B ou A1 Elle vise à lever les freins à la mobilité et favoriser l'insertion sociale et professionnelle.

82 garçons et 86 filles ont perçu la bourse Prima Strada en 2023.

- **Bourse Animazioni** : cette aide a pour objectif d'encourager la prise d'autonomie et l'engagement des jeunes de 16 à 30 ans. D'un montant de 300€, elle prend en charge une partie du coût de la formation pour les Brevets d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur et de Directeur (BAFA et BAFD) et Brevet National de Sécurité et de Sauveteur Aquatique (BNSSA). Le montant de la bourse peut s'élever à 600€ pour les formations proposant un module d'approfondissement en langue corse ou pour les formations bilingues. Cette bourse est cumulable avec les autres aides octroyées dans le même cadre par les Caisses d'Allocations Familiales ou les services de l'Etat.

Elle a été attribuée à 6 garçons et 7 filles en 2023.

- **Bourse Mobighjovanni** : d'un montant de 300€, elle a pour objectif de soutenir la mobilité internationale des jeunes. Cette aide financière vise à couvrir les frais non pris en charge dans les différents programmes de mobilité internationale afin de supprimer l'obstacle financier pour un jeune résidant en Corse et désireux de tenter une expérience à l'étranger. Au terme de son projet de mobilité, le ou la bénéficiaire s'engage à devenir « Ambassadeur de la mobilité internationale » auprès des jeunes. Le montant de la bourse peut être majoré au regard des coûts exceptionnels induits par le projet de mobilité pour tous les jeunes en situation de handicap.

4 garçons et 10 filles ont perçu cette bourse en 2023.

- **Conventions Territoriales Jeunesse** : soutien aux activités extra-scolaires des jeunes dans le rural : 3 442 garçons et 3 405 filles ont bénéficié des animations ou courts séjours en 2023.

### **Appuyer l'implantation de nouvelles agricultrices**

En 2023, l'Office du Développement Agricole et Rural de la Corse (ODARC) a accompagné l'installation de 12 jeunes agricultrices (sur 31 au total) dans les filières suivantes : caprin, ovin, porcin, agrumiculture, PPAM, apiculture, maraîchage, arboriculture et PPAM.

### **Apporter un réel soutien à l'entrepreneuriat féminin**

L'ADEC est fortement engagée en faveur de l'entrepreneuriat féminin. Depuis l'introduction en 2016 d'une grille de scoring appliquée à tous les projets étudiés par l'ADEC, la mise en œuvre d'une démarche de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes bonifie l'intensité de l'aide à laquelle peuvent accéder les porteurs de projets.

Ainsi, en 2018, une première action phare a consisté à lancer un appel à projet afin de récompenser les 10 meilleurs projets portés par des femmes entrepreneurs en Corse. En 2022, l'entrepreneuriat féminin a été mis à l'honneur outre-Atlantique puisque l'ADEC, en partenariat avec la conseillère exécutive en charge de l'égalité femmes-hommes et les services associés de la Collectivité de Corse, a permis à 7 cheffes d'entreprises corses de participer à des rencontres institutionnelles et d'affaires à New-York.

En 2023, l'ADEC a de nouveau apporté son soutien à l'entrepreneuriat féminin par sa présence au 4e congrès organisé par les Corsican Business Women, le réseau des femmes chefs d'entreprises corses, mais aussi par son support opérationnel apporté à l'incubateur aixois les Premières Sud.

Basé à Aix-en-Provence et disposant de deux antennes à Aiacciu et à Nice, l'incubateur Les Premières Sud est spécialisé dans l'émergence et l'accompagnement de projet porté par des femmes et équipes mixtes.

Déjà actives dans plusieurs régions de France, elles avaient déployé en 2022 en Corse une première formation pour aider à la création de projet numérique « application sans savoir coder ».

En 2023, avec le soutien de BPI France et de l'ADEC, le programme d'accélération d'une durée d'une année pour l'aide à la commercialisation intitulé « programme PLAY : fais du chiffre d'affaires et paye-toi », déployé par l'incubateur les Premières Sud, a été testé sur le territoire et a permis d'accompagner 7 profils d'entrepreneuses femmes/équipes mixtes basées en Corse.

Grâce à cette première édition soutenue par l'ADEC, les Premières Sud ont gagné en notoriété sur le territoire et ont été sollicitées par des institutionnels et des porteurs de projet pour poursuivre son déploiement sur le territoire.

Pour l'année 2023, l'ADEC a contribué au programme grâce à un soutien opérationnel (appui au sourcing et à la sélection d'entrepreneurs, prêt de salles situées dans les locaux de l'ADEC à Aiacciu pour le déroulé de la formation). Aujourd'hui, l'ADEC souhaite renforcer son appui via une contribution financière dont l'instruction est en cours et sera proposée au Conseil exécutif prochainement. En complément, l'ADEC s'associera à une action portée par BPI France qui vise à identifier 101 femmes ; ces entrepreneuses auront pour mission de devenir des ambassadrices de leurs territoires respectifs.

## *Un engagement réel pour lutter contre la précarité qui touche les filles et les femmes*

### **Lutter contre la précarité menstruelle**

Un des signaux les plus visibles de la précarité des femmes, et particulièrement des jeunes femmes, est celui de la difficulté financière à disposer de protections périodiques. On dénombrait en France en 2023, 4 millions de femmes en situation de précarité menstruelle (le double comparé à 2021), avec un prix des protections, biens de 1ère nécessité, en augmentation de 20% en un an.

Cette question, longtemps tabou, est rendue visible depuis quelques années et les politiques publiques en faveur des jeunes femmes se multiplient, permettant ainsi de lutter contre le décrochage scolaire, l'isolement social, les problèmes de santé physique et psychologique.

Au sein de la Collectivité de Corse, la volonté de lutter contre la précarité menstruelle répond aux objectifs du Plan de Lutte contre la Précarité, adopté par l'Assemblée de Corse à l'unanimité le 30 mars 2017, et à ceux fixés par le Pattu di a Ghjuventù, dont le plan d'actions a été adopté en novembre 2020. En complément, cette démarche s'inscrit évidemment dans le plan d'action "égalité femmes-hommes" adopté en février 2021 par l'Assemblée de Corse.

Cette volonté s'est traduite par la mise en place de distributeurs de protections périodiques gratuites dans tous les collèges et lycées de Corse. Elle a été approuvée par l'Assemblée de Corse par délibération du 18 novembre 2021.

Ce dispositif, visant à lutter contre la précarité menstruelle chez les jeunes en Corse, cherche à améliorer la condition des jeunes filles, notamment les plus défavorisées, et contribue à réduire les inégalités entre les jeunes filles, entre les territoires et les catégories sociales.

Cette initiative a émergé lors des Assise di a Ghjuventù, en novembre 2019, grâce aux jeunes, réunis en groupe de travail sur la thématique de la santé. Elle a également pu s'appuyer sur une expérimentation portée par les élèves de la Cité Technique de Montesoru à Bastia, et ce, en collaboration avec la Collectivité de Corse et l'Académie de Corse. Le mercredi 18 octobre 2023, les Conseillères exécutives de Corse, Lauda Guidicelli-Sbraggia et Antonia Luciani ont présenté au lycée Giocante de Casabianca, le lancement du dispositif de lutte contre la précarité menstruelle. Tous les EPLE publics et privés de Corse vont ainsi être dotés d'un distributeur de protections menstruelles jetables respectant les normes d'hygiène et d'environnement.

Une enveloppe budgétaire de 100 000€ a été allouée pour mener à bien cette opération auprès des 50 EPLE et couvrir les besoins des jeunes filles durant l'année scolaire 2023/2024. A terme, une dotation de la Collectivité de Corse sera versée aux établissements scolaires du second degré pour l'achat des consommables afin de recharger les distributeurs. Ce sont ainsi près de 12 000 collégiennes et lycéennes qui bénéficieront de ces protections périodiques en accès libre et gratuit.

La lutte contre la précarité menstruelle passe également par des actions de sensibilisation et d'information auprès des jeunes.

A cet effet, des kits de prévention sur les « premières règles / primi cicli mestruali » ont été conçus pour être distribués à toutes les collégiennes de 6ème, soient plus de 1600 élèves. Ce dispositif, mis en place dans le cadre d'un marché d'un montant de 24 805 euros, va bénéficier à toutes les élèves de sixième des 29 collèges de Corse. Ces kits seront composés de trousse en coton bio qui contiendront :

- 1 flyer de prévention et d'information, réalisé en partenariat avec des élèves du collège de Baleone,
- 1 culotte menstruelle réutilisable coton bio,
- 1 serviette menstruelle réutilisable coton bio,
- 4 serviettes hygiéniques à usage unique voile de coton,
- 1 notice pour protections hygiéniques.

Ces kits présentés et conçus en 2023, seront distribués au cours de séances d'information coconstruites par les Centres de Santé Sexuelle et le service Infurmazione Ghjuventù de la Collectivité de Corse en collaboration avec les infirmières scolaires en ce début d'année.

Ces kits présentés et conçus en 2023, seront distribués au cours de séances d'information coconstruites par les Centres de Santé Sexuelle et le service Infurmazione Ghjuventù de la Collectivité de Corse en collaboration avec les infirmières scolaires en ce début d'année.

Des informations seront également transmises aux élèves de seconde.

Ces interventions pédagogiques visent à sensibiliser les élèves sur la santé menstruelle, à favoriser les échanges et la réflexion entre les élèves, filles et garçons, dans un esprit d'égalité, afin de lever le tabou et la stigmatisation autour des menstruations.

Ces actions préventives menées en collaboration avec les services de l'Académie de Corse, ont pour objectif d'accompagner les chefs d'établissements, les équipes pédagogiques, les infirmiers, les CPE, les référents égalité filles-garçons et/ou femmes-hommes, les élèves du CESCE et/ou du CVL, dans l'installation des distributeurs de protections périodiques et dans la diffusion de messages portés auprès des collégiens et lycéens. Dans le cadre de cette démarche collaborative, des affiches d'information ont été réalisées par des élèves du lycée Giocante de Casabianca et du collège de Baleone.



## **S'engager dans une solidarité internationale pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**

Dans le cadre de son action extérieure, la Collectivité de Corse contribue à l'effort de solidarité internationale et se doit de satisfaire aux besoins engendrés par la survenance de situations de crises, de catastrophes naturelles ou de conflits pour répondre aux situations d'urgence humanitaire.

En se dotant d'une nouvelle politique publique, au travers de l'élaboration d'un rapport cadre d'intervention, adopté le 28 juillet 2023 par l'Assemblée de Corse (n°23/100 AC), la Collectivité de Corse a décidé de définir un cadre en vue de développer des actions dans le domaine de la solidarité internationale et de l'aide humanitaire, étendues notamment à la politique publique de l'égalité femmes-hommes.

Afin de poursuivre son engagement en faveur de la solidarité internationale et de mettre en œuvre sa nouvelle politique publique, qui s'inscrit dans la continuité des différentes initiatives déjà entreprises, des leviers et moyens d'action adaptés dans le cadre de ses compétences ont été définis au moyen d'un règlement d'aide aux projets associatifs à vocation humanitaire « Dà a manu, da populu à populu ! ».

Par l'adoption de ce règlement (délibération n°23/100 AC), le 28 juillet 2023, la Collectivité de Corse a réaffirmé sa volonté d'accompagner les acteurs associatifs de l'île investis dans le champ humanitaire, portant une dynamique citoyenne et œuvrant par leurs actions et leurs projets à véhiculer les valeurs de solidarité,

et plus spécifiquement, pour ce qui concerne ce rapport, dans le cadre de l'égalité femmes-hommes.

Les femmes constituent la majorité des personnes vivant sous le seuil de pauvreté dans le monde. Si la tendance ne s'inverse pas, elles seront 340 000 millions à vivre sous le seuil de pauvreté en 2030. Elles ont le plus bas niveau d'éducation dans le monde et le taux d'analphabétisme le plus élevé.

Par ailleurs, les situations de crises affectent de façon importante les structures sociales et culturelles, modifiant ainsi le statut, les rôles, et les responsabilités des femmes et des hommes. Ainsi, dans la plupart des pays en voie de développement, les foyers où des femmes sont cheffes de famille se trouvent sous le seuil de pauvreté. Il est donc nécessaire de prendre en compte l'aspect genré dans les réponses humanitaires, afin d'éviter que les interventions humanitaires n'augmentent ou ne créent des inégalités entre les sexes.

Cette nouvelle politique publique a ainsi pour objectif de poursuivre, non seulement, le soutien des acteurs humanitaires engagés auprès des populations vulnérables, in situ, mais aussi de développer des actions dans le domaine de la solidarité internationale et de l'aide humanitaire en direction des femmes notamment, en vue de proposer un accompagnement stratégique à la structuration de projets (appels à projets thématiques égalité femmes-hommes), mais aussi de participer et de promouvoir l'émergence d'actions d'innovation sociale en la matière.

Il est, en effet, important de tenir compte de l'égalité des sexes et de l'inclusion dans le domaine de l'assistance humanitaire car les besoins et les capacités de chacun peuvent varier en fonction du genre, mais aussi de l'âge ou d'une situation de handicap.

Le besoin de prendre en compte une approche genrée dans l'action humanitaire pour avancer vers une égalité femmes-hommes est nécessaire pour permettre aux projets humanitaires d'être mieux ciblés, de répondre de façon efficace aux différents besoins des bénéficiaires, d'avoir un effet connexe sur la résilience et de favoriser l'épanouissement de tous les êtres humains.

Le soutien de la Collectivité de Corse trouvera ainsi à s'appliquer au travers d'actions et/ou projets, éligibles au règlement des aides précité, réalisés notamment par des associations locales actives en ce domaine, qui mettent en œuvre des projets de solidarité internationale en lien avec l'autonomisation des femmes, qui soutiennent ou facilitent les approches intersectorielles qui ont recours à l'éducation, à la sensibilisation (soutenir les besoins éducatifs, fournir du matériel pédagogique, promouvoir des actions de sensibilisation aux violences basées sur le genre notamment...), ou encore qui planifient leurs interventions humanitaires en prenant en compte l'égalité des genres, en vue de soutenir et de promouvoir l'égalité des moyens de subsistance entre les hommes et les femmes, laquelle se délite en situation de crise.

Les actions humanitaires en faveur de l'égalité femmes-hommes permettront, également, de nouer des partenariats externes, constitutifs d'une force motrice et d'animation d'un réseau actif d'acteurs agissant en faveur de cette cause, rassemblant l'ensemble des partenaires, institutionnels et associatifs.



### 3. Lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles

#### *Prévenir les violences en sensibilisant les jeunes à l'égalité des sexes*

##### **La lutte contre le sexisme, et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes chez les jeunes**

Le service Infurmazione Ghjuventù de la Direction adjointe en charge de la Jeunesse innove chaque année afin de s'adapter à la fois à l'actualité et aux besoins des jeunes (recensés lors des animations précédentes, lors des enquêtes ou en fonction des demandes des chefs d'établissement ou des partenaires). L'offre d'animation s'enrichit ainsi régulièrement de nouveaux outils afin de débattre et recueillir la parole des jeunes sur la thématique de l'égalité femmes-hommes : des ateliers débats ont ainsi été proposés tout au long de l'année.

Un nouvel atelier dédié à la question du consentement. L'objectif de cette animation est de susciter un débat qui permettra de définir le consentement et d'évoquer des situations qui s'y rapportent, du point de vue des jeunes participants. La première partie consiste en une discussion libre autour de situations évoquées par les collégiens autour du consentement. La deuxième partie est un brainstorming collectif sur la notion de consentement et sur des propositions de définition. En 2023, 7 animations sur le consentement ont permis de sensibiliser 122 élèves de 6ème et 5ème.

Un atelier pour débattre sur les stéréotypes « Donne è omi, listessa umanità ». 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, d'attribuer clairement la responsabilité à la personne qui agresse et d'agir et responsabiliser face au problème de la violence sexuelle. 18 animations de prévention du sexisme et de promotion de l'égalité femmes-hommes ont permis de sensibiliser 308 jeunes en 2023.

Un atelier « sexualité responsable » 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. 21 animations de prévention ont permis de sensibiliser 459 jeunes en 2023 à la sexualité responsable.

##### **La mobilisation des jeunes autour des questions de santé sexuelle**

L'éducation à la sexualité est inscrite dans le Code de l'éducation (articles L. 121-1 et L. 312-16) depuis la loi n° 2001-588 du 4 juillet 2001.

Une des missions prioritaires des Centres de Santé Sexuelle (ex-Centres de Planification et d'Education Familiale) est la prévention en matière de santé sexuelle.

Dans la continuité des objectifs de l'OMS qui définit la santé sexuelle comme « un état de bien-être physique, mental et social », des équipes pluridisciplinaires interviennent dans les établissements scolaires (également dans les centres sociaux, les instituts spécialisés ou encore les associations). Leur démarche éducative, transversale et progressive vise à favoriser l'estime de soi, le respect de soi et d'autrui, l'acceptation des différences, la compréhension et le respect de la loi et des droits humains, la responsabilité individuelle et collective, la construction de la personne et l'éducation du citoyen.

Dans cette démarche, la Collectivité de Corse poursuit sa mobilisation afin d'organiser différentes actions d'information et de prévention sur l'ensemble du territoire insulaire.

Pour l'année 2023, forts de leur engagement sur le terrain, les centres de santé sexuelle ont organisé le jeudi 11 avril, à Corti, leur colloque qui a ouvert les semaines de santé sexuelle.

Dans cette édition, les centres ont souhaité 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.

Les jeunes se sont investis, mobilisés et ont fait un excellent travail. Ils ont imaginé et présenté des actions de prévention sur les thèmes de l'amour, du consentement, de la contraception et des IST, à travers des affiches, slam, Powerpoint ou encore une sculpture sur le thème de l'égalité filles-garçons.

Les semaines de santé sexuelle ont succédé à cet événement. Des journées portes ouvertes et différentes actions hors les murs ont été menées dans l'ensemble de l'île afin de toucher un maximum de personnes.

Si l'objectif principal de ces semaines est d'initier des échanges à travers des rencontres avec le public pour informer, communiquer et rassurer sur la santé sexuelle, ces temps ont également pour objectif de faire connaître les structures qui œuvrent dans le champ de la santé sexuelle et leurs missions.

Parmi elles la priorité est donnée à la contraception, l'accompagnement à l'IVG, la prévention des infections sexuellement transmissibles, la lutte contre les discriminations, les violences sexuelles, les questions de consentement, ainsi que la thématique de l'égalité des sexes, qui est un enjeu majeur et que les différentes structures abordent dans toutes leurs actions.

Les Centres de santé sexuelle se sont également impliqués lors de la troisième édition du village de santé sexuelle qui s'est déroulée à l'Université di Corsica les 2 et 3 octobre. Cette intervention menée sur deux jours a permis aux étudiants de trouver, sur un même lieu, différents partenaires impliqués dans le champ de la santé sexuelle. Cela a été l'occasion pour les jeunes d'identifier les différentes structures locales et de leur offrir un espace d'échange.

Pour l'année 2024 dans une approche novatrice, les équipes des Centres de Santé Sexuelle souhaitent donner la parole aux jeunes lycéens et collégiens pour leur 7ème journée qui aura lieu à Aiacciu, le jeudi 18 avril. Cette approche de prévention entre pairs est un outil de plus en plus plébiscité, qui mobilise les jeunes, leurs référents pédagogiques et les équipes des centres, impulsant ainsi un nouveau mode de pratiques professionnelles. Le thème de cette année est : « L'égalité en matière de santé sexuelle : Qu'en pensent les jeunes ? »

Ce projet 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 dans leurs capacités, visant à développer l'estime de soi et l'aptitude à faire des choix personnels.

Depuis 2022, le budget alloué à l'égalité des sexes et à la prévention des violences sexistes et sexuelles envers les femmes et les filles, auprès des jeunes par la Direction adjointe en charge de la Jeunesse, a concerné des actions de formations, la mise en place des distributeurs de protections périodiques, des subventions à des associations.

Un marché a été passé pour la formation des acteurs de jeunesse en 2022 et 2023 sur les questions de genre et les violences sexistes et sexuelles : « Comment aborder les questions de genre avec les jeunes ? », pour un montant de 3 200€ chaque année. Elle a été programmée les 8 et 9 février 2024, pour un coût de 2 590€.

Chaque session a permis de réunir 20 participants.

Une autre formation a eu lieu sur le thème « Comment lutter contre les violences sexistes et sexuelles avec les jeunes ? » en 2023, pour un coût de 4 100€.

Elle a concerné 20 représentants d'associations, de CIASS ou le service jeunesse des communes.

Enfin, en 2022 le soutien à l'association Podcastu sexistu, qui propose un contenu sur les réseaux sociaux destiné aux jeunes, leur donnant la parole et traitant de toutes les problématiques de santé sexuelle et de discrimination, s'est élevé à 42 104€ proratisés à 26 766,4€ en fonction des dépenses justifiées.

En 2023 un soutien a été apporté à l'association « plateforme de l'exploration du geste ». L'action visait l'utilisation d'un support artistique pour construire des outils de prévention en direction des jeunes sur la thématique de l'utilisation des réseaux sociaux et l'impact sur la construction de l'identité de l'image du corps. Cela a ainsi donné lieu notamment à des expositions photos et des podcasts. Le montant alloué par la Collectivité de Corse a été de 5 500€.

### **La lutte contre les violences faites aux femmes et les violences intrafamiliales**

Les violences intra-familiales se définissent par des violences psychologiques, physiques et/ou sexuelles, qui surviennent au sein d'un foyer. 80% des femmes qui les subissent ont des enfants avec leur agresseur, et ces enfants sont eux aussi victimes, directes ou indirectes, de cette violence.

## FOCUS

### L'ACTIVITÉ JUDICIAIRE POUR L'ANNÉE 2022 EN CORSE

771 plaintes ont été déposées auprès des services de gendarmerie et de police dans l'ensemble de la Corse, en 2022.

On recense 315 affaires dans le Cismonte, dont 213 qui ont donné lieu à des poursuites : 67,62% du total des plaintes. Une large progression par rapport aux années précédentes : en 2021, seulement 40,88% du total des plaintes avait ainsi donné lieu à des poursuites, et 36% en 2020. Sur ces 213 poursuites, 32,1% des affaires ont abouti à un classement sans suite, « dans 80% des cas du fait d'une absence de charges suffisantes ». À cela s'ajoutent 79 comparutions immédiates, soit 37,09% des affaires, et 9 affaires en comparution de reconnaissance préalable de culpabilité sur déferrement, soit 4,22% des affaires.

Dans le Pumonte, on comptabilise 456 plaintes en 2022. Ce sont 76 plaintes de plus qu'en 2021 dans le département. Sur ces affaires, 394 procès-verbaux ont été reçus, parmi lesquels 130 classements sans suite, soit 33% des affaires, pour cause d'infraction insuffisamment caractérisée ou des motifs juridique ; 26 mesures alternatives aux poursuites ; 10 compositions pénales ; et 114 poursuites, dont 14 comparutions immédiates.

*Sources ViaStella, janvier 2023*

La détermination de la Collectivité de Corse à agir contre les violences faites aux femmes s'est manifestée par la création de l'Usservatoriu di e violenze contr'à e donne (l'Observatoire territorial des violences faites aux femmes), inauguré le 9 novembre 2021. Il se définit comme une structure de partenariat entre les services des collectivités, les services de l'Etat implantés sur le territoire et les acteurs intervenants auprès des femmes victimes de violences, notamment les professionnels et les associations. Son action doit permettre d'améliorer sur le territoire la connaissance quantitative et qualitative du phénomène, de renforcer le partenariat entre les différents acteurs et ainsi de mettre en place des dispositifs innovants permettant une meilleure prise en charge des femmes victimes et de leurs enfants si nécessaire.

La Corse n'est pas épargnée par le phénomène des violences faites aux femmes puisqu'environ 700 cas de violences intrafamiliales sont recensés annuellement. Depuis 12 ans, dix féminicides y ont été recensés. On estime le nombre total de femmes victimes de violences à 1300 sur tout le territoire mais il est vraisemblablement sous-estimé par rapport à la réalité et notamment au retour des acteurs de terrain.

Devant la difficulté à faire remonter des données fiables, l'Observatoire territorial des violences faites aux femmes a lancé une étude-diagnostic sur la réalité des violences sur le territoire insulaire. La mesure de ces violences est en effet indispensable à la mise en place de réponses adaptées, notamment au travers d'actions de prévention et de protection des victimes.

Elle est également essentielle à la prise de conscience de la gravité du phénomène par le grand public et à une meilleure connaissance des spécificités des violences subies dans divers contextes territoriaux. Le rendu sera effectué en 2024 et permettra donc de dégager des pistes d'interventions et de faire des propositions d'actions.

L'Observatoire a mené des actions de communication sur des supports variés (réseaux sociaux, plaquettes d'informations, violentomètres) et a participé aux différents colloques et réunions ayant pour thème la lutte contre les violences faites aux femmes quelle que soit leur forme. En septembre 2023 notamment, à la demande du proviseur du lycée de Montesoro, des violentomètres ont été distribués aux élèves.

Afin d'améliorer l'accueil et la prise en charge des victimes, la Collectivité de Corse cofinance le dispositif des intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie pour le Cismonte et le Pumonti. Toujours dans le but de mieux dépister et prendre en charge les femmes et leurs enfants, l'Observatoire a organisé des actions de formations spécifiques à destination des personnels sociaux.



# FOCUS

## RAPPORT DE 2023 DU HAUT COMMISSARIAT A L'EGALITE SUR L'ÉTAT DU SEXISME EN FRANCE : LE SEXISME PERDURE ET SES MANIFESTATIONS LES PLUS VIOLENTES S'AGGRAVENT

Quelles préconisations en tirer pour nos politiques publiques ?

Le sexisme ne recule pas en France. Au contraire, il perdure et ses manifestations les plus violentes s'aggravent. Tel est le constat alarmant du rapport annuel 2023 du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE) sur l'état du sexisme en France, qui s'appuie à la fois sur les derniers chiffres officiels et sur les résultats du baromètre réalisé par l'institut Viavoice auprès de 2500 personnes représentatives. Ce sondage rend compte des perceptions de la société face aux inégalités entre les femmes et les hommes, évalue le degré de sexisme de la population, restitue le vécu des femmes et mesure l'adhésion aux outils de lutte existants.

Principal enseignement : en dépit d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités, les clichés et les stéréotypes sexistes perdurent. L'opinion est paradoxale : elle reconnaît et déplore l'existence du sexisme mais ne le rejette pas en pratique, majoritairement chez les hommes. La persistance du sexisme dit « ordinaire » est d'autant plus préoccupante qu'elle peut conduire aux manifestations les plus violentes.

Parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants. En ce qui concerne les femmes, 80% estiment être moins bien traitées que les hommes en raison de leur sexe et 37% disent avoir déjà subi des rapports sexuels non-consentis.

En même temps, ils estiment ensemble, à une écrasante majorité, que l'action des pouvoirs publics est insuffisante.

Le HCE propose un plan d'urgence global contre toutes les manifestations du sexisme et ses causes.

L'effort doit non seulement porter sur la protection et la répression mais aussi sur la prévention en agissant sur les mentalités dès le plus jeune âge. Parmi les mesures clés, la régulation des contenus du secteur numérique pour lutter contre les stéréotypes, les représentations dégradantes et les scènes de violences désormais banalisées sur internet, en particulier dans les vidéos pornographiques.

# II. A CULLETTIVITÀ CUM'È IMPIEGADORE

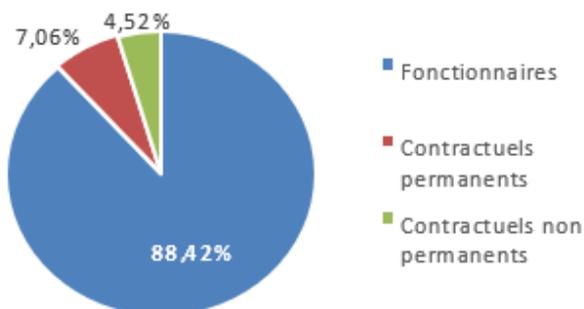
La Collectivité de Corse en tant qu'employeuse



## A. Structure de l'effectif

### 1. Structure de l'effectif de la Collectivité de Corse au 31 décembre 2022

#### Structure de l'effectif



La Collectivité de Corse comptabilisait 4490 agents au 31 décembre 2022, dont 3970 fonctionnaires et 520 contractuels. Parmi les contractuels, 317 sont des contractuels permanents et 203 sont des contractuels non permanents.

Sources RSU 2022<sup>1</sup>

#### Evolution de l'effectif depuis 2020

	2022	2021	2020	Evolution 2021/2022	Evolution 2020/2022
Fonctionnaires	3970	4008	3965	-0,9%	0,1%
Contractuels permanents	317	326	330	-2,8%	-3,9%
Contractuels non permanents	203	182	222	11,5%	-8,6%
<b>Total</b>	<b>4490</b>	<b>4516</b>	<b>4517</b>	<b>-0,58%</b>	<b>-0,6%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

L'effectif de la Collectivité de Corse est caractérisé par un taux de féminisation relativement stable et des filières fortement genrées, qui sont finalement le reflet de la détermination genrée des métiers. Par ailleurs, si l'on constate une augmentation de la part des femmes dans les emplois permanents, on note également que les taux de femmes contractuelles permanentes et que le taux de contractuelles non permanentes sont plus hauts que celui de femmes fonctionnaires. Ainsi, l'évolution favorable de la part des femmes dans les emplois permanents est le résultat de la politique volontariste de la Collectivité de Corse afin de sécuriser l'emploi des agents qui exercent en son sein.

D'autre part, l'analyse des données par niveau d'emploi nous indique que la catégorie A est composée en grande majorité par des femmes, tout comme la catégorie B mais dans une moindre mesure, alors qu'en catégorie C, ce sont les hommes qui sont présents en plus grand nombre.

Enfin, concernant les modifications de la structure de l'effectif global, elles sont principalement le fait des départs et des arrivées, essentiellement féminins au cours de l'année 2022.

## 2. Caractéristiques de l'emploi féminin à la Collectivité de Corse

### Un taux de féminisation des effectifs stable

On dénombre, toutes catégories confondues, 2 159 femmes employées par la Collectivité de Corse. Le taux de féminisation s'élève donc à 48,08% (au niveau national, il est de 59%).

### Des filières fortement genrées

La répartition des emplois permanents entre hommes et femmes varie fortement selon la filière et reflète ainsi le caractère genré métiers exercés. L'effectif permanent de la Collectivité de Corse est principalement constitué de la filière technique (55,05%) et de la filière administrative (34,27%).

#### Répartition des femmes et des hommes en emplois permanents par filière

	Emplois permanents	Femmes	Hommes
Administrative	34,27%	77%	23%
Animation	0,61%	77%	23%
Culturelle	1,70%	52%	48%
Médico-sociale	2,47%	95%	5%
Sportive	0,07%	33%	67%
Médico-technique	0,09%	100%	0%
Sociale	5,74%	94%	6%
Technique	55,05%	21%	79%
<b>Total</b>	<b>100%</b>		

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

Elles concentrent plus de 89% de l'effectif permanent. La prédominance des femmes est marquée dans les filières administrative, sociale, médico-sociale et animation, alors que les hommes sont majoritaires en filières technique et sportive.

## Une augmentation du taux de féminisation des emplois permanents

Depuis 2019, on observe une légère augmentation du nombre de femmes qui bénéficient d'un emploi permanent, et on arrive à un taux de 47,26% de femmes parmi les emplois permanents (2026 femmes). Il est à noter que ce taux augmente continuellement depuis 2019 (46,41%). C'est le résultat de la politique de la Collectivité de Corse visant à pérenniser l'emploi de ses agents.

## Un taux plus élevé de femmes contractuelles permanentes (62.5%) que de fonctionnaires (46%)

Avec 3970 agents, les fonctionnaires représentent plus de 88% de l'effectif global de la Collectivité de Corse et la part des femmes est de 46% contre 62,5% au niveau des contractuels permanents (7,06% de l'effectif global). On a assisté à une augmentation du nombre de recrutements de contractuelles en 2021 dans le but de satisfaire les besoins en cadres dans les filières sociale et médico-sociale qui se trouvaient en tension.

## Une majorité de femmes parmi les emplois non permanents

Les femmes constituent 68% des emplois non permanents : 35% sont des assistantes familiales et 18,7% des contractuelles employées pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

L'évolution sur un an est principalement marquée par la hausse de 27% des contractuels pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (affectés au sein de la DGA des affaires sociales et sanitaires et de la DGA aménagement et développement des territoires), et par une augmentation significative des recours aux médecins vacataires.

On peut également noter la part importante d'apprentis, qui continue d'augmenter de 6,3% en 2022 (après 11,6% en 2021), témoignant ainsi du rôle et de la volonté de la Collectivité de Corse de maintenir une politique d'insertion sociale et professionnelle forte à l'égard des jeunes.

### Répartition des emplois non permanents entre femmes et hommes

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Collaborateurs de cabinet	4	5	9	8	9	12,5%	-11,1%
Assistants familiales	47	12	59	66	72	-10,6%	-8,3%
Contractuels recrutés pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	25	22	47	37	74	27,0%	-50,0%
Apprentis	32	19	51	48	43	6,3%	11,6%
Vacataires	17	4	21	13	9	61,5%	44,4%
Collaborateurs de groupes d'élus	7	7	14	10	15	0,0%	0,0%
Contrat de projet	1	1	2	0	0		
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>70</b>	<b>203</b>	<b>182</b>	<b>222</b>	<b>11,5%</b>	<b>-18,0%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12/2022

### La catégorie A composée en majorité de femmes

On observe une large féminisation de la catégorie A (490 femmes pour 195 hommes) chez les fonctionnaires. En revanche, les femmes sont largement sous représentées dans la catégorie A+ : on ne compte que 13 A+ parmi les 490 femmes catégorie A, pour 31 A+ parmi les 195 hommes en catégorie A. Cela s'explique par un accès plus difficile à l'avancement et une moindre disponibilité pour passer des concours ou examens professionnels.

Par ailleurs, si on dénombre un plus grand nombre de femmes que d'hommes en catégorie B (255 pour 225), la catégorie C, où se trouve la majorité des agents de la Collectivité de Corse est, quant à elle, majoritairement masculine (1722 hommes pour 1083 femmes) : les emplois techniques sont occupés principalement par des hommes.

Dans la catégorie des contractuels permanents, la catégorie A, tout comme la catégorie C, sont largement féminisées (118 femmes pour 46 hommes en catégorie A et 63 femmes pour 55 hommes en C), et le nombre de femmes en A+ est identique à celui des hommes.

#### Distribution sexuée des fonctionnaires par catégorie

	Femmes	Hommes	Total	2021	2020	Variation 2021/2022	Variation 2020/2022
Catégorie A	490	195	685	676	669	1,33%	2,39%
dont catégorie A+	13	31	44	48	52	-8,33%	-15,38%
Catégorie B	255	225	480	482	474	-0,41%	1,27%
Catégorie C	1083	1722	2805	2850	2822	-1,58%	-0,60%
<b>Total</b>	<b>1828</b>	<b>2142</b>	<b>3970</b>	<b>4008</b>	<b>3965</b>	<b>-0,95%</b>	<b>0,13%</b>

Champ : effectif en activité rémunéré au 31/12

## Des flux de personnels liés aux départs, essentiellement féminins...

En 2022, le nombre de départs de la Collectivité de Corse s'élève à 159 fonctionnaires et 92 contractuels permanents avec une majorité de femmes tous statuts confondus (51,4%). La part des contractuels permanents est plus importante avec 58,7% contre 47,1% pour les fonctionnaires.

### Motifs des départs de la Collectivité de Corse

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Disponibilité	7	8	15			0
Congé parental	1		1			0
Depart en retraite	50	57	107	4	2	6
Fin de contrat (*)			0	49	35	84
Fin de détachement	1		1			0
Mutation	4	3	7			0
Détachement	1	2	3			0
Démission	1	1	2			0
Décès	6	3	9			0
Rupture conventionnelle	2	6	8		1	1
Mise à disposition	2	3	5			0
Licenciement			0	1		1
Autres cas		1	1			0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>84</b>	<b>159</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>92</b>

Champ : emplois permanents

(\*) dont 63 contractuels permanents nommés fonctionnaires stagiaires et 3 nommés

Concernant les départs en retraite, on observe que l'âge moyen progresse de 7 mois sur un an, mais de manière plus marquée chez les femmes avec 1 an et 4 mois, alors qu'il diminue de 2 mois chez les hommes.

	Age moyen	2021	2020
Femmes	65 ans et 11 mois	64 ans et 7 mois	64 ans et 9 mois
Hommes	65 ans et 5 mois	65 ans et 7 mois	65 ans et 1 mois
	<b>65 ans et 8 mois</b>	<b>65 ans et 1 mois</b>	<b>65 ans</b>

Champ : emplois permanents

Note : age calculé à la date du départ

## ...Et à des arrivées majoritairement féminines

Les arrivées durant l'année 2022 sont de 118 pour les fonctionnaires et de 83 pour les contractuels, en majorité des femmes.

Au sein des fonctionnaires, l'augmentation des effectifs est due au changement de statut de contractuel à celui de droit public : la Collectivité de Corse intensifie sa politique de résorption de l'emploi précaire et a ainsi stagiarisé 73 contractuels. Il convient de préciser que la part de femmes représente 59%.

Le recours aux contractuels, quant à lui, est de 41% du volume total des arrivées sur emplois permanents dont 63,8% sont des femmes, recrutées dans leur grande majorité pour faire face à l'absence temporaire de fonctionnaires.

### Motifs des arrivées à la Collectivité de Corse

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Recrutement direct de fonctionnaires	0	3	3			0
Réintégration d'agents	7	10	17			0
Par voie de concours			0			0
Par voie de détachement	8	5	13			0
Par voie de mutation	10	1	11			0
Recrutement contractuels (*)			0	53	30	83
Titularisation directe (art 38)		1	1			0
Contractuels nommés stagiaires (**)	43	30	73			0
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>50</b>	<b>118</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>83</b>

Champ : emplois permanents

(\*) dont 51 contrats de remplacement de fonctionnaires indisponibles temporairement

(\*\*) dont 63 contractuels permanents et 10 contractuels non permanents

Concernant les catégories dans lesquelles sont affectées les arrivants, plus de 65% des fonctionnaires recrutés appartiennent à la catégorie C dont 53,2% sont des femmes. Les catégories A et B qui représentent 27,9% et 6,7% des arrivées sont constituées principalement par des femmes avec respectivement 66,6% et 62,5%.

Les contractuels, eux, sont recrutés majoritairement en catégorie C et représentent 66,2% contre 27,7% en catégorie A et 6,02% en catégorie B. Les femmes prédominent dans les trois catégories mais de manière beaucoup plus marquée au sein des catégories A et B, avec respectivement 73,9% et 100%.



## **B. La mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité de Corse**

C'est principalement au travers de la carrière et de son déroulé, de la rémunération et de l'organisation du temps de travail que la Collectivité de Corse peut agir en faveur de l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit non seulement de réduire les disparités existantes mais aussi d'établir des règles de fonctionnement et des modalités de travail qui prennent en compte les nécessités inhérentes à l'exercice des fonctions au sein de la sphère familiale et à la satisfaction des besoins personnels. Ce faisant, l'institution démontre son engagement à garantir l'accès des femmes aux mêmes opportunités professionnelles et aux mêmes niveaux de rémunération que les hommes. En effet, l'égalité professionnelle (mixité des emplois, égalité salariale, accès des femmes aux responsabilités) ne peut être séparée de la question de la conciliation vie familiale et vie professionnelle, tout comme elle ne peut être séparée de la question de la précarité en termes de statut ou de salaire. Les femmes aux emplois les moins rémunérés interrompent davantage leur activité avec la naissance d'enfants. Elles reprennent plus souvent leur carrière à temps partiel, se trouvant ainsi dans une situation sociale et financière moins confortable.

D'autre part, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré un index égalité professionnelle pour les 3 fonctions publiques et renforcé le dispositif de nominations équilibrées afin d'accélérer l'égalité entre les sexes. Les administrations de plus de 50 agents devront ainsi publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Des chiffres cibles seront définis par décret, et les administrations auront 3 ans pour les atteindre, sous peine de sanction financière. La Collectivité de Corse sera soumise à cette obligation d'ici au 30 septembre 2024. Par ailleurs, la loi relève de 40 à 50% le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la Fonction publique. Cette mesure commencera à s'appliquer à partir de 2026 et 2028. Enfin, à partir de 2027, les administrations devront aussi respecter un taux minimum de 40% de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de direction. Les chiffres de ces désignations dans les emplois supérieurs et la proportion d'hommes et de femmes à ces emplois devront aussi être publiés chaque année.

La politique interne de la Collectivité de Corse en faveur de l'égalité femmes-hommes s'appuie notamment sur des mesures correctrices qui visent à réduire les inégalités qui existent, en vue d'améliorer les conditions d'exercice des fonctions des agentes, mais aussi sur la sensibilisation des agents aux questions d'égalité.



## 1. La carrière

La Ligne Directrice de Gestion (LDG) constitue le fondement des décisions prises par l'institution en matière de déroulement de carrières des agents, en vue d'assurer l'égalité de traitement et la juste reconnaissance du service fait.

### *Le déroulement de carrière*

Pour les fonctionnaires, le déroulement de carrière s'articule autour de :

- l'avancement d'échelon,
- l'avancement de grade,
- la promotion interne,
- la réussite à un concours.

Pour les contractuels, il n'existe pas de mécanisme de déroulement de carrière strictement défini par les textes. Seule l'obligation de réexamen du niveau de rémunération et donc d'un éventuel avancement d'échelon est prévu par le Code général de la fonction publique.

Une procédure a été instaurée pour garantir l'égalité professionnelle femmes-hommes en matière d'avancement dans la LDG : afin d'assurer un système de compensation viable et pertinent seuls les grades d'avancement concernant des cohortes de postes importantes sont étudiés, lorsque les ratios votés offrent la possibilité de nomination d'au moins 40 postes. Si l'écart entre la part des femmes et des hommes dans le grade d'avancement est significativement inférieur à cette même part dans le vivier des agents promouvables, alors il est proposé de mettre en œuvre un mécanisme de correction de cette anomalie statistique afin de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations. La correction ainsi apportée, conduira à réduire à 10 points cet écart et pourrait aller jusqu'à rétablir l'équilibre initial promus/promouvables par genre, sous réserve de l'application des principes de la LDG et notamment de la manière de servir des agents.

En 2022, 1 955 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 323 d'un avancement de grade et 30 d'une promotion interne.

## Les femmes ont été légèrement plus nombreuses à bénéficier d'avancement de grade, et les hommes d'avancement d'échelon et de promotions internes

Contrairement à 2021, on note que la part des femmes qui a bénéficié d'un avancement de grade est légèrement supérieure à celle des hommes. Elle reste toutefois inférieure pour les promotions internes, et très en deçà en ce qui concerne les avancements d'échelon.

### Bilan des avancements 2022

	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes	2021	Variation 2021/2022
avancement d'échelon	861	1094	1955	44,04%	1556	25,6%
Avancement de grade (*)	165	158	323	51,08%	282	14,5%
Promotion interne (**)	14	16	30	46,67%	109	-72,5%

Champ : fonctionnaires présents dans l'année 2022 et ayant connu un avancement

(\*) au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel, par sélection opérée exclusivement par voie de concours professionnel, par sélection suite réussite à un concours  
 (\*\*) inscription sur liste d'aptitude au choix sans examen professionnel, au choix suite à un examen professionnel, par sélection suite à réussite à un concours

### Des avancements qui reflètent la représentativité entre hommes et femmes des filières, sauf pour le secteur culturel

Concernant les avancements tous confondus, la part des femmes promues est très largement majoritaire compte tenu de leur représentativité dans les filières administrative, sociale, médico-sociale. Les hommes, pour leur part, sont majoritaires pour les promus en filière technique, ce qui reflète leur poids dans cette filière (80%). En revanche, dans la filière culturelle, paritaire, la part des hommes promus est deux fois supérieure à celle des femmes promues.

Concernant l'avancement en grade, la part de femmes promues est de 79% pour la catégorie A et reflète leur représentativité dans cette catégorie. A l'inverse, les hommes qui prédominent en catégorie C (61,4%), représentent 52% des avancements.

En 2023, pour chacun des grades proposés, l'équilibre ayant été respecté voire favorable, il n'y a pas eu nécessité de recourir au mécanisme de correction rappelé antérieurement y compris dans les grades techniques au sein desquels la population féminine est largement minoritaire.

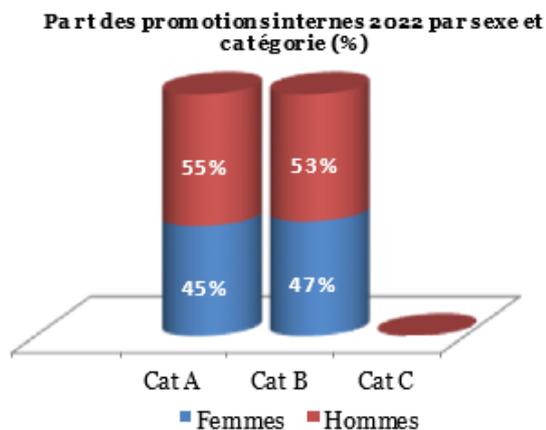
Ainsi concernant les projets de tableaux d'avancement pour 2023 :

- Pour la catégorie Adjoint technique principal de 1ère classe, on relevait 100 promouvables dont 28 femmes et 72 hommes. Ont été promus : 13 femmes et 37 hommes.
- Pour la catégorie Adjoint administratif principal de 1ère classe, 104 agents étaient promouvables dont 80 femmes et 24 hommes. Ont été promus 40 femmes et 12 hommes.
- Pour la catégorie Agent de maîtrise principal, sur 210 agents promouvables, 19 étaient des femmes et 191 des hommes. Pour 53 postes, ont été promus 5 femmes et 48 hommes.

## Une promotion interne en catégorie A et B qui bénéficie davantage aux hommes en 2022

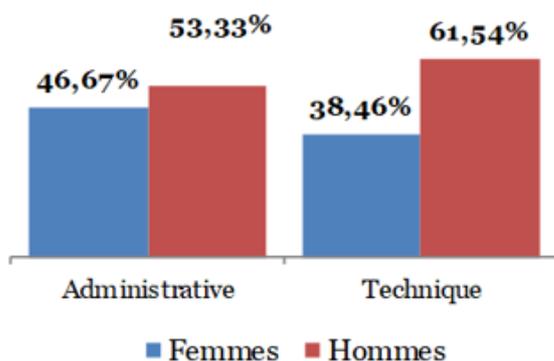
Concernant la promotion interne, en catégorie A et B, les hommes totalisent 55 et 53% des promotions dans chacune de ses catégories, alors que les femmes sont très majoritaires en catégorie A, et en catégorie B dans une moindre mesure.

On dénombre ainsi 14 femmes et 16 hommes nommés dans une catégorie supérieure après avoir réussi à un concours.



En 2022, les promotions internes ont concerné uniquement les filières administrative et technique comme en 2021.

**Part des promotions internes 2022 par sexe et filière (%)**



*Champ : fonctionnaires en activité et rémunérés au 31/12/2022*

Si en filière technique les hommes prédominent comme pour les avancements de grade, avec un taux de 61,54%, en filière administrative majoritairement féminine (taux de 77%), la part d'hommes promus s'élève à 53,3%.

## L'encadrement

### Un encadrement encore fortement masculinisé, mais un meilleur accès des femmes aux postes d'encadrement par rapport à 2021

Fin 2022, la Collectivité de Corse dénombre 896 encadrants tous niveaux confondus, dont 60,49% sont des hommes. On note, de façon globale, une augmentation du nombre de femmes encadrantes par rapport à 2021 (354 pour 337).

		Femmes	Hommes	Total
1 <sup>er</sup> niveau	DGS/DGA/Adjoint DGA	5	6	11
	Assimilés DGA (*)	2	4	6
	<b>Total 1er niveau</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>
2 <sup>ème</sup> niveau	Directeur(trice)/Directeur(trice) adjoint	58	54	112
	Secrétaire général(e) auprès des DGA	7	1	8
	Chargé(e) de mission stratégique/Inspecteur(rice) général(e)	13	14	27
	<b>Total 2ème niveau</b>	<b>78</b>	<b>69</b>	<b>147</b>
3 <sup>ème</sup> niveau	Chef(fe) de service	116	100	216
	Chef(fe) de mission	41	25	66
	<b>Total 3ème niveau</b>	<b>157</b>	<b>125</b>	<b>282</b>
4 <sup>ème</sup> niveau	Chef(fe) de bureau	85	28	113
	Chef(fe) de secteur	16	99	115
	<b>Total 4ème niveau</b>	<b>101</b>	<b>127</b>	<b>228</b>
5 <sup>ème</sup> niveau	Chef(fe) d'équipe	11	211	222
	<b>Total 5ème niveau</b>	<b>11</b>	<b>211</b>	<b>222</b>
<b>Total général</b>		<b>354</b>	<b>542</b>	<b>896</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022

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

Si les femmes sont moins nombreuses sur les postes de 1er niveau (59% d'hommes), elles sont majoritaires sur les postes d'encadrement de 2ème et 3ème niveaux (taux d'encadrement de 53% et 56%).

Cependant, alors que les femmes représentent 71% des agents de catégorie A, elles ne sont que 38,7% sur des postes d'encadrement. En catégorie B, le constat est similaire avec un taux de 29,8% sur un effectif de femmes en catégorie B de 52,8%. Pour finir, en catégorie C, avec un effectif composé de plus de 60% d'hommes, la part de femmes encadrantes tombe à 3,3%.

#### Part des encadrants par catégorie

	Encadrants	% effectif CDC	% F	% H
Cat A	376	44,3%	38,7%	58,5%
Cat B	186	36,1%	29,8%	43,2%
Cat C	333	11,4%	3,3%	16,6%
Emplois non permanent	1	0,5%	0,0%	1,4%

Champ : fonctionnaires et contractuels en activité et rémunérés au 31/12/2022

## 2. La rémunération

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 diverses.

Par ailleurs, « Aux termes de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées ».

On relève 4 femmes pour 6 hommes sur les 10 plus hauts salaires de la Collectivité de Corse, et un niveau de rémunération disparate, mais dans une faible proportion.

La rémunération des contractuels est composée des mêmes éléments et est calculée sur la base d'un indice de traitement de la fonction publique et complétée par l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement éventuellement, ainsi que différentes primes et indemnités.

En 2022, le salaire brut moyen mensuel des agents en emplois permanents de la Collectivité de Corse est de 3 293€ en équivalent temps plein rémunéré, en hausse de 2,8% sur un an en euros courants.

Salaire annuel	Sexe
131 613,8	M
127 104,32	F
126 242,74	M
125 483,32	F
125 477,42	F
124 752,89	M
123 782,97	M
121 210,77	M
120 920,97	F
119 910,9	M

## De forts écarts de salaires entre les femmes et les hommes pour une même catégorie

Chez les fonctionnaires, on note que les femmes perçoivent un salaire brut moyen mensuel supérieur à celui des hommes avec 3 333€ contre 3 247€. Cet écart se traduit principalement par le poids des femmes en catégorie A et par la surreprésentation des hommes en catégorie C. La différence de répartition des femmes et des hommes dans chaque catégorie va donc contribuer à augmenter le salaire moyen global des femmes.

Toutefois, l'examen de chaque catégorie hiérarchique montre l'importance de la différence de salaire entre femmes et hommes.

En revanche, au sein des contractuels, les hommes perçoivent un salaire moyen mensuel plus élevé (3 515€ contre 3 292€), à l'exception de la catégorie A+ où les femmes gagnent plus que les hommes.

La part des primes et indemnités et du traitement indiciaire liée à la position professionnelle (grade et échelon) plus avantageuse chez les hommes, joue un rôle plus important et contribue à majorer le salaire moyen global.

**Salaires bruts moyens mensuels par catégorie**

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	4 532 €	5 696 €	4 868 €	3 929 €	4 996 €	4 237 €
<i>dont catégorie A+</i>	7 766 €	8 299 €	8 105 €	7 971 €	6 770 €	7 382 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	4 435 €	5 177 €	4 629 €	3 798 €	4 853 €	4 092 €
Catégorie B	3 562 €	3 803 €	3 676 €	3 090 €	3 444 €	3 290 €
Catégorie C	2 732 €	2 900 €	2 836 €	2 401 €	2 410 €	2 405 €
<b>Total</b>	<b>3 333 €</b>	<b>3 247 €</b>	<b>3 286 €</b>	<b>3 292 €</b>	<b>3 515 €</b>	<b>3 376 €</b>

*Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents*

*Salaires bruts exprimés en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants*

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. On calcule ainsi la rémunération que les femmes ne perçoivent pas, en rapportant leur salaire à celui des hommes.

### **Ecarts sur salaires bruts moyens mensuels par catégorie et statut**

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-20,42%	-21,35%	-1 163 €	-1 067 €
<i>dont catégorie A+</i>	-6,43%	17,75%	-534 €	1 201 €
<i>dont catégorie A (hors cat A+)</i>	-14,34%	-21,74%	-742 €	-1 055 €
Catégorie B	-6,32%	-10,29%	-240 €	-354 €
Catégorie C	-5,77%	-0,36%	-167 €	-9 €
<b>Total</b>	<b>2,64%</b>	<b>-6,34%</b>	<b>86 €</b>	<b>-223 €</b>
	<b>-2,03%</b>		<b>-137 €</b>	

*Salaire brut exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants*

*Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents*

### **Ecart sur salaire brut en 2022 dans la FPE entre les femmes et les hommes**

-9,1% (soit 348€ de moins) (Source : DGAFP –point stat mars 2023)

Le niveau moyen de rémunération des femmes fonctionnaires est supérieur de 2,6% à celui des hommes, en légère baisse de 0,26 points sur un an. A contrario, pour la rémunération des contractuels, la moyenne des hommes est supérieure de 6,3% en hausse de 3% par rapport à 2021. Cependant, au sein de chaque catégorie hiérarchique, hormis les contractuels de catégorie B, on relève que les écarts de salaires sont dans tous les cas à l'avantage des hommes avec des écarts assez marqués en catégorie A principalement.

## **Des écarts de salaires qui résultent de la variabilité du niveau de traitement indiciaire, de prime et indemnité, et des heures supplémentaires : traduction d'une carrière professionnelle plus avantageuse pour les hommes**

Le salaire brut des agents comprend divers éléments :

- le traitement de base indiciaire qui repose sur une grille indiciaire liée au grade de l'agent,
- l'indemnité de résidence fonction de la commune d'affectation,
- le supplément familial de traitement dont le montant dépend du nombre d'enfants,
- la nouvelle bonification indiciaire qui dépend des fonctions occupées,
- des primes et indemnités (régime indemnitaire, indemnités liées à des contraintes, heures supplémentaires, montants perçus au titre du rachat de jours de congés dans le cadre du compte épargne temps (CET), garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) ou encore primes et indemnités ponctuelles).

L'écart de rémunération entre les sexes et catégories résulte donc de la part que ces éléments représentent dans la composition du salaire brut. Ainsi, la majeure partie des écarts de salaire moyen entre les femmes et les hommes va découler du traitement indiciaire lié à la position professionnelle des agents (grade et échelon) et des primes et indemnités, car ces deux composantes représentent plus de 90% du salaire brut des agents.

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.

C'est le socle de la rémunération des agents toutes fonctions publiques confondues. Il dépend du positionnement de l'agent dans une grille indiciaire qui, elle-même, dépend du grade et de la catégorie. Ainsi, un positionnement différent sur la grille indiciaire va conduire à des écarts sur le traitement de base et donc sur le salaire brut entre les sexes.

Les disparités dans les trajectoires salariales peuvent s'expliquer par des choix dans le parcours professionnel qui sont propres à chacun et chacune (disponibilité, temps partiel, etc.).

La position professionnelle approchée ci-dessous par l'indice moyen majorée détenu en 2022 fonction du grade et de l'échelon et qui sert au calcul du traitement indiciaire des agents permet d'éclairer sur une des sources de l'écart entre les sexes. Ainsi, on relève que chez les fonctionnaires, les hommes détiennent dans chacune des catégories un indice majoré supérieur à celui des femmes. Au sein des contractuels, les femmes ont un indice moyen supérieur à celui des hommes en catégorie A+ à contrario des catégories A et B, où les hommes ont un indice supérieur. Pour la catégorie C, on relève un indice identique entre les deux sexes.



Ces différences d'indices majorés se traduisent dans le traitement indiciaire versé aux agents qui contribue en partie, et de manière différente selon la catégorie, à expliquer l'écart de salaire brut moyen entre les sexes.

#### Traitement indiciaire moyen par catégorie et statut

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A+	3 788 €	4 262 €	4 082 €	3 442 €
Catégorie A	2 741 €	2 965 €	2 418 €	3 070 €
Catégorie B	2 192 €	2 243 €	1 981 €	2 000 €
Catégorie C	1 798 €	1 842 €	1 654 €	1 645 €
<b>Total</b>	<b>2 115 €</b>	<b>2 005 €</b>	<b>2 127 €</b>	<b>2 232 €</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Traitement indiciaire exprimé en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) en euros courants

Si le traitement indiciaire moyen des femmes fonctionnaires est supérieur à celui des hommes à hauteur de 5,46%, il est en revanche inférieur de 4,73% chez les contractuels. Les écarts se creusent à mesure que l'on progresse dans les catégories hiérarchiques, notamment en catégorie A, qui affiche les chiffres les plus élevés au sein des différents statuts.

Ces écarts confirment également un positionnement professionnel dans les grades et échelles indiciaires à l'avantage des hommes et traduit ainsi une trajectoire professionnelle plus avantageuse au fil du temps.

#### Écarts sur traitement indiciaire moyen

	En %		En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A+	-11,11%	18,57%	-473 €	-24 €
Catégorie A	-7,57%	-21,26%	-224 €	-663 €
Catégorie B	-2,28%	-0,93%	-51 €	-10 €
Catégorie C	-2,41%	0,50%	-44 €	8 €
<b>Total</b>	<b>5,46%</b>	<b>-4,73%</b>	<b>110 €</b>	<b>-106 €</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Les primes et indemnités jouent, elles aussi, un rôle important dans l'écart de salaire entre les sexes, compte tenu de leur poids important dans le salaire brut. Ainsi, la part des primes et indemnités dans le salaire brut s'établit à près d'un 1/3 en moyenne avec toutefois des différences notables selon la catégorie hiérarchique.

**Part des primes et indemnités dans le salaire brut moyen mensuel**

	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A	34,47%	34,68%	34,50%
dont catégorie A+	44,22%	45,69%	44,39%
dont catégorie A (hors cat A+)	33,21%	33,77%	33,30%
Catégorie B	31,97%	31,69%	31,95%
Catégorie C	28,86%	27,81%	28,82%
<b>Total</b>	<b>30,70%</b>	<b>32,34%</b>	<b>30,83%</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

Si l'évolution en euros courants sur un an reste assez stable chez les fonctionnaires, la hausse constatée chez les contractuels est portée principalement par les hommes qui affichent une progression de 2,8% qui contribue ainsi à compenser les effets de l'inflation à 2,3% en euros constants.

**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 €
2022	998 €	1 018 €	1 009 €	1 057 €	1 149 €	1 092 €
<b>Evolution 2021-2022 (en euros courants)</b>	-0,2%	0,0%	-0,1%	0,5%	2,8%	1,3%
<b>Evolution 2021-2022 (en euros constants)*</b>	-5,2%	-5,0%	-5,1%	-4,4%	-2,3%	-3,7%
<b>Evolution 2020-2022 (en euros courants)</b>	2,5%	2,6%	2,5%	-6,7%	-2,7%	-5,2%

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents

\* Evolution calculée avec une inflation 2022 à 5,2% (source INSEE)

Outre le statut, des différences apparaissent selon le sexe au sein des différentes catégories hiérarchiques. Ainsi, dans pratiquement tous les cas de figure, les hommes bénéficient d'un niveau moyen mensuel de primes et indemnités supérieur à celui des femmes, avec un écart significatif en catégorie A+ et A.

Ces écarts étant principalement liés à la répartition des agents au sein des différentes filières dont les régimes indemnitaires présentent des différences qui vont contribuer aux écarts entre les sexes. En effet, les hommes de catégorie A se répartissent en grande majorité dans la filière technique, qui bénéficie d'un régime indemnitaire plus favorable que celui attribué aux autres filières.

En ce qui concerne les catégories B et C, la position professionnelle matérialisée par le poste de travail occupé par les agents va jouer un rôle dans les écarts. Ainsi, près de 63% des encadrants sont des hommes (3ème, 4ème et 5ème niveau). S'ajoutent à cela les postes de terrain générant des indemnités variables (astreintes et permanences) qui sont également occupés par des hommes et qui vont ainsi contribuer aux écarts entre les sexes.

**Primes et indemnités mensuelles moyennes par catégorie et sexe**

	Fonctionnaires			Contractuels		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A	1 472 €	2 186 €	1 678 €	1 334 €	1 802 €	1 469 €
dont catégorie A+	3 570 €	3 614 €	3 584 €	3 620 €	3 116 €	3 373 €
dont catégorie A (hors cat A+)	1 408 €	1 902 €	1 537 €	1 260 €	1 696 €	1 382 €
Catégorie B	1 108 €	1 250 €	1 175 €	1 001 €	1 075 €	1 042 €
Catégorie C	756 €	856 €	819 €	664 €	675 €	669 €
<b>Total</b>	<b>998 €</b>	<b>1 018 €</b>	<b>1 009 €</b>	<b>1 057 €</b>	<b>1 149 €</b>	<b>1 092 €</b>

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

Pour rappel, les écarts en pourcentages présentés ci-dessous ont été calculés en comparant le salaire des femmes à celui des hommes pour définir dans quelle mesure les femmes perçoivent des rémunérations plus basses que les hommes. Ainsi les femmes perçoivent 1,95% de moins que les hommes pour ce qui est des fonctionnaires et 7,98% de moins pour les contractuels.

**Écarts sur primes et indemnités mensuelles moyennes**

	En %			En valeur	
	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	-32,68%	-25,95%	-29,64%	-714	-468
dont catégorie A+	-1,22%	16,16%	6,83%	-44	504
dont catégorie A (hors cat A+)	-25,95%	-25,70%	-25,83%	-493	-436
Catégorie B	-11,37%	-6,85%	-9,28%	-142	-74
Catégorie C	-11,68%	-1,62%	-7,24%	-100	-11
<b>Total</b>	<b>-1,95%</b>	<b>-7,98%</b>	<b>-5,14%</b>	<b>-20</b>	<b>-92</b>

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

Les écarts sont particulièrement marqués au sein de la catégorie A (hors A+) tous statuts confondus, mais diminue de 1 point sur un an chez les fonctionnaires et de 1,7 point chez les contractuels. Si l'ensemble des catégories est concerné par une augmentation des écarts sur un an, on observe toutefois au sein des contractuels, que les femmes de catégorie A+ perçoivent 16,1% de plus que les hommes, en progression de 3,59 points sur un an.

### 3. La formation professionnelle

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.

Le coût total des actions de formation s'est élevé à plus d'1,8M€ en 2022.

En 2022, 1 910 agents (fonctionnaires et contractuels) ont participé à au moins une formation, soit une hausse de 6,3% sur un an.



#### Un fort taux de formation chez les femmes

Les fonctionnaires sont 42,4% à avoir participé à au moins une formation, les contractuels permanents, 48,6%, et les contractuels non permanents 40,1%.

Parmi l'ensemble des agents ayant suivi une formation en 2022, les femmes représentent 50,5% soit une proportion supérieure à leur part dans l'effectif de la Collectivité de Corse (48,08%).

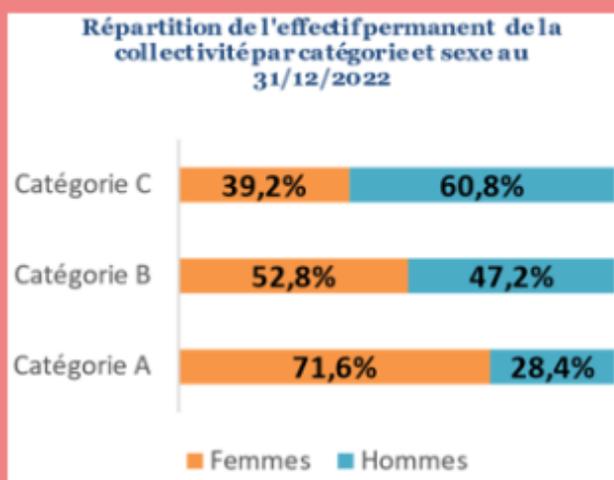
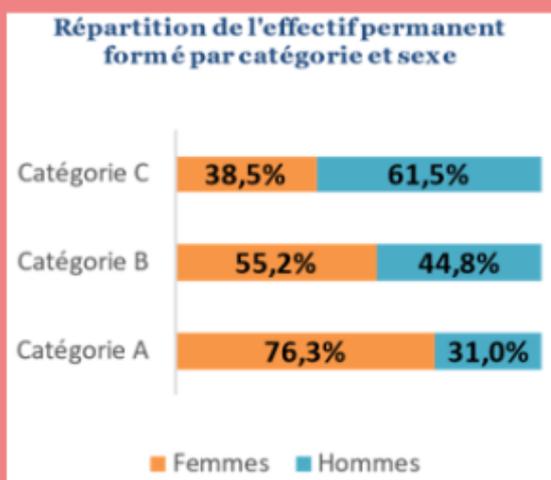
#### Effectif formé par statut et sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	2021	2020
Fonctionnaires	800	872	1 672	1 600	1 297
Contractuels permanent	111	42	153	133	53
Contractuels non permanent	48	25	73	63	62
<b>Total</b>	<b>959</b>	<b>939</b>	<b>1 898</b>	<b>1 796</b>	<b>1 412</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels présents au 31/12/2022

Les femmes sont surreprésentées dans l'effectif formé en catégories A et B, avec respectivement 76,3% et 55,2%. L'effectif masculin est prédominant pour les catégories C en raison d'une part, d'un effectif plus important dans cette catégorie et d'autre part, par un besoin plus important de formation aux fins d'une montée en compétences et d'accéder à des grades supérieurs, par voie de concours, d'examens professionnels ou par promotion interne. La répartition de l'effectif formé par sexe correspond finalement à la photographie de l'effectif permanent de la Collectivité de Corse.

Pour les agents de catégorie A, on peut noter que la proportion de femmes en formation est supérieure à la proportion de femmes dans l'effectif permanent (71,6%). A contrario, dans la catégorie C, la proportion de femmes dans l'ensemble de l'effectif permanent (39,2%) est plus grande que la proportion de femmes en formation (38,5%).



### Un taux d'accès à la formation des femmes plus élevé que celui des hommes

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

En 2022, le taux d'accès à la formation des agents de la Collectivité de Corse s'élève à 42,7% avec pour les fonctionnaires un taux de 42,4% (en hausse de 2,2 points sur un an), 48,6% pour les contractuels permanents (en hausse de 7,8 points sur un an) et 40,1% pour les contractuels non permanents (en baisse de près de 2,8 points sur un an).

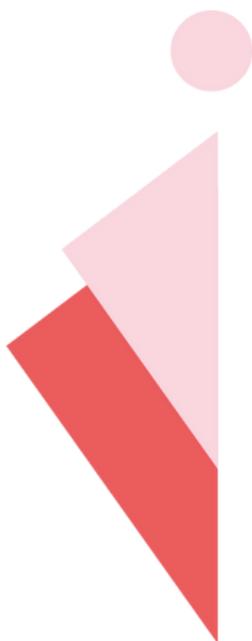
Au sein des fonctionnaires, plus de la moitié des femmes de catégories A et B ont suivi des formations au cours de l'année mais ces taux restent en dessous de leur représentation dans chacune des catégories notamment pour la catégorie A et de manière marginale pour la catégorie B avec une part de femmes qui s'élève respectivement à 71,5% et à 53,1%. En revanche, en catégorie C, avec près de 40%, les hommes sont plus nombreux à avoir suivi une formation, mais ce taux d'accès est relativement bas au regard du poids qu'ils représentent dans l'effectif de cette catégorie (61,39%).

Au sein des contractuels, les femmes sont plus nombreuses à avoir suivi une formation en catégories A et C, mais les taux sont également inférieurs à leur part respective dans chacune des catégories (respectivement 71,9 et 53,3%), avec toutefois un écart en catégorie A, moins important en comparaison de celui observé chez les fonctionnaires.

En ce qui concerne les agents sur emplois non permanents, le taux d'accès à la formation s'élève à 40,1%. 65,7% des agents formés sont des femmes dont l'essentiel sont des assistantes familiales. Ainsi, le taux d'accès des femmes est de 41,38% et de 37,88% pour les hommes.

Globalement, le taux d'accès à la formation de l'ensemble des agents de la Collectivité de Corse a progressé de 2,86% points sur un an.

L'augmentation du taux d'accès global impacte de manière différente les agents selon le sexe et le statut. Ainsi, le taux d'accès à la formation des femmes, plus élevé que celui des hommes, affiche également une progression plus élevée sur un an de 3,7 points contre 1,7 points pour les hommes : il est aujourd'hui de 44,8% pour les femmes et de 40,4% pour les hommes.



### **La demande de formation axée sur la prise de fonctions privilégiée par les femmes**

Au cours de l'année, les agents de la Collectivité de Corse peuvent suivre des formations de nature différente qui sont :

- les formations pour préparer un concours ou un examen,
- les formations prévues par les statuts particuliers : formation à la suite de la nomination ou pour l'exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois (formation d'intégration, de professionnalisation),
- les formations de perfectionnement ayant pour but de développer les compétences ou d'en acquérir de nouvelles,
- les formations personnelles.

Dans tous les cas de figure, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir suivi les formations prévues par les statuts particuliers. Il s'agit généralement de formations en vue de la prise de nouvelles fonctions. Les hommes, quant à eux, sont majoritaires dans les autres types de formations.

## 4. L'organisation du travail

Les nouvelles modalités de travail, qui incluent et développent le télétravail à la Collectivité de Corse, ont eu pour principal effet de réduire le niveau de temps partiel, qui reste essentiellement féminin, et la baisse de salaire afférente, chez les agentes. Cette mesure s'inscrit pleinement dans la recherche de l'égalité professionnelle et la nécessité de mieux prendre en compte les besoins liés notamment à l'exercice de la maternité, sans pénaliser les femmes dans leur carrière. En offrant plus de flexibilité, le télétravail aide ainsi à réduire les disparités entre hommes et femmes car il permet aux agentes de concilier plus facilement travail et responsabilités familiales. D'ici quelques années, cela pourrait potentiellement réduire certaines formes de discrimination liées à des contraintes de mobilité ou à des horaires stricts au bureau et favoriser l'égalité femmes-hommes au niveau du déroulé de la carrière.

Par ailleurs, l'instauration, depuis 2021, de 3 durées hebdomadaires de travail laissées au choix de l'agent et compensées en jours de RTT supplémentaires, participe également de la politique de la Collectivité de Corse en matière d'égalité femmes-hommes.

### *Le temps de travail*

Si la majorité des agents de la Collectivité de Corse travaille 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 qualifiés de poste à temps non complet sont occupés par 0,12% des agents permanents, dont 80 % sont des femmes.

D'autre part, un agent de la Collectivité de Corse peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs et selon des durées allant de 50% à 90%.

### **88.6% des agents à temps partiel sont des femmes**

On comptabilise 150 agents à temps partiel en 2022, majoritairement des femmes (133 pour 17 hommes). Le taux de travail à 80 % est de très loin le plus plébiscité par les agents et représente 78% du volume des agents à temps partiel. On dénombre ainsi 108 femmes et 9 hommes exerçant leurs fonctions à 80%.

La part des agents à temps partiel parmi les agents à temps complet, par catégorie hiérarchique, est liée à la part des femmes à temps complet dans ces catégories : elle est de 8,55% en A, 4,41% en B et 6,04% en C.

Depuis 2020, on observe une diminution progressive des agents exerçant à temps partiel que l'on peut lier aux modalités d'organisation du travail mises en place par la Collectivité de Corse (depuis 2018) qui permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et au déploiement du télétravail.

## Le télétravail

### 74,7% des agents en télétravail sont des femmes

Fin 2022, la Collectivité de Corse dénombre 831 agents en télétravail, soit près de 18,6% des agents. Parmi eux, 74,7% sont des femmes. Cela peut expliquer la baisse du nombre d'agents à temps partiel observée depuis 2021. La catégorie A (majoritairement féminine) ne représente que 19% de l'effectif total de la Collectivité, et le taux de femmes en télétravail dans cette catégorie est de 39,1%. Il est de 35,3% en catégorie B, et 25% en catégorie C.

### Nombre d'agents en télétravail par catégorie

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	238	76	314
Catégorie B	96	56	152
Catégorie C	287	77	364
Emplois non permanent		1	1
<b>Total général</b>	<b>621</b>	<b>210</b>	<b>831</b>

Cette tendance s'est vraiment confirmée en 2023, où 1289 agents de la Collectivité de Corse ont choisi de bénéficier du télétravail, en nette progression donc par rapport à 2022.

Confirmant la tendance, 74% sont des femmes. Les catégories A et B sont représentées à part égale à hauteur de 40% et les catégorie B représentent 20% des agents.

Cela témoigne de l'intérêt des femmes pour cette modalité de travail, et l'on peut espérer qu'elle constitue, à terme, un véritable moyen de réduction des disparités salariales et de carrières entre les hommes et les femmes.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femmes	376	165	413	954
Hommes	129	88	118	335
<b>Total général</b>	505	253	531	<b>1289</b>

### *Le compte épargne temps (CET)*

Le dispositif du compte épargne temps (CET) a été mis en place dans la fonction publique territoriale en 2004. Les jours de congés non utilisés sont stockés sur un compte individuel.

Il existe 4 possibilités d'utiliser ces journées :

- utilisation en jours de congés,
- rachat sous la forme d'une indemnité,
- abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les agents titulaires,
- don au bénéfice d'un agent.

### **Les hommes sont plus nombreux à détenir un CET (1861 hommes pour 1682 femmes)**

Fin 2022, 3 543 agents permanents détiennent un CET, soit 82,65% des agents (chiffre en légère baisse par rapport à l'année précédente). Parmi eux, 1861 hommes et 1682 femmes détiennent un CET (53%).

Les femmes de catégorie C, et ce à hauteur de 37,2%, ont moins souvent de CET que les hommes de la même catégorie, à contrario des catégories A et B où les femmes sont plus nombreuses avec respectivement 72,1% et 53,3%.

### **Un cumul de jours sur CET plus important chez les hommes, à corrélérer à la nature de la structure de l'effectif, majoritairement masculine**

Fin 2022, 127 939 jours ont été accumulés sur les CET par les agents permanents toutes catégories confondues. Le nombre moyen de jours est globalement plus élevé chez les hommes (68 732 jours) que chez les femmes (59 207), mais la répartition des jours par catégorie au sein de chacun des sexes s'apparente en fait à celle observée au niveau de la structure de l'effectif.

#### **Répartition des jours accumulés sur CET en 2022**

	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	22 176	9 632	31 808
Catégorie B	10 659	9 931	20 590
Catégorie C	26 372	49 169	75 541
Total	59 207	68 732	127 938

## **5. Les absences au travail sur emplois permanents**

En 2022, on dénombre 192 045 jours d'absence pour raisons médicales ; 1 566 femmes et 1 554 hommes ont eu dans l'année au moins 1 jour d'arrêt toutes natures confondues.

## Les femmes sont plus sujettes à des absences pour raison de santé, et les hommes pour accident du travail ou maladie professionnelle

Les hommes étant plus nombreux à occuper des postes en filière technique, ils sont en surnombre en ce qui concerne la rubrique « accident du travail et maladie professionnelle ».

### Répartition des absences selon les motifs

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	ensemble
maladie ordinaire	1 441	1 409	49 980	43 925	93 905
longue maladie, maladie longue durée, grave maladie	104	74	30 430	22 978	53 408
disponibilité d'office pour raison de santé	1	1	70	181	251
accident du travail et maladie professionnelle	106	220	16 599	27 882	44 481
<b>Total</b>	<b>1 566</b>	<b>1 554</b>	<b>97 079</b>	<b>94 966</b>	<b>192 045</b>

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

Note : les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires

## Les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfants sont principalement sollicitées par les femmes

Sur un an, on dénombre 29 542 jours d'absences pour raisons autres que médicales. Il est notable que les ASA pour garde d'enfants malades concentrent 45,12% du volume de jours d'ASA, et que 49,5% des ASA accordées aux femmes concernent les gardes d'enfants malades contre 40,2% pour les hommes.

### Nombre de jours d'absence par motif

	Nombre d'agents		Nombre de journées d'absence	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
maternité	64	0	6 668	0
naissance, adoption, congé paternité, congé adoption	0	53	0	844
Autorisation Spéciale d'Absence (**)	1 091	1 101	11 591	10 439
<b>Total</b>	<b>1 107</b>	<b>1 120</b>	<b>18 259</b>	<b>11 283</b>

Champ : emplois permanents présents au 31/12/2022

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

Note : les journées d'absence pour maternité et paternité sont décomptées en jours calendaires. Les autorisations spéciales d'absence sont décomptées en jours ouvrés

## 6. L'action sociale

Etablie par L'article L731-4 du Code général de la fonction publique, l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leur famille, 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.

### Les différentes prestations sociales

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

L'ensemble des prestations versées par la Collectivité de Corse en 2022 s'est élevé à 6 082 794€ (hors participation financière à la mutuelle).

L'institution a également accordé 16 nouveaux prêts sociaux durant l'année, pour un montant total de 28 500€, ainsi qu'une aide exceptionnelle à 48 agents pour un montant total de 53 323€.

**Nombre de bénéficiaires de prestations d'action sociale**

	Type de prestation	Emplois permanents			Emplois non permanents	Agents mis à disposition de la CDC
		Cat A	Cat B	Cat C		
Repas et transport	Titres restaurants	808	473	2264	73	4
	Participation frais transports publics	5	6	16	1	
Famille	Allocations garde de jeunes enfants	61	22	68		
	Allocations aux parents d'enfants handicapés	6	3	35		
	Allocations décès	2	1	13		
	Allocations mariage/PACS	18	13	63	2	
	Allocations naissance/Adoption	22	6	63	1	
	Allocations retraite	19	19	63	9	
	Médailles A PROVA	241	201	703		
	Allocations rentrée scolaire	238	144	652	9	2
Vacances, culture et loisirs	Chèques noel agents	838	513	2939	146	10
	Chèques noel enfants	411	184	1187	11	3
	Chèques-vacances	843	528	2997	158	13
	Subventions pour séjours d'enfants	28	7	24		
Secours et prêts	Prêts sociaux	2	2	12		
	aides exceptionnelles (situations difficiles)	2	2	44		

Champ : fonctionnaires et contractuels présents dans l'année 2022

## La protection sociale complémentaire

Depuis une délibération du 27 juillet 2018, la Collectivité de Corse assure la prise en charge partielle des cotisations versées par les agents au titre du financement du risque santé et du risque prévoyance.

Au 31 décembre 2022, 2 436 agents bénéficient de la participation financière de la Collectivité de Corse pour le risque santé et 2 202 agents pour le risque prévoyance. Le coût de la participation pour l'institution aura été de 1 081 757€ pour le risque santé et de 450 152€ pour le risque prévoyance.

### Les femmes sont plus nombreuses à bénéficier de la prise en charge partielle, par la Collectivité de Corse, de la couverture santé et prévoyance

Dans tous les cas de figure, les femmes sont les principales bénéficiaires de la participation financière et représentent 58,7% de l'effectif (50,7% pour les hommes) pour le risque santé et 56,1% de l'effectif (43% pour les hommes) pour le risque prévoyance.

Nombre de bénéficiaires par catégorie

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	355	121	348	98
Cat B	205	150	209	134
Cat C	672	898	631	767
Emplois non permanents	24	11	13	2
<b>Total</b>	<b>1256</b>	<b>1180</b>	<b>1201</b>	<b>1001</b>

Champ : titulaires et contractuels en activité au 31/12/2022

### Les femmes bénéficient, dans leur grande majorité, des montants moyens annuels les plus élevés

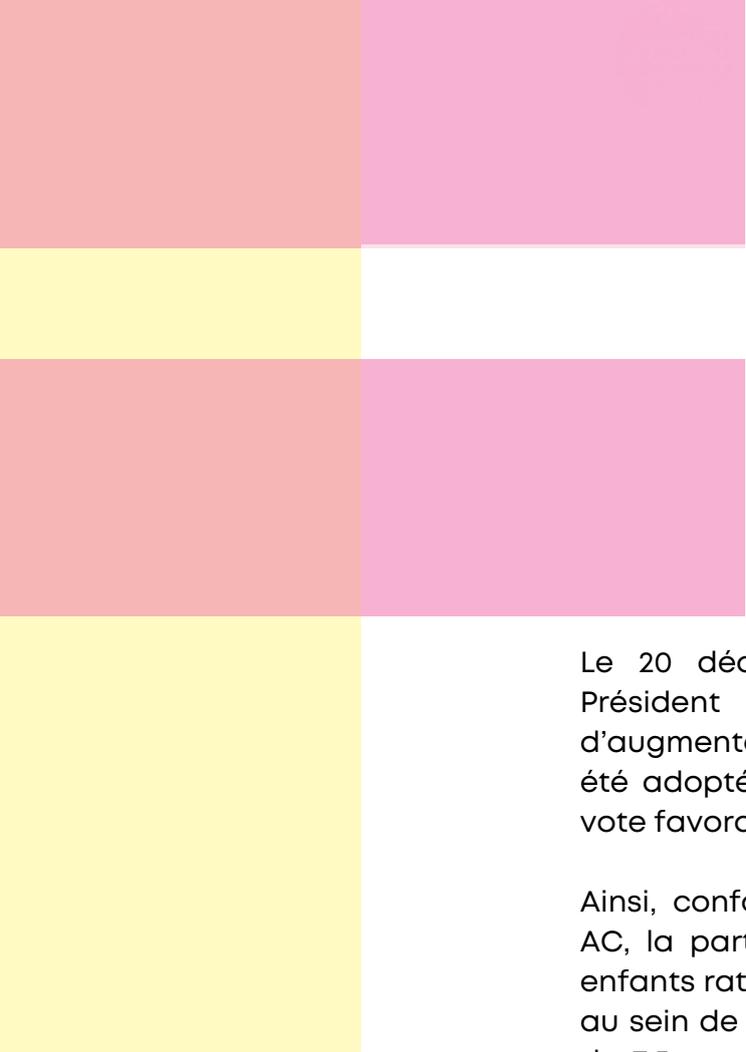
Participation moyenne annuelle par catégorie et sexe

	Santé		Prévoyance	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cat A	392	372	201	205
Cat B	422	414	204	208
Cat C	479	462	204	206
Emplois non permanents	325	369	207	119
<b>Total</b>	<b>442</b>	<b>446</b>	<b>203</b>	<b>206</b>

Champ : fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents au 31/12/2022

La participation moyenne annuelle par agent est de 444€ pour le risque santé et de 204€ pour le risque prévoyance.

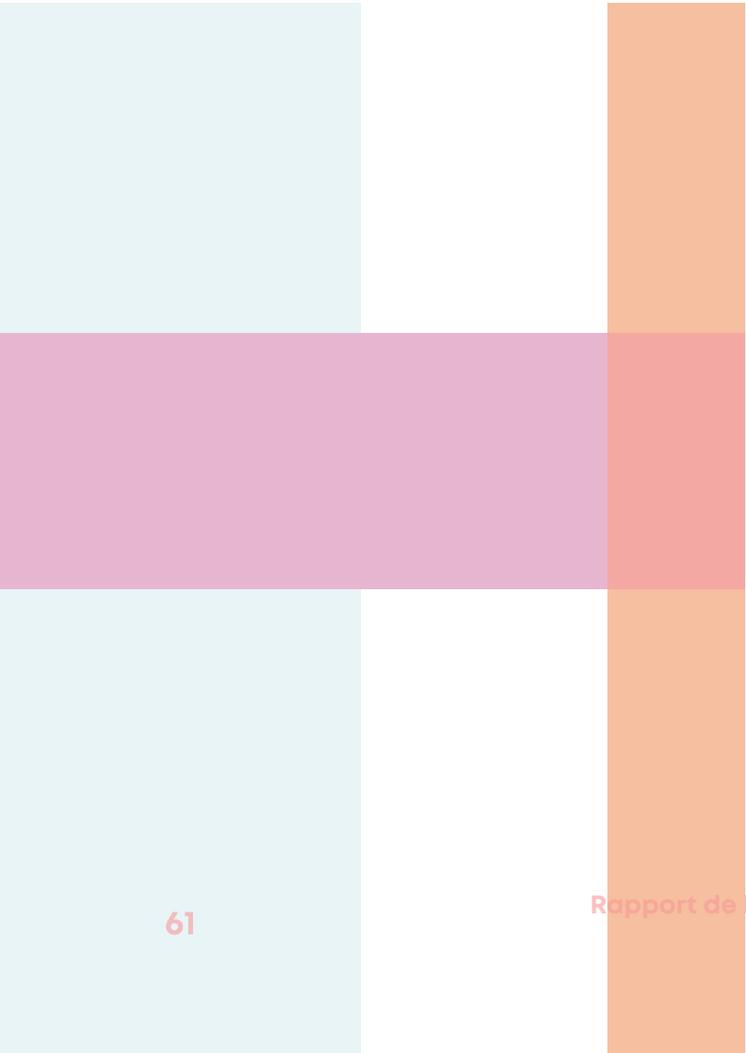
Les femmes, toutes catégories confondues, bénéficient des montants moyens annuels les plus élevés pour le risque santé (sauf emplois non permanents) et uniquement sur les emplois non permanents pour le risque prévoyance.



**Une revalorisation de la participation « santé enfants » par la Collectivité de Corse, pour les contrats familles, afin de prendre en compte le poids de la couverture santé sur les familles monoparentales**

Le 20 décembre dernier, la proposition du Président du Conseil exécutif de Corse d'augmenter la participation « santé enfant » a été adoptée en Assemblée de Corse après un vote favorable lors du CST du 7 décembre 2023.

Ainsi, conformément à la délibération n°23/177 AC, la participation employeur santé pour les enfants rattachés au contrat de leur(s) parent(s) au sein de la « mutuelle de groupe » augmente de 7,5 euros et passe de 5 euros à 12,50 euros par mois et par enfant, dès le 1er janvier 2024.



Cette mesure a pour but de rectifier une modalité d'adhésion aux contrats de santé qui défavorisait les familles monoparentales.

Elle permet ainsi de revaloriser le niveau de vie des familles monoparentales qui sont, la plupart du temps, portées par des femmes.

